



HOE WERKBAAR ZIJN DE JOBS IN DE HOUT EN MEUBELINDUSTRIE?

VERSLAG VAN DE SECTORALE WERKBAARHEIDSMETING 2021
BIJ ARBEIDERS UIT PC126: STOFFERING EN HOUTBEWERKING

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 Vanderhaeghe	svanderhaeghe@serv.be



De werkbaarheidsmeting bij arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werd uitgevoerd in samenwerking met en financieel mogelijk gemaakt door het sectoraal opleidingsfonds WOODWIZE

Inhoud

Samenvatting	4
Rapport	9
1. De werkbaarheidsgraad bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie	12
2. Werkbaarheidsknelpunten bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie nader onderzocht	14
2.1 Werkstress en burn-out	15
2.2 Motivatie	18
2.3 Leermogelijkheden	21
2.4 Werk-privé-balans	24
3. Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de hout- en meubelindustrie	27
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de sector	28
3.2 Risicoprofielen voor de arbeiders in de hout- en meubelindustrie	47
4. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van arbeiders in de hout- en meubelindustrie	53
4.1 Opleidingsparticipatie	53
4.2 Atypische werktijden	55
4.3 Grensoverschrijdend gedrag	58
4.4 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	60
4.5 Veiligheid en gezondheid op het werk	62
Referentielijst	64
Lijst met figuren en tabellen	65
Bijlage 1: methodologie van de sectorale werkbaarheidsmeting	70
Bijlage 2: introductiebrief	78
Bijlage 3 : vragenlijst	79

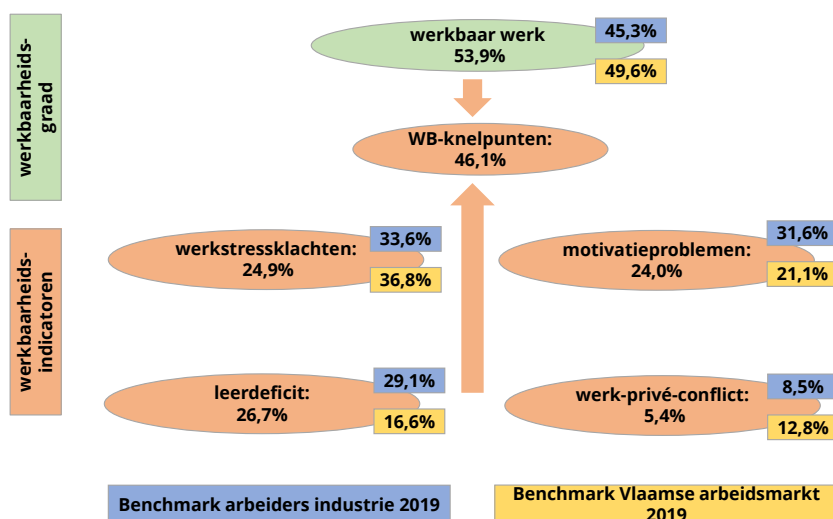
Samenvatting

De sectorale werkbaarheidsmeting, die in het voorjaar 2021 werd uitgevoerd bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie in Vlaanderen registreert een **werkbaarheidsgraad** van 53,9%: dat betekent dat ongeveer 5.600 van de (in het Vlaams gewest woonachtige) arbeiders 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019. Bij de arbeiders industrie (benchmark 1) tekenden we toen een werkbaarheidsgraad van 45,3% op, het verschil van 8,6%-punt met de sectorscore is significant. Op het niveau van de globale Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 2) telden we in 2019 49,6% werknemers met een werkbare job: dit is 4,3%-punt en significant beneden het meetresultaat voor de hout- en meubelindustrie.

De andere kant van de medaille zijn de 46,1% (of zowat 4.800) arbeiders die met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten te maken hebben.

Figuur 1: Werkbaarheidsprofiel arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (2021)



Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren (zie figuur 1) geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) specifieke werkbaarheidsknelpunten bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie. Met de knelpunten werkstress, motivatieproblemen en/of leerdeficit wordt telkens zowat een op de vier ar-

beiders uit de hout- en meubelindustrie geconfronteerd. Het vierde knelpunt 'werk-privéconflict' komt duidelijk minder voor in de sector: zowat één op de twintig rapporteert een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Wanneer we de werkbaarheidsknelpunten verder analyseren en vergelijken met de benchmarks dan stellen we vast dat in de sector van de hout- en meubelindustrie:

- de **werkstresscijfers** gunstiger zijn dan deze in de beide benchmarks. Dit neemt niet weg dat 24,9% van de arbeiders uit de sector werkstressklachten rapporteert. Bij ongeveer een derde daarvan (8,1% van de sectorpopulatie) is er zelfs sprake van symptomen van burn-out;
- de werkbaarheidsindicator voor **motivatie** niet verschilt van deze voor de Vlaamse werknemer, bij een vergelijking met de arbeiders industrie scoort de hout- en meubelindustrie wel opvallend beter. In de sector heeft 24% van de arbeiders af te rekenen met motivatieproblemen, een derde daarvan (8,5% van de sectorpopulatie) is ernstig gedemotiveerd.
- het aandeel werknemers met een **leerdeficit** hoger ligt dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, terwijl er met de arbeiders industrie geen significant verschil is. In de hout- en meubelindustrie heeft 73,3% voldoende leermogelijkheden in de job, een kwart (26,7%) loopt aan tegen een tekort aan leerkansen, bij een op de tien (9%) is er sprake van een ernstig leerdeficit.
- het **werk-privé-conflict** zich minder vaak manifesteert dan in de beide benchmarks. Slechts 5,4% rapporteert een probleem in de werk-privécombinatie en bij amper 1% betreft het een acuut conflict.

De opgemaakte risicoprofielen voor de sector van de hout- en meubelindustrie (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 27,4% van de arbeiders met een hoge werkdruk geconfronteerd. Deze werkdrukscore ligt in de hout- en meubelindustrie significant lager dan deze uit beide benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019.

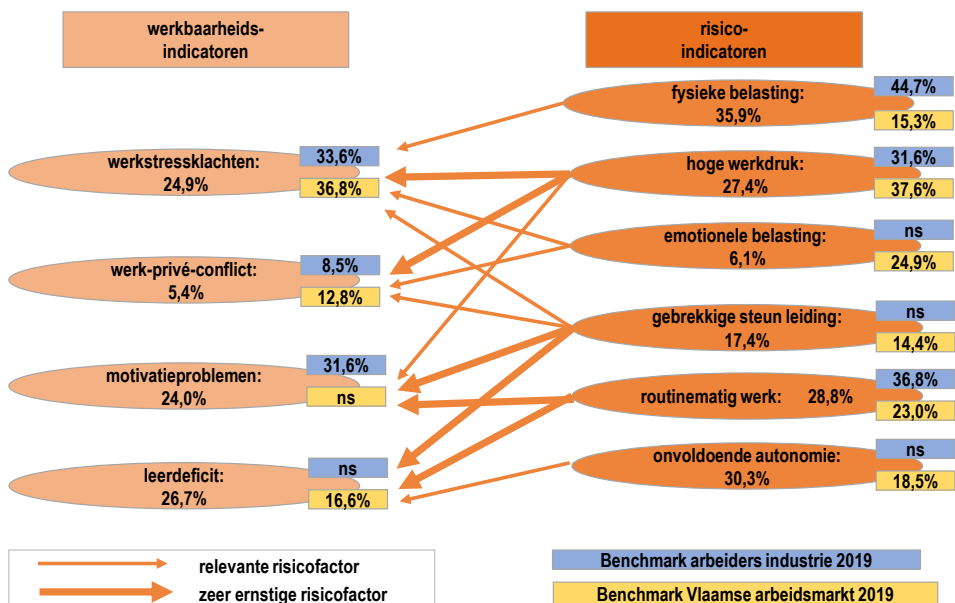
Onvoldoende taakvariatie blijkt een doorslaggevende risicofactor voor problematische leermogelijkheden en motivatie. Ook een **gebrek aan autonomie** is van belang, vooral dan bij het ontstaan van motivatieproblemen. Het aandeel arbeiders in de sector met routinematig werk ligt in 2021 op 28,8%. Dit is minder goed dan de benchmarkresultaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt (23%) maar beter dan die voor de arbeiders uit de industrie (36,8%). Voor autonomie noteren we een aandeel van 30,3% arbeiders uit de hout- en meubelindustrie in een problematische situatie. De sector scoort hiermee op hetzelfde niveau als de arbeiders industrie maar minder goed dan de Vlaamse arbeidsmarkt (18,5%).

Ook een **gebrek aan ondersteuning door de directe leiding** vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheids(sknelpunten): 17,4% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie hebben af te rekenen met een weinig adequate coaching door hun leidinggevende. Dit aandeel wijkt niet significant af van de kengetallen voor de arbeiders uit de industrie, maar ligt wel hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (14,4%).

Meer dan één derde (35,9%) van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie wordt in zijn werk geconfronteerd met **fysiek belastende arbeidsomstandigheden**. Van de zes risicofactoren komt belastende arbeidsomstandigheden het vaakst voor. Belastende arbeidsomstandigheden vormen een relevante risicofactor voor werkstress. De sectorscore voor belastende arbeidsomstandigheden is minder goed dan de benchmarkresultaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt (15,3%) maar beter dan die voor de arbeiders uit de industrie (44,7%).

Volledigheidshalve vermelden we nog de **emotionele belasting**, een intrinsiek belangrijke risicofactor bij het ontstaan van werkstress en een verstoring van de werk-privé-balans. Emotionele belasting komt evenwel weinig voor in de sector, amper 6,1% heeft emotioneel belastend werk. Dit aandeel ligt significant lager dan de in 2019 opgetekende kengetallen voor emotionele belasting op de Vlaamse arbeidsmarkt (24,9%). Met de arbeiders uit de industrie (2019) is er geen verschil.

Figuur 2: Prevalentie van risicofactoren in jobs van arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (2021)



Wanneer we de werkbaarheidsresultaten (werkbaar werk, werkstress, motivatieproblemen, leerdeficit en werk-privéconflict) voor **verschillende deelgroepen** binnen het Paritair Comité 126 (opsplitsing naar leeftijd, ondernemingsgrootte, scholingsniveau, functie en subsector) vergelijken, dan vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$). Concreet betekent dit dat de prevalentie van werkbaar werk en van de vier werkbaarheidsknelpunten niet verschilt tussen min-vijftigers en vijftigplussers, tussen kort- en middengeschoolden, tussen kmo's en grote ondernemingen, tussen productiefuncties, ondersteunende functies en middenkader en tussen de verschillende subsectoren

Dezelfde analyse voor de werkbaarheidsrisico's geeft enkel voor gebrekkige ondersteuning vanuit de directe leiding geen verschillen. Voor de andere indicatoren zijn er een beperkt aantal verschillen:

- de **werkdrukcijfers** liggen hoger
 - bij de grote ondernemingen
 - bij de min vijftigers;
- de **emotionele belasting** ligt het hoogst bij het middenkader;
- **routinematig werk** komt het vaakst voor bij
 - productiewerkers, gevolgd door de ondersteunde functies die het op hun beurt minder goed doen dan de middenkaders;
 - in de sector van de plaatmaterialen;
- **onvoldoende autonomie** komt het vaakst voor bij
 - productiewerkers, gevolgd door de ondersteunde functies die het op hun beurt minder goed doen dan de middenkaders;
 - in de sector van plaatmaterialen en bij interieur en meubelen;
 - in de grote ondernemingen;
- de problematiek van **belastende arbeidsomstandigheden** stelt zich scherper bij
 - min vijftigers;
 - productiewerkers, gevolgd door de middenkaders die het op hun beurt minder goed doen dan de ondersteunende functies.

De sectorale werkbaarheidsmeting 2021 bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie 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 arbeiders uit de industrie en de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019:

- 17,4% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (arbeiders industrie 39,3% - Vlaamse arbeidsmarkt: 60,0%);

- 12,9% werkt deeltijds (arbeiders industrie: verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 31,6%);
- 9,7 wordt frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster (arbeiders industrie: verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 16,6%);
- 5,4% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (arbeiders industrie: verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 24,1%);
- 37% is regelmatig (jobgerelateerd) telefonisch bereikbaar buiten de werkuren (arbeiders industrie 25,8% - Vlaamse arbeidsmarkt: 40,7%);
- 11,8% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging (arbeiders industrie: verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 18,6%);
- 10% is sporadisch of regelmatig het slachtoffer van pestgedrag (arbeiders industrie 15,1% - Vlaamse arbeidsmarkt: 10,9%);
- 6,1% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval (arbeiders industrie: 9,7% - Vlaamse arbeidsmarkt: 10,3%);
- 12,5% was in het voorbije jaar 20 dagen of meer afwezig wegens ziekte (arbeiders industrie: verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 10%);
- 67,8% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen in als een haalbare opdracht (arbeiders industrie: 55% - Vlaamse arbeidsmarkt: 61,6%).

Rapport

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 arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (PC126) en het sectoraal opleidingsfonds WOODWIZE hebben in hun lopende convenant verschillende initiatieven rond levenslang leren en werkbaar werk op de agenda staan (Sectorconvenant 2021-2022 : prioriteiten 4 t.e.m. 6). Het gaat hier over acties zoals het uitbouwen en actualiseren van het opleidingsaanbod (kwalitatief en kwantitatief), het afstemmen op de beroepskwalificaties & samenwerking met VDAB, het organiseren, stimuleren en promoten van werkplekleren en het anders organiseren in het kader van Industrie 4.0.

Dit rapport brengt het verslag uit van de werkbaarheidsbevraging die de SERV/Stichting Innovatie & Arbeid heeft uitgevoerd in het kader van het pilootproject sectorale werkbaarheidsmeting (prioriteit 6, actie 1- zie figuur 3). De sectorale sociale partners hebben de intentie de resultaten van deze bevraging mee te nemen in de uitwerking van hun sectoraal actieplan in 2022.

Figuur 3: Uittreksel uit Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van de Stoffering & Houtbewerking, vertegenwoordigd in paritair comité 126

	Prioriteit 6: werkbaar werk
Actie 1: Pilotproject sectorale werkbaarheidsmonitor	Omschrijving: In het kader van het Vlaams actieplan Werkbaar Werk worden door de Stichting Innovatie en Arbeid van SERV enkele pilotprojecten ikv een sectorale werkbaarheidsmonitor uitgevoerd. Eén van deze pilotprojecten zal uitgevoerd worden in de hout- en meubelsector, een ander pilotproject zal gedaan worden bij de arbeiders uit de logistieke sector. In het voorjaar van 2021 wordt de sectorale werkbaarheidsmonitor uitgestuurd naar 3.000 werknemers uit de hout- en meubelsector. In het najaar van 2021 zal StIA-SERV de resultaten verwerken. Op basis van deze resultaten zullen de sectorale sociale partners een nieuw actieplan opstellen m.b.t. werkbaar werk in de houtsectoren. Deze actie kadert in de sectorwerking waarbij WOODWIZE extra aandacht dient te schenken aan werkbaar werk (sectorale afspraken). Timing: 2021: bevraging en verwerking resultaten 2022: uitwerken van een sectorspecifiek actieplan op basis van de resultaten Betrokken partners: WOODWIZE, Bedrijven en medewerkers uit de sector Stoffering & Houtbewerking PC126, Fonds voor Bestaanszekerheid PC126, sectorale sociale partners, StIA, SERV Resultaatsverbintenis: Werkbaarheidsbevraging uitvoeren ism SERV-StIA (pilotproject) in 2021 en op basis van de resultaten een sectoraal actieplan opstellen ism de sectorale sociale partners PC126 (2022).

Dit rapport brengt verslag uit van de werkbaarheidsmeting, die bij een representatief staal van 735 (in het Vlaamse gewest woonachtige) arbeiders uit de hout- en meubelindustrie in de periode februari – april 2021 werd georganiseerd. De sector sloot zich daarmee aan bij een pilotproject 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 werkbaarheidsindicatoren: 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 Vlaamse 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, arbeidstijdregelingen, confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, arbeidsveiligheid, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid, hinder door arbeidshandicap 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 arbeiders uit de hout- en meubelindustrie uit 2021 met de meetresultaten uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 voor de arbeiders uit de industrie en voor (alle werknemers op) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt ook getoetst op eventuele verschillen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie. Volgende deelgroepen worden daarbij onderscheiden:

- leeftijd: jonger dan 50 jaar - 50 jaar plus;
- scholingsniveau: max. diploma lager secundair onderwijs (kortgeschoolden) – max. diploma hoger secundair onderwijs (middengeschoolden);
- bedrijfsgrootte: minder dan 50 werknemers - 50 werknemers of meer;
- functietype:
 - productie-arbeider (machinebediener, operator, monteur...);
 - ondersteunende functie (onderhoudstechnicus, magazijnier, heftruckchauffeur),
 - middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider);
- subsector:
 - interieur en meubels;
 - plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket);
 - andere (bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...).

Het 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 arbeiders uit de sector. Het gaat over informatie over opleidingsparticipatie, (atypische) werktijden, grensoverschrijdend gedrag, duurzame inzetbaarheid en veiligheid en gezondheid op het werk.

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 arbeiders in de hout- en meubelindustrie

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

De sectorale werkbaarheidsmeting, die in het voorjaar 2021 werd uitgevoerd bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie registreert een werkbaarheidsgraad van 53,9%: dat betekent dat ongeveer 5.650 van de (in het Vlaams gewest woonachtige) arbeiders in de sector een job hebben die aan genoemde kwaliteitscriteria beantwoordt. De andere kant van de medaille zijn de 46,1% (of zowat 4.800) arbeiders die met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten te maken hebben.

