



Rapport

Werkbaarheidsprofiel post & telecom 2019

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2019

Brussel, november 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	4
Inleiding	6
1 De werkbaarheidsgraad in post & telecom	7
2 Werkbaarheidsknelpunten in post & telecom	9
2.1 Werkstress en burn-out	10
2.2 Motivatie	11
2.3 Leermogelijkheden	12
2.4 Werk-privé-balans.....	13
3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in post & telecom	15
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de post- en telecomsector	16
3.1.1 Werkdruk	16
3.1.2 Emotionele belasting	17
3.1.3 Taakvariatie	18
3.1.4 Autonomie	19
3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding	20
3.1.6 Arbeidsomstandigheden	21
3.2 Risicoprofielen voor de post- en telecomsector.....	22
3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress	22
3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie	24
3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	25
3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans	26
4 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in post- en telecombedrijven	27
4.1 Opleidingsparticipatie	27
4.2 Atypische werktijden	27
4.3 Telewerken	29
4.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden	30
4.5 Grensoverschrijdend gedrag.....	30
4.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	31
Referentielijst	33

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.

De post- en telecomsector laat in 2019 een werkbaarheidsgraad van 46,7% optekenen: dit is exact het meetresultaat dat ook bij de nulmeting 2004 werd opgetekend. Behoudens de toename van het aandeel werknemers met een werkbare job van 39,3% in 2010 naar 48,8% in 2013, registreren we tussen de overige meetpunten geen significante schommelingen in de sectorale werkbaarheidsgraad. De meetresultaten voor de werkbaarheidsgraad in de post- en telecombedrijven liggen systematisch beneden de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor de meetpunten 2004, 2013 en 2019 is het verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde evenwel niet statistisch significant.

Een blik op de werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) knelpunten in de werksituatie van werknemers in de sector in 2019:

- 40,3% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 17,4% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 25,9% kampt met motivatieproblemen, bij 13,5% gaat het om ernstige demotivatie;
- 13,9% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 5,0% is er een ernstig leerdeficit;
- 10,8% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 3,5% gaat het om een acuut werk-privéconflict.

De (over de volledige meetperiode) stabiele werkbaarheidscijfers voor de sector zijn de resultante van uiteenlopende ontwikkelingen in de onderliggende werkbaarheidsindicatoren. Enerzijds noteren we een spectaculaire daling van het aandeel telecommedewerkers met onvoldoende leermogelijkheden van 30,2% in 2004 naar 13,9% in 2019. Anderzijds wijst de vergelijking van meetresultaten van 2004 en 2019 in de richting van een negatieve evolutie voor werkstress (van 34,4% naar 40,3% werknemers met werkstressklachten) en motivatie (van 21,3% naar 25,9% werknemers met motivatieproblemen).

De opgemaakte risicoprofielen voor de post- en telecomsector leren ons dat werkdruk en emotionele belasting belangrijke determinanten vormen voor werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2019 wordt 38,6% van de werknemers met een hoge werkdruk en 15,6% met emotioneel belastend werk geconfronteerd.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie zijn werkkenmerken die aan de basis liggen van een leerdeficit en het ontstaan van motivatieproblemen: 27,0% van de jobs in de post- en telecombedrijven kunnen in 2019 als routinematig werk beoordeeld worden, 20,8% van de werknemers uit de sector hebben af te rekenen met onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering.

Ook een tekort aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten): 11,2% van de werknemers uit de post- en telecomsector heeft in 2016 af te rekenen met een gebrekkige coaching door de directe chef.

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 post- en telecombedrijven op een rijtje:

- 51,4% van de werknemers in de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);

- 20,4% werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);
- 28,5% presteert structureel overwerk, zonder inhaalrust (Vlaamse arbeidsmarkt: 24,1%);
- 67,6% behandelt sporadisch of regelmatig van thuis uit e-mails buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt: 59,1%);
- 31,6% (tele)werkt minimum 1 dag per week van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 11,4%);
- 50,8% besteedt dagelijks een uur of meer aan het woon-werkverkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 35,0%);
- 13,6% was in het afgelopen jaar slachtoffer van intimidatie of bedreiging op de werkplek (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 11,0% was in het afgelopen jaar slachtoffer van pestgedrag op de werkplek (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 15,5% was in het voorbije jaar frequent (≥ 3 keer) afwezig op het werk door ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 10,8% is actief op zoek naar ander werk (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 8,2% schat de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog in (Vlaamse arbeidsmarkt: 2,9%);
- 60,9% ziet doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht, 33,6% is vragende partij voor aangepast werk om langer aan de slag te kunnen blijven (niet significant verschillend van de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt).

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-werkverkeer, 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 uit de post- en telecommunicatiesector in beeld en is opgedeeld in vier hoofdstukken:



- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de post- en telecombedrijven 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-privébalans;
- het vierde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers uit de post- en telecomsector.

1 De werkbaarheidsgraad in post & telecom

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-privébalans. De werkbaarheidsgraad verwijst dan naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

De post- en telecomsector laat in 2019 een werkbaarheidsgraad van 46,7% optekenen: dit is exact het meetresultaat dat ook bij de nulmeting 2004 werd opgetekend. Behoudens een toename van het aandeel werknemers met een werkbare job van 39,3% in 2010 naar 48,8% in 2013, registreren we tussen de overige meetpunten en over de volledige meetperiode 2004-2019 geen significante verschuivingen in de sectorale werkbaarheidsgraad.

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

		werkbaarheidsgraad					
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom		46,7	44,5	39,3	48,8	42,1	46,7
	<i>N</i>	240	227	191	240	242	257
Vlaamse arbeidsmarkt		52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>

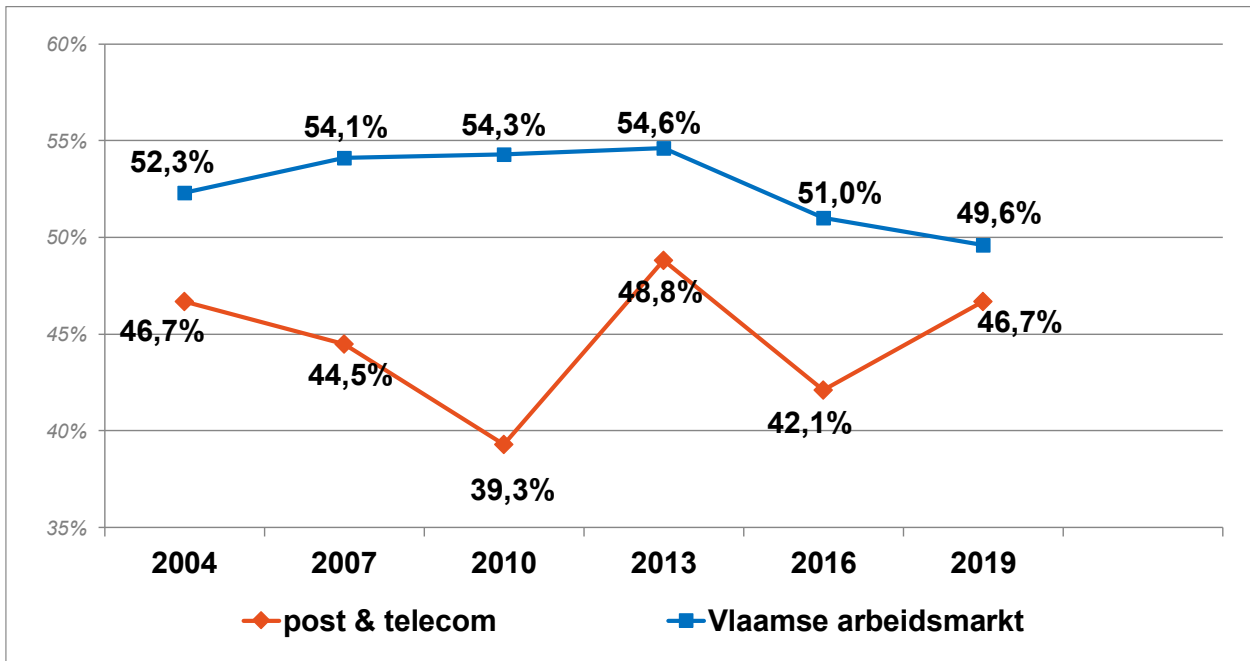
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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 werkbaarheidsgraad in de post- en telecombedrijven ligt – zo blijkt uit de meetresultaten in tabel 1 - systematisch beneden de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor de meetpunten 2004, 2013 en 2019 is het verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde evenwel niet statistisch significant. De evolutie van de sectorale meetresultaten laat bovendien een van de arbeidsmarkt-trend afwijkend patroon zien. Figuur 1 brengt met de vergelijking van de werkbaarheidscurves voor de sector en de globale arbeidsmarkt deze vaststellingen visueel in beeld.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2 Werkbaarheidsknelpunten in post & telecom

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-privébalans (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) 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 40,3% van de werknemers in de post- en telecombedrijven geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 17,4% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen.

