



## Rapport

# Werkbaar werk bij werknemers met een arbeidshandicap

Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007- 2013

Brussel, 26 oktober 2015

Ria Bourdeaud'hui , Stephan Vanderhaeghe

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

# Inhoud

Samenvatting.....	4
<b>Hoofdstuk 1 Evolutie en socio-demografische kenmerken van werknemers met een arbeidshandicap .....</b>	<b>11</b>
1 <b>Aandeel werknemers met arbeidshandicap 2007-2013.....</b>	<b>11</b>
2 <b>Werknemers met een arbeidshandicap naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en gezinssituatie .....</b>	<b>12</b>
2.1   Werknemers met een arbeidshandicap naar geslacht en leeftijd .....	12
2.2   Werknemers met een arbeidshandicap naar opleidingsniveau en gezinssituatie.....	12
3 <b>Werknemers met een arbeidshandicap naar jobsoort en sector .....</b>	<b>13</b>
<b>Hoofdstuk 2 Werkbaar werk voor werknemers met een arbeidshandicap, 2007-2013 .....</b>	<b>15</b>
1 <b>Werkbaarheidsknelpunten 2007-2013 .....</b>	<b>15</b>
2 <b>Werkbaarheidsgraad 2007-2013 .....</b>	<b>16</b>
3 <b>Werkbaarheidsrisico's 2007-2013.....</b>	<b>17</b>
<b>Hoofdstuk 3 Risicoprofiel voor werknemers met een arbeidshandicap.....</b>	<b>20</b>
1 <b>Risicoprofiel voor werkstress.....</b>	<b>20</b>
2 <b>Risicoprofiel voor motivatieproblemen.....</b>	<b>22</b>
3 <b>Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden .....</b>	<b>23</b>
4 <b>Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans .....</b>	<b>25</b>
<b>Hoofdstuk 4 Werktijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, grensoverschrijdend gedrag, verzuim, haalbaarheid pensioen, 2013 .....</b>	<b>27</b>
1 <b>Werktijden .....</b>	<b>27</b>
2 <b>Werkloosheidsrisico, verloopintentie, ziekteverzuim .....</b>	<b>28</b>
3 <b>Grensoverschrijdend gedrag op het werk .....</b>	<b>29</b>
4 <b>Haalbaarheid om tot het pensioen te werken .....</b>	<b>30</b>
Lijst met figuren en tabellen.....	31
Bijlagen .....	33

## Samenvatting

Het aandeel van de werknemers dat in de werkbaarheidsenquête van 2013 aangeeft tijdens de dagelijkse bezigheden hinder te ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte, bedraagt 17,9%. Een aandeel van 2,2% geeft aan 'erge hinder' te ondervinden en een aandeel van 15,7% geeft aan 'in zekere mate' hinder te ondervinden.

Het aandeel van de werknemers met een arbeidshandicap is iets groter bij de vrouwen (18,6%) dan bij de mannen (17,1%). Naar leeftijd zien we dat het percentage werknemers met een arbeidshandicap toeneemt van 11,2% bij -30ers tot 24,6% bij 55+ers.

Het percentage werknemers met een arbeidshandicap ligt het hoogst bij de kortgeschoolde arbeiders (27,1%) en ligt ook hoger dan gemiddeld bij geschoolde arbeiders/technici en zorgmedewerkers.

Bij de werknemers met een arbeidshandicap is het aandeel dat deeltijds werkt groter dan bij de andere werknemers. Bij werknemers zonder arbeidshandicap werkt 27,6% deeltijds en 72,3% voltijds. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat respectievelijk 37,9% en 62,1% en bij de werknemers met erge hinder 47,2% en 52,8%.

Werknemers met een arbeidshandicap worden meer dan anderen met werkbaarheidsknelpunten (werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leermogelijkheden en een onevenwichtige werk-privé-balans) geconfronteerd:

- Van de werknemers die in erge mate hinder rapporteren heeft 62,9% (problematische) werkstress. Bij de werknemers die in zekere mate hinder rapporteren is dat 42,4% en bij werknemers zonder arbeidshandicap is dat 25,8%. Bij werknemers met beperkte hinder is het aandeel met werkstress significant gedaald van 45,9% in 2007 tot 42,4% in 2013.
- Iets meer dan een derde (36,7%) van de werknemers met erge hinder en ongeveer een kwart (24,2%) van de werknemers met beperkte hinder kampt met motivatieproblemen. Bij de laatstgenoemden is het aandeel met motivatieproblemen (met 3,9 procentpunt) wel significant gedaald tussen 2007 en 2013. Bij de werknemers zonder arbeidshandicap daalde het aandeel met motivatieproblemen (significant) van 16% naar 14,6% in 2010 om in 2013 terug te stijgen tot 16,4%.
- Ongeveer een derde (34,6%) van de werknemers met erge hinder en ongeveer een kwart (25,9%) van de werknemers met beperkte hinder hebben een job met onvoldoende leermogelijkheden. Bij de werknemers zonder arbeidshandicap is dat 15,9%. Voor de drie groepen werknemers geldt dat het aandeel significant gedaald is tussen 2007 en 2013.
- Problemen om werk en privé in balans te houden treffen we aan bij 27,2% van de werknemers die erge hinder ervaren, 13,8% van de werknemers met beperkte hinder en 9,8% van de werknemers zonder hinder. Enkel bij de werknemers met beperkte hinder wordt een significante verbetering opgetekend tussen 2007 en 2013.

De werkbaarheidsgraad (het percentage dat met geen enkel werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd wordt) voor de werknemers zonder arbeidshandicap bedraagt 58,1%. Bij werknemers die in zekere mate hinder ervaren is dat 41,3% en bij de werknemers die erge hinder ervaren is dat slechts 22%.

Werknemers met een arbeidshandicap staan ook meer dan anderen bloot aan werkbaarheidsrisico's in het werk:

- Van de werknemers met erge hinder rapporteert 43,7% een hoge werkdruk. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 34,7% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap gaat het om 27,6%. Bij de twee laatstgenoemde groepen werknemers is het aandeel met een hoge werkdruk significant gedaald tussen 2007 en 2013.
- 27,8% van de werknemers met erge hinder heeft emotioneel belastend werk. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 22,7% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 19,2%. Bij de werknemers met beperkte hinder is het aandeel met emotioneel belastend werk tussen 2007 en 2013 met 3,3 procentpunt significant afgenomen.
- Ongeveer één op de drie (34,3%) werknemers met erge hinder heeft een routinematige job. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 29,4% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 22,2%.
- Drie op de tien (30,9%) werknemers met erge hinder hebben onvoldoende autonomie in het werk. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 26% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 17,3%. Voor beide groepen werknemers met een arbeidshandicap is het aandeel significant gedaald tussen 2007 en 2013.
- Bij werknemers met erge hinder ervaart 26,5% onvoldoende steun van de directe leiding, bij werknemers met beperkte hinder gaat het om 20,6% en bij werknemers zonder arbeidshandicap om 12,9%. Bij de laatstgenoemde groep is het aandeel dat onvoldoende steun ervaart tussen 2007 en 2013 significant gedaald.
- Drie op de tien werknemers met erge hinder werken onder (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 22,5% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 10,5%. Bij de werknemers met beperkte hinder is het aandeel tussen 2007 en 2013 met 5 procentpunt significant gedaald.

Werknemers met een arbeidsbeperking schatten de kans dat ze in de nabije toekomst werkloos zullen worden hoger in dan werknemers zonder arbeidsbeperking. 7,7% van de werknemers met erge hinder en 5,1% van de werknemers met beperkte hinder achten die kans groot. Bij werknemers zonder hinder is dat 3,3%.

Bijna één op de vijf (18,8%) van de werknemers met erge hinder overwoog (het jaar voorafgaand aan de enquête) regelmatig om ander werk te zoeken. Bij de andere werknemers was dat beduidend minder, met name 10,5% bij de werknemers met beperkte hinder en 8,3% bij de werknemers zonder hinder.

Bij de werknemers met erge hinder was, het jaar voorafgaand aan de enquête, 28,4% drie of meer keer thuis door ziekte of een ongeval en was 30,9% meer dan 20 dagen thuis. Voor de werknemers met beperkte hinder gaat het om respectievelijk 13,2% en 18,2% en bij de werknemers zonder hinder om 6,2% en 5,6%.

Van de werknemers zonder arbeidshandicap was (het jaar voorafgaand aan de enquête) 4,2% (minstens één keer) het slachtoffer van lichamelijk geweld; 2% was het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag en 8,2% van pestgedrag. Bij de werknemers met een arbeidshandicap liggen die cijfers beduidend hoger. Van de werknemers met beperkte hinder was 5,7% het slachtoffer van lichamelijk geweld, 2,9% van ongewenst seksueel gedrag en 15% van pestgedrag. Bij de werknemers die erge hinder ondervinden gaat het respectievelijk om 7,4%, 4,4% en 23,8%.

Van de werknemers met erge hinder geeft 37% aan dat ze zich sowieso in staat achten om hun huidige job tot het pensioen voort te zetten. Iets meer dan de helft (52,2%) denkt hiertoe enkel in staat te zijn indien het werk aangepast wordt (lichter werk, deeltijds werk,...). Ongeveer één op de tien denkt niet in staat te zijn om de huidige job tot het pensioen voort te zetten, ook niet als het werk zou aangepast worden. Bij de werknemers met beperkte hinder gaat het om respectievelijk 51,5%, 42,9% en 5,7%. Bij de werknemers zonder arbeidshandicap betreft het respectievelijk 67,9%, 26,9% en 5,2%.

