



**RAPPORT**

# **WERKBAAR WERK IN DE BOUWSECTOR 2023**

ANALYSE OP BASIS  
VAN 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
Rapport	8
1. Achtergrond en methodologie van de werkbaarheidsmonitor in een notendop	8
2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld	11
2.1 Werkstress en burn-out	11
2.2 Motivatieproblemen	13
2.3 Leermogelijkheden	15
2.4 Werk-privébalans	16
2.5 Vijf op de tien werknemers hebben geen werkbaarheidsknelpunten	18
3. Werkbaarheidsrisico's in beeld	19
3.1 Werkdruk	19
3.2 Emotionele belasting	21
3.3 Taakvariatie	23
3.4 Autonomie	24
3.5 Ondersteuning door de directe leiding	26
3.6 Fysieke arbeidsomstandigheden	27
4. Risicoprofielen voor de bouwnijverheid	29
4.1 Risicoprofiel voor werkstress	29
4.2 Risicoprofiel voor motivatie	30
4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	32
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	33
5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de bouwnijverheid	35
5.1 Opleidingsparticipatie	35

5.2	Atypische werktijden	35
5.3	Telewerken	38
5.4	Woon-werk-verkeer en pendeltijden	38
5.5	Grensoverschrijdend gedrag	39
5.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	40
	Referentielijst	42
	Lijst met figuren en tabellen	43

## Samenvatting

54,8% van de werknemers in de bouwnijverheid heeft werkbaar werk. Zij hebben werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Dit is een status quo ten opzichte van 2004. In vergelijking met de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt is er in 2023 geen verschil, eenzelfde aandeel werknemers heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten.

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

- 34,7% rapporteert werkstressklachten, 10,9% heeft in die mate klachten dat we spreken over symptomen van een burn-out.
- 17,2% registreert motivatieproblemen en 7,6% ernstige demotivatie.
- één op tien (10,6%) heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 2,1% is er sprake van een ernstig leerdeficit.
- 12,5% heeft problemen met de werk-privécombinatie, 5,0% heeft een acuut werk-privéconflict.

Voor de vier werkbaarheidsknelpunten scoort de bouwnijverheid in 2023 op hetzelfde niveau als het Vlaamse sectorgemiddelde. Enkel voor het acuut werk-privéconflict ligt het aandeel hoger in de bouwnijverheid.

Ten aanzien van de nulmeting (2004) is het aandeel werknemers met werkstressklachten en motivatieproblemen in de sector stabiel gebleven. Voor leermogelijkheden is de situatie verbeterd. Het aandeel werknemers met een acuut probleem op het vlak van werk-privécombinatie is toegenomen.

### 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.

De risicoprofielen voor de bouwnijverheid leren ons dat hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, problemen in de werk-privébalans en (in mindere mate) motivatieproblemen. Hoge werkdruk komt van de onderzochte werkbaarheidsrisico's het vaakst voor: 32,1% van de werknemers kent een hoge werkdruk, 13,6% een acuut hoge werkdruk. De werkdrukcijfers voor de bouwnijverheid wijken voor 2023 niet significant af van het

Vlaamse sectorgemiddelde. Ten aanzien van de nulmeting in 2004 is het aandeel werknemers in de bouwnijverheid met hoge werkdruk stabiel gebleven.

Onvoldoende steun door de directe leiding en routinematig werk liggen aan de basis voor het ontstaan van motivatieproblemen. Onvoldoende steun door de directe leiding is ook een belangrijke belastingsfactor voor werkstressklachten en onvoldoende leermogelijkheden. Het aandeel werknemers in de sector dat geconfronteerd wordt met onvoldoende steun van de leidinggevende ligt in 2023 op 15,2%, het aandeel werknemers dat routinematig werk heeft op 16,5%. Op het vlak van ondersteuning door de direct leidinggevende scoort de sector minder goed dan het Vlaamse sectorgemiddelde, voor routinematig werk is de score voor de sector gunstiger. Ten aanzien van de nulmeting is het aandeel werknemers met routinematig werk en/of onvoldoende ondersteuning vanuit de direct leiding gelijk gebleven.

Een gebrek aan autonomie is vooral een risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden. 14,9% van de werknemers in de sector heeft een gebrek aan autonomie. Dit is een aanzienlijk verbetering ten opzichte van de nulmeting (van 27,2% naar 14,9%). Deze verbetering situeert zich vooral tussen 2016 en 2019. In 2023 liggen de cijfers voor autonomie op hetzelfde niveau als op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Voor meer dan een op de vier werknemers (27,7%) uit de bouwnijverheid is de fysieke belasting hoog, voor meer dan een op de tien (13,3%) zeer hoog. Deze cijfers evolueren nauwelijks gedurende de gehele meetperiode. Fysieke belasting is een risicofactor voor alle werkbaarheidsknelpunten, vooral omwille van de prevalentie. Werknemers uit de bouwnijverheid worden meer dan twee keer zoveel dan de andere sectoren geconfronteerd met fysieke belasting.

Emotioneel belastend werk vormt ook een belangrijk risico, vooral voor werkstressklachten en problemen met de werk-privébalans. Maar het is minder kritisch omdat in de bouwnijverheid emotioneel belastend werk minder vaak voorkomt. In 2023 wordt 11,3% van de werknemers in de sector geconfronteerd met emotioneel belastend werk. De sector scoort voor deze indicator opvallend gunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Ten aanzien van de nulmeting zijn de cijfers niet significant geëvolueerd.

### **Andere jobkenmerken**

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

- 45,7% van de werknemers volgde een bijscholing of bedrijfstraining in 2022. Dit is minder dan bij de andere sectoren. (Vlaamse arbeidsmarkt 57,2%).
- 87,5% van de werknemers werkt voltijds (Vlaamse arbeidsmarkt 67,9%).

- Roosterwijzigingen (47,2%) komen minder vaak voor dan bij de andere sectoren (Vlaamse arbeidsmarkt 52,8%).
- 43,6 werkt frequent over, dit verschilt niet van de andere sectoren.
- 4,6% werkt 's nachts, dit is minder dan in de andere sectoren (12,9%).
- Het aandeel werknemers in de bouwnijverheid dat e-mails behandelt buiten de werkuren (52,6%) ligt lager dan bij de andere sectoren. Voor telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren zien we het omgekeerde (83,8%). In de Vlaamse arbeidsmarkt behandelt 67,5% e-mails en is 73,7% telefonisch bereikbaar buiten de werkuren.
- De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers ligt met 43,8 uur per week hoger dan in de andere sectoren
- 25% van de werknemers uit de sector doet aan telewerk, 17,8% op systematische basis ( $\geq 1$  dag/week). Dit is minder dan op de Vlaamse arbeidsmarkt.
- Ongeveer een op de tien (12,9%) pendelt minstens twee uur. Dit komt overeen met de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.
- Ongeveer 0,9% is het slachtoffer van lichamelijk geweld, 13% van intimidatie of bedreiging en 1,8% van ongewenst seksueel gedrag. De bouwnijverheid scoort steeds beter dan de andere sectoren.
- 8,7% is slachtoffer van pestgedrag, 1,2% wordt regelmatig gepest. Dit is vergelijkbaar met de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.
- 8,7% was drie keer of meer afwezig door ongeval of ziekte het afgelopen jaar, 11,5% was in dat jaar meer dan twintig dagen afwezig. Het frequent ziekteverzuim ligt lager dan in de andere sectoren (Vlaamse arbeidsmarkt 12,3%).
- 2,9% schat de kans groot in om in de nabije toekomst werkloos te worden, 12,5% overweegt regelmatig ander werk te zoeken.
- 55,3% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in. Dit aandeel ligt lager dan in de andere sectoren.

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

# Rapport

In dit rapport zoomen we in op de werkbaarheid van de jobs in de bouwnijverheid. Werkbaarheid wordt gedefinieerd als werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiveerend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven. De gepresenteerde cijfers zijn afkomstig van de werkbaarheidsmonitor 2023.

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 bouwnijverheid. Ook worden 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 bouwnijverheid. Tot slot geven we de cijfers over duurzaamheid (ziekteverzuim, verloopintentie, haalbaarheid tot pensioen).

## 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 banen 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 gedetailleerd in kaart via een grootschalige en driejaarlijkse schriftelijke bevraging sinds 2004 (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. 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 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 inconvenïënten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Voor elk van de werkbaarheidsknelpunten en risico's zijn er onderbouwde grenswaarden of cut off scores bepaald die aangeven of de individuele situatie al dan niet problematisch is. Het kengetal geeft dan de omvang van de probleemgroep aan (hoeveel procent van de werknemers bevindt zich in een problematische situatie). Naar analogie met de kleurensymboliek van een

verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knip- perlicht') 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>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)</b>	gemotiveerd aan de slag	Motivatieproblemen	ernstige demotivatie
<b>Leermogelijkheden</b>	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
<b>Werk-privébalans</b>	haalbare werk-privé-combinatie	problemen werk-privé-combinatie	acuut werk-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 nieuwe representatieve staal van wer- kenden uit het Vlaamse gewest schriftelijk bevraagd. Meer specifiek gaat het om loontrekkenden, exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken vooraf- gaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. De werkbaarheidsmonitor 2023 is de zevende editie van de werkbaarheidsmonitor. De resultaten van deze editie zijn geba- seerd op 8.901 ingevulde vragenlijsten. Het survey-ontwerp, de vragenlijst, de organisatie van de enquête- ring, de responsanalyse zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, e.a., 2024).

