



WERK STERKER
HOE WERKBAAR ZIJN DE JOBS VAN BEDIENDEN
PC200 – APCB?

VERSLAG VAN DE SECTORALE WERKBAARHEIDSMETING 2025

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 25 november 2025

Contactpersonen:	Ria Bourdeaud'hui	rbourdeaudhui@serv.be
	Miet Lamberts	mlamberts@serv.be
	Jolien Muylaert	jmuylaert@serv.be
	Stefanie Notebaert	snotebaert@serv.be
	Stephan Vanderhaeghe	svanderhaeghe@serv.be



De werkbaarheidsmeting bij bedienden binnen PC200 – APCB werd uitgevoerd in samenwerking met, en financieel mogelijk gemaakt door, het sectoraal opleidingsfonds Cevora.

Inhoud

Samenvatting	5
Rapport	12
1. Werkbaarheidsknelpunten bij bedienden PC200 – APCB in beeld	15
1.1 Jobs zonder werkbaarheidsknelpunten	16
1.2 Werkstress en burn-out	20
1.3 Motivatie	23
1.4 Leermogelijkheden	27
1.5 Werk-privé-balans	31
1.6 Verdeling werkbaarheidsknelpunten	34
2. Werkbaarheidsrisico's in beeld	36
2.1 Werkdruk	37
2.2 Emotionele belasting	41
2.3 Taakvariatie	44
2.4 Autonomie	48
2.5 Ondersteuning door de directe leiding	51
2.6 Arbeidsomstandigheden	54
3. Risicoprofielen voor bedienden PC200 – APCB	58
3.1 Risicoprofiel voor werkstress	58
3.2 Risicoprofiel voor motivatie	60
3.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	62
3.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans	63
4. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van bedienden PC200 – APCB	65
4.1 Functie	65
4.2 Arbeidsvoorwaarden en arbeidssituatie	68

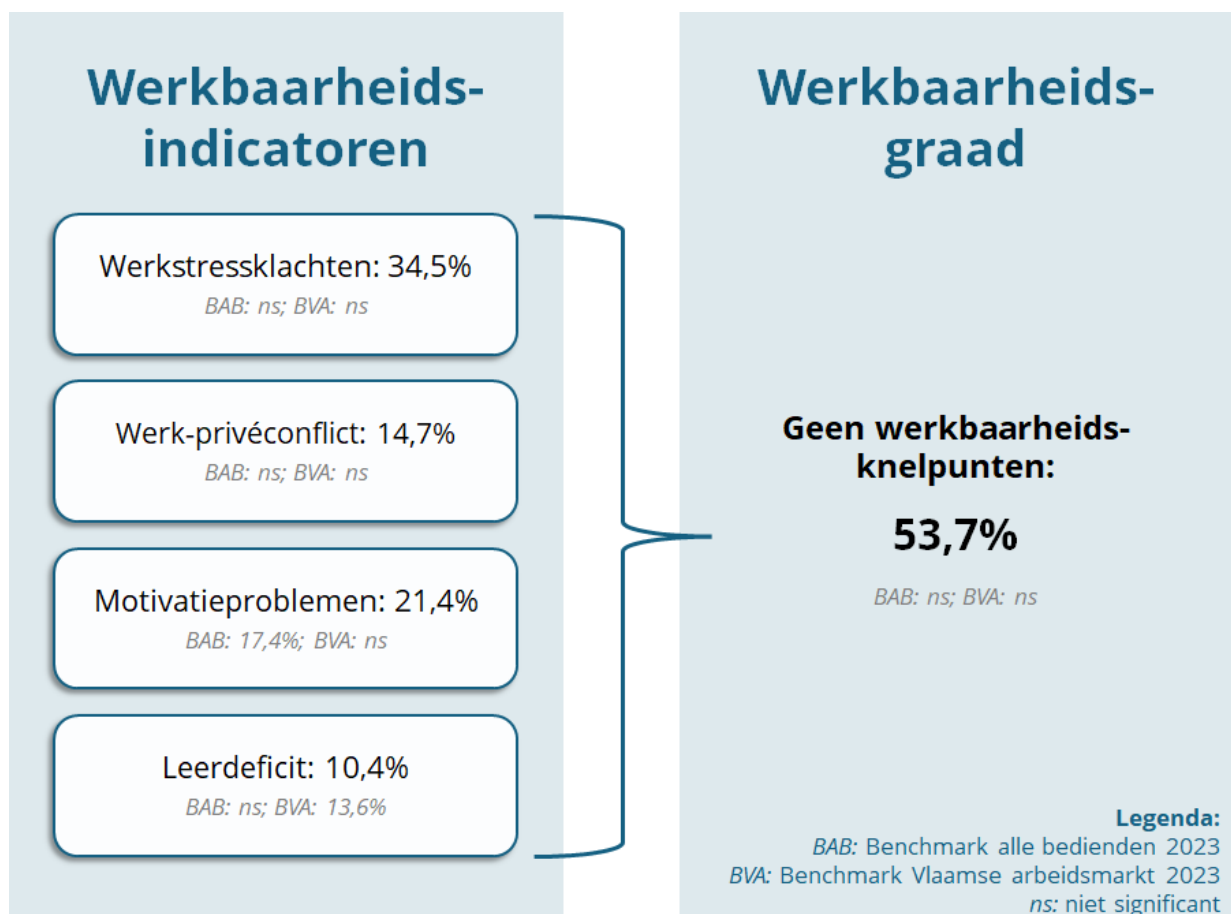
4.2.1	Werktijdkenmerken	68
4.2.2	Overuren en bereikbaarheid buiten de werkuren	70
4.3	Opleidingen	71
4.3.1	Aantal opleidingsdagen	72
4.3.2	Opleidingsinitiatieven en professionele ontwikkeling	74
4.3.3	Leeractiviteiten: formeel en informeel leren	78
4.3.4	Wat bepaalt een geslaagde opleiding?	84
4.4	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	86
4.4.1	Ziekteverzuim	86
4.4.2	Inschatting haalbaarheid doorwerken tot pensioen	87
4.4.3	Verloopintentie en inschatting werkonzekerheid	88
	Referentielijst	89
	Lijst met figuren en tabellen	90
	Figuren	90
	Tabellen	91
	Bijlage 1: Methodologie van de sectorale werkbaarheidsmeting	95
	Bijlage 2: Introductiebrief, herinneringskaartje en vragenlijst	104

Samenvatting

De sectorale werkbaarheidsmeting, die in het voorjaar 2025 werd uitgevoerd bij bedienden binnen PC200 – APCB in Vlaanderen registreert een **werkbaarheidsgraad** van 53,7%. Dat betekent dat meer dan de helft van de in het Vlaams gewest woonachtige bedienden van PC200 – APCB een job hebben waarvan ze niet overspannen of ziek worden, die boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven. De andere kant van de medaille zijn de 46,3% bedienden die met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten te maken hebben.

Dit sectorale meetresultaat komt overeen met dat van benchmark 1 (alle bedienden in 2023) en benchmark 2 (werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023), op basis van data uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2023.

Figuur 1: Werkbaarheidsprofiel bedienden PC200 - APCB (2025)



Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren (zie Figuur 1) geeft een duidelijk zicht op de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten bij de bedienden binnen PC200 – APCB. Hierbij wordt ook gekeken of deze cijfers in lijn liggen met de benchmarks:

- **Werkstressklachten:** iets meer dan één op de drie bedienden binnen PC200 – APCB wordt hiermee geconfronteerd (34,5%). Bij 13,3% van de sectorpopulatie is er zelfs sprake van symptomen van burn-out. De werkstresscijfers liggen op hetzelfde niveau als bij alle bedienden (2023) en de Vlaamse arbeidsmarkt (2023).
- **Motivatieproblemen:** bij de bedienden van PC200 – APCB heeft 21,4% af te rekenen met motivatieproblemen; iets meer dan de helft daarvan (11,3% van de sectorpopulatie) is ernstig gedemotiveerd. Deze werkbaarheidsindicator valt minder gunstig uit dan bij alle bedienden (2023), waar 17,4% motivatieproblemen en 7,8% ernstige demotivatie worden gerapporteerd. In vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (2023) scoren bedienden binnen PC200 – APCB eveneens slechter op het vlak van ernstige demotivatie (8,3%), maar niet wat betreft motivatieproblemen.
- **Onvoldoende leermogelijkheden:** bij de bedienden van PC200 – APCB loopt 10,4% aan tegen onvoldoende leermogelijkheden; bij 2,1% van de sectorpopulatie is er sprake van een ernstig leerdeficit. Het aandeel werknemers met een leerdeficit ligt lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (2023), terwijl er met alle bedienden (2023) geen significant verschil is.
- **Problemen werk-privécombinatie:** 14,7% van de bedienden binnen PC200 – APCB rapporteert problemen in de werk-privécombinatie, en bij 3,7% van de sectorpopulatie is er zelfs sprake van een acuut werk-privéconflict. De cijfers rond werk-privéconflict liggen op hetzelfde niveau als bij alle bedienden (2023) en de Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

In 2025 wordt 34,1% van de bedienden van PC200 – APCB met een **hoge werk-druk** geconfronteerd. 15,5% van de sectorpopulatie rapporteert zelfs een acuut hoge werkdruk. Deze werkdrukscore ligt bij bedienden van PC200 – APCB op hetzelfde niveau als bij alle bedienden (2023) en de Vlaamse arbeidsmarkt (2023). De opgemaakte risicoprofielen voor de bedienden van PC200 – APCB (zie Figuur 2) leren ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt voor werkstressklachten, problemen met werk-privécombinatie en motivatieproblemen.

Het aandeel bedienden van PC200 – APCB met **routinematig werk** ligt op 18,1%. 8,4% van de sectorpopulatie rapporteert zelfs extreem routinematig werk. Deze cijfers liggen op hetzelfde niveau als de Vlaamse arbeidsmarkt (2023). Wat betreft routinematig werk scoren zij ook op hetzelfde niveau als alle bedienden (2023), al scoren ze wel hoger dan deze groep wat betreft

extreem routinematig werk (6,2%). Routinematig werk blijkt een doorslaggevende risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen.

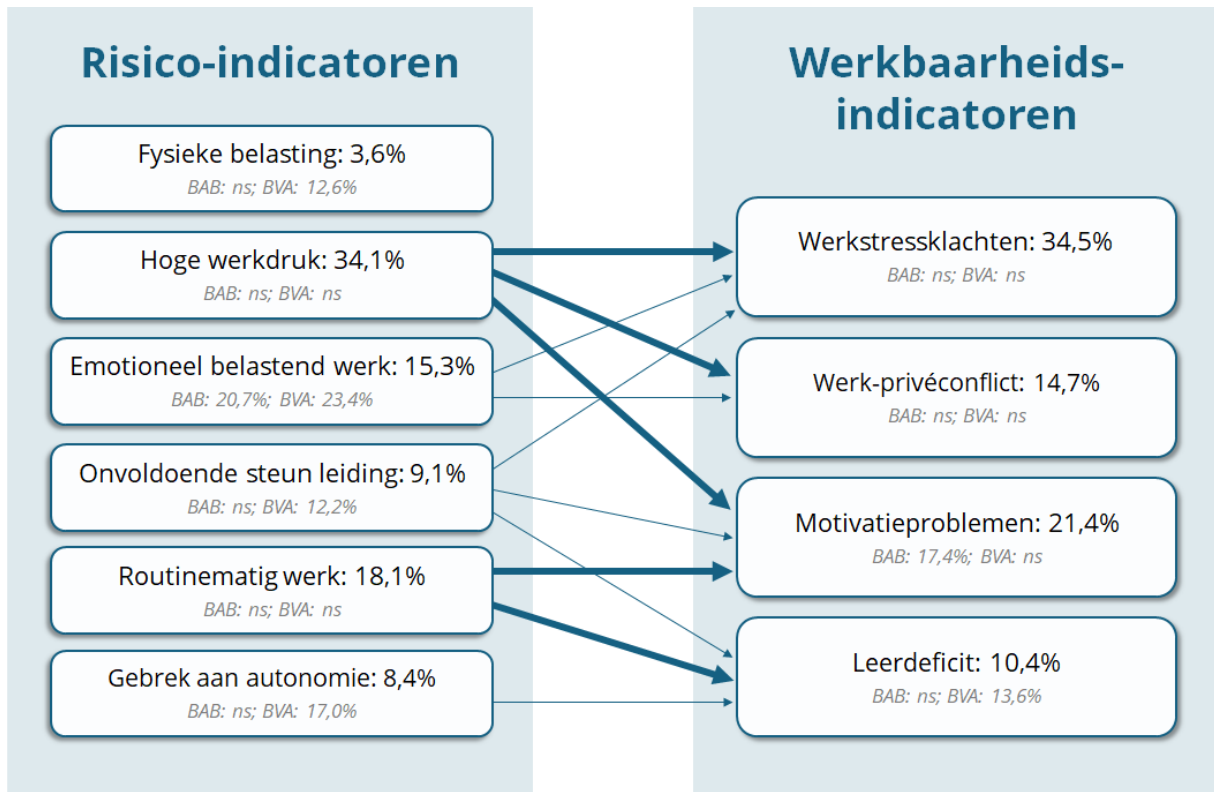
15,3% van de bedienden van PC200 – APCB heeft **emotioneel belastend werk**, 2,3% van de sectorpopulatie geeft zelfs emotionele overbelasting aan. Dit aandeel ligt significant lager dan de in 2023 opgetekende kengetallen voor emotionele belasting bij alle bedienden (20,7%) en bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (23,4%). Emotionele belasting is een belangrijke risicofactor bij het ontstaan van werkstressklachten en een verstoring van de werk-privé-balans.

9,1% van de bedienden van PC200 – APCB heeft af te rekenen met **onvoldoende steun door de direct leidinggevende**, en 3,7% van de sectorpopulatie rapporteert zelfs een negatieve relatie met hun direct leidinggevende. Dit aandeel wijkt niet significant af van de kengetallen voor alle bedienden (2023), maar ligt wel lager dan bij de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (12,2%). Een gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een risico voor werkstressklachten, motivatieproblemen en onvoldoende leermogelijkheden.

Voor autonomie noteren we dat 8,4% van de bedienden van PC200 – APCB een **gebrek aan autonomie** ervaart en 2,8% zelfs een acuut gebrek aan autonomie. De sector scoort hiermee op hetzelfde niveau als alle bedienden (2023), maar veel beter dan de Vlaamse arbeidsmarkt (2023), waar 17,0% een gebrek aan autonomie ervaart. Een gebrek aan autonomie is vooral van belang bij het ontstaan van een leerdeficit.

Volledigheidshalve vermelden we nog de **fysiek belastende arbeidsomstandigheden**. Belastende arbeidsomstandigheden komen evenwel weinig voor bij bedienden van PC200 – APCB: slechts 3,6% rapporteert belastende arbeidsomstandigheden en amper 1,2% rapporteert een zeer hoge fysieke belasting. Dit aandeel ligt significant lager dan de in 2023 opgetekende kengetallen voor belastende arbeidsomstandigheden op de Vlaamse arbeidsmarkt (12,6%). Met alle bedienden (2023) is er geen verschil.

Figuur 2: Prevalentie van risicofactoren in jobs van bedienden PC200 - APCB (2025)



Legenda:

- Relevante risicofactor
- Zeer ernstige risicofactor
- BAB: Benchmark alle bedienden 2023
- BVA: Benchmark Vlaamse arbeidsmarkt 2023
- ns: niet significant

De sectorale werkbaarheidsmeting 2025 bij de bedienden van PC200 – APCB brengt niet alleen de werkbaarheidsgraad en -indicatoren in kaart, maar peilt ook naar **aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving**. We zetten een aantal opvallende vaststellingen op een rijtje en vergelijken de sectorresultaten met de bevindingen voor alle bedienden (2023) en de Vlaamse arbeidsmarkt (2023):

- 33,5% van de bevroagde bedienden van PC200 – APCB heeft een **leidinggevende functie** (alle bedienden: verschil niet significant; Vlaamse arbeidsmarkt: 25,9%).
- 81,0% van de bedienden van PC200 – APCB vindt dat hun **opleidingsniveau goed aansluit bij hun job**, 8,7% vindt hun opleiding *te laag* en 10,3% vindt hun opleiding *te hoog* (alle bedienden: verschil niet significant; Vlaamse arbeidsmarkt: verschil niet significant).
- 51,9% van de bedienden van PC200 – APCB geeft aan **nooit moeite te hebben met hun werk** omdat het te ingewikkeld is, 44,0% ondervindt *soms* moeite, en 4,1% ervaart *vaak of altijd* moeite. De verschillen ten

opzichte van beide benchmarks zijn significant: bedienden van PC200 – APCB geven relatief vaker aan dat hun werk te ingewikkeld is.

- 19,3% van de bedienden van PC200 – APCB **werkt deeltijds** (alle bedienden: 26,6%; Vlaamse arbeidsmarkt: 32,1%).
- 9,4% wordt frequent geconfronteerd met **wijzigingen in het uurrooster** (alle bedienden: 14,0%; Vlaamse arbeidsmarkt: 16,9%).
- Voltijds werkende bedienden van PC200 – APCB **werken gemiddeld 43,2 uur per week** (alle bedienden (voltijds): 42,5 uur; Vlaamse arbeidsmarkt (voltijds): 42,0 uur).
- 42,8% van de bedienden van PC200 – APCB **werkt regelmatig over**. Zij werken iets minder vaak regelmatig over dan de benchmarks (alle bedienden: 45,7%; Vlaamse arbeidsmarkt: 43,1%), maar wanneer ze dat doen, is dat vaker zonder recuperatie (29,6%).
- 32,7% van de bedienden van PC200 – APCB behandelt *regelmatig* werkgerelateerde **e-mails buiten de werkuren**, 43,2% *soms* en 24,2% *nooit*. Het aandeel dat *nooit* mailt buiten de werkuren ligt lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (32,5%). Wie buiten de werkuren mailt, doet dit in PC200 – APCB vooral *soms*, terwijl werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt dit vaker *regelmatig* doen. De verschillen met alle bedienden (2023) zijn niet significant.
- 38,2% van de bedienden van PC200 – APCB is *regelmatig* **telefonisch bereikbaar** buiten de werkuren, 38,0% *soms* en 23,8% *nooit* (alle bedienden: verschil niet significant; Vlaamse arbeidsmarkt: verschil niet significant).
- 10,1% van de bedienden van PC200 – APCB was in het voorbije jaar **drie keer of meer afwezig** op het werk door ziekte of ongeval (alle bedienden: verschil niet significant; Vlaamse arbeidsmarkt: verschil niet significant).
- 4,5% van de bedienden van PC200 – APCB was in het voorbije jaar **meer dan 20 dagen afwezig** wegens ziekte of ongeval (alle bedienden: 8,1%; Vlaamse arbeidsmarkt: 11,3%).
- 74,4% van de bedienden van PC200 – APCB van 40 jaar of ouder acht zich **in staat om in de huidige functie door te werken tot aan het pensioen** (alle bedienden: 70,7%; Vlaamse arbeidsmarkt: 65,5%). Hoewel bedienden van PC200 – APCB vaker dan de benchmarks aangeven dat doorwerken in de huidige job tot aan het pensioen haalbaar is, geeft de groep die dit niet haalbaar acht relatief vaker aan dat ook aangepast werk geen oplossing biedt om toch tot aan het pensioen te kunnen blijven werken.

Daarnaast werden, op vraag van de sector, ook een aantal bijkomende variabelen bevroegd, met name opleidingsgerelateerde thema's en het gebruik van Engels en Frans op het werk. Aangezien deze thema's niet werden opgenomen in de Werkbaarheidsmonitor 2023, is een vergelijking met de twee benchmarks voor deze variabelen niet mogelijk:

- Een aanzienlijk deel van de bedienden van PC200 – APCB moet in het Engels of Frans communiceren in het kader van hun job:
 - 18,8% van de bedienden communiceert altijd in het **Engels**, 41,4% vaak en 29,8% soms. Slechts 9,9% van de respondenten geeft aan nooit in het Engels te hoeven communiceren.
 - 5,2% van de bedienden geeft aan *altijd* in het **Frans** te communiceren, 28,6% *vaak* en 42,8% *soms*, terwijl 23,4% aangeeft *nooit* in het Frans te hoeven communiceren.
- 25,7% van de bedienden van PC200 – APCB volgde het afgelopen jaar **geen opleidingen** in het kader van hun job, 10,6% *minder dan één dag*, 33,1% *tussen één en drie dagen*, en 30,6% *meer dan drie dagen*.
- 56,0% van de bedienden van PC200 – APCB geeft aan het voorbije jaar met hun leidinggevende of HR te hebben **gesproken over de opleidingen die zij zouden willen volgen** voor hun professionele ontwikkeling.
- 42,3% van de bedienden van PC200 – APCB heeft het voorbije jaar het **opleidingsplan van hun onderneming geraadpleegd**.
- 13,8% van de bedienden van PC200 – APCB heeft het voorbije jaar bij hun leidinggevende of HR **geïnformeerd naar het aantal opleidingsdagen dat zij reeds hadden opgenomen**.
- 10,2% van de bedienden van PC200 – APCB heeft het voorbije jaar een **opleiding gevolgd bij Cevora**.
- **Leeractiviteiten** die bedienden van PC200 – APCB ondernemen voor hun job:
 - Voor **formeel leren** ligt de gemiddelde score op 2,3 op zeven. Dit wijst erop dat zij in de afgelopen zes maanden gemiddeld genomen eerder zelden (één à twee keer) hebben deelgenomen aan formeel georganiseerde leeractiviteiten.
 - Wat betreft **sociaal informeel leren** bedraagt de gemiddelde score 3,8 op zeven. In de afgelopen zes maanden hebben zij hiermee gemiddeld genomen eerder regelmatig (enkele keren per maand) bijgeleerd via interactie met anderen.

- Voor individueel **informeel leren** ligt de gemiddelde score op 3,7 op zeven. Dit geeft aan dat zij in de afgelopen zes maanden gemiddeld genomen eerder regelmatig (enkele keren per maand) hebben bijgeleerd via leergedrag waarbij zij gebruikmaakten van materialen die in hun omgeving aanwezig zijn.
- Om van een **geslaagde opleiding** te kunnen spreken, blijken voor bedienden van PC200 – APCB vooral de expertise van de opleider, de praktische en onmiddellijke toepasbaarheid van de inhoud, en de kwaliteit en relevantie van het lesmateriaal doorslaggevende factoren. Ook interactieve leermethoden en een geschikte locatie worden door een ruime meerderheid gewaardeerd. Individuele begeleiding en het ontvangen van een diploma of certificaat worden minder vaak als cruciale factoren beschouwd.

Aan de sectorale werkbaarheidsmeting 2025 bedienden binnen PC200 – APCB en de redactie van dit rapport werkten mee: Ria Bourdeaud'hui, Miet Lamberts, Jolien Muylaert, Stefanie Notebaert en Stephan Vanderhaeghe.

Rapport

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle jobs nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en om 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.

In december 2018 lanceerden de sociale partners en de Vlaamse regering het Actieplan Werkbaar Werk, waarbij zij ook de sectoren aanmoedigen om een versnelling hoger te schakelen in het uitrollen van een beleid gericht op meer werkbaar werk, o.a. via de sectorconvenants. Om sectoren hierin te ondersteunen werd de mogelijkheid geboden –in eerste instantie als pilootproject– om de situatie en uitdagingen op vlak van werkbaar werk in hun sector te bevragen via een sectorale werkbaarheidsmeting (naar analogie met de Vlaamse werkbaarheidsmonitor), met ondersteuning van de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV.

Om de vinger aan de pols te houden inzake werkbaar werk brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV, de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen immers reeds sinds 2004 gedetailleerd in kaart via een grootschalige, schriftelijke bevraging (driejaarlijks, vanaf 2019 vierjaarlijks). De resultaten van deze Vlaamse werkbaarheidsmeting worden ook steeds gerapporteerd op sectorniveau, echter met een aantal beperkingen. Zo wijst de respondent zichzelf toe aan een sector en laat de omvang van de gerealiseerde steekproef niet toe om voor iedere sector een gedetailleerd sectorprofiel inzake werkbaar werk op te maken.

Vandaar kunnen sectoren ook ingaan op het aanbod om een sectorspecifieke bevraging te organiseren, in samenwerking met de Stichting Innovatie & Arbeid. Daarbij wordt de methodologie van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor nauwgezet gevolgd zodat benchmarking met de Vlaamse arbeidsmarkt en relevante deelgroepen mogelijk is. In 2021 werd deze mogelijkheid voor het eerst aangeboden en werden pilootstudies georganiseerd in de houtsector (WOODWIZE) en bij de bedienden in de internationale handel, vervoer en logistiek (LOGOS). Na een grondige evaluatie van de sectormetingen 2021 werd voor geïnteresseerde sectoren opnieuw de mogelijkheid aangeboden om in 2025 een sectormeting te organiseren.

De sociale partners van Paritair Comité 200 (PC200), ook gekend als het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden (APCB), gingen in 2025 in op deze mogelijkheid. Dit rapport brengt het verslag van deze werkbaarheidsbevraging. Via een online en schriftelijke vragenlijst werd een representatief staal (N = 3000) van in het Vlaamse gewest woonachtige bedienden binnen PC200 – APCB uitgenodigd om deel te nemen aan de bevraging. In totaal namen 564 respondenten deel.

Werkbaarheid wordt in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans. De werkbaarheidsgraad verwijst dan naar het

percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor brengt niet enkel in kaart in welke mate jobs werkbaar zijn voor de betrokken werknemers, maar registreert ook een aantal achterliggende risicofactoren. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Daarnaast leveren de werkbaarheidsbevragingen ook aanvullende informatie op over de arbeids-situatie en de werkbeleving van werknemers. Meer bepaald wordt ook informatie verzameld over functiegerelateerde kenmerken, werktijdkenmerken, bereikbaarheid buiten de werkuren, participatie aan opleiding, ziekteverzuim, inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd, verloopintentie en werkonzekerheid.

Dit rapport vergelijkt systematisch de informatie uit de werkbaarheidsmeting bij de bedienden binnen PC200 – APCB uit 2025 met de meetresultaten uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 (1) voor alle bedienden (een groep die uitvoerende bedienden, professionals, (midden)kaderleden en directie omvat) en (2) voor alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt ook gekeken naar mogelijke verschillen tussen deelgroepen van bedienden van PC200 – APCB. De analyse van deze deelgroepen heeft voornamelijk een informatieve functie; vanwege het soms beperkte aantal respondenten in sommige deelgroepen blijken vastgestelde verschillen immers vaak niet significant. In dit rapport wordt een opsplitsing gemaakt voor de volgende deelgroepen¹:

- Leeftijd
 - 35 jaar of jonger
 - Tussen de 36 en 49 jaar
 - 50 jaar of ouder
- Geslacht
 - Vrouw
 - Man
- Opleidingsniveau²
 - Diploma hoger secundair onderwijs als hoogste behaalde diploma
 - Bachelordiploma als hoogste behaalde diploma
 - Master- of doctoraatsdiploma als hoogste behaalde diploma

¹ Er werden geen analyses uitgevoerd per deelgroep op basis van de variabele *herkomst*, omdat de subgroepen te klein zijn om statistisch betrouwbare uitspraken te doen. Meer specifiek gaat het om 44 respondenten met een herkomst buiten België maar binnen de EU, en 33 respondenten met een herkomst buiten de EU.

² Binnen onze respondenten is de groep kortgeschoolden zeer klein. Concreet gaat het om 2 respondenten zonder diploma of met een diploma lager onderwijs, en 23 respondenten met als hoogst behaalde diploma een diploma lager secundair onderwijs. Aangezien deze subgroepen te klein zijn om statistisch betrouwbare uitspraken te doen, werden zij niet opgenomen in de analyses en bijgevolg ook niet in de tabellen.

