

Werkbaarheidsmonitor 2004/2010

Kwaliteit van het werk in Vlaanderen verbetert...een beetje

Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. 2010. *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2010. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007-2010*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen – Stichting Innovatie & Arbeid.

In Vlaanderen had 52,3% van de werknemers werkbaar werk in 2004. In 2007 werd met 54,1% een iets beter cijfer opgetekend maar in 2010 blijft de werkbaarheidsgraad hangen op 54,3%. Dat blijkt uit de resultaten van de werkbaarheidsenquête die de Stichting Innovatie & Arbeid begin dit jaar voor de derde keer verstuurde naar een representatief staal van 20 000 werknemers in Vlaanderen. De sociale partners en de Vlaamse overheid willen de werkbaarheidsgraad zien stijgen naar 60% tegen 2020. Het is meteen duidelijk dat er nog behoorlijk wat werk aan de winkel is om die doelstelling te halen.

Werkbaarheid monitoren

Bijna tien jaar geleden (november 2001) engageerden de Vlaamse regering en de sociale partners zich om stappen vooruit te zetten op weg naar meer arbeidskwaliteit, om werk te maken van een beleid gericht op meer 'werkbaar werk'. Ze herhaalden dit engagement vorig jaar in het Pact 2020 waarin ze twintig doelstellingen formuleren om de toekomst van Vlaanderen voor te bereiden en tegen 2020 op economisch, sociaal en ecologisch vlak een topregio te zijn. Om de arbeidskwaliteit in Vlaanderen cijfermatig in beeld te brengen en op te volgen, ontwikkelde de SERV/Stichting Innovatie & Arbeid de werkbaarheidsmonitor. Driejaarlijks bevragen we een representatief staal van werkende Vlamingen over de kwaliteit van hun job. We deden dit reeds drie keer (2004/2007/2010) voor werknemers

en twee keer voor zelfstandige ondernemers (2007/2010). In deze bijdrage beperken we ons tot een schets van het werkbaarheidsbeeld 2004-2010 van de werknemers in Vlaanderen.

De monitor brengt werkbaar werk met vier facetten in beeld: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werk-betrokkenheid/motivatie), leermogelijkheden (kansen op blijven en competentieontwikkeling) en werk-privé-balans (combinatie van

arbeid met gezin en sociaal leven). De werkbaarheidsgraad wordt gedefinieerd als het aandeel van de werknemers dat voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren 'niet problematisch' scoort.

Uiteraard willen we ook weten wat werk werkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van de werkbaarheidsproblemen dat we ook weten waaraan gesleuteld kan worden om de werkbaarheid te verbeteren. De werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar een aantal kernfactoren in de arbeidssituatie die de werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen: de werkdruk, de emotionele belasting, de taakvariatie, de autonomie, de ondersteuning door de directe leiding en de (fysieke) arbeidsomstandigheden.

De indicatoren worden gemeten met (gevalideerde) psychometrische schalen. Voor elke schaal zijn kritische grenswaarden bepaald zodat de

schaalwaarden omgezet kunnen worden naar kentallen. Op die manier kan binnen de onderzoeksgroep afgebakend worden welk percentage al dan niet problematisch scoort en kunnen deelpopulaties (bijvoorbeeld beroepsgroepen of sectoren) gemakkelijk met elkaar vergeleken worden.

We overlopen voor elk van de vier indicatoren een aantal bevindingen voor de periode 2004-2010.

Meer leer-jobs

De leermogelijkheden in de job geven aan in welke mate de werknemer door (formele) opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen. In 2010 krijgt 81,8% van de jobs het label 'niet-problematisch'. Het cijfer verbergt wel grote verschillen tussen beroepsgroepen. Bij professionals, kader- en directieleden, die veelal afwisselend en zelfstandig werk hebben, heeft 96% voldoende leermogelijkheden. Bij uitvoerend bedienden zakt dat cijfer tot 82,4% en bij kortgeschoolde arbeiders heeft amper de helft (52,9%) voldoende leermogelijkheden. Gunstig is dat het aandeel jobs met voldoende leermogelijkheden tussen 2004 en 2010 met 4,4 procentpunten gestegen is, van 77,4% tot 81,8%. Nog meer goed nieuws is de gunstige evolutie in de groep die de meeste leeransen ontbeert, met name kortgeschoolde arbeiders. Hier is het aandeel jobs met voldoende leermogelijkheden toegenomen van 47,7% tot 52,9%. Ook bij de uitvoerend bedienden is er een verbetering, van 76% tot 82,4%. De sector met de beste score is de onderwijssector (94,1% voldoende leermogelijkheden), de zwakste score wordt opgetekend in de horeca (65%). Sectoren waar een verbetering genoteerd wordt tussen 2004 en 2010 zijn de bouwsector, de groot- en kleinhandel, de financiële sector, het openbaar bestuur, de gezondheids- en welzijnzorg, en de onderwijssector.

