



# Rapport

## Werkbaarheidsprofiel bouwnijverheid 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](http://www.werkbaarwerk.be)

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

# Inhoud

<b>Inhoud</b> .....	<b>3</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>5</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>1 De werkbaarheidsgraad in de bouwnijverheid</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Werkbaarheidsknelpunten in de bouwnijverheid</b> .....	<b>10</b>
2.1 Werkstress en burn-out .....	11
2.2 Motivatie .....	12
2.3 Leermogelijkheden .....	13
2.4 Werk-privébalans.....	14
<b>3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de bouwnijverheid</b> .....	<b>16</b>
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de bouwnijverheid.....	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 bouwnijverheid.....	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-privé-balans .....	27
<b>4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden in de bouwnijverheid</b> .....	<b>28</b>
<b>5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de bouwnijverheid</b> .....	<b>30</b>
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.**

Terwijl het aandeel werknemers met een werkbare job in de bouwnijverheid in de periode 2004-2010 toenam van 51,1% naar 62,4%, registreren we sindsdien een terugval van de werkbaarheidsgraad naar 52,6% in 2019. Met deze op- en neergaande werkbaarheidscyclus volgt de bouwnijverheid de algemene trend op Vlaamse arbeidsmarkt: terwijl de sectorale werkbaarheidsgraad voor alle meetpunten sinds 2007 op een hoger niveau lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde, is dit verschil in 2019 niet langer significant.

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

- 33,8% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 9,9% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 22,2% kampt met motivatieproblemen, bij 10,1% gaat het om ernstige demotivatie;
- 12,5% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 3,9% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.
- 11,8% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 2,1% is er sprake van een ernstig leerdeficit;

Voor drie eerstgenoemde indicatoren registreren we een gelijkaardig ontwikkelingspatroon: een gevoelige verbetering in het vorige decennium gevolgd door een duidelijke achteruitgang in het lopende decennium: tussen 2010 en 2019 steeg het aandeel werknemers in de bouwsector met werkstressklachten van 24,9% naar 33,8%, met motivatieproblemen 15,6% naar 22,2% en met werk-privé-combinatiemoeilijkheden van 8,1% naar 12,5%. De in 2019 opgetekende indicatorscores evenaren daarmee opnieuw het peil van de nulmeting 2004.

Enkel voor leermogelijkheden registreren we over de volledige meetperiode een significante verschuiving/verbetering (het aandeel werknemers uit de bouwnijverheid met een leerdeficit daalt substantieel van 20,5% in 2004 naar 11,8% in 2019) en scoort de sector in 2019 significant gunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

De opgemaakte risicoprofielen voor de bouwnijverheid leren ons ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2019 wordt 32,2% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een gunstiger score dan het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt (37,6%).

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 bouwnijverheid dat in 2019 geconfronteerd worden met fysiek belastend werk ligt met 32,8% ruim boven het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt (15,3%). Een beperkte groep van 10,5% van de werknemers uit de sector heeft in 2019 te maken met emotioneel belastend werk: dit percentage ligt ver beneden het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt (24,9%).

Routinematig werk en onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering blijken doorslaggevende risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. In 2019 ligt het aandeel werknemers uit de bouwsector met routinematig werk op 16,9% en het aandeel met onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering op 15,0%: beide percentages liggen lager dan de kengetallen voor de Vlaamse arbeidsmarkt (23,0% respectievelijk 18,5%).

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten): met 13,7% van de werknemers die in 2019 geconfronteerd worden met een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding wijkt de sector niet significant af van 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 bouwnijverheid op een rijtje:

- 47,3% van de werknemers in de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);
- 12,0% werkt deeltijds (Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);
- 5,5% verricht regelmatig nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt: 13,0%);
- 23,1% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 14,9% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt: 21,2%);
- 17,1% besteedt dagelijks twee uur of meer aan het woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 9,9% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging (Vlaamse arbeidsmarkt: 18,6%);
- 1,3% is slachtoffer van systematisch pestgedrag (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 8,1% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 11,9% is actief op zoek naar een andere job (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer);
- 57,0% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in (niet significant verschillend van het Vlaamse referentiecijfer).

# Inleiding

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

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

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

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

- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in de bouwnijverheid en vergelijkt de sectorgegevens met de werkbaarheid(sevolutie) op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- het tweede hoofdstuk zoomt in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten in de sector;
- in het derde hoofdstuk worden op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans;
- het vierde hoofdstuk vergelijkt voor de meting 2019 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 bouwnijverheid in 2019.

# 1 De werkbaarheidsgraad in de bouwnijverheid

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.

Terwijl het aandeel werknemers met een werkbare job in de bouwnijverheid in de periode 2004-2010 substantieel toenam van 51,1% naar 62,4%, registreren we sindsdien een terugval van de werkbaarheidsgraad naar 52,6% in 2019. Deze combinatie van een (significante) stijging en daling van de meetresultaten over de periode 2004-2019 verklaart de vaststelling dat de geregistreerde werkbaarheidsgraad voor de sector bij de nulmeting in 2004 en bij de meest recente peiling in 2019 niet significant van elkaar verschillen (zie tabel 1).

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

		werkbaarheidsgraad					
		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid		51,1	57,9	62,4	58,9	53,9	52,6
	N	552	461	417	721	529	519
Vlaamse arbeidsmarkt		52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6
	verschiltoetsing	ns	s	s	s	s	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

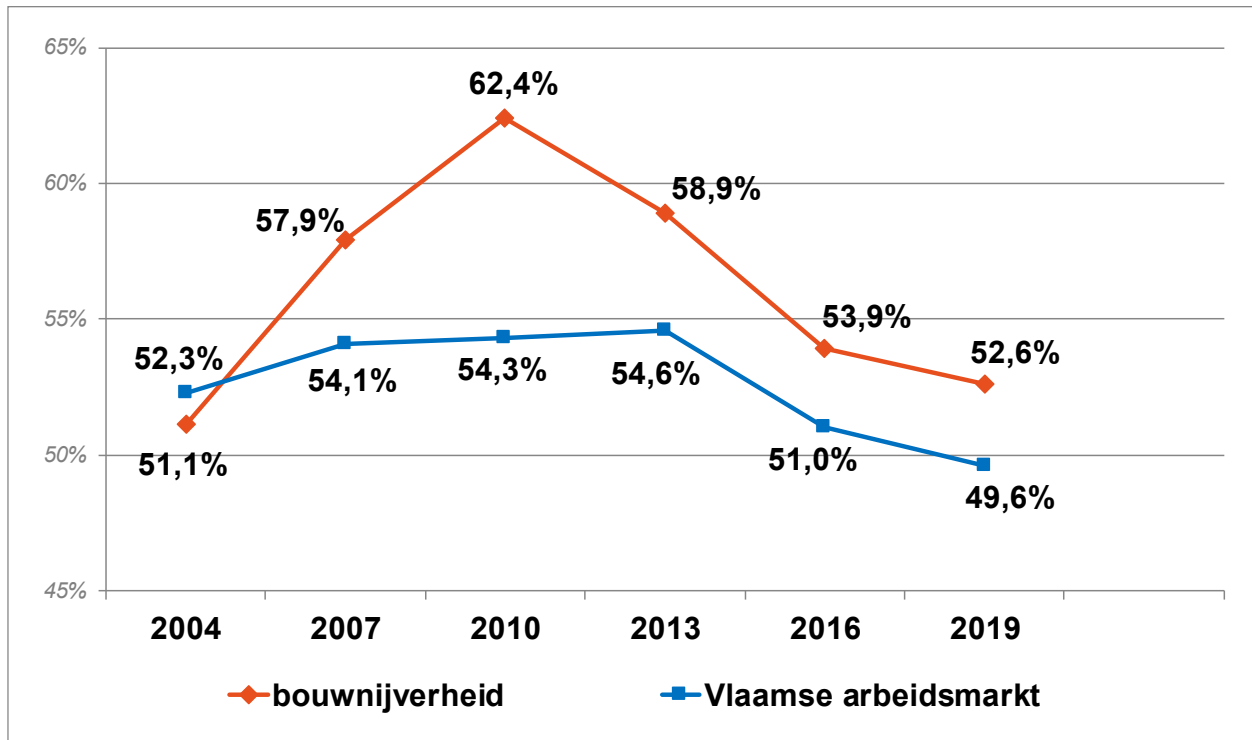
Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen resp. in het rood** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ , s indien  $p < 0,05$  versus ns indien  $p \geq 0,05$ ).

Figuur 1 vergelijkt de werkbaarheidscurves voor de bouwnijverheid en de globale arbeidsmarkt en laat een parallelle op- en neergaande cyclus zien. Terwijl de sectorale werkbaarheidsgraad voor alle meetpunten sinds 2007 op een hoger niveau lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde, is dit verschil in 2019 niet langer significant.



