

# Werkbaar werk in Vlaanderen?

SERV-STV-Innovatie&Arbeid ontwikkelt werkbaarheidsmonitor om arbeidskwaliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt op te volgen

*In het Pact van Vilvoorde (2001) hebben de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners afgesproken om op middellange termijn substantiële stappen te zetten op weg naar meer arbeidskwaliteit en een beleid gericht op meer 'werkbaar werk'. De SERV engageerde zich voor de ontwikkeling van een werkbaarheidsmonitor en voerde in het voorjaar een eerste meting uit. In deze bijdrage worden de eerste resultaten gepresenteerd.*

den in het werk ('werkbetrokkenheid en motivatie'), leermogelijkheden ('kansen op competentie-ontwikkeling') en werk-privé-balans ('combinatie arbeid en gezin'). Daarmee zijn meteen de vier (centrale) werkbaarheidsindicatoren bepaald.

## Een Vlaamse werkbaarheidsmonitor

"Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger", zo luidt doelstelling 4 van het Pact van Vilvoorde. Dit objectief veronderstelt uiteraard dat deze kwaliteit gemeten en opgevolgd kan worden. Tot voor kort was er echter geen instrument voor handen dat aan de noodzakelijke vereisten (betrouwbaarheid, representativiteit, accuraatheid) voldoet om deze opdracht uit te voeren.

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) heeft het initiatief genomen en aan Stichting Technologie Vlaanderen (STV) Innovatie&Arbeid de opdracht gegeven om een wetenschappelijk gevalideerde indicatorenset te ontwikkelen en via een schriftelijke peiling een nulmeting te organiseren in het voorjaar 2004. Vervolgmetingen zijn geprogrammeerd in 2007 en 2010.

In samenspraak met experts van de sociale partners, uit de academische wereld en de Vlaamse overheid werden voor de werkbaarheidsmonitor vier facetten van werkbaar werk onder de loep genomen: psychische vermoeidheid ('werkstress'), welbevinden

De werkbaarheidsmonitor gaat ook op zoek naar mogelijke risico's op de werkplek: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning vanuit de directe leiding en arbeidsomstandigheden. Daarnaast wordt informatie verzameld over de gevolgen van werkbaarheidsknelpunten op termijn voor de gezondheid van de betrokkenen, voor werkverzuim en verloop, voor de haalbaarheid van de uitoefening van de job tot de pensioenleeftijd.

Een aantal belangrijke methodologische aspecten van de nulmeting zijn de volgende:

- De werkbaarheidsindicatoren (vier kernaspecten en zes risico's) zijn geoperationaliseerd aan de hand van gevalideerde psychometrische schalen die een nauwkeurige meting van de variabelen toelaten.
- Om de veelheid aan data snel inzichtelijk te maken en gemakkelijk te kunnen communiceren in welke mate problematische situaties zich voordoen, wordt gebruik gemaakt van kengetallen. Bij kengetallen wordt de individuele schaal-informatie gebruikt om binnen een onderzoekspopulatie de groep af te bakenen die zich (op basis van een vooraf gedefinieerde grenswaarde) in een problematische situatie bevindt. Het kengetal geeft de omvang van deze risicogroep aan.

- Voor de steekproeftrekking werd beroep gedaan op het DIMONA-personeelsregister dat een accuraat en up-to-date beeld geeft van de loontrekkenden.
- Met het oog op het aanbieden van relevante resultaten voor verschillende deelpopulaties (leeftijd, werksoort, ondernemingstype, sector) werd de omvang van de steekproef begroot op 20 000 eenheden.
- Aan de enquêtering werd een uitgekende responsstrategie gekoppeld. Belangrijke elementen daarbij waren: een maximale invulling van de anonimiteitswaarborg ten aanzien van de respondent, herhaalde communicatie met de respondent, inschakeling van een helpdesk, beperking van de omvang en bijzondere aandacht voor druktechnische vormgeving van de vragenlijst.

