



RAPPORT

**WERKBAAR WERK IN
DE METAALSECTOR
2023**

SECTORALE ANALYSE
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 - T +32 2 209 01 11 - E info@serv.be

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

Publicatiedatum 5 februari 2025

Contactpersoon	Ria Bourdeaud'hui	rbourdeaudhui@serv.be
	Miet Lamberts	mlamberts@serv.be
	Stefanie Notebaert	snotebaert@serv.be
	Stephan Vanderhaeghe	svanderhaeghe@serv.be

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	17
2.5 Vijf op de tien werknemers hebben geen werkbaarheidsknelpunten	19
3. Werkbaarheidsrisico's in beeld	20
3.1 Werkdruk	20
3.2 Emotionele belasting	22
3.3 Taakvariatie	24
3.4 Autonomie	25
3.5 Ondersteuning door de directe leiding	27
3.6 Fysieke arbeidsomstandigheden	28
4. Risicoprofielen voor de metaalsector	30
4.1 Risicoprofiel voor werkstress	30
4.2 Risicoprofiel voor motivatie	31
4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	33
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	34
5. De werkbaarheidssituatie van de arbeiders en de bedienden/kaderleden in de metaalsector	36
6. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de metaalsector	38

6.1	Opleidingsparticipatie	38
6.2	Atypische werktijden	38
6.3	Telewerken	41
6.4	Woon-werk-verkeer en pendeltijden	41
6.5	Grensoverschrijdend gedrag	42
6.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	43
	Referentielijst	45
	Lijst met figuren en tabellen	46

Samenvatting

54,8% van de werknemers in de metaalsector heeft werkbaar werk. Zij hebben werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Dit is een verbetering ten opzichte van 2019 (48,3%) en 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 metaalsector in 2023 zijn:

- 31,1% rapporteert werkstressklachten, 11,1% heeft in die mate klachten dat we spreken over symptomen van een burn-out.
- 23,9% registreert motivatieproblemen en 10,9% ernstige demotivatie.
- Ruim een op tien (17,9%) heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 4,7% is er sprake van een ernstig leerdeficit.
- 8,4% heeft problemen met de werk-privécombinatie, 2,3% heeft een acuut werk-privéconflict.

Voor werkstressklachten scoort de metaalsector in 2023 op het zelfde niveau als het Vlaamse sectorgemiddelde. Op het vlak van motivatie en leermogelijkheden doet de metaalsector het in 2023 minder goed dan het Vlaamse sectorgemiddelde, voor problemen in de werk-privécombinatie zien we het omgekeerde.

Ten aanzien van de nulmeting is het aandeel werknemers met werkstressklachten in de sector toegenomen, voor leermogelijkheden zien we het omgekeerde, de situatie is erop verbeterd. Voor problemen op het vlak van motivatie en werk-privécombinatie liggen de cijfers op het niveau van 2004.

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 metaalsector 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: 30,1% van de werknemers kent een hoge werkdruk, 12,8% een acuut hoge werkdruk. Ten aanzien

van 2019 is er sprake van een afname van het aandeel werknemers met hoge werkdruk. De werkdrukcijfers voor de metaalsector wijken voor 2023 niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde. Ten aanzien van de nulmeting in 2004 is het aandeel werknemers in de metaalsector 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 14,8%, het aandeel werknemers dat routinematig werk heeft op 22,3%. Op het vlak van ondersteuning door de direct leidinggevende scoort de sector minder goed dan het Vlaamse sectorgemiddelde, voor routinematig werk is er geen verschil. Ten aanzien van de nulmeting is het aandeel werknemers met routinematig werk afgenomen (van 27,2% naar 22,3%). Deze daling situeert zich vooral tussen 2019 en 2023. Voor ondersteuning door de directe leiding is er ten aanzien van 2004 geen significant verschil.

Een gebrek aan autonomie is vooral een risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden. 16,0% van de werknemers in de sector heeft een gebrek aan autonomie. Dit is een aanzienlijk verbetering ten opzichte van de nulmeting (van 27,6% naar 16%). Deze verbetering situeert zich vooral tussen 2019 en 2023. In 2023 liggen de cijfers voor autonomie op hetzelfde niveau als op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Voor een op de vijf werknemers (21,1%) uit de metaalsector is de fysieke belasting hoog, voor een op de tien (9,1%) 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 metaalsector worden meer dan in 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 metaalsector emotioneel belastend werk minder vaak voorkomt. In 2023 wordt 10,5% 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 geëvolueerd.

Andere jobkenmerken

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

- 48,2% van de werknemers volgde een bijscholing of bedrijfstraining in 2022. Dit is minder dan bij de andere sectoren. (Vlaamse arbeidsmarkt 57,2%).
- 80,5% van de werknemers werkt voltijds (Vlaamse arbeidsmarkt 67,9%).
- Roosterwijzigingen (33,5%) en frequent overwerk (33,9%) komen minder vaak voor dan bij de andere sectoren. (Vlaamse arbeidsmarkt resp. 52,8% en 43,1%)
- Werknemers uit de sector die 's nachts werken doen dit meer nachten per maand dan in de andere sectoren. Het aandeel werknemers dat één of twee keer per maand s'nachts (prestaties tussen 23u en 5u) ligt lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, het aandeel meer dan 10 keer per maand ligt hoger
- Werknemers uit de sector zijn minder dan de andere werknemers bereikbaar buiten de kantooruren. 48,5% is niet per mail bereikbaar, 36,1% niet telefonisch. Op de Vlaamse arbeidsmarkt liggen deze percentages op respectievelijk 32,5% en 26,3%.
- 2,2% van de werknemers uit de sector doet aan telewerk, 26% zelfs op systematische basis (≥ 1 dag/week). Dit is minder dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (37,7%).
- Een op de tien (9%) pendelt minstens twee uur. Dit komt overeen met de cijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.
- Ongeveer 1,2% is het slachtoffer van lichamelijk geweld, 11% van intimidatie of bedreiging en 1,6% van ongewenst seksueel gedrag. De metaalsector scoort steeds gunstiger dan de andere sectoren.
- 8,7% is slachtoffer van sporadisch pestgedrag en 1,6% wordt regelmatig gepest. Dit komt overeen met het cijfer van de andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt.
- 7,5% was drie keer of meer afwezig door ongeval of ziekte het afgelopen jaar, 10,5% was in dat jaar meer dan twintig dagen afwezig. Het frequent ziekteverzuim ligt lager dan in de andere sectoren (Vlaamse arbeidsmarkt 12,3%).
- 1,9% schat de kans groot in om in de nabije toekomst werkloos te worden.
- 63,2% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in (niet significant verschillend van 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 metaalsector. 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. 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 metaalsector. Ook worden de sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Daarna bekijken we de werkbaarheidsknelpunten en -risico's voor arbeiders en bedienden afzonderlijk. Vervolgens rapporteren we aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers in de metaalsector. 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
Werkstress (psychische vermoeidheid)	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>
Motivatie (welbevinden in het werk)	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

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

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

Voor elke editie van de werkbaarheidsmonitor wordt een nieuwe representatieve 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. De resultaten van deze editie zijn gebaseerd op 8.901 ingevulde vragenlijsten. 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., 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 metaalsector heeft iets meer dan drie op de tien (31,1%) werknemers werkstressklachten in 2023, bij 11,1% is er sprake van 'symptomen burn-out' (Tabel 4). Ten aanzien van de nulmeting gaat het voor werkstressklachten over een significante toename. In 2004 rapporteerde een kwart van de werknemers werkstressklachten. Voor burn-outsymptomen blijft gedurende de gehele meetperiode het aandeel stabiel.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
metaal	 werkstressklachten	25,6	27,0	27,9	27,1	29,2	34,1	31,1
	 symptomen burn-out	9,0	8,6	8,1	9,8	11,4	13,3	11,1
	<i>N</i>	946	823	725	1.152	760	888	569
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
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</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>

