



Rapport

Werkbaarheidsprofiel transportbedrijven 2019

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2019

Brussel, september 2020

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

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

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	6
1 De werkbaarheidsgraad in de transportsector	7
2 Werkbaarheidsknelpunten in de transportsector	9
2.1 Werkstress en burn-out	10
2.2 Motivatie	11
2.3 Leermogelijkheden	12
2.4 Werk-privé-balans.....	13
3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de transportsector	15
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de transportsector.....	16
3.1.1 Werkdruk	16
3.1.2 Emotionele belasting	17
3.1.3 Taakvariatie	18
3.1.4 Autonomie	19
3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding	20
3.1.6 Arbeidsomstandigheden	21
3.2 Risicoprofielen voor de transportsector.....	22
3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress	22
3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie	24
3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	25
3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans	26
4 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de transportsector	27
4.1 Opleidingsparticipatie	27
4.2 Atypische werktijden	27
4.3 Telewerken	29
4.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden	30
4.5 Grensoverschrijdend gedrag.....	30
4.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	31
Referentielijst	33

Samenvatting

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

De werkbaarheidsgraad in de transportbedrijven bedraagt in 2019 41,9%. In vergelijking met de nulmeting 2004 (48,9%) en over het voorbije decennium (meetpunt 2010: 49,5%) gaat het om een significante terugval in het aandeel werknemers met een werkbare job. De meetresultaten voor de werkbaarheidsindex liggen in de sector systematisch beneden de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

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

- 37,1% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 12,4% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 26,7% kampt met motivatieproblemen, bij 12,4% gaat het om ernstige demotivatie;
- 27,2% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 9,3% is er een ernstig leerdeficit;
- 16,2% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 4,9% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Op het vlak van competentie-ontwikkelingskansen laat de transportsector in het afgelopen decennium een voorzichtige verbetering optekenen: de relatieve omvang van de groep met een acuut leerdeficit is over de volledige meetperiode 2004-2019 gedaald van 13,8% naar 9,3%. Voor psychische vermoeidheid noteren een negatieve evolutie in het voorbije anderhalve decennium: het aandeel werknemers in de sector die kampen met werkstress is tussen de nulmeting 2004 en de meest recente bevraging in 2019 gestegen van 29,7% naar 37,1%. Voor de andere werkbaarheidsindicatoren (motivatie en werk-privé-balans) noteren we geen significante verschuivingen in de kengetallen.

De opgemaakte risicoprofielen voor de transportsector leren ons dat werkdruk en emotionele belasting belangrijke determinanten vormen voor werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2019 wordt 39,6% van de werknemers met een hoge werkdruk en 18,1% met emotioneel belastend werk geconfronteerd.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie zijn werkkenmerken die aan de basis liggen van een leerdeficit en het ontstaan van motivatieproblemen: 33,6% van de jobs in de transportbedrijven kunnen als routinematig werk beoordeeld worden, 28,0% van werknemers uit de sector hebben af te rekenen met onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering.

Ook een tekort aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten): 18,2% van de werknemers uit de transportsector krijgt te maken met een gebrekkige coaching door de directe chef.

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

- 52,4% van de werknemers uit de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);
- 16,8% werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);

- 22,6% wordt frequent geconfronteerd met onvoorspelbare werkroosters (Vlaamse arbeidsmarkt: 16,6%);
- 25,4% verricht op regelmatige basis nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt: 13,0%);
- 30,0% presteert structureel overwerk, zonder inhaalrust (Vlaamse arbeidsmarkt: 24,1%);
- 23,8% behandelt regelmatig thuis werkgerelateerde e-mails buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt: 32,8%);
- 11,9% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 21,2%);
- 39,5% besteedt dagelijks een uur of meer aan het woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 35,0%);
- 17,8% was in het afgelopen jaar slachtoffer van intimidatie of bedreiging op de werkplek (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 12,6% was in het afgelopen jaar slachtoffer van pestgedrag op de werkplek (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 9,3% was in het voorbije jaar frequent (≥ 3 keer) afwezig op het werk door ziekte of ongeval (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 12,2% is actief op zoek naar ander werk (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 60,8% ziet doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht, 32,5% is vragende partij voor aangepast werk om langer aan de slag te kunnen blijven (niet significant verschillend van de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt).

Inleiding

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

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

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

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

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

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



- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de transportbedrijven en vergelijkt de sectorgegevens met de werkbaarheid(sevolutie) op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- het tweede hoofdstuk gaat in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten in de sector;
- in het derde hoofdstuk worden op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans;
- het vierde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers uit de transportsector.

1 De werkbaarheidsgraad in de transportsector

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.

De werkbaarheidsgraad in de transportbedrijven bedraagt in 2019 41,9% (zie tabel 1). In vergelijking met de nulmeting 2004 (48,9%) en over het voorbije decennium (meetpunt 2010: 49,5%) gaat het om een significante terugval in het aandeel werknemers met een werkbare job.

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

		werkbaarheidsgraad					
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector		48,9	43,2	49,5	46,4	46,6	41,9
	<i>N</i>	374	336	287	487	365	461
Vlaamse arbeidsmarkt		52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>

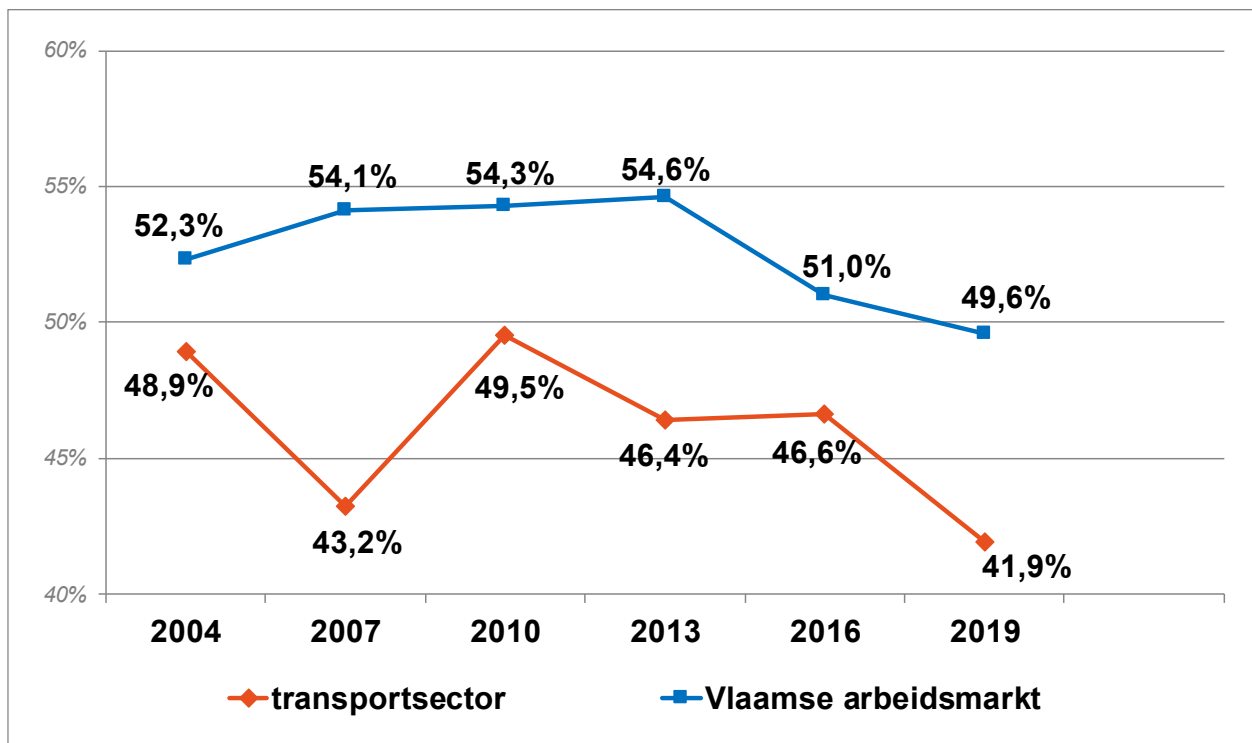
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

De werkbaarheidsgraad in de transportsector ligt – zo blijkt uit de meetresultaten in tabel 1 - systematisch beneden de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor de meetpunten 2004, 2010 en 2016 is het verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde evenwel niet statistisch significant. Figuur 1 brengt de vergelijking van de werkbaarheidsevolutie in de sector en op de globale arbeidsmarkt visueel in beeld.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2 Werkbaarheidsknelpunten in de transportsector

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

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

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

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren

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






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

2.1 Werkstress en burn-out

In 2019 wordt 37,1% van de werknemers in de transportbedrijven geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 12,4% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen.

