

Sectorprofiel werkbaar werk

Oktober 2005

Voedingsindustrie

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. Vervolgmetingen zijn gepland in 2007 en 2010.

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

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

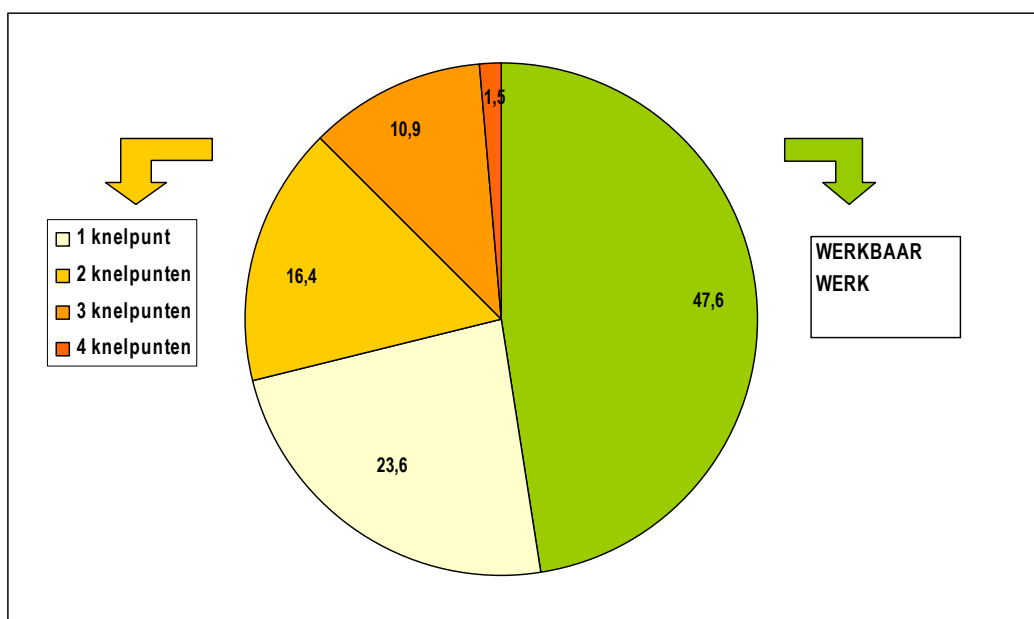
1. Werkbaarheidsgraad in de voedingsindustrie.

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 voedingsindustrie bedraagt 47,6%. Dat betekent dat minder dan de helft van de werknemers in de voedingsindustrie een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. De andere werknemers worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd. In vergelijking met Vlaanderen (werkbaarheidsgraad = 52,3%) ligt de werkbaarheidsgraad in de voedingsindustrie bijna 5 procentpunten lager. Dit komt omdat een groter aandeel van de werknemers in de voedingsindustrie geconfronteerd wordt met een gebrek aan leermogelijkheden en/of geen motiverend werk heeft.

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



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

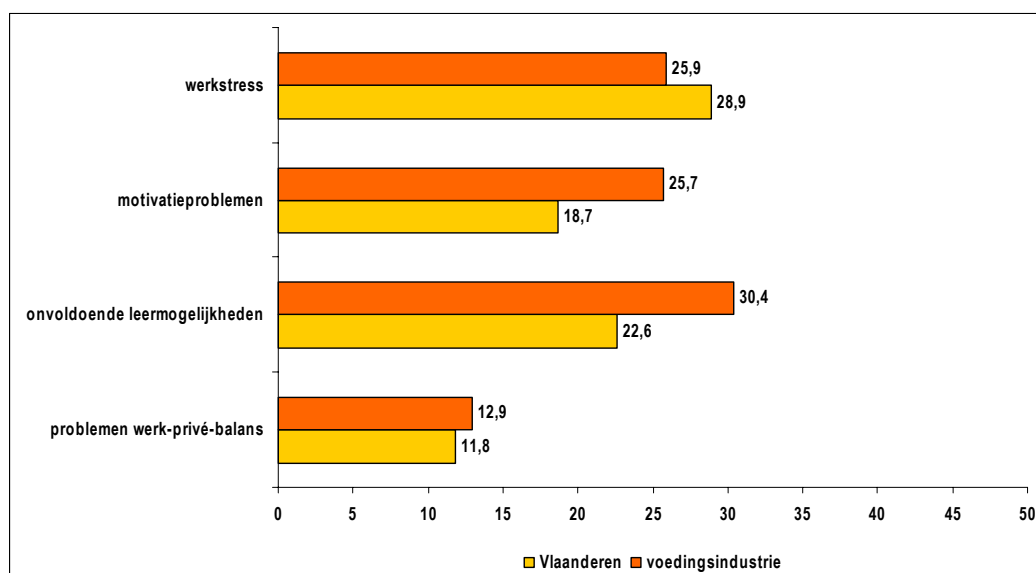
2. Werkbaarheidsknelpunten in de voedingsindustrie

