



Brussel, 24 mei 2004

Samenvatting

Eerste resultaten

Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor:

*Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid
op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*

Een onderzoek van

Sterk door overleg



met steun van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme

in het kader van het VIONA -onderzoeksprogramma



en het Europees Sociaal Fonds



Situering ‘Vlaamse werkbaarheidsmonitor’

De Vlaamse sociale partners hebben de kwaliteit van de arbeid met stip op de agenda geplaatst. De SERV vindt het immers niet alleen belangrijk dat iedereen een job heeft, maar ook dat die jobs kwalitatief ‘OK’ zijn: van werken mag je niet overspannen of ziek worden, jobs moeten boeiend en aantrekkelijk zijn en kansen bieden om bij te leren, er moet naast het werk ook ruimte zijn voor gezin, vrienden, hobby’s...

In het Pact van Vilvoorde van november 2001 hebben de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners zich trouwens geëngageerd om op middellange termijn substantiële stappen vooruit te zetten op de weg naar meer arbeidskwaliteit en ernstig werk te maken van een beleid gericht op meer ‘werkbaar werk’. *“Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger”*, zo luidt doelstelling 4 van het Pact.

Een probleem is dat er voor de opvolging van het werkbaarheidsengagement uit het Pact van Vilvoorde tot voor kort geen gestandaardiseerde indicatorenset voorhanden was. Het recent opgeleverde VIONA-rapport ‘Beleidsuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt’ (Gevers (2004)) stelt laconiek vast dat het verhogen van de werkbaarheidsgraad de enige arbeidsmarkt doelstelling in het Pact is waarvoor geen indicatoren, laat staan concrete streefcijfers voorhanden zijn.

Met die wetenschap in het achterhoofd, heeft de SERV zich geëngageerd om een substantiële bijdrage te leveren aan de uitbouw van een kwalitatief hoogstaande werkbaarheidsmonitor.

Daartoe werd de opdracht gegeven aan STV-Innovatie & Arbeid om een wetenschappelijk gevalideerde indicatorenset te ontwikkelen en bij een representatief staal van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt een (nul)meting te organiseren als basis voor een monitoringssysteem (met geprogrammeerde vervolgmetingen begin 2007 en 2010).

Met de steun van de Vlaamse minister voor Werkgelegenheid en Toerisme, die via het VIONA-onderzoeksprogramma en het Europees Sociaal Fonds de nodige financiële middelen voor de dataverzameling mobiliseerde, kon het project ook effectief worden uitgevoerd en kunnen vandaag de eerste onderzoeksresultaten worden bekendgemaakt.

Een peiling bij 20.000 Vlaamse werknemers in februari 2004

In samenspraak met experts van de sociale partners, uit de academische wereld en de Vlaamse overheid werden voor de werkbaarheidsmonitor vier facetten van werkbaar werk als relevant weerhouden en (via een gevalideerd meetsysteem) onder de loep genomen: psychische vermoeidheid ('werkstress'), welbevinden in het werk ('werkbetrokkenheid en motivatie'), leermogelijkheden ('kansen op competentie-ontwikkeling') en werk-privé-balans ('combinatie arbeid en gezin'). Daarmee zijn meteen de vier (centrale) werkbaarheidsindicatoren bepaald. De werkbaarheidsmonitor gaat ook op zoek naar mogelijke risico's op de werkplek: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning vanuit de directe leiding, arbeidsomstandigheden. Daarnaast wordt informatie verzameld over de gevolgen van werkbaarheidsknelpunten op termijn voor de gezondheid van de betrokkenen, voor werkverzuim en verloop, voor de haalbaarheid van de uitoefening van de job tot de pensioenleeftijd.

Figuur 1 De Vlaamse werkbaarheidsmonitor in schema: wat wordt gemeten?





