



# Rapport

## Werkbaar werk plus

**Koplopers werkbaar werk in de kijker, een analyse op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor bij werknemers**

Brussel, oktober 2018

Ria Bourdeaud'hui , Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



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

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

# Inhoud

## Inhoud 3

<b>Samenvatting</b> .....	<b>5</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>8</b>
<b>1 Indicering van werkbaar werk plus</b> .....	<b>9</b>
1.1 Werkwijze voor afbakening werkbaar werk .....	9
1.2 Werkwijze voor afbakening werkbaar werk <i>plus</i> .....	10
<b>2 Wie heeft werkbaar werk plus?</b> .....	<b>13</b>
2.1 Werkbaar werk <i>plus</i> in Vlaanderen .....	13
2.2 Werkbaar werk <i>plus</i> naar beroepsgroep .....	14
2.3 Werkbaar werk <i>plus</i> bij mannen en vrouwen.....	16
2.4 Werkbaar werk <i>plus</i> naar leeftijd.....	17
2.5 Werkbaar werk <i>plus</i> in de verschillende sectoren .....	18
2.6 Werkbaar werk <i>plus</i> naar ondernemingsgrootte.....	19
2.7 Werkbaar werk <i>plus</i> naar dienstomvang .....	20
<b>3 Werkbaar werk plus en duurzame inzetbaarheid</b> .....	<b>21</b>
3.1 Verloopintentie.....	21
3.2 Haalbaarheid van pensioen .....	22
3.3 Ziekteverzuim .....	22
<b>4 Kenmerken van werkbaar werk plus</b> .....	<b>25</b>
4.1 Vlaanderen .....	27
4.2 Soort job .....	28
4.2.1 Kortgeschoolde arbeiders .....	28
4.2.2 Geschoolde arbeiders.....	30
4.2.3 Uitvoerende bedienden.....	31
4.2.4 Middenkaders/professionals .....	33
4.2.5 Kaders/directie.....	34
4.2.6 Zorgmedewerkers.....	36
4.2.7 Onderwijsmedewerkers .....	37
4.2.8 Samenvattende tabellen beroepsgroepen .....	39
4.3 Sectoren .....	42
4.3.1 Groot- en kleinhandel .....	42
4.3.2 Onderwijssector .....	43

4.3.3	Transportsector .....	45
4.3.4	Bank- en verzekeringssector .....	46
4.3.5	Gezondheids- en welzijnssector .....	48
4.3.6	Zakelijke dienstverlening.....	49
4.3.7	Overheidssector .....	51
4.3.8	Metaalindustrie .....	52
4.3.9	Bouwsector.....	53
4.3.10	Voedingsindustrie .....	54
4.3.11	Chemische sector.....	56
4.3.12	Samenvattende tabellen sectoren.....	57
	<b>Referentielijst .....</b>	<b>61</b>
	<b>Lijst met figuren en tabellen.....</b>	<b>62</b>
	<b>Bijlage 1: Indicering van werkbaar werk <i>plus</i>.....</b>	<b>66</b>

## Samenvatting

16,3% van de werknemers in Vlaanderen heeft in 2016 werkbaar werk *plus*. Werknemers met werkbaar werk *plus* zijn koplopers op de vier werkbaarheidsaspecten tegelijk. Zij horen voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten tot de beste. Hun werk

- is interessant, de werknemer wil er energie insteken (plezier in het werk),
- laat toe dat de werknemer zijn of haar competenties onderhoudt in functie van de toekomstige inzetbaarheid (leermogelijkheden),
- laat toe te recupereren van de eventuele door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid (herstelbehoefte),
- gaat gepaard met een evenwichtige werk-privébalans
- én hoort voor elk van de vier bovenstaande werkbaarheidsaspecten tot de beste helft.

Alles wijst erop dat heel wat werknemers met werkbaar werk *plus* een job uitoefenen die past bij wat vaak wordt bedoeld met 'het uitbouwen van een langere loopbaan en duurzame inzetbaarheid'. Werknemers met werkbaar werk *plus* achten zich vaker dan andere werknemers in staat hun werk uit te voeren tot hun pensioen. Ze hebben bovendien een lagere verloopintentie en zijn minder ziek.

De doelstelling van voorliggend rapport is de groep van werknemers met werkbaar werk *plus* van nabij te bekijken. De analyse maakt gebruik van de gegevens uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor, een driejaarlijkse schriftelijke bevraging rond kwaliteit van het werk bij werknemers en zelfstandige ondernemers.

### Wie heeft werkbaar werk *plus*?

De bevindingen uit de beschrijvende analyse kunnen we samenvatten in vijf vaststellingen.

Een eerste opvallende vaststelling is dat werkbaar werk *plus* voorkomt in alle beroepsgroepen en in alle sectoren maar dat de prevalentie sterk verschilt.

- Bij de kortgeschoolde arbeiders vinden we met 9,5% het laagste aandeel werknemers met werkbaar werk *plus*. De geschoolde arbeiders, de uitvoerende bedienden, de middenkaders/professionals, de kaders/directie en de zorgmedewerkers noteren een aandeel dat ligt tussen de 16,8% en 18,7%. Bij de onderwijsmedewerkers ligt dit aandeel op 15,1%.
- In vier sectoren bedraagt het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* minder dan 15%: de post en telecommunicatie, de transportsector, de groot- en de kleinhandel en de banken en verzekeringen.
- Het openbaar bestuur en de gezondheids- en welzijnssector hebben met respectievelijk een aandeel van 19,7% en 18,6% de hoogste aandelen. In deze twee sectoren is het aandeel werkbaar werk *plus* ten aanzien van 2013 significant gedaald. In 2013 lag dit aandeel voor deze sectoren nog boven de 20%.

Ten tweede zien we een aantal verschillen wanneer we de gegevens opsplitsen naar leeftijd:

- Het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* ligt het hoogst bij de 55-plussers. De leeftijdsgroep 40-49 jaar heeft met 14,7% het laagste aandeel werkbaar werk *plus*.
- Bij arbeiders, kaders/directie, de zorgmedewerkers en de onderwijsmedewerkers vinden we voor 2016 geen significante verschillen naar leeftijd.
- Bij de onderwijsmedewerkers is de voorsprong van de -30jarigen die werd vastgesteld in 2013 weggevallen.
- Bij de middenkaders/professionals ligt het aandeel werkbaar werk *plus* het hoogst bij de 50-plussers. 28,1% heeft een job die we omschrijven als werkbaar werk plus.
- Bij de uitvoerende bedienden vinden we significante verschillen tussen de leeftijdsgroepen op basis van de werkbaarheidsmeting 2016. Dit was niet zo in 2013. Vooral de daling van het aandeel werkbaar werk *plus* bij de 40-49 jarigen valt hier op (van 19% in 2013 naar 14,6% in 2016).

Tot slot stellen we vast dat het aandeel werkbaar werk *plus* hoger ligt bij de mannen dan bij de vrouwen. Wat opvalt is dat het aandeel werkbaar werk *plus* bij de vrouwelijke geschoolde arbeiders (9,5%) slechts de helft bedraagt van het aandeel bij de mannen (18%). Ook op basis van de meting 2013 stelden we hier een groot verschil vast.

Op het globale Vlaamse niveau verschilt de prevalentie van werkbaar werk *plus* niet naar ondernemingsgrootte en dienstomvang (voltijds versus deeltijds).

### Wat zijn de achterliggende kenmerken of werkbaarheidsrisico's?

De exploratieve analyse toont voor Vlaanderen een lage prevalentie van de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's voor werknemers met een job die wij omschrijven als werkbaar werk *plus*. Bij 2,7% is de ondersteuning vanuit de directe leiding onvoldoende, 5,8% heeft fysiek belastend werk, 6,6% heeft werk met onvoldoende afwisseling en bij 7,3% is er sprake van onvoldoende autonomie. Bij 9,7% is er sprake van een te hoge werkdruk en bij 11,9% van een te hoge emotionele belasting.

Ook wanneer we deze informatie opsplitsen naar de verschillende beroepsgroepen en sectoren zien we dat de prevalentie van de zes werkbaarheidsrisico's bij werknemers met werkbaar werk *plus* laag is en meestal onder de 10% blijft. Een uitzondering hierop is het hoge aandeel emotionele belasting in de gezondheids- en welzijnszorg. Het aandeel problematisch voor emotionele belasting in de gezondheids- en welzijnssector bij werkbaar werk *plus* is 26,6%. Dit betekent dat dit werkbaarheidsrisico bij heel wat werk uit deze sector wellicht inherent is aan de job. Ook voor fysieke belasting in de bouwsector vinden we een vrij hoge prevalentie. Het aandeel problematisch bij werkbaar werk *plus* bedraagt voor dit werkbaarheidsrisico in de bouwsector 20,1%. Ook hier gaat het om een werkbaarheidsrisico dat wellicht inherent is aan vele jobs in deze sector.

De aandelen problematisch voor de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's liggen lager dan deze bij de werknemers in de referentiegroep. De referentiegroep bestaat uit werknemers met kwaliteitsvol (werkbaar) werk op de vier werkbaarheidsdomeinen (plezier in het werk, herstelbehoefte, leermogelijkheden, werk-privébalans) zonder dat zij koploper zijn op al deze werkbaarheidsdomeinen tegelijk. Het grootste verschil op het vlak van werkbaarheidsrisico's tussen de werknemers met werkbaar werk *plus* en deze uit de referentiegroep vinden we voor onvoldoende afwisseling en hoge werkdruk. Deze vaststelling maakt beide werkbaarheidsrisico's tot de belangrijkste aandachtspunten om werkbaar werk op te tillen tot werkbaar werk *plus*.

Een gedetailleerde analyse geeft een indicatie van aandachtspunten per beroepsgroep en per sector voor wie wil komen tot meer werkbaar werk *plus*. We maken in de analyse een onderscheid tussen belangrijke aandachtspunten (meer dan tien procentpunt verschil met de *referentiegroep*) en matige aandachtspunten (tussen de tien en de vijf procentpunt verschil met de *referentiegroep*). Hieronder volgt een overzicht van de belangrijke aandachtspunten voor de verschillende sectoren en beroepen:

- Beheersbare werkdruk is een aandachtspunt voor
  - de uitvoerende bedienden, middenkaders/professionals, de kaders/directie, de zorg- en onderwijsmedewerkers
  - de groot- en kleinhandel, de onderwijssector, de bank- en verzekeringssector, de gezondheids- en welzijnszorg, de zakelijke dienstverlening, de metaalindustrie, de bouwsector, de voedingssector en de chemische sector.
- Emotionele belasting is een aandachtspunt voor
  - de kaders/directiefuncties, de zorg- en de onderwijsmedewerkers
  - de onderwijssector.
- Voldoende afwisseling in het werk is een aandachtspunt voor
  - de arbeiders en de uitvoerende bedienden
  - de groot- en kleinhandel, de transportsector, het openbaar bestuur en de voedingsindustrie.
- Voldoende autonomie is een aandachtspunt voor
  - de geschoolde arbeiders en de zorgmedewerkers.

## Inleiding

In dit rapport zoomen we in op de werknemers met een job die heel goed scoort op het vlak van werkbaarheid. Deze jobs typeren we als werkbaar werk *plus*. De criteria om tot deze groep te horen zijn streng, namelijk koploper zijn op alle vier de werkbaarheidsaspecten tegelijk (én plezier in het werk, én herstelbehoefte, én leermogelijkheden én werk-privébalans). Werkbaar werk *plus* is interessant werk waar de werknemer energie wil insteken (plezier in het werk) én competenties kan onderhouden in functie van zijn of haar toekomstige inzetbaarheid (leermogelijkheden). Daarenboven kan de werknemer met werkbaar werk *plus* voldoende recupereren van de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid (herstelbehoefte) en laat het werk een evenwichtige werk-privébalans toe. Door de analyse van werkbaar werk *plus*, hopen we een aantal inzichten te verschaffen in de kenmerken van dit soort werk en aan te geven welke aandachtspunten er zijn om te komen tot meer werkbaar werk *plus*.

In een eerste hoofdstuk wordt de keuze voor de verkennende analyse van werkbaar werk *plus* gekaderd. We bespreken kort de relevante methodologische aspecten van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM) en beschrijven op welke wijze we werkbaar werk *plus* hebben geoperationaliseerd op basis van de variabelenset in de werkbaarheidsmonitor.

Het tweede hoofdstuk bekijkt wie werkbaar werk *plus* heeft. Het is een beschrijvende analyse die een antwoord biedt op vragen als: hoe groot is de groep werknemers met werkbaar werk *plus*? Komt werkbaar werk *plus* meer voor in bepaalde beroepen of sectoren? Komen mannen meer terecht in werkbaar werk *plus* jobs, of zijn de vrouwen sterker vertegenwoordigd in deze jobs? Zijn er verschillen tussen jongeren en ouderen, tussen voltijders en deeltijders, tussen grote en kleine ondernemingen?

In het derde hoofdstuk gaan we na in welke mate werkbaar werk *plus* samenhangt met een aantal factoren die een indicatie zijn van langere loopbanen en duurzame inzetbaarheid: ziekteverzuimgedrag, verloopintentie en de inschatting van de respondenten van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

In het vierde hoofdstuk beschrijven we de kenmerken van het werk van werknemers uit de categorie werkbaar werk *plus*. Het is een exploratieve analyse die dieper ingaat op zes werkbaarheidsrisico's (hoge werkdruk, emotionele belasting, onvoldoende afwisseling en/of autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en fysieke belasting). We vergelijken voor de verschillende beroepen en sectoren werkbaar werk *plus* met een werkbaar werk *referentie*. Deze analyse laat toe om voor elke beroepsgroep en voor elke sector een indicatie te geven van de werkbaarheidsrisico's waarop kan worden ingezet om te komen tot méér werkbaar werk *plus*.



# 1 Indicering van werkbaar werk *plus*

Werknemers met werkbaar werk hebben een job die zowel op het vlak van plezier in het werk, herstelbehoefte, leermogelijkheden en werk-privébalans 'ok' is. De bedoeling van dit rapport is binnen deze groep een kopgroep af te bakenen en deze als 'good practice' nader te analyseren. Deze kopgroep noemen we werkbaar werk *plus*.

## 1.1 Werkwijze voor afbakening werkbaar werk

In de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor is een methodologie ontwikkeld om een groep werknemers met werkbaar werk af te bakenen op basis van de onderliggende VBBA-meetschalen. Deze zijn ontstaan als een instrument om aspecten in de arbeidssituatie te signaleren die een verbetering behoeven met de bedoeling om adviezen te formuleren voor het wegnemen van knelpunten en om verminderd functioneren te voorkomen (Van Veldhoven, Meijman, Broersen, Fortuin, 2002). De validiteit en betrouwbaarheid van de meetschalen, de grenswaardenbepaling en de kengetallentechniek worden uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016). Het survey-ontwerp, de organisatie van de enquête, de analyse van de kwaliteit van de respons en de controle van de representativiteit van de gerealiseerde steekproeven worden daarin eveneens toegelicht.

Om het aandeel werknemers met werkbaar werk (de mate van werkbaarheid) te berekenen worden volgende vier meetschalen gebruikt:

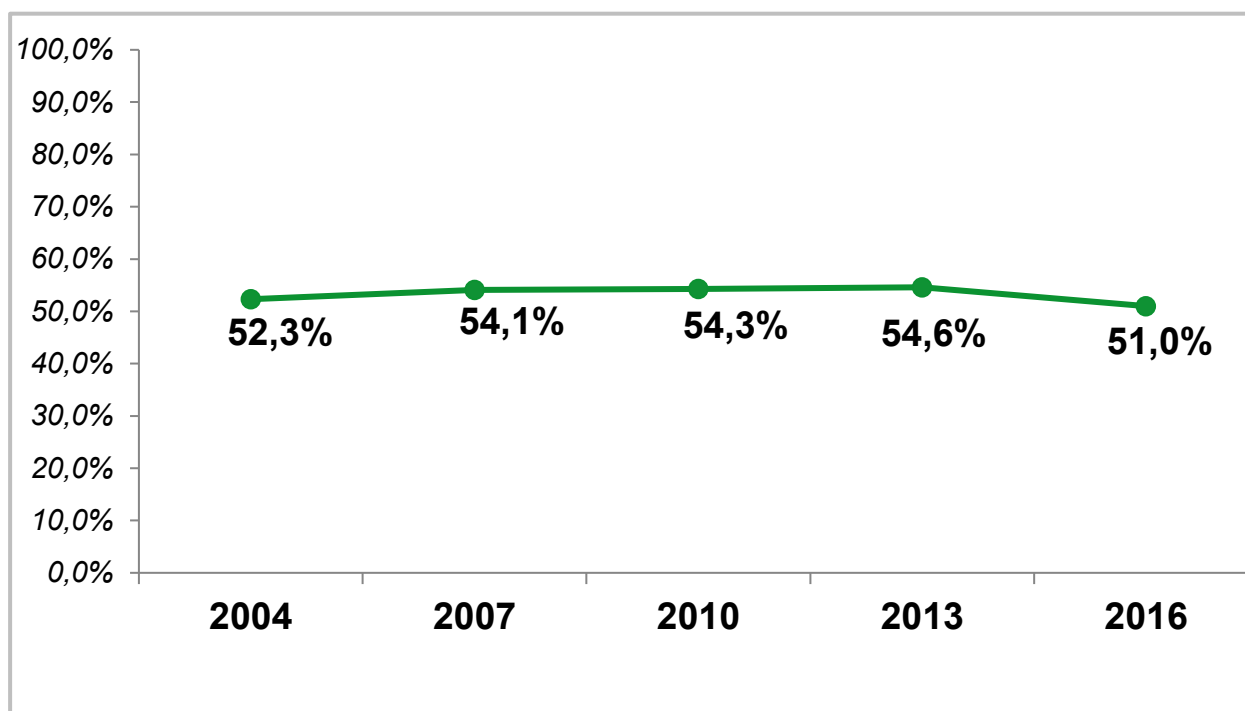
- VBBA-meetschaal 'plezier in het werk': de module 'plezier in het werk' bestaat uit negen bij elkaar horende vragen die peilen naar de mate waarin de werknemer bereid is energie in zijn werk te steken. Deze schaal peilt naar het motiverende karakter van het werk.
- VBBA-meetschaal 'herstelbehoefte': de module 'herstelbehoefte' bestaat uit elf bij elkaar horende vragen die peilen naar de mate waarin de werknemer kan recupereren van de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid dan wel deze arbeidsbelasting leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren. Deze schaal peilt naar de psychische vermoeidheid of de werkstress.
- VBBA-meetschaal 'leermogelijkheden': de module 'leermogelijkheden' bestaat uit vier bij elkaar horende vragen die peilen naar de mate waarin de werknemer door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek de competenties al dan niet op peil kan houden en verder ontwikkelen in functie van de inzetbaarheid op langere termijn.
- SWING-meetschaal 'werk-privébalans': de module 'werk-privébalans' bestaat uit 4 bij elkaar horende vragen die peilen naar de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis' situatie.

Voor elk van deze vier meetschalen wordt op basis van de door SKB (Van Veldhoven, Meijman, Broersen, Fortuin, 2002) voorgeschreven richtlijnen, een schaalwaarde op 100 berekend. Hoe hoger de schaalwaarde, hoe groter het probleem. Sinds de eerste Vlaamse Werkbaarheidsmeting in 2004 is er voor elke schaal een afkappunt bepaald om het onderscheid te maken tussen een problematische en een niet-problematische situatie. Om dit afkappunt te bepalen is gebruik gemaakt van de ROC-simulatietechniek die een afkappunt bepaalt in functie van een maximale discriminatie tussen twee subgroepen. Meer informatie over de voor de WBM-indicatoren gehanteerde dichotomiseringstechniek en de validering van de ontwikkelde grenswaarden is te vinden in het methodologische rapport (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016).

Werknemers met werkbaar werk zijn werknemers die niet-problematisch scoren voor elk van de aspecten van werkbaar werk: plezier in het werk (motivatie), herstelbehoefte (werkstress/psychische vermoeidheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. Het gaat dus over werknemers met een job die zowel op het vlak van plezier in het werk, herstelbehoefte, leermogelijkheden én werk-privébalans 'ok' is.

Het aandeel werknemers met werkbaar werk verschilt voor de verschillende meetmomenten. De werkbaarheidsgraad was met 54,6% het hoogst in 2013 en met 51% het laagst in 2016.

**Figuur 1: Werkbaarheidsgraad werknemers 2004-2016**



## 1.2 Werkwijze voor afbakening werkbaar werk *plus*

In 2015 werd voor het eerst de groep werkbaar werk *plus* in kaart gebracht (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2015). De indicering van werkbaar werk *plus* – en de bepaling van de afkappunten voor de vier werkbaarheidsindicatoren – is gebeurd op basis van de databank 2004-2013 en wordt weergegeven in onderstaand schema.

Tabel 1: Indicering van werkbaar werk *plus*

Indicering mate van werkbaarheid databank 2004-2013			
<b>Werkbaar werk</b>	<b>Niet-problematisch</b> voor én 'plezier in het werk' én 'herstelbehoefte' én 'leermogelijkheden' én 'werk-privébalans'	<b>Werkbaar werk <i>plus</i></b>	<b>Koploper (beste helft van alle werknemers)</b> voor én 'plezier in het werk' én 'herstelbehoefte' én 'leermogelijkheden' én 'werk-privébalans'
		<b>Werkbaar werk <i>referentie</i></b>	Werkbaar werk maar geen werkbaar werk ' <i>plus</i> '
<b>Geen werkbaar werk</b>	<b>Problematisch</b> voor of 'plezier in het werk' of 'herstelbehoefte' of 'leermogelijkheden' of 'werk-privébalans'		

De cut-offs voor werkbaar werk *plus* zijn op basis van deze analyse vastgelegd op

Tabel 2: Cut-off's voor werkbaar werk *plus*

Indicering mate van werkbaarheid databank 2004-2013	
<b>plezier in het werk</b>	11,11
<b>herstelbehoefte</b>	36,36
<b>leermogelijkheden</b>	50,00
<b>werk-privébalans</b>	25,00

Voor de afbakening van de groep werkbaar werk *plus* op basis van de werkbaarheidsmeting 2016 worden geen nieuwe afkappunten bepaald maar wordt gebruik gemaakt van deze die eerder werden vastgelegd, dit om een vergelijking over de tijd te garanderen. Concreet betekent dit dat voor de werkbaarheidsmeting 2016 werknemers met werkbaar werk *plus* wel koplopers zijn voor de vier werkbaarheidsaspecten maar niet noodzakelijk voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten tot de beste helft behoren. Immers de werkbaarheidsgraad is in de meting 2016 gedaald.

Werknemers met werkbaar werk *plus* zijn koplopers op de vier werkbaarheidsaspecten tegelijk. Hun werk

- is interessant, de werknemer wil er energie insteken (plezier in het werk),
- laat toe dat de werknemer zijn of haar competenties onderhoudt in functie van de toekomstige inzetbaarheid (leermogelijkheden),
- laat toe te recupereren van de eventuele door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid (herstelbehoefte),
- gaat gepaard met een evenwichtige werk-privébalans

Bijlage 1 geeft een gedetailleerd overzicht van de prevalentie naar mate van werkbaarheid.

De groep werknemers met werkbaar werk *plus* staat centraal in voorliggend rapport. We beschouwen deze groep als een 'good practice' waaruit we kunnen leren. De criteria om tot deze groep te horen zijn streng, namelijk koploper zijn op alle vier de werkbaarheidsaspecten tegelijk (én plezier in het werk, én herstelbehoefte, én leermogelijkheden én werk-privébalans).

Door de analyse van werkbaar werk *plus*, hopen we een aantal inzichten te verschaffen in de kenmerken van dit soort werk en een aantal aandachtspunten naar voor te schuiven om te komen tot meer werkbaar werk en duurzame loopbanen.

## 2 Wie heeft werkbaar werk *plus*?

Wat is het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* en is dit aandeel in de tijd geëvolueerd? Zijn er verschillen naar beroepsgroep, sector, geslacht, leeftijd, ondernemingsgrootte, arbeidstijd? In dit hoofdstuk geven we een antwoord op deze vragen.

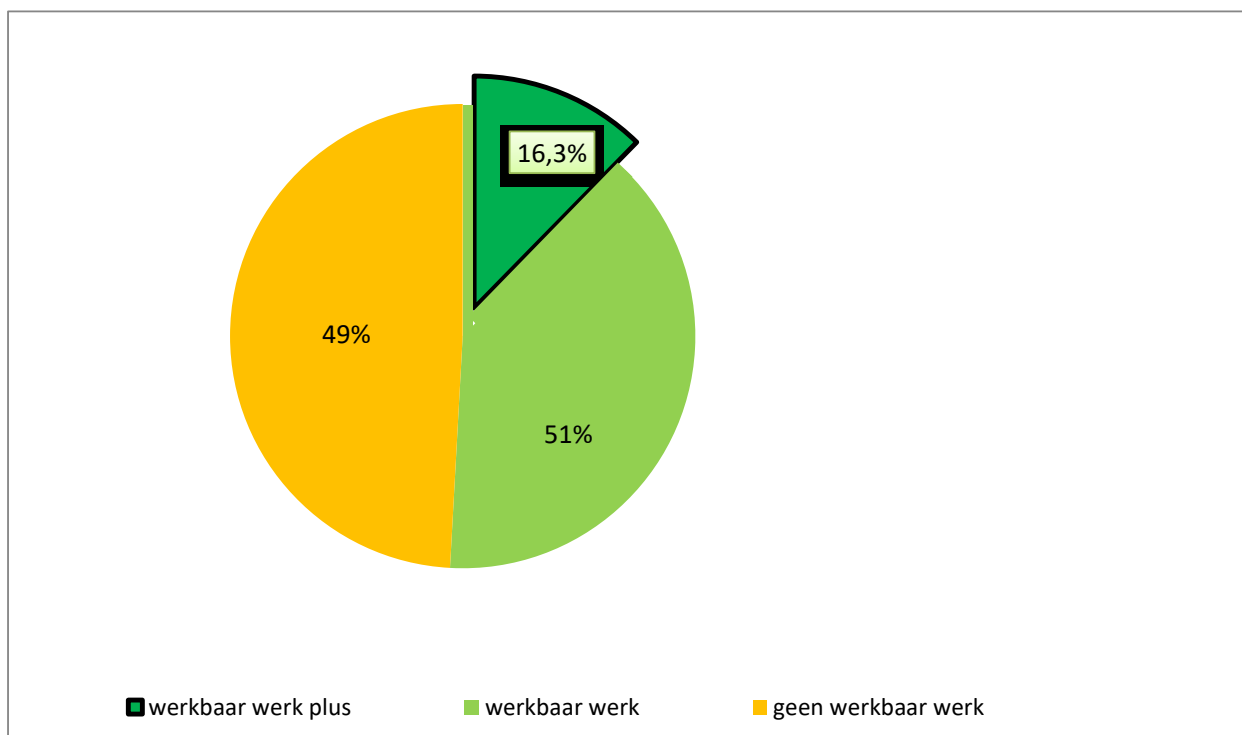
De informatie over werkbaar werk *plus* op basis van de werkbaarheidsmeting 2013 is gerapporteerd in Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2015)

### 2.1 Werkbaar werk *plus* in Vlaanderen

Uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2016 blijkt dat 16,3% van de werknemers in Vlaanderen een job heeft die wij als werkbaar werk *plus* omschrijven. De criteria om tot deze groep te horen zijn streng, namelijk koploper zijn op alle vier de werkbaarheidsaspecten (én plezier in het werk, én herstelbehoefte, én leermogelijkheden én werk-privébalans). Het gaat over interessant werk waar de werknemer energie wil insteken (plezier in het werk) én competenties kan onderhouden in functie van zijn of haar toekomstige inzetbaarheid (leermogelijkheden). Daarenboven kan de werknemer met werkbaar werk *plus* voldoende recupereren van de eventuele door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid (herstelbehoefte) en laat het werk een evenwichtige werk-privébalans toe.

