



RAPPORT HOE WERKBAAR ZIJN DE JOBS IN DE HOUT- EN MEUBELINDUSTRIE?

RESULTATEN VAN DE SECTORALE
WERKBAARHEIDSMETING
2025 BIJ ARBEIDERS UIT
PC126: STOFFERING EN
HOUTBEWERKING

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 28 februari 2026

Contactpersoon	Ria Bourdeaud'hui	rbourdeaudhui@serv.be
	Miet Lambrechts	mlambrechts@serv.be
	Jolien Muylaert	jmuylaert@serv.be
	Stefanie Notebaert	snotebaert@serv.be
	Stephan Vanderhaeghe	svanderhaeghe@serv.be



De werkbaarheidsmeting bij arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werd uitgevoerd in samenwerking met en financieel mogelijk gemaakt door het sectoraal opleidingsfonds WOODWIZE

Inhoud

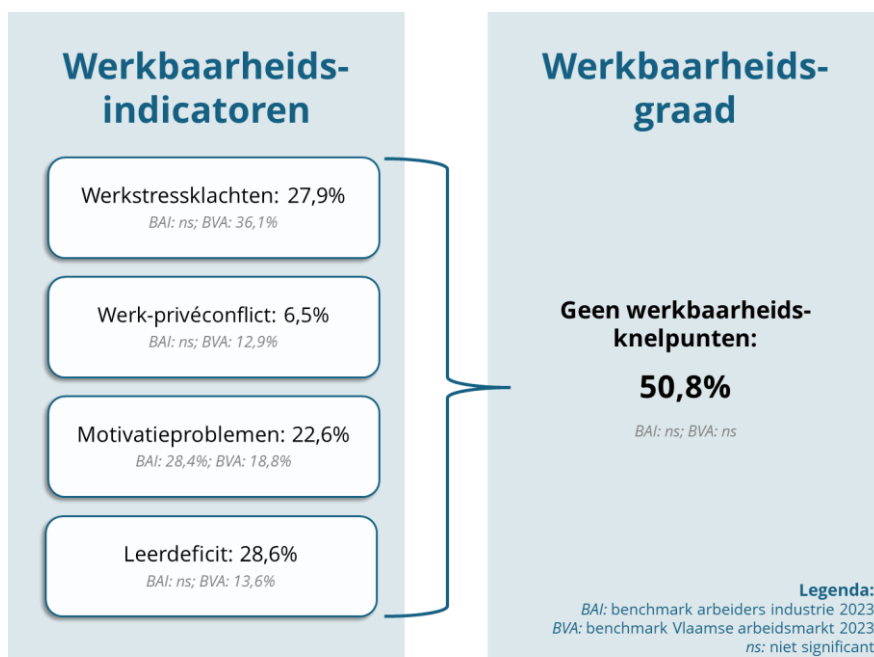
Samenvatting	4
Rapport	9
1. Werkbaar werk bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie	12
2. Werkbaarheidsknelpunten bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie nader onderzocht	14
2.1 Werkstress en burn-out	15
2.2 Motivatie	17
2.3 Leermogelijkheden	20
2.4 Werk-privé-balans	23
3. Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de hout- en meubelindustrie	26
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de sector	27
3.2 Risicoprofielen voor de arbeiders in de hout- en meubelindustrie	44
4. Werkbaarheidssituatie voor de verschillende beroepsgroepen	50
5. Werkbaarheidssituatie in de subsectoren	51
6. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van arbeiders in de hout- en meubelindustrie	53
6.1 Opleidingsparticipatie	54
6.2 Atypische werktijden	57
6.3 Grensoverschrijdend gedrag	60
6.4 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	62
6.5 Veiligheid en gezondheid op het werk	65
Referentielijst	67
Lijst met figuren en tabellen	68
Bijlage 1: Methodologie van de sectorale werkbaarheidsmeting	73
Bijlage 2: begeleidende brieven en vragenlijst	81

Samenvatting

De sectorale werkbaarheidsmeting, die in het voorjaar 2025 werd uitgevoerd bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie in Vlaanderen registreert een **werkbaarheidsgraad** van 50,8%: dat betekent dat ongeveer 5.800 van de (in het Vlaams gewest woonachtige) arbeiders in de sector een job hebben waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven. De andere kant van de medaille zijn de 49,2% arbeiders die met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten te maken hebben.

Dit sectorale meetresultaat komt overeen met dat van de benchmarks op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023.

Figuur 1: Werkbaarheidsprofiel arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (2025)



Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren (zie figuur 1) geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) specifieke werkbaarheidsknelpunten bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie. Met de knelpunten werkstress en/of leerdeficit wordt telkens iets meer dan een op de vier arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geconfronteerd. Voor motivatieproblemen is dat ongeveer een op de vijf. Het vierde knelpunt 'werk-privéconflict' komt duidelijk minder voor in de sector: amper 6,5% rapporteert een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Wanneer we de werkbaarheidsknelpunten verder analyseren

en vergelijken met de benchmarks dan stellen we vast dat in de sector van de hout- en meubelindustrie:

- de **werkstresscijfers** gunstiger zijn dan deze op de Vlaamse arbeidsmarkt en liggen op hetzelfde niveau als bij de arbeiders uit de industrie. Dit neemt niet weg dat 27,9% van de arbeiders uit de sector werkstressklachten rapporteert. Bij ongeveer een derde daarvan (8,4% van de sectorpopulatie) is er zelfs sprake van symptomen van burn-out;
- de werkbaarheidsindicator voor **motivatie** is minder gunstig dan deze voor de Vlaamse werknemer, bij een vergelijking met de arbeiders industrie scoort de hout- en meubelindustrie wel opvallend beter. In de sector heeft 22,6% van de arbeiders af te rekenen met motivatieproblemen, een kleine helft daarvan (9,4% van de sectorpopulatie) is ernstig gedemotiveerd.
- het aandeel werknemers met een **leerdeficit** hoger ligt dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, terwijl er met de arbeiders industrie geen significant verschil is. In de hout- en meubelindustrie heeft 71,4% voldoende leermogelijkheden in de job, bijna drie op de tien (28,6%) loopt aan tegen een tekort aan leeransen, bij een op de tien (10,4% van de sectorpopulatie) is er sprake van een ernstig leerdeficit.
- het **werk-privé-conflict** zich minder vaak manifesteert dan op de Vlaamse arbeidsmarkt en op hetzelfde niveau als bij de arbeiders industrie. Slechts 6,5% rapporteert een probleem in de werk-privécombinatie en bij amper 1,6% betreft het een acuut conflict.

De opgemaakte risicoprofielen voor de sector van de hout- en meubelindustrie (zie figuur 2) leren ons dat een hoge **werkdruk** een belangrijke determinant vormt voor werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2021 wordt 22,3% van de arbeiders met een hoge werkdruk geconfronteerd. Deze werkdrukscore ligt in de hout- en meubelindustrie significant lager dan deze op de Vlaamse arbeidsniveau en op hetzelfde niveau als de arbeiders in de industrie (Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023).

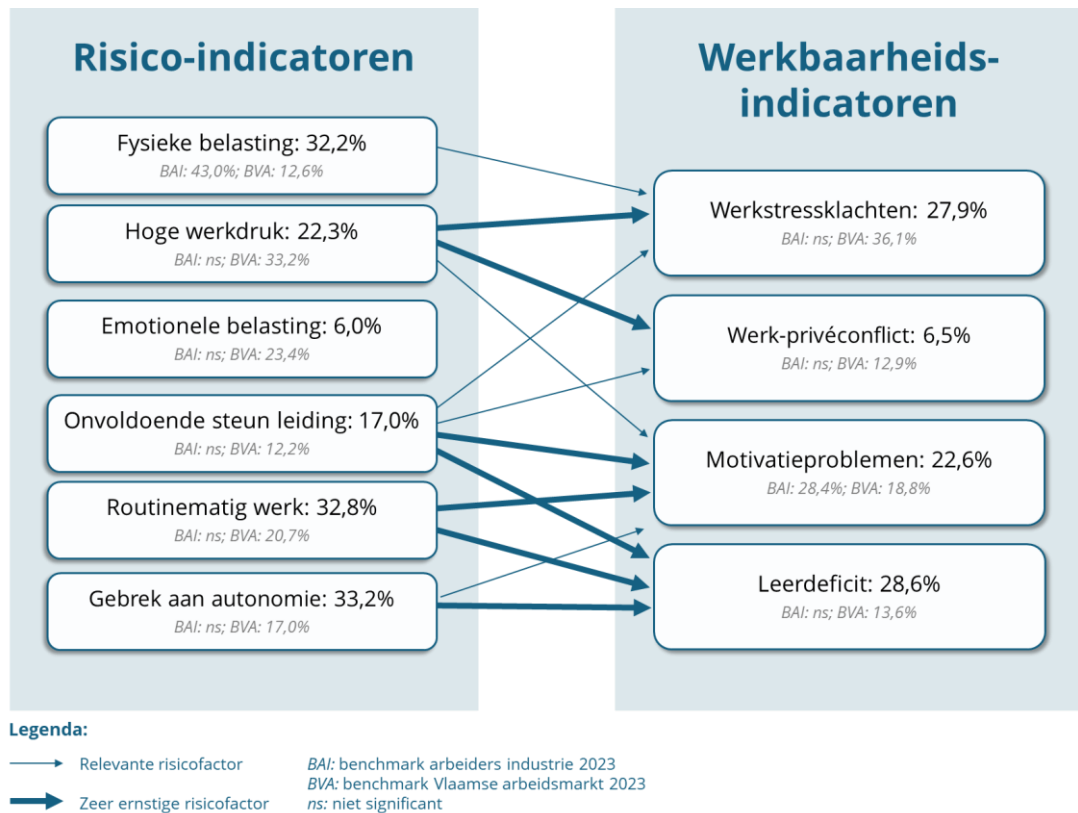
Routinematig werk blijkt een doorslaggevende risicofactor voor problematische leermogelijkheden en motivatie. Ook een **gebrek aan autonomie** is van belang, vooral dan bij het ontstaan van motivatieproblemen. Het aandeel arbeiders in de sector met routinematig werk ligt in 2021 op 32,8%. Dit is minder goed dan de benchmarkresultaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt (20,7%) en op hetzelfde niveau als de arbeiders uit de industrie. Voor autonomie noteren we een aandeel van 33,2% arbeiders uit de hout- en meubelindustrie in een problematische situatie. De sector scoort hiermee op hetzelfde niveau als de arbeiders industrie maar veel minder goed dan de Vlaamse arbeidsmarkt (17%).

Ook een **onvoldoende ondersteuning door de directe leiding** vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten): 17,0% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie hebben af te rekenen met een weinig adequate coaching door hun leidinggevende. Dit aandeel wijkt niet significant af van de kengetallen voor de arbeiders uit de industrie, maar ligt wel hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (12,2%).

Ongeveer één derde (32,2%) van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie wordt in zijn werk geconfronteerd met **fysiek belastende arbeidsomstandigheden**. Dit is samen met onvoldoende autonomie de vaakst voorkomende risicofactor. Belastende arbeidsomstandigheden vormen een relevante risicofactor voor werkstress. De sectorscore voor belastende arbeidsomstandigheden is minder goed dan de benchmarkresultaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt (12,6%) maar beter dan die voor de arbeiders uit de industrie (43%).

Volledigheidshalve vermelden we nog de **emotionele belasting**, een intrinsiek belangrijke risicofactor bij het ontstaan van werkstress en een verstoring van de werk-privé-balans. Emotionele belasting komt evenwel weinig voor in de sector, amper 6,0% heeft emotioneel belastend werk. Dit aandeel ligt significant lager dan de in 2023 opgetekende kengetallen voor emotionele belasting op de Vlaamse arbeidsmarkt (23,4%). Met de arbeiders uit de industrie (2023) is er geen verschil.

Figuur 2: Prevalentie van risicofactoren in jobs van arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (2025)



In 2021 werd in de sector van de hout en meubelindustrie een eerste keer de werkbaarheid in kaart gebracht (nulmeting). Hierdoor is het mogelijk na te gaan hoe de situatie op het vlak van werkbaarheid is geëvolueerd. Vooral bij de risico-indicatoren kunnen we een aantal evoluties waarnemen. Zo is in de sector het aandeel arbeider met een hoge werkdruk gedaald van 27,4% naar 22,3%, een evolutie die we ook vaststellen in de beide benchmarks. Daarentegen lijkt de sector de algemene tendens naar meer taakvariatie en autonomie niet te volgen. Er is eerder sprake van een weliswaar niet significante toename van het aandeel arbeiders dat voor zich deze risico-indicatoren in een problematische situatie bevindt.

De sectorale werkbaarheidsmeting 2025 bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie brengt niet alleen de werkbaarheidsgraad en -indicatoren in kaart, maar peilt ook naar **aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving**. We zetten een aantal opvallende vaststellingen op een rijtje en vergelijken de sectorresultaten met de bevindingen voor de arbeiders uit de industrie en de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van de werkbaarheidsmonitor 2025:

- 25,3% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (arbeiders industrie 36,1% -Vlaamse arbeidsmarkt: 57,2%);
- 17,7% werkt deeltijds (arbeiders industrie: verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 32,1%);
- 8,8% wordt frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster (arbeiders industrie: verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 16,9%);
- 3,8% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (arbeiders industrie: 5,2% - Vlaamse arbeidsmarkt: 25,1%);
- 26,9% is regelmatig (jobgerelateerd) telefonisch bereikbaar buiten de werkuren (arbeiders industrie 22,5% - Vlaamse arbeidsmarkt: 39,3%);
- 12,9% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging (arbeiders industrie: verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 17,9%);
- 14% is sporadisch of regelmatig het slachtoffer van pestgedrag (arbeiders industrie verschil niet significant - Vlaamse arbeidsmarkt: 9,7%);
- 11,6% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval;
- 13% was in het voorbije jaar 20 dagen of meer afwezig wegens ziekte;
- 68,6% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen in als een haalbare opdracht (arbeiders industrie: 57,6% - Vlaamse arbeidsmarkt: 65,5%).

Rapport

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle jobs nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en om langer doorwerken haalbaar te maken. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

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

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

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

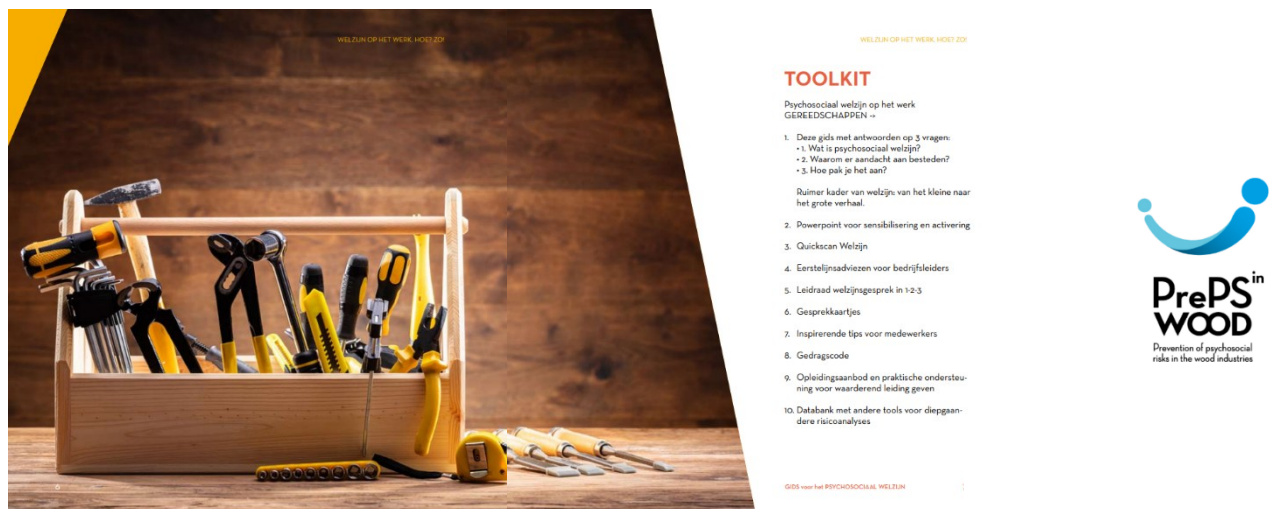
Via een schriftelijke vragenlijst werd opnieuw een representatief staal (N = 3000) van in het Vlaamse gewest woonachtige arbeiders PC126 uitgenodigd om deel te nemen aan de bevraging. In totaal ontvingen we 1285 bruikbare enquêtes: 735 in 2021 en 550 in 2025.

De sociale partners van het paritair comité voor de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (PC126) en het sectoraal opleidingsfonds WOODWIZE nemen in het kader van hun convenantwerking verschillende initiatieven rond levenslang leren, versterking van de leercultuur en werkbaar werk. In het convenant 2025-2026 is er bijzondere aandacht voor het creëren van

bewustwording rond de preventie van psychosociale risico's op de werkvloer via PrePS in Wood. om stress, burn-out.

PrePS Wood is een laagdrempelige toolkit die met betrokkenheid van alle stakeholders uit de houtsector werd ontwikkeld, in het kader van een oproep van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) in januari 2022. Deze oproep legde het accent op het duurzaam voorkomen en beheersen van psychosociale risico's die eigen zijn aan de sectorspecifieke arbeidsomstandigheden.

Figuur 3: Inhoud toolkit PrePS WOOD



Werkbaar werk wordt in de werkbaarheidsmonitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans. De werkbaarheidsgraad verwijst dan naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

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

Dit rapport vergelijkt daarbij ook systematisch de informatie uit de werkbaarheidsmeting bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie uit 2021/2025 met de meetresultaten uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2025 voor de arbeiders uit de industrie en voor (alle werknemers op) de Vlaamse arbeidsmarkt. Doordat we zowel in 2021 als in 2025 in de sector van de hout- en meubelindustrie de werkbaarheid in kaart hebben gebracht is het ook mogelijk eventuele veranderingen in de werkbaarheidssituatie te detecteren. Bij de interpretatie van deze evoluties is het belangrijk in het achterhoofd te houden dat in 2021 de corona-epidemie nog niet achter de rug was.

Daarnaast wordt ook getoetst op eventuele verschillen binnen de sector van de hout- en meubel-industrie. Deze analyse van de deelgroepen heeft vooral een informatieve functie. Omwille van het soms lage aantal respondenten voor sommige deelgroepen blijken vastgestelde evoluties vaak niet de significantietoetsing te doorstaan. De lezer vindt de werkbaarheidsinformatie voor volgende deelgroepen:

- leeftijd:
 - jonger dan 50 jaar
 - - 50 jaar plus;
- scholingsniveau:
 - max. diploma lager secundair onderwijs (kortgeschoold)
 - max. diploma hoger secundair onderwijs (middengespoold);
- bedrijfsgrootte:
 - minder dan 50 werknemers
 - 50 werknemers of meer;
- functietype:
 - productie-arbeider (machinebediener, operator, monteur...),
 - ondersteunende functie (onderhoudstechnicus, magazijnier, heftruckchauffeur),
 - middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider);
- subsectoren:
 - interieur en meubels;
 - bouwelementen;
 - verpakkingen (paletten, kratten, kisten,...);
 - plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket);

Het rapport is opgedeeld in zes hoofdstukken:

- het eerste hoofdstuk bespreekt de werkbaarheidsgraad in de sector;
- het tweede hoofdstuk gaat in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten in de sector;
- in het derde hoofdstuk worden op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans;
- in hoofdstuk vier en vijf rapporteren we respectievelijk de specifieke werkbaarheidssituatie voor de verschillende functies/subsectoren binnen de hout- en meubelindustrie;
- het vierde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van de arbeiders uit de sector. Het gaat over informatie over opleidingsparticipatie, (atypische) werktijden, grensoverschrijdend gedrag, duurzame inzetbaarheid en veiligheid en gezondheid op het werk.

In de bijlage bij dit rapport wordt de methodologie van het onderzoek uitgebreider toegelicht: indicatoren en meettechniek; survey-ontwerp en representativiteit van de gerealiseerde steekproef, introductiebrief en vragenlijst.

1. Werkbaar werk bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie 'werkbaarheid' concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans. Werkbaar werk scoort gunstig op elk van deze kwaliteitscriteria. We spreken over werk zonder werkbaarheidsknelpunten.

