



Rapport

Werkbaarheidsprofiel leidinggevenden

Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers, 2004-2013

Brussel, april 2016

Stephan Vanderhaeghe, Ria Bourdeaud'hui

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Inhoud 3

Samenvatting.....	4
Inleiding	5
1 Evolutie werkbaar werk leidinggevenden 2004-2013	7
1.1 Werkbaarheidsknelpunten 2004-2013	7
1.2 Werkbaarheidsgraad 2004-2013.....	8
1.3 Werkbaarheidsrisico's 2004-2013.....	9
2 Werkbaar werk leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013	12
2.1 Werkbaarheidsknelpunten 2013	12
2.2 Werkbaarheidsgraad, 2013.....	12
2.3 Werkbaarheidsrisico's 2013.....	14
3 Arbeidsvoorwaarden, werkonzekerheid, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, grensoverschrijdend gedrag, 2013.....	15
3.1 Werktijden en contracttype	15
3.2 Werkonzekerheid en verloopintentie	16
3.3 Haalbaarheid pensioen	17
3.4 Grensoverschrijdend gedrag.....	18
Referentielijst	19
Lijst met figuren en tabellen.....	20

Samenvatting

57,7% van de arbeiders-leidinggevenden heeft in 2013 een werkbare job. Bij de uitvoerend bedienden-leidinggevenden is dat 59,2% en bij de groep professionals, (midden)kader- en directieleden-leidinggevenden is dat 56,4%. Voor geen enkele van de drie groepen is de werkbaarheidsgraad significant gewijzigd ten opzichte van 2004. Ook voor geen enkele van de vier werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden, werk-privé-balans) zien we significante verschillen tussen 2004 en 2013.

Bij arbeiders en uitvoerend bedienden hebben (verhoudingsgewijs) meer leidinggevenden dan niet leidinggevenden een werkbare job. Bij de groep professionals, (midden)kader- en directieleden is het verschil niet significant.

In 2013 heeft 18,9% van de arbeiders een leidinggevende functie. Bij de uitvoerende bedienden is dat 18% en bij de groep professionals, (midden)kader- en directieleden was dat 64,4%. Bij elk van de drie groepen zien we dat mannen sterker vertegenwoordigd zijn bij de leidinggevenden dan vrouwen.

Als we leidinggevenden vergelijken met niet leidinggevenden dan stellen we vast dat, zowel bij arbeiders, uitvoerend bedienden als professionals, (midden)kader- en directieleden, het percentage met motivatieproblemen kleiner is bij leidinggevenden. Hetzelfde geldt voor het percentage met onvoldoende leermogelijkheden. Bij de professionals, (midden)kader- en directieleden hebben (verhoudingsgewijs) meer leidinggevenden dan niet leidinggevenden werkstress en problemen om werk en privé in balans te houden. Dat laatste geldt ook voor de uitvoerend bedienden. Bij arbeiders en uitvoerend bedienden is er voor werkstress geen significant verschil tussen leidinggevenden en niet-leidinggevenden. Ook voor werk-privé-balans is er bij arbeiders geen significant verschil.

Bij de drie beroepsgroepen zien we dat er bij de leidinggevenden een hoger aandeel is met hoge werkdruk en emotioneel belastend werk. Het aandeel met routinematig werk en onvoldoende autonomie is bij de leidinggevenden telkens veel lager dan bij de niet leidinggevenden. Bij de uitvoerend bedienden en de groep '(midden)kader, professional, directie' is er bij de leidinggevenden ook een hoger aandeel met (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden. Leidinggevenden en niet leidinggevenden verschillen niet significant van elkaar voor wat betreft de steun die ze krijgen van de directe leiding.

Inleiding

In het Pact 2020 spraken de Vlaamse Regering en sociale partners af dat ze er niet enkel willen naar streven dat meer mensen op actieve leeftijd volwaardig werk hebben (werkzaamheidsgraad) maar ook dat ook de kwaliteit van het werk (werkbaarheidsgraad) verbetert. De doelstelling wordt als volgt geformuleerd: *“Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandige ondernemers groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020 en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%”*. Om de werkbaarheidsgraad cijfermatig in beeld te brengen ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid de ‘werkbaarheidsmonitor’. Driejaarlijks wordt met een schriftelijke enquête, bij een representatief staal van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007), naar de werkbaarheid gepeild. De recentste meting dateert van het voorjaar 2013.

In dit rapport brengen we in drie hoofdstukken de belangrijkste gegevens samen voor werknemers met een leidinggevende functie. We maken daarbij telkens een onderscheid tussen drie groepen:

- Arbeiders (kortgeschoolde arbeiders, geschoolde arbeiders, technici)
- Uitvoerend bedienden
- Professionals, (midden)kader- en directieleden

In het eerste hoofdstuk beschrijven we de evolutie (2004-2013) van de werkbaarheidssituatie van de leidinggevenden. We kijken met welke werkbaarheidsknelpunten ze geconfronteerd worden en gaan na welke risico's er in hun jobs aanwezig zijn die de kwaliteit of de werkbaarheid van hun jobs bedreigen.