## Inleiding

In het Pact 2020 spraken de Vlaamse Regering en sociale partners af dat ze er niet enkel willen naar streven dat meer mensen op actieve leeftijd volwaardig werk hebben (werkzaamheidsgraad) maar dat ook de kwaliteit van het werk (werkbaarheidsgraad) verbetert. De doelstelling wordt als volgt geformuleerd: *“Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandige ondernemers groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020 en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%”*. Om de werkbaarheidsgraad cijfermatig in beeld te brengen ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid de ‘werkbaarheidsmonitor’ die om de drie jaar de werkbaarheidsituatie van de werknemers en zelfstandige ondernemers in Vlaanderen in beeld brengt.

In dit rapport brengen we de belangrijkste werkbaarheidsgegevens samen voor werknemers met een arbeidshandicap. Dat zijn werknemers die in de werkbaarheidsenquête aangeven dat ze tijdens hun dagelijkse bezigheden hinder ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening, of een langdurige lichamelijke ziekte.

In het eerste hoofdstuk geven we de evolutie van het aandeel werknemers met een arbeidshandicap tussen 2007 en 2013. Voor 2013 beschrijven we de samenstelling van deze werknemersgroep naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, type job en sector.

In het tweede hoofdstuk beschrijven we de werkbaarheidssituatie voor de werknemers met een arbeidshandicap. We kijken met welke werkbaarheidsknelpunten ze geconfronteerd worden en gaan na welke risico's er in hun jobs aanwezig zijn die de kwaliteit of de werkbaarheid van hun jobs bedreigen of bevorderen.

In het derde hoofdstuk tekenen we voor de werknemers met een arbeidshandicap een risicoprofiel uit voor werkstress, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en een onevenwichtig werk-privé-balans. Uit die profielen kan afgelezen worden hoe ernstig de verschillende werkbaarheidsrisico's (werkdruk, emotionele belasting, routinematig werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun door de directe leiding, (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden) zijn.

In het vierde hoofdstuk geven we nog bijkomende informatie over de arbeidssituatie van de werknemers met een arbeidshandicap. Het betreft gegevens over de werktijden, het werkloosheidsrisico, de verloopintentie, de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, het ziekteverzuim en de inschatting van deze werknemers om hun job al dan niet tot de pensioenleeftijd te kunnen uitvoeren.

## Methode

### Databestand

De analyse is uitgevoerd op basis van het databestand van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM) van de SERV – Stichting Innovatie & Arbeid.

De WBM is een grootschalig cross-sectioneel onderzoek naar de arbeidssituatie van de werknemers en de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen. Driejaarlijks wordt een

representatieve steekproef van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007) benaderd voor het invullen van de schriftelijke enquête. Dit rapport handelt enkel over de werknemers en de meetpunten 2007, 2010 en 2013. De vraag naar de aanwezigheid van een arbeidshandicap werd immers enkel aan werknemers gesteld en dit vanaf 2007. De monitor focust centraal op de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen, waarbij vier kenmerken centraal staan: de psychische vermoeidheid, het welbevinden in het werk, de leermogelijkheden in de job en de werk-privé-balans. Ook de arbeidssituatie, in termen van werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie met de directe leiding en (fysieke) arbeidsomstandigheden wordt in beeld gebracht. Verder wordt ook informatie verzameld over persoonskenmerken, contractkenmerken, organisatiekenmerken, arbeidsvoorwaarden en de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag op het werk. In 2013 werden 40.000 werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête. Dit leverde 17.214 bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef) op of een nettorespons van 43,1%. In 2007 en 2010 werden telkens 20.000 werknemers aangeschreven en werd een respons van respectievelijk 53,3% en 48,6% opgetekend. De methodologie van de werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument (Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S, 2013) <sup>1</sup>.

## Definities

### Arbeidshandicap

In de werkbaarheidsmonitor wordt aan de respondenten volgende vraag gesteld:

“Ervaart u tijdens uw dagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte?”. Er zijn drie antwoordmogelijkheden: ‘ja, erg’, ‘ja, in zekere mate’ of ‘nee’.

De werknemers die ‘ja, erg’ (werknemers met erge hinder) of ‘ja, in zekere mate’ (werknemers met beperkte hinder) antwoordden noemen we verder in dit rapport ‘werknemers met een arbeidshandicap’.

### Werkbaarheidsindicatoren

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

<sup>1</sup> Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), [Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013](#) SERV/ Stichting- Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013.



- Psychische vermoeidheid: de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
- Welbevinden in het werk: 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-privé-balans: 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 werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is<sup>2</sup>. Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsknelpunt'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

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

## Werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd:

Het aandeel van de werknemers met een kwaliteitsvolle job (= niet problematisch) op het vlak van zowel psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden als werk-privé-balans.

## Werkbaarheidsrisico's

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

<sup>2</sup> De grensbepaling is uitvoerig gedocumenteerd in Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), [Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013](#) SERV/ Stichting- Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013.

- ▮ **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).
- ▮ **Taakvariatie:** de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de zelfstandige ondernemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.
- ▮ **Autonomie:** 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 inconveniënten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes risico-indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is<sup>3</sup>. Bij een problematische situatie spreken we over een ‘werkbaarheidsrisico’. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

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

<sup>3</sup> Zie voetnoot 2.

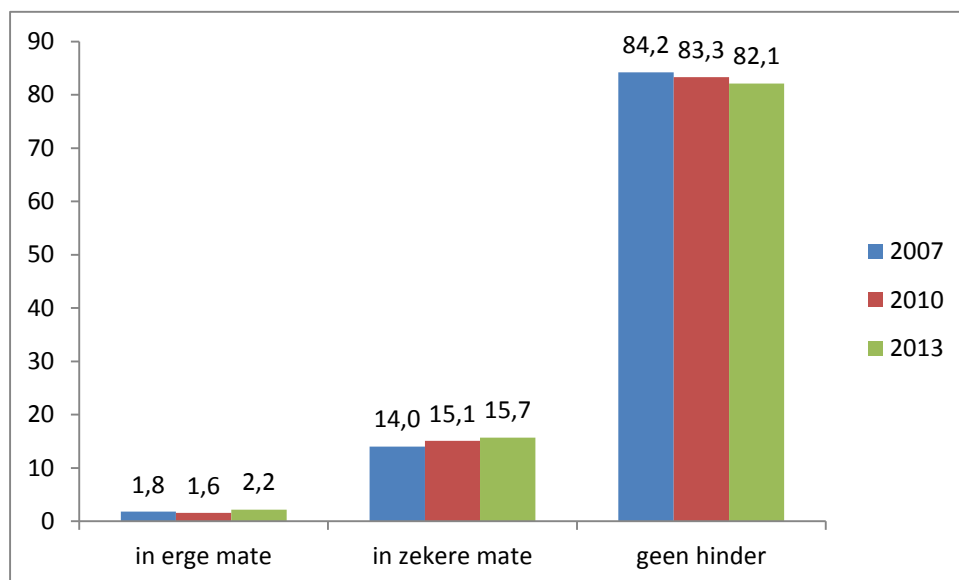
# Hoofdstuk 1 Evolutie en socio-demografische kenmerken van werknemers met een arbeidshandicap

In dit hoofdstuk geven we de evolutie van het aandeel werknemers met een arbeidshandicap tussen 2007 en 2013 en voor 2013 beschrijven we de samenstelling van deze werknemersgroep naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, type job en sector.

## 1 Aandeel werknemers met arbeidshandicap 2007-2013

Tussen 2007 en 2013 nam het aandeel van de werknemers met een arbeidshandicap (op basis van de meting in de werkbaarheidsmonitor) significant toe van 15,8% tot 17,9%.

**Figuur 1** evolutie werknemers met arbeidshandicap 2007-2013



Voor de groep werknemers die erge hinder rapporteren (1,8% in 2007 en 2,2% in 2013) is het verschil niet significant. Voor de groep werknemers die in zekere mate hinder rapporteren is de toename van 14% tot 15,7% wel significant. In absolute cijfers gaat in 2013 om ongeveer 411.700 werknemers met een arbeidshandicap, waarvan 361.100 werknemers die in zekere mate hinder ondervinden en 50.600 die erge hinder ondervinden.

## 2 Werknemers met een arbeidshandicap naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en gezinssituatie

### 2.1 Werknemers met een arbeidshandicap naar geslacht en leeftijd

Het aandeel van de werknemers met een arbeidshandicap is iets groter bij de vrouwen (18,6%) dan bij de mannen (17,1%). Bij de vrouwelijke werknemers rapporteert 2,3% erge hinder en 16,3% in zekere mate hinder. Bij de mannelijke werknemers is dat respectievelijk 2% en 15,1%.

Tabel 1 % werknemers met een arbeidshandicap naar leeftijd en geslacht, 2013

	in erge mate	in zekere mate	geen hinder	totaal
	N = 342	N = 2464	N = 12853	N = 15659
<b>Geslacht</b>				
man	2,0	15,1	82,8	100
vrouw	2,3	16,3	81,4	100
<b>Leeftijd</b>				
-30	1,2	10,0	88,8	100
30 - 39 jaar	1,4	11,3	87,3	100
40 - 49 jaar	2,3	16,3	81,4	100
50 - 54 jaar	3,1	21,0	75,9	100
55 + jaar	3,2	21,4	75,4	100

Naar leeftijd zien we dat het percentage werknemers met arbeidshandicap toeneemt met de leeftijdsgroep. Bij werknemers jonger dan dertig jaar bedraagt het aandeel werknemers die erge hinder ondervinden 1,2% en dat aandeel stijgt stelselmatig tot 3,2% bij de 55+ers. Het aandeel dat in zekere mate hinder ondervindt stijgt van 10% bij de -30ers tot 21,4% bij de 55+ers.