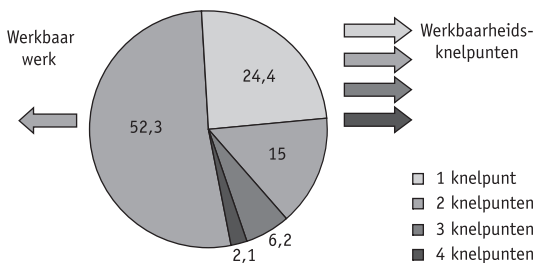
Begin februari 2004 kregen 20 000 Vlaamse werknemers uit het Vlaamse Gewest de vragenlijst toegestuurd. Daarvan stuurden 12 098 respondenten of 60,6% een goed ingevuld exemplaar terug. De respons voor dergelijk onderzoek is erg hoog en duidt er wellicht ook op dat de doorsnee werknemer erg begaan is met de kwaliteit van haar/zijn job.

## Werkbaar werk op de Vlaamse arbeidsmarkt?

De werkbaarheidsgraad voor de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2004 wordt gecijferd op 52,3%. (figuur 1). Dit betekent dat iets meer dan de helft van de

**Figuur 1.**

Verdeling van werknemers zonder en met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten (Vlaams Gewest; 2004).



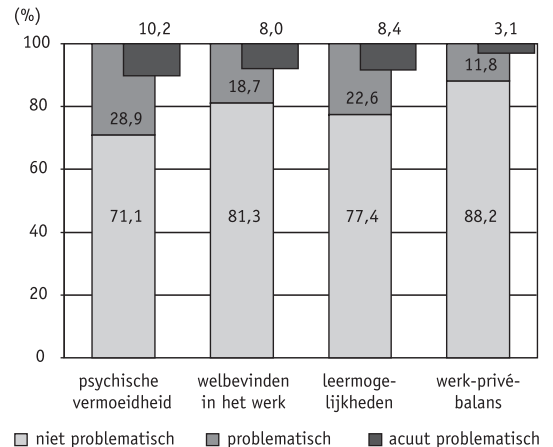
Bron: STV-Innovatie&Arbeid.

Vlaamse werknemers (1 088 870) geen werkbaarheidsproblemen signaleert. Zij beoordelen hun job op alle vlakken als 'werkbaar werk'. De problematische keerzijde van de medaille toont dat 47,7% van de Vlaamse werknemers (993 099) met een of meerdere werkbaarheidsproblemen te kampen heeft. Bij ongeveer de helft gaat het om één enkel knelpunt, bij de andere helft om twee of meer knelpunten.

Als we de vier werkbaarheidsfacetten (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans) afzonderlijk beschouwen, dan krijgen we volgend beeld (figuur 2):

**Figuur 2.**

De werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt in 2004.



Bron: STV-Innovatie&Arbeid.

Het belangrijkste knelpunt op de Vlaamse arbeidsmarkt is de *psychische vermoeidheid*. Voor 28,9% van de werknemers is de situatie problematisch, voor 10,2% zelfs acuut problematisch. Het risico op gezondheids- en/of inzetbaarheidsproblemen ligt voor deze werknemers veel hoger. Zo lopen werknemers die ('problematisch') psychisch vermoeid zijn 5,6 keer meer risico op ernstige slaapstoornissen en zijn zij meer dan anderen langdurig afwezig door ziekte (12,2% versus 7,2%). Zij kijken ook duidelijk pessimistischer aan tegen de haalbaarheid van een actieve loopbaan tot de pensioenleeftijd. Voor meer dan de helft (54,4%) van deze werknemers

mers is de idee dat ze hun job nog tot een het pensioen moeten doen een 'benauwende' gedachte. Bij werknemers waar psychische vermoeidheid geen problematische vormen aanneemt, is het congruent aandeel beduidend lager, namelijk 26,6%.

Op het vlak van *welbevinden in het werk* bevindt 18,7% van de Vlaamse werknemers zich in een problematische situatie en 8% in een acuut problematische situatie. Dit betekent dat bijna een op vijf werknemers haar/zijn job niet meer boeiend vindt. Van bijna een op de tien werknemers kan men zelfs zeggen dat zij/hij erg gedemotiveerd is en daardoor niet meer naar behoren functioneert. Zo bijvoorbeeld komt het herhaald ziekteverzuim ( $\geq 3$  keer op jaarbasis) 2,5 keer meer voor bij werknemers die 'problematisch' scoren dan bij werknemers die 'niet-problematisch' scoren. Bij eerstgenoemden ligt de verloopintentie ook veel hoger: 28,5% (versus 3,4%) overweegt regelmatig de overstap naar een andere job.