Tabel 1 Werkbaarheidsgraad: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

		werkbaar werk	werkbaarheidsknelpunten
	<i>N</i>	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	838	53,9	46,1
benchmark 1: arbeiders industrie	4.278	45,3	54,7
		<i>verschiltoetsing: s (chi²=13,435; p < 0,001)</i>	
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.459	49,6	50,4
		<i>verschiltoetsing: s (chi²= 4,792; p = 0,029)</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

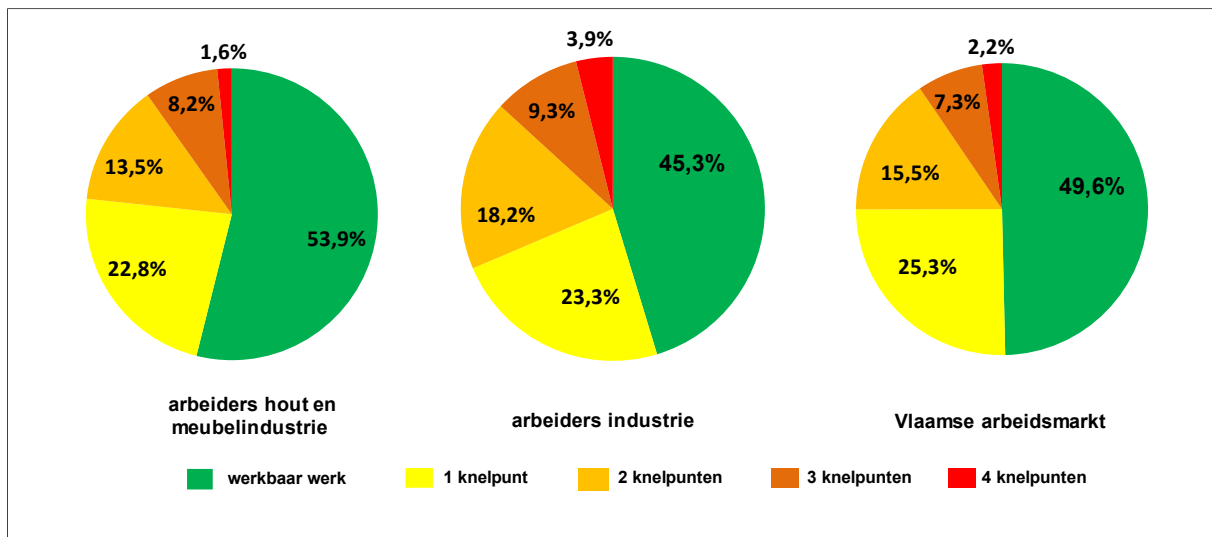
Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi² met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Tabel 1 vergelijkt de werkbaarheidsgraad in de hout- en meubelindustrie met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Hieruit kunnen we afleiden dat deze sectorale meetresultaten gunstiger uitvallen dan de benchmarks op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019. Voor de arbeiders uit de industrie tekenden we toen een werkbaarheidsgraad van 45,3% op: het verschil van 8,6%-punt met de sectorscore is significant. Op het niveau van de glo-

bale Vlaamse arbeidsmarkt noteerden we in 2019 een werkbaarheidsgraad van 49,6%: dit is 4,3%-punt en significant lager dan het sectorale meetresultaat.

Figuur 4 geeft bijkomende informatie over de werknemers die met een werkbaarheidsdeficit te maken hebben. Bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie wordt ongeveer de helft van deze probleemgroep (22,8% van de volledige populatie) met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd, bij zowat drie op de tien (13,5% van de volledige populatie) gaat het om twee knelpunten, bij ongeveer twee op de tien (8,2% van de volledige populatie) om drie knelpunten en bij een kleine minderheid (1,6% van de volledige populatie) om vier knelpunten. In vergelijking met de benchmarkgroepen ligt het aandeel dat met één of meerdere knelpunten wordt geconfronteerd telkens lager.

Figuur 4: Vergelijking van het aandeel werknemers met een werkbare job en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019

Tabel 2 vergelijkt de werkbaarheidsgraad van de arbeiders voor de verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie. Voor geen enkele van deze opsplitsingen wijst de significantietoets op een verschil in de werkbaarheidsgraad. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met werkbaar werk (of omgekeerd geen werkbaar werk) terugvinden.

Tabel 2: Verschillen in de werkbaarheidsgraad tussen werkgroepen binnen de hout- en meubelindustrie

		werkbaar werk	werkbaarheidsknelpunten
	N	%	%
leeftijd			
< 50 jaar	383	54,3	45,7
50+ jaar	299	53,5	46,5
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,043$; $p = 0,836$)	
diploma			
max lager secundair onderwijs	231	53,2	46,8
max hoger onderwijs	395	54,9	45,1
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,168$; $p = 0,682$)	
functietype			
productiearbeider <i>(machinebediener, operator, monteur...)</i>	452	52,4	47,6
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR, ...)</i>	126	52,4	47,6
middenkader <i>(meestergast, voorman, werkvoorbereider)</i>	95	62,1	37,9
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 3,078$; $p = 0,215$)	
omvang bedrijfsvestiging			
< 50 werknemers	422	55,0	45,0
50+ werknemers	256	52,0	48,0
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,586$; $p = 0,444$)	
subsector			
interieur en meubels	441	55,1	44,9
plaatmaterialen <i>(inclusief laminaat en parket)</i>	168	50,0	50,0
andere subsectoren <i>(bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),....)</i>	66	54,5	45,5
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 1,291$; $p = 0,524$)	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

2. Werkbaarheidsknelpunten bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 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 bijblijven 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor wordt met andere woorden met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

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

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Psychische vermoeidheid/ 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'.

In 2021 wordt een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geconfronteerd met werkstressproblemen en bij minder dan één op de tien is er sprake van symptomen van burn-out. Omgerekend gaat het om zowat 2.600 arbeiders die met werkstressklachten geconfronteerd worden en ongeveer 850 arbeiders die zelfs een verhoogd burn-outrisico lopen.

Tabel 4 vergelijkt de sectorale kengetallen voor werkstress en burn-out met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werkne-

mers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 5 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Hieruit blijkt dat de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie het beter doen voor werkstress/symptomen burn-out. In de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 lag het aandeel werkstress voor beide benchmarks op (meer dan) één op de drie.

Tabel 4: Prevalentie werkstressproblemen en symptomen burn-out: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

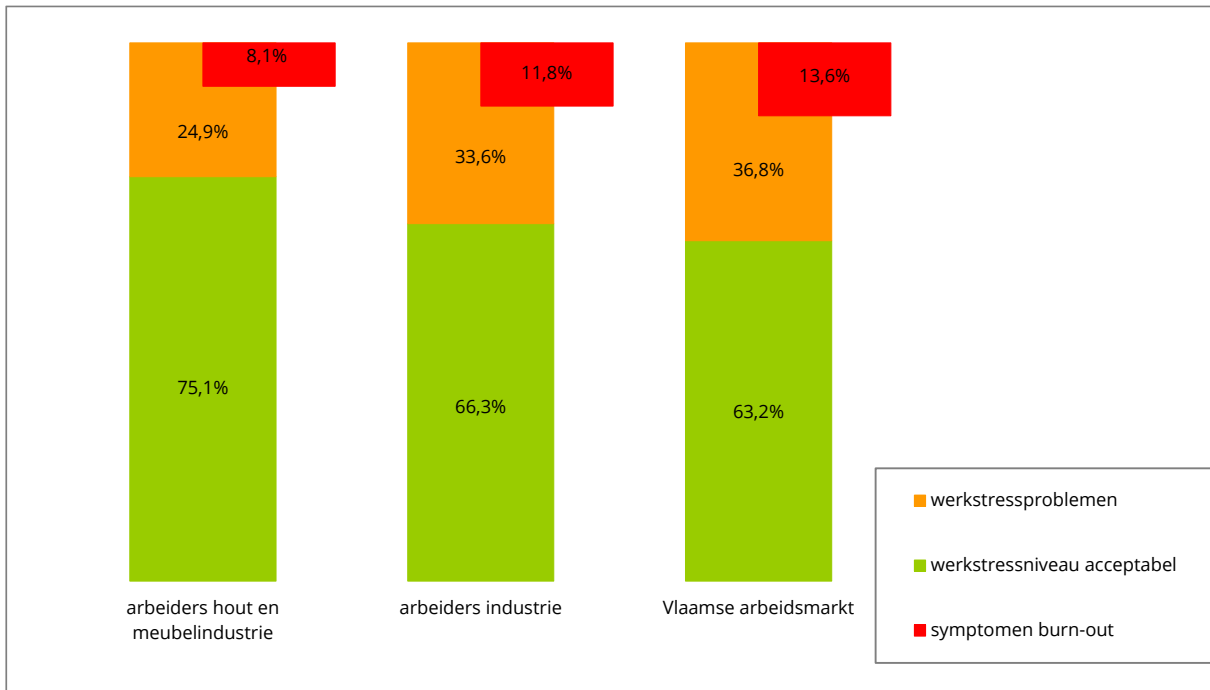
		werkstressniveau acceptabel	werkstress- problemen	symptomen burn-out
	<i>N</i>	%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	702	75,1	24,9	8,1
benchmark 1: arbeiders industrie	1382	66,4	33,6	11,8
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 16,367$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 6,658$; $p = 0,010$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.875	63,2	36,8	13,6
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 40,825$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 17,567$; $p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 5: Werkstress en burn-out: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 het percentage arbeiders dat aangeeft werkstress/symptomen burn-out te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector. Nergens wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op een verschil in prevalentie, en dit met uitzondering van symptomen burn-out naar subsector. Het risico op burn-outsymptomen ligt significant hoger in de subsector van de plaatmaterialen, voor werkstress is er geen verschil. De verschillen in meetresultaten tussen leeftijdsgroepen, tussen scholingsniveaus, tussen kmo's en grotere ondernemingen en tussen functies blijken niet statistisch significant.

Tabel 5: Prevalentie werkstressproblemen en symptomen burn-out: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

		werkstressniveau acceptabel	werkstress- problemen	symptomen burn-out
	N	%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	394	74,4	25,6	7,4
50+ jaar	307	75,9	24,1	9,1
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,216$; $p = 0,642$)		ns ($\chi^2 = 0,716$; $p = 0,398$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	239	72,0	28,0	7,9
max hoger onderwijs	403	76,9	23,1	8,2
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,970$; $p = 0,160$)		ns ($\chi^2 = 0,011$; $p = 0,915$)
functietype				
productiearbeider (machinebediener, operator, monteur...)	462	74,5	25,5	7,6
ondersteunende functie (IT, boekhouding, receptie, HR, ...)	131	77,1	22,9	11,5
middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)	97	74,2	25,8	6,2
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,408$; $p = 0,815$)		ns ($\chi^2 = 2,619$; $p = 0,270$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	435	76,1	23,9	7,6
50+ werknemers	262	73,3	26,7	9,2
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,689$; $p = 0,406$)		ns ($\chi^2 = 0,540$; $p = 0,463$)
subsector				
interieur en meubels	449	76,6	23,4	6,2
plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)	176	72,7	27,3	13,6
andere subsectoren (bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...)	68	73,5	26,5	4,4
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,159$; $p = 0,560$)		s ($\chi^2 = 10,759$; $p = 0,005$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

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 populatie
- verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

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').

In 2021 registreren we bij een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie motivatieproblemen, bij een kleine één op de tien (8,5%) is er zelfs sprake van ernstige demotivatie. Omgekeerd gaat het om 2.500 arbeiders die met motivatieproblemen kampen en ongeveer 900 arbeiders die ernstig gedemotiveerd zijn.

Tabel 6 vergelijkt de sectorale kengetallen voor motivatie met deze die in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 6 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

De percentages voor de hout- en meubelindustrie komen overeen met deze die werden opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de Vlaamse werknemers. Wanneer we vergelijken met de cijfers voor de arbeiders industrie (31,6%), blijken de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie opvallend gunstiger te scoren voor motivatieproblemen en ernstige demotivatie.

Tabel 6: Prevalentie van motivatieproblemen en ernstige demotivatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

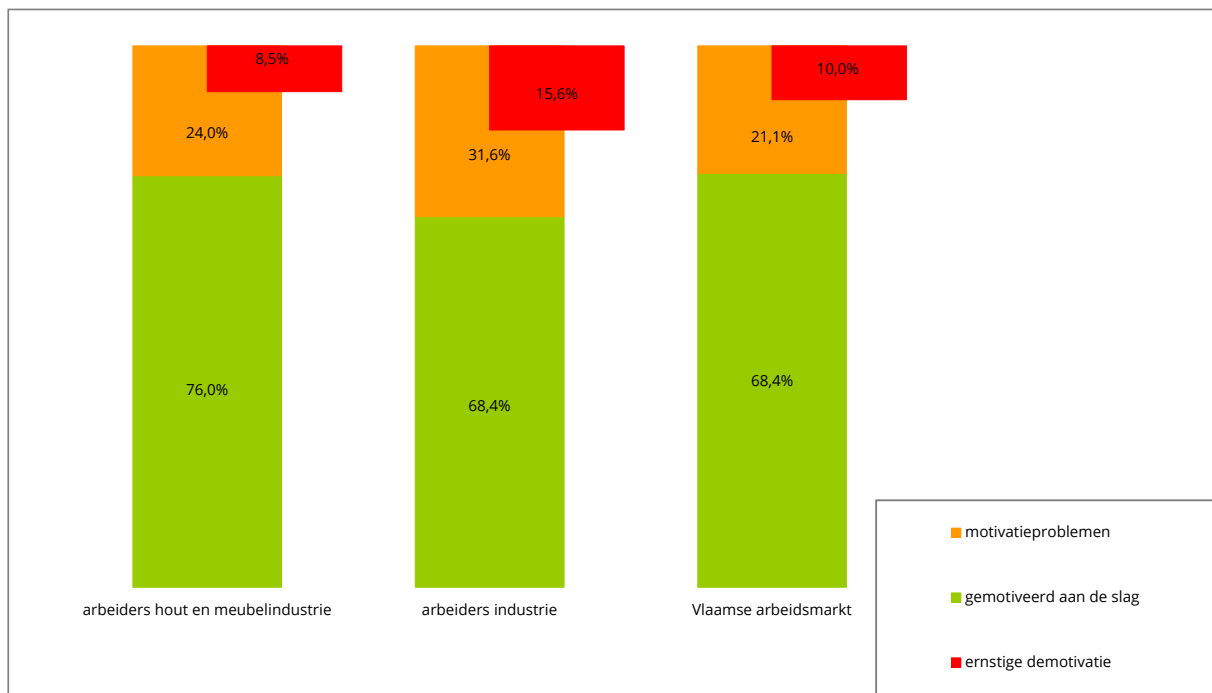
		gemotiveerd aan de slag	motivatie- problemen	ernstige demotivatie
	<i>N</i>	%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	704	76,0	24,0	8,5
benchmark 1: arbeiders industrie	1385	68,4	31,6	15,6
		<i>verschiltoetsing: s</i> ($chi^2 = 13,143; p < 0,001$)		<i>s</i> ($chi^2 = 20,364; p < 0,001$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.887	78,9	21,1	10,0
		<i>verschiltoetsing: ns</i> ($chi^2 = 3,315; p = 0,069$)		<i>ns</i> ($chi^2 = 1,635; p = 0,201$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 6: Motivatieproblemen en ernstige demotivatie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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

Tabel 7 vergelijkt het percentage arbeiders met motivatieproblemen/ernstige demotivatie voor de verschillende deelgroepen binnen de sector. Nergens wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op een verschil in prevalentie. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met motivatieproblemen/ernstige demotivatie terugvinden.

Tabel 7: Prevalentie motivatieproblemen en ernstige demotivatie: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

		gemotiveerd aan de slag	motivatie- problemen	ernstige demotivatie
	N	%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	396	74,0	26,0	8,1
50+ jaar	307	78,5	21,5	9,1
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 1,928$; $p = 0,165$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,239$; $p = 0,625$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	241	77,6	22,4	8,3
max hoger onderwijs	403	76,2	23,8	8,2
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,169$; $p = 0,681$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,002$; $p = 0,961$)
functietype				
productiearbeider <i>(machinebediener, operator, monteur...)</i>	462	76,2	23,8	9,3
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR, ...)</i>	132	75,0	25,0	7,6
middenkader <i>(meestergast, voorman, werkvoorbereider)</i>	98	75,5	24,5	7,1
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,087$; $p = 0,957$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,725$; $p = 0,696$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	435	77,0	23,0	7,8
50+ werknemers	264	74,2	25,8	9,8
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,690$; $p = 0,406$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,865$; $p = 0,352$)
subsector				
interieur en meubels	451	77,4	22,6	8,9
plaatmaterialen <i>(inclusief laminaat en parket)</i>	177	73,4	26,6	6,8
andere subsectoren <i>(bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...)</i>	68	73,5	26,5	10,3
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 1,334$; $p = 0,513$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 1,036$; $p = 0,596$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

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 populatie
- verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

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 lange termijn gehypothekeerd wordt door een gebrek aan kansen op competentie-ontwikkeling in de job. Bij het volledig ontbreken van (formele en intrinsieke) leermogelijkheden hanteren we het label 'ernstig leerdeficit'.

In 2021 registreren we bij een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie onvoldoende leermogelijkheden, bij 9% is er zelfs sprake van ernstige leerdeficit. Omgerekend gaat het

om 2.800 arbeiders die met onvoldoende leermogelijkheden hebben af te rekenen, waarvan ongeveer een derde of 950 arbeiders met een ernstig leerdeficit wordt geconfronteerd. Tabel 8 vergelijkt de sectorale kengetallen voor leermogelijkheden met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 7 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

De prevalentiecijfers voor een (acuut) gebrek aan leerkansen voor de hout- en meubelindustrie liggen duidelijk hoger dan de percentages die werden opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de Vlaamse arbeidsmarkt (16,6%). Uit de vergelijking met de cijfers voor de arbeiders industrie blijken geen (significante) verschillen.