Het aandeel werknemers met werkstressklachten ligt daarmee significant hoger dan bij de nulmeting 2004 (29,7%). We registreren geen significante verschuivingen in de omvang van de acuut-problematische groep. Tabel 4 en figuur 2 leren ons dat het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-outsymptomen in de transportbedrijven bij alle metingen niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

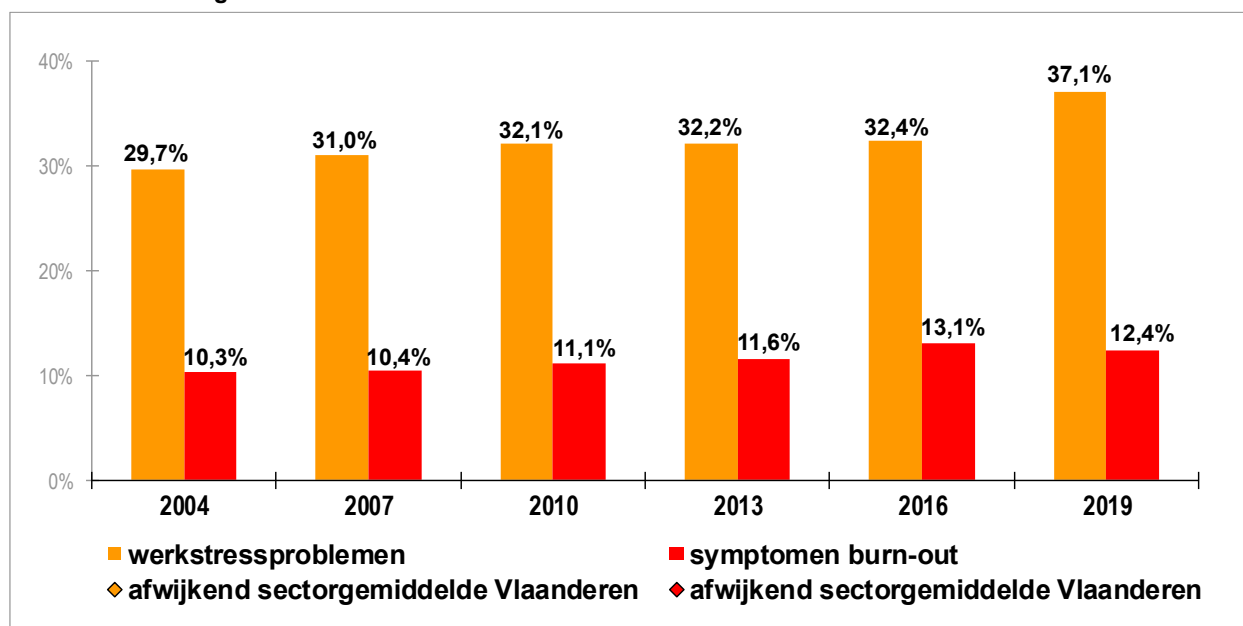
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	 werkstressproblemen	29,7	31,0	32,1	32,2	32,4	37,1
	 symptomen burn-out	10,3	10,4	11,1	11,6	13,1	12,4
	<i>N</i>	387	384	315	510	374	466
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressproblemen	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8
	 symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	 symptomen burn-out	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.2 Motivatie

In 2019 kampen 26,7% van de werknemers in de transportbedrijven met motivatieproblemen, bij 12,4% is er sprake van ernstige demotivatie.

Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsbevragingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen in de kengetallen voor deze werkbaarheidsindicator. Tabel 5 en figuur 3 leren ons dat het aandeel werknemers met motivatieproblemen (enkel) bij de meetpunten 2007 en 2019 significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

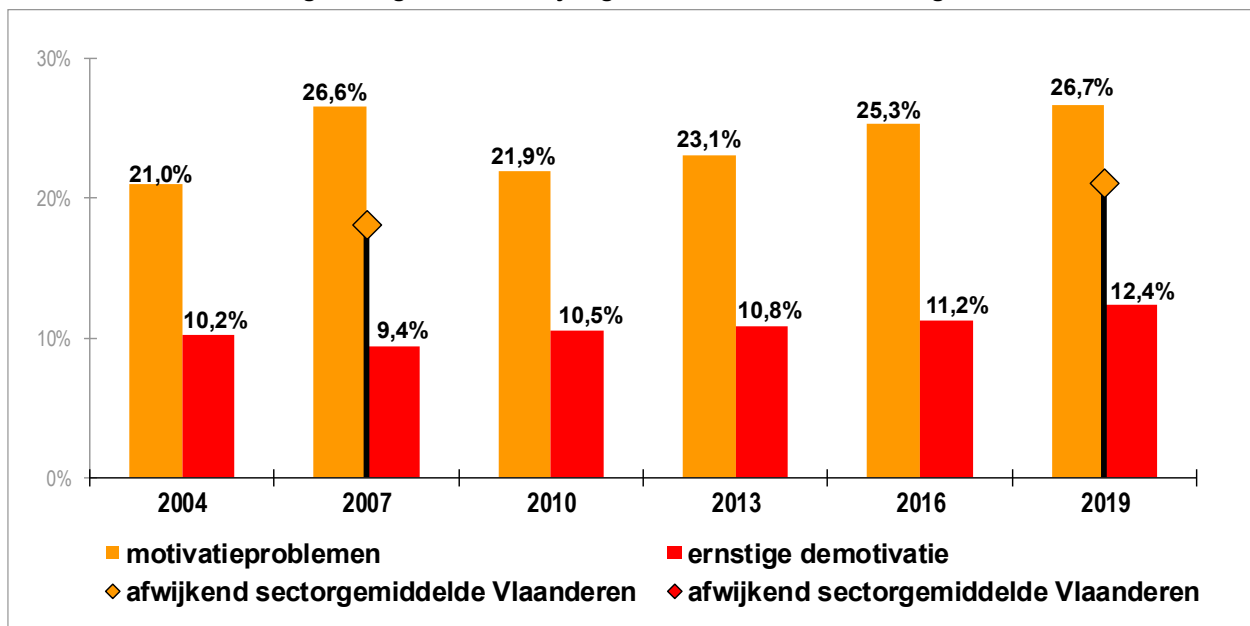
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	motivatieproblemen	21,0	26,6	21,9	23,1	25,3	26,7
	ernstige demotivatie	10,2	9,4	10,5	10,8	11,2	12,4
	N	381	384	315	511	375	469
Vlaamse arbeidsmarkt	motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1
	ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0
	verschiltoetsing		ns	s	ns	ns	ns
	ernstige demotivatie		ns	ns	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.3 Leermogelijkheden

In 2019 hebben 27,2% van de werknemers uit de transportbedrijven af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 9,3% is er sprake van een ernstig leerdeficit.

