



Rapport

Werkbaarheidsprofiel metaalindustrie 2019

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2019

Brussel, juli 2020

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe





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

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

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

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting	5
Inleiding	7
1 De werkbaarheidsgraad in de metaalindustrie	8
2 Werkbaarheidsknelpunten in de metaalindustrie	10
2.1 Werkstress en burn-out	11
2.2 Motivatie	12
2.3 Leermogelijkheden	13
2.4 Werk-privébalans.....	14
3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de metaalindustrie	16
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de metaalindustrie	17
3.1.1 Werkdruk	17
3.1.2 Emotionele belasting	18
3.1.3 Taakvariatie	19
3.1.4 Autonomie	20
3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding	21
3.1.6 Arbeidsomstandigheden	22
3.2 Risicoprofielen voor de metaalindustrie	23
3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress	23
3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie	25
3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	26
3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	27
4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden in de metaalindustrie	28
5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de metaalindustrie	30
5.1 Opleidingsparticipatie	30
5.2 Atypische werktijden	30
5.3 Telewerken	32
5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden	33
5.5 Grensoverschrijdend gedrag.....	33
5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	34

Referentielijst 36

Samenvatting

Dit rapport is gebaseerd op de werkbaarheidsmeting 2019 en levert geen informatie over de gevolgen van de Corona-crisis (voor de jobs) in de sector.

De werkbaarheidsgraad in de metaalindustrie bedraagt in 2019 48,3%. In vergelijking met meting 2016, toen in de sector nog 53,9% werknemers met een werkbare job werden geteld, gaat het om een significante daling van de index. De terugval van de werkbaarheidsgraad in de metaalsector volgt daarmee 'met vertraging' de ontwikkelingen op de (globale) Vlaamse arbeidsmarkt: terwijl de in 2016 voor de metaalindustrie geregistreerde werkbaarheidsgraad nog significant hoger lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde, aligneert de sector zich bij de meest recente meting met de arbeidsmarkt cijfers. Over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor de sector een daling van de werkbaarheidsgraad met 3,7 procentpunt, maar deze verschuiving blijft net onder de statistische significantiedrempel.

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

- 34,1% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 13,3% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 28,5% kampt met motivatieproblemen, bij 13,8% gaat het om ernstige demotivatie;
- 21,0% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 6,1% is er een ernstig leerdeficit;
- 11,1% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 2,8% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Enkel voor leermogelijkheden kunnen we een positieve evolutie optekenen: het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden daalde van 27,5% in 2004 naar 21,0% in 2019. Voor werkstress en motivatie is er sprake van een negatieve ontwikkeling: het aandeel werknemers met werkstressklachten steeg van 25,6% in 2004 naar 34,1% in 2019; het aandeel met motivatieproblemen nam toe van 24,2% in 2004 tot 28,5% in 2019. Voor de indicator werk-privé-balans registreren we geen significante verschuiving.

In vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde laat de metaalindustrie in 2019 ongunstiger scores optekenen voor motivatie en leermogelijkheden. Voor werkstress en werk-privé-balans blijken de sectorale kengetallen niet statistisch significant te verschillen van het sectorgemiddelde.

De opgemaakte risicoprofielen voor de metaalsector leren ons ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2019 wordt 36,8% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd. Deze werkdrukscore voor de metaalindustrie wijkt niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Daarnaast zijn nog twee andere belastingsfactoren van belang voor werkstress en werk-privébalans: (fysieke) arbeidsomstandigheden en emotionele belasting. Het aandeel van de werknemers in de metaalindustrie dat in 2019 geconfronteerd worden met fysiek belastend werk ligt met 22,0% bijna 7 procentpunt boven het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Een beperktere groep van 12,3% van de werknemers uit de sector heeft in 2016 te maken met emotioneel belastend werk: dit percentage ligt ver beneden het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering blijken doorslaggevende risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in de sector met routinematig werk ligt in 2019 op 27,4%. Voor autonomie noteren we een in 2019 een aandeel van 22,5% metaalwerknemers in een problematische situatie. Voor beide risico-indicatoren liggen deze sectorale kengetallen boven het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten): 18,1% van de werknemers uit de metaalindustrie bevinden zich in deze situatie en dit aandeel ligt significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

De monitor 2019 brengt niet alleen de werkbaarheidsgraad en -indicatoren in kaart, maar peilt ook naar aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving. We zetten een aantal opvallende vaststellingen voor de metaalindustrie op een rijtje:

- 47,1% van de werknemers in de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);
- 13,4% van de werknemers in de sector werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);
- 10,2% wordt frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster (Vlaamse arbeidsmarkt: 16,6%);
- 19,8% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (Vlaamse arbeidsmarkt: 24,1%);
- 22,4% behandelt regelmatig (jobgerelateerde) e-mails buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt: 32,8%);
- 15,0% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 21,2%);
- 8,3% besteedt dagelijks twee uur of meer aan het woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 13,5% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging (Vlaamse arbeidsmarkt: 18,6%);
- 1,8% is slachtoffer van systematisch pestgedrag (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 6,9% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 10,8% is actief op zoek naar een andere job (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 3,8% schat de kans om op korte termijn zijn/haar job te verliezen als hoog in (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 58,3% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen in als een haalbare opdracht (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer).

Inleiding

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat langer werken maar kan lukken als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging. Met de zopas opgeleverde resultaten van de enquête 2019 (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019a) is de werkbaarheidsmonitor voor werknemers inmiddels aan zijn zesde editie toe.

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

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

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

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



- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de metaalindustrie en vergelijkt de sectorgegevens met de werkbaarheid(sevolutie) op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- het tweede hoofdstuk zoomt in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten in de sector;
- in het derde hoofdstuk worden op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leer mogelijkheden en werk-privé-balans;
- het vierde hoofdstuk vergelijkt de werkbaarheidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden in de sector;
- het vijfde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers uit de metaalindustrie.

1 De werkbaarheidsgraad in de metaalindustrie

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie 'werkbaarheid' concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans. De werkbaarheidsgraad verwijst dan naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

De werkbaarheidsgraad in de metaalindustrie bedraagt in 2019 48,3%. In vergelijking met meting 2016, toen in de sector 53,9% werknemers met een werkbare job werden geteld, gaat het om een significante daling van de index (zie tabel 1). Over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we een daling van de werkbaarheidsgraad met 3,7 procentpunt, maar deze verschuiving blijft net onder de statistische significantiedrempel.

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

		werkbaarheidsgraad					
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie		52,0	50,9	50,4	52,8	53,9	48,3
	N	925	745	668	1 105	740	855
Vlaamse arbeidsmarkt		52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6
	verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	s	ns

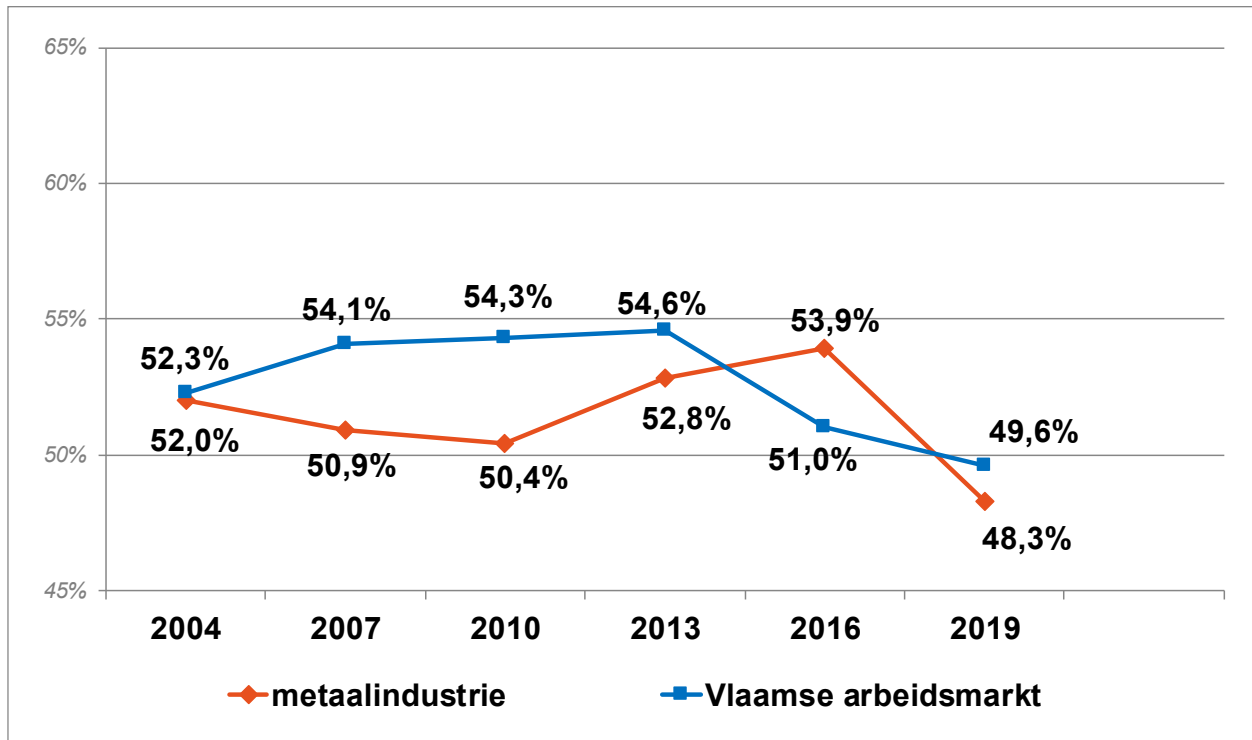
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen resp. in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad ten opzichte van het vorige meetpunt.
- Cijfers in een **groen kader** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , s indien $p \leq 0,05$ versus ns indien $p > 0,05$).