Terwijl de werkbaarheidsmeting 2013 voor de post- en telecomsector nog een gevoelige daling in de prevalentie van psychische vermoeidheidsproblemen optekende, laten de meetresultaten voor 2016 een scherpe stijging zien van het aandeel werknemers met werkstressklachten (van 29,2% naar 44,8%) en met burn-outsymptomen (van 10,3% naar 16,9%). De bij de meest recente meting geregistreerde kengetallen voor psychische vermoeidheid wijken daar niet (significant) van af.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	 werkstressproblemen	34,4	35,6	39,0	29,2	44,8	40,3
	 symptomen burn-out	16,0	14,6	13,6	10,3	16,9	17,4
	N	244	247	213	253	248	258
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
verschiltoetsing	 werkstressproblemen	ns	s	s	ns	s	ns
	 symptomen burn-out	s	s	s	ns	s	s

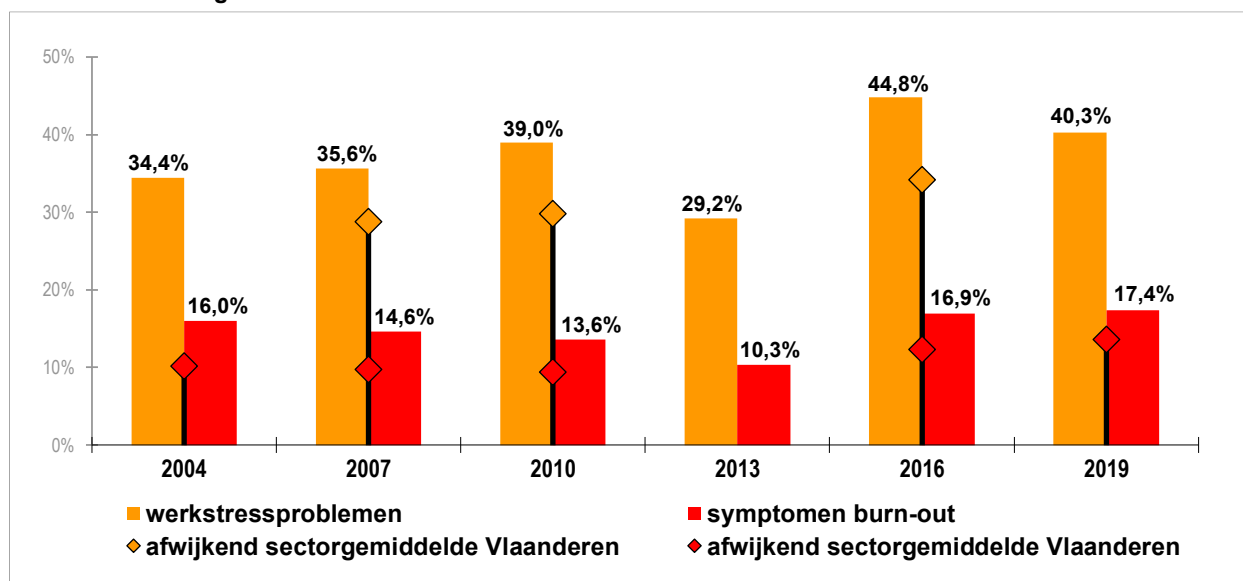
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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 chi²; 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 chi²; 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 chi², s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

Terwijl het aandeel werknemers in de post- en telecomsector met werkstressklachten in 2007, 2010 en 2016 significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde, is dit voor de andere meetpunten (en dus ook de meest recente bevraging 2019) niet het geval. Voor burn-out laat de sector - met uitzondering van de meting 2013 - systematische hogere prevalentiescores optekenen.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.2 Motivatie

In 2019 kampen 25,9% van de werknemers in de post- en telecombedrijven met motivatieproblemen. De daling van het aandeel werknemers met motivatieproblemen tegenover 2016 (toen een percentage van 32,5% werd opgetekend) blijft (net) onder de significantiedrempel. Bij 13,5% van de werknemers in de sector is er in 2019 sprake van ernstige demotivatie.

Uit de meetresultaten in tabel 5 en figuur 3 blijkt dat het aandeel werknemers in de post- en telecombedrijven met (ernstige) motivatieproblemen in het afgelopen decennium systematisch boven de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt ligt. Voor de meest recente meting 2019 is het verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde evenwel niet (langer) statistisch significant.

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

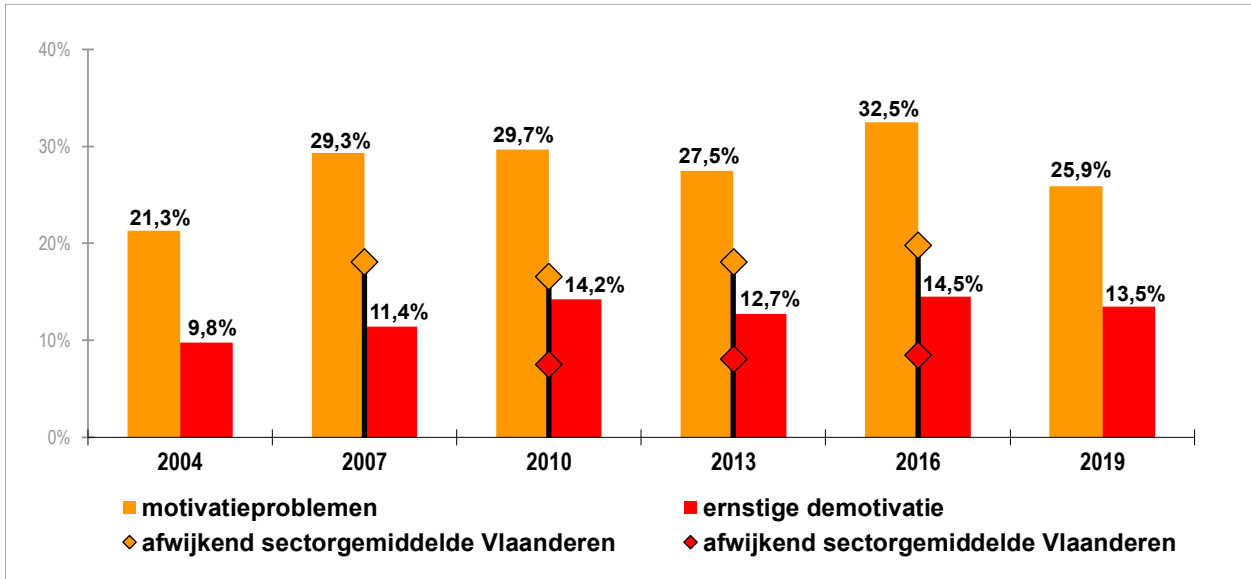
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	motivatieproblemen	21,3	29,3	29,7	27,5	32,5	25,9
	ernstige demotivatie	9,8	11,4	14,2	12,7	14,5	13,5
	N	244	246	212	251	249	259
Vlaamse arbeidsmarkt	motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1
	ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0
verschiltoetsing	motivatieproblemen	ns	s	s	s	s	ns
	ernstige demotivatie	ns	ns	s	s	s	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'.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.3 Leermogelijkheden

In 2019 hebben 13,9% van de werknemers uit de post- en telecombedrijven af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 5,0% is er sprake van een ernstig leerdeficit.

