

# Informatiedossier

## Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013

Brussel, september 2013



# Vlaamse Werkbaarheidsmonitor

## loontrekkenden 2013

Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt,  
evolutie 2004-2007-2010-2013

Een onderzoek van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen – Stichting  
Innovatie & Arbeid

met steun van het Europees Sociaal Fonds

ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen  
van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en  
door te investeren in menselijke hulpbronnen

Met dank aan:

Het Europees Sociaal Fonds voor de cofinanciering van het onderzoeksproject  
Alle collega's wetenschappelijk medewerkers van de SERV / Stichting Innovatie & Arbeid die aan het  
project meegewerkt hebben,  
de SERV administratieve ondersteuning, drukkerij en documentalisten

© bij SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

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

Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid  
**WD/2013/5147/3**

# Inhoud

De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor .....	5
1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid? .....	5
2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor? .....	6
3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten? .....	6
4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?.....	6
5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors? .....	7
Inleiding .....	8
<b>Hoofdstuk 1 : Indicatoren voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor .</b>	<b>9</b>
1. Conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren .....	9
2. Meettechniek .....	10
3. Grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor .....	11
<b>Hoofdstuk 2 : Onderzoekspopulatie, survey-ontwerp, steekproef en representativiteit van de onderzoeksresultaten .....</b>	<b>15</b>
1. Onderzoekspopulatie en survey-ontwerp.....	15
2. Organisatie van de enquête.....	17
3. Respons, kwaliteit van de respons en controle van de gerealiseerde steekproef.....	17
4. Conclusies voor de representativiteit van de werkbaarheidsmonitor 2013 .....	18
<b>Hoofdstuk 3 :Werkbaar werk in Vlaanderen 2004-2013.....</b>	<b>20</b>
1. Werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013 .....	20
2. Risico-indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013 .....	24
<b>Hoofdstuk 4 : Samenvatting.....</b>	<b>27</b>
Summary.....	29
Referentielijst .....	31
Bijlagen bij het informatiedossier Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2010. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007-2010-2013.....	32
Bijlage 1: Werkbaarheidsgraad Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013 .....	35

<b>Bijlage 2:</b>	<b>Werkbaarheidsindicatoren Vlaamse arbeidsmarkt, 2004-2013.....</b>	<b>40</b>
<b>Bijlage 3:</b>	<b>Risico-indicatoren Vlaamse arbeidsmarkt, 2004-2013 .....</b>	<b>48</b>

# De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

## 1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering hebben er een prioriteit van gemaakt om meer mensen langer aan het werk te houden. De zogenaamde werkzaamheidsgraad moet verhogen. Dit was al afgesproken in het Pact van Vilvoorde en dit engagement is herhaald in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 dat op 19 januari 2009 werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de Verenigde Verenigingen.

Het is echter niet evident dat mensen langer aan het werk zullen blijven. Het zal heel wat inspanningen vergen van de overheid, de sociale partners, maar ook van werkgevers en werknemers om deze doelstelling te bereiken. Een hulpmiddel om de doelstelling te halen is een zodanig werkklimaat scheppen dat langer werken aantrekkelijk wordt maakt. Daarom hebben de sociale partners en de Vlaamse Regering in datzelfde Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 ook afgesproken dat zal gestreefd worden naar een verhoging van de kwaliteit van de arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is. Tussen 2004 en 2013 verhoogde de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52,3% naar 54,6%. In de periode 2007-2010 bleef de werkbaarheidsgraad voor zelfstandige ondernemers met 47,7% ongeveer stabiel.

In het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 wordt de doelstelling zo geformuleerd: “Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandigen groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020, en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%.”

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners hebben al met het Pact van Vilvoorde afgesproken elke doelstelling te monitoren.

De werkzaamheidsgraad is gemakkelijk te meten want we beschikken in Vlaanderen via de EAK over statistieken van het aantal tewerkgestelden. Maar om op een geobjectiveerde wijze de kwaliteit van het werk te meten was er bij het afsluiten van het Pact van Vilvoorde in 2001 een leemte. Daarom hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering in 2003 aan de Stichting Innovatie & Arbeid de opdracht gegeven een instrument te maken waarmee de kwaliteit van de arbeid, de werkbaarheid kan gemeten worden. Dat is de Werkbaarheidsmonitor geworden (WBM).

De metingen van de werkbaarheidsmonitors worden mede gefinancierd door het Vlaamse Agentschap van het Europees Sociaal Fonds.

## 2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?

De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de werk-privébalans in evenwicht is.

Kwaliteit van de arbeid komt tot stand in een context waarin een hele reeks factoren een rol spelen. De werkbaarheidsmonitor kijkt naar mogelijke sleutels op de werkplek zelf om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze sleutels zijn: de werkdruk (heeft te maken met werktempo, tijdslimieten), de emotionele belasting (vooral belangrijk bij zogenaamde contactberoepen zoals verpleging, onderwijs, klantendiensten), de afwisseling in het werk, de autonomie in het werk (de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het werk), de mate waarin men door zijn of haar directe leiding wordt ondersteund en tenslotte de arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico's).

Het is duidelijk dat de werkbaarheidsmonitor enkel die aspecten in kaart brengt die rechtstreeks gebonden zijn aan de werkplek of functie. We zijn er ons van bewust dat ook andere arbeids- en niet-arbeidsgebonden factoren een rol spelen. Zo wordt bijvoorbeeld de werk-privébalans ook beïnvloed door de persoonlijke thuissituatie, de vrijetijdsbesteding, of is het welbevinden op het werk ook afhankelijk van loon- en arbeidsvoorwaarden. Maar deze factoren vallen buiten de scope van de monitor.

## 3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?

Voor de WBM-meting is bewust gekozen voor een anonieme schriftelijke bevraging van een representatief staal van 'werkende Vlamingen'. In 2013 werd de steekproef voor werknemers verdubbeld tot 40.000 eenheden en die van zelfstandige ondernemers tot 12.000 eenheden. De bevraging gebeurt via een schriftelijke enquête. De vragenlijst bestaat voor een groot gedeelte uit zogenaamde 'vragenbatterijen'. Een vragenbatterij is een samenhangend geheel van vragen over één aspect, bijvoorbeeld 'vermoeidheid'. De Stichting Innovatie & Arbeid heeft deze vragen (mits toelating) overgenomen uit al bestaande vragenlijsten die in binnen- en buitenland uitvoerig zijn getest op hun betrouwbaarheid en validiteit.

Er zijn al vier metingen voor werknemers uitgevoerd (2004, 2007, 2010, 2013) en drie voor zelfstandigen (2007-2010-2013). Deze driejaarlijkse meting zal ook in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 voortgezet worden (dus in 2016, 2019).

## 4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?

De WBM is een meetinstrument. De resultaten van de WBM-metingen geven inzicht in bepaalde kenmerken van onze arbeid op regionaal en sectoraal vlak. Het uitdrukken van die kenmerken in cijfers, scores, heeft voordelen maar ook beperkingen. Belangrijkste voordeel is de vergelijkbaarheid over de verschillende metingen heen. Belangrijkste beperking is dat de complexiteit van de realiteit geconcentreerd wordt in 4 kengetallen, maar dit is eigen aan monitoring.

Het verhogen van werkzaamheid én werkbaarheid zal een inspanning vereisen van alle actoren en betrokkenen op alle niveaus. Sociale partners kunnen natuurlijk niet op alle aspecten invloed uitoefenen. Specifiek rond de kwaliteit van de arbeid zijn hun beïnvloedingsmogelijkheden evenwel directer en groter. De WBM is net op dit domein een hulpmiddel. Hij biedt aan de Vlaamse sociale partners cijfermateriaal tot nadenken over hoe kan gesleuteld worden aan de kwaliteit van de arbeid, aan een hogere werkbaarheid en daardoor aan een hogere werkzaamheid.

De meeste data zijn online interactief beschikbaar op de portaalsite [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be).

Daarop is ook een Toolbox beschikbaar met inspirerende voorbeelden en instrumenten om rond de verschillende aspecten van werkbaarheid aan de slag te gaan op organisatieniveau.

De Vlaamse regering maakt een budget vrij om sectoren te steunen in acties die opgezet worden om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Deze concrete en resultaatgerichte acties (die niet overlappen met reguliere acties uit de huidige sectorconvenants) worden opgenomen in sectorale actieplannen werkbaarheid die als addenda aan de sectorconvenants worden toegevoegd. De sectorale actieplannen hebben als doel te komen tot een verbetering op minimum één van volgende terreinen, namelijk werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

## 5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?

In zowat alle landen van de Europese Unie, maar ook ver daarbuiten worden enquêtes of metingen rond gelijkaardige thema's georganiseerd. In heel wat gevallen zijn ook daar de overheid en de sociale partners de initiatiefnemers. De Vlaamse WBM is trouwens deels samengesteld uit in het buitenland al jarenlang gevalideerde meetinstrumenten zoals de Nederlandse ARBO-monitor Werkdruk en Stress.

Ook de Europese Commissie hecht veel belang aan de thematiek van kwaliteit van de arbeid. Ze heeft er een apart agentschap voor opgericht, het European Agency for Safety and Health at Work (het OSHA in Bilbao). Op hun website <http://agency.osha.eu.int> vind je een overvloed aan verwijzingen naar metingen en monitoring-instrumenten in de Europese Unie.

Ook de European Foundation for the Improvement of Working and Living Condition (in Dublin) hecht in haar onderzoeken veel belang aan deze thematiek, zie op [www.eurofound.eu](http://www.eurofound.eu).

Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor is te vinden op de website [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

# Inleiding

Voorliggend informatiedossier rapporteert de resultaten van de meting van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2013 en vergelijkt deze met de bevindingen van de vorige werkbaarheidsmetingen. Centraal staat de evolutie van de vier werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans) en de zes risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning leiding, arbeidsomstandigheden).

De werkbaarheidsmonitor is het resultaat van de afspraken tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het kader van het pact van Vilvoorde (21 november 2001). In dit Pact hebben de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners zich geëngageerd om op middellange termijn substantiële stappen vooruit te zetten op de weg naar meer arbeidskwaliteit. In 2005 hebben ze dit engagement bevestigd bij de actualisering van het pact (VESOC, 2005). In januari 2009 tenslotte, hebben de sociale partners, de Verenigde Verenigingen en de Vlaamse regering voor 5 domeinen 20 ambitieuze doelstellingen geformuleerd waarmee Vlaanderen haar toekomst wil voorbereiden en tegen 2020 op economisch, op sociaal en op ecologische vlak een topregio wil zijn (Pact 2020). De werkbaarheidsgraad voor werknemers wil men zien stijgen tot minstens 60% in 2020.

Om de realisatie van deze doelstelling op te volgen heeft de SERV zich geëngageerd om een driejaarlijks een werkbaarheidsmeting uit te voeren. Inmiddels werden vier metingen uitgevoerd, een nulmeting in 2004 en vervolgmetingen in 2007, 2010 en 2013. De resultaten van de eerste drie metingen zijn uitgebreid gerapporteerd in verschillende informatiedossiers, beroepdossiers, sectordossiers en technische nota's. Een aantal specifieke thema's kwamen aan bod in focussen. De lezer vindt alle informatie op de website [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be).

Voorliggend informatiedossier is opgedeeld in drie hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk beschrijft op een beknopte wijze het WBM-meetsysteem. Uitgebreide rapportering hierover is te vinden in het informatiedossier van de nulmeting (Bourdeaud'hui, 2004).

Het tweede hoofdstuk beschrijft de steekproef en de respons van de WBM-metingen. De gerealiseerde steekproeven van de verschillende metingen wordt op een aantal arbeidskenmerken met elkaar vergeleken. Hierover is uitgebreid gerapporteerd in de methodologische nota die te vinden is op de [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be).

Het derde hoofdstuk levert een synthetische kijk op de evolutie van werkbaar werk in Vlaanderen in de periode 2004-2013. De werkbaarheids- en de risico-indicatoren op niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt worden er gepresenteerd. De vastgestelde verschillen worden systematisch gescreend op hun statistische significantie.



# Hoofdstuk 1: Indicatoren voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

De uitbouw van een meetsysteem voor 'werkbaar werk' is uitgebreid gedocumenteerd in het informatiedossier over de nulmeting (Bourdeaud'hui, 2004). Hieronder geven we kort een overzicht van de conceptualisering van werkbaar werk, de gehanteerde meettechniek en de bepaling van de grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor.

## 1. Conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren

Werkbaar werk wordt in de werkbaarheidsmonitor concreet gemaakt aan de hand van **vier centrale indicatoren**: **psychische vermoeidheid** (werkstress), **welbevinden in het werk** (werkbetrokkenheid, motivatie), **leermogelijkheden** (kansen op bijblijven en competentieontwikkeling) en **werk-privé-balans** (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

De **werkbaarheidsgraad** wordt bepaald door een combinatie van de vier centrale werkbaarheidsindicatoren. Hier wordt nagegaan welk deel van de Vlaamse werknemers geen werkbaarheidsproblemen signaleert (werkbaar werk) dan welk deel kampt met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten. De werkbaarheidsgraad wordt gedefinieerd als het aandeel van de Vlaamse werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

**Tabel 1**      **Overzicht werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor**

Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel bij werknemers 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 bijblijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privé-balans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privé-leven</i>

Inzicht in achtergronden en oorzaken van werkbaarheidsknelpunten is vanuit beleidsoogpunt uiteraard relevant, zodat het aangewezen is dat de Vlaamse werkbaarheidsmonitor ook inzoomt op kenmerken van de arbeidssituatie en op die manier - naast de centrale werkbaarheidsindicatoren - een aantal **risico-indicatoren** integreert. Deze indicatoren zijn weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 2**      **Overzicht 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 inconvenïenten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Daarnaast peilt de WBM-meting nog naar een aantal kenmerken van de persoon en de arbeidssituatie. Het betreft onder meer gegevens over geslacht, leeftijd, contracttype (vast, tijdelijk), dienstomvang (voltijds, deeltijds werk), soort job, ondernemingsgrootte en sector. De exacte vraagformulering is te vinden in de methodologische nota.

## 2. Meettechniek

Voor het meten van de vier centrale werkbaarheidsindicatoren en de zes risico-indicatoren is geopteerd voor psychometrische schalen. De argumentatie voor het gebruik van psychometrische schalen (in plaats van enkelvoudige itemvragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan.

In functie van (meet)kwaliteitsbekommernissen en de haalbaarheid van de realisatie van de WBM-meting begin 2004, werd bij de constructie van de vragenlijst uitgegaan van een selectie van modules uit bestaande, gevalideerde instrumenten. Daarbij werd maximaal aansluiting gezocht bij de Nederlandse Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) een gestandaardiseerd meetinstrument dat bij onze noorderburen wordt ingezet ten behoeve van de monitoring van sectorale convenanten (Lebbink, 2002) en sinds 2003 (gedeeltelijk) ook bij de periodieke Arbeidsomstandighedenenquête van de Nederlandse overheid (Smulders, 2004). Deze enquête wordt vanaf 2005 jaarlijks georganiseerd.

Acht van de tien WBM-meetschalen werden geselecteerd uit de VBBA.

Voor drie werkbaarheidsindicatoren werden volgende schalen geselecteerd:

- **psychische vermoeidheid:** VBBA-schaal ‘Herstelbehoefte’
- **welbevinden in het werk:** VBBA-schaal ‘Plezier in het werk’

- **leermogelijkheden:** VBBA-schaal 'Leermogelijkheden'

Voor vijf risico-indicatoren werden volgende schalen ingezet:

- **werkdruk:** VBBA-schaal 'Werktempo en hoeveelheid'
- **emotionele belasting:** VBBA-schaal 'Emotionele belasting'
- **taakvariatie:** VBBA-schaal 'Afwisseling in het werk'
- **autonomie:** VBBA-schaal 'Zelfstandigheid in het werk'
- **ondersteuning directe leiding:** VBBA-schaal 'Relatie directe leiding'.

De resterende werkbaarheidsindicatoren 'werk-privé-balans' en 'arbeidsomstandigheden' worden door de (uitgebreide) VBBA niet afgedekt. Voor de meettechnische operationalisering van deze indicatoren werd een andere oplossing gezocht. Voor de centrale werkbaarheidsindicator '**werk-privé-balans**' werd geopteerd voor de 'Survey Werk-Thuis-Interactie Nijmegen' (SWING) en meer bepaald de schaal negatieve werk-thuis-interferentie (WTI-neg) (Geurts, 2001). De risico-indicator (belastende) '**arbeidsomstandigheden**' wordt samengesteld op basis een selectie van items die in de European Survey on Working Conditions 2000 aan bod komen (Merllié, 2001 – Q11 en Q12 in de rubriek 'Fysical Environment' van de ESWC-vragenlijst).