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 voedingsindustrie en in Vlaanderen
(% van werknemers)



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

In de voedingsindustrie heeft 30,4% van de werknemers een job die onvoldoende leermogelijkheden biedt. Dit aandeel ligt hoger dan het Vlaamse gemiddelde (22,6%) en is het belangrijkste knelpunt voor de sector. 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. Verder zien we dat 25,7% van de werknemers motivatieproblemen heeft. Ook dit aandeel ligt hoger dan het Vlaamse gemiddelde (18,7%).

Op het vlak van werkstress en werk-privébalans is er weinig geen verschil tussen de voedingsindustrie en het algemene sectorgemiddelde. Ongeveer 1 op 4 werknemers kampt met werkstressproblemen waardoor ze een verhoogd risico lopen op gezondheids- en/of inzetbaarheidsproblemen, 1 op 10 heeft een moeilijke werk-privécombinatie.

3. Werkbaarheidsrisico's in de voedingsindustrie

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.

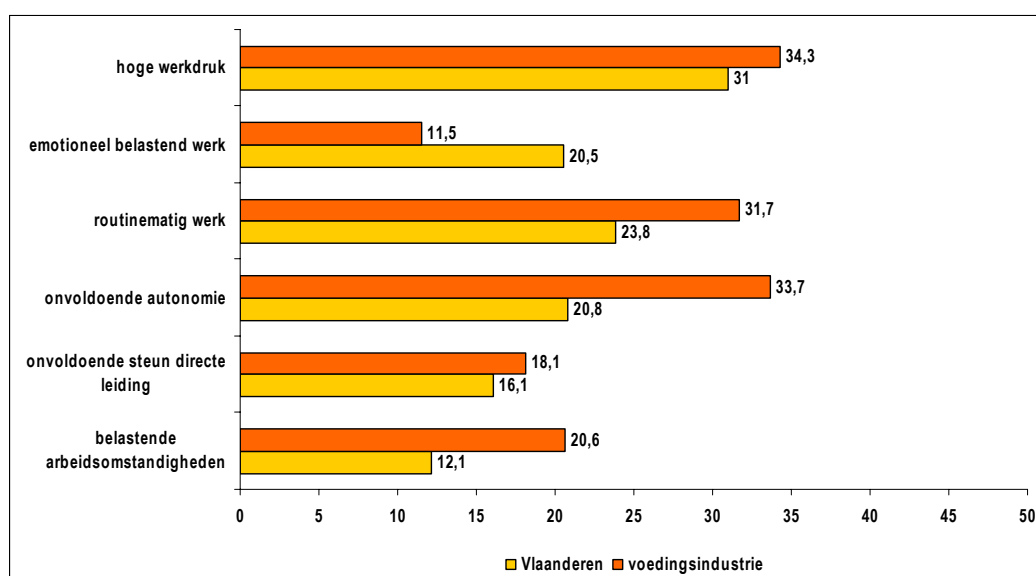
De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar de kernfactoren in de arbeidssituatie die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes werkaspecten die we hieronder kort omschrijven:

- **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 voedingsindustrie en in Vlaanderen
(% van werknemers)



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

Hoge werkdruk, onvoldoende autonomie en routinematig werk vormen de drie belangrijkste risicofactoren voor de voedingsindustrie. Voor werkdruk is het verschil met het Vlaamse gemiddelde beperkt, voor de twee andere factoren zijn er duidelijk meer problemen in de voedingsindustrie. (31,7% versus 23,8% voor routinematig werk, 33,7% versus 20,7% voor onvoldoende autonomie).

