



Sectorprofiel werkbaar werk in de financiële sector 2004- 2013

**Werkbaarheidsprofiel op basis van
Vlaamse Werkbaarheidsmonitor
Werknemers 2004-2013**

Brussel, juni 2014



Inhoud

Inleiding	3
1. Evolutie werkbaar werk in de financiële sector 2004-2013	4
1.1. Werkbaarheidsknelpunten in de financiële sector 2004-2013	4
1.2. Werkbaarheidsgraad in de financiële sector 2004-2013.....	6
1.3. Werkbaarheidsrisico's in de financiële sector 2004-2013.....	6
2. Vergelijking werkbaar werk financiële sector – Vlaanderen in 2013	9
2.1. Werkbaarheidsknelpunten vergelijking 2013	9
2.2. Werkbaarheidsrisico's vergelijking 2013	10
3. Risicoprofiel voor de financiële sector 2013	10
3.1. Risicoprofiel voor werkstress 2013.....	10
3.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013.....	11
3.3. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013	12
3.4. Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013.....	13
4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013	14
4.1. Arbeidstijden	14
4.2. Werkloosheidsrisico en verloopintentie	15
4.3. Pendeltijden	16
4.4. Haalbaarheid pensioen	16
4.5. Ongewenst gedrag.....	17
Besluit	18
Bijlage 1: schematisch overzicht	19

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 de Stichting Innovatie & Arbeid de 'werkbaarheidsmonitor'. In 2004 werd een eerste meting (schriftelijke bevraging) uitgevoerd bij een representatief staal van de Vlaamse werknemers. De tweede meting werd uitgevoerd in 2007, de derde in 2010 en de vierde in 2013.

In deze nota brengen we in drie rubrieken de belangrijkste werkbaarheidsgegevens samen voor de financiële sector:

- ▀ De evolutie van de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsknelpunten en –risico's tussen 2004 en 2013.
- ▀ De vergelijking van de werkbaarheidscijfers voor de financiële sector met het Vlaams gemiddelde voor 2013.
- ▀ Het risicoprofiel voor werkstress, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en een problematische werk-privé-balans in de financiële sector in 2013.

In een vierde rubriek zijn voor 2013 een aantal gegevens opgenomen m.b.t. arbeidstijden, werkloosheidsrisico en verloopintentie, pendeltijden, haalbaarheid pensioen en ongewenst gedrag in de financiële sector. De cijfers worden vergeleken met deze van de tertiaire sector en het Vlaams gemiddelde.

In bijlage wordt de evolutie van de werkbaarheidsknelpunten- en risico's in een overzichtelijk schema gesynthetiseerd.

1. Evolutie werkbaar werk in de financiële sector 2004-2013

1.1. Werkbaarheidsknelpunten in de financiële sector 2004-2013

In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans:

Psychische vermoeidheid: de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.

Motivatie: de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft dan wel gedemotiveerd raakt.

Leermogelijkheden: de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.

Werk-privébalans: de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

	niet problematisch	problematisch
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstress
Welbevinden in het werk	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé-combinatie	problemen werk-privé-combinatie

De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

Tabel 1: werkbaarheidsknelpunten in de financiële sector 2004-2013 (% van werknemers)

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
psychische vermoeidheid	65,9	66,8	34,1	33,2
welbevinden in het werk	79,0	76,2	21,0	23,8
leermogelijkheden	85,1	89,0	14,9	11,0
werk-privé-balans	86,1	90,2	13,9	9,8

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 in 2013. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

Figuur 1: werkbaarheidsknelpunten in de financiële sector 2004-2013 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

In de financiële sector is het aandeel met een problematische werk-privé-balans tussen 2004 en 2013 significant gedaald van 13,9% tot 9,8%.¹ Voor de andere knelpunten zijn de verschillen statistisch niet significant.

