

Sectorprofiel werkbaar werk

Oktober 2005

Bouwsector

Werkbaarheidsprofiel op basis van Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004

Inleiding

In het Pact van Vilvoorde spraken de Vlaamse regering en sociale partners af dat ze er niet enkel willen naar streven dat meer mensen op actieve leeftijd een volwaardige job hebben (werkzaamheidsgraad) maar ook dat ook de kwaliteit van de jobs (werkbaarheidsgraad) verbetert. Om die kwaliteit of de werkbaarheidsgraad cijfermatig in beeld te brengen ontwikkelde STV-Innovatie & Arbeid de 'werkbaarheidsmonitor'. In 2004 werd een eerste meting (schriftelijke bevraging) uitgevoerd bij een representatief staal van de Vlaamse loontrekkenden. Volgmetingen zijn gepland in 2007 en 2010.

In deze nota brengen we in zeven rubrieken de belangrijkste gegevens samen voor de bouwsector:

1. werkbaarheidsgraad in de bouwsector.
2. werkbaarheidsknelpunten in de bouwsector.
3. werkbaarheidsrisico's in de arbeidssituatie in de bouwsector.
4. risicoprofiel voor werkstress in de bouwsector.
5. risicoprofiel voor motivatieproblemen in de bouwsector.
6. risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de bouwsector.
7. risicoprofiel voor problematische werk-privébalans in de bouwsector.

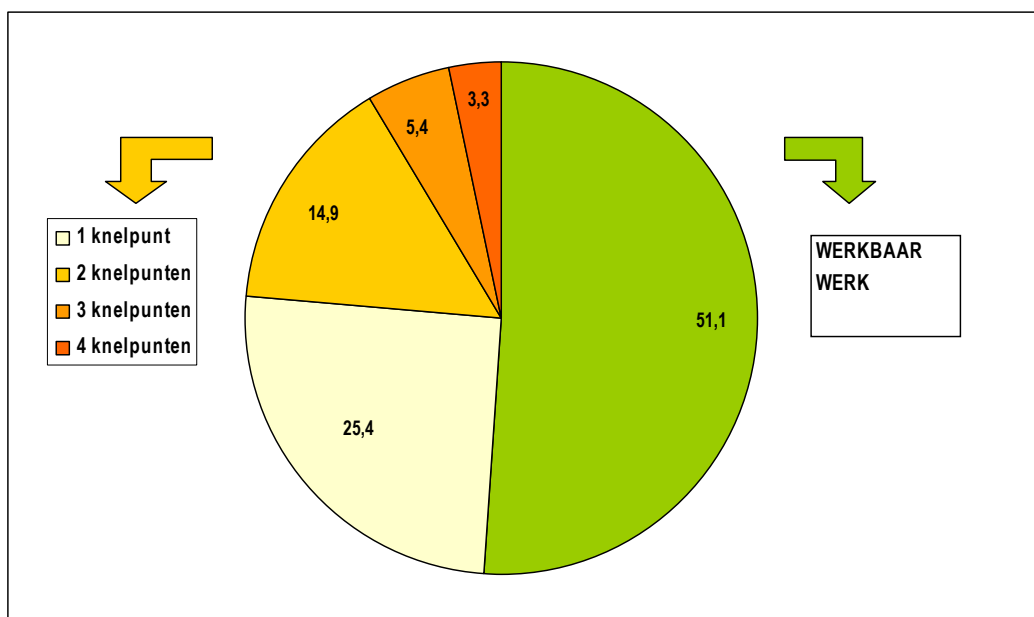
1. Werkbaarheidsgraad in de bouwsector.

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd:

Het aandeel van de werknemers met een kwaliteitsvolle job op het vlak van zowel werkstress, motivatie, leermogelijkheden als de werk-privébalans.

De werkbaarheidsgraad voor de bouwsector bedraagt 51,1%. Dat betekent dat iets meer dan de helft van de werknemers in de bouw een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. De andere werknemers worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd. De werkbaarheidsgraad voor de bouw sluit nauw aan bij het Vlaamse gemiddelde (werkbaarheidsgraad = 52,3%).