De meetresultaten in tabel 6 laten voor leermogelijkheden een aantal verbeteringen van de sectorale kengetallen zien. Bij de meting 2010 registreren we een significante daling van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden van 33,9% naar 26,4%. De relatieve omvang van de groep met een acuut leerdeficit is over de volledige meetperiode 2004-2019 (significants) gedaald van 13,8% naar 9,3%.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	onvoldoende leermogelijkheden	29,4	33,9	26,4	30,2	26,8	27,2
	ernstig leerdeficit	13,8	12,2	9,8	10,5	8,8	9,3
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6
	ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5
verschiltoetsing	onvoldoende leermogelijkheden	s	s	s	s	s	s
	ernstig leerdeficit	s	s	s	s	s	s

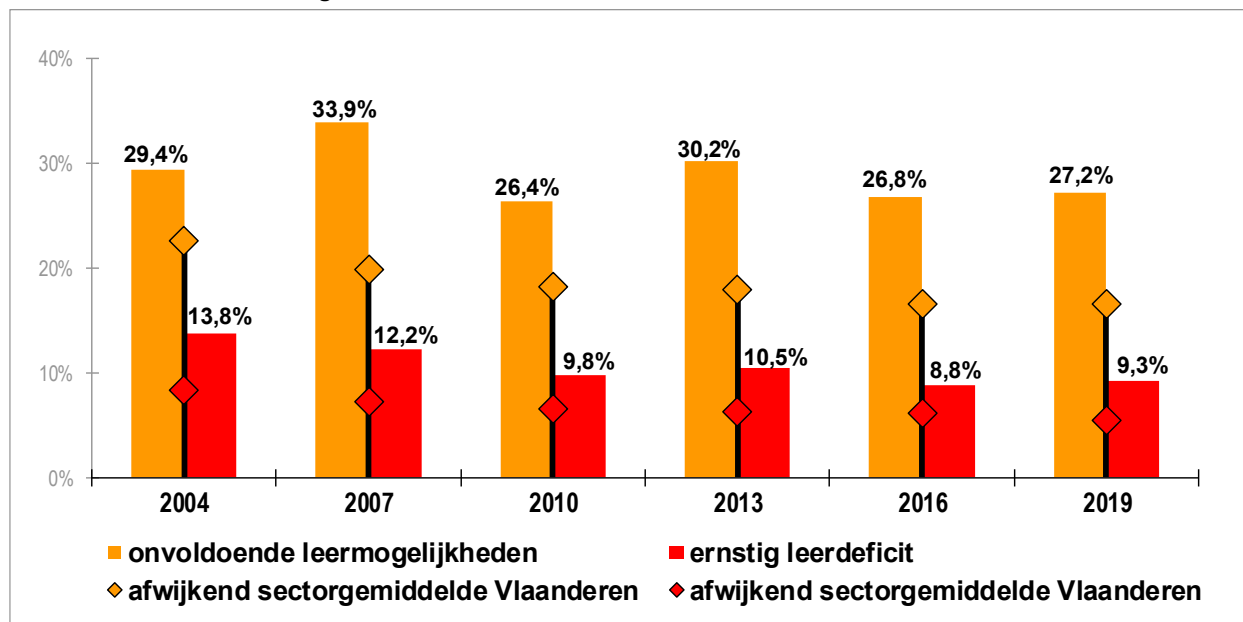
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

De transportsector volgt op het vlak van competentie-ontwikkelingskansen gedeeltelijk de trend op de Vlaamse arbeidsmarkt. Tabel 6 en figuur 4 leren ons evenwel dat het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit bij alle metingen significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.4 Werk-privé-balans

In 2019 kampt 16,2% van de werknemers in de transportsector met werk-privé-combinatieproblemen, bij 4,9% is er zelfs sprake van een acuut werk-privé-conflict.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	problemen werk-privé-combinatie	17,1	14,8	15,5	15,4	14,4	16,2
	acuut werk-privé-conflict	5,1	2,3	5,1	6,1	3,7	4,9
N		409	384	316	506	375	469
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privé-combinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8
	acuut werk-privé-conflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5
verschiltoetsing	problemen werk-privé-combinatie	s	s	s	s	ns	s
	acuut werk-privé-conflict	s	ns	s	s	ns	s

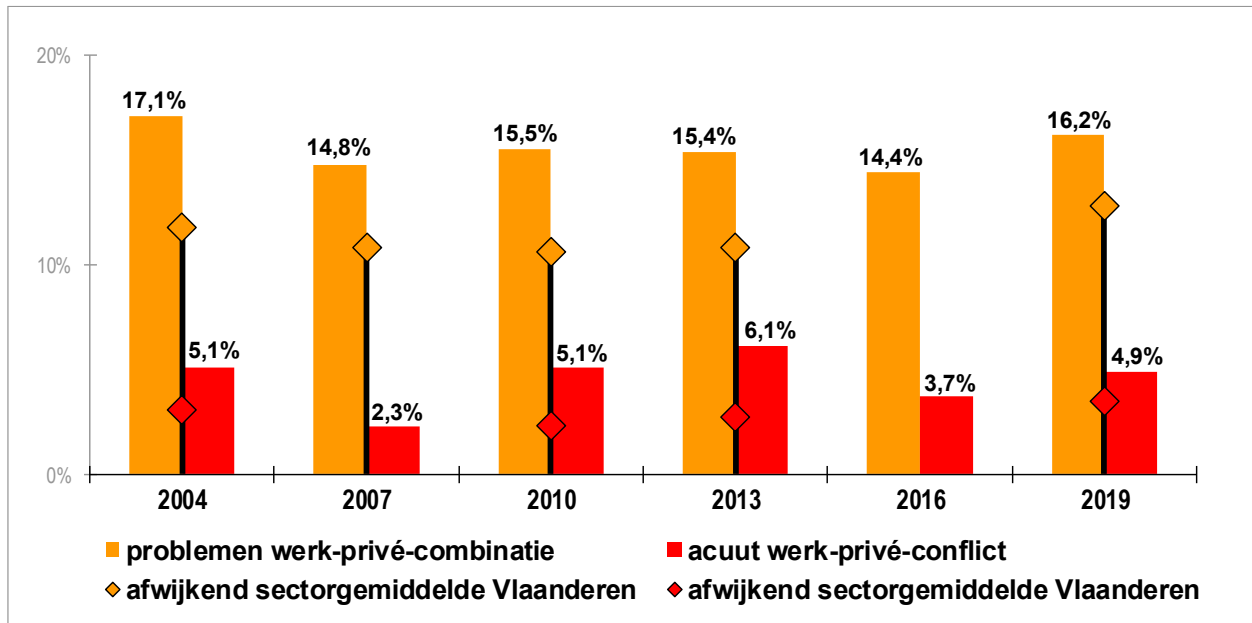
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

Over de volledige meetperiode tekenden we geen significante verschuivingen op in de sectorale kengetallen voor deze werkbaarheidsindicator. De transportbedrijven volgen de op de ruimere arbeidsmarkt vastgestelde toename van het aandeel werknemers met werk-privé-combinatieproblemen niet. De sector laat voor de werk-privé-balans - met uitzondering van het meetpunt 2016 – evenwel significant negatievere scores optekenen ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de transportsector

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

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

Tabel 8: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

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

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b). Niet problematische, problematische en 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
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk	zeer hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	voldoende steun door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

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

3.1 Werkbaarheidsrisico's in de transportsector






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

3.1.1 Werkdruk

In 2019 heeft 39,6% van de werknemers uit de transportbedrijven af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 16,9% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk.

Waar de transportsector in 2013 nog een significante daling van de relatieve omvang van de problematische groep liet optekenen (van 35,3% naar 27,0%), registreren we in 2016 en 2019 opnieuw een gevoelige stijging van het aandeel werknemers met werkdrukproblemen (naar 36,4% en 39,6%). De ontwikkelingen in de transportbedrijven liggen daarmee in lijn met de recente arbeidsmarkttrend. Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we bovendien afleiden dat voor alle metingen de sectorscores voor (zeer) hoge werkdruk niet significant afwijken van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

