



## Rapport

# Werkbaarheidsprofiel groot- en kleinhandel 2019

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2019

Brussel, september 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](http://www.werkbaarwerk.be)

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

# Inhoud

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Samenvatting</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>Inleiding</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>1 De werkbaarheidsgraad in de handel</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>2 Werkbaarheidsknelpunten in de handel</b> .....   | <b>9</b>  |
| 2.1 Werkstress en burn-out .....  | 10        |
| 2.2 Motivatie .....   | 11        |
| 2.3 Leermogelijkheden .....   | 12        |
| 2.4 Werk-privé-balans.....  | 13        |
| <b>3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de handel</b> .....                                     | <b>15</b> |
| 3.1 Werkbaarheidsrisico's in de groot- en kleinhandel .....   | 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 groot- en kleinhandel .....   | 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        |
| <b>4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van werknemers in groothandel versus kleinhandel</b> ..... | <b>27</b> |
| <b>5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de handel</b> .....                 | <b>29</b> |
| 5.1 Opleidingsparticipatie .....  | 29        |
| 5.2 Atypische werktijden .....  | 29        |
| 5.3 Telewerken .....  | 31        |
| 5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden .....   | 32        |
| 5.5 Grensoverschrijdend gedrag.....   | 32        |
| 5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid .....   | 33        |
| <b>Referentielijst</b> .....  | <b>35</b> |

## 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 werkbaarheidsgraad in de groot- en kleinhandel nam tussen 2004 en 2007 significant toe van 45,6% naar 50,9%. Sindsdien blijft deze index – behoudens een lichte, niet-significante terugval van de meetresultaten naar 46,8% in 2016 – rond hetzelfde peil schommelen: bij de meting 2019 registreren we een aandeel van 50,1% werknemers met een werkbare job in de sector. De sectorale werkbaarheidsgraad wijkt daarmee niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

- 34,3% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 12,7% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 21,9% kampt met motivatieproblemen, bij 10,9% gaat het om ernstige demotivatie;
- 24,1% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 7,2% is er een ernstig leerdeficit;
- 11,2% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 3,1% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Terwijl we een duidelijke vooruitgang optekenen op het vlak van competentie-ontwikkelingskansen in het voorbije anderhalve decennium (het percentage werknemers uit de handel met onvoldoende leermogelijkheden daalde van 30,8% in 2004 naar 24,1% in 2019), registreren we in vergelijking met de nulmeting 2004 en vooral sinds 2013 een gevoelige toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten (van 29,4% over 28,3% naar 34,3%). Voor de indicatoren ‘motivatie’ en ‘werk-privé-balans’ worden tussen de opeenvolgende meetpunten en over de volledige meetperiode geen significante verschuivingen vastgesteld.

De opgemaakte risicoprofielen voor de handelssector leren ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2019 wordt 34,1% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een duidelijke stijging in vergelijking met nulmeting 2004 (28,4%) Genoemde sectorale werkdruckscore ligt evenwel significant lager dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Daarnaast vormen ook emotionele belasting en blootstelling aan fysiek belastende arbeidsomstandigheden risicofactoren voor werkstress in de sector. Het aandeel van de werknemers dat in 2019 geconfronteerd worden met emotioneel of fysiek belastend werk bedraagt 16,5% respectievelijk 15,3%. De sectorale kengetallen voor emotionele belasting blijven stabiel over de meetperiode 2004 en 2019 en wijken niet significant van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor belastende arbeidsomstandigheden registreren we een gevoelige toename van de omvang van de problematische in vergelijking met de nulmeting 2004 (toen 10,4% werknemers met fysiek belastend werk werden geteld).

Routinematig werk en onvoldoende autonomie zijn werkkenmerken die aan de basis liggen van een leerdeficit en het ontstaan van motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in de groot- en kleinhandel met routinematig werk ligt in 2019 op 30,2%: dit percentage bleef stabiel over het voorbije anderhalve decennium en ligt ruim boven het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor autonomie in het werk noteren we voor 2019 een aandeel van 21,8% werknemers in een

problematische situatie: deze sectorscore ligt eveneens significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten): in 2019 bevindt 15,1% van de werknemers in de groot- en kleinhandel zich op dit vlak in een problematische situatie. Ook voor deze risico-indicator registreren we stabiele meetwaarden over de meetperiode 2004-2019 en wijkt de sectorscore niet significant af van 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 groot- en kleinhandel op een rijtje:

- 39,8% van de werknemers in de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);
- 36,4% werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);
- 55,0% wordt sporadisch of frequent met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 3,1% verricht op regelmatige basis nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt: 13,0%);
- 18,3% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (Vlaamse arbeidsmarkt: 24,1%);
- 18,0% behandelt regelmatig van thuis uit e-mails buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt: 32,8%);
- 12,8% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 21,2%);
- 42,3% besteedt dagelijks minder dan een half uur aan woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 35,4%);
- 15,1% was in het afgelopen jaar slachtoffer van intimidatie of bedreiging (Vlaamse arbeidsmarkt: 18,6%);
- 9,7% kreeg in het afgelopen jaar sporadisch of regelmatig af te rekenen pestgedrag (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 6,9% was in het voorbije jaar frequent ( $\geq 3$  keer) afwezig op het werk door ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 12,5% is actief op zoek naar een andere job (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,5%);
- 5,1% schat de kans om zijn job te verliezen hoog in (Vlaamse arbeidsmarkt: 2,9%);
- 58,0% ziet doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht (niet significant verschillend van het referentiecijfer 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-privé-balans.

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 uit de handelssector in beeld en is opgedeeld in vijf hoofdstukken:

- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de handel 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 vergelijkt de werkbaarheidssituatie van de werknemers in de groothandel met die van de werknemers in de kleinhandel;
- het vijfde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers uit de handelssector.

# 1 De werkbaarheidsgraad in de handel

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.

De werkbaarheidsgraad in de groot- en kleinhandel nam tussen 2004 en 2007 significant toe van 45,6% naar 50,9%. Sindsdien blijft deze index – behoudens een lichte, niet-significante terugval van de meetresultaten naar 46,8% in 2016 – rond hetzelfde peil schommelen: bij de meting 2019 registreren we een aandeel van 50,1% werknemers met een werkbare job in de sector.

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

|                       |                         | werkbaarheidsgraad |           |           |           |           |           |
|-----------------------|-------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                       |                         | 2004               | 2007      | 2010      | 2013      | 2016      | 2019      |
|                       |                         | %                  | %         | %         | %         | %         | %         |
| groot- en kleinhandel |                         | 45,6               | 50,9      | 49,8      | 50,2      | 46,8      | 50,1      |
|                       | <i>N</i>                | 801                | 652       | 607       | 1 132     | 729       | 815       |
| Vlaamse arbeidsmarkt  |                         | 52,3               | 54,1      | 54,3      | 54,6      | 51,0      | 49,6      |
|                       | <i>verschiltoetsing</i> | <i>s</i>           | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> |

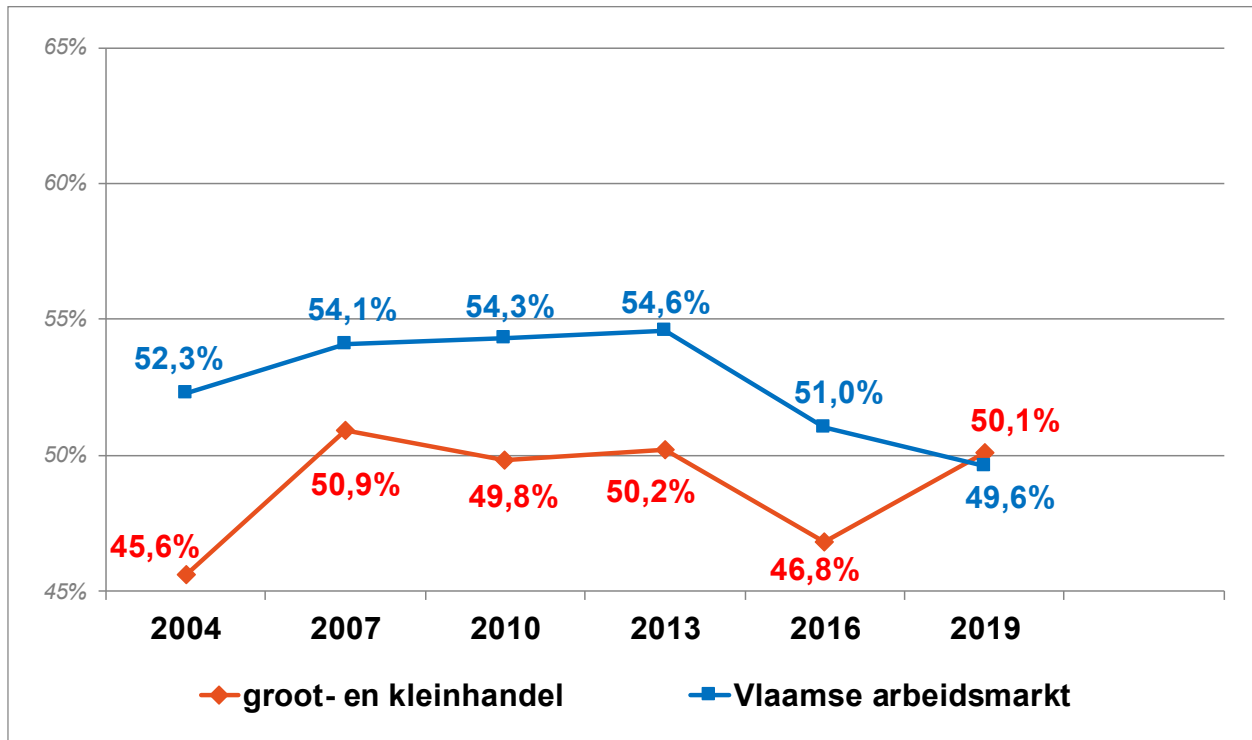
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

**Leeswijzer:**

- **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ , *s* indien  $p < 0,05$  versus *ns* indien  $p \geq 0,05$ ).