Uit tabel 1 kunnen we eveneens afleiden dat de terugval van de werkbaarheidsgraad zich in de metaalindustrie later voordoet dan op de (globale) Vlaamse arbeidsmarkt: terwijl de in 2019 voor de metaalindustrie geregistreerde werkbaarheidsgraad nog significant hoger lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde, aligneert de sector zich bij de meest recente meting met de arbeidsmarkt cijfers. Figuur 1 brengt met de vergelijking van de werkbaarheidscurves voor de sector en de globale arbeidsmarkt laatstgenoemde vaststelling visueel in beeld.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2 Werkbaarheidsknelpunten in de metaalindustrie

De beoordeling van de werkbaarheid van een job (en daarmee de werkbaarheidsgraad) wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leermogelijkheden in de job (kansen op blijven en competentie-ontwikkeling) en werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 2: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Welbevinden in het werk	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
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 <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b). Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt, bij een acuut-problematische situatie over een acuut werkbaarheidsknelpunt. In de werkbaarheidsmonitor wordt met andere woorden met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

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

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren







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

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

2.1 Werkstress en burn-out

In 2019 wordt 34,1% van de werknemers in de metaalindustrie geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 13,3% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen. Het aandeel werknemers met werkstress ligt daarmee significant hoger dan bij de meting 2016 (29,2%) en bij de nulmeting 2004 (25,6%). Ook voor burn-outklachten registreren we over de volledige meetperiode 2004-2019 een (significante) stijging van de prevalentiecijfers van 9% naar 13,3%.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	 werkstressproblemen	25,6	27,0	27,9	27,1	29,2	34,1
	 symptomen burn-out	9,0	8,6	8,1	9,8	11,4	13,3
		<i>N</i>					
		946	823	725	1 152	760	888
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressproblemen	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8
	 symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6
verschiltoetsing	 werkstressproblemen	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	 symptomen burn-out	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

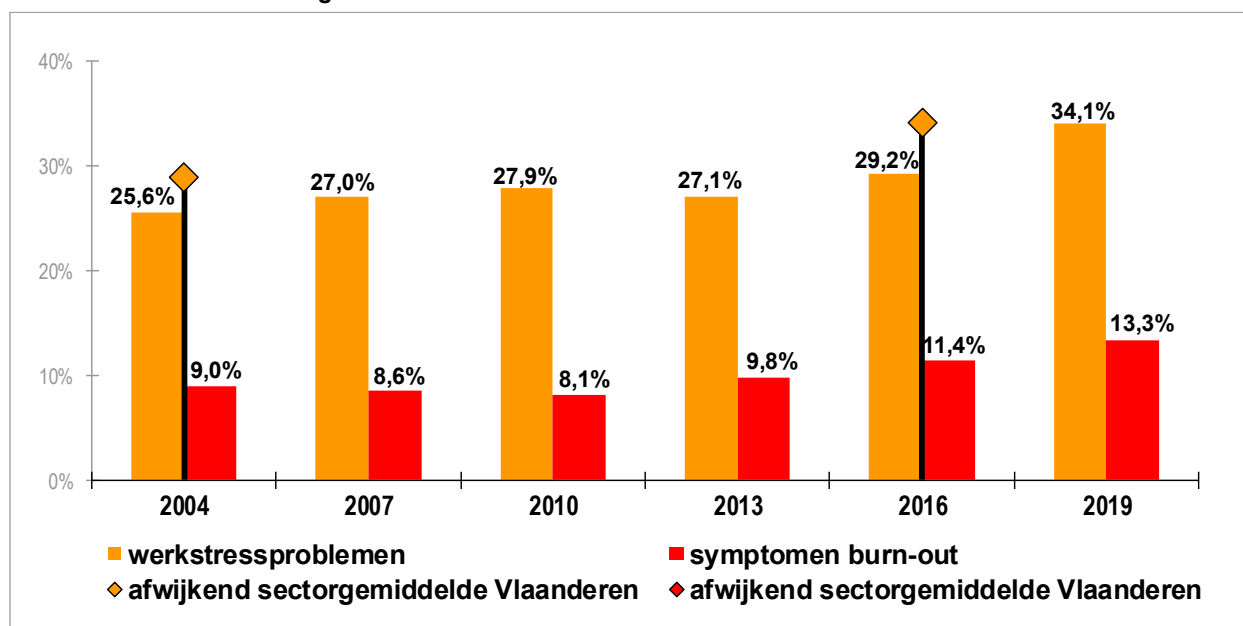
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'symptomen burn-out' is een subgroep binnen de groep 'werkstressproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen resp. rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (*s* versus *ns*) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , *s* indien $p < 0,05$ versus *ns* indien $p \geq 0,05$).

Uit tabel 4 en figuur 2 kunnen we afleiden dat de evolutie van de sectorale kengetallen spoort met de ontwikkelingen op de ruimere arbeidsmarkt. Enkel in 2004 en 2016 wijkt de werkstresssituatie in de metaalindustrie significant af van het sectorgemiddelde: in beide gevallen ligt het aandeel werknemers met werkstressproblemen in de metaalsector beneden het overeenstemmende kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.2 Motivatie

In 2019 registreren we bij 28,5% van de werknemers in de metaalindustrie motivatieproblemen, bij 13,8% is er zelfs sprake van ernstige demotivatie. Het aandeel werknemers met motivatieproblemen ligt daarmee significant hoger dan bij de meting 2016 (23,9%) en dan bij de nulmeting 2004 (24,2%). Voor ‘ernstige demotivatie’ tekenen we tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 geen significante verschuivingen op in de kengetallen.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	motivatieproblemen	24,2	24,5	22,4	24,4	23,9	28,5
	ernstige demotivatie	11,6	11,7	9,0	10,9	11,4	13,8
	N	945	822	723	1 154	761	891
Vlaamse arbeidsmarkt	motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1
	ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0
	verschiltoetsing	s	s	s	s	ns	s
	ernstige demotivatie	s	s	ns	s	s	s

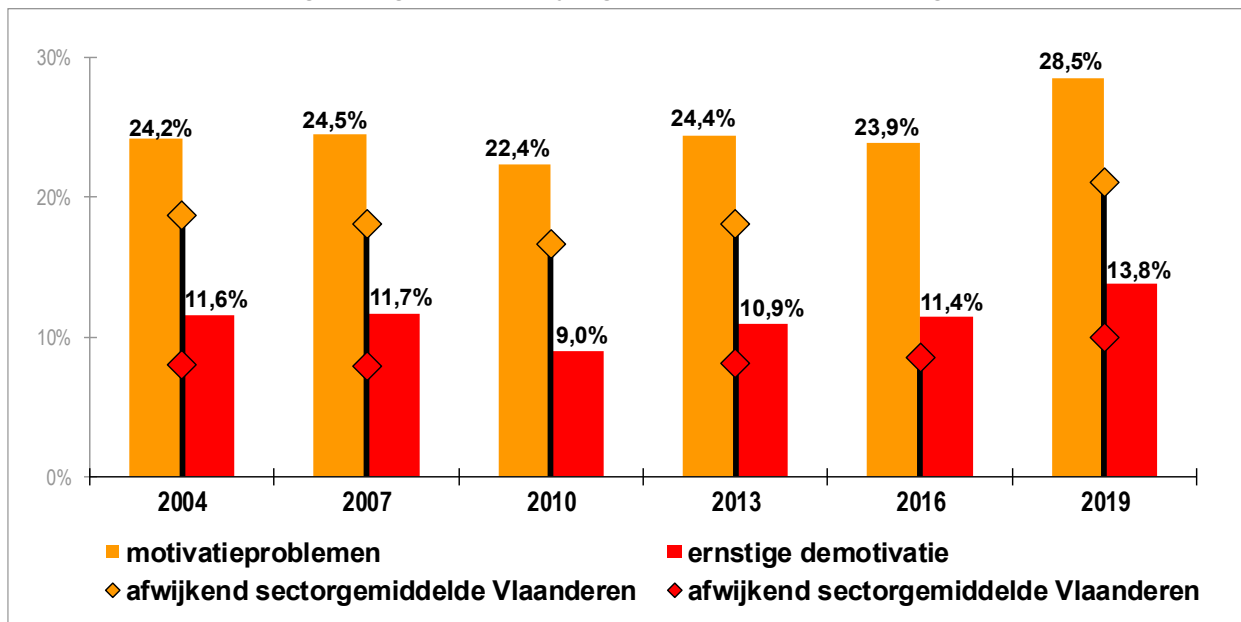
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

Uit tabel 5 en figuur 3 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de metaalindustrie – met uitzondering van het meetpunt 2016 – systematisch hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.3 Leermogelijkheden

In 2019 hebben 21% van de werknemers in de metaalindustrie af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 6,1% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Uit tabel 6 blijkt dat daarmee een significante verbetering werd geboekt op het vlak van competentieontwikkelingskansen van werknemers in de sector sinds de nulmeting 2004 (toen respectieve probleemcijfers van 27,5% en 11,9% werden geregistreerd).