In 2025 heeft de helft van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Hun job beantwoordt aan alle genoemde kwaliteitscriteria. De andere helft kampt met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten. Ten aanzien van 2021 is dit een status quo.

Omgerekend naar de tewerkstelling in de sector komt dit erop neer dat bijna 5.800 arbeiders in de sector die een job hebben die aan de vier genoemde kwaliteitscriteria voldoet. Bij ongeveer evenveel andere is dat niet zo.

Tabel 1: Evolutie aandeel werknemers zonder en met werkbaarheidsknelpunten, benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2021-2025)

	werk zonder werkbaarheidsknelpunten		werkbaarheidsknelpunten		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	53,9	50,8	46,1	49,2	683	516
benchmark 1: arbeiders industrie	45,3	49,0	54,7	51,0	1.328	773
<i>verschiltoetsing</i>	s	ns				
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	49,6	51,8	50,4	48,2	12.459	8.364
<i>verschiltoetsing</i>	s	ns				

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

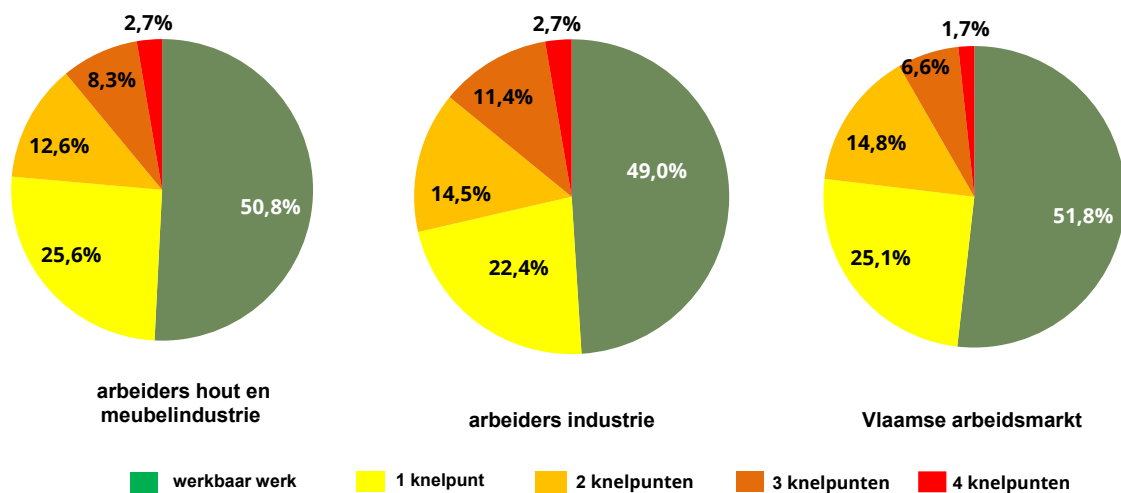
- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie: cijfers in het groen** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p < 0,05$) toename van het aandeel werknemers met werk zonder knelpunten ten opzichte van het vorige meetpunt

Tabel 1 vergelijkt de informatie over werkbaar werk in de hout- en meubelindustrie met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Hieruit kunnen we afleiden dat in 2025 de

sector op hetzelfde niveau scoort als de benchmarks. In 2021 waren de meetresultaten voor de sector nog gunstiger dan de benchmarks op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019.

Figuur 4 geeft voor 2025 bijkomende informatie over de werknemers die met een werkbaarheidsdeficit te maken hebben. Bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie wordt ongeveer de helft van deze probleemgroep (25,6% van de volledige populatie) met één werkbaarheidsknelpunt geconfronteerd, bij zowat drie op de tien (12,6% van de volledige populatie) gaat het om twee knelpunten, bij ongeveer twee op de tien (8,3% van de volledige populatie) om drie knelpunten en bij een kleine minderheid (2,7% van de volledige populatie) om vier knelpunten. In vergelijking met de benchmarkgroepen ligt het aandeel dat met één of meerdere knelpunten wordt geconfronteerd op hetzelfde niveau.

Figuur 4: Vergelijking van het aandeel werknemers met een werkbare job en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt, 2025



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Tabel 2 vergelijkt het aandeel arbeiders met een job zonder werkbaarheidsknelpunten voor de verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

Nergens wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op een verschil. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met werkbaar werk (of omgekeerd geen werkbaar werk) terugvinden. We kunnen evenmin voor geen enkele deelgroep spreken over een significante evolutie in de tijd.

Tabel 2: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met en zonder werkbaarheidsknelpunten naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	werk zonder werkbaarheidsknelpunten		werkbaarheidsknelpunten		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	54,3	49,1	45,7	50,9	383	230
50+ jaar	53,5	53,0	46,5	47,0	299	281
verschiltoetsing	ns	ns				
diploma						
max lager secundair onderwijs	53,2	51,4	46,8	48,6	231	183
max hoger onderwijs	54,9	52,6	45,1	47,4	395	285
verschiltoetsing	ns	ns				
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	55,0	50,6	45,0	49,4	422	308
50+ werknemers	52,0	51,5	48,0	48,5	256	202
verschiltoetsing	ns	ns				

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** voor geen enkel deelgroep is er in de periode 2021-2025 sprake van een significante evolutie (geen aanduiding in de tabel)

2. Werkbaarheidsknelpunten bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie nader onderzocht

De beoordeling van de werkbaarheid van een job (en daarmee de werkbaarheidsgraad) wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leermogelijkheden in de job (kansen op bijblijven en competentie-ontwikkeling) en werk-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acut) problematisch is (Bourdeaud'hui e.a, 2024). Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt, bij een acut-problematische situatie over een acut 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 gecijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acut knelpunt).

Niet problematische, problematische en acut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Psychische vermoeidheid/ werkstress	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out
Welbevinden in het werk/ motivatie	gemotiveerd aan de slag	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé-combinatie	problemen werk-privé-combinatie	acuut werk-privé-conflict

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 ('aan het einde van de dag echt op zijn', 'meer dan een uur voor herstel na het werk behoeven', 'slechts op de tweede vrije dag tot rust komen') en te maken krijgen met spanningsklachten, labelen we de situatie als problematisch en spreken we over werkstressklachten. Bij acute psychische vermoeidheidsproblemen is zelfs sprake van verminderd functioneren op de werkplek of na de werkdag ('door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd') en spreken we over 'burn-outsymptomen'.

In 2025 wordt 27,9% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geconfronteerd met werkstressklachten en bij minder dan één op de tien is er sprake van symptomen van burn-out. Omgerekend gaat het om zowat 3.200 arbeiders die met werkstressklachten geconfronteerd worden en bijna 1.000 arbeiders die zelfs een verhoogd burn-outrisico lopen.

Tabel 4 vergelijkt de sectorale kengetallen voor werkstress en burn-out uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 5 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Hieruit blijkt dat de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie het in 2025 beter doen voor werkstressklachten/ symptomen burn-out in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 1). In de Vlaamse werkbaarheidsmonitor lag het aandeel werkstressklachten voor Vlaanderen op (meer dan) één op de drie, voor burn-out symptomen op meer dan één op de tien. Een vergelijking van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie met deze in de industrie (benchmark 1) toont dat beiden op het hetzelfde niveau liggen. In 2021 deden de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie het nog beter.

Voor de sector hout- en meubelindustrie blijft het aandeel met werkstressklachten/symptomen van burn-out stabiel in de onderzochte periode. Dit is ook zo voor de beide benchmarks.

Tabel 4: Evolutie van het aandeel werknemers met werkstressklachten/symptomen burn-out: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

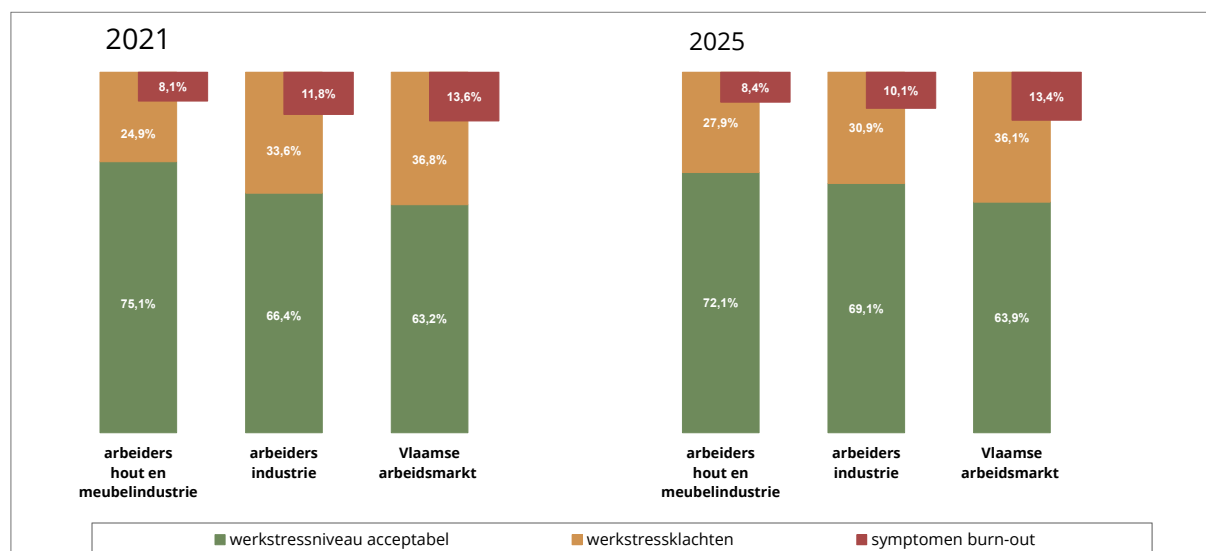
	werkstressklachten		burn-outsymptomen		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	24,9	27,9	8,1	8,4	702	534
benchmark 1: arbeiders industrie	33,6	30,9	11,8	10,1	1.382	813
<i>verschiltoetsing</i>	s	ns	s	ns		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	36,8	36,1	13,6	13,4	12.875	8.776
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	s		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** zowel bij de arbeiders hout- en meubelindustrie als bij de benchmarks is er geen sprake van een significante evolutie in de onderzochte periode (geen aanduiding in de tabel)

Figuur 5: Werkstressklachten en symptomen burn-out: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt,



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'symptomen burn-out' is een subgroep binnen de groep 'werkstressklachten' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 5 vergelijkt het aandeel arbeiders dat aangeeft werkstressklachten/symptomen burn-out te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de

evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

Nergens wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op een verschil. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met werkstressklachten/symptomen van burn-out terugvinden. – 50-jarigen en 50+ers, kortgeschoolden en middengeschoolden scoren op hetzelfde niveau. Ook naar ondernemingsgrootte is er geen verschil.

We kunnen evenmin voor geen enkele deelgroep spreken over een significante evolutie in de tijd.

Tabel 5: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met werkstressklachten/burn-outsymptomen naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	werkstressklachten		symptomen burn-out		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	25,6	28,0	7,4	7,6	394	236
50+ jaar	24,1	27,3	9,1	9,2	307	293
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	28,0	27,0	7,9	6,3	239	189
max hoger onderwijs	23,1	26,8	8,2	9,2	403	295
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	23,9	27,1	7,6	6,9	435	317
50+ werknemers	26,7	29,5	9,2	11,0	262	210
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** voor geen enkel deelgroep is er in de periode 2021-2025 sprake van een significante evolutie (geen aanduiding in de tabel)

2.2 Motivatie

De motivatie-indicator verschaft informatie over de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven. De categorisering 'motivatieproblemen' verwijst dan naar een (vanuit welzijns- én HR-standpunt te vermijden) situatie waarbij werknemers hun job niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk ervaren en nauwelijks intrinsiek betrokken zijn op de normale taakuitvoering ('werk doen omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd'). We labelen de situatie als acuut problematisch en spreken over 'ernstige demotivatie' wanneer werknemers zo sterk gedemotiveerd raken dat ze niet meer naar behoren functioneren in hun job ('telkens weerstand overwinnen om werk te doen').

In 2025 registreren we bij 22,6% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie motivatieproblemen, bij een kleine één op de tien (9,4%) is er zelfs sprake van ernstige demotivatie. Omgerekend gaat het om ongeveer 2.500 arbeiders die met motivatieproblemen kampen en ongeveer 1.000 arbeiders die ernstig gedemotiveerd zijn.

Tabel 6 vergelijkt de sectorale kengetallen voor werkstress en burn-out uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die bij de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 6 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

In 2025 zijn de aandelen voor motivatieproblemen voor de arbeiders in de hout- en meubelindustrie gunstiger wanneer we vergelijken met de arbeiders in de industrie (benchmark 1). Bij een vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 2) zien we het omgekeerde. Op het vlak van ernstige demotivatie zien we geen verschillen voor beide benchmarks.

De sector verliest zijn voorsprong ten aanzien van de Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 2) op het vlak van motivatieproblemen. In 2021 lag het aandeel motivatieproblemen in de sector hout- en meubelindustrie nog op hetzelfde niveau. Ten aanzien van de arbeiders in de industrie (benchmark 1) behoudt de hout- en meubelindustrie zijn voorsprong.

Opvallend is dat we zowel bij de arbeiders in de industrie als op de Vlaamse arbeidsmarkt in de onderzochte periode een significante daling zien van het aandeel ernstige demotivatie. Dit zien we niet bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie.

Tabel 6: Evolutie van het aandeel werknemers met motivatieproblemen/ernstige demotivatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

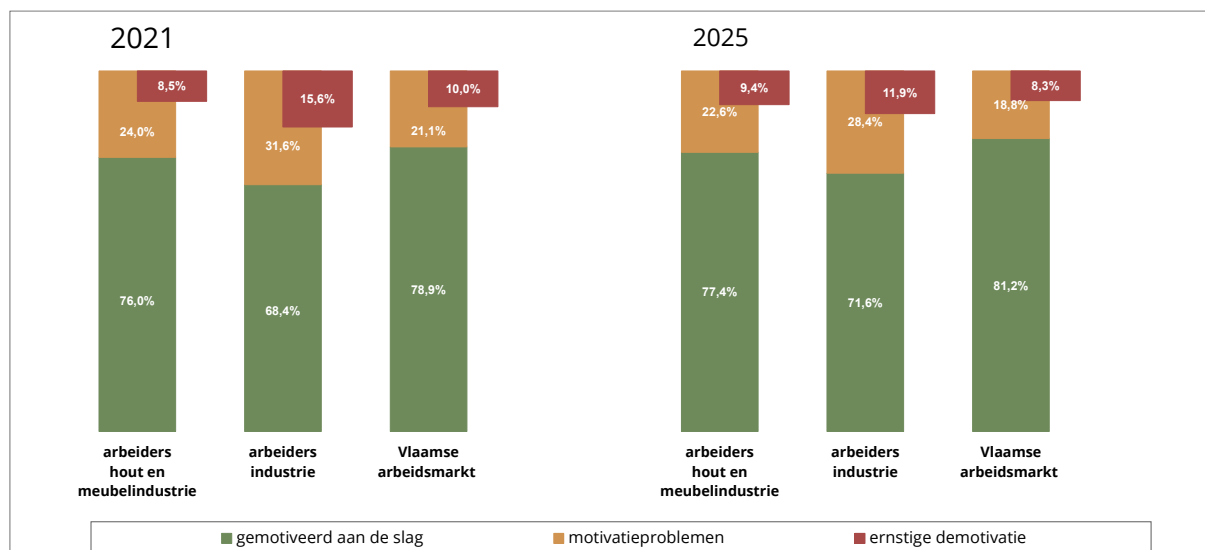
	motivatieproblemen		ernstige demotivatie		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	24,0	22,6	8,5	9,4	704	531
benchmark 1: arbeiders industrie	2019	2023	2019	2023	2019	2023
	31,6	28,4	15,6	11,9	1.385	813
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	ns		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	2019	2023	2019	2023	12.887	8.775
	21,1	18,8	10,0	8,3		
<i>verschiltoetsing</i>	ns	s	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het groen wijzen op een significant ($p < 0,05$) gunstige evolutie van het aandeel werknemers, zowel bij de arbeiders industrie als op de Vlaamse arbeidsmarkt met ernstige demotivatie in de onderzochte periode

Figuur 6: Motivatieproblemen en ernstige demotivatatie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt,



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'ernstige demotivatatie' is een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 7 vergelijkt het aandeel arbeiders dat aangeeft motivatieproblemen/ernstige demotivatatie te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

Nergens wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op een verschil. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met motivatieproblemen/ernstige demotivatatie terugvinden. Kortgeschoolden en middengediplomeerden, kmo's en grotere ondernemingen scoren op hetzelfde niveau. Ook naar leeftijd is er geen significant verschil, voor 2025 wordt hiervoor de significantiedrempel net niet gehaald ($p=0,058$).

We kunnen evenmin voor geen enkele deelgroep spreken over een significante evolutie in de tijd

Tabel 7: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met motivatieproblemen/ernstige demotivatie naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	motivatieproblemen		ernstige demotivatie		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	26,0	25,8	8,1	8,9	396	236
50+ jaar	21,5	19,0	9,1	10,0	307	290
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	22,4	19,7	8,3	7,4	241	188
max hoger onderwijs	23,8	22,0	8,2	9,2	403	295
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	23,0	22,0	7,8	9,6	435	314
50+ werknemers	25,8	24,2	9,8	9,5	264	211
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** voor geen enkel deelgroep is er in de periode 2021-2025 sprake van een significante evolutie (geen aanduiding in de tabel)

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 (vanuit het oogpunt van loopbaanperspectieven van de betrokkenen én het arbeidsmarktbeleid) problematische situatie, waarbij de inzetbaarheid van werknemers op langere termijn gehypothekeerd wordt door een gebrek aan kansen op competentie-ontwikkeling in de job. Bij het volledig ontbreken van (formele en intrinsieke) leermogelijkheden hanteren we het label 'ernstig leerdeficit'.

In 2025 registreren we bij meer dan een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie onvoldoende leermogelijkheden (28,6%), bij een op de tien is er zelfs sprake van ernstig leerdeficit. Omgerekend gaat het om 3.250 arbeiders die met onvoldoende leermogelijkheden hebben af te rekenen, waarvan meer dan een derde of 1.200 arbeiders met een ernstig leerdeficit wordt geconfronteerd.

Tabel 8 vergelijkt de sectorale kengetallen voor leermogelijkheden uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 7 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

De prevalentiecijfers voor een onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit liggen voor 2025 voor de hout- en meubelindustrie duidelijk hoger dan de percentages die werden

opgetekend voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Uit de vergelijking met de cijfers voor de arbeiders industrie blijken geen (significante) verschillen. Dit konden we ook op basis van de meting 2021 concluderen.

Voor de sector hout- en meubelindustrie blijft het aandeel met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit stabiel in de onderzochte periode. Dit is ook zo voor de arbeiders in de industrie. Op de Vlaamse arbeidsmarkt is er wel sprake van een daling van het aandeel met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit.