De verwerking van de antwoorddata en berekening van schaalscores, inzonderheid de interpretatierichting van de schalen en de behandeling van de 'missing values', gebeurden conform de wetenschappelijke handleiding bij de methode (van Veldhoven, 1997). Schaalscores worden gestandaardiseerd naar de range 0-100 en dienen uniform geïnterpreteerd van gunstig (schaalscore 0) naar ongunstig (schaalscore 100). Aan de scores kan, zoals steeds bij ordinale schaalgegevens, geen absolute betekenis worden toegekend.

De validiteit en betrouwbaarheid van de instrumenten die voor de werkbaarheids- en risico-indicatoren werden gehanteerd, zijn uitgebreid beschreven in het informatiedossier van de nulmeting (Bourdeaud'hui, 2004).

### 3. Grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

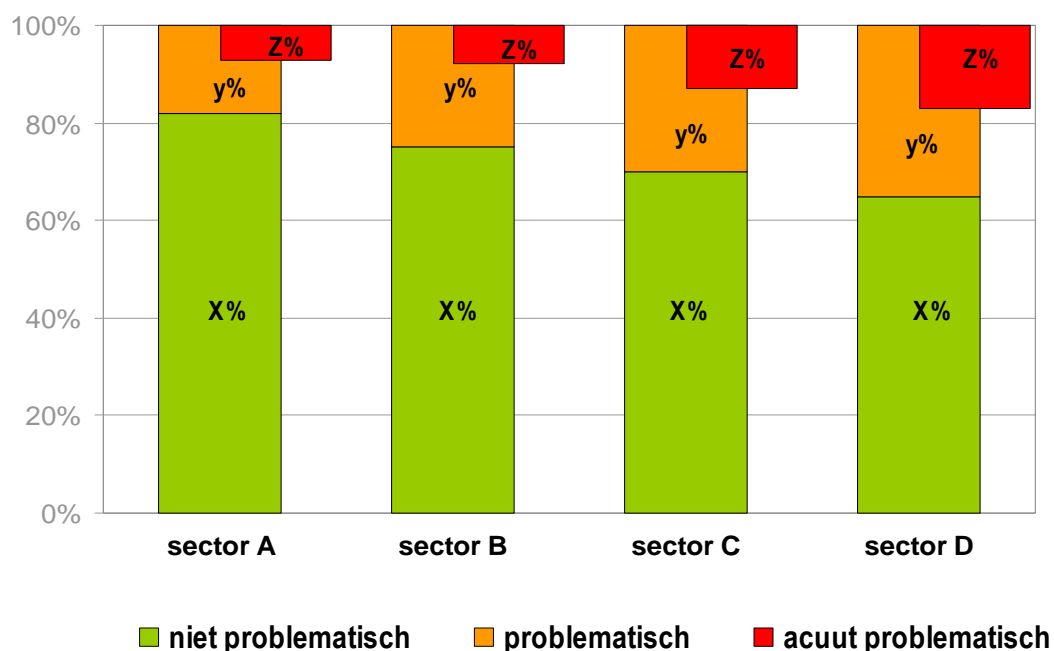
Psychometrische schalen leveren schaalscores die voor een niet-specialistisch doelpubliek vrij moeilijk te interpreteren zijn, laat staan te vergelijken. Het gebruik van kengetallen vormt hier een uitweg. Bij kengetallentechniek wordt de schaalinformatie gebruikt om binnen een onderzoekspopulatie de groep respondenten die zich in een problematische situatie bevindt, af te bakenen.

Bij wijze van voorbeeld: het kengetal voor de VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' leert ons hoeveel werkenden binnen een onderzoeksgroep problematisch psychisch vermoeid zijn en daardoor een verhoogde kans hebben op verminderd functioneren of uitval.

Voor de WBM wordt geopteerd om met 'gelede kengetallen' te werken waarbij – naar analogie met de kleursymboliek van een verkeerslicht – niet alleen de groep in een problematische situatie wordt afgebakend en becijferd ("oranje knipperlicht") maar daarbinnen een subgroep met acute problemen wordt bepaald ("rood alarmsigaal"). Alle kengetallen worden gepercenteerd op het totaal van de beschouwde werknemersgroep.

Grafisch ziet een sectorale vergelijking van het aandeel werknemers zonder en met (acute) psychische vermoeidheidsproblemen er als volgt uit:

**Figuur 1-1 Kengetallen psychische vermoeidheid naar sector**



De kracht van dergelijke kengetallen is dat ze in een oogopslag inzicht geven in de mate van voorkomen van ongewenste/problematische situaties. Kengetallen laten de ordinale informatie uit de achterliggende schaalscores intact en zijn dan ook perfect bruikbaar voor vergelijkingen tussen deelpopulaties (leeftijdscategorieën, beroepsgroepen, sectoren).

Het gebruik van kengetallen vereist dat voor de gebruikte schalen een of meerdere kritische grenswaarden worden bepaald. Een uitgebreide beschrijving van de methode die voor de werkbaarheidsmonitor werd gehanteerd is terug te vinden in het basisdossier (Bourdeaud'hui, 2004). Onderstaande tabel heeft een samenvatting:

**Tabel 3**      **Overzicht methode bepaling grenswaarden Vlaamse werkbaarheidsmonitor**

Indicator	Methode
Psychische vermoeidheid	ijking via ROC-analyse-inschatting van het differentiële risico op uitval en ernstige vermindering van het functioneren op basis van informatie over gezondheidsklachten en absentieïsme
Welbevinden in het werk	ijking via ROC-analyse-inschatting van het differentiële risico op uitval en ernstige vermindering van het functioneren op basis van informatie over absentieïsme, verloopintentie en arbeidstevredenheid
Leermogelijkheden	ijking via ROC-analyse-inschatting van het differentiële risico op 'unemployability' van werknemers op langere termijn gebaseerd op informatie over opleiding, personeelsallocatie en jobkenmerken
Werk-privé-balans	empirische grenswaarde gebaseerd op extern onderzoek
Werkdruk	ijking via regressietechniek op basis van verhoogd risico op psychische vermoeidheid (+33% voor problematisch (oranje), +100% voor acuut problematisch (rood))
Emotionele belasting	ijking via regressietechniek op basis van verhoogd risico op psychische vermoeidheid (+33% voor problematisch (oranje), +100% voor acuut problematisch (rood))
Taakvariatie	ijking via regressietechniek op basis van verhoogd risico op het vlak van welbevinden in het werk (+33% voor problematisch (oranje), +100% voor acuut problematisch (rood))
Autonomie	ijking via regressietechniek op basis van verhoogd risico op het vlak van welbevinden in het werk (+33% voor problematisch (oranje), +100% voor acuut problematisch (rood))
Ondersteuning directe leiding	ijking via regressietechniek op basis van verhoogd risico op het vlak van welbevinden in het werk (+33% voor problematisch (oranje), +100% voor acuut problematisch (rood))
Arbeidsomstandigheden	ijking via regressietechniek op basis van verhoogd risico op het vlak van welbevinden in het werk (+33% voor problematisch (oranje), +100% voor acuut problematisch (rood))

Bij wijze van samenvatting worden de weerhouden grenswaarden voor de gehanteerde meetschalen in onderstaande tabel nog eens op een rijtje gezet.

Tabel 4 Overzicht van de WBM-meetschalen en de gehanteerde grenswaarden

INDICATOR	MEETSCHAAL	grenswaarde 'problematisch'	grenswaarde 'acuut problematisch'
<b>WERKBAARHEIDS-INDICATOREN</b>			
Psychische vermoeidheid	VBBA-'Herstelbehoefte'	63,64	90,91
Welbevinden in het werk	VBBA-'Plezier in het werk'	44,44	77,78
Leermogelijkheden	VBBA-'Leermogelijkheden'	75,00	91,67
Werk-privé-balans	SWING-'Werk-Thuis-Interferentie'	58,33	75,00
<b>RISICO-INDICATOREN</b>			
Werkdruk	VBBA-'Werktempo/hoeveelheid'	54,55	66,67
Emotionele belasting	VBBA-'Emotionele belasting'	42,86	61,90
Taakvariatie	VBBA-'Afwisseling in het werk'	61,11	72,22
Autonomie	VBBA-'Zelfstandigheid in het werk'	66,67	81,82
Ondersteuning vanuit de directe leiding	VBBA-'Relatie directe leiding'	51,85	62,96
Arbeids-omstandigheden	SERV-'Arbeidsomstandigheden'	58,33	75,00

## Hoofdstuk 2: Onderzoekspopulatie, survey-ontwerp, steekproef en representativiteit van de onderzoeksresultaten

### 1. Onderzoekspopulatie en survey-ontwerp

De onderzoekspopulatie voor de werkbaarheidsmeting wordt (technisch) als volgt afgebakend: 'de loontrekkenden, exclusief (werk)studenten<sup>1</sup>, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd'.

Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de jobkwaliteit. Werknemers die – omwille van ziekte, bevallingsrust, loopbaanonderbreking of tijdscrediet – gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving met het risico op mogelijke antwoordvertekningen.

Administratieve databanken leveren ons geen informatie over de effectieve arbeidsprestaties van loontrekkenden in de afgelopen maand. Dit is een probleem dat binnen de vragenlijst zelf - via het inbouwen van filters (*WBM-vragenlijst A2 met doorwijzing naar 'pagina 9'*) - werd aangepakt.

De steekproef voor de WBM-meting is getrokken uit het DIMONA-personeelsregister. Sinds 1 januari 2003 zijn alle werkgevers verplicht tot onmiddellijke aangifte van tewerkstelling via de DIMONA-registratie. De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA - '*Déclaration IMMédiate - ONmiddellijke Aangifte*') is een elektronisch bericht waarmee de werkgever de RSZ ervan op de hoogte brengt dat hij een werknemer aanwerft of dat een werknemer de onderneming verlaat. De aangifteplicht is van toepassing op alle werknemers behoudens een aantal uitzonderingen<sup>2</sup>. Deze uitzonderingen kunnen voor 2004 vergelijkingen met andere gegevens zoals de RSZ/RSZPPO-statistieken voor sommige categorieën van werknemers verstoren.

Het DIMONA-personeelsregister, een momentopname van de DIMONA-databank, geeft dus een accuraat en up-to-date beeld van alle loontrekkenden op een gegeven tijdstip. Het grote voordeel van het DIMONA-personeelsregister is dat de steekproeftrekking kan plaatsvinden op basis van een zeer actuele tewerkstellings situatie (trekking op basis van de situatie 31 december, bevraging eind januari). Deze databank biedt dus een unieke kans om de steekproefuitval door veranderingen in de tewerkstellings situatie (bijvoorbeeld: iemand wordt werkloos tussen het moment van trekking en het moment van bevraging) te minimaliseren.

<sup>1</sup> Een student wordt als gewone werknemer beschouwd indien hij meer dan 23 dagen werkt in het derde kwartaal of indien hij meer dan 23 dagen werkt in de drie andere kwartalen samen.

<sup>2</sup> Sinds 1 juli 2006 zijn de uitzonderingen ondermeer voor gelegenheidswerknemers in de sectoren horeca, land- en tuinbouw en de uitzendsector afgeschaft.

Bovendien is het mogelijk de tewerkstellingsinformatie uit het DIMONA-personeelsregister via tussenkomst van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid te koppelen aan recente woonplaatsgegevens. Het DIMONA-personeelsregister, gekoppeld aan de woonplaats van werknemers, geeft ons dus het gezochte populatiebestand van alle loontrekkende werknemers woonachtig in het Vlaamse gewest. Voor een uitgebreidere bespreking van de DIMONA-databank verwijzen we naar de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2013).

De metingen 2004-2007-2010 vertrekken van een initiële steekproefomvang van 20.000 eenheden. Deze grootte van de steekproef laat toe –bij een respons van minimum 40%- met betrekking tot de WBM-kengetallen uitspraken te doen met een relatief klein betrouwbaarheidsinterval (betrouwbaarheids gordel <1%, (bij  $\alpha = 0,05$ ). Bij een gerealiseerde steekproefomvang van minimum 8.000 eenheden kunnen we eveneens betrouwbare gegevens aanleveren voor grote sectoren als metaalindustrie, bouw, handel, transportsector, financiële sector, zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg (Bourdeaud'hui, 2004).

Voor de meting 2013 werd de steekproefomvang verdubbeld. De hoofdreden hiervoor is de ambitie om met de meting 2013 voor meer sectoren en/of (combinaties) van beroepen een werkbaarheidsprofiel te kunnen opmaken, en dit met het oog op het stimuleren van de sectoren om acties op te zetten om de werkbaarheid van de jobs te verhogen. Dit alles kadert in het VESOC-akkoord loopbaanbeleid van 17 februari 2012<sup>3</sup> en het Vlaams Hervormingsprogramma 2012<sup>4</sup>. Via het ESF werden middelen voorzien voor sectoren die rond werkbaarheid een project indienen<sup>5</sup>.

De verdubbeling van de steekproef laat bij een voldoende hoge respons bijvoorbeeld toe te rapporteren voor de 'kleinere' sectoren zoals bv horeca, post en telecom en een opsplitsing te maken tussen de groot- en de kleinhandel, de verschillende sectoren van de gezondheids- en welzijnszorg (ziekenhuizen, rusthuizen, gezins- en bejaardenhulp, ..). Daarenboven kun-

<sup>3</sup> In het VESOC-akkoord loopbaanbeleid worden een aantal prioritaire acties bepaald voor de periode 2013-2013. Eén van deze prioriteiten is werkbaarheid.

*'De Vlaamse Regering en de sociale partners wensen sectoren te stimuleren om acties op te zetten om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Hiervoor worden de volgende 2 instrumenten voorzien:*

- *De Vlaamse Regering maakt een budget vrij om de sectoren te steunen in acties die opgezet worden om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Deze concrete en resultaatgerichte acties (die niet overlappen met reguliere acties uit de huidige sectorconvenants) worden opgenomen in **sectorale actieplannen werkbaarheid die als addenda aan de sectorconvenants** worden toegevoegd. De sectorale actieplannen hebben als doel te komen tot een verbetering op minimum één van volgende terreinen, namelijk werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.*
- *Indien sectoren een sectorale analyse wensen van de werkbaarheid in hun sector, kunnen ze hiervoor beroep doen op de diensten van de Stichting Innovatie & Arbeid. Daartoe is het noodzakelijk dat de **steekproef van de werkbaarheidsmonitor** voor werknemers opgetrokken wordt tot 40.000 eenheden en voor zelfstandigen tot 12.000 eenheden, zodat er voldoende waarnemingen beschikbaar zijn om meer sectorale analyses te kunnen maken en om meer specifieke analyses toe te laten op het niveau van de grotere sectoren.'*

<sup>4</sup> In het Vlaams hervormingsprogramma 2012 wordt in hoofdstuk 4 'Meer mensen aan de slag in meer werkbare jobs en gemiddeld langere loopbanen (richtsnoer 7 t/m 9)' expliciet aandacht gegeven aan de verbetering van de werkbaarheid).

<sup>5</sup> De **ESF-oproep rond werkbaarheid** werd op 1 juli 2012 gelanceerd. De oproep 'werkbaarheid' wil de sectorale opleidingsfondsen stimuleren om bedrijven te ondersteunen in het streven naar werkbare jobs voor werknemers. De oproep focust op projecten die uitgewerkt worden rond werk maken van werkbare jobs door in te werken op minimum één van de werkbaarheidsindicatoren: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en balans tussen werk en privé.



nen voor verschillende sectoren specifieke beroepsgroepen worden geanalyseerd (bv. arbeiders chemie, uitvoerend bedienden openbaar bestuur, (midden-)kaders financiële instellingen)

## 2. Organisatie van de enquête

Er werd bij het uitwerken van de enquêtestrategie ruim aandacht besteed aan een aantal responsverhogende maatregelen. Het belangrijkste element in deze responsstrategie is het opzetten van een intensieve en herhaalde communicatie met de respondenten (Dillman, 2000).

In de week van de lancering van de enquête loopt een mediacampagne met advertenties in weekbladen en (omwille van hun bereik naar de specifieke doelgroep) artikels in syndicale periodieken.

Bij het schetsen van de doelstelling en achtergronden van de peiling, wordt in de verf gezet dat de bevraging uitgaat van de overheid, de steun heeft van alle sociale partners en kadert in het engagement van genoemde beleidsmakers om daadwerkelijk stappen te zetten op weg naar meer arbeidskwaliteit.

De communicatie naar de respondenten weert de beleidsterm 'werkbaarheidsgraad' en gebruikt algemene gekende begrippen als 'kwaliteit van werk en leven' of 'welzijn en stress op het werk'.

