

Sectorprofiel werkbaar werk

Oktober 2005

Chemische industrie

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 chemische industrie:

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

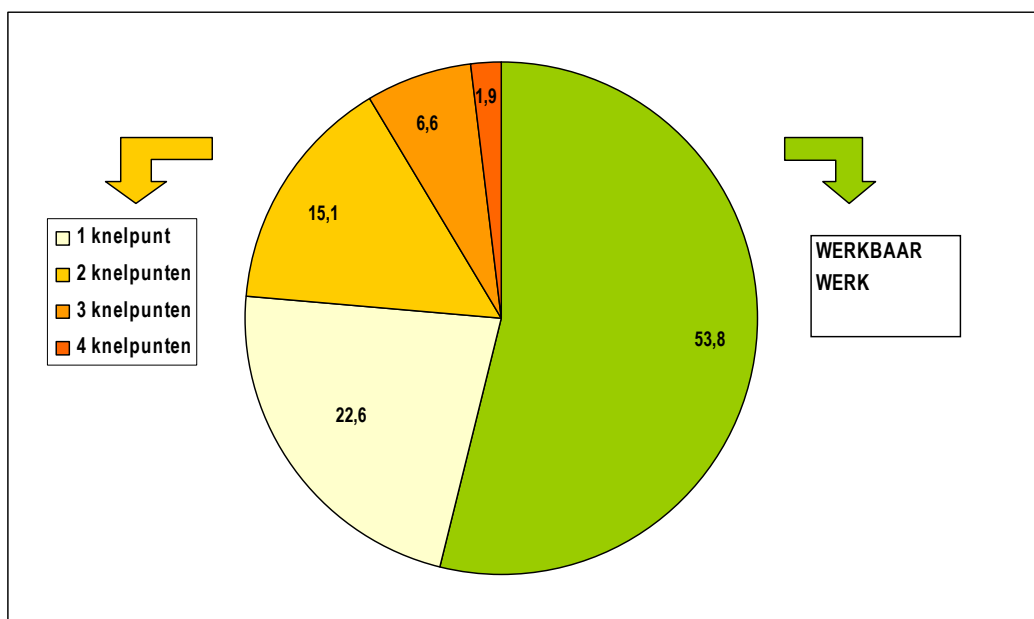
1. Werkbaarheidsgraad in de chemische industrie.

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 chemische industrie bedraagt 53,8%. Dat betekent dat meer dan de helft van de werknemers in de chemische nijverheid 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 chemische nijverheid sluit nauw aan bij het Vlaamse gemiddelde (werkbaarheidsgraad = 52,3%).

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



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

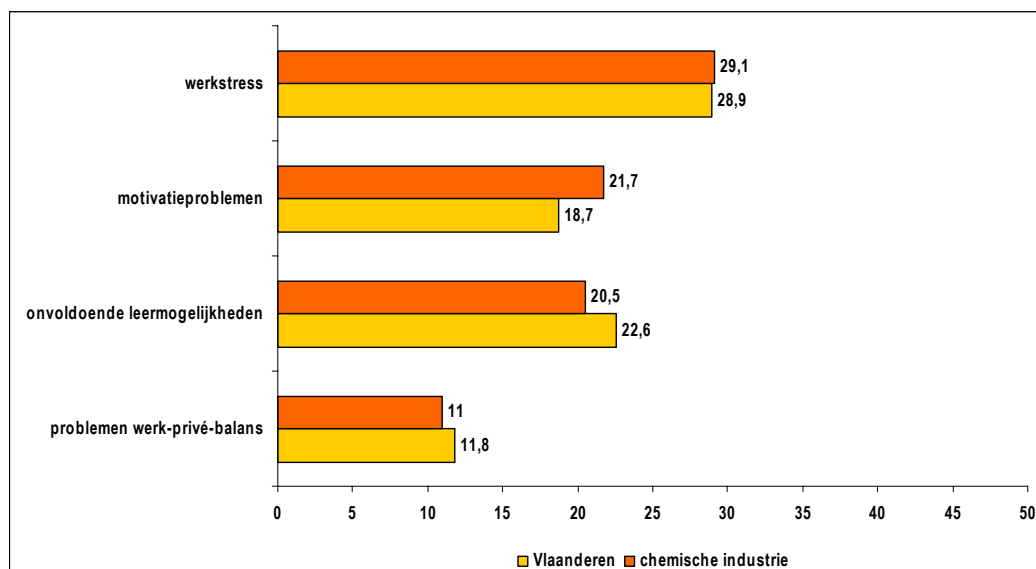
2. Werkbaarheidsknelpunten in de chemische industrie

