

Twintig jaar monitoring van werkbaar werk (2004-2023): de kwaliteit van jobs in Vlaanderen in kaart

Ria Bourdeaud'hui, Miet Lamberts, Stefanie Notebaert, Stefan Vanderhaeghe - SERV, Stichting Innovatie & Arbeid

ABSTRACT

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle banen nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken. Met het Pact van Vilvoorde werd in 2001 een eerste aanzet gegeven om via monitoring de vinger aan de pols te houden. Met verschillende akkoorden blijven de sociale partners het belang van kwaliteitsvol werk als opstap naar een hogere werkzaamheidsgraad benadrukken. Het meest recente is het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' (SERV, 2022). Twintig jaar monitoring laat ons toe een beeld te schetsen van de domeinen waarop vooruitgang is geboekt, maar ook van deze waar de tijd is blijven stilstaan. Iets meer dan de helft van Vlaamse werknemers en de zelfstandige ondernemers heeft in 2023 werkbaar werk. Zij worden met geen enkel van de vier werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd: werkstressklachten, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden of problemen in de werk-privécombinatie. Voor zelfstandige ondernemers is dit een verbetering ten opzichte van de nulmeting in 2007. Bij de werknemers is de situatie ten opzichte van 2004 ongewijzigd gebleven. Werkstressklachten blijven voor beide groepen het meest voorkomende werkbaarheidsknelpunt. In 2023 kampt meer dan één op de drie werkenden hiermee. Het aandeel werknemers met werkstressklachten is toegenomen sinds de nulmeting, bij de zelfstandige ondernemers is dat niet zo. Bij zelfstandige ondernemers is een moeilijke werk-privécombinatie het op één na belangrijkste knelpunt: drie op de tien ervaart problemen om het werk af te stemmen met de privésituatie. Dat is nochtans al een verbetering ten opzichte van 2007. De werkbaarheidsmonitor verzamelt ook gegevens over een aantal risico's in de arbeidssituatie. Het aanpakken van deze risico's vormt een belangrijke sleutel om de werkbaarheid op te krikken. Hoge taakeisen is een belangrijke voorspeller voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie. Motivatieproblemen en onvoldoende mogelijkheden om bij te leren, vinden vooral hun oorsprong in routinematig werk. Een adequate ondersteuning door de directe leiding heeft dan weer een sterk positieve invloed op alle werkbaarheidsaspecten.

Met de werkbaarheidsmeting editie 2023 monitort de Stichting Innovatie & Arbeid reeds voor de zevende keer de werkbaarheid in Vlaanderen. Iets meer dan de helft van de werkenden heeft werk dat op alle criteria 'oké' scoort. Zij hebben een job waarvan ze niet overspannen of ziek worden, die boeiend en motiverend is, die kansen biedt op bijblijven of bijleren én die voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

De werkbaarheidsmeting is de operationalisering van de bekommernis van de beleidsvoerders en de sociale partners om de werkzaamheid (in het bijzonder van 50-plussers) op te krikken, vanuit de overtuiging dat de jobkwaliteit een belangrijke sleutel vormt tot duurzame inzetbaarheid. Met het Pact van Vilvoorde (2001) engageerden de Vlaamse Regering en de sociale partners zich om substantiële stappen vooruit te zetten op de weg naar meer 'werkbaar werk'.

Over de resultaten van de werkbaarheidsmeting 2023 zijn vandaag reeds vier rapporten verschenen. In dit artikel brengen we de belangrijkste bevindingen samen. De twee basisrapporten (één voor werknemers en één voor zelfstandige ondernemers) zijn eerder beschrijvend en geven de evolutie van de werkbaarheid op de Vlaamse arbeidsmarkt, ook voor verschillende deelgroepen (zoals een opsplitsing naar leeftijd, geslacht en sector). De twee andere rapporten brengen in beeld welke knelpunten of sleutels in de arbeidssituatie kunnen ingezet worden om het werk meer werkbaar te maken, als resultaat van een analyse van de relatie tussen werkbaarheidsindicatoren en werkbaarheidsrisico's in de arbeidssituatie.

Beleidscontext

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle banen nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken. Reeds in het Pact van Vilvoorde uit 2001 formuleerden de partners, samen met de Vlaamse Regering, deze (doel)stelling als volgt: als we de werkzaamheid (in het bijzonder van 50-plussers) willen opkrikken, zullen we ook aandacht moeten besteden aan de werkbaarheid van de jobs. Met deze woordspeling en dito neologisme, werd in Vlaanderen een krachtige en operationele beleidsterm gelanceerd die toelaat om rond de kwaliteit van de arbeid van werknemers en zelfstandige ondernemers te mobiliseren.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, een onderzoekscentrum van de SERV, via een grootschalige schriftelijke peiling de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen gedetailleerd in kaart en levert daarmee de gegevens voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. De werkbaarheidsenquête bij werknemers werd voor het eerst uitgevoerd in 2004, de werkbaarheidsmetingen bij de zelfstandigen zijn gestart in 2007.

Deze inzichten rond het belang van werkbaar werk hebben nog niets aan relevantie en actualiteitswaarde ingeboet. In het licht van de pensioenhervormingen, de substantiële toename van het aantal (langdurig) arbeidsongeschikten, de disruptieve impact van de coronapandemie en de krapte op de arbeidsmarkt, vormde de koppeling tussen werkbaarheid en de ambitie om mensen duurzaam aan de slag te houden ook in de recente VESOC-akkoorden 'Actieplan werkbaar werk' (SERV, 2018), 'Iedereen aan boord' (SERV, 2019) en 'Alle hens aan dek' (SERV, 2020) een richtinggevend principe.