- Het hebben van inwonende kinderen
 - Ja
 - Nee
- Bedrijfsgrootte
 - Minder dan 50 werknemers tewerkgesteld in de organisatie
 - Tussen 50 en 499 werknemers tewerkgesteld in de organisatie
 - 500 of meer werknemers tewerkgesteld in de organisatie
- Het uitoefenen van een leidinggevende functie
 - Ja
 - Nee
- Aantal gevolgde opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar
 - Geen of minder dan één dag opleiding gevolgd
 - Eén dag of meer opleiding gevolgd
- Sector
 - ICT
 - Consultancy of studiebureau
 - Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)
 - Bouw
 - Overige³

Het rapport is opgedeeld in vier hoofdstukken:

- **Hoofdstuk 1** bespreekt de werkbaarheidsknelpunten bij bedienden van PC200 – APCB. Hier wordt eerst de werkbaarheidsgraad behandeld, gevolgd door een bespreking van de afzonderlijke werkbaarheidsindicatoren (i.e., werkstress, motivatie, leermogelijkheden, werk-privébalans).
- **Hoofdstuk 2** gaat in op de risico-indicatoren bij bedienden van PC200 – APCB: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden.
- **Hoofdstuk 3** presenteert, op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren, sector-specifieke risicoprofielen voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.
- **Hoofdstuk 4** geeft een overzicht van de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van bedienden van PC200 – APCB. Dit hoofdstuk behandelt functiegerelateerde kenmerken, werktijdkenmerken, overuren, bereikbaarheid buiten de werkuren, ziekteverzuim, de inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de

³ De subsector ‘overige’ omvat bedienden van PC200 – APCB die werkzaam zijn in organisaties die niet onder te brengen zijn in de sectoren ICT, consultancy of studiebureau, handel of bouw. Denk hierbij bijvoorbeeld aan uitzendkantoren. Omdat de afzonderlijke groepen te klein zijn om apart op te nemen, werden deze samengevoegd onder de categorie ‘overige’. Aangezien deze categorie zeer uiteenlopende subsectoren samenbrengt, is het niet zinvol om de significantie van de subsector ‘overige’ te toetsen ten opzichte van de andere, wel duidelijk afgebakende subsectoren. De verschiltoetsingen voor deze subsector worden dan ook niet besproken doorheen dit rapport.

pensioenleeftijd, verloopintentie en de inschatting van werkonzekerheid. Gezien het belang van opleidingen wordt ook dieper ingegaan op verschillende opleidingsgerelateerde thema's, zoals het aantal gevolgde opleidingsdagen, de genomen opleidingsinitiatieven en vormen van professionele ontwikkeling, de ondernomen leeractiviteiten (formeel en informeel leren), en het belang van diverse elementen voor een geslaagde opleiding in het kader van de job. Aangezien deze thema's niet werden bevraagd in de Werkbaarheidsmonitor 2023, is een vergelijking met de twee benchmarks niet mogelijk. Dit geldt ook voor de vragen over het gebruik van Engels en Frans op het werk.

Bij het lezen van dit rapport dient wel een belangrijke kanttekening in gedachten gehouden te worden. Aangezien alle data op één tijdstip zijn verzameld, kunnen we enkel vaststellen of er een verband bestaat tussen de betrokken variabelen. We kunnen echter geen uitspraken doen over de richting van deze relatie. Op basis van de verzamelde gegevens is het dus niet mogelijk vast te stellen welke variabele een oorzaak is en welke een gevolg, of dat beide elkaar wederzijds beïnvloeden. Daarnaast is het ook mogelijk dat twee variabelen een statistisch significante samenhang vertonen terwijl ze in werkelijkheid beide worden beïnvloed door een niet gemeten derde variabele. Dit concept kan eenvoudig worden toegelicht aan de hand van een vaak gebruikt voorbeeld: Er bestaat een positieve relatie tussen het aantal gegeten ijsjes aan zee en het aantal reddingsacties in zee. Hoewel er een verband wordt waargenomen, wordt dit in werkelijkheid verklaard door een derde factor, namelijk zonnig weer, dat zowel de consumptie van ijsjes als het aantal zwemmers en dus het aantal reddingen beïnvloedt.

In Bijlage 1 van dit rapport wordt de methodologie van het onderzoek uitgebreider toegelicht. Daarbij wordt ingegaan op de gebruikte indicatoren en meettechnieken, het surveyontwerp en de representativiteit van de gerealiseerde steekproef, evenals de introductiebrief en de vragenlijst.

1. Werkbaarheidsknelpunten bij bedienden PC200 – APCB in beeld

De beoordeling van de werkbaarheid van een job wordt afgeleid uit informatie over vier werkbaarheidsindicatoren, namelijk:

1. **Werkstress (psychische vermoeidheid):** De mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.
2. **Motivatie (welbevinden in het werk):** De mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken.
3. **Leermogelijkheden in de job:** 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.
4. **Werk-privébalans:** De mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie.

Werkbaar werk is werk dat gunstig scoort op elk van deze vier kwaliteitscriteria. In dat geval spreken we van werk zonder werkbaarheidsknelpunten.

Voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud’hui e.a, 2024a). Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt, bij een acuut-problematische situatie over een acuut werkbaarheidsknelpunt. In de Vlaamse werkbaarheidsmonitor wordt met andere woorden met ‘gelede kengetallen’ gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd (‘oranje knipperlicht’ - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als ‘acuut problematisch’ kan gelabeld worden (‘rood alarmsignaal’ - acuut knelpunt).

Niet-problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de verschillende werkbaarheidsindicatoren als volgt benoemd:

Tabel 1: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren

Indicator	Niet-problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Werkstress (psychische vermoeidheid)	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out
Motivatie (welbevinden in het werk/werkbetrokkenheid)	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

In dit hoofdstuk worden de vier werkbaarheidsindicatoren bij bedienden van PC200 – APCB onder de loep genomen. Deze data werden verzameld in 2025. Deze sectorgegevens worden vergeleken met die van alle bedienden (een groep die uitvoerende bedienden, professionals, (mid-den)kaderleden en directie omvat) en met die van alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Beide referentiegegevens werden verzameld in 2023. Eerst wordt een algemeen beeld geschetst van het aantal werkbaarheidsknelpunten. Vervolgens worden de afzonderlijke werkbaarheidsindicatoren meer in detail besproken. Tot slot wordt een overzicht gegeven van de verdeling en combinatie van de verschillende soorten werkbaarheidsknelpunten.

1.1 Jobs zonder werkbaarheidsknelpunten

In 2025 heeft 53,7% van de bedienden van PC200 – APCB werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Hun job beantwoordt m.a.w. aan de vier hierboven genoemde kwaliteitscriteria (zie Tabel 2). Daarentegen kampt 46,3% met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten. Meer specifiek heeft 23,9% één werkbaarheidsknelpunt, 13,0% heeft er twee, 6,9% heeft er drie en 2,5% scoort slecht op alle vier de werkbaarheidsknelpunten (zie Figuur 3). Deze cijfers wijken niet significant af van die van alle bedienden en van de werknemers van de Vlaamse arbeidsmarkt, die beide in 2023

werden gemeten (zie Tabel 2 en Figuur 3). Bedienden van PC200 – APCB scoren m.a.w. niet beter, maar ook niet slechter dan deze twee benchmarks.

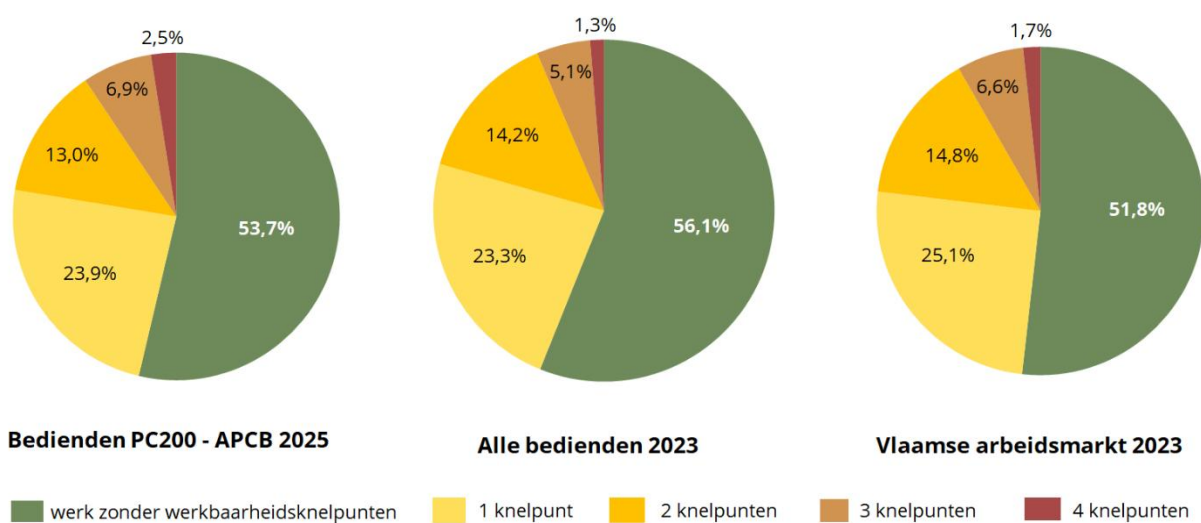
Tabel 2: Aandeel werknemers zonder en met werkbaarheidsknelpunten: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	werk zonder werkbaarheids- knelpunten	werkbaarheids- knelpunten	
	%	%	N
Bedienden PC200 - APCB 2025	53,7	46,3	553
Benchmark 1: alle bedienden 2023	56,1	43,9	4609
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	51,8	48,2	8364
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschiltoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 3: Vergelijking van het aandeel werknemers met werk zonder werkbaarheidsknelpunten en met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Tabel 3 vergelijkt het aandeel bedienden van PC200 – APCB zonder werkbaarheidsknelpunten voor de verschillende deelgroepen binnen de sector. Er worden geen significante verschillen vastgesteld tussen de deelgroepen op basis van leeftijd, geslacht, het hebben van inwonende kinderen⁴, de omvang van de bedrijfsvestiging, het uitoefenen van een leidinggevende functie en sector. Concreet betekent dit dat binnen deze deelgroepen ongeveer eenzelfde aandeel bedienden een job zonder of met werkbaarheidsknelpunten heeft.

Wel worden significante verschillen opgemerkt naar opleidingsniveau. Verdere analyses tonen aan dat bedienden met als hoogste diploma hoger secundair onderwijs significant vaker een job zonder werkbaarheidsknelpunten rapporteren (64,3%) in vergelijking met bachelors (47,4%). De verschillen tussen de andere opleidingsgroepen blijken niet significant.

Tot slot zien we ook een significant verschil naargelang het aantal gevolgde opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar. Bedienden die één of meer dagen opleiding volgden, rapporteren namelijk significant vaker werk zonder werkbaarheidsknelpunten (57,5%) dan bedienden die minder dan één dag opleiding volgden (47,3%).

⁴ Aan de hand van deze variabele wordt een mogelijke *parenthood penalty* in kaart gebracht. Mannen en vrouwen met inwonende kinderen worden vergeleken met mannen en vrouwen zonder inwonende kinderen. Er wordt geen verdere opsplitsing naar geslacht gemaakt, omdat deze subgroepen te klein zijn om statistisch betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Tabel 3: Aandeel werknemers zonder en met werkbaarheidsknelpunten naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	werk zonder werkbaarheids- knelpunten	werkbaarheids- knelpunten	N
	%	%	
Leeftijd			
≤ 35 jaar	51,7	48,3	143
36-49 jaar	52,0	48,0	200
50+ jaar	58,5	41,5	193
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Geslacht			
vrouw	49,5	50,5	200
man	56,8	43,2	340
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma			
hoger secundair onderwijs	64,3	35,7	115
bachelor	47,4	52,6	196
master of doctoraat	54,6	45,4	207
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Inwonende kinderen			
ja	54,9	45,1	284
nee	52,9	47,1	259
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging			
< 50 werknemers	52,8	47,2	197
50-499 werknemers	51,4	48,6	216
500+ werknemers	58,6	41,4	140
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie			
ja	56,2	43,8	185
nee	52,4	47,6	368
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Opleidingen gevolgd voor job			
< 1 dag	47,3	52,7	201
≥ 1 dag	57,5	42,5	351
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Sector			
ICT	54,3	45,7	116
Consultancy of studiebureau	53,1	46,9	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	51,6	48,4	122
Bouw	58,3	41,7	60
Overige	54,1	45,9	172
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

1.2 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 2025 wordt 34,5% van de bedienden van PC200 – APCB geconfronteerd met werkstressklachten, en 13,3% kampt met symptomen van burn-out (zie Tabel 4 en Figuur 4). Deze cijfers wijken niet significant af van die van alle bedienden en van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt

Tabel 4: Aandeel werkstressklachten en symptomen van burn-out: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

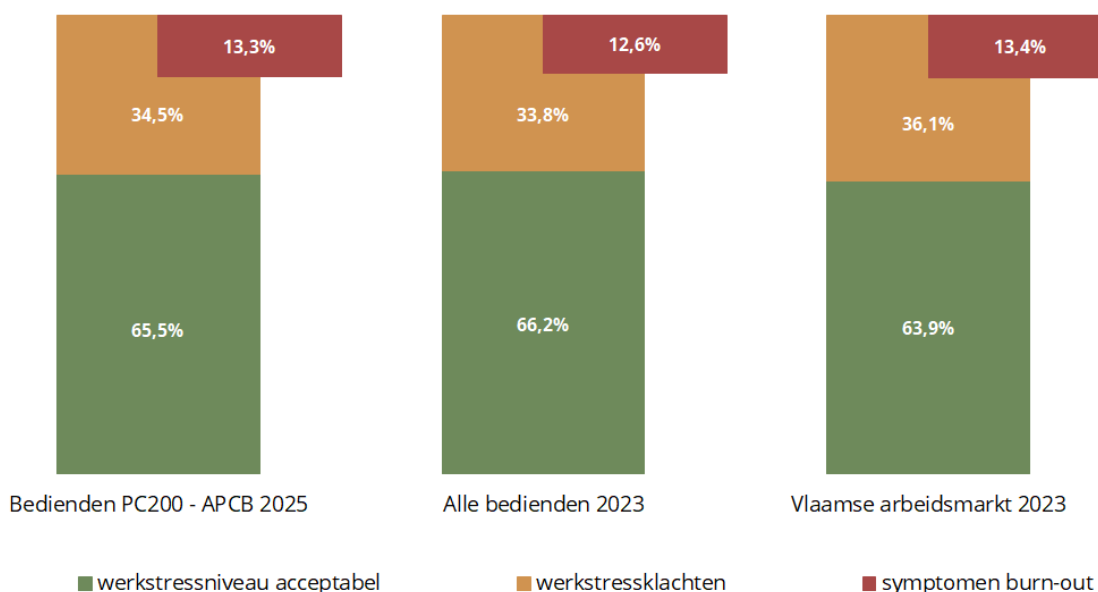
	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out	N
	%	%	%	
Bedienden PC200 - APCB 2025	65,5	34,5	13,3	556
Benchmark 1: alle bedienden 2023	66,2	33,8	12,6	4816
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	63,9	36,1	13,4	8776
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.
- Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 4: Aandeel werkstressklachten en symptomen van burn-out bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.

Tabel 5 vergelijkt het percentage bedienden van PC200 – APCB dat aangeeft werkstressklachten of burn-outsymptomen te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector. Er worden geen significante verschillen vastgesteld tussen de deelgroepen (op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging, het uitoefenen van een leidinggevende functie en het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar). Een algemene vergelijking van de verschillende subsectoren levert geen significante verschillen op, maar wanneer de subsectoren onderling één op één worden vergeleken, blijkt dat het verschil tussen bedienden in de bouwsector en de ICT-sector wél significant is. Meer specifiek tonen deze analyses aan dat bedienden in de ICT-sector significant vaker symptomen van burn-out ervaren (16,1%) dan bedienden uit de bouwsector (5,0%). De verschillen tussen de andere subsectoren blijken niet significant.

Tabel 5: Aandeel werkstressklachten en symptomen burn-out naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out	N
	%	%	%	
Leeftijd				
≤ 35 jaar	61,8	38,2	13,9	144
36-49 jaar	66,0	34,0	15,5	200
50+ jaar	68,7	31,3	10,3	195
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	64,7	35,3	14,9	201
man	66,7	33,3	12,3	342
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	71,8	28,2	14,5	117
bachelor	62,2	37,8	12,2	196
master of doctoraat	64,9	35,1	13,0	208
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Inwonende kinderen				
ja	66,8	33,2	13,6	286
nee	64,6	35,4	12,7	260
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	64,3	35,7	14,1	199
50-499 werknemers	63,4	36,6	15,3	216
500+ werknemers	70,2	29,8	9,2	141
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	64,2	35,8	11,8	187
nee	66,1	33,9	14,1	369
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	61,9	38,1	13,4	202
≥ 1 dag	67,7	32,3	13,3	353
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Sector				
ICT	63,6	36,4	16,1	118
Consultancy of studie bureau	60,5	39,5	12,3	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	66,7	33,3	13,0	123
Bouw	73,3	26,7	5,0	60
Overige	66,3	33,7	15,1	172
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

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.
- Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

1.3 Motivatie

De motivatie-indicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken. De categorisering 'motivatieproblemen' verwijst dan naar een situatie waarbij werknemers een job hebben die niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk wordt ervaren en waarbij werknemers nauwelijks intrinsiek betrokken zijn 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').

21,4% van de bedienden van PC200 – APCB ervaart motivatieproblemen, en 11,3% kampt zelfs met ernstige demotivatie. Wanneer we deze cijfers benchmarken met die van alle bedienden uit 2023 (zie Tabel 6 en Figuur 5), blijken de bedienden van PC200 – APCB significant vaker motivatieproblemen en ernstige demotivatie te rapporteren. Bij de benchmark 'alle bedienden 2023' rapporteerde namelijk 17,4% motivatieproblemen en 7,8% ernstige demotivatie. Wanneer we de cijfers van de bedienden van PC200 – APCB vergelijken met die van onze tweede benchmark, namelijk alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, zien we eveneens een significant verschil voor ernstige demotivatie. Bedienden van PC200 – APCB scoren daarbij slechter dan de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (11,3% tegenover 8,3%). De verschillen voor het 'oranje knipperlicht', namelijk motivatieproblemen, blijken tussen deze twee groepen echter niet significant.

Tabel 6: Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

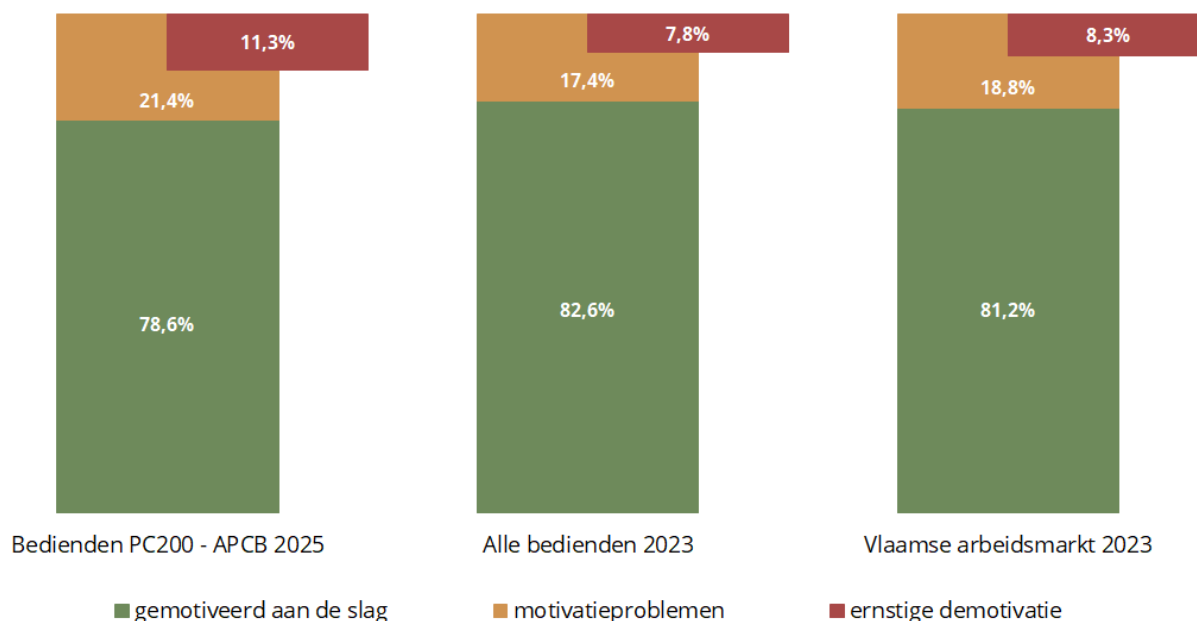
				
	gemotiveerd aan de slag	motivatie- problemen	ernstige demotivatie	N
	%	%	%	
Bedienden PC200 - APCB 2025	78,6	21,4	11,3	556
Benchmark 1: alle bedienden 2023	82,6	17,4	7,8	4817
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	81,2	18,8	8,3	8775
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.
- Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 5: Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatatie bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de rij met het verschoven **rode balkje 'ernstige demotivatatie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 7 geeft het aandeel van motivatieproblemen en ernstige demotivatatie weer voor de verschillende deelgroepen binnen de bedienden van PC200 – APCB in 2025. Er worden geen significante verschillen vastgesteld naar geslacht, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen of de omvang van de bedrijfsvestiging. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van leeftijd, het uitoefenen van een leidinggevende functie, het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar en de subsector.

Wat leeftijd betreft, blijken 50-plussers significant vaker gemotiveerd aan de slag dan zowel de jongere groep (≤ 35 jaar) als de groep tussen 36 en 49 jaar. Meer specifiek rapporteert 14,5% van de 50-plussers motivatieproblemen, tegenover 25,0% bij de jongste groep en 23,5% bij de middengroep. Tussen de jongste groep en de middengroep worden geen significante verschillen vastgesteld. Voor ernstige demotivatatie worden evenmin significante verschillen tussen de drie leeftijdsgroepen gevonden.

Ook het al dan niet uitoefenen van een leidinggevende functie blijkt samen te hangen met motivatie. Leidinggevendenden rapporteren minder vaak motivatieproblemen (15,1%) dan bedienden zonder leidinggevende functie (24,6%), en ook minder vaak ernstige demotivatatie (6,5% tegenover 13,8%). Beide verschillen zijn statistisch significant.

Daarnaast tonen de analyses aan dat deelname aan opleiding een significante rol speelt. Bedienden die in het afgelopen jaar één of meer opleidingsdagen volgden, rapporteren minder vaak motivatieproblemen (17,9%) dan zij die minder dan één dag opleiding kregen (26,9%). Ook

ernstige demotivatie komt in deze eerste groep minder vaak voor (9,1% tegenover 15,4%). Wel is het belangrijk hierbij de kanttekening te maken dat het volgen van meer opleidingen niet automatisch leidt tot een hogere motivatie. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat bedienden met een meer uitdagende job vaker opleidingsnoden hebben dan bedienden met een eerder uitvoerende functie. In dat geval kan de positieve relatie tussen het aantal gevolgde opleidingsdagen en motivatie (deels) verklaard worden door het type job, en niet uitsluitend door het aantal opleidingen zelf.

Tot slot werpen we een blik op de subsectoren. Voor het 'oranje knipperlicht', namelijk motivatieproblemen, worden geen significante verschillen gevonden in de algemene vergelijking tussen subsectoren. Wanneer de subsectoren echter onderling één op één worden vergeleken, blijkt dat bedienden in de bouwsector significant minder vaak motivatieproblemen ervaren (11,7%) dan hun collega's in consultancy en studiebureaus (25,9%) of in de handel (24,6%). De overige verschillen in motivatieproblemen tussen subsectoren zijn niet significant. Voor het 'rode knipperlicht', namelijk ernstige demotivatie, worden in de algemene vergelijking wél significante verschillen vastgesteld. Dezelfde tendens als bij motivatieproblemen duikt hier op: bedienden in de bouwsector rapporteren aanzienlijk minder vaak ernstige demotivatie (3,3%) dan bedienden in consultancy of studiebureaus (17,3%) en in de handel (15,6%). Ook hier blijken de overige verschillen tussen subsectoren niet significant.

Tabel 7: Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	gemotiveerd aan de slag	motivatie- problemen	ernstige demotivatie	N
	%	%	%	
Leeftijd				
≤ 35 jaar	75,0	25,0	13,2	144
36-49 jaar	76,5	23,5	12,0	200
50+ jaar	85,5	14,5	9,3	193
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	78,1	21,9	11,9	201
man	79,4	20,6	11,5	340
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	82,6	17,4	15,7	115
bachelor	77,0	23,0	11,7	196
master of doctoraat	79,3	20,7	9,1	208
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Inwonende kinderen				
ja	81,4	18,6	9,8	285
nee	76,1	23,9	13,5	259
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	79,7	20,3	11,7	197
50-499 werknemers	76,1	23,9	10,6	218
500+ werknemers	80,9	19,1	12,1	141
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	84,9	15,1	6,5	186
nee	75,4	24,6	13,8	370
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	73,1	26,9	15,4	201
≥ 1 dag	82,1	17,9	9,1	352
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Sector				
ICT	77,1	22,9	11,0	118
Consultancy of studie bureau	74,1	25,9	17,3	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	75,4	24,6	15,6	122
Bouw	88,3	11,7	3,3	60
Overige	80,9	19,1	8,1	173
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer:

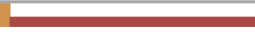
- De rij met het verschoven **rode balkje 'ernstige demotivatie'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- **Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

1.4 Leermogelijkheden

De indicator 'leermogelijkheden' verschaft informatie over de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en door 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 kan worden door een gebrek aan kansen op competentieontwikkeling in de job. Bij het volledig ontbreken van (formele en informele) leermogelijkheden hanteren we het label 'ernstig leerdeficit'.

10,4% van de bedienden van PC200 – APCB ervaart onvoldoende leermogelijkheden, en bij 2,1% is sprake van een ernstig leerdeficit. Er worden geen significante verschillen vastgesteld wanneer deze cijfers worden vergeleken met die van alle bedienden uit 2023 (zie Tabel 8 en Figuur 6). Wanneer we echter benchmarken met de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023, komen er wél significante verschillen naar voren. Bedienden van PC200 – APCB ervaren significant minder vaak onvoldoende leermogelijkheden (10,4% tegenover 13,6%) en ook minder vaak een ernstig leerdeficit (2,1% tegenover 3,9%) dan werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 8: Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

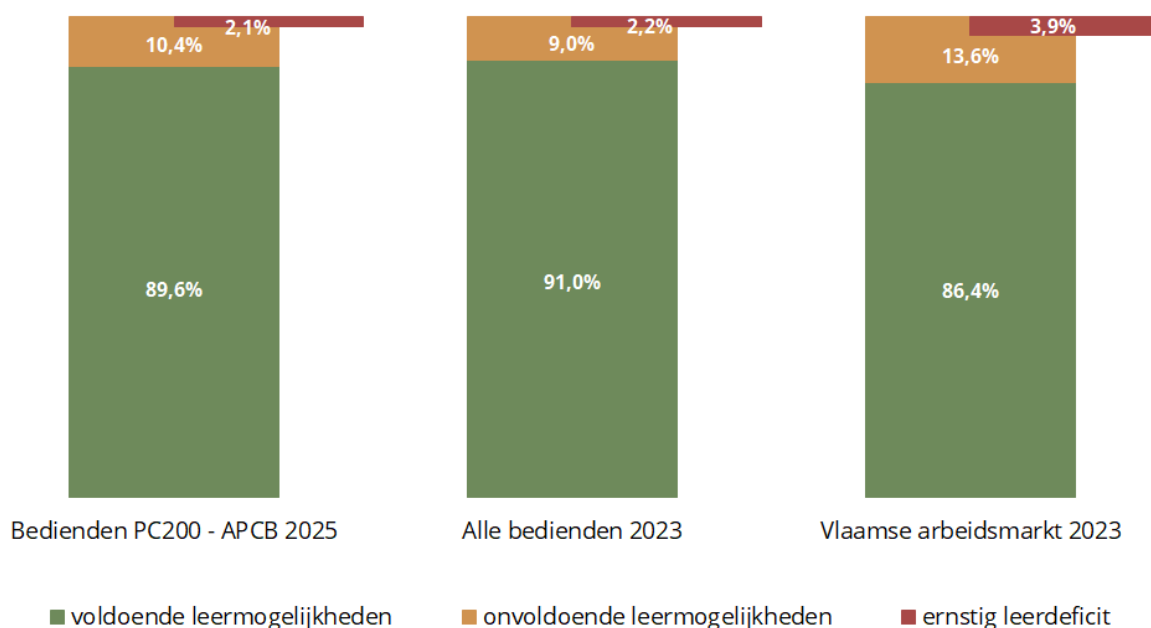
	 voldoende leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	 ernstig leerdeficit	
	%	%	%	N
Bedienden PC200 - APCB 2025	89,6	10,4	2,1	560
Benchmark 1: alle bedienden 2023	91,0	9,0	2,2	4688
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	86,4	13,6	3,9	8530
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.
- **Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 6: Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de rij met het verschoven **rode balkje 'ernstige leerdeficit'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 9 geeft het aandeel van onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit weer voor de verschillende deelgroepen binnen de bedienden van PC200 – APCB in 2025. Er worden geen significante verschillen vastgesteld tussen de deelgroepen op basis van leeftijd, geslacht, het hebben van inwonende kinderen en de omvang van de bedrijfsvestiging. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van opleidingsniveau, het uitoefenen van een leidinggevende functie, het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar en de subsector.

De analyses tonen aan dat bedienden met een master- of doctoraatsdiploma (4,8%) opvallend minder vaak onvoldoende leermogelijkheden ervaren dan bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs (13,7%) of een bachelordiploma (13,3%). Tussen bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs en bedienden met een bachelordiploma worden geen significante verschillen vastgesteld. Wat betreft het ervaren van een ernstig leerdeficit worden er geen significante verschillen tussen de drie opleidingsniveaus gevonden.