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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

## 2 Werkbaarheidsknelpunten in de bouwnijverheid

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
<b>Psychische vermoeidheid</b>	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>
<b>Welbevinden in het werk</b>	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>
<b>Leermogelijkheden</b>	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>
<b>Werk-privébalans</b>	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 privé-leven</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
<b>Psychische vermoeidheid</b>	geen werkstress	werkstressproblemen	symptomen burn-out
<b>Welbevinden in het werk</b>	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
<b>Leermogelijkheden</b>	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
<b>Werk-privébalans</b>	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 33,8% van de werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 9,9% is de situatie acuut-problematisch en registreren we burn-outsymptomen.

Terwijl het aandeel werknemers in de sector met werkstressproblemen tussen 2004 en 2007 sterk terugliep (van 31,4% naar 24,1%), registreren we sindsdien een systematische toename van de probleemgroep naar 33,8% bij de meest recente meting: de indicatorscore evolueert daarmee opnieuw naar het peil van de nulmeting. Ook de omvang van de groep met burn-outsymptomen daalde van 11,9% van de werknemers in 2004 naar 7,0% in 2013 en klimt dan opnieuw (significant) naar 11,6% in 2016: de in 2019 opgetekende 9,9% wijkt evenmin significant af van het bij de nulmeting geregistreerde kengetal.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	 werkstressproblemen	31,4	24,1	24,9	26,7	33,0	33,8
	 symptomen burn-out	11,9	8,3	7,3	7,0	11,6	9,9
		<i>N</i>					
		564	518	454	761	552	545
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>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
 symptomen burn-out		<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>

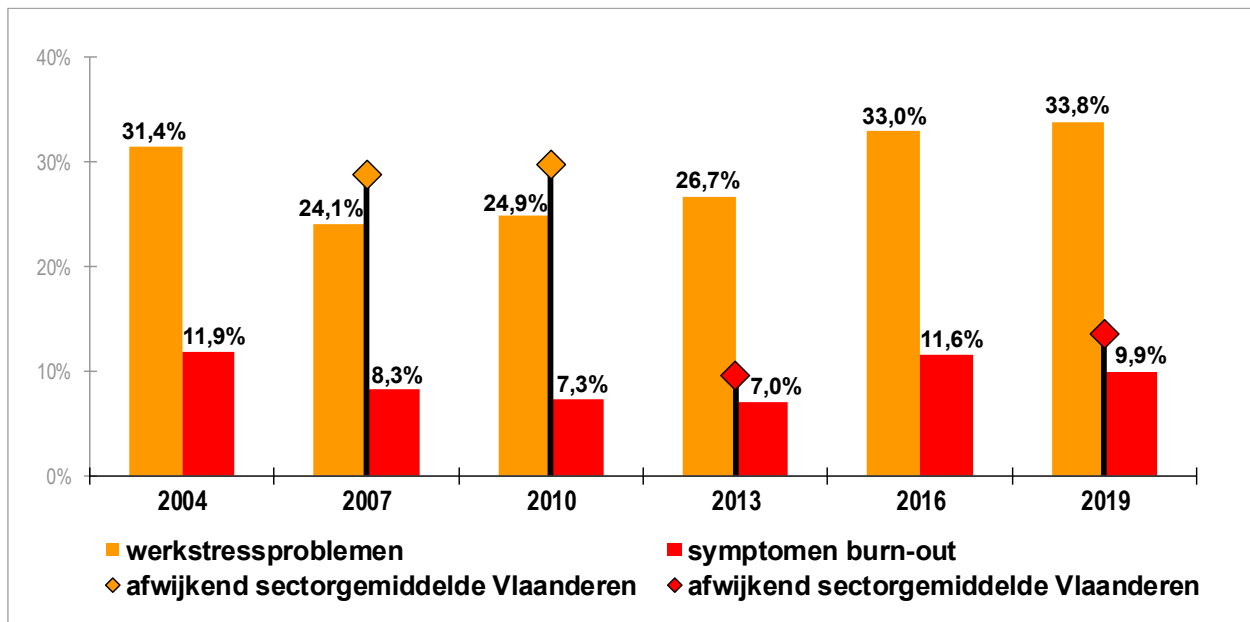
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten over het voorbije decennium 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  $\chi^2$ , **s** indien  $p < 0,05$  versus **ns** indien  $p \geq 0,05$ ).

Uit tabel 4 en figuur 2 kunnen we afleiden dat prevalentie van werkstressklachten in de bouwnijverheid enkel in 2007 en 2010 significant en in gunstige zin afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor de andere meetpunten (en dus ook bij de meest recente meting 2019) benaderen de sectorale indicatorscores voor werkstress de referentiecijfers voor de arbeidsmarkt.

**Figuur 2:** Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de bouwnijverheid, 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 22,2% van de werknemers in de bouwnijverheid motivatieproblemen, bij 10,1% is er zelfs sprake van ernstige demotivatie.

Uit tabel 5 blijkt dat de vooruitgang die in de sector werd geboekt tussen 2004 en 2010 (een significante daling van de groep met motivatieproblemen van 20,6% naar 15,6%) niet kon worden geconsolideerd: de indicatorscore voor motivatie in 2019 wijkt niet significant af van deze van de nulmeting.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	motivatieproblemen	20,6	17,9	15,6	18,4	18,7	22,2
	ernstige demotivatie	9,4	8,7	7,0	9,0	7,7	10,1
	N	563	519	455	765	555	546
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	ns	ns	ns	ns	s	ns
	ernstige demotivatie	ns	ns	ns	ns	ns	ns

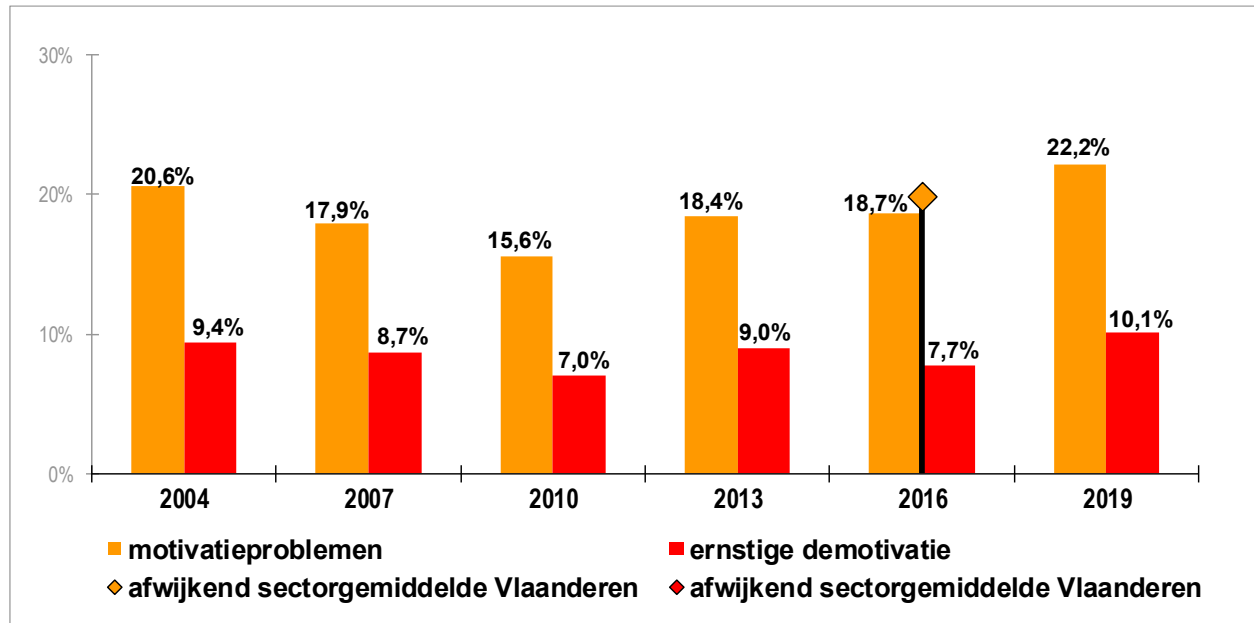
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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 (ernstige) motivatieproblemen in de bouwsector bij zowat alle metingen niet significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Enkel voor 2016 registreren we een (significant) gunstiger sectorkengetal voor de motivatie-indicator.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

## 2.3 Leermogelijkheden

In 2019 hebben 11,8% van de werknemers in de bouwnijverheid af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 2,1% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Dit is een significante verbetering ten opzichte van 2016 (toen 17,8% en 5,8% als respectieve kengetallen werden opgetekend) en in vergelijking met de nulmeting 2004 (met 20,5% en 4,7% als respectieve kengetallen).