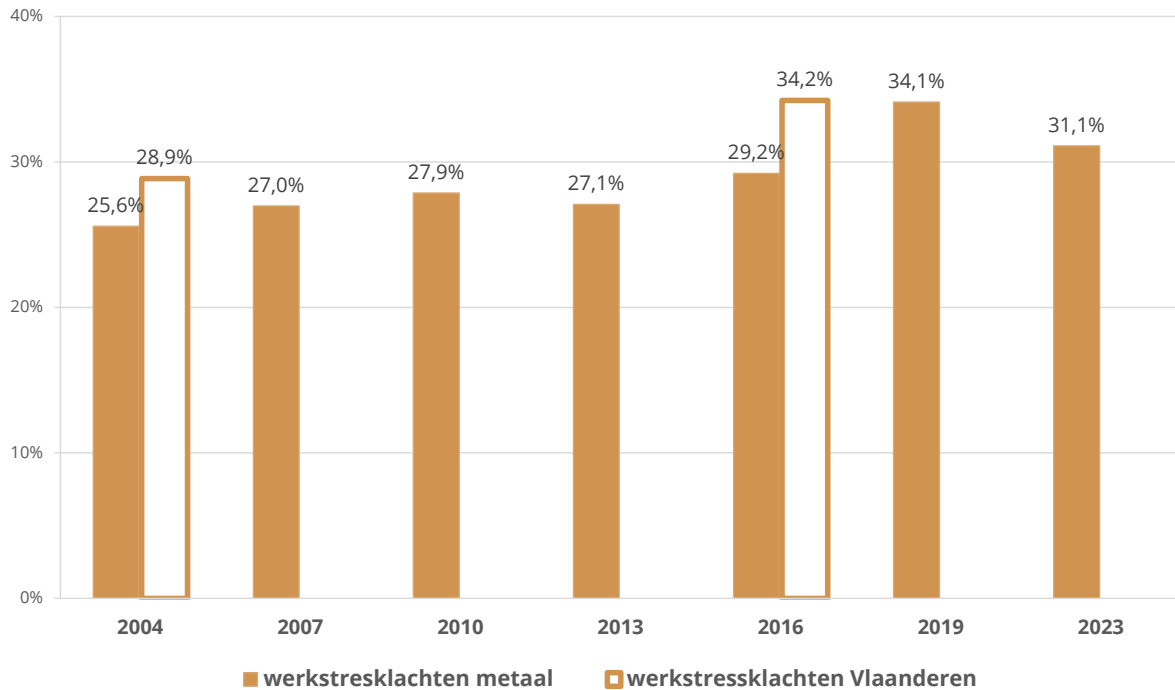
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

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** wijzen op een significante (Pearson chi²; 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 chi²; 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 chi²; 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 chi², 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 2004 en in 2016. Op beide meetmomenten ligt het aandeel met werkstressklachten lager in de metaalsector. In de laatste twee werkbaarheidsmetingen is er geen verschil meer met het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor burn-outsymptomen is er voor geen enkel meting sprake van een significant verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 1: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de metaalsector, 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 metaalsector 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 23,9% van de werknemers in de metaalsector in een demotiverende job, bij 10,9% is er sprake van ernstige demotivatie (Tabel 5). Over de periode 2004-2023 zien we een status-quo in het aandeel werknemers uit de metaalsector dat kampt met motivatieproblemen.

De cijfers op het vlak van motivatie verschillen op de meeste meetmomenten significant tussen de werknemers in de metaalsector en het Vlaams sectorgemiddelde (Tabel 5 en Figuur 2). Telkens ligt het aandeel werknemers met motivatieproblemen hoger in de metaalsector.

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

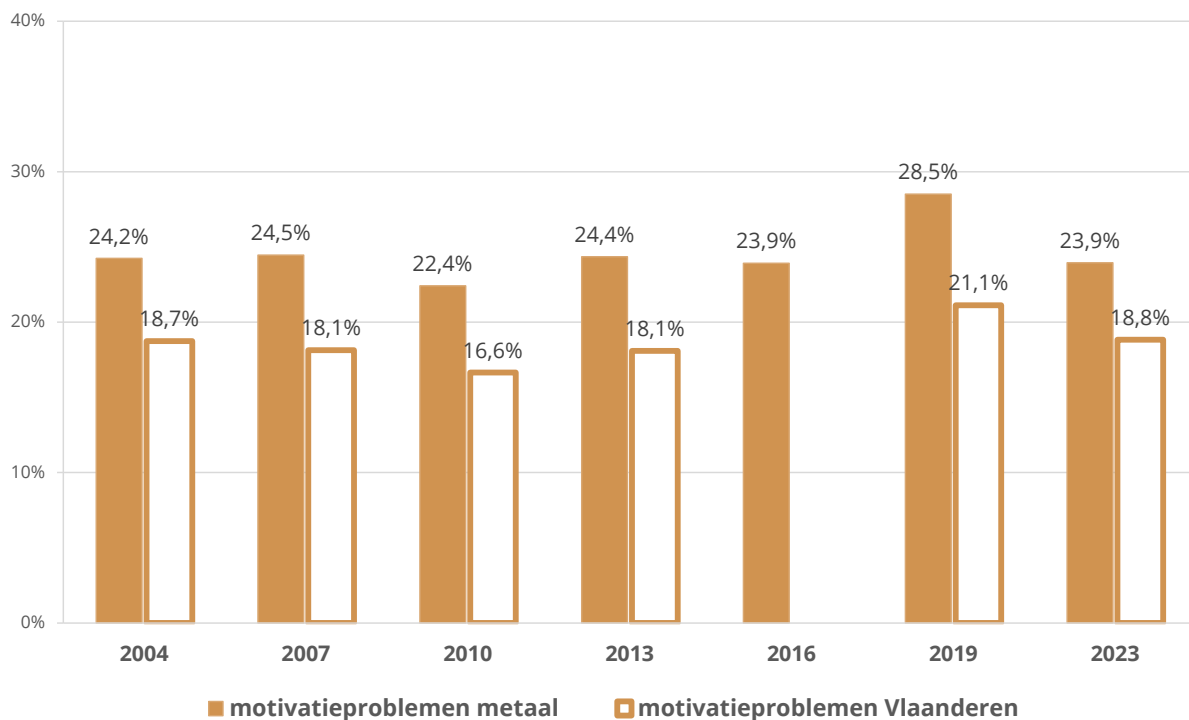
	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
	%	%	%	%	%	%	%
 motivatieproblemen	24,2	24,5	22,4	24,4	23,9	28,5	23,9
 ernstige demotivatie	11,6	11,7	9,0	10,9	11,4	13,8	10,9
<i>N</i>	945	822	723	1.154	761	891	568
 motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1	18,8
 ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0	8,3
 motivatieproblemen	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
 ernstige demotivatie	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</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 '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 metaalsector, 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 metaalsector 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 17,9% van de werknemers uit de metaalsector onvoldoende leermogelijkheden en bij 4,7% 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 bedroegen deze aandelen nog 27,5% voor onvoldoende leermogelijkheden en 11,9% voor een ernstig leerdeficit.

Voor de meeste meetmomenten ligt het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden significant hoger dan het Vlaams sectorgemiddelde. (Tabel 6, Figuur 3).

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

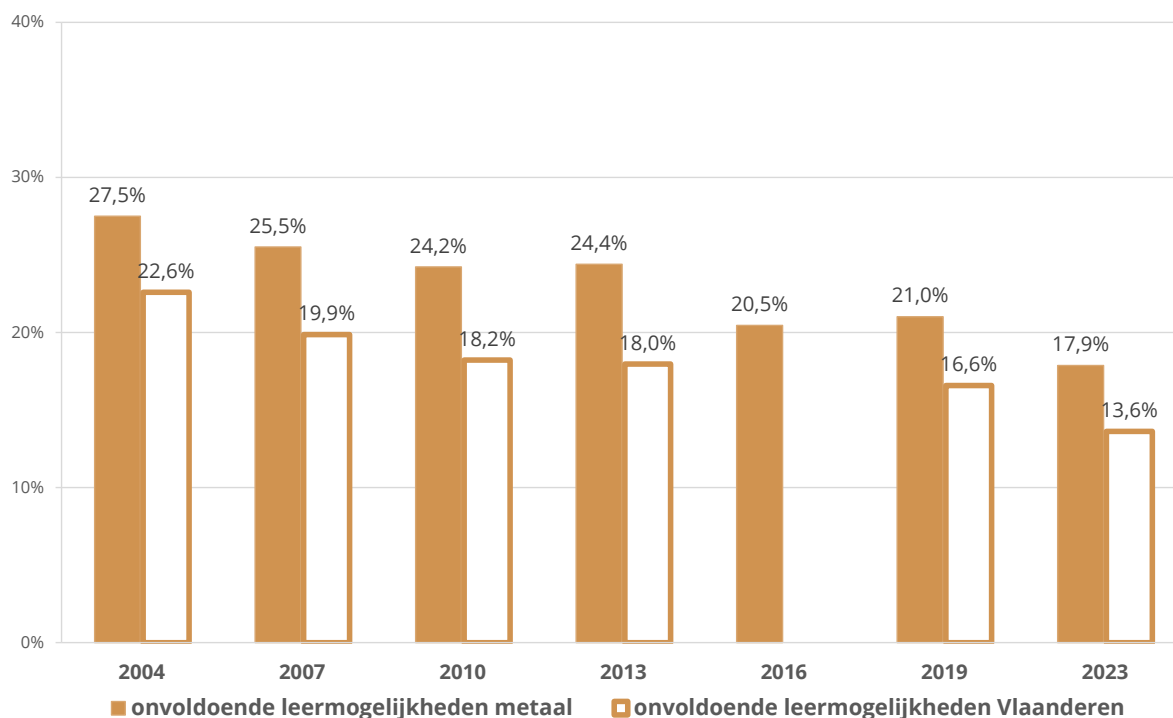
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
metaal	onvoldoende leermogelijkheden	27,5	25,5	24,2	24,4	20,5	21,0	17,9
	ernstig leerdeficit	11,9	8,8	7,3	9,6	7,4	6,1	4,7
	N	1.007	772	681	1.135	772	880	554
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6	13,6
	ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5	3,9
verschiltoetsing	onvoldoende leermogelijkheden	s	s	s	s	ns	s	s
	ernstig leerdeficit	s	ns	ns	s	ns	ns	ns

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 metaalsector, 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 metaalsector 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 8,4% van de werknemers in de metaalsector problemen met de werk-privécombinatie en 2,3% heeft een acuut werk-privéconflict (Tabel 7). Zowel op de korte termijn (2019), als op de lange termijn (2004) zijn er geen (significante) wijzigingen in de cijfers.

