

Sterk door overleg



Werkbaar werk in Vlaanderen

Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004



[Werkbaar Werk]
in Vlaanderen





Dit is een publicatie van de
SERV – Sociaal-Economische
Raad van Vlaanderen
Wetstraat 34-36
1040 Brussel
Tel: 02 | 20.90.111
Fax: 02 | 21.77.008
E-mail: stv@serv.be
www.serv.be/stv

WD/2005/5147/188

Grafische vormgeving: Aanzet/MakingMagazines – Gent

Copyright 2005 bij SERV/STV-Innovatie & Arbeid

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

Sterk door overleg



Werkbaar werk in Vlaanderen

Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004





Inhoud

■ Inleiding	5
1. Wat is werkbaar werk?	7
■ Werkbaar werk: waar komt het woord vandaan?	7
■ De werkbaarheidsgraad: om te weten moet je meten	7
■ Werkbaar werk in sectoren en beroepen	9
■ Schema 'Van werk naar werkbaar werk'	10
2. Werkstress	12
■ Werkstress en leeftijd	12
■ Werkstress en sector	13
■ Werkstress en beroep	13
■ Oorzaken van werkstress	14
3. Motivatie	16
■ Motivatie en sector	16
■ Motivatie en beroep	17
■ Oorzaken van motivatieproblemen	17
4. Leermogelijkheden	20
■ Leermogelijkheden en sector	21
■ Leermogelijkheden en beroep	21
■ Onvoldoende leermogelijkheden: oorzaken	22
5. Werk-privé-balans	24
■ Werk-privé-balans en sector	24
■ Werk-privé-balans en beroep	25
■ Werk-privé-balans en het gezin	25
■ Oorzaken van een onevenwichtige werk-privé-balans	26
■ Besluit	28



Inleiding

In februari 2004 heeft STV-Innovatie & Arbeid een enquête uitgevoerd bij 12.000 Vlaamse werknemers. Deze enquête heet 'de werkbaarheidsmonitor' en heeft als doel de werkbaarheid, of de kwaliteit van het werk en welzijn in het werk, in Vlaanderen cijfermatig in beeld te brengen. De enquête zal in de toekomst herhaald worden zodat we weten hoe de werkbaarheid in Vlaanderen evolueert. Op die manier kunnen de overheid en de sociale partners een vinger aan de pols houden van werkend Vlaanderen.

Met de resultaten van de enquête beschikken we voor het eerst over een nauwkeurig beeld dat toont hoe het in Vlaanderen gesteld is met een reeks kwalitatieve kenmerken van arbeid als werkstress, motivatie, leermogelijkheden, werk-privé-combinatie, werkdruk, emotionele belasting, zelfstandigheid in het werk, enz.

In deze brochure lichten we toe wat werkbaarheid inhoudt en brengen we een aantal van de belangrijkste resultaten van de bevraging samen. Wie meer wil weten vindt alle informatie op de website www.serv.be/werkbaarwerk.



Wat is werkbaar werk?

Werkbaarheid verwijst naar aspecten van kwaliteit van het werk of welzijn in het werk maar vooraleer we het begrip nauwkeuriger omschrijven eerst iets over de herkomst van het begrip 'werkbaarheid'. Zo wordt duidelijk waarom (weer eens) een nieuwe term gelanceerd wordt.

Werkbaar werk: waar komt het woord vandaan?

Hiervoor moeten we even terug naar 2001. In november van dat jaar zetten de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners een aantal doelstellingen op papier die ze verwezenlijkt willen zien tegen 2010. De doelstellingen slaan op allerlei Vlaamse bevoegdheden zoals economie, leefmilieu, mobiliteit, cultuur, welzijn en tewerkstelling. Het document heet het 'Pact van Vilvoorde'. Met hun engagement in deze overeenkomst willen ze inspelen op de oproep van de Europese Unie (Top van Lissabon) om Europa uit te bouwen tot een concurrentiële en dynamische kenniseconomie.

In verband met de tewerkstelling wil men dat elke persoon op actieve leeftijd in het Vlaanderen van 2010 de gelegenheid heeft om een volwaardige job uit te oefenen. "De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70 procent" zo staat er. Meer mensen aan het werk dus. Maar dat lukt uiteraard niet zomaar. Meer mensen aan het werk betekent dat zij die geen werk vinden beter naar werk toegeleid moeten worden en dat zij die aan het werk zijn ook aan het werk kunnen blijven. En dat is ook de reden waarom in het pact van Vilvoorde aan het streefdoel 'meer werk' ook een kwalitatieve doelstelling toegevoegd is: "Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid en de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger". Meer werk betekent dus ook dat men er moet voor zorgen dat mensen door het werk niet overspannen, overbelast of ziek worden. Of omgekeerd, dat het werk interessant wordt, een bron wordt van sociaal contact, zelfontplooiing, zingeving en sociale integratie.

De werkbaarheidsgraad: om te weten moet je meten

Om te weten hoe werkbaar het werk nu is en of we er in 2010 al dan niet op vooruit gegaan zijn, moet je het uiteraard kunnen meten. STV - Innovatie & Arbeid ontwikkelde daarom een werkbaarheidsmonitor. De monitor is een vragenlijst die ingevuld wordt door een representatief deel van de Vlaamse werknemers waardoor het mogelijk is een 'stand van zaken' voor

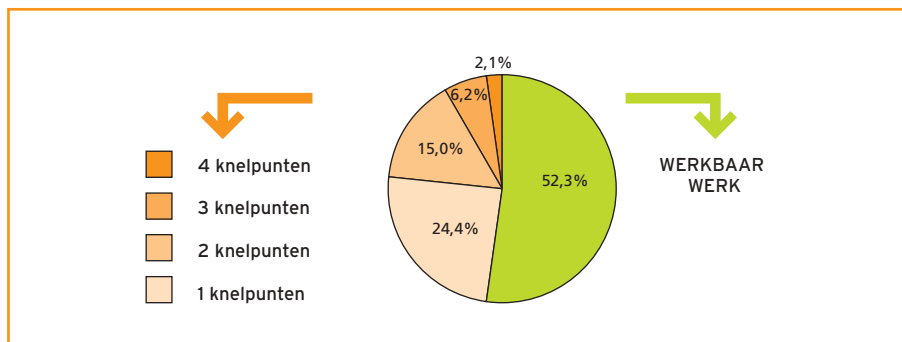
Vlaanderen te schetsen. In de vragenlijst worden diverse aspecten van het werk belicht zoals de job die men uitoefent, de sector waarin men werkgesteld is, de werktijden, de bijscholing of training die men krijgt, de gezondheidstoestand, enz. De vragen rond werkbaarheid en werkbaarheidsrisico's vormen de kern van de monitor.

De werkbaarheidsgraad heeft in de monitor een duidelijke omschrijving meegekregen:

het aandeel van de Vlaamse werknemers met een kwaliteitsvolle job op het vlak van werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

De werkbaarheidsgraad voor de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2004 bedraagt 52,3%. Dat betekent dat iets meer dan de helft van de Vlaamse werknemers een kwaliteitsvolle job heeft. Bij de andere werknemers wordt ongeveer de helft geconfronteerd met één enkel knelpunt en de andere helft met twee of meerdere knelpunten.

Grafiek 1:
% van werknemers zonder en met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten



Werkbaar werk in sectoren en beroepen

In tabel 1 kunnen we de werkbaarheidsgraad voor 14 sectoren en in tabel 2 de werkbaarheidsgraad voor zes beroepsgroepen aflezen. Het openbaar bestuur (59,1%), gevolgd door de onderwijssector (57,2%) en de gezondheids- en welzijnssector (56,1%) zijn de drie sectoren met het grootste aandeel werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft. De werkbaarheidsgraad ligt er hoger dan in de industriële sectoren en profitdiensten. Textiel en confectie (43%), horeca (43,4%) en de zakelijke diensten (44,6%) zijn de drie sectoren met de laagste werkbaarheidsgraad.