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	onvoldoende leermogelijkheden	27,5	25,5	24,2	24,4	20,5	21,0
	ernstig leerdeficit	11,9	8,8	7,3	9,6	7,4	6,1
N		1 007	772	681	1 135	772	880
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6
	ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5
verschiltoetsing	onvoldoende leermogelijkheden	s	s	s	s	ns	s
	ernstig leerdeficit	s	ns	ns	s	ns	ns

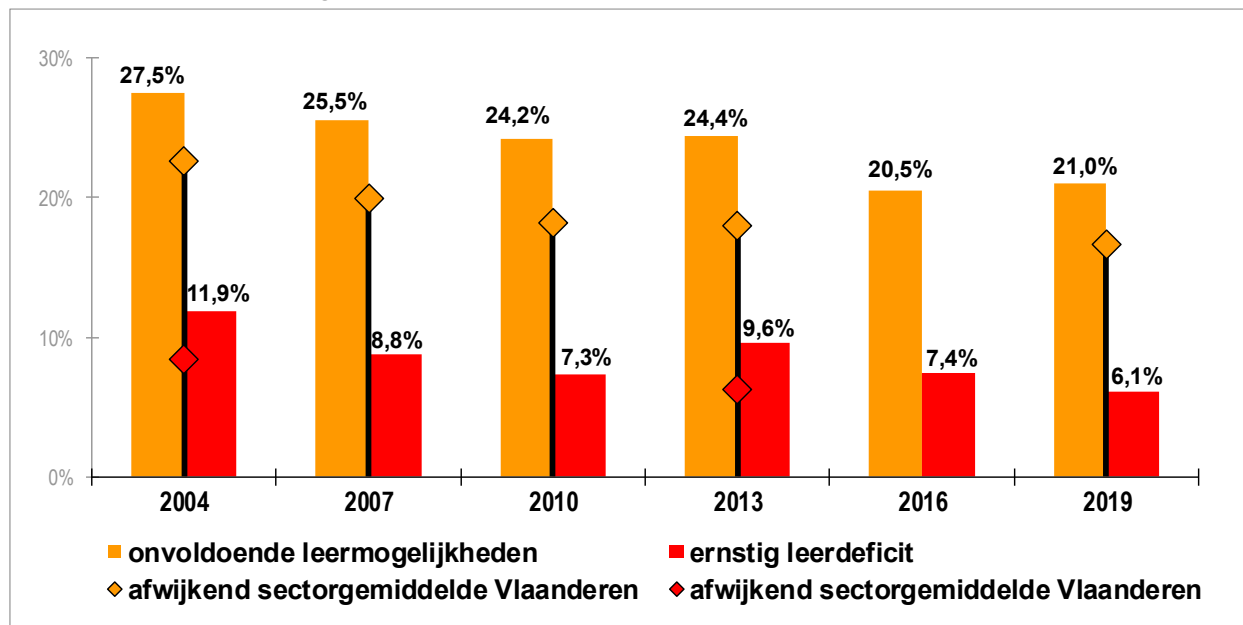
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

Deze vooruitgang voor leermogelijkheden in de sector spoort met de vastgestelde ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Tabel 6 en figuur 4 leren ons evenwel dat het aandeel werknemers met een onvoldoende leermogelijkheden in de metaalindustrie – met uitzondering van het meetpunt 2016 – systematisch hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

2.4 Werk-privébalans

In 2019 worden 11,1% van de werknemers in de metaalindustrie geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 2,8 % is er sprake van een acuut werk-privé-conflict.

Tabel 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	problemen werk-privé-combinatie	9,2	8,5	7,5	8,9	9,4	11,1
	acuut werk-privé-conflict	2,5	2,9	2,3	2,4	2,6	2,8
	N	1 008	824	729	1 152	763	889
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privé-combinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8
	acuut werk-privé-conflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5
verschiltoetsing	problemen werk-privé-combinatie	s	s	s	s	s	ns
	acuut werk-privé-conflict	ns	ns	ns	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

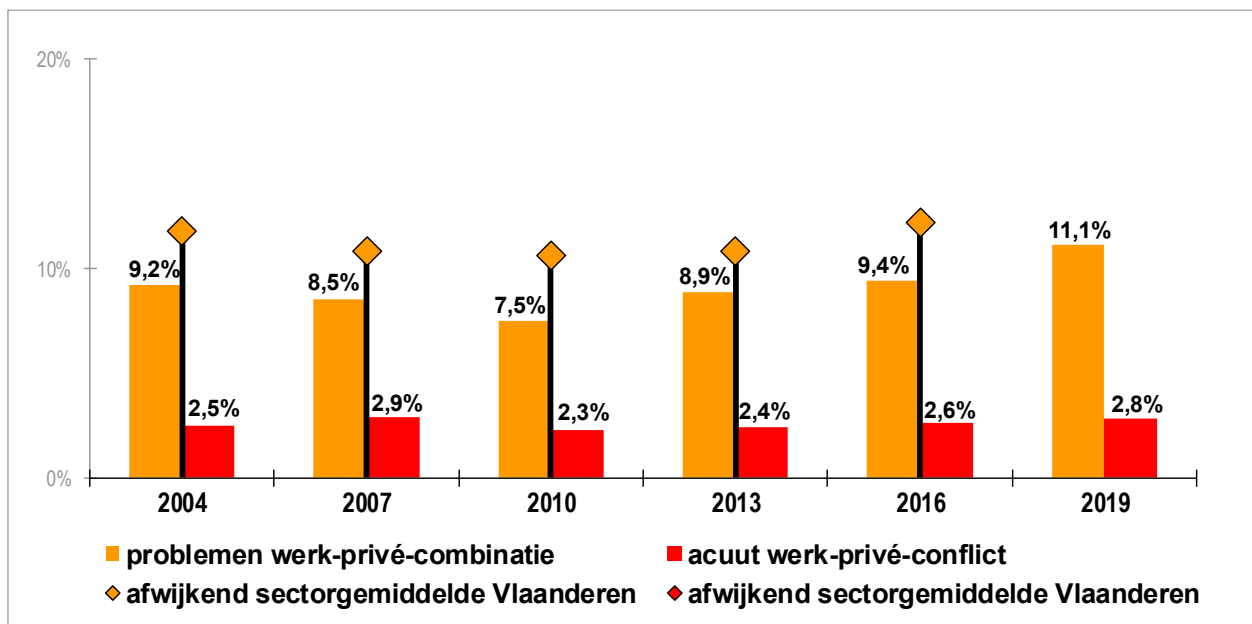
Leeswijzer:

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

Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen in het aandeel werknemers dat kampt met een (acuut) onevenwicht in de werk-privé-balans.

Uit tabel 7 en figuur 5 kunnen we tevens afleiden dat problemen met de werk-privébalans tot 2019 minder voorkwamen in de metaalindustrie dan (gemiddeld) op de arbeidsmarkt: bij de meest recente meting blijkt het sectorale kengetal niet langer significant af te wijken van het Vlaamse sectorgemiddelde. Op het vlak van acute werk-privé-conflicten noteren we geen significante verschillen.

Figuur 5: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de metaalindustrie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de metaalindustrie

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

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

Tabel 8: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
Autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico’s zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b). Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico’s als volgt benoemd:

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

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

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







3.1 Werkbaarheidsrisico's in de metaalindustrie

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

3.1.1 Werkdruk

In 2019 heeft 36,8% van de werknemers in de metaalindustrie af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 18,8% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk. Deze werkdrukcores bevestigen/verschillen niet significant van de meetresultaten uit 2016, toen wel een stijging van de sectorale kengetallen werd opgetekend.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	
		%	%	%	%	%	%	
metaalindustrie	 hoge werkdruk	32,8	36,6	34,0	30,3	39,0	36,8	
	 zeer hoge werkdruk	13,8	15,0	11,6	12,0	18,1	18,8	
		N	1 012	771	680	1 134	774	882
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	
	 zeer hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	
verschiltoetsing	 hoge werkdruk	ns	s	ns	ns	ns	ns	
	 zeer hoge werkdruk	ns	ns	ns	ns	ns	ns	