Meer motiverend werk

Tussen 2004 en 2010 steeg de groep gemotiveerde werknemers met 2,1 procentpunten, van 81,3% tot 83,4%. Binnen de afzonderlijke beroepsgroepen zijn er geen significante verschuivingen. Motivatieproblemen treffen we bij 23,4% van de arbeiders, 18,3% van de uitvoerend bedienden, 8% van de

onderwijs/zorgkrachten en 11,6% van de professionals en kader- en directieleden. Een significante verbetering zien we in de bouwsector, het openbaar bestuur en het onderwijs maar in de sector post- en telecommunicatie nemen de motivatieproblemen toe.

Werk iets meer in balans met privé

In 2004 had 11,8% van de werknemers problemen om werk en privé met elkaar in balans te brengen, in 2010 is dat 10,6%. Die verbetering tekende zich af tussen 2004 en 2007. Tussen 2007 en 2010 is de situatie ongewijzigd gebleven. Het werk-privé-conflict treft vooral de groep professionals, kader- en directieleden (17,4%). Bij onderwijs/zorgkrachten heeft 11,7% het moeilijk om een evenwicht te vinden tussen werk en privéleven, en bij arbeiders en uitvoerend bedienden is dat 8%. Tussen 2004 en 2010 wordt een significante verbetering genoteerd in de bouwsector, de chemische industrie en de gezondheids- en welzijnssector.

Maar nog steeds veel stresserend werk

Al bij de eerste werkbaarheidsmeting in 2004 bleek werkstress het belangrijkste werkbaarheidsprobleem. In 2010 is dat nog steeds zo. Bijna drie op de tien (29,8%) werknemers hebben een (problematisch) stresserende job. Bij professionals, kader- en directieleden vinden we de hoogste score (34,6%) maar ook bij de andere groepen wordt meer dan een op de vier met werkstress geconfronteerd: 27% van de arbeiders, 28% van de uitvoerend bedienden en 33,2% bij werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie. De meest problematische sector blijkt de post- en telecommunicatie (39%), het laagste werkstresscijfer vinden we in de bouwsector 24,9%. De bouwsector is ook de enige sector waar de situatie significant verbeterd is ten opzichte van 2004.

Werkbaar werk, het glas is...

In Vlaanderen heeft vandaag iets meer dan de helft (54,3%) een werkbare job. Het gaat om jobs die niet-problematisch scoren op het vlak van zowel werkstress, motivatie, leermogelijkheden als werk-

privé-balans. Dat is een verbetering van 2 procentpunten ten opzichte van 2004 (52,3%). Die verbetering moet echter toegeschreven worden aan de periode 2004-2007. Tussen 2007 en 2010 wordt geen vooruitgang geboekt. Bij werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie vinden we de hoogste werkbaarheidsgraad (59,8%). Kortgeschoolde arbeiders hebben de laagste werkbaarheidsgraad (38,5%). Positief is wel dat de werkbaarheidsgraad bij die laatste groep met 5,2 procentpunten verbeterd is sedert 2004. De sectoren met respectievelijk de hoogste en laagste werkbaarheidsgraad zijn de bouwsector (62,4%) en post- en telecommunicatie (39,3%). De situatie is significant verbeterd in de bouwsector en de gezondheids- en welzijnzorg.

Tabel 1.
Werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004-2010

Werkbaarheidsindicatoren	Niet problematisch		Problematisch	
	2004	2010	2004	2010
	%	%	%	%
Psychische vermoeidheid	71,1	70,2	28,9	29,8
Welbevinden in het werk	81,3	83,4*	18,7	16,6*
Leermogelijkheden	77,4	81,8*	22,6	18,2*
Werk-privé-balans	88,2	89,4*	11,8	10,6*

Noot: * = significante (Pearson) χ^2 ($p \leq 0,05$) en dus een statistisch betekenisvol verschil tussen 2004 en 2010.