Met uitzondering van de nulmeting 2004 wijkt - zo leert ons tabel 1 - de voor de groot- en kleinhandel geregistreerde werkbaarheidsgraad niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde. Figuur 1 brengt de vergelijking van de werkbaarheidsevolutie in de sector en op de globale arbeidsmarkt visueel in beeld.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019



## 2 Werkbaarheidsknelpunten in de handel

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   |
|--------------------------------|--|
| <b>Psychische vermoeidheid</b> | de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren<br><i>(problemen met) werkstress</i>   |
| <b>Welbevinden in het werk</b> | de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken<br><i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>  |
| <b>Leermogelijkheden</b>       | 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<br><i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i> |
| <b>Werk-privébalans</b>        | de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie<br><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<br>= geen knelpunt | Problematisch<br>= knelpunt         | Acuut-problematisch<br>= acuut knelpunt |
|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---|
| <b>Psychische vermoeidheid</b> | geen werkstress                       | werkstressproblemen                 | symptomen burn-out                      |
| <b>Welbevinden in het werk</b> | geen<br>motivatieproblemen            | motivatieproblemen                  | ernstige demotivatie                    |
| <b>Leermogelijkheden</b>       | voldoende<br>leermogelijkheden        | onvoldoende<br>leermogelijkheden    | ernstig leerdeficit                     |
| <b>Werk-privébalans</b>        | haalbare werk-privé-<br>combinatie    | problemen werk-privé-<br>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 34,3% van de werknemers in de handel geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 12,7% 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 significante toename van het aandeel werknemers met werkstress. Voor burn-outklachten noteren we geen significante verschuivingen in het prevalentiecijfer tussen de opeenvolgende meetpunten en over de volledige meetperiode 2004-2019.

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

|                       |  | 2004      | 2007      | 2010      | 2013      | 2016      | 2019      |
|-----------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                       |  | %         | %         | %         | %         | %         | %         |
| groot- en kleinhandel |  werkstressproblemen  | 29,4      | 30,4      | 29,4      | 28,3      | 34,8      | 34,3      |
|                       |  symptomen burn-out   | 10,6      | 10,6      | 8,1       | 8,6       | 11,6      | 12,7      |
|                       | <i>N</i>   | 814       | 710       | 667       | 1 184     | 753       | 842       |
| 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>  | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> |
|                       |  symptomen burn-out | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> | <i>ns</i> |

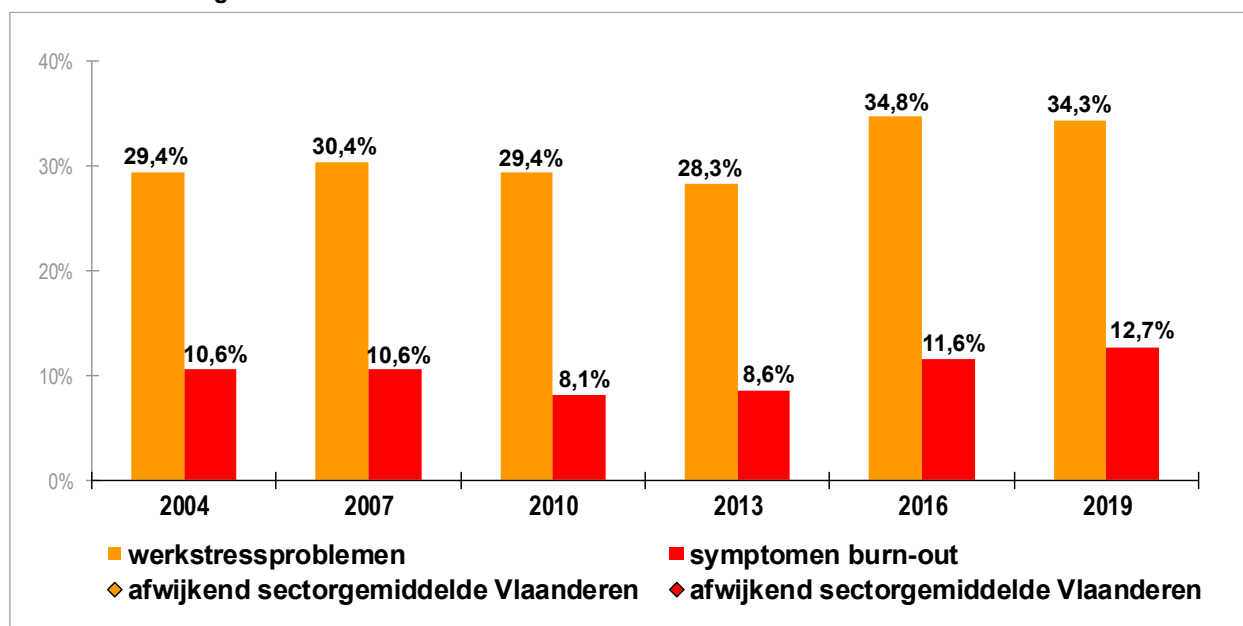
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje '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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ , **s** indien  $p < 0,05$  versus **ns** indien  $p \geq 0,05$ ).

De handelssector volgt daarmee de evolutie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Tabel 4 en figuur 2 leren ons dat – voor alle meetpunten – het aandeel werknemers in de groot- en kleinhandel met werkstressklachten en burn-outsymptomen niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

## 2.2 Motivatie

In 2019 signaleren 21,9% van de werknemers in de groot- en kleinhandel motivatieproblemen, bij 10,9% is er sprake van ernstige demotivatie.

Tussen de opeenvolgende metingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van motivatie. Uit tabel 5 en figuur 3 kunnen we eveneens afleiden dat – bij alle metingen - het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen in de handelssector niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

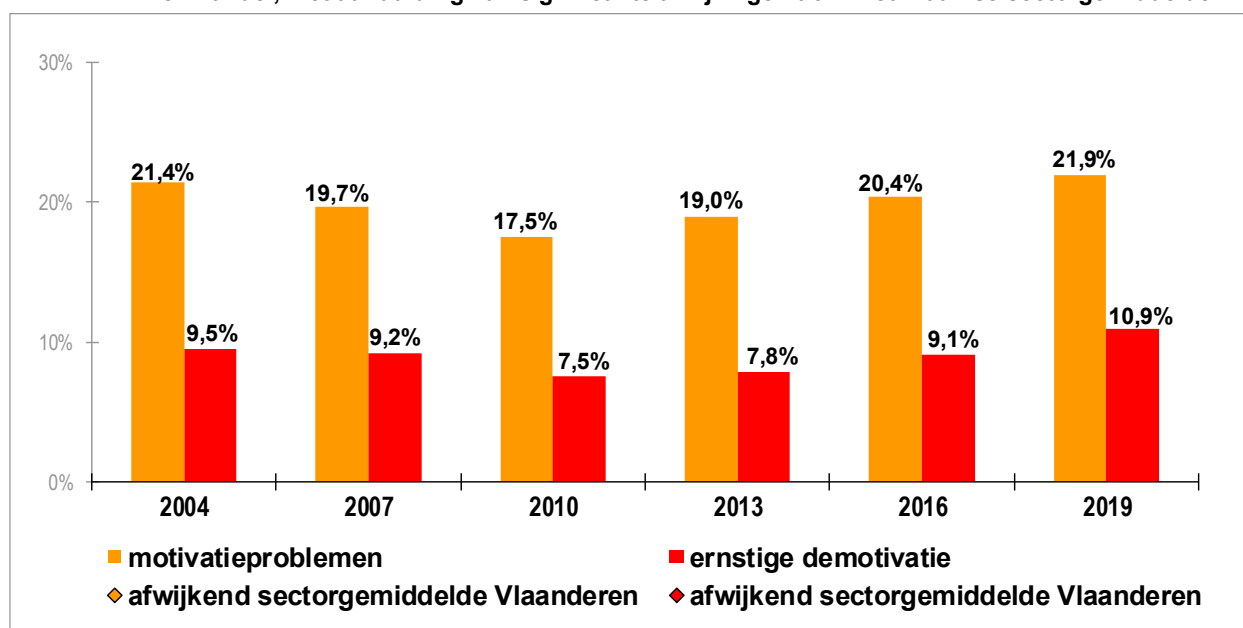
|                       |                      | 2004 | 2007 | 2010 | 2013  | 2016 | 2019 |
|-----------------------|----------------------|------|------|------|-------|------|------|
|                       |                      | %    | %    | %    | %     | %    | %    |
| groot- en kleinhandel | motivatieproblemen   | 21,4 | 19,7 | 17,5 | 19,0  | 20,4 | 21,9 |
|                       | ernstige demotivatie | 9,5  | 9,2  | 7,5  | 7,8   | 9,1  | 10,9 |
|                       | N                    | 814  | 710  | 668  | 1 185 | 755  | 841  |
| 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     | ns   | ns   | ns   | ns    | ns   | ns   |
|                       | ernstige demotivatie | ns   | ns   | ns   | 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'.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

## 2.3 Leermogelijkheden

In 2019 hebben 24,1% van de werknemers in de groot- en kleinhandel af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 7,2% 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 30,8% en 11,7% werknemers met onvoldoende leermogelijkheden respectievelijk een ernstig leerdeficit werden geregistreerd).