Tabel 8: Prevalentie van onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

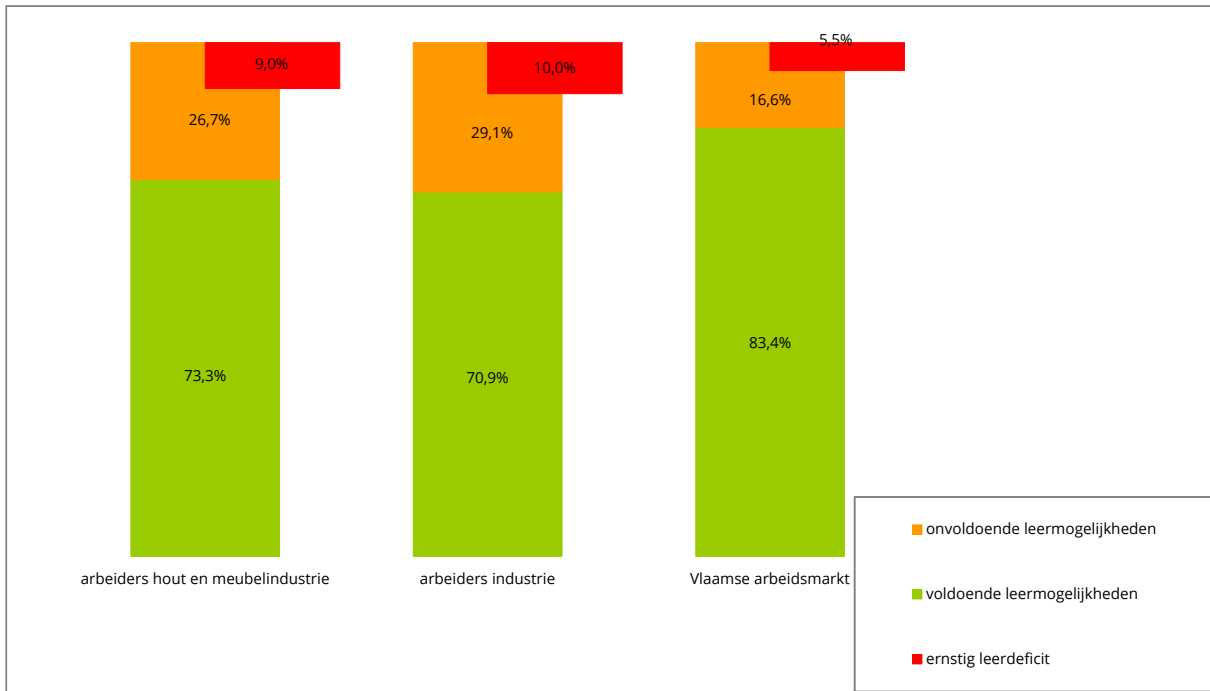
	N	voldoende	onvoldoende	ernstig
		leermogelijkheden	leermogelijkheden	leerdeficit
		%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	700	73,3	26,7	9,0
benchmark 1: arbeiders industrie	1369	70,9	29,1	10,0
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,270$; $p = 0,260$) ns ($\chi^2 = 0,538$; $p = 0,463$)		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.816	83,4	16,6	5,5
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 47,977$; $p < 0,001$) s ($\chi^2 = 15,163$; $p < 0,001$)		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 7: Onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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

Tabel 9 vergelijkt het percentage arbeiders met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit voor de verschillende deelgroepen binnen de sector. Nergens wijst de significantietoetsing op een verschil in prevalentie en dit met uitzondering van ernstig leerdeficit naar subsector. Het aandeel met een ernstig leerdeficit ligt in de subsector interieur en meubels duidelijk lager dan in de andere subsectoren. Voor onvoldoende leermogelijkheden is er evenwel geen verschil naar subsector. De verschillen in de meetresultaten voor onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit naar opleidingsniveau, tussen functies, tussen leeftijdsgroepen en tussen kmo's en grotere ondernemingen, blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 9: Prevalentie onvoldoende leermogelijkheden en ernstige leerdeficit: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

	voldoende leermogelijkheden		onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
	N	%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	396	75,0	25,0	8,6
50+ jaar	303	71,3	28,7	9,6
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,212$; $p = 0,271$)			ns ($\chi^2 = 0,203$; $p = 0,652$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	236	72,0	28,0	9,3
max hoger onderwijs	404	73,8	26,2	9,4
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,226$; $p = 0,634$)			ns ($\chi^2 = 0,001$; $p = 0,972$)
functietype				
productiearbeider <i>(machinebediener, operator, monteur...)</i>	462	72,7	27,3	9,7
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR, ...)</i>	131	69,5	30,5	9,2
middenkader <i>(meestergast, voorman, werkvoorbereider)</i>	97	81,4	18,6	5,2
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 4,351$; $p = 0,114$)			ns ($\chi^2 = 2,067$; $p = 0,356$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	429	72,7	27,3	9,1
50+ werknemers	266	74,1	25,9	9,0
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,149$; $p = 0,700$)			ns ($\chi^2 = 0,001$; $p = 0,976$)
subsector				
interieur en meubels	450	73,6	26,4	6,7
plaatmaterialen <i>(inclusief laminaat en parket)</i>	175	75,4	24,6	12,6
andere subsectoren <i>(bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),....)</i>	67	65,7	34,3	14,9
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 2,410$; $p = 0,300$)			s ($\chi^2 = 8,623$; $p = 0,013$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

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 populatie
- verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

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.

In 2021 registreren we bij 5,4% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie problemen in de werk-privé-combinatie, bij amper 1% er sprake van een acuut werk-privé-conflict. Omgerekend gaat het om 570 arbeiders die moeilijkheden ondervinden om de touwtjes van werk, gezin en privéleven aan elkaar te knopen, waarvan een kleine minderheid (100) met een quasi-

permanent werk-privé-conflict geconfronteerd wordt. Een onevenwicht in de werk-privé-combinatie komt in de sector van de hout- en meubelindustrie duidelijk minder voor dan de drie andere werkbaarheidsknelpunten.

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

Deze percentages voor de hout- en meubelindustrie liggen onder deze die werden opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de Vlaamse werknemer (12,8%) en voor de arbeiders uit de industrie (8,5%).

Tabel 10: Prevalentie van (acute) problemen in de werk-privé-combinatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

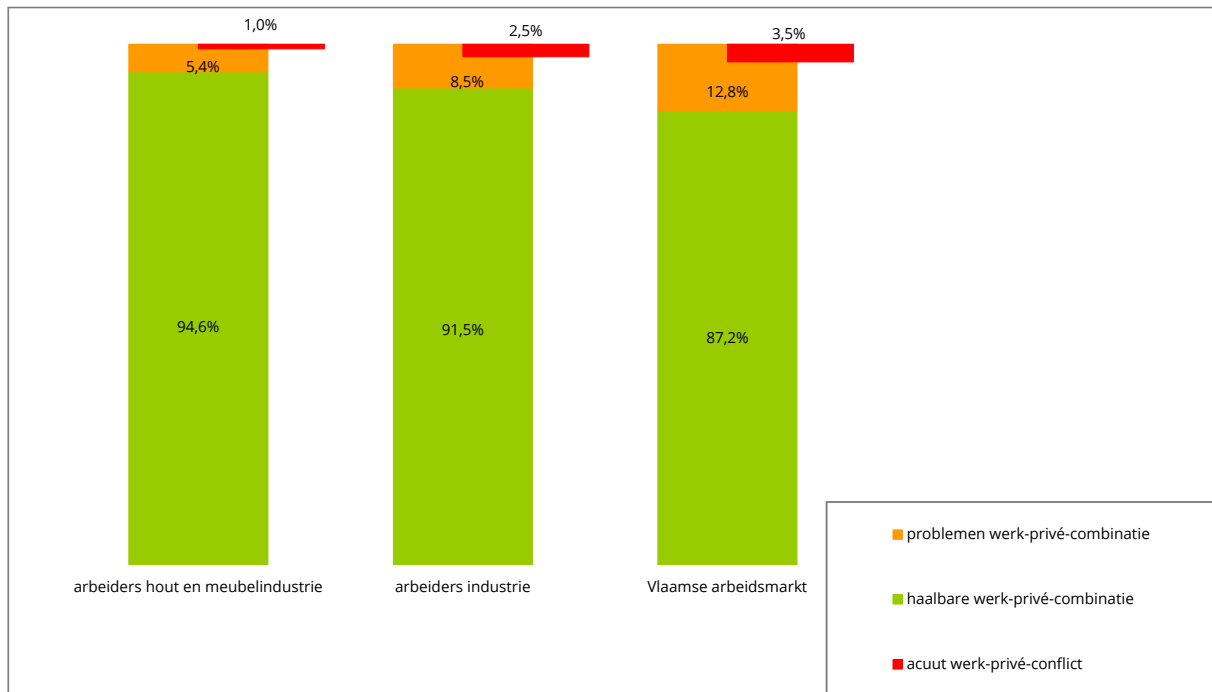
		haalbare werk-privé- combinatie	problemen werk-privé- combinatie	acuut werk-privé- conflict
	N	%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	718	94,6	5,4	1,0
benchmark 1: arbeiders industrie	1383	91,5	8,5	2,5
		verschiltoetsing: s ($chi^2=0,571$; $p=0,010$)		s ($chi^2=5,436$; $p=0,020$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.930	87,2	12,8	3,5
		verschiltoetsing: s ($chi^2=33,751$; $p<0,001$)		s ($chi^2=13,139$; $p<0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven rode balkje 'acuut werk-privé-conflict' is een subgroep binnen de groep 'problemen in de 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 8: Problemen en acute conflicten in de werk-privé-combinatie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

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

Tabel 11 vergelijkt het percentage arbeiders met problemen in de werk-privé-combinatie voor de verschillende deelgroepen binnen de sector. Het aandeel arbeiders met een probleem in de werk-privécombinatie verschilt niet voor de deelgroepen. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met problemen in de werk-privé-combinatie terugvinden; -vijftigers of + vijftigers, kortgeschoolden of middengeschoolden lopen evenveel risico op een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Ook voor de grootte van de onderneming, voor de subsector of voor de functie vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 11: Prevalentie (acute) problemen in de werk-privé-combinatie: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

	haalbare werk-privé-combinatie		problemen werk-privé-combinatie		acuut werk-privé-conflict	
	N	%	%	%		
leeftijd						
< 50 jaar	401	94,5	5,5	0,5		
50+ jaar	316	94,6	5,4	1,6		
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,004$; $p = 0,950$)			ns ($\chi^2 = 2,146$; $p = 0,143$)		
diploma						
max lager secundair onderwijs	244	93,9	6,1	1,6		
max hoger onderwijs	412	95,6	4,4	0,7		
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,015$; $p = 0,314$)			ns ($\chi^2 = 1,205$; $p = 0,272$)		
functietype						
productiearbeider (machinebediener, operator, monteur...)	472	94,7	5,3	1,1		
ondersteunende functie (IT, boekhouding, receptie, HR, ...)	133	94,7	5,3	0,8		
middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)	100	93,0	7,0	1,0		
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,481$; $p = 0,786$)			ns ($\chi^2 = 0,100$; $p = 0,951$)		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	443	93,9	6,1	0,9		
50+ werknemers	270	95,9	4,1	0,7		
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,358$; $p = 0,244$)			ns ($\chi^2 = 0,053$; $p = 0,818$)		
subsector						
interieur en meubels	462	95,2	4,8	0,4		
plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)	179	93,3	6,7	1,7		
andere subsectoren (bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...)	69	94,2	5,8	2,9		
	verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 0,990$; $p = 0,609$)			ns ($\chi^2 = 4,906$; $p = 0,086$)		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

Leeswijzer:

- de kolom met het rode balkje 'acuut werk-privé-conflict' verwijst naar een subgroep binnen de groep 'problemen in de werk-privé-combinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

3. Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de hout- en meubelindustrie

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 Vlaamse 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 autonomie	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	adequate ondersteuning 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 hout- en meubelindustrie 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 arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werden berekend. We maken daarbij ook een vergelijking van de sectorgegevens met de kengetallen voor de arbeiders uit de industrie en voor de Vlaamse arbeidsmarkt. We nemen tenslotte ook de verschillen in de risico's tussen deelgroepen van arbeiders 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.

In 2021 registreren we bij ruim een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie een hoge werkdruk, bij ongeveer één op de acht is er sprake van een acuut hoge werkdruk. Omgerekend gaat het om zowat 2.900 arbeiders die met een hoge werkdruk te maken hebben, waarvan 1.300 met acuut hoge werkdruk.

Tabel 13 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (acute) problemen op het vlak van werkdruk met deze die in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 9 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

De sector van de hout- en meubelindustrie doet het beter dan de beide benchmarks (Vlaamse arbeidsmarkt (37,6%) en de arbeiders in de industrie (31,6%)). Enkel voor acuut hoge werkdruk is het verschil met de arbeiders uit de industrie niet significant.

Tabel 13: Prevalentie (acute) werkdrukproblemen: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

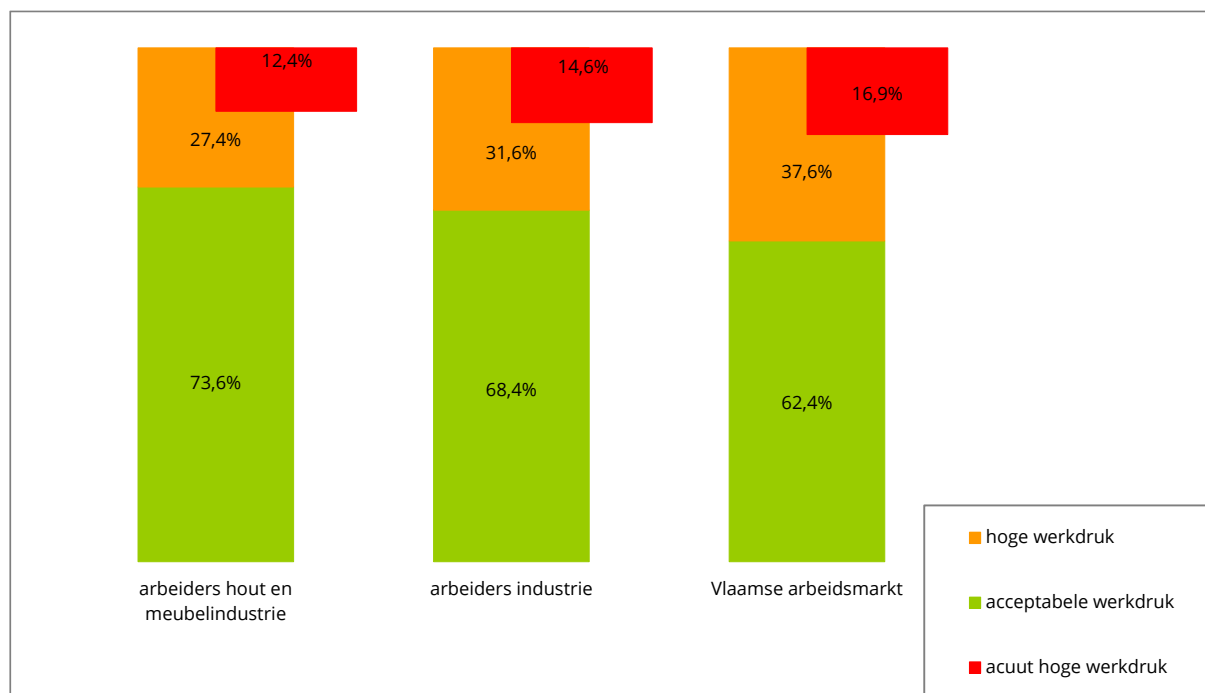
		acceptabele werkdruk	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
	<i>N</i>	%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	711	73,0	27,4	12,4
benchmark 1: arbeiders industrie	1376	68,4	31,6	14,6
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 3,900$; $p = 0,048$)		ns ($chi^2 = 1,955$; $p = 0,162$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.829	62,4	37,6	16,9
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 29,688$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 10,107$; $p = 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 9: Werkdruksituatie werknemers: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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

Tabel 14 vergelijkt de meetresultaten voor de werkdruk-indicator tussen de arbeiders binnen de sector van de hout- en meubelindustrie. We registreren enkel een significant verschil naar leeftijd en ondernemingsgrootte:

- we tellen relatief meer arbeiders in de leeftijdsgroep min vijftig jaar die met een hoge werkdruk (30,6%) geconfronteerd worden in vergelijking met oudere collega's (23,4%); voor acuut hoge werkdruk registreren we geen significant verschil;
- in de grotere ondernemingen blijken opvallend meer arbeiders in een hoge werkdruksituatie te verkeren (33,3%) in vergelijking met de kmo's (24,5%), voor acuut hoge werkdruk registreren we geen significant verschil.

De verschillen in de meetresultaten voor (acute) werkdrukproblemen naar scholingsniveau, tussen functies en tussen subsectoren blijken niet statistisch significant (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 14: Prevalentie (acute) werkdrukproblemen: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

		acceptabele werkdruk	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
	N	%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	402	69,4	30,6	13,7
50+ jaar	308	76,6	23,4	10,7
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 4,564$; $p = 0,033$)		ns ($\chi^2 = 1,141$; $p = 0,234$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	238	76,9	23,1	10,5
max hoger onderwijs	409	70,7	29,3	13,0
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 2,960$; $p = 0,085$)		ns ($\chi^2 = 0,855$; $p = 0,355$)
functietype				
productiearbeider <i>(machinebediener, operator, monteur...)</i>	465	73,5	26,5	12,5
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR, ...)</i>	134	70,1	29,9	12,7
middenkader <i>(meestergast, voorman, werkvoorbereider)</i>	100	68,0	32,0	13,0
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,574$; $p = 0,455$)		ns ($\chi^2 = 0,022$; $p = 0,989$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	437	75,5	24,5	11,0
50+ werknemers	270	67,8	32,2	14,4
		verschiltoetsing: s ($\chi^2 = 5,018$; $p = 0,025$)		ns ($\chi^2 = 1,852$; $p = 0,174$)
subsector				
interieur en meubels	457	74,0	26,0	11,6
plaatmaterialen <i>(inclusief laminaat en parket)</i>	179	68,7	31,3	15,6
andere subsectoren <i>(bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...)</i>	68	73,5	26,5	10,3
		verschiltoetsing: ns ($\chi^2 = 1,812$; $p = 0,404$)		ns ($\chi^2 = 2,259$; $p = 0,323$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

Leeswijzer:

- de kolom met het rode balkje 'acuut hoge werkdruk' verwijst naar een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie
- verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05$

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 ...

In 2021 registreren we bij 6,1% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie emotionele belastingsproblemen, bij amper 1,2% is er sprake van emotionele overbelasting. Hiermee doen ze het beter dan de percentages voor de Vlaamse arbeidsmarkt die werden opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019 (24,9%), met de arbeiders uit de industrie is er geen verschil. Tabel 15 en figuur 10 geven alle cijfers evenals de resultaten van de significantietoetsing.

