



## Rapport

# Leermogelijkheden in het werk voor werknemers 2004-2016

Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Brussel, juli 2017

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Methode</b> .....	<b>7</b>
1.1 Databestand .....	7
1.2 Definities.....	7
<b>2 Evolutie van de leermogelijkheden op het werk tussen 2004 en 2016</b> .....	<b>10</b>
2.1 Leermogelijkheden 2004-2016.....	10
2.2 Leermogelijkheden naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau 2004-2016 .....	11
2.3 Leermogelijkheden naar arbeidstijd en organisatieomvang, 2004-2016.....	13
2.4 Leermogelijkheden naar beroepsgroep en sector, 2004-2016 .....	14
<b>3 Leermogelijkheden, werkstress, motivatie en werk-privébalans</b> .....	<b>16</b>
<b>4 Leermogelijkheden, verloopintentie, werkonzekerheid en haalbaarheid pensioen</b> .....	<b>17</b>
<b>5 Leermogelijkheden, autonomie, taakvariatie en coaching</b> .....	<b>20</b>
5.1 Taakvariatie 2004-2016 .....	21
5.2 Autonomie 2004-2016 .....	22
5.3 Ondersteuning door directe leiding 2004-2016 .....	23
<b>6 Leermogelijkheden en bijscholing</b> .....	<b>24</b>
6.1 Bijscholing 2004-2016 .....	25
6.2 Bijscholing naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, 2004-2016 .....	26
6.3 Bijscholing naar arbeidstijd en organisatieomvang.....	27
6.4 Bijscholing naar beroepsgroep en sector. ....	28
<b>7 Arbeidssituatie, bijscholing en leermogelijkheden</b> .....	<b>29</b>

## Samenvatting

In 2016 heeft 82,5% van de werknemers voldoende leermogelijkheden in het werk. Een aandeel van 17,5% heeft onvoldoende leermogelijkheden en bij 6,1% is sprake van een ernstig leerdeficit. Dit is significant beter dan in 2004. Het aandeel met voldoende leermogelijkheden stijgt in de periode met 5,1 procentpunt. De vooruitgang wordt hoofdzakelijk geboekt in de periode 2004-2007. Tussen 2004 en 2007 daalt het aandeel met onvoldoende leermogelijkheden van 22,6% naar 19,9% en het aandeel met een ernstig leerdeficit van 8,4% naar 7,3%.

De positieve evolutie zien we zowel bij mannen als bij vrouwen en bij alle leeftijdsgroepen, met uitzondering van de 55+ers. In die leeftijdsgroep is het aandeel met (on)voldoende leermogelijkheden niet significant gewijzigd tussen 2004 en 2016.

Over de hele periode 2004-2016 zien we dat veel meer kortgeschoolden dan midden- of hooggeschoolden onvoldoende leermogelijkheden in het werk hebben. In 2016 heeft 34,7% van de kortgeschoolden onvoldoende leermogelijkheden terwijl dat bij middengeschoolden 22,8% is en bij hooggeschoolden 8,6%.

Over de periode 2004-2016 wordt een positieve evolutie opgetekend voor kortgeschoolde arbeiders en uitvoerend bedienden. Het percentage met voldoende leermogelijkheden stijgt bij de kortgeschoolde arbeiders van 47,7% tot 54,7% en bij de uitvoerend bedienden van 76% tot 80,7%. Voor de andere beroepsgroepen zijn de verschillen tussen 2004 en 2016 statistisch niet significant. Opvallendste gegeven is de omvangrijke groep kortgeschoolde arbeiders met onvoldoende leermogelijkheden. Hoewel de situatie verbetert over de jaren heen, heeft in 2016 nog steeds bijna de helft (45,3%) van de kortgeschoolde arbeiders een job die onvoldoende leermogelijkheden biedt.

Een significante verbetering van de leerkansen tussen 2004 en 2016 tekenen we op in volgende sectoren: de metaalsector, de groot- en kleinhandel, de zakelijke dienstverlening, de financiële sector, het openbaar bestuur, de gezondheids- en welzijnszorg en het onderwijs. De financiële sector en het onderwijs zijn de twee sectoren die over de volledige periode het hoogste aandeel (ongeveer negen op de tien) jobs met voldoende leermogelijkheden optekenen.

Bij werknemers die onvoldoende leermogelijkheden in de job hebben stellen we vast dat ze vaker naar ander werk uitkijken, dat ze minder zeker zijn hun werk te kunnen behouden en het ook iets minder haalbaar achten om hun job tot het pensioen uit te voeren. Tussen 2004 en 2016 neemt het aandeel van de werknemers dat zich bijschoolt of een bedrijfstraining volgt, met bijna een kwart toe van 46,1% tot 57,8%. Zowel bij mannen als vrouwen, jongeren als ouderen, kort- als hogergeschoolden zien we een toename van het aandeel dat een bijscholing of bedrijfstraining volgt. Veel meer hoog- dan kortgeschoolden kunnen zich bijscholen of bedrijfstrainingen volgen. Terwijl in 2016 bijna 70 procent van de hooggeschoolden een bijscholing of training volgde, was dat bij de kortgeschoolden slechts 36,4%. In 2004 was de kloof nog groter. Toen had 62,2% van de hooggeschoolden een bijscholing of training gevolgd tegenover slechts 26,5% van de kortgeschoolden.

Bij alle beroepsgroepen, met uitzondering van kader- en directieleden, neemt het aandeel dat bijscholing of bedrijfstraining volgt, significant toe tussen 2004 en 2016. De toename is het sterkst bij de kortgeschoolde arbeiders (van 16,9% tot 29%) maar het aandeel dat bijscholing of training kan volgen blijft deze werknemers nog steeds veel lager dan bij de andere beroepsgroepen.

In negen van de veertien sectoren noteren we een significante toename van de bijscholingsinspanningen. Procentueel zien we de sterkste toename in de transportsector en de

bouwsector. Het aandeel dat een bijscholing of training volgt stijgt er respectievelijk van 26,8% tot 55,3% (meer dan een verdubbeling) en van 22,2% tot 39,8%. De sectoren die in 2016 het hoogste aandeel werknemers tellen die een bijscholing of training volgden, zijn de gezondheids- en welzijnszorg (73,7%) en de onderwijssector (78,6%). De laagste percentages worden opgetekend in de textiel- en confectiesector (28,9%) en de horeca (28,6%).

Uit de multivariate analyse blijkt dat taakvariatie of afwisseling in het werk de sterkste impact heeft op de leerkansen. Ook een doelmatige coaching door de leiding, autonomie of zelfstandigheid in het werk en bijscholingen of trainingen dragen hier sterk toe bij.

# Inleiding

In dit rapport wordt ingezoomd op de leermogelijkheden in het werk bij de werknemers in Vlaanderen. In de Vlaamse werkbaarheidsmonitor vormen de leermogelijkheden één van de vier indicatoren van de werkbaarheid van een job. De drie andere indicatoren zijn de psychische vermoeidheid (werkstress), het welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid) en de werk-privébalans. Centraal staat de vraag hoe de leermogelijkheden tussen 2004 en 2016 geëvolueerd zijn en op welke wijze de arbeidssituatie en bijscholing de leeransen kunnen bevorderen.

In het eerste hoofdstuk beschrijven we beknopt het databestand dat voor de analyse gebruikt werd en geven we een verduidelijking bij de belangrijkste begrippen die verder in het rapport gebruikt worden.

In het tweede hoofdstuk kijken we hoe de leermogelijkheden van werknemers in Vlaanderen geëvolueerd zijn tussen 2004 en 2016. We geven eerst het algemeen beeld voor de Vlaamse arbeidsmarkt en zoomen nadien in op verschillen naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, arbeidstijd, organisatieomvang, beroepsgroep en sector.

In het derde hoofdstuk gaan we na in welke mate werknemers die een job hebben met onvoldoende leermogelijkheden, ook nog met andere werkbaarheidsproblemen (werkstress, motivatieproblemen, problematische werk-privécombinatie) geconfronteerd worden.

In het vierde hoofdstuk gaan we na op welke wijze de leermogelijkheden in de job een impact hebben op de verloopintentie, de werkonzekerheid en de inschatting om de job tot het pensioen uit te voeren.

De (bivariate) samenhang tussen leeransen in het werk en de arbeidssituatie (in termen van autonomie, taakvariatie en coaching door de leiding) wordt in hoofdstuk vijf geanalyseerd.

Hoofdstuk zes zoomt in op de bijscholing of bedrijfstraining. We kijken hoe het volgen van bijscholing of bedrijfstraining samenhangt met de leermogelijkheden in het werk en gaan na hoe de bijscholingsinspanningen geëvolueerd zijn tussen 2004 en 2006.

In het zevende hoofdstuk brengen we de informatie uit hoofdstukken vijf en zes samen om via een multivariate analyse te beoordelen op welke wijze de arbeidssituatie en de bijscholingsinspanningen bijdragen tot betere leeransen.

# 1 Methode

Hieronder beschrijven we het databestand dat voor de analyse gebruikt is en definiëren we de belangrijkste begrippen die in het rapport gehanteerd worden.