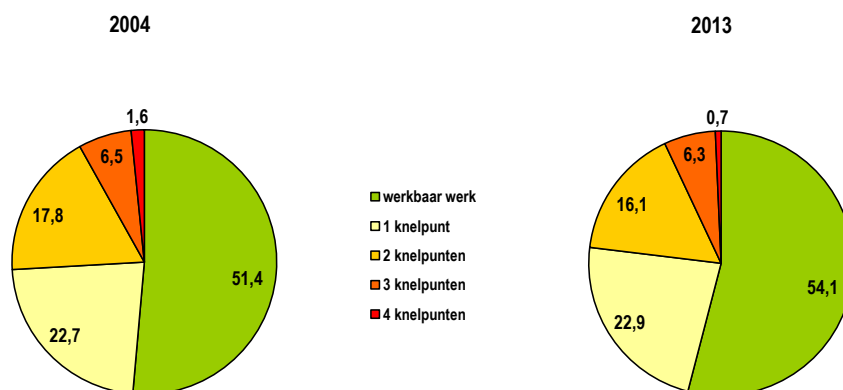
1.2. Werkbaarheidsgraad in de financiële sector 2004-2013

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-privé-balans.

De werkbaarheidsgraad voor de financiële sector bedraagt 51,4% in 2004. In 2013 is de werkbaarheidsgraad (niet significant) toegenomen tot 54,1%. Dat betekent dat iets meer dan de helft van de werknemers in de financiële sector een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. De andere werknemers worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd.

Figuur 2: procent van werknemers in de financiële sector met werkbaar werk - met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & arbeid

1.3. Werkbaarheidsrisico's in de financiële sector 2004-2013

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.

¹ Significant: Pearson chi²; p ≤ 0,05

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: de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.

Emotionele belasting: de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).

Afwisseling in het werk: de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.

Autonomie of zelfstandigheid: de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’.

Ondersteuning door de directe leiding: de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.

Arbeidsomstandigheden: mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

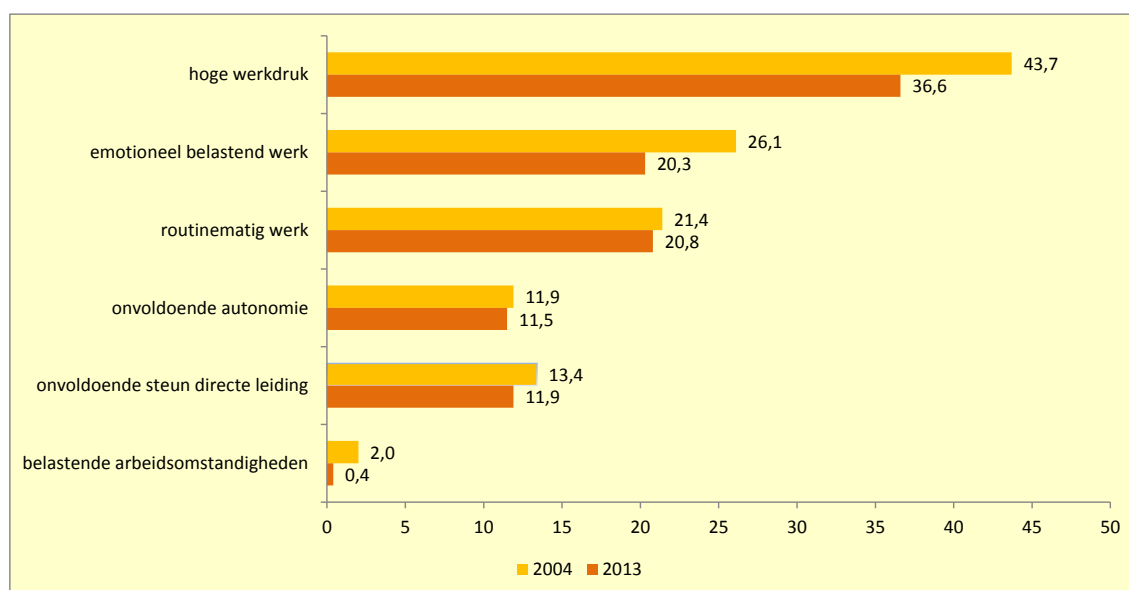
	niet problematisch	problematisch
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	onvoldoende autonomie
Ondersteuning leiding	voldoende steun directe leiding	onvoldoende steun directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden

De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

Tabel 2: werkbaarheidsrisico's in de financiële sector 2004-2013 (% van werknemers)

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
werkdruk	56,3	63,4	43,7	36,6
emotionele belasting	73,9	79,7	26,1	20,3
taakvariatie	78,6	79,2	21,4	20,8
autonomie	88,1	88,5	11,9	11,5
ondersteuning leiding	86,6	88,1	13,4	11,9
arbeidsomstandigheden	98,0	99,6	2,0	0,4