Tabel 15: Prevalentie emotionele (over)belasting: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

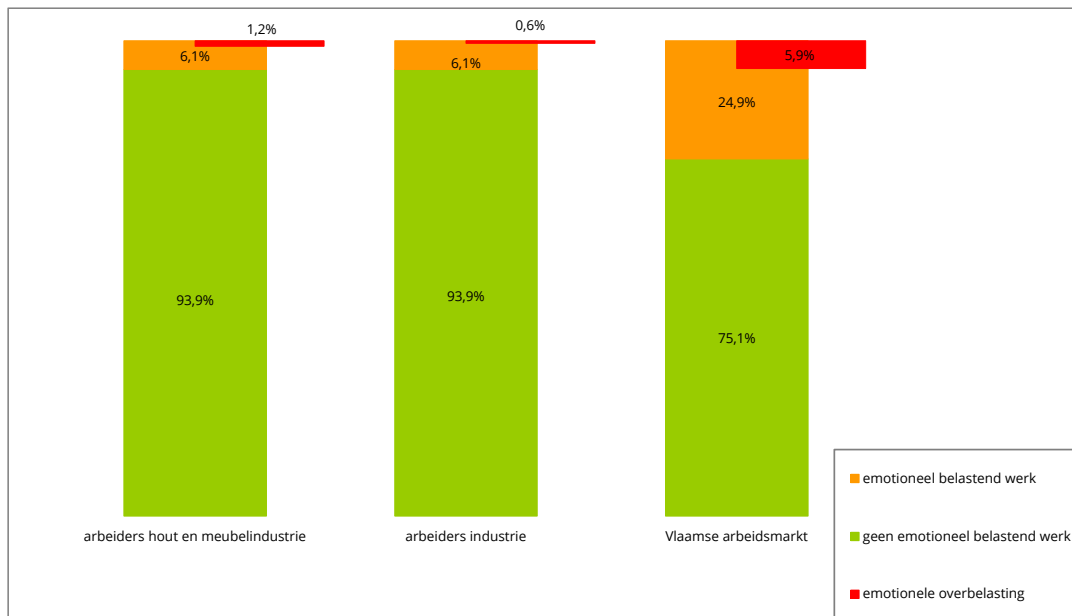
		geen emotioneel	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
	N	%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	709	93,9	6,1	1,2
benchmark 1: arbeiders industrie	1372	93,9	6,1	0,6
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,003$; $p = 0,959$)		ns ($chi^2 = 2,131$; $p = 0,144$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.814	75,1	24,9	5,9
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 130,859$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 35,998$; $p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven rode balkje 'emotionele overbelasting' is een subgroep binnen de groep 'emotionele belasting' 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 10: Emotionele belasting werknemers: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019.

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'emotionele overbelasting' is een subgroep binnen de groep 'emotionele belasting' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 16 vergelijkt de meetresultaten voor emotionele belasting tussen de arbeiders binnen de sector van de hout- en meubelindustrie. We registreren enkel een significant verschil naar functie. Het aandeel arbeiders met emotioneel belastend werk ligt hoger bij de ondersteunende functies en bij het middenkader.

Tussen de min en de plus vijftigers, tussen de kort- en de middengeschoolden en tussen de kleine en de grote ondernemingen vinden we geen significant verschil (op niveau $\alpha = 0,05$). Dit is ook zo wanneer we de subsectoren met elkaar vergelijken.

Tabel 16: Prevalentie emotionele (over)belasting: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

	N	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend	emotionele overbelasting
		%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	401	94,8	5,2	0,7
50+ jaar	307	92,8	7,2	0,3
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 1,134$; $p = 0,287$)		ns ($chi^2 = 0,552$; $p = 0,457$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	237	94,1	5,9	0,8
max hoger onderwijs	409	94,1	5,9	0,2
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,000$; $p = 0,984$)		ns ($chi^2 = 1,166$; $p = 0,280$)
functietype				
productiearbeider (machinebediener, operator, monteur...)	464	95,5	4,5	0,2
ondersteunende functie (IT, boekhouding, receptie, HR, ...)	134	91,8	8,2	0,0
middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)	99	88,9	11,1	3,0
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 7,305$; $p = 0,026$)		s ($chi^2 = 12,287$; $p = 0,002$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	435	93,6	6,4	0,5
50+ werknemers	270	94,8	5,2	0,7
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,466$; $p = 0,495$)		ns ($chi^2 = 0,233$; $p = 0,629$)
subsector				
interieur en meubels	456	94,5	5,5	0,4
plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)	178	93,3	6,7	1,1
andere subsectoren (bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...)	68	92,6	7,4	0,0
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,612$; $p = 0,736$)		ns ($chi^2 = 1,492$; $p = 0,474$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 populatie;
- verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als statistisch significant verschillend bij een chi^2 met $p < 0,05$.

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.

In 2021 heeft 28,8% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie routinematig werk, bij 12,8% is er sprake van extreem routinematig werk. Omgerekend gaat het om zowat 3.000 arbeiders met routinematig werk, waarvan 1.300 met extreem routinematig werk.

Uit tabel 17 blijkt dat deze percentages significant lager liggen dan deze die voor de arbeiders uit de industrie (36,8%) werden opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019, maar hoger dan het Vlaamse arbeidsmarktgemiddelde (23,0%). Figuur 11 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Tabel 17: Prevalentie (extreem) routinematig werk ;benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

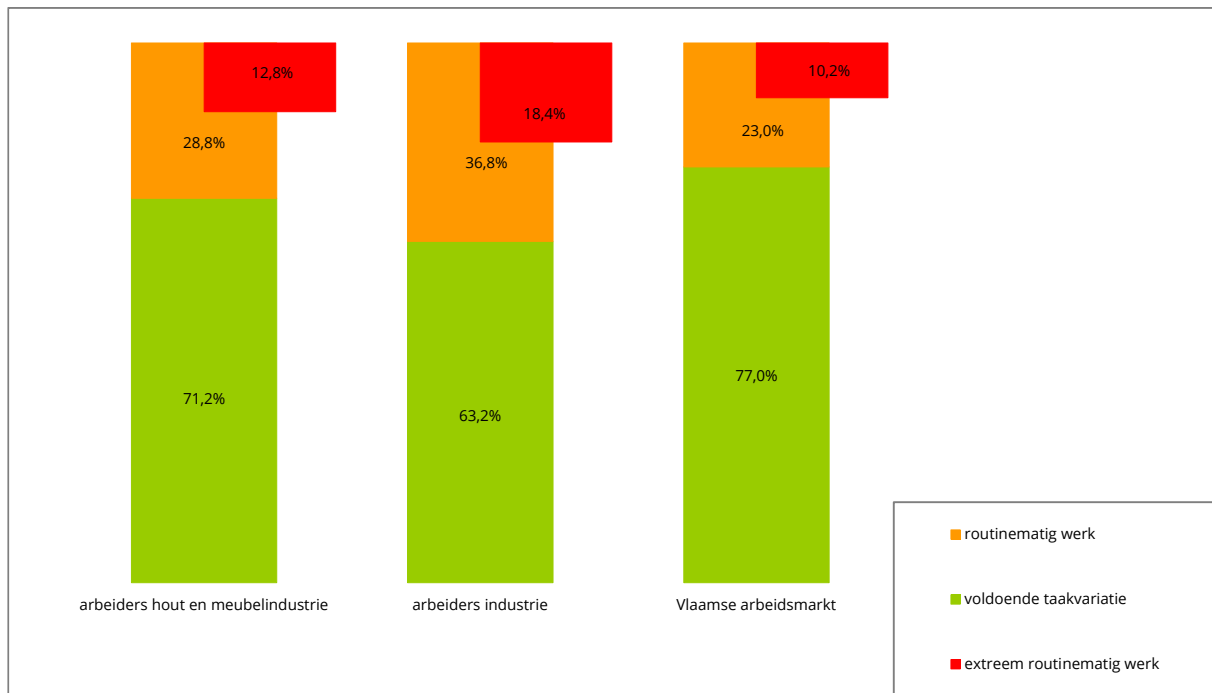
		voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
	<i>N</i>	%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	709	71,2	28,8	12,8
benchmark 1: arbeiders industrie	1377	63,2	36,8	18,4
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 13,487$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 10,424$; $p = 0,001$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.834	77,0	23,0	10,2
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 12,376$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 5,168$; $p = 0,0230$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$.

Figuur 11: Routinematig werk en extreem routinematig werk: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 18 vergelijkt de meetresultaten voor taakvariatie tussen de arbeiders binnen de sector van de hout- en meubelindustrie. We registreren een significant verschil naar functie en subsector:

- beduidend minder arbeiders uit het middenkader hebben routinematig werk in vergelijking met de productie-arbeiders en de arbeiders in ondersteunende functies;
- in de subsector van plaatmaterialen heeft vier op de tien routinematig werk, in de helft van de gevallen gaat het zelfs over extreem routinematig werk.

Tussen de min en de plus vijftigers, tussen de kort- en de middengeschoolden en tussen de kleine en de grote ondernemingen, vinden we geen significant verschil in de meetresultaten voor (extreem) routinematig werk (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 18: Prevalentie (extreem) routinematig werk: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

		voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
	N	%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	402	68,7	31,3	14,7
50+ jaar	306	74,8	25,2	10,1
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 3,245$; $p = 0,072$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 3,236$; $p = 0,072$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	237	71,3	28,7	11,4
max hoger onderwijs	409	71,9	28,1	12,5
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,024$; $p = 0,876$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,164$; $p = 0,686$)
functietype				
productiearbeider (machinebediener, operator, monteur...)	465	67,5	32,5	13,8
ondersteunende functie (IT, boekhouding, receptie, HR, ...)	133	72,9	27,1	12,0
middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)	100	87,0	13,0	8,0
		verschiltoetsing: <i>s</i> ($\chi^2 = 15,468$; $p < 0,001$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 2,531$; $p = 0,282$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	436	71,8	28,2	12,4
50+ werknemers	269	70,3	29,7	13,4
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,190$; $p = 0,663$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,149$; $p = 0,700$)
subsector				
interieur en meubels	456	76,5	23,5	9,6
plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)	178	59,0	41,0	19,1
andere subsectoren (bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...)	68	70,6	29,4	16,2
		verschiltoetsing: <i>s</i> ($\chi^2 = 19,378$; $p < 0,001$)		<i>s</i> ($\chi^2 = 11,164$; $p = 0,004$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 populatie
- verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05$

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.

In 2021 wordt 30,3% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, bij 8% is er sprake van een acuut autonomiedeficit. Omgerekend gaat het om zowat 3.200 arbeiders die geconfronteerd worden met een gebrek aan autonomie, waarvan 840 met een acuut gebrek aan autonomie.

Met deze percentages doen de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie het minder goed dan wat werd opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de Vlaamse arbeidsmarkt (18,5% resp. 5,7%). Wanneer we vergelijken met de arbeiders industrie uit de werkbaarheidsmonitor 2019 – zo blijkt uit tabel 19 – registreren we geen significant verschil in het voorkomen van problematische autonomie; een acuut gebrek aan autonomie komt bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie minder frequent voor. Figuur 12 brengt deze vergelijking met de benchmark-groepen grafisch in beeld.

Tabel 19: Prevalentie (acuut) gebrek aan autonomie, benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

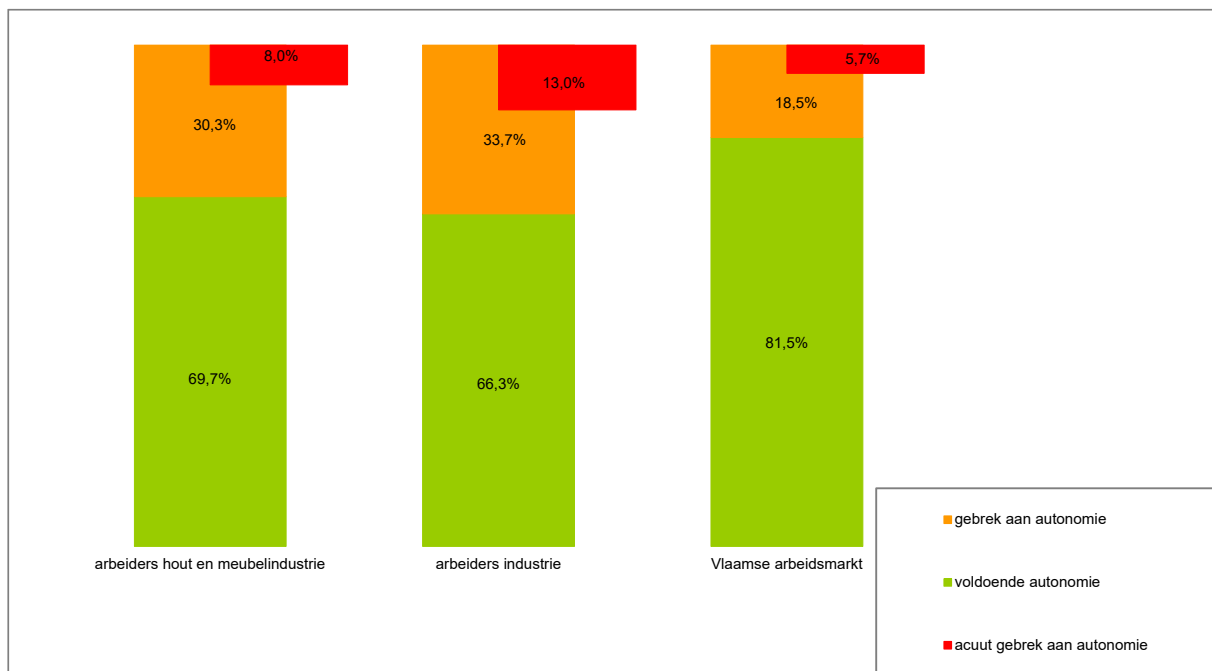
		voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
	N	%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	704	69,7	30,3	8,0
benchmark 1: arbeiders industrie	1.366	66,3	33,7	13,0
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($chi^2 = 2,475$; $p = 0,116$)		<i>s</i> ($chi^2 = 11,641$; $p = 0,001$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.801	81,5	18,5	5,7
		verschiltoetsing: <i>s</i> ($chi^2 = 59,668$; $p < 0,001$)		<i>s</i> ($chi^2 = 6,428$; $p = 0,011$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 12: Gebrek aan autonomie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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

Tabel 20 vergelijkt de meetresultaten voor autonomie tussen de arbeiders binnen de sector van de hout- en meubelindustrie. We registreren een significant verschil naar opleidingsniveau, ondernemingsgrootte, functie en subsector:

- de productie-arbeiders (35,3%) worden meer dan arbeiders in ondersteunende functies (24,2%) geconfronteerd met een gebrek aan autonomie die het op hun beurt minder goed doen dan de arbeiders in het middenkader (14,4%), voor een acuut gebrek aan autonomie scoort het middenkader opvallend beter dan de andere functies;
- de arbeiders uit de ondernemingen met 50 werknemers of meer hebben frequenter te kampen met onvoldoende autonomie (37,4%) in vergelijking met de collega's uit kmo's (26%), voor een acuut gebrek aan autonomie meten we geen significant verschil;
- de arbeiders in de subsectoren interieur en meubels (30,1%) en plaatmaterialen (35,2%) worden meer dan in de andere sectoren (19,1%) geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, voor een acuut gebrek aan autonomie is er geen significant verschil;
- de arbeiders met (hoogstens) een lager secundair onderwijsdiploma hebben bijna dubbel zo vaak te maken met een acuut gebrek aan autonomie (10,9%) in vergelijking met hun collega's met een diploma hoger secundair onderwijs (6,4%), voor de omvang van de problematische groep registreren we geen significant verschil.

Tussen de min en de plus vijftigers vinden we geen significant verschil in de meetresultaten voor (acuut) gebrek aan autonomie (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 20: Prevalentie (acuut) gebrek aan autonomie: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

		voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
	N	%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	397	69,5	30,5	6,8
50+ jaar	306	70,3	29,7	9,2
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,045$; $p = 0,832$)		ns ($chi^2 = 1,323$; $p = 0,250$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	239	69,0	31,0	10,9
max hoger onderwijs	405	69,6	30,4	6,4
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,025$; $p = 0,875$)		s ($chi^2 = 4,026$; $p = 0,045$)
functietype				
productiearbeider <i>(machinebediener, operator, monteur...)</i>	464	64,7	35,3	9,3
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR, ...)</i>	132	75,8	24,2	8,3
middenkader <i>(meestergast, voorman, werkvoorbereider)</i>	97	85,6	14,4	1,0
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 19,447$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 7,484$; $p = 0,024$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	434	74,0	26,0	6,9
50+ werknemers	265	62,6	37,4	9,4
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 9,981$; $p = 0,002$)		ns ($chi^2 = 1,443$; $p = 0,230$)
subsector				
interieur en meubels	452	69,9	30,1	7,1
plaatmaterialen <i>(inclusief laminaat en parket)</i>	176	64,8	35,2	9,7
andere subsectoren <i>(bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...)</i>	68	80,9	19,1	8,8
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 6,057$; $p = 0,048$)		ns ($chi^2 = 1,246$; $p = 0,536$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 populatie
- verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als statistisch significant verschillend bij een chi^2 met $p < 0,05$

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.

In 2021 krijgt 17,4% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie onvoldoende steun van de direct leidinggevende, bij 6,5% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de direct leiding.

Omgerekend gaat het om zowat 1.800 arbeiders die onvoldoende steun vanuit de directe leiding rapporteren, bij een kleine 700 arbeiders gaat het over een negatieve relatie met de directe leiding.

Hiermee doen de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie het minder goed dan wat werd opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de Vlaamse arbeidsmarkt (14,4%). Wanneer we vergelijken met de arbeiders industrie uit de werkbaarheidsmonitor 2019 dan blijken er geen statistisch significant verschillen met de sectorresultaten. Tabel 21 en figuur 13 brengen deze vergelijking met de benchmarkgroepen cijfermatig en grafisch in beeld.