## 1.1 Databestand

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

De werkbaarheidsmonitor 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. De monitor focust op de werkbaarheid van de jobs, 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, ondersteuning door de leiding en (fysieke) arbeidsomstandigheden wordt in beeld gebracht. Verder wordt ook informatie verzameld over persoonskenmerken, contractkenmerken, organisatiekenmerken en arbeidsvoorwaarden. Aan de respondenten wordt ook gevraagd of ze de afgelopen 12 maand een bijscholing of bedrijfstraining voor het werk volgden. De gegevens in dit rapport hebben enkel betrekking op de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. De methodologie van de werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016)

## 1.2 Leermogelijkheden en werkbaar werk

### Werkbaarheidsindicatoren en werkbaar werk

In dit rapport wordt ingezoomd op de leermogelijkheden in het werk. De leermogelijkheden zijn één van de vier facetten van kwaliteit van de arbeid (werkbaarheidsindicatoren) die centraal staan in de werkbaarheidsmonitor. **Leermogelijkheden** zijn gedefinieerd als **'de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.'** De drie andere werkbaarheidsindicatoren zijn psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, 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.
- ▀ **Welbevinden in het werk:** de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft, dan wel gedemotiveerd raakt
- ▀ **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. Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsknelpunt'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
<b>Psychische vermoeidheid</b>	geen werkstress	werkstressproblemen	symptomen burn-out
<b>Welbevinden in het werk</b>	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
<b>Leermogelijkheden</b>	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
<b>Werk-privébalans</b>	haalbare werk-privé- combinatie	problemen werk-privé- combinatie	acuut werk-privé-conflict

Werkbaar werk is gedefinieerd als werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Met andere woorden, zowel op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden als werk-privé-balans is het werk niet-problematisch.

### 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 een aantal werkkenmerken die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs beïnvloeden. Het gaat om zes werkaspecten (risico-indicatoren) 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).
- **Taakvariatie:** 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:** 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 risico-indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsrisico'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:



	Niet problematisch	Problematisch	Acuut-problematisch
<b>Werkdruk</b>	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk	zeer hoge werkdruk
<b>Emotionele belasting</b>	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
<b>Taakvariatie</b>	geen routinematig werk	routinematig werk	extreem routinematig werk
<b>Autonomie</b>	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
<b>Ondersteuning door de directe leiding</b>	voldoende steun door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting




## 2 Evolutie van de leermogelijkheden op het werk tussen 2004 en 2016

In dit hoofdstuk kijken we hoe de leermogelijkheden van de werknemers in Vlaanderen geëvolueerd zijn tussen 2004 en 2016. We geven eerst het algemeen beeld voor de Vlaamse arbeidsmarkt en zoomen nadien in op verschillen naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, arbeidstijd, organisatieomvang, beroepsgroep en sector. We doen dit op basis van de periodieke werkbaarheidsmetingen van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor.

### 2.1 Leermogelijkheden 2004-2016

In 2016 heeft 82,5% van de werknemers voldoende leermogelijkheden in het werk. Een aandeel van 17,5% heeft onvoldoende leermogelijkheden en bij 6,1% is sprake van een ernstig leerdeficit. Uit tabel 1/ figuur 1 blijkt dat de competentieontwikkeling sedert 2004 significant verbeterd is. Het aandeel met voldoende leermogelijkheden stijgt in de periode met 5,1 procentpunt. De vooruitgang wordt hoofdzakelijk geboekt in de periode 2004-2007. In diezelfde periode daalt het aandeel met onvoldoende leermogelijkheden van 22,6% naar 19,9% en het aandeel met een ernstig leerdeficit van 8,4% naar 7,3%.

Tabel 1: Evolutie van de leermogelijkheden 2004-2016 op de Vlaamse arbeidsmarkt

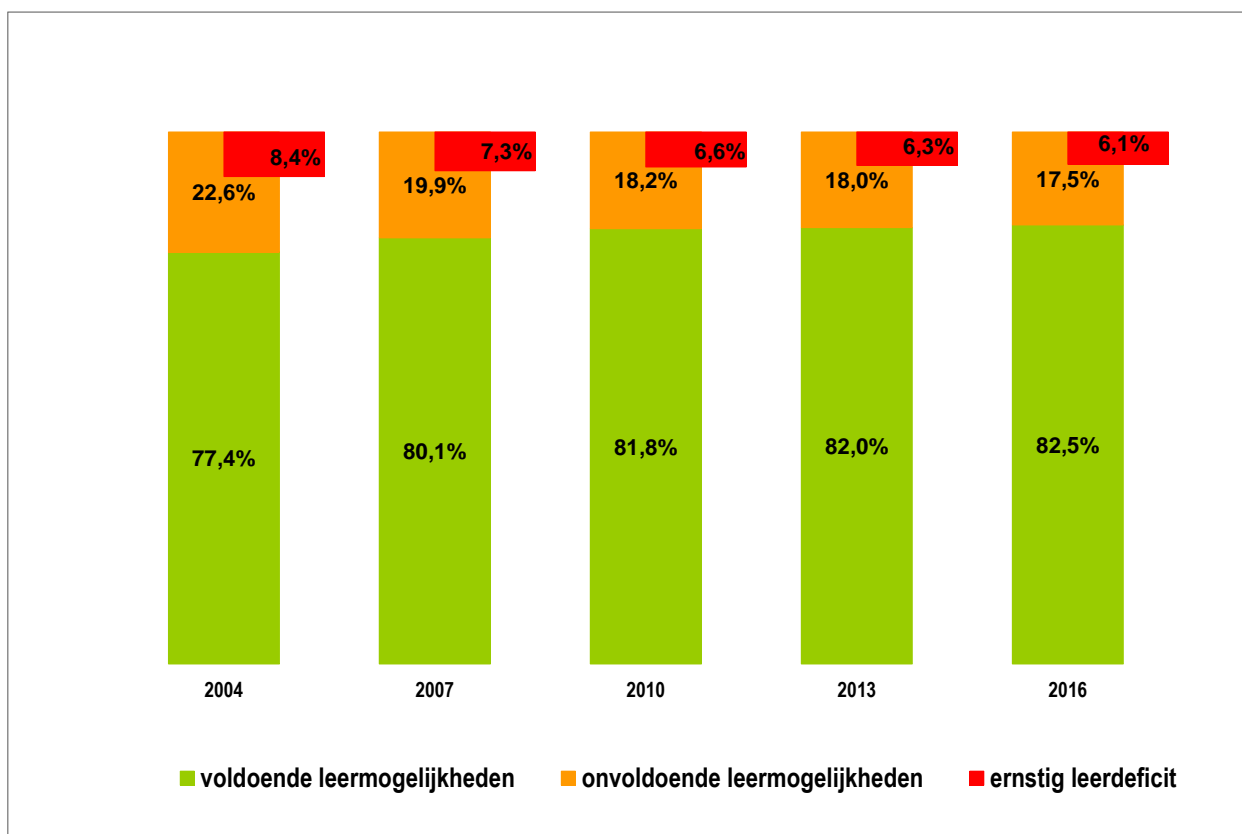
	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%
 voldoende leermogelijkheden	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5
 onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5
 ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
N	10.986	8.911	8.174	15.428	10.929

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

#### Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen resp. in het rood** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename resp. afname van de deelgroep (voldoende leermogelijkheden, onvoldoende leermogelijkheden, ernstig leerdeficit) ten opzichte van het vorige meetpunt.
- Cijfers in een **groen kader** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename resp. afname van de deelgroep bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- De **categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit'** is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Figuur 1: Evolutie van de leermogelijkheden 2004-2016 op de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 2.2 Leermogelijkheden naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau 2004-2016

Zowel bij mannen als bij vrouwen neemt het aandeel dat voldoende leermogelijkheden heeft significant toe tussen 2004 en 2016. Bij de mannen stijgt dit aandeel met 4,3 procentpunt van 78,4% tot 82,7%. Bij de vrouwen is de toename iets sterker, met name 6 procentpunt (van 76,3% tot 82,3%). Het aandeel dat met een ernstig leerdeficit kampt daalt tussen 2004 en 2016 bij mannen van 7,7% tot 5,8% en bij vrouwen van 9,1% tot 6,3%.

In 2004 hadden (verhoudingsgewijs) meer mannen dan vrouwen voldoende leermogelijkheden, in 2016 is dat verschil statistisch niet meer significant.

Tabel 2: Evolutie van de leermogelijkheden bij mannen en vrouwen, 2004-2016

	voldoende leermogelijkheden					onvoldoende leermogelijkheden					ernstig leerdeficit				
	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
man	78,4	81,2	82,2	83,1	82,7	21,6	18,8	17,8	16,9	17,3	7,7	7,1	6,3	5,8	5,8
vrouw	76,3	79,2	81,4	81,1	82,3	23,7	20,8	18,6	18,9	17,7	9,1	7,7	6,8	6,8	6,3
verschiltoetsing	s	s	ns	s	ns	s	s	ns	s	ns	s	ns	ns	s	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt de situatie van mannen en vrouwen (Pearson chi<sup>2</sup>, 's' indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).
- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de kleurencodes (groen/rode cijfers en kaders): zie leeswijzer tabel 1

Naar leeftijd zien we dat het aandeel met voldoende leermogelijkheden in elke leeftijdsgroep, jonger dan 55, significant toeneemt tussen 2004 en 2016 (tabel 3). In de leeftijdsgroep 55+ zien we dat het aandeel met voldoende leermogelijkheden niet significant wijzigt. Voor elk meetpunt kunnen we vaststellen dat het percentage met voldoende leermogelijkheden hoger ligt bij werknemers jonger dan 40 jaar dan bij 40+ers.