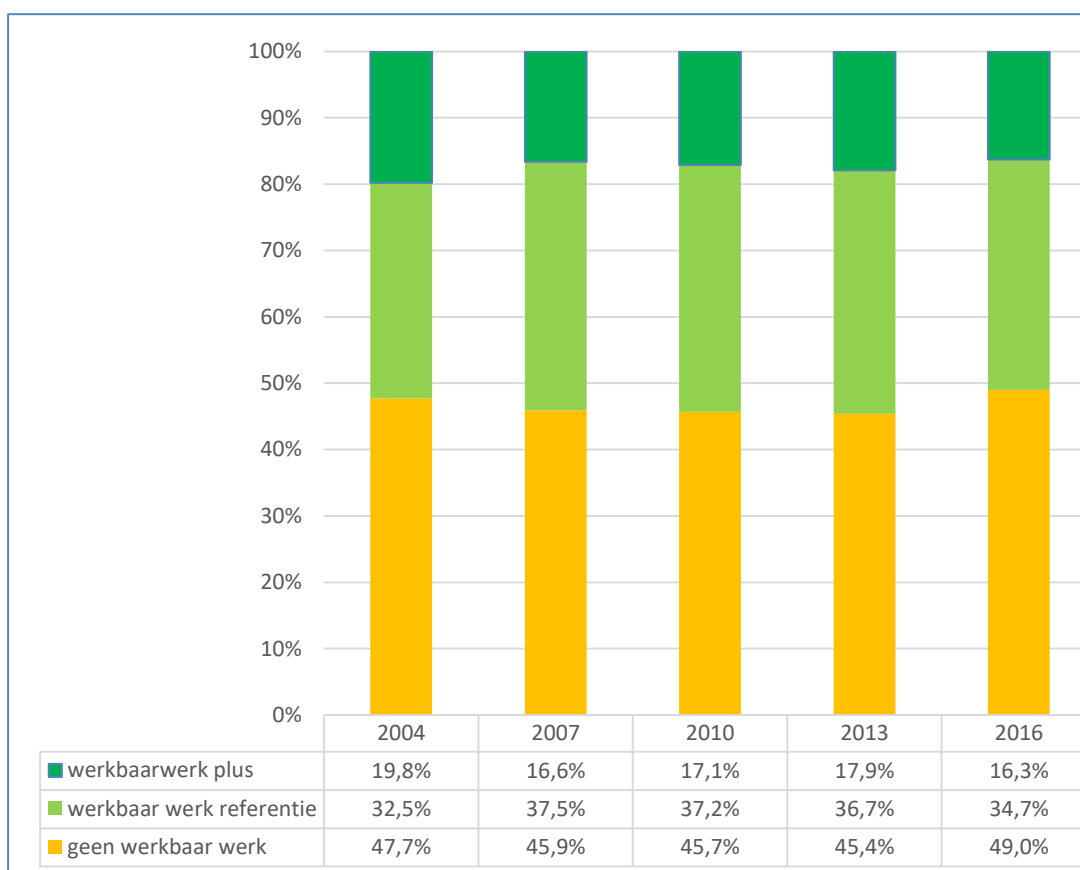
We ramen het aantal werknemers met werkbaar werk *plus* op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2016 op zo'n 375.000.

Figuur 2: Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016



Het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* is in de periode 2004-2016 afgenomen. In 2004 bedroeg dit aandeel 19,8% ten aanzien van 16,3% in 2016.

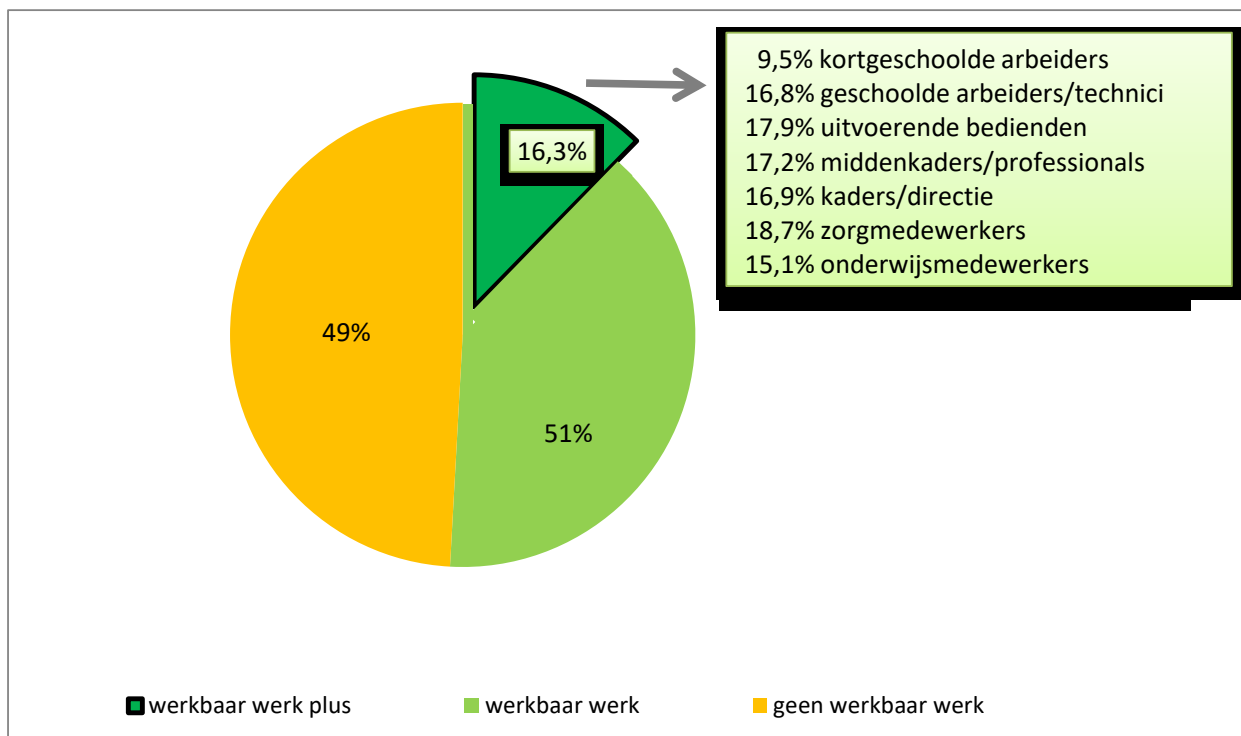
**Figuur 3: Evolutie aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid, WBM, 2004-2016**



## 2.2 Werkbaar werk *plus* naar beroepsgroep

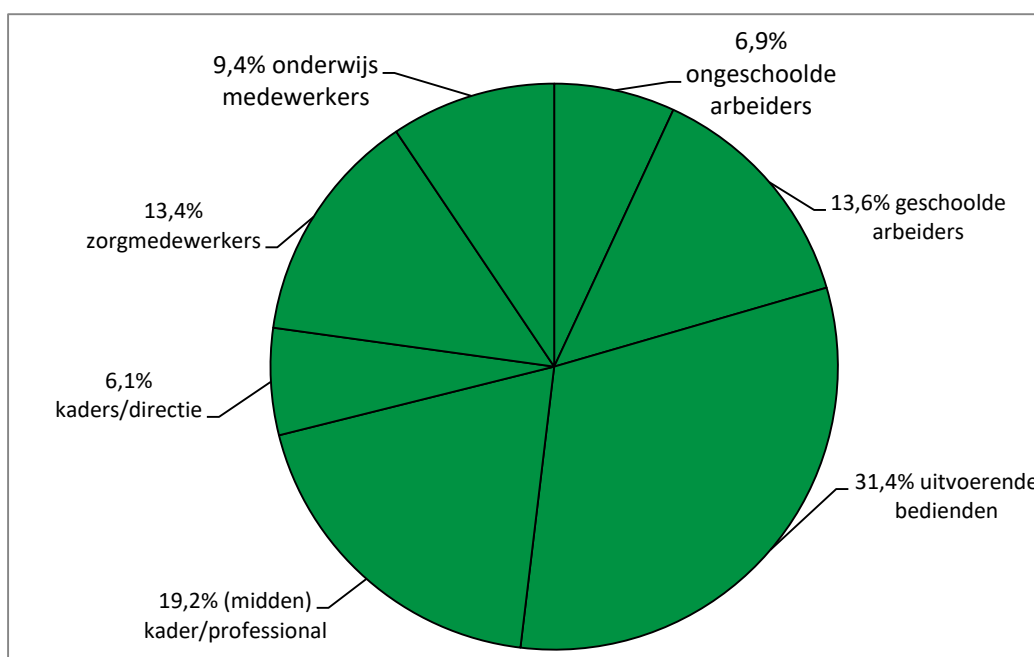
Werkbaar werk *plus* komt voor bij alle beroepsgroepen, ook bij de kortgeschoolde arbeiders. Toch verschilt dit aandeel naargelang de functie van de werknemer. Bij de kortgeschoolde arbeiders vinden we met 9,5% het laagste aandeel. Bij de andere beroepsgroepen ligt dit aandeel tussen de 15,1% (onderwijsmedewerkers) en de 18,7% (zorgmedewerkers). Ten opzichte van 2013 is het aandeel werkbaar werk *plus* voor drie beroepsgroepen (geschoolde arbeiders/technici, middenkader/professional, zorgmedewerkers) significant gedaald. In 2013 bedroeg het aandeel werkbaar werk *plus* voor deze beroepsgroepen respectievelijk 19,3%, 19,1% en 20,9%. In 2016 zijn deze aandelen respectievelijk 16,8%, 17,2%, 18,7%.

**Figuur 4: Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en beroepsgroep, WBM, 2016**



Bovenstaande figuur brengt het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* per beroepsgroep in beeld. Daarnaast is het ook interessant de samenstelling van de groep met werkbaar werk *plus* zelf te bekijken. Hiervan wordt een voorstelling gegeven in onderstaande figuur. Hieruit blijkt dat de groep werkbaar werk *plus* voor het grootste gedeelte bestaat uit uitvoerende bedienden. Zowat één derde van alle werknemers met werkbaar werk *plus* is een uitvoerende bediende. Ongeveer één op de vijf is een arbeider en één op de vier bekleedt een (midden)kaderfunctie.

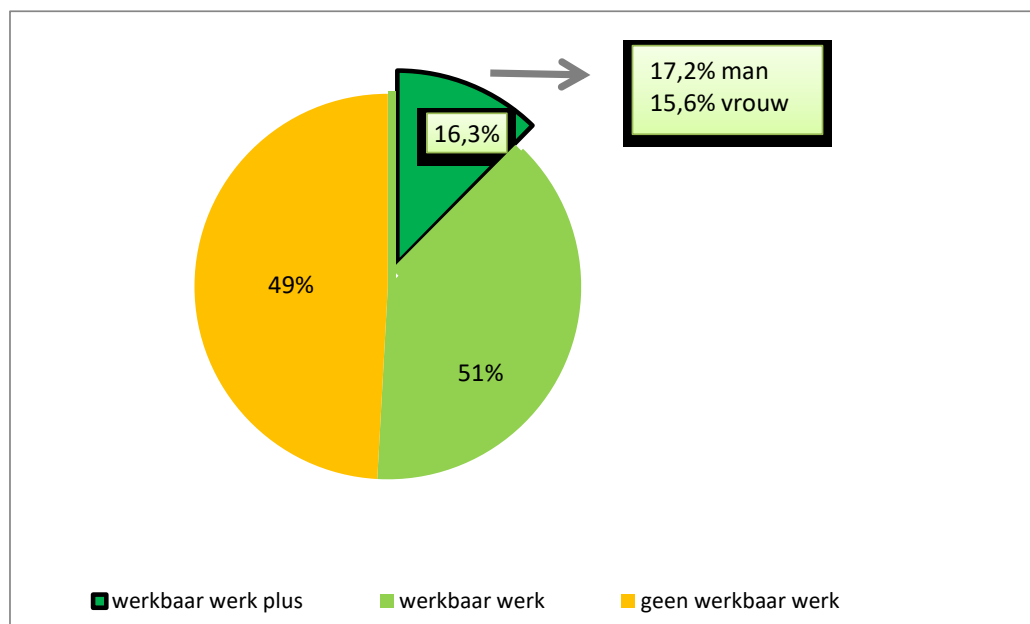
**Figuur 5: Aandeel werknemers naar met werkbaar werk plus naar beroepsgroep, WBM, 2016**



## 2.3 Werkbaar werk *plus* bij mannen en vrouwen

Er is een significant verschil tussen het aandeel werkbaar werk *plus* voor mannen en voor vrouwen. Bij de mannen ligt het aandeel hoger dan bij de vrouwen. Ten opzichte van 2013 is dit aandeel zowel voor de mannen als voor de vrouwen gedaald. In 2013 bedroegen deze aandelen respectievelijk 18,9% en 16,9%.

**Figuur 6: Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en geslacht, WBM, 2016**



In onderstaande figuur wordt de informatie opgesplitst naar beroepsgroep. We vinden voor geschoolde arbeiders/technici een significant hoger aandeel werkbaar werk *plus* bij de mannen dan bij de vrouwen. Bij de andere beroepen verschilt dit aandeel niet significant tussen mannen en vrouwen. Ook in 2013 lag het aandeel werkbaar werk *plus* bij de geschoolde arbeiders/technici significant hoger bij de mannen dan bij de vrouwen. Bij de vrouwen is er in 2016 nauwelijks een verschil tussen het aandeel werkbaar werk *plus* tussen de geschoolde en de ongeschoolde arbeidsters.



Tabel 3: Aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* naar geslacht en beroepsgroep, WBM, 2016

Aandeel werkbaar werk <i>plus</i>		
	man	vrouw
<b>Vlaanderen</b>	<b>17,2%</b>	<b>15,6%</b>
Kortgeschoolde arbeiders	10,7%	8,2%
Geschoolde arbeiders/technici	<b>18,0%</b>	<b>9,5%</b>
Uitvoerende bedienden	19,4%	17,1%
Middenkaders/professionals	18,9%	15,3%
Kaders/directie	17,2%	16,3%
Zorgmedewerkers	****	18,8%
Onderwijsmedewerkers	15,9%	14,7%

\*\*\*\* Minder dan 200 waarnemingen

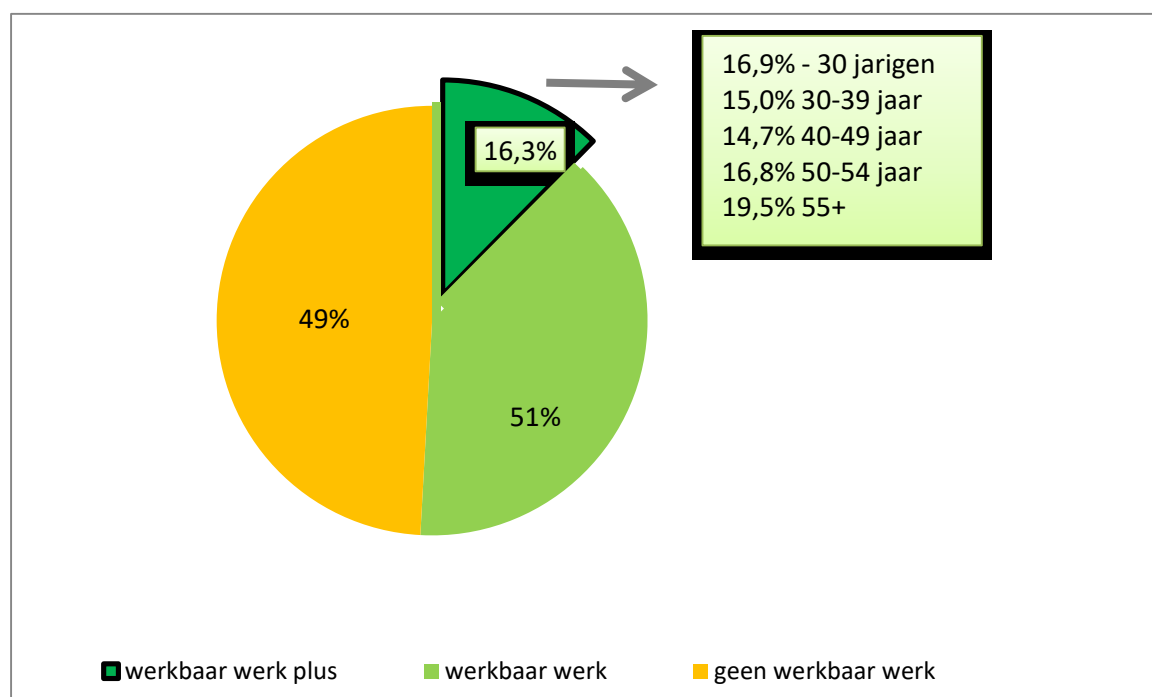
De significantietoetsing gaat na of het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* voor de verschillende beroepsgroepen verschilt naar geslacht. Voor deze toetsing werden ook de niet vermelde aandelen (minder dan 200 waarnemingen) meegenomen. De significante verschillen worden in het vet aangeduid.

## 2.4 Werkbaar werk *plus* naar leeftijd

Het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* verschilt tussen de verschillende leeftijdsgroepen. De leeftijdsgroep 40-49 jaar heeft met 14,7% het laagste aandeel werkbaar werk *plus*. Het aandeel werkbaar werk *plus* ligt het hoogst bij de 55-plussers. Mogelijks speelt hier het healthy-worker effect: vooral werknemers met een job die ok is blijven aan de slag.

Ten aanzien van 2013 is het aandeel werkbaar werk *plus* voor alle leeftijdsgroepen, met uitzondering van de 55+, significant gedaald.

Figuur 7: Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en leeftijd, WBM, 2016



Wanneer we deze informatie (2016) in onderstaande tabel opsplitsen naar beroepsgroep dan stellen we het volgende vast:

- Bij arbeiders, kaders/directie en de zorgmedewerkers vinden we geen significante verschillen naar leeftijd. Dit was ook zo in 2013.
- Bij de middenkaders/professionals is er wel significant verschil in het aandeel werkbaar werk plus naar leeftijd. Dit was ook zo in 2013. Het aandeel met werkbaar werk *plus* ligt het hoogst bij de oudere middenkaders/professionals. In 2016 heeft 28,8% van 55-plussers middenkaders/professionals werkbaar werk *plus*.
- Bij de uitvoerende bedienden vinden we significante verschillen tussen de leeftijdsgroepen op basis van de werkbaarheidsmeting 2016. Dit was niet zo in 2013. Vooral de daling van het aandeel werkbaar werk plus bij de 40-49 jarigen valt hier op. In 2013 lag dit aandeel op 19%, tegenover 14,7% in 2016.
- Bij onderwijsmedewerkers is er in 2016 geen significant verschil naar leeftijd, in 2013 was dat wel het geval. De daling van het aandeel bij de -30 jarigen is hiervoor mede verantwoordelijk. In 2013 had 23,1% van de -30 jarige onderwijsmedewerkers (n=208) een job die we omschrijven als werkbaar werk plus, in 2016 is dit aandeel voor de -30 jarigen 18,2% (n=187).

**Tabel 4 Aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* naar leeftijd en beroepsgroep, WBM, 2016**

Aandeel werkbaar werk <i>plus</i>					
	-30 jarigen	30-39 jarigen	40-49 jarigen	50-55 jarigen	55+ ers
Vlaanderen	<b>16,9%</b>	<b>15,0%</b>	<b>14,7%</b>	<b>16,8%</b>	<b>19,5%</b>
Kortgeschoolde arbeiders	10,6%		8,6%	9,0%	9,8%
Geschoolde arbeiders/technici	17,2%	13,9%	14,6%	19,9%	20,7%
Uitvoerende bedienden	<b>17,4%</b>	<b>18,4%</b>	<b>14,7%</b>	<b>19,9%</b>	<b>20,7%</b>
Middenkaders/professionals	<b>13,6%</b>	<b>14,4%</b>	<b>14,9%</b>	<b>18,8%</b>	<b>28,1%</b>
Kaders/directie	***	***	17,5%	17,8%	
Zorgmedewerkers	20,9%	16,1%	18,6%	18,8%	
Onderwijsmedewerkers	15,5%		14,6%	14,7%	

\*\*\*\* minder dan 200 waarnemingen

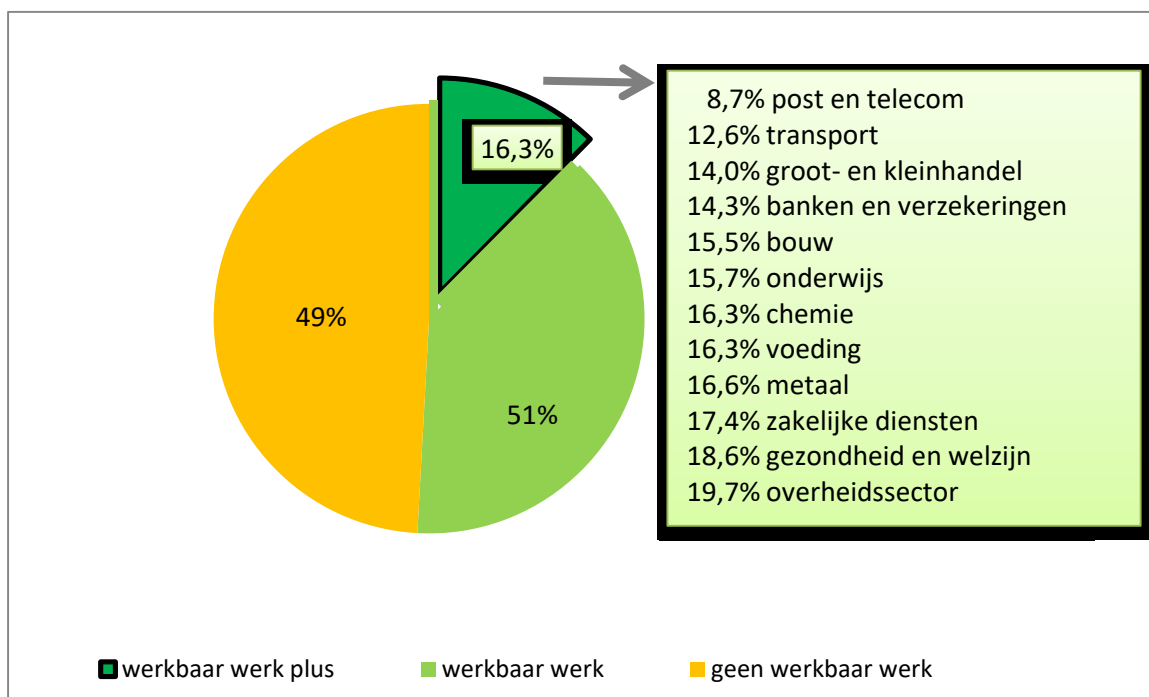
Om het aantal waarnemingen te verhogen worden voor sommige beroepsgroepen leeftijdsgroepen samengenomen. De significantietoetsing gaat na of het aandeel werknemers met werkbaar werk plus voor de verschillende beroepsgroepen verschilt naar leeftijd. Voor deze toetsing werden ook de niet vermelde aandelen (minder dan 200 waarnemingen) meegenomen. De significante verschillen worden in het vet aangeduid

## 2.5 Werkbaar werk *plus* in de verschillende sectoren

In vier sectoren bedraagt het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* minder dan 15%: de post en telecommunicatie, de transportsector, de groot- en de kleinhandel en de banken en verzekeringen. Het openbaar bestuur en de gezondheids- en welzijnssector hebben met respectievelijk een aandeel van 19,7% en 18,6% de hoogste aandelen. In deze twee sectoren is

het aandeel werkbaar werk *plus* ten aanzien van 2013 significant gedaald. In 2013 lag dit aandeel voor deze sectoren nog boven de 20%.

