

Werken met een VOP

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister
bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-
onderzoeksprogramma.



Bram Roosens - Rik Huys - Mieke Van Gramberen –
Geert Van Hootegem

Onderzoeksverslag
Flanders Synergy vzw
Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO)
Onderzoeksdomein Arbeid en Organisatie

CeSO/AO/2010-7

ISBN 9789067841382

EAN 9789067841382

D/2010/1192/9

© Centre for Sociological Research (CeSO)
Parkstraat 45 box 3601
B-3000 Leuven

All rights reserved. Except in those cases expressly determined by law, no part of this publication may be multiplied, saved in an automated datafile or made public in any way whatsoever without the express prior written consent of the author.

WERKEN MET EEN VOP

Bram Roosens – Rik Huys – Mieke Van Gramberen – Geert Van Hootegem

Bram Roosens
Centre for Sociological Research (CeSO)
Parkstraat 45 box 3601 - 3000 Leuven - Belgium
Tel: 32 16 323281
Fax: 32 16 323365
Bram.Roosens@soc.kuleuven.be

Dr. Rik Huys
Centre for Sociological Research (CeSO)
Parkstraat 45 box 3601 - 3000 Leuven - Belgium
Tel: 32 16 323184
Fax: 32 16 323365
Rik.Huys@soc.kuleuven.be

Mieke Van Gramberen
Flanders Synergy vzw
Kapeldreef 60 – 3001 Heverlee - Belgium
Tel: 32 16 298307
Fax: 32 16 298319
Mieke.Vangramberenlanderssynergy.be

Prof. Dr. Geert Van Hootegem
Centre for Sociological Research (CeSO)
Parkstraat 45 box 3601 - 3000 Leuven - Belgium
Tel: 32 16 323129
Fax: 32 16 323365
Geert.Vanhootegem@soc.kuleuven.be

Inhoudstafel

Inleiding	3
Beleidsontwikkelingen	4
1.1 Het actief arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een handicap	4
1.1.1 Regulerende sturing	4
1.1.2 Compenserende sturing	6
1.1.3 Vervangende sturing	9
1.1.4 Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt	9
1.1.5 De Vlaamse Ondersteuningspremie	10
1.2 De achtergrond van de werkbaarheidsmonitor	12
Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet en methoden	15
2.1 Doelstellingen van het onderzoek	15
2.2 Dataverzameling	15
2.2.1 Uitvoering van het survey-onderzoek	15
2.2.2 Uitvoering van aanvullende diepte-interviews	18
Hoofdstuk 3: Kenmerken van de steekproef	20
3.1 Stratificering naar sector en leeftijd	20
3.2 Profiel van de respondenten	21
3.2.1 Persoonskenmerken	21
3.2.2 Kenmerken van de arbeidssituatie	24
3.2.3 Kenmerken van de onderneming	25
3.3 Samenvatting	27
Hoofdstuk 4: Werkbaarheids- en risico-indicatoren bij VOP-werknemers	28
4.1 Meetsysteem werkbaar werk	28
4.1.1 Conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren	28
4.1.2 Meettechniek	30
4.1.3 Grenswaarden en kengetallen van de werkbaarheidsmonitor	30
4.2 VOP-werknemers versus algemene populatie	31
4.2.1 Werkbaarheidsindicatoren	31
4.2.2 Risico-indicatoren	32
4.3 VOP-werknemers versus subpopulatie van personen met hinder	34
4.3.1 Werkbaarheidsindicatoren	34
4.3.2 Risico-indicatoren	35
4.4 Samenvatting	37

Hoofdstuk 5: Werkbaarheidsverschillen voor diverse deelpopulaties binnen de groep VOP-werknemers	39
5.1 Werkbaarheidsindicatoren bij deelpopulaties: VOP versus WBM 2007	39
5.1.1 Psychische vermoeidheid	39
5.1.2 Welbevinden in het werk	42
5.1.3 Leermogelijkheden	44
5.1.4 Samenvatting	46
5.2 Risico-indicatoren bij deelpopulaties: VOP versus WBM 2007	48
5.2.1 Werkdruk	48
5.2.2 Emotionele belasting	50
5.2.3 Taakvariatie	52
5.2.4 Autonomie	53
5.2.5 Ondersteuning door leiding	56
5.2.6 Samenvatting	58
Hoofdstuk 6: Tewerkstelling met een VOP	60
6.1 Aanvraagprocedure	60
6.2 Ondersteuning van de tewerkstelling	60
6.2.1 Aanwending van de premie	60
6.2.2 Resultaat van de premie op de tewerkstelling	63
6.2.3 De hoogte van de premie	65
6.3 Beslissingsbevoegdheid	66
6.4 Toekomstverwachtingen	68
6.5 Arbeidstevredenheid	70
6.6 Samenvatting	71
Hoofdstuk 7: Samenvatting en aanbevelingen	73
Literatuurlijst	82
Bijlage 1: Vragenlijst	84

Inleiding

Eind 2008 werd het stelsel van loonkostensubsidies voor personen met een handicap grondig hervormd. De voormalige tegemoetkomingen CAO-26 en VIP werden vervangen door een nieuwe maatregel, de Vlaamse Ondersteuningspremie. Het bereik werd uitgebreid van de private sector naar het onderwijs en de lokale besturen en voortaan konden ook zelfstandigen aanspraak maken op een Vlaamse Ondersteuningspremie.

De bedoeling van de Vlaamse Ondersteuningspremie (verder VOP) is het verhogen van de arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap. Het is een tegemoetkoming ter compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van verminderde productiviteit (BVR 18 juli 2008).

De doelstelling van een hogere arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap werd expliciet geformuleerd in het Pact van Vilvoorde en verder geconcretiseerd in een gemeenschappelijke platformtekst met als titel "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010", die op 2 december 2003 werd afgesloten tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en intermediaire organisaties van personen met een arbeidshandicap. Hierin werd onder meer vooropgesteld dat het aantal banen voor personen met een arbeidshandicap jaarlijks met minstens 4500 tot 9000 moest toenemen om de grote achterstand in arbeidsdeelname substantieel te verminderen.

De VOP probeert hieraan bij te dragen, maar is niet alleen bedoeld om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te krijgen, maar ook om ze aan het werk te houden. Veel hangt hier af van de werkbaarheid van de job. Zo stellen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners in het "Pact 2020, een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen" dat het creëren van meer werkbaar werk een positieve invloed heeft op de duur van de loopbanen. Dit wordt onder meer bevestigd door de cijfers van de werkbaarheidsmonitor waaruit blijkt dat kwalitatiever of werkbaarder werk maakt dat meer werknemers langer aan de slag willen blijven (STV Innovatie & Arbeid, 2007).

Als we willen inzetten op het behoud van werk, hetgeen minstens even belangrijk is om de werkzaamheidsgraad te verhogen als het stimuleren van de instroom, dan moeten we ook zicht hebben op de factoren die een invloed hebben op de kwaliteit van het werk en op manieren om de werkbaarheid te verhogen. Dit rapport wil een bijdrage leveren door de kwaliteit van het werk bij personen met een arbeidshandicap die werken met een VOP onder de loep te nemen.

Hoofdstuk 1: Beleidsontwikkelingen

In dit eerste hoofdstuk wordt het actief arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap geschetst. De verschillende vormen van sturing worden besproken en enkele maatregelen worden uitvoerig belicht. Vervolgens komt de achtergrond van de werkbaarheidsmonitor aan bod.

1. Het actief arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een handicap

Het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap heeft zowel een passieve als een actieve kant. Het passief beleid vertrekt van de gedachte dat mensen met een arbeidshandicap die (tijdelijk) niet in hun eigen inkomen kunnen voorzien, zich kunnen terugtrekken uit de arbeidsmarkt, met behoud van inkomen. Dit beleid wordt federaal georganiseerd en bestaat hoofdzakelijk uit uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheidsvergoedingen.

Het actief beleid daarentegen is vooral een Vlaamse aangelegenheid. Het wil mensen met een arbeidshandicap integreren of reïntegreren in de arbeidsmarkt om op die manier de achterstand inzake arbeidsparticipatie weg te werken.

In de literatuur wordt het actief arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap nagenoeg altijd ingedeeld op basis van het type van overheidssturing (Bergeskog, 2001; Samoy, 2004 & 2009; Schmidt, 1980). De drie types sturing die we kunnen onderscheiden zijn regulerende sturing, compenserende sturing en vervangende sturing. In de volgende paragrafen worden de verschillende types verder toegelicht.

1.1 Regulerende sturing

Bij regulerende sturing probeert de overheid het gedrag van de verschillende actoren op de arbeidsmarkt te beïnvloeden. De verhoudingen worden gestuurd door 'geboden en verboden', door 'materiële of immateriële prikkels' en door 'procedures'. De voornaamste voorbeelden van regulerende sturing zijn de quota voor verplichte tewerkstelling, de anti-discriminatieregelingen, de stimulerende maatregelen en het impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (Samoy, 2009). Dit laatste voorbeeld verdient bijzondere aandacht en wordt in het volgende deel verder uitgewerkt.

1.1.1 Het impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD-beleid)

Het beleid inzake Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit is uitgewerkt als een impulsbeleid. Het kan worden getypeerd als een 'persuasief' programma van regulerende sturing, maar meerdere acties in het kader van het EAD-beleid zijn vormen van compenserende sturing.

Het EAD-beleid omvat stimuleringsmaatregelen voor het voeren van een diversiteitsbeleid in bedrijven, organisaties en lokale besturen. Het wil op die manier

bijdragen tot een meer evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Drie prioritaire kansengroepen krijgen, omwille van hun lagere werkzaamheidsgraad en hogere werkloosheidsgraad, bijzondere aandacht: ouder wordende werknemers, personen met een handicap en personen van allochtone afkomst.

De fundamenteën van het huidige EAD-beleid werden gelegd in 1998. Gebaseerd op een brede consensus tussen de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners werd een VESOC-actieplan opgesteld ter bevordering van de werkgelegenheid van allochtonen. In de jaren die volgden werden ook actieplannen opgesteld ter bevordering van de werkgelegenheid van andere kansengroepen, waaronder personen met een arbeidshandicap (Beleidskader EAD, 2010).

Deze positieve actieplannen evolueerden tot wat we nu 'diversiteitsplannen' noemen. Meestal hebben dergelijke plannen betrekking op meerdere kansengroepen. In 2008 omvatten 356 van de 572 goedgekeurde plannen acties voor personen met een arbeidshandicap. Samoy (2009) stelt dat de recente toename van acties voor personen met een arbeidshandicap te maken heeft met de vaststelling dat die kansengroep te weinig vooruitgang maakt inzake arbeidsintegratie.

Een volgende, belangrijke stap werd gezet op 2 december 2003 wanneer de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners, de gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties van personen met een arbeidshandicap een Gemeenschappelijke platformtekst ondertekenden, met als titel "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010". In deze platformtekst werd de doelstelling van het Pact van Vilvoorde om de participatiekloof van kansengroepen zoals personen met een arbeidshandicap te dichten, omgezet in concrete en meetbare objectieven. De verschillende partners drukten in deze verklaring hun vaste wil uit om de beoogde objectieven in de feiten hard te maken en er constant over te waken dat de middelen hiertoe op de meest efficiënte wijze worden ingezet.

De doelstelling van een evenredige arbeidsdeelname van personen met een handicap in 2010 werd vertaald in drie concrete en meetbare objectieven, die bij de opvolging en evaluatie van dit gemeenschappelijke engagement expliciet aan bod zullen komen:

- Een substantiële vermindering van de kloof in de werkzaamheidsgraad;
- Het wegwerken van de oververtegenwoordiging in de werkloosheid;
- Het creëren van mogelijkheden en stimulansen voor de groep personen met een arbeidshandicap om ongeacht hun statuut gelijke rechten te waarborgen om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken en een evenredige kans te hebben om aangeworven te worden bij de invulling van vacatures.

Bij de ondertekening van de platformtekst in 2003 bedroeg de arbeidsdeelname van de personen met een arbeidshandicap tussen 15 en 64 jaar 46%, voor de totale bevolking was dit 63,5%. Om deze aanzienlijke kloof tegen 2010 substantieel te verminderen was een jaarlijkse toename van minstens 4500 tot 9000 jobs voor personen met een arbeidshandicap noodzakelijk.

Om deze doelstelling te bereiken werden zeven beleids -en actiedomeinen vooropgesteld: een duidelijke doelgroepafbakening - een stimulerend beleid ten

aanzien van bedrijven en organisaties – trajectwerking, opleiding en bemiddeling – inschakelingspremies – instroom en doorstroom – redelijke aanpassing en als laatste loopbaanontwikkeling en –begeleiding.

Analyses op basis van de Europese Arbeidskrachtentelling (EAK) (Samoy, 2009) geven aan dat tussen 2002 en 2007 het aantal werkende personen die hinder ondervinden inderdaad gestegen is met ca. 4000 jobs per jaar. Deels volgt dit de algemene stijging van de werkzaamheid, maar er is een extra stijging van 2,7 ppt.

Ondanks de gerealiseerde toename in de werkzaamheid in deze periode, geven de cijfers van de EAK aan dat een grote kloof aanwezig bleef in de werkzaamheid tussen personen met of zonder hinder (71,2% tegenover 42,2%). Tegenover personen die in erge mate hinder ondervinden is die kloof nog veel groter (25,9% werkzaam). Statistische analyses wijzen uit dat erge hinder in het dagelijks leven de sterkste voorspellende variabele is voor het hebben van werk, tegenover bv. geslacht of leeftijd. Eenzelfde analyse op andere enquêtes in Vlaanderen heeft eveneens een grote onafhankelijke invloed van handicaps op werkzaamheid aangetoond (Samoy, 2009).

De recente cijfers van de EAK uit 2009 maken echter duidelijk dat de bereikte toename in de werkzaamheidsgraad bij personen met hinder tussen 2007 en 2009 volledig afgekald is. Bij personen met hinder daalde de werkzaamheidsgraad van 42,2% tot 36,7%. Hoewel er in die periode ook een daling was van de werkzaamheid bij personen zonder hinder was die veel beperkter (van 71,2% tot 69,4%). Dit betekent dat de kloof tussen personen met en zonder oploopt tot maar liefst 32,7 procentpunt. Dit is een toename van 3,7 ppt in twee jaar tijd (VDAB, 2010c).

Andere instrumenten die in het kader van het EAD-beleid werden ontwikkeld zijn o.a. Jobkanaal (een gratis wervingsinstrument voor werkgevers om geschikte en gemotiveerde kandidaten uit kansengroepen te vinden), de diversiteitsconsulenten van de vakbonden, het steunpunt handicap en arbeid enz. (meer informatie over deze instrumenten kan u terugvinden op <http://www.werk.be/beleid/div/>).

Zoals eerder vermeld behoren sommige acties van het EAD-beleid eigenlijk tot de compenserende sturing. Deze maatregelen komen in volgend paragraaf aan bod.

1.2 Compenserende sturing

Een tweede manier om een activerend beleid te voeren ten aanzien van personen met een arbeidshandicap is via compensatie. Bij compenserende sturing wordt het doel, namelijk de arbeidsintegratie van personen met een handicap, nagestreefd door hulp te bieden waar zich problemen voordoen. Men gaat er van uit dat de werkgevers wel bereid zijn personen met een handicap tewerk te stellen, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Tot deze vorm van sturing behoren beroepsrevalidatie en beroepsopleiding, aanvullende inkomensondersteuning aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, loonkostensubsidies en aanpassingen van de werkplek aan de vraagzijde en informatie, bemiddeling en begeleiding voor beide zijden (Samoy, 2009).

Samoy (2009) stelt dat de verschillende instrumenten van compenserende sturing worden ingezet met drie grote doelstellingen voor ogen:

- De productiecapaciteiten van personen met een handicap verhogen, bv. door beroepsrevalidatie, beroepsopleiding en competentieontwikkeling.
- De productie-eisen aanpassen aan de mogelijkheden van personen met een handicap, bv. door steun aan werkgevers om de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomgeving aan te passen.
- Het 'matching' proces tussen productiecapaciteiten en productie-eisen verbeteren, bv. door informatieverschaffing aan werknemers en werkgevers, screening en oriëntering, bemiddeling, trajectbegeleiding en loopbaanbegeleiding.

De verschillende acties die worden ondernomen om deze drie doelstellingen te bereiken worden sinds oktober 2008 nagenoeg allemaal uitgevoerd door of onder regie van de VDAB, die hiervoor particuliere diensten erkent en financiert. Het gaat hier om de Gespecialiseerde Dienst voor Trajectbepaling en Begeleiding (GTB), de Gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten (GA) en de Gespecialiseerde opleidingsbegeleidings- en bemiddelingsdiensten (GOB). Daarnaast beschikt de VDAB ook over de Dienst Arbeidshandicap(specialisatie) die beoordeelt wie in aanmerking komt voor Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM's) zoals aanpassingen aan de arbeidsomgeving, Beschutte Tewerkstelling en de Vlaamse Ondersteuningspremie. De verschillende diensten en de Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen worden verder toegelicht in de volgende paragrafen.

1.2.1 VDAB-diensten

- Gespecialiseerde Dienst voor Trajectbepaling en Begeleiding (GTB)

GTB probeert mensen met een handicap via een intensief, planmatig en gefaseerd traject naar een plaats op de arbeidsmarkt te begeleiden. Het traject wordt op maat uitgestippeld en houdt rekening met de beperkingen en mogelijkheden van elk individu. De doorstroming kan zowel naar het normaal economisch circuit zijn, als naar de beschutte werkplaats of arbeidszorg. Soms adviseert de GTB een opleiding, dan weer enkel een sollicitatietraining. De GTB's zijn de opvolgers van de Arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (ATB).

- Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst (GA)

De GA's zijn ambulante diensten voor personen met een handicap, met een vermoeden van een handicap of met een belangrijke beperking. Ze zijn gespecialiseerd in diagnostiek, oriëntering en begeleiding. Iedere niet-schoolgaande persoon, die ernstige problemen ondervindt om zich in de maatschappij of in de arbeidswereld in te schakelen, kan zich bij één van de deskundige hulpverleners van de GA's aanmelden. Samen wordt er dan gezocht naar antwoorden op vragen op het vlak van wonen, werk, materiële hulpmiddelen, persoonlijke assistentie en vrije tijd.

Een GA adviseert personen met een handicap bij de keuze van een geschikt beroep of van geschikt werk. De dienst stelt een deskundige diagnose betreffende de arbeidscompetentie en zorgt voor een oriëntering naar de arbeidsmarkt. Ze geven ook advies over de tewerkstellingsondersteunende maatregelen waarop personen met een

arbeidshandicap een beroep kunnen doen. De GA speelt dus een belangrijke rol in de beginfase van het traject naar werk. De GA's zijn de opvolgers van de Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB).

- Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst (GOB)

De GOB's zijn de opvolgers van de Centra voor Beroepsopleiding (CBO's). Ze richten zich hoofdzakelijk tot personen met een handicap die door het GTB netwerk doorverwezen worden. Ze brengen hen de nodige professionele vaardigheden bij om in het normale economische circuit tewerkgesteld te kunnen worden. Een GOB stelt een individueel opleidings- en begeleidingsplan op dat minstens de einddoelstelling, de tussentijdse werkdoelen en de evaluatiemomenten vastlegt. De persoon met een handicap wordt nauw betrokken bij het opstellen van dit opleidings- en begeleidingsplan, dat resulteert in een overeenkomst die ondertekend wordt door de GOB en de persoon met een handicap. De opleiding bevat een bedrijfsstage, zodat men meteen al praktijkervaring opdoet.

1.2.2 Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM's)

Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen zijn maatregelen die moeten bijdragen tot de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap. Het gaat hier om loonkostensubsidies, arbeidspostaanpassingen, arbeidsgereedschap, de inzet van doventolken, tegemoetkomingen in verplaatsingskosten of beschutte tewerkstelling. De maatregelen zijn ook van toepassing voor personen met een arbeidshandicap die al aan het werk zijn, moesten zij hier nood aan hebben (Samoy, 2009).

Vanaf 1 oktober 2008 moet iedereen die denkt in aanmerking te komen voor deze BTOM's een vraag indienen bij de VDAB, meer bepaald in de Werkwinkel. Om recht te kunnen hebben op een BTOM moet de werknemer erkend worden als persoon met indicatie van arbeidshandicap en voldoen aan een aantal criteria bepaald per BTOM. Pas als iemand ook echt gebruik mag maken van een BTOM wordt deze 'een persoon met een arbeidshandicap'. Het is de VDAB die beslist of iemand voor de maatregelen in aanmerking komt.

In het BVR van 18 juli 2008 worden de bepalingen van personen met een indicatie van een arbeidshandicap vastgelegd, deze zijn:

- personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.
- personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs.
- personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap.

- personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt.
- personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap.
- personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.
- personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.

De persoon met een arbeidshandicap moet onderworpen zijn aan de RSZ en in Vlaanderen wonen.

1.3 Vervangende sturing

Wanneer men er niet in slaagt om personen met een arbeidshandicap op de reguliere markt aan het werk te krijgen via verplichtingen noch via opleiding, trajectbegeleiding, loonkostensubsidies, arbeidspostaanpassing enz. dan zijn er voor sommige groepen nog mogelijkheden in arbeidsplaatsen die de overheid speciaal voor deze doelgroep creëert. In België kennen we dit al sinds de jaren zestig onder de vorm van “beschutte” tewerkstelling.

1.4 Personen met een arbeidshandicap op de Vlaamse arbeidsmarkt

In de jaarlijkse EAK, waarbij zo'n 40.000 personen worden bevraagd over allerlei aspecten van hun arbeidssituatie, werd de vraag gesteld 'ervaart u in uw dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder door een handicap, een langdurig gezondheidsprobleem (al dan niet werkgerelateerd)' met als mogelijke antwoorden 'ja, in erge mate', 'ja, in zekere mate' of 'neen'. Het gaat dus om een zelfdefinitie.

Een vraag over handicaps is echter nog drie keer opgenomen in enquête (2002 en 2007 en 2009). De vraag verwijst uitdrukkelijk niet enkel naar arbeid, het gaat dus om mensen met een handicap en niet noodzakelijk om arbeidsgehandicapten (maar het is alleszins een goede benadering).

In 2009 claimde ongeveer 1 op 10 personen (427.000 of 10,7%) op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) een handicap of langdurig gezondheidsprobleem te hebben waarbij hinder ondervonden wordt in de dagelijkse activiteiten. Bij de werkenden is dat slechts 1 op 17 (5,8%), bij de inactieven bijna 1 op 5 (19,8%).

Van alle personen met een arbeidshandicap op beroepsactieve leeftijd is maar goed een derde (36,7%) aan de slag (VDAB, 2010c). Dit is een duidelijke achteruitgang t.o.v. 2007 (42,2%). Meer dan de helft (52,6%) is ouder dan vijftig jaar, wat het sowieso moeilijk maakt hen te doen doorstromen naar de arbeidsmarkt. Onder hen die erge hinder

ondervinden, werkt zelfs maar goed een vijfde (22%), terwijl bij personen met beperkte hinder dit toch meer dan de helft is (53,9%).

De meerderheid van de personen met een arbeidshandicap is inactief (58,6%), bij de personen zonder arbeidshandicap is dit maar goed een kwart (27,3%). Het aandeel inactieven stijgt ook sterk volgens de mate van hinder, bij personen met erge hinder loopt de inactiviteitsgraad op tot maar liefst 74,5%.

Omdat zo weinig personen met hinder zich aanbieden op de arbeidsmarkt blijft het aandeel werklozen onder hen relatief laag (4,7% t.o.v. 3,3% bij personen zonder hinder). Degenen die zich wel aanbieden hebben het duidelijk moeilijker een job te vinden: 11,4% van de beroepsbevolking met een arbeidshandicap is werkloos (werkloosheidsgraad), dat is een stuk meer dan bij personen zonder arbeidshandicap (4,5%). De hoge inactiviteit en het lage arbeidsaanbod wijzen op een dubbel probleem: het aanbod van aangepaste jobs is laag en de relatief lage arbeidskansen hebben een remmende invloed op de inschrijving als werkzoekende en het zoekgedrag.

Eind maart 2010 was ongeveer 1 op 7 (14,7% of 30.236) onder de 205.816 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) in Vlaanderen een persoon met een arbeidshandicap. Hieronder zijn opvallend veel 50-plussers (34,5% t.o.v. 23,8% bij de niet-arbeidsgehandicapten), laaggeschoolden (77,4% t.o.v. 47,8%), langdurig werklozen (69,5% t.o.v. 38,9%), arbeiders (74,5% t.o.v. 54,6%) en autochtonen (88,9% t.o.v. 74,8%).

Door hun vaak stabiele en gesubsidieerde tewerkstelling, reageert de werkloosheid bij personen met een arbeidshandicap minder fel op conjunctuurschokken. Toch zit er ook bij hen veel beweging tussen werk en werkloosheid, weliswaar in mindere mate dan bij de andere werkzoekenden. Ook de in- en uitstroom vanuit en naar 'niet-werk' (o.a. lange periodes van ziekte, pensionering, ...) is bij hen duidelijk groter.

1.5 De Vlaamse Ondersteuningspremie

De maatregel

De Vlaamse Ondersteuningspremie is een loonkostensubsidie voor werkgevers die een persoon met een arbeidshandicap aanwerven of hebben aangeworven, of voor zelfstandigen met een arbeidshandicap. Het is een premie ter compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van verminderde productiviteit.

Tot 1 oktober 2008 bestonden er in Vlaanderen twee types loonkostensubsidies voor werkgevers die personen met een arbeidshandicap in dienst nemen. Enerzijds was er de tegemoetkoming aan werkgevers in het kader van de CAO-26 die al sinds het eind van de jaren zeventig wordt toegekend, anderzijds was er de meer recente Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). Beide waren tegemoetkomingen in het loon en de sociale lasten, maar bij de CAO-26 betrof het een variabele tegemoetkoming (5 tot 50%) terwijl de VIP een vast percentage bedroeg (30%). Ook het in aanmerking genomen loon verschilde (respectievelijk de volledige loonkost en de kost van het sectoraal minimumloon). In het BVR van 18 juli 2008 werd beslist dat vanaf 1 oktober 2008 deze twee tegemoetkomingen samenvloeien in de Vlaamse Ondersteuningspremie.

Toepassingsgebied

Zowel werknemers in de private sector (inclusief uitzendarbeid) als in het onderwijs komen in aanmerking. Ook wie nieuw in dienst treedt bij lokale en provinciale overheden (steden, gemeenten, provincies, OCMW's en door hen opgerichte agentschappen en verenigingen) kan aanspraak maken op de VOP.

In het BVR van 18 juli 2008 werd ook vastgelegd dat de VOP van toepassing is op personen met een arbeidshandicap die zelfstandige in hoofdberoep zijn. Ook zij kunnen vanaf 1 oktober 2008 een beroep doen op de nieuwe loonkostsubsidie. Zowel startende zelfstandigen als zelfstandigen die hun activiteit hervatten komen in aanmerking.

Toekenning van de VOP

Alle werkgevers die op 30 september 2008 een tussenkomst in de loonkost ontvingen in het kader van de Vlaamse Inschakelingspremie of CAO26 vallen automatisch onder de nieuwe regeling vanaf 1 oktober 2008.

Werkgevers en personen met een arbeidshandicap die na 1 oktober aanspraak willen maken op een VOP, dienen een aanvraag te richten aan de VDAB. De arbeidsspecialist van de VDAB kan aan een persoon met een indicatie van een arbeidshandicap een 'recht' op een Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregel (BTOM) toekennen. Zoals eerder vermeld is de Vlaamse Ondersteuningspremie één van deze BTOM's. Het toegekende recht kan van bepaalde of onbepaalde duur zijn en is van toepassing op personen in traject en op werkenden. De persoon met een arbeidshandicap of de werkgever verstrekt op het eerste verzoek alle nodige documenten of inlichtingen om de naleving van de toekenningsvoorwaarden van de loonkostsubsidie te controleren.

De volgende tabel geeft een overzicht van de toegekende rechten aan personen met een arbeidshandicap in 2009 voor de verschillende kwartalen:

Tabel 1.1 Cumulatieve aantallen goedgekeurde VOP (personen) Toestand in elk kwartaal (2009).

