



Rapport

Werkbaarheidsprofiel overheid 2019

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2019

Brussel, oktober 2020

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

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

Inhoud

Samenvatting	5
Inleiding	7
1 De werkbaarheidsgraad in overheidsdiensten	8
2 Werkbaarheidsknelpunten in overheidsdiensten	10
2.1 Werkstress en burn-out	11
2.2 Motivatie	12
2.3 Leermogelijkheden	13
2.4 Werk-privé-balans.....	14
3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in overheidsdiensten	16
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de overheidssector	17
3.1.1 Werkdruk	17
3.1.2 Emotionele belasting	18
3.1.3 Taakvariatie	19
3.1.4 Autonomie	20
3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding	21
3.1.6 Arbeidsomstandigheden	22
3.2 Risicoprofielen voor de overheidssector	23
3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress	23
3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie	25
3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	26
3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans	27
4 De werkbaarheidssituatie bij politie en defensie onder de loep	28
5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in overheidsdiensten	30
5.1 Opleidingsparticipatie	30
5.2 Atypische werktijden	30
5.3 Telewerken	32
5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden	33
5.5 Grensoverschrijdend gedrag.....	33
5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	34
Referentielijst	36

Samenvatting

Dit rapport is gebaseerd op de werkbaarheidsmeting 2019 en levert geen informatie over de gevolgen van de Corona-cisis (voor de jobs) in de sector.

Terwijl de werkbaarheidsgraad bij de overheid in 2007 en 2010 hoger lag dan 60%, laten de meetresultaten sinds 2013 een daling zien van het aandeel werknemers in de sector met een werkbare job naar 53,7% in 2019. De overheidssector volgt daarmee de trend op de arbeidsmarkt, zij het met een relatief sterkere terugval van werkbaarheidsgraad, die evenwel voor alle meetpunten (nog) op een significant hoger niveau ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op knelpunten in de werksituatie van werknemers in de sector in 2019:

- 32,7% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 11,8% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 20,1% kampt met motivatieproblemen, bij 9,8% gaat het om ernstige demotivatie;
- 17,0% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 5,8% is er een ernstig leerdeficit;
- 10,1% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 2,7% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Terwijl we een duidelijke vooruitgang optekenen op het vlak van competentie-ontwikkelingskansen in het voorbije decennium (het percentage overheidsmedewerkers met onvoldoende leermogelijkheden daalde van 20,8% in 2004 naar 17,0% in 2019), registreren we in vergelijking met de nulmeting 2004 en vooral sinds 2013 een gevoelige toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten (van 22,4% over 25,4% naar 32,7%) en werk-privé-combinatieproblemen (van 7,8% over 8,7% naar 10,1%). Ook voor de motivatie-indicator is er sprake van een negatieve evolutie: het aandeel werknemers in een probleemsituatie stijgt van 15,8% bij de nulmeting in 2004 naar 20,1% in 2019. De overheidssector laat evenwel voor de drie laatstgenoemde werkbaarheidsindicatoren bij de meest recente meting(en) nog steeds gunstiger scores optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

De opgemaakte risicoprofielen voor de overheidssector leren ons ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2019 wordt 29,7% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een duidelijk stijging in vergelijking met 2013 (23,0%) en de nulmeting 2004 (22,7%). Deze sectorale werkdrukscores liggen evenwel significant lager dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Daarnaast vormt ook emotionele belasting een ernstige risicofactor voor werkstress en werk-privé-balans in de sector. Het aandeel van de werknemers dat in 2019 geconfronteerd worden met emotioneel belastend werk bedraagt 26,5%: ook hier gaat om een significante stijging sinds 2013 (23,5%). Deze sectorale kengetallen voor emotionele belasting liggen significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie zijn werkkenmerken die aan de basis liggen van een leerdeficit en het ontstaan van motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in overheidsdiensten met routinematig werk ligt in 2019 op 24,5%: dit percentage bleef stabiel over het voorbije anderhalve decennium en verschilt niet significant van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor autonomie in het werk noteren we een toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie van 13,7% in 2010 naar 17,8% in 2019: daarmee laat

de sector voor deze risico-indicator sector niet langer gunstiger scores optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten). In 2019 bevindt 16,5% van de werknemers in de overheidssector zich op dit vlak in een problematische situatie: met dit aandeel scoren de overheidsdiensten significant ongunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

De monitor 2019 brengt niet alleen de werkbaarheidsgraad en -indicatoren in kaart, maar peilt ook naar aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving. We zetten een aantal opvallende vaststellingen voor de overheidssector op een rijtje:

- 64,7% van de werknemers in de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);
- 25,7% werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);
- 18,5% verricht op regelmatige basis nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt: 13,0%);
- 12,7% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (Vlaamse arbeidsmarkt: 24,1%);
- 28,2% behandelt regelmatig van thuis uit e-mails buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt: 32,8%);
- 29,8% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 21,8%);
- 18,1% besteedt dagelijks twee uur of meer aan het woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 5,8% was in het afgelopen jaar regelmatig slachtoffer van intimidatie of bedreiging (Vlaamse arbeidsmarkt: 2,9%);
- 13,0% was in het voorbije jaar frequent (≥ 3 keer) afwezig op het werk door ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 7,6% is actief op zoek naar ander werk (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,5%);
- 1,3% schat de kans om zijn job te verliezen hoog in (Vlaamse arbeidsmarkt: 2,9%);
- 70,8% ziet doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht, 25,0% is vragende partij voor aangepast werk om langer aan de slag te kunnen blijven (Vlaamse arbeidsmarkt: 57,9% en 36,5%).

Inleiding

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat langer werken maar kan lukken als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op ‘werkbaar werk’: jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging. Met de recent opgeleverde resultaten van de enquête 2019 (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019a) is de werkbaarheidsmonitor voor werknemers inmiddels aan zijn zesde editie toe.

Werkbaarheid wordt - conform de vermelde beleidsdefinitie – in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

De werkbaarheidsmonitor beoordeelt niet enkel in welke mate jobs werkbaar zijn voor de betrokken werknemers, maar registreert ook een aantal achterliggende risicofactoren. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Daarnaast levert de werkbaarheidsbevraging ook aanvullende informatie op over de arbeidssituatie en de werkbeleving: participatie aan opleiding en bijscholing, arbeidstijdregelingen, telewerk, woon-werk-verkeer, confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

Dit rapport brengt - op basis van de databank van de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen - de werkbaarheidssituatie van werknemers in overheidsdiensten in beeld en is opgedeeld in vijf hoofdstukken:



- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de overheidsdiensten en vergelijkt de sectorgegevens met de werkbaarheid(sevolutie) op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- het tweede hoofdstuk gaat in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten in de sector;
- in het derde hoofdstuk worden op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans;
- het vierde hoofdstuk zoomt in op de specifieke werkbaarheidssituatie in de deelsector ‘politie en defensie’;
- het vijfde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers in overheidsdiensten.

1 De werkbaarheidsgraad in overheidsdiensten

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie 'werkbaarheid' concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans. De werkbaarheidsgraad verwijst dan naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

Terwijl de werkbaarheidsgraad in overheidsdiensten in 2007 en 2010 hoger lag dan 60%, laten de meetresultaten sindsdien (en vooral tussen 2013 en 2016) een scherpe daling zien van het aandeel werknemers in de sector met een werkbare job naar 53,7% in 2019. Er is dan ook sprake van een substantiële terugval van de werkbaarheidsgraad over het voorbije decennium.

Tabel 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2019 in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		werkbaarheidsgraad					
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheidsdiensten		59,1	60,3	61,4	58,9	53,6	53,7
	<i>N</i>	1 091	933	827	1 908	1 250	1 375
Vlaamse arbeidsmarkt		52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6
	<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	s	s	s