In het tweede hoofdstuk vergelijken we voor 2013 de werkbaarheidssituatie (in termen van werkbaarheidsknelpunten en –risico's) van leidinggevenden en niet-leidinggevenden.

In het derde hoofdstuk geven we bijkomende informatie over de arbeidssituatie van leidinggevenden. Het betreft gegevens over de werktijden, contracttype, het werkloosheidsrisico, de verloopintentie, de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag en de inschatting van deze werknemers om hun job al dan niet tot de pensioenleeftijd te kunnen uitvoeren.

Databestand

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

De werkbaarheidsmonitor is een grootschalig cross-sectioneel onderzoek naar de arbeidssituatie van de werknemers en de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen. Driejaarlijks wordt een representatieve steekproef van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007) benaderd voor het invullen van de schriftelijke enquête. Dit rapport handelt enkel over de werknemers. De monitor focust centraal op de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen, waarbij vier kenmerken centraal staan: de psychische vermoeidheid, het welbevinden in het werk, de leermogelijkheden in de job en de werk-privé-balans. Ook de arbeidssituatie, in termen van werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, relatie met de directe leiding en (fysieke) arbeidsomstandigheden wordt in beeld gebracht. Verder

wordt onder meer ook informatie verzameld over persoonskenmerken, contractkenmerken, organisatiekenmerken en arbeidsvoorwaarden. De methodologie van de werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument (Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S, 2013)¹.

Definitie 'leidinggevend'

In de werkbaarheidsenquête wordt één vraag gesteld over het leidinggeven:

"Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?" (ja/nee).

Bij de arbeiders geeft 18,9% leiding aan andere werknemers, bij de uitvoerend bedienden is dat 18% en bij de professionals, (midden)kader- en directieleden is dat 64,4% (cijfers 2013).

Voor elke groep geldt dat verhoudingsgewijs telkens meer mannen dan vrouwen een leidinggevende functie hebben. Bij de arbeiders is dat 23,2% van de mannen versus 8,1% van de vrouwen, bij de uitvoerend bedienden 29% versus 11,8% en bij de professionals, (midden)kader- en directieleden 68,6% versus 57,8%.

¹ Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), [Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013](#) SERV/ Stichting- Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013.

1 Evolutie werkbaar werk leidinggevenden 2004-2013

In dit hoofdstuk vergelijken we voor 2004-2013 de werkbaarheidsknelpunten, de werkbaarheidsgraad en de werkbaarheidsrisico's voor arbeiders, uitvoerend bedienden en professionals,(midden)kader- en directieleden.

1.1 Werkbaarheidsknelpunten 2004-2013

In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal (werkbaarheidsindicatoren): psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans:

- **Psychische vermoeidheid:** de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
- **Welbevinden in het werk:** de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft, dan wel gedemotiveerd raakt.
- **Leermogelijkheden:** de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.
- **Werk-privé-balans:** de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is². Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsknelpunt'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

Tabel 1: werkbaarheidsindicatoren, terminologie

	niet problematisch	problematisch
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstress
Welbevinden in het werk	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen
leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé-balans	Problemen werk-privé-balans

De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

² De grensbepaling is uitvoerig gedocumenteerd in Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), [Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013](#) SERV/ Stichting- Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013.

Tabel 2: werkbaarheidsknelpunten leidinggevenden 2014-2013 (%)

WERKBAARHEIDSKNELPUNT	arbeider		uitvoerend bediende		(midden)kader, professional, directie	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
werkstress	28,1	26,7	30,8	29,3	35,8	33,8
motivatieproblemen	21,0	19,5	16,8	16,2	10,6	12,0
onvoldoende leermogelijkheden	19,7	16,1	12,9	11,0	3,6	4,1
problemen werk-privé-balans	12,2	9,7	14,5	12,8	21,3	19,3

(significante verschillen 2004-2013 (χ^2 , $p \leq 0,05$) zijn vet gedrukt)