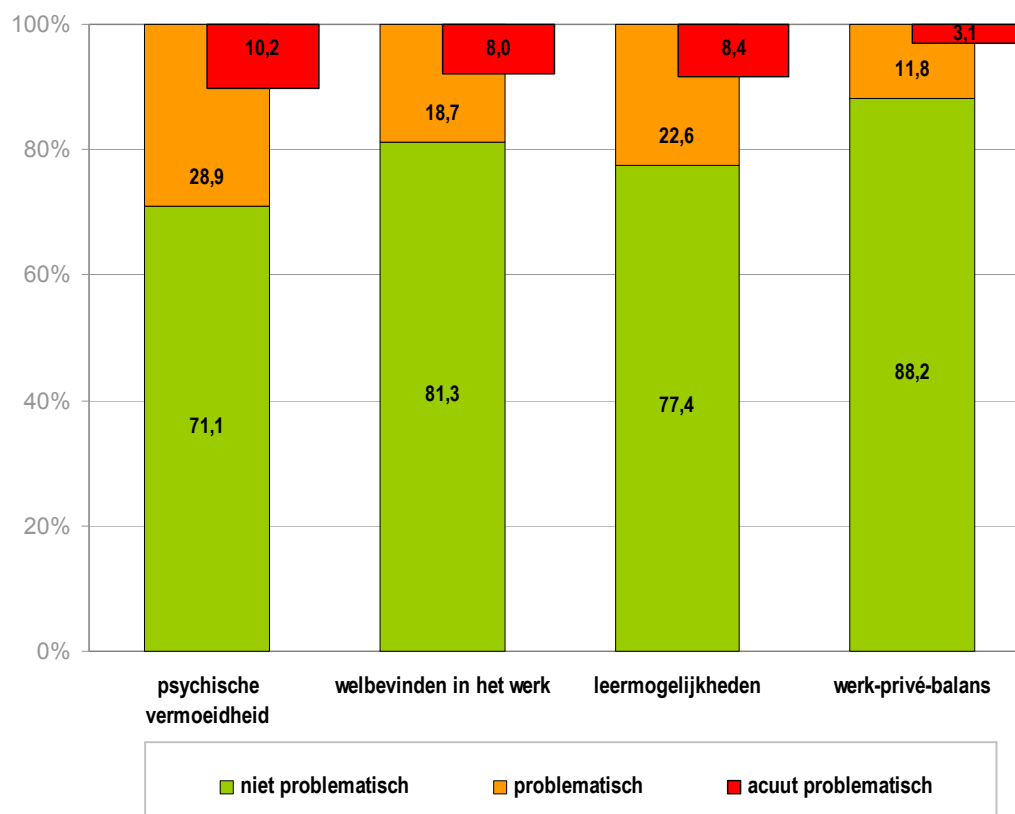
Begin februari 2004 werd (via schriftelijke bevraging) gepeild naar 'welzijn en stress op het werk' bij een staal van 20.000 Vlaamse werknemers. Daarvan stuurden 12.098 respondenten (een voor verwerking bruikbaar) ingevuld enquêteformulier terug. Dit komt neer op een responspercentage van 60,6%, een uitzonderlijk cijfer bij schriftelijke peilingen. Deze (boven verwachting) hoge respons geeft ook aan dat de doorsnee Vlaamse werknemer de bevroagde werkbaarheidsthematiek als een relevant onderwerp inschat en begaan is met de kwaliteit van de (eigen) arbeid.

De nulmeting garandeert daarmee voor het eerst een representatieve en accurate kijk op de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Werkbaar werk op de Vlaamse arbeidsmarkt?

Uit figuur 2 blijkt dat voor elk van vier aspecten van 'werkbaar werk' bij een ruime meerderheid van Vlaamse werknemers zich geen problemen stellen: voor negen op tien werknemers is de balans tussen werk en privé-leven in evenwicht, bij vier op vijf werknemers zijn welbevinden en leermogelijkheden in het werk 'OK', voor bijna drie op vier werknemers is ook vanuit het oogpunt van (psychische) vermoeidheid het werk best werkbaar.

Figuur 2 De werkbaarheidsindicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt in 2004



Leeswijzer:

Acut problematisch (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (de oranje zone), maar wordt gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie. M.a.w. de groene en oranje zone vormen samen 100%, (de percentages in) de rode blokjes verwijzen naar diezelfde 100%.