In de onderstaande figuur tonen we voor elk van deze werkbaarheidsrisico's voor welk aandeel van de werknemersgroep in de sector de situatie in 2013 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

Figuur 3: werkbaarheidsrisico's in de financiële sector 2004-2013 (% van werknemers)

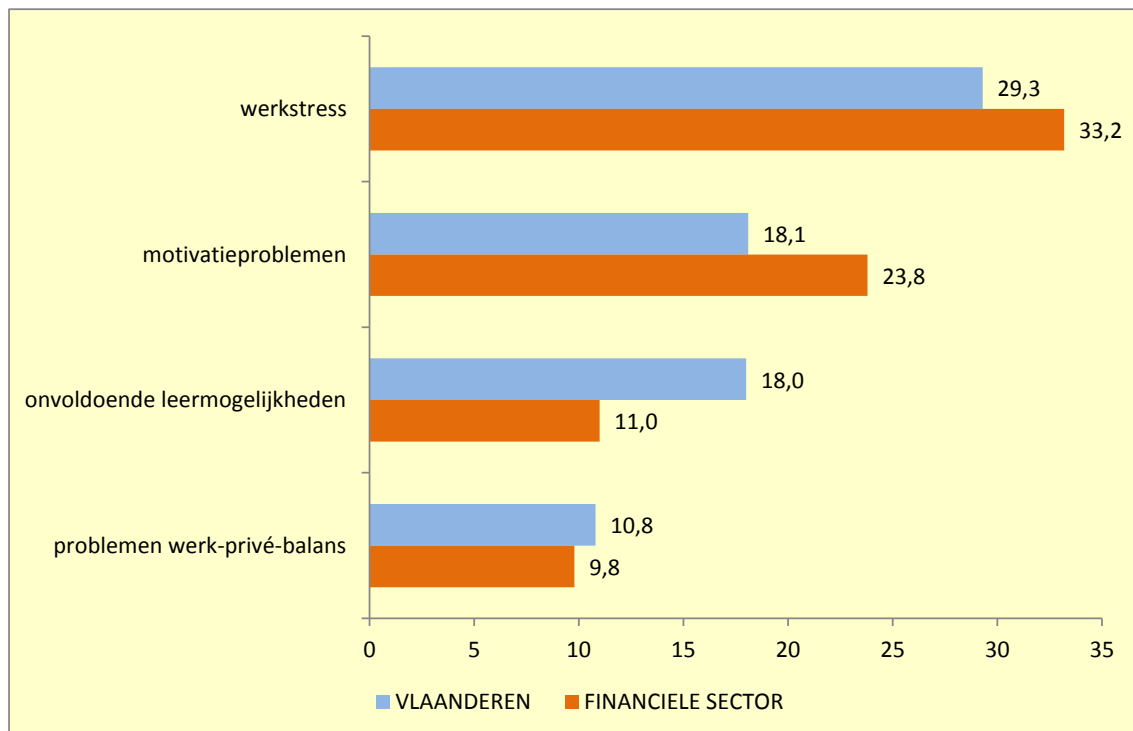
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

In de financiële sector is het aandeel van de jobs met een hoge werkdruk tussen 2004 en 2013 gedaald van 43,7 tot 36,6%. Het aandeel emotioneel belastende jobs nam af van 26,1% tot 20,3%. Het aandeel (fysiek) belastende jobs verminderde van 2% tot 0,4%. Voor de andere risico-indicatoren zijn de verschillen statistisch niet significant.