We zien met uitzondering van de meting in 2019, significante verschillen met het Vlaams sector-gemiddelde (Tabel 7, Figuur 4). Telkens is de score in de metaalsector gunstiger.

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

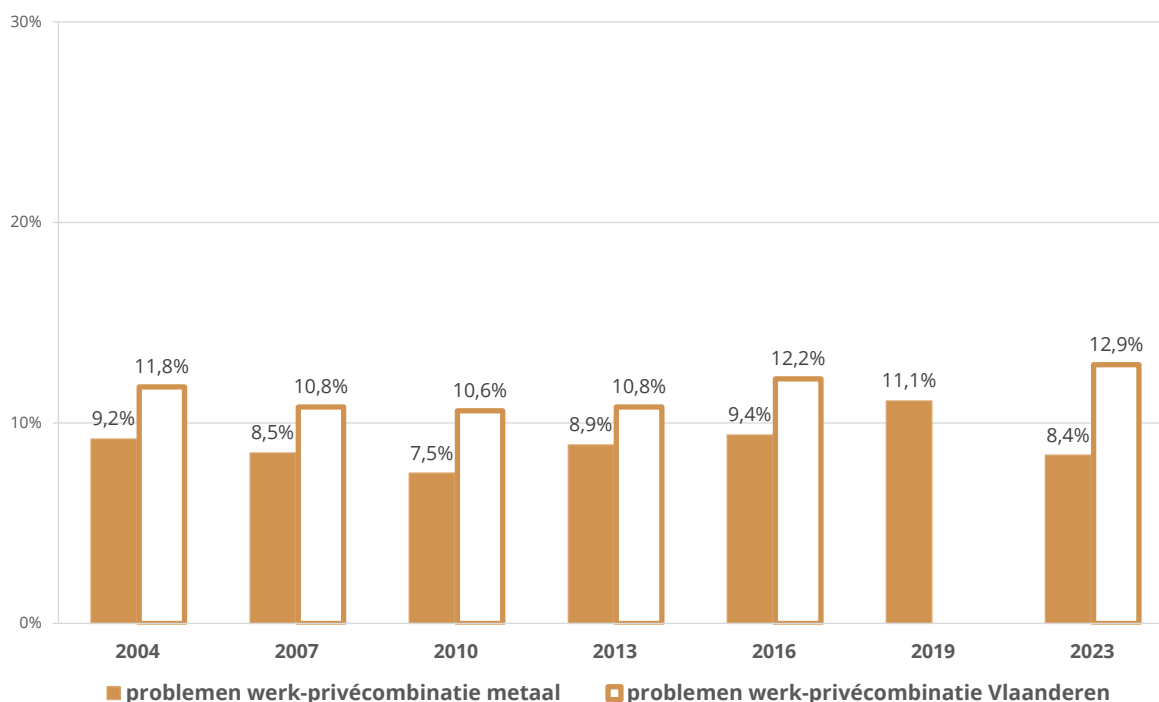
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
metaal	 problemen werk-privécombinatie	9,2	8,5	7,5	8,9	9,4	11,1	8,4
	 acuut werk-privéconflict	2,5	2,9	2,3	2,4	2,6	2,8	2,3
	<i>N</i>	1.008	824	729	1.152	763	889	570
Vlaamse arbeidsmarkt	 problemen werk-privécombinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8	12,9
	 acuut werk-privéconflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5	3,3
<i>verschiltoetsing</i>	 problemen werk-privécombinatie	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</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 '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 metaalsector, 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 metaalsector 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 metaalsector heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten in 2023 (Tabel 8). Dit is een toename ten opzichte van het vorige meetpunt in 2019 (48,3%), maar blijft ten opzichte van 2004 een status-quo.

De werkbaarheidssituatie in de metaalsector is vergelijkbaar met die van het Vlaamse sectorgemiddelde met uitzondering voor de meting 2010 en de meting 2016 (Tabel 8 en Figuur 5). In 2010 is de situatie in de metaalsector minder gunstig dan het Vlaamse sectorgemiddelde, in 2016 zien we het omgekeerde.

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

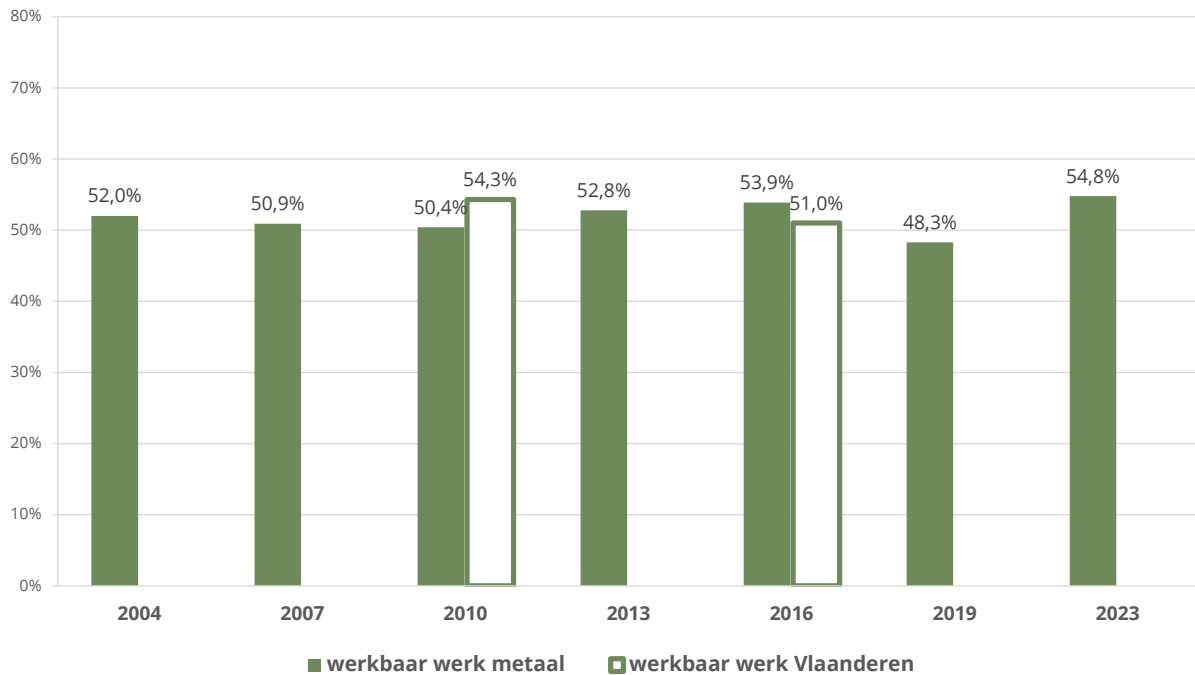
		geen werkbaarheidsknelpunten						
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
metaal	geen werkbaarheidsknelpunten	52,0	50,9	50,4	52,8	53,9	48,3	54,8
	1 werkbaarheidsknelpunt	23,1	25,2	25,9	21,1	21,5	23,2	22,7
	2+ werkbaarheidsknelpunten	24,9	23,9	23,7	26,0	24,6	28,5	22,5
	N	925	745	668	1.105	740	855	546
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
	geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten	ns	ns	s	ns	s	ns	ns

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

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

Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de metaalsector, 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 metaalsector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 8Tabel 4 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 30,1% van de werknemers in de metaalsector te maken met een hoge werkdruk en 12,8% met een acuut hoge werkdruk (Tabel 9). Die cijfers zijn ten opzichte van de meting in 2019 gedaald. Ten aanzien van de nulmeting in 2004 is het aandeel werknemers met een hoge werkdruk stabiel gebleven, 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 metaalsector met (acuut hoge) werkdruk verschilt – en dit met uitzondering van 2016- 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 metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