Een beleidsgericht meetinstrument wil echter vooral (te remediëren) knelpunten detecteren en die zijn er uiteraard ook op het vlak van 'werkbaar werk' op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Op het vlak van **psychische vermoeidheid** verkeert 28,9% van de Vlaamse werknemers in een problematische situatie en 10,2% in een acuut problematische situatie: het gaat om werkenden die abnormaal langdurig moeten recupereren van hun arbeidsprestaties en daardoor een verhoogd risico lopen op gezondheidsproblemen ('problematisch') of reeds effectief geconfronteerd worden met functioneringsbeperkingen ('acuut problematisch').

In mensentaal: 28,9% van de Vlaamse werknemers kampt met werkstress, 10,2% zelfs met acute werkstressklachten. In absolute termen gaat het om 600.000 werknemers met werkstressklachten, 210.000 daarvan worden geconfronteerd met acute werkstress.

Op het vlak van **welbevinden in het werk** bevindt 18,7% van de Vlaamse werknemers zich in een problematische situatie en 8,0% in een acuut problematische situatie: het gaat om werkenden die hun job niet (langer) als boeiend ervaren en nauwelijks intrinsiek gemotiveerd betrokken zijn op de normale taakuitvoering ('problematisch') of zelfs sterk gedemotiveerd zijn en daardoor niet meer naar behoren functioneren in hun job ('acuut problematisch').

In mensentaal: 18,7% van de Vlaamse werknemers kampt met motivatieproblemen, 8,0% van de Vlaamse werknemers is zelfs ernstig gedemotiveerd. In absolute termen gaat het om 390.000 werknemer met motivatieproblemen; 165.000 daarvan zijn ernstig gedemotiveerd.

De **leermogelijkheden** van 22,6% van de Vlaamse werknemers kunnen als problematisch worden beoordeeld: de inzetbaarheid van deze werknemers op langere termijn wordt gehypothecerd door onvoldoende mogelijkheden van competentie-ontwikkeling in de job; bij 8,4% van de Vlaamse werknemers, waar (formele en intrinsieke) leermogelijkheden quasi volledig ontbreken, is de situatie acuut problematisch.

In mensentaal: 22,6% van de Vlaamse werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden, 8,4% heeft helemaal geen leermogelijkheden. In absolute termen gaat het om 470.000 werknemers met beperkte leermogelijkheden, voor 175.000 daarvan is de situatie acuut problematisch.

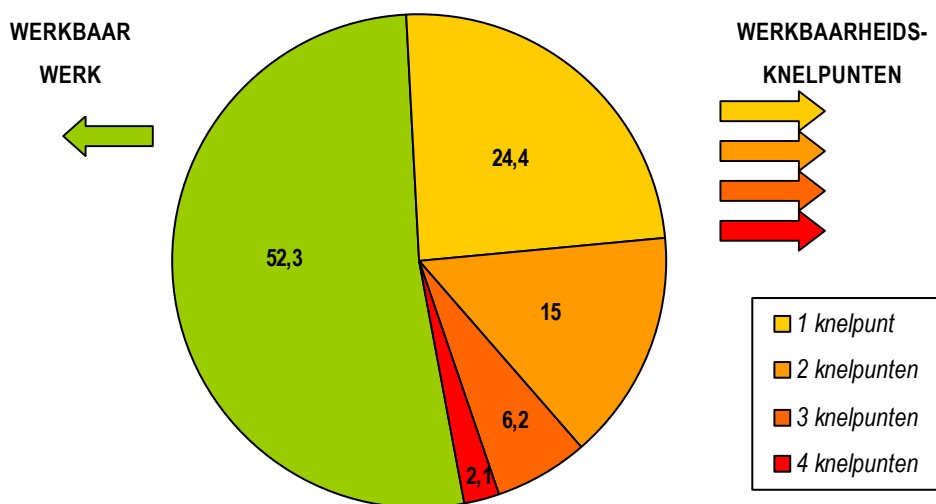
Op het vlak van **de werk-privé-balans** is de situatie van 11,8% van de Vlaamse werknemers problematisch en van 3,1% acuut problematisch: het gaat om werkenden waarbij de jobeisen systematisch combinatiemoeilijkheden stellen t.a.v. gezin en sociaal leven ('problematisch') of zelfs tot een quasi permanent conflict tussen werk- en privé sfeer leiden ('acuut problematisch').