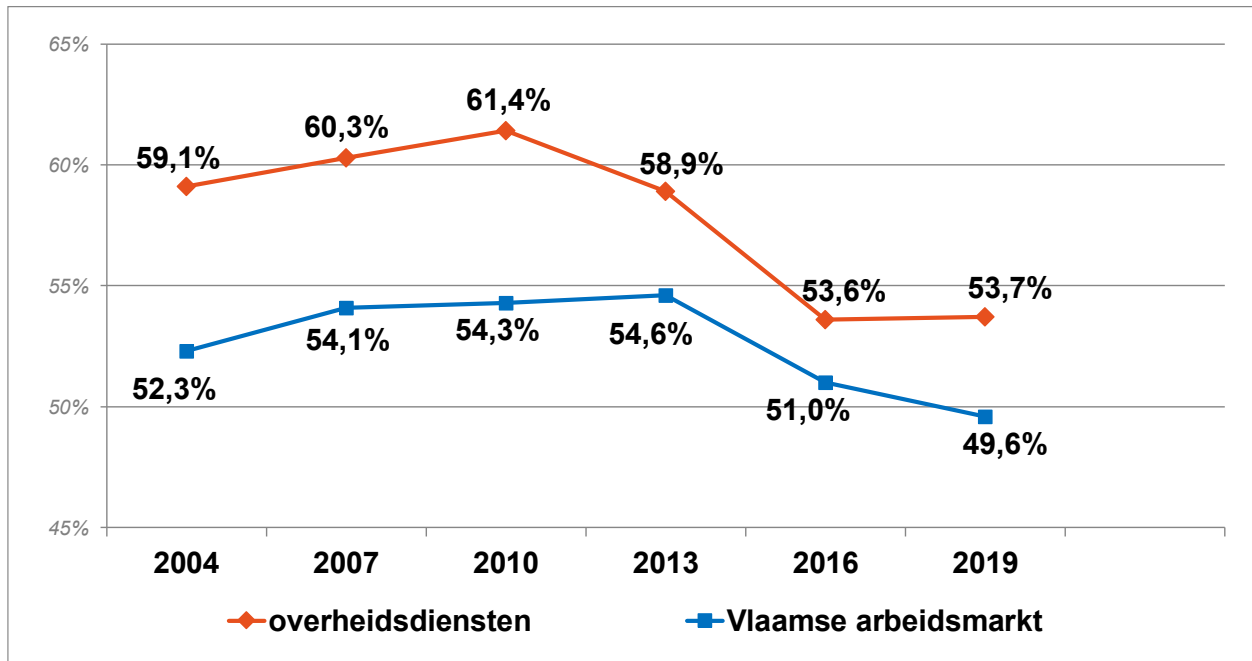
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad ten opzichte van het vorige meetpunt.
- Cijfers in een **groen kader** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , s indien $p < 0,05$ versus ns indien $p \geq 0,05$).

De overheidssector volgt daarmee de trend op de arbeidsmarkt, zij het met een relatief sterkere terugval van werkbaarheidsgraad, die evenwel voor alle meetpunten (nog) op een significant hoger niveau ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Figuur 1 brengt met de vergelijking van de werkbaarheidscurves voor de overheidsdiensten en voor de globale arbeidsmarkt deze vaststellingen visueel in beeld.

Figuur 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2019 in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2 Werkbaarheidsknelpunten in overheidsdiensten

De beoordeling van de werkbaarheid van een job (en daarmee de werkbaarheidsgraad) wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leermogelijkheden in de job (kansen op blijven en competentie-ontwikkeling) en werk-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 2: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Welbevinden in het werk	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met de) combinatie van arbeid met privéleven</i>

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b). Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt, bij een acuut-problematische situatie over een acuut werkbaarheidsknelpunt. In de werkbaarheidsmonitor wordt met andere woorden met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren







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

In dit hoofdstuk nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de vier werkbaarheidsindicatoren onder de loep en vergelijken we de sectorgegevens met de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

2.1 Werkstress en burn-out

In 2019 wordt 32,7% van de werknemers in de overheidssector geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 11,8% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen. In vergelijking met de meting 2013 en over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we daarmee een substantiële toename van het aandeel werknemers met werkstress. Ook voor burn-outklachten tekenen we tussen 2013 en 2019 en over de volledige meetperiode 2004-2016 een significante stijging van het prevalentiecijfer op.

Tabel 4 Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheids- diensten	 werkstressproblemen	22,4	25,1	25,4	25,4	31,2	32,7
	 symptomen burn-out	9,1	8,5	9,6	8,8	12,0	11,8
<i>N</i>		1 113	1 025	892	1 976	1 287	1 416
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressproblemen	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8
	 symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6
<i>verschiltoetsing</i>	 werkstressproblemen	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
	 symptomen burn-out	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>

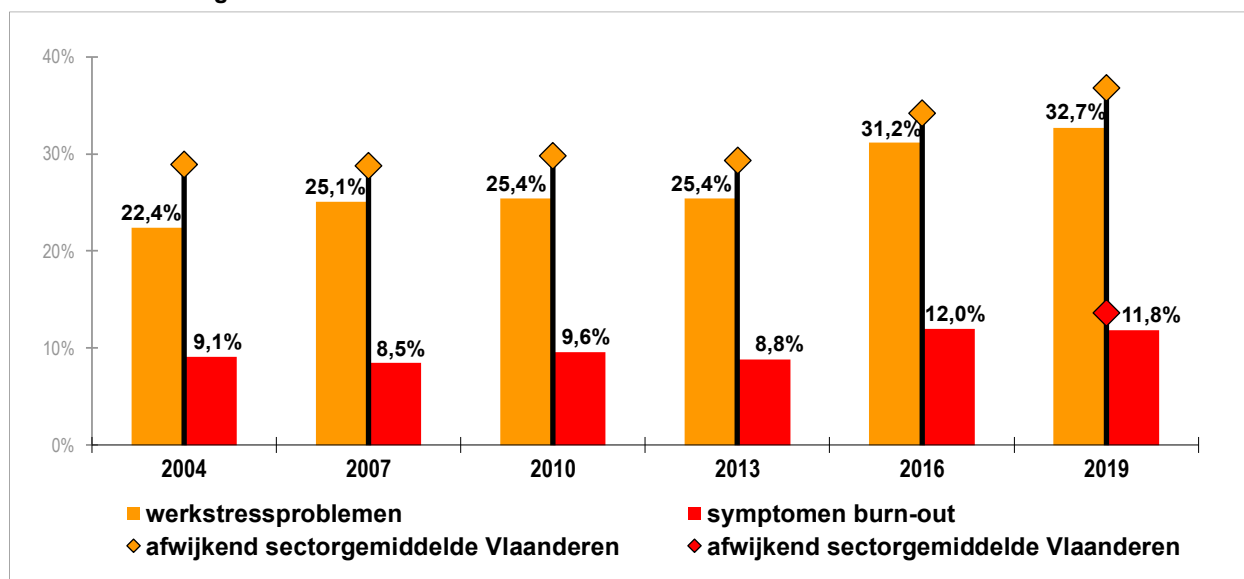
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'symptomen burn-out' is een subgroep binnen de groep 'werkstressproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen resp. rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten over het voorbije decennium bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (*s* versus *ns*) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , *s* indien $p < 0,05$ versus *ns* indien $p \geq 0,05$).

Tabel 4 en figuur 2 leren ons evenwel dat het aandeel werknemers in overheidsdiensten met werkstressklachten voor alle meetpunten significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor burn-outsymptomen kunnen we enkel bij de meest recente meting 2019 een significant gunstiger sectorale indicatorscore optekenen.

Figuur 2: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.2 Motivatie

In 2019 registreren we 20,1% werknemers in overheidsdiensten met motivatieproblemen, bij 9,8% is er sprake van ernstige demotivatie.

Terwijl het aandeel overheidsmedewerkers met motivatieproblemen afnam van 15,8% in 2004 naar 12,7% in 2010, registreren we sindsdien een stijging van de probleemgroep naar 17,5% in 2013, 19,0% in 2016 en 20,1% in 2019: de meest recente indicatorscore ligt daarmee ook significant boven het niveau van de nulmeting. Sinds 2010 tekenen we ook een significante toename op van het aandeel werknemers met ernstige demotivatie.

Tabel 5: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheids-diensten	motivatieproblemen	15,8	15,5	12,7	17,5	19,0	20,1
	ernstige demotivatie	6,9	5,9	5,9	8,8	8,6	9,8
	N	1 115	1 022	901	1 978	1 292	1 414
Vlaamse arbeidsmarkt	motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1
	ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0
verschiltoetsing	motivatieproblemen	s	s	s	s	s	s
	ernstige demotivatie	s	s	s	ns	ns	ns

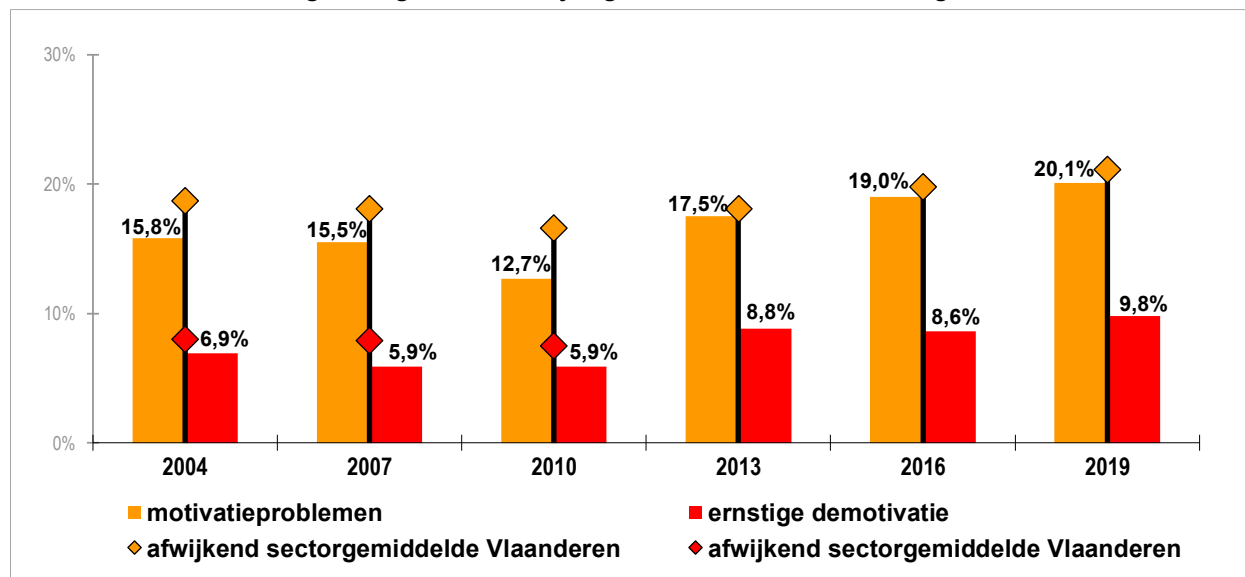
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'symptomen ernstige demotivatie' is een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Uit tabel 5 en figuur 3 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met motivatieproblemen bij de overheid voor alle meetpunten significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor 'ernstige demotivatie' laat de sector vanaf 2013 niet langer gunstiger indicatorscores optekenen.