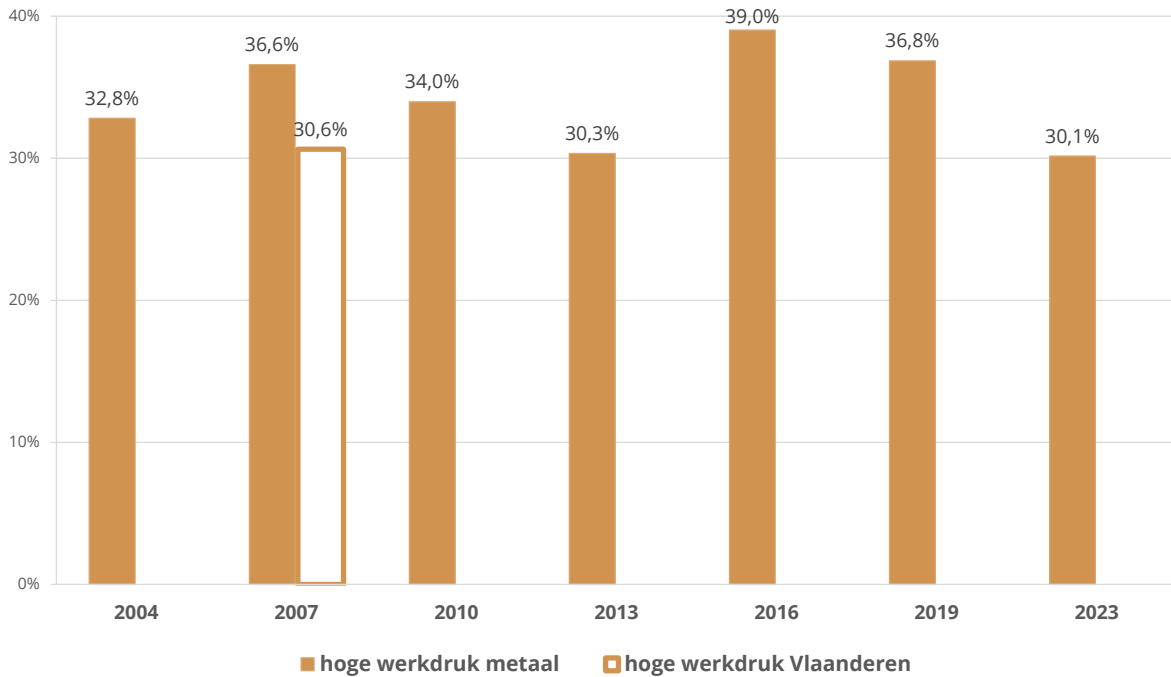
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
metaal	 hoge werkdruk	32,8	36,6	34,0	30,3	39,0	36,8	30,1
	 acueel hoge werkdruk	13,8	15,0	11,6	12,0	18,1	18,8	12,8
	<i>N</i>	1.012	771	680	1.134	774	882	554
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2
	 acueel hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	 acueel hoge werkdruk	<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 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 chi²; 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 chi²; 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 chi²; 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 chi², s indien p < 0,05 versus ns indien p ≥ 0,05).

Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de metaalsector 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 metaalsector 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 10,5% van de werknemers in de metaalsector emotioneel belastend werk, bij 0,5% 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 in de gehele meetperiode significant lager dan het Vlaams sectorgemiddelde (Tabel 10 en Figuur 7). Ook het aandeel met emotionele overbelasting ligt op verschillende meetmomenten (2004, 2013, 2016, 2023) lager in de metaalsector dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

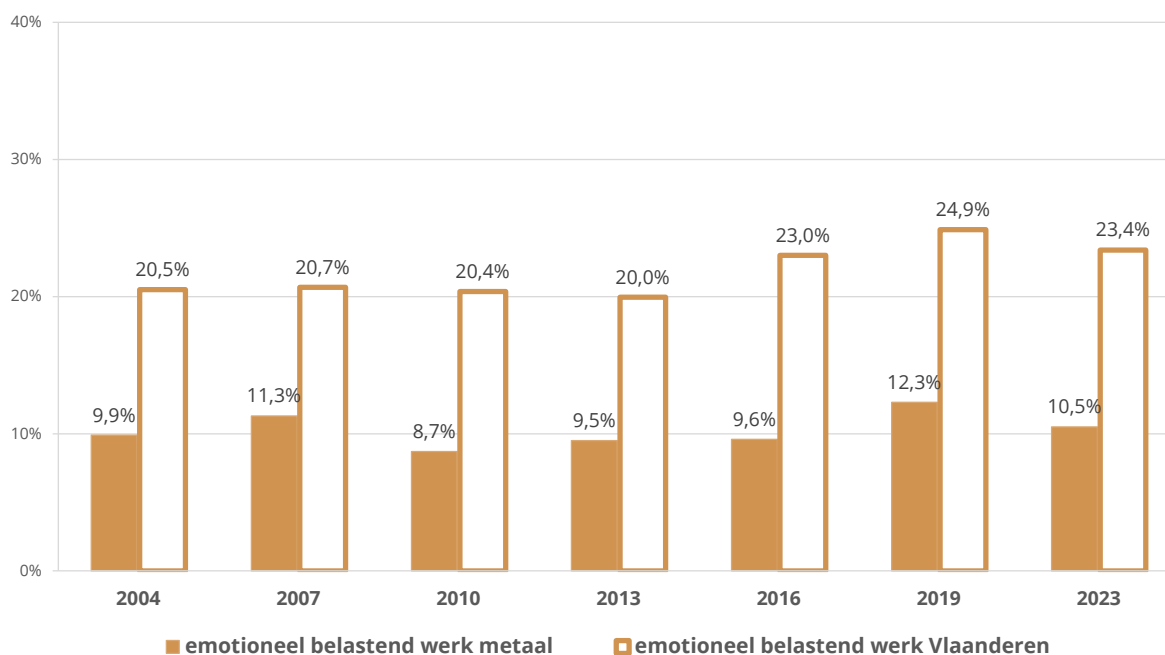
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	
metaal	emotioneel belastend werk	9,9	11,3	8,7	9,5	9,6	12,3	10,5
	emotionele overbelasting	1,4	2,3	1,3	1,1	0,5	2,5	0,5
N		1.007	772	681	1.134	772	881	555
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0	24,9	23,4
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0	5,9	5,1
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	s	s	s	s	s	s
	emotionele overbelasting	s	ns	ns	s	s	ns	s

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 metaalsector 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 metaalsector 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 22,3% van de werknemers in de metaalsector routinematig werk en 9,4% extreem routinematig werk (Tabel 11). Ten aanzien van de nulmeting neemt het aandeel werknemers met routinematig werk af.

Het aandeel werknemers met routinematig werk verschilt – met uitzondering van de meting in 2019- niet van het Vlaamse sectorgemiddelde (Tabel 11 en Figuur 8). Voor extreem routinematig werk noteren we verschillen voor een aantal meetpunten (2004, 2013 en 2019). Telkens ligt het aandeel hoger in de metaalsector.

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

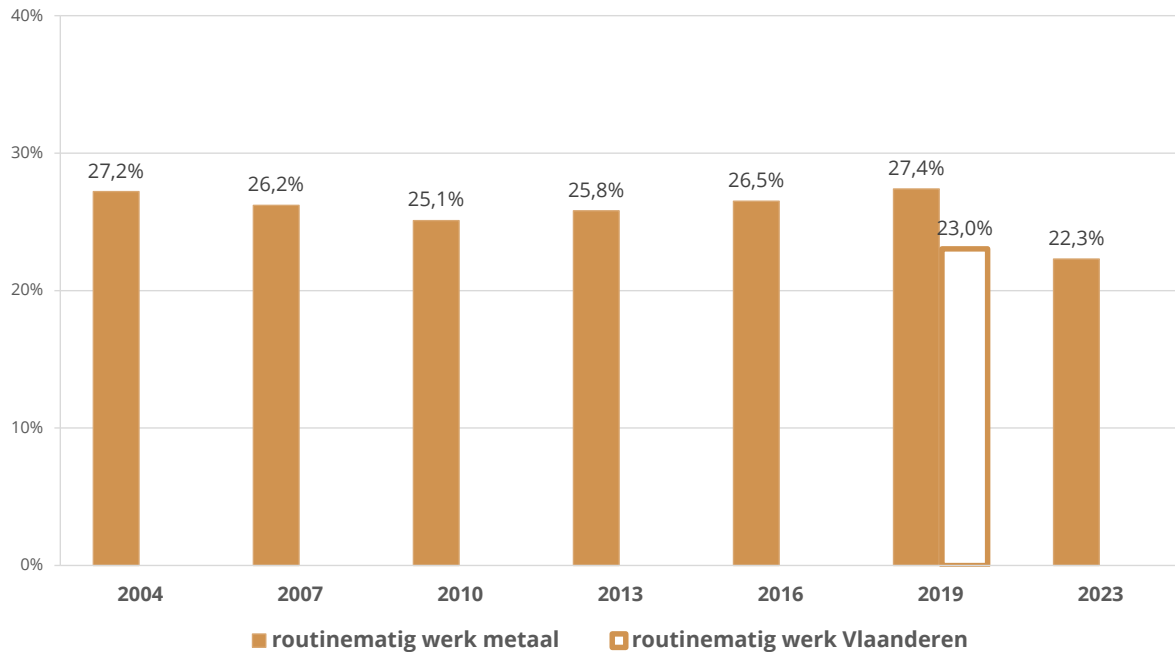
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
metaal	 routinematig werk	27,2	26,2	25,1	25,8	26,5	27,4	22,3
	 extreem routinematig werk	14,3	12,0	11,3	13,3	12,8	13,1	9,4
<i>N</i>		1.007	722	682	1.136	771	881	555
Vlaamse arbeidsmarkt	 routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7
	 extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0
<i>verschiltoetsing</i>	 routinematig werk	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>
	 extreem routinematig werk	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>

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 metaalsector 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 metaalsector 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 16,0% van de werknemers in de metaalsector gebrek aan autonomie (Tabel 12). Dit is een verbetering ten opzichte van 2019 toen 22,5% van de werknemers in de metaalsector een gebrek aan autonomie had. In 2023 kampt 5,8% met een acuut gebrek aan autonomie. Ten opzichte van de nulmeting is er op het vlak van autonomie een verbetering merkbaar.

