



RAPPORT

**WERKBAAR WERK
IN DE FINANCIËLE
SECTOR**

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 – 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 7 mei 2025

Contactpersonen	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	16
2.5 Ongeveer de helft heeft 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	25
3.6 Fysieke arbeidsomstandigheden	27
4. Risicoprofielen voor de financiële sector	29
4.1 Risicoprofiel voor werkstress	29
4.2 Risicoprofiel voor motivatie	30
4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	31
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	32
5. Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de financiële sector	33
5.1 Opleidingsparticipatie	34
5.2 Atypische werktijden	34

5.3	Telewerken	36
5.4	Woon-werk-verkeer en pendeltijden	36
5.5	Grensoverschrijdend gedrag	37
5.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	38
	Referentielijst	40
	Lijst met figuren en tabellen	41

Samenvatting

47,4% van de werknemers in de financiële sector heeft werkbaar werk. Zij hebben werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Dit is minder dan in 2019 (55,5%) en een status quo ten opzichte van 2004. In vergelijking met de ruimere Vlaamse arbeidsmarkt is er in 2023 geen verschil, ongeveer eenzelfde aandeel werknemers heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten.

De voornaamste knelpunten inzake werkbaarheid in de financiële sector in 2023 zijn:

- 41,3% rapporteert werkstressklachten, 16,1% heeft in die mate klachten dat we spreken over symptomen van een burn-out.
- 21,8% registreert motivatieproblemen en 10,9% ernstige demotivatie.
- 6,1% heeft onvoldoende leermogelijkheden, bij 1,1% is er sprake van een ernstig leerdeficit.
- 16,7% heeft problemen met de werk-privécombinatie, 4,2% heeft een acuut werk-privéconflict.

Voor werkstressklachten en werk-privébalans scoort de financiële sector in 2023 minder goed als het Vlaamse sectorgemiddelde. Op het vlak van leermogelijkheden doet de financiële sector het in 2023 beter en op het vlak van motivatie is er geen significant verschil.

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 financiële sector 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: 44% van de werknemers kent een hoge werkdruk, 20,6% een acuut hoge werkdruk. De werkdruk-cijfers voor de financiële sector liggen hoger dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Ten aanzien van de nulmeting in 2004 en de meting in 2019 is het aandeel werknemers in de financiële sector 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 10,5%, het aandeel werknemers dat routinematig werk heeft op 15,9%. Op het vlak van ondersteuning door de direct leidinggevende liggen de cijfers in lijn met het Vlaamse sectorgemiddelde, voor routinematig werk scoort de financiële sector beter dan gemiddeld. Ten aanzien van de nulmeting is het aandeel werknemers met extreem routinematig werk afgenomen (van 8,9% naar 4,3%). Voor 'negatieve relatie met de directe leiding' is een daling van 4,8% tot 1,8%.

Een gebrek aan autonomie is vooral een risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden. 11,6% van de werknemers in de sector heeft een gebrek aan autonomie, 1,4% een acuut gebrek aan autonomie. Deze cijfers wijken niet significant af van deze in 2019 en de nulmeting in 2004.

Voor 0,7 uit de financiële sector is de fysieke belasting hoog, voor 0,3% zeer hoog. Deze cijfers wijken niet significant af van deze in 2019 en de nulmeting in 2004. Werknemers uit de financiële sector worden minder dan in de andere sectoren geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden.

Emotioneel belastend werk vormt ook een belangrijk risico, vooral voor werkstressklachten en problemen met de werk-privébalans. In 2023 wordt 16,2% 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 is er een vrije sterke daling (van 26,1% tot 16,2%) van het aandeel met emotioneel belastend werk in de sector.

Andere jobkenmerken

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

- 69% van de werknemers volgde een bijscholing of bedrijfstraining in 2022. Dit is meer dan bij de andere sectoren. (Vlaamse arbeidsmarkt 57,2%).
- 72% van de werknemers werkt voltijds (Vlaamse arbeidsmarkt 67,9%).

- Roosterwijzigingen (29,8%) komen minder vaak voor dan bij de andere sectoren (Vlaamse arbeidsmarkt 52,8%). Er wordt wel meer frequent overwerk gepresteerd in de sector (53,4% versus 43,1%).
- Werknemers uit de sector die 's nachts werken doen dit minder nachten per maand dan in de andere sectoren.
- Bijna acht op de tien van de werknemers uit de sector doet aan telewerk, 72,2% zelfs op systematische basis (≥ 1 dag/week). Dit is meer dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (29,9%).
- 17,5% pendelt minder dan een half uur, 59% een half uur tot twee uur en 23,5% twee uur of meer.
- In de financiële sector zijn er geen werknemers die lichamelijk geweld rapporteren. 11,4% van de werknemers in de sector was sporadisch (10,7%) of regelmatig (0,7%) het slachtoffer van intimidatie of bedreiging (afgelopen twaalf maanden) en 1,7% van ongewenst seksueel gedrag.
- 3,8% was slachtoffer van pestgedrag. Dit is minder dan gemiddeld (9,7%).
- 11% was drie keer of meer afwezig door ongeval of ziekte het afgelopen jaar, 7,3% was in dat jaar meer dan twintig dagen afwezig. Het langdurig ziekteverzuim ligt lager dan in de andere sectoren (11,3%).
- 0,7% schat de kans groot in om in de nabije toekomst werkloos te worden.
- 68,1% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in.

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

Rapport

In dit rapport zoomen we in op de werkbaarheid van de jobs in de financiële sector met name banken en verzekeringen. 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 financiële sector. 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 financiële sector. 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 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

	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 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 enquêtering, de responsanalyse zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, e.a., 2023).

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 financiële sector heeft iets meer dan vier op de tien (41,3%) werknemers werkstressklachten in 2023, bij 16,1% is er sprake van 'symptomen burn-out' (Tabel 4). Ten aanzien van de nulmeting en de vorige meting van 2019 zijn de verschillen niet significant.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	 werkstressklachten	34,1	28,8	34,7	33,2	35,0	34,9	41,3
	 symptomen burn-out	13,6	11,0	11,7	11,9	14,0	13,3	16,1
	N	434	354	349	561	429	458	286
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressklachten	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2	36,8	36,1
	 symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3	13,6	13,4
verschiltoetsing	 werkstressklachten	s	ns	ns	ns	ns	ns	s
	 symptomen burn-out	s	ns	ns	ns	ns	ns	ns