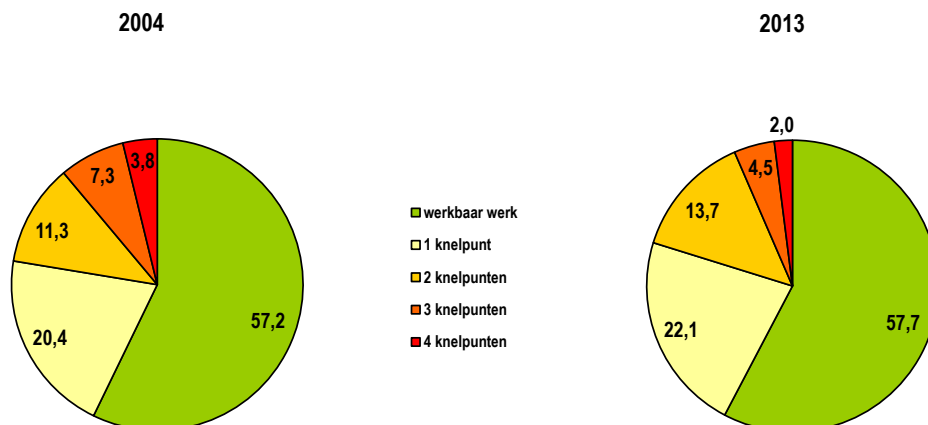
Voor geen enkel werkbaarheidsknelpunt zien we bij de drie onderscheiden groepen leidinggevenden significante verschillen tussen 2004 en 2013.

1.2 Werkbaarheidsgraad 2004-2013

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd: het aandeel van de werknemers met een job die niet problematisch scoort voor zowel psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden als werk-privé-balans.

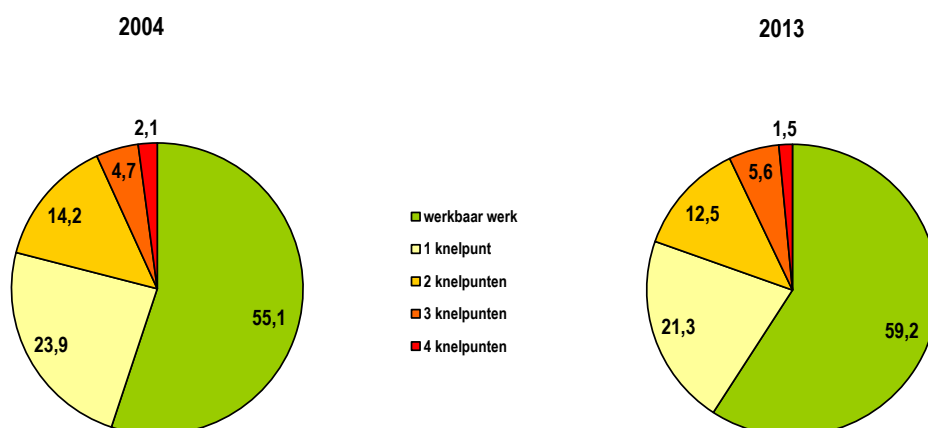
De werkbaarheidsgraad voor de leidinggevenden bij de arbeiders bedraagt 57,7% in 2013. Dat betekent dat 57,7% van de arbeiders-leidinggevenden een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan toegekend worden. De anderen worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd. De werkbaarheidsgraad ligt niet significant hoger dan in 2004 (57,2%).

Figuur 1: % van arbeiders-leidinggevenden met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013



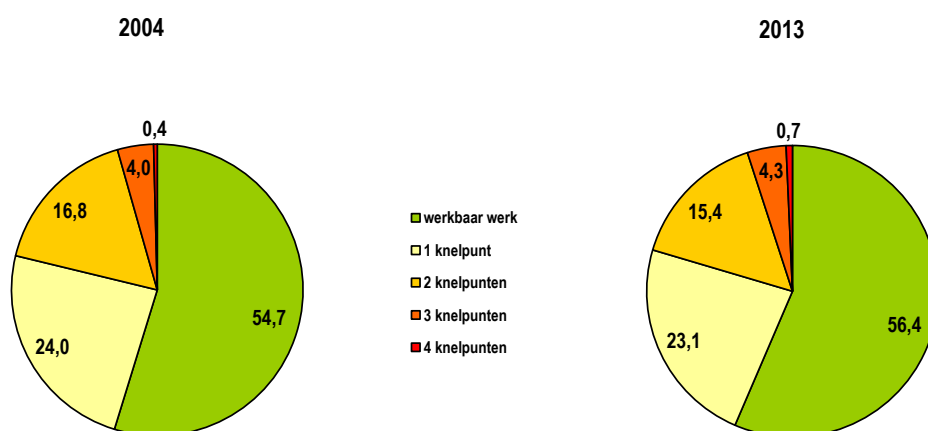
De werkbaarheidsgraad voor de leidinggevenden bij de uitvoerend bedienden bedraagt 59,2% in 2013. Dat betekent dat 59,2% van de uitvoerend bedienden-leidinggevenden een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan toegekend worden. De anderen worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd. De werkbaarheidsgraad ligt niet significant hoger dan in 2004 (55,1%).

Figuur 2: % van uitvoerend bedienden-leidinggevenden met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013



De werkbaarheidsgraad voor de leidinggevenden bij professionals, (midden)kader- en directieleden bedraagt 56,4% in 2013. Dat betekent dat 56,4% van deze werknemers een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan toegekend worden. De anderen worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd. De werkbaarheidsgraad ligt niet significant hoger dan in 2004 (54,7%).