Figuur 1: procent van werknemers in de bouwsector met werkbaar werk - met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

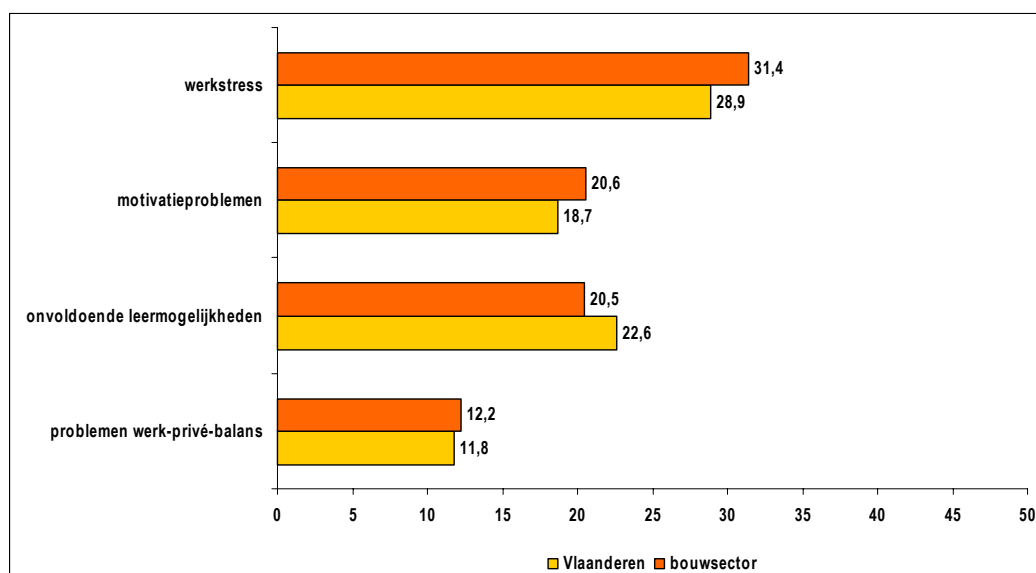
2. Werkbaarheidsknelpunten in de bouwsector

In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans:

- **Werkstress** geeft aan in welke mate (mentale) vermoeidheid door psychosociale arbeidsbelasting leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
- **Motivatie** duidt aan in welke mate werknemers door de aard van de job betrokken zijn op hun werk dan wel gedemotiveerd raken.
- **'Leermogelijkheden'** belicht de kansen tot competentieontwikkeling: het gaat om de mate waarin werknemers door opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen in functie van hun inzetbaarheid op langere termijn.
- De **werk-privébalans** geeft aan in welke mate de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op het handelen in de 'thuis'situatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. In de onderstaande grafiek tonen we voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten voor welk aandeel van de werknemersgroep in de sector de situatie problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 2: werkbaarheidsknelpunten in de bouwsector en in Vlaanderen
(% van werknemers)



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

Werkstress is duidelijk het belangrijkste knelpunt voor de bouwsector. In deze sector heeft 31,4% van de werknemers problemen met werkstress. Deze werknemers lopen een verhoogd risico op gezondheids- en/of inzetbaarheidsproblemen. Ongeveer 1 op 5 werknemers uit de bouwsector heeft geen een boeiende, motiverende job. Eenzelfde aandeel (20,5%) kampt met problemen op het vlak van leermogelijkheden. Deze werknemers krijgen op de werkplek onvoldoende kansen om hun competenties op peil te houden en te ontwikkelen waardoor hun inzetbaarheid op langere termijn in het gedrang komt. 12,2% van de werknemers uit de bouwsector kan het werk en privé moeilijk combineren. Het werkbaarheidsprofiel van de bouwsector sluit nauw aan bij dat van de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt. Enkel voor leermogelijkheden zijn de cijfers voor de bouwsector iets gunstiger.