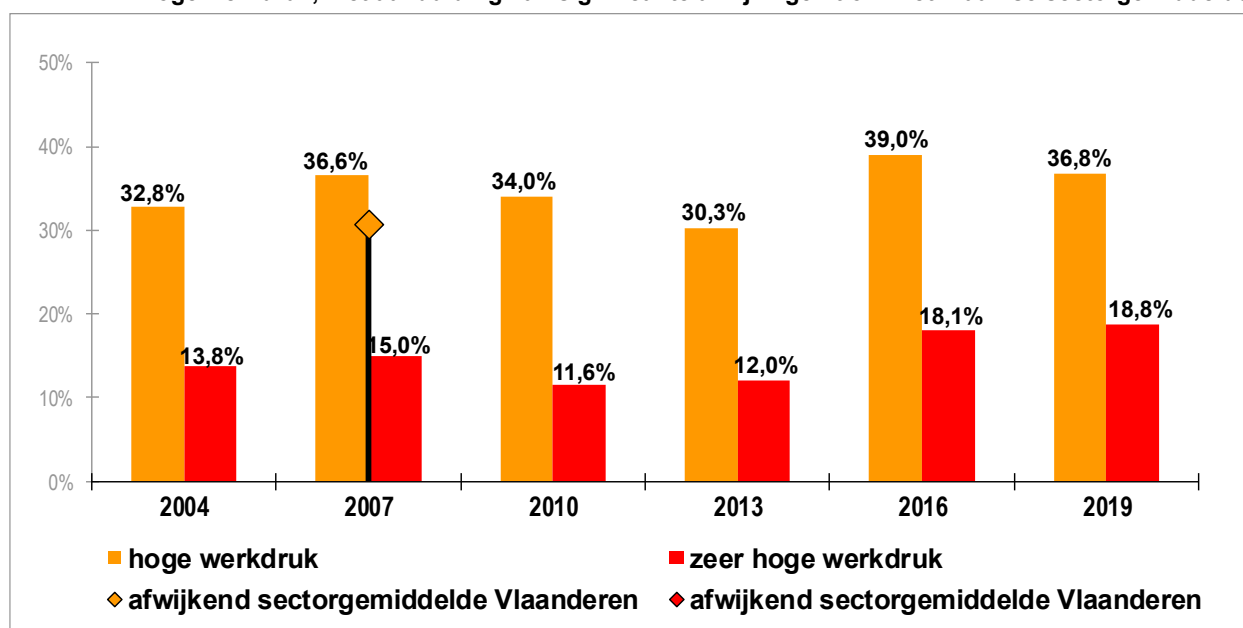
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'zeer hoge werkdruk' is een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen resp. rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2019.
- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , s indien $p < 0,05$ versus ns indien $p \geq 0,05$).

De metaalindustrie volgt daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend voor werkdruk. Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we afleiden dat de werkdrukindicator – met uitzondering van de meting 2007 - geen significante verschillen tussen de sectorspecifieke kengetallen en het Vlaamse sectorgemiddelde laat zien.

Figuur 6: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de metaalindustrie geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.2 Emotionele belasting

In 2019 heeft 12,3% van de werknemers in de metaalindustrie emotioneel belastend werk. Bij 2,5% is er sprake van emotionele overbelasting, een significante toename in vergelijking met het meetresultaat in 2016 (0,5%). Over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van emotionele belasting.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	emotioneel belastend werk	9,9	11,3	8,7	9,5	9,6	12,3
	emotionele overbelasting	1,4	2,3	1,3	1,1	0,5	2,5
<i>N</i>		1 007	772	681	1 134	772	881
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	s	s	s	s	s
	emotionele overbelasting	s	ns	ns	s	s	ns

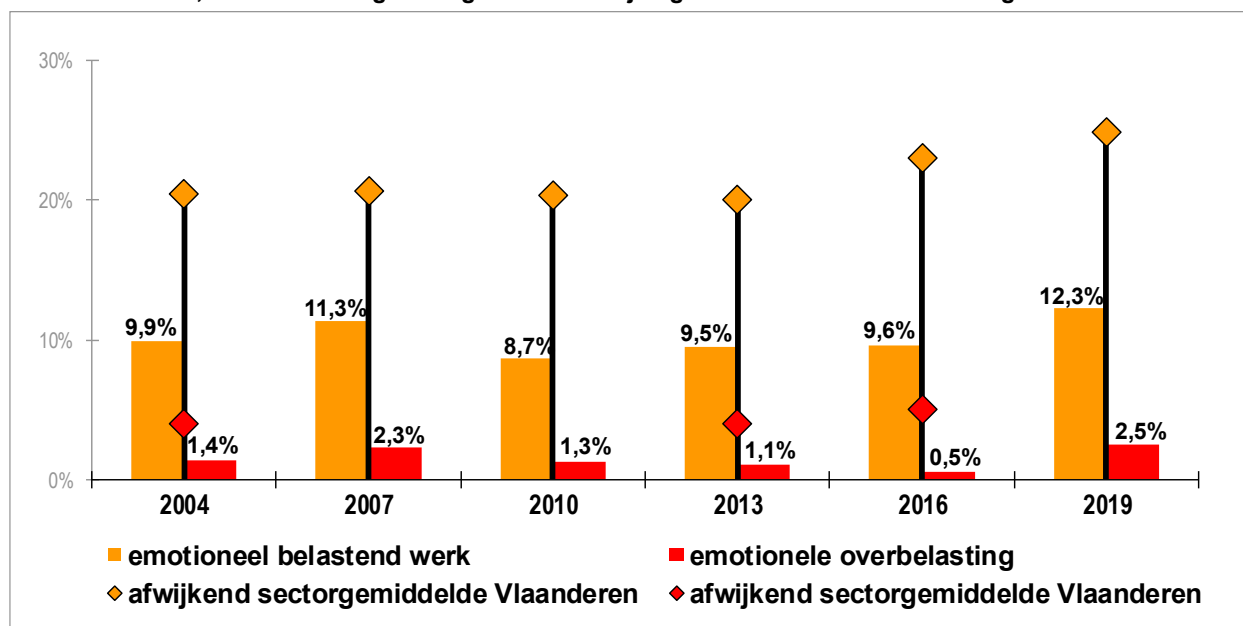
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

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

Figuur 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de metaalindustrie met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.3 Taakvariatie

In 2019 heeft 27,4% van de werknemers in de metaalindustrie routinematig werk, bij 13,1% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk .

Tabel 12: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met routinematig werk in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	routinematig werk	27,2	26,2	25,1	25,8	26,5	27,4
	extreem routinematig werk	14,3	12,0	11,3	13,3	12,8	13,1
	N	1 007	772	682	1 136	771	881
Vlaamse arbeidsmarkt	routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0
	extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2
verschiltoetsing	routinematig werk	ns	ns	ns	ns	ns	s
	extreem routinematig werk	s	ns	ns	s	ns	s

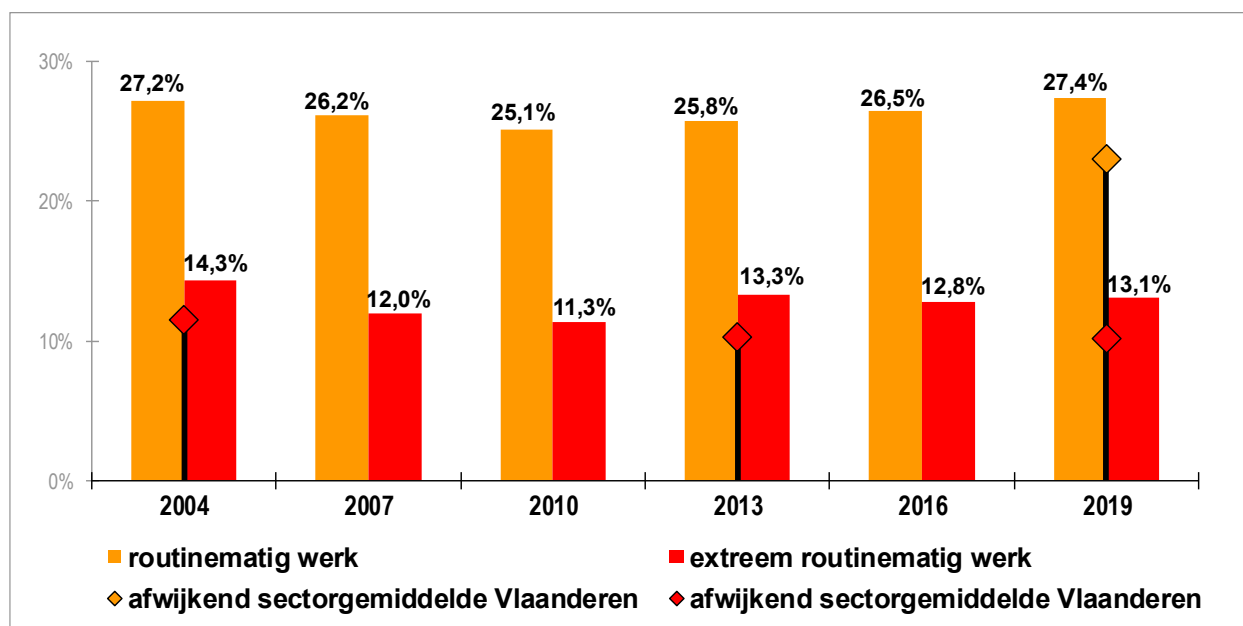
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van taakvariatie. Tabel 12 en figuur 8 laten tevens zien dat het aandeel werknemers met routinematig werk in de metaalindustrie (enkel) in 2019 significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 8: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de metaalindustrie met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.4 Autonomie

In 2019 wordt 22,5% van de werknemers in de metaalindustrie geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering. Bij 6,7% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie: dit is een gevoelige daling tegenover 2016, toen dit kengetal nog op 10,6% afklokte.

