



# Rapport

## Werkbaar werk in de bouwnijverheid

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2016

Brussel, april 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 de bouwnijverheid</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Werkbaarheidsknelpunten in de bouwnijverheid</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 de bouwnijverheid</b> .....	<b>16</b>
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de bouwnijverheid.....	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 bouwnijverheid.....	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 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden in de bouwnijverheid</b> .....	<b>28</b>
<b>5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de bouwnijverheid</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 het aandeel werknemers met een werkbare job in de bouwnijverheid in de periode 2004-2010 substantieel toenam van 51,1% naar 62,4%, registreren we sindsdien een terugval van de werkbaarheidsgraad naar 53,9% in 2016. De evolutie in de bouwnijverheid spoort daarmee met de trend op Vlaamse arbeidsmarkt, zij het met een werkbaarheidsgraad die voor alle meetpunten sinds 2007 op een significant hoger niveau ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) knelpunten in de werksituatie van werknemers in de bouwnijverheid in 2016:

- 33,0% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 11,6% is de situatie acuut problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 18,7% kampt met motivatieproblemen, bij 7,7% gaat het om ernstige demotivatie;
- 17,8% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 5,8% is er sprake van een ernstig leerdeficit;
- 13,3% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 4,0% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Voor alle indicatoren registreren we een gelijkaardig ontwikkelingspatroon: een (significante) daling van de omvang van de probleemgroep in het vorige decennium en een toename sinds 2010. Opvallend is vooral de substantiële stijging tussen 2013 en 2016 van het aandeel werknemers in de bouwsector met werkstressklachten, burn-outsymptomen en problemen met de werk-privé-combinatie. In vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde laat de sector in 2016 enkel voor motivatie significant gunstiger indicatorscores optekenen.

De opgemaakte risicoprofielen voor de bouwnijverheid leren ons ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2016 wordt 39,6% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een substantiële toename in vergelijking met 2013 (27,3%) en met 2007 (28,3%). Deze werkdrukscores wijken niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Daarnaast zijn nog twee andere belastingsfactoren van belang voor werkstress en werk-privébalans: (fysieke) arbeidsomstandigheden en emotionele belasting. Het aandeel van de werknemers in de bouwnijverheid dat in 2016 geconfronteerd worden met fysiek belastend werk ligt met 37,9% ruim 7 procentpunt hoger dan bij meting 2013 en meer dan 20 procentpunt boven het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Een beperkte groep van 10,4% van de werknemers uit de sector heeft in 2016 te maken met emotioneel belastend werk: dit percentage ligt ver beneden het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering blijken doorslaggevende risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in de sector met routinematig werk ligt in 2016 op 21,1%: dit percentage bleef stabiel over het voorbije decennium en ligt (significant) beneden het Vlaamse sectorgemiddelde. Het aandeel werknemers met autonomieproblemen bedraagt in 2016 24,2%: ook dit percentage bleef stabiel over het voorbije decennium, maar ligt (significant) boven het Vlaamse sectorgemiddelde

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten), maar is in het profiel van de bouwnijverheid minder kritisch omdat een kleinere groep van er mee te maken heeft: met 15,5% van de werknemers die in 2016 geconfronteerd worden met een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding wijkt de sector in 2016 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 bouwnijverheid op een rijtje:

- 39,8% van de werknemers in de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 57,8%);
- 9,8% werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 30,7%);
- 6,5% verricht regelmatig nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt: 13,5%);
- 20,9% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 8,9% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 17,9%);
- 15,4% besteedt dagelijks twee uur of meer aan het woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,5%);
- 9,9% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging (Vlaamse arbeidsmarkt: 16,0%);
- 0,4% is slachtoffer van systematisch pestgedrag (Vlaamse arbeidsmarkt: 1,5%);
- 5,8% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 8,5%);
- 9,2% is actief op zoek naar een andere job (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 55,4% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer).

## 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 vijf opeenvolgende werkbaarheidsmetingen - de werkbaarheidssituatie van werknemers uit de bouwsector in beeld en is opgedeeld in vijf hoofdstukken:



- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de bouwnijverheid en vergelijkt de sectorgegevens met de werkbaarheid(sevolutie) op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- het tweede hoofdstuk zoomt 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 vergelijkt de werkbaarheidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden in de sector;
- het vijfde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers uit de bouwnijverheid.

# 1 De werkbaarheidsgraad in de bouwnijverheid

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 het aandeel werknemers met een werkbare job in de bouwnijverheid in de periode 2004-2010 substantieel toenam van 51,1% naar 62,4%, registreren we sindsdien een terugval van de werkbaarheidsgraad naar 53,9% in 2016. Deze combinatie van een (significante) stijging en daling van de meetresultaten over de periode 2004-2016 verklaart de vaststelling – in tabel 1 - dat de geregistreeerde werkbaarheidsgraad voor de sector bij de nulmeting in 2004 en bij de meest recente peiling in 2016 niet significant van elkaar verschillen.

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

		werkbaarheidsgraad				
		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
<b>boouwnijverheid</b>		<b>51,1</b>	<b>57,9</b>	<b>62,4</b>	<b>58,9</b>	<b>53,9</b>
	<i>N</i>	552	461	417	721	529
<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>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

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

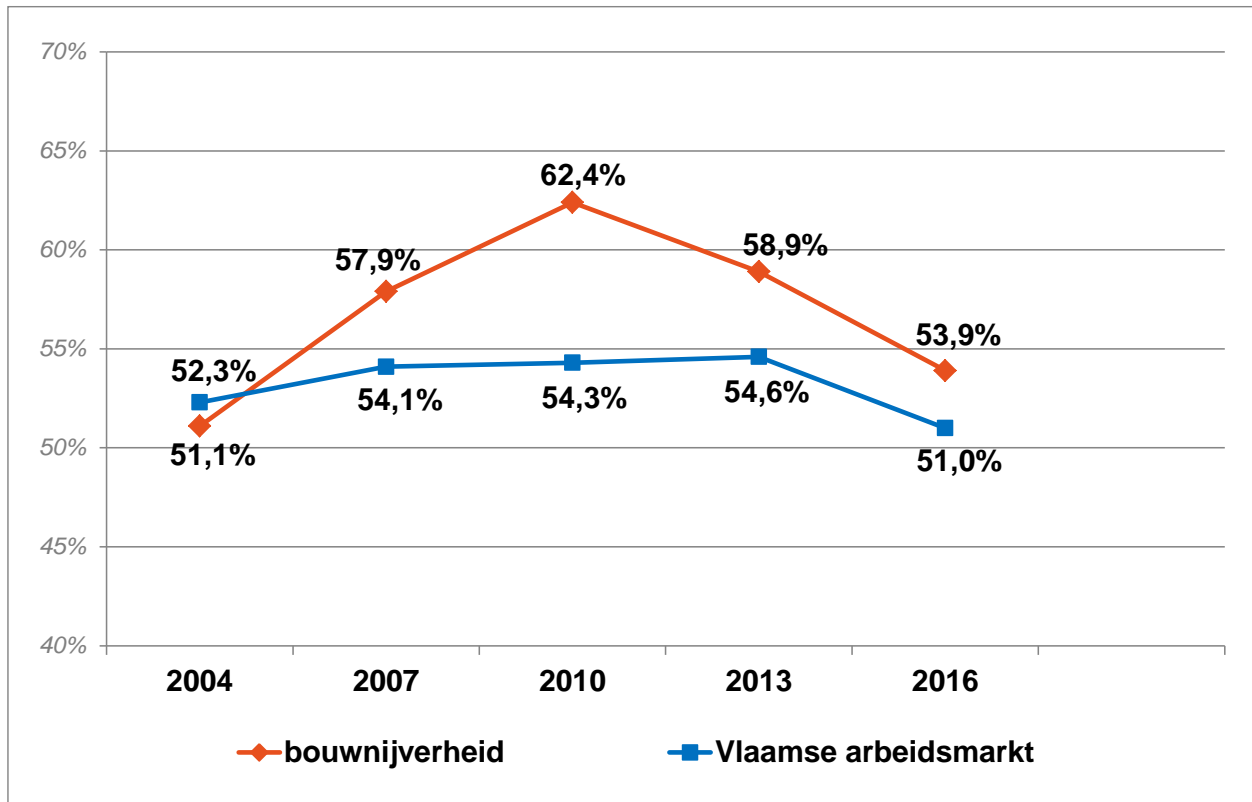
**Leeswijzer:**

- **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  $p > 0,05$ ).

Uit tabel 1 kunnen we eveneens afleiden dat genoemde ontwikkelingen in de bouwnijverheid sporen met de trend op Vlaamse arbeidsmarkt, zij het met een werkbaarheidsgraad die voor alle meetpunten sinds 2007 op een significant hoger niveau ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Figuur 1 brengt met de vergelijking van de werkbaarheidscurves voor de sector en de globale arbeidsmarkt deze vaststelling visueel in beeld.