De directe benadering van de respondent verloopt via 3 communicatiemomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst; het toesturen van een herinneringskaartje na 1 week; een rappelzending met vragenlijst na 3 weken.

Om vragen en bemerkingen van respondenten op te vangen wordt een helpdesk georganiseerd via de 1700 lijn (voorheen Vlaamse Infolijn).

Ook aan de opmaak van de vragenlijst wordt de nodige (responstechnische) zorg besteed. De vragenlijst wordt bewust beknopt gehouden (8 pagina's, invultijd van ongeveer 15 minuten) om de drempel tot medewerking te verlagen en het afbreukrisico (afhaken bij het invullen van de enquête) te minimaliseren. De duidelijkheid van de vraagstelling werd via proef-enquêteering bij respondenten uit diverse sociaal-economische milieus uitgetest. Tenslotte was er ook aandacht voor een professionele lay-out en druktechnische vormgeving van vragenlijst en begeleidende brieven als stimulans tot medewerking aan het onderzoek. Een model van vragenlijst en begeleidende brieven is opgenomen in de methodologische nota (Bourdau'dhui R., 2013) en is beschikbaar op de website [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be).

Een ander belangrijk element in de responsstrategie is de maximale invulling van de anonimiteitwaarborg t.a.v. de respondent. Uiteraard wordt die anonimiteit waterdicht gegarandeerd door de steekproeftrekking en de verzending van de enquêteformulieren via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

## 3. Respons, kwaliteit van de respons en controle van de gerealiseerde steekproef

Zowel WBM-2004, WBM-2007, WBM-2010 en WBM-2013 halen met resp. 60,6%, 53,3% en 48,62% en 43,1% een netto-responspercentage dat het vooropgestelde streefcijfer van 40% overtreft. Deze hoge respons heeft o.i. niet alleen te maken met het vertrouwenwekkende

karakter van de initiatiefnemer van de bevraging (de Vlaamse overheid en meer concreet de SERV) en met de professionele aanpak van de peiling, maar geeft ook aan dat de doorsnee Vlaamse werknemer de bevroegde werkbaarheidsmatiek als een relevant onderwerp inschat en begaan is met de kwaliteit van de (eigen) arbeid.

De enquêtes zijn doorgaans goed ingevuld. Voor de vier metingen zijn meer 50% van de enquêtes volledig ingevuld en meer dan 85% van de enquêtes hebben een item-repons van meer dan 90%. De vastgestelde 'item non-repons' heeft vooral te maken met een (bij schriftelijke bevestigingen) gekend technische probleem van volledig blanco pagina's ten gevolge van het te snel doorbladeren van het enquêtebundel bij het invullen van de vragenlijst. Dit probleem kon –door het gebruik van een ander techniek- bij de bevraging van 2013 sterk beperkt worden.

Een hoge respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een uitgebreide non-responsanalyse is omwille van de strikte privacyregels die de Kruispuntbank Sociale Zekerheid hanteert niet mogelijk gebleken. Een vergelijking van de initiële en de gerealiseerde steekproef laat wel toe een beperkte analyse te maken naar leeftijd en geslacht. Deze analyse is terug te vinden in de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2013). Hieruit blijkt een hogere deelnamebereidheid van vrouwen en ondervertegenwoordiging van de jongeren. Toch werd besloten de resultaten niet te wegen. De reden hiervoor is dat het over minimale afwijkingen gaat en dat verschuivingen door weging de kengetallen voor de WBM-indicatoren niet of slechts marginaal zouden beïnvloeden. Een tweede (pragmatische) reden is dat de officiële statistische gegevens die ons een correct beeld van de specifieke WBM-populatie kunnen verstrekken, niet voorhanden zijn en dus de weging op zich extra fouten kan teweegbrengen. We konden ook vaststellen dat de verschuivingen in de gerealiseerde steekproef 2004, 2007, 2010, 2013 grotendeels in de lijn liggen van de arbeidsmarktevoluties.

In de rand van de responsanalyse naar sector kan nog opgemerkt worden dat, als gevolg van het hoge responspercentage, een groter aantal sectoren de (voor deelpopulatie-analyses) vooropgestelde minimale steekproefomvang (N=300) bereiken. Op die basis kunnen WBM-indicatoren worden gemaakt voor de metaalindustrie, de chemie, de bouwsector, de handel, de transportsector, de financiële sector, de zakelijke dienstverlening, het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnzorg. Bij een beperkte versoepling van deze minimumdrempel (N=200) komen bovendien de voeding, de horeca, de textiel en de post- en telecommunicatiesector in aanmerking voor dergelijke analyses. Voor de textiel- en confectiesector is het aantal waarnemingen in 2007 en 2010 minder dan 200 (n= resp. 182 en 124). Dit is ook zo voor de horeca in 2010 (n=157). Door het verdubbelen van de steekproef in 2013 zijn er enkel voor de sector van de textiel/confectie minder dan 200 waarnemingen (n=192). Toch worden ook deze sectorcijfers gegeven, om de vergelijking met 2004 te vervolledigen.

## 4. Conclusies voor de representativiteit van de werkbaarheidsmonitor 2013

De WBM-meting werknemers realiseert voor een schriftelijke peiling een behoorlijk responsresultaat. Bovendien blijkt de invul kwaliteit van vragenlijsten, waarop de definitieve dataset gebaseerd werd, meer dan bevredigend.

De controles op de vanuit het DIMONA-personeelsregister toegeleverde steekproefbestand brachten geen anomalieën of onverklaarbare afwijkingen aan het licht. Er werd besloten de vastgestelde afwijkingen niet door weging te corrigeren. De reden hiervoor is dat het slechts

over minimale afwijkingen gaat en dat verschuivingen door weging de kengetallen voor de WBM-indicatoren niet of slechts marginaal zouden beïnvloeden.

Een tweede (pragmatische) reden is dat de officiële statistische gegevens die ons een correct beeld van de specifieke WBM-populatie kunnen verstrekken, niet voorhanden zijn en dus de weging op zich extra fouten kan teweegbrengen. We konden ook vaststellen dat de verschuivingen in de gerealiseerde steekproef 2004/2007/2010/2013 grotendeels in de lijn liggen van de arbeidsevoluties.

Op basis van al deze elementen kan dan ook besloten worden dat de onderzoeksresultaten van de opeenvolgende WBM-metingen een representatief beeld garanderen van de (werkbaarheids)situatie van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

# Hoofdstuk 3 :Werkbaar werk in Vlaanderen 2004-2013

## 1. Werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

Werkbaar werk wordt in de werkbaarheidsmonitor concreet gemaakt aan de hand van vier centrale indicatoren: 'psychische vermoeidheid' (werkstress), 'welbevinden in het werk' (werkbetrokkenheid, motivatie), 'leermogelijkheden' (kansen op blijven en competentieontwikkeling) en 'werk-privé-balans' (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

In tabel 3.1 en figuur 3.1 worden de percentages van de WBM-metingen 2004, 2007, 2010 en 2013 op een rijtje gezet. Daarbij wordt de Vlaamse arbeidsmarktpopulatie ingedeeld naar het aandeel werknemers dat zich voor het betrokken werkbaarheidsaspect al dan niet in een problematische situatie bevindt. De categorie 'acuut problematisch' is een subgroep binnen de groep 'problematisch' maar wordt eveneens gepercenteerd op de volledige arbeidsmarkt populatie. Dit rapporteringsschema voor de WBM-indicatoren zal consequent binnen dit rapport gevolgd worden.

Tabel 3.1 Werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004 - 2013

werkbaarheidsindicatoren	niet problematisch				problematisch				acuut problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
psychische vermoeidheid	71,1	71,2	70,2	70,7	28,9	28,8	29,8	29,3	10,2	9,7	9,4	9,6
welbevinden in het werk	81,3	81,9	83,4	81,9	18,7	18,1	16,6	18,1	8,0	7,9	7,5	8,1
leermogelijkheden	77,4	80,1	81,8	82,0	22,6	19,9	18,2	18,0	8,4	7,3	6,6	6,3
werk-privé-balans	88,2	89,2	89,4	89,2	11,8	10,8	10,6	10,8	3,1	2,4	2,3	2,7

Leeswijzer:

- Cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename van het aandeel 'niet problematisch'/afname van het aandeel (acuut) problematisch ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) afname van het aandeel 'niet problematisch'/toename van het aandeel (acuut) problematisch ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename van het aandeel 'niet problematisch'/afname van het aandeel (acuut) problematisch bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2013.
- Cijfers in een rood kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) afname van het aandeel 'niet problematisch'/toename van het aandeel (acuut) problematisch bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2013.
- De groep 'niet-problematisch' en de groep 'problematisch' vormen samen de totale populatie (100%); de groep 'acuut problematisch' is een subgroep binnen de groep 'problematisch' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

**Figuur 3-1 Werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004–2013**



Leeswijzer: acut problematisch (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (oranje zone), maar wordt gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie

Voor psychische vermoeidheid behoort in 2013 70,7% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 29,3% tot de problematische categorie en 9,6% tot de acut problematische categorie. Tussen 2004 en 2013 worden geen significante verschillen opgetekend. Ook ten opzichte van het vorig meetpunt, 2010, zijn er geen significante verschillen.

Voor welbevinden in het werk behoort in 2013 81,9% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 18,1% tot de problematische categorie en 8,1% tot de acut problematische categorie. Het aandeel dat tot de problematische groep behoort is ten opzichte van 2010 met 1,5 procentpunt (significant) toegenomen. Ten opzichte van 2004 is er geen significant verschil.

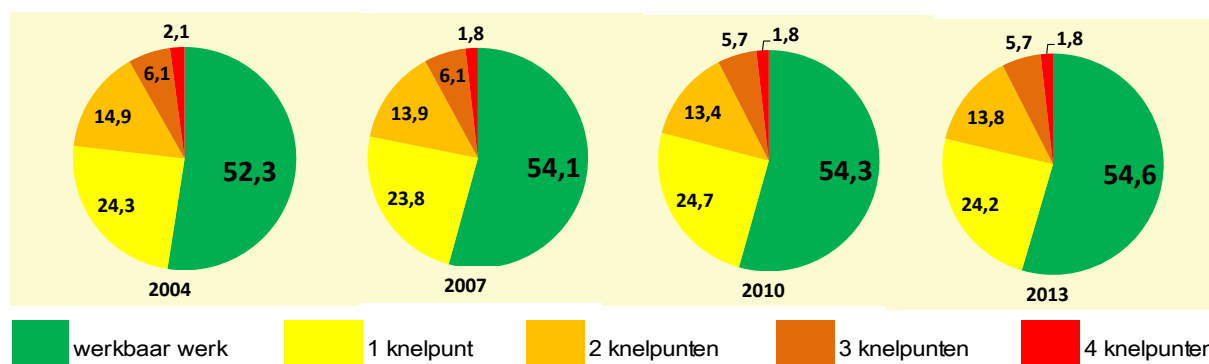
Voor leermogelijkheden behoort in 2013 82% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 18% tot de problematische categorie en 6,3% tot de acut problematische categorie. Tussen 2004 en 2013 is het aandeel dat tot de problematische categorie behoort met 4,6 procentpunt (significant) afgenomen en is het aandeel dat tot de acut problematische cate-

gorie behoort met 2,1 procentpunt (significant) afgenomen. Ten opzichte van 2010 zijn er in 2013 geen significante verschillen.

Voor de werk-privé-balans behoort in 2013 89,2% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 10,8% tot de problematische categorie en 2,7% tot de acuut problematische categorie. Tussen 2004 en 2013 is het aandeel dat tot de problematische categorie behoort met 1 procentpunt (significant) afgenomen. Ten opzichte van 2010 zijn er in 2013 geen significante verschillen.

Een combinatie-oefening met een samengestelde WBM-indicator, waarbij voor de vier meetpunten wordt nagegaan welk deel van de Vlaamse werknemers geen werkbaarheidsproblemen signaleert dan wel met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd wordt, levert volgende grafiek op:

**Figuur 3-2 Aandeel werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013 zonder en met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten**



Uit figuur 3.2 blijkt dat de werkbaarheidsgraad, of het aandeel van de Vlaamse werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans, met 2,3 procentpunt is toegenomen van 52,3% in 2004 tot 54,6% in 2013.

Omgekeerd is het aandeel van de Vlaamse werknemers dat met één of meerdere werkbaarheidsproblemen geconfronteerd wordt, gedaald van 47,7% in 2004 naar 45,4% in 2013.

De globale cijfers maken de globale omvang van het werkbaarheidsvraagstuk duidelijk. In tabel 3.2 wordt voor de drie metingen een gedetailleerde verdeling gepresenteerd voor de samengestelde WBM-indicator (percentage werknemers naar aantal, type en combinaties van werkbaarheidsknelpunten). Deze analyse geeft een concreter inzicht in de samenhang van de vier werkbaarheidsknelpunten.

**Tabel 3.2 Frequentieverdeling werknemers naar aantal, type en combinatie van ge-signaleerde werkbaarheidsknelpunten (Vlaamse arbeidsmarkt 2004/2007/2010/2013)**

AANTAL EN TYPE KNELPUNTEN	% KNELPUNTGROEP				% TOTAAL			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
<b>0 knelpunten</b>					<b>52,3</b>	<b>54,1</b>	<b>54,3</b>	<b>54,6</b>
<b>1 knelpunt</b>								
psychische vermoeidheid	44,3	47,0	50,6	50,0	10,8	11,2	12,5	12,1
welbevinden in het werk	13,6	16,9	14,6	16,9	3,3	4,0	3,6	4,1
leermogelijkheden	35,3	29,7	28,7	26,9	8,6	7,1	7,1	6,5
werk-privé-balans	6,7	6,4	6,1	6,2	1,6	1,5	1,5	1,5
subtotaal	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>24,3</b>	<b>23,8</b>	<b>24,7</b>	<b>24,2</b>
<b>2 knelpunten</b>								
psychische vermoeidheid & welbevinden in het werk	16,7	21,6	21,6	23,2	2,5	3,0	2,9	3,2
psychische vermoeidheid & leermogelijkheden	15,3	15,8	16,4	13,8	2,3	2,2	2,2	1,9
psychische vermoeidheid & werk-privé-balans	32,8	32,7	38,1	34,1	4,9	4,6	5,1	4,7
welbevinden in het werk & leermogelijkheden	31,9	26,8	22,4	26,1	4,8	3,7	3,0	3,6
welbevinden in het werk & werk-privé-balans	1,7	1,7	0,7	1,4	0,2	0,2	0,1	0,2
leermogelijkheden & werk-privé-balans	1,6	1,4	0,7	1,4	0,2	0,2	0,1	0,2
subtotaal	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>14,9</b>	<b>13,9</b>	<b>13,4</b>	<b>13,8</b>
<b>3 knelpunten</b>								
psychische vermoeidheid & welbevinden in het werk & leermogelijkheden	60,4	60,0	59,6	57,1	3,7	3,7	3,4	3,2
psychische vermoeidheid & welbevinden in het werk & werk-privé-balans	29,2	25,9	31,6	32,1	1,8	1,6	1,8	1,8
psychische vermoeidheid & leermogelijkheden & werk-privé-balans	8,2	10,2	7,0	8,9	0,5	0,6	0,4	0,5
welbevinden in het werk & leermogelijkheden & werk-privé-balans	2,1	3,8	1,8	1,8	0,1	0,2	0,1	0,1
subtotaal	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>6,1</b>	<b>6,1</b>	<b>5,7</b>	<b>5,6</b>
<b>4 knelpunten</b>					<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>
algemeen totaal					100,0	100,0	100,0	100,0

Leeswijzer: In 2004 heeft 52,3% werkbaar werk, in 2013 is dat 54,6%. Van alle werknemers met één knelpunt heeft in 2004 44,3% een probleem op het vlak van psychische vermoeidheid, in 2013 is dit 50%. In 2004 heeft 10,8% van alle werknemers enkel een probleem met psychische vermoeidheid, in 2013 is dat 12,1%.

## 2. Risico-indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

De werkbaarheidsmonitor brengt niet alleen werkbaarheidsknelpunten in kaart, maar poogt ook door te dringen tot de achterliggende determinanten in de arbeidssituatie en zoomt daarbij in op een reeks jobkenmerken. Daartoe zijn zes risico-indicatoren ontwikkeld en gemeten: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en de arbeidsomstandigheden.

In tabel 3.3 en figuur 3.3 worden de percentages voor de risico-indicatoren van de WBM-metingen op een rijtje gezet. Daarbij wordt de Vlaamse arbeidsmarktpopulatie ingedeeld naar het aandeel werknemers dat zich voor het betrokken werkbaarheidsaspect al dan niet in een problematische situatie bevindt. De categorie 'acuut problematisch' is een subgroep binnen de groep 'problematisch' maar wordt eveneens gepercenteerd op de volledige arbeidsmarkt populatie.