Figuur 3: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.3 Leermogelijkheden

In 2019 hebben 17,0% van de werknemers in overheidsdiensten af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 5,8% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Uit tabel 6 blijkt dat daarmee een significante verbetering werd geboekt op het vlak van competentie-ontwikkeling sinds de nulmeting 2004 (toen 20,8% werknemers met onvoldoende leermogelijkheden werden geregistreerd).

Tabel 6: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheids-diensten	onvoldoende leermogelijkheden	20,8	16,9	14,8	17,0	17,3	17,0
	ernstig leerdeficit	6,7	4,6	5,0	5,3	5,8	5,8
	N	1 186	964	852	1 963	1 269	1 407
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6
	ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5
	verschiltoetsing	s	s	ns	s	ns	ns

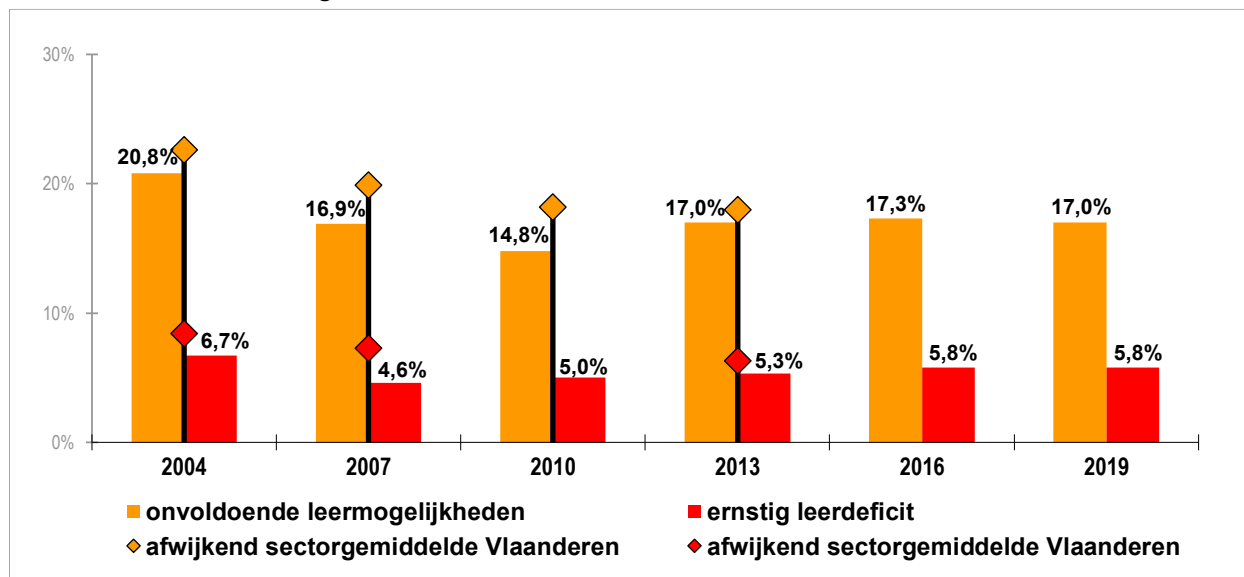
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- 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 (groene/rode cijfers en kaders) en de verschiltoetsing (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Uit tabel 6 en figuur 4 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit in de overheidsdiensten gedurende een decennium systematisch lager lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde, maar in 2016 verliest de sector die relatieve voorsprong en registreren we niet langer significante verschillen.

Figuur 4: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.4 Werk-privé-balans

In 2019 worden 10,1% van de werknemers in overheidsdiensten geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 2,7% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Het gaat het om een significante toename van de (acuut) problematische groep in vergelijking met de nulmeting 2004 (toen 7,8% respectievelijk 1,5% als corresponderende kengetallen werden opgetekend).

Tabel 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheids-diensten	problemen werk-privé-combinatie	7,8	7,1	6,7	8,7	9,0	10,1
	acuut werk-privé-conflict	1,5	1,6	0,9	1,6	2,2	2,7
N		1 193	1 024	908	1 980	1 289	1 419
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privé-combinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8
	acuut werk-privé-conflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5
verschiltoetsing	problemen werk-privé-combinatie	s	s	s	s	s	s
	acuut werk-privé-conflict	s	ns	s	s	s	ns

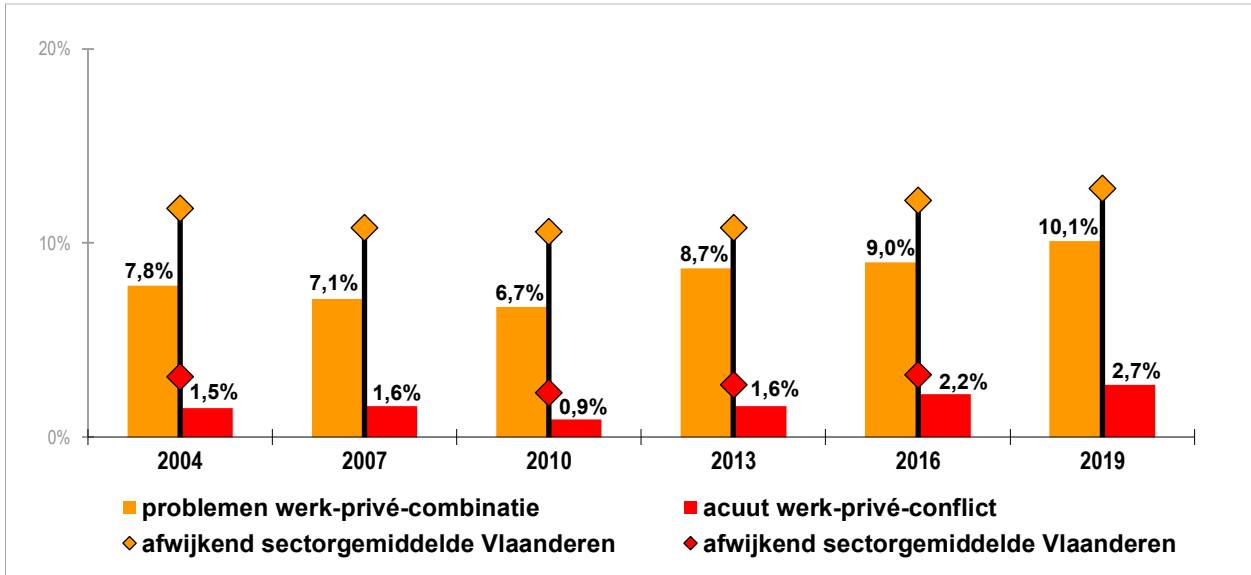
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'acuut werk-privé-conflict' is een subgroep binnen de groep 'problemen met de werk-privé-combinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Uit tabel 7 en figuur 5 blijkt dat het aandeel overheidsmedewerkers met werk-privé-balansproblemen - met uitzondering voor de acuut-problematische groep in 2007 en 2019 - significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 5: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de overheidssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in overheidsdiensten

Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard ook relevant is om de werkbaarheid van jobs oorzakelijk te kunnen duiden (*wat maakt werk (on)werkbaar?*), wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen.

In de monitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Tabel 8: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
Autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenïenten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b). Niet problematische, problematische en acut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's als volgt benoemd:

Tabel 9: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren

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

In dit hoofdstuk tekenen we op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren in de overheidsdiensten sectorspecifieke risicoprofielen uit voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans).

3.1 Werkbaarheidsrisico's in de overheidssector






In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de overheidssector werden berekend. We bekijken daarbij de evolutie in de risico-indicatoren en vergelijken de sectorgegevens met de kengetallen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

3.1.1 Werkdruk

In 2019 heeft 29,7% van de werknemers in de overheidsdiensten af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 12,4% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk.

Waar de werkdrukindicator tussen 2004 en 2013 relatief stabiele meetwaarden liet optekenen, registreren we bij de meest recente werkbaarheidsmetingen een gevoelige stijging van de sectorscores voor hoge werkdruk (van 23,0% naar 29,7%) en voor zeer hoge werkdruk (van 8,8% naar 12,4%).

