



HOE WERKBAAR ZIJN DE BEDIENDENJOBS IN DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE LOGISTIEK?

VERSLAG VAN DE SECTORALE WERKBAARHEIDSMETING 2021



De werkbaarheidsmeting bij bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek werd uitgevoerd in samenwerking met en financieel mogelijk gemaakt door het opleidingsfonds LOGOS

Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid,
Wetstraat 34-36, 1040 Brussel - W www.serv.be/stichting – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

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

Publicatiedatum Januari 2022

Contactpersoon	Ria Bourdeaud'hui	rbourdeaudhui@serv.be
	Frank Janssens	fjanssens@serv.be
	Stephan Vandehaeghe	svanderhaeghe@serv.be

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	10
1. De werkbaarheidsgraad bij bedienden in de internationale handel, het vervoer en de logistiek	13
2. Werkbaarheidsknelpunten bij bedienden in de internationale handel, het vervoer en de logistiek nader onderzocht	17
2.1 Werkstress en burn-out	18
2.2 Motivatie	21
2.3 Leermogelijkheden	24
2.4 Werk-privé-balans	28
3. Determinanten van werkbaarheids-knelpunten in de internationale handel, het vervoer en de logistiek	31
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de sector	32
3.2 Risicoprofielen voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	52
4. Aanvullende informatie over de arbeids-situatie van bedienden in PC226	58
4.1 Opleidingsparticipatie	58
4.2 Atypische werktijden	59
4.3 Telewerken	62
4.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden	63
4.5 Grensoverschrijdend gedrag	64
4.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	65
Referentielijst	68
Lijst met figuren en tabellen	69
Bijlage: Methodologie sectormeting	74

Samenvatting

De sectorale werkbaarheidsmeting, die in het voorjaar 2021 werd uitgevoerd bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek in Vlaanderen, registreert een **werkbaarheidsgraad** van 55,1%: dat betekent dat ongeveer 22.400 van de (in het Vlaams gewest woonachtige) bedienden in de sector een job hebben waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

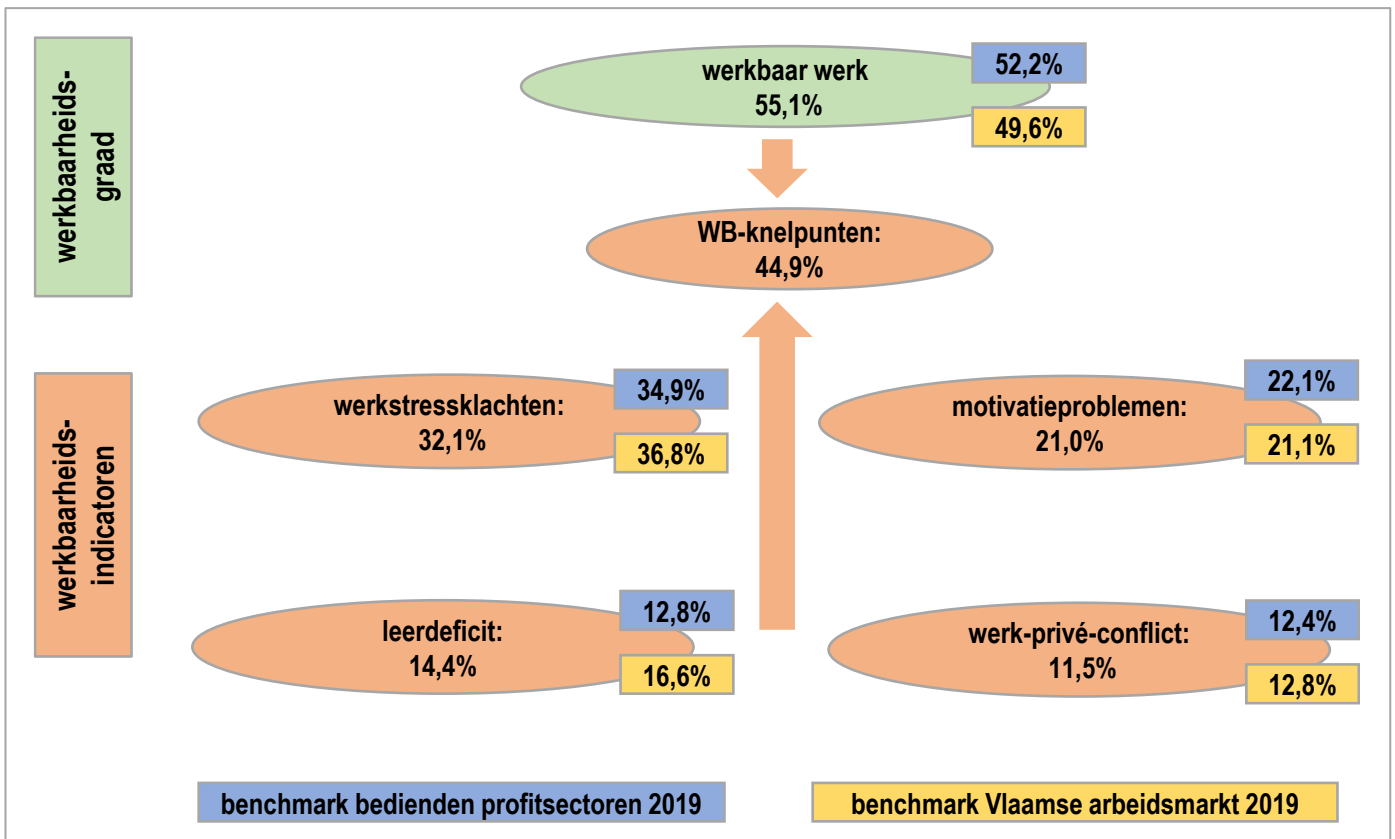
Dit sectorale meetresultaat valt gunstiger uit dan de benchmarks op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019. Voor de bedienden uit de profit economie tekenden we toen een werkbaarheidsgraad van 52,2% op: het verschil van 2,9%-punt met de sectorscore blijft net onder de significantiedrempel. Op het niveau van de globale Vlaamse arbeidsmarkt telden we in 2019 49,6% werknemers met een werkbare job : dit is 5,5%-punt en significant beneden het sectorale meetresultaat.

Binnen de sector noteren we nog hogere werkbaarheidsscores bij de mannelijke bedienden (58,6% t.o.v. 51,6% bij hun vrouwelijke collega's), hooggeschoolden (58,3% t.o.v. 51,9% bij de bedienden met hoogstens een secundair onderwijsdiploma) en personeelsleden uit het middenkader (61,0% t.o.v. 51,4% bij medewerkers in een sectorspecifieke uitvoerende functie en 53,1% bij bedienden met een ondersteunende functie).

De andere kant van de medaille (van vermelde werkbaarheidsgraad van 55,1%) zijn de 44,9% (of zowat 18.200) bedienden uit de sector die met problemen op één of meerdere werkbaarheidsdomeinen geconfronteerd worden.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren (zie figuur 1) geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) specifieke werkbaarheidsknelpunten bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek:

Figuur 1: Werkbaarheidsprofiel bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021)



- Werkstress** vormt in kwantitatieve termen het voornaamste probleemgebied: ongeveer een derde (32,1%) van de bedienden uit paritair comité 226 heeft in 2021 af te rekenen met werkstressklachten, bij ongeveer een derde daarvan (of 9,5% van de sectorpopulatie) is er zelfs sprake van symptomen van burn-out. Omgerekend gaat het om zowat 13.000 bedienden die met problematische werkstress geconfronteerd worden en ongeveer 3.900 bedienden die een verhoogd burn-outrisico lopen.

Werkstressproblemen worden frequenteresignaleerd door de vrouwelijke bedienden uit de sector (35,2%) dan door hun mannelijke collega's (28,9%). Bedienden jonger dan 40 jaar zitten vaker in de risicozone voor burn-out (12,2%) in vergelijking met de groep van vijftigplussers (7,2%).
- De werkbaarheidsindicator voor **motivatie** leert ons dat bij zowat een vijfde (21,0%) van de bedienden uit de sector heeft af te rekenen met motivatieproblemen, bij een kleine helft daarvan (of 9,3% van de volledige sectorpopulatie) is er sprake van ernstige demotivatie. Omgerekend gaat het om 8.500 bedienden die met motivatieproblemen kampen en ongeveer 3.800 bedienden die ernstig gedemotiveerd zijn.

We tellen meer vrouwelijke dan mannelijke bedienden die geconfronteerd worden met motivatieproblemen (23,9% t.o.v. 18,1%) of met ernstige demotivatie (11,3% t.o.v. 7,1%). We registreren minder vaak problemen op vlak van werkbetrokkenheid en motivatie bij bedienden uit de subsector 'transportactiviteiten' (17,5%), bij de veertig-plussers (17,9%) en leden van het (midden)kader (14,9%).

- Ruim vijf op de zes (85,6%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek heeft voldoende **leermogelijkheden** in de job, minder dan een zesde (14,4%) loopt aan tegen een tekort aan leeransen, bij 3,2% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Omgerekend gaat het om 5.800 bedienden met onvoldoende leermogelijkheden, waarvan ongeveer een vierde of 1.300 bedienden met een ernstig leerdeficit wordt geconfronteerd.

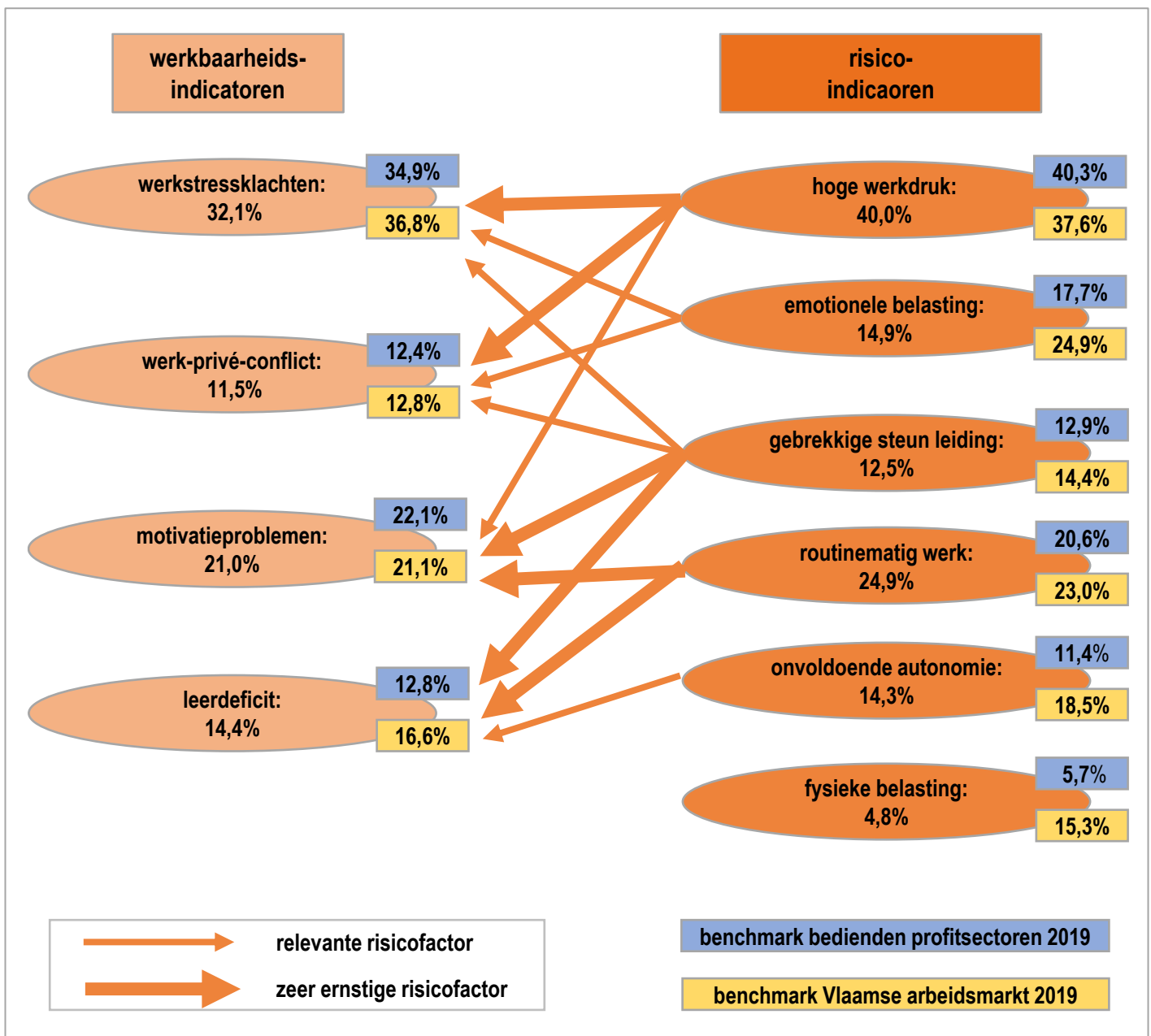
We registreren frequenter een tekort aan leermogelijkheden bij bedienden met (hoogstens) een secundair onderwijsdiploma dan bij hun hooggeschoolde collega's (16,8% versus 11,8%). Opvallend minder personeelsleden uit het (midden)kader laten een gebrek aan leeransen optekenen (7,9%).

- Problemen met de **werk-privé-balans** komen het minst voor in de sector: 11,5% botst op systematische moeilijkheden in de werk-privé-combinatie, bij 3,9% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Omgerekend gaat het om 4.700 bedienden die moeilijkheden ondervinden om de touwtjes van werk, gezin en privéleven aan elkaar te knopen, waarvan ongeveer een derde of 1.600 bedienden met een quasi-permanent werk-privé-conflict geconfronteerd worden. Het ligt binnen de lijn van de verwachtingen dat 50-plussers duidelijk minder vaak hebben af te rekenen met werk-privé-combinatieproblemen (7,5%) of een acuut werk-privé-conflict (2,3%) dan hun jongere collega's van minder dan 40 jaar (15,2% resp. 5,7%)

Wanneer we de sectorale werkbaarheidsscores vergelijken met de benchmark-resultaten uit de werkbaarheidsmonitor 2019 registreren we maar een beperkt aantal (statistisch significante) verschillen. Op het terrein van psychische vermoeidheid (werkstress, burn-out) oogt het sectorrapport in ieder geval gunstiger. Een kleiner aandeel bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek kampt met werkstressproblemen (32,1%) in vergelijking met de groep van (alle) bedienden uit de profit economie (34,9%) - het verschil blijft evenwel net onder de significantiedrempel. Voor de prevalentie van burn-outsymptomen noteren we (met respectieve kengetallen van 9,5% en 12,9%) wel een significante afwijking in gunstige zin van de sectorresultaten t.o.v. deze benchmark. De vergelijking met de benchmark-cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt (36,8% en 13,6%) wijst op een significant kleiner aandeel van bedienden uit paritair comité 226 met werkstress- en burn-outklachten.

De opgemaakte risicoprofielen voor de sector (zie figuur 2) leren ons dat een hoge **werkdruk** een belangrijke determinant vormt voor werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2021 wordt 40,0% van de bedienden met een hoge werkdruk geconfronteerd. Deze werkdrukscore wijkt niet significant af van beide benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019.

Figuur 2: Prevalentie van risicofactoren in jobs van bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021)



Een tweede risicofactor die een rol speelt bij het ontstaan van werkstress en een verstoring van de werk-privé-balans is **emotionele belasting**: 14,9% van de bedienden uit paritair comité 226 heeft emotioneel belastend werk. Dit aandeel ligt significant lager dan de in 2019 opgetekende kengetallen voor emotionele belasting bij de bedienden uit de profit economie (17,7%) en voor de Vlaamse arbeidsmarkt (24,9%).

Onvoldoende **taakvariatie** en **autonomie** blijken doorslaggevende risicofactoren voor problematische leermogelijkheden, laatstgenoemd werkkenmerk speelt ook een rol bij het ontstaan van motivatieproblemen. Het aandeel bedienden in de sector met routinematig werk ligt in 2021 op 24,9%. Voor autonomie noteren we een aandeel van 14,3% bedienden in een problematische situatie. De sector scoort voor deze risico's ongunstiger in vergelijking met de benchmarkresultaten 2019 voor de bedienden uit de profit economie (20,6% resp. 11,4%).

Tenslotte vormt ook een gebrek aan **ondersteuning door de directe leiding** een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten):12,5% van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek hebben af te rekenen met een weinig adequate coaching door hun leidinggevende. Dit aandeel wijkt niet significant af van de kengetallen voor beide benchmark-groepen uit de werkbaarheidsmonitor 2019.

Volledigheidshalve vermelden we nog dat een beperkte groep (4,8%) van bedienden uit paritair comité 226 geconfronteerd wordt **met belastende arbeidsomstandigheden**. De situatie op het vlak van fysieke belastingrisico's bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek wijkt daarmee niet (significant) af van deze bij de collega's bedienden uit de profit economie, maar is duidelijk gunstiger dan globaal op arbeidsmarkt (waar we 15,3% werknemers tellen die met belastende arbeidsomstandigheden geconfronteerd worden).

De sectorale werkbaarheidsmeting 2021 bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek 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 op een rijtje en vergelijken de sectorresultaten met de bevindingen voor de bedienden uit de (ruimere) profit economie en de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019:

- 36,5% van de bedienden uit de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (bedienden profit: 55,6% - Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);
- 20,4% werkt deeltijds (bedienden profit: 24,8% - Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);

- 10,8% wordt frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster (bedienden profit: 13,6% - Vlaamse arbeidsmarkt: 16,6%);
- 12,6% heeft een werkregime met nachtprestaties (bedienden profit: 7,7% - niet significant verschillend van het prevalentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 34,9% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (bedienden profit: 30,7% - Vlaamse arbeidsmarkt: 24,1%);
- 33,3% behandelt regelmatig (jobgerelateerde) e-mails buiten de werkuren (niet significant verschillend van het aandeel in beide benchmarkgroepen);
- 49,8% telewerkt systematisch (gemiddeld een dag of meer per week) van thuis uit (bedienden profit: 18,4% in 2019 - Vlaamse arbeidsmarkt: 11,4% in 2019);
- 21,3% besteedt dagelijks een uur of meer aan het woon-werkverkeer (bedienden profit: 44,0% - Vlaamse arbeidsmarkt: 35,0%);
- 9,7% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging (bedienden profit: 12,5% - Vlaamse arbeidsmarkt: 18,6%);
- 2,0% is sporadisch of regelmatig het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag (bedienden profit: niet significant verschillend - Vlaamse arbeidsmarkt: 3,8%);
- 8,4% is sporadisch of regelmatig het slachtoffer van pestgedrag (bedienden profit: niet significant verschillend - Vlaamse arbeidsmarkt: 10,9%);
- 6,3% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval (bedienden profit: niet significant verschillend - Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 10,4% is actief op zoek naar een andere job (niet significant verschillend van het aandeel in beide benchmarkgroepen);
- 67,7% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen in als een haalbare opdracht (bedienden profit: 64,1% - Vlaamse arbeidsmarkt: 61,6%).

Inleiding

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle banen nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken. 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. In het Toekomstpact Vlaanderen 2020 (januari 2009) vertaalden ze dit in de ambitie om in 2020 een werkbaarheidsgraad van 60% op niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt te bereiken.

Uit de metingen 2016 en 2019 van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor, het meetsysteem van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) om de ontwikkelingen in de arbeidskwaliteit op de arbeidsmarkt op te volgen, bleek dat deze doelstelling niet gehaald zou worden. Precies daarom pakten de sociale partners en de Vlaamse Regering in december 2018 uit met het Actieplan Werkbaar Werk, waarbij zij ook de sectoren aanmoedigen om een versnelling hoger te schakelen in het uitrollen van een beleid gericht op meer werkbaar werk. In de sectorconvenants 2021-2022 kondigen reeds een 35-tal bedrijfssectoren concrete werkbaarheidsacties aan.

Ook de sociale partners van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (paritair comité 226) en het vormingsfonds LOGOS hebben in hun lopende convenant verschillende initiatieven rond werkbaar werk op de agenda staan (Sectorconvenant 2021-2022, prioriteiten 3 en 4):

- uitrol op het terrein van de eerder ontwikkelde sectorale Werkgeversscan Werkbaarheid, een korte online bevraging die zaakvoerders en HR-verantwoordelijken een snapshot levert van de werkbaarheidssituatie in hun onderneming en hen meteen ook een gerichte selectie van tools aanreikt om eventuele knelpunten aan te pakken;
- onderzoek en zo mogelijk promotie van de mogelijkheden van de concepten 'zorgmanagement' en 'innovatieve arbeidsorganisatie' voor de verbetering van het fysiek en mentaal welbevinden van werknemers in de sector;
- lancering van een grootschalige sectorsurvey om (de sterke punten én aandachtspunten op het vlak van) de werkbaarheid van het bediendenwerk op de logistieke werkvloer accuraat in kaart te brengen.

Dit rapport brengt verslag uit van deze werkbaarheidsbevraging, die bij een representatief staal van 879 (in het Vlaamse gewest woonachtige) bedienden uit de internationale handel, het vervoer en logistiek in de periode maart - mei 2021 werd georganiseerd. De sector sloot zich daarmee aan bij een pilootproject van de Stichting innovatie & Arbeid, de onderzoeksafdeling binnen de SERV, om een dienstverlening rond sectorale werkbaarheidsmetingen uit te bouwen. Daarbij wordt de methodologie van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor nauwgezet gevolgd zodat benchmarking met de Vlaamse arbeidsmarkt en relevante deelgroepen mogelijk is.