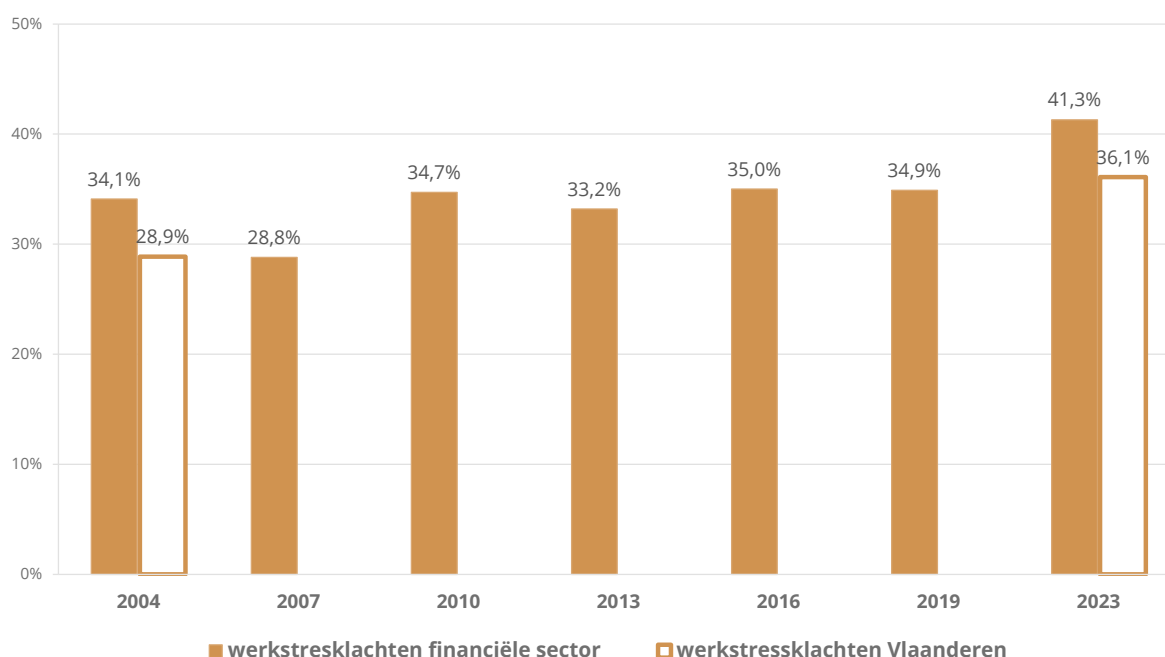
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

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 χ^2 ; $p < 0,05$) afname van het aandeel werknemers met werkstressklachten en/of burn-outsymptomen/ toename van het aandeel werknemers met een acceptabele werkstress-situatie ten opzichte van het vorige meetpunt. **Cijfers in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) 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 χ^2 ; $p < 0,05$) 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 χ^2 , s indien $p < 0,05$ versus ns indien $p \geq 0,05$).

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 2023. Op beide meetmomenten ligt het aandeel met werkstressklachten hoger in de financiële sector. Voor burn-outsymptomen is er enkel in 2004 sprake van een significant verschil met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 1: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met werkstressklachten in de financiële sector, 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 financiële sector 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 21,8% van de werknemers in de financiële sector in een demotiverende job, bij 10,9% is er sprake van ernstige demotivatie (Tabel 5). Deze cijfers wijken niet significant af van de waarnemingen in de nulmeting van 2004 en de vorige meting in 2019.

De cijfers op het vlak van motivatie verschillen op de meeste meetmomenten (2016 is een uitzondering) niet significant tussen de werknemers in de financiële sector en het Vlaams sectorgemiddelde (Tabel 5 en Figuur 2).

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

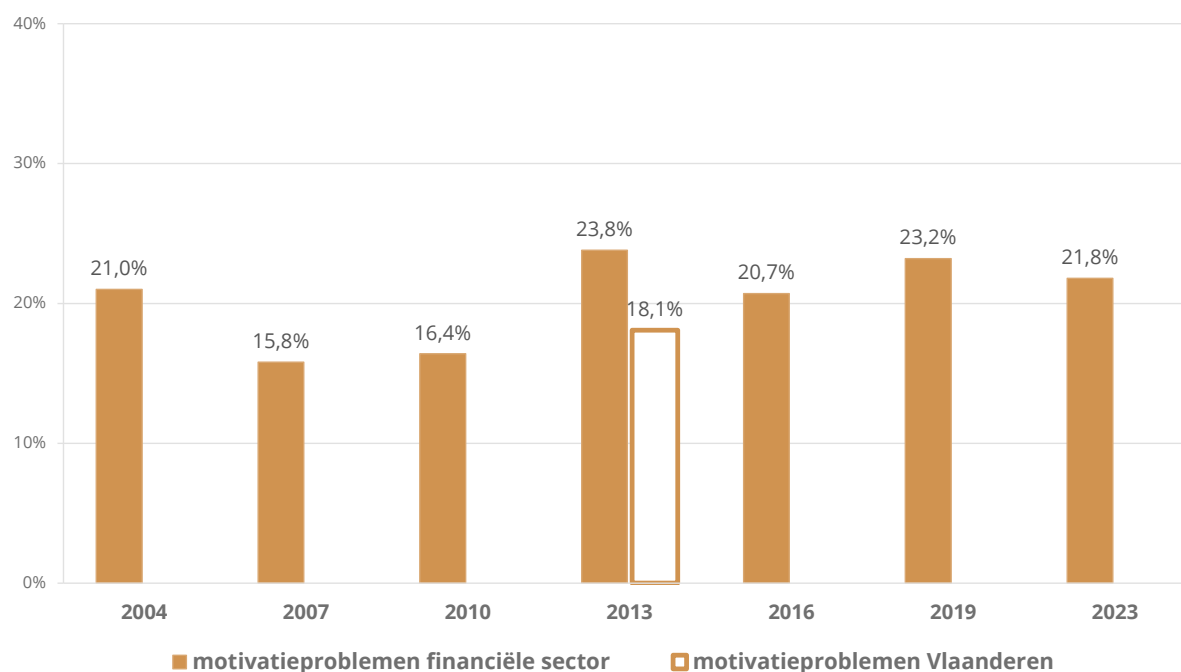
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	motivatieproblemen	21,0	15,8	16,4	23,8	20,7	23,2	21,8
	ernstige demotivatie	9,0	7,0	9,2	14,1	10,7	11,8	10,9
	N	434	355	347	562	429	457	284
Vlaamse arbeidsmarkt	motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8	21,1	18,8
	ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5	10,0	8,3
verschiltoetsing	motivatieproblemen	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns
	ernstige demotivatie	ns	ns	ns	s	ns	ns	ns

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 financiële sector, 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 financiële sector 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 6,1% van de werknemers uit de financiële sector onvoldoende leermogelijkheden en bij 1,1% is er sprake van een ernstig leerdeficit (Tabel 6).

Sinds 2004 zien we een geleidelijke afname van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit. In 2004 bedroegen deze aandelen respectievelijk nog 14,9% en 2,4%.

Voor elk meetmoment ligt het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit significant lager 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 financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