Daarnaast blijkt ook het uitoefenen van een leidinggevende functie een significante rol te spelen. Slechts 5,3% van de leidinggevers ervaart onvoldoende leermogelijkheden, tegenover 12,9% van de bedienden zonder leidinggevende functie. Voor het ervaren van een ernstig leerdeficit worden er echter geen significante verschillen tussen beide groepen waargenomen.

Zoals verwacht, blijkt ook het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar significant samen te hangen met leermogelijkheden. Van de bedienden die één of meerdere opleidingsdagen volgden, rapporteert *slechts* 5,9% onvoldoende leermogelijkheden, tegenover 18,3% van de bedienden die minder dan één dag opleiding volgden. Ook voor ernstig leerdeficit worden significante verschillen vastgesteld: 1,1% van de bedienden met één of meer opleidingsdagen rapporteert een ernstig leerdeficit, tegenover 4,0% van de bedienden met minder dan één dag opleiding.

Tot slot worden ook significante verschillen waargenomen tussen de verschillende subsectoren wat betreft onvoldoende leermogelijkheden. Bedienden die actief zijn in de handel ervaren opvallend vaker (21,6%) onvoldoende leermogelijkheden dan bedienden in de ICT-sector (6,7%), de bouwsector (6,7%) of in consultancy en studiebureaus (6,2%). Voor het ervaren van een ernstig leerdeficit worden geen significante verschillen tussen de subsectoren vastgesteld.

Tabel 9: Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit	N
	%	%	%	
Leeftijd				
≤ 35 jaar	90,3	9,7	2,8	144
36-49 jaar	89,0	11,0	1,0	200
50+ jaar	88,7	11,3	3,1	195
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	89,6	10,4	2,0	201
man	89,2	10,8	2,3	342
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	86,3	13,7	2,6	117
bachelor	86,7	13,3	2,0	196
master of doctoraat	95,2	4,8	1,4	208
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Inwonende kinderen				
ja	89,9	10,1	2,4	286
nee	88,8	11,2	1,9	260
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	87,6	12,4	1,5	201
50-499 werknemers	90,8	9,2	2,8	218
500+ werknemers	90,8	9,2	2,1	141
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	94,7	5,3	1,1	187
nee	87,1	12,9	2,7	373
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	81,7	18,3	4,0	202
≥ 1 dag	94,1	5,9	1,1	353
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Sector				
ICT	93,3	6,7	1,7	119
Consultancy of studie bureau	93,8	6,2	2,5	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	78,4	21,6	3,2	125
Bouw	93,3	6,7	0,0	60
Overige	93,1	6,9	1,7	173
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer:

- De rij met het verschoven **rode balkje 'ernstige leerdeficit'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- **Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

1.5 Werk-privé-balans

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.

14,7% van de bedienden van PC200 – APCB ondervindt moeilijkheden om werk en thuissituatie te combineren, en bij 3,7% is er sprake van een acuut werk-privéconflict (zie Tabel 10 en Figuur 7). Deze cijfers verschillen niet significant van die van alle bedienden, noch van die van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 10: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

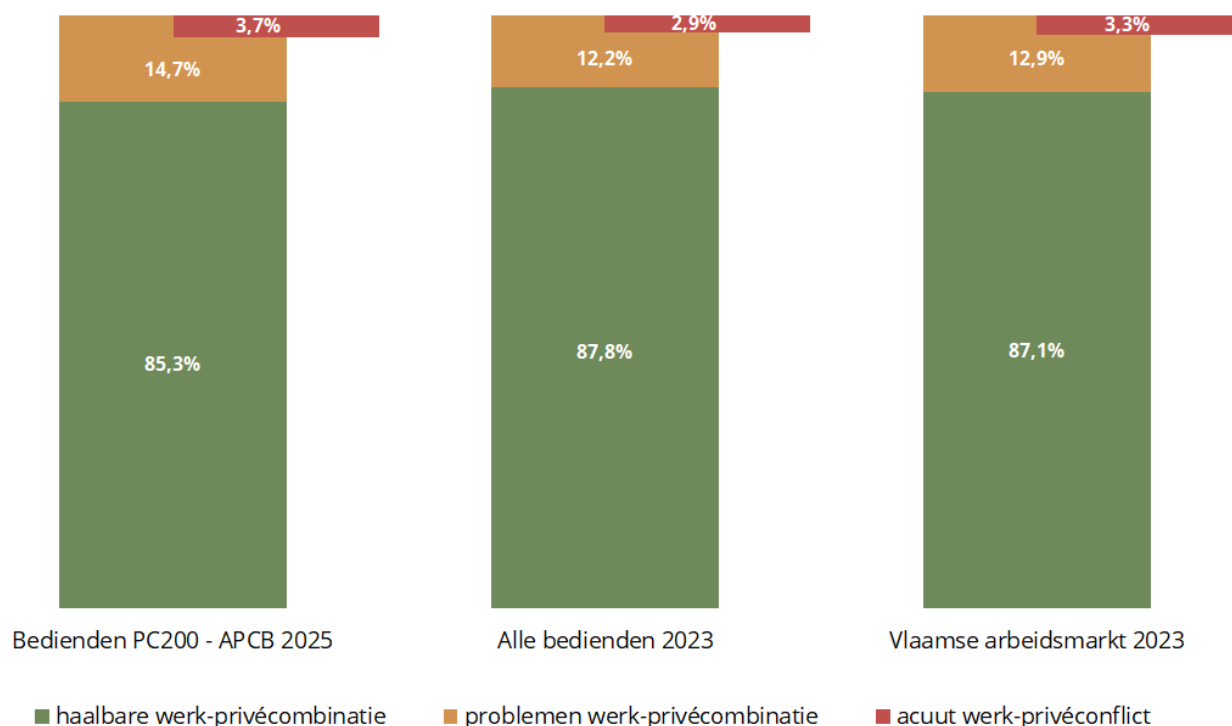
	haalbare werk- privécombinatie	problemen werk- privécombinatie	acuut werk-privéconflict	
	%	%	%	N
Bedienden PC200 - APCB 2025	85,3	14,7	3,7	563
Benchmark 1: alle bedienden 2023	87,8	12,2	2,9	4827
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	87,1	12,9	3,3	8794
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer:

- De rij met het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'problemen werk-privécombinatie', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 7: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'problemen werk-privécombinatie', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 11 vergelijkt het percentage bedienden van PC200 – APCB dat problemen ervaart in de werk-privécombinatie of zelfs een acuut werk-privéconflict rapporteert, voor de verschillende deelgroepen binnen de sector. Er worden geen significante verschillen vastgesteld tussen de deelgroepen op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging, het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar en subsector.

Wel komen significante verschillen naar voren op basis van het al dan niet uitoefenen van een leidinggevende functie. Zo blijkt uit de analyses dat 20,7% van de bedienden met een leidinggevende functie problemen ervaart met de werk-privécombinatie, tegenover 11,7% van de bedienden zonder leidinggevende functie. Het uitoefenen van een leidinggevende functie blijkt dus gepaard te gaan met een moeilijker combinatie van werk en privéleven. Er worden geen significante verschillen vastgesteld tussen beide groepen wat betreft het ervaren van een acuut werk-privéconflict.

Tabel 11: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	haalbare werk- privécombinatie	problemen werk- privécombinatie	acuut werk-privéconflict	
	%	%	%	N
Leeftijd				
≤ 35 jaar	86,1	13,9	4,2	144
36-49 jaar	82,5	17,5	3,5	200
50+ jaar	87,2	12,8	3,6	195
verschiltoetsing	ns	ns	ns	
Geslacht				
vrouw	83,6	16,4	5,0	201
man	86,0	14,0	3,2	342
verschiltoetsing	ns	ns	ns	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	89,0	11,0	2,5	118
bachelor	83,2	16,8	4,6	196
master of doctoraat	83,6	16,4	3,9	207
verschiltoetsing	ns	ns	ns	
Inwonende kinderen				
ja	85,3	14,7	4,9	286
nee	85,0	15,0	2,7	260
verschiltoetsing	ns	ns	ns	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	82,2	17,8	4,5	202
50-499 werknemers	86,7	13,3	2,8	218
500+ werknemers	87,4	12,6	4,2	143
verschiltoetsing	ns	ns	ns	
Leidinggevende functie				
ja	79,3	20,7	4,3	188
nee	88,3	11,7	3,5	375
verschiltoetsing	s	s	ns	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	86,6	13,4	5,0	202
≥ 1 dag	84,7	15,3	3,1	353
verschiltoetsing	ns	ns	ns	
Sector				
ICT	89,0	11,0	4,2	118
Consultancy of studie bureau	84,0	16,0	2,5	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	81,6	18,4	5,6	125
Bouw	78,7	21,3	3,3	61
Overige	88,1	11,9	2,8	176
verschiltoetsing	ns	ns	ns	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer:

- De rij met het verschoven **rode balkje 'acuut werk-privéconflict'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'problemen werk-privécombinatie', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s (significant) of ns (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (s: χ^2 met $p < 0,05$; ns: χ^2 met $p \geq 0,05$).

1.6 Verdeling werkbaarheidsknelpunten

Nu we een duidelijk beeld hebben van de verschillende werkbaarheidsknelpunten die bedienden van PC200 – APCB ervaren, is het ook interessant om te onderzoeken hoe deze knelpunten zich onderling verdelen. Met andere woorden: wanneer bedienden meer dan één werkbaarheidsknelpunt ervaren, welke combinaties komen dan het vaakst voor?

Tabel 12 toont de verdeling van werkbaarheidsknelpunten bij bedienden van PC200 – APCB in 2025. Zoals eerder in dit hoofdstuk besproken, ervaart meer dan de helft van de bedienden (53,7%) geen enkel werkbaarheidsknelpunt. Bij de groep die één enkel knelpunt rapporteert, komen werkstressklachten het vaakst voor (14,3%), gevolgd door motivatieproblemen (6,0%).

Wanneer twee werkbaarheidsknelpunten samen voorkomen, gaat het meestal om de combinatie van werkstressklachten en problemen met de werk-privécombinatie (6,0%), gevolgd door werkstressklachten en motivatieproblemen (4,2%). Wanneer drie werkbaarheidsknelpunten samen vallen, gaat het meestal om werkstressklachten, motivatieproblemen en problemen met de werk-privécombinatie (3,6%), gevolgd door de combinatie van werkstressklachten, motivatieproblemen en onvoldoende leermogelijkheden (2,9%). Tot slot rapporteert 2,5% van de bedienden problemen op alle vier de werkbaarheidsindicatoren.

Een globale vergelijking met zowel alle bedienden in 2023 als met de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 toont geen significante verschillen.

Tabel 12: Verdeling werkbaarheidsknelpunten: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Bedienden PC200 - APCB 2025	Benchmark 1: alle bedienden 2023	Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	Verschildtoetsing APCB - alle bedienden	Verschildtoetsing APCB - Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%		
Verdeling werkbaarheidsknelpunten					
geen knelpunten	53,7	56,1	51,8		
werkstressklachten	14,3	15,3	15,7		
motivatieproblemen	6,0	4,2	4,0		
onvoldoende leermogelijkheden	2,2	2,2	4,0		
problemen werk-privécombinatie	1,4	1,5	1,5		
werkstressklachten & motivatieproblemen	4,2	4,9	4,4		
werkstressklachten & onvoldoende leermogelijkheden	0,9	1,1	1,6		
werkstressklachten & problemen werk-privécombinatie	6,0	5,9	6,0		
motivatieproblemen & onvoldoende leermogelijkheden	1,4	2,0	2,5		
motivatieproblemen & problemen werk-privécombinatie	0,4	0,2	0,2		
onvoldoende leermogelijkheden & problemen werk-privécombinatie	0,2	0,1	0,1	ns	ns
werkstressklachten & motivatieproblemen & onvoldoende leermogelijkheden	2,9	1,8	3,0		
werkstressklachten & motivatieproblemen & problemen werk-privécombinatie	3,6	3,0	2,9		
werkstressklachten & onvoldoende leermogelijkheden & problemen werk-privécombinatie	0,2	0,3	0,5		
motivatieproblemen & onvoldoende leermogelijkheden & problemen werk-privécombinatie	0,2	0,1	0,1		
werkstressklachten & motivatieproblemen & onvoldoende leermogelijkheden & problemen werk-privécombinatie	2,5	1,3	1,7		
	N	553	4609	8364	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschildtoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

2. Werkbaarheidsrisico's in beeld

Naast de vier werkbaarheidsindicatoren wordt ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de werkbaarheid kunnen bedreigen of bevorderen. Zo worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht, namelijk: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden (zie Tabel 13).

Tabel 13: Terminologie voor de 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, zoals bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten.
Taakvariatie	De mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers.
Autonomie	De mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – 'regelmogelijkheden'.
Ondersteuning directe leiding	De mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.
Arbeidsomstandigheden	De mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenïënten in de werkomgeving en aan lichamelijke belasting.

Voor elk van de risico-indicatoren zijn onderbouwde grenswaarden (of cut-offscores) bepaald die aangeven of de individuele situatie problematisch is of niet⁵. Het kengetal geeft vervolgens de omvang van deze groep aan (percentage werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt). Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht wordt niet alleen een problematische groep afgebakend en gecijferd ('oranje knipperlicht'), maar ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan worden gelabeld ('rood alarmsignaal'). Niet-problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de verschillende risico-indicatoren als volgt benoemd (zie Tabel 14):

⁵ De techniek voor het vastleggen van deze grenswaarden is specifiek voor elk van de indicatoren en wordt uitgebreid beschreven in de nota methodologie (Bourdeaud'hui e.a., 2024).

Tabel 14: Terminologie voor de categorieën in de risico-indicatoren

Indicator	Niet-problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
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

In dit hoofdstuk rapporteren we de cijfers van deze zes werkbaarheidsrisico's bij bedienden PC200 – APCB (2025). Daarnaast vergelijken we deze cijfers met die van alle bedienden (2023) en met werknemers uit de Vlaamse arbeidsmarkt (2023). Ten slotte onderzoeken we de verschillen in risico's tussen deelgroepen van bedienden PC200 – APCB.

2.1 Werkdruk

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

Bij 34,1% van de bedienden PC200 – APCB is de werkdruk hoog, waarbij 15,5% zelfs aangeeft een acuut hoge werkdruk te ervaren (zie Tabel 15 en Figuur 8). Deze cijfers wijken niet significant af van die van alle bedienden of van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 15: Aandeel werknemers met (acuut) hoge werkdruk: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

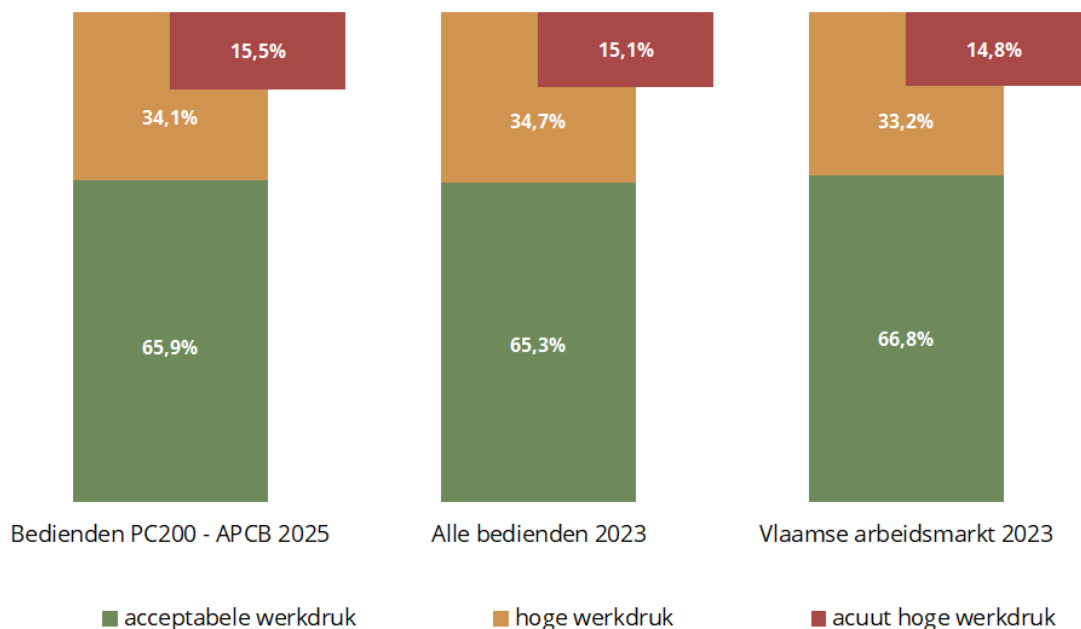
	acceptabele werkdruk	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk	N
	%	%	%	
Bedienden PC200 - APCB 2025	65,9	34,1	15,5	563
Benchmark 1: alle bedienden 2023	65,3	34,7	15,1	4686
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	66,8	33,2	14,8	8536
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.
- **Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 8: Aandeel (acuut) hoge werkdruk bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.

Tabel 16 vergelijkt het percentage bedienden van PC200 – APCB dat aangeeft een hoge of acuut hoge werkdruk te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector. Er worden geen significante verschillen vastgesteld op basis van leeftijd, geslacht, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging, het aantal opleidingsdagen in het kader van de job en sector. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van opleidingsniveau en het uitoefenen van een leidinggevende functie.

Wat het opleidingsniveau betreft, blijkt er een significante samenhang met werkdruk. Meer bepaald tonen de analyses aan dat bedienden met een master- of doctoraatsdiploma (40,9%) significant vaker een hoge werkdruk rapporteren dan bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs (29,7%) of een bachelorsdiploma (29,7%). Tussen bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs en een bachelorsdiploma worden geen significante verschillen vastgesteld. Voor wat betreft *acuut hoge werkdruk* levert de algemene vergelijking tussen de opleidingsniveaus geen significante verschillen op. Wanneer de opleidingsniveaus echter paarsgewijs worden vergeleken, blijkt dat bedienden met een master- of doctoraatsdiploma (19,7%) significant vaker een acuut hoge werkdruk rapporteren dan bedienden met een bachelorsdiploma (11,8%).

Daarnaast tonen de analyses dat bedienden met een leidinggevende functie significant vaker een hoge werkdruk (40,7%) ervaren dan bedienden zonder leidinggevende functie (30,7%). Een gelijkaardige trend komt naar voren bij *acuut hoge werkdruk*: bedienden met een leidinggevende positie (20,1%) rapporteren significant vaker een acuut hoge werkdruk dan bedienden zonder leidinggevende functie (13,1%).

Tabel 16: Aandeel (acuut) hoge werkdruk naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	acceptabele werkdruk	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk	N
	%	%	%	
Leeftijd				
≤ 35 jaar	64,8	35,2	12,4	145
36-49 jaar	64,0	36,0	18,5	200
50+ jaar	68,6	31,4	14,9	194
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	64,9	35,1	14,9	202
man	66,6	33,4	16,1	341
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	70,3	29,7	16,1	118
bachelor	70,3	29,7	11,8	195
master of doctoraat	59,1	40,9	19,7	208
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Inwonende kinderen				
ja	63,1	36,9	17,4	287
nee	69,5	30,5	13,5	259
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	66,8	33,2	14,9	202
50-499 werknemers	65,1	34,9	16,1	218
500+ werknemers	65,7	34,3	15,4	143
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	59,3	40,7	20,1	189
nee	69,3	30,7	13,1	374
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	64,9	35,1	14,9	202
≥ 1 dag	66,6	33,4	15,6	353
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Sector				
ICT	69,7	30,3	15,1	119
Consultancy of studie bureau	66,7	33,3	17,3	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	63,2	36,8	14,4	125
Bouw	57,4	42,6	23,0	61
Overige	68,0	32,0	12,6	175
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

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.
- Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

2.2 Emotionele belasting

De risico-indicator voor emotionele belasting verwijst naar de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inzonderheid bij omgang met klanten, leveranciers, opdrachtgevers, collega's, ...

Bij 15,3% van de bedienden van PC200 – APCB is sprake van emotioneel belastend werk, terwijl 2,3% zelfs emotionele overbelasting ervaart. Wanneer deze cijfers worden vergeleken met beide benchmarks (zie Tabel 17 en Figuur 9), blijkt dat bedienden van PC200 – APCB significant minder vaak geconfronteerd worden met emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting dan zowel *alle bedienden* als *werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt*. In de benchmark 'alle bedienden 2023' rapporteerde 20,7% emotioneel belastend werk en 4,4% emotionele overbelasting. Ook in de benchmark 'Vlaamse arbeidsmarkt 2023' lagen deze percentages hoger, met respectievelijk 23,4% voor emotioneel belastend werk en 5,1% voor emotionele overbelasting.

Tabel 17: Aandeel werknemers met emotionele (over)belasting: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting	N
	%	%	%	
Bedienden PC200 - APCB 2025	84,7	15,3	2,3	563
Benchmark 1: alle bedienden 2023	79,3	20,7	4,4	4682
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	76,6	23,4	5,1	8520
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer:

- De rij met het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotionele belasting', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 9: Aandeel emotionele (over)belasting bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de rij met het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotionele belasting', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 18 toont het aandeel van emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting voor de verschillende deelgroepen binnen de bedienden van PC200 – APCB in 2025. Er worden geen significante verschillen vastgesteld op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging of het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van het uitoefenen van een leidinggevende functie en subsector.

De analyses wijzen uit dat bedienden met een leidinggevende functie significant vaker emotioneel belastend werk ervaren (21,2%) dan bedienden zonder leidinggevende functie (12,3%). Tussen beide groepen worden geen significante verschillen vastgesteld in het ervaren van emotionele overbelasting.

Daarnaast worden significante verschillen waargenomen tussen de verschillende subsectoren wat betreft emotioneel belastend werk. Bedienden die actief zijn in de handel rapporteren significant vaker emotioneel belastend werk (23,2%) dan bedienden in de ICT-sector (11,8%) of in consultancy en studiebureaus (8,6%). Het verschil tussen de overige subsectoren blijkt niet significant wat betreft emotioneel belastend werk. Ook voor het ervaren van emotionele overbelasting worden geen significante verschillen tussen de subsectoren vastgesteld.

Tabel 18: Aandeel emotionele (over)belasting naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting	
	%	%	%	N
Leeftijd				
≤ 35 jaar	84,1	15,9	1,4	145
36-49 jaar	84,0	16,0	2,5	200
50+ jaar	85,1	14,9	3,1	194
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	87,1	12,9	4,0	202
man	82,7	17,3	1,5	341
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	82,2	17,8	1,7	118
bachelor	84,1	15,9	2,6	195
master of doctoraat	86,1	13,9	2,4	208
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Inwonende kinderen				
ja	85,4	14,6	2,1	287
nee	83,4	16,6	2,7	259
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	82,7	17,3	1,0	202
50-499 werknemers	85,8	14,2	3,7	218
500+ werknemers	86,0	14,0	2,1	143
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	78,8	21,2	1,6	189
nee	87,7	12,3	2,7	374
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	86,1	13,9	1,0	202
≥ 1 dag	83,6	16,4	3,1	353
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Sector				
ICT	88,2	11,8	1,7	119
Consultancy of studie bureau	91,4	8,6	3,7	81
Handel (<i>groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...</i>)	76,8	23,2	3,2	125
Bouw	82,0	18,0	3,3	61
Overige	86,9	13,1	1,1	175
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer:

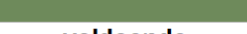
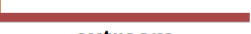
- De rij met het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotionele belasting', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

2.3 Taakvariatie

De risico-indicator voor taakvariatie verschaft informatie over de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op verschillende vaardigheden van werknemers. Zo wordt er onder meer gepeild of het werk eigen inbreng of creativiteit vraagt, of het werk gevarieerd is en/ of steeds dezelfde dingen gedaan worden.

Bij 18,1% van de bedienden van PC200 – APCB is sprake van routinematig werk, terwijl 8,4% zelfs extreem routinematig werk rapporteert (zie Tabel 19 en Figuur 10). In vergelijking met alle bedienden in 2023 worden geen significante verschillen vastgesteld wat betreft routinematig werk, maar rapporteren bedienden van PC200 – APCB wel significant vaker extreem routinematig werk (8,4% tegenover 6,2%). Wanneer de cijfers worden vergeleken met de tweede benchmark, namelijk alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt, worden geen significante verschillen gevonden voor (extreem) routinematig werk.

Tabel 19: Aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

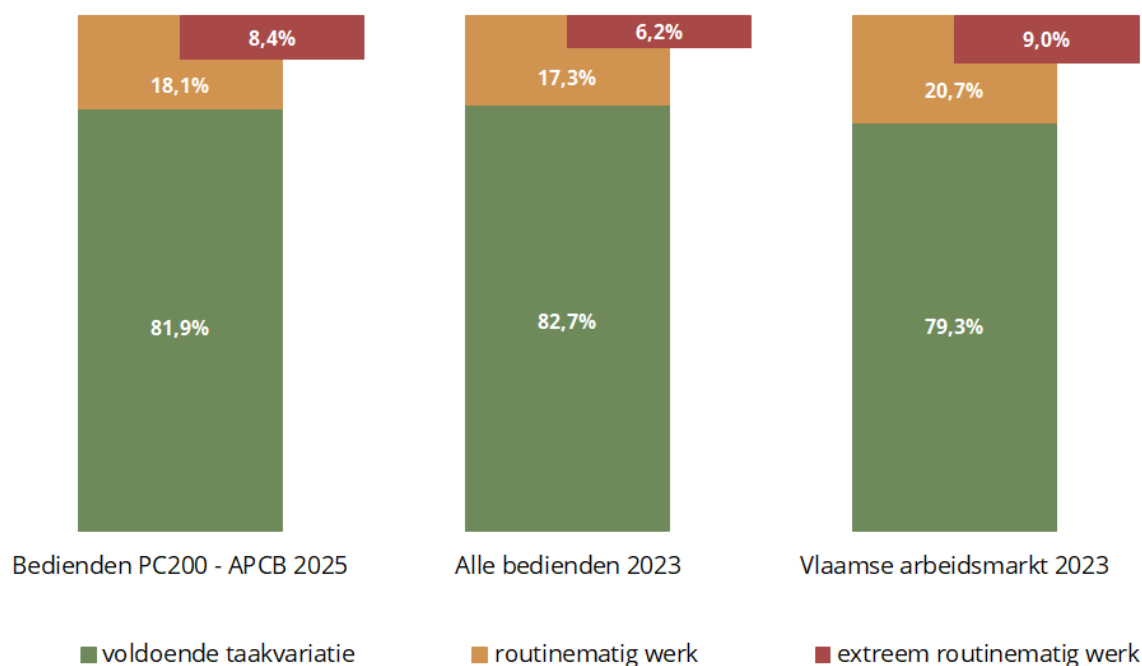
	 voldoende taakvariatie	 routinematig werk	 extreem routinematig werk	
	%	%	%	N
Bedienden PC200 - APCB 2025	81,9	18,1	8,4	562
Benchmark 1: alle bedienden 2023	82,7	17,3	6,2	4683
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	79,3	20,7	9,0	8524
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.
- **Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 10: Aandeel (extreem) routinematig werk bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de rij met het verschoven **rode balkje 'extreem routinematig werk'** verwijst naar een sub-groep binnen de groep 'routinematig werk', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 20 toont het aandeel van routinematig werk en extreem routinematig werk voor de verschillende deelgroepen binnen de bedienden van PC200 – APCB in 2025. Er worden geen significante verschillen vastgesteld op basis van het hebben van inwonende kinderen en de omvang van de bedrijfsvestiging. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het uitoefenen van een leidinggevende functie, het aantal gevolgde opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar en subsector.

Wat leeftijd betreft, worden geen significante verschillen vastgesteld op het vlak van routinematig werk. Wanneer echter wordt gefocust op extreem routinematig werk, komen er wel significante verschillen naar voren. Zo rapporteren 50-plussers significant minder vaak extreem routinematig werk dan zowel de jongste groep (≤ 35 jaar) als de middengroep (36–49 jaar). Meer specifiek rapporteert 4,1% van de 50-plussers extreem routinematig werk, tegenover 11,1% bij de jongste groep en 9,5% bij de middengroep. Tussen de jongste en de middengroep worden geen significante verschillen vastgesteld.

Daarnaast blijkt ook geslacht significant samen te hangen met het ervaren van taakvariatie. Vrouwen binnen PC200 – APCB rapporteren significant vaker dan mannen dat hun werk routinematig is (22,4% tegenover 15,5%) en zelfs extreem routinematig (10,9% tegenover 6,2%).

Ook voor opleidingsniveau worden significante verschillen vastgesteld. Bedienden met een master- of doctoraatsdiploma rapporteren significant minder vaak routinematig en extreem routinematig werk dan bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs of een bachelorsdiploma. Concreet rapporteert 11,6% van de bedienden met een master- of doctoraatsdiploma routinematig werk, tegenover 22,9% bij bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs en 21,5% bij bedienden met een bachelorsdiploma. Bovendien rapporteert slechts 4,3% van de bedienden met een master- of doctoraatsdiploma extreem routinematig werk, tegenover 12,7% bij bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs en 9,7% bij bedienden met een bachelorsdiploma. Tussen de bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs en degenen met een bachelorsdiploma worden geen significante verschillen vastgesteld, noch voor routinematig werk, noch voor extreem routinematig werk.