3. Werkbaarheidsrisico's in de bouwsector

Eens men de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in beeld gebracht heeft komt uiteraard ook de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat men ook weet waaraan gesleuteld moet worden om de werkbaarheid te verbeteren.

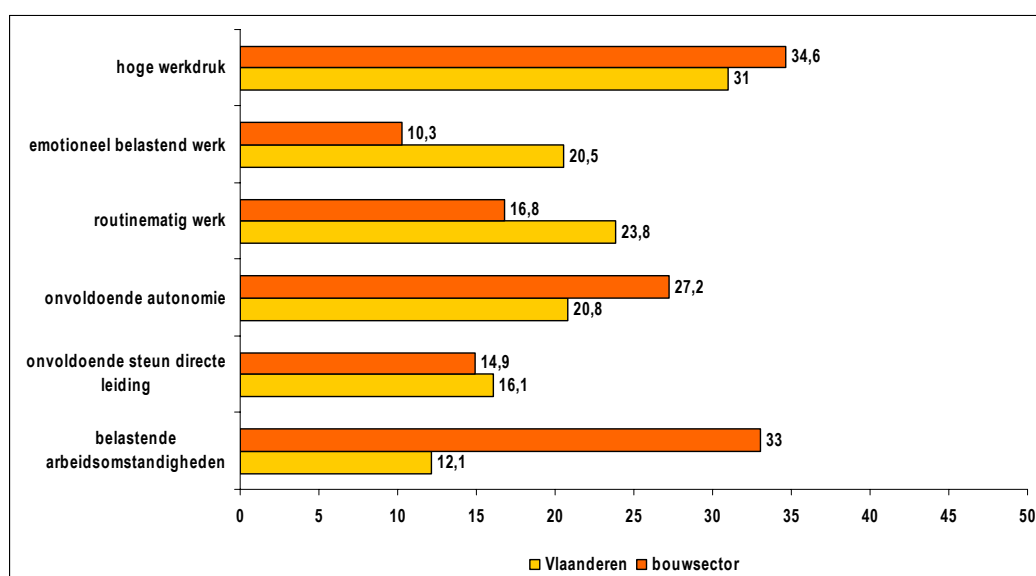
De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar de kernfactoren in de arbeidssituatie die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes werkaspecten die we hieronder kort omschrijven:

- **Werkdruk:** verwijst naar de belasting van een job in termen kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en de tijdslimieten die opgelegd worden.
- **Emotionele belasting:** belasting door contactwerk zoals les geven, het verzorgen van patiënten, het overtuigen van klanten of het aansturen van medewerkers. Emotionele belasting zou men de kwalitatieve kant van werkdruk kunnen noemen.
- **Afwisseling in het werk:** geeft aan in welke mate de arbeidstaken een zinvol geheel vormen, een creatieve inbreng vereisen en de vaardigheden en capaciteiten van de werknemer benutten. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.
- **Autonomie of zelfstandigheid:** geeft aan in welke mate werknemers invloed hebben op de planning en de organisatie van hun eigen werk. Om verantwoordelijkheid te kunnen opnemen is het ook nodig om voldoende 'ruimte' of zeggenschap te krijgen in het 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 directe aanspreekpunt is, maar medewerkers ook actief en doelgericht kan aansturen, 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.

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. In de onderstaande figuur tonen we voor elk van deze werkbaarheidsrisico's voor welk aandeel van de werknemersgroep in de sector de situatie problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 3: werkbaarheidsrisico's in de bouwsector en in Vlaanderen (% van werknemers)