Tabel 21: Prevalentie onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding, benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

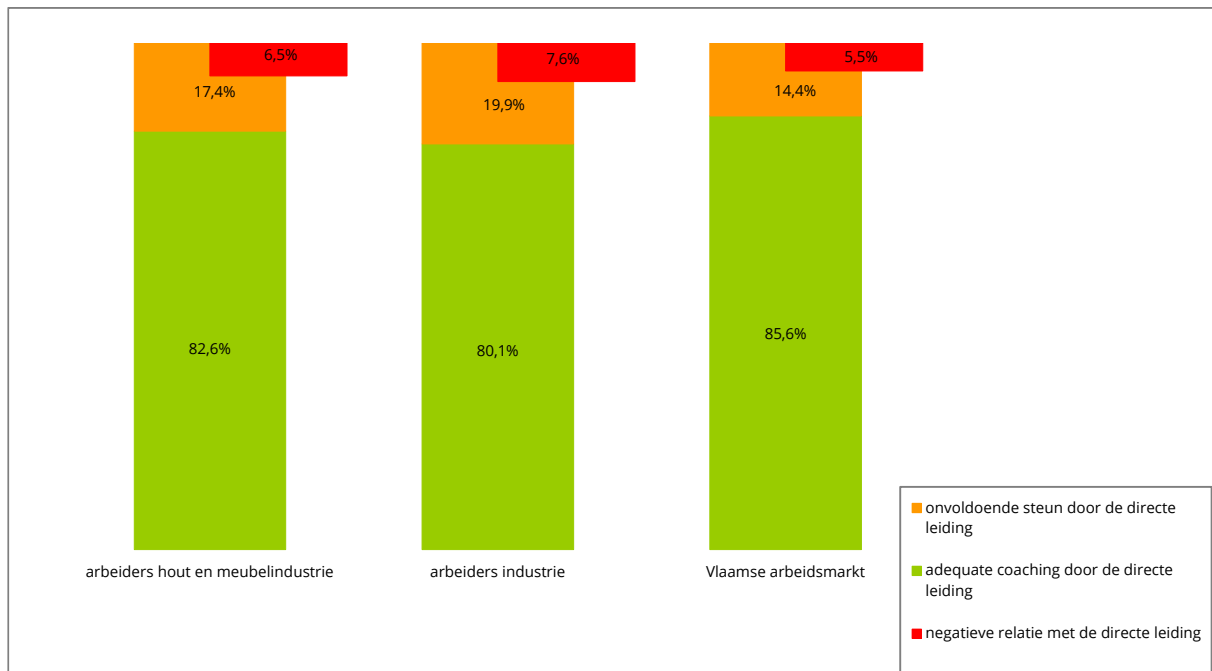
		adequate coaching door	onvoldoende steun door directe	negatieve relatie met directe
	<i>N</i>	%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	703	82,6	17,4	6,5
benchmark 1: arbeiders industrie	1.370	80,1	19,9	7,6
		<i>verschiltoetsing: ns (chi² = 1,994; p = 0,158)</i>		<i>ns (chi² = 0,760; p = 0,383)</i>
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12.804	85,6	14,4	5,5
		<i>verschiltoetsing: s (chi² = 4,724; p = 0,030)</i>		<i>ns (chi² = 1,527; p = 0,217)</i>

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

Leeswijzer:

- het verschoven rode balkje 'negatieve relatie directe leiding' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun door 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi² met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 13: Onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019

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

Tabel 22 analyseert de verschillen tussen deelgroepen van arbeiders uit de hout- en meubelindustrie op het vlak van (ernstige) problemen met de ondersteuning door de directe leiding. We constateren dat het aandeel arbeiders met een negatieve relatie met de directe leiding beduidend hoger ligt in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Tussen de min en de plus vijftigers, tussen de kort- en de middengeschoolden en tussen subsectoren registeren we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 22: Prevalentie onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

		adequate coaching door directe leiding	onvoldoende steun door directe leiding	negatieve relatie met directe leiding
	N	%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	397	81,9	18,1	8,1
50+ jaar	305	83,6	16,4	4,6
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,365$; $p = 0,546$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 3,392$; $p = 0,066$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	239	82,4	17,6	5,4
max hoger onderwijs	404	83,4	16,6	7,2
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,104$; $p = 0,747$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,744$; $p = 0,388$)
functietype				
productiearbeider <i>(machinebediener, operator, monteur...)</i>	462	82,9	17,1	7,4
ondersteunende functie <i>(IT, boekhouding, receptie, HR, ...)</i>	132	81,1	18,9	6,1
middenkader <i>(meestergast, voorman, werkvoorbereider)</i>	98	81,6	18,4	4,1
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 0,282$; $p = 0,868$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 1,490$; $p = 0,475$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	433	81,3	18,7	8,1
50+ werknemers	265	84,9	15,1	3,8
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 1,497$; $p = 0,221$)		<i>s</i> ($\chi^2 = 5,062$; $p = 0,024$)
subsector				
interieur en meubels	451	81,6	18,4	6,7
plaatmaterialen <i>(inclusief laminaat en parket)</i>	177	85,9	14,1	5,1
andere subsectoren <i>(bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),...)</i>	67	80,6	19,4	9,0
		verschiltoetsing: <i>ns</i> ($\chi^2 = 1,824$; $p = 0,402$)		<i>ns</i> ($\chi^2 = 1,269$; $p = 0,530$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

Leeswijzer:

- de kolom met het rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding' verwijst naar 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 deelgroepen als statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05$


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 inconvenien ten in de werkomgeving (lawaaihinder, trillingen, extreme temperaturen, contact met chemische agentia) en lichamelijke belasting (fysieke zware taken, ongemakkelijk werkhoudingen, repetitieve bewegingen).

In 2021 krijgt ruim een derde van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (35,9%) te maken met belastende arbeidsomstandigheden, bij 13,2% is er sprake van zeer hoge fysiek belasting. Omgerekend gaat het om zowat 3.800 arbeiders die werken onder belastende arbeidsomstandigheden, bij een 1.400-tal gaat het over zeer hoge fysieke belasting.

Met deze cijfers lijkt de situatie van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie op het vlak van belastende arbeidsomstandigheden problematischer dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2019 (15,3% resp. 5,7%). Wanneer we vergelijken met meetresultaten voor de arbeiders industrie uit de werkbaarheidsmonitor 2019 (44,7% resp. 20,1%), blijken de scores van de hout- en meubelindustrie significant gunstiger. Tabel 23 en figuur 14 leveren alle cijfers evenals de resultaten van de significantietoetsing.

Tabel 23: Prevalentie belastende arbeidsomstandigheden/ zeer hoge fysieke belasting: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

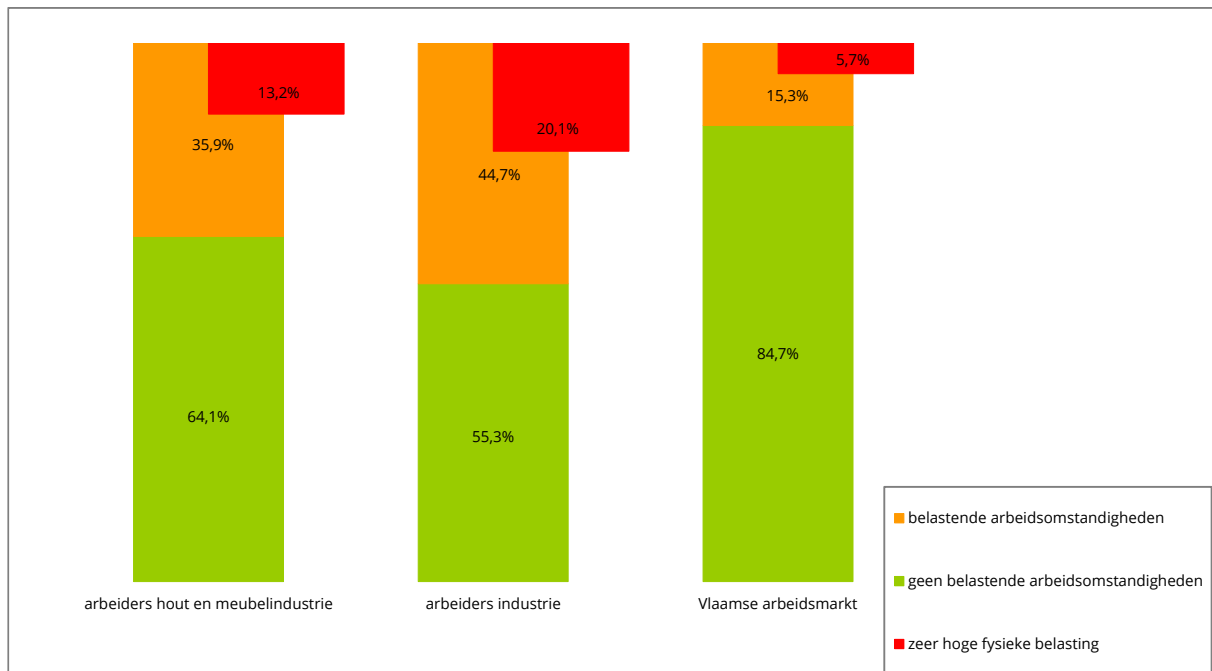
	N			
		geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting
		%	%	%
arbeiders hout- en meubelindustrie	722	64,1	35,9	13,2
benchmark 1: arbeiders industrie	1410	55,3	44,7	20,1
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 15,239$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 15,934$; $p < 0,001$)
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	13.009	84,7	15,3	5,7
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 211,668$; $p < 0,001$)		s ($chi^2 = 66,189$; $p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 14: Belastende arbeidsomstandigheden/ zeer hoge fysieke belasting: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 fysieke belasting tussen de arbeiders binnen de sector van de hout- en meubelindustrie. We registreren een significant verschil naar leeftijd, functie en subsector:

- oudere arbeiders van 50 jaar of meer worden minder frequent geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (30,8%) dan hun jongere collega's (40,0%), voor zeer hoge fysieke belasting noteren we geen significant verschil;
- de productie-arbeiders (39,7%) worden meer dan arbeiders in het middenkader (32,4%) geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, die het op hun beurt minder goed doen dan de arbeiders in ondersteunende functies (27,4%) , voor zeer hoge fysieke belasting noteren we geen significant verschil;
- de arbeidsomstandigheden van de arbeiders uit de interieur- en meubelbranche en bij producenten van plaatmaterialen kunnen we minder vaak onder het label 'zeer hoge fysieke belasting' classificeren in vergelijking met die van de collega's uit de andere subsectoren.

Naar scholingsniveau en tussen de kmo's en de grotere ondernemingen vinden we geen significant verschil in de meetresultaten voor fysiek belastende arbeidsomstandigheden. (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 24: Prevalentie belastende arbeidsomstandigheden/ zeer hoge fysieke belasting (acuut): vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie

		geen belastende arbeids- omstandighede	belastende arbeids- omstandigheden	zeer hoge fysieke belasting
	N	%	%	%
leeftijd				
< 50 jaar	403	60,0	40,0	13,6
50+ jaar	318	69,2	30,8	12,6
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 6,441$; $p = 0,011$)		ns ($chi^2 = 0,178$; $p = 0,673$)
diploma				
max lager secundair onderwijs	244	65,2	34,8	13,9
max hoger onderwijs	416	63,2	36,8	12,7
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,252$; $p = 0,616$)		ns ($chi^2 = 0,192$; $p = 0,662$)
functietype				
productiearbeider (machinebediener, operator, monteur...)	473	60,3	39,7	15,4
ondersteunende functie (IT, boekhouding, receptie, HR, ..)	135	72,6	27,4	8,1
middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)	102	67,6	32,4	10,8
		verschiltoetsing: s ($chi^2 = 7,730$; $p = 0,021$)		ns ($chi^2 = 5,502$; $p = 0,064$)
omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	447	63,5	36,5	13,4
50+ werknemers	270	64,8	35,2	12,6
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 0,120$; $p = 0,729$)		ns ($chi^2 = 0,102$; $p = 0,750$)
subsector				
interieur en meubels	465	64,9	35,1	12,3
plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)	181	64,6	35,4	12,2
andere subsectoren (bouwelementen, verpakking (paletten, kratten, kisten),....)	68	55,9	44,1	23,5
		verschiltoetsing: ns ($chi^2 = 2,158$; $p = 0,340$)		s ($chi^2 = 6,812$; $p = 0,033$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

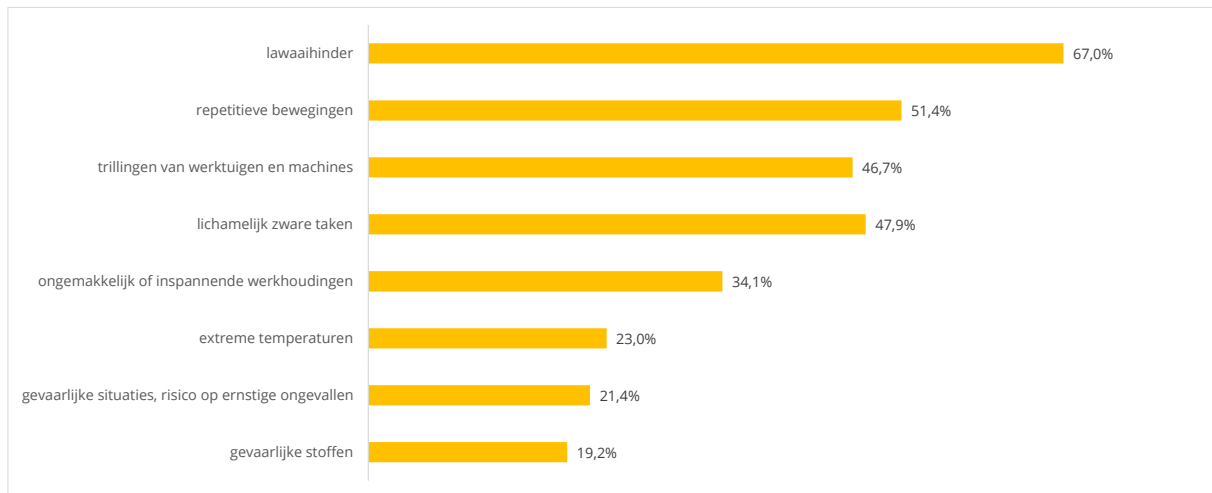
Leeswijzer:

- 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 deelgroepen als statistisch significant verschillend bij een chi^2 met $p < 0,05$

Van alle werkbaarheidsrisico's vormt fysieke belasting bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie het grootste risico. De werkbaarheidsmeting in de hout- en meubelindustrie laat toe deze belastende arbeidsomstandigheden een concretere invulling te geven. In de werkbaarheidsmonitor wordt gepeild naar de mate waarin werknemers tijdens de uitvoering van hun werk te maken

hebben met verschillende vormen van fysieke belasting. De resultaten zijn opgenomen in figuur 15.

Figuur 15: Aandeel arbeiders dat frequent (vaak of altijd) geconfronteerd wordt met verschillende vormen van fysieke belasting, 2021.

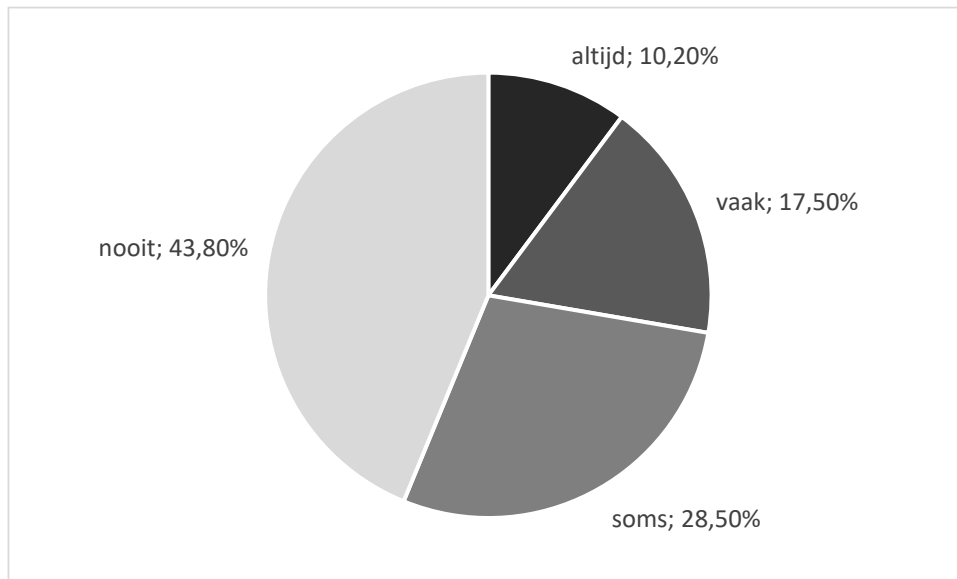


Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

Twee op de drie van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geeft aan te werken in een lawaaierige omgeving. Eén op twee rapporteert repetitieve hand/arm bewegingen, trillingen van werktuigen, en/of lichamelijke zware taken. Ongeveer één op de drie van de arbeiders krijgt op het werk frequent te maken met ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen, een kwart met extreme temperaturen. Een op vijf arbeiders worden regelmatig geconfronteerd met gevaarlijke situaties/risico op ernstige ongevallen. Eenzelfde aandeel werkt geregeld met gevaarlijke stoffen.

In de sectorale werkbaarheidsmeting is ook gepeild naar het uitoefenen van beeldschermwerk (PC, tablet, smartphone). Hieruit blijkt dat ongeveer vier op de tien (43,8%) van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie tijdens de uitoefening van het werk nooit te maken heeft met beeldschermwerk. Van wie wel met een beeldscherm werkt doet dat ongeveer de helft soms en de andere helft frequent. De exacte percentages zijn weergegeven in figuur 16.

Figuur 16: Frequentie van beeldschermwerk bij de arbeiders hout- en meubelindustrie



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

3.2 Risicoprofielen voor de arbeiders in de hout- en meubelindustrie

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

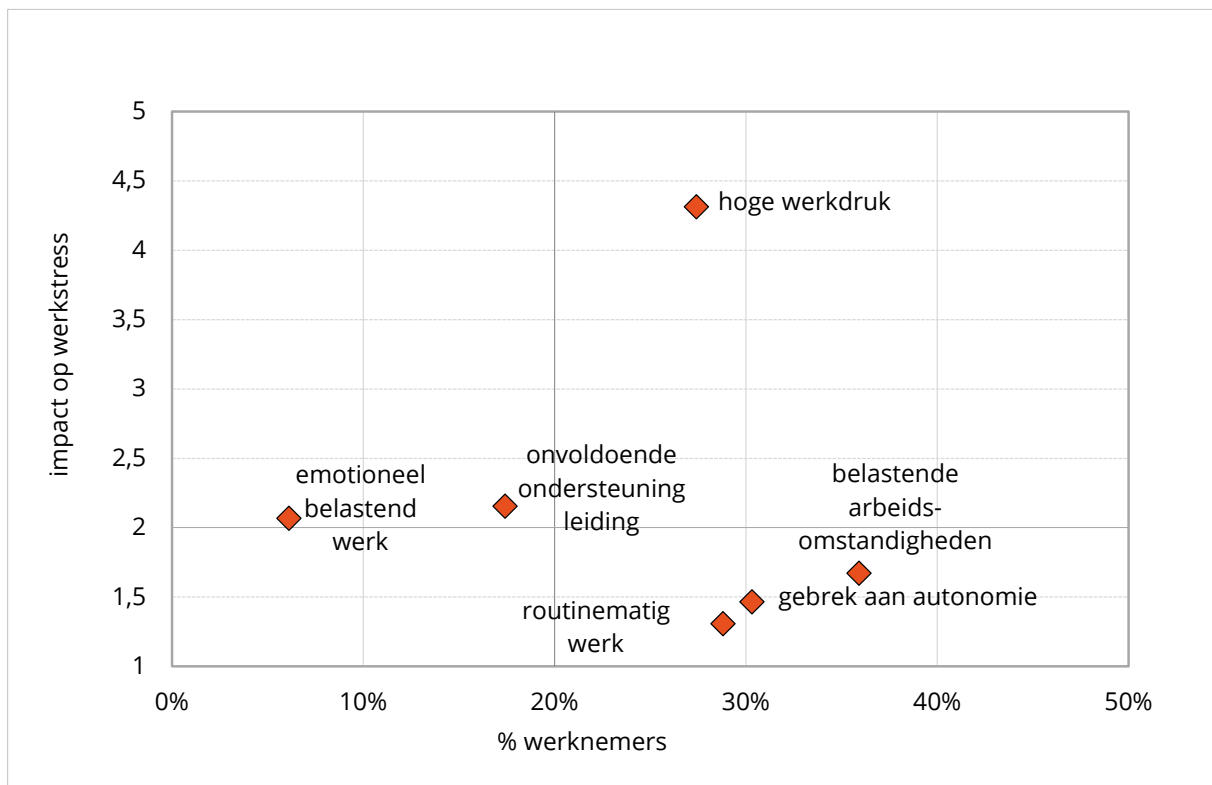
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek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

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

3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress

Ongeveer een kwart van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie wordt geconfronteerd met aan werkstressklachten. Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Standaard wordt daarbij gewezen in de richting van personele onderbezetting. Maar psychosociale overbelasting kan ook een gevolg zijn van afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie en een gebrekkige communicatie op de werkplaats of samenhangen met een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevenden. In figuur 17 wordt de ‘ernstgraad’ van zes werkstressrisico’s in de arbeidssituatie van arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geïllustreerd.

