



**RAPPORT**

**WERKBAAR WERK IN  
DE VOEDINGSSECTOR  
2023**

SECTORALE ANALYSE  
OP DE VLAAMSE  
WERKBAARHEIDSMONITOR  
2004-2023



**WERKBAAR  
WERK!**



**Vlaanderen**  
verbeelding werkt

Dit onderzoek kreeg de financiële steun van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

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

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

Publicatiedatum 5 februari 2025

Contactpersoon	Ria Bourdeaud'hui	<a href="mailto:rbourdeaudhui@serv.be">rbourdeaudhui@serv.be</a>
	Miet Lamberts	<a href="mailto:mlamberts@serv.be">mlamberts@serv.be</a>
	Stefanie Notebaert	<a href="mailto:snotebaert@serv.be">snotebaert@serv.be</a>
	Stephan Vanderhaeghe	<a href="mailto:svanderhaeghe@serv.be">svanderhaeghe@serv.be</a>

# Inhoud

Samenvatting	5
1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop	9
2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld	12
2.1 Werkstress en burn-out	12
2.2 Motivatie	14
2.3 Leermogelijkheden	16
2.4 Werk-privébalans	18
2.5 Jobs zonder werkbaarheidsknelpunten	20
3. Werkbaarheidsrisico's in beeld	23
3.1 Werkdruk	23
3.2 Emotionele belasting	25
3.3 Taakvariatie	27
3.4 Autonomie	28
3.5 Ondersteuning door de directe leiding	30
3.6 Arbeidsomstandigheden	31
4. Risicoprofielen voor de voedingssector	33
4.1 Risicoprofiel voor werkstress	33
4.2 Risicoprofiel voor motivatie	34
4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	35
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	37
5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de voedingssector	39
5.1 Opleidingsparticipatie	39
5.2 Atypische werktijden	39
5.3 Telewerken	42

5.4	Woon-werkverkeer en pendeltijden	42
5.5	Grensoverschrijdend gedrag	43
5.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	44
	Referentielijst	46
	Lijst met figuren en tabellen	47

# Samenvatting

De helft (52,4%) van de werknemers in de voedingssector heeft een job zonder werkbaarheidsknelpunten. 19,2% kampt met één werkbaarheidsknelpunt en 28,4% met twee of meerdere knelpunten. In vergelijking met 2019 heeft een groter aandeel werknemers een werkbare job zonder werkbaarheidsknelpunten (43,6% in 2019 versus 52,4% in 2023). In vergelijking met 2004 zien we hierin echter geen significant verschil.

Sinds 2007 laat de voedingssector steeds een significant lager aandeel werknemers met een job zonder werkbaarheidsknelpunten optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde; in 2023 verdwijnt dit significant verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde.

De voornaamste knelpunten inzake werkbaarheid in de voedingssector in 2023 zijn:

- 32,0% heeft werkstressklachten, 12,8% heeft in die mate klachten dat we spreken over symptomen van burn-out. Het aandeel werknemers met werkstressklachten is stabiel ten opzichte van 2019 en ten opzichte van de nulmeting in 2004, en wijkt niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde;
- 25,1% registreert motivatieproblemen, bij 8,7% is er sprake van ernstige demotivatie. We tekenen geen significante verschuivingen op t.o.v. 2019 of t.o.v. de nulmeting. Het aandeel werknemers dat met motivatieproblemen kampt in de voedingssector verschilt in 2023 niet van het Vlaamse sectorgemiddelde, daar waar in het verleden (met uitzondering voor de meting 2007) het aandeel werknemers met motivatieproblemen wel steeds significant hoger lag;
- 21,0% geeft aan onvoldoende leermogelijkheden te hebben, 7,5% spreekt van een ernstig leerdeficit. Dat is een verbetering ten opzichte van 2004 toen 30,4% onvoldoende leermogelijkheden had. Op korte termijn (2019) zien we geen significante verschuivingen. Het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit in de voedingssector ligt bij alle metingen wel significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde;
- 12,8% heeft problemen met de werk-privébalans. Bij 2,8% is er zelfs sprake van een acuut werk-privéconflict. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2023 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen in het aandeel werknemers dat kampt met een (acuut) onevenwicht in de werk-privé-balans. We zien ook geen significante verschillen met het Vlaamse sectorgemiddelde.

## Risicoprofielen en de voornaamste werkbaarheidsrisico's

De risicoprofielen geven meer in detail inzicht in de diverse risicofactoren in de arbeidssituatie. Of een risicofactor ernstig is, hangt af van de mate waarin werknemers binnen de sector met een risico worden geconfronteerd en de kans dat werknemers door dit risico met een werkbaarheidsknelpunt te maken krijgen.

Routinematig werk is van alle werkbaarheidsrisico's het risico dat het vaakst voorkomt in de voedingssector: 32,7% van de werknemers heeft routinematig werk, bij 15,6% is er zelfs sprake van extreem routinematig werk. Ten opzichte van 2004 zien we geen significante verschuiving. De sector scoort voor deze indicator opvallend ongunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Routinematig werk is een risicofactor voor motivatieproblemen en onvoldoende leer mogelijkheden.

Ook een gebrek aan autonomie kan aan de basis liggen van onvoldoende leer mogelijkheden. In de voedingssector wordt 23,9% van de werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie. en 13,6% heeft een acuut gebrek aan autonomie. Ten opzichte van 2019 registeren we geen evoluties, ten opzichte van de meting in 2004 is het aandeel werknemers met een gebrek aan autonomie wel significant afgenomen. De voedingssector laat voor alle metingen (inclusief die van 2023) gevoelig slechtere cijfers optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Hoge werkdruk komt vaak voor in de voedingssector: 32,2% van de werknemers heeft hoge werkdruk, Dit is een significante verbetering ten opzichte van 2019 (43,2%). Bij 17,3% is er sprake van acuut hoge werkdruk, dit aandeel blijkt stabiel ten opzichte van 2019 (20,5%). In vergelijking met 2004 wordt geen significant verschil opgetekend. In 2023 is de situatie in de sector vergelijkbaar met het Vlaamse sectorgemiddelde. Uit de opgemaakte risicoprofielen leren we dat hoge werkdruk de kans op werkstressproblemen en problemen met werk-privécombinatie aanzienlijk verhoogt, en in mindere mate ook de kans op motivatieproblemen.

In 2023 heeft 25,8% van de werknemers in de voedingssector te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 10,9% met een zeer hoge fysieke belasting. Het aandeel werknemers in de voedingssector dat geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden blijft hiermee onveranderd ten opzichte van 2004 en 2019. Sinds 2004 zien we voor 'belastende arbeidsomstandigheden' over de hele lijn significant minder gunstige scores voor de voedingssector in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

13,1% van de werknemers in de voedingssector heeft emotioneel belastend werk. Bij 0,9% is er sprake van emotionele overbelasting. We zien t.o.v. 2019 en

t.o.v. 2004 geen significante verschuiving. Het aandeel werknemers in de voedingssector met emotioneel belastend werk week tot 2023 voor alle meetpunten af van het Vlaamse sectorgemiddelde; de sector scoorde steeds beter. Voor 2023 stellen we geen significante verschillen meer vast. Emotioneel belastend werk heeft vooral een impact op problemen werk-privécombinatie.

Ten slotte is onvoldoende steun van de directe leiding een risicofactor die de kans op onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen verhoogt. 9,9% heeft onvoldoende steun van de directe leiding. Dit betekent dat de situatie voor de eerste keer sinds de nulmeting verbeterd is. Deze cijfers blijven stabiel over de voorbije decennia. De situatie in de voedingssector blijkt niet significant te verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

### Andere jobkenmerken

We peilen ook naar aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving. De belangrijkste vaststellingen zijn:

- Slechts 35,3% nam het jaar voor afname van de enquête deel aan bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt 57,2%)
- 84,9% van de werknemers werkt voltijds (Vlaamse arbeidsmarkt 67,9%). Werknemers in de voedingssector presteren minder vaak overwerk in vergelijking met de andere sectoren. Als er overwerk gepresteerd wordt, is dit in het merendeel van de gevallen zonder recuperatie.
- 23,0% verricht regelmatig nachtarbeid (Vlaamse arbeidsmarkt 12,9%);
- Roosterwijzigingen komen minder vaak voor in deze sector; 57,1% ziet zijn rooster nooit wijzigen (Vlaamse arbeidsmarkt 47,2%)
- 52,3% behandelt (sporadisch) e-mails buiten de werkuren en 70,7% dient (sporadisch tot regelmatig) telefonisch bereikbaar te zijn buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 67,5% en 73,7%)
- 68,1% werkt nooit van thuis uit (Vlaamse arbeidsmarkt 62,3%)
- 69,0% besteedt dagelijks minder dan een uur aan woon-werkverkeer (Vlaamse arbeidsmarkt 63,4%)
- Werknemers in de voedingssector krijgen minder dan in andere sectoren te maken met intimidatie of bedreiging (12,7%) en met lichamelijk geweld (1,8%) (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 17,9% en 6,8%). 10,4% was slachtoffer van pesten en 3,2% was slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 9,7% en 3,6%)
- 9,9% was drie keer of meer afwezig door ongeval of ziekte het afgelopen jaar (frequent ziekteverzuim). 15,5% was in dat jaar meer dan twintig dagen afwezig (langdurig ziekteverzuim). Ten opzichte van de andere sectoren ligt het aandeel langdurig ziekteverzuim hoger.
- 53,2% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in. Dit cijfer ligt lager dan in de andere sectoren. Maar

door aanpassingen in het werk vinden ze werken tot het pensioen wel vaker haalbaar (38,5%) dan in andere sectoren.

Aan de werkbaarheidsmeting 2023 en de redactie van dit rapport werkten mee: Ria Bourdeaud'hui, Miet Lamberts, Stefanie Notebaert, Stephan Vanderhaeghe.



In dit rapport zoomen we in op de werkbaarheid van de jobs in de voedingssector, op basis van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2023. Werkbaarheid wordt gedefinieerd als werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

In wat volgt staan we eerst kort stil bij de achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor, waarna we de afzonderlijke werkbaarheidsknelpunten en – risico's in beeld brengen voor de voedingssector. Vervolgens worden, op basis van de analyses over de samenhang tussen werkbaarheidsrisico's en -knelpunten (Bourdeaud'hui, e.a., 2024), de sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Daarna rapporteren we aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers in de voedingssector. Tot slot geven we de cijfers over duurzame inzetbaarheid (ziekteverzuim, verloopintentie, haalbaarheid van werken tot pensioenleeftijd).

## 1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle jobs nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV, de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen sinds 2004 gedetailleerd in kaart via een grootschalige, schriftelijke bevraging (driejaarlijks, vanaf 2019 vierjaarlijks).