Tabel 3: Evolutie van de leermogelijkheden naar leeftijdsgroep, 2004-2016

	voldoende leermogelijkheden					onvoldoende leermogelijkheden					ernstig leerdeficit				
	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
- 30 jaar	80,0	83,6	85,6	86,5	86,4	20,0	16,4	14,4	13,5	13,6	7,7	6,7	5,2	4,9	5,0
30 - 39 jaar	79,0	81,1	83,7	84,3	85,5	21,0	18,9	16,3	15,7	14,5	7,3	6,8	5,3	5,3	5,0
40 - 49 jaar	75,5	78,9	81,8	80,7	81,4	24,5	21,1	18,2	19,3	18,6	9,3	7,9	6,9	6,7	6,2
50 - 54 jaar	73,3	77,4	76,1	78,9	79,1	26,7	22,6	23,9	21,1	20,9	10,0	8,7	9,2	7,3	7,2
55 + jaar	78,6	78,9	78,9	80,4	80,5	21,4	21,1	21,1	19,6	19,5	8,3	6,5	7,2	7,4	7,2
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het kengetal van de leeftijdsgroepen (Pearson chi<sup>2</sup>, 's' indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).
- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de kleurencodes (groen/rode cijfers en kaders): zie leeswijzer tabel 1

Bij kortgeschoolden en hogeschoolden stijgt het percentage met voldoende leermogelijkheden significant tussen 2004 en 2016. Bij de kortgeschoolden is er een stijging van 62,3% tot 65,3% en bij de hogeschoolden van 89,1% tot 91,4%. Bij de middengeschoolden zien we in die periode geen significante verschuivingen. Het aandeel met een ernstig leerdeficit daalt enkel (significant) bij de hogeschoolden.

Opvallend is dat het aandeel met voldoende leermogelijkheden bij de kortgeschoolden een (significante) terugval kent tussen 2013 en 2016. In 2013 had 68,8% van de kortgeschoolden voldoende leermogelijkheden en in 2016 is dat nog 65,3%.

Tabel 4: Evolutie van de leermogelijkheden naar opleidingsniveau, 2004-2016

	voldoende leermogelijkheden					onvoldoende leermogelijkheden					ernstig leerdeficit				
	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
kortgeschoold	62,3	66,5	66,9	68,8	65,3	37,7	33,5	33,1	31,2	34,7	16,4	14,2	13,8	13,6	15,0
middengeschoold	75,2	77,1	78,6	76,8	77,2	24,8	22,9	21,4	23,2	22,8	8,7	8,4	7,8	7,7	7,7
hooggeschoold	89,1	90,2	91,1	91,0	91,4	10,9	9,8	8,9	9,0	8,6	3,0	2,7	2,4	2,5	2,2
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	ns	ns	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het kengetal van de subgroepen (Pearson  $\chi^2$ , 's indien  $p \leq 0,05$  versus ns indien  $p > 0,05$ ).
- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de kleurencodes (groen/rode cijfers en kaders): zie leeswijzer tabel 1.
- Kortgeschoold = maximaal lager secundair onderwijs; middengeschoold = hoger secundair onderwijs; hooggeschoold = hoger onderwijs of universiteit

## 2.3 Leermogelijkheden naar arbeidstijd en organisatieomvang, 2004-2016

Zowel in kleine als grotere ondernemingen neemt het aandeel met voldoende leermogelijkheden significant toe tussen 2004 en 2016. In de grootste ondernemingen ligt het aandeel met voldoende leermogelijkheden iets hoger maar al bij al zijn de verschillen tussen de subgroepen vrij beperkt wat de leermogelijkheden betreft.

Tabel 5: Evolutie van de leermogelijkheden naar organisatieomvang, 2004-2016

	voldoende leermogelijkheden					onvoldoende leermogelijkheden					ernstig leerdeficit				
	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
< 10 wkn	75,6	80,6	81,2	80,2	80,5	24,4	19,4	18,8	19,8	19,5	9,6	6,9	7,7	6,8	6,4
10- 49 wkn	77,2	79,5	83,5	81,3	81,4	22,8	20,5	16,5	18,7	18,6	8,7	7,1	6,0	6,4	6,1
50-99 wkn	76,2	78,0	79,4	80,2	82,9	23,8	22,0	20,6	19,8	17,1	8,3	8,5	6,9	6,8	6,6
100 - 499 wkn	78,3	79,6	80,4	82,7	82,8	21,7	20,4	19,6	17,3	17,2	7,5	7,8	7,7	6,7	6,0
> 499 wkn	79,0	82,5	83,7	84,4	84,7	21,0	17,5	16,3	15,6	15,3	7,9	6,4	5,3	5,0	5,4
verschiltoetsing	ns	s	s	s	s	ns	s	s	s	s	ns	ns	s	s	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## Leeswijzer:

- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het kengetal van de subgroepen (Pearson chi<sup>2</sup>, 's' indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).
- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de kleurencodes (groen/rode cijfers en kaders): zie leeswijzer tabel 1.

Zowel bij voltijders als deeltijders neemt het aandeel dat voldoende leermogelijkheden in de job heeft, significant toe tussen 2004 en 2016. Bij de voltijders is er stijging van 79,3% tot 84,8%, bij 'grote' deeltijders van 74,2% tot 79,6% en bij 'kleine' deeltijders van 68,3% tot 72,9%. Bij elk meetpunt kunnen we vaststellen dat meer voltijders dan deeltijders voldoende leermogelijkheden hebben. Hetzelfde geldt voor 'grote' versus 'kleine' deeltijders.

Tabel 6: Evolutie van de leermogelijkheden naar arbeidstijd, 2004-2016

leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden					onvoldoende leermogelijkheden					ernstig leerdeficit				
	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
voltijds	79,3	82,2	83,8	84,2	84,8	20,7	17,8	16,2	15,8	15,2	7,4	6,6	5,9	5,4	5,2
deeltijds 60%+	74,2	75,8	79,5	78,7	79,6	25,8	24,2	20,5	21,3	20,4	9,1	9,0	7,3	7,8	6,8
deeltijds -60%	68,3	71,5	72,2	73,7	72,9	31,7	28,5	27,8	26,3	27,1	14,1	10,1	10,6	10,0	11,0
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## Leeswijzer:

- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het kengetal van de subgroepen (Pearson chi<sup>2</sup>, 's' indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).
- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de kleurencodes (groen/rode cijfers en kaders): zie leeswijzer tabel 1.

## 2.4 Leermogelijkheden naar beroepsgroep en sector, 2004-2016

Over de periode 2004-2016 wordt een positieve evolutie opgetekend voor kortgeschoolde arbeiders en uitvoerend bedienden. Het percentage met voldoende leermogelijkheden stijgt bij de kortgeschoolde arbeiders met 10 procentpunt van 47,7% tot 54,7% en bij de uitvoerend bedienden met 4,7 procentpunt van 76% tot 80,7%. Het aandeel met een ernstig leerdeficit daalt

bij de respectievelijke groepen van 26,1% naar 21% en van 7,5% naar 5,7%. Voor de andere beroepsgroepen zijn de verschillen tussen 2004 en 2016 statistisch niet significant.

Opvallendste gegeven is uiteraard de omvangrijke groep kortgeschoolde arbeiders met onvoldoende leermogelijkheden. Hoewel de situatie verbetert over de jaren heen, heeft in 2016 nog steeds bijna de helft (45,3%) van de kortgeschoolde arbeiders een job die onvoldoende leermogelijkheden biedt. Dit aandeel is groter bij vrouwen (53,7%) dan bij mannen (37,7%).

Tabel 7: Evolutie van de leermogelijkheden naar beroepsgroep, 2004-2016

	voldoende leermogelijkheden					onvoldoende leermogelijkheden					ernstig leerdeficit				
	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
kortgeschoolde/geoefende arbeider	47,7	51,9	52,9	53,3	54,7	52,3	48,1	47,1	46,7	45,3	26,1	22,8	20,7	22,0	21,0
geschoolde arbeider/technicus	73,6	75,3	75,4	77,2	75,6	26,4	24,7	24,6	22,8	24,4	9,2	9,3	7,8	8,1	7,7
uitvoerend bediende	76,0	80,2	82,4	81,2	80,7	24,0	19,8	17,6	18,8	19,3	7,5	5,9	6,2	5,6	5,7
zorg/ onderwijsfunctie	90,3	92,1	92,1	91,2	91,9	9,7	7,9	7,9	8,8	8,1	2,0	1,8	2,3	2,4	2,3
professional/middenkader	94,4	92,7	95,5	93,8	94,4	5,6	7,3	4,5	6,2	5,6	0,7	1,5	1,0	1,1	0,8
kader/directie	97,5	95,9	98,1	97,6	97,3	2,5	4,1	1,9	2,4	2,7	0,4	0,9	1,0	0,5	0,5
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het kengetal van de beroepsgroepen (Pearson chi<sup>2</sup>, 's' indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).
- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de kleurencodes (groen/rode cijfers en kaders): zie leeswijzer tabel 1

In de volgende sectoren neemt het aandeel met voldoende leermogelijkheden tussen 2004 en 2016 significant toe:

- metaalsector (van 72,5% tot 79,5%)
- groot- en kleinhandel (van 69,2% tot 76,3%)
- zakelijke dienstverlening (van 74,4% tot 86,4%)
- financiële sector (van 85,1% tot 90,8%)
- openbaar bestuur (van 79,2% tot 82,7%)
- gezondheids- en welzijnszorg (van 82% tot 86,3%)
- onderwijs (van 91,6% tot 95,1%)

Zowel in 2004 als bij de volgende meetpunten zijn de financiële sector en de onderwijssector de twee sectoren met het hoogste aandeel dat voldoende leermogelijkheden biedt. In beide sectoren heeft ongeveer negen op de tien voldoende leermogelijkheden.