Tabel 8: Evolutie van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

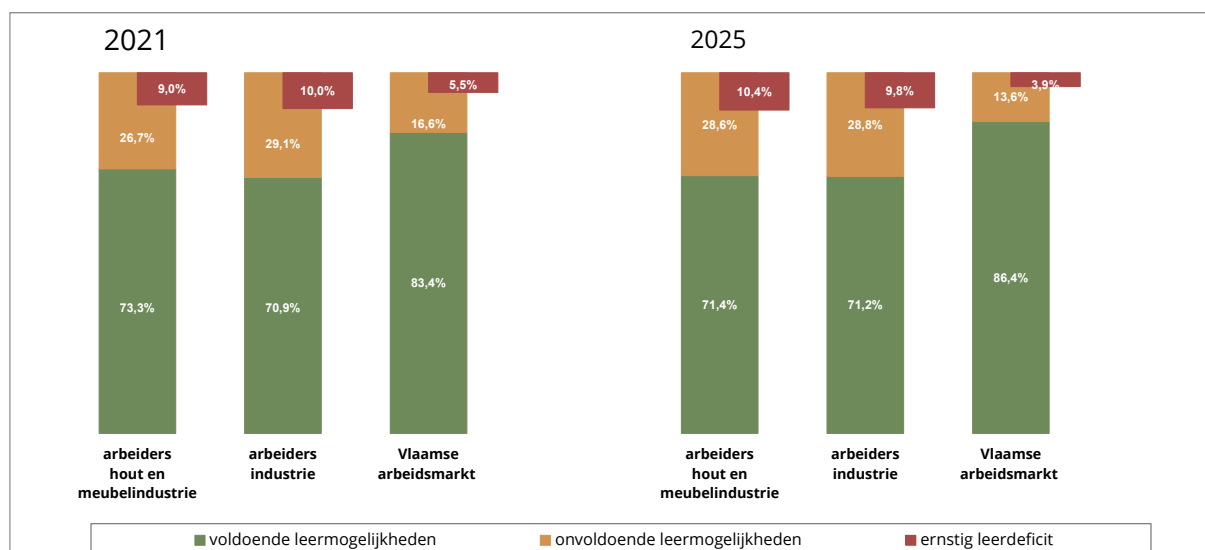
	onvoldoende leermogelijkheden		ernstig leerdeficit		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	26,7	28,6	9,0	10,4	700	539
benchmark 1: arbeiders industrie	29,1	28,8	10,0	9,8	1.369	789
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	16,6	13,6	5,5	3,9	12.816	8.530
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het groen wijzen op een significant ($p < 0,05$) gunstige evolutie van het aandeel werknemers de Vlaamse arbeidsmarkt met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit in de onderzochte periode

Figuur 7: Onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'ernstige leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 9 vergelijkt het aandeel arbeiders dat aangeeft onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

Nergens wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op een verschil. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit terugvinden. – 50-jarigen en 50+ers, kortgeschoolden en middengeschoolden, kmo's en grotere ondernemingen scoren op hetzelfde niveau.

We kunnen evenmin voor geen enkele deelgroep spreken over een significante evolutie in de tijd.

Tabel 9: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	onvoldoende leermogelijkheden		ernstig leerdeficit		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	25,0	26,5	8,6	8,0	396	238
50+ jaar	28,7	29,7	9,6	12,2	303	269
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	28,0	27,9	9,3	8,9	236	190
max hoger onderwijs	26,2	27,5	9,4	11,1	404	298
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	27,3	29,2	9,1	13,3	429	318
50+ werknemers	25,9	26,6	9,0	8,9	266	214
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** voor geen enkel deelgroep is er in de periode 2021-2025 sprake van een significante evolutie (geen aanduiding in de tabel)

2.4 Werk-privé-balans

De indicator 'werk-privé-balans' verschaft informatie over de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingssituatie in 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, we spreken van een acuut problematische balans bij quasi-permanente conflicten tussen werk- en privé sfeer.

In 2025 registreren we bij 6,5% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie problemen in de werk-privécombinatie, bij amper 1,5% er sprake van een acuut werk-privéconflict. Omgerekend gaat het om 550 arbeiders die moeilijkheden ondervinden om de touwtjes van werk, gezin en privéleven aan elkaar te knopen, waarvan een kleine minderheid (200) met een quasi-permanent werk-privéconflict geconfronteerd wordt. Een onevenwicht in de werk-privécombinatie komt in de sector van de hout- en meubelindustrie duidelijk minder voor dan de drie andere werkbaarheidsknelpunten.

Tabel 10 vergelijkt de sectorale kengetallen voor werk-privé-balans uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 8 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

Deze percentages voor de hout- en meubelindustrie liggen onder deze die werden opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 voor de Vlaamse werknemer. Met de arbeiders in de

industrie is er in 2025 geen verschil, in 2021 scoorde de sector van de hout- en meubelindustrie nog gunstiger.

Het aandeel arbeiders in de hout- en meubelindustrie met problemen in de werk-privécombinatie/acuut werk-privé is in de onderzochte periode stabiel gebleven. Dit is ook zo voor de beide benchmarks.

Tabel 10: Evolutie van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie/acuut werk-privéconflict: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

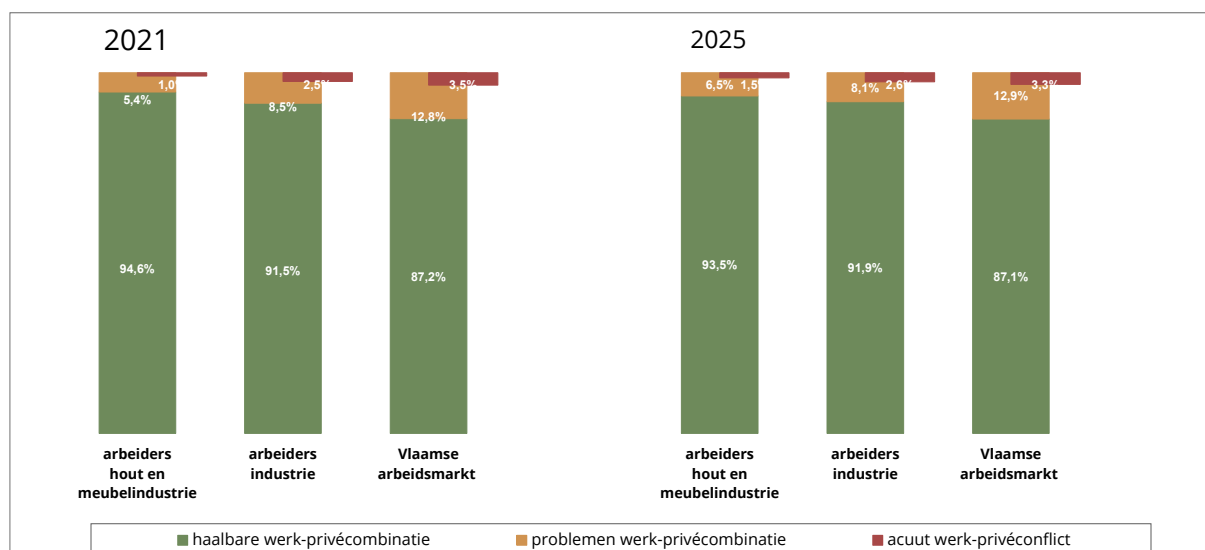
	problemen in de werk-privécombinatie		acuut werk-privéconflict		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	5,4	6,5	1,0	1,5	718	535
benchmark 1: arbeiders industrie	2019	2023	2019	2023	2019	2023
	8,5	8,2	2,5	2,6	1.383	813
<i>verschiltoetsing</i>	s	ns	s	ns		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	12,8	12,9	3,5	3,3	12.930	8.794
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	s		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** zowel bij de arbeiders hout- en meubelindustrie als bij de benchmarks is er geen sprake van een significante evolutie in de onderzochte periode (geen aanduiding in de tabel)

Figuur 8: Problemen en acute conflicten in de werk-privé-combinatie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'acuut werk-privéconflict' is een subgroep binnen de groep 'problemen in de werk-privécombinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 11 vergelijkt het aandeel arbeiders dat aangeeft problemen in de werk-privécombinatie/acuut werk-privéconflict te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

Nergens wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op een verschil. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met problemen in de werk-privécombinatie/acuut werk-privéconflict terugvinden. – 50-jarigen en 50+ers, kortgeschoolden en middengeschoolden, kmo's en grotere ondernemingen scoren op hetzelfde niveau.

We kunnen evenmin voor geen enkele deelgroep spreken over een significante evolutie in de tijd. De minder gunstige evolutie voor problemen in de werk-privécombinatie bij grotere ondernemingen flirt wel significantiegrens ($p=0,062$). Dit is ook voor de evolutie van het acuut-werk-privéconflict bij de werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs ($p=0,067$).

Tabel 11: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met problemen in de werk-privécombinatie/acuut werk-privéconflict naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	problemen werk-privécombinatie		acuut werk-privéconflict		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	5,5	8,5	0,5	1,3	401	234
50+ jaar	5,4	5,1	1,6	1,7	316	296
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	6,1	8,0	1,6	0,5	244	187
max hoger onderwijs	4,4	6,5	0,7	2,4	412	294
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	6,1	5,3	0,9	1,3	443	318
50+ werknemers	4,1	8,1	0,7	1,9	270	210
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** voor geen enkel deelgroep is er in de periode 2021-2025 sprake van een significante evolutie (geen aanduiding in de tabel)

3. Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in de hout- en meubelindustrie

Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard ook relevant is om de werkbaarheid van jobs oorzaaklijk te kunnen duiden (wat maakt werk (on)werkbaar?), wordt in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen.

In de monitor voor werknemers 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.

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui e.a. 2024). Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's als volgt benoemd:

Tabel 12: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren

	niet problematisch	problematisch	acuut-problematisch
Werkdruk	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	voldoende autonomie	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	adequate ondersteuning door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

In dit hoofdstuk tekenen we op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren in de hout- en meubelindustrie sectorspecifieke risicoprofielen uit voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans).

3.1 Werkbaarheidsrisico's in de sector

In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werden berekend. We maken daarbij ook een vergelijking van de sectorgegevens met de kengetallen voor de arbeiders uit de industrie en voor de Vlaamse arbeidsmarkt. We nemen tenslotte ook de verschillen in de risico's tussen deelgroepen van arbeiders binnen de sector onder de loep.

3.1.1 Werkdruk

De risico-indicator voor werkdruk verschaft informatie over de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines.

In 2025 registreren we bij minder dan een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie een hoge werkdruk, bij minder dan één de tien is er sprake van een acuut hoge werkdruk. Omgerekend gaat het om zowat 2.600 arbeiders die met een hoge werkdruk te maken hebben, waarvan 900 met acuut hoge werkdruk.

Tabel 13 vergelijkt de sectorale kengetallen voor hoge werkdruk belasting uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 9 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

De sector van de hout- en meubelindustrie doet het beter dan de Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 2 (33,2%). Ten opzichte van de arbeiders in de industrie (benchmark 1) is er geen significant verschil. In 2021 scoorde de sector van de hout- en meubelindustrie wel nog gunstiger dan de arbeiders in de industrie voor hoge werkdruk.

In de sector hout- en meubelindustrie is het aandeel met hoge werkdruk in de onderzochte periode afgenomen. Dit is ook zo voor de beide benchmarks.

Tabel 13: Evolutie van het aandeel werknemers met (acuut) hoge werkdruk: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

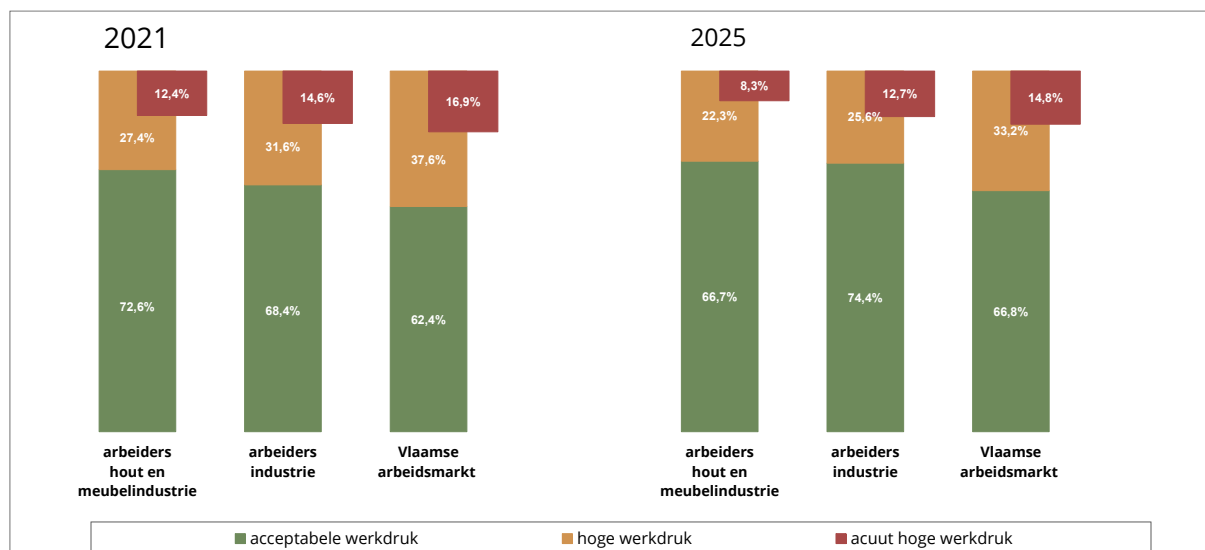
	hoge werkdruk		acuut hoge werkdruk		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	27,4	22,3	12,4	8,3	711	542
benchmark 1: arbeiders industrie	31,6	25,6	14,6	12,7	1.376	789
<i>verschiltoetsing</i>	s	ns	ns	s		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	37,6	33,2	16,9	14,8	12.829	8.536
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	s		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het groen wijzen op een significant ($p < 0,05$) gunstige evolutie van het aandeel werknemers met hoge werkdruk/acuut hoge werkdruk in de onderzochte periode

Figuur 9: (Acuut) hoge werkdruk werknemers: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'acuut hoge werkdruk' is een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 14 vergelijkt de meetresultaten voor werkdruk-indicator voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

We registreren enkel een significant verschil naar leeftijd. We tellen relatief meer arbeiders in de leeftijdsgroep min vijftig jaar die met een hoge werkdruk (26,9%) geconfronteerd worden in vergelijking met oudere collega's (19,1%). Ook voor acuut hoge werkdruk scoren de oudere collega's gunstiger. Wanneer we de gegevens opsplitsen naar diploma en ondernemingsgrootte dan zien we geen significante verschillen. In 2021 was dat wel zo voor ondernemingsgrootte. Toen was de situatie significant gunstiger in de kmo's.

Een vergelijking tussen de meting 2021 en 2025 leert dat er voor elk van de deelgroepen sprake is van een daling maar deze is enkel significant voor acuut hoge werkdruk bij vijftigplussers (daling van 10,7% naar 5,4%). Voor de kmo's is de gunstige evolutie net niet significant ($p=0,054$). Ook de daling bij de arbeiders met maximaal hoger onderwijs is net niet significant ($p=0,083$).

Tabel 14: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie (acuut) hoge werkdruk naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	hoge werkdruk		acuut hoge werkdruk		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	30,6	26,9	13,7	12,2	402	238
50+ jaar	23,4	19,1	10,7	5,4	308	298
verschiltoetsing	s	s	ns	s		
diploma						
max lager secundair onderwijs	23,1	20,3	10,5	8,3	238	192
max hoger onderwijs	29,3	24,0	13,0	8,8	409	296
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	24,5	20,0	11,0	6,9	437	320
50+ werknemers	32,2	25,6	14,4	10,7	270	215
verschiltoetsing	s	ns	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het groen wijzen op een significant ($p < 0,05$) gunstige evolutie van het aandeel arbeiders met een ernstig leerdeficit in de periode 2021-2025

3.1.2 Emotionele belasting

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

In 2025 registreren we bij 6,0% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie emotionele belastingsproblemen, bij amper 0,9% is er sprake van emotionele overbelasting. Hiermee doen ze het beter dan de percentages voor de Vlaamse arbeidsmarkt die werden opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2023 (23,4%), met de arbeiders uit de industrie is er geen verschil.

Tabel 15 vergelijkt de sectorale kengetallen voor emotionele (over)belasting uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 10 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

In de hout- en meubelindustrie blijft het aandeel met emotioneel belastend werk stabiel in de onderzochte periode. Dit is ook zo voor de arbeiders in de industrie. Voor Vlaanderen is er wel sprake van een daling van dit aandeel.

Tabel 15: Evolutie van het aandeel werknemers met emotionele (over)belasting: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

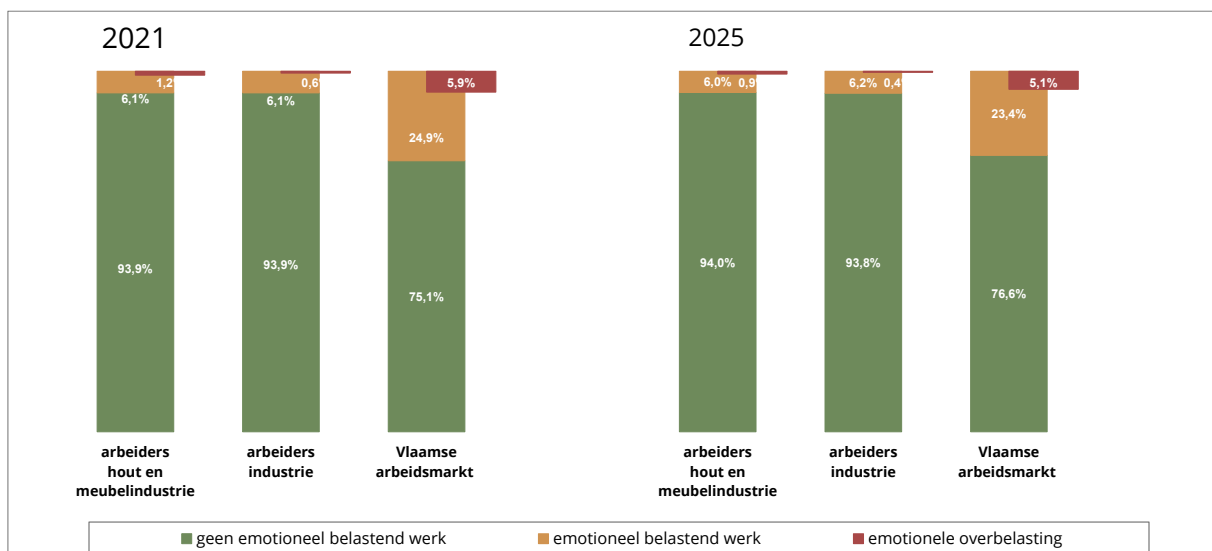
	emotionele belasting		emotionele overbelasting		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	6,1	6,0	0,6	0,9	709	538
benchmark 1: arbeiders industrie	2019	2023	2019	2023	2019	2023
	6,1	6,2	1,2	0,4	1.372	788
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	24,9	23,4	5,9	5,1	12.814	8.520
verschiltoetsing	s	s	s	s		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het groen wijzen op een significant ($p < 0,05$) gunstige evolutie van het aandeel werknemers met emotionele (over) belasting in de onderzochte periode

Figuur 10: Emotionele (over)belasting werknemers: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'emotionele overbelasting' is een subgroep binnen de groep 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 16 vergelijkt het aandeel arbeiders dat aangeeft emotionele (over)belasting te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

Enkel voor ondernemersgrootte wijst de significantietoetsing op een verschil. Het aandeel arbeiders dat kampt met emotionele belasting ligt hoger bij de grotere ondernemingen. Concreet betekent dit dat – 50-jarigen versus 50+ers en kortgeschoolden en middengeschoolden ongeveer op hetzelfde niveau scoren.

We kunnen evenmin voor geen enkele deelgroep spreken over een significante evolutie in de tijd. Enkel voor de arbeiders met max een diploma hoger onderwijs stijgt het aandeel met emotionele overbelasting.

Tabel 16: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met emotionele (over)belasting naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	emotionele belasting		emotionele overbelasting		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	5,2	5,9	0,7	1,7	401	237
50+ jaar	7,2	6,4	0,3	0,3	307	295
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	5,9	5,3	0,8	0,0	237	190
max hoger onderwijs	5,9	6,4	0,2	1,7	409	295
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	6,4	4,4	0,5	0,9	435	318
50+ werknemers	5,2	8,9	0,7	0,9	270	213
verschiltoetsing	ns	s	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi² met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het rood wijzen op een significant ($p < 0,05$) ongunstige evolutie van het aandeel arbeiders met emotionele (over)belasting in de periode 2021-2025

3.1.3 Taakvariatie

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

In 2025 heeft zowat een op de drie van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie routinematig werk, bij 15,7% is er sprake van extreem routinematig werk. Omgerekend gaat het om zowat 3.700 arbeiders met routinematig werk, waarvan 1.800 met extreem routinematig werk.

Tabel 17 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (extreem) routinematig werk uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de

arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 11 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

De hout- en meubelsector scoort minder gunstig dan de globale Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 2) en op hetzelfde niveau als de arbeiders in de industrie (benchmark 1). In 2021 scoorde de hout- en meubelindustrie nog beter dan de arbeiders in de industrie.

In de hout- en meubelindustrie blijft het aandeel met (extreem) routinematig werk stabiel in de onderzochte periode. Dit is ook zo voor de arbeiders in de industrie. Voor Vlaanderen is er wel sprake van een daling van dit aandeel.