## 2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld







In dit hoofdstuk nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de vier werkbaarheidsindicatoren – werkstress, motivatieproblemen, 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 behoeven', '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 de bouwnijverheid rapporteert iets meer dan een derde (34,7%) van de werknemers werkstressklachten in 2023, bij 10,9% is er sprake van 'symptomen burn-out' (Tabel 4). Ten aanzien van de nulmeting blijft de situatie stabiel, dit in tegenstelling met de evolutie op de Vlaamse arbeidsmarkt waar we ten aanzien van 2004 een toename van het aandeel werknemers met een werkstressklachten/burn-outsytomen vaststellen.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>bouw</b>	 <b>werkstressklachten</b>	31,4	24,1	24,9	26,7	33,0	33,8	34,7
	 <b>symptomen burn-out</b>	11,9	8,3	7,3	7,0	11,6	9,9	10,9
	<i>N</i>	564	518	454	761	552	545	340
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	 <b>werkstressklachten</b>	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8	36,1
	 <b>symptomen burn-out</b>	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6	13,4
<i>verschiltoetsing</i>	 <b>werkstressklachten</b>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	 <b>symptomen burn-out</b>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>

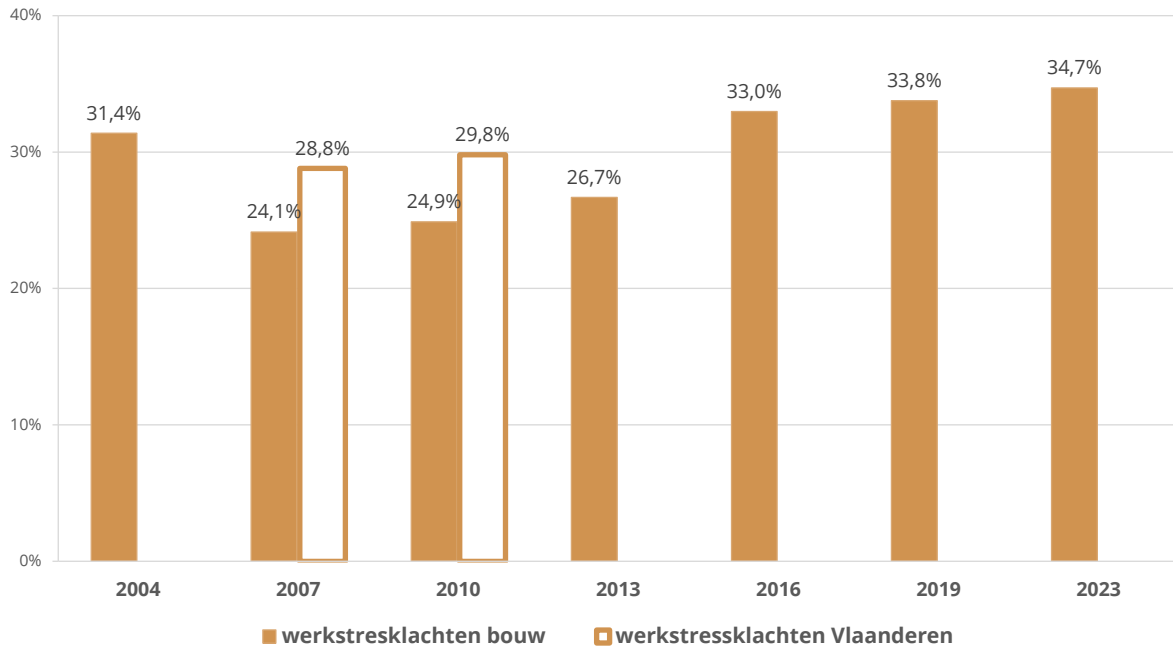
**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

**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** wijzen op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; 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<sup>2</sup>; p<0,05) afname van het aandeel werknemers met een acceptabele werkstress-situatie/toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **de rode omkadering van de meetgegevens 2023** wijst op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p<0,05) afname van het aandeel werknemers met 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<sup>2</sup>, s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

Uit Tabel 4 en Figuur 1 kunnen we afleiden dat er op twee meetmomenten sprake is van een verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde, in 2007 en in 2010. Op beide meetmomenten ligt het aandeel met werkstressklachten lager in de bouwnijverheid. Sinds 2013 is er geen verschil meer met het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor burn-outsymptomen is er enkel voor de meting 2013 en 2019 sprake van een significant verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde.

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



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

**Leeswijzer:** Het cijfer voor werkstressklachten voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de bouwnijverheid 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 Motivatieproblemen

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 met 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 werkt 17,2% van de werknemers in de bouwnijverheid in een demotiverende job, bij 7,6% is er sprake van ernstige demotivatie (Tabel 5). Over de periode 2004-2023 zien we een status-quo in het aandeel werknemers uit de bouwnijverheid dat kampt met motivatieproblemen.

De cijfers op het vlak van motivatie verschillen op de meeste meetmomenten niet significant tussen de werknemers in de bouwnijverheid en het Vlaams sectorgemiddelde (Tabel 5 en Figuur 2). Enkel in 2016 registeren we een significant gunstiger resultaat voor de bouwnijverheid.

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

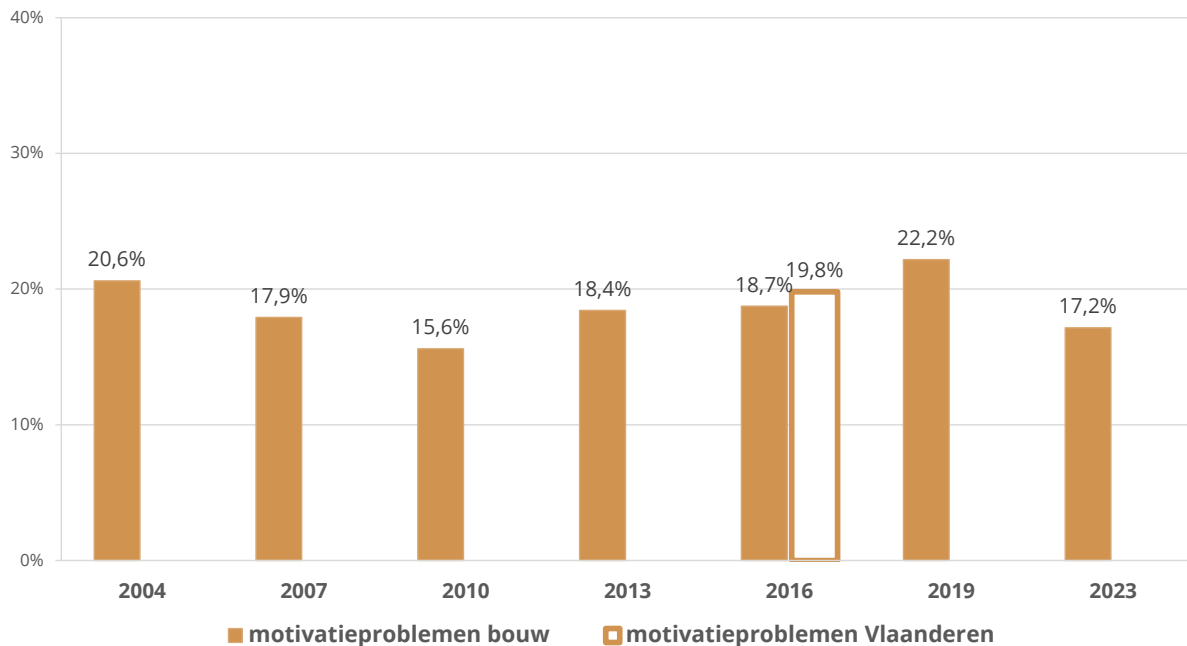
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>bouw</b>	 <b>motivatieproblemen</b>	20,6	17,9	15,6	18,4	18,7	22,2	17,2
	 <b>ernstige demotivatie</b>	9,4	8,7	7,0	9,0	7,7	10,1	7,6
	<i>N</i>	563	519	455	765	555	546	344
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	 <b>motivatieproblemen</b>	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	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>	 <b>motivatieproblemen</b>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	 <b>ernstige demotivatie</b>	<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 '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 bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaams sectorgemiddelde**



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

**Leeswijzer:** Het cijfer voor motivatieproblemen voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de bouwnijverheid 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 gehypothekeerd wordt 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 10,6% van de werknemers uit de bouwnijverheid onvoldoende leermogelijkheden en bij 2,1% is er sprake van een ernstig leerdeficit (Tabel 6).

Sinds 2004 zien we een geleidelijke afname van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden. In 2004 bedroeg dit aandeel nog 20,5%.

Voor de meeste meetmomenten is het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden gunstiger dan het Vlaams sectorgemiddelde. (Tabel 6, Figuur 3). Enkel voor 2016 en 2023 is dit niet het geval.