Met het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' (SERV, 2022), dat de sociale partners in maart 2022 afsloten, blijft het werkbaarheidsvraagstuk ook de komende jaren prominent op de beleidsagenda staan. De sociale partners formuleren daarin de doelstelling om een significante vooruitgang te boeken op de diverse aspecten van werkbaar werk. Ze schrijven zich daarmee in in de VIZIER 2030-doelstelling van de Vlaamse Regering om tegen 2030 in Vlaanderen te komen tot een volledige tewerkstelling en te behoren tot de top van Europa inzake werkzaamheidsgraad, langere loopbanen en meer werkbare jobs.

Werkbaarheidsmonitor: conceptualisering en methodiek

De kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid wordt in de werkbaarheidsmonitor geïndiceerd via vier centrale dimensies, ook wel de werkbaarheidsindicatoren genoemd: de psychische vermoeidheid (werkstress), het welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), de leermogelijkheden in de job en de werk-privébalans. De werkbaarheidsgraad wordt gedefinieerd als het aandeel van de jobs dat voor elk van deze vier dimensies 'niet problematisch' (zie verder) scoort. Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard ook bijzonder relevant is om de werkbaarheid van jobs oorzakelijk te kunnen duiden (wat maakt werk (on)werkbaar?), wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen. De werkbaarheidsmeting peilt naar zes kenmerken, oftewel risico-indicatoren: de werkdruk, de emotionele belasting, fysieke belasting, de taakvariatie of afwisseling in het werk, de autonomie in het werk en de ondersteuning door de directe leiding. Bij de zelfstandige ondernemers worden enkel de eerste vier risico-indicatoren bevroegd.

Voor de operationalisering van de indicatoren is geopteerd voor psychometrische schalen. Voor de meeste indicatoren, behalve voor 'arbeidsomstandigheden' en 'werk-privébalans', werden de meetschalen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) geselecteerd. Voor de werkbaarheidsindicator 'werk-privébalans' wordt een verkorte versie van de schaal 'negatieve werk-thuis-interferentie' van de SWING gebruikt. De risico-indicator '(belastende) arbeidsomstandigheden' is een meetschaal die gebaseerd is op een selectie van items die in de European Working Conditions Survey aan bod komen.

Om de resultaten op een vlotte en toegankelijke manier te kunnen communiceren wordt gebruik gemaakt van de kengetallentechniek. Dit betekent dat de individuele schaalinformatie gebruikt wordt om binnen de onderzoekspopulatie de groep respondenten af te bakenen die zich in een niet-acceptabele of problematische situatie bevinden. Het kengetal geeft dan de omvang van deze risicogroep aan. De kracht van dergelijke kengetallen is dat ze in een oogopslag inzicht geven in de mate van voorkomen van ongewenste of problematische situaties.

De gegevensverzameling gebeurt via individueel steekproefonderzoek bij een representatief staal van Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers. Dit staal werd ons aangeleverd via de sociale zekerheidsinstellingen voor werknemers (RSZ) en zelfstandige ondernemers (RSVZ). De populatie 'zelfstandige ondernemers' betreft zelfstandigen in hoofdberoep met woonplaats in het Vlaamse Gewest. De populatie 'werknemers' betreft alle loontrekkenden met woonplaats in het Vlaamse Gewest, met uitzondering van werkstudenten. In beide populaties worden enkel respondenten weerhouden die, in de vier weken voorafgaand aan de bevraging, effectief aan het werk waren. Deze voorwaarde is belangrijk in functie van een betrouwbare zelfrapportering van de jobkwaliteit.

Alle metingen samen geven ons informatie over bijna 80 000 werknemers en 15 000 zelfstandige ondernemers. Analyses van de responskwaliteit en de steekproef laten besluiten dat voor elk meetpunt een representatief beeld van de (werkbaarheids)situatie van de werknemers en zelfstandige ondernemers kan geschetst worden.