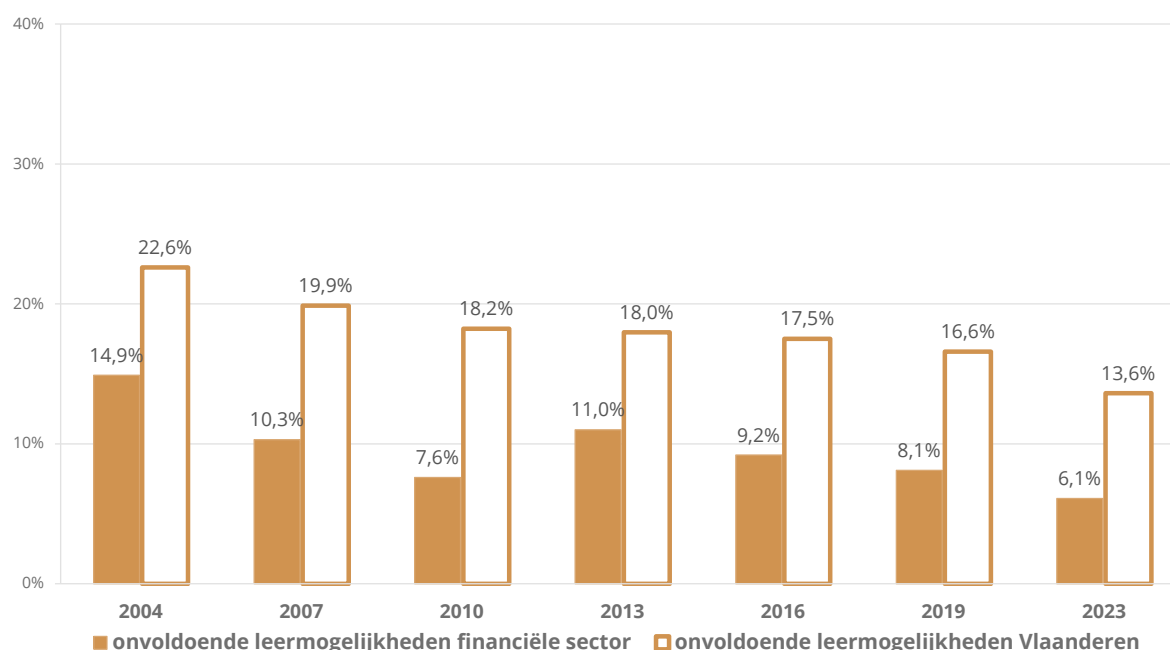
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	 onvoldoende leermogelijkheden	14,9	10,3	7,6	11,0	9,2	8,1	6,1
	 ernstig leerdeficit	2,4	3,2	0,9	2,4	2,6	1,1	1,1
	N	463	339	329	553	426	455	277
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5	16,6	13,6
	 ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1	5,5	3,9
verschiltoetsing	 onvoldoende leermogelijkheden	s	s	s	s	s	s	s
	 ernstig leerdeficit	s	s	s	s	s	s	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 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 financiële sector, 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 financiële sector 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 16,7% van de werknemers in de financiële sector problemen met de werk-privécombinatie en 4,2% heeft een acuut werk-privéconflict (Tabel 7). Tussen 2019 en 2023 noteren we een vrij grote toename van het aandeel met een onevenwichtige werk-privébalans, met name van 10,7% tot 16,7%.

Van 2004 tot 2019 zijn er geen significante verschillen met het Vlaams sectorgemiddelde. In 2023 is dat wel het geval en wordt voor de financiële sector een significant ongunstiger cijfer opgetekend (Tabel 7, Figuur 4).

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

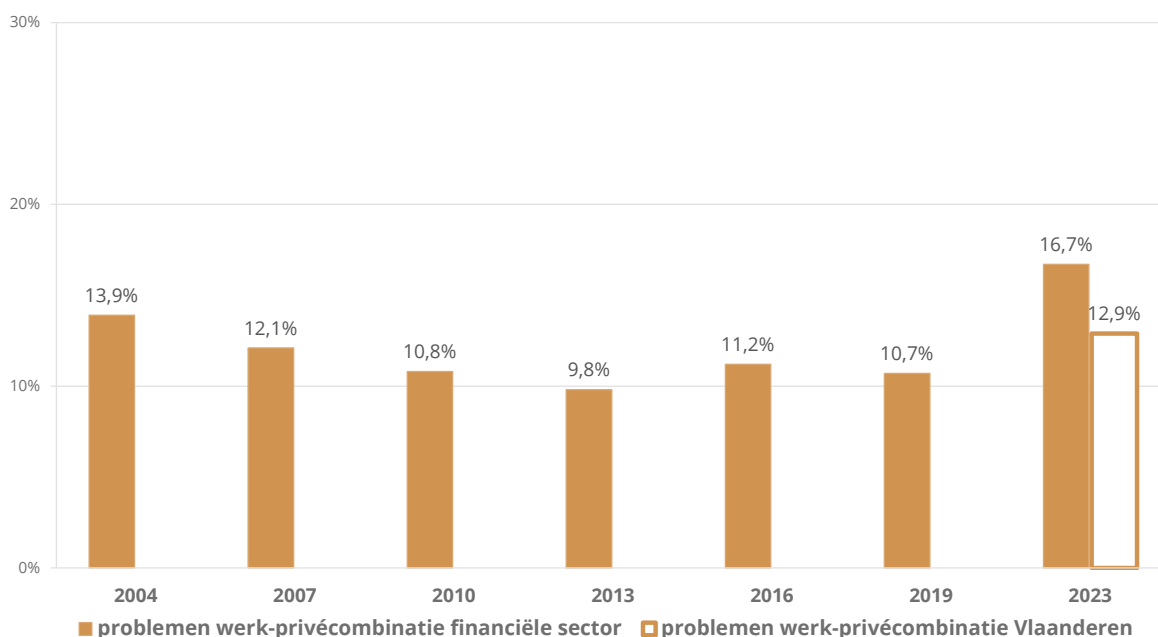
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	problemen werk-privécombinatie	13,9	12,1	10,8	9,8	11,2	10,7	16,7
	acuut werk-privéconflict	2,8	1,7	2,0	2,8	2,6	2,0	4,2
	N	462	356	351	562	427	460	287
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privécombinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2	12,8	12,9
	acuut werk-privéconflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2	3,5	3,3
	verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	ns	ns	s
		ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns

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 financiële sector, 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 financiële sector 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 Ongeveer de helft heeft geen werkbaarheidsknelpunten

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

47,4% van de werknemers in de financiële sector heeft werk zonder werkbaarheidsknelpunten in 2023 (Tabel 8). Dit is minder dan in 2019 (55,5%), maar blijft ten opzichte van 2004 een status-quo.

De werkbaarheidssituatie in de financiële sector is vergelijkbaar met die van het Vlaamse sector-gemiddelde met uitzondering voor de meting 2007 en 2019 (Tabel 8 en Figuur 5).