Werkbaarheid wordt in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheids-indicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werk-betrokkenheid), 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 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 leveren de werkbaarheidsbevragingen ook aanvullende informatie op over de arbeidssituatie en de werkbeleving: participatie aan opleiding en bijscholing, arbeidstijd-regelingen, telewerk, woon-werkverkeer, confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

Dit rapport vergelijkt daarbij ook systematisch de informatie uit de werkbaarheidsmeting bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek uit 2021 met de meet-resultaten uit de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de bedienden uit de profit economie en voor (alle werknemers op) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt ook ingegaan op eventuele verschillen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek. Volgende deelgroepen worden daarbij onderscheiden:

- **geslacht:** man - vrouw;
- **leeftijd:** jonger dan 40 jaar - 40 tot 49 jaar - 50 jaar plus;
- **scholingsniveau:** diploma secundair onderwijs - diploma hoger onderwijs;
- **functietype:**
 - sectorspecifieke uitvoerende functies (*expediteur, dispatcher, douanedecarant, logistiek bediende...*),
 - ondersteunende functie (*IT, boekhouding, receptie, HR...*),
 - (midden)kaderpersoneel (*teamleader, coördinator, directie...*);
- **ondernemingsstructuur:** één vestiging - meerder vestigingen;
- **bedrijfs grootte:** minder dan 50 werknemers - 50 werknemers of meer;
- **subsector:**
 - expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten (*internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatie-maatschappij*),
 - transportactiviteiten (*rederij, scheepvaartagentuur, transportbedrijf weg/spoor/binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling*),
 - logistieke activiteiten (*magazijnen, distributiecentra*).

Voorliggend rapport is opgedeeld in vier hoofdstukken:

- het eerste hoofdstuk bespreekt de werkbaarheidsgraad in de sector;
- het tweede hoofdstuk gaat 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 inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van de bedienden uit de sector.

In de bijlage bij dit rapport wordt de methodologie van het onderzoek uitgebreider toegelicht: indicatoren en meettechniek; survey-ontwerp en representativiteit van de gerealiseerde steekproef; facsimile van campagnebeeld, introductiebrief en vragenlijst.

1. De werkbaarheidsgraad bij bedienden in de internationale handel, het vervoer en de logistiek

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie ‘werkbaarheid’ concreet gemaakt aan de hand van kwaliteitscriteria op vier domeinen: 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 sectorale werkbaarheidsmeting, die in het voorjaar 2021 werd uitgevoerd bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek in Vlaanderen registreert een werkbaarheidsgraad van 55,1%: dat betekent dat ongeveer 22.400¹ van de (in het Vlaams gewest woonachtige) bedienden in de sector een job hebben die aan genoemde kwaliteitscriteria beantwoordt. De andere kant van de medaille zijn de 44,9% (of zowat 18.200) bedienden die met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten te maken hebben.

Tabel 1: Werkbaarheidsgraad: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		werkbaar werk	werkbaarheidsknelpunten
	N	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	838	55,1	44,9
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.278	52,2	47,8
		<i>verschiltoetsing: ns (chi² = 2,381; p = 0,123)</i>	
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.459	49,6	50,4
		<i>verschiltoetsing: s (chi² = 9,684; p = 0,002)</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

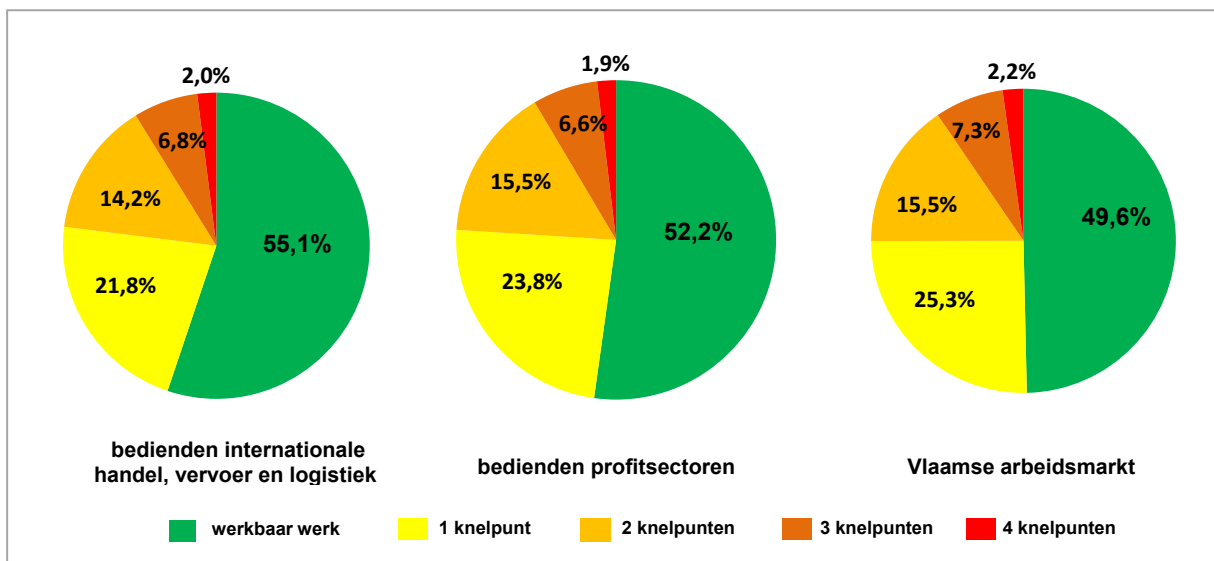
Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi² met p < 0,05/p ≥ 0,05

¹ De extrapolaties naar absolute aantallen in dit rapport zijn gebaseerd op het tewerkstellingscijfer van 40.600 bedienden uit paritair comité 226, die in het Vlaams gewest woonachtig zijn (bron: RSZ-gegevens 2020, opgenomen in het statistisch vademecum ‘werknemers naar sectorgroep, paritair comité en statuut’ van het Steunpunt Werk - <https://www.steunpuntwerk.be/node/2916>).

Uit tabel 1 kunnen we afleiden dat deze sectorale meetresultaten gunstiger uitvallen dan de benchmarks op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019. Voor de bedienden uit de profit economie tekenden we toen een werkbaarheidsgraad van 52,2% op: het verschil van 2,9%-punt met de sectorscore blijft net onder de significantiedrempel. Op het niveau van de globale Vlaamse arbeidsmarkt noteerden we in 2019 een werkbaarheidsgraad van 49,6%: dit is 5,5%-punt en significant lager dan het sectorale meetresultaat.

Figuur 3 geeft bijkomende informatie over de werknemers die met een werkbaarheidsdeficit te maken hebben. Bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek wordt ongeveer de helft van deze probleemgroep (21,8% van de volledige populatie) met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd, bij zowat een derde (14,2% van de volledige populatie) gaat het om twee knelpunten, bij een zesde (6,8% van de volledige populatie) om drie knelpunten en bij een op de twintig (2,0% van de volledige populatie) om vier knelpunten. In vergelijking met de benchmarkgroepen is in de sector vooral het aandeel, dat met één enkel werkbaarheidsprobleem te maken heeft, kleiner.

Figuur 3: Vergelijking van het aandeel werknemers met een werkbare job en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019

Tabel 2: Verschillen in de werkbaarheidsgraad tussen bediendengroepen binnen de internationale handel, het vervoer en de logistiek

		werkbaar werk	werkbaarheidsknelpunten
	N	%	%
geslacht			
man	430	58,6	41,4
vrouw	407	51,6	48,4
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 4,152$; $p = 0,042$)	
leeftijd			
< 40 jaar	283	52,3	47,7
40 - 49 jaar	221	53,4	46,6
50+ jaar	333	58,6	41,4
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 2,769$; $p = 0,251$)	
diploma			
secundair onderwijs	437	51,9	48,1
hoger onderwijs	398	58,3	41,7
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 3,389$; $p = 0,066$)	
functietype			
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedecarant, logistiek bediende...)</i>	317	51,4	48,6
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	226	53,1	46,9
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	249	61,0	39,0
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 5,644$; $p = 0,059$)	
ondernemingsstructuur			
onderneming met één vestiging	269	57,2	42,8
onderneming met verschillende vestigingen	564	54,3	45,7
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,660$; $p = 0,417$)	
omvang bedrijfsvestiging			
< 50 werknemers	237	53,6	46,4
50+ werknemers	573	55,5	44,5
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,247$; $p = 0,619$)	
subsector			
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	212	50,9	49,1
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentuur, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	346	55,8	44,2
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	237	56,1	43,9
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,558$; $p = 0,459$)	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Verschiltoetsing: bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

Tabel 2 vergelijkt de meetresultaten voor de werkbaarheidsgraad tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek. We registreren significante verschillen naar geslacht, scholingsniveau en functietype:

- de werkbaarheidsgraad bij de mannelijke bedienden (58,6%) ligt beduidend hoger dan deze bij hun vrouwelijke collega's (51,6%);
- hoger geschoolde bedienden hebben vaker een werkbare job (58,3%) dan bedienden met een secundair onderwijsdiploma (51,9%);
- bij het personeel uit het (midden)kader ligt de werkbaarheidsgraad (met 61%) ruim boven die van de andere functiegroepen.

De verschillen in de meetresultaten tussen leeftijdsgroepen, tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen, tussen kmo's en grotere ondernemingen of tussen subsectoren blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

2. Werkbaarheidsknelpunten bij bedienden in de internationale handel, het vervoer en de logistiek nader onderzocht

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-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui e.a, 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 kleuren-symboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en gecijferd ('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/ werkstress	werkstressniveau acceptabel	werkstressproblemen	symptomen burn-out
Welbevinden in het werk/ motivatie	gemotiveerd aan de slag	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé-combinatie	problemen werk-privé-combinatie	acuut werk-privé-conflict

2.1 Werkstress en burn-out

De werkstressindicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers kunnen herstellen van de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde psychische vermoeidheid. Wanneer werknemers abnormaal lang moeten recupereren van hun arbeidsprestaties ('aan het einde van de dag echt op zijn', 'meer dan een uur voor herstel na het werk behoeven', 'slechts op de tweede vrije dag tot rust komen') en te maken krijgen met spanningsklachten, labelen we de situatie als problematisch en spreken we over 'werkstressproblemen'. Bij acute psychische vermoeidheidsproblemen is zelfs sprake van verminderd functioneren op de werkplek of na de werkdag ('door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd') en spreken we over 'burn-outsymptomen'.

Ruim twee derde (67,9%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek bevindt zich voor psychische vermoeidheid in een acceptabele situatie, een kleine derde (32,1%) heeft af te rekenen met werkstressproblemen, bij zowat één op de tien (9,5%) is er sprake van burn-outsymptomen. Omgerekend gaat het om zowat 13.000 bedienden die met werkstressklachten geconfronteerd worden en ongeveer 3.900 bedienden die zelfs een verhoogd burn-outrisico lopen.

Tabel 4: Prevalentie werkstressproblemen en burn-outklachten: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		werkstressniveau acceptabel	werkstress- problemen	symptomen burn-out
	<i>N</i>	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	870	67,9	32,1	9,5
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.381	65,1	34,9	12,9
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 2,537$; $p = 0,111$) s ($\chi^2 = 7,971$; $p = 0,005$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.875	63,2	36,8	13,6
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 7,971$; $p = 0,005$) s ($\chi^2 = 11,852$; $p = 0,001$)		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

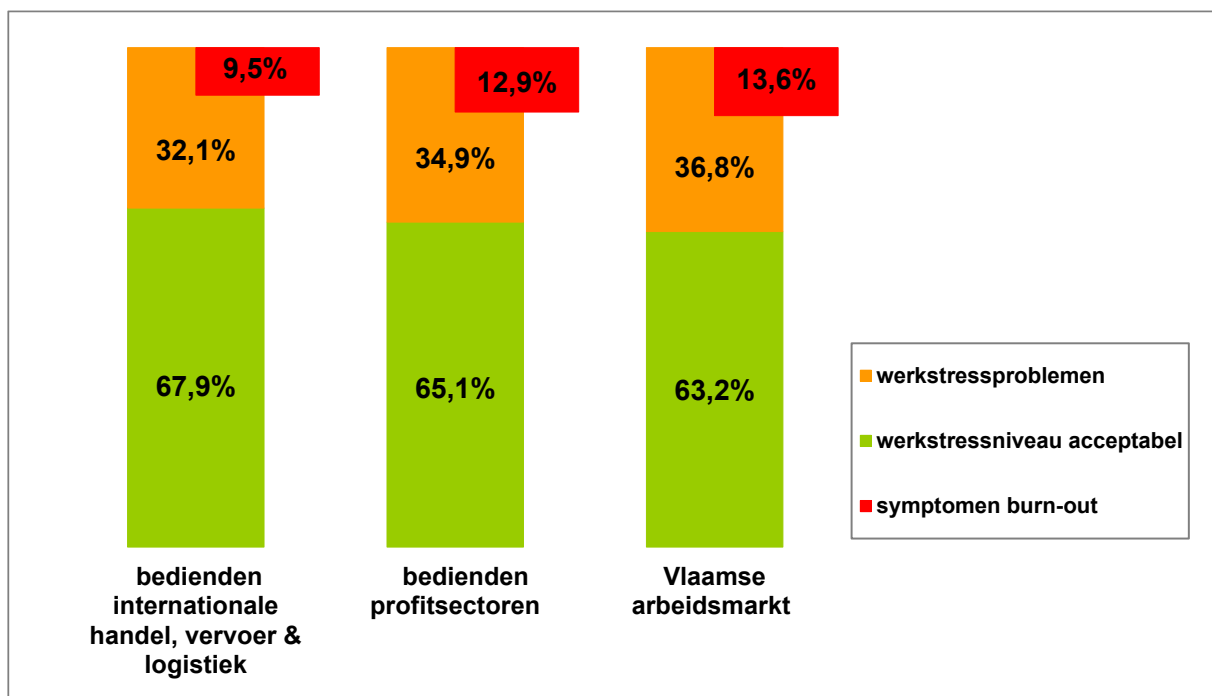
Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'symptomen burn-out'** is een subgroep binnen de groep 'werkstressklachten' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Tabel 4 vergelijkt de sectorale kengetallen voor werkstress en burn-out met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 4 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

De vergelijking van de meetresultaten leert ons dat een kleiner aandeel bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek met werkstressproblemen (32,1%) heeft af te rekenen in vergelijking met de groep van (alle) bedienden uit de profitsectoren (34,9%) - het verschil blijft evenwel net onder de significantiedrempel. Voor de prevalentie van burn-outsymptomen noteren we (met respectieve kengetallen van 9,5% en 12,9%) wel een significante afwijking in gunstige zin van de sectorresultaten t.o.v. deze benchmark. De vergelijking met de benchmarkcijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt (36,8% en 13,6%) wijst op een significant kleiner aandeel van bedienden uit paritair comité 226 met werkstress- en burn-outklachten.

Figuur 4: Werkstress en burn-out: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer: het verschoven **rode balkje 'symptomen burn-out'** is een subgroep binnen de groep 'werkstressproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 5 vergelijkt de meetresultaten voor de werkstressindicator tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Tabel 5: Prevalentie werkstressproblemen en burn-outklachten: vergelijking deelgroepen binnen de sector

		werkstressniveau acceptabel	werkstress- problemen	symptomen burn-out
	N	%	%	%
geslacht				
man	446	71,1	28,9	9,6
vrouw	423	64,8	35,2	9,2
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 3,961$; $p = 0,047$)	ns ($chi^2 = 0,045$; $p = 0,832$)
leeftijd				
< 40 jaar	294	66,3	33,7	12,2
40 - 49 jaar	228	65,8	34,2	9,6
50+ jaar	347	70,6	29,4	7,2
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 1,965$; $p = 0,374$)	s ($chi^2 = 4,684$; $p = 0,096$)
diploma				
secundair onderwijs	453	66,2	33,8	8,4
hoger onderwijs	414	69,6	30,4	10,9
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 1,106$; $p = 0,293$)	ns ($chi^2 = 1,538$; $p = 0,215$)
functietype				
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...)</i>	328	64,0	36,0	10,4
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	234	68,8	31,2	8,5
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	261	70,1	29,9	10,0
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 2,780$; $p = 0,249$)	ns ($chi^2 = 0,540$; $p = 0,763$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	280	71,4	28,6	9,6
onderneming met verschillende vestigingen	584	66,3	33,7	9,4
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 2,315$; $p = 0,128$)	ns ($chi^2 = 0,011$; $p = 0,916$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	244	69,7	30,3	9,4
50+ werknemers	597	67,0	33,0	9,9
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,566$; $p = 0,452$)	ns ($chi^2 = 0,041$; $p = 0,839$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	222	65,8	34,2	10,8
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentuur, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	355	67,3	32,7	9,6
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	248	69,8	30,2	8,9
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,881$; $p = 0,644$)	ns ($chi^2 = 0,514$; $p = 0,774$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 20219

Leeswijzer:

de kolom met het **rode balkje 'symptomen burn-out'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'werkstressklachten' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie

verschiltoetsing: bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

We stellen vast dat vrouwelijke bedienden vaker hebben af te rekenen met werkstressproblemen dan hun mannelijke collega's (35,2% versus 28,9%). Daarnaast blijkt ook dat de prevalentie van burn-outklachten afneemt met de leeftijd: terwijl we in de groep van bedienden jonger dan 40 jaar een aandeel 12,2% met burn-outsymptomen registreren, noteren we bij de veertigers en vijftigplussers respectieve scores van 9,6% en 7,2%.

De geregistreerde verschillen in de meetresultaten voor werkstress en burn-out tussen diploma- en functiegroepen, tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen, tussen kmo's en grotere ondernemingen of tussen subsectoren blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

2.2 Motivatie

De motivatie-indicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven. De categorisering 'motivatieproblemen' verwijst dan naar een (vanuit welzijns- én HR-standpunt te vermijden) situatie waarbij werknemers hun job niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk ervaren en nauwelijks intrinsiek betrokken zijn op de normale taakuitvoering ('werk doen omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd'). We labelen de situatie als acuut problematisch en spreken over 'ernstige demotivatie' wanneer werknemers zo sterk gedemotiveerd raken dat ze niet meer naar behoren functioneren in hun job ('telkens weerstand overwinnen om werk te doen').

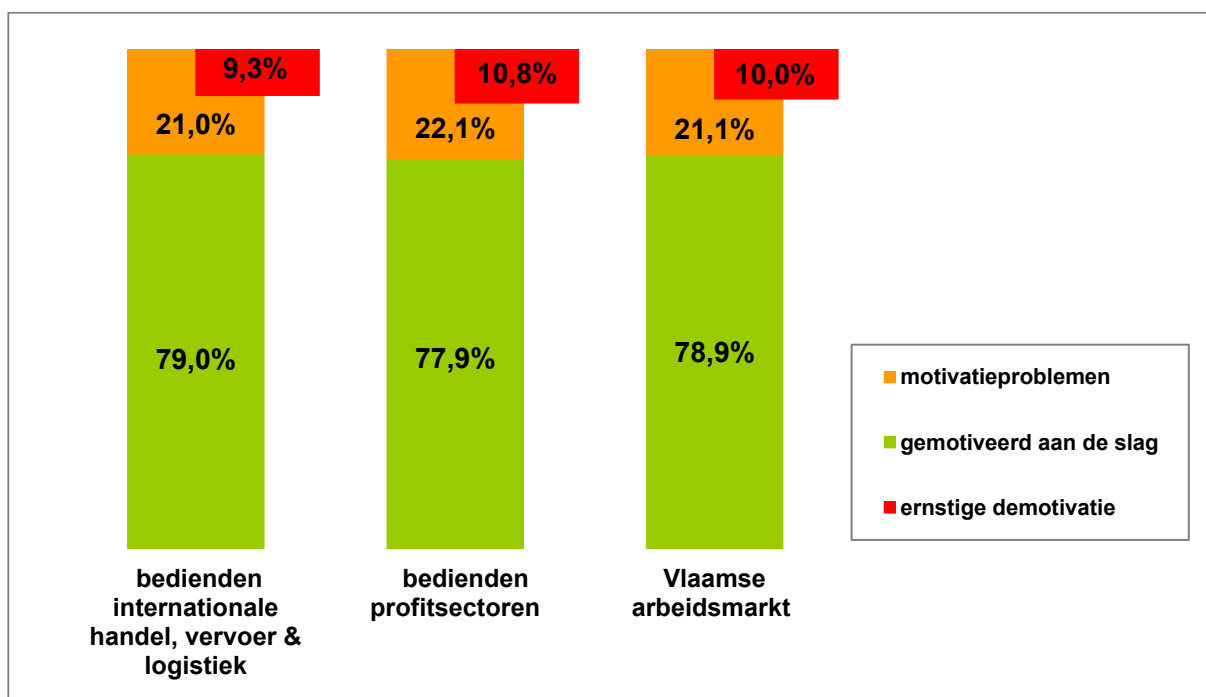
Ongeveer vier op de vijf (79,0%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek is gemotiveerd aan de slag, een vijfde (21,0%) heeft af te rekenen met motivatieproblemen, bij zowat één op de tien (9,3%) is er sprake van ernstige demotivatie. Omgerekend gaat het om 8.500 bedienden die met motivatieproblemen kampen en ongeveer 3.800 bedienden die ernstig gedemotiveerd zijn.

Tabel 6 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (ernstige) motivatieproblemen met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 5 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld. Deze vergelijking leert ons dat er nauwelijks verschillen zijn in het voorkomen van (ernstige) demotivatie tussen de onderzoekgroep en de beide benchmarkgroepen.