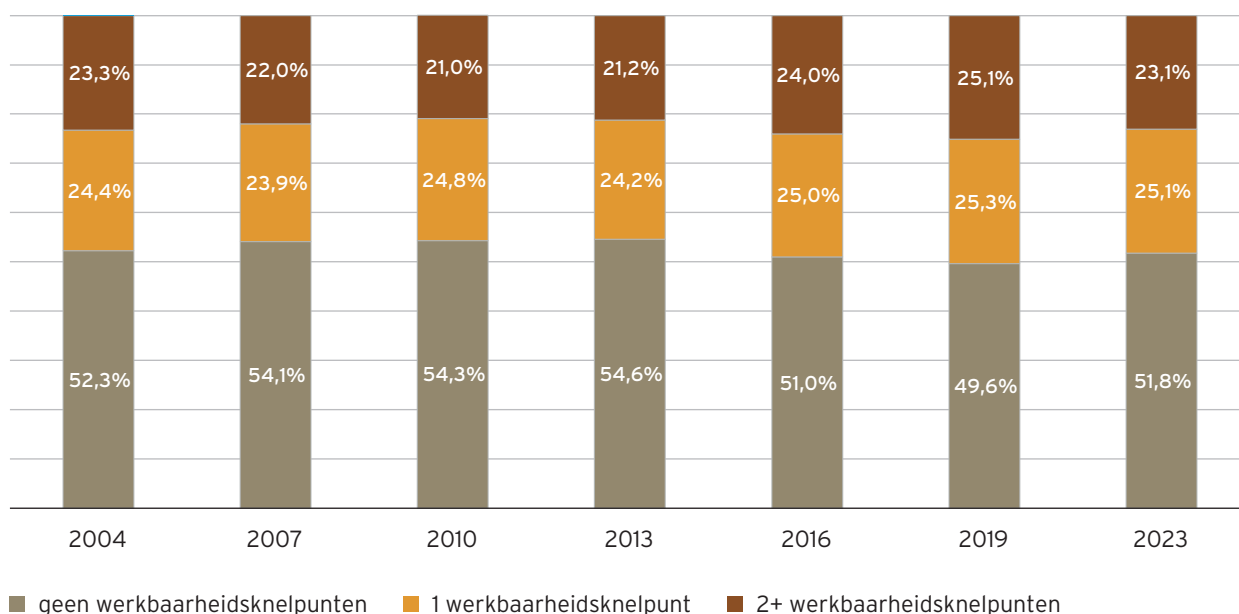
Zoals reeds aangehaald presenteren we de resultaten van vier reeds verschenen rapporten over de werkbaarheidsmeting 2023: de twee beschrijvende basisrapporten en de twee rapporten die dieper ingaan op wat werk werkbaar maakt en welke knelpunten of sleutels daarvoor ingezet kunnen worden. Deze werden bekomen als resultaat van een analyse van de relatie tussen werkbaarheidsindicatoren en werkbaarheidsrisico's in de arbeidssituatie. Deze laatste analyse gebeurt op het volledige databestand (van de nulmeting tot 2023) en houdt rekening met een aantal achtergrondvariabelen zoals leeftijd, geslacht, gezinssituatie en ondernemingsomvang. De analyse werd uitgevoerd met behulp van de techniek van de logistische regressie, die toelaat het zuivere risico-effect van een specifiek kenmerk van de arbeidssituatie in te schatten.

Het resultaat van deze analyses zijn *odds ratio's*. Een odds ratio is een kansverhouding die een indicatie geeft van de mate waarin een bepaald werkbaarheidsrisico, bijvoorbeeld hoge werkdruk, impact heeft op een bepaalde werkbaarheidsindicator, bijvoorbeeld werkstressklachten. Hoe hoger de ratio, hoe meer impact, hoe groter het belang om in te zetten op de aanpak van het risico om de werkbaarheid te verhogen. Meer informatie over de methodologie van de werkbaarheidsmeting vindt de lezer in het methodologisch rapport (Bourdeaud'hui et al., 2024).

Aandacht voor werkbaar werk werkt

Werkbaarheid wordt - conform de vermelde beleidsdefinitie - in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. Wie met geen van deze werkbaarheidsknelpunten wordt geconfronteerd, heeft werkbaar werk: dit is een job waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend is, die kansen biedt op blijven en bijleren én die voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

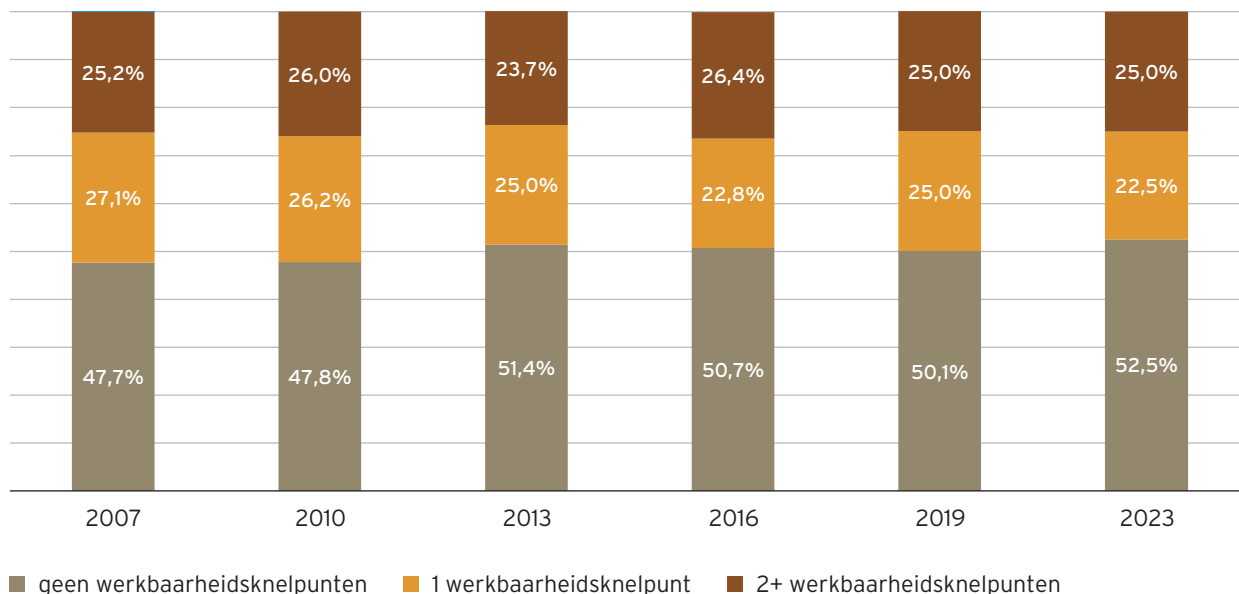
FIGUUR 1 \ Evolutie van het aandeel werknemers met werkbaar werk (geen werkbaarheidsknelpunten) of met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers, 2004 - 2023