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

|                       |                               | 2004 | 2007 | 2010 | 2013  | 2016 | 2019 |
|-----------------------|-------------------------------|------|------|------|-------|------|------|
|                       |                               | %    | %    | %    | %     | %    | %    |
| groot- en kleinhandel | onvoldoende leermogelijkheden | 30,8 | 27,3 | 23,7 | 25,6  | 23,7 | 24,1 |
|                       | ernstig leerdeficit           | 11,7 | 10,3 | 11,0 | 8,9   | 9,1  | 7,2  |
|                       | N                             | 884  | 671  | 621  | 1 166 | 748  | 833  |
| 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    | s    | s     | s    | s    |
|                       | ernstig leerdeficit           | s    | s    | s    | s     | s    | s    |

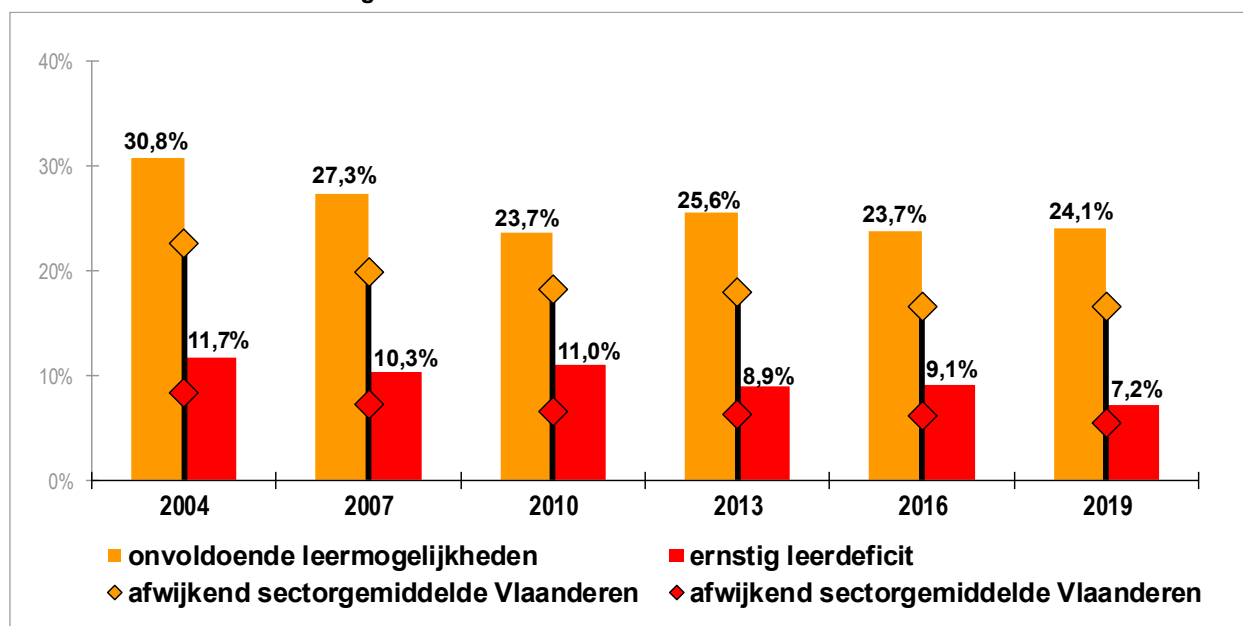
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

### 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'.

Deze vooruitgang voor leermogelijkheden in de sector spoort met de vastgestelde ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Uit tabel 6 en figuur 4 kunnen we evenwel afleiden dat het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit in de handelssector bij alle metingen (nog) significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

## 2.4 Werk-privé-balans

In 2019 wordt 11,2% van de werknemers in de groot- en kleinhandel geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 3,1% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor de sector geen significante verschuiving in het aandeel werknemers die kampen met een (acuut) onevenwicht in de werk-privé-balans.

**Tabel 7:** Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privé-balans in de groot- en kleinhandel en op de Vlaamse arbeidsmarkt

|                       |                                 | 2004 | 2007 | 2010 | 2013  | 2016 | 2019 |
|-----------------------|---------------------------------|------|------|------|-------|------|------|
|                       |                                 | %    | %    | %    | %     | %    | %    |
| groot- en kleinhandel | problemen werk-privé-combinatie | 12,8 | 11,9 | 11,6 | 10,3  | 13,0 | 11,2 |
|                       | acuut werk-privé-conflict       | 3,4  | 3,9  | 1,9  | 2,7   | 3,9  | 3,1  |
| N                     |                                 | 883  | 713  | 671  | 1 183 | 751  | 842  |
| 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 | ns   | ns   | ns   | ns    | ns   | ns   |
|                       | acuut werk-privé-conflict       | ns   | s    | ns   | ns    | ns   | ns   |

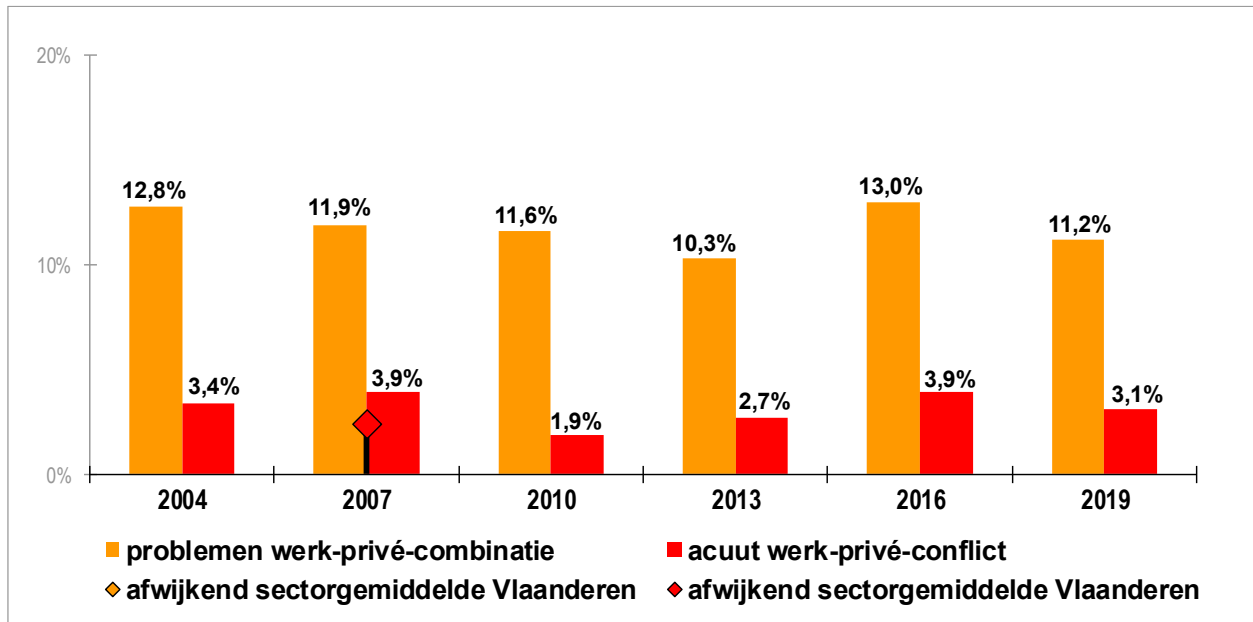
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

### 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 dat het aandeel werknemers met werk-privé-combinatieproblemen niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde, met uitzondering van het meetpunt 2007 waar een hogere sectorscore voor de acuut problematische groep wordt opgetekend.

**Figuur 5: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privé-balans in de groot- en kleinhandel, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

### 3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de handel

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  |
|--------------------------------------|---|
| <b>Werkdruk</b>                      | de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines                                     |
| <b>Emotionele belasting</b>          | de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten |
| <b>Taakvariatie</b>                  | de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers                        |
| <b>Autonomie</b>                     | de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’                        |
| <b>Ondersteuning directe leiding</b> | de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden                                      |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>         | 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                      |
|--|---|---|--|
| <b>Werkdruk</b>                              | geen hoge werkdruk                      | hoge werkdruk                             | zeer hoge werkdruk                       |
| <b>Emotionele belasting</b>                  | geen emotioneel belastend werk          | emotioneel belastend werk                 | emotionele overbelasting                 |
| <b>Taakvariatie</b>                          | geen routinematig werk                  | routinematig werk                         | extreem routinematig werk                |
| <b>Autonomie</b>                             | voldoende autonomie                     | gebrek aan autonomie                      | acuut gebrek aan autonomie               |
| <b>Ondersteuning door de directe leiding</b> | voldoende steun door de directe leiding | onvoldoende steun door de directe leiding | negatieve relatie met de directe leiding |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>                 | geen belastende arbeidsomstandigheden   | belastende arbeidsomstandigheden          | zeer hoge fysieke belasting              |

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

### 3.1 Werkbaarheidsrisico's in de groot- en kleinhandel







In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de groot- en kleinhandel 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 34,1% van de werknemers in de handelssector af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 15,6% 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 recente werkbaarheidsmetingen in 2013 en 2019 een gevoelige stijging van de sectorscores voor hoge werkdruk (van 27,7% naar 33,0% en 34,1%) en voor zeer hoge werkdruk (van 10,3% naar 14,9% en 15,6%).