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

**Tabel 1: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren**

Indicator	Omschrijving
<b>Werkstress (psychische vermoeidheid)</b>	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
<b>Motivatie (welbevinden in het werk)</b>	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
<b>Leermogelijkheden</b>	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
<b>Werk-privébalans</b>	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

Naast de vier werkbaarheidsindicatoren, wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Zo 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 2: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren**

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

Voor elk van de werkbaarheids- en risico-indicatoren zijn er onderbouwde grenswaarden of cut off scores bepaald die aangeven of de individuele situatie al dan niet problematisch is. Het getal geeft dan de omvang van deze groep aan (procent van de werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt). 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 3: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren**

<b>Indicator</b>	<b>Niet-problematisch = geen knelpunt</b>	<b>Problematisch = knelpunt</b>	<b>Acuut-problematisch = acuut knelpunt</b>
<b>Werkstress (psychische vermoeidheid)</b>	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out
<b>Motivatie (welbevinden in het werk/werkbetrokkenheid)</b>	gemotiveerd aan de slag	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
<b>Leermogelijkheden</b>	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
<b>Werk-privébalans</b>	haalbare werk-privécombinatie	problemen werk-privécombinatie	acuut werk-privéconflict
<b>Werkdruk</b>	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
<b>Emotionele belasting</b>	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
<b>Taakvariatie</b>	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
<b>Autonomie</b>	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
<b>Ondersteuning door de directe leiding</b>	adequate coaching door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

Voor elke editie van de werkbaarheidsmonitor wordt een nieuw, representatief staal van werknemers uit het Vlaamse gewest schriftelijk bevestigd. Meer specifiek gaat het om loontrekkenden (exclusief (werk)studenten) met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevestiging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. De werkbaarheidsmonitor 2023 is de zevende editie van de werkbaarheidsmonitor. Het survey-ontwerp, de vragenlijst, de organisatie van de enquête, de responsanalyse zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, e.a., 2024b).

## 2. Werkbaarheidskelpunten in beeld

In dit hoofdstuk nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de vier werkbaarheidsindicatoren – werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans- onder de loep en vergelijken we de sectorgegevens met die van de Vlaamse arbeidsmarkt.

### 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 (vb. 'aan het einde van de dag echt op zijn', 'meer dan een uur voor herstel na het werk nodig hebben, 'slechts op de tweede vrije dag tot rust komen') en te maken krijgen met spanningsklachten, beschouwen we de situatie als problematisch en spreken we over werkstressklachten. Wanneer er zelfs sprake is van verminderd functioneren op de werkplek of na de werkdag (vb. 'door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd') labelen we dit als 'symptomen burn-out'.

In 2023 wordt 32,0% van de werknemers in de voedingssector geconfronteerd met werkstressklachten, 12,8% kampt met symptomen van burn-out (Tabel 4, Figuur 1). Ten opzichte van 2019 zien we wel een daling die echter niet significant is. Maar dit zorgt er voor dat ten opzichte van de nulmeting in 2004, nu geen significante verschillen op vlak van werkstressklachten meer opgetekend worden. Het aandeel werknemers met symptomen van burn-out is stabiel gebleven in 2023 en ook ten opzichte van 2004 zien we geen significante verschillen.

De vaststellingen voor de voedingssector tonen geen significante verschillen ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde, en dit voor alle meetpunten.

**Tabel 4: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

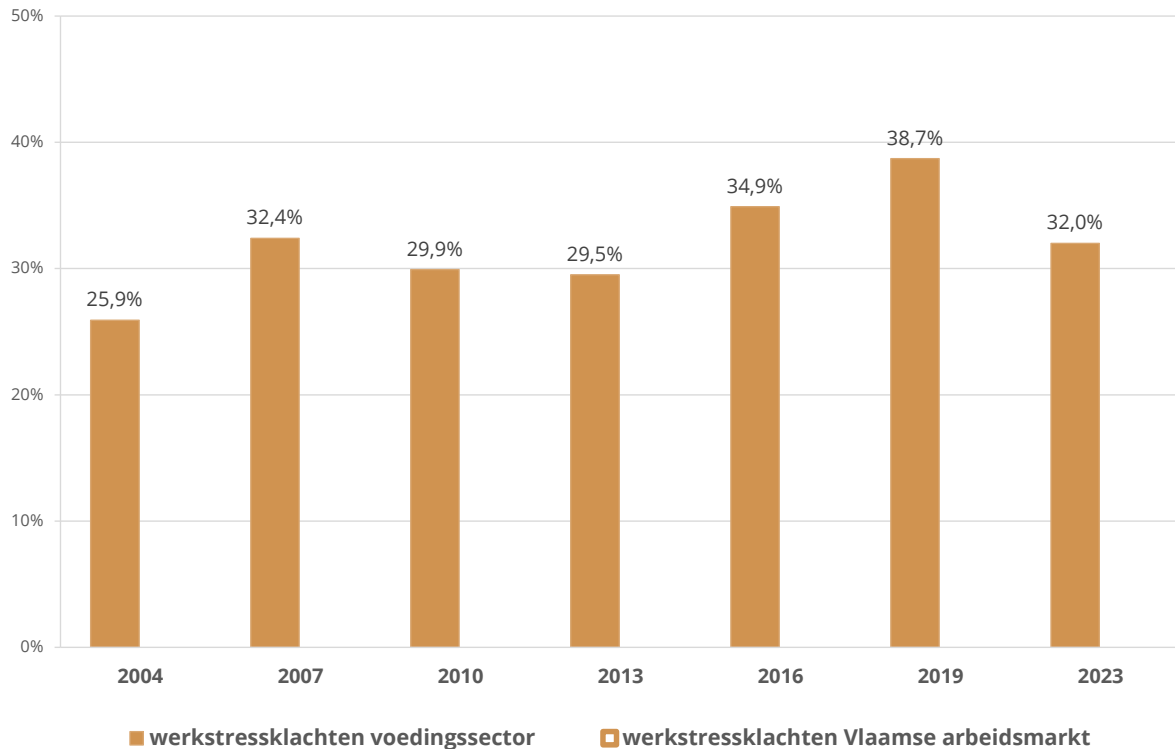
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	werkstressklachten	25,9	32,4	29,9	29,5	34,9	38,7	32,0
	symptomen burn-out	11,9	9,9	9,4	10,6	13,9	14,6	12,8
<i>N</i>		286	272	244	397	295	362	219
Vlaamse arbeidsmarkt	werkstressklachten	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8	36,1
	symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6	13,4
verschiltoetsing	werkstressklachten	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	symptomen burn-out	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje 'symptomen burn-out'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'werkstressklachten' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** zouden wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) afname van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen/ toename van het aandeel werknemers met een acceptabele werkstress-situatie ten opzichte van het vorige meetpunt. **Cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen ten opzichte van het vorige meetpunt (cijfers in het rood wijzen dus op een significante verslechtering van de situatie op het vlak van werkstress, cijfers in het groen zouden wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress);
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) afname van het aandeel in een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkstress over de voorbije 20 jaar);
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt de score van de sector met het gemiddelde van de scores van alle sectoren (niet in tabel). Om te bepalen of het gaat over een significante afwijking gebruiken we de techniek van logistische regressie (contrast: deviation) (Wald  $\chi^2$ , **s** indien  $p < 0,05$  versus **ns** indien  $p \geq 0,05$ ).

**Figuur 1: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer over werkstressklachten voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.





## 2.2 Motivatie

De motivatie-indicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken. De categorisering 'motivatieproblemen' verwijst dan naar een situatie waarbij werknemers een job hebben die niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk wordt ervaren en waarbij werknemers nauwelijks intrinsiek betrokken zijn bij de normale taakuitvoering (vb. 'werk doen omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd'). 'Ernstige demotivatie' is wanneer werknemers zo sterk gedemotiveerd raken dat ze niet meer naar behoren functioneren in hun job (vb. 'telkens weerstand moeten overwinnen om het werk te doen').

In 2023 heeft 25,1% van de werknemers in de voedingssector motivatieproblemen en kampt 8,7% met ernstige demotivatie (Tabel 5, Figuur 2). Sinds de vorige werkbaarheidsmeting in 2019 en ten opzichte van de nulmeting 2004 tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op in het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen.

Het aandeel werknemers dat met motivatieproblemen kampt in de voedingssector verschilt in 2023 niet van het Vlaamse sectorgemiddelde. Daar waar in het verleden (met uitzondering voor de meting 2007) het aandeel werknemers met motivatieproblemen wel steeds significant hoger lag dan het Vlaamse sectorgemiddelde, zien we in 2023 geen significant verschil. Ook voor ernstige demotivatie zien we geen significant verschil in 2023.

**Tabel 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

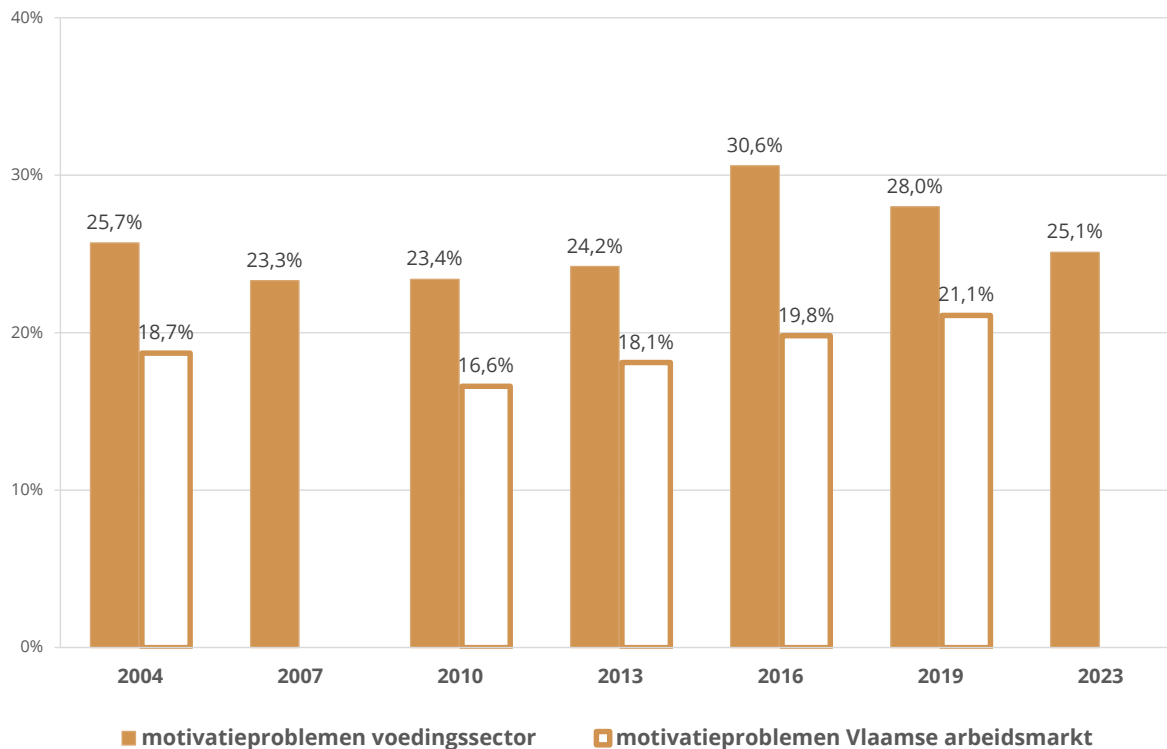
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>voedingssector</b>	 <b>motivatieproblemen</b>	25,7	23,3	23,4	24,2	30,6	28,0	25,1
	 <b>ernstige demotivatie</b>	12,7	10,7	7,7	9,8	12,6	14,1	8,7
	<i>N</i>	284	270	248	397	294	361	219
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	 <b>motivatieproblemen</b>	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1	18,8
	 <b>ernstige demotivatie</b>	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0	8,3
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	<b>ernstige demotivatie</b>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje 'ernstige demotivatie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

**Figuur 2: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer over motivatieproblemen voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

## 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 problematische situatie, waarbij de inzetbaarheid van werknemers op langere termijn kan gehypothekeerd worden door een gebrek aan kansen op competentieontwikkeling in de job. Bij het volledig ontbreken van (formele en informele) leermogelijkheden hanteren we het label 'ernstig leerdeficit'.