Op verschillende meetpunten scoort de metaalsector in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde minder goed wat betreft gebrek aan autonomie (Tabel 12 en Figuur 9). In 2023 tekenen we geen (significante) verschillen op.

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

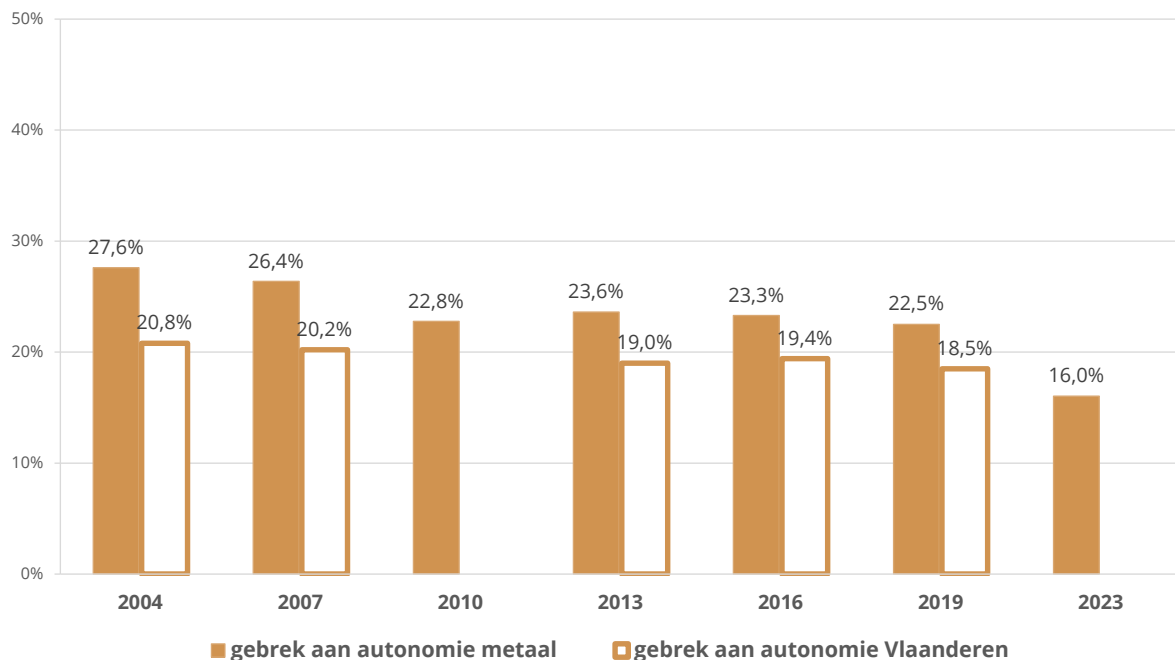
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	
metaal	gebrek aan autonomie	27,6	26,4	22,8	23,6	23,3	22,5	16,0
	acuut gebrek aan autonomie	11,8	11,2	8,8	10,1	10,6	6,7	5,8
N		1.007	771	681	1.131	773	880	555
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3
verschiltoetsing	gebrek aan autonomie	s	s	ns	s	s	s	ns
	acuut gebrek aan autonomie	s	s	s	s	s	ns	ns

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 metaalsector 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 metaalsector 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 14,87% van de werknemers in de metaalsector onvoldoende steun van de directe leiding, 6,7% heeft zelfs een negatieve relatie met de leiding (Tabel 13). Deze cijfers zijn sinds 2004 stabiel gebleven.

Met uitzondering van de meting in 2004 en 2016 ligt het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met onvoldoende steun door de directe leiding hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde (Tabel 13 en Figuur 10).

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 metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

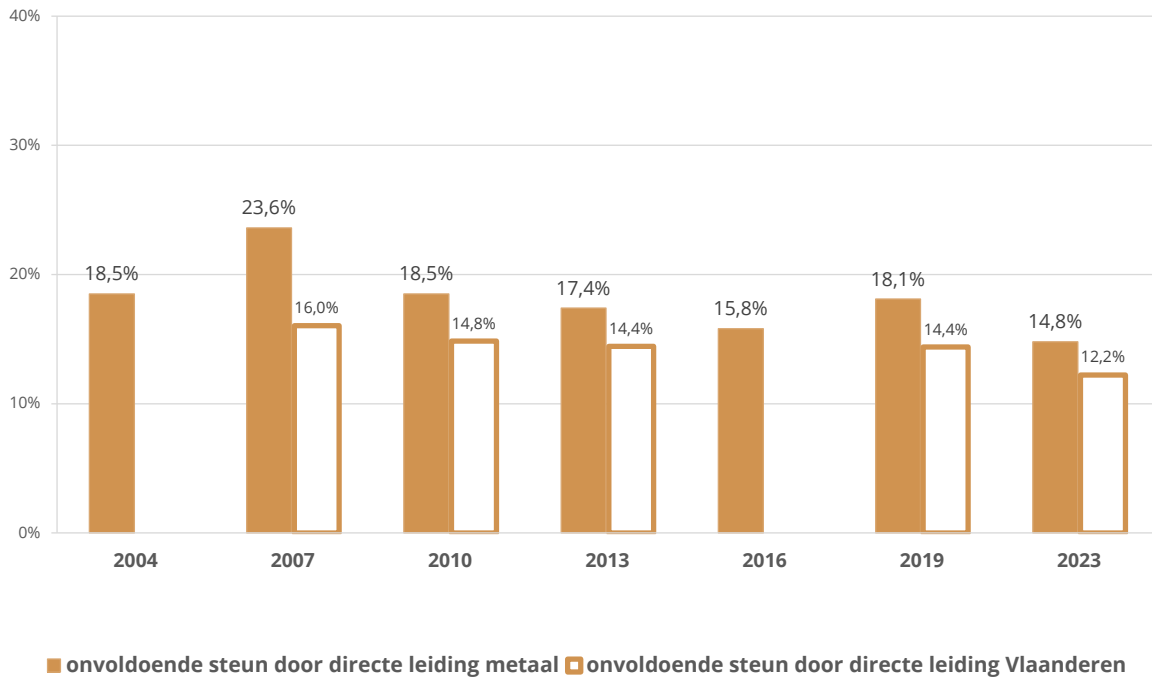
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
	 onvoldoende steun leiding	18,5	23,6	18,5	17,4	15,8	18,1	14,8
	 negatieve relatie met leiding	6,8	9,0	5,3	7,2	5,3	7,2	6,7
	<i>N</i>	1.007	768	682	1.135	770	880	554
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4	12,2
	 negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5	4,6
<i>verschiltoetsing</i>	 onvoldoende steun leiding	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</i>
	 negatieve relatie met leiding	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	<i>s</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 metaalsector 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 metaalsector 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).

21,1% van de werknemers in de metaalsector heeft in 2023 te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 9,1% rapporteert een zeer hoge fysieke belasting (Tabel 14). Het aandeel werknemers in de metaalsector dat geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden ligt op hetzelfde niveau als bij de nulmeting.

De score voor de metaalsector ligt op ieder meetmoment hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde. In 2023 ligt het aandeel werknemers in de metaalsector dat werkt in fysiek belastende arbeidsomstandigheden bijna 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 metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

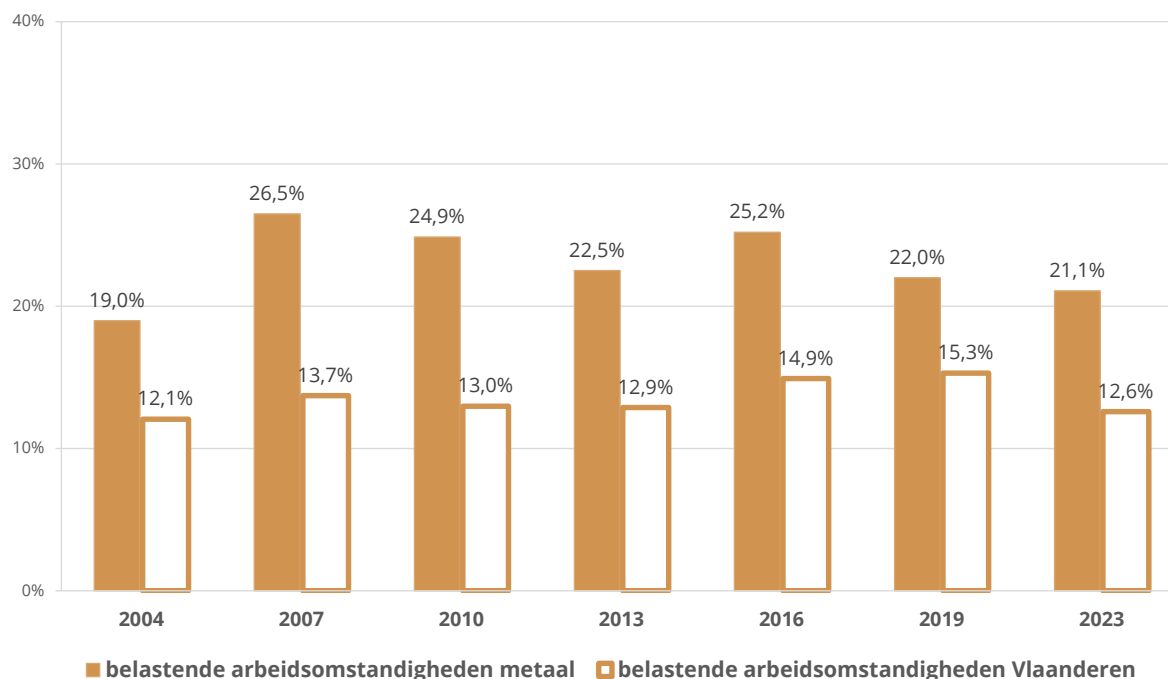
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
metaal	belastende arbeidsomstandigheden	19,0	26,5	24,9	22,5	25,2	22,0	21,1
	zeer hoge fysieke belasting	8,0	12,0	10,7	9,1	9,8	9,4	9,1
	N	980	827	720	1.160	778	900	574
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	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 metaalsector 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 metaalsector 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 metaalsector

Wanneer we het voorkomen van de werkbaarheidsrisico's in de metaalsector 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 metaalsector (Bourdeaud'hui e.a., 2024b).