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

|                       |  | 2004 | 2007 | 2010 | 2013 | 2016  | 2019 |     |
|-----------------------|--|------|------|------|------|-------|------|-----|
|                       |  | %    | %    | %    | %    | %     | %    |     |
| groot- en kleinhandel |  hoge werkdruk      | 28,4 | 30,0 | 28,7 | 27,7 | 33,0  | 34,1 |     |
|                       |  zeer hoge werkdruk | 12,4 | 11,1 | 9,5  | 10,3 | 14,9  | 15,6 |     |
|                       |  | N    | 884  | 674  | 624  | 1 170 | 746  | 828 |
| 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      |  hoge werkdruk      | s    | ns   | ns   | ns   | s     | s    |     |
|                       |  zeer hoge werkdruk | ns   | ns   | s    | ns   | ns    | ns   |     |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

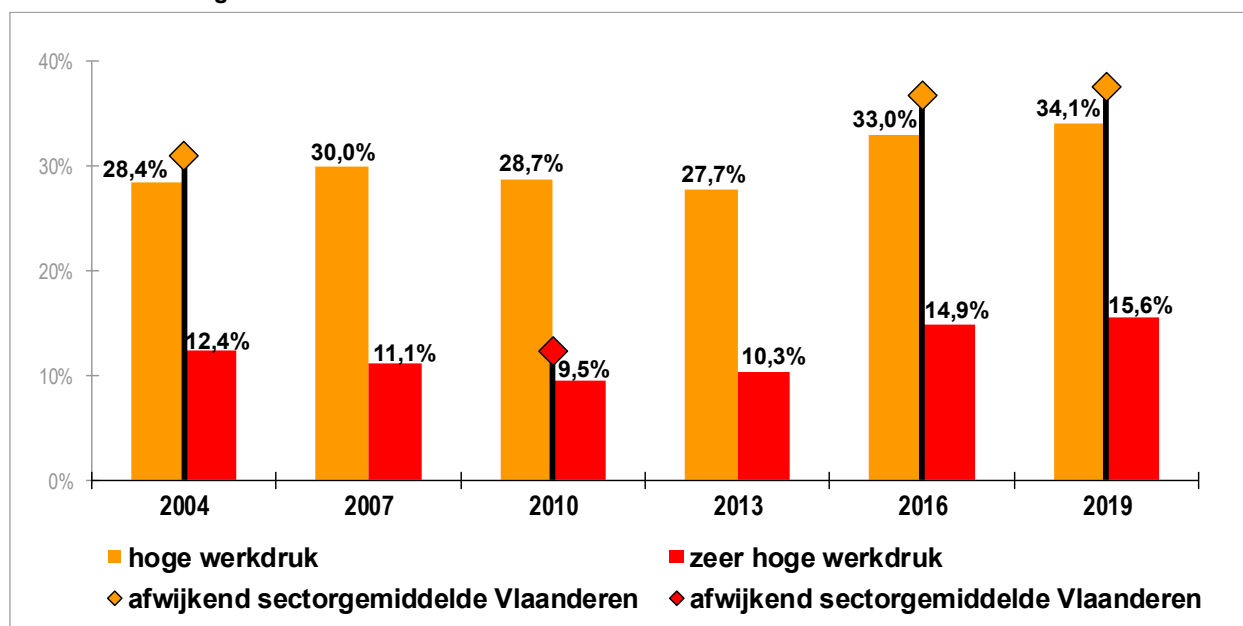
Leeswijzer:

- 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 chi<sup>2</sup>; 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 chi<sup>2</sup>; 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 chi<sup>2</sup>, s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

De groot- en kleinhandel volgt daarmee grotendeels de op de arbeidsmarkt vastgestelde trend voor werkdruk. Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we evenwel afleiden dat de sector in 2016 en 2019 voor 'hoge werkdruk' een significant gunstiger score laat optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde .



**Figuur 6: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de groot- en kleinhandel 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 16,5% van de werknemers in de groot en kleinhandel emotioneel belastend werk. We registreren in 2019 een aandeel van 3,3% werknemers die kampen met emotionele overbelasting: dit aandeel ligt significant hoger dan in 2016 (1,6%). Over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor deze risico-indicator geen significante verschuivingen.

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

|                       |                           | 2004 | 2007 | 2010 | 2013  | 2016 | 2019 |
|-----------------------|---------------------------|------|------|------|-------|------|------|
|                       |                           | %    | %    | %    | %     | %    | %    |
| groot- en kleinhandel | emotioneel belastend werk | 16,1 | 15,9 | 13,5 | 13,8  | 13,3 | 16,5 |
|                       | emotionele overbelasting  | 1,9  | 1,6  | 1,4  | 2,1   | 1,6  | 3,3  |
|                       | N                         | 883  | 672  | 624  | 1 167 | 746  | 829  |
| 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          | ns   | ns   | ns   | ns    | ns   | ns   |
|                       | emotionele overbelasting  | ns   | ns   | ns   | ns    | ns   | ns   |

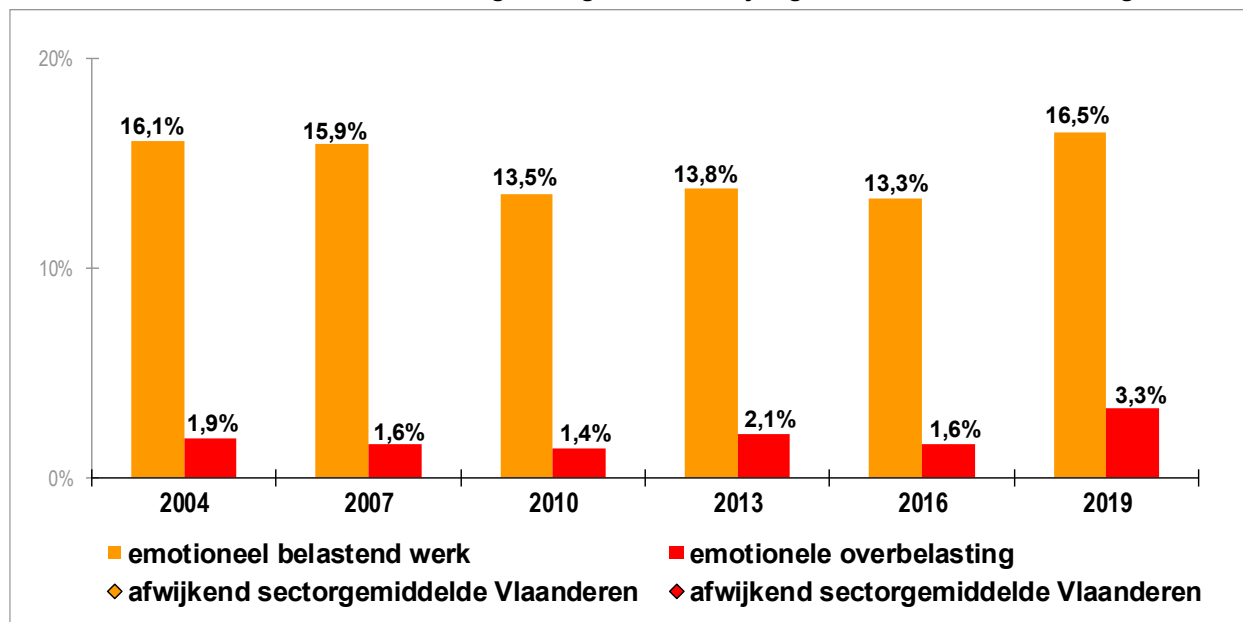
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

**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’.

Uit tabel 11 en figuur 7 blijkt dat voor alle meetpunten het aandeel werknemers in handelssector met emotioneel belastend werk of in een situatie van emotionele overbelasting niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de groot- en kleinhandel 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 30,2% van de werknemers in de groot- en kleinhandel routinematig werk, bij 13,0% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk. Tussen de opeenvolgende bevragingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 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 groot- en kleinhandel en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

|                       |                           | 2004 | 2007 | 2010 | 2013  | 2016 | 2019 |
|-----------------------|---------------------------|------|------|------|-------|------|------|
|                       |                           | %    | %    | %    | %     | %    | %    |
| groot- en kleinhandel | routinematig werk         | 29,3 | 27,9 | 31,0 | 30,5  | 30,8 | 30,2 |
|                       | extreem routinematig werk | 14,1 | 12,6 | 14,0 | 12,7  | 11,6 | 13,0 |
|                       | N                         | 885  | 673  | 622  | 1 167 | 747  | 832  |
| 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      | routinematig werk         | s    | s    | s    | s     | s    | s    |
|                       | extreem routinematig werk | s    | ns   | s    | s     | ns   | s    |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