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

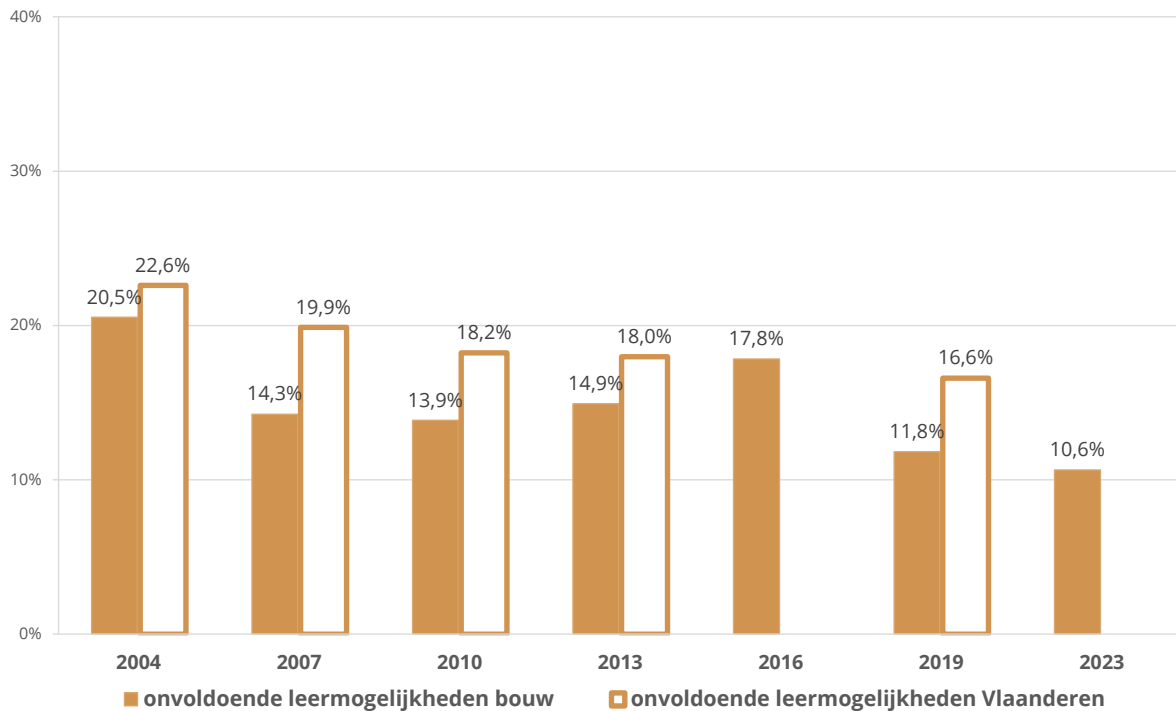
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>bouw</b>	 onvoldoende leermogelijkheden	20,5	14,3	13,9	14,9	17,8	11,8	10,6
	 ernstig leerdeficit	4,7	4,8	4,4	4,3	5,8	2,1	2,1
	<i>N</i>	599	477	433	750	555	533	329
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	 onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	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>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	 ernstig leerdeficit	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</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 bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



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

**Leeswijzer:** Het cijfer voor onvoldoende leermogelijkheden voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de bouwnijverheid 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 privésfeer.

In 2023 rapporteert 12,5% van de werknemers in de bouwnijverheid problemen met de werk-privécombinatie en 5% heeft een acuut werk-privéconflict (Tabel 7). Zowel op de korte termijn (2019), als op de lange termijn (2004) zijn er geen (significante) wijzigingen het aandeel werknemers met een werk-privéconflict. Het aandeel met een acuut werk-privéconflict is in de periode 2004-2023 wel verdubbeld, van 2,1% naar 5%.

We zien met uitzondering van de meting in 2013, geen verschil met het Vlaams sectorgemiddelde voor problemen in de werk-privécombinatie (Figuur 4).



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

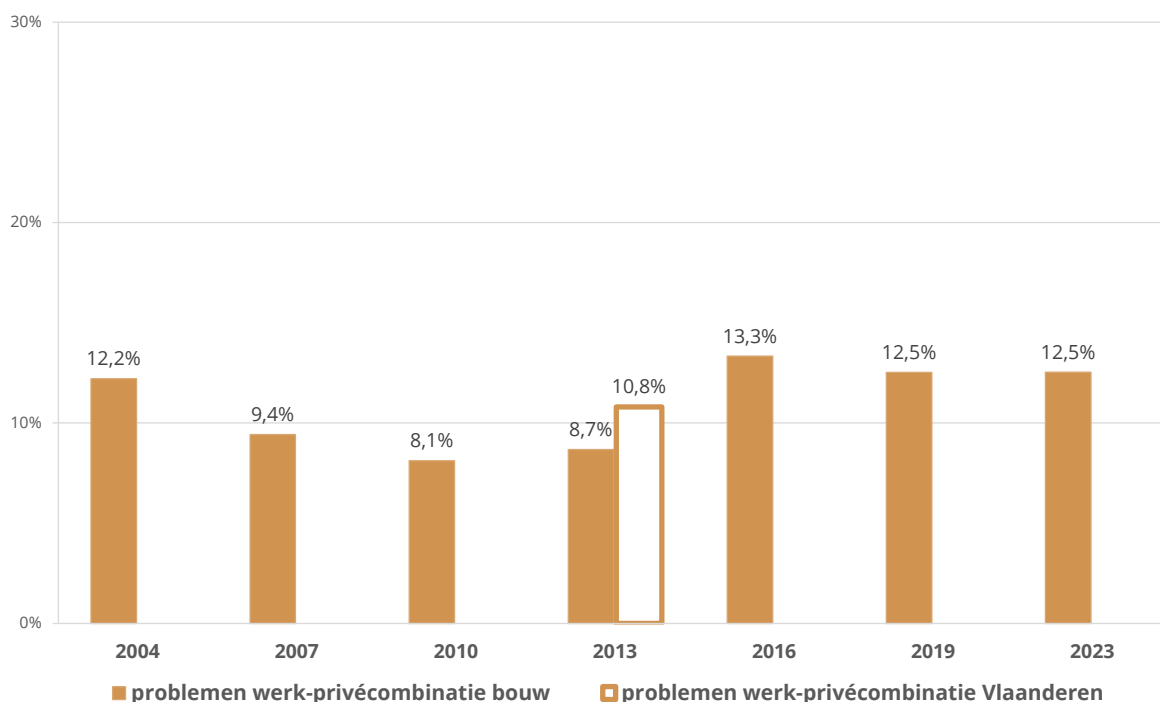
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>bouw</b>	problemen werk-privécombinatie	12,2	9,4	8,1	8,7	13,3	12,5	12,5
	acuut werk-privéconflict	2,1	2,5	2,6	2,6	4,0	3,9	5,0
	<i>N</i>	606	520	456	761	555	543	343
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	problemen werk-privécombinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8	12,9
	acuut werk-privéconflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5	3,3
<i>verschiltoetsing</i>	problemen werk-privécombinatie	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</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>s</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 'combinatieproblemen' 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 met de werk-privécombinatie in de bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



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

**Leeswijzer:** Het cijfer voor problemen met de werk-privécombinatie voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de bouwnijverheid 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 Vijf op de tien werknemers hebben geen werkbaarheidsknel- punten

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.

54,8% van de werknemers in de bouwnijverheid heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten in 2023 (Tabel 8). Ten opzichte van de nulmeting blijft de situatie status-quo.

De werkbaarheidssituatie in de bouwnijverheid is op de meeste meetpunten (van 2007 t.e.m. 2016) gunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde (Tabel 8 en Figuur 5). Sinds 2019 is er geen verschil meer.

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

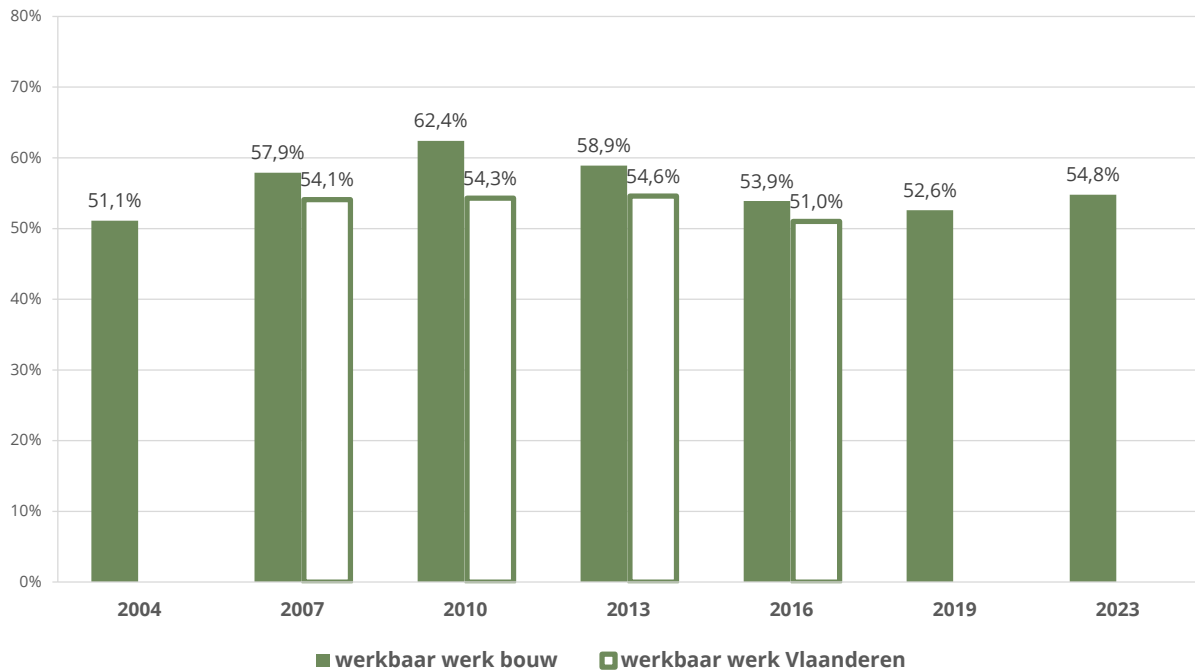
		geen werkbaarheidsknelpunten						
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
bouw	geen werkbaarheidsknelpunten	51,1	57,9	62,4	58,9	53,9	52,6	54,8
	1 werkbaarheidsknelpunt	25,4	22,8	19,7	22,1	21,7	24,3	24,1
	2+ werkbaarheidsknelpunten	23,6	19,3	18,0	19,0	24,4	23,1	21,1
	N	552	461	417	721	529	519	323
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	21,9	20,9	21,2	24,0	25,1	23,1
	verschiltoetsing	ns	s	s	s	s	ns	ns

**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 werknemers met werkbaar werk /toename van het aandeel werknemers met (meerdere) werkbaarheidsknelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt;
- **Cijfer in een groen kader** wijst op een significante (Pearson chi<sup>2</sup>; p < 0,05) afname van het aandeel werknemers met één werkbaarheidsknelpunt 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 bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde**



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

**Leeswijzer:** Het cijfer voor werkbaar werk voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de bouwnijverheid 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 32,1% van de werknemers in de bouwnijverheid te maken met een hoge werkdruk en 13,6% met een acuut hoge werkdruk (Tabel 9). Ten opzichte van de nulmeting is er geen verschil, dit in tegenstelling met de evolutie op de Vlaamse arbeidsmarkt waar we ten aanzien van 2004 een toename van het aandeel werknemers met een hoge werkdruk vaststellen.