Dit profiel geeft ons tweeledige informatie, namelijk over hoe vaak werknemers in de metaalsector met een bepaalde werkbaarheidsrisico geconfronteerd worden en de kans dat werknemers door dit risico met een van de verschillende werkbaarheidsknelpunten te maken krijgen¹. 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 metaalsector opgemaakt voor elk werkbaarheidsknelpunt: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.

4.1 Risicoprofiel voor werkstress

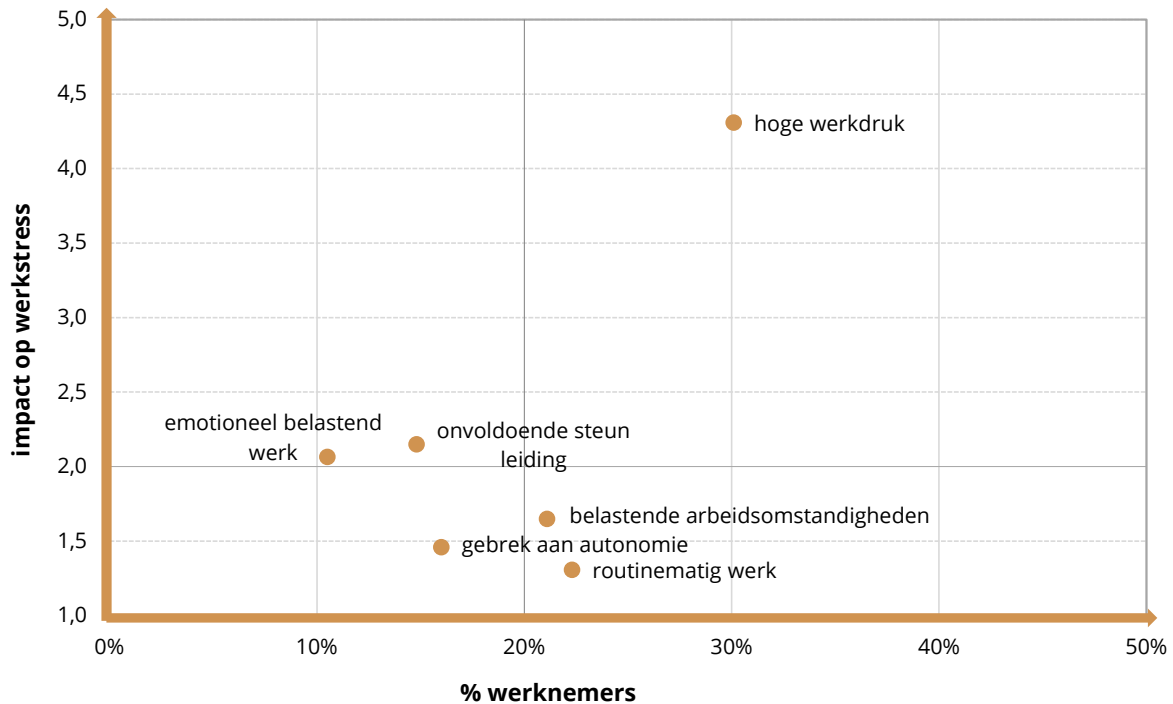
Hoge werkdruk is de meest ernstige risicofactor voor werkstressklachten in de metaalsector (Figuur 12). Een hoog aandeel – drie op de tien - werknemers in de metaalsector heeft te kampen met een hoge werkdruk (30,1%), maar tegelijk verhoogt hoge werkdruk aanzienlijk de kans op werkstressklachten (verviervoudiging 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 10,5% en 14,8%).

Routinematig werk en fysieke belasting verhogen vooral omwille van hun prevalentie het risico op werkstress. Respectievelijk 22,3% en 21,1% van de werknemers uit de metaalsector wordt hiermee geconfronteerd. De ratio waarmee de kans op werkstressklachten wordt verhoogd ligt voor onvoldoende taakvariatie op 1,3, voor fysieke belasting op 1,6.

¹ 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 metaalsector 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 metaalsector. 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 metaalsector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (30,1%) dan met emotioneel belastend werk (10,5%) worden geconfronteerd.

4.2 Risicoprofiel voor motivatie

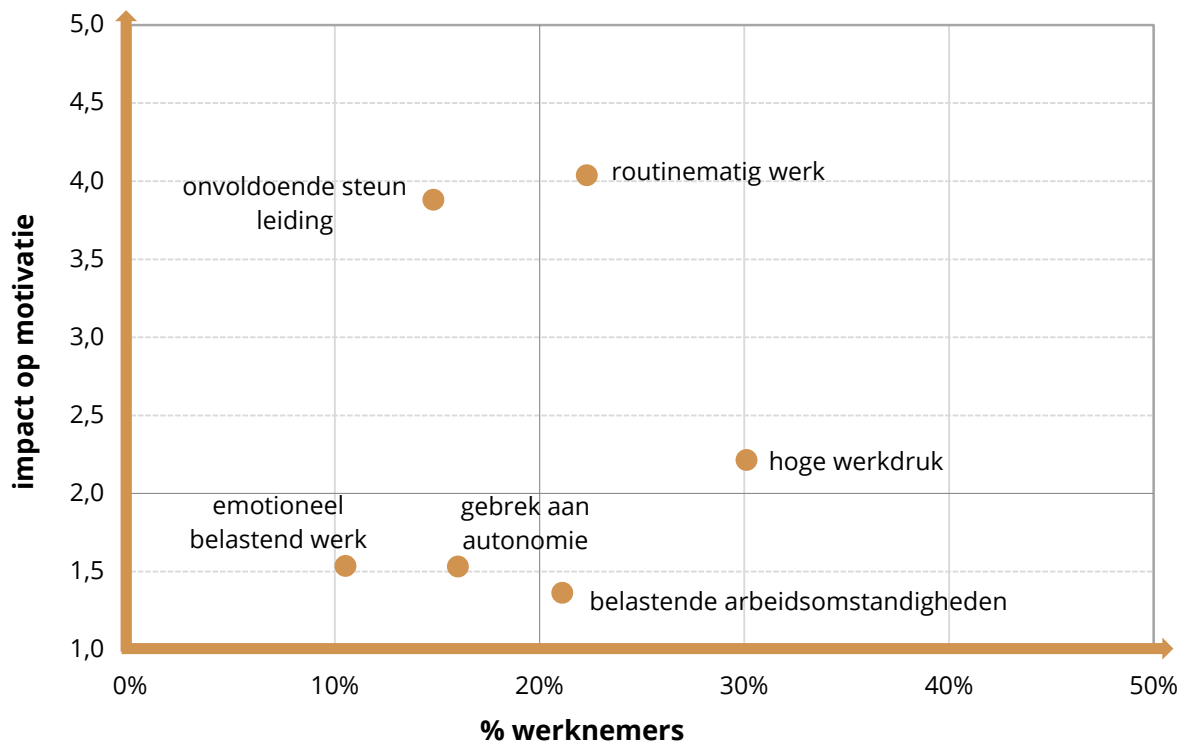
Onvoldoende steun van de directe leiding en routinematig werk halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van de kansverhouding, Figuur 13). En dat terwijl 14,8% van de werknemers geconfronteerd worden met onvoldoende steun van de directe leiding en 22,3% met routinematig werk.

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 (30,1%) blijft dit een aandachtspunt voor motivatieproblemen in de metaalsector .