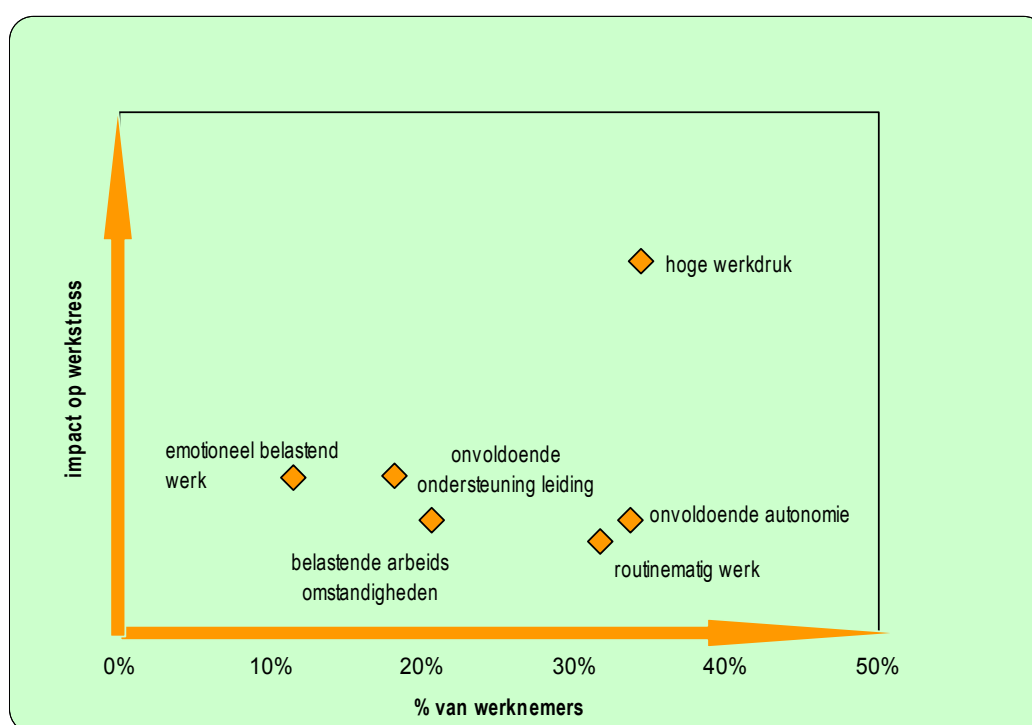
In de voedingssector werkt 20,6% van de werknemers onder belastende arbeidsomstandigheden. Dit is meer dan het Vlaamse gemiddelde (12,1%). Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding komt voor bij 18,1% van de werknemers uit de voedingsindustrie. Dit aandeel verschilt weinig van het Vlaamse gemiddelde.

Op het vlak van emotionele belasting wijkt de voedingsindustrie in positieve zin af van het Vlaamse gemiddelde. In de voedingssector heeft 11,5% 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 voedingsindustrie.

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 voedingsindustrie. 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 arbeidssituatie (voedingsindustrie)



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.

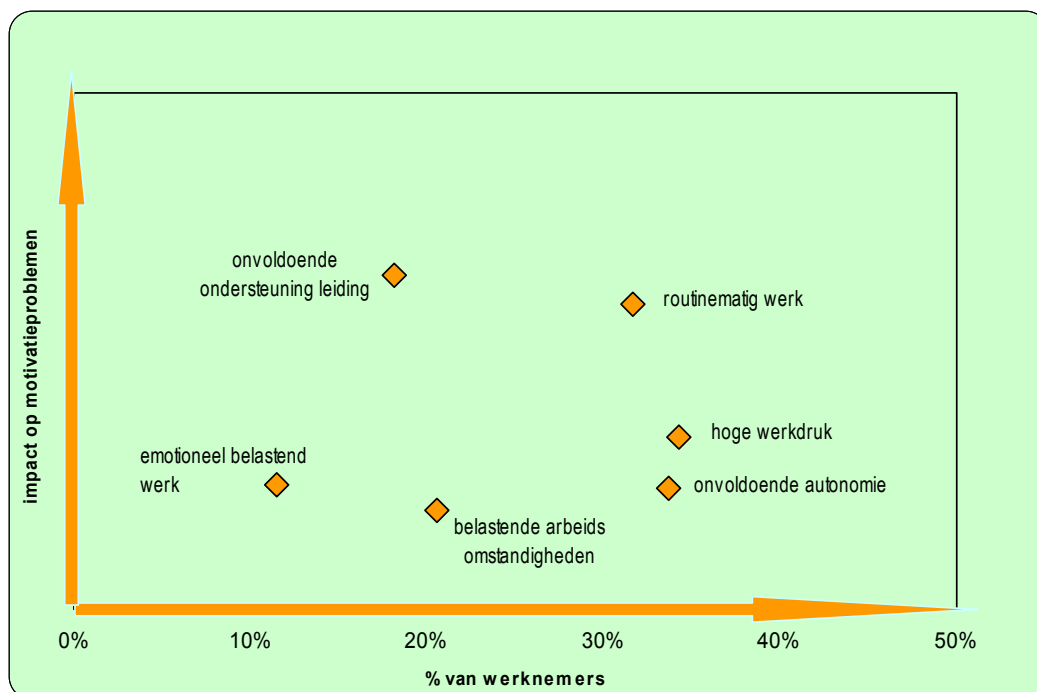
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de voedingsindustrie. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstress. 3 op 10 werknemers in de sector werken onder hoge werkdruk. Ook het gebrek aan een doelmatige ondersteuning 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. Verder valt voor de sector ook op dat een ruime groep van

werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie en/of routinewerk of werkt onder belastende arbeidsomstandigheden, elk op zich beperkte risicofactoren voor werkstress.

5. Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de voedingsindustrie.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Vooral het routinematige werk komt als een ernstige risicofactor naar voor in de voedingsindustrie, omwille van het grote aandeel werknemers dat er mee te maken heeft. Om die reden zijn ook hoge werkdruk, onvoldoende autonomie en belastende arbeidsomstandigheden te vermelden risicofactoren zijn. Gevarieerd werk en een goede baas zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarden om werknemers gemotiveerd aan de slag te houden. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt of wanneer werknemers niet kunnen beschikken over voldoende autonomie of wanneer de arbeidsomstandigheden teveel belasten, dan breekt ook de motivatieveer.

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



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

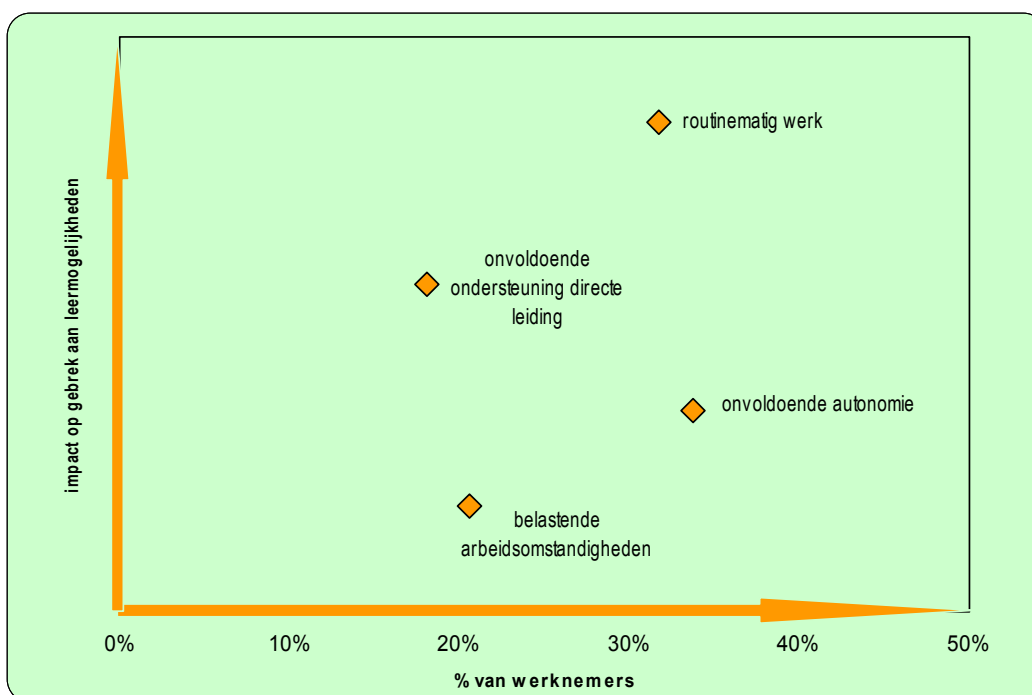
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

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 voedingsindustrie.

Er zijn drie factoren die de leermogelijkheden sterk afremmen: routinematig werk of het gebrek aan afwisseling, geïsoleerd werk of het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding, voorgeprogrammeerd werk of 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 1 op 3 werknemers in de voedingsindustrie hier dagelijks mee geconfronteerd wordt en dat ongeveer 1 op 5 werknemers dit risico combineert met onvoldoende autonomie. Voor deze werknemers stapelen de risico's zich op.

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



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 voedingsindustrie.

Het probleem om werk en privé goed op elkaar af te stemmen wordt meestal in verband gebracht met lange, onregelmatige en/of afwijkende werktijden. De tabel laat zien dat deze veronderstelling wel klopt. Tabel 1 laat zien dat de veronderstelling klopt. Bij overwerkers die hun uren niet kunnen recupereren komt 37,9% in de problemen terwijl dat percentage veel lager (5,4%) 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 9,3% naar 31,3% bij een overgang van regelmatig naar onregelmatig werk.