Het aandeel werknemers in de bouwnijverheid met (acuut hoge) werkdruk verschilt – en dit met uitzondering van 2019- sinds de nulmeting 2004 niet van het Vlaams sectorgemiddelde (Tabel 9 en Figuur 6).

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

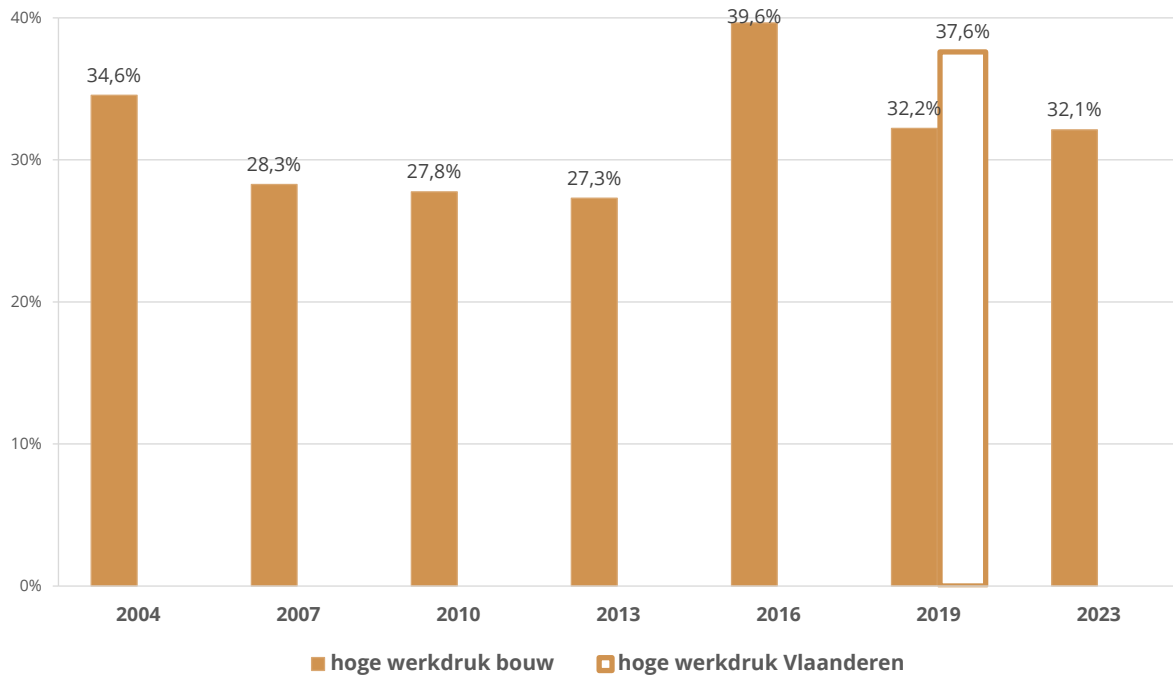
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>bouw</b>	 hoge werkdruk	34,6	28,3	27,8	27,3	39,6	32,2	32,1
	 acuut hoge werkdruk	15,9	13,7	10,1	11,2	16,6	13,6	13,6
	<i>N</i>	602	481	436	751	555	537	330
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2
	 acuut hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8
<i>verschiltoetsing</i>	 hoge werkdruk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	 acuut hoge werkdruk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</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<sup>2</sup>; 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<sup>2</sup>; 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<sup>2</sup>; 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<sup>2</sup>, s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

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



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

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

## 3.2 Emotionele belasting

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

In 2023 heeft 11,3% van de werknemers in de bouwnijverheid emotioneel belastend werk, bij 0,9% is er sprake van emotionele overbelasting. Tabel 10 toont een stabilisatie over de meetperiode 2004-2023 op het vlak van emotioneel belastend werk.

Het aandeel met emotioneel belastend werk ligt tot 2019 significant lager dan het Vlaams sectorgemiddelde (Tabel 10 en Figuur 7). Bij de meting 2023 kunnen we geen significant verschil meer vaststellen. Voor emotionele overbelasting is er sinds het meetpunt 2016 geen verschil meer met het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

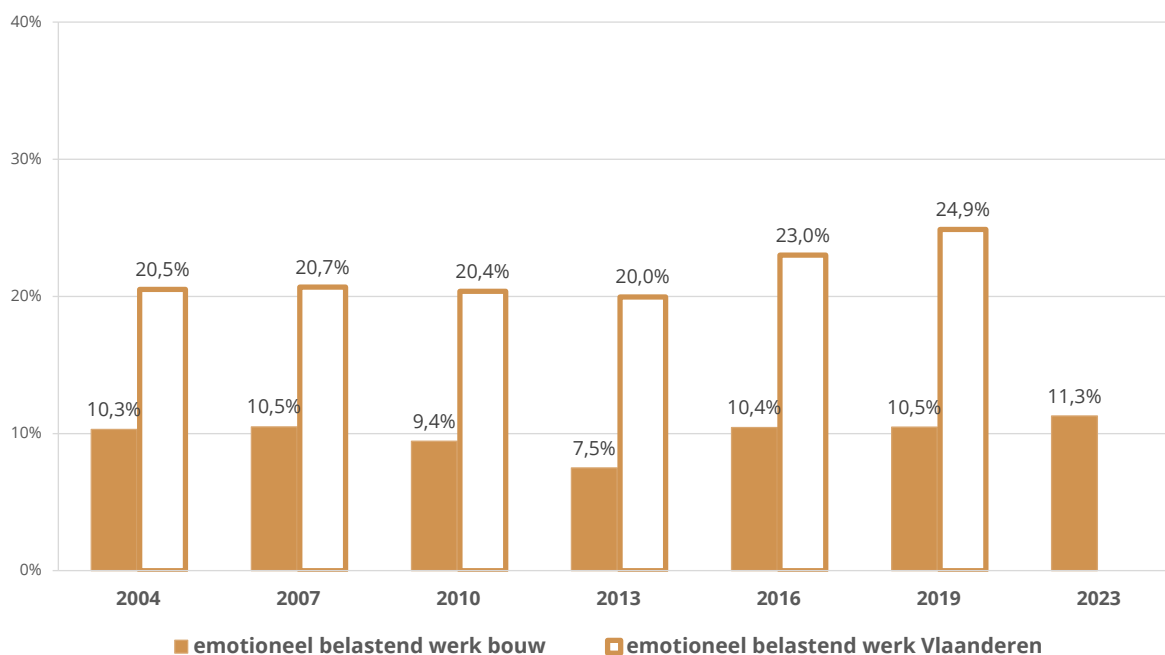
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	
bouw	emotioneel belastend werk	10,3	10,5	9,4	7,5	10,4	10,5	11,3
	emotionele overbelasting	0,8	1,0	2,3	1,5	1,8	1,9	0,9
	N	602	477	434	748	556	535	328
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9	23,4
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9	5,1
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	ns
	emotioneel belastend werk	s	s	ns	ns	ns	ns	ns
	emotionele overbelasting	s	s	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 bouwnijverheid 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 bouwnijverheid 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.

In 2023 heeft 16,5% van de werknemers in de bouwnijverheid routinematig werk en 6,4% extreem routinematig werk (Tabel 11). Ten aanzien van de nulmeting blijft het aandeel werknemers met routinematig werk in de sector gelijk, en dit in tegenstelling met de evolutie op de globale arbeidsmarkt.

Het aandeel werknemers met routinematig werk verschilt voor elk meetpunt van het Vlaamse sectorgemiddelde (Tabel 11 en Figuur 8). Telkens scoort de bouwsector gunstiger. Voor extreem routinematig werk is er geen significant verschil in 2016 en 2019.