**Tabel 3.3 Risico-indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004–2013**

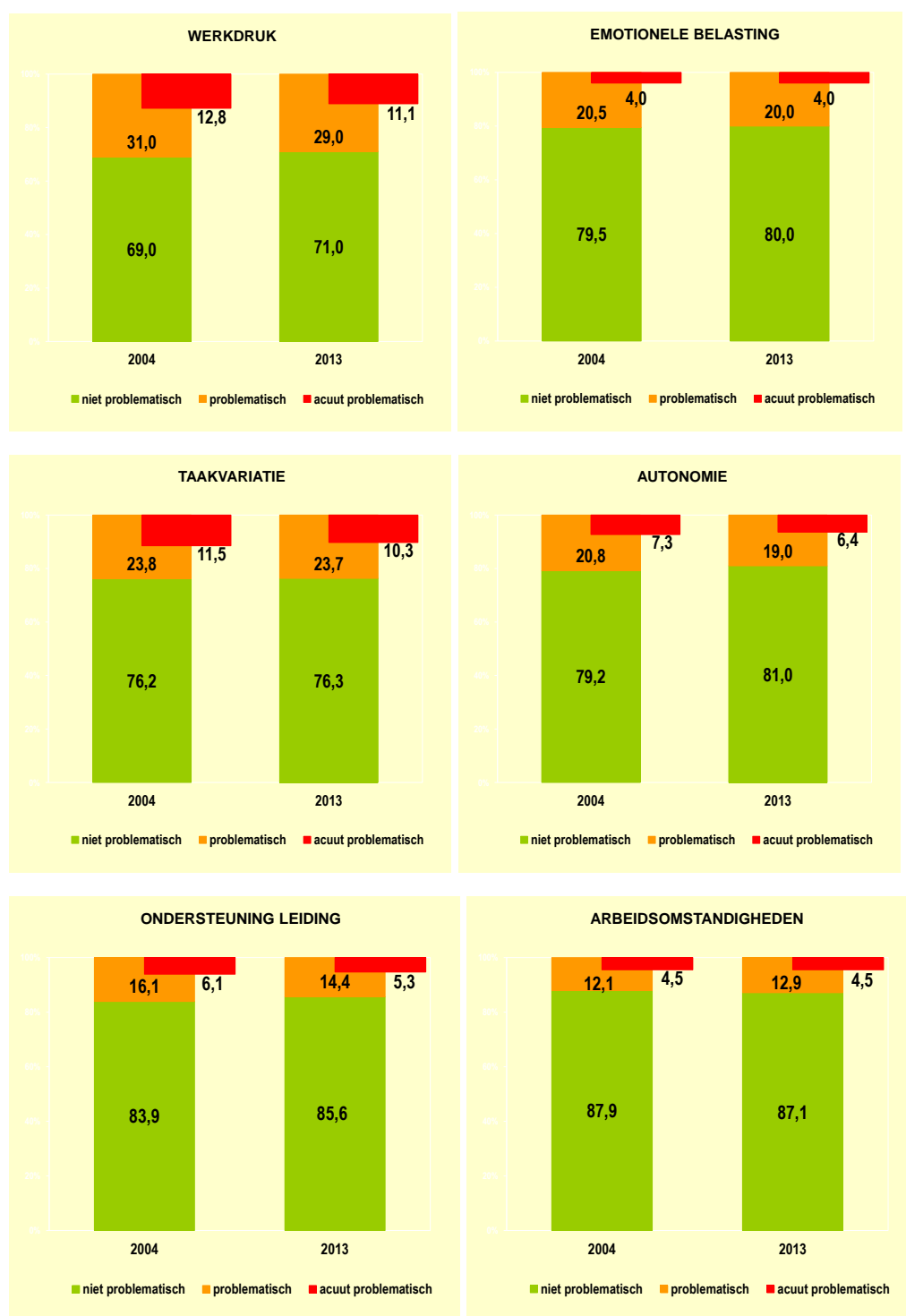
risico indicatoren	niet problematisch				problematisch				acuut problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
werkdruk	69,0	69,4	69,1	71,0	31,0	30,6	30,9	29,0	12,8	12,5	12,3	11,1
emotionele belasting	79,5	79,3	79,6	80,0	20,5	20,7	20,4	20,0	4,0	4,3	4,1	4,0
taakvariatie	76,2	76,5	77,2	76,3	23,8	23,5	22,8	23,7	11,5	10,5	10,5	10,3
autonomie	79,2	79,8	80,5	81,0	20,8	20,2	19,5	19,0	7,3	7,5	6,5	6,4
ondersteuning leiding	83,9	84,0	85,2	85,6	16,1	16,0	14,8	14,4	6,1	6,2	5,4	5,3
arbeidsomstandigheden	87,9	86,3	87,0	87,1	12,1	13,7	13,0	12,9	4,5	5,3	4,4	4,5

Leeswijzer:

- Cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename van het aandeel 'niet problematisch'/afname van het aandeel (acuut) problematisch ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) afname van het aandeel 'niet problematisch'/toename van het aandeel (acuut) problematisch ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename van het aandeel 'niet problematisch'/afname van het aandeel (acuut) problematisch bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2013.
- Cijfers in een rood kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) afname van het aandeel 'niet problematisch'/toename van het aandeel (acuut) problematisch bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2013.
- De groep 'niet-problematisch' en de groep 'problematisch' vormen samen de totale populatie (100%); de groep 'acuut problematisch' is een subgroep binnen de groep 'problematisch' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.



Figuur 3-3 Risico-indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004–2013



Leeswijzer: acuut problematisch (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (oranje zone), maar wordt gepercentageerd op de totale onderzoekspopulatie

Voor werkdruk behoort in 2013 71% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 29% tot de problematische categorie en 11,1% tot de acuut problematische categorie. In vergelijking met 2004 is het aandeel dat tot de problematische categorie behoort met 2 procentpunt (significant) gedaald en is het aandeel dat tot de acuut problematische categorie

behoort met 1,7 procentpunt (significant) gedaald. Ten opzicht van 2010 is er een significante daling van respectievelijk 1,9 procentpunt en 1,2 procentpunt.

Voor emotionele belasting behoort in 2013 80% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 20% tot de problematische categorie en 4% tot de acuut problematische categorie. In vergelijking met 2004 en met 2010 zijn er geen significante verschillen.

Voor taakvariatie behoort in 2013 76,3% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 23,7% tot de problematische categorie en 10,3% tot de acuut problematische categorie. In vergelijking met 2004 is het aandeel dat tot de acuut problematische categorie behoort met 1,2 procentpunt (significant) gedaald. In vergelijking met 2010 zijn er geen significante verschillen.

Voor autonomie behoort in 2013 81% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 19% tot de problematische categorie en 6,4% tot de acuut problematische categorie. In vergelijking met 2004 is het aandeel dat tot de problematische categorie behoort met 1,8 procentpunt (significant) gedaald en is het aandeel dat tot de acuut problematische categorie behoort met 0,9 procentpunt (significant) gedaald. In vergelijking met 2010 zijn er geen significante verschillen.

Voor ondersteuning door de directe leiding behoort in 2013 85,6% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 14,4% tot de problematische categorie en 5,3% tot de acuut problematische categorie. In vergelijking met 2004 is het aandeel dat tot de problematische categorie behoort met 1,7 procentpunt (significant) gedaald en is het aandeel dat tot de acuut problematische categorie behoort met 0,8 procentpunt (significant) gedaald. In vergelijking met 2010 zijn er geen significante verschillen.

Voor (fysieke) arbeidsomstandigheden behoort in 2013 87,1% van de werknemers tot de niet problematische categorie, 12,9% tot de problematische categorie en 4,5% tot de acuut problematische categorie. In vergelijking met 2004 is het aandeel dat tot de problematische categorie behoort met 0,8 procentpunt (significant) gestegen. In vergelijking met 2010 zijn er geen significante verschillen.

## Hoofdstuk 4: Samenvatting

Begin 2003 heeft de SERV zich geëngageerd om een substantiële bijdrage te leveren aan de uitbouw van een Vlaamse werkbaarheidsmonitor, een meetsysteem voor de opvolging van de in het Pact van Vilvoorde gemaakte beleidsafspraken over de verbetering van de kwaliteit van de arbeid.

Daartoe werd de opdracht gegeven aan De Stichting Innovatie & Arbeid om een wetenschappelijk onderbouwde indicatorenset te ontwikkelen en deze te meten bij een representatief steekproef van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. De SERV legt met de publicatie van dit informatiedossier de resultaten van de meting 2013 op tafel en vergelijkt deze met de resultaten van de meting 2004; 2007, 2010.

In samenspraak met academici en experts van de sociale partners en de Vlaamse overheid werden voor de WBM vier facetten van de kwaliteit van de arbeid als relevant weerhouden: psychische vermoeidheid ('werkstress'), welbevinden in het werk ('werkbetrokkenheid en motivatie'), leermogelijkheden ('kansen op competentie-ontwikkeling') en werk-privé-balans ('combinatie van arbeid, gezin en sociaal leven'). Voor deze vier werkbaarheidsaspecten werden gevalideerde meetschalen geselecteerd en grenswaarden bepaald in functie van wetenschappelijk correcte én beleidsmatig hanteerbare indicatoren.

In het voorjaar 2013 organiseerde de SERV / Stichting Innovatie & Arbeid voor de vierde keer een grootschalige enquête bij 40.000 werknemers in Vlaanderen. Met 17.214 bruikbare antwoorden ligt de respons op 43,1%, wat bijzonder hoog is voor een schriftelijke enquête. Zoals bij de vorige metingen zijn de data representatief naar geslacht, leeftijd en sector.

In vergelijking met 2004 is de werkbaarheidsgraad in 2013 gestegen van 52,3% naar 54,6%. Van alle werknemers in Vlaanderen heeft 54,6% in 2013 werkbaar werk. Deze werknemers zijn niet psychisch vermoeid door hun werk, ze hebben een job die hen motiveert en voldoende leermogelijkheden biedt en hun werk-privé-balans is in evenwicht.

Omgekeerd betekent dit dat 45,4% van alle werknemers in Vlaanderen wél met één of meerdere werkbaarheidsproblemen geconfronteerd wordt. 24,2% heeft een probleem met één aspect van werkbaar werk, 13,8% met twee aspecten en 7,5% met drie of alle vier de aspecten van werkbaarheid.

De globaal betere werkbaarheid in 2013 (54,6%) ten opzichte van die in 2004 is te danken aan een betere score op twee van de vier indicatoren, namelijk leermogelijkheden en werk-privé-balans.

Van 2004 tot 2013 nam het aandeel van de jobs met voldoende leermogelijkheden toe van 77,4% tot 82% (+ 4,6 procentpunt). In dezelfde periode nam het aandeel van de jobs met een gunstige (niet problematisch) werk-privé-balans toe van 88,2% tot 89,2% (+ 1 procentpunt).

Op het vlak van psychische vermoeidheid en welbevinden is de situatie in 2013 nagenoeg gelijk gebleven als in 2004. Een groep van 29,3% scoort problematisch voor psychische vermoeidheid en 18,1% scoort problematisch voor welbevinden in het werk. In 2004 was dat respectievelijk 28,9% en 18,7%. Voor welbevinden in het werk is het percentage dat tot de problematische groep behoort tussen 2010 en 2013 wel significant toegenomen van 16,6% tot 18,1%.

De WBM-meting brengt niet alleen de verschillen in de werkbaarheidsproblemen op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart, maar kijkt ook naar een aantal sleutelfactoren op de werkplek om de werkbaarheid van de jobs te verbeteren: de werkdruk, de emotionele belasting, de taakvariatie of routinematig karakter van het werk, de autonomie in het werk, de ondersteuning door de directe leiding en de (fysieke) arbeidsomstandigheden.

In 2013 heeft 20% een emotioneel belastende job en 23,7% routinematig werk. Deze cijfers wijken niet significant af van de cijfers die in 2004 genoteerd werden. Op het vlak van de werkdruk, de autonomie in het werk, de ondersteuning door de directe leiding en de (fysieke) arbeidsomstandigheden zijn er wel verschillen. Het percentage werknemers dat onder belastende arbeidsomstandigheden werkt is tussen 2004 en 2013 significant toegenomen van 12,1% tot 12,9%. Het percentage jobs met een hoge werkdruk is significant gedaald van 31% tot 29%; Het percentage jobs met onvoldoende autonomie daalde (significant) van 20,8% tot 19% en het percentage werknemers dat onvoldoende ondersteund wordt door de directe leiding daalde van 16,1% tot 14,4%.

## Summary

At the beginning of 2003 the SERV committed itself to develop a Flemish workability monitor on the quality of work, a measurement system to follow up the policy agreements made in the Vilvoorde Pact on improving the quality of work.

For this purpose, the Stichting Innovatie & Arbeid / Foundation Innovation & Work was commissioned to develop a scientifically based set of indicators and measure these in a representative sample of employees on the Flemish labour market. With the publication of this report, the SERV is presenting the results of the 2013 measurement and comparing them with the results of the previous measurements.

In dialogue with academics and experts of the social partners and the Flemish government, four aspects of the quality of the work were selected as being relevant for the workability monitor: stress at work, well-being at work, learning opportunities and the work-life balance.

In the spring of 2010, the SERV/ Stichting Innovatie & Arbeid / Foundation Innovation & Work organized a fourth survey of 40.000 salaried employees in Flanders. With 17.214 useable answers, the response rate is 43,1%, which is high for a written survey. As for the previous (2004/2007/2010) measurements, the data are representative for gender, age and sector.

In comparison with 2004 the degree of workability has increased from 52,3% to 54,6% in 2013. 54,6 % of all salaried employees in Flanders have workable work in 2013. These employees are not psychologically exhausted by their work, they have a job which motivates them and provides sufficient learning opportunities, and their work and private life are in balance.

Conversely this means that 47,4% of all salaried employees in Flanders are confronted by one or more problems related to the quality of their work. The majority (24,2%) have a problem with one aspect of the quality of their work, 13,8% with two aspects, and 7,5% with three or all four of the aspects of the quality of their work. The higher workability rate in 2013 is due to an improvement in terms of wellbeing at work and learning opportunities.

The indicators for the Flemish labour market show that the improvement with regard to workable work (2004 – 2013) is due mainly to the fact that more employees (+4,6 percentage points) have a job which provides adequate learning opportunities and that work and private life are in balance for more employees (+1 percentage points). With regard to stress at work and wellbeing at work, the situation in 2013 has remained almost the same since 2004.

The workability measurement not only reveals the differences between the workability problems on the Flemish labour market, but also looks at a number of key factors in the workplace to improve the workability of the jobs: workload, emotional load, skill variety, autonomy at work, social support from supervisor and (physical) working conditions.

In 2013 20% of alle employees are confronted with high levels of emotional load; 23,7% experience lack of skill variety. These rates show no significant difference with the 2004-rates. In terms of work load, autonomy at work and support from supervisor, the work situation shows some improvement in 2013. The proportion of employees experiencing a high workload diminished by 2 percentage points from 31% in 2004 to 29% in 2013. The proportion of employees experiencing a lack of autonomy diminished by 1,8 percentage points from 20,8% in 2004 to 19% in 2013 and the proportion of employees experiencing a lack of social support from supervisor diminished by 1,7 percentage from 16,1% to 14,4%. In terms of physi-

cally demanding working conditions we notice a slightly increasing proportion of jobs (from 12,1% to 12,9%) that can be considered as 'problematic'.

## Referentielijst

- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. & Janssens, F. (2004) Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2005) Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2007) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007 Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2009) Wat maakt werk werkbaar 2004-2007? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007 loontrekkenden, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2010) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2010 Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007-2010, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2013), Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor loontrekkende 2004-2007-2010-2013 en zelfstandige ondernemers 2007-2010-2013, SERV/Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel
- Dillman, D. (2000), Mail and Internet Surveys, The Tailored Design Method, Wiley: New York
- Geurts, S. (2001), SWING: 'Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen', K.U.Nijmegen
- Lebbink, M., Prins, J., Dijkstra, L., Fortuin, R. & Broersen, J. (2002), Monitor Arboconvenanten. Vragenlijstmodules en toelichting voor branches, technische specificaties voor onderzoeksbureaus, Ministerie SZW:Den Haag
- Merllié, D. & Paoli, P. (2001), Third European survey on working conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.
- Smulders, P. & van den Bossche, S. (2004), De nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. Methodologie en globale resultaten, TNO Arbeid:Hoofddorp
- Van Ruysseveldt, J., De Witte, H. & Janssens, F. (2002), Welzijn in het werk op de weegschaal, Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringssysteem voor Vlaanderen, HIVA:Leuven.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T., Broersen J. & Fortuin, R. (1997), Handleiding VBBA. Onderzoek naar de beleving van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress met behulp van de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid, SKB:Amsterdam
- VESOC (2005), Pact van Vilvoorde 2001-2010, geactualiseerde versie na mid-term review 2005, Brussel

# Bijlagen bij het informatiedossier Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2010. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007-2010-2013

Leeswijzer voor de bijlagen

Bijlage 1: Werkbaarheidsgraad Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

Bijlage 2: Werkbaarheidsindicatoren Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

Bijlage 3: Risico-indicatoren Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013



Leeswijzer voor de bijlagen

Oranje/problematisch: percentage van de populatie dat problematisch scoort voor de indicator. Bv: In 2013 scoort 20,1% van de mannelijke populatie problematisch voor welbevinden in het werk.