		Type VOP	Kw1	Kw2	Kw3	Kw4
B2		Totaal	6 488	7 321	7 472	7626
B21		Regulier	6 399	7 187	7 316	
		Voorheen CAO26 of VIP	5 502	5 849	5 367	
		Toegekend door VDAB	983	1 466	2 048	
	B211	Privé	6 181	6 908	6 980	
		Lokaal bestuur	58	85	123	
		Onderwijs	174	216	233	
	B212	Verhoogd op vraag werkgever	5	18	31	
		Verhoogd door VDAB	20	25	62	
	B213	Geen nwwz (werkenden)	247	306	336	
	B22		Interim	107	168	182
B23		Zelfstandigen	7	7	10	

Bron: VDAB

De bedragen

Tot voor kort bedroeg de VOP gedurende het eerste jaar 40% van het geplafonneerde referteloon, de drie daaropvolgende jaren 30% en daarna 20% tot het einde van de tewerkstelling. Op de ministerraad van 17 september 2010 heeft de Vlaamse Regering echter ingestemd met een wijziging aan de Vlaamse Ondersteuningspremie. Vanaf 1 oktober 2010 wordt de daling van de premie versneld. Concreet betekent dit dat de loonkostensubsidie voor het eerste jaar 40% bedraagt, voor het tweede jaar 30% en vervolgens voor het derde tot en met het vijfde jaar nog 20%. Op basis van een gemotiveerde aanvraag kan de VDAB na het eerste jaar tijdelijk een hogere tegemoetkoming toekennen, tot maximaal 60% van het geplafonneerde referteloon. Deze hogere tegemoetkoming kan na evaluatie verlengd worden. De werkgevers die een loonkostensubsidie ontvingen in het kader van de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP) of CAO26, schakelen vanaf 1 oktober 2008 over naar de regeling van de VOP. In deze gevallen geldt er een overgangsregeling.

Naast de versnelde daling van de premie, wordt deze ook in de tijd beperkt. Na vijf jaar zal een evaluatie gebeuren om na te gaan of er nog steeds nood is aan ondersteuning. Na deze evaluatie kan men beslissen om de premie stop te zetten, te behouden of te verhogen indien blijkt dat de nood aan ondersteuning nog steeds noodzakelijk is.

Zowel voor de VOP voor zelfstandigen als voor de VOP voor uitzendarbeid werd een aparte regeling uitgewerkt. Meer informatie hierover kan je terugvinden op volgende webpagina's (<http://vdab.be/arbeidshandicap/zelfstandigvop.shtml>; <http://vdab.be/arbeidshandicap/uitzendvop.shtml>).

2. De achtergrond van de werkbaarheidsmonitor

In het Pact van Vilvoorde van 22 november 2001 werd expliciet de link gelegd tussen de kwaliteit van het werk en arbeidsmarktparticipatie. De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners engageerden zich om op middellange termijn substantiële stappen vooruit te zetten op weg naar meer arbeidskwaliteit, om ernstig werk te maken van een beleid gericht op meer 'werkbaar werk'. Dit engagement werd vertaald in de vierde doelstelling van het Pact : *“Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger.”*

Om te kunnen aantonen dat de werkbaarheidsgraad daalt of stijgt, dient men over cijfergegevens te beschikken. Bij het formuleren van de doelstelling stelde men echter vast dat er voor de opvolging van het werkbaarheidsengagement geen gestandaardiseerde indicatorenset beschikbaar was. Nadat een expertteam (Van Ruyseveldt, 2002) de bestaande informatiebronnen over de kwaliteit van de arbeid in Vlaanderen had onderzocht en onvoldoende had bevonden, werd er beslist een eigen meetinstrument te ontwikkelen.

Een onderzoeksteam binnen STV- Innovatie & Arbeid werd ingezet om een wetenschappelijk onderbouwd meetsysteem inzake kwaliteit van de arbeid op punt te stellen (de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor) en drie meetmomenten werden geprogrammeerd (nulmeting 2004, tussentijdse meting begin 2007, eindevaluatie begin 2010).

In samenspraak met academici en experts van de sociale partners en de Vlaamse overheid werden voor de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor vier indicatoren van de kwaliteit van de arbeid als relevant weerhouden: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Naast deze werkbaarheidsindicatoren werden ook zes risico-indicatoren geselecteerd: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden. Voor deze verschillende werkbaarheidsaspecten werden gevalideerde meetschalen geselecteerd en grenswaarden bepaald in functie van wetenschappelijk correcte en beleidsmatig hanteerbare indicatoren.

In februari-maart 2004 werd de Werkbaarheidsmonitor (WBM) voor het eerst afgenomen. Voor de WBM-meting werd gekozen voor een anonieme schriftelijke bevraging van een representatief staal van 'werkende Vlamingen'. In 2004 bestond de steekproef uit 20.000 loontrekkenden, in 2007 en 2010 uit 20.000 loontrekkenden en 6.000 zelfstandigen. De bevraging gebeurt via postenquôte en bestaat voor een groot gedeelte uit zogenaamde 'vragenbatterijen'.

Wat de resultaten betreft, kunnen we stellen dat de werkbaarheidsgraad in vergelijking met 2004 in 2007 is gestegen van 52,3% naar 54,1% en in 2010 tot 54,3%. Van alle loontrekkenden in Vlaanderen heeft 54,3% in 2010 werkbaar werk. Deze werknemers zijn niet psychisch vermoeid door hun werk, ze hebben een job die hen motiveert en voldoende leermogelijkheden biedt en hun werk-privé balans is in evenwicht. Omgekeerd betekent dit dat 45,7% van alle loontrekkenden in Vlaanderen wel met één of meerdere werkbaarheidsproblemen geconfronteerd wordt.

Een meerderheid ervan (24,7%) heeft een probleem met één aspect van werkbaar werk, 13,4% met twee aspecten en 5,7% met drie aspecten en 1,8% meet alle vier aspecten van werkbaarheid. Dit is een lichte vermindering tegenover zowel 2004 als 2007. De indicatoren voor de Vlaamse arbeidsmarkt leren ons dat de verbetering op het vlak van werkbaar werk vooral te danken is aan het feit dat meer werknemers (+ 3,4 procentpunt) een job hebben die voldoende leermogelijkheden biedt. Op het vlak van werk-privé balans en welbevinden in het werk is de situatie over de drie meetmomenten slechts licht verbeterd, inzake psychische vermoeidheid zelfs licht verslechterd (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2010).

In de werkbaarheidsmonitor van 2007 werd ook één vraag over handicap opgenomen. Aan de respondenten werd het volgende gevraagd: "Ervaart u tijdens uw dagdagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte?" Er werden drie antwoordmogelijkheden voorzien: 'ja, erg', 'ja, in zekere mate' en 'nee'. Op basis van deze vraag stelde men vast dat ongeveer 16% van de Vlaamse loontrekkenden in zijn dagdagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke

aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte ervaart. Het gaat hier zowel over ernstige hinder (1,8%) als over beperkte hinder (14%).

In de Technische Nota 'Werkbaar werk en handicap' van STV (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2007) werd de werkbaarheid van deze groep loontrekkenden met hinder verder onderzocht. Uit deze nota blijkt dat de werkbaarheidsgraad van de mensen met beperkte of erge hinder afwijkt van deze zonder hinder. 57,8% van de werknemers zonder hinder heeft werkbaar werk, bij de mensen met beperkte hinder gaat het over 36,2% en bij de mensen met erge hinder slechts over 19,2%. Deze vaststelling vormt mede de aanleiding voor dit onderzoek. De loontrekkenden met hinder scoren veel lager op de werkbaarheidsindicatoren dan de loontrekkenden zonder hinder. Maar aangezien het gaat om een zelfdefiniëring is deze groep van loontrekkenden met hinder wellicht te ruim. In dit rapport wordt er daarom voor gekozen om de kwaliteit van het werk te onderzoeken bij de personen met een arbeidshandicap die werken met een Vlaamse Ondersteuningspremie. Bij deze groep werknemers gaat het niet om een zelfdefiniëring, maar om een administratieve afbakening. Om aanspraak te kunnen maken op een VOP moet je immers erkend zijn als persoon met een arbeidshandicap.

Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet en methoden

In dit onderdeel wordt het onderzoeksopzet toegelicht. Eerst wordt een overzicht gegeven van de verschillende onderzoeksdoelstellingen, vervolgens wordt dieper ingegaan op de manier waarop de dataverzameling en de samenstelling van de steekproef gebeurde. Tenslotte wordt de gerealiseerde respons besproken.

1. Doelstellingen van het onderzoek

Op basis van de analyses proberen we een antwoord te formuleren op volgende onderzoeksvragen:

- Hoe werkbaar is het werk voor personen met een arbeidshandicap op een arbeidsplaats waarvoor een VOP wordt betaald?
- Verschillen de werkbaarheid en de aanwezigheid aan aanpassingen naargelang persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, aard handicap, ...), de aard van de job en bedrijfskenmerken?
- Zijn er op de arbeidsplaats aanpassingen gebeurd (materieel of immaterieel) om de job voor die persoon werkbaarder te maken en welke verwachtingen en voorstellen heeft de persoon in dit verband zelf nog?

2. Dataverzameling

De dataverzameling bestond in een eerste fase uit het uitvoeren van een survey-onderzoek bij personen die werken met een VOP. In een tweede fase werden 10 personen die hadden deelgenomen aan de survey geselecteerd voor een aanvullend diepte-interview.

2.1 Uitvoering van het survey-onderzoek

2.1.1 Steekproeftrekking

De steekproef werd getrokken op basis van een bestand van de VDAB waarin alle personen met een arbeidshandicap werden opgenomen waarvoor in het 4^e kwartaal van 2009 een VOP werd uitbetaald en waarvan het VOP-dossier eind februari 2010 nog steeds open stond. Er werd ook op gelet dat deze werknemers nog steeds tewerkgesteld waren bij dezelfde werkgever die de VOP ontvangen. Het gebruikte bestand telde uiteindelijk 7274 dossiers betreffende 7175 werknemers¹. Ingevolge de privacywet van 8 december 1992 is het de VDAB niet toegestaan om de adresgegevens van de personen die werken met een VOP aan derden door te geven. Daarom gebeurde de verzending van de introductiebrief en de bijgevoegde vragenlijst vanuit de VDAB zelf. Voor deze gegevensuitwisseling werd aan de VDAB een vergoeding betaald. De ingevulde vragenlijsten werden rechtstreeks met een enveloppe 'port

¹ Eenzelfde persoon kan in meerdere bedrijven tewerkgesteld zijn, waarbij de werkgever telkens een Vlaamse Ondersteuningspremie ontvangt. Dit verklaart waarom er meer VOP-dossiers, dan VOP-werknemers zijn.

betaald door bestemming' door de respondenten aan de onderzoekers teruggezonden.

Bij de trekking van de steekproef werd gestratificeerd naar twee kenmerken: (1) leeftijd (-30, tussen 30 en 50 of 50en+) en (2) sector (primair+secundair, tertiair en quartair). Voor de keuze van de stratificatiekenmerken werd met twee zaken rekening gehouden. Eerst werd gekeken welke variabelen belangrijk zijn met betrekking tot de afhankelijke variabele 'werkbaarheid'? Vervolgens werd nagegaan in hoeverre de gekozen variabelen voldoende bekend zijn in het databestand van de VDAB. Op basis van de eerste vraag werden leeftijd, sector en opleidingsniveau weerhouden. Het opleidingsniveau van de VOP-werknemers bleek echter slecht gekend in het beschikbare databestand en kon bijgevolg niet als stratificatiekenmerk dienen.

Een gestratificeerde steekproef met een betrouwbaarheid van 99% en een foutenmarge van 0,5 vereist een netto te realiseren steekproef van 598 eenheden. Er werd een te behalen respons vooropgesteld van 50%, zodat een bruto steekproef van 1196 personen werd genomen.

De onderstaande figuur geeft de selectie weer van 1196 personen met een vop-dossier waarnaar een survey werd verzonden:

Tabel 2.1 Steekproeftrekking

Leeftijd	Sector	Aantal VOP dossiers	Aantal personen
-30	prim+sec	154	154
	tert	143	141
	quart	99	99
Totaal		396	394
30 -50	prim+sec	226	226
	tert	257	254
	quart	204	202
Totaal		687	682
50 en+	prim+sec	40	39
	tert	43	43
	quart	38	38
Totaal		121	120
N		1204	1196

2.1.2 Respons en non-respons

Bij afname van de werkbaarheidsmonitor in 2007 werd een respons gerealiseerd van 53%. Dit is een uitstekende score voor een postenquête. Voor dit onderzoek werd dan ook een gelijkaardige score van 50% als doelstelling vooropgesteld. Om een zo goed mogelijke respons te realiseren werd voorafgaand aan de bevraging een aankondiging geplaatst op websites van gebruikersorganisaties zoals VFG² en GRIP³ en werd via hun respectievelijke nieuwsbrief een oproep tot medewerking gelanceerd. Er werden ook specifieke maatregelen genomen om bepaalde groepen in de steekproef die moeilijk

² Vereniging personen met een handicap vzw (www.vfg.be)

³ Gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap (www.griipvzw.be)

met een schriftelijke vragenlijst bereikt worden (bv. slechtzienden, blinden, mentale stoornis,...) toch te bereiken, door middel van het aanbieden van telefonische bevraging of beantwoorden via proxy.

Zoals reeds vermeld, werd er een steekproef getrokken van 1196 personen die werken met een VOP. Naar al deze personen werd een vragenlijst gestuurd en een introductiebrieven met de vraag om aan het onderzoek deel te nemen. Daarvan werden echter 33 vragenlijsten als niet meer van toepassing of onbestelbaar beschouwd. Een aantal personen bleken intussen niet meer te werken of niet meer met een VOP te werken. Daarnaast werden een aantal vragenlijsten door de Post als onbestelbaar teruggezonden omdat de persoon niet meer op adres woonde. De netto-steekproef bedroeg daarom 1163 vragenlijsten.

Van de 1163 bestelde vragenlijsten, werden er 616 goed ingevuld teruggestuurd. Dit brengt de gerealiseerde respons op 53%. Het vooropgestelde aantal respondenten werd zodoende behaald.

2.1.3 Structuur van de vragenlijst

In maart 2010 werden 616 werknemers bevestigd voor wie de werkgever een Vlaamse Ondersteuningspremie ontvangt. Voor deze schriftelijke bevraging werd een gestandaardiseerde vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst komt grotendeels overeen met de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor, maar is uitgebreider dan de werkbaarheidsmonitor alleen.⁴ Naast aanvullende gegevens over de respondent en de organisatie waarin deze werkt, komen ook de volgende thema's aan bod:

- hoe wordt de VOP door de organisatie aangewend? Op welke manier worden de middelen die organisaties via de VOP verkrijgen, gebruikt om de tewerkstelling van de persoon met een handicap te ondersteunen (aanpassingen van de werkruimte, de arbeidstijd, het werkpakket, begeleiding, ...).
- in welke mate heeft de werknemer (mede-)zeggenschap over het gebruik van de VOP.
- wat zijn de gevolgen/resultaten van de premie op de tewerkstelling van de betrokkenen.
- een open vraag die peilt naar suggesties en verwachtingen van betrokkenen om het werk beter werkbaar te maken en de mogelijkheden van de VOP daarbij.

Voor de vragen over de aanvullende topics, werd deels geput uit bestaande vragenlijsten. Enkele vragen werden overgenomen uit de vragenlijst over handicap en arbeid die reeds werd opgesteld en uitgevoerd door GRIP vzw⁵. De vragenlijst die voor dit VOP-onderzoek werd aangewend is in bijlage toegevoegd.

⁴ De Werkbaarheidsmonitor maakt gebruik van verschillende psychometrische schalen uit de VBBA-vragenlijst. Voor het gebruik van deze schalen voor dit onderzoek werd een vergoeding betaald aan de copyrighthouder 'SKB Vragenlijst Services'.

⁵ Deze vragenlijst kan gedownload worden op: <http://www.gripvzw.be/pdfs/Vragenlijst.pdf>

2.1.4 Rapportering van de survey-gegevens

De rapportering van de analyses op de survey-gegevens omvat drie stappen:

Een eerste stap van de analyse beschrijft de scores van de VOP-werknemers op de werkbaarheids –en risico-indicatoren. Deze scores worden vergeleken met die van de algemene populatie uit de werkbaarheidsmonitor van 2007 en met de subpopulatie van personen met hinder⁶.

Een tweede stap van de analyse focust op de verschillen inzake werkbaarheid tussen deelgroepen in de survey (naargelang persoonskenmerken, aard van de job en organisatiekenmerken) en tussen de personen met een arbeidshandicap en de bredere werkende bevolking bevraagd in de werkbaarheidsmonitor.

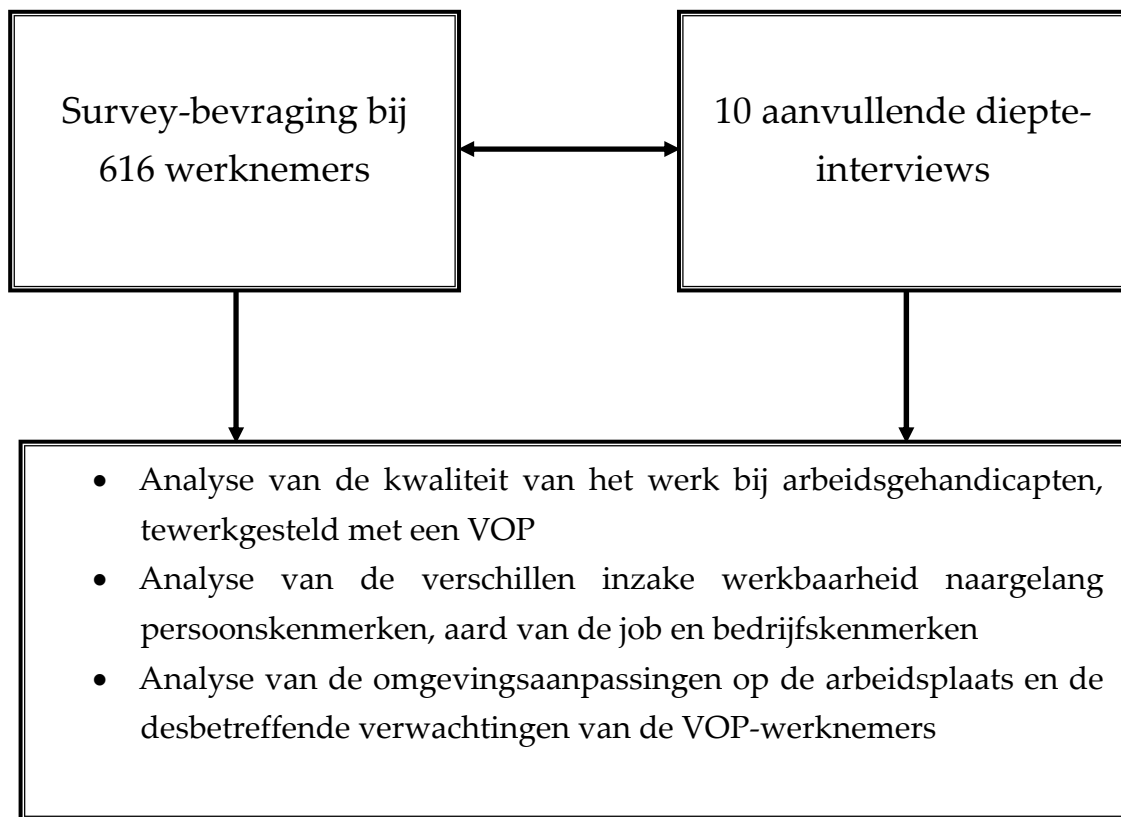
In een derde stap worden de aanvullende gegevens gepresenteerd rond de aanwending van de VOP-middelen door organisaties, de aanpassing van het werk en voorziene ondersteuning en de wensen en verwachtingen van de personen met een arbeidshandicap ten aanzien van het werken met een VOP.

2.2 Uitvoeren van aanvullende diepte-interviews

In de loop van de maanden juni en juli 2010 werden 10 personen met een arbeidshandicap die werken met een Vlaamse Ondersteuningspremie geïnterviewd. Deze gesprekken gingen door op de werkvloer van de betrokkenen en werden opgezet vanuit de overweging dat we op deze manier enerzijds een beter inzicht kunnen krijgen in de concrete realiteit van het werken met een VOP en anderzijds een betere inbreng kunnen realiseren van personen met een arbeidshandicap. Gebruikersorganisaties van personen met handicap hebben in de afgelopen decennia onder het motto ‘nothing about us, without us’ een belangrijke emancipatorische strijd geleverd om betrokken te worden niet enkel bij het uitwerken van beleidsmaatregelen maar ook inzake wetenschappelijk onderzoek dat over hen wordt uitgevoerd (VGPH, 2009). Een reeks persoonlijke interviews op de ‘werkvloer’ van betrokkenen, doet recht aan deze evolutie.

Aan de hand van een gestructureerde checklist werd de arbeidssituatie meer in detail besproken, zowel de werkbaarheid van de job als de rol van de VOP kwam daarbij aan bod. De 10 personen werden geselecteerd aan de hand van een afsluitende vraag in de vragenlijst die naar de bereidheid voor een aanvullend interview peilde. Op basis van de gegevens in de vragenlijst inzake de persoon en de organisatie werden 10 personen geselecteerd die zoveel mogelijk de grote diversiteit weerspiegelen die aanwezig is bij personen die werken met een VOP (aard van de handicap, leeftijd, geslacht, grootte van organisatie, sector,...).

⁶ Tijdens de uitvoering van de analyses waren de gedetailleerde gegevens van de Werkbaarheidsmonitor uit 2010 nog niet beschikbaar (www.werkbaarwerk.be). In het bijzonder geldt dit voor gegevens over de ‘personen met hinder’ in de monitor, zodat hier gekozen wordt om systematisch met de werkbaarheidsmonitor uit 2007 te vergelijken. De verschillen tussen de beide monitors voor wat betreft de hier gebruikte cijfergegevens zijn overigens zeer beperkt, zodat de conclusies eveneens geldig zijn ten aanzien van de monitor uit 2010.



Figuur 2.1 Het onderzoeksopzet grafisch voorgesteld

Hoofdstuk 3: Kenmerken van de steekproef

In dit derde hoofdstuk bespreken en vergelijken we de kenmerken van de gerealiseerde steekproef. Vooreerst staan we stil bij de kenmerken die bepalend waren voor de steekproeftrekking. Er werd gestratificeerd naar sector en leeftijd, in het eerste deel gaan we na in hoeverre de gerealiseerde steekproef deze stratificering weerspiegelt. Vervolgens geven we in het tweede deel een overzicht van de achtergrondkenmerken die ook in de werkbaarheidsmonitor werden opgenomen. We vergelijken het profiel van de deelnemers aan het VOP-onderzoek met het profiel van de globale werkende bevolking en de subpopulatie van personen met hinder. Naast een aantal persoonskenmerken bespreken we onder meer de kenmerken van de arbeids situatie en de kenmerken van de onderneming. Voor de vergelijking maken we gebruik van de cijfers uit de werkbaarheidsmonitor van 2007, aangevuld met de cijfers weergegeven door Samoy in de Nota Handicap en arbeid: Deel I (Samoy, 2009a).

1. Stratificering naar sector en leeftijd

In tabel 3.1 vergelijken we de gerealiseerde steekproef met de volledige populatie voor de kenmerken sector en leeftijd. De grootste verschillen merken we op bij de 50-plussers. De steekproef bevat te weinig ouderen in vergelijking met de verdeling in de volledige populatie. Ook zijn er teveel personen in de gerealiseerde steekproef uit de leeftijdscategorie 30-50 jaar die in de quartaire sector werken en te weinig die in de primaire of secundaire sector werken. De verschillen blijven echter beperkt tot enkele procentpunten, zodat de uiteindelijk gerealiseerde respons in zijn geheel als een goede afspiegeling van de populatie kan beschouwd worden.

Tabel 3.1 Aantal werknemers met een VOP in de populatie en de respons naar leeftijd en sector

Leeftijd	Sector	Populatie		Respons	
		N	%	N	%
-30	prim+sec	679	37,2	70	37,4
	tert	689	37,7	74	39,6
	quart	458	25,1	43	23,0
Totaal		1826	100 (26,0%)	187	100 (30,3%)
30 -50	prim+sec	1427	36,0	106	29,6
	tert	1483	37,4	132	36,9
	quart	1064	26,9	120	33,5
Totaal		3964	100 (56,7%)	358	100 (58,1%)
50 en+	prim+sec	433	35,8	26	36,6
	tert	421	29,4	19	26,8
	quart	356	34,8	26	36,6
Totaal		1210	100 (17,2%)	71	100 (11,5%)

2. Profiel van de respondenten

In dit tweede deel bespreken we het profiel van de personen die deelnamen aan het onderzoek. We vergelijken de achtergrondkenmerken van personen die werken met een Vlaamse Ondersteuningspremie met die van de globale bevolking en met de subpopulatie van personen met hinder zoals weerhouden in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. We gaan ook na in hoeverre de cijfers van Samoy betreffende personen tewerkgesteld met een Vlaamse Ondersteuningspremie bevestigd worden door onze gerealiseerde steekproef.

2.1 Persoonskenmerken

De persoonskenmerken die we bespreken zijn geslacht, leeftijd, hoogst behaalde diploma en de aard van de handicap of chronische ziekte.

2.1.1 Geslacht

Het aandeel mannen in onze gerealiseerde steekproef ligt op 64,5%. Zij zijn dus duidelijk in de meerderheid. Wanneer we dit vergelijken met de populatie werkenden in Vlaanderen uit de werkbaarheidsmonitor van 2007 (51,08%) dan blijkt dat het aandeel mannen bij de VOP'ers duidelijk hoger ligt. De cijfers uit de steekproef bevestigen in grote mate de cijfers van Samoy (67,5% mannen) (Samoy, 2009a). Betreffende de subpopulatie van personen met ernstige en beperkte hinder zien we dat zij met respectievelijk 55,4% en 54,2% mannen eerder de verdeling van de algemene populatie werkenden volgen.

2.1.2 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de respondenten in de steekproef is 37 jaar. Tabel 3.2 geeft een goed overzicht van de leeftijdsverdeling binnen en tussen de verschillende groepen van werknemers. Bij de VOP-werknemers zien we dat 90% van de werknemers jonger is dan 50 jaar en dat deze groep onderverdeeld kan worden in 3 leeftijdscategorieën die elk schommelen rond de 30%, de werknemers jonger dan 30 jaar, tussen 30 en 39 jaar en tussen 40 en 49 jaar oud. Iets meer dan 10% van de VOP-werknemers is ouder dan 50 jaar. De leeftijdsverdeling binnen de algemene populatie werkenden is min of meer gelijkaardig, alleen zien we dat de groep werknemers jonger dan 30 jaar met 18,75%, ongeveer 12 procent lager ligt en dat de groep werknemers ouder dan 50 jaar ongeveer 10% hoger ligt dan bij de VOP-werknemers. De verschillen bevinden zich dus voornamelijk aan de uiteinden van de leeftijdsverdeling.

De leeftijdsverdeling bij de personen met hinder volgt min of meer de verdeling van de algemene populatie werkenden. Het meest opvallende bij deze subpopulatie is het lage aandeel -30 jarigen. In vergelijking met de VOP-werknemers ligt het aandeel -30 jarigen gemiddeld drie keer zo laag. Algemeen kunnen we besluiten dat de groep respondenten in de gerealiseerde steekproef relatief jong is in vergelijking met de algemene populatie en de subpopulatie van personen met hinder. Vooral het aandeel -30 jarigen ligt duidelijk hoger dan bij de andere groepen.

Tabel 3.2 Verdeling naar leeftijd

LEEFTIJD	VOP 2010		WBM 2007		Ernstige hinder		Beperkte hinder	
	N	%	N	%	N	%	N	%
-30 jaar	184	30,4	1790	18,7	20	11,5	132	9,9
30-39 jaar	173	28,5	2569	26,9	37	21,3	262	19,7
40-49 jaar	180	29,7	3101	32,5	56	32,2	514	38,5
50-54 jaar	50	8,3	1272	13,3	27	15,5	255	19,1
55+ jaar	19	3,1	817	8,6	34	19,5	171	12,8
<i>Totaal</i>	<i>606</i>	<i>100</i>	<i>9549</i>	<i>100</i>	<i>174</i>	<i>100</i>	<i>1334</i>	<i>100</i>

2.1.3 Hoogst behaalde diploma

Tabel 3.3 geeft een overzicht van het hoogst behaalde getuigschrift. Iets meer dan 60% respondenten uit de steekproef behaalde minstens een diploma hoger secundair onderwijs. Bij de algemene populatie werkenden ligt dit aandeel op 75%. De subpopulatie van personen met (ernstige) hinder heeft min of meer dezelfde verdeling wat betreft scholingsgraad dan de VOP-werknemers uit onze steekproef. We stellen ook vast dat het aandeel werknemers zonder diploma of enkel een diploma lager onderwijs bij beide groepen, met gemiddeld 10%, ongeveer twee keer zo groot is als bij de algemene bevolking.

