



HOE WERKBAAR ZIJN DE JOBS IN DE VASTGOEDSECTOR?

RESULTATEN VAN DE SECTORALE
WERKBAARHEIDSMETING 2025 IN PC 323

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 Maart 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 werknemers in de vastgoedsector werd uitgevoerd in samenwerking met, en financieel mogelijk gemaakt door het sectorfonds Fonds 323.

Inhoud

Samenvatting	5
Rapport	10
1. Werkbaar werk bij werknemers in de vastgoedsector	14
2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld	16
2.1 Werkstress en burn-out	17
2.2 Motivatie	20
2.3 Leermogelijkheden	23
2.4 Werk-privécombinatie	27
3. Werkbaarheidsrisico's in beeld	31
3.1 Werkdruk	31
3.2 Emotionele belasting	34
3.3 Taakvariatie	36
3.4 Autonomie	40
3.5 Ondersteuning door de directe leiding	42
3.6 Belastende arbeidsomstandigheden	45
4. Risicoprofielen	49
4.1 Risicoprofiel voor werkstress	50
4.2 Risicoprofiel voor motivatie	51
4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	53
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	54
5. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de vastgoedsector	56
5.1 Opleidingsparticipatie	56
5.2 Kenmerken van de tewerkstelling en arbeidsduur	62
5.3 Grensoverschrijdend gedrag	68

5.4	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	70
5.5	Pendeltijden	72
	Referentielijst	73
	Lijst met figuren en tabellen	74
	Bijlage 1	79
	Extra analyses	79
	Bijlage 2	80
	Methode	80
	Introductiebrief en vragenlijst	88

Samenvatting

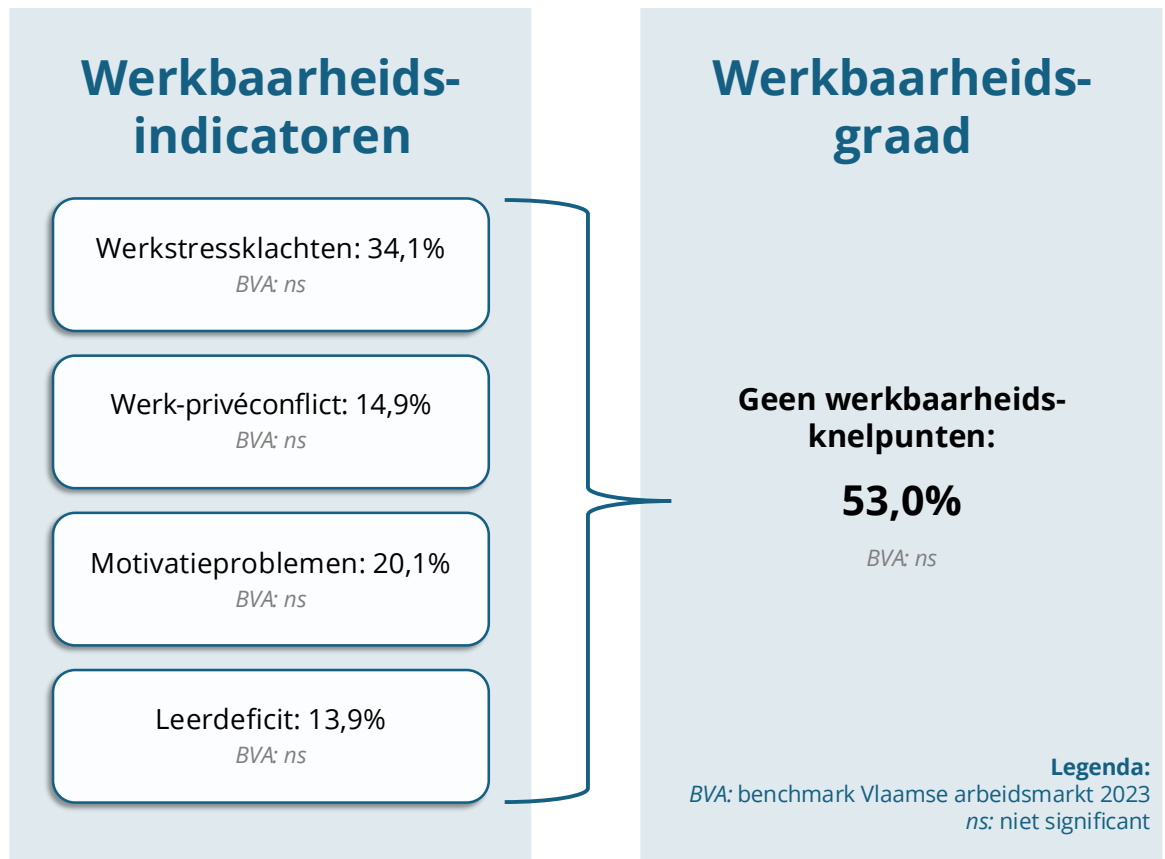
Een op de twee werknemers in de vastgoedsector heeft een werkbare job (53%), dat blijkt uit de sectorale werkbaarheidsmeting uitgevoerd in het voorjaar 2025 bij werknemers in de vastgoedsector. Dat betekent dat ongeveer 3.800 van de (in het Vlaams gewest woonachtige) werknemers in de vastgoedsector een job heeft waarvan je niet overspannen of ziek wordt; die boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/ blijven en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven. De andere kant van de medaille zijn de 47% werknemers die met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten te maken hebben.

Deze cijfers verschillen niet van de benchmark, namelijk werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (51,8% werkbare werk).

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren (zie figuur 1) geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) specifieke werkbaarheidsknelpunten bij werknemers in de vastgoedsector.

- Werkstressklachten is door zijn prevalentie het voornaamste werkbaarheidsknelpunt in de vastgoedsector. Ongeveer één op de drie (34,1%) heeft te kampen met werkstressklachten en 13,7% rapporteert zelfs symptomen van burn-out. Er is geen significant verschil met de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.
- Een vijfde heeft af te rekenen met motivatieproblemen (20,1%) en bij 8,7% is er sprake van ernstige demotivatie. Er is geen significant verschil met de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.
- 14,9% van de werknemers in de vastgoedsector heeft problemen bij het combineren van het werk en de privé-situatie, bij 5,5% is er sprake van een acuut werk-privéconflict. Werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt tekenen ongunstigere cijfers op voor acuut werk-privéconflict, voor problemen met de werk-privécombinatie zien we geen significante verschillen.
- 13,9% van de werknemers in de vastgoedsector heeft onvoldoende leer-mogelijkheden en bij 3,3% is er een ernstig leerdeficit. De werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 tekenen gelijkaardige cijfers op.

Figuur 1: Werkbaarheidsprofiel van werknemers in de vastgoedsector (2025)



De opgemaakte risicoprofielen voor de sector (zie Figuur 2) duiden aan dat **hoge werkdruk** en **emotioneel belastend werk** de belangrijkste determinanten zijn voor werkstressklachten en moeilijkheden in de werk-privécombinatie. Hoge werkdruk vormt daarnaast, zij het in mindere mate, een relevante risicofactor voor motivatieproblemen. Uit de data blijkt dat 34,1% van de werknemers in de vastgoedsector te maken heeft met een hoge werkdruk, terwijl 17,3% kampt met een acuut hoge werkdruk. Een vijfde heeft emotioneel belastend werk en bij 3,9% is er sprake van emotionele overbelasting. De scores voor beide determinanten vertonen geen significante afwijking van de benchmark voor werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

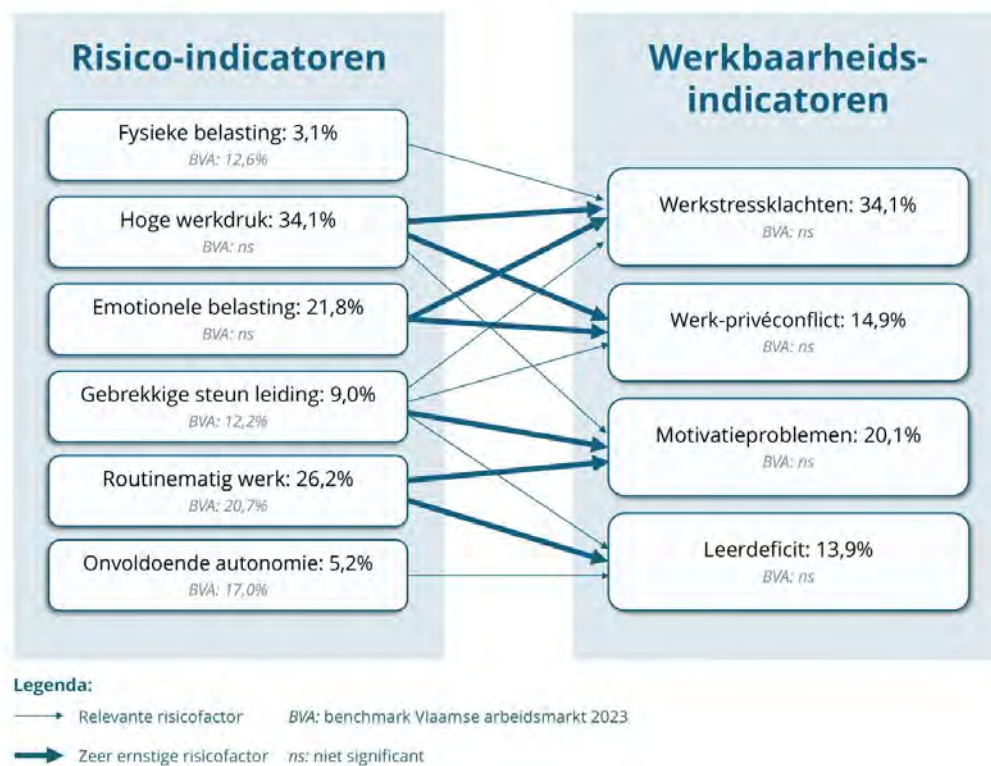
Routinematig werk fungeert als belangrijke determinant voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. Daarnaast is **onvoldoende steun van de directe leiding** een relevante risicofactor voor alle werkbaarheidsknelpunten, maar met stip voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. Een kwart van de werknemers voert routinematig werk uit (26,2% en 10,4% extreem routinematig werk). De vastgoedsector scoort op dit vlak ongunstiger dan de benchmark de Vlaamse arbeidsmarkt (20,7%).

Een op de tien werknemers ervaart onvoldoende steun van de directe leiding (9,0% en 3,0% rapporteert een negatieve relatie met directe leiding). Voor deze indicator scoort de sector gunstiger dan de Vlaamse arbeidsmarkt (12,2%).

Een **gebrek aan autonomie** vormt een relevante determinant voor onvoldoende leermogelijkheden. De vastgoedsector positioneert zich hier opvallend gunstig ten opzichte van de Vlaamse arbeidsmarkt: 5,2% heeft een gebrek aan autonomie (versus 17,0% op de Vlaamse arbeidsmarkt) en 0,8% heeft een acuut gebrek aan autonomie (versus 5,3% op de Vlaamse arbeidsmarkt).

Volledigheidshalve vermelden we ook **belastende arbeidsomstandigheden**, een risicofactor vooral voor werkstressklachten. De impact hiervan is echter beperkt door de lage blootstellingsgraad binnen de sector: slechts 3,1% van de werknemers kampt met belastende arbeidsomstandigheden en 1,6% met een zeer hoge fysieke belasting. De sector scoort op deze indicatoren telkens gunstiger dan de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (12,6% en 4,8%).

Figuur 2: Prevalentie van risicofactoren in jobs van werknemers in de vastgoedsector (2025)



De sectorale werkbaarheidsmeting 2025 bij de werknemers in de vastgoedsector brengt niet alleen de werkbaarheid 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 de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van de werkbaarheidsmonitor 2023:

- 44,7% nam het afgelopen jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt 57,2%). Deze bijscholing nam vaak de vorm aan van e-learning (58,2%) of een klassieke opleiding (46,3%) en in mindere mate on-the-job training (23,7%).
- De voornaamste redenen om geen bijscholing te volgen waren: geen interesse of nood aan een bijscholing (41,1%) en de werkgever bood geen opleiding aan (33,8%).
- 63,0% werkt voltijds (67,9% werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt) en de effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bij deze voltijders is 43 uur (42 uur Vlaamse arbeidsmarkt).
- 40,5% wordt sporadisch of frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster (Vlaamse arbeidsmarkt 52,8%).
- De helft van de werknemers werkt minstens een keer per maand op zaterdag (47,7%) of op zondag (20,2%). Dit gebeurt eerder op sporadische dan op frequente basis: 5,1% werkt meer dan twee zondagen per maand en 22,1% meer dan twee zaterdagen per maand.
- Ruim de helft van de werknemers werkt minstens één avond per week (53,1%). Voor de meerderheid van deze groep beperkt dit zich tot één (26,3%) of twee avonden (11,9%), terwijl 14,9% van de werknemers meer dan twee avonden per week presteert.
- De pendeltijden zijn korter in de vastgoedsector: 45% van de werknemers besteedt dagelijks minder dan een half uur aan woon-werkverkeer (32,4% Vlaamse arbeidsmarkt).
- 19,3% werd geconfronteerd met intimidatie of bedreiging (17,9% Vlaamse arbeidsmarkt). De sector scoort gunstiger voor lichamelijk geweld (0,6%) dan de Vlaamse arbeidsmarkt.
- 7,9% was het slachtoffer van pesten en 2,0% van ongewenst seksueel gedrag. Deze cijfers zijn in overeenstemming met die van de Vlaamse arbeidsmarkt.
- 7,4% was drie keer of meer afwezig en 5,0% langer dan twintig dagen wegens ziekte in het afgelopen jaar (Vlaamse arbeidsmarkt respectievelijk 12,3% en 11,3%).

- 78,6% acht het haalbaar om de huidige job uit te voeren tot het pensioen (Vlaamse arbeidsmarkt 65,5%).

Aan de sectorale werkbaarheidsmeting 2025, *werknemers in de vastgoedsector* en aan de redactie van dit rapport werkten mee: Ria Bourdeaudhui, 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/ blijven 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). Dit met ondersteuning van de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV.

Om de vinger aan de pols te houden inzake werkbaar werk, brengt Stichting Innovatie & Arbeid, - het onderzoekscentrum van de SERV-, de kwaliteit van jobs in Vlaanderen immers sinds 2004 gedetailleerd in kaart via een grootschalige, schriftelijke bevraging (driejaarlijks, en sinds 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 bij werknemers, in samenwerking met Stichting Innovatie & Arbeid. Daarbij wordt de methodologie van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor nauwgezet gevolgd zodat benchmarking met de Vlaamse arbeidsmarkt én relevante deelgroepen mogelijk is. In 2021 werd deze mogelijkheid voor het eerst aangeboden en werden pilootstudies georganiseerd in de houtsector (WOOD-WIZE) 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 vastgoedsector (Fonds 323) ging in op het aanbod.

Werkbaarheid is binnen de vastgoedsector niet alleen een bewuste beleidskeuze, maar ook een structurele noodzaak in tijden van aanhoudende arbeidsmarktkrapte. Duurzame inzetbaarheid van werknemers vraagt om jobs die gedurende de hele loopbaan haalbaar blijven en uitzicht bieden op een toekomst op lange termijn. Vanuit deze gedachte investeert de sector al jarenlang consequent in het verbeteren van de werkbaarheid van jobs.

Dat gebeurt niet zomaar, maar via een samenhangend pakket van afspraken, maatregelen en instrumenten op verschillende niveaus. In een sectorale cao zijn duidelijke aanbevelingen vastgelegd rond werkbaarheid, telewerk en een betere balans tussen werk en privé. Daarnaast ondersteunt de sector bedrijven actief bij het vergroten van de leermogelijkheden voor hun werknemers, onder andere door uitgebreide leerprogramma's aan te bieden en toegang tot VTO-activiteiten te faciliteren.

Ook op de werkvloer wordt werkbaarheid concreet aangepakt, bijvoorbeeld door gerichte en persoonlijke begeleiding te voorzien in specifieke situaties, zowel preventief als curatief. Tot slot investeert de sector in een breed en toegankelijk opleidingsaanbod rond thema's zoals work-life balance, stressbeheersing en veerkracht.

Dit rapport brengt verslag van de werkbaarheidsmeting bij werknemers behorend tot paritair comité 323¹. Via een schriftelijke vragenlijst (N = 6879) werden werknemers van PC 323 woonachtig in het Vlaamse gewest uitgenodigd om deel te nemen aan de bevraging. In totaal namen 653 respondenten deel.

Werkbaarheid (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) wordt in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. Een werknemers heeft een werkbare job als die 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 werkbaarheidsbevestigingen ook aanvullende informatie op over de arbeidssituatie en de werkbeleving: participatie aan bijscholing, arbeidstijdregelingen, confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

¹ Het betreft dienstboden, conciërges, schoonmaak- en technisch personeel in dienst van een vereniging van mede-eigenaars, medewerkers van commerciële vastgoedbedrijven (vastgoedmakelaars, vastgoedbeheerders, syndici van verenigingen van mede-eigenaars en hun personeel, rentmeesters van onroerende goederen en hun personeel, bemiddelaars met het oog op verkoop, aankoop, ruil, verhuring of afstand van onroerende goederen, onroerende rechten of handelsfondsen en werknemers die zich bezighouden met het beheer van eigen onroerend vermogen (= patrimoniumvennootschappen).

Dit rapport vergelijkt daarbij ook systematisch de informatie uit de werkbaarheidsmeting bij werknemers van de vastgoedsector 2025 (PC 323) met de meetresultaten uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 voor de algemene Vlaamse arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt ook getoetst op eventuele verschillen binnen de werknemers van de vastgoedsector. De analyse van de deelgroepen heeft vooral een informatieve functie. De lezer vindt de werkbaarheidsinformatie voor volgende deelgroepen:

- Geslacht
 - man
 - vrouw
- Leeftijd:
 - < 40 jaar
 - 40 – 54 jaar
 - 55+ jaar
- Opleiding:
 - geen en/of lager onderwijs en/of secundair onderwijs
 - hoger onderwijs of universiteit
- Functietype:
 - Functies verbonden met gebouwenbeheer (vb. gebouwenbeheerder, ondersteunende diensten, rentmeester)
 - Functies verbonden met bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten)
 - Onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)
- Omvang bedrijfsvestiging:
 - < 5 medewerkers
 - 5 - 19 medewerkers
 - ≥ 20 medewerkers

Het rapport is opgedeeld in zes hoofdstukken:

- **Hoofdstuk 1** bespreekt werkbaar werk in de sector.
- **Hoofdstuk 2** gaat in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten bij werknemers in de vastgoedsector.
- **Hoofdstuk 3** staat stil bij de risico-indicatoren bij werknemers in de vastgoedsector; werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden.
- **Hoofdstuk 4** presenteert, op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.

- **Hoofdstuk 5** inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van de werknemers van de vastgoedsector. Het gaat over opleidingsparticipatie, (atypische) werktijden, grensoverschrijdend gedrag en indicatoren voor duurzame inzetbaarheid.
- Als **bijlage** bij dit rapport wordt de methodologie van het onderzoek uitgebreider toegelicht. Daarbij wordt ingegaan op de gebruikte indicatoren en meettechnieken; surveyontwerp en de representativiteit van de gerealiseerde steekproef; evenals de introductiebrief en de vragenlijst.

1. Werkbaar werk bij werknemers in de vastgoedsector

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie ‘werkbaarheid’ concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria:

- psychische vermoeidheid (werkstressklachten),
- welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid),
- leermogelijkheden in de job
- en werk-privécombinatie

Indien de job gunstig scoort op elk van deze kwaliteitscriteria, spreken we over een werkbare job of over werk zonder werkbaarheidsknelpunten.

53,0% van de werknemers in de vastgoedsector heeft een werkbare job of een job zonder werkbaarheidsknelpunten (Tabel 1). Bijna een kwart van de werknemers heeft een job met één werkbaarheidsknelpunt (23,3%), 14,2% rapporteert twee werkbaarheidsknelpunten en 9,5% drie of meer (Figuur 3). Deze cijfers wijken niet significant af van die opgetekend bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (Tabel 1, Figuur 3).