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	onvoldoende leermogelijkheden	20,5	14,3	13,9	14,9	17,8	11,8
	ernstig leerdeficit	4,7	4,8	4,4	4,3	5,8	2,1
N		599	477	433	750	555	533
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	s	ns	s	ns	s

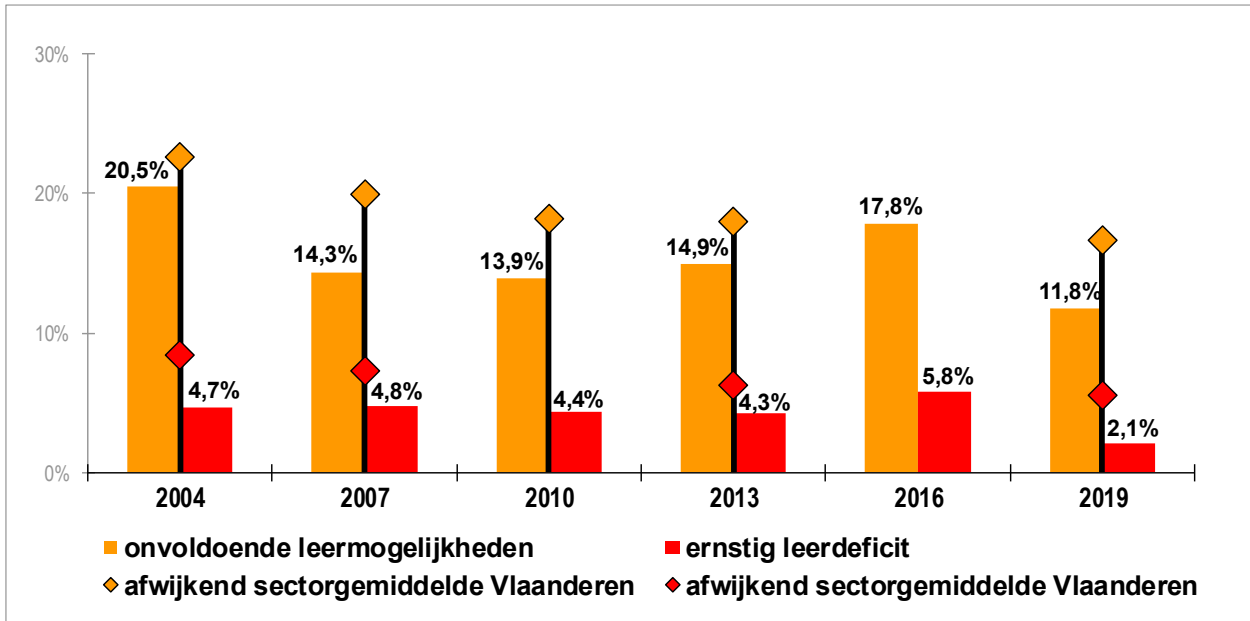
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

### 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'.

Uit tabel 6 en figuur 4 kunnen we afleiden dat de ontwikkelingen op het vlak van leermogelijkheden in de bouwsector in lijn liggen met de trend op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar eveneens een systematische vooruitgang over de volledige meetperiode wordt opgetekend. We noteren evenwel dat het aandeel werknemers met een leerdeficit in de bouwnijverheid (behalve in 2026) systematisch lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

## 2.4 Werk-privébalans

In 2019 worden 12,5% van de werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 3,9 % 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 bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	problemen werk-privé-combinatie	12,2	9,4	8,1	8,7	13,3	12,5
	acuut werk-privé-conflict	2,1	2,5	2,6	2,6	4,0	3,9
N		606	520	456	761	555	543
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	ns	ns	ns	s	ns	ns
	acuut werk-privé-conflict	ns	ns	ns	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

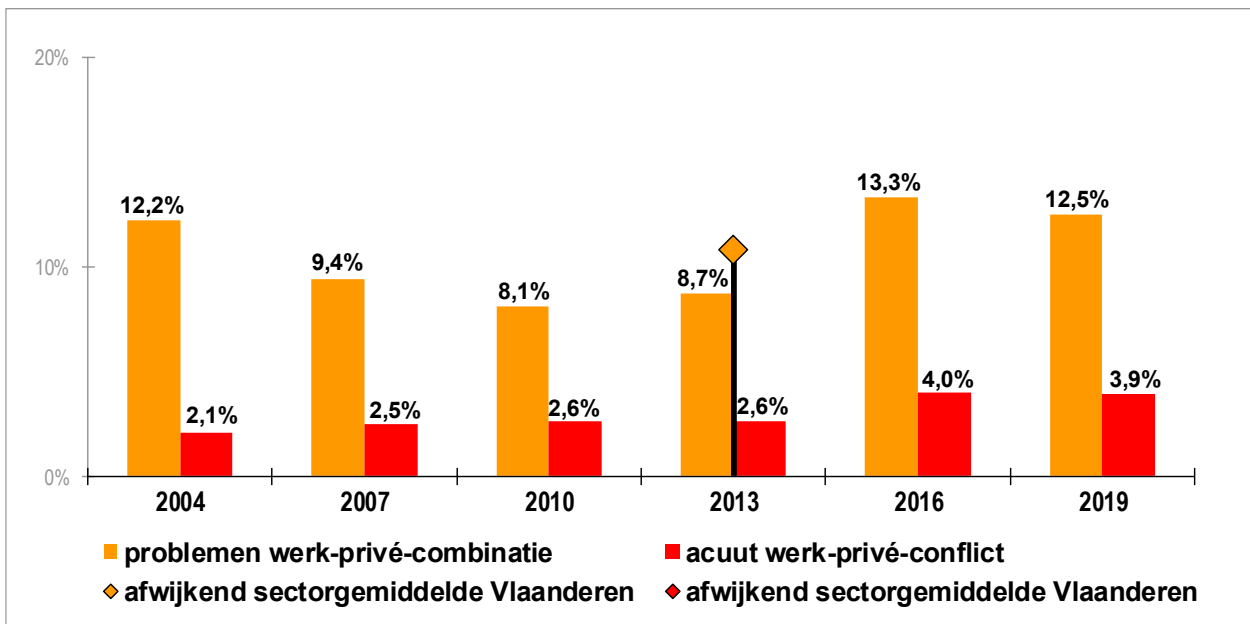
Leeswijzer:

- 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'.

Terwijl het aandeel werknemers in de sector met werk-privé-combinatieproblemen tussen 2004 en 2010 terugliep (van 12,2% naar 8,1%), registreren we sindsdien een significante toename van de probleemgroep naar 12,5% in 2019: de indicatorscore evolueert daarmee opnieuw naar het peil van de nulmeting.

Uit tabel 7 en figuur 5 kunnen we afleiden dat - met uitzondering van de meting 2013 - de voor de bouwnijverheid opgetekende kengetallen voor problemen met de werk-privébalans niet significant verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

### 3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de bouwnijverheid

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
<b>Werkdruk</b>	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
<b>Emotionele belasting</b>	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
<b>Taakvariatie</b>	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
<b>Autonomie</b>	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
<b>Ondersteuning directe leiding</b>	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	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
<b>Werkdruk</b>	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk	zeer hoge werkdruk
<b>Emotionele belasting</b>	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
<b>Taakvariatie</b>	geen routinematig werk	routinematig werk	extreem routinematig werk
<b>Autonomie</b>	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
<b>Ondersteuning door de directe leiding</b>	voldoende steun door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	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 bouwnijverheid sectorspecifieke risicoprofielen uit voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans).

### 3.1 Werkbaarheidsrisico's in de bouwnijverheid






In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de bouwnijverheid 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 32,2% van de werknemers in de bouwnijverheid af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 13,6% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk.