Tabel 3.3 Verdeling naar hoogst behaalde diploma

	VOP 2010		WBM 2010		Ernstige hinder		Beperkte hinder	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Geen of lager onderwijs	70	11,8	484	5,1	20	11,7	122	9,2
Lager sec. onderwijs (min. 3 jaar)	163	27,5	1767	18,7	57	33,3	374	28,3
Hoger sec. onderwijs (min. 6 jaar)	239	40,4	3232	34,1	50	29,2	463	35,0
H.O. van het korte type (2-3 jaar)	72	12,2	2642	27,9	29	17,0	259	19,6
H.O. van het lange type of Universiteit	48	8,1	1345	14,2	15	8,8	105	7,9
<i>Totaal</i>	<i>592</i>	<i>100</i>	<i>9470</i>	<i>100</i>	<i>171</i>	<i>100</i>	<i>1323</i>	<i>100</i>

2.1.4 Aard van de handicap of chronische ziekte

Tabel 3.4 geeft een overzicht van de aard van de handicap of chronische ziekte van de deelnemers aan het onderzoek. We baseren ons voor deze gegevens op de resultaten van de bevraging. In de Nota Handicap & Arbeid, Deel I (Samoy, 2009) wordt een overzicht gegeven van de aard van de handicap of chronische ziekte van de VOP-werknemers. Deze cijfers zijn echter gebaseerd op de gerechtigden op een CAO26 of een Vlaamse Inschakelingspremie eind juni 2007 en zijn zeer onvolledig. In acht genomen dat Samoy daarnaast een andere indeling hanteert van het soort handicaps, maakt dit een correcte vergelijking met deze cijfers eerder onmogelijk.

Tabel 3.4 Aard van de handicap of chronische ziekte (N=616)

	N	%
Enkelvoudig	508	85,8
Verstandelijke handicap	96	16,2
Lichamelijke handicap	173	29,2
Sensoriële handicap	74	12,5
Communicatieve handicap	10	1,7
Chronische ziekte	55	9,3
Psychische aandoening	23	3,9
Andere	77	13,0
Meervoudig	84	14,2
Lichamelijk+chronische ziekte	20	3,4
Lichamelijk+sensorieel	7	1,2
Lichamelijk+Verstandelijk	6	1,0
Lichamelijk+communicatief	3	0,5
	48*	8,1
Totaal	592	100

*48 is de som van de overige meervoudige handicaps met max. 2 respondenten per combinatie

85,8% van de respondenten heeft een enkelvoudige handicap, 14,2% heeft een meervoudige handicap. Binnen de groep van personen met een enkelvoudige handicap, stellen we vast dat bijna 30% een lichamelijke handicap heeft. Deze deelgroep is met voorsprong de grootste gevolgd door de verstandelijke handicaps en de sensoriële handicaps met respectievelijk 16,2% en 12,5%. 13% van de respondenten met een enkelvoudige handicap kon zijn/haar handicap niet onderbrengen in een van de opgegeven deelgroepen.

Wat de respondenten met een meervoudige handicap betreft, zien we dat de grootste groep (3,4%) bestaat uit mensen die zowel een lichamelijke handicap als een chronische ziekte hebben. Wat vooral opvalt is dat de groep van mensen met een meervoudige handicap uit veel verschillende deelgroepen bestaat, waar telkens maar één of twee respondenten deel van uitmaken. We kunnen algemeen besluiten dat de groep van werknemers die werken met een Vlaamse Ondersteuningspremie enorm divers is naar de aard van de handicap of chronische ziekte. Niet alleen kunnen we heel wat verschillende deelgroepen onderscheiden, ook binnen deze deelgroepen bemerken we grote verschillen naar de aard en de ernst van de handicap.

2.2 Kenmerken van de arbeidssituatie

In dit deel bespreken we de verschillende kenmerken van de arbeidssituatie van de respondenten uit onze steekproef. Het statuut, de beroepsgroep, de arbeidsduur en de anciënniteit van de respondenten komen aan bod.

2.2.1 Beroepsgroep

Uit onderstaande tabel 3.5 blijkt dat de ongeschoolde of halfgeschoolde arbeiders met 36,3% het sterkst vertegenwoordigd zijn in de steekproef, gevolgd door de uitvoerende bedienden met 29,4%. In vergelijking met de algemene populatie werkenden (14,2%) is de groep ongeschoolde of halfgeschoolde arbeiders meer dan dubbel zo groot. Het aandeel geschoolde arbeiders en uitvoerende bedienden komt wel nagenoeg overeen met de verdeling binnen de algemene populatie.

Wat ook meteen opvalt is dat de beroepsgroep 'kader of directie' nagenoeg onbestaande is in onze steekproef en dat ook de werknemers met een zorgfunctie of een onderwijsfunctie, de professionals en het middenkader zwaar ondervertegenwoordigd zijn ten opzicht van de algemene bevolking. Deze vaststelling geldt, weliswaar in mindere mate, ook voor de subpopulaties van personen met hinder. Ook hier zien we een ondervertegenwoordiging van professionals en middenkader en van kader en directie. Het percentage van werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie komt wel overeen met het aandeel binnen de algemene populatie werkenden.

Tabel 3.5 Beroepsgroep

	VOP 2010		WBM 2007		Ernstige hinder		Beperkte hinder	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider	218	36,3	1308	14,2	49	29,3	263	20,4
Geschoolde arbeider, technicus	129	21,5	1765	19,1	34	20,4	319	24,7
Uitvoerend bediende	177	29,4	2638	28,5	39	23,3	308	23,9
Zorgfunctie - onderwijsfunctie	38	6,3	1641	17,8	25	15,0	225	17,5
Middenkader of professional	37	6,2	1406	15,2	12	7,2	136	10,6
Kader of directie	2	0,3	482	5,2	8	4,8	38	2,9
Totaal	601	100	9240	100	167	100	1289	100

2.2.2 Arbeidsduur

Met 58% ligt het aandeel werknemers met een voltijds contract een stuk lager dan bij de algemene populatie werkenden (74%) en de subpopulatie van personen met hinder (68%). 24% van de werkenden in onze steekproef werkt deeltijds, maar nog altijd meer dan 60% van de voltijdse arbeidsduur, terwijl 18% deeltijds werkt met minder dan 60% van een volledige arbeidsduur. Ook bij de algemene populatie werkenden en de subpopulatie van personen met hinder stellen we vast dat de mensen die deeltijds werken, vaker meer dan 60% werken van een voltijdse arbeidsduur.

2.2.3 Anciënniteit

Het laatste kenmerk van de arbeidssituatie dat we bespreken is de anciënniteit van de respondenten. Tabel 3.6 geeft een overzicht van de verdeling naar anciënniteit in onze steekproef. Uit deze tabel kunnen we afleiden dat de groep respondenten die minder dan een jaar aan het werk zijn bij hun huidige werkgever met 11,8% de kleinste is. Alle andere groepen bevinden zich tussen 20 en 24 procent. We kunnen bijgevolg stellen dat de verdeling naar anciënniteit in onze steekproef vrij evenwichtig is.

In het rapport over de werkbaarheidsmonitor van 2007 werden geen cijfers gegeven over de verdeling naar anciënniteit, noch voor de algemene populatie werkenden, noch voor de subpopulatie van personen met hinder.

Tabel 3.6 Anciënniteit

Anciënniteit		
	N	%
Minder dan 1 jaar	72	11,8
1 of 2 jaar	137	22,5
Tussen 3 en 5 jaar	144	23,6
Tussen 6 en 10 jaar	130	21,3
Meer dan 10 jaar	127	20,8
Totaal	610	100

2.3 Kenmerken van de onderneming

In dit deel bespreken we de verschillende kenmerken van de onderneming van de respondenten uit onze steekproef. We belichten de grootte in termen van werkgelegenheid en de sector.

2.3.1 Ondernemingsgrootte

De respondenten uit onze steekproef werken hoofdzakelijk in KMO's. Ongeveer 70% van de werknemers werkt in een onderneming met minder dan 100 werknemers. Het grootste aandeel hiervan zijn de ondernemingen met 10 tot 50 werknemers (33,6%).

Hoewel deze groep ook bij de algemene populatie en de subpopulatie van personen met hinder sterk vertegenwoordigd is, zien we toch eerder een verdeling die tegenovergesteld is aan die van de VOP-werknemers uit onze steekproef. Het grootste aandeel werknemers werkt immer in een onderneming met meer dan 500 werknemers en ongeveer 50% van de algemene bevolking en de subpopulatie van personen met hinder werkt in een onderneming met meer dan 100 werknemers.

De cijfers uit onze steekproef bevestigen in grote mate de cijfers weergegeven door Samoy (2009a). De cijfers van de subpopulatie van personen met hinder volgen grotendeels de verdeling van de algemene populatie werkenden uit de werkbaarheidsmonitor van 2007.

Tabel 3.7 Ondernemingsgrootte

Onderneming sgrootte	VOP 2010		WBM 2007		Ernstige hinder		Beperkte hinder		Cijfers Samoy	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<10	163	29,6	1180	12,8	20	12,2	152	11,9	2195	31,8
10-49 wkn	185	33,6	2194	23,8	39	23,8	315	24,6	2020	29,2
50-99 wkn	47	8,6	1270	13,7	23	14,0	177	13,8	646	9,3
100-499 wkn	86	15,6	2230	24,2	44	26,8	303	23,7	1155	16,7
500+	69	12,6	2357	25,5	38	23,2	332	26,0	896	13,0
<i>Totaal</i>	<i>550</i>	<i>100</i>	<i>9231</i>	<i>100</i>	<i>164</i>	<i>100</i>	<i>1279</i>	<i>100</i>	<i>6912</i>	<i>100</i>

2.3.2 Sector

Tabel 3.8 geeft een overzicht van de verdeling naar sector. Zoals reeds vermeld was het kenmerk sector een van de kenmerken waarnaar werd gestratificeerd. Waar in onze steekproef de tertiaire sector het grootste aandeel heeft en de quartaire sector het kleinste, is dit voor de algemene populatie en de subpopulatie van werkenden net omgekeerd. De primaire en de secundaire sector neemt bij de vier groepen ongeveer hetzelfde percentage in.

Tabel 3.8 Sector

Sector	VOP 2010		WBM 2007		Ernstige hinder		Beperkte hinder	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Primair + Secundair	198	32,7	2607	29,2	51	31,5	401	32,2
Tertiair	222	36,6	2607	29,2	39	24,1	313	25,1
Quartair	186	30,7	3704	41,6	72	44,4	533	42,7
<i>Totaal</i>	<i>606</i>	<i>100</i>	<i>8918</i>	<i>100</i>	<i>162</i>	<i>100</i>	<i>1247</i>	<i>100</i>

3. Samenvatting

In dit deel werd het profiel van de respondenten beschreven. Er werd ingegaan op een aantal persoonskenmerken, de kenmerken van de arbeidssituatie en de kenmerken van de onderneming. Daarnaast werd het profiel van de VOP-werknemers vergeleken met dat van de algemene populatie werkenden en de subpopulatie van personen met hinder. We herhalen kort de voornaamste verschillen.

De voornaamste verschillen stellen we vast bij de volgende kenmerken: geslacht, leeftijd, beroepsgroep en ondernemingsgrootte.

- De algemene populatie werkenden bestaat uit nagenoeg evenveel mannen als vrouwen, bij de VOP-werknemers uit onze steekproef zijn de vrouwen met slechts 35,5% sterk ondervertegenwoordigd.
- In vergelijking met de algemene populatie en de subpopulatie van personen met hinder is de groep respondenten in de gerealiseerde steekproef relatief jong. Het aandeel -30-jarigen in deze groep ligt heel wat hoger en het aandeel 50-plussers veel lager. Bij de VOP-werknemers gaat het over 11,4%, bij de algemene populatie over 21,9%. Bij de subpopulatie van personen met erge of beperkte hinder loopt dit aandeel op tot meer dan 30%.
- In vergelijking met de algemene populatie werkenden (14,2%) is de groep ongeschoolde of halfgeschoolde arbeiders meer dan twee keer zo groot (36,3%). De beroepsgroep 'kader of directie' is in onze steekproef nagenoeg onbestaande (2 personen in absolute aantallen) en ook de andere hooggekwalificeerde beroepsgroepen zijn ondervertegenwoordigd. Hetzelfde stellen we vast bij de subpopulatie van personen met hinder, weliswaar in mindere mate.
- De grootste afwijking stellen we vast bij het kenmerk 'ondernemingsgrootte'. De respondenten uit onze steekproef werken hoofdzakelijk in KMO's, terwijl de algemene populatie werkenden en de subpopulatie van personen met hinder hoofdzakelijk tewerkgesteld is in ondernemingen met meer dan 100 en vaak zelfs meer dan 500 werknemers.

Naast de verschillen tussen onze steekproef en de respondenten uit de werkbaarheidsmonitor van 2007, is het voor de verdere analyses ook belangrijk een zicht te krijgen op welke achtergrondkenmerken het meeste invloed hebben op de werkbaarheidsgraad. Uit de WBM-meting van 2007 blijkt dat de werkbaarheidsverschillen sterk zijn wanneer werknemers uit een verschillende beroepsgroep worden vergeleken. Ook leeftijd en sector hebben bij de meeste indicatoren een grote invloed op de resultaten. We hebben eerder vastgesteld dat onze steekproef afwijkt van de groep respondenten uit de werkbaarheidsmonitor onder andere voor de kenmerken 'beroepsgroep' en 'leeftijd'. Wanneer we de resultaten van beide groepen vergelijken, dienen we bijgevolg ook na te gaan of mogelijke verschillen niet het gevolg zijn van de samenstelling van de steekproef.

Hoofdstuk 4. Werkbaarheids –en risico-indicatoren bij de VOP-werknemers

In dit vierde hoofdstuk geven we de cijfers weer van de werkbaarheids –en risico-indicatoren bij de VOP-werknemers. In het eerste deel bespreken we beknopt het meetsysteem ‘werkbaar werk’. We lichten de conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren en de meettechniek toe en geven een overzicht van de grenswaarden die bepaald werden voor het gebruik van de kengetallen. Vervolgens bespreken we in het tweede deel de scores van de VOP-werknemers en vergelijken we deze met die van de algemene populatie uit de werkbaarheidsmonitor van 2007. In het derde deel doen we hetzelfde, maar vergelijken we met de subpopulatie van personen met hinder.

1. Meetsysteem ‘werkbaar werk’

De uitbouw van een meetsysteem voor ‘werkbaar werk’ is uitgebreid gedocumenteerd in het informatiedossier over de nulmeting van de werkbaarheidsmonitor (Bourdeaud’hui, 2004). In dit rapport beperken we ons tot een beknopte weergave van de conceptualisering van werkbaar werk, de gehanteerde meettechniek en de bepaling van de grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor.

1.1 Conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren

‘Werkbaar werk’ wordt in de werkbaarheidsmonitor concreet gemaakt aan de hand van vier centrale indicatoren: psychische vermoeidheid’ (werkstress), ‘welbevinden in het werk’ (werkbetrokkenheid, motivatie), ‘leermogelijkheden’ (kansen op blijven en competentieontwikkeling) en ‘werk-privé-balans’ (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

In de STV-rapporten van 2004, 2007 en 2010 wordt de werkbaarheidsgraad bepaald door een combinatie van de vier centrale werkbaarheidsindicatoren. Er wordt nagegaan welk deel van de Vlaamse werknemers geen werkbaarheidsproblemen signaleert (werkbaar werk) en welk deel met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten kampt. De werkbaarheidsgraad wordt gedefinieerd als het aandeel van de Vlaamse werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

In dit rapport weerhouden we drie van de vier werkbaarheidsindicatoren namelijk psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk en leermogelijkheden. In tegenstelling tot deze indicatoren is de indicator ‘werk-privé balans’ geen kenmerk van de arbeidsinhoud als zodanig. Het al dan niet hebben van een gezin verandert op zich niets aan de inhoud van het werk. Uiteraard is de combinatie werk en gezin wel van groot belang in de beleving van het werk door de werknemers. Het is dan ook vanuit de beleidsaandacht voor dit thema dat deze indicator in de monitor is opgenomen (De Witte et al., 2010, 109).

Tabel 4.1 Overzicht werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Overzicht werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor	
Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel bij werknemers 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 blijven/competentieontwikkeling
Werk-privé-balans	de mate waarin taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op handelingsmogelijkheden in de 'thuis' situatie, (problemen met) combinatie van arbeid met privé-leven

In de STV-rapporten werden ook risico-indicatoren opgenomen teneinde inzicht te verwerven in de achtergrond en oorzaak van de werkbaarheidsknelpunten. Onderstaande tabel geeft een overzicht van deze risico-indicatoren. In dit rapport vergelijken we de resultaten van de VOP-werknemers betreffende de risico-indicatoren met die van de algemene populatie en de subpopulatie van personen met hinder uit de werkbaarheidsmonitor van 2007. Enkel de risico-indicator 'arbeidsomstandigheden' wordt niet weerhouden. Net als bij de werkbaarheidsindicatoren, willen we ons concentreren op de arbeidsinhoud als zodanig en laten we de arbeidsomstandigheden buiten beschouwing. De analyses van de werkbaarheidsmonitor geven ook aan dat de arbeidsomstandigheden slechts een ondergeschikte rol spelen als determinant van de werkbaarheidsindicatoren (STV, 2005).

Tabel 4.2 Overzicht risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Overzicht 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 inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

1.2 Meettechniek

Voor het meten van de drie centrale werkbaarheidsindicatoren en de vijf risico-indicatoren werd geopteerd voor psychometrische schalen. De argumentatie voor het gebruik van psychometrische schalen (in plaats van enkelvoudige itemvragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. In functie van (meet) kwaliteits-bekommernissen en de haalbaarheid van de realisatie van de WBM-meting begin 2004, werd bij de constructie van de vragenlijst uitgegaan van een selectie van modules uit bestaande, gevalideerde instrumenten. Daarbij werd maximaal aansluiting gezocht bij de Nederlandse Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) een gestandaardiseerd meetinstrument dat bij onze noorderburen wordt ingezet ten behoeve van de monitoring van sectorale convenanten (Lebbink, 2002) en sinds 2003 (gedeeltelijk) ook bij de periodieke Arbeidsomstandighedenenquête van de Nederlandse overheid (Smulders, 2004). Deze enquête wordt vanaf 2005 jaarlijks georganiseerd.

Acht van de tien WBM-meetschalen werden geselecteerd uit de VBBA. Voor drie werkbaarheidsindicatoren werden volgende schalen geselecteerd:

- **psychische vermoeidheid:** VBBA-schaal 'Herstelbehoefte'
- **welbevinden in het werk:** VBBA-schaal 'Plezier in het werk'
- **leermogelijkheden:** VBBA-schaal 'Leermogelijkheden'

Voor vijf risico-indicatoren werden volgende schalen ingezet:

- **werkdruk:** VBBA-schaal 'Werktempo en hoeveelheid'
- **emotionele belasting:** VBBA-schaal 'Emotionele belasting'
- **taakvariatie:** VBBA-schaal 'Afwisseling in het werk'
- **autonomie:** VBBA-schaal 'Zelfstandigheid in het werk'
- **ondersteuning directe leiding:** VBBA-schaal 'Relatie directe leiding'

De verwerking van de antwoorddata en berekening van schaalscores, inzonderheid de interpretatierichting van de schalen en de behandeling van de 'missing values', gebeurden conform de wetenschappelijke handleiding bij de methode (van Veldhoven, 1997). Schaalscores worden gestandaardiseerd naar de range 0-100 en dienen uniform geïnterpreteerd van gunstig (schaalscore 0) naar ongunstig (schaalscore 100). Aan de scores kan, zoals steeds bij ordinale schaalgegevens, geen absolute betekenis worden toegekend.

De validiteit en betrouwbaarheid van de instrumenten die voor de werkbaarheids- en risico-indicatoren werden gehanteerd, staan uitgebreid beschreven in het informatiedossier van de nulmeting (Bourdeaud'hui, 2004).

1.3 Grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Psychometrische schalen leveren schaalscores die voor een niet-specialistisch doelpubliek vrij moeilijk te interpreteren zijn, laat staan te vergelijken. Het gebruik van kengetallen vormt hier een uitweg. Bij kengetallentechniek wordt de schaalinformatie gebruikt om binnen een onderzoekspopulatie de groep respondenten die zich in een

problematische situatie bevindt, af te bakenen. Bij wijze van voorbeeld: het kengetal voor de VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' leert ons hoeveel werkenden binnen een onderzoeksgroep problematisch psychisch vermoeid zijn en daardoor een verhoogde kans hebben op verminderd functioneren of uitval.

Het gebruik van kengetallen vereist dat voor de gebruikte schalen een of meerdere kritische grenswaarden worden bepaald. Een uitgebreide beschrijving van de methode die voor de werkbaarheidsmonitor werd gehanteerd is terug te vinden in het basisdossier (Bourdeaud'hui, 2004). Onderstaande tabel geeft een samenvatting:

Tabel 4.3 Overzicht van de WBM-meetschalen en de gehanteerde grenswaarden

INDICATOR	MEETSCHAAL	grenswaarde 'problematisch'	grenswaarde 'acuut problematisch'
Psychische vermoeidheid	VBBA-'Herstelbehoefte'	63,64	90,91
Welbevinden in het werk	VBBA-'Plezier in het werk'	44,44	77,78
Leermogelijkheden	VBBA-'Leermogelijkheden'	75,00	91,67
Werk-privé-balans	SWING-'Werk-Thuis-Interferentie'	58,33	75,00
Werkdruk	VBBA-'Werktempo/ hoeveelheid'	54,55	66,67
Emotionele belasting	VBBA-'Emotionele belasting'	42,86	61,90
Taakvariatie	VBBA-'Afwisseling in het werk'	61,11	72,22
Autonomie	VBBA-'Zelfstandigheid in het werk'	66,67	81,82
Ondersteuning vanuit de directe leiding	VBBA-'Relatie directe leiding'	51,85	62,96
Arbeidsomstandigheden	SERV-'Arbeidsomstandigheden'	58,33	75,00

2. VOP-werknemers versus algemene populatie

In dit tweede deel bespreken we de scores van de VOP-werknemers en vergelijken deze met de algemene populatie. We staan eerst stil bij de werkbaarheidsindicatoren, vervolgens lichten we de risico-indicatoren toe.

2.1 Werkbaarheidsindicatoren

Op basis van de vastgelegde grenswaarden die in hoofdstuk 1 werden toegelicht, kunnen de werkbaarheidsindicatoren voor de VOP-werknemers berekend worden. In onderstaande tabel 4.4 worden de percentages van de VOP-werknemers (met de toepasselijke betrouwbaarheidsintervallen) en de WBM-meting van 2007 op een rijtje gezet. Daarbij wordt de Vlaamse arbeidsmarktpopulatie ingedeeld naar het aandeel werknemers dat zich voor het betrokken werkbaarheidsaspect al dan niet in een problematische situatie bevindt. De categorie 'acuut problematisch' is een subgroep binnen de groep 'problematisch' maar wordt eveneens gepercenteerd op de volledige arbeidsmarkt populatie. Dit rapporteringsschema dat ook in de rapporten van de

werkbaarheidsmonitor wordt gehanteerd, zal consequent binnen dit rapport gevolgd worden.

Tabel 4.4 De werkbaarheidsindicatoren voor de WBM 2007 en de VOP-werknemers 2010

Werkbaarheids-indicatoren	N		Niet-problematisch		Problematisch			Acuut problematisch		
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	BI $\alpha=0,05$	2007 %	VOP %	BI $\alpha=0,05$
Leermogelijkheden	8911	600	80,1	77,8	19,9	22,2	18,9-25,5	7,3	8,2	6,0-10,4
Welbevinden in het werk	9528	597	81,9	85,1	18,1	14,9*	12,0-17,8	7,9	6,9	4,9-8,9
Psychische vermoeidheid	9516	599	71,2	68,5	28,8	31,5	27,8-35,2	9,7	10,2	7,8-12,6

Uit tabel 4.4 blijkt dat er zich geen problemen stellen bij een ruime meerderheid van de VOP-werknemers betreffende de drie gemeten werkbaarheidsindicatoren. Bij nagenoeg 8 op 10 werknemers biedt de huidige job voldoende leermogelijkheden, bij bijna 7 op 10 werknemers zijn er geen signalen van psychische vermoeidheid en 85% van de werknemers voelt zich goed in zijn job.

Op het vlak van leermogelijkheden en psychische vermoeidheid is er geen statistisch significant verschil tussen de VOP-werknemers en de algemene populatie werkenden uit de WBM van 2007.

Voor *leermogelijkheden* verkeert 22,2% van de VOP-werknemers in een problematische situatie en 8,2% in een acuut problematische situatie. Voor de algemene populatie werkenden was dit respectievelijk 19,9% en 7,3%.

Voor *psychische vermoeidheid* behoren 68,5% van de VOP-werknemers tot de niet-problematische categorie, 31,5% tot de problematische categorie en 10,2% tot de acuut problematische categorie. Voor de algemene populatie werkenden was dit respectievelijk 71,2%, 28,8% en 9,7%.

Op het vlak van *welbevinden* in het werk is er wel een statistisch significant verschil tussen de algemene populatie werkenden uit de WBM van 2007 en de VOP-werknemers. Het aandeel werknemers dat tot de problematisch groep behoort ligt significant hoger bij de algemene populatie dan bij de mensen die werken met een Vlaamse Ondersteuningspremie. Bij de VOP-werknemers bedraagt dit 14,9% tegenover 18,1% bij de algemene populatie.

2.2 Risico-indicatoren

De werkbaarheidsmonitor peilt niet enkel naar de werkbaarheidsknelpunten, maar heeft ook aandacht voor enkele achterliggende determinanten in de arbeidssituatie. We bekijken de volgende vijf risico-indicatoren: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie en ondersteuning door de directe leiding.

In tabel 4.5 worden de percentages voor de risico-indicatoren van de VOP-werknemers (met de toepasselijke betrouwbaarheidsintervallen) en de WBM-meting van 2007 op een rijtje gezet. Daarbij wordt de Vlaamse arbeidsmarktpopulatie ingedeeld naar het aandeel werknemers dat zich voor het betrokken werkbaarheidsaspect al dan niet in een problematische situatie bevindt. De categorie ‘acuut problematisch’ is een subgroep binnen de groep ‘problematisch’ maar wordt eveneens gepercenteerd op de volledige arbeidsmarkt populatie.

Tabel 4.5 De risico-indicatoren voor de WBM 2007 en de VOP-werknemers 2010

Risico-indicatoren	N		Niet-problematisch		Problematisch			Acuut problematisch		
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	BI $\alpha=0,05$	2007 %	VOP %	BI $\alpha=0,05$
Werkdruk	8925	602	69,4	79,9	30,6	20,1*	16,9-23,3	12,5	9,0*	6,7-11,3
Emotionele belasting	8910	601	79,3	89,5	20,7	10,5*	8,0-13,0	4,3	2,3*	1,1-3,5
Taakvariatie	8919	598	76,5	71,9	23,5	28,1*	24,5-31,7	10,5	13,7*	10,9-16,5
Autonomie	8906	600	79,8	67,2	20,2	32,8*	29,0-36,6	7,5	15,8*	12,9-18,7
Relatie leiding	8911	606	84,0	88,6	16,0	11,4*	8,9-13,9	6,2	3,6*	2,1-5,1

Als we de cijfers in tabel 4.5 bekijken, stellen we vast dat voor de vijf risico-indicatoren significante verschillen tussen de VOP-werknemers en de algemene populatie werkenden, werden opgemeten. Voor de indicatoren taakvariatie en in het bijzonder autonomie, zien we dat het percentage werkenden dat tot de problematische categorie behoort, hoger ligt bij de VOP-werknemers dan bij de algemene populatie. Voor de andere drie indicatoren: werkdruk, emotionele belasting en ondersteuning door de directe leiding, geldt het tegenovergestelde.

Voor *taakvariatie* zien we dat het aandeel VOP-werknemers dat tot de problematische categorie behoort met 28,1% significant hoger ligt dan bij de algemene populatie, 23,5%. Er zijn ook meer VOP-werknemers die zich in een acuut problematische situatie bevinden, 13,7% tegenover 10,5% bij de algemene populatie. We kunnen besluiten dat meer dan 1 op 4 werknemers ‘routinematig werk’ verricht en dat bij de helft van deze werknemers de situatie acuut problematisch is.

Voor wat *autonomie* betreft, scoren de VOP-werknemers slechter dan de algemene populatie. 32,8% van de VOP-werknemers behoort tot de problematische groep. Met 20,2% ligt dit aandeel bij de algemene populatie ruim 10% lager. Ook bij de acuut problematische groep is het verschil bijzonder groot. 15,8% van de VOP-werknemers heeft extreem beperkte autonomie, terwijl dit aandeel bij de algemene populatie ‘slechts’ 7,5% bedraagt.

Zoals vermeld scoort de algemene populatie op de andere drie indicatoren slechter dan de VOP-werknemers. Zo stellen we vast dat de algemene populatie met meer *werkdruk*

te kampen heeft. 30,6% van de algemene populatie werkenden ervaart een 'hoge werkdruk', tegenover 20,1% van de VOP-werknemers. Ook bij de acuut problematische groep is er een significant verschil. Hier kampt 9% van de VOP-werknemers met 'extreem hoge werkdruk', tegenover 12,5% bij de algemene populatie.

Voor *emotionele belasting* bevindt 1 op 10 VOP-werknemers zich in de problematische groep. Bij de algemene populatie ligt dit aandeel met 1 op 5 werknemers dubbel zo hoog. Hetzelfde geldt voor de acuut problematische groep, 4,3% van de algemene populatie werkenden voert werk uit dat extreem emotioneel belastend is, waar dit bij de VOP-werknemers maar 2,3% bedraagt.