In 2023 heeft meer dan de helft van de werknemers (51,8%) en de zelfstandige ondernemers (52,5%) een baan die op alle werkbaarheidscriteria een positieve evaluatie meekrijgt. Zij hebben werkbaar werk. Voor de werknemers (**FIGUUR 1**) is dit een verbetering ten opzichte van 2019. Deze verbetering compenseert gedeeltelijk de negatieve evolutie die bij eerdere meetedities werd opgetekend (van 54,6% in 2013 over 51,0% in 2016 naar 49,6% in 2019) en zo wordt in 2023 hetzelfde niveau geregistreerd als bij de nulmeting 2004. Voor de zelfstandige ondernemers (**FIGUUR 2**) is er wel een verbetering ten aanzien van de nulmeting in 2007 (toen 47,7%). De verbetering in de periode 2010-2013 wordt na een stabilisatie in de periode 2016-2019 in 2023 verdergezet.

FIGUUR 2 \ Evolutie van het aandeel zelfstandige ondernemers met werkbaar werk (geen werkbaarheidsknelpunten) of met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2007 - 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - zelfstandige ondernemers, 2007 - 2023

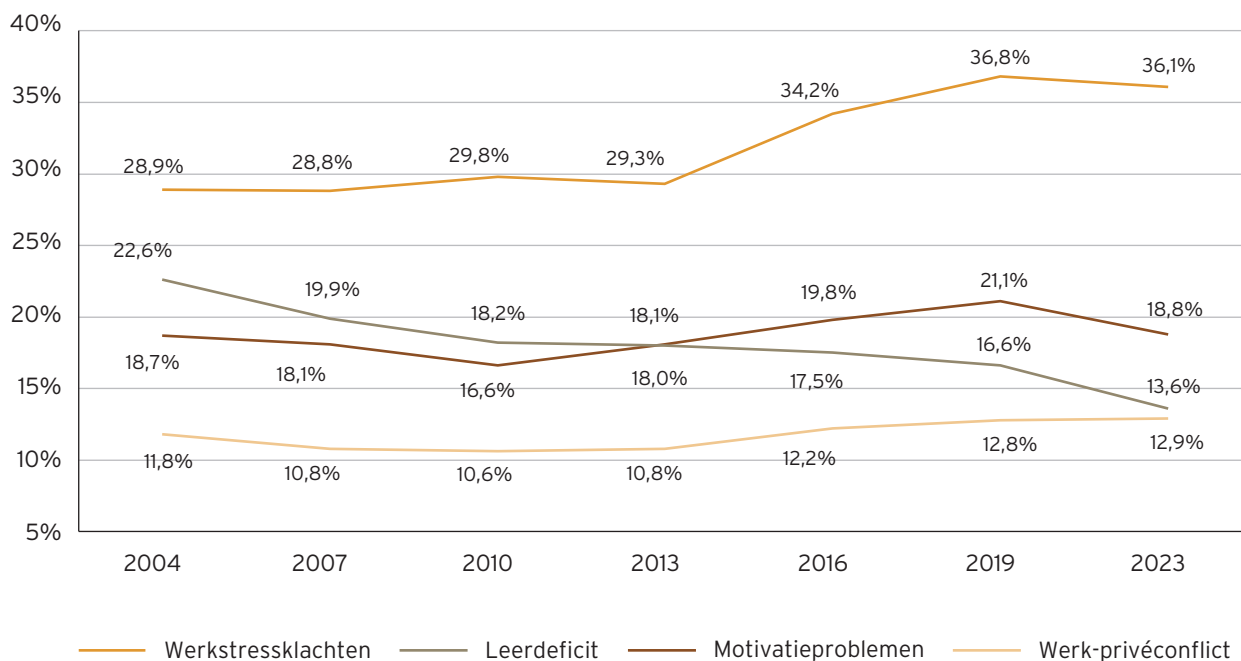
Analyses op de dataset van de werkbaarheidsmonitor geven aan dat de jobkwaliteit ook vandaag belangrijk is om werkenden langer aan de slag te houden. Meer dan acht op de tien respondenten (werknemers of zelfstandige ondernemers) van veertig jaar of ouder met in 2023 een job die aan alle werkbaarheidscriteria voldoet, beoordelen doorwerken tot het pensioen als haalbaar. Dit aandeel ligt gevoelig lager wanneer de betrokkenen met werkbaarheidsknelpunten worden geconfronteerd. Dit aandeel daalt naar zes op de tien als er sprake is van één werkbaarheidsknelpunt. Bij meerdere werkbaarheidsknelpunten zakt dit aandeel verder naar amper drie op de tien bij werknemers en vier op de tien bij zelfstandige ondernemers.

Ook op het vlak van ziekteverzuim en verloopintentie oogt het rapport van werknemers met een werkbare job opvallend gunstiger. Inzetten op werkbaar werk loont om absentieïsme terug te dringen en (langdurige) arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Tegelijk daalt de verloopintentie als het werk meer werkbaar wordt. Inzetten op werkbaar werk biedt (deels) een antwoord op de actuele hr-bekommernissen rond personeelsretentie op een krappe arbeidsmarkt.