Als we de verschillende beroepsgroepen bekijken dan springt vooral de lage werkbaarheidsgraad van de kortgeschoolde arbeiders in het oog: slechts één op drie heeft een werkbare job terwijl dat in elke andere beroepsgroep toch meer dan de helft is.

Tabel 1:
de werkbaarheidsgraad
in 14 sectoren

Vlaanderen		52,3			
chemie	53,8	financiële sector	51,4	openbaar bestuur	59,1
metaal	52,0	transport	48,9	onderwijs	57,2
bouw	51,1	post - telecommunicatie	46,7	gezondheid welzijn	56,1
voeding	47,6	handel	45,6		
textiel - confectie	43,0	zakelijke diensten	44,6		
		horeca	43,4		

Tabel 2:
de werkbaarheidsgraad voor
zes beroepsgroepen

Vlaanderen		52,3	
kortgeschoolde arbeider			33,3
geschoolde arbeider - technicus			55,0
uitvoerend bediende			53,7
onderwijs- of zorgfunctie			59,6
middenkader - professional			55,8
kader - directie			55,6

De werkbaarheidsgraad is een samengestelde maat die belangrijke nuances verbergt. Zo bijvoorbeeld kennen werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie een relatief hoge werkbaarheidsgraad maar stellen we tegelijk vast dat zij meer dan gemiddeld met werkstress geconfronteerd worden (zie verder grafiek 3, pag. 13). De lage werkbaarheidsgraad in de sector textiel en confectie verbergt dan bijvoorbeeld weer dat er in deze sector minder problemen signaleerd worden om het werk en het privéleven op elkaar af te stemmen dan in de meeste andere sectoren (zie verder tabel 10, pag. 25). Daarom is het zinvol om de werkbaarheidsproblematiek iets gedetailleerder te bekijken vanuit haar vier verschillende facetten: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

RISICO'S IN HET WERK

- werkdruk
- emotionele belasting
- afwisseling in het werk
- autonomie
- ondersteuning directe leiding
- arbeidsomstandigheden

- geen hoge werkdruk
- hoge werkdruk
- extreem hoge werkdruk

- geen emotioneel belastend werk
- emotioneel belastend werk
- extreem emotioneel belastend werk

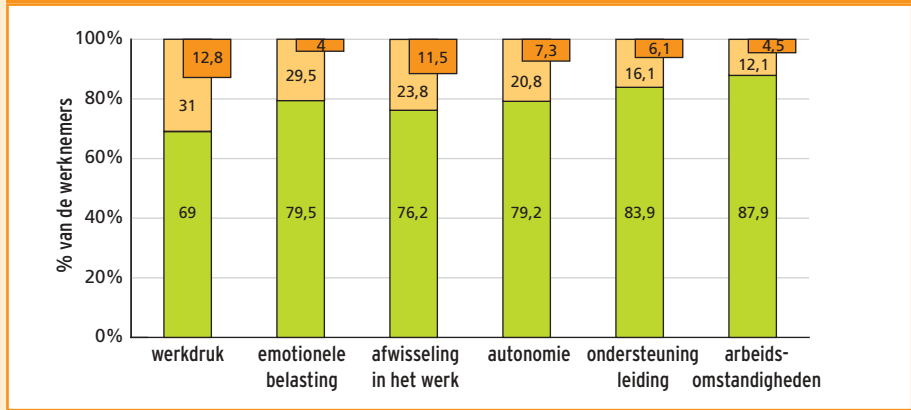
- geen routinematig werk
- routinematig werk
- extreem routinematig werk

- voldoende autonomie
- onvoldoende autonomie
- extreem beperkte autonomie

- voldoende steun directe leiding
- onvoldoende steun directe leiding
- negatieve relatie met directe leiding

- geen belastende arbeidsomstandigheden
- belastende arbeidsomstandigheden
- extreem belastende arbeidsomstandigheden

RISICO-INDICATOREN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT 2004



Werkdruk

Werkdruk verwijst naar de belasting van een job die te maken heeft zaken als de werkhoeveelheid, het werktempo en de tijdslimieten die opgelegd worden.

Emotionele belasting

Emotionele belasting zou men de kwalitatieve kant van werkdruk kunnen noemen. Het gaat om een belasting die zijn bron vindt in contactwerk zoals les geven, het verzorgen van patiënten, het overtuigen van klanten of het leiding geven aan medewerkers.

Afwisseling in het werk

Werk wordt interessanter of aantrekkelijker wanneer de verschillende taken een zinvol geheel vormen, een creatieve inbreng vereisen en de vaardigheden van de werknemer benutten. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.

Autonomie

Om verantwoordelijkheid te kunnen opnemen is het nodig om voldoende 'ruimte' of zeggenschap te krijgen in het werk. Autonomie geeft aan in welke mate werknemers invloed hebben op de planning en de organisatie van hun eigen werk.

Ondersteuning door de directe leiding

Als men in de problemen komt, dan is het belangrijk dat men op anderen beroep kan doen om een oplossing te vinden. De directe leiding heeft hier belangrijke rol omdat ze niet alleen het direct aanspreekpunt is, maar de medewerkers ook actief en doelgericht kan leiden, coachen en ondersteunen.

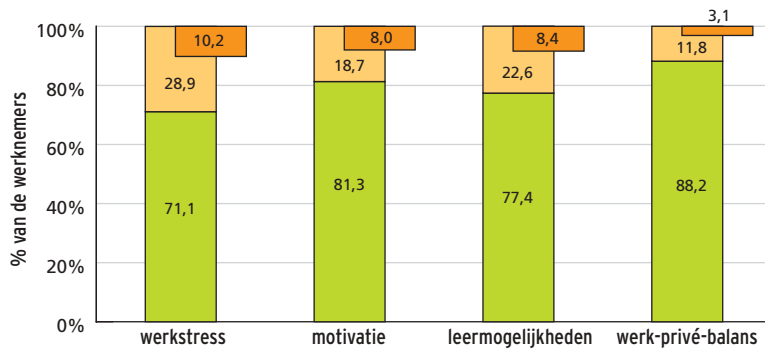
Arbeidsomstandigheden

Mate waarin men tijdens het werk te maken heeft met veiligheids- en gezondheidsrisico's zoals lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, lichamelijk zware taken, enz.

WERKBAARHEID

werkstress
motivatie
leermogelijkheden
werk-privé-balans

WERKBAARHEIDSINDICATOREN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT 2004



- geen werkstress
- werkstress
- acute werkstress

- geen motivatieproblemen
- motivatieproblemen
- ernstige demotivatie

- voldoende leermogelijkheden
- onvoldoende leermogelijkheden
- geen leermogelijkheden

- haalbare werk-privé-balans
- problemen werk-privé-balans
- acuut werk-privé-conflict

Werkstress

Mate waarin mentale vermoeidheid door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwd wordt en leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.

Motivatie

Mate waarin werknemers door de aard van de job op hun werk betrokken zijn dan wel gedomotiveerd raken.

Leermogelijkheden

Mate waarin werknemers door opleidingskansen en de dagelijkse ervaring op de werkplek hun vaardigheden op peil kunnen houden en verder ontwikkelen.

Werk-privé-balans

Mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op het handelen in de thuissituatie.