Tabel 10: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een (zeer) hoge werkdruk in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheids- diensten	 hoge werkdruk	22,7	22,9	21,7	23,0	28,4	29,7
	 zeer hoge werkdruk	9,4	8,3	7,2	8,8	11,9	12,4
	N	1 186	965	852	1 963	1 272	1 406
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6
	 zeer hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s
	 zeer hoge werkdruk	s	s	s	s	s	s

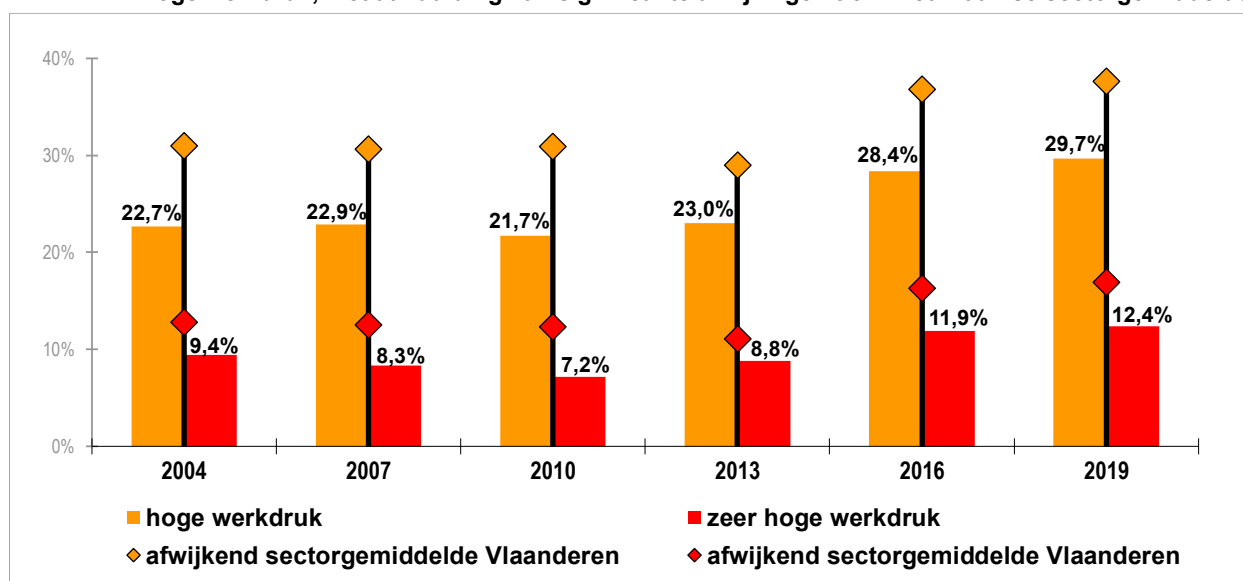
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'zeer hoge werkdruk' is een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen resp. rood kader wijzen op een significante (Pearson chi²; p < 0,05) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald chi², s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

De overheidsdiensten volgen daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend voor werkdruk. Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we echter afleiden dat de sector – voor alle meetpunten en dus ook voor 2019 - significante gunstiger werkdrukscores laat optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 6: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de overheidssector geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.2 Emotionele belasting

In 2019 heeft 26,5% van de overheidsmedewerkers emotioneel belastend werk, bij 6,6% is er sprake van emotionele overbelasting. Waar deze indicator tussen 2004 en 2013 stabiele meetwaarden liet optekenen, registreerden we in 2016 een significante stijging van de sectorscores voor emotionele belasting (een toename van de omvang van de problematische groep van 23,5% naar 26,7% en van de acuut-problematische groep van 4,7% naar 6,4%). De meetresultaten 2019 bevestigen deze evolutie.

Tabel 11: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheids-diensten	emotioneel belastend werk	23,3	25,0	22,1	23,5	26,7	26,5
	emotionele overbelasting	6,0	5,0	5,2	4,7	6,4	6,6
	<i>N</i>	1 188	965	852	1 963	1 273	1 405
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	s	s	s	s	s
	emotionele overbelasting	s	s	s	s	s	s

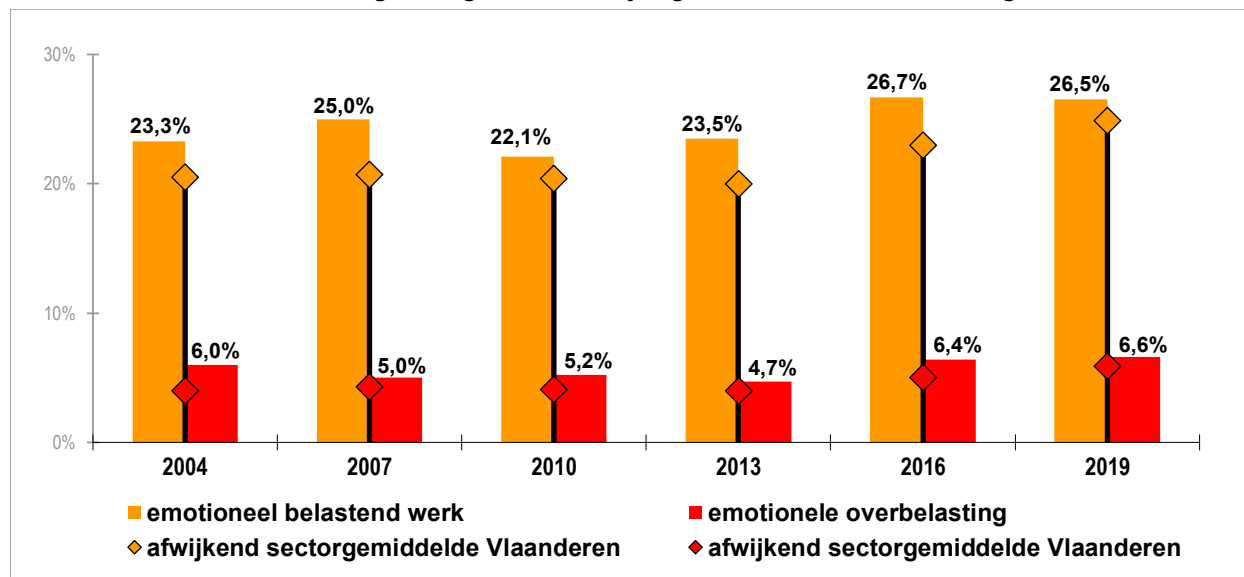
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje ‘emotionele overbelasting’ is een subgroep binnen de groep met ‘emotioneel belastend werk’ maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 ‘Werkdruk’.

Uit tabel 11 en figuur 7 blijkt dat het aandeel werknemers bij de overheid met emotioneel belastend werk of in een situatie van emotionele overbelasting voor alle meetpunten significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de overheidssector met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.3 Taakvariatie

In 2019 heeft 24,5% van de werknemers in de overheidssector routinematig werk, bij 11,1% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk. In vergelijking met de nulmeting 2004 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van taakvariatie.

Tabel 12: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met routinematig werk in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheids-diensten	routinematig werk	25,0	22,3	21,6	25,6	26,4	24,5
	extreem routinematig werk	11,6	10,1	8,9	11,3	11,3	11,1
	<i>N</i>	1 188	964	852	1 969	1 273	1 405
Vlaamse arbeidsmarkt	routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0
	extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	extreem routinematig werk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

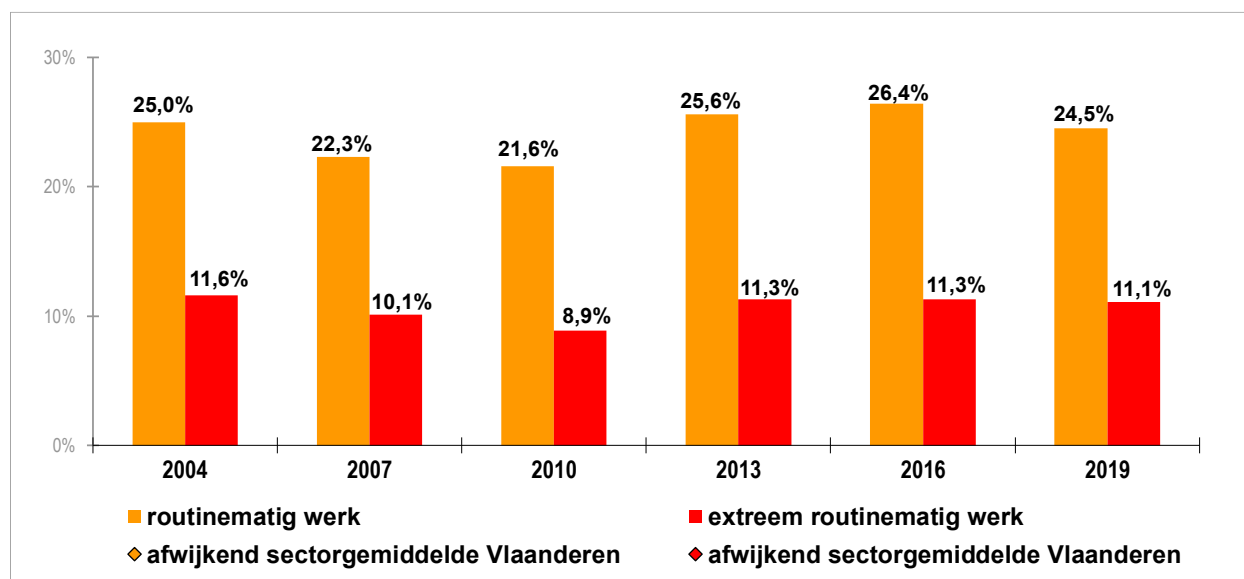
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'extreem routinematig werk' is een subgroep binnen de groep met 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Tabel 12 en figuur 8 laten tevens zien dat het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk in de overheidssector niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 8: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de overheidssector met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.4 Autonomie

In 2019 wordt 17,8% van de werknemers in de overheidsdiensten geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 6,5% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Ten opzichte van 2010 en van de nulmeting 2004 - zo blijkt uit tabel 13 - gaat het om een significante toename van het aandeel werknemers in een (acuut-) problematische situatie op het vlak van autonomie.