Tabel 6: Prevalentie (ernstige) motivatieproblemen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		gemotiveerd aan de slag	motivatie- problemen	ernstige demotivatie
	N	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	872	79,0	21,0	9,3
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.381	77,9	22,1	10,8
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,566$; $p = 0,452$) ns ($\chi^2 = 1,803$; $p = 0,179$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.887	78,9	21,1	10,0
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,009$; $p = 0,924$) ns ($\chi^2 = 0,464$; $p = 0,496$)		

Figuur 5: Motivatie: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'ernstige demotivatie'** is een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Tabel 7: Prevalentie (ernstige) motivatieproblemen: vergelijking deelgroepen binnen de sector

		gemotiveerd aan de slag	motivatie- problemen	ernstige demotivatie
	N	%	%	%
geslacht				
man	448	81,9	18,1	7,1
vrouw	423	76,1	23,9	11,3
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 4,423$; $p = 0,035$)	s ($chi^2 = 4,611$; $p = 0,032$)
leeftijd				
< 40 jaar	296	73,0	27,0	10,1
40 - 49 jaar	229	82,1	17,9	8,3
50+ jaar	346	82,1	17,9	9,2
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 9,780$; $p = 0,008$)	ns ($chi^2 = 0,519$; $p = 0,771$)
diploma				
secundair onderwijs	453	79,0	21,0	9,3
hoger onderwijs	416	78,8	21,2	9,4
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,004$; $p = 0,947$)	ns ($chi^2 = 0,003$; $p = 0,958$)
functietype				
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...)</i>	329	76,3	23,7	10,6
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	234	76,1	23,9	11,1
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	261	85,1	14,9	6,9
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 8,441$; $p = 0,015$)	ns ($chi^2 = 3,226$; $p = 0,199$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	284	79,2	20,8	9,5
onderneming met verschillende vestigingen	582	79,0	21,0	9,1
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,004$; $p = 0,949$)	ns ($chi^2 = 0,037$; $p = 0,848$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	245	80,0	20,0	8,2
50+ werknemers	599	78,5	21,5	10,0
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,246$; $p = 0,620$)	ns ($chi^2 = 0,696$; $p = 0,404$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	224	75,9	24,1	12,1
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentschap, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	355	82,5	17,5	7,3
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	248	75,4	24,6	10,5
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 5,751$; $p = 0,056$)	ns ($chi^2 = 3,911$; $p = 0,141$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 20219

Leeswijzer:

- de kolom met het **rode balkje 'ernstige demotivatie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie
- **verschiltoetsing:** bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

Tabel 7 vergelijkt de meetresultaten voor de motivatie-indicator tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek. We registreren significante verschillen naar geslacht, leeftijd, functietype en subsector :

- we tellen minder mannelijke bedienden dan vrouwelijke bedienden die met motivatieproblemen (18,1% t.o.v. 23,9%) en met ernstige demotivatie (7,1% t.o.v. 11,3%) hebben af te rekenen;
- opvallend meer bedienden beneden de 40 jaar hebben af te rekenen met motivatieproblemen (27,0%) in vergelijking met hun oudere collega's (17,9%); voor 'ernstige demotivatie' registreren we geen significante verschillen tussen de leeftijdsgroepen;
- bij het personeel uit het (midden)kader ligt het aandeel met motivatieproblemen gevoelig lager (14,9%) dan bij de andere functiegroepen (23,7% bij de sectorspecifieke functies resp. 23,9% bij de ondersteunende functies); voor 'ernstige demotivatie' registreren we geen significante verschillen tussen de functiegroepen;
- in de subsector 'transportactiviteiten' blijken beduidend minder bedienden geconfronteerd met motivatieproblemen (17,5%) in vergelijking met de subsectoren, 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' (24,1%) of 'logistieke activiteiten' (24,6%); voor 'ernstige demotivatie' registreren we geen significante verschillen tussen de subsectoren.

De verschillen in de meetresultaten voor (ernstige) motivatieproblemen naar scholingsniveau, tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen en tussen kmo's en grotere ondernemingen blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

2.3 Leermogelijkheden

De indicator 'leermogelijkheden' verschaft informatie over de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaringen op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen. 'Onvoldoende leermogelijkheden' in de job verwijst naar een (vanuit het oogpunt van loopbaanperspectieven van de betrokkenen én het arbeidsmarktbeleid) problematische situatie, waarbij de inzetbaarheid van werknemers op langere termijn gehypothekeerd wordt door een gebrek aan kansen op competentieontwikkeling in de job. Bij het volledig ontbreken van (formele en intrinsieke) leermogelijkheden hanteren we het label 'ernstig leerdeficit'.

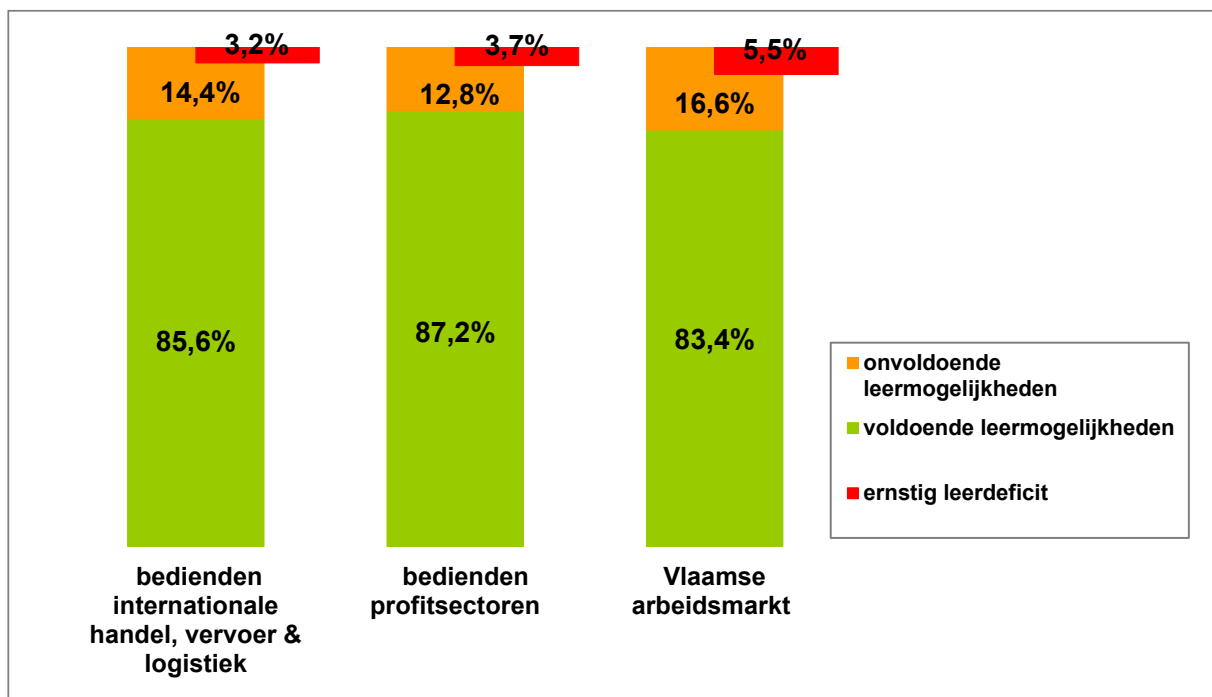
Ruim vijf op zes (85,6%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek heeft voldoende leermogelijkheden in de job, minder dan een zesde (14,4%) loopt aan tegen een tekort aan leerkansen, bij 3,2% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Omgerekend gaat het om 5.800 bedienden die met onvoldoende leermogelijkheden hebben af te rekenen, waarvan ongeveer een vierde of 1.300 bedienden die met een ernstig leerdeficit wordt geconfronteerd.

Tabel 8 vergelijkt de sectorale kengetallen voor onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 6 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Tabel 8: Prevalentie (acuut) tekort aan leermogelijkheden: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
	N	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	850	85,6	14,4	3,2
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.355	87,2	12,8	3,7
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,439$; $p = 0,230$) ns ($\chi^2 = 0,600$; $p = 0,439$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.816	83,4	16,6	5,5
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 2,899$; $p = 0,089$) s ($\chi^2 = 8,496$; $p = 0,004$)		

Figuur 6: Leermogelijkheden: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'ernstig leerdeficit'** is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

De benchmarking leert ons dat het leerkansenprofiel van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek niet (significant) afwijkt van dat van de collega's van de ruimere profit economie. In vergelijking met de globale arbeidsmarkt laat de sector gunstiger meetresultaten optekenen voor 'onvoldoende leermogelijkheden' (14,4% t.o.v. 16,6% - het verschil ligt net beneden de statistische significantiedrempel) en voor een 'ernstig deficit' (3,2% t.o.v. 5,5%).

Tabel 9 vergelijkt de meetresultaten voor de indicator 'leermogelijkheden' tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek. We registreren significante verschillen naar scholingsniveau, functietype en subsector :

- bedienden met (hoogstens) een secundair onderwijsdiploma worden frequenter geconfronteerd met onvoldoende leermogelijkheden dan hun hooggeschoolde collega's (16,8% t.o.v. 11,8%); voor de omvang van de groep met een 'ernstig leerdeficit' registreren we geen significante verschillen tussen de diplomagroepen;
- bij het personeel uit het (midden)kader ligt het aandeel dat onvoldoende leermogelijkheden signaleert beduidend lager (7,9%) dan bij de andere functiegroepen (16,8% bij de sectorspecifieke functies resp. 16,2% bij de ondersteunende functies); voor de omvang van de groep met een 'ernstig leerdeficit' blijken de meetverschillen tussen de functiegroepen niet statistisch significant;
- in de subsector 'logistieke activiteiten' kampen meer bedienden met een ernstig leerdeficit (5,0%) in vergelijking met de subsector, 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' (0,9%); de omvang van de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' verschilt niet significant tussen de subsectoren.

De verschillen in de meetresultaten voor onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit naar geslacht, tussen leeftijdsgroepen, tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen en tussen kmo's en grotere ondernemingen blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

Tabel 9: Prevalentie (acuut) tekort aan leermogelijkheden: vergelijking deelgroepen binnen de sector

		voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
	N	%	%	%
geslacht				
man	436	87,2	12,8	3,0
vrouw	413	84,3	15,7	3,1
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 1,454$; $p = 0,228$)	ns ($chi^2 = 0,020$; $p = 0,888$)
leeftijd				
< 40 jaar	287	85,4	14,6	1,7
40 - 49 jaar	226	83,6	16,4	4,0
50+ jaar	336	87,2	12,8	3,9
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 1,427$; $p = 0,490$)	ns ($chi^2 = 2,918$; $p = 0,233$)
diploma				
secundair onderwijs	441	83,2	16,8	3,9
hoger onderwijs	406	88,2	11,8	2,5
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 4,214$; $p = 0,040$)	ns ($chi^2 = 1,327$; $p = 0,249$)
functietype				
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedecarant, logistiek bediende...)</i>	321	83,2	16,8	3,7
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	229	83,8	16,2	3,1
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	253	92,1	7,9	2,0
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 10,910$; $p = 0,004$)	ns ($chi^2 = 1,520$; $p = 0,468$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	274	85,8	14,2	2,6
onderneming met verschillende vestigingen	571	85,6	14,4	3,5
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,002$; $p = 0,961$)	ns ($chi^2 = 0,538$; $p = 0,463$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	240	84,6	15,4	2,5
50+ werknemers	581	86,4	13,6	3,6
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,463$; $p = 0,496$)	ns ($chi^2 = 0,663$; $p = 0,415$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	219	88,6	11,4	0,9
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentuur, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	346	85,5	14,5	3,2
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	242	83,1	16,9	5,0
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 2,856$; $p = 0,240$)	s ($chi^2 = 6,281$; $p = 0,043$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 20219

Leeswijzer:

- de kolom met het **rode balkje 'ernstig leerdeficit'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie
- **verschiltoetsing:** bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

2.4 Werk-privé-balans

De indicator 'werk-privé-balans' verschaft informatie over de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingssituatie in de 'thuis'situatie. We labelen een situatie als problematisch wanneer de eisen van het werk systematisch combinatiemoeilijkheden stellen t.a.v. gezin en sociaal leven, we spreken van een acuut problematische balans bij quasi-permanente conflicten tussen werk- en privé sfeer.

Bijna negen op de tien (88,5%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek kennen een haalbare werk-privé-combinatie, 11,5% heeft af te rekenen met problemen in de werk-privé-combinatie, bij 3,9% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Omgerekend gaat het om 4.700 bedienden die moeilijkheden ondervinden om de touwtjes van werk, gezin en privéleven aan elkaar te knopen, waarvan ongeveer een derde of 1.600 bedienden met een quasi-permanent werk-privé-conflict geconfronteerd worden.

Tabel 10 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (acute) problemen op het vlak van de werk-privé-balans met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 7 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Tabel 10: Prevalentie (acute) problemen werk-privé-balans: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

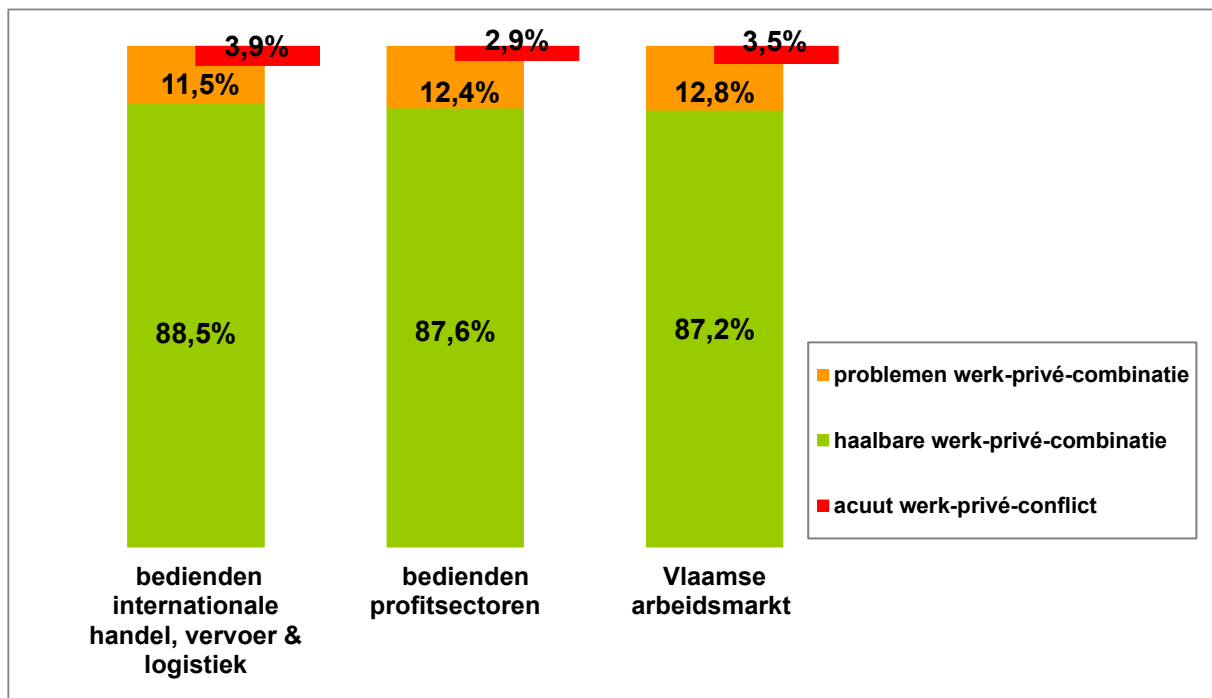
		haalbare werk-privé- combinatie	problemen werk-privé- combinatie	acuut werk-privé- conflict
	N	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	875	88,5	11,5	3,9
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.390	87,6	12,4	2,9
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,542$; $p = 0,462$) <i>ns</i> ($\chi^2 = 2,426$; $p = 0,119$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.930	87,2	12,8	3,5
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 1,112$; $p = 0,292$) <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,414$; $p = 0,520$)		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privé-conflict'** is een subgroep binnen de groep 'problemen werk-privé-combinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 7: Werk-privé-balans: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer: het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privé-conflict'** is een subgroep binnen de groep 'problemen werk-privé-combinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 10 leert ons de prevalentiescores voor (acute) werk-privé-combinatieproblemen bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek niet (significant) afwijken van deze bij de collega's van de ruimere profit economie en op Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 11 vergelijkt de meetresultaten voor de indicator 'werk-privé-balans' tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek. Daaruit blijkt dat 50-plussers duidelijk minder vaak hebben af te rekenen met werk-privé-combinatieproblemen (7,5%) of een acuut werk-privé-conflict (2,3%) dan hun jongere collega's van minder dan 40 jaar (15,2% resp. 5,7%).

De verschillen in de meetresultaten voor (acute) werk-privé-combinatiemoeilijkheden naar geslacht, tussen diploma- en functiegroepen, tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen, tussen kmo's en grotere ondernemingen en tussen subsectoren blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

Tabel 11: Prevalentie (acute) problemen werk-privé-balans: vergelijking deelgroepen binnen de sector

	haalbare werk-privé-combinatie		problemen werk-privé-combinatie		acuut werk-privé-conflict	
	N	%	%	%	%	%
geslacht						
man	449	88,6	11,4	4,5		
vrouw	425	88,5	11,5	3,3		
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 0,006$; $p = 0,937$)	ns ($\chi^2 = 0,786$; $p = 0,375$)		
leeftijd						
< 40 jaar	296	84,8	15,2	5,7		
40 - 49 jaar	230	87,0	13,0	3,9		
50+ jaar	348	92,5	7,5	2,3		
	verschiltoetsing:		s ($\chi^2 = 10,030$; $p = 0,007$)	s ($\chi^2 = 5,076$; $p = 0,079$)		
diploma						
secundair onderwijs	455	88,8	11,2	3,3		
hoger onderwijs	417	88,0	12,0	4,6		
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 0,130$; $p = 0,719$)	ns ($\chi^2 = 0,921$; $p = 0,337$)		
functietype						
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...)</i>	330	88,2	11,8	3,9		
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	235	90,6	9,4	2,6		
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	262	85,5	14,5	5,7		
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 3,121$; $p = 0,210$)	ns ($\chi^2 = 3,203$; $p = 0,202$)		
ondernemingsstructuur						
onderneming met één vestiging	284	89,8	10,2	3,5		
onderneming met verschillende vestigingen	585	87,9	12,1	3,9		
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 0,696$; $p = 0,404$)	ns ($\chi^2 = 0,088$; $p = 0,766$)		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	245	90,6	9,4	2,4		
50+ werknemers	601	87,2	12,8	4,7		
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 1,958$; $p = 0,162$)	ns ($\chi^2 = 2,204$; $p = 0,138$)		
subsector						
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	225	88,4	11,6	3,1		
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentuur, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	355	86,5	13,5	4,5		
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	250	90,4	9,6	3,6		
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 2,185$; $p = 0,335$)	ns ($\chi^2 = 0,787$; $p = 0,675$)		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 20219

Leeswijzer:

- de kolom met het **rode balkje 'acuut werk-privé-conflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'problemen werk-privé-combinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie.
- **verschiltoetsing:** bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

3. Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de internationale handel, het vervoer en de logistiek

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.

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

Tabel 12: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren

	Niet-problematisch	Problematisch	Acuut-problematisch
Werkdruk	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	adequate coaching 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 internationale handel, het vervoer en de logistiek sectorspecifieke risicoprofielen uit voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans).

3.1 Werkbaarheidsrisico's in de sector

In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek werden berekend. We maken daarbij ook een vergelijking van de sectorgegevens met de kengetallen voor de bedienden uit de profitsectoren en voor de Vlaamse arbeidsmarkt. We nemen tenslotte ook de verschillen in de risico's tussen deelgroepen van bedienden binnen de sector onder de loep.

3.1.1 Werkdruk

De risico-indicator voor werkdruk verschaft informatie over de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines.

Zes op de tien (60,0%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek bevindt zich voor werkdruk in een acceptabele situatie, vier op de tien (40,0%) heeft af te rekenen met een hoge werkdruk, bij ruim één op de zes (17,4%) is er zelfs sprake van een acuut hoge werkdruk. Omgerekend gaat het om zowat 16.200 bedienden die met een hoge werkdruk te maken hebben, waarvan een kleine helft of ongeveer 7.100 bedienden met een situatie van acuut hoge werkdruk geconfronteerd worden.