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 chemische industrie en in Vlaanderen (% van werknemers)



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

Werkstress is met 29,1% het grootste knelpunt voor de chemische industrie. Deze werknemers lopen een verhoogd risico op gezondheids- en/of inzetbaarheidsproblemen. Ongeveer 1 op 5 werknemers is tewerkgesteld in een weinig boeiende job en kampt met problemen op het vlak van motivatie. Eenzelfde aandeel heeft een job met onvoldoende leermogelijkheden. Ongeveer 1 op 10 werknemers ondervinden moeilijkheden om werk en privé te combineren. Er zijn voor geen van de vier werkbaarheidsknelpunten noemenswaardige verschillen met het Vlaamse gemiddelde.

3. Werkbaarheidsrisico's in de chemische industrie

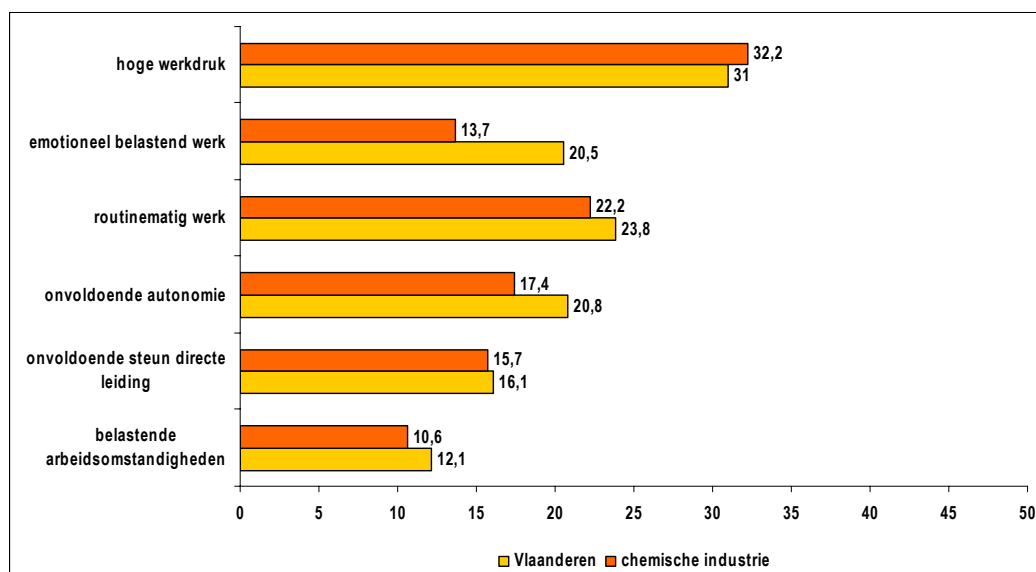
Eens men de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in beeld gebracht heeft komt uiteraard ook de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat men ook weet waaraan gesleuteld moet worden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