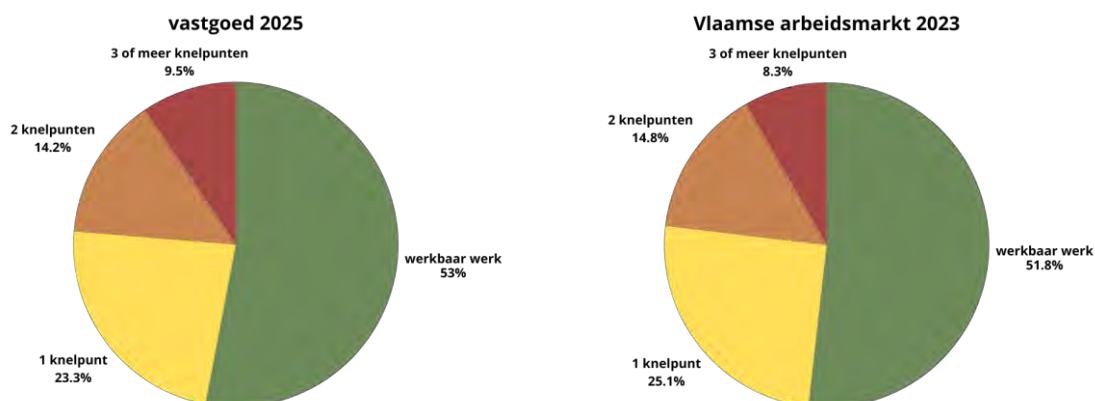
Tabel 1: Aandeel werk zonder werkbaarheidsknelpunten/ werkbaar werk: werknemers vastgoedsector (2025) versus werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

	 werk zonder werkbaarheidsknelpunten	 werkbaarheidsknelpunten	
	%	%	N
vastgoed	53,0%	47,0%	613
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	51,8%	48,2%	8364
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 3: Vergelijking van het aandeel werknemers met een werkbare job en met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij werknemers in de vastgoedsector (2025) t.o.v. alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023.

Tabel 2 vergelijkt het aandeel werknemers zonder werkbaarheidsknelpunten of werkbaar werk voor de verschillende deelgroepen binnen de vastgoedsector. We zien geen significante verschillen tussen de deelgroepen naar leeftijd, functietype en omvang van de bedrijfsvestiging. Concreet betekent dit dat werknemers eenzelfde aandeel werkbaar werk hebben, ongeacht hun leeftijd, functie of grootte van de onderneming.

Wel tekenen we verschillen op naar geslacht en behaalde diploma. Het aandeel werknemers in de vastgoedsector met werkbaar werk ligt duidelijk lager bij vrouwen (50,0%) dan bij mannen (60,3%). Ook werknemers zonder een diploma hoger onderwijs (geen/ lager/ secundair onderwijs 48,3%) scoren ongunstiger in vergelijking met deze met een diploma hoger onderwijs (57,5%).

Tabel 2: Aandeel werkbaar werk binnen deelgroepen werknemers vastgoedsector (2025)

	werk zonder werkbaarheids- knelpunten	werkbaarheids- knelpunten	N
	%	%	
geslacht			
man	60,3%	39,7%	179
vrouw	50,0%	50,0%	434
verschiltoetsing		s	
leeftijd			
<40 jaar	48,9%	51,1%	176
40-54 jaar	53,9%	46,1%	217
55+ jaar	55,7%	44,3%	219
verschiltoetsing		ns	
diploma			
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	48,3%	51,7%	294
hoger onderwijs	57,5%	42,5%	318
verschiltoetsing		s	
functietype			
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, ondersteunende diensten in gebouwenbeheer, rentmeester)	52,3%	47,7%	283
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	55,5%	44,5%	191
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	48,8%	51,2%	129
verschiltoetsing		ns	
omvang bedrijfsvestiging			
< 5 werknemers	55,6%	44,4%	196
5-19 werknemers	51,8%	48,2%	253
≥20 werknemers	50,6%	49,4%	154
verschiltoetsing		ns	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Leeswijzer: verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi² met $p < 0,05/p \geq 0,05$

2. Werkbaarheidsknelpunten in beeld

De werkbaarheid van een job wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: werkstress, motivatieproblemen, leermogelijkheden en werk-privécombinatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui e.a, 2024). 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 onderscheiden werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

Tabel 3: 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 nemen we de verschillende werkbaarheidsindicatoren nader onder de loep. We vergelijken de gegevens van werknemers in de vastgoedsector (2025) met die van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

2.1 Werkstress en burn-out

De werkstressindicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers kunnen herstellen van de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde psychische vermoeidheid. Wanneer werknemers abnormaal lang moeten recupereren van hun arbeidsprestaties en te maken krijgen met spanningsklachten beschouwen we de situatie als problematisch en spreken we over werkstressklachten. Denk hierbij aan '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'... Wanneer er zelfs sprake is van verminderd functioneren op de werkplek of na een werkdag labelen we dit als 'symptomen burn-out' (vb. 'door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd').

In 2025 wordt 34,1% van de werknemers in de vastgoedsector geconfronteerd met werkstressklachten en kampt 13,7% met symptomen van burn-out (Tabel 4, Figuur 4). Deze cijfers wijken niet af van de benchmark, werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt 2023.

Tabel 4: Aandeel werkstressklachten en symptomen van burn-out: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

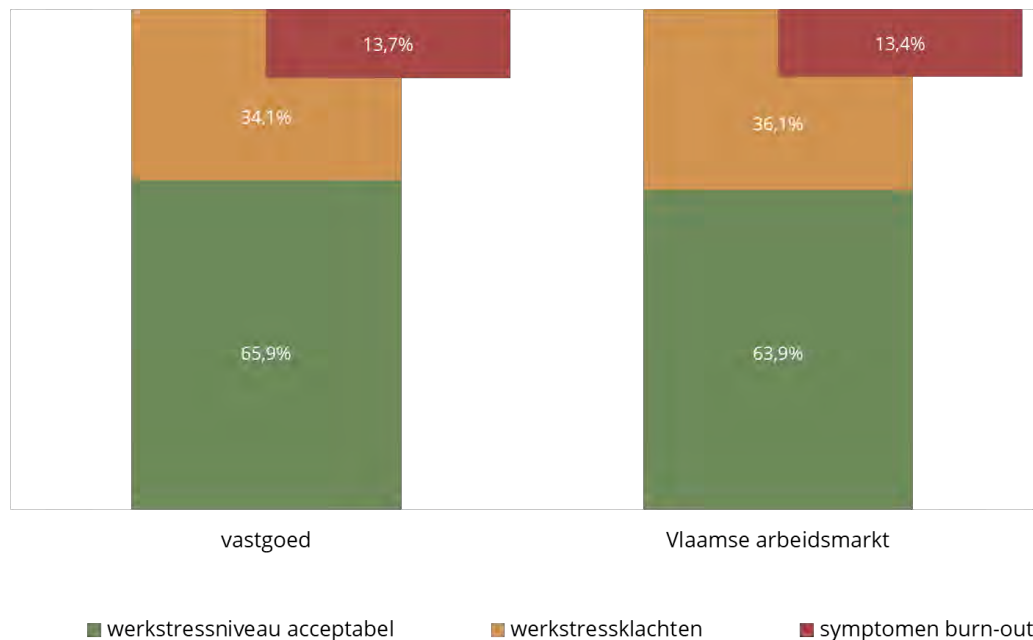
	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out	N
	%	%	%	
vastgoed	65,9%	34,1%	13,7%	637
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	63,9%	36,1%	13,4%	8776
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 4: Aandeel werkstressklachten en symptomen van burn-out: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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 werknemers dat aangeeft werkstressklachten/ symptomen burn-out te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector. De verschillen in meetresultaten tussen leeftijd, scholingsniveau en ondernemingsgrootte zijn niet significant. Ongeacht de leeftijd of scholingsniveau van de werknemer en ongeacht de grootte van de onderneming worden in dezelfde mate werkstressklachten en symptomen van burn-out geregistreerd.

Wel zien we dat vrouwelijke werknemers vaker werkstressklachten (37,2%) rapporteren dan mannen (26,5%). Ook werknemers werkzaam in gebouwenbeheer (als gebouwenbeheerder, ondersteunende diensten of rentmeester) rapporteren ongunstigere cijfers: 41,7%; kampt met werkstressklachten en 18,8% met burn-outsymptomen. Bij functies in bemiddeling (zoals verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten) of onderhoud en schoonmaak (zoals conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode) noteren we bij drie op de tien werknemers werkstressklachten (respectievelijk 28,6% en 28,0%) en bij één op de tien, symptomen van een burn-out (respectievelijk 10,2% en 9,1%).

Tabel 5: Aandeel werkstressklachten en symptomen burn-out naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out	N
	%	%	%	
geslacht				
man	73,5%	26,5%	10,3%	185
vrouw	62,8%	37,2%	15,0%	452
verschiltoetsing		s	ns	
leeftijd				
<40 jaar	63,3%	36,7%	13,3%	180
40-54 jaar	65,5%	34,5%	13,9%	223
55+ jaar	68,5%	31,5%	13,8%	232
verschiltoetsing		ns	ns	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	62,8%	37,2%	13,6%	309
hoger onderwijs	68,8%	31,2%	13,8%	327
verschiltoetsing		ns	ns	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, ondersteunende diensten in gebouwenbeheer, rentmeester)	58,3%	41,7%	18,8%	288
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	71,4%	28,6%	10,2%	196
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	72,0%	28,0%	9,1%	143
verschiltoetsing		s	s	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	68,8%	31,2%	11,4%	202
5-19 werknemers	65,4%	34,6%	14,2%	260
≥20 werknemers	62,5%	37,5%	15,6%	160
verschiltoetsing		ns	ns	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

2.2 Motivatie

De motivatie-indicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn, blijven en of gedemotiveerd raken. De categorisering 'motivatieproblemen' verwijst 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. Bijvoorbeeld: 'werk doen omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd'. Wanneer werknemers zo sterk gedemotiveerd raken dat ze niet meer naar behoren functioneren in hun job spreken we van ernstige demotivatie (vb 'telkens weerstand moeten overwinnen om het werk te doen').

20,1% van de werknemers in de vastgoedsector ervaart motivatieproblemen en 8,7% kampt met ernstige demotivatie. Wanneer we deze cijfers vergelijken met die van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (Tabel 6, Figuur 5), zien we geen significante verschillen.

Tabel 6: Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



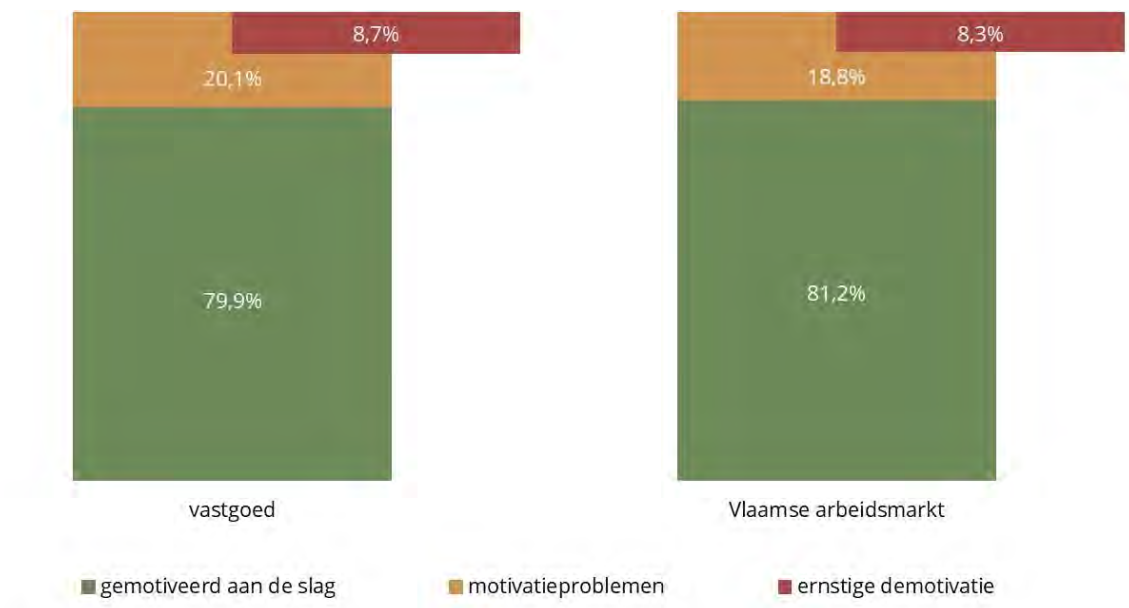
	gemotiveerd aan de slag	motivatie- problemen	ernstige demotivatie	N
	%	%	%	
vastgoed	79,9%	20,1%	8,7%	632
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	81,2%	18,8%	8,3%	8775
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 5: Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

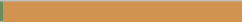
Leeswijzer: de rij met het verschoven rode balkje 'ernstige demotivatie' verwijst naar een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 7 geeft de prevalentie van motivatieproblemen weer naar de verschillende deelgroepen in de vastgoedsector. We registreren geen significante verschillen naar geslacht, leeftijd of grootte van de onderneming.

Bij werknemers tewerkgesteld in bemiddeling ligt het aandeel motivatieproblemen lager dan bij de andere functiegroepen. Zo kampt ruim een op tien met motivatieproblemen (13,7%) terwijl dit één op vijf is bij functies in gebouwenbeheer (22,0%) of een op vier bij functies in onderhoud en schoonmaak (26,8%). Voor ernstige demotivatie zien we geen significante verschillen.

Werknemers zonder een diploma hoger onderwijs lijken vaker te kampen met ernstige demotivatie (10,9%) dan werknemers met een diploma hoger onderwijs (6,7%), maar de significantiedrempel wordt net niet behaald ($p=0,066$).

Tabel 7: Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	 gemotiveerd aan de slag	 motivatie- problemen	 ernstige demotivatie	
	%	%	%	N
geslacht				
man	80,0%	20,0%	8,6%	185
vrouw	79,9%	20,1%	8,7%	447
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	
leeftijd				
<40 jaar	75,0%	25,0%	10,0%	180
40-54 jaar	81,3%	18,7%	8,2%	219
55+ jaar	83,1%	16,9%	8,2%	231
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	77,6%	22,4%	10,9%	304
hoger onderwijs	82,0%	18,0%	6,7%	327
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	
functietype				
gebouwenbeheer <i>(gebouwenbeheerder, ondersteunende diensten in gebouwenbeheer, rentmeester)</i>	78,0%	22,0%	10,1%	287
bemiddeling <i>(verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)</i>	86,3%	13,7%	7,1%	197
onderhoud en schoonmaak <i>(conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)</i>	73,2%	26,8%	8,7%	138
<i>verschiltoetsing</i>		<i>s</i>	<i>ns</i>	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	82,6%	17,4%	8,5%	201
5-19 werknemers	80,3%	19,7%	8,5%	259
≥20 werknemers	75,6%	24,4%	10,0%	160
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

2.3 Leermogelijkheden

De indicator 'leermogelijkheden' verschaft informatie over de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaringen op de werkplek, hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen. 'Onvoldoende leermogelijkheden' in de job verwijst naar een problematische situatie, waarbij de inzetbaarheid van werknemers op langere termijn gehypothekeerd wordt door een gebrek aan kansen op competentieontwikkeling in de job. Bij het volledig ontbreken van (formele en informele) leermogelijkheden hanteren we het label 'ernstig leerdeficit'.

13,9% van de werknemers in de vastgoedsector ervaart onvoldoende leermogelijkheden en bij 3,3% is er sprake van een ernstig leerdeficit. We tekenen geen significante verschillen op wanneer we de cijfers afzetten met die van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (Tabel 8, Figuur 6).

Tabel 8: Onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

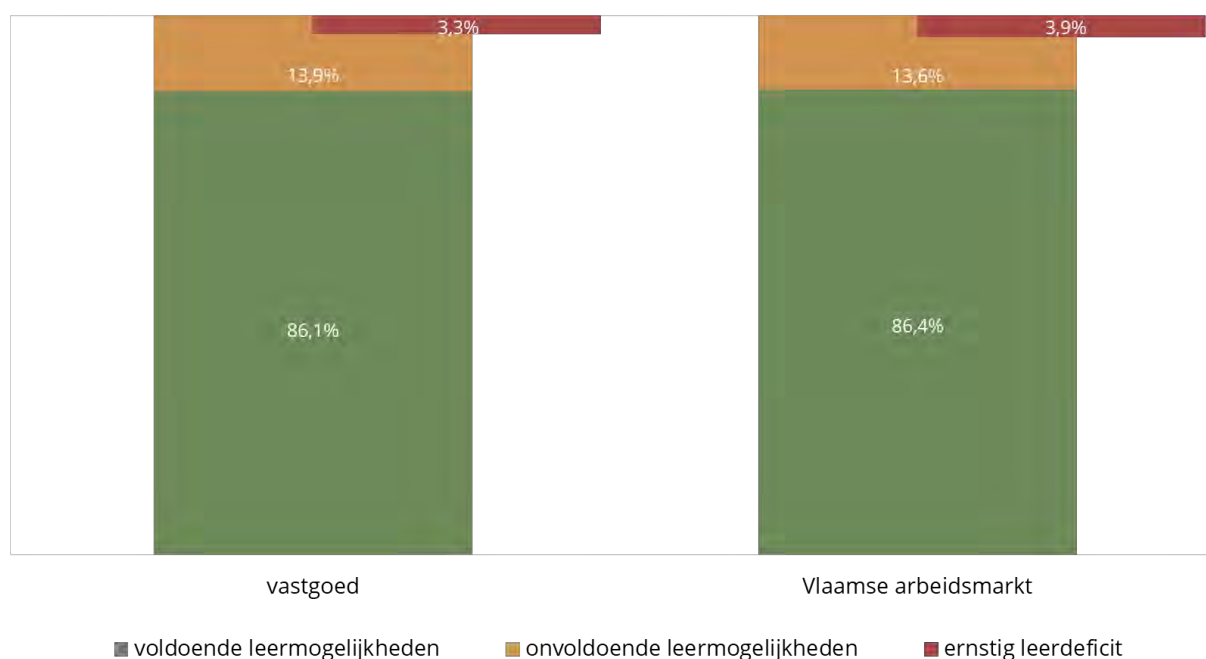
	 voldoende leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	 ernstig leerdeficit	
	%	%	%	N
vastgoed	86,1%	13,9%	3,3%	635
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	86,4%	13,6%	3,9%	8530
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 6: Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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 vergelijkt de prevalentie van onvoldoende leermogelijkheden naar de verschillende deelgroepen binnen de sector. We registreren significante verschillen naar geslacht, leeftijd, behaald diploma en functietype.

- Het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden ligt lager bij mannen dan bij vrouwen (8,6% versus 16,0%); voor ernstig leerdeficit registreren we geen significant verschil naar geslacht.
- Vooral 55-plussers rapporteren onvoldoende leermogelijkheden in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen. Zo heeft één op de vijf 55-plussers onvoldoende leermogelijkheden (19,3%), terwijl dit aandeel bij de andere leeftijdsgroepen met één op de tien beduidend gunstiger is. Ook voor ernstige demotivatatie tekenen de 55-plussers de meest ongunstige cijfers op, maar de verschillen naar leeftijd zijn net niet statistisch significant ($p=0,099$).
- Werknemers met maximaal een diploma secundair onderwijs rapporteren vaker onvoldoende leermogelijkheden dan hun collega's met een diploma hoger onderwijs. Voor ernstig leerdeficit tekent zich een gelijkaardige tendens af, die echter niet statistisch significant ($p=0,086$) is.
- Werknemers tewerkgesteld in onderhoud en schoonmaak scoren opvallend ongunstiger op onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit in vergelijking met de andere functietypes. Zo hebben ze in vergelijking met de werknemers tewerkgesteld in bemiddeling drie keer zo vaak (33,6% versus 10,1%) en in vergelijking met de werknemers

tewerkgesteld in gebouwenbeheer meer dan vier keer zo vaak (33,6% versus 7,2%) te maken met onvoldoende leermogelijkheden. Voor ernstig leerdeficit is dit tien keer zo vaak in vergelijking met de andere functietypes (11,7% versus 1,0%).

- Verschillen naar ondernemingsgrootte, waarbij vooral de kleinste ondernemingen (< 5 werknemers) ongunstig scoren op onvoldoende leermogelijkheden (18,0%), blijken statistisch niet significant op het 0,05-niveau ($p=0,058$).

Tabel 9: Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit	N
	%	%	%	
geslacht				
man	91,4%	8,6%	2,2%	185
vrouw	84,0%	16,0%	3,8%	450
verschiltoetsing		s	ns	
leeftijd				
<40 jaar	90,2%	9,8%	1,1%	183
40-54 jaar	89,2%	10,8%	3,2%	222
55+ jaar	80,7%	19,3%	4,8%	228
verschiltoetsing		s	ns	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	82,4%	17,6%	4,6%	306
hoger onderwijs	89,9%	10,1%	2,1%	328
verschiltoetsing		s	ns	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, rentmeester, ondersteunende dienst in gebouwenbeheer)	92,8%	7,2%	1,0%	290
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	89,9%	10,1%	1,0%	198
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	66,4%	33,6%	11,7%	137
verschiltoetsing		s	s	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	82,0%	18,0%	4,4%	205
5-19 werknemers	89,6%	10,4%	2,3%	259
≥20 werknemers	86,8%	13,2%	2,5%	159
verschiltoetsing		ns	ns	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

2.4 Werk-privécombinatie

De indicator 'werk-privécombinatie' 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.