2

Werkstress

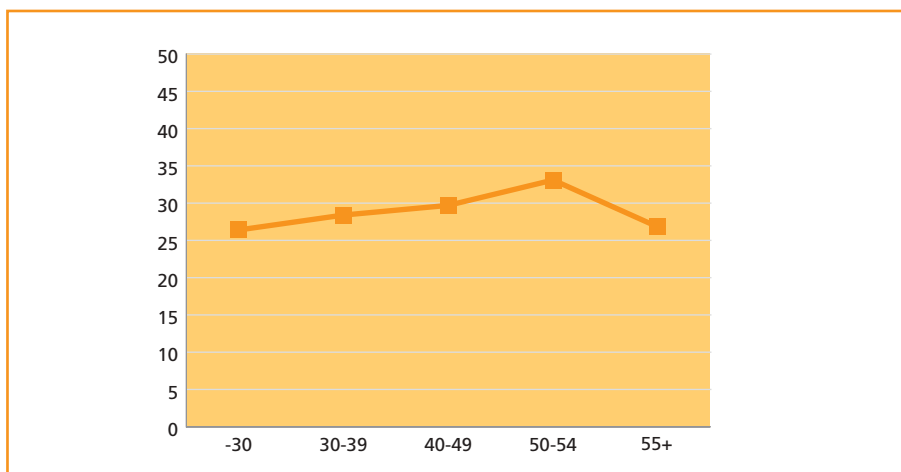
Werken vermoeit en daar is op zich niets mis mee. Het gaat pas verkeerd wanneer grenzen overschreden worden, wanneer men overbelast wordt en niet voldoende meer kan herstellen van de vermoeidheid. Hierdoor dreigt men overspannen te geraken en kan men zijn werk niet meer zo goed uitvoeren. In dat geval spreken we over werkstress. Voor de werknemer kan werkstress zowel lichamelijk als psychisch nadelige gevolgen hebben: verhoogde bloeddruk, neerslachtigheid, grotere vatbaarheid voor infectieziekten, slapeloosheid, rugklachten, enz. Dat 'kost' uiteraard ook aan het bedrijf, niet alleen door de directe kost die verbonden is aan de afwezigheid door ziekte maar ook omdat overspannen werknemers minder goed presteren. Volgens berekeningen van de SERV zou de stressproblematiek de Vlaamse bedrijfs-wereld jaarlijks zo'n slordige 2 miljard € kosten.

In Vlaanderen kampen ongeveer 600.000 Vlaamse werknemers (of 28,9%) met werkstress en bij ongeveer een derde van die groep (210.000 werknemers of 10,2% van alle loontrek-kenden) gaat het zelfs om acute werkstressklachten.

Werkstress en leeftijd

Naarmate de leeftijd stijgt hebben meer werknemers problemen met werkstress. Dat kunnen we aflezen uit de onderstaande grafiek:

Grafiek 2:
werkstress per leeftijdsgroep -
% van werknemers



Het aandeel van de Vlaamse werknemers met werkstressklachten stijgt van ongeveer 1 op 4 bij de min-dertigers tot 1 op 3 bij de groep 50-54 jaar. Merkwaardig is de terugval bij de 55+ers. Dit heeft onder meer te maken met de stijgende uitstroom in deze leeftijdsgroep. Meer dan in de andere leeftijdsgroepen verlaten mensen de arbeidsmarkt omdat ze het moeilijk krijgen om te blijven werken. Zij die actief blijven vormen hierdoor een 'selecte groep'. Een andere mogelijkheid is dat de arbeids- en/of persoonlijke situatie (in termen van risico's ten aanzien van werkstress) gunstiger is dan deze van hun jongere collega's. Dit stelt onze samenleving voor een belangrijk probleem. Als werknemers vroegtijdig afhaken wordt het immers niet alleen erg moeilijk om meer mensen aan het werk te houden, bovendien gaat veel ervaring en kennis verloren die zo belangrijk geacht wordt in de overgang naar een informatie- en diensteneconomie.

Werkstress en sector

Van de 14 sectoren die de werkbaarheidsmonitor onder de loep neemt zien we in het openbaar bestuur beduidend minder werknemers met werkstress (22,4%) dan in de andere sectoren (gemiddeld 28,9%). Sectoren met pieken van werkstress zijn de financiële sector (34,1%) en post en telecommunicatie (34,4). In deze branches wordt één op de drie werknemers met werkstress geconfronteerd. De gewijzigde economische context en de herstructureringen in de afgelopen jaren zijn daar wellicht niet vreemd aan.

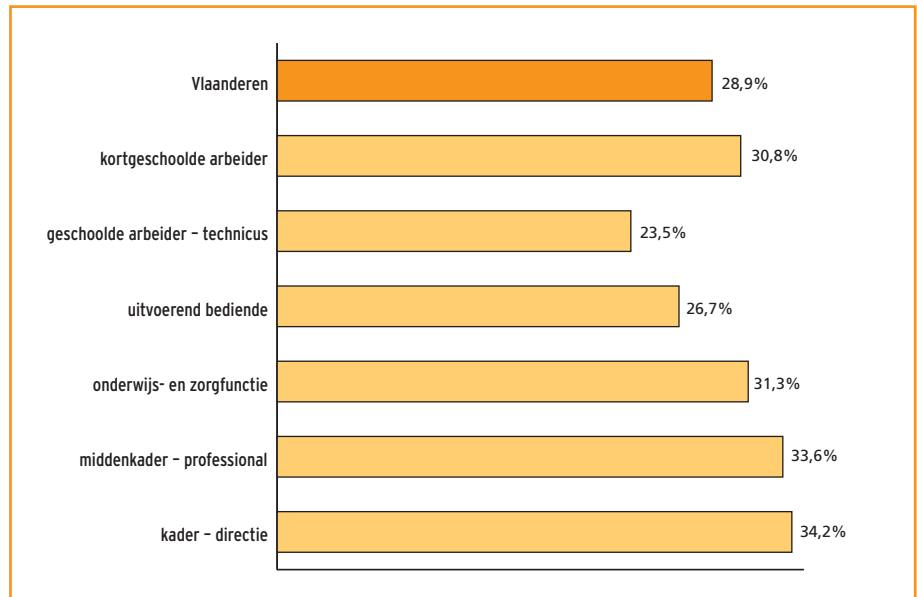
Tabel 3:
werkstress in 14 sectoren -
% van werknemers

Vlaanderen	28,9	
metaal	25,6	horeca 29,2
voeding	25,9	handel 29,4
textiel - confectie	27,5	transport 29,7
chemie	29,1	zakelijke diensten 31,4
bouw	31,4	financiële sector 34,1
		post - telecommunicatie 34,4
		openbaar bestuur 22,4
		gezondheid welzijn 30,9
		onderwijs 32,4

Werkstress en beroep

Volgens sommigen is werkstress vooral een 'ziekte' van managers en kaderleden die met overvolle agenda's van de ene vergadering naar de andere hollen. Volgens anderen is stress in 'modern times' nog steeds een zaak van werknemers die dag in dag uit routinewerk moeten leveren. Beiden hebben (een beetje) gelijk en ongelijk. Voor Vlaanderen anno 2004 zien de cijfers voor werkstress per beroepsgroep er als volgt uit:

Grafiek 3: werkstress per beroepsgroep - % van werknemers

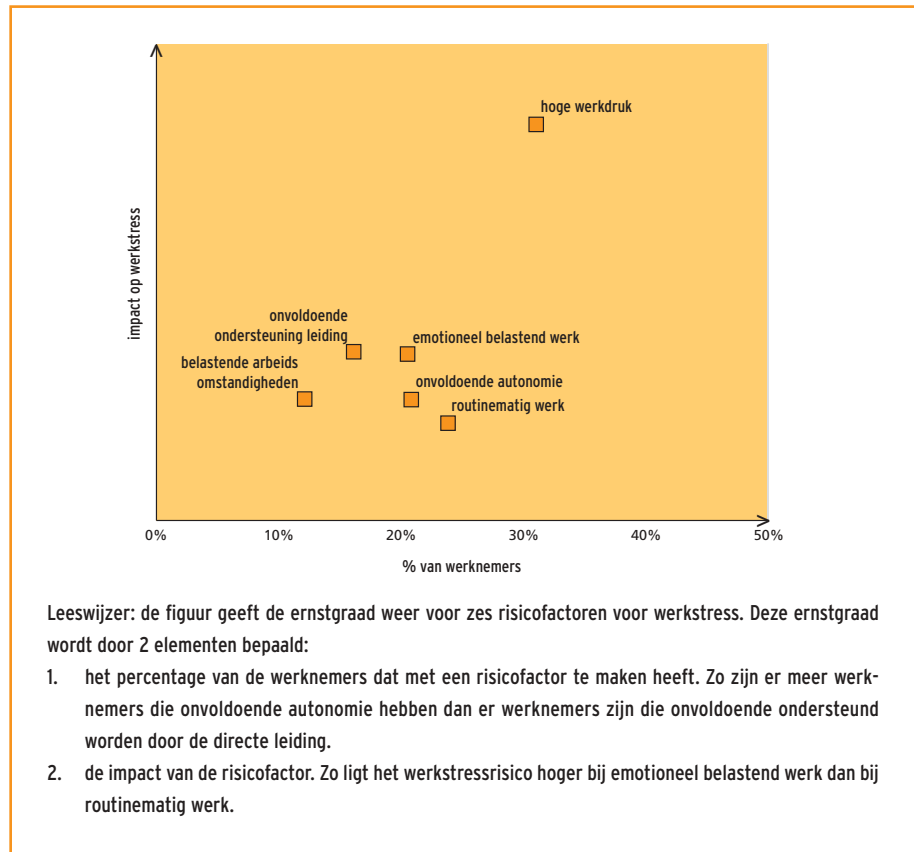


De belangrijkste vaststelling is dat in elke beroepsgroep een groot aandeel met werkstress af te rekenen heeft. Wel is het inderdaad zo dat het professionals en kader- en directieleden zijn die de hoogste pieken optekenen (33 à 34 %), maar ook bij kortgeschoolde arbeiders en werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie wordt meer dan 30% met werkstress geconfronteerd. Om te weten waarom dat zo is kunnen we onze blik richten op de risico's in de arbeidssituatie.

Oorzaken van werkstress

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggevenden hun personeel niet goed aansturen. Ook de emotionele belasting die zo kenmerkend is voor contactgerichte beroepen (zorgverleners, callcenter operatoren, onderwijspersoneel) kan een belangrijke bron van werkstress zijn. In de onderstaande grafiek wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de 'gemiddelde Vlaamse werknemer'. Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico werkstressproblemen krijgen.

Grafiek 4: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (werknemers Vlaanderen)



Werkdruk blijkt duidelijk de meest doorslaggevende risicofactor voor stress. Wanneer het werktempo en de werkhoeveelheid aanhoudend te hoog liggen dreigen werknemers er onderdoor te gaan. Die hoge werkdruk speelt vooral de (midden)kader- en directiefuncties parten (zie tabel 4). Bijna de helft van deze werknemers (tegenover 31% voor Vlaanderen) kampt voortdurend met een hoog werkvolume- en tempo. Het verrast dan ook niet dat zich dat vertaalt in hoge werkstresscijfers (zie boven). Bij werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie en bij kortgeschoolde arbeiders ligt het percentage dat onder hoge werkdruk moet presteren lager (respectievelijk 27,8% en 26,4%). Dat zij toch hoge werkstresscijfers optekenen heeft te maken met het feit dat ook andere factoren werkstress in de hand werken. Voor kortgeschoolde arbeiders komt dat bijvoorbeeld door de slechtere arbeidsomstandigheden en doordat zij heel vaak in routinematige jobs met weinig autonomie terechtkomen; voor onderwijs- of zorgmedewerkers is het vooral de emotionele belasting die zwaar doorweegt.

Tabel 4: risico's in de arbeidssituatie - % van werknemers

	hoge werkdruk	emotioneel belastend werk	routinematig werk	onvoldoende autonomie	belastende arbeidsomstandigheden
kortgeschoolde arbeiders	26,4	6,3	49,1	44,1	28,0
onderwijs- of zorgfunctie	27,8	40,1	10,6	14,5	6,3
kader - professional - directie	47,2	32,1	5,9	3,9	1,7

3

Motivatie

Het vermijden van overspanning of werkstress is belangrijk, maar natuurlijk niet voldoende om te kunnen spreken over een goede kwaliteit van het werk. Een job moet ook boeiend en uitdagend zijn zodat de werknemer zich betrokken kan voelen bij zijn opdrachten en voldoening putten uit het dagelijkse werk. Werknemers die plezier kunnen beleven aan hun werk binden zich ook sterker aan de organisatie, zijn minder vaak ziek en minder geneigd om naar ander werk uit te kijken. Het komt er dus op aan om gevarieerd werk te creëren met flexibele en geschikte uitdagingen zodat het werk blijvend kan boeien.

In Vlaanderen stellen er zich bij een ruime meerderheid (81,3%) niet zoveel problemen op het vlak van motivatie. Toch blijft er een groep van ongeveer 390.000 werknemers (18,7%) die door weinig aantrekkelijk en weinig boeiend werk kampt met motivatieproblemen. Een deel van die groep (165.000 werknemers of 8% van alle loontrekkenden) heeft mentaal vrijwel volledig afgehaakt.

Motivatie en sector

Als we de motivatieproblematiek per sector overlopen, dan lijkt zich een breuklijn af te tekenen tussen de industriële sectoren en profit-diensten enerzijds en het openbaar bestuur en de socio-profit anderzijds. In alle industriële sectoren en profit-diensten ligt het aandeel dat met motivatieproblemen kampt boven het Vlaams gemiddelde: meer dan 20% heeft motivatieproblemen. Het omgekeerde zien we in het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheid- en welzijnszorg. In deze sectoren kampt respectievelijk 15,8%, 10,6% en 12,8% met motivatieproblemen. Opvallend is dat het vrij positief beeld in de onderwijsbranche en de gezondheids- en welzijnszorg zich aftekent tegen een stresserende werkomgeving. In beide sectoren heeft immers meer dan 30% van de werknemers werkstressklachten (zie tabel 3, pag. 13). Het lijken de perfecte voorbeelden van arbeid als 'last en lust': boeiende maar ook vermoeiende jobs.

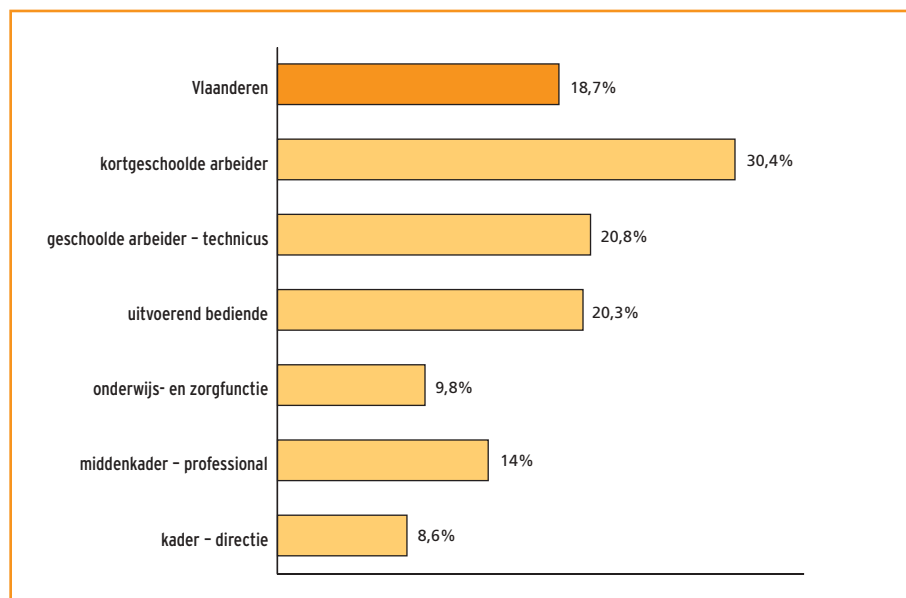
Tabel 5: motivatieproblemen in 14 sectoren - % van werknemers

Vlaanderen		18,7	
bouw	20,6	horeca	21,0
chemie	21,7	transport	21,0
metaal	24,2	financiële sector	21,0
textiel - confectie	25,3	post - telecommunicatie	21,3
voeding	25,7	handel	21,4
		zakelijke diensten	24,5
onderwijs	10,6		
gezondheid welzijn	12,8		
openbaar bestuur	15,8		

Motivatie en beroep

De algemene cijfers voor Vlaanderen verbergen belangrijke verschillen tussen de verschillende beroepsgroepen. Boeiend werk lijkt veeleer weggelegd te zijn voor professionals, kaderleden of werknemers met een onderwijs- of zorgopdracht. De gedemotiveerde groep is bij deze beroepsgroepen relatief klein. Bij de uitvoerend bedienden en geschoolde arbeiders is die groep een stuk groter (ongeveer 1 op 5) maar vooral bij kortgeschoolde arbeiders zien we dat een zeer grote groep (bijna 1 op 3) het werk niet zo goed meer ziet zitten.