In 2023 heeft 79,0% werknemers in de voedingssector voldoende leermogelijkheden, of 21,0% onvoldoende leermogelijkheden, en bij 7,5% is er sprake van een ernstig leerdeficit (Tabel 6, Figuur 3). Dat is een verbetering ten opzichte van 2004, toen 30,4% onvoldoende leermogelijkheden had (voor ernstig leerdeficit stellen we geen significant verschil vast ten opzichte van de nulmeting). Op de korte termijn (2019) zien we geen significante veranderingen.



Het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit in de voedingssector ligt bij alle metingen wel significant hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Tabel 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

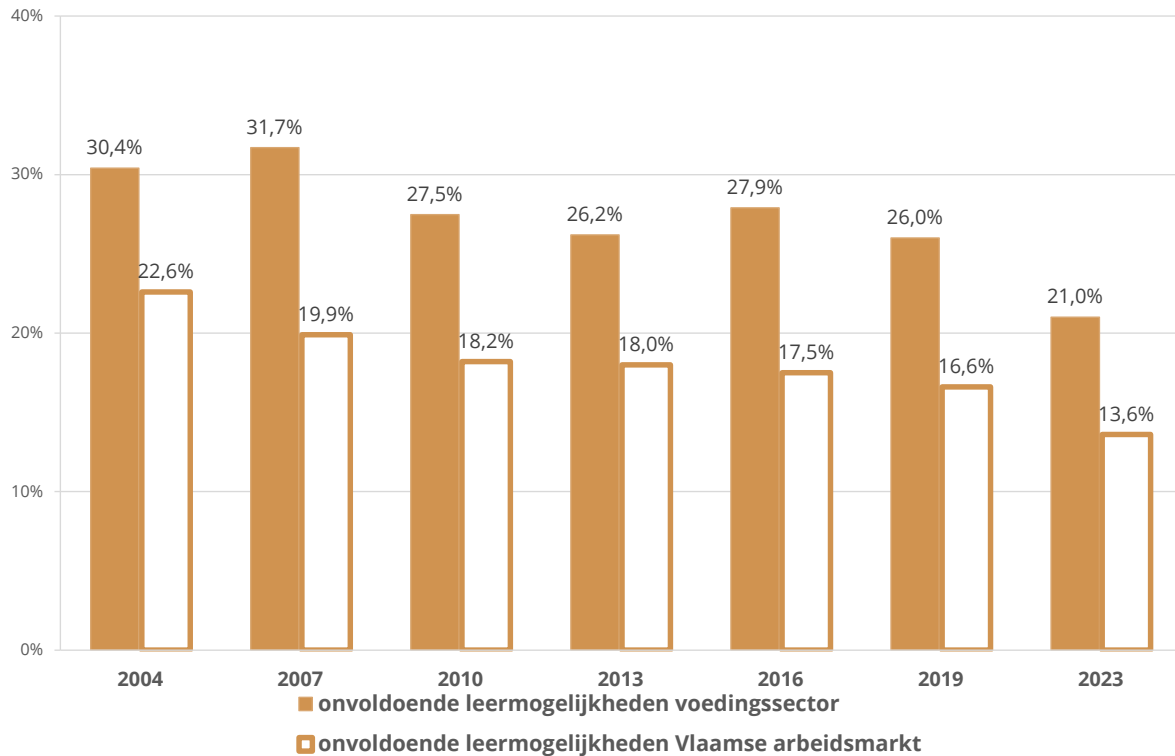
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	 onvoldoende leermogelijkheden	30,4	31,7	27,5	26,2	27,9	26,0	21,0
	 ernstig leerdeficit	12,7	13,4	10,3	10,7	11,6	11,6	7,5
	<i>N</i>	306	246	233	401	294	361	214
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6	13,6
	 ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5	3,9
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
	 ernstig leerdeficit	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

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

**Figuur 3: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer over onvoldoende leermogelijkheden in Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

## 2.4 Werk-privébalans

De indicator 'werk-privébalans' verschaft informatie over de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op 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. Bij een acuut werk-privéconflict is er sprake van quasi-permanente conflicten tussen werk- en privé sfeer.

In 2023 heeft 12,8% van de werknemers in de voedingssector problemen om het werk en de privé situatie te combineren (Tabel 7, Figuur 4). Bij 2,8% is er zelfs sprake van een acuut werk-privéconflict. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2023 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen in het aandeel werknemers dat kampt met een (acuut) onevenwicht in de werk-privé-balans.

De sector volgt daarmee de ontwikkeling op de (ruimere) Vlaamse arbeidsmarkt; we zien geen significante verschillen met het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Tabel 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

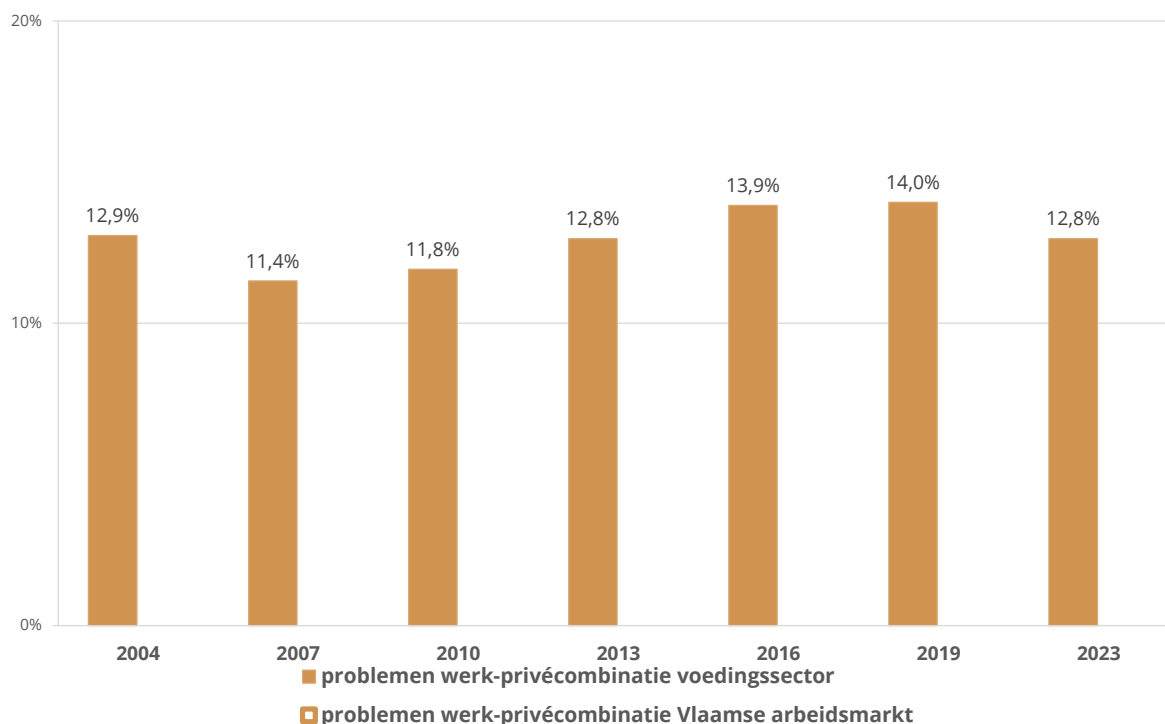
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	problemen werk-privécombinatie	12,9	11,4	11,8	12,8	13,9	14,0	12,8
	acuut werk-privéconflict	4,0	1,8	2,0	3,5	3,1	4,4	2,8
	<i>N</i>	302	273	246	398	295	363	218
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privécombinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8	12,9
	acuut werk-privéconflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5	3,3
verschiltoetsing	problemen werk-privécombinatie	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	acuut werk-privéconflict	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'problemen met werk-privécombinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

**Figuur 4: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer over problemen werk-privécombinatie voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns) zie Tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

## 2.5 Jobs zonder werkbaarheidsknelpunten

De combinatie van de vier indicatoren laat ons toe een evaluatie op te maken van de (evolutie in de) werkbaarheidssituatie van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. We onderscheiden daarbij drie situaties: werkbare jobs of jobs zonder werkbaarheidsknelpunten, jobs met één werkbaarheidsknelpunt en jobs met twee of meer knelpunten.

In 2023 heeft 52,4% van de werknemers in de voedingssector een werkbare job (namelijk een job zonder werkbaarheidsknelpunten), kampt 19,2% met één werkbaarheidsknelpunt en 28,4% met twee of meer werkbaarheidsknelpunten. In vergelijking met 2019 heeft een groter aandeel werknemers een werkbare job zonder werkbaarheidsknelpunten (43,6% in 2019 versus 52,4% in 2023). In vergelijking met 2004 zien we hierin echter geen significant verschil. Eerder, tot de meting van 2023, stelden we voor de sector geen significante verschuivingen vast tussen de verschillende meetpunten, in het aandeel werknemers met een job zonder werkbaarheidsknelpunten.

Voor werknemers met één werkbaarheidsknelpunt, en voor werknemers met twee of meer werkbaarheidsknelpunten zien we geen significante verschuivingen ten opzichte van 2004 of ten opzichte van 2019.