Ongeveer 14,9% van de werknemers in de vastgoedsector ervaart problemen bij het combineren van werk en de thuissituatie en bij 5,5% is er sprake van een acuut werk-privéconflict (Tabel 10, Figuur 7). Enkel de prevalentiecijfers voor acuut werk-privéconflict liggen hoger dan bij de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (3,3%), voor problemen werk-privécombinatie registreren we geen verschillen.

Tabel 10: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

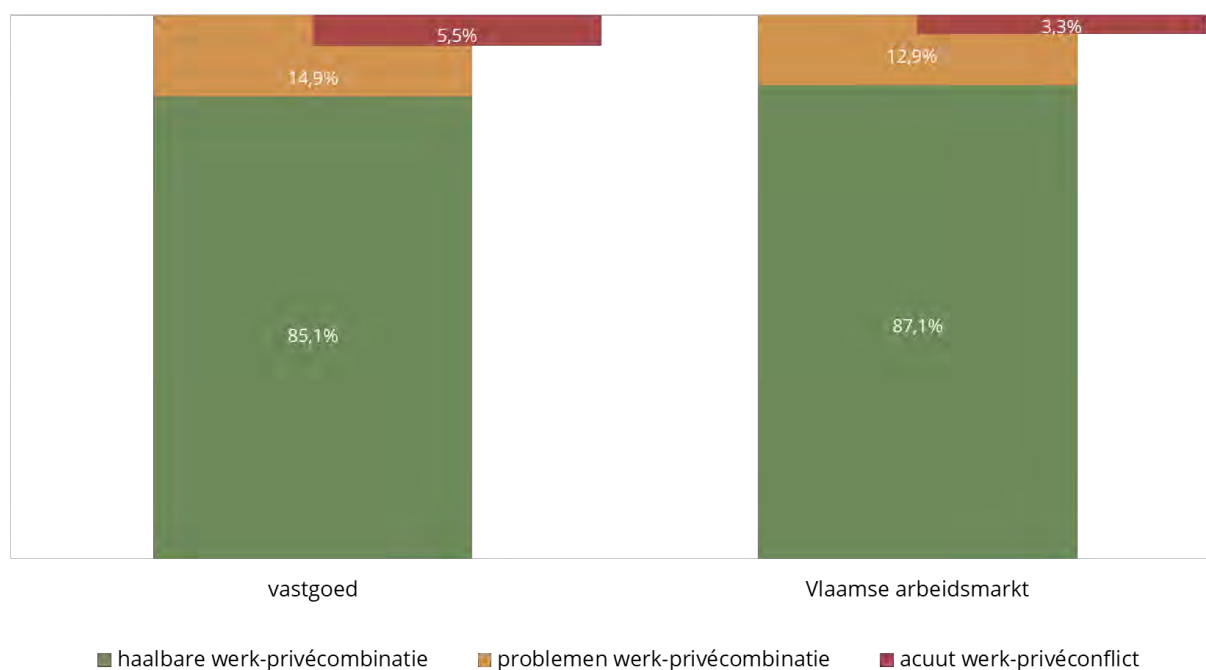
	haalbare werk- privécombinatie	problemen werk- privécombinatie	acuut werk-privéconflict	
	%	%	%	N
vastgoedsector	85,1%	14,9%	5,5%	638
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	87,1%	12,9%	3,3%	8794
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark werknemers uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 7: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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 aandeel werknemers in de vastgoedsector met problemen in de werk-privécombinatie voor verschillende deelgroepen. De prevalentie vertoont geen significant verschil naar de verschillende deelgroepen, met uitzondering van de ondernemingsgrootte. Concreet betekent dit dat we ongeacht geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en functietype, nagenoeg een gelijkwaardig aandeel problemen met de werk-privécombinatie vaststellen.

Naarmate de ondernemingsgrootte toeneemt, stijgt het aandeel werknemers met een acuut werk-privéconflict. Bij de kleinste ondernemingen (<5 werknemers) kampt 2,5% met een acuut werk-privéconflict; bij ondernemingen met 5 tot 19 werknemers stijgt dit naar 6,5% en bij ondernemingen met minstens 20 werknemers naar 8,1%.

Tabel 11: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	haalbare werk- privécombinatie	problemen werk- privécombinatie	acuut werk-privéconflict	N
	%	%	%	
geslacht				
man	83,2%	16,8%	5,4%	185
vrouw	85,9%	14,1%	5,5%	453
verschiltoetsing		ns	ns	
leeftijd				
<40 jaar	83,3%	16,7%	5,6%	180
40-54 jaar	83,9%	16,1%	6,7%	223
55+ jaar	87,6%	12,4%	4,3%	234
verschiltoetsing		ns	ns	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	84,2%	15,8%	6,1%	310
hoger onderwijs	85,9%	14,1%	4,9%	327
verschiltoetsing		ns	ns	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, rentmeester, ondersteunende dienst in gebouwenbeheer)	81,9%	18,1%	7,3%	288
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	86,4%	13,6%	4,0%	198
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	88,7%	11,3%	4,2%	142
verschiltoetsing		ns	ns	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	89,1%	10,9%	2,5%	202
5-19 werknemers	83,2%	16,8%	6,5%	262
≥20 werknemers	82,5%	17,5%	8,1%	160
verschiltoetsing		ns	s	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

3. Werkbaarheidsrisico's in beeld

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

3.1 Werkdruk

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

Een derde van de werknemers in de vastgoedsector (34,1%) heeft een hoge werkdruk en bij 17,3% is er sprake van een acuut hoge werkdruk (Tabel 12, Figuur 8). Uit de vergelijking met de benchmark werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023 blijken geen significante verschillen.

Tabel 12: Aandeel hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk: vastgoedsector (2025) versus de Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

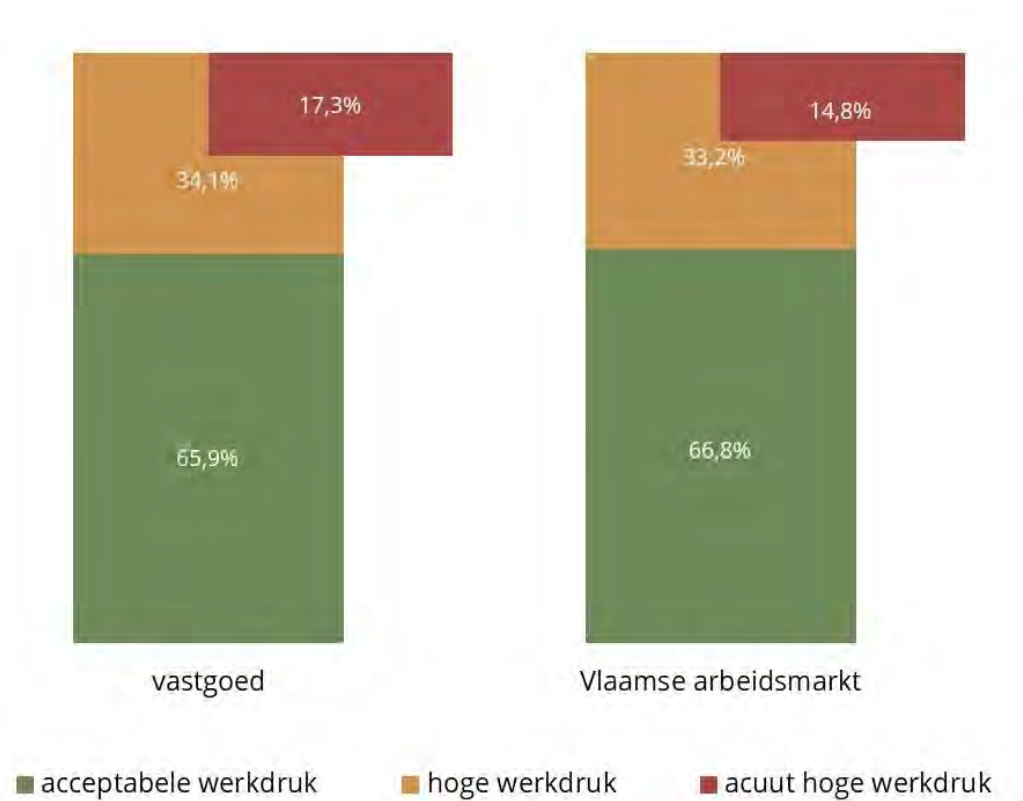
	 acceptabele werkdruk	 hoge werkdruk	 acuut hoge werkdruk	
	%	%	%	N
vastgoed	65,9%	34,1%	17,3%	637
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	66,8%	33,2%	14,8%	8536
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 8: Aandeel hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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

In Tabel 13 onderzoeken we of er verschillen zijn naar de verschillende deelgroepen binnen de vastgoedsector. Naar geslacht en leeftijd rapporteren we geen statistische significante verschillen, wel naar diploma, functietype en ondernemingsgrootte.

- Meer werknemers met een diploma hoger onderwijs hebben hoge werkdruk (41,8%) en acuut hoge werkdruk (21,2%) dan hun collega's met maximaal een diploma secundair onderwijs (respectievelijk 25,8% en 13,1%).
- Een opvallend hoog aandeel werknemers met een functie binnen het domein gebouwen-beheer kampt met hoge werkdruk (49,1%) en acuut hoge werkdruk (27,0%); gevolgd door de werknemers met een functie binnen het domein bemiddeling (respectievelijk 31,2% en 12,1%). De werknemers tewerkgesteld in onderhoud en schoonmaak scoren dan weer uitgesproken gunstig op (acuut) hoge werkdruk (9,4% en 5,8% acuut).
- De werknemers van de kleinste ondernemingen (<5 werknemers) scoren gunstiger op hoge werkdruk (17,1%) en acuut hoge werkdruk (7,3%) dan hun collega's in grotere ondernemingen. Zo kampt meer dan vier op tien werknemers van ondernemingen met minstens

twintig werknemers met hoge werkdruk (44,9%) en een kwart met acuut hoge werkdruk (24,7%).

- Naarmate de leeftijd toeneemt, daalt het aandeel werknemers met een hoge werkdruk, al liggen de verschillen net boven de significantiedrempel van 0,05 ($p=0,053$).

Tabel 13: Aandeel hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	acceptabele werkdruk	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk	N
	%	%	%	
geslacht				
man	64,3%	35,7%	17,8%	185
vrouw	66,6%	33,4%	17,0%	452
	verschiltoetsing	ns	ns	
leeftijd				
<40 jaar	60,3%	39,7%	19,0%	184
40-54 jaar	64,6%	35,4%	18,4%	223
55+ jaar	71,5%	28,5%	14,9%	228
	verschiltoetsing	ns	ns	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	74,2%	25,8%	13,1%	306
hoger onderwijs	58,2%	41,8%	21,2%	330
	verschiltoetsing	s	s	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, rentmeester, ondersteunende dienst in gebouwenbeheer)	50,9%	49,1%	27,0%	289
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	68,8%	31,2%	12,1%	199
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	90,6%	9,4%	5,8%	139
	verschiltoetsing	s	s	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	82,9%	17,1%	7,3%	205
5-20 werknemers	58,1%	41,9%	21,5%	260
>20 werknemers	55,1%	44,9%	24,7%	158
	verschiltoetsing	s	s	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

3.2 Emotionele belasting

Emotionele belasting verwijst naar de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inzonderheid bij omgang met klanten en bij coördinatie-opdrachten (o.a. is uw werk emotioneel zwaar, heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd door uw werk?).

21,8% van de werknemers in de vastgoedsector heeft emotioneel belastend werk en bij 3,9% is er sprake van emotionele overbelasting (Tabel 14, Figuur 9). Cijfers die niet statistisch afwijken van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

Tabel 14: Aandeel emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

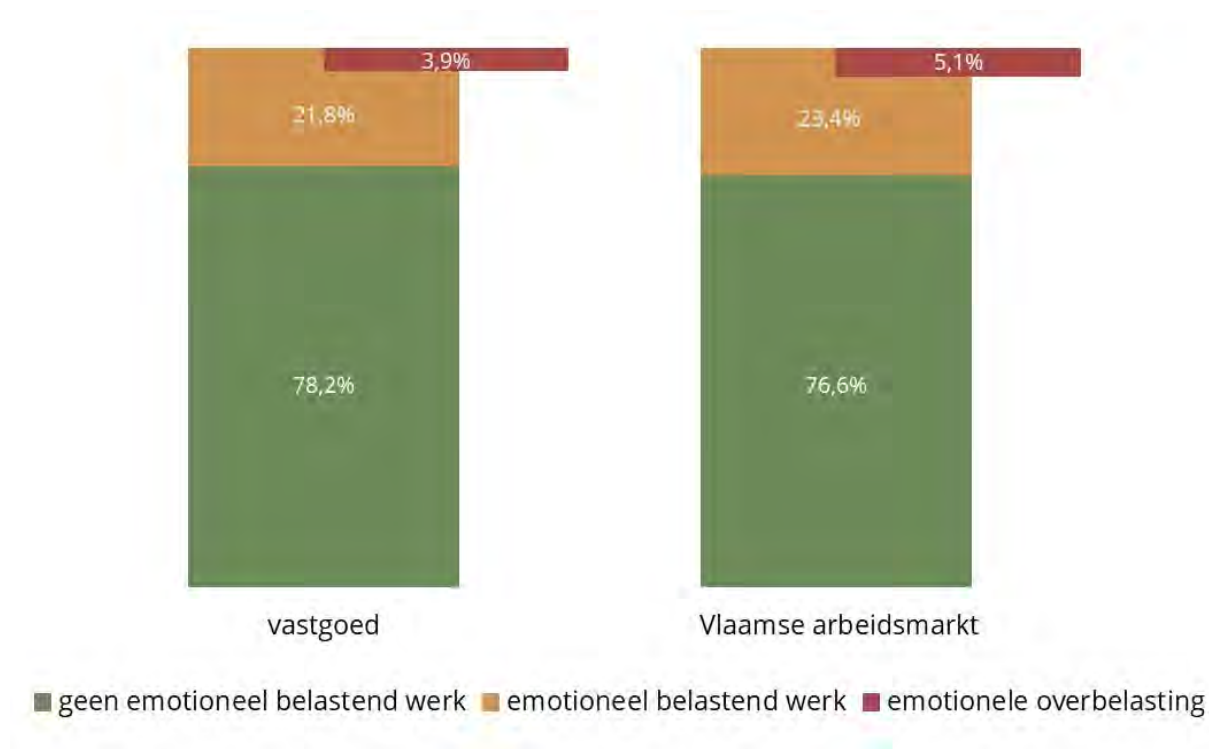
	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting	N
	%	%	%	
vastgoed	78,2%	21,8%	3,9%	637
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	76,6%	23,4%	5,1%	8520
<i>verschiltoetsing</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer:

- De rij met het verschoven **rode balkje 'emotionele overbelasting'** verwijst naar een subgroep binnen de groep 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie;
- Verschiltoetsing: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 9: Aandeel emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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 15 vergelijkt de resultaten voor emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting naar de verschillende deelgroepen in de vastgoedsector. Naar leeftijd, diploma en ondernemingsgrootte zijn geen significante verschillen, wel naar geslacht en functietype.

We stellen vast dat mannelijke werknemers vaker te kampen hebben met emotioneel belastend werk (28,6%) en emotionele overbelasting (7,0%) dan hun vrouwelijke collega's (respectievelijk 19,0% en 2,7%). Ook werknemers met een functie in gebouwenbeheer rapporteren vaker emotioneel belastend werk (29,0%) dan hun collega's met een functie in bemiddeling (20,6%) of onderhoud en schoonmaak (10,1%). Voor emotionele overbelasting zijn de verschillen naar functietype niet significant.

Tabel 15: Aandeel emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting	N
	%	%	%	
geslacht				
man	71,4%	28,6%	7,0%	185
vrouw	81,0%	19,0%	2,7%	452
	verschiltoetsing	s	s	
leeftijd				
< 40 jaar	77,7%	22,3%	4,9%	184
40 - 54 jaar	77,9%	22,1%	4,1%	222
55+ jaar	78,6%	21,4%	3,1%	229
	verschiltoetsing	ns	ns	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	80,4%	19,6%	2,9%	309
hoger onderwijs	76,1%	23,9%	4,8%	330
	verschiltoetsing	ns	ns	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, rentmeester, ondersteunende dienst in gebouwenbeheer)	71,0%	29,0%	5,2%	290
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	79,4%	20,6%	4,0%	199
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	89,9%	10,1%	1,4%	138
	verschiltoetsing	s	ns	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	82,0%	18,0%	2,0%	205
5 - 19 werknemers	75,0%	25,0%	4,2%	260
≥ 20 werknemers	78,0%	22,0%	5,7%	159
	verschiltoetsing	ns	ns	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi² met $p < 0,05/p \geq 0,05$

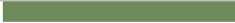
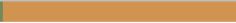
3.3 Taakvariatie

De risico-indicator voor taakvariatie verschaft informatie over de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op 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.

Een kwart van de werknemers in de vastgoedsector rapporteert routinematig werk (26,2%) en één op de tien zelfs extreem routinematig werk (10,4%, Tabel 16, Figuur 10). In de totale Vlaamse

werknemerspopulatie (2023) kampt een kleiner aandeel werknemers met routinematig werk (20,7%). Voor extreem routinematig werk wijken de cijfers niet significant af van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

Tabel 16: Aandeel routinematig werk en extreem routinematig werk: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

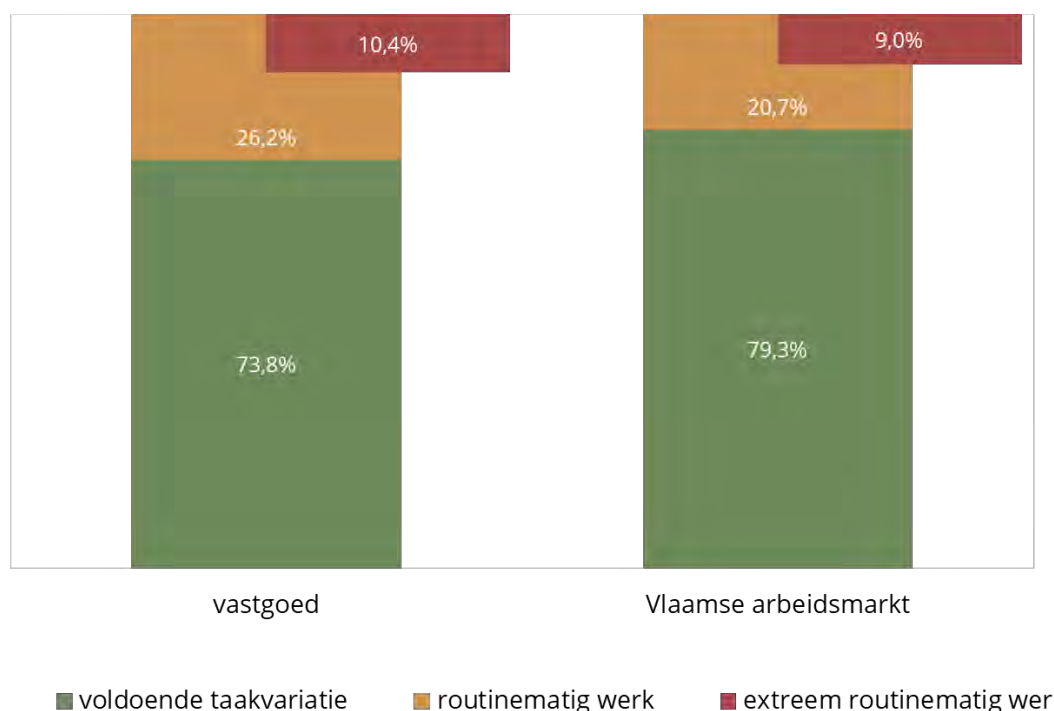
	 voldoende taakvariatie	 routinematig werk	 extreem routinematig werk	
	%	%	%	N
vastgoed	73,8%	26,2%	10,4%	634
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	79,3%	20,7%	9,0%	8524
<i>verschiltoetsing</i>		<i>s</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark werknemers Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 10: Aandeel routinematig en extreem routinematig werk: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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

Tabel 17 vergelijkt de meetresultaten voor (extreem) routinematig werk naar de deelgroepen binnen de vastgoedsector. Er worden geen significante verschillen geregistreerd naar leeftijd, maar wel naar geslacht, diploma functietype en ondernemingsgrootte.

- Vrouwelijke werknemers verrichten ruim twee keer zo vaak routinematig werk (31,4%) dan hun mannelijke collega's (13,5%). Voor extreem routinematig werk is de incidentie bij vrouwen zelfs meer dan vier keer zo hoog in vergelijking met hun mannelijke collega's (respectievelijk 13,4% en 3,2%).
- Het aandeel werknemers met een diploma hoger onderwijs dat (extreem) routinematig werk verricht (19,8% en 7,3%), ligt lager dan bij werknemers met maximaal een diploma secundair onderwijs (respectievelijk 32,9% en 13,8%).
- Onderhoud- en schoonmaakfuncties vertonen in vergelijking met de andere functietypes ongunstigere cijfers: bijna de helft van de werknemers in onderhoud en schoonmaak (47,8%) verricht routinematig werk en één op de vijf heeft te maken met extreem routinematig werk (22,8%). Bij de overige functies (zoals gebouwenbeheer en bemiddeling) rapporteert twee op de tien werknemers routinematig werk en minder dan één op de tien extreem routinematig werk.