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	problematisch				problematisch				problematisch				problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	28,9	28,8	29,8	29,3	18,7	18,1	16,6	18,1	22,6	19,9	18,2	18,0	11,8	10,8	10,6	10,8
man	27,6	27,1	27,6	26,7	20,5	20,2	18,5	20,1	21,6	18,8	17,8	16,9	11,3	10,2	10,6	10,1
vrouw	30,2	30,6	31,9	31,6	16,8	16,0	15,0	16,3	23,7	20,8	18,6	18,9	12,0	11,4	10,6	11,5
- 30 jaar	26,5	25,2	27,8	26,7	20,3	20,8	20,8	20,0	20,0	16,4	14,4	13,5	10,6	8,5	9,2	9,3
30 - 39 jaar	28,4	28,0	30,1	29,8	19,1	18,1	17,1	18,5	21,0	18,9	16,3	15,7	13,5	11,8	13,2	11,7
40 - 49 jaar	29,7	30,4	30,7	30,2	18,1	17,4	16,0	18,0	24,5	21,1	18,2	19,3	11,9	11,4	10,4	12,0
50 - 54 jaar	33,1	31,5	31,6	29,2	19,0	18,1	15,1	18,3	26,7	22,6	23,9	21,1	9,4	11,3	10,0	9,6
55 + jaar	26,8	28,7	26,6	29,3	13,9	15,0	13,6	15,6	21,4	21,1	21,1	19,6	9,1	9,7	8,2	9,8
vast	29,0	28,9	29,9	29,2	18,9	18,1	16,7	18,2	22,6	20,0	18,5	18,0	11,8	10,8	10,6	10,8
tijdelijk	25,5	25,7	29,7	32,3	16,2	15,6	14,3	15,4	22,1	18,3	13,7	16,7	12,1	10,1	11,7	11,5

**Groen kader** (betere score in 2013 dan in 2004):

Het percentage dat problematisch psychisch vermoeid is in de leeftijdsgroep 50-54 is in 2013 significant (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) lager dan in 2004.

**Rood kader** (slechtere score in 2013 dan in 2004):

Het percentage dat problematisch psychisch vermoeid is bij werknemers met een tijdelijk contract ligt in 2013 significant (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) hoger dan in 2004.

Voor de leeftijdsgroep 50-54 wordt voor psychische vermoeidheid een significante (Pearson)  $\chi^2$  en dus een statistisch betekenisvol verschil vastgesteld tussen 2004 en 2010 ( $p \leq 0,05$ ).

**Groen cijfer** (betere score ten opzichte van vorig meetpunt):

Het percentage dat tot de problematisch groep behoort voor welbevinden in het werk is bij werknemers met een vast contract in 2010 significant (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) lager dan in 2007.

**Rood cijfer** (slechtere score ten opzichte van vorig meetpunt):

Het percentage dat tot de problematisch groep behoort voor welbevinden in het werk is bij werknemers met een vast contract in 2013 significant (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) hoger dan in 2010.

Voor de leeftijdsgroep 50-54 wordt voor psychische vermoeidheid een significante (Pearson)  $\chi^2$  en dus een statistisch betekenisvol verschil vastgesteld tussen 2004 en 2010 ( $p \leq 0,05$ ).

**psychische vermoeidheid**

**problematisch**

	2004	2007	2010	2013
geslacht	S	S	S	S
leeftijd	S	S	S	S
vast-tijdelijk	S	ns	ns	ns
voltijds-deeltijds	S	S	S	S
soort job	S	S	S	S
ondernemingsgrootte	ns	ns	S	S
sector (14)	S	S	S	S
sectoren (3)	ns	S	S	S

s/ns:

Naar ondernemingsgrootte wordt een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) en dus een statistisch betekenisvol verschil vastgesteld in 2010 en 2013 maar niet in 2004 en 2007.

# Bijlage 1: Werkbaarheidsgraad Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

Tabel 1: Werkbaarheidsgraad naar deelpopulaties Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkbaar werk			
	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	52,3	54,1	54,3	54,6
man	53,2	55,6	55,6	56,9
vrouw	51,4	52,6	53,1	52,6
- 30 jaar	55,1	55,9	56,0	57,5
30 - 39 jaar	52,7	55,6	53,9	54,3
40 - 49 jaar	50,9	52,4	54,4	53,7
50 - 54 jaar	47,1	52,2	51,5	53,7
55 + jaar	58,5	54,8	56,5	55,3
vast	52,3	54,0	54,3	54,7
tijdelijk	52,7	57,5	55,5	54,3
voltijds	53,3	54,7	54,5	55,1
deeltijds 60%+	50,8	52,4	55,1	52,8
deeltijds -60%	48,7	53,3	52,6	54,7
ongeschoolde/geoefende arbeider	33,3	35,5	38,5	37,6
geschoolde arbeider - technicus	55,0	55,5	55,0	56,3
uitvoerend bediende	53,7	56,9	56,1	55,8
onderwijs- of zorgfunctie	59,6	60,1	59,8	58,7
middenkader - professional	55,8	56,5	55,5	57,3
kader of directie	55,6	56,4	57,8	56,7
< 10 wkn	53,8	56,6	57,2	57,4
10- 49 wkn	51,9	52,5	54,7	53,8
50-99 wkn	50,8	52,3	53,0	52,5
100 - 499 wkn	52,7	54,1	55,5	55,3
> 499 wkn	52,7	55,7	52,5	54,7

Tabel 2: Werkbaarheidsgraad naar sectoren, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkbaar werk			
	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%
textiel confectie*	43,0	44,7	51,8	43,6
metaal	52,0	50,9	50,4	52,8
bouw	51,1	57,9	62,4	58,9
voeding	47,6	45,0	43,9	46,1
chemie	53,8	57,8	54,9	54,9
groot- en kleinhandel	45,6	50,9	49,8	50,2
horeca*	43,4	45,1	44,3	47,2
zakelijke dienstverlening	44,6	49,8	42,7	47,3
transport	48,9	43,2	49,5	46,4
post - telecommunicatie*	46,7	44,5	39,3	48,8
financiële sector	51,4	60,7	56,3	54,1
openbaar bestuur	59,1	60,3	61,4	58,9
gezondheids- en welzijnszorg	56,1	58,6	60,0	58,8
onderwijs	57,2	59,7	57,8	55,1
secundaire sector	50,6	52,0	53,0	53,4
tertiaire sector	47,8	51,2	49,2	50,6
quartaire sector	57,2	59,2	59,4	57,8

\* niet in alle cellen meer dan 200 waarnemingen

Tabel 3: Werkbaarheidsgraad, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013, verschillen binnen deelpopulaties

	werkbaar werk			
	2004	2007	2010	2013
geslacht	ns	S	S	S
leeftijd	S	ns	ns	S
vast-tijdelijk	ns	ns	ns	ns
voltijds-deeltijds	S	ns	ns	ns
soort job	S	S	S	S
ondernemingsgrootte	ns	ns	ns	S
sector (14)	S	S	S	S
sectoren (3)	S	S	S	S

Tabel 4: Werkbaarheidsgraad, aantal waarnemingen deelpopulaties, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkbaar werk			
	2004	2007	2010	2013
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	10026	8652	7947	14973
<b>man</b>	5243	4396	3814	7050
<b>vrouw</b>	4737	4231	4115	7881
<b>- 30 jaar</b>	2057	1683	1339	2242
<b>30 - 39 jaar</b>	3041	2369	2036	3440
<b>40 - 49 jaar</b>	3164	2774	2565	4705
<b>50 - 54 jaar</b>	1170	1109	1184	2446
<b>55 + jaar</b>	581	714	818	2125
<b>vast</b>	8901	7929	7392	14040
<b>tijdelijk</b>	732	496	402	733
<b>voltijds</b>	7311	6231	5556	10420
<b>deeltijds 60%+</b>	1397	1361	1467	2875
<b>deeltijds -60%</b>	929	816	766	1484
<b>ongeschoolde/geoefende arbeider</b>	1356	1166	1000	1671
<b>geschoolde arbeider - technicus</b>	1948	1563	1357	2376
<b>uitvoerend bediende</b>	2791	2431	2360	4472
<b>onderwijs- of zorgfunctie</b>	1620	1463	1414	2938
<b>middenkader - professional</b>	1342	1295	1190	2358
<b>kader of directie</b>	516	445	405	803
<b>&lt; 10 wkn</b>	1313	1066	936	1680
<b>10- 49 wkn</b>	2443	1986	1846	3317
<b>50-99 wkn</b>	1310	1148	1087	1942
<b>100 - 499 wkn</b>	2255	2010	1845	3608
<b>&gt; 499 wkn</b>	2267	2122	2126	4025

Tabel 5: Werkbaarheidsgraad, aantal waarnemingen sectoren, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2007-2010-2013

	werkbaar werk			
	2004	2007	2010	2013
textiel confectie	235	170	112	179
metaal	925	745	668	1105
bouw	552	461	417	721
voeding	275	242	223	388
chemie	411	374	339	654
groot- en kleinhandel	801	652	607	1132
horeca	219	175	140	218
zakelijke dienstverlening	542	554	555	997
transport	374	336	287	487
post - telecommunicatie	240	227	191	240
financiële sector	428	336	318	542
openbaar bestuur	1091	933	827	1908
gezondheids- en welzijnszorg	1366	1272	1234	2646
onderwijs	1063	884	869	1691
secundaire sector	2837	2277	2075	3601
tertiaire sector	2653	2250	2080	3752
quartaire sector	3681	3252	3049	6514

# Bijlage 2: Werkbaarheidsindicatoren Vlaamse arbeidsmarkt, 2004-2013

Tabel 1: Werkbaarheidsindicatoren subgroep 'problematisch' naar deelpopulaties, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	problematisch				problematisch				problematisch				problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	28,9	28,8	29,8	29,3	18,7	18,1	16,6	18,1	22,6	19,9	18,2	18,0	11,8	10,8	10,6	10,8
man	27,6	27,1	27,6	26,7	20,5	20,2	18,5	20,1	21,6	18,8	17,8	16,9	11,3	10,2	10,6	10,1
vrouw	30,2	30,6	31,9	31,6	16,8	16,0	15,0	16,3	23,7	20,8	18,6	18,9	12,0	11,4	10,6	11,5
- 30 jaar	26,5	25,2	27,8	26,7	20,3	20,8	20,8	20,0	20,0	16,4	14,4	13,5	10,6	8,5	9,2	9,3
30 - 39 jaar	28,4	28,0	30,1	29,8	19,1	18,1	17,1	18,5	21,0	18,9	16,3	15,7	13,5	11,8	13,2	11,7
40 - 49 jaar	29,7	30,4	30,7	30,2	18,1	17,4	16,0	18,0	24,5	21,1	18,2	19,3	11,9	11,4	10,4	12,0
50 - 54 jaar	33,1	31,5	31,6	29,2	19,0	18,1	15,1	18,3	26,7	22,6	23,9	21,1	9,4	11,3	10,0	9,6
55 + jaar	26,8	28,7	26,6	29,3	13,9	15,0	13,6	15,6	21,4	21,1	21,1	19,6	9,1	9,7	8,2	9,8
vast	29,0	28,9	29,9	29,2	18,9	18,1	16,7	18,2	22,6	20,0	18,5	18,0	11,8	10,8	10,6	10,8
tijdelijk	25,5	25,7	29,7	32,3	16,2	15,6	14,3	15,4	22,1	18,3	13,7	16,7	12,1	10,1	11,7	11,5
voltijds	29,0	28,9	30,9	30,0	18,7	18,2	16,8	18,3	20,7	17,8	16,2	15,8	12,7	11,7	12,2	12,5
deeltijds 60%+	29,7	30,6	27,5	29,2	19,0	18,1	16,2	17,8	25,8	24,2	20,5	21,3	10,9	9,8	7,6	8,5
deeltijds -60%	24,7	23,9	26,5	25,2	17,9	16,0	15,7	16,8	31,7	28,5	27,8	26,3	6,3	4,8	5,2	4,7
ongeschoolde/geoefende arbeider	30,8	30,3	30,0	30,0	30,4	30,3	26,9	30,6	52,3	48,1	47,1	46,7	9,5	9,7	8,4	9,5
geschoolde arbeider - technicus	23,5	23,4	24,3	24,3	20,8	20,5	20,7	21,5	26,4	24,7	24,6	22,8	8,3	7,3	7,7	7,7
uitvoerend bediende	26,7	26,3	28,0	27,1	20,3	19,4	18,3	19,5	24,0	19,8	17,6	18,8	9,5	7,8	8,3	7,9
onderwijs- of zorgfunctie	31,3	31,7	33,2	33,3	9,8	9,0	8,0	9,8	9,7	7,9	7,9	8,8	13,0	12,1	11,7	12,8
middenkader - professional	33,6	32,6	34,9	32,6	14,0	13,9	12,5	15,2	5,6	7,3	4,5	6,2	17,6	16,1	15,2	14,4
kader of directie	34,2	36,4	33,8	32,5	8,6	10,5	8,6	11,3	2,5	4,1	1,9	2,4	24,3	22,2	24,0	23,3
< 10 wkn	25,6	26,0	26,1	25,2	19,7	17,5	15,7	18,6	24,4	19,4	18,8	19,8	12,0	9,4	10,0	8,9
10- 49 wkn	29,9	30,2	30,8	29,2	18,2	17,0	16,3	17,9	22,8	20,5	16,5	18,7	12,8	11,6	11,8	11,5
50-99 wkn	28,2	29,6	30,4	30,4	17,7	18,1	17,5	18,4	23,8	22,0	20,6	19,8	11,6	11,5	9,6	11,7
100 - 499 wkn	29,0	28,2	28,0	29,7	18,3	18,3	16,3	16,9	21,7	20,4	19,6	17,3	12,0	10,1	10,1	11,3
> 499 wkn	29,4	28,8	32,2	30,6	19,3	18,7	17,2	18,9	21,0	17,5	16,3	15,6	10,7	10,7	11,0	10,7



Tabel 2: Werkbaarheidsindicatoren subgroep 'problematisch' naar sectoren, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	problematisch				problematisch				problematisch				problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%		%	%	%		%	%	%		%	%	%	
textiel confectie*	27,5	24,2	29,5	33,2	25,3	25,3	22,0	27,4	41,9	36,8	32,5	35,2	9,6	9,0	8,9	7,4
metaal	25,6	27,0	27,9	27,1	24,2	24,5	22,4	24,4	27,5	25,5	24,2	24,4	9,2	8,5	7,5	8,9
bouw	31,4	24,1	24,9	26,7	20,6	17,9	15,6	18,4	20,5	14,3	13,9	14,9	12,2	9,4	8,1	8,7
voeding	25,9	32,4	29,9	29,5	25,7	23,3	23,4	24,2	30,4	31,7	27,5	26,2	12,9	11,4	11,8	12,8
chemie	29,1	24,0	26,8	29,9	21,7	19,2	19,1	21,8	20,5	14,9	21,1	14,9	11,0	11,2	6,8	11,5
groot- en kleinhandel	29,4	30,4	29,4	28,3	21,4	19,7	17,5	19,0	30,8	27,3	23,7	25,6	12,8	11,9	11,6	10,3
horeca*	29,2	30,1	29,6	27,8	21,0	19,5	20,4	21,1	32,9	33,5	35,0	28,9	17,7	10,8	15,4	15,2
zakelijke dienstverlening	31,4	30,2	35,4	31,6	24,5	22,2	23,4	24,1	25,6	22,3	27,6	22,7	13,1	14,0	15,1	12,8
transport	29,7	31,0	32,1	32,2	21,0	26,6	21,9	23,1	29,4	33,9	26,4	30,2	17,1	14,8	15,5	15,4
post - telecommunicatie*	34,4	35,6	39,0	29,2	21,3	29,3	29,7	27,5	30,2	24,6	24,7	21,8	11,1	10,9	14,6	10,6
financiële sector	34,1	28,8	34,7	33,2	21,0	15,8	16,4	23,8	14,9	10,3	7,6	11,0	13,9	12,1	10,8	9,8
openbaar bestuur	22,4	25,1	25,4	25,4	15,8	15,5	12,7	17,5	20,8	16,9	14,8	17,0	7,8	7,1	6,7	8,7
gezondheids- en welzijnszorg	30,9	30,1	29,4	29,6	12,8	11,0	11,2	11,8	18,0	14,0	13,6	14,9	10,8	9,7	8,4	8,6
onderwijs	32,4	31,4	34,5	35,4	10,6	8,7	6,7	10,5	8,4	7,2	5,9	6,7	14,9	15,0	16,4	17,5
sectoren																
secundaire sector	27,8	26,9	27,0	27,8	23,1	22,3	20,7	22,1	26,9	23,9	22,6	21,2	10,7	9,3	7,9	9,7
tertiaire sector	30,2	30,0	32,1	30,2	21,6	20,9	20,3	21,6	25,8	23,5	22,1	22,1	13,6	12,8	12,9	11,9
quartaire sector	28,3	28,7	29,8	29,8	13,1	12,0	10,6	13,3	16,6	13,7	12,3	13,4	10,9	10,2	10,4	11,0