Sinds 2007 laat de voedingssector steeds een significant lager aandeel werknemers met een job zonder werkbaarheidsknelpunten optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde; in 2023 verdwijnt dit significant verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Tabel 8: Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, een job met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

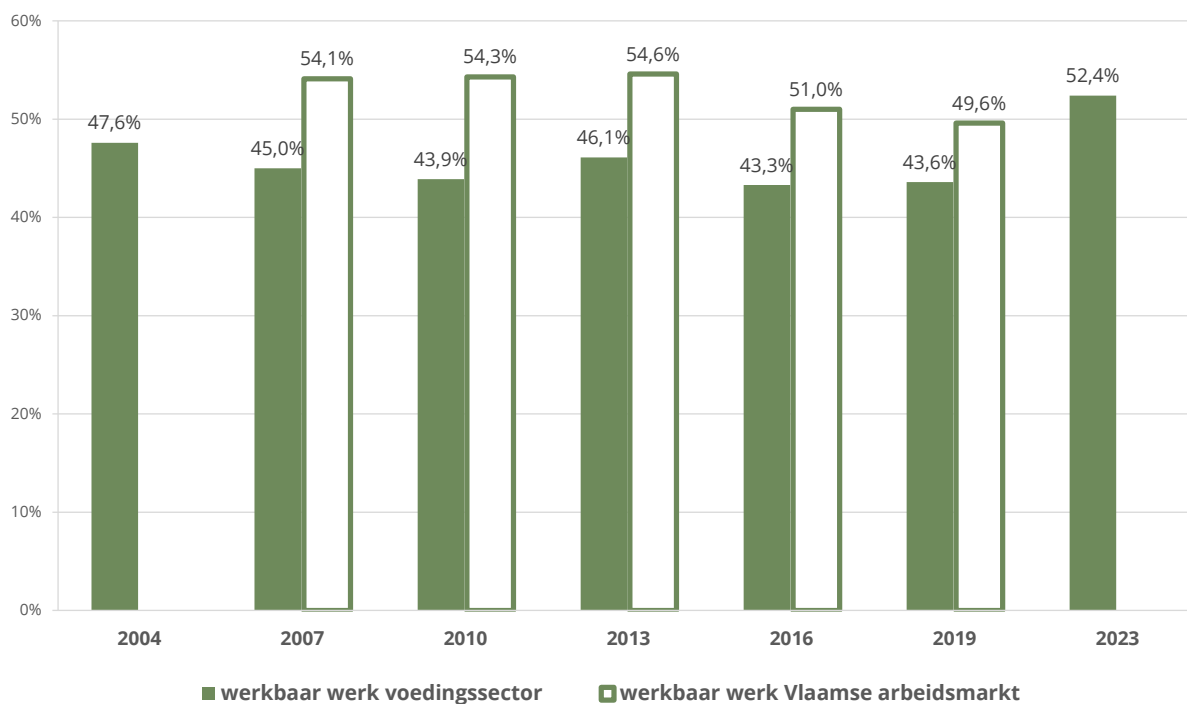
		geen werkbaarheidsknelpunten						
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	geen werkbaarheidsknelpunten	47,6	45,0	43,9	46,1	43,3	43,6	52,4
	1 werkbaarheidsknelpunt	23,6	26,0	31,8	27,3	23,9	24,8	19,2
	2+ werkbaarheidsknelpunten	28,7	28,9	24,2	26,5	32,9	31,6	28,4
	<i>N</i>	275	242	223	388	289	351	208
Vlaamse arbeidsmarkt	geen werkbaarheidsknelpunten	52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	49,6	51,8
	1 werkbaarheidsknelpunt	24,4	23,9	24,8	24,2	25,0	25,3	25,1
	2+ werkbaarheidsknelpunten	23,3	22,0	21,0	21,2	24,0	25,1	23,1
	<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
		<i>geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten</i>						

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- **Cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) toename van het aandeel werknemers met werkbaar werk/ afname van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt. **Cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) afname van het aandeel met werkbaar werk /toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **Cijfer 2023 in een rode kader** zouden wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) afname van het aandeel werknemers met werkbaar werk/ toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2023. **Cijfers 2023 in een groene kader** zouden dan wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) toename van het aandeel werknemers met werkbaar werk/ afname van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2023.
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt de score van geen werkbaarheidsknelpunten versus wel werkbaarheidsknelpunten van de sector met het gemiddelde van de scores van alle sectoren (niet in tabel). Om te bepalen of het gaat over een significante afwijking gebruiken we de techniek van logistische regressie (contrast: deviation) (Wald chi<sup>2</sup>, s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

**Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer over werkbaar werk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns) zie Tabel 8 hierboven.

## 3. Werkbaarheidsrisico's in beeld

De werkbaarheidsmonitor brengt ook een aantal risicofactoren in kaart, dit zijn determinanten in de arbeidssituatie die een invloed hebben op de kwaliteit van de jobs en dus de werkbaarheid ervan. In dit hoofdstuk rapporteren we de cijfers van zes werkbaarheidsrisico's: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en belastende fysieke arbeidsomstandigheden.

### 3.1 Werkdruk

De werkdruk-indicator geeft de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals werkvolume, werktempo en deadlines, weer.

In 2023 heeft 32,2% van de werknemers in de voedingssector een hoge werkdruk. Dit is een significante verbetering ten opzichte van 2019 (43,2%). Bij 17,3% is er sprake van acuut hoge werkdruk (Tabel 9, Figuur 6), dit aandeel blijkt stabiel ten opzichte van 2019 (20,5%). Over de lange termijn (vanaf 2004) bekeken, compenseert de afname in 2023 enigszins de eerder opgetekende sterke stijging in 2016 en de stabilisatie hiervan in 2019. Dat maakt dat in vergelijking met 2004 geen significant verschil opgetekend wordt.

Tot de meting van 2016 tekende de voedingssector gelijkaardige scores op voor werkdruk in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij de meting in 2016 en 2019 registreerden we wel significante verschillen met het Vlaamse sectorgemiddelde; het aandeel medewerkers in de voedingssector dat geconfronteerd wordt met een hoge werkdruk ligt dan significant hoger in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde. In 2023 is de situatie in de sector opnieuw vergelijkbaar met het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Tabel 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	hoge werkdruk	34,3	34,6	31,8	29,4	45,8	43,2	32,2
	acuut hoge werkdruk	12,7	11,8	14,6	11,5	21,0	20,5	17,3
<i>N</i>		306	246	233	401	295	361	214
Vlaamse arbeidsmarkt	hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2
	acuut hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8
verschiltoetsing	hoge werkdruk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	acuut hoge werkdruk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

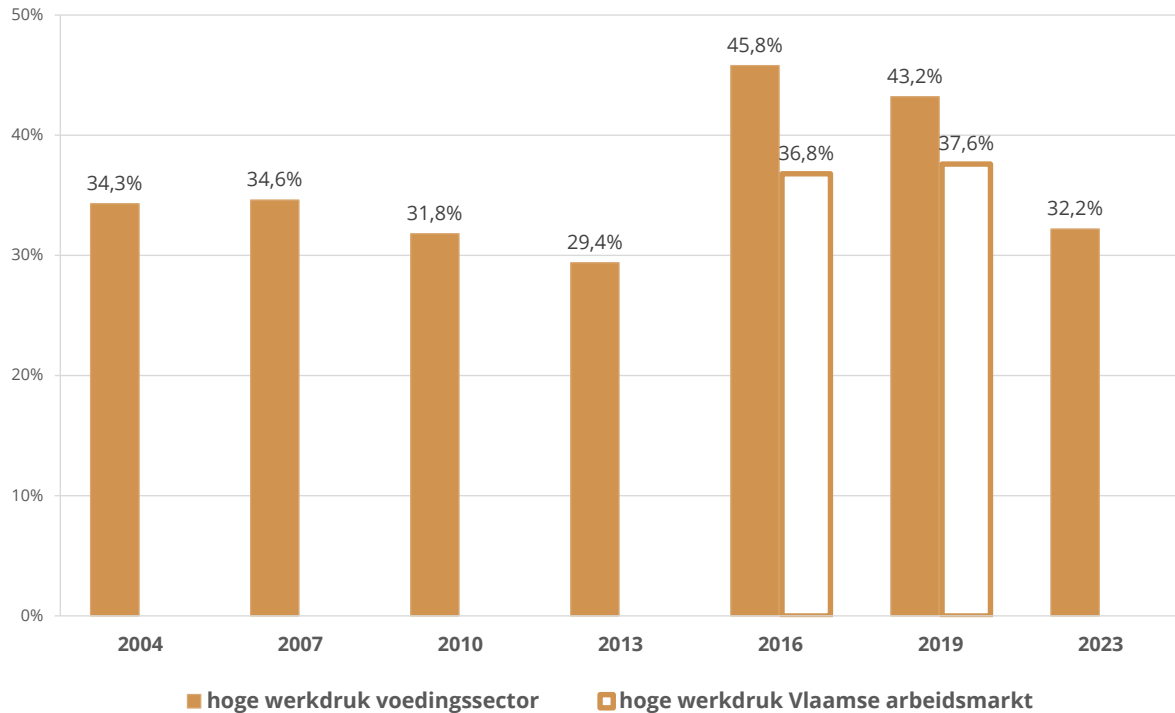
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut hoge werkdruk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- **cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) toename van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/afname van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk in vergelijking met het vorige meetpunt; **cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk in vergelijking met het vorige meetpunt;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) afname van het aandeel werknemers in een acceptabele werkdruksituatie/toename van het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met een (acuut) hoge werkdruk bij een vergelijking met de nulmeting 2004 (een groene omkadering zou wijzen op een significante verbetering van de situatie op het vlak van werkdruk over de voorbije 20 jaar);
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt de score van de sector met het gemiddelde van de scores van alle sectoren (niet in tabel). Om te bepalen of het gaat over een significante afwijking gebruiken we de techniek van logistische regressie (contrast: deviation) (Wald  $\chi^2$ , *s* indien  $p < 0,05$  versus *ns* indien  $p \geq 0,05$ ).



**Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer voor hoge werkdruk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing (s versus ns)** zie Tabel 9.

## 3.2 Emotionele belasting

Emotionele belasting verwijst naar de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inzonderheid bij omgang met klanten en bij coördinatie-opdrachten.

13,1% van de werknemers in de voedingssector heeft emotioneel belastend werk. Bij 0,9% is er sprake van emotionele overbelasting. We zien t.o.v. 2019 geen significante verschuiving in het aandeel dat geconfronteerd wordt met emotioneel belastend werk of met emotionele overbelasting. Over de lange termijn, gekeken vanaf de nulmeting 2004, stellen we ook geen significante verschuivingen vast.

Het aandeel werknemers in de voedingssector met emotioneel belastend werk week tot 2023 voor alle meetpunten af van het Vlaamse sectorgemiddelde; ze scoorden steeds lager (dus beter) dan gemiddeld de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor 2023 stellen we geen significante verschillen meer vast. Wat het aandeel werknemers met emotionele overbelasting betreft, volgt de voedingssector het Vlaamse sectorgemiddelde voor elke meetperiode.