2. Vergelijking werkbaar werk financiële sector – Vlaanderen in 2013

2.1. Werkbaarheidsknelpunten vergelijking 2013

Figuur 4: werkbaarheidsknelpunten in de financiële sector –Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)

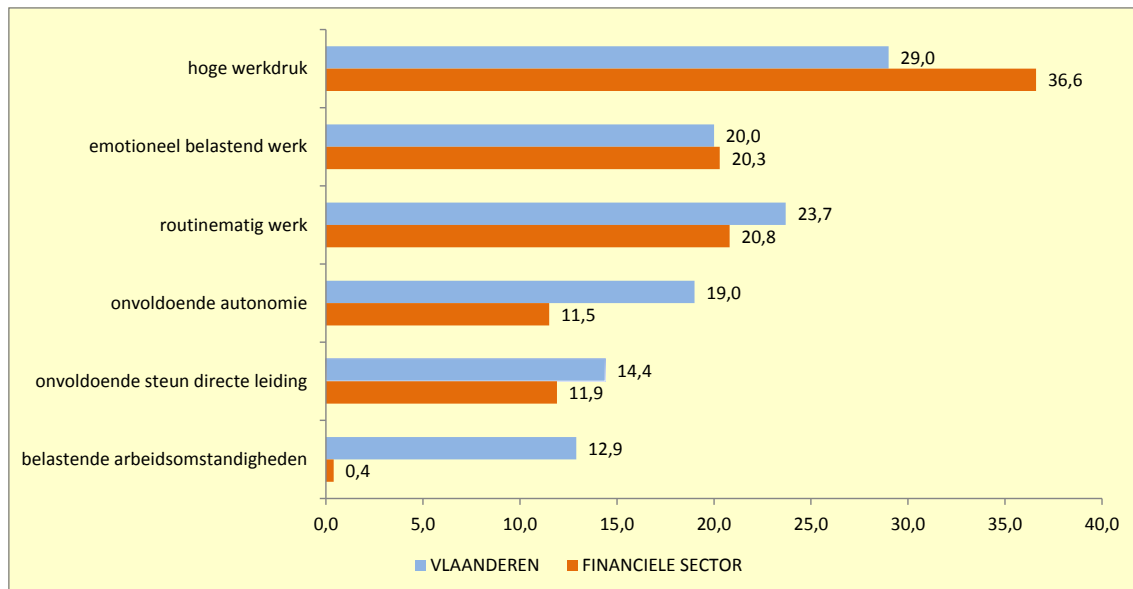


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Het aandeel van de werknemers dat onvoldoende leermogelijkheden heeft in de job ligt in de financiële sector lager dan het Vlaams gemiddelde: 11% versus 18,0%. Het aandeel van de werknemers met motivatieproblemen ligt hoger dan het Vlaams gemiddelde: 23,8% versus 18,1%. Voor werkstress en werk-privé-balans zijn de verschillen niet significant.

2.2. Werkbaarheidsrisico's vergelijking 2013

Figuur 5: werkbaarheidsrisico's in de financiële sector – Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

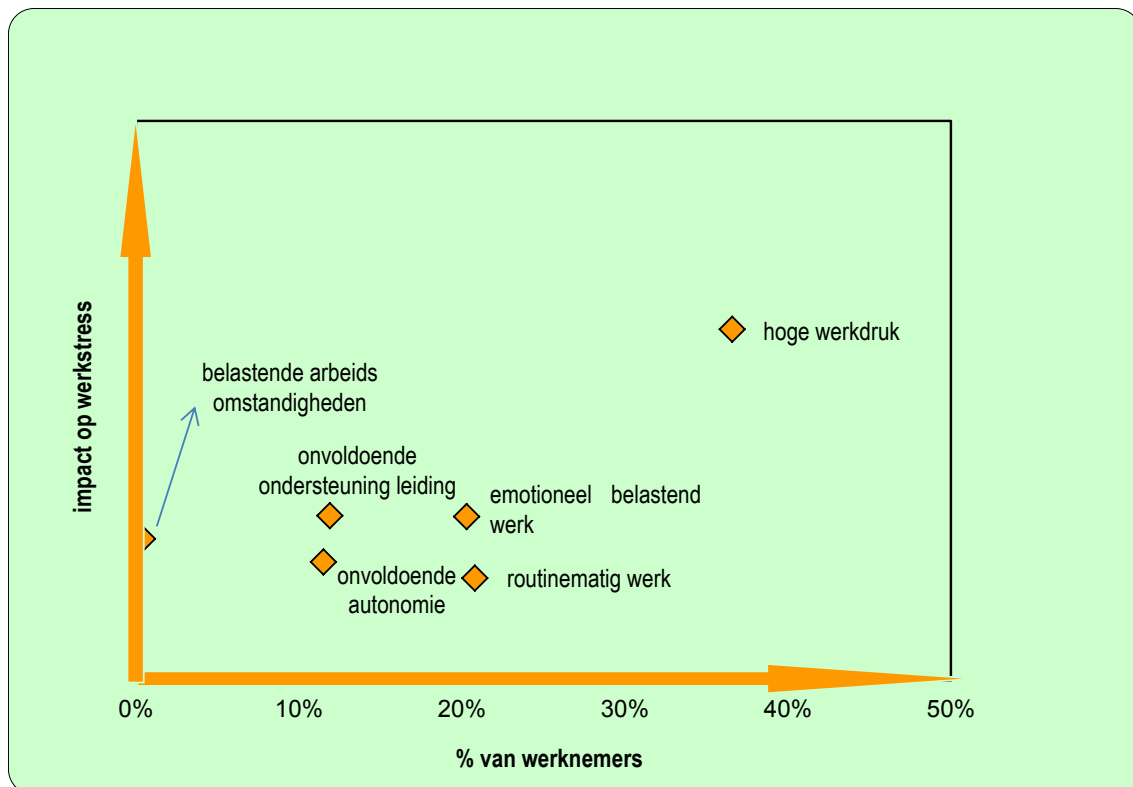
Verhoudingsgewijs zijn er in de financiële sector meer werknemers die onder hoge werkdruk moet presteren (36,6% versus 29%) en is er meer emotioneel belastend werk (20,3% versus 20%). Omgekeerd is er minder routinematig werk (20,8% versus 23,7%), zijn er minder jobs die onvoldoende autonomie bieden (11,5% versus 19%), en zijn er minder (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden (0,4% versus 12,9%). Voor 'onvoldoende steun directe leiding' is het verschil niet significant.