\* niet in alle cellen meer dan 200 waarnemingen

Tabel 3: Werkbaarheidsindicatoren subgroep 'problematisch', Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013, verschillen binnen deelpopulaties

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	problematisch				problematisch				problematisch				problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
geslacht	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	ns	S	ns	ns	ns	S
leeftijd	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
vast-tijdelijk	S	ns	ns	ns	ns	ns	ns	S	ns	ns	S	ns	ns	ns	ns	ns
voltijds-deeltijds	S	S	S	S	ns	ns	ns	ns	S	S	S	S	S	S	S	S
soort job	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
ondernemingsgrootte	ns	ns	S	S	ns	ns	ns	ns	ns	S	S	S	ns	ns	ns	S
sector (14)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
sectoren (3)	ns	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Tabel 4: Werkbaarheidsindicatoren subgroep 'acuut problematisch' naar deelpopulaties, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%		%	%	%		%	%	%		%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	10,2	9,7	9,4	9,6	8,0	7,9	7,5	8,1	8,4	7,3	6,6	6,3	3,1	2,4	2,3	2,7
man	10,0	9,3	8,9	9,1	8,5	8,6	8,0	9,2	7,7	7,1	6,3	5,8	3,1	2,2	2,5	2,5
vrouw	10,6	10,0	9,8	10,1	7,4	7,2	6,9	7,1	9,1	7,7	6,8	6,8	3,0	2,7	2,2	2,9
- 30 jaar	8,4	7,2	8,2	7,5	8,6	9,3	9,0	7,8	7,7	6,7	5,2	4,9	2,8	1,3	2,4	2,4
30 - 39 jaar	9,3	9,3	8,5	9,5	8,2	7,8	7,1	8,2	7,3	6,8	5,3	5,3	3,6	3,0	2,7	3,1
40 - 49 jaar	11,5	10,3	10,3	9,7	7,4	7,9	7,4	8,2	9,3	7,9	6,9	6,7	3,3	2,6	2,4	3,1
50 - 54 jaar	12,7	10,7	10,1	10,8	8,4	7,0	7,3	8,6	10,0	8,7	9,2	7,3	1,7	2,5	2,0	2,0
55 + jaar	10,2	12,2	9,0	10,3	7,0	6,5	6,1	7,2	8,3	6,5	7,2	7,4	2,4	2,5	1,6	2,4
vast	10,3	9,7	9,5	9,7	8,1	7,9	7,5	8,2	8,3	7,5	6,7	6,3	3,1	2,4	2,3	2,7
tijdelijk	8,8	7,6	8,3	8,1	6,8	6,7	6,1	5,9	9,3	5,3	5,8	7,2	2,9	2,8	3,2	3,8
voltijds	10,4	10,0	9,9	10,0	8,0	7,9	7,3	8,1	7,4	6,6	5,9	5,4	3,5	2,5	2,8	3,2
deeltijds 60%+	10,4	9,6	9,0	9,5	8,2	8,7	7,5	8,0	9,1	9,0	7,3	7,8	2,5	2,9	1,2	1,9
deeltijds -60%	8,4	6,8	5,8	7,2	7,3	6,3	7,5	7,7	14,1	10,1	10,6	10,0	1,0	0,5	0,8	0,8
ongeschoolde/geoefende arbeider	11,4	9,8	8,9	10,4	13,8	12,7	12,8	14,6	26,1	22,8	20,7	22,0	3,2	2,5	2,1	3,6
geschoolde arbeider - technicus	7,4	6,9	6,6	7,2	8,6	8,5	8,6	8,8	9,2	9,3	7,8	8,1	2,2	1,7	1,8	2,4
uitvoerend bediende	9,4	9,1	9,7	8,6	9,2	8,9	9,0	9,1	7,5	5,9	6,2	5,6	2,5	1,8	1,5	1,6
onderwijs- of zorgfunctie	10,7	10,4	9,9	10,5	3,9	4,1	3,4	4,2	2,0	1,8	2,3	2,4	2,8	2,3	2,6	2,9
middenkader - professional	13,2	11,6	11,3	12,0	5,4	5,8	4,7	6,8	0,7	1,5	1,0	1,1	4,5	3,5	3,3	3,5
kader of directie	11,9	12,6	12,3	12,4	2,5	4,9	3,4	4,0	0,4	0,9	1,0	0,5	6,9	5,3	5,3	5,3
< 10 wkn	9,4	8,3	7,6	7,1	7,7	8,2	7,1	7,2	9,6	6,9	7,7	6,8	3,3	2,0	2,5	2,4
10- 49 wkn	11,0	10,4	9,9	9,5	8,1	7,4	7,7	8,2	8,7	7,1	6,0	6,4	3,8	2,9	2,7	2,8
50-99 wkn	9,8	10,0	9,6	10,6	7,5	7,6	6,9	7,7	8,3	8,5	6,9	6,8	2,7	2,3	2,1	3,3
100 - 499 wkn	10,3	8,9	8,9	9,7	7,7	8,1	7,3	7,5	7,5	7,8	7,7	6,7	2,8	2,4	2,5	2,6
> 499 wkn	9,7	9,8	10,1	10,6	8,4	7,8	7,8	8,9	7,9	6,4	5,3	5,0	2,7	2,0	1,9	2,7

Tabel 5: Werkbaarheidsindicatoren subgroep 'acuut problematisch' naar sectoren, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	problematisch				problematisch				problematisch				problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%		%	%	%		%	%	%		%	%	%	
textiel confectie*	11,3	6,2	6,6	9,5	11,8	9,6	12,2	14,2	19,0	20,7	14,0	14,8	3,5	2,3	0,8	0,5
metaal	9,0	8,6	8,1	9,8	11,6	11,7	9,0	10,9	11,9	8,8	7,3	9,6	2,5	2,9	2,3	2,4
bouw	11,9	8,3	7,3	7,0	9,4	8,7	7,0	9,0	4,7	4,8	4,4	4,3	2,1	2,5	2,6	2,6
voeding	11,9	9,9	9,4	10,6	12,7	10,7	7,7	9,8	12,7	13,4	10,3	10,7	4,0	1,8	2,0	3,5
chemie	8,8	8,6	6,6	10,9	8,0	6,6	6,4	9,0	8,8	4,4	7,8	5,7	2,9	2,6	1,3	2,7
groot- en kleinhandel	10,6	10,6	8,1	8,6	9,5	9,2	7,5	7,8	11,7	10,3	11,0	8,9	3,4	3,9	1,9	2,7
horeca*	9,1	8,3	9,9	7,8	8,7	7,2	5,3	7,5	14,7	13,5	12,6	13,8	6,9	3,6	5,1	6,1
zakelijke dienstverlening	11,8	10,7	11,5	10,3	10,3	10,7	11,6	9,3	10,2	10,6	11,5	9,5	5,2	3,5	2,4	3,1
transport	10,3	10,4	11,1	11,6	10,2	9,4	10,5	10,8	13,8	12,2	9,8	10,5	5,1	2,3	5,1	6,1
post - telecommunicatie*	16,0	14,6	13,6	10,3	9,8	11,4	14,2	12,7	13,0	10,2	10,3	8,1	3,8	2,0	2,4	2,0
financiële sector	13,6	11,0	11,7	11,9	9,0	7,0	9,2	14,1	2,4	3,2	0,9	2,4	2,8	1,7	2,0	2,8
openbaar bestuur	9,1	8,5	9,6	8,8	6,9	5,9	5,9	8,8	6,7	4,6	5,0	5,3	1,5	1,6	0,9	1,6
gezondheids- en welzijnzorg	9,4	8,6	9,0	9,2	4,9	4,8	5,1	4,8	5,5	3,8	4,5	4,8	1,9	1,3	1,8	1,8
onderwijs	11,8	12,1	11,5	12,1	4,4	4,8	3,8	4,4	2,4	2,6	2,0	2,2	3,9	3,3	4,1	4,5
secundaire sector	9,9	8,5	7,6	9,1	10,3	9,9	8,7	9,9	10,5	9,5	7,4	7,8	2,8	2,4	2,1	2,6
tertiaire sector	10,8	10,6	10,1	10,1	9,4	9,2	9,3	9,7	9,8	9,3	8,8	8,2	4,3	3,1	2,7	3,5
quartaire sector	9,9	9,5	9,8	9,6	5,4	5,4	5,1	5,9	5,3	4,1	4,3	4,3	2,4	1,9	2,2	2,4

\* niet in alle cellen meer dan 200 waarnemingen

Tabel 6: Werkbaarheidsindicatoren subgroep 'acuut problematisch' Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013, verschillen binnen deel-populaties

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
geslacht	ns	ns	ns	s	s	s	s	s	s	ns	ns	s	ns	ns	ns	ns
leeftijd	s	s	ns	s	ns	ns	ns	ns	s	ns	s	s	s	s	ns	s
vast-tijdelijk	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
voltijds-deeltijds	ns	s	s	s	ns	ns	ns	ns	s	s	s	s	s	s	s	s
soort job	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
ondernemingsgrootte	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s	s	ns	ns	ns	ns
sector (14)	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
sectoren (3)	ns	s	s	ns	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	s

Tabel 7: Werkbaarheidsindicatoren, aantal waarnemingen deelpopulaties, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	10247	9516	8751	15629	10243	9528	8765	15659	10986	8911	8174	15428	11020	9560	8815	15666
<b>man</b>	5349	4840	4188	7338	5345	4850	4192	7344	5360	4451	3877	7145	5373	4866	4208	7348
<b>vrouw</b>	4844	4629	4541	8230	4841	4640	4552	8250	4841	4304	4207	8052	4871	4665	4587	8268
<b>- 30 jaar</b>	2102	1790	1433	2307	2103	1792	1440	2308	2096	1691	1358	2271	2105	1795	1441	2308
<b>30 - 39 jaar</b>	3106	2553	2200	3585	3104	2560	2197	3593	3105	2404	2076	3506	3126	2571	2212	3588
<b>40 - 49 jaar</b>	3230	3081	2831	4877	3218	3085	2834	4889	3229	2828	2607	4782	3245	3098	2851	4901
<b>50 - 54 jaar</b>	1191	1265	1347	2558	1195	1264	1352	2564	1202	1129	1224	2498	1205	1276	1362	2571
<b>55 + jaar</b>	596	811	933	2272	599	811	934	2274	599	720	835	2170	595	812	943	2280
<b>vast</b>	9090	8741	8150	14658	9089	8753	8157	14685	9772	8170	7597	14461	9810	8780	8213	14694
<b>tijdelijk</b>	750	540	435	762	751	540	440	762	800	509	415	759	800	543	437	762
<b>voltijds</b>	7467	6850	6104	10848	7470	6862	6111	10869	8026	6398	5697	10700	8052	6876	6141	10867
<b>deeltijds 60%+</b>	1428	1496	1616	3015	1431	1501	1620	3017	1532	1407	1513	2980	1545	1507	1628	3025
<b>deeltijds &lt;60%</b>	952	914	857	1562	946	910	864	1567	1021	853	794	1547	1018	919	872	1568
<b>ongeschoolde/geoefende arbeider</b>	1400	1299	1134	1764	1389	1299	1140	1776	1511	1219	1046	1749	1512	1305	1149	1774
<b>geschoolde arbeider - technicus</b>	1991	1753	1483	2484	1994	1758	1480	2487	2146	1616	1393	2447	2148	1763	1492	2483
<b>uitvoerend bediende</b>	2840	2627	2576	4653	2842	2629	2576	4653	3027	2484	2419	4601	3042	2641	2588	4655
<b>onderwijs- of zorgfunctie</b>	1656	1627	1585	3064	1660	1634	1588	3072	1771	1508	1462	3037	1788	1641	1602	3085
<b>middenkader - professional</b>	1368	1410	1294	2445	1370	1411	1300	2446	1476	1321	1210	2401	1479	1410	1306	2448
<b>kader of directie</b>	520	486	438	839	521	486	440	841	567	461	412	820	567	486	438	838
<b>&lt; 10 wkn</b>	1335	1168	1035	1752	1334	1173	1036	1758	1447	1108	963	1729	1445	1179	1045	1758
<b>10- 49 wkn</b>	2502	2179	2040	3478	2499	2184	2038	3477	2654	2039	1895	3427	2672	2195	2055	3482
<b>50-99 wkn</b>	1336	1272	1183	2035	1339	1270	1194	2039	1430	1181	1120	2002	1437	1275	1195	2041
<b>100 - 499 wkn</b>	2310	2197	2037	3746	2311	2200	2043	3750	2482	2059	1894	3695	2492	2202	2049	3760
<b>&gt; 499 wkn</b>	2310	2350	2319	4184	2311	2354	2320	4191	2505	2190	2176	4145	2511	2356	2335	4188

Tabel 8: Werkbaarheidsindicatoren, aantal waarnemingen sectoren, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	psychische vermoeidheid				welbevinden				leermogelijkheden				werk-privé-balans			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
textiel confectie*	240	178	122	190	237	178	123	190	258	174	114	182	260	177	123	190
metaal	946	823	725	1152	945	822	723	1154	1007	772	681	1135	1008	824	729	1152
bouw	564	518	454	761	563	519	455	765	599	477	433	750	606	520	456	761
voeding	286	272	244	397	284	270	248	397	306	246	233	401	302	273	246	398
chemie	422	421	380	678	423	422	377	678	454	383	346	670	455	421	382	679
groot- en kleinhandel	814	710	667	1184	814	710	668	1185	884	671	621	1166	883	713	671	1183
horeca*	219	193	152	230	219	195	152	228	231	185	143	225	232	195	156	230
zakelijke dienstverlening	551	599	628	1052	555	599	627	1050	609	566	576	1037	610	601	628	1050
transport	387	384	315	510	381	384	315	511	405	345	296	503	409	384	316	506
post - telecommunicatie*	244	247	213	253	244	246	212	251	262	236	194	248	262	247	212	254
financiële sector	434	354	349	561	434	355	347	562	463	339	329	553	462	356	351	562
openbaar bestuur	1113	1025	892	1976	1115	1022	901	1978	1186	964	852	1963	1193	1024	908	1980
gezondheids- en welzijnszorg	1396	1401	1360	2756	1402	1410	1360	2769	1504	1304	1270	2733	1514	1417	1365	2775
onderwijs	1088	977	965	1763	1085	978	969	1767	1160	915	894	1739	1167	983	976	1774
<b>secundaire sector</b>	<b>2906</b>	<b>2528</b>	<b>2281</b>	<b>3761</b>	<b>2900</b>	<b>2528</b>	<b>2283</b>	<b>3771</b>	<b>3106</b>	<b>2346</b>	<b>2131</b>	<b>3701</b>	<b>3111</b>	<b>2535</b>	<b>2295</b>	<b>3765</b>
<b>tertiaire sector</b>	<b>2699</b>	<b>2457</b>	<b>2302</b>	<b>3925</b>	<b>2695</b>	<b>2462</b>	<b>2300</b>	<b>3923</b>	<b>2907</b>	<b>2310</b>	<b>2145</b>	<b>3866</b>	<b>2911</b>	<b>2469</b>	<b>2315</b>	<b>3918</b>
<b>quartaire sector</b>	<b>3760</b>	<b>3579</b>	<b>3344</b>	<b>6782</b>	<b>3767</b>	<b>3587</b>	<b>3358</b>	<b>6804</b>	<b>4032</b>	<b>3349</b>	<b>3136</b>	<b>6716</b>	<b>4056</b>	<b>3601</b>	<b>3378</b>	<b>6818</b>