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

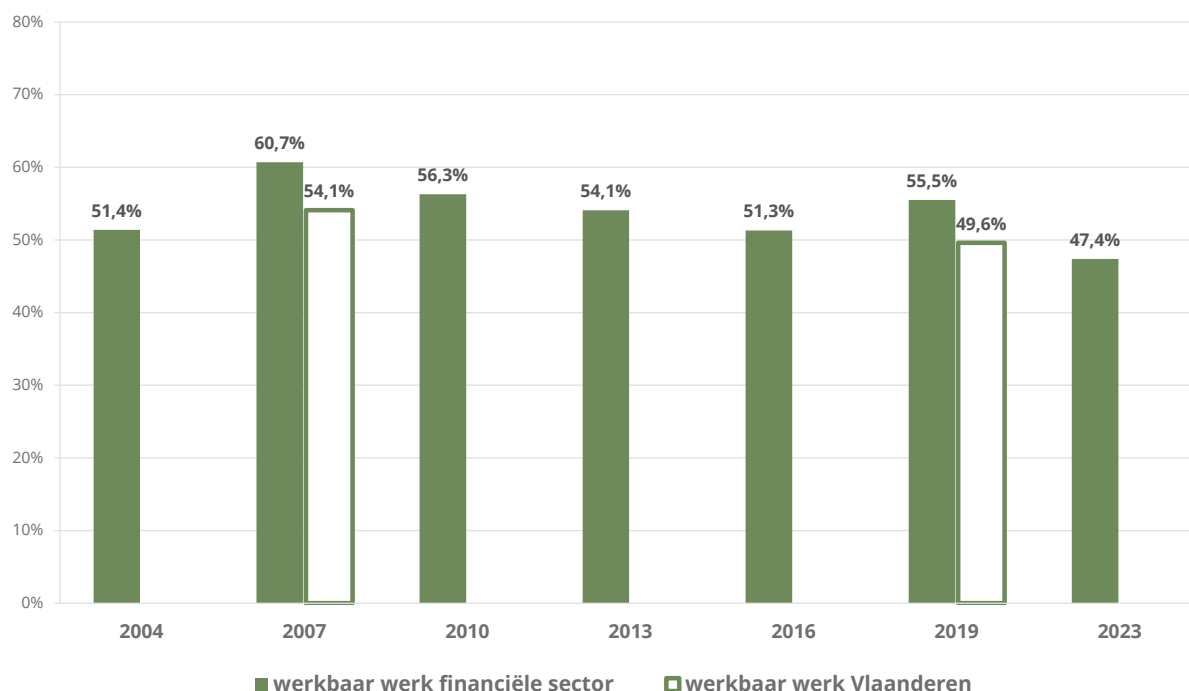
			geen werkbaarheidsknelpunten						
			2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
			%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	geen werkbaarheidsknelpunten		51,4	60,7	56,3	54,1	51,3	55,5	47,4
	1 werkbaarheidsknelpunt		22,7	21,4	24,5	22,9	27,3	21,8	29,3
	2+ werkbaarheidsknelpunten		25,9	17,9	19,2	23,1	21,4	22,7	23,3
		N	428	336	318	542	421	445	270
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			geen werkbaarheidsknelpunten vs. wel werkbaarheidsknelpunten						
			ns	s	ns	ns	ns	s	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 minstens één werkbaarheidsknelpunt bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2023. Cijfer in een rode kader zou wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename van het aandeel werknemers met minstens 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 financiële sector, 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 financiële sector 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 44% van de werknemers in de financiële sector te maken met een hoge werkdruk en 20,6% met een acuut hoge werkdruk (Tabel 9). Die cijfers verschillen niet significant van de situatie in 2004 of 2019.

Het aandeel werknemers in de financiële sector met hoge werkdruk ligt over de volledige periode 2004-2023 significant hoger dan het Vlaams sectorgemiddelde (Tabel 9 en Figuur 6).

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

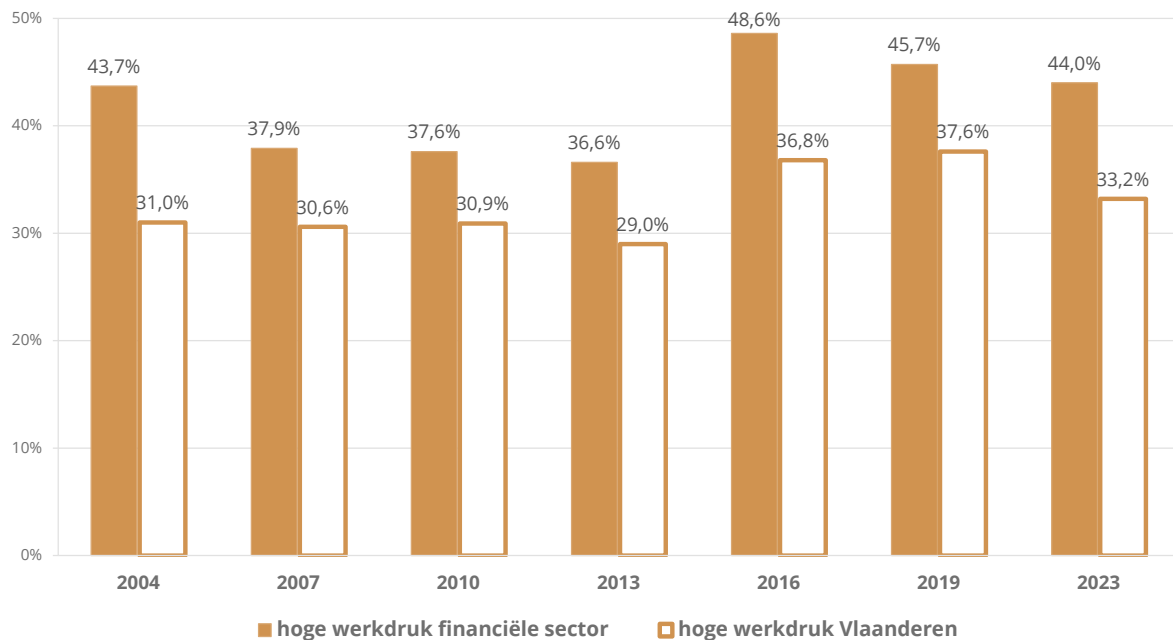
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	 hoge werkdruk	43,7	37,9	37,6	36,6	48,6	45,7	44,0
	 acuut hoge werkdruk	17,7	15,4	15,5	15,0	23,0	22,1	20,6
	N	462	338	330	554	426	457	277
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8	37,6	33,2
	 acuut hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3	16,9	14,8
verschiltoetsing	 hoge werkdruk	s	s	s	s	s	s	s
	 acuut hoge werkdruk	s	ns	ns	s	s	s	s

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 financiële sector 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 financiële sector 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 contactuele taakeisen, inzonderheid bij omgang met klanten en bij coördinatie-opdrachten.

In 2023 heeft 16,2% van de werknemers in de financiële sector emotioneel belastend werk, bij 4% is er sprake van emotionele overbelasting.

Het aandeel met emotioneel belastend werk is tussen 2004 en 2023 gedaald van 26,1% tot 16,2%. Van 2004 tot 2013 ligt het aandeel met emotioneel belastend werk hoger dan het sector-gemiddelde. Van 2016 tot 2019 is de situatie omgekeerd. In 2023 tekenen we geen significant verschil op.

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

		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	emotioneel belastend werk	26,1	22,7	22,7	20,3	22,9	19,5	16,2
	emotionele overbelasting	2,6	5,3	3,3	3,3	2,6	1,8	4,0
	N	463	339	330	553	424	456	277
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
	N							
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	s	s	s	s	s	ns
	emotionele overbelasting	ns	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 financiële sector 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 financiële sector 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 15,9% van de werknemers in de financiële sector routinematig werk en 4,3% extreem routinematig werk (Tabel 11). Ten aanzien van de nulmeting is het aandeel met extreem routinematig werk significant gedaald van 8,9% tot 4,3%.

Met uitzondering van 2004, 2016 en 2019 ligt het aandeel van de werknemers met routinematig werk in de financiële sector significant lager dan het sectorgemiddelde. (Tabel 11 en Figuur 8).