Tabel 8: Evolutie van de leermogelijkheden naar sector, 2004-2016

	voldoende leermogelijkheden					onvoldoende leermogelijkheden					ernstig leerdeficit				
	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Vlaamse arbeidsmarkt	77,4	80,1	81,8	82,0	82,5	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
textiel confectie*	58,1	63,2	67,5	64,8	62,8	41,9	36,8	32,5	35,2	37,2	19,0	20,7	14,0	14,8	13,2
metaal	72,5	74,5	75,8	75,6	79,5	27,5	25,5	24,2	24,4	20,5	11,9	8,8	7,3	9,6	7,4
bouw	79,5	85,7	86,1	85,1	82,2	20,5	14,3	13,9	14,9	17,8	4,7	4,8	4,4	4,3	5,8
voeding	69,6	68,3	72,5	73,8	72,1	30,4	31,7	27,5	26,2	27,9	12,7	13,4	10,3	10,7	11,6
chemie	79,5	85,1	78,9	85,1	84,4	20,5	14,9	21,1	14,9	15,6	8,8	4,4	7,8	5,7	5,0
groot- en kleinhandel	69,2	72,7	76,3	74,4	76,3	30,8	27,3	23,7	25,6	23,7	11,7	10,3	11,0	8,9	9,1
horeca*	67,1	66,5	65,0	71,1	61,2	32,9	33,5	35,0	28,9	38,8	14,7	13,5	12,6	13,8	9,7
zakelijke dienstverlening	74,4	77,7	72,4	77,3	86,4	25,6	22,3	27,6	22,7	13,6	10,2	10,6	11,5	9,5	3,7
transport	70,6	66,1	73,6	69,8	73,2	29,4	33,9	26,4	30,2	26,8	13,8	12,2	9,8	10,5	8,8
post - telecommunicatie	69,8	75,4	75,3	78,2	76,6	30,2	24,6	24,7	21,8	23,4	13,0	10,2	10,3	8,1	9,9
financiële sector	85,1	89,7	92,4	89,0	90,8	14,9	10,3	7,6	11,0	9,2	2,4	3,2	0,9	2,4	2,6
openbaar bestuur	79,2	83,1	85,2	83,0	82,7	20,8	16,9	14,8	17,0	17,3	6,7	4,6	5,0	5,3	5,8
gezondheids- en welzijnzorg	82,0	86,0	86,4	85,1	86,3	18,0	14,0	13,6	14,9	13,7	5,5	3,8	4,5	4,8	5,0
onderwijs	91,6	92,8	94,1	93,3	95,1	8,4	7,2	5,9	6,7	4,9	2,4	2,6	2,0	2,2	1,0
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het kengetal van de sectoren (Pearson chi<sup>2</sup>, 's indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).
- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de kleurencodes (groen/rode cijfers en kaders): zie leeswijzer tabel 1
- De kengetallen van sectoren met een \* zijn voor een aantal meetmomenten gebaseerd op minder dan 200 eenheden en moeten dus met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

### 3 Leermogelijkheden, werkstress, motivatie en werk-privébalans

In 2016 heeft 17,5% van de werknemers een job met onvoldoende leermogelijkheden. Een derde van deze groep heeft een haalbare werk-privécombinatie en heeft geen werkstress of motivatieproblemen. De andere werknemers uit deze groep (66,8%) worden met meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd. Uit tabel 9 kunnen we ook aflezen dat:

- 52% van de werknemers die een job heeft met onvoldoende leermogelijkheden, ook met werkstress en/of motivatieproblemen kampt.
- 30% ook nog met één ander werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd wordt,
- 26% met nog twee andere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd wordt,
- 11% met nog drie andere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd wordt.



**Tabel 9: Aantal en type werkbaarheidsknelpunten bij werknemers die een job met onvoldoende leermogelijkheden hebben, % van werknemers, 2016**

Aantal en type werkbaarheidsknelpunten	%
onvoldoende leermogelijkheden, geen motivatieproblemen, geen werkstress, haalbare werk-privécombinatie	33,2
onvoldoende leermogelijkheden en werkstress, geen motivatieproblemen, haalbare werk-privécombinatie	11,5
onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen, geen werkstress, haalbare werk-privécombinatie	17,9
onvoldoende leermogelijkheden en problematische werk-privécombinatie, geen motivatieproblemen, geen werkstress	0,4
onvoldoende leermogelijkheden en werkstress en motivatieproblemen, haalbare werk-privécombinatie	22,3
onvoldoende leermogelijkheden en werkstress en problematische werk-privécombinatie, geen motivatieproblemen	3,3
onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen en problematische werk-privécombinatie, geen werkstress	0,5
onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen en problematische werk-privécombinatie en werkstress	10,9
	100,0

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## 4 Leermogelijkheden, verloopintentie, werkonzekerheid en haalbaarheid pensioen.

In dit hoofdstuk gaan we na op welke wijze de leermogelijkheden in de job een impact hebben op de verloopintentie, de werkonzekerheid en de inschatting om de job tot het pensioen uit te voeren. Voor deze analyse selecteren we uit het databestand van 2016 deze groep van werknemers die geen werkstressproblemen, geen motivatieproblemen en geen onevenwichtige werk-privécombinatie signaleren. Op die manier voorkomen we dat het verband tussen leerkanalen en verloop/werkonzekerheid/haalbaarheid pensioen vertekend wordt door andere werkbaarheidsknelpunten. We vergelijken in deze populatie de werknemers die een job hebben met voldoende leermogelijkheden met deze die een job hebben met onvoldoende leermogelijkheden.

Om naar de verloopintentie en werkonzekerheid te peilen worden in de werkbaarheidsmonitor volgende vragen gesteld:

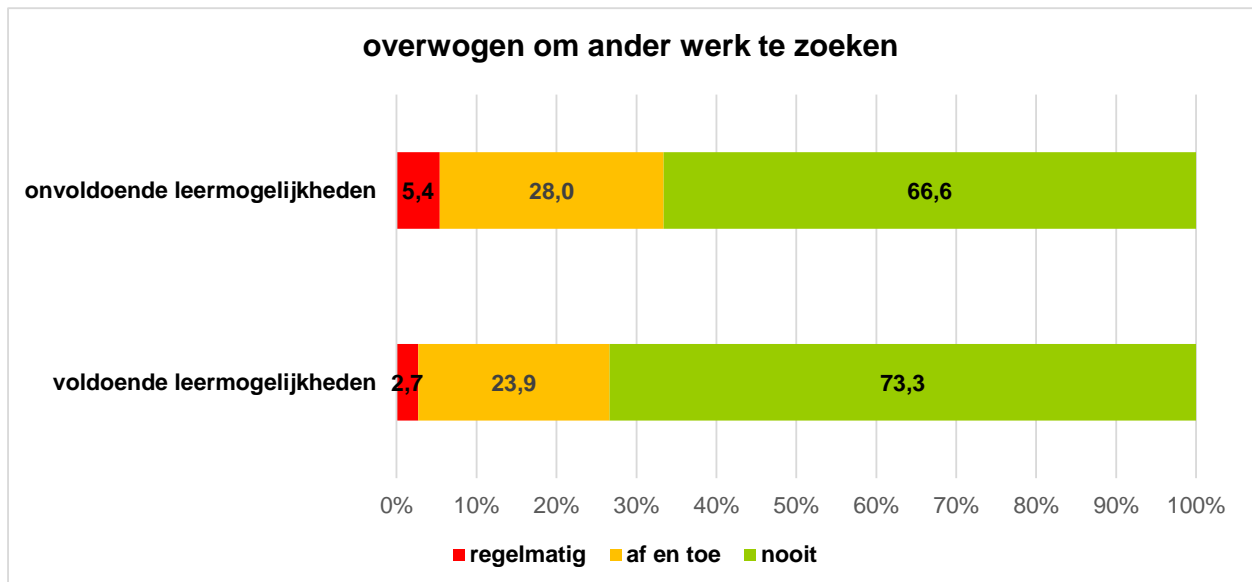
- Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken? (regelmatig, af en toe, nooit).
- Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden? (erg groot, eerder groot, niet groot-niet klein, eerder klein, erg klein of onbestaand)

De inschatting om de job tot het pensioen te kunnen uitvoeren wordt als volgt bevraagd:

“Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?” (ja, nee). Aan de respondenten die negatief antwoorden wordt volgende bijvraag gesteld: “Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken? (ja, nee). Voor de antwoordscores op deze vraag beperken we de geselecteerde groep (cfr. supra) verder tot werknemers van 40 jaar of ouder: we gaan er vanuit dat de kans op reflectie op de eigen eindeloopbaan en het pensioenvraagstuk groter is in de afgebakende deelgroep en 40-plussers daarmee de haalbaarheidskwestie realistischer kunnen inschatten.

Bij werknemers die een job hebben met onvoldoende leermogelijkheden is het aandeel dat regelmatig overwoog om ander werk te zoeken dubbel zo groot (5,4% versus 2,7%) als bij werknemers die een job hebben met voldoende leermogelijkheden.

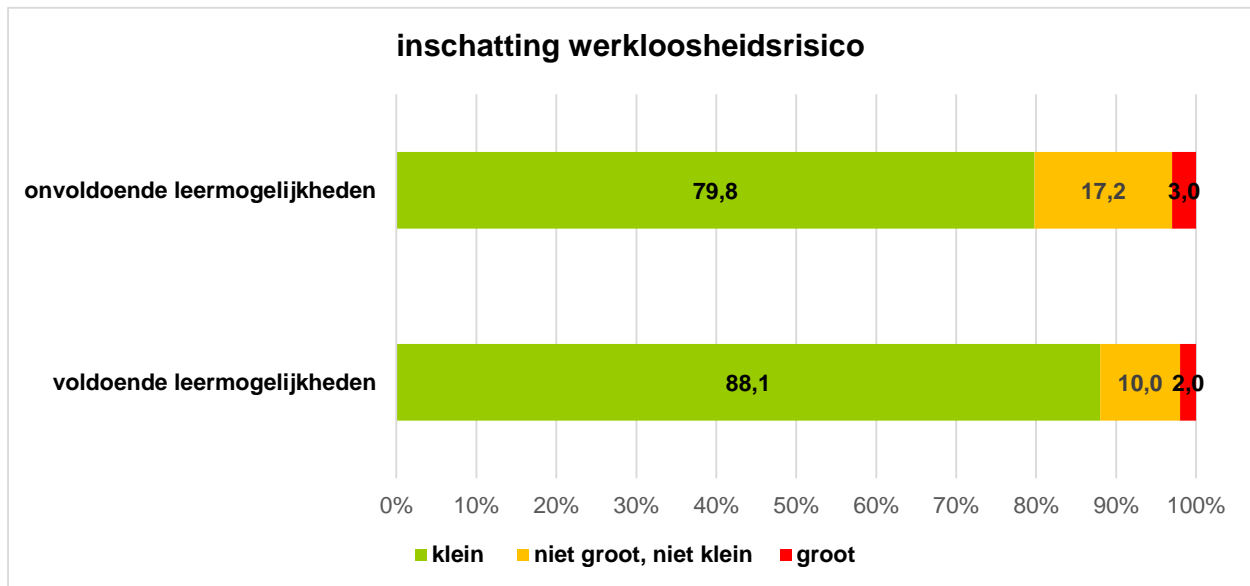
**Figuur 2: Leermogelijkheden en verloopintentie, % van werknemers (zonder werkstressproblemen, motivatieproblemen, onevenwichtige werk-privébalans), 2016**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

88,1% van de werknemers die een job hebben met voldoende leermogelijkheden achten de kans dat ze in de nabije toekomst werkloos worden klein tot onbestaand. Bij werknemers die een job hebben met onvoldoende leermogelijkheden is dat 79,8%.