De meetresultaten in tabel 6 laten voor leermogelijkheden een spectaculaire verbetering van de sectorale kengetallen zien in vergelijking met 2016 (toen nog 23,4% werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en 9,9% met een ernstig leerdeficit werd opgetekend) en in vergelijking met de nulmeting 2004 (met 30,2% en 13,0% als respectieve percentages).

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	onvoldoende leermogelijkheden	30,2	24,6	24,7	21,8	23,4	13,9
	ernstig leerdeficit	13,0	10,2	10,3	8,1	9,9	5,0
	N	262	236	194	248	252	259
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	ns	ns	ns	ns	ns
		s	ns	s	ns	s	ns

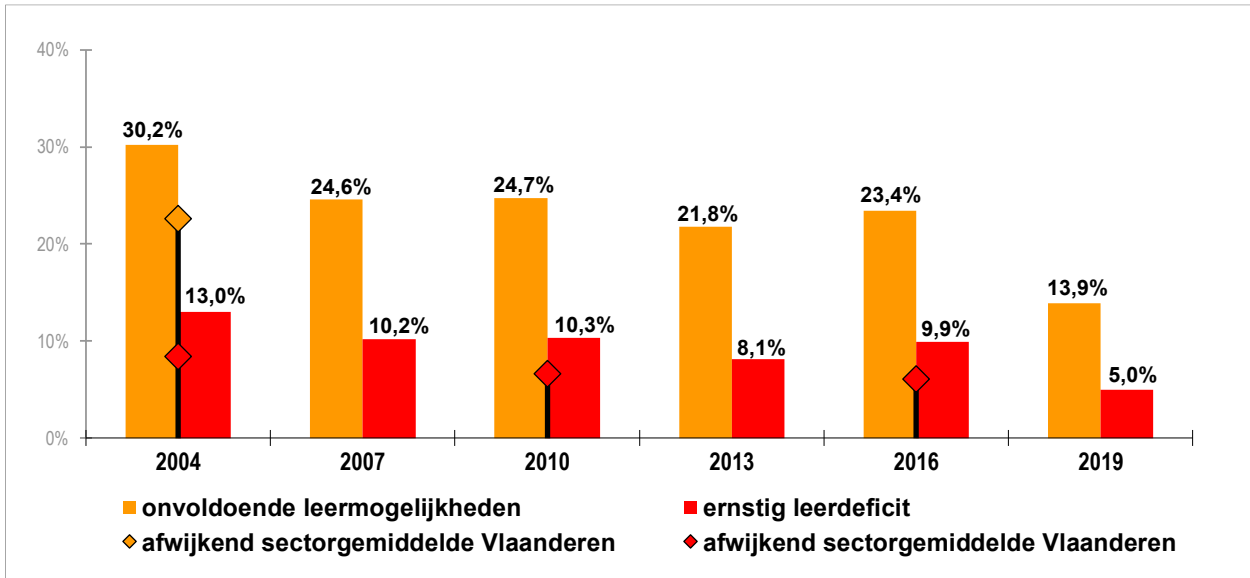
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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’.

De sector volgt daarmee (in versneld tempo) de op de ruimere arbeidsmarkt vastgestelde vooruitgang voor leermogelijkheden. Waar de post- en telecombedrijven in 2004 en in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde nog een significant hoger prevalentiecijfer voor onvoldoende leermogelijkheden lieten optekenen, registreren we – zo leren ons tabel 6 en figuur 4 - nadien geen significante afwijkingen meer van dit sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.4 Werk-privé-balans

In 2019 kampt 10,8% van de werknemers in de post- en telecombedrijven met werk-privé-combinatieproblemen, bij 3,5% is er zelfs sprake van een acuut werk-privé-conflict.

Tussen de opeenvolgende bevestigingen en over de volledige meetperiode tekenen we geen significante verschuivingen op in de sectorale kengetallen voor deze werkbaarheidsindicator.

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

	2004	2007	2010	2013	2016	2019
	%	%	%	%	%	%
problemen werk-privé-combinatie	11,1	10,9	14,6	10,6	13,0	10,8
acuut werk-privé-conflict	3,8	2,0	2,4	2,0	3,2	3,5
N	262	247	212	254	247	259
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
problemen werk-privé-combinatie	ns	ns	ns	ns	ns	ns
acuut werk-privé-conflict	ns	ns	ns	ns	ns	ns

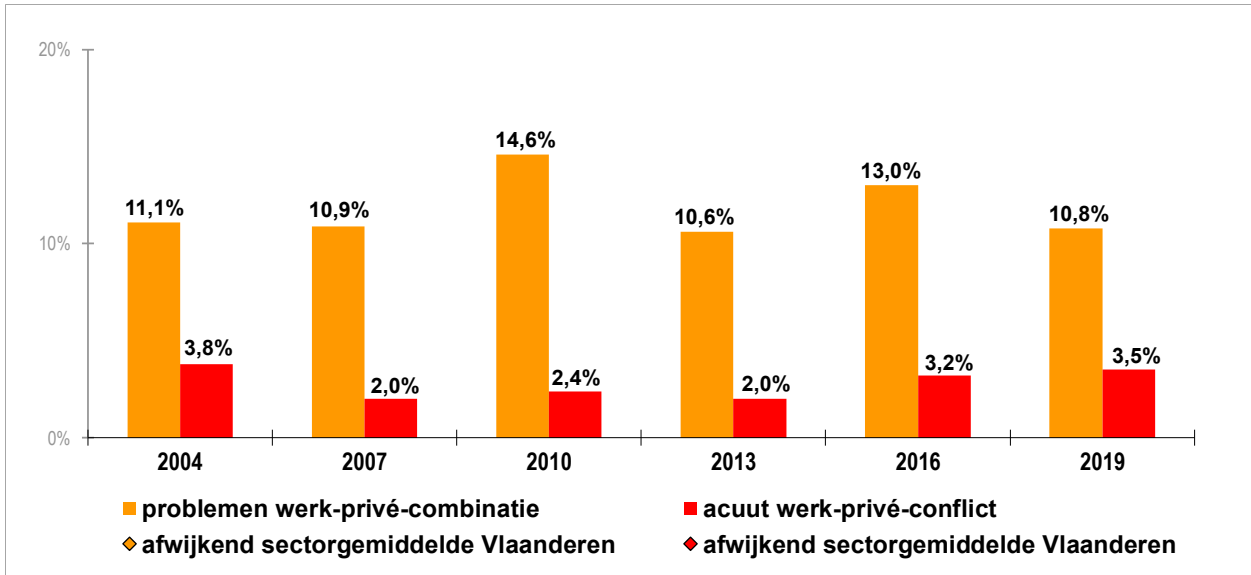
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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 eveneens dat het aandeel werknemers met (acute) werk-privé-combinatieproblemen niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in post & telecom

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 acuut-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 post- en telecombedrijven sectorspecifieke risicoprofielen uit voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans).

3.1 Werkbaarheidsrisico's in de post- en telecomsector







In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de post- en telecomsector 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 38,6% van de werknemers uit de post- en telecombedrijven af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 18,9% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk.

Tussen de opeenvolgende meetpunten en over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we geen significante verschuivingen in de omvang van de problematische groep. Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we bovendien afleiden dat de sectorscore voor 'hoge werkdruk', die bij de metingen 2013 en 2016 nog gevoelig boven het arbeidsmarktcijfer noteerde, in 2019 niet (meer) significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor de acuut-problematische groep ('zeer hoge werkdruk') worden in het voorbije decennium geen significante verschuivingen en afwijkingen van het sectorgemiddelde opgetekend.