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

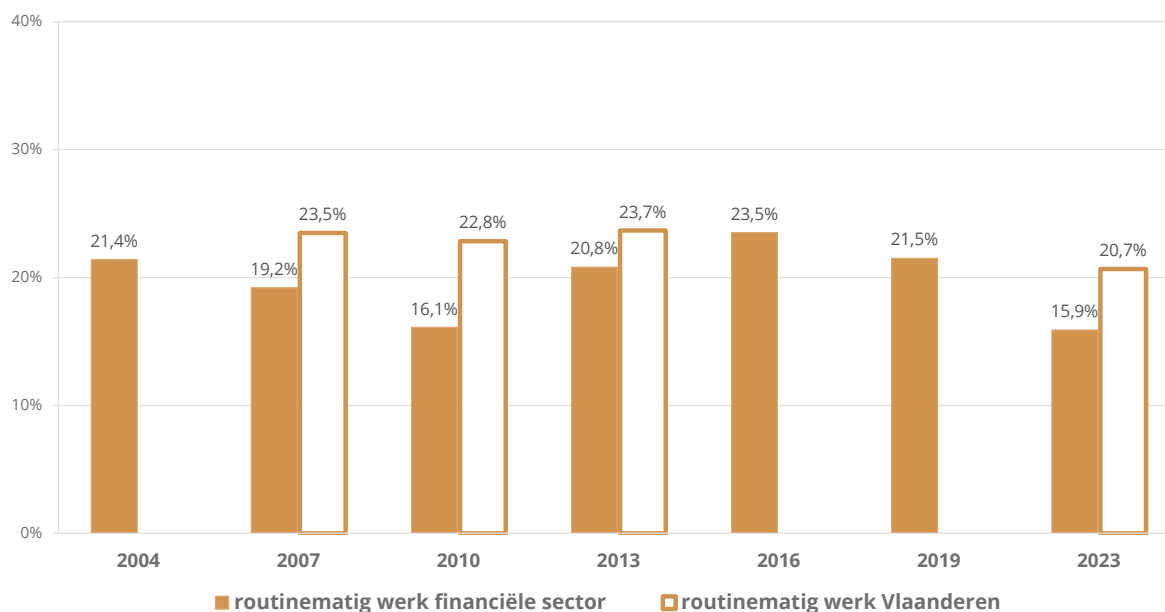
		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %	2023 %
financiële sector	 routinematig werk	21,4	19,2	16,1	20,8	23,5	21,5	15,9
	 extreem routinematig werk	8,9	6,2	7,6	7,0	9,9	7,0	4,3
	N	463	338	330	554	426	456	277
Vlaamse arbeidsmarkt	 routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0	23,0	20,7
	 extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5	10,2	9,0
verschiltoetsing	 routinematig werk	ns	s	s	s	ns	ns	s
	 extreem routinematig werk	ns	s	s	s	ns	s	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

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

Figuur 8: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de financiële sector 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 financiële sector 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 11,6% van de werknemers in de financiële sector gebrek aan autonomie (Tabel 12). Dat verschilt niet significant van de nulmeting 2004 en de vorige meting in 2019. In 2023 kampt 1,4% met een acuut gebrek aan autonomie. Ook dat verschilt niet significant van de nulmeting 2004 en de vorige meting in 2019.

Over de volledige periode 2004-2019 zijn de cijfers voor de financiële sector op het vlak van autonomie gunstiger dan het Vlaamse sectorgemiddelde (Tabel 12 en Figuur 9).

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

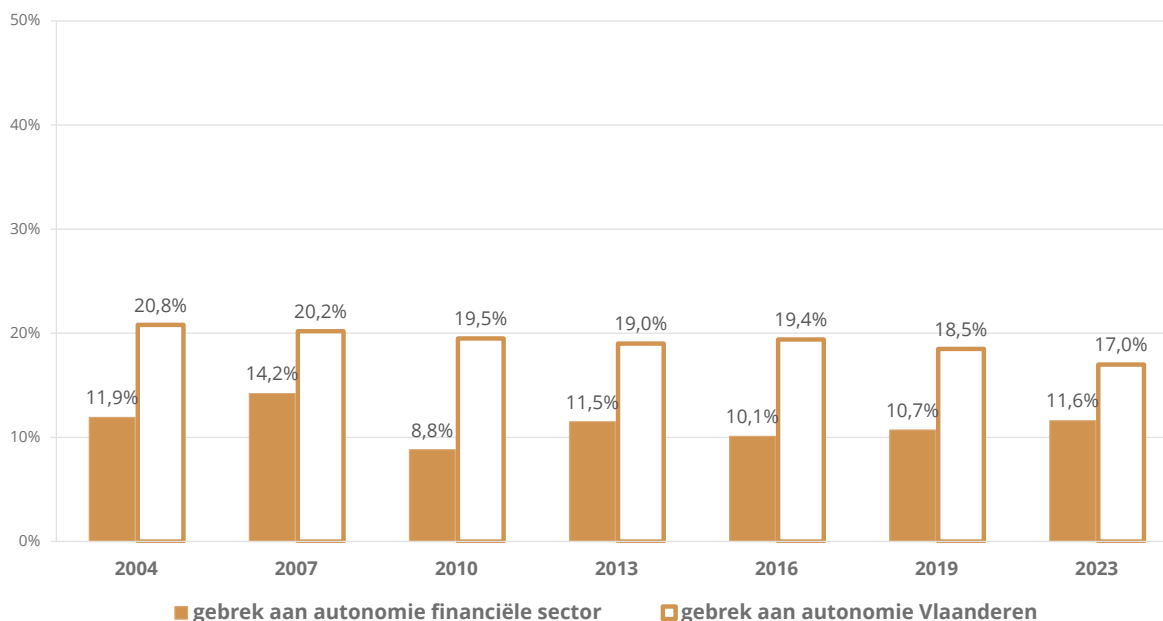
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	gebrek aan autonomie	11,9	14,2	8,8	11,5	10,1	10,7	11,6
	acuut gebrek aan autonomie	1,7	3,6	1,5	2,2	3,1	2,2	1,4
	N	463	338	330	555	425	456	276
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4	18,5	17,0
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2	5,7	5,3
verschiltoetsing	gebrek aan autonomie	s	s	s	s	s	s	s
	acuut gebrek aan autonomie	s	s	s	s	s	s	s

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 financiële sector 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 financiële sector 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 10,5% van de werknemers in de financiële sector onvoldoende steun van de directe leiding, 1,8% heeft zelfs een negatieve relatie met de leiding (Tabel 13). Wat het laatste betreft is er wel een verbetering ten opzichte van de nulmeting in 2004 (4,8%).

In 2007, 2010 en 2016 ligt het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met onvoldoende steun door de directe leiding lager 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 financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

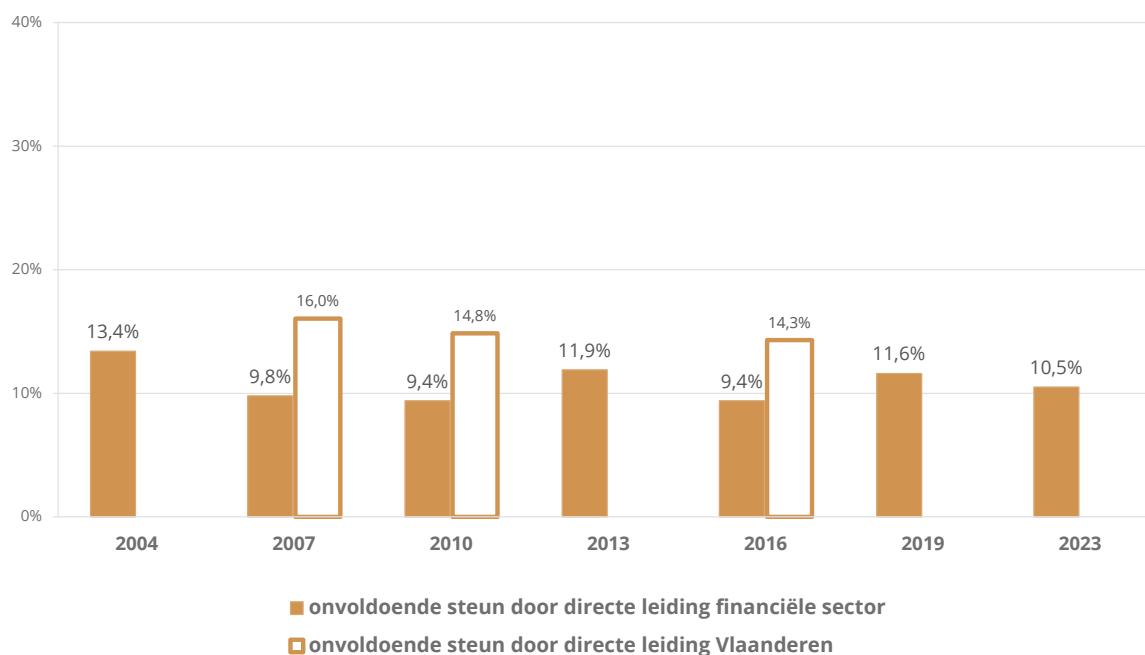
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	 onvoldoende steun leiding	13,4	9,8	9,4	11,9	9,4	11,6	10,5
	 negatieve relatie met leiding	4,8	3,9	3,9	4,0	2,3	4,2	1,8
	N	462	337	330	554	426	457	276
Vlaamse arbeidsmarkt	 onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3	14,4	12,2
	 negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0	5,5	4,6
verschiltoetsing	 onvoldoende steun leiding	ns	s	s	ns	s	ns	ns
	 negatieve relatie met leiding	ns	ns	ns	ns	s	ns	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