Terwijl we bij de vorige meting nog een scherpe toename optekenden van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een hoge werkdruk (van 27,3% in 2013 naar 39,6% in 2016), registreren we in 2019 opnieuw een duidelijke verbetering van de werkdruksituatie in de sector en een significante daling van dit kengetal naar 32,2%.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	 hoge werkdruk	34,6	28,3	27,8	27,3	39,6	32,2
	 zeer hoge werkdruk	15,9	13,7	10,1	11,2	16,6	13,6
	N	602	481	436	751	555	537
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		ns	ns	ns	ns	ns
	 zeer hoge werkdruk		ns	ns	ns	ns	s

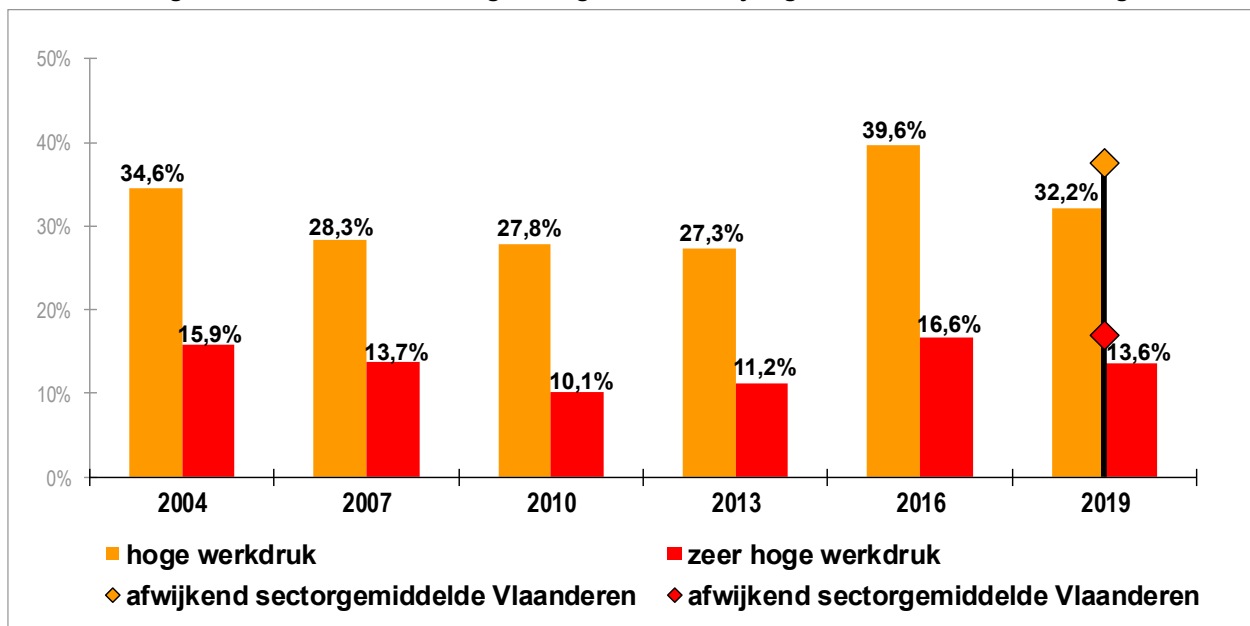
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) 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  $\chi^2$ , s indien  $p < 0,05$  versus ns indien  $p \geq 0,05$ ).

De bouwnijverheid gaat daarmee in tegen de recente werkdrukevolutie op de (ruimere) arbeidsmarkt: uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we afleiden dat de sectorale werkdrukindicator in 2019 - en in tegenstelling tot de andere meetpunten - significant gunstiger scoort dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 6: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 10,5% van de werknemers in de bouwnijverheid emotioneel belastend werk, bij 1,9% is er sprake van emotionele overbelasting. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en 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 bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	emotioneel belastend werk	10,3	10,5	9,4	7,5	10,4	10,5
	emotionele overbelasting	0,8	1,0	2,3	1,5	1,8	1,9
	N	602	477	434	748	556	535
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	ns	s	ns	ns	ns	ns

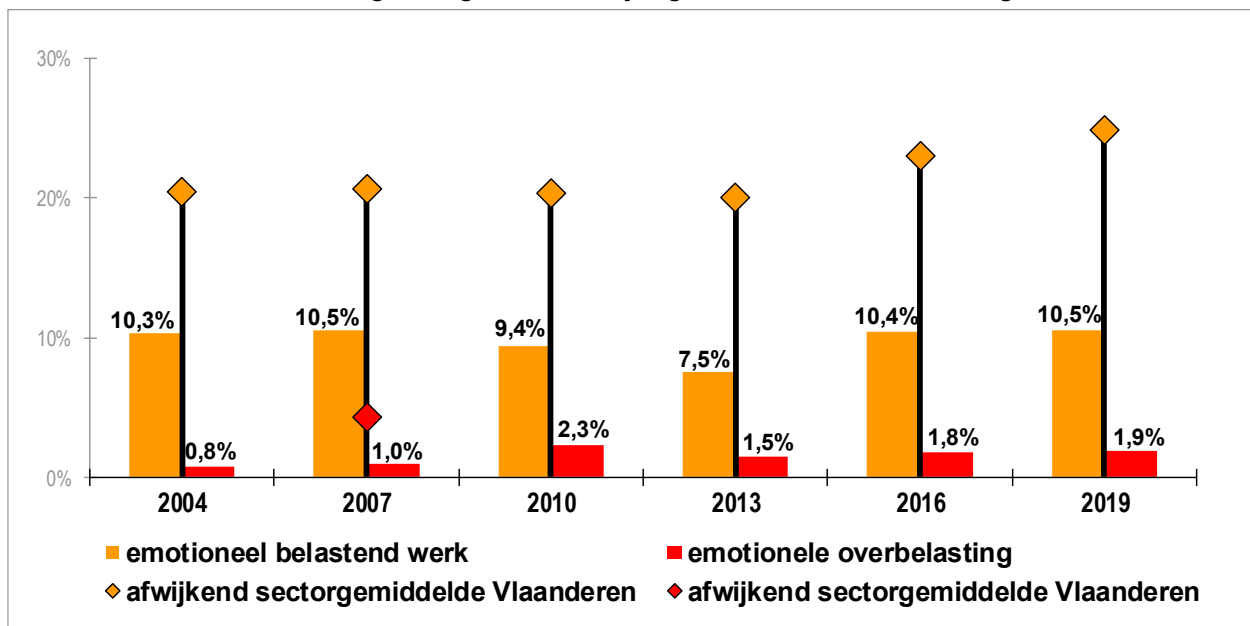
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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 bouwnijverheid substantieel lager ligt dan op de Vlaamse arbeidsmarkt.

**Figuur 7: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 16,9% van de werknemers in de bouwnijverheid routinematig werk, bij 6,0% is de situatie acuut-probleematisch en is er sprake van extreem routinematig werk. De meetresultaten voor de taakvariatie-indicator zijn gunstiger dan in 2016 (toen 21,1% respectievelijk 9,4% als respectieve kengetallen werden opgetekend), maar alleen de verschuiving in de acuut-probleematische groep blijkt statistisch significant.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	routinematig werk	16,8	15,7	16,9	17,8	21,1	16,9
	extreem routinematig werk	5,8	5,9	5,1	6,3	9,4	6,0
<i>N</i>		602	478	433	751	555	537
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	s	s	s	s	s	s
	extreem routinematig werk	s	s	s	s	ns	s

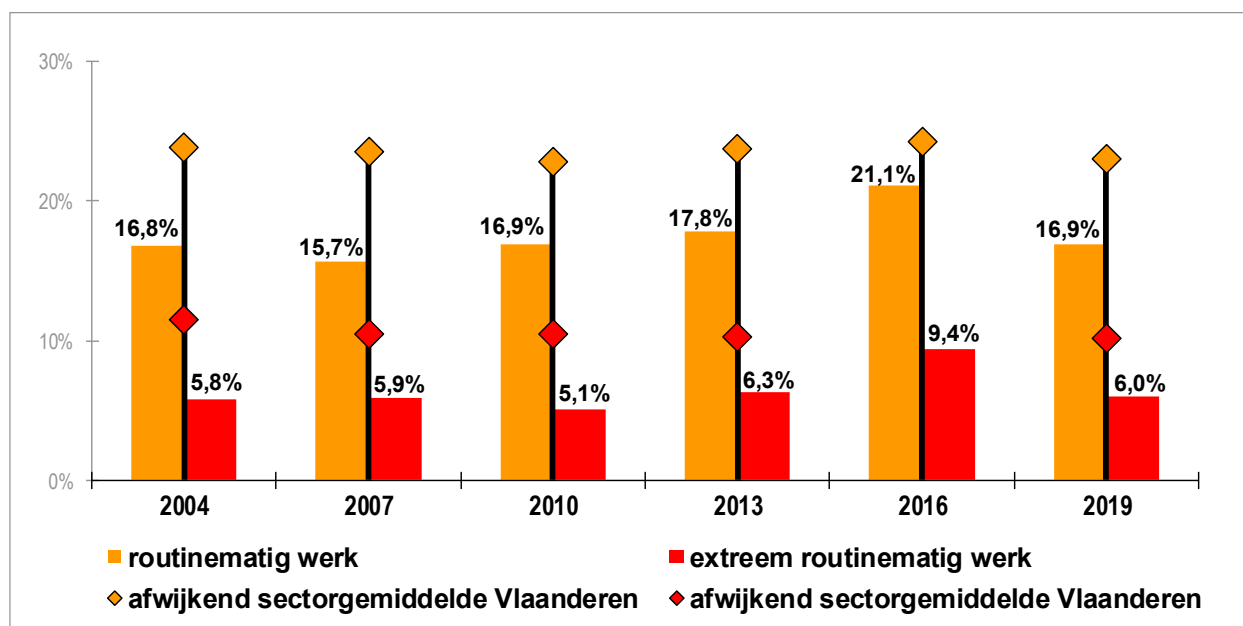
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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'.