**Tabel 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

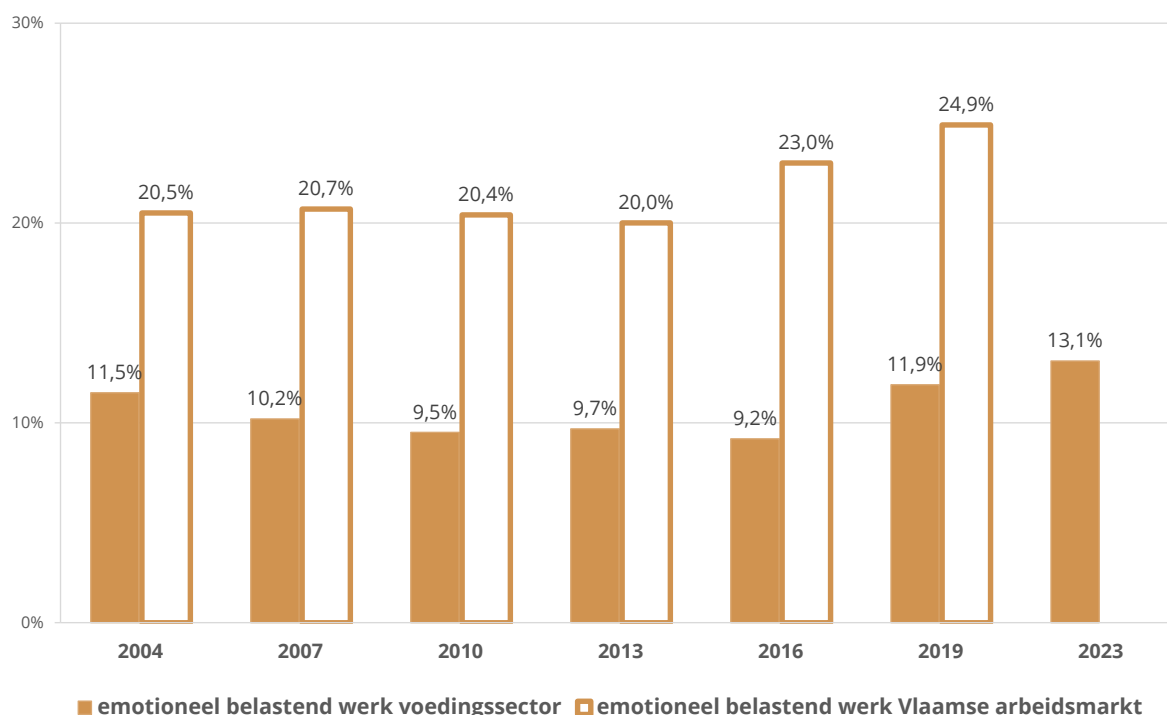
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	emotioneel belastend werk	11,5	10,2	9,5	9,7	9,2	11,9	13,1
	emotionele overbelasting	2,3	1,2	0,4	1,2	0,7	1,9	0,9
	N	304	245	231	403	293	361	213
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9	23,4
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9	5,1
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	s	s	s	s	s	ns
	emotionele overbelasting	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

**Figuur 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer voor emotioneel belastend werk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.







### 3.3 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.

32,7% van de werknemers in de voedingssector heeft routinematig werk en bij 15,6% is dit extreem routinematig werk. Zowel op de korte termijn (2019) als op de lange termijn (2004) registeren we geen statistisch significante verschuivingen.

Voor alle meetpunten sinds 2004 geldt dat het aandeel werknemers met routinematig werk in de voedingssector hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Ook voor extreem routinematig werk registeren we hogere cijfers in de voedingssector ten opzichte van het Vlaamse sectorgemiddelde; enkel in 2004 en 2013 noteren we hiervoor geen significante afwijking.

**Tabel 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

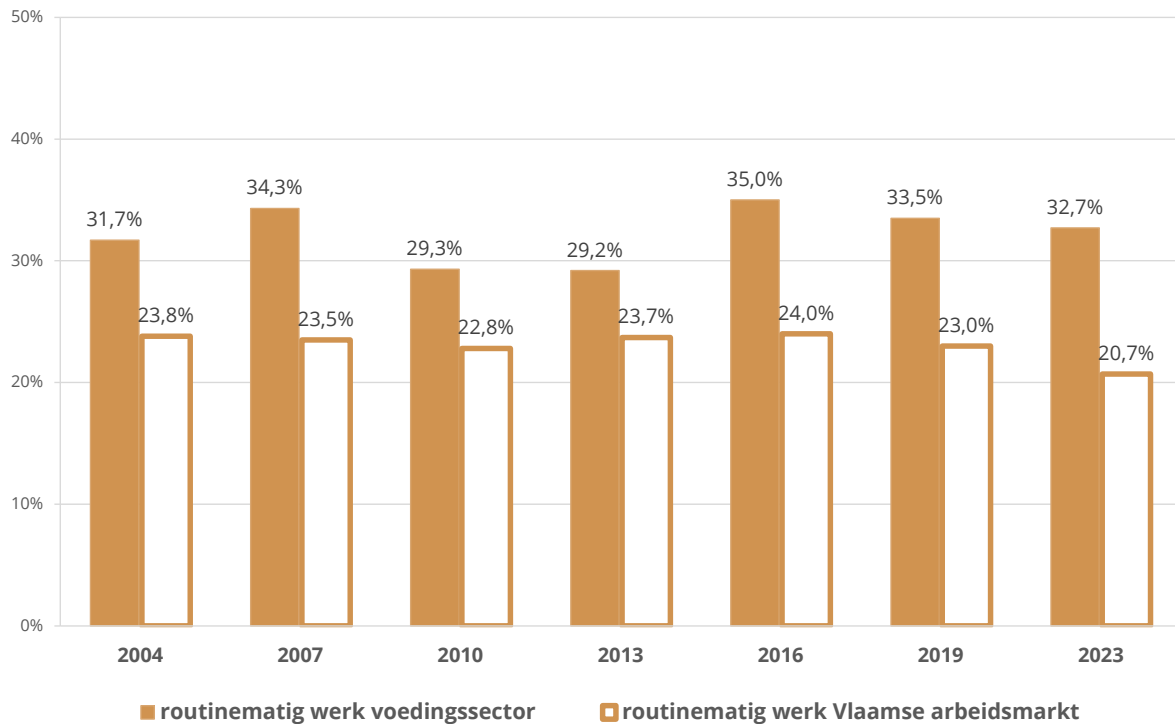
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	 routinematig werk	31,7	34,3	29,3	29,2	35,0	33,5	32,7
	 extreem routinematig werk	14,7	18,0	15,5	12,5	16,3	18,3	15,6
	<i>N</i>	306	245	232	401	294	361	211
Vlaamse arbeidsmarkt	 routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7
	 extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0
verschiltoetsing	 routinematig werk	s	s	s	s	s	s	s
	 extreem routinematig werk	ns	s	s	ns	s	s	s

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

#### Leeswijzer:

- de rij met het verschoven **rode balkje 'extreem routinematig werk'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

**Figuur 8: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer voor routinematig werk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de verschiltoetsing (**s** versus **ns**) zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

### 3.4 Autonomie

Autonomie verwijst naar de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk.

In 2023 heeft 23,9% van de werknemers in de voedingssector een gebrek aan autonomie en 13,6% heeft een acuut gebrek aan autonomie (Tabel 12, Figuur 9). Ten opzichte van 2019 registeren we geen evoluties, ten opzichte van de meting in 2004 is het aandeel werknemers met een gebrek aan autonomie wel significant afgenomen.

De voedingssector volgt hiermee in zekere mate de positieve ontwikkeling inzake autonomie op de Vlaamse arbeidsmarkt, maar laat voor alle metingen (inclusief die van 2023) gevoelig slechtere cijfers optekenen in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Tabel 12: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

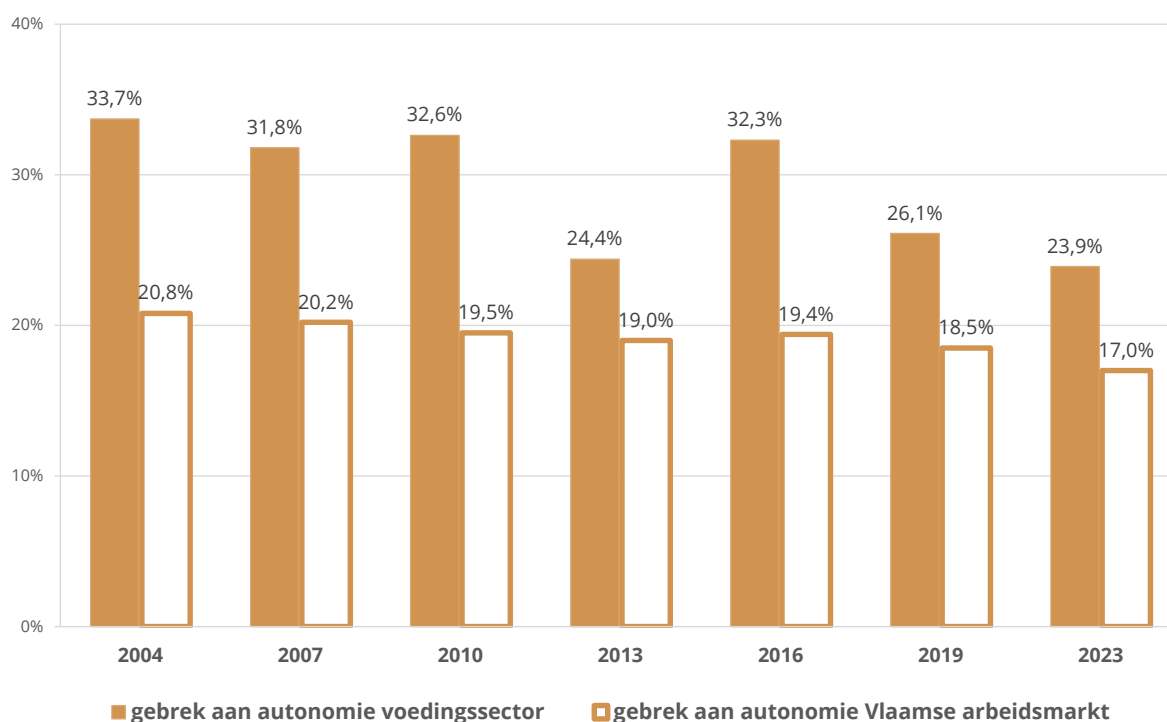
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	gebrek aan autonomie	33,7	31,8	32,6	24,4	32,3	26,1	23,9
	acuut gebrek aan autonomie	14,7	16,3	16,3	11,9	15,0	12,2	13,6
	<i>N</i>	306	245	233	402	294	360	213
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
		<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2004 – 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **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;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

**Figuur 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer voor gebrek aan autonomie voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.






### 3.5 Ondersteuning door de directe leiding

De risico-indicator ‘ondersteuning door de directe leiding’ geeft informatie over de mate waarin werknemers door hun direct leidinggevende, professioneel en sociaal ondersteund worden.

In 2023 krijgt 9,9% van de werknemers in de voedingssector onvoldoende steun van de directe leiding (Tabel 13, Figuur 10). Dit betekent dat de situatie voor de eerste keer sinds de nulmeting verbeterd is; de cijfers tonen een significante verbetering ten opzichte van 2019 (16,6%) en nu ook ten opzichte van 2004 (18,1%). 5,6% heeft ronduit een negatieve relatie met de leiding; deze cijfers zijn sinds 2004 stabiel gebleven.

Ook het Vlaamse sectorgemiddelde toont in 2023 een verbetering ten opzichte van 2019 en ten opzichte van 2004. De situatie in de voedingssector blijkt niet significant te verschillen van het Vlaamse sectorgemiddelde.

**Tabel 13: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding of die een negatieve relatie met de directe leiding hebben in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	 onvoldoende steun leiding	18,1	19,7	15,5	17,4	14,7	16,6	9,9
	 negatieve relatie met leiding	8,9	7,0	7,8	5,7	5,1	5,2	5,6
	<i>N</i>	304	244	232	402	293	362	213
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4	12,2
	 negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5	4,6
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	 negatieve relatie met leiding	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje ‘negatieve relatie met de directe leiding’** verwijst naar een subgroep binnen de groep ‘onvoldoende steun van de directe leiding’ maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 ‘Werkdruk’.