Tabel 13: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	gebrek aan autonomie	27,6	26,4	22,8	23,6	23,3	22,5
	acuut gebrek aan autonomie	11,8	11,2	8,8	10,1	10,6	6,7
	N	1 007	770	681	1 131	773	880
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7
	verschiltoetsing	s	s	ns	s	s	s
	acuut gebrek aan autonomie	s	s	s	s	s	ns

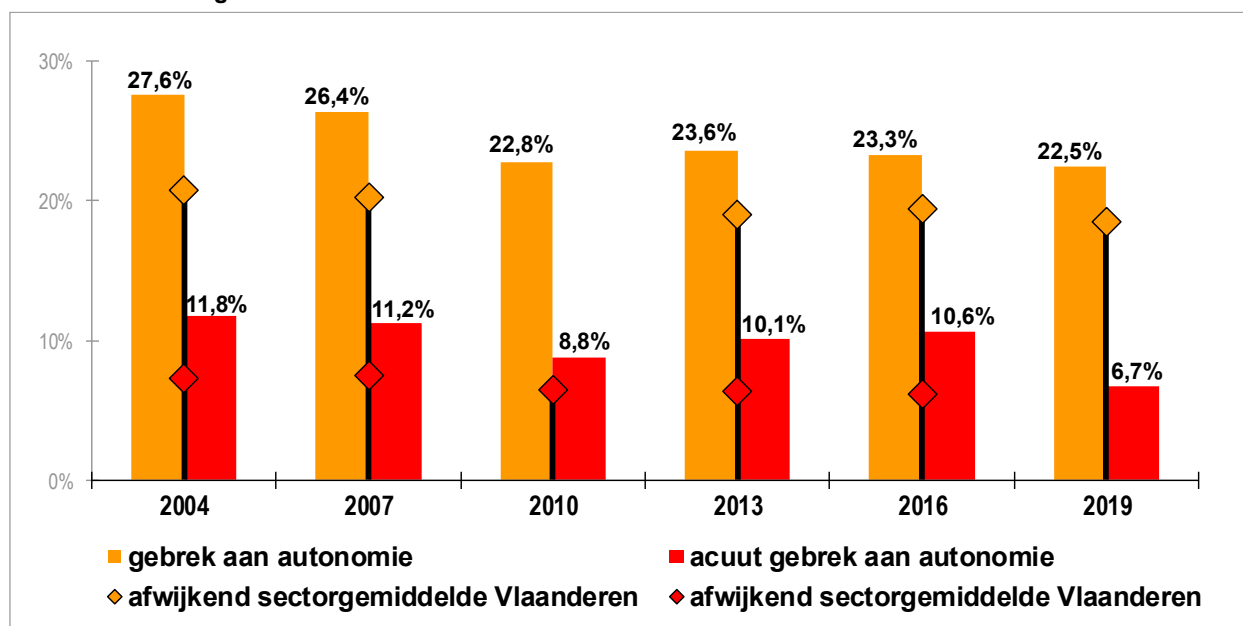
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

Ten opzichte van de nulmeting 2004 laten de kengetallen een significante daling zien van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) problematische situatie op het vlak van autonomie. De ontwikkeling in de metaalsector volgt daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend. Uit tabel 13 en figuur 9 kunnen we evenwel afleiden dat aandeel werknemers, dat in 2019 met een gebrek aan autonomie geconfronteerd worden, in de metaalindustrie nog steeds significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor de deelgroep ‘acuut gebrek aan autonomie’ is het verschil niet langer significant.

Figuur 9: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de metaalindustrie geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

In 2019 krijgt 18,1% van de werknemers in de metaalindustrie onvoldoende steun van de directe leiding, bij 7,2% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de leiding. We registreren geen significante verschuivingen in deze kengetallen in het voorbije decennium en in vergelijking met de nulmeting 2004.

Tabel 14: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	onvoldoende steun leiding	18,5	23,6	18,5	17,4	15,8	18,1
	negatieve relatie met leiding	6,8	9,0	5,3	7,2	5,3	7,2
N		1 007	768	682	1 135	770	880
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4
	negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5
verschiltoetsing	onvoldoende steun leiding	ns	s	s	s	ns	s
	negatieve relatie met leiding	ns	s	ns	s	ns	s

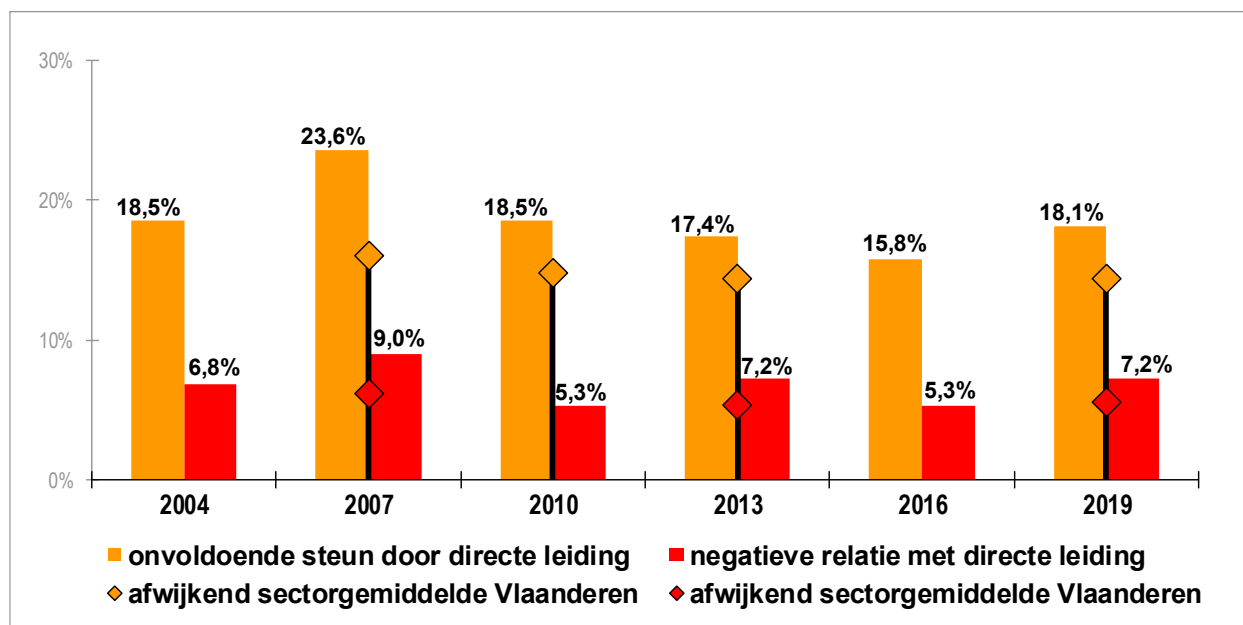
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun vanuit de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Tabel 14 en figuur 10 leveren de nodige informatie om de metaalindustrie voor deze risico-indicator af te zetten tegenover het Vlaamse sectorgemiddelde: in tegenstelling tot de meting in 2016 laat de sector in 2019 opnieuw negatief afwijkende scores optekenen voor 'onvoldoende steun vanuit de directe leiding' en 'negatieve relatie met de directe leiding'.

Figuur 10: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de metaalindustrie geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.1.6 Arbeidsomstandigheden

In 2019 wordt 22,0% van de werknemers in de metaalindustrie geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 9,4% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. In vergelijking met bevraging 2016 en de nulmeting registreren we geen significante verschuiving in het aandeel werknemers in een (acuut) problematische situatie.

Tabel 15: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
metaalindustrie	belastende arbeidsomstandigheden	19,0	26,5	24,9	22,5	25,2	22,0
	zeer hoge fysieke belasting	8,0	12,0	10,7	9,1	9,8	9,4
N		980	827	720	1 160	778	900
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3
	zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	s	s	s	s	s	s
	zeer hoge fysieke belasting	s	s	s	s	s	s

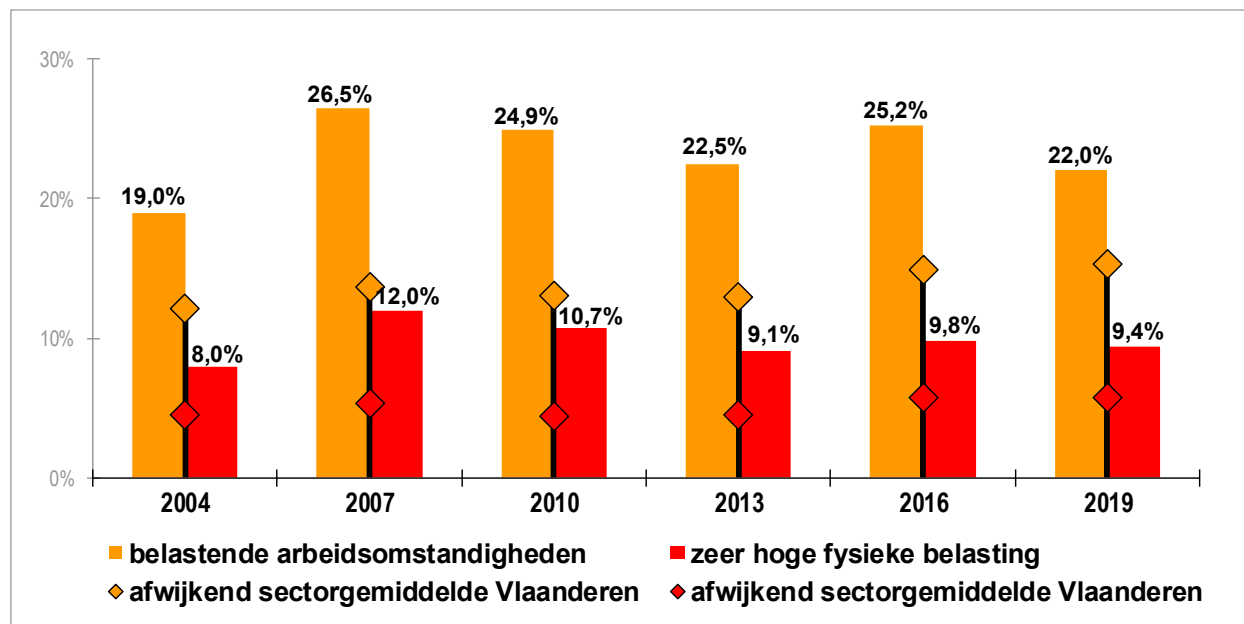
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