Tabel 17: Evolutie van het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

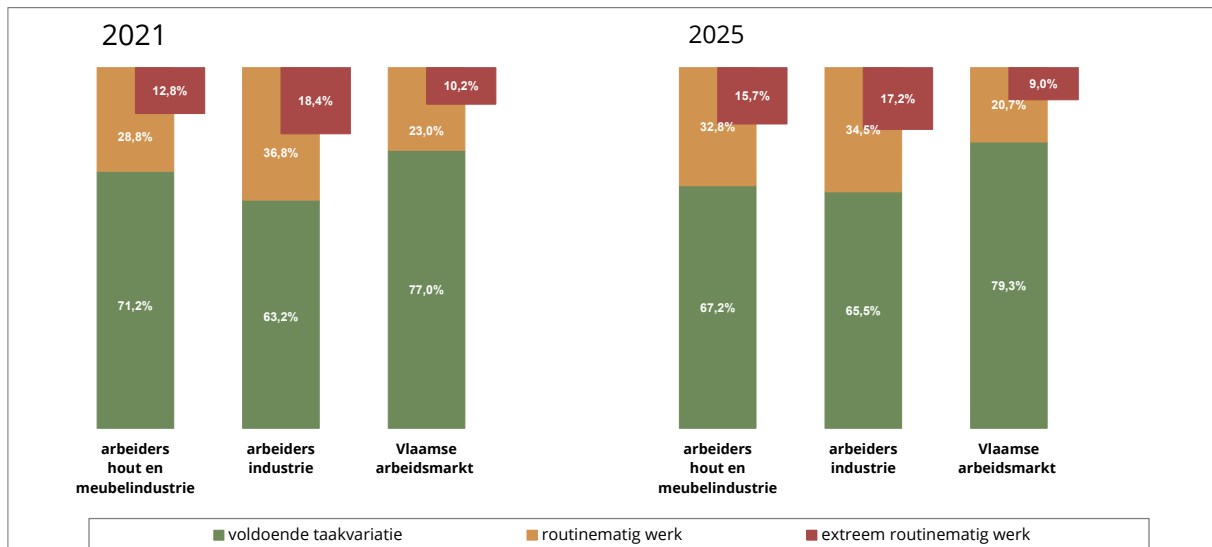
	routinematig werk		extreem routinematig werk		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	28,8	32,8	12,8	15,7	709	540
benchmark 1: arbeiders industrie	2019	2023	2019	2023	2019	2023
	36,8	34,5	18,4	17,2	1.377	785
<i>verschiltoetsing</i>	s	ns	s	ns		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	23,0	20,7	10,2	9,0	12.834	8.524
<i>verschiltoetsing</i>	s	s	s	s		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het groen wijzen op een significant ($p < 0,05$) gunstige evolutie van het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk belasting in de onderzochte periode

Figuur 11: Routinematig werk en extreem routinematig werk: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'extreem routinematig werk' is een subgroep binnen de groep 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 18 vergelijkt het aandeel arbeiders dat aangeeft (extreem) routinematig werk te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

In 2025 is er enkel een verschil naar ondernemingsgrootte. Het aandeel arbeiders met routinematig werk ligt hoger in grotere ondernemingen (38,0% versus 28,4%). 50-plussers scoren gunstiger dan hun jongere collega's maar dit verschil is net niet significant ($p=0,09$). Naar opleidingsniveau kunnen we geen verschillen vaststellen.

Een blik op de evolutie van het aandeel arbeiders met routinematig werk leert dat we enkel een significante verschuiving zien bij de oudere werknemers. Het aandeel met extreem routinematig werk is in de periode 2021-2025 toegenomen van 10,1% naar 16,2%. Bij de grotere ondernemingen is het aandeel met routinematig werk toegenomen, maar dit is net niet significant ($p=0,055$).

Tabel 18: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met routinematig werk/extreem routinematig werk naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	routinematig werk		extreem routinematig werk		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	31,3	36,1	14,7	14,3	402	238
50+ jaar	25,2	29,4	10,1	16,2	306	296
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	28,7	30,9	11,4	13,1	237	191
max hoger onderwijs	28,1	32,4	12,5	15,5	409	296
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	28,2	28,4	12,4	13,4	436	320
50+ werknemers	29,7	38,0	13,4	18,8	270	213
verschiltoetsing	ns	s	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **Verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het rood wijzen op een significant ($p < 0,05$) ongunstige evolutie van het aandeel arbeiders met een extreem routinematig werk in de periode 2021-2025

3.1.4 Autonomie

De risico-indicator voor autonomie verwijst naar de mate waarin werknemers beschikken over invloed bij de planning en organisatie van hun eigen werk.

In 2025 wordt 33,2% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, bij 11,7% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Omgerekend gaat het om zowat 3.800 arbeiders die geconfronteerd worden met een gebrek aan autonomie, waarvan 1.300 met een acuut gebrek aan autonomie.

Tabel 19 vergelijkt de sectorale kengetallen voor (acuut) gebrek aan autonomie uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 12 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

De arbeiders uit de hout- en meubelindustrie doen het minder goed dan wat werd opgetekend in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (benchmark 2). Wanneer we vergelijken met de arbeiders industrie (benchmark 1) registreren we in 2025 geen significant verschil voor (acuut) gebrek aan autonomie. In 2021 registreerden we voor acuut gebrek aan autonomie wel nog gunstigere cijfers voor de hout- en meubelindustrie.

In de hout- en meubelindustrie neemt het aandeel met acuut gebrek aan autonomie toe in de onderzochte periode en dit terwijl de situatie op het vlak van autonomie op de Vlaamse arbeidsmarkt eerder gunstig lijkt te evolueren.

Tabel 19: Evolutie van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

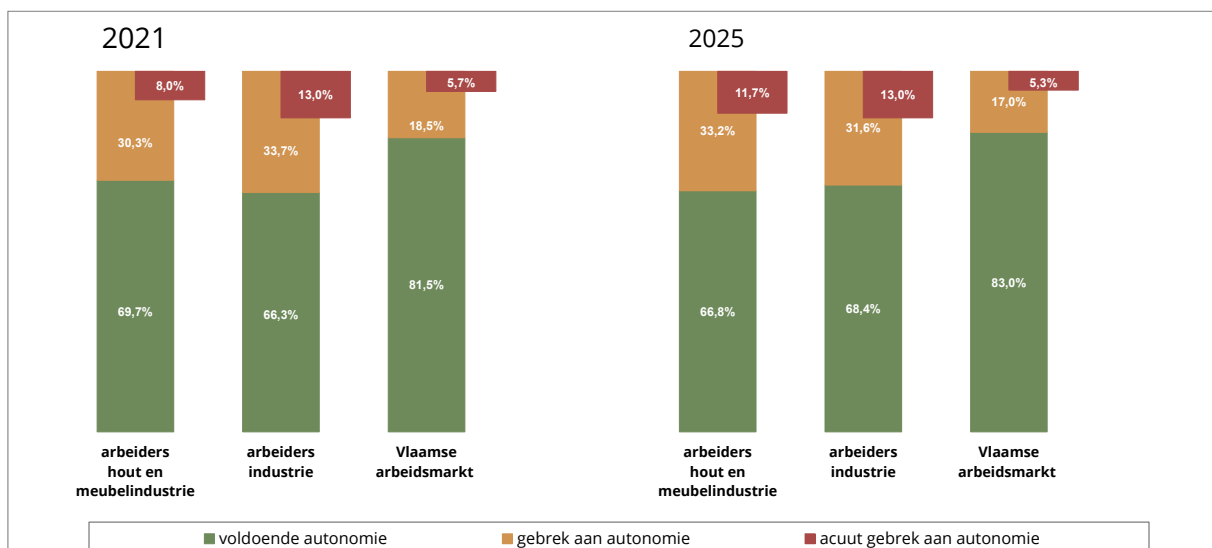
	gebrek aan autonomie		acuut gebrek aan autonomie		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	30,3	33,2	8,0	11,7	704	539
benchmark 1: arbeiders industrie	2019	2023	2019	2023	2019	2023
	33,7	31,6	13,0	13,0	1.366	785
verschiltoetsing	ns	ns	s	ns		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	2019	2023	2019	2023	2019	2023
	18,5	17,0	5,7	5,3	12.801	8.510
verschiltoetsing	s	s	s	s		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het groen/rood wijzen op een significant ($p < 0,05$) gunstige/ongunstige evolutie van het aandeel werknemers met (acuut) gebrek aan autonomie in de onderzochte periode

Figuur 12: (Acuut) gebrek aan autonomie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie' is een subgroep binnen de groep 'gebrek aan autonomie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 20 vergelijkt het aandeel arbeiders dat aangeeft te kampen met een (acuut) gebrek aan autonomie voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de

evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

We zien geen verschillen naar leeftijd. -50'ers en 50'ers krijgen in dezelfde mate te maken gebrek aan autonomie. Naar opleidingsniveau en ondernemingsgrootte wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) voor 2025 wel op een verschil in prevalentie. Arbeiders met een diploma max lager secundair onderwijs komen vaker terecht in jobs met een gebrek aan autonomie, dit is ook zo bij een tewerkstelling in een grotere onderneming. In 2021 was er enkel een significant verschil voor ondernemingsgrootte.

Een blik op de evolutie 2021-2025 leert dat er bij de arbeiders met maximaal een diploma secundair onderwijs sprake is van een significante toename van het aandeel met een gebrek aan autonomie. Voor acuut gebrek aan autonomie situeert de stijging zich voornamelijk bij werknemers met een diploma max secundair onderwijs.

Tabel 20: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met een (acuut) gebrek aan autonomie naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	gebrek aan autonomie		acuut gebrek aan autonomie		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	30,5	30,7	6,8	9,7	397	238
50+ jaar	29,7	35,3	9,2	13,2	306	295
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	31,0	40,2	10,9	13,2	239	189
max hoger onderwijs	30,4	31,1	6,4	11,7	405	299
verschiltoetsing	ns	s	s	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	26,0	29,4	6,9	10,1	434	316
50+ werknemers	37,4	38,0	9,4	13,4	265	216
verschiltoetsing	s	s	ns	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het rood wijzen op een significant ($p < 0,05$) ongunstige evolutie van het aandeel arbeiders met een (acuut) gebrek aan autonomie in de periode 2021-2025

3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

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

Tabel 21 vergelijkt de sectorale kengetallen voor onvoldoende steun/ negatieve relatie met directe leiding uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de

Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 13 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

In 2025 krijgt 17% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie onvoldoende steun van de direct leidinggevende, bij 6,9% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de direct leiding. Omgerekend gaat het om zowat 1.900 arbeiders die onvoldoende steun vanuit de directe leiding rapporteren, bij een kleine 800 arbeiders gaat het over een negatieve relatie met de directe leiding.

Hiermee doen de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie het minder goed dan wat werd opgetekend in de werkbaarheidsmonitor voor de Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 2). Wanneer we vergelijken met de arbeiders industrie (benchmark 1) dan blijken er geen statistisch significant verschillen met de sectorresultaten.

In de hout- en meubelindustrie blijft het aandeel met onvoldoende steun/ negatieve relatie directe leiding stabiel. Dit is ook zo voor de arbeiders in de industrie terwijl er op de Vlaamse arbeidsmarkt sprake is van een gunstige evolutie.

Tabel 21: Evolutie van het aandeel werknemers met onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

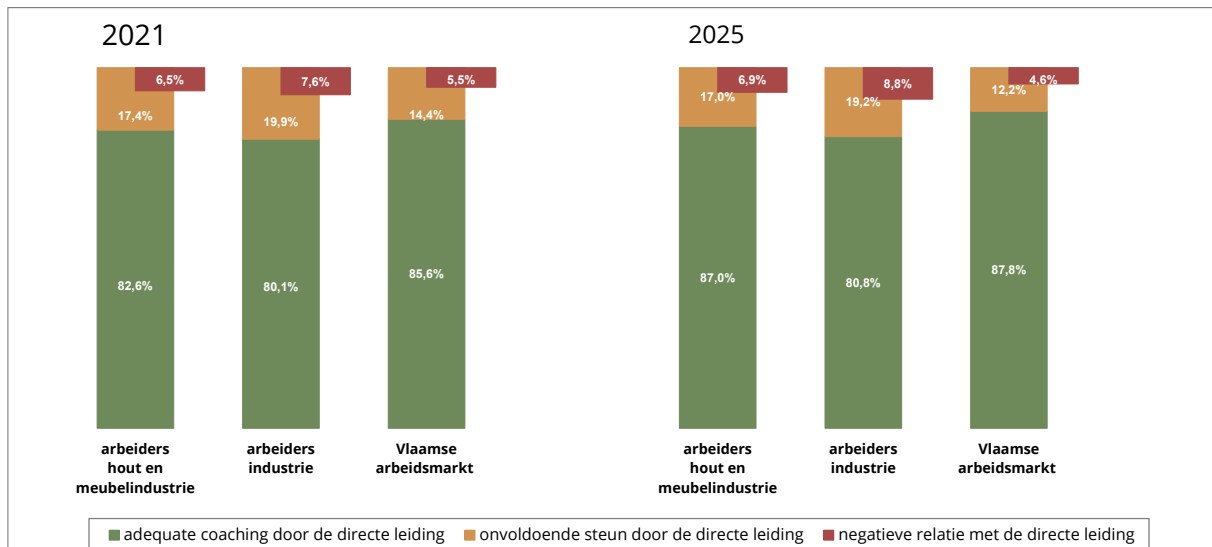
	onvoldoende steun directe leiding		negatieve relatie directe leiding		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	17,4	17,0	6,5	6,9	703	540
benchmark 1: arbeiders industrie	19,9	19,2	7,6	8,8	1.370	787
<i>verschiltoetsing</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	14,4	12,2	5,5	4,6	12.804	8.513
<i>verschiltoetsing</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>ns</i>	<i>s</i>		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** zowel bij de arbeiders hout- en meubelindustrie als bij de benchmarks is er geen sprake van een significante evolutie in de onderzochte periode (geen aanduiding in de tabel)

Figuur 13: Onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 22 vergelijkt het aandeel arbeiders dat onvoldoende steun/ negatieve relatie met de direct leidinggevende rapporteert voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout- en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

In 2025 wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op geen verschillen in het aandeel arbeiders dat problemen in de relatie met de directe leiding rapporteert.

Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met onvoldoende steun van/ negatieve relatie met de direct leidinggevende terugvinden. – 50-jarigen en 50+ers, kortgeschoolden en middengeschoolden scoren op hetzelfde niveau. Ook naar ondernemingsgrootte is er geen verschil.

In 2021 was er enkel een verschil bij een opsplitsing naar ondernemersgrootte. Toen lag het aandeel met een negatieve relatie met de direct leidinggevende beduidend hoger in de kmo's. In 2025 is dit niet meer het geval

We kunnen voor geen enkele deelgroep spreken over een significante evolutie in de periode 2021-2025.

Tabel 22: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	onvoldoende steun directe leiding		negatieve relatie directe leiding		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	18,1	16,8	8,1	7,6	397	238
50+ jaar	16,4	17,2	4,6	6,4	305	296
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	17,6	16,9	5,4	7,4	239	189
max hoger onderwijs	16,6	18,4	7,2	6,7	404	299
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	18,7	17,3	8,1	7,5	433	318
50+ werknemers	15,1	15,8	3,8	6,0	265	215
verschiltoetsing	ns	ns	s	ns		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een chi² met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **Verschiltoetsing evolutie:** voor geen enkel deelgroep is er in de periode 2021-2025 sprake van een significante evolutie (geen aanduiding in de tabel)

3.1.6 Arbeidsomstandigheden

De risico-indicator voor belastende arbeidsomstandigheden verschaft informatie over de mate waarin werknemers worden blootgesteld aan risico's op arbeidsongevallen, fysieke inconvenien ten in de werkomgeving (lawaaihinder, trillingen, extreme temperaturen, contact met chemische agentia) en lichamelijke belasting (fysieke zware taken, ongemakkelijk werkhoudingen, repetitieve bewegingen).

Tabel 23 vergelijkt de sectorale kengetallen voor belastende arbeidsomstandigheden uit de sectorbevraging 2021/2025 met deze die in de werkbaarheidsmonitor 2019/2023 werden opgetekend bij de arbeiders uit de industrie en bij alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 13 brengt deze vergelijking met de benchmarkgroepen grafisch in beeld.

In 2025 krijgt ongeveer een derde van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (32,2%) te maken met belastende arbeidsomstandigheden, bij 13,8% is er sprake van zeer hoge fysiek belasting. Omgerekend gaat het om zowat 3.700 arbeiders die werken onder belastende arbeidsomstandigheden, bij een 1.600-tal gaat het over zeer hoge fysieke belasting.

Met deze cijfers lijkt de situatie van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie op het vlak van belastende arbeidsomstandigheden problematischer dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 2). Wanneer we vergelijken met meetresultaten voor de arbeiders industrie uit de werkbaarheidsmonitor (benchmark 1), blijken de scores van de hout- en meubelindustrie significant gunstiger.

Tabel 23: Evolutie van het aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)

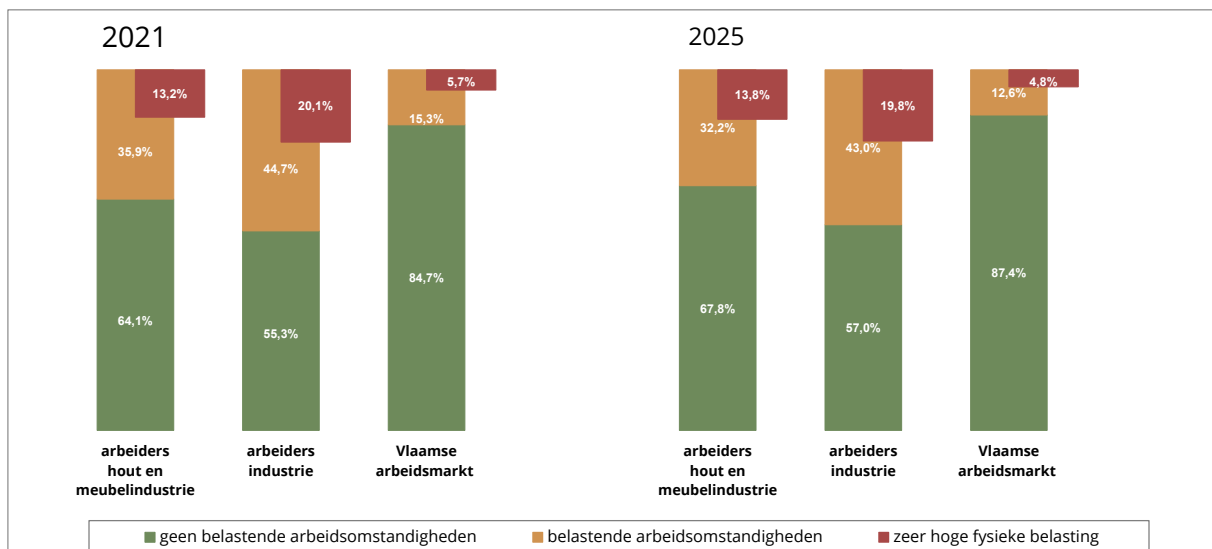
	belastende arbeidsomstandigheden		zeer hoge fysieke belasting		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
arbeiders hout- en meubelindustrie	35,9	32,2	13,2	13,8	722	538
benchmark 1: arbeiders industrie	44,7	43,0	20,1	19,8	1.410	825
verschiltoetsing	s	s	s	s		
benchmark 2: Vlaamse arbeidsmarkt	15,3	12,6	5,7	4,8	13.009	8.853
verschiltoetsing	s	s	s	s		

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing benchmark:** we labelen de meetresultaten van de sectorale werkbaarheidsbevraging 2021/2025 als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend van de benchmarks uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019/2023 bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$
- **verschiltoetsing evolutie:** de cijfers in het groen wijzen op een significant ($p < 0,05$) gunstige evolutie van het aandeel werknemers met zeer hoge fysieke belasting in de onderzochte periode

Figuur 14: Belastende arbeidsomstandigheden/ zeer hoge fysieke belasting: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025, Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2019 - 2023

Leeswijzer: het verschoven rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting' is een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie

Tabel 24 vergelijkt het aandeel arbeiders dat aangeeft belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting te ervaren voor verschillende deelgroepen binnen de sector van de hout-

en meubelindustrie én de evolutie 2021-2025 binnen de deelgroepen. We bekijken telkens of er sprake is van een significante verschil/evolutie.