**Figuur 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer voor onvoldoende steun door de directe leiding voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de verschiltoetsing (**s** versus **ns**): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

### 3.6 Arbeidsomstandigheden

De laatste risico-indicator 'belastende arbeidsomstandigheden' verwijst naar de mate waarin werknemers worden blootgesteld aan risico's op arbeidsongevallen, hinder in de fysieke werkomgeving (lawaai, trillingen, extreme temperaturen, contact met chemische agentia) en/of lichamelijke belasting (fysieke zware taken, ongemakkelijke werkhoudingen, repetitieve bewegingen).

In 2023 heeft 25,8% van de werknemers in de voedingssector te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 10,9% met een zeer hoge fysieke belasting (Tabel 14, Figuur 11). Het aandeel werknemers in de voedingssector dat geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden blijft hiermee onveranderd ten opzichte van 2004 en 2019.

Sinds 2004 zien we voor 'belastende arbeidsomstandigheden' over de hele lijn significant minder gunstige scores voor de voedingssector in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde. Ook de verbetering van het Vlaamse sectorgemiddelde voor deze indicator die we in 2023 ten opzichte van 2019 vaststellen, zien we nog niet terug binnen de voedingssector.

**Tabel 14: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

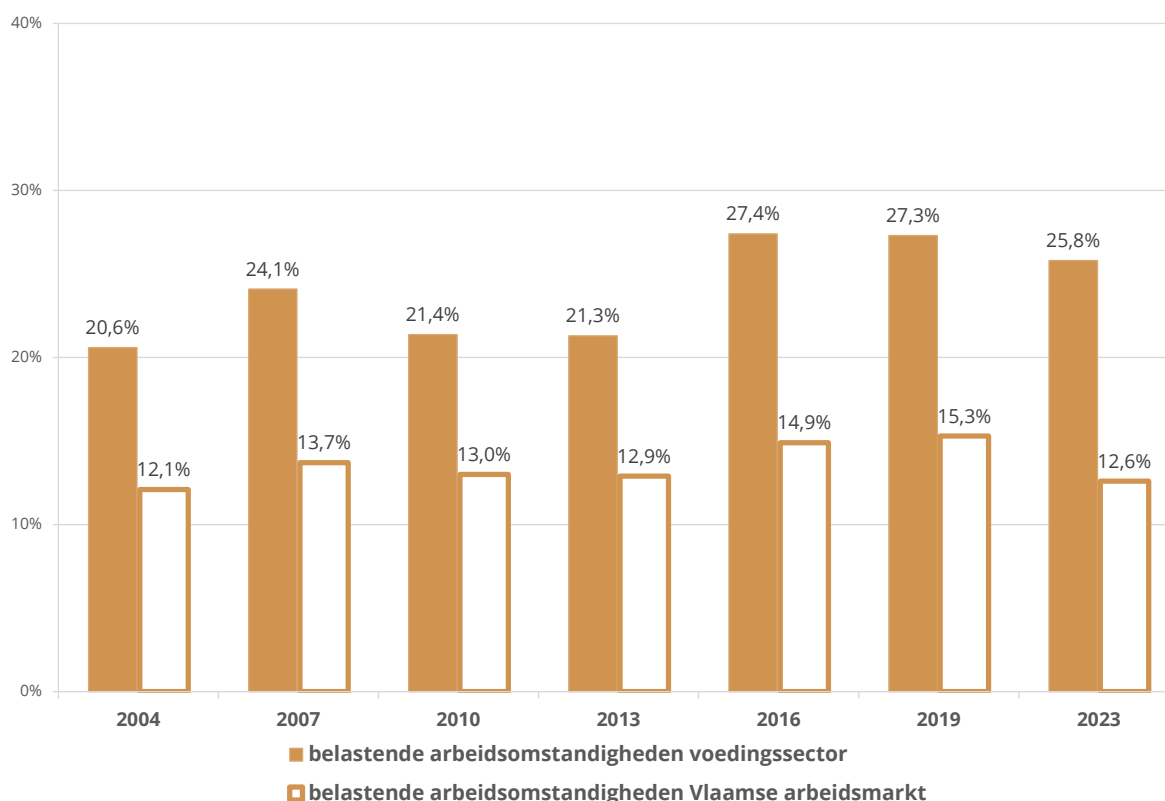
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
voedingssector	belastende arbeidsomstandigheden	20,6	24,1	21,4	21,3	27,4	27,3	25,8
	zeer hoge fysieke belasting	6,6	9,8	8,1	7,3	11,8	10,9	10,9
	N	301	266	248	399	296	366	221
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	12,6
	zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7	4,8
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s
	zeer hoge fysieke belasting	s	s	s	s	s	s	s

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:**

- de rij met het verschoven **rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Voor betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.

**Figuur 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer voor belastende arbeidsomstandigheden voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de voedingssector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 'Werkdruk'.



## 4. Risicoprofielen voor de voedingssector

Wanneer we de aanwezigheid van de werkbaarheidsrisico's in de voedingssector combineren met de recent gepubliceerde analyses over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren voor de volledige Vlaamse arbeidsmarkt (Bourdeaud'hui e.a., 2024), kunnen we een sectorspecifiek risicoprofiel opmaken voor de voedingssector.

Dit profiel geeft ons tweeledige informatie, namelijk over hoe vaak werknemers in de voedingssector met een bepaald werkbaarheidsrisico geconfronteerd worden en over de kans dat werknemers door dit risico met de verschillende werkbaarheidsknelpunten te maken krijgen<sup>1</sup>. Het risico is ernstiger naarmate meer werknemers geconfronteerd worden met het risico en er bovendien een grotere kans bestaat dat werknemers met dit risico een bepaald werkbaarheidsknelpunt ontwikkelen.

Er is een risicoprofiel voor de voedingssector opgemaakt voor elk werkbaarheidsknelpunt: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.

### 4.1 Risicoprofiel voor werkstress

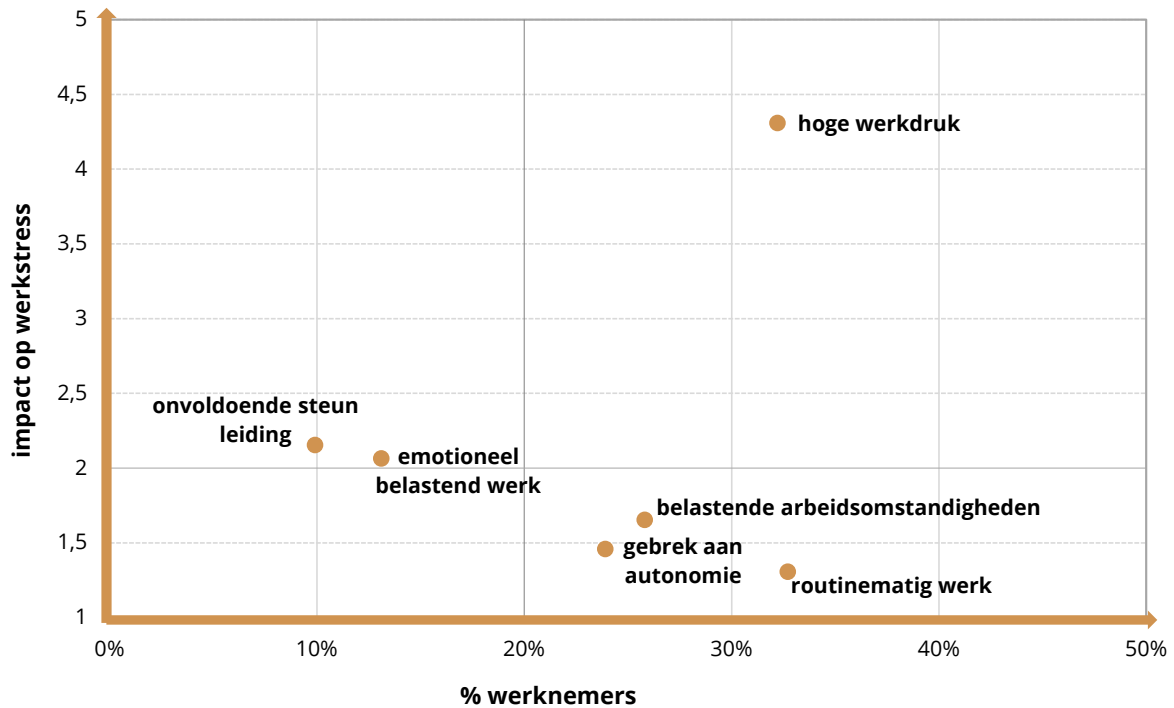
Hoge werkdruk vormt duidelijk de voornaamste risicofactor voor werkstress in de voedingssector (Figuur 12). Hoge werkdruk verhoogt aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (verviervoudiging kansverhouding) en komt vaak voor in de voedingssector (32,2% van de werknemers maakt melding van een hoge werkdruk). Ook emotioneel belastend werk is een niet te onderschatten risico voor werkstress wegens de relatieve impact op werkstress (verdubbeling kansverhouding) maar komt minder vaak voor in de voedingssector (13,1%). Onvoldoende steun van de leiding heeft een vergelijkbare impact, maar een kleiner aandeel (9,9%) van de werknemers in de voedingssector heeft te kampen met onvoldoende steun van de leiding.

Verder valt op dat een relatief grote groep van werknemers in de voedingssector onvoldoende variatie bij de taakuitvoering meekrijgt (routinematig werk 32,7%). 25,8% werkt onder belastende arbeidsomstandigheden en 23,9% ervaart een gebrek aan autonomie. Ook dat zijn, met beperktere impact, risicofactoren voor werkstress.