\* niet in alle cellen meer dan 200 waarnemingen

# Bijlage 3: Risico-indicatoren Vlaamse arbeidsmarkt, 2004-2013

Tabel 1: Risico-indicatoren subgroep 'problematisch' naar deelpopulaties, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkdruk				emotionele belasting				taakvariatie				autonomie				ondersteuning leiding				arbeidsomstandigheden							
	problematisch				problematisch				problematisch				problematisch				problematisch				problematisch							
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	31,0	30,6	30,9	29,0	20,5	20,7	20,4	20,0	23,8	23,5	22,8	23,7	20,8	20,2	19,5	19,0	16,1	16,0	14,8	14,4	12,1	13,7	13,0	12,9				
man	31,9	30,5	30,9	28,5	19,2	18,9	18,4	17,3	20,4	20,9	20,2	21,0	20,8	21,0	21,0	19,3	17,7	17,8	17,0	15,8	15,1	17,3	17,0	16,9				
vrouw	29,6	30,9	31,0	29,6	21,8	22,6	22,1	22,3	27,5	26,4	25,1	26,1	20,5	19,4	18,1	18,7	14,4	14,3	12,8	13,2	8,6	10,1	9,1	9,3				
- 30 jaar	26,3	26,8	27,1	25,3	19,1	19,3	19,9	19,8	25,2	26,5	26,9	25,2	21,1	20,3	21,2	20,4	13,5	14,7	11,4	10,3	13,5	14,5	14,2	14,8				
30 - 39 jaar	32,6	32,4	33,5	32,0	19,7	20,0	20,6	20,7	22,9	23,5	21,6	23,1	19,5	19,0	17,6	16,9	15,5	14,2	13,0	14,3	12,2	14,0	12,9	13,7				
40 - 49 jaar	32,1	31,8	33,7	30,7	21,8	22,0	20,4	19,9	24,4	23,4	21,3	24,1	21,4	21,3	19,2	18,4	17,7	17,7	15,7	15,6	12,3	14,0	14,3	13,1				
50 - 54 jaar	33,3	32,0	28,0	29,5	21,4	20,8	20,6	20,3	24,7	24,2	24,8	24,3	21,6	20,5	22,2	22,1	18,3	18,1	18,4	16,0	10,6	13,6	11,5	12,4				
55 + jaar	26,6	28,0	26,4	24,2	19,1	21,7	19,6	18,5	18,2	16,9	20,6	21,2	19,4	19,7	18,7	18,7	16,9	16,3	16,9	14,6	7,1	10,4	8,7	9,7				
vast	31,5	31,0	31,2	29,2	20,3	20,6	20,1	19,9	23,7	23,6	22,8	23,5	20,5	20,1	19,3	18,8	16,4	16,1	15,0	14,6	12,2	13,9	13,3	12,9				
tijdelijk	24,0	20,8	27,3	24,8	20,8	19,4	22,1	17,8	25,1	23,3	23,3	26,5	22,3	23,4	23,6	23,7	11,3	11,4	11,4	10,5	10,6	11,3	7,9	12,8				
voltijds	32,3	31,4	32,4	30,3	20,7	20,7	20,7	20,4	21,1	21,0	20,2	20,3	20,1	19,3	18,8	18,0	16,9	16,6	15,4	15,2	12,7	14,6	13,7	13,7				
deeltijds 60%+	28,9	30,6	29,5	27,8	21,4	20,1	20,3	19,4	28,7	29,9	26,3	28,9	21,1	21,6	19,5	20,2	14,7	15,5	13,8	13,7	10,9	11,3	10,6	11,2				
deeltijds <60%	23,8	22,9	23,8	22,3	16,9	19,2	16,7	17,3	37,1	32,2	34,4	36,3	24,2	24,9	24,5	23,5	12,1	12,0	12,8	10,8	8,9	11,2	11,8	10,9				
ongeschoolde/geoefende arbeider	26,4	26,9	25,6	24,0	6,3	6,6	6,4	5,5	49,1	47,8	49,2	52,8	44,1	38,8	41,8	39,1	18,2	19,3	16,9	16,6	28,0	31,0	29,3	31,6				
geschoolde arbeider - technicus	26,5	25,2	24,7	20,2	8,8	9,2	7,8	6,6	24,4	25,7	26,3	26,0	28,9	28,6	28,0	26,9	18,0	18,8	17,6	16,4	26,0	30,4	32,1	30,8				
uitvoerend bediende	27,7	27,9	28,3	26,9	16,6	15,8	15,0	15,7	30,1	29,5	29,1	29,6	17,6	18,7	17,2	18,2	16,5	15,1	14,8	13,4	4,5	5,3	5,1	5,1				
onderwijs- of zorgfunctie	27,8	27,4	30,2	27,1	40,1	41,0	40,6	37,4	10,6	11,2	9,1	13,1	14,5	15,8	16,0	17,3	14,3	14,6	13,0	14,0	6,3	8,4	7,8	10,7				
middenkader - professional	46,0	42,4	42,1	41,7	30,7	27,5	27,1	24,6	6,7	8,1	6,3	7,7	4,8	6,4	4,7	5,0	13,3	14,3	12,8	13,6	2,1	2,5	2,4	2,0				
kader of directie	50,4	47,9	53,4	49,9	35,8	35,7	36,7	35,8	3,7	3,5	2,4	3,3	1,6	2,8	1,5	2,2	13,4	10,3	12,4	13,7	0,7	0,8	2,0	1,4				
< 10 wkn	24,4	25,9	27,2	22,5	15,3	14,4	13,8	12,2	23,9	22,3	23,3	25,9	19,6	18,6	19,7	18,1	14,5	12,8	12,9	10,4	13,2	13,1	13,0	13,0				
10- 49 wkn	30,4	28,5	30,0	28,0	18,7	20,7	19,5	17,4	22,2	21,5	19,7	21,4	19,2	17,5	17,8	16,8	16,5	16,6	14,8	14,4	12,0	13,0	12,8	13,1				
50-99 wkn	30,4	29,3	31,0	30,7	22,1	22,7	23,0	22,5	24,8	23,8	24,6	24,4	21,6	20,6	19,4	19,7	16,1	15,2	15,9	16,2	12,0	14,5	14,4	13,3				
100 - 499 wkn	31,6	32,1	34,2	29,7	23,2	22,0	22,0	22,5	24,0	24,1	23,7	23,0	21,2	22,1	20,0	19,5	17,0	17,9	15,1	15,5	10,7	13,5	13,0	12,7				
> 499 wkn	35,4	33,8	31,2	31,8	21,7	21,3	21,9	21,9	24,1	25,0	23,1	23,9	21,6	22,2	20,8	20,2	15,5	15,5	15,0	14,5	12,6	14,4	12,4	12,7				



Tabel 2: Risico-indicatoren subgroep 'problematisch' naar sectoren, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkdruk				emotionele belasting				taakvariatie				autonomie				ondersteuning leiding				arbeidsomstandigheden			
	problematisch				problematisch				problematisch				problematisch				problematisch				problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
textiel confectie*	30,4	31,0	25,4	26,4	6,2	7,5	9,6	10,6	33,2	38,4	29,8	34,1	36,3	32,6	29,8	29,7	20,5	19,3	21,9	18,7	17,1	23,2	18,0	23,1
metaal	32,8	36,6	34,0	30,3	9,9	11,3	8,7	9,5	27,2	26,2	25,1	25,8	27,6	26,4	22,8	23,6	18,5	23,6	18,5	17,4	19,0	26,5	24,9	22,5
bouw	34,6	28,3	27,8	27,3	10,3	10,5	9,4	7,5	16,8	15,7	16,9	17,8	27,2	23,1	23,8	21,9	14,9	13,6	14,7	13,9	33,0	32,6	31,2	30,7
voeding	34,3	34,6	31,8	29,4	11,5	10,2	9,5	9,7	31,7	34,3	29,3	29,2	33,7	31,8	32,6	24,4	18,1	19,7	15,5	17,4	20,6	24,1	21,4	21,3
chemie	32,2	28,6	27,8	32,2	13,7	12,5	10,9	11,5	22,2	20,0	21,3	21,7	17,4	16,9	18,7	15,7	15,7	13,6	17,9	14,9	10,6	11,1	16,2	14,1
groot- en kleinhandel	28,4	30,0	28,7	27,7	16,1	15,9	13,5	13,8	29,3	27,9	31,0	30,5	20,7	21,1	22,5	22,7	15,8	16,5	15,9	13,4	10,4	10,5	9,9	10,7
horeca*	28,8	25,3	30,0	27,2	12,6	9,7	7,7	8,8	36,1	38,2	33,3	32,2	27,6	29,6	21,7	21,7	16,5	11,9	7,6	11,1	14,0	21,0	15,2	17,8
zakelijke dienstverlening	36,7	38,1	32,0	31,6	16,2	14,5	10,6	12,9	30,2	28,0	39,0	32,5	14,5	11,6	12,2	11,0	15,4	14,7	11,8	11,4	6,9	8,3	10,3	8,7
transport	33,5	30,6	35,3	27,0	11,8	10,5	15,3	11,8	29,3	33,2	30,4	35,7	29,1	28,0	25,7	28,2	22,0	17,8	16,2	17,9	20,1	24,0	20,1	22,6
post - telecommunicatie*	34,8	37,1	35,6	38,1	17,1	20,4	20,7	13,1	37,9	31,6	35,1	35,1	31,7	27,7	29,0	24,0	16,8	15,3	12,8	17,5	14,4	15,7	10,8	12,9
financiële sector	43,7	37,9	37,6	36,6	26,1	22,7	22,7	20,3	21,4	19,2	16,1	20,8	11,9	14,2	8,8	11,5	13,4	9,8	9,4	11,9	2,0	1,1	0,9	0,4
openbaar bestuur	22,7	22,9	21,7	23,0	23,3	25,0	22,1	23,5	25,0	22,3	21,6	25,6	13,7	16,0	13,7	18,0	16,4	18,5	18,1	15,1	5,8	5,9	7,3	7,5
gezondheids- en welzijnszorg	32,1	32,2	36,5	29,8	41,1	39,7	39,0	35,4	21,5	21,5	18,5	22,9	19,0	20,2	22,2	23,5	14,1	13,7	13,2	13,2	11,2	12,7	12,6	14,7
onderwijs	27,8	25,2	28,2	28,4	30,4	31,3	33,9	30,1	5,9	5,3	3,9	5,8	9,7	8,6	8,7	9,3	14,3	14,5	12,8	15,3	1,1	2,5	1,6	2,8
secundaire sector	32,5	32,6	30,8	30,2	10,3	10,6	9,4	9,7	25,6	25,3	24,4	24,2	27,7	25,7	24,9	21,6	17,6	18,5	17,2	15,9	20,1	24,0	22,7	21,9
tertiaire sector	33,3	33,3	32,5	30,0	16,9	15,0	14,2	13,7	27,6	27,4	30,0	29,5	19,6	19,2	17,7	18,3	16,6	14,9	13,5	13,3	10,5	12,2	10,9	11,5
quartaire sector	27,5	27,1	29,5	27,3	31,6	31,8	32,2	29,9	18,9	18,3	16,0	19,2	15,8	17,0	17,0	17,9	15,0	15,4	14,8	14,4	7,1	8,1	8,3	9,2

\* niet in alle cellen meer dan 200 waarnemingen

Tabel 3: Risico-indicatoren subgroep ‘problematisch’ Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013, verschillen naar deelpopulaties

	werkdruk				emotionele belasting				taakvariatie				autonomie				relatie leiding				arbeidsomstandigheden			
	problematisch				problematisch				problematisch				problematisch				problematisch				problematisch			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
geslacht	S	NS	NS	NS	S	S	S	S	S	S	S	S	NS	NS	S	NS	S	S	S	S	S	S	S	S
leeftijd	S	S	S	S	NS	NS	NS	NS	S	S	S	S	NS	NS	S	S	S	S	S	S	S	NS	S	S
vast-tijdelijk	S	S	NS	S	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	S	S	S	S	S	S	NS	NS	S	NS
voltijds-deeltijds	S	S	S	S	S	NS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	NS	S	S	S	S	S
soort job	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
ondernemingsgrootte	S	S	S	S	S	S	S	S	NS	NS	S	S	NS	S	NS	S	NS	S	NS	S	NS	NS	NS	NS
sector (14)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
sectoren (3)	S	S	NS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Tabel 4: Risico-indicatoren subgroep 'acuut problematisch' naar deelpopulaties Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkdruk				emotionele belasting				taakvariatie				autonomie				ondersteuning leiding				arbeidsomstandigheden						
	acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch						
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010
Vlaamse arbeidsmarkt	12,8	12,5	12,3	11,1	4,0	4,3	4,1	4,0	11,5	10,5	10,5	10,3	7,3	7,5	6,5	6,4	6,1	6,2	5,4	5,3	4,5	5,3	4,4	4,5			
man	13,2	12,5	11,8	11,3	3,7	3,9	3,5	3,3	9,2	8,7	9,0	8,6	7,2	8,1	7,6	7,1	6,9	7,3	6,5	6,5	5,8	7,2	6,0	6,1			
vrouw	12,2	12,6	12,7	11,0	4,3	4,6	4,5	4,6	14,2	12,6	11,7	11,9	7,3	7,0	5,6	5,9	5,4	5,1	4,4	4,4	2,9	3,5	2,7	3,1			
- 30 jaar	9,2	9,1	9,6	9,7	4,1	3,9	4,6	4,7	13,0	13,1	12,2	12,2	7,3	6,5	6,8	6,6	5,5	5,0	4,2	3,5	4,9	5,9	4,8	5,7			
30 - 39 jaar	13,0	12,6	13,4	11,4	3,7	4,0	4,2	4,2	11,1	9,8	10,3	10,0	6,8	7,0	5,4	5,5	5,4	5,9	4,4	4,9	4,7	5,9	3,9	4,7			
40 - 49 jaar	14,4	14,0	13,3	12,0	4,6	4,7	3,8	3,9	11,6	10,2	9,5	10,4	7,6	8,2	6,8	6,2	6,5	6,8	6,0	5,8	4,5	5,0	4,6	4,6			
50 - 54 jaar	14,8	14,0	12,5	10,9	3,5	4,1	3,9	3,9	12,1	11,4	11,2	10,1	8,4	8,4	7,3	7,3	7,9	7,1	6,4	6,0	3,4	5,1	4,2	4,0			
55 + jaar	10,5	12,5	10,0	10,4	3,0	4,7	3,6	3,4	7,5	7,9	9,8	9,1	5,3	7,7	7,3	7,3	7,3	6,7	6,4	6,2	2,7	4,8	3,3	3,2			
vast	13,1	12,8	12,4	11,1	4,0	4,3	3,9	4,0	11,3	10,5	10,4	10,2	7,0	7,4	6,5	6,3	6,2	6,4	5,5	5,4	4,6	5,4	4,5	4,5			
tijdelijk	9,4	6,1	10,1	9,5	3,5	3,6	5,5	4,7	14,5	12,0	12,0	13,0	9,6	7,9	7,7	9,4	4,2	3,5	3,1	3,6	3,9	4,7	2,5	4,1			
voltijs	13,2	12,5	12,7	11,6	4,1	4,2	4,3	4,2	9,7	9,0	9,1	8,6	6,8	7,0	6,3	6,3	6,6	6,6	5,9	5,7	4,8	6,0	4,9	4,8			
deeltijds 60%+	12,2	13,1	12,2	10,7	3,9	4,1	3,9	3,9	14,8	13,9	11,9	12,8	8,1	8,0	6,1	6,4	5,0	6,0	4,4	5,0	3,5	3,4	2,9	3,9			
deeltijds <60%	10,9	10,2	10,4	8,7	2,8	4,3	2,0	3,3	20,8	16,4	18,4	17,3	9,5	10,1	9,3	8,0	3,8	4,3	4,1	3,5	3,4	3,9	3,3	3,4			
ongeschoolde/geoefende arbeider	12,1	12,4	11,8	10,8	0,9	1,1	1,5	0,9	29,3	28,5	26,7	31,1	20,7	18,4	18,5	18,0	6,7	8,2	6,7	6,1	12,7	12,6	11,4	12,9			
geschoolde arbeider - technicus	10,7	11,2	8,7	7,8	1,5	1,9	1,0	1,1	10,9	10,1	12,4	11,0	10,2	11,2	9,3	10,2	6,9	7,4	6,3	6,4	9,7	12,6	11,5	11,1			
uitvoerend bediende	11,2	11,2	10,9	9,8	2,5	2,3	2,4	3,1	14,5	12,5	13,0	11,9	5,2	6,0	5,5	5,8	6,3	5,4	5,4	4,9	1,2	1,7	1,2	1,4			
onderwijs- of zorgfunctie	10,5	9,3	11,7	10,1	9,3	10,0	9,6	8,0	3,0	3,5	3,0	3,8	2,8	3,7	3,5	3,4	5,1	4,9	4,4	4,3	1,8	2,7	2,1	2,9			
middenkader - professional	18,3	17,1	17,1	15,7	6,2	6,1	4,9	5,0	1,6	1,7	1,7	2,1	0,7	1,6	0,8	1,0	5,6	6,5	4,4	5,7	0,1	0,7	0,4	0,3			
kader of directie	24,4	20,2	23,5	19,7	6,5	7,4	7,0	7,1	0,9	0,9	0,2	0,6	0,0	0,7	0,2	0,1	4,5	4,9	5,4	5,9	0,2	0,6	0,0	0,2			
< 10 wkn	9,5	10,1	10,5	8,5	3,5	2,8	2,8	2,6	10,2	10,0	9,7	9,8	5,9	5,9	5,9	5,8	5,3	5,0	4,2	3,4	5,3	5,2	4,3	4,1			
10- 49 wkn	12,9	12,0	13,5	10,3	3,1	4,1	3,8	3,2	11,4	9,3	8,6	9,4	7,2	6,0	5,4	5,3	5,9	6,9	5,4	5,3	4,4	5,0	4,8	4,3			
50-99 wkn	12,2	12,9	10,4	11,4	4,1	3,8	4,9	4,2	11,6	10,7	10,6	10,4	5,7	8,0	7,1	6,0	6,4	7,3	6,8	6,2	4,3	6,4	4,2	4,8			
100 - 499 wkn	13,0	12,8	11,8	11,6	5,4	5,0	4,6	5,0	11,7	11,2	10,9	10,3	7,7	7,8	6,8	6,4	7,2	6,1	5,4	5,4	4,1	4,9	5,0	4,7			
> 499 wkn	14,8	13,3	14,0	12,4	3,7	4,5	4,2	4,4	11,9	11,1	11,7	10,4	8,3	9,3	7,4	7,8	5,3	6,1	5,3	5,6	4,5	5,3	3,8	4,4			