In 2025 wijst de significantietoetsing (op niveau $\alpha = 0,05$) op geen verschil in prevalentie. Concreet betekent dit dat we in alle deelgroepen binnen de sector ongeveer eenzelfde aandeel arbeiders met belastende arbeidsomstandigheden. – 50-jarigen en 50+ers, kortgeschoolden en middengeschoolden scoren op hetzelfde niveau. Ook naar ondernemingsgrootte is er geen verschil. In 2021 lag het aandeel bij de jongere werknemers nog significant hoger.

We kunnen evenmin voor geen enkele deelgroep spreken over een significante evolutie in de tijd, al is de daling bij de -50'ers net niet significant ($p = 0,06$).

Tabel 24: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025

	belastende arbeidsomstandigheden		zeer hoge fysieke belasting		aantal respondenten	
	%		%		N	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
leeftijd						
< 50 jaar	40,0	32,6	13,6	14,0	403	236
50+ jaar	30,8	31,6	12,6	13,5	318	297
verschiltoetsing	s	ns	ns	ns		
diploma						
max lager secundair onderwijs	34,8	31,6	13,9	14,4	244	187
max hoger onderwijs	36,8	31,9	12,7	14,1	416	298
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		
omvang bedrijfsvestiging						
< 50 werknemers	36,5	30,8	13,4	13,8	447	318
50+ werknemers	35,2	32,4	12,6	13,1	270	213
verschiltoetsing	ns	ns	ns	ns		

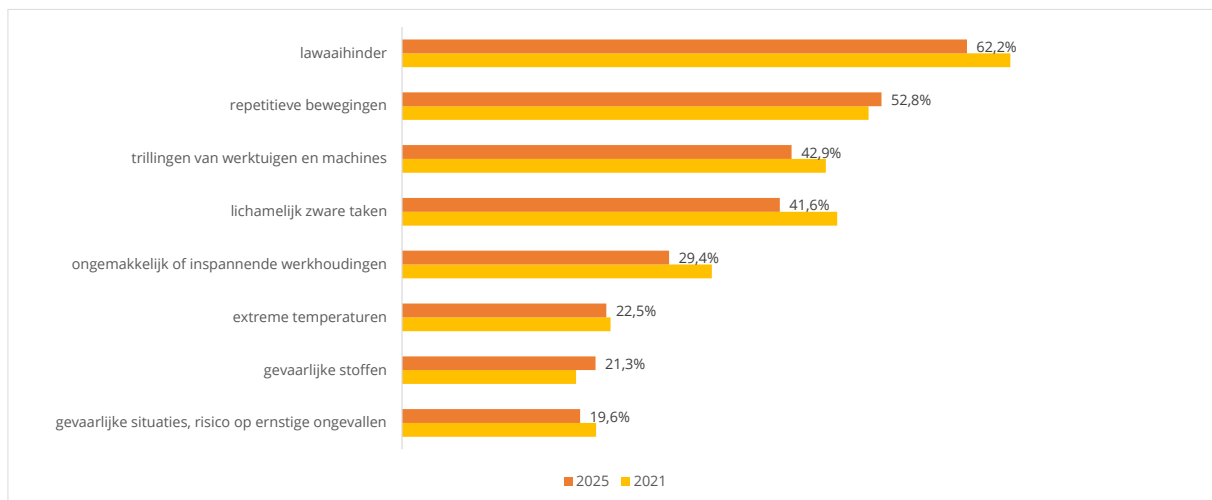
Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021-2025

Leeswijzer:

- **verschiltoetsing deelgroepen:** we labelen de meetresultaten van de deelgroepen als s/ns = al dan niet statistisch significant verschillend bij een χ^2 met $p < 0,05/p \geq 0,05$ en dit zowel voor de meetresultaten 2021 als voor de meetresultaten 2025
- **Verschiltoetsing evolutie:** voor geen enkel deelgroep is er in de periode 2021-2025 sprake van een significante evolutie (geen aanduiding in de tabel)

Fysieke belasting vormt naast onvoldoende taakvariatie en routinematig werk bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie een belangrijke risicofactor. De werkbaarheidsmeting in de hout- en meubelindustrie laat toe deze belastende arbeidsomstandigheden een concretere invulling te geven. In de werkbaarheidsmonitor wordt gepeild naar de mate waarin werknemers tijdens de uitvoering van hun werk te maken hebben met verschillende vormen van fysieke belasting. De resultaten zijn opgenomen in figuur 15.

Figuur 15: Aandeel arbeiders dat frequent (vaak of altijd) geconfronteerd wordt met verschillende vormen van fysieke belasting, 2021-2025



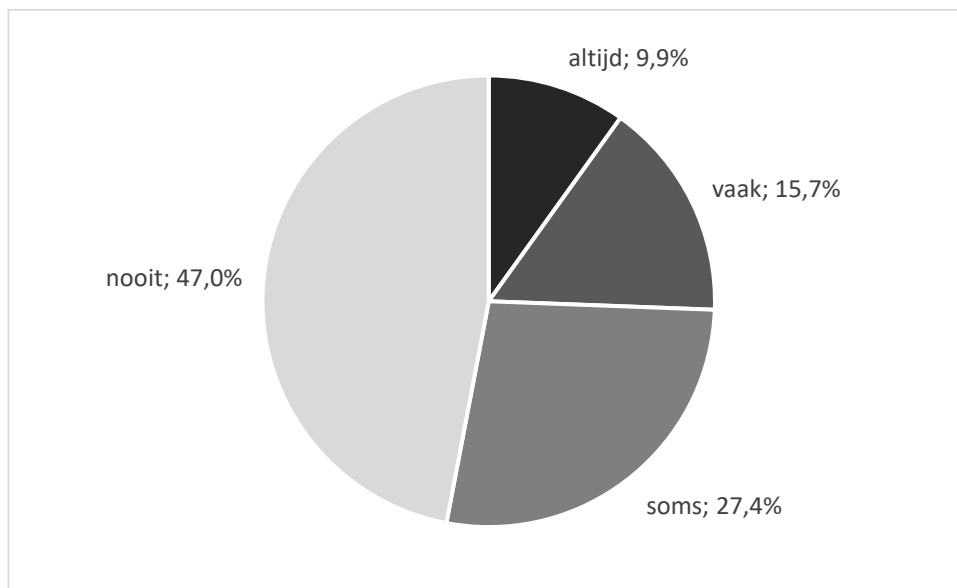
Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie, 2021-2025

Twee op de drie van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geeft aan te werken in een lawaai-erige omgeving. Eén op twee rapporteert repetitieve hand/arm bewegingen. Trillingen van werktuigen, en/of lichamelijk zware taken komt voor bij vier op de tien. Drie op de tien van de arbeiders krijgt op het werk frequent te maken met ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen, bijna een kwart met extreme temperaturen. Een op vijf arbeiders worden regelmatig geconfronteerd met gevaarlijke situaties/risico op ernstige ongevallen. Eenzelfde aandeel werkt geregeld met gevaarlijke stoffen.

We zien in de periode 2021-2025 vooral een afname van de lichamelijk zware taken. Voor ongemakkelijke/inspannende werkhoudingen ($p=0,074$) en voor lawaaihinder ($p=0,078$) is de afname net niet significant.

In de sectorale werkbaarheidsmeting is ook gepeild naar het uitoefenen van beeldschermwerk (PC, tablet, smartphone). Hieruit blijkt dat ongeveer vier op de tien (47%) van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie tijdens de uitoefening van het werk nooit te maken heeft met beeldschermwerk. Van wie wel met een beeldscherm werkt doet dat ongeveer de helft soms en de andere helft frequent. De exacte percentages zijn weergegeven in figuur 16. De situatie is weinig veranderd als we vergelijken met 2021 (niet in figuur).

Figuur 16: Frequentie van beeldschermwerk bij de arbeiders hout- en meubelindustrie, 2025



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025

3.2 Risicoprofielen voor de arbeiders in de hout- en meubelindustrie

Op basis van de kengetallen voor de onderscheiden risico-indicatoren en de gepubliceerde analyses over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren (Bourdeaud'hui, e.a., 2024), kunnen we een aantal risicoprofielen 'op maat van de hout- en meubelindustrie' construeren.

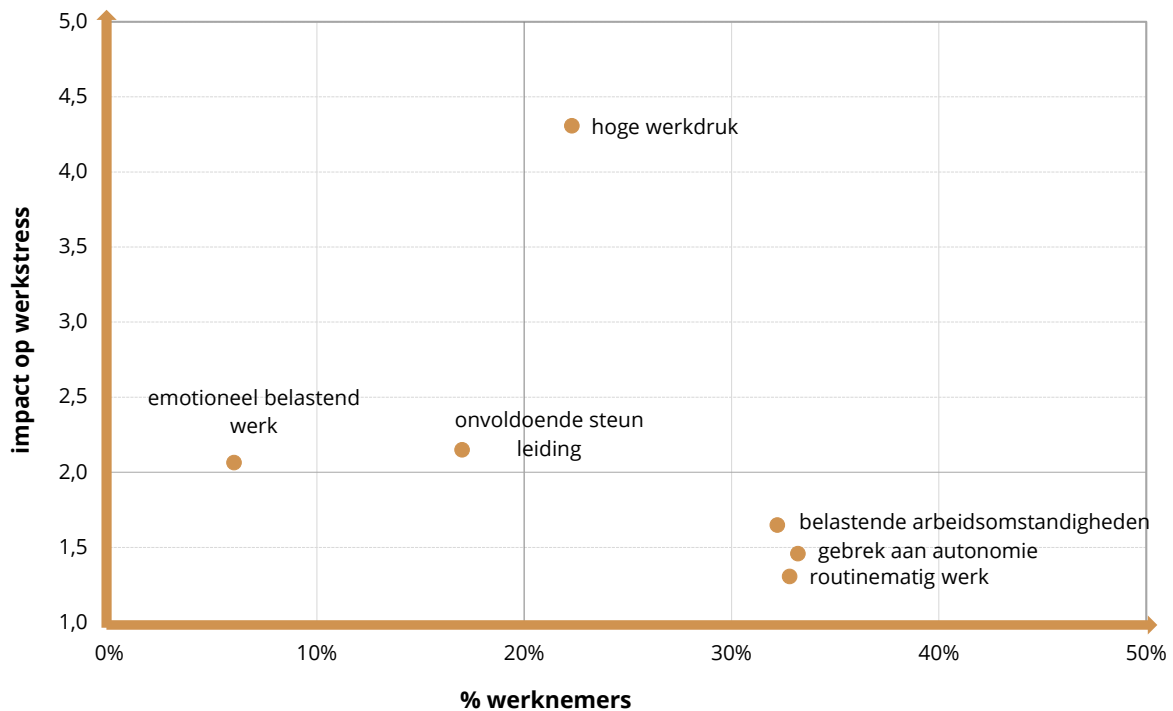
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek werkbaarheidsknelpunt af te rekenen krijgen.

In wat volgt bespreken we achtereenvolgens de sectorspecifieke risicoprofielen voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress

Iets meer dan een kwart van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie (27,6%) wordt in 2025 geconfronteerd met aan werkstressklachten. Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Standaard wordt daarbij gewezen in de richting van personele onderbezetting. Maar psychosociale overbelasting kan ook een gevolg zijn van afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie en een gebrekkige communicatie op de werkplaats of samenhangen met een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevendenden. In figuur 17 wordt de 'ernstgraad' van zes werkbaarheidsrisico's in de arbeidssituatie van arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geïllustreerd.

Figuur 17: Risicoprofiel voor werkstressklachten bij arbeiders hout- en meubelindustrie 2025



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressklachten in de hout- en meubelindustrie. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstressklachten/geen werkstressklachten) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstressklachten dan routinematig werk (de kansverhouding werkstressklachten/geen werkstressklachten verhoogt met factor 1,31).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de hout- en meubelindustrie beduidend meer arbeiders die met een hoge werkdruk (22,3%) dan met emotioneel belastend werk (6%) worden geconfronteerd.

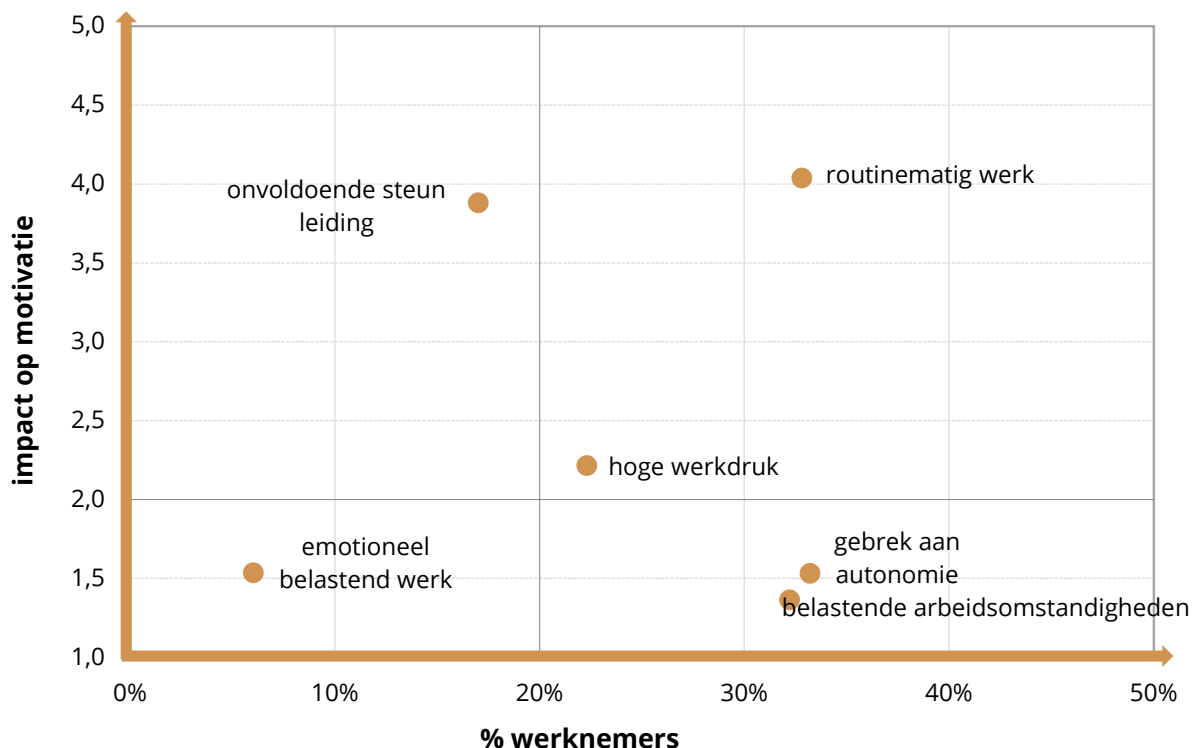
Werkdruk vormt de voornaamste risicofactor voor werkstress bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie. Hoge werkdruk komt niet alleen relatief vaak voor (22,3% van de arbeiders uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressklachten (een verviervoudiging van de kansverhouding).

Ook emotioneel belastend werk en een gebrek aan ondersteuning door de directe leiding manifesteren zich als relevante risico's (verdubbeling van de kansverhouding), maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt (6% resp. 17%). Verder valt op dat een relatief grote groep van werknemers routinematig werk uitvoert (32,8%), onvoldoende autonomie rapporteert (33,2%) en werkt onder belastende arbeidsomstandigheden (32,2%) maar deze kenmerken hebben een beperkter impact op de werkstress.

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

Bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie is er in 2025 bij ongeveer een kwart sprake van motivatieproblemen (22,6%). Hiervoor zijn verschillende oorzaken. Een aantal hiervan liggen in de arbeidssituatie: een weinig afwisselende job, onvoldoende regelmogelijkheden, een gebrekkige aansturing van de leidinggevende. In figuur 18 wordt de 'ernstgraad' van zes motivatierisico's in de arbeidssituatie van arbeiders in de hout- en meubelindustrie geïllustreerd.

Figuur 18: Risicoprofiel voor motivatieproblemen bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2025



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/gemotiveerd aan de slag) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de kansverhouding motivatieproblemen/ gemotiveerd aan de slag verhoogt met factor 1,36).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de hout- en meubelindustrie meer arbeiders die met routinematig werk (32,8%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (17%) worden geconfronteerd.

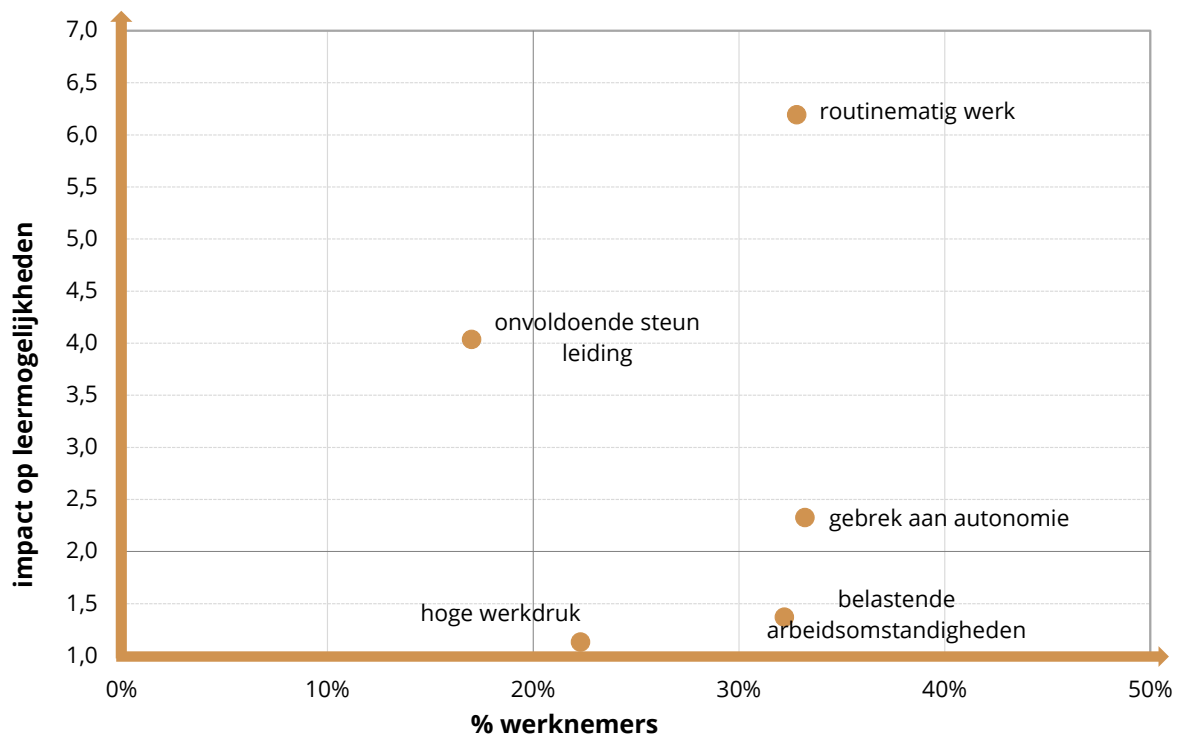
Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In de hout- en meubelindustrie heeft 32,8% van de arbeiders routinematig werk en krijgt 17% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het aantal

betrokken arbeiders vormt ook hoge werkdruk (22,3%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, dan neemt ook het risico op motivatieproblemen toe.

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

Bijna drie op de tien (28,6%) van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie rapporteert in 2025 onvoldoende leermogelijkheden in het werk. Hiervoor zijn verschillende oorzaken. Een aantal hiervan zoals onvoldoende taakvariatie of een gebrek aan autonomie vinden we terug in de arbeidssituatie. In figuur 19 wordt de 'ernstgraad' van de vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie in beeld gebracht.