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

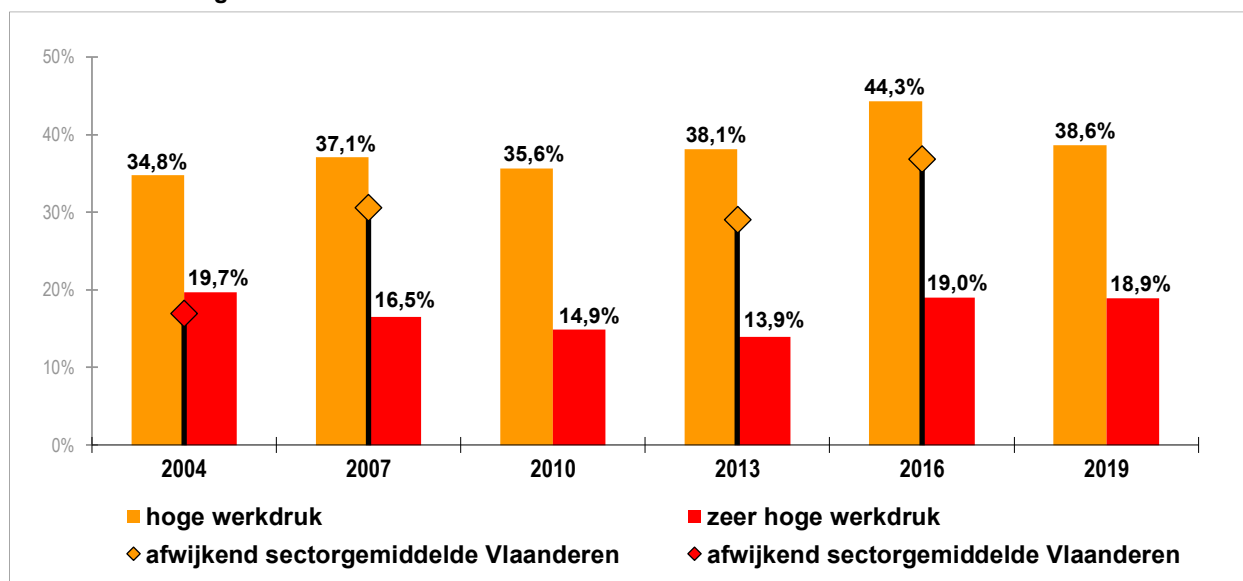
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	 hoge werkdruk	34,8	37,1	35,6	38,1	44,3	38,6
	 zeer hoge werkdruk	19,7	16,5	14,9	13,9	19,0	18,9
	N	264	237	194	252	253	259
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6
	 zeer hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9
	verschiltoetsing	ns	s	ns	s	s	ns
	 hoge werkdruk	ns	s	ns	s	s	ns
	 zeer hoge werkdruk	s	ns	ns	ns	ns	ns

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).

Figuur 6: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de post- en telecomsector 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 15,6% van de werknemers in de post-en telecombedrijven emotioneel belastend werk, bij 2,7% is er sprake van emotionele overbelasting.

Behoudens de daling van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk tussen 2010 en 2013, laten de meetresultaten tussen de andere opeenvolgende bevragingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 geen significante verschuivingen voor deze indicator zien.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	emotieeel belastend werk	17,1	20,4	20,7	13,1	19,0	15,6
	emotionele overbelasting	2,7	4,7	4,1	2,8	2,4	2,7
	N	263	235	193	251	253	257
Vlaamse arbeidsmarkt	emotieeel 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	ns	s	s	ns	ns	ns
	emotionele overbelasting	ns	ns	s	ns	ns	ns

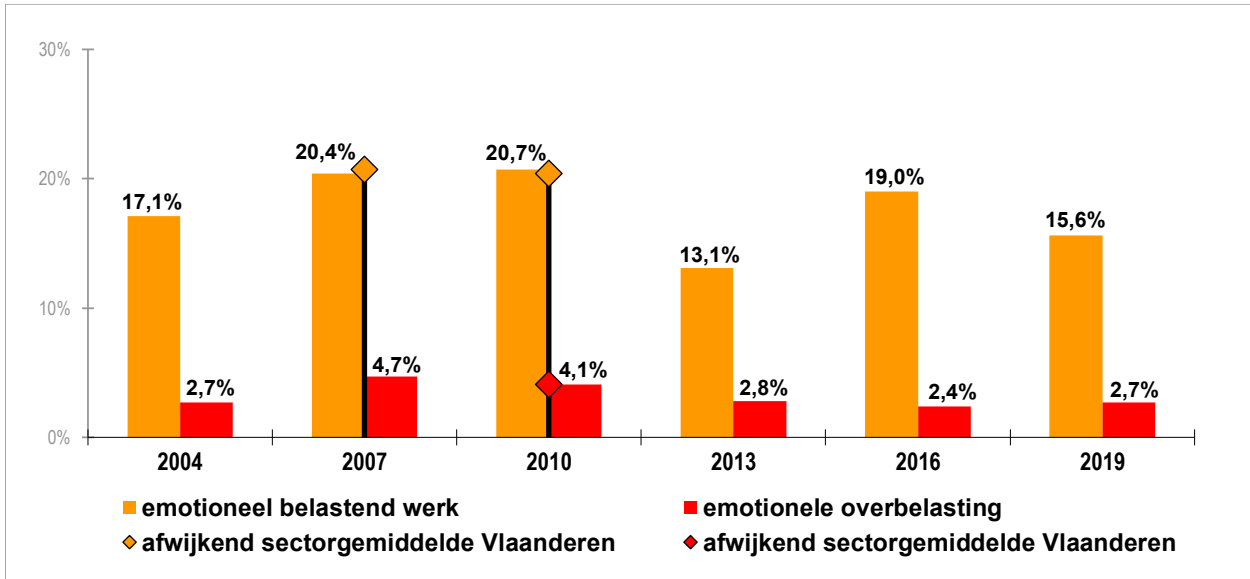
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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’.

Het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk in de post- en telecombedrijven blijkt bij de recente metingen - zo leert ons tabel 11 en figuur 7 - niet (langer) significant af te wijken van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de post- en telecomsector 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 27,0% van de werknemers uit de post- en telecombedrijven routinematig werk, bij 12,7% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk.

We registreren voor deze risico-indicator een substantiële vooruitgang in vergelijking met de nulmeting 2004, toen nog 37,9% van de werknemers in de sector met routinematig werk geconfronteerd werden (bij 21,6% ging het om extreem routinematig werk).

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	routinematig werk	37,9	31,6	35,1	35,1	33,2	27,0
	extreem routinematig werk	21,6	16,0	19,6	15,9	17,8	12,7
	N	264	237	194	251	253	259
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
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s	ns
		extreem routinematig werk	s	s	s	s	ns

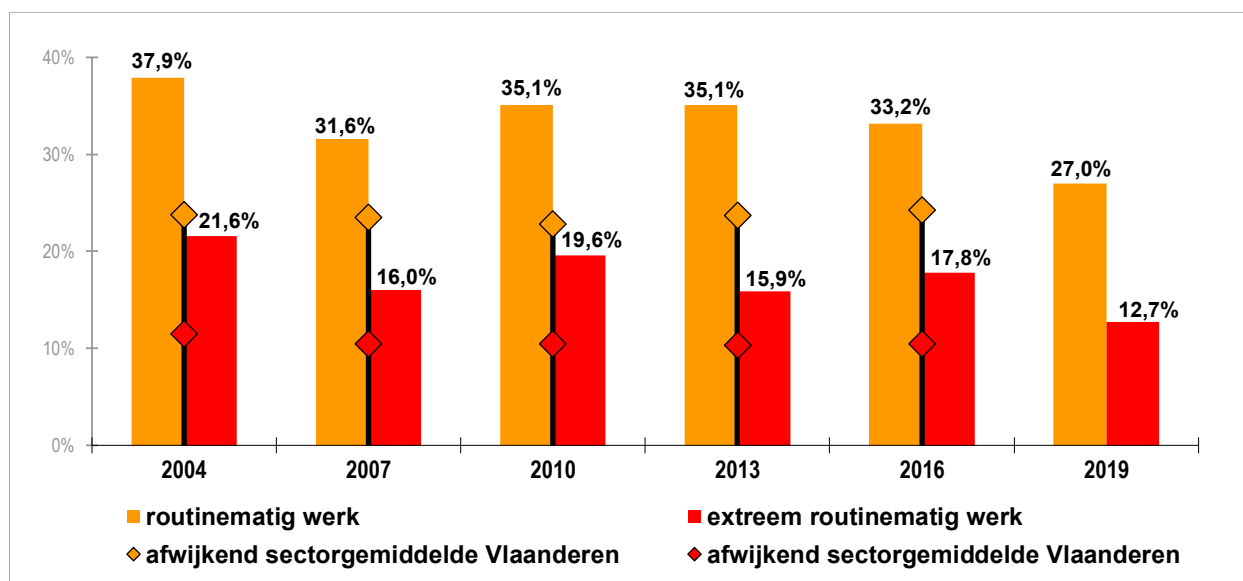
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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’.