### 2.2 Werknemers met een arbeidshandicap naar opleidingsniveau en gezinssituatie

Bij werknemers zonder arbeidshandicap heeft de helft (50,6%) een diploma hoger onderwijs. Bij werknemers met een arbeidshandicap is dat veel minder. Bij werknemers die erge hinder ondervinden heeft 31% een diploma hoger onderwijs en bij de werknemers die in zekere mate hinder ondervinden is dat 34,7%. Ongeveer een derde (33,6%) van de werknemers die erge hinder ondervinden en 27,2% van degene die in zekere mate hinder ondervinden hebben maximaal een diploma lager secundair onderwijs. Bij werknemers zonder arbeidshandicap is dat 16%.

**Tabel 2 % werknemers met een arbeidshandicap naar opleidingsniveau en gezinssituatie, 2013**

	in erge mate	in zekere mate	geen hinder
	N = 342	N = 2464	N = 12853
<b>Hoogste diploma of getuigschrift</b>			
geen of lager onderwijs	7,1	6,2	3,3
lager secundair onderwijs (min. 3 jaar)	26,5	21,0	12,7
hoger secundair onderwijs (min. 6 jaar)	35,4	38,1	33,4
hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)	23,0	26,4	31,5
hoger onderwijs lange type of universiteit	8,0	8,3	19,1
	100,0	100,0	100,0
<b>Gezinssituatie</b>			
alleenstaand zonder kinderen	19,9	19,5	17,4
partner zonder job, geen kinderen	6,1	6,8	4,7
partner met job, geen kinderen	18,7	21,7	20,4
alleenstaand met kinderen	10,1	6,2	5,3
partner zonder job, kinderen	6,7	6,0	4,9
partner met job, kinderen	38,3	39,8	47,3
	100,0	100,0	100,0

Van de werknemers die erge hinder ondervinden is 30% alleenstaand. Bij de werknemers die in zekere mate hinder ondervinden is dat 25,7% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 22,7%. Opvallend is dat het aandeel alleenstaanden met kinderen bij de groep werknemers met erge hinder veel groter is (10,1%) dan bij de andere werknemers (6,2% bij werknemers die in zekere mate hinder ondervinden en 5,3% bij werknemers die geen hinder ondervinden).

### 3 Werknemers met een arbeidshandicap naar jobsoort en sector

Het percentage werknemers met een arbeidshandicap (zowel voor werknemers die in erge mate als in zekere mate hinder ondervinden) ligt het hoogst bij de kortgeschoolde arbeiders. 4,1% van de kortgeschoolde arbeiders rapporteert erge hinder en 23% rapporteert in zekere mate hinder. Ook bij de geschoolde arbeiders of technici en de zorgmedewerkers ligt het aandeel werknemers met een arbeidshandicap hoger dan gemiddeld. Het gaat om respectievelijk 22,5% en 24,1% (versus gemiddeld 17,9%). Bij het middenkader/professionals en bij kader- en directieleden ligt het aandeel werknemers met een arbeidshandicap beduidend lager (respectievelijk 11,3% en 7,6%). Bij de onderwijskrachten en bij de uitvoerend bedienden bedraagt het aandeel werknemers met een arbeidshandicap respectievelijk 16,3% en 15,7%.

Tabel 3 werknemers met een arbeidshandicap naar type job, 2013

	in erge mate	in zekere mate	geen hinder	totaal
	N = 342	N = 2464	N = 12853	N = 15659
<b>Jobsoort</b>				
kortgeschoolde arbeider	4,1	23,0	72,8	100
geschoolde arbeider of technicus	2,8	19,7	77,5	100
uitvoerend bediende	1,6	14,1	84,3	100
zorgfunctie	3,1	21,1	75,9	100
onderwijsfunctie	2,1	14,2	83,7	100
middenkader of professional	1,3	10,0	88,7	100
kader of directie	0,6	7,0	92,4	100

Het percentage werknemers dat in erge mate hinder ondervindt is het grootst in de zakelijke dienstverlening (2,7%), de gezondheids- en welzijnszorg (2,7%) en de transportsector (2,4%). Het kleinste aandeel vinden we bij sectoren textiel en confectie (0,5%), horeca (1,3%) en voeding (1,5%). Het percentage werknemers dat in zekere mate hinder ondervindt is het grootst in de sector textiel en confectie (20%), de bouwsector (19,5%) en de gezondheids- en welzijnssector (19,4%). Het kleinste aandeel komt voor bij de financiële sector (10,9%), de chemie (11,7%) en de zakelijke dienstverlening (13,1%).

Tabel 4 % werknemers met een arbeidshandicap naar sector, 2013

	2013			
	in erge mate	in zekere mate	geen hinder	totaal
	N = 342	N = 2464	N = 12853	N = 15659
<b>Sector</b>				
textiel, confectie *	0,5	20,0	79,5	100
metaal	1,7	15,8	82,5	100
bouw	2,2	19,5	78,3	100
voeding	1,5	15,6	82,9	100
chemie	1,6	11,7	86,7	100
groot- en kleinhandel	1,9	17,6	80,5	100
horeca	1,3	18,3	80,4	100
zakelijke dienstverlening	2,7	13,1	84,3	100
transport	2,4	13,7	84,0	100
post- en telecommunicatie	1,6	13,4	85,0	100
financiële sector	2,3	10,9	86,8	100
openbare diensten	2,3	16,2	81,5	100
gezondheid- en welzijnszorg	2,7	19,4	77,9	100
onderwijs	2,0	13,7	84,3	100

\* = minder dan 200 waarnemingen

# Hoofdstuk 2 Werkbaar werk voor werknemers met een arbeidshandicap, 2007-2013

## 1 Werkbaarheidsknelpunten 2007-2013

De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier werkbaarheidsknelpunten de vergelijkende cijfers voor 2007-2013<sup>4</sup>.

Tabel 5 werkbaarheidsknelpunten bij werknemers met een arbeidshandicap (in erge mate, in zekere mate) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2007-2013

arbeidshandicap	2007	2010	2013
	%	%	%
<b>werkstress</b>			
in erge mate	64,5	63,8	62,9
in zekere mate	45,9	45,1	42,4
niet	25,2	26,4	25,8
<b>motivatieproblemen</b>			
in erge mate	39,9	41,3	36,7
in zekere mate	28,1	25,3	24,2
niet	16,0	14,6	16,4
<b>onvoldoende leermogelijkheden</b>			
in erge mate	46,3	39,0	34,6
in zekere mate	29,2	26,8	25,9
niet	17,7	16,3	15,9
<b>problemen werk-privé-balans</b>			
in erge mate	24,3	27,8	27,2
in zekere mate	16,8	14,4	13,8
niet	9,5	9,6	9,8

Leeswijzer:

- Cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$  ;  $p \leq 0,05$ ) daling van het percentage ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in het rood wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$  ;  $p \leq 0,05$ ) toename van het percentage ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$  ;  $p \leq 0,05$ ) daling van het percentage tussen 2007 en 2013.

Zowel in 2007, 2010 als 2013 zien we dat verhoudingsgewijs meer werknemers met een arbeidshandicap met werkbaarheidsproblemen (hetzij werkstress, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen) geconfronteerd worden dan werknemers zonder arbeidshandicap.

<sup>4</sup> In bijlage 1 vindt de lezer een overzicht van de werkbaarheidsknelpunten (2013) voor verschillende deelpopulaties van werknemers met een arbeidshandicap en werknemers zonder arbeidshandicap.

Van de werknemers die in erge mate hinder rapporteren heeft in 2013 62,9% (problematische) werkstress. Bij de werknemers die in zekere mate hinder rapporteren is dat 42,4% en bij werknemers zonder arbeidshandicap is dat 25,8%. Bij werknemers met beperkte hinder is het aandeel met werkstress tussen 2007 en 2013 significant gedaald van 45,9% tot 42,4%. Bij de andere werknemers worden geen significante verschuivingen opgetekend.

Iets meer dan een derde (36,7%) van de werknemers met erge hinder en ongeveer een kwart (24,2%) van de werknemers met beperkte hinder kampt in 2013 met motivatieproblemen. Bij de laatstgenoemden is het aandeel met motivatieproblemen (met 3,9 procentpunt) significant gedaald tussen 2007 en 2013. Bij de werknemers zonder arbeidshandicap daalde het aandeel met motivatieproblemen (significant) van 16% naar 14,6% in 2010 om in 2013 terug te stijgen tot 16,4%.

Ongeveer een derde (34,6%) van de werknemers met erge hinder en ongeveer een kwart (25,9%) van de werknemers met beperkte hinder hebben in 2013 een job met onvoldoende leermogelijkheden. Bij de werknemers zonder arbeidshandicap is dat 15,9%. Voor de drie groepen werknemers geldt dat het aandeel significant gedaald is tussen 2007 en 2013.

Problemen om werk en privé in balans te houden treffen we in 2013 aan bij 27,2% van de werknemers die erge hinder ervaren, bij 13,8% van de werknemers met beperkte hinder en bij 9,8% van de werknemers zonder hinder. Enkel bij de werknemers met beperkte hinder wordt een significante verbetering opgetekend tussen 2007 en 2013.

## 2 Werkbaarheidsgraad 2007-2013

De werkbaarheidsgraad geeft aan welk aandeel van de werknemers een kwaliteitsvolle job (= niet problematisch) heeft op het vlak van zowel psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden als werk-privé-balans. Met andere woorden, deze werknemers worden met geen enkel werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd in hun job.