Tabel 13: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	
		%	%	%	%	%	%	
overheids- diensten	gebrek aan autonomie	13,7	16,0	13,7	18,0	18,3	17,8	
	acuut gebrek aan autonomie	2,9	3,9	2,9	6,0	5,3	6,5	
		<i>N</i>	1 190	966	853	1 962	1 267	1 406
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	
verschiltoetsing	gebrek aan autonomie	s	s	s	ns	ns	ns	
	acuut gebrek aan autonomie	s	s	s	ns	ns	ns	

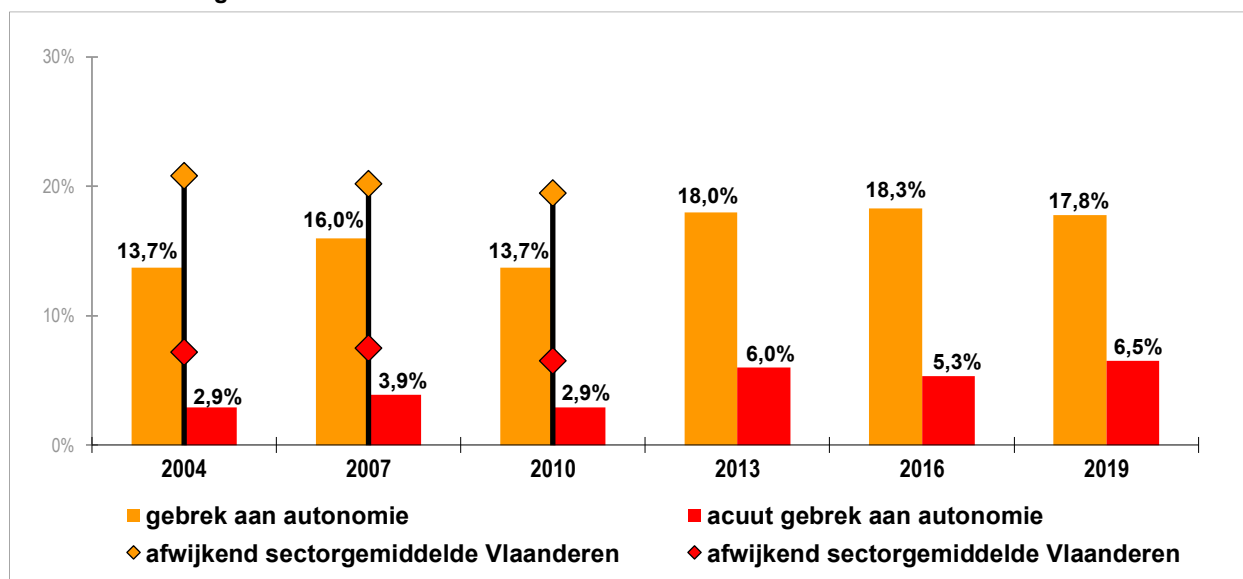
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje ‘acuut gebrek aan autonomie’ is een subgroep binnen de groep met ‘autonomieproblemen’ maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 ‘Werkdruk’.

Uit tabel 13 en figuur 9 blijkt dat de overheidssector de vastgestelde positieve ontwikkeling voor autonomie op de (ruimere) arbeidsmarkt niet volgt: terwijl de overheidsdiensten tussen 2004 en 2010 nog duidelijk gunstiger autonomiescores lieten optekenen, wijken de sectorale kengetallen sinds 2013 niet langer significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 9: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de overheidssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

In 2019 krijgt 16,5% van de werknemers in de overheidsdiensten onvoldoende steun van de directe leiding, bij 7,1% is er sprake van een negatieve relatie met de leiding. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op voor deze risico-indicator.

Tabel 14: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
overheids-diensten	onvoldoende steun leiding	16,4	18,5	18,1	15,1	14,9	16,5
	negatieve relatie met leiding	5,6	7,0	6,2	6,8	6,3	7,1
	N	1 186	965	853	1 961	1 273	1 402
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4
	negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5
verschiltoetsing	onvoldoende steun leiding	ns	s	s	ns	ns	s
	negatieve relatie met leiding	ns	ns	ns	s	s	s

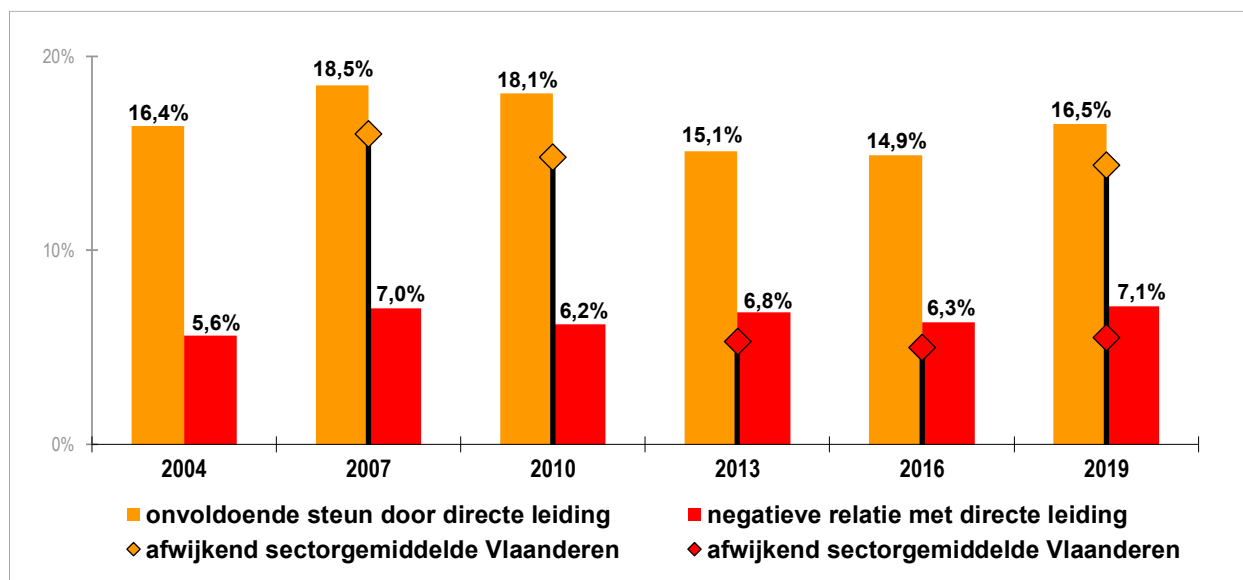
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun vanuit de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Uit tabel 14 en figuur 10 blijkt dat de overheidssector de vastgestelde positieve ontwikkeling voor ‘ondersteuning door de directe leiding’ op de (ruimere) arbeidsmarkt niet volgt: bij de meest recente meting blijken de sectorale indicatorscores in ongunstige zin af te wijken van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 10: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de overheidssector geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.6 Arbeidsomstandigheden

In 2019 wordt 8,5% van de werknemers in overheidsdiensten geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 1,5% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. Over de volledig meetperiode - zo blijkt uit tabel 15 - registreren we een significante toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie.

