Stichting Innovatie & Arbeid
sterk door overleg

Rapport

Werkbaar werk in de voedingsnijverheid

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2016

Brussel, april 2017

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe

Stichting Innovatie & Arbeid • Wetstraat 34-36, 1040 Brussel • T +32 2 209 01 11
info@serv.be • www.serv.be/stichting



Vlaanderen verbeelding werkt

Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op www.werkbaarwerk.be

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

Inhoud

Samenvatting **5**

Inleiding **7**

1 De werkbaarheidsgraad in de voedingsnijverheid **8**

2 Werkbaarheidsknelpunten in de voedingsnijverheid **10**

2.1 Werkstress en burn-out 11

2.2 Motivatie 12

2.3 Leermogelijkheden 13

2.4 Werk-privébalans 14

3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de voedingsnijverheid **16**

3.1 Werkbaarheidsrisico's in de voedingsnijverheid 17

3.1.1 Werkdruk 17

3.1.2 Emotionele belasting 18

3.1.3 Taakvariatie 19

3.1.4 Autonomie 20

3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding 21

3.1.6 Arbeidsomstandigheden 22

3.2 Risicoprofielen voor de voedingsnijverheid 23

3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress 23

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie 25

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden 26

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans 27

4 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de voedingsnijverheid **28**

4.1 Opleidingsparticipatie 28

4.2 Atypische werktijden 28

4.3 Telewerken 30

4.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden 31

4.5 Grensoverschrijdend gedrag 31

4.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid 32

Referentielijst **34**

Samenvatting

De werkbaarheidsgraad in de voedingsnijverheid bedraagt 43,3% in 2016. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we geen significante verschuivingen in het aandeel werknemers met een werkbare job. De voor de voedingsnijverheid geregistreerde werkbaarheidsgraad ligt voor alle meetpunten sinds 2007 significant lager dan 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 voedingsnijverheid in 2016:

- 34,9% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 13,9% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 30,6% kampt met motivatieproblemen, bij 12,6% gaat het om ernstige demotivatie;
- 27,9% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 11,6% is er een ernstig leerdeficit;
- 13,9% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 3,1% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Enkel voor werkstress registreren we (significante) verschuivingen tussen de werkbaarheidsmetingen: het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid met werkstressproblemen nam toe van 25,9% in 2004 naar 34,9% in 2016. In vergelijking met de kengetallen voor de Vlaamse arbeidsmarkt laat de sector in 2016 ongunstiger scores optekenen voor motivatie en leermogelijkheden, voor werkstress en werk-privébalans wijken de sectorindicatoren niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

De opgemaakte risicoprofielen voor de voedingsnijverheid leren ons ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2016 wordt 45,8% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een substantiële toename in vergelijking met 2013 (29,4%) en met de nulmeting 2004 (34,3%). Deze werkdrukscore voor de voedingsnijverheid ligt in 2016 significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Daarnaast zijn nog twee andere belastingsfactoren van belang voor werkstress en werk-privébalans: (fysieke) arbeidsomstandigheden en emotionele belasting. Het aandeel van de werknemers in de voedingsnijverheid dat in 2016 geconfronteerd worden met fysiek belastend werk ligt met 27,4% ruim 12 procentpunt boven het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Een beperkte groep van 9,2% van de werknemers uit de sector heeft in 2016 te maken met emotioneel belastend werk: dit percentage ligt ver beneden het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering blijken doorslaggevende risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid met routinematig werk ligt in 2016 op 35,0%: we registreren over het voorbije decennium geen significante verschuivingen in deze indicatorscore, die evenwel voor alle meetpunten significant boven het Vlaamse sectorgemiddelde ligt. Voor autonomie in het werk noteren we een substantiële toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie van 24,4% in 2013 naar 32,3% in 2016: de sector scoort daarmee duidelijk ongunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten), maar is in het profiel van de voedingsnijverheid minder kritisch omdat een kleinere groep van 14,7% er mee te maken heeft. Met deze indicatorscore wijkt de sector in 2016 niet (significant) af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

De monitor 2016 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 voedingsnijverheid op een rijtje:

- 42,0% van de werknemers in de sector nam in het voorbij jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 57,8%);
- 18,6% werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 30,7%);
- 12,3% wordt frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 21,2% verricht regelmatig nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt: 13,5%);
- 21,9% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 11,8% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 17,9%);
- 6,1% besteedt dagelijks twee uur of meer aan het woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,5%);
- 6,5% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging (Vlaamse arbeidsmarkt: 16,0%);
- 1,0% is slachtoffer van systematisch pestgedrag (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 7,4% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 12,9% is actief op zoek naar een andere job (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 6,1% schat de kans om op korte termijn zijn/haar job te verliezen als hoog in (Vlaamse arbeidsmarkt: 3,2%);
- 56,6% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer).

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 bijblijven/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 zopas opgeleverde resultaten van de enquête 2016 (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017a) is de werkbaarheidsmonitor voor werknemers inmiddels aan zijn vijfde editie toe.

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

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

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

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

- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de voedingsnijverheid en vergelijkt de sectorgegevens met de werkbaarheid(sevolutie) op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- het tweede hoofdstuk zoomt in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten in de sector;
- in het derde hoofdstuk worden op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans;
- het vierde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers uit de voedingsnijverheid.

1 De werkbaarheidsgraad in de voedingsnijverheid

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 voedinsgnijverheid bedraagt 43,3% in 2016 (zie tabel 1). Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen in het aandeel werknemers met een werkbare job.

Tabel 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2016 in de voedinsgnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		werkbaarheidsgraad				
		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
voedingsnijverheid		**47,6**	**45,0**	**43,9**	**46,1**	**43,3**
	N	275	242	223	388	289
Vlaamse arbeidsmarkt		**52,3**	**54,1**	**54,3**	**54,6**	**51,0**
verschiltoetsing		*ns*	*s*	*s*	*s*	*s*

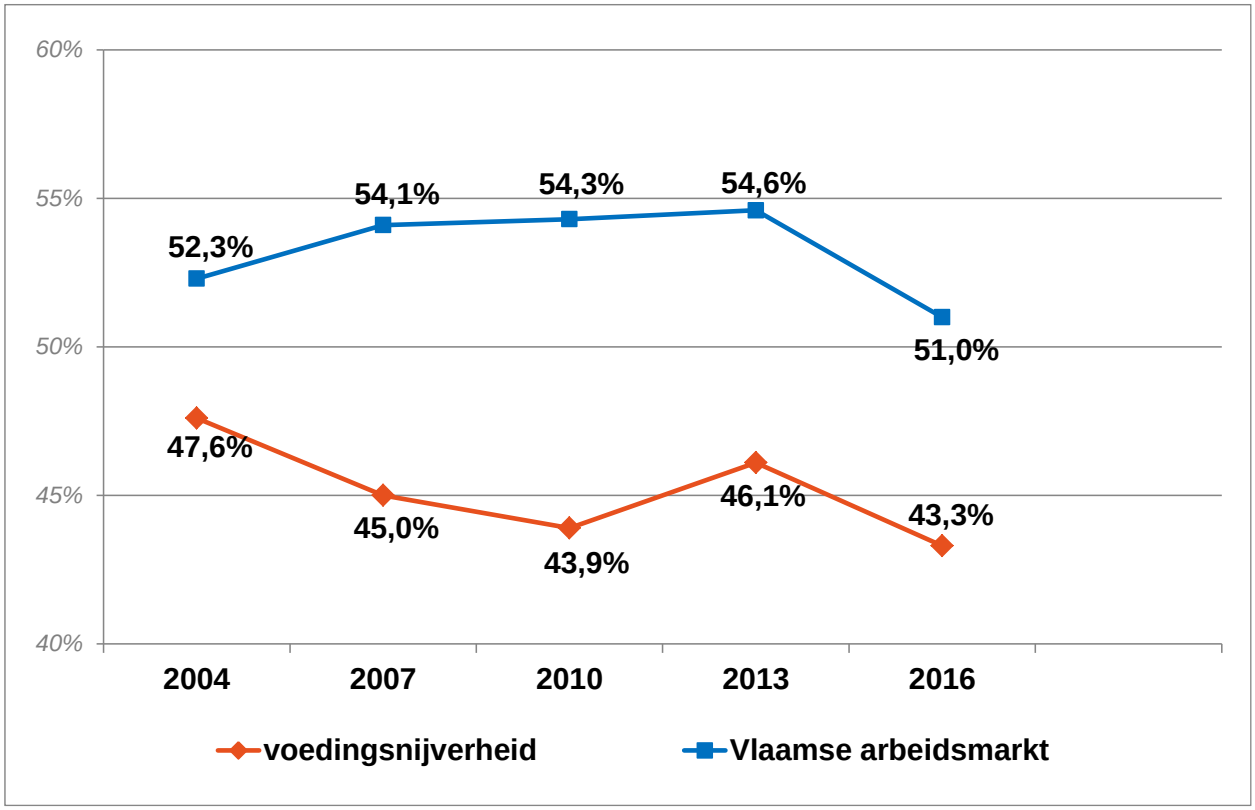
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; 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 chi²; p ≤ 0,05) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald chi², s indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).