---

<sup>1</sup> Deze kans (odds ratio's) wordt bepaald op basis van de volledige dataset van 2004 tot en met 2023 en voor alle werknemers, zoals berekend in het rapport "Wat maakt werk werkbaar" (Bourdeaud'hui e.a., 2024)

**Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressklachten in de voedingssector 2023**



**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressklachten in de voedingssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

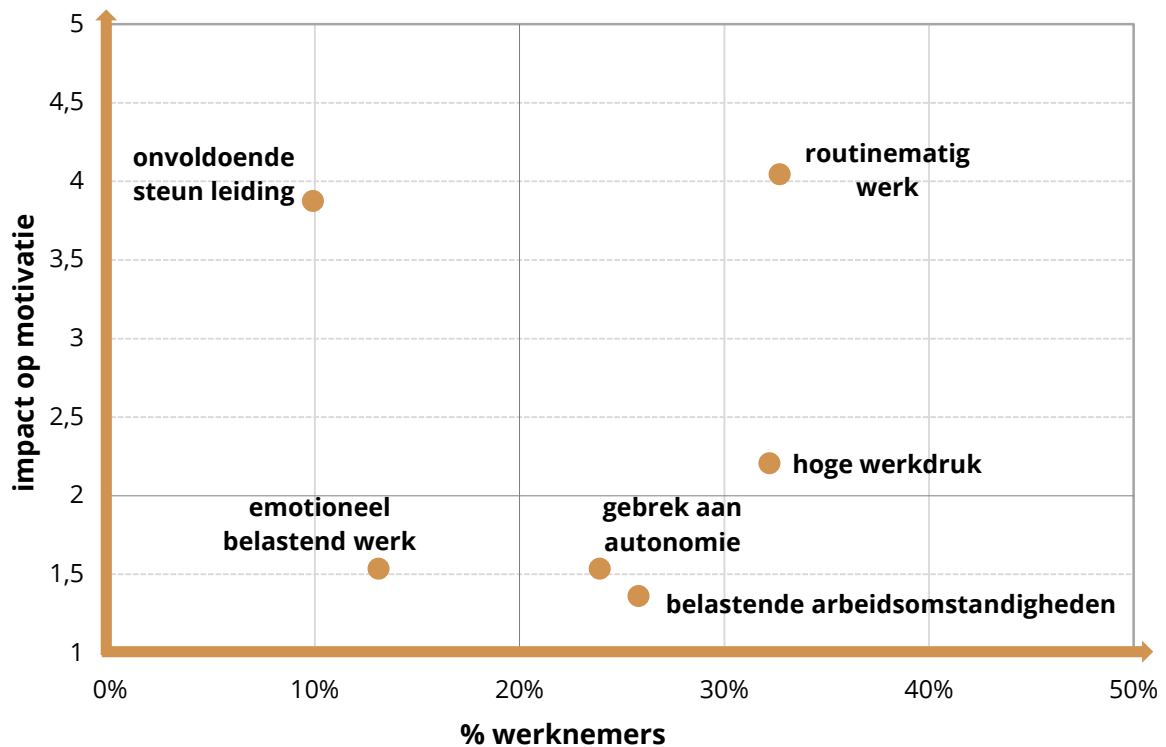
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot en met 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstressklachten/geen werkstressklachten) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstressklachten dan routinematig werk (de kansverhouding werkstressklachten/geen werkstressklachten verhoogt met factor 1,31).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de voedingssector beduidend meer werknemers die routinematig werk hebben (32,7%) dan die in hun job met onvoldoende steun van de directe leiding (9,9%) worden geconfronteerd.

## 4.2 Risicoprofiel voor motivatie

Routinematig werk en onvoldoende steun van de directe leiding zijn een belangrijke rem op motivatie (verviervoudiging van de kansverhouding, Figuur 13). Bovendien komt routinematig werk vaak voor in de voedingssector: 32,7% van de werknemers heeft te maken met routinematig werk. 9,9% ervaart onvoldoende steun van de directe leiding.

Omwille van de impact maar ook omwille van het groot aantal werknemers in de voedingssector met hoge werkdruk (32,2%), vormt dit ook een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in deze sector.

**Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de voedingssector 2023**



**Bron:** Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

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

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot en met 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/gemotiveerd aan de slag) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de kansverhouding motivatieproblemen/ gemotiveerd aan de slag verhoogt met factor 1,36).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de voedingssector beduidend meer werknemers die routinematig werk hebben (32,7%) dan die in hun job met onvoldoende steun van de directe leiding (9,9%) worden geconfronteerd.

### 4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

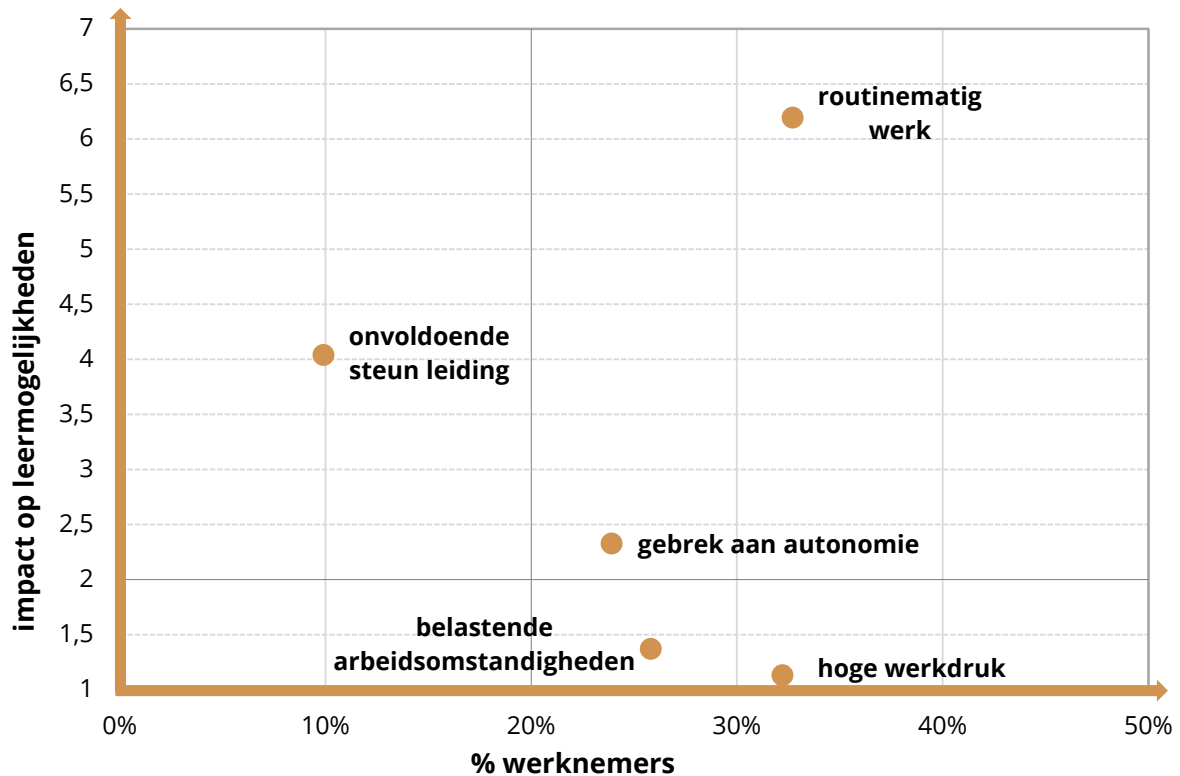
Figuur 14 geeft de relevantie van de vijf risicofactoren<sup>2</sup> voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in de voedingssector aan. Vooral routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden (verzesvoudiging van de kansverhouding, Figuur 14). In de voedingssector heeft bijna één werknemer op drie (32,7%) te maken met routinematig werk. Onvoldoende steun van de directe leiding vormt ook een belangrijk aandachtspunt; de impact op

<sup>2</sup> Emotionele belasting vormt geen risicofactor voor het ontwikkelen van een leerdeficit (Bourdeaud'hui e.a., 2024b)

leermogelijkheden is groot (verviervoudiging van de kansverhouding) maar werknemers worden hier minder vaak mee geconfronteerd (9,9%).

Verder heeft 23,9% van de werknemers in de voedingssector te kampen met een gebrek aan autonomie, een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden (verdubbeling van de kansverhouding).

**Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de voedingssector 2023**



**Bron:** Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

**Leeswijzer:** De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden in de voedingssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot en met 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden dan hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,13).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de voedingssectorsector beduidend meer werknemers die routinematig werk hebben (32,7%) dan die in hun job met onvoldoende steun van de directe leiding (9,9%) worden geconfronteerd.

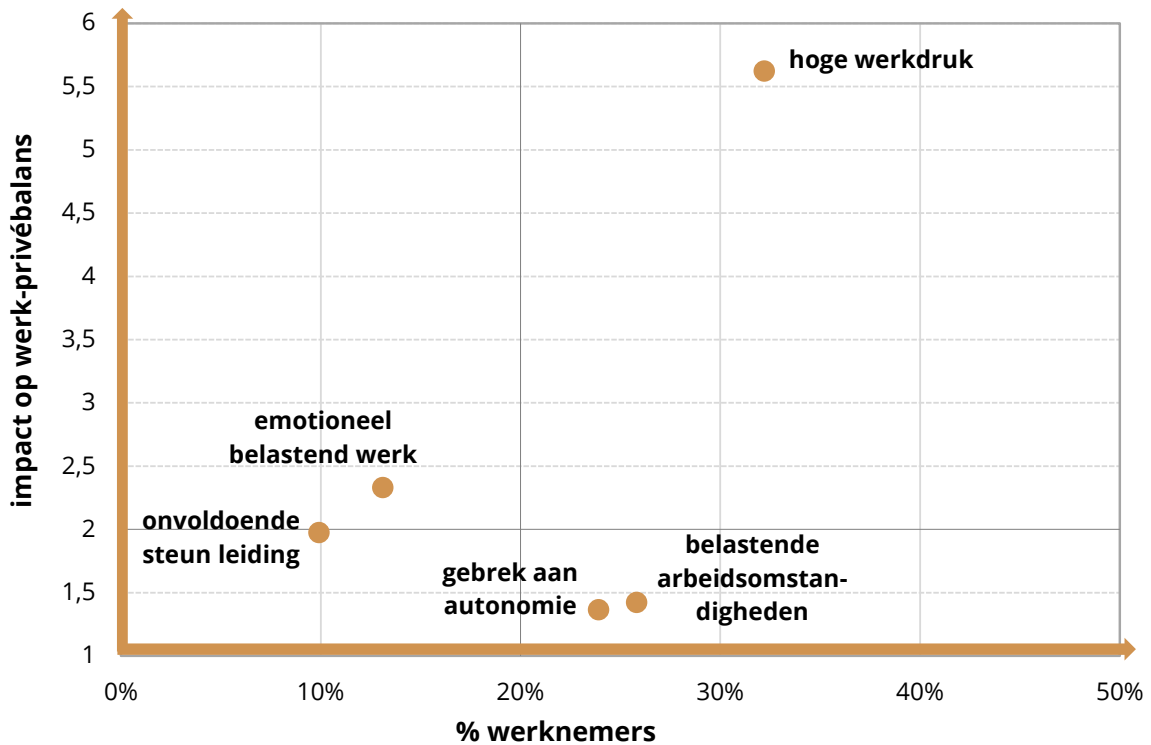
## 4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

Figuur 15 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren<sup>3</sup> voor een problematische werk-privébalans bij werknemers in de voedingssector. Werkdruk is de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans (Figuur 15). Een hoge werkdruk verhoogt de kans op problemen met de werk-privécombinatie aanzienlijk (meer dan vervijfvoudiging van de kansverhouding), terwijl hoge werkdruk juist vaak voorkomt in de voedingssector (32,2%). In tweede instantie is ook emotioneel belastend werk een belangrijke risicofactor. De kans op problemen met werk-privécombinatie is beperkter in vergelijking met hoge werkdruk (verdubbeling kansverhouding) maar blijft relatief groot; maar slechts een beperkt aandeel werknemers in de voedingssector wordt geconfronteerd met emotioneel belastend werk (13,1%). Ook onvoldoende steun door de directe leiding heeft een risicoverhogend effect maar komt in de sector minder vaak voor (9,9% van de werknemers ervaart onvoldoende steun).