- Een hoger aandeel werknemers in de kleinste ondernemingen (< 5 werknemers) ervaart (extreem) routinematig werk (35,1% en 15,1% extreem) dan in grotere ondernemingen (zoals de categorie met ≥ 20 werknemers: 25,8% en 11,3% extreem).

Tabel 17: Aandeel routinematig werk en extreem routinematig werk naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk	
	%	%	%	N
geslacht				
man	86,5%	13,5%	3,2%	185
vrouw	68,6%	31,4%	13,4%	449
	verschiltoetsing	s	s	
leeftijd				
< 40 jaar	77,7%	22,3%	8,7%	184
40 - 54 jaar	74,5%	25,5%	10,0%	220
55+ jaar	70,2%	29,8%	11,8%	228
	verschiltoetsing	ns	ns	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	67,1%	32,9%	13,8%	304
hoger onderwijs	80,2%	19,8%	7,3%	329
	verschiltoetsing	s	s	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, rentmeester, ondersteunende dienst in gebouwenbeheer)	80,7%	19,3%	7,9%	290
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	77,3%	22,7%	6,1%	198
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	52,2%	47,8%	22,8%	136
	verschiltoetsing	s	s	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	64,9%	35,1%	15,1%	205
5 - 19 werknemers	80,7%	19,3%	5,8%	259
≥ 20 werknemers	74,2%	25,8%	11,3%	159
	verschiltoetsing	s	s	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

3.4 Autonomie

Autonomie verwijst naar de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk. Zo wordt bijvoorbeeld gepeild of werknemers zelf kunnen bepalen hoe ze hun werk uitvoeren of de volgorde ervan mee bepalen of ze mee de problemen oplossen.

Slechts 5,2% van de werknemers in de vastgoedsector heeft een gebrek aan autonomie (Tabel 18, Figuur 11). Bij minder dan 1% (0,8%) is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Scores van de vastgoedsector zijn telkens gunstiger dan die van de benchmark werknemers Vlaamse arbeidsmarkt 2023: 17,0% heeft een gebrek aan autonomie en 5,3% een acuut gebrek aan autonomie.

Tabel 18: Aandeel (acuut) gebrek aan autonomie: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

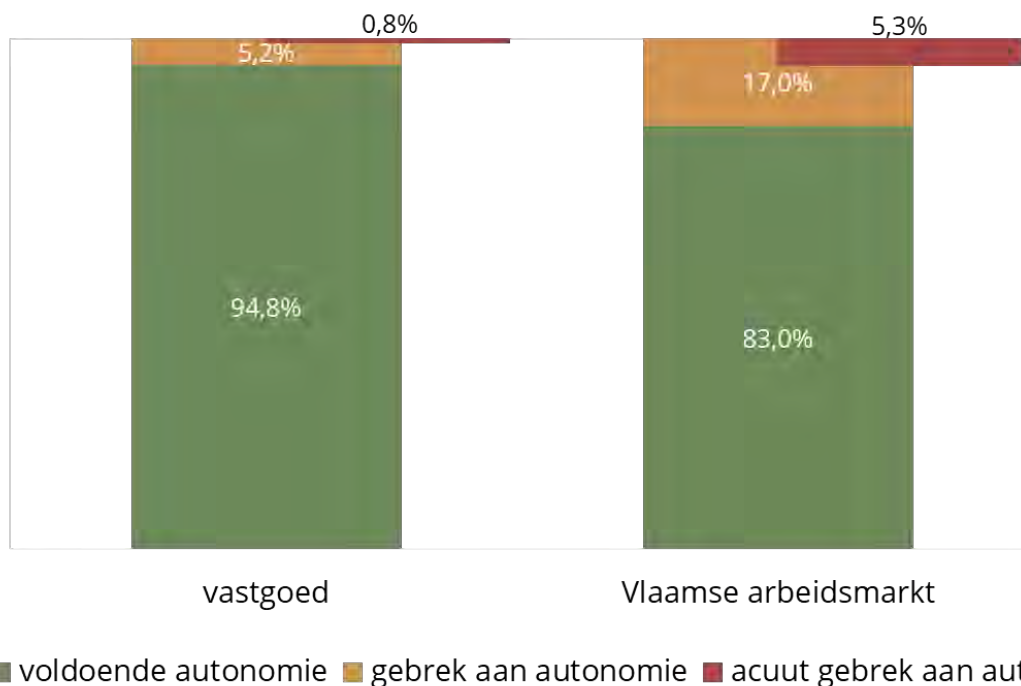
	 voldoende autonomie	 gebrek aan autonomie	 acuut gebrek aan autonomie	
	%	%	%	N
vastgoed	94,8%	5,2%	0,8%	631
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	83,0%	17,0%	5,3%	8510
<i>verschiltoetsing</i>		s	s	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark werknemers uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 11: Aandeel (acuut) gebrek aan autonomie: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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

Tabel 19 geeft een overzicht van de risico-indicator autonomie naar de verschillende deelgroepen binnen de vastgoedsector. De scores blijven ongeveer gelijk ongeacht geslacht, leeftijd, diploma, functietype en omvang van de bedrijfsvestiging. Op basis van de significantietoetsen ($p < 0,05$) worden geen statistisch significante verschillen vastgesteld.

Tabel 19: Aandeel (acuut) gebrek aan autonomie naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie	N
	%	%	%	
geslacht				
man	96,7%	3,3%	0,5%	184
vrouw	94,0%	6,0%	0,9%	447
verschiltoetsing		ns	ns	
leeftijd				
< 40 jaar	93,5%	6,5%	0,5%	184
40 - 54 jaar	94,5%	5,5%	0,9%	218
55+ jaar	96,5%	3,5%	0,4%	227
verschiltoetsing		ns	ns	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	94,7%	5,3%	1,3%	301
hoger onderwijs	94,8%	5,2%	0,3%	329
verschiltoetsing		ns	ns	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, rentmeester, ondersteunende dienst in gebouwenbeheer)	94,1%	5,9%	0,7%	289
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	95,9%	4,1%	0,5%	197
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	94,1%	5,9%	1,5%	135
verschiltoetsing		ns	ns	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	96,0%	4,0%	0,5%	202
5 - 19 werknemers	95,3%	4,7%	1,2%	258
≥ 20 werknemers	91,8%	8,2%	0,6%	159
verschiltoetsing		ns	ns	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

3.5 Ondersteuning door de directe leiding

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

9,0% van de werknemers in de vastgoedsector ervaart onvoldoende steun van de directe leiding en 3,0% heeft zelfs een negatieve relatie met de directe leiding (Tabel 20, Figuur 12). Op het vlak van onvoldoende steun scoort de vastgoedsector gunstiger dan de totale Vlaamse arbeidsmarkt in 2023, waar 12,2% van de werknemers onvoldoende steun ervaart. Ook het aandeel

werknemers met een negatieve relatie ligt in de vastgoedsector lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (4,6%), al ligt de p-waarde (0,067) net boven de significantiedrempel van 0,05.

Tabel 20: Aandeel onvoldoende steun door de directe leiding en negatieve relatie met de directe leiding: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

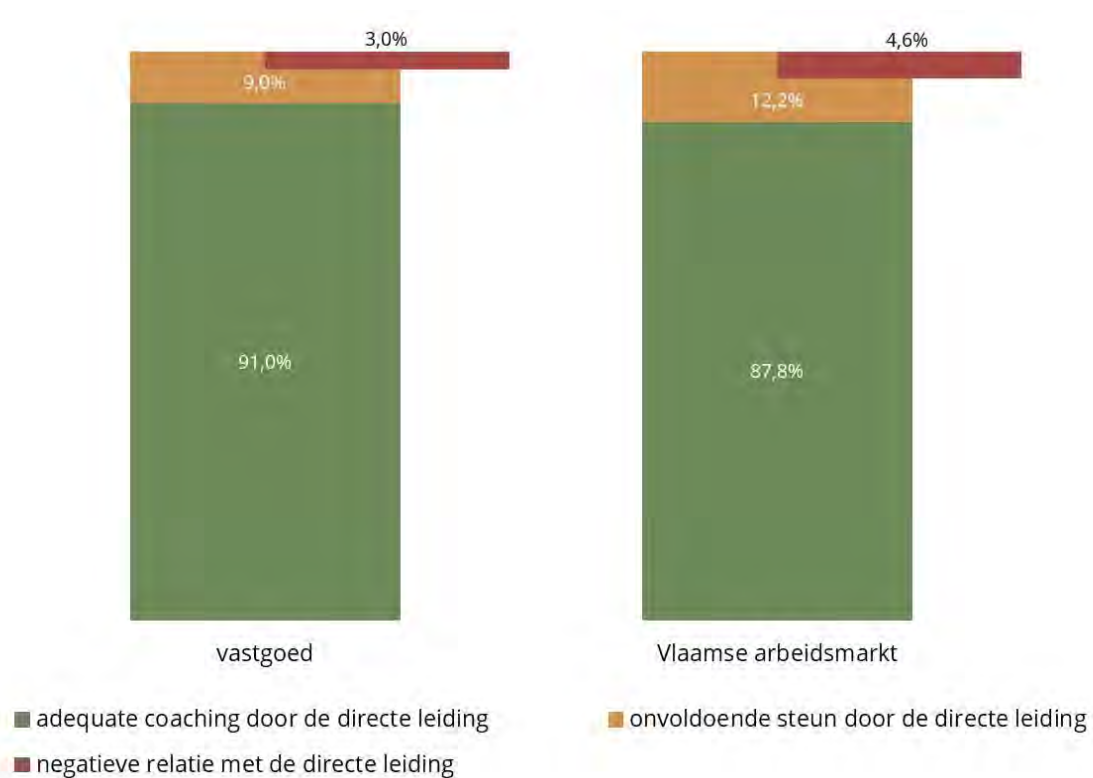
	adequate coaching door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding	
	%	%	%	N
vastgoed	91,0%	9,0%	3,0%	631
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	87,8%	12,2%	4,6%	8513
<i>verschiltoetsing</i>		<i>s</i>	<i>ns</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark werknemers uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 12: Aandeel onvoldoende steun door de directe leiding en negatieve relatie met de directe leiding: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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 21 vergelijkt het aandeel werknemers met onvoldoende steun door, of een negatieve relatie met, de directe leiding naar de verschillende deelgroepen in de vastgoedsector. Meer mannelijke werknemers rapporteren onvoldoende steun door de directe leiding, alleen ligt de p-waarde van de significantietoets net onder de drempelwaarde ($p=0,055$). Er werden ook geen significante verschillen vastgesteld naar leeftijd, diploma, functietype en ondernemingsgrootte.

Tabel 21: Aandeel onvoldoende steun door de directe leiding en negatieve relatie met de directe leiding naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	adequate coaching door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding	N
	%	%	%	
geslacht				
man	87,6%	12,4%	4,3%	185
vrouw	92,4%	7,6%	2,5%	446
verschiltoetsing		ns	ns	
leeftijd				
< 40 jaar	91,3%	8,7%	2,2%	183
40 - 54 jaar	91,8%	8,2%	3,6%	220
55+ jaar	89,8%	10,2%	3,1%	226
verschiltoetsing		ns	ns	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	92,1%	7,9%	2,0%	303
hoger onderwijs	89,9%	10,1%	4,0%	327
verschiltoetsing		ns	ns	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, rentmeester, ondersteunende dienst in gebouwenbeheer)	89,9%	10,1%	4,2%	288
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	91,4%	8,6%	1,5%	198
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	92,6%	7,4%	3,0%	135
verschiltoetsing		ns	ns	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	90,6%	9,4%	3,5%	202
5 - 19 werknemers	90,0%	10,0%	3,1%	260
≥ 20 werknemers	93,7%	6,3%	2,5%	158
verschiltoetsing		ns	ns	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

3.6 Belastende 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).

Amper 3,1% van de werknemers in de vastgoedsector registreert belastende arbeidsomstandigheden en 1,6% een zeer hoge fysieke belasting (Tabel 22, Figuur 13). De werknemers in de vastgoedsector tekenen gunstigere cijfers op in vergelijking met de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (Tabel 22, Figuur 13). Van de Vlaamse werknemers in 2023 kampt 12,6% met belastende arbeidsomstandigheden en 4,8% zelfs met een zeer hoge fysieke belasting. Scores die 9,5 en 3,2 procentpunten hoger liggen in vergelijking met de werknemers in de vastgoedsector.

Tabel 22: Aandeel belastende arbeidsomstandigheden en zeer hoge fysieke belasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

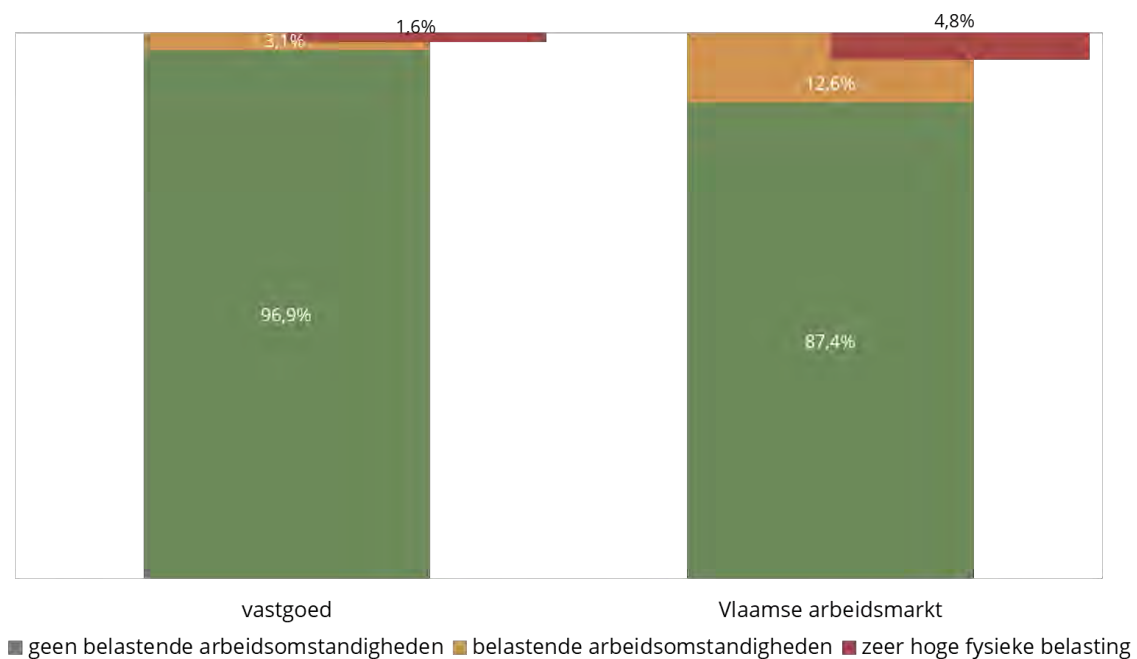
	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting	
	%	%	%	N
vastgoed	96,9%	3,1%	1,6%	643
benchmark: Vlaamse arbeidsmarkt	87,4%	12,6%	4,8%	8853
<i>verschiltoetsing</i>		<i>s</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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: we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2025 als *s*/*ns* = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmark werknemers uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Figuur 13: Aandeel belastende arbeidsomstandigheden en zeer hoge fysieke belasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

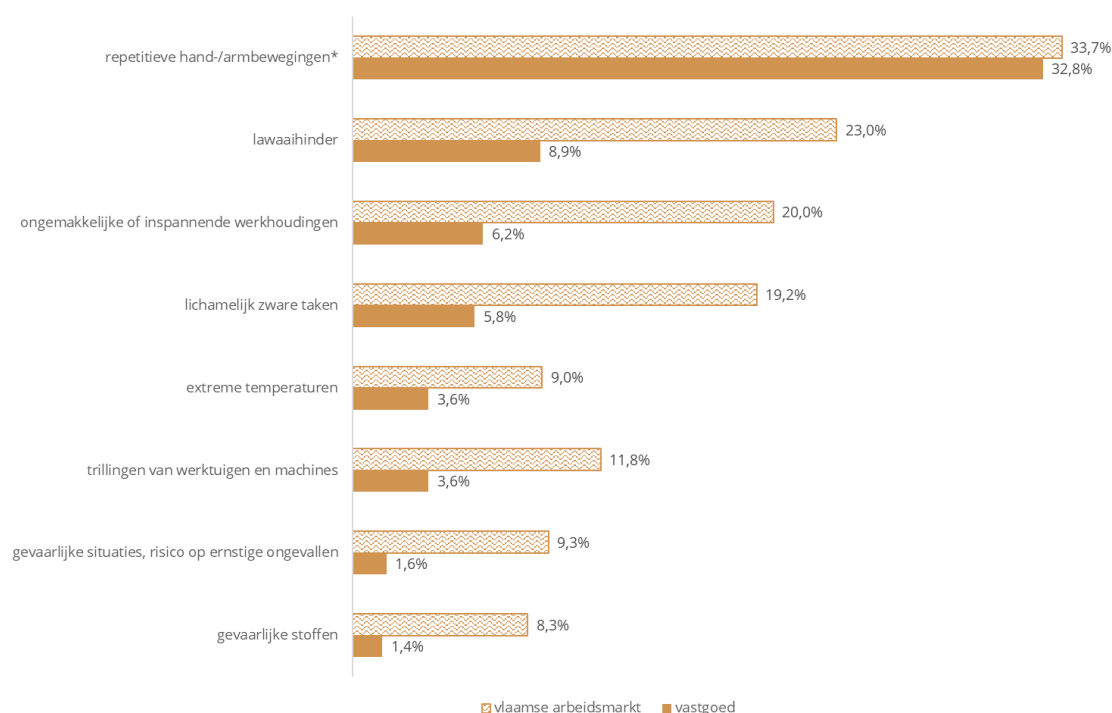


Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

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

Bij een nadere analyse van de diverse vormen van fysieke belasting in de vastgoedsector, observeren we dat repetitieve hand- en armbewegingen met 32,8% ver uit het meest frequent voorkomen (Figuur 14). Voor alle andere vormen van fysieke belasting registreren we een lagere prevalentie van minder dan één op de tien werknemers. De sector scoort hiermee op elke vorm van fysieke belasting gunstiger dan de Vlaamse arbeidsmarkt, behalve voor het frequent uitvoeren van repetitieve hand- armbewegingen.

Figuur 14: Aandeel dat frequent (vaak of altijd) geconfronteerd wordt met verschillende vormen van fysieke belasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023.

Leeswijzer: Bij * is het verschil tussen de vastgoedsector en de Vlaamse arbeidsmarkt niet significant (bij een χ^2 met $p < 0,05$).

In Tabel 23 worden verschillende deelgroepen van de vastgoedsector met elkaar vergeleken op het vlak van belastende arbeidsomstandigheden. Naar leeftijd rapporteren we geen statistische verschillen. Er zijn wel verschillen naar geslacht, diploma, functietypes en omvang van de bedrijfsvestiging.

- Vrouwen rapporteren vaker een zeer hoge fysieke belasting (2,2%) dan hun mannelijke collega's (0,0%). Ook voor belastende arbeidsomstandigheden scoren ze ongunstiger, al ligt de p-waarde met 0,056 net boven de drempelwaarde voor statistische significantie van 0,05.
- Werknemers met maximaal een diploma secundair onderwijs (5,1%) scoren ongunstiger op belastende arbeidsomstandigheden dan werknemers met een diploma hoger onderwijs (1,2%).
- Vooral werknemers in onderhoud en schoonmaak rapporteren belastende arbeidsomstandigheden (11,7%) en een zeer hoge fysieke belasting (6,9%). Deze risico's komen minder voor bij de functietypes gebouwenbeheer (0,7% en 0,0%) en bemiddeling (0,5% en 0,0%).
- Vooral in ondernemingen met 5 tot 19 werknemers ligt het aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden (0,4%) en een zeer hoge fysieke belasting (0,0%) lager. Een groter aandeel werknemers van zowel de kleinste ondernemingen (<5 werknemers, respectievelijk 4,9% en 3,4%) als de grotere ondernemingen (≥ 20 werknemers, respectievelijk 4,3% en 1,9%) scoren ongunstiger op beide indicatoren.