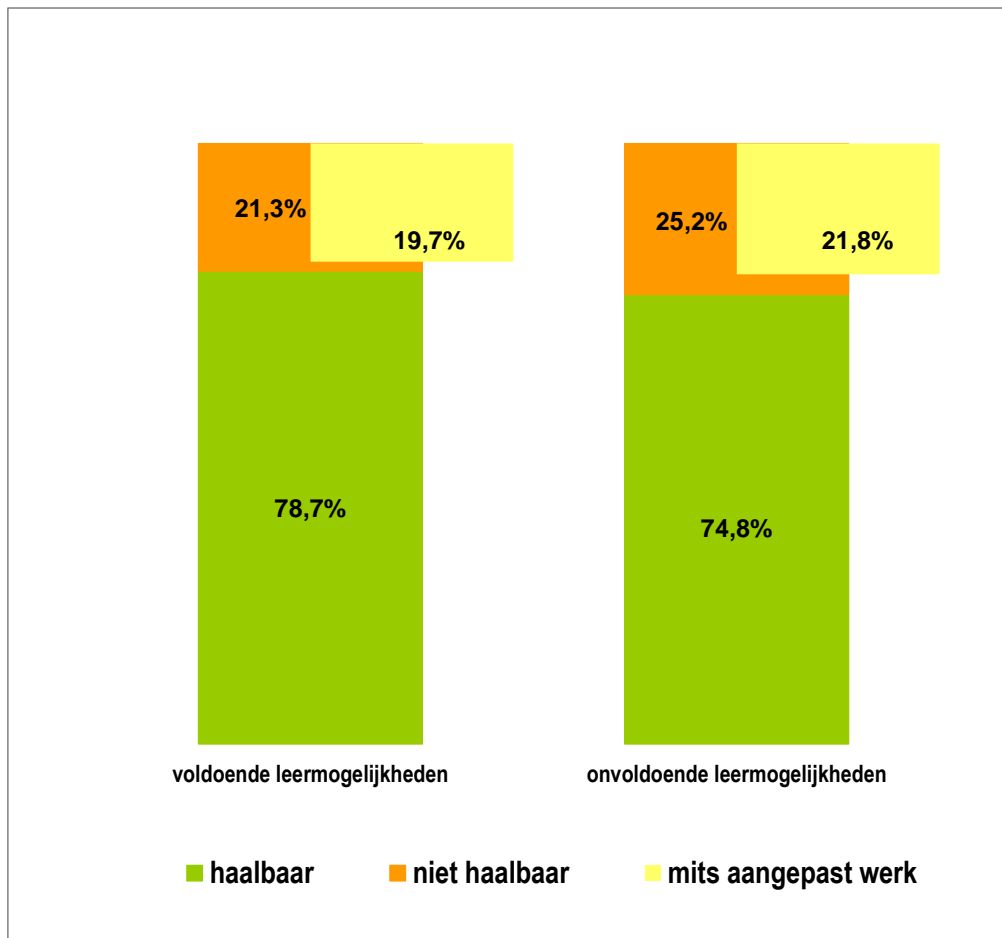
**Figuur 3: Leermogelijkheden en werkonzekerheid, % van werknemers (zonder werkstressproblemen, motivatieproblemen, onevenwichtige werk-privébalans), 2016**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

78,7% van de geselecteerde groep werknemers die een job hebben met voldoende leerkansen (en geen werkstressproblemen, motivatieproblemen of onevenwichtige werk-privébalans), geeft aan dat ze zich in staat achten om hun huidige job voort te zetten tot de pensioenleeftijd. De overige 21,3% schat dit in als een onhaalbare opdracht. Binnen de laatstgenoemde categorie nuanceert ruim negen op de tien zijn negatief antwoord, met de verduidelijking dat een aanpassing van de arbeidssituatie (fysiek minder belastend werk, reductie van de arbeidstijd) soelaas zou kunnen bieden om tot het pensioen te kunnen blijven werken. Omgerekend blijkt daarmee 19,7% van de werknemers 40-plus vragende partij te zijn van aangepast werk om langer te kunnen doorwerken. Bij de geselecteerde groep werknemers die een job met onvoldoende leerkansen hebben is er een kleiner aandeel dat de haalbaarheid positief inschat (74,8%) en een iets groter aandeel dat het enkel haalbaar acht indien het werk aangepast kan worden (21,8%).

**Figuur 4: Inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job door werknemers 40-plus naar leermogelijkheden, % van werknemers (zonder werkstressproblemen, motivatieproblemen, onevenwichtige werk-privébalans), 2016**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

**Leeswijzer:**

- De **groene en oranje deelbalkjes** verwijzen naar het aandeel binnen de onderzoekspopulatie 40-plus dat aangeeft dat doorwerken tot het pensioen **in de huidige functie** haalbaar resp. niet haalbaar is.
- De **vershoven gele blokjes** in elke balk verwijzen naar het aandeel respondenten (gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie 40-plus) dat inschat dat doorwerken tot het pensioen in de huidige functie niet mogelijk is, maar wel haalbaar zou zijn **mits aangepast werk**.

## 5 Leermogelijkheden, autonomie, taakvariatie en coaching

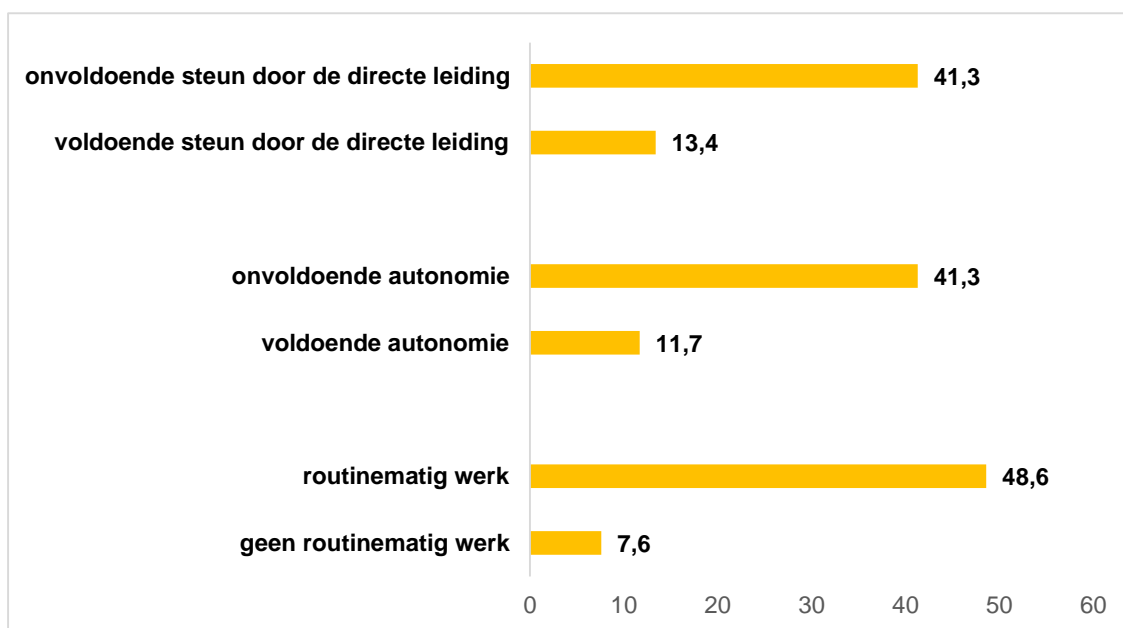
De mate waarin werknemers hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen hangt in belangrijke mate af van de dagelijkse ervaring op de werkplek en de wijze waarop de job van de werknemer vorm krijgt. In het rapport 'Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017b) wordt gedocumenteerd dat drie kenmerken van de arbeidssituatie hierbij een belangrijke rol spelen, met name:

- De mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer (taakvariatie of routinematig karakter van de job)

- De mate waarin de werknemer invloed heeft op de planning en organisatie van het eigen werk (autonomie).
- De mate waarin werknemer door de rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund wordt.

In de onderstaande figuur tonen we het bivariaat verband tussen deze drie kenmerken en de leermogelijkheden op basis van de werkbaarheidsgegevens van 2016:

**Figuur 5: % van de werknemers met onvoldoende leermogelijkheden naar taakvariatie, autonomie en ondersteuning door de directe leiding, 2016**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Van de werknemers die een routinematige job hebben, heeft bijna de helft (48,6%) onvoldoende leerkansen terwijl dat slechts 7,6% is bij werknemers die geen routinematige job hebben. Bij werknemers die onvoldoende autonomie in het werk hebben, heeft ongeveer vier op de tien (41,3%) onvoldoende leermogelijkheden en bij werknemers die voldoende autonomie hebben is dat 11,7%. 41,3% van de werknemers die onvoldoende steun krijgen van de directe leiding heeft onvoldoende leermogelijkheden terwijl dat ook merkkelijk lager ligt (13,4%) bij de werknemers die wel voldoende steun van de directe leiding krijgen.