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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 2 Werkbaarheidsknelpunten in de bouwnijverheid

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) combinatie van arbeid met privé-leven</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 33,0% van de werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 11,6% is de situatie acuut-probleematisch en registreren we burn-outsymptomen.

Terwijl het aandeel werknemers in de sector met werkstressproblemen tussen 2004 en 2007 sterk terugliep (van 31,4% naar 24,1%), registreren we sindsdien en vooral bij de meest recente meting een substantiële toename van de probleemgroep naar 33,0%: de indicatorscore evolueert daarmee opnieuw naar het peil van de nulmeting. Ook de omvang van de groep met burn-outsymptomen daalt sterk van 11,9% van de werknemers in 2004 naar 7,0% in 2013 en klimt dan opnieuw (significant) naar 11,6%.

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

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	 werkstressproblemen	31,4	24,1	24,9	26,7	33,0
	 symptomen burn-out	11,9	8,3	7,3	7,0	11,6
	N	564	518	454	761	552
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
	verschiltoetsing					
	 werkstressproblemen	ns	s	s	ns	ns
	 symptomen burn-out	ns	ns	ns	s	ns

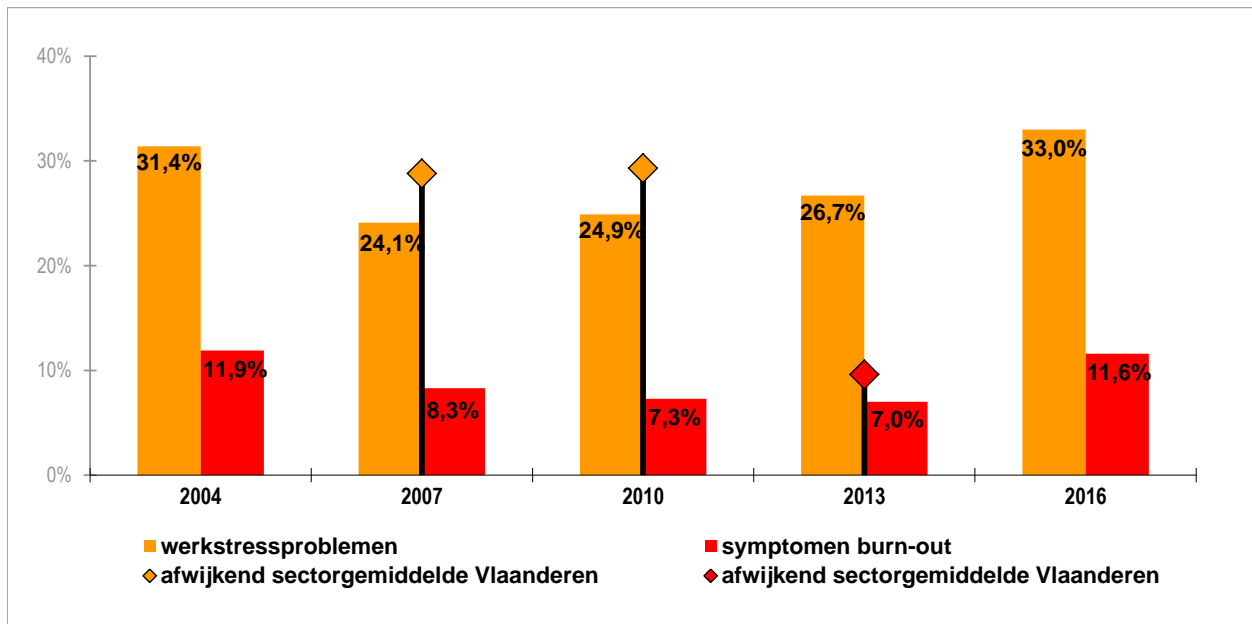
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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  $p > 0,05$ ).

Uit tabel 4 en figuur 2 kunnen we afleiden dat de prevalentie van psychische vermoeidheidsproblemen in de bouwnijverheid enkel in 2007 en 2010 (werkstressklachten) en 2013 (burn-outsymptomen) significant en in gunstige zin afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor de andere meetpunten (en dus ook bij de meest recente meting in 2016) benaderen de sectorale indicatorscores de referentiecijfers voor de arbeidsmarkt.

**Figuur 2: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de bouwnijverheid, 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 18,7% van de werknemers in de bouwnijverheid motivatieproblemen, bij 7,7% is er zelfs sprake van ernstige demotivatie.

Uit tabel 5 blijkt dat de vooruitgang die in de sector werd geboekt tussen 2004 en 2010 (een significante daling van de groep met motivatieproblemen van 20,6% naar 15,6%) niet kon worden geconsolideerd: dit verklaart waarom de indicatorscores voor motivatie in 2016 niet significant afwijken van deze van de nulmeting.

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

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
bouwnijverheid	<span style="color: yellow;">■</span> motivatieproblemen	20,6	17,9	15,6	18,4	18,7
	<span style="color: red;">■</span> ernstige demotivatie	9,4	8,7	7,0	9,0	7,7
	N	563	519	455	765	555
Vlaamse arbeidsmarkt	<span style="color: yellow;">■</span> motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8
	<span style="color: red;">■</span> ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5
verschiltoetsing	<span style="color: yellow;">■</span> motivatieproblemen	ns	ns	ns	ns	s
	<span style="color: red;">■</span> ernstige demotivatie	ns	ns	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

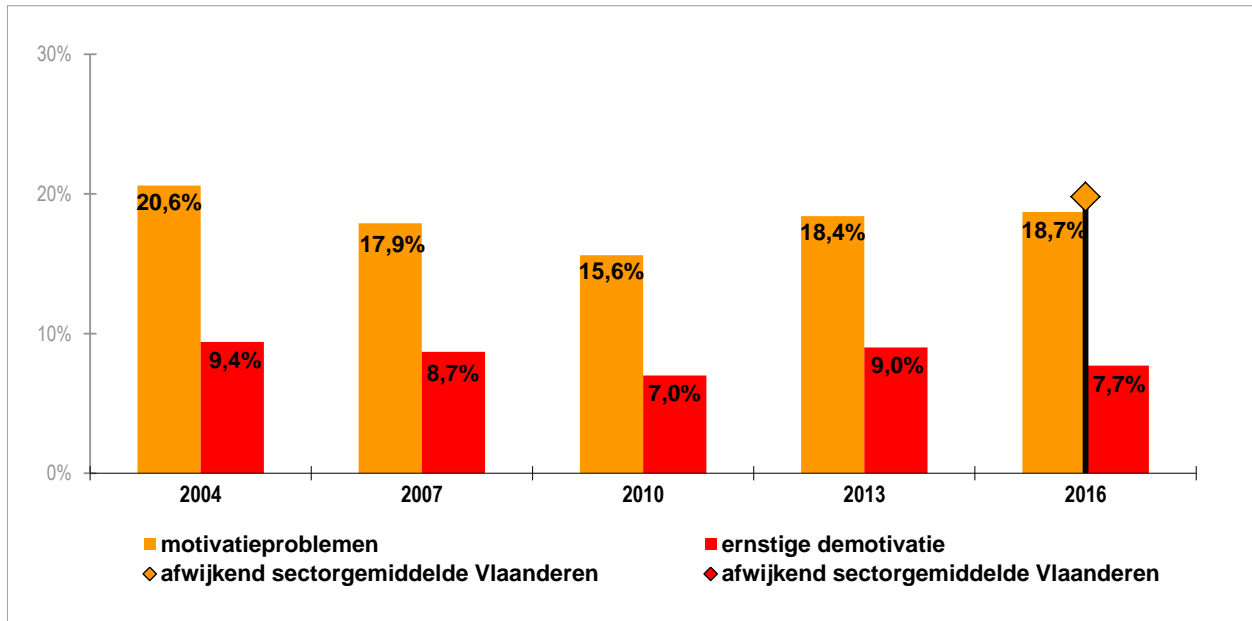
Leeswijzer:

- 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 betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Uit tabel 5 en figuur 3 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen in de bouwsector bij zowat alle metingen niet significant afwijkt van het

Vlaamse sectorgemiddelde. In 2016 registreren we evenwel een (significant) gunstiger sectorkengetal voor de motivatie-indicator.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 2.3 Leermogelijkheden

In 2016 hebben 17,8% van de werknemers in de bouwnijverheid af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 5,8% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Uit tabel 6 blijkt dat de vooruitgang die in de sector werd geboekt op het vlak van competentie-ontwikkeling tussen 2004 en 2010 (een daling van de groep met onvoldoende leermogelijkheden van 20,5% naar 13,9%) niet kon worden geconsolideerd: de indicatorscores voor leermogelijkheden in 2016 wijken niet significant af van deze van de nulmeting.