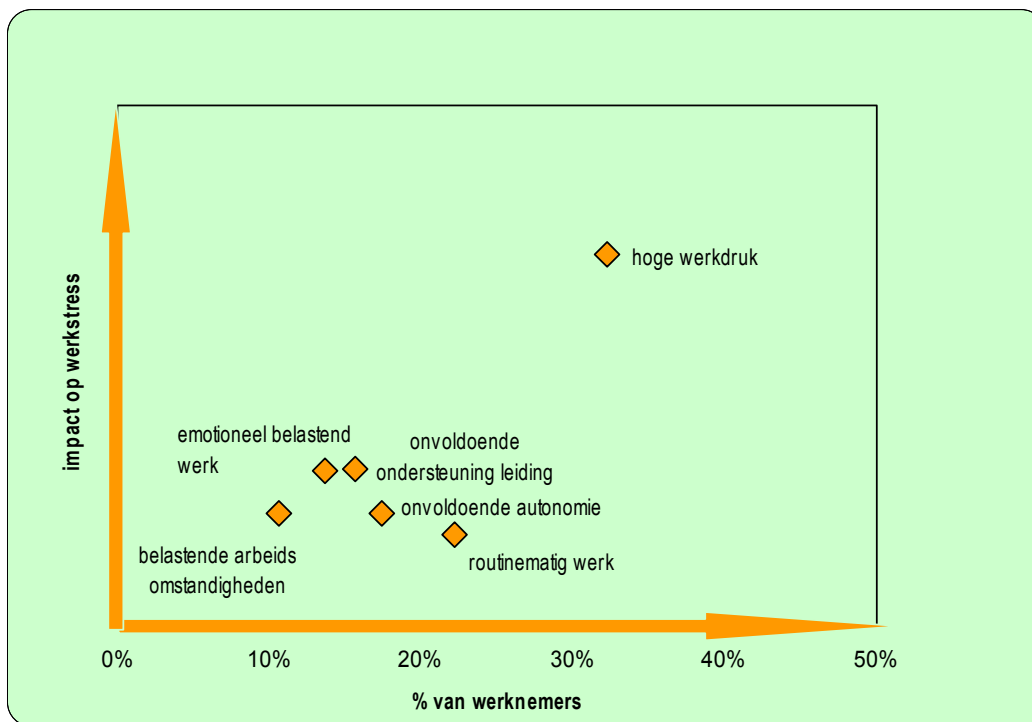
Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-innovatie & arbeid

Werkdruk vormt het belangrijkste risico in de arbeidssituatie in de chemische industrie. Er is nauwelijks een verschil met het Vlaamse gemiddelde. Routinematig werk is met 22,2% de tweede risicofactor. Ook hier ligt het percentage dicht bij het Vlaamse gemiddelde. Zowel emotioneel belastend werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden komen voor bij minder dan één vijfde van de werknemers.

4. Risicoprofiel voor werkstress in de chemische industrie.

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. In de onderstaande grafiek wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de chemische industrie. 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 (chemische industrie)



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.

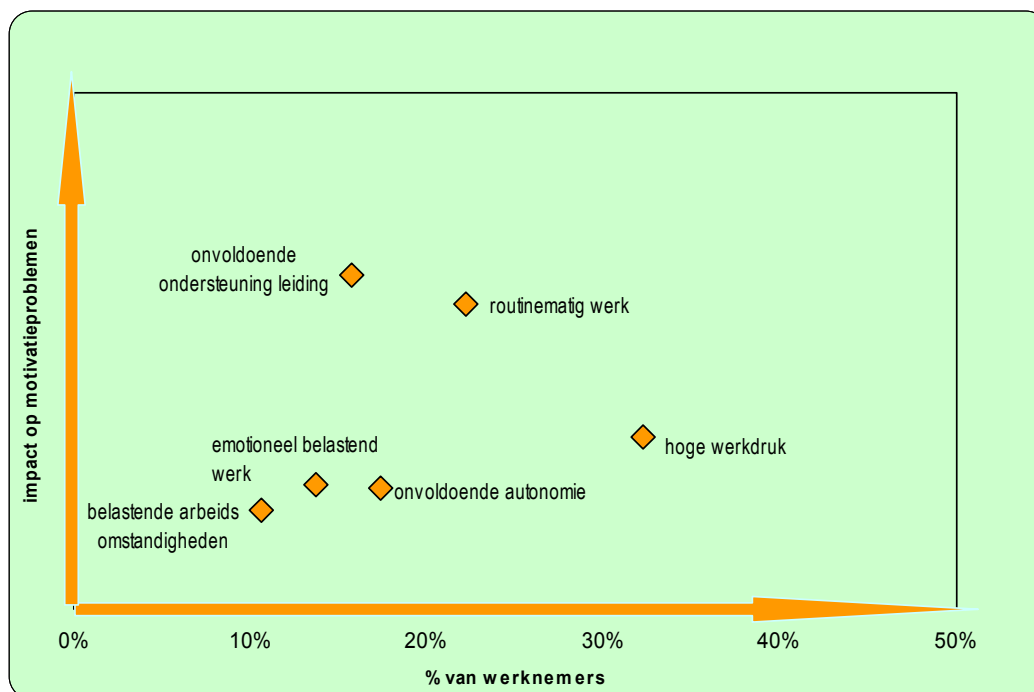
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de sector. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstress. Bijna 3 op 10 werknemers in de chemische industrie werken onder hoge werkdruk. Ook het gebrek aan een doelmatige ondersteuning door de leiding en de emotionele belasting manifesteren zich als belangrijke risico's maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt. Routinematig werk, een minder sterke risicofactor voor werkstress, treft wel een vrij grote groep werknemers (22,2%) in de sector.

5. Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de chemische industrie.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Vooral routinematige werk komt als risicofactor sterk naar voor in het profiel omdat ook een grote groep werknemers hiermee te maken heeft in de chemische industrie. Uit de figuur 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.

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



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

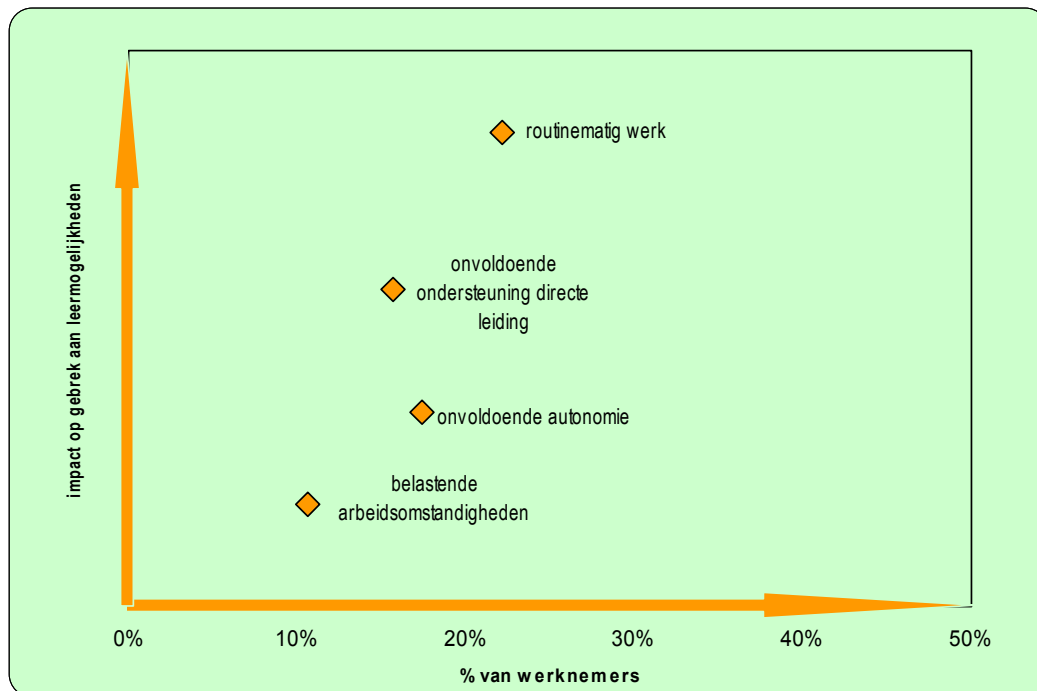
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer werknemers met een hoge werkdruk 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 chemische industrie.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in de chemische industrie. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. Wel opmerkelijk is dat ongeveer 1 op 5 werknemers in de chemische industrie routinematig werk heeft. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de leiding en onvoldoende autonomie kunnen een belangrijke bron zijn voor problemen op het vlak van leermogelijkheden maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep werknemers hiermee geconfronteerd wordt.

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



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 chemische industrie.