Bij de zelfstandige ondernemers hangt de tevredenheid met de keuze voor het ondernemerschap samen met de werkbaarheidssituatie van de betrokkene. Terwijl negen op de tien van de zelfstandigen met een over de hele lijn werkbaar job in 2023 (zeer) tevreden is met die keuze, daalt dit tevredenheidsaandeel naar 77% bij de collega's die met één werkbaarheidsknelpunt te maken hebben, en tot 59% in de groep die met twee of meer werkbaarheidsproblemen heeft af te rekenen.

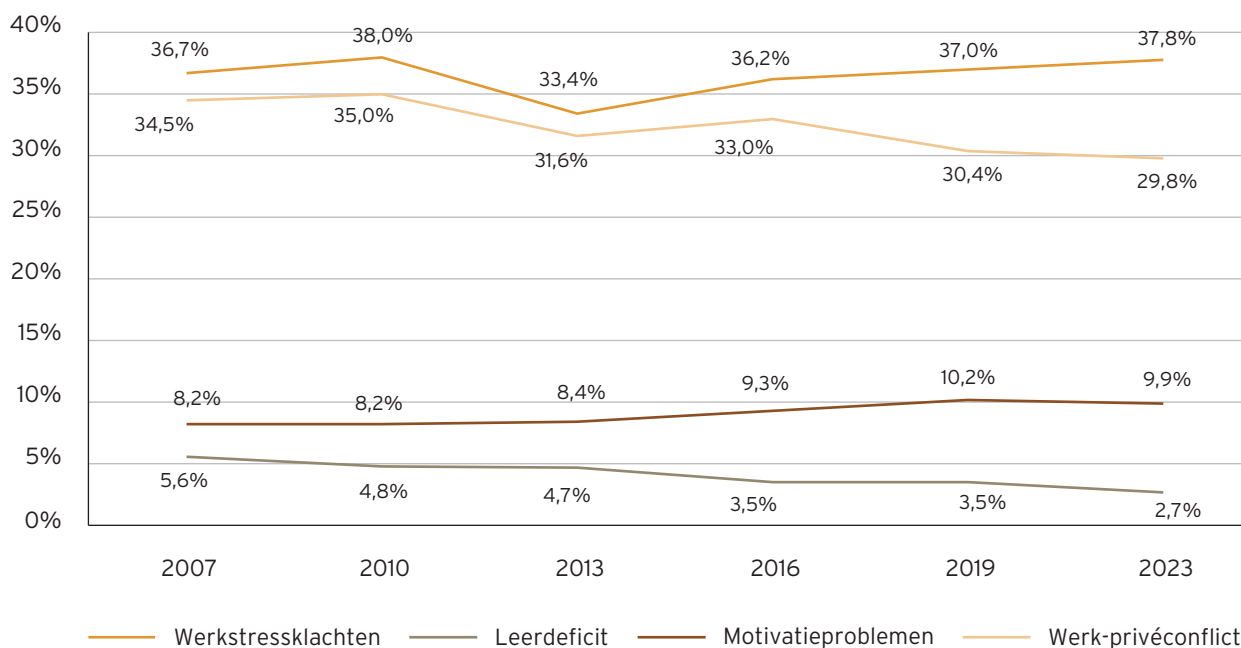
Werkstress blijft belangrijkste werkbaarheidsknelpunt

FIGUUR 3 \ Evolutie werkbaarheidsindicatoren bij werknemers 2004-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers, 2004-2023

FIGUUR 4 \ Evolutie werkbaarheidsindicatoren bij zelfstandige ondernemers 2007-2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - zelfstandige ondernemers, 2007-2023

Sinds het begin van de werkbaarheidsmetingen vormen werkstressklachten zowel voor werknemers als voor zelfstandige ondernemers het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt. Met de indicator 'werkstress' peilt de werkbaarheidsmeting naar de mate van de opgebouwde (mentale) vermoeidheid. In 2023 is voor meer dan één op de drie werkenden de situatie problematisch, zij ervaren werkstressklachten. De prevalentie bij werknemers (36,1%) stabiliseert op het (hoge) niveau dat bij de werkbaarheidsbevraging 2019 werd opgetekend, na de opeenvolgende (significante) toenames van het aandeel werknemers met werkstressklachten in 2016 (34,2%) en 2019 (36,8%). Er is dan ook sprake van een substantiële toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten sinds de nulmeting in 2004 (zie **FIGUUR 3**). Bij de zelfstandige ondernemers is er geen verschil met de situatie in 2007 (nulmeting) en blijven werkstressklachten zo het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt. Tussen 2010 en 2013 daalde het aandeel zelfstandigen met werkstressklachten nochtans van 38,0% naar 33,4%, een significante verbetering. Maar in 2016 registreerden we opnieuw een significante stijging naar 36,2% ondernemers met werkstressklachten. Na 2016 stabiliseerde het aandeel zelfstandigen met werkstressklachten (**FIGUUR 4**).