Figuur 3: % van professionals, (midden)kader- en kaderleden/leidinggevenden met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013



1.3 Werkbaarheidsrisico's 2004-2013

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt ook naar een aantal werkkenmerken die de kwaliteit of de werkbaarheid van jobs beïnvloeden. Het gaat om zes werkaspecten (risico-indicatoren) die we hieronder kort omschrijven:

- **Werkdruk:** de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.
- **Emotionele belasting:** de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).

- **Taakvariatie:** de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.
- **Autonomie:** de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’.
- **Ondersteuning door de directe leiding:** de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.
- **Arbeidsomstandigheden:** de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysische inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes risico-indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is³. Bij een problematische situatie spreken we over een ‘werkbaarheidsrisico’. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

Tabel 3: werkbaarheidsrisico's, terminologie

	niet problematisch	problematisch
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	onvoldoende autonomie
Ondersteuning leiding	voldoende steun directe leiding	onvoldoende steun directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden

De onderstaande tabel geeft voor elk van de zes indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013:

Tabel 4: werkbaarheidsrisico's leidinggevenden 2004-2013 (%)

WERKBAARHEIDSRISICO	arbeider		uitvoerend bediende		(midden)kader, professional, directie	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
hoge werkdruk	37,6	26,9	36,0	32,4	52,4	47,8
emotioneel belastend werk	14,9	9,5	23,2	20,9	37,0	31,9
routinematig werk	14,4	19,1	16,9	15,8	4,7	4,4
onvoldoende autonomie	18,1	15,9	8,8	11,7	3,3	3,6
onvoldoende steun directe leiding	21,1	15,8	15,5	13,7	13,9	13,5
belastende arbeidsomstandigheden	31,2	33,9	6,2	8,6	2,2	2,3

(significante verschillen 2004-2013 (χ^2 , $p \leq 0,05$) zijn vet gedrukt)

Voor de uitvoerend bedienden met een leidinggevende functie zien we tussen 2004 en 2013 geen enkele significante verschuiving. Voor de twee andere beroepsgroepen is dat wel het geval. Voor de arbeiders met een leidinggevende functie stellen we vast dat:

- Het aandeel met een hoge werkdruk gedaald is van 37,6% tot 26,9%;
- Het aandeel met emotioneel belastend werk gedaald is van 14,9% tot 9,5%;
- Het aandeel dat onvoldoende steun krijgt van de directe leiding gedaald is van 21,1% tot 15,8%;

³ Zie voetnoot 2.

- Het aandeel met routinematig werk toegenomen is van 14,4% tot 19,1%.

Bij professionals, (midden)kader- en directie (met een leidinggevende functie) zien we dat het aandeel met hoge werkdruk afgenomen is van 52,4% tot 47,8% en dat het aandeel met emotioneel belastend werk gedaald is van 37% tot 31,9%.

2 Werkbaar werk leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013

In dit hoofdstuk vergelijken we voor 2013 de werkbaarheidsknelpunten, de werkbaarheidsgraad en de werkbaarheidsrisico's van leidinggevenden en niet leidinggevenden. We doen dit voor drie beroepsgroepen: arbeiders, uitvoerend bedienden en professionals/(midden)kader- en directieleden.

2.1 Werkbaarheidsknelpunten 2013

In de onderstaande tabel vergelijken we de werkbaarheidsknelpunten voor leidinggevenden en niet leidinggevenden. We doen dit voor drie onderscheiden beroepsgroepen: arbeiders, uitvoerend bedienden, professionals en (midden)kader- en directieleden.

Tabel 5: werkbaarheidsknelpunten leidinggevenden/niet leidinggevenden, 2013

WERKBAARHEIDSKNELPUNT	arbeider		uitvoerend bediende		(midden)kader, professional, directie	
	niet leiding-gevend	leiding-gevend	niet leiding-gevend	leiding-gevend	niet leiding-gevend	leiding-gevend
werkstress	26,7	26,7	26,6	29,3	30,4	33,8
motivatieproblemen	26,6	19,5	20,2	16,2	18,4	12,0
onvoldoende leermogelijkheden	36,8	16,1	20,5	11,0	7,3	4,1
problemen werk-privé-balans	8,2	9,7	6,9	12,8	12,0	19,3