Wat de *ondersteuning door de directe leiding* betreft zien we dat het merendeel van alle werkenden, zowel VOP-werknemers als de algemene populatie, weinig problemen heeft. Slechts 11,4% van de VOP-werknemers behoort tot de problematische groep, tegenover 16% bij de algemene populatie werkenden. Het aandeel werkenden dat zich in een acuut problematische situatie bevindt, ligt met 6,2% toch nog een stuk hoger dan de 3,6% bij de VOP-werknemers.

3. VOP-werknemers versus subpopulatie van personen met hinder

In dit derde hoofdstuk bespreken we de scores van de VOP-werknemers en vergelijken deze met de subpopulatie van personen met (erge) hinder. We staan eerst stil bij de werkbaarheidsindicatoren, vervolgens lichten we de risico-indicatoren toe.

In de werkbaarheidsmonitor van 2007 werd aan de respondenten gevraagd "ervaart u tijdens uw dagdagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte?" Er werden drie antwoordmogelijkheden voorzien: 'ja, erg', 'ja, in zekere mate' en 'nee'. Op basis van deze vraag stelde men vast dat ongeveer 16% van de Vlaamse loontrekkenden in zijn dagdagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte ervaart. Het gaat hier over zowel ernstige hinder (1,8%) als beperkte hinder (14%). Het is duidelijk dat het hier gaat om een zelfdefiniëring en niet om een administratieve afbakening zoals bij de VOP-werknemers.

De scores die in de volgende twee paragrafen worden beschreven en vergeleken, zijn de scores van deze twee subpopulaties van personen met ernstige en beperkte hinder op de verschillende werkbaarheids- en risico-indicatoren.

3.1 Werkbaarheidsindicatoren

Onderstaande tabel 4.6 geeft een overzicht van de verschillende percentages van de VOP-werknemers (met de toepasselijke betrouwbaarheidsintervallen), de subpopulaties van personen met hinder en de WBM-meting van 2007. Wanneer we de percentages van de VOP-werknemers vergelijken met die van de subpopulatie van personen met (ernstige) hinder, dan vallen meteen de enorm grote verschillen op. De percentages van de VOP-werknemers liggen voor de drie werkbaarheidsindicatoren eerder in de lijn van de percentages van de algemene populatie. Voor de indicator

welbevinden in het werk is het aandeel werknemers in de niet-problematische groep bij de VOP-werknemers zelfs het grootst.

Algemeen valt nog op dat bij de verschillende populaties (algemene populatie, subpopulatie van personen met hinder, VOP-werknemers) de indicator 'welbevinden in het werk' het minst problematisch is, de indicator 'leermogelijkheden' iets meer problematisch en 'psychische vermoeidheid' de meest problematische.

Tabel 4.6 De werkbaarheidsindicatoren voor de subpopulatie van personen met hinder (werkbaarheidsmonitor 2007 en de VOP-werknemers 2010)

Werkbaarheidsindicatoren		Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
Psychische vermoeidheid				
	N			
Erg mate hinder	172	35,5%	64,5%	30,2%
Beperkte hinder	1320	54,1%	45,9%	18,0%
Geen hinder	7970	74,8%	25,2%	7,80%
Totaal 2007	9462	71,2%	28,8%	9,7%
<i>VOP 2010</i>	599	68,4%	31,5% (27,8-35,2)	10,2% (7,8-12,6)
Welbevinden in het werk				
	N			
Erg mate hinder	173	60,1%	39,9%	22,0%
Beperkte hinder	1316	71,9%	28,1%	13,0%
Geen hinder	7983	84,0%	16,0%	6,7%
Totaal 2007	9472	81,9%	18,1%	7,9%
<i>VOP 2010</i>	597	85,1%	14,9% (12,0-17,8)	6,9% (4,9-8,9)
Leermogelijkheden				
	N			
Erg mate hinder	160	53,8%	46,3%	19,4%
Beperkte hinder	1207	70,8%	29,2%	12,2%
Geen hinder	7371	82,3%	17,7%	6,3%
Totaal 2007	8738	80,2%	19,8%	7,4%
<i>VOP 2010</i>	600	77,8%	22,2% (18,9-25,5)	8,2% (6,0-10,4)

3.2 Risico-indicatoren

Onderstaande tabel 4.7 geeft een overzicht van de risico-indicatoren voor de subpopulatie van personen met hinder, de algemene populatie en de VOP-werknemers. Wanneer we de percentages vergelijken, dan zien we dat de grote verschillen, die bij de werkbaarheidsindicatoren zo opvallend waren, niet zo dominant aanwezig zijn bij de risico-indicatoren. Bij sommige indicatoren zoals werkdruk en emotionele belasting zijn de verschillen met de subpopulatie van personen met hinder nog altijd enorm groot, maar bij andere indicatoren zoals taakvariatie en autonomie is dit al een stuk minder. We gaan even dieper in op deze laatste twee.

Voor *taakvariatie* behoort 71,9% van de VOP-werknemers tot de problematische groep en 13,7% tot de acut problematische groep. Deze percentages komen nagenoeg overeen met die van de subpopulatie van personen met beperkte hinder, met percentages van respectievelijk 70,7% en 14,1%. Het verschil met de subpopulatie van personen met ernstige hinder is kleiner, maar nog steeds aanwezig, gemiddeld 10% lager.

Tabel 4.7 De risico-indicatoren voor de subpopulatie van personen met hinder (werkbaarheidsmonitor 2007 en VOP-werknemers 2010)

Risico-indicatoren		Niet-problematisch	Problematisch	Acut problematisch
Werkdruk	N	%	%	%
Erg mate hinder	158	53,2%	46,8%	27,2%
Beperkte hinder	1208	60,4%	39,6%	18,4%
Geen hinder	7385	71,1%	28,9%	11,2%
Totaal 2007	8751	69,3%	30,7%	12,5%
VOP 2010	602	79,9%	20,1% (16,9-23,3)	8,97% (6,7-11,3)
Emotionele belasting				
	N			
Erg mate hinder	159	69,8%	30,2%	11,3%
Beperkte hinder	1204	74,0%	26,0%	5,7%
Geen hinder	7375	80,3%	19,7%	3,9%
Totaal 2007	8738	79,2%	20,8%	4,3%
VOP 2010	601	89,5%	10,5% (8,0-13,0)	2,3% (1,1-3,5)
Taakvariatie				
	N			
Erg mate hinder	158	61,4%	38,6%	18,4%
Beperkte hinder	1204	70,7%	29,3%	14,1%
Geen hinder	7385	77,7%	22,3%	9,8%
Totaal 2007	8747	76,4%	23,6%	10,6%
VOP 2010	598	71,9%	28,1% (24,5-31,7)	13,7% (10,9-16,5)
Autonomie				
	N			
Erg mate hinder	160	59,4%	40,6%	22,5%
Beperkte hinder	1204	70,8%	29,2%	12,3%
Geen hinder	7370	81,7%	18,3%	6,4%
Totaal 2007	8734	79,8%	20,2%	7,5%
VOP 2010	600	67,2%	32,8% (29,0-36,6)	15,8% (12,9-18,7)
Relatie leiding				
	N			
Erg mate hinder	160	69,4%	30,6%	15,0%
Beperkte hinder	1207	76,6%	23,4%	9,9%
Geen hinder	7369	85,4%	14,6%	5,5%
Totaal 2007	8736	83,9%	16,1%	6,3%
VOP 2010	606	88,6%	11,4% (8,9-13,9)	3,6% (2,1-5,1)

Hetzelfde geldt voor de indicator *autonomie*. Ook hier zien we dat de percentages van de VOP-werknemers en de subpopulatie van personen met beperkte hinder sterk overeenkomen. Voor de VOP-werknemers behoort 32,8% tot de problematische groep en 15,8% tot de acuut problematische, tegenover respectievelijk 29,2% en 12,3% bij de subpopulatie van personen met beperkte hinder.

Zowel voor autonomie als voor taakvariatie kunnen we concluderen dat er geen significant verschil is tussen de resultaten van de VOP-werknemers en die van de subpopulatie van personen met beperkte hinder. Voor alle andere risico-indicatoren zijn er wel steeds significante verschillen tussen de VOP-werknemers en de subpopulatie van personen met (ernstige) hinder.

4. Samenvatting

In dit vierde hoofdstuk gaven we de cijfers weer van de werkbaarheids- en risico-indicatoren bij de VOP-werknemers. De scores van de VOP-werknemers werden vergeleken met die van de algemene populatie uit de werkbaarheidsmonitor van 2007 en met die van de subpopulatie van personen met hinder.

Wat de werkbaarheidsindicatoren betreft, leverde de eerste vergelijking enkel een significant verschil op voor de indicator 'welbevinden in het werk'. We stelden vast dat het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt, significant hoger ligt bij algemene populatie werkenden dan bij de mensen die werken met een VOP. De vergelijking van de andere werkbaarheidsindicatoren leverde geen significante verschillen op.

De vergelijking van de risico-indicatoren leverde voor de vijf indicatoren significante verschillen op tussen de VOP-werknemers en de algemene populatie werkenden. Voor de indicatoren taakvariatie en autonomie, zagen we dat het percentage werkenden dat tot de problematische categorie behoort, hoger ligt bij de VOP-werknemers dan bij de algemene populatie. Voor de andere drie indicatoren: werkdruk, emotionele belasting en ondersteuning door de directe leiding, geldt het tegenovergestelde.

Wanneer we een tweede vergelijking maakten tussen de VOP-werknemers en de subpopulatie van loontrekkenden met hinder stelden we bijzonder grote verschillen vast. De werkbaarheidsgraad ligt bij de loontrekkenden met hinder heel wat lager dan bij de VOP-werknemers. De percentages van deze laatste groep liggen voor de drie werkbaarheidsindicatoren eerder in de lijn van de percentages van de algemene populatie.

De grote verschillen, die bij de werkbaarheidsindicatoren zo opvallend waren, zijn niet zo dominant aanwezig zijn bij de risico-indicatoren. Bij sommige indicatoren zoals werkdruk en emotionele belasting zijn de verschillen met de subpopulatie van personen met hinder nog altijd enorm groot, maar bij andere indicatoren zoals taakvariatie en autonomie was dit al een stuk minder. Voor deze indicatoren kunnen we concluderen dat er geen significant verschil is tussen de resultaten van de VOP-werknemers en die van de subpopulatie van personen met beperkte hinder.

In het volgende hoofdstuk onderzoeken we de werkbaarheidsverschillen voor verschillende deelpopulaties binnen de groep van VOP-werknemers. We gaan ook na

of en in welke mate de vastgestelde verschillen het gevolg zijn van verschillen in persoonskenmerken in de steekproeven van de VOP versus de werkbaarheidsmonitor.

Hoofdstuk 5: Werkbaarheidsverschillen voor diverse deelpopulaties binnen de groep VOP-werknemers

In hoofdstuk 4 werden de WBM-indicatoren voor de algemene populatie, de personen met hinderen en de personen tewerkgesteld met een Vlaamse Ondersteuningspremie met elkaar vergeleken voor de Vlaamse arbeidsmarkt in zijn geheel. In dit hoofdstuk stellen we het algemeen beeld scherper met vergelijkende data voor de verschillende deelpopulaties. Voor elk van de drie werkbaarheidsindicatoren en de vijf risico-indicatoren worden in dit hoofdstuk vergelijkende gegevens voor de algemene populatie en de VOP-werknemers gepresenteerd voor de volgende deelpopulaties:

- Geslacht
- Leeftijd (- 30 j, 30-39 j, 40-49 j, 50-54 j, 55+ j)
- Ondernemingsdimensie (- 10 wkn, 10-49 wkn, 50-99 wkn, 100-499 wkn, 500+ wkn)
- Beroepsgroep (ongeschoolde/geoefende arbeider, geschoolde arbeider/technicus, uitvoerende bediende, onderwijs/zorgfunctie, middenkader/professional, kader/directie)
- Sector (gegroepeerd naar secundair, tertiair, quartair)
- Aard van de handicap
- Opleidingsniveau

1. Werkbaarheidsindicatoren bij deelpopulaties, VOP versus WBM 2007

1.1 Psychische vermoeidheid

In hoofdstuk 4 stelden we vast dat er geen statistisch verschil bestaat tussen de algemene populatie werkenden en de VOP-werknemers voor de indicator psychische vermoeidheid. Wanneer we deze twee groepen werknemers opsplitsen in deelpopulaties stellen we toch enkele verschillen vast.

De verdeling naar geslacht levert meteen een duidelijk verschil op. Ongeveer 70% van de algemene populatie werkenden ondervindt geen problemen op het vlak van psychische vermoeidheid. Dit geldt zowel voor de mannen als voor de vrouwen. Bij de VOP-werknemers stellen we een verschil van meer dan 10% vast tussen de mannen en de vrouwen. Slechts 60,2% van de vrouwelijke werknemers behoort tot de niet-problematische groep. Psychische vermoeidheid speelt dus meer bij vrouwelijke VOP-werknemers dan bij mannelijke en voor 16% van de vrouwen is de situatie zelfs extreem problematisch.

Ook de verdeling naar leeftijd zorgt voor een verschuiving in percentages bij de VOP-werknemers. Bij de algemene populatie volgen de verschillende leeftijdscategorieën de algemene verdeling van de totale bevolking, bij de VOP-werknemers zien we dat hun situatie achteruit gaat, naarmate ze ouder worden. Hoe hoger de leeftijdscategorie waarin men zit, hoe groter het aandeel werknemers dat tot de problematische groep behoort. Bij de 55-plussers loopt dit aandeel zelfs op tot 44,4%.

De verdeling naar ondernemingsdimensie heeft geen invloed op de percentages bij de algemene populatie werkenden. Ook bij de VOP-werknemers is de verschuiving niet zo groot. We stellen vast dat het aandeel VOP-werknemers in een problematische situatie schommelt van 25% tot 36% en dat bij alle categorieën ongeveer 10% van de VOP-werknemers zich in een acuut problematische situatie bevindt. De meest problematische categorieën zijn de ondernemingen met 50 tot 99 werknemers en die met meer dan 499 werknemers, met respectievelijk 36,2% en 35,3% in een problematische situatie. De ondernemingen met 10 tot 49 werknemers scoren het best, met slechts 25,4% werknemers in een problematische situatie.

In tabel 5.1 geven we de verdeling van psychische vermoeidheid naar beroepsgroep. Bij de VOP-werknemers is er een duidelijke tendens zichtbaar. We stellen vast dat het aandeel werknemers in een problematische situatie stijgt naarmate men werkt in een hoger gekwalificeerde job. Waar het aandeel werknemers in een problematische situatie bij de ongeschoolde/geoefende arbeider slechts 25% is, loopt dit bij het middenkader op tot 43,2%. Bij deze hooggekwalificeerde jobs bevindt ook een groot aandeel van de werknemers zich in een acuut problematische situatie, 18,9% van de werknemers met een onderwijs –of zorgfunctie en 16,2% van de werknemers in het middenkader of van de professionals. Uitzonderd de ongeschoolde/geoefende arbeider, stellen we min of meer dezelfde tendens vast bij de algemene populatie werkenden. Ook hier zien we dat de problematische groep groter wordt naarmate men werkt in een hoger gekwalificeerde job, alleen is de stijging veel minder sterk dan bij de VOP-werknemers.

Tabel 5.1 Psychische vermoeidheid: verdeling naar beroepsgroep

Psychische Vermoeidheid			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
Ongeschoolde/geoefende arbeider	1299	212	69,7	75,0	30,3	25,0	9,8	7,1
Geschoolde arbeider -technicus	1753	126	76,6	71,4	23,4	28,6	6,9	8,7
Uitvoerend bediende	2627	176	73,7	63,6	26,3	36,4	9,1	12,5
Onderwijs -of zorgfunctie	1627	37	68,3	56,8	31,7	43,2	10,4	18,9
Middenkader -professional	1410	37	67,4	56,8	32,6	43,2	11,6	16,2
Kader of directie	486	2	63,6	100,0	36,4	0,0	12,6	0,0

De verdeling naar sector levert geen grote verschillen op. Bij alle sectoren bestaat het aandeel werkenden in een problematische situatie ongeveer uit 30%, enkel bij de VOP-werknemers loopt dit op tot 36,9% voor de quartaire sector.

In onderstaande tabel 5.2 geven we een verdeling van psychische vermoeidheid naar de aard van de handicap. We kunnen deze cijfers niet vergelijken met de werkbaarheidsmonitor van 2007, aangezien er geen gegevens bekend zijn over de aard van de handicap.

Het valt meteen op dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen de verschillende soorten handicaps. Bij de personen met een chronische ziekte behoort slechts 42,4% tot de niet-problematische groep. 1 op 5 werknemers in deze groep heeft te kampen met acute problemen op het vlak van psychische vermoeidheid. Ook de mensen met een psychische aandoening halen een lage score met maar 56,2% in de niet-problematische groep. Ook de categorie 'andere' scoort laag, maar deze groep is zeer heterogeen, bijgevolg kunnen we hier moeilijk conclusies aan vastknopen. In tegenstelling tot deze groepen, scoren sommige soorten handicaps beter dan het gemiddelde van de algemene populatie werkenden (71,2%) met 79,5% voor de verstandelijke handicaps, 78,2% voor de sensoriele handicaps en 76,2% voor de communicatieve handicaps. Het zijn duidelijk de personen met een chronische ziekte of een psychische aandoening die de gemiddelde score van de VOP-werknemers naar beneden halen.

Tabel 5.2 Psychische vermoeidheid: verdeling naar aard van de handicap

Psychische vermoeidheid		Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
	VOP N	VOP %	VOP %	VOP %
Verstandelijke handicap	112	79,5	20,5	6,3
Lichamelijke handicap	230	70,8	29,2	7,4
Sensoriële handicap	87	78,2	21,8	9,2
Communicatieve handicap	21	76,2	13,8	4,8
Chronische ziekte	92	42,4	57,6	21,5
Psychische aandoening	32	56,3	43,7	15,6
Andere	96	66,7	32,3	10,4

In tabel 5.3 geven we de verdeling van psychische vermoeidheid naar het hoogst behaalde diploma of getuigschrift. De verdeling is vrij evenwichtig, maar we zien, weliswaar in mindere mate, dezelfde tendens als bij de verdeling naar beroepsgroep. Hoe hoger men opgeleid is, hoe groter het aandeel mensen dat zich in de problematische groep bevindt. Zo stellen we vast dat van de mensen die hoger onderwijs gevolgd hebben, gemiddeld 40% problemen ondervindt wat betreft psychische vermoeidheid. Bij de mensen zonder diploma of met een diploma van lager onderwijs bedraagt dit slechts 25%.

Tabel 5.3 Psychische vermoeidheid: verdeling naar hoogst behaalde diploma/getuigschrift

Psychische vermoeidheid		Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
	VOP N	VOP %	VOP %	VOP %
Geen of lager onderwijs	66	74,2	25,8	3,0
Lager secundair onderwijs (min.3 jaar)	160	72,5	27,5	7,5
Hoger secundair onderwijs (min.6 jaar)	236	68,6	31,4	11,9
Hoger onderwijs van het korte type	71	56,3	43,7	14,1
Hoger onderwijs van het lange type of universiteit	48	62,5	37,5	18,8

1.2 Welbevinden in het werk

In hoofdstuk 4 werd op het vlak van welbevinden in het werk een statistisch significant verschil vastgesteld tussen de algemene populatie werkenden uit de WBM van 2007 en de VOP-werknemers. Het aandeel werknemers dat tot de niet-problematische groep behoort lag met 85,1% significant hoger dan dat van de algemene populatie werkenden (81,1%).

Wanneer we de verdeling maken naar geslacht zien we dat er voor de VOP-werknemers geen verschil bestaat tussen mannen en vrouwen. Gemiddeld 85% van beide groepen situeert zich in de niet-problematische groep. Als we deze scores vergelijken met die van de algemene populatie werkenden, dan zien we dat bij de vrouwen 84% tot de niet-problematische groep behoort. Dit komt overeen met de score van de VOP-werknemers. De score van de mannen ligt met 79,8% wel bijna 5% lager dan die van VOP-werknemers. We kunnen concluderen dat de mannen uit de algemene populatie iets meer problemen ondervinden dan de VOP-werknemers (zowel mannen als vrouwen) en de vrouwen uit de algemene populatie.

De verdeling naar leeftijd levert geen bijzondere verschuivingen op in de percentages. Bij de VOP-werknemers hebben de -30-jarigen en de 55-plussers het meeste problemen wat betreft welbevinden in het werk. Nagenoeg 17% van beide categorieën situeert zich in de problematische groep. De cijfers geven ook aan dat men zich beter in zijn job voelt naarmate men ouder wordt. Deze tendens zien we zowel bij de algemene populatie als bij de VOP-werknemers. De 55-plussers bij de VOP-werknemers vormen de uitzondering op deze regel.

Bij de verdeling naar ondernemingsdimensie zien we bij de VOP-werknemers dat de mensen die werken in ondernemingen met minder dan 10 werknemers zich het best voelen in hun job. Slechts 11,6% ondervindt op dit vlak problemen. De ondernemingen met meer dan 499 personen scoren het slechtst. In deze ondernemingen ondervindt 19% van de werknemers problemen wat betreft welbevinden op het werk. Het verschil

tussen de hoogste en de laagste score is slechts 7,4%, de verdeling naar ondernemingsdimensie levert dus maar beperkte verschillen op. Vergelijken we met de algemene populatie, dan zien we dat hun scores iets lager dan die van de VOP-werknemers en dat bijna alle categorieën rond de 82% scoren. Het grootste verschil ligt bij de ondernemingen met minder dan 10 werknemers, bij algemene populatie heeft 17,5% van de werknemers problemen wat betreft werkplezier, bij de VOP-werknemers slechts 11,6%.

Bij de verdeling naar beroepsgroep valt een duidelijke tendens te onderscheiden zowel bij de algemene populatie als bij de VOP-werknemers. Het welbevinden in het werk stijgt recht evenredig met het kwalificatieniveau van de job. Daarnaast stellen we vast dat de VOP-werknemers in elke beroepsgroep minder problemen ondervinden op het vlak van welbevinden dan de algemene populatie. Het grootste verschil tussen beide groepen situeert zich in de beroepsgroep 'ongeschoolde/geoefende arbeider' en bedraagt 14%. Bij de algemene populatie ondervindt 69,7% geen problemen wat betreft welbevinden, bij de VOP-werknemers bedraagt dit aandeel 83,7%.

De verdeling naar sector levert voor de VOP-werknemers geen grote verschillen op. In elk van de drie verschillende sectoren bevindt ongeveer 15% van de VOP-werknemers zich in een problematische situatie. Bij de algemene populatie ligt het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt hoger dan bij de VOP-werknemers voor de primaire/secundaire en de tertiaire sector en lager voor de quataire sector. Slechts 12% van de werkenden uit de algemene populatie in de quataire sector ondervinden problemen wat betreft welbevinden in het werk. Het aandeel werknemers met problemen ligt daarmee ongeveer 10% lager dan bij de andere sectoren.

Tabel 5.4 geeft een overzicht van de verdeling naar de aard van de handicap voor welbevinden in het werk. De aard van de handicap lijkt geen al te grote invloed op het welbevinden te hebben. De percentages liggen dicht bij elkaar voor de verschillende soorten handicaps. Enkel de mensen met een sensorische handicap lijken iets meer problemen te ondervinden, met 19,8% hebben zij het grootste aandeel werknemers in een problematische situatie. Van deze groep ondervindt bijna de helft acute problemen, nl. 9,3%.

Tabel 5.4 Welbevinden in het werk: verdeling naar aard van de handicap

Welbevinden in het werk	VOP N	Niet- problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
		VOP %	VOP %	VOP %
Verstandelijke handicap	111	86,5	13,5	3,6
Lichamelijke handicap	229	88,2	11,8	5,7
Sensorische handicap	86	80,2	19,8	9,3
Communicatieve handicap	21	90,5	9,5	0,0
Chronische ziekte	91	85,7	14,3	6,6
Psychische aandoening	32	90,6	9,4	0,0
Andere	96	79,2	20,8	11,5

De mensen met een sensorische handicap of een psychische aandoening ondervinden met respectievelijk 9,5% en 9,4% de minste problemen. Van de werknemers die zich in deze categorieën bevinden, ondervindt zelfs niemand acute problemen.

Ook het opleidingsniveau zorgt niet voor grote verschuivingen in de percentages voor welbevinden in het werk. De scores zijn iets beter bij de hoogopgeleiden, met één echte uitschieter namelijk de werknemers die een diploma hoger onderwijs van het lange type of van de universiteit hebben. 93,7% van deze werknemers voelt zich goed in zijn job. De slechtste score stellen we vast bij de werknemers met een diploma lager onderwijs (min.3 jaar), van deze groep bevindt bijna 1 op 10 werknemers zich in een acuut problematische situatie.

Tabel 5.5 Welbevinden in het werk: verdeling naar opleidingsniveau

Welbevinden in het werk		Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
	VOP N	VOP %	VOP %	VOP %
Geen of lager onderwijs	67	83,6	16,4	7,5
Lager secundair onderwijs (min.3 jaar)	158	80,4	19,6	9,5
Hoger secundair onderwijs (min.6 jaar)	234	86,7	13,3	6,0
Hoger onderwijs van het korte type	72	84,7	15,3	6,9
Hoger onderwijs van het lange type of universiteit	48	93,7	6,3	2,1

1.3 Leermogelijkheden

In hoofdstuk 4 werd op het vlak van leermogelijkheden geen statistisch significant verschil vastgesteld tussen de algemene populatie werkenden uit de WBM van 2007 en de VOP-werknemers. 80,1% van de algemene populatie werkenden ondervindt geen problemen wat betreft leermogelijkheden, bij de VOP-werknemers bedraagt dit aandeel 77,8%. De verdeling naar geslacht brengt hier geen verandering in, zowel de mannen als de vrouwen schommelen rond het algemeen gemiddelde.

De opdeling in leeftijdscategorieën zorgt wel voor verschuivingen in de percentages. Zo zien we dat zowel de algemene populatie werkenden als de VOP-werknemers minder leermogelijkheden hebben naarmate ze ouder worden. Bij de VOP-werknemers jonger dan 30 jaar ondervindt 21% problemen wat betreft leermogelijkheden, bij de 50-plussers loopt dit aandeel op tot 31%. Bij de algemene populatie werkenden zien we enigszins dezelfde tendens, uitgezonderd de score van de 55-plussers. In tabel 5.6 kunnen we zien dat er een groot verschil is tussen de 55-plussers bij de algemene populatie werkenden en de 55-plussers bij de VOP-werknemers. Bij de VOP-werknemers bevinden er zich voor deze leeftijdscategorie 10% meer werknemers in een problematische situatie. Al moet er op gewezen worden dat in de VOP-steekproef weinig oudere respondenten aanwezig waren, zodat conclusies omzichtig geformuleerd moeten worden.

Tabel 5.6 Leermogelijkheden: verdeling naar leeftijd

Leermogelijkheden	N		Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
-30 jaar	1691	182	83,6	78,6	16,4	21,4	6,7	9,9
30-39 jaar	2404	166	81,1	77,7	18,9	22,3	6,8	7,2
40-49 jaar	2828	177	79,0	78,0	21,1	22,0	7,9	8,5
50-54 jaar	1129	47	77,4	76,6	22,6	23,4	8,7	2,1
55+ jaar	720	19	78,9	68,4	21,1	31,6	6,5	10,5

De ondernemingsdimensie heeft geen sterke invloed op het wel of niet hebben van leermogelijkheden. De percentages van de verschillende ondernemingsdimensies schommelen allemaal min of meer rond het algemeen gemiddelde. Dit geldt zowel voor de algemene populatie werkenden als voor de VOP-werknemers. Bij de algemene populatie werkenden ondervinden de werknemers die tewerkgesteld zijn in een onderneming van meer dan 499 personen de minste problemen (17,5%). Bij de VOP-werknemers zijn het diegenen die werken in een bedrijf met 100 tot 499 werknemers die de minste problemen ondervinden (16,7%). Dit zou erop kunnen wijzen dat men meer leermogelijkheden heeft in grote ondernemingen, maar de verschillen met de andere categorieën zijn echter te klein om van een echte tendens te spreken.

Bij de verdeling naar beroepsgroep merken we dezelfde tendens op als bij de indicator 'welbevinden in het werk'. Ook hier geldt dat een hoger gekwalificeerd beroep zorgt voor een minder problematische situatie. De scores van de algemene populatie werkenden en de VOP-werknemers komen sterk overeen voor de verschillende beroepsgroepen, enkel bij de ongeschoolde/geoefende arbeider en bij de geschoolde arbeider-technicus merken we aanzienlijke verschillen op. Bij de algemene populatie werkenden bevindt nagenoeg 1 op 2 ongeschoolde arbeiders zich in een problematische situatie wat leermogelijkheden betreft, bij de VOP-werknemers is dit ongeveer 1 op 3. Bij de geschoolde arbeiders ondervindt nagenoeg 25% van de algemene populatie werkenden problemen op het vlak van leermogelijkheden, bij de VOP-werknemers bedraagt dit aandeel 16,5%.