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

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	onvoldoende leermogelijkheden	20,5	14,3	13,9	14,9	17,8
	ernstig leerdeficit	4,7	4,8	4,4	4,3	5,8
	N	599	477	433	750	555
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	onvoldoende leermogelijkheden	s	s	s	s	ns
	ernstig leerdeficit	s	s	ns	s	ns

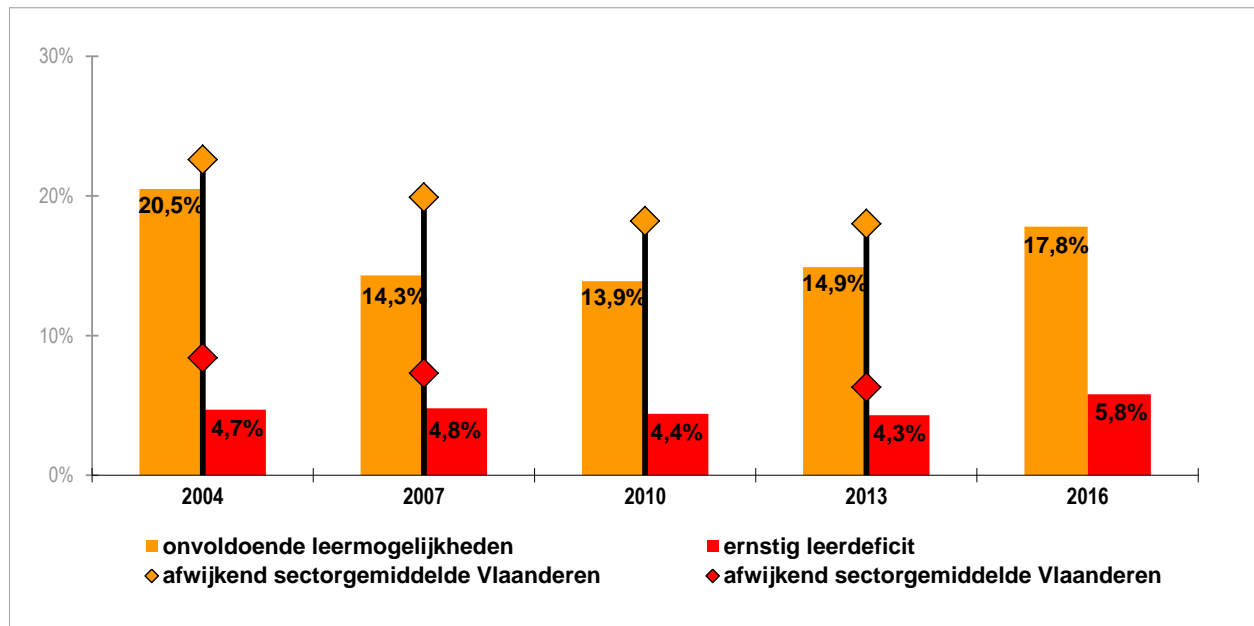
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 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 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 de ontwikkelingen op het vlak van leermogelijkheden in de bouwsector daarmee niet helemaal in lijn liggen met de trend op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een systematische vooruitgang over de volledige meetperiode werd opgetekend. Dit verklaart waarom het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit in de bouwnijverheid – dat bij zowat alle metingen lager ligt dan op ruimere arbeidsmarkt - in 2016 niet meer significant verschilt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 2.4 Werk-privébalans

In 2016 worden 13,3% van de werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 4,0 % is er sprake van een acuut werk-privé-conflict.

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

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	problemen werk-privé-combinatie	12,2	9,4	8,1	8,7	13,3
	acuut werk-privé-conflict	2,1	2,5	2,6	2,6	4,0
N		606	520	456	761	555
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	ns	ns	ns	s	ns
	acuut werk-privé-conflict	ns	ns	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

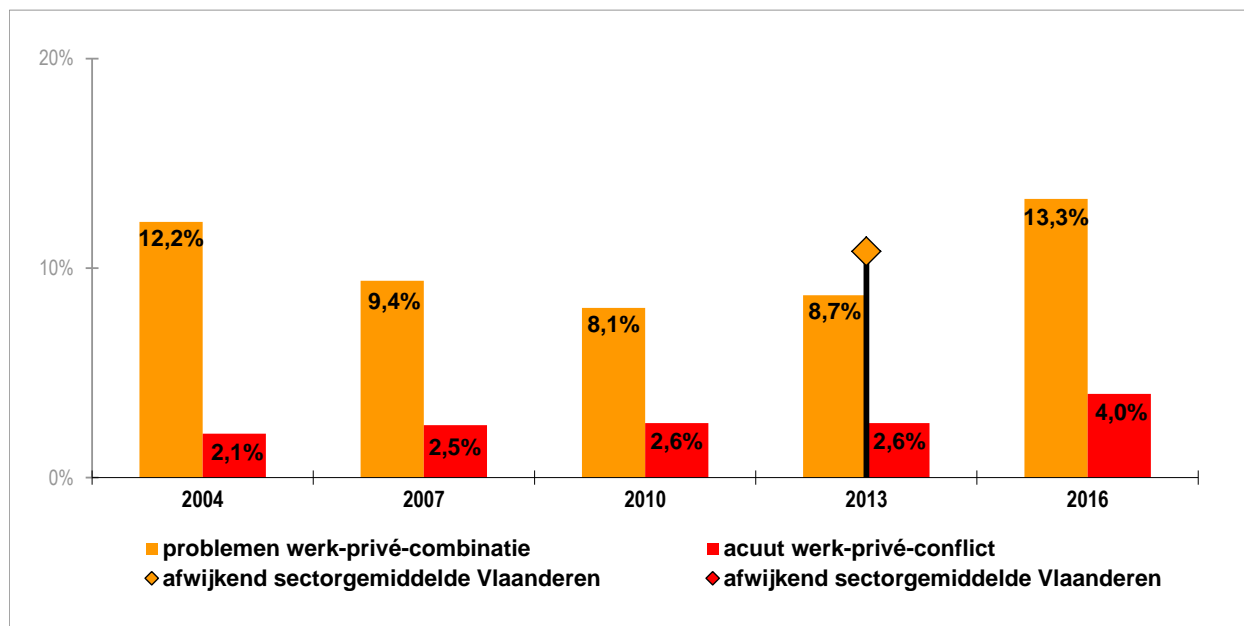
Leeswijzer:

- 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 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’.

Terwijl het aandeel werknemers in de sector met werk-privé-combinatieproblemen tussen 2004 en 2010 terugliep (van 12,2% naar 8,1%), registreren we sindsdien en vooral bij de meest recente meting een significante toename van de probleemgroep naar 13,3%: de indicatorscore evolueert daarmee opnieuw naar het peil van de nulmeting.

Uit tabel 7 en figuur 5 kunnen we afleiden dat - met uitzondering van de meting 2010 - de voor de bouwnijverheid opgetekende kengetallen voor (acute) problemen met de werk-privébalans niet significant verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

### 3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de bouwnijverheid

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 inconvenïënten 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 bouwnijverheid sectorspecifieke risicoprofielen uit voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans).

### 3.1 Werkbaarheidsrisico's in de bouwnijverheid







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

#### 3.1.1 Werkdruk

In 2016 heeft 39,6% van de werknemers in de bouwnijverheid af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 16,6% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk.

Uit tabel 10 blijkt dat de verbetering die in de sector op dit vlak tussen 2004 en 2013 kon worden opgetekend (een daling van de groep in hoge werkdruk-situatie van 34,6% naar 27,3% en van de groep in een zeer hoge werkdruksituatie van 15,9% naar 11,2%), niet kon worden geconsolideerd. Tussen 2013 en 2016 registreren we een scherpe toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een hoge werkdruk (12 procentpunt) en met een zeer hoge werkdruk (5 procentpunt).