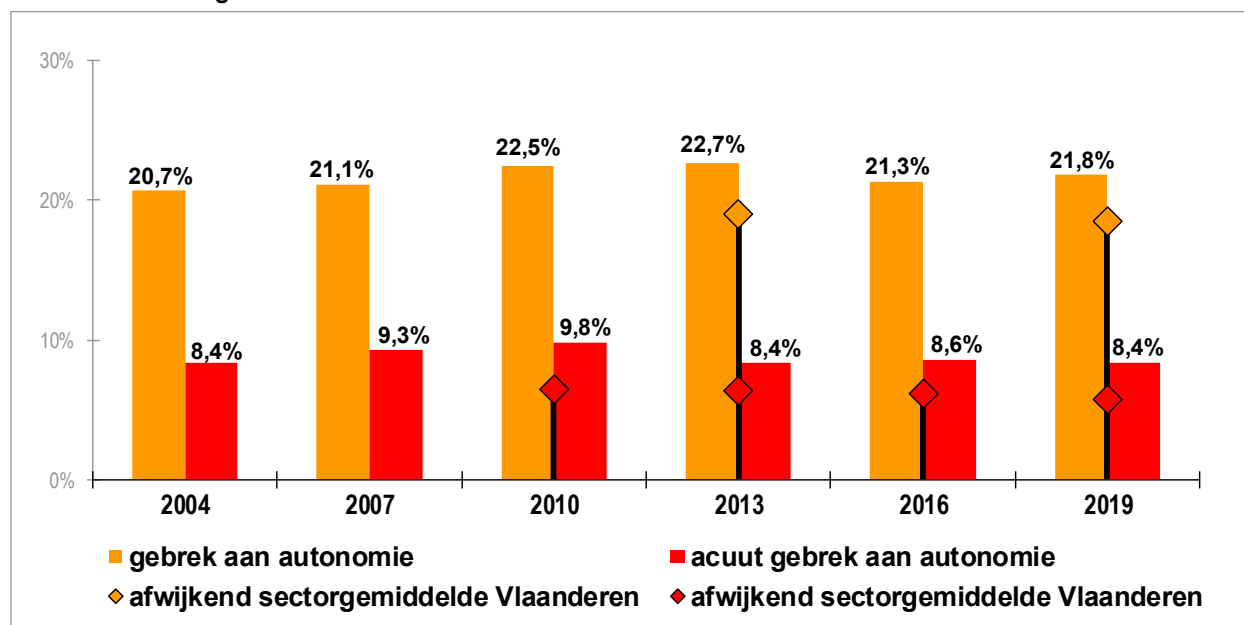
Leeswijzer:

- 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 13 en figuur 9 blijkt dat het aandeel werknemers in de handel die kampen met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering in 2013 en 2019 significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. De relatieve omvang van de acuut problematische groep in de sector is bij de vier meest recente metingen (significant) groter.

**Figuur 9: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de groot- en kleinhandel 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 15,1% van de werknemers in de groot- en kleinhandel onvoldoende steun van de directe leiding, bij 4,6% is er zelfs 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 groot- en kleinhandel en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

|                       |                               | 2004 | 2007 | 2010 | 2013  | 2016 | 2019 |
|-----------------------|-------------------------------|------|------|------|-------|------|------|
|                       |                               | %    | %    | %    | %     | %    | %    |
| groot- en kleinhandel | onvoldoende steun leiding     | 15,8 | 16,5 | 15,9 | 13,4  | 15,0 | 15,1 |
|                       | negatieve relatie met leiding | 5,3  | 5,9  | 6,1  | 4,9   | 5,1  | 4,6  |
|                       | N                             | 882  | 673  | 624  | 1 168 | 747  | 832  |
| 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    | ns   | ns   |
|                       | negatieve relatie met leiding | ns   | ns   | ns   | ns    | ns   | ns   |

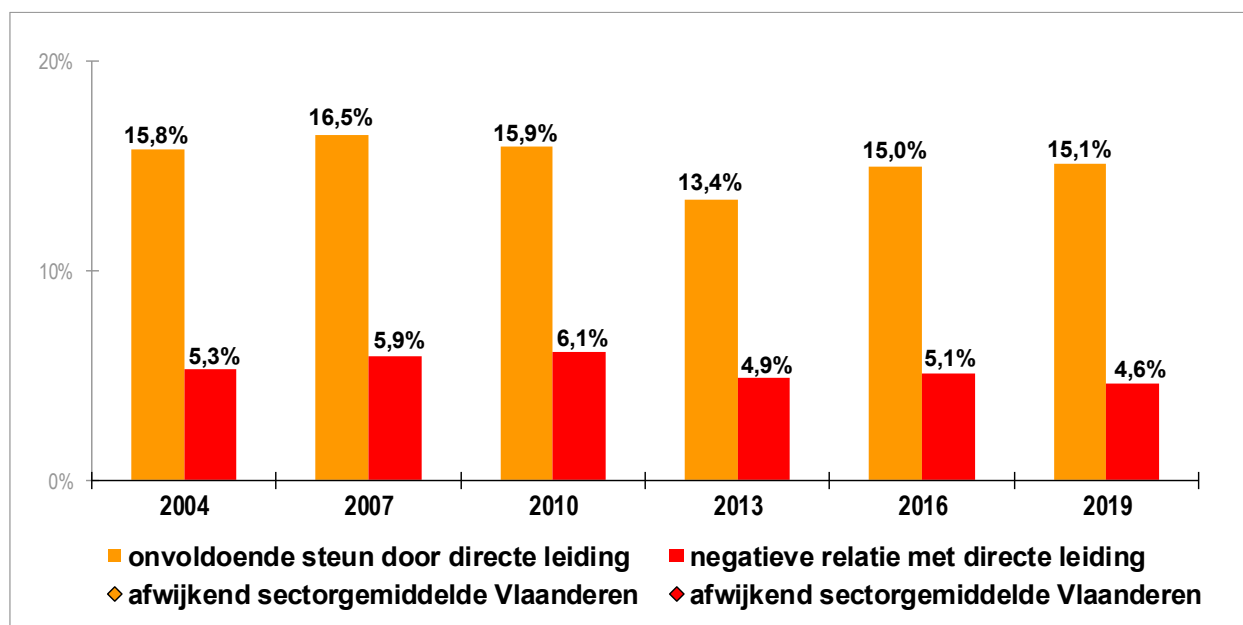
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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 voor alle meetpunten het aandeel werknemers in handelssector in een (acuut) problematische situatie voor ondersteuning door de directe leiding niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 10: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de groot- en kleinhandel 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 15,3% van de werknemers in de groot- en kleinhandel geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 5,5% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. In vergelijking met de nulmeting 2004 gaat het om 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 groot- en kleinhandel en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

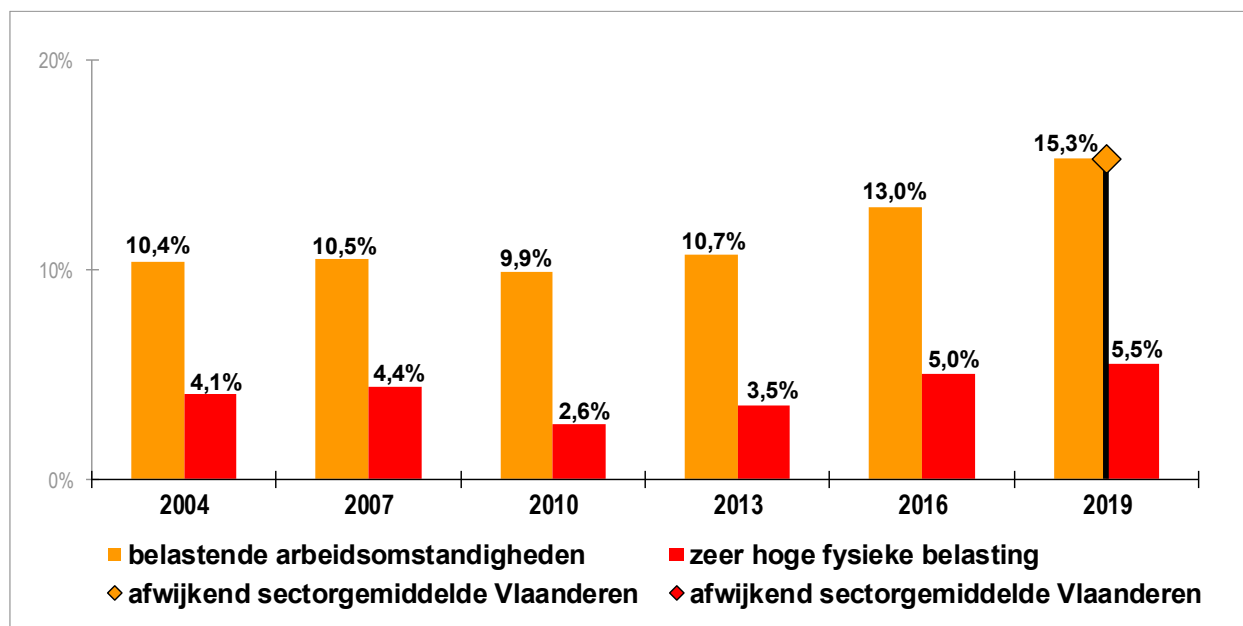
|                       |                                  | 2004 | 2007 | 2010 | 2013  | 2016 | 2019 |
|-----------------------|----------------------------------|------|------|------|-------|------|------|
|                       |                                  | %    | %    | %    | %     | %    | %    |
| groot- en kleinhandel | belastende arbeidsomstandigheden | 10,4 | 10,5 | 9,9  | 10,7  | 13,0 | 15,3 |
|                       | zeer hoge fysieke belasting      | 4,1  | 4,4  | 2,6  | 3,5   | 5,0  | 5,5  |
|                       | N                                | 857  | 712  | 666  | 1 179 | 746  | 850  |
| 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 | ns   | ns   | ns   | ns    | ns   | s    |
|                       | zeer hoge fysieke belasting      | ns   | ns   | 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'.

**Figuur 11: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de groot- en kleinhandel 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 groot- en kleinhandel

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 handelssector’ construeren.