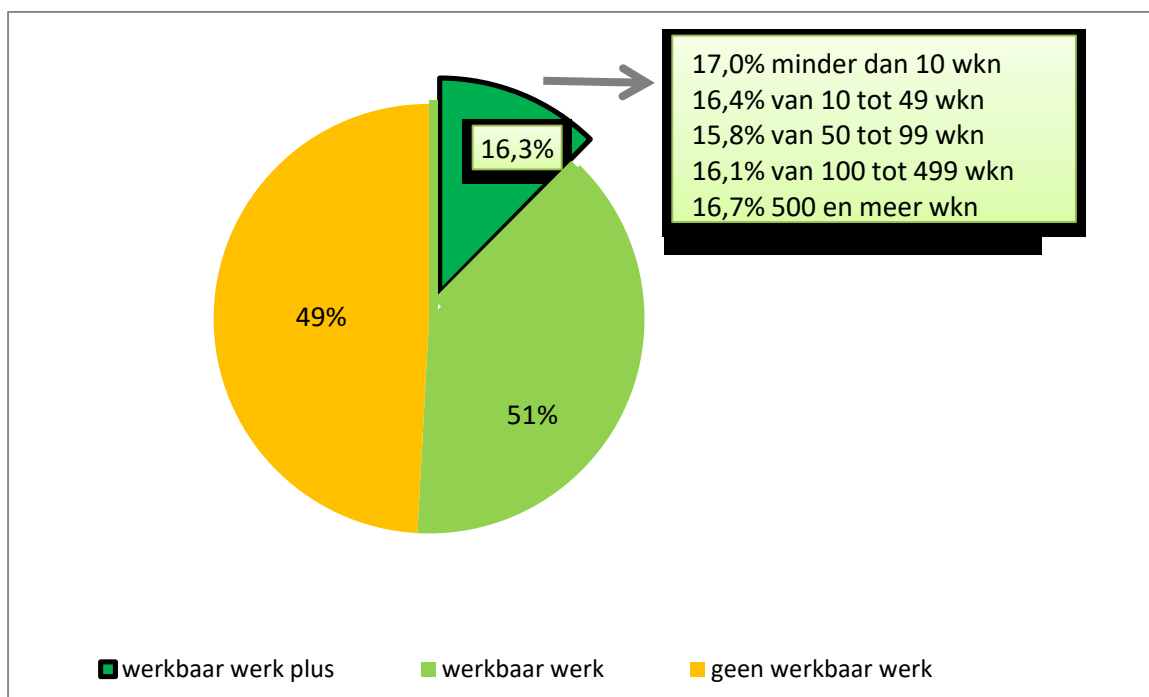
**Figuur 8: Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en sector, WBM, 2016**



## 2.6 Werkbaar werk *plus* naar ondernemingsgrootte

Het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* verschilt niet naar ondernemingsgrootte, dit was ook zo in 2013.

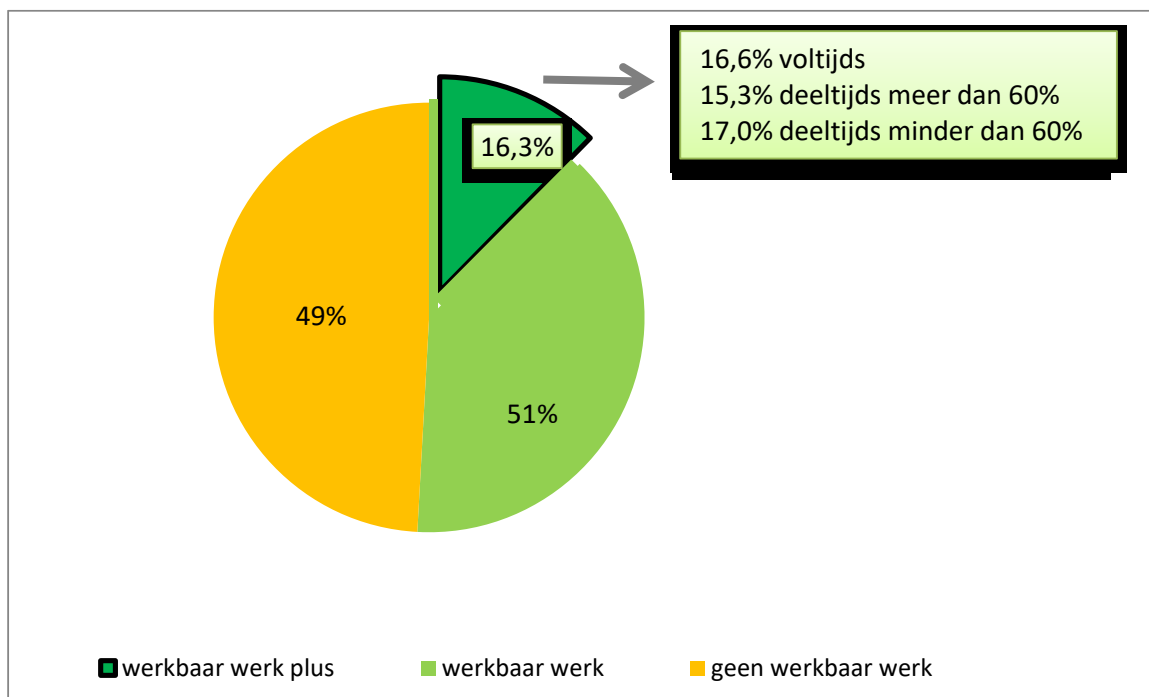
**Figuur 9: Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en ondernemingsomvang, WBM, 2016**



## 2.7 Werkbaar werk *plus* naar dienstomvang

Het aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* verschilt niet naar dienstomvang. Voltijders en deeltijders hebben een vergelijkbaar aandeel werkbaar werk *plus*. Dat was ook zo op basis van de werkbaarheidsmeting 2013. Ten aanzien van 2013 is het aandeel werkbaar werk plus bij de voltijders en grote deeltijders wel significant gedaald (van 18,1% naar 16,6% voor de voltijders, van 16,9% naar 15,3% voor de deeltijders meer dan 60%).

Figuur 10: Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en dienstomvang, WBM, 2016



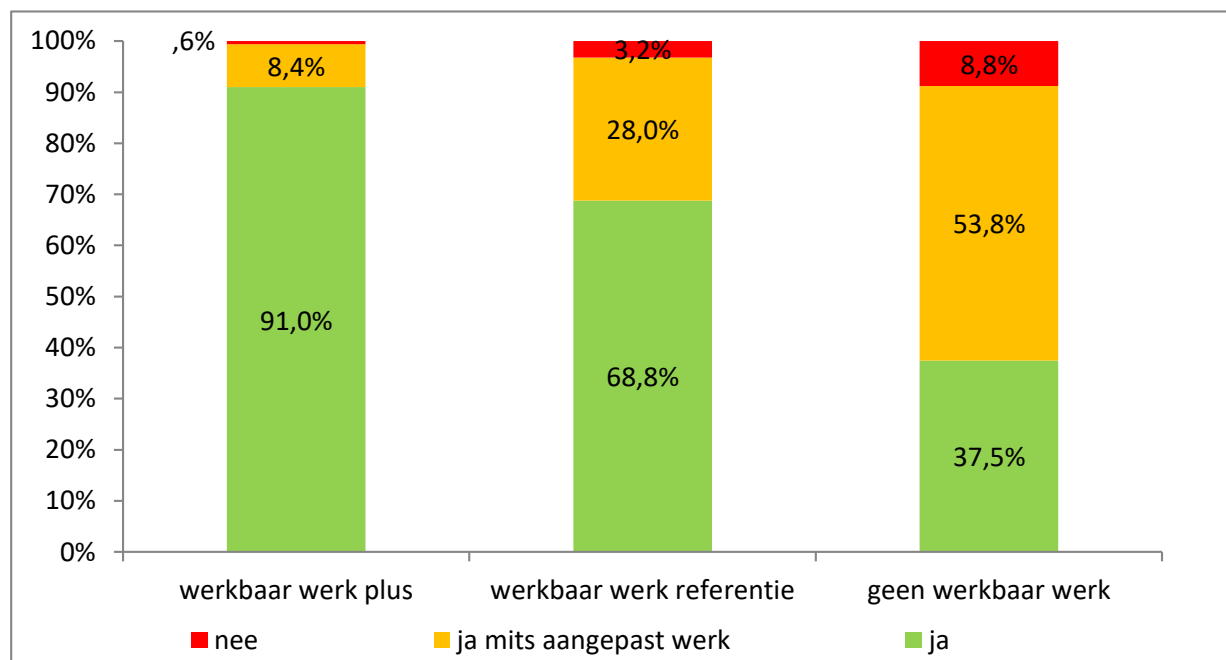


de groep werkbaar werk *referentie* heeft de groep werkbaar werk *plus* een duidelijk lagere verlooptententive.

### 3.2 Haalbaarheid van pensioen

In de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor is de vraag over haalbaarheid van pensioen als volgt geformuleerd: ‘Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen? (ja, ja mits aangepast werk, nee)’.

**Figuur 12: Werken tot het pensioen naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016**



De haalbaarheid van het pensioen bij werkbaar werk *plus* verschilt significant van de groep werkbaar werk *referentie* en geen werkbaar werk.

91% van de werknemers met werkbaar werk *plus* achten zich in staat hun werk te doen tot hun pensioen. De overige werknemers met werkbaar werk *plus* achten zich nagenoeg allemaal daartoe in staat mits aangepast werk. Dat werkbaar werk *plus* past in een beleid van langer werken hoeft dan ook geen betoog. Het voorzien van aangepast werk voor deze groep om het vol te houden tot het pensioen lijkt voor dit aandeel (9%) behapbaar. Dit staat sterk in contrast met de werknemers zonder werkbaar werk. Bij deze werknemers acht slechts 37,5% zich in staat hun werk te doen tot hun pensioen, bij 53,8% is hiervoor passend werk noodzakelijk en bij de overige 8,8% lijkt ook dat geen oplossing zijn om tot de pensioenleeftijd de job uit te oefenen. De cijfers doen vermoeden dat de inspanningen die nodig zullen zijn om werknemers met werkbaar werk *plus* aan de slag te houden tot aan het pensioen minimaal zijn, wanneer we deze vergelijken met deze die nodig zullen zijn voor werknemers zonder werkbaar werk. Ook ten aanzien van de groep werkbaar werk *referentie* heeft de groep werkbaar werk *plus* een duidelijke voorsprong op het vlak van de haalbaarheid om te werken tot aan het pensioen.

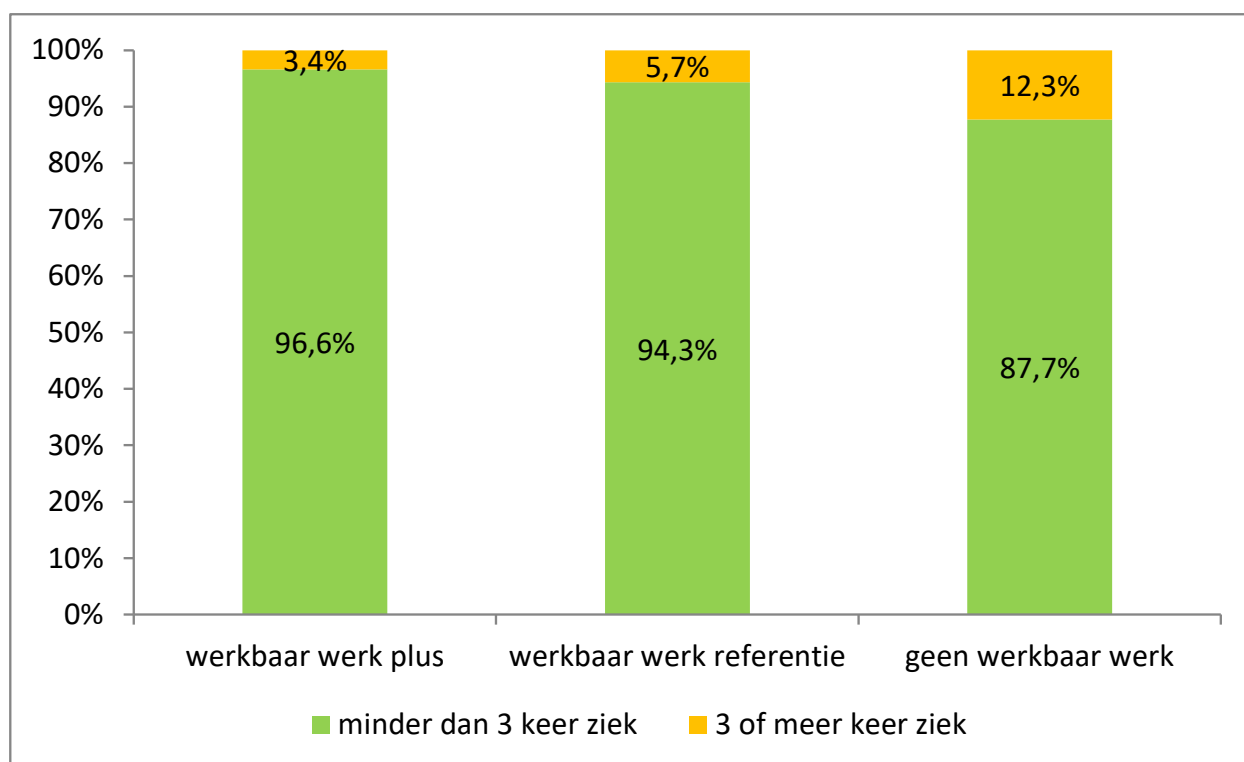
### 3.3 Ziekteverzuim

In de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zijn twee vragen opgenomen waaruit we een aantal conclusies kunnen trekken over de samenhang tussen werkbaar werk *plus* en ziekteverzuim:

- Vraag over frequent ziekteverzuim: 'Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval? (geen enkele keer, 1 keer, 2 keer, 3 of 4 keer, 5 keer of meer). Voor onze analyse maken we het onderscheid tussen geen frequent ziekteverzuim (minder dan 3 keer ziek) en frequent ziekteverzuim (3 of meer keer ziek).
- Vraag over langdurig ziekteverzuim: 'Hoeveel dagen bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?' (aantal dagen). Voor onze analyse maken we het onderscheid tussen geen langdurig ziekteverzuim (maximaal 20 dagen ziek) en langdurig ziekteverzuim (meer dan 20 dagen ziek).

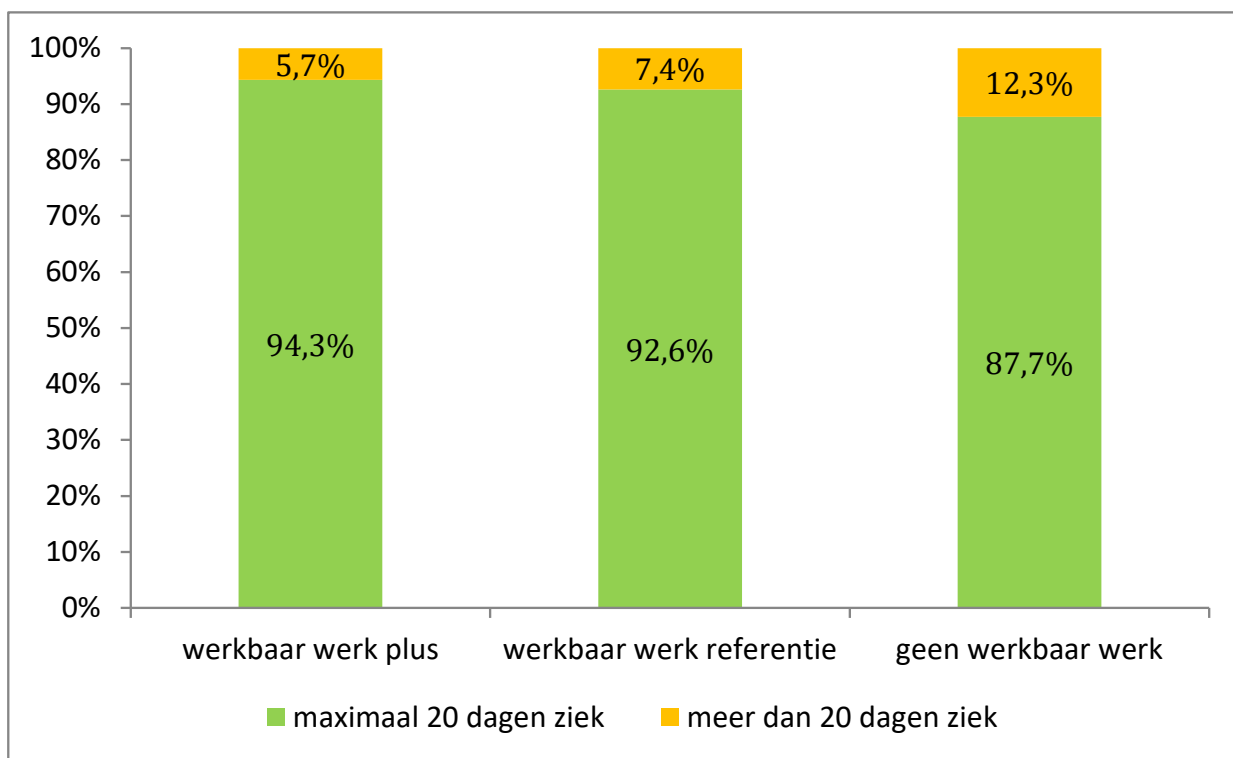
In de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zijn enkel werknemers bevroegd die op het moment van de bevraging effectief aan het werk zijn. Werknemers die bijvoorbeeld omwille van ziekte reeds meer dan één maand afwezig zijn, worden niet bevroegd.

**Figuur 13: Frequent ziekteverzuim naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016**



Het frequent ziekteverzuim bij werkbaar werk *plus* verschilt significant van de groep werkbaar werk *referentie* en geen werkbaar werk.

Figuur 14: Langdurig ziekteverzuim naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016



Het langdurig ziekteverzuim bij werkbaar werk *plus* verschilt significant van de groep werkbaar werk *referentie* en geen werkbaar werk.

3,4% van de werknemers met werkbaar werk *plus* zijn frequent afwezig wegens ziekte, 5,7% langdurig. Dit aandeel neemt sterk toe wanneer we kijken naar de werknemers zonder werkbaar werk: 12,3% is drie keer of meer ziek en eenzelfde percentage meer dan 20 dagen. Ook tussen de groep werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* zijn er significante verschillen maar die zijn beperkter.



## 4 Kenmerken van werkbaar werk *plus*

In dit hoofdstuk willen we nagaan of de prevalentie van werkbaarheidsrisico's bij werkbaar werk *plus* verschilt van deze bij werkbaar werk *referentie*. Voor deze analyse wordt gebruikt gemaakt van de gegevens van alle metingen (2004-2007-2010-2013-2016) van de Werkbaarheidsmonitor. We kunnen dit doen omdat uit eerdere analyses (Bourdeaud'hui R., Janssens F., Vanderhaeghe S., 2017b) blijkt dat de invloed van de werkbaarheidsrisico's op de werkbaarheid van de jobs vrij stabiel is.

De Werkbaarheidsmonitor peilt naar zes werkbaarheidsrisico's (hoge werkdruk, emotionele belasting, onvoldoende afwisseling in het werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding, fysieke belasting). Voor deze werkbaarheidsrisico's zijn grenswaarden bepaald om een onderscheid te kunnen maken tussen de problematische en de niet-problematische groep. Alle informatie hierover vindt de lezer in het methodologisch rapport (Bourdeaud'hui R., Janssens F., Vanderhaeghe S., 2016). Voor elk van deze werkbaarheidsrisico's worden in onderstaande figuren twee soorten informatie gegeven:

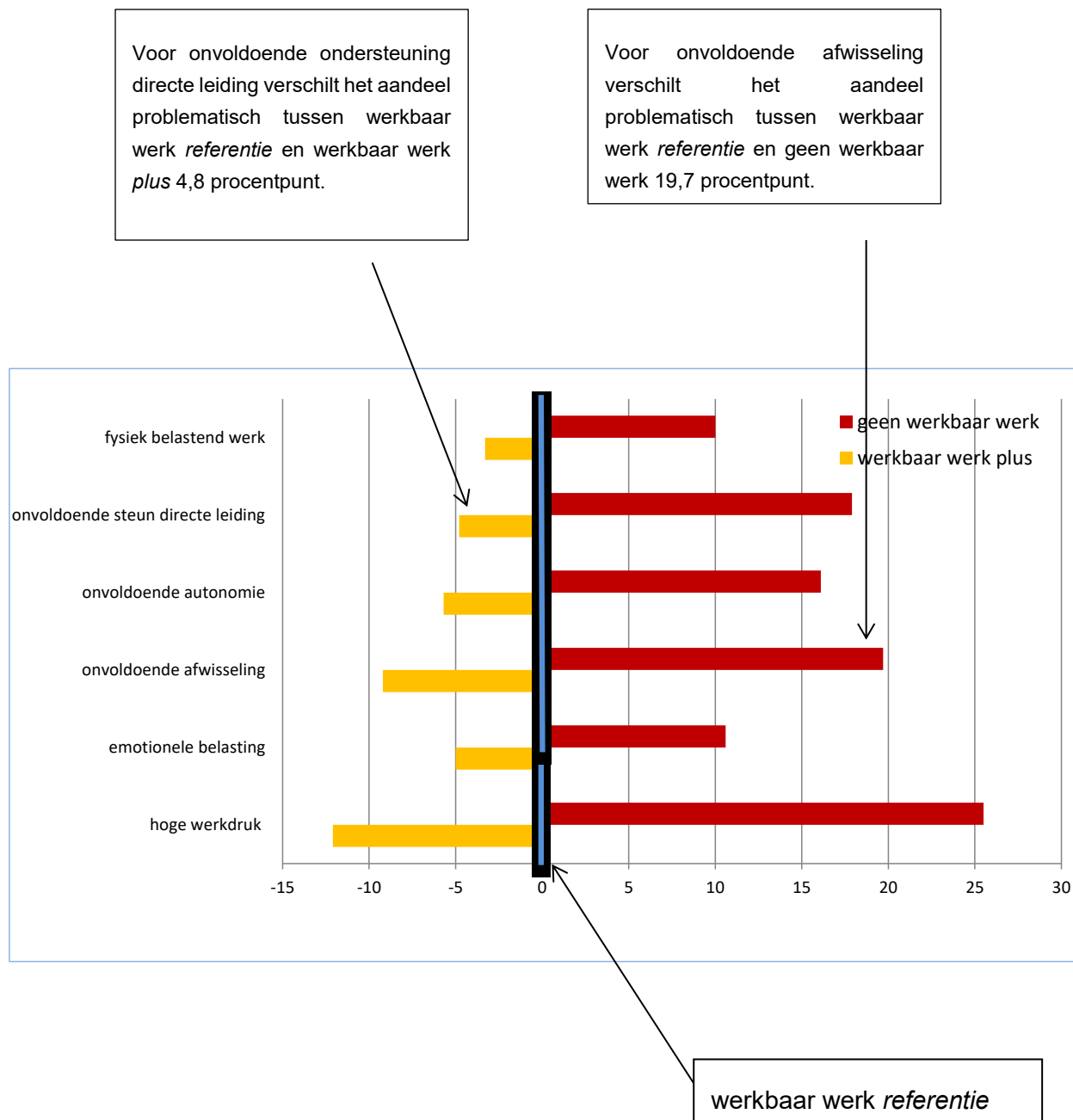
- De prevalentie: het aandeel problematisch voor resp. werkbaar werk *plus*, werkbaar werk *referentie* en geen werkbaar werk.
- Het verschil met werkbaar werk *referentie*: een grafische voorstelling van de afwijking (in procentpunt) tussen werkbaar werk *referentie* en respectievelijk werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk (zie leeswijzer)

De bespreking wordt beperkt tot de prevalentie van werkbaarheidsrisico's bij werkbaar werk *plus* en het verschil met werkbaar werk *referentie*<sup>1</sup>. We hopen hiermee aan te geven voor welke werkbaarheidsrisico's verbeteringen belangrijk zijn om een versnelling hoger te schakelen en de stap te zetten van werkbaar werk naar werkbaar werk plus. Deze keuze betekent dat de analyse aangeeft op welke werkbaarheidsrisico's kan worden ingezet om de stap van werkbaar werk – met het oog op langere loopbanen en duurzame inzetbaarheid – naar werkbaar werk *plus* te zetten.

Eerst wordt de informatie gegeven voor Vlaanderen, vervolgens wordt een opsplitsing gemaakt naar de beroepen en de sectoren. Deze analyse laat toe om voor elke beroepsgroep en voor elke sector een indicatie te geven van de werkbaarheidsrisico's waarop kan worden ingezet om te komen tot méér werkbaar werk *plus*.

<sup>1</sup> Dit betekent dat de prevalentie van de werkbaarheidsrisico's van de groep werkbaar werk referentie en de groep geen werkbaar werk niet wordt besproken. De lezer vindt deze informatie terug in de figuren en in de samenvattende tabel in bijlage.