Uit tabel 12 en figuur 8 blijkt dat het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk in de post- en telecombedrijven, dat bij eerdere metingen systematisch en uitgesproken hoger lag dan de referentiecijfers van de arbeidsmarkt, in 2019 niet meer significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 8: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de post- en telecomsector 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 20,8% van de werknemers uit de post- en telecombedrijven geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 8,9% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. In vergelijking met de nulmeting 2004 (31,7% en 15,6% werknemers in een problematische respectievelijk acuut-problematische situatie) boekt de sector daarmee een significante vooruitgang voor autonomie.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	gebrek aan autonomie	31,7	27,7	29,0	24,0	21,3	20,8
	acuut gebrek aan autonomie	15,6	11,9	15,5	11,6	9,1	8,9
	N	262	235	193	250	253	259
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	s	ns	s

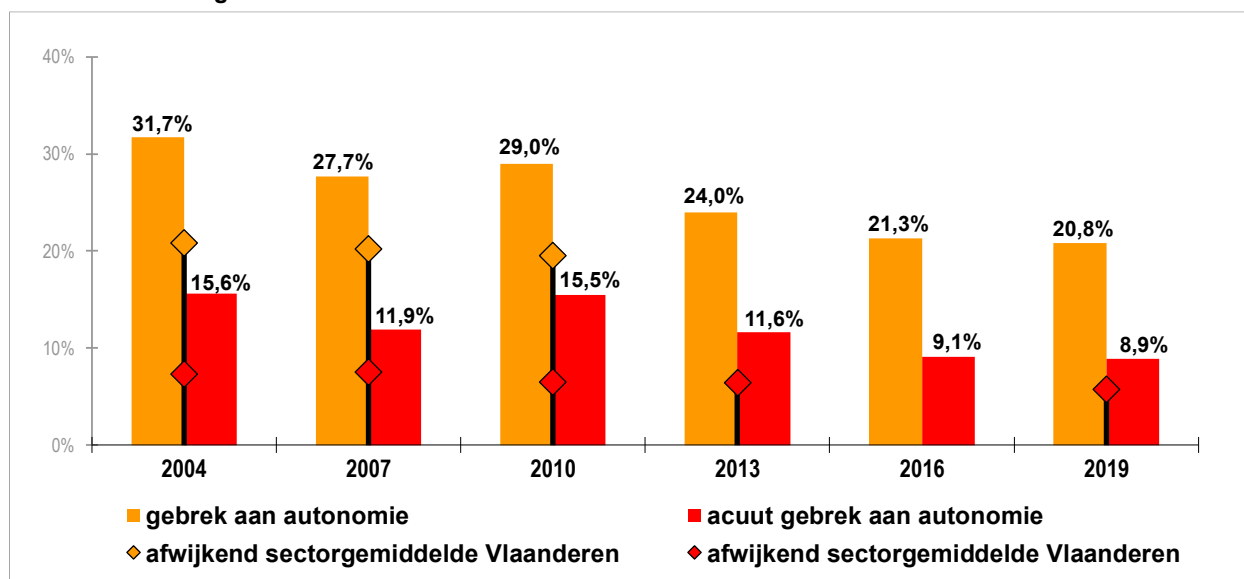
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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’.

De sectorontwikkelingen op het vlak van autonomie liggen daarmee in lijn met de trend op de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt. Waar de post- en telecombedrijven tot voor kort nog een hoger aandeel werknemers met onvoldoende autonomie in het werk lieten optekenen, registreren we bij de meest recente metingen niet langer significant van het Vlaamse sectorgemiddelde afwijkende kengetallen (zie tabel 13 en figuur 9).

Figuur 9: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de post- en telecomsector 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 11,2% van de werknemers uit de post- en telecombedrijven onvoldoende steun van de directe leiding, bij 3,5% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de leiding.

De meest recente meetgegevens laten bijna een halvering zien van het aandeel werknemers uit de sector dat onvoldoende ondersteuning meekrijgen van hun direct leidinggevende in vergelijking met 2016 (20,6%). Over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we evenwel geen significante verschuivingen in de kengetallen 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 post- en telecomsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	onvoldoende steun leiding	16,8	15,3	12,8	17,5	20,6	11,2
	negatieve relatie met leiding	7,3	5,5	4,6	6,0	7,1	3,5
	N	262	236	195	251	253	259
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	ns	ns	ns	ns	s	ns
		ns	ns	ns	ns	ns	ns

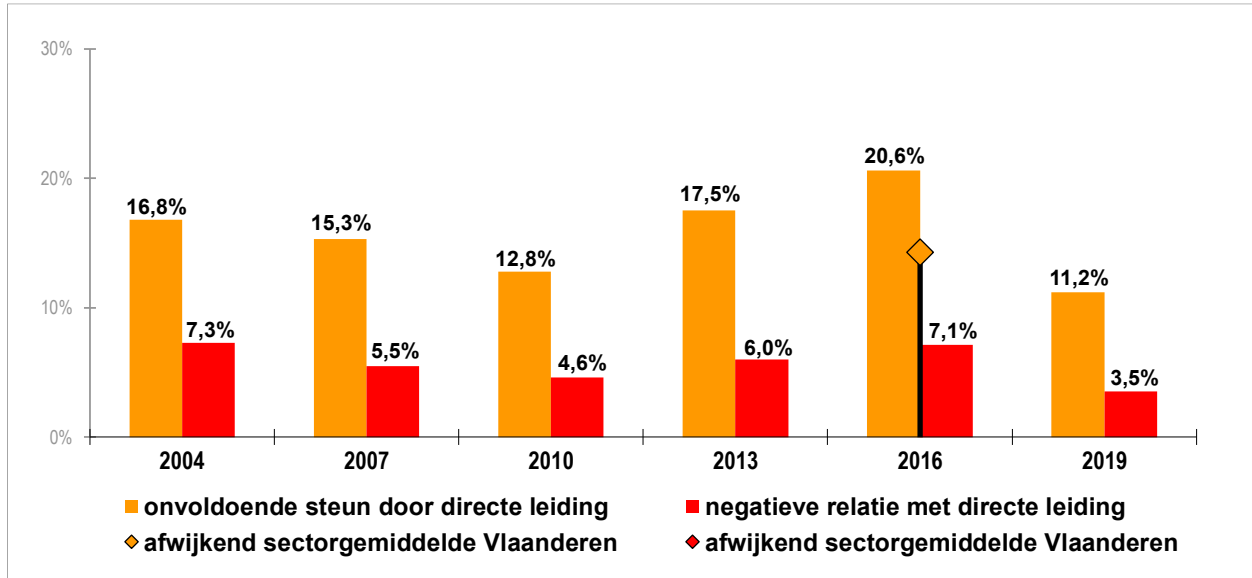
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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 – behoudens de ongunstige score voor 2016 – de voor de post- en telecombedrijven opgetekende kengetallen voor de risico-indicator ‘ondersteuning door de directe leiding’ niet significant afwijken van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 10: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de post- en telecomsector 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 9,4% van de werknemers uit de post- en telecombedrijven geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 3,1% van de werksituaties wordt een zeer hoge fysieke belasting gedetecteerd.