Uit tabel 1 kunnen we eveneens afleiden dat de voedingsnijverheid voor alle meetpunten sinds 2007 een significant lagere werkbaarheidsgraad laat optekenen dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Figuur 1 brengt met de vergelijking van de werkbaarheidscurves voor de sector en de globale arbeidsmarkt laatstgenoemde vaststelling visueel in beeld.

Figuur 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2016 in de voedinsgnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

2 Werkbaarheidsknelpunten in de voedingsnijverheid

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 bijblijven en competentie-ontwikkeling) en werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 2: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

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

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, 2016). Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt, bij een acuut-problematische situatie over een acuut werkbaarheidsknelpunt. In de werkbaarheidsmonitor wordt met andere woorden met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

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

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren

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

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

2.1 Werkstress en burn-out

In 2016 worden 34,9% van de werknemers in de voedinsgnijverheid geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 13,9% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen. In vergelijking met de nulmeting 2004 registreren we voor de sector een significante toename in het aandeel werknemers met werkstressklachten (van 25,9% naar 34,9%).

Tabel 4 Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de voedinsgnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
voedingsnijverheid	**werkstressproblemen**	**25,9**	**32,4**	**29,9**	**29,5**	**34,9**
	symptomen burn-out	**11,9**	**9,9**	**9,4**	**10,6**	**13,9**
	N	*286*	*272*	*244*	*397*	*295*
Vlaamse arbeidsmarkt	**werkstressproblemen**	**28,9**	**28,8**	**29,8**	**29,3**	**34,2**
	symptomen burn-out	**10,2**	**9,7**	**9,4**	**9,6**	**12,3**
verschiltoetsing	**werkstressproblemen**	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*
	symptomen burn-out	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*

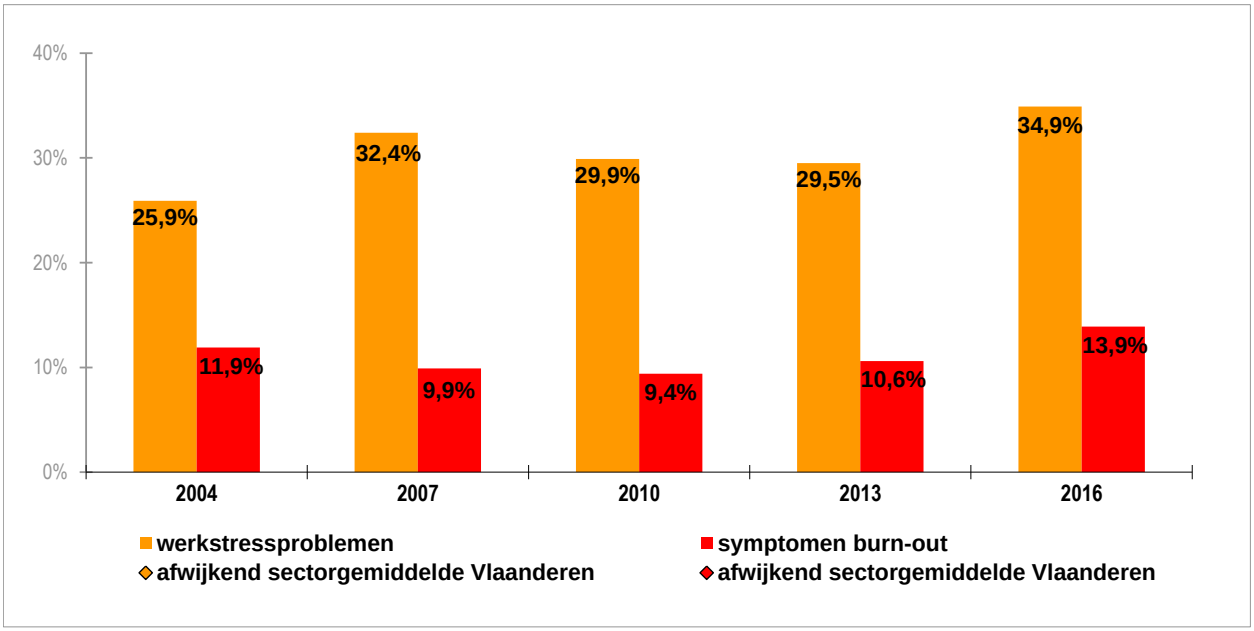
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De **categorie met het rode balkje 'symptomen burn-out'** is een subgroep binnen de groep 'werkstressproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p ≤ 0,05) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een **groen** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson chi²; p ≤ 0,05) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald chi², s indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).

Uit tabel 4 en figuur 2 kunnen we afleiden dat - voor alle meetpunten - de voor de voedingsnijverheid opgetekende kengetallen voor werkstress en burn-out niet significant verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 2: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de voedingsnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

2.2 Motivatie

In 2016 registreren we bij 30,6% van de werknemers in de voedingsnijverheid motivatieproblemen, bij 12,6% is er zelfs sprake van ernstige demotivatie. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op in het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen.

Tabel 5: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
voedingsnijverheid	motivatieproblemen	25,7	23,3	23,4	24,2	30,6
	ernstige demotivatie	12,7	10,7	7,7	9,8	12,6
	N	*284*	*270*	*248*	*397*	*294*
Vlaamse arbeidsmarkt	motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8
	ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5
verschiltoetsing	motivatieproblemen	*s*	*ns*	*s*	*s*	*s*
	ernstige demotivatie	*s*	*ns*	*ns*	*ns*	*s*

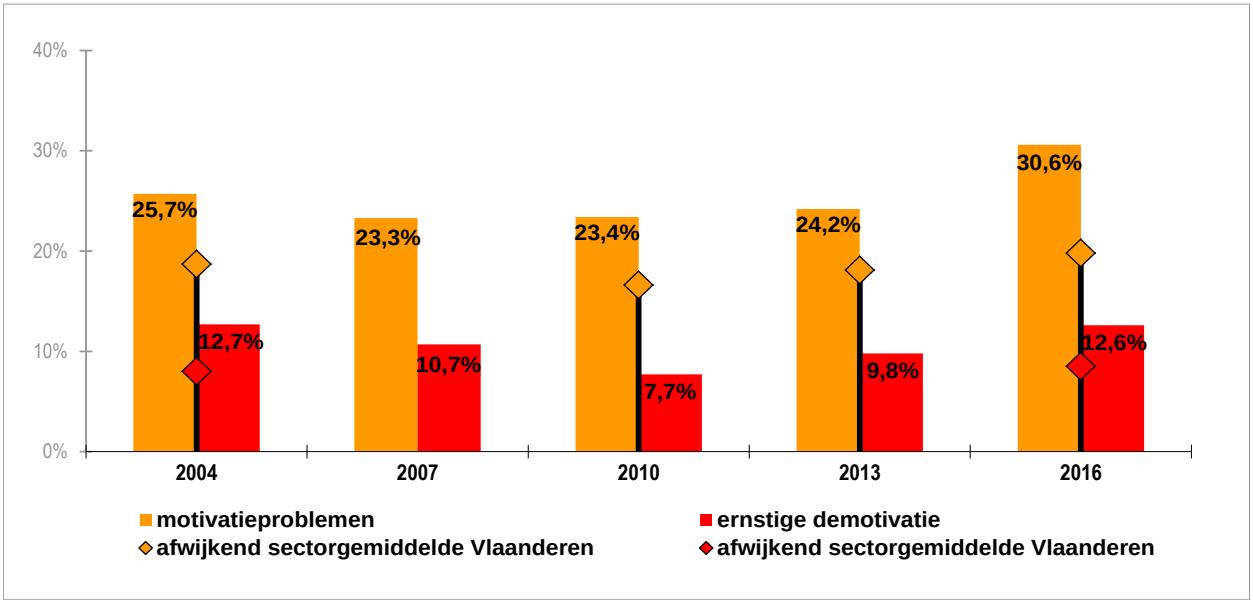
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

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

Uit tabel 5 en figuur 3 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de voedingsnijverheid - met uitzondering voor de meting 2007 - hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor 2016 ligt ook de omvang van de acute probleemgroep ('ernstige demotivatie') in de sector significant boven dit sectorgemiddelde.