Tabel 15: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

	2004	2007	2010	2013	2016	2019
	%	%	%	%	%	%
belastende arbeidsomstandigheden	5,8	5,9	7,3	7,5	9,0	8,5
zeer hoge fysieke belasting	1,4	1,9	1,3	2,1	3,1	1,5
<i>N</i>	1 144	1 029	899	1 994	1 289	1 420
belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3
zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7
belastende arbeidsomstandigheden	s	s	s	s	s	s
zeer hoge fysieke belasting	s	s	s	s	s	s

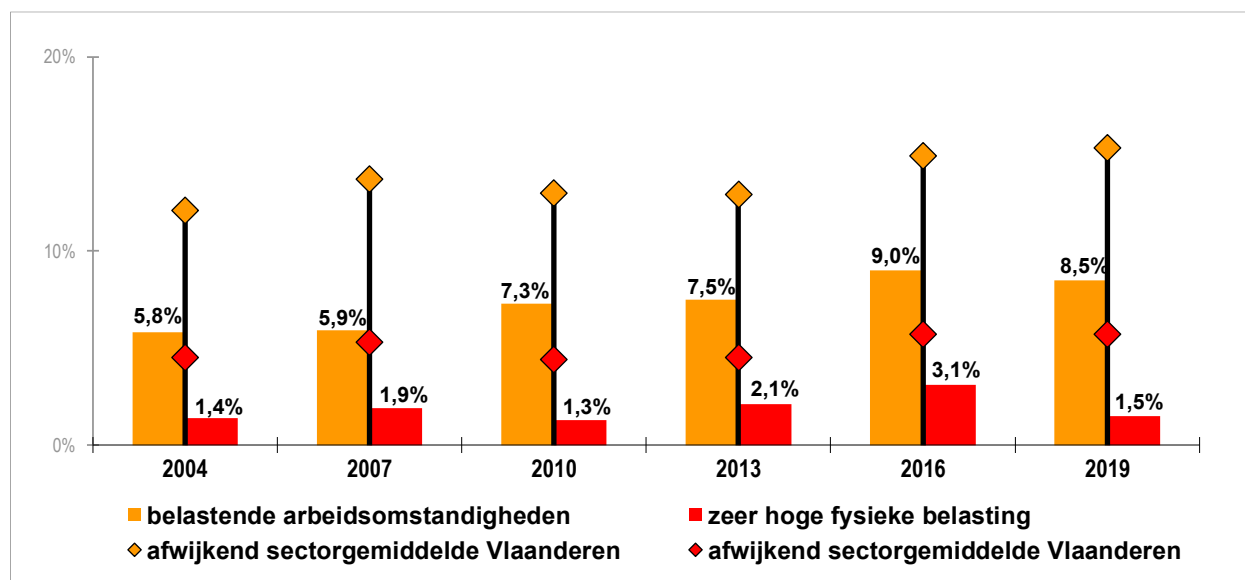
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje ‘zeer hoge fysieke belasting’ is een subgroep binnen de groep ‘belastende arbeidsomstandigheden’ maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 ‘Werkdruk’.

Uit tabel 15 en figuur 11 kunnen we evenwel afleiden dat het aandeel overheidsmedewerkers die te maken krijgen met belastende arbeidsomstandigheden - voor alle meetpunten - significant lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 11: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de overheidssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.2 Risicoprofielen voor de overheidssector

Op basis van de kengetallen voor de onderscheiden risico-indicatoren en de recent gepubliceerde analyses over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2020), kunnen we een aantal risicoprofielen 'op maat van de overheidssector' construeren.

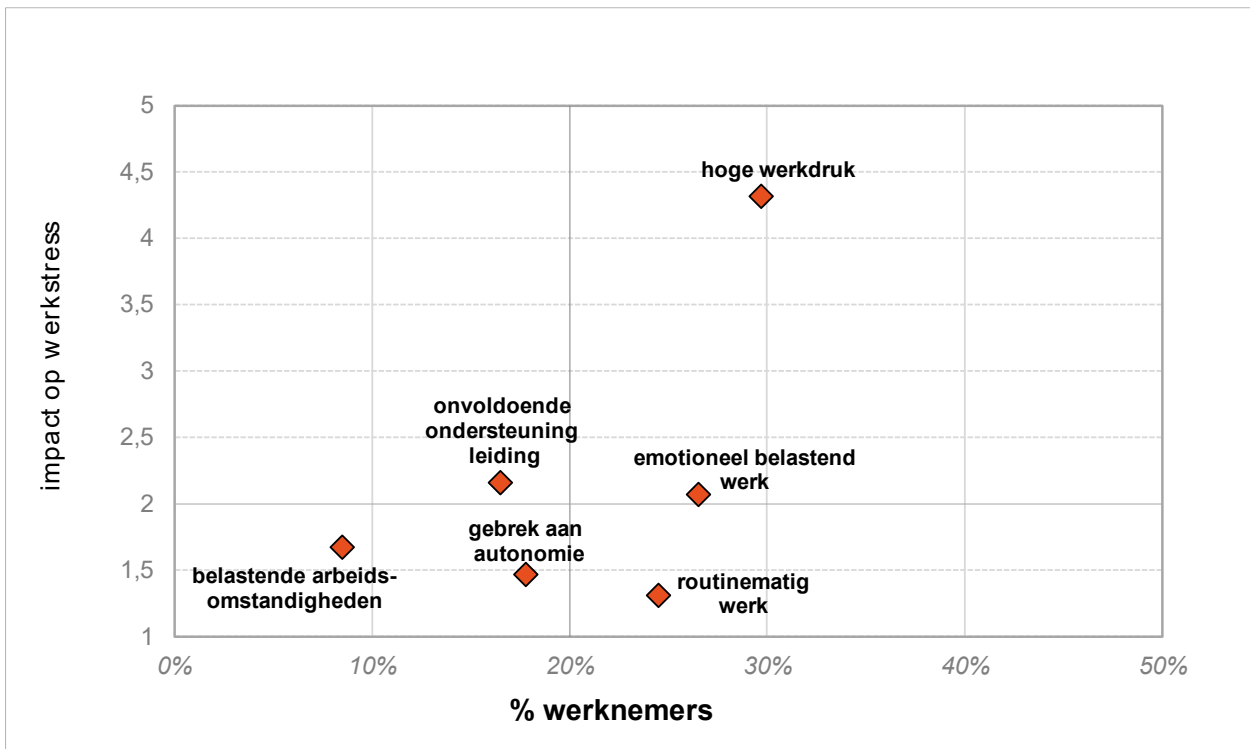
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek werkbaarheidsknelpunt af te rekenen krijgen.

In wat volgt bespreken we achtereenvolgens de sectorspecifieke risicoprofielen voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Naast personele onderbezetting, kunnen afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie, een gebrekkige communicatie op de werkplaats en een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevenden een rol spelen. In figuur 12 wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de overheidsdiensten.

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de overheidssector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressproblemen in de overheidsdiensten. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstress/geen werkstress) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstress dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (29,7%) dan met onvoldoende ondersteuning door de directe leiding (16,5%) worden geconfronteerd.

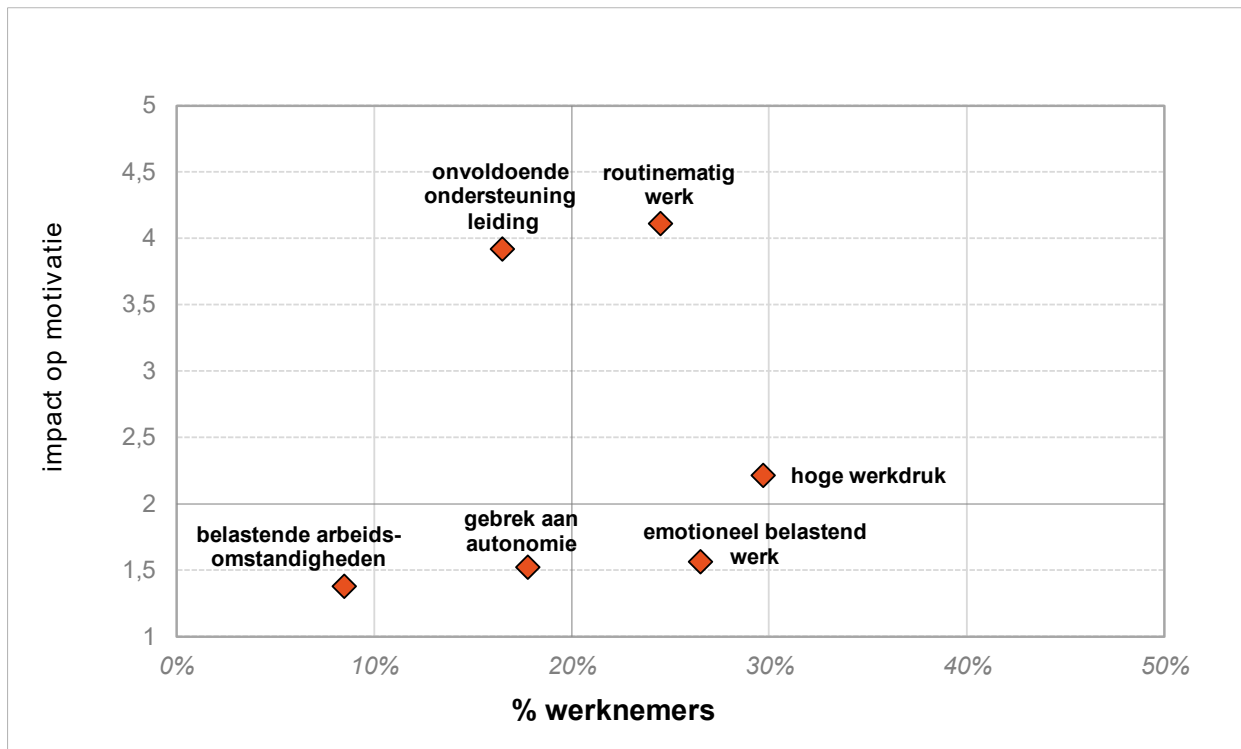
Werkdruk en emotionele belasting vormen de voornaamste risicofactoren voor werkstress in de overheidssector. Hoge werkdruk en emotioneel belastend werk komen niet alleen vaak voor (29,7% respectievelijk 26,5% van de personeelsleden uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhogen ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (een verviervoudiging respectievelijk verdubbeling van de kansverhouding).