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

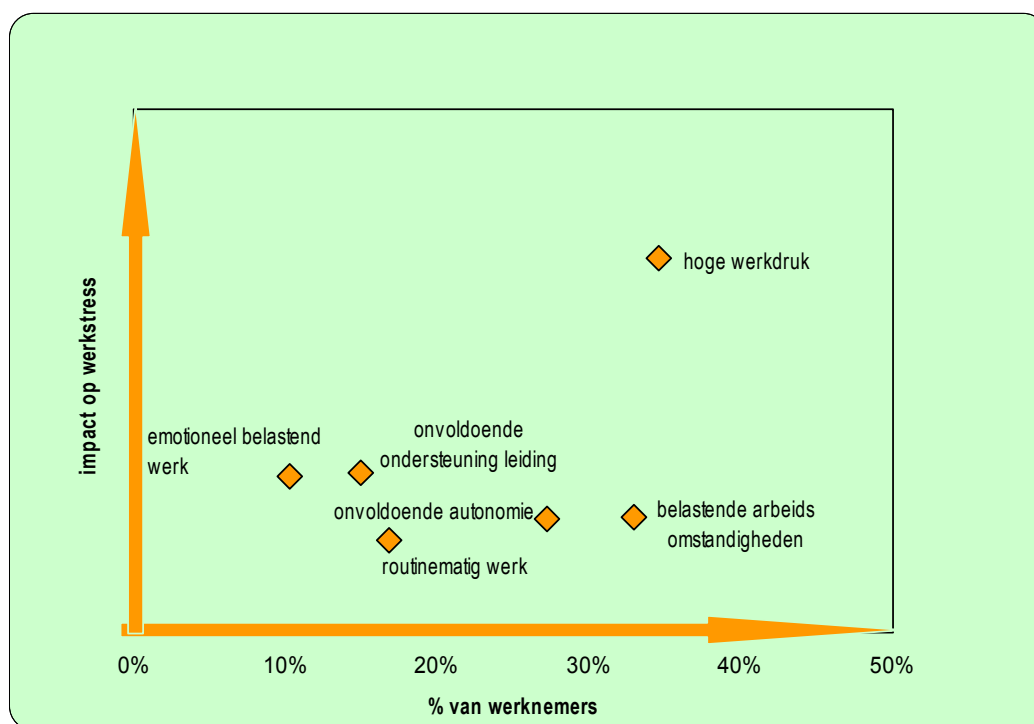
Hoge werkdruk, belastende arbeidsomstandigheden en onvoldoende autonomie vormen de drie belangrijkste risicofactoren voor de bouwsector. Voor werkdruk is er weinig verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde, voor de twee andere factoren zijn er duidelijk meer problemen in de bouwsector. (33% versus 12,1% voor belastende arbeidsomstandigheden, 27,2% versus 20,8% voor onvoldoende autonomie).

In de bouwsector heeft 16,8% van de werknemers routinematig werk, een duidelijk kleiner aandeel dan het Vlaamse gemiddelde (23,8%). Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komt voor bij 14,9% van de werknemers uit de sector. Dit aandeel verschilt weinig van het Vlaamse gemiddelde. Op het vlak van emotionele belasting wijkt de metaalsector in positieve zin af van het Vlaamse gemiddelde. In de sector heeft slechts 10,3% van de werknemers emotioneel belastend werk. Dit percentage is ongeveer de helft van het Vlaamse cijfer dat 20,5% bedraagt.

4. Risicoprofiel voor werkstress in de bouwsector.

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggevendenden hun personeel niet goed aansturen. In de onderstaande grafiek wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de bouwsector. Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico werkstressproblemen krijgen.

Figuur 4: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (bouwsector)



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor werkstress. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer werknemers met onvoldoende autonomie dan er werknemers zijn emotioneel belastend werk.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