Bron: Werkbaarheidsenquête

Waarom er niet meer werkbaar werk is

Als we een aantal werkkenmerken of risicofactoren in beeld brengen (tabel 2) dan zien we dat heel wat jobs belastend blijven, hetzij vanuit kwantitatieve taakeisen (werkdruk), hetzij vanuit contactuele taakeisen (emotionele belasting). Bijna een derde (30,9%) van de jobs kennen een hoge werkdruk en 20,4% van de jobs zijn emotioneel belastend (bij onderwijs- en zorgfuncties is dat zelfs 40,6%). Tussen 2004 en 2010 is op dat vlak ook geen verbetering merkbaar. Dat verklaart grotendeels waarom een groot deel van de werknemers (problematisch) psychisch vermoeid blijft en meteen ook waarom de werkbaarheidsgraadsgroei vrij beperkt is. Gezien werkstress het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt is (in termen van percentage werknemers/

jobs) heeft het ook het 'zwaarste' gewicht in het samengesteld cijfer van de werkbaarheidsgraad.

Tabel 2.
Risico-indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004-2010

Risico indicatoren	Niet problematisch		Problematisch	
	2004	2010	2004	2010
	%	%	%	%
Werkdruk	69,0	69,1	31,0	30,9
Emotionele belasting	79,5	79,6	20,5	20,4
Taakvariatie	76,2	77,2	23,8	22,8
Autonomie	79,2	80,5*	20,8	19,5*
Ondersteuning leiding	83,9	85,2*	16,1	14,8*
Arbeidsomstandigheden	87,9	87,0	12,1	13,0

Noot: * = significante (Pearson) χ^2 ($p \leq 0,05$) en dus een statistisch betekenisvol verschil tussen 2004 en 2010

Bron: Werkbaarheidsenquête

Ook op het vlak van taakvariatie of afwisseling in het werk wordt tussen 2004 en 2010 geen winst geboekt, 22,3% van de jobs in Vlaanderen blijft routinematig (voor kortgeschoolde arbeid spreken we zelfs over de helft van de jobs). Dit remt voor een groot deel de groei op het vlak van (intrinsieke) leerkanalen en de motivatie of werkbetrokkenheid. De beperkte verbetering die hier toch merkbaar is, kan wellicht voor een deel op het conto geschreven worden van de (beperkte) vooruitgang op het vlak van de autonomie in het werk en de relatie met de directe leiding. Het aandeel jobs met voldoende autonomie nam toe van 79,2% tot 80,5% en het aandeel werknemers dat voldoende steun ervaart van de directe leiding steeg van 83,9% tot 85,2%.

Op het vlak van de (fysieke) arbeidsomstandigheden ten slotte, zien we ook geen verbetering. Voor 13% van de jobs in Vlaanderen zijn arbeidsomstandigheden fysiek belastend. Bij geschoolde arbeiders en technici merken we jammerlijk zelfs een negatieve trend. Had in 2004 26% van deze werknemers fysiek belastend werk, dan is dat aandeel inmiddels gestegen tot 32,1%.

En nu?

Voor de toekomst zal het belangrijk zijn dat we meer mensen aan het werk krijgen en houden.

Dat is een gedachte die breed aanvaard wordt. De Vlaamse regering en de sociale partners hebben daar ook duidelijke streefdoelen over afgesproken. Positief is dat hierbij ook de overtuiging gegroeid is dat werk aantrekkelijker, werkbaarder zal moeten worden om die streefdoelen te halen. De Vlaamse regering en de sociale partners willen dat 60% van de werknemers in 2020 een werkbare job hebben. In 2004 had 52,3% werkbaar werk, vandaag is dat 54,1%. Het gaat dus in de goede richting, maar met een gemiddelde snelheid die veel te laag ligt om binnen de tijd (2020) met succes over de 'streep' (60%) te komen. Er zal dus een tandje bijgestoken moeten worden en het zal daarbij belangrijk zijn om te 'focussen'. Sommige 'renners/ploegen' zullen hunnen wedstrijden moeten doseren, anderen zullen anders moeten trainen, nog anderen zullen anders moeten gecoacht worden, enzovoort. Twee voorbeelden: slechts 2% van de kader- en directiefuncties heeft een 'leerprobleem', maar bij de kortgeschoolde arbeiders is bijna de helft (47,1%)

deficitair; in de onderwijssector is 93,3% gemotiveerd aan de slag maar een op de drie jobs (34,5%) is stress-problematisch.

De Stichting Innovatie & Arbeid blijft in elk geval het scorebord nauwlettend in het oog te houden maar reikt nu ook de hand als 'materiaalleverancier'. We ontwikkelen momenteel een toolbox die de actoren op het terrein het nodige gereedschap moet bieden om hun bedrijf, hun organisatie naar een werkbaarder toekomst te leiden. In de loop van volgend jaar zal deze 'toolbox werkbaar werk' voor iedereen vrij beschikbaar zijn.

Ria Bourdeaud'hui
Stephan Vanderhaeghe
Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor vindt u op www.werkbaarwerk.be