In mensentaal: 11,8% van de Vlaamse werknemers heeft problemen met de werk-privé-combinatie, 3,1% wordt zelfs geconfronteerd met een acuut werk-privé-conflict. Het gaat om 245.000 werknemers (en gezinnen) met combinatiemoeilijkheden, bij 65.000 daarvan is er sprake van een acuut werk-privé-conflict.

De werkstressproblematiek is m.n. het (kwantitatief) belangrijkste werkbaarheidsknelpunt op de Vlaamse arbeidsmarkt, gevolgd door onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen door een gebrek aan welbevinden in het werk. De combinatie arbeid en gezin is - in tegenstelling tot het gangbare discours in beleidsmiddelen of juist tengevolge van reeds genomen beleidsmaatregelen om die combinatie meer haalbaar te maken? - het minst frequent gerapporteerde werkbaarheidsknelpunt.

Een combinatie-oefening, waarbij wordt nagegaan welk deel van de Vlaamse werknemers geen werkbaarheidsproblemen signaleert dan wel kampt met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten, levert volgende grafiek op:

Figuur 3 Verdeling werknemers zonder en met (meerdere) werkbaarheidsproblemen



Uit figuur 3 blijkt dat 47,7 % van de Vlaamse werknemers met één of meer van de besproken werkbaarheidsproblemen te kampen heeft: bij ongeveer de helft daarvan gaat het om één enkel knelpunt, de andere helft wordt geconfronteerd met twee of meer knelpunten.

Het complement daarvan of 52,3% van de Vlaamse werknemers rapporteert geen werkbaarheidsproblemen en beoordeelt de job m.a.w. op alle vlakken als 'werkbaar werk'.

Daarmee kan op basis van de nulmeting de werkbaarheidsgraad voor de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2004 op 52,3% worden becijferd.

De gevolgen van werkbaarheidsproblemen in kaart gebracht

Problemen met kwaliteit van de arbeid worden doorgaans als ‘zachte materie’ benaderd. Ten onrechte, zo blijkt uit figuur 4, waar de effecten ervan in kaart worden gebracht. Knelpunten op het vlak van ‘werkbaar werk’ vormen immers een ernstig risico voor de gezondheid van de betrokken werknemers en hun functioneren in de onderneming en op de arbeidsmarkt.

Zo blijkt er een duidelijke samenhang te bestaan tussen werkstress en psychische problemen (bijvoorbeeld angstervaringen of depressieve gevoelens) of lichamelijke klachten (bijvoorbeeld rugproblemen). Werknemers in de groep ‘problematische psychische vermoeidheid’ lopen een vijf keer hoger risico op genoemde psychosomatische gezondheidsklachten dan de collega’s zonder psychische vermoeidheidsproblemen.

Dit alles blijft niet zonder gevolgen voor het verzuimgedrag van werknemers: werkstress verhoogt het risico op langdurige afwezigheid wegens ziekte (> 20 dagen op jaarbasis) met een factor 1,7, acute werkstress zelfs met een factor 2,1.