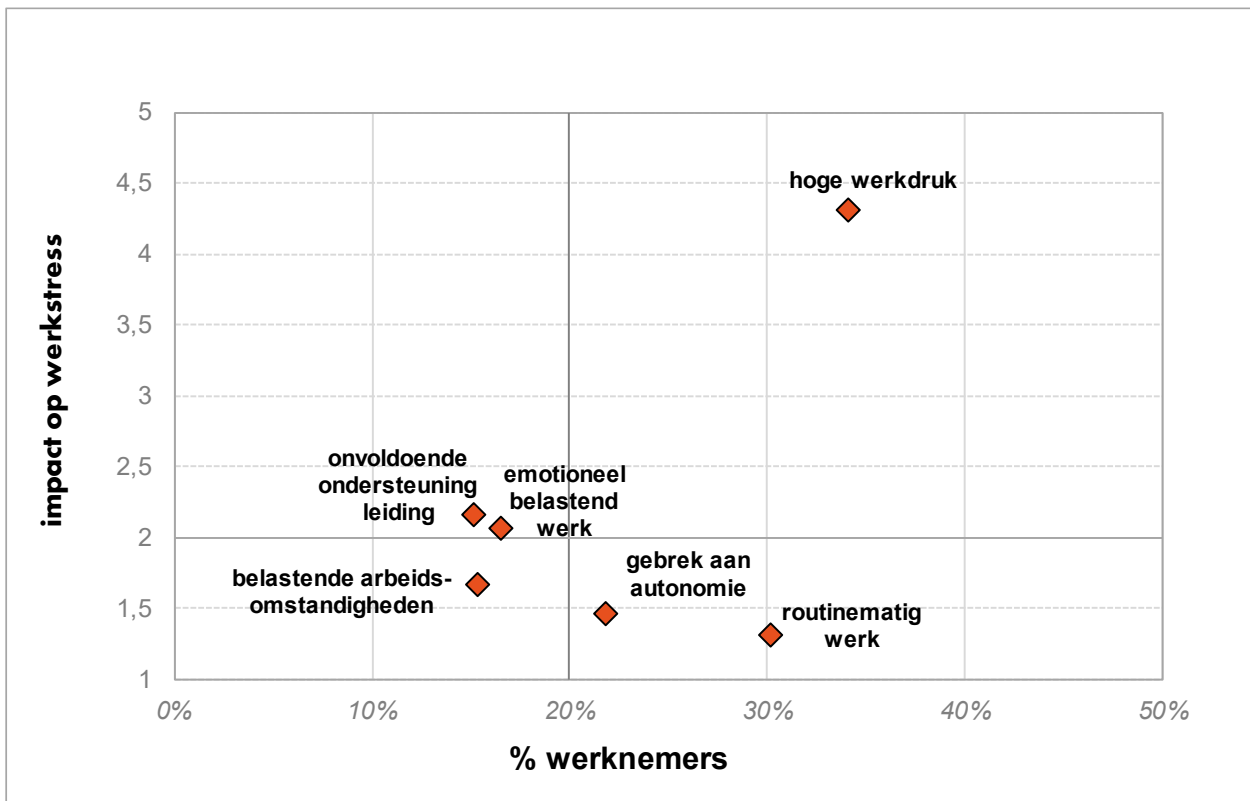
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek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

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de groot- en kleinhandel 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 handelssector. 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 (34,1%) dan met onvoldoende ondersteuning door de directe leiding (15,1%) worden geconfronteerd.

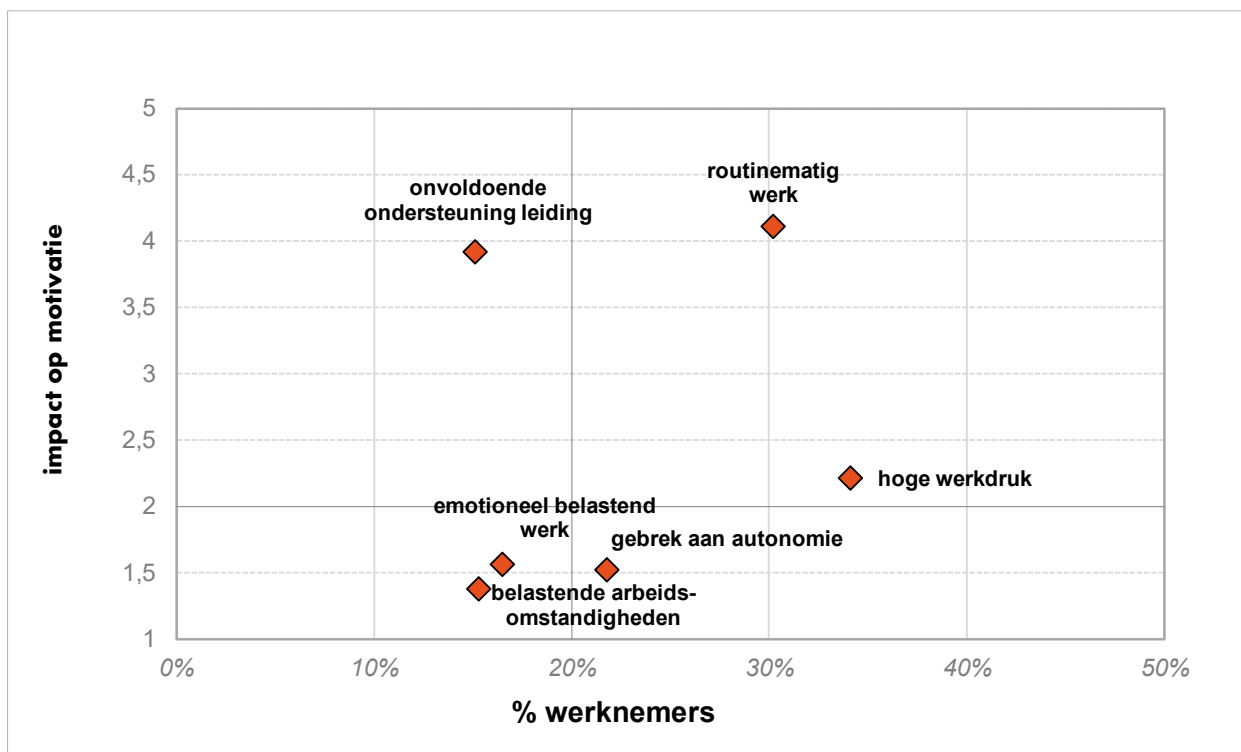
Werkdruk vormt de voornaamste risicofactor voor werkstress in de groot- en kleinhandel. Hoge werkdruk komen niet alleen vaak voor (34,1% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (een verviervoudiging van de kansverhouding).

Ook emotioneel belastend werk en een gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteren zich als een relevant risico's (verdubbeling van de kansverhouding): 16,5% respectievelijk 15,1% van de werknemers in de sector 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 de groot- en kleinhandel geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de groot- en kleinhandel 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 handelssector. 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 (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 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 routinematig werk (30,2%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (15,1%) worden geconfronteerd.

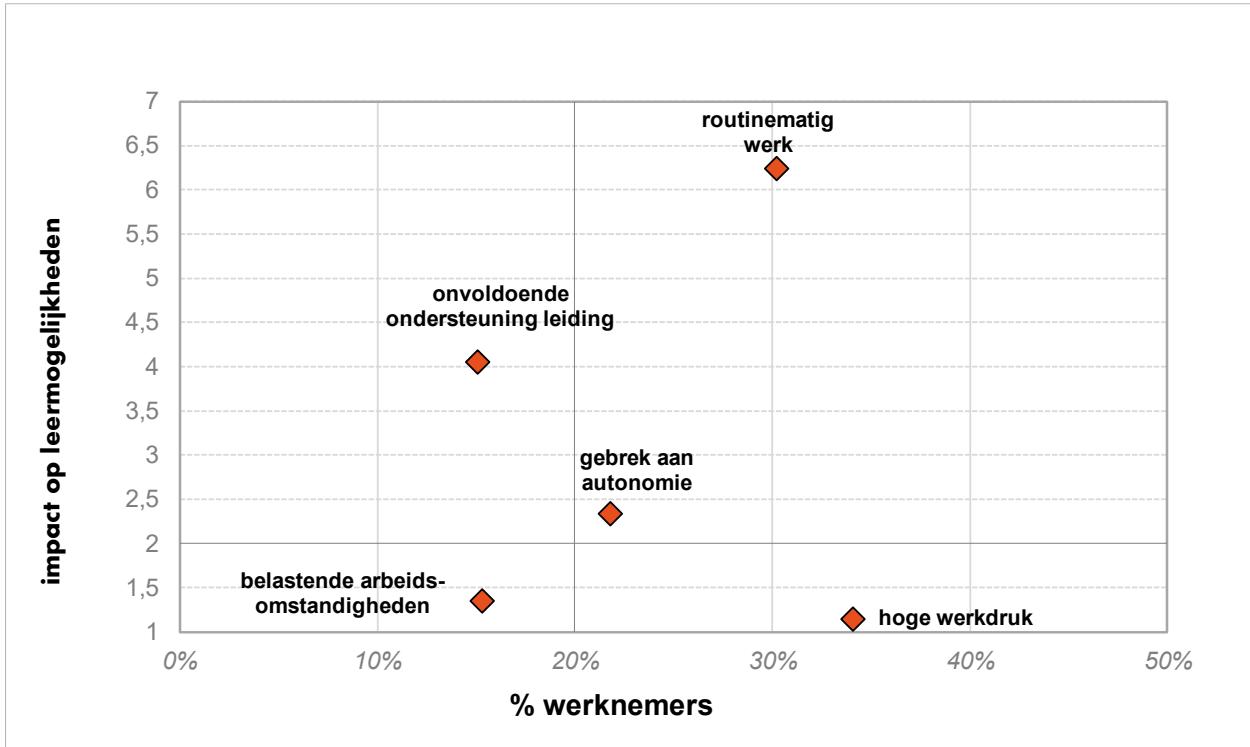
Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van het risico op motivatieproblemen). In de groot- en kleinhandel heeft 30,2% van de werknemers routinematig werk en krijgt 15,1% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van de impact (verdubbeling van het risico) en van het groot aantal betrokken werknemers (34,1%) is ook hoge werkdruk een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een adequate 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 groot- en kleinhandel in beeld gebracht.