Tabel 13: Prevalentie (acute) werkdrukproblemen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		acceptabele werkdruk	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
	N	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	850	60,0	40,0	17,4
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.358	59,7	40,3	18,4
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,030$; $p = 0,863$) <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,469$; $p = 0,494$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.829	62,4	37,6	16,9
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 2,015$; $p = 0,156$) <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,123$; $p = 0,726$)		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

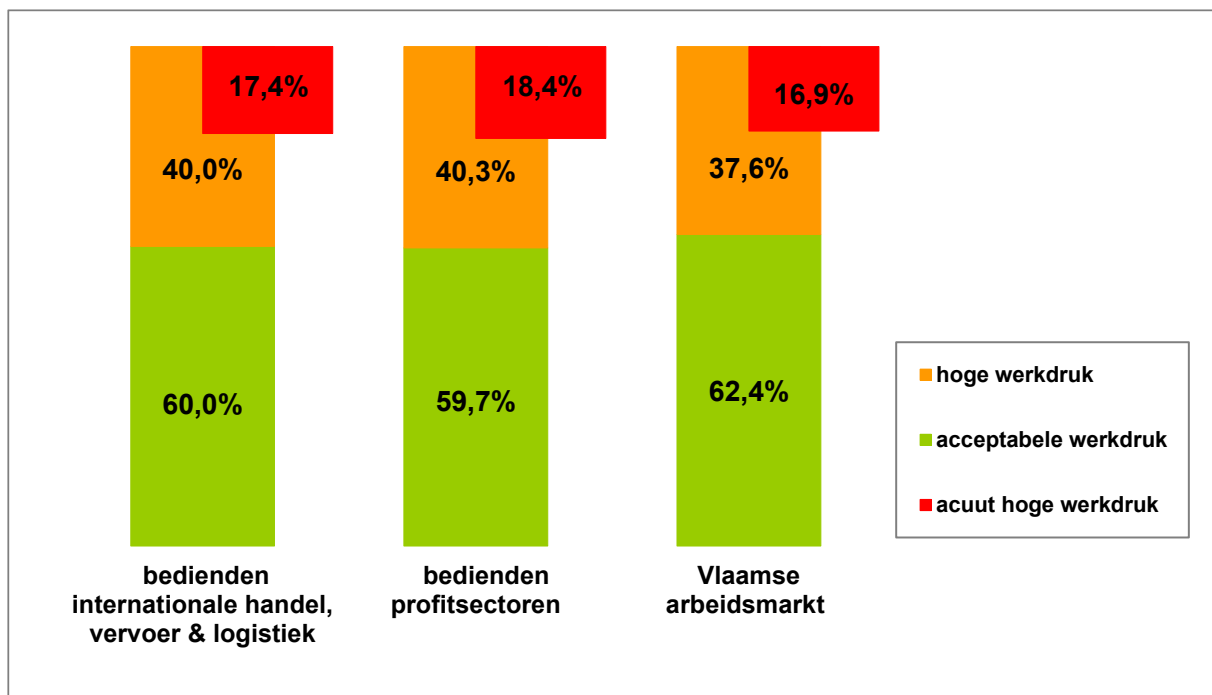
Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'acuut hoge werkdruk'** is een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Tabel 13 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (acuut) hoge werkdruk met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. De benchmark-oefening leert ons dat het aandeel jobs dat gekenmerkt wordt door een (acute) hoge werkdruk bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek niet (significant) verschilt van het corresponderende aandeel bij de collega's uit de ruimere profit economie of bij (alle) werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 8 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld:

Figuur 8: Werkdruksituatie werknemers: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer: het verschoven **rode balkje 'acuet hoge werkdruk'** is een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 14 vergelijkt de meetresultaten voor de werkdruk-indicator tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Tabel 14: Prevalentie (acute) werkdrukproblemen: vergelijking deelgroepen binnen de sector

		acceptabele werkdruk	hoge werkdruk	acut hoge werkdruk
	N	%	%	%
geslacht				
man	437	60,4	39,6	16,5
vrouw	412	59,7	40,3	18,2
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 0,044$; $p = 0,834$)	ns ($\chi^2 = 0,442$; $p = 0,506$)
leeftijd				
< 40 jaar	288	61,1	38,9	17,0
40 - 49 jaar	226	53,5	46,5	22,1
50+ jaar	335	63,3	36,7	14,6
	verschiltoetsing:		s ($\chi^2 = 5,580$; $p = 0,061$)	s ($\chi^2 = 5,323$; $p = 0,070$)
diploma				
secundair onderwijs	441	61,7	38,3	16,8
hoger onderwijs	406	58,1	41,9	18,0
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 1,110$; $p = 0,292$)	ns ($\chi^2 = 0,212$; $p = 0,645$)
functietype				
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...)</i>	322	55,9	44,1	19,9
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	229	63,8	36,2	15,7
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	253	58,1	41,9	17,0
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 3,490$; $p = 0,175$)	ns ($\chi^2 = 1,738$; $p = 0,419$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	274	63,1	36,9	15,7
onderneming met verschillende vestigingen	572	58,6	41,4	18,2
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 1,614$; $p = 0,204$)	ns ($\chi^2 = 0,799$; $p = 0,371$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	240	62,1	37,9	15,8
50+ werknemers	582	58,8	41,2	18,2
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 0,779$; $p = 0,377$)	ns ($\chi^2 = 0,666$; $p = 0,414$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	219	49,3	50,7	22,8
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentschap, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	347	59,9	40,1	18,2
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	242	69,8	30,2	12,0
	verschiltoetsing:		s ($\chi^2 = 20,175$; $p < 0,001$)	s ($\chi^2 = 9,481$; $p = 0,009$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

- de kolom met het **rode balkje 'acut hoge werkdruk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie
- **verschiltoetsing:** bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

Bij de werkdrukvergelijking tussen deelgroepen in de sectorregistreren we significante verschillen naar leeftijd en subsector :

- we tellen meer bedienden in de leeftijdsgroep 40-49 jaar die met een hoge werkdruk (46,5%) of een acuut hoge werkdruk (22,1%) geconfronteerd worden in vergelijking met hun jongere collega's (38,9% resp. 17,0%) of in vergelijking met de vijftig-plussers (36,7% resp. 14,6%);
- in de subsector 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' blijken opvallend meer bedienden in een hoge of acuut hoge werkdruksituatie te verkeren (50,7% en 22,8%) in vergelijking met de subsectoren 'transport' (40,1% en 18,2%) of 'logistiek' (30,2% en 12,0%).

De verschillen in de meetresultaten voor (acute) werkdrukproblemen naar geslacht, tussen diploma- en functiegroepen, tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen en tussen kmo's en grotere ondernemingen blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

3.1.2 Emotionele belasting

De risico-indicator voor emotionele belasting verwijst naar de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inzonderheid bij omgang met klanten, leveranciers, opdrachtgevers, collega's ...

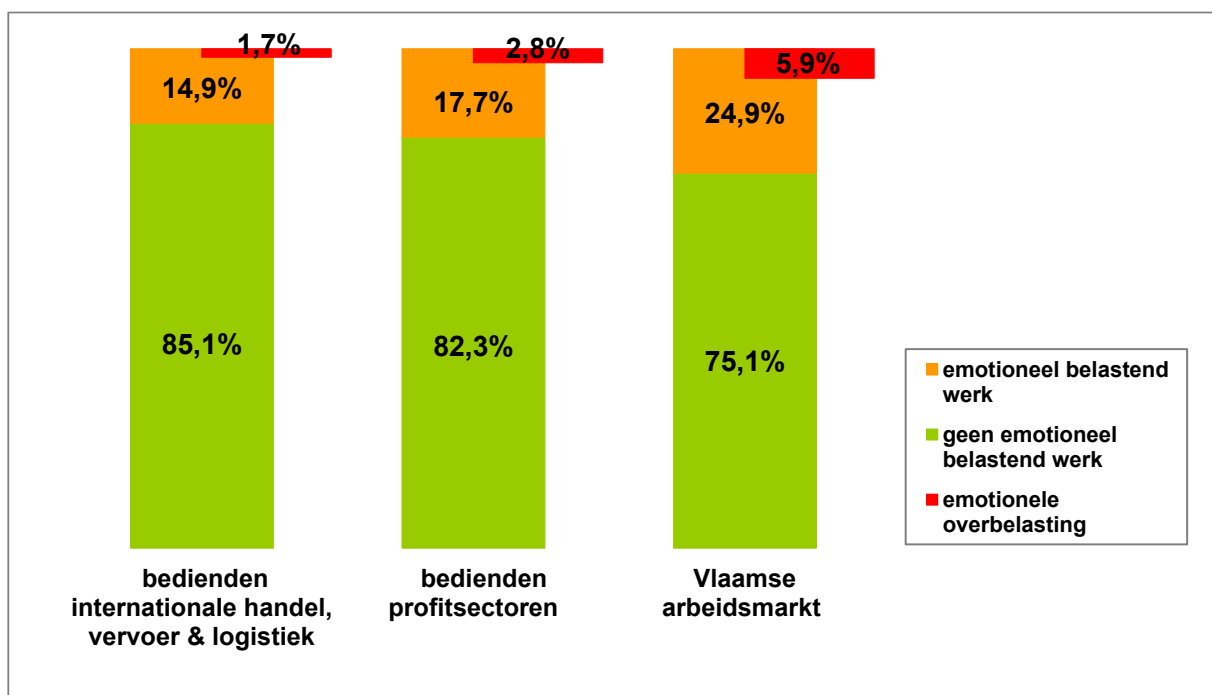
Ruim vijf op de zes (85,1%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek bevindt zich voor emotionele belasting in een acceptabele situatie, 14,9% heeft emotioneel belastend werk, bij 1,7% is er zelfs sprake van emotionele overbelasting. Omgerekend gaat het om zowat 6.000 bedienden die met een emotioneel belastend werk te maken hebben, waarvan ongeveer een tiende of ongeveer 700 bedienden met emotionele overbelasting geconfronteerd worden.

Tabel 15 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (acuut) emotionele belastingsproblemen met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 9 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Tabel 15: Prevalentie (acute) emotionele belastingsproblemen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
	N	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	847	85,1	14,9	1,7
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.351	82,3	17,7	2,8
			verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 4,078$; $p = 0,043$)	ns ($\chi^2 = 3,687$; $p = 0,055$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.814	75,1	24,9	5,9
			verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 43,324$; $p < 0,001$)	s ($\chi^2 = 26,875$; $p < 0,001$)

Figuur 9: Emotionele belasting in de job: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** is een subgroep binnen de groep 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

De vergelijking van de meetresultaten leert ons dat verhoudingsgewijs minder bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek te maken krijgen met emotioneel belastend werk (14,9%) in vergelijking met de collega's uit de ruimere profit economie (17,7%). Voor emotionele overbelasting blijkt het verschil tussen beide groepen (1,7% versus 2,8%) net beneden de significantiedrempel te liggen. De vergelijking met de benchmarkcijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt (24,9% en 5,9%) wijst op een duidelijk kleiner aandeel van bedienden uit paritair comité 226 met (acute) emotionele belastingsproblemen.

Tabel 16 brengt voor de risico-indicator 'emotionele belasting' de verschillen tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek in kaart. We registreren significante verschillen naar geslacht, scholingsniveau, functietype en subsector :

- we tellen opvallend meer mannelijke dan vrouwelijke bedienden die met emotioneel belastend werk te maken hebben (18,1% t.o.v. 11,5%); de vergelijking tussen mannen en vrouwen laat voor de acuut-problematische categorie 'emotionele overbelasting' geen significante verschillen zien;
- meer bedienden met een hoger onderwijsdiploma hebben emotioneel belastend werk (17,0%) in vergelijking met hun middengeschoolde collega's (13,0%); voor 'ernstige overbelasting' registreren we geen significante verschillen tussen de diplomagroepen;
- bij het personeel uit het (midden)kader ligt het aandeel dat met emotioneel belastend werk geconfronteerd wordt (24,6%) gevoelig hoger dan bij de andere functiegroepen (13,0% bij de sectorspecifieke functies en 7,9% bij de ondersteunende functies); ook voor 'emotionele overbelasting' noteren we significante verschillen tussen de functiegroepen;
- in de subsector 'logistieke activiteiten' blijken beduidend minder bedienden geconfronteerd met emotioneel belastend werk (10,3%) in vergelijking met de subsectoren 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' (16,1%) of 'transportactiviteiten' (17,4%); voor 'emotionele overbelasting' registreren we geen significante verschillen tussen de subsectoren.

De verschillen in de meetresultaten voor emotionele belasting tussen leeftijdsgroepen, tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen en tussen kmo's en grotere ondernemingen blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

Tabel 16: Prevalentie (acute) emotionele belasting: vergelijking deelgroepen binnen de sector

		geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
	N	%	%	%
geslacht				
man	436	81,9	18,1	1,8
vrouw	410	88,5	11,5	1,5
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 7,385$; $p = 0,007$)	ns ($chi^2 = 0,179$; $p = 0,672$)
leeftijd				
< 40 jaar	286	85,7	14,3	1,4
40 - 49 jaar	226	81,0	19,0	1,3
50+ jaar	334	87,4	12,6	2,1
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 4,533$; $p = 0,104$)	ns ($chi^2 = 0,663$; $p = 0,718$)
diploma				
secundair onderwijs	439	87,0	13,0	1,1
hoger onderwijs	405	83,0	17,0	1,2
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 2,725$; $p = 0,099$)	ns ($chi^2 = 1,515$; $p = 0,218$)
functietype				
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...)</i>	322	87,0	13,0	0,6
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	227	92,1	7,9	1,8
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	252	75,4	24,6	3,2
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 27,711$; $p < 0,001$)	s ($chi^2 = 5,368$; $p = 0,068$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	272	85,3	14,7	1,1
onderneming met verschillende vestigingen	571	85,1	14,9	1,9
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,005$; $p = 0,945$)	ns ($chi^2 = 0,765$; $p = 0,382$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	239	86,6	13,4	2,1
50+ werknemers	580	84,7	15,3	1,6
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,514$; $p = 0,473$)	ns ($chi^2 = 0,294$; $p = 0,588$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	218	83,9	16,1	2,3
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentschap, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	345	82,6	17,4	1,2
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	242	89,7	10,3	1,7
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 5,901$; $p = 0,052$)	ns ($chi^2 = 1,085$; $p = 0,581$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

de kolom met het **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie

verschiltoetsing: bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

3.1.3 Taakvariatie

De risico-indicator voor taakvariatie verschaft informatie over de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers..

Driekwart (75,1%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek heeft een voldoende gevarieerd takenpakket, de job van 24,9% van de bedienden kan als routinematig gelabeld worden, bij één op de tien (10,7%) is er zelfs sprake van extreem routinematig werk. Omgerekend gaat het om zowat 10.100 bedienden met een routinematige job, waarvan een kleine helft of ongeveer 4.300 bedienden met extreem routinematig werk geconfronteerd wordt.

Tabel 17 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (extreem) routinematig werk met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 10 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Tabel 17: Prevalentie (extreme) routine-arbeid: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		voldoende taakvariatie		routinematig werk	extreem routinematig werk
	N	%	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	849	75,1		24,9	10,7
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.357	79,4		20,6	7,8
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 7,804$; $p = 0,005$)		s ($chi^2 = 7,951$; $p = 0,005$)	
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.834	77,0		23,0	10,2
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 1,483$; $p = 0,223$)		ns ($chi^2 = 0,263$; $p = 0,608$)	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

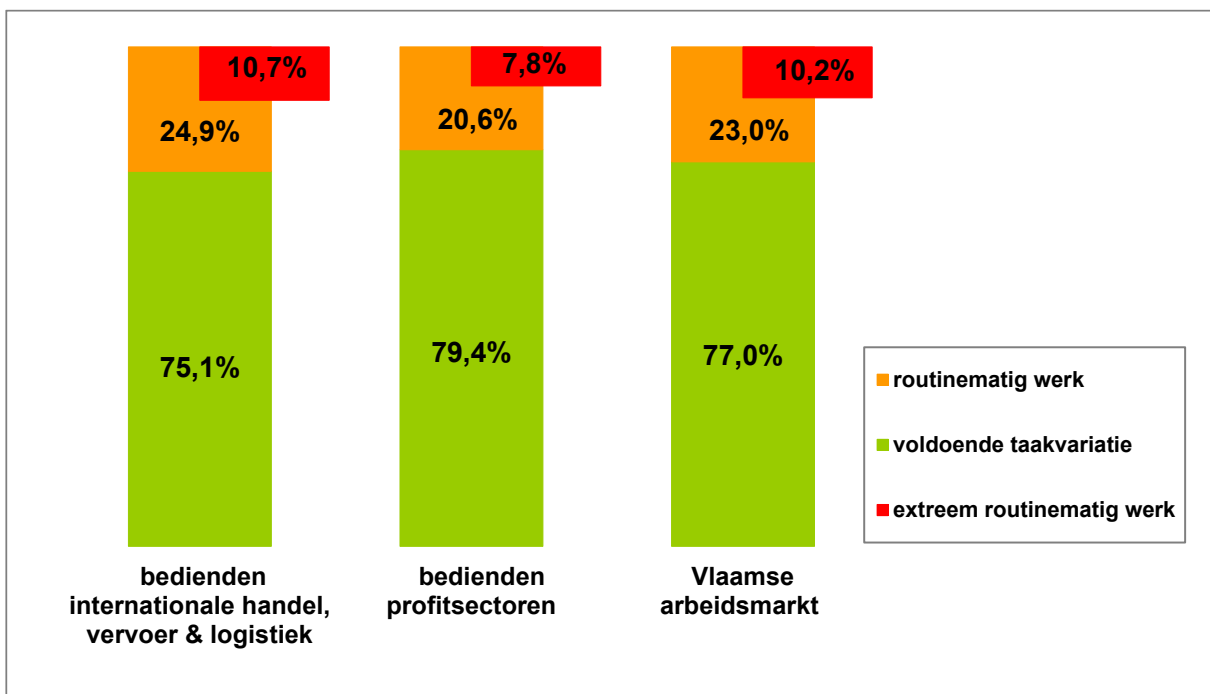
Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'extreem routinematig werk'** is een subgroep binnen de groep 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Uit tabel 17 kunnen we afleiden dat het aandeel (extreem) routinematig jobs bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek significant hoger ligt dan bij de collega's bedienden uit de ruimere profit economie (waar we in 2019 20,6% en 7,8% als respectieve kengetallen optekenden). Deze vaststelling ligt in lijn met een aantal bijkomende vragen in de enquête bij de bedienden uit paritair comité 226: 20,3% van de respondenten rapporteert dat ze permanent repetitief kantoorwerk verrichten, bij 6,0% beperkt de job zich tot repetitief magazijnwerk.

De sectorale meetresultaten voor taakvariatie verschillen niet significant van de referentiecijfers 2019 voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 10: Taakvariatie: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer: het verschoven **rode balkje 'extreem routinematig werk'** is een subgroep binnen de groep 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 16 vergelijkt de meetresultaten voor de risico-indicator 'taakvariatie' tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Tabel 18: Prevalentie (extreme) routine-arbeid: vergelijking deelgroepen binnen de sector

		voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
	N	%	%	%
geslacht				
man	436	80,7	19,3	7,6
vrouw	412	69,2	30,8	14,1
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 15,143$; $p < 0,001$)	s ($chi^2 = 9,368$; $p = 0,002$)
leeftijd				
< 40 jaar	288	71,5	28,5	13,9
40 - 49 jaar	225	80,4	19,6	8,9
50+ jaar	335	74,9	25,1	9,3
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 5,419$; $p = 0,067$)	ns ($chi^2 = 4,558$; $p = 0,102$)
diploma				
secundair onderwijs	441	69,4	30,6	13,4
hoger onderwijs	405	81,5	18,5	7,9
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 16,547$; $p < 0,001$)	ns ($chi^2 = 6,598$; $p = 0,010$)
functietype				
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...)</i>	322	70,2	29,8	13,0
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	229	69,4	30,6	13,5
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	252	89,7	10,3	4,0
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 37,339$; $p < 0,001$)	s ($chi^2 = 16,104$; $p < 0,001$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	274	75,9	24,1	11,3
onderneming met verschillende vestigingen	571	74,8	25,2	10,3
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,127$; $p = 0,722$)	ns ($chi^2 = 0,187$; $p = 0,665$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	240	75,0	25,0	11,3
50+ werknemers	581	75,2	24,8	10,7
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,004$; $p = 0,948$)	ns ($chi^2 = 0,059$; $p = 0,808$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	219	76,7	23,3	8,7
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentschap, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	347	76,4	23,6	8,1
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	242	70,2	29,8	16,5
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 3,510$; $p = 0,173$)	s ($chi^2 = 11,988$; $p = 0,002$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

de kolom met het **rode balkje 'extreem routinematig werk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie

verschiltoetsing: bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

Bij vergelijking van de kengetallen voor de taakvariatie-indicator registreren we significante verschillen naar geslacht, leeftijd, scholingsniveau, functietype en subsector :

- we tellen opvallend meer vrouwelijke dan mannelijk bedienden die geconfronteerd worden met routinematig werk (30,8% t.o.v. 19,3%) of extreem routinematig werk (14,1% t.o.v. 7,6%);
- bedienden in de leeftijdscategorie van 40 tot 49 jaar hebben minder vaak een routinematige job (19,6%) in vergelijking met hun jongere of oudere collega's (28,5% resp. 25,1%); iets meer bedienden tot 40 jaar signaleren dat ze met extreem routinematig werk te maken hebben, (13,9%) maar het verschil met de andere leeftijdsgroepen blijft net onder het significantieniveau;
- meer bedienden met (hoogstens) een secundair onderwijsdiploma hebben routinematig werk (30,6%) in vergelijking met hun hoger geschoolde collega's (18,5%); ook voor 'extreem routinematig werk' laten de middengeschoolden een hogere score (13,4%) optekenen, maar hier blijft het verschil net onder de significantiedrempel;
- bij het personeel uit het (midden)kader ligt het aandeel dat met routinematig werk en extreem routinematig werk geconfronteerd wordt (10,3% resp. 4,0%) gevoelig lager dan bij de andere functiegroepen (29,8% en 13,0% bij de sectorspecifieke functies en 30,6% resp. 13,5% bij de ondersteunende functies);
- in de subsector 'logistieke activiteiten' blijken beduidend meer bedienden geconfronteerd met extreem routinematig werk (16,5%) in vergelijking met de subsectoren 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' (8,7%) of 'transportactiviteiten' (8,1%);

De verschillen in de meetresultaten voor taakvariatie tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen en tussen kmo's en grotere ondernemingen blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

3.1.4 Autonomie

De risico-indicator voor autonomie verwijst naar de mate waarin werknemers beschikken over invloed bij de planning en organisatie van hun eigen werk.