Figuur 3: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de voedingsnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

2.3 Leermogelijkheden

In 2016 hebben 27,9% van de werknemers in de voedingsnijverheid af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 11,6% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op in het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit.

Tabel 6: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
voedingsnijverheid	onvoldoende leermogelijkheden	30,4	31,7	27,5	26,2	27,9
	ernstig leerdeficit	12,7	13,4	10,3	10,7	11,6
	N	*306*	*246*	*233*	*401*	*294*
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5
	ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
verschiltoetsing	onvoldoende leermogelijkheden	*s*	*s*	*s*	*s*	*s*
	ernstig leerdeficit	*s*	*s*	*s*	*s*	*s*

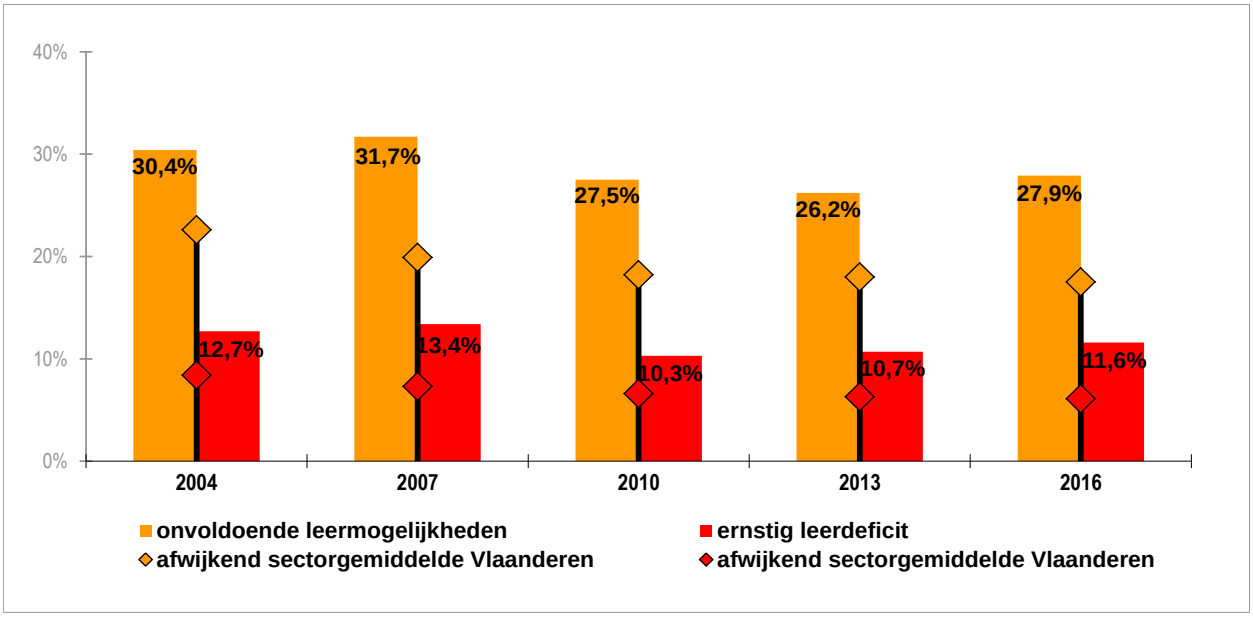
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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

De ontwikkelingen in de voedingsnijverheid sporen daarmee niet helemaal met de trend op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een systematische vooruitgang wordt geboekt op het vlak van competentie-ontwikkeling en leermogelijkheden van werknemers. Uit tabel 6 en figuur 4 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit in de voedingsnijverheid bij alle metingen hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 4: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de voedingsnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

2.4 Werk-privébalans

In 2016 worden 13,9% van de werknemers in de voedingsnijverheid geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 3,1 % is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen in het aandeel werknemers die kampen met een (acuut) onevenwicht in de werk-privébalans.

Tabel 7: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
voedingsnijverheid	problemen werk-privé-combinatie	12,9	11,4	11,8	12,8	13,9
	acuut werk-privé-conflict	4,0	1,8	2,0	3,5	3,1
	N	*302*	*273*	*246*	*398*	*295*
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privé-combinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2
	acuut werk-privé-conflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2
verschiltoetsing	problemen werk-privé-combinatie	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*
	acuut werk-privé-conflict	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*

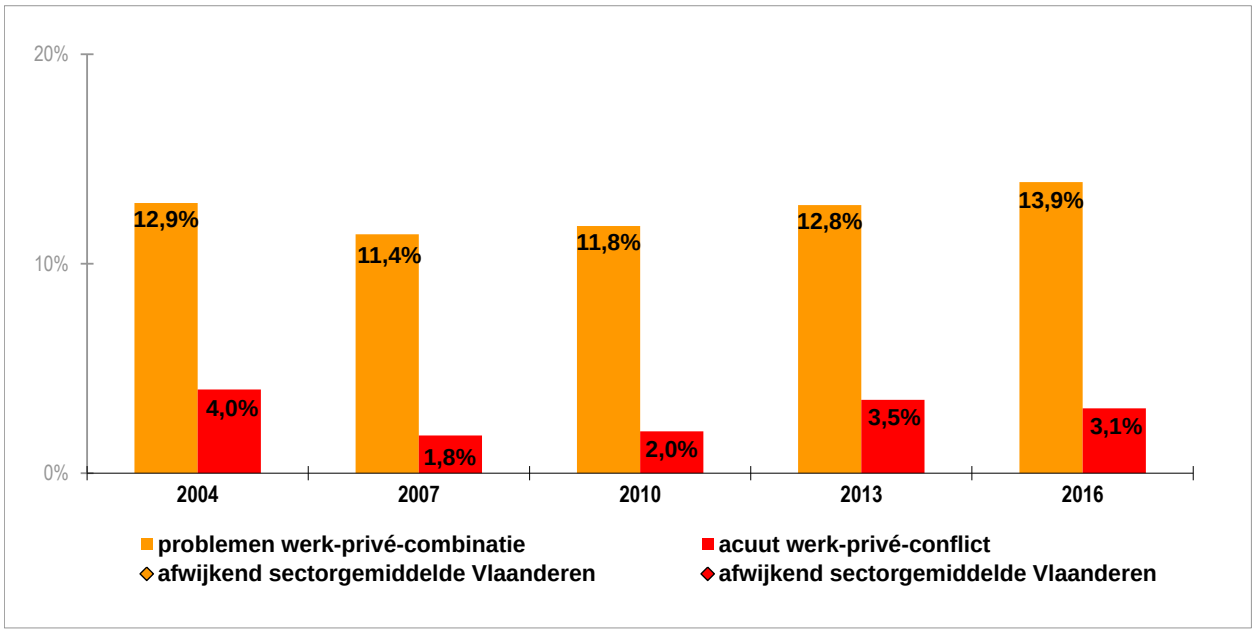
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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 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 kunnen we afleiden dat - voor alle meetpunten - de voor de voedingsnijverheid opgetekende kengetallen voor (acute) werk-privé-combinatieproblemen niet significant verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 5: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de voedingsnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de voedingsnijverheid

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

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

Tabel 8: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
Autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – 'regelmogelijkheden'
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconveniënten 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, 2016). Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's als volgt benoemd:

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

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

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

3.1 Werkbaarheidsrisico's in de voedingsnijverheid

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

3.1.1 Werkdruk

In 2016 heeft 45,8% van de werknemers in de voedingsnijverheid af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 21,0% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk. Ten opzichte van het meetpunt 2013 en van de nulmeting 2004 - zo blijkt uit tabel 10 - gaat het om een substantiële toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (zeer) hoge werkdruk.