Ook een gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteert zich als een relevant risico (verdubbeling van de kansverhouding): 16,5% van de overheidsmedewerkers bevinden zich op dit vlak in een problematische situatie.

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

In figuur 13 wordt de ‘ernstgraad’ van zes motivatierisico’s in de arbeidssituatie van werknemers in overheidsdiensten geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de overheidssector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen in de overheidsdiensten. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

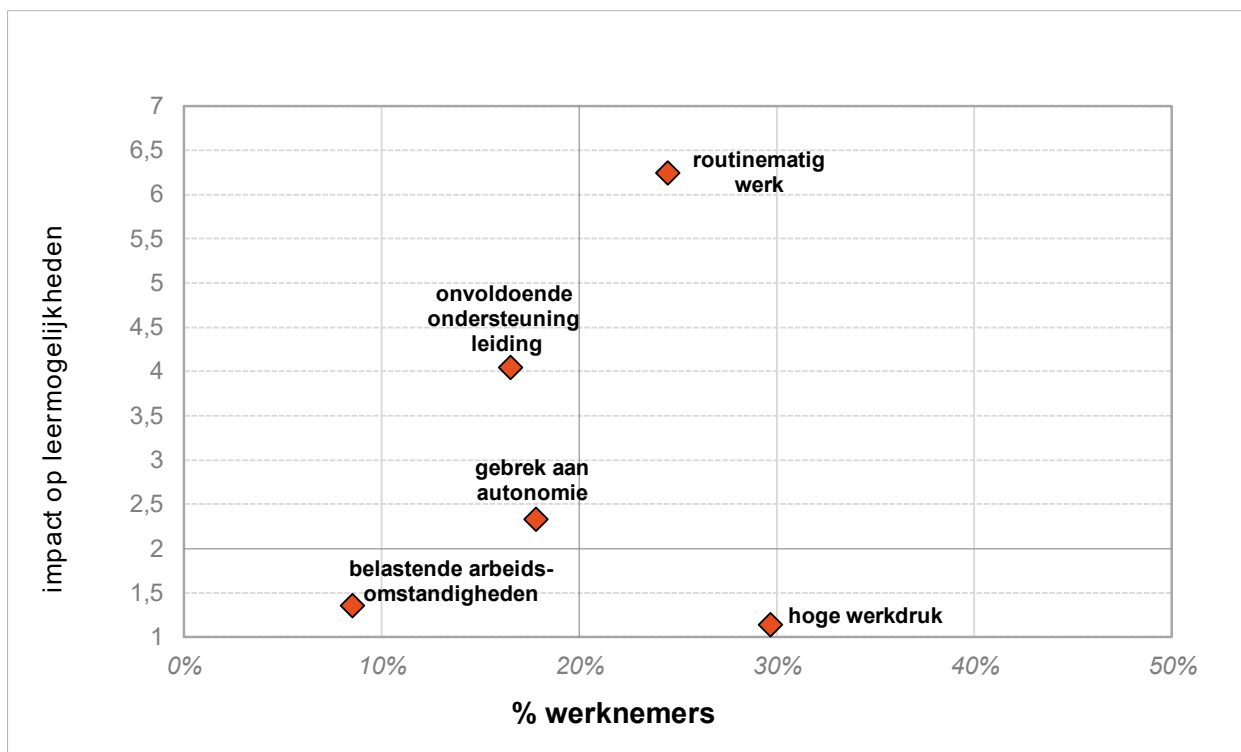
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen verhoogt met factor kleiner dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (24,5%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (16,5%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van het risico op motivatieproblemen). In de overheidsdiensten heeft 24,5% van de werknemers routinematig werk en krijgt 16,5% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van de impact (verdubbeling van het risico) en van het groot aantal betrokken werknemers is ook hoge werkdruk (29,7%) eveneens een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, heeft dit een negatieve impact op de motivatie.

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

In figuur 14 wordt de ‘ernstgraad’ van de vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in de overheidssector in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de overheidssector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van een deficit op het vlak van leermogelijkheden in de overheidsdiensten. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

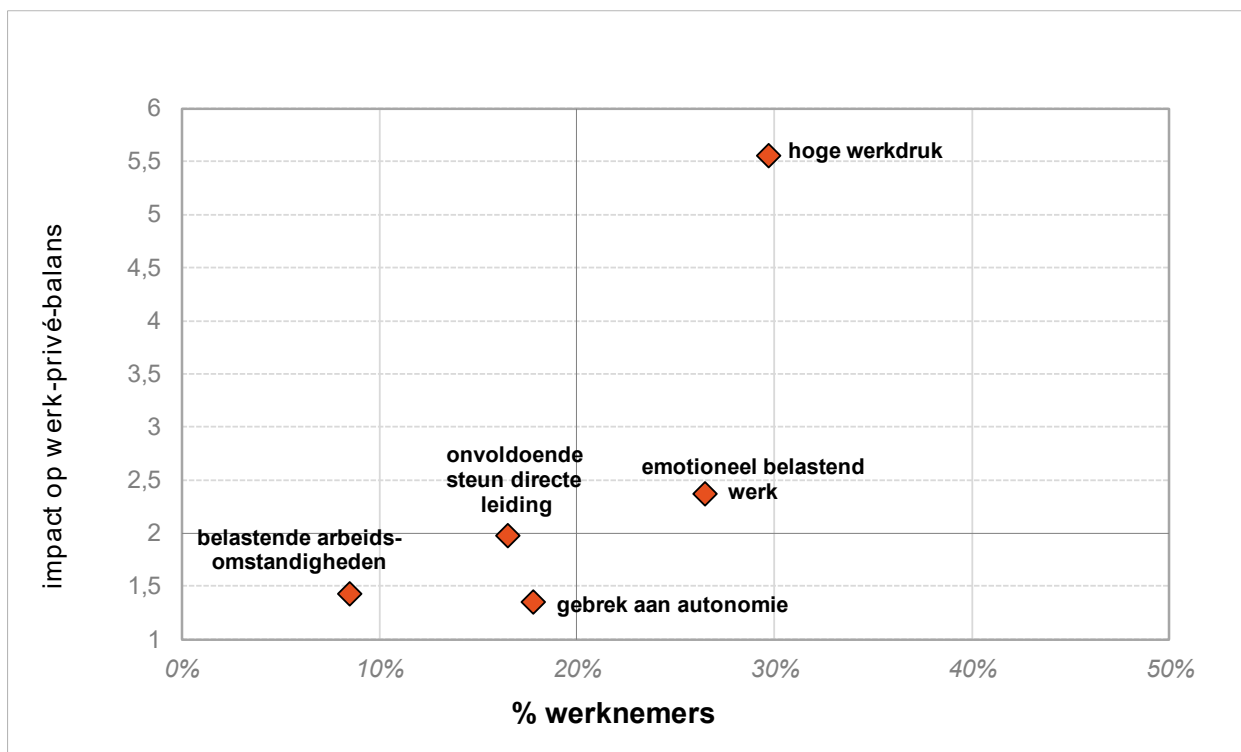
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,15).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector meer werknemers die met routinematig werk (24,5%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (16,5%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk verhoogt het risico op problemen op het vlak van leermogelijkheden in hoge mate (een verzesvoudiging van de kansverhouding). In overheidsdiensten heeft 24,5% van de werknemers een routinematige job. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is eveneens een belangrijk aandachtspunt voor de sector: 16,5% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is groot (verviervoudiging van het risico op onvoldoende leermogelijkheden). Verder valt ook op dat een relatief ruime groep van werknemers in de sector kampt met problemen op het vlak van autonomie (17,8%), een andere risicofactor voor leermogelijkheden (ruim verdubbeling van het risico).

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans

Figuur 15 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren voor een problematische werk-privé-balans bij werknemers in overheidsdiensten.

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de overheidssector 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen met de werk-privé-combinatie in de overheidsdiensten. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:






















- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een problematische werk-privé-balans dan een gebrek aan autonomie (de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie verhoogt met een factor kleiner dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (29,7%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (16,5%) worden geconfronteerd.

Werkdruk blijkt veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans in de overheidssector. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (29,7% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk (ruim vervijfvoudiging van) het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook emotionele belasting vormt een belangrijk aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 26,5% van de werknemers heeft met emotioneel belastend werk te maken en de impact op de werk-privé-balans is (met een verdubbeling van het risico) relatief groot. Onvoldoende steun door de directe leiding heeft ongeveer eenzelfde risicoverhogend effect, maar komt in de sector minder frequent voor (16,5% van de werknemers heeft er mee af te rekenen).

4 De werkbaarheidssituatie bij politie en defensie onder de loep

In dit hoofdstuk richten we schijnwerper op de werkbaarheidssituatie van de medewerkers bij politie en defensie. Tabel 16 vergelijkt voor de meting 2019 de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren voor 'politie en defensie' met de kengetallen voor de (gehele) overheidssector.