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

Figuur 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de financiële sector 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 financiële sector significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor meer uitleg over de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie Tabel 9 onder 3.1 '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).

0,7% van de werknemers in de financiële sector heeft in 2023 te kampen met belastende arbeidsomstandigheden, 0,3% rapporteert een zeer hoge fysieke belasting (Tabel 14). Het aandeel werknemers in de financiële sector dat geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden ligt op hetzelfde niveau als bij de nulmeting en de meting 2019.

De score voor de financiële sector ligt op ieder meetmoment lager dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

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

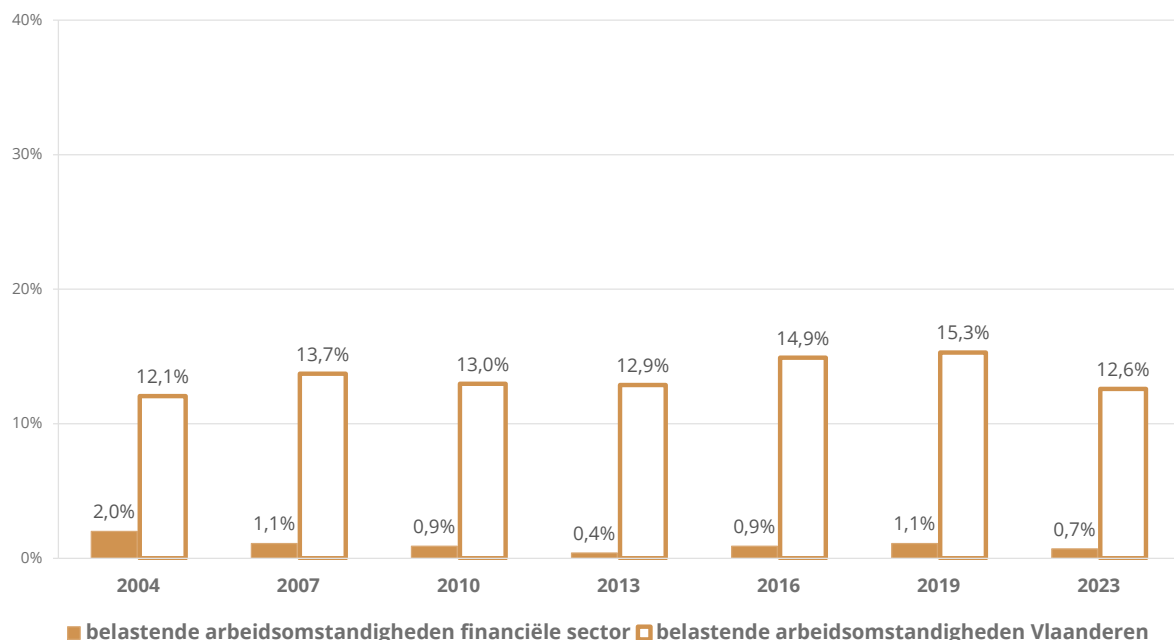
		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
		%	%	%	%	%	%	%
financiële sector	belastende arbeidsomstandigheden	2,0	1,1	0,9	0,4	0,9	1,1	0,7
	zeer hoge fysieke belasting	0,4	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3
	N	449	352	352	566	431	463	289
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9	15,3	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	ns	s	ns	ns	ns	s

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 - 2023

Leeswijzer:

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

Figuur 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de financiële sector 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 financiële sector 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 financiële sector

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

Dit profiel geeft ons tweeledige informatie, namelijk over hoe vaak werknemers in de financiële sector 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 financiële sector opgemaakt voor elk werkbaarheidsknelpunt: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.

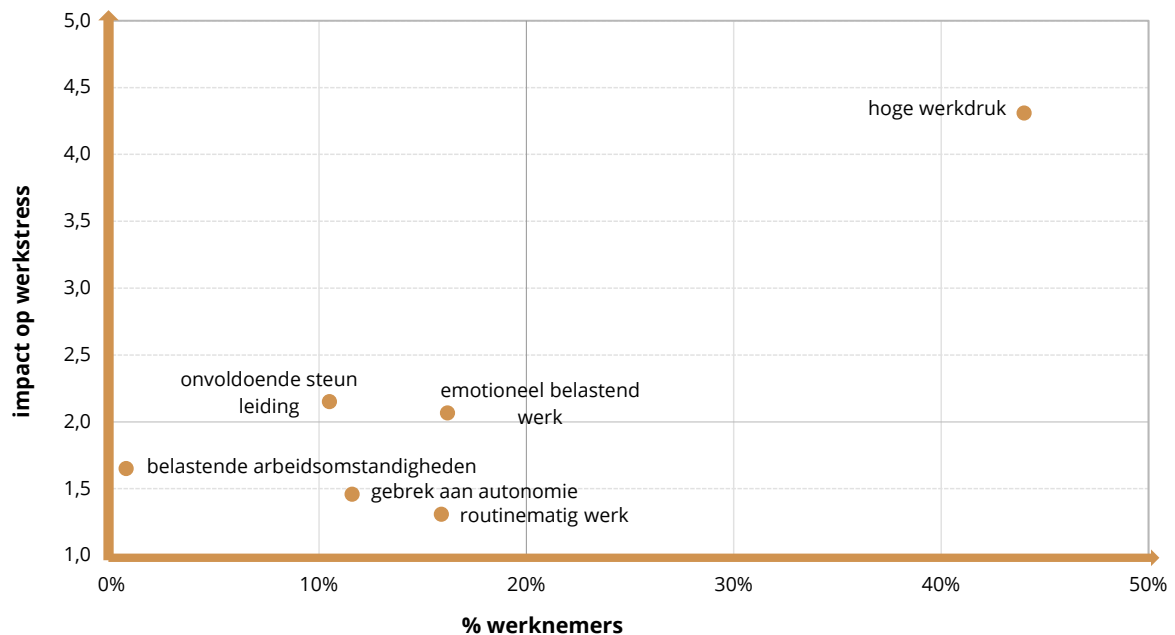
4.1 Risicoprofiel voor werkstress

Hoge werkdruk is de meest ernstige risicofactor voor werkstressklachten in de financiële sector (Figuur 12). Een hoog aandeel – 44% - werknemers in de financiële sector heeft te kampen met een hoge werkdruk, 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 16,2% en 10,5%).