Verder blijkt ook het uitoefenen van een leidinggevende functie een significante rol te spelen. 9,6% van de leidinggevers rapporteert routinematig werk, tegenover 22,5% van de bedienden zonder leidinggevende functie. Een gelijkaardige trend komt naar voren bij extreem routinematig werk: *slechts* 3,2% van de leidinggevers rapporteert extreem routinematig werk, tegenover 11,0% van de bedienden zonder leidinggevende functie.

Daarnaast tonen de analyses dat deelname aan opleiding significant samenhangt met taakvariatie. Bedienden die in het afgelopen jaar één of meer opleidingsdagen volgden, rapporteren minder vaak routinematig werk (11,9%) dan zij die minder dan één dag opleiding volgden (28,7%). Ook extreem routinematig werk komt in deze eerste groep minder vaak voor (5,7% tegenover 12,4%).

Tot slot worden ook significante verschillen vastgesteld tussen de verschillende subsectoren wat betreft (extreem) routinematig werk. Bedienden die actief zijn in de handel rapporteren significant vaker routinematig werk (27,2%) dan bedienden in de ICT-sector (9,3%) en de bouwsector (9,8%). Een gelijkaardige trend komt naar voren bij extreem routinematig werk: bedienden in de handel rapporteren significant vaker extreem routinematig werk (15,2%) dan bedienden in de ICT-sector (2,5%) en de bouwsector (1,6%). De overige verschillen tussen de subsectoren blijken niet significant.

Tabel 20: Aandeel (extreem) routinematig werk naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk	N
	%	%	%	
Leeftijd				
≤ 35 jaar	79,2	20,8	11,1	144
36-49 jaar	80,0	20,0	9,5	200
50+ jaar	85,6	14,4	4,1	194
verschiltoetsing	ns	ns	s	
Geslacht				
vrouw	77,6	22,4	10,9	201
man	84,5	15,5	6,2	341
verschiltoetsing	s	s	s	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	77,1	22,9	12,7	118
bachelor	78,5	21,5	9,7	195
master of doctoraat	88,4	11,6	4,3	207
verschiltoetsing	s	s	s	
Inwonende kinderen				
ja	83,9	16,1	7,0	286
nee	79,5	20,5	9,3	259
verschiltoetsing	ns	ns	ns	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	78,2	21,8	8,9	202
50-499 werknemers	82,6	17,4	8,7	218
500+ werknemers	85,9	14,1	7,0	142
verschiltoetsing	ns	ns	ns	
Leidinggevende functie				
ja	90,4	9,6	3,2	188
nee	77,5	22,5	11,0	374
verschiltoetsing	s	s	s	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	71,3	28,7	12,4	202
≥ 1 dag	88,1	11,9	5,7	352
verschiltoetsing	s	s	s	
Sector				
ICT	90,7	9,3	2,5	118
Consultancy of studie bureau	81,5	18,5	8,6	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	72,8	27,2	15,2	125
Bouw	90,2	9,8	1,6	61
Overige	80,6	19,4	9,1	175
verschiltoetsing	s	s	s	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

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.
- Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

2.4 Autonomie

Autonomie verwijst naar de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk. Daarbij wordt onder meer nagegaan in welke mate zij zelf kunnen bepalen hoe ze hun werk uitvoeren, de volgorde van hun taken kunnen vastleggen en problemen in hun werkzaamheden zelfstandig kunnen oplossen.

8,4% van de bedienden van PC200 – APCB ervaart een gebrek aan autonomie, en bij 2,8% is er zelfs sprake van een acuut gebrek aan autonomie (zie Tabel 21 en Figuur 11). Wanneer deze cijfers worden vergeleken met die van alle bedienden uit 2023, worden geen significante verschillen vastgesteld. In vergelijking met werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 komen echter wél significante verschillen naar voren: bedienden van PC200 – APCB ervaren significant minder vaak een gebrek aan autonomie (8,4% tegenover 17,0%) én minder vaak een acuut gebrek aan autonomie (2,8% tegenover 5,3%).

Tabel 21: Aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

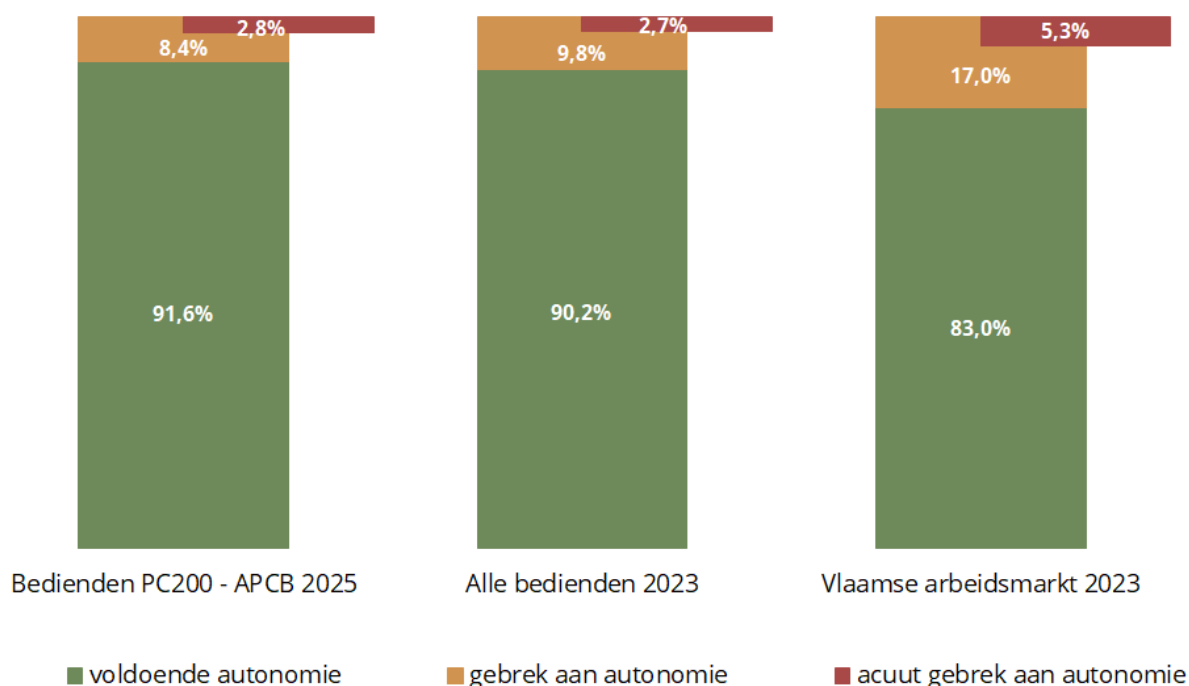
	 voldoende autonomie	 gebrek aan autonomie	 acuut gebrek aan autonomie	
	%	%	%	N
Bedienden PC200 - APCB 2025	91,6	8,4	2,8	562
Benchmark 1: alle bedienden 2023	90,2	9,8	2,7	4680
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	83,0	17,0	5,3	8510
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.
- **Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 11: Aandeel (acuut) gebrek aan autonomie bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

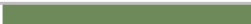
Leeswijzer: de rij met het verschoven **rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie'** verwijst naar een sub-groep binnen de groep 'gebrek aan autonomie', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 22 vergelijkt het percentage bedienden van PC200 – APCB dat aangeeft een (acuut) gebrek aan autonomie te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector. Er worden geen significante verschillen vastgesteld tussen de deelgroepen op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging en het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van het uitoefenen van een leidinggevende functie en subsector.

De resultaten wijzen uit dat bedienden met een leidinggevende functie significant minder vaak een gebrek aan autonomie (2,1%) ervaren dan bedienden zonder leidinggevende functie (11,5%). Een gelijkaardige trend wordt waargenomen bij *acuut gebrek aan autonomie*: geen enkele bediende met een leidinggevende functie rapporteert een acuut gebrek aan autonomie (0,0%), tegenover 4,3% van de bedienden zonder leidinggevende functie.

Vervolgens wordt ook gekeken naar de subsectoren. Een algemene vergelijking tussen de subsectoren levert geen significante verschillen op, maar wanneer de subsectoren onderling één-op-één worden vergeleken, blijkt dat het verschil tussen bedienden in de ICT-sector en die in de handel wél significant is. Meer specifiek ervaren bedienden in de handel significant vaker een gebrek aan autonomie (12,8%) dan hun collega's uit de ICT-sector (5,1%). De verschillen tussen de overige subsectoren, evenals de verschillen in *acuut gebrek aan autonomie*, blijken niet significant.

Tabel 22: Aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	 voldoende autonomie	 gebrek aan autonomie	 acuut gebrek aan autonomie	
	%	%	%	N
Leeftijd				
≤ 35 jaar	93,7	6,3	2,1	143
36-49 jaar	90,0	10,0	3,5	200
50+ jaar	92,3	7,7	2,6	195
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	91,0	9,0	2,0	200
man	92,1	7,9	3,2	342
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	93,2	6,8	2,6	117
bachelor	91,3	8,7	2,0	196
master of doctoraat	93,2	6,8	2,4	207
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Inwonende kinderen				
ja	92,3	7,7	2,5	285
nee	91,2	8,8	3,1	260
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	94,5	5,5	1,5	201
50-499 werknemers	89,9	10,1	4,1	218
500+ werknemers	90,2	9,8	2,8	143
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	97,9	2,1	0,0	187
nee	88,5	11,5	4,3	375
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	91,1	8,9	3,0	202
≥ 1 dag	92,3	7,7	2,6	352
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Sector				
ICT	94,9	5,1	2,5	118
Consultancy of studie bureau	91,4	8,6	3,7	81
Handel (<i>groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...</i>)	87,2	12,8	4,0	125
Bouw	95,0	5,0	0,0	60
Overige	92,0	8,0	2,3	176
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

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.
- **Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

2.5 Ondersteuning door de directe leiding

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

9,1% van de bedienden van PC200 – APCB ervaart onvoldoende steun van hun direct leidinggevende, en bij 3,7% is zelfs sprake van een negatieve relatie met de leidinggevende (zie Tabel 23 en Figuur 12). Wanneer deze cijfers worden vergeleken met die van alle bedienden uit 2023, worden geen significante verschillen vastgesteld. In vergelijking met werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 komen echter wél significante verschillen naar voren: bedienden van PC200 – APCB ervaren significant minder vaak onvoldoende steun van hun directe leidinggevende (9,1% tegenover 12,2%). Het verschil in negatieve relaties met de directe leidinggevende blijkt daarentegen niet significant.

Tabel 23: Aandeel werknemers met onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

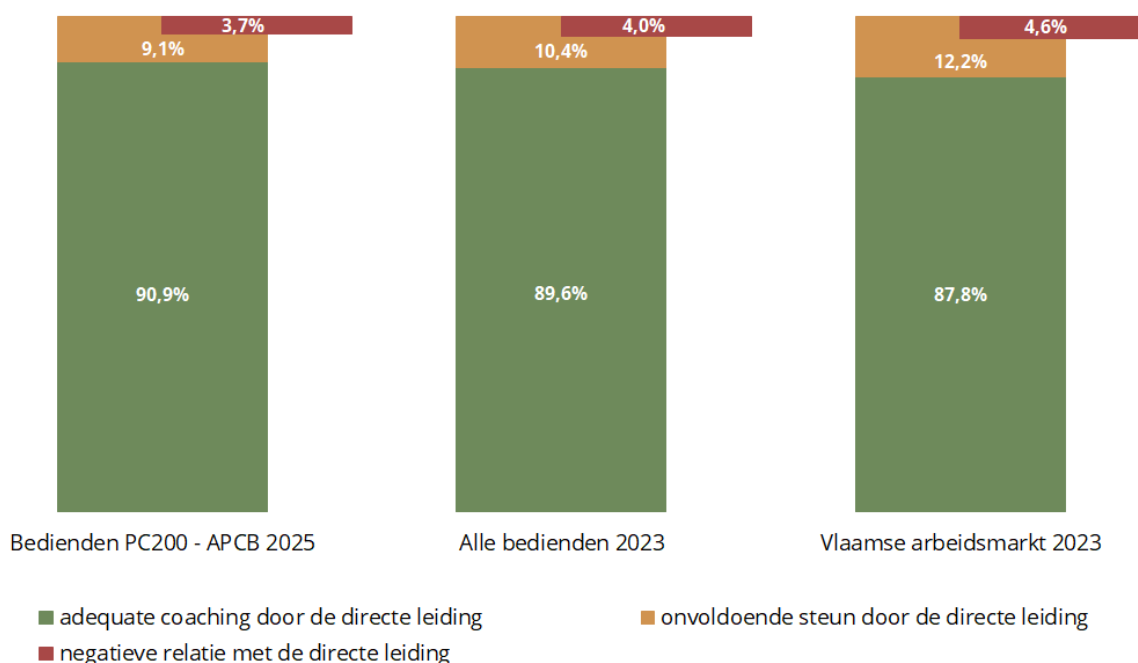
	adequate coaching door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding	N
	%	%	%	
Bedienden PC200 - APCB 2025	90,9	9,1	3,7	562
Benchmark 1: alle bedienden 2023	89,6	10,4	4,0	4673
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	87,8	12,2	4,6	8513
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer:

- De rij met het verschoven **rode balkje ‘negatieve relatie met de directe leiding’** verwijst naar een subgroep binnen de groep ‘onvoldoende steun door de directe leiding’, maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

**Figuur 12: Aandeel onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding bij bedienden
PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023**



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de rij met het verschoven **rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun door de directe leiding', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 24 toont het aandeel bedienden van PC200 – APCB in 2025 dat onvoldoende steun van hun direct leidinggevende ervaart of een negatieve relatie met de leidinggevende rapporteert, uitgesplitst naar verschillende deelgroepen binnen de sector. Er worden geen significante verschillen vastgesteld tussen de deelgroepen (op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging, het uitoefenen van een leidinggevende functie of het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar).

Wat betreft de subsectoren, levert een algemene vergelijking geen significante verschillen op. Wanneer de subsectoren echter onderling één-op-één worden vergeleken, blijkt dat het verschil tussen bedienden in de ICT-sector en die in de handel wél significant is. Concreet ervaren bedienden in de handel significant vaker een negatieve relatie met de directe leiding (6,4%) dan hun collega's uit de ICT-sector (0,8%). De verschillen tussen de overige subsectoren, evenals in het ervaren van onvoldoende steun door de directe leiding, blijken niet significant.

Tabel 24: Aandeel werknemers met onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	adequate coaching door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding	N
	%	%	%	
Leeftijd				
≤ 35 jaar	90,2	9,8	4,2	143
36-49 jaar	93,0	7,0	1,5	200
50+ jaar	89,7	10,3	4,6	195
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	91,5	8,5	4,0	200
man	90,6	9,4	3,2	342
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	92,3	7,7	1,7	117
bachelor	89,3	10,7	4,1	196
master of doctoraat	92,3	7,7	3,9	207
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Inwonende kinderen				
ja	91,6	8,4	3,5	285
nee	90,4	9,6	3,5	260
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	90,0	10,0	4,0	201
50-499 werknemers	90,4	9,6	4,1	218
500+ werknemers	93,0	7,0	2,8	143
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	93,6	6,4	2,1	187
nee	89,6	10,4	4,5	375
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	89,6	10,4	5,0	202
≥ 1 dag	91,8	8,2	2,8	352
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Sector				
ICT	92,4	7,6	0,8	118
Consultancy of studie bureau	93,8	6,2	2,5	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	85,6	14,4	6,4	125
Bouw	91,7	8,3	5,0	60
Overige	92,0	8,0	4,0	176
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer:

- De rij met het verschoven **rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun door de directe leiding', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

2.6 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).

3,6% van de bedienden van PC200 – APCB geeft aan te werken onder belastende arbeidsomstandigheden, waarbij 1,2% zelfs een zeer hoge fysieke belasting rapporteert (zie Tabel 25 en Figuur 13). Deze cijfers wijken niet significant af van die van alle bedienden in 2023. In vergelijking met werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 blijkt dat de bedienden van PC200 – APCB significant minder vaak te maken hebben met belastende arbeidsomstandigheden (3,6% tegenover 12,6%) en zeer hoge fysieke belasting (1,2% tegenover 4,8%).

Tabel 25: Aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

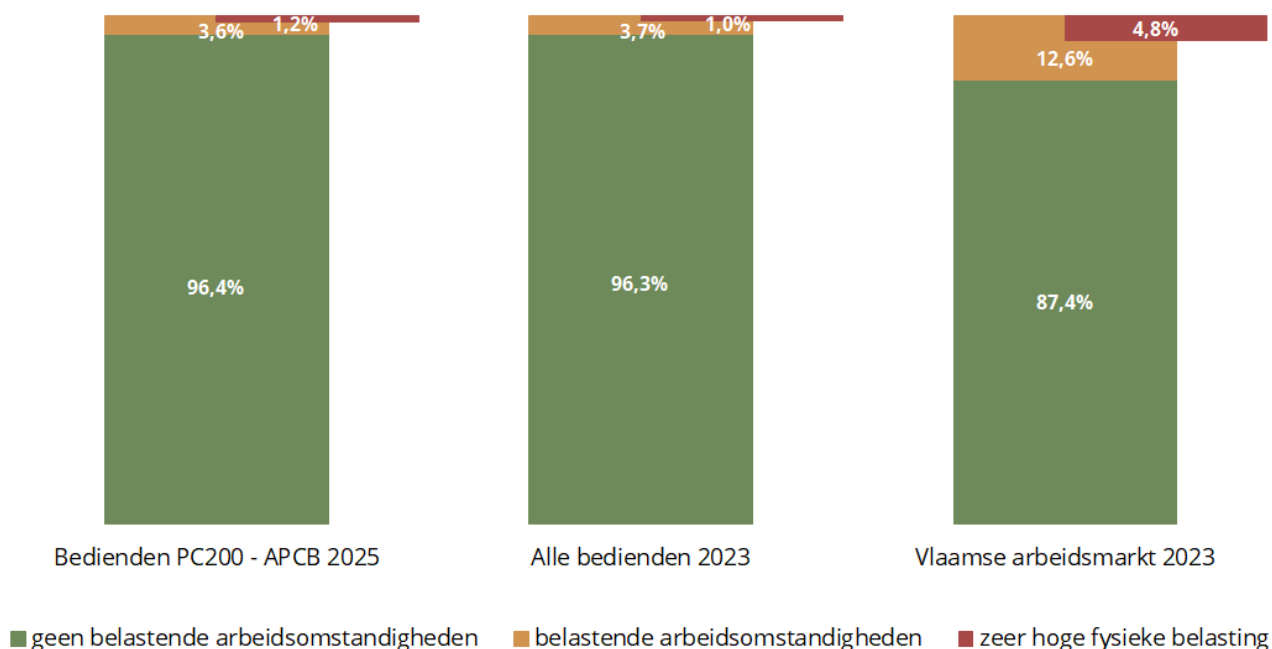
	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting	
	%	%	%	N
Bedienden PC200 - APCB 2025	96,4	3,6	1,2	562
Benchmark 1: alle bedienden 2023	96,3	3,7	1,0	4862
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	87,4	12,6	4,8	8853
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 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.
- Verschiltoetsing:** de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Figuur 13: Aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de rij met het verschoven **rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting'** verwijst naar een sub-groep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden', maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.

Tabel 26 vergelijkt het aandeel bedienden van PC200 – APCB dat aangeeft onder belastende arbeidsomstandigheden te werken of een zeer hoge fysieke belasting te ervaren, voor de verschillende deelgroepen binnen de sector. Er worden geen significante verschillen vastgesteld op basis van het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging, het uitoefenen van een leidinggevende functie of het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en subsector.

Allereerst wordt ingezoomd op leeftijd. Een algemene vergelijking tussen de drie leeftijdsgroepen levert geen significante verschillen op. Wanneer de leeftijdscategorieën echter één-op-één worden vergeleken, blijkt dat het verschil tussen bedienden van 36 tot 49 jaar en 50-plussers wél significant is. Meer specifiek rapporteert de groep van 36- tot 49-jarigen significant vaker (2,5%) een zeer hoge fysieke belasting dan de groep 50-plussers (0,0%). De overige leeftijdsverschillen, evenals de verschillen in het ervaren van belastende arbeidsomstandigheden, zijn niet significant.

Ook naar geslacht worden significante verschillen vastgesteld. Binnen PC200 – APCB geeft 5,9% van de mannen aan onder belastende arbeidsomstandigheden te werken, en 2,1% rapporteert een zeer hoge fysieke belasting. Opvallend is dat geen enkele vrouw binnen PC200 – APCB

aangeeft onder belastende arbeidsomstandigheden te werken, en bijgevolg ook niet onder zeer hoge fysieke belasting.

Daarnaast blijkt ook het opleidingsniveau een significante rol te spelen. Bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs (6,8%) ervaren vaker belastende arbeidsomstandigheden dan bedienden met een master- of doctoraatsdiploma (1,0%). De andere verschillen tussen de opleidingsniveaus zijn niet significant wat betreft belastende arbeidsomstandigheden. Voor wat betreft zeer hoge fysieke belasting komen bijkomende significante verschillen naar voren: bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs (3,4%) rapporteren dit significant vaker dan zowel bedienden met een bachelordiploma (0,5%) als met een master- of doctoraatsdiploma (0,0%). Het verschil tussen bachelors en masters/doctoraatshouders is niet significant.

Tot slot wordt ook naar de subsectoren gekeken. Bedienden in de handel (5,6%) ervaren significant vaker belastende arbeidsomstandigheden dan bedienden in de ICT-sector (0,0%). De overige verschillen tussen subsectoren, evenals de verschillen in zeer hoge fysieke belasting, blijken niet significant.

Tabel 26: Aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting	
	%	%	%	N
Leeftijd				
≤ 35 jaar	94,4	5,6	1,4	144
36-49 jaar	96,5	3,5	2,5	200
50+ jaar	97,4	2,6	0,0	194
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	100,0	0,0	0,0	201
man	94,1	5,9	2,1	341
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	93,2	6,8	3,4	117
bachelor	97,4	2,6	0,5	196
master of doctoraat	99,0	1,0	0,0	207
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Inwonende kinderen				
ja	96,5	3,5	1,4	286
nee	96,1	3,9	1,2	259
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	95,0	5,0	1,5	202
50-499 werknemers	96,3	3,7	0,9	218
500+ werknemers	98,6	1,4	1,4	142
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	95,2	4,8	1,6	188
nee	97,1	2,9	1,1	374
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	96,5	3,5	1,5	201
≥ 1 dag	96,3	3,7	1,1	353
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Sector				
ICT	100,0	0,0	0,0	118
Consultancy of studie bureau	98,8	1,2	0,0	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	94,4	5,6	1,6	124
Bouw	98,4	1,6	0,0	61
Overige	94,3	5,7	2,3	176
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

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.
- Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

3. Risicoprofielen voor bedienden PC200 – APCB

Analyses van de gegevens uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor over de samenhang tussen verschillende risico's en werkbaarheidsknelpunten tonen aan dat, afhankelijk van het type knelpunt, andere risico's als belangrijkste risicofactoren naar voren komen, los van persoonskenmerken (Bourdeaud'hui e.a., 2024b). Wanneer we de mate waarin bedienden van PC200 – APCB met bepaalde werkbaarheidsrisico's worden geconfronteerd, combineren met de inzichten over de relatie tussen risico-indicatoren en werkbaarheidsknelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt, kunnen we een aantal risicoprofielen op maat van de bedienden PC200 – APCB samenstellen.

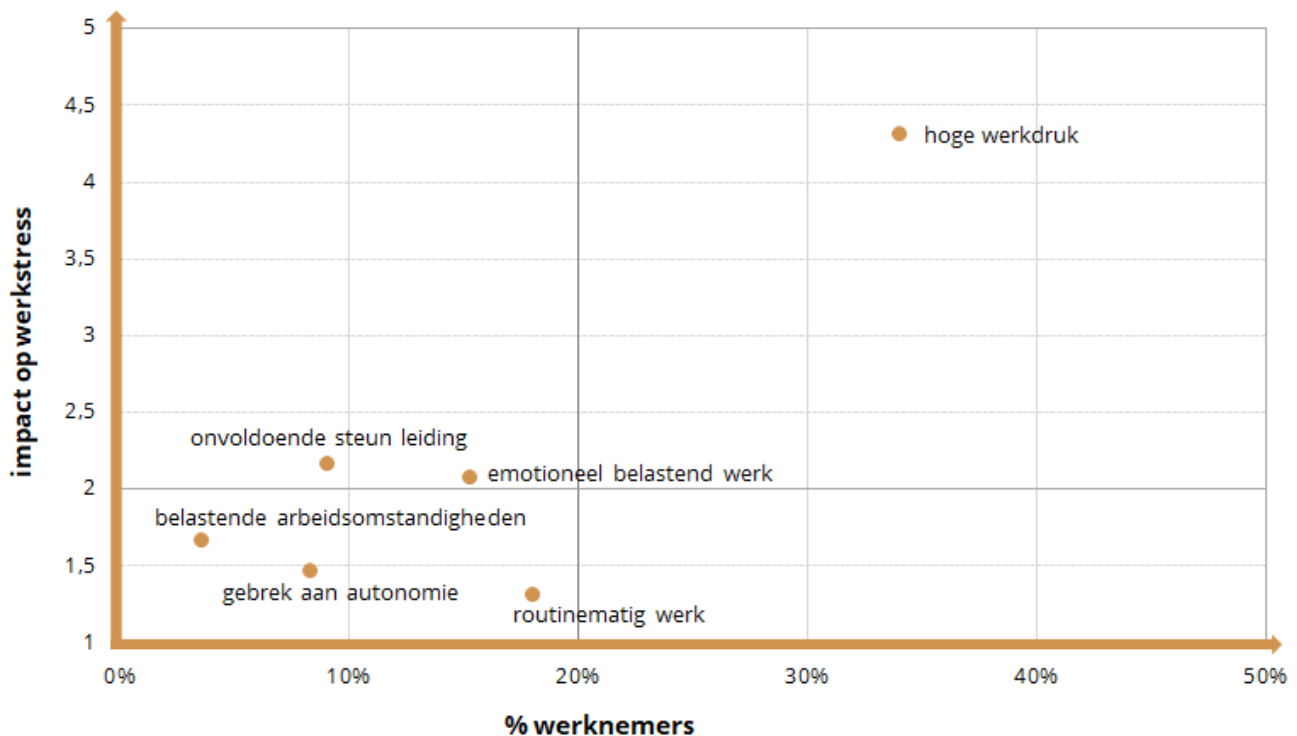
Deze risicoprofielen geven ons tweeledige informatie, namelijk over hoe vaak bedienden PC200 – APCB met een bepaald werkbaarheidsrisico geconfronteerd worden en over de kans dat werknemers door dit risico met één van de verschillende werkbaarheidsknelpunten te maken krijgen. Het risico is ernstiger naarmate 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 opgemaakt voor elk werkbaarheidsknelpunt: werkstressklachten, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en werk-privéconflict.

3.1 Risicoprofiel voor werkstress

In 2025 geeft iets meer dan een derde van de bedienden van PC200 – APCB (34,5%) aan werkstressklachten te ervaren. Het ervaren van werkstress kan verschillende oorzaken hebben. Vaak wordt in eerste instantie gewezen op een te hoge werkdruk maar ook andere factoren kunnen leiden tot psychosociale overbelasting. Denk bijvoorbeeld aan gebrekkige ondersteuning of aansturing door leidinggevenden. Figuur 14 geeft daarom een overzicht van zes werkgerelateerde risico's die bijdragen aan werkstressklachten en toont zowel hoe vaak deze voorkomen bij bedienden van PC200 – APCB als wat hun impact is op werkstressklachten.

Figuur 14: Risicoprofiel voor werkstressklachten bij bedienden PC200 – APCB 2025



Bron: werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressklachten bij bedienden PC200 – APCB. 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 (WBM 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 1,3).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risico-indicator bevindt (horizontale positie). Zo zijn er bij de bedienden PC200 – APCB beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (34,1%) dan met belastende arbeidsomstandigheden (3,6%) worden geconfronteerd.

Uit Figuur 14 blijkt dat een hoge werkdruk de belangrijkste risicofactor vormt voor werkstressklachten. Niet alleen wordt 34,1% van de bedienden van PC200 – APCB hiermee geconfronteerd, maar hoge werkdruk verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressklachten (tot wel een verviervoudiging van de kansverhouding).

Daarnaast komen emotioneel belastend werk en onvoldoende steun van de directe leidinggevende naar voren als relevante risicofactoren: beide verdubbelen de kans op werkstressklachten. Deze risico-indicatoren komen echter minder vaak voor, aangezien respectievelijk 15,3% en 9,1% van de bedienden van PC200 – APCB ermee geconfronteerd wordt.