3. Risicoprofiel voor de financiële sector 2013

3.1. Risicoprofiel voor werkstress 2013

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 financiële sector. 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 6: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (financiële sector) 2013



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

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

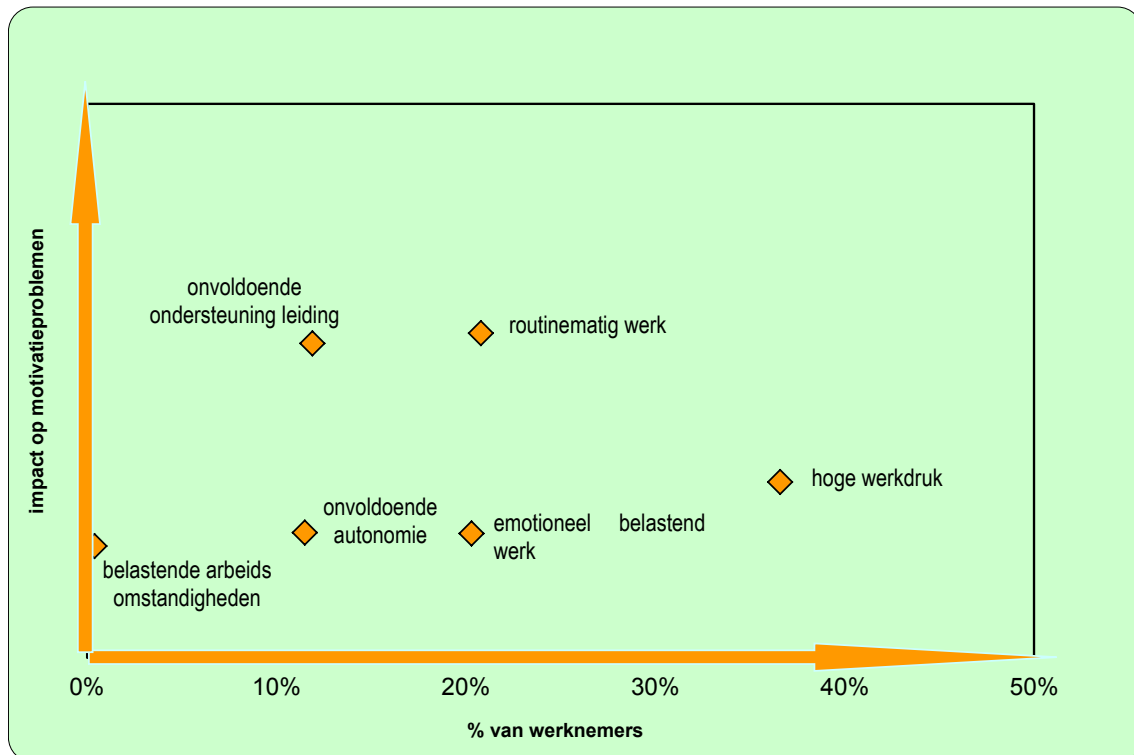
1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk dan er werknemers zijn met onvoldoende autonomie.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