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

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	 hoge werkdruk	34,6	28,3	27,8	27,3	39,6
	 zeer hoge werkdruk	15,9	13,7	10,1	11,2	16,6
N		602	481	436	751	555
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
verschiltoetsing	 hoge werkdruk	ns	ns	ns	ns	ns
	 zeer hoge werkdruk	ns	ns	ns	ns	ns

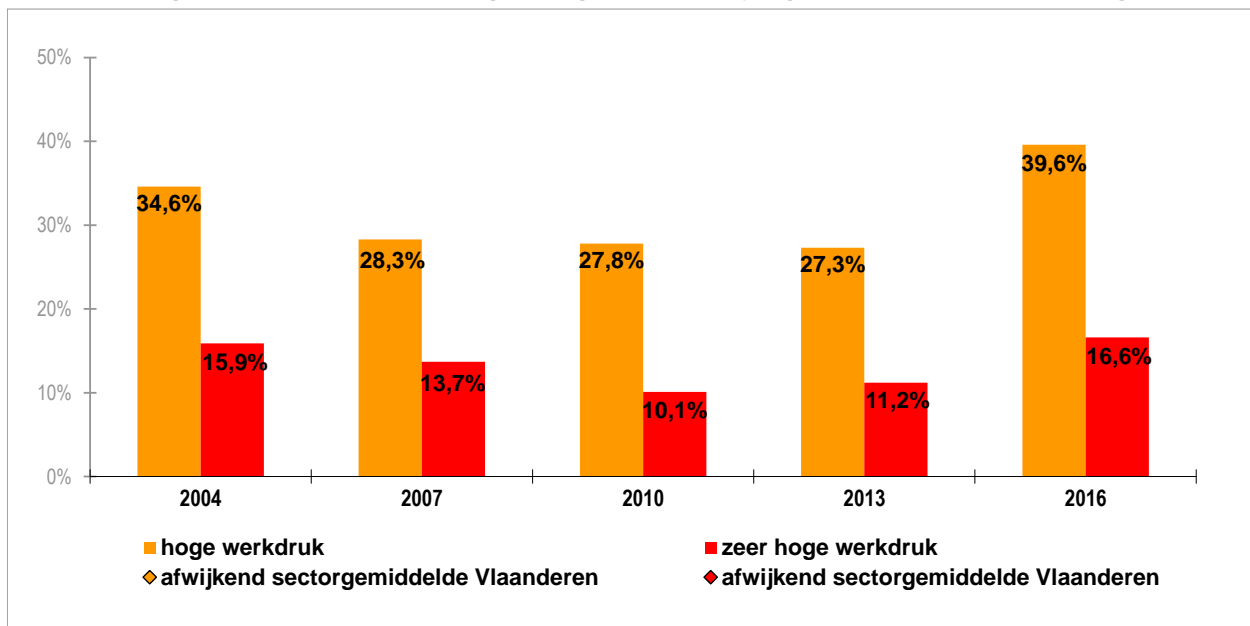
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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 bouwnijverheid volgt daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend voor werkdruk. Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we afleiden dat de werkdrukindicator - bij alle meetpunten - geen significante verschillen tussen de sectorspecifieke kengetallen en het Vlaamse sectorgemiddelde laat zien.

**Figuur 6: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 10,4% van de werknemers in de bouwnijverheid emotioneel belastend werk, bij 1,8% is er sprake van emotionele overbelasting. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van emotionele belasting.

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

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	emotieel belastend werk	10,3	10,5	9,4	7,5	10,4
	emotionele overbelasting	0,8	1,0	2,3	1,5	1,8
<i>N</i>		602	477	434	748	556
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	ns	s	ns	ns	ns

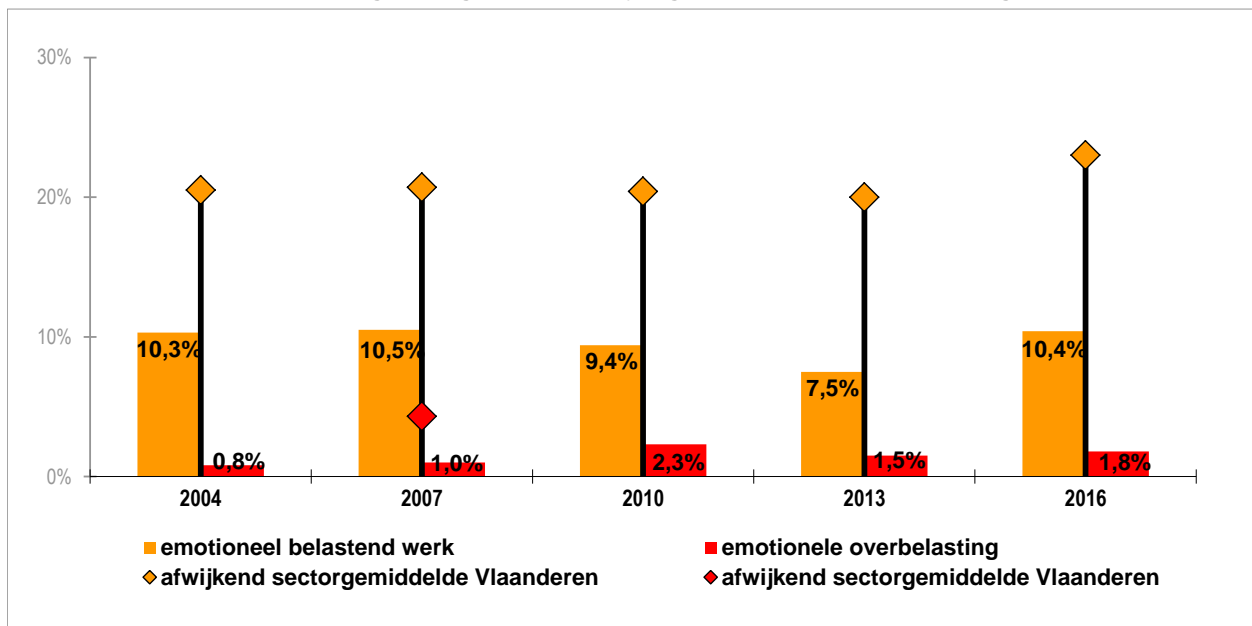
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

**Leeswijzer:**

- De categorie met het rode balkje 'emotionele overbelasting' is een subgroep binnen de groep met 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor 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 in de bouwnijverheid substantieel lager ligt dan op de Vlaamse arbeidsmarkt.

**Figuur 7: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 21,1% van de werknemers in de bouwnijverheid routinematig werk, bij 9.4% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk . Beide kengetallen liggen boven het meetresultaat van 2013 (17,8% respectievelijk 6,3%), maar alleen de verschuiving in de acuut-problematische groep blijkt statistisch significant.

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

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	routinematig werk	16,8	15,7	16,9	17,8	21,1
	extreem routinematig werk	5,8	5,9	5,1	6,3	9,4
	<i>N</i>	602	478	433	751	555
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	s	s	s	s	s
	extreem routinematig werk	s	s	s	s	ns

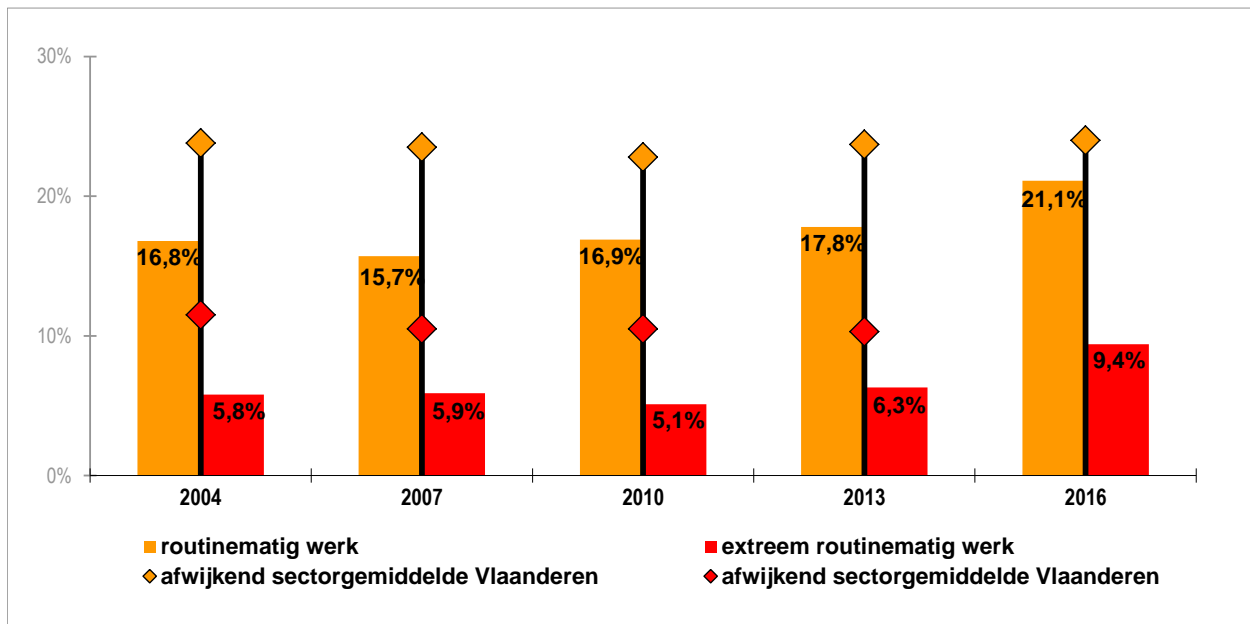
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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 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 zien dat het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk in de bouwnijverheid systematisch lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Enkel in 2016 en voor ‘extreem routinematig werk’ wijkt de sectorscore niet (langer) significant af van dit sectorgemiddelde.