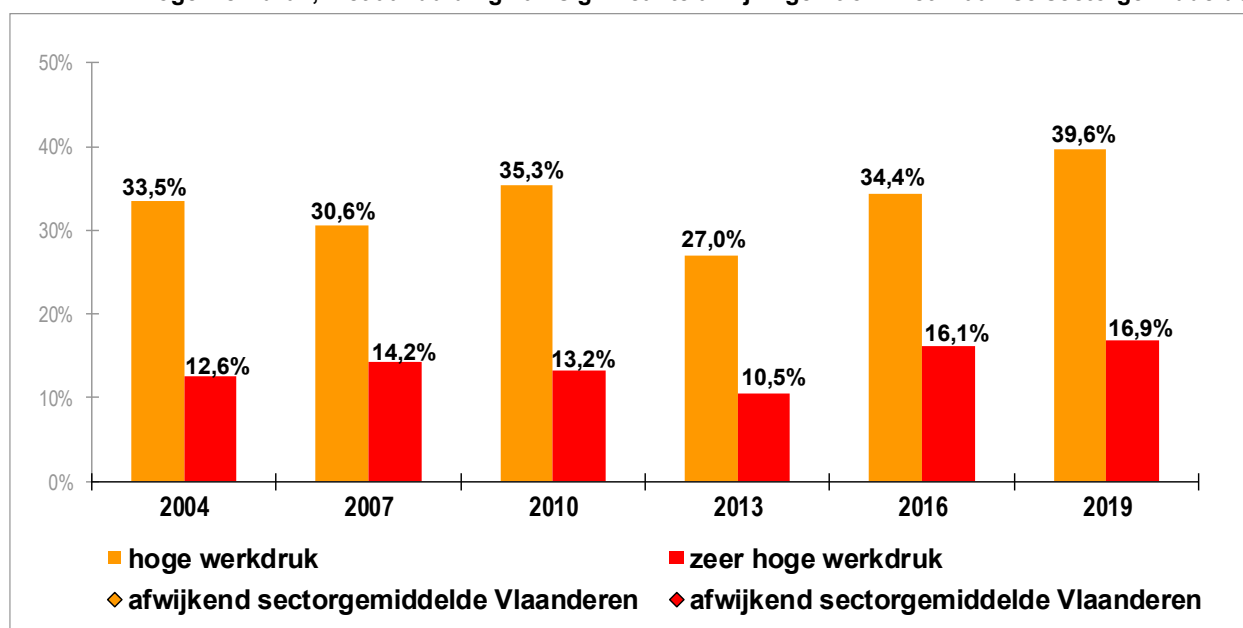
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	 hoge werkdruk	33,5	30,6	35,3	27,0	34,4	39,6
	 zeer hoge werkdruk	12,6	14,2	13,2	10,5	16,1	16,9
	N	406	346	295	504	378	472
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6
	 zeer hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9
	verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	 zeer hoge werkdruk	ns	ns	ns	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.2 Emotionele belasting

In 2019 wordt 18,1% van de werknemers in de transportbedrijven geconfronteerd met emotioneel belastend werk, bij 3,4% is er sprake van emotionele overbelasting. Het aandeel werknemers met emotioneel belastend ligt daarmee significant hoger dan bij de nulmeting 2004 (11,8%). We registreren geen significante verschuivingen in de omvang van de acuut-problematische groep.

Tabel 11 en figuur 7 leren ons dat het aandeel werknemers in de transportbedrijven met (acute) problemen op het vlak van emotionele belasting in het afgelopen decennium niet (langer) significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

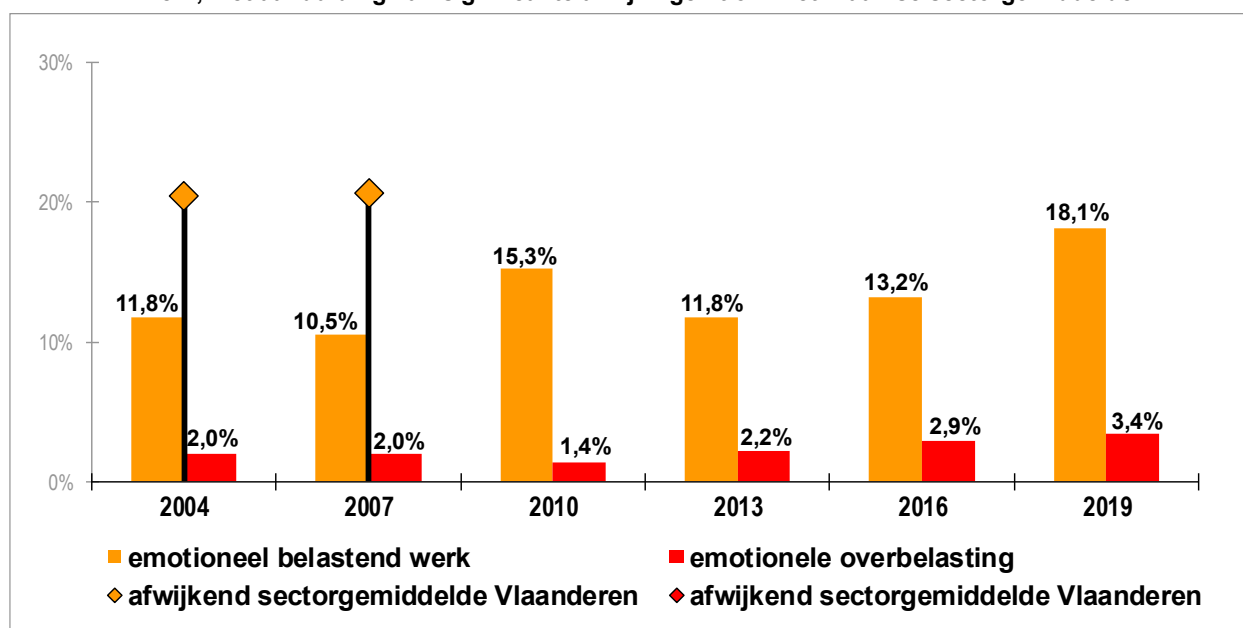
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	emotioneel belastend werk	11,8	10,5	15,3	11,8	13,2	18,1
	emotionele overbelasting	2,0	2,0	1,4	2,2	2,9	3,4
<i>N</i>		406	344	295	502	378	474
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	s	ns	ns	ns	ns
	emotionele overbelasting	ns	ns	ns	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.3 Taakvariatie

In 2019 heeft 33,6% van de werknemers uit de transportbedrijven routinematig werk, bij 14,6% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk.

Tussen de opeenvolgende meetpunten en over de volledige meetperiode 2004-2019 worden geen significante verschuivingen in de kengetallen voor deze risico-indicator opgetekend.

Tabel 12: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met routinematig werk in de transportsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	■ routinematig werk	29,3	33,2	30,4	35,7	31,3	33,6
	■ extreem routinematig werk	15,3	15,6	15,5	15,7	12,2	14,6
N		406	346	296	504	377	473
Vlaamse arbeidsmarkt	■ routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0
	■ extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2
verschiltoetsing	■ routinematig werk	s	s	s	s	s	s
	■ extreem routinematig werk	s	s	s	s	ns	s

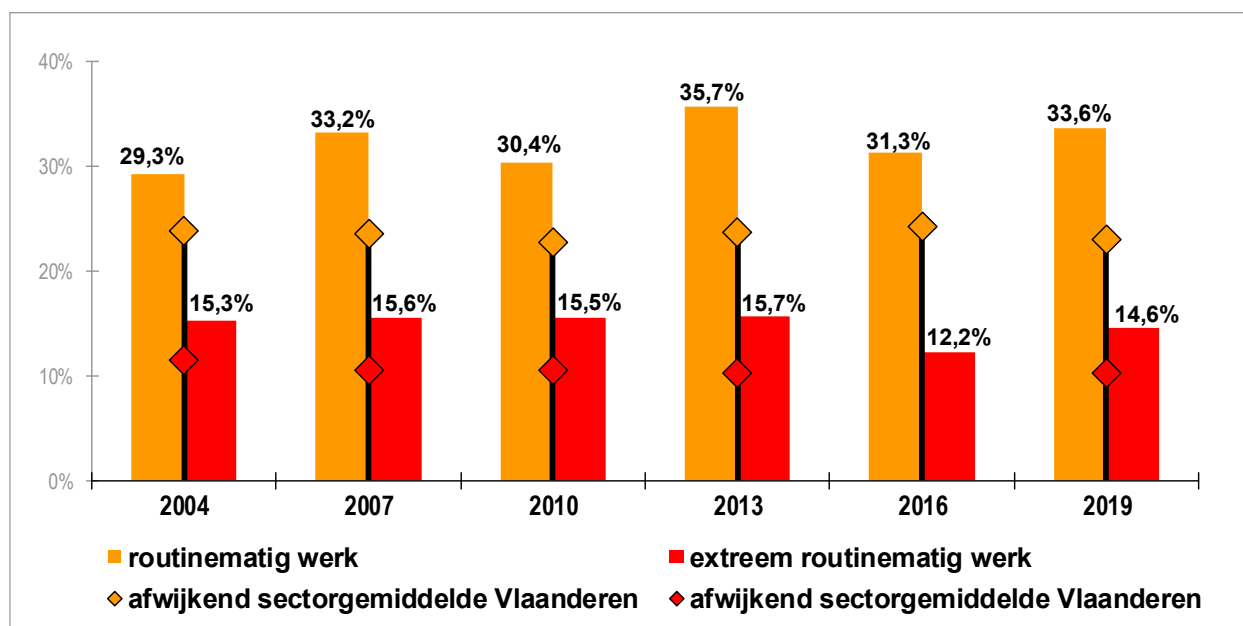
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