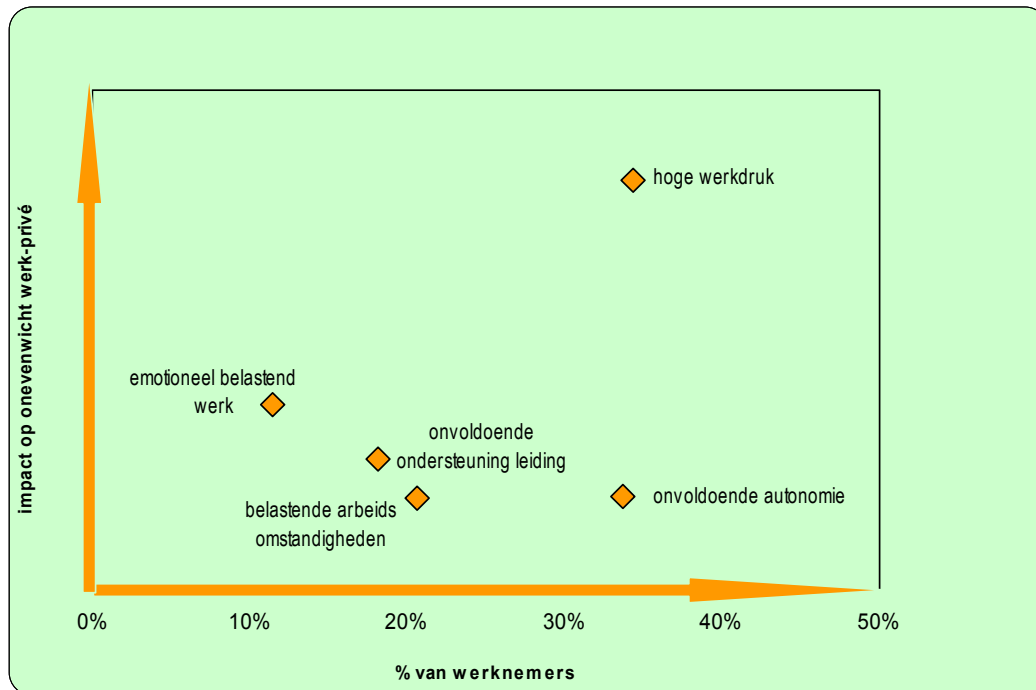
Tabel 1: procent werknemers voor wie de combinatie werk-privé problemen stelt bij verschillende werktijdregeling (voedingsindustrie)

	werk-privé-balans		
	niet problematisch	problematisch	
regelmatig overwerk zonder recuperatie	62,1	37,9	100
regelmatig overwerk met recuperatie	90,2	9,8	100
geen of soms overwerk	94,6	5,4	100
frequent onvoorziene uurroosterwijzigingen	68,8	31,3	100
geen/soms onvoorziene uurroosterwijzigingen	90,7	9,3	100

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

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijke risicofactor voor de werk-privébalans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans. Ook het gebrek aan autonomie en de belastende arbeidsomstandigheden zijn risicofactoren voor de werk-privécombinatie waar meer dan 1 op 5 werknemers uit de sector mee geconfronteerd worden.

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



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 minder dan de helft van de werknemers uit de voedingsindustrie (47,6%) zit dat goed, ze hebben een werkbare of kwaliteitsvolle job. Meer dan de helft wordt geconfronteerd met werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leeransen of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen. Meer dan 3 op 10 werknemers (30,4%) kampt met problemen op het vlak van leermogelijkheden. Het is daarmee duidelijk het meest prangende probleem. Voor een kwart van de werknemers stelt er zich een probleem met werkstress en/of motivatie.

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 voedingssector worden de werknemers in hun arbeidssituatie vooral geconfronteerd met een hoge werkdruk, onvoldoende autonomie en routinematig werk. Telkens meer dan 30% van de werknemers wordt met deze risicofactoren geconfronteerd. Op het vlak van belastende arbeidsomstandigheden stellen zich problemen voor ongeveer 1 op 5 werknemers.

Werken aan voldoende taakvariatie/voldoende autonomie zal zich vooral vertalen in een verbetering van de leermogelijkheden, het grootste knelpunt voor de sector, maar ook in een verbetering op het vlak van motivatie. Aandacht voor de belastende arbeidsomstandigheden zal voor de vier werkbaarheidsaspecten resulteren in een beperkt gunstig effect. De werkdruk reduceren tot een aanvaardbaar niveau zal vooral leiden tot een verlaging van werkstress en minder problemen in de werk-privébalans.

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