**Figuur 8:** Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 24,2% van de werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 7,6% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van autonomieproblemen.

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

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	gebrek aan autonomie	27,2	23,1	23,8	21,9	24,2
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,1	6,9	8,7	7,6
	N	604	481	433	748	554
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	s	ns	s	ns	s
		gebrek aan autonomie	s	ns	s	ns
		acuut gebrek aan autonomie	ns	ns	ns	s

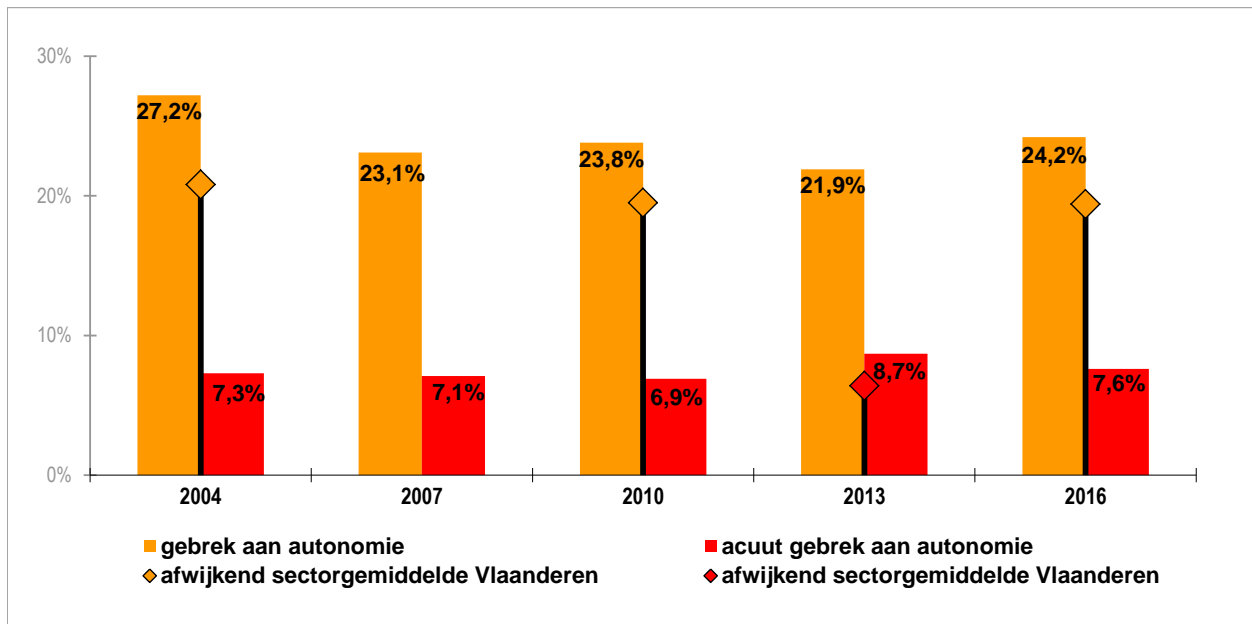
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

**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 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 kunnen we afleiden dat het kengetal voor het aandeel werknemers in de bouwnijverheid, die met een gebrek aan autonomie geconfronteerd worden, systematisch hoger ligt dan het corresponderende arbeidsmarktpercentage en voor de meetpunten 2004, 2010 en 2016 significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 9:** Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 15,5% van de werknemers in de bouwnijverheid onvoldoende steun van de directe leiding, bij 5,8% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de leiding. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we geen significante verschuivingen 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 bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	onvoldoende steun leiding	14,9	13,6	14,7	13,9	15,5
	negatieve relatie met leiding	5,5	4,4	5,3	5,9	5,8
	N	599	479	434	748	556
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
verschiltoetsing	onvoldoende steun leiding	ns	ns	ns	ns	ns
	negatieve relatie met leiding	ns	ns	ns	ns	ns

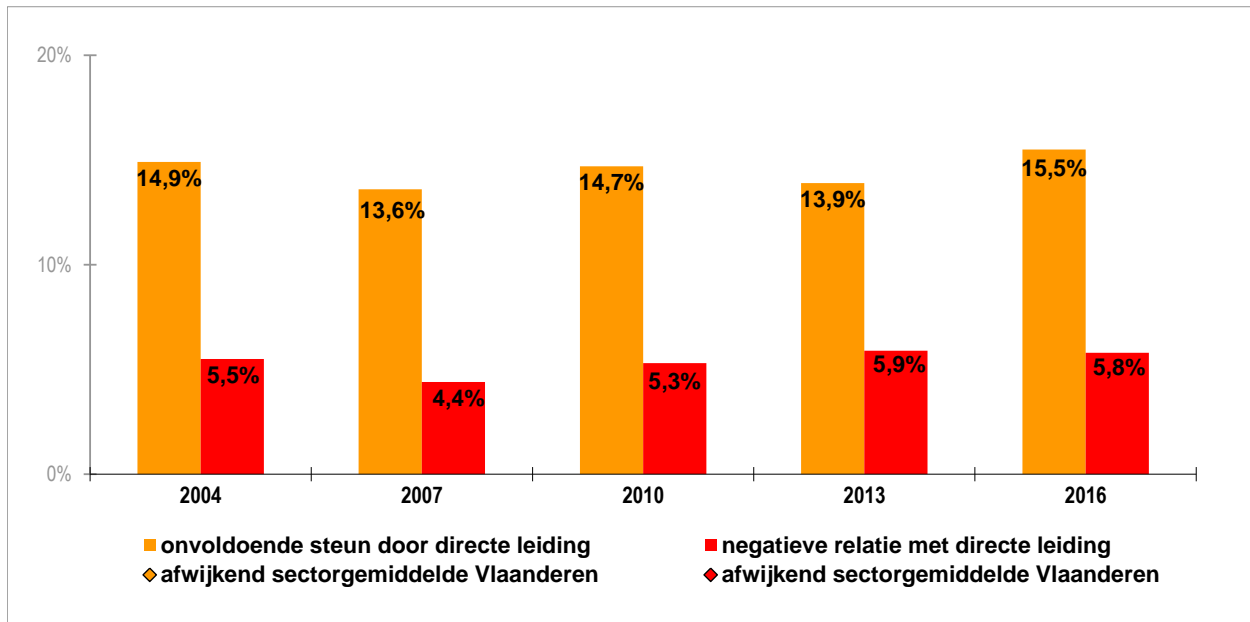
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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 betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Tabel 14 en figuur 10 leren ons eveneens dat - voor alle meetpunten – de voor de bouwnijverheid opgetekende kengetallen voor ondersteuning door de directe leiding niet significant verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 10: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 37,9% van de werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 16,2% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. Ten opzichte van 2013 - zo blijkt uit tabel 10 – gaat het om een significante toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie.

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

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
bouwnijverheid	belastende arbeidsomstandigheden	33,0	32,6	31,2	30,7	37,9
	zeer hoge fysieke belasting	14,5	14,1	11,4	12,6	16,2
	N	585	518	458	768	568
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

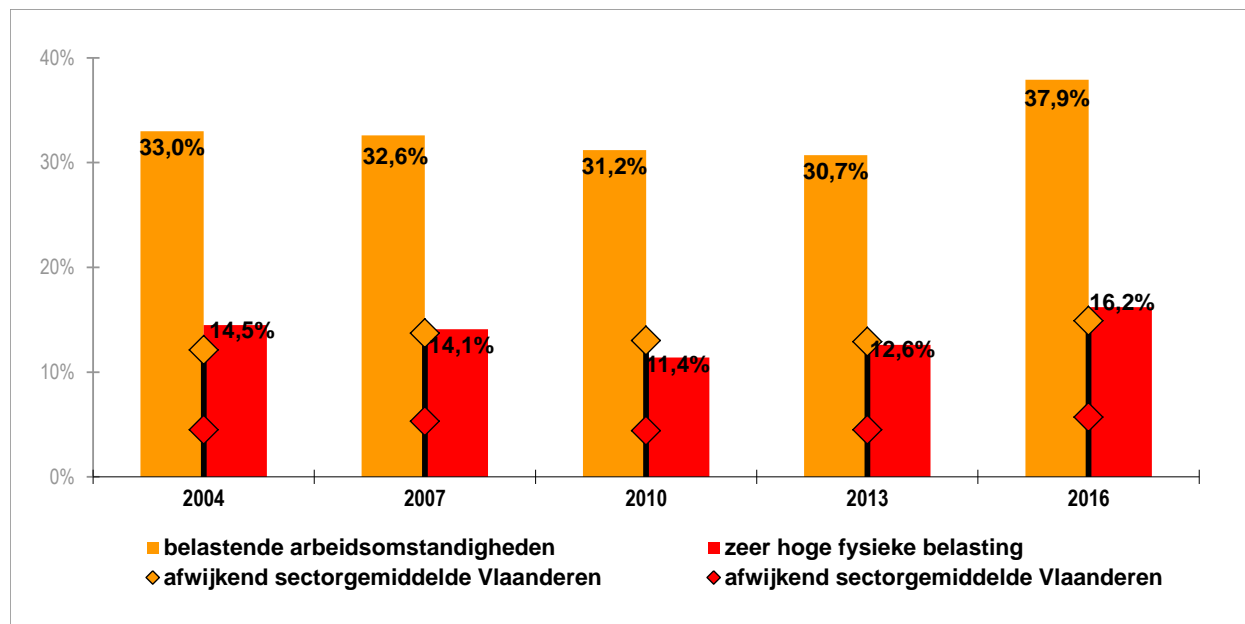
Leeswijzer:

- 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 betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 ‘Werkdruk’.