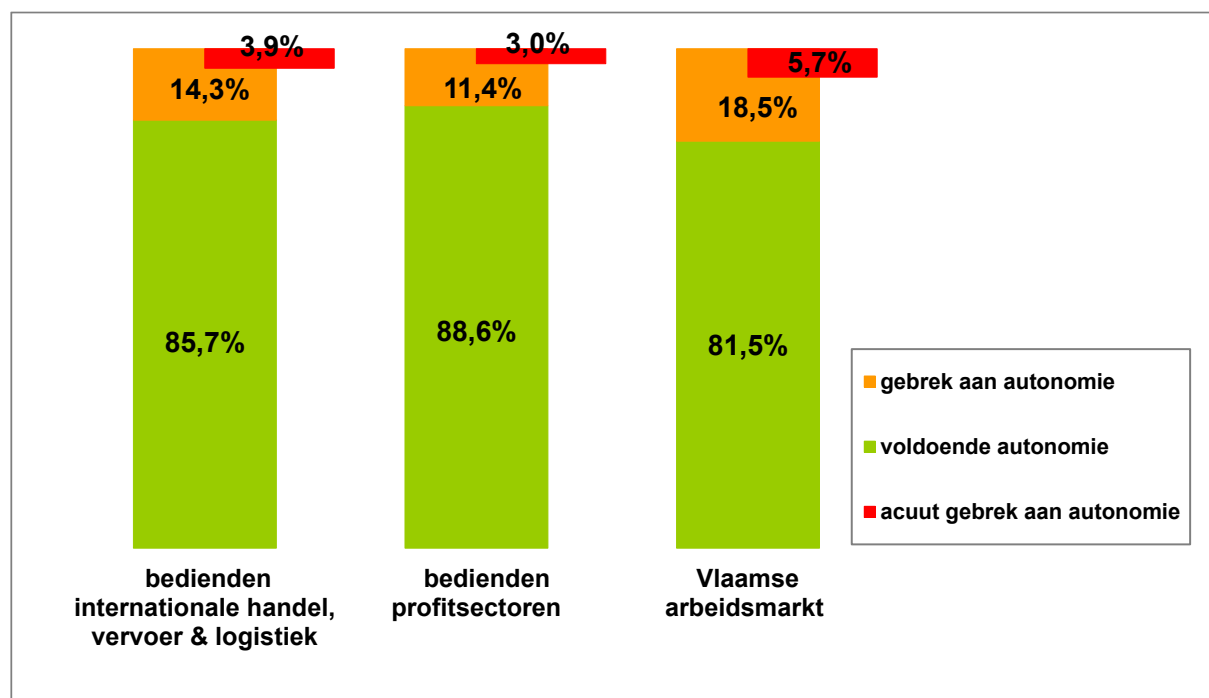
Ruim vijf op de zes (85,7%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek beschikt over voldoende regel mogelijkheden bij de taakuitvoering, 14,3% kampt met een gebrek aan autonomie, bij 3,9% is er zelfs sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Omgerekend gaat het om zowat 5.800 bedienden die met onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering hebben af te rekenen, waarvan een vierde of ongeveer 1.600 bedienden met een acuut gebrek aan autonomie geconfronteerd wordt.

Tabel 19 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (acute) autonomietekorten met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 11 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Tabel 19: Prevalentie (acute) autonomieproblemen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
	N	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	848	85,7	14,3	3,9
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.352	88,6	11,4	3,0
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 5,597$; $p = 0,018$) ns ($\chi^2 = 2,022$; $p = 0,155$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.801	81,5	18,5	5,7
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 9,543$; $p = 0,002$) s ($\chi^2 = 4,762$; $p = 0,029$)		

Figuur 11: Autonomie bij de taakuitoefening: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie'** is een subgroep binnen de groep 'gebrek aan autonomie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Uit tabel 19 kunnen we afleiden dat het aandeel bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek met een autonomiedeficit beperkt maar significant hoger ligt dan bij de collega's bedienden uit de ruimere profit economie (14,3% t.o.v. 11,4%). Voor de omvang van de groep in een acuut problematische situatie voor autonomie registreren we geen significant verschil. In vergelijking met de arbeidsmarkt-referentiecijfers voor autonomie scoort de sector daarentegen (significant) gunstiger.

Tabel 20 vergelijkt de meetresultaten voor de risico-indicator 'autonomie' tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek. We registreren significante verschillen naar geslacht, scholingsniveau, functietype, bedrijfsgrootte en subsector :

- meer vrouwelijke dan mannelijke bedienden worden geconfronteerd met een autonomiedeficit (16,5% t.o.v. 12,2%) of een acuut gebrek aan autonomie (5,1% t.o.v. 2,8%);
- bedienden met (hoogstens) een secundair onderwijsdiploma hebben dubbel zo vaak te maken met onvoldoende autonomie of een acuut gebrek aan autonomie (18,4% resp. 5,7%) in vergelijking met hun hoger geschoolde collega's (9,9% resp. 2,0%);
- bij het personeel uit het (midden)kader ligt het aandeel dat met onvoldoende autonomie of een acuut gebrek aan autonomie geconfronteerd wordt (7,1% resp. 0,8%) gevoelig lager dan bij de bedienden in uitvoerende sectorspecifieke functies (19,4% en 6,3%);
- bedienden uit de ondernemingen met 50 werknemers of meer hebben frequenter te kampen met onvoldoende autonomie of een acuut gebrek aan autonomie (16,8% resp. 5,0%) in vergelijking met de collega's uit kmo's (8,3% resp. 0,8%);
- in de subsector 'logistieke activiteiten' blijken beduidend meer bedienden geconfronteerd met onvoldoende autonomie of een acuut gebrek aan autonomie (26,4% resp. 9,5%) in vergelijking met de subsectoren 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' (9,1% resp. 1,8%) of 'transportactiviteiten' (9,6% resp. 1,2%).

De verschillen in de meetresultaten voor autonomie tussen de onderscheiden leeftijdsgroepen en tussen bedienden uit ondernemingen met één of meerdere vestigingen blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

Tabel 20: Prevalentie (acuut) autonomie-deficit: vergelijking deelgroepen binnen de sector

		voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
	N	%	%	%
geslacht				
man	436	87,8	12,2	2,8
vrouw	411	83,5	16,5	5,1
	verschiltoetsing:		s ($\chi^2 = 3,328$; $p = 0,068$)	s ($\chi^2 = 3,140$; $p = 0,076$)
leeftijd				
< 40 jaar	287	83,6	16,4	3,8
40 - 49 jaar	224	86,6	13,4	4,0
50+ jaar	336	86,9	13,1	3,9
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 1,559$; $p = 0,459$)	ns ($\chi^2 = 0,013$; $p = 0,994$)
diploma				
secundair onderwijs	440	81,6	18,4	5,7
hoger onderwijs	405	90,1	9,9	2,0
	verschiltoetsing:		s ($\chi^2 = 12,514$; $p < 0,001$)	s ($\chi^2 = 7,720$; $p = 0,005$)
functietype				
sectorspecifieke functie <i>(expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...)</i>	320	80,6	19,4	6,3
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR...)</i>	228	88,2	11,8	1,8
(midden)kader <i>(teamleader, coördinator, directie...)</i>	253	92,9	7,1	0,8
	verschiltoetsing:		s ($\chi^2 = 18,983$; $p < 0,001$)	s ($\chi^2 = 15,667$; $p < 0,001$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	274	86,5	13,5	2,9
onderneming met verschillende vestigingen	569	85,4	14,6	4,2
	verschiltoetsing:		ns ($\chi^2 = 0,178$; $p = 0,673$)	ns ($\chi^2 = 0,854$; $p = 0,356$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	240	91,7	8,3	0,8
50+ werknemers	579	83,2	16,8	5,0
	verschiltoetsing:		s ($\chi^2 = 9,823$; $p = 0,002$)	s ($\chi^2 = 8,122$; $p = 0,004$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten <i>(internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)</i>	219	90,9	9,1	1,8
transportactiviteiten <i>(rederij, scheepvaartagentschap, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)</i>	344	90,4	9,6	1,2
logistieke activiteiten <i>(magazijnen, distributiecentra)</i>	242	73,6	26,4	9,5
	verschiltoetsing:		s ($\chi^2 = 39,550$; $p < 0,001$)	s ($\chi^2 = 30,025$; $p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

- de kolom met het **rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'gebrek aan autonomie' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie
- **verschiltoetsing:** bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$


3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

De risico-indicator 'ondersteuning door de directe leiding' verschaft informatie over de mate waarin werknemers door hun direct leidinggevende adequaat gecoacht en sociaal ondersteund worden.

Meer dan vijf op de zes (87,5%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek wordt adequaat gecoacht door hun direct leidinggevende, 12,5% kampt met een gebrek aan steun, bij 4,0% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de directe leiding. Omgerekend gaat het om zowat 5.100 bedienden die onvoldoende steun van hun leidinggevende meekrijgen, waarvan een derde of ongeveer 1.600 bedienden een ronduit negatieve relatie met hun chef rapporteren.

Tabel 21 vergelijkt de sectorale kengetallen voor 'ondersteuning door de directe leiding' met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 12 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Tabel 21: Prevalentie (ernstige) problemen op vlak van steun door de directe leiding: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	N			
		adequate coaching door directe leiding	onvoldoende steun door directe leiding	negatieve relatie met directe leiding
		%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	849	87,5	12,5	4,0
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.357	87,1	12,9	4,5
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,109$; $p = 0,742$) ns ($chi^2 = 0,410$; $p = 0,522$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.804	85,6	14,4	5,5
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 2,352$; $p = 0,125$) ns ($chi^2 = 3,284$; $p = 0,070$)		

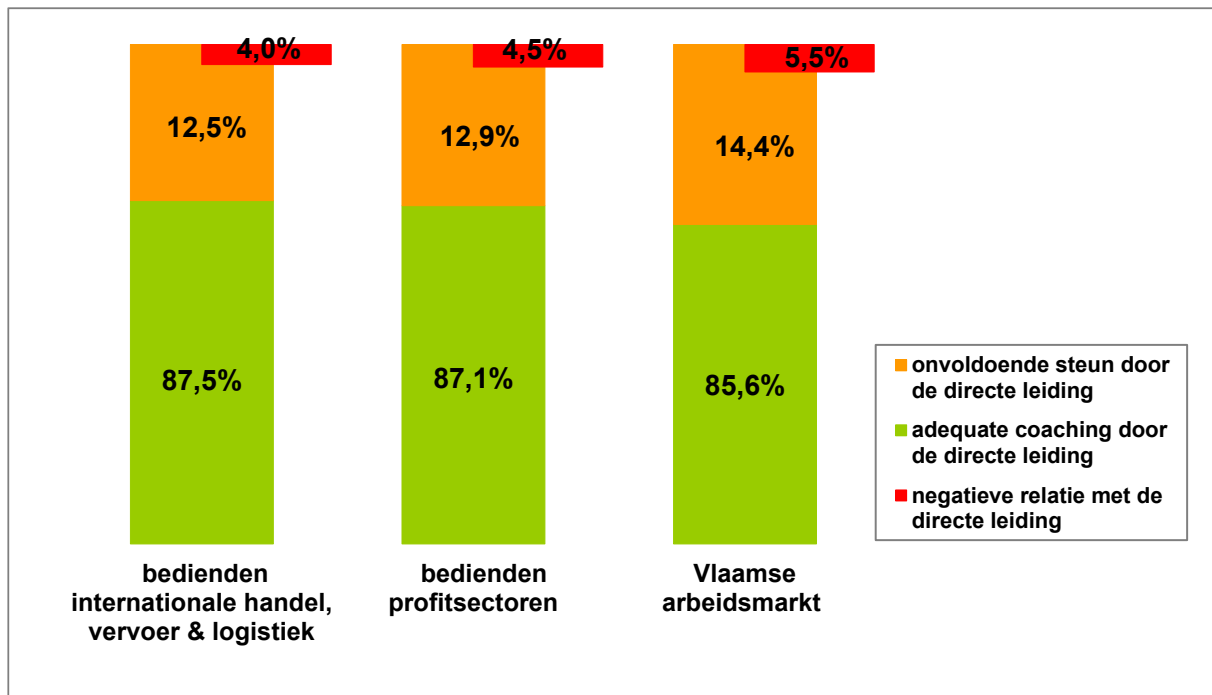
Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding'** is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun door de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Tabel 21 leert ons dat de prevalentiescores voor (acute) problemen op het vlak van de ondersteuning door de leidinggevende bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek niet (significant) afwijken van deze bij de bedienden uit de ruimere profit economie en op Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 12: Ondersteuning vanuit de directe leiding: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun door de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 22 vergelijkt de meetresultaten voor de risico-indicator 'ondersteuning door de directe leiding' tussen de bediendengroepen *binnen* de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Bedienden uit kleinere ondernemingen met minder dan 50 werknemers signaleren vaker dat ze met onvoldoende steun van hun leidinggevende hebben af te rekenen (15,5%) dan hun collega's uit grotere ondernemingen; het verschillende meetresultaat blijft echter net onder de significantiedrempel.

Ook tussen overige onderscheiden deelgroepen registreren we geen significante verschillen in de kengetallen voor 'ondersteuning door de directe leiding'.

Tabel 22: Prevalentie (ernstige) problemen op vlak van steun door de directe leiding: vergelijking deelgroepen binnen de sector

	N	adequate coaching	onvoldoende steun	negatieve relatie met
		door directe leiding	door directe leiding	directe leiding
		%	%	%
geslacht				
man	435	87,4	12,6	3,9
vrouw	413	87,7	12,3	4,1
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,017$; $p = 0,897$)		ns ($\chi^2 = 0,024$; $p = 0,877$)
leeftijd				
< 40 jaar	288	89,2	10,8	4,9
40 - 49 jaar	226	86,3	13,7	3,1
50+ jaar	334	86,8	13,2	3,9
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,238$; $p = 0,538$)		ns ($\chi^2 = 1,043$; $p = 0,594$)
diploma				
secundair onderwijs	440	88,2	11,8	4,3
hoger onderwijs	406	86,7	13,3	3,7
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,423$; $p = 0,515$)		ns ($\chi^2 = 0,213$; $p = 0,645$)
functietype				
sectorspecifieke functie (expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...)	322	86,0	14,0	4,0
ondersteunende functie (IT, boekhouding, receptie, HR...)	229	87,8	12,2	3,9
(midden)kader (teamleader, coördinator, directie...)	251	88,4	11,6	4,0
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,815$; $p = 0,665$)		ns ($\chi^2 = 0,004$; $p = 0,998$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	274	87,6	12,4	4,4
onderneming met verschillende vestigingen	570	87,4	12,6	3,9
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,008$; $p = 0,927$)		ns ($\chi^2 = 0,129$; $p = 0,719$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	239	84,5	15,5	3,8
50+ werknemers	581	88,6	11,4	4,1
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 2,619$; $p = 0,106$)		ns ($\chi^2 = 0,058$; $p = 0,809$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten (internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij)	218	87,6	12,4	4,6
transportactiviteiten (rederij, scheepvaartagentuur, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling)	347	87,9	12,1	3,2
logistieke activiteiten (magazijnen, distributiecentra)	241	87,6	12,4	4,6
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,019$; $p = 0,991$)		ns ($\chi^2 = 1,024$; $p = 0,599$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

- de kolom met het **rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun van de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie
- **verschiltoetsing:** bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

3.1.6 Arbeidsomstandigheden

De risico-indicator voor belastende arbeidsomstandigheden verschaft informatie over de mate waarin werknemers worden blootgesteld aan risico's op arbeidsongevallen, fysieke inconveniënten in de werkomgeving (lawaaihinder, trillingen, extreme temperaturen, contact met chemische agentia) en lichamelijke belasting (fysieke zware taken, ongemakkelijk werkhoudingen, repetitieve bewegingen).

Het overgrote deel (95,2%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek bevindt zich voor arbeidsomstandigheden in een gunstige situatie, 4,8% wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 1,6% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. Omgerekend gaat het om zowat 1.900 bedienden die met belastende arbeidsomstandigheden te maken hebben, waarvan ongeveer een derde of 650 bedienden een zeer hoge fysieke belasting rapporteert.

Tabel 23 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (acuut) belastende arbeidsomstandigheden met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de bedienden uit de profit economie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 13 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Tabel 23: Prevalentie belastende arbeidsomstandigheden: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting
	N	%	%	%
bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	855	95,2	4,8	1,6
benchmark 1: bedienden profitsectoren	4.338	94,3	5,7	1,8
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 1,120$; $p = 0,290$) ns ($chi^2 = 0,085$; $p = 0,771$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	13.009	84,7	15,3	5,7
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 70,690$; $p < 0,001$) s ($chi^2 = 25,795$; $p < 0,001$)		

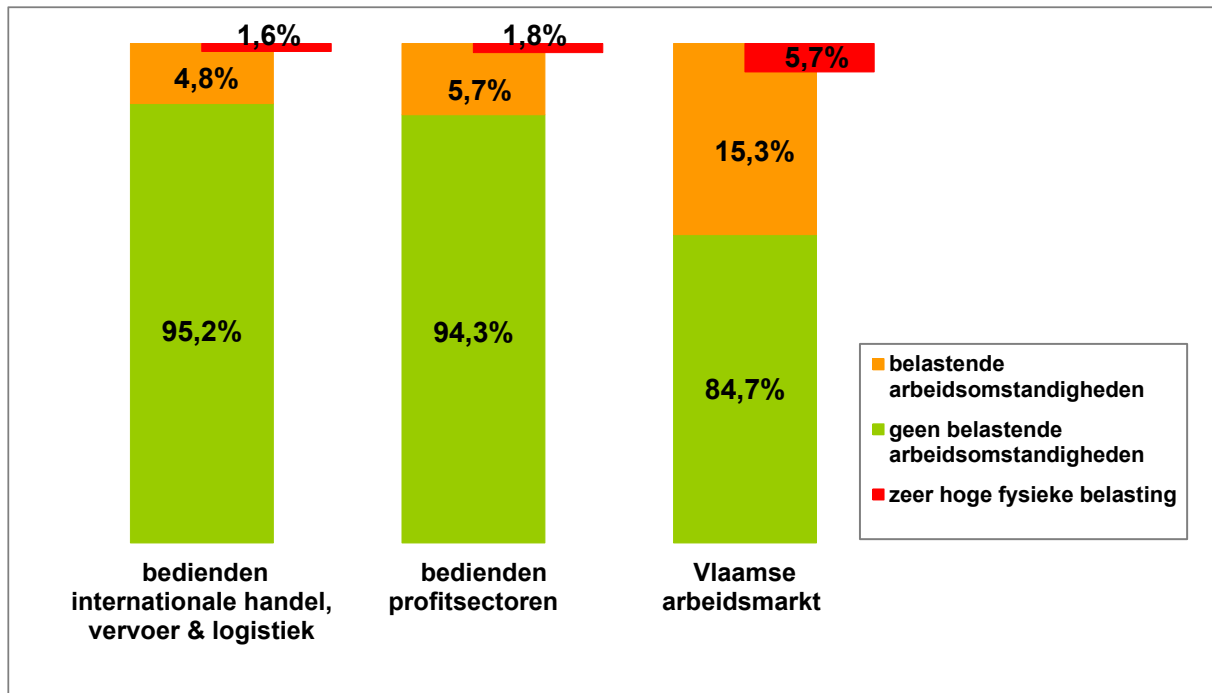
Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven **rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting'** is een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- **verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

De situatie op het vlak van fysieke belastingrisico's bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek blijkt niet (significant) af te wijken van deze bij de collega's bedienden uit de ruimere profit economie. Uit tabel 23 kunnen we wel afleiden de bedienden uit de sector duidelijk minder vaak worden blootgesteld aan (acuut) belastende arbeidsomstandigheden in vergelijking met het arbeidsmarktgemiddelde.