Bij de algemene populatie werkenden biedt de quartaire sector het meest kansen op leermogelijkheden, slechts 13,7% van de werknemers in deze sector bevindt zich in een problematische situatie. De VOP-werknemers ondervinden in deze sector meer problemen met 22,5%. Zij ondervinden met 18,4% de minste problemen in de tertiaire sector. De algemene populatie werkenden scoort dan weer slechter in deze sector, 23,5% van hen ondervindt problemen. Van alle sectoren biedt de primaire/secundaire sector echter de minste mogelijkheden op het vlak van leermogelijkheden met respectievelijk 23,9% en 26,7% van de werknemers in een problematische situatie voor de algemene populatie en de VOP-werknemers.

De verdeling naar de aard van de handicap levert geen noemenswaardige verschillen op wat betreft de leermogelijkheden van de werknemers. Het aandeel werknemers dat tot de niet-problematische groep behoort ligt bij alle categorieën tussen 77,9% en 83,9%. Alleen de personen met een verstandelijke handicap halen een lagere score, met 71,2%

van de werknemers die geen problemen ondervinden op het vlak van leermogelijkheden.

Tabel 5.7 geeft een overzicht van de verdeling naar opleidingsniveau van de werkbaarheidsindicator leermogelijkheden. De tendens is meer dan duidelijk, hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter de leermogelijkheden. Onder de werknemers met een diploma hoger onderwijs van het lange type of van de universiteit is er zelfs niemand die acute problemen ondervindt.

Tabel 5.7 Leermogelijkheden: verdeling naar opleidingsniveau

Leermogelijkheden		Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
	VOP N	VOP %	VOP %	VOP %
Geen of lager onderwijs	68	63,2	36,8	14,7
Lager secundair onderwijs (min.3 jaar)	156	72,4	27,6	12,2
Hoger secundair onderwijs (min.6 jaar)	238	79,0	21,0	5,5
Hoger onderwijs van het korte type	72	87,5	12,5	5,6
Hoger onderwijs van het lange type of universiteit	47	97,9	2,1	0,0

1.4 Samenvatting

In het eerste deel van dit hoofdstuk werd het algemeen beeld scherper gesteld met vergelijkende data voor de verschillende deelpopulaties. Voor elk van de drie werkbaarheidsindicatoren werden vergelijkende gegevens gepresenteerd voor de algemene populatie en voor de VOP-werknemers. Dit gebeurde telkens voor de volgende categorieën: geslacht, leeftijd, ondernemingsdimensie, beroepsgroep, sector, aard van de handicap en opleidingsniveau. We bespreken kort de voornaamste bevindingen aan de hand van deze verschillende categorieën.

Inzake *geslacht*, komt psychische vermoeidheid bij de VOP-werknemers vaker voor bij vrouwen dan bij mannen. 10% meer vrouwen bevinden zich in een problematische situatie. De mannelijke VOP-werknemers doen het voor deze indicator even goed als de algemene populatie werkenden. Voor de andere twee indicatoren 'leermogelijkheden' en 'welbevinden in het werk' stellen we bij de VOP-werknemers nagenoeg geen verschillen vast tussen mannen en vrouwen. Voor de indicator 'welbevinden in het werk' ligt het aandeel werknemers in een problematische situatie wel significant hoger bij de mannen uit de algemene populatie werkenden.

Het achtergrondkenmerk *leeftijd* speelt vooral een belangrijke rol bij de indicator 'psychische vermoeidheid'. Bij de VOP-werknemers stellen we duidelijk vast dat men meer problemen ondervindt naarmate men ouder wordt. Dit geldt ook, maar in mindere mate, voor de algemene populatie. Bij de andere twee indicatoren zorgt de verdeling naar leeftijd slechts voor beperkte verschillen.

We stellen vast dat de achtergrondkenmerken *beroepsgroep* en *opleidingsniveau* nauw samenhangen met elkaar, dit geldt voor de drie werkbaarheidsindicatoren. Dit is logisch gezien mensen met een hoge scholingsgraad ook vaker in hooggekwalificeerde jobs terecht komen en vice versa. Voor de indicator 'psychische vermoeidheid' betekent dit concreet dat men meer problemen ondervindt naarmate men beter opgeleid is of een hoger gekwalificeerd beroep uitoefent. Bij de andere twee indicatoren wordt de omgekeerde beweging gemaakt. De hoogopgeleiden of de werknemers met een hooggekwalificeerd beroep voelen zich beter in hun job en krijgen meer leermogelijkheden. Dit geldt zowel voor de VOP-werknemers als voor de algemene populatie werkenden.

De verdeling naar *sector* en *ondernemingsdimensie* zorgt slechts voor beperkte werkbaarheidsverschillen. Er valt geen duidelijke tendens te ontwaren.

De *aard van de handicap* heeft wel een grote invloed op de werkbaarheidsverschillen voor de indicator 'psychische vermoeidheid'. De werknemers met een chronische ziekte of een psychische aandoening ondervinden opmerkelijk meer problemen dan de werknemers met een andere handicap.

In tabel 5.8 worden deze bevindingen bondig samengevat. De aanduidingen '+' en '-' wijzen op een positieve, respectievelijk negatieve, impact van het kenmerk op de betrokken werkbaarheidsindicator. Bv. een stijgende leeftijd heeft een positieve weerslag op het welbevinden of een psychische / chronische handicap heeft een negatieve weerslag inzake psychische vermoeidheid.

Tabel 5.8 Invloed van persoonskenmerken op werkbaarheidsindicatoren

	Psychische vermoeidheid	Welbevinden	Leer-mogelijkheden
Geslacht	- (vrouwelijk)		
Leeftijd	-		
Opleiding / Beroepsgroep	-	+	+
Handicap	- (psychisch, chronisch)		

Zoals reeds vermeld bestaan er enkele verschillen tussen de steekproef van dit rapport en de steekproef van de werkbaarheidsmonitor uit 2007. Zo stelden we onder andere verschillen vast voor 'leeftijd' en 'beroepsgroep'. De groep VOP-werknemers is relatief jong, telt weinig 50-plussers en slechts twee VOP-werknemers hebben een kaderfunctie. Er werd gecontroleerd of deze verschillende persoonskenmerken een invloed hadden op het al dan niet significant zijn van de algemene werkbaarheidsverschillen per indicator. Het antwoord is negatief: de verschillen in achtergrondkenmerken van de respondenten zorgen hier en daar voor kleine verschuivingen, maar uiteindelijk blijft de conclusie overeind dat er een enkel een

significant verschil is tussen de VOP-werknemers en de algemene populatie werkenden voor de indicator 'welbevinden in het werk'.

2. Risico-indicatoren bij deelpopulaties, VOP versus WBM 2007

2.1 Werkdruk

In hoofdstuk 4 werd op het vlak van werkdruk een statistisch significant verschil vastgesteld tussen de algemene populatie werkenden uit de WBM van 2007 en de VOP-werknemers. Met 30,6% lag het aandeel werknemers in een problematische situatie bij de algemene populatie werkenden significant hoger dan de 20,1% bij de VOP-werknemers.

Wanneer we de opdeling maken naar geslacht zien we bij de algemene populatie geen verschillen. Het aandeel werknemers in een problematische situatie ligt zowel bij de mannen als bij de vrouwen op 30%. Bij de VOP-werknemers krijgen we een heel ander verhaal. De mannen ondervinden duidelijk meer werkdruk dan de vrouwen. 24% van de mannen geeft aan problemen te ondervinden op het vlak van werkdruk, bij de vrouwen is dit slechts 13%.

De verdeling naar leeftijd levert ook interessante resultaten op. Bij de algemene populatie werkenden stellen we geen grote verschuivingen vast, het aandeel werknemers in een problematische situatie ligt bij alle leeftijdscategorieën rond de 30%. Bij de VOP-werknemers is dit echter niet het geval, we kunnen een duidelijk breuk onderscheiden tussen de -50-jarigen en de 50-plussers. De 50-plussers hebben duidelijk meer last van werkdruk, gemiddeld 32% van de 50-plussers bevindt zich in een problematische situatie en 2 op 3 personen in deze groep heeft zelfs acute problemen. De -50-jarigen hebben op dit vlak heel wat minder problemen. Gemiddeld 18% van de -50-jarigen ondervindt problemen op het vlak van werkdruk. In tabel 5.8 geven we een overzicht van de verdeling naar leeftijd.

Tabel 5.8 Werkdruk: verdeling naar leeftijd

Werkdruk	N		Niet-problematisch		Problematisch		Acut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
-30 jaar	1692	183	73,2	82,0	26,8	18,0	9,1	8,2
30-39 jaar	2409	167	67,6	80,8	32,4	19,2	12,6	6,6
40-49 jaar	2830	175	68,2	82,3	31,8	17,7	14,0	8,0
50-54 jaar	1136	49	68,0	65,3	32,0	34,7	14,0	18,4
55+ jaar	719	19	72,0	68,4	28,0	31,6	12,5	21,0

De verdeling naar ondernemingsdimensie levert verschillen op tussen de algemene populatie werkenden en de VOP-werknemers. Bij de algemene populatie valt duidelijk op dat de werkdruk stijgt naarmate de onderneming groter wordt. De werkdruk ligt het hoogst bij ondernemingen met meer dan 499 personen. 34% van de werknemers in deze ondernemingen heeft problemen met de werkdruk. Bij de VOP-werknemers daarentegen valt geen duidelijke tendens te ontwaren. In de verschillende

ondernemingsdimensies ligt het aandeel werknemers die problemen met de werkdruk ondervinden rond de 20%. De ondernemingen die 10 tot 49 werknemers hebben, scoren iets beter, hier ondervindt maar 16,5% van de werknemers problemen met de werkdruk.

In tabel 5.9 geven we een overzicht van de verdeling van werkdruk naar beroepsgroep. De werkdruk ligt duidelijk hoger bij werknemers met een hoger gekwalificeerde job. Dit geldt zowel voor de algemene populatie werkenden als voor de VOP-werknemers. Vooral bij het kader en de directie is de situatie zeer problematisch, 1 op 2 van de werknemers uit de algemene populatie ondervindt problemen met de werkdruk en bij 1 op 4 is de situatie zelfs acuut problematisch. Ook bij het middenkader en de professionals is er groot aandeel werknemers met problemen op het vlak van werkdruk, 42,4% bij de algemene populatie en 37,8% bij de VOP-werknemers. Opvallend is ook de grote kloof bij de VOP-werknemers tussen de percentages van de uitvoerende bedienden en de werknemers met een onderwijs –of zorgfunctie. Bij de eerste groep heeft 18,6% te kampen met problemen, terwijl dit aandeel bij de tweede groep oploopt tot 32,4%. Dit in tegenstelling tot de algemene populatie werkenden waar deze twee groepen nagenoeg dezelfde percentages laten optekenen.

Tabel 5.9 Werkdruk: verdeling naar beroepsgroep

Werkdruk			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 Een	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
Ongeschoolde geoe-fende arbeider	1305	211	73,1	83,4	26,9	16,6	12,4	7,6
Geschoolde arbeider – technicus	1763	128	74,8	81,3	25,2	18,7	11,2	10,9
Uitvoerend bediende	2641	177	72,1	81,4	27,9	18,6	11,2	9,0
Onderwijs – of zorgfunctie	1641	37	72,6	67,6	27,4	32,4	9,3	8,1
Middenkader – professional	1410	37	57,6	62,2	42,4	37,8	17,1	13,5
Kader of directie	486	2	52,1	50,0	47,9	50,0	24,4	0,0

Bij de verdeling naar sector zien we dat de werkdruk het hoogst ligt in de quartaire sector, zowel bij de algemene populatie werkenden als bij de VOP-werknemers. Het aandeel werknemers in een problematische situatie ligt ongeveer 5% hoger dan in de primaire/secundaire sector. De verschillen tussen de verschillende sectoren blijven echter relatief klein.

In onderstaande tabel 5.10 geven we een overzicht van de verdeling van werkdruk naar de aard van de handicap. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt ligt bij de meeste soorten handicaps rond het algemeen gemiddelde met ongeveer 20%. Twee categorieën vormen hierop de uitzondering. De personen met een communicatieve handicap en de personen met een psychische aandoening hebben

duidelijk minder last van werkdruk. Slechts 10% van deze werknemers ondervindt problemen op dit vlak.

Tabel 5.10 Werkdruk: verdeling naar aard van de handicap

Werkdruk		Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
	VOP N	VOP %	VOP %	VOP %
Verstandelijke handicap	110	80,9	19,1	9,1
Lichamelijke handicap	231	78,4	21,7	7,4
Sensoriële handicap	88	79,6	20,5	8,0
Communicatieve handicap	21	90,5	9,5	4,8
Chronische ziekte	93	78,5	21,5	14,0
Psychische aandoening	32	90,6	9,4	3,1
Andere	96	82,3	17,7	11,5

Uit de verdeling naar opleidingsniveau kunnen we afleiden dat de hooggeschoolde werknemers meer werkdruk ondervinden dan de laaggeschoolden. Van de werknemers met een diploma hoger onderwijs van het korte type behoort 37,5% tot de problematische groep. Van de werknemers met een diploma hoger onderwijs van het lange type of universiteit heeft 1 op 4 problemen met de werkdruk.

2.2 Emotionele belasting

In hoofdstuk 4 stelden we vast dat het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt wat betreft emotionele belasting, significant hoger ligt bij de algemene populatie werkenden. Bij deze groep bedraagt dit aandeel 20,7% van de werkenden, bij de VOP-werknemers is dit met 10,5% slechts de helft van eerstgenoemd percentage. De situatie van de algemene populatie is duidelijk meer problematisch.

De verdeling naar geslacht toont aan dat vrouwen iets meer emotionele belasting ondervinden dan de mannen. Zowel bij de algemene populatie werkenden als bij de VOP-werknemers ligt het aandeel werknemers in een problematische situatie ongeveer 4% hoger bij de vrouwen.

Er valt bij de VOP-werknemers een duidelijke tendens waar te nemen wanneer we de werknemers verdelen in leeftijdscategorieën. Naarmate men ouder wordt, ondervindt men meer emotionele belasting. Slechts 7,1% van de -30-jarige VOP-werknemers bevindt zich in een problematische situatie, bij de 55-plussers loopt dit op tot 15,8%. Bij de algemene populatie werkenden schommelen de percentages van de verschillende leeftijdscategorieën rond die van het algemeen gemiddelde.

In onderstaande tabel 5.11 geven we een overzicht van de verdeling van de emotionele belasting naar ondernemingsdimensie. Voor de VOP-werknemers kunnen we stellen dat de emotionele belasting toeneemt naarmate de onderneming groter is. Van de VOP-werknemers die werken in een onderneming met minder dan 10 werknemers

behoort slechts 6,3% tot de problematische groep. Ook bij de algemene populatie werkenden zien we dat de het aandeel werknemers in een problematische situatie het kleinst is bij de ondernemingen met minder dan 10 werknemers.

Tabel 5.11 Emotionele belasting: verdeling naar ondernemingsdimensie

Emotionele belasting			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
<10 wkn	1109	158	85,6	93,7	14,4	6,3	2,8	1,9
10-49 wkn	2039	181	79,3	92,3	20,7	7,7	4,1	0,6
50-99 wkn	1181	47	77,3	89,4	22,7	10,6	3,8	4,3
100-499 wkn	2056	84	78,0	83,3	22,0	16,7	5,0	4,8
>499 wkn	2187	68	78,8	80,9	21,3	19,1	4,5	4,4

De verdeling naar beroepsgroep levert gelijkaardige resultaten op voor de algemene populatie werkenden en de VOP-werknemers. Bij beide groepen stellen we vast dat de werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie de meeste emotionele belasting ondervinden. Bij de algemene populatie heeft 41% van de werknemers problemen op dit vlak, bij de VOP-werknemers bedraagt dit aandeel 43,2%. Bij de lager gekwalificeerde jobs liggen deze percentages veel lager. Gemiddeld slechts 5% van de algemene populatie werkenden en de VOP-werknemers die werken als ongeschoolde/geoefende arbeider ondervinden problemen wat betreft emotionele belasting. Bij de geschoolde arbeider-technicus ligt dit aandeel tussen de 5% en de 10%. In onderstaande tabel geven we een gedetailleerd overzicht van de verdeling naar beroepsgroep.

Tabel 5.12 Emotionele belasting: verdeling naar beroepsgroep

Emotionele belasting			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
Ongeschoolde/geoefende arbeider	1211	212	93,4	95,3	6,6	4,7	1,1	2,4
Geschoolde arbeider/technicus	1615	126	90,8	95,2	9,2	4,8	1,9	2,4
Uitvoerend bediende	2485	177	84,2	87,6	15,8	12,4	2,3	2,3
Onderwijs – of zorgfunctie	1511	37	59,0	56,8	41,0	43,2	10,0	5,4
Middenkader - professional	1321	37	72,5	75,7	27,5	24,3	6,1	0,0
Kader of directie	459	2	64,3	100,0	35,7	0,0	7,4	0,0

Wanneer we de verdeling naar sector maken, stellen we vast dat zowel bij de algemene populatie werkenden als bij de VOP-werknemers de emotionele belasting het hoogst is in de quataire sector en het laagst in de primaire/secundaire sector.

De verdeling naar de aard van de handicap zorgt voor enkele verschuivingen in de percentages. De personen met een verstandelijke handicap, een communicatieve handicap of een psychische aandoening ondervinden nagenoeg geen problemen wat betreft emotionele belasting. Bij de personen met een communicatieve handicap bevindt er zich letterlijk niemand in de problematische groep. De categorieën die het meeste last ondervinden van emotionele belasting zijn de personen met een sensorische handicap en de personen met een chronische ziekte. Respectievelijk 19,3% en 17,2% van hen ondervindt problemen op dit vlak.

Hoe hoger het diploma, hoe groter de emotionele belasting. Dit kunnen we concluderen op basis van de verdeling naar opleidingsniveau. Mensen met een hoger diploma komen vaker terecht in jobs die emotioneel meer belastend zijn.

2.3 Taakvariatie

In het vorige hoofdstuk werd op het vlak van taakvariatie een statistisch significant verschil vastgesteld tussen de algemene populatie werkenden uit de WBM van 2007 en de VOP-werknemers. Met 28,1% lag het aandeel werknemers in een problematische situatie bij de VOP-werknemers significant hoger dan de 23,5% bij de algemene populatie werkenden.

De verdeling naar geslacht brengt voor de VOP-werknemers geen verandering met zich mee. 28% van zowel de vrouwelijke als de mannelijke VOP-werknemers bevindt zich in een problematische situatie. Bij de algemene populatie werkenden zien we dat de vrouwen meer problemen ondervinden op het vlak van taakvariatie dan de mannen.

Wanneer we de werknemers verdelen in leeftijdscategorieën, merken we op dat de -30-jarigen de meeste problemen ondervinden op het vlak van taakvariatie, zowel bij de algemene populatie werkenden als bij de VOP-werknemers, met respectievelijk 26,5% en 33,9% van de werknemers die zich in een problematische situatie bevinden. Voor de VOP-werknemers geldt dat naarmate men ouder is, men minder problemen ondervindt met betrekking tot de afwisseling van het werk, de 55-plussers vormen hierop de uitzondering. Bij de VOP-werknemers is het aandeel werknemers in de problematische groep het kleinst bij de 50 tot 54-jarigen, met 19,6%, bij de algemene populatie werkenden is dit aandeel het kleinst bij de 55-plussers met 16,9%.

Bij de verdeling naar ondernemingsdimensie stellen we vast dat de werknemers tewerkgesteld in grote ondernemingen de meeste problemen ondervinden op het vlak van taakvariatie. Zowel bij de algemene populatie werkenden als bij de VOP-werknemers scoren de ondernemingen met 100 tot 499 werknemers en de ondernemingen met meer dan 499 werknemers het slechtst. Bij de algemene populatie ondervindt 1 op 4 werknemers in deze ondernemingen problemen, bij de VOP-werknemers gaat het om 1 op 3 werknemers in een problematische situatie.

In tabel 5.13 geven we een overzicht van de verdeling van taakvariatie naar beroepsgroep. Uit deze tabel kunnen we afleiden dat de aard van het beroep een grote invloed heeft op de afwisseling in het werk. De werknemers met een laaggekwalificeerde job hebben duidelijk minder taakvariatie dan de werknemers met een hooggekwalificeerde job.

Tabel 5.13 Taakvariatie: verdeling naar beroepsgroep

Taakvariatie			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
Ongeschoolde/ge-oefende arbeider	1209	210	52,2	63,3	47,8	36,7	28,5	20,6
Geschoolde arbeider/technicus	1617	124	74,3	79,8	25,7	20,2	10,1	6,5
Uitvoerend bediende	2491	177	70,5	68,9	29,5	31,1	12,5	14,7
Onderwijs – of zorgfunctie	1513	38	88,8	89,5	11,2	10,5	3,5	2,6
Middenkader - professional	1320	37	91,9	89,2	8,1	10,8	1,7	2,7
Kader of directie	459	2	96,5	100,0	3,5	0,0	0,9	0,0

De verdeling naar sector heeft bij de VOP-werknemers geen invloed op de taakvariatie. De percentages schommelen bij de verschillende sectoren rond die van het algemeen gemiddelde. Bij de algemene populatie werkenden zien we dat de werknemers die werken in de quartaire sector minder problemen ondervinden wat betreft taakvariatie dan de werknemers die in de andere sectoren tewerkgesteld zijn.

Wanneer we kijken naar de invloed van de aard van de handicap, merken we op dat de personen met een lichamelijke handicap of een sensoriele handicap de minste problemen ondervinden, de problematische groep bestaat ongeveer uit 20% van de werknemers. Deze groep is het grootst bij de personen met een verstandelijke handicap, bijna 40% van deze werknemers ondervindt problemen wat betreft taakvariatie, de helft hiervan heeft zelfs acute problemen.

Wat het opleidingsniveau betreft, stellen we vast dat men minder problemen ondervindt, naarmate men beter opgeleid is. Van de werknemers die geen diploma hebben of slechts een diploma lager onderwijs, bevindt 1 op 4 zich in een acuut problematische situatie. Van de werknemers met een diploma hoger onderwijs van het lange type of een universitair diploma bevindt niemand zich in een acuut problematische situatie.

2.4 Autonomie

Op het vlak van autonomie werd een statistisch significant verschil vastgesteld tussen de algemene populatie werkenden en de VOP-werknemers. Met 32,8% lag het aandeel

werknemers in een problematische situatie bij de VOP-werknemers significant hoger dan de 20,2% bij de algemene populatie werkenden.

Bij de VOP-werknemers stellen we vast dat de mannen meer problemen inzake autonomie ondervinden dan de vrouwen. 35,8% van de mannen situeert zich in de problematische groep, bij de vrouwen is dit 27,4%. Voor bijna 1 op 5 mannen is de situatie zelfs acuut problematisch, bij de vrouwen geldt dit voor 1 op 10 van hen. Bij de algemene populatie bestaan er geen verschillen tussen mannen en vrouwen.

De leeftijd speelt bij de VOP-werknemers een belangrijke rol op het vlak van autonomie. Bij de -30-jarigen bestaat de niet-problematische groep slechts uit 55% van de werknemers, 1 op 4 van de werknemers in deze leeftijdscategorie heeft acute problemen. Naarmate men ouder wordt, verkrijgt men meer autonomie. Van alle 55-plussers ondervindt slechts 15,7% problemen. Bij de algemene populatie werkenden heeft leeftijd weinig invloed op de percentages, deze liggen in alle leeftijdscategorieën rond het algemeen gemiddelde.

De grootte van de onderneming heeft weinig invloed op de zelfstandigheid in het werk. De meeste problemen stellen we vast bij de VOP-werknemers die werken in een onderneming met 10 tot 49 werknemers. 37% van deze werknemers ondervindt problemen en voor de helft daarvan is de situatie acuut problematisch. Bij de andere leeftijdscategorieën liggen de percentages rond het algemeen gemiddelde, zowel bij de algemene populatie werkenden als bij de VOP-werknemers.

In tabel 5.14 geven we een overzicht van de autonomie naar beroepsgroep. De aard van het beroep oefent een grote invloed uit op de mate van autonomie in het werk. Uit de tabel kunnen we duidelijk afleiden dat de werknemers met een laaggekwalificeerde job minder autonomie hebben dan de werknemers met een hooggekwalificeerde job. Zo stellen we vast dat bij het kader en de directie nagenoeg niemand problemen ondervindt op het vlak van autonomie. Dit in tegenstelling tot de ongeschoolde / geofeende arbeider. Van de VOP-werknemers in deze categorie ondervindt 45,5% problemen, voor 1 op 4 van deze werknemers is de situatie acuut problematisch. Ook bij de algemene populatie scoort deze beroepsgroep slecht. Bijna 40% van de werknemers situeert zich in de problematische groep.

Tabel 5.14 Autonomie: verdeling naar beroepsgroep

Autonomie			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
Ongeschoolde/geofeende arbeider	1215	211	61,2	54,5	38,8	45,5	18,4	25,6
Geschoolde arbeider/technicus	1616	125	71,4	60,0	28,6	40,0	11,2	17,6
Uitvoerend bediende	2482	177	81,3	81,4	18,7	18,6	6,0	7,3
Onderwijs – of zorgfunctie	1504	38	84,2	78,9	15,8	21,1	3,7	10,5
Middenkader - professional	1323	37	93,6	83,8	6,4	16,2	1,6	2,7

Kader of directie	460	2	97,2	100,0	2,8	0,0	0,7	0,0
--------------------------	-----	---	------	-------	-----	-----	-----	-----

Bij de verdeling naar sector merken we bij de VOP-werknemers grote verschillen op tussen de primaire/secundaire sector enerzijds en de tertiaire en de quartaire sector anderzijds. De percentages van de tertiaire en de quartaire sector schommelen rond het algemeen gemiddelde, de percentages van de primaire/secundaire sector wijken daar sterk van af. 45% van de werknemers in deze sector geeft aan problemen te ondervinden wat autonomie betreft, voor de helft van deze groep zijn de problemen zelfs acuut. Onderstaande tabel 5.15 geeft een overzicht van de verdeling naar sector.

Tabel 5.15 Autonomie: verdeling naar sector

Autonomie			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
Primair + secundair	2346	193	74,3	54,9	25,7	45,1	10,7	22,3
Tertiair	2310	216	80,8	71,8	19,2	28,2	7,4	13,4
Quartair	3347	182	83,0	74,2	17,0	25,8	5,0	12,6

Bij de verdeling naar de aard van de handicap vallen vooral de percentages van personen met een verstandelijke handicap op. Bijna 60% van de werknemers uit deze categorie ondervinden problemen met betrekking tot de zelfstandigheid in het werk, daarenboven is de situatie voor meer dan 1 op 3 werknemers acuut problematisch. De minste problemen situeren zich bij de personen met een lichamelijke handicap. Daar geeft 22,6% van de werknemers aan problemen te ondervinden. De andere categorieën schommelen rond het algemeen gemiddelde.

Bij de verdeling naar opleiding is een duidelijke tendens zichtbaar. Hoe hoger het opleidingsniveau van de werknemer, hoe meer autonomie hij of zij heeft. Dit valt duidelijk af te leiden uit onderstaande tabel 5.16.

Tabel 5.16 Autonomie: verdeling naar opleidingsniveau

Autonomie			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	VOP N	VOP %	VOP %	VOP %	VOP %			
Geen of lager onderwijs	67	53,7	46,3	31,3				
Lager secundair onderwijs (min.3 jaar)	157	55,4	44,6	22,9				
Hoger secundair onderwijs (min.6 jaar)	237	70,0	30,0	12,2				

Hoger onderwijs van het korte type	72	86,1	13,9	4,2
Hoger onderwijs van het lange type of universiteit	48	89,6	10,4	2,1

2.5 Ondersteuning door directe leiding

In hoofdstuk 4 stelden we vast dat het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt wat betreft ondersteuning door directe leiding, significant hoger ligt bij de algemene populatie werkenden. Bij deze groep bedraagt dit aandeel 16% van de werkenden, bij de VOP-werknemers bedraagt dit slechts 11,4%.

Bij de VOP-werknemers bestaat er nagenoeg geen verschil tussen de percentages van de mannen en de vrouwen. Bij de algemene populatie werkenden ondervinden de mannen iets meer problemen met 17,8% tegenover 14,3% bij de vrouwen.

De verdeling naar leeftijd heeft geen grote invloed op de percentages met betrekking tot de ondersteuning door de directe leiding. Bij de VOP-werknemers stellen we vast dat de oudere werknemers minder problemen ondervinden dan de jongere werknemers, het verschil tussen de minst problematische en de meest problematische groep is echter slechts 5%. Bij de algemene populatie werkenden schommelen de percentages van de verschillende leeftijdscategorieën rond het algemeen gemiddelde.

Bij de VOP-werknemers stellen we vast dat er minder ondersteuning door de directe leiding aanwezig is in de grote ondernemingen. Op basis van de cijfers kunnen we concluderen dat de ondersteuning daalt, naarmate de onderneming groter wordt. De verschillen zijn echter te klein om van een echte trend te spreken. Bij de algemene populatie werkenden zien we helemaal niets terug van deze relatie.