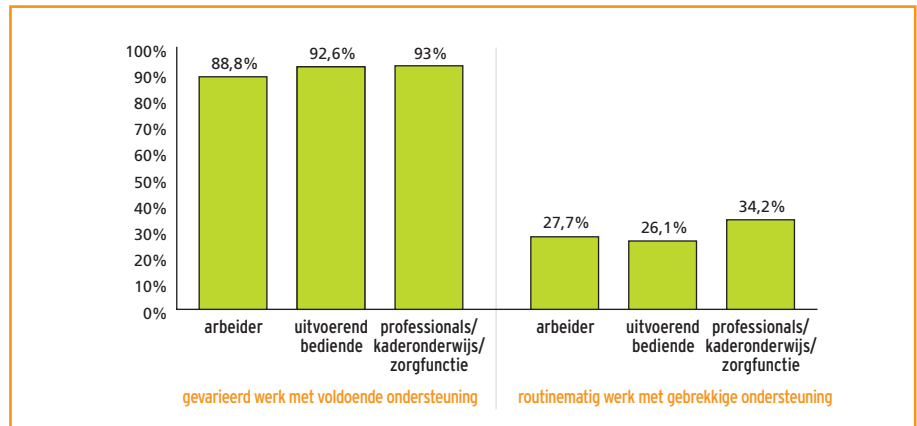
Grafiek 5: motivatieproblemen per beroepsgroep - % van werknemers



Oorzaken van motivatieproblemen

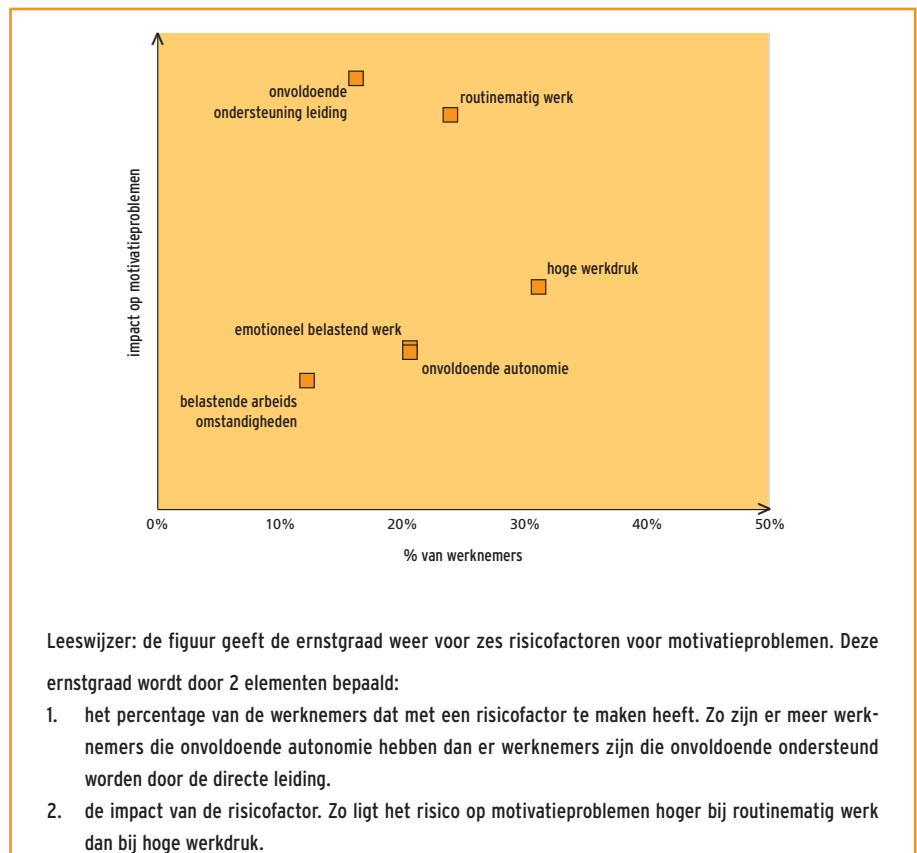
Of mensen hun werk graag doen en erdoor geboeid zijn heeft uiteraard niet zozeer met hun beroep of sector als dusdanig te maken. Het heeft wel veel te maken met wat zij moeten doen en met de wijze waarop zij daarin door de leiding ondersteund worden. Dat blijkt duidelijk uit grafiek 6:

Grafiek 6: % gemotiveerde werknemers naar beroepsgroep en werkorganisatie



Bij de groep werknemers met gevarieerd werk en voldoende ondersteuning ligt het aandeel dat gemotiveerd aan de slag is hoog (tussen de 88,8% en 93%). Bij de groep werknemers die zowel routinematig werk hebben als onvoldoende ondersteuning krijgen van hun directe leiding, valt dit aandeel bij elk van de beroepsgroepen sterk (tot zowat een derde) terug. Het is duidelijk dat de werkorganisatie voor iedere beroepsgroep een belangrijke hefboom is om de motivatie te bevorderen. Dat blijkt ook nog eens uit grafiek 7 waaruit we de ernstgraad van zes risico's voor motivatieproblemen voor de 'gemiddelde Vlaamse werknemer' kunnen aflezen.

Grafiek 7: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (werknemers Vlaanderen)



Uit de grafiek blijkt duidelijk dat routinematig werk en onvoldoende ondersteuning door de directe leiding het motivatiepeil sterk naar beneden halen. De verschillen tussen de beroepsgroepen die we hierboven beschreven hebben vooral te maken met de ongelijke verdeling van het routinewerk. Terwijl 1 op 2 van de kortgeschoolde arbeiders terecht komt in routinejobs is dat voor geschoolde arbeiders voor 1 op 4 het geval en voor middenkaders of professionals slechts voor 1 op 15.

Uit de grafiek kunnen we ook aflezen dat een hoge werkdruk een belangrijke risicofactor blijft. Aantrekkelijk, gevarieerd werk is een noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers gemotiveerd aan de slag te houden. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, dan breekt ook de motivatieveer.

4

Leermogelijkheden

Kwaliteit betekent onder andere dat het werk kansen biedt om kennis en vaardigheden zo goed mogelijk te gebruiken, om zich te ontplooiën en te groeien. In het moderne personeelsbeleid wordt daarom veel belang gehecht aan competentie management. Om de bedrijfsresultaten te verbeteren wil men de competenties van de werknemers verder ontwikkelen en optimaal inzetten. In een context waarin producten en diensten snel vernieuwen is dit een belangrijke troef.

Het belang van 'levenslang leren' wordt tegenwoordig door zowat iedereen erkend. Competenties ontwikkelen en doelmatig benutten is investeren in de toekomst, zo heet het. Daarom is het niet alleen belangrijk dat werknemers zich via vorming en opleiding geregeld kunnen bijscholen maar vooral dat zij door het werk zelf nieuwe dingen kunnen leren. Het belang van de aanwezigheid van leermogelijkheden blijkt ondermeer uit het feit dat werknemers die voldoende leermogelijkheden aangeboden krijgen in de job veel meer voldoening putten uit hun werk en hun werkloosheidsrisico lager inschatten dan hun collega's die onvoldoende leerkansen krijgen in het werk. Dat wordt cijfermatig geïllustreerd in de onderstaande tabel.