Tabel 10: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een (zeer) hoge werkdruk in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
voedingsnijverheid	hoge werkdruk	34,3	34,6	31,8	29,4	45,8
	zeer hoge werkdruk	12,7	11,8	14,6	11,5	21,0
	N	*306*	*246*	*233*	*401*	*295*
Vlaamse arbeidsmarkt	hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8
	zeer hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3
verschiltoetsing	hoge werkdruk	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*s*
	zeer hoge werkdruk	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*s*

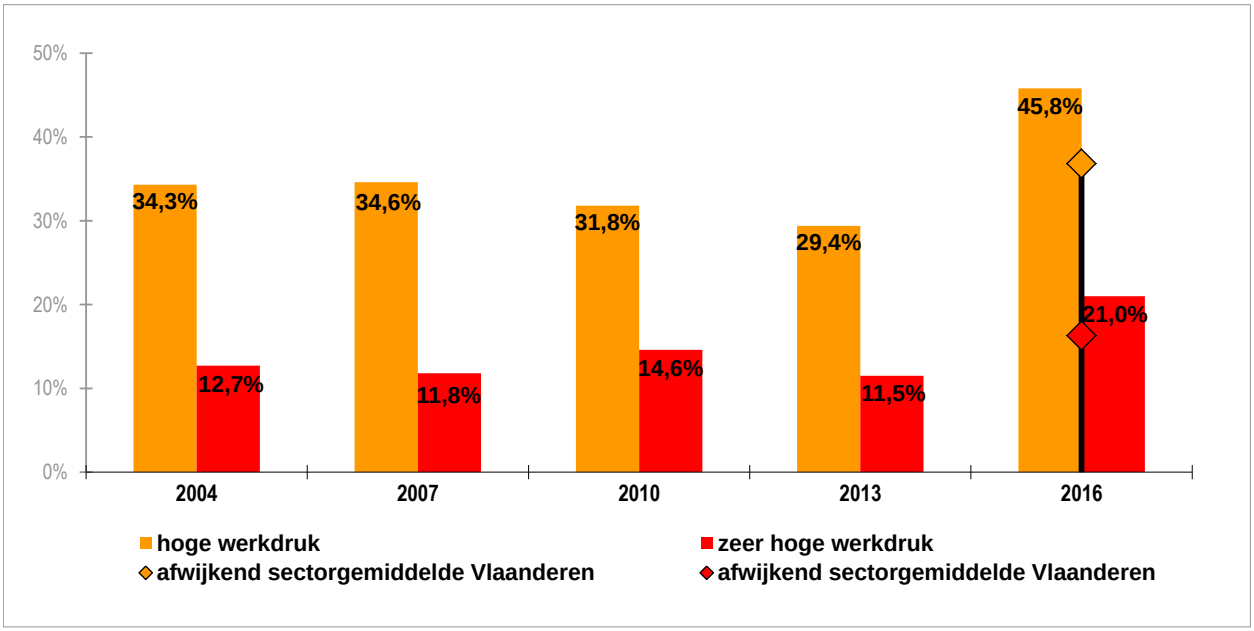
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De **categorie met het rode balkje 'zeer hoge werkdruk'** is een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi²; p ≤ 0,05) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een **groen** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson chi²; p ≤ 0,05) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbedismarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald chi², s indien p ≤ 0,05 versus ns indien p > 0,05).

De voedingsnijverheid volgt daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend voor werkdruk. Tabel 10 en figuur 6 leren ons evenwel dat in 2016 het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruksituatie in de sector significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 6: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.2 Emotionele belasting

In 2016 heeft 9,2% van de werknemers in de voedingsnijverheid emotioneel belastend werk, bij 0,7% is er sprake van emotionele overbelasting. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van emotionele belasting.

Tabel 11: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

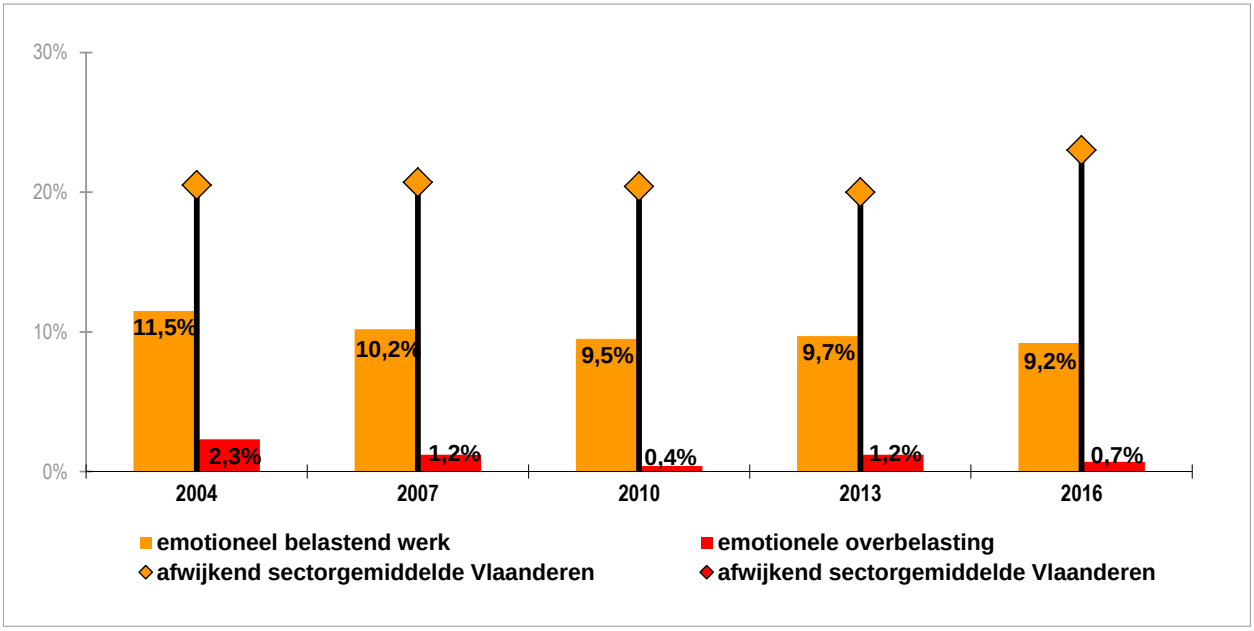
		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
voedingsnijverheid	emotioneel belastend werk	11,5	10,2	9,5	9,7	9,2
	emotionele overbelasting	2,3	1,2	0,4	1,2	0,7
	N	*304*	*245*	*231*	*403*	*293*
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	*s*	*s*	*s*	*s*	*s*
	emotionele overbelasting	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016
Leeswijzer:

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

Uit tabel 11 en figuur 7 blijkt dat het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk in de voedingsnijverheid substantieel lager ligt dan op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 7: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.3 Taakvariatie

In 2016 heeft 35,0% van de werknemers in de voedingsnijverheid routinematig werk, bij 18,3% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk .

Tabel 12: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met routinematig werk in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
voedingsnijverheid	routinematig werk	31,7	34,3	29,3	29,2	35,0
	extreem routinematig werk	14,7	18,0	15,5	12,5	16,3
	N	*306*	*245*	*232*	*401*	*294*
Vlaamse arbeidsmarkt	routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0
	extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5
verschiltoetsing	routinematig werk	*s*	*s*	*s*	*s*	*s*
	extreem routinematig werk	*ns*	*s*	*s*	*ns*	*s*

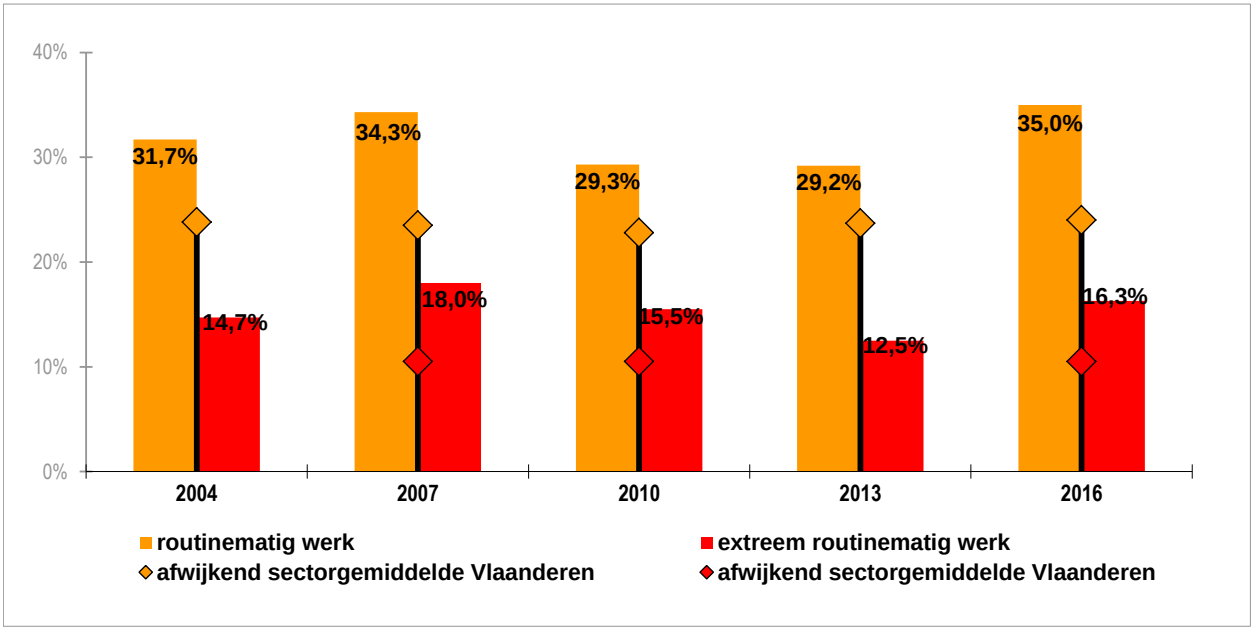
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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'.

Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van taakvariatie. Tabel 12 en figuur 8 laten tevens zien dat het aandeel werknemers met routinematig werk in de voedingsnijverheid systematisch hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde: enkel voor de meetpunten 2004 en 2013 en voor 'extreem routinematig werk' registreren we geen significant afwijkend sectoraal kengetal.

Figuur 8: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.4 Autonomie

In 2016 wordt 32.3% van de werknemers in de voedingsnijverheid geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 15% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Uit tabel 13 blijkt dat de duidelijke vooruitgang die op dit terrein werd geboekt in 2013 opnieuw verloren gaat: deze ontwikkeling verklaart waarom we over de volledige meetperiode 2004-2016 voor de sector geen significante verschuivingen in de indicatorscores voor autonomie registreren.

Tabel 13: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
voedingsnijverheid	gebrek aan autonomie	33,7	31,8	32,6	24,4	32,3
	acuut gebrek aan autonomie	14,7	16,3	16,3	11,9	15,0
	N	*306*	*245*	*233*	*402*	*294*
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2
verschiltoetsing	gebrek aan autonomie	*s*	*s*	*s*	*s*	*s*
	acuut gebrek aan autonomie	*s*	*s*	*s*	*s*	*s*

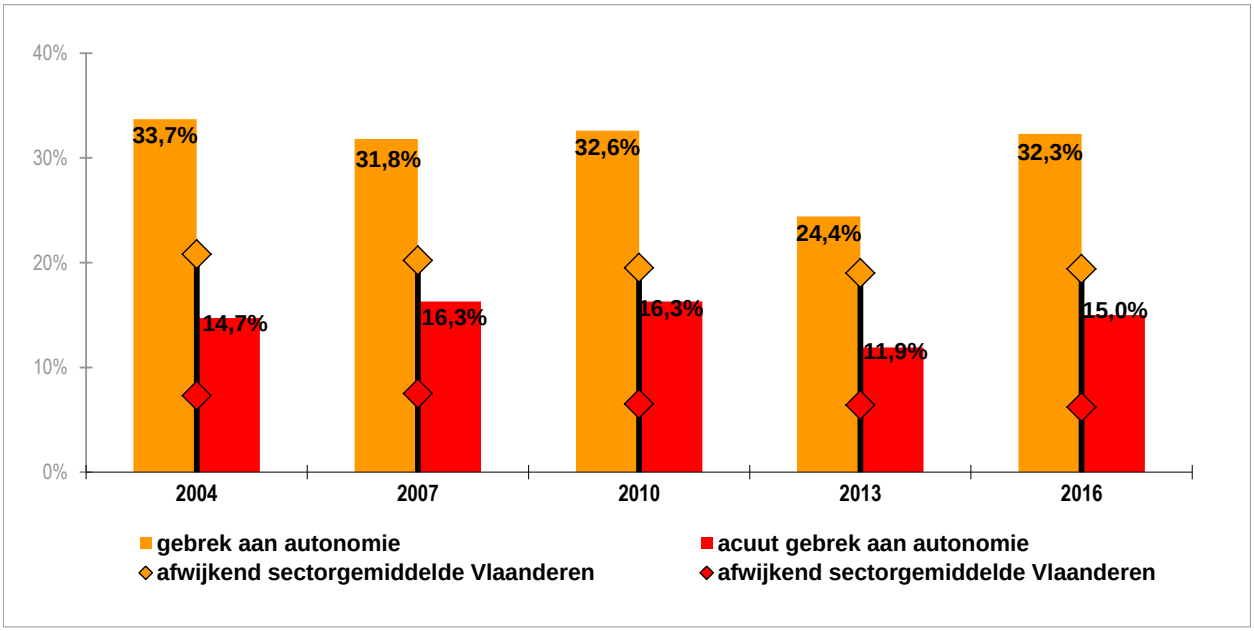
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

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

De evolutie in de voedingsnijverheid loopt daarmee niet helemaal parallel met de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend. Uit tabel 13 en figuur 9 kunnen we bovendien afleiden dat de risico-indicator 'autonomie' in de voedingsnijverheid systematisch en significant negatiever scoort dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 9: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

In 2016 krijgt 14,7% van de werknemers in de voedingsnijverheid onvoldoende steun van de directe leiding, bij 5,1% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de leiding. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen in de indicatorscores.

Tabel 14: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

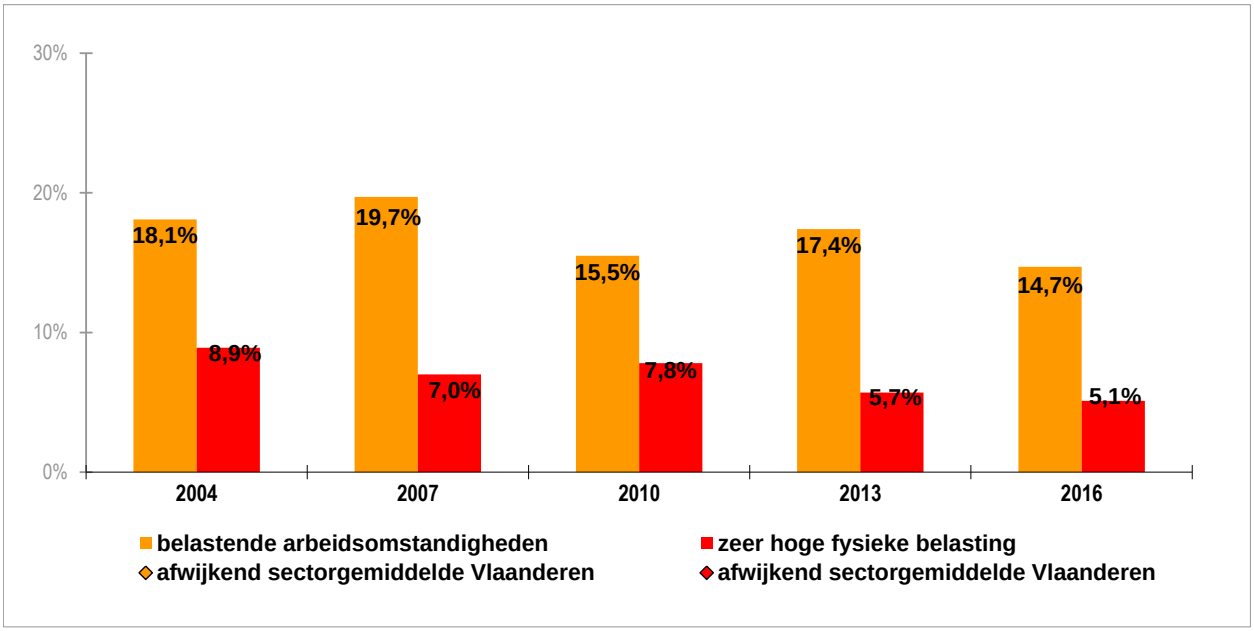
		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
voedingsnijverheid	onvoldoende steun leiding	18,1	19,7	15,5	17,4	14,7
	negatieve relatie met leiding	8,9	7,0	7,8	5,7	5,1
	N	*304*	*244*	*232*	*402*	*293*
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3
	negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0
verschiltoetsing	onvoldoende steun leiding	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*
	negatieve relatie met leiding	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*	*ns*

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016
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 kunnen we tevens afleiden dat - voor alle meetpunten - de voor de voedingsnijverheid opgetekende kengetallen voor ondersteuning door de directe leiding niet significant verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 10: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid 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 2004-2016

3.1.6 Arbeidsomstandigheden

In 2016 wordt 27,4% van de werknemers in de voedingsnijverheid geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 11,8% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. Tussen 2013 en 2016 en over de volledig meetperiode- zo blijkt uit tabel 15 - registreren we een significante toename van het aandeel werknemers die met een zeer hoge fysieke belasting in de werksituatie te maken hebben.