---

<sup>3</sup> Routinematig werk vormt geen risicofactor voor de werk-privébalans (Bourdeaud'hui e.a., 2024b)

**Figuur 15 Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de voedingssector 2023**



**Bron:** Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

**Leeswijzer:** De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen met werk-privécombinatie in de voedingssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot en met 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van problemen met werk-privécombinatie dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding problemen werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie verhoogt met factor 1,36).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de voedingssectorsector beduidend meer werknemers die een hoge werkdruk hebben (32,2%) dan die in hun job met onvoldoende steun van de directe leiding (9,9%) worden geconfronteerd.

## 5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de voedingssector

Naast de besproken indicatoren en knelpunten hebben we ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. In dit hoofdstuk toetsen we de sectorscores aan de score van de andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt op het vlak van deelname aan bijscholing, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verlooptententive en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

### 5.1 Opleidingsparticipatie

Het aandeel werknemers dat deelnam aan bijscholing of bedrijfstraining in de voedingssector bedraagt 35,3% (Tabel 155). De participatiegraad in de voedingssector ligt hiermee veel lager in vergelijking met de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (57,2%).

**Tabel 15: Opleidingsparticipatie van werknemers in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

	voedingssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschiltoetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	35,3	57,2	s

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor – werknemers 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft de opleidingsparticipatie weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de voedingssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder voedingssector, cijfer niet in tabel).

### 5.2 Atypische werktijden

In de voedingssector werkt 84,9% van de werknemers voltijds, 15,1% deeltijds (waarvan de meeste 60% of meer). Dit cijfer wijkt significant af ten opzichte van de andere sectoren. Het aandeel dat voltijds werkt ligt lager in de Vlaamse arbeidsmarkt (67,9%, Tabel 1616).

42,9% van de werknemers in de voedingssector wordt geconfronteerd met roosterwijzigingen. Dit gebeurt vooral op een sporadische basis (32,9%) en in mindere mate frequent (10,0%). Deze cijfers wijken significant af ten opzichte van de andere sectoren. In de Vlaamse arbeidsmarkt registreert ongeveer de helft (52,8%) van de werknemers roosterwijzigingen (35,9% sporadisch, 16,9% frequent).

Bijna een kwart van de werknemers in de voedingssector doet nachtwerk (23,1%). Nachtwerk komt vaker voor in de voedingssector in vergelijking met de andere sectoren.

Werknemers in de voedingssector presteren minder vaak overwerk in vergelijking met de andere sectoren. Als er frequent overwerk gepresteerd wordt, is dit vaker zonder dan met recuperatie. Bij 19,7% van alle werknemers in de voedingssector gaat het om frequent overwerk zonder inhaalrust of recuperatie. Dit aandeel ligt lager in vergelijking met de overige sectoren. Voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt laat 25,1% van de werknemers frequent overwerk zonder recuperatie optekenen.

Drie op vier werknemers (75,0%) in de voedingssector behandelt na de werkuren zelden of nooit e-mails. 25,0% behandelt regelmatig e-mails buiten de werkuren. Op de Vlaamse arbeidsmarkt ligt dit aandeel hoger (36,2%). Het aandeel werknemers in de sector, dat buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moet) zijn, wijkt met 70,7% niet significant af van de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.



**Tabel 16: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

	voedingssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>verdeling voltijders - deeltijders</b>			
voltijders	84,9	67,9	
deeltijders ≥ 60%	11,4	24,3	s
deeltijders < 60%	3,7	7,8	
<b>roosterwijzigingen</b>			
geen	57,1	47,2	
sporadisch	32,9	35,9	s
frequent	10,0	16,9	
<b>nachtarbeid</b>			
geen nachtwerk	76,9	87,1	
1-2 nachtprestaties/maand	7,2	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	12,2	6,6	
>10 nachtprestaties/maand	3,6	1,6	
<b>overwerk</b>			
geen/sporadisch overwerk	66,5	56,9	
frequent overwerk met recuperatie	13,8	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	19,7	25,1	
<b>behandeling e-mails buiten de werkuren</b>			
neen	47,7	32,5	
sporadisch	27,3	31,3	s
regelmatig	25,0	36,2	
<b>telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren</b>			
neen	29,3	26,3	
sporadisch	36,5	34,4	ns
regelmatig	34,2	39,3	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft de verschillende arbeidsregimes weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de voedingssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de voedingssector, cijfer niet in de tabel).

## 5.3 Telewerken

Teleshuiswerk is met 31,9% even ingeburgerd in de voedingssector in vergelijking met de volledige Vlaamse arbeidsmarkt (37,8%, Tabel 17). Een kwart (25,7%) van de werknemers in de sector werkt systematisch van thuis uit (één of meerdere dagen per week) en 6,2% eerder sporadisch.

**Tabel 17: Aandeel telehuiswerkers in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

	voedingssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telehuiswerk	68,1%	62,3	
sporadisch telehuiswerk (< 1 dag/week)	6,2%	7,9	ns
systematisch telehuiswerk (≥ 1 dag/week)	25,7%	29,9	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het aandeel telehuiswerkers weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de voedingssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de voedingssector, cijfer niet in tabel).

## 5.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden

Medewerkers in de voedingssector werken vaker dichterbij huis. 39,9% van de werknemers in de voedingssector is minder dan een half uur onderweg van thuis naar het werk en terug. 29,1% besteedt tussen een half uur en een uur en 31,0% is minstens een uur onderweg (Tabel 18). Deze pendeltijden wijken significant af van de andere sectoren. Werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn vaker minstens een uur onderweg (36,6%).

**Tabel 18: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

	voedingssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	39,9%	32,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	29,1%	31,0	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	24,4%	25,6	
twee uur of meer	6,6%	11,0	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft de dagelijkse pendeltijd weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de voedingssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de voedingssector, cijfers niet in tabel).

## 5.5 Grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag kan voorkomen als (fysieke/lichamelijke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst gedrag en pesten.

Werknemers in de voedingssector krijgen minder dan in andere sectoren te maken met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag. 12,7% van de werknemers in de voedingssector was het jaar voor afname van de enquête het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en 1,8% is het slachtoffer geweest van lichamelijk geweld (Tabel 19). Op de Vlaamse arbeidsmarkt is 17,9% het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en 6,8% van lichamelijk geweld.

Het aandeel dat geconfronteerd wordt met ongewenst seksueel gedrag wijkt in de voedingssector niet af van het totaal van de overige sectoren: 3,2% is slachtoffer geweest van ongewenst seksueel gedrag.

Ook op het vlak van pesten zien we geen statistisch significante verschillen met de andere sectoren: 8,1% van de werknemers in de voedingssector is sporadisch en 2,3% is regelmatig het slachtoffer van pestgedrag, samen 10,4%.

**Tabel 19: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

	voedingssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>slachtoffer van lichamelijk geweld</b>			
nooit	98,2	93,2	
sporadisch	1,8	5,9	s
regelmatig	0,0	0,9	
<b>slachtoffer van intimidatie of bedreiging</b>			
nooit	87,4	82,1	
sporadisch	12,2	15,1	s
regelmatig	0,5	2,8	
<b>slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag</b>			
nooit	96,8	96,4	
sporadisch	3,2	3,4	ns
regelmatig	0,0	0,2	
<b>slachtoffer van pesten</b>			
nooit	89,6	90,3	
sporadisch	8,1	8,2	ns
regelmatig	2,3	1,5	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het aandeel werknemers dat slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de voedingssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de voedingssector, cijfer niet in tabel).

## 5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

We polsen ook naar een aantal indicatoren over duurzame inzetbaarheid zoals ziekteverzuim, verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

15,5% van de werknemers in de voedingssector was het voorbije jaar langdurig afwezig (meer dan 20 dagen) wegens ziekte of ongeval (Tabel 20). Dit aandeel ligt significant hoger dan in de andere sectoren (rest van de Vlaamse arbeidsmarkt zonder de voedingssector).

Op vlak van frequent (ziekte)verzuim zien we geen significant verschil tussen de voedingsnijverheid en de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt: 9,9% was het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk.

Voor verloopintentie wijkt het cijfer van de voedingssector niet significant af van andere sectoren: Ongeveer een op tien (9,6%) zoekt regelmatig naar ander werk. Wel schat 4,1% van de werknemers in de voedingssector de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog in, wat significant hoger ligt in vergelijking met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 53,2% van de werknemers uit de voedingssector daartoe in staat te zijn en geeft 38,5% aan dat langer werken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk). Het aandeel werknemers dat doorwerken in de huidige job tot de pensioenleeftijd haalbaar acht, ligt daarmee lager in de voedingssector in vergelijking met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Het aandeel werknemers dat aangepast werk nodig vindt om langer te kunnen doorwerken in de voedingssector ligt hoger dan in de rest van de arbeidsmarkt. Gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt geeft 32,0% aan dat doorwerken tot de pensioenleeftijd haalbaar is mits aangepast werk.

**Tabel 20: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

	voedingssector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>ziekteverzuim</b>			
frequent ziekteverzuim ( ≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	9,9	12,3	ns
langdurig ziekteverzuim ( > 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	15,5	11,3	s
<b>verloopintentie en werkonzekerheid</b>			
regelmatig op zoek naar ander werk	9,6	10,6	ns
kans op jobverlies groot	4,1	2,2	s
<b>haalbaarheid pensioen</b>			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	53,2	62,7	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	38,5	32,0	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	8,3	5,3	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief voedingssector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de voedingssector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de voedingssector, cijfer niet in tabel).

# Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). *Hoe werkbaar is je job? Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16127>

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers. Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2023*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16514>

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16457>

# Lijst met figuren en tabellen

## Figuren

Figuur 1: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde. .....	14
Figuur 2: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	16
Figuur 3: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	18
Figuur 4: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	19
Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de voedingssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	22
Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	25
Figuur 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	26
Figuur 8: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	28
Figuur 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	29

Figuur 10:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	31
Figuur 11:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de voedingssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	32
Figuur 12:	Risicoprofiel voor werkstressklachten in de voedingssector 2023.....	34
Figuur 13:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de voedingssector 2023.....	35
Figuur 14:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de voedingssector 2023 .....	36
Figuur 15	Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de voedingssector 2023.....	38

## Tabellen

Tabel 1:	Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren .....	10
Tabel 2:	Overzicht en omschrijving risico-indicatoren .....	10
Tabel 3:	Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren .....	11
Tabel 4:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	13
Tabel 5:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	15
Tabel 6:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	17
Tabel 7:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	19
Tabel 8:	Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, een job met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	21
Tabel 9:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	24



Tabel 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	26
Tabel 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	27
Tabel 12: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	29
Tabel 13: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding of die een negatieve relatie met de directe leiding hebben in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	30
Tabel 14: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	32
Tabel 15: Opleidingsparticipatie van werknemers in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	39
Tabel 16: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	41
Tabel 17: Aandeel telethuiswerkers in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	42
Tabel 18: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	42
Tabel 19: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	44
Tabel 20: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de voedingssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	45