Tabel 7: jobsatisfactie en werkloosheidsrisico bij werknemers met voldoende/onvoldoende leermogelijkheden (in % van betrokken groep)

	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
jobsatisfactie		
tevreden met de job	85,4	43,9
noch tevreden, noch ontevreden	11,8	38,4
ontevreden	2,8	17,7
totaal	100,0	100,0
werkloosheidsrisico		
laag	81,7	64,0
niet hoog, niet laag	15,0	26,8
hoog	3,3	9,2
totaal	100,0	100,0

Een meerderheid van de Vlaamse werknemers (77,4%) heeft een job die voldoende leermogelijkheden biedt. Toch blijft er een grote groep (22,6%) met een job die het moeilijk maakt om de verworven competenties op peil te houden en verder te ontwikkelen. In absolute cijfers gaat het om ongeveer 470.000 werknemers die een job hebben met onvoldoende leermogelijkheden. Bij een deel van hen (ongeveer 175.000 of 8,4% van alle werknemers) zijn de

leermogelijkheden zelfs bijna tot nul herleid. De algemene cijfers versluieren wel belangrijke verschillen tussen sectoren en vooral tussen beroepsgroepen.

Leermogelijkheden en sector

Vooraf in de textiel- en confectiesector is er een grote groep werknemers die onvoldoende leermogelijkheden aangeboden krijgt op de werkplek. Het aandeel ligt er bijna dubbel zo hoog (41,9%) als het Vlaamse referentiecijfer (22,6%). Ook in de sectoren voeding, metaal, handel, horeca, transport en post en telecommunicatie zijn de cijfers weinig bemoedigend. Sectoren die opvallend betere cijfers noteren zijn de financiële sector (14,9%) en de onderwijssector (8,4%).

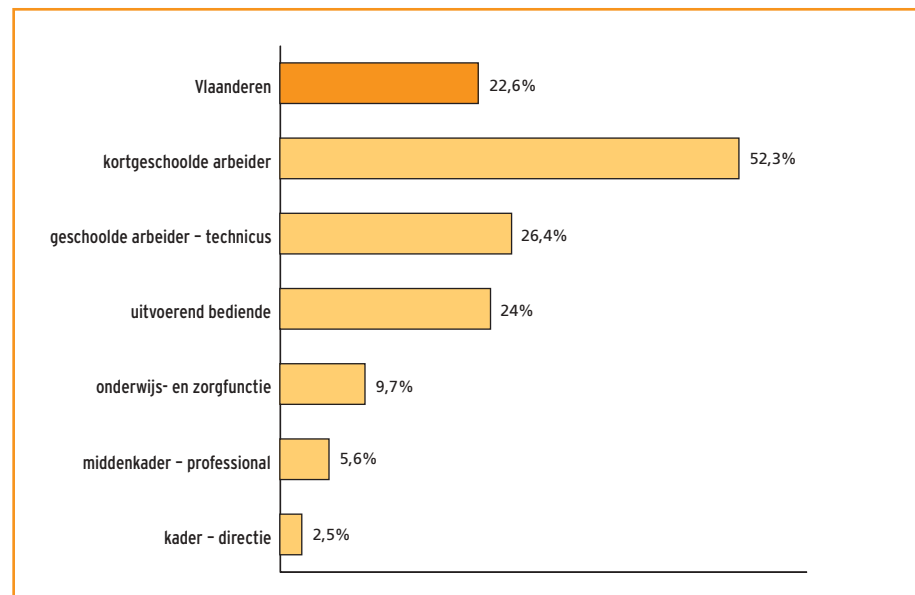
Tabel 8:
onvoldoende leermogelijkheden
in 14 sectoren -
% van werknemers

Vlaanderen	22,6				
bouw	20,5	financiële sector	14,9	onderwijs	8,4
chemie	20,5	zakelijke diensten	25,6	gezondheid welzijn	18,0
metaal	27,5	transport	29,4	openbaar bestuur	20,8
voeding	30,4	post - telecommunicatie	30,2		
textiel - confectie	41,9	handel	30,8		
		horeca	32,9		

Leermogelijkheden en beroep

Als we het hebben over jobs met weinig leermogelijkheden dan hebben we het duidelijk over uitvoerend bedienden en arbeiders. Vooral bij kortgeschoolde arbeiders stelt het probleem zich scherp. Er zijn er meer die onvoldoende leeransen in het werk krijgen dan omgekeerd. Maar ook een grote groep (ongeveer 25% of 1 op 4) geschoolde arbeiders en uitvoerend bedienden ontbeert belangrijke kansen om kennis en vaardigheden in het werk verder te ontwikkelen.

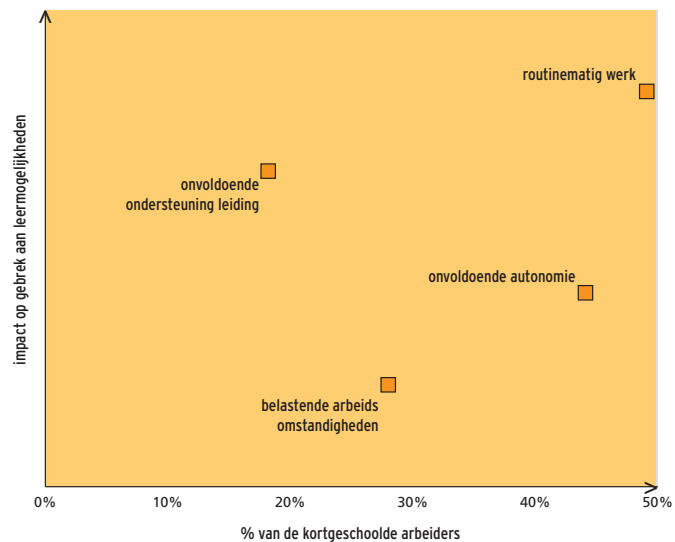
Grafiek 8:
onvoldoende leermogelijkheden
per beroepsgroep -
% van werknemers



Onvoldoende leermogelijkheden: oorzaken

De redenen waarom jobs te weinig leermogelijkheden bieden komen scherp in beeld als we ons toespitsen op het profiel van de belangrijkste risicogroep, de kortgeschoolde arbeiders:

Grafiek 9: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (kortgeschoolde arbeider Vlaanderen)



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

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

Er zijn duidelijk drie factoren die de leermogelijkheden sterk afremmen: routinematig werk, het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding en het gebrek aan autonomie. Vooral routinewerk vormt een belangrijke hinderpaal om in de job bij te leren. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. Wel opmerkelijk is dat ongeveer de helft (49%) van de kortgeschoolde arbeiders hier dagelijks mee geconfronteerd wordt in onze 'high-tech' samenleving.

Een andere belangrijke hefboom om de kennis en vaardigheden van medewerkers op peil te houden en te versterken is het opleidings- en trainingsbeleid. Ook hier zijn de kansen zeer ongelijk verdeeld. Terwijl meer dan 70% van de onderwijzensen en zorgverleners en meer dan 60% van de professionals of medewerkers met een (midden)kader- of directiefunctie in 2003 een bijscholing of bedrijfstraining kreeg is dat slechts voor 17% van de kortgeschoolde arbeiders het geval.

**Tabel 9: bijscholing of training
per beroepsgroep -
% van werknemers**

	Volgde u de afgelopen 12 maand bijscholing of training voor uw werk?	
	ja	nee
kortgeschoolde arbeider	16,9	83,1
geschoolde arbeider - technicus	34,5	65,5
uitvoerend bediende	42,0	58,0
onderwijs- of zorgfunctie	71,7	28,3
middenkader - professional	62,8	37,2
kader of directie	68,3	31,7

5

Werk-privé-balans

We leven in een samenleving waarin betaald werk een zeer belangrijke plaats inneemt in het leven van de gezinnen. Tegelijk klinkt de vraag naar de mogelijkheden om betaald werk op een betere manier te combineren met een kwaliteitsvol gezinsleven steeds vaker door. De toename van het aantal éénouder- en tweeverdienersgezinnen is daar uiteraard niet vreemd aan. Klassiek worden problemen om beroeps- en privé-activiteiten met elkaar te combineren in verband gebracht met de arbeidstijd. Dat gezinsonvriendelijke uren de balans uit evenwicht kunnen brengen leidt geen twijfel. Onvoorspelbare of wisselende uurroosters kunnen het bijvoorbeeld erg lastig maken om de kinderopvang te plannen of deel te nemen aan het verenigingsleven. Allerlei initiatieven die deze arbeidstijd kunnen 'ontspannen' (tijdskrediet, loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, ...) zijn dan ook erg belangrijk. Maar niet alleen de arbeidstijd, ook wat en vooral hoeveel we moeten doen, speelt een belangrijke rol. Iemand die steeds werk naar huis meeneemt komt niet toe aan zijn favoriete hobby's, iemand die overspannen thuis komt kan vaak het geduld niet opbrengen om met de kinderen rustig het huiswerk door te nemen.