Fysieke belasting verhoogt vooral omwille van de prevalentie het risico op motivatieproblemen, meer dan een op de vijf werknemers uit de metaalsector 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 metaalsector 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 metaalsector . De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

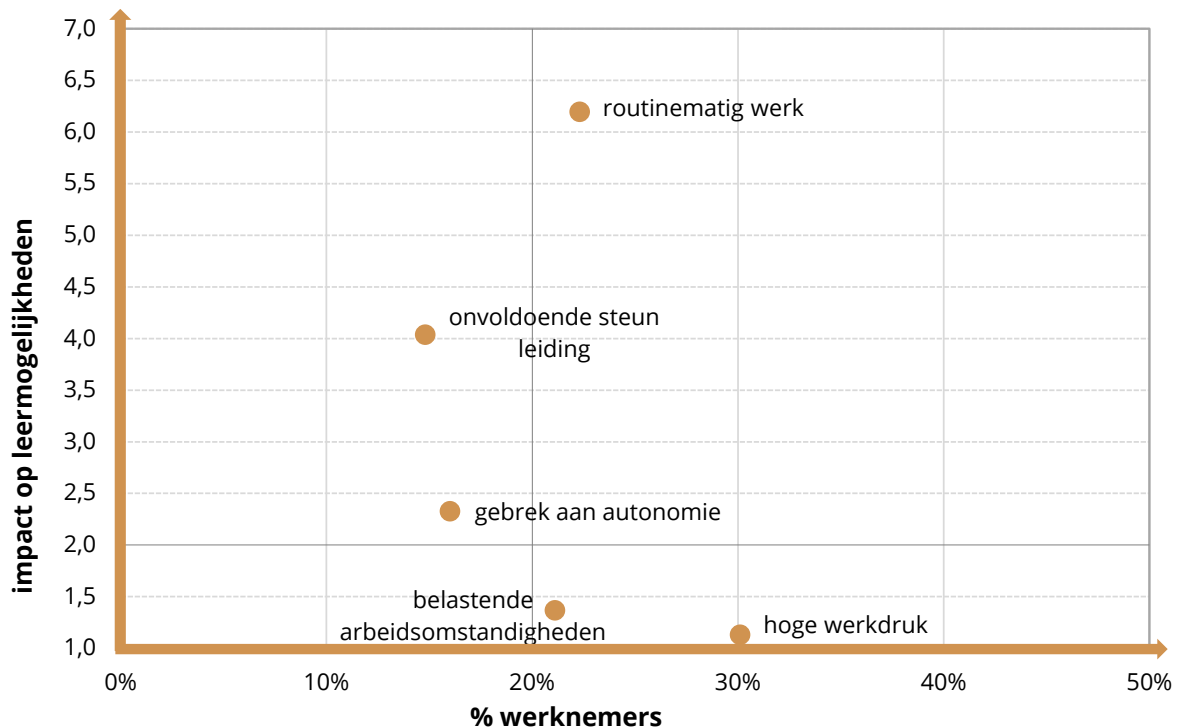
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (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 metaalsector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (22,3%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (14,8%) worden geconfronteerd.

4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

Vooraf routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden in de metaalsector (verzesvoudiging van de kansverhouding, Figuur 14). Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert, verrast uiteraard niet. In de metaalsector heeft 22,3% 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 metaalsector hiermee geconfronteerd wordt (resp. 14,8% en 16,0%).

Jobs die zich kenmerken door hoge fysieke belasting komen frequent voor in de metaalsector (meer dan een op de vijf 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 metaalsector 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 metaalsector. 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 metaalsector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (22,3%) dan met onvoldoende steun van de directe leiding (14,8%) worden geconfronteerd.

4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

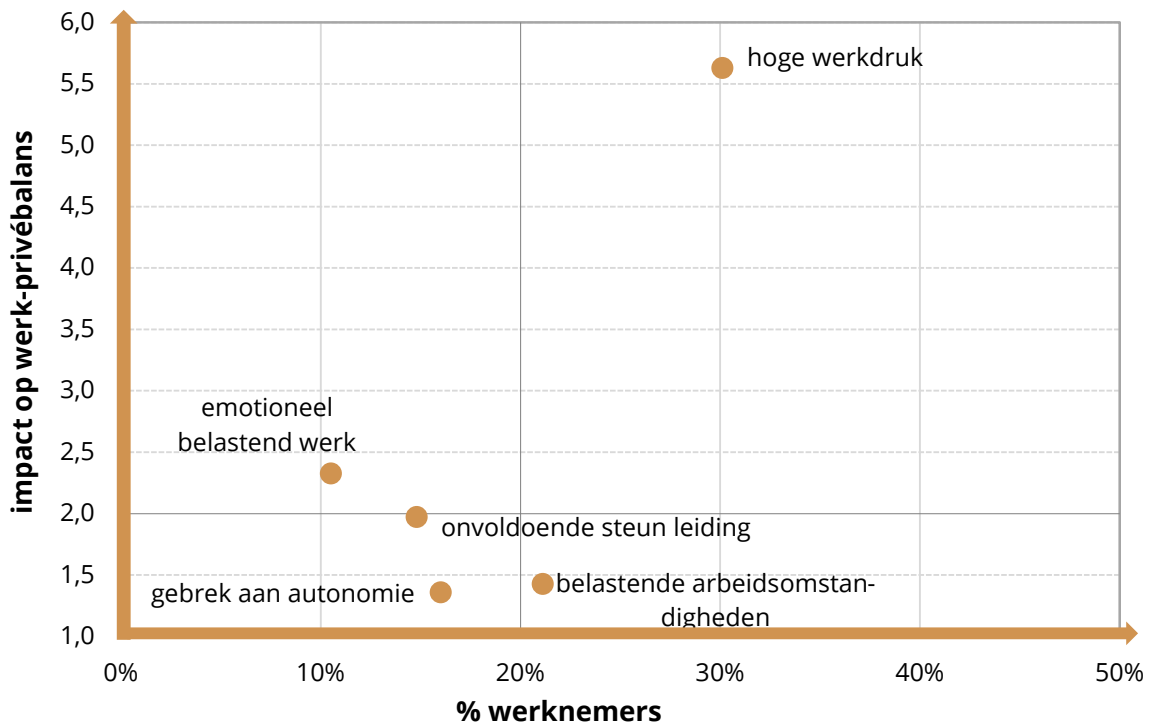
Hoge werkdruk is het belangrijkste aandachtspunt voor de werk-privécombinatie. De impact van hoge werkdruk op de werk-privébalans is niet alleen groot (vervijfvoudiging kansverhouding, Figuur 15), hoge werkdruk komt ook vaak voor in de metaalsector (30,1%).

In mindere mate is emotioneel belastend werk ook een aandachtspunt: 10,5% van de werknemers in de metaalsector 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 metaalsector (meer dan een op de vijf 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 metaalsector 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 metaalsector. 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 metaalsector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (30,1%) dan met emotioneel belastend werk (10,5%) worden geconfronteerd.

5. De werkbaarheidssituatie van de arbeiders en de bedienden/kaderleden in de metaalsector

In dit hoofdstuk rapporteren we de werkbaarheidsdata afzonderlijk voor de arbeiders en voor de bedienden uit de metaalsector. We gaan er van uit dat er binnen een bedrijfstak belangrijke verschillen kunnen bestaan in de arbeidssituatie en de werkbeleving van deelgroepen van werknemers.

Tabel 15 vergelijkt voor de meting 2023 systematisch de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsknelpunten en de werkbaarheidsrisico's voor de beide deelgroepen.

De werkbaarheidsmonitor 2023 tekent een significant afwijkende werkbaarheidsgraad op voor arbeiders (48,4%) en bedienden/kaderleden (61,4%).

We registeren eveneens significante verschillen tussen het aandeel van arbeiders respectievelijk van bedienden/kaderleden die met specifieke (acute) werkbaarheidsknelpunten worden geconfronteerd. Meer arbeiders dan bedienden hebben te maken met motivatieproblemen (32,4% versus 15,6%) en onvoldoende leermogelijkheden (28,9% versus 6,9%). Voor werkstressklachten en combinatieproblemen werk-privé verschillen de arbeiders en de bedienden/kaderleden niet.

Een blik op de risico-indicatoren leert ons dat ook de kenmerken van de arbeidssituatie van arbeiders en bedienden/kaderleden vaak uiteenlopen. Meer arbeiders dan bedienden worden geconfronteerd met routinematig werk (30,3% versus 14,5%), onvoldoende autonomie (26,7% versus 5,5%), onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (19,9% versus 9,5%) en fysieke belasting (39,8% versus 2,1%). Voor emotionele belasting zien we het omgekeerde (6,5% versus 14,5%). Op het vlak van werkdruk zijn er geen significante verschillen tussen de arbeiders en de bedienden uit de metaalsector.