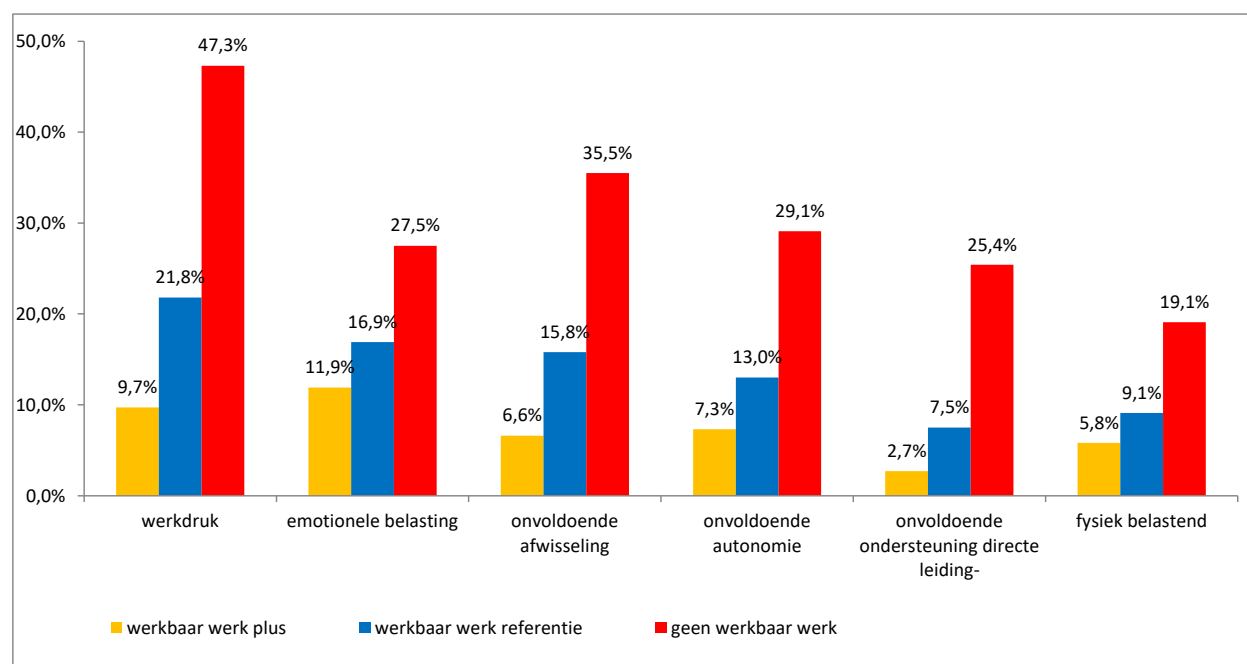
**Figuur 15: Leeswijzer Afwijking aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's voor geen werkbaar werk en werkbaar werk plus ten aanzien van werkbaar werk referentie**



## 4.1 Vlaanderen

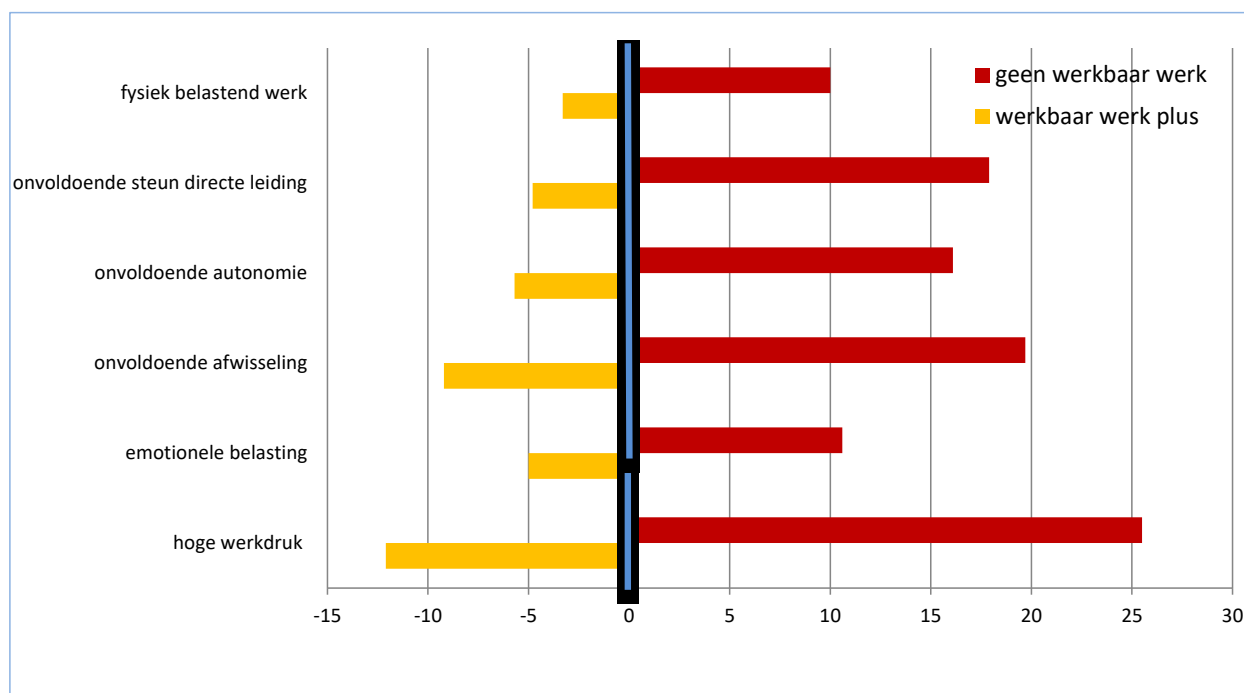
Werknemers in *werkbaar werk plus* jobs worden slechts in beperkte mate geconfronteerd met de onderzochte werkbaarheidsrisico's. Bij slechts 2,7% is de ondersteuning vanuit de directe leiding onvoldoende, 5,8% heeft fysiek belastend werk, 6,6% heeft werk met onvoldoende afwisseling, bij 7,3% is er sprake van onvoldoende autonomie en 9,7% kampt met een te hoge werkdruk. Enkel voor emotionele belasting ligt het percentages problematisch boven de 10% (11,9%).

**Figuur 16: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, Vlaanderen, 2004-2016**



Waarin onderscheidt *werkbaar werk plus* zich nu het meest, wanneer we vergelijken met *werkbaar werk referentie*? Om deze vraag in één oogopslag te beantwoorden maken we gebruik van een visuele voorstelling zoals omschreven in de bovenstaande leeswijzer.

**Figuur 17: Procentpunt afwijking van aandeel voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, Vlaanderen, 2004-2016**



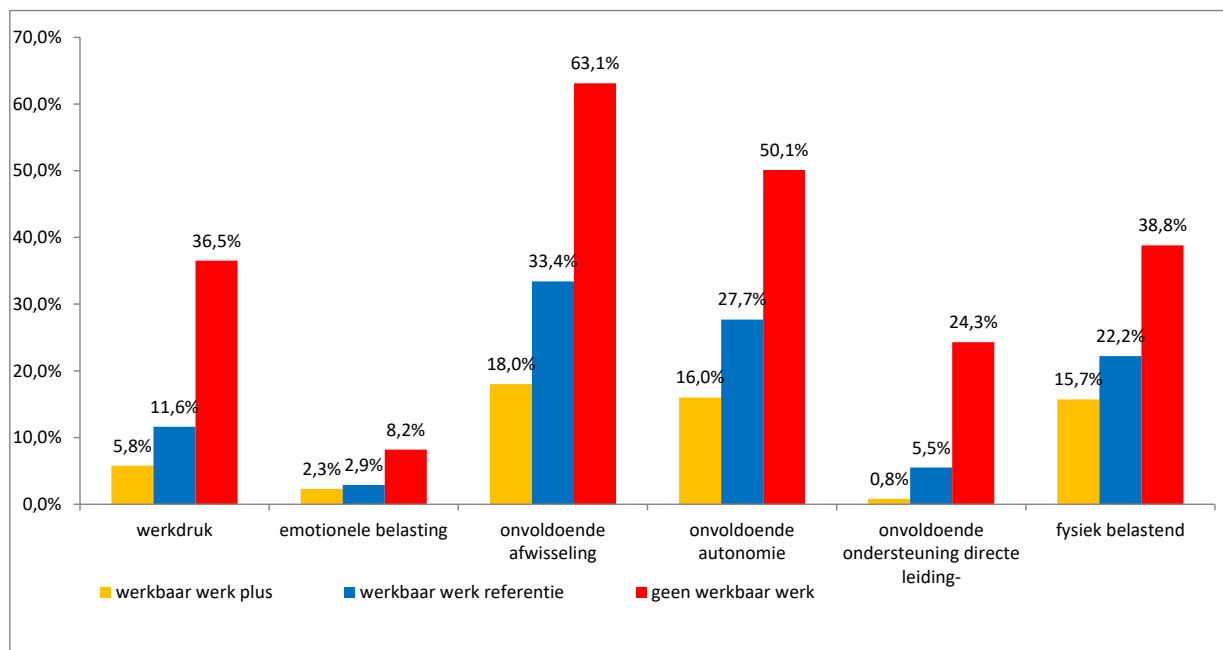
Op het vlak van onvoldoende afwisseling in het werk en hoge werkdruk wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (ongeveer tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Daarna komen onvoldoende autonomie, emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ongeveer vijf procentpunt). Voor fysiek belastend werk zijn de verschillen tussen het aandeel problematisch voor werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* het kleinst.

## 4.2 Soort job

### 4.2.1 Kortgeschoolde arbeiders

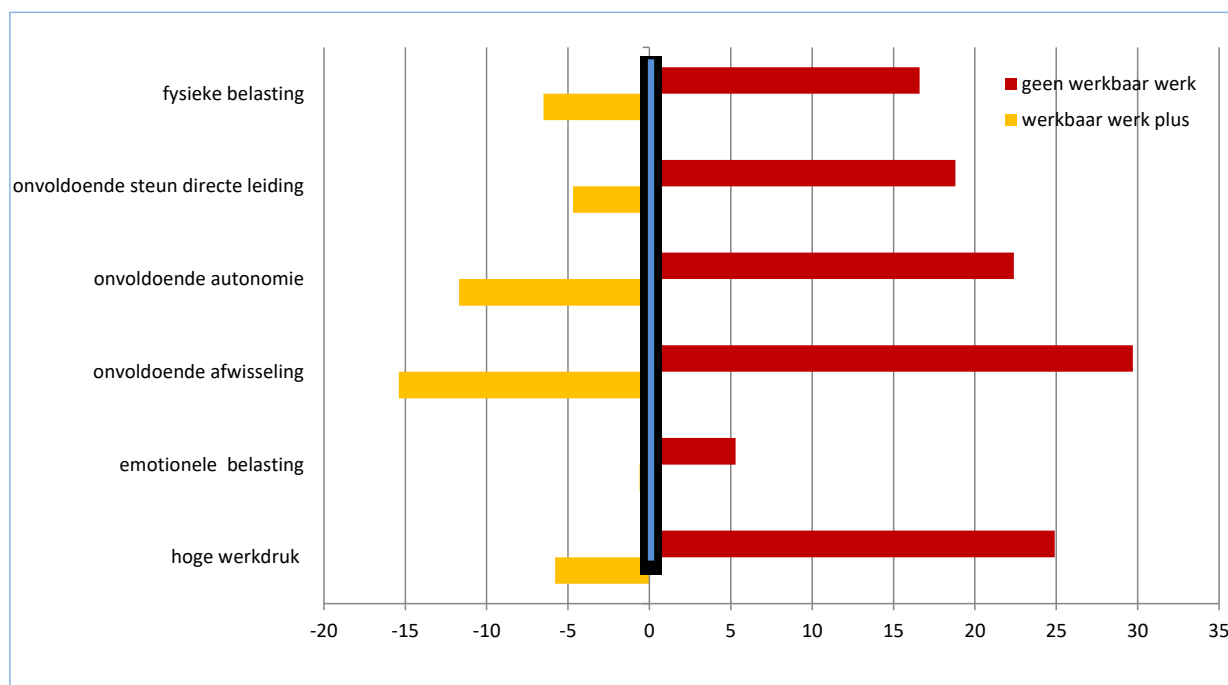
Van de kortgeschoolde arbeiders met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met te hoge werkdruk (5,8%), emotionele belasting (2,3%) en/of onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (0,8%). Voor de andere drie werkbaarheidsrisico's liggen de aandelen problematisch hoger dan 10%: onvoldoende afwisseling (18%), onvoldoende autonomie (16%) en fysiek belastend werk (15,7%).

**Figuur 18: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, kortgeschoolde arbeiders, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* voor kortgeschoolde arbeiders zich nu het meest, wanneer we vergelijken met de kortgeschoolde arbeiders uit werkbaar werk *referentie*?

**Figuur 19: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, kortgeschoolde arbeiders, 2004-2016**



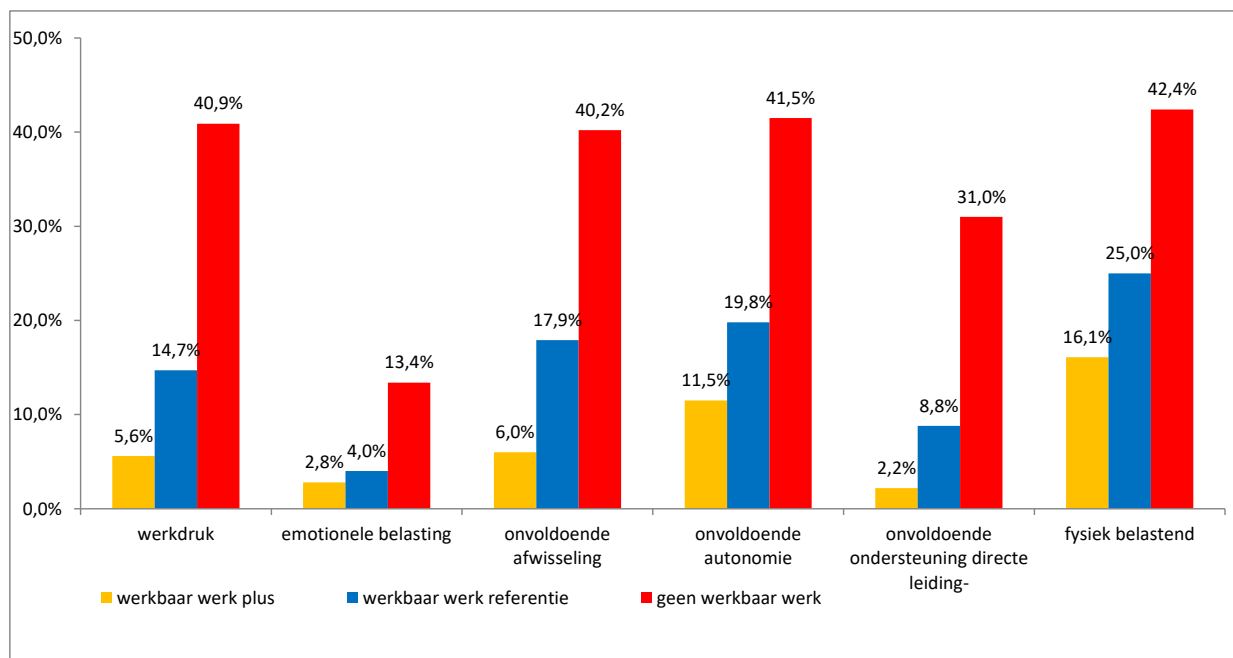
Bij kortgeschoolde arbeiders verschilt het aandeel werknemers met emotioneel belastende werk bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant

Op het vlak van onvoldoende afwisseling in het werk wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (ongeveer vijftien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Onvoldoende autonomie komt op de tweede plaats (11,7 procentpunt). Daarna komen fysiek belastend werk, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en hoge werkdruk.

## 4.2.2 Geschoolde arbeiders

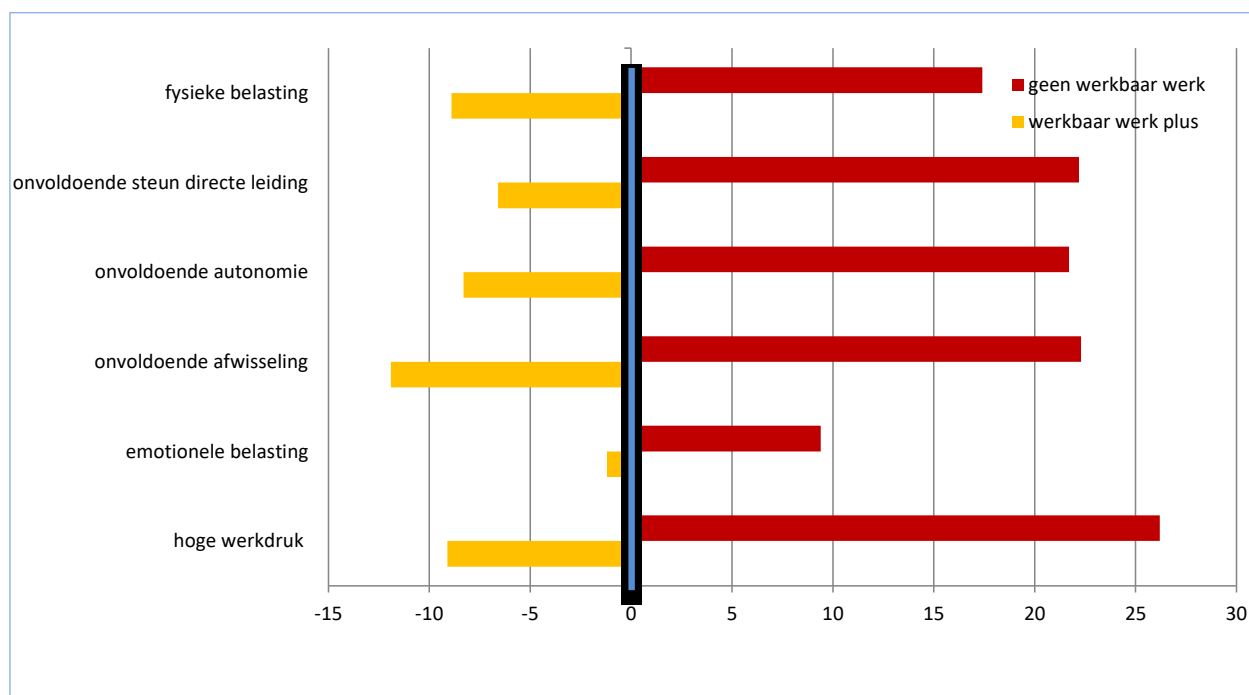
Van de geschoolde arbeiders met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's: voor 2,2% is er onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding, 2,8% kampt met een te hoge emotionele belasting, 5,6% heeft een te hoge werkdruk en 6,0% heeft een job met onvoldoende afwisseling. Voor de andere twee werkbaarheidsrisico's liggen de aandelen problematisch hoger dan 10%: onvoldoende autonomie (11,5%) en fysiek belastend werk (16,1%).

**Figuur 20: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, geschoolde arbeiders, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* voor geschoolde arbeiders zich nu het meest, wanneer we vergelijken met de geschoolde arbeiders uit werkbaar werk *referentie*?

**Figuur 21: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, geschoolde arbeiders, 2004-2016**

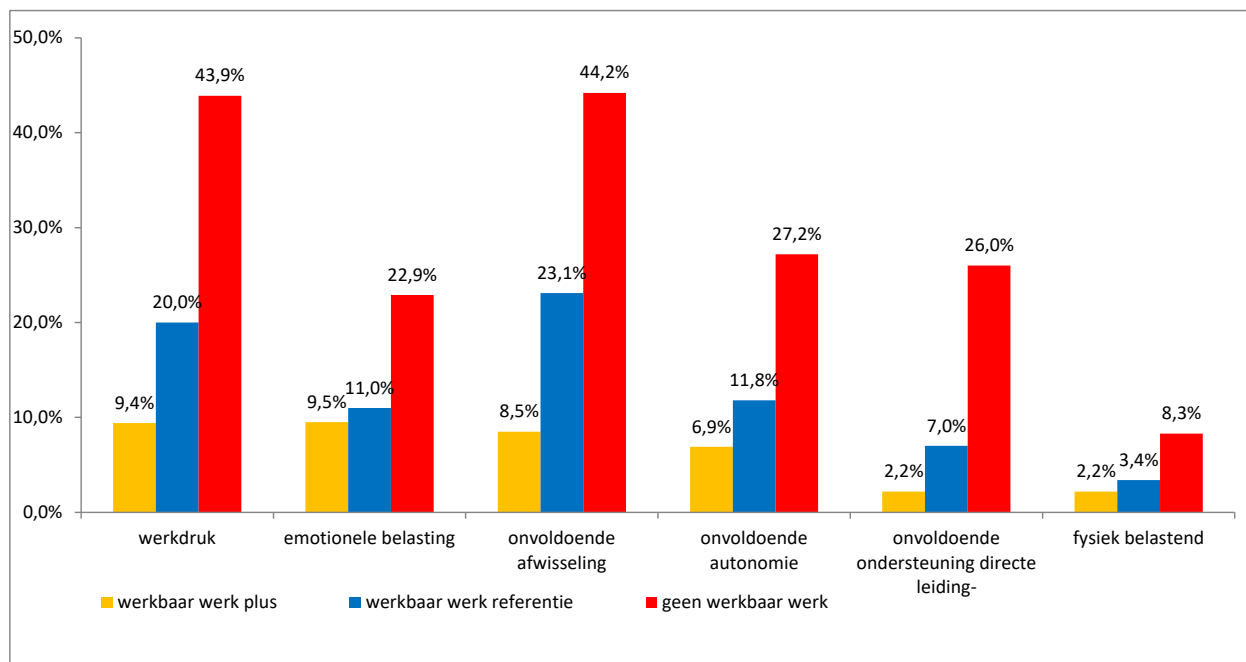


Op het vlak van onvoldoende afwisseling in het werk wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. De verschillen op het vlak van hoge werkdruk, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en fysiek belastend werk liggen tussen de 7 en de 9 procentpunt. Voor emotionele belasting is het verschil minimaal.

### 4.2.3 Uitvoerende bedienden

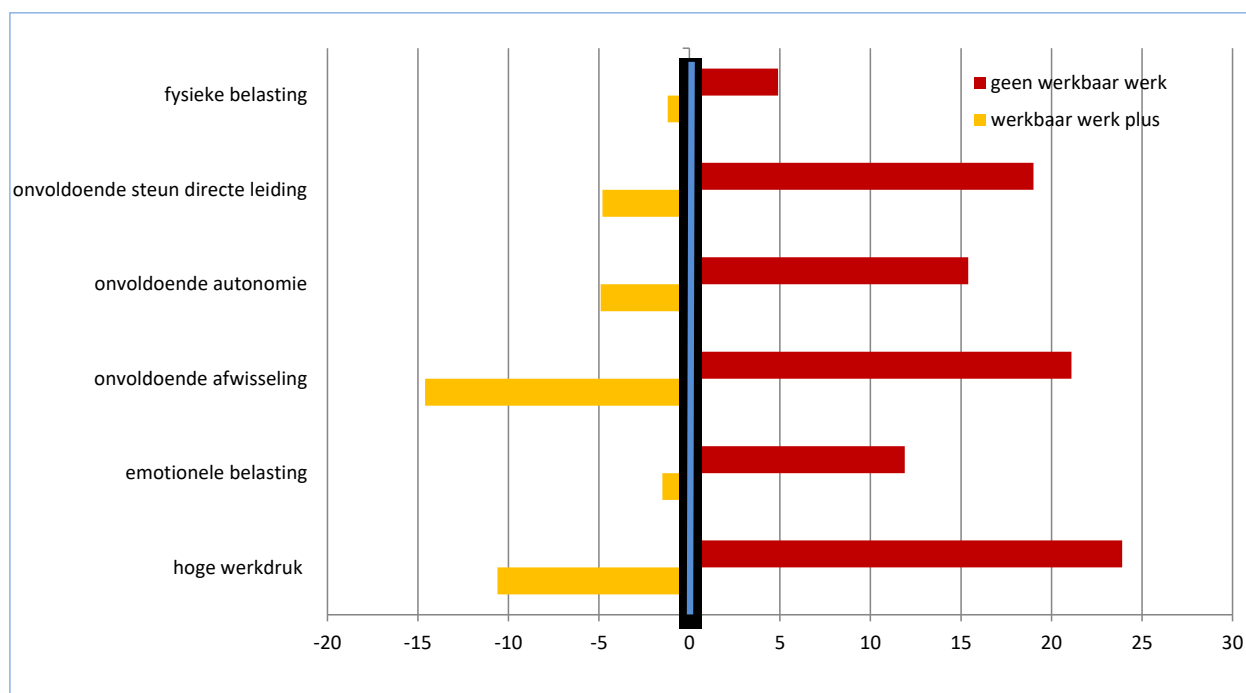
Bij de uitvoerende bedienden met werkbaar werk *plus* komt geen enkele risicofactor voor bij meer dan één op de tien werknemers: werkdruk 9,4%, emotionele belasting 9,5%, onvoldoende afwisseling 8,5%, onvoldoende autonomie 6,9%, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding 2,2% en fysieke belasting 2,2%.

**Figuur 22: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, uitvoerende bedienden, 2004-2016**



Waarin onderscheidt *werkbaar werk plus* voor uitvoerende bedienden zich nu het meest, wanneer we vergelijken met de uitvoerende bedienden uit *werkbaar werk referentie*?

**Figuur 23: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor *werkbaar werk plus* en geen *werkbaar werk* ten aanzien van *werkbaar werk referentie*, WBM, uitvoerende bedienden, 2004-2016**



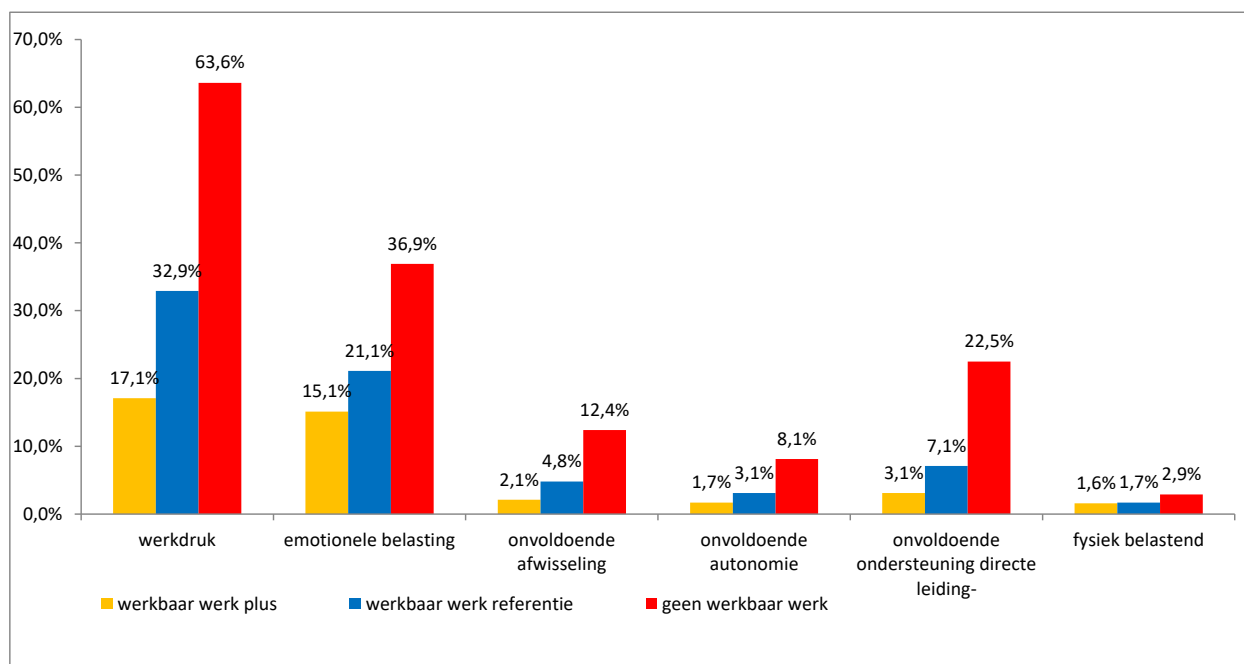
Op het vlak van onvoldoende afwisseling in het werk wijken *werkbaar werk plus* jobs het meest af (bijna vijftien procentpunt) van *werkbaar werk referentie*. Hoge werkdruk komt op de tweede plaats. Voor de andere werkbaarheidsrisico's is het verschil minder dan vijf procentpunt.