Tabel 12 en figuur 8 laten zien dat het aandeel werknemers met routinematig werk in de bouwnijverheid systematisch lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 8: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 15,0% van de werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 3,9% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Dit is een gevoelige verbetering ten opzichte van 2016 (toen 24,2% en 7,6% als respectieve kengetallen werden opgetekend) en in vergelijking met de nulmeting 2004 (met 27,2% en 7,3% als respectieve kengetallen).

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	gebrek aan autonomie	27,2	23,1	23,8	21,9	24,2	15,0
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,1	6,9	8,7	7,6	3,9
	N	604	481	433	748	554	532
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	ns	s	ns	s	s
	acuut gebrek aan autonomie	ns	ns	ns	s	ns	ns

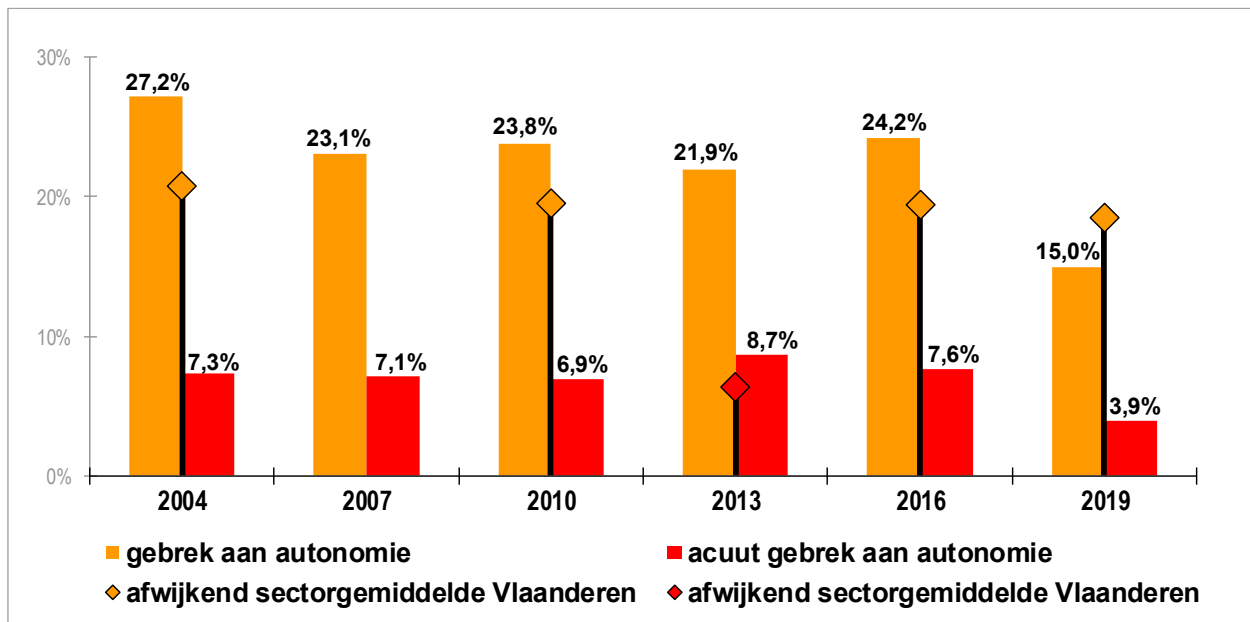
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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'.

Terwijl de meetresultaten van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid, die met een gebrek aan autonomie geconfronteerd worden, in het verleden hoger lagen dan het corresponderende arbeidsmarktpercentage, blijkt – uit tabel 13 en figuur 9 - deze indicatorscore bij de meting 2019 significant en in positieve zin af te wijken van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 9: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 13,7% van de werknemers in de bouwnijverheid onvoldoende steun van de directe leiding, bij 4,5% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de leiding. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2019 registreren we geen significante verschuivingen voor deze risico-indicator.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	onvoldoende steun leiding	14,9	13,6	14,7	13,9	15,5	13,7
	negatieve relatie met leiding	5,5	4,4	5,3	5,9	5,8	4,5
	N	599	479	434	748	556	533
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	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	negatieve relatie met leiding	ns	ns	ns	ns	ns	ns

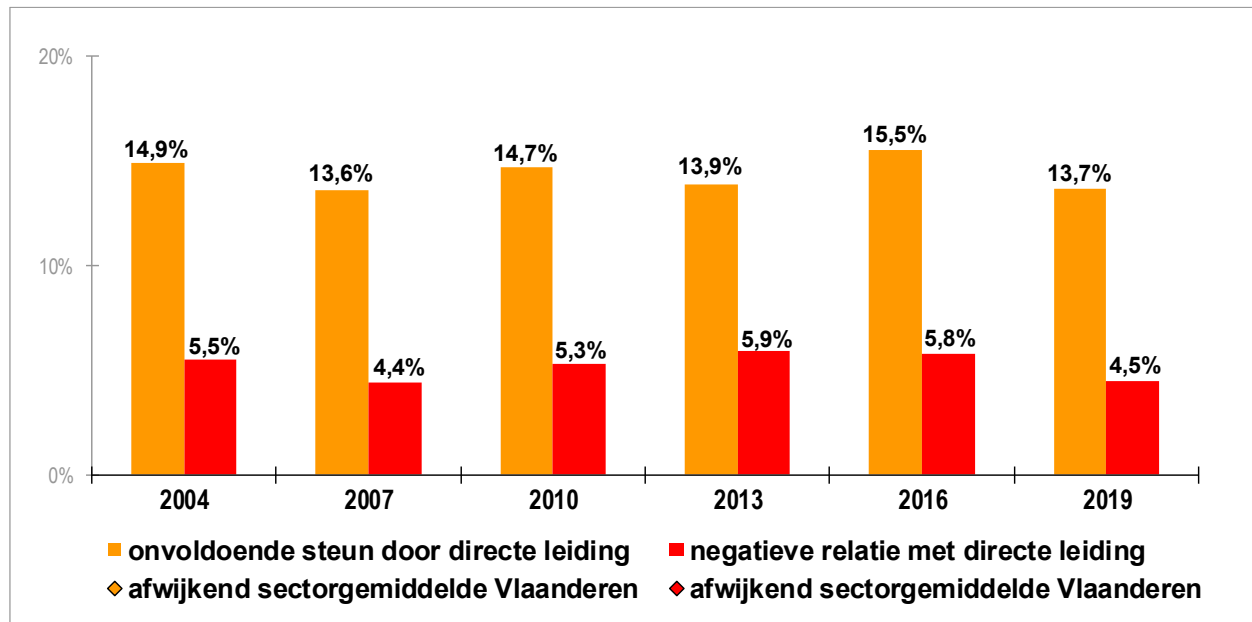
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

**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 leren ons eveneens dat - voor alle meetpunten – de voor de bouwnijverheid opgetekende kengetallen voor ondersteuning door de directe leiding niet significant verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Figuur 10: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 32,8% van de werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 15,8% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting.