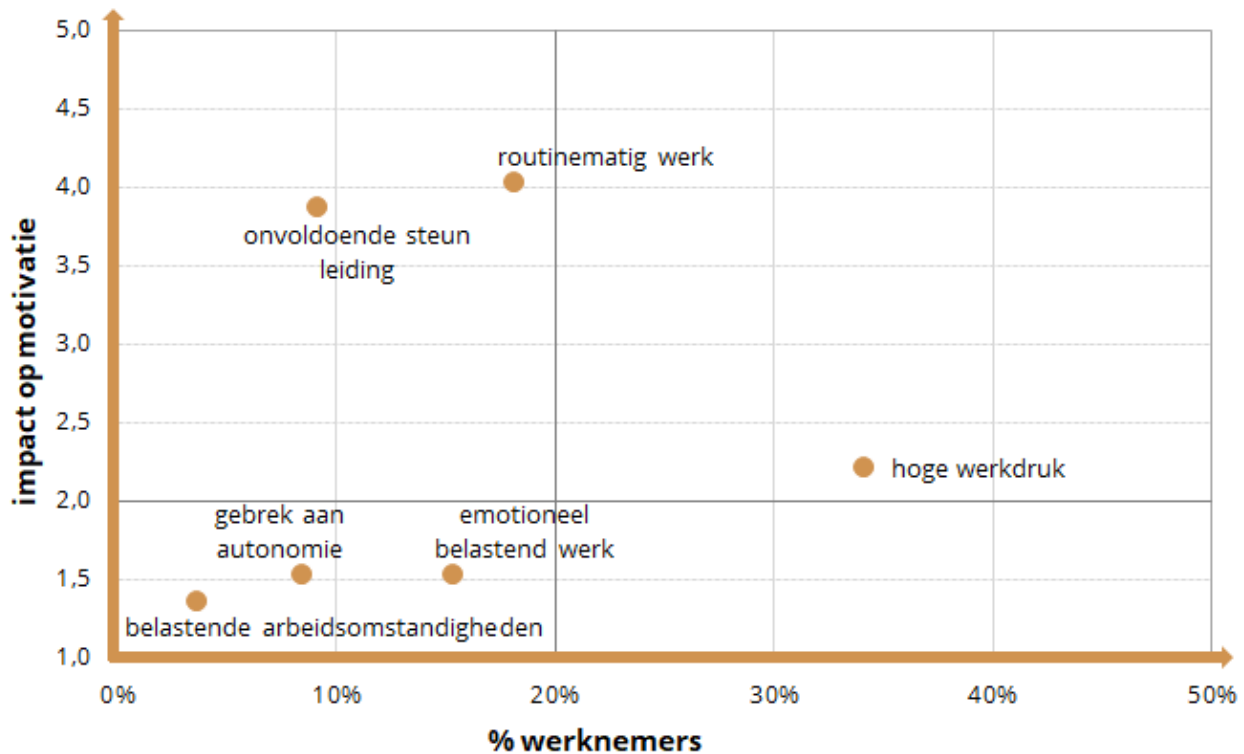
Ten slotte kunnen ook maatregelen die taakvariatie en autonomie bevorderen, of die belastende arbeidsomstandigheden verminderen, bijdragen aan het terugdringen van werkstressklachten. Het effect van deze maatregelen zal echter minder uitgesproken zijn, aangezien de impact van deze drie factoren kleiner is (minder dan een verdubbeling van de kans) én ze bovendien bij minder dan 20% van de bedienden van PC200 – APCB voorkomen (respectievelijk 18,1%, 8,4% en 3,6%).

Hieruit kan geconcludeerd worden dat het, om werkstressklachten bij bedienden van PC200 – APCB te verminderen, aanbevolen is om in de eerste plaats in te zetten op het terugdringen van de hoge werkdruk. Dit is immers de factor met zowel de grootste impact op werkstress als het hoogste aantal betrokken werknemers. In tweede instantie verdient het beperken van emotionele belasting aandacht, gevolgd door het versterken van de ondersteuning door de directe leidinggevende. Ook deze factoren beïnvloeden werkstressklachten in aanzienlijke mate, al komen ze minder vaak voor bij bedienden van PC200 – APCB.

3.2 Risicoprofiel voor motivatie

In 2025 ervaart ongeveer één op de vijf bedienden van PC200 – APCB (21,4%) motivatieproblemen. Die kunnen uiteenlopende oorzaken hebben. Een deel ervan houdt rechtstreeks verband met de arbeidssituatie, zoals een weinig afwisselende job, beperkte regelmogelijkheden of onvoldoende begeleiding en ondersteuning door leidinggevenden. In Figuur 15 wordt de 'ernstgraad' van zes motivatierisico's in de arbeidssituatie van bedienden van PC200 – APCB geïllustreerd.

Figuur 15: Risicoprofiel voor motivatieproblemen bij bedienden PC200 – APCB 2025



Bron: werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen bij bedienden PC200 – APCB. 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 (WBM 2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ongeveer een 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 1,4).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risico-indicator bevindt (horizontale positie). Zo zijn er bij de bedienden PC200 – APCB meer werknemers die met een hoge werkdruk (34,1%) dan met fysiek belastende arbeidsomstandigheden (3,6%) worden geconfronteerd.

Uit Figuur 15 blijkt dat een hoge werkdruk een belangrijke risicofactor vormt. Ongeveer een derde van de bedienden (34,1%) ervaart een hoge werkdruk, wat de kans op motivatieproblemen meer dan verdubbelt. Daarnaast springen twee factoren in het oog die een nog sterkere invloed hebben op motivatie, namelijk routinematig werk en onvoldoende steun van de directe leidinggevende. Beide factoren gaan gepaard met een ongeveer viervoudige toename van de kans op motivatieproblemen, al komen ze minder vaak voor bij bedienden van PC200 – APCB dan een hoge werkdruk (respectievelijk 18,1% en 9,1%).

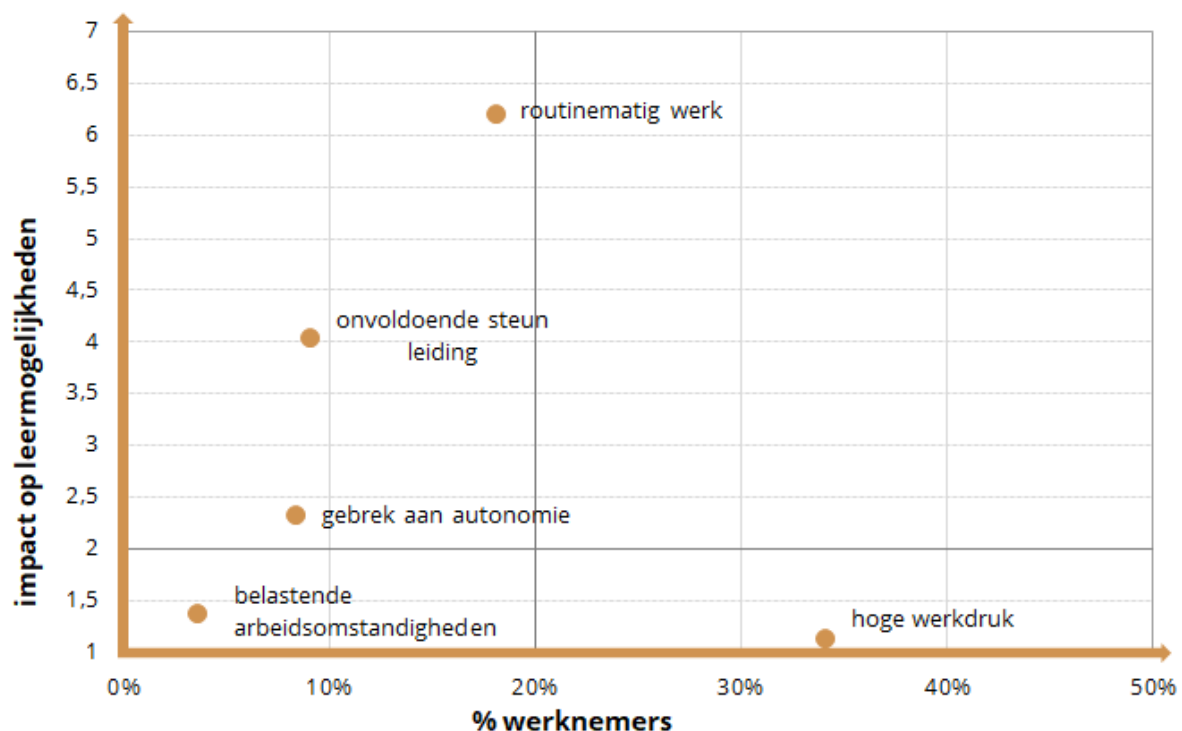
Emotioneel belastend werk, gebrek aan autonomie en belastende arbeidsomstandigheden dragen eveneens bij aan motivatieproblemen, maar hun impact is beperkter (minder dan een verdubbeling van de kans). Deze factoren komen bovendien bij een kleinere groep bedienden van PC200 – APCB voor (respectievelijk 15,3%, 8,4% en 3,6%).

Op basis van Figuur 15 kan geconcludeerd worden dat het, om motivatieproblemen bij bedienden van PC200 – APCB te verminderen, in de eerste plaats aangewezen is om de werkdruk te verlagen en meer taakvariatie te voorzien. Ook het versterken van de ondersteuning door leidinggevenden zal bijdragen tot een hogere motivatie bij bedienden van PC200 – APCB.

3.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

In 2025 geeft 10,4% van de bedienden van PC200 – APCB aan onvoldoende leermogelijkheden te ervaren in hun job. Hiervoor kunnen verschillende oorzaken zijn. Een aantal daarvan, zoals onvoldoende taakvariatie, situeren zich in de arbeidssituatie. In Figuur 16 wordt de ernstgraad van vijf risicofactoren weergegeven die samenhangen met het ervaren van onvoldoende leermogelijkheden bij bedienden van PC200 – APCB. Emotioneel belastend werk blijkt geen significante voorspeller te zijn voor het ervaren van onvoldoende leermogelijkheden en is daarom niet opgenomen in de figuur.

Figuur 16: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden bij bedienden PC200 – APCB 2025



Bron: werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden bij bedienden PC200 – APCB. 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 (WBM 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 1,1).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risico-indicator bevindt (horizontale positie). Zo zijn er bij de bedienden PC200 – APCB beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (34,1%) dan met fysiek belastende arbeidsomstandigheden (3,6%) worden geconfronteerd.

Uit Figuur 16 blijkt dat routinematig werk de belangrijkste risicofactor vormt voor het ervaren van onvoldoende leermogelijkheden. Niet alleen vergroot het de kans op onvoldoende leermogelijkheden sterk (tot ruim zesmaal hoger dan bij werknemers die voldoende taakvariatie hebben), het komt ook relatief vaak voor (18,1% van de bedienden van PC200 – APCB rapporteert routinematig werk).

Daarnaast spelen ook onvoldoende steun van de directe leidinggevende en een gebrek aan autonomie een belangrijke rol. Beide factoren verhogen de kans op het ervaren van onvoldoende leermogelijkheden aanzienlijk (ongeveer viervoudig en tweevoudig), maar komen minder frequent voor (respectievelijk 9,1% en 8,4% van de bedienden van PC200 – APCB).

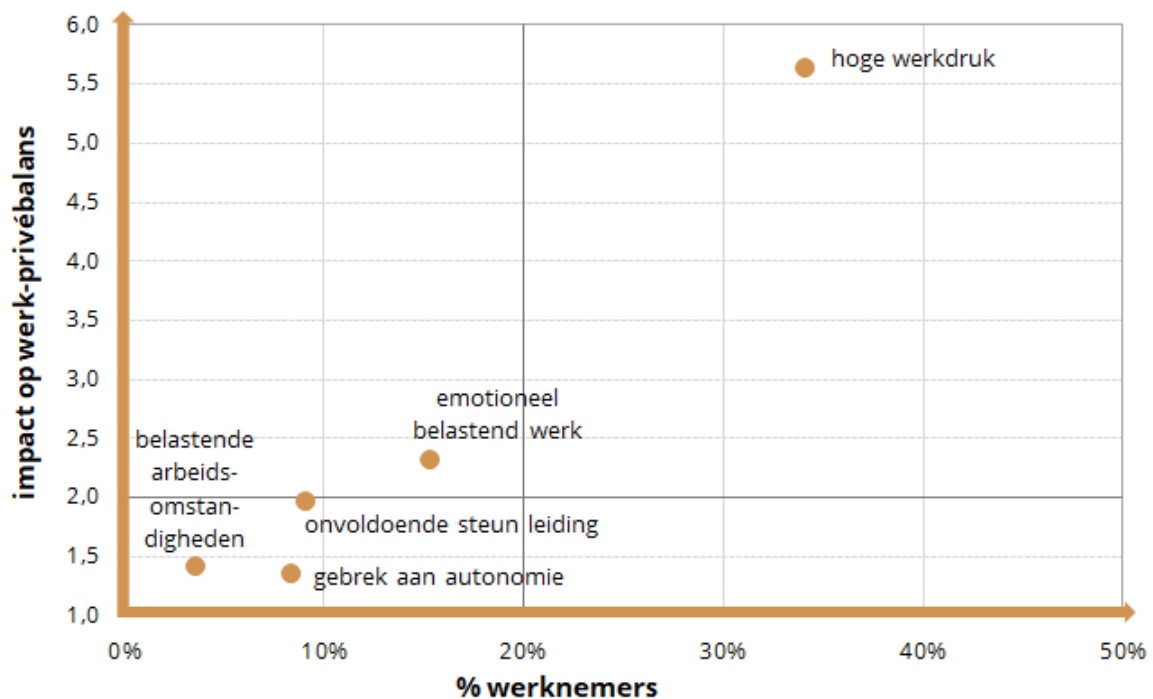
Hoge werkdruk en belastende arbeidsomstandigheden hebben daarentegen een beperktere invloed op de ervaren leermogelijkheden. Hoewel een hoge werkdruk relatief vaak voorkomt (bij 34,1% van de bedienden van PC200 – APCB), vergroot zij de kans op onvoldoende leermogelijkheden slechts in beperkte mate. Belastende arbeidsomstandigheden treffen een kleinere groep (3,6%) en blijken eveneens een relatief beperkte invloed te hebben.

Op basis van Figuur 16 kan geconcludeerd worden dat het, om de leermogelijkheden van bedienden binnen PC200 – APCB te versterken, in de eerste plaats aangewezen is om meer taakvariatie te voorzien. Daarnaast zal ook het versterken van de ondersteuning door directe leidinggeven- den merkbaar bijdragen aan het vergroten van de leermogelijkheden. Ook kunnen maatregelen die meer autonomie bevorderen eveneens een positief effect hebben.

3.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans

14,7% van de bedienden binnen PC200 – APCB signaleert in 2025 een onevenwicht in de werk-privécombinatie. De oorzaken hiervoor zijn divers, maar een aantal ervan, zoals hoge taakeisen, houdt verband met de arbeidssituatie. Figuur 17 evalueert de relevantie van vijf risicofactoren voor een problematische werk-privébalans bij bedienden binnen PC200 – APCB. Routinematig werk blijkt geen significante voorspeller te zijn voor het ervaren van problemen met de werk-privécombinatie en is daarom niet opgenomen in de figuur.

Figuur 17: Risicoprofiel voor problemen met werk-privécombinatie bij bedienden PC200 – APCB 2025



Bron: werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen met werk-privécombinatie bij bedienden PC200 – APCB. 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 (WBM 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 1,4).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risico-indicator bevindt (horizontale positie). Zo zijn er bij de bedienden PC200 – APCB beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (34,1%) dan met fysiek belastende arbeidsomstandigheden (3,6%) worden geconfronteerd.

Uit Figuur 17 blijkt dat een hoge werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor vormt. 34,1% van de bedienden ervaart een hoge werkdruk, wat de kans op een onevenwicht in de werk-privébalans meer dan vervijfvoudigt. Ook emotioneel belastend werk heeft een merkbare invloed: hoewel dit bij een kleinere groep voorkomt (15,3%), verdubbelt het de kans op werk-privéproblemen.

Onvoldoende steun van de leidinggevende, een gebrek aan autonomie en belastende arbeidsomstandigheden hebben een meer beperkte impact. Ze verhogen wel de kans op een verstoorde werk-privébalans, maar in mindere mate. Bovendien komen deze drie risicofactoren bij een kleiner aandeel bedienden voor (respectievelijk 9,1%, 8,4% en 3,6%).

Maatregelen die de ondersteuning door leidinggevenden en de autonomie versterken of die belastende arbeidsomstandigheden verminderen, kunnen bijdragen aan een beter evenwicht tussen werk en privé, maar hun effect zal eerder gering zijn. Op basis van Figuur 17 kan geconcludeerd worden dat, om de werk-privébalans binnen PC200 – APCB te verbeteren, er in de eerste plaats ingezet moet worden op het verminderen van de werkdruk en op het beperken van emotionele belasting.

4. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van bedienden PC200 – APCB

In de werkbaarheidsbevragingen wordt –naast de eerder besproken indicatoren– ook aanvullende informatie verzameld over de arbeidssituatie en werkbeleving, zoals de functie, arbeidsvoorwaarden, ziekteverzuim, inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot pensioen, verloopintentie en werkonzekerheid. Voor deze variabelen vergelijken we de informatie voor de bedienden van PC200 – APCB 2025 met die van alle bedienden in 2023 en met die van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2023). Daarnaast werden, op vraag van de sector, ook een aantal bijkomende variabelen bevroegd. Zo kwamen onder meer verschillende opleidingsgerelateerde thema's aan bod, evenals het gebruik van Engels en Frans op het werk. Aangezien deze thema's niet werden opgenomen in de Werkbaarheidsmonitor 2023, is een vergelijking met de twee benchmarks voor deze variabelen niet mogelijk.

4.1 Functie

In dit onderdeel wordt dieper ingegaan op enkele functiegerelateerde kenmerken. Ten eerste wordt onderzocht hoeveel van de bedienden PC200 – APCB in onze dataset een leidinggevende functie bekleden. Vervolgens bekijken we in welke mate de bedienden PC200 – APCB aangeven of er al dan niet een match is tussen hun opleidingsniveau en hun functie, en of zij hun werk al dan niet als te ingewikkeld ervaren. Tot slot wordt nagegaan in hoeverre de bedienden PC200 – APCB andere talen (i.e., Engels en Frans) gebruiken tijdens het uitoefenen van hun functie.

Leidinggevende functie

In 2025 geeft één op de drie bedienden binnen PC200 – APCB (33,5%) aan dat zij in hun functie leiding geven aan andere werknemers (zie Tabel 27). Dit komt ongeveer overeen met de cijfers uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 voor alle bedienden (35,5%). Wanneer we deze cijfers vergelijken met onze tweede benchmark, merken we dat bedienden PC200 – APCB wel significant vaker een leidinggevende functie bekleden dan werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (33,5% tegenover 25,9%).

Tabel 27: Aandeel werknemers met een leidinggevende functie: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Bedienden PC200 - APCB 2025	Benchmark 1: alle bedienden 2023	Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	<i>Verschildtoetsing APCB - alle bedienden</i>	<i>Verschildtoetsing APCB - Vlaamse arbeidsmarkt</i>
	%	%	%		
Leiding over andere werknemers					
ja	33,5	35,5	25,9	ns	s
neen	66,5	64,5	74,1		
N	564	4863	8838		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschildtoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Mismatch: over- of ondergekwalficeerd?

In welke mate zijn de bedienden PC200 – APCB van oordeel dat hun opleidingsniveau aansluit bij de job die zij uitvoeren? 81,0% van de bedienden PC200 – APCB vindt dat hun opleidingsniveau goed aansluit bij hun job (zie Tabel 28). Daartegenover staat dat 8,7% hun opleiding te laag vindt voor hun job, terwijl 10,3% aangeeft dat hun opleidingsniveau te hoog is voor het werk dat zij uitvoeren. Hiermee verschillen de bedienden PC200 – APCB niet significant van alle bedienden in 2023 of van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

Daarnaast bekijken we hoe vaak bedienden PC200 – APCB aangeven moeite te hebben met hun werk omdat het te ingewikkeld is. 51,9% van de bedienden PC200 – APCB geeft aan nooit moeite te ondervinden, tegenover 57,8% van alle bedienden in 2023 en 63,0% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (zie Tabel 28). Bedienden PC200 – APCB geven dus relatief vaker aan dat hun werk te ingewikkeld is. Wanneer we dieper inzoomen op degenen die aangeven dat hun werk te ingewikkeld is, blijkt dat 44,0% van de bedienden PC200 – APCB *soms* moeite ondervindt met hun werk, tegenover 39,1% van alle bedienden in 2023 en 34,3% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023. Tot slot ervaart 4,1% van de bedienden PC200 – APCB *vaak of altijd* moeite met hun werk omdat het te ingewikkeld is, tegenover 3,0% van alle bedienden in 2023 en 2,7% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023. De verschillen ten opzichte van beide benchmarks zijn significant, wat aangeeft dat bedienden PC200 – APCB vaker ervaren dat hun functie te ingewikkeld is.

Tabel 28: Kwalificatiebenutting en moeite door te ingewikkeld werk: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Bedienden PC200 - APCB 2025	Benchmark 1: alle bedienden 2023	Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	<i>Verschildtoetsing APCB - alle bedienden</i>	<i>Verschildtoetsing APCB - Vlaamse arbeidsmarkt</i>
	%	%	%		
Opleidingsniveau voor job					
te laag	8,7	8,4	8,8	<i>ns</i>	<i>ns</i>
juist goed	81,0	83,1	82,3		
te hoog	10,3	8,5	8,9		
<i>N</i>	562	4844	8779		
Te ingewikkeld werk					
altijd of vaak	4,1	3,0	2,7	<i>s</i>	<i>s</i>
soms	44,0	39,1	34,3		
nooit	51,9	57,8	63,0		
<i>N</i>	561	4861	8840		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschildtoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

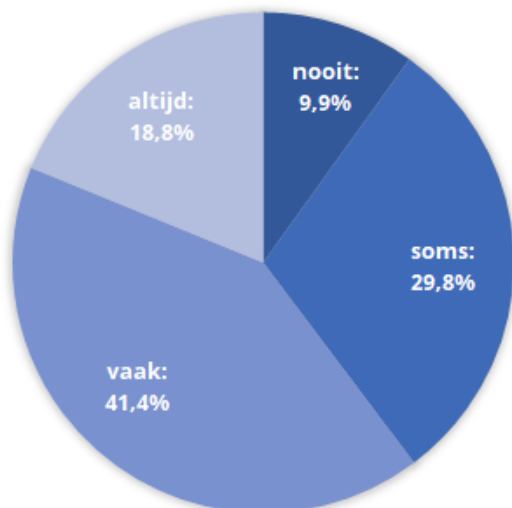
Gebruik van Engels en Frans op het werk

In de vragenlijst voor bedienden PC200 – APCB werd ook gepeild in welke mate de respondenten in het Engels of Frans moeten communiceren in het kader van hun job. Figuur 18 toont dat 18,8% van de bedienden *altijd* in het Engels communiceert, 41,4% *vaak* en 29,8% *soms*. Slechts 9,9% van de respondenten geeft aan *nooit* in het Engels te hoeven communiceren. Wat het Frans betreft, geeft 5,2% van de bedienden aan *altijd* in het Frans te communiceren, 28,6% *vaak* en 42,8% *soms*, terwijl 23,4% aangeeft *nooit* in het Frans te hoeven communiceren.

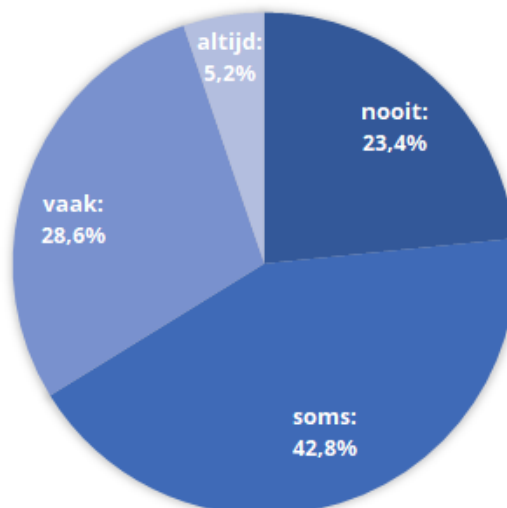
Deze cijfers tonen aan dat een aanzienlijk deel van de bedienden PC200 – APCB Engels en/of Frans nodig heeft voor het uitvoeren van hun functie. Opvallend is dat slechts één op de tien bedienden aangeeft *nooit* de Engelse taal te gebruiken, terwijl bij het Frans bijna één op de vier aangeeft deze taal niet te gebruiken in hun werk.

Figuur 18: Gebruik van Engels en Frans op het werk bij bedienden PC200 – APCB 2025

In het Engels communiceren voor job



In het Frans communiceren voor job



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

4.2 Arbeidsvoorwaarden en arbeidssituatie

In dit onderdeel wordt dieper ingegaan op de arbeidsvoorwaarden en de arbeidssituatie van bedienden PC200 – APCB in 2025. Meer specifiek wordt gekeken naar werktijdkenmerken, zoals deeltijds werk, roosterwijzigingen en de effectieve wekelijkse arbeidsduur, evenals naar overuren en de mate van bereikbaarheid buiten de werkuren. Deze cijfers worden ook telkens vergeleken met die van alle bedienden in 2023 en van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

4.2.1 Werktijdkenmerken

De gegevens over het aandeel bedienden PC200 – APCB met specifieke werktijdkenmerken (deeltijds werk, roosterwijzigingen en effectieve wekelijkse arbeidsduur) zijn weergegeven in Tabel 29, inclusief een vergelijking met beide benchmarks. Vervolgens worden de drie onderdelen afzonderlijk nader besproken onder de bijbehorende tussentitels.

Tabel 29: Werktijdkenmerken: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Bedienden PC200 - APCB 2025	Benchmark 1: alle bedienden 2023	Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	<i>Verschildtoetsing APCB - alle bedienden</i>	<i>Verschildtoetsing APCB - Vlaamse arbeidsmarkt</i>
	%	%	%		
Verdeling voltijders - deeltijders					
voltijders	80,7	73,4	67,9		
deeltijders ≥ 60%	16,3	21,9	24,3	s	s
deeltijders < 60%	3,0	4,7	7,8		
<i>N</i>	564	4867	8849		
Roosterwijzigingen					
geen/sporadisch	90,6	86,0	83,1		
frequent	9,4	14,0	16,9	s	s
<i>N</i>	561	4852	8834		
Aantal werkuren per week					
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders	43,2 uur	42,5 uur	42,0 uur	s	s
<i>N</i>	448	3564	5986		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschildtoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Deeltijds werk

In 2025 werkt acht op de tien bedienden PC200 – APCB voltijds (80,7%). Dat aandeel ligt significant hoger dan bij beide benchmarks: 73,4% van alle bedienden en 67,9% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt werkt voltijds in 2023. Onder de deeltijds werkenden werkt de overgrote meerderheid, namelijk 16,3% van de bedienden PC200 – APCB, nog steeds 60% of meer van een voltijdse betrekking. Slechts 3,0% werkt minder dan 60%.

Onvoorspelbare werkroosters

In 2025 krijgt bijna één op de tien bedienden PC200 – APCB (9,4%) regelmatig te maken met uurroosters die op het laatste moment worden gewijzigd. Dit aandeel ligt lager dan bij beide benchmarks: 14,0% bij alle bedienden in 2023 en 16,9% bij de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023. Bedienden PC200 – APCB worden dus significant minder vaak geconfronteerd met onverwachte roosterwijzigingen.

Effectieve wekelijkse arbeidsduur

Op de vraag hoeveel uren zij gemiddeld werken, geven de voltijds werkende bedienden binnen PC200 – APCB aan dat zij gemiddeld 43,2 uur per week presteren. Daarmee werken zij significant meer uren dan alle voltijds werkende bedienden in 2023 (42,5 uur) en de voltijds werkende werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (42,0 uur).

4.2.2 Overuren en bereikbaarheid buiten de werkuren

De resultaten met betrekking tot overuren en bereikbaarheid buiten de werkuren, zowel via e-mail als telefoon, bij bedienden PC200 – APCB zijn weergegeven in Tabel 30, samen met een vergelijking met beide benchmarks. Vervolgens worden deze twee aspecten afzonderlijk nader besproken onder de bijbehorende tussentitels.