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. In de financiële sector werkt 36,6% onder hoge werkdruk. Ook de emotionele belasting manifesteert zich als een belangrijk risico waar één op vijf van de werknemers mee geconfronteerd wordt.

3.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de financiële sector heeft 20,8% routinematig werk en krijgt 11,9% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal werknemers dat ermee kampt zijn ook hoge werkdruk en emotionele belasting te vermelden risicofactoren. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt of de emotionele belasting te zwaar wordt, dan breekt ook de motivatieveer.

Figuur 7: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (financiële sector) 2013



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

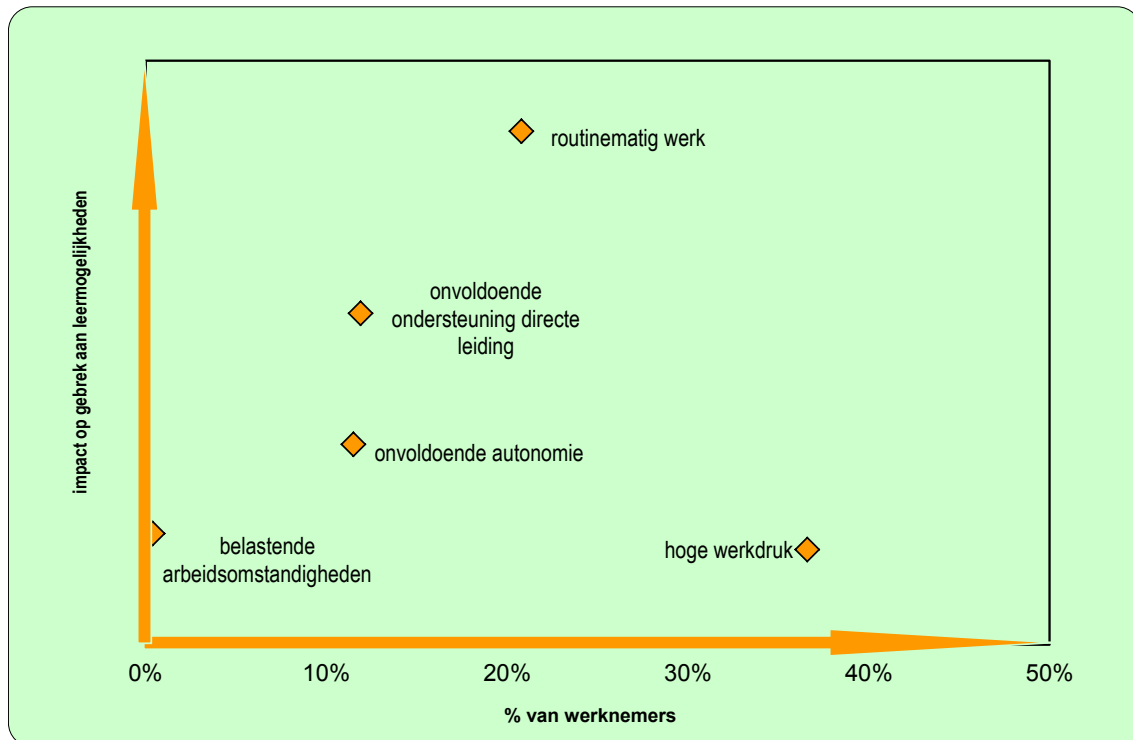
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk 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.

3.3. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in de financiële sector. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de financiële sector heeft 20,8% een routinematige job. Ook het gebrek aan autonomie of ondersteuning door de directe leiding hebben een sterke negatieve impact op de leermogelijkheden. In het profiel zijn deze factoren minder kritisch omdat een kleiner percentage van de werknemers (respectievelijk 11,5% en 11,9%) hiermee geconfronteerd wordt.