De opgetekende daling van het aandeel werknemers die met belastende arbeidsomstandigheden te maken in vergelijking met 2016 (37,9%) blijft net onder de statistische significantiedrempel. Ten opzichte van de nulmeting 2004 registreren we evenmin significante verschuivingen voor belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019
		%	%	%	%	%	%
bouwnijverheid	belastende arbeidsomstandigheden	33,0	32,6	31,2	30,7	37,9	32,8
	zeer hoge fysieke belasting	14,5	14,1	11,4	12,6	16,2	15,8
	N	585	518	458	768	568	546
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	s	s	s	s	s	s
	zeer hoge fysieke belasting	s	s	s	s	s	s

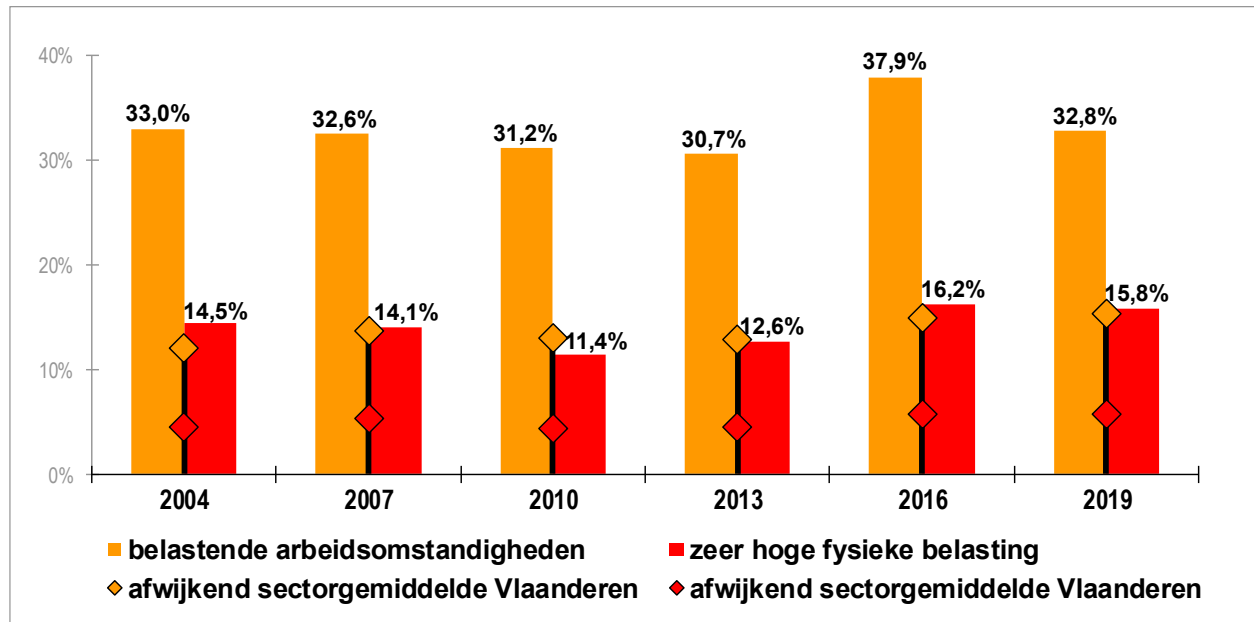
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

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’.

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

**Figuur 11: Evolutie 2004-2019 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid

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 bouwnijverheid’ construeren.

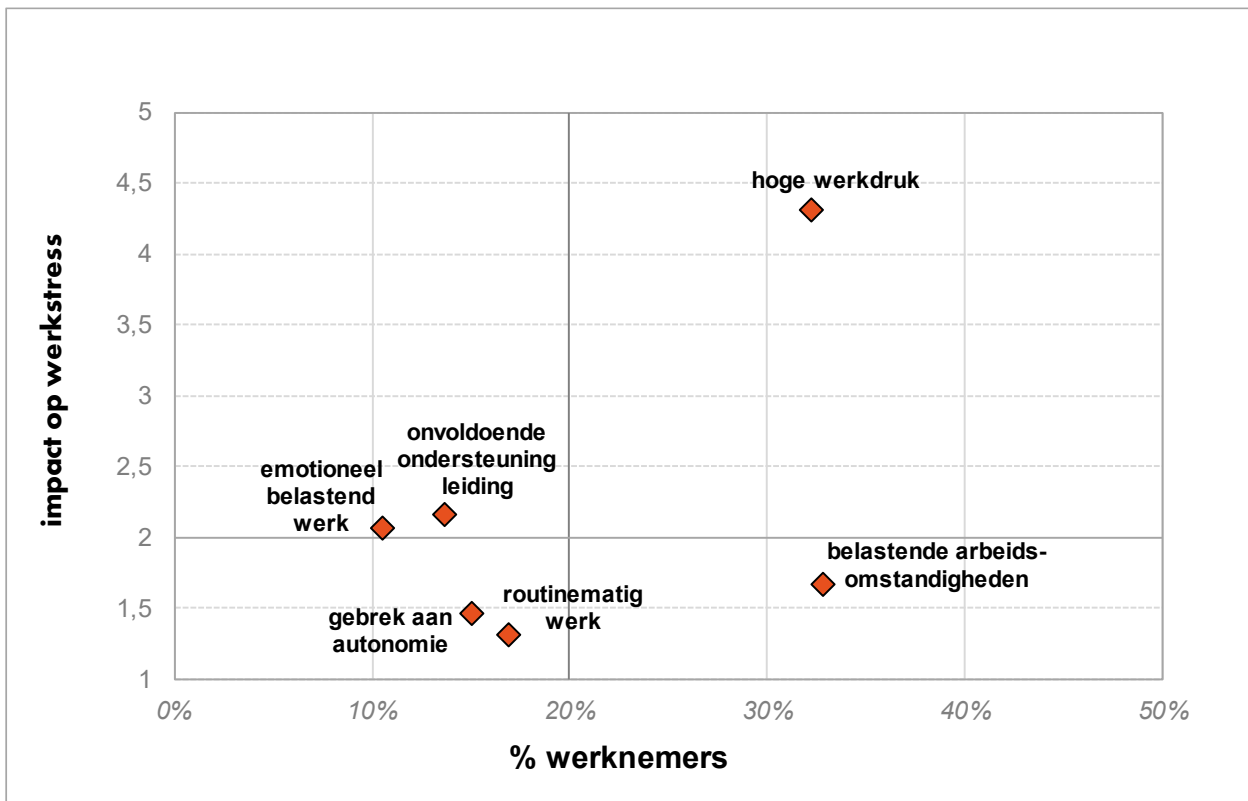
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek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

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 (32,2%) dan met emotioneel belastend werk (10,5%) worden geconfronteerd.

Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress in de bouwnijverheid. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (32,2% 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 (10,5% resp. 13,7%).

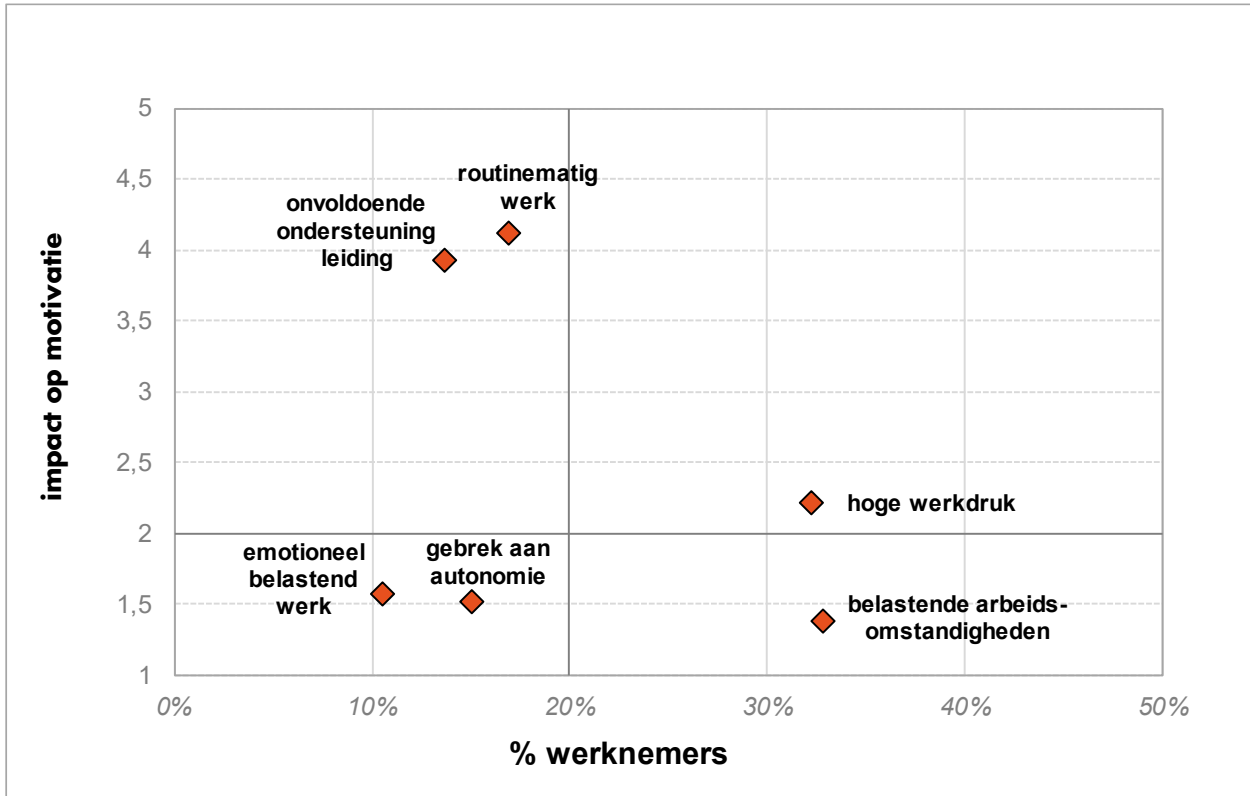
Verder valt op dat een ruime groep van werknemers onder belastende arbeidsomstandigheden werkt (32,8%): ook deze fysieke belasting vormt, in beperktere mate, een risicofactor voor werkstress.