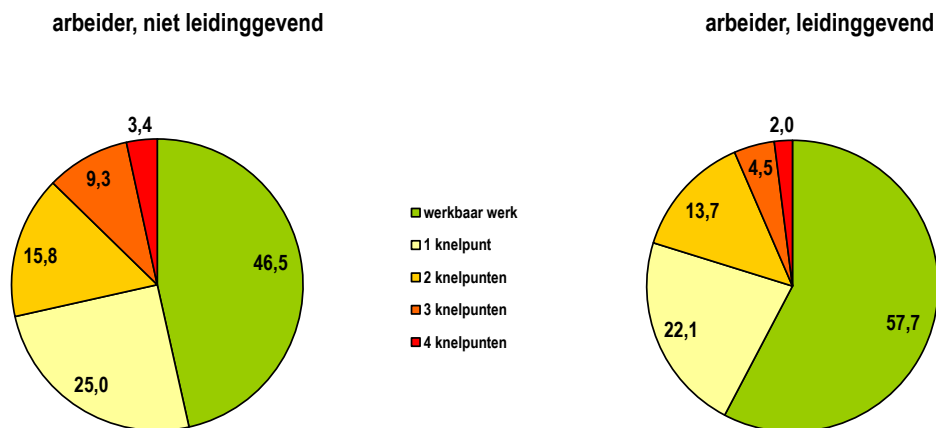
(significante verschillen leidinggevend/niet-leidinggevend (χ^2 , $p \leq 0,05$) zijn vet gedrukt)

Zowel bij arbeiders, uitvoerend bedienden als professionals, (midden)kader- en directieleden stellen we vast dat het percentage met motivatieproblemen kleiner is bij leidinggevenden dan niet leidinggevenden. Hetzelfde geldt voor het percentage met onvoldoende leermogelijkheden. Bij de professionals, (midden)kader- en directieleden hebben (verhoudingsgewijs) meer leidinggevenden dan niet leidinggevenden werkstress en problemen om werk en privé in balans te houden. Dat laatste geldt ook voor de uitvoerend bedienden. Bij arbeiders en uitvoerend bedienden is er voor werkstress geen significant verschil tussen leidinggevenden en niet-leidinggevenden. Ook voor werk-privé-balans is er bij arbeiders geen significant verschil.

2.2 Werkbaarheidsgraad, 2013

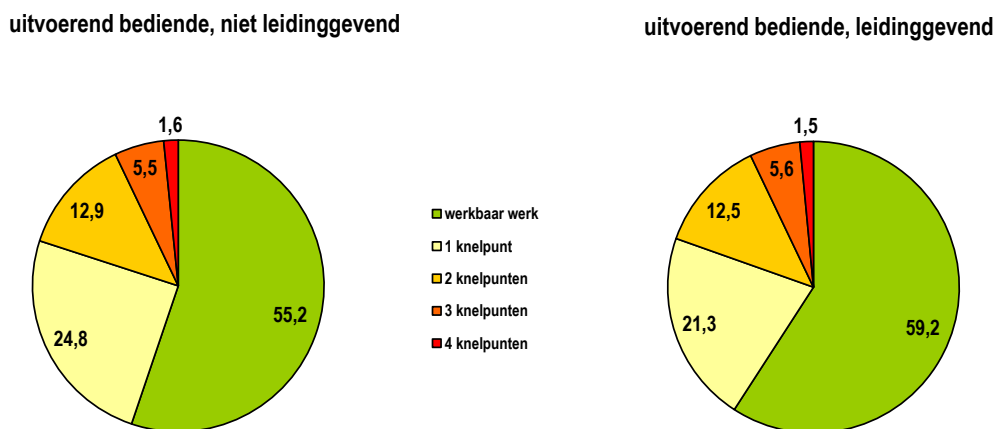
Bij arbeiders en uitvoerend bedienden ligt het aandeel dat werkbaar werk heeft hoger bij de leidinggevenden dan niet-leidinggevenden. Dat is volledig toe te schrijven aan het feit dat meer leidinggevenden bij deze beroepsgroepen motiverend werk en voldoende leermogelijkheden hebben. Bij professionals, (midden)kader en directie verschilt de werkbaarheidsgraad niet significant tussen leidinggevenden en niet leidinggevenden. Bij deze leidinggevenden is er ook wel een groter aandeel met motiverend werk en voldoende leermogelijkheden maar tegelijkertijd ook een grotere groep met werkstress en problemen om werk en privé in balans te houden (zie figuren 4-6 en tabel 5).

Figuur 4: werkbaarheidsgraad van arbeiders met een leidinggevende functie en arbeiders zonder leidinggevende functie, 2013