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

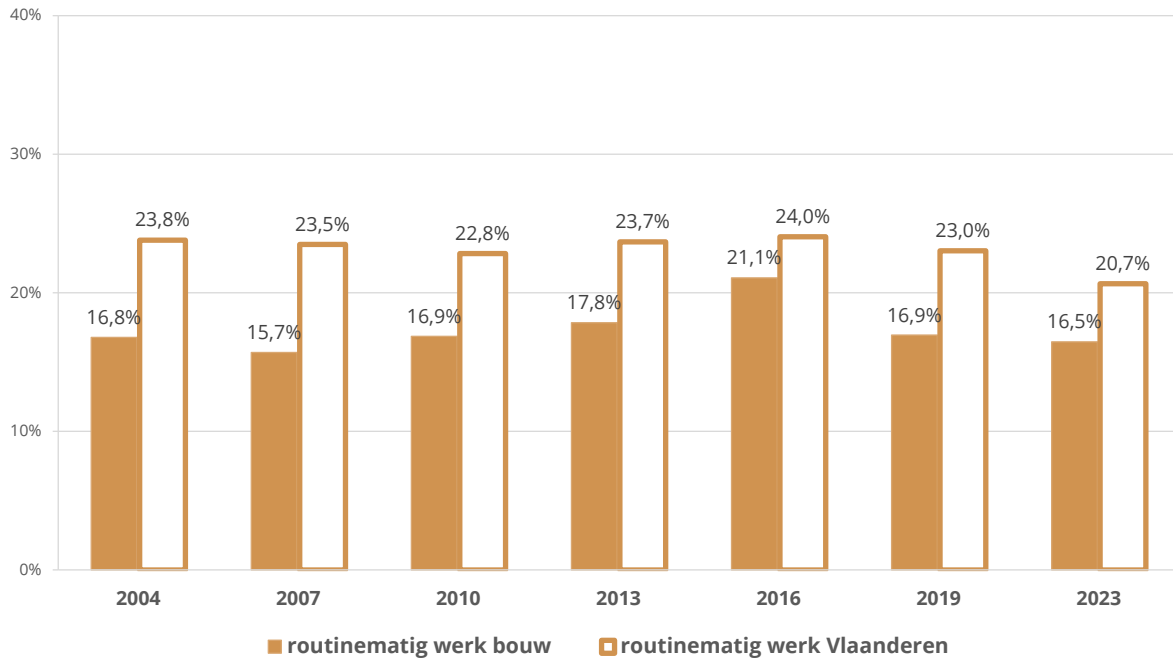
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>bouw</b>	 routinematig werk	16,8	15,7	16,9	17,8	21,1	16,9	16,5
	 extreem routinematig werk	5,8	5,9	5,1	6,3	9,4	6,0	6,4
	<i>N</i>	602	478	433	751	555	537	328
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	 routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7
	 extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0
<i>verschiltoetsing</i>	 routinematig werk	s	s	s	s	s	s	s
	 extreem routinematig werk	s	s	s	s	ns	s	ns

**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 bouwnijverheid 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 bouwnijverheid 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 14,9% van de werknemers in de bouwnijverheid gebrek aan autonomie, 2,7% een acuut gebrek aan autonomie (Tabel 12). Deze aandelen liggen lager dan bij de nulmeting. Dit komt overeen met de evolutie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Op verschillende meetpunten (2004, 2010, 2016) scoort de bouwnijverheid in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde minder goed wat betreft gebrek aan autonomie (Tabel 12 en Figuur 9). In 2019 zien we het omgekeerde. In 2023 zijn er geen (significante) verschillen.



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

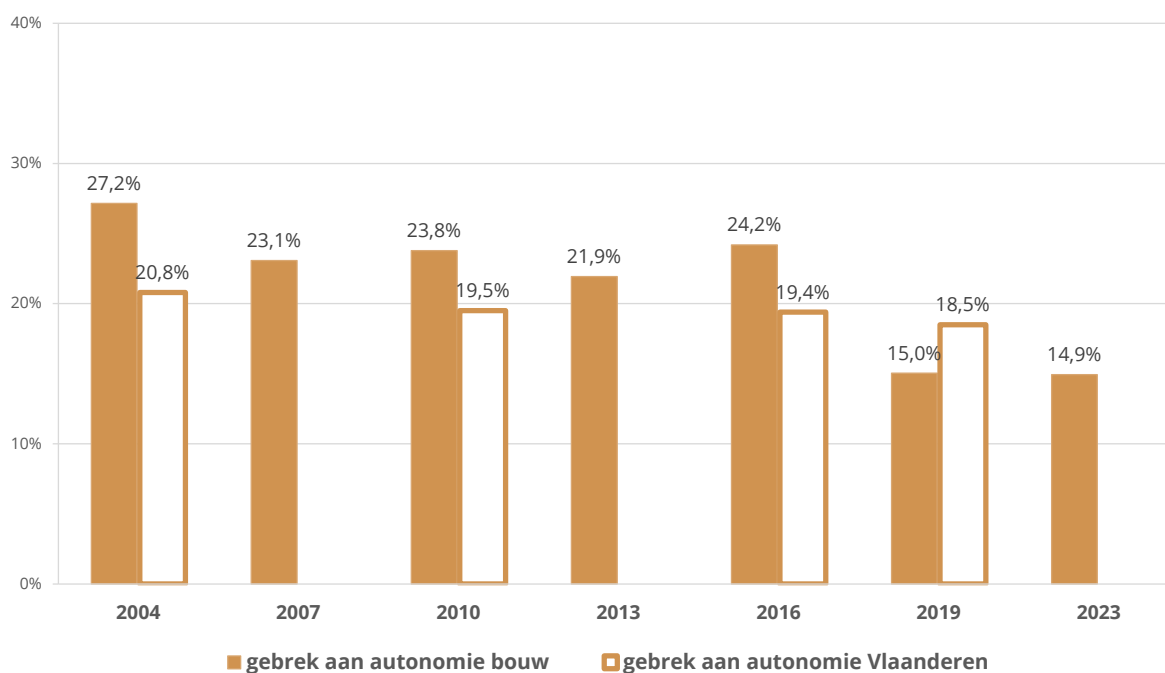
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	
bouw	gebrek aan autonomie	27,2	23,1	23,8	21,9	24,2	15,0	14,9
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,1	6,9	8,7	7,6	3,9	2,7
	<i>N</i>	604	481	433	748	554	532	328
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	gebrek aan autonomie	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	acuut gebrek aan autonomie	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</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 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 bouwnijverheid 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 bouwnijverheid 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 15,2% van de werknemers in de bouwnijverheid onvoldoende steun van de directe leiding, 5,8% heeft zelfs een negatieve relatie met de leiding (Tabel 13). Deze cijfers zijn sinds 2004 stabiel gebleven. Dit in tegenstelling met de evolutie op de Vlaamse arbeidsmarkt waar we wel een afname zien van het aandeel werknemers dat onvoldoende ondersteuning krijgt van de direct leidinggevende.

Met uitzondering van de meting in 2023 verschilt het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met onvoldoende steun door de directe leiding niet dan het Vlaamse sectorgemiddelde (Tabel 13 en Figuur 10). In 2023 ligt het aandeel in de bouwsector hoger dan het Vlaamse sector-gemiddelde.

**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 bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt**

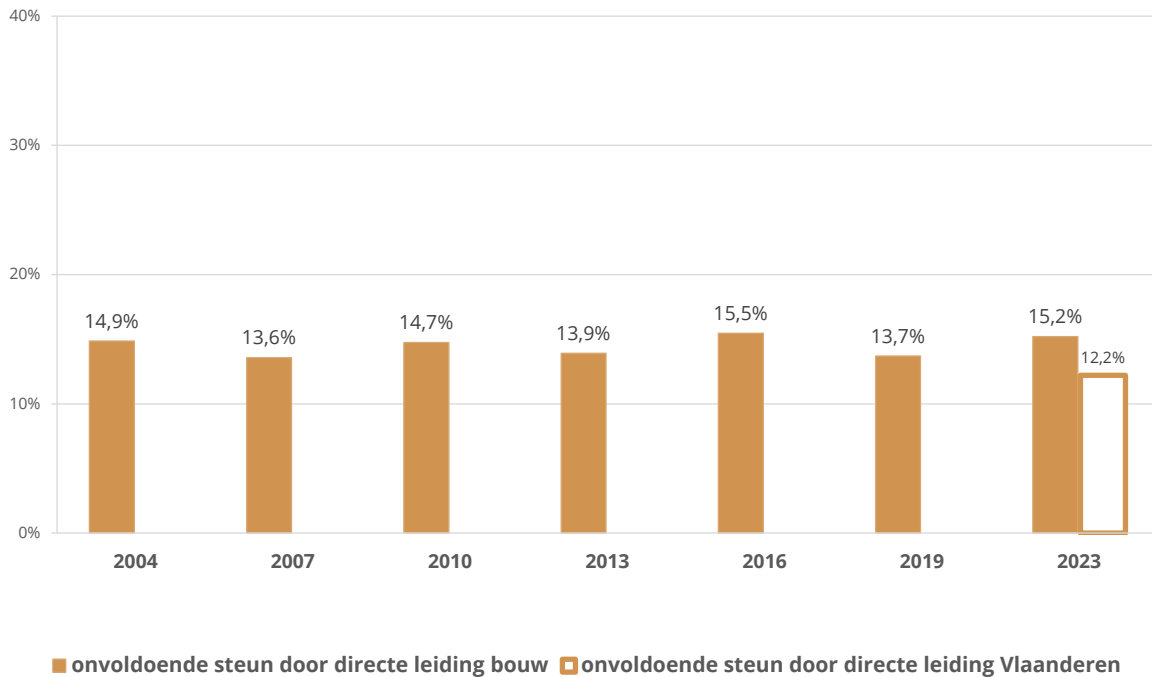
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
<b>bouw</b>	 onvoldoende steun leiding	14,9	13,6	14,7	13,9	15,5	13,7	15,2
	 negatieve relatie met leiding	5,5	4,4	5,3	5,9	5,8	4,5	5,8
	<i>N</i>	599	479	434	748	556	533	329
<b>Vlaamse arbeidsmarkt</b>	 onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	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>	 onvoldoende steun leiding	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</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 'Werkdruk'

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



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

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

### 3.6 Fysieke arbeidsomstandigheden

De 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).

27,7% van de werknemers in de bouwnijverheid heeft in 2023 te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 13,3% rapporteert een zeer hoge fysieke belasting (Tabel 14). Het aandeel werknemers in de bouwnijverheid dat geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden ligt op hetzelfde niveau als bij de nulmeting.

De score voor de bouwnijverheid ligt op ieder meetmoment hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Op ieder meetmoment ligt het aandeel werknemers in de bouwnijverheid dat werkt in fysiek belastende arbeidsomstandigheden meer dan dubbel zo hoog dan op de Vlaamse arbeidsmarkt. (Tabel 14 en Figuur 11).