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

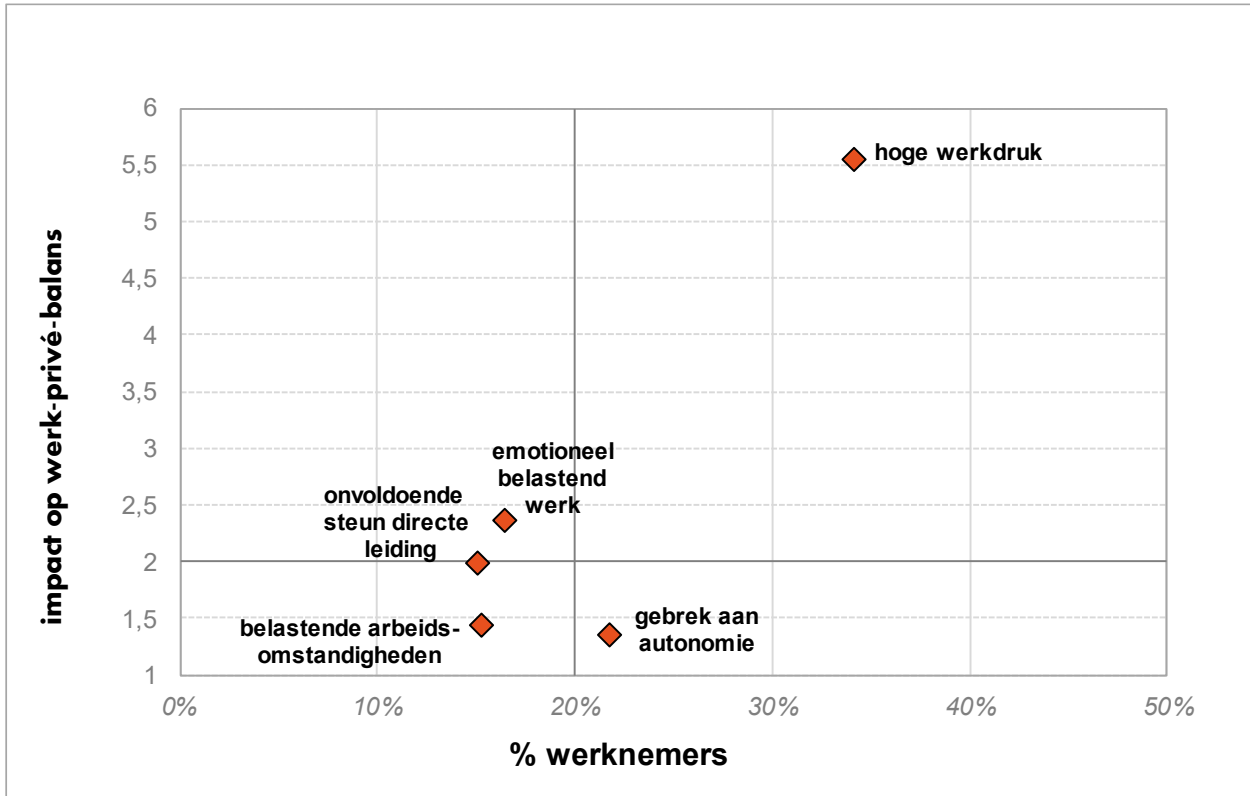
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende 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 beduidend meer werknemers die met routinematig werk (30,2%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (15,1%) 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 handel heeft 30,2% van de werknemers een routinematige job. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding vormt eveneens een aandachtspunt voor de sector: 15,1% van de werknemers 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 (21,8%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden.

### 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 groot- en kleinhandel.

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de groot- en kleinhandel 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 handelssector. 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 (34,1%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (15,1%) worden geconfronteerd.






















Werkdruk blijkt veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans in de groot- en kleinhandel. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (34,1% 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 de leiderschapsstijl vormt een belangrijk aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 15,1% van de werknemers signaleert onvoldoende steun van de directe leiding en de impact op de werk-privébalans is (met een verdubbeling van het risico) relatief groot. Emotioneel belastend werk heeft eenzelfde risicoverhogend effect en registreren we bij 16,5% van de werknemers in de sector.

## 4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van werknemers in groothandel versus kleinhandel

We gaan er van uit dat er binnen een sector belangrijke verschillen kunnen bestaan in de arbeidssituatie en werkbeleving van deelgroepen van werknemers. In dit hoofdstuk nemen we (vergelijkenderwijs) de werkbaarheidssituatie van de werknemers uit de groothandel en hun collega's uit de kleinhandel onder de loep.

Tabel 16 vergelijkt voor de meting 2019 systematisch de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren voor beide subsectoren.

Tabel 16: Vergelijking werkbaarheidssituatie in de groothandel en de kleinhandel 2019

|                                |   | groothandel<br>% | kleinhandel<br>% | verschil-<br>toetsing | handel<br>% |
|--------------------------------|---|------------------|------------------|-----------------------|-------------|
| werkbaar werk                  |  werkbaarheidsgraad                      | 50,2             | 50,0             | ns                    | 50,1        |
|                                | N   | 273              | 542              |                       | 815         |
| <b>werkbaarheidsknelpunten</b> |   |                  |                  |                       |             |
| werkstress                     |  werkstressproblemen                     | 33,5             | 34,8             | ns                    | 34,3        |
|                                |  symptomen burn-out                      | 12,0             | 13,1             | ns                    | 12,7        |
| welbevinden/motivatie          |  motivatieproblemen                      | 26,8             | 19,4             | s                     | 21,9        |
|                                |  ernstige demotivatie                    | 14,8             | 9,0              | s                     | 10,9        |
| leermogelijkheden              |  onvoldoende leermogelijkheden          | 20,3             | 26,1             | ns                    | 24,1        |
|                                |  ernstig leerdeficit                   | 5,3              | 8,2              | ns                    | 7,2         |
| werk-privé-balans              |  problemen werk-privé combinatie       | 14,4             | 9,5              | s                     | 11,2        |
|                                |  acuut werk-privé-conflict             | 3,5              | 2,9              | ns                    | 3,1         |
| <b>werkbaarheidsrisico's</b>   |   |                  |                  |                       |             |
| werkdruk                       |  hoge werkdruk                         | 40,2             | 30,9             | s                     | 34,1        |
|                                |  zeer hoge werkdruk                    | 17,1             | 14,8             | ns                    | 15,6        |
| emotionele belasting           |  emotioneel belastend werk             | 14,6             | 17,5             | ns                    | 16,5        |
|                                |  emotionele overbelasting              | 2,1              | 3,8              | ns                    | 3,3         |
| taakvariatie                   |  routinematig werk                     | 29,2             | 30,7             | ns                    | 30,2        |
|                                |  extreem routinematig werk             | 13,5             | 12,7             | ns                    | 13,0        |
| autonomie                      |  gebrek aan autonomie                  | 15,4             | 25,1             | s                     | 21,8        |
|                                |  acuut gebrek aan autonomie            | 6,1              | 9,6              | ns                    | 8,4         |
| ondersteuning leiding          |  onvoldoende steun directe leiding     | 17,1             | 14,2             | ns                    | 15,1        |
|                                |  negatieve relatie met directe leiding | 4,6              | 4,5              | ns                    | 4,6         |
| fysieke arbeidsomstandigheden  |  belastende arbeidsomstandigheden      | 12,4             | 16,8             | ns                    | 15,3        |
|                                |  zeer hoge fysieke belasting           | 5,2              | 5,7              | ns                    | 5,5         |

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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens van de deelgroepen werd vastgesteld.

We registreren geen significant verschil in de werkbaarheidsgraad in de groothandel versus de kleinhandel.

Een blik op de (onderliggende) werkbaarheidsindicatoren laat wel een aantal verschillen zien in de werkbeleving van de werknemers uit beide subsectoren. Meer werknemers in de groothandel dan in de kleinhandel signaleren motivatieproblemen (26,8 % versus 19,4%) en werk-privé-combinatieproblemen (14,4% versus 9,5%). De meetresultaten bevatten tevens de indicatie dat meer werknemers in de kleinhandel dan in de groothandel met onvoldoende leermogelijkheden hebben af te rekenen (26,1% versus 20,3%), maar deze afwijking ligt (net) onder de statistische significantiedrempel. Ook voor werkstress tekenen we geen significante verschillen op tussen de kengetallen voor beide deelsectoren.