Uit tabel 12 en figuur 8 blijkt dat het aandeel werknemers met routinematig werk in de transportbedrijven systematisch hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 8: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de transportsector met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.4 Autonomie

In 2019 wordt 28,0% van de werknemers uit de transportbedrijven geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 10,2% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. De meest recente sectorale kengetallen voor autonomie verschillen niet significant van de meetresultaten bij de nulmeting 2004. Uit tabel 13 en figuur 9 blijkt evenwel dat het aandeel werknemers met autonomieproblemen in de transportbedrijven systematisch hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

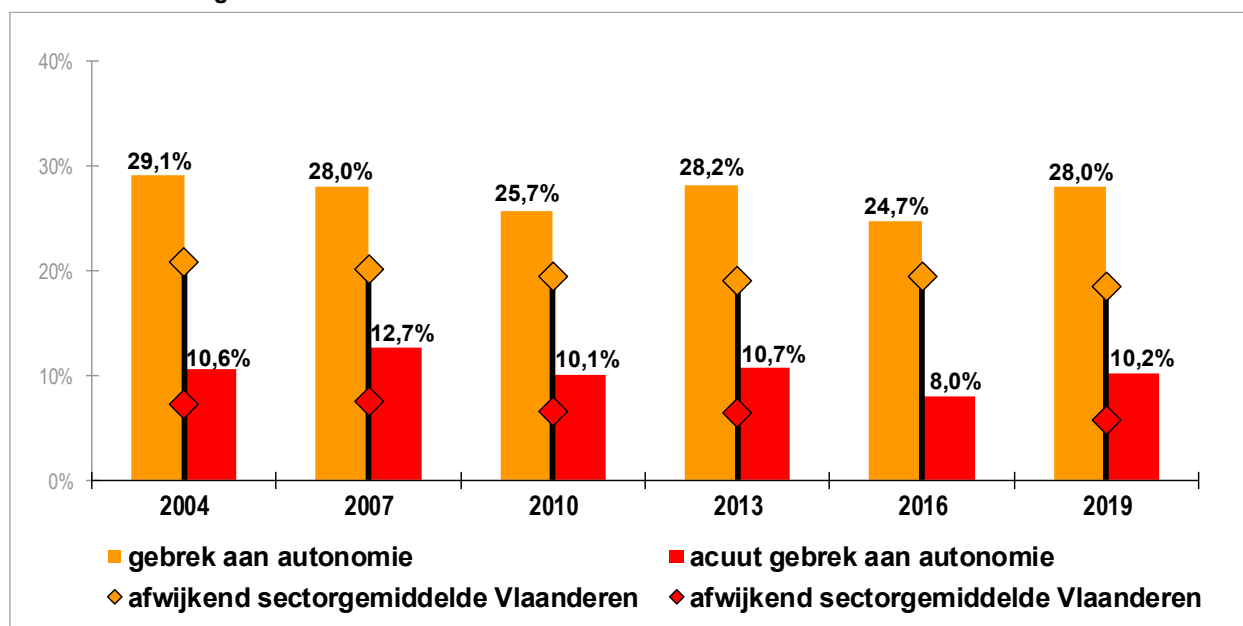
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	gebrek aan autonomie	29,1	28,0	25,7	28,2	24,7	28,0
	acuut gebrek aan autonomie	10,6	12,7	10,1	10,7	8,0	10,2
<i>N</i>		406	346	296	503	376	472
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7
<i>verschiltoetsing</i>	gebrek aan autonomie	s	s	s	s	s	s
	acuut gebrek aan autonomie	s	s	s	s	ns	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

In 2019 krijgt 18,2% van de werknemers uit de transportbedrijven onvoldoende steun van de directe leiding, bij 7,2% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de leiding.

Tussen de opeenvolgende meetpunten en over de volledige meetperiode 2004-2019 worden geen significante verschuivingen in de kengetallen voor deze risico-indicator opgetekend. De positieve trend, die voor ondersteunend leiderschap op de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt werd geregistreerd, kan voor de sector niet bevestigd worden. Uit tabel 14 en figuur 10 blijkt bovendien dat het bij de recente metingen voor de transportbedrijven opgetekende kengetal voor 'onvoldoende steun vanuit de directe leiding' significant en in ongunstige zin afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

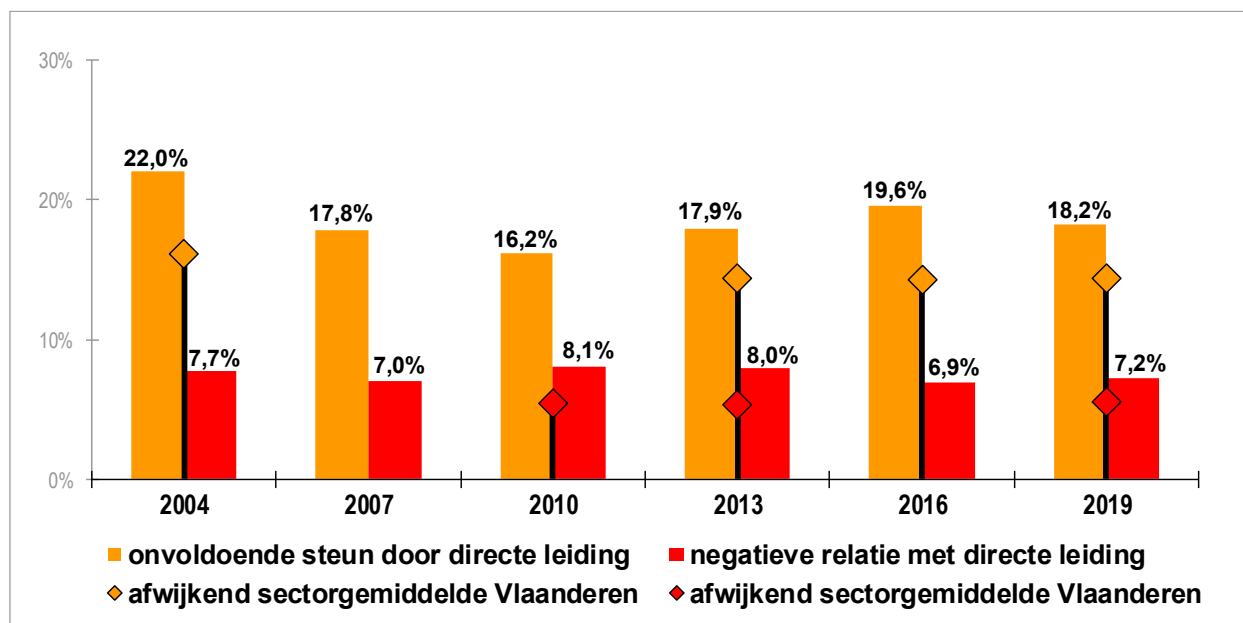
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	onvoldoende steun leiding	22,0	17,8	16,2	17,9	19,6	18,2
	negatieve relatie met leiding	7,7	7,0	8,1	8,0	6,9	7,2
	N	405	343	296	503	377	472
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4
	negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5
verschiltoetsing	onvoldoende steun leiding	s	ns	ns	s	s	s
	negatieve relatie met leiding	ns	ns	s	s	ns	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.6 Arbeidsomstandigheden

In 2019 wordt 24,3% van de werknemers uit de transportbedrijven geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 12,1% van de werksituaties wordt een zeer hoge fysieke belasting gedetecteerd. Tussen de opeenvolgende meetpunten en over de volledige meetperiode 2004-2016 worden geen significante verschuivingen in de sectorale kengetallen voor deze risico-indicator opgetekend.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
transportsector	belastende arbeidsomstandigheden	20,1	24,0	20,1	22,6	23,0	24,3
	zeer hoge fysieke belasting	10,0	9,8	6,4	10,0	9,2	12,1
	N	389	379	314	518	379	478
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3
	zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	s	s	s	s	s	s
	zeer hoge fysieke belasting	s	s	s	s	s	s