## 4.2.4 Middenkaders/professionals

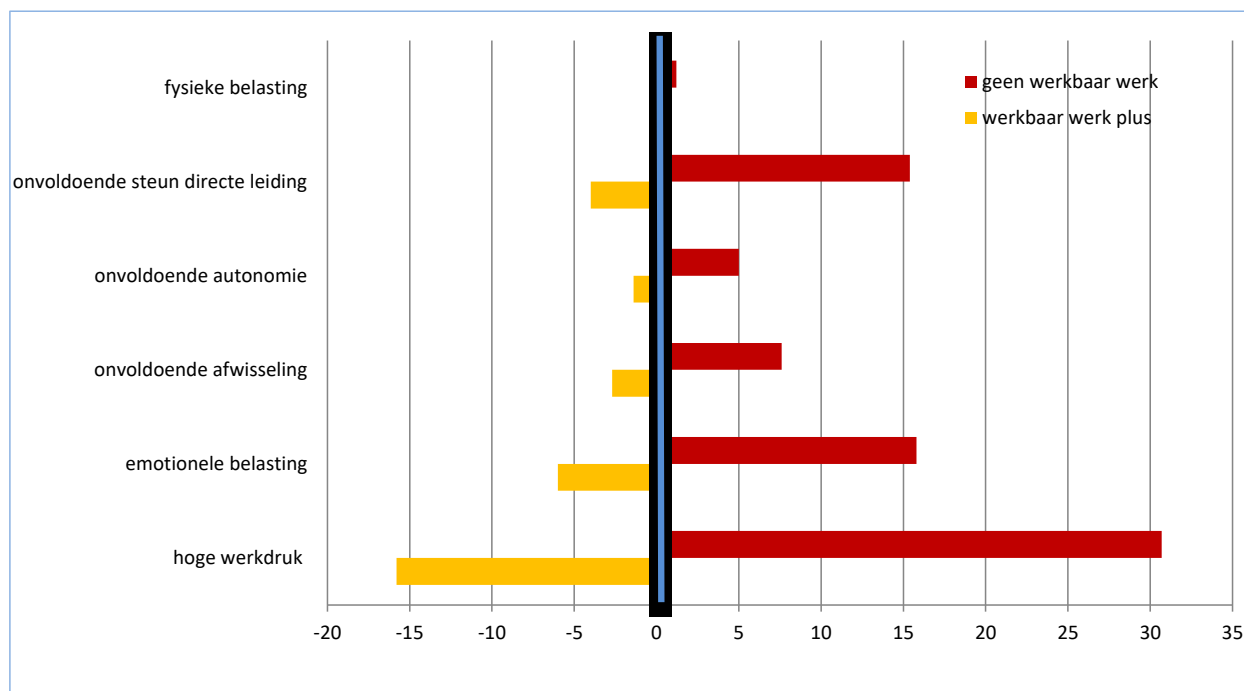
Bij middenkaders/professionals met werkbaar werk *plus* komen onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (3,1%), onvoldoende afwisseling (2,1%) onvoldoende autonomie (1,7%) en fysiek belastend werk (1,6%) slechts zeer beperkt voor. Voor hoge werkdruk en emotionele belasting liggen de aandelen met resp. 17,1% en 15,1% boven de 10%.

**Figuur 24: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, middenkaders/professionals, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* voor middenkaders/professionals zich nu het meest, wanneer we vergelijken met de middenkaders/professionals uit werkbaar werk *referentie*?

**Figuur 25: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, middenkaders/professionals, 2004-2016**



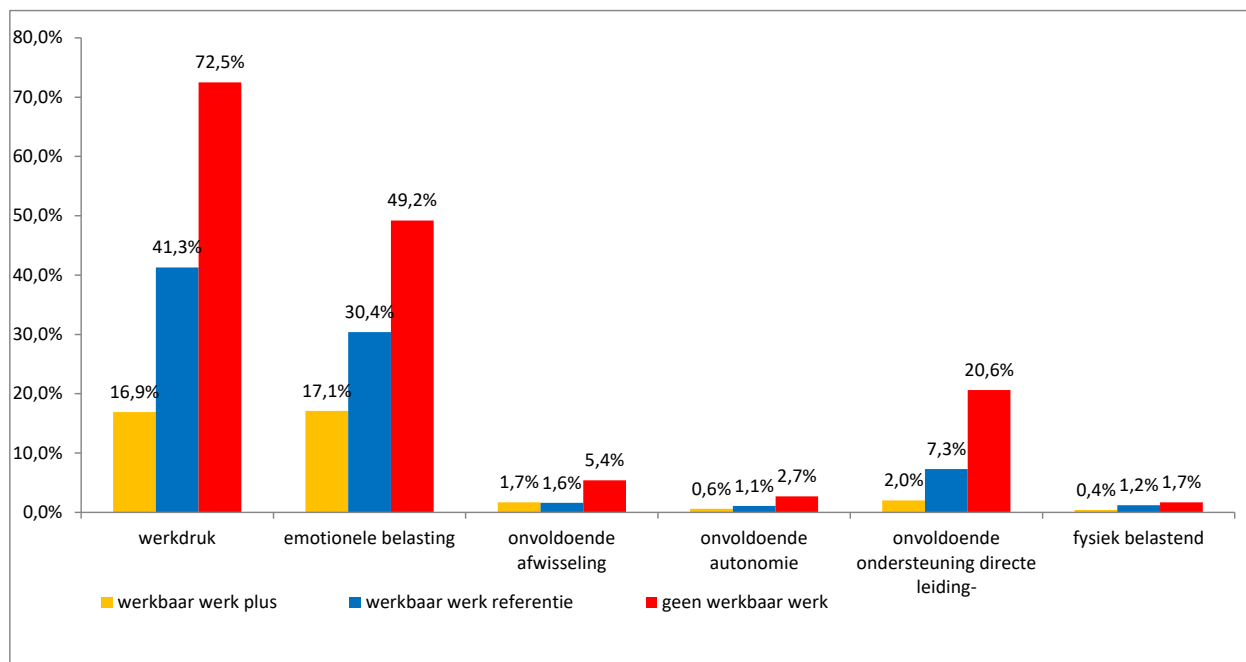
Bij middenkaders/professionals verschilt het aandeel werknemers met fysiek belastend werk bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant

Op het vlak van hoge werkdruk wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan vijftien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Emotionele belasting komt op de tweede plaats (ongeveer vijf procentpunt) Voor de andere werkbaarheidsrisico's liggen de verschillen lager dan 5 procentpunt.

#### 4.2.5 Kaders/directie

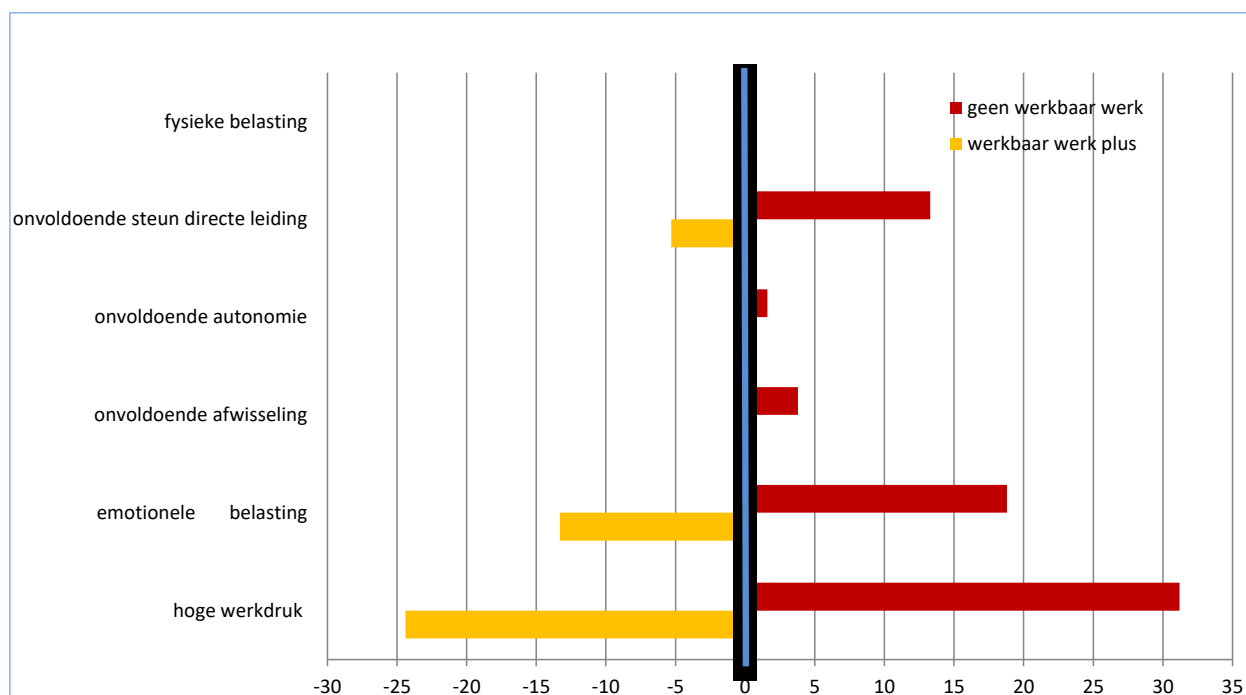
Het aandeel kaders/directie met werkbaar werk *plus* dat kampt met onvoldoende afwisseling, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en fysiek belastend werk is minimaal. Het aandeel met hoge werkdruk en/of emotionele belasting ligt veel hoger, resp. 16,9% en 17,1%.

**Figuur 26: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, kaders/directie, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* voor kaders/directie zich nu het meest, wanneer we vergelijken met de kaders/directiefuncties uit werkbaar werk *referentie*?

**Figuur 27: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, kaders/directie, 2004-2016**



Bij de kaders/directie verschilt het aandeel werknemers met onvoldoende afwisselingen/ of met onvoldoende autonomie/ of met fysieke belasting bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant

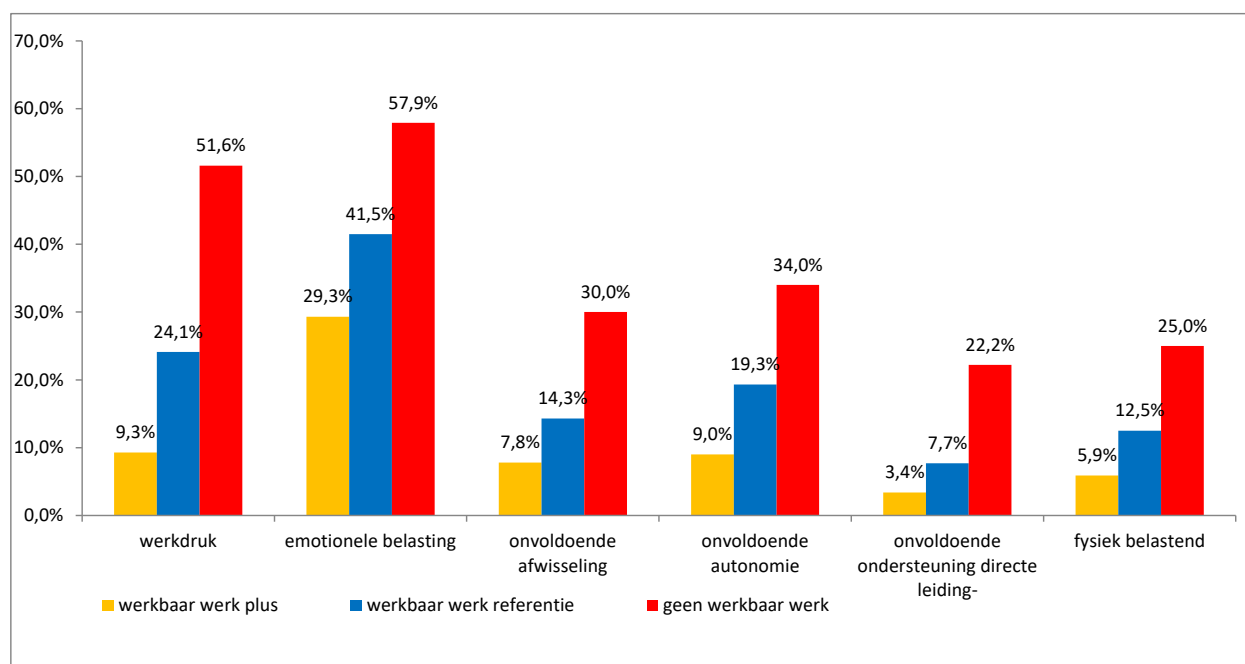
Op het vlak van hoge werkdruk wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan 20 procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Emotionele belasting komt op de tweede plaats (meer dan tien procentpunt). Daarna volgt onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding. Voor

onvoldoende afwisseling in het werk, onvoldoende autonomie en fysiek belastend werk is het verschil tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* minimaal.

## 4.2.6 Zorgmedewerkers

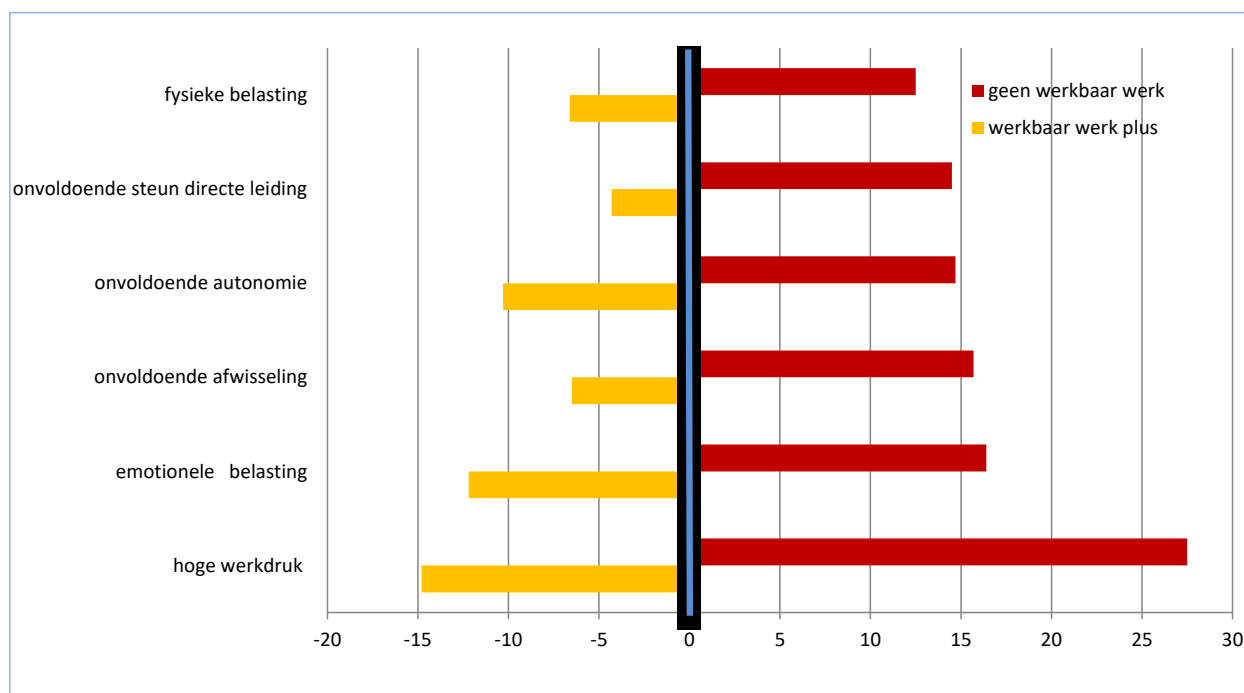
Het aandeel zorgmedewerkers met werkbaar werk *plus* dat kampt met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is minimaal. Voor hoge werkdruk, onvoldoende afwisseling, onvoldoende autonomie en fysiek belastend werk liggen deze aandelen op respectievelijk 9,3%, 7,8%, 9,0% en 5,9%. Het aandeel met emotionele belasting ligt veel hoger, nl. 29,3%.

**Figuur 28: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, zorgmedewerkers, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* voor zorgmedewerkers zich nu het meest, wanneer we vergelijken met de zorgmedewerkers uit werkbaar werk *referentie*?

**Figuur 29: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, zorgmedewerkers, 2004-2016**

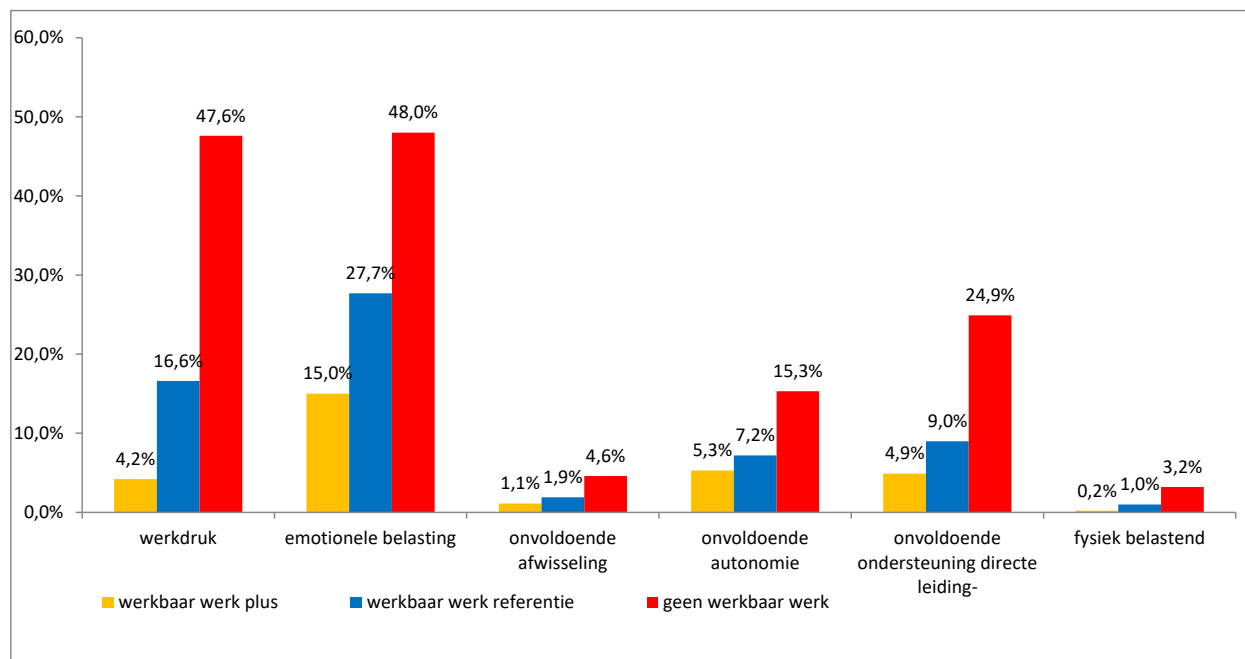


Op het vlak van hoge werkdruk, emotionele belasting en onvoldoende autonomie wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Voor onvoldoende afwisseling en fysieke belasting ligt het verschil tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* tussen de vijf en tien procentpunt. Voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding ligt dit verschil op minder dan vijf procentpunt.

#### 4.2.7 Onderwijsmedewerkers

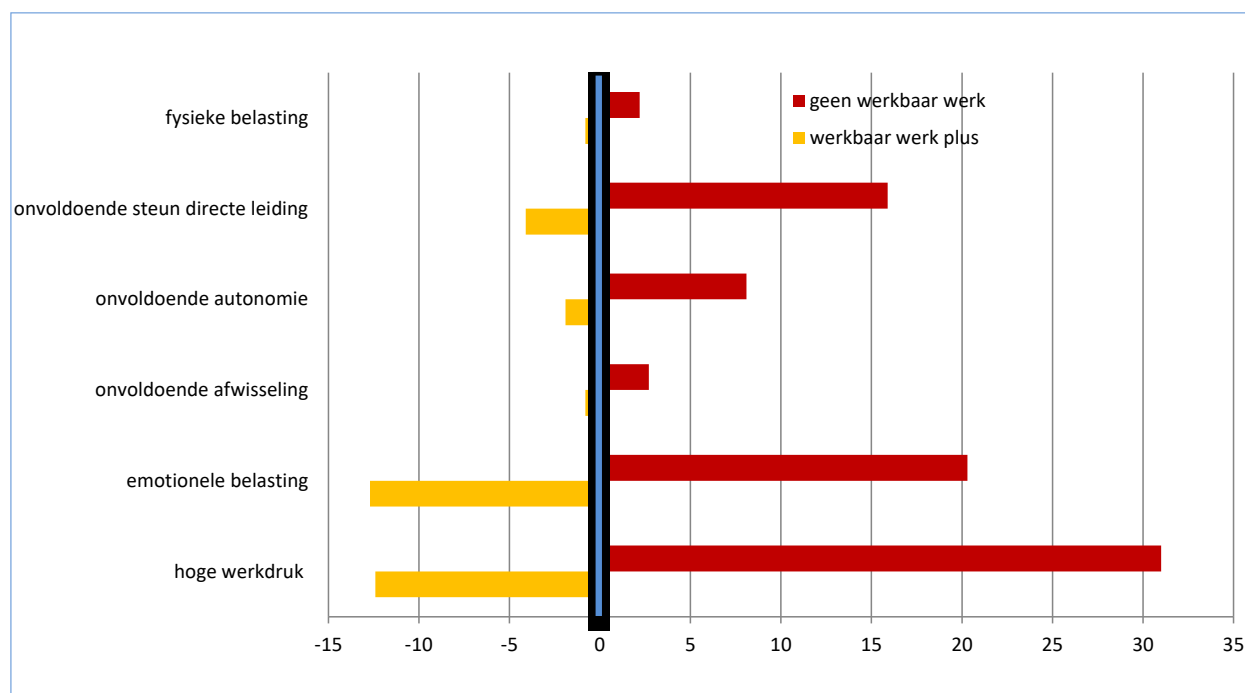
Van de onderwijsmedewerkers met *werkbaar werk plus* kampt slechts een minderheid met hoge werkdruk, onvoldoende afwisseling, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en/of fysieke belasting. Het aandeel dat kampt met emotionele belasting ligt aanzienlijk hoger (15%).

**Figuur 30: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, onderwijsmedewerkers, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* voor onderwijsmedewerkers zich nu het meest, wanneer we vergelijken met de onderwijsmedewerkers uit werkbaar werk *referentie*?







**Figuur 31: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, onderwijsmedewerkers, 2004-2016**



Op het vlak van hoge werkdruk en emotionele belasting wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Voor de andere risico-indicatoren ligt het verschil tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* op minder dan vijf procentpunt.




## 4.2.8 Samenvattende tabellen beroepsgroepen

De analyse van de werkbaarheidsrisico's (hoge werkdruk, emotionele belasting, onvoldoende afwisseling in het werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en fysiek belastend werk) voor werknemers in werkbaar werk *plus* jobs wordt voor de verschillende beroepsgroepen samengevat in twee tabellen.

- Het aandeel problematisch. Voor de voorstelling van het aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's worden drie kleuren gebruikt:
  -  indien dit aandeel kleiner of gelijk is aan 10%
  -  indien dit aandeel ligt tussen de 10% en de 25%
  -  indien dit aandeel 25% of meer is.
- De afwijking in procentpunt van het aandeel problematisch bij werkbaar werk *plus* ten aanzien van aandeel problematisch bij werkbaar werk *referentie*. Voor de voorstelling van deze afwijking wordt volgend onderscheid gemaakt:
  -  ten hoogste vijf procentpunt verschil: prevalentie risicofactor verschilt weinig tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* (beperkt aandachtspunt).
  -  tussen vijf en tien procentpunt verschil: prevalentie risicofactor verschilt matig tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* (matig aandachtspunt).
  -  tien of meer procentpunt verschil: prevalentie risicofactor verschilt veel tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* (belangrijk aandachtspunt).

De veronderstelling is dat hoe groter het procentpunt verschil voor een bepaald werkbaarheidsrisico, hoe meer potentieel een bepaald werkbaarheidsrisico biedt om te komen tot werkbaar werk *plus*. We beschouwen dus de werkbaarheidsrisico's die veel minder voorkomen bij werkbaar werk *plus* ten aanzien van werkbaar werk *referentie* als de werkbaarheidsrisico's waar reële verbetering mogelijk is en schuiven ze naar voor als aandachtspunten om te komen tot meer werkbaar werk *plus*.