Tabel 16: De werkbaarheidsituatie van medewerkers bij politie en defensie in kaart gebracht (meting 2019)

		politie & defensie %	alle overheids- diensten %	verschil- toetsing
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	56,6	53,7	<i>ns</i>
	<i>N</i>	212	1 375	
werkbaarheidsknelpunten				
werkstress	 werkstressproblemen	29,5	32,7	<i>ns</i>
	 symptomen burn-out	9,1	11,8	<i>ns</i>
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	18,6	20,1	<i>ns</i>
	 ernstige demotivatie	8,1	9,8	<i>ns</i>
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	11,0	17,0	<i>s</i>
	 ernstig leerdeficit	2,8	5,8	<i>s</i>
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	12,2	10,1	<i>ns</i>
	 acuut werk-privé-conflict	4,1	2,7	<i>ns</i>
werkbaarheidsrisico's				
werkdruk	 hoge werkdruk	25,2	29,7	<i>ns</i>
	 zeer hoge werkdruk	10,6	12,4	<i>ns</i>
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	41,5	26,5	<i>s</i>
	 emotionele overbelasting	14,7	6,6	<i>s</i>
taakvariatie	 routinematig werk	22,0	24,5	<i>ns</i>
	 extreem routinematig werk	9,6	11,1	<i>ns</i>
autonomie	 gebrek aan autonomie	21,1	17,8	<i>ns</i>
	 acuut gebrek aan autonomie	6,4	6,5	<i>ns</i>
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	15,7	16,5	<i>ns</i>
	 negatieve relatie met directe leiding	4,6	7,1	<i>ns</i>
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	10,8	8,5	<i>ns</i>
	 zeer hoge fysieke belasting	0,9	1,5	<i>ns</i>

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De rijen met de **rode blokjes** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of –risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens van de medewerkers bij 'politie en defensie' en de (rest van de) overheidsdiensten.

De werkbaarheidsgraad, die in 2019 bij personeelsleden van 'politie en defensie' wordt opgetekend, ligt met 56,6% significant hoger dan bij de collega's van andere overheidsdiensten (sectoraal referentiecijfer: 53,7%), maar dit is verschil ligt onder de statistische significantiedrempel.

De verklaring voor dit gunstiger meetresultaat voor de werkbaarheidsgraad bij 'politie en defensie' dient gezocht bij verschillen op het terrein van competentie-ontwikkelingskansen: medewerkers bij 'politie en defensie' worden minder frequent geconfronteerd met onvoldoende leermogelijkheden (11,0% versus 17,0% als sectoraal kengetal). Voor werkstress, motivatie en werk-privé-balans registreren we geen significant verschillende indicatorscores.

Een blik op de risico-indicatoren leert ons dat politie- en defensiemedewerkers frequenter emotioneel belastend werk hebben (41,5% versus 26,5% als sectoraal kengetal). Voor werkdruk, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en belastende fysieke arbeidsomstandigheden registreren we geen significante verschillen.

5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in overheidsdiensten

In de werkbaarheidsenquêtes wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. Bij de meting 2019 werden gegevens verzameld over opleidingsparticipatie, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. We brengen in dit hoofdstuk deze informatie voor de overheidsdiensten bijeen en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.1 Opleidingsparticipatie

In tabel 17 vinden we cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers in de overheidsdiensten, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 64,7%. Deze participatiegraad ligt boven het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 60,0% wordt opgetekend.

Tabel 17: Opleidingsparticipatie van werknemers in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	64,7	60,0	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nachtarbeid, overwerk, behandeling e-mails of telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren) wordt opgelijst in tabel 18.

In 2019 werkt 74,3% van de werknemers in overheidsdiensten voltijds en 25,7% deeltijds (met 18,1% 'grote' en 7,6% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijdse jobs bij de overheid ligt (significant) lager dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt, waar een aandeel van 31,6% deeltijders wordt opgetekend.

Van de werknemers in de overheidssector wordt 35,7% sporadisch en 15,3% systematisch met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het voorkomen van onvoorspelbare werkroosters verschilt niet (significant) van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 18: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	74,3	68,4	
deeltijders ≥ 60%	18,1	22,7	s
deeltijders < 60%	7,6	8,9	
roosterwijzigingen			
geen	49,0	47,7	
sporadisch	35,7	35,7	ns
frequent	15,3	16,6	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	81,5	87,0	
1-2 nachtprestaties/maand	6,5	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	11,1	6,7	
>10 nachtprestaties/maand	0,9	1,7	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	59,9	57,9	
frequent overwerk met recuperatie	27,5	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	12,7	24,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	38,2	40,9	
sporadisch	33,6	26,3	s
regelmatig	28,2	32,8	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	28,4	26,0	
sporadisch	34,7	33,3	s
regelmatig	36,9	40,7	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	41,0	41,5	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

■ De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 of ANOVA-F; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de overheidsdiensten doet 18,5% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 6,5% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 11,1% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 0,9% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. Jobs met nachtprestaties komen in de overheidssector frequenter voor dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (13,0% nachtwerkers).

Zowat vier op de tien (40,1%) van de werknemers in overheidsdiensten werkt regelmatig over, bij 12,7% gaat het om structureel overwerk zonder inhaalrust. Structureel overwerk komt significant minder voor in de sector in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (waar 24,1% structurele overwerkers worden geteld).

Het aandeel werknemers in de overheidsdiensten, die buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails behandelen (28,2%) of buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn (36,9%), ligt lager dan de overeenstemmende arbeidsmarktpercentages (32,8% respectievelijk 40,7%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de overheidssector ligt met 41,0 uur per week ongeveer een half uur onder het arbeidsmarktgemiddelde.

5.3 Telewerken

Tabel 19 bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk in de overheidssector in 2019 en vergelijkt deze gegevens met de andere bedrijfstakken en de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 19: Aandeel telethuiswerkers in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	70,2	78,8	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	10,2	9,8	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	19,6	11,4	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de overheidssector (19,6% systematische telethuiswerkers) breder ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (11,4% systematische telethuiswerkers).

5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Ruim één op de drie (35,6%) van de werknemers bij de overheid is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', een vierde (23,2%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij een ander vierde (23,0%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 18,1% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 20: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	35,6	35,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	23,2	29,5	
minstens een uur maar minder dan twee uur	23,0	24,7	s
twee uur of meer	18,1	10,3	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 20 leert ons dat pendeltijden van werknemers uit de sector significant afwijken van die van hun collega's uit andere bedrijfstakken: het aandeel werknemers met een dagelijkse verplaatsingstijd van twee uur of meer ligt in de overheidssector met 18,1% duidelijk hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (10,3%).

5.5 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 21 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2019 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Het aandeel werknemers in overheidsdiensten dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van intimidatie of bedreiging (21,1% sporadisch en 5,8% regelmatig) en pestgedrag (11,6% sporadisch en 2,3% regelmatig) ligt significant hoger dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferpercentages van 15,7% en 2,9%, 9,0% en 1,9% worden opgetekend).

Het aandeel overheidsmedewerkers dat in het afgelopen jaar slachtoffer was van lichamelijk geweld (6,4% sporadisch en 0,9% regelmatig) en van ongewenst seksueel gedrag (3,6% sporadisch en 0,4% regelmatig) verschilt niet (significant) van de situatie op de ruimere arbeidsmarkt.

Tabel 21: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	92,7	93,7	
sporadisch	6,4	5,4	ns
regelmatig	0,9	0,8	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	73,2	81,4	
sporadisch	21,1	15,7	s
regelmatig	5,8	2,9	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	96,0	96,2	
sporadisch	3,6	3,6	ns
regelmatig	0,4	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	86,1	89,0	
sporadisch	11,6	9,0	s
regelmatig	2,3	1,9	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019
Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 22 bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2019, met gegevens over (frequent en langdurig) ziekteverzuim, de verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Tabel 22: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptentatie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de overheidssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	overheidsdiensten	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	13,0	10,3	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	11,7	10,0	s
verlooptentatie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	7,6	10,5	s
kans op jobverlies groot	1,3	2,9	s
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	70,8	57,9	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	25,0	36,5	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	4,2	5,7	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de overheidssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Frequent en langdurig ziekteverzuim komen in de overheidssector frequenter voor dan in andere bedrijfstakken: 13,0% van de overheidsmedewerkers was in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%); 11,7% was in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig wegens ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,0%).

Voor verlooptentatie wijkt de indicator voor de overheidssector in gunstige zin af van de andere sectoren: bij 7,6% van de werknemers uit overheidsdiensten registreren we een hoge verlooptentatie (tegenover een arbeidsmarktgemiddelde van 10,5%). Met 1,3% van de werknemers, die de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog inschatten, scoort het overheidssector voor de indicator 'werkonzekerheid' eveneens gunstiger dan het percentage van 2,9% dat op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt gemeten.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 70,8% van de werknemers uit overheidsdiensten daartoe in staat te zijn, geeft 25,0% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 4,2% dit in als een onhaalbare opdracht. Het 'langer doorwerken'-rapport van de overheidsdiensten oogt daarmee duidelijk rooskleuriger dan dat van de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve antwoordscores van 57,9%, 36,5% en 5,7% worden opgetekend).

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Werkbaar werk in overheidsdiensten. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016*.

Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11999>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13437>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13638>