De indicator 'werk-privécombinatie' meet de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie. Voor bijna 30% van de zelfstandige ondernemers (**FIGUUR 4**) is de situatie problematisch, zij hebben het knap lastig om de touwtjes van werk en privéleven aan elkaar te knopen. Problemen in de werk-privécombinatie vormen voor de zelfstandige ondernemers het op één na belangrijkste werkbaarheidsknelpunt. Tussen 2010 en 2013 daalde het aandeel zelfstandige ondernemers dat met een werk-privéconflict geconfronteerd wordt, van 35,0% naar 31,6%. Na een stabilisatie in 2016 kon deze positieve trend wel verder worden geconsolideerd naar 30,4% in 2019. In 2023 stellen we echter opnieuw een stabilisatie vast en klokt de indicator af op 29,8%. Over de volledige meetperiode 2007-2023 gaat het wel om een significante verbetering met 4,7 procentpunt.

Bij de werknemers (**FIGUUR 3**) kampt één op de tien met problemen in de werk-privécombinatie. Dit werkbaarheidsknelpunt komt voor de werknemers het minst voor, maar het is opmerkelijk dat het aandeel werknemers dat ermee wordt geconfronteerd sinds het begin van de werkbaarheidsmetingen toeneemt. De beperkte (maar significante) vooruitgang die op dit terrein tussen 2004 en 2013 werd gerealiseerd (een daling van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie van 11,8% in 2004 naar 10,8% in 2013) kon niet worden geconsolideerd. In 2023 klokt deze indicator af op 12,9%, een significante toename met één procentpunt tegenover de nulmeting 2004.

Bij de werknemers vormen motivatieproblemen het op één na belangrijkste werkbaarheidsknelpunt in 2023 (**FIGUUR 3**). Bij bijna twee op de tien werknemers leidt de aard van de job onvoldoende tot werkbetrokkenheid of motivatie, een aandeel dat overeenkomt met de vaststellingen uit de nulmeting (2004). Deze schijnbare stilstand verbergt een aantal onderliggende evoluties in de afgelopen twintig jaar. Na een toename van de motivatieproblemen in de periode 2013-2019 meten we een afname in 2023. Met de indicator 'leermogelijkheden' wordt gepeild naar de mate waarin werkenden door formele opleidingskansen en de dagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen in functie van hun inzetbaarheid op langere termijn. In 2004 vormden onvoldoende leermogelijkheden voor werknemers (**FIGUUR 3**) nog het op één na belangrijkste knelpunt. In tegenstelling tot motivatieproblemen werden op dit vlak wel significante verbeteringen gerealiseerd. In de periode 2004-2023 daalde het aandeel werknemers met problemen op het vlak van leerkanalen en competentieontwikkeling substantieel van 22,6% naar 13,6%. In het kader van duurzame inzetbaarheid is dit zonder twijfel een positieve evolutie.

Motivatieproblemen en onvoldoende leermogelijkheden komen bij de zelfstandige ondernemers niet frequent voor (**FIGUUR 4**). Minder dan één op de tien (9,9%) rapporteert onvoldoende motivatie. Dit was ook zo bij de nulmeting. Voor onvoldoende leermogelijkheden ligt het aandeel in 2023 op amper 2,7%. Tegenover de nulmeting is dat een significante verbetering. In 2007 bedroeg dit aandeel nog 5,6%.

Acceptabele taakeisen dominant voor minder werkstressklachten en betere werk-privécombinatie

We gingen voor zes risicofactoren na in welke mate ze impact hebben op de kwaliteit van het werk. Drie factoren houden verband met taakeisen: werkdruk, emotionele belasting en fysiek belastende arbeidsomstandigheden. De andere drie (autonomie, taakvariatie en ondersteuning directe leiding) categoriseren we als hulpbronnen.

Met de indicator 'werkdruk' peilt de werkbaarheidsmonitor naar de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo en deadlines (werktempo en werkhoeveelheid). Hoge werkdruk is de belangrijkste risicofactor voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie. Enerzijds overtreft hoge werkdruk qua prevalentie met een score in 2023 van respectievelijk 33,2% (werknemers) en 43,3% (zelfstandige ondernemers) alle andere risicofactoren. Anderzijds verhoogt hoge werkdruk in sterke mate de kans op werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie. Bij respondenten die onder hoge werkdruk presteren, is de kansverhouding 'problematisch/niet problematisch' voor werkstress ongeveer vier keer deze van degenen met acceptabele werkdruk. Voor problemen in de werk-privécombinatie ligt deze kansverhouding in het geval van hoge werkdruk zelfs nog iets hoger.

Het belang om werkdruk beheersbaar te houden, staat in contrast met de hoge prevalentie en de beperkte verandering die twintig jaar monitoring van de werkdruk zichtbaar maakt. Bij werknemers ligt de werkdruk in 2023 significant hoger dan bij de nulmeting in 2004. Toen rapporteerden 31% van de werknemers hoge werkdruk. Positief is wel dat er de laatste jaren wel sprake is van een stabilisatie en zelfs een lichte verbetering in 2023. In 2019 bedroeg het aandeel werknemers dat met hoge werkdruk werd geconfronteerd nog 37,6%, in 2023 is dat gedaald naar 33,2%. Bij de zelfstandige ondernemers is er in vergelijking met de nulmeting in 2007 wel sprake van een significante afname van het aandeel met hoge werkdruk. Toen bedroeg dit nog 46,6%, in 2023 is dit aandeel gedaald naar 43,3%.