Tabel 23: Aandeel belastende arbeidsomstandigheden en zeer hoge fysieke belasting naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)

	geen belastende arbeids- omstandigheden	belastende arbeids- omstandigheden	zeer hoge fysieke belasting	N
	%	%	%	
geslacht				
man	98,9%	1,1%	0,0%	187
vrouw	96,1%	3,9%	2,2%	456
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>	
leeftijd				
< 40 jaar	98,4%	1,6%	0,5%	182
40 - 54 jaar	95,9%	4,1%	1,4%	222
55+ jaar	96,6%	3,4%	2,5%	237
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	
diploma				
geen/ lager onderwijs/ secundair onderwijs	94,9%	5,1%	2,2%	312
hoger onderwijs	98,8%	1,2%	0,9%	331
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	
functietype				
gebouwenbeheer (gebouwenbeheerder, rentmeester, ondersteunende dienst in gebouwenbeheer)	99,3%	0,7%	0,0%	291
bemiddeling (verkoper, inkoper, verhuurmedewerker, ondersteunende diensten in bemiddeling)	99,5%	0,5%	0,0%	197
onderhoud en schoonmaak (conciërge, technisch medewerker, schoonmaker en dienstbode)	88,3%	11,7%	6,9%	145
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	
omvang bedrijfsvestiging				
< 5 werknemers	95,1%	4,9%	3,4%	206
5 - 19 werknemers	99,6%	0,4%	0,0%	261
≥ 20 werknemers	95,7%	4,3%	1,9%	161
	<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

4. Risicoprofielen

Analyses op de gegevens van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor over de samenhang tussen de verschillende risico's en de verschillende werkbaarheidsknelpunten, leren ons dat afhankelijk van het werkbaarheidsknelpunt andere risico's belangrijke risicofactoren zijn en dit los van de persoonskenmerken (Bourdeaud'hui e.a., 2024b). Wanneer we het voorkomen van de werkbaarheidsrisico's bij werknemers in de vastgoedsector combineren met de analyses over de

samenhang tussen werkbaarheidsknelpunten en risico-indicatoren voor de volledige Vlaamse arbeidsmarkt kunnen we een aantal risicoprofielen 'op maat van de werknemers van de vastgoedsector' construeren.

Deze risicoprofielen geven ons tweeledige informatie, namelijk hoe vaak werknemers in de vastgoedsector met een bepaald werkbaarheidsrisico geconfronteerd worden en de kans dat ze door dit risico met een 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 om een bepaald werkbaarheidsknelpunt te ontwikkelen door het risico.

Er is een risicoprofiel opgemaakt voor elk werkbaarheidsknelpunt: werkstressklachten, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en werk-privéconflict.

4.1 Risicoprofiel voor werkstress

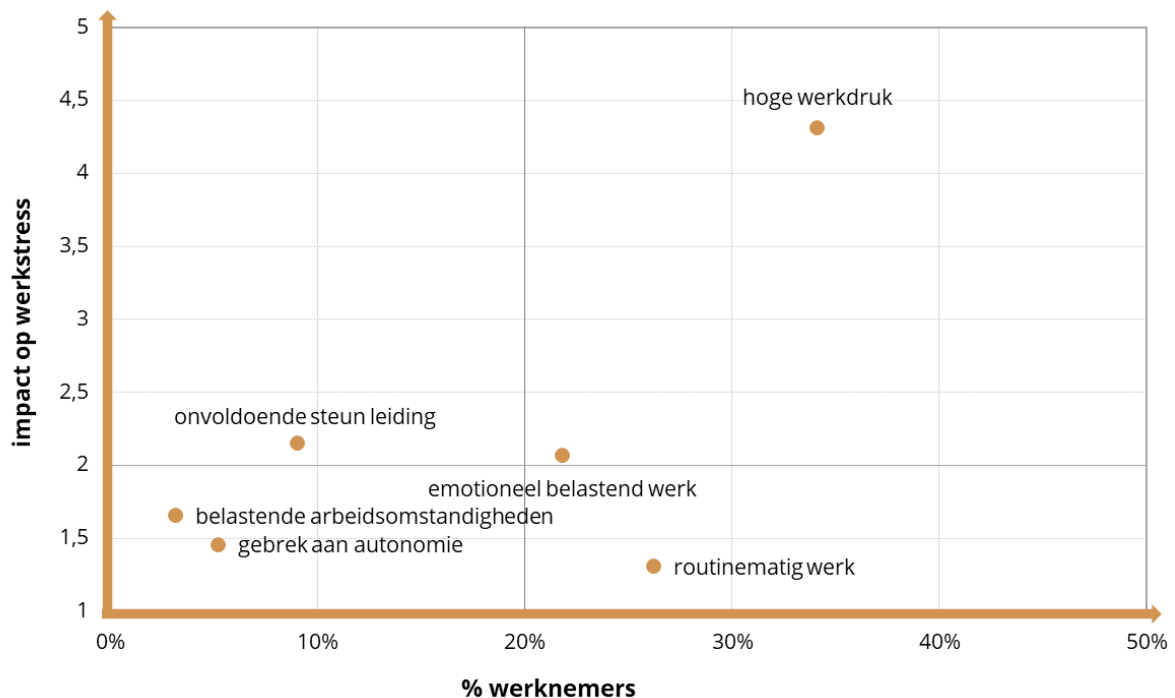
34,1% van de werknemers in de vastgoedsector kampt met werkstressklachten. Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Standaard wordt daarbij gewezen in de richting van persoonlijke onderbezetting. Maar psychosociale overbelasting kan ook een gevolg zijn van afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie en een gebrekkige communicatie of door onvoldoende aansturing en ondersteuning door de leidinggevende. In Figuur 15 wordt de zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie van werknemers in de vastgoedsector tegen het licht gehouden.

Werkdruk vormt de voornaamste risicofactor voor werkstress. Hoge werkdruk verhoogt de kans op werkstressproblemen aanzienlijk (met een verviervoudiging van de kansverhouding) en komt bij één op de drie werknemers in de vastgoedsector voor (34,1%).

Ook onvoldoende steun van de directe leiding en emotioneel belastend werk zijn relevante risico's vanwege de relatieve impact (een verdubbeling van de kansverhouding). Vooral emotioneel belastend werk is een kritische risicofactor, aangezien één op de vijf werknemers hiermee wordt geconfronteerd. Onvoldoende steun van de directe leiding is een minder kritisch risico door de relatief lage prevalentie in de vastgoedsector (9,0%).

Ondanks de eerder beperkte impact van routinematig werk (odds ratio 1,31) op werkstressklachten, rapporteert een relatief grote groep werknemers van de vastgoedsector dit risico (26,2%). Juist door de hoge prevalentie is routinematig werk een relevante risicofactor voor de sector.

Figuur 15: Risicoprofiel voor werkstressklachten bij werknemers in de vastgoedsector 2025



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025 - Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressklachten in de vastgoedsector. 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstressklachten/geen werkstressklachten) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstressklachten dan routinematig werk (de kansverhouding werkstressklachten/geen werkstressklachten verhoogt met factor 1,31).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de vastgoedsector meer werknemers die met hoge werkdruk (34,1%) dan met onvoldoende steun van de directe leiding (9,0%) worden geconfronteerd.

4.2 Risicoprofiel voor motivatie

Bij werknemers in de vastgoedsector kampt 20,1% met motivatieproblemen. Van de verschillende oorzaken liggen een aantal ervan in de arbeidssituatie zoals routinematig werk, weinig autonomie en een gebrekkige aansturing van de directe leidinggevende. Figuur 16 geeft een overzicht van de risico's in de arbeidssituatie en de 'ernstgraad' ervan.

Voldoende taakvariatie en adequate ondersteuning van de leidinggevende zijn kritische sleutels om te werken aan motivatieproblemen. Routinematig werk of onvoldoende steun van de directe leiding verlaagt het motivatiepeil aanzienlijk (verviervoudiging van de kansverhouding). Vooral routinematig werk vormt een probleem voor een groot aandeel van de werknemers in de

vastgoedsector (26,2%), terwijl een kleiner deel te maken heeft met onvoldoende steun van de directe leiding (9,0%).

Voldoende taakvariatie en adequate ondersteuning door de leidinggevende zijn noodzakelijk, maar niet voldoende voorwaarden om de werknemers te motiveren. Ook hoge werkdruk is een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk. Want wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, kan ook de motivatie onder druk komen te staan. Al heeft hoge werkdruk een kleinere impact op motivatieproblemen ten opzichte van taakvariatie en steun van de leidinggevende. Juist door zijn prevalentie in de vastgoedsector (34,1%), is dit een niet te onderschatten risicofactor.

Figuur 16: Risicoprofiel voor motivatieproblemen bij werknemers in de vastgoedsector (2025)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025 - Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen in de vastgoedsector. 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/gemotiveerd aan de slag) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de kansverhouding motivatieproblemen/ gemotiveerd aan de slag verhoogt met factor 1,36).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo worden er meer werknemers in de vastgoedsector geconfronteerd met hoge werkdruk (34,1%) dan met belastende arbeidsomstandigheden (3,1%).

4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

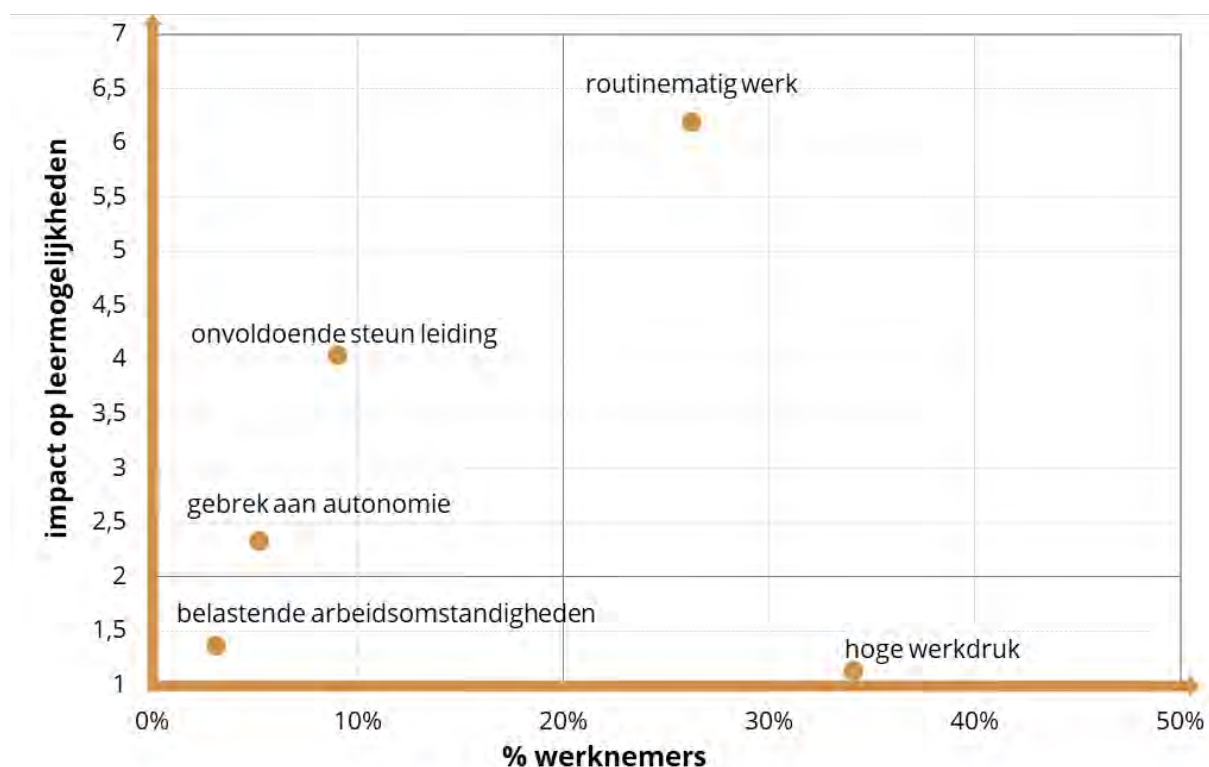
13,9% van de werknemers in de vastgoedsector rapporteert onvoldoende leermogelijkheden. Hiervoor zijn verschillende oorzaken, waaronder een aantal in de arbeidssituatie (vb. taakvariatie of autonomie). Figuur 17 geeft een overzicht en de 'ernstgraad' van vijf risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden.

Routinematig werk is de belangrijkste risicofactor voor onvoldoende leermogelijkheden bij werknemers (een verzesvoudiging van de kansverhouding). Het is niet verrassend dat men weinig bijleert wanneer het werk bestaat uit het steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen. In de vastgoedsector heeft 26,2% van de werknemers routinematig werk.

Ook onvoldoende steun van de directe leiding is, door haar impact op leermogelijkheden (een verviervoudiging van de kansverhouding), een aandachtspunt voor de sector. 9% van de werknemers in de vastgoedsector heeft hiermee te maken.

Een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden is een gebrek aan autonomie (meer dan een verdubbeling van de kansverhouding), maar door de relatief beperkte groep (5,2%) die ermee geconfronteerd wordt is dit een minder preciaire risicofactor voor de sector.

Figuur 17: Risicoprofiel voor leermogelijkheden bij werknemers in de vastgoedsector (2025)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025 - Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden bij werknemers in de vastgoedsector. 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden dan hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,13).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de vastgoedsector beduidend meer werknemers die met routinematig werk (26,2%) dan met onvoldoende steun van de directe leiding (9,0%) of een gebrek aan autonomie (5,2%) worden geconfronteerd.

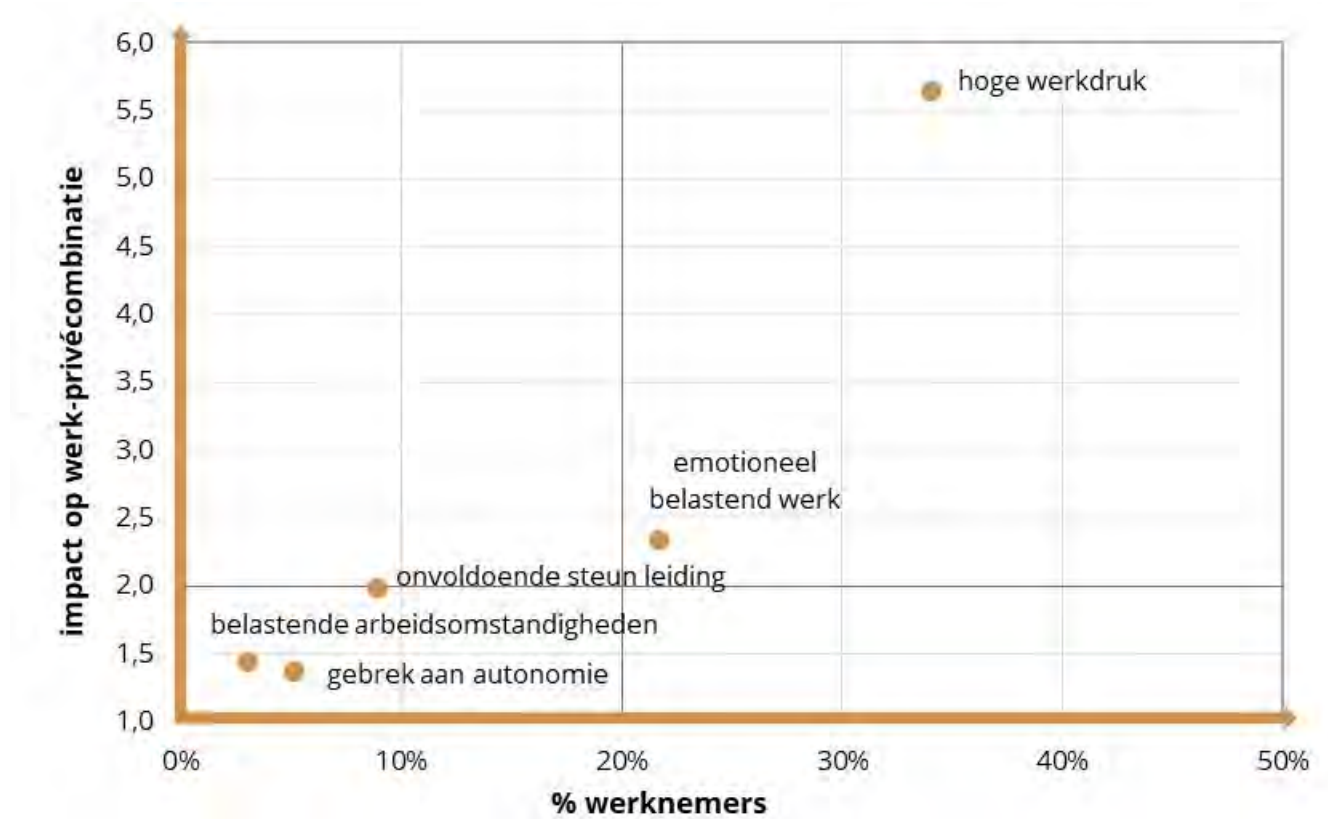
4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

14,9% van de werknemers in de vastgoedsector kampt met problemen in de werk-privécombinatie. Aan de basis daarvan liggen uiteenlopende oorzaken, waarvan er verschillende verband houden met de arbeidssituatie. Figuur 18 geeft een overzicht van de vijf risicofactoren en hun ernstgraad voor werk-privécombinatie.

Hoge werkdruk is door zijn impact (bijna een verzesvoudiging van de kansverhouding) en door het aantal werknemers in de vastgoedsector die ermee geconfronteerd worden (34,1%) een kritische risicofactor voor werk-privébalans. Ook emotionele belasting is een relevante risicofactor wegens de impact (verdubbeling van de kansverhouding) en prevalentie (21,8%). Onvoldoende

steun van de directe is wegens de verdubbeling van de kansverhouding een aandachtspunt, alleen wordt een kleiner aandeel hiermee geconfronteerd (9%).

Figuur 18: Risicoprofiel voor werk-privécombinatie bij werknemers in de vastgoedsector (2025)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 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 werknemers in de vastgoedsector. 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 Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van problemen met werk-privécombinatie dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding problemen werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie verhoogt met factor 1,36).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de vastgoedsector beduidend meer werknemers die met hoge werkdruk (34,1%) dan met belastende arbeidsomstandigheden (3,1%) worden geconfronteerd.

5. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de vastgoedsector

Naast de besproken indicatoren en knelpunten hebben we ook aanvullende informatie verzameld over de arbeidssituatie en werkbeleving: deelname aan bijscholing en aanvullende gegevens over vaardigheden binnen de job, arbeidstijdregelingen, bereikbaarheid buiten de werkuren, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, baanonzekerheid en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd en pendeltijden.

In wat volgt brengen we per thema de sectorscores in kaart en vergelijken we deze (waar mogelijk) met de scores van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023. Waar mogelijk kijken we of er verschillen bestaan naar geslacht, leeftijd, diploma, functietype en ondernemingsgrootte.

5.1 Opleidingsparticipatie

In dit onderdeel staan we stil bij bijscholing en vaardigheden. We onderzoeken welk aandeel van de werknemers in de vastgoedsector de afgelopen twaalf maanden een bijscholing of bedrijfstraining heeft gevolgd. Wanneer dit het geval was, staan we stil bij de opleidingsvorm, of deze plaatsvond tijdens de werkuren en of de training er kwam op initiatief van de werkgever. Bij de werknemers die geen bijscholing volgden, gaan we dieper in op de achterliggende redenen. Tot slot staan we stil bij de complexiteit van de jobs en brengen we in kaart of werknemers kennis of vaardigheden missen die cruciaal zijn voor hun job.

Bijscholing of bedrijfstraining

44,7% van de werknemers van de vastgoedsector heeft het afgelopen jaar deelgenomen aan een bijscholing of bedrijfstraining (Tabel 24). De vastgoedsector scoort hiermee ongunstiger dan de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023, waar een groter aandeel werknemers (57,2%) het afgelopen jaar een bijscholing heeft gevolgd.

De bijscholingsdeelname ligt hoger bij werknemers jonger dan 55 jaar (<40 jaar 53,8%, 40-54 jaar 48,4%), net als bij werknemers met een diploma hoger onderwijs (55,6%). Ook in ondernemingen met meer dan twintig werknemers (56,3%) wordt vaker bijscholing gevolgd. Op functieniveau is de deelname in gebouwenbeheer (55,9%) en bemiddeling (52,3%) aanzienlijk hoger dan bij werknemers in onderhoud en schoonmaak (11,2%).