Tabel 6 werkbaarheidsgraad bij werknemers met een arbeidshandicap (in erge mate, in zekere mate) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2007-2010-2013

arbeidshandicap	werkbaar werk		
	2007	2010	2013
	%	%	%
erg	19,2	23,9	22,0
in zekere mate	36,2	38,1	41,3
niet	57,8	57,9	58,1

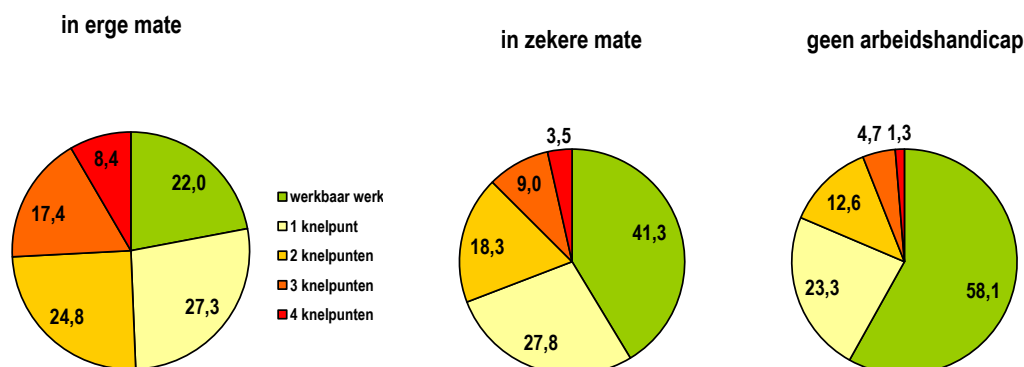
Leeswijzer: cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$  ;  $p \leq 0,05$ ) verbetering van de werkbaarheidsgraad tussen 2007 en 2013.

In 2013 heeft 22% van de werknemers die erge hinder ervaren, 41,3% van de werknemers die in beperkte mate hinder ondervinden en 58,1% van de werknemers die geen hinder ervaren, een werkbare job. Bij de werknemers die in beperkte mate hinder ervaren is de werkbaarheidsgraad tussen 2007 en 2013 met 5,1 procentpunt significant toegenomen. Bij de andere werknemers zien we geen significante verschuivingen.



In figuur 2 wordt voor de drie onderscheiden werknemersgroepen weergegeven welk aandeel werkbaar werk heeft en welk aandeel met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd wordt.

**Figuur 2** aandeel van werknemers zonder en met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2013



Bij de werknemers die erge hinder ervaren heeft slechts 22% werkbaar werk. Ongeveer de helft (52,1%) wordt met één of twee werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd in het werk en ongeveer een kwart (25,8%) wordt met drie of vier werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd. Die laatste groep is dus groter dan de groep met een werkbare job.

Bij de werknemers die in zekere mate hinder ervaren heeft ongeveer vier op de tien (41,3%) een werkbare job; 46,1% wordt met één of twee knelpunten geconfronteerd en 12,5% met drie of vier knelpunten.

Bij de werknemers zonder arbeidshandicap bedraagt de werkbaarheidsgraad 58,1%. Een of twee werkbaarheidsknelpunten treffen we aan bij 35,9% van deze werknemers en drie of vier knelpunten komen voor bij 6% van deze groep.

### 3 Werkbaarheidsrisico's 2007-2013

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.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar een aantal factoren in de arbeidssituatie die in belangrijke mate de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes risico's: hoge werkdruk, emotioneel belastend werk, routinematig werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun door de directe leiding en (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden.

De onderstaande tabel geeft voor elk van de zes werkbaarheidsrisico's de vergelijkende cijfers voor 2007-2013<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> In bijlage 2 vindt de lezer een overzicht van de werkbaarheidsrisico's (2013) voor verschillende deelpopulaties van werknemers met een arbeidshandicap en werknemers zonder arbeidshandicap.

Tabel 7 werkbaarheidsrisico's bij werknemers met een arbeidshandicap (in erge mate, in zekere mate) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2007-2013

arbeidshandicap	2007	2010	2013
	%	%	%
<b>hoge werkdruk</b>			
erg	46,8	46,0	43,7
beperkt	39,6	38,2	34,7
niet	28,9	29,4	27,6
<b>emotioneel belastend werk</b>			
erg	30,2	35,3	27,8
beperkt	26,0	25,7	22,7
niet	19,7	19,0	19,2
<b>routinematig werk</b>			
erg	38,6	35,8	34,3
beperkt	29,3	27,3	29,4
niet	22,3	21,7	22,2
<b>onvoldoende autonomie</b>			
erg	40,6	32,6	30,9
beperkt	29,2	28,0	26,0
niet	18,3	17,7	17,3
<b>onvoldoende steun directe leiding</b>			
erg	30,6	29,2	26,5
beperkt	23,4	21,1	20,6
niet	14,6	13,4	12,9
<b>belastende arbeidsomstandigheden</b>			
erg	33,1	33,8	30,0
beperkt	27,5	25,7	22,5
niet	11,0	10,1	10,5

Leeswijzer:

- Cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$  ;  $p \leq 0,05$ ) daling van het percentage ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$  ;  $p \leq 0,05$ ) daling van het percentage tussen 2007 en 2013.

Zowel in 2007, 2010 als 2013 zien we dat verhoudingsgewijs meer werknemers met een arbeidshandicap met werkbaarheidsrisico's (hetzij hoge werkdruk, emotionele belasting, routinematig werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun van de directe leiding of belastende arbeidsomstandigheden) geconfronteerd worden dan werknemers zonder arbeidshandicap.

Van de werknemers met erge hinder rapporteert 43,7% een hoge werkdruk. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 34,7% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap gaat het om 27,6%. Bij de twee laatstgenoemde groepen werknemers is het aandeel met een hoge werkdruk significant gedaald tussen 2010 en 2013.

27,8% van de werknemers met erge hinder heeft emotioneel belastend werk. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 22,7% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 19,2%. Bij de werknemers met beperkte hinder is het aandeel met emotioneel belastend werk tussen 2010 en 2013 met 3 procentpunt significant afgenomen.

Ongeveer één op de drie (34,3%) werknemers met erge hinder heeft een routinematige job. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 29,4% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 22,2%.

Drie op de tien (30,9%) werknemers met erge hinder hebben onvoldoende autonomie in het werk. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 26% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 17,3%. Voor beide groepen werknemers met een arbeidshandicap is het aandeel significant gedaald tussen 2007 en 2013.

Bij werknemers met erge hinder ervaart 26,5% onvoldoende steun van de directe leiding, bij werknemers met beperkte hinder gaat het om 20,6% en bij werknemers zonder arbeidshandicap om 12,9%. Bij de laatstgenoemde groep is het aandeel dat onvoldoende steun ervaart tussen 2007 en 2013 significant gedaald.

Drie op de tien werknemers met erge hinder werken onder (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat 22,5% en bij de werknemers zonder arbeidshandicap 10,5%. Bij de werknemers met beperkte hinder is het aandeel tussen 2007 en 2013 met 5 procentpunt significant gedaald.

## Hoofdstuk 3 Risicoprofiel voor werknemers met een arbeidshandicap

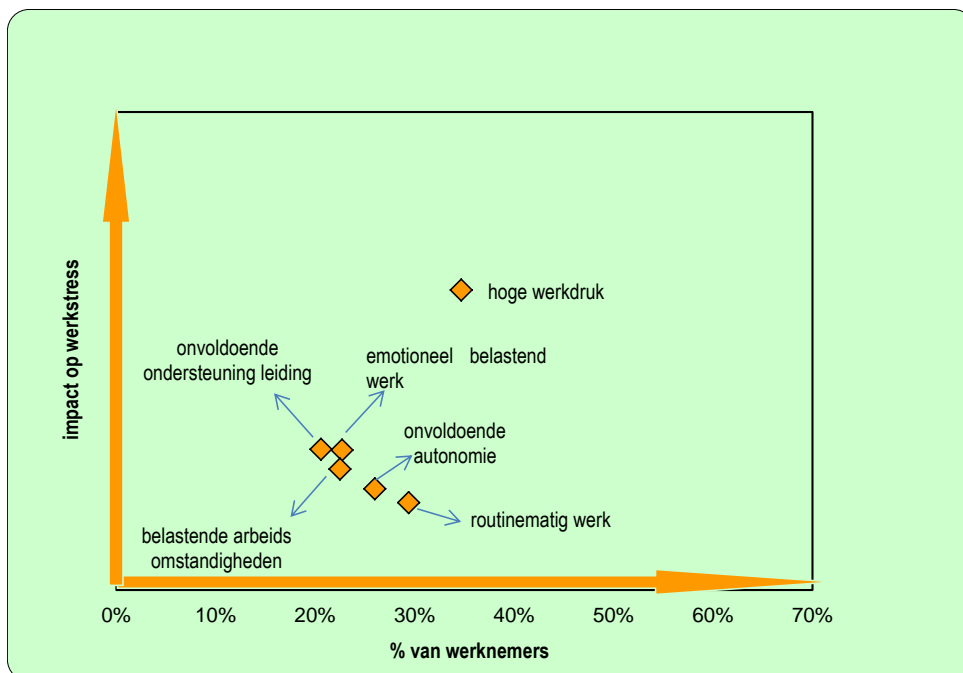
In dit hoofdstuk tekenen we voor de werknemers met een arbeidshandicap een risicoprofiel uit voor werkstress, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en een problematische werk-privé-balans. Voor elk werkbaarheidsknelpunt gaan we na hoe ernstig de verschillende werkbaarheidsrisico's (werkdruk, emotionele belasting, routinematig werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun door de directe leiding, belastende arbeidsomstandigheden) zijn. Hiervoor combineren we twee elementen. Op de x-as van elke figuur is aangegeven welk percentage van de werknemers met een arbeidshandicap met elk van de zes werkbaarheidsrisico's geconfronteerd wordt. Op de y-as wordt aangegeven welke de sterkte van het effect is van elk werkbaarheidsrisico ten aanzien van het werkbaarheidsknelpunt (bv werkstress of onvoldoende motivatie)<sup>6</sup>. Bijvoorbeeld: hoge werkdruk is een ernstig probleem voor werkstress omdat een grote groep van werknemers met een arbeidshandicap met een hoge werkdruk geconfronteerd wordt én een hoge werkdruk de kans op werkstress aanzienlijk doet toenemen. Voor elk werkbaarheidsknelpunt geven we telkens een profiel voor de werknemers met erge hinder en een profiel voor werknemers met beperkte hinder.