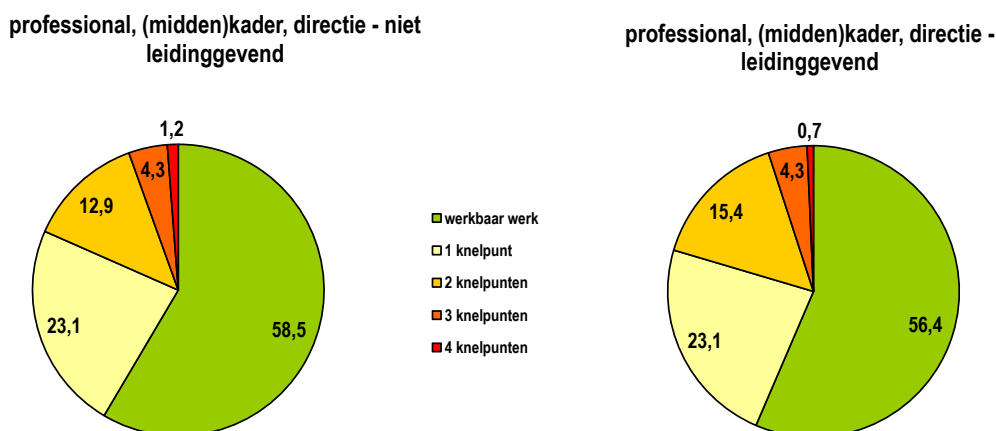
De werkbaarheidsgraad voor niet leidinggevende arbeiders bedraagt 46,5%, deze voor leidinggevende arbeiders ligt 11,2 procentpunt hoger en bedraagt 57,7%.

Figuur 5: werkbaarheidsgraad van uitvoerend bedienden met een leidinggevende functie en uitvoerend bedienden zonder leidinggevende functie, 2013



De werkbaarheidsgraad voor niet leidinggevende uitvoerend bedienden bedraagt 55,2%. Deze voor leidinggevende uitvoerend bedienden ligt iets hoger en bedraagt 59,2%.

Figuur 6: werkbaarheidsgraad van professionals, (midden)kader en directie met een leidinggevende functie en professionals, (midden)kader en directie zonder leidinggevende functie, 2013



De werkbaarheidsgraad voor professionals, (midden)kader, directie zonder leidinggevende functie bedraagt 58,5%. Bij de leidinggevendenden heeft 56,4% werkbaar werk. Het verschil met de niet leidinggevendenden is statistisch niet significant.

2.3 Werkbaarheidsrisico's 2013

In de onderstaande tabel vergelijken we de werkbaarheidsrisico's voor leidinggevendenden en niet leidinggevendenden. We doen dit voor drie onderscheiden beroepsgroepen: arbeiders, uitvoerend bedienden, professionals en (midden)kader- en directieleden.

Tabel 6: werkbaarheidsrisico's leidinggevendenden/niet leidinggevendenden, 2013

WERKBAARHEIDSRISICO	arbeider		uitvoerend bediende		(midden)kader, professional, directie	
	niet leidinggevend	leidinggevend	niet leidinggevend	leidinggevend	niet leidinggevend	leidinggevend
hoge werkdruk	20,7	26,9	25,7	32,4	36,6	47,8
emotioneel belastend werk	5,4	9,5	14,6	20,9	19,5	31,9
routinematig werk	41,4	19,1	32,6	15,8	10,6	4,4
onvoldoende autonomie	35,8	15,9	19,6	11,7	5,5	3,6
onvoldoende steun directe leiding	16,6	15,8	13,3	13,7	14,1	13,5
belastende arbeidsomstandigheden	30,4	33,9	4,4	8,6	0,9	2,3

(significante verschillen leidinggevend/niet-leidinggevend (χ^2 , $p \leq 0,05$) zijn vet gedrukt)

Bij de drie beroepsgroepen zien we in tabel 6 dat er bij de leidinggevendenden een hoger aandeel is met hoge werkdruk en emotioneel belastend werk. Het aandeel met routinematig werk en onvoldoende autonomie is bij de leidinggevendenden telkens veel lager dan bij de niet leidinggevendenden. Bij de uitvoerend bedienden en de groep '(midden)kader, professional, directie' is er bij de leidinggevendenden ook een hoger aandeel met (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden. Leidinggevendenden en niet leidinggevendenden verschillen niet significant van elkaar voor wat betreft de steun die ze krijgen van de directe leiding.

3 Arbeidsvoorwaarden, werkonzekerheid, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, grensoverschrijdend gedrag, 2013

In dit hoofdstuk geven we bijkomende informatie over de arbeidssituatie van leidinggevenden. Het betreft gegevens over de werktijden, contracttype, het werkloosheidsrisico, de verloopintentie, de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag en de inschatting van deze werknemers om hun job al dan niet tot de pensioenleeftijd te kunnen uitvoeren. We vergelijken de gegevens van de leidinggevenden telkens met deze van niet leidinggevenden en doen dat voor de drie beroepsgroepen: arbeiders, uitvoerend bedienden en (midden)kader/ professionals/directieleden.