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

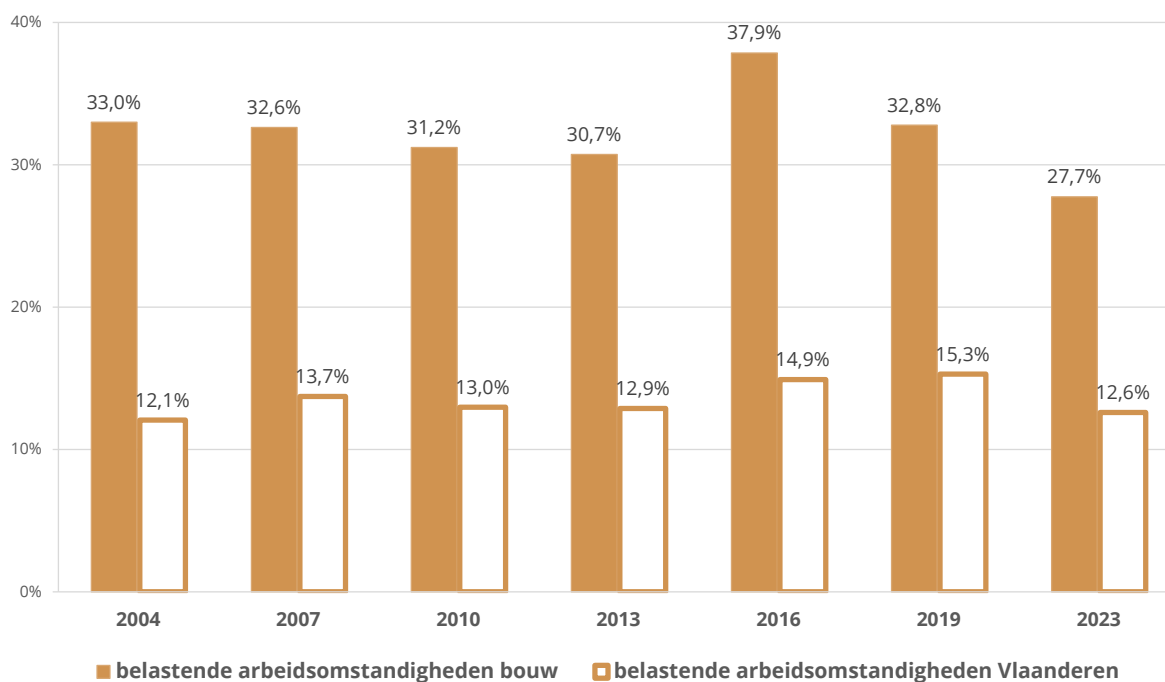
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
bouw	belastende arbeidsomstandigheden	33,0	32,6	31,2	30,7	37,9	32,8	27,7
	zeer hoge fysieke belasting	14,5	14,1	11,4	12,6	16,2	15,8	13,3
	N	585	518	458	768	568	546	346
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	12,6
	zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7	5,7	4,8
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	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 'Werkdruk'

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



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

**Leeswijzer:** Het cijfer voor belastende arbeidsomstandigheden voor Vlaanderen wordt enkel weergegeven wanneer de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid

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

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

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

### 4.1 Risicoprofiel voor werkstress

Hoge werkdruk is de meest ernstige risicofactor voor werkstressklachten in de bouwnijverheid (Figuur 12). Een hoog aandeel – drie op de tien - werknemers in de bouwnijverheid heeft te kampen met een hoge werkdruk (32,1%), maar tegelijk verhoogt hoge werkdruk aanzienlijk de kans op werkstressklachten (verviervoudiging van de kansverhouding).

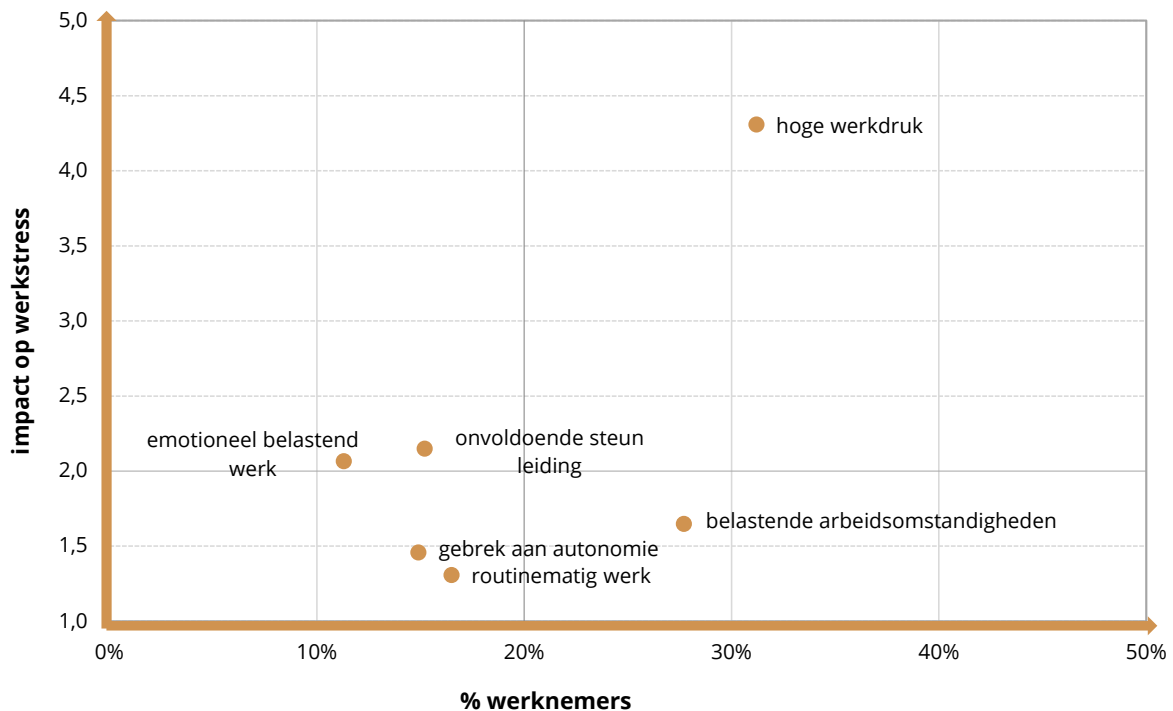
Ook emotioneel belastend werk en onvoldoende steun van de directe leiding zijn risico's door de hogere kans op werkstressklachten (verdubbeling van de kansverhouding), maar in dit profiel zijn ze minder kritisch omdat een kleiner aandeel hiermee geconfronteerd (respectievelijk 11,3% en 15,2%).

Fysieke belasting verhoogt vooral omwille van zijn prevalentie het risico op werkstress. 27,7% van de werknemers uit de bouwnijverheid wordt hiermee geconfronteerd. De ratio waarmee de kans op werkstressklachten wordt verhoogd ligt voor fysieke belasting op 1,6.

---

<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., 2024b)

**Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressklachten in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 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 bouwnijverheid beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (32,1%) dan met emotioneel belastend werk (11,3%) worden geconfronteerd.

## 4.2 Risicoprofiel voor motivatie

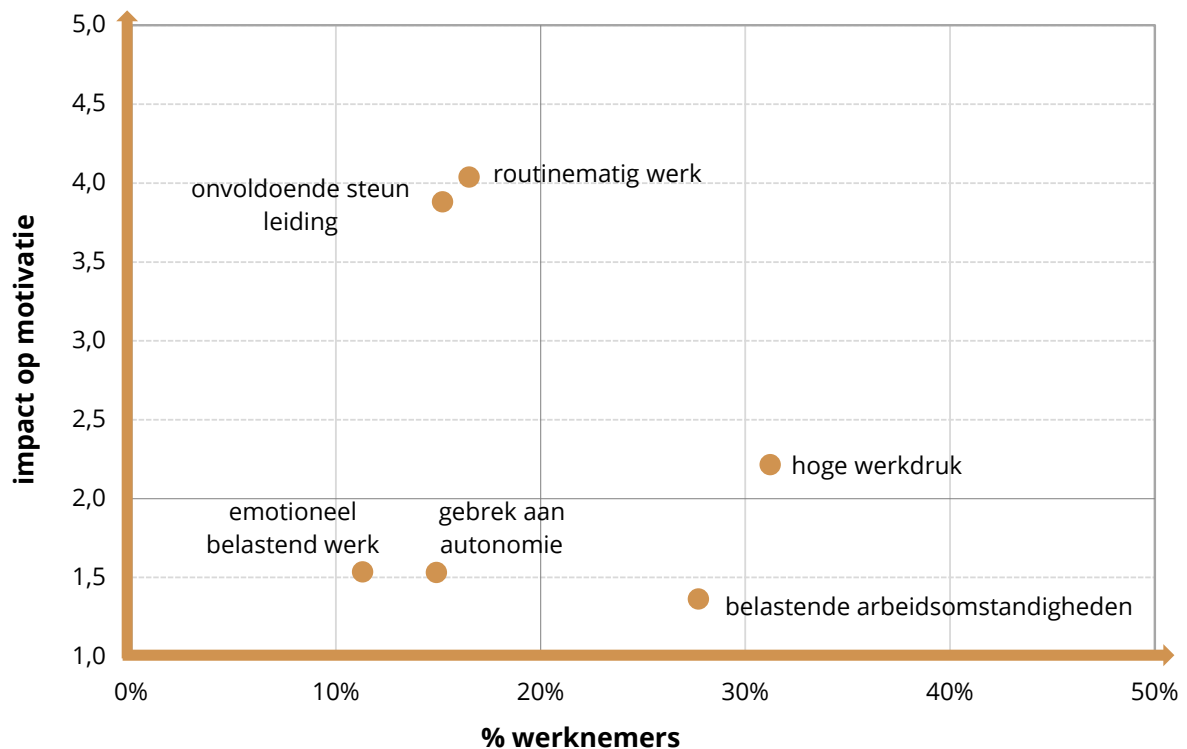
Onvoldoende steun van de directe leiding en routinematig werk halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van de kansverhouding, Figuur 13). En dat terwijl 15,2% van de werknemers geconfronteerd worden met onvoldoende steun van de directe leiding en 16,5% met routinematig werk.