Figuur 32: Overzichtstabel beroepsgroepen aandeel problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus*, WBM, 2004-2007-2010-2013-2016

	aandeel problematisch werkbaar werk <i>plus</i>					
	hoge werkdruk	emotionele belasting	onvoldoende afwisseling	onvoldoende autonomie	onvoldoende steun directe leiding	fysieke belasting
Vlaanderen	kleiner of gelijk aan 10%	tussen 10% en 25%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%
kortgeschoolde arbeiders	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	tussen 10% en 25%	tussen 10% en 25%	kleiner of gelijk aan 10%	tussen 10% en 25%
geschoolde arbeiders	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	tussen 10% en 25%	kleiner of gelijk aan 10%	tussen 10% en 25%
uitvoerende bedienden	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%
middenkaders/professionals	tussen 10% en 25%	tussen 10% en 25%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%
kaders/directie	tussen 10% en 25%	tussen 10% en 25%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%
zorgmedewerkers	kleiner of gelijk aan 10%	groter of gelijk aan 25%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%
onderwijsmedewerkers	kleiner of gelijk aan 10%	tussen 10% en 25%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%	kleiner of gelijk aan 10%
	Legende					
	 aandeel problematisch is kleiner of gelijk aan 10%					
	 aandeel problematisch ligt tussen 10% en 25%					
	 aandeel problematisch is groter of gelijk aan 25%					



Figuur 33: Overzichtstabel beroepsgroepen procentpunt afwijking aandeel problematische werkkenmerken tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie*, WBM, 2004-2016

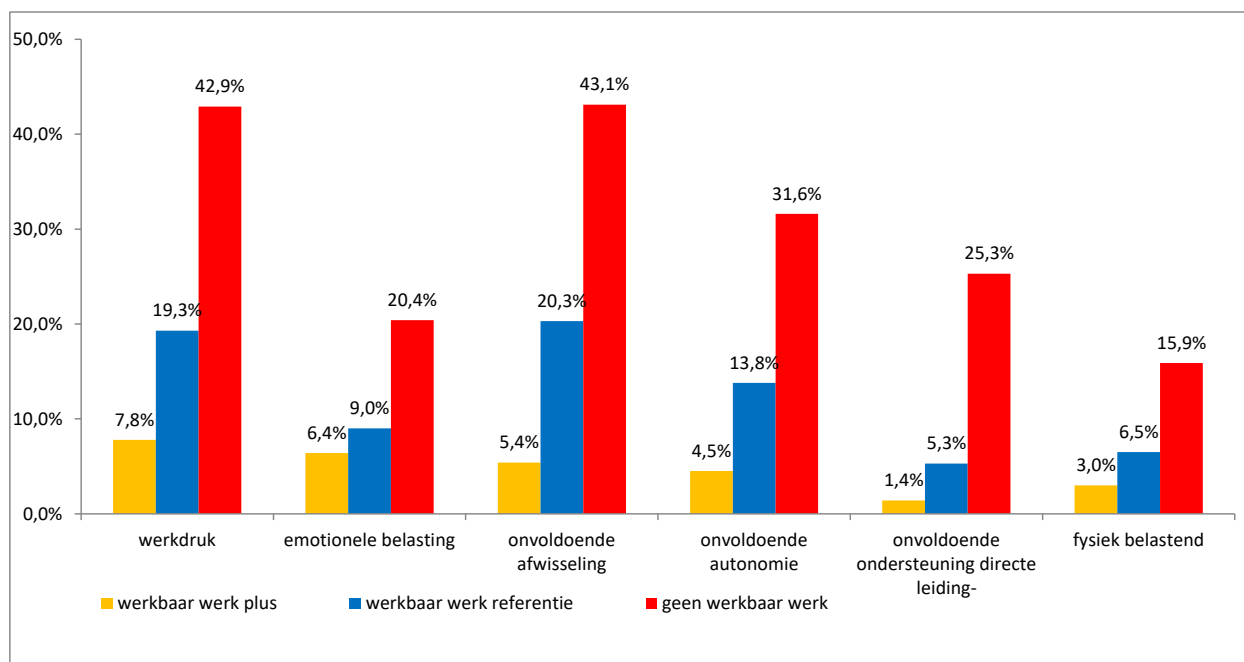
	procentpunt afwijking werkbaar werk <i>plus</i> en werkbaar werk <i>referentie</i>					
	hoge werkdruk	emotionele belasting	onvoldoende afwisseling	onvoldoende autonomie	onvoldoende steun directe leiding	fysieke belasting
Vlaanderen						
kortgeschoolde arbeiders						
geschoolde arbeiders						
uitvoerend bedienden						
middenkaders/professionals						
kaders/directie						
zorgmedewerkers						
onderwijsmedewerkers						
legende						
belangrijk aandachtspunt (procentpunt verschil is groter of gelijk aan 10)						
matig aandachtspunt (procentpunt verschil ligt tussen 5 en 10)						
beperkt aandachtspunt (procentpunt verschil is kleiner of gelijk aan 5)						
wanneer de vakjes niet zijn ingevuld is het verschil tussen werkbaar werk <i>plus</i> en werkbaar werk <i>referentie</i> niet significant						

## 4.3 Sectoren

### 4.3.1 Groot- en kleinhandel

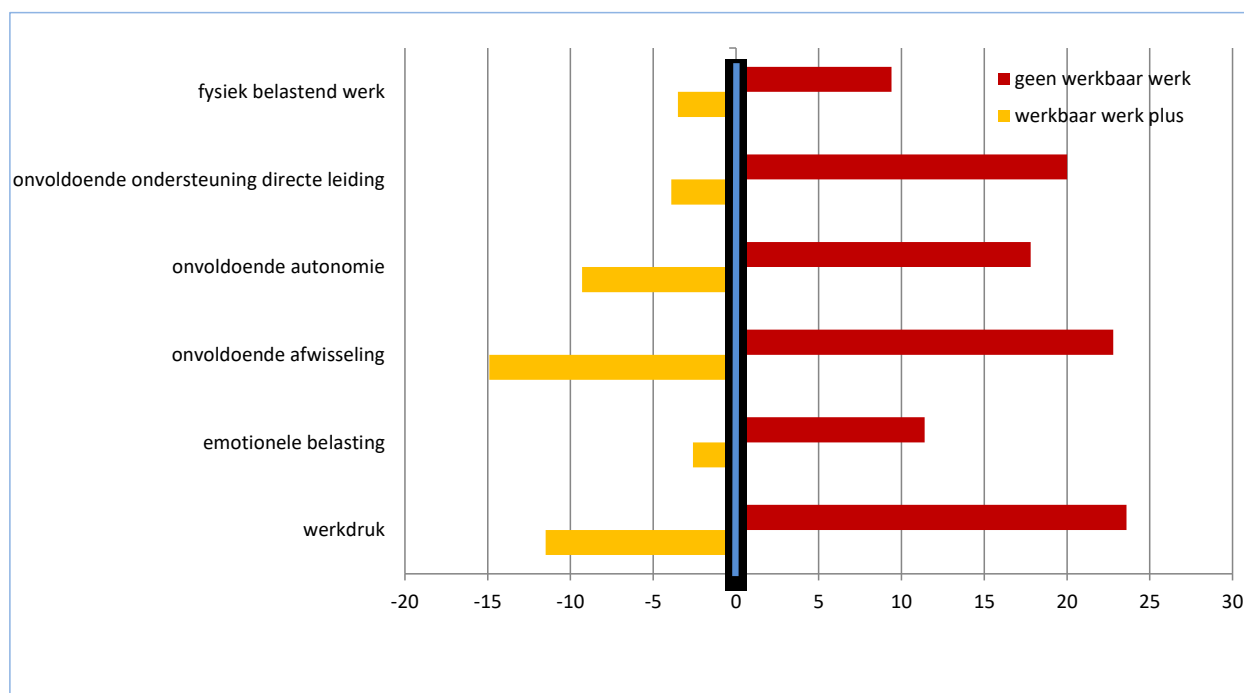
Van de werknemers uit de groot- en kleinhandel met werkbaar werk *plus* komt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Voor geen enkel werkbaarheidsrisico ligt dit aandeel boven de 10%

**Figuur 34: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, groot- en kleinhandel, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de groot- en kleinhandel zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie* in de groot- en kleinhandel?

**Figuur 35: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, groot- en kleinhandel, 2004-2016**



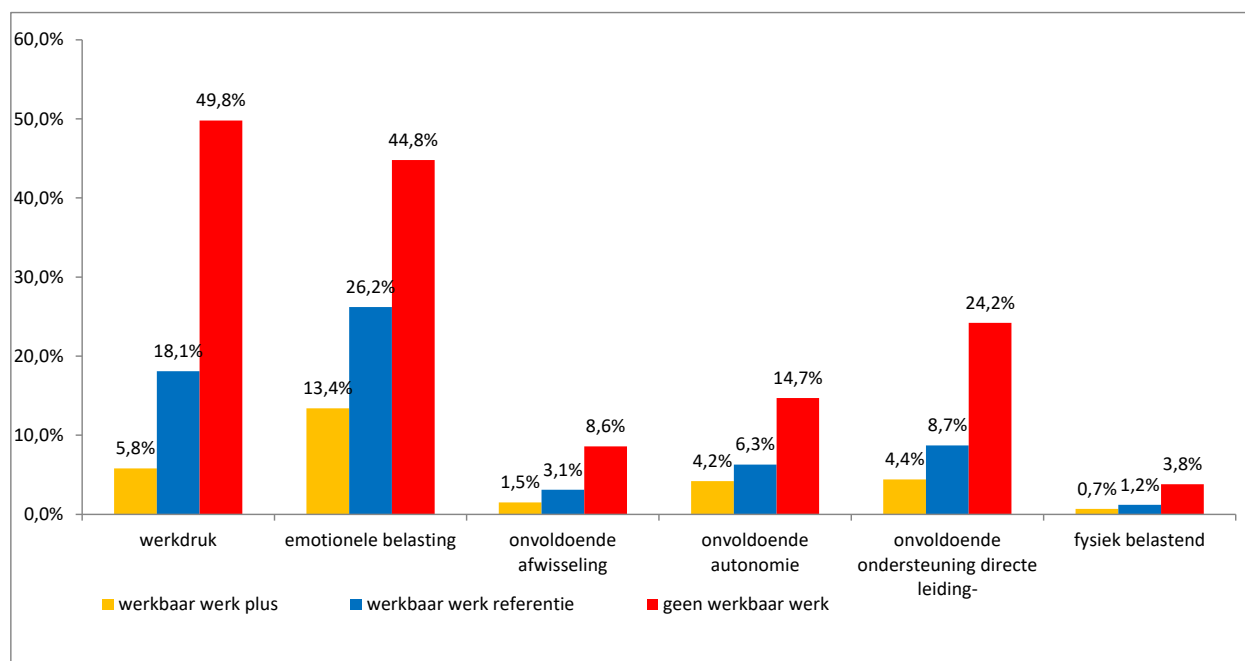
Voor emotionele belasting verschilt het aandeel bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant

Op het vlak van onvoldoende afwisseling in het werk en hoge werkdruk wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Onvoldoende autonomie komt op de derde plaats. Voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding, emotionele belasting en fysiek belastend werk zijn de verschillen beperkt.

### 4.3.2 Onderwijssector

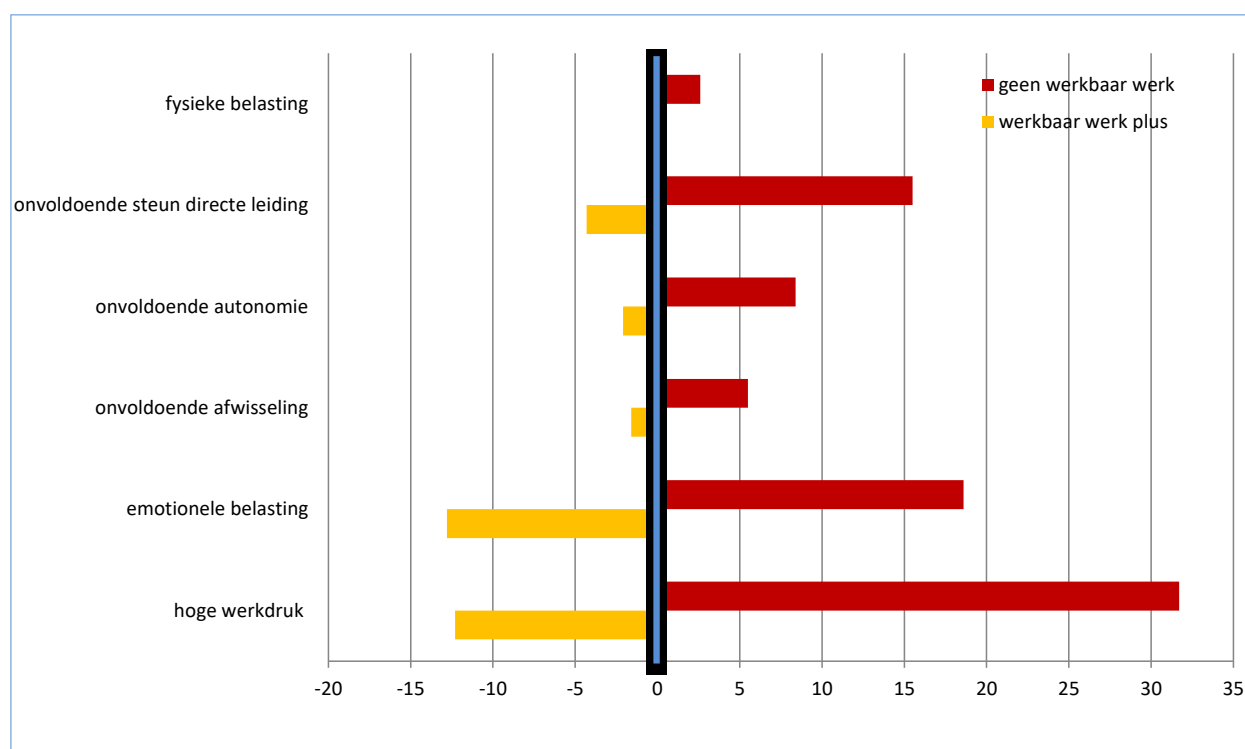
Van de werknemers uit de onderwijssector met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Enkel voor emotionele belasting ligt dit aandeel boven de 10%.

**Figuur 36: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, onderwijssector, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de onderwijssector zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie*?

**Figuur 37: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, onderwijssector, 2004-2016**



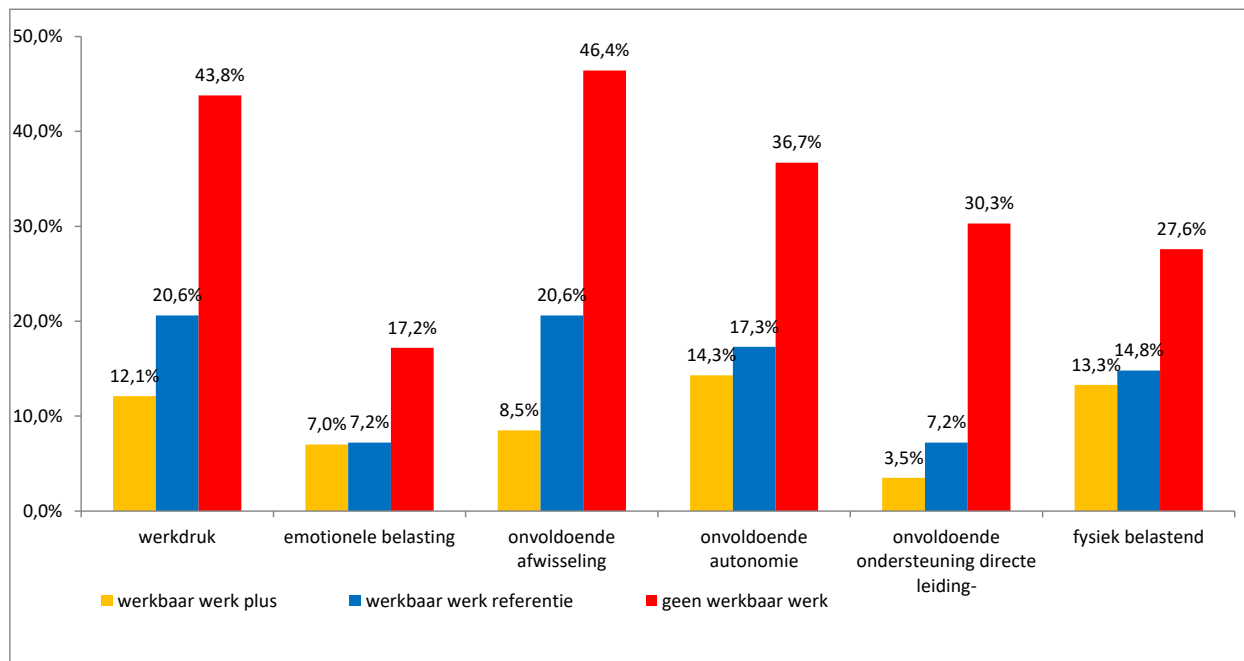
Voor fysieke belasting verschilt het aandeel bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* *niet significant*

Op het vlak van hoge werkdruk en emotionele belasting kijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen beperkt (minder dan vijf procentpunt).

### 4.3.3 Transportsector

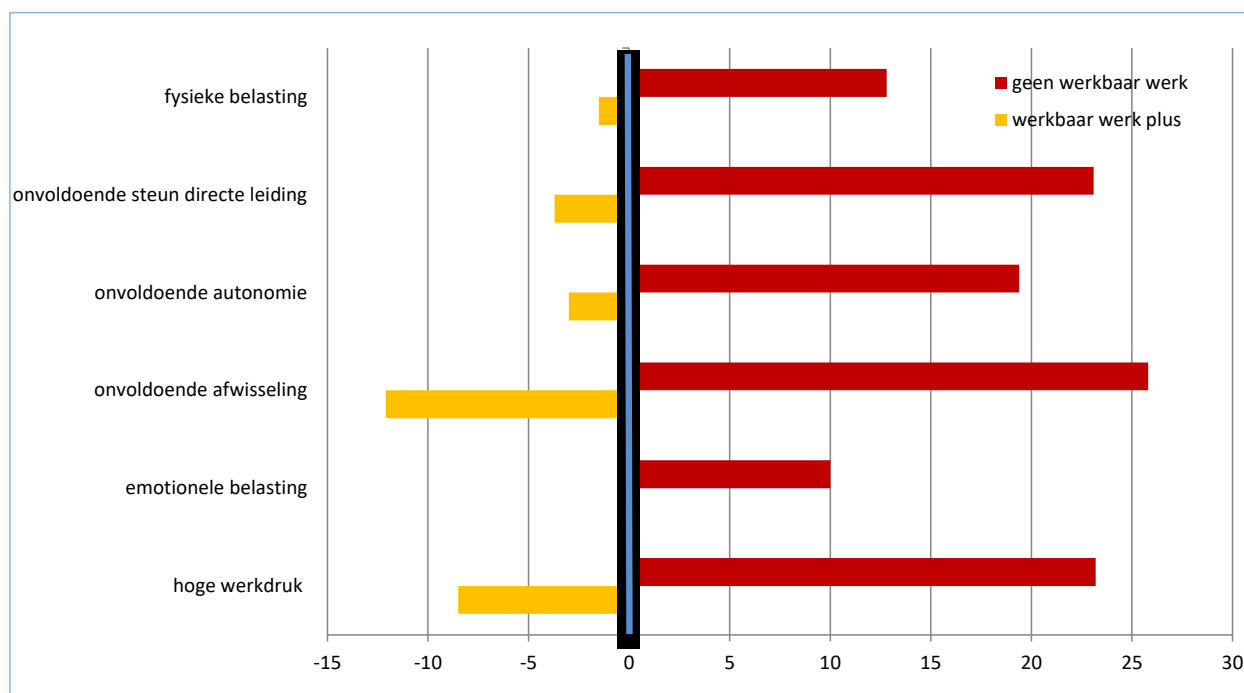
Van de werknemers uit de transportsector met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met emotionele belasting, onvoldoende afwisseling en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding. Voor hoge werkdruk, onvoldoende autonomie en fysiek belastend werk ligt dit aandeel boven de 10%.

**Figuur 38: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, transportsector, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de transportsector zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie* in de transportsector?

**Figuur 39: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, transportsector, 2004-2016**



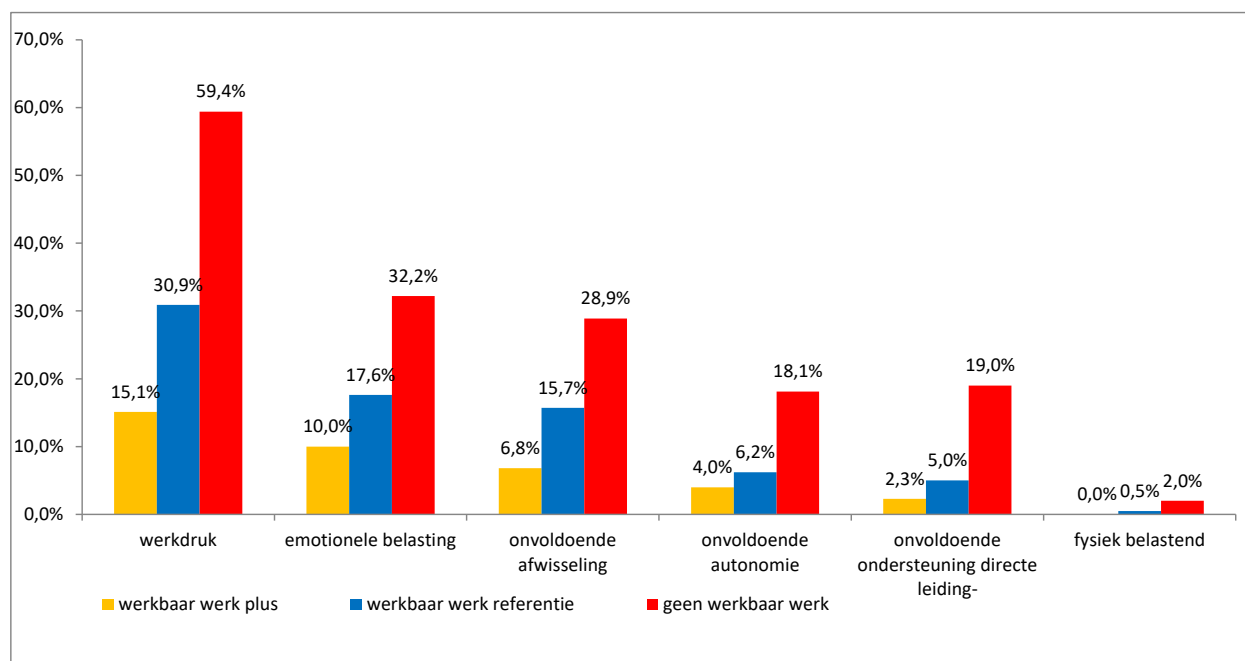
Voor emotionele belasting, onvoldoende autonomie en fysieke belasting verschilt het aandeel bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant

Op het vlak van onvoldoende afwisseling wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Hoge werkdruk komt op de tweede plaats. Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen beperkt (minder dan vijf procentpunt).

#### 4.3.4 Bank- en verzekeringssector

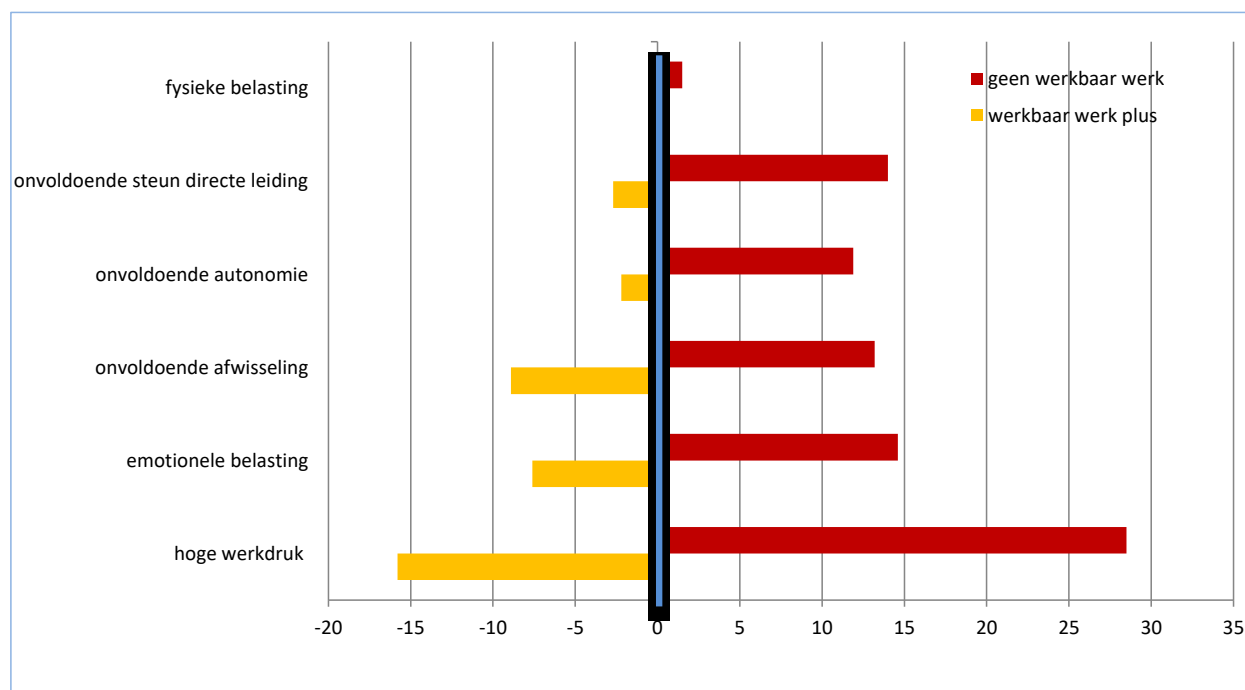
Van de werknemers uit de bank- en verzekeringssector met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Enkel voor hoge werkdruk ligt dit aandeel boven de 10%.

**Figuur 40: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, bank en verzekeringssector, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de bank- en verzekeringssector zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie* bij de bank- en verzekeringssector?

**Figuur 41: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, bank- en verzekeringssector, 2004-2016**



Voor onvoldoende autonomie en fysieke belasting verschilt het aandeel bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant

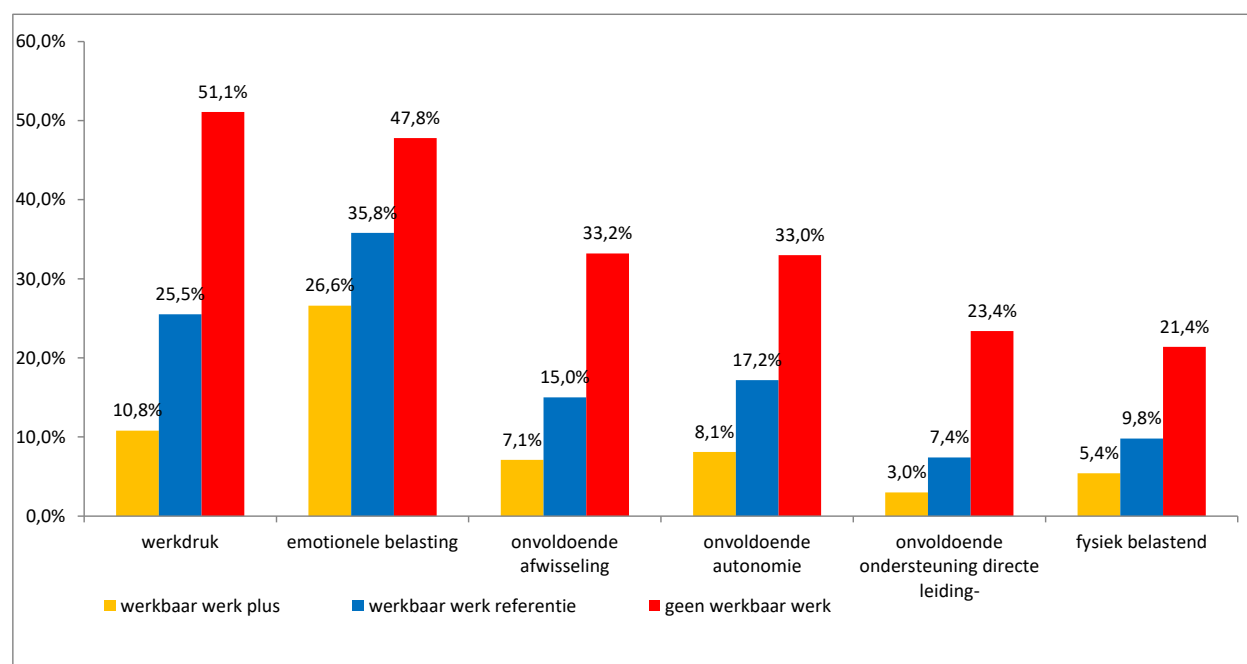
Op het vlak van hoge werkdruk wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Emotionele belasting en onvoldoende afwisseling

volgen (tussen tien en vijf procentpunt verschil). Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen beperkt (minder dan vijf procentpunt).