3.1 Werktijden en contracttype

Over de werktijden en het contracttype worden in de werkbaarheidsenquête de volgende vragen gesteld:

- Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven? Ik werk voltijds / ik werk deeltijds maar toch minstens 60% / ik werk deeltijds, minder dan 60%.
- Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? (reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen)
- Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)
- Hoe dikwijls doet u overuren? Altijd / vaak / soms / nooit
 - Kan u deze overuren doorgaans recupereren? Ja / nee
- Hoeveel keer werkt u gemiddeld per maand 's nachts? (dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)
- Welk soort contract heeft u? vast werk / tijdelijk werk

Tabel 7: arbeidstijden en contracttype van leidinggevend en niet leidinggevend, 2013

	arbeider		uitvoerend bediende		(midden)kader, professional, directie	
	niet leiding- gevend	leiding- gevend	niet leiding- gevend	leiding- gevend	niet leiding- gevend	leiding- gevend
dienstomvang						
voltijds	72,0	89,0	61,3	81,9	77,1	89,0
deeltijds, minstens 60%	16,3	8,1	26,8	14,7	19,1	9,3
deeltijds, minder dan 60%	11,7	2,8	11,8	3,4	3,8	1,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
aantal werkuren per week (voltijds tewerkgesteld)	40,2	40,7	40,0	41,8	42,9	46,3
aantal overuren per week (voltijds tewerkgesteld)	2,9	3,3	2,5	4,0	4,7	7,4
overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)						
frequent overuren zonder recuperatie	5,3	6,8	11,0	20,7	32,9	53,6
frequent overuren met recuperatie	12,2	21,2	16,7	22,7	18,0	17,0
nooit/soms overuren	82,5	72,0	72,3	56,7	49,1	29,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
nachtwerk (% van werknemers)						
geen nachtwerk	84,3	82,7	92,2	85,3	89,8	85,2
1-2 keer per maand	3,2	5,2	2,6	4,0	6,6	8,4
3-10 keer per maand	9,3	10,0	4,8	8,7	3,2	5,9
>10 keer per maand	3,3	2,1	0,4	2,0	0,3	0,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
contract						
vast	95,1	99,0	96,3	97,8	96,7	98,6
tijdelijk	4,9	1,0	3,7	2,2	3,3	1,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Uit de cijfers in tabel 7 blijkt onder meer dat:

- Verhoudingsgewijs meer leidinggevers dan niet leidinggevers voltijds werken.
- Het (gemiddeld) aantal werkuren en overuren per week hoger ligt bij leidinggevers. Het verschil tussen leidinggevers en niet leidinggevers is het grootst bij de groep (midden)kader, professional, directie.
- Het aandeel dat frequent overwerkt zonder recuperatie hoger is bij leidinggevers dan niet leidinggevers. Er zijn hier vooral ook zeer grote verschillen tussen de beroepsgroepen. Zo bijvoorbeeld zien we dat meer dan de helft (53,6%) van de leidinggevers bij de groep (midden)kader/professional/directie frequent overwerkt zonder recuperatie. Bij de uitvoerend bedienden is dat 20,7% en bij de arbeiders 6,8%
- Het percentage dat nooit nachtprestaties levert iets hoger ligt bij niet leidinggevers. Bij de groep arbeiders zijn er procentueel iets meer niet leidinggevers dan leidinggevers die meer dan 10 keer per maand 's nachts werken.
- Bij de niet leidinggevers er een iets groter aandeel is met een tijdelijk contract. Het verschil is het grootst bij arbeiders waar 4,9% van de niet leidinggevers een tijdelijk contract heeft versus 1% van de leidinggevers.

3.2 Werkonzekerheid en verloopintentie

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoe groot de kans is om in de nabije toekomst werkloos te worden en hoe dikwijls ze in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken.

Tabel 8: werkonzekerheid en verloopintentie bij leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013

		arbeider		uitvoerend bediende		(midden)kader, professional, directie	
		niet leiding-gevend	leiding-gevend	niet leiding-gevend	leiding-gevend	niet leiding-gevend	leiding-gevend
werkonzekerheid (% van werknemers)							
	groot	6,2	5,4	3,2	3,1	4,2	2,3
	niet groot, niet klein	24,6	22,8	16,5	15,4	16,3	12,5
	klein	69,2	71,8	80,4	81,6	79,5	85,3
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
verlooptentie (% van werknemers)							
	regelmatig	9,0	8,2	10,6	7,2	12,8	8,2
	af en toe	24,6	25,9	29,7	31,6	33,7	33,4
	nooit	66,4	65,8	59,8	61,2	53,5	58,4
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Naar werkonzekerheid is er bij arbeiders en uitvoerend bedienden geen significant verschil tussen leidinggevenden en niet leidinggevenden. Bij de groep (midden)kader, professionals, directie is dat wel het geval. Bij de niet leidinggevenden is er een groter aandeel (4,2% versus 2,3%) dat de kans groot inschat om werkloos te worden. Ook het aandeel dat die kans 'niet groot, niet klein' acht, is groter (16,3% versus 12,5%).

Naar verloopintentie is tussen leidinggevenden en niet leidinggevenden geen significant verschil bij arbeiders maar wel bij uitvoerend bedienden en de groep (midden)kader, professionals, directie. Hier is er telkens een groter aandeel niet leidinggevenden dat regelmatig overwoog om elders werk te zoeken.