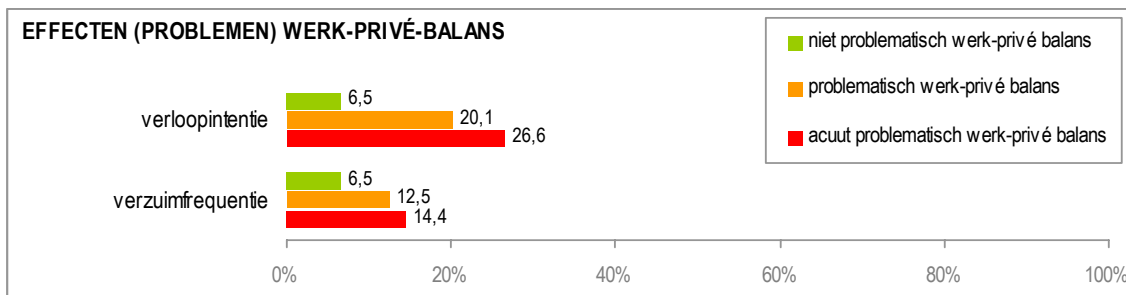
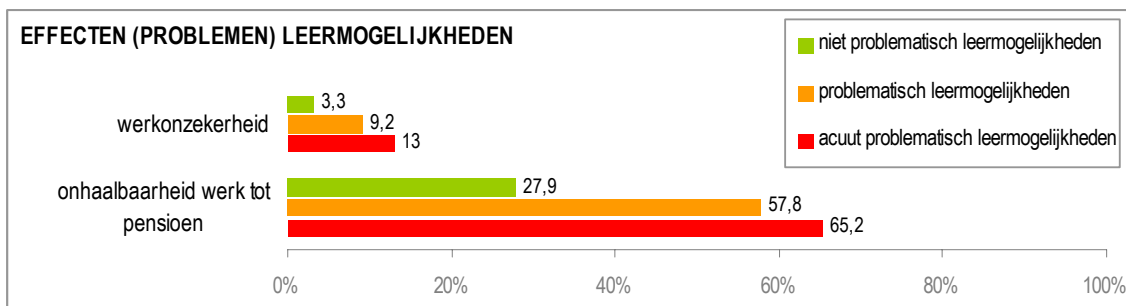
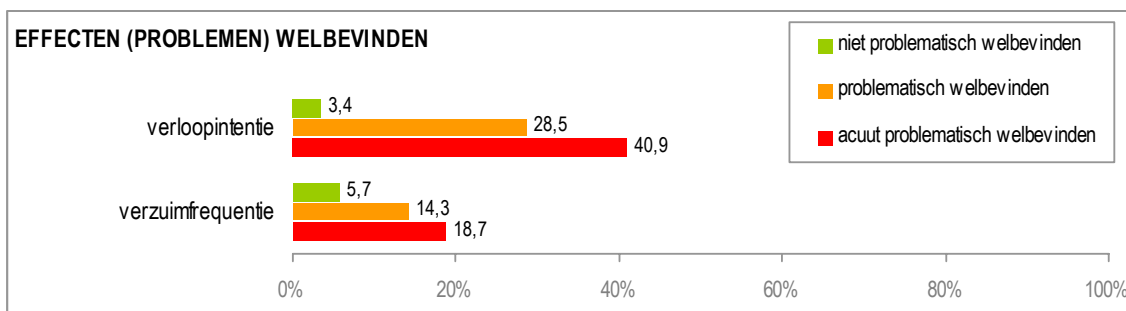
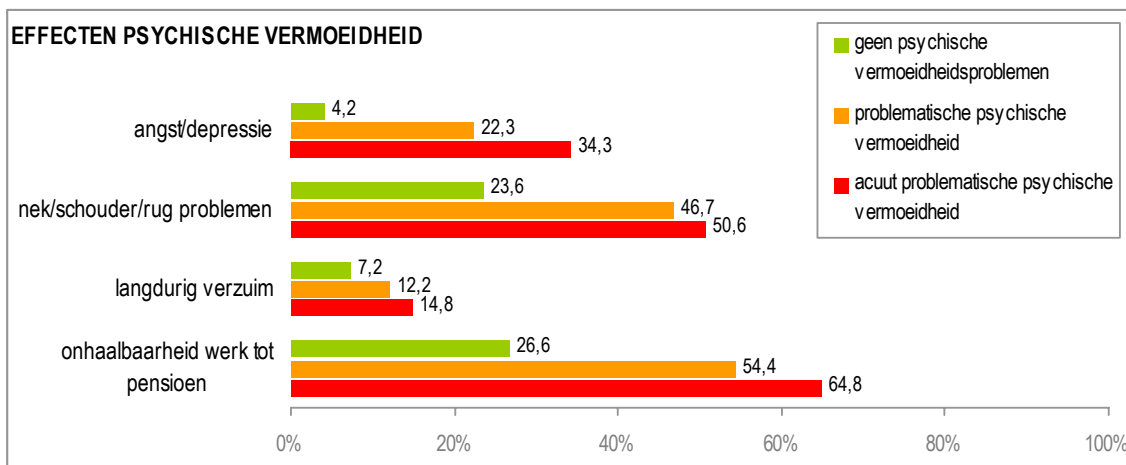
Ook problemen met welbevinden en motivatie laten hun sporen na op het vlak van absentieïsme en meer bepaald de verzuimfrequentie. Herhaald ziekteverzuim (≥ 3 keer op jaarbasis) komt 2,5 maal meer voor bij werknemers met motivatieproblemen in vergelijking met de collega’s die plezier beleven aan hun werk) en komt 3,3 maal meer voor bij ernstige demotivatie. Daarnaast ligt de verloopintentie bij werknemers met motivatieproblemen een factor 8,4 hoger, bij ernstig gedemotiveerde werknemers zelfs een factor 12,0 hoger. Gelijkaardige (maar iets minder uitgesproken) verzuim- en verloopeffecten noteren we ook bij problemen met de werk-privé-balans.