De meest recente meetgegevens laten een gevoelige daling zien van het aandeel werknemers uit de sector in een problematische situatie op het vlak van belastende arbeidsomstandigheden in vergelijking met 2016 (15,8%). Over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we evenwel geen significante verschuivingen in de kengetallen voor deze risico-indicator.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
post & telecom	belastende arbeidsomstandigheden	14,4	15,7	10,8	12,9	15,8	9,4
	zeer hoge fysieke belasting	3,5	7,2	4,2	4,3	5,5	3,1
	N	257	249	213	255	253	256
Vlaamse arbeidsmarkt	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
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	s	ns	ns	ns	ns	ns
	zeer hoge fysieke belasting	ns	s	ns	ns	ns	ns

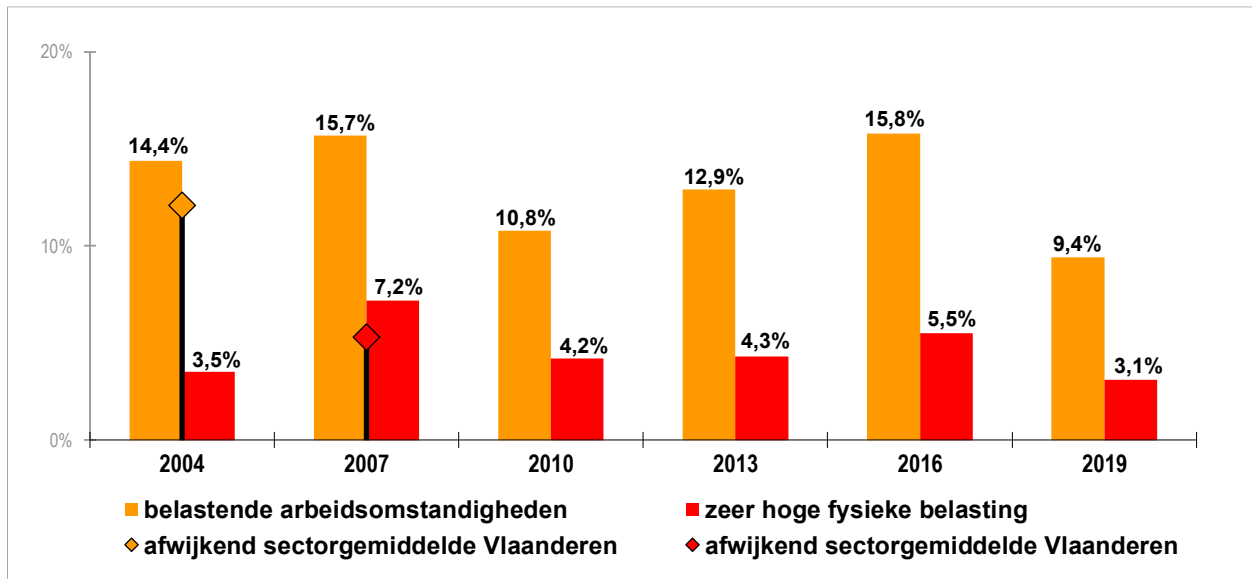
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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 blijkt bovendien dat de voor de post- en telecombedrijven opgetekende kengetallen voor de risico-indicator ‘belastende arbeidsomstandigheden’ sinds 2010 niet (meer) significant afwijken van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 11: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de post- en telecomsector 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 post- en telecomsector

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 post- en telecomsector’ construeren.

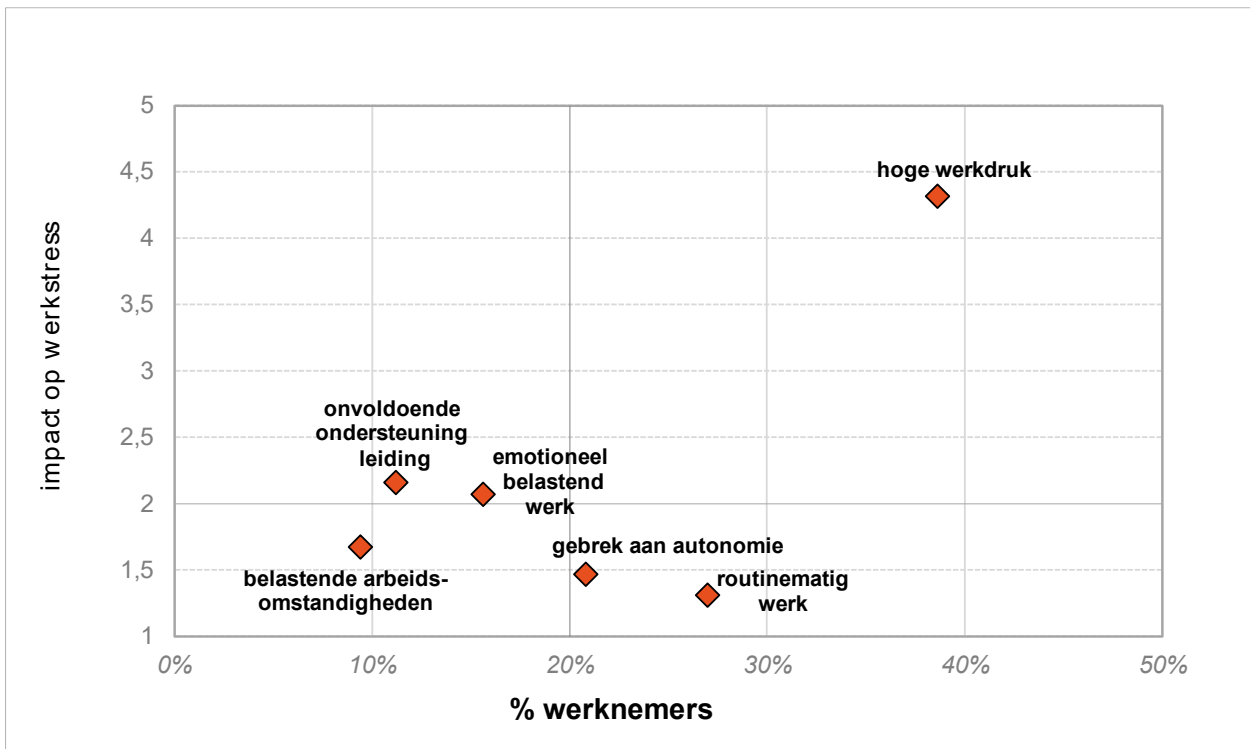
Deze profielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek werkbaarheidsknelpunt 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 post- en telecombedrijven.

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de post- en telecomsector 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 post- en telecomsector. 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 routinematig werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor lager 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 (38,6%) dan met emotioneel belastend werk (15,6%) worden geconfronteerd.