De aard van het beroep heeft duidelijk een invloed op de mate van ondersteuning door de directe leiding. Uit onderstaande tabel 5.17 blijkt dat mensen met een hooggekwalificeerde job zich minder vaak in een problematische situatie bevinden. Bij de VOP-werknemers zijn er twee beroepsgroepen waarvan geen enkele werknemer problemen ondervindt. Dit geldt voor de werknemers met een onderwijs – of zorgfunctie en voor het kader en de directie. Bij de algemene populatie werkenden merken we dezelfde tendens op, weliswaar in mindere mate.

Tabel 5.17 Ondersteuning door directe leiding: verdeling naar beroepsgroep

Ondersteuning door directe leiding			Niet-problematisch		Problematisch		Acuut problematisch	
	2007 N	VOP N	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %	2007 %	VOP %
Ongeschoolde/geoeffende arbeider	1220	215	80,7	85,6	19,3	14,4	8,2	5,1
Geschoolde arbeider /technicus	1613	128	81,2	89,1	18,8	10,9	7,4	3,1
Uitvoerend bediende	2487	176	84,9	89,2	15,1	10,8	5,4	3,4
Onderwijs – of zorgfunctie	1514	38	85,4	100,0	14,6	0,0	4,9	0,0

Middenkader - professional	1323	37	85,7	91,9	14,3	8,1	6,5	0,0
Kader of directie	448	2	89,7	100,0	10,3	0,0	4,9	0,0

De verdeling naar sector geeft aan dat het vooral de werknemers zijn die werken in de primaire of de secundaire sector, die problemen ondervinden inzake de ondersteuning door de directe leiding. 18,5% van de algemene populatie werkenden in deze sector bevindt zich in een problematische situatie, bij de VOP-werknemers gaat het om 14,8%.

In tabel 5.18 geven we een overzicht van de verdeling naar de aard van de handicap. De personen met een sensorïële handicap ondervinden de meeste problemen. 14,6% van de werknemers met deze handicap bevinden zich in een problematische situatie. De personen met een communicatieve handicap of een psychische aandoening ondervinden de minste problemen, respectievelijk 4,8% en 3,1%.

Tabel 5.18 Ondersteuning door directe leiding: verdeling naar aard van de handicap

Ondersteuning door directe leiding		Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
	VOP N	VOP %	VOP %	VOP %
Verstandelijke handicap	111	91,0	9,0	1,8
Lichamelijke handicap	230	90,4	9,6	3,5
Sensorïële handicap	89	85,4	14,6	6,7
Communicatieve handicap	21	95,2	4,8	0,0
Chronische ziekte	93	88,2	11,8	5,4
Psychische aandoening	32	96,9	3,1	0,0
Andere	97	82,5	17,5	5,2

Net als bij enkele andere risico-indicatoren stellen we vast dat de werknemers minder problemen ondervinden naarmate ze beter opgeleid zijn. Deze tendens is duidelijk zichtbaar in tabel 5.19. Van de werknemers met een diploma hoger onderwijs van het lange type of een universitair diploma ondervindt slechts 4,2% problemen en niemand acute problemen. Bij de werknemers zonder diploma of een diploma lager onderwijs liggen deze percentages een stuk hoger.

Tabel 5.19 Ondersteuning door directe leiding: verdeling naar opleidingsniveau

Ondersteuning door directe leiding		Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
	VOP N	VOP %	VOP %	VOP %
Geen of lager onderwijs	68	83,8	16,2	5,9
Lager secundair onderwijs (min.3 jaar)	161	88,8	11,2	2,5
Hoger secundair onderwijs	237	88,6	11,4	4,2

(min.6 jaar)				
Hoger onderwijs van het korte type	72	90,3	9,7	4,2
Hoger onderwijs van het lange type of universiteit	48	95,8	4,2	0,0

2.6 Samenvatting

In hoofdstuk 4 stelden we vast dat de vergelijking van de risico-indicatoren significante verschillen tussen de VOP-werknemers en de algemene populatie werkenden opleverde voor alle vijf risico-indicatoren. Voor de indicatoren taakvariatie en autonomie, zagen we dat het percentage werkenden dat tot de problematische categorie behoort, hoger ligt bij de VOP-werknemers dan bij de algemene populatie. Voor de andere drie indicatoren: werkdruk, emotionele belasting en ondersteuning door de directe leiding, geldt het tegenovergestelde.

In het tweede deel van dit hoofdstuk werden voor elk van de vijf risico-indicatoren vergelijkende gegevens gepresenteerd voor de algemene populatie en voor de VOP-werknemers. We bespreken kort de voornaamste bevindingen aan de hand van de verschillende deelpopulaties.

Inzake *geslacht* ondervinden mannelijke VOP-werknemers meer problemen op het vlak van autonomie en werkdruk dan de vrouwelijke VOP-werknemers. Bij de andere indicatoren zijn de verschillen tussen de mannen en vrouwen voor de VOP-werknemers eerder beperkt.

De *leeftijd* van de respondenten heeft een invloed op de percentages voor de meeste indicatoren. Zo stellen we vast dat de oudere VOP-werknemers meer werkdruk en meer emotionele belasting ondervinden, dan hun jongere collega's. Voor de andere drie indicatoren geldt eerder het omgekeerde. Het meest opmerkelijke verschil stellen we vast bij de indicator 'autonomie'. Slechts 15,8% van de 55-plussers geeft aan problemen te ondervinden op dit vlak, bij de -30-jarigen loopt dit percentage op tot maar liefst 44,2%.

De *grootte van de onderneming* speelt bij sommige indicatoren een rol. Zo zien we bij de VOP-werknemers dat in kleine ondernemingen de emotionele belasting minder groot is en dat ook de relatie met de leiding beter is. Daarnaast stellen we vast dat in grote ondernemingen de taakvariatie minder groot is, dit geldt, weliswaar in mindere mate, ook voor de algemene populatie werkenden. Voor de algemene populatie werkenden kunnen we ook besluiten dat de werkdruk stijgt, naarmate men in een grotere onderneming werkt. Dit laatste geldt niet voor de VOP-werknemers.

Net als bij de werkbaarheidsindicatoren stellen we vast dat de achtergrondkenmerken *beroepsgroep* en *opleidingsniveau* nauw met elkaar samenhangen. Hooggeschoolde VOP-werknemers hebben meer taakvariatie, meer autonomie en een betere relatie met de directe leiding. Daartegenover staat dat ze meer werkdruk en emotionele belasting ondervinden. Bij de algemene populatie werkenden stellen we net hetzelfde vast. De uitzondering op deze regel vinden we terug bij de indicator 'emotionele belasting'. De beroepsgroep 'onderwijs –of zorgfunctie' volgt in zekere zin de tendens, maar scoort nog veel slechter dan de andere beroepsgroepen. Deze functie is duidelijk nog meer emotioneel belastend dan alle anderen.

De invloed van de *sector* waarin men werkt is, in tegenstelling tot bij de werkbaarheidsindicatoren, bij sommige risico-indicatoren wel van belang. Zo stellen we vast dat zowel de VOP-werknemers als de algemene populatie werkenden, tewerkgesteld in de quataire sector, meer problemen ondervinden op het vlak van emotionele belasting dan de mensen die werken in de andere sectoren. Dit kan

grotendeels verklaard worden door de aanwezigheid van mensen met een zorg –of onderwijsfunctie in deze sector. Zoals we daarnet zagen, scoren zij heel slecht op de indicator ‘emotionele belasting’. De verdeling naar sector heeft, vooral bij de VOP-werknemers, een grote invloed op de indicator ‘autonomie’. De werknemers uit de primaire/secundaire sector hebben veel minder autonomie dan de werknemers uit de tertiaire en de quartaire sector. Ook de relatie met de leiding is vaak beter in de tertiaire en de quartaire sector.

Inzake *aard van de handicap* onthouden we vooral dat 60% van de werknemers met een verstandelijke handicap problemen ondervinden inzake autonomie en dat voor meer dan 1 op 3 van deze werknemers de situatie acuut problematisch is.

In tabel 5.20 worden deze bevindingen bondig samengevat. De aanduidingen ‘+’ en ‘-’ wijzen op een positieve, respectievelijk negatieve, impact van het kenmerk op de betrokken risico-indicator. Bv. een stijgende leeftijd heeft een negatieve weerslag op de werkdruk of het werken in de quartaire sector heeft een gunstige invloed op de mate van autonomie.

Tabel 5.20 Invloed van persoons- en organisatiekenmerken op de risico-indicatoren

	Werkdruk	Emotionele belasting	Taakvariatie	Autonomie	Ondersteuning leiding
Geslacht	+			+	
	(vrouwelijk)			(vrouwelijk)	
Leeftijd	-	-		+	
Ondernemingsgrootte		-	-		-
Opleiding / Beroepsgroep	-	-	+	+	+
Sector		-		-	
		(quartair)		(secundair)	
Handicap				-	
				(verstandelijk)	

Ook voor deze risico-indicatoren werd telkenmale gecontroleerd of de verschillen in de samenstelling van de steekproef een invloed hadden op het al dan niet significant zijn van de algemene werkbaarheidsverschillen per indicator. Het antwoord is opnieuw negatief. Hoewel er een aantal verschillen zijn in persoonskenmerken tussen de respondenten van de VOP-studie en de werkbaarheidsmonitor, kunnen de vastgestelde significante verschillen in de indicatoren niet in hoofdzaak hieraan toegeschreven worden.

Hoofdstuk 6: Tewerkstelling met een Vlaamse Ondersteuningspremie

Naast de vragen van de werkbaarheidsmonitor werden in de survey ook een aantal vragen opgenomen over de tewerkstelling met een Vlaamse Ondersteuningspremie in het bijzonder. Deze vragen gingen over de aanvraag en de aanwending van de premie, de betrokkenheid van de werknemers bij de beslissingen in de aanwending van de premie, de effecten van de premie op de tewerkstelling, maar ook over de jobtevredenheid van de VOP-werknemers in het algemeen. De combinatie van de resultaten uit deze bevraging en de gegevens die werden verzameld in de diepte-interviews, moet ons in staat stellen een beter zicht te krijgen op de tewerkstelling met een Vlaamse Ondersteuningspremie. Deze gegevens moeten aantonen op welke manier de Vlaamse Ondersteuningspremie ingrijpt op de (kwaliteit van de) tewerkstelling van de VOP-werknemers.

1. Aanvraagprocedure

Aan de respondenten werd gevraagd wanneer de werkgever een premie voor hun tewerkstelling had aangevraagd. De helft van de respondenten gaf aan dat de premie meteen bij de aanwerving werd aangevraagd. Bij 22,7% van de respondenten werd deze aangevraagd in de loop van de tewerkstelling bij de huidige werkgever. 25,7% van de respondenten wist niet wanneer dit gebeurd was.

Tabel 6.1 Tijdstip van aanvraag ondersteuningspremie

Wanneer heeft uw werkgever een premie voor uw tewerkstelling aangevraagd?		
	N	%
Meteen aangevraagd bij mijn aanwerving	313	51,6
Aangevraagd tijdens mijn tewerkstelling bij deze werkgever	138	22,7
Ik weet het niet	156	25,7
Totaal	607	100

Daarnaast werd ook de vraag gesteld of de respondenten de werkgever zelf op de hoogte hadden gebracht van de mogelijkheid om een premie aan te vragen voor hun tewerkstelling. Bij 54,2% van de respondenten was dit het geval. 45,8% van de respondenten gaf aan dat de werkgever hiervan reeds op de hoogte was. Gegeven het feit dat de premie door de werkgever moet worden aangevraagd, de premie ook hem toekomt en de VDAB naar werkgevers hieromtrent informatie verspreid, blijft het opmerkelijk dat het initiatief voor de premie-aanvraag in hoofdzaak bij de persoon met een arbeidshandicap ligt.

2. Ondersteuning van de tewerkstelling

2.1 De aanwending van de premie

Een van de doelstellingen van dit onderzoek is te kijken hoe de Vlaamse Ondersteuningspremie door de werkgevers wordt aangewend om de tewerkstelling van de werknemers met een arbeidshandicap mogelijk te maken of te ondersteunen. We gaan na in welke mate er op de arbeidsplaats aanpassingen zijn gebeurd (materieel

of immaterieel) om de job voor de werknemer werkbaarder te maken. Om dit na te gaan, werd aan de respondenten een lijst voorgelegd met mogelijke aanpassingen en verschillende vormen van begeleiding. De respondenten konden aangeven waarvoor de premie gebruikt wordt en meerdere antwoorden waren uiteraard mogelijk. 80,0% van de respondenten gaf één antwoord, 11,2% gaf twee antwoorden en 8,8% gaf 3 of meerdere antwoorden (N=601).

In tabel 6.2 geven we een overzicht van de verdeling van de antwoorden van de respondenten. De percentages in de tabel zijn rijpercentages en geven het aantal respondenten weer die een bepaald antwoord hebben gegeven in verhouding tot het totale aantal respondenten. Het grote aantal antwoordmogelijkheden zorgt er immers voor dat er talloze combinatiemogelijkheden zijn, waardoor de frequenties heel klein en bijgevolg minder interpreteerbaar worden.

Tabel 6.2 Waarvoor wordt de premie door de werkgever gebruikt?

	N	%
Ik weet het niet	334	55,6
Premie wordt niet of zeer gedeeltelijk gebruikt ter ondersteuning van mijn tewerkstelling	103	17,1
Aanpassing van de werkruimte, omgeving of vervoersmiddel naar het werk	16	2,7
Aanpassing van het werkmateriaal, gereedschap of machines	30	5,0
Begeleiding op de arbeidsplaats: hulp van zelf gekozen persoonlijk assistent	12	2,0
Begeleiding op de arbeidsplaats: hulp van collega's of contactpersoon	58	9,7
Begeleiding op de arbeidsplaats: door middel van bijkomend overleg	28	4,7
Begeleiding op de arbeidsplaats: assistentie bij vervoer van en naar het werk	4	0,7
Aanpassing van de arbeidstijd: minder uren / dag of minder dagen / week	46	7,6
Aanpassing van de arbeidstijd: meer of andere pauzes nemen	24	4,0
Aanpassing van de arbeidstijd: zelfde aantal uren maar over andere dagen	17	2,8
Aanpassing van het werkpakket: meer mogelijkheden tot thuiswerk	12	2,0
Aanpassing van het werkpakket: minder taken	33	5,5
Aanpassing van het werkpakket: specifieke of andere taken	52	8,7
Andere	35	5,8

Als we de mogelijke maatregelen bekijken, dan zien we een aantal thema's naar voor komen. In eerste instantie gaat het om diverse vormen van begeleiding op het werk, zij het door assistenten, collega's of andere personen die de persoon met een arbeidshandicap bijstaan (door 17% aangeduid). Van bijna dezelfde grootte-orde zijn maatregelen inzake 'minder werken': ofwel door minder taken uit te voeren of minder uren te werken (16%). Een derde groep zijn specifieke regelingen voor personen met een arbeidshandicap door toewijzing van specifieke taken, uren of plaats om het werk uit te voeren (14%). Een kleinere groep (8%) wijst op de aanwending van de VOP voor aanpassing van de werkplaats, -middelen of vervoer, hoewel hiervoor aparte budgetten zijn die naast de VOP kunnen aangevraagd worden.

De meest opmerkelijke vaststelling is evenwel dat liefst 55,6% van de respondenten aangeeft niet te weten waarvoor de premie wordt gebruikt. Daarnaast zegt 17,1% van de respondenten dat de premie niet of slechts zeer gedeeltelijk gebruikt wordt ter ondersteuning van hun tewerkstelling. Hoewel het niet-weten waarvoor de premie gebruikt wordt, niet noodzakelijk betekent dat de premie niet voor hun tewerkstelling wordt aangewend, mag toch redelijkerwijze aangenomen worden dat in de meeste van deze gevallen de premie nauwelijks ter ondersteuning van hun tewerkstelling is ingezet. Dat zowat drie vierden van de respondenten weinig of niets merken van de aanwending van de premie in hun tewerkstelling doet vragen rijzen over de aanwending van de premie en de effectiviteit daarvan.

De informatie uit de interviews bevestigt deze vaststelling. Ongeveer de helft van de personen die werden geïnterviewd, wist niet hoe de premie door de werkgever wordt aangewend. Enkele anderen gaven aan dat het gaat om het opvangen van rendementsverlies. Slechts een minderheid kon duidelijk aangeven waarvoor de werkgever de premie gebruikt.

Het vermoeden dat het grootste deel van de betrokken werknemers niet op de hoogte is of niets merkt van de premie, rees al voorafgaand aan de analyse van de resultaten. Na het versturen van de vragenlijsten voor dit onderzoek kwamen heel wat reacties binnen van respondenten die ons informeerden dat ze van een VOP geen weet hebben en de vragenlijst dus wellicht verkeerdelijk aan hen verstuurd was. Niet zelden was er nadien boosheid toen bleek dat de werkgever tot hun verbazing toch een VOP ontving en zij daarover in het ongewisse waren gelaten.

Ook de mogelijkheid om aan het einde van de vragenlijst verdere opmerkingen te formuleren over de rol van de VOP bij hun tewerkstelling, namen heel wat werknemers aan om hun bekommernis of ongenoegen te uiten met betrekking tot de aanwending van de premie. De voornaamste bemerking van de respondenten is dat ze weinig tastbare resultaten zien van de premie op hun tewerkstelling.

Daarnaast merken we op dat heel wat frustraties voortkomen uit onwetendheid of een gebrek aan communicatie tussen de werkgever en de werknemer. Heel wat werknemers zouden graag willen weten wat er met de premie gebeurt, hoeveel de premie bedraagt, wat hun rechten en plichten zijn met betrekking tot de premie enz.

Wellicht houdt dit verband met de manier waarop de werknemer de VOP percipieert. Ziet hij of zij de VOP als een premie voor het opvangen van het rendementsverlies, dan liggen de verdere verwachtingen naar de aanwending van de premie niet zo hoog. Als men daarentegen de premie ziet als een ondersteuningspremie die de persoon met een arbeidshandicap in staat stelt zijn werkzaamheden te verrichten, dan is het logisch dat men ook een zichtbare vorm van ondersteuning verwacht.

Tijdens de interviews werd ook telkens gevraagd hoe de werknemer de premie zelf zou aanwenden, moest hij of zij over de volledige premie kunnen beschikken en beslissen. Deze vraag leverde heel uiteenlopende antwoorden op inzake gewenste ondersteuning en begeleiding. Opvallend is dat hierbij regelmatig aanpassingen van de arbeidsomgeving of een bepaald hulpmiddel vermeld werden of tegemoetkoming bij vervoer van en naar het werk, hoewel hiervoor aparte budgetten kunnen worden aangevraagd. Betrokkenen hadden hieraan echter geen boodschap en zagen dit als een

geïntegreerd pakket aan noodzakelijke maatregelen om hun tewerkstelling mogelijk te maken die ook met één premie moet kunnen ingevuld worden. Dit wijst er eens te meer op dat de groep VOP-werknemers heel heterogeen is en dat de noden van deze werknemers heel verschillend zijn. Een diversiteit die onmogelijk in vooraf omliggende categorieën kan ingepast worden.

Verdere analyses tonen aan dat vooral de scholingsgraad een rol speelt bij de kennis over het gebruik van de premie. Twee derde van de hooggeschoolden weet waarvoor de premie wordt aangewend, bij laaggeschoolden ligt de verhouding net andersom met bijna twee derde die dit niet weet. Ook de leeftijd speelt een rol. De werknemers jonger dan 30 jaar zijn minder goed op de hoogte dan hun oudere collega's.

2.2 Resultaat van de premie op de tewerkstelling

Een tweede vraag die werd gesteld met betrekking tot de ondersteuning van de tewerkstelling is de volgende: 'Wat is het voornaamste resultaat van de premie op uw tewerkstelling?' (zie tabel 6.3). In eerste instantie ziet 42% van de respondenten geen gevolgen van de premie of kunnen dit niet inschatten. Op zich een verrassend resultaat, maar niet als we de informatie uit vorig hoofdstuk 2.1 in rekening brengen dat een groot aandeel van de werknemers niet weet hoe de VOP wordt aangewend.

Eén op drie respondenten duidt het blijvend mogelijk maken van hun tewerkstelling aan als het belangrijkste gevolg van de premie. Maar berekenen we dit percentage op het aantal respondenten dat een antwoord geeft op de vraag (72,2%), dan wordt dit resultaat door bijna de helft van de respondenten als het voornaamste aangeduid.

Heel wat minder respondenten (18,8%) geven aan dat de premie hun rekrutering heeft vergemakkelijkt. Ook bij de interviews gaven meerdere respondenten aan dat ze bij de sollicitatie duidelijk hadden meegedeeld dat ze recht hebben op een VOP. Het gaat hierbij om een VOP dat – op het moment van de uitvoering van het onderzoek – nog niet na enkele jaren uitdoofde. Men kan er immers niet van uitgaan dat wanneer rekrutering het voornaamste resultaat is van de VOP, de verdere uitbetaling van de VOP geen rol meer speelt. De werkgever rekruteerde immers in de wetenschap dat de VOP van onbepaalde duur was. Het beperken van de duur van de VOP zoals recentelijk werd beslist, zal de rekruteringsbereidheid immers beïnvloeden.

Tabel 6.3 Voornaamste resultaat van de premie op de tewerkstelling

	N	%
Het maakt mijn huidige tewerkstelling blijvend mogelijk	198	32,6
Het heeft mijn rekrutering vergemakkelijkt	114	18,8
Het heeft weinig gevolgen voor mijn tewerkstelling	85	14,0
Rekrutering vergemakkelijkt/Maakt tewerkstelling blijvend mogelijk	22	3,6
Het maakt dat ik voor promotie in aanmerking kom	3	0,5
Andere	7	1,2
Ik weet het niet	169	27,8
	10*	1,6
Totaal	608	100,0

*10 is de som van de overige resultaten met max. 3 respondenten per combinatie

De premie heeft duidelijk weinig invloed op het al of niet in aanmerking komen voor promotie. Deze antwoordmogelijkheid werd nagenoeg door niemand aangevinkt.

In de volgende paragrafen gaan we na of de antwoorden op deze vraag verschillen naargelang de achtergrondkenmerken van de respondenten. De verdeling naar leeftijd levert enkele interessante bevindingen op. Het aandeel werknemers dat niet weet wat het resultaat van de premie is op hun tewerkstelling, neemt af naarmate men zich in een hogere leeftijdscategorie bevindt. Bij de -30-jarigen gaat het nog over 33% van de werknemers, bij de 50-plussers daalt dit tot 18% van de werknemers. Dit stemt overeen met de hoger vermelde bevinding dat ouderen beter op de hoogte zijn waarvoor de premie wordt aangewend (§2.2).

Opvallend is verder dat het belang dat gehecht wordt aan de premie voor het behoud van de huidige tewerkstelling toeneemt met de leeftijd. Voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap lijkt de VOP met toenemende leeftijd dan ook steeds meer onontbeerlijk.

Tabel 6.4 Voornaamste resultaat van de premie op de tewerkstelling naar leeftijd

	LEEFTIJD		
	-30	30-50	50+
Het heeft mijn rekrutering vergemakkelijkt	25,3	20,7	29,4
Het maakt mijn huidige tewerkstelling blijvend mogelijk	26,4	35,3	44,1
Het maakt dat ik voor promotie in aanmerking kom	1,1	0,0	0,0
Het heeft weinig gevolgen voor mijn tewerkstelling	12,6	16,1	7,4
Andere	1,1	0,9	1,5
Ik weet het niet	33,5	27,0	17,7

Naast leeftijd, staan we ook even stil bij het effect van de scholingsgraad en de aard van de handicap van de werknemers op de antwoorden op deze vraag. Het valt op dat de hooggeschoolde werknemers beter kunnen aangeven wat het resultaat van de premie is op hun tewerkstelling. Slechts 10,5% van de hooggeschoolden moet het antwoord op deze vraag schuldig blijven tegenover 36% voor laaggeschoolden. Door de betere kennis van hooggeschoolden over de aanwending van de premie, kunnen deze ook beter het effect van deze inschatten. Opvallend is dat hooggeschoolden nog het meest de blijvende tewerkstelling in de huidige job benadrukken als voornaamste resultaat van de VOP, hoewel hooggeschoolden in het algemeen betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Tabel 6.5 Voornaamste resultaat van de premie op de tewerkstelling naar scholingsgraad

	SCHOLINGSGRAAD		
	Laag- geschoold	Midden- geschoold	Hoog- geschoold
Het heeft mijn rekrutering vergemakkelijkt	19,3	28,3	24,2
Het maakt mijn huidige tewerkstelling blijvend	32,8	28,3	47,4
Het maakt dat ik voor promotie in aanmerking kom	0,7	0,0	0,0
Het heeft weinig gevolgen voor mijn tewerkstelling	9,5	19,2	17,9
Andere	1,3	1,0	0,0
Ik weet het niet	36,4	23,2	10,5

In onderstaande tabel 6.6 geven we ten slotte de verdeling van de antwoorden naar de aard van de handicap. Het zijn begrijpelijkerwijze vooral de personen met een verstandelijke handicap die moeite hebben om het effect van de premie op hun tewerkstelling te benoemen. Personen met een sensorïële of communicatieve handicap leggen vooral de nadruk op het vergemakkelijken van de rekrutering als voornaamste resultaat van de VOP. Personen met een lichamelijke of verstandelijke handicap en deze met een psychische aandoening leggen vooral de nadruk op het blijvend mogelijk maken van de huidige tewerkstelling.

Tabel 6.6 Voornaamste resultaat van de premie op de tewerkstelling naar de aard van de handicap

	AARD VAN DE HANDICAP					
	Verstandelijk	Lichamelijk	Sensorieel	Communi- catief	Chronische ziekte	Psychische aandoening
Het heeft mijn rekrutering vergemakkelijkt	19,5	23,0	30,3	33,3	31,5	25,0
Het maakt mijn huidige tewerkstelling blijvend mogelijk	32,7	38,7	22,5	23,8	37,0	59,4
Het maakt dat ik voor promotie in aanmerking kom	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1
Het heeft weinig gevolgen voor mijn tewerkstelling	8,0	15,2	15,7	14,3	17,4	3,1
Andere	0,0	1,7	0,0	0,0	2,2	0,0
Ik weet het niet	39,0	21,3	31,5	28,6	12,0	9,4

2.3 De hoogte van de premie

De laatste vraag die in het kader van de ondersteuning van de tewerkstelling werd gesteld, is de volgende: 'Is de hoogte van de premie voldoende om uw job goed te kunnen uitvoeren?' Uit onderstaande tabel kunnen we twee zaken duidelijk afleiden. Ten eerste stellen we vast dat het merendeel van de werknemers (72,7%) niet weet of de premie al dan niet voldoende is. Ten tweede zien we dat zij die wel een inschatting kunnen maken over het algemeen tevreden zijn met de hoogte van de premie. Het hoge aandeel 'weet niet' is opnieuw niet verwonderlijk gezien de meeste respondenten ook geen idee hebben waarvoor de premie gebruikt wordt. Overigens weten ook de bevoegde diensten niet of de premie al dan niet voldoende is, gezien de hoogte van de

premie niet bepaald wordt op basis van de ondersteuningsbehoefte van de persoon met een arbeidshandicap maar op basis van een referteloon.

Tabel 6.7 Hoogte van de premie voldoende om uw job goed te kunnen uitvoeren

	N	%
Premie is te laag	34	5,6
Premie is te hoog	3	0,5
Premie is voldoende	129	21,3
Ik weet het niet	441	72,7

Tijdens de interviews werd dit ook door één van de respondenten aangeklaagd als een onrechtvaardigheid in het systeem. Hoe hoger het loon van de werknemer, hoe hoger de premie die de werkgever ontvangt.

‘Men kan zich toch afvragen of het rechtvaardig is dat een blinde werknemer met een hoog loon, recht geeft op een hogere premie dan een werknemer met een laag loon, wanneer deze twee werknemers in principe dezelfde noden hebben.’

3. Beslissingsbevoegdheid

Een andere onrechtvaardigheid die in de interviews geregeld aan bod kwam, is de totale afhankelijkheid van de werknemer tegenover de werkgever voor het al dan niet krijgen van ondersteuning of begeleiding. De werkgever ontvangt de premie en hoeft niet te bewijzen hoe hij deze premie aanwendt. Een geïnterviewde zei hier het volgende over:

‘Het is eigenlijk niet volledig rechtvaardig. Je hebt bijvoorbeeld mensen met een arbeidshandicap die aan het werk zijn, die effectief de volledige premie ter beschikking krijgen, waar de werkgever dan zegt, doe er mee wat je wilt, neem assistenten in dienst, zie zelf maar hoe je het regelt..., terwijl in andere gevallen het geld volledig in de zak van de werkgever verdwijnt en er van ondersteuning van de tewerkstelling geen sprake is.’