Tabel 15: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
voedingsnijverheid	belastende arbeidsomstandigheden	20,6	24,1	21,4	21,3	27,4
	zeer hoge fysieke belasting	6,6	9,8	8,1	7,3	11,8
	N	*301*	*266*	*248*	*399*	*296*
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9
	zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	*s*	*s*	*s*	*s*	*s*
	zeer hoge fysieke belasting	*s*	*s*	*s*	*s*	*s*

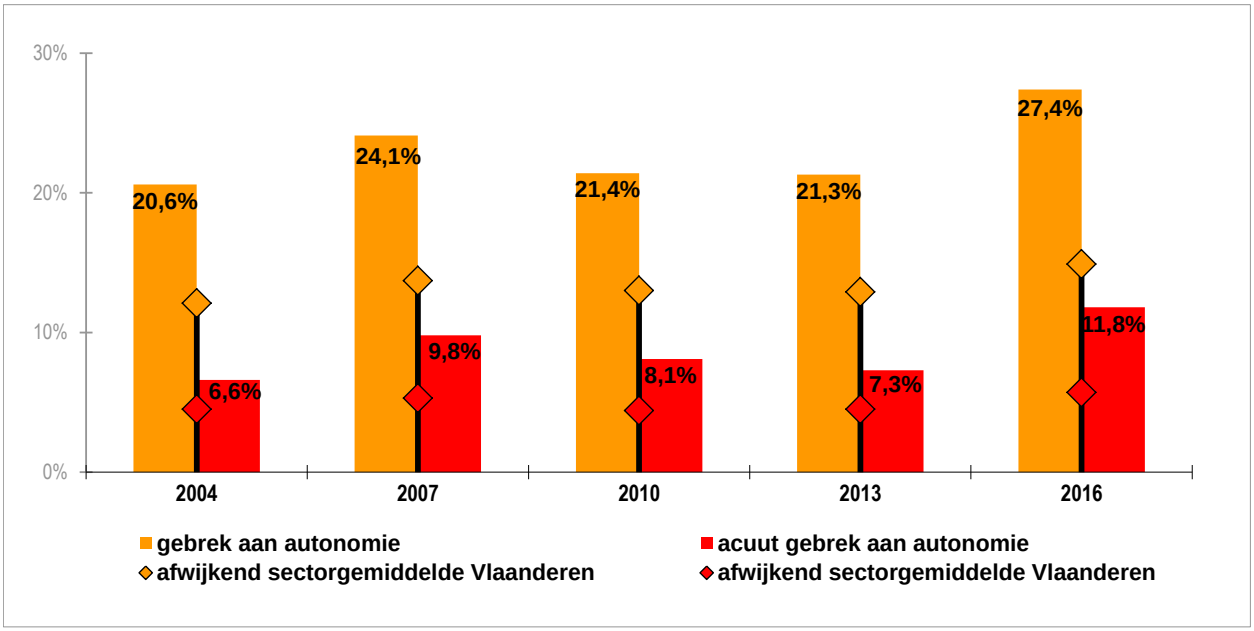
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

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'.

De ontwikkeling in de voedingsnijverheid volgt daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend. Uit tabel 15 en figuur 11 kunnen we evenwel afleiden dat de risico-indicator 'arbeidsomstandigheden' in de voedingsnijverheid systematisch en substantieel negatiever scoort dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 11: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.2 Risicoprofielen voor de voedingsnijverheid

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, 2017b), kunnen we een aantal risicoprofielen 'op maat van de voedingsnijverheid' construeren.

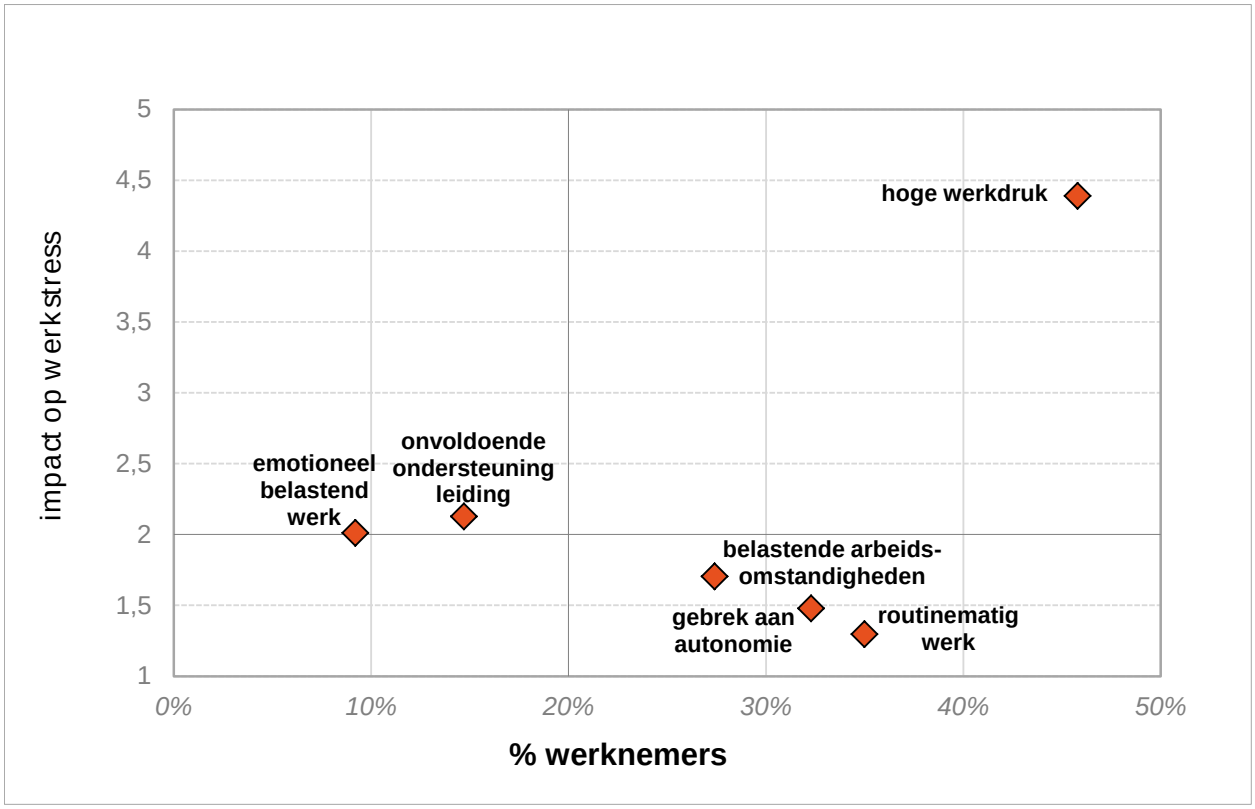
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek 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. Standaard wordt daarbij gewezen in de richting van personele onderbezetting. Maar psychosociale overbelasting kan ook een gevolg zijn van afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie en een gebrekkige communicatie op de werkplaats of samenhangen met een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevenden. In figuur 12 wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de voedingsnijverheid.

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de voedingsnijverheid 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

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

1. 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).
2. 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 (45,8%) dan met emotioneel belastend werk (9,2%) worden geconfronteerd.

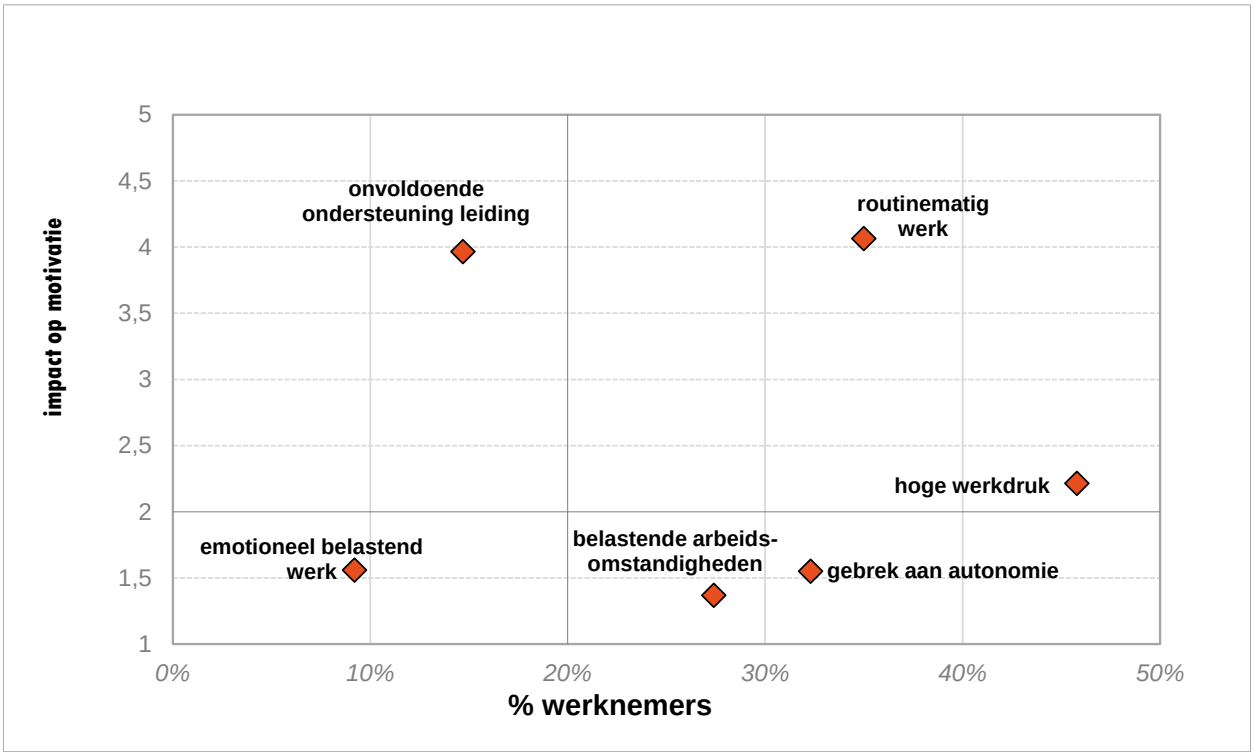
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de voedingsnijverheid. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (45,8% van de werknemers wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen. Ook emotionele belasting en het gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteren zich als belangrijke risico's, maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (9,2% resp. 14,7%).