Tabel 30: Overuren en bereikbaarheid buiten de werkuren: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Bedienden PC200 - APCB 2025	Benchmark 1: alle bedienden 2023	Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	Verschiltoetsing APCB - alle bedienden	Verschiltoetsing APCB - Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%		
Overwerk					
geen/sporadisch overwerk	57,2	54,4	56,9		
frequent overwerk met recuperatie	13,2	18,7	18,0	s	s
frequent overwerk zonder recuperatie	29,6	27,0	25,1		
N	561	4794	8690		
Behandeling e-mails buiten de werkuren					
nooit	24,2	25,3	32,5		
soms	43,2	38,1	31,3	ns	s
regelmatig	32,7	36,6	36,2		
N	563	4862	8841		
Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren					
nooit	23,8	26,6	26,3		
soms	38,0	34,8	34,4	ns	ns
regelmatig	38,2	38,7	39,3		
N	563	4865	8853		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschiltoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Overwerk

In 2025 geeft 42,8% van de bedienden van PC200 – APCB aan regelmatig over te werken. Ter vergelijking: in 2023 was dat 45,7% van alle bedienden en 43,1% van alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. In alle drie de groepen kunnen deze overuren vaker niet dan wel worden gerecupereerd. Bij de bedienden van PC200 – APCB ligt het aandeel frequent overwerk zonder recuperatie zelfs hoger dan bij beide benchmarks. De verschillen tussen de bedienden van PC200 – APCB en beide benchmarks zijn significant. Bedienden van PC200 – APCB werken dus iets minder vaak over dan de benchmarks, maar wanneer ze dat doen, is dat vaker zonder recuperatie.

Bereikbaarheid buiten de werkuren

Wat betreft bereikbaarheid buiten de werkuren wordt zowel het behandelen van werkgerelateerde e-mails als het telefonisch bereikbaar zijn voor het werk in kaart gebracht.

Voor het behandelen van e-mails buiten de werkuren geeft 32,7% van de bedienden van PC200 – APCB aan dit *regelmatig* te doen, 43,2% *soms* en 24,2% *nooit*. De verschillen ten opzichte van alle bedienden in 2023 zijn niet significant, maar wel ten opzichte van de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023. Vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt ligt het aandeel bedienden van PC200 – APCB dat *nooit* e-mails behandelt buiten de werkuren lager. Wanneer we binnen beide groepen kijken naar wie wél e-mails behandelt buiten de werkuren, dan zien we dat bedienden van PC200 – APCB dit eerder *soms* doen, terwijl werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt dit vaker *regelmatig* doen.

Wat de telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren betreft, rapporteert 38,2% van de bedienden van PC200 – APCB dat dit *regelmatig* voorkomt, 38,0% *soms* en 23,8% *nooit*. Deze verdelingen zijn vergelijkbaar met beide benchmarks, en de verschillen zijn niet significant. Dit wijst erop dat de telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren bij bedienden van PC200 – APCB overeenkomt met die van de bredere populatie van bedienden en werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

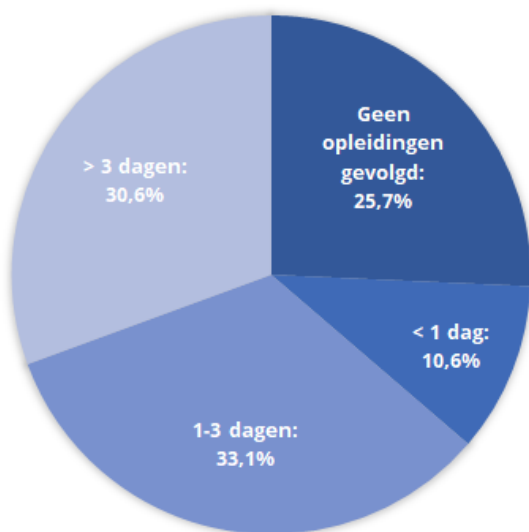
4.3 Opleidingen

In dit onderdeel wordt dieper ingegaan op verschillende opleidingsgerelateerde thema's bij de bedienden van PC200 – APCB. Meer specifiek wordt gekeken naar het aantal gevolgde opleidingsdagen in het afgelopen jaar, de genomen opleidingsinitiatieven en vormen van professionele ontwikkeling, de verschillende leeractiviteiten die werden ondernomen (formeel en informeel leren), en het belang van diverse elementen voor een geslaagde opleiding in het kader van de job. Aangezien deze thema's niet werden bevraagd in de Werkbaarheidsmonitor 2023, is het niet mogelijk om de antwoorden van de bedienden van PC200 – APCB te vergelijken met andere groepen. Waar relevant, wordt wel een opsplitsing gemaakt naar de verschillende deelgroepen binnen de bedienden van PC200 – APCB.

4.3.1 Aantal opleidingsdagen

In de vragenlijst voor bedienden van PC200 – APCB werd gepeild naar het aantal dagen waarop zij in het voorbije jaar opleidingen hebben gevolgd in het kader van hun job. Figuur 19 toont dat een kwart van de bedienden van PC200 – APCB het afgelopen jaar geen opleidingen volgde (25,7%). Daarnaast geeft 10,6% aan minder dan één dag opleiding te hebben gevolgd, 33,1% tussen één en drie dagen, en 30,6% meer dan drie dagen.

Figuur 19: Aantal gevolgde opleidingsdagen in het afgelopen jaar bij bedienden PC200 – APCB 2025 (N = 556)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Wanneer in Tabel 31 de bedienden van PC200 – APCB worden opgedeeld in verschillende deelgroepen, blijken er geen significante verschillen op basis van leeftijd, geslacht, het hebben van inwonende kinderen, het uitoefenen van een leidinggevende functie of sector. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van opleidingsniveau en de omvang van de bedrijfsvestiging.

Hoewel de algemene vergelijking naar opleidingsniveau geen significante verschillen oplevert, worden bij paarsgewijze vergelijkingen wel significante verschillen vastgesteld tussen bedienden met als hoogst behaalde diploma een diploma hoger secundair onderwijs en bedienden met een master- of doctoraatsdiploma. Bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs volgden vaker *geen opleidingen* (29,7%) dan bedienden met een master- of doctoraatsdiploma (21,2%), en volgden ook minder vaak *één tot drie dagen opleidingen* (respectievelijk 26,3% en 38,9%). Opvallend is dat het aandeel bedienden dat *meer dan drie opleidingsdagen* volgde, net hoger ligt bij bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs (35,6%) dan bij die met een master- of doctoraatsdiploma (27,9%). De overige verschillen tussen de opleidingsniveaus zijn niet significant.

De omvang van de bedrijfsvestiging blijkt significant samen te hangen met het aantal gevolgde opleidingsdagen. Alle onderlinge verschillen tussen de omvangscategorieën zijn significant. Hoe kleiner de organisatie, hoe vaker bedienden aangeven het afgelopen jaar *geen opleidingen* te hebben gevolgd. Zo geldt dit voor 15,7% van de bedienden in organisaties met meer dan 500

werknemers, voor 22,7% in organisaties met 50 tot 499 werknemers, en voor 36,0% in organisaties met minder dan 50 werknemers. In deze laatste categorie vormt dit tevens de grootste groep. Bij bedienden uit organisaties met 50 tot 499 werknemers is de grootste groep diegenen die *één tot drie dagen opleiding* volgden (42,1%). In organisaties met meer dan 500 werknemers vormt de groep die *meer dan drie opleidingsdagen* volgde de grootste categorie (44,3%).

Tabel 31: Aandeel gevolgte opleidingsdagen in het afgelopen jaar bij bedienden naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	geen opleidingen gevolgd	< 1 dag	1-3 dagen	> 3 dagen	N
	%		%	%	
Leeftijd					
≤ 35 jaar	22,1	9,0	30,3	38,6	145
36-49 jaar	25,5	12,5	34,0	28,0	200
50+ jaar	28,7	10,3	34,9	26,2	195
verschiltoetsing: ns					
Geslacht					
vrouw	28,2	10,9	36,1	24,8	202
man	24,3	10,8	31,3	33,6	342
verschiltoetsing: ns					
Diploma					
hoger secundair onderwijs	29,7	8,5	26,3	35,6	118
bachelor	25,5	10,7	32,1	31,6	196
master of doctoraat	21,2	12,0	38,9	27,9	208
verschiltoetsing: ns					
Inwonende kinderen					
ja	26,1	11,5	33,1	29,3	287
nee	25,0	10,0	33,5	31,5	260
verschiltoetsing: ns					
Omvang bedrijfsvestiging					
< 50 werknemers	36,0	13,5	25,5	25,0	200
50-499 werknemers	22,7	8,3	42,1	26,9	216
500+ werknemers	15,7	10,0	30,0	44,3	140
verschiltoetsing: s					
Leidinggevende functie					
ja	19,1	12,2	35,6	33,0	188
nee	29,1	9,8	31,8	29,3	368
verschiltoetsing: ns					
Sector					
ICT	25,4	8,5	29,7	36,4	118
Consultancy of studie bureau	19,8	11,1	39,5	29,6	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	28,5	16,3	31,7	23,6	123
Bouw	23,0	6,6	44,3	26,2	61
Overige	26,9	9,4	29,8	33,9	171
verschiltoetsing: ns					

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s (significant) of ns (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (s: χ^2 met $p < 0,05$; ns: χ^2 met $p \geq 0,05$).

4.3.2 Opleidingsinitiatieven en professionele ontwikkeling

In de vragenlijst voor bedienden van PC200 – APCB werd aan de hand van ja/nee-vragen vervolgens bij alle respondenten ook gepeild naar de genomen opleidingsinitiatieven en vormen van professionele ontwikkeling in het afgelopen jaar. De gegevens over het aandeel bedienden van PC200 – APCB dat (1) met de leidinggevende of HR heeft gesproken over gewenste opleidingen voor professionele ontwikkeling, (2) het opleidingsplan van de onderneming heeft geraadpleegd, (3) bij de leidinggevende of HR heeft geïnformeerd naar de reeds opgenomen opleidingsdagen, en (4) een opleiding bij Cevora heeft gevolgd, zijn weergegeven in Tabel 32. Vervolgens worden de vier onderdelen afzonderlijk besproken onder de bijbehorende tussentitels.

Tabel 32: Aandeel opleidingsinitiatieven en professionele ontwikkeling naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	Met leidinggevende/ HR gesproken over gewenste opleidingen voor professionele ontwikkeling in het afgelopen jaar	Opleidingsplan van onderneming geraadpleegd in het afgelopen jaar	Bij leidinggevende/HR geïnformeerd naar aantal opgenomen opleidingsdagen in het afgelopen jaar	Opleiding bij Cevora gevolgd in het afgelopen jaar	N
	%	%	%	%	
Bedienden PC200 - APCB 2025	56,0	42,3	13,8	10,2	548-551
Leeftijd					
≤ 35 jaar	66,4	47,2	15,2	5,5	143-145
36-49 jaar	59,8	38,8	12,6	13,2	196-199
50+ jaar	43,1	41,0	10,8	10,3	194-195
verschiltoetsing	s	ns	ns	ns	
Geslacht					
vrouw	53,7	45,5	15,4	15,4	201-202
man	56,8	40,1	11,7	6,5	337-341
verschiltoetsing	ns	ns	ns	s	
Diploma					
hoger secundair onderwijs	45,8	34,8	9,3	11,1	115-118
bachelor	59,3	45,4	13,3	10,3	194-196
master of doctoraat	60,1	44,0	14,4	9,2	207-208
verschiltoetsing	s	ns	ns	ns	
Inwonende kinderen					
ja	56,1	41,9	12,2	12,3	284-287
nee	55,6	42,6	14,3	7,4	257-258
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	
Omvang bedrijfsvestiging					
< 50 werknemers	49,7	28,4	11,1	8,6	197-198
50-499 werknemers	60,7	44,9	15,3	13,6	214-215
500+ werknemers	57,6	58,4	15,2	7,2	137-139
verschiltoetsing	ns	s	ns	ns	
Leidinggevende functie					
ja	54,8	42,7	14,4	11,2	185-188
nee	56,6	42,1	13,5	9,7	362-363
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns	
Opleidingen gevolgd voor					
< 1 dag	31,3	23,5	5,5	1,5	196-199
≥ 1 dag	69,9	52,8	18,5	15,1	350-352
verschiltoetsing	s	s	s	s	
Sector					
ICT	70,3	42,7	16,1	6,8	117-118
Consultancy of studie bureau	64,2	46,9	16,0	11,1	81
Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	43,0	34,7	7,4	9,1	121
Bouw	54,1	40,7	13,1	11,5	59-61
Overige	52,4	45,6	16,0	12,6	167-169
verschiltoetsing	s	ns	ns	ns	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer:

- **Verschiltoetsing:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).
- Het **aantal respondenten** (N) verschilt soms per vraag. Daarom wordt een bereik weergegeven, wat aangeeft dat het aantal respondenten per deelgroep per vraag licht kan variëren.

Bespreking van gewenste opleidingen met leidinggevende of HR

Bij de bedienden van PC200 – APCB werd nagegaan of zij het voorbije jaar met hun leidinggevende of HR hebben gesproken over de opleidingen die zij zouden willen volgen voor hun professionele ontwikkeling. Meer dan de helft van de bedienden van PC200 – APCB geeft aan dat dit het geval was (56,0%).

Wanneer we de bedienden van PC200 – APCB opsplitsen naar verschillende deelgroepen, zien we geen significante verschillen op basis van geslacht, het hebben van inwonende kinderen of het uitoefenen van een leidinggevende functie. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van leeftijd, opleidingsniveau, de omvang van de bedrijfsvestiging, het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar en de subsector.

Wat leeftijd betreft, zien we dat 50-plussers significant minder vaak hun gewenste opleidingen met hun leidinggevende of HR bespreken (43,1%) in vergelijking met de jongste groep (≤ 35 jaar) (66,4%) en de middengroep (36-49 jaar) (59,8%). Tussen de jongste en de middengroep worden geen significante verschillen vastgesteld.

Verder blijkt dat bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs significant minder vaak (45,8%) hun gewenste opleidingen met hun leidinggevende of HR bespreken dan bedienden met een bachelordiploma (59,3%) of een master- of doctoraatsdiploma (60,1%). Tussen de bedienden met een bachelor- en een master- of doctoraatsdiploma worden geen significante verschillen vastgesteld.

De algemene vergelijking naar de omvang van de bedrijfsvestiging levert geen significante verschillen op. Wanneer de omvang echter paarsgewijs wordt vergeleken, blijkt dat bedienden die in kleine bedrijven werken (minder dan 50 werknemers) significant minder vaak (49,7%) hun gewenste opleidingen met hun leidinggevende of HR bespreken dan werknemers in bedrijven met 50 tot 499 werknemers (60,7%). De overige verschillen tussen de deelgroepen blijken niet significant.

Daarnaast hangt, zoals verwacht, het aantal gevolgde opleidingsdagen in het afgelopen jaar significant samen met het bespreken van gewenste opleidingen met de leidinggevende of HR. Van de bedienden die één of meer dagen opleiding volgden, had 69,9% een gesprek over hun gewenste opleidingen. Van de bedienden die minder dan één dag opleiding volgden, besprak slechts 31,3% hun gewenste opleidingen met hun leidinggevende of HR.

Tot slot is ook de opsplitsing naar subsector significant. Bedienden in de ICT-sector geven vaker aan hun gewenste opleidingen besproken te hebben (70,3%) dan bedienden in de handel (43,0%) en in de bouwsector (54,1%). Ook bedienden die actief zijn in consultancy of studiebureaus geven vaker aan dit besproken te hebben (64,2%) dan bedienden in de handel (43,0%). Vooral bedienden in de handel en bouw lijken dus in beperktere mate met hun leidinggevende of HR te bespreken welke opleidingen zij wensen te volgen.

Raadpleging van het opleidingsplan van de onderneming

Bij de bedienden van PC200 – APCB werd vervolgens ook nagegaan of zij het voorbije jaar het opleidingsplan van hun onderneming hebben geraadpleegd. 42,3% van de bedienden geeft aan dat dit het geval was.

Wanneer we de bedienden van PC200 – APCB opsplitsen naar verschillende deelgroepen, zien we geen significante verschillen op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, het uitoefenen van een leidinggevende functie of subsector. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van de omvang van de bedrijfsvestiging en het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar.

Bij een nadere opsplitsing naar de omvang van het bedrijf blijkt het volgende: hoe groter het bedrijf, hoe vaker werknemers het opleidingsplan van de onderneming raadplegen. Meer bepaald stijgt het aandeel van 28,4% bij bedienden die in een bedrijf met minder dan 50 werknemers actief zijn, naar 44,9% bij bedienden in een bedrijf met 50 tot 499 werknemers, en tot 58,4% bij bedienden die werkzaam zijn in een organisatie met meer dan 500 werknemers. De verschillen tussen alle deelgroepen zijn significant.

Daarnaast hangt het aantal gevolgde opleidingsdagen in het afgelopen jaar significant samen met het al dan niet raadplegen van het opleidingsplan van de onderneming. Van de bedienden die één of meer dagen opleiding volgden, raadpleegde 52,8% het opleidingsplan. Van de bedienden die minder dan één dag opleiding volgden, raadpleegde 23,5% het opleidingsplan.

Informatie ingewonnen over het aantal opgenomen opleidingsdagen

Bij de bedienden van PC200 – APCB werd ook nagegaan of zij het voorbije jaar bij hun leidinggevende of HR hebben geïnformeerd naar het aantal opleidingsdagen dat zij reeds hadden opgenomen. 13,8% van de bedienden geeft aan dat dit het geval was.

Wanneer we de bedienden opsplitsen naar verschillende deelgroepen, zien we geen significante verschillen op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging en het uitoefenen van een leidinggevende functie. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van het aantal gevolgde opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar en de subsector.

Het aantal gevolgde opleidingsdagen in het afgelopen jaar blijkt significant samen te hangen met het al dan niet informeren bij de leidinggevende of HR naar het aantal reeds opgenomen opleidingsdagen. Van de bedienden die één of meer dagen opleiding volgden, informeerde 18,5% naar het aantal opleidingsdagen dat zij reeds hadden opgenomen. Van de bedienden die minder dan één dag opleiding volgden, deed slechts 5,5% dit.

Tot slot levert een algemene vergelijking tussen de verschillende subsectoren geen significante verschillen op. Wanneer de subsectoren echter paarsgewijs worden vergeleken, blijkt dat bedienden in de ICT-sector significant vaker (16,1%) informeren bij hun leidinggevende of HR naar het

aantal reeds opgenomen opleidingsdagen dan bedienden in de handel (7,4%). De verschillen tussen de overige subsectoren blijken niet significant.

Deelname aan een opleiding bij Cevora

Tot slot werd bij de bedienden van PC200 – APCB ook nagegaan of zij het voorbije jaar een opleiding volgden bij Cevora, het sectoraal opleidingsfonds voor hun paritair comité. Eén op de tien bedienden geeft aan dat dit het geval was (10,2%).

Er worden geen significante verschillen vastgesteld tussen de deelgroepen binnen de bedienden van PC200 – APCB op basis van opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging, het uitoefenen van een leidinggevende functie en subsector. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van leeftijd, geslacht en het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar.

De algemene vergelijking tussen de drie leeftijdscategorieën levert geen significante verschillen op. Wanneer de leeftijdscategorieën echter paarsgewijs worden vergeleken, blijkt dat bedienden van 35 jaar of jonger significant minder vaak (5,5%) een opleiding volgden bij Cevora dan werknemers tussen 36 en 49 jaar (13,2%). De overige verschillen tussen de leeftijdsgroepen blijken niet significant.

Daarnaast blijkt ook geslacht significant samen te hangen met het al dan niet volgen van een opleiding bij Cevora. Zo geeft 15,4% van de vrouwen aan het voorbije jaar een opleiding bij Cevora gevolgd te hebben, tegenover 6,5% van de mannen.

Tot slot blijkt, in lijn met de verwachtingen, dat het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar significant samenhangt met het al dan niet gevolgd hebben van een opleiding bij Cevora. Van de bedienden die één of meer dagen opleiding volgden, geeft 15,1% aan dat zij een opleiding bij Cevora volgden. Van de bedienden die minder dan één dag opleiding volgden, is dat slechts 1,5%.

4.3.3 Leeractiviteiten: formeel en informeel leren

In de vragenlijst voor bedienden van PC200 – APCB wordt ook gepeild naar de leeractiviteiten die respondenten ondernemen in het kader van hun job. Zowel formeel als informeel leren worden daarbij bevraagd, aangezien beide vormen een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van competenties en elk kunnen leiden tot verschillende uitkomsten.

Formeel leren verwijst naar gestructureerde leeractiviteiten met een duidelijk afgebakende begeleiding, context, tijd en leerdoelen. Deze vorm van leren wordt doorgaans georganiseerd door een externe lesgever in een onderwijs- of opleidingsomgeving die expliciet gericht is op leren. Voorbeelden hiervan zijn het volgen van een bijscholing, het deelnemen aan een workshop of studiedag, of het bijwonen van een presentatie (Grosemans e.a., 2020, 2021).

Informeel leren daarentegen verloopt minder gestructureerd en is ingebed in het dagelijkse werk. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen *sociaal* en *individueel* informeel leren. *Sociaal informeel leren* houdt in dat men leert door interactie met anderen, zoals collega's of leidinggevenden. Dit kan bijvoorbeeld door informatie te vragen, te observeren hoe anderen iets aanpakken, of hun mening en hulp te vragen. *Individueel informeel leren* verwijst naar leergedrag waarbij men gebruikmaakt van materialen die in de omgeving aanwezig zijn, zoals het lezen van boeken, het bekijken van beeldmateriaal of het opzoeken van informatie op websites of in tijdschriften (Grosemans e.a., 2020, 2021).

Om deze drie dimensies van leeractiviteiten (i.e., formeel leren, sociaal informeel leren en individueel informeel leren) in kaart te brengen, werd gebruikgemaakt van een gevalideerde schaal ontwikkeld door Grosemans en collega's (2020). *Formeel leren* werd gemeten aan de hand van vijf stellingen (bijv. "Ik nam deel aan een workshop"), *sociaal informeel leren* via vijf stellingen (bijv. "Ik vroeg anderen hun mening over wat ik deed"), en *individueel informeel leren* met drie stellingen (bijv. "Ik zocht naar informatie op websites, tijdschriften, filmpjes, boeken").

De respondenten gaven voor elke stelling aan hoe vaak ze de voorbije zes maanden de beschreven leeractiviteit uitvoerden in het kader van hun job, op een 7-punts Likert-schaal met volgende antwoordcategorieën: (1) nooit, (2) zelden – één of twee keer de afgelopen zes maanden, (3) af en toe – maandelijks, (4) regelmatig – enkele keren per maand, (5) dikwijls – wekelijks, (6) zeer dikwijls – enkele keren per week, en (7) altijd – dagelijks. Voor elk van de drie vormen van leren werd vervolgens het gemiddelde berekend op basis van de antwoorden. De in dit rapport gerapporteerde cijfers geven dus weer hoe vaak bedienden gemiddeld deelnemen aan formele, sociaal informele en individueel informele leeractiviteiten. Een hogere score (dichter bij zeven) betekent dat de activiteit vaker voorkomt.

De gegevens over formeel leren, sociaal informeel leren en individueel informeel leren bij de bedienden van PC200 – APCB zijn weergegeven in Tabel 33. Wanneer we de scores op deze drie vormen van leren met elkaar vergelijken, valt op dat sociaal informeel leren en individueel informeel leren vergelijkbare scores hebben (respectievelijk 3,8 en 3,7), terwijl de scores op formeel leren lager liggen (2,3). Bedienden van PC200 – APCB vertonen dus vaker informeel leergedrag dan formeel leergedrag. Hierna worden de drie vormen van leren afzonderlijk nader besproken onder de bijbehorende tussentitels.

Tabel 33: Formele en informele leeractiviteiten naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025

	Formeel leren	Informeel leren - sociaal	Informeel leren - individueel	
	1-7 schaal	1-7 schaal	1-7 schaal	N
Bedienden PC200 - APCB 2025	2,3	3,8	3,7	544
Leeftijd				
≤ 35 jaar	2,2	4,3	3,8	144
36-49 jaar	2,3	3,9	3,9	198
50+ jaar	2,3	3,3	3,5	194
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Geslacht				
vrouw	2,2	3,8	3,6	201
man	2,3	3,8	3,8	339
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
Diploma				
hoger secundair onderwijs	2,0	3,2	3,2	118
bachelor	2,4	3,9	3,8	194
master of doctoraat	2,4	4,1	4,1	207
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Inwonende kinderen				
ja	2,3	3,7	3,7	286
nee	2,3	4,0	3,7	257
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Omvang bedrijfsvestiging				
< 50 werknemers	2,0	3,6	3,6	194
50-499 werknemers	2,3	3,8	3,7	212
500+ werknemers	2,5	4,1	3,9	138
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Leidinggevende functie				
ja	2,4	3,8	3,9	186
nee	2,2	3,8	3,6	358
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
Opleidingen gevolgd voor job				
< 1 dag	1,7	3,5	3,3	197
≥ 1 dag	2,6	4,0	3,9	347
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
Sector				
ICT	2,4	4,1	4,5	116
Consultancy of studiebureau	2,3	4,2	3,9	79
Handel (<i>groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...</i>)	2,2	3,5	3,1	121
Bouw	2,0	3,6	3,6	60
Overige	2,3	3,7	3,6	167
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

Leeswijzer verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil tussen de deelgroepen (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Formeel leren

Wat betreft *formeel leren* scoren de bedienden van PC200 – APCB gemiddeld 2,3 op zeven. Dit wijst erop dat zij in de afgelopen zes maanden gemiddeld genomen eerder zelden (één à twee keer in de voorbije zes maanden) deelnamen aan formeel georganiseerde leeractiviteiten, zoals het volgen van een bijscholing, het deelnemen aan een workshop of studiedag, of het bijwonen van een presentatie.

Wanneer we de bedienden van PC200 – APCB opdelen in verschillende deelgroepen, zien we geen significante verschillen op basis van leeftijd, geslacht of het hebben van inwonende kinderen. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van opleidingsniveau, omvang van de bedrijfsvestiging, het uitoefenen van een leidinggevende functie, het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar, en subsector. Daarbij dient wel opgemerkt te worden dat de omvang van deze verschillen niet bijzonder groot is.

Wat betreft opleidingsniveau tonen onze analyses aan dat bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs significant lager scoren (2,0) op deelname aan formele leeractiviteiten dan bedienden met een bachelordiploma (2,4) of een master- of doctoraatsdiploma (2,4). Tussen bedienden met een bachelor- en een master- of doctoraatsdiploma worden geen significante verschillen vastgesteld.

Ook de omvang van de onderneming blijkt significant samen te hangen met formeel leren. Bedienden die actief zijn in kleine ondernemingen met minder dan 50 werknemers scoren significant lager (2,0) dan bedienden in ondernemingen met 50 tot 499 werknemers (2,3) of met meer dan 500 werknemers (2,5). Het verschil tussen deze twee laatste groepen is niet significant.

Daarnaast blijkt ook het al dan niet uitoefenen van een leidinggevende functie significant samen te hangen met deelname aan formele leeractiviteiten. Bedienden met een leidinggevende functie geven iets vaker (2,4) aan deel te nemen aan formele leeractiviteiten dan bedienden zonder leidinggevende functie (2,2).

Zoals te verwachten, hangt ook het aantal gevolgde opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar samen met formeel leren. Bedienden die aangeven één of meer opleidingsdagen te hebben gevolgd, scoren gemiddeld 2,6, terwijl bedienden die minder dan één dag opleiding volgden, gemiddeld 1,7 scoren.

Tot slot wordt ook gekeken naar de subsectoren. Een algemene vergelijking tussen de subsectoren levert geen significante verschillen op, maar wanneer subsectoren onderling één-op-één worden vergeleken, blijkt dat het verschil tussen bedienden in de bouwsector enerzijds en die in de ICT-sector en in consultancy of studiebureaus anderzijds wél significant is. Meer specifiek rapporteren bedienden in de bouwsector significant minder formele leeractiviteiten (2,0) dan bedienden in de ICT-sector (2,4) en in consultancy of studiebureaus (2,3).

Informeel leren – sociaal

Wat betreft *sociaal informeel leren* scoren de bedienden van PC200 – APCB gemiddeld 3,8 op zeven. Dit wijst erop dat zij in de afgelopen zes maanden gemiddeld genomen eerder regelmatig (enkele keren per maand) hebben bijgeleerd via interactie met anderen, zoals collega's of leidinggevenden, bijvoorbeeld door hen informatie te vragen, te observeren of om hun mening en hulp te vragen.

Wanneer we de bedienden van PC200 – APCB opdelen in verschillende deelgroepen, zien we geen significante verschillen op basis van geslacht en het uitoefenen van een leidinggevende functie. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van leeftijd, opleidingsniveau, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging, het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar, en subsector.

Als eerste valt op dat jongere bedienden vaker aan sociale informele leeractiviteiten deelnemen dan oudere. Meer bepaald stijgt de gemiddelde score van 3,3 bij 50-plussers, naar 3,9 bij bedienden tussen 36 en 49 jaar, tot 4,3 bij bedienden van 35 jaar of jonger. De verschillen tussen alle leeftijdsgroepen zijn significant. Dit resultaat sluit aan bij de verwachting dat vooral jongere werknemers vaker bijleren via interactie met collega's en leidinggevenden, bijvoorbeeld door hen te observeren of om informatie, feedback en hulp te vragen.