### 4.3.5 Gezondheids- en welzijnssector

Van de werknemers uit de gezondheids- en welzijnssector met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met onvoldoende afwisseling, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en fysiek belastend werk. Voor hoge werkdruk ligt dit aandeel boven de 10% en voor emotionele belasting loopt dit aandeel op tot 26,6%.

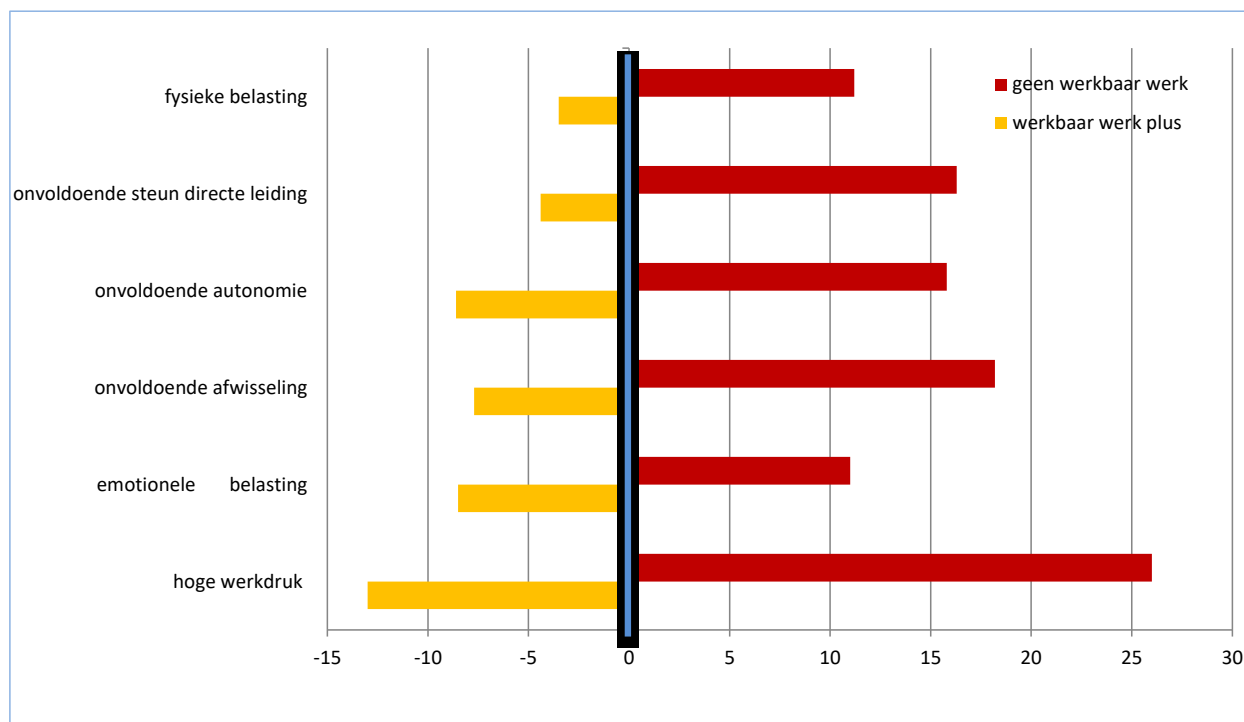
**Figuur 42: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, gezondheids- en welzijnszorg, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de gezondheids- en welzijnssector zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie* uit de gezondheids- en welzijnssector?



**Figuur 43: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, gezondheids- en welzijnssector, 2004-2016**

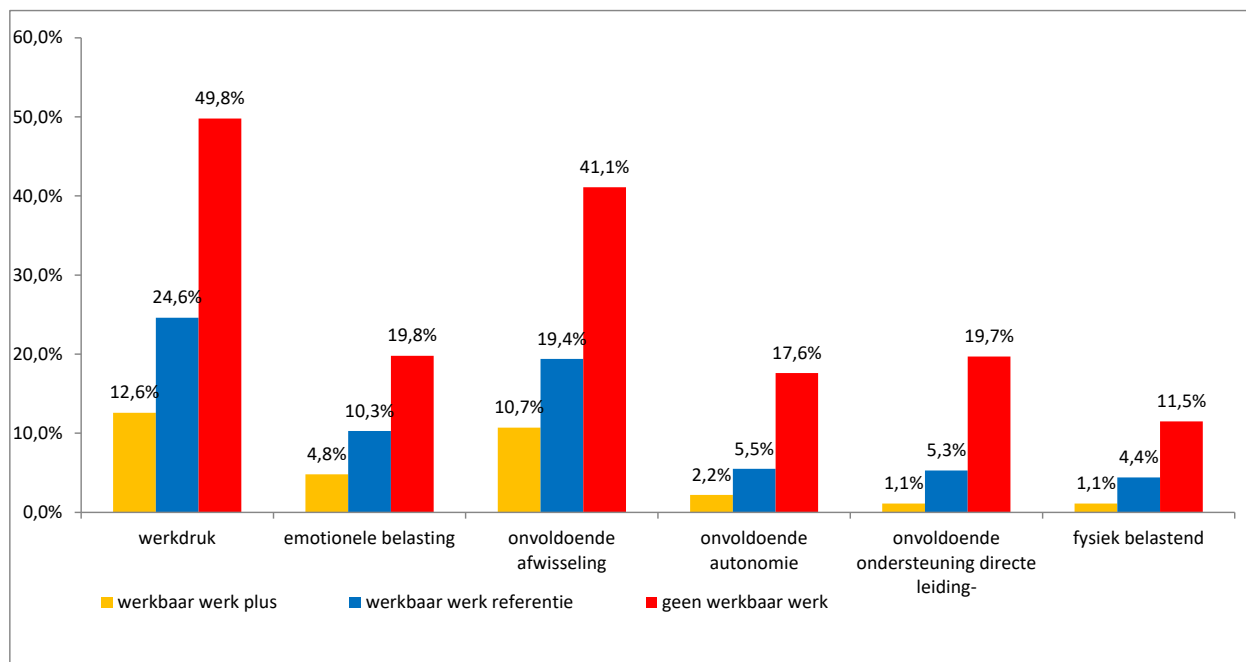


Op het vlak van hoge werkdruk wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt) van werkbaar werk *referentie*. Voor emotionele belasting, onvoldoende afwisseling en onvoldoende autonomie ligt dit verschil tussen vijf en tien procentpunt. Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen beperkt (minder dan vijf procentpunt).

### 4.3.6 Zakelijke dienstverlening

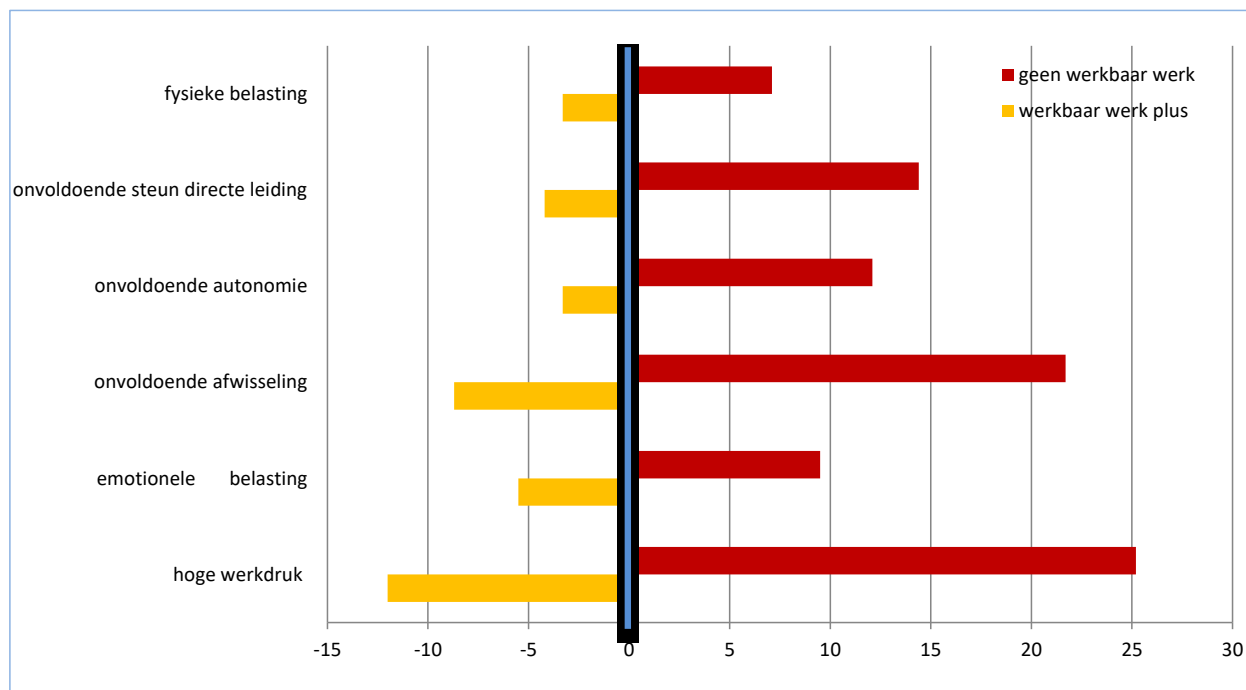
Van de werknemers uit de zakelijke dienstverlening met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Enkel voor hoge werkdruk en onvoldoende afwisseling ligt dit aandeel boven de 10%.

**Figuur 44: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, zakelijke dienstverlening, 2004-2016**



Waarin onderscheidt *werkbaar werk plus* in de zakelijke dienstverlening zich nu het meest, wanneer we vergelijken met *werkbaar werk referentie* uit de zakelijke dienstverlening?

**Figuur 45: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor *werkbaar werk plus* en *geen werkbaar werk* ten aanzien van *werkbaar werk referentie*, WBM, zakelijke dienstverlening, 2004-2016**

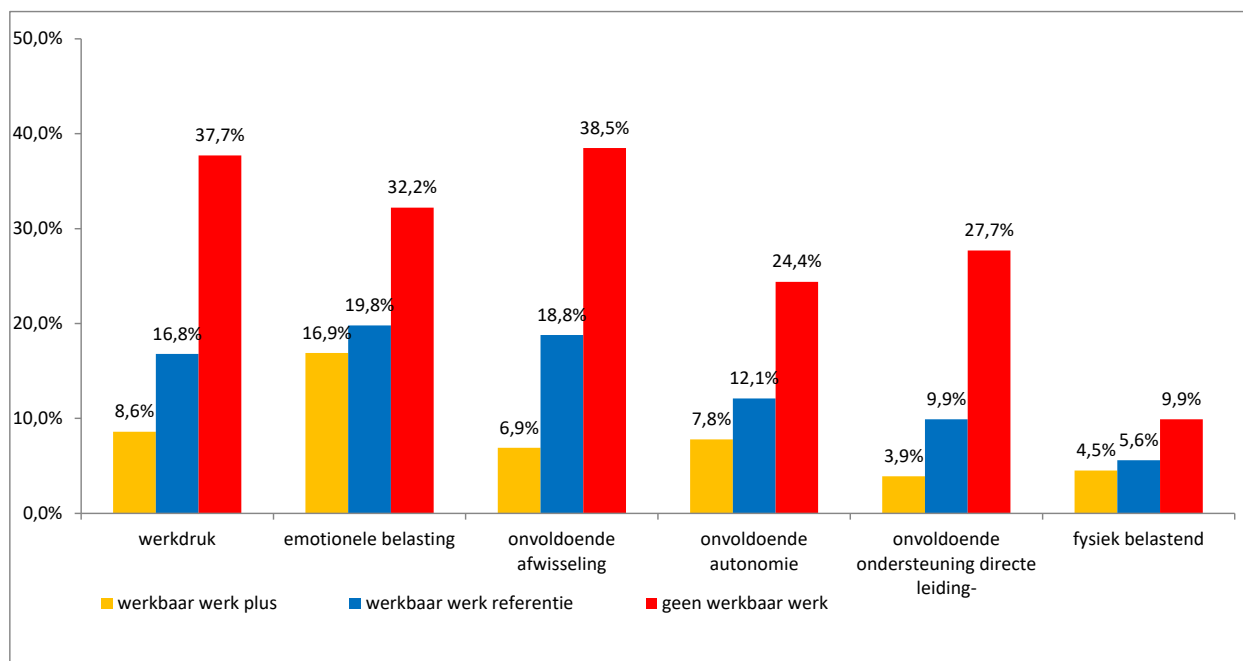


Op het vlak van hoge werkdruk en onvoldoende afwisseling wijken *werkbaar werk plus* jobs het meest af. Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen beperkter.

### 4.3.7 Overheidssector

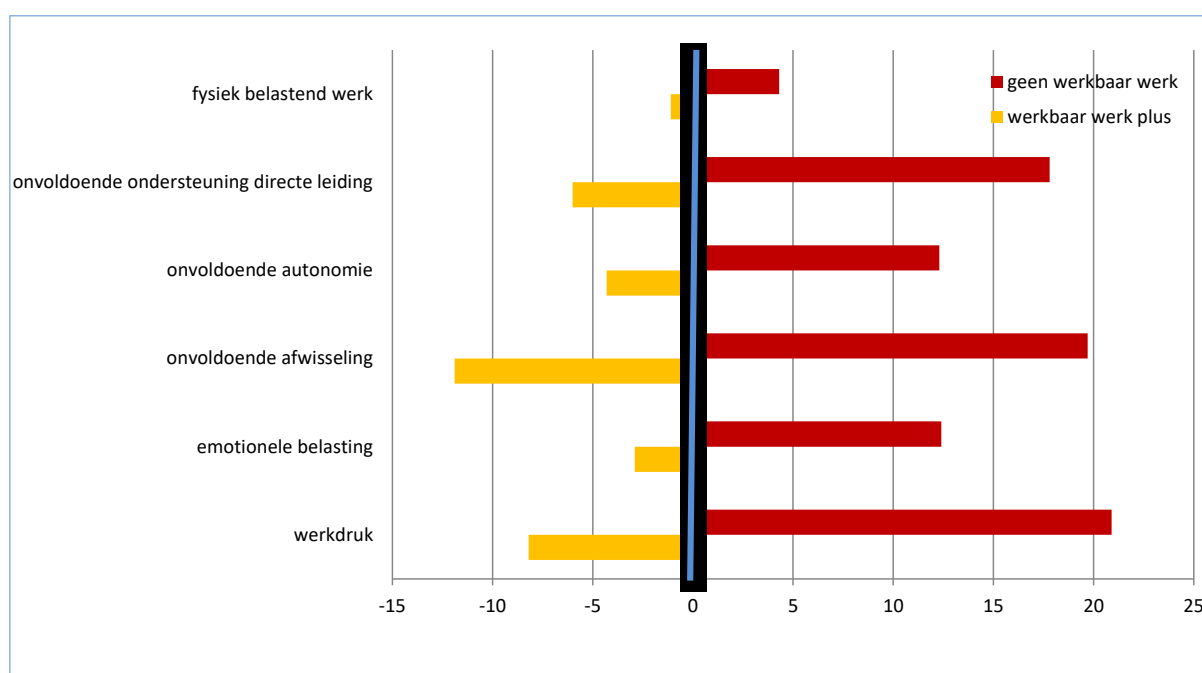
Van de werknemers uit de overheidssector met *werkbaar werk plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Enkel voor emotionele belasting ligt dit aandeel boven de 10%.

**Figuur 46: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, overheidssector, 2004-2016**



Waarin onderscheidt *werkbaar werk plus* in de overheidssector zich nu het meest, wanneer we vergelijken met *werkbaar werk referentie* uit de overheidssector?

**Figuur 47: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor *werkbaar werk plus* en geen *werkbaar werk* ten aanzien van *werkbaar werk referentie*, WBM, overheidssector, 2004-2016**



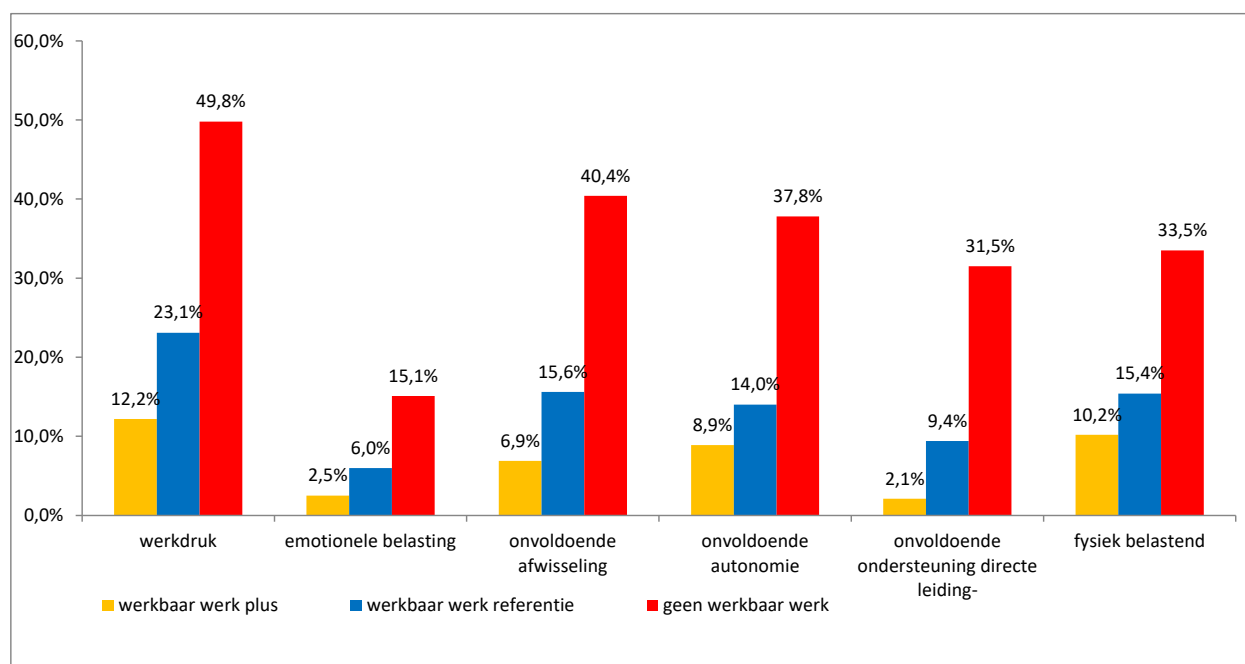
Voor fysieke belasting verschilt het aandeel bij *werkbaar werk plus* en bij *werkbaar werk referentie* niet significant

Op het vlak van onvoldoende afwisseling wijken werkbaar werk *plus* jobs het meest af (meer dan tien procentpunt). Voor hoge werkdruk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding ligt dit verschil tussen tien en vijf procentpunt. Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen beperkt (minder dan vijf procentpunt).

### 4.3.8 Metaalindustrie

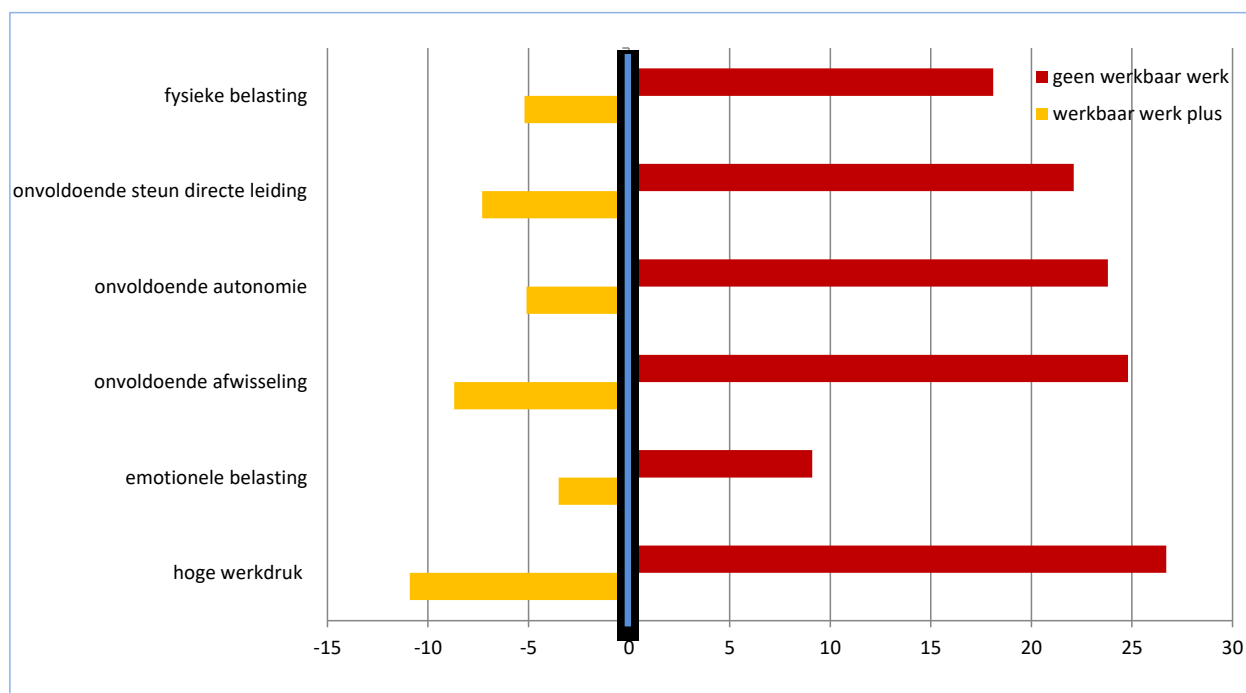
Van de werknemers uit de metaalindustrie met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Enkel voor hoge werkdruk en fysieke belasting ligt dit aandeel boven de 10%.

**Figuur 48: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, metaalindustrie, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de metaalindustrie zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie* uit de metaalindustrie?

**Figuur 49: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, metaalindustrie, 2004-2016**

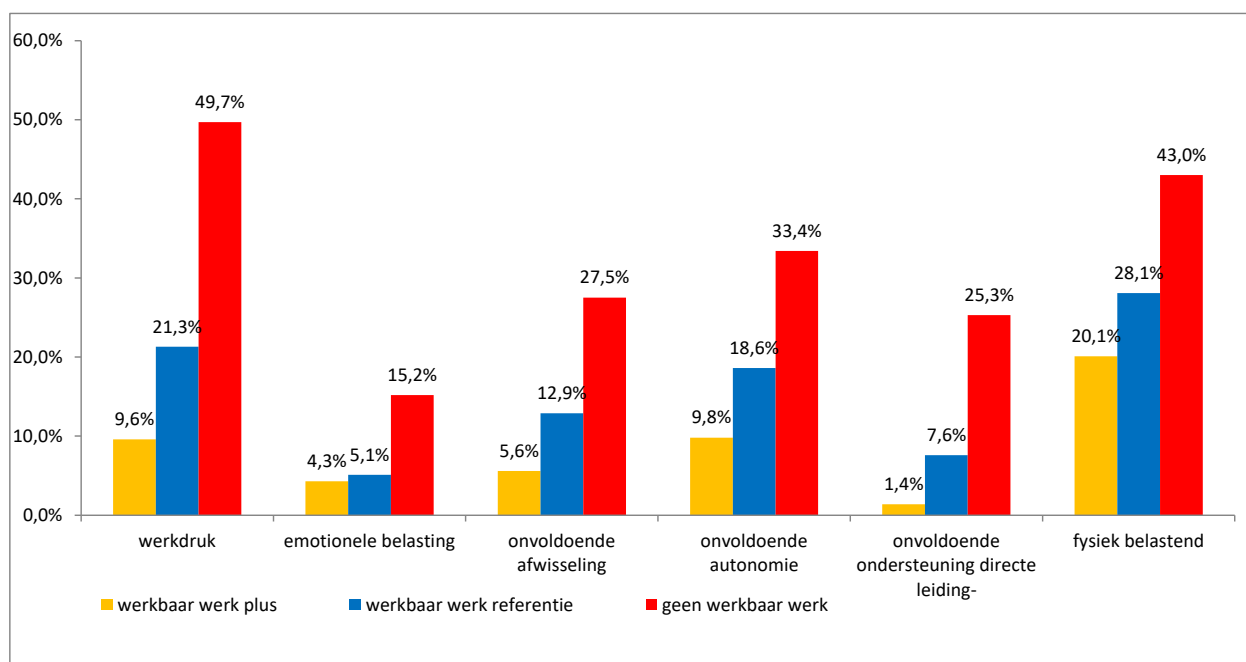


Voor vier van de zes werkbaarheidsrisico's wijken werkbaar werk *plus* jobs tussen vijf en tien procentpunt af van werkbaar werk *referentie*. Voor hoge werkdruk is dit verschil meer dan 10 procentpunt, voor emotionele belasting is dit minder dan vijf procentpunt.