Wie neemt in de praktijk de beslissingen over het gebruik van de VOP en in hoeverre worden de respondenten bij deze beslissingen betrokken? Onderstaande tabel 6.8 toont aan dat de VOP-werknemers nagenoeg niet bij deze beslissingen worden betrokken. 8,9% wordt weinig betrokken en 78% van de werknemers heeft helemaal niets te zeggen over de aanwending van de VOP. De gegevens tonen aan dat in feite slechts 1 op 10 werknemers wordt betrokken in de beslissingen. Vanuit de eerder gepresenteerde gegevens over het hoge aantal werknemers dat niet weet waarvoor de VOP wordt aangewend of er geen resultaat van merkt, is dit lage cijfer niet meer zo verrassend. Het blijft niettemin een erg laag aandeel.

Tabel 6.8 Betrokkenheid bij de beslissingen over het gebruik van de premie

	N	%
Ik beslis zelf waarvoor de premie gebruikt wordt	8	1,3
Ik word in belangrijke mate betrokken bij deze beslissingen	68	11,4
Ik word weinig betrokken bij deze beslissingen	53	8,9
Ik word niet betrokken bij deze beslissingen	465	78,0
Ik weet het niet	2	0,3
Totaal	596	100

Onderstaande tabel 6.9 geeft een overzicht van de verantwoordelijken inzake de aanwending van de premie. Iets meer dan de helft van de respondenten (53%) weet niet wie er verantwoordelijk is voor de aanwending van de premie. Van zij die het wel weten, geven 3 op 5 werknemers aan dat de zaakvoerder verantwoordelijk is. In de andere gevallen gaat het meestal om de personeelsverantwoordelijke of de directe leidinggevende. Wanneer er meerdere personen beslissen, gaat het in de meeste gevallen over een combinatie van de zaakvoerder en de personeelsverantwoordelijke of de zaakvoerder en de directe leidinggevende. In de categorie anderen wordt vaak de arbeidsgeneesheer of de raad van bestuur als verantwoordelijke opgegeven.

Tabel 6.9 Wie beslist over het gebruik van de VOP

	N	%
Zaakvoerder	165	30,4
Personeelsverantwoordelijke	38	7,0
Directe leidinggevende	35	6,5
Preventie-adviseur	2	0,4
Externen aan het bedrijf	0	0,0
Andere	13	2,4
Ik weet het niet	289	53,3
Totaal	542	100,0

Het meenemen van achtergrondkenmerken in de verdeling van de vraag naar de betrokkenheid bij de beslissingen levert enkele verschuivingen in de percentages op. De meeste liggen in de lijn van eerdere vaststellingen. We stellen vast dat jongeren, laaggeschoolden en mensen die werken in de primaire en secundaire sector veel minder goed op de hoogte zijn van wie de beslissingen neemt inzake de aanwending van de VOP en dat ze minder vaak betrokken worden bij het nemen van deze beslissingen. Het tegendeel is waar voor ouderen, hooggeschoolden en mensen die in de quataire sector werken. Het grootste verschil meten we op als we scholingsgraad meenemen in de verdeling. Bij de hooggeschoolden wordt 1 op 4 werknemers in belangrijke mate betrokken in het nemen van de beslissingen, bij de laaggeschoolden geldt dit voor minder dan 1 op 10 werknemers.

De aard van de handicap speelt ook een rol inzake de beslissingsbevoegdheid. 20% van de werknemers met een chronische ziekte wordt in belangrijke mate betrokken bij de beslissingen over het gebruik van de premie. Bij de mensen met een verstandelijke handicap wordt slechts 4,5% van de werknemers in belangrijke mate betrokken. Bij de

andere soorten handicaps wordt ongeveer 15% van de werknemers in belangrijke mate betrokken.

4. Toekomstverwachtingen

In de vragenlijst werd bij de respondenten gepeild naar hun toekomstverwachtingen en -perspectieven. Zo werd gevraagd wat het gevolg voor hun tewerkstelling zou zijn, mocht de ondersteuningspremie op termijn wegvallen. Bijna de helft van de respondenten (47,4%) geeft opnieuw aan niet te kunnen inschatten wat het gevolg zou zijn. Van diegenen die wel een inschatting kunnen maken, meent 60,6% dat hun tewerkstelling bij de huidige werkgever in gevaar zou komen. Slechts 34,6% van de werknemers denkt dat het wegvallen van de premie geen gevolgen zal hebben voor hun tewerkstelling.

Wanneer we enkele achtergrondgegevens meenemen in de analyse, treden er bepaalde verschuivingen op in de verdeling. Naar verwachting hebben hooggeschoolden een beter zicht op de mogelijke gevolgen van het wegvallen van de premie. Als we personen nemen die wel een inschatting maken, zijn het vooral laaggeschoolden die vrezen voor hun verdere tewerkstelling bij de huidige werkgever (68,2%). Al geeft ook bij hooggeschoolden de meeste werknemers nog aan (56,5%) te vrezen voor hun huidige job.

Tabel 6.11 Gevolgen van het wegvallen premie naar scholingsgraad

	SCHOLINGSGRAAD		
	Laag- geschoold	Midden- geschoold	Hoog- geschoold
De verdere tewerkstelling bij mijn huidige werkgever komt in gevaar	33,1	27,5	36,8
Weinig gevolgen voor mijn tewerkstelling	12,8	23,0	25,3
De verdere tewerkstelling in mijn huidige job komt in gevaar, maar ik kan wellicht een andere job krijgen bij mijn huidige werkgever	2,6	2,0	3,2
Ik weet het niet	51,5	47,5	34,7
<i>Totaal</i>	305	200	95

De sector waarin men werkt heeft ook een invloed op de verwachtingen die men heeft. 1 op 4 werknemers in de quartaire sector denkt dat het wegvallen van de premie weinig gevolgen heeft voor de huidige tewerkstelling, in de tertiaire sector is dit 1 op 6 en in de primaire en de secundaire sector 1 op 8. We stellen ook vast dat het aandeel werknemers dat aangeeft dat de verdere tewerkstelling bij hun huidige werkgever in gevaar komt, het hoogst is in de primaire en de secundaire sector en het laagst in de quartaire sector.

Aan de respondenten werd ook gevraagd hoe ze hun kansen inschatten om opnieuw werk te vinden indien ze om één of andere reden hun werk zouden verliezen. Onderstaande tabel 6.12 geeft een overzicht van de antwoorden van de VOP-werknemers.

De grootste groep werknemers (34,2%) bevindt zich in de middenmoot. Ze schatten hun kansen om opnieuw werk te vinden niet groot in, maar ook niet klein. Daarnaast stellen we vast dat ongeveer 50% van de werknemers hun kansen om opnieuw werk te vinden eerder klein tot onbestaand inschat. Ongeveer 17% van de respondenten denkt dat de kans dat hij/zij opnieuw werk vindt, eerder groot tot erg groot is. Op basis van deze gegevens kunnen we concluderen dat de VOP-werknemers eerder negatieve verwachtingen hebben als het aankomt op het vinden van een nieuwe job. Het aandeel werknemers dat denkt een goede kans te maken om een nieuwe job te vinden ligt met 17% eerder laag.

Tabel 6.12 Kansen op het vinden van nieuw werk indien werk huidige job verloren is

	N	%
Erg groot	37	6,1
Eerder groot	64	10,5
Niet groot, maar ook niet klein	208	34,2
Eerder klein	189	31,1
Erg klein of onbestaand	110	18,1
Totaal	608	100

De leeftijd van de werknemer heeft een duidelijke invloed op de toekomstverwachtingen. Zoals voor de oudere werknemers in het algemeen, geldt ook voor de VOP-werknemers in het bijzonder dat men zichzelf minder kansen op een nieuwe job toebedeelt naarmate men ouder wordt. Van de -30-jarige werknemers schat 37,2% de kans om opnieuw werk te vinden eerder klein tot onbestaand in. Bij de 30 tot 50-jarigen bedraagt dit aandeel 50,9%, bij de + 50-jarigen 71%.

Brengen we de aard van de handicap in rekening, dan vallen meteen enkele verschillen op te meten. De werknemers met een communicatieve handicap zien de toekomst het meest positief in. Meer dan 1 op 4 van hen (28,5%) acht de kans om opnieuw werk te vinden eerder groot. De mensen met een chronische ziekte hebben minder vertrouwen in de toekomst, 60,2% van hen geeft zich weinig tot geen kans om opnieuw werk te vinden. Bij de andere soorten handicaps schommelt dit aandeel rond de 50%, alleen bij de personen met een communicatieve handicap ligt dit aandeel lager met 38%. In onderstaande tabel geven we een gedetailleerd overzicht van de verdeling naar de aard van de handicap.

Tabel 6.14 Verwachtingen over kansen op het vinden van nieuw werk naar de aard van de handicap

	Verstandelijk	Lichamelijk	Sensorieel	Communicatief	Chronisch	Psychisch
Erg groot	6,2	5,6	6,7	0	6,5	3,0
Eerder groot	4,4	11,7	6,7	28,6	8,6	15,2
Noch groot noch klein	38,1	29,4	38,2	33,3	24,7	33,3
Eerder klein	34,5	33,3	28,1	14,3	32,3	30,3
Erg klein of onbestaand	15,9	19,9	20,2	23,8	28,0	18,2
Ik weet het niet	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totaal	113	231	89	21	93	33

5. Arbeidstevredenheid

In de vragenlijst werden enkele vragen opgenomen die polsen naar de algemene tevredenheid van de werknemers die werken met een VOP. Zo werd gevraagd of ze alles bij elkaar genomen tevreden waren met hun huidige job en of ze in de afgelopen 12 maanden dikwijls hadden overwogen elders werk te zoeken.

38% van de werknemers geeft aan zeer tevreden te zijn met hun werk, 44% situeert zich in de categorie 'eerder tevreden'. Daarnaast stellen we vast dat het aandeel werknemers dat ontevreden is, bijzonder laag ligt. Bijna 4% is eerder ontevreden en slechts 1% is zeer ontevreden. Op basis van deze gegevens kunnen we besluiten dat de algemene tevredenheid bij de VOP-werknemers bijzonder groot is. Ook als we deze vergelijken met de resultaten van de algemene werkende bevolking zoals opgemeten door de werkbaarheidmonitor. Hier zijn 76,3% van de werknemers zeer tevreden of eerder tevreden (82,1% voor de VOP-werknemers). 6,2% van de werknemers is eerder ontevreden of zeer ontevreden (4,8% voor de VOP-werknemers).

Tabel 6.15 Mate van globale arbeidstevredenheid

	N	%
Zeer tevreden	233	38,1
Eerder tevreden	269	44,0
Noch tevreden, noch ontevreden	80	13,1
Eerder ontevreden	23	3,8
Zeer ontevreden	6	1,0

Dit bleek ook uit de diepte-interviews die werden afgenomen. Bijna alle respondenten gaven aan blij te zijn dat ze aan het werk waren. Vaak werd er verwezen naar de sociale en therapeutische effecten van het hebben van een job. Onderstaande citaten maken dit duidelijk:

'Het is voor mij ook een soort therapie om nog mee te tellen in de maatschappij, een auto verkopen en afschrijven geeft nog altijd een boost. De dagen dat het echt niet gaat, plat liggen op de zetel, dat zijn mentaal zware dagen. Mij aankleden, naar hier komen, ik voel mij direct een pak beter, ik neem dan pijnstillers mee en dan moet ik die dikwijls niet nemen.'

'Ik denk nog altijd dat je in maatschappelijk opzicht niet meetelt als je geen job hebt, en vrijwilligerswerk, ok het is belangrijk, maar het is maar vrijwilligerswerk, begrijp je. Door je werk heb je sociale contacten en anders, je leert dat af hoor, sociale vaardigheden.'

Er werd in de meeste gevallen ook een grote loyaliteit vastgesteld ten opzichte van de werkgever. Dit kan mede een verklaring zijn voor het feit dat zo weinig VOP-werknemers regelmatig op zoek gaan naar een nieuwe job. In onderstaande tabel 6.16 zien we dat bijna 70% van de werknemers nooit elders werk zoekt en 23% slechts af en toe. Dit is in overeenstemming met de bevinding dat VOP-werknemers zich ook weinig kansen toedichten om een andere job te vinden.

Tabel 6.16 Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen elders werk te zoeken?

	N	%
Regelmatig	47	7,7
Af en toe	140	23,0
Nooit	422	69,3

Ook in de opmerkingen op het eind van de vragenlijst komt de tevredenheid met de job regelmatig terug. Bij sommigen leidt dit er toe dat ze zich verder geen vragen stellen over de VOP en waarvoor die al dan niet gebruikt wordt. Anderen daarentegen zijn weliswaar ook tevreden maar benadrukken tegelijk dat de wil om te werken vanuit de VOP meer beloond zou mogen worden. Een respondent formuleerde het als volgt:

‘Ik vind dat de premie meer moet besteed worden aan de mensen die het werk doen, er zijn toch een hele hoop mensen met een arbeidshandicap die ervoor kiezen om nog te gaan werken, die ook zouden kunnen zeggen, ik blijf gewoon op het ziekenfonds staan, die mogelijkheid is er perfect als ik zeg, het gaat niet ... het gaat niet... Nu besluit ik alsnog aan de slag te gaan, de werkgever krijgt er nog een premie bovenop, daar zou toch minstens een gedeelte van naar mijn ondersteuning mogen gaan.’

6. Samenvatting

In dit hoofdstuk werd nagegaan hoe de respondenten staan tegenover de VOP. Hoe wordt de premie aangewend; zijn ze daarbij betrokken; wat zijn de gevolgen voor hun tewerkstelling?

Opmerkelijke vaststelling is dat bijna drie vierde van de respondenten niet weet waarvoor de VOP gebruikt wordt door de werkgever of aangeeft dat de VOP niet of nauwelijks ter ondersteuning van hun tewerkstelling wordt aangewend. Uit de reacties op de vragenlijst zowel als uit de interviews bleek over dit gebrek aan informatie en aanwending van de VOP heel wat ergernis te bestaan. Respondenten die wel konden aangeven waarvoor de VOP wordt gebruikt, duiden in eerste instantie op vormen van assistentie of begeleiding. Andere maatregelen hadden betrekking op minder werken, toewijzing van specifieke taken of op aanpassing van de werkomgeving.

Gelet op het grote aandeel werknemers dat niet weet waarvoor de VOP wordt aangewend, is het niet verwonderlijk dat bijna de helft van de ondervraagden niet kan inschatten wat het effect van de premie is op hun tewerkstelling. Zij die wel een inschatting maken, wijzen in eerste instantie op de rol van de VOP in het blijvend mogelijk maken van hun huidige tewerkstelling. In mindere mate wordt gewezen op de rol die de VOP speelt in het vergemakkelijken van de aanwerving.

De inbreng die de betrokken werknemers hebben in de aanwending van de VOP is zeer gering. 78% procent geeft aan helemaal niet aan bod te komen in de wijze waarop dit VOP voor hun tewerkstelling wordt gebruikt. Zowat één op tien van de respondenten heeft hierin een ruime betrokkenheid en slechts één op honderd kan hierover zelfstandig beslissen.

Ook inzake de inschatting van de gevolgen van het wegvallen van de premie, moet de helft van de respondenten een antwoord schuldig blijven. Van diegenen die wel een inschatting maken, vrezet bijna twee op drie dat hun tewerkstelling bij de huidige

werkgever in gevaar komt. Zowat een derde meent dat dit weinig gevolgen zou hebben. Toch zijn vele respondenten pessimistisch over hun kansen op opnieuw een job te vinden als ze hun huidige job zouden verliezen. De helft schat hun kansen om opnieuw een job te vinden in als klein of onbestaande.

Vele respondenten geven blijk van grote tevredenheid met hun huidige tewerkstelling. 82,1% van de respondenten is tevreden tot zeer tevreden over hun werk. Dat is nog eens 6 procentpunt meer dan in de globale loontrekkende bevolking. Er zijn dan ook weinig VOP-werknemers die uitzien naar een andere job.

Hoofdstuk 7: Samenvatting en aanbevelingen

1. Onderzoeksopzet

De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) is een tegemoetkoming ter compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van verminderde productiviteit. Hiermee wordt een verhoging van de arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap beoogd. Deze doelstelling was expliciet geformuleerd in het Pact van Vilvoorde en werd verder geconcretiseerd in een gemeenschappelijke platformtekst, met als titel "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010", die op 2 december 2003 werd afgesloten tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en intermediaire organisaties van personen met een arbeidshandicap.

De VOP wil hieraan bijdragen, maar is niet alleen bedoeld om personen met een arbeidshandicap aan het werk te krijgen, ook om ze aan het werk te houden. De 'werkbaarheid' van de job speelt hierbij een belangrijke rol. De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners stellen in het "Pact 2020, een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen" dat het creëren van meer werkbaar werk een positieve invloed heeft op de duur van de loopbanen. Dit wordt onder meer bevestigd door de cijfers van de werkbaarheidsmonitor waaruit blijkt dat werkbaarder werk maakt dat meer werknemers langer aan de slag willen blijven.

Uit deze werkbaarheidsmonitor blijkt ook dat personen die hinder ervaren in hun dagelijkse bezigheden door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte ook problemen hebben inzake werkbaar werk. 57,8% van de werknemers zonder hinder heeft werkbaar werk, bij de werknemers met beperkte hinder gaat het om 36,2% en bij de werknemers met erge hinder slechts om 19,2% met werkbaar werk.

Deze cijfers deden het vermoeden rijzen dat ook werknemers werkzaam met een VOP weinig werkbare jobs hebben en dat hierin een bijkomend obstakel ligt voor het verhogen van de werkzaamheid van personen met een arbeidshandicap. Het verschaffen van een beter zicht op de werkbaarheid van de jobs van VOP-werknemers en de determinanten van deze werkbaarheid is een eerste objectief van dit onderzoek naar 'werken met een VOP'. Verder wordt nagegaan op welke wijze de VOP in de praktijk wordt angewend en de gevolgen daarvan voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap.

2. Uitvoering onderzoek

Om deze doelstellingen te bereiken, werd een bevraging uitgevoerd bij een steekproef van werknemers waarvoor een VOP aan de werkgever wordt uitbetaald. Er werd gewerkt met een postenquôte gericht aan de VOP-werknemers waarbij de schriftelijke vragenlijst in eerste instantie de werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden) en de risico-indicatoren (werkdruk, taakvariatie, autonomie, emotionele belasting en ondersteuning door de leiding) uit de werkbaarheidsmonitor omvatte. Daarnaast werd een reeks vragen gesteld over de

aanwending van de VOP in de organisatie en de gevolgen daarvan voor de tewerkstelling van de betrokken VOP-werknemers.

Uit de volledige populatie van 7175 werknemers waarvoor een VOP wordt uitbetaald, werd een steekproef genomen van 1196 respondenten. Hiervan konden 1163 personen met een vragenlijst bereikt worden, waarvan 616 vragenlijsten goed ingevuld aan het onderzoeksteam werden teruggezonden. Dit is een responsratio van 53%. Uit een controle van de beschikbare informatie over de VOP-werknemers blijkt dat deze steekproef de volledige populatie goed benadert. De survey laat aldus toe wetenschappelijk verantwoorde uitspraken te doen over de populatie van VOP-werknemers.

3. Kenmerken van de VOP-werknemers

Er is tot op heden weinig informatie beschikbaar over de kenmerken van de werknemers waarvoor een VOP wordt uitbetaald. Deze survey biedt dan ook een goede gelegenheid om deze groep beter in kaart te brengen. Uit een vergelijking met de algemene populatie loontrekkenden zoals deze naar voor komt in de werkbaarheidsmonitor zowel als uit een vergelijking met de loontrekkenden die hinder ervaren, hebben de VOP-werknemers volgende opvallende kenmerken. De VOP-werknemers:

- zijn in meerderheid van het *mannelijk* geslacht (64,5%);
- zijn erg *jong*. 58,9% is jonger dan 40 jaar, tegenover 45,6% in de algemene populatie en a fortiori tegenover de loontrekkenden met hinder waarvan slechts 29,9% jonger is dan 40 jaar;
- zijn *laaggeschoold*. 39,4% van de VOP-werknemers heeft een diploma van ten hoogste lager secundair onderwijs (tegenover 23,8% in de algemene populatie). Op dit aspect is de groep VOP-werknemers eerder gelijkend op de groep loontrekkenden met hinder;
- hebben heel uiteenlopende *handicaps*. Veruit de grootste groep zijn de personen met een lichamelijke handicap (29,2%), gevolgd door personen met een verstandelijke handicap (16,2%). Velen hebben echter ook een meervoudige handicap (14,2%);
- werken, in vergelijking met de algemene populatie als met de personen met hinder, voornamelijk als *ongeschoolde of half geschoolde arbeider* (36,3%) en zelden in een onderwijs- of zorgfunctie (6,3%);
- werken voornamelijk in *KMO's*. 63,3% van de VOP-werknemers werkt in een bedrijf met minder dan 50 werknemers, tegenover 36,5% in de algemene populatie loontrekkenden;
- werken weinig in de *quartaire sector* (30,7%, tegenover 41,5% in de algemene populatie en 42,9% in de groep met hinder). Dit stemt overeen met het lage aandeel VOP-werknemers in een zorg- of onderwijsfunctie.

Dit profiel stemt overeen met de resultaten van eerder onderzoek (Vos en Bollens, 2005) dat ook wees op de jonge leeftijd, het overwicht van mannen, van fysieke handicaps en van tewerkstelling in KMO's bij de – toen nog – VIP en CAO26-werknemers. De groep VOP-werknemers is zodoende op een aantal kenmerken sterk afwijkend van de algemene populatie loontrekkenden maar ook – en soms a fortiori –

van de groep loontrekkenden met hinder. Helemaal verrassend is dit niet. De categorisering als 'persoon met hinder' in de werkbaarheidsmonitor gebeurt op basis van een zelfdefiniëring en legt de nadruk op lichamelijke hinder. Ook laat de bevraging in de werkbaarheidsmonitor niet toe na te gaan of de hinder van toepassing is op de arbeidswereld en of het dus om een arbeidshandicap gaat. In dit onderzoek gaat het daarentegen om een administratieve erkenning als persoon met een arbeidshandicap die in aanmerking komt voor de VOP (zie paragraaf 1.2.2). Het is belangrijk deze verschillende kenmerken van beide groepen in rekening te brengen bij de interpretatie van de verdere onderzoeksresultaten.

4. Werkbaarheidsverschillen met de algemene populatie loontrekkenden

Uit de analyse van de antwoorden blijkt dat er zich geen problemen stellen bij een ruime meerderheid van de VOP-werknemers betreffende de drie gemeten werkbaarheids-indicatoren: bij nagenoeg 8 op 10 werknemers biedt de huidige job voldoende leermogelijkheden, bij bijna 7 op 10 werknemers zijn er geen signalen van psychische vermoeidheid en 85% van de werknemers voelt zich goed in zijn job. Uit meer beknopte gegevens van eerder onderzoek (Vos & Bollesn, 2005) was er al een eerste aanduiding dat personen met een arbeidshandicap een positief beeld geven van hun arbeidskwaliteit.

Op het vlak van leermogelijkheden en psychische vermoeidheid is er geen statistisch significant verschil tussen de VOP-werknemers en de algemene populatie werkenden uit de werkbaarheidsmonitor.

Voor *leermogelijkheden* verkeert 22,2% van de VOP-werknemers in een problematische situatie en 8,2% in een acuut problematische situatie. Voor de algemene populatie werkenden was dit respectievelijk 19,9% en 7,3%.

Voor *psychische vermoeidheid* behoren 68,5% van de VOP-werknemers tot de niet-problematische categorie, 31,5% tot de problematische categorie en 10,2% tot de acuut problematische categorie. Voor de algemene populatie werkenden was dit respectievelijk 71,2%, 28,8% en 9,7%.

Op het vlak van *welbevinden in het werk* is er wel een statistisch significant verschil met de algemene populatie werkenden uit de werkbaarheidsmonitor. Het aandeel werknemers dat tot de problematische groep behoort ligt significant hoger bij de algemene populatie (18,1%) dan bij de personen die werken met een Vlaamse Ondersteuningspremie (14,9%).

De VOP-werknemers zijn zodoende zeer betrokken op het werk en gemotiveerd. Dat blijkt ook uit hun weergave inzake algemene arbeidstevredenheid. Liefst 82,1% is tevreden tot zeer tevreden, tegenover 76,3% in de algemene populatie. Ook de reacties op het eind van de vragenlijst zowel als bij de interviews geven vaak blijk van een grote genoegdoening en motivatie van VOP-werknemers als het hun job betreft. De hoge mate van betrokkenheid bij het werk van personen met een arbeidshandicap kwam ook reeds naar voor uit eerder onderzoek (Vos & Bollens, 2005).

Inzake de determinanten van deze werkbaarheidsknelpunten zijn er steeds significante verschillen tussen de VOP-werknemers en de algemene populatie loontrekkenden.

Maar de aard van de verschillen wisselt. Voor risico-indicatoren als ondersteuning door de leiding, werkdruk en vooral *emotionele belasting* behoren significant minder VOP-werknemers tot de problematische groep. Er is zodoende bij VOP-werknemers relatief weinig arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, bv. inzake omgang met klanten. Dit houdt ook verband met de aard van het werk die VOP-werknemers uitvoeren. Uit de verdeling naar beroepsgroep bleek immers al dat erg weinig VOP-werknemers een zorg- of onderwijsfunctie hebben. Net twee beroepsgroepen die gekenmerkt worden door een hoge emotionele belasting.

Andere risico-indicatoren zijn daarentegen meer bij de VOP-werknemers aanwezig. In vergelijking met de algemene populatie behoren meer VOP-werknemers tot de problematische groep inzake taakvariatie en vooral inzake *autonomie*. Ze beschikken zodoende over weinig regelmogelijkheden om problemen in het werk op te lossen en hebben weinig invloed op de organisatie van het werk. Dit houdt dan weer verband met het hoge aandeel van laag gekwalificeerde jobs die door VOP-werknemers worden verricht. Lager gekwalificeerde jobs verlenen immers vaak weinig autonomie aan de uitvoerder. Mogelijks zijn ook leidinggevendenden terughoudend om de VOP-werknemers verantwoordelijkheden toe te kennen.

De uiteenlopende verschillen in deze risico-indicatoren tussen VOP-werknemers en de algemene populatie loontrekkenden maken dat het effect van deze determinanten op de werkbaarheidsindicatoren deels geneutraliseerd wordt. Hoewel inzake alle risico-indicatoren er significante verschillen zijn beide groepen is dit niet het geval voor de werkbaarheidsindicatoren. Dit is begrijpelijk als we de tegengestelde aard van de effecten in rekening brengen.

Toch kan de weerslag van het voornaamste effect op de werkbaarheidsindicatoren vaak teruggevonden worden (STV, 2005). Zo is de voornaamste determinant van welbevinden in het werk, de ondersteuning door de leiding. De beperkte problematische groep inzake deze ondersteuning bij de VOP-werknemers geeft dan ook mede aanleiding tot het significant positieve verschil inzake welbevinden in het werk.

In dezelfde lijn is ook de iets meer problematische situatie inzake taakvariatie - de belangrijkste determinant van leermogelijkheden - bij de VOP-werknemers mede aanleiding tot de meer negatieve score inzake leermogelijkheden, ook al is het verschil in leermogelijkheden tussen beide groepen niet significant.

Alleen inzake psychische vermoeidheid laat de positieve score van de voornaamste determinant - werkdruk - ook een gunstiger resultaat van de werkbaarheidsindicator verwachten, maar dit is niet het geval. Brengen we de score van andere belangrijke determinanten van psychische vermoeidheid in rekening, nl. ondersteuning door leiding en emotionele belasting, dan zijn ook deze gunstiger voor de VOP-werknemers, maar geven niettemin geen aanleiding tot een goede score inzake psychische vermoeidheid. Mogelijks speelt hierbij een grotere invloed van kenmerken van de persoon op het resultaat, in het bijzonder bij personen met een psychische aandoening. Bij de validering van de aangewende schalen in de vragenlijst wordt zorg gedragen voor een test op een zo divers mogelijke groep respondenten, zodat deze schalen zoveel als mogelijk de kenmerken van het werk naar voor brengen en niet kenmerken van de respondenten. Dit neemt niet weg dat de vragenlijsten hoe dan ook door

mensen worden ingevuld en hun kenmerken een rol blijven spelen, in het bijzonder als het om een groep respondenten gaat met specifieke kenmerken.

5. Werkbaarheidsverschillen met de groep werknemers met hinder

Grosso modo is de werkbaarheid van de jobs voor VOP-werknemers vergelijkbaar met deze van de algemene populatie loontrekkenden. Maar dit kan niet gezegd worden van de vergelijking met de groep loontrekkenden met hinder. Deze groep scoort op alle werkbaarheidsindicatoren en op alle risico-indicatoren systematisch meer problematisch dan de algemene populatie loontrekkenden, waarbij de groep met ernstige hinder opnieuw systematisch slechter scoort dan de groep met beperkte hinder. Gezien de scores van de VOP-werknemers deze van de algemene populatie benaderen, behoren de VOP-werknemers veel minder tot de problematische groep dan de personen met hinder. Alleen de slechtste score van de VOP-werknemers, nl. deze inzake autonomie, is vergelijkbaar met deze van de groep personen met beperkte hinder in het dagelijks leven. Maar ook dan is de problematische groep bij deze indicator van de VOP-werknemers aanzienlijk kleiner dan deze bij de groep loontrekkenden met ernstige hinder.