Tabel 15: Vergelijking van de werkbaarheidssituatie arbeiders en bedienden/kaderleden in de metaalsector,

		arbeiders	bedienden	verschil-	metaalsector
		%	%	toetsing	%
werkbaar werk	werk zonder werkbaarheidsknelpunten	48,4	61,4	s	54,8
	N	272	272		546
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	werkstressklachten	32,3	29,4	ns	31,1
	symptomen burn-out	11,6	10,3	ns	11,1
motivatie	motivatieproblemen	32,4	15,6	s	23,9
	ernstige demotivatie	13,4	8,5	ns	10,9
leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	28,9	6,9	s	17,9
	ernstig leerdeficit	8,3	1,1	s	4,7
werk-privébalans	problemen werk-privé combinatie	9,5	7,1	ns	8,4
	acuut werk-privéconflict	2,8	1,4	ns	2,3
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	hoge werkdruk	26,7	33,2	ns	30,1
	acuut hoge werkdruk	12,6	12,8	ns	12,8
emotionele belasting	emotioneel belastend werk	6,5	14,5	s	10,5
	emotionele overbelasting	0,4	0,7	ns	0,5
taakvariatie	routinematig werk	30,3	14,5	s	22,3
	extreem routinematig werk	14,1	4,7	s	9,4
autonomie	gebrek aan autonomie	26,7	5,5	s	16,0
	acuut gebrek aan autonomie	10,5	1,1	s	5,8
ondersteuning leiding	onvoldoende steun directe leiding	19,9	9,5	s	14,8
	negatieve relatie met directe leiding	9,4	4,0	s	6,7
fysieke arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	39,8	2,1	s	21,1
	zeer hoge fysieke belasting	17,3	0,7	s	6,2

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers; werknemers uit de zorg- en welzijnssector 2013-2023

Leeswijzer:

- De rijen met het verschoven **rode balk** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die wordt geconfronteerd met werkbaarheidsknelpunten of -risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de metaalsector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder metaalsector, cijfer niet in de tabel).

6. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de metaalsector

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, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verlooptententive en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

6.1 Opleidingsparticipatie

48,2% van de werknemers in de metaalsector nam één jaar voor de meting deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Tabel 16). Dit aandeel ligt lager dan in de rest van de arbeidsmarkt.

Tabel 16: Opleidingsparticipatie van werknemers in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	metaal	Vlaamse arbeidsmarkt	verschiltoetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	48,2	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 metaalsector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalsector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder metaalsector, cijfer niet in de tabel).

6.2 Atypische werktijden

In 2023 werkt 80,5% van de werknemers in de metaalsector voltijds en 19,5% deeltijds (Tabel 17). 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.

33,5% van de werknemers in de metaalsector worden sporadisch (25,7%) of frequent (7,7%) 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 metaalsector die 's nachts werken, doen dit meer nachten per maand dan in de andere sectoren. Het aandeel werknemers dat één of twee keer per maand 's nachts (prestaties tussen 23u en 5u) werkt ligt lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het aandeel dat meer dan tien keer per maand 's nachts presteert, ligt hoger.

Ongeveer een derde van de werknemers uit de sector werkt regelmatig over (32,9%). Dat is dan vooral overwerk zonder recuperatie via inhaalrust (18,5%) en in mindere mate met recuperatie (15,2%). In de andere sectoren komt overwerk vaker voor in vergelijking met de metaalsector. In de Vlaamse arbeidsmarkt werkt 43,1% regelmatig over, waarvan 18,0% met recuperatie en 25,1% zonder recuperatie.

Het aandeel werknemers in de metaalsector dat e-mails behandelt (51,5%) of telefonisch bereikbaar is buiten de werkuren (63,9%) ligt lager dan bij de andere sectoren. 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 42,7 uur per week iets hoger dan in de andere sectoren.

Tabel 17: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	metaal	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	80,5	67,9	
deeltijders ≥ 60%	16,2	24,3	s
deeltijders < 60%	3,3	7,8	
roosterwijzigingen			
geen	66,5	47,2	
sporadisch	25,7	35,9	s
frequent	7,7	16,9	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	88,5	87,1	
1-2 nachtprestaties/maand	2,8	4,6	s
3-10 nachtprestaties/maand	6,1	6,6	
>10 nachtprestaties/maand	2,6	1,6	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	66,1	56,9	
frequent overwerk met recuperatie	15,2	18,0	s
frequent overwerk zonder recuperatie	18,5	25,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	48,5	32,5	
sporadisch	29,1	31,3	s
regelmatig	22,4	36,2	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	36,1	26,3	
sporadisch	34,9	34,4	s
regelmatig	29,0	39,3	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	42,7	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 metaalsector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalsector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de metaalsector, cijfer niet in de tabel).

6.3 Telewerken

Telewerk is in de metaalsector minder ingeburgerd dan in de andere sectoren: 6,2% werkt sporadisch en 26% systematisch van thuis uit (≥ 1 dag/week, Tabel 18). Op de Vlaamse arbeidsmarkt komt telewerk vaker voor (37,7%).

Tabel 18: Aandeel telethuiswerkers in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	metaal	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	67,8	62,3	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	6,2	7,9	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	26,0	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 metaalsector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalsector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de metaalsector, cijfer niet in de tabel).

6.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Een derde van de werknemers in de metaalsector 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 19). 27,6% pendelt minstens een uur maar minder dan twee uur en 9% pendelt dagelijks twee uur of meer.

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

Tabel 19: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	metaal	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	33,2	32,4	
minstens een half uur maar minder dan een uur	30,3	31,0	ns
minstens een uur maar minder dan twee uur	27,6	25,6	
twee uur of meer	9,0	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 metaalsector). De codering **ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalsector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de metaalsector, cijfer niet in tabel).

6.5 Grensoverschrijdend gedrag

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

Het aandeel werknemers in de metaalsector dat de twaalf maanden voor het moment van bevraging slachtoffer is geweest van lichamelijk geweld is 1,2% (sporadisch (1,0%), frequent (0,2%) Tabel 20). 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 metaalsector zijn ook minder vaak het slachtoffer van intimidatie of bedreiging en ongewenst seksueel gedrag. Zo is 11% van de werknemers in de metaalsector sporadisch (8,9%) of regelmatig (2,1%) 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 1,6% van de werknemers in de metaalsector te maken, terwijl in de Vlaamse arbeidsmarkt 3,6% het slachtoffer werd van ongewenst seksueel gedrag.

1,6% van de werknemers in de metaalsector wordt regelmatig gepest en 8,7% sporadisch, samen goed voor 10,3%. Deze aandelen komen overeen met deze in de andere sectoren.

Tabel 20: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	metaal	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	98,8	93,2	
sporadisch	1,0	5,9	s
regelmatig	0,2	0,9	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	89,0	82,1	
sporadisch	8,9	15,1	s
regelmatig	2,1	2,8	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,4	96,4	
sporadisch	1,6	3,4	s
regelmatig	0,0	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	89,7	90,3	
sporadisch	8,7	8,2	ns
regelmatig	1,6	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 metaalsector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de metaalsector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de metaalsector, cijfer niet in tabel).

6.6 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 metaalsector en de andere sectoren. Zo zijn er geen verschillen op het vlak van frequent ziekteverzuim, verloopintentie, kans op werkloosheid. 10,5% van de werknemers in de metaalsector was in het afgelopen jaar drie of meer keer afwezig op het werk door ziekte of ongeval, een op de tien heeft regelmatig de intentie om van werk te veranderen, 1,9% acht de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden groot (Tabel 21).

Wel rapporteren werknemers uit de metaalsector minder vaak langdurig ziekteverzuim. 7,5% van de werknemers geeft aan in het voorbije jaar meer dan 20 dagen afwezig te zijn geweest door ziekte, 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 63,1% van de werknemers uit de metaalsector daartoe in staat te zijn, geeft 33,3% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 3,5% dit in als een onhaalbare opdracht. Deze cijfers liggen in lijn met de resultaten voor de andere sectoren.

Tabel 21: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	metaal	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekterverzuim			
frequent ziekterverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	7,5	12,3	ns
langdurig ziekterverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	10,5	11,3	s
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	10,0	10,6	ns
kans op jobverlies groot	1,9	2,2	ns
haalbaarheid pensioen voor 40+ ers			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	63,2	62,7	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	33,3	32,0	ns
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	3,5	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 metaalsector). De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de metaalsector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de metaalsector, 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 metaalsector, 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 metaalsector, 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 metaalsector, 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 metaalsector , met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	18
Figuur 5: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkbaar werk in de metaalsector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	20
Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de metaalsector geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	22
Figuur 7: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de metaalsector geconfronteerd met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	23
Figuur 8: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de metaalsector geconfronteerd met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	25
Figuur 9: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de metaalsector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde	26
Figuur 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de metaalsector geconfronteerd met onvoldoende steun door de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaams sectorgemiddelde	28

Figuur 11:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de metaalsector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	29
Figuur 12:	Risicoprofiel voor werkstressklachten in de metaalsector 2023	31
Figuur 13:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de metaalsector 2023	32
Figuur 14:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de metaalsector 2023 ..	34
Figuur 15	Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de metaalsector 2023	35

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 metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	12
Tabel 5:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	14
Tabel 6:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	16
Tabel 7:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met problemen met de werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	18
Tabel 8:	Verdeling van het aandeel werknemers met een werkbare job, met één werkbaarheidsknelpunt of met meerdere werkbaarheidsknelpunten, 2004 – 2023 in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	19
Tabel 9:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	21
Tabel 10:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	23

Tabel 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	24
Tabel 12: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	26
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 metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	27
Tabel 14: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	29
Tabel 15: Vergelijking van de werkbaarheidssituatie arbeiders en bedienden/kaderleden in de metaalsector,.....	37
Tabel 16: Opleidingsparticipatie van werknemers in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	38
Tabel 17: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	40
Tabel 18: Aandeel telehuiswerkers in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	41
Tabel 19: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	42
Tabel 20: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	43
Tabel 21: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de metaalsector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	44