Tabel 24: Opleidingsparticipatie: werknemers vastgoedsector (2025) versus werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2025)

	vastgoedsector	Vlaamse arbeidsmarkt	
	%	%	verschil- toetsing
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	44,7%	57,2%	s

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

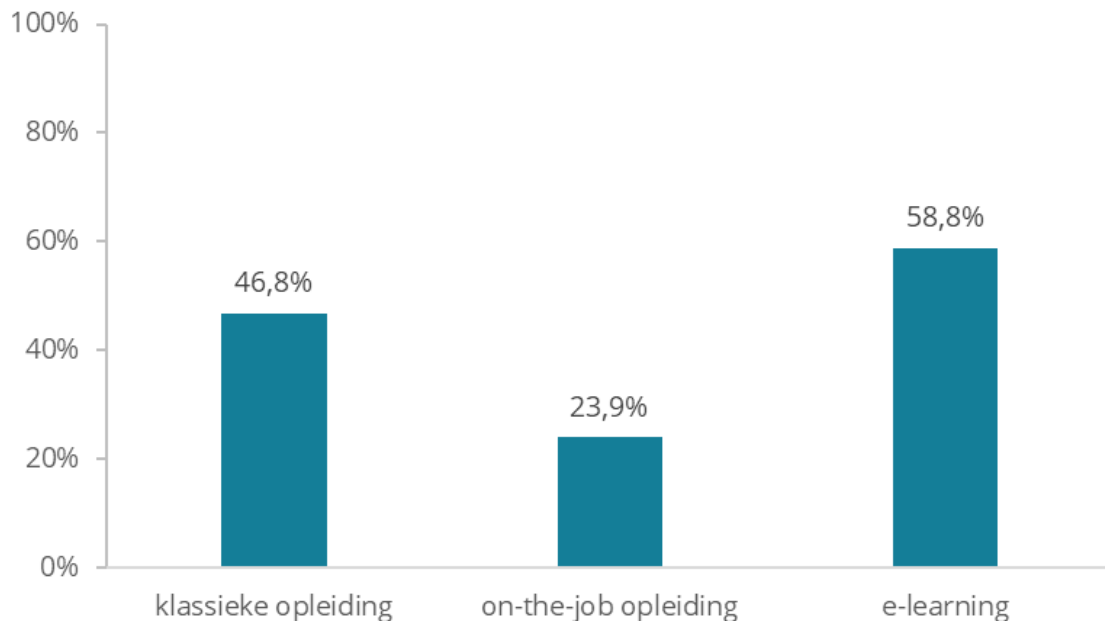
Leeswijzer: de codering s/ns wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

Bijscholing meer in detail

In wat volgt staan we stil bij de modaliteiten van de genoten bijscholing. Daarbij wordt gekeken naar het type bijscholing, het initiatief voor de bijscholing en het tijdstip van de bijscholing (tijdens of buiten de werktijden). Deze vragen werden niet gesteld in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor in 2023, waardoor een vergelijking met werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt niet mogelijk is.

De bijscholing nam vaak de vorm aan van e-learning (58,2%) of een klassieke opleiding (46,8%, Figuur 19), terwijl on-the-job opleiding minder frequent werd gerapporteerd (23,9%). Aangezien respondenten meerdere categorieën konden aanduiden, laat de data een analyse toe naar de combinatie van gebruikte methodieken. Hieruit blijkt dat drie kwart gebruikmaakte van één enkele bijscholingsvorm (74,7%). Bij één op vijf was er sprake van een combinatie van twee verschillende vormen (21,2%) en 4,2% volgde de drie verschillende opleidingsvormen.

Figuur 19: Opleidingsvormen van de bijscholing bij werknemers in de vastgoedsector (2025)

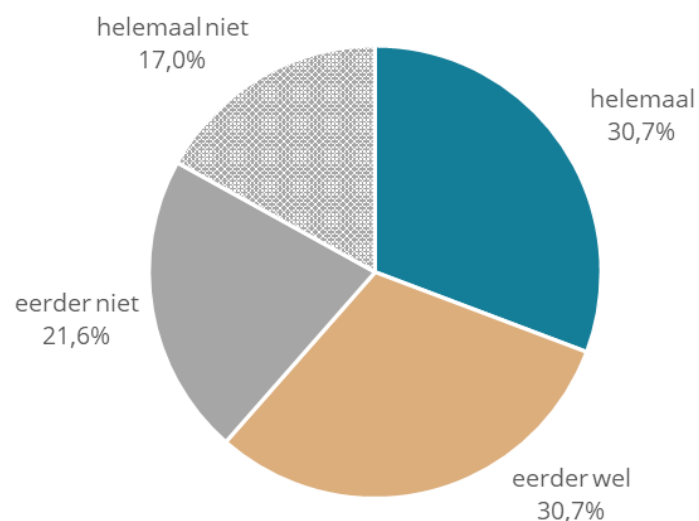


Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Leeswijzer: percentage werd berekend op de werknemers die bijscholing volgden de afgelopen 12 maand en de bijvragen over opleidingsvorm invulden

Er werd ook gepolst of het initiatief voor de bijscholing of bedrijfstraining bij de werkgever lag. Zes op de tien gaf aan dat dit het geval is (30,7% helemaal wel, 30,7% eerder wel, Figuur 20). Omgekeerd betekent dit dat bij twee op de tien werknemers (21,6%) eerder niet het geval was en bij 17% zelfs helemaal niet.

Figuur 20: Kwam het initiatief voor de bijscholing of bedrijfstraining van de werkgever?

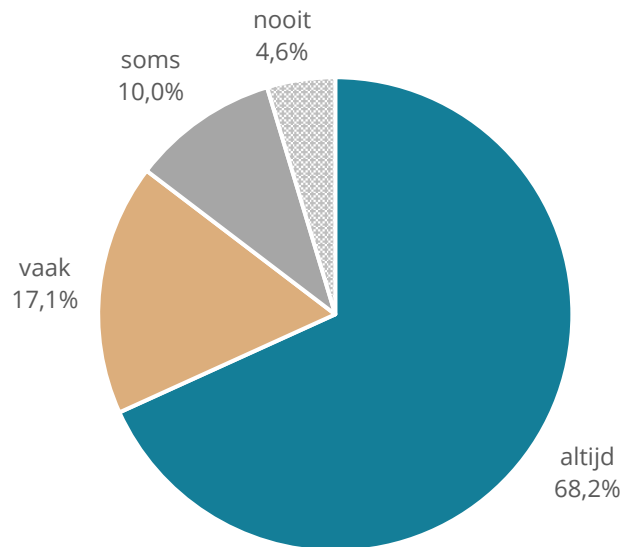


Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Leeswijzer: percentage werd berekend op de werknemers die bijscholing volgden de afgelopen 12 maand

Bijkomend werd ook gevraagd of de bijscholing of bedrijfstraining binnen de betaalde werkuren gevolgd werd (werkuren die later als overuren gecompenseerd worden, tellen ook mee). Bij bijna zeven op de tien (68,2%) was dit altijd het geval, bij bijna twee op de tien (17,1%) was dit vaak zo, bij 10% soms en bij 4,6% nooit (Figuur 21).

Figuur 21: Werd de bijscholing of bedrijfstraining binnen de betaalde werkuren gevolgd?



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Leeswijzer: percentage werd berekend op de werknemers die bijscholing volgden de afgelopen 12 maand

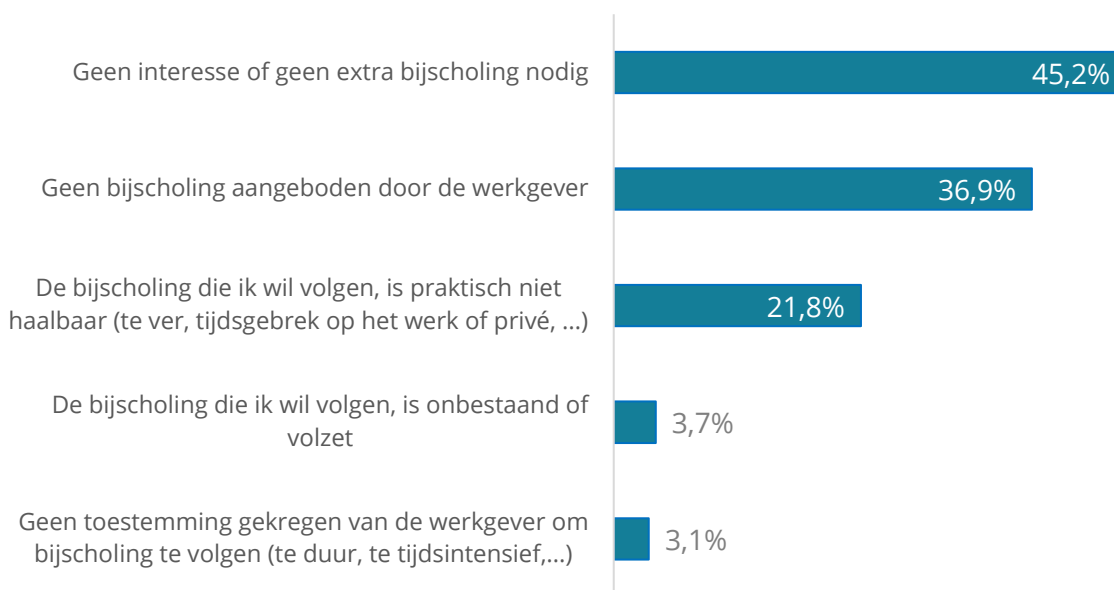
Redenen geen bijscholing gevolgd

Werknemers die het afgelopen jaar geen bijscholing of bedrijfstraining volgden, kregen een aanvullende vraag voorgelegd naar de onderliggende motieven. Hierbij dienden zij aan te geven welke redenen aan de basis lagen van de niet-deelname. Het betreft hier een additionele vraagstelling binnen de sectorale meting die niet gesteld werd in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor in 2023. Vergelijking met de benchmark Vlaamse arbeidsmarkt is voor deze vraag niet mogelijk.

Van de werknemers die het afgelopen jaar geen bijscholing volgden, heeft 8,5% geen enkele reden aangeduid. Meer dan acht op de tien (82,3%) heeft enkel één reden aangeduid, bij 9,3% waren dat twee of meerdere redenen.

Het geen interesse of geen extra bijscholing nodig hebben werd bij vier op de tien werknemers die geen bijscholing volgden aangeduid (45,2%, Figuur 22). De tweede reden die het vaakst werd aangeduid is 'geen bijscholing aangeboden door de werkgever' (36,9%). Voor één op vijf was het volgen van de bijscholing die ze wilden, praktisch niet haalbaar (wegens te ver, tijdsgebrek op het werk of privé, ... 21,8%). Redenen die veel minder werden aangeduid zijn: de bijscholing die ik wil volgen is onbestaand of volzet (3,7%) en geen toestemming gekregen van de werkgever om een bijscholing te volgen (te duur, te tijdsintensief, ... 3,1%).

Figuur 22: Redenen waarom geen bijscholing of bedrijfstraining werd gevolgd



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Leeswijzer: percentages werden berekend op de werknemers die geen bijscholing volgden de afgelopen 12 maand en minstens één reden aangaven

Complexiteit van de job

In wat volgt onderzoeken we de complexiteit van de jobs in de vastgoedsector. Eerst kijken we naar de algemene beleving van de moeilijkheidsgraad, om vervolgens in te zoomen op het gebrek aan kennis en vaardigheden en de link met bijscholing.

Moeite met het werk omdat het te ingewikkeld is

Meer dan zes op de tien werknemers in de vastgoedsector (61,2%) geeft aan nooit moeite te hebben met het werk omdat het te ingewikkeld is (Tabel 25). Een derde (34,9%) ervaart soms moeite vanwege de complexiteit en 3,9% ervaart dit frequent (vaak of altijd). Wanneer we deze cijfers vergelijken met die van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023, stellen we geen significante verschillen vast.

Hoewel de meerderheid geen structurele problemen ervaart, tekent zich een duidelijk leeftijds effect af. Waar bij werknemers jonger dan 40 jaar nog de helft aangaf soms of frequent moeite te hebben met het werk omdat het te ingewikkeld is (48,6% soms of frequent), daalt dit aandeel naar 33,2% bij 55-plussers. Vooral werknemers van grotere ondernemingen (≥ 20 werknemers 45,6% (soms en frequent)) en werknemers werkzaam in bemiddeling (38,4%) of gebouwenbeheer (53,4%) ervaren het werk als te ingewikkeld. Opvallend weinig werknemers in onderhoud en schoonmaak hebben moeite met de job (9,9% soms en frequent).

Tabel 25: Complexiteit van de job: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

	vastgoedsector %	Vlaamse arbeidsmarkt %	verschil- toetsing
moeite met het werk omdat het te ingewikkeld is			
vaak of altijd	3,9%	2,7%	ns
soms	34,9%	34,3%	
nooit	61,2%	63,0%	

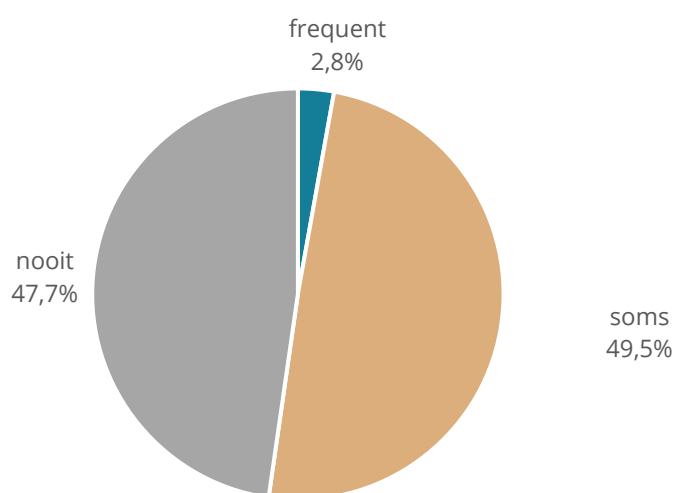
Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de codering s/ns wijst erop dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

Belangrijke kennis en vaardigheden missen

Een bijkomende vraag polste naar: 'hoe dikwijls komt het voor dat u kennis of vaardigheden mist die belangrijk zijn in uw job?'. In lijn met de eerdere bevindingen geeft de helft (47,7%) van de sector aan nooit kennis of vaardigheden te missen (Figuur 23). Als ze al vaardigheden of kennis missen is dat eerder sporadisch. Zo mist 49,5% van de werknemers in de vastgoedsector soms kennis en vaardigheden. Bij amper 2,8% is dit eerder frequent (vaak of altijd). Deze vraag werd niet gesteld in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor in 2023, waardoor we niet kunnen vergelijken met de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 23: Hoe dikwijls komt het voor dat u kennis of vaardigheden mist die belangrijk zijn in uw job



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Groepen die het werk als minder complex ervaren geven eveneens aan zelden kennis of vaardigheden te kort te komen. Dit is voornamelijk zo voor 55-plussers (55,6%), werknemers met maximaal een diploma secundair onderwijs (52,6%) en personeel in kleine ondernemingen met

minder dan vijf werknemers. Ook werknemers werkzaam in onderhoud en schoonmaak (79,9%) scoren gunstiger dan de werknemers werkend in gebouwenbeheer (34,1%) of bemiddeling (44,9%).

Bij complexe job vaker bijscholing gevolgd

Wanneer werknemers rapporteren over een tekort aan kennis of vaardigheden, hebben ze ook vaker moeite met de job wegens te ingewikkeld (63,0%) dan werknemers zonder een dergelijk tekort (12,2%, Tabel 32 zie bijlage). Op basis van deze gegevens kunnen de werknemers worden geïdentificeerd die kampen met een complexe job, hetzij door een gebrek aan vaardigheden, hetzij door de moeilijkheidsgraad van het werk. Bij 58,1% is dit minstens sporadisch het geval.

Het samenspel tussen ervaren complexiteit en vaardigheidstekorten vertoont een duidelijk verband met de participatiegraad aan bijscholing. Werknemers die de job niet als complex ervaren, namen minder vaak deel aan bijscholing (33,6%, Tabel 33 zie bijlage). Daarentegen ligt de participatiegraad bij werknemers die een complexe job ervaren beduidend hoger, namelijk 52,8%.

5.2 Kenmerken van de tewerkstelling en arbeidsduur

In wat volgt staan we stil bij informatie over specifieke arbeidstijdregelingen zoals deeltijds werk, roosterwijzigingen, overwerk, bereikbaarheid buiten de werkuren en effectieve arbeidsduur (Tabel 26). Ook telethuiswerk en atypische werktijden zoals avondwerk, zaterdag- of zondagwerk komen aan bod.

Voltijdse tewerkstelling

In de vastgoedsector is ruim zes op de tien werknemers voltijds tewerkgesteld (63,0%). De resterende groep werkt deeltijds, waarbij 26,4% een arbeidsduur van minstens 60% presteert en 10,6% minder dan 60%. De voltijdse tewerkstelling in de sector is daarmee minder sterk vertegenwoordigd dan op de totale Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (67,9%).

Binnen de vastgoedsector zijn mannen vaker voltijds tewerkgesteld (84,9%) dan vrouwen (54,0%). Ook de leeftijdsgroep jonger dan 40 jaar (80,8%), werknemers met een diploma hoger onderwijs (66,8%) en ondernemingen met minstens 20 werknemers (72,7%) werken vaker voltijds. We zien ook verschillen naar functietype: een groter aandeel in gebouwenbeheer (66,0%) of bemiddeling (65,3%) werkt voltijds.

Roosterwijziging

Bij zes op de tien werknemers (59,5%) in de vastgoedsector wijzigt het uurrooster nooit op het laatste moment, bij drie op de tien (28,1%) komt dit sporadisch voor en bij één op de tien (12,4%) gebeurt dit frequent. In vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt heeft een kleiner aandeel te kampen met een gewijzigd uurrooster op het laatste moment (Vlaamse arbeidsmarkt: 35,9% sporadisch, 16,9% frequent).

Binnen de vastgoedsector merken we enkel significante verschillen op naar geslacht. Bij mannen komen lastminute wijzigingen aan het uurrooster vaker voor (22,4% frequent en 34,4% sporadisch).

Overwerk

Vier op de tien werknemers in de vastgoedsector werkt regelmatig over (39,2% vaak/altijd). In totaal wordt dit overwerk bij 15,9% doorgaans gecupereerd, bij 23,3% is dit niet het geval. De cijfers wijken hiermee niet significant af van de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

Binnen de sector komt regelmatig overwerk opvallend vaker voor bij mannen (55,6%), bij werknemers met een diploma hoger onderwijs (46,6%) en bij de ondernemingen met minstens 5 werknemers (bij 5-19 medewerkers 43,1%, bij ≥ 20 medewerkers 49,7%). Ook functies binnen gebouwenbeheer (49,6%) en bemiddeling (38,7%) gaan gepaard met regelmatig overwerk.

Bereikbaarheid buiten de werkuren

Vier op de tien werknemers in de vastgoedsector behandelt buiten de werkuren regelmatig e-mails (38,0%) of is telefonisch bereikbaar (43,0%). Deze cijfers wijken niet af van de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

Binnen de vastgoedsector behandelen de werknemers tewerkgesteld in grotere ondernemingen (≥ 20 werknemers 44,9%), werknemers met een diploma hoger onderwijs (41,3%) en werknemers jonger dan 55 jaar (<40 jaar 40,6%, 40-54 jaar 40,7%) vaker e-mails buiten de werkuren. Mannen zijn vaker systematisch bereikbaar, zowel via e-mail (55,9%) als telefoon (61,3%).

We zien ook verschillen naar functietypes. De werknemers tewerkgesteld in onderhoud en schoonmaak zijn vaker systematisch bereikbaar via telefoon (53,1%), terwijl de werknemers tewerkgesteld in gebouwenbeheer (41,7%) en bemiddeling (38,9%) dit vaker zijn per e-mail.

Effectieve wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur van voltijdse werknemers in de vastgoedsector bedraagt 43 uur en wijkt daarmee significant af van die van voltijdse werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (42 uur).

Ook hier zijn er opvallende verschillen naar functietype. Functies verbonden aan gebouwenbeheer werken gemiddeld het hoogste aantal uur per week (44,1 uur) in vergelijking met bemiddeling (42,9 uur) of onderhoud en schoonmaak (40,7 uur). Ook naar geslacht zijn er verschillen: de effectieve arbeidsduur van mannen ligt hoger (44,9 uur) dan die van vrouwen (41,8 uur)

Tabel 26: Arbeidstijdregimes: werknemers in de vastgoedsector (2025) versus werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

	vastgoedsector	Vlaamse arbeidsmarkt	
	%	%	<i>verschiltoetsing</i>
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	63,0%	67,9%	
deeltijders ≥ 60%	26,4%	24,3%	s
deeltijders < 60%	10,6%	7,8%	
roosterwijzigingen			
geen	59,5%	47,2%	
sporadisch	28,1%	35,9%	s
frequent	12,4%	16,9%	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	60,8%	56,9%	
frequent overwerk met recuperatie	15,9%	18,0%	ns
frequent overwerk zonder recuperatie	23,3%	25,1%	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	31,5%	32,5%	
sporadisch	30,6%	31,3%	ns
regelmatig	38,0%	36,2%	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	23,0%	26,3%	
sporadisch	34,1%	34,4%	ns
regelmatig	43,0%	39,3%	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (<i>aantal uren per week</i>)			
	43,0	42,0	s

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025 - Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

Telethuiswerk

Bijna vier op de tien werknemers in de vastgoedsector werkt wel eens van thuis uit. Ze verschillen van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt door hun hogere aandeel van systematisch telethuiswerk (1 dag/ week: 13,9% versus 9,2%) en hun lagere aandeel van twee of meer dagen per week telethuiswerk (14,6% versus 20,7%, Tabel 27).