Figuur 19: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2025



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025

Leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

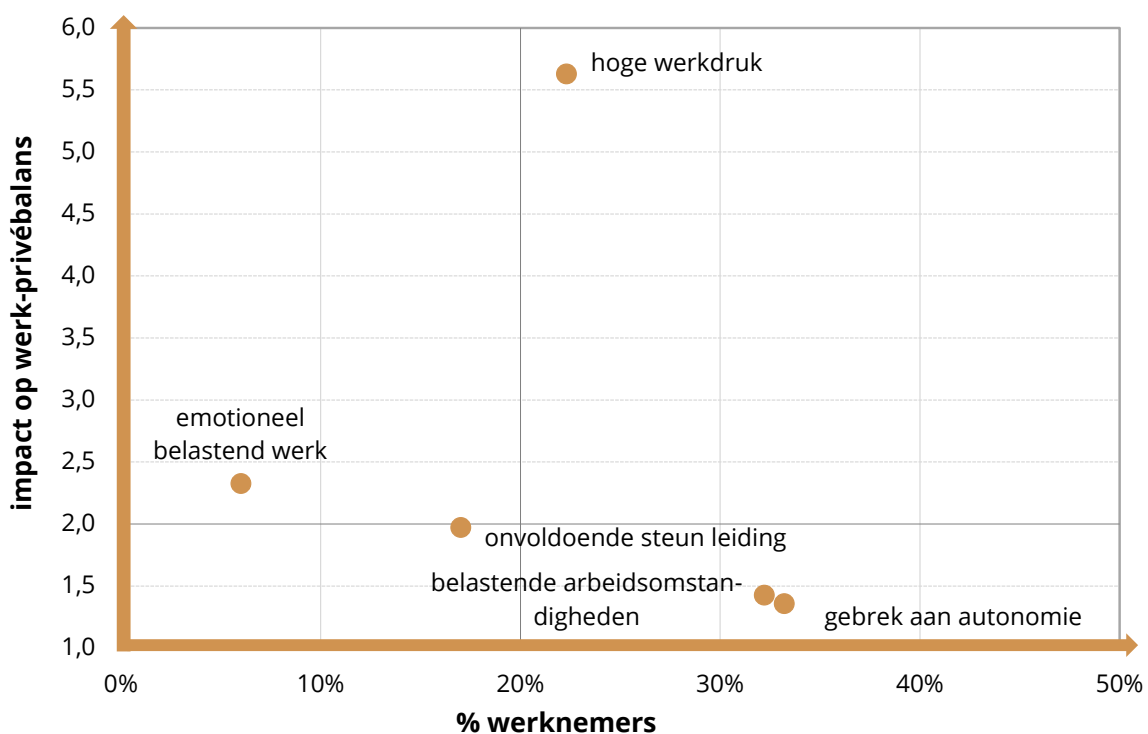
- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van onvoldoende leermogelijkheden dan hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,13).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de hout- en meubelindustrie beduidend meer arbeiders die met routinematig werk (32,8%) dan met onvoldoende steun van de directe leiding (17%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie. Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. Van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie heeft 32,8% een routinematige job. Verder valt ook op dat een ruime groep van werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie (33,2%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een aandachtspunt voor de sector: 17% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot.

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privé-balans

Een kleine minderheid (6,5%) van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie signaleert in 2025 een onevenwicht in de werk-privé-combinatie. De redenen hiervoor zijn divers maar een aantal oorzaken (zoals hoge taakeisen) houden verband met de arbeidssituatie. Figuur 20 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren voor een problematische werk-privé-balans bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie

Figuur 20: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2025



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025

leeswijzer: De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen met werk-privécombinatie in de hout- en meubelindustrie. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

- De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse op de volledige dataset (2004 tot 2023) voor alle sectoren en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van problemen met werk-privécombinatie dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding problemen werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie verhoogt met factor 1,36).
- Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie). Zo zijn er in de hout- en meubelindustrie beduidend meer arbeiders die met een hoge werkdruk (22,3%) dan met emotioneel belastend werk (6%) worden geconfronteerd.

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (22,3% van de arbeiders uit hout- en meubelindustrie wordt ermee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico

op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een relevant aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 17% van de werknemers wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de werk-privé-balans is relatief groot.

4. Werkbaarheidssituatie voor de verschillende beroepsgroepen

In de werkbaarheidsbevraging werd gepeild naar de best passende omschrijving van het werk. Er werd een opdeling voorzien in drie categorieën:

- Productie-arbeider (machinebediener, operator, monteur...)
- Ondersteunende functie (onderhoudstechnicus, magazijnier, heftruckchauffeur)
- Middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)

Voor de analyse van de beroepsgroepen nemen we de bevindingen van de twee meetpunten samen. We kunnen dit doen omdat de resultaten van beide metingen dicht bij elkaar liggen¹. Door deze werkwijze worden de deelgroepen groter wat toelaat meer significante verschillen tussen de beroepsgroepen bloot te leggen.

Het aandeel arbeiders met werkbaar werk (dit is werk zonder werkbaarheidsknelpunten) verschilt naar beroepsgroep. Middenkaders scoren duidelijk hoger dan productiearbeiders en deze in de ondersteunende functies.

Voor de werkbaarheidsknelpunten zien we significante verschillen op het vlak van symptomen voor burn-out en leermogelijkheden. Telkens scoren de ondersteunende functies het minst gunstig (hoogste score), gevolgd door de productie-arbeiders. De middenkaders hebben voor leermogelijkheden en symptomen voor burn-out de beste resultaten.

Bij de risico-indicatoren zien we geen verschillen op het vlak van werkdruk en ondersteuning van de directe leiding. Voor emotionele belasting zijn de resultaten het minst gunstig voor het middenkader, de productie-arbeiders doen het opvallend minder goed op het vlak van (extreem) routinematig werk, (acuut) gebrek aan autonomie, belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting.

¹ Enkel voor motivatieproblemen is er bij het middenkader sprake van een significante afname van het aandeel arbeiders dat hiervoor problematisch scoort (daling van 24,5% (2021 n= 98) naar 8,6% (2025 n=58))

Tabel 25: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's naar beroepsgroep

beroepsgroep		productie-arbeider (machinebediener, operator, monteur, ...) %	ondersteunende functie (onderhoudstechni- cus, magazijnier, he	middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)	verschiltoetsing $\alpha = 0,05$	X^2
werk zonder knelpunten		51,1	50,6	63,6		s
	N	793	235	151		
werkbaarheidsknelpunten						
werkstress		werkstressklachten	26,4	26,7	24,0	ns
		symptomen burn-out	7,8	12,3	3,9	s
welbevinden/motivat		motivatieproblemen	24,2	24,8	18,6	ns
		ernstige demotivat	9,3	9,9	6,4	ns
leermogelijkheden		onvoldoende leermogelijkheden	28,1	31,7	17,9	s
		ernstig leerdeficit	9,9	11,1	5,8	ns
werk-privé-balans		problemen werk-privé combinatie	6,2	4,9	6,8	ns
		acuut werk-privé-conflict	1,2	1,6	0,6	ns
werkbaarheidsrisico's						
werkdruk		hoge werkdruk	24,6	27,5	28,0	ns
		zeer hoge werkdruk	10,9	10,1	11,2	ns
emotionele belasting		emotioneel belastend werk	5,0	7,7	10,1	s
		emotionele overbelasting	0,5	0,8	1,9	ns
taakvariatie		routinematig werk	34,3	29,3	12,4	s
		extreem routinematig werk	15,8	12,2	7,5	s
autonomie		gebrek aan autonomie	37,0	25,9	14,0	s
		acuut gebrek aan autonomie	12,1	6,6	1,9	s
ondersteuning leiding		onvoldoende steun directe leiding	17,1	19,3	15,8	ns
		negatieve relatie met directe leiding	7,5	6,1	3,8	ns
fysieke arbeidsomstandigheden		belastende arbeidsomstandigheden	37,8	28,6	28,2	s
		zeer hoge fysieke belasting	15,8	8,1	11,0	s

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021,2025

5. Werkbaarheidssituatie in de subsectoren

In de werkbaarheidsbevraging werd gepeild naar de hoofdactiviteit van het bedrijf waarin de respondent is tewerkgesteld. Er werd een opdeling voorzien in vijf categorieën:

- Interieur en meubelen;
- Bouwelementen;
- Verpakking (palletten, kratten, kisten...);
- Plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket);
- Andere.

We beperken de analyse van de subsectoren tot de vier eerste categorieën (andere wordt niet mee opgenomen). We nemen we de bevindingen van de twee meetpunten samen. We kunnen

dit doen omdat de resultaten van beide metingen dicht bij elkaar liggen². Door deze werkwijze worden de deelgroepen groter wat toelaat meer significante verschillen tussen de subsectoren bloot te leggen.

Het aandeel arbeiders met werkbaar werk (dit is werk zonder werkbaarheidsknelpunten) verschilt naar subsector. Vooral het lage aandeel arbeiders met werkbaar werk in de verpakkingsector valt op. In de andere subsectoren heeft telkens meer dan de helft van de werknemers werk zonder werkbaarheidsknelpunten.

Ook wanneer we naar de werkbaarheidsknelpunten en risico-indicatoren kijken, zien we dat de vastgestelde verschillen³ vaak te wijten zijn aan de ongunstige resultaten van de verpakkingsector. De bevindingen voor de andere subsectoren liggen grotendeels in dezelfde lijn. Uitzondering hierop is het (extreem) routinematig werk dat we nog opvallend veel terugvinden in de subsector van de plaatmaterialen.

Bij de risico-indicatoren zien we geen verschillen op het vlak van werkdruk en ondersteuning van de directe leiding. Voor emotionele belasting zijn de resultaten het minst gunstig voor het middenkader, de productie-arbeiders doen het opvallend minder goed op het vlak van (extreem) routinematig werk, (acuut) gebrek aan autonomie, belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting.

² Enkel voor motivatieproblemen is er in de sector van de bouwelementen sprake van een significante afname van het aandeel arbeiders dat hiervoor acuut problematisch scoort (daling van 11,1% (2021 n= 72) naar 1,8% (2025 n=56))

³ Voor ernstige demotivatie en voor werkdruk zijn de resultaten net niet significant (p=0,056)

Tabel 26: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's naar sector

	interieur en meubels %	bouwelementen %	verpakking (palletten, kratten, kisten...) %	plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket) %	verschiltoetsing χ^2 - $\alpha = 0,05$
 N	53,0	60,6	36,1	55,0	s
	630	127	83	222	
 werkstressklachten	25,7	22,8	35,2	25,2	ns
 symptomen burn-out	6,3	4,7	18,2	11,7	s
 motivatieproblemen	21,2	19,5	34,1	25,0	s
 ernstige demotivatie	8,3	7,0	15,9	6,9	ns
 onvoldoende leermogelijkheden	26,5	23,4	37,6	22,7	s
 ernstig leerdeficit	8,0	6,3	22,4	8,2	s
 problemen werk-privé combinatie	5,6	3,8	17,0	4,3	s
 acuut werk-privé-conflict	1,2	0,0	3,4	0,9	ns
 hoge werkdruk	23,6	24,6	37,9	26,7	ns
 zeer hoge werkdruk	10,4	7,7	18,4	11,4	ns
 emotioneel belastend werk	6,2	2,3	10,5	5,9	ns
 emotionele overbelasting	0,8	0,8	1,2	0,8	ns
 routinematig werk	24,1	23,1	56,3	36,6	s
 extreem routinematig werk	10,9	10,0	26,4	17,9	s
 gebrek aan autonomie	29,3	32,8	43,7	34,9	s
 acuut gebrek aan autonomie	7,5	7,8	13,8	12,9	s
 onvoldoende steun directe leiding	18,3	14,1	21,8	14,6	ns
 negatieve relatie met directe leiding	7,9	3,9	5,7	4,3	ns
 belastende arbeidsomstandigheden	32,9	33,1	48,9	30,3	s
 zeer hoge fysieke belasting	11,0	15,0	23,9	10,7	s

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2021,2025

6. Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van arbeiders in de hout- en meubelindustrie

In de werkbaarheidsbevragingen wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en de werkbeleving: opleidingsparticipatie, arbeidstijdregelingen, telefonische bereikbaarheid, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, hinder door een arbeidshandicap, haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd en veiligheidsbeleid op het werk.

We brengen in dit hoofdstuk deze informatie voor de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie bijeen per thema bij elkaar en voeren een aantal analyses uit.

- Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt tussen de sectorscores van de hout- en meubelindustrie in 2025 en de benchmarks, enerzijds de arbeiders uit de industrie en anderzijds de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt (Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023), het resultaat van deze analyse wordt weergegeven in een tabel;
- De evolutie van de situatie voor de arbeiders in de hout- en meubelindustrie sinds 2021, het resultaat van deze toetsing wordt in de tekst vermeld;
- De (evolutie van) de situatie in de verschillende deelgroepen, waar relevant wordt het resultaat van deze analyse opgenomen in een kader.

Bij de analyse van de evolutie van de werkbaarheidsdata is het belangrijk mee te nemen dat bij de afname van de sectorale werkbaarheidsmeting in het voorjaar 2021 de corona-epidemie nog niet achter de rug was. Dit kan zeker voor bepaalde indicatoren zoals bv. opleidingsparticipatie, kans op werkloosheid, grensoverschrijdend gedrag een deel van de vastgestelde evoluties verklaren.

6.1 Opleidingsparticipatie

Tabel 27 vergelijkt de gegevens over opleidingsparticipatie van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie met de benchmarks. Aan de respondenten werd gevraagd of ze de afgelopen 12 maanden een bijscholing(en) of een bedrijfstraining hebben gevolgd? Gezien de enquête is afgenomen in het begin van 2025, betreft de dataverzameling het jaar 2024. Voor de benchmarks is dat het jaar 2022.

Tabel 27: Opleidingsparticipatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie 2025 t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	arbeiders hout- en meubelindustrie	benchmark 1: arbeiders industrie	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining	25,3	36,1	57,2
<i>N</i>	<i>534</i>	<i>821</i>	<i>8.852</i>
<i>verschiltoetsing:</i>		s	s

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025, Vlaamse werkbaarheidsmeting 2023

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

Uit de tabel blijkt dat in 2024 ongeveer een kwart van de arbeiders in de hout- en meubelindustrie (25,3%) een bijscholing heeft gevolgd. Deze resultaten liggen lager dan deze in de beide benchmarks.

Het aandeel arbeiders uit de hout- en meubelindustrie dat deelneemt aan een opleiding is in de periode 2021-2025 gestegen van 17,4% naar 25,3%.

Verder analyse van de informatie over bijscholing binnen de sector geeft aan dat het aandeel arbeiders uit de hout- en meubelindustrie dat een bijscholing volgt, hoger ligt bij de min vijftigers, de grotere ondernemingen (meer dan dubbel zo hoog), de ondersteunende functies /middenkaders en in de subsector van de plaatmaterialen. Naar scholingsniveau vinden we geen statistisch significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

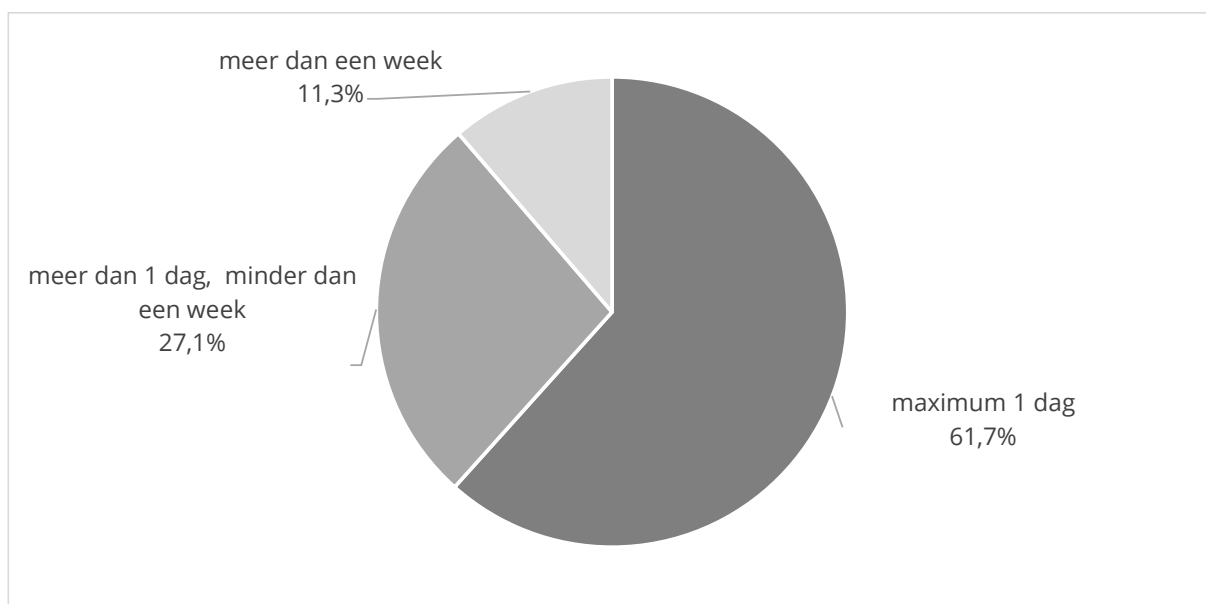
In de periode 2021-2025 is het aandeel arbeiders dat bijscholing volgt in alle deelgroepen gestegen. In de meeste gevallen is deze toename significant.

De sectorale werkbaarheidsmeting bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie verzamelt bijkomende informatie over de aard en de duurtijd van bijscholing en peilt naar de inspraak van de werknemer bij de keuze van de bijscholing.

Bijscholing over veiligheid en gezondheid spannen de kroon. Van de respondenten met bijscholing, geeft twee op de drie aan dat de bijscholing ging over dit onderwerp. Bij vier op de tien werd hun technische kennis bijgewerkt. Opleiding over sociale vaardigheden (leidinggeven, taal, communicatie) zijn in de periode 2021-2025 het sterkst toegenomen. Een op de vijf respondenten geeft aan deze vorm van bijscholing te hebben gevolgd, in 2021 was dat maar 7% van de respondenten.

Aan de respondenten die een bijscholing hebben gevolgd werd ook gevraagd om de duurtijd van de opleidingen voor het jaar 2024 bij elkaar op te tellen. De resultaten zijn weergegeven in figuur 21. In de meeste gevallen gaat het over korte bijscholing: 62% van deze respondenten geeft aan dat de opleidingstijd maximaal één dag bedroeg. Bij 27% is de opleidingstijd hoger dan één dag maar minder dan één week, bij 11% ging het over opleidingen van meer dan één week. Deze resultaten liggen in de lijn met deze van de sectorale meting 2021.

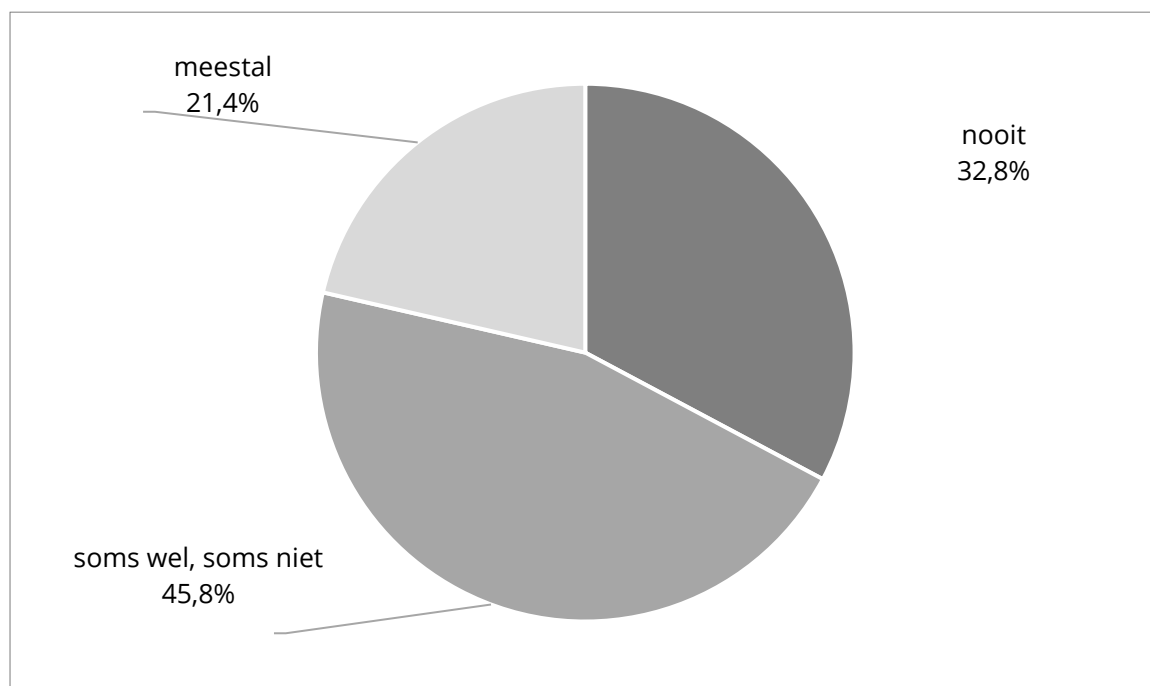
Figuur 21: Duur van de bijscholing arbeiders hout- en meubelindustrie 2025



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025

De resultaten van de vraag naar de mate van inspraak zijn weergegeven in figuur 22. Ongeveer één op de drie heeft nooit inspraak, bijna de helft soms wel, soms niet, één op de vijf meestal. Ten aanzien van 2021 is het aandeel 'soms wel soms niet' toegenomen ten koste van het aandeel meestal.