Het probleem om werk en privé goed op elkaar af te stemmen wordt meestal in verband gebracht met lange en/of onregelmatige werktijden. De tabel laat zien dat de veronderstelling klopt. Bij overwerkers die hun uren niet kunnen recupereren komt 28,8% in de problemen terwijl dat percentage veel lager (6,1%) ligt bij werknemers die niet hoeven over te werken. Hetzelfde beeld zien we bij onvoorziene wijzigingen van uurroosters: het percentage dat in de problemen komt stijgt van 8,9% naar 28,3% bij een overgang van regelmatig naar onregelmatig werk.

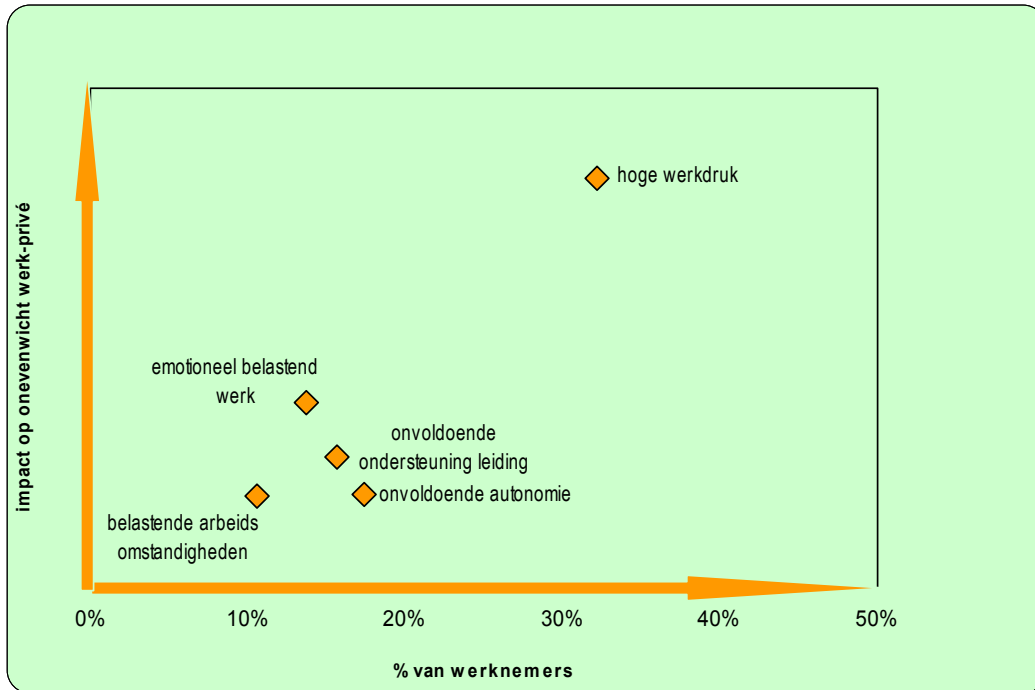
Tabel 1: procent werknemers voor wie de combinatie werk-privé problemen stelt bij verschillende werktijdregeling (chemische industrie)

	werk-privé-balans		
	niet problematisch	problematisch	
regelmatig overwerk zonder recuperatie	71,3	28,8	100
regelmatig overwerk met recuperatie	89,1	10,9	100
geen of soms overwerk	93,9	6,1	100
frequent onvoorziene uurroosterwijzigingen	71,7	28,3	100
geen/soms onvoorziene uurroosterwijzigingen	91,1	8,9	100

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

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor een onevenwichtige werk-privébalans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans.

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



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 meer dan de helft van de werknemers uit de chemische industrie (53,8%) 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. 29,1% kampt met problemen op het vlak van werkstress. Het is daarmee duidelijk het meest prangende probleem.

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 chemische industrie worden vooral veel werknemers geconfronteerd met een hoge werkdruk (32,3%) en ongeveer één of vijf heeft een routinematige job.

De werkdruk reduceren tot een aanvaardbaar niveau zal vooral leiden tot een verlaging van werkstress en minder problemen in de werk-privébalans. Werken aan voldoende taakvariatie zal zich vooral vertalen in een verbetering van de leermogelijkheden en de motivatie van de werknemers.

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