Vooraf werknemers met functies in gebouwenbeheer werken vaker meer dan één dag per week van thuis uit (23,4%), in tegenstelling tot de werknemers in bemiddeling (7,3%) of in onderhoud en schoonmaak (3,1%). Ook werknemers van ondernemingen met meer dan twintig werknemers werken vaker meer dan één dag per week van thuis uit (25,0%).

Het aandeel telethuiswerk ligt hoger bij werknemers met een diploma hoger onderwijs, met name voor sporadisch telewerk (12,2%) en systematisch één dag per week (18,6%). Wat intensief telethuiswerk betreft, zijn de cijfers echter ongeveer even hoog ongeacht het behaalde diploma.

Tabel 27: Aandeel telethuiswerkers in de vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

	vastgoed	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	61,9%	62,3%	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	9,7%	7,9%	s
systematisch telethuiswerk (1 dag/week)	13,9%	9,2%	
intensief telethuiswerk (> 1 dag/week)	14,6%	20,7%	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025 - Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

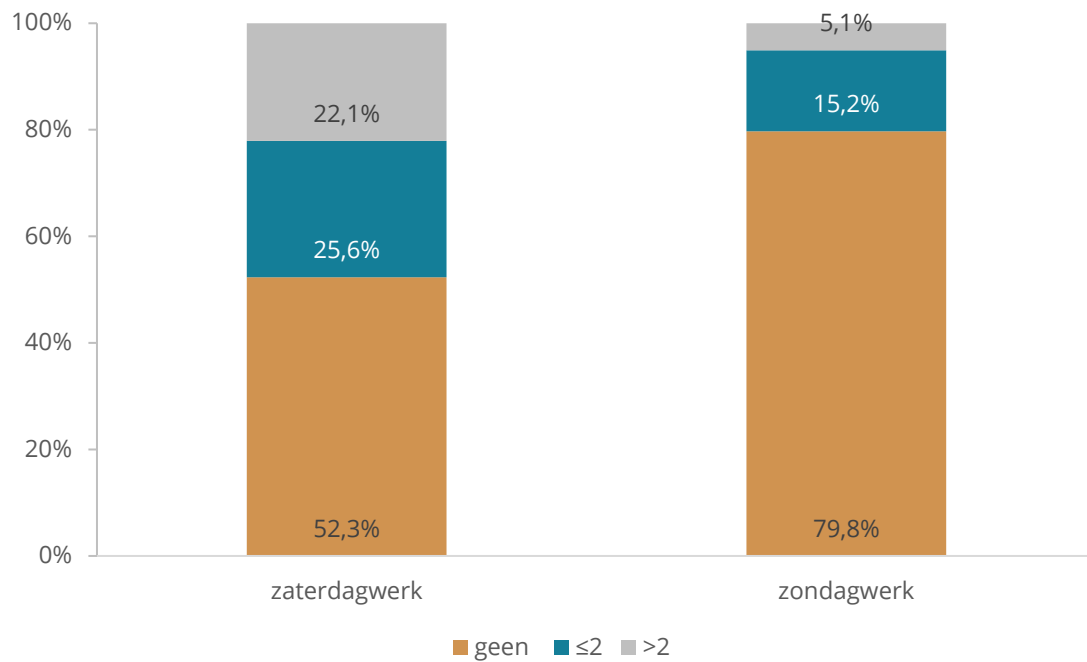
Leeswijzer: de codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

Werken op ongebruikelijke tijdstippen

Bijkomend werd in de sectorale werkbaarheidsmeting gevraagd hoeveel keer er per maand gemiddeld gewerkt werd in de avond, op zaterdag of op zondag.

De helft van de werknemers in de vastgoedsector werkt wel eens op zaterdag (47,7%) en een op de vijf op zondag (20,2%, Figuur 24). Vaak is dit maximum twee zaterdagen (25,6%) of zondagen (15,2%) op de maand. Een kleiner aandeel werkt meer dan twee zaterdagen (22,1%) of zondagen (5,1%).

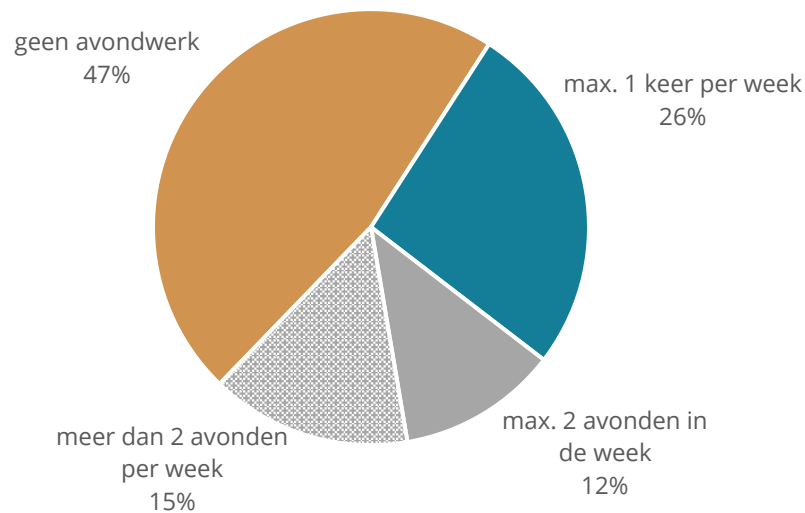
Figuur 24: Keren per maand zaterdag- en zondagwerk in de vastgoedsector (2025)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Ook ongeveer de helft van de werknemers in de vastgoedsector werkt gedurende de avond (53,1%, Figuur 25). We maken hierbij onderscheid tussen drie groepen: 1) zij die maximum één avond per week werken; 2) zij die minstens één en maximum twee avonden in de week werken en 3) zij die meer dan twee avonden per week werken. Bij een kwart van de werknemers in de vastgoedsector komt sporadisch avondwerk voor (26% max. 1 keer per week), bij 12% systematisch avondwerk (2 avonden per week) en bij 15% intensief avondwerk (meer dan 2 avonden per week).

Figuur 25: Avondwerk in de vastgoedsector (2025)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

De prevalentie van atypische werktijden binnen de vastgoedsector hangt samen met het geslacht en het functietype van de werknemers. Zo ligt het aandeel zaterdag- of zondagwerk (41,6%, 16,3%) en avondwerk (45,0%) telkens lager bij vrouwen dan bij mannen (respectievelijk 62,3%, 29,4%, 72,3%).

Kijkend naar functietype, zien we dat avondwerk vaker voorkomt bij werknemers in gebouwenbeheer (60,6%) en bemiddeling (53,4%) dan bij onderhoud en schoonmaak (35,6%, Tabel 28). Vooral het aandeel sporadisch (≤ 1 keer per week, 33,3% en 23,8%) en systematisch (≤ 2 avonden, 13,5% en 12,7%) avondwerk ligt hoger bij deze functies. Het aandeel intensief avondwerk (>2 keer per week) ligt bij de drie functietypes (gebouwenbeheer, bemiddeling en onderhoud en schoonmaak) op ongeveer dezelfde hoogte.

Tot slot komt avondwerk vaker voor bij werknemers jonger dan 40 jaar (63,3%) of deze met een diploma hoger onderwijs (60,0%). Zondagwerk is vaker voorkomend bij werknemers van grotere ondernemingen (> 20 werknemers 29,7%). In ondernemingen met 5 – 19 werknemers werkt bovendien een meerderheid op zaterdag (52,0%), waarvan 25,4% met een hoge frequentie (>2 zaterdagen/ maand), al ligt de p-waarde hiervoor net boven de 0,05-drempel. Ook rapporteren werknemers van grotere ondernemingen vaker avondwerk, maar ook dit is net niet statistisch significant ($p=0,062$).

Tabel 28: Atypische werktijden naar functietypes in de vastgoedsector (2025)

	gebouwenbeheer	bemiddeling	onderhoud en schoonmaak	
	%	%	%	<i>verschiltoetsing</i>
avondwerk				
geen avondwerk	39,4%	46,6%	64,4%	s
≤ 1 keer per week	33,3%	23,8%	13,6%	
≤ 2 keer per week	13,5%	12,7%	6,8%	
> 2 keer per week	13,8%	16,9%	15,3%	
werken op zaterdag				
geen zondagwerk	56,4%	44,7%	53,8%	ns
≤ 2 weekends	25,4%	27,1%	23,9%	
> 2 weekends	18,2%	28,2%	22,2%	
werken op zondag				
geen zondagwerk	77,9%	87,2%	72,0%	s
≤ 2 weekends	17,9%	9,0%	18,6%	
> 2 weekends	4,3%	3,7%	9,3%	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Leeswijzer: de codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers vastgoedsector (2025).

5.3 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 29 inventariseert de informatie uit de sectorale werkbaarheidsmeting 2025 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag: hoeveel werknemers uit de vastgoedsector zijn slachtoffer van lichamelijk geweld, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten? En liggen die vaststellingen in lijn met de gegevens die we in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 optekenden?

Tabel 29: Grensoverschrijdend gedrag: werknemers vastgoedsector (2025) versus werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

	vastgoedsector	Vlaamse arbeidersmarkt	verschil- toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	99,4%	93,2%	s
sporadisch	0,6%	5,9%	
regelmatig		0,9%	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	80,7%	82,1%	s
sporadisch	17,7%	15,1%	
regelmatig	1,6%	2,8%	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,0%	96,4%	ns
sporadisch	1,9%	3,4%	
regelmatig	0,2%	0,2%	
slachtoffer van pesten			
nooit	92,1%	90,3%	ns
sporadisch	6,2%	8,2%	
regelmatig	1,7%	1,5%	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025 - Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson chi²; p < 0,05) tussen de meetgegevens voor de werknemers vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

19,3% van de werknemers in de vastgoedsector werd de afgelopen twaalf maanden slachtoffer van intimidatie of bedreiging, 7,9% van pesten. Een kleiner aandeel werd het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag (2,1%) en van lichamelijk geweld (0,6%).

De vastgoedsector scoort gunstiger op het vlak van lichamelijk geweld in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (6,8%). Wat intimidatie en bedreiging betreft, is de situatie omgekeerd, en scoort de Vlaamse arbeidsmarkt gunstiger (17,9%). Voor ongewenst seksueel gedrag of pesten vinden we geen verschillen terug met de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

Binnen de sector registreren we geen verschillen naar geslacht, opleiding, functietype en organisatieomvang naar de verschillende vormen van ongewenst gedrag. Werknemers jonger dan 40 jaar werden vaker met intimidatie of bedreiging geconfronteerd dan andere leeftijden. Voor pesten, ongewenst seksueel gedrag en lichamelijk geweld zien we geen verschillen naar leeftijd.

5.4 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 30 vergelijkt de meetresultaten van de werknemers in de vastgoedsector op een aantal indicatoren voor duurzame inzetbaarheid met die van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023: (frequent en langdurig) ziekteverzuim, verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers, de inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd en hinder door een arbeidshandicap.

Tabel 30: Ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid, haalbaarheid om door te werken tot het pensioen en hinder door een arbeidshandicap: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

	vastgoedsector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig in afgelopen jaar)	7,4%	12,3%	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig in afgelopen jaar)	5,0%	11,3%	s
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	9,7%	10,6%	ns
kans op jobverlies groot	2,7%	2,2%	ns
haalbaarheid pensioen (enkel +40 jaar)			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	78,6%	65,5%	s
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	18,5%	30,8%	
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	2,9%	3,6%	
hinder door een handicap of langdurige lichamelijke aandoening of ziekte			
ernstig	2,8%	2,9%	s
in beperkte mate	12,9%	16,7%	
neen	84,3%	80,4%	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025 - Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

Ziekteverzuim

7,4% van de werknemers in de vastgoedsector was het afgelopen jaar drie of meer keren afwezig en 5,0% was meer dan twintig dagen afwezig wegens ziekte. Voor beide indicatoren over ziekteverzuim, tekent de vastgoedsector gunstigere cijfers op in vergelijking met de algemene Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (frequent verzuim 12,3%, langdurig verzuim 11,3%).

Jongere werknemers zijn vaker drie of meer keren afwezig in het jaar (< 40 jaar 13,4%). Werknemers met maximum een diploma secundair onderwijs zijn vaker langdurig afwezig (6,8%). Naar geslacht, functietype en organisatieomvang zijn er geen statistisch significante verschillen.

Verloopintentie en baanonzekerheid

9,7% van de werknemers in de vastgoedsector heeft het afgelopen jaar regelmatig overwogen om van werk te veranderen en 2,7% schat het risico op werkloosheid vrij hoog in. Voor verloopintentie of risico op baanverlies zien we geen significante verschillen met de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023.

Mannen vrezen vaker werkloos te worden (5,3%). 55-plussers vrezen ook vaker voor hun baan, alleen is dit net niet statistisch significant ($p=0,086$). Jongere werknemers (< 40 jaar 18,3%) in de vastgoedsector overwegen vaker ander werk te zoeken, net als de werknemers tewerkgesteld in gebouwenbeheer (13,5%). Ook werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met 5 tot 19 werknemers overwegen vaker van werk te veranderen, maar de verschillen met de andere ondernemingsgroottes zijn net niet statistisch significant ($p=0,057$).

Haalbaarheid tot het pensioen

Drie kwart van de veertigplussers in de vastgoedsector schat het haalbaar om de huidige job tot aan het pensioen uit te voeren (78,6%). Van de groep die dit niet haalbaar vindt, geeft de grote meerderheid aan dat aangepast werk (bijvoorbeeld deeltijds of lichter werk) dit wel mogelijk zou maken. Slechts 2,9% van de 40+ in de vastgoedsector vindt doorwerken tot het pensioen onhaalbaar, zelfs met aangepast werk. Daarmee tekent de vastgoedsector gunstigere cijfers op dan de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023: 65,5% achtte het toen haalbaar, 30,8% mits aangepast werk en 3,6% zelfs niet met aangepast werk.

We vinden voor haalbaarheid tot het pensioen geen verschillen naar de deelgroepen binnen de vastgoedsector.

Handicap

Tot slot ervaart 15,7% van de werknemers in de vastgoedsector in zijn dagelijkse bezigheden hinder door een handicap of een langdurige lichamelijke ziekte of aandoening: bij 2,8% is de hinder ernstig, bij 12,9% is de hinder beperkt. Deze cijfers liggen significant lager dan deze opgetekend op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2023 (2,9% ernstige en 16,7% beperkte hinder).

Naar leeftijd en diploma rapporteren we significante verschillen: werknemers vanaf 40 jaar ervaren vaker hinder door een handicap (≥ 55 jaar 18,5%, 40- 54 jaar 18,8%), net als deze met maximaal een diploma secundair onderwijs (19,5%). Ook is het aandeel met een handicap hoger bij functies in onderhoud en schoonmaak (22,8%) en in gebouwenbeheer (15,4%) en bij kleine ondernemingen (15,5%), alleen zijn die verschillen net niet statistisch significant ($p=0,0503$ en $p=0,075$).

5.5 Pendeltijden

Bijna de helft (45,0%) van werknemers in de vastgoedsector is minder dan een half uur onderweg van thuis naar het werk en terug. 30,7% Besteedt tussen een half uur en een uur aan woon-werkverkeer, bij 20,9% is de pendeltijd minstens een uur en bij 3,4% twee uur of meer (Tabel 31).

In vergelijking met de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (32,4% minder dan een half uur) in 2023 besteden de werknemers in de vastgoedsector minder tijd aan woon-werkverkeer (45,0%).

Vooraf functies in onderhoud en schoonmaak (< 30 minuten 48,9%) en bemiddeling (<30 minuten 52,6%) kennen een kortere pendeltijd. Ook werknemers van de kleinste ondernemingen zijn minder lang onderweg naar het werk (<5 werknemers 51,5%). Naar geslacht, leeftijd en diploma zijn er geen statistisch significante verschillen vastgesteld.

Tabel 31: Pendeltijd bij werknemers in de vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

	vastgoedsector	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	45,0%	32,4%	s
minstens een half uur maar minder dan een uur	30,7%	31,0%	
minstens een uur maar minder dan twee uur	20,9%	25,6%	
twee uur of meer	3,4%	11,0%	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025 - Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2023

Leeswijzer: de codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023).

Referentielijst

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

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

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

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Werkbaarheidsprofiel van werknemers in de vastgoedsector (2025)	6
Figuur 2:	Prevalentie van risicofactoren in jobs van werknemers in de vastgoedsector (2025) ..	7
Figuur 3:	Vergelijking van het aandeel werknemers met een werkbare job en met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij werknemers in de vastgoedsector (2025) t.o.v. alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	15
Figuur 4:	Aandeel werkstressklachten en symptomen van burn-out: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	18
Figuur 5:	Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	22
Figuur 6:	Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	25
Figuur 7:	Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	29
Figuur 8:	Aandeel hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	32
Figuur 9:	Aandeel emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	35
Figuur 10:	Aandeel routinematig en extreem routinematig werk: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	38
Figuur 11:	Aandeel (acuut) gebrek aan autonomie: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	41
Figuur 12:	Aandeel onvoldoende steun door de directe leiding en negatieve relatie met de directe leiding: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	44
Figuur 13:	Aandeel belastende arbeidsomstandigheden en zeer hoge fysieke belasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	47

Figuur 14:	Aandeel dat frequent (vaak of altijd) geconfronteerd wordt met verschillende vormen van fysieke belasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	48
Figuur 15:	Risicoprofiel voor werkstressklachten bij werknemers in de vastgoedsector 2025	51
Figuur 16:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen bij werknemers in de vastgoedsector (2025)	52
Figuur 17:	Risicoprofiel voor leermogelijkheden bij werknemers in de vastgoedsector (2025)	54
Figuur 18:	Risicoprofiel voor werk-privécombinatie bij werknemers in de vastgoedsector (2025)	55
Figuur 19:	Opleidingsvormen van de bijscholing bij werknemers in de vastgoedsector (2025)	58
Figuur 20:	Kwam het initiatief voor de bijscholing of bedrijfstraining van de werkgever? .	58
Figuur 21:	Werd de bijscholing of bedrijfstraining binnen de betaalde werkuren gevolgd?	59
Figuur 22:	Redenen waarom geen bijscholing of bedrijfstraining werd gevolgd	60
Figuur 23:	Hoe dikwijls komt het voor dat u kennis of vaardigheden mist die belangrijk zijn in uw job	61
Figuur 24:	Keren per maand zaterdag- en zondagwerk in de vastgoedsector (2025)	66
Figuur 25:	Avondwerk in de vastgoedsector (2025)	67

Tabellen

Tabel 1:	Aandeel werk zonder werkbaarheidsknelpunten/ werkbaar werk: werknemers vastgoedsector (2025) versus werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	14
Tabel 2:	Aandeel werkbaar werk binnen deelgroepen werknemers vastgoedsector (2025)	16
Tabel 3:	Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren	17
Tabel 4:	Aandeel werkstressklachten en symptomen van burn-out: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	18

Tabel 5: Aandeel werkstressklachten en symptomen burn-out naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	20
Tabel 6: Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023).....	21
Tabel 7: Aandeel motivatieproblemen en ernstige demotivatie naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	23
Tabel 8: Onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023).....	24
Tabel 9: Aandeel onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	27
Tabel 10: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict: werknemers vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	28
Tabel 11: Aandeel problemen werk-privécombinatie en acuut werk-privéconflict naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025).....	30
Tabel 12: Aandeel hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk: vastgoedsector (2025) versus de Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	31
Tabel 13: Aandeel hoge werkdruk en acuut hoge werkdruk naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	33
Tabel 14: Aandeel emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023).....	34
Tabel 15: Aandeel emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	36
Tabel 16: Aandeel routinematig werk en extreem routinematig werk: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023).....	37
Tabel 17: Aandeel routinematig werk en extreem routinematig werk naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	39
Tabel 18: Aandeel (acuut) gebrek aan autonomie: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	40
Tabel 19: Aandeel (acuut) gebrek aan autonomie naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	42

Tabel 20: Aandeel onvoldoende steun door de directe leiding en negatieve relatie met de directe leiding: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	43
Tabel 21: Aandeel onvoldoende steun door de directe leiding en negatieve relatie met de directe leiding naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	45
Tabel 22: Aandeel belastende arbeidsomstandigheden en zeer hoge fysieke belasting: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	46
Tabel 23: Aandeel belastende arbeidsomstandigheden en zeer hoge fysieke belasting naar deelgroepen in de vastgoedsector (2025)	49
Tabel 24: Opleidingsparticipatie: werknemers vastgoedsector (2025) versus werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2025)	57
Tabel 25: Complexiteit van de job: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	61
Tabel 26: Arbeidstijdregimes: werknemers in de vastgoedsector (2025) versus werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	64
Tabel 27: Aandeel telethuiswerkers in de vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	65
Tabel 28: Atypische werktijden naar functietypes in de vastgoedsector (2025)	68
Tabel 29: Grensoverschrijdend gedrag: werknemers vastgoedsector (2025) versus werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	69
Tabel 30: Ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid, haalbaarheid om door te werken tot het pensioen en hinder door een arbeidshandicap: vastgoedsector (2025) versus Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	70
Tabel 31: Pendeltijd bij werknemers in de vastgoedsector (2025) en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	72
Tabel 32: Complexiteit werk naar ontbrekende kennis of vaardigheden	79
Tabel 33: Jobcomplexiteit naar bijscholing	79
Tabel 34: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren	81
Tabel 35: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren	81
Tabel 36: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren	83

Tabel 37: Overzichtsschema respons sectorale meting werknemers vastgoedsector	85
Tabel 38: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef.....	86
Tabel 39: Verdeling dataset naar geslacht, opleiding, handicap, jobfunctie en herkomst	87

Bijlage 1

Extra analyses

Tabel 32: Complexiteit werk naar ontbrekende kennis of vaardigheden

moeite met het werk omdat het te ingewikkeld is			
	altijd/vaak/soms	nooit	
	%	%	N
kennis of vaardigheden missen			
altijd/vaak/soms	63,0%	37,0%	332
nooit	12,2%	87,8%	304
<i>verschiltoetsing</i>		s	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Leeswijzer: verschiltoetsing; we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Tabel 33: Jobcomplexiteit naar bijscholing

bijscholing of bedrijfstraining gevolgd			
	nee	ja	
	%	%	N
complexiteit job			
vaardigheden missen of ingewikkeld	47,2%	52,8%	371
nooit	66,2%	33,8%	266
<i>verschiltoetsing</i>		s	

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting werknemers vastgoedsector 2025

Leeswijzer: verschiltoetsing; we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns= al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$

Bijlage 2

Methode

De in het voorjaar van 2025 uitgevoerde sectorale werkbaarheidsmeting bij werknemers in de vastgoedsector (PC323) volgt strikt de methodologie die gehanteerd wordt bij de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Deze monitor is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat sinds (de nulmeting in) 2004 de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid in kaart brengt. Het is gebaseerd op grootschalige, periodieke (cross-sectionele) surveys bij werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. De meest recente meting dateert van het voorjaar van 2023 (Bourdeaud'hui, Janssens, Lamberts, Notebaert, & Vanderhaeghe, 2023).