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., 2024)

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressklachten in de financiële sector 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 financiële sector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

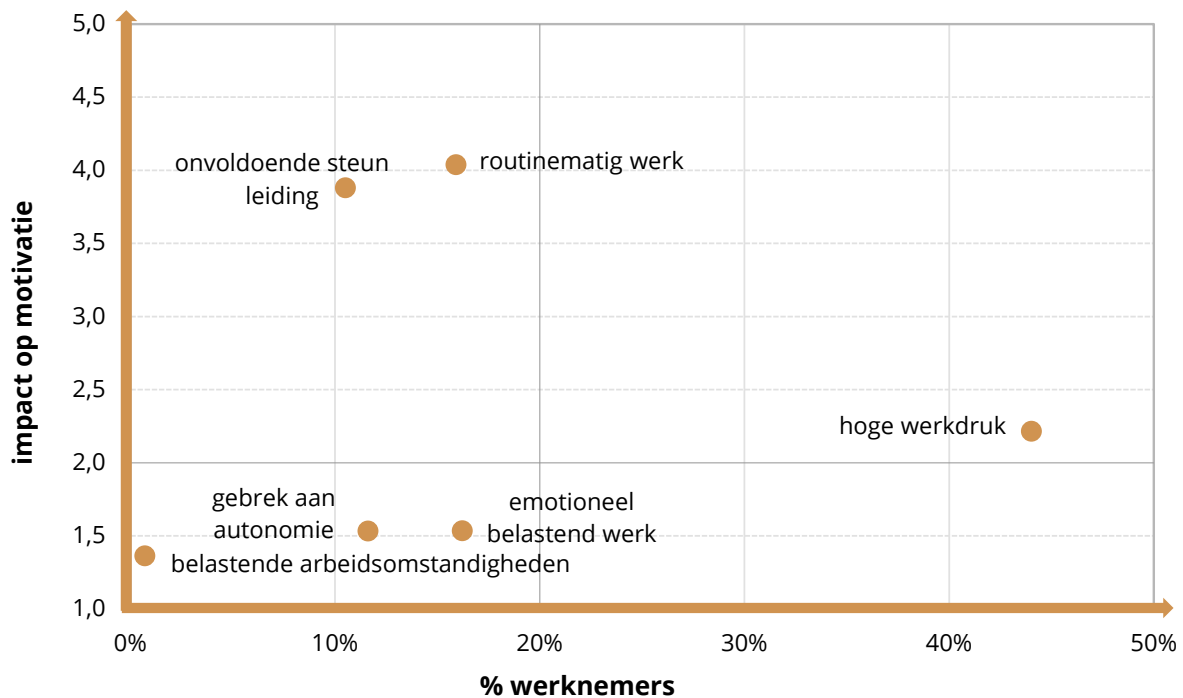
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstressklachten/geen 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 financiële sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (44%) dan met emotioneel belastend werk (16,2%) 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). In de financiële sector wordt 10,5% van de werknemers geconfronteerd worden met onvoldoende steun van de directe leiding en 15,9% 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 (44%) blijft dit een aandachtspunt voor motivatieproblemen in de financiële sector.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de financiële sector 2023



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

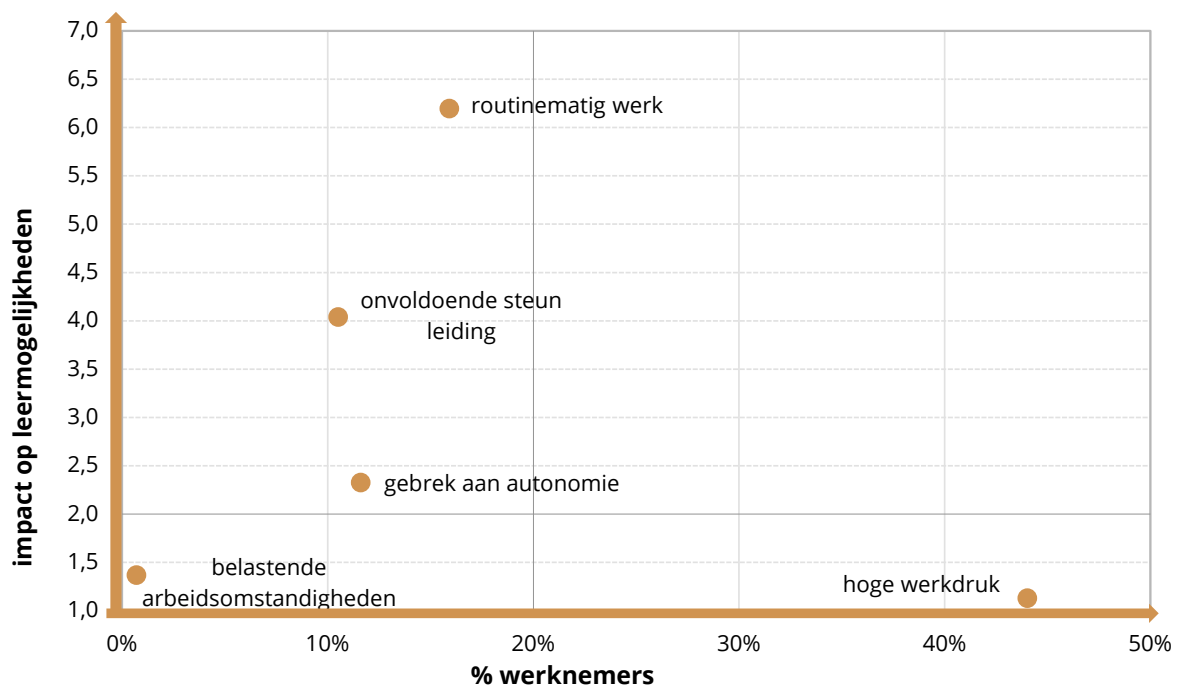
Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen in de financiële sector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- 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 financiële sector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (15,9%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (10,5%) worden geconfronteerd.

4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

Voorals routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden in de financiële sector (verzesvoudiging van de kansverhouding, Figuur 14). Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In de financiële sector heeft 15,9% 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 financiële sector hiermee geconfronteerd wordt (resp. 10,5% en 11,6%).

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de financiële sector 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 financiële sector. 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 financiële sector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (15,9%) dan met onvoldoende steun van de directe leiding (10,5%) 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 financiële sector (44%).

In mindere mate is emotioneel belastend werk ook een aandachtspunt: 16,2% van de werknemers in de financiële sector heeft emotioneel belastend werk en de impact op de werk-privécombinatie is relatief groot (verdubbeling kansverhouding).

Figuur 15 Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de financiële sector 2023



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 financiële sector. 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 financiële sector beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (44%) dan met emotioneel belastend werk (16,2%) worden geconfronteerd.

5.Aanvullende informatie van de arbeidssituatie in de financiële sector

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

5.1 Opleidingsparticipatie

69,3% van de werknemers in de financiële sector nam één jaar voor de meting deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Tabel 16). Dit aandeel ligt hoger dan in de rest van de arbeidsmarkt.

Tabel 15: Opleidingsparticipatie van werknemers in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	financiële sector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	69,3	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 financiële sector). 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 financiële sector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder financiële sector, cijfer niet in de tabel).

5.2 Atypische werktijden

In 2023 werkt 72% van de werknemers in de financiële sector voltijds en 28,1% 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.