### 3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

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

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 (de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen 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 hoge werkdruk (32,2%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (13,7%) worden geconfronteerd.

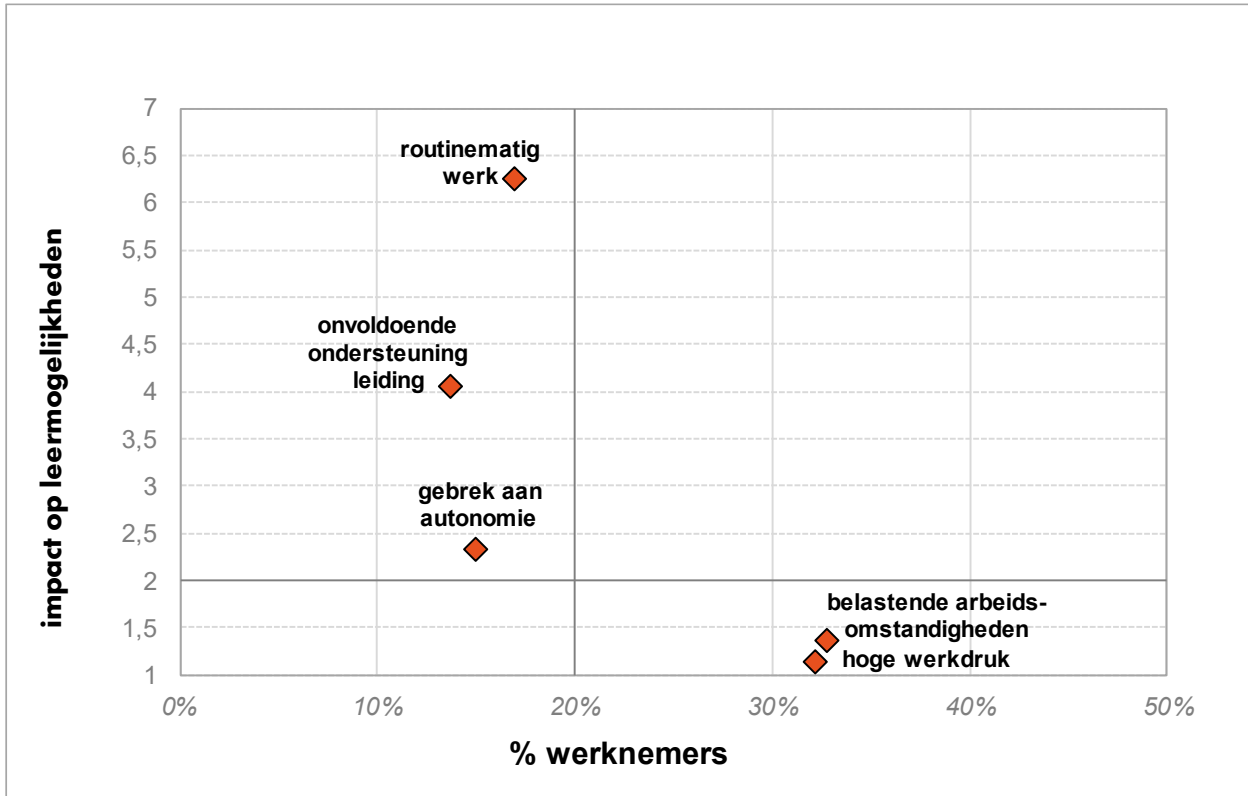
Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de bouwnijverheid heeft 16,9% van de werknemers routinematig werk en krijgt 13,7% onvoldoende steun van de directe leiding.

Omwille van het groot aantal betrokken werknemers vormt ook hoge werkdruk (32,2%) 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 neemt de kans op motivatieproblemen gevoelig toe.

### 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 bouwnijverheid in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

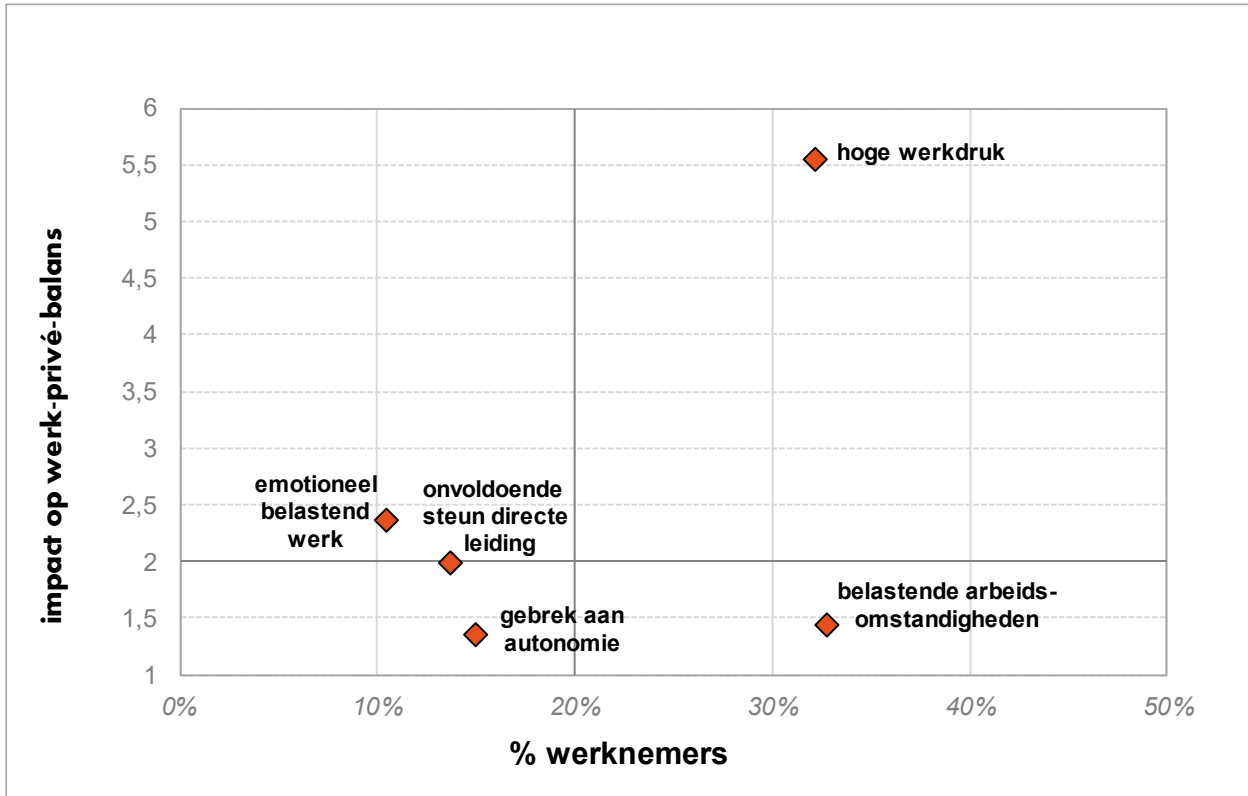
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende 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 hoge werkdruk (32,2%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (13,7%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden in de bouwnijverheid. Dat men van het ‘steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen’ niet veel bijleert, verrast uiteraard niet. In de bouwnijverheid heeft 16,9% van de werknemers een routinematige job. Verder valt ook op dat een even grote groep van werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie (15,0%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een aandachtspunt voor de sector: 13,7% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot.

### 3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans

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

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 (32,2%) dan met emotioneel belastend werk (10,5%) worden geconfronteerd.






















Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans in de bouwnijverheid. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (32,2% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en emotioneel belastend werk vormen relevante aandachtspunten voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 13,7% respectievelijk 10,5% van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de werk-privé-balans is relatief groot.