De risico-indicator 'emotionele belasting' monitort de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen zoals bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatie-opdrachten. In 2023 werkt ongeveer één op de vijf werkenden in een emotioneel belastende job (23,4% van de werknemers en 27,4% van de zelfstandige ondernemers). Emotionele belasting verhoogt de kans op werkstressklachten, motivatieproblemen en problemen in de werk-privécombinatie. De kansverhouding 'problematisch'/ 'niet-problematisch' ligt voor elk van deze indicatoren dubbel zo hoog.

Emotionele belasting is niet alleen belangrijk voor de werkbaarheid; daarenboven neemt het aandeel werknemers dat tewerkgesteld is in een emotioneel belastende job toe. In 2004 klokten we af op 20,5%, in 2023 loopt dit aandeel op tot 23,4%. Ten aanzien van 2019 (24,9%) is er wel sprake van een gunstige evolutie. Bij de zelfstandige ondernemers blijft het aandeel met emotionele belasting op langere termijn (ten opzichte van 2007) en op kortere termijn (ten opzichte van 2019) min of meer constant.

Tot slot, de indicator 'fysieke belasting' peilt naar de mate waarin werkenden blootgesteld worden aan fysieke inconveniënten in de werkomgeving en aan lichamelijke belasting. 12,6% van de werknemers en 18,4% van de zelfstandige ondernemers worden met fysiek belastende arbeidsomstandigheden geconfronteerd. Fysiek belastende arbeidsomstandigheden beïnvloeden alle indicatoren in negatieve zin, maar de invloed is in vergelijking met de andere taakeisen (werkdruk en emotionele belasting) eerder beperkt.

Motiveren en leren vooral door afwisseling in het werk en adequaat leidinggeven

Met de werkbaarheidsmeting verzamelen we informatie over het aandeel werkenden met onvoldoende autonomie, een gebrek aan taakvariatie en met onvoldoende ondersteuning door de directe leidinggevende. De aanwezigheid van deze risicofactoren beschouwen we als een gebrek aan hulpbronnen bij de taakuitvoering.

De indicator 'taakvariatie' meet de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op verschillende vaardigheden van werknemers en zelfstandigen. Voor één op de vijf werknemers biedt het takenpakket onvoldoende afwisseling. Bij de zelfstandige ondernemers komt dit risico amper voor: bij 6,7% van de zelfstandige ondernemers is er sprake van routinematig werk. Werk met voldoende taakvariatie zorgt voor minder motivatieproblemen en een kleiner leerdeficit. Routinematig werk verhoogt de kansverhouding voor motivatieproblemen met minstens een factor vier, de kansverhouding voor leermogelijkheden ligt nog hoger (vijf voor werknemers, tien voor zelfstandige ondernemers). Het is dan ook goed nieuws dat we bij werknemers een gunstige evolutie zien op het vlak van taakvariatie. Bij de nulmeting bedroeg het aandeel werknemers met routinematig werk nog 23,8%.

Ook de indicator 'autonomie', gemeten als de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk, speelt een rol in het werkbaarheidsverhaal. Deze indicator wordt enkel bevraagd bij de werknemers: 17% van hen krijgt in 2023 onvoldoende autonomie in de taakuitvoering. Deze werknemers hebben een hogere kansverhouding voor motivatieproblemen en onvoldoende leermogelijkheden, maar de rol van autonomie is beperkter dan die van taakvariatie. Ook voor autonomie zien we een gunstige evolutie doorheen de tijd. Bij de nulmeting bedroeg het aandeel werknemers met een gebrek aan autonomie nog 20,8%.