Figuur 8: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (financiële sector) 2013



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

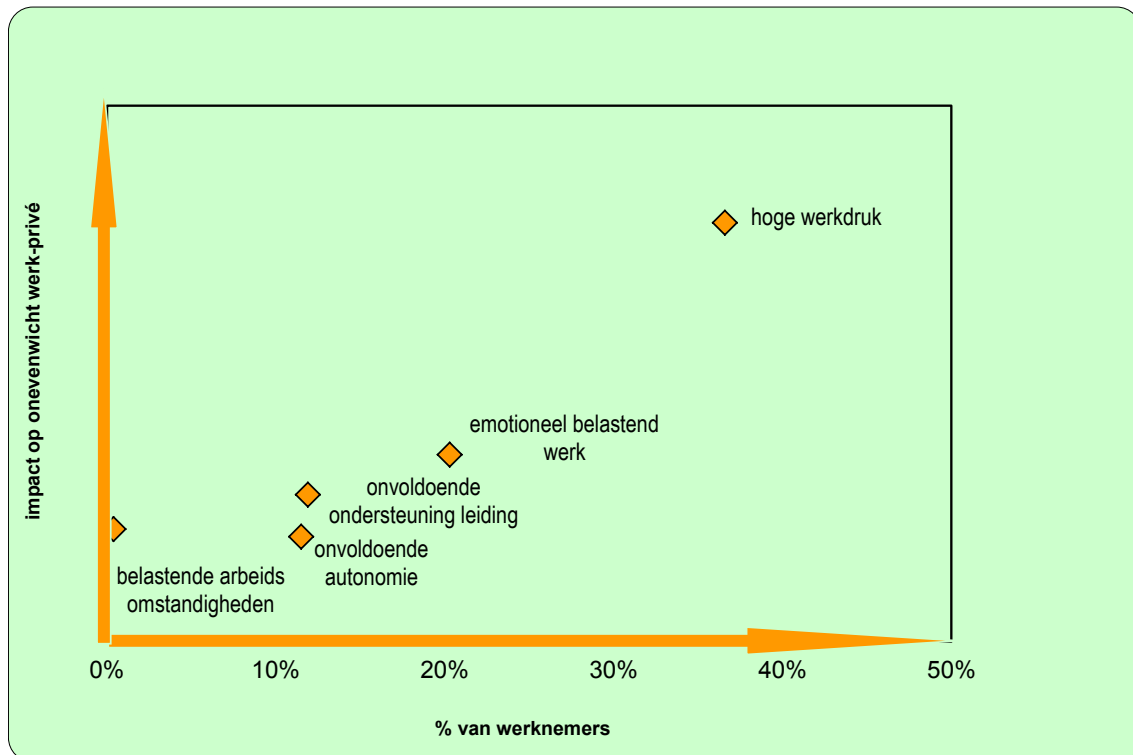
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector 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.

3.4. Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook de emotionele belasting is een risicofactor waar ongeveer een vijfde (20,3%) van de werknemers uit de sector mee geconfronteerd wordt.

Figuur 9: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (financiële sector) 2013



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vijf risicofactoren voor problemen met de werk-privé-balans. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er in de sector meer werknemers met emotioneel belastend werk dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op een onevenwichtige werk-privé-balans hoger bij een hoge werkdruk dan bij onvoldoende autonomie.

4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013

4.1. Arbeidstijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? (*reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen*)
- Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (*meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald. Indien u geen overuren maakt, vul dan 00 in*)
- Hoe dikwijls doet u overuren? (*meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald*)

- Kan u deze overuren doorgaans recupereren? (ja/nee)
- Hoeveel keren werkt u gemiddeld per maand 's nachts? (dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)

Tabel 3: arbeidstijden van werknemers in de financiële sector vergeleken met de tertiaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	financiële sector	tertiaire sector	Vlaanderen
aantal werkuren per week			
voltijds	41,7	42,5	41,6
deeltijds, minimum 60%	32,4	30,3	31,0
aantal overuren per week			
voltijds	4,6	4,7	4,1
deeltijds, minimum 60%	2,1	2,0	2,0
overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)			
frequent overuren zonder recuperatie	26,8	22,4	20,7
frequent overuren met recuperatie	21,0	15,4	15,7
nooit/soms overuren	52,2	62,2	63,6
nachtwerk (% van werknemers)			
geen nachtwerk	96,3	90,5	86,4
1-2 keer per maand	2,3	4,0	4,7
3-10 keer per maand	1,1	3,9	7,2
>10 keer per maand	0,4	1,7	1,6