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

Uit tabel 15 en figuur 11 kunnen we afleiden dat de risico-indicator ‘arbeidsomstandigheden’ in de metaalindustrie systematisch negatiever scoort dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 11: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de metaalindustrie geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

3.2 Risicoprofielen voor de metaalindustrie

Op basis van de kengetallen voor de onderscheiden risico-indicatoren en de recent gepubliceerde analyses over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2020), kunnen we een aantal risicoprofielen ‘op maat van de metaalindustrie’ construeren.

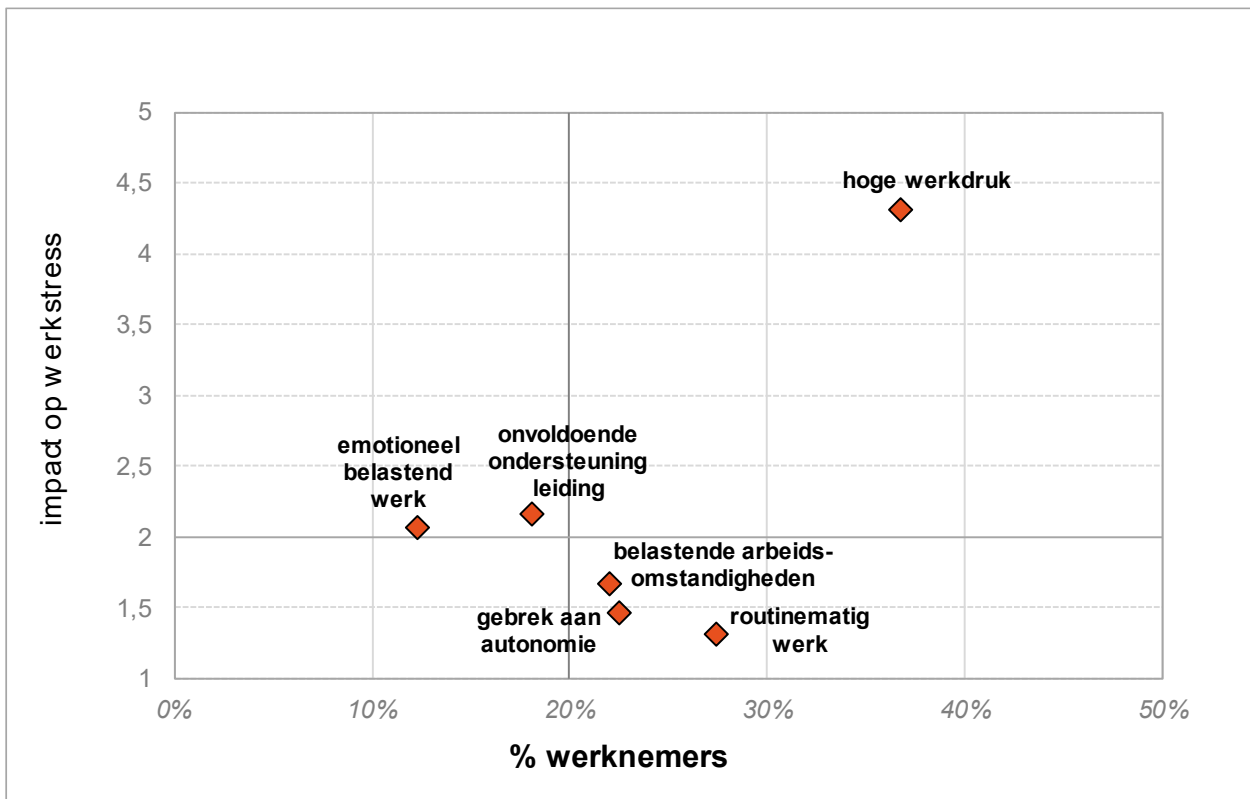
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek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

In wat volgt bespreken we achtereenvolgens de sectorspecifieke risicoprofielen voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Standaard wordt daarbij gewezen in de richting van personele onderbezetting. Maar psychosociale overbelasting kan ook een gevolg zijn van afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie en een gebrekkige communicatie op de werkplaats of samenhangen met een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevenden. In figuur 12 wordt de ‘ernstgraad’ van zes werkstressrisico’s in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de metaalsector.

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de metaalindustrie 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstress/geen werkstress) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstress dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (36,8%) dan met emotioneel belastend werk (12,3%) worden geconfronteerd.

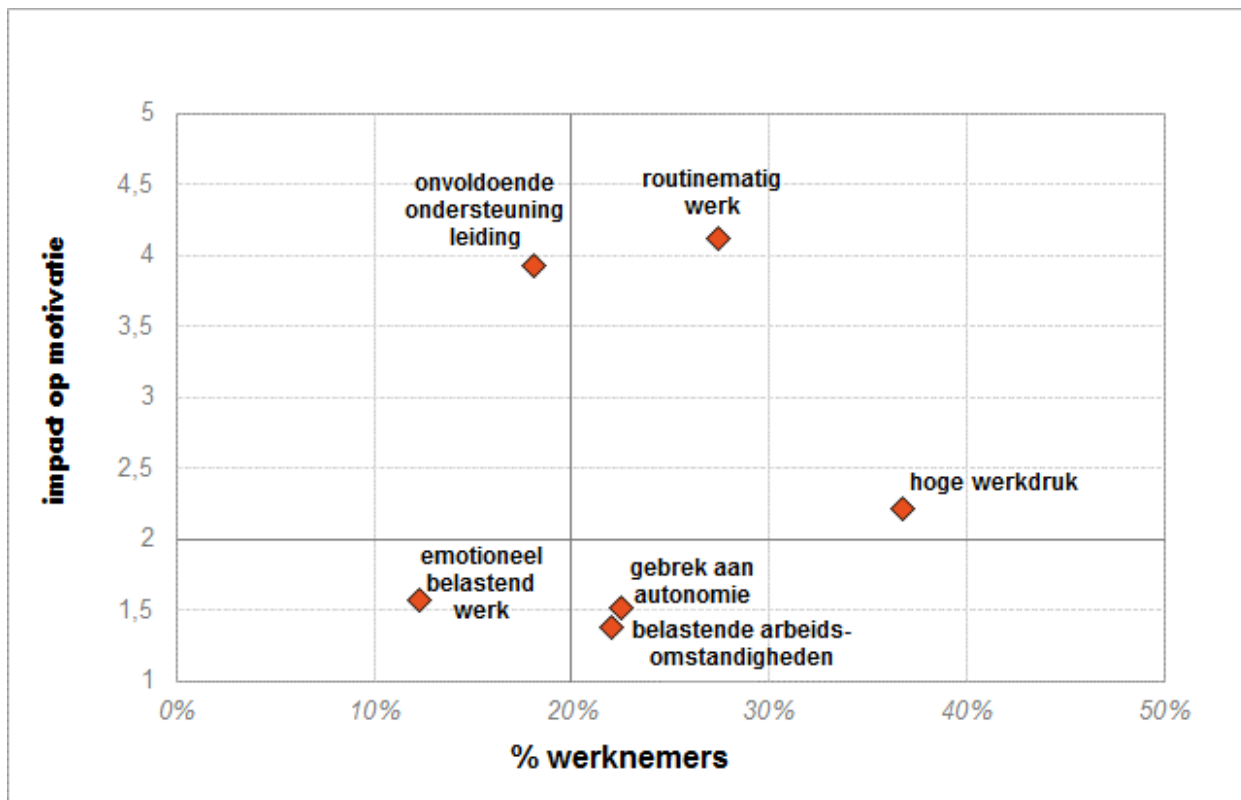
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de metaalindustrie. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (36,8% van de werknemers wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen. Ook emotionele belasting en het gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteren zich als belangrijke risico's, maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (12,3% resp. 18,1%).

Verder valt op dat een ruime groep van werknemers uit de metaalsector routinematig werk uitvoert (27,4%), onvoldoende autonomie meekrijgt bij de taakuitvoering (22,5%) of met belastende arbeidsomstandigheden wordt geconfronteerd (22,0%). Ook dat zijn, in beperktere mate, risicofactoren voor werkstress.