### 1 Risicoprofiel voor werkstress

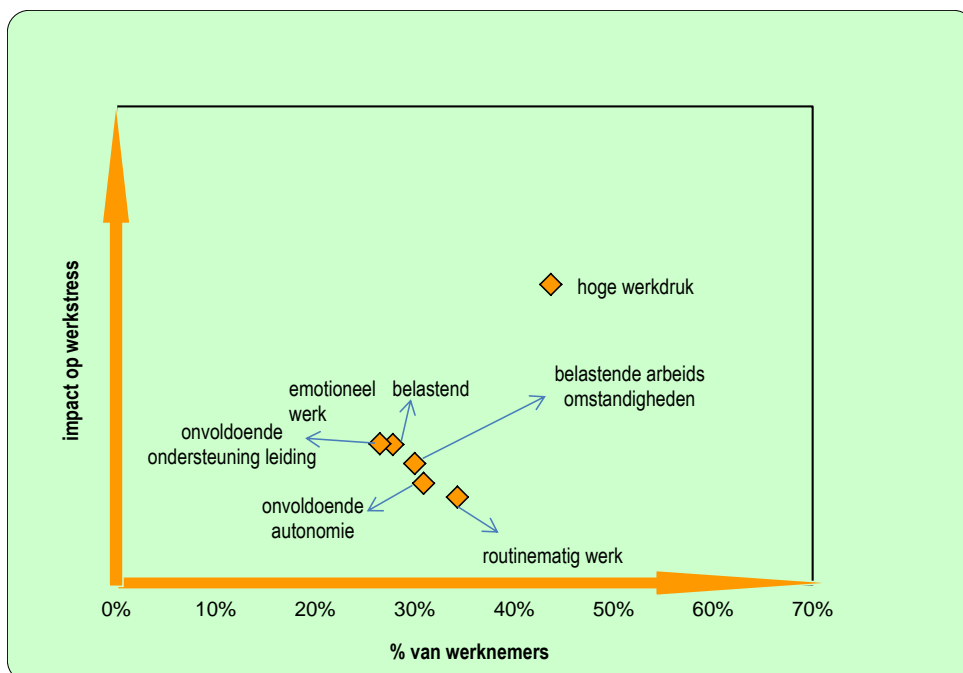
Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggevenden hun personeel niet goed aansturen. In de onderstaande grafieken wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor werknemers met een arbeidshandicap met beperkte hinder (figuur 3) en erge hinder (figuur 4). Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico werkstress-problemen krijgen.

<sup>6</sup> De waarden op de y-as (de sterkte van het effect) zijn odds ratio's uit de multivariate analyse die uitvoerig gedocumenteerd is in 'Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013). [Wat maakt werk werkbaar 2004-2007-2010-2013. Werknemers](#). Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel, mei 2014.

Figuur 3 werkstress en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met beperkte hinder, 2013



Figuur 4 werkstress en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met erge hinder, 2013



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

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

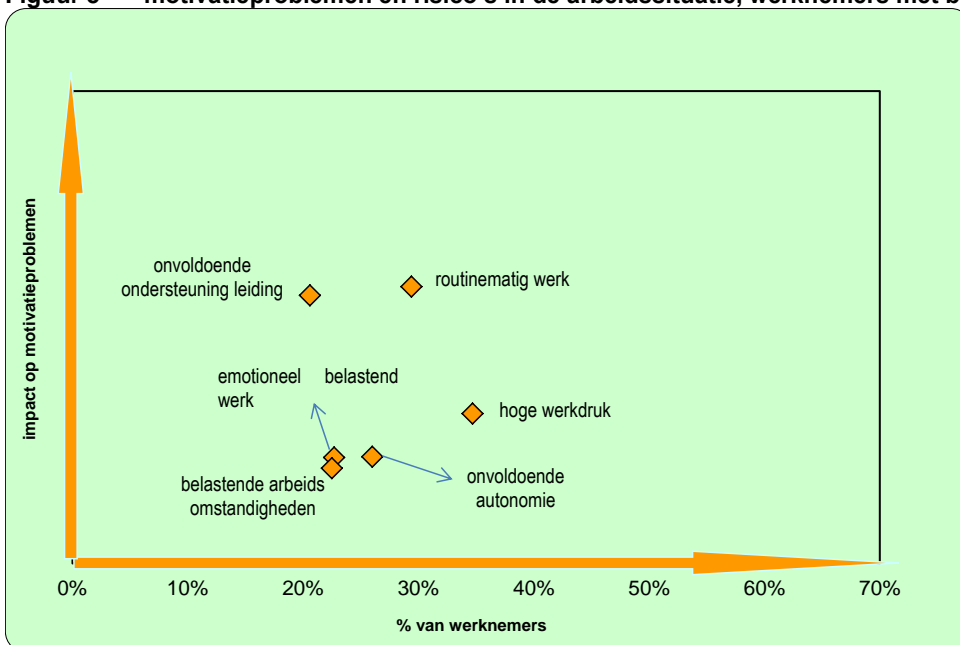
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstress. 43,7% van de werknemers met erge hinder en 34,7% van de werknemers met beperkte hinder werken onder

hoge werkdruk. Ook het gebrek aan een ondersteuning door de leiding en de emotionele belasting manifesteren zich als ernstige risico's voor werkstress.

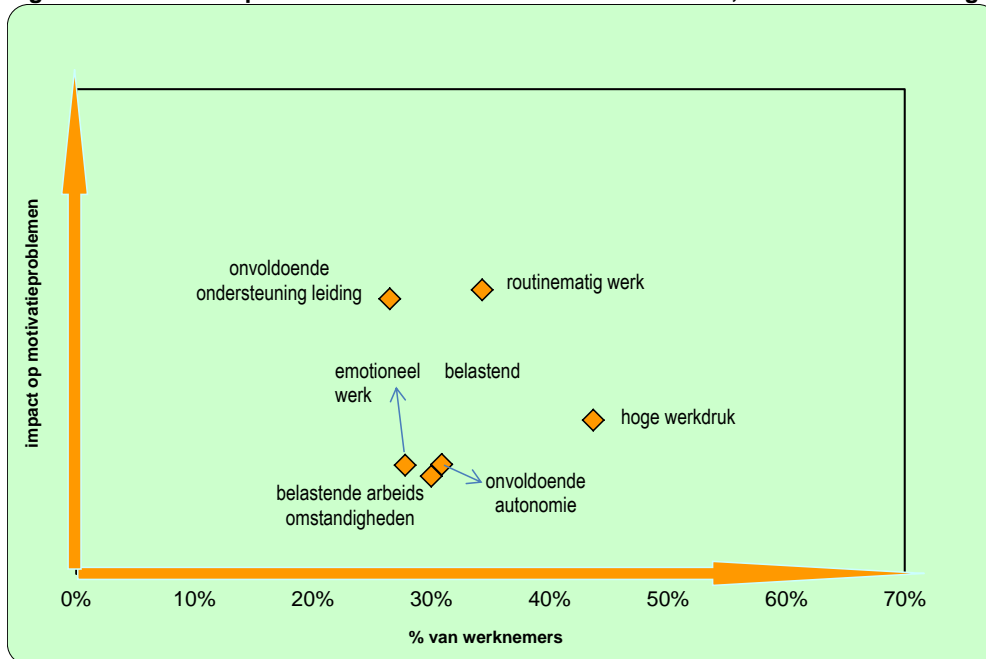
## 2 Risicoprofiel voor motivatieproblemen

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Bij de werknemers met erge hinder heeft 34,3% routinematig werk en ervaart 26,5% onvoldoende steun van de directe leiding. Bij de werknemers met beperkte hinder gaat het om respectievelijk 29,4% en 20,6%. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarden om werknemers te motiveren. Wanneer de werkdruk, de fysieke en/of emotionele belasting bepaalde grenzen overschrijdt of wanneer werknemers niet kunnen beschikken over voldoende autonomie, dan neemt het risico op motivatieproblemen ook toe.