## 4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden in de bouwnijverheid

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 bouwnijverheid 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 bouwnijverheid 2019

		arbeiders %	bedienden & kaderleden %	verschil- toetsing	bouw- sector %
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	54,5	50,9	ns	52,6
	N	279	230		519
<b>werkbaarheidsknelpunten</b>					
werkstress	 werkstressproblemen	31,4	36,6	ns	33,8
	 symptomen burn-out	6,4	13,4	s	9,9
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	23,9	19,7	ns	22,2
	 ernstige demotivatie	9,1	11,3	ns	10,1
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	13,9	9,0	ns	11,8
	 ernstig leerdeficit	2,4	1,7	ns	2,1
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	9,9	15,5	ns	12,5
	 acuut werk-privé-conflict	3,8	3,8	ns	3,9
<b>werkbaarheidsrisico's</b>					
werkdruk	 hoge werkdruk	26,1	39,1	s	32,2
	 zeer hoge werkdruk	11,0	16,6	ns	13,6
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	6,9	14,5	s	10,5
	 emotionele overbelasting	1,4	2,6	ns	1,9
taakvariatie	 routinematig werk	18,6	14,9	ns	16,9
	 extreem routinematig werk	5,8	6,0	ns	6,0
autonomie	 gebrek aan autonomie	21,2	8,2	s	15,0
	 acuut gebrek aan autonomie	5,9	1,7	s	3,9
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	13,5	12,8	ns	13,7
	 negatieve relatie met directe leiding	4,5	4,3	ns	4,5
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	56,5	2,9	s	32,8
	 zeer hoge fysieke belasting	28,2	0,4	s	15,8

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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens van de deelgroepen werd vastgesteld.

De werkbaarheidsmonitor 2019 tekent voor arbeiders en bedienden/kaderleden geen significant afwijkende werkbaarheidsgraad op.

Ook de scores van de werkbaarheidsindicatoren van arbeiders en bedienden/kaderleden laten slechts beperkte verschillen zien. Enkel voor de prevalentie van burn-outsymptomen registreren we een significant verschil: 13,4% van de bedienden/kaderleden tegenover 6,4% van de arbeiders hebben met deze acute werkstressklachten af te rekenen.

Een blik op de risico-indicatoren leert ons dat de kenmerken van de arbeidssituaties van beide deelgroepen wel vaker uiteenlopen. Meer bedienden en kaderleden dan arbeiders hebben te maken met een hoge werkdruk (39,1% versus 26,1%) en emotioneel belastend werk (14,5% versus 6,9%). Meer arbeiders dan bedienden en kaderleden worden geconfronteerd met een (acuut) gebrek aan autonomie (met als kengetallen 21,2% en 5,9% versus 8,2% en 1,7%), en met (zeer) belastende fysieke arbeidsomstandigheden (56,5% en 28,2% versus 2,9% en 0,4%). De kengetallen van arbeiders en bedienden/kaderleden voor zeer hoge werkdruk, emotionele overbelasting, (extreem) routinematig werk en onvoldoende steun van/ negatieve relatie met de directe leiding verschillen niet significant van elkaar.

## 5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de bouwnijverheid

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 bouwnijverheid 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 bouwnijverheid, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 47,3%. Deze participatiegraad ligt ruim onder het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 60,0% wordt opgetekend.

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	47,3	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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid 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) wordt opgeijst in tabel 18.

In 2019 werkt 88,0% van de werknemers in de bouwnijverheid voltijds en 12,0% deeltijds (waarvan 10,2% 'grote' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt significant lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (31,6% deeltijders waarvan 22,7% 'grote' deeltijdse contracten).

Van de werknemers in de bouwnijverheid wordt 30,3% sporadisch en 12,6% systematisch met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het aandeel werknemers in de sector dat met onvoorspelbare werkroosters te maken krijgt ligt lager dan op de ruimere arbeidsmarkt, waar percentages van 35,7% en 16,6% worden opgetekend.

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>verdeling voltijders - deeltijders</b>			
voltijders	88,0	68,4	
deeltijders ≥ 60%	10,2	22,7	s
deeltijders < 60%	1,8	8,9	
<b>roosterwijzigingen</b>			
geen	57,0	47,7	
sporadisch	30,3	35,7	s
frequent	12,6	16,6	
<b>nachtarbeid</b>			
geen nachtwerk	94,5	87,0	
1-2 nachtprestaties/maand	4,4	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	0,9	6,7	
>10 nachtprestaties/maand	0,2	1,7	
<b>overwerk</b>			
geen/sporadisch overwerk	58,1	57,9	
frequent overwerk met recuperatie	18,8	18,0	ns
frequent overwerk zonder recuperatie	23,1	24,1	
<b>behandeling e-mails buiten de werkuren</b>			
neen	55,0	40,9	
sporadisch	23,1	26,3	s
regelmatig	21,8	32,8	
<b>telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren</b>			
neen	23,0	26,0	
sporadisch	32,0	33,3	ns
regelmatig	45,0	40,7	
<b>effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)</b>			
	43,5	41,5	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  $\chi^2$  of ANOVA-F;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de bouwsector doet 5,5% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Dit aandeel ligt ruim beneden het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt (13,0%). Bij 4,4% werknemers in de bouwnijverheid gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 0,9% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 0,2% om meer dan 10 nachtprestaties per maand.

Ruim vier op de tien (41,9%) van de werknemers uit de bouwnijverheid werkt regelmatig over: bij 18,8% wordt dit overwerk via inhaalrust gecompenseerd, bij 23,1% is dit niet het geval en is er sprake van structureel overwerk. We registreren geen significante verschillen in de voorkomen van deze overwerkpraktijken in de bouwsector en op (de rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt.

Het aandeel werknemers in de bouwnijverheid dat buiten de werkuren thuis sporadisch (23,1%) of regelmatig (21,8%) e-mails behandelt ligt beduidend lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve percentages van 26,3% en 32,8% worden opgetekend). Het aandeel werknemers in de sector, die sporadisch (32,0%) of regelmatig (45,0%) buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn, verschilt niet significant van de geregistreerde percentages voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de bouwsector ligt met 43,5 uur per week significant hoger dan het arbeidsmarktgemiddelde (41,5 uur per week).

### 5.3 Telewerken

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

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	85,1	78,8	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	7,6	9,8	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	7,4	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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de bouwsector (met 7,6% sporadische en 7,4% 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 (32,2%) van de werknemers in de bouwnijverheid is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', een vierde (23,4%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij een ander vierde (27,3%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 17,1% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	32,2	35,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	23,4	29,5	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	27,3	24,7	
twee uur of meer	17,1	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 chi<sup>2</sup>; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 20 leert ons dat pendeltijden in de bouwnijverheid en de andere bedrijfstakken significant verschillen: het aandeel werknemers met een dagelijkse verplaatsingstijd van twee uur of langer in de sector (17,1%) ligt duidelijk hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (10,3%).

## 5.5 Grensoverschrijdend gedrag

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

Het aandeel werknemers uit de bouwsector dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (1,1% sporadisch en 0% regelmatig), intimidatie of bedreiging (8,5% sporadisch en 1,5% regelmatig), ongewenst seksueel gedrag (1,3% sporadisch en 0% 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 bouwnijverheid en de andere bedrijfstakken: 7,2% van de werknemers in de bouwsector was in het afgelopen jaar slachtoffer van sporadisch pestgedrag, bij 1,3% is er sprake van regelmatige pesterijen)

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

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>slachtoffer van lichamelijk geweld</b>			
nooit	98,9	93,7	
sporadisch	1,1	5,4	s
regelmatig	0,0	0,8	
<b>slachtoffer van intimidatie of bedreiging</b>			
nooit	90,1	81,4	
sporadisch	8,5	15,7	s
regelmatig	1,5	2,9	
<b>slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag</b>			
nooit	98,7	96,2	
sporadisch	1,3	3,6	s
regelmatig	0,0	0,2	
<b>slachtoffer van pesten</b>			
nooit	91,5	89,0	
sporadisch	7,2	9,0	ns
regelmatig	1,3	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  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2019

	bouwnijverheid	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>ziekteverzuim</b>			
frequent ziekteverzuim ( ≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	8,1	10,3	ns
langdurig ziekteverzuim ( > 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	9,7	10,0	ns
<b>verloopintentie en werkonzekerheid</b>			
regelmatig op zoek naar ander werk	11,9	10,5	ns
kans op jobverlies groot	2,6	2,9	ns
<b>haalbaarheid pensioen</b>			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	57,0	57,9	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	36,7	36,5	ns
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	6,3	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 chi<sup>2</sup>; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De prevalentiecijfers voor frequent en langdurig ziekteverzuim in de bouwnijverheid liggen in lijn met het arbeidsmarktgemiddelde: 8,1% van de werknemers uit de sector was in het afgelopen jaar door ziekte of ongeval drie of meer keer afwezig op het werk, 9,7% bleef in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen thuis omwille van ziekte of ongeval.

Ook voor verloopintentie en werkonzekerheid verschillen de indicatoren voor de sector niet significant van het arbeidsmarkt cijfer: bij 11,9% van de werknemers uit de bouwnijverheid registreren we een hoge verloopintentie, 2,6% 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 57,0% van werknemers uit de bouwnijverheid daartoe in staat te zijn is, geeft 36,7% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 6,3% 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 bouwnijverheid. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/12124>

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>