Tabel 5: Risico-indicatoren subgroep 'acuut problematisch' naar sectoren Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkdruk				emotionele belasting				taakvariatie				autonomie				ondersteuning leiding				arbeidsomstandigheden							
	acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch							
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
% %																												
textiel confectie*	12,8	16,7	13,2	12,1	1,2	1,1	1,8	0,6	17,6	21,5	18,4	17,0	16,6	14,5	9,6	15,9	10,5	9,7	6,1	7,1	6,1	8,5	9,0	9,1				
metaal	13,8	15,0	11,6	12,0	1,4	2,3	1,3	1,1	14,3	12,0	11,3	13,3	11,8	11,2	8,8	10,1	6,8	9,0	5,3	7,2	8,0	12,0	10,7	9,1				
bouw	15,9	13,7	10,1	11,2	0,8	1,0	2,3	1,5	5,8	5,9	5,1	6,3	7,3	7,1	6,9	8,7	5,5	4,4	5,3	5,9	14,5	14,1	11,4	12,6				
voeding	12,7	11,8	14,6	11,5	2,3	1,2	0,4	1,2	14,7	18,0	15,5	12,5	14,7	16,3	16,3	11,9	8,9	7,0	7,8	5,7	6,6	9,8	8,1	7,3				
chemie	11,2	10,9	12,6	12,4	2,0	2,1	0,3	1,2	10,4	8,8	11,2	8,5	5,3	7,3	6,9	5,8	5,5	5,2	6,3	5,7	4,5	3,4	5,5	5,6				
groot- en kleinhandel	12,4	11,1	9,5	10,3	1,9	1,6	1,4	2,1	14,1	12,6	14,0	12,7	8,4	9,3	9,8	8,4	5,3	5,9	6,1	4,9	4,1	4,4	2,6	3,5				
horeca*	12,9	10,8	10,0	13,6	1,7	2,2	2,1	1,8	18,5	20,4	17,7	18,9	12,1	14,0	6,3	6,2	5,2	4,9	2,1	3,1	4,5	5,6	5,3	4,9				
zakelijke dienstverlening	17,5	16,5	13,9	11,8	2,3	3,0	1,4	1,6	16,9	13,5	19,2	17,2	5,5	3,0	3,0	2,6	7,0	6,5	2,9	4,7	1,7	2,9	2,7	3,1				
transport	12,6	14,2	13,2	10,5	2,0	2,0	1,4	2,2	15,3	15,6	15,5	15,7	10,6	12,7	10,1	10,7	7,7	7,0	8,1	8,0	10,0	9,8	6,4	10,0				
post- telecommunicatie*	19,7	16,5	14,9	13,9	2,7	4,7	4,1	2,8	21,6	16,0	19,6	15,9	15,6	11,9	15,5	11,6	7,3	5,5	4,6	6,0	3,5	7,2	4,2	4,3				
financiële sector	17,7	15,4	15,5	15,0	2,6	5,3	3,3	3,3	8,9	6,2	7,6	7,0	1,7	3,6	1,5	2,2	4,8	3,9	3,9	4,0	0,4	0,0	0,3	0,0				
openbaar bestuur	9,4	8,3	7,2	8,8	6,0	5,0	5,2	4,7	11,6	10,1	8,9	11,3	2,9	3,9	2,9	6,0	5,6	7,0	6,2	6,8	1,4	1,9	1,3	2,1				
gezondheids- en welzijnszorg	13,9	12,3	15,6	10,6	11,1	11,0	10,1	8,8	9,1	8,5	7,2	8,9	4,7	5,6	5,2	6,5	4,6	4,3	4,5	4,1	3,7	4,1	3,5	4,6				
onderwijs	9,1	9,0	11,3	11,0	5,2	6,1	7,5	6,2	2,0	1,7	2,0	2,4	1,4	1,3	1,5	1,4	5,8	5,4	4,8	4,9	0,3	0,8	0,5	0,2				
secundaire sector	13,2	14,1	11,9	11,9	1,5	1,7	1,1	1,3	12,6	12,0	11,3	10,8	10,9	10,7	9,7	9,0	7,1	7,1	6,0	6,0	8,1	10,1	9,1	8,7				
tertiaire sector	14,4	13,6	12,6	11,6	2,3	2,7	1,8	2,1	13,8	12,2	14,4	13,5	7,2	7,4	6,1	5,9	6,1	5,9	5,0	5,2	3,9	4,5	3,1	4,0				
quartaire sector	10,9	10,0	11,9	10,2	7,4	7,5	7,8	6,8	8,3	7,7	6,8	7,9	4,1	5,0	4,3	5,0	5,3	5,6	5,4	5,2	2,1	2,7	2,1	2,6				

\* niet in alle cellen meer dan 200 waarnemingen

Tabel 6: Risico-indicatoren subgroep 'acuut problematisch' Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013, verschillen naar deelpopulaties

	werkdruk				emotionele belasting				taakvariatie				autonomie				relatie leiding				arbeidsomstandigheden							
	acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch				acuut problematisch							
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
geslacht	NS	NS	NS	NS	NS	NS	S	S	S	S	S	S	NS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
leeftijd	S	S	S	S	NS	NS	NS	NS	S	S	NS	S	NS	NS	NS	S	S	NS	S	S	NS	NS	NS	S	NS	NS	NS	S
vast-tijdelijk	S	S	NS	NS	NS	NS	NS	NS	S	NS	NS	S	S	NS	NS	S	S	S	S	S	NS	NS	S	NS	NS	NS	S	NS
voltijds-deeltijds	NS	NS	NS	S	NS	NS	S	NS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
soort job	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	NS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
ondernemingsgrootte	S	NS	S	S	S	S	NS	S	NS	NS	S	NS	S	S	NS	S	S	NS	NS	S	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
sector (14)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
sectoren (3)	S	S	NS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	NS	NS	NS	S	S	S	S	S	S	S	S

Tabel 7: Risico-indicatoren, aantal waarnemingen deelpopulaties, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkdruk				emotionele belasting				taakvariatie				autonomie				relatie leiding				arbeidsomstandigheden			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	10991	8925	8186	15467	10987	8910	8182	15453	10999	8919	8182	15476	10999	8906	8174	15431	10977	8911	8190	15442	10654	9497	8768	15727
<b>man</b>	5358	4457	3880	7150	5349	4442	3873	7146	5353	4443	3872	7159	5358	4448	3870	7141	5344	4432	3880	7145	5183	4765	4142	7299
<b>vrouw</b>	4851	4310	4218	8082	4855	4312	4221	8071	4861	4320	4222	8081	4856	4300	4216	8057	4849	4321	4223	8063	4699	4575	4540	8191
<b>- 30 jaar</b>	2101	1692	1360	2275	2009	1687	1360	2271	2100	1689	1362	2271	2101	1688	1358	2269	2104	1692	1363	2272	2052	1750	1420	2291
<b>30 - 39 jaar</b>	3120	2409	2078	3514	3108	2403	2077	3511	3115	2410	2078	3515	3110	2402	2078	3509	3103	2399	2080	3508	3032	2524	2185	3572
<b>40 - 49 jaar</b>	3227	2830	2609	4798	3228	2830	2604	4783	3227	2826	2604	4793	3229	2828	2603	4774	3227	2829	2607	4784	3115	3038	2820	4846
<b>50 - 54 jaar</b>	1197	1136	1225	2506	1201	1133	1225	2507	1204	1134	1224	2511	1205	1133	1221	2501	1196	1133	1224	2503	1151	1247	1347	2557
<b>55 + jaar</b>	593	719	840	2172	597	719	842	2177	598	722	840	2182	599	715	840	2178	592	719	842	2174	560	800	923	2257
<b>vast</b>	9775	8187	7606	14497	9773	8171	7605	14479	9783	8178	7602	14504	9783	8167	7595	14468	9761	8171	7614	14476	9790	8901	8269	14863
<b>tijdelijk</b>	801	506	417	759	800	506	417	764	802	507	417	762	803	508	416	755	803	509	414	759	800	550	444	773
<b>voltijds</b>	8026	6407	5702	10711	8023	6396	5696	10705	8032	6400	5695	10714	8036	6396	5695	10695	8018	6389	5705	10699	8035	6965	6191	11000
<b>deeltijds 60%+</b>	1535	1409	1516	2996	1536	1406	1520	2995	1537	1407	1518	2998	1534	1407	1517	2985	1533	1410	1517	2989	1546	1522	1644	3055
<b>deeltijds -60%</b>	1023	855	798	1553	1021	853	798	1549	1024	858	800	1557	1023	851	792	1548	1022	859	798	1551	1016	939	872	1588
<b>ongeschoolde/geoefende arbeider</b>	1512	1214	1052	1758	1512	1211	1050	1757	1509	1209	1050	1760	1515	1215	1047	1753	1514	1220	1049	1754	1510	1330	1160	1806
<b>geschoolde arbeider - technicus</b>	2149	1621	1396	2443	2144	1615	1391	2440	2150	1617	1390	2444	2149	1616	1391	2439	2139	1613	1395	2446	2149	1792	1506	2513
<b>uitvoerend bediende</b>	3033	2490	2421	4611	3035	2485	2423	4609	3038	2491	2427	4612	3035	2482	2421	4604	3033	2487	2423	4611	3035	2664	2611	4721
<b>onderwijs- of zorgfunctie</b>	1766	1509	1458	3042	1769	1511	1466	3037	1776	1513	1464	3050	1771	1504	1460	3035	1776	1514	1465	3039	1773	1657	1610	3109
<b>middenkader - professional</b>	1474	1322	1213	2406	1474	1321	1209	2407	1471	1320	1209	2407	1475	1323	1211	2407	1475	1323	1213	2406	1484	1426	1312	2464
<b>kader of directie</b>	565	461	412	819	565	459	412	819	567	459	411	820	567	460	412	819	554	448	410	809	564	497	442	849
<b>&lt; 10 wkn</b>	1444	1114	966	1730	1441	1109	966	1725	1446	1111	965	1727	1446	1109	965	1720	1441	1104	969	1724	1441	1199	1038	1768
<b>10- 49 wkn</b>	2658	2041	1899	3434	2655	2039	1899	3429	2661	2045	1901	3437	2657	2034	1896	3430	2653	2038	1901	3428	2664	2222	2032	3523
<b>50-99 wkn</b>	1436	1183	1116	2011	1432	1181	1116	2008	1433	1183	1117	2011	1435	1178	1117	2006	1429	1183	1121	2004	1430	1288	1196	2062
<b>100 - 499 wkn</b>	2479	2062	1895	3701	2480	2056	1895	3703	2480	2058	1895	3702	2486	2060	1893	3695	2480	2058	1896	3698	2485	2225	2036	3800
<b>&gt; 499 wkn</b>	2503	2190	2184	4155	2508	2187	2178	4152	2511	2188	2179	4160	2505	2194	2178	4147	2506	2192	2177	4153	2515	2398	2328	4250

Tabel 8: Risico-indicatoren, aantal waarnemingen sectoren, Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2013

	werkdruk				emotionele belasting				taakvariatie				autonomie				relatie leiding				arbeidsomstandigheden			
	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013	2004	2007	2010	2013
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
textiel confectie*	257	174	114	182	258	174	114	180	256	172	114	182	259	172	114	182	258	176	114	182	246	177	122	186
metaal	1012	771	680	1134	1007	772	681	1134	1007	772	682	1136	1007	770	681	1131	1007	768	682	1135	980	827	720	1160
bouw	602	481	436	751	602	477	434	748	602	478	433	751	604	481	433	748	599	479	434	748	585	518	458	768
voeding	306	246	233	401	304	245	231	403	306	245	232	401	306	245	233	402	304	244	232	402	301	266	248	399
chemie	454	385	349	668	454	383	349	669	454	385	348	668	453	384	348	667	453	383	347	670	442	414	382	680
groot- en kleinhandel	884	674	624	1170	883	672	624	1167	885	673	622	1167	883	669	623	1166	882	673	624	1168	857	712	666	1179
horeca*	233	186	140	228	231	186	142	227	233	186	141	227	232	186	143	226	231	185	144	226	221	195	151	225
zakelijke dienstverlening	613	564	575	1053	612	565	576	1050	610	564	572	1049	613	568	575	1041	611	565	577	1039	594	593	629	1068
transport	406	346	295	504	406	344	295	502	406	346	296	504	406	346	296	503	405	343	296	503	389	379	314	518
post - telecommunicatie*	264	237	194	252	263	235	193	251	264	237	194	251	262	235	193	250	262	236	195	251	257	249	213	255
financiële sector	462	338	330	554	463	339	330	553	463	338	330	554	463	338	330	555	462	337	330	554	449	352	352	566
openbaar bestuur	1186	965	852	1963	1188	965	852	1963	1188	964	852	1969	1190	966	853	1962	1186	965	853	1961	1144	1029	899	1994
gezondheids- en welzijnszorg	1501	1312	1270	2736	1507	1308	1271	2731	1506	1310	1272	2742	1505	1304	1268	2734	1507	1311	1275	2733	1469	1394	1367	2773
onderwijs	1153	912	895	1744	1156	915	897	1748	1161	917	897	1750	1159	911	892	1739	1154	911	894	1742	1109	971	963	1777
<b>secundaire sector</b>	<b>3312</b>	<b>2350</b>	<b>2136</b>	<b>3700</b>	<b>3104</b>	<b>2343</b>	<b>2133</b>	<b>3696</b>	<b>3105</b>	<b>2346</b>	<b>2132</b>	<b>3702</b>	<b>3110</b>	<b>2346</b>	<b>2133</b>	<b>3693</b>	<b>3101</b>	<b>2343</b>	<b>2133</b>	<b>3701</b>	<b>3023</b>	<b>2520</b>	<b>2286</b>	<b>3778</b>
<b>tertiaire sector</b>	<b>2913</b>	<b>2312</b>	<b>2146</b>	<b>3891</b>	<b>2909</b>	<b>2310</b>	<b>2118</b>	<b>3881</b>	<b>2912</b>	<b>2311</b>	<b>2142</b>	<b>3881</b>	<b>2911</b>	<b>2310</b>	<b>2147</b>	<b>3873</b>	<b>2903</b>	<b>2307</b>	<b>2150</b>	<b>3872</b>	<b>2814</b>	<b>2449</b>	<b>2304</b>	<b>3944</b>
<b>quartaire sector</b>	<b>4021</b>	<b>3355</b>	<b>3138</b>	<b>6724</b>	<b>4033</b>	<b>3354</b>	<b>3140</b>	<b>6725</b>	<b>4037</b>	<b>3357</b>	<b>3142</b>	<b>6744</b>	<b>4037</b>	<b>3347</b>	<b>3133</b>	<b>6717</b>	<b>4029</b>	<b>3353</b>	<b>3142</b>	<b>6719</b>	<b>3896</b>	<b>3570</b>	<b>3357</b>	<b>6833</b>

\* niet in alle cellen meer dan 200 waarnemingen