De ontwikkeling in de bouwsector volgt daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend. Uit tabel 15 en figuur 11 kunnen we evenwel afleiden dat de risico-indicator

'arbeidsomstandigheden' in de bouwnijverheid systematisch en substantieel negatiever scoort dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 11: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid

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 bouwnijverheid' construeren.

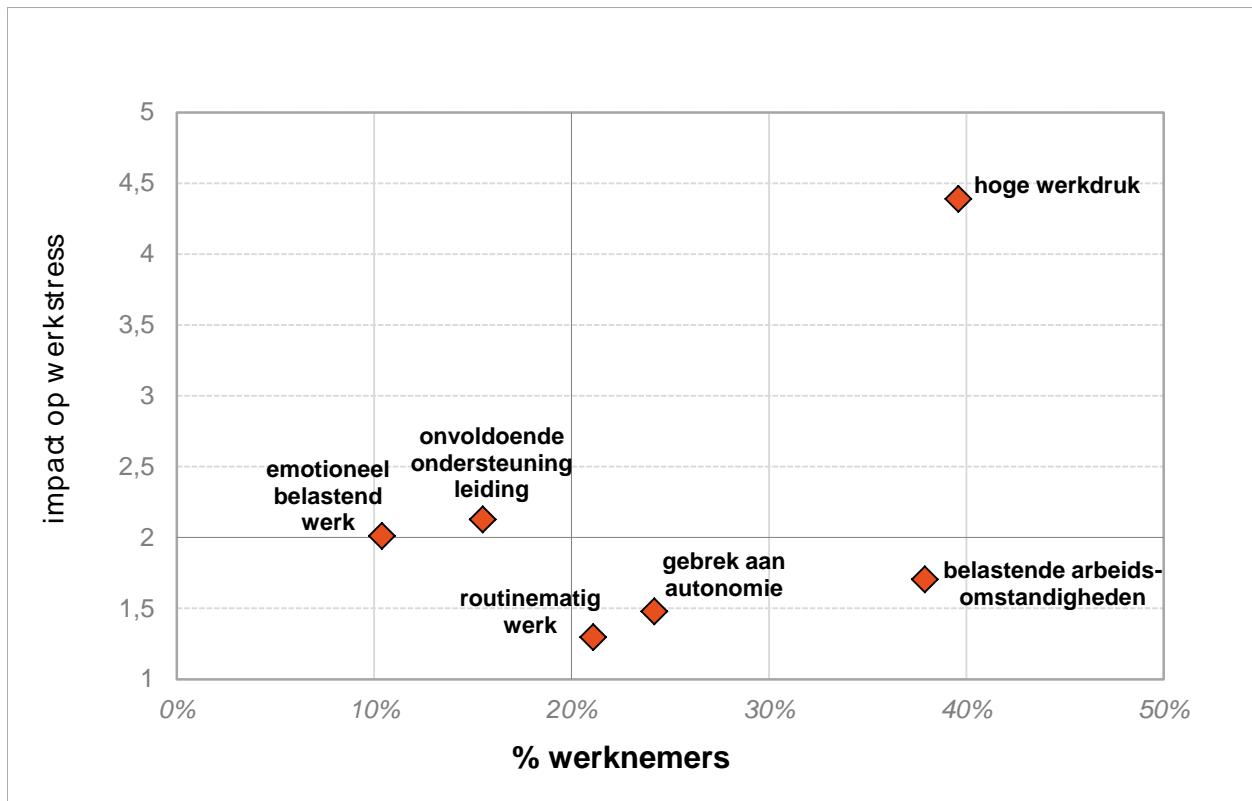
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek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

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

### 3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress

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

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 (39,6%) dan met emotioneel belastend werk (10,4%) worden geconfronteerd.

Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de bouwnijverheid. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (39,6% van de werknemers wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen. Ook emotionele belasting en het gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteren zich als belangrijke risico's, maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (10,4% resp. 15,5%).

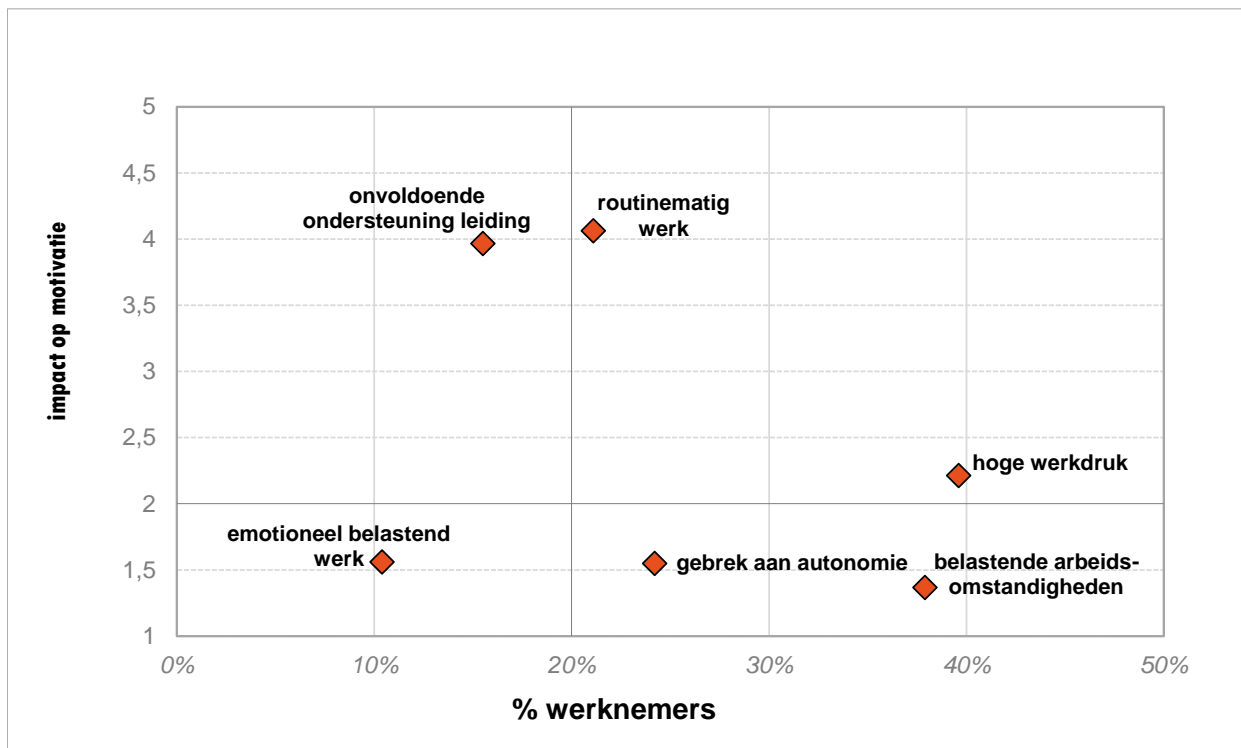
Verder valt op dat een ruime groep van werknemers onder belastende arbeidsomstandigheden werkt (37,9%), onvoldoende autonomie meekrijgt bij de taakuitvoering (24,2%) of routinematig werk uitvoert (21,1%). Ook dat zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor werkstress.