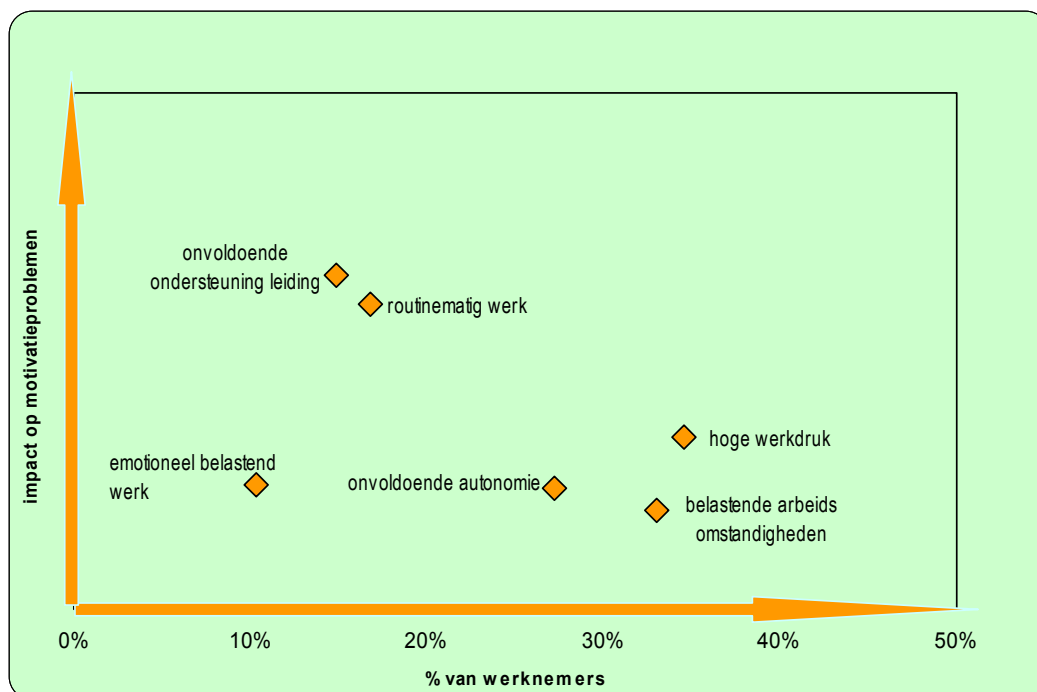
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de sector. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstress. Een op drie werknemers in de bouwsector werkt onder hoge werkdruk. Ook het gebrek aan een doelmatige ondersteuning door de leiding en de emotionele belasting manifesteren zich als belangrijke risico's voor werkstress maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt. Verder valt voor de sector op dat een grote groep

werknemers onder belastende arbeidsomstandigheden werkt en/of over weinig autonomie beschikt. Ook dat zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor werkstress

5. Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de bouwsector.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Het aantal werknemers dat hiermee kampt is echter beperkt in de bouwsector. Wel worden veel werknemers geconfronteerd met twee minder belangrijke risicofactoren, met name een hoge werkdruk en/of belastende arbeidsomstandigheden. Gevarieerd werk en voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers gemotiveerd aan de slag te houden. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, wanneer de arbeidsomstandigheden te belastend worden of wanneer werknemers onvoldoende autonomie hebben in hun job, dan breekt ook de motivatieveer.

Figuur 5: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (bouwsector)



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

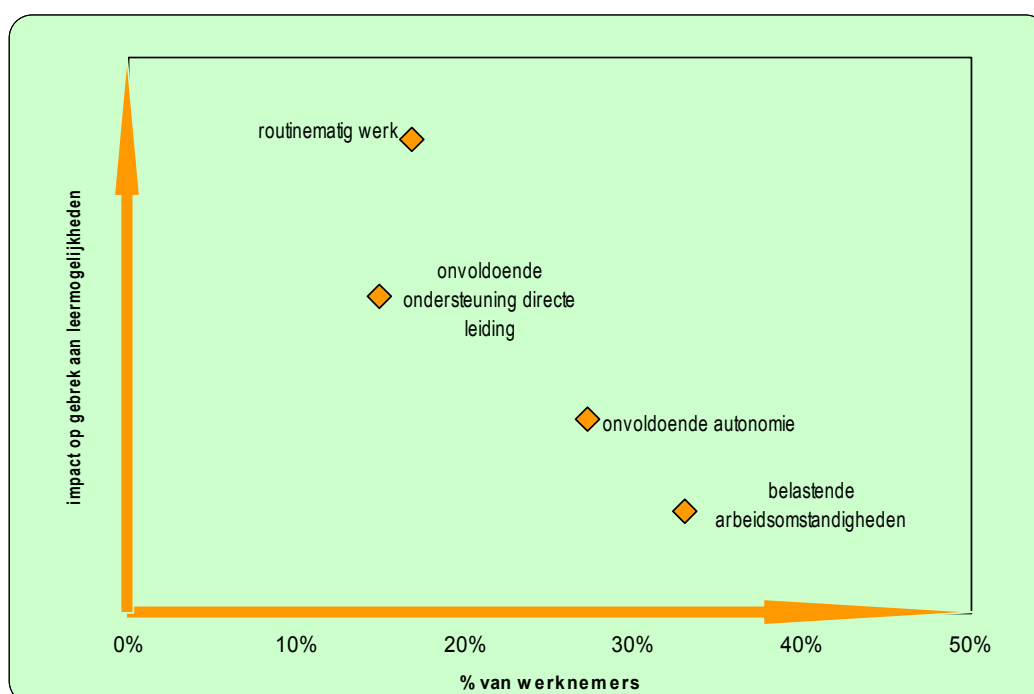
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer werknemers met onvoldoende autonomie dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op motivatieproblemen hoger bij routinewerk dan bij hoge werkdruk.

6. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' in de bouwsector.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden maar in het profiel minder kritisch omdat slechts een kleine groep werknemers hiermee geconfronteerd worden. Voor onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komen we tot dezelfde conclusie. Wel kritisch zijn de belastende arbeidsomstandigheden en het gebrek aan autonomie. Een grote groep van werknemers wordt immers met deze risicofactoren geconfronteerd.

Figuur 6: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (bouwsector)



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

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

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

7. Risicoprofiel voor problematische werk-privébalans in de bouwsector.

Het probleem om werk en privé goed op elkaar af te stemmen wordt meestal in verband gebracht met lange, onregelmatige en/of afwijkende werktijden. Tabel 1 laat zien dat deze veronderstelling klopt. Bij overwerkers die hun uren niet kunnen recupereren komt 35,7% in de problemen terwijl dat percentage veel lager (5,5%) ligt bij werknemers die niet hoeven over te werken. Hetzelfde beeld zien we bij onvoorziene wijzigingen in de uurrooster: het percentage dat in de problemen komt stijgt van 7,5% naar 37,8% bij een overgang van regelmatig naar onregelmatig werk. Bij werknemers die (altijd, vaak, soms) 's nachts werken ligt het aandeel bijna drie keer zo hoog als bij degenen die nooit 's nachts werken.

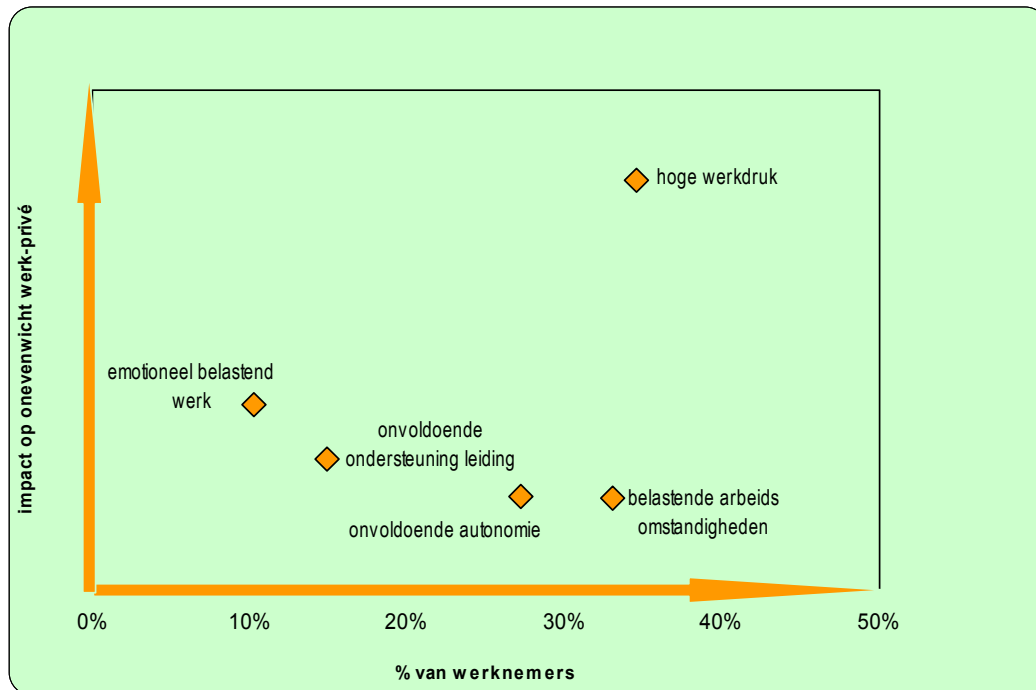
Tabel 1: procent werknemers voor wie de combinatie werk-privé problemen stelt bij verschillende werktijdregeling (bouwsector)