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

In figuur 13 wordt de ‘ernstgraad’ van zes motivatierisico’s in de arbeidssituatie van werknemers in de metaalsector geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de metaalindustrie 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

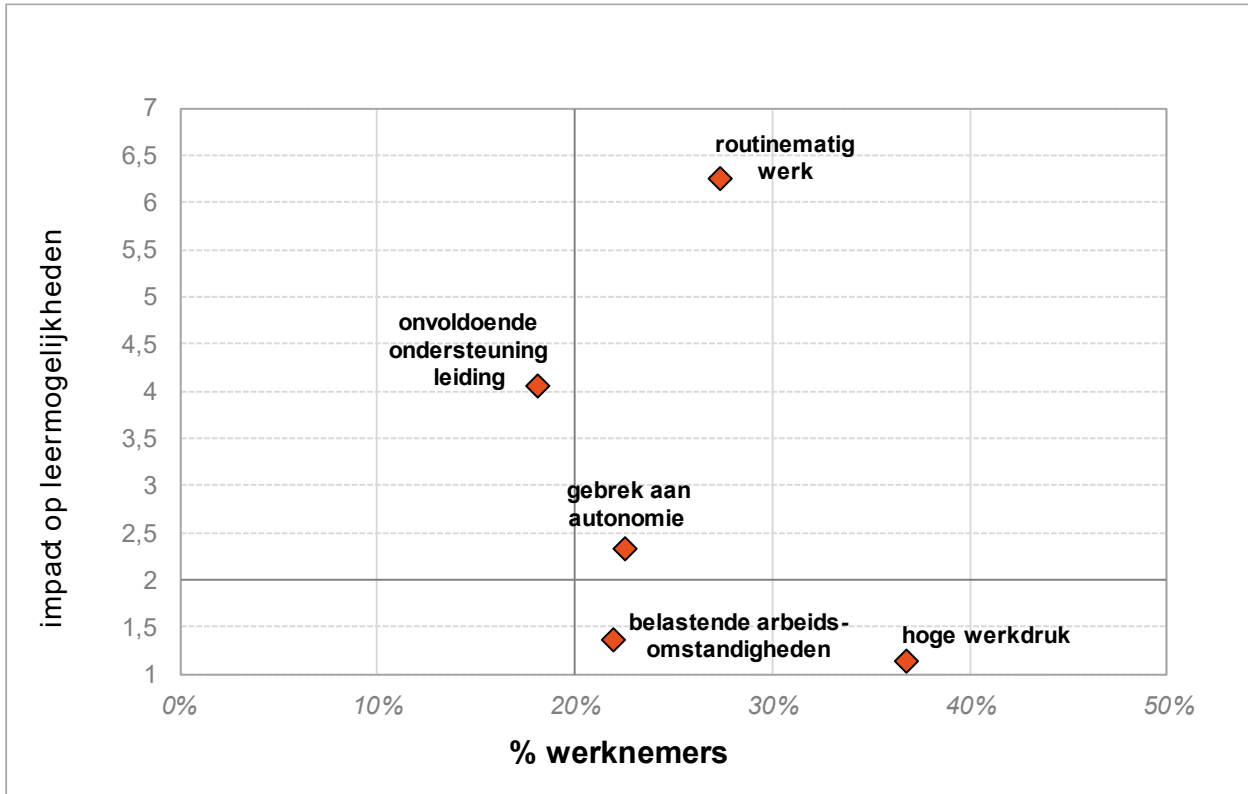
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (toename van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen met een factor kleiner dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (27,4%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (18,1%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de metaalindustrie heeft 27,4% van de werknemers routinematig werk en krijgt 18,1% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal betrokken werknemers is ook de confrontatie met een hoge werkdruk (36,8%) eveneens een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, verhoogt het risico op motivatieproblemen.

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

In figuur 14 wordt de ‘ernstgraad’ van de vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in de metaalindustrie in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de metaalindustrie 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van een deficit op het vlak van leermogelijkheden in de metaalindustrie. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

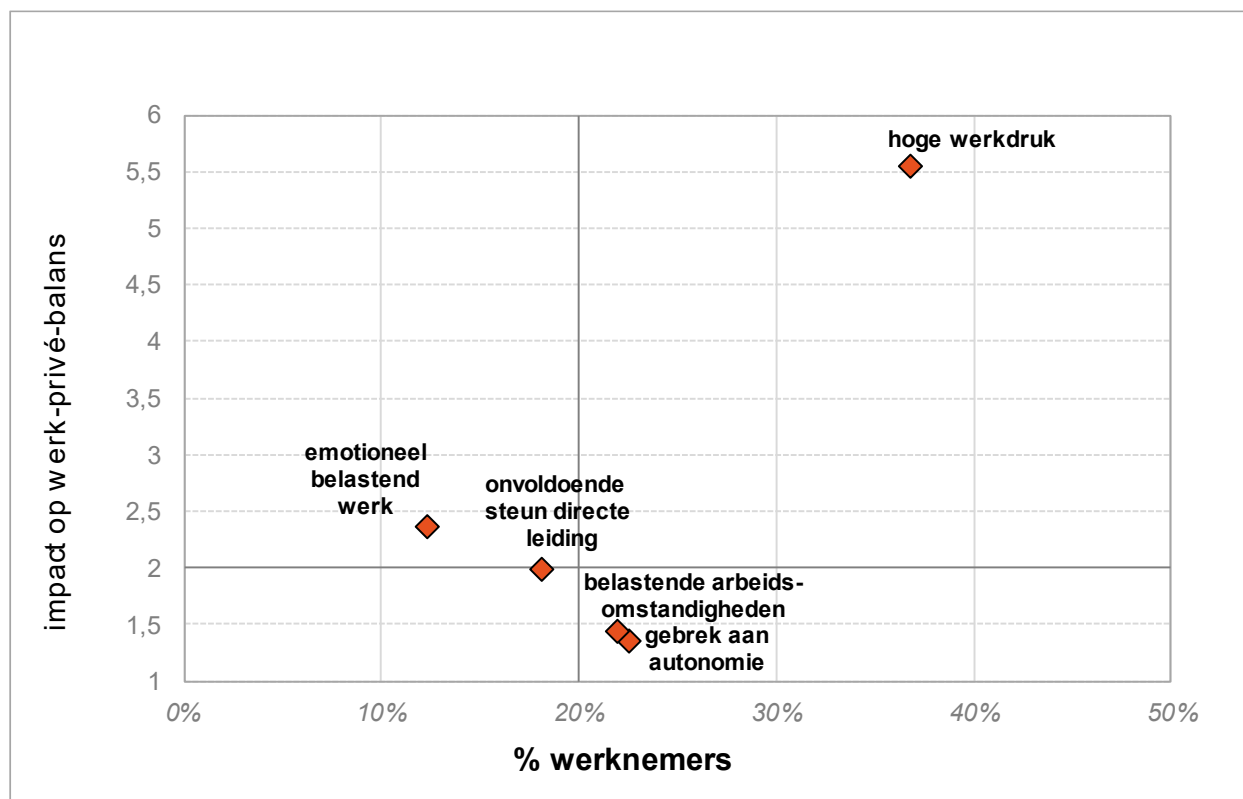
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (toename van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden met een factor 1,15).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (27,4%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (18,1%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in de metaalindustrie. Dat men van het ‘steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen’ niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de metaalsector heeft 27,4% van de werknemers een routinematige job. Verder valt ook op dat een ruime groep van werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie (22,5%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een aandachtspunt voor de sector: 18,1% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot.

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

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

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de metaalindustrie 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

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

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een problematische werk-privé-balans dan een gebrek aan autonomie (de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie verhoogt met een factor kleiner dan anderhalf).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (36,8%) dan met emotioneel belastend werk (12,3%) worden geconfronteerd.






















Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans in de metaalindustrie. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (36,8% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en emotioneel belastend werk zijn relevante aandachtspunten voor het werk-privé-combinatievraagstuk (verdubbeling van de kansverhouding): 18,1% respectievelijk 12,3% van de werknemers in de sector wordt hiermee geconfronteerd.

4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden in de metaalindustrie

We gaan er van uit dat er binnen een bedrijfstak belangrijke verschillen kunnen bestaan in de arbeidssituatie en werkbeleving van deelgroepen van werknemers. In dit hoofdstuk confronteren we de werkbaarheidssituatie van de arbeiders uit de metaalindustrie met die van de bedienden en kaderleden uit de sector.

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

Tabel 16: Vergelijking werkbaarheidssituatie arbeiders en bedienden/kaderleden in de metaalindustrie 2019

		arbeiders %	bedienden & kaderleden %	verschil- toetsing	metaal- sector %
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	43,1	54,1	s	48,3
	<i>N</i>	441	401		855
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	 werkstressproblemen	33,9	34,6	ns	34,1
	 symptomen burn-out	13,8	12,5	ns	13,3
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	34,6	22,3	s	28,5
	 ernstige demotivatie	17,2	10,1	s	13,8
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	30,8	10,2	s	21,0
	 ernstig leerdeficit	9,0	2,9	s	6,1
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	8,3	13,9	s	11,1
	 acuut werk-privé-conflict	2,2	3,1	ns	2,8
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	 hoge werkdruk	33,8	40,8	s	36,8
	 zeer hoge werkdruk	16,3	21,6	s	18,8
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	6,8	18,5	s	12,3
	 emotionele overbelasting	1,3	3,6	s	2,5
taakvariatie	 routinematig werk	38,7	14,8	s	27,4
	 extreem routinematig werk	19,3	5,8	s	13,1
autonomie	 gebrek aan autonomie	36,5	6,8	s	22,5
	 acuut gebrek aan autonomie	12,3	0,2	s	6,7
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	23,6	12,2	s	18,1
	 negatieve relatie met directe leiding	8,6	5,6	ns	7,2
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	39,7	2,4	s	22,0
	 zeer hoge fysieke belasting	18,0	0,0	s	9,4

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De rijen met de **rode blokjes** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of –risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens van de deelgroepen werd vastgesteld.