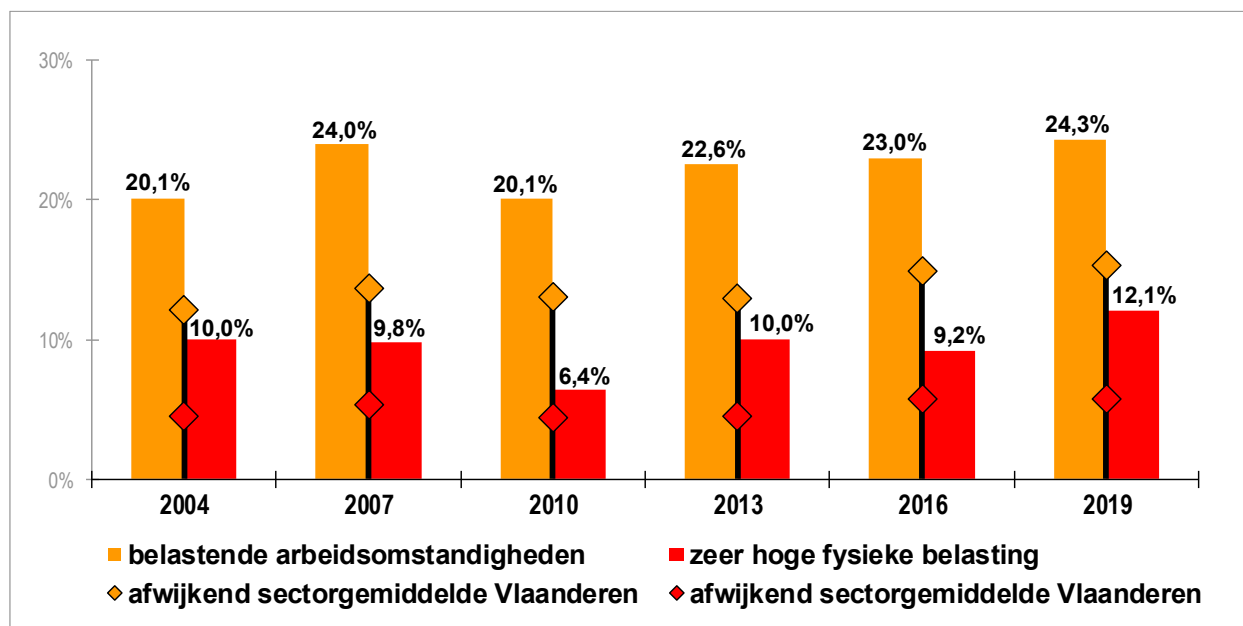
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

Uit tabel 15 en figuur 11 blijkt bovendien dat de sectorale kengetallen voor de risico-indicator 'belastende arbeidsomstandigheden' systematisch en in ongunstige zin afwijken van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.2 Risicoprofielen voor de transportsector

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, 2020), kunnen we een aantal risicoprofielen ‘op maat van de transportsector’ construeren.

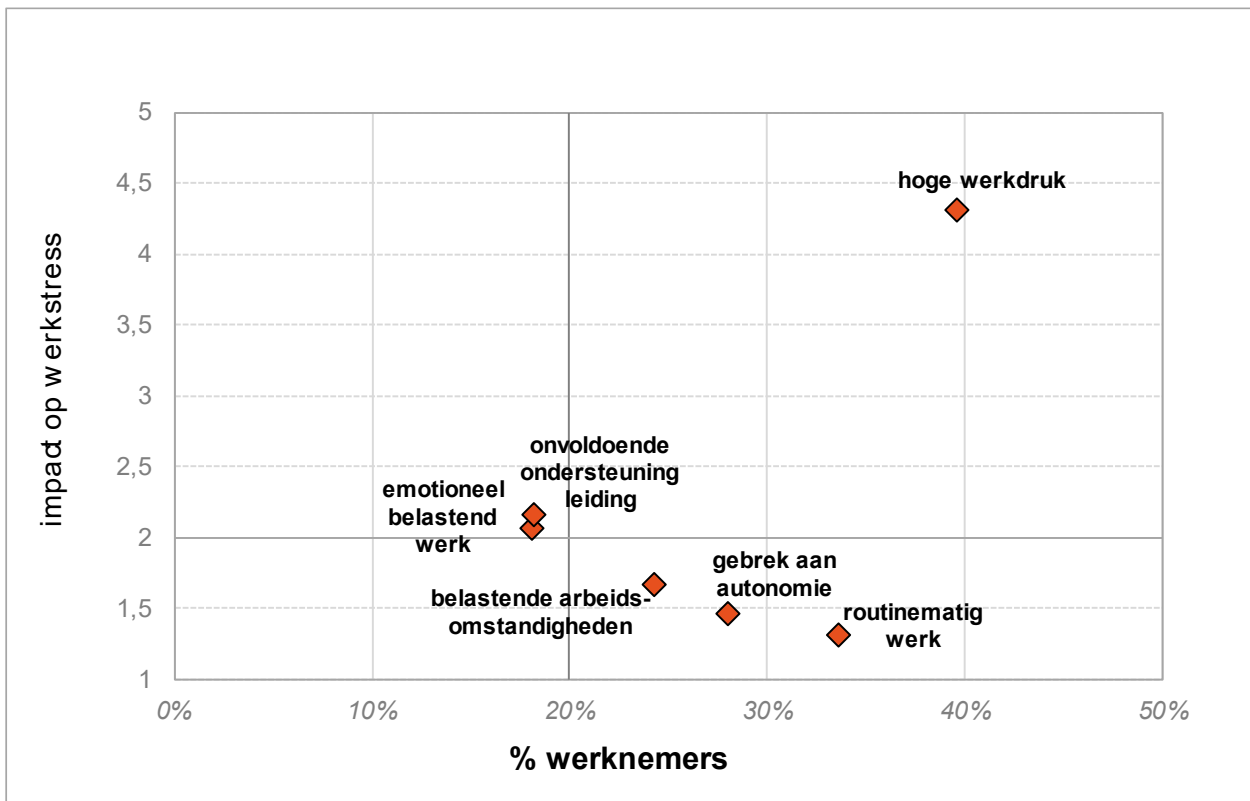
Deze profielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek werkbaarheidsknelpunt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

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

3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Naast personele onderbezetting, kunnen afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie, een gebrekkige communicatie op de werkplaats en een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevenden een rol spelen. In figuur 12 wordt de ‘ernstgraad’ van zes werkstressrisico’s in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de transportbedrijven.

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de transportsector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstress/geen werkstress) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstress dan routinematig werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor lager dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (39,6%) dan met emotioneel belastend werk (18,1%) worden geconfronteerd.

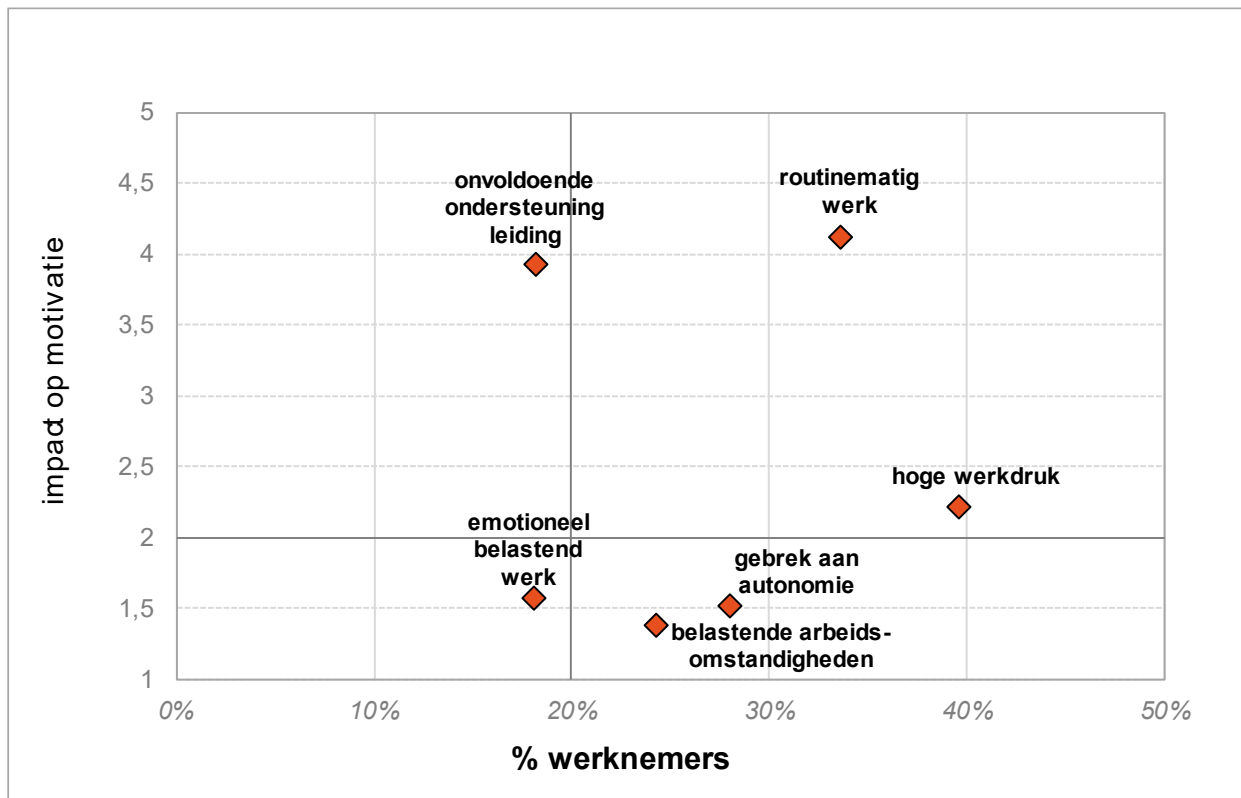
Hoge werkdruk vormt de voornaamste risicofactor voor werkstress in de transportsector. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (39,6%), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (een verviervoudiging van de kansverhouding).