Figuur 22: Inspraak bijscholing arbeiders hout- en meubelindustrie (2025)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025

6.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, roosterwijzigingen, overwerk, telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren) wordt in tabel 28 vergeleken met de benchmarks.

Deeltijds werk

In 2025 werken bijna twee op de tien arbeiders uit de hout- en meubelindustrie deeltijds. Dit komt overeen met wat we hebben opgetekend in de werkbaarheidsmonitor 2023 voor de arbeiders uit de industrie maar het aandeel deeltijdse arbeiders in de hout- en meubelindustrie ligt aanzienlijk lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Het aandeel deeltijders is in de periode 2021-2025 toegenomen. In 2021 werkten in de sector amper 13% van de arbeiders deeltijds.

We tellen binnen het paritair comité 126 verhoudingsgewijs opvallend minder deeltijders bij de arbeiders uit de sector van de plaatmaterialen en verpakkingen, bij de hoger geschoolden, bij de min vijftigers en bij de middenkaders. In kleinere ondernemingen wordt iets vaker deeltijds gewerkt.

We zien een significante toename van de deeltijders bij de hoger geschoolde, in de sector interieur en meubelen en bij de arbeiders in de productie in de periode 2021-2025.

Onvoorspelbare werkroosters

Een op de tien van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie krijgt in 2025 te maken met roosterwijzigingen. Ook hier komt dat overeen met het aandeel dat we vinden in de werkbaarheidsmonitor 2023 voor de arbeiders uit de industrie. Op de Vlaamse arbeidsmarkt komen roosterwijzigingen vaker voor.

Ten aanzien van 2021 kunnen we voor onvoorspelbare werkroosters geen significante evolutie vaststellen.

Een analyse naar (evolutie van de) onvoorspelbare werkrooster in specifieke deelgroepen binnen de hout- en meubelindustrie laat geen significante verschillen zien op het vlak van onvoorspelbare werkroosters (op niveau $\alpha = 0,05$).

Tabel 28: Atypische werktijden: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie 2025 t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt 2023

	arbeiders hout- en meubelindustrie	benchmark 1: arbeiders industrie	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
dienstomvang			
voltijders	82,3	83,6	67,9
deeltijders	17,7	15,4	32,1
<i>N</i>	537	821	8.849
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i>	<i>s</i>
roosterwijzigingen			
geen/sporadisch	91,2	91,7	83,1
frequent	8,8	8,3	16,9
<i>N</i>	535	826	8.834
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i>	<i>s</i>
overwerk			
geen/sporadisch	82,1	78,4	56,9
frequent met recuperatie	14,1	16,5	18,0
structureel	3,8	5,2	25,1
<i>N</i>	531	814	8.690
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i>	<i>s</i>
behandeling telefoon buiten de werkuren			
neen	41,9	40,0	26,3
sporadisch	31,2	37,5	34,4
regelmatig	26,9	22,5	39,3
<i>N</i>	535	824	8.853
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i>	<i>s</i>
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	40,4	40,8	42,0
<i>N</i>	428	683	8.797
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i>	<i>s</i>

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025, Vlaamse werkbaarheidsmeting 2023

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

Overwerk

In 2025 werkt minder dan twee op de tien van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werkt regelmatig over. Meestal kunnen deze overuren worden gerecupereerd, slechts bij 3,8% van de arbeiders is dat niet het geval. Dit is ook wat we kunnen vaststellen op basis van de werkbaarheidsmonitor 2023 voor de arbeiders uit de industrie. Een vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt leert dat arbeiders uit de hout- en meubelindustrie minder overwerken dan de gemiddelde Vlaamse werknemer.

In vergelijking met 2021 is het aandeel dat regelmatig overwerkt afgenomen. In 2021 was dat nog een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie

In 2025 wordt er opvallend meer overgewerkt bij de min 50'ers, bij de arbeiders met een hoger diploma, in de grotere ondernemingen en bij het middenkader.

We zien een significante afname van het overwerk bij de min 50'ers, in kleinere ondernemingen en bij de arbeiders in de productie in de periode 2021-2025.

Bereikbaarheid buiten de werkuren

In 2025 is vier op de tien van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie niet telefonisch bereikbaar buiten de werkuren, een kwart is regelmatig bereikbaar (26,9%). Dit aandeel ligt hoger dan bij de benchmark 1 arbeiders industrie (22,4%), maar lager dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt (39,3%).

De telefonische bereikbaarheid buiten de werktijden is in de periode 2021-2025 afgenomen. In 2021 was drie op de tien niet bereikbaar en 37% regelmatig.

Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren verschilt naar beroepsgroep. Bij de middenkaders is 23% nooit bereikbaar buiten de werktijden en 39,3% regelmatig. Bij de productie-arbeiders gaat het respectievelijk over 46,9% en 23,4%. Naar leeftijd, naar scholingsniveau en tussen de subsectoren en tussen kmo's en de grotere ondernemingen vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

In de periode 2021-2025 zijn het vooral de jongeren, de arbeiders met een hoger diploma, de productie-arbeiders en de arbeiders uit de subsector meubelen en interieur die minder bereikbaar zijn buiten de werktijden.

Effectieve wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur van de voltijds arbeiders uit de hout- en meubelindustrie ligt met 40,4 uur significant lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 2). Met de arbeiders in de industrie is er geen verschil.

De gemiddelde arbeidsduur ligt in 2025 op hetzelfde niveau als in 2021.

Vooral de opsplitsing van de data naar beroepsgroep wijst op een verschil, waarbij de voltijdse middenkaders gemiddeld meer uren presteren (42,4).

In de sectorale werkbaarheidsmeting bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werd ook informatie verzameld over het arbeidsregime (ploegendienst en nachtwerk). Deze informatie is niet beschikbaar in Vlaamse werkbaarheidsmonitor en kan dus niet worden vergeleken met de benchmarks.

Ploegdienst en nachtwerk

Minder dan een op de vijf (17%) van de arbeiders uit de hout en de meubelindustrie werkt 2025 in ploegen, voor 10% gaat het over ploegdienst zonder nachtarbeid, voor 7% over ploegdienst met nachtarbeid. Ongeveer vier op de vijf (83%) werkt in dagdienst. Dit was ook zo in 2021.

Ploegdienst komt opvallend vaker voor bij de ondersteunende functies, in de grotere ondernemingen en in de subsector van de plaatmaterialen. Naar scholingsniveau en leeftijd vinden we geen significante verschillen (op niveau $\alpha = 0,05$).

6.3 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 29 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquêtes over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de hout- en meubelindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt. We verzamelden informatie over vier types van grensoverschrijdend gedrag: (fysieke) agressie, (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Tabel 29: Grensoverschrijdend gedrag: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2023)

	arbeiders hout- en meubelindustrie	benchmark 1: arbeiders industrie	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	98,3	98,4	93,2
sporadisch	1,3	1,3	5,9
regelmatig	0,4	0,2	0,9
N	538	825	8.859
verschiltoetsing:		ns	s
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	87,1	85,3	82,1
sporadisch	9,7	12,4	15,1
regelmatig	3,2	2,3	2,8
N	587	823	8.844
verschiltoetsing:		ns	s
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,9	98,4	96,4
sporadisch	0,9	1,6	3,4
regelmatig	0,2	0,0	0,2
N	537	824	8.855
verschiltoetsing:		ns	s
slachtoffer van pesten			
nooit	85,0	87,0	90,3
sporadisch	11,8	10,2	8,2
regelmatig	3,2	2,8	1,5
N	582	825	8.855
verschiltoetsing:		ns	s

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025, Vlaamse werkbaarheidsmeting 2023

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

In 2025 was 15% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie het afgelopen jaar slachtoffer van *pesten op het werk*. Bij 3,2% kwam dit regelmatig voor. Dit is een toename als we vergelijken met 2021. Toen lag het aandeel arbeiders dat pesten op het werk rapporteerde op 10%.

Pesten komt vaker voor in de kleinere ondernemingen.

We zien vooral een toename in de subsector interieur en meubelen, de subsector plaatmaterialen, bij productie-arbeiders ($p=0,56$) en de min 50'ers ($p=0,06$).

Bedreiging of intimidatie komt voor bij iets meer dan één op de tien arbeiders uit de hout- en meubelindustrie. Bij 3,2% komt dit regelmatig voor. Deze aandelen liggen op hetzelfde niveau als in 2021.

Arbeiders uit het middenkader en -min vijftigers zijn vaker het slachtoffer van intimidatie of bedreiging.

Minder dan één op de tien van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie is in 2025 slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag (4,6%). Voor lichamelijk geweld is dat 6,8%. Deze aandelen liggen op hetzelfde niveau als in 2021.

Een vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (benchmark 1) leert ons dat de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie minder vaak het slachtoffer worden van lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag en intimidatie of bedreiging. Op het vlak van pesten zijn de cijfers in 2025 minder gunstig dan de Vlaamse arbeidsmarkt. Wanneer we vergelijken met de situatie van de arbeiders uit de industrie (benchmark 2) noteren we geen significante verschillen.

6.4 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 30 vergelijkt de meetresultaten van de arbeiders uit het paritair comité 126 op een aantal indicatoren voor duurzame inzetbaarheid met deze van de benchmarks: (frequent en langdurig) ziekteverzuim, verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers, hinder door een arbeidshandicap en de inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Ziekteverzuim

Frequent ziekteverzuim en langdurig ziekteverzuim komt bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie even vaak voor dan bij de benchmarks. In 2025 ligt het langdurig ziekteverzuim (20 dagen of meer afwezig door ziekte of ongeval in de afgelopen 12 maanden) op 13%, het frequent ziekteverzuim (drie of meer keer afwezig op het werk door ziekte of ongeval in de afgelopen 12 maand) op 11,6%. Ten opzichte van 2021 is er een toename van het frequent ziekteverzuim, toen lag het aandeel op 6,1%. Voor langdurig ziekteverzuim is er geen verschil met 2021.

Frequent ziekteverzuim doet zich vaker voor bij de -50-jarigen, langdurig ziekteverzuim bij de arbeiders met een diploma lager secundair onderwijs.

De toename van het frequent ziekteverzuim doet zich voor in alle deelgroepen. Meestal is deze toename significant.

Verloopintentie en baanonzekerheid

In 2025 verschilt het risico op baanverlies in de hout- en meubelindustrie niet significant van de scores in beide benchmarkgroepen. 8,9% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie geven aan dat de kans op werkloosheid vrij hoog is. Dit aandeel ligt hoger dan in 2021. Toen registrerende we een percentage van 3,2%.

De verloopintentie ligt hoger bij de -50-jarigen en bij de arbeiders met een diploma hoger onderwijs. Voor kans op werkloosheid liggen de cijfers significant hoger bij de verpakking en het laagst bij de plaatmaterialen.

We zien de toename van de kans op werkloosheid in alle deelgroepen. Meestal is deze toename ook significant.

Voor verloopintentie is er wel een verschil. Het aandeel in de hout- en meubelindustrie ligt met 8,8% hoger dan in de beide benchmarks. Dit aandeel is in de periode 2021-2025 onveranderd gebleven. De intentie om ander werk te zoeken is groter bij de arbeiders met een diploma hoger onderwijs, de arbeiders in kmo's en bij de min vijftigers.

Tabel 30: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid, hinder door een arbeidshandicap en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2025)

	arbeiders hout- en meubelindustrie	benchmark 1: arbeiders industrie	benchmark 2: werknemers Vlaamse arbeidsmarkt
	%	%	%
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	11,6	12,7	12,3
<i>N</i>	542	824	8.864
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>
(> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	13,0	15,7	11,3
<i>N</i>	524	807	8.739
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	8,8	3,8	2,2
<i>N</i>	537	820	8.847
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i>	<i>s</i>
kans op jobverlies groot	8,9	9,0	10,6
<i>N</i>	540	815	8.807
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i>	<i>ns</i>
hinder door een arbeidshandicap			
in beperkte mate	25,4	25,4	16,7
erg	5,0	3,7	2,9
<i>N</i>	541	818	8.854
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>ns</i>	<i>s</i>
haalbaarheid doorwerken tot pensioen (selectie werknemers 40-plus)			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	68,6	57,6	65,5
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	24,2	37,7	30,8
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	7,2	4,8	3,6
<i>N</i>	417	608	6.137
<i>verschiltoetsing:</i>		<i>s</i>	<i>s</i>

Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025, Vlaamse werkbaarheidsmeting 2023

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

Hinder door een arbeidshandicap

Ongeveer een kwart van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie wordt in 2025 in zijn dagelijkse bezigheden gehinderd door een handicap of een langdurige lichamelijke aandoening: bij 5%

gaat het om een ernstige handicap, 25,4% ondervindt beperkte hinder. Deze cijfers liggen hoger dan deze die in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023 voor de Vlaamse arbeidsmarkt werden opgetekend, maar verschillen niet van deze voor de arbeiders industrie.

Het aandeel arbeiders in de hout- en meubelindustrie met een arbeidshandicap is in de periode 2021-2025 toegenomen. In 2021 had 20,9% een beperkte arbeidshandicap en 3,3% een ernstige arbeidshandicap.

Een (ernstige of beperkte) arbeidshandicap komt binnen de sector frequenter voor bij de vijftigplussers en bij de kortgeschoolden. Naar beroepsgroep, sector en ondernemingsgrootte vinden we geen verschil. De toename van het aandeel werknemers met een arbeidshandicap is vooral zichtbaar bij de productie-arbeiders.

Inschatting haalbaarheid doorwerken tot pensioen

Op de vraag of men zich in staat acht om in de huidige functie door te werken tot de pensioenleeftijd, antwoordt 68,6% van de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie in 2025 dat dit een haalbare opdracht is. Het 'langer werken'-rapport van de sector oogt daarmee gunstiger dan de beide benchmarks. Ten aanzien van 2021 is er op dat vlak weinig veranderd. Toch is in die periode de groep haalbaar mits aangepast werk afgenomen (van 29,3% naar 24,2%) en de groep 'niet haalbaar' toegenomen (van 2,9% naar 7,2%). Meer arbeiders geven aan dat het werk werken tot het pensioen onhaalbaar is en zien geen heil in aangepast werk.

Bij een blik op de deelgroepen valt vooral het hoge aandeel 'niet haalbaar' op in kleinere ondernemingen. In 2025 lag dit aandeel op bijna 1 op de tien (9,8%).

6.5 Veiligheid en gezondheid op het werk

In de werkbaarheidsmeting bij de arbeiders uit het PC 126 wordt gevraagd of de respondenten in de afgelopen 12 maanden slachtoffer waren van een arbeidsongeval op de werkvloer en of dit aanleiding gaf tot werkverlet. Daarnaast werden aan de respondent een aantal stellingen m.b.t. veiligheid en gezondheid op de werkplek voorgelegd (figuur 23). Deze informatie werd niet bevraagd in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor en kan dus niet worden gebenchmarkt.

8,3% van de respondenten geeft aan de afgelopen 12 maanden het slachtoffer te zijn geweest van een arbeidsongeval op de werkvloer. Dit komt overeen met wat we konden vaststellen voor 2021. Bij een minderheid (ongeveer een kwart) ging dit niet gepaard met werkverlet. Waar dit wel het geval is, komt kort en lang werkverlet ongeveer evenveel voor.

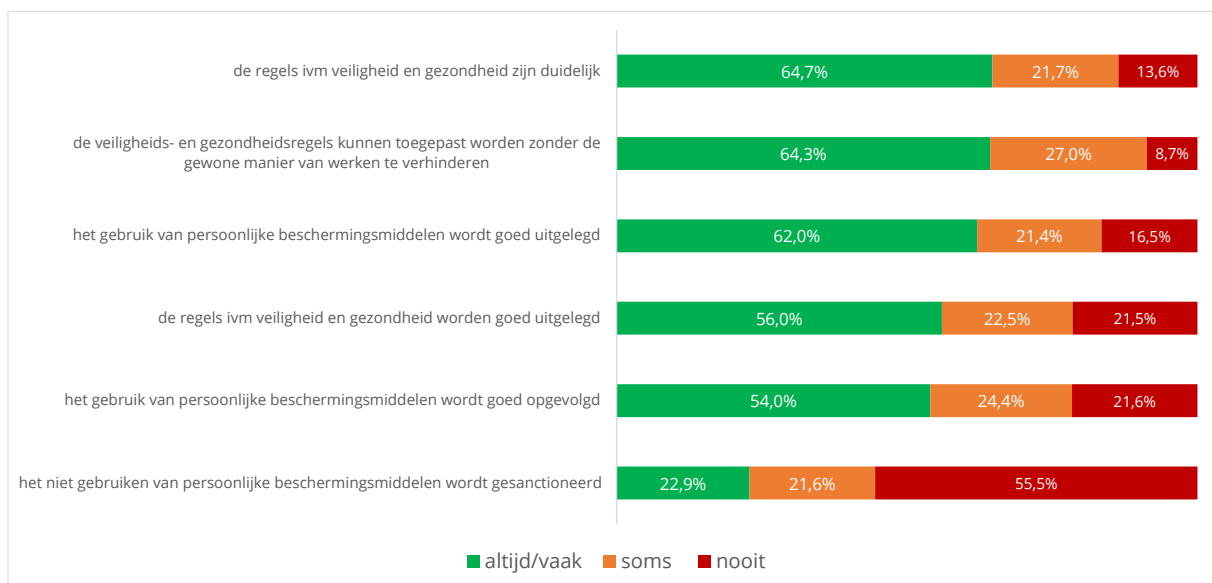
De stellingen die aan de respondenten werden voorgelegd peilen zowel naar het bestaan van een veiligheids- en gezondheidsbeleid als naar de concrete toepassing ervan. De resultaten worden weergegeven in figuur 23.

Hieruit blijkt dat zowat twee derden van de respondenten aangeeft (vaak/altijd) dat de regels i.v.m. veiligheid en gezondheid duidelijk zijn, dat de regels kunnen worden toegepast zonder de gewone manier van werken te verhinderen en dat het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen goed wordt uitgelegd. Omgekeerd is er ook een groep die aangeeft dat dit maar sporadisch gebeurt (soms) of zelfs helemaal niet (nooit). Wat betreft het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen loopt de groep nooit op tot bijna één op de vijf (16,5%).

Voor de stellingen de regels i.v.m. veiligheid en gezondheid worden goed uitgelegd en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt goed opgevolgd antwoord ruim de helft altijd of vaak, de andere helft is netjes verdeeld over soms en nooit.

Opvallend is de afwezigheid van systematisch sanctionering bij niet gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Minder dan een kwart van de respondenten geeft aan dat er altijd of vaak sprake is van sanctionering, bij meer dan helft is nooit sprake van sanctionering.