**Figuur 5** motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met beperkte hinder, 2013



Figuur 6 motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met erge hinder, 2013



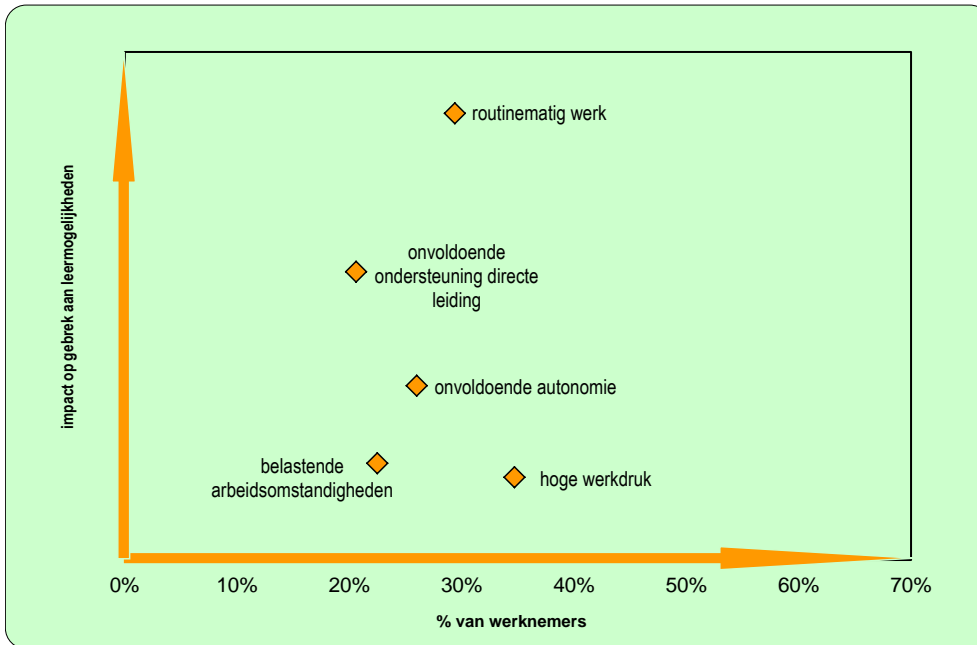
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door twee elementen bepaald:

1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer werknemers met een job die onvoldoende autonomie biedt 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.

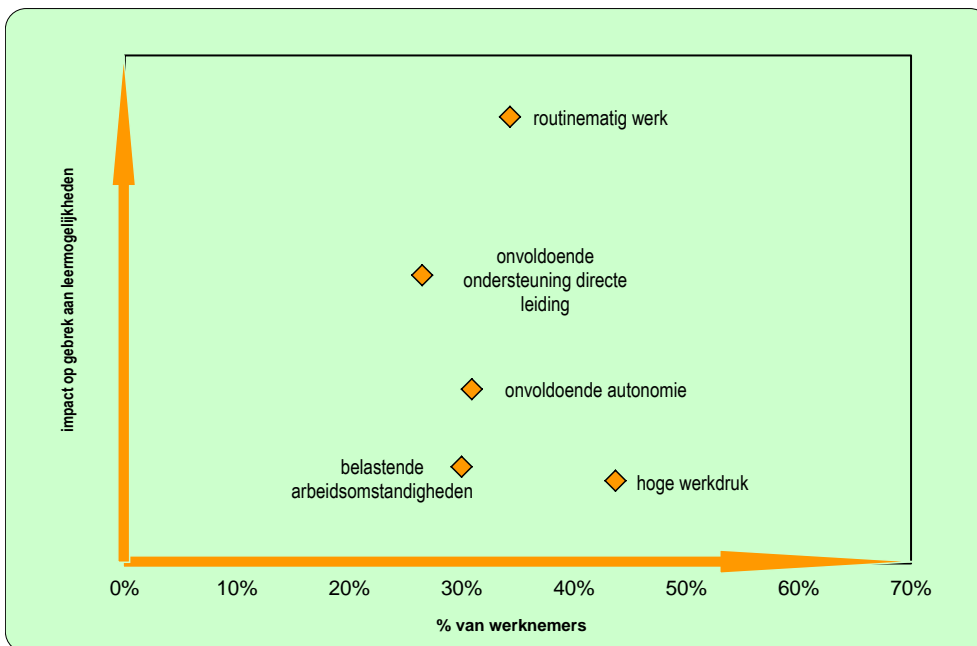
### 3 Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden

Routinematig werk is de belangrijkste risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. Ongeveer een op de drie (34,3%) werknemers met erge hinder en drie op de tien (29,4%) werknemers met beperkte hinder hebben een routinematige job. Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding en autonomie in het werk hebben een sterke negatieve impact op de leerkansen.

**Figuur 7** onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met beperkte hinder, 2013



**Figuur 8** onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met erge hinder, 2013



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

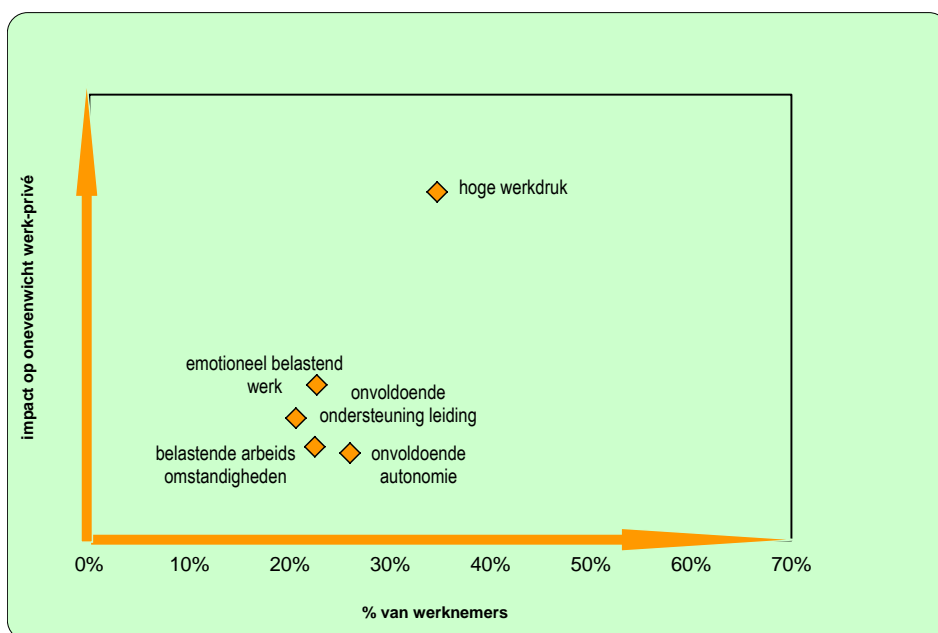
1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer werknemers met een job die onvoldoende autonomie biedt dan er werknemers zijn die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op onvoldoende leermogelijkheden hoger bij routinewerk dan bij hoge werkdruk.



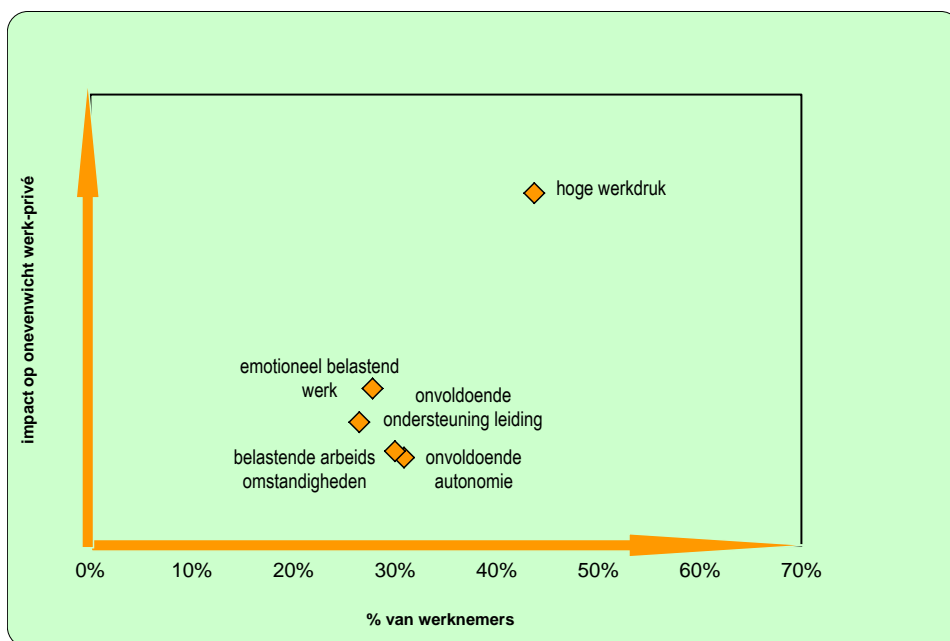
## 4 Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans

De belangrijkste risicofactor voor een problematisch werk-privé-balans is de hoge werkdruk. Meer dan vier op de tien (43,7%) van de werknemers met erge hinder en meer dan drie op de tien (34,7%) van de werknemers met beperkte hinder hebben een job met hoge werkdruk. Ook de emotionele belasting, waar meer dan een vijfde van de werknemers met een arbeidshandicap mee geconfronteerd wordt, vormt een ernstig risico.

**Figuur 9** problemen werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met beperkte hinder, 2013



**Figuur 10** problemen werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met erge hinder, 2013



Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor een problematische werk-privé-balans. Deze ernstgraad wordt door twee elementen bepaald:

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

## Hoofdstuk 4 Werktijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, grensoverschrijdend gedrag, verzuim, haalbaarheid pensioen, 2013

### 1 Werktijden

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd in welk dienstverband ze tewerkgesteld zijn, hoeveel uren ze gemiddeld per week werken voor hun job, hoeveel overuren ze gemiddeld per week maken, hoe dikwijls ze overuren presteren (en in welke mate ze die kunnen recupereren), hoeveel keren ze gemiddeld per maand 's nachts werken en hoe dikwijls hun uurrooster op het laatste moment wijzigt<sup>7</sup>.