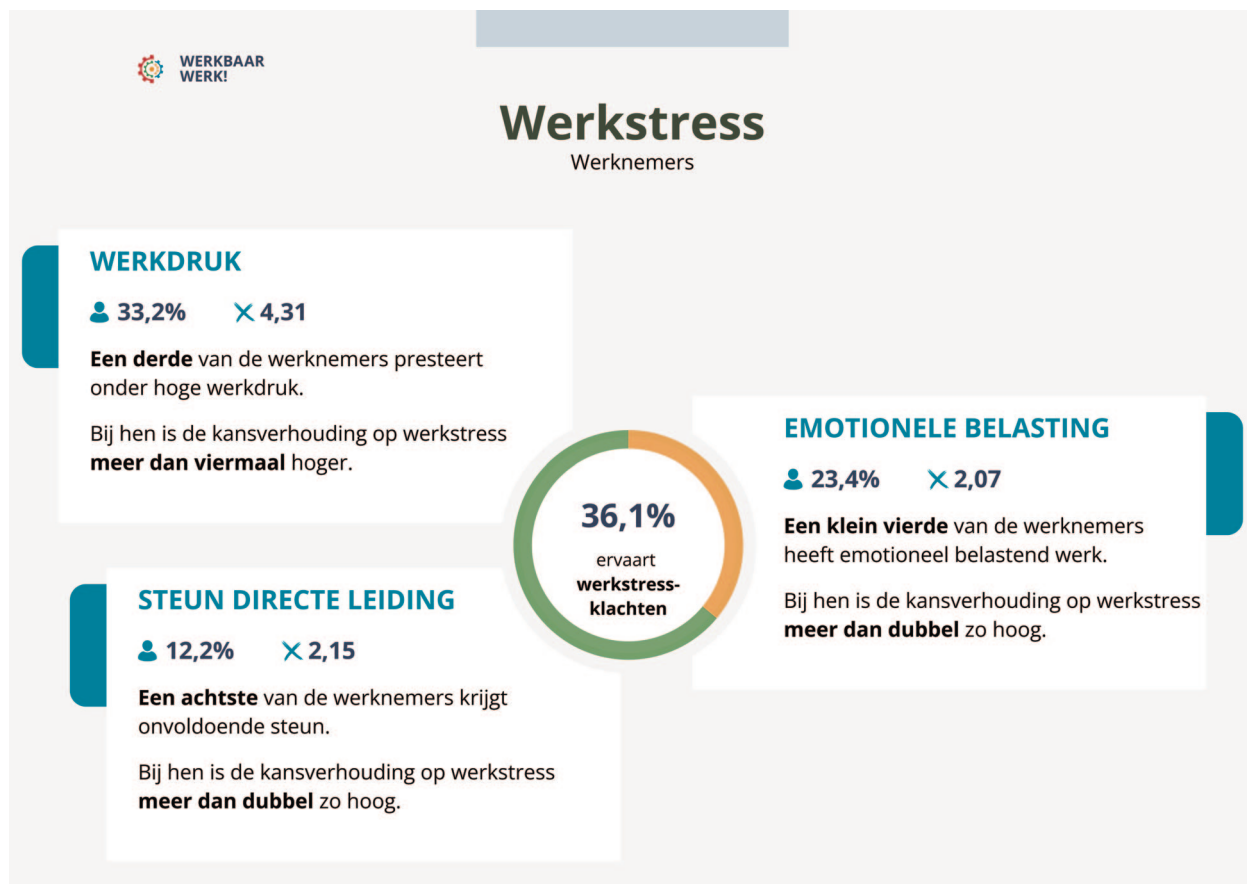
Met de indicator 'ondersteuning door directe leiding' peilen we naar de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden. Ook deze indicator werd enkel bij de werknemers bevraagd. 12,2% van de werknemers krijgt onvoldoende ondersteuning door de directe leiding. Deze werknemers lopen, ten aanzien van hun collega's die wel kunnen rekenen op een adequate ondersteuning, een sterk verhoogd risico op alle werkbaarheidsaspecten, zowel werkstressklachten (kansverhouding twee), motivatieproblemen (kansverhouding vier), onvoldoende leermogelijkheden (kansverhouding vier) als onevenwicht in de werk-privécombinatie (kansverhouding twee). Omdat adequate ondersteuning door de directe leiding op de verschillende werkbaarheidsdomeinen een positief impact heeft, is het ook goed nieuws dat de prevalentie van de groep die onvoldoende ondersteund worden sinds het begin van de werkbaarheidsmeting met vier procentpunten is afgenomen.

Samenvatting

Voor een samenvatting van de belangrijkste resultaten van de werkbaarheidsmeting verwijzen we de lezer graag door naar onze rapporten en naar onze website www.werkbaarwerk.be. Op deze website zijn zowel voor werknemers als voor zelfstandige ondernemers de resultaten per werkbaarheidsindicator overzichtelijk samengebracht, dit met de bedoeling de belangrijkste hefbomen aan te duiden om het aandeel jobs zonder werkbaarheidsknelpunten (verder) te laten groeien. Kwaliteit van het werk is immers belangrijk om mensen (langer) aan de slag te houden. Werkbaar werk zorgt ervoor dat werken tot het pensioen haalbaarder wordt, zet een rem op het ziekteverzuim en de verloopintentie van werknemers en zorgt er specifiek voor dat zelfstandig ondernemers tevreden terugkijken op hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap.

We lichten bij wijze van voorbeeld de infografiek voor werknemers op het vlak van werkstress toe (FIGUUR 5). Deze figuur geeft zowel het aandeel werknemers dat werkstressklachten (36,1%) ervaart evenals de belangrijkste risicofactoren (werkdruk, emotionele belasting, ondersteuning directe leiding) voor werkstress. Voor elk van deze risicofactoren wordt de prevalentie en de impact op werkstress weergegeven. Zo rapporteert 33,2% van de werknemers hoge werkdruk en verhoogt werkdruk de kansverhouding om werkstressklachten te ontwikkelen met een factor vier. Ook emotionele belasting en ondersteuning door de directe leiding zijn voor het ontwikkelen van werkstressklachten belangrijke risicofactoren, maar minder belangrijk dan werkdruk. Hun prevalentie en kansverhouding ligt lager.

FIGUUR 5 \ De belangrijkste risicofactoren voor werkstress bij werknemers



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers, 2004 - 2023

BIBLIOGRAFIE

- Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. <http://www.serv.be/node/16457>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). *Hoe werkbaar is je job? Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 - werknemers*. SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. <http://www.serv.be/node/16127>
- Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 - zelfstandige ondernemers*. SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/16264>
- Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). *Wat maakt werkbaar voor werknemers? Onderzoek op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2023*. SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/16514>
- Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). *Wat maakt werkbaar voor zelfstandige ondernemers? Onderzoek op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2023*. SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/16512>
- SERV. (2018). *VESOC-akkoord 'Actieplan Werkbaar werk'*. <https://www.serv.be/node/12899>
- SERV. (2019). *VESOC-akkoord 'Iedereen aan boord'*. <https://www.serv.be/node/13259>
- SERV. (2019). *VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'*. <https://www.serv.be/node/14067>
- SERV. (2022). *Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'*. <https://www.serv.be/node/15014>