Figuur 17: Risicoprofiel voor werkstressproblemen bij arbeiders hout- en meubelindustrie 2021



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressproblemen bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstress/geen werkstress) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstress dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor anderhalf)
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer arbeiders die met een hoge werkdruk (27,4%) dan met emotioneel belastend werk (6,1%) worden geconfronteerd

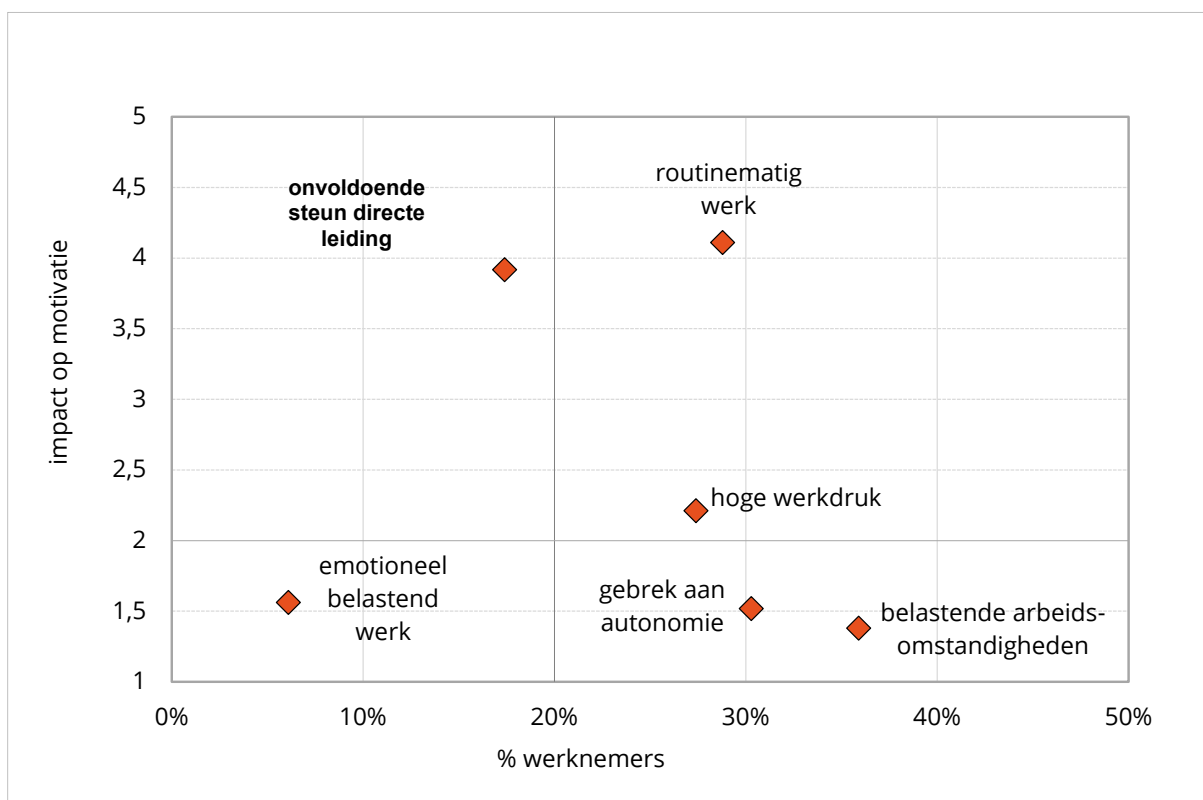
Werkdruk vormt de voornaamste risicofactor voor werkstress bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie. Hoge werkdruk komt niet alleen relatief vaak voor (27,4% van de arbeiders uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (een verviervoudiging 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 (6,1% resp. 17,4%). Verder valt op dat een relatief grote groep van werknemers routinematig werk uitvoert (28,8%), onvoldoende autonomie rapporteert (30,3%) en werkt onder belastende arbeidsomstandigheden (35,9%) maar deze kenmerken hebben een beperkter impact op de werkstress.

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

Bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie is er bij ongeveer een kwart sprake van motivatieproblemen. Hiervoor zijn verschillende oorzaken. Een aantal hiervan liggen in de arbeidssituatie: een weinig afwisselende job, onvoldoende regelmogelijkheden, een gebrekkige aansturing van de leidinggevende. In figuur 18 wordt de 'ernstgraad' van zes motivatierisico's in de arbeidssituatie van arbeiders in de hout- en meubelindustrie geïllustreerd.

Figuur 18: Risicoprofiel voor motivatieproblemen bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2021



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen verhoogt met een factor kleiner dan anderhalf)
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (28,8%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (17,4%) worden geconfronteerd

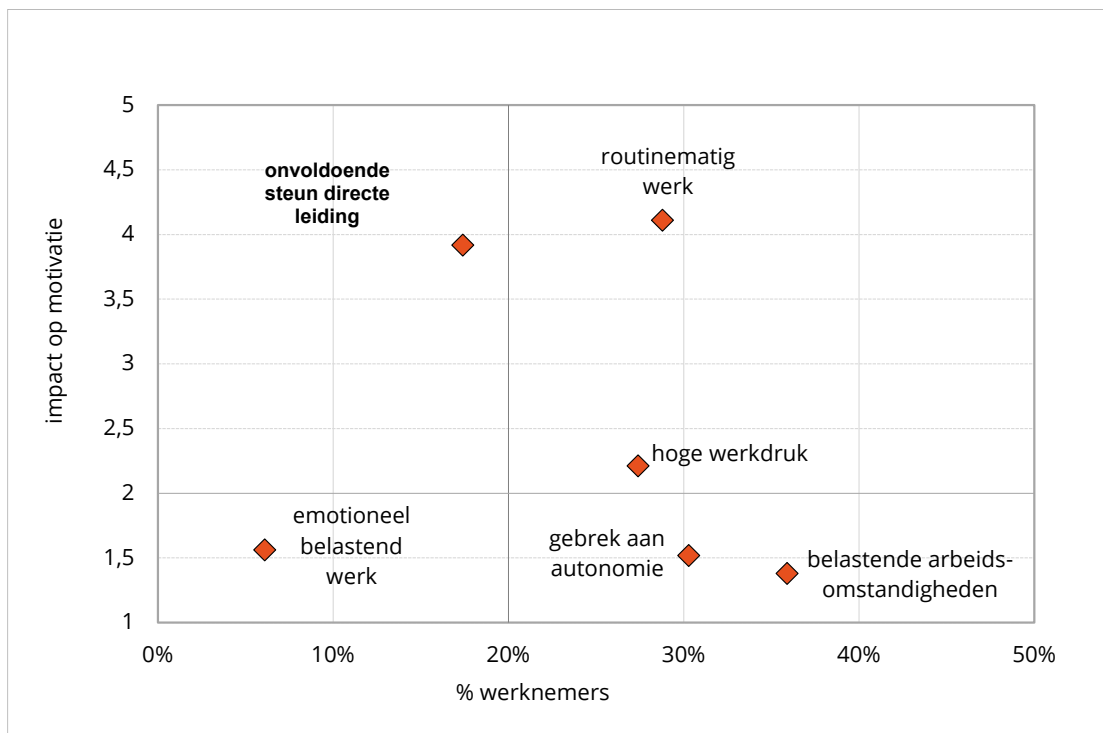
Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de hout- en meubelindustrie heeft 28,8% van de arbeiders routinematig werk en krijgt 17,4% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aan-

tal betrokken arbeiders vormt ook hoge werkdruk (27,4%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, dan neemt ook het risico op motivatieproblemen toe.

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

Een kwart van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie rapporteert onvoldoende leermogelijkheden in het werk. Hiervoor zijn verschillende oorzaken. Een aantal hiervan zoals onvoldoende taakvariatie of een gebrek aan autonomie vinden we terug in de arbeidssituatie. In figuur 19 wordt de 'ernstgraad' van de vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie in beeld gebracht.

Figuur 19: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2021



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van een deficit op het vlak van leermogelijkheden bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

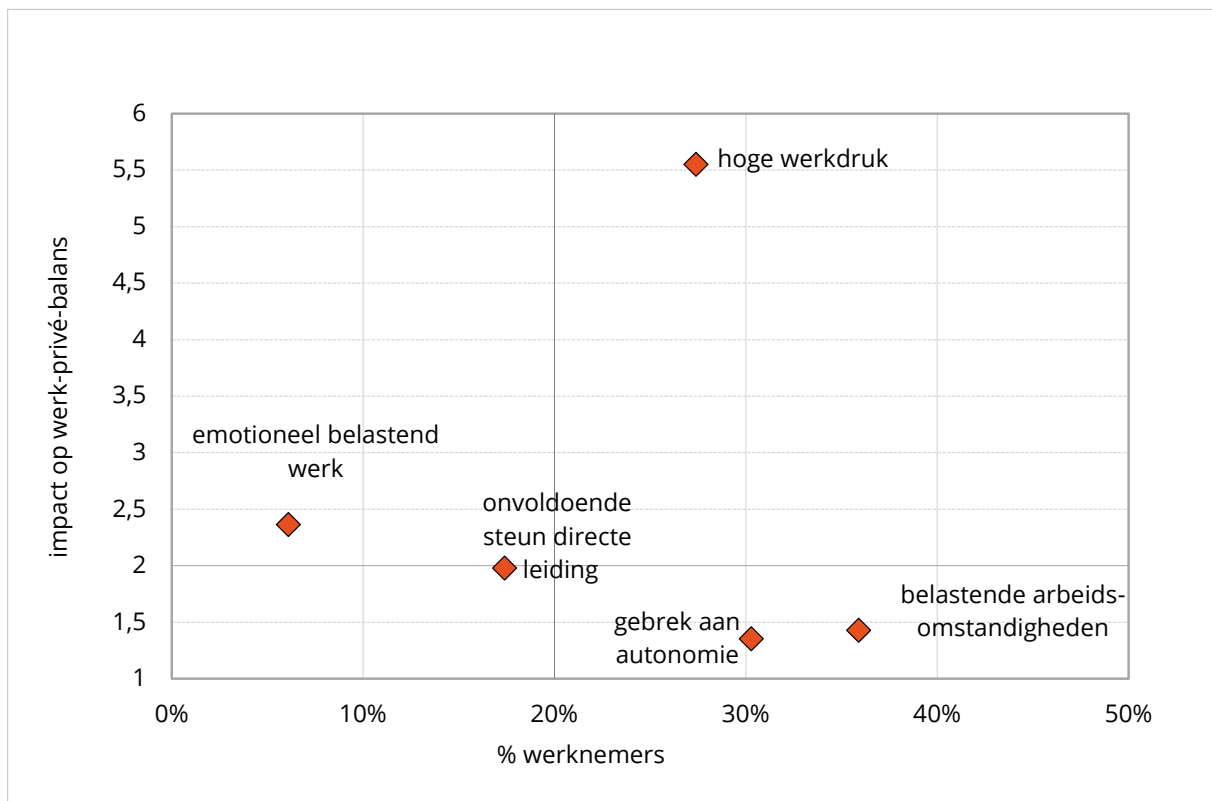
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,14);
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (28,8%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (17,4%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. Van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie heeft 28,8% een routinematige job. Verder valt ook op dat een ruime groep van werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie (30,3%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een aandachtspunt voor de sector: 17,4% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot.

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans

Een kleine minderheid (5,4%) van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie signaleert een onevenwicht in de werk-privé-combinatie. De redenen hiervoor zijn divers maar een aantal oorzaken (zoals hoge taakeisen) houden verband met de arbeidssituatie. Figuur 20 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren voor een problematische werk-privé-balans bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie

Figuur 20: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2021



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

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

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een problematische werk-privé-balans dan een gebrek aan autonomie (de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie verhoogt met een factor kleiner dan anderhalf)
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (27,4%) dan met emotioneel belastend werk (6,1%) worden geconfronteerd

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (27,4% van de arbeiders uit hout- en meubelindustrie wordt ermee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een relevant aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 17,4% van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de werk-privé-balans is relatief groot.

4. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van arbeiders in de hout- en meubelindustrie

In de werkbaarheidsbevragingen wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en de werkbeleving: opleidingsparticipatie, arbeidstijdregelingen, telefonische bereikbaarheid, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, hinder door een arbeidshandicap, haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd en veiligheid op het werk. We brengen in dit hoofdstuk deze informatie voor de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie bijeen en vergelijken waar mogelijk de sectorscores met de situatie van arbeiders uit de industrie en de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019).

4.1 Opleidingsparticipatie

Tabel 25 vergelijkt de gegevens over opleidingsparticipatie van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie met de benchmarks. Aan de respondenten werd gevraagd of ze de afgelopen 12 maanden een bijscholing(en) of een bedrijfstraining hebben gevolgd? Gezien de enquête is afgenomen in het begin van 2021, betreft de dataverzameling het jaar 2020. Voor de benchmarks is dat het jaar 2018.

Tabel 25: Opleidingsparticipatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	arbeiders hout- en meubelindustrie	benchmark 1: arbeiders industrie	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining	17,4	39,3	60,0
<i>N</i>	711	1.407	13.002
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i> ($chi^2 = 103,817; p < 0,001$)	<i>s</i> ($chi^2 = 500,759; p < 0,001$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Uit de tabel blijkt dat in 2020 minder dan één op vijf van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie (17,4%) een bijscholing heeft gevolgd. Hier hebben we ongetwijfeld te maken met een corona-effect. Het zou dan ook een verkeerde conclusie zijn om te stellen dat de sector het minder

goed doet dan de arbeiders in de industrie of de Vlaamse werknemers, gezien deze cijfers gebaseerd zijn op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 toen er van corona nog geen sprake was.

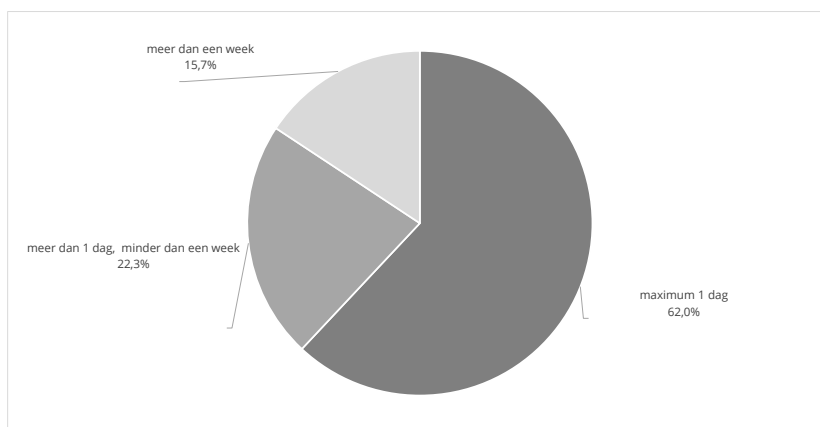
Verder analyse van de informatie over bijscholing binnen de sector geeft aan dat het aandeel arbeiders uit de hout- en meubelindustrie dat een bijscholing krijgt, hoger ligt bij de min vijftigers (20,3%), de grotere ondernemingen (29,3%), de ondersteunende functies/middenkaders (23,8%) en de subsector van de plaatmaterialen (33,9%). Naar scholingsniveau vinden we geen statistisch significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

De sectorale werkbaarheidsmeting bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie van 2021 verzamelt bijkomende informatie over de aard en de duurtijd van bijscholing en peilt naar de inspraak van de werknemer bij de keuze van de bijscholing.

Bijscholingen over veiligheid en gezondheid spannen de kroon. Van de respondenten met bijscholing, geeft twee op de drie aan dat de bijscholing ging over dit onderwerp. Bij vier op de tien werd hun technische kennis bijgewerkt. Opleiding over sociale vaardigheden (leidinggeven, taal, communicatie) maken maar een zeer beperkt deel uit van de opleidingen. Slechts 9 respondenten gaven aan hierover in 2020 een bijscholing achter de rug te hebben, dit is 7% van werknemers die een bijscholing achter de rug hebben.

Aan de respondenten die een bijscholing hebben gevolgd werd ook gevraagd om de duurtijd van de opleidingen voor het jaar 2020 bij elkaar op te tellen. De resultaten zijn weergegeven in figuur 21. In de meeste gevallen gaat het over korte bijscholingen: 62% van deze respondenten geeft aan dat de opleidingstijd maximaal één dag bedroeg. Bij 22,3% is de opleidingstijd hoger dan één dag maar minder dan één week, bij 15,7% ging het over opleidingen van meer dan één week.

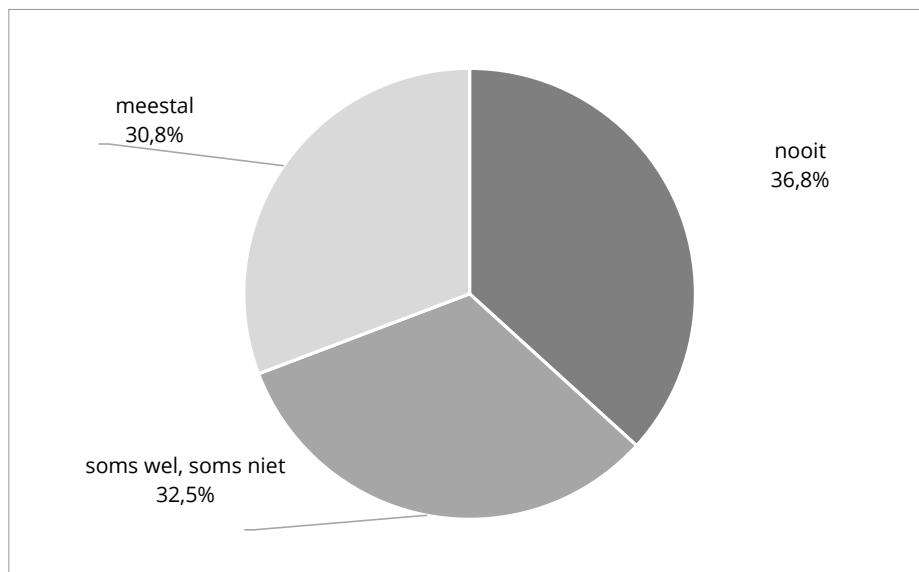
Figuur 21: Duur van de bijscholing arbeiders hout- en meubelindustrie (2021)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

De resultaten van de vraag naar de mate van inspraak zijn weergegeven in figuur 22. We zien een gelijke verdeling over de drie antwoordcategorieën: ongeveer één op de drie kreeg nooit inspraak, één op de drie soms en één op de drie meestal.