Bij de werknemers met een arbeidshandicap is het aandeel dat deeltijds werkt groter dan bij de andere werknemers. Bij werknemers zonder arbeidshandicap werkt 27,6% deeltijds en 72,3% voltijds. Bij de werknemers met beperkte hinder is dat respectievelijk 37,9% en 62,1% en bij de werknemers met erge hinder 47,2% en 52,8%. Voltijders (zowel werknemers met of zonder arbeidsbeperking) werken gemiddeld ongeveer 41 à 42 uur per week<sup>8</sup>.

33,6% van de werknemers met erge hinder, 31,8% van de werknemers met beperkte hinder en 37,3% van de werknemers zonder arbeidshandicap maken frequent overuren. Bij werknemers met erge hinder en werknemers zonder hinder gaat het meestal om overuren die niet gecompenseerd worden. Bij werknemers met beperkte hinder is het aandeel dat overuren wel en niet kan recupereren ongeveer even groot.

15,2% van de werknemers met erge hinder, 12,7% van de werknemers met beperkte hinder en 13,6% van de werknemers zonder arbeidshandicap werkt minimum 1 keer per maand 's nachts<sup>9</sup>. Die verschillen zijn statistisch niet significant. Ook naar uurroosterwijzigingen zijn de verschillen tussen de beschouwde groepen niet significant. Bij 16,2% van de werknemers met erge hinder, 14,3% van de werknemers met beperkte hinder en 12,9% van de werknemers zonder arbeidshandicap wijzigt het uurrooster vaak of altijd op het laatste moment.

<sup>7</sup> De vragenlijst kan geraadpleegd worden op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

<sup>8</sup> Het gaat om alle uren die een werknemer voor de job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk (exclusief reistijd).

<sup>9</sup> Nachtwerk betekent dat de werknemer minimum 2 uur werkt tussen 23u en 5u.

**Tabel 8** werktijden bij werknemers met een arbeidshandicap (erg, beperkt) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2013

	arbeidshandicap		
	erg N=342	beperkt N=2464	niet N=15659
<b>dienstverband</b> (% van werknemers)			
voltijds	52,8	62,1	72,3
deeltijds (minstens 60%)	21,2	23,6	18,7
deeltijds (minder dan 60%)	26,0	14,3	8,9
	100,0	100,0	100,0
<b>gemiddeld aantal uren per week</b> (voltijdse werknemer)			
	41,8	40,9	41,7
<b>gemiddeld aantal overuren per week</b> (voltijdse werknemer)			
	4,5	3,7	4,2
<b>overuren/recuperatie</b> (% van werknemers)			
frequent overuren zonder recuperatie	19,8	16,2	21,5
frequent overuren met recuperatie	13,8	15,6	15,8
nooit/soms overuren	66,4	68,2	62,6
	100,0	100,0	100,0
<b>nachtwerk</b> (% van werknemers)			
geen	84,8	87,3	86,4
minimum 1 keer per maand	15,2	12,7	13,6
	100,0	100,0	100,0
<b>uurroosterwijzingen</b> (% van werknemers)			
nooit of soms	83,8	85,7	87,1
vaak of altijd	16,2	14,3	12,9
	100,0	100,0	100,0

## 2 Werkloosheidsrisico, verloopintentie, ziekteverzuim

Werknemers met een arbeidsbeperking schatten de kans dat ze in de nabije toekomst werkloos zullen worden, hoger in dan werknemers zonder arbeidsbeperking. 7,7% van de werknemers met erge hinder en 5,1% van de werknemers met beperkte hinder achten die kans groot. Bij werknemers zonder hinder is dat 3,3%.

Bijna één op de vijf (18,8%) werknemers met erge hinder overwoog (het jaar voorafgaand aan de enquête) regelmatig om ander werk te zoeken. Bij de andere werknemers was dat beduidend minder, met name 10,5% bij de werknemers met beperkte hinder en 8,3% bij de werknemers zonder hinder.

Bij de werknemers met erge hinder was, het jaar voorafgaand aan de enquête, 28,4% drie of meer keer thuis door ziekte of een ongeval en was 30,9% meer dan 20 dagen thuis. Voor de

werknemers met beperkte hinder gaat het om respectievelijk 13,2% en 18,2% en bij de werknemers zonder hinder om 6,2% en 5,6%.

**Tabel 9** werkloosheidsrisico, verloopintentie en ziekteverzuim bij werknemers met een arbeidshandicap (erg, beperkt) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2013

	arbeidshandicap		
	erg N=342	beperkt N=2464	niet N=15659
<b>werkloosheidsrisico</b> (% van werknemers)			
groot	7,7	5,1	3,3
niet groot, niet klein	24,9	18,7	15,7
klein	67,4	76,2	81,0
	100,0	100,0	100,0
<b>verloopintentie</b> (afgelopen 12 maand, % van werknemers)			
regelmatig overwogen om ander werk te zoeken	18,8	10,5	8,3
af en toe overwogen om ander werk te zoeken	29,1	31,6	27,7
nooit overwogen om ander werk te zoeken	52,1	58,0	64,0
	100,0	100,0	100,0
<b>verzuim</b> (afgelopen 12 maand, % van werknemers)			
3 of meer keer	28,4	13,2	6,2
meer dan 20 dagen	30,9	18,2	5,6

### 3 Grensoverschrijdend gedrag op het werk

In de werkbaarheidsenquête wordt gevraagd of de respondent de afgelopen 12 maand het slachtoffer was van lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag en/of pestgedrag op het werk. Van de werknemers zonder arbeidshandicap was 4,2% (minstens één keer) het slachtoffer van lichamelijk geweld; 2% was het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag en 8,2% van pestgedrag. Bij de werknemers met een arbeidshandicap liggen die cijfers beduidend hoger. Van de werknemers met beperkte hinder was 5,7% het slachtoffer van lichamelijk geweld, 2,9% van ongewenst seksueel gedrag en 15% van pestgedrag. Bij de werknemers die erge hinder ondervinden gaat het respectievelijk om 7,4%, 4,4% en 23,8%.

Als we berekenen welk percentage (één keer of vaker) het slachtoffer werd van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk dan zien we dat het bij werknemers met erge hinder om 29,1% gaat, bij werknemers met beperkte hinder om 20,1% en bij werknemers zonder arbeidshandicap om 12,3%<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Meer informatie over deze thematiek vindt de lezer in het rapport [‘Grensoverschrijdend gedrag op het werk. Een analyse naar omvang, risico’s en impact op het welzijn en de gezondheid van werknemers op basis van de werkbaarheidsmonitor 2013’](#). Brussel, mei 2015.

Tabel 10 confrontatie met grensoverschrijdend gedrag bij werknemers met een arbeidshandicap (erg, beperkt) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2013

	arbeidshandicap		
	erg N=342	beperkt N=2464	niet N=15659
<b>slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag (soms, vaak, altijd)</b>	%	%	%
lichamelijk geweld	7,4	5,7	4,2
ongewenst seksueel gedrag	4,4	2,9	2,0
pestgedrag	23,8	15,0	8,2

## 4 Haalbaarheid om tot het pensioen te werken

Van de werknemers met erge hinder geeft 37% aan dat ze zich sowieso in staat achten om hun huidige job tot het pensioen voort te zetten. Iets meer dan de helft (52,2%) denkt hiertoe enkel in staat te zijn indien het werk aangepast wordt (lichter werk, deeltijds werk,...). Ongeveer één op de tien denkt niet in staat te zijn om de huidige job tot het pensioen voort te zetten, ook niet als het werk zou aangepast worden. Bij de werknemers met beperkte hinder gaat het om respectievelijk 51,5%, 42,9% en 5,7%. Bij de werknemers zonder arbeidshandicap betreft het respectievelijk 67,9%, 26,9% en 5,2%<sup>11</sup>.

Tabel 11 Haalbaarheid om tot het pensioen te werken bij werknemers met een arbeidshandicap (erg, beperkt) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2013

	arbeidshandicap		
	erg	beperkt	niet
<b>Haalbaarheid pensioen</b>			
ja	37,0	51,5	67,9
ja, mits aangepast werk	52,2	42,9	26,9
nee	10,7	5,7	5,2
	100,0	100,0	100,0

<sup>11</sup> Meer informatie over deze thematiek vindt de lezer in het rapport [‘Haalbaarheid om tot het pensioen door te werken. Analyse bij werknemers en zelfstandige ondernemers op basis van de Vlaamse werbaarheidsmonitor 2013. Brussel, juli 2015](#)

## Lijst met figuren en tabellen

### Figuren

Figuur 1	evolutie werknemers met arbeidshandicap 2007-2013.....	11
Figuur 2	aandeel van werknemers zonder en met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2013.....	17
Figuur 3	werkstress en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met beperkte hinder, 2013.....	21
Figuur 4	werkstress en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met erge hinder, 2013	21
Figuur 5	motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met beperkte hinder, 2013.....	22
Figuur 6	motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met erge hinder, 2013.....	23
Figuur 7	onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met beperkte hinder, 2013 .....	24
Figuur 8	onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met erge hinder, 2013 .....	24
Figuur 9	problemen werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met beperkte hinder, 2013.....	25
Figuur 10	problemen werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie, werknemers met erge hinder, 2013 .....	25