We kijken nu achtereenvolgens hoe deze jobkenmerken geëvolueerd zijn tussen 2004 en 2016 en bespreken de markantste vaststellingen die cijfermatig gedocumenteerd zijn in het rapport 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017).

## 5.1 Taakvariatie 2004-2016

In 2004 had ongeveer een kwart van de werknemers (23,8%) een routinematige job. Tot op vandaag blijft dat aandeel ongeveer gelijk. Het aandeel met een extreem routinematige job daalde

tussen 2004 en 2007 met één procentpunt van 11,5% tot 10,5% en bleef sindsdien ongeveer stabiel.

**Tabel 10: Evolutie taakvariatie 2004-2016, Vlaamse arbeidsmarkt**

	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%
 geen routinematig werk	76,2	76,5	77,2	76,3	76,0
 routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0
 extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5
N	10 999	8 919	8 182	15 476	10 931

**Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016**

**Leeswijzer:** zie tabel 1




Een aantal opvallende vaststellingen bij de deelpopulaties zijn de volgende:

- Bij de mannen zijn er in 2016 meer werknemers met een routinematige job (22%) dan in 2004 (20,4%). Bij de vrouwelijke werknemers is het beeld omgekeerd: het aandeel met een routinematige job daalt tussen 2004 en 2016 van 27,5% tot 25,7%. Er is wel nog steeds een groter aandeel vrouwen met een routinematige job.
- Bij 55+ers is stijgt het aandeel met een routinematige job tussen 2004 en 2016 van 18,2% tot 23,7%.
- Bij kortgeschoolde werknemers schommelde het aandeel met een routinematige job tussen 2004 en 2013 rond de 35% maar nam toe tot 41,8% in 2016.
- Het percentage kortgeschoolde arbeiders met een routinematig job stijgt tussen 2004 en 2016 van 49,1% tot 55,1%. Ook bij werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie en bij professionals en middenkader is er in dezelfde periode een significante toename van routinematig werk (respectievelijk van 10,6% tot 13,1% en van 6,7% tot 8,7%).
- Het aandeel met een routinematige job is ongeveer hetzelfde in grote en kleine bedrijven.
- In de sector van de zakelijke dienstverlening is het aandeel met een routinematige job opvallend gedaald tussen 2004 en 2016, met name van 30,2% tot 21,4%.
- In de bouwsector stijgt het aandeel met extreem routinematig werk tussen 2013 en 2016 van 6,3% tot 9,4% terwijl in de voorafgaande periode een vrij stabiel percentage van ongeveer 6% opgetekend werd.

## 5.2 Autonomie 2004-2016

Het aandeel van de werknemers dat onvoldoende autonomie in de job ervaart daalt significant tussen 2004 van 20,8% tot 19,4% in 2016. Het aandeel met een acuut gebrek aan autonomie daalt significant van tussen 2007 en 2010 (van 7,5% tot 6,5%) en blijft vanaf dan ongeveer op gelijke hoogte.

Tabel 11: Evolutie autonomie in het werk 2004-2016, Vlaamse arbeidsmarkt

	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%
 voldoende autonomie	79,2	79,8	80,5	81,0	80,6
 gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4
 acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2
<i>N</i>	10 999	8 906	8 174	15 431	10 913

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer: zie tabel 1




Een aantal opvallende vaststellingen bij de deelpopulaties:

- De gunstige evolutie (meer werknemers met voldoende autonomie in 2016 dan in 2004) stellen we vast bij mannen maar niet bij vrouwen.
- Ongeveer één op de drie (32,9%) kortgeschoolde werknemers ervaart onvoldoende autonomie in 2016 en dat is meer dan in 2013 (29,8%). Bij hooggeschoolde werknemers is het aandeel met onvoldoende autonomie tussen 2004 en 2016 significant toegenomen van 10,1% tot 11,6%.
- Bij werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie is het aandeel dat onvoldoende autonomie in de job ervaart tussen 2004 en 2016 significant toegenomen van 14,5% tot 19,9%. Die stijging tekent zich vooral af tussen 2013 en 2016. Ook het aandeel met een acuut gebrek aan autonomie neemt in over de afgelopen 12 jaar significant toe van 2,8% tot 4,1%.
- Bij kortgeschoolde arbeiders bedraagt het aandeel dat onvoldoende autonomie ervaart ongeveer het dubbele van het gemiddelde voor de Vlaamse arbeidsmarkt (42,2% versus 19,4% in 2016). De situatie is tussen 2004 en 2016 ook niet verbeterd.
- Bij werknemers met een voltijdse baan is het aandeel dat voldoende autonomie ervaart tussen 2004 en 2016 toegenomen van 79,9% tot 81,7%. Bij werknemers met een deeltijdse baan zien we geen significante verschuivingen en ligt het aandeel dat voldoende autonomie ervaart ook telkens (bij elk meetpunt) lager.
- Tussen 2004 en 2016 zien we bij drie sectoren een significante toename van het percentage dat voldoende autonomie ervaart: de metaalsector (van 72,4% tot 76,7%), de zakelijke dienstverlening (van 85,5% tot 90,5%) en post- en telecommunicatie (van 68,3% tot 78,7%). Een significante afname zien we bij het openbaar bestuur (van 86,3% tot 81,7%) en de gezondheids- en welzijnszorg (van 81% tot 75,4%). Kijken we naar de recente periode 2013-2016 dan zien we dat het aandeel met voldoende autonomie significant daalt in de onderwijssector (van 90,7% tot 88,4%) en de voedingssector (van 75,6% tot 67,7%).

### 5.3 Ondersteuning door directe leiding 2004-2016

Het aandeel van de werknemers dat onvoldoende ondersteund wordt door de directe leiding, daalt tussen 2004 en 2016 van 16,1% tot 14,3% en het aandeel dat een negatieve relatie rapporteert daalt van 6,1% tot 5%.

Tabel 12: Evolutie ondersteuning door de directe leiding 2004-2016, Vlaamse arbeidsmarkt

	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%
 voldoende steun directe leiding	83,9	84,0	85,2	85,6	85,7
 onvoldoende steun directe leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3
 negatieve relatie met directe leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0
<i>N</i>	10 977	8 911	8 190	15 442	10 925

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer: zie tabel 1

Een aantal opvallende vaststellingen bij de deelpopulaties:

- Het aandeel dat voldoende steun ervaart van de directe leiding ligt iets hoger bij vrouwen dan bij mannen (86,7% versus 84,5% in 2016).
- Het aandeel dat voldoende steun ervaart van de directe leiding neemt toe met de scholingsgraad (cijfers 2016): 83,6% bij kortgeschoolden, 84,8% bij middengeschoolden en 87% bij hooggeschoolden. Enkel bij hooggeschoolden zijn er in 2016 significant meer werknemers die voldoende steun krijgen van de directe leiding dan in 2004.
- Bij twee beroepsgroepen zien we een positieve evolutie tussen 2004 en 2016. Het aandeel dat voldoende steun krijgt van de directe leiding neemt significant toe bij de kortgeschoolde arbeiders (van 81,8% tot 85,3%) en bij uitvoerend bedienden (van 83,5% tot 85,6%).
- Een significante verbetering over de periode 2004 en 2016 zien we enkel bij werknemers in ondernemingen of organisaties met 100 tot 499 werknemers (van 83% tot 85,7%). In de kleinste bedrijven of organisaties (van minder dan tien werknemers) was de situatie verbeterd tussen 2010 en 2013 (van 87,1% tot 89,6% dat voldoende steun krijgt) maar in 2016 valt dat percentage terug tot het niveau van 2010 (87,1%).
- Over de periode 2004 en 2016 zien we enkele in de sector van de zakelijke dienstverlening een significant positieve evolutie. Het aandeel dat voldoende steun ervaart bij de directe leiding neemt er toe van 84,6% tot 89,5%. In 2016 wordt het beste cijfer opgetekend in de financiële sector (90,6%) en het laagste cijfer in de transportsector (79,4%).