29,8% van de werknemers in de financiële sector worden sporadisch (21,5%) of frequent (8,3%) 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.

Minder dan drie procent van de werknemers uit de financiële sector presteert nachtdiensten. Dat is minder dan in de andere sectoren (12,9%).

Iets meer dan de helft van de werknemers uit de sector werkt regelmatig over (53,4%). Dat is dan vooral overwerk zonder recuperatie via inhaalrust (37,5%) en in mindere mate met recuperatie (15,9%). In de andere sectoren komt overwerk minder voor in vergelijking met de financiële sector. In de Vlaamse arbeidsmarkt werkt 43,1% regelmatig over, waarvan 18,0% met recuperatie en 25,1% zonder recuperatie.

Het aandeel werknemers in de financiële sector dat e-mails behandelt buiten de werkuren (70,2%) ligt hoger dan bij de andere sectoren. Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren ligt in de financiële sector dan weer lager (59,2% versus 73,7%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers verschilt met 41,5 uur per week niet van de andere sectoren.

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

	financiële sector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil- toetsing	
	%	%		
verdeling voltijders - deeltijders				
	voltijders	72,0	67,9	s
	deeltijders ≥ 60%	25,3	24,3	
	deeltijders < 60%	2,8	7,8	
roosterwijzigingen				
	geen	70,2	47,2	s
	sporadisch	21,5	35,9	
	frequent	8,3	16,9	
nachtarbeid				
	geen nachtwerk	97,2	87,1	s
	1-2 nachtprestaties/maand	1,7	4,6	
	3-10 nachtprestaties/maand	0,7	6,6	
	>10 nachtprestaties/maand	0,3	1,6	
overwerk				
	geen/sporadisch overwerk	46,6	56,9	s
	frequent overwerk met recuperatie	15,9	18,0	
	frequent overwerk zonder recuperatie	37,5	25,1	
behandeling e-mails buiten de werkuren				
	neen	29,8	32,5	s
	sporadisch	38,4	31,3	
	regelmatig	31,8	36,2	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren				
	neen	40,8	26,3	s
	sporadisch	32,5	34,4	
	regelmatig	26,6	39,3	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)				
		41,5%	42,0	ns

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft de verschillende arbeidsregimes weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief financiële sector). 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 financiële sector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de financiële sector, cijfer niet in de tabel).

5.3 Telewerken

Telewerk is in de financiële sector meer ingeburgerd dan in de andere sectoren: 6,9% werkt sporadisch en 72,2% systematisch van thuis uit (≥ 1 dag/week, Tabel 18). Op de Vlaamse arbeidsmarkt komt telewerk minder voor (37,7%).

Tabel 17: Aandeel telethuiswerkers in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	financiële sector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	20,8	62,3	s
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	6,9	7,9	
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	72,2	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 financiële sector). 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 financiële sector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de financiële sector, cijfer niet in de tabel).

5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

17,5 van de werknemers in de financiële sector pendelt minder dan een half uur 'van en naar het werk', 28,1% pendelt tussen een half uur maar minder dan een uur (Tabel 19). 30,9% pendelt minstens een uur maar minder dan twee uur en 23,5% pendelt dagelijks twee uur of meer.

De pendeltijden van de werknemers in de financiële sector verschillen van deze voor de overige sectoren in de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 18: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	financiële sector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	17,5	32,4	s
minstens een half uur maar minder dan een uur	28,1	31,0	
minstens een uur maar minder dan twee uur	30,9	25,6	
twee uur of meer	23,5	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 financiële sector). 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 financiële sector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de financiële sector, cijfer niet in tabel).

5.5 Grensoverschrijdend gedrag

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

In de financiële sector zijn er geen werknemers die lichamelijk geweld rapporteren (Tabel 20). 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 financiële sector zijn ook minder vaak het slachtoffer van intimidatie of bedreiging. Zo is 11,4% van de werknemers in de financiële sector sporadisch (10,7%) of regelmatig (0,7%) 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%. Voor ongewenst seksueel geweld wijkt de financiële sector niet significant af van het gemiddelde voor andere sectoren.

Pestgedrag komt in de financiële sector minder voor dan in andere sectoren (3,8% versus 9,7%).

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

	financiële sector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	100,0	93,2	s
sporadisch	0,0	5,9	
regelmatig	0,0	0,9	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	88,6	82,1	s
sporadisch	10,7	15,1	
regelmatig	0,7	2,8	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,3	96,4	ns
sporadisch	1,7	3,4	
regelmatig	0,0	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	96,3	90,3	s
sporadisch	3,8	8,2	
regelmatig	0,0	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 financiële sector). 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 financiële sector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de financiële sector, cijfer niet in tabel).

5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

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

Kijkend naar deze indicatoren zien we weinig significante verschillen tussen de financiële sector en de andere sectoren. Zo zijn er geen verschillen op het vlak van frequent ziekteverzuim, verlooptententie, kans op werkloosheid en de inschatting om tot het pensioen te kunnen blijven werken. 11% van de werknemers in de financiële sector waren in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval, een op de tien heeft regelmatig de intentie om van werk te veranderen, 0,7% acht de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden groot (Tabel 21).

Wel rapporteren werknemers uit de financiële sector minder vaak langdurig ziekteverzuim. 7,3% van de werknemers geeft aan in het voorbije jaar 20 dagen of meer ziek te zijn geweest, op de Vlaamse arbeidsmarkt ligt dit aandeel op 11,3%.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 68,1% van de werknemers uit de financiële sector daartoe in staat te zijn, geeft 27% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 4,9% dit in als een onhaalbare opdracht. Deze cijfers liggen in lijn met de resultaten voor de andere sectoren.

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

	financiële sector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	11,0	12,3	ns
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	7,3	11,3	s
verlooptententie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	9,8	10,6	ns
kans op jobverlies groot	0,7	2,2	ns
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	68,1	62,7	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	27,0	32,0	ns
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	4,9	5,3	

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: Het cijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt geeft het gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptententie, werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen weer voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt (inclusief financiële sector). 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 financiële sector en de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (zonder de financiële sector, 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. (2024). *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 financiële sector, 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 financiële sector, 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 financiële sector, 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 financiële sector, 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 financiële sector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	19
Figuur 6: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers in de financiële sector 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 financiële sector 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 financiële sector 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 financiële sector 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 financiële sector 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 financiële sector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde.....	28
Figuur 12:	Risicoprofiel voor werkstressklachten in de financiële sector 2023.....	30
Figuur 13:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de financiële sector 2023.....	31
Figuur 14:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de financiële sector 2023	32
Figuur 15	Risicoprofiel voor problemen werk-privécombinatie in de financiële sector 2023	33

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 financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	12
Tabel 5:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen en ernstige demotivatie in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	14
Tabel 6:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de financiële sector 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 financiële sector 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 financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	18
Tabel 9:	Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (acuut) hoge werkdruk in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	20

Tabel 10: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	22
Tabel 11: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met routinematig werk en extreem routinematig werk in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	23
Tabel 12: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie in de financiële sector 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 financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	26
Tabel 14: Evolutie 2004-2023 van het aandeel werknemers geconfronteerd met (zeer hoge) belastende arbeidsomstandigheden in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt	28
Tabel 16: Opleidingsparticipatie van werknemers in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	34
Tabel 17: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	35
Tabel 18: Aandeel telethuiswerkers in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	36
Tabel 19: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	37
Tabel 20: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	38
Tabel 21: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptentent, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de financiële sector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023	39