Figuur 13: Belastende arbeidsomstandigheden: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer: het verschoven **rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting'** is een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 24 vergelijkt de meetresultaten voor de risico-indicator 'belastende arbeidsomstandigheden' tussen de bediendengroepen binnen de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Tabel 24: Prevalentie belastende arbeidsomstandigheden: vergelijking deelgroepen binnen de sector

		geen belastende arbeids- omstandigheden	belastende arbeids- omstandigheden	zeer hoge fysieke belasting
	N	%	%	%
geslacht				
man	435	94,7	5,3	1,8
vrouw	419	95,7	4,3	1,4
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,459$; $p = 0,498$)	ns ($chi^2 = 0,219$; $p = 0,640$)
leeftijd				
< 40 jaar	293	93,5	6,5	2,7
40 - 49 jaar	225	94,2	5,8	1,3
50+ jaar	336	97,3	2,7	0,9
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 5,599$; $p = 0,061$)	ns ($chi^2 = 3,455$; $p = 0,178$)
diploma				
secundair onderwijs	439	91,6	8,4	3,0
hoger onderwijs	413	99,0	1,0	0,2
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 25,852$; $p < 0,001$)	s ($chi^2 = 9,735$; $p = 0,002$)
functietype				
sectorspecifieke functie (<i>expediteur, dispatcher, douanedeclarant, logistiek bediende...</i>)	331	93,7	6,3	2,4
ondersteunende functie (<i>IT, boekhouding, receptie, HR...</i>)	236	97,0	3,0	0,8
(midden)kader (<i>teamleader, coördinator, directie...</i>)	264	96,2	3,8	1,5
	verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 4,150$; $p = 0,126$)	ns ($chi^2 = 2,116$; $p = 0,347$)
ondernemingsstructuur				
onderneming met één vestiging	280	97,1	2,9	1,1
onderneming met verschillende vestigingen	571	94,2	5,8	1,9
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 3,498$; $p = 0,061$)	ns ($chi^2 = 0,849$; $p = 0,357$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	247	98,0	2,0	0,0
50+ werknemers	602	94,2	5,8	2,3
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 5,603$; $p = 0,018$)	s ($chi^2 = 5,840$; $p = 0,016$)
subsector				
expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten (<i>internationale handelsmaatschappij, expeditiekantoor, douaneagentschap, goederenbehandelaar, bunkerfirma, goederen- en nautische inspectie, classificatiemaatschappij</i>)	226	97,3	2,7	0,4
transportactiviteiten (<i>rederij, scheepvaartagentuur, transportbedrijf weg/spoor/ binnenvaart, koerierbedrijf, luchtvrachtafhandeling</i>)	347	96,8	3,2	1,2
logistieke activiteiten (<i>magazijnen, distributiecentra</i>)	244	90,6	9,4	3,3
	verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 15,412$; $p < 0,001$)	s ($chi^2 = 6,768$; $p = 0,034$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

de kolom met het **rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale deelpopulatie

verschiltoetsing: bij deze sectorinterne vergelijking labelen we de meetresultaten van de deelgroepen als **s/ns** = al dan niet statistisch significant bij een chi^2 met $p < 0,10/p \geq 0,10$

Bij de vergelijking tussen de deelgroepen in de sector registreren we significante verschillen naar leeftijd, scholingsniveau, ondernemingsstructuur, bedrijfsgrootte en subsector:

- oudere bedienden van 50 jaar of meer worden minder frequent geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (2,7%) dan hun jongere collega's (6,8% van de bedienden beneden 40 jaar en 5,8% van de veertigers);
- bedienden met (hoogstens) een secundair onderwijsdiploma hebben opvallend vaker te maken met belastende arbeidsomstandigheden of een zeer hoge fysieke belasting (8,4% resp. 3,0%) in vergelijking met hun hoger geschoolde collega's (1,0% resp. 0,2%);
- bedienden uit ondernemingen met meerdere vestigingen worden vaker geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (5,8%) dan bedienden uit ondernemingen met één enkele vestiging (2,9%);
- bedienden uit bedrijfsvestigingen met 50 werknemers of meer hebben frequenter te kampen met belastende arbeidsomstandigheden of een zeer hoge fysieke belasting (5,8% resp. 1,9%) in vergelijking met de collega's uit kmo's (2,9% resp. 0%);
- in de subsector 'logistieke activiteiten' blijken beduidend meer bedienden blootgesteld aan belastende arbeidsomstandigheden of een zeer hoge fysieke belasting (9,4% resp. 3,3%) in vergelijking met de subsectoren 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' (2,7% resp. 0,4%) of 'transportactiviteiten' (3,2% resp. 1,2%).

De verschillen in de meetresultaten voor belastende arbeidsomstandigheden tussen mannen en vrouwen en tussen de onderscheiden functiegroepen blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,10$).

3.2 Risicoprofielen voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek

Op basis van de kengetallen voor de onderscheiden risico-indicatoren en de recent gepubliceerde analyse over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren (Bourdeaud'hui, e.a., 2020), kunnen we een aantal risicoprofielen 'op maat van de internationale handel, vervoer en logistiek' construeren.

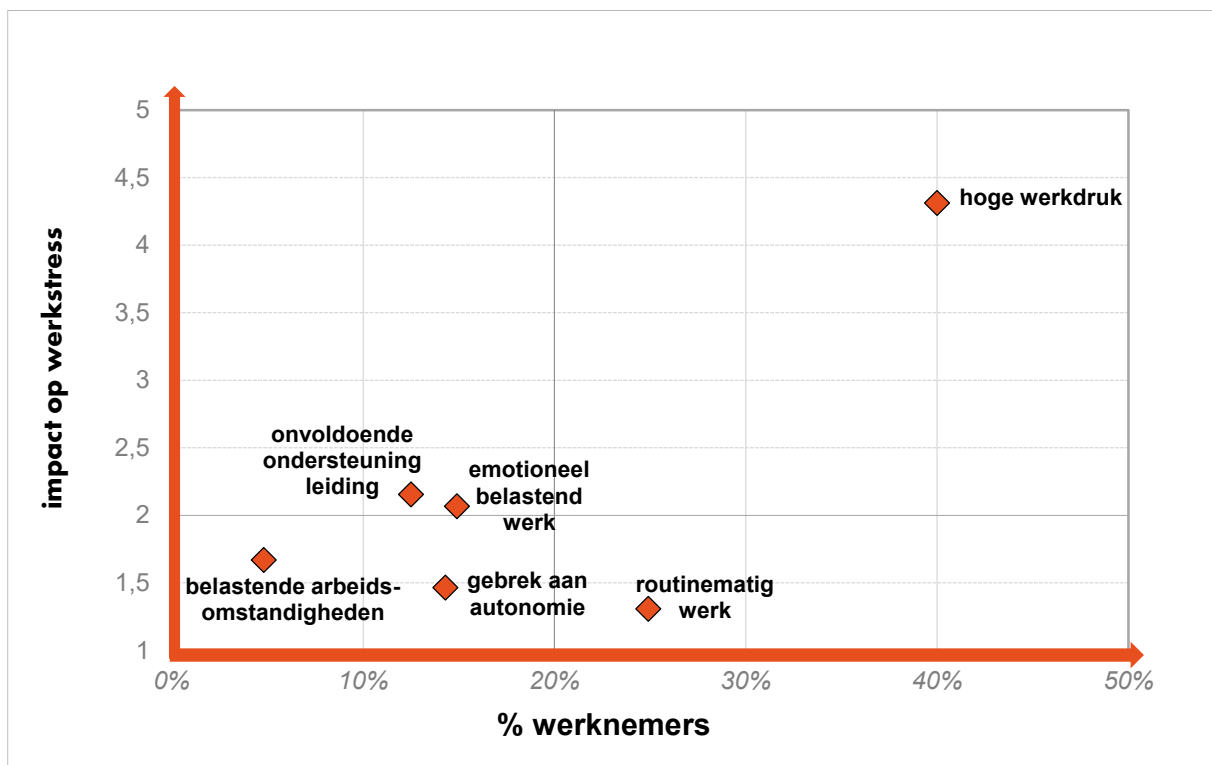
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek werkbaarheidsknelpunt af te rekenen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

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

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 leidinggevendenden. In figuur 14 wordt de 'ernstgraad' van de zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd.

Figuur 14: Risicoprofiel voor werkstress in de internationale handel, het vervoer en de logistiek 2021



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressproblemen bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek. 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 routinematig werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor 1,3).
- 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 bedienden die met een hoge werkdruk (40,0%) dan met emotioneel belastend werk (14,9%) worden geconfronteerd.

Werkdruk vormt de voornaamste risicofactor voor werkstress bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek. Hoge werkdruk komt niet alleen relatief vaak voor (40,0% van de bedienden uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (ruim een verviervoudiging van de kansverhouding).

Ook emotioneel belastend werk en een gebrek aan ondersteuning door de directe leiding manifesteren zich als relevante risico's (verdubbeling van de kansverhouding), maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (14,9% resp. 12,5%). Verder valt op dat een relatief grote groep van werknemers routinematig werk uitvoert (24,9%): ook gebrek aan taakvariatie vormt, weliswaar met een beperktere impact, een risicofactor voor werkstress.

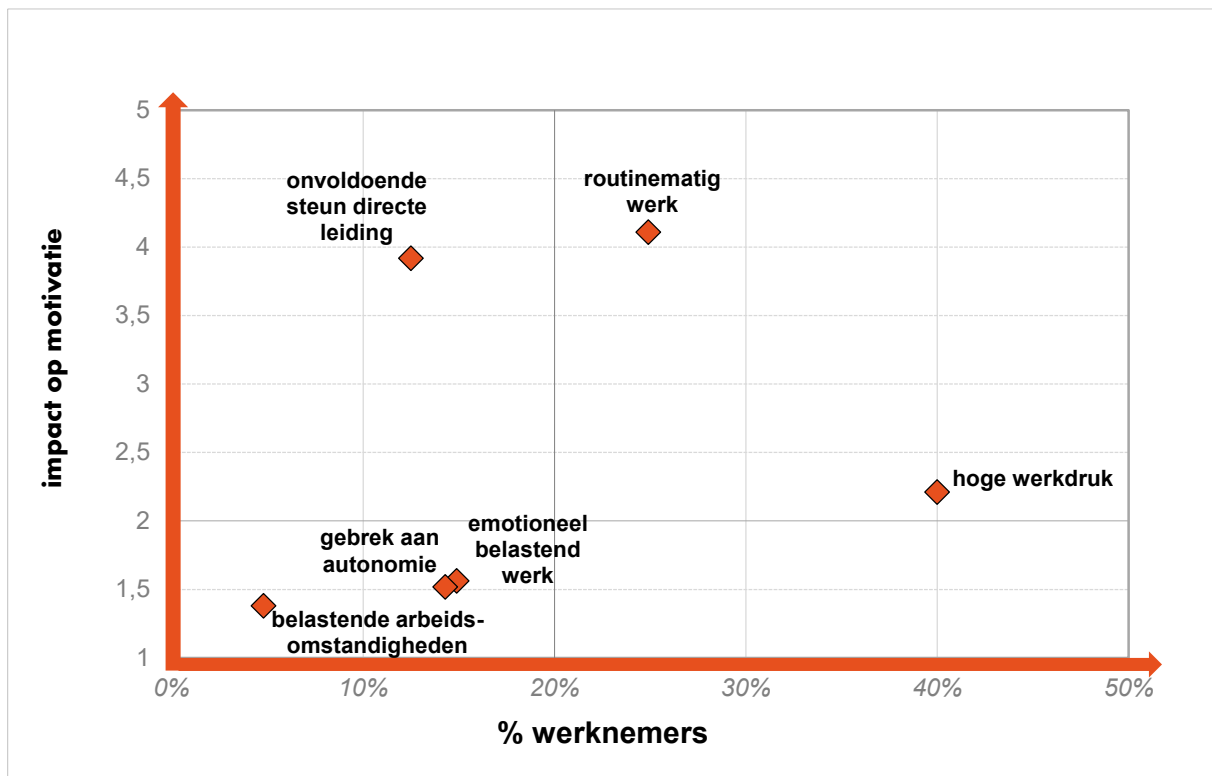
3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

In figuur 15 wordt de 'ernstgraad' van de zes motivatierisico's in de arbeidssituatie van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek geïllustreerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van het risico op motivatieproblemen). In de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek heeft 24,9% van de bedienden routinematig werk. Bij een kleiner aandeel van 12,5% van de bedienden is er een probleem op het vlak van ondersteuning door de directe leiding.

Omwille van de impact (verdubbeling van het risico) en van het groot aantal betrokken bedienden is ook hoge werkdruk (40,0%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een adequate coaching door de leidinggevende zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarden om werknemers te motiveren: wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, is de kans groot dat motivatieproblemen opduiken.

Figuur 15: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de internationale handel, het vervoer en de logistiek 2021



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

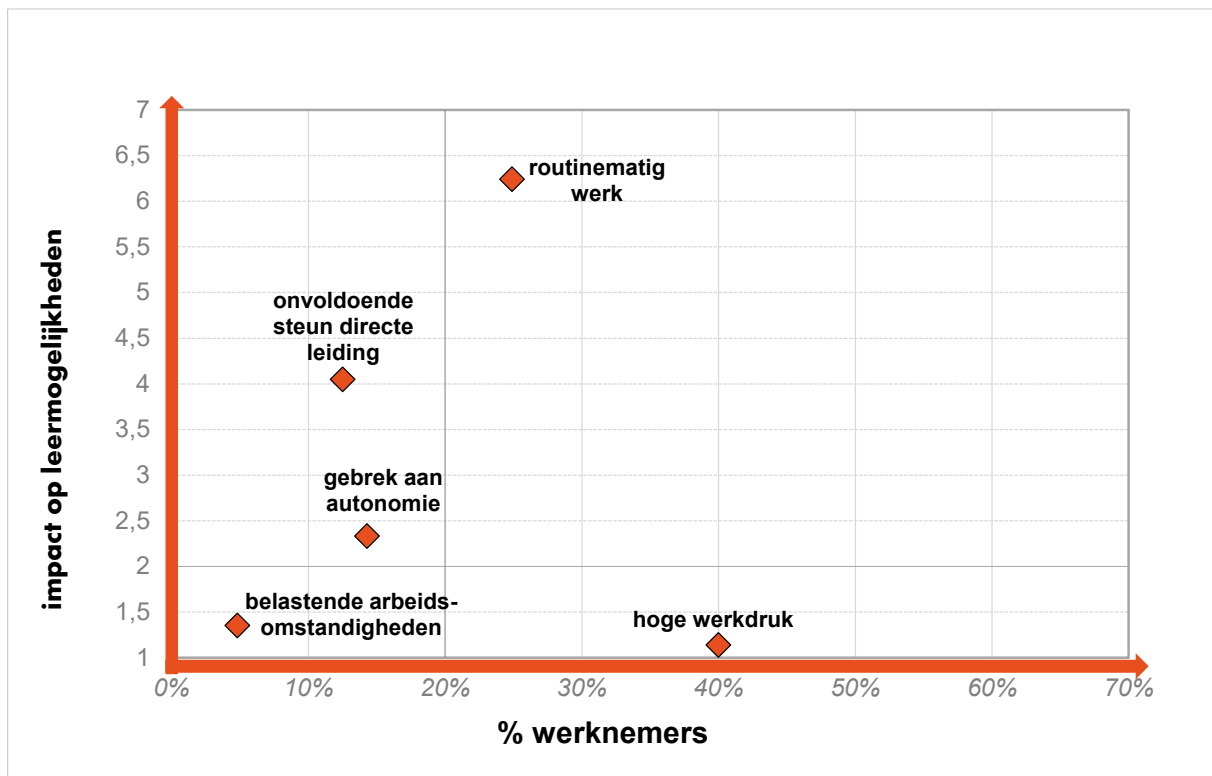
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning door de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding verhoogt met factor 1,5).
- 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 bedienden die met een routinematig werk (24,9%) dan met een gebrek aan steun van de leidinggevende (12,5%) te maken hebben.

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

In figuur 16 wordt de 'ernstgraad' van de vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek in beeld gebracht.

Gebrek aan taakvariatie is een belangrijke oorzaak van problemen op het vlak van leermogelijkheden. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet: wie een job heeft waarin het routinematige doorweegt, loopt zowat zes keer meer kans op een leerdeficit. In de internationale handel, het vervoer en de logistiek heeft 24,9% van de bedienden een dergelijke routinejob.

Figuur 16: Risicoprofiel voor een leerdeficit in de internationale handel, het vervoer en de logistiek 2021



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

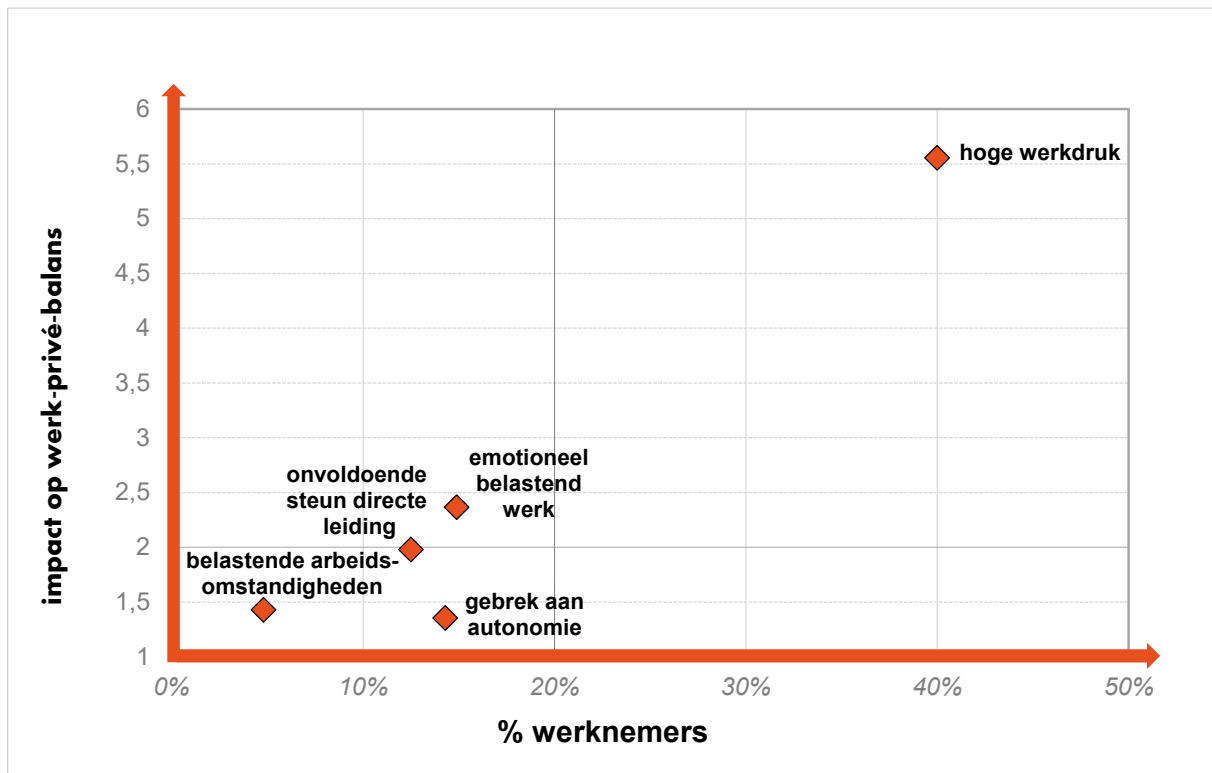
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding al dan niet voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende/voldoende leermogelijkheden verhoogt 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 bedienden die met routinematig werk (24,9%) dan met onvoldoende steun van de leidinggevende (12,5%) worden geconfronteerd.

Verder valt ook op dat een beperktere groep van bedienden onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding meekrijgt (12,5%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden (verviervoudiging van de kansverhouding al dan niet voldoende leeransen). Ook een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering is een aandachtspunt voor de sector: 14,3% van de bedienden wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leeransen in de job is relatief groot (ruim verdubbeling van het risico op een leerdeficit).

3.2.4 Risicoprofiel voor de werk-privé-balans

Figuur 17 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren voor een problematische werk-privébalans bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Figuur 17: Risicoprofiel voor werk-privé-balansproblemen in de internationale handel, het vervoer en de logistiek 2021



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van een werk-privé-conflict bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek. 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 al dan niet verstoorde werk-privé-balans) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstress dan belastende arbeidsomstandigheden (de kansverhouding verhoogt met factor 1,4).
- 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 bedienden die met een hoge werkdruk (40,0%) dan met gebrek aan steun vanuit de directe leiding (12,5%) worden geconfronteerd.

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans in de sector. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (40,0% van de bedienden wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans (met factor maal vijf). Ook emotioneel belastend werk (14,9%) en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (12,5%) vormen relevante aandachtspunten voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector.

4. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van bedienden in PC226

In de werkbaarheidsbevragingen wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving: 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 bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek bijeen en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie van bedienden uit de profitsectoren en de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

4.1 Opleidingsparticipatie

In tabel 25 vinden we cijfergegevens over de opleidingsparticipatie. In de 12 maanden voorafgaand aan de sectorale werkbaarheidsmeting (maart-april 2021) nam 36,5% van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek deel aan een bijscholing of bedrijfstraining. Dit cijfer ligt ver beneden de participatiepercentages die op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019 bij de bedienden uit de profit economie (55,6%) en bij de volledige werknemerspopulatie op de Vlaamse arbeidsmarkt (60,0%) werden geregistreerd.

Tabel 25: Opleidingsparticipatie: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	benchmark 1: bedienden profitsectoren	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining	36,5	55,6	60,0
<i>N</i>	855	4.429	13.002
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($\chi^2 = 105,309; p < 0,001$)	s ($\chi^2 = 182,793; p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Deze 'kloof' in de participatiegraad heeft natuurlijk alles te maken met de corona-situatie: de cijfers voor paritair comité 226 uit 2021 suggereren dat de (bedrijven in de) sector reeds heel wat stappen hebben gezet in het (re-)organiseren van opleidingen 'op (veilige) afstand', maar tonen ook aan dat e-learning en virtual classrooms nooit het volledige spectrum van opleidingsbehoeften kunnen afdekken.

Ook in deze corona-context noteren we verschillen tussen deelgroepen binnen de sector. Zo lag de opleidingsparticipatie in 2020-21 significant hoger bij:

- de mannelijke bedienden (41,4% t.o.v. 31,5% bij de vrouwen);
- de bedienden jonger dan 40 jaar (45,5% t.o.v. 32,4% bij de veertigers en 31,5% bij de vijftigplussers);
- de hooggeschoolden (39,6% t.o.v. 33,4% bij de middengeschoolden);
- leden van het (midden)kader (45,1% t.o.v. 32,9% bij bedienden in een sectorspecifieke functie en 32,2% bij bedienden in ondersteunende functies);
- de bedienden in ondernemingen met meerdere vestigingen (39,4% t.o.v. 30,0% in ondernemingen met één enkele vestiging);
- de bedienden uit grotere ondernemingen (40,8% t.o.v. 25,9% bij de bedienden in de kmo's).

Uit de sectorale werkbaarheidsbevraging leren we tenslotte dat ongeveer de helft (53,9%) van de cursisten in het beschouwde opleidingsjaar meer dan een dag bijscholing of training volgden en ruime twee derde (63,9%) van de betrokkenen inspraak had in de keuze van de gevolgde opleidingen.

4.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nachtarbeid, overwerk, behandeling e-mails buiten de werkuren) wordt opgelijst in tabel 26.