De erg uiteenlopende resultaten inzake de werkbaarheid en haar determinanten tussen personen met hinder en de VOP-werknemers wijzen erop dat het hier om twee verschillende groepen gaat. Eerder gaven we reeds aan dat de definiëring van beide groepen erg verschillend is en dat ze ook erg verschillende kenmerken hebben. Zo zijn de VOP-werknemers opvallend jong, terwijl personen met hinder, en a fortiori met ernstige hinder, voornamelijk tot de oudere leeftijdscategorieën behoren.

Dit laat vermoeden dat de vermelde 'hinder' bij de personen met hinder uit de werkbaarheidsmonitor in belangrijke mate het gevolg is van de lage werkbaarheid van de jobs. De langdurige blootstelling aan de risico-indicatoren gedurende de ganse loopbaan leidt tot een slechte werkbaarheid en uiteindelijk ook tot hinder in het dagelijks leven. De hinder is hierbij een afhankelijke variabele van de kwaliteit van de arbeid.

De VOP-werknemers hebben daarentegen veeleer te kampen met een aangeboren of verworven handicap waarmee ze de arbeidsmarkt betreden. De hinder als gevolg van de handicap is daarbij een onafhankelijke variabele, waarbij zich voornamelijk een allocatief vraagstuk stelt. Met name, zijn deze personen in staat om de beschikbare jobs op de arbeidsmarkt op te nemen?

Uit bovenstaande mag echter niet besloten worden dat de werkbaarheid van de jobs voor de groep VOP-werknemers geen issue is. Wel integendeel: opdat deze personen beschikbare jobs kunnen innemen, moeten deze van een goede werkbaarheid zijn. De relatief gunstige scores inzake werkbaarheid bij VOP-werknemers geven zodoende aan dat voor deze personen een goede werkbaarheid een noodzakelijke voorwaarde is om de job te kunnen uitvoeren. Anders geformuleerd: jobs met een lage werkbaarheid bieden VOP-werknemers weinig kansen.

In die zin geven de relatief gunstige scores van de VOP-werknemers blijk van een 'healthy worker effect'. Met name dat de werknemers met de meest problematische

werkbaarheidsproblemen de arbeidsmarkt verlaten en dus alleen de 'meer gezonde' werknemers nog overblijven die weinig knelpunten rapporteren.

In de algemene populatie is dit fenomeen bekend in verband met leeftijd. Hoewel de werkbaarheid systematisch daalt bij stijgende leeftijd, tekent zich bij de oudste leeftijdscategorie een omgekeerde trend af. Niet omdat de werkbaarheid bij ouderen opnieuw verbetert, maar omdat in deze categorie de groep met de grootste knelpunten de arbeidsmarkt al heeft verlaten. De wel erg jonge samenstelling van de VOP-werknemers laat in dit verband uitschijnen dat ook bij VOP-werknemers dit leeftijdsgebonden effect speelt. Maar dan niet enkel bij de groep ouder dan 55 jaar zoals bij de loontrekkenden, maar reeds op jongere leeftijd.

De focus in dit onderzoek op de VOP-werknemers, laat echter de situatie van de talrijke werknemers die met een vorm van hinder in het dagelijkse leven te kampen hebben buiten beschouwing. Hoewel de zelfdefinitie van 'hinder' in de werkbaarheidsmonitor erg breed is opgevat en niet noodzakelijk ook hinder in het arbeidsproces impliceert, betreft het een in absolute aantallen erg omvangrijke groep die in meer of mindere mate met fysieke problemen kampt en waarvan momenteel slecht is geweten hoe deze hiermee in hun arbeidssituatie omgaan.

6. Rol en impact van de VOP op het werk

Wellicht de meest opvallende vaststelling met betrekking tot de VOP is de geringe impact op de werkvloer. Een ruime meerderheid van de respondenten weten niet dat hun werkgever een VOP ontvangt, hebben geen idee waarvoor dit VOP wordt gebruikt of geven aan dat de VOP in elk geval niet of nauwelijks voor de ondersteuning van hun tewerkstelling wordt gebruikt. Hoewel bijna drie op vier respondenten in dit geval zijn, is zelfs dit hoge aandeel wellicht nog een onderschatting. We weten immers uit onderzoek naar 'non-respons bias' dat betrokkenheid en interesse voor het onderwerp zowat de belangrijkste factor is bij het al dan niet beantwoorden van een vragenlijst (Edwards et al., 2002). Zij die niets van de VOP weten of het zich niet aantrekken, zijn minder geneigd te antwoorden. Maar ook bij het wellicht het meest geïnteresseerde deel van de populatie dat antwoord gaf, blijkt de VOP zowat onzichtbaar op het werk.

Zij die wel een aanduiding kunnen geven over de aanwending van de VOP, wijzen in eerste instantie op vormen van assistentie of begeleiding op het werk. Andere maatregelen hebben betrekking op minder werken, toewijzing van specifieke taken of op aanpassing van de werkomgeving.

Gelet op het grote aandeel werknemers dat niet weet waarvoor de VOP wordt aangewend, is het niet verwonderlijk dat ook de inbreng van de betrokken werknemers in de aanwending van de VOP zeer gering is. 78% procent geeft aan helemaal niet aan bod te komen in wijze waarop dit VOP voor hun tewerkstelling wordt gebruikt. Zowat één op tien van de respondenten heeft hierin een ruime betrokkenheid en slechts één op honderd kan hierover zelfstandig beslissen.

Ook bij vragen naar de impact van de VOP en de eventuele stopzetting op hun tewerkstelling, moet zowat de helft van de respondenten het antwoord schuldig blijven. Zij die wel een inschatting kunnen maken, wijzen in eerste instantie op de rol

van de VOP in het blijvend mogelijk maken van hun huidige tewerkstelling. Bijna twee op drie respondenten die een inschatting maken vrezen dat hun tewerkstelling bij de huidige werkgever in gevaar komt bij een stopzetting van de VOP. Bovendien zijn vele respondenten pessimistisch over hun kansen op opnieuw werk te vinden als ze hun huidige job zouden verliezen. De helft schat hun kansen om opnieuw een job te vinden in als klein of onbestaande.

7. Aanbevelingen

In grote lijnen is de werkbaarheid van de VOP-werknemers gelijkaardig aan deze van de algemene populatie loontrekkenden. Dit geldt ook voor de achterliggende risico-indicatoren. Alleen inzake autonomie, kan de situatie van de VOP-werknemers als aanzienlijk meer problematisch bestempeld worden. Het verdient zodoende aanbeveling om de arbeidsplaatsen van VOP-werknemers zo in te richten dat de uitvoerders over voldoende regelmogelijkheden beschikken om de problemen die zich in het werk stellen zelfstandig te kunnen aanpakken. Dit vereist arbeidsorganisatorische aanpassingen die aan de werkgevers toekomen en waarop de overheid weinig greep heeft. Wel kan die overheid ten aanzien van de VOP zelf de betrokken werknemers een grotere inbreng verlenen.

Dit vereist als startpunt een goede informatie aan de VOP-werknemers. Sinds de omvorming van de voormalige CAO26 en VIP tot VOP worden de betrokken werknemers ook zelf op de hoogte gebracht van de toekenning van een VOP aan hun werkgever. Maar de vele werknemers die voor die datum in een van beide systemen terecht kwamen, werden nooit ingelicht over de VOP. De huidige hervorming van de VOP is daarom een goede gelegenheid om alle betrokken werknemers op de hoogte te brengen van de VOP die aan hun werkgever wordt uitbetaald, naast een toelichting over de recente wijzigingen.

De gegevens van de uitgevoerde survey doen twijfels rijzen over de effectiviteit van de VOP in zijn huidige vorm. Als de grote meerderheid van de werknemers niets weet of niets merkt van de VOP mag aangenomen worden dat in veel van deze gevallen de premie ook niet ter ondersteuning van de tewerkstelling gebruikt wordt. In de loop van de voorbije jaren zijn steeds meer personen in aanmerking gekomen voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap. Tot en met personen die zelfs geen handicap hebben, zoals deze afkomstig uit het buitengewoon onderwijs (voor een overzicht zie paragraaf 1.2.2) Hiermee wordt op korte termijn een merkbare toename van de werkzaamheidsgraad bij deze groep beoogd. Maar om tegelijk het budget voor deze steeds groter wordende groep binnen de perken te houden, worden de toegekende sommen verder verlaagd of in de tijd beperkt. Hierdoor heeft de VOP echter ook steeds minder impact op de werkvloer. De recente cijfers inzake de werkzaamheidsgraad voor personen met een arbeidshandicap geven in elk geval aan dat de toename van de middelen niet resulteert in een verbetering van hun werkzaamheidsgraad. Dat de VOP vaak volkomen 'onzichtbaar' is voor betrokkenen doet vragen rijzen over de effectiviteit van de premie. Wellicht kan de premie in veel van deze gevallen zonder gevolg niet uitgekeerd worden en is het effectiever de beschikbare middelen in te zetten voor de tewerkstelling van die groep werknemers met een reële ondersteuningsnood.

Een meer effectieve inzet van de middelen vereist ook een betere afstemming van het bedrag aan de reële ondersteuningsnood van de betrokken persoon. Momenteel is de toekenning van de VOP en de hoogte van de premie echter gebaseerd op een aantal criteria die geen verband houden met deze ondersteuningsnood. Zo worden werknemers in de publieke sector uitgesloten van de VOP, hoewel uiteraard iemands ondersteuningsnood niet verdwijnt als hij toevallig naar de publieke sector overstapt. Weliswaar is er ook voor de meeste geledingen van de Vlaamse overheid een rendementsondersteuning voorzien, maar het VOP als zodanig kan men niet meenemen. Ook bij de federale overheid is er geen VOP voorzien. De hoogte van de VOP wordt verbonden met de hoogte van het referteloon, maar ook dit is irrelevant voor de ondersteuningsnood. De premie daalt in functie van de anciënniteit bij een werkgever, terwijl er geen reden is om aan te nemen dat de ondersteuningsnood automatisch daalt naarmate men langer bij dezelfde werkgever werkt. Wel integendeel: een aantal handicaps zijn progressief van aard en leiden tot een hogere behoefte aan ondersteuning.

De cijfers uit de survey tonen aan dat alvast de VOP-werknemers het effect van de VOP vooral zien in het verder mogelijk maken van hun huidige tewerkstelling, niet als een hulp bij hun aanwerving. Dit strookt niet met de huidige redenering in het degressieve karakter van de premie. Met name dat eenmaal aangeworven, de VOP zijn nut heeft bewezen en zodoende in volgende jaren kan afgebouwd en uiteindelijk stopgezet worden. Deze inschatting over de rol van de VOP werd door de respondenten overigens nog gemaakt onder de vorige regeling waarbij de VOP gedurende de tewerkstelling blijvend werd uitgekeerd. Nu de premie echter in duur beperkt wordt, zal de rol die de VOP nog speelt bij aanwerving nog verder afnemen.

Er is nood aan een betere indicering die wars is van bovenstaande administratieve criteria. Daarbij kan ook komaf gemaakt worden met administratieve categorieën bij de premies zelf, zoals premies voor ondersteuning of verminderde productiviteit, premies voor woon-werk verkeer, premies voor aanpassing van de arbeidspost. Het is geen cadeau om bij een sollicitatiegesprek de werkgever te moeten meedelen dat voor het ene aspect van arbeidsondersteuning deze formulieren bedoeld zijn, voor een ander aspect weer andere formulieren en voor een derde aspect nogmaals andere formulieren. Nog afgezien van de vele administratie die nodig is om telkens opnieuw deze formulieren te verwerken. In de praktijk gaat het om één geïntegreerd pakket dat de tewerkstelling van de persoon met een arbeidshandicap blijvend moet mogelijk maken. De gegevens uit de survey geven aan dat de VOP in de praktijk ook wordt aangewend voor ondersteuningsaspecten waarvoor ook een aparte aanvraag mogelijk is. Ook uit eerder onderzoek (Vos & Bollens, 2005) is al gebleken dat deze aparte regelingen slecht gekend zijn, zowel bij werknemers als werkgevers.

Kan de overheid niet rechtstreeks in de arbeidsorganisatie van bedrijven ingrijpen om de autonomie van de VOP-werknemers als belangrijkste knelpunt weg te werken, dan kan ze wel maatregelen nemen om de VOP-werknemers meer verantwoordelijkheid toe te kennen bij de aanwending van de VOP zelf. De gegevens uit de survey geven duidelijk aan dat dit momenteel niet het geval is. Slechts één op tien van de VOP-werknemers geeft te kennen een substantiële invloed te hebben op de aanwending van de VOP, zodat bovenop het gebrek aan zeggenschap in de job ook nog eens een gebrek

aan zeggenschap over de VOP ter ondersteuning van de tewerkstelling komt. Uit de interviews en uit de opmerkingen op het einde van de vragenlijst zowel als uit telefonische reacties bleek bij een belangrijk deel van de VOP-werknemers frustratie en zelfs woede te bestaan over de onmacht om als werknemer zeggenschap op te eisen inzake de aanwending van de VOP of om de werkgever te verplichten de VOP überhaupt ter ondersteuning voor hun tewerkstelling aan te wenden.

Een persoonsgebonden budget inzake tewerkstelling (PGB Arbeid) kan aan de verzuchtingen van deze groep tegemoet komen. Reeds in 2001 werd een voorstel van decreet in het Vlaams parlement ingediend tot invoering van een persoonsgebonden budget voor de tenlasteneming van de kosten van bijstand inzake de integratie in het arbeidsproces. In de toelichting werd verduidelijkt dat dit PGB Arbeid onder meer een budget omvat dat op jaarbasis aan de persoon met een handicap wordt toegekend en waarvan het bedrag wordt bepaald op basis van de ernst van de beperkingen inzake arbeid. Ook hier werd dus gepleit voor een indicering op basis van de reële ondersteuningsnood van de persoon en niet van de plaats van tewerkstelling. Deze maatregel zou een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het wegwerken van het gebrek aan autonomie dat als het belangrijkste risico bij de tewerkstelling van de huidige VOP-werknemers uit de meting van de survey naar voor kwam. Het zou ook beter tegemoet komen aan de enorme diversiteit aan ondersteuningsnoden die bestaan in deze groep, als de betrokkenen zelf voor de invulling van deze ondersteuning kunnen instaan.

Uiteindelijk werd de invoering van deze PGB Arbeid niet doorgevoerd door toedoen van een bestuurlijke overheveling van bevoegdheden van het VAPH naar de VDAB. Er is echter geen reden waarom dit binnen het beleidsdomein van Werk niet mogelijk is. In de beleidsplanning van GRIP vzw blijft de “opzet van een dergelijk PGB op het werk prioritair, met als doel dat ook ondersteuning op het werk een evidentie wordt”.⁷

Vanzelfsprekend is een dergelijke indicering en toekenning van een PGB Arbeid niet voor iedereen tegelijk mogelijk en is ook niet wenselijk. Het is een alternatief ten aanzien van de huidige regeling voor diegenen die dit wensen op te nemen. Er dient in eerste instantie een experiment te worden opgezet met een beperkt aantal deelnemers. Daarbij moet het indiceringsproces onafhankelijk verlopen van de keuze van de betrokkene voor de huidige regeling versus een budgetgefinancierde arbeidsondersteuning in het experiment. Tevens moeten de ondersteuningsbehoeften waarvoor een PGB Arbeid wordt opengesteld voldoende breed omschreven worden en niet louter een opsomming bieden van de reeds bestaande arbeidsondersteunende maatregelen.

Voor een concrete uitwerking van een dergelijk experiment zijn er reeds inspiratieve voorbeelden in het buitenland zoals de regeling ‘Arbeitsassistentz’ in Duitsland of de ‘Persönlichen Assistentz am Arbeitsplatz (PPA)’ in Oostenrijk⁸. Een volgend onderzoek

⁷ Dit beleidsplan is te vinden op URL:

<http://www.gripvzw.be/docs/jaarplan%202009%20in%20tekst.doc>

⁸ Voor Duitsland zie URL: <http://www.bag-ub.de/publikationen/handbuch-arbeitsassistentz.pdf>. Voor Oostenrijk:

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl_persoelijke_assistentz.pdf

kan deze vormen van PGB Arbeid bestuderen en hieruit lering trekken om ook in Vlaanderen een PGB Arbeid op te zetten en de beschikbare middelen meer effectief aan te wenden. In elk geval zullen de betrokkenen in een dergelijk experiment niet kunnen zeggen dat ze van subsidies voor de ondersteuning van hun tewerkstelling nog niets gemerkt hebben, zoals dit met het merendeel van de huidige VOP-werknemers wel het geval is.

Literatuurlijst

Departement Werk en Sociale Economie. *Beleidskader EAD*. [25.06.2010, Vlaamse Overheid: <https://www.werk.be/beleid/div/beleidskader/>].

Bergeskog, A. (2001). *Labour market policies, strategies and statistics for people with disabilities. A cross-national comparison*. Working paper 13.

Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2007). *Informatiedossier Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007*. Brussel, SERV/STV-Innovatie & Arbeid.

Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2008). *Technische Nota: Werkbaar werk bij de werknemers die tijdens hun dagdagelijkse bezigheden hinder ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte*. Brussel, SERV/STV-Innovatie & Arbeid.

Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2010). *Informatiedossier Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2010. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2004-2007-2010*. Brussel, SERV/STV-Innovatie & Arbeid.

Bollens, J., & Heylen, H. (2007). *Supported Employment. Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*. Leuven: HIVA-KULeuven.

De Witte, H., Vets, C. & Notelaers, G. (2010), *Werken in Vlaanderen: vermoeiend of plezierig?*, Leuven: Acco.

Edwards, P.; Roberts, I. & Clarke, M. (2002), *Increasing response rates to postal questionnaires: systematic review*, BMJ, 18 May 2002, p. 1-9.

Samoy, E. (2004). *Handicap en arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen*. Studiecel Vlaams Fonds.

Samoy, E. (2009a). *Nota Handicap & Arbeid, Deel I: Definities en statistieken over de arbeidsdeelname van personen met een handicap, Deel II Beleidsontwikkelingen*. Brussel: Departement WSE.

Samoy, E. (2009b). *Globaal kader van het werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van een arbeidshandicap*. Brussel: Departement WSE.

Schmid, G. (1980). *Steuerungstheorie des Arbeitsmarktes. Ein politisch-ökonomischer Ansatz gesellschaftlicher Steuerungs- und Entscheidungshierarchien und darauf bezogener Instrumente staatlicher Steuerung des Arbeitsmarktes*. Berlin: International Institute of Management - Wissenschaftszentrum Berlin.

STV Innovatie & Arbeid (2005). *Informatiedossier: Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting 2004*, Brussel: STV Innovatie & Arbeid.

STV Innovatie & Arbeid (2007). *Informatiedossier Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007*. Brussel: STV Innovatie & Arbeid.

STV Innovatie & Arbeid (2008). *Werkbaar werk bij de werknemers die tijdens hun dagdagelijkse bezigheden hinder ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte*. Brussel: STV Innovatie & Arbeid.

Van Ruysseveldt, J., De Witte, H., & Janssens, F. (2002). *Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen*. Leuven: HIVA.

VDAB (2008). *Werken met een handicap? Moet kunnen!* In: VDAB ontcijfert nr. 13. Brussel: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

VDAB (2010a). *Personen met een arbeidshandicap*.

[23.06.2010, VDAB: <http://vdab.be/arbeidshandicap/default.shtml>].

VDAB (2010b). *Begeleiding*. [24.06.2010,VDAB:

<http://vdab.be/arbeidshandicap/wzbegeleiding.shtml>].

VDAB (2010c). *Kansengroepen in kaart. Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt*. Brussel: VDAB.

VGPH (Vlaams Gebruikersoverleg voor Personen met een Handicap) (2009). *Kwaliteitsbewaking en kwaliteitsbevraging vanuit gebruikerszijde*. Brussel: VGPH.

Vlaamse Overheid (03.10.2008). *Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap*. *Belgisch Staatsblad*.

Vos, S., & Bollens, J. (2005). *Loonkostensubsidies voor personen met een handicap. Een onderzoek naar de CAO26 en de Vlaamse Inschakelingspremie*. Leuven: HIVA-KULeuven.

Vragenlijst

Kwaliteit van het werk bij personen tewerkgesteld met een VOP (Vlaamse Ondersteunings Premie)

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld ongeveer 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

Voorbeeld: Bent u... Man

Vrouw

Instructie: Vul per vraag slechts één bolletje in.

Tenzij anders is aangegeven en er vermeld staat: *'Meerdere antwoorden zijn mogelijk'*

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst voor 22 maart terug te sturen in bijgevoegde omslag. U hoeft geen postzegel te kleven.

1. Welk statuut heeft u momenteel?

- Arbeider
- Bediende / Ambtenaar
- Geen werk (werkloos, pensioen,...) \implies *Gelieve de vragenlijst terug te zenden!*

2. Heeft u momenteel meer dan één betaalde job?

- Ja \implies *Vul de vragenlijst in voor de job waarvoor uw werkgever een VOP ontvangt.*
- Nee

3. Bent u op de hoogte dat uw werkgever een premie ontvangt voor uw tewerkstelling?

Sinds oktober 2008 gaat het om een VOP (Vlaamse Ondersteunings Premie), daarvoor was dit een VIP (Vlaamse Inschakelings Premie) of CAO26 (tegemoetkoming voor rendementsverlies).

- Ja
- Nee

4. Welke omschrijving past het best bij uw job?

- Ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider
- Geschoolde arbeider, technicus
- Uitvoerend bediende
- Zorgfunctie - onderwijsfunctie
- Middenkader of professional
- Kader of directie

5. Wat is uw contractueel bepaalde arbeidsduur?

Niet de feitelijke arbeidsduur aanduiden, maar wat contractueel bepaald is.

- Ik werk voltijds
- Ik werk deeltijds maar meer dan 30 uur / week
- Ik werk deeltijds, tussen 20 uur en 30 uur / week
- Ik werk deeltijds, tussen 10 uur en 20 uur / week
- Ik werk deeltijds minder dan 10 uur / week

6. Hoe lang werkt u al bij uw huidige werkgever?

Indien het bedrijf werd overgenomen, fuseerde, splitste of van naam veranderde, dan beschouwen wij dit als dezelfde werkgever.

- Minder dan 1 jaar
- 1 of 2 jaar
- Tussen 3 en 5 jaar
- Tussen 6 en 10 jaar
- Meer dan 10 jaar
- Ik weet het niet

7. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

- Ja
- Nee

8. Wat is uw hoogst behaalde diploma of getuigschrift?

- Geen of lager onderwijs
- Lager secundair onderwijs (min. 3 jaar)
- Hoger secundair onderwijs (min. 6 jaar)
- Hoger onderwijs van het korte type (2-3 jaar)
- Hoger onderwijs van het lange type of universiteit

9. Wat is de aard van uw handicap of chronische ziekte?

In geval van meervoudige handicap zijn meerdere antwoorden mogelijk

- Verstandelijke (mentale) handicap
- Lichamelijke (fysieke) handicap
- Sensoriële handicap (bv. slechtziend, blind, slechthorend, doof,...)
- Communicatieve handicap (bv. spraakstoornis)
- Chronische ziekte
- Psychische aandoening
- Andere: _____

10. Wanneer heeft uw werkgever een premie voor uw tewerkstelling aangevraagd?

- Meteen aangevraagd bij mijn aanwerving
- Aangevraagd in de loop van mijn tewerkstelling bij deze werkgever
- Ik weet het niet

11. Heeft u zelf uw werkgever op de hoogte gebracht van de mogelijkheid om een premie aan te vragen voor tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap?

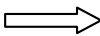
- Ja, ik heb zelf mijn werkgever hiervan op de hoogte gebracht
- Nee, mijn werkgever was hiervan op de hoogte

12. Waarvoor wordt de premie door de werkgever gebruikt?

Meerdere antwoorden zijn mogelijk

- Premie wordt niet of zeer gedeeltelijk gebruikt ter ondersteuning van mijn tewerkstelling
- Aanpassing van de werkruimte, omgeving of vervoersmiddel naar het werk
- Aanpassing van het werkmateriaal, gereedschap of machines
- Begeleiding op de werkplaats: door hulp van een zelf gekozen persoonlijk assistent
- Begeleiding op de arbeidsplaats: door hulp van collega's of een contactpersoon
- Begeleiding op de arbeidsplaats: door middel van bijkomend overleg
- Begeleiding naar de arbeidsplaats: assistentie bij het vervoer van en naar het werk
- Aanpassing van de arbeidstijd: minder uren per dag of minder dagen per week werken
- Aanpassing van de arbeidstijd: meer of andere pauzes nemen
- Aanpassing van de arbeidstijd: zelfde aantal uren maar over andere dagen of tijden verdeeld
- Aanpassing van het werkpakket: meer mogelijkheden tot thuiswerk
- Aanpassing van het werkpakket: minder taken
- Aanpassing van het werkpakket: specifieke of andere taken
- Andere: _____
- Ik weet het niet

13. In hoeverre bent u betrokken in de beslissingen waarvoor de premie gebruikt wordt?

- Ik beslis zelf waarvoor de premie gebruikt wordt  Ga meteen naar vraag 15.
- Ik word in belangrijke mate betrokken in deze beslissingen
- Ik word weinig betrokken in deze beslissingen
- Ik word niet betrokken in deze beslissingen

14. Welke andere personen beslissen waarvoor de premie gebruikt wordt?

Meerdere antwoorden zijn mogelijk

- Zaakvoerder
- Personeelsverantwoordelijke
- Directe leidinggevende
- Preventie-adviseur
- Externen aan het bedrijf
- Andere: _____
- Ik weet het niet

15. Wat is het voornaamste resultaat van de premie op uw tewerkstelling?

- Het heeft mijn rekrutering vergemakkelijkt
- Het maakt mijn huidige tewerkstelling blijvend mogelijk
- Het maakt dat ik voor promotie in aanmerking kom
- Het heeft weinig gevolgen voor mijn tewerkstelling
- Andere: _____
- Ik weet het niet

16. Is de hoogte van de premie voldoende om uw job goed te kunnen uitvoeren?

- Premie is te laag
- Premie is te hoog
- Premie is voldoende
- Ik weet het niet

17. Wat zou het gevolg zijn voor uw tewerkstelling als de premie op termijn wegvalt?

- Weinig gevolgen voor mijn tewerkstelling
- De verdere tewerkstelling in mijn huidige job komt in gevaar, maar ik kan wellicht een andere job krijgen bij mijn huidige werkgever
- De verdere tewerkstelling bij mijn huidige werkgever komt in gevaar
- Ik weet het niet

18. Hoe schat u uw kansen in om opnieuw werk te vinden indien u om één of andere reden uw werk zou verliezen?

- Erg groot
- Eerder groot
- Niet groot, maar ook niet klein
- Eerder klein
- Erg klein of onbestaand

Volgende reeks vragen gaan verder in op hoe u uw huidige job beleeft.

<i>19. Werktempo en werkhoeveelheid</i>	<i>Altijd</i>	<i>Vaak</i>	<i>Soms</i>	<i>Nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<i>20. Emotionele belasting</i>	<i>Altijd</i>	<i>Vaak</i>	<i>Soms</i>	<i>Nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<i>21. Afwisseling in het werk</i>	<i>Altijd</i>	<i>Vaak</i>	<i>Soms</i>	<i>Nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<i>22. Zelfstandigheid in het werk</i>	<i>Altijd</i>	<i>Vaak</i>	<i>Soms</i>	<i>Nooit</i>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Relatie met directe chef

	<i>Altijd</i>	<i>Vaak</i>	<i>Soms</i>	<i>Nooit</i>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Leermogelijkheden

	<i>Altijd</i>	<i>Vaak</i>	<i>Soms</i>	<i>Nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw baan u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Plezier in het werk

	<i>Nee</i>	<i>Ja</i>
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Vermoeidheid

	<i>Nee</i>	<i>Ja</i>
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voor ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw werk? Bent u...?

- Zeer tevreden
- Eerder tevreden
- Noch tevreden, noch ontevreden
- Eerder ontevreden
- Zeer ontevreden

28. Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen elders werk te zoeken?

- Regelmatig
- Af en toe
- Nooit

29. Hoeveel dagen bleef u bij benadering in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

- Geen enkele dag
- Een tot vijf dagen
- Vijf tot tien dagen
- Tien tot twintig dagen
- Meer dan twintig dagen

30. Indien u verdere opmerkingen heeft over de rol van het VOP bij uw tewerkstelling, dan kan u deze hierna kort toevoegen.

31. Naast deze grootschalige enquête, willen we ook een tiental personen persoonlijk interviewen om een beter beeld te krijgen van hun werksituatie en de rol van het VOP daarbij. Indien u bereid bent daaraan mee te werken, kan u hier noteren hoe we u kunnen contacteren (telefoonnummer, mail,...). We kunnen niet garanderen dat iedereen verder gecontacteerd wordt, maar waarderen uw bereidwilligheid.