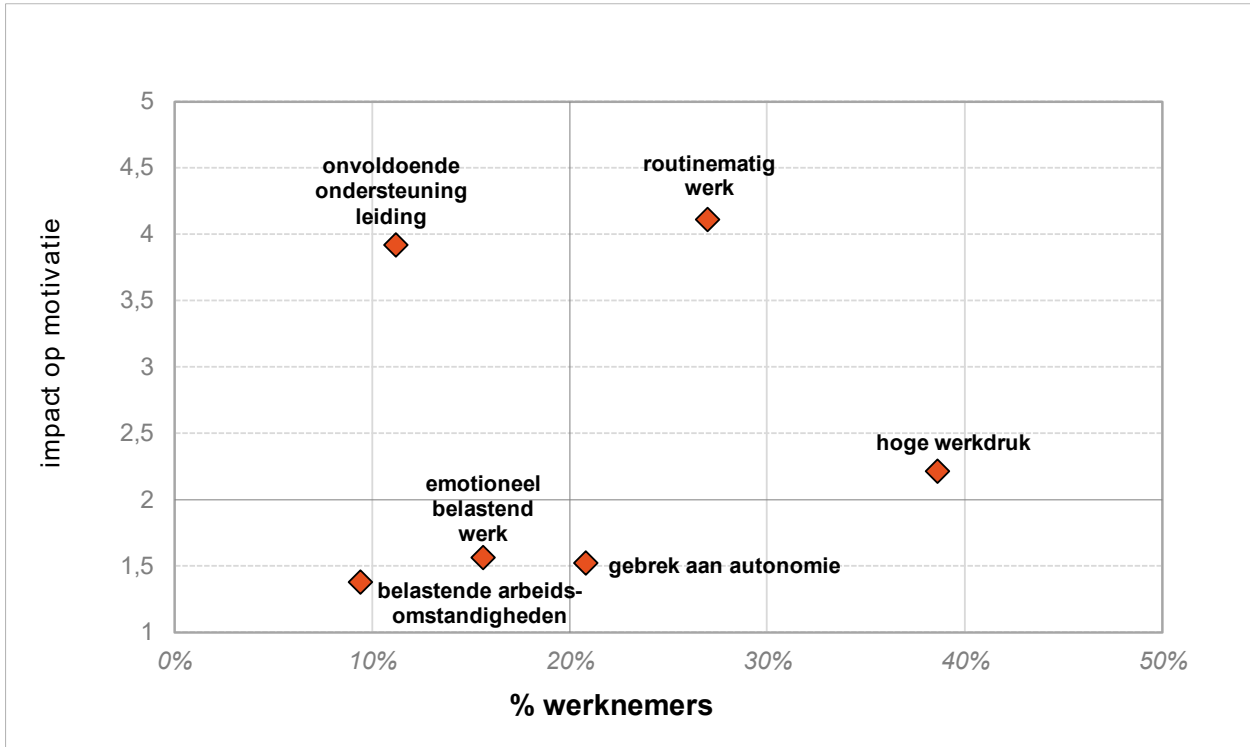
Werkdruk vormt de voornaamste risicofactor voor werkstress in de post- en telecomsector. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (38,6% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (een verviervoudiging van de kansverhouding).

Ook emotionele belasting en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding manifesteren zich als relevant risico's (verdubbeling van de kansverhouding): 15,6% respectievelijk 11,2% van de werknemers in de post- en telecomsector bevinden zich voor deze risicofactoren 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 uit de post- en telecombedrijven geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de post- en telecomsector 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 post- en telecomsector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

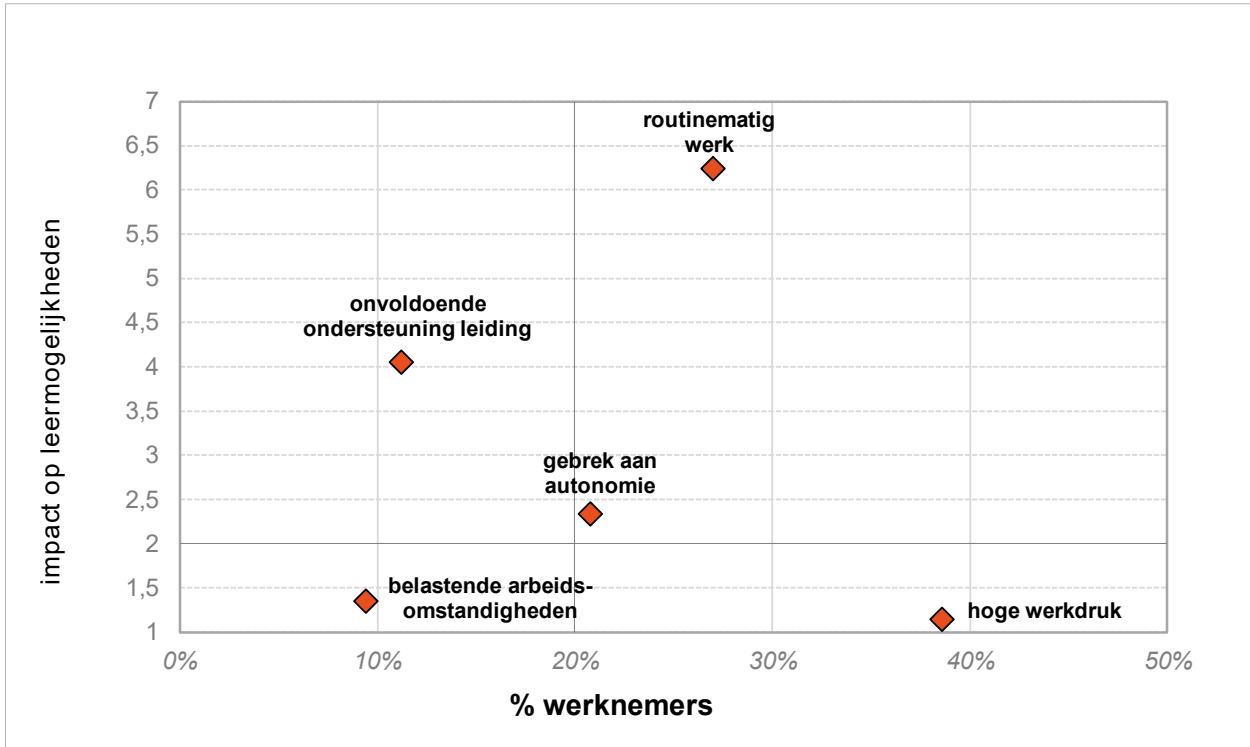
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van 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 hoge werkdruk (38,6%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (11,2%) 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 post- en telecomsector heeft 27,0% van de werknemers routinematig werk en krijgt 11,2% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van de impact (ruim verdubbeling van het risico) en van het groot aantal betrokken werknemers is ook hoge werkdruk (38,6%) 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 post- en telecombedrijven in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de post- en telecomsector 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 post- en telecomsector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

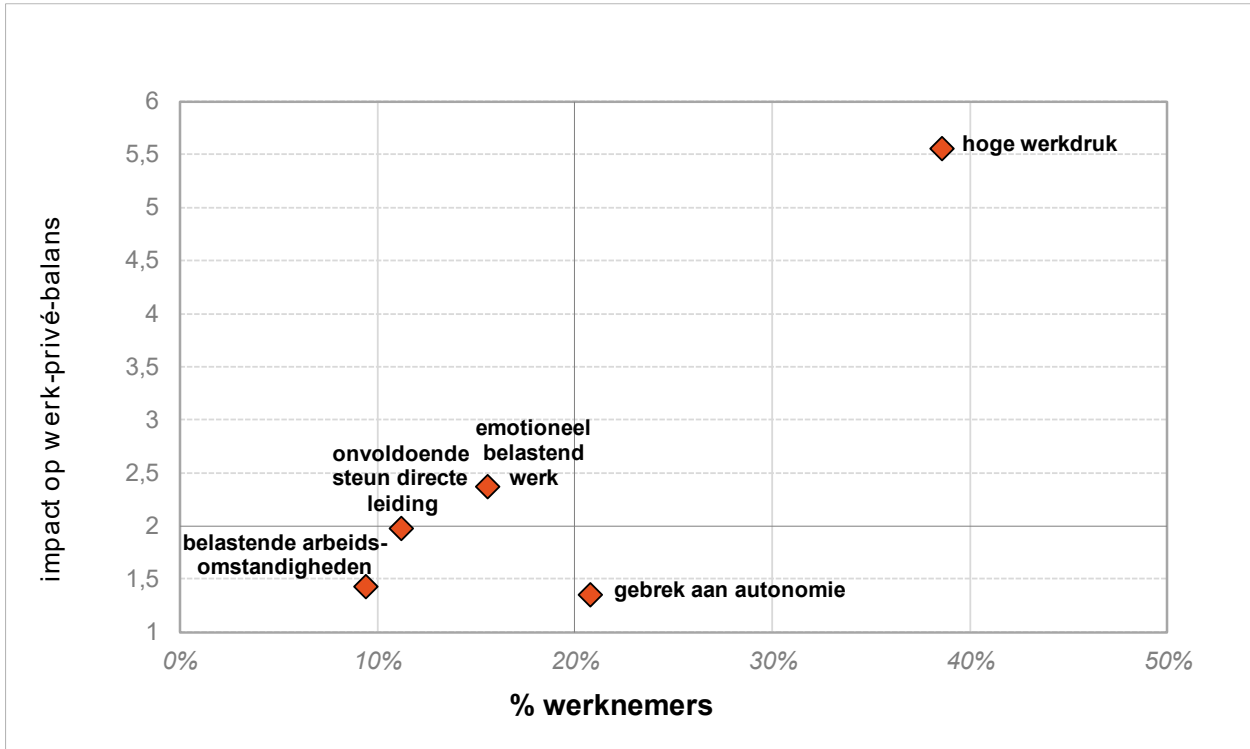
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende 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 (27,0%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (11,2%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk verhoogt het risico op problemen op het vlak van leermogelijkheden in hoge mate (een verzesvoudiging van de kansverhouding). Dat men van het ‘steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen’ niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de post- en telecomsector heeft 27,0% van de werknemers een routinematige job. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een ander aandachtspunt voor de sector: 11,2% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief 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 (20,8%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden (verdubbeling van de kansverhouding).