## Tabellen

Tabel 1	% werknemers met een arbeidshandicap naar leeftijd en geslacht, 2013.....	12
Tabel 2	% werknemers met een arbeidshandicap naar opleidingsniveau en gezinssituatie, 2013 .....	13
Tabel 3	werknemers met een arbeidshandicap naar type job, 2013.....	14
Tabel 4	% werknemers met een arbeidshandicap naar sector, 2013 .....	14
Tabel 5	werkbaarheidsknelpunten bij werknemers met een arbeidshandicap (in erge mate, in zekere mate) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2007-2013.....	15
Tabel 6	werkbaarheidsgraad bij werknemers met een arbeidshandicap (in erge mate, in zekere mate) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2007-2010-2013 .....	16
Tabel 7	werkbaarheidsrisico's bij werknemers met een arbeidshandicap (in erge mate, in zekere mate) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2007-2013 .....	18
Tabel 8	werktijden bij werknemers met een arbeidshandicap (erg, beperkt) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2013.....	28
	Tabel 9 werkloosheidsrisico, verloopintentie en ziekteverzuim bij werknemers met een arbeidshandicap (erg, beperkt) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2013 .....	29
Tabel 10	confrontatie met grensoverschrijdend gedrag bij werknemers met een arbeidshandicap (erg, beperkt) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2013...	30
Tabel 11	Haalbaarheid om tot het pensioen te werken bij werknemers met een arbeidshandicap (erg, beperkt) en werknemers zonder arbeidshandicap, 2013.....	30



# Bijlagen

Bijlage 1: Werkbaarheidsknelpunten voor deelpopulaties, werknemers met/zonder arbeidshandicap, 2013

	psychische vermoeidheid problematisch		welbevinden problematisch		leermogelijkheden problematisch		werk-privé-balans problematisch	
	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap
	N = 2773	N = 12740	N = 2773	N = 12770	N = 2712	N = 12423	N = 2791	N = 12778
	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	<b>44,9</b>	<b>25,8</b>	<b>25,7</b>	<b>16,4</b>	<b>27,0</b>	<b>15,9</b>	<b>15,4</b>	<b>9,8</b>
man	42,5	23,5	30,2	18,0	26,4	15,0	15,6	9,0
vrouw	47,0	28,0	22,0	14,9	27,5	16,9	15,3	10,6
- 30 jaar	41,7	24,8	32,5	18,4	20,6	12,6	19,1	8,0
30 - 39 jaar	48,1	27,1	26,3	17,3	23,9	14,5	15,3	11,2
40 - 49 jaar	45,9	26,6	25,0	16,3	28,9	17,1	16,1	11,2
50 - 54 jaar	42,2	24,9	26,3	15,9	28,9	18,5	12,7	8,5
55 + jaar	45,3	24,0	22,9	13,1	26,8	17,3	15,7	7,9
vast	45,0	25,7	26,0	16,5	27,1	16,0	15,4	9,8
tijdelijk *	47,9	29,3	22,7	13,6	27,4	14,4	16,8	10,7
voltijds	46,0	27,0	27,3	16,7	24,7	14,1	18,9	11,3
deeltijds 60%+	47,2	24,3	24,9	15,9	30,2	18,7	12,3	7,5
deeltijds -60%	38,2	20,0	21,5	14,9	31,1	24,6	7,2	3,7
ongeschoolde/geoefende arbeider	45,7	24,3	39,7	27,1	53,8	44,4	14,4	7,7
geschoolde arbeider - technicus	39,0	20,1	28,9	19,4	30,7	20,7	12,9	6,1
uitvoerend bediende	43,7	23,9	25,9	18,4	26,7	17,2	12,8	7,0
(midden)kader - professional - directie	51,6	30,4	22,9	13,2	8,6	4,8	23,6	15,8
zorgfunctie	46,0	25,1	13,7	8,7	16,1	11,1	13,5	7,5
onderwijsfunctie	52,2	34,1	13,3	8,9	6,4	4,2	23,6	16,3
< 10 wkn	39,8	21,6	24,2	17,1	27,8	17,7	15,4	7,3
10- 49 wkn	46,1	25,6	23,8	16,6	27,1	16,8	16,8	10,3
50-99 wkn	48,8	26,3	30,3	15,8	29,7	17,5	15,1	10,8
100 - 499 wkn	43,6	26,7	23,7	15,2	27,4	15,2	16,0	10,3
> 499 wkn	47,0	27,3	28,4	17,0	24,2	13,8	14,4	10,0
alleenstaand zonder kinderen	45,5	24,0	29,3	18,3	27,7	16,1	15,5	7,3
partner zonder job, geen kinderen *	46,4	26,6	27,2	16,3	31,0	18,4	14,4	6,6
partner met job, geen kinderen	45,8	27,3	26,2	16,9	27,5	17,0	16,7	9,0
alleenstaand met kinderen *	51,4	27,5	29,0	16,8	31,4	19,7	21,0	11,3
partner zonder job, kinderen *	43,6	27,1	26,1	21,9	25,3	16,9	15,1	11,7
partner met job, kinderen	43,2	25,6	23,0	14,7	24,8	14,4	14,4	11,1

\* minder dan 200 waarnemingen

## Werkbaar werk bij werknemers met een arbeidshandicap

### Bijlage 2: Werkbaarheidsrisico's voor deelpopulaties, werknemers met/zonder arbeidshandicap, 2013

	werkdruk problematisch		emotionele belasting problematisch		taakvariatie problematisch		autonomie problematisch		relatie leiding problematisch		arbeidsomstandigheden problematisch	
	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap	arbeidshandicap	geen arbeidshandicap
	N = 2712	N = 12456	N = 2713	N = 12442	N = 2720	N = 12458	N = 2712	N = 12424	N = 2711	N = 12436	N = 2767	N = 12665
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	35,8	27,6	23,3	19,2	30,6	22,2	26,6	17,3	21,4	12,9	23,4	10,5
man	34,4	27,3	20,1	16,8	25,0	20,0	29,8	17,1	24,9	14,0	29,3	14,3
vrouw	36,9	27,9	25,9	21,5	34,1	24,2	23,9	17,5	18,5	12,0	18,7	7,1
- 30 jaar	33,5	24,4	30,3	18,5	33,9	24,0	30,0	19,2	18,7	9,2	29,6	12,8
30 - 39 jaar	37,1	31,2	21,4	20,6	29,0	22,1	24,1	15,8	23,0	13,0	28,4	11,6
40 - 49 jaar	37,1	29,2	21,8	19,5	32,0	22,2	26,9	16,4	22,2	14,1	22,5	10,9
50 - 54 jaar	37,1	27,0	25,0	18,8	30,3	22,2	29,2	19,7	20,9	14,5	23,3	8,8
55 + jaar	31,8	21,9	22,3	17,4	25,2	19,9	23,6	17,2	20,3	12,8	17,9	7,1
vast	35,9	27,8	23,3	19,2	30,2	21,9	26,9	17,0	21,4	13,1	23,1	10,6
tijdelijk *	34,8	23,3	20,5	17,3	30,2	25,2	25,2	23,3	19,7	8,9	30,5	9,5
voltijds	37,1	29,2	24,2	19,7	25,2	19,3	27,6	16,2	23,5	13,7	26,6	11,3
deeltijds 60%+	37,8	25,2	23,9	18,4	35,9	26,9	24,7	18,8	20,2	12,0	19,7	8,8
deeltijds -60%	28,3	19,9	18,5	16,5	40,7	34,5	26,2	22,7	15,0	9,2	16,9	8,7
ongeschoolde/geoefende arbeider	34,7	20,2	7,2	4,8	56,1	51,5	41,8	37,8	22,2	14,5	39,3	28,2
geschoolde arbeider - technicus	28,3	17,9	10,1	5,5	26,1	26,2	33,9	24,9	24,8	14,0	43,0	27,4
uitvoerend bediende	36,3	25,2	21,3	14,6	35,2	28,6	23,2	17,4	20,8	12,0	9,1	4,4
(midden)kader - professional - directie	51,1	43,1	35,7	26,4	11,3	6,0	7,6	3,9	22,1	12,5	3,8	1,6
zorgfunctie	36,7	25,9	46,6	41,0	25,1	20,9	27,7	22,7	14,1	11,6	27,9	14,4
onderwijsfunctie	32,3	24,3	37,7	30,2	4,1	2,3	11,5	9,2	24,4	14,5	7,0	1,7
< 10 wkn	27,8	21,4	16,8	11,0	33,9	24,1	23,7	16,6	17,0	8,8	22,1	10,6
10- 49 wkn	36,8	26,4	20,5	16,6	26,8	20,2	22,2	15,5	23,1	12,5	24,9	10,5
50-99 wkn	37,4	29,1	25,9	21,4	31,9	22,4	27,5	17,8	22,1	14,8	26,6	10,2
100 - 499 wkn	38,0	28,0	25,6	21,9	27,8	21,9	28,4	17,6	21,0	14,4	22,5	10,5
> 499 wkn	37,2	30,8	25,8	21,3	30,9	22,4	30,1	18,2	22,7	12,8	23,3	10,5
alleenstaand zonder kinderen	32,4	25,3	23,1	16,5	32,8	25,0	32,6	20,3	19,5	12,8	24,4	11,4
partner zonder job, geen kinderen *	39,0	22,9	20,6	13,5	26,9	22,8	21,8	17,2	15,5	12,1	22,9	9,9
partner met job, geen kinderen	39,9	27,7	22,7	19,8	30,8	23,5	29,5	18,9	24,6	13,1	24,7	10,8
alleenstaand met kinderen *	27,6	27,0	21,3	20,4	37,1	26,2	29,7	17,5	19,3	12,9	20,2	9,2
partner zonder job, kinderen *	28,5	25,0	17,7	17,4	28,5	24,4	33,5	20,3	22,9	14,8	20,0	17,5
partner met job, kinderen	37,8	29,4	25,5	20,6	27,2	19,7	22,2	14,9	21,5	12,7	23,2	9,5

\* minder dan 200 waarnemingen