Verder valt op dat een ruime groep van werknemers routinematig werk uitvoert (35,0%), onvoldoende autonomie meekrijgt bij de taakuitvoering (32,3%) of onder belastende arbeidsomstandigheden werkt (27,4%). Ook dat zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor werkstress.

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

In figuur 13 wordt de 'ernstgraad' van zes motivatierisico's in de arbeidssituatie van werknemers in de voedingsnijverheid geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de voedingsnijverheid 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

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

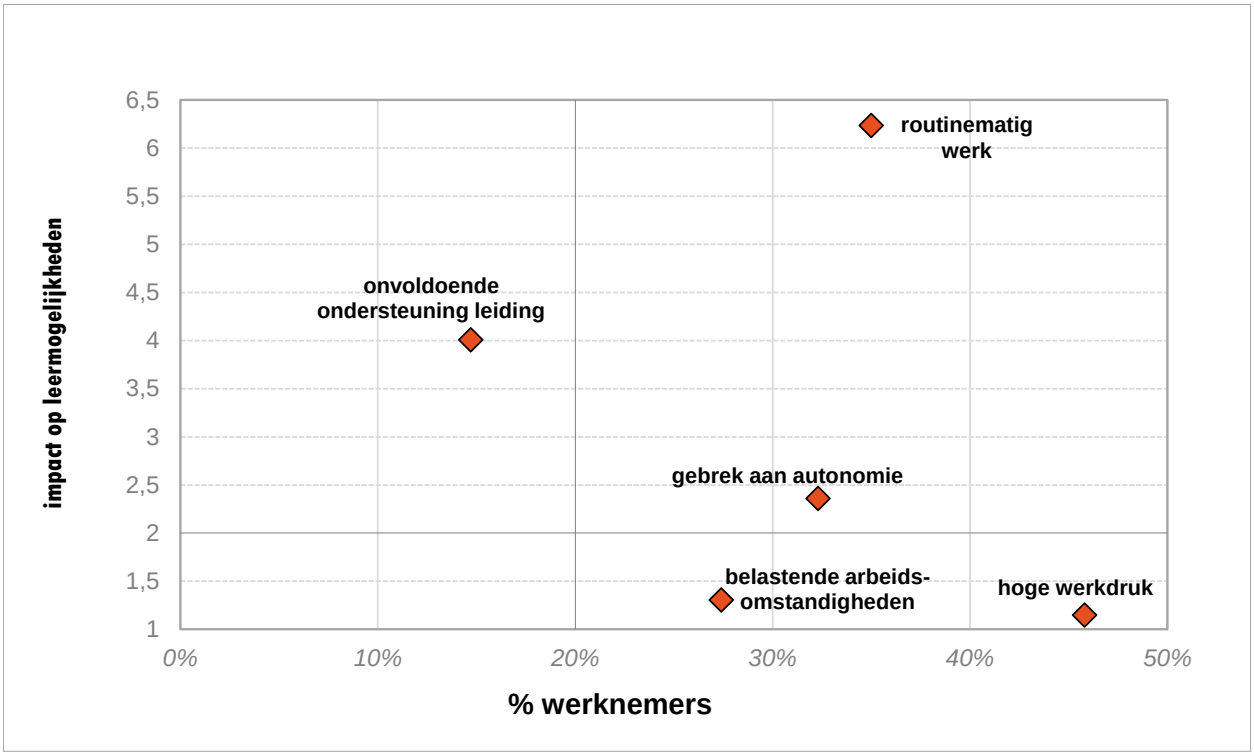
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de toename van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen verhoogt met factor kleiner dan anderhalf).
2. 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 (35,0%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (14,7%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de voedingsnijverheid heeft 35,0% van de werknemers routinematig werk en krijgt 14,7% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal betrokken werknemers zijn ook hoge werkdruk (45,8%) en onvoldoende autonomie (32,3%) relevante risicofactoren voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt of wanneer werknemers niet kunnen beschikken over voldoende autonomie, dan breekt ook de motivatieveer.

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 voedingsnijverheid in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de voedingsnijverheid 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 voedingsnijverheid. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

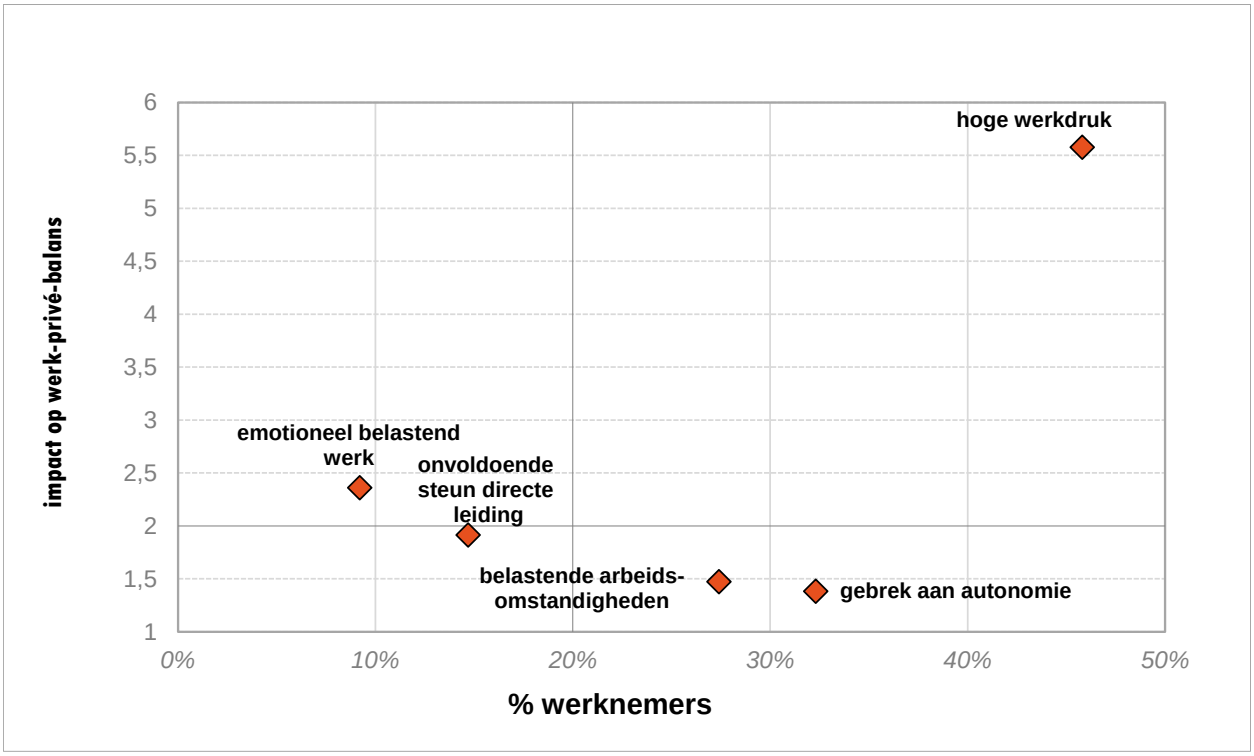
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de toename van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,15).
2. 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 (35,0%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (14,7%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in de voedingsnijverheid. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de voedingsnijverheid heeft 35,0% van de werknemers een routinematige job. Verder valt ook op dat een ruime groep van werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie (32,3%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een aandachtspunt voor de sector: 14,7% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot.