	werk-privé-balans		
	niet problematisch	problematisch	
regelmatic overwerk zonder recuperatie	64,3	35,7	100
regelmatic overwerk met recuperatie	78,6	21,4	100
geen of soms overwerk	94,5	5,5	100
frequent onvoorziene uurroosterwijzigingen	62,2	37,8	100
geen/soms onvoorziene uurroosterwijzigingen	92,5	7,5	100
geen nachtwerk	89,4	10,6	100
nachtwerk (soms, vaak, altijd)	70,0	30,0	100

Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor een problematische werk-privébalans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans. In de sector zijn ook de belastende arbeidsomstandigheden en het gebrek aan autonomie beperkte risicofactoren voor een problematische werk-privébalans omwille van het groot aantal werknemers dat met deze risicofactoren geconfronteerd wordt.

Figuur 7: problematische werk-privébalans en risico's in de arbeidssituatie (bouwsector)



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vijf risicofactoren voor problemen met de werk-privébalans. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer werknemers met onvoldoende autonomie dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op een onevenwichtige werk-privébalans hoger bij een hoge werkdruk dan bij onvoldoende autonomie.



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 iets meer dan de helft van de werknemers uit de bouwsector (51,1%) zit dat goed, ze hebben een werkbare of kwaliteitsvolle job. Iets minder dan de helft wordt geconfronteerd met werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leerkansen of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen. Bijna 1 op 3 kampt met problemen op het vlak van werkstress. Het is daarmee duidelijk het meest prangende probleem. Voor ongeveer 1 op 5 van de werknemers stelt er zich een probleem met motivatie en/of leermogelijkheden.

Niet alle werknemers worden in dezelfde mate met problemen geconfronteerd. Vooral de concrete arbeidssituatie waarin men terecht komt blijkt bepalend voor de werkbaarheid van de job. In dat verband zijn er een aantal elementen die goed bewaakt moeten worden, vooral: de werkdruk, de emotionele belasting, de afwisseling en inspraak in het werk, de ondersteuning van de medewerkers en de fysieke arbeidsomstandigheden. In de bouwsector worden de werknemers in hun arbeidssituatie vooral geconfronteerd met hoge werkdruk (34,6%), belastende arbeidsomstandigheden (33%) en onvoldoende autonomie (27,2%).

De werkdruk reduceren tot een aanvaardbaar niveau zal zich vooral vertalen in een verbetering van de werkstressproblematiek, het grootste knelpunt voor de sector, maar ook in een verbetering op het vlak van werk-privébalans. Meer autonomie zal vooral resulteren in betere resultaten op het vlak van leermogelijkheden. Aandacht voor de belastende arbeidsomstandigheden in de sector zal voor de vier werkbaarheidsaspecten resulteren in een beperkt gunstig effect.

In de informatiedossiers 'Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor, indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004' en 'Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004', vindt de lezer bijkomende informatie over de resultaten van de werkbaarheidsmonitor. De informatiedossiers zijn beschikbaar op de website: www.serv.be/werkbaarwerk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door STV-Innovatie & Arbeid met de financiële steun van VIONA en het Europees Sociaal Fonds