4.2. Werkloosheidsrisico en verloopintentie

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- **Werkloosheidsrisico:**
 - Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden? (erg groot, eerder groot, niet groot, maar ook niet klein, eerder klein, erg klein of onbestaand)
- **Verloopintentie:**
 - Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken? (regelmatig, af en toe, nooit)

Tabel 4: werkloosheidsrisico en verloopintentie van werknemers in de financiële sector vergeleken met de tertiaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	financiële sector	tertiaire sector	Vlaanderen
werkonzekerheid (% van werknemers)			
groot	2,7	4,1	3,8
niet groot, niet klein	16,8	21,1	16,4
klein	80,5	74,7	79,9
verloopintentie (% van werknemers)			
regelmatig	10,2	11,6	8,9
af en toe	31,7	32,1	28,4
nooit	58,1	56,3	62,7

4.3. Pendeltijden

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Hoe lang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (*reken dus heen- en terugreis samen*)?

Tabel 5: pendeltijd van werknemers in de financiële sector vergeleken met de tertiaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	financiële sector	tertiaire sector	Vlaanderen
pendeltijd (% van werknemers)			
minder dan een half uur	21,8	34,7	37,1
minstens een half uur maar minder dan een uur	23,2	29,0	29,8
minstens een uur maar minder dan twee uur	30,5	24,6	23,0
twee uur of meer	24,5	11,7	10,1

4.4. Haalbaarheid pensioen

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen? (*ja/nee*)
 Bij 'nee' antwoord:
 - Zou aangepast werk (*lichter werk, deeltijds werk...*) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken? (*ja/nee*)

Tabel 5: haalbaarheid pensioen van werknemers in de financiële sector vergeleken met de tertiaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	financiële sector	tertiaire sector	Vlaanderen
haalbaarheid pensioen (% van werknemers)			
ja	70,3	62,9	64,7
ja, mits aangepast werk	23,3	30,0	29,9
nee	6,5	7,1	5,4

4.5. Ongewenst gedrag

Vraagstelling in de werkbaarheidsenquête:

- Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?
 - lichamelijk geweld / ongewenst seksueel gedrag / pesten

Tabel 6: ongewenst gedrag bij werknemers in de financiële sector vergeleken met de tertiaire sector en de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013

	financiële sector	tertiaire sector	Vlaanderen
lichamelijk geweld (% van werknemers)			
nooit	100,0	99,0	95,4
sporadisch (soms)	0,0	0,9	4,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,0	0,1	0,5
ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers)			
nooit	98,4	98,5	97,8
sporadisch (soms)	1,4	1,3	2,0
regelmatig (vaak of altijd)	0,2	0,2	0,2
pestgedrag (% van werknemers)			
nooit	94,3	92,0	90,4
sporadisch (soms)	5,3	6,6	8,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,4	1,4	1,5

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. In 2004 heeft 51,4% van de werknemers in de sector werkbaar werk, in 2013 is dat 54,1%. De andere werknemers worden geconfronteerd met één of meerdere werkbaarheidsproblemen: werkstress (33,2%), motivatieproblemen (23,8%), een gebrek aan leeransen (11%) of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen (9,8%).

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. Het aandeel waarvoor de situatie problematisch is in 2013 ziet er als volgt uit: hoge werkdruk: 36,6%; emotioneel belastend werk: 20,3%; routinematig werk: 20,8%; onvoldoende autonomie: 11,5%; onvoldoende steun directe leiding: 11,9%; belastende arbeidsomstandigheden: 0,4%.

Meer informatie hierover in:

Informatiedossier 'Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007-2010-2013'

Technische nota 'Werkbaar werk in 2013. Indicatoren voor kwaliteit voor kwaliteit van de arbeid voor werknemers voor 13 sectoren.'

Informatiedossier 'Wat maakt werk werkbaar 2004-2007-2010-2013? Werknemers'. Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers.

Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor op www.werkbaarwerk.be

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid met de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds.

Bijlage 1: schematisch overzicht