Tenslotte hebben werkbaarheidsknelpunten ook een impact op de arbeidsmarktpositie van betrokkenen. Zo schatten werknemers met onvoldoende leermogelijkheden de kans om hun job op korte termijn te verliezen 2,8 hoger in (in vergelijking met de collega’s met voldoende kansen op competentie-ontwikkeling; bij werknemers in de groep ‘leermogelijkheden acuut problematisch’ ligt de beoordeling van het werkloosheidsrisico zelfs een factor 3,9 hoger.

Ook op langere termijn kunnen loopbaaneffecten verwacht worden: waar 27,9% van de werknemers met voldoende leermogelijkheden de uitoefening van de job tot de pensioen-leeftijd als onhaalbaar inschat, loopt dit aandeel op tot 57,8% bij werknemers in de groep ‘leermogelijkheden problematisch’ (een relatieve kanstoename met 2,1) en tot 65,2% bij werknemers in de groep ‘leermogelijkheden acuut problematisch’ (een relatieve kanstoename met 2,3).

Gelijkaardige effecten op de (on)haalbaarheid van werken tot de pensioenleeftijd kunnen we ook vaststellen bij (problemen met) psychische vermoeidheid en werkstress. De in doelstelling 4 van het Pact van Vilvoorde gesuggereerde link tussen werkbaarheid en een verhoogde werkzaamheid krijgt op basis van deze gegevens dan ook cijfermatige bevestiging.

Figuur 4 Effecten werkbaarheid(sproblemen) op gezondheid/functioneren van werknemers