Wat betreft opleidingsniveau tonen onze analyses aan dat bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs significant lager scoren (3,2) op sociaal informeel leren dan bedienden met een bachelordiploma (3,9) of een master- of doctoraatsdiploma (4,1). Tussen bedienden met een bachelor- en een master- of doctoraatsdiploma worden geen significante verschillen vastgesteld.

Verder wordt een significant verschil vastgesteld tussen bedienden met en zonder inwonende kinderen. Bedienden met inwonende kinderen doen iets minder vaak aan sociaal informeel leren (3,7) dan bedienden zonder inwonende kinderen (4,0). Een meer diepgaande analyse toont dat dit verschil significant is voor mannen met inwonende kinderen (3,6), maar niet voor vrouwen met inwonende kinderen (3,8). Het zijn dus vooral mannen met inwonende kinderen die iets lager blijken te scoren op sociaal informeel leren dan de andere deelgroepen. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat deze meer fijnmazige analyses gebaseerd zijn op deelgroepen van beperkte omvang.

Wat betreft de omvang van de bedrijfsvestiging blijken er geen significante verschillen te bestaan tussen bedienden die actief zijn in organisaties met minder dan 50 werknemers en die met 50 tot 499 werknemers. Wel zien we significante verschillen met de groep bedienden die werken in organisaties met meer dan 500 werknemers. Zij scoren namelijk significant hoger (4,1) op sociaal informeel leren dan bedienden in organisaties met minder dan 50 werknemers (3,6) en met 50 tot 499 werknemers (3,8).

Ook bij sociaal informeel leren blijkt het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar een significante rol te spelen. Bedienden die aangeven één of meer opleidingsdagen

te hebben gevolgd, scoren gemiddeld 4,0, terwijl bedienden die minder dan één dag opleiding volgden, gemiddeld 3,5 scoren.

Tot slot levert ook een opsplitsing naar subsector relevante inzichten op. De analyses tonen aan dat bedienden in de ICT-sector (4,1) en in consultancy of studiebureaus (4,2) significant hoger scoren op sociaal informeel leren dan hun collega's in de handel (3,5) en de bouwsector (3,6). Tussen de ICT-sector en consultancy of studiebureaus, en tussen handel en bouwsector, worden geen significante verschillen vastgesteld.

Informeel leren – individueel

Tot slot worden de resultaten betreffende *individueel informeel leren* nader besproken. Bedienden van PC200 – APCB scoren gemiddeld 3,7 op zeven op deze vorm van leren. Dit wijst erop dat zij in de afgelopen zes maanden gemiddeld genomen eerder regelmatig (enkele keren per maand) bijgeleerd hebben via leergedrag waarbij ze gebruik maakten van materialen die in hun omgeving aanwezig zijn, zoals het lezen van boeken, het bekijken van beeldmateriaal of het opzoeken van informatie op websites of in tijdschriften.

Wanneer we de bedienden van PC200 – APCB opdelen in verschillende deelgroepen, zien we geen significante verschillen op basis van geslacht, het hebben van inwonende kinderen, de omvang van de bedrijfsvestiging en het uitoefenen van een leidinggevende functie. Wel komen significante verschillen naar voren op basis van leeftijd, opleidingsniveau, het aantal opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar, en subsector.

Een algemene vergelijking tussen de drie leeftijdscategorieën levert geen significante verschillen op. Wanneer de leeftijdscategorieën echter onderling één-op-één worden vergeleken, blijkt dat bedienden tussen 36 en 49 jaar significant vaker (3,9) aan individueel informeel leren doen dan 50-plussers (3,5). De overige verschillen tussen leeftijdscategorieën zijn niet significant.

Vervolgens blijkt dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe vaker individuele informele leeractiviteiten plaatsvinden. De gemiddelde score stijgt van 3,2 bij bedienden met een diploma hoger secundair onderwijs, naar 3,8 bij bedienden met een bachelordiploma, tot 4,1 bij bedienden met een master- of doctoraatsdiploma. De verschillen tussen alle opleidingsniveaus zijn significant.

Ook het aantal gevolgde opleidingsdagen in het kader van de job in het afgelopen jaar hangt significant samen met het al dan niet ondernemen van individuele informele leeractiviteiten. Bedienden die aangeven één of meer opleidingsdagen te hebben gevolgd, scoren gemiddeld 3,9, terwijl bedienden die minder dan één dag opleiding volgden gemiddeld 3,3 scoren.

Tot slot levert ook een opsplitsing naar subsector relevante inzichten op. De analyses tonen aan dat bedienden in de ICT-sector (4,5) significant hoger scoren op individueel informeel leren dan hun collega's in consultancy of studiebureaus (3,9), handel (3,1) en de bouwsector (3,6). Daarnaast scoren bedienden in consultancy of studiebureaus (3,9) significant hoger dan bedienden in de handel (3,1). Verschillen tussen bedienden in de bouwsector enerzijds en bedienden in de handel en consultancy of studiebureaus anderzijds zijn niet significant.

4.3.4 Wat bepaalt een geslaagde opleiding?

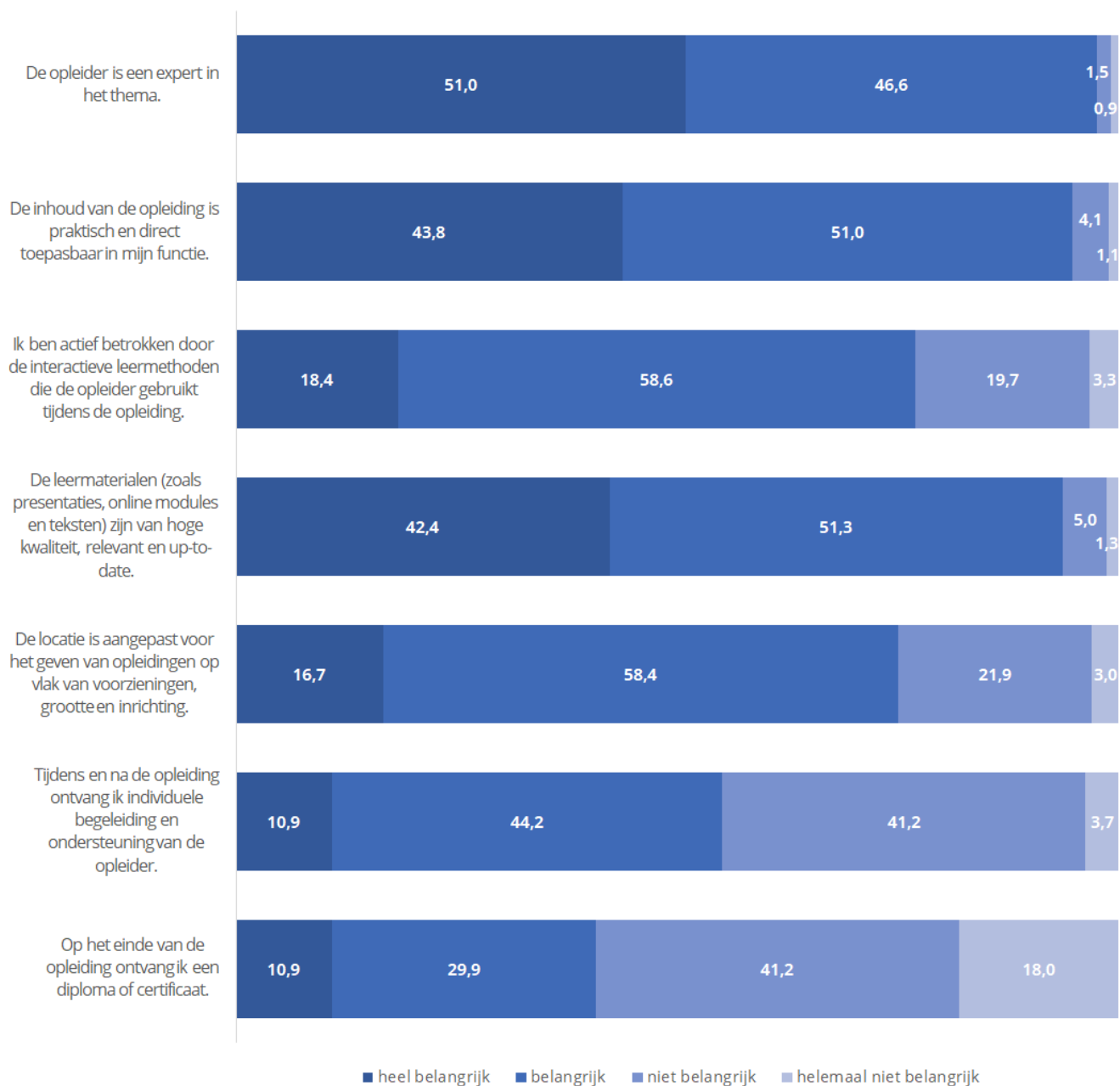
Bij de bedienden van PC200 – APCB werd ook nagegaan welke elementen zij belangrijk vinden om van een geslaagde opleiding in het kader van hun job te kunnen spreken. De resultaten worden weergegeven in Figuur 20.

Uit Figuur 20 blijkt dat vooral de expertise van de opleider, de praktische en onmiddellijke toepasbaarheid van de inhoud en de kwaliteit en relevantie van het lesmateriaal als doorslaggevende factoren worden beschouwd voor een geslaagde opleiding. Zo vindt maar liefst 97,6% van de bedienden het belangrijk tot heel belangrijk dat de opleider een expert is in het thema. Daarnaast geeft 94,8% aan dat de inhoud van de opleiding praktisch en direct toepasbaar moet zijn in hun job, en 93,7% vindt dat de leermaterialen (zoals presentaties, online modules en teksten) van hoge kwaliteit, relevant en up-to-date moeten zijn.

Ook interactieve leermethoden en een geschikte locatie worden door een ruime meerderheid gewaardeerd. Zo vindt 77,0% van de bedienden het belangrijk tot heel belangrijk om actief betrokken te worden via interactieve werkvormen die de opleider tijdens de opleiding gebruikt. Daarnaast hecht 75,1% belang aan een locatie die qua voorzieningen, grootte en inrichting goed is afgestemd op het geven van opleidingen.

Tot slot worden individuele begeleiding en het ontvangen van een diploma of certificaat minder vaak als cruciale factoren beschouwd. Iets meer dan de helft van de bedienden (55,1%) vindt het belangrijk tot heel belangrijk om tijdens of na de opleiding individuele begeleiding en ondersteuning van de opleider te krijgen. Ongeveer vier op de tien bedienden (40,8%) hechten belang aan het ontvangen van een diploma of certificaat op het einde van de opleiding. Deze elementen lijken dus, in vergelijking met de voorgaande, voor een iets kleinere groep bepalend voor de perceptie van een geslaagde opleiding bij bedienden in PC200 – APCB.

Figuur 20: Procentuele belang van verschillende elementen voor een geslaagde opleiding in het kader van de job bij bedienden PC200 – APCB 2025 (N = 538-541)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025

4.4 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

In dit onderdeel wordt dieper ingegaan op verschillende indicatoren van duurzame inzetbaarheid bij de bedienden van PC200 – APCB. Meer specifiek wordt gekeken naar frequent en langdurig ziekteverzuim, de inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd, verloopintentie en de perceptie van werkonzekerheid. Deze cijfers worden telkens vergeleken met die van alle bedienden in 2023 en met die van alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

4.4.1 Ziekteverzuim

Uit de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 blijkt dat 10,1% van de bedienden van PC200 – APCB in de afgelopen twaalf maanden drie keer of meer afwezig was wegens ziekte of ongeval (zie Tabel 34). Onze analyses tonen aan dat er geen significante verschillen bestaan tussen de bedienden van PC200 – APCB en beide benchmarks wat betreft de frequentie van ziekteverzuim.

Wanneer we kijken naar de duur van het ziekteverzuim, blijkt dat gemiddeld 4,5% van de bedienden van PC200 – APCB het afgelopen jaar meer dan twintig dagen afwezig was wegens ziekte of ongeval (zie Tabel 34). Hiermee doen zij het significant beter dan beide benchmarks, die een hoger aandeel werknemers met langdurig ziekteverzuim rapporteren. Zo was gemiddeld 8,1% van alle bedienden in 2023 en 11,3% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 meer dan twintig dagen afwezig.

Bij deze cijfers dient wel in het achterhoofd te worden gehouden dat enkel respondenten die op het moment van deelname aan het onderzoek in de afgelopen vier weken effectief aan het werk waren, deel uitmaken van de dataset waarop deze cijfers zijn gebaseerd. Respondenten die op dat ogenblik al langer dan vier weken met ziekteverlof waren, werden met andere woorden niet opgenomen in de dataset (zie Bijlage 1).

Tabel 34: Gerapporteerd ziekteverzuim: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Bedienden PC200 - APCB 2025	Benchmark 1: alle bedienden 2023	Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	<i>Verschildtoetsing APCB - alle bedienden</i>	<i>Verschildtoetsing APCB - Vlaamse arbeidsmarkt</i>
	%	%	%		
Ziekteverzuim					
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	10,1	10,2	12,3	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>N</i>	545	4851	8864		
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	4,5	8,1	11,3	<i>s</i>	<i>s</i>
<i>N</i>	535	4817	8739		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschildtoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

4.4.2 Inschatting haalbaarheid doorwerken tot pensioen

In dit onderdeel onderzoeken we in welke mate bedienden van PC200 – APCB het haalbaar achten om in hun huidige job door te werken tot aan hun pensioen. Omdat deze vraag moeilijk in te schatten is voor jongere werknemers, wordt enkel gekeken naar de antwoorden van werknemers van 40 jaar of ouder.

Op de vraag of men zich in staat acht om in de huidige functie door te werken tot aan het pensioen, antwoordt 74,4% van de bedienden van PC200 – APCB (40 jaar of ouder) in 2025 dat dit een haalbare opdracht lijkt. Het ‘langer werken’-rapport van de sector oogt daarmee gunstiger dan dat van beide benchmarks: 70,7% van alle bedienden (40 jaar en ouder) en 65,5% van de werknemers (40 jaar en ouder) op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 gaven aan dat doorwerken in de huidige job haalbaar is tot aan het pensioen.

Daarnaast geeft 19,6% van de bedienden van PC200 – APCB aan dat aangepast werk (bijvoorbeeld lichter of deeltijds werk) hen wel in staat zou stellen om tot aan hun pensioen te blijven werken. Ten slotte acht 6,0% van de bedienden van PC200 – APCB doorwerken tot aan hun pensioen niet haalbaar, zelfs niet met aangepast werk.

Hoewel bedienden van PC200 – APCB dus vaker dan de benchmarks aangeven dat doorwerken in de huidige job tot aan het pensioen haalbaar is, geeft de groep die dit niet haalbaar acht relatief vaker aan, in vergelijking met beide benchmarks, dat ook aangepast werk geen oplossing zou bieden om toch tot aan het pensioen te kunnen blijven werken.

Tabel 35: Haalbaarheid om door te werken tot het pensioen: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Bedienden PC200 - APCB 2025	Benchmark 1: alle bedienden 2023	Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	<i>Verschildtoetsing APCB - alle bedienden</i>	<i>Verschildtoetsing APCB - Vlaamse arbeidsmarkt</i>
	%	%	%		
Haalbaarheid pensioen (selectie werknemers 40-plus)					
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	74,4	70,7	65,5		
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	19,6	26,0	30,8	s	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	6,0	3,2	3,6		
<i>N</i>	332	3363	6137		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschildtoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

4.4.3 Verloopintentie en inschatting werkonzekerheid

Uit de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 blijkt dat 12,2% van de bevroagde bedienden van PC200 – APCB in de afgelopen twaalf maanden regelmatig heeft overwogen om elders werk te zoeken (zie Tabel 36). Deze cijfers liggen in lijn met beide benchmarks.

Daarnaast schat 4,1% van de bedienden van PC200 – APCB in dat de kans groot is dat zij in de nabije toekomst werkloos zullen worden (zie Tabel 36). Hiermee ligt de ingeschatte kans op jobverlies significant hoger dan bij beide benchmarks. Zo gaf 1,9% van alle bedienden in 2023 aan dat de kans groot is dat zij in de nabije toekomst werkloos worden. Bij de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 was dit 2,2%. Hier speelt waarschijnlijk ook het verschil tussen de jaren 2023 en 2025 een rol door veranderingen in de situatie op de arbeidsmarkt.

Tabel 36: Verloopintentie en inschatting werkonzekerheid: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	Bedienden PC200 - APCB 2025	Benchmark 1: alle bedienden 2023	Benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt 2023	<i>Verschildtoetsing APCB - alle bedienden</i>	<i>Verschildtoetsing APCB - Vlaamse arbeidsmarkt</i>
	%	%	%		
Verloopintentie en werkonzekerheid					
regelmatig op zoek naar ander werk	12,2	11,0	10,6	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>N</i>	556	4834	8807		
kans op jobverlies groot	4,1	1,9	2,2	<i>s</i>	<i>s</i>
<i>N</i>	561	4859	8847		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting bedienden PC200 – APCB 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer verschildtoetsing: de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 worden gelabeld als *s* (significant) of *ns* (niet significant), afhankelijk van het al dan niet statistisch significant verschil met de benchmarks uit de Werkbaarheidsmonitor 2023 (*s*: χ^2 met $p < 0,05$; *ns*: χ^2 met $p \geq 0,05$).

Referentielijst

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

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

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

Grosemans, I., Smet, K., Houben, E., De Cuyper, N., & Kyndt, E. (2020). Development and validation of an instrument to measure work-related learning. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 1-16.

Grosemans, I., Vangrieken, K., Coertjens, L., & Kyndt, E. (2021). Education-job fit and work-related learning of recent graduates: head start or filling a gap?. *Journal of Career Development*, 48(5), 638-653.

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Werkbaarheidsprofiel bedienden PC200 - APCB (2025)	5
Figuur 2:	Prevalentie van risicofactoren in jobs van bedienden PC200 - APCB (2025)	8
Figuur 3:	Vergelijking van het aandeel werknemers met werk zonder werkbaarheidsknelpunten en met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	17
Figuur 4:	Aandeel werkstressklachten en symptomen van burn-out bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	21
Figuur 5:	Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	24
Figuur 6:	Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	28
Figuur 7:	Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	32
Figuur 8:	Aandeel (acuut) hoge werkdruk bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	38
Figuur 9:	Aandeel emotionele (over)belasting bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en Vlaamse arbeidsmarkt 2023	42
Figuur 10:	Aandeel (extreem) routinematig werk bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	45
Figuur 11:	Aandeel (acuut) gebrek aan autonomie bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	49
Figuur 12:	Aandeel onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	52
Figuur 13:	Aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting bij bedienden PC200 – APCB 2025, alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	55

Figuur 14:	Risicoprofiel voor werkstressklachten bij bedienden PC200 – APCB 2025	59
Figuur 15:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen bij bedienden PC200 – APCB 2025	61
Figuur 16: APCB 2025	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden bij bedienden PC200 – 62	
Figuur 17: – APCB 2025	Risicoprofiel voor problemen met werk-privécombinatie bij bedienden PC200 64	
Figuur 18:	Gebruik van Engels en Frans op het werk bij bedienden PC200 – APCB 2025 ..	68
Figuur 19:	Aantal gevolgde opleidingsdagen in het afgelopen jaar bij bedienden PC200 – APCB 2025 (N = 556)	72
Figuur 20:	Procentuele belang van verschillende elementen voor een geslaagde opleiding in het kader van de job bij bedienden PC200 – APCB 2025 (N = 538-541)	85
Figuur 21:	Onderzoekskader Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023.	98

Tabellen

Tabel 1:	Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren	16
Tabel 2:	Aandeel werknemers zonder en met werkbaarheidsknelpunten: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	17
Tabel 3:	Aandeel werknemers zonder en met werkbaarheidsknelpunten naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	19
Tabel 4:	Aandeel werkstressklachten en symptomen van burn-out: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	20
Tabel 5:	Aandeel werkstressklachten en symptomen burn-out naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025.....	22
Tabel 6:	Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	23
Tabel 7:	Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025.....	26

Tabel 8: Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	27
Tabel 9: Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	30
Tabel 10: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	31
Tabel 11: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	33
Tabel 12: Verdeling werkbaarheidsknelpunten: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	35
Tabel 13: Terminologie voor de risico-indicatoren	36
Tabel 14: Terminologie voor de categorieën in de risico-indicatoren	37
Tabel 15: Aandeel werknemers met (acuut) hoge werkdruk: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	38
Tabel 16: Aandeel (acuut) hoge werkdruk naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	40
Tabel 17: Aandeel werknemers met emotionele (over)belasting: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	41
Tabel 18: Aandeel emotionele (over)belasting naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	43
Tabel 19: Aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	44
Tabel 20: Aandeel (extreem) routinematig werk naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	47
Tabel 21: Aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	48
Tabel 22: Aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	50

Tabel 23: Aandeel werknemers met onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	51
Tabel 24: Aandeel werknemers met onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	53
Tabel 25: Aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	54
Tabel 26: Aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025.....	57
Tabel 27: Aandeel werknemers met een leidinggevende functie: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	66
Tabel 28: Kwalificatiebenutting en moeite door te ingewikkeld werk: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en Vlaamse arbeidsmarkt 2023	67
Tabel 29: Werktijdkenmerken: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en Vlaamse arbeidsmarkt 2023	69
Tabel 30: Overuren en bereikbaarheid buiten de werkuren: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	70
Tabel 31: Aandeel gevolgde opleidingsdagen in het afgelopen jaar bij bedienden naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	73
Tabel 32: Aandeel opleidingsinitiatieven en professionele ontwikkeling naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	75
Tabel 33: Formele en informele leeractiviteiten naar deelgroepen binnen bedienden PC200 – APCB 2025	80
Tabel 34: Gerapporteerd ziekteverzuim: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	86
Tabel 35: Haalbaarheid om door te werken tot het pensioen: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	87
Tabel 36: Verloopintentie en inschatting werkonzekerheid: bedienden PC200 – APCB 2025 t.o.v. alle bedienden 2023 en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023	88
Tabel 37: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren	96

Tabel 38: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren	96
Tabel 39: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren	97
Tabel 40: Overzichtsschema respons sectorale meting Bedienden PC200 - APCB 2025	101
Tabel 41: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef.....	102
Tabel 42: Verdeling dataset naar opleidingsniveau, hinder door een arbeidshandicap en herkomst (N = 564)	102
Tabel 43: Verdeling dataset naar sector, organisatieomvang en contracttype (N = 564)	103

Bijlage 1: Methodologie van de sectorale werkbaarheidsmeting

De in het voorjaar van 2025 uitgevoerde sectorale werkbaarheidsmeting bij de bedienden uit PC200 volgt tot op zekere hoogte de methodologie die gehanteerd wordt bij de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Deze werkwijze laat benchmarking met de Vlaamse arbeidsmarkt en relevante deelgroepen toe. Deze Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat sinds (de nulmeting in) 2004 de ontwikkelingen in de kwaliteit van werk of werkbaarheid bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart brengt en dit via een grootschalige, schriftelijke bevraging (driejaarlijks, vanaf 2019 vierjaarlijks). De werkbaarheidsmonitor 2023 (WBM 2023) is de zevende en meest recente editie van de werkbaarheidsmonitor (Bourdeaud'hui e.a., 2023).

In deze bijlage bespreken we beknopt de methodologie 'achter' de monitor en de sectorale werkbaarheidsmeting. Vooreerst gaan we dieper in op de operationalisering van de indicatoren en de gehanteerde meet- en rapportagetechniek. Vervolgens beschrijven we het surveyontwerp, de steekproeftrekking uit de populatie 'PC200', de benadering van de respondenten (mixed mode-bevraging), en evalueren we (de representativiteit van) de gerealiseerde respons. In Bijlage 2 zijn ook de introductiebrief, het herinneringskaartje en de vragenlijst opgenomen.

De Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2023: indicatoren en meettechniek

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle jobs nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en om 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 bijblijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

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 37: 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 bijblijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	De mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie'. <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven</i>

Naast de vier werkbaarheidsindicatoren, wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Zo worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Tabel 38: 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, zoals 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 inconvenïenten in de werkomgeving en aan lichamelijke belasting.

Voor elk van de werkbaarheids- en risico-indicatoren zijn er onderbouwde grenswaarden of cut-off scores bepaald die aangeven of de individuele situatie al dan niet problematisch is.⁶ Het kengetal geeft dan de omvang van deze groep aan (procent van de werknemers dat zich in een problematische situatie bevindt). Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht,

⁶ De techniek voor het vastleggen van deze grenswaarden is specifiek voor elk van de indicatoren en wordt uitgebreid beschreven in de nota methodologie (Bourdeaud'hui e.a., 2024).

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 39: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren

Indicator	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

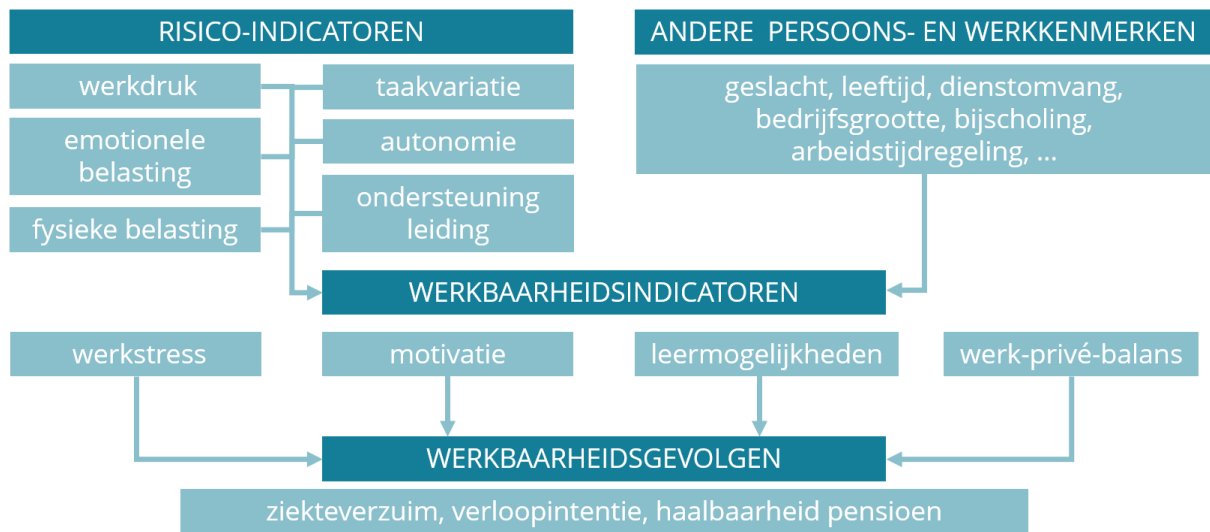
Meettechnisch is voor de operationalisering van de werkbaarheids- en risico-indicatoren geopteerd voor psychometrische schalen. De argumentatie voor het gebruik van dergelijke meetschalen (in plaats van enkelvoudige itemvragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. Bij de constructie van de vragenlijst werd maximaal aansluiting gezocht bij bestaande, gevalideerde instrumenten.

Voor alle indicatoren, behalve 'werk-privé-balans' en 'arbeidsomstandigheden', werden de meetschalen geselecteerd uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA 1.0 - SKB Amsterdam). Voor de werkbaarheidsindicator 'werk-privé-balans' wordt een verkorte versie van de schaal 'negatieve werk-thuis-interferentie' van de Survey Werk-thuis-Interferentie Nijmegen (SWING - Radboud Universiteit Nijmegen) gebruikt. De risico-indicator 'arbeidsomstandigheden' is een meetschaal die gebaseerd is op een selectie van items die in de European Working Conditions Survey (Eurofound) aan bod komen.

De validiteit en betrouwbaarheid van de meetschalen, de grenswaardenbepaling en kengetallentechniek worden uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui e.a., 2024).

Naast de verschillende werkbaarheids- en risico-indicatoren wordt in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor ook gepolst naar een aantal elementen van duurzame inzetbaarheid zoals ziekteverzuim, verloopintentie en de haalbaarheid om door te werken tot aan de pensioenleeftijd in de huidige functie. Ten slotte brengen we ook een aantal andere persoons- en werkkenmerken in kaart die o.a. toelaten om deelgroepen te onderscheiden. Onderstaande figuur brengt het gehanteerde onderzoekskader in beeld.

Figuur 21: Onderzoekskader Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023



De vragenlijst

De kern van deze sectorbevraging omhelst de bevraging van de verschillende indicatoren: de hierboven beschreven en gedefinieerde werkbaarheidsknelpunten en werkbaarheidsrisico's. Dit laat benchmarking met de bredere Vlaamse arbeidsmarkt toe.

Maar daarnaast werd aan de sectoren ook de mogelijkheid geboden om eigen accenten op te nemen in de bevraging. Voor de bevraging bij bedienden die behoren tot PC200 werd gekozen om niet enkel werkbaar werk in beeld te brengen, maar ook meer in te zoomen op de leermogelijkheden en de leeractiviteiten die werknemers binnen de sector ondernemen in het kader van hun job. Zo werden bijkomende vragen gesteld die o.a. betrekking hadden op:

- aantal gevolgde opleidingsdagen;
- ervaring met (in)formeel opleidingsbeleid in de onderneming: opleidingsplan, opleidings- of ontwikkelingsgesprekken;
- deelname aan verschillende types van leeractiviteiten, met aandacht voor formeel en informeel leren;
- succesfactoren voor een geslaagde opleiding.