### 3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

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

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

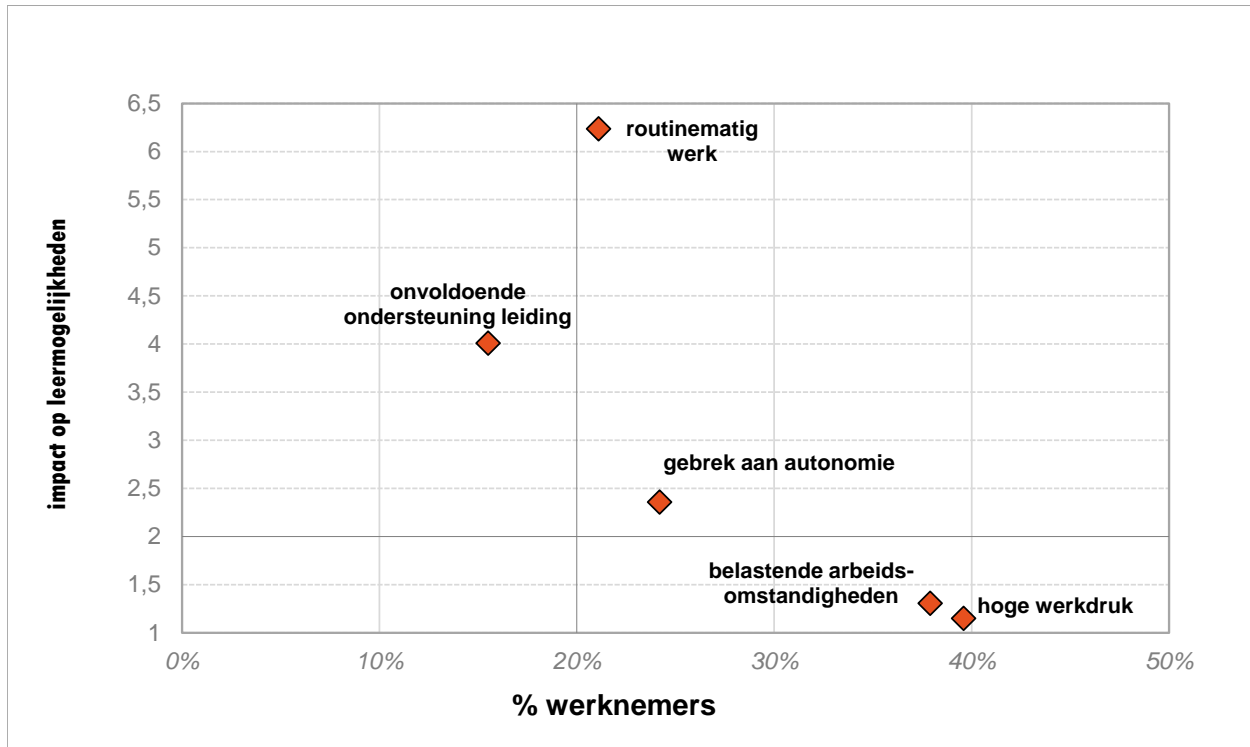
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van 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 hoge werkdruk (39,6%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (15,5%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de bouwnijverheid heeft 21,1% van de werknemers routinematig werk en krijgt 15,5% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal betrokken werknemers zijn ook hoge werkdruk (39,6%) en onvoldoende autonomie (24,2%) relevante risicofactoren 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 of wanneer werknemers niet kunnen beschikken over voldoende autonomie, dan breekt ook de motivatieveer.

### 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 bouwnijverheid in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

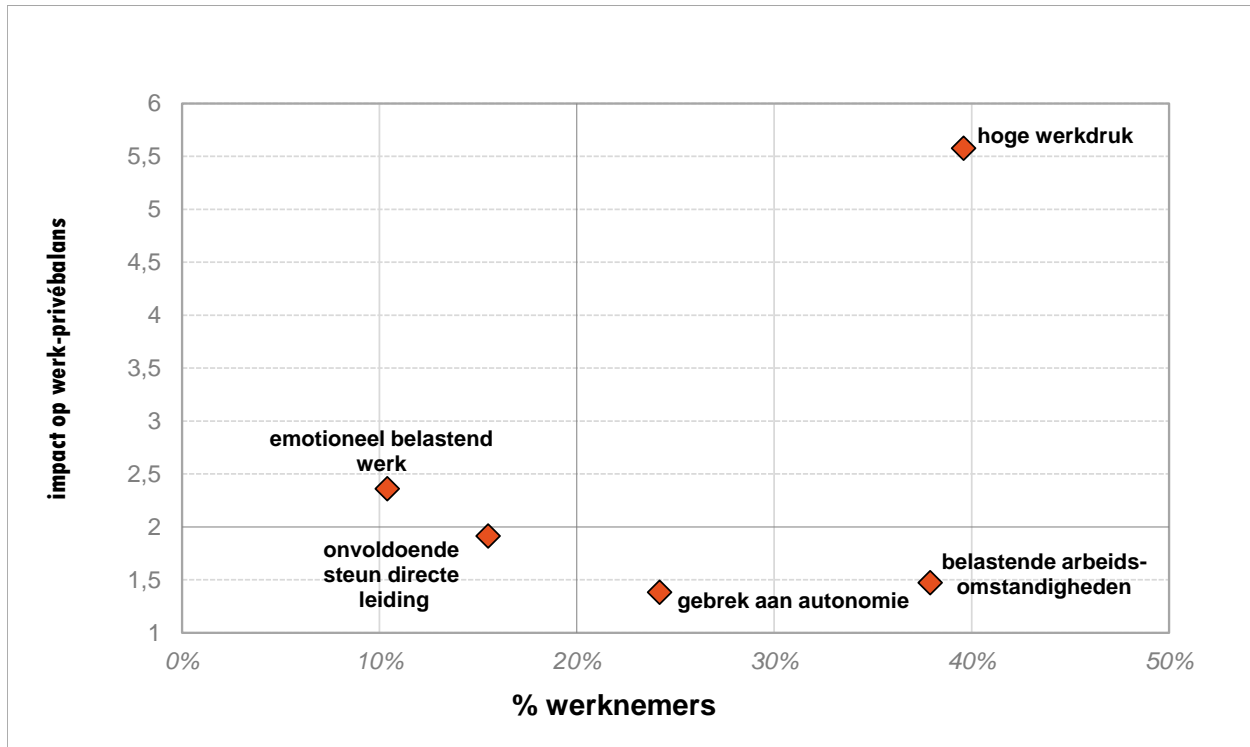
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de toename van 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 beduidend meer werknemers die met hoge werkdruk (39,6%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (15,5%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in de bouwnijverheid. Dat men van het ‘steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen’ niet veel bijleert, verrast uiteraard niet. In de bouwnijverheid heeft 21,1% van de werknemers een routinematige job. Verder valt ook op dat een ruime groep van werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie (24,2%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een aandachtspunt voor de sector: 15,5% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot.

### 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 de bouwnijverheid.

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 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 (39,6%) dan met emotioneel belastend werk (10,4%) worden geconfronteerd.






















Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans in de bouwnijverheid. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (39,6% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en emotioneel belastend werk vormen relevante aandachtspunten voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 15,5% respectievelijk 10,4% van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de werk-privébalans is relatief groot.

## 4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden in de bouwnijverheid

We gaan er van uit dat er binnen een bedrijfstak belangrijke verschillen kunnen bestaan in de arbeidssituatie en werkbeleving van deelgroepen van werknemers. In dit hoofdstuk confronteren we de werkbaarheidssituatie van de arbeiders uit de bouwnijverheid met die van de bedienden en kaderleden uit de sector.

Tabel 16 vergelijkt voor de meting 2016 systematisch de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren voor beide deelgroepen.

Tabel 16: Vergelijking werkbaarheidssituatie arbeiders en bedienden/kaderleden in de bouwnijverheid 2016

		arbeiders	bedienden & kaderleden	verschil-toetsing	bouw-nijverheid
		%	%		%
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	50,0	58,9	ns	53,9
	<i>N</i>	328	192		529
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>					
werkstress	 werkstressproblemen	35,2	30,7	ns	33,0
	 symptomen burn-out	12,0	11,4	ns	11,6
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	21,8	13,9	s	18,7
	 ernstige demotivatie	8,7	6,4	ns	7,7
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	20,6	13,4	s	17,8
	 ernstig leerdeficit	7,3	3,5	ns	5,8
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	13,7	13,3	ns	13,3
	 acuut werk-privé-conflict	4,1	3,9	ns	4,0
<b>werkbaarheidsrisico's</b>					
werkdruk	 hoge werkdruk	38,0	43,5	ns	39,6
	 zeer hoge werkdruk	18,0	15,0	ns	16,6
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	7,5	15,4	s	10,4
	 emotionele overbelasting	1,4	2,5	ns	1,8
taakvariatie	 routinematig werk	24,9	14,4	s	21,1
	 extreem routinematig werk	11,0	6,5	ns	9,4
autonomie	 gebrek aan autonomie	33,2	7,5	s	24,2
	 acuut gebrek aan autonomie	9,9	2,5	s	7,6
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	15,9	14,9	ns	15,5
	 negatieve relatie met directe leiding	5,8	5,5	ns	5,8
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	59,2	2,9	s	37,9
	 zeer hoge fysieke belasting	25,8	0,5	s	16,2

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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 deelgroepen werd vastgesteld.