Van 22,6% van de werknemers kunnen we zeggen dat ze hun 'employability' gehypothekeerd zien door een gebrek aan *mogelijkheden* tot competentie-ontwikkeling in de job. Voor 8,4% zijn de leermogelijkheden zelfs quasi nihil. Meer dan anderen vrezen deze werknemers op korte termijn hun job te verliezen en schatten zij de haalbaarheid om hun job tot op pensioenleeftijd uit te voeren veel pessimistischer in. Waar 27,9% van de werknemers met voldoende leermogelijkheden de uitoefening van de job tot de pensioenleeftijd als onhaalbaar inschat, loopt dit aandeel op tot 57,8% bij werknemers in de groep 'leermogelijkheden problematisch' (een relatieve kanstoename met 2,1).

Opvallend is dat de '*werk-privé-balans*' het minst frequent gerapporteerde werkbaarheidsknelpunt vormt. In tegenstelling tot wat men zou verwachten op basis van het vertoog in beleidsmiddelen blijkt 'slechts' 11,8% van de Vlaamse werknemers veel moeilijkheden te ondervinden om hun job te combineren met het privé-leven.

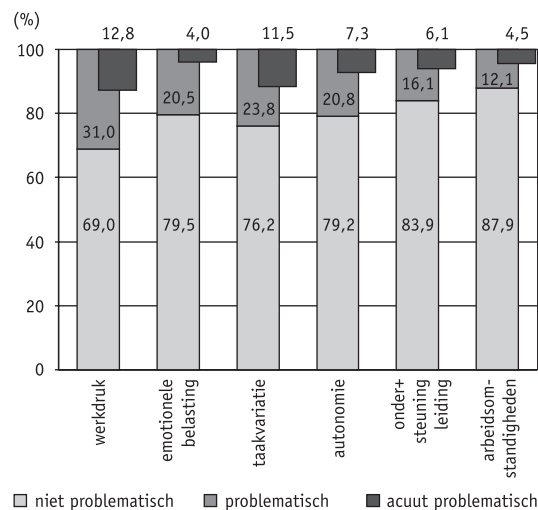
## Werkbaarheidsrisico's

De werkbaarheidsmonitor laat niet alleen toe om de knelpunten te becijferen maar geeft ook een kijk op achterliggende determinanten in de ar-

beidssituatie. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld en gemeten.

**Figuur 3.**

Risico's in de jobs van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (2004).



**Bron:** STV-Innovatie&Arbeid.

Arbeidsbelasting is duidelijk het omvangrijkste probleem. Vooral de werkdruk of de belasting die gekoppeld is aan het werkvolume, tempo en de deadlines blijkt voor velen problematisch. Bijna een derde van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk, meer dan een op tien met een extreem hoge werkdruk. Opvallend is ook het groot aandeel (20,5%) van de werknemers die in hun job emotioneel belast worden, een cijfer dat wellicht ook het groeiende aandeel contactberoepen en de toenemende oriëntatie op 'klantgerichtheid' reflecteert.

Als we kijken naar de structuur van functies, dan stellen we vast dat 23,8% van de werknemers met routinematig werk (taakvariatie 'problematisch') geconfronteerd wordt en dat 20,8% van de werknemers over weinig regelmogelijkheden (autonomie 'problematisch') beschikt.

De relatie met de directe leiding kan voor een overgrote meerderheid (84%) van de werknemers positief gekenmerkt worden. Ook de arbeidsomstan-

digheden stellen voor de meeste werknemers geen problemen, hoewel een aandeel van 12% dat in onze zogenaamde 'informatiesamenleving' aan geeft onder belastende omstandigheden te moeten werken, toch wel op een niet te veronachtzamen probleem duidt.

Met deze kengetallen voor de diverse werkbaarheidsfacetten en -risico's is een eerste ruw overzicht gegeven van de werkbaarheidsproblematiek. Het STV-onderzoeksteam speurt in verdere analyses op het databestand naar samenhangen tussen

werkbaarheidsrisico's en -problemen en naar specifieke risicogroepen en -situaties op de Vlaamse arbeidsmarkt, met de bedoeling inzichten aan te leveren die bruikbaar zijn voor remediëring en een concrete beleidsaanpak.

*Ria Bourdeaud'hui*  
*Frank Janssens*  
*Stephan Vanderhaeghe*  
*STV-Innovatie&Arbeid*