De steekproef

De gegevensverzameling voor de sectorale werkbaarheidsmeting werd (conform de aanpak in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor) georganiseerd bij een representatief staal van bedienden die behoren tot PC200 uit het Vlaamse gewest.

De onderzoekspopulatie wordt als volgt afgebakend: loontrekkenden tewerkgesteld in PC200 met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van verschillende werkaspecten. Werknemers die –omwille van bijvoorbeeld ziekte, bevallingsrust, tijdscrediet, zorgverlof, ...– gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving, met het risico op mogelijke antwoordvertekeningen. Administratieve databanken leveren ons echter geen informatie over de effectieve arbeidsprestaties van werknemers in de afgelopen maand. Dit is een probleem dat binnen de vragenlijst zelf –via het inbouwen van filters– wordt aangepakt.

De steekproefomvang werd vastgesteld op 3 000 eenheden. Een dergelijke schaalgrootte werd beargumenteerd om –gegeven een verwachte responsgraad van 1 op 4– een voldoende hoge meetprecisie/betrouwbaarheid te garanderen en om de mogelijkheid van relevante vergelijkingen tussen deelgroepen binnen de sector open te houden.

De ad random steekproef voor de sectorale werkbaarheidsmeting bij bedienden PC200 – APCB werd uit het datawarehouse van de kruispuntbank voor de sociale zekerheid getrokken op 30 september 2024. Door deze werkwijze werd gestreefd naar een maximale accuratesse van het populatiebestand (laattijdige aangiften) en een minimaal tijdsinterval tussen het referentiemoment van de steekproeftrekking en de periode waarin de eigenlijke meting plaatsvindt (reductie van steekproefuitval door het normale arbeidsmarktverloop). Uit dit bestand werden alle bedienden PC200 – APCB die niet woonachtig zijn in het Vlaamse gewest verwijderd begin 2025. Het populatiebestand, waaruit de steekproef getrokken werd, bevat 344 538 bedienden.

De koppeling van de informatie uit het datawarehouse aan de geactualiseerde woonplaatsgegevens uit het Rijksregister werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Met het oog op het waarborgen van de privacy van de respondenten stond de KSZ ook in voor de logistieke organisatie van de enquêtering en de verzending van de vragenlijsten.

Mixed mode-bevraging

De benadering van de respondent verliep via drie contactmomenten: (1) de verzending van de introductiebrief met een QR-code en URL-link (met individuele code) waarlangs de online versie van de vragenlijst kon ingevuld worden via de online enquêtetool Qualtrics (op datum van 5 maart 2025); (2) het toesturen van een herinneringskaartje (met herhaling van QR-code en URL, en met de aankondiging dat een schriftelijke versie van de vragenlijst zou volgen indien men liever niet online zou willen deelnemen) naar alle respondenten na een week (12 maart 2025); (3)

een rappelzending met QR-code en URL én met een schriftelijke versie van de vragenlijst na vier weken (9 april 2025) naar iedereen die de online vragenlijst nog niet had ingevuld.

De begeleidende briefwisseling (zie Bijlage 2) benadrukt dat de werkgevers en vakbonden uit de sector sterk willen inzetten op werkbaar werk en doet appel op de aangeschreven bedienden om de daarvoor cruciale informatie aan te leveren: *"U bent de expert van uw eigen werkplek. Door de vragenlijst in te vullen, levert u belangrijke informatie waarmee werkgevers en vakbondsmensen aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Zo zet u dus de eerste stap om uw eigen job meer werkbaar te maken."*

Daarnaast werden nog een aantal flankerende initiatieven genomen om de respons te ondersteunen door Cevora zelf: de aankondiging van de bevraging via de (media)kanalen van de sectorale sociale partners, waarbij het campagnebeeld als eyecatcher werd ingezet; de duidelijke vermelding in de introductiebrief van de door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid gewaarborgde anonimiteit van de bevraging; de bewuste keuze tot beperking van de vragenlijst in functie van een equivalente invultijd van maximaal vijftien minuten; medewerkers van Cevora die beschikbaar stonden om vragen te beantwoorden.

De gerealiseerde steekproef

De dataverzameling werd afgesloten op 3 juli 2025 en leverde uiteindelijke 630 teruggestuurde enquêtebundels op. 109 vragenlijsten werden op papier ingevuld en 521 online. De op papier ingevulde vragenlijstformulieren werden bij aankomst gescand. Na het afsluiten van de dataverzameling werd de data van de op papier ingevulde vragenlijsten samengevoegd met de online ingevulde vragenlijsten. Na het samenvoegen werd de invul kwaliteit gecontroleerd. Zo werden 21 vragenlijsten geëlimineerd wegens een te grote item non respons. Het criterium dat gehanteerd wordt bij de invul kwaliteit is dat minimaal de helft van de vragen werd beantwoord. Bovendien werd één bijkomende respondent verwijderd omdat deze bij sector 'Overheid' invulde. Tabel 40 geeft een overzicht van de datacleaning en de uiteindelijke respons: met een gerealiseerde steekproef (dataset) van 608 eenheden en een netto-antwoordpercentage van 20,3% werd een behoorlijk resultaat geboekt. Toch werd de initiële responsdoelstelling van 'één op vier' evenwel niet gehaald. Met deze cijfers wordt de eerder vastgestelde dalende responsgraad bij de werkbaarheidsmonitor en breder bij (inter)nationaal onderzoek verder bestendigd.

Tabel 40: Overzichtsschema respons sectorale meting Bedienden PC200 – APCB 2025

	Papier en online	Papier	Online
Aantal verzonden enquêtes	3000	2651 ⁷	3000
aantal met een niet bestelbaar adres	11	11	11
Effectief aantal uitgezette enquêtes (responsnoemer)	2989	2640	2989
Totaal aantal teruggezonden enquêtes	630	109	521
Bruto-respons (%)	21,1	4,1	17,4
enquêtes met hoge item non-respons	21	1	20
enquêtes met respondent uit verkeerde sector	1	1	0
Aantal bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef)	608	107	501
aantal volledig ingevulde enquêtes (prestaties afgelopen maand)	564	97	467
aantal 'pagina 9' (geen prestaties afgelopen maand)	44	10	34
Netto-respons (%)	20,3	4,1	16,8

Het basisbestand met 608 records bevatte respondenten die op het moment van de bevraging niet langer ressorteerden onder PC200 (vragenlijst filtervraag; bijvoorbeeld omwille van tewerkstelling in een andere sector, pensionering of werkloosheid/SWT sinds het moment van de trekking van de steekproef) of die in de voorafgaande vier weken geen effectieve arbeidsprestaties hadden geleverd (vragenlijst filtervraag; bijvoorbeeld omwille van langdurige ziekte, bevallingsrust, tijdskrediet, zorgverlof, ...). Deze respondenten vulden vragen omtrent klassieke identificatiekenmerken (geslacht, geboortjaar, ...), 'administratieve toestandsgegevens' en (indien van toepassing) extra informatie over ziekte in (op pagina 9 van de vragenlijst). Het gaat bij deze datacollectie om 44 respondenten.

De overige respondenten, met effectieve arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken, beantwoorden aan de afbakeningscriteria voor de onderzoekspopulatie en kregen de volledige vragenlijst die peilt naar jobkenmerken en werkbeleving voorgelegd. De definitieve dataset voor de berekening van de werkbaarheidsindicatoren en verdere analyses telt 564 records. Verdere analyses op de item non-respons in dit definitieve databestand documenteren een hoge invulbaarheid: 91,1% van de vragenlijsten bleken (quasi) volledig ingevuld (maximaal 3 ontbrekende antwoorden), bij 92,5% van de vragenlijsten werd meer dan 90% van de vragen beantwoord.

De representativiteitsanalyse in Tabel 41 laat een oververtegenwoordiging van mannen en oudere werknemers en de ondervertegenwoordiging van jongeren in het steekproefbestand t.o.v. de populatiegegevens zien.

⁷ Alleen respondenten die de vragenlijst vóór 3 april 2025 nog niet online hadden ingevuld, ontvingen een herinnering inclusief een papieren vragenlijst.

Tabel 41: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef

	Geslacht		Leeftijd		
	Man	Vrouw	≤ 35 jaar	36-50 jaar	> 50 jaar
Populatie (30 september 2024)	58,9%	41,1%	38,5%	36,7%	24,8%
Dataset (steekproef N = 564)	62,9%	37,1%	26,9%	39,3%	33,9%

Verschiltoetsing geslacht: $\chi^2 = 3,673$, $p = 0,055$
Verschiltoetsing leeftijd: $\chi^2 = 46,871$, $p < 0,001$

Simulaties tonen aan dat het corrigeren voor deze afwijkingen door toepassing van wegingsfactoren op de dataset slechts een beperkte impact heeft op de indicatoren en andere onderzoeksresultaten en steeds binnen de marges van de betrouwbaarheidsintervallen rond de ongewogen data valt. Er werd dan ook afgezien van wegingscorrectie omdat exacte gegevens over de onderzoekspopulatie (bedienden PC200 – APCB met effectieve activiteit in de maand voor de bevraging) ontbreken en vermelde wegingen net extra fouten zouden kunnen teweegbrengen.

Tabel 42 geeft ter informatie een overzicht van bijkomende persoonskenmerken van de steekproef, terwijl Tabel 43 de jobkenmerken van de respondenten samenvat.

Tabel 42: Verdeling dataset naar opleidingsniveau, hinder door een arbeidshandicap en herkomst (N = 564)

Opleidingsniveau	Verdeling
geen of lager onderwijs	0,4%
lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)	4,2%
hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)	21,6%
hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)	35,8%
hoger onderwijs lange type of universiteit (master)	36,9%
doctoraat met proefschrift	1,1%
	100%
Hinder door een arbeidshandicap	
neen	86,4%
in zekere mate	11,7%
erg	1,8%
	100%
Herkomst	
Belg	85,9%
niet Belgisch, wel EU	8,1%
niet Belgisch en niet EU	6,0%
	100%

Tabel 43: Verdeling dataset naar sector, organisatieomvang en contracttype (N = 564)

Sector	<i>Verdeling</i>
ICT	21,2%
consultancy	9,6%
studiebureau	4,8%
handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel, ...)	22,2%
bouw	10,9%
uitzendkantoren	1,2%
andere	30,1%
	100%
Organisatieomvang	
minder dan 10 werknemers	9,2%
10 tot 49 werknemers	26,6%
50 tot 99 werknemers	12,2%
100 tot 499 werknemers	26,4%
500 of meer werknemers	25,5%
	100%
Contracttype	
vast werk	98,9%
tijdelijk werk	1,1%
	100%

Bijlage 2: Introductiebrief, herinneringskaartje en vragenlijst

Hieronder kan u achtereenvolgens de introductiebrief (p. 105–106), het herinneringskaartje (p. 107) en de papieren vragenlijst (p. 108–119) terugvinden die bedienden binnen PC200 – APCB via de post ontvingen.

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Werkgevers en vakbonden uit uw sector willen volop inzetten op werkbaar werk. Daarom doen ze beroep op u om de sterke punten én problemen van het werk als bediende in kaart te brengen. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) helpt ons dit onderzoek in goede banen te leiden.

Vul deze vragenlijst over werkbaar werk in.

Hoe deelnemen?

- ▶ Vul de vragenlijst online in via pc, tablet of smartphone. Gelieve dit binnen de week te doen. Het invullen duurt ongeveer 15 minuten.
- ▶ Ga daarvoor naar www.serv.be/cevora2025
Tik dit in als URL of adres in uw internetbrowser (niet in de google zoekbalk) en gebruik deze unieke code: XXXXX
- ▶ Of scan de QR-code hiernaast met uw smartphone of tablet.



Waarom meewerken aan dit onderzoek?

U bent de expert van uw eigen werkplek. Door de vragenlijst in te vullen, levert u belangrijke informatie waarmee werkgevers en vakbondsmensen aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Zo zet u dus de eerste stap om uw eigen job meer werkbaar te maken.

Benieuwd naar de resultaten?

De onderzoeksresultaten vindt u na de zomervakantie terug op www.cevora.be. Hier volgt u ook verdere acties rond werkbaar werk op.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vindt u daar geen antwoord, dan kan u altijd terecht bij een medewerker van Cevora op 02/889 42 00 of via info@cevora.be.

Hartelijk dank voor je medewerking!

Olivier Lambert
Algemeen Directeur CEVORA

Stijn Gryp
Voorzitter SERV

FAQ bevraging werkbaar werk

Wat is werkbaar werk?

Werkbaar werk is werk dat kwalitatief OK is: een job waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die werkplezier verschaft en motiverend is, die voldoende kansen biedt om bij te blijven/bij te leren en voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren.

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van werkgevers en vakbonden van de sector: met het sectorfonds CEVORA willen ze actie ondernemen om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Met deze bevraging houden ze de vinger aan de pols. Voor de verwerking en interpretatie van de enquêteresultaten werken zij samen met onderzoekers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Waarom krijg ik deze vragenlijst?

U bent via toevalstrekking ('at random') geselecteerd uit de lijst van alle werknemers die onder paritair comité 200 vallen. Behalve u krijgen nog 3.000 collega's de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de werkbaarheid in de sector.

Ik kan niet online deelnemen. Hoe kan ik toch de vragenlijst invullen?

Indien u niet online kunt of wilt deelnemen, krijgt u later de kans om deel te nemen via een schriftelijke vragenlijst. U hoeft hiervoor zelf niets te doen. Wie niet online deelneemt, ontvangt namelijk binnen enkele weken automatisch een schriftelijke vragenlijst.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

Nee, deelname is vrijwillig. Maar hoe meer mensen de vragenlijst invullen, hoe beter we een zicht krijgen op de knelpunten. Uw ervaring telt!

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Als u ondertussen werkloos, gepensioneerd of voor langere tijd in ziekteverlof of tijdskrediet bent, hoeft u enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie een bepaalde vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst is volledig anoniem. De selectie van de adressen en de verzending gebeurt door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De onderzoekers weten niet naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Zo blijft uw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Waarvoor dient dan de op te geven code bij het invullen?

Deze code dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door de onderzoekers op geen enkele manier in verband gebracht worden met uw identiteit.



WERKBAAR
WERK!



Geachte,

Vorige week kreeg u van ons een uitnodiging om mee te werken aan het onderzoek naar werkbaar werk in uw sector.

U kan deze vragenlijst nog steeds invullen! Deelname is uiteraard vrijwillig, maar om een duidelijk beeld te krijgen van de kwaliteit van de jobs in uw sector is het cruciaal dat zoveel mogelijk werknemers meewerken aan het onderzoek. Als u de vragenlijst reeds hebt ingevuld, mag u deze brief negeren.

Hoe deelnemen?

- ▶ Vul de vragenlijst online in. Gelieve dit binnen de week te doen. Het invullen duurt ongeveer 15 minuten.
- ▶ Ga daarvoor naar www.serv.be/cevora2025 en gebruik deze unieke code: XXXXX
- ▶ Of scan de QR-code hiernaast met uw smartphone of tablet.



Kunt u niet online deelnemen?

Indien u niet online kunt of wilt deelnemen, krijgt u later de kans om deel te nemen via een schriftelijke vragenlijst. U hoeft hiervoor zelf niets te doen.

Nog vragen?

U kan altijd terecht bij een medewerker van Cevora op 02/889 42 00 of via info@cevora.be.

Veel dank, we rekenen op uw medewerking!

Olivier Lambert
Algemeen directeur CEVORA

Stijn Gryp
Voorzitter SERV



WERK STERKER

HOE WERKBAAR IS JE JOB?



BELANGRIJKE INFORMATIE VOORAF

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

•• de vragen waar u een cijfer moet invullen

Voorbeeld: In welk jaar bent u geboren?

Instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

•• de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

Voorbeeld: Bent u....

☐ Man

☒ Vrouw

☐ Ander

Instructie: Kruis per vraag slechts één vakje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven.

Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

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

U hoeft geen postzegel te kleven.



**WERKBAAR
WERK!**



SERV
sterk door overleg

A. Vragen over uw job en werksituatie

1. Heeft u momenteel een job als werknemer?

☐ ja (ik ben arbeider, bediende, ambtenaar)

☐ nee (ik ben werkloos, zelfstandige, op (brug)pensioen,...) ➡ Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken als werknemer effectief aan het werk?

☐ ja

☐ nee (ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledige loopbaanonderbreking, tijdskrediet,...) ➡ Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Heeft u momenteel meer dan één betaalde job?

☐ ja Vul de vragenlijst in voor uw belangrijkste job (grootste aantal uren) als werknemer. Indien u verschillende jobs met eenzelfde aantal uren hebt, kies dan zelf één job voor het invullen van de vragenlijst.

☐ nee

4. In welke sector werkt u?

- ☐ ICT
- ☐ Consultancy
- ☐ Studiebureau
- ☐ Handel (groothandel, handelsbemiddeling, autohandel, kleinhandel,...)
- ☐ Bouw
- ☐ Uitzendkantoren
- ☐ Andere, omschrijf

5. Hoeveel personen werken in uw onderneming?

Heeft uw onderneming meer dan één vestiging, duid het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt

- ☐ minder dan 10
- ☐ van 10 tot 49
- ☐ van 50 tot 99
- ☐ van 100 tot 499
- ☐ 500 of meer

6. Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?

- ☐ ja
- ☐ nee

7. Welk soort contract heeft u?

- ☐ vast werk (contract van onbepaalde duur...)
- ☐ tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingscontract...)

8. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ☐ ik werk voltijds
- ☐ ik werk deeltijds maar toch minstens 60%
- ☐ ik werk deeltijds, minder dan 60%

9. Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)

- ☐ altijd
☐ vaak
☐ soms
☐ nooit
- ⇒ Kan u deze overuren doorgaans recupereren?
- ☐ ja
☐ nee

10. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job?

(reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, woon-werkverkeer niet meegerekend)

uren

11. In welke mate past uw opleidingsniveau bij uw job? Is uw opleidingsniveau voor uw job...?

- ☐ te laag
☐ juist goed
☐ te hoog

12. Hoe dikwijls komt het voor dat...

Kruis telkens één vakje aan

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

13. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- ☐ erg groot
☐ eerder groot
☐ niet groot, maar ook niet klein
☐ eerder klein
☐ erg klein of onbestaand

14. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...

Kruis telkens één vakje aan

	altijd	vaak	soms	nooit
trillingen van werktuigen, machines?	☐	☐	☐	☐
lawaaihinder?	☐	☐	☐	☐
extreme temperaturen?	☐	☐	☐	☐
gevaarlijke stoffen?	☐	☐	☐	☐
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	☐	☐	☐	☐
lichamelijk zware taken?	☐	☐	☐	☐
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	☐	☐	☐	☐
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	☐	☐	☐	☐

15. Hoe dikwijls komt het voor dat...

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
uw uurrooster wijzigt op het laatste moment?	☐	☐	☐	☐
u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt?	☐	☐	☐	☐
u buiten de werkuren telefonisch bereikbaar bent voor het werk?	☐	☐	☐	☐
u moeite heeft met het werk omdat het te ingewikkeld is?	☐	☐	☐	☐
u in het Engels moet communiceren in het kader van uw job?	☐	☐	☐	☐
u in het Frans moet communiceren in het kader van uw job?	☐	☐	☐	☐

In dit gedeelte van de vragenlijst willen we graag meer te weten komen over de leeractiviteiten die je onderneemt in het kader van je job. We bevragen hier enkel de leeractiviteiten die je tijdens je werktijd hebt uitgevoerd en eventueel zijn betaald door je werkgever.

16. Hoeveel dagen heb je het voorbije jaar opleidingen gevolgd in het kader van je job?

Duur van alle opleidingen van het afgelopen jaar samengeteld

- ☐ Ik heb geen opleidingen gevolgd
- ☐ Minder dan 1 dag
- ☐ Tussen 1 en 3 dagen
- ☐ Meer dan 3 dagen

17. Heb je het voorbije jaar

Kruis telkens één vakje aan

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Met je leidinggevende of HR gesproken over de opleidingen die je zou willen volgen voor je professionele ontwikkeling?	☐	☐
Het opleidingsplan van je onderneming geraadpleegd?	☐	☐
Bij je leidinggevende of HR geïnformeerd naar het aantal opleidingsdagen dat je al opgenomen hebt?	☐	☐
Een opleiding gevolgd bij Cevora, het sectoraal opleidingsfonds voor jouw paritair comité?	☐	☐



18. Geef voor iedere leeractiviteit aan hoe vaak je in het kader van je job dit de voorbije zes maanden gedaan hebt.

Kruis telkens één vakje aan

(1) Nooit. (2) Zelden - Eén of twee keer de afgelopen zes maanden. (3) Af en toe - Maandelijks. (4) Regelmatig - Enkele keren per maand. (5) Dikwijls - Wekelijks. (6) Zeer dikwijls - Enkele keren per week. (7) Altijd - Dagelijks

	1	2	3	4	5	6	7
Ik volgde een bijscholing/opleiding.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik nam deel aan een workshop.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik woonde een presentatie bij.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik volgde een e-learning (online opleiding).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik nam deel aan een studiedag/conferentie.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vroeg informatie aan anderen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik observeerde hoe anderen iets aanpakten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vroeg anderen hun mening over wat ik deed.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik sprak over (werk)ervaringen met anderen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vroeg anderen om hulp als ik tegen een probleem aanliep.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zocht naar informatie op websites, tijdschriften, filmpjes, boeken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik las tijdschriften, websites, boeken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik bekeek beeldmateriaal (documentaires, reportages, instructiefilmpjes, ...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

19. Hoe belangrijk zijn de volgende elementen voor jou om van een geslaagde opleiding in het kader van je job te spreken?

Kruis telkens één vakje aan

	helemaal niet belangrijk	niet belangrijk	belangrijk	heel belangrijk
De opleider is een expert in het thema.	☐	☐	☐	☐
De inhoud van de opleiding is praktisch en direct toepasbaar in mijn functie.	☐	☐	☐	☐
Ik ben actief betrokken door de interactieve leermethoden die de opleider gebruikt tijdens de opleiding.	☐	☐	☐	☐
De leermaterialen (zoals presentaties, online modules en teksten) zijn van hoge kwaliteit, relevant en up-to-date.	☐	☐	☐	☐
De locatie is aangepast voor het geven van opleidingen op vlak van voorzieningen, grootte en inrichting.	☐	☐	☐	☐
Tijdens en na de opleiding ontvang ik individuele begeleiding en ondersteuning van de opleider.	☐	☐	☐	☐
Op het einde van de opleiding ontvang ik een diploma of certificaat.	☐	☐	☐	☐



B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	☐	☐	☐	☐
Heeft u te veel werk te doen?	☐	☐	☐	☐
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	☐	☐	☐	☐
Werkt u onder tijdsdruk?	☐	☐	☐	☐
Moet u zich haasten?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	☐	☐	☐	☐
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Heeft u te weinig werk?	☐	☐	☐	☐
Heeft u problemen met het werktempo?	☐	☐	☐	☐
Heeft u problemen met de werkdruk?	☐	☐	☐	☐
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	☐	☐	☐	☐

2. Emotionele belasting

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	☐	☐	☐	☐
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	☐	☐	☐	☐
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	☐	☐	☐	☐
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	☐	☐	☐	☐
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	☐	☐	☐	☐
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	☐	☐	☐	☐
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	☐	☐	☐	☐

3. Afwisseling in het werk

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	☐	☐	☐	☐
Is voor uw werk creativiteit vereist?	☐	☐	☐	☐
Is uw werk gevarieerd?	☐	☐	☐	☐
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	☐	☐	☐	☐
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	☐	☐	☐	☐
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	☐	☐	☐	☐



4. Zelfstandigheid in het werk

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Heeft u invloed op het werktempo?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	☐	☐	☐	☐
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	☐	☐	☐	☐
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw werk zelf indelen?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	☐	☐	☐	☐

5. Relatie met directe chef

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	☐	☐	☐	☐
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	☐	☐	☐	☐
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	☐	☐	☐	☐
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	☐	☐	☐	☐
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	☐	☐	☐	☐
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	☐	☐	☐	☐
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	☐	☐	☐	☐
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	☐	☐	☐	☐
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	☐	☐	☐	☐

6. Leermogelijkheden

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	☐	☐	☐	☐
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	☐	☐	☐	☐
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	☐	☐	☐	☐
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	☐	☐	☐	☐



7. Plezier in het werk

Kruis telkens één vakje aan

nee

ja

Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	☐	☐
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	☐	☐
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	☐	☐
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	☐	☐
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	☐	☐
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	☐	☐
Ik heb plezier in mijn werk.	☐	☐
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	☐	☐
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	☐	☐

8. Vermoeidheid

Kruis telkens één vakje aan

nee

ja

Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	☐	☐
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	☐	☐
Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	☐	☐
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	☐	☐
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	☐	☐
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	☐	☐
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	☐	☐
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	☐	☐
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	☐	☐
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	☐	☐
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	☐	☐

9. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

☐ ja

☐ nee



Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk, ...) u wel in staat stellen om uw huidige job tot uw pensioen te werken?

☐ ja

☐ nee

10. Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?

☐ regelmatig

☐ af en toe

☐ nooit



C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u ...?

☐ vrouw☐ man☐ ander

2. In welk jaar bent u geboren?

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

☐ geen of lager onderwijs☐ lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)☐ hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)☐ hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)☐ hoger onderwijs lange type of universiteit (master)☐ doctoraat met proefschrift

4. Woont u samen met een partner?

☐ ja**Heeft uw partner een job? (eventueel als zelfstandige)**☐ ja☐ nee☐ nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

☐ ja☐ nee

6. Ervaart u in uw dagelijkse bezigheden (thuis, op uw werkplek, in uw vrije tijd...) hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte?

☐ ja, erg☐ ja, in zekere mate☐ nee

7. Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)☐ geen enkele keer☐ 1 keer☐ 2 keer☐ 3 of 4 keer☐ 5 keer of meer

8. Hoeveel dagen bleef u in het totaal in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

dagen

9. Hieronder staan een aantal vragen over nationaliteit

(EU duidt op een nationaliteit van een land binnen de Europese Unie (niet Belg). Niet-EU op een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie. Bij een dubbele nationaliteit kan u maximum twee antwoorden aanduiden)

	Belg	EU	niet-EU	weet niet
uw nationaliteit bij geboorte	☐	☐	☐	☐
uw huidige nationaliteit	☐	☐	☐	☐
geboortenationaliteit van uw vader	☐	☐	☐	☐
geboortenationaliteit van uw moeder	☐	☐	☐	☐

Voor u eindigt de enquête hier. Kijkt u nog even na of alle bladzijden ingevuld zijn? Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag terug te sturen.

Enkel als u geen job meer heeft of de voorbije vier weken niet werkte als werknemer.

1. Bent u ...?

- ☐ vrouw
☐ man
☐ ander

2. In welk jaar bent u geboren?

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- ☐ max lager secundair
☐ max hoger secundair
☐ hoger onderwijs (bachelor of master)

4. Wat is uw huidige statuut?

- | | |
|--|--|
| ☐ ik ben werkloos | ☐ ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet |
| ☐ ik ben huisvrouw of huisman | ☐ ik ben in zwangerschapsverlof |
| ☐ ik ben zelfstandige | ☐ ik ben op (brug)pensioen |
| ☐ ik ben in ziekteverlof | ☐ ik heb een ander statuut, omschrijf |



Volgende vragen enkel invullen indien u in ziekteverlof bent.

5. Hoeveel dagen bent u reeds in ziekteverlof?

dagen

6. Denkt u dat het ziekteverlof te maken heeft met het werk?

- ☐ ja, hoofdzakelijk het gevolg van mijn werk
☐ ja, voor een deel het gevolg van mijn werk
☐ nee, geen gevolg van mijn werk
☐ weet ik niet



U gaf aan dat uw ziekteverlof (deels) te maken heeft met het werk, wat was de belangrijkste reden hiervoor?

Kruis hier slechts één vakje aan

- ☐ te hoge werkdruk
☐ lang dezelfde bewegingen doen
☐ lang achter een computer werken
☐ slechte fysieke arbeidsomstandigheden (bijv. klimaat, geluid, giftige stoffen)
☐ lichamelijk te zwaar werk
☐ emotioneel te zwaar werk
☐ ruzie, conflict of grensoverschrijdend gedrag
☐ arbeidsongeval
☐ iets anders (bijv. besmetting op het werk)
specifieer

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag terug te sturen.



**SAMEN LEREN
EN GROEIEN**

CEVORA VZW
SILVER BUILDING A, 5E VERDIEPING
REYERSLAAN 70
1030 SCHAARBEEK

INFO@CEVORA.BE
CEVORA.BE