### 4.3.9 Bouwsector

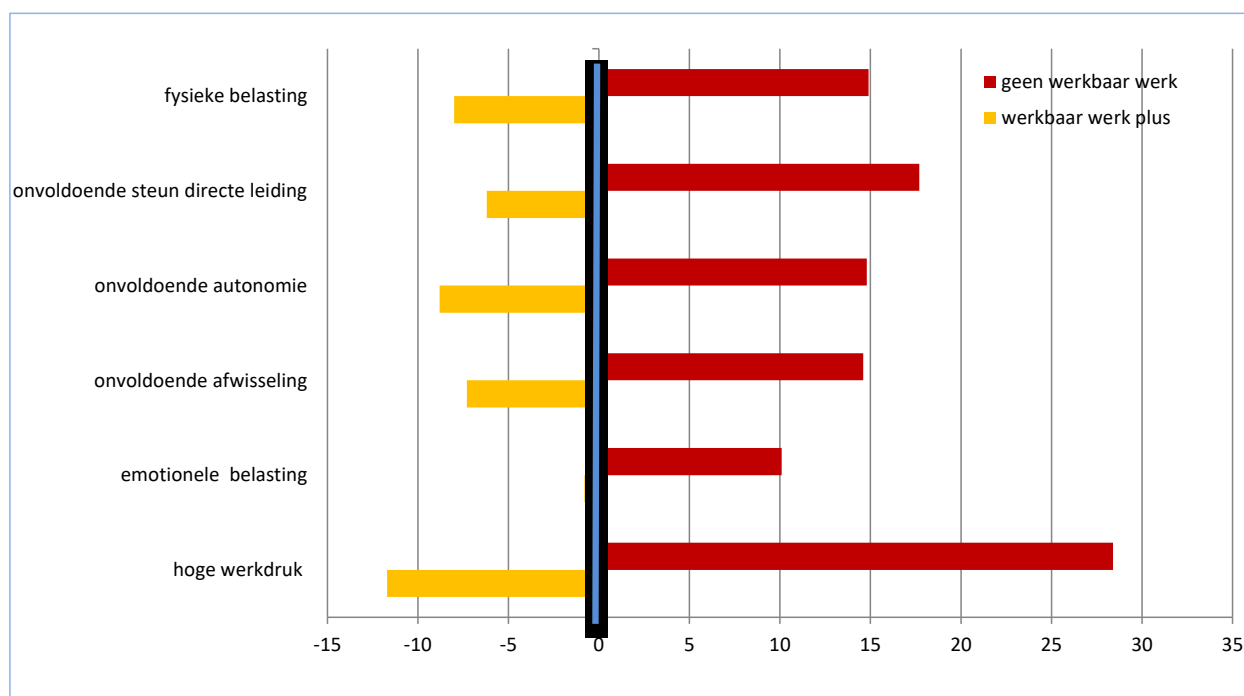
Van de werknemers uit de bouwsector met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Enkel voor fysiek belastend werk ligt dit aandeel boven de 10%.

**Figuur 50: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, bouwsector, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de bouwsector zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie* uit de bouwsector?

**Figuur 51: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, bouwsector, 2004-2016**



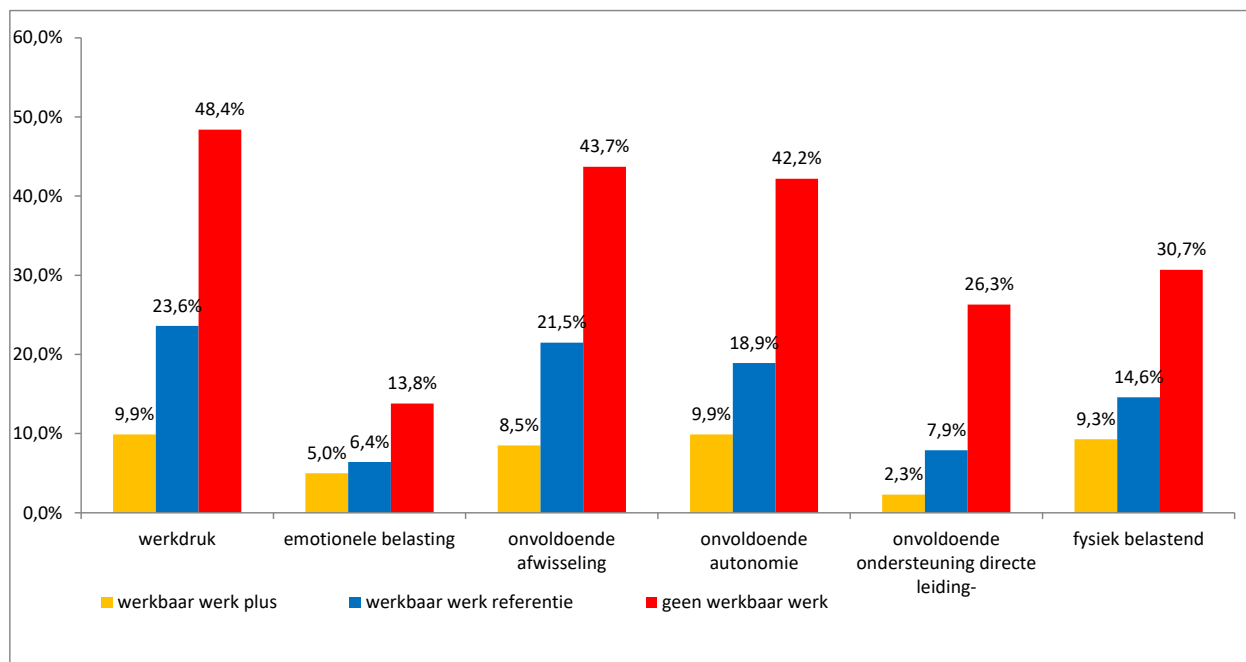
Voor emotionele belasting verschilt het aandeel bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant

Het aandeel met hoge werkdruk bij de werknemers met een werkbaar werk *plus* job wijkt meer dan tien procentpunt af van werkbaar werk *referentie*. Voor onvoldoende afwisseling, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en fysiek belastend werk ligt het verschil tussen beide aandelen tussen vijf en tien procentpunt.

### 4.3.10 Voedingsindustrie

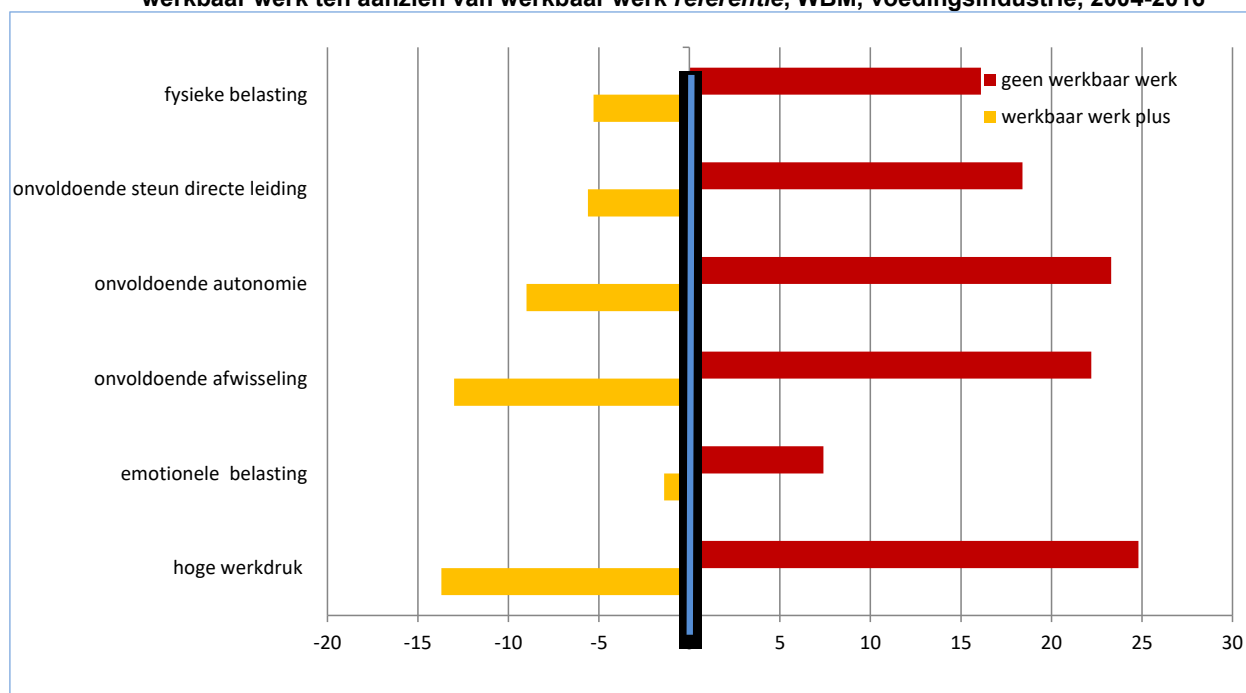
Van de werknemers uit de voedingsindustrie met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Voor geen enkel werkbaarheidsrisico ligt dit aandeel boven de 10%.

**Figuur 52: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, voedingsindustrie, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de voedingsindustrie zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie* uit de voedingsindustrie?

**Figuur 53: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, voedingsindustrie, 2004-2016**



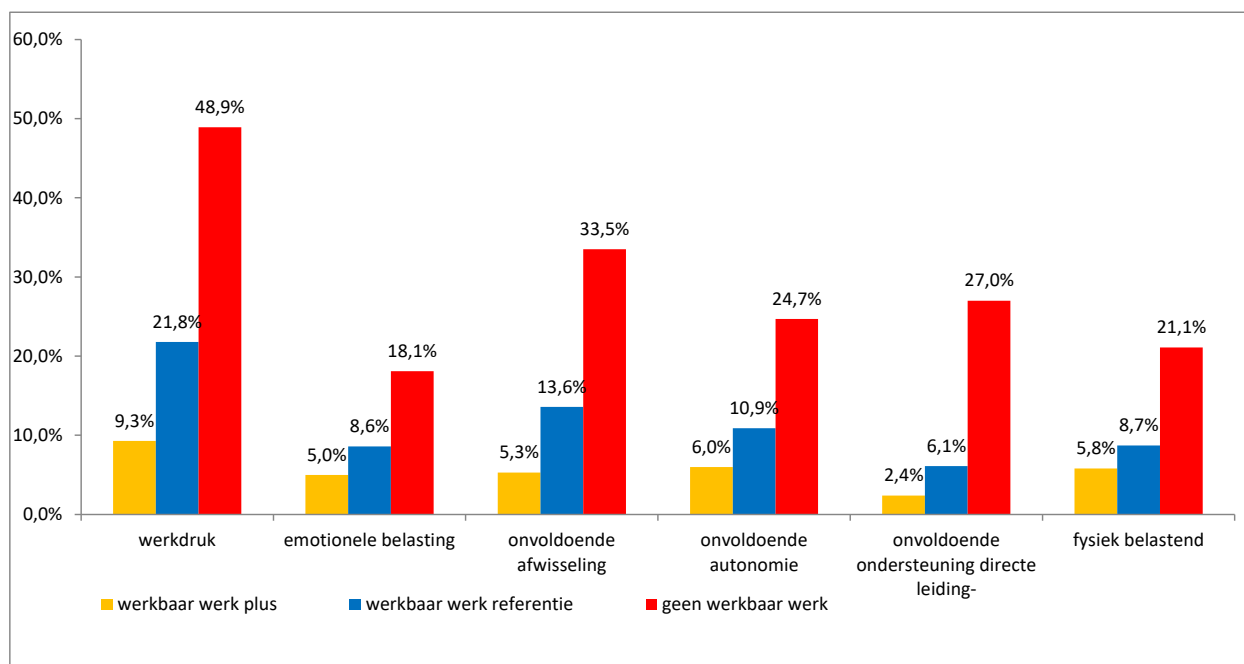
Voor emotionele belasting en fysieke belasting verschilt het aandeel bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant

Het aandeel met hoge werkdruk en onvoldoende afwisseling bij de werknemers met een werkbaar werk *plus* job wijkt meer dan tien procentpunt af van werkbaar werk *referentie*. Voor onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en fysiek belastend werk ligt het verschil tussen beide aandelen tussen vijf en tien procentpunt.

### 4.3.11 Chemische sector

Van de werknemers uit de chemische sector met werkbaar werk *plus* kampt slechts een minderheid met werkbaarheidsrisico's. Voor geen enkel risico ligt dit aandeel boven de 10%.

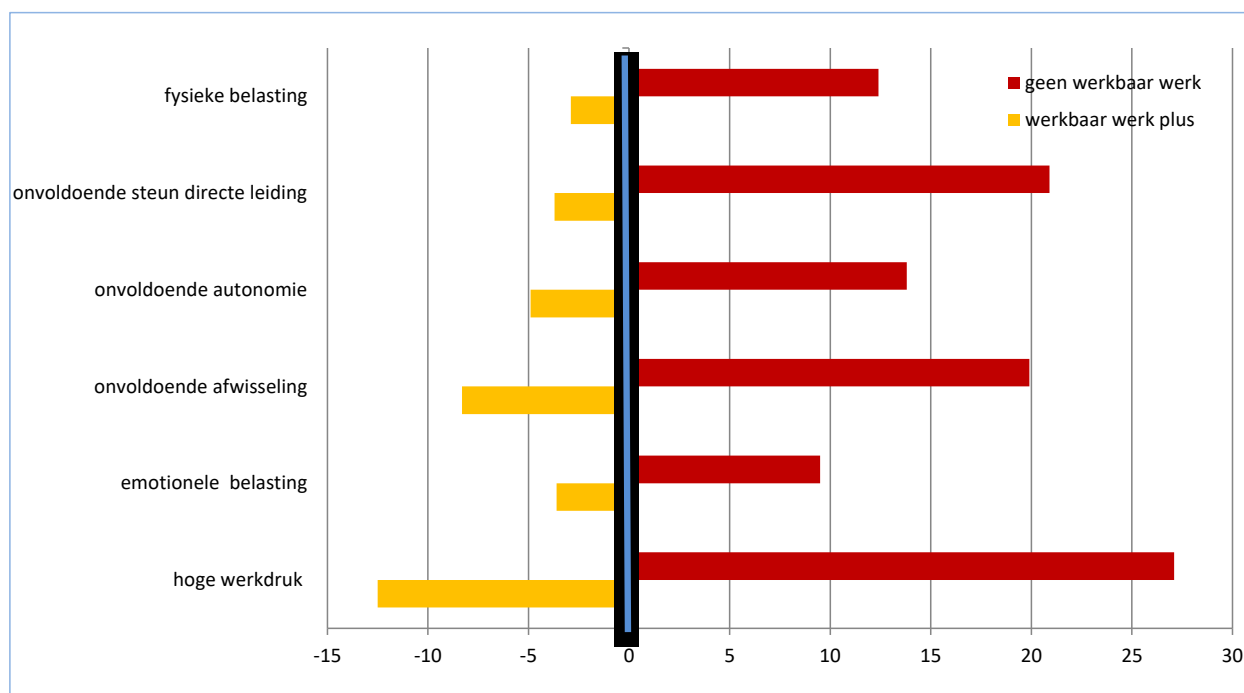
**Figuur 54: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, chemische sector, 2004-2016**



Waarin onderscheidt werkbaar werk *plus* in de chemische sector zich nu het meest, wanneer we vergelijken met werkbaar werk *referentie* uit de chemische sector?



**Figuur 55: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, chemische sector, 2004-2016**






Voor fysieke belasting verschilt het aandeel bij werkbaar werk *plus* en bij werkbaar werk *referentie* niet significant




Voor hoge werkdruk is het verschil het grootst (meer dan tien procentpunt). Voor onvoldoende afwisseling wijken werkbaar werk *plus* jobs tussen vijf en tien procentpunt af van werkbaar werk *referentie*. Voor de andere werkbaarheidsrisico's is dit verschil minder dan vijf procentpunt.

#### 4.3.12 Samenvattende tabellen sectoren

De analyse van de werkbaarheidsrisico's (hoge werkdruk, emotionele belasting, onvoldoende afwisseling in het werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en fysiek belastend werk) voor werknemers in werkbaar werk *plus* jobs wordt voor de verschillende sectoren samengevat in onderstaande twee tabellen:



- Het aandeel problematisch. Voor de voorstelling van het aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's worden drie kleuren gebruikt:

  -  indien dit aandeel kleiner of gelijk is aan 10%
  -  indien dit aandeel ligt tussen de 10% en de 25%
  -  indien dit aandeel 25% of meer is.
  
- De afwijking in procentpunt van het aandeel problematisch bij werkbaar werk *plus* ten aanzien van aandeel problematisch bij werkbaar werk *referentie*. Voor de voorstelling van deze afwijking wordt volgend onderscheid gemaakt:

  -  ten hoogste vijf procentpunt verschil: prevalentie risicofactor verschilt weinig tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* (beperkt aandachtspunt).
  -  tussen vijf en tien procentpunt verschil: prevalentie risicofactor verschilt matig tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* (matig aandachtspunt).
  -  tien of meer procentpunt verschil: prevalentie risicofactor verschilt veel tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie* (belangrijk aandachtspunt).

De veronderstelling is dat hoe groter het procentpunt verschil voor een bepaald werkbaarheidsrisico, hoe meer potentieel werken aan een bepaald werkbaarheidsrisico biedt om te komen tot werkbaar werk *plus*. We beschouwen dus de werkbaarheidsrisico's die veel minder voorkomen bij werkbaar werk *plus* ten aanzien van werkbaar werk *referentie* als de werkbaarheidsrisico's waar reële verbetering mogelijk is en schuiven ze naar voor als aandachtspunten om te komen tot meer werkbaar werk *plus*.

Figuur 56: Overzichtstabel sectoren aandeel problematisch voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus*, WBM, 2004-2016

	aandeel problematisch werkbaar werk <i>plus</i>					
	hoge werkdruk	emotionele belasting	onvoldoende afwisseling	onvoldoende autonomie	onvoldoende steun directe leiding	fysieke belasting
Vlaanderen						
groot en kleinhandel						
onderwijssector						
transportsector						
bank- en verzekeringssector						
gezondheids- en welzijnssector						
zakelijke dienstverlening						
overheidssector						
metaalindustrie						
bouwsector						
voedingsindustrie						
chemische sector						
	Legende  aandeel problematisch is kleiner of gelijk aan 10%  aandeel problematisch ligt tussen 10% en 25%  aandeel problematisch is groter of gelijk aan 25%					

Figuur 57: Overzichtstabel sectoren procentpunt afwijking aandeel problematische werkkenmerken tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie*, WBM, 2004-2016

	procentpunt afwijking tussen werkbaar werk <i>plus</i> en werkbaar werk <i>referentie</i>					
	hoge werkdruk	emotionele belasting	onvoldoende afwisseling	onvoldoende autonomie	onvoldoende steun directe	fysieke belasting
<b>Vlaanderen</b>						
groot en kleinhandel						
onderwijssector						
transportsector						
bank- en verzekeringssector						
gezondheids- en welzijnssector						
zakelijke dienstverlening						
overheidssector						
metaalindustrie						
bouwsector						
voedingsindustrie						
chemische sector						
		belangrijk aandachtspunt (procentpunt verschil is groter of gelijk aan 10)				
		tweede orde aandachtspunt (procentpunt verschil ligt tussen 5 en 10)				
		beperkt aandachtspunt (procentpunt verschil is kleiner of gelijk aan 5)				
wanneer de vakjes niet zijn ingevuld is het verschil tussen werkbaar werk <i>plus</i> en werkbaar werk <i>referentie</i> niet significant						

## Referentielijst

Bourdeaud'hui, F., & Vanderhaeghe, S. (2015). *Werkbaar werk plus. Koplopers werkbaar werk in de kijker, een analyse op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor bij Vlaamse werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10363>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10915>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11126>

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

Van Veldhoven, M., Meijman, T., Broersen, J. & Fortuin, R. (2002). *Handleiding VBBA*. Amsterdam: SKB Vragenlijst Services.

# Lijst met figuren en tabellen

## Figuren

Figuur 1:	Werkbaarheidsgraad werknemers 2004-2016.....	10
Figuur 2:	Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016 .....	13
Figuur 3:	Evolutie aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid, WBM, 2004-2016 ..	14
Figuur 4:	Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en beroepsgroep, WBM, 2016 15	
Figuur 5:	Aandeel werknemers naar met werkbaar werk plus naar beroepsgroep, WBM, 2016 15	
Figuur 6:	Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en geslacht, WBM, 2016 .....	16
Figuur 7:	Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en leeftijd, WBM, 2016 .....	17
Figuur 8:	Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en sector, WBM, 2016 .....	19
Figuur 9:	Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en ondernemingsomvang, WBM, 2016	19
Figuur 10:	Aandeel werknemers naar mate van werkbaarheid en dienstomvang, WBM, 2016 20	
Figuur 11:	Verloopintentie naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016 .....	21
Figuur 12:	Werken tot het pensioen naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016 .....	22
Figuur 13:	Frequent ziekteverzuim naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016.....	23
Figuur 14:	Langdurig ziekteverzuim naar mate van werkbaarheid, WBM, 2016 .....	24
Figuur 15:	Leeswijzer Afwijking aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's voor geen werkbaar werk en werkbaar werk <i>plus</i> ten aanzien van werkbaar werk referentie .....	26
Figuur 16:	Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, Vlaanderen, 2004-2016 .....	27
Figuur 17:	Procentpunt afwijking van aandeel voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk <i>plus</i> en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk <i>referentie</i> , WBM, Vlaanderen, 2004-2016.....	28
Figuur 18:	Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, kortgeschoolde arbeiders, 2004-2016.....	29
Figuur 19:	Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk <i>plus</i> en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk <i>referentie</i> , WBM, kortgeschoolde arbeiders, 2004-2016 .....	29
Figuur 20:	Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, geschoolde arbeiders, 2004-2016.....	30
Figuur 21:	Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk <i>plus</i> en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk <i>referentie</i> , WBM, geschoolde arbeiders, 2004-2016 .....	31

Figuur 22: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, uitvoerende bedienden, 2004-2016 ..... 32

Figuur 23: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, uitvoerende bedienden, 2004-2016 ..... 32

Figuur 24: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, middenkaders/professionals, 2004-2016 ..... 33

Figuur 25: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, middenkaders/professionals, 2004-2016 ..... 34

Figuur 26: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, kaders/directie, 2004-2016 ..... 35

Figuur 27: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, kaders/directie, 2004-2016 35

Figuur 28: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, zorgmedewerkers, 2004-2016 ..... 36

Figuur 29: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, zorgmedewerkers, 2004-2016 37

Figuur 30: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, onderwijsmedewerkers, 2004-2016 ..... 38

Figuur 31: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, onderwijsmedewerkers, 2004-2016 ..... 38

Figuur 32: Overzichtstabel beroepsgroepen aandeel problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus*, WBM, 2004-2007-2010-2013-2016 ..... 40

Figuur 33: Overzichtstabel beroepsgroepen procentpunt afwijking aandeel problematische werkkenmerken tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie*, WBM, 2004-2016 ... 41

Figuur 34: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, groot- en kleinhandel, 2004-2016 ..... 42

Figuur 35: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, groot- en kleinhandel, 2004-2016 ..... 43

Figuur 36: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, onderwijssector, 2004-2016 ..... 44

Figuur 37: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, onderwijssector, 2004-2016 44

Figuur 38: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, transportsector, 2004-2016 ..... 45

Figuur 39: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, transportsector, 2004-2016 46

Figuur 40: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, bank en verzekeringssector, 2004-2016 ..... 47

Figuur 41: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, bank- en verzekeringssector, 2004-2016 ..... 47

Figuur 42: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, gezondheids- en welzijnszorg, 2004-2016 ..... 48

Figuur 43: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, gezondheids- en welzijnssector, 2004-2016 ..... 49

Figuur 44: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, zakelijke dienstverlening, 2004-2016 ..... 50

Figuur 45: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, zakelijke dienstverlening, 2004-2016 ..... 50

Figuur 46: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, overheidssector, 2004-2016 ..... 51

Figuur 47: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, overheidssector, 2004-2016 51

Figuur 48: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, metaalindustrie, 2004-2016 ..... 52

Figuur 49: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, metaalindustrie, 2004-2016 53

Figuur 50: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, bouwsector, 2004-2016 ..... 53

Figuur 51: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, bouwsector, 2004-2016 54

Figuur 52: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, voedingsindustrie, 2004-2016 ..... 55

Figuur 53: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, voedingsindustrie, 2004-2016 55

Figuur 54: Aandeel problematisch voor de verschillende werkbaarheidsrisico's naar mate van werkbaarheid, WBM, chemische sector, 2004-2016 ..... 56



Figuur 55: Procentpunt afwijking voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus* en geen werkbaar werk ten aanzien van werkbaar werk *referentie*, WBM, chemische sector, 2004-2016 57

Figuur 56: Overzichtstabel sectoren aandeel problematisch voor problematische werkkenmerken voor werkbaar werk *plus*, WBM, 2004-2016 ..... 59

Figuur 57: Overzichtstabel sectoren procentpunt afwijking aandeel problematische werkkenmerken tussen werkbaar werk *plus* en werkbaar werk *referentie*, WBM, 2004-2016 ... 60

## Tabellen

Tabel 1: Indicering van werkbaar werk *plus* ..... 11

Tabel 2: Cut-off's voor werkbaar werk *plus* ..... 11

Tabel 3: Aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* naar geslacht en beroepsgroep, WBM, 2016 17

Tabel 4: Aandeel werknemers met werkbaar werk *plus* naar leeftijd en beroepsgroep, WBM, 2016 18

## Bijlage 1: Indicering van werkbaar werk *plus*

	2004	2013	2016
werkbaar werk plus	19,8%	17,9%	16,3%
werkbaar werk referentie ( minstens één indicator geen koploper)	32,5%	36,7%	34,7%
één werkbaarheidsindicator geen koploper	20,2%	19,8%	17,6%
werk-privé geen koploper	6,7%	5,6%	4,8%
leermogelijkheden geen koploper	8,6%	6,3%	5,1%
plezier in werk geen koploper	2,4%	6,1%	5,6%
herstelbehoefte geen koploper	2,5%	1,8%	2,1%
twee werkbaarheidsindicatoren geen koploper	9,0%	12,0%	11,7%
werk-privé en leermogelijkheden geen koploper	1,9%	1,3%	1,1%
werk-privé en motivatie geen koploper	0,9%	2,3%	2,1%
werk-privé en herstelbehoefte geen koploper	2,8%	2,4%	2,3%
leermogelijkheden en motivatie geen koploper	2,1%	4,1%	4,0%
leermogelijkheden en herstelbehoefte geen koploper	0,8%	0,5%	0,6%
motivatie en herstelbehoefte geen koploper	0,5%	1,4%	1,6%
drie werkbaarheidsindicatoren geen koploper	2,7%	4,1%	4,4%
werk-privé, leermogelijkheden en motivatie geen koploper	0,7%	1,1%	0,9%
werk-privé, leermogelijkheden en herstelbehoefte geen koploper	1,0%	0,6%	0,5%
werk-privé, motivatie en herstelbehoefte geen koploper	0,6%	1,5%	2,0%
leermogelijkheden, motivatie en herstelbehoefte geen koploper	0,4%	0,9%	1,0%
vier werkbaarheidsindicatoren geen koploper	0,4%	0,9%	0,9%
werk-privé, leermogelijkheden, motivatie en herstelbehoefte geen koploper	0,4%	0,9%	0,9%
geen werkbaar werk	47,7%	45,4%	49,0%
	100,0%	100,0%	100,0%