Ook onvoldoende ondersteuning door de direct leidinggevende en emotioneel belastend werk manifesteren zich als een relevante risico's (verdubbeling van de kansverhouding): 18,2% respectievelijk 18,1% van de werknemers in de transportsector bevindt zich op dit vlak in een problematische situatie.

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

In figuur 13 wordt de 'ernstgraad' van zes motivatierisico's in de arbeidssituatie van werknemers uit de transportbedrijven geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de transportsector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen verhoogt met factor kleiner dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met hoge werkdruk (39,6%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (18,2%) worden geconfronteerd.

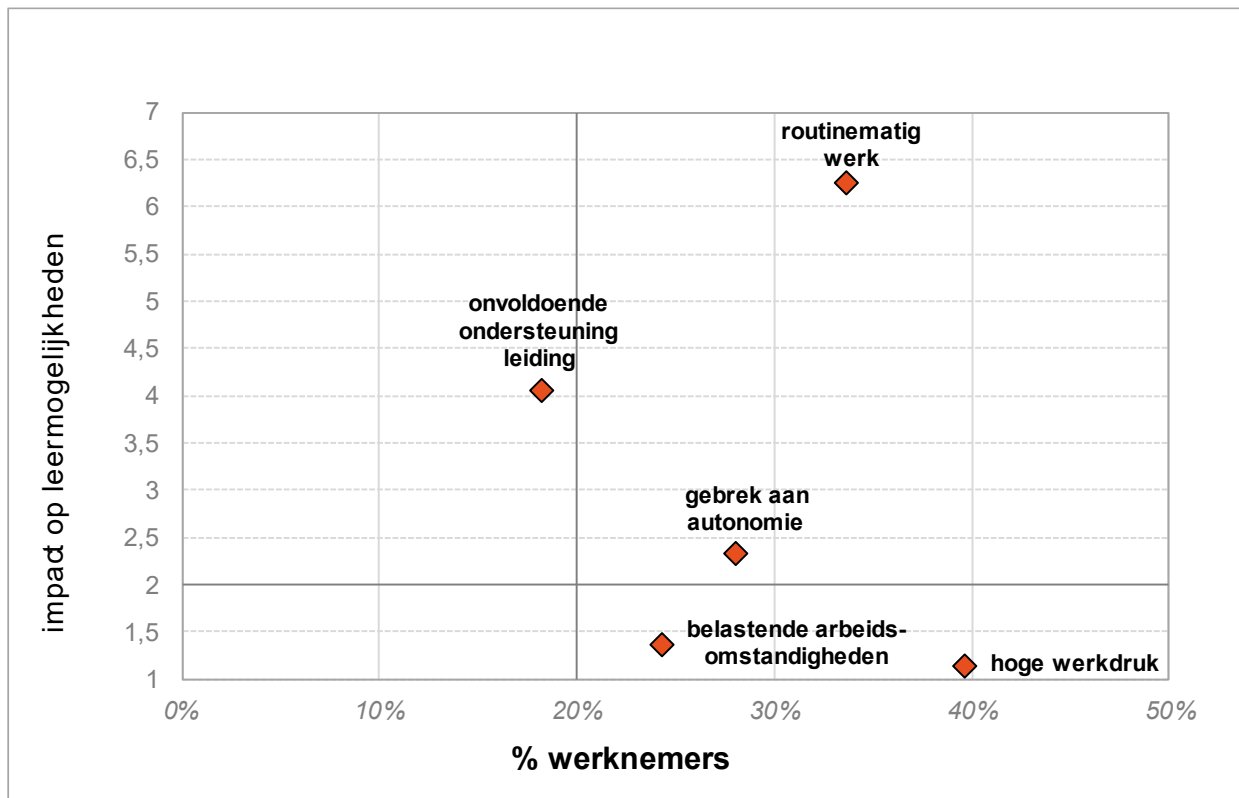
Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van het risico op motivatieproblemen). In de transportsector heeft 33,6% van de werknemers routinematig werk en krijgt 18,2% onvoldoende steun van de directe leiding.

Omwille van de impact (verdubbeling van het risico) en van het groot aantal betrokken werknemers is ook hoge werkdruk (39,6%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een adequate ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, heeft dit een negatieve impact op de motivatie.

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

In figuur 14 wordt de 'ernstgraad' van vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in de transportbedrijven in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de transportsector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

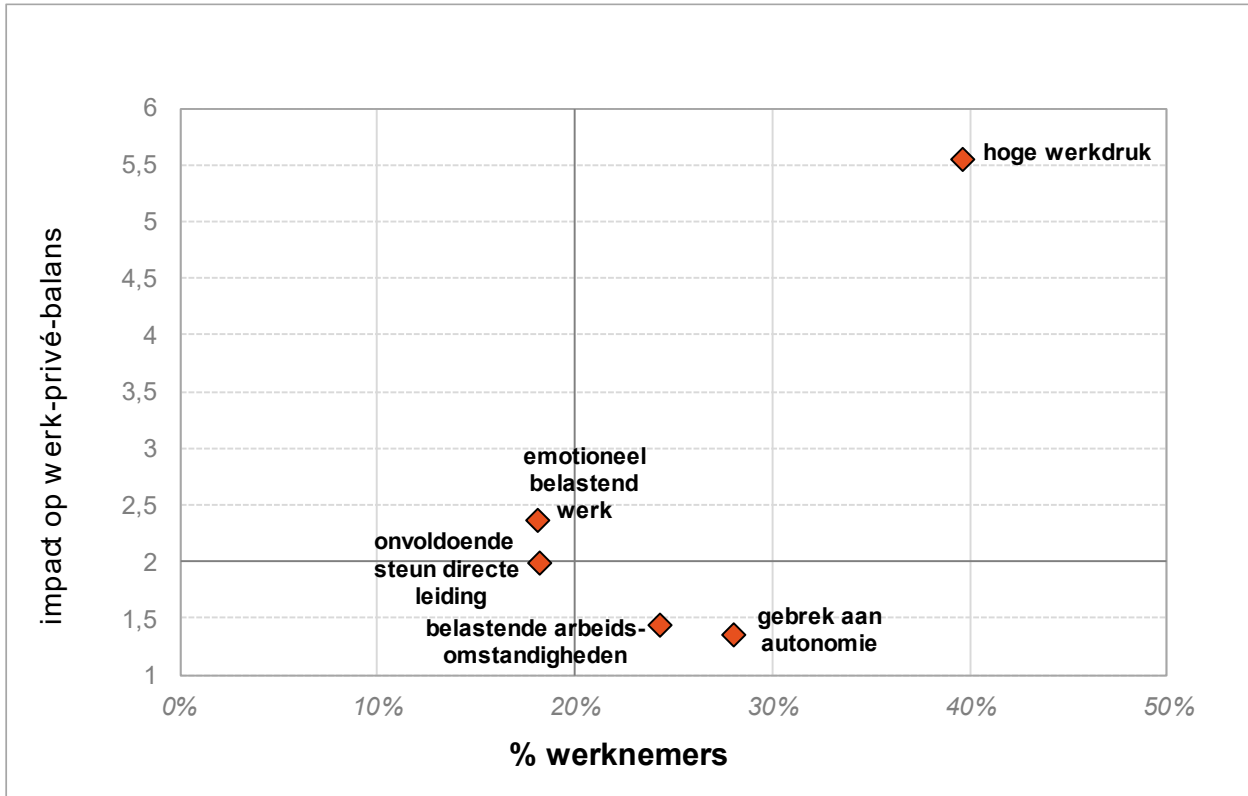
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,15).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector meer werknemers die met routinematig werk (33,6%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (18,2%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk verhoogt het risico op problemen op het vlak van leermogelijkheden in hoge mate (een verzesvoudiging van de kansverhouding). Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de transportsector heeft 33,6% van de werknemers een routinematige job. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een ander aandachtspunt voor de sector: 18,2% van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot (verviervoudiging van het risico op onvoldoende leermogelijkheden). Verder valt ook op dat een relatief ruime groep van werknemers in de sector kampt met problemen op het vlak van autonomie (28,0%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden (ruim verdubbeling van de kansverhouding).