Van de vier werkbaarheidsaspecten, werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans, stelt het laatste minst problemen. Hiermee bedoelen we dat minder werknemers moeilijkheden ondervinden om het werk met hun privéleven in evenwicht te brengen dan er werknemers zijn die last hebben van werkstress, motivatieproblemen of een gebrek aan leermogelijkheden. Mogelijks kan dit er op wijzen dat de overheidsinvesteringen en de afspraken die de sociale partners gemaakt hebben om werk en privé beter op elkaar af te stemmen, hun vruchten afwerpen.

In totaal zijn er ongeveer 245.000 werknemers (11,8%) voor wie de jobeisen systematisch combinatieproblemen veroorzaken ten aanzien van het gezin en/of het sociaal leven. Bij een deel van die groep (65.000 of 3,1% van alle loontrekkenden) is er sprake van een quasi permanent spanningsveld tussen werk- en privé-sfeer.

Werk-privé-balans en sector

De meeste sectoren wijken niet zo sterk af van het gemiddelde voor Vlaanderen. Twee sectoren die in negatieve zin opvallen zijn de horeca en het transport. In deze sectoren heeft 17% tot 18% problemen om het werk te combineren met het privéleven. Van deze sectoren

is uiteraard ook bekend dat vaak op afwijkende en onregelmatige werktijden moet gewerkt worden. Ook het onderwijs valt, enigszins verrassend, in negatieve zin op. Het kan erop wijzen dat leerkrachten regelmatig werk naar huis meenemen en het vaak moeilijk hebben om de emotionele belasting van zich af te zetten na de schooltijden. In positieve zin vallen de sectoren textiel-confectie, metaal en het openbaar bestuur op.

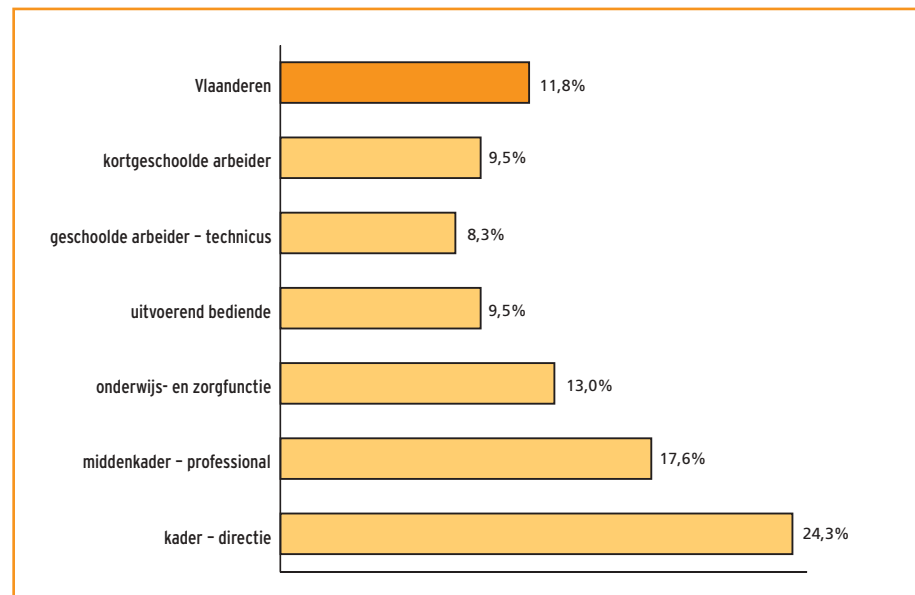
Tabel 10: problematische werk-privé balans in 14 sectoren - % van werknemers

Vlaanderen		11,8	
metaal	9,2	post - telecommunicatie	11,1
textiel - confectie	9,6	handel	12,8
chemie	11,0	zakelijke diensten	13,1
bouw	12,5	financiële sector	13,9
voeding	12,9	horeca	17,7
		transport	17,1
		openbaar bestuur	7,8
		gezondheid welzijn	10,8
		onderwijs	14,9

Werk-privé-balans en beroep

Veel professionals en werknemers met een kaderfunctie hebben boeiend en creatief werk maar betalen hiervoor blijkbaar een tol in termen van werkstress (zie grafiek 3, pag. 14) en een sociaal leven dat door het werk belast is. Terwijl iets minder dan één op tien arbeiders en uitvoerend bedienden het moeilijk hebben om de werk-privé-balans in evenwicht te houden is dat bij kader- en directieleden ongeveer één op vier.

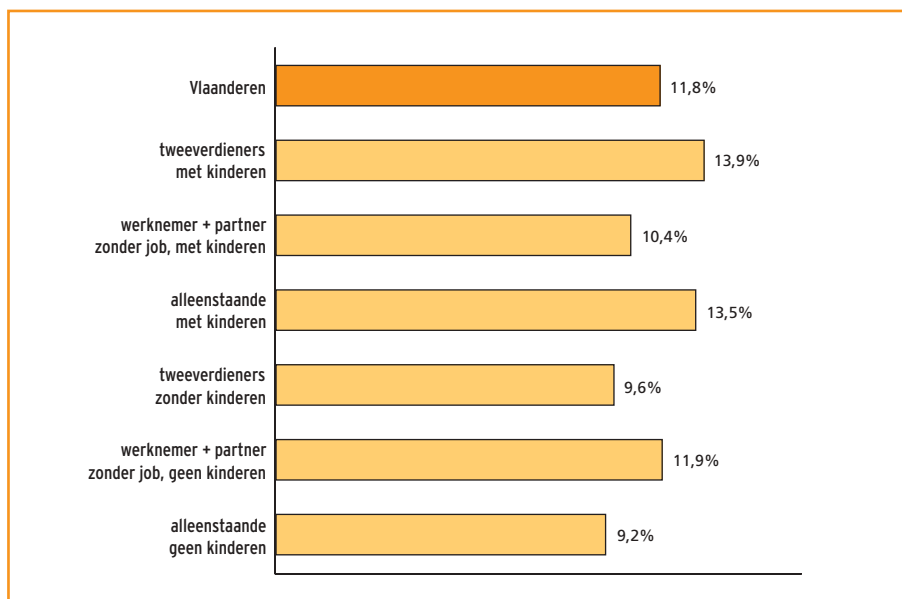
Grafiek 10: problematische werk-privé balans naar beroepsgroep - % van werknemers



Werk-privé-balans en het gezin

De werksituatie en de arbeidstijden kunnen een belasting vormen om te voldoen aan de verplichtingen thuis of om een evenwichtig sociaal leven uit te bouwen waarin ruimte is voor hobby's of vrienden. De gezinssamenstelling kan dit probleem nog verscherpen, zoals blijkt uit grafiek 11. Hoewel de cijfers voor de verschillende gezinstypes niet zo ver uiteen liggen vinden we bij tweeverdieners met kinderen en alleenstaande werknemers met kinderen meer situaties waar de balans uit haar evenwicht gaat dan bij de gemiddelde Vlaamse werknemer.