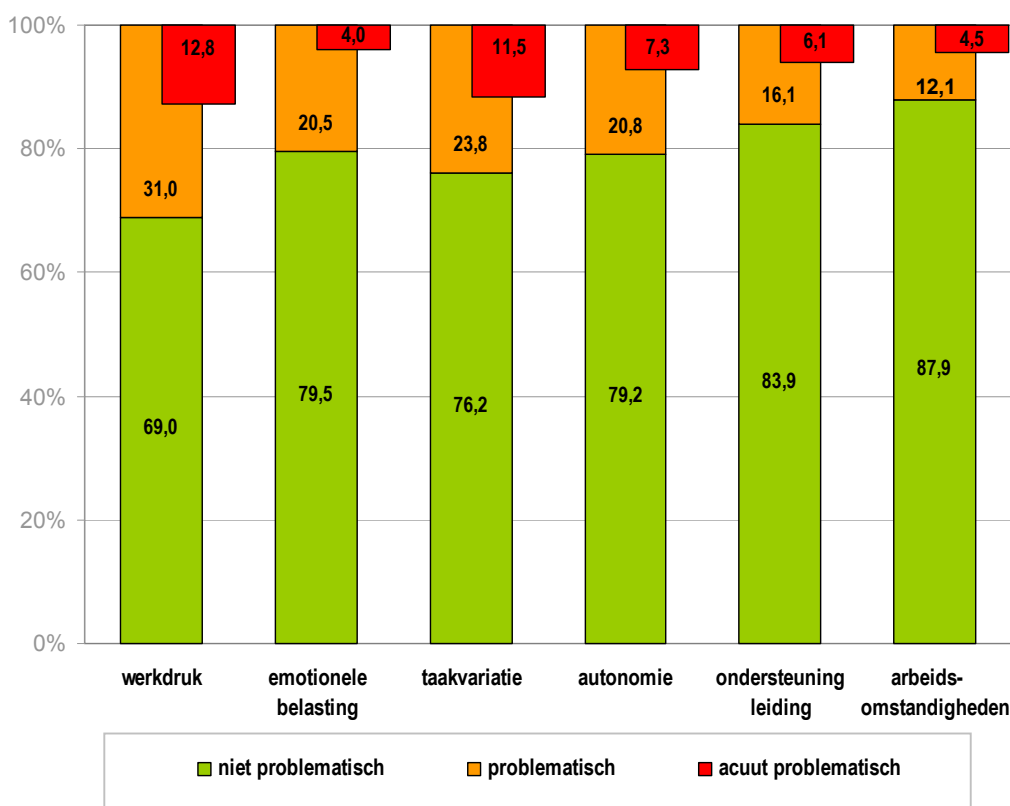
leeswijzer

acut problematisch ('rood') is een subgroep binnen de groep 'problematisch' ('oranje), die elk apart zinvol kunnen vergeleken worden met de groep 'niet problematisch' (de relatief beperkte risicotoename van 'oranje naar rood' hangt hier uiteraard mee samen)

Op zoek naar achterliggende risico's en oplossingen: nood aan verdere analyse

De nulmeting brengt niet alleen werkbaarheidsknelpunten in kaart, maar poogt ook door te dringen tot achterliggende determinanten en zoomt daarbij in op een reeks jobkenmerken. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld en gemeten.

Figuur 5 Risico's in de jobs van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt



Op basis van de gegevens uit figuur 5 kunnen de werkbaarheidsrisico's op de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2004 kwantitatief worden geduid:

- Werkdruk** ('de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines'): 31,0% van de Vlaamse werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk ('werkdruk problematisch'), bij 12,8% is er zelfs sprake van een extreem hoge werkdruk ('werkdruk acuut problematisch')

- **Emotionele belasting** ('de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten, patiënten, leerlingen... of bij coördinatie-opdrachten'): 20,5% van de Vlaamse werknemers beoordeelt zijn job als emotioneel belastend ('emotionele belasting problematisch'), bij 4,0% is die emotionele belasting extreem hoog ('emotionele belasting acuut problematisch');
- **Taakvariatie** (de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van werknemers): de job van 23,8% van de Vlaamse werknemers kan gecatalogeerd worden als routinematig werk ('taakvariatie problematisch'), bij 11,5% gaat het zelfs over extreem routinematig werk ('taakvariatie acuut problematisch');
- **Autonomie** ('de mate waarin werknemers beschikken over regelmogelijkheden en daardoor invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk'): 20,8% van de Vlaamse werknemers krijgt onvoldoende autonomie bij de uitoefening van de job ('autonomie problematisch'), bij 7,3% is er zelfs sprake van een extreem beperkte autonomie ('autonomie acuut problematisch');
- **Ondersteuning directe leiding** ('de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden'): 16,1% van de Vlaams werknemers krijgt onvoldoende steun van zijn chef ('ondersteuning directe leiding problematisch'), 6,1% heeft een ronduit negatieve relatie met zijn chef ('ondersteuning directe leiding acuut problematisch');
- **Arbeidsomstandigheden** ('de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting'): 12,1% van de Vlaamse werknemers wordt bij de jobuitoefening geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden ('arbeidsomstandigheden problematisch'), bij 4,5% is er zelfs sprake van extreem belastende arbeidsomstandigheden ('arbeidsomstandigheden acuut problematisch').

Op basis van de prevalentiecijfers voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt kan volgende rangschikking (van hoog naar laag) worden opgemaakt: hoge werkdruk, routinematig werk (of onvoldoende taakvariatie), autonomieproblemen, emotionele belasting, gebrekkige ondersteuning vanuit de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden.

Het STV-onderzoeksteam speurt in verdere analyses op het databestand naar samenhangen tussen werkbaarheidsrisico's en -problemen en naar specifieke risicogroepen en -situaties op de Vlaamse arbeidsmarkt, met de bedoeling inzichten aan te leveren die bruikbaar zijn voor remediëring en voor een concrete beleidsaanpak.