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans

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

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de transportsector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een problematische werk-privé-balans dan een gebrek aan autonomie (de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie verhoogt met een factor kleiner dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (39,6%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (18,2%) worden geconfronteerd.

Werkdruk blijkt veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans in de transportbedrijven. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (39,6% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk (ruim vervijfvoudiging van) het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook onvoldoende steun door de directe leiding vormt een belangrijk aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 18,2% van de werknemers loopt hier een risico en de impact op de werk-privé-balans is (met een verdubbeling van de kansverhouding) relatief groot. Emotioneel belastend werk heeft eenzelfde risicoverhogend effect en 18,1% van de werknemers wordt er mee geconfronteerd.

4 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de transportsector

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

4.1 Opleidingsparticipatie

In tabel 16 vinden we cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers in de transportbedrijven, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 52,4%. Dit percentage ligt lager dan op (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt (waar een opleidingsparticipatiegraad van 60,0% wordt opgetekend).

Tabel 16: Opleidingsparticipatie van werknemers in de transportsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	transportsector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	52,4	60,0	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

4.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nachtarbeid, overwerk, behandeling e-mails of telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren) wordt opgeijst in tabel 17.

In 2019 werkt 83,2% van de werknemers in de transportsector voltijds en 16,8% deeltijds (met 13,1% 'grote' en 3,8% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt in de sector beduidend lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (waar een percentage van 31,6% wordt opgetekend).

Van de werknemers in de transportbedrijven wordt 30,4% sporadisch en 22,6% frequent met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het aandeel werknemers in de sector dat frequent met onvoorspelbare werkroosters te maken ligt hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (16,6%).

Tabel 17: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de transportsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	transportsector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	83,2	68,4	
deeltijders ≥ 60%	13,1	22,7	s
deeltijders < 60%	3,8	8,9	
roosterwijzigingen			
geen	46,9	47,7	
sporadisch	30,4	35,7	s
frequent	22,6	16,6	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	74,6	87,0	
1-2 nachtprestaties/maand	5,1	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	14,2	6,7	
>10 nachtprestaties/maand	6,1	1,7	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	49,6	57,9	
frequent overwerk met recuperatie	20,5	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	30,0	24,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	52,2	40,9	
sporadisch	24,0	26,3	s
regelmatig	23,8	32,8	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	26,5	26,0	
sporadisch	29,3	33,3	ns
regelmatig	44,2	40,7	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	44,8	41,5	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

In de transportbedrijven verricht 25,4% van de werknemers op regelmatige basis nachtarbeid (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 5,1% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 14,2% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 6,1% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. Het percentage nachtwerkers ligt in de sector beduidend hoger dan op de ruimere arbeidsmarkt (13,0%).

De helft van de werknemers (50,4%) in transportbedrijven werkt regelmatig over, bij 30,0% gaat het om structureel overwerk zonder inhaalrust. Structureel overwerk komt meer voor in de sector in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (waar een overeenstemmend percentage van 24,1% wordt opgetekend).

Het aandeel werknemers in de transportsector, die buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails behandelen, ligt met 23,8% beduidend lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (32,8%). Het aandeel werknemers, die buiten de werkuren thuis regelmatig telefonisch bereikbaar (moeten) zijn (44,2%) verschilt niet significant van het overeenstemmende Vlaamse arbeidsmarktpercentage.

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de transportsector ligt met 44,8 uur per week ruim drie uur boven het arbeidsmarktgemiddelde.

4.3 Telewerken

Tabel 18 bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk in de transportbedrijven in 2019 en vergelijkt deze gegevens met de andere bedrijfstakken en de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 18: Aandeel telethuiswerkers in de transportsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	transportsector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	88,1	78,8	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	6,7	9,8	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	5,2	11,4	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

De telethuiswerkformule is in de transportsector met 6,7% sporadische en 5,2% systematische telethuiswerkers minder breed ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar 9,8% sporadische en 11,4% systematische telethuiswerkers worden geteld).

4.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Bijna een derde (31,2%) van de werknemers uit de transportbedrijven is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', 29,4% besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij 30,8% ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 8,7% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 19: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de transportsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	transportsector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	31,2	35,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	29,4	29,5	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	30,8	24,7	
twee uur of meer	8,7	10,3	

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 χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de transportsector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 19 leert ons dat pendeltijden van werknemers uit de sector significant afwijken van die van hun collega's uit andere bedrijfstakken: het aandeel werknemers met een dagelijkse verplaatsingstijd van een uur of meer ligt met 39,5% boven het overeenstemmende Vlaamse arbeidsmarktpercentage (35,0%).

4.5 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 20 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2019 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de transportsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Het aandeel werknemers uit de transportsector dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (2,1% sporadisch en 0,4% regelmatig) ligt significant lager dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferpercentages van 5,4% en 0,8% worden opgetekend).

De sectorscores voor intimidatie of bedreiging (14,8% is sporadisch en 3,0% regelmatig slachtoffer), ongewenst seksueel gedrag (1,7% is sporadisch en 0,2% regelmatig slachtoffer) en pestgedrag (10,1% is sporadisch en 2,5% regelmatig slachtoffer) verschillen niet significant van de situatie op de rest van de arbeidsmarkt.

Tabel 20: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in transportsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	transportsector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	97,5	93,7	
sporadisch	2,1	5,4	s
regelmatig	0,4	0,8	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	82,3	81,4	
sporadisch	14,8	15,7	ns
regelmatig	3,0	2,9	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,1	96,2	
sporadisch	1,7	3,6	ns
regelmatig	0,2	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	87,4	89,0	
sporadisch	10,1	9,0	ns
regelmatig	2,5	1,9	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

4.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 21 bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2019, met gegevens over (frequent en langdurig) ziekteverzuim, de verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Tabel 21: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptententive, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de transportsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	transportsector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	9,3	10,3	ns
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	11,7	10,0	ns
verlooptententive en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	12,2	10,5	ns
kans op jobverlies groot	3,6	2,9	ns
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	60,8	57,9	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	32,5	36,5	ns
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	6,7	5,7	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

Van de werknemers in de transportbedrijven was 9,3% in het afgelopen jaar drie keer of meer en 11,7% meer dan 20 dagen afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval: de prevalentie van frequent ziekteverzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid in de sector wijkt niet significant af van het Vlaamse arbeidsmarktgemiddelde.

Met 12,2% van de werknemers uit de transportbedrijven, die actief op zoek zijn naar ander werk, en 3,6%, die de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog inschatten, wijken de sectorindicatoren voor verlooptententive en werkonzekerheid niet significant af van de arbeidsmarktscore.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 60,8% van de werknemers uit de transportbedrijven daartoe in staat te zijn is, geeft 32,5% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 6,7% dit in als een onhaalbare opdracht. Het 'langer werken'-rapport van de sector wijkt daarmee niet af van de inschattingen die op de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt opgetekend worden.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2014). *Werkbaar werk in transportbedrijven. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016*.

Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op

<http://www.serv.be/node/12142>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op

<http://www.serv.be/node/13448>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op

<http://www.serv.be/node/13437>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op

<http://www.serv.be/node/13638>