3.3 Haalbaarheid pensioen

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd of ze denken in staat te zijn om hun huidige job voort te zetten tot hun pensioen. Bij een negatief antwoord wordt gevraagd of aangepast werk dit wel zou mogelijk maken.

Tabel 9: Haalbaarheid pensioen bij leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013

		arbeider		uitvoerend bediende		(midden)kader,	
		niet leiding-gevend	leiding-gevend	niet leiding-gevend	leiding-gevend	niet leiding-gevend	leiding-gevend
haalbaarheid pensioen (% van werknemers)							
	ja	60,2	56,9	70,8	66,4	70,7	71,7
	ja, mits aangepast werk	34,3	37,9	22,5	28,6	22,3	25,1
	nee	5,5	5,2	6,7	5,1	7,0	3,2
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bij de arbeiders schatten de leidinggevenden en niet leidinggevenden de haalbaarheid om tot het pensioen te werken niet significant verschillend in. Bij uitvoerend bedienden en de groep (midden)kader, professionals, directie is er wel een verschil. Bij de uitvoerend bedienden is er een groter percentage niet leidinggevenden (70,8% versus 66,4% bij leidinggevenden) dat positief antwoordt op de vraag of ze het haalbaar achten om de huidige job tot het pensioen uit te voeren. Bij de groep (midden)kader, professionals, directie is het aandeel dat positief antwoordt op die vraag ongeveer even groot maar bij de groep die negatief antwoordt is er bij de leidinggevenden een iets grotere groep (25,1% versus 22,3%) die werken tot het pensioen haalbaar acht indien het werk aangepast zou worden.

3.4 Grensoverschrijdend gedrag

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoe dikwijls ze in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer werden van lichamelijk geweld, van ongewenst seksueel gedrag en van pestgedrag.

Tabel 10: Ongewenst gedrag bij leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013

	arbeider		uitvoerend bediende		(midden)kader,	
	niet leiding-gevend	leiding-gevend	niet leiding-gevend	leiding-gevend	niet leiding-gevend	leiding-gevend
lichamelijk geweld (% van werknemers)						
nooit	98,3	98,0	97,3	97,3	98,4	97,6
sporadisch (soms)	1,6	1,7	2,4	2,4	1,5	2,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,1	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers)						
nooit	98,7	99,4	98,0	98,2	98,2	98,6
sporadisch (soms)	1,1	0,5	1,9	1,6	1,7	1,3
regelmatig (vaak of altijd)	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
pestgedrag (% van werknemers)						
nooit	89,1	88,7	91,4	90,1	92,9	92,7
sporadisch (soms)	9,1	8,9	7,3	8,3	6,2	6,1
regelmatig (vaak of altijd)	1,8	2,5	1,3	1,7	0,9	1,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Leidinggevenden en niet leidinggevenden verschillen niet significant van elkaar in de confrontatie met ongewenst gedrag op het werk, noch bij arbeiders, noch bij uitvoerend bedienden of de groep (midden)kader, professionals, directie.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2013), *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013*, Stichting Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel

Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013 SERV/Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: % van arbeiders-leidinggevenden met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013.....	8
Figuur 2: % van uitvoerend bedienden-leidinggevenden met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013.....	9
Figuur 3: % van professionals, (midden)kader- en kaderleden/leidinggevenden met werkbaar werk – met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013	9
Figuur 4: werkbaarheidsgraad van arbeiders met een leidinggevende functie en arbeiders zonder leidinggevende functie, 2013	13
Figuur 5: werkbaarheidsgraad van uitvoerend bedienden met een leidinggevende functie en uitvoerend bedienden zonder leidinggevende functie, 2013	13
Figuur 6: werkbaarheidsgraad van professionals, (midden)kader en directie met een leidinggevende functie en professionals, (midden)kader en directie zonder leidinggevende functie, 2013.....	14

Tabellen

Tabel 1: werkbaarheidsindicatoren, terminologie	7
Tabel 2: werkbaarheidsknelpunten leidinggevenden 2014-2013 (%)	8
Tabel 3: werkbaarheidsrisico's, terminologie.....	10
Tabel 4: werkbaarheidsrisico's leidinggevenden 2004-2013 (%)	10
Tabel 5: werkbaarheidsknelpunten leidinggevenden/niet leidinggevenden, 2013.....	12
Tabel 6: werkbaarheidsrisico's leidinggevenden/niet leidinggevenden, 2013	14
Tabel 7: arbeidstijden en contracttype van leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013	16
Tabel 8: werkonzekerheid en verloopintentie bij leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013.....	17
Tabel 9: Haalbaarheid pensioen bij leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013	17
Tabel 10: Ongewenst gedrag bij leidinggevenden en niet leidinggevenden, 2013.....	18