Figuur 22: Inspraak bijscholing arbeiders hout- en meubelindustrie (2021)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

4.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, roosterwijzigingen, overwerk, telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren) wordt in tabel 26 vergeleken met de benchmarks.

Deeltijds werk

Iets meer dan één op de tien van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werkt deeltijds, bijna negen op de tien hebben een voltijdse jobs. Dit komt overeen met wat we hebben opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de arbeiders uit de industrie maar het aandeel deeltijdse arbeiders in de hout- en meubelindustrie ligt aanzienlijk lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt.

We tellen binnen het paritair comité 126 verhoudingsgewijs opvallend minder deeltijders bij de arbeiders uit de sector van de plaatmaterialen (6,3%), bij de hoger geschoolden (9,2%) en bij de min vijftigers (3,7%). De vergelijking naar subsector en scholingsniveau levert geen significante verschillen op.

Onvoorspelbare werkroosters

Een op de tien van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie krijgen te maken met roosterwijzigingen. Ook hier komt dat overeen met het aandeel dat we vinden in de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de arbeiders uit de industrie. Op de Vlaamse arbeidsmarkt komen roosterwijzigingen vaker voor.

Een analyse naar de situatie in specifieke deelgroepen binnen de sector laat geen significante verschillen zien op het vlak van onvoorspelbare werkroosters (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 26: Atypische werktijden: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	arbeiders hout- en meubelindustrie	benchmark 1: arbeiders industrie	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
dienstomvang			
voltijders	87,1	87,0	68,4
deeltijders	12,9	13,0	31,6
<i>N</i>	714	1.412	13.026
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,009$; $p = 0,925$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 111,336$; $p < 0,001$)
roosterwijzigingen			
geen/sporadisch	90,3	91,4	83,4
frequent	9,7	8,6	16,6
<i>N</i>	700	1.402	12.964
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($\chi^2 = 0,765$; $p = 0,382$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 23,314$; $p < 0,001$)
overwerk			
geen/sporadisch	75,4	80,0	57,9
frequent met recuperatie	19,2	15,7	18,0
structureel	5,4	4,3	24,1
<i>N</i>	664	1.398	12.772
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i> ($\chi^2 = 5,903$; $p = 0,052$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 135,276$; $p < 0,001$)
behandeling telefoon buiten de werkuren			
neen	31,8	41,9	26,0
sporadisch	31,2	32,3	33,3
regelmatig	37,0	25,8	40,7
<i>N</i>	702	1.406	13.002
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i> ($\chi^2 = 32,579$; $p < 0,001$)	<i>s</i> ($\chi^2 = 11,658$; $p = 0,003$)
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	40,6	39,9	41,5
<i>N</i>	606	1.210	8.797
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i> ($F = 5,270$; $p = 0,022$)	<i>s</i> ($F = 8,210$; $p = 0,004$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Overwerk

Ongeveer een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werkt over. Meestal kunnen deze overuren worden gerecupereerd. Dit is ook wat we kunnen vaststellen op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019 voor de arbeiders uit de industrie. Een vergelijking met de Vlaamse

arbeidsmarkt leert dat arbeiders uit de hout- en meubelindustrie minder overwerken dan de gemiddelde Vlaamse werknemer.

Binnen de sector vinden we verhoudingsgewijs meer overwerkers bij de hoger geschoolden en bij de min vijftigers. In deze deelgroepen werkt ongeveer één op de drie van de arbeiders over. Meestal kan het overwerk gerecupereerd worden. Tussen functies, tussen de subsectoren en tussen kmo's en de grotere ondernemingen vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

Bereikbaarheid buiten de werkuren

37% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie is regelmatig buiten de werkuren telefonisch bereikbaar voor het werk. Dit aandeel ligt hoger dan bij de benchmark 'arbeiders industrie' (25,8%), maar lager dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt (40,7%).

Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren is een praktijk die binnen de sector frequenter voorkomt bij het middenkader: de helft is regelmatig buiten de werkuren telefonisch bereikbaar voor het werk. Naar leeftijd, naar scholingsniveau en tussen de subsectoren en tussen kmo's en de grotere ondernemingen vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

Effectieve wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur van de voltijds arbeiders uit de hout- en meubelindustrie ligt met 40,6 uur significant hoger dan bij de arbeiders uit de industrie en lager dan bij de gemiddelde Vlaamse werknemers.

In de sector van interieur en meubelen, bij de min vijftigers en bij het middenkader worden gemiddeld met respectievelijk 41,0, 40,9 en 41,6 uur de langste werkweken gepresteerd. Naar scholingsniveau en ondernemingsgrootte vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

In de werkbaarheidsmeting 2021 bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werd ook informatie verzameld over de tijdelijke werkloosheid en het arbeidsregime (ploegendienst en nachtwerk). Deze informatie is niet beschikbaar in werkbaarheidsmonitor 2019.

Ploegendienst en nachtwerk

Een op de vijf (18,1%) van de arbeiders uit de hout en de meubelindustrie werkt in ploegen, voor 11,1% gaat het over ploegendienst zonder nachtarbeid, voor 7% over ploegendienst met nachtarbeid. Vier op de vijf (81,9%) werkt in dagdienst.

Ploegdienst komt opvallend vaker voor bij de ondersteunende functies 23,4% (17,5% zonder nachtarbeid, 5,9% met nachtarbeid), in de grotere ondernemingen 42,4% (24,7% zonder nachtarbeid, 17,7% met nachtarbeid) en in de subsector van de plaatmaterialen 44,7% (19% zonder

nachtarbeid, 25,7% met nachtarbeid). Naar scholingsniveau en leeftijd vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tijdelijke werkloosheid

De werkbaarheidsmeting bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie peilt ook naar het voorkomen en de intensiteit van tijdelijke werkloosheid en daarmee onrechtstreeks ook naar de impact van de coronacrisis in het voorjaar van 2021. 22,2% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie gaven aan in de voorbije drie maanden tijdelijk werkloos te zijn geweest. Er was minder tijdelijke werkloosheid bij de respondenten uit de sector van de plaatmaterialen (11,5%) en vaker bij de min vijftigers (28,2%). Naar scholingsniveau, naar functie en naar subsector vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

Bij een op de drie van de respondenten die tijdelijk werkloos waren, gaat het over 1 of twee dagen tijdelijke werkloosheid per maand. 5,7% van de betrokkenen waren 'volledig' tijdelijk werkloos. Gemiddeld duurde de tijdelijke werkloosheid 5,5 dagen per maand.

4.3 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 31 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquêtes over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de hout- en meubelindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag, (fysieke) agressie en pesten.

Tabel 27: Grensoverschrijdend gedrag: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	arbeiders hout- en meubelindustrie	benchmark 1: arbeiders industrie	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	98,8	98,2	93,7
sporadisch	1,1	1,5	5,4
regelmatig	0,1	0,3	0,8
N	724	1.410	13.012
verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 0,996$; $p = 0,617$)	s ($chi^2 = 30,720$; $p < 0,001$)
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	88,2	85,5	81,4
sporadisch	9,7	12,9	15,7
regelmatig	2,1	1,6	2,9
N	723	1.412	12.997
verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 5,124$; $p = 0,077$)	s ($chi^2 = 21,720$; $p < 0,001$)
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,9	98,3	96,2
sporadisch	1,0	1,6	3,6
regelmatig	0,1	0,1	0,2
N	721	1.411	13.021
verschiltoetsing:		ns ($chi^2 = 1,724$; $p = 0,422$)	s ($chi^2 = 14,469$; $p < 0,001$)
slachtoffer van pesten			
nooit	89,9	84,9	89,0
sporadisch	8,1	12,9	9,0
regelmatig	1,9	2,2	1,9
N	724	1.408	13.018
verschiltoetsing:		s ($chi^2 = 11,220$; $p = 0,004$)	ns ($chi^2 = 0,681$; $p = 0,711$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Eén op de tien van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie was in het afgelopen jaar slachtoffer van pesten op het werk. Dit is ook zo voor intimidatie of bedreiging. Lichamelijk geweld en ongewenst seksueel gedrag komen veel minder voor: één op de honderd wordt hiermee geconfronteerd.

Een vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt leert ons dat de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie minder vaak het slachtoffer worden van lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag en intimidatie of bedreiging. Op het vlak van pesten registreren we geen significant verschil. Wanneer we vergelijken met de situatie van de arbeiders uit de industrie noteren we geen significante verschillende meetresultaten voor lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag en inti-

midatie. Arbeiders uit de hout- en meubelindustrie zijn wel minder vaak het slachtoffer van pesten dan de arbeiders uit de industrie.

Een vergelijking van de deelgroepen binnen de sector laat geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$) zien, behalve voor confrontatie met lichamelijk geweld tussen de leeftijdsgroepen: arbeiders van min vijftig worden vaker (2,2%) het slachtoffer van lichamelijk geweld.

4.4 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 28 vergelijkt de meetresultaten van de arbeiders uit het paritair comité 126 op een aantal indicatoren voor duurzame inzetbaarheid met deze van de benchmarks: (frequent en langdurig) ziekteverzuim, verlooptententive en werkonzekerheid bij werknemers, hinder door een arbeids-handicap en de inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Ziekteverzuim

Frequent ziekteverzuim komt bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie minder voor dan gemiddeld op de arbeidsmarkt. Dit is ook zo wanneer we vergelijken met de arbeiders uit de industrie uit de werkbaarheidsmonitor 2019. 6,1% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie was in het afgelopen jaar drie of meer keer afwezig op het werk door ziekte of ongeval; voor de Vlaamse arbeidsmarkt noteren we 10,3% en voor de arbeiders uit de industrie is dat 9,7%.

Voor langdurig ziekteverzuim (20 dagen of meer afwezig door ziekte of ongeval in de afgelopen 12 maanden) krijgen we een ander beeld. Het prevalentiecijfer voor de hout- en meubelindustrie ligt met 12,5% significant hoger dan het Vlaamse arbeidsgemiddelde (10%). De vergelijking met de arbeiders uit de industrie laat geen significante afwijking zien.

Een vergelijking van de deelgroepen binnen de sector geeft geen significante verschillen voor frequent en langdurig ziekteverzuim (op niveau $\alpha = 0,05$). Eén uitzondering: bij arbeiders jonger dan vijftig is er vaker (9,7%) sprake van frequent verzuim.

Verlooptententive en baanonzekerheid

Voor personeelsverloop en het risico op baanverlies verschillen de sectorindicatoren niet significant van de scores in beide benchmarkgroepen. Bij 9,4% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie registreren we een hoge verlooptententive, 3,2% schat de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden als hoog in.

We meten binnen de sector een hoge verlooptententive bij verhoudingsgewijs meer min vijftigers (14,6%), hoger geschoolden (12%) en arbeiders tewerkgesteld in kmo's (12,1%). Voor baanonzekerheid registreren we een significant afwijkende score voor kmo's (4,5%) en voor kortgeschoolden (4,9%).

Tabel 28: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptententive, inschatting werkonzekerheid, hinder door een arbeidshandicap en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)

	arbeiders hout- en meubelindustrie	benchmark 1: arbeiders industrie	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	6,1	9,7	10,3
<i>N</i>	701	1.410	13.106
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($chi^2 = 7,703$; $p = 0,006$)	s ($chi^2 = 12,927$; $p < 0,001$)
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	12,5	13,4	10,0
<i>N</i>	721	1.371	12.940
<i>verschiltoetsing:</i>		ns ($chi^2 = 0,365$; $p = 0,546$)	s ($chi^2 = 4,466$; $p = 0,035$)
verlooptententive en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	9,4	9,6	10,5
<i>N</i>	698	1.392	12.948
<i>verschiltoetsing:</i>		ns ($chi^2 = 0,020$; $p = 0,888$)	ns ($chi^2 = 0,745$; $p = 0,388$)
kans op jobverlies groot	3,2	4,1	2,9
<i>N</i>	723	1.404	13.001
<i>verschiltoetsing:</i>		ns ($chi^2 = 1,018$; $p = 0,313$)	ns ($chi^2 = 0,141$; $p = 0,707$)
hinder door een arbeidshandicap			
in beperkte mate	20,9	22,3	16,2
erg	3,3	4,4	2,7
<i>N</i>	726	1.408	13.087
<i>verschiltoetsing:</i>		ns ($chi^2 = 2,232$; $p = 0,328$)	s ($chi^2 = 12,783$; $p = 0,002$)
haalbaarheid doorwerken tot pensioen (selectie werknemers 40-plus)			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	67,8	55,0	61,6
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	29,3	42,1	35,0
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	2,9	2,9	1,6
<i>N</i>	484	955	8.302
<i>verschiltoetsing:</i>		s ($chi^2 = 22,697$; $p < 0,001$)	s ($chi^2 = 7,278$; $p = 0,026$)

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 bij een chi^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Hinder door een arbeidshandicap

Ongeveer een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie wordt in zijn dagelijkse bezigheden gehinderd door een handicap of een langdurige lichamelijke aandoening: bij 3,3 %

gaat het om een ernstige handicap, 20,9% ondervindt beperkte hinder. Deze cijfers liggen hoger dan deze die in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 voor de Vlaamse arbeidsmarkt werden opgetekend, maar verschillen niet van deze voor de arbeiders industrie.

Een (ernstige of beperkte) arbeidshandicap komt binnen de sector frequenter voor bij de vijftigplussers (5% en 26,4%) en bij de kortgeschoolden (4,8% en 27,4%).

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 67,8% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie dat dit een haalbare opdracht is. Het 'langer werken'-rapport van de sector oogt daarmee gunstiger dan de beide benchmarks.

Drie op de tien van de arbeiders-veertigplussers uit de sector is evenwel vragende partij voor aangepast werk om actief te kunnen blijven tot de pensioenleeftijd. Gepeild naar de prioritair aandachtpunten om langer doorwerken behapbaar te maken, kruist 67,8% van de respondenten 'minder fysiek belastende taken', 43,8% 'aangepaste werktijden' (minder uren werken, glijdende werkuren...) en 37,1% 'minder werkdruk' (lager tempo, beperking verantwoordelijkheden) aan als antwoordmogelijkheid. Meer afwisseling in het werk (7%) en meer bijscholing (7%) worden in mindere mate als oplossing naar voor geschoven.

4.5 Veiligheid en gezondheid op het werk

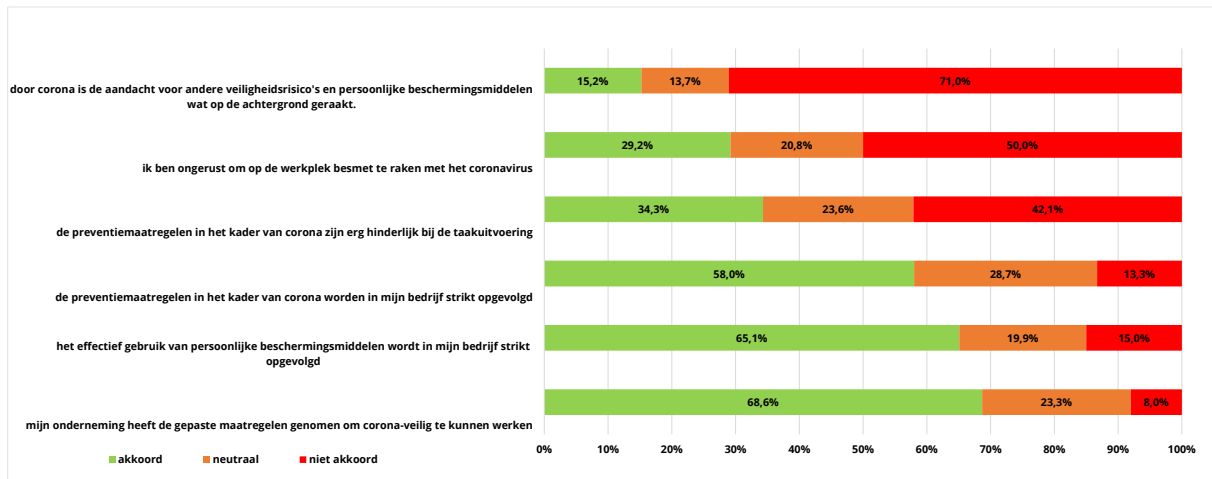
In de werkbaarheidsmeting bij de arbeiders uit het PC 126 wordt gevraagd of de respondenten in de afgelopen 12 maanden slachtoffer waren van een arbeidsongeval op de werkvloer en of dit aanleiding gaf tot werkverlet. Daarnaast werden aan de respondent een aantal stellingen m.b.t. veiligheid en gezondheid op de werkplek voorgelegd (figuur 23). Deze informatie werd niet bevraagd in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 en kan dus niet worden gebenchmarkt.

9,5% van de respondenten geeft aan de afgelopen 12 maanden het slachtoffer te zijn geweest van een arbeidsongeval op de werkvloer. Voor een groot kwart daarvan (28%) ging dit niet gepaard met werkverlet, voor eenzelfde aandeel ging dit gepaard met een afwezigheid van maximaal één week. Voor de andere werknemers (44%) gaf het arbeidsongeval aanleiding tot een afwezigheid van meer dan een week.

Een ruime meerderheid (68,6%) van de bevroegde arbeiders onderschrijft de stelling dat de onderneming de gepaste maatregelen heeft genomen om corona-veilig te kunnen werken. Dit is ook zo voor de stellingen 'de preventiemaatregelen in het kader van corona worden in mijn bedrijf strikt opgevolgd' (58%) en 'het effectief gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (stof- en spuitmaskers, gehoorbescherming, veiligheidsschoenen...) wordt in mijn bedrijf goed opgevolgd' (65,1%). Ongeveer één op de drie geeft aan dat de coronamaatregelen erg hinderlijk zijn bij de taakuitvoering (34,3%). Ruim één op de vier (29,2%) gaat akkoord met de stelling 'ik ben ongerust om op de werkplek besmet te raken met het coronavirus'. Bijna drie kwart (71%) gaat

niet akkoord met de stelling 'door corona is de aandacht voor andere veiligheidsrisico's en persoonlijk beschermingsmiddelen wat op de achtergrond geraakt'.