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

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

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de voedingsnijverheid 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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

1. 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).
2. 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 (45,8%) dan met emotioneel belastend werk (9,2%) worden geconfronteerd.

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans in de voedingsnijverheid. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (45,8% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een relevant aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 14,7% van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de werk-privébalans is relatief groot.

4 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de voedingsnijverheid

In de werkbaarheidsenquêtes worden - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. Bij de meting 2016 werden gegevens verzameld over opleidingsparticipatie, arbeidstijdstijdregelingen, 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 voedingsnijverheid bijeen en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

4.1 Opleidingsparticipatie

Tabel 16 bevat cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers uit de voedingsnijverheid, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 42,0%. Deze participatiegraad ligt substantieel onder het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 57,8% wordt opgetekend.

Tabel 16: Opleidingsparticipatie van werknemers in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	voedingsnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	
	%	%	*verschil-toetsing*
deelname aan bijscholing of bedriijfstraining in het afgelopen jaar	**42,0**	**57,8**	*s*

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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

4.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nachtarbeid, overwerk, behandeling e-mails of telefonische bereikbaarheid) wordt opgelijst in tabel 17.

In 2016 werkt 81,4% van de werknemers in de voedingsnijverheid voltijds en 18,6% deeltijds (met 14,2% ‘grote’ en 4,4% ‘kleine’ deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt significant lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (30,7%, met 22,1% ‘grote’ en 8,6% ‘kleine’ deeltijdse contracten).

Van de werknemers in de voedingsnijverheid wordt 35,2% sporadisch en 12,3% frequent met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. 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 17: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	voedingsnijverheid %	Vlaamse arbeidsmarkt %	*verschil-toetsing*
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	81,4	69,3	*s*
deeltijders ≥ 60%	14,2	22,1	
deeltijders < 60%	4,4	8,6	
roosterwijzigingen			
geen	52,6	48,2	*ns*
sporadisch	35,2	35,7	
frequent	12,3	16,1	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	78,8	86,5	*s*
1-2 nachtprestaties/maand	4,8	4,8	
3-10 nachtprestaties/maand	12,3	6,9	
>10 nachtprestaties/maand	4,1	1,8	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	59,0	58,7	*ns*
frequent overwerk met recuperatie	19,1	18,0	
frequent overwerk zonder recuperatie	21,9	23,3	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	63,0	45,4	*s*
sporadisch	16,8	24,0	
regelmatig	20,2	30,6	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	32,2	25,4	*s*
sporadisch	27,8	33,0	
regelmatig	40,0	41,6	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (*aantal uren per week*)			
	41,4	41,5	*ns*

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi² of ANOVA-F; p ≤ 0,05) tussen de meetgegevens voor de voedingsnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de voedingsnijverheid doet 11,2% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 4,8% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 12,3% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 4,1% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. Het percentage werknemers in de sector dat maandelijks drie of meer nachtshifts presteert ligt significant hoger dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt.

Vier op de tien (41,0%) van de werknemers uit de voedingsnijverheid werkt regelmatig over: bij 19,1% wordt dit overwerk via inhaalrust gerecupereerd, bij 21,9% is dit niet het geval. Er worden geen significante geregistreerd tussen de overwerksituatie in de sector en deze op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt.

Het aandeel werknemers in de voedingsnijverheid dat buiten de werkuren thuis sporadisch (16,8%) of regelmatig (20,2%) e-mails behandelt ligt beduidend lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve percentages van 24,0% en 30,6% worden opgetekend). Ook het aandeel werknemers in de sector, die buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn, ligt met 67,8% significant lager dan het overeenstemmende arbeidsmarktpercentage (74,6%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers wijkt met 41,4 uur per week niet significant af van het arbeidsmarktgemiddelde.

4.3 Telewerken

Tabel 18 bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk in de voedingsnijverheid in 2016 en vergelijkt deze gegevens met de andere bedrijfstakken en de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 18: Aandeel telethuiswerkers in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	voedingsnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	*verschil-toetsing*
	%	%	
geen telethuiswerk	**88,2**	**82,1**	*s*
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	**7,3**	**9,0**	
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	**4,5**	**8,9**	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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

De telethuiswerkformule is in de voedingsnijverheid (met 7,3% sporadische en 4,5% systematische telethuiswerkers) minder breed ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar 9,0% sporadische en 8,9% systematische telethuiswerkers worden opgetekend).

4.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Bijna vier op de tien (38,6%) van de werknemers in de voedingsnijverheid is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', 37,5% besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij 17,7% ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 6,1% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 19: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	voedingsnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	*verschil-toetsing*
	%	%	
minder dan een half uur	**38,6**	**36,0**	*s*
minstens een half uur maar minder dan een uur	**37,5**	**29,7**	
minstens een uur maar minder dan twee uur	**17,7**	**23,8**	
twee uur of meer	**6,1**	**10,5**	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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

Tabel 19 leert ons dat pendeltijden in de voedingsnijverheid en de andere bedrijfstakken significant verschillen: het aandeel werknemers met een dagelijkse verplaatsingstijd van een uur of langer ligt op de Vlaamse arbeidsmarkt met 34,3% duidelijk hoger.

4.5 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 20 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2016 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Het aandeel werknemers uit de voedingsnijverheid dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (1,0% sporadisch en 0,3% regelmatig), intimidatie of bedreiging (5,1% sporadisch en 1,4% regelmatig) en ongewenst seksueel gedrag (1,4% sporadisch en 0,7% regelmatig) ligt significant lager dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferscores van 4,4%, 0,6%, 13,5%, 2,5%, 2,3% en 0,2% worden opgetekend).

Voor pesten op het werk registreren we geen significante verschillen tussen de voedingsnijverheid en de andere bedrijfstakken: we registreren 5,1% werknemers in die voedingssector die in het afgelopen jaar slachtoffer waren van sporadisch pestgedrag, bij 1,0% is er sprake van regelmatige pesterijen.

Tabel 20: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

		voedingsnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	
		%	%	*verschil-toetsing*
slachtoffer van lichamelijk geweld				
	nooit	**98,6**	**94,9**	*s*
	sporadisch	**1,0**	**4,4**	
	regelmatig	**0,3**	**0,6**	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging				
	nooit	**93,5**	**84,1**	*s*
	sporadisch	**5,1**	**13,5**	
	regelmatig	**1,4**	**2,5**	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag				
	nooit	**98,0**	**97,6**	*s*
	sporadisch	**1,4**	**2,3**	
	regelmatig	**0,7**	**0,2**	
slachtoffer van pesten				
	nooit	**93,9**	**90,9**	*ns*
	sporadisch	**5,1**	**7,6**	
	regelmatig	**1,0**	**1,5**	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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

4.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 21 bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2016, met gegevens over (frequent en langdurig) ziekteverzuim, de verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Tabel 21: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de voedingsnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	voedingsnijverheid %	Vlaamse arbeidsmarkt %	*verschil-toetsing*
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	**7,4**	**8,5**	*ns*
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	**12,2**	**9,6**	*ns*
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	**12,9**	**10,3**	*ns*
kans op jobverlies groot	**6,1**	**3,2**	*s*
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	**56,6**	**57,1**	*ns*
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	**37,9**	**37,4**	
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	**5,5**	**5,5**	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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

Op het vlak van frequent en langdurig ziekteverzuim registreren we geen significante verschillen tussen de voedingsnijverheid en de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt: 7,4% van de werknemers uit de sector was in het afgelopen jaar drie of meer keer afwezig op het werk door ziekte of ongeval, 12,2% was in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig.

Ook voor verloopintentie verschilt de indicator voor de voedingsnijverheid niet significant van het arbeidsmarktcijfer: bij 12,9% van de werknemers uit de sector registreren we een hoge verloopintentie.

Met 6,1% van de werknemers, die de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog inschatten, ligt de werkonzekerheid significant hoger dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt (3,2%).

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 56,6% van werknemers uit de voedingsnijverheid daartoe in staat te zijn is, geeft 37,9% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 5,5% dit in als een onhaalbare opdracht. Deze cijfers liggen in lijn met de resultaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2014). *Sectorprofiel werkbaar werk in de voedingssector 2004-2013.* Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op http://www.serv.be/node/9300

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor.* Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op http://www.serv.be/node/10888

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers.* Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op http://www.serv.be/node/11020

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017b). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013-2016* Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.