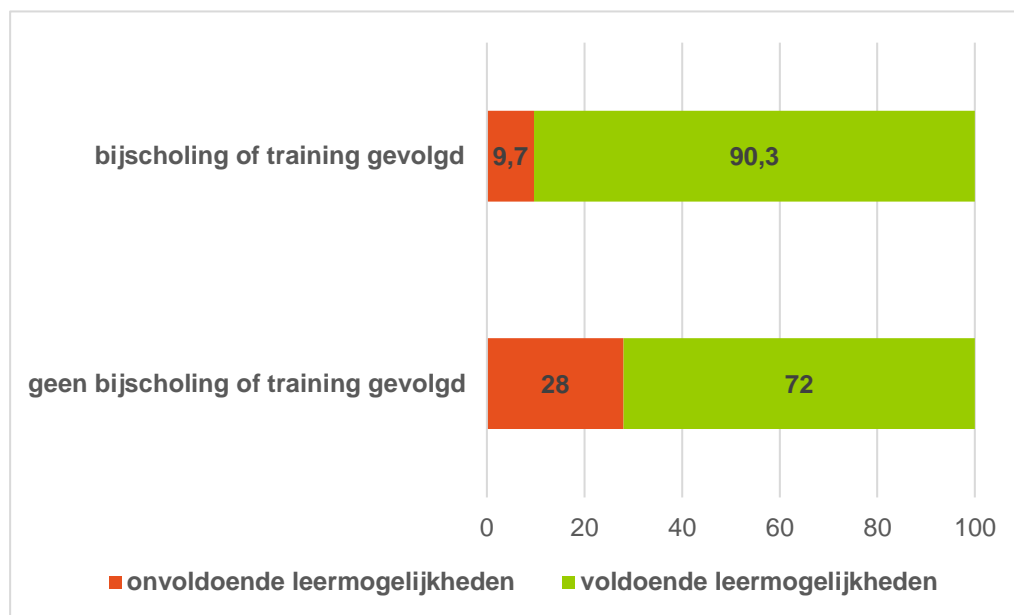
## 6 Leermogelijkheden en bijscholing

De mate waarin werknemers hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen hangt in belangrijke mate af van de dagelijkse ervaring op de werkplek en de wijze waarop de job van de werknemer vorm krijgt. Hierboven (zie figuur 5) is reeds geïllustreerd hoe doelmatige coaching door de leiding en voldoende afwisseling en autonomie in de job bijdragen tot verhoogde leeransen. Een ander element dat hiertoe uiteraard kan bijdragen is de bijscholing of bedrijfstraining die de werknemer kan volgen voor het werk. Uit de werkbaarheidsgegevens van 2016 (zie figuur 6) blijkt dat 90,3% van de werknemers die een bijscholing of training konden volgen, voldoende leermogelijkheden in de job hebben<sup>1</sup>. Bij degenen die dit niet konden is dat heel wat minder (72%).

<sup>1</sup> In de werkbaarheidsenquête wordt hierover de volgende vraag gesteld: "Volgde u in de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?" (ja/nee)



**Figuur 6: leermogelijkheden naar bijscholing/bedrijfstraining, % van werknemers, 2016**



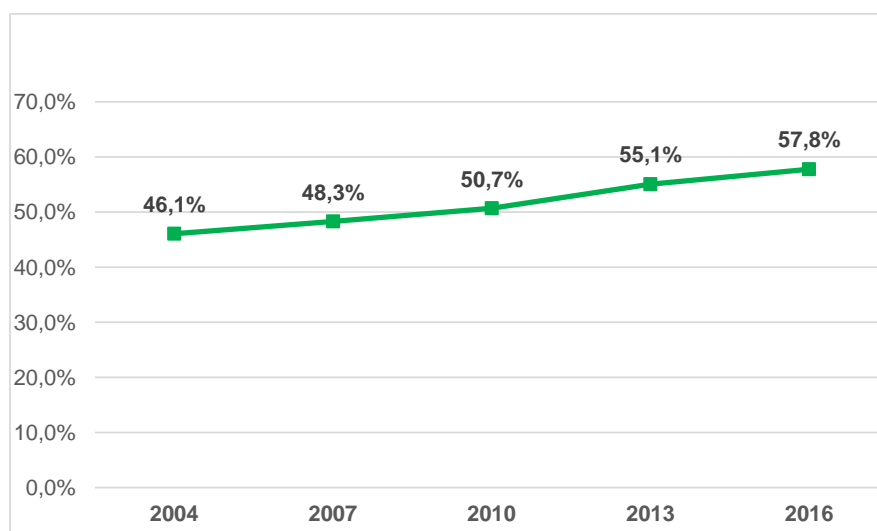
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

In dit hoofdstuk kijken we verder hoe de bijscholingskansen van de werknemers in Vlaanderen geëvolueerd zijn tussen 2004 en 2016. We geven eerst het algemeen beeld voor de Vlaamse arbeidsmarkt en zoomen nadien in op verschillen naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, organisatieomvang, arbeidstijd, beroepsgroep en sector.

## 6.1 Bijscholing 2004-2016

Tussen 2004 en 2016 neemt het aandeel van de werknemers die zich bijscholen of een bedrijfstraining volgen, stelselmatig toe van 46,1% tot 57,8%. Dat is een stijging van 25%.

**Figuur 7 : % van werknemers dat bijscholing of bedrijfstraining volgt, 2004-2016**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2004-2016

## 6.2 Bijscholing naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, 2004-2016

Zowel bij mannen als bij vrouwen neemt het aandeel dat een bijscholing of bedrijfstraining volgt toe met ongeveer 11 à 12 procentpunt tussen 2004 en 2016. Bij de mannen is er een stijging van 44,6% tot 55,9% en bij de vrouwen van 47,7% tot 59,4%. Voor elk meetpunt zien we dat het aandeel van de vrouwen dat een bijscholing of training volgt iets hoger ligt (3 à 4 procentpunt) dan bij de mannen.

Zowel bij de jongere als de oudere werknemers is er een significante toename van het aandeel dat een bijscholing of training volgt. Bij de 50+ers is er een stijging van 43,4% tot 51,9%. Bij de leeftijdsgroep 30-49 en de -30ers is de stijging sterker. Hier neemt het aandeel toe van respectievelijk 46,2% tot 60,3% en van 48,2% tot 62,9%. Het percentage van de werknemers dat een bijscholing of training volgt is telkens het hoogst in de jongste leeftijdsgroep.

Zowel bij kort-, midden- als hooggeschoolden neemt het percentage dat bijscholing of bedrijfstraining volgt, significant toe tussen 2004 en 2016. De kloof tussen de drie groepen is wel vrij groot. Terwijl in 2016 bijna 70 procent van de hooggeschoolden een bijscholing of training volgde, was dat bij de middengeschoolden ongeveer de helft en bij de kortgeschoolden slechts 36,4%. In 2004 was de kloof tussen kort- en hooggeschoolden nog groter. Toen had 62,2% van de hooggeschoolden een bijscholing of training gevolgd tegenover slechts 26,5% van de kortgeschoolden.

Tabel 13: % van werknemers dat bijscholing of bedrijfstraining volgt naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, 2004-2016

	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%
<b>man</b>	44,6	46,0	48,9	53,7	55,9
<b>vrouw</b>	47,7	50,6	52,3	56,4	59,4
<b>&lt; 30</b>	48,2	52,5	56,9	62,1	62,9
<b>30-49</b>	46,2	49,5	51,2	56,8	60,3
<b>50+</b>	43,4	41,3	45,6	49,0	51,9
	2004	2007	2010	2013	2016
<b>kortgeschoold</b>	26,5	27,5	30,4	32,3	36,4
<b>middengeschoold</b>	41,7	43,4	44,4	48,6	51,0
<b>hooggeschoold</b>	62,2	64,2	65,7	68,6	68,8

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2004-2016

Leeswijzer:

- Cijfers in het groen wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$  ;  $p \leq 0,05$ ) toename van de deelgroep ten opzichte van het vorige meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$  ;  $p \leq 0,05$ ) toename van de deelgroep bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.

### 6.3 Bijscholing naar arbeidstijd en organisatieomvang

Zowel bij kleine als grotere bedrijven en organisaties neemt het aandeel dat bijscholing of training volgt significant toe over de periode 2004-2016. Naarmate het bedrijf of de organisatie groter is zien we dat zich ook een groter aandeel van de werknemers kan bijscholen. In 2016 volgen ongeveer vier op de tien van de werknemers een bijscholing of training in de kleinste (minder dan tien) ondernemingen terwijl dat ongeveer zes op de tien is in grotere (vanaf 50 werknemers) ondernemingen of organisaties. Opvallend is dat de bijscholingsinspanningen bij de kleinste organisaties/bedrijven een terugval kennen in 2010 (van 35,1% in 2007 tot 29,7%) om in 2013 terug op het peil van 2007 te komen. Bij de grotere bedrijven/organisaties zien we geen tussentijdse terugval en nemen de bijscholingsinspanningen eerder systematisch toe over de beschouwde periode.

Zowel bij voltijders als deeltijders is er tussen 2004 en 2016 een significante toename van het aandeel dat bijscholing of training volgt. Bij de voltijders is er stijging van 46,9% tot 59,8%, bij de 'deeltijders 60%+' van 46% tot 56,5% en bij de 'deeltijders -60%' van 40,4% tot 45,4%. Bij de laatstgenoemden zien we dat het aandeel dat bijscholing of training volgt telkens lager ligt dan bij de andere twee groepen en de toename van de bijscholingsinspanningen over de periode 2004-2016 is ook beperkter.

Tabel 14: % van werknemers dat bijscholing/bedrijfstraining volgt, naar arbeidstijd en organisatieomvang, , 2004-2016

	2004	2007	2010	2013	2016
	%	%	%	%	%
< 10 werknemers	27,4	35,1	29,7	35,3	39,6
10-49 werknemers	41,0	43,2	45,1	50,0	52,7
50-99 werknemers	48,5	52,2	50,6	56,7	61,5
100-499 werknemers	52,5	50,0	55,8	59,9	61,9
> 499 werknemers	55,1	56,4	61,1	63,3	63,9
<b>voltijds</b>	<b>46,9</b>	<b>49,8</b>	<b>52,4</b>	<b>57,5</b>	<b>59,8</b>
<b>deeltijds 60%+</b>	<b>46,0</b>	<b>44,4</b>	<b>49,2</b>	<b>51,7</b>	<b>56,5</b>
<b>deeltijds -60%</b>	<b>40,4</b>	<b>43,0</b>	<b>42,0</b>	<b>45,7</b>	<b>45,4</b>

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename resp. afname van de deelgroep ten opzichte van het vorige meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename van de deelgroep bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.

## 6.4 Bijscholing naar beroepsgroep en sector

Bij alle beroepsgroepen, met uitzondering van kader- en directieleden, neemt het aandeel dat bijscholing of bedrijfstraining volgt, significant toe tussen 2004 en 2016. De toename is het sterkst bij de kortgeschoolde arbeiders (van 16,9% tot 29%) maar het aandeel dat bijscholing of training kan volgen blijft deze werknemers nog steeds veel lager dan bij de andere beroepsgroepen. Bij de geschoolde arbeiders/technici en bij de uitvoerend bedienden volgde ongeveer de helft van de werknemers een bijscholing of training in 2016, bij het (midden)kader, professionals en directie was dat ongeveer twee op de drie en bij werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie acht op de tien.