Figuur 23: Beoordeling van een aantal stellingen m.b.t. veiligheid en gezondheid op de werkplek, arbeiders hout- en meubelindustrie (2021)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021

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 2004-201*. 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 arbeiders uit de hout- en meubelindustrie, Besluit Vlaamse Regering 31 maart 2021. Geraadpleegd op <https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1614789277/WSE-Sectorconvenant-Houtsectoren-2021.pdf>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Werkbaarheidsprofiel arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (2021)	4
Figuur 2: Prevalentie van risicofactoren in jobs van arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (2021)	6
Figuur 3: Uittreksel uit Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van de Stoffering & Houtbewerking, vertegenwoordigd in paritair comité 126	10
Figuur 4: Vergelijking van het aandeel werknemers met een werkbare job en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	13
Figuur 5: Werkstress en burn-out: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	17
Figuur 6: Motivatieproblemen en ernstige demotivatie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt20	
Figuur 7: Onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	23
Figuur 8: Problemen en acute conflicten in de werk-privé-combinatie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	26
Figuur 9: Werkdruksituatie werknemers: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	30
Figuur 10: Emotionele belasting werknemers: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	32
Figuur 11: Routinematig werk en extreem routinematig werk: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	35

Figuur 12:	Gebrek aan autonomie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	38
Figuur 13:	Onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	41
Figuur 14:	Belastende arbeidsomstandigheden/ zeer hoge fysieke belasting: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	44
Figuur 15:	Aandeel arbeiders dat frequent (vaak of altijd) geconfronteerd wordt met verschillende vormen van fysieke belasting, 2021.....	46
Figuur 16:	Frequentie van beeldschermwerk bij de arbeiders hout- en meubelindustrie .	47
Figuur 17:	Risicoprofiel voor werkstressproblemen bij arbeiders hout- en meubelindustrie 2021	48
Figuur 18:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2021	49
Figuur 19:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2021	50
Figuur 20:	Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2021	52
Figuur 21:	Duur van de bijscholing arbeiders hout- en meubelindustrie (2021)	54
Figuur 22:	Inspraak bijscholing arbeiders hout- en meubelindustrie (2021).....	55
Figuur 23:	Beoordeling van een aantal stellingen m.b.t. veiligheid en gezondheid op de werkplek, arbeiders hout- en meubelindustrie (2021)	63

Tabellen

Tabel 1	Werkbaarheidsgraad: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	12
Tabel 2:	Verschillen in de werkbaarheidsgraad tussen arbeidersgroepen binnen de hout- en meubelindustrie.....	14

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren	15
Tabel 4: Prevalentie werkstressproblemen en symptomen burn-out: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	16
Tabel 5: Prevalentie werkstressproblemen en symptomen burn-out: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	18
Tabel 6: Prevalentie van motivatieproblemen en ernstige demotivatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	19
Tabel 7: Prevalentie motivatieproblemen en ernstige demotivatie: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	21
Tabel 8: Prevalentie van onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	22
Tabel 9: Prevalentie onvoldoende leermogelijkheden en ernstige leerdeficit: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	24
Tabel 10: Prevalentie van (acute) problemen in de werk-privé-combinatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	25
Tabel 11: Prevalentie (acute) problemen in de werk-privé-combinatie: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	27
Tabel 12: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren	28
Tabel 13: Prevalentie (acute) werkdrukproblemen: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	29
Tabel 14: Prevalentie (acute) werkdrukproblemen: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	31
Tabel 15: Prevalentie emotionele (over)belasting: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	32
Tabel 16: Prevalentie emotionele (over)belasting: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	33
Tabel 17: Prevalentie (extreem) routinematig werk ;benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	34

Tabel 18: Prevalentie (extreem) routinematig werk: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	36
Tabel 19: Prevalentie (acuut) gebrek aan autonomie, benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	37
Tabel 20: Prevalentie (acuut) gebrek aan autonomie: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	39
Tabel 21: Prevalentie onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding, benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	40
Tabel 22: Prevalentie onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	42
Tabel 23: Prevalentie belastende arbeidsomstandigheden/ zeer hoge fysieke belasting: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	43
Tabel 24: Prevalentie belastende arbeidsomstandigheden/ zeer hoge fysieke belasting (acuut): vergelijking deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie	45
Tabel 25: Opleidingsparticipatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	53
Tabel 26: Atypische werktijden: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	56
Tabel 27: Grensoverschrijdend gedrag: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019).....	59
Tabel 28: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid, hinder door een arbeidshandicap en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019)	61
Tabel 29: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren	71
Tabel 30: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren	72
Tabel 31: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheids- en risicoindicatoren	73
Tabel 32: Overzichtsschema respons sectorale meting arbeiders hout- en meubelindustrie....	75

Tabel 33: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef.....	76
Tabel 34: Verdeling dataset naar hoofdactiviteit, organisatieomvang, opleidingsniveau, functie, arbeidsbeperking.....	77

Bijlage 1: methodologie van de sectorale werkbaarheidsmeting

De in het voorjaar van 2021 uitgevoerde sectorale werkbaarheidsmeting bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie 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, Janssens, Vanderhaeghe, 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 126' en evalueren we (de representativiteit van) de gerealiseerde respons. In deze bijlage zijn ook de 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 29: 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	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 bijblijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

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 Vlaamse 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 30: 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 inconvenïënten 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 meet-schalen 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 schaal-informatie 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 Vlaamse 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 31: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheids- en risicoindicatoren

	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
Werkdruk	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	voldoende autonomie	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	adequate ondersteuning 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 kengetallentechniek worden uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b).

Survey-ontwerp en representativiteit van de gerealiseerde steekproef

De gegevensverzameling voor sectorale werkbaarheidsmeting werd (conform de aanpak in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor) georganiseerd op basis van een schriftelijke bevraging van een representatief staal van arbeiders uit de hout- en meubelindustrie uit het Vlaamse gewest.

De onderzoekspopulatie voor de sectorale werkbaarheidsmeting wordt als volgt afgebakend: arbeiders tewerkgesteld in ondernemingen die behoren tot het ressort van paritair comité 126, 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 jobkwaliteit. Werknemers die - omwille van bijvoorbeeld ziekte, bevallingsrust, tijdscrediet, zorgver-

lof, ... - gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving, met het risico op mogelijke antwoordvertekeningen. 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 arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werd door het Fonds voor Bestaanszekerheid PC 126 getrokken uit de PC 126 DmfA-database ('Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte')- Q4/2020. Dit bestand was op het moment van de steekproeftrekking (begin januari) het meest recente en bevat naar schatting zowat 90% van de totale populatie. Door deze werkwijze werd gestreefd naar 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). Uit dit bestand werden alle arbeiders die niet woonachtig zijn in het Vlaamse gewest verwijderd. Het populatiebestand, waaruit de steekproef getrokken werd getrokken, bevat 9.954 eenheden/arbeiders.

De benadering van de respondent verliep via drie contactmomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst (op datum van 12 februari 2021); het toesturen van een herinneringskaartje na een week (19 februari 2021); een rappelzending met vragenlijst na vier weken (12 maart 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 arbeiders om de daarvoor cruciale informatie aan te leveren ("Deelnemen aan de enquête is een eerste stap om de kwaliteit van jouw job te verbeteren").

Het paritair beheerde sectoraal opleidingsorganisme, WOODWIZE, stond in voor de praktische uitwerking en de opvolging van de werkbaarheidsmeting. Daarnaast werden nog een aantal flankerende initiatieven genomen om de respons te ondersteunen: de aankondiging van de bevraging via de website en de nieuwsbrief van WOODWIZE, waarbij het campagnebeeld als eyecatcher werd ingezet (zie voorbeeld verder in deze bijlage); de duidelijke vermelding in de introductiebrief van de 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 secretariaat van WOODWIZE.

De dataverzameling werd afgesloten op 7 mei 2021 en leverde uiteindelijke 802 teruggestuurde enquêtebundels op. De vragenlijstformulieren werden bij aankomst optisch ingelezen en op invulqualiteit gecontroleerd. Zo werden 6 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 18 geeft een overzicht van de datacleaning en de uiteindelijke respons: met een gerealiseerde steekproef (dataset) van 796 eenheden en een netto-antwoordpercentage van 26,6% werd een voor een schriftelijke survey meer dan behoorlijk resultaat geboekt. De initiële responsdoelstelling van 'één op drie' werd evenwel niet gehaald.

Tabel 32: Overzichtsschema respons sectorale meting arbeiders hout- en meubelindustrie

	N	%
Aantal verzonden enquêtes	3000	
➤ aantal niet bestelbaar adres	-9	
➤ effectief uitgezette enquêtes	2991	100%
Totaal aantal teruggezonden enquêtes => bruto-respons	802	26,8%
➤ enquêtes geëlimineerd na data-cleaning <i>(onjuiste interpretatie filtervragen, eliminatie dubbels, hoge item non respons)</i>	6	0,2%
Gerealiseerde steekproef => netto-respons	796	26,6%
➤ volledige ingevulde enquêtes <i>(respondenten met effectieve prestaties in de enquêteperiode)</i>	735	24,6%
➤ selectieve invulling 'pagina 9' <i>(respondenten zonder effectieve prestaties in de enquêteperiode)</i>	61	2,0%
	N	%

Het basisbestand met 796 records bevatte respondenten die op het moment van de bevraging niet langer arbeider waren in een bedrijf dat ressorteert onder PC 126 (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, ...). 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 61 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 735 records. Verdere analyses op de item non respons in dit definitieve databestand documenteren een hoge invulqualiteit: 65% van de vragenlijsten bleken (quasi) volledig ingevuld (maximaal 1 of 3 missing values), bij 90% van de vragenlijsten werd meer dan 90% van de vragen beantwoord.

De representativiteitsanalyse in tabel 19 laat de klassieke (ook bij de bevragingen van de Vlaamse arbeidsmarkt vastgestelde) oververtegenwoordiging van oudere werknemers en de onderverte-

genwoordiging van jongeren in de dataset t.o.v. de populatiegegevens zien. Voor de verdeling naar geslacht zijn er geen verschillen tussen de dataset en de populatiegegevens.

Tabel 33: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef

	geslacht		leeftijd		
	man	vrouw	-25 j	25 49 jaar	50+ jaar
Populatie (juni 2020)	90,3%	9,7%	9,1%	56,0%	34,8%
Dataset (steekproef N=735)	91,8%	8,2%	5,9%	48,5%	45,6%

Bron: steunpunt WSE, bewerkingen RSZ (juni, 2020)

Verschiltoetsing: $\chi^2 = 1,750$, $p = 0,186$ (geslacht); $\chi^2 = 26,787$, $p < 0,001$ (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 (arbeiders met effectieve activiteit in de maand voor de bevraging) ontbreken en vermelde wegingen precies extra fouten zouden kunnen teweegbrengen. Ook voor het referentiebestand (Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019) werd om dezelfde redenen afgezien van een wegingscorrectie.

Onderstaande tabel geeft ter informatie voor nog een aantal andere kenmerken de samenstelling van de dataset weer.

Tabel 34: Verdeling dataset naar hoofdactiviteit, organisatieomvang, opleidingsniveau, functie, arbeidsbeperking

Dataset WOODWIZE	n=735
	verdeling
Hoofdactiviteit	
interieur en meubels	54,3%
bouwelementen	10,6%
verpakking (paletten, kratten, kisten...)	7,2%
plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)	18,3%
andere	9,6%
	100,0%
Organisatieomvang	
minder dan 10	20,7%
van 10 tot 49	41,2%
van 50 tot 99	13,8%
100 of meer	24,2%
	100,0%
Opleidingsniveau	
geen of lager onderwijs	5,7%
lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)	28,8%
hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)	58,3%
hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)	5,7%
hoger onderwijs lange type of universiteit (master)	1,5%
	100,0%
Functie	
productie-arbeider (machinebediener, operator, monteur, ...)	66,5%
ondersteunende functie (onderhoudstechnicus, magazijnier, heftruckchauffeur)	19,3%
middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)	14,3%
	100,0%
Contracttype	
Vast werk	98,4%
Tijdelijk werk	1,6%
	100,0%

Bijlage 2: introductiebrieven



Beste arbeid(st)er uit de hout- en meubelnijverheid

Werkgevers en vakbonden uit je sector willen volop inzetten op werkbaar werk. Daarom doen ze beroep op jou om de sterke punten én problemen van het werk in de hout- en meubelbedrijven in kaart te brengen. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen helpt ons dit onderzoek in goede banen te leiden.

Vul deze vragenlijst over werkbaar werk in.

Het vraagt maar een kwartiertje van je tijd. Steek hem in bijgevoegde enveloppe en doe hem nog deze week 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 werknemersvertegenwoordigers 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.woodwize.be. Hou deze website van je sectororganisatie WOODWIZE 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 WOODWIZE op het nummer 02 558 15 51 of via werkbaarwerk@woodwize.be.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Wim Van Goethem
Voorzitter WOODWIZE

Ann Vermorgen
Voorzitter SERV



**WERKBAAR
WERK!**

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 de sectororganisatie WOODWIZE willen ze actie ondernemen om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze bevraging is daarbij een eerste stap. Voor de verwerking en interpretatie van de enquêteresultaten 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 arbeiders die onder het paritair comité 126 vallen. Behalve jij krijgen nog 3.000 collega's de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de werkbaarheid in de hout- en meubelsector.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

Nee, deelname 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 of voor langere tijd in ziekteverlof of loopbaanonderbreking 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 het Fonds voor Bestaanszekerheid (dat ook je eindejaarspremie uitbetaalt). De onderzoekers hebben geen zicht op naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens je naam of adresgegevens, zo blijft jouw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Bijlage 3 : vragenlijst

Werken aan werkbaar werk

Welzijn en stress op het werk - onderzoek 2021



WOODWIZE

 **SERV**
sterk door overleg

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 arbeider in de hout- en meubelindustrie (paritair comité 126: stoffering en houtbewerking)?

ja

nee *(ik werk in een andere sector, ik ben bediende, werkloos of SWT-er, zelfstandige, ...)* ⇒ Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken minstens een 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. Werd u zelf in de voorbije drie maanden geconfronteerd met tijdelijke werkloosheid?

nee

ja Het ging daarbij om gemiddeld dagen per maand

4. Wat is de hoofdactiviteit van uw bedrijf?

Kruis de best passende optie aan

interieur en meubels

bouwelementen

verpakking (palletten, kratten, kisten, ...)

plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)

andere, nl.

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?

productie-arbeider (machinebediener, operator, monteur, ...)

ondersteunende functie (onderhoudstechnicus, magazijnier, heftruckchauffeur)

middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)

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?

- dagdienst
- ploegendienst zonder nachtarbeid
- ploegendienst met nachtarbeid

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, woon-werkverkeer niet meegerekend maar wel verplaatsingen naar klant of werf)

uren

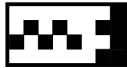
13. Volgde u de afgelopen 12 maanden bijscholing(en) of bedrijfstraining(en)?

- nee
 - ja ⇒ Over welk soort opleidingen ging het dan? (meerdere antwoorden mogelijk)
 - techniek
 - veiligheid en gezondheid
 - sociale vaardigheden (leidinggeven, taal, communicatie)
- ⇒ Hoe lang duurde deze opleiding(en)? (duur van alle opleidingen van het afgelopen jaar samengeteld)
- maximum 1 dag
 - meer dan 1 dag, maar minder dan een week
 - een week of meer
- ⇒ Had u inspraak in de keuze van deze opleiding(en)?
- nooit
 - soms wel, soms niet
 - meestal

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

Kruis telkens één vakje aan

	altijd	vaak	soms	nooit
de werkopdrachten en verwachtingen van de leidinggevenden niet helemaal duidelijk zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u op uw collega's kan rekenen wanneer u het op uw werk moeilijk krijgt	<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 telefonisch bereikbaar bent voor uw werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u geen verlof kan opnemen wanneer u dat wil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uw uurregeling kan aangepast worden in functie van uw gezin of van privéverplichtingen	<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

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
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

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
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 \Rightarrow

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

nee

ja \Rightarrow

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

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ongewenst seksueel gedrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pesten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
intimidatie of bedreiging?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. 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"/>
beeldschermwerk (PC, tablet, smartphone)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



15. Was u de afgelopen 12 maanden slachtoffer van een arbeidsongeval op de werkvloer?

(ongevallen van en naar het werk blijven bij deze vraag buiten beschouwing)

- nee
 ja \Rightarrow **Gaf dit arbeidsongeval aanleiding tot werkverlet?**
- nee
 - afwezigheid van maximum een week
 - afwezigheid van meer dan een week

16. Beoordeel de volgende stellingen m.b.t. de veiligheid en gezondheid op je werkplek.

Kruis telkens één vakje aan

	<i>helemaal akkoord</i>	<i>akkoord</i>	<i>deels (niet- akkoord</i>	<i>niet akkoord</i>	<i>helemaal niet akkoord</i>
Mijn onderneming heeft de gepaste maatregelen genomen om corona-veilig te kunnen werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De preventiemaatregelen in het kader van corona worden in mijn bedrijf strikt opgevolgd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De preventiemaatregelen in het kader van corona zijn erg hinderlijk bij de taakuitvoering.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben ongerust om op de werkplek besmet te raken met het coronavirus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door corona is de aandacht voor andere veiligheidsrisico's en persoonlijke beschermingsmiddelen (stof- en spuitmaskers, gehoorbescherming, veiligheidsschoenen, ...) wat op de achtergrond geraakt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het effectief gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (stof- en spuitmaskers, gehoorbescherming, veiligheidsschoenen, ...) wordt in mijn bedrijf strikt opgevolgd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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 \Rightarrow 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.



Enkel invullen als u geen arbeider bent in de hout- en meubelindustrie of de voorbije vier weken niet aan de slag was.

1. Wat is uw huidige statuut?

ik werk niet in de hout- en meubelindustrie
 ik ben bediende
 ik ben werkloos
 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.



WOODWIZE

nooit op eigen houtje

Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking.

Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag terug te sturen.

Praktisch

VOOR BIJKOMENDE INFORMATIE CONTACTEERT U

Woodwize vzw
Hof ter Vleest dreef 3
1070 Brussel
T 02 558 15 51
werkbaarwerk@woodwize.be
woodwize.be

ondernemingsnummer: BE 0438.431.981
rekeningnummer: BE18 2100 5859 9065

ONZE SPECIALISTEN HELPEN JE VERDER.