Deeltijds werk

In 2021 werkt 79,6% van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek voltijds en 20,4% deeltijds. Het aandeel deeltijders in de sector ligt significant lager dan de (bij de werkbaarheidsmonitor 2019 opgetekende) 24,8% bij de bedienden uit de ruimere profit economie en de 31,6% op de Vlaamse arbeidsmarkt.

We tellen binnen de werknemersgroep uit paritair comité 226 verhoudingsgewijs opvallend veel deeltijders bij de vrouwelijke medewerkers (30,7%), de vijftigplussers (29,6%) en de bedienden met een ondersteunende functie (31,8%).

Onvoorspelbare werkroosters

Zowat negen op de tien bedienden uit de sector (89,2%) heeft een stabiel werkrooster, 10,8% wordt systematisch met roosterwijzigingen geconfronteerd. Dit sectoraandeel 'onvoorspelbare werktijden' ligt significant lager dan de respectieve aandelen bij bedienden uit de profit economie (13,6%) en op de Vlaamse arbeidsmarkt (16,6%).

Binnen de sector hebben verhoudingsgewijs meer bedienden uit de leeftijdsgroep tot 40 jaar (16,4%) en personeelsleden met een (midden)kaderfunctie (16,9%) met onvoorspelbare werkroosters te maken.

Tabel 26: Atypische werktijden: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	benchmark 1: bedienden profitsectoren	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
dienstomvang			
voltijders	79,6	75,2	68,4
deeltijders	20,4	24,8	31,6
<i>N</i>	854	4.441	13.026
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($chi^2 = 7,718$; $p = 0,005$)	s ($chi^2 = 47,101$; $p < 0,001$)
roosterwijzigingen			
geen/sporadisch	89,2	86,4	83,4
frequent	10,8	13,6	16,6
<i>N</i>	850	4.416	12.964
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($chi^2 = 4,914$; $p = 0,027$)	s ($chi^2 = 19,743$; $p < 0,001$)
nachtwerk			
geen nachtprestaties	87,4	92,3	87,0
nachtprestaties	12,6	7,7	13,0
<i>N</i>	851	4.434	12.972
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($chi^2 = 21,695$; $p < 0,001$)	ns ($chi^2 = 0,156$; $p = 0,693$)
overwerk			
geen/sporadisch	50,5	53,1	57,9
frequent met recuperatie	14,6	16,2	18,0
structureel	34,9	30,7	24,1
<i>N</i>	842	4.382	12.772
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($chi^2 = 6,067$; $p = 0,048$)	s ($chi^2 = 50,256$; $p < 0,001$)
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen/sporadisch	66,7	66,2	67,2
regelmatig	33,3	33,8	32,8
<i>N</i>	854	4.431	12.970
<i>verschiltoetsing:</i>		ns ($chi^2 = 0,090$; $p = 0,764$)	ns ($chi^2 = 0,063$; $p = 0,801$)
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen/sporadisch	54,4	59,3	59,3
regelmatig	45,6	40,7	40,7
<i>N</i>	853	4.434	13.002
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($chi^2 = 7,062$; $p = 0,008$)	s ($chi^2 = 7,953$; $p = 0,005$)
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	42,6	42,6	41,5
<i>N</i>	675	3.324	8.797
<i>verschiltoetsing:</i>		ns ($F = 0,008$; $p = 0,928$)	s ($F = 12,126$; $p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 /Anova-F met $p < 0,05$ / $p \geq 0,05$

Nachtarbeid

Zowat één op de acht (12,6%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek verricht nachtprestaties. De relatieve omvang van de groep die (ook) 's nachts werkt is beduidend groter dan in de benchmarkgroep van de bedienden in de profit economie (7,7%). In vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt noteren we geen significant afwijkend prevalentiecijfer.

We tellen binnen de werknemersgroep uit paritair comité 226 verhoudingsgewijs opvallend veel nachtwerkers bij de bedienden jonger dan veertig jaar (17,7%), bij de middenschoolden (18,2%), bij bedienden met een sectorspecifieke functie (16,4%), in de grotere bedrijfsvestigingen met vijftig werknemers of meer (15,8%) en in de subsector 'logistieke activiteiten' (18,5%).

Overwerk

Zowat de helft (49,5%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek werkt regelmatig over: bij 14,6% wordt dit overwerk via inhaalrust gerecupereerd, bij 34,9% is dit niet het geval en is er sprake van structureel overwerk. Het aandeel structurele overwerkers ligt significant hoger dan in de benchmarkgroep van bedienden in de profit economie (30,7%) en op de Vlaamse arbeidsmarkt (24,1%).

Binnen de sector vinden we verhoudingsgewijs meer structurele overwerkers bij de hoger-gechoolde bedienden (47,1%), bij het (midden)kader (52,5%) en in de subsector 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' (45,7%).

Bereikbaarheid buiten de werkuren

De groep bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek die buiten de werkuren thuis regelmatig professionele e-mails behandelen (33,3%) wijkt in relatieve omvang niet significant af van de situatie in beide benchmarkgroepen. Het aandeel bedienden uit paritair comité 226 die telefonische bereikbaar (moeten) zijn na de werkuren (45,6%) ligt evenwel significant hoger dan bij de bedienden uit de profit economie of op de Vlaamse arbeidsmarkt (40,7%).

Behandeling van e-mails of telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren is een praktijk die binnen de sector frequenter voorkomt bij mannelijke bedienden (40,4% resp. 54,1%), hoger geschoolden (40,5% resp. 51,5%) en (midden)kader (55,0% resp. 68,8%).

Effectieve wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur van voltijdse bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek wijkt met 42,6 uur niet significant af van deze van hun collega's uit de ruimere profit economie, maar ligt wel een uur boven het arbeidsmarkt-gemiddelde.

Vooraf mannen (43,5u), hogergeschoolden (43,7u), kaderpersoneel (45,1u) en bedienden uit de subsector 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten (43,6u) blijken lange werkweken te presteren.

4.3 Telewerken

Tabel 27 bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk bij de bedienden uit het paritair comité 226 en vergelijkt die met de gegevens van beide benchmarkgroepen.

Tabel 27: Telethuiswerk: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	benchmark 1: bedienden profitsectoren	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
geen telethuiswerk	43,6	65,0	78,8
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	6,7	16,6	9,8
systematisch telethuiswerk (gemiddeld 1 dag/week)	10,5	11,6	7,0
intensief telethuiswerk (> 1 dag/week)	39,3	6,8	4,4
<i>N</i>	764	4.286	12.342
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i> ($\chi^2 = 671,784$; $p < 0,001$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 1486,813$; $p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

De telewerkformule is in (het voorjaar van) 2021 bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (met 56,4% telethuiswerkers en 39,3% intensieve telewerkers die twee dagen of meer per week van thuis uit werken) duidelijk breder ingeburgerd dan in 2019 bij de collega's uit de profit economie (35,0% resp. 6,8%) en op de ruimere arbeidsmarkt (21,2% resp. 4,4%).

Uiteraard speelt hier het effect van de coronaregels over verplicht thuiswerk. Het is dan op het eerste gezicht verrassend dat tijdens de (zachte) lockdown in maart-april 2021 43,6% van de bedienden uit de sector van internationale handel, het vervoer helemaal niet van thuis uit werkt: driekwart van deze groep van respondenten (72,4%) geeft aan dat door de aard van het werk telewerken onmogelijk is, in het overige vierde (27,6%) is telewerk 'technisch' mogelijk maar ziet de bedrijfsleiding of de betrokken werknemer geen brood in de formule.

We tellen binnen de werknemersgroep uit paritair comité 226 verhoudingsgewijs opvallend veel telethuiswerkers bij de hoger schoolde (68,3%, met 47,8% intensief telewerk), in ondersteunde functies (64,7% resp. 50,9%) en in de subsector 'expeditie, overslag en ondersteunende activiteiten' (66,3% en 45,7%).

4.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden

Vier op de tien (40,7%) van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek is dagelijks minder dan een half uur onderweg 'van en naar het werk', 38,0% besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werkverkeer, bij 16% ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 5,3% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 28: Pendeltijden: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	benchmark 1: bedienden profitsectoren	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
minder dan een half uur	40,7	28,2	35,4
minstens een half uur maar minder dan een uur	38,0	27,8	29,5
minstens een uur maar minder dan twee uur	16,0	30,4	24,7
twee uur of meer	5,3	13,6	10,3
<i>N</i>	843	4.270	12.651
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($\chi^2 = 152,019$; $p < 0,001$)	s ($\chi^2 = 69,284$; $p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Tabel 28 laat duidelijk zien dat de bedienden uit de ruimere profit economie of de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2019 frequenter lange dagelijkse pendeltijden van een uur of meer rapporteerden (44,0% resp. 35%) in vergelijking met de overeenstemmende sectorscore in 2021 (21,3%).

4.5 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 29 inventariseert de informatie uit de sectorale werkbaarheidsmeting 2021 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag: hoeveel bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek zijn slachtoffer van (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten? En liggen die vaststellingen in lijn met de gegevens die we in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 voor de bedienden uit de profit sectoren of de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt optekenden?

Tabel 29: Grensoverschrijdend gedrag: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	benchmark 1: bedienden profitsectoren	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	99,8	99,3	93,7
sporadisch	0,2	0,5	5,4
regelmatig	0,0	0,1	0,8
<i>N</i>	874	4.434	13.012
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($\chi^2 = 2,454$; $p = 0,293$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 53,948$; $p < 0,001$)
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	90,3	87,5	81,4
sporadisch	7,9	10,7	15,7
regelmatig	1,8	1,8	2,9
<i>N</i>	875	4.426	12.997
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i> ($\chi^2 = 6,259$; $p = 0,044$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 44,194$; $p < 0,001$)
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	97,9	97,8	96,2
sporadisch	1,8	2,1	3,6
regelmatig	0,2	0,2	0,2
<i>N</i>	875	4.436	13.021
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,398$ $p = 0,820$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 7,760$; $p = 0,021$)
slachtoffer van pesten			
nooit	91,5	92,3	89,0
sporadisch	6,6	6,2	9,0
regelmatig	1,8	1,4	1,9
<i>N</i>	874	4.438	13.018
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,961$; $p = 0,618$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 5,999$; $p = 0,049$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Het aandeel bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van lichamelijk geweld (0,2% sporadisch en 0% regelmatig), intimidatie (7,9% sporadisch en 1,8% regelmatig), ongewenst seksueel gedrag (1,8% sporadisch en 0,2% regelmatig) en pesten op het werk (6,6% sporadisch en 1,8% regelmatig) ligt significant lager dan de benchmarkcijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt. In vergelijking met de bedienden uit de profit economie laten alleen de sectorale prevalentiecijfers voor intimidatie een afwijking in gunstige zin zien.

Enkel voor ongewenst seksueel gedrag registreren binnen we de sector een aantal groepen met opvallende hoge(re) slachtofferscores: vrouwen (3,5% sporadisch en 0,5% regelmatig), personeelsleden jonger dan 40 jaar (4,7% en 0,7%) en bedienden uit de subsector 'logistieke activiteiten' (4,0% en 0,4%).

4.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 30 bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid, met gegevens over (frequent en langdurig) ziekteverzuim, hinder door een arbeidshandicap, de verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Ziekteverzuim

Frequent en langdurig ziekteverzuim komt in de sector minder voor dan gemiddeld op de arbeidsmarkt: van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek was in het afgelopen jaar 6,3% drie of meer keer afwezig op het werk door ziekte of ongeval en zat 7,0% meer dan 20 dagen thuis; voor de Vlaamse arbeidsmarkt noteren we respectieve percentages van 10,3% en 10,0%. In vergelijking met de collega-bedienden uit de profit economie registreren we geen significante verschillen met de sectordata voor ziekteverzuim.

We tellen binnen de sector meer frequente verzuimers bij de bedienden jonger dan veertig jaar (9,4%) en bij de middengeschoolden (9,0%). Langdurig ziekteverzuim komt vaker voor bij de vrouwen (9,6%) en de middengeschoolden (9,3%).

Hinder door een arbeidshandicap

Ruim één op de tien van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek wordt in zijn dagelijkse bezigheden gehinderd door een handicap of een langdurige lichamelijke aandoening: bij 1,3 % gaat het om een ernstige handicap, 11,8% ondervindt beperkte hinder. Deze cijfers verschillen niet significant van deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019 bij de bedienden uit profit economie werden opgetekend, maar liggen significant lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (waar 2,7% en 16,2% als respectieve prevalentiecijfers werden geregistreerd).

Een (ernstige of beperkte) arbeidshandicap komt binnen de sector frequenter voor bij vijftigplussers (1,7% en 14,4%), middengeschoolden (1,5% en 15,0%) en bij bedienden in ondersteunende functies (2,6% en 14,1%).

Tabel 30: Gerapporteerd ziekteverzuim en hinder van een arbeidshandicap ,verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid van 40 plussers om door te werken tot het pensioen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	bedienden internationale handel, vervoer en logistiek	benchmark 1: bedienden profitsectoren	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	6,3	7,9	10,3
<i>N</i>	878	4.427	13.106
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($chi^2 = 2,872$; $p = 0,090$)	<i>s</i> ($chi^2 = 15,068$; $p < 0,001$)
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	7,0	6,6	10,0
<i>N</i>	866	4.409	12.940
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($chi^2 = 0,280$; $p = 0,597$)	<i>s</i> ($chi^2 = 8,197$; $p = 0,004$)
hinder door een arbeidshandicap			
in beperkte mate	11,8	12,3	16,2
ernstig	1,3	1,5	2,7
<i>N</i>	875	4.426	13.087
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($chi^2 = 0,557$; $p = 0,757$)	<i>s</i> ($chi^2 = 20,030$; $p < 0,001$)
verloopintentie en baanonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	10,4	12,1	10,5
<i>N</i>	873	4.391	12.948
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($chi^2 = 2,049$; $p = 0,152$)	<i>ns</i> ($chi^2 = 0,001$; $p = 0,969$)
kans op jobverlies groot	3,3	3,5	2,9
<i>N</i>	874	4.429	13.001
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($chi^2 = 0,072$; $p = 0,789$)	<i>ns</i> ($chi^2 = 0,411$; $p = 0,521$)
haalbaarheid doorwerken tot pensioen (selectie werknemers 40-plus)			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	67,7	64,1	61,6
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	30,8	32,3	35,0
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	1,6	3,5	3,4
<i>N</i>	575	2.688	8.302
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i> ($chi^2 = 7,019$; $p = 0,030$)	<i>s</i> ($chi^2 = 11,212$; $p = 0,004$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als **s/ns** = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Verloopintentie en baanonzekerheid

Voor personeelsverloop en het risico op baanverlies verschillen de sectorindicatoren niet significant van de scores in beide benchmarkgroepen. Bij 10,4% van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek registreren we een hoge verloopintentie, 3,3% schat de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden als hoog in.

We meten binnen de sector een hoge verloopintentie bij verhoudingsgewijs meer vrouwen (13,0%), hooggeschoolden (12,3%) en bedienden beneden 40 jaar (20,7%). Voor baanonzekerheid registreren we geen significante verschillen tussen de deelgroepen.

Inschatting haalbaarheid doorwerken tot pensioen

Op de vraag of men zich in staat acht om in de huidige functie door te werken tot de pensioenleeftijd, antwoordt 67,7% van de bedienden-veertigplussers uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek dat dit een haalbare opdracht is. Het 'langer werken'-rapport van de sector oogt daarmee gunstiger dan dat van de bedienden in de ruimere profit economie of dat van de Vlaamse arbeidsmarkt (64,1% resp. 61,6% schat doorwerken tot het pensioen in als realistisch).

Zowat een derde van de bedienden-veertigplussers uit de sector (30,8%) is evenwel vragende partij voor aangepast werk om actief te kunnen blijven tot de pensioenleeftijd. Gepeild naar de prioritaire aandachtspunten om langer doorwerken behapbaar te maken, kruist 54,5% van de respondenten 'aangepaste werktijden' (minder uren werken, glijdende werkuren...) en 52,4% 'minder werkdruk' (lager tempo, beperking verantwoordelijkheden) aan als antwoordmogelijkheid. Meer thuiswerk (19,3%), minder fysiek belastende taken (15,9%), meer afwisseling in het werk (12,4%) en meer bijscholing (6,9%) worden in mindere mate als oplossing naar voor geschoven.

Referentielijst

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>

Sectorconvenant 2021-2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek. Besluit Vlaamse Regering 31 maart 2021. Geraadpleegd op https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1614792278/WSE-Sectorconvenant-Internationale_Handel-2021.pdf

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Werkbaarheidsprofiel bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) ..	5
Figuur 2:	Prevalentie van risicofactoren in jobs van bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021)	7
Figuur 3:	Vergelijking van het aandeel werknemers met een werkbare job en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	14
Figuur 4:	Werkstress en burn-out: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	19
Figuur 5:	Motivatie: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	22
Figuur 6:	Leermogelijkheden: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	25
Figuur 7:	Werk-privé-balans: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	29
Figuur 8:	Werkdruk situatie werknemers: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	33
Figuur 9:	Emotionele belasting in de job: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	36
Figuur 10:	Taakvariatie: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	40

Figuur 11: Autonomie bij de taakuitoefening: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	43
Figuur 12: Ondersteuning vanuit de directe leiding: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	47
Figuur 13: Belastende arbeidsomstandigheden: vergelijking frequentieverdeling bedienden internationale handel, vervoer en logistiek, bedienden profit sectoren en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	50
Figuur 14: Risicoprofiel voor werkstress in de internationale handel, het vervoer en de logistiek 2021	53
Figuur 15: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de internationale handel, het vervoer en de logistiek 2021	55
Figuur 16: Risicoprofiel voor een leerdeficit in de internationale handel, het vervoer en de logistiek 2021	56
Figuur 17: Risicoprofiel voor werk-privé-balansproblemen in de internationale handel, het vervoer en de logistiek 2021	57

Tabellen

Tabel 1: Werkbaarheidsgraad: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	13
Tabel 2: Verschillen in de werkbaarheidsgraad tussen bediendengroepen binnen de internationale handel, het vervoer en de logistiek.....	15
Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren	17
Tabel 4: Prevalentie werkstressproblemen en burn-outklachten: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	18
Tabel 5: Prevalentie werkstressproblemen en burn-outklachten: vergelijking deelgroepen binnen de sector.....	20

Tabel 6:	Prevalentie (ernstige) motivatieproblemen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	22
Tabel 7:	Prevalentie (ernstige) motivatieproblemen: vergelijking deelgroepen binnen de sector	23
Tabel 8:	Prevalentie (acuut) tekort aan leermogelijkheden: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	25
Tabel 9:	Prevalentie (acuut) tekort aan leermogelijkheden: vergelijking deelgroepen binnen de sector	27
Tabel 10:	Prevalentie (acute) problemen werk-privé-balans: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	28
Tabel 11:	Prevalentie (acute) problemen werk-privé-balans: vergelijking deelgroepen binnen de sector	30
Tabel 12:	Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren	31
Tabel 13:	Prevalentie (acute) werkdrukproblemen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	32
Tabel 14:	Prevalentiwerkdrukproblemen: vergelijking deelgroepen binnen de sector	34
Tabel 15:	Prevalentie (acute) emotionele belastingsproblemen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	36
Tabel 16:	Prevalentie emotionele belasting: vergelijking deelgroepen binnen de sector	38
Tabel 17:	Prevalentie (extreme) routine-arbeid: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	39
Tabel 18:	Prevalentie (extreme) routine-arbeid: vergelijking deelgroepen binnen de sector	41
Tabel 19:	Prevalentie (acute) autonomieproblemen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	43

Tabel 20:	Prevalentie (acuut) autonomie-deficit: vergelijking deelgroepen binnen de sector	45
Tabel 21:	Prevalentie (ernstige) problemen op vlak van steun door de directe leiding: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	46
Tabel 22:	Prevalentie (ernstige) problemen op vlak van steun door de directe leiding: vergelijking deelgroepen binnen de sector	48
Tabel 23:	Prevalentie belastende arbeidsomstandigheden: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	49
Tabel 24:	Prevalentie belastende arbeidsomstandigheden: vergelijking deelgroepen binnen de sector	51
Tabel 25:	Opleidingsparticipatie: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	58
Tabel 26:	Atypische werktijden: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	60
Tabel 27:	Telethuiswerk: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	62
Tabel 28:	Pendeltijden: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	63
Tabel 29:	Grensoverschrijdend gedrag: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	64
Tabel 30:	Gerapporteerd ziekteverzuim en hinder van een arbeidshandicap ,verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid van 40 plussers om door te werken tot het pensioen: benchmarking bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021) t.o.v. bedienden profit sectoren en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	66
Tabel 31:	Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren	74
Tabel 32:	Overzicht en omschrijving risico-indicatoren	75
Tabel 33:	Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheids- en risico-indicatoren	76
Tabel 34:	Overzichtsschema respons sectorale meting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek.....	78

Tabel 35: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef	79
---	----

Bijlage: Methodologie sectormeting

De in het voorjaar van 2021 uitgevoerde sectorale werkbaarheidsmeting bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek volgt strikt de methodologie die gehanteerd wordt bij de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Deze monitor is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat sinds (de nulmeting in) 2004 de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid in kaart brengt. Het is gebaseerd op grootschalige, periodieke (cross-sectionele) surveys bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. De meest recente meting dateert van het voorjaar van 2019 (Bourdeaud'hui, e.a, 2019a).

In deze bijlage bespreken we beknopt de methodologie 'achter' de monitor en de sectorale werkbaarheidsmeting. Vooreerst gaan we in de operationalisering van de indicatoren en de gehanteerde meet- en rapportagetechniek. Vervolgens beschrijven we het survey-ontwerp en de steekproeftrekking uit de populatie 'PC 226' en evalueren we (de representativiteit van) de gerealiseerde respons. In deze bijlage zijn ook de facsimile's van het campagnebeeld, de aan de respondenten bezorgde introductiebrief en de vragenlijst opgenomen.