Wanneer we jobkenmerken onder de loep nemen, blijkt het risicoprofiel van beide subsectoren op twee vlakken te verschillen. Meer werknemers in de groothandel dan in de kleinhandel worden geconfronteerd met een hoge werkdruk (40,2% versus 30,9%), terwijl meer werknemers in de kleinhandel dan in de groothandel worden geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering (25,1% versus 15,4%). Voor de andere risico-indicatoren registreren we geen significant afwijkende kengetallen.

## 5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de handel

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 groot- en kleinhandel 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 uit de handelssector, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 39,8%. Deze participatiegraad ligt ruim beneden het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 60,0% wordt opgetekend.

Tabel 17: Opleidingsparticipatie van werknemers in de groot- en kleinhandel en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

|  | groot- en kleinhandel | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|--|-----------------------|----------------------|-------------------|
|  | %                     | %                    |                   |
| deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar | 39,8                  | 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de handelssector 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 63,6% van de werknemers in de groot- en kleinhandel voltijds en 36,4% deeltijds (met 27,0% 'grote' en 9,3% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (waar 31,6% deeltijders worden geteld).

Van de werknemers in de handel wordt 55,0% met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd: bij 39,2% gebeurt dit sporadisch, bij 15,8% systematisch. Het aandeel werknemers in de sector, dat met onvoorspelbare werkroosters te maken krijgt, verschilt niet significant van de situatie op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 18: Arbeidstijdregimes van werknemers in de handel en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

|   | groot- en kleinhandel | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------|
|   | %                     | %                    |                   |
| <b>verdeling voltijders - deeltijders</b>   |                       |                      |                   |
| voltijders  | 63,6                  | 68,4                 |                   |
| deeltijders ≥ 60%   | 27,0                  | 22,7                 | s                 |
| deeltijders < 60%   | 9,3                   | 8,9                  |                   |
| <b>roosterwijzigingen</b>   |                       |                      |                   |
| geen  | 45,0                  | 47,7                 |                   |
| sporadisch  | 39,2                  | 35,7                 | ns                |
| frequent  | 15,8                  | 16,6                 |                   |
| <b>nachtarbeid</b>  |                       |                      |                   |
| geen nachtwerk  | 96,9                  | 87,0                 |                   |
| 1-2 nachtprestaties/maand   | 0,9                   | 4,6                  | s                 |
| 3-10 nachtprestaties/maand  | 1,4                   | 6,7                  |                   |
| >10 nachtprestaties/maand   | 0,7                   | 1,7                  |                   |
| <b>overwerk</b>   |                       |                      |                   |
| geen/sporadisch overwerk  | 62,0                  | 57,9                 |                   |
| frequent overwerk met recuperatie   | 19,7                  | 18,0                 | s                 |
| frequent overwerk zonder recuperatie  | 18,3                  | 24,1                 |                   |
| <b>behandeling e-mails buiten de werkuren</b>   |                       |                      |                   |
| neen  | 64,3                  | 40,9                 |                   |
| sporadisch  | 17,7                  | 26,3                 | s                 |
| regelmatig  | 18,0                  | 32,8                 |                   |
| <b>telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren</b>                                 |                       |                      |                   |
| neen  | 27,6                  | 26,0                 |                   |
| sporadisch  | 35,9                  | 33,3                 | s                 |
| regelmatig  | 36,5                  | 40,7                 |                   |
| <b>effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)</b> |                       |                      |                   |
|   | 40,6                  | 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  $\chi^2$  of ANOVA-F;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de handelssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de groot- en kleinhandel doet 3,1% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 0,9% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 1,4% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 0,7% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. Jobs met nachtprestaties komen in de sector minder frequent voor dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt (13,0%).

Ruim een derde van de werknemers (38,0%) uit de handelssector werkt regelmatig over, bij 18,3% gaat het om structureel overwerk zonder inhaalrust. Structureel overwerk komt significant minder voor in de sector in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (waar een percentage van 24,1% worden opgetekend).

Het aandeel werknemers in de groot- en kleinhandel dat buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails behandelt ligt met 18,0% beduidend lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (32,8%). Het aandeel van de werknemers in de sector, die regelmatig buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn, ligt met 36,5% eveneens significant lager dan het overeenstemmende arbeidsmarktpercentage (40,7%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de handel ligt met 40,6 uur per week bijna een uur onder het arbeidsmarktgemiddelde.

### 5.3 Telewerken

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

Tabel 19: Aandeel telethuiswerkers in de groot- en kleinhandel en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

|   | groot- en kleinhandel | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------|
|   | %                     | %                    |                   |
| geen telethuiswerk                        | 87,3                  | 78,8                 |                   |
| sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)   | 6,1                   | 9,8                  | s                 |
| systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week) | 6,7                   | 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de handelssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de handel met 6,1% sporadische en 6,7% systematische telethuiswerkers minder breed ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar 9,8% sporadische en 11,4% systematische telethuiswerkers worden geteld).

## 5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Ruim vier op de tien (42,3%) van de werknemers in de groot- en kleinhandel is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', ruim een vierde (28,3%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij een ander vierde (23,2%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 6,3% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

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

|   | groot- en kleinhandel | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------|
|   | %                     | %                    |                   |
| minder dan een half uur                       | 42,3                  | 35,4                 |                   |
| minstens een half uur maar minder dan een uur | 28,3                  | 29,5                 | s                 |
| minstens een uur maar minder dan twee uur     | 23,2                  | 24,7                 |                   |
| twee uur of meer                              | 6,3                   | 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 chi<sup>2</sup>; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de handelssector 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 minder dan half uur ligt in de handel met 42,3% significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (35,4%).

## 5.5 Grensoverschrijdend gedrag

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

Het aandeel werknemers uit de handel dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van intimidatie (12,9% sporadisch en 2,2% regelmatig), ongewenst seksueel gedrag (1,9% sporadisch en 0,6% regelmatig) of lichamelijk geweld (1,2% sporadisch en 0,2% regelmatig) ligt significant lager dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferpercentages van 15,7% en 2,9%, 3,6% en 0,2%, 5,4% en 0,8% worden geteld). De sector laat met 7,5% sporadische en 2,2% regelmatige slachtoffers van pestgedrag geen significant afwijkende prevalentiecijfers optekenen.



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

|  | groot- en kleinhandel | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|--|-----------------------|----------------------|-------------------|
|  | %                     | %                    |                   |
| <b>slachtoffer van lichamelijk geweld</b>        |                       |                      |                   |
| nooit  | 98,6                  | 93,7                 |                   |
| sporadisch                                       | 1,2                   | 5,4                  | s                 |
| regelmatig                                       | 0,2                   | 0,8                  |                   |
| <b>slachtoffer van intimidatie of bedreiging</b> |                       |                      |                   |
| nooit  | 84,9                  | 81,4                 |                   |
| sporadisch                                       | 12,9                  | 15,7                 | s                 |
| regelmatig                                       | 2,2                   | 2,9                  |                   |
| <b>slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag</b> |                       |                      |                   |
| nooit  | 97,5                  | 96,2                 |                   |
| sporadisch                                       | 1,9                   | 3,6                  | s                 |
| regelmatig                                       | 0,6                   | 0,2                  |                   |
| <b>slachtoffer van pesten</b>                    |                       |                      |                   |
| nooit  | 90,2                  | 89,0                 |                   |
| sporadisch                                       | 7,5                   | 9,0                  | ns                |
| regelmatig                                       | 2,2                   | 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de handelssector 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, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de groot- en kleinhandel en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019**

|  | groot- en kleinhandel | Vlaamse arbeidsmarkt | verschil-toetsing |
|--|-----------------------|----------------------|-------------------|
|  | %                     | %                    |                   |
| <b>ziekteverzuim</b>   |                       |                      |                   |
| frequent ziekteverzuim<br>( ≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)    | 6,9                   | 10,3                 | s                 |
| langdurig ziekteverzuim<br>( > 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar) | 10,0                  | 10,0                 | ns                |
| <b>verloopintentie en werkonzekerheid</b>                          |                       |                      |                   |
| regelmatig op zoek naar ander werk                                 | 12,5                  | 10,5                 | s                 |
| kans op jobverlies groot   | 5,1                   | 2,9                  | s                 |
| <b>haalbaarheid pensioen</b>                                       |                       |                      |                   |
| doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar                    | 58,0                  | 57,9                 |                   |
| doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk              | 34,1                  | 36,5                 | s                 |
| doorwerken tot pensioen niet haalbaar                              | 7,8                   | 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de handelssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Frequent ziekteverzuim komt in de sector minder voor dan in de andere bedrijfstakken: 6,9% van de werknemers uit de groot- en kleinhandel was in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval (tegenover 10,3% gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt). Voor langdurig ziekteverzuim wijkt de sector, met 10,0% van de werknemers die in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig waren wegens ziekte of ongeval, niet significant af van de situatie op de rest van de arbeidsmarkt.

Voor verloopintentie en werkonzekerheid ogen de de sectorindicatoren problematischer in vergelijking met de Vlaamse referentiecijfers: 12,5% van de werknemers uit de groot- en kleinhandel is actief op zoek naar een andere baan (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,5%), 5,1% rekent met een grote kans om in de nabije toekomst zijn job te verliezen (Vlaamse arbeidsmarkt: 2,9%).

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 58,0% van werknemers uit de groot- en kleinhandel daartoe in staat te zijn is, geeft 34,1% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 7,8% dit in als een onhaalbare opdracht. Dit laatste percentage ligt significant hoger dan het Vlaamse arbeidsmarkt cijfer (5,7%)

## Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Werkbaar werk in de groot- en kleinhandel. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/12140>

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>