Voldoende taakvariatie en ondersteuning van de leidinggevende zijn noodzakelijke voorwaarden om de werknemers te motiveren. Toch is dit niet voldoende. Zo is hoge werkdruk ook een niet te onderschatten risico waardoor motivatie onder druk kan komen te staan. Want wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, kan ook de motivatie onder druk komen te staan. Ook al heeft werkdruk een kleinere impact (verdubbeling van de kansverhouding) op motivatieproblemen in vergelijking met steun van de directe leiding en taakvariatie, juist doordat zo'n groot

aandeel geconfronteerd wordt met hoge werkdruk (32,1%) blijft dit een aandachtspunt voor motivatieproblemen in de bouwnijverheid.

Fysieke belasting verhoogt vooral omwille van de prevalentie het risico op motivatieproblemen, meer dan een op de vier werknemers uit de bouwnijverheid wordt hiermee geconfronteerd. De ratio waarmee de kans op motivatieproblemen wordt verhoogd ligt voor fysieke belasting op 1,4.

**Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een 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 bouwnijverheid beduidend meer werknemers die met hoge werkdruk (32,1%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (15,2%) worden geconfronteerd.

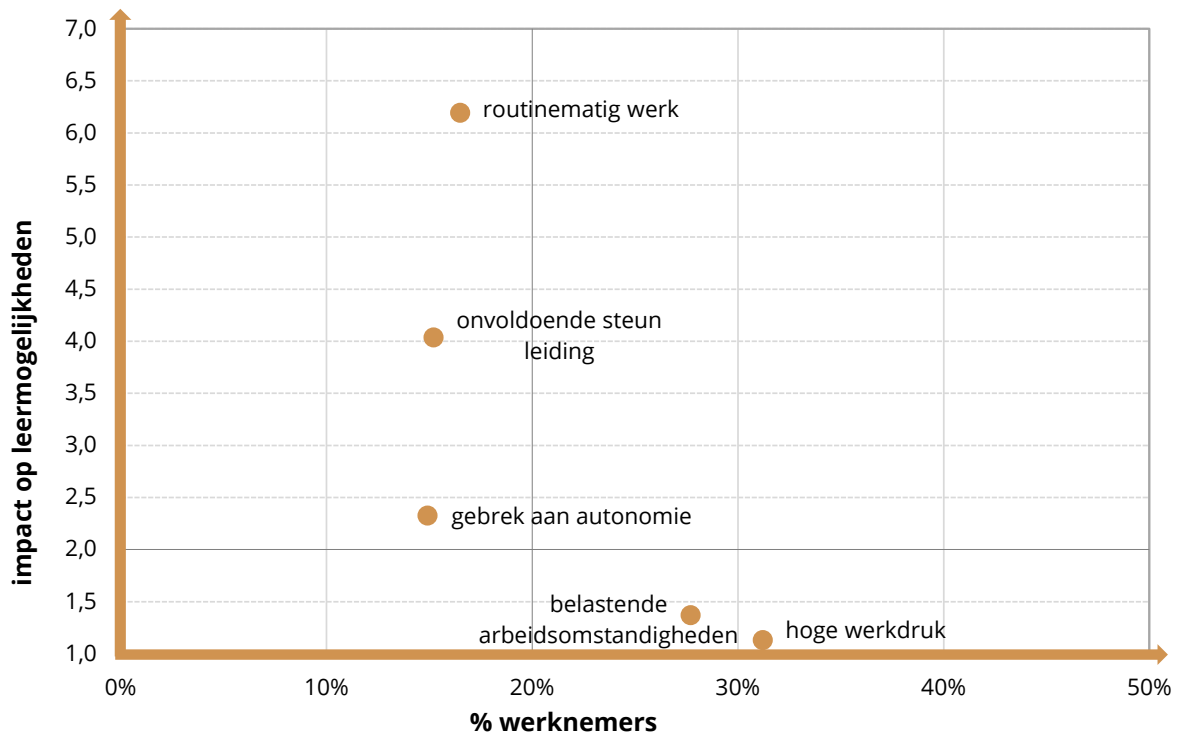
### 4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

Vooraf routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden in de bouwnijverheid (verzesvoudiging van de kansverhouding, Figuur 14). Dat werknemers van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert, verrast uiteraard niet. In de bouwnijverheid heeft 16,5% van de werknemers zo'n routinematige job. Ook onvoldoende steun van de directe leiding en gebrek aan autonomie zijn aandachtspunten voor de sector. Deze hebben in het algemeen een relatief grote impact op leermogelijkheden (respectievelijk verviervoudiging en verdubbeling van de kansverhouding) hoewel een beperktere groep in de bouwnijverheid hiermee geconfronteerd wordt (resp. 15,2% en 14,9%).

Jobs die zich kenmerken door hoge fysieke belasting komen frequent voor in de bouwnijverheid (meer dan een op de vier werknemers). In deze jobs ligt het risico op onvoldoende leermogelijkheden hoger. De ratio waarmee de kans op een leerdeficit wordt verhoogd ligt voor fysieke belasting op 1,4.



**Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 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 bouwnijverheid meer werknemers die met routinematig werk (16,5%) dan met onvoldoende steun van de directe leiding (15,2%) worden geconfronteerd.

## 4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

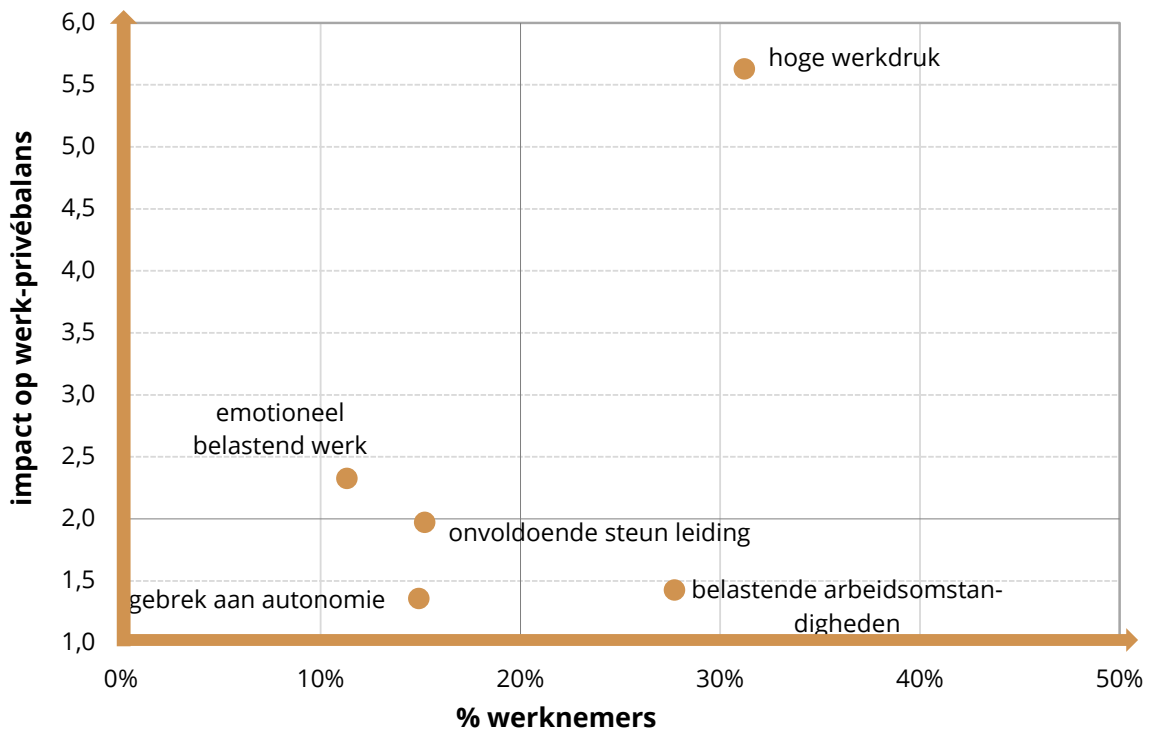
Hoge werkdruk is het belangrijkste aandachtspunt voor de werk-privécombinatie. De impact van hoge werkdruk op de werk-privébalans is niet alleen groot (vervijfvoudiging kansverhouding, Figuur 15), hoge werkdruk komt ook vaak voor in de bouwnijverheid (32,1%).

In mindere mate is emotioneel belastend werk ook een aandachtspunt: 11,3% van de werknemers in de bouwnijverheid heeft emotioneel belastend werk en de impact op de werk-privécombinatie is relatief groot (verdubbeling kansverhouding).

Jobs die zich kenmerken door hoge fysieke belasting komen frequent voor in de bouwnijverheid (meer dan een op de vier werknemers). In deze jobs ligt het risico op een onevenwicht in de

werk-privécombinatie hoger. De ratio waarmee de kans op problemen in de werk-privécombinatie wordt verhoogd ligt voor fysieke belasting op 1,4.

**Figuur 15 Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de bouwnijverheid 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 bouwnijverheid. 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 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 bouwnijverheid beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (32,1%) dan met emotioneel belastend werk (11,3%) worden geconfronteerd.

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

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

### 5.1 Opleidingsparticipatie

45,7% van de werknemers in de bouwnijverheid nam één jaar voor de meting deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Tabel 15). Dit aandeel ligt lager dan in de rest van de arbeidsmarkt.