In deze bijlage bespreken we beknopt de methodologie 'achter' de monitor en de sectorale werkbaarheidsmeting. Vooreerst gaan we in de operationalisering van de indicatoren en de gehanteerde meet- en rapportagetechniek. Vervolgens beschrijven we het survey-ontwerp, populatiegegevens 'PC 323' en evalueren we (de representativiteit van) de gerealiseerde respons. In deze bijlage zijn ook de introductiebrief en de vragenlijst opgenomen.

Indicatoren en meettechniek

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie werkbaarheid concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: werkbaar werk verwijst naar jobs, waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten 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 34: 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>

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

Tabel 35: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren

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

In functie van een toegankelijke en voor beleidsondersteuning relevante communicatie van de meetresultaten wordt in de rapportering gebruik gemaakt van de kengetallentechniek. Dit betekent dat – op basis van onderbouwde grenswaarden of cut off scores - de individuele schaalinformatie gebruikt wordt om binnen de onderzoekspopulatie de groep respondenten af te bakenen, die zich in een acceptabele dan wel problematische situatie bevinden. De kracht van dergelijke kengetallen is dat ze in een oogopslag inzicht geven in de mate van voorkomen van ongewenste/problematische situaties.

In de Vlaamse werkbaarheidsmonitor wordt met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en gecijferd ('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 36: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Werkbaarheidsknelpunten:			
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-privécombinatie	problemen werk-privécombinatie	acuut werk-privéconflict
Werkbaarheidsrisico's:			
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

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

Survey-ontwerp en representativiteit van de gerealiseerde steekproef

De gegevensverzameling voor sectorale werkbaarheidsmeting werd (conform de aanpak in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor) georganiseerd op basis van een schriftelijke bevraging naar werknemers van de vastgoedsector (PC323) van het Vlaamse gewest.

De onderzoekspopulatie voor de sectorale werkbaarheidsmeting wordt als volgt afgebakend: werknemers tewerkgesteld in ondernemingen die behoren tot het ressort van paritair comité 323

(beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden), 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 de jobkwaliteit. 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 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 populatiegegevens en de daar bijhorende adresgegevens voor de sectorale werkbaarheidsmeting bij werknemers in de vastgoedsector werd door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de vastgoedsector aangeleverd (DmFA-database gecombineerd met adresgegevens van het rijksregister, april 2025). Dit bestand bevat naar schatting zowat 90% van de totale populatie. Door deze werkwijze werd gestreefd naar een maximale accuratesse van het populatiebestand (laattijdige aangiften) en een minimaal tijdsinterval tussen het referentiemoment en de periode waarin de eigenlijke meting plaatsvindt (reductie van uitval door het normale arbeidsmarktverloop). Uit dit bestand werden alle werknemers die niet woonachtig zijn in het Vlaamse gewest verwijderd, net zoals deze ingeschreven op de Robinson-lijst (N=337). In totaal werden 6879 respondenten aangeschreven.

Het paritair beheerde Waarborg- en Sociaal Fonds voor de vastgoedsector stond in voor de praktische uitwerking van de werkbaarheidsmeting (o.a. lijst geadresseerden, drukproces en verzending). De benadering van de respondent verliep via drie contactmomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst (op datum van 28 april 2025); het toesturen van een herinneringskaartje na een week (5 mei 2025); een rappelzending met vragenlijst na vier weken (2 juni 2025). De begeleidende briefwisseling (zie voorbeeld verder in deze bijlage) benadrukt dat de werkgevers en vakbonden uit de sector sterk willen inzetten op werkbaar werk en doet appel op de aangeschreven werknemers om de daarvoor cruciale informatie aan te leveren ("Je helpt dus om je eigen job te verbeteren").

Daarnaast werden nog een aantal flankerende initiatieven genomen om de respons te ondersteunen: de aankondiging van de bevraging via de (media)kanalen van de sectorale sociale partners van het sectorfonds Fonds 323; de duidelijke vermelding in de introductiebrief van 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 het sectorfonds 323 die beschikbaar stonden om vragen te beantwoorden.

De dataverzameling werd afgesloten op 1 augustus 2025 en leverde uiteindelijk 704 teruggestuurde enquêtebundels op. De vragenlijstformulieren werden bij aankomst gescand en op invul kwaliteit gecontroleerd. Zo werden 5 vragenlijsten geëlimineerd door onjuiste interpretatie van filtervragen, een te grote item-non-respons of wegens tweemaal ingevuld en ingediend door dezelfde respondent. Het criterium dat gehanteerd wordt bij de invul kwaliteit is dat minimaal de

helft van de vragen werd beantwoord. Tabel 37 geeft een overzicht van de datacleaning en de uiteindelijke respons: er werd een steekproef gerealiseerd (dataset) van 704 eenheden en een netto-antwoordpercentage van 10,2%. De initiële responsdoelstelling van 'één op vier' werd evenwel niet gehaald. Met deze cijfers wordt de eerder vastgestelde dalende responsgraad bij de werkbaarheidsmonitor en breder bij (inter)nationaal onderzoek verder bestendigd.

Tabel 37: Overzichtsschema respons sectorale meting werknemers vastgoedsector

	Papier
Aantal verzonden enquêtes	6879
aantal niet bestelbaar adres	
Effectief aantal uitgezette enquêtes (responsnoemer)	6879
Totaal aantal teruggezonden enquêtes	704
Bruto-respons	10,2%
enquêtes met hoge item-non-respons, dubbels, verkeerde interpretatie pagina 9	5
Aantal bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef)	699
aantal volledig ingevulde enquêtes (prestaties afgelopen maand)	653
aantal 'pagina 9' (geen prestaties afgelopen maand)	46
Netto-respons	10,2%

Het basisbestand met 704 records bevatte respondenten die op het moment van de bevraging niet langer ressorteerden onder PC 323 (vragenlijst filtervraag - bijvoorbeeld omwille tewerkstelling in een andere sector, pensionering of werkloosheid/SWT, zelfstandige... 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, geboortejaar ...) 'administratieve toestandsgegevens' en (indien van toepassing) extra informatie over ziekte in (op pagina 9 van de vragenlijst): het gaat bij deze survey om 46 respondenten.

De overige respondenten, met effectieve arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken, beantwoorden aan de afbakeningscriteria voor de onderzoekspopulatie en kregen de volledige vragenlijst voorgelegd die peilt naar jobkenmerken en werkbeleving. De definitieve dataset voor de berekening van de werkbaarheidsindicatoren en verdere analyses telt 653 records. Verdere analyses op de item-non-respons in dit definitieve databestand, documenteren een hoge invulkwali-teit: 89,2% van de vragenlijsten bleken (quasi) volledig ingevuld (maximaal 1 tot 3 missing values), bij 92,4% van de vragenlijsten werd meer dan 90% van de vragen beantwoord.

De representativiteitsanalyse in Tabel 38 laat de klassieke (ook bij de bevragingen van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor) oververtegenwoordiging van vrouwen en oudere werknemers en de ondervertegenwoordiging van jongeren in het steekproefbestand t.o.v. de populatiegegevens zien:

Tabel 38: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef

	geslacht		leeftijd		
	man	vrouw	-25 j	25 -49 jaar	50+ jaar
populatie (april 2025)	37,6%	62,4%	5,3%	60,7%	34,0%
dataset (steekproef N=653)	29,2%	70,8%	2,0%	46,7%	51,3%

Verschiltoetsing: $\chi^2=18,079$, $p < 0,05$ (geslacht); $\chi^2 = 82,585$, $p < 0,001$ (leeftijd)

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 (werknemers PC 323 met effectieve activiteit in de maand voor de bevraging) ontbreken en vermelde wegingen extra fouten zouden kunnen teweegbrengen.

Tabel 39 geeft een overzicht van de gerealiseerde dataset naar geslacht, opleidingsniveau, hinder door een handicap of langdurige ziekte, functietype en migratieachtergrond.

Tabel 39: Verdeling dataset naar geslacht, opleiding, handicap, jobfunctie en herkomst

Dataset (N=653)	%
geslacht	
Man	29,2%
Vrouw	70,8%
opleiding	
Geen of lager onderwijs	5,2%
Secundair onderwijs	43,1%
Hoger secundair onderwijs of universiteit	51,7%
hinder door een handicap of langdurige ziekte/aandoening	
Ja, erg	2,8%
Ja, in zekere mate	12,9%
Nee	84,3%
functietype	
Gebouwenbeheerder	21,6%
Ondersteunende diensten in gebouwenbeheer	21,5%
Rentmeester	4,0%
Conciërge	9,1%
Technisch medewerker	4,3%
Verkoper	4,3%
Inkoper	2,4%
Verhuurmedewerker	8,0%
Ondersteunende diensten in bemiddeling	14,7%
Schoonmaker	8,3%
Dienstbode	1,6%
herkomst	
Belg	83,8%
EU	8,7%
Niet-EU	7,5%



**VUL DE ENQUÊTE
IN EN STUUR
DIE TERUG
VÓÓR 9 MEI**

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

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

Vul deze vragenlijst over werkbaar werk in

Het vraagt maar een kwartiertje van uw tijd. Steek de ingevulde vragenlijst in de bijgevoegde envelop en doe de envelop op de post. Wij betalen de postzegel.

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 van de bevraging?

De resultaten van de bevraging vindt u vanaf het najaar terug op de website van Sociaal Fonds 323: www.fonds323.be. Op deze website zal u ook informatie vinden over acties van de werkgevers en de vakbonden om de kwaliteit van uw werk te verbeteren.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vindt u daar geen antwoord, dan kan u altijd terecht bij een medewerker van Sociaal Fonds 323 op 09/371 41 37 of via info@fonds323.be.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Walter Devlies
Voorzitter Sociaal Fonds 323

Stijn Gryp
Voorzitter SERV

ANTWOORDEN OP UW BELANGRIJKSTE VRAGEN

Wat is werkbaar werk?

Werkbaar werk is werk dat kwalitatief oké is: een job waarvan u 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 uw werk en privéleven te combineren.

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van de werkgevers en de vakbonden van de sector: met het sectorfonds Fonds 323 willen ze actie ondernemen om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze bevraging is daarbij een eerste stap. Voor de opzet van de enquête en de analyse van de resultaten werken zij samen met onderzoekers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).

Waarom krijg ik deze vragenlijst?

Iedereen die in Vlaanderen woont en in de sector werkt, ontvangt deze enquête. Bij ongeveer 7000 personen valt deze vragenlijst dus in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de werkbaarheid in de vastgoedsector.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

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

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Bent u ondertussen werkloos, gepensioneerd of voor langere tijd in ziekteverlof of tijdscrediet, dan hoeft u enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen en die ons in de bijgevoegde envelop terug te bezorgen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie de vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst en de antwoordomslag zijn anoniem. De onderzoekers hebben geen zicht op de personen naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens uw naam of adresgegevens, zo blijven uw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Waarom staat er dan een nummer op de vragenlijst?

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

Nog vragen?

Vindt u hierboven het antwoord op een vraag niet, dan kan u altijd terecht bij een medewerker van Sociaal Fonds 323 op 09/371 41 37 of via info@fonds323.be.

VRAGENLIJST



HOE WERKBAAR IS UW 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 envelop.

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.

1	9	7	2
---	---	---	---

- 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 de bijgevoegde omslag.

U hoeft geen postzegels te kleven.

A. Vragen over uw job

1. Ik werk voor een bedrijf in het paritair comité 323 (vastgoedsector)

☐ ja (ik ben arbeider, bediende, dienstbode)

☐ nee (ik werk in een andere sector, ben werkloos of SWT'er, zelfstandige, op (brug)pensioen, ...)

⇒ Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in

2. Was u de voorbije vier weken minstens één dag effectief aan het werk?

☐ ja

☐ nee (ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledige loopbaanonderbreking, in 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 job in de vastgoedsector (grootste aantal uren) als werknemer. Indien u verschillende jobs in de vastgoedsector met eenzelfde aantal uren heeft, kies dan zelf één job voor het invullen van de vragenlijst

☐ nee

4. Hoeveel personen werken er bij uw werkgever?

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

☐ minder dan 5

☐ 20 tot 49

☐ 5 tot 9

☐ 50 of meer

☐ 10 tot 19

5. Welke omschrijving past het best bij uw job?

Kruis slechts één vakje aan

☐ Gebouwenbeheerder

☐ Ondersteunende diensten in gebouwenbeheer (bv. administratief bediende, onthaal, boekhoudkundige, juridisch adviseur)

☐ Rentmeester

☐ Conciërge

☐ Technisch medewerker

☐ Verkoper

☐ Inkoper

☐ Verhuurmedewerker

☐ Ondersteunende diensten in bemiddeling (bv. administratief bediende, onthaal, boekhoudkundige, juridisch adviseur)

☐ Schoonmaker

☐ Dienstbode

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. Met deze vraag peilen we naar het soort contract van de collega's

Heeft uw bedrijf meer dan één vestiging, beantwoord dan de vraag voor de vestiging waar u werkt

☐ ik heb geen collega's die als zelfstandigen aan de slag zijn

☐ minder dan de helft van de collega's werken als zelfstandigen

☐ de helft of meer van de collega's werken als zelfstandigen

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. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

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

11. 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, maar wel verplaatsingen naar de klant

uren

12. Hoeveel keer werkt u gemiddeld per maand voor uw job?

in de avond

keer

op zaterdag

keer

op zondag

keer

permanentie

keer

13. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

☐ ja



Welk soort bijscholing of bedrijfstraining volgde u? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ geplande klassieke opleiding
☐ on-the-job training
☐ e-learning

Kwam het initiatief voor de bijscholing of bedrijfstraining van de werkgever?

- ☐ helemaal ☐ eerder wel ☐ eerder niet ☐ helemaal niet

Werd deze bijscholing of bedrijfstraining binnen de betaalde werkuren gevolgd?

Werkuren die later als overuren gecompenseerd worden, tellen ook mee

- ☐ altijd ☐ vaak ☐ soms ☐ nooit

☐ nee



Met deze vraag peilen we naar de redenen waarom u geen bijscholing of bedrijfstraining heeft gevolgd. Kruis de stellingen aan die voor u van toepassing zijn

- ☐ geen interesse of geen extra bijscholing nodig
☐ geen bijscholing aangeboden door de werkgever
☐ geen toestemming gekregen van de werkgever om bijscholing te volgen (te duur, te tijdsintensief, ...)
☐ de bijscholing die ik wil volgen, is onbestaand of volzet
☐ de bijscholing die ik wil volgen, is praktisch niet haalbaar (te ver, tijdsgebrek op het werk of privé, ...)



14. Hoe dikwijls komt het voor dat ...

Kruis telkens één vakje aan	altijd	vaak	soms	nooit
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 kennis of vaardigheden mist die belangrijk zijn in uw werk?	☐	☐	☐	☐

15. 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

16. 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?	☐	☐	☐	☐

17. Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk het slachtoffer van ...

Kruis telkens één vakje aan	altijd	vaak	soms	nooit
lichamelijk geweld?	☐	☐	☐	☐
ongewenst seksueel gedrag?	☐	☐	☐	☐
pesten?	☐	☐	☐	☐
intimidatie of bedreiging?	☐	☐	☐	☐

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	altijd	vaak	soms	nooit
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	altijd	vaak	soms	nooit
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	altijd	vaak	soms	nooit
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 leidinggevende

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

ja nee

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

ja nee

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 einde 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 thuiskom, 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 tot uw pensioen te werken?

☐ ja

☐ nee

10. Zou u ook na uw pensioen willen doorwerken (in uw huidige job of in een andere job)?

☐ ja

☐ nee



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

- ☐ regelmatig
- ☐ af en toe
- ☐ nooit

12. Doet u aan telehuiswerk?

- ☐ nee

→

☐ door de aard van het werk is dat niet mogelijk
☐ dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk mogelijk zijn
☐ het kan als ik dat wil, maar ik doe het niet
- ☐ ja

→

☐ gemiddeld minder dan één dag per week
☐ gemiddeld één dag per week
☐ gemiddeld meer dan één dag per week

13. Hoelang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus de heen- en terugreis samen)?

Deze vraag gaat enkel over verplaatsingstijd die geen arbeidstijd is

- ☐ minder dan een half uur
- ☐ minstens een half uur maar toch geen uur
- ☐ minstens een uur maar toch geen twee uur
- ☐ twee uur of meer
- ☐ door mijn soort werk is deze vraag niet van toepassing

14. Hoe dikwijls komt het voor dat ...

Kruis telkens één vakje aan

	altijd	vaak	soms	nooit
u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kan 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?	☐	☐	☐	☐

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
- ☐ secundair onderwijs
- ☐ hoger onderwijs of universiteit

4. 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
- ☐ neen

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

(zwangerschap beschouwen we niet als ziekte)

- ☐ geen enkele keer

☐ 3 of 4 keer
- ☐ 1 keer

☐ 5 keer of meer
- ☐ 2 keer

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

(zwangerschap beschouwen we niet als ziekte)

dagen

7. 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 maximaal twee antwoorden aangevinken)

	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? We danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in de bijgevoegde omslag terug te sturen.

Enkel als u geen job meer heeft of de voorbije vier weken niet werkte als werknemer in de vastgoedsector (paritair comité 323)

1. Bent u ...?

- ☐ vrouw
☐ man
☐ ander

2. In welk jaar bent u geboren?

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

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

4. Wat is uw huidige statuut?

- | | |
|--|--|
| ☐ ik werk niet in de vastgoedsector (paritair comité 323) | ☐ ik ben in loopbaanonderbreking/tijdscrediet |
| ☐ ik ben werkloos | ☐ ik ben in zwangerschapsverlof |
| ☐ ik ben huisvrouw of huisman | ☐ ik ben op (brug)pensioen |
| ☐ ik ben zelfstandige | ☐ ik heb een ander statuut, omschrijf |
| ☐ ik ben in ziekteverlof | |

Volgende vragen enkel invullen indien u in ziekteverlof bent

5. Hoeveel dagen bent u al in ziekteverlof?

 dagen

6. Denkt u dat uw ziekteverlof een gevolg is van uw 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 (bv. klimaat, geluid, giftige stoffen)
☐ lichamelijk te zwaar werk
☐ emotioneel te zwaar werk
☐ ruzie, conflict of grensoverschrijdend gedrag
☐ arbeidsongeval
☐ iets anders (bv. besmetting op het werk)
specificeer

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



www.fonds323.be

Kortrijksesteenweg 1005 - 9000 Gent - 09 371 41 37 - info@fonds323.be