De werkbaarheidsmonitor 2016 tekent voor arbeiders en bedienden/kaderleden geen significant afwijkende werkbaarheidsgraad op.

We registreren wel (significante) verschillen tussen het aandeel van arbeiders respectievelijk van bedienden en kaderleden die met specifieke (acute) werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden. Meer arbeiders dan bedienden en kaderleden hebben af te rekenen met motivatieproblemen (21,8% versus 13,9%) en onvoldoende leermogelijkheden (20,6% versus 13,4%). Voor werkstressproblemen en burn-outsymptomen, ernstige demotivatie, een ernstig leerdeficit, problemen met de werk-privé-combinatie en de confrontatie met een acuut werk-privé-conflict verschillen de knelpuntcores van arbeiders en bedienden/kaderleden niet significant van elkaar.

Een blik op de risico-indicatoren leert ons dat ook de kenmerken van de arbeidssituaties van arbeiders en bedienden/kaderleden vaak uiteenlopen. Meer arbeiders dan bedienden en kaderleden worden geconfronteerd met routinematig werk (24,9 % versus 14,4%), met een (acuut) gebrek aan autonomie (met als kengetallen 33,2% en 9,9% versus 7,5% en 2,5%), en met (zeer) belastende fysieke arbeidsomstandigheden (59,2% en 25,8% versus 2,9% en 0,5%). Meer bedienden en kaderleden dan arbeiders hebben te maken met emotioneel belastend werk (15,4% versus 7,5%). De kengetallen van arbeiders en bedienden/kaderleden voor (zeer) hoge werkdruk, emotionele overbelasting en onvoldoende steun van/ negatieve relatie met de directe leiding verschillen niet significant van elkaar.

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

In de werkbaarheidsenquêtes worden - 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 bouwnijverheid bijeen en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

### 5.1 Opleidingsparticipatie

Tabel 17 bevat cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers uit de bouwnijverheid, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 39,8%. Deze participatiegraad ligt substantieel onder het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 57,8% wordt opgetekend.

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	39,8	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 bouwnijverheid 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) wordt opgelijst in tabel 18.

In 2016 werkt 90,2% van de werknemers in de bouwnijverheid voltijds en 9,8% deeltijds (waarvan 8,1% 'grote' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt significant lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (30,7% deeltijders waarvan 22,1% 'grote' deeltijdse contracten).

Van de werknemers in de bouwnijverheid wordt 28,7% sporadisch en 13,6% systematisch met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het aandeel werknemers in de sector dat met onvoorspelbare werkroosters te maken krijgt ligt duidelijk lager dan op de ruimere arbeidsmarkt, waar percentages van 35,7% en 16,1% worden opgetekend.

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>verdeling voltijders - deeltijders</b>			
voltijders	90,2	69,3	
deeltijders ≥ 60%	8,1	22,1	s
deeltijders < 60%	1,8	8,6	
<b>roosterwijzigingen</b>			
geen	57,7	48,2	
sporadisch	28,7	35,7	s
frequent	13,6	16,1	
<b>nachtarbeid</b>			
geen nachtwerk	93,5	86,5	
1-2 nachtprestaties/maand	3,4	4,8	s
3-10 nachtprestaties/maand	2,8	6,9	
>10 nachtprestaties/maand	0,4	1,8	
<b>overwerk</b>			
geen/sporadisch overwerk	61,6	58,7	
frequent overwerk met recuperatie	17,5	18,0	ns
frequent overwerk zonder recuperatie	20,9	23,3	
<b>behandeling e-mails buiten de werkuren</b>			
neen	65,6	45,4	
sporadisch	14,9	24,0	s
regelmatig	19,5	30,6	
<b>telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren</b>			
neen	25,1	25,4	
sporadisch	29,7	33,0	ns
regelmatig	45,1	41,6	
<b>effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)</b>			
	42,9	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 bouwnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de bouwsector doet 6,5% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Dit aandeel ligt ruim beneden het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt (13,5%). Bij 3,4% nachtwerkers in de bouwnijverheid gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 2,8% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 0,4% om meer dan 10 nachtprestaties per maand.

Bijna vier op de tien (38,4%) van de werknemers uit de bouwnijverheid werkt regelmatig over: bij 17,5% wordt dit overwerk via inhaalrust gecompenseerd, bij 20,9% is dit niet het geval. We registreren geen significante verschillen in de voorkomen van deze overwerkpraktijken in de bouwsector en op Vlaamse arbeidsmarkt.

Het aandeel werknemers in de bouwnijverheid dat buiten de werkuren thuis sporadisch (14,9%) of regelmatig (19,5%) e-mails behandelt ligt beduidend lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve percentages van 24,0% en 30,6% worden opgetekend). Het aandeel werknemers in de sector, die sporadisch (29,7%) of regelmatig (45,1%) buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn, verschilt niet significant van de geregistreerde percentages voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de bouwsector ligt met 42,9 uur per week significant hoger dan het arbeidsmarktgemiddelde (41,5 uur per week).

### 5.3 Telewerken

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

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	91,1	82,1	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	5,3	9,0	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	3,6	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 bouwnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de bouwsector (met 5,3% sporadische en 3,6% systematische telethuiswerkers) minder breed ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (9,0% sporadische en 8,9% systematische telethuiswerkers).



## 5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Zowat een derde (32,4%) van de werknemers in de bouwnijverheid is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', ruim een vierde (28,0%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij een ander vierde (24,3%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 15,4% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	32,4	36,0	
minstens een half uur maar minder dan een uur	28,0	29,7	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	24,3	23,8	
twee uur of meer	15,4	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 bouwnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 20 leert ons dat pendeltijden in de bouwnijverheid en de andere bedrijfstakken significant verschillen: het aandeel werknemers met een dagelijkse verplaatsingstijd van twee uur of langer in de sector (15,4%) ligt 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 bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Het aandeel werknemers uit de bouwsector dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (0,9% sporadisch en 0% regelmatig), intimidatie of bedreiging (8,7% sporadisch en 1,2% regelmatig), ongewenst seksueel gedrag (0,4% sporadisch en 0% regelmatig) en pestgedrag (6,5% sporadisch en 0,4% regelmatig) ligt significant lager dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar respectievelijk slachtofferscores van 4,4%, 0,6%, 13,5%, 2,5%, 2,3%, 0,2%, 7,6% en 1,5% worden opgetekend).

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>slachtoffer van lichamelijk geweld</b>			
nooit	99,1	94,9	
sporadisch	0,9	4,4	s
regelmatig	0,0	0,6	
<b>slachtoffer van intimidatie of bedreiging</b>			
nooit	90,1	84,1	
sporadisch	8,7	13,5	s
regelmatig	1,2	2,5	
<b>slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag</b>			
nooit	99,6	97,6	
sporadisch	0,4	2,3	s
regelmatig	0,0	0,2	
<b>slachtoffer van pesten</b>			
nooit	93,1	90,9	
sporadisch	6,5	7,6	s
regelmatig	0,4	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 bouwnijverheid 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, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016**

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>ziekteverzuim</b>			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	5,8	8,5	s
langdurig ziekteverzuim ( > 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	9,7	9,6	ns
<b>verloopintentie en werkonzekerheid</b>			
regelmatig op zoek naar ander werk	9,2	10,3	ns
kans op jobverlies groot	2,7	3,2	ns
<b>haalbaarheid pensioen</b>			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	55,4	57,1	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	38,2	37,4	ns
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	6,4	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 bouwnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Frequent ziekteverzuim komt in de bouwnijverheid minder voor dan in andere bedrijfstakken: 5,8% van de werknemers in de bouw was in het afgelopen jaar door ziekte drie of meer keer afwezig op het werk, voor de Vlaamse arbeidsmarkt noteren we een percentage voor frequent ziekteverzuim van 8,5%. Op het vlak van langdurig ziekteverzuim (meer dan 20 dagen afwezigheid wegens ziekte in het afgelopen jaar) zien we geen significante verschillen: 9,7% van de werknemers uit de bouwsector waren in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig omwille van ziekte.

Ook voor verloopintentie en werkonzekerheid verschillen de indicatoren voor de sector niet significant van het arbeidsmarkt cijfer: bij 9,2% van de werknemers uit de bouwnijverheid registreren we een hoge verloopintentie, 2,7% schat de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog in.

Gepeild naar de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen, beoordeelt 55,4% van werknemers uit de bouwnijverheid daartoe in staat te zijn is, geeft 38,2% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 6,4% dit in als een onhaalbare opdracht. Deze cijfers liggen in lijn met de resultaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

## Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2014). *Sectorprofiel werkbaar werk in de bouwsector 2004-2013*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op

<http://www.serv.be/node/9299>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op

<http://www.serv.be/node/10888>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op

<http://www.serv.be/node/11020>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (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.