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 de post- en telecombedrijven.

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de post- en telecomsector 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 post- en telecomsector. 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 (38,6%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (11,2%) worden geconfronteerd.

Werkdruk blijkt veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans in de post- en telecombedrijven. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (38,6% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk (met ruim een vervijfvoudiging van) het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook emotioneel belastend werk vormt een belangrijk aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 15,6% van de werknemers loopt hier een risico en de impact op de werk-privé-balans is (met een verdubbeling van de kansverhouding) relatief groot. Onvoldoende ondersteuning door de directe leiding heeft eenzelfde risicoverhogend effect en 11,2% van de werknemers wordt er mee geconfronteerd.

4 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in post- en telecombedrijven

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 lijsten in dit hoofdstuk deze informatie voor de post- en telecombedrijven op en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

4.1 Opleidingsparticipatie

In tabel 16 vinden we cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers in de post- en telecombedrijven, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 51,4%. Dit percentage ligt significant lager dan de participatiegraad die op (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt wordt gemeten.

Tabel 16: Opleidingsparticipatie van werknemers in de post- en telecomsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	post & telecom	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	51,4	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 post- en telecomsector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

4.2 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 17.

In 2019 werkt 20,4% van de werknemers in de post- en telecombedrijven deeltijds (met 16,5% 'grote' en 3,9% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt in de sector lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve percentages van 31,6%, 22,7% en 8,9% worden opgetekend).

Van de werknemers in de post- en telecombedrijven wordt 32,5% sporadisch en 16,1% frequent met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het aandeel werknemers in de sector dat met onvoorspelbare werkroosters te maken wijkt niet significant af van de situatie op (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 17: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de post- en telecomsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	post & telecom	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	79,6	68,4	
deeltijders ≥ 60%	16,5	22,7	s
deeltijders < 60%	3,9	8,9	
roosterwijzigingen			
geen	51,4	47,7	
sporadisch	32,5	35,7	ns
frequent	16,1	16,6	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	87,8	87,0	
1-2 nachtprestaties/maand	5,9	4,6	ns
3-10 nachtprestaties/maand	5,1	6,7	
>10 nachtprestaties/maand	1,2	1,7	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	60,2	57,9	
frequent overwerk met recuperatie	11,2	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	28,5	24,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	32,4	40,9	
sporadisch	35,9	26,3	s
regelmatig	31,6	32,8	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	19,5	26,0	
sporadisch	33,6	33,3	s
regelmatig	46,9	40,7	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	40,5	41,5	ns

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 post- en telecomsector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de post- en telecombedrijven verricht 12,2% van de werknemers op regelmatige basis nachtarbeid (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 5,9% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 5,1% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 1,2% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. De prevalentie van nachtwerk in de sector wijkt niet significant af van de situatie op (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt

Bijna 4 op de 10 werknemers (39,7%) uit de post- en telecombedrijven werkt regelmatig over, bij 11,2% gaat het om frequent overwerk met inhaalrust en bij 28,5% om frequent overwerk zonder inhaalrust. Het eerste overwerktype komt in de sector minder voor en het tweede overwerktype meer voor in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (waar overeenstemmende percentages van 18,0% en 24,1% worden opgetekend).

Het aandeel werknemers in de post- en telecomsector, die buiten de werkuren thuis sporadisch of regelmatig e-mails behandelen (67,6%) of telefonisch bereikbaar (moeten) zijn (80,5%), ligt hoger dan op (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve percentages van 59,1% en 74,0% worden opgetekend).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de post- en telecomsector wijkt met 40,5 uur per week niet significant af van het arbeidsmarktgemiddelde.

4.3 Telewerken

Tabel 18 bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk in de post- en telecombedrijven in 2019 en vergelijkt deze gegevens met de andere bedrijfstakken en de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 18: Aandeel telethuiswerkers in de post- en telecomsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	post & telecom	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	50,8	78,8	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	17,6	9,8	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	31,6	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 χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de post- en telecomsector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de post- en telecomsector met 17,6% sporadische en 31,6% systematische telethuiswerkers duidelijk breder ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar 9,8% sporadische en 11,4% systematische telethuiswerkers worden geteld).

4.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Een vijfde (20,4%) van de werknemers uit de post- en telecombedrijven is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', ruim een vierde (28,8%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij een derde (32,0%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 18,8% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 19: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de post- en telecomsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	post & telecom	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	20,4	35,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	28,8	29,5	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	32,0	24,7	
twee uur of meer	18,8	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 chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de post- en telecomsector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 19 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 een uur of meer ligt met 50,8% ruim boven het overeenstemmende Vlaamse arbeidsmarktpercentage (35,0%).

4.5 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 20 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2019 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de post- en telecomsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Het aandeel werknemers uit de post- en telecomsector dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (1,6% sporadisch en 0% regelmatig) ligt significant lager dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferpercentages van 5,4% en 0,8% worden opgetekend).

De sectorscores voor intimidatie of bedreiging (10,9% is sporadisch en 2,7% regelmatig slachtoffer), ongewenst seksueel gedrag (1,6% is sporadisch en 0% regelmatig slachtoffer) en pestgedrag (8,6% is sporadisch en 2,4% regelmatig slachtoffer) verschillen niet significant van de situatie op de rest van de arbeidsmarkt.

Tabel 20: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de post- en telecomsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	post & telecom	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	98,4	93,7	
sporadisch	1,6	5,4	s
regelmatig	0,0	0,8	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	86,3	81,4	
sporadisch	10,9	15,7	ns
regelmatig	2,7	2,9	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,4	96,2	
sporadisch	1,6	3,6	ns
regelmatig	0,0	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	89,0	89,0	
sporadisch	8,6	9,0	ns
regelmatig	2,4	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 post- en telecomsector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

4.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 21 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 21: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptententive, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de post- en telecomsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	post & telecom	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	15,5	10,3	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	9,1	10,0	ns
verlooptententive en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	10,8	10,5	ns
kans op jobverlies groot	8,2	2,9	s
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	60,9	57,9	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	33,6	36,5	ns
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	5,5	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 chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de post- en telecomsector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Van de werknemers in de post- en telecombedrijven was 15,5% in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval: frequent ziekteverzuim komt in de sector gevoelig meer voor dan op (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt (10,3%). De prevalentie van langdurige arbeidsongeschiktheid in de sector (9,1% van de werknemers was in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig wegens ziekte of ongeval) wijkt niet significant af van het Vlaamse arbeidsmarkt cijfer.

Met 10,8% van de werknemers uit de post- en telecombedrijven, die actief op zoek zijn naar ander werk, ligt de sectorindicator voor verlooptententive in lijn met het arbeidsmarkt cijfer. Voor werkonzekerheid registreren we wel een significante hogere score: 8,2% van de werknemers uit de post- en telecomsector schat de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog in (t.o.v. 2,9% op de Vlaamse arbeidsmarkt).

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 60,9% van de werknemers uit post- en telecombedrijven daartoe in staat te zijn is, geeft 33,6% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 5,5% dit in als een onhaalbare opdracht. Het 'langer werken'-rapport van de sector wijkt daarmee niet af van de inschattingen die op de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt opgetekend worden.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Werkbaar werk in post- en telecombedrijven. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/12270>

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>