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

	bouw	Vlaamse arbeidsmarkt	verschiltoetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	45,7	57,2	s

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

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

### 5.2 Atypische werktijden

In 2023 werkt 87,5% van de werknemers in de bouwnijverheid voltijds (Tabel 16). Het aandeel werknemers dat voltijds werkt ligt significant hoger dan bij de andere sectoren. Op de Vlaamse arbeidsmarkt werkt 67,9% voltijds en 32,1% deeltijds.

47,3% van de werknemers in de bouwnijverheid worden sporadisch (29%) of frequent (18,3%) geconfronteerd met roosterwijzigingen. Deze cijfers wijken significant af ten opzichte van de andere sectoren. In de Vlaamse arbeidsmarkt wordt 52,8% geconfronteerd met roosterwijzigingen: bij 35,9% gebeurt het sporadisch en bij 16,9% op frequente basis.

Werknemers uit de bouwnijverheid werken minder vaak 's nachts dan in de andere sectoren (4,6% versus 12,9%).

Vier op tien werknemers uit de sector werken regelmatig over (43,6%). Dat is dan vooral overwerk zonder recuperatie via inhaalrust (27%) en in mindere mate met recuperatie (16,6%). Het aandeel overwerkers in de bouwsector verschilt niet van dat van de andere sectoren.

Het aandeel werknemers in de bouwnijverheid dat e-mails behandelt buiten de werkuren (52,6%) ligt lager dan bij de andere sectoren. Voor telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren zien we het omgekeerde (83,8%). In de Vlaamse arbeidsmarkt behandelt 67,5% e-mails en is 73,7% telefonisch bereikbaar buiten de werkuren.

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers ligt met 43,8 uur per week hoger dan in de andere sectoren.

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

	bouw	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>verdeling voltijders - deeltijders</b>			
voltijders	87,5	67,9	
deeltijders ≥ 60%	10,1	24,3	s
deeltijders < 60%	2,3	7,8	
<b>roosterwijzigingen</b>			
geen	52,8	47,2	
sporadisch	29,0	35,9	s
frequent	18,3	16,9	
<b>nachtarbeid</b>			
geen nachtwerk	95,4	87,1	
1-2 nachtprestaties/maand	3,5	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	0,6	6,6	
>10 nachtprestaties/maand	0,6	1,6	
<b>overwerk</b>			
geen/sporadisch overwerk	56,4	56,9	
frequent overwerk met recuperatie	16,6	18,0	ns
frequent overwerk zonder recuperatie	27,0	25,1	
<b>behandeling e-mails buiten de werkuren</b>			
neen	47,4	32,5	
sporadisch	28,6	31,3	s
regelmatig	24,0	36,2	
<b>telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren</b>			
neen	16,2	26,3	
sporadisch	37,3	34,4	s
regelmatig	46,5	39,3	
<b>effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)</b>			
	43,8	42,0	s

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

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

## 5.3 Telewerken

Telewerk is in de bouwnijverheid minder ingeburgerd dan in de andere sectoren: 7,2% werkt sporadisch en 17,8% systematisch van thuis uit ( $\geq 1$  dag/week, Tabel 17). Op de Vlaamse arbeidsmarkt komt telewerk vaker voor (37,7%).

**Tabel 17: Aandeel telethuiswerkers in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023**

	bouw	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	75,0	62,3	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	7,2	7,9	s
systematisch telethuiswerk ( $\geq 1$ dag/week)	17,8	29,9	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

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

## 5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Een derde van de werknemers in de bouwnijverheid pendelt minder dan een half uur 'van en naar het werk', drie op de tien doet tussen een half uur maar minder dan een uur woon-werk-verkeer (Tabel 18). 24,8% pendelt minstens een uur maar minder dan twee uur en 12,9% pendelt dagelijks twee uur of meer.

De pendeltijden van de werknemers in de bouwnijverheid verschillen niet significant van deze voor de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.

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

	bouw	Vlaamse arbeidsmarkt	verschiltoetsing
	%	%	
minder dan een half uur	33,1	32,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	29,1	31,0	ns
minstens een uur maar minder dan twee uur	24,8	25,6	
twee uur of meer	12,9	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 bouwnijverheid). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de bouwnijverheid, cijfer niet in tabel).

## 5.5 Grensoverschrijdend gedrag

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

Het aandeel werknemers in de bouwnijverheid dat de twaalf maanden voor het moment van bevraging slachtoffer is geweest van lichamelijk geweld is 0,9% (sporadisch (0,6%), frequent (0,3%) Tabel 19). Dit is minder dan in de andere sectoren. Op de Vlaamse arbeidsmarkt werd 6,8% van de werknemers het afgelopen jaar sporadisch (5,9%) of regelmatig (0,9%) geconfronteerd met lichamelijk geweld.

Werknemers uit de bouwnijverheid zijn ook minder vaak het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en ongewenst seksueel gedrag. Zo is 13% van de werknemers in de bouwnijverheid sporadisch (11,6%) of regelmatig (1,4%) het slachtoffer geweest van intimidatie of bedreiging (afgelopen twaalf maanden). Op de Vlaamse arbeidsmarkt was 15,1% sporadisch en 2,8% regelmatig het slachtoffer van intimidatie of bedreiging, samen goed voor 17,9%. Met ongewenst seksueel geweld kreeg 1,8% van de werknemers in de bouwnijverheid te maken, terwijl in de Vlaamse arbeidsmarkt 3,6% het slachtoffer werd van ongewenst seksueel gedrag.

1,2% van de werknemers in de bouwnijverheid wordt regelmatig gepest en 7,5% sporadisch, samen goed voor 8,7%. Deze aandelen komen overeen met deze in de andere sectoren.

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

	bouw	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>slachtoffer van lichamelijk geweld</b>			
nooit	99,1	93,2	
sporadisch	0,6	5,9	s
regelmatig	0,3	0,9	
<b>slachtoffer van intimidatie of bedreiging</b>			
nooit	87,0	82,1	
sporadisch	11,6	15,1	s
regelmatig	1,4	2,8	
<b>slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag</b>			
nooit	98,3	96,4	
sporadisch	1,2	3,4	s
regelmatig	0,6	0,2	
<b>slachtoffer van pesten</b>			
nooit	91,3	90,3	
sporadisch	7,5	8,2	ns
regelmatig	1,2	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 bouwnijverheid). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de bouwnijverheid, 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.

Kijkende naar deze indicatoren zien we weinig significante verschillen tussen de bouwnijverheid en de andere sectoren. Zo zijn er geen verschillen op het vlak van langdurig ziekteverzuim, verloopintentie, kans op werkloosheid. 11,5% van de werknemers in de bouwnijverheid was in het afgelopen jaar 20 of meer dagen afwezig op het werk door ziekte of ongeval, 12,5% heeft regelmatig de intentie om van werk te veranderen, 2,9% acht de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden groot (Tabel 20).



Wel rapporteren werknemers uit de bouwnijverheid minder vaak frequent ziekteverzuim. 8,7% van de werknemers geeft aan in het voorbije jaar drie keer of meer ziek te zijn geweest, op de Vlaamse arbeidsmarkt ligt dit aandeel op 12,3%.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 55,3% van de werknemers uit de bouwnijverheid daartoe in staat te zijn, geeft 39,9% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 4,7% dit in als een onhaalbare opdracht. Deze cijfers verschillen met deze van de andere sectoren. Werknemers in de bouwsector zien zichzelf minder vaak dan de andere sectoren in staat om te werken tot het pensioen.

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

	bouw	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
<b>ziekteverzuim</b>			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	8,7	12,3	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	11,5	11,3	ns
<b>verlooptentatie en werkonzekerheid</b>			
regelmatig op zoek naar ander werk	12,5	10,6	ns
kans op jobverlies groot	2,9	2,2	ns
<b>haalbaarheid pensioen</b>			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	55,3	62,7	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	39,9	32,0	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	4,7	5,3	

**Bron:** Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

**Leeswijzer:** Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptentatie, werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief bouwnijverheid). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson  $\chi^2$ ;  $p < 0,05$ ) tussen de meetgegevens voor de bouwnijverheid en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de bouwnijverheid, 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). Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16457>

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

# Lijst met figuren en tabellen

## Figuren

Figuur 1: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	13
Figuur 2: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaams sectorgemiddelde .....	14
Figuur 3: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden in de bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	16
Figuur 4: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie in de bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	17
Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de bouwnijverheid, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	19
Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	21
Figuur 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	22
Figuur 8: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	24
Figuur 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde .....	25

Figuur 10:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaams sectorgemiddelde .....	27
Figuur 11:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de bouwnijverheid geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	28
Figuur 12:	Risicoprofiel voor werkstressklachten in de bouwnijverheid 2023 .....	30
Figuur 13:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de bouwnijverheid 2023 .....	31
Figuur 14:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de bouwnijverheid 2023 .....	33
Figuur 15	Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de bouwnijverheid 2023 .....	34

## Tabellen

Tabel 1:	Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren .....	9
Tabel 2:	Overzicht en omschrijving risico-indicatoren .....	9
Tabel 3:	Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren .....	10
Tabel 4:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten en burn-out symptomen in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	12
Tabel 5:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	14
Tabel 6:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	15
Tabel 7:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	17
Tabel 8:	Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	18

Tabel 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	20
Tabel 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	22
Tabel 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	23
Tabel 12: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	25
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 bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	26
Tabel 14: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt .....	28
Tabel 15: Opleidingsparticipatie van werknemers in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	35
Tabel 16: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	37
Tabel 17: Aandeel telethuiswerkers in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	38
Tabel 18: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	39
Tabel 19: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	40
Tabel 20: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de bouwnijverheid en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023 .....	41