De werkbaarheidsmonitor 2019 tekent een significant afwijkende werkbaarheidsgraad op voor arbeiders (43,1%) en bedienden/kaderleden (54,1%).

We registreren eveneens significante verschillen tussen het aandeel van arbeiders respectievelijk van bedienden/kaderleden die met specifieke (acute) werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden. Meer arbeiders dan bedienden en kaderleden hebben af te rekenen met motivatieproblemen (34,6% versus 22,3%), ernstige demotivatie (17,2% versus 10,1%), onvoldoende leermogelijkheden (30,8% versus 10,2%) en een ernstig leerdeficit (9,0% versus 2,9%). Problemen met de combinatie werk-privé komen frequenter voor bij bedienden en kaderleden dan bij arbeiders (13,9% versus 8,3%). Voor werkstressproblemen, burn-outsymptomen en de confrontatie met een acuut werk-privé-conflict verschillen de knelpuntcores van arbeiders en bedienden/kaderleden niet significant van elkaar.

Een blik op de risico-indicatoren leert ons dat ook de kenmerken van de arbeidssituaties van arbeiders en bedienden/kaderleden vaak uiteenlopen. Meer arbeiders dan bedienden en kaderleden worden geconfronteerd met (extreem) routinematig werk (met als kengetallen 38,7% en 19,3% versus 14,8% en 5,8%), met een (acuut) gebrek aan autonomie (met als kengetallen 36,5% en 12,3% versus 6,8% en 0,2%), met onvoldoende steun vanuit de directe leiding (23,6% versus 12,2%) en met (zeer) belastende fysieke arbeidsomstandigheden (39,7% en 18,0% versus 2,4% en 0%). Meer bedienden en kaderleden dan arbeiders krijgen te maken met een (zeer) hoge werkdruk (40,8% en 21,6% versus 33,8% en 16,3%), hebben emotioneel (over)belastend werk (18,5% en 3,6% versus 6,8% en 1,3%).

5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de metaalindustrie

In de werkbaarheidsenquêtes wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. Bij de meting 2019 werden gegevens verzameld over opleidingsparticipatie, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. We brengen in dit hoofdstuk deze informatie voor de metaalindustrie bijeen en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.1 Opleidingsparticipatie

Tabel 17 bevat cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers uit de metaalindustrie, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 47,1%. Deze participatiegraad ligt duidelijk onder het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 60,0% wordt opgetekend.

Tabel 17: Opleidingsparticipatie van werknemers in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	metaalindustrie	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	47,1	60,0	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalindustrie en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nachtarbeid, overwerk, behandeling e-mails of telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren) wordt opgeijst in tabel 18.

In 2019 werkt 86,6% van de werknemers in de metaalindustrie voltijds en 13,4% deeltijds (met 10,9% 'grote' en 2,6% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt significant lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (31,6%, met 22,7% 'grote' en 8,9% 'kleine' deeltijdse contracten).

Van de werknemers in de metaalindustrie wordt 22,7% sporadisch en 10,2% systematisch met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het aandeel werknemers in de sector dat met onvoorspelbare werkroosters te maken krijgt ligt duidelijk lager dan op de ruimere arbeidsmarkt, waar percentages van 35,7% en 16,6% worden opgetekend.

Tabel 18: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	metaalindustrie	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	86,6	68,4	
deeltijders ≥ 60%	10,9	22,7	s
deeltijders < 60%	2,6	8,9	
roosterwijzigingen			
geen	67,0	47,7	
sporadisch	22,7	35,7	s
frequent	10,2	16,6	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	88,3	87,0	
1-2 nachtprestaties/maand	3,7	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	5,0	6,7	
>10 nachtprestaties/maand	3,0	1,7	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	65,6	57,9	
frequent overwerk met recuperatie	14,6	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	19,8	24,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	54,3	40,9	
sporadisch	23,2	26,3	s
regelmatig	22,4	32,8	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	37,2	26,0	
sporadisch	29,1	33,3	s
regelmatig	33,7	40,7	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	41,5	41,5	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 of ANOVA-F; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalindustrie en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de metaalindustrie doet 11,7% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 3,7% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 5,0% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 3,0% om meer dan 10 nachtprestaties per maand.

Een derde (34,4%) van de werknemers uit de metaalindustrie werkt regelmatig over: bij 14,6% wordt dit overwerk via inhaalrust gecompenseerd, bij 19,8% is dit niet het geval. Deze overwerkpraktijken komen significant minder voor in de sector in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve percentages van 42,1%, 18,0% en 24,1% worden opgetekend).

Het aandeel werknemers in de metaalindustrie dat buiten de werkuren thuis sporadisch (23,2%) of regelmatig (22,4%) e-mails behandelt ligt beduidend lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve percentages van 26,3% en 32,8% worden opgetekend). Ook het aandeel werknemers in de sector, die sporadisch (29,1%) of regelmatig (33,7%) buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn, ligt significant lager dan de overeenstemmende arbeidsmarktpercentages (33,3% en 40,7%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de sector wijkt met 41,5 uur per week niet af van het arbeidsmarktgemiddelde.

5.3 Telewerken

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

Tabel 19: Aandeel telethuiswerkers in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	metaalindustrie	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	85,0	78,8	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	9,9	9,8	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	5,2	11,4	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalindustrie en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de metaalsector (met 9,9% sporadische en 5,2% systematische telethuiswerkers) minder breed ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (9,8% sporadische en 11,4% systematische telethuiswerkers).

5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Zowat een derde (33,8%) van de werknemers in de metaalindustrie is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', een ander derde (32,8%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij een vierde (25,1%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 8,3% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

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

	metaalindustrie	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	33,8	35,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	32,8	29,5	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	25,1	24,7	
twee uur of meer	8,3	10,3	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalindustrie en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.5 Grensoverschrijdend gedrag

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

Het aandeel werknemers uit de metaalindustrie dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (0,7% sporadisch en 0,1% regelmatig), intimidatie of bedreiging (11,9% sporadisch en 1,6% regelmatig) en ongewenst seksueel gedrag (1,8% sporadisch en 0,1% regelmatig) ligt significant lager dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferscores van 5,4%, 0,8%, 15,7%, 2,9%, 3,6% en 0,2% worden opgetekend).

Voor pesten op het werk registreren we geen significante verschillen tussen de metaalsector en de andere bedrijfstakken: 9,1% van de metaalwerknemers was in het afgelopen jaar slachtoffer van sporadisch pestgedrag, bij 1,8% is er sprake van regelmatig pesterijen.

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

	metaalindustrie	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	99,2	93,7	
sporadisch	0,7	5,4	s
regelmatig	0,1	0,8	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	86,5	81,4	
sporadisch	11,9	15,7	s
regelmatig	1,6	2,9	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,1	96,2	
sporadisch	1,8	3,6	s
regelmatig	0,1	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	89,1	89,0	
sporadisch	9,1	9,0	ns
regelmatig	1,8	1,9	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalindustrie en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 22 bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2019, met gegevens over (frequent en langdurig) ziekteverzuim, de verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Tabel 22: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	metaalindustrie	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	6,9	10,3	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	9,2	10,0	ns
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	10,8	10,5	ns
kans op jobverlies groot	3,8	2,9	ns
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	58,3	57,9	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	36,4	36,5	ns
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	5,3	5,7	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019
Leeswijzer:

De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalindustrie en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Frequent ziekteverzuim komt in de metaalindustrie minder voor dan in andere bedrijfstakken: 6,9% van de werknemers in de metaalsector was in het afgelopen jaar door ziekte drie of meer keer afwezig op het werk, voor de Vlaamse arbeidsmarkt noteren we een percentage voor frequent ziekteverzuim van 10,3%. Op het vlak van langdurig ziekteverzuim (meer dan 20 dagen afwezigheid wegens ziekte in het afgelopen jaar) zien we geen significante verschillen: 9,2% van de werknemers uit de metaalindustrie was in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig omwille van ziekte.

Ook voor verloopintentie en werkonzekerheid verschillen de indicatoren voor de sector niet significant van het arbeidsmarkt cijfer: bij 10,8% van de werknemers uit de metaalindustrie registreren we een hoge verloopintentie, 3,8% schat de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog in.

Gepeild naar de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen, beoordeelt 58,3% van werknemers uit de metaalindustrie daartoe in staat te zijn, geeft 36,4% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 5,3% dit in als een onhaalbare opdracht. Deze cijfers liggen in lijn met de resultaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2017). *Werkbaar werk in de metaalindustrie. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/12127>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13437>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13638>