Indicatoren en meettechniek

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie werkbaarheid concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: werkbaar werk verwijst naar 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. De werkbaarheidsmonitor hanteert daarom vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans.

Tabel 31: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren

Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid/ werkstress	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/ motivatie/werkbetrokkenheid	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-privé-balans	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>

De werkbaarheidsgraad, als samengestelde indicator, verwijst dan naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

In de werkbaarheidsmonitor wordt ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Daarbij 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 32: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren

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

Meettechnisch is voor de operationalisering van de werkbaarheids- en risico-indicatoren geopteerd voor psychometrische schalen. De argumentatie voor het gebruik van dergelijke meetschalen (in plaats van enkelvoudige itemvragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. Bij de constructie van de vragenlijst werd maximaal aansluiting gezocht bij bestaande, gevalideerde instrumenten.

Voor alle indicatoren, behalve 'werk-privé-balans' en 'arbeidsomstandigheden', werden de meetschalen geselecteerd uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA 1.0 - SKB Amsterdam). Voor de werkbaarheidsindicator 'werk-privé-balans' wordt een verkorte versie van de schaal 'negatieve werk-thuis-interferentie' van de Survey Werk-thuis-Interferentie Nijmegen (SWING - Radboud Universiteit Nijmegen) gebruikt. De risico-indicator 'arbeidsomstandigheden' is een meetschaal die gebaseerd is op een selectie van items die in de European Working Conditions Survey (Eurofound - Dublin) aan bod komen.

In functie van een toegankelijke en voor beleidsondersteuning relevante communicatie van de meetresultaten wordt in de rapportering gebruik gemaakt van de kengetallentechniek. Dit betekent dat - op basis van onderbouwde grenswaarden of cut off scores - de individuele schaalinformatie gebruikt wordt om binnen de onderzoekspopulatie de groep respondenten af te bakenen, die zich in een acceptabele dan wel problematische situatie bevinden. De kracht van dergelijke kengetallen is dat ze in een oogopslag inzicht geven in de mate van voorkomen van ongewenste/problematische situaties.

In de werkbaarheidsmonitor wordt met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht') maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal'). Niet-problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheids- en risico-indicatoren als volgt benoemd:

Tabel 33: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheids- en risico-indicatoren

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Psychische vermoeidheid/ werkstress	werkstressniveau acceptabel	werkstressproblemen	symptomen burn-out
Welbevinden in het werk/ motivatie/werkbetrokkenheid	gemotiveerd aan de slag	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé-combinatie	problemen werk-privé-combinatie	acuut werk-privé-conflict
Werkdruk	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	adequate coaching 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

De validiteit en betrouwbaarheid van de meetschalen, de grenswaardenbepaling en kengetallen-techniek worden uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui e.a., 2019b).

Survey-ontwerp en representativiteit van de gerealiseerde steekproef

De gegevensverzameling voor de sectorale werkbaarheidsmeting werd (conform de aanpak in de werkbaarheidsmonitor) georganiseerd op basis van een schriftelijke bevraging van een representatief staal van bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek uit het Vlaamse gewest.

De onderzoekspopulatie werd als volgt afgebakend: bedienden tewerkgesteld in ondernemingen die behoren tot het ressort van paritair comité 226, exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd.

Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de job-kwaliteit. Werknemers die - omwille van bijvoorbeeld ziekte, bevallingsrust, tijdskrediet, zorgverlof... - gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving, met het risico op mogelijke antwoord-vertekeningen. Administratieve databanken leveren ons geen informatie over de effectieve arbeidsprestaties van werknemers in de afgelopen maand. Dit is een probleem dat binnen de vragenlijst zelf - via het inbouwen van filters - wordt aangepakt.

De steekproefomvang werd vastgesteld op 3.000 eenheden. Een dergelijke schaalgrootte werd beargumenteerd om - uitgaande van een verwachte responsgraad van 1 op 3 - een voldoende hoge meetprecisie/betrouwbaarheid te garanderen en om de mogelijkheid van relevante vergelijkingen tussen deelgroepen binnen de sector open te houden.

De ad random steekproef voor de sectorale werkbaarheidsmeting bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek werd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) getrokken uit de DmfA-database ('Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte')- 'toestand 30 september 2020', met als filters 'PC 226' en 'woonplaatscode Vlaams gewest'. De steekproeftrekking vond plaats eind januari 2021 (DmfA T+4) i.f.v. de combinatie van een maximale accuratesse van het populatiebestand (laattijdige aangiften) en een minimaal tijdsinterval tussen het referentiemoment van de steekproeftrekking en de periode waarin de eigenlijke meting plaatsvindt (reductie van steekproefuitval door het normale arbeidsmarktverloop). Het populatiebestand, waaruit de steekproef getrokken werd getrokken, bevatte 39.064 eenheden/bedienden.

De koppeling van de informatie uit de DmfA-databank aan de geactualiseerde woonplaatsgegevens uit het Rijksregister werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Met het oog op het waarborgen van de privacy van de respondenten stond de KSZ ook in voor de logistieke organisatie van de enquête en de verzending van de vragenlijsten.

De benadering van de respondent verliep via drie contactmomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst (op datum van 3 maart 2021); het toesturen van een herinneringskaartje na een week (10 maart 2021); een rappelzending met vragenlijst na vijf weken (7 april 2021). De begeleidende briefwisseling (zie voorbeeld verder in deze bijlage) benadrukt dat de werkgevers en vakbonden uit de sector sterk willen inzetten op werkbaar werk en doet appel op de aangeschreven bedienden om de daarvoor cruciale informatie aan te leveren ("Deelnemen aan de enquête is een eerste stap om de kwaliteit van jouw job te verbeteren").

Daarnaast werden nog een aantal flankerende initiatieven genomen om de respons te ondersteunen: de aankondiging van de bevraging via de (media)kanalen van de sectorale sociale partners en via het sectorplatform www.flows.be, waarbij het campagnebeeld als eyecatcher werd ingezet (zie voorbeeld verder in deze bijlage); de duidelijke vermelding in de introductiebrief van de door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid gewaarborgde anonimiteit van de bevraging; de bewuste keuze tot beperking van de vragenlijst in functie van een equivalente invultijd van maximaal vijftien minuten; de organisatie van een helpdesk voor de respondenten via het LOGOS-secretariaat.

De dataverzameling werd afgesloten op 26 mei 2021 en leverde uiteindelijk 930 teruggestuurde enquêtebundels op. De vragenlijstformulieren werden bij aankomst optisch ingelezen en op invulqualiteit gecontroleerd. Zo werden (11) vragenlijsten geëlimineerd bij onjuiste interpretatie van filtervragen of bij een te grote item non respons. Het criterium dat daarbij gehanteerd wordt is dat minimaal de helft van de vragenlijstpagina's moet zijn ingevuld én minimaal de helft van de vragen werd beantwoord.

Tabel 34 geeft een overzicht van de datacleaning en de uiteindelijke respons: met een gerealiseerde steekproef van 919 eenheden en een netto-antwoordpercentage van 30,8% werd een voor een schriftelijke survey meer dan behoorlijk resultaat geboekt en de initiële responsdoelstelling van 'één op drie' op enkele procentpunten na gerealiseerd.

Tabel 34: Overzichtsschema respons sectorale meting bedienden internationale handel, vervoer en logistiek

	N	%
Aantal verzonden enquêtes	3000	
<ul style="list-style-type: none"> • aantal niet bestelbaar adres • effectief uitgezette enquêtes 	-12 2988	100%
Totaal aantal teruggezonden enquêtes => bruto-respons	930	31,1%
<ul style="list-style-type: none"> • enquêtes geëlimineerd na data-cleaning <i>(onjuiste interpretatie filtervragen, eliminatie dubbels, hoge item non respons)</i> 	-11	0,3%
Gerealiseerde steekproef => netto-respons	919	30,8%
<ul style="list-style-type: none"> • volledige ingevulde enquêtes <i>(respondenten met effectieve prestaties in de enquêteperiode)</i> • selectieve invulling 'pagina 9' <i>(respondenten zonder effectieve prestaties in de enquêteperiode)</i> 	879 40	29,4% 1,4%

Het basisbestand met 919 records bevatte respondenten die op het moment van de bevraging niet langer bediende waren in een bedrijf dat ressorteert onder PC 226 (vragenlijst filtervraag A1 – bijvoorbeeld omwille tewerkstelling in een andere sector, pensionering of werkloosheid/SWT,... sinds het moment van de trekking van de steekproef) of die in de voorafgaande vier weken geen effectieve arbeidsprestaties hadden geleverd (vragenlijst filtervraag A2 – bijvoorbeeld omwille van langdurige ziekte, bevallingsrust, tijdskrediet, zorgverlof...). Deze respondenten moesten enkel de vragen naar klassieke identificatiekenmerken en ‘administratieve toestandsgegevens’ (op pagina 9 van de vragenlijst) invullen: het gaat bij deze survey om 40 respondenten.

De overige respondenten, met effectieve arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken, beantwoorden aan de afbakeningscriteria voor de onderzoekspopulatie en kregen de volledige vragenlijst en inzonderheid de peiling naar jobkenmerken en werkbeleving voorgelegd. De definitieve dataset voor de berekening van de werkbaarheidsindicatoren en verdere analyses telt 879 records. Verdere analyses op de item non respons in dit definitieve databestand documenteren een hoge invul kwaliteit: 86,5% van de vragenlijsten bleken (quasi) volledig ingevuld (maximaal 1 of 2 missing values), bij 92,6% van de vragenlijsten werd meer dan 90% van de vragen beantwoord.

De representativiteitsanalyse in tabel 35 laat de klassieke (ook bij de bevragingen voor de werkbaarheidsmonitor vastgestelde) oververtegenwoordiging van vrouwen en oudere werknemers en de ondervertegenwoordiging van jongeren in steekproefbestand t.o.v. de populatiegegevens zien:

Tabel 35: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef

	geslacht		leeftijd		
	man	vrouw	-35 j	35 49 jaar	50+ jaar
Populatie (DmfA-bestand)	56,5%	43,5%	31,6%	40,6%	28,1%
Dataset (steekproef N= 879))	51,3%	48,6%	21,9%	38,5%	39,6%

Verschiltoetsing: $\chi^2 = 6,0249$, $p = 0,014$ (geslacht); $\chi^2 = 34,2396$, $p < 0,001$ (leeftijd).

Simulaties tonen aan dat het corrigeren voor deze afwijkingen door toepassing van wegingsfactoren op de dataset slechts een beperkte impact heeft op de indicatoren en andere onderzoeksresultaten en steeds binnen de marges van de betrouwbaarheidsintervallen rond de ongewogen data valt. Er werd dan ook afgezien van wegingscorrectie omdat exacte gegevens over de onderzoekspopulatie (bedienden met effectieve activiteit in de maand voor de bevraging) ontbreken en vermelde wegingen precies extra fouten zouden kunnen teweegbrengen.

Facsimile van campagnebeeld, introductiebrief en vragenlijst



Werkgevers en vakbonden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek willen volop inzetten op werkbaar werk. Daarom doen ze beroep op jou om de sterke punten én aandachtspunten voor het bedienenwerk op de logistieke werkvloer in kaart te brengen.

Doe mee aan de enquête, als je één van de 3000 collega's bent die de vragenlijst over werkbaar werk in hun brievenbus krijgen. Het is de eerste stap om ook de kwaliteit van jouw job te verbeteren.





Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Werkgevers en vakbonden uit je sector willen volop inzetten op werkbaar werk. Daarom doen ze beroep op jou om de sterke punten én aandachtspunten voor het bediendenwerk op de logistieke werkvloer in kaart te brengen. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen leidt dit onderzoek in goede banen.

Vul deze vragenlijst over werkbaar werk in.

Het vraagt maar een kwartiertje van je tijd. Steek hem in bijgevoegde enveloppe en doe hem meteen op de bus. Wij betalen de postzegel.

Waarom meewerken aan dit onderzoek?

Jij bent de expert van je eigen werkplek. Als je de vragenlijst invult, lever je belangrijke informatie waarmee werkgevers en vakbondsmensen aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Je zet dus meteen de eerste stap om je eigen job werkbaarder te maken.

Benieuwd naar de resultaten?

De onderzoeksresultaten kan je na de zomervakantie terugvinden op www.logosinform.be. Hou deze website van je opleidingsfonds LOGOS ook in het oog om verdere acties rond werkbaar werk op te volgen.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vind je daar geen antwoord, dan kan je altijd terecht bij een medewerker van LOGOS op 03 221 99 75 of werkbaarwerk@logosinform.be.

Hartelijk dank voor je medewerking!



Paul Valkeniers
Voorzitter
Sociaal fonds PC 226 / LOGOS



Wannes Gielis
Ondervoorzitter
Sociaal fonds PC 226 / LOGOS



Ann Vermorgen
Voorzitter
SERV

FAQ bevraging werkbaar werk

Wat is werkbaar werk?

Werkbaar werk is werk dat kwalitatief OK is: een job waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die werkplezier verschaft en motiverend is, die voldoende kansen biedt om bij te blijven/bij te leren en voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren.

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van werkgevers en vakbonden van de sector: met het sectorfonds Logos willen ze actie ondernemen om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze bevraging is daarbij een eerste stap. Voor de opzet van de enquête en analyse van de resultaten werken zij samen met onderzoekers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Waarom krijg ik deze vragenlijst?

Je bent via toevalstrekking ('at random') geselecteerd uit de lijst van alle werknemers die onder het paritair comité 226 vallen. Behalve jij krijgen nog 3000 collega's de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de werkbaarheid in de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

Nee, het invullen is vrijwillig. Maar hoe meer mensen de vragenlijst invullen, hoe beter we een zicht krijgen op de knelpunten in je sector. Jouw ervaring telt!

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Als je ondertussen werkloos, gepensioneerd bent of voor langere tijd in ziekteverlof of tijdskrediet bent, hoef je enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen en ons in bijgevoegde enveloppe terug te bezorgen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie een bepaalde vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst en de antwoordomslag zijn anoniem. De selectie van de adressen en de verzending gebeurt door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De onderzoekers weten niet naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens je naam of adresgegevens, zo blijft jouw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Waarom staat er dan een nummer op de vragenlijst?

Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door de onderzoekers op geen enkele manier in verband gebracht worden met je identiteit.



WERKBAAR WERK IN DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE LOGISTIEK.

Onderzoek 2021



BELANGRIJKE INFORMATIE VOORAF

Wie moet de vragenlijst invullen?

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

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen. In de enquête zijn er twee soorten vragen:

•• de vragen waar u een cijfer moet invullen

Voorbeeld: In welk jaar bent u geboren?

Instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

•• de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

Voorbeeld: Bent u....

Man

Vrouw

Ander

Instructie: Kruis per vraag slechts één vakje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven.

Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag. U hoeft geen postzegel te kleven.

A. Vragen over uw job en werksituatie

1. Heeft u momenteel een job als bediende of kaderlid in de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek (paritair comité 226)?

ja

nee *(ik werk in een andere sector, ben arbeider, werkloos of SWTer, zelfstandige, ...)*



Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken minstens één dag effectief aan het werk?

ja

nee *(ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledig zorgverlof of tijdskrediet...)*



Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

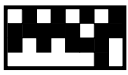
3. Wat is de hoofdactiviteit van uw bedrijf?

Kruis de best passende optie aan

- expeditiekantoor
- transportbedrijf
 - spoorvervoer
 - binnenvaart
 - wegvervoer
- rederij scheepvaartagentuur
- logistiek distributiecentrum
- douaneagentschap
- goederenbehandelaar
- internationale handelsmaatschappij (trading firma)
- koerierbedrijf
- goederen-/ nautische inspectie/classificatiemaatschappij
- bunker firma
- luchtvrachtafhandeling
- andere, nl.

4. Behoort uw bedrijf tot een groep met meerdere vestigingen in België?

- neen, er is maar één vestiging
- meer vestigingen, met in totaal minder dan 250 werknemers
- meer vestigingen, met in totaal 250 werknemer of meer



5. Hoeveel personen zijn tewerkgesteld in de vestiging waar u werkt?

- minder dan 10 van 50 tot 99
 van 10 tot 49 100 of meer

6. Welke omschrijving past het best bij uw job?

- sectorspecifieke functie (expediteur, douanedeclarant, dispatcher,...)
 algemene ondersteunende activiteiten (IT, boekhouding, receptie, personeelsbeleid...)
 middenkader (vb. teamleader/coördinator)
 directie

7. Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?

- ja
 nee

8. Welk soort contract heeft u?

- vast werk (contract van onbepaalde duur...)
 tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingscontract, interim, uitzendarbeid,...)

9. Hoe kan u uw huidige jobsituatie best omschrijven?

- ik werk voltijds
 ik werk deeltijds maar toch minstens 60%
 ik werk deeltijds, minder dan 60%

10. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ik werk tijdens de daguren
 ik werk tijdens de nachturen
 ik werk afwisselend (dag/nacht)

11. Hoe dikwijls doet u overuren? *(meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)*

- altijd
 vaak
 soms
 nooit
- ⇒ Kan u deze overuren doorgaans recupereren?
- ja
 nee

12. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job?

(reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, reistijd niet meegerekend)

uren



13. Hoelang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug?

- minder dan een half uur
- minstens een half uur maar toch geen uur
- minstens een uur maar toch geen twee uur
- twee uur of meer
- door mijn soort werk is deze vraag niet van toepassing

14. Doet u aan telethuiswerk?

- nee
 - door de aard van het werk is dat niet mogelijk
 - dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk mogelijk zijn
 - het kan als ik dat wil maar ik doe het niet
- ja
 - gemiddeld minder dan één dag per week
 - gemiddeld één dag per week
 - gemiddeld twee of meer dagen per week

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

- nee
- ja → **Hoe lang duurde deze opleiding(en)?**
(duur van alle opleidingen van het afgelopen jaar samengeteld)
 - maximum 1 dag
 - meer dan 1 dag
- **Had u inspraak in de keuze van deze opleiding(en)?**
 - nee
 - ja

16. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
u verschillende talen moet spreken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u verschillende telefoongesprekken tegelijk doet of telefoonwerk combineert met baliewerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u repetitief kantoorwerk verricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u repetitief magazijnwerk verricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uw uurrooster wijzigt op het laatste moment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u buiten de werkuren telefonisch bereikbaar bent voor het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lawaaihinder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
extreme temperaturen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.
Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u zich haasten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Emotionele belasting

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Afwisseling in het werk

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



4. Zelfstandigheid in het werk

Kruis telkens één vakje aan

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

5. Relatie met directe chef

Kruis telkens één vakje aan

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

6. Leermogelijkheden

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



7. Plezier in het werk

Kruis telkens één vakje aan

nee ja

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

8. Vermoeidheid

Kruis telkens één vakje aan

nee ja

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

9. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

ja

nee



Zouden aanpassingen u wel in staat stellen om uw huidige job tot uw pensioen voort te zetten?

nee

ja



Aan welke aanpassingen denkt u dan concreet?

Kruis de belangrijkste, maximaal 2 antwoordmogelijkheden aan

- minder lichamelijk belastende taken
- minder werkdruk (lager tempo, beperking verantwoordelijkheden, ...)
- minder uren werken of andere werktijden (glijdende werkuren, andere ploegendienst, ...)
- meer van thuis uit kunnen werken
- meer bijscholing
- meer afwisseling in het werk
- andere, nl.



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

- regelmatig
- af en toe
- nooit

11. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- erg groot
- eerder groot
- niet groot, maar ook niet klein
- eerder klein
- erg klein of onbestaand

12. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Kruis telkens één vakje aan

altijd vaak soms nooit

U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?

Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?

U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?

De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?

13. Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?

Kruis telkens één vakje aan

altijd vaak soms nooit

lichamelijk geweld?

ongewenst seksueel gedrag?

pesten?

intimidatie of bedreiging?

ruzie met collega's?

C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u ...?

- vrouw
- man
- ander

2. In welk jaar bent u geboren?

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
- hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
- hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
- hoger onderwijs lange type of universiteit (master)

4. Woont u samen met een partner?

- ja  **Heeft uw partner een job?** *(eventueel als zelfstandige)*
 - ja
 - nee
- nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
- nee

6. Ervaart u in uw dagelijkse bezigheden (thuis, op uw werkplek, in uw vrije tijd..) hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte?

- ja, erg
- ja, in zekere mate
- nee

7. Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

- geen enkele keer
- 1 keer
- 2 keer
- 3 of 4 keer
- 5 keer of meer

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

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

 dagen

Voor u eindigt de enquête hier. Kijkt u nog even na of alle bladzijden ingevuld zijn? Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag terug te sturen.

Als u geen bediende bent in de internationale handel of de voorbije vier weken niet aan de slag was

1. Wat is uw huidige statuut?

- ik werk niet in de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek
- ik ben arbeider
- ik ben werkeloos
- ik ben zelfstandige
- ik heb een ander statuut, omschrijf.....
- ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet
- ik ben in ziekte- of zwangerschapsverlof
- ik ben op (brug)pensioen

2. Bent u ...?

- vrouw
- man
- ander

3. In welk jaar bent u geboren?

--	--	--	--

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
- hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
- hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
- hoger onderwijs lange type of universiteit (master)

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als werknemer. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>
Ik had teveel werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moest te snel werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn baas en ik konden niet goed met elkaar opschieten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik had helemaal geen plezier in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aan het einde van de werkdag was ik echt op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag terug te sturen.



**WERKBAAR
WERK!**