In negen van de veertien sectoren noteren we een significante toename van de bijscholingsinspanningen. Procentueel zien we de sterkste toename in de transportsector en de bouwsector. Het aandeel dat een bijscholing of training volgt stijgt er respectievelijk van 26,8% tot 55,3% (meer dan een verdubbeling) en van 22,2% tot 39,8%. Ook in de sector textiel en confectie noteren we een procentuele toename van meer dan vijftig procent (van 18,2% tot 28,9%). De vijf sectoren waar geen significante toename van de bijscholingsinspanningen genoteerd wordt over de periode 2004-2016 zijn de voedingssector, de chemische industrie, het openbaar bestuur, de horeca en post- en telecommunicatie. Bij de laatstgenoemde ligt het aandeel dat bijscholing of training volgde in 2016 zelfs lager (hoewel niet significant) dan bij de vorige meetpunten. Bij de horeca merken we wel een opvallende toename van het aandeel dat zich bijschoolt tussen 2013 en 2016 (van 17,6% tot 28,6%). De sectoren die in 2016 het hoogste aandeel werknemers tellen die een bijscholing of training volgden, zijn de gezondheids- en welzijnszorg (73,7%) en de onderwijssector (78,6%). De laagste percentages worden opgetekend in de textiel- en confectiesector (28,9%) en de horeca (28,6%).

Tabel 15: Bijscholing naar beroepsgroep en sector, % van werknemers, 2004-2016

	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
kortgeschoolde arbeider	16,9	20,0	21,4	23,8	29,0
geschoolde arbeider, technicus	34,5	33,4	35,4	41,0	47,5
uitvoerend bediende	42,0	45,0	47,4	50,6	50,6
zorg/onderwijsfunctie	71,7	74,3	78,1	79,5	80,1
middenkader, professional	62,8	63,8	63,6	67,4	67,3
kader, directie	68,3	67,3	66,1	67,6	66,7
textiel confectie	18,2	16,4	23,6	27,7	28,9
metaal	35,6	34,0	37,2	41,1	43,8
bouw	22,2	27,6	28,3	36,0	39,8
voeding	36,9	26,4	31,5	39,8	42,0
chemie	54,9	54,3	51,4	61,3	60,0
groot- en kleinhandel	28,6	28,8	28,6	32,2	39,4
horeca	19,6	21,0	19,5	17,6	28,6
zakelijke diensten	45,5	48,6	42,8	48,2	56,0
transport	26,8	32,0	34,8	44,8	55,3
post- en telecommunicatie	49,2	57,8	52,8	52,2	45,2
financiële sector	50,7	59,9	63,6	60,6	64,1
openbaar bestuur	58,8	59,7	63,1	63,9	61,7
gezondheids- en welzijnszorg	64,0	68,9	68,6	70,9	73,7
onderwijs	68,1	67,4	74,8	75,6	78,6

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

## Leeswijzer:

- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename resp. afname van de deelgroep ten opzichte van het vorige meetpunt.
- Cijfers in een groen kader wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p \leq 0,05$ ) toename van de deelgroep bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.

## 7 Arbeidssituatie, bijscholing en leermogelijkheden

In hoofdstuk vijf en zes is getoond hoe voldoende afwisseling en autonomie, doelmatige coaching en bijscholing positief samenhangen met de leerkansen in de job (zie figuren 5 en 6). In dit hoofdstuk bouwen hierop verder en exploreren via een logistische regressie welk het afzonderlijk effect is van een aantal kenmerken van de arbeidssituatie en de bijscholingsinspanningen ten aanzien van de leermogelijkheden. In deze analyse corrigeren we telkens voor een aantal demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie) en kenmerken van de job (beroepsgroep, dienstverband, arbeidstijd, organisatieomvang).

In tabel 16 zijn de statistische waarden van de multivariate analyse (logistische regressie) opgenomen en weergegeven in odds ratio's (OR). De analyse is uitgevoerd op de volledige databank van de werkbaarheidsmonitor (2004 tot 2016). De afhankelijke variabele 'leermogelijkheden' is gedichotomiseerd als 'problematisch' versus 'niet-problematisch'. Een odds

ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding uitdrukken van een deelpopulatie om wel of niet voldoende leermogelijkheden in het werk te hebben. Als de odds ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzochte factoren. Een odds ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld kansverhouding 'onvoldoende leermogelijkheden versus voldoende leermogelijkheden' meer dan dubbel zo hoog (OR=2,27;  $p < 0.05$ ) voor werknemers die geen bijscholing of training volgden dan voor degenen die dit wel deden. Ook kunnen we bijvoorbeeld vaststellen dat de kansverhouding van werknemers die emotioneel belastend werk hebben (niet significant) verschilt van de werknemers die wel emotioneel belastend werk hebben (OR=1,05;  $p > 0.05$ ).

**Tabel 16: Invloed van de arbeidssituatie en bijscholingskansen op leermogelijkheden in het werk, gecorrigeerd voor demografische kenmerken en kenmerken van het werk, 2004-2016 (odds ratio's)**

		Odds Ratio	
		problematisch versus niet problematisch	
<b>Geslacht</b>			
	vrouw	R	
	man	<b>0,85</b>	
<b>Leeftijd</b>			
	<=29	R	
	30-39	<b>1,23</b>	
	40-49	<b>1,41</b>	
	50-54	<b>1,48</b>	
	55+	<b>1,46</b>	
<b>Opleiding</b>			
	hooggeschoold	R	
	middengeschoold	<b>1,13</b>	
	kortgeschoold	<b>1,18</b>	
<b>Gezinssituatie</b>			
	alleenstaand zonder kinderen	R	
	partner zonder job, geen kinderen	1,15	
	partner met job, geen kinderen	1,07	
	alleenstaand met kinderen	1,09	
	partner zonder job, kinderen	0,91	
	partner met job, kinderen	1,00	
<b>Beroepsgroep</b>			
	uitvoerend bediende	R	
	kortgeschoold arbeider	<b>2,32</b>	
	geschoold arbeider/technicus	<b>1,29</b>	
	onderwijs/zorgfunctie	<b>0,58</b>	
	middenkader/professional	<b>0,52</b>	
	kader/directie	<b>0,27</b>	
<b>Dienstverband</b>			
	vast werk	R	
	tijdelijk werk	0,88	
<b>Arbeidstijd</b>			
	voltijds	R	
	deeltijds 60%+	<b>1,15</b>	
	deeltijds -60%	<b>1,35</b>	
<b>Organisatieomvang</b>			
	minder dan 10 werknemers	R	
	10-49 werknemers	<b>1,19</b>	
	50-99 werknemers	<b>1,27</b>	
	100-499 werknemers	<b>1,12</b>	
	500 of meer werknemers	0,99	
	<b>Werkdruk</b>		
	niet problematisch	R	
	problematisch	<b>1,18</b>	
	<b>Emotionele belasting</b>		
	niet problematisch	R	
	problematisch	1,05	
	<b>(Fysieke) arbeidsomstandigheden</b>		
	niet problematisch	R	
	problematisch	<b>1,28</b>	
	<b>Taakvariatie</b>		
	niet problematisch	R	
	problematisch	<b>5,96</b>	
	<b>Autonomie</b>		
	niet problematisch	R	
	problematisch	<b>2,37</b>	
	<b>Relatie met de directe leiding</b>		
	niet problematisch	R	
	problematisch	<b>3,95</b>	
	<b>Bijscholing of bedrijfstraining gevolgd</b>		
	ja	R	
	nee	<b>2,27</b>	

R = referentiegroep; vet = significant ( $p < 0,05$ ); N = 48.155

Uit de multivariate analyse blijkt dat verschillende kenmerken van het werk elk afzonderlijk een effect hebben op de leerkansen (tweede kolom tabel 16). Enkel voor emotionele belasting is dat niet het geval. De odds ratio voor werknemers met emotioneel belastend werk verschilt niet significant van deze voor werknemers die geen emotioneel belastend werk hebben.

Voor de taakvariatie of de afwisseling in het werk draagt sterk bij tot de leerkansen. De kansverhouding om wel of niet onvoldoende leermogelijkheden te hebben bedraagt voor werknemers die routinematig werk hebben (taakvariatie problematisch) bijna zes keer (OR = 5,96) deze van werknemers die geen routinematig werk hebben (taakvariatie niet problematisch). Ook de ondersteuning en coaching door de leiding en de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en de organisatie van hun werk (autonomie) dragen sterk bij aan de leerkansen in de job. Voor werknemers die niet adequaat gecoacht en ondersteund worden (relatie leiding problematisch) is de kansverhouding om onvoldoende leermogelijkheden te hebben bijna vier keer (OR = 3,95) hoger dan voor werknemers die wel adequaat gecoacht en ondersteund worden. Voor werknemers die onvoldoende autonomie in het werk hebben is de kansverhouding om onvoldoende leermogelijkheden te hebben 2,4 hoger dan voor werknemers die voldoende autonomie in het werk hebben. In mindere mate blijken ook een hoge werkdruk en fysiek belastende arbeidsomstandigheden een negatieve impact te hebben op de leermogelijkheden.

De analyse maakt ook duidelijk dat bijscholing of bedrijfstraining positief bijdraagt aan de leerkansen op het werk. Voor werknemers die geen bijscholing of training volgden is de kansverhouding om onvoldoende leermogelijkheden meer dan het dubbele (OR = 2,27) dan deze voor werknemers die wel een bijscholing of training volgden.

## Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10915>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11126>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017b). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013-2016* Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.