Grafiek 11: problematische werk-privé balans per gezinstype - % van werknemers



Oorzaken van een onevenwichtige werk-privé-balans

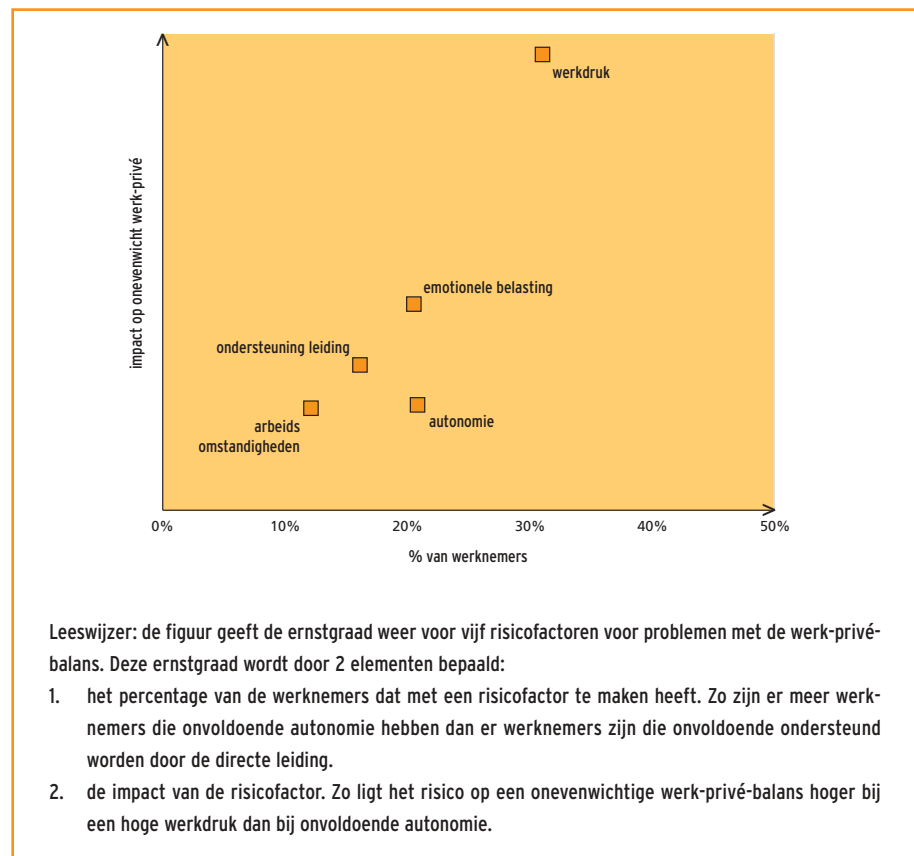
Het probleem om werk en privé goed op elkaar af te stemmen wordt meestal in verband gebracht met lange en/of onregelmatige werktijden. Als we in tabel 11 kijken naar werknemers die moeten overwerken, onregelmatig of 's nachts werken, dan blijkt dat inderdaad te kloppen. Bij overwerkers die hun uren niet kunnen recupereren komt bijna 30% in de problemen terwijl dat percentage vijf keer lager (6,1%) ligt bij werknemers die niet hoeven over te werken. Hetzelfde beeld zien we bij onvoorziene wijzigingen van de uurroosters: het percentage dat in de problemen komt stijgt van 8,6 naar 30,5% bij een overgang van regelmatig naar onregelmatig werk. Bij werknemers die 's nachts werken ligt het aandeel dat het moeilijk heeft om werk en privéleven te combineren 7 procentpunten hoger dan bij werknemers die nooit 's nachts hoeven te werken.

Tabel 11: werk-privé balans naar werktijdregeling - % van werknemers

	werk-privé-balans		
	niet problematisch	problematisch	
regelmatig overwerk zonder recuperatie	70,8	29,2	100
regelmatig overwerk met recuperatie	83,5	16,5	100
geen of soms overwerk	93,9	6,1	100
regelmatig onvoorziene uurroosterwijzigingen	69,5	30,5	100
geen/soms onvoorziene uurroosterwijzigingen	91,4	8,6	100
nachtwerk	82,7	17,3	100
geen nachtwerk	89,6	10,4	100

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijken werkdruk en emotionele belasting de belangrijkste risicofactoren. Vooral de hoge werkdruk blijkt de balans tussen werk en privé en sociaal leven uit haar evenwicht te brengen. Het kan er op wijzen dat mensen die onder een hoge prestatiedruk staan hun werk letterlijk of figuurlijk mee naar huis brengen waardoor ze minder toekomen aan gezinstaken, hobby's of vrienden.

Grafiek 12: problemen werk-privé balans en risico's in de arbeidssituatie (werknemers Vlaanderen)



Besluit

Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en voldoende kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet overspannen van wordt en dat er ruimte blijft voor het gezin, vrienden en hobby's. Bij ongeveer de helft van de werknemers in Vlaanderen (52,3%) zit dat goed, ze hebben een werkbare of kwaliteitsvolle job. De andere helft wordt met één of meerdere probleemsituaties geconfronteerd: werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leerkansen of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen. Meer dan één op vier werknemers (29%) heeft werkstress. Het is daarmee duidelijk het meest prangende probleem.

Niet alle werknemers worden in dezelfde mate met problemen geconfronteerd. Er zijn duidelijk verschillen tussen sectoren en beroepsgroepen maar vooral de concrete arbeidssituatie waarin men terecht komt blijkt bepalend voor de werkbaarheid van de job. In dat verband is het belangrijk een aantal elementen goed te bewaken, met name: de werkdruk, de emotionele belasting, de afwisseling en inspraak in het werk, de ondersteuning van de medewerkers en de fysieke arbeidsomstandigheden.

Sterk door overleg



STV-Innovatie & Arbeid verricht praktijk- en beleidsgericht onderzoek voor de Vlaamse werkgeversorganisaties en vakbonden over technologische innovatie, organisatieverandering en nieuwe arbeidsvormen. De dienstverlening staat borg voor de verspreiding van bruikbare resultaten in fabrieken, kantoren en instellingen.

Binnen de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) vormt STV-Innovatie & Arbeid een kenniscentrum dat de Vlaamse sociale partners begeleidt bij innovaties in het bedrijfsleven. De SERV is het overleg- en adviescollege van de Vlaamse sociale partners. In de SERV zetelen tien vertegenwoordigers van de Vlaamse werkgevers- en tien vertegenwoordigers van de Vlaamse werknemersorganisaties. De SERV organiseert het Vlaamse sociale overleg en adviseert de Vlaamse regering en het Vlaams parlement over alle belangrijke sociale en economische aangelegenheden.

De resultaten van STV-projecten vindt men terug in vlot leesbare en beknopte brochures en in meer gestoffeerde informatiedossiers. STV-Innovatie & Arbeid beschikt ook over een gespecialiseerd documentatiecentrum. Jaarlijks ondersteunt STV-Innovatie & Arbeid meer dan 100 vormingsactiviteiten. STV-medewerkers en -medewerksters werken rond diverse thema's mee als lesgever of expert aan vormingssessies van vakbonden, managementtrainingen, studiedagen en seminars.

Actuele informatie over STV-projecten en het STV-vormingsaanbod is te vinden op onze website: <http://www.serv.be/stv>

- 
- In het Pact van Vilvoorde van november 2001 hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering afgesproken om tegen 2010 substantiële stappen vooruit te zetten op de weg naar meer kwaliteit van werk en leven. De doelstelling om meer mensen langer aan het werk te houden ('een hogere werkzaamheidsgraad') is slechts realiseerbaar als dit voor de betrokkenen ook haalbaar is vanuit het oogpunt van gezondheid en welzijn op het werk. Vandaar de noodzaak van kwalitatief betere jobs en een hogere werkbaarheidsgraad, zo luidde de redenering.
 - Om die engagementen op te volgen ontwikkelde STV-Innovatie & Arbeid een meetinstrument ('de werkbaarheidsmonitor'). De werkbaarheidsgraad wordt daarbij bepaald aan de hand van gegevens over werkstress, motivatie, leermogelijkheden en de werk-privé-combinatie.
 - In 2004 werd een eerste meting uitgevoerd bij 12.000 Vlaamse werknemers. Met de enquête krijgen we voor het eerst een nauwkeurig beeld van de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt. De enquête zal in 2007 en 2010 herhaald worden zodat we kunnen weten hoe de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen evolueert.
 - Deze brochure vat de voornaamste bevindingen van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 samen. Meer uitgebreide informatie is te vinden op www.serv.be/werkbaarwerk.