Figuur 23: Beoordeling van een aantal stellingen m.b.t. veiligheid en gezondheid op de werkplek, arbeiders hout- en meubelindustrie (2025)



Bron: sectorale werkbaarheidsmeting arbeiders hout- en meubelindustrie 2025

Referentielijst

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

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

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

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., Vanderhaeghe, S. (2022). Hoe werkbaar zijn de jobs in de hout- en meubelindustrie? Verslag van de sectorale werkbaarheidsmeting 2021 bij arbeiders uit PC126: stoffering en houtbewerking. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/14877>

Sectorconvenant 2021-2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van het paritair comité voor de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie, Besluit Vlaamse Regering 31 maart 2021. Geraadpleegd op <https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1614789277/WSE-Sectorconvenant-Houtsectoren-2021.pdf>

PrePS in WOOD, Prevention of psychosocial risks in food industries. Geraadpleegd op <https://woodwize.be/nl/page.asp?pageID=434w>

Convenanten 2025-2026. Geraadpleegd op <https://www.vlaanderen.be/werken/sectorconvenants/overzicht-van-lopende-sectorconvenants-en-addenda>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Werkbaarheidsprofiel arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (2025)	4
Figuur 2:	Prevalentie van risicofactoren in jobs van arbeiders uit de hout- en meubelindustrie (2025)	7
Figuur 3:	Inhoud toolkit PrePS WOOD	10
Figuur 5:	Vergelijking van het aandeel werknemers met een werkbare job en met een of meerdere werkbaarheidsknelpunten bij arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt, 2025	13
Figuur 6:	Werkstressklachten en symptomen burn-out: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt,	16
Figuur 7:	Motivatatieproblemen en ernstige demotivatatie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt,	19
Figuur 8:	Onvoldoende leermogelijkheden en ernstig leerdeficit: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	22
Figuur 9:	Problemen en acute conflicten in de werk-privé-combinatie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	25
Figuur 10:	(Acuut) hoge werkdruk werknemers: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	29
Figuur 11:	Emotionele (over)belasting werknemers: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	31
Figuur 12:	Routinematig werk en extreem routinematig werk: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	34

Figuur 13:	(Acuut) gebrek aan autonomie: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt.....	36
Figuur 14:	Onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	39
Figuur 15:	Belastende arbeidsomstandigheden/ zeer hoge fysieke belasting: vergelijking frequentieverdeling arbeiders hout- en meubelindustrie, arbeiders industrie en werknemers Vlaamse arbeidsmarkt	41
Figuur 16:	Aandeel arbeiders dat frequent (vaak of altijd) geconfronteerd wordt met verschillende vormen van fysieke belasting, 2021-2025	43
Figuur 17:	Frequentie van beeldschermwerk bij de arbeiders hout- en meubelindustrie, 2025	44
Figuur 18:	Risicoprofiel voor werkstressklachten bij arbeiders hout- en meubelindustrie 2025	45
Figuur 19:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen bij de arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2025	46
Figuur 20:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2025	48
Figuur 21:	Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie bij arbeiders in de hout- en meubelindustrie 2025	49
Figuur 22:	Duur van de bijscholing arbeiders hout- en meubelindustrie 2025	56
Figuur 23:	Inspraak bijscholing arbeiders hout- en meubelindustrie (2025).....	56
Figuur 24:	Beoordeling van een aantal stellingen m.b.t. veiligheid en gezondheid op de werkplek, arbeiders hout- en meubelindustrie (2025)	66

Tabellen

Tabel 1:	Evolutie aandeel werknemers zonder en met werkbaarheidsknelpunten, benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2021-2025)	12
----------	---	----

Tabel 2: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met en zonder werkbaarheidsknelpunten naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	14
Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren	15
Tabel 4: Evolutie van het aandeel werknemers met werkstressklachten/symptomen burn-out: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	16
Tabel 5: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met werkstressklachten/burn-outsymptomen naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	17
Tabel 6: Evolutie van het aandeel werknemers met motivatieproblemen/ernstige demotivatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	18
Tabel 7: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met motivatieproblemen/ernstige demotivatie naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	20
Tabel 8: Evolutie van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	21
Tabel 9: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met onvoldoende leermogelijkheden/ernstig leerdeficit naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	23
Tabel 10: Evolutie van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie/acuut werk-privéconflict: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	24
Tabel 11: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met problemen in de werk-privécombinatie/acuut werk-privéconflict naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	26
Tabel 12: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren	27
Tabel 13: Evolutie van het aandeel werknemers met (acuut) hoge werkdruk: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	28
Tabel 14: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie (acuut) hoge werkdruk naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	30

Tabel 15: Evolutie van het aandeel werknemers met emotionele (over)belasting: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	31
Tabel 16: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met emotionele (over) belasting naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	32
Tabel 17: Evolutie van het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	33
Tabel 18: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met routinematig werk/extreem routinematig werk naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	35
Tabel 19: Evolutie van het aandeel werknemers met een (acuut) gebrek aan autonomie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	36
Tabel 20: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met een (acuut) gebrek aan autonomie naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	37
Tabel 21: Evolutie van het aandeel werknemers met onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	38
Tabel 22: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met onvoldoende steun/negatieve relatie directe leiding naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	40
Tabel 23: Evolutie van het aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2021/2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2019/2023)	41
Tabel 24: Evolutie aandeel arbeiders uit de hout en meubelindustrie met belastende arbeidsomstandigheden/zeer hoge fysieke belasting naar leeftijd, diploma, bedrijfsomvang, 2021-2025	42
Tabel 25: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's naar beroepsgroep	51
Tabel 26: Werkbaarheidsknelpunten en -risico's naar sector	53
Tabel 27: Opleidingsparticipatie: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie 2025 t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	54
Tabel 28: Atypische werktijden: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie 2025 t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt 2023.....	58

Tabel 29: Grensoverschrijdend gedrag: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2023)	61
Tabel 30: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptentent, inschatting werkonzekerheid, hinder door een arbeidshandicap en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers: benchmarking arbeiders hout- en meubelindustrie (2025) t.o.v. arbeiders industrie en Vlaamse arbeidsmarkt (2025)	64
Tabel 31: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren	74
Tabel 32: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren	75
Tabel 33: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren	76
Tabel 34: Overzichtsschema respons sectorale meting arbeiders hout- en meubelindustrie....	78
Tabel 35: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef.....	79
Tabel 36: Verdeling dataset naar hoofdactiviteit, organisatieomvang, opleidingsniveau, functie, contracttype	80

Bijlage 1: Methodologie van de sectorale werkbaarheidsmeting

Voor de tweede keer werd in het voorjaar van 2025 een werkbaarheidsbevraging uitgevoerd bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie. De eerste meting werd uitgevoerd in 2021. De sectorale werkbaarheidsmeting 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 en de steekproeftrekking uit de populatie 'PC 126' 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-privé-balans.

Tabel 31: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren

Indicator	Omschrijving
Werkstress (psychische vermoeidheid)	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Motivatie (welbevinden in het werk)	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privé-balans	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 32: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren

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

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 meet-schaal 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 cutoff 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 33: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren

	Niet problematisch	Problematisch	Acuut-problematisch
	= geen knelpunt	= knelpunt	= 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-privé-balans	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 kengetallen-techniek 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 van een representatief staal van arbeiders uit de transport en logistiek uit het Vlaamse gewest.

De onderzoekspopulatie voor de sectorale werkbaarheidsmeting wordt als volgt afgebakend: arbeiders tewerkgesteld in ondernemingen die behoren tot het ressort van paritair comité 126 (hout- en meubelindustrie), 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, tijdskrediet, 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 steekproefomvang werd voor beide metingen vastgesteld op 3.000 eenheden. Een dergelijke schaalgrootte werd beargumenteerd om - uitgaande van een verwachte responsgraad van een op vier - een voldoende hoge meetprecisie/betrouwbaarheid te garanderen en om de mogelijkheid van relevante vergelijkingen tussen deelgroepen binnen de sector open te houden.

De ad random steekproef voor de sectorale werkbaarheidsmeting bij de arbeiders uit de hout- en meubelindustrie werd door het Fonds voor Bestaanszekerheid PC 126 getrokken uit de PC 126 DmfA-database ('Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte')- Q4/2024. Door deze werkwijze werd gestreefd naar een maximale accuratesse van het populatiebestand (laattijdige aangiften) en een minimaal tijdsinterval tussen het referentiemoment van de steekproef trekking en de periode waarin de eigenlijke meting plaatsvindt (reductie van steekproefuitval door het normale arbeidsmarktverloop). Uit dit bestand werden alle arbeiders die niet woonachtig zijn in het Vlaamse gewest verwijderd. Het populatiebestand, waaruit de steekproef getrokken werd getrokken, bevat 9.954 eenheden/arbeiders voor 2021 en 11.352 voor 2025.

De benadering van de respondent verliep via drie contactmomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst⁴; het toesturen van een herinneringskaartje na een week⁵; een rappelzending met vragenlijst na vier weken⁶. 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 arbeiders om de daarvoor cruciale informatie aan te leveren ("Jij bent de expert van je eigen werkplek. Als je de vragenlijst invult, lever je belangrijke informatie waarmee werkgevers en werknemersvertegenwoordigers aan de slag

⁴ Introductiebrief met vragenlijst: meting 2021 op 12 februari, meting 2025 op 9 april

⁵ Herinneringskaartje, meting 2021 op 19 februari, meting 2025 op 22 april

⁶ Rappelzending met vragenlijst, meting 2021 op 12 maart, meting 2025 op 8 mei

kunnen gaan om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Je zet dus meteen de eerste stap om je eigen job werkbaarder te maken”.

Het paritair beheerde sectoraal opleidingsorganisme, WOODWIZE, stond in voor de praktische uitwerking en de opvolging van de werkbaarheidsmeting. Daarnaast werden nog een aantal flankerende initiatieven genomen om de respons te ondersteunen: de aankondiging van de bevraging via de website en de nieuwsbrief van WOODWIZE, waarbij het campagnebeeld als eyecatcher werd ingezet (zie voorbeeld verder in deze bijlage); de duidelijke vermelding in de introductiebrief van de gewaarborgde anonimiteit van de bevraging; de bewuste keuze tot beperking van de vragenlijst in functie van een equivalente invultijd van maximaal vijftien minuten; de organisatie van een helpdesk voor de respondenten via het secretariaat van WOODWIZE.

De dataverzameling werd afgesloten in mei (2021)/juni(2025) en leverde uiteindelijke 802 (2021) en 610 (2025) teruggestuurde enquêtebundels op. De vragenlijstformulieren werden bij aankomst optisch ingelezen en op invulqualiteit gecontroleerd. Zo werden respectievelijk 6 (2021) en 5 (2025) vragenlijsten geëlimineerd bij onjuiste interpretatie van filtervragen of bij een te grote item non respons. Het criterium dat daarbij gehanteerd wordt is dat minimaal de helft van de vragenlijstpagina's moet zijn ingevuld én minimaal de helft van de vragen werd beantwoord. Tabel 18 geeft een overzicht van de datacleaning en de uiteindelijke respons: met een gerealiseerde steekproef (dataset) van 796 eenheden en een netto-antwoordpercentage van 26,6% (2021) en 605 eenheden en een netto-antwoordpercentage van 20,2% in 2025) werd een voor een schriftelijke survey meer dan behoorlijk resultaat geboekt. De responsgraad is naar analogie met andere bevestigingen gedaald in de periode 2021-2025 gedaald en de initiële responsdoelstelling van 'één op drie' werd voor beide metingen niet gehaald.

Tabel 34: Overzichtsschema respons sectorale meting arbeiders hout- en meubelindustrie

	2021	2025
Aantal verzonden enquêtes	3000	3000
aantal niet bestelbaar adres	9	
Effectief aantal uitgezette enquêtes (responsnoemer)	2991	3000
Totaal aantal teruggezonden enquêtes	802	610
Bruto-respons	26,8%	20,3%
enquêtes met hoge item-non-respons	6	5
Aantal bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef)	796	605
aantal volledig ingevulde enquêtes (prestaties afgelopen maand)	735	550
aantal 'pagina 9' (geen prestaties afgelopen maand)	61	55
Netto-respons	26,6%	20,2%

Het basisbestand bevat respondenten die op het moment van de bevraging niet langer arbeider waren in een bedrijf dat ressorteert onder PC 126 (vragenlijst filtervraag A1 – bijvoorbeeld omwille tewerkstelling in een andere sector, pensionering of werkloosheid/SWT, ... sinds het moment van de trekking van de steekproef) of die in de voorafgaande vier weken geen effectieve arbeidsprestaties hadden geleverd (vragenlijst filtervraag A2 – bijvoorbeeld omwille van langdurige ziekte, bevallingsrust, tijdskrediet, ...). Deze respondenten moesten enkel de vragen naar

klassieke identificatiekenmerken en ‘administratieve toestandsgegevens’ (op pagina 9 van de vragenlijst) invullen: het gaat bij deze survey om 61 respondenten voor 2021 en 55 respondenten voor 2025.

De overige respondenten, met effectieve arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken, beantwoorden aan de afbakeningscriteria voor de onderzoekspopulatie en kregen de volledige vragenlijst en inzonderheid de peiling naar jobkenmerken en werkbeleving voorgelegd. De definitieve dataset voor de berekening van de werkbaarheidsindicatoren en verdere analyses telt 1.285 respondenten waarvan 735 in 2021 en 550 in 2025. Analyses op de item non respons in dit definitieve databestand documenteren een hoge invulqualiteit: 65% van de vragenlijsten bleken (quasi) volledig ingevuld (maximaal 1 of 3 missing values), bij 90% van de vragenlijsten werd meer dan 90% van de vragen beantwoord.

De representativiteitsanalyse in tabel 19 laat de klassieke (ook bij de bevragingen van de Vlaamse arbeidsmarkt vastgestelde) oververtegenwoordiging van oudere werknemers en de ondervertegenwoordiging van jongeren in de dataset t.o.v. de populatiegegevens zien. Voor de verdeling naar geslacht zijn er enkel voor 2025 verschillen tussen de dataset en de populatiegegevens.

Tabel 35: Vergelijking frequentieverdeling naar geslacht en leeftijd in de populatie en de gerealiseerde steekproef

	geslacht		leeftijd		
	man	vrouw	-25 jaar	25 49 jaar	50+ jaar
2021					
Populatie (juni 2020)	90,3%	9,7%	9,1%	56,0%	34,8%
Dataset (steekproef N=735))	91,8%	8,2%	5,9%	48,5%	45,6%
2025					
Populatie (december 2024)	90,8%	9,2%	9,2%	58,5%	32,3%
Dataset (steekproef N=550))	87,5%	12,5%	3,9%	40,3%	55,9%

Bron: steunpunt WSE, bewerkingen RSZ (juni, 2020), FBZ126 (december 2024)

Verschiltoetsing populatie/dataset:

Voor 2021 $\chi^2 = 1,750$, $p = 0,186$ (geslacht); $\chi^2 = 26,787$, $p < 0,001$ (leeftijd)

Voor 2021 $\chi^2 = 11,499$, $p = 0,000$ (geslacht); $\chi^2 = 133,349$, $p < 0,001$ (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 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 (arbeiders met effectieve activiteit in de maand voor de bevraging) ontbreken en vermelde wegingen precies extra fouten zouden kunnen teweegbrengen. Ook voor het referentiebestand (Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 en 2023) werd om dezelfde redenen afgezien van een wegingscorrectie.

Onderstaande tabel geeft ter informatie voor nog een aantal andere kenmerken de samenstelling van de dataset weer.

Tabel 36: Verdeling dataset naar hoofdactiviteit, organisatieomvang, opleidingsniveau, functie, contracttype

Dataset WOODWIZE		2021	2025
		n=735	n=550
		verdeling	
Hoofdactiviteit			
interieur en meubels		54,3%	51,4%
bouwelementen		10,6%	10,4%
verpakking (paletten, kratten, kisten...)		7,2%	6,9%
plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)		18,3%	19,6%
andere		9,6%	11,7%
Organisatieomvang			
minder dan 10		20,7%	16,4%
van 10 tot 49		41,2%	43,3%
van 50 tot 99		13,8%	16,4%
100 of meer		24,2%	23,9%
Opleidingsniveau			
geen of lager onderwijs		5,7%	6,5%
lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)		28,8%	29,1%
hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)		58,3%	56,2%
hoger onderwijs (bachelor/master)		7,2%	8,2%
Functie			
productie-arbeider (machinebediener, operator, monteur, ...)		66,5%	67,3%
ondersteunende functie (onderhoudstechnicus, magazijnier, heftruck-		19,3%	21,2%
middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)		14,3%	11,2%
Contracttype			
Vast werk		98,4%	99,3%
Tijdelijk werk		1,6%	0,7%
		100,0%	100,0%

Bijlage 2: begeleidende brieven en vragenlijst



Beste medewerk(st)er uit de hout- en meubelnijverheid

Werkgevers en vakbonden uit je sector willen volop inzetten op werkbaar werk. Daarom doen ze beroep op jou om de sterke punten én problemen van het werk in de hout- en meubelbedrijven in kaart te brengen. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen helpt ons dit onderzoek in goede banen te leiden.

Vul deze vragenlijst over werkbaar werk in

Het vraagt maar een kwartiertje van je tijd. Steek hem in bijgevoegde enveloppe en doe hem nog deze week op de bus. Wij betalen de postzegel.

Waarom meewerken aan dit onderzoek?

Jij bent de expert van je eigen werkplek. Als je de vragenlijst invult, lever je belangrijke informatie waarmee werkgevers en werknemersvertegenwoordigers aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Je zet dus meteen de eerste stap om je eigen job werkbaarder te maken.

Benieuwd naar de resultaten?

De onderzoeksresultaten kan je na de zomervakantie terugvinden op www.woodwize.be. Hou deze website van je sectororganisatie WOODWIZE in het oog om verdere acties rond werkbaar werk op te volgen.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vind je daar geen antwoord, dan kan je altijd terecht bij een medewerker van WOODWIZE op het nummer 02 558 15 51 of via werkbaarwerk@woodwize.be.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Wim Van Goethem
Voorzitter WOODWIZE

Stijn Gryp
Voorzitter SERV



FAQ bevraging werkbaar werk

Wat is werkbaar werk?

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

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van werkgevers en vakbonden van de sector: met de sectororganisatie WOODWIZE willen ze actie ondernemen om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze bevraging is daarbij een eerste stap. Voor de verwerking en interpretatie van de enquêteresultaten werken zij samen met onderzoekers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Waarom krijg ik deze vragenlijst

Je bent via toevalstrekking ('at random') geselecteerd uit de lijst van alle arbeiders die onder het paritair comité 126 vallen. Behalve jij krijgen nog 3.000 collega's de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de werkbaarheid in de hout- en meubelsector.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

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

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Als je ondertussen werkloos, gepensioneerd of voor langere tijd in ziekteverlof of loopbaanonderbreking bent, hoeft je enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen en ons in bijgevoegde enveloppe terug te bezorgen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie een bepaalde vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst en de antwoordslag zijn anoniem. De selectie van de adressen en de verzending gebeurt door het Fonds voor Bestaanszekerheid (dat ook je eindejaarspremie uitbetaalt). De onderzoekers hebben geen zicht op naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens je naam of adresgegevens, zo blijft jouw anonimiteit en privacy gewaarborgd.



Beste medewerk(st)er uit de hout- en meubelnijverheid

Vorige week kreeg je de vragenlijst 'Werkbaar werk in de hout- en meubelnijverheid' in de bus. Heb je de enquête al ingevuld en teruggestuurd, dan willen we je daarvoor hartelijk danken. Ben je er nog niet aan toegekomen, dan durven we nog eens aan je mouw trekken.

Deelname is uiteraard vrijwillig. Maar om een duidelijk beeld te krijgen van de kwaliteit van de jobs in je sector is het cruciaal dat zoveel mogelijke werknemers meewerken aan het onderzoek.

We rekenen op je medewerking!

Wim Van Goethem
Voorzitter WOODWIZE

Stijn Gryp
Voorzitter SERV





Beste medewerk(st)er uit de hout- en meubelnijverheid,

Heb je de vragenlijst over werkbaar werk in de hout- en meubelnijverheid al ingevuld? Hartelijk dank. Is dat nog niet gebeurd? Dan kloppen we nog eens bij je aan. Het invullen van de vragenlijst vraagt maar een kwartiertje van je tijd. Steek hem in de bijgevoegde enveloppe. Wij betalen de postzegel.

Waarom meewerken aan dit onderzoek?

Jij bent de expert van je eigen werkplek. Als je de vragenlijst invult, lever je belangrijke informatie waarmee werkgevers en werknemersvertegenwoordigers aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Je zet dus meteen de eerste stap om je eigen job werkbaarder te maken.

Benieuwd naar de resultaten?

De onderzoeksresultaten kan je na de zomervakantie terugvinden op www.woodwize.be. Hou deze website van je sectororganisatie WOODWIZE in het oog om verdere acties rond werkbaar werk op te volgen.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vind je daar geen antwoord, dan kan je altijd terecht bij een medewerker van WOODWIZE op het nummer 02 558 15 51 of via werkbaarwerk@woodwize.be.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Wim Van Goethem
Voorzitter WOODWIZE

Stijn Gryp
Voorzitter SERV



FAQ bevraging werkbaar werk

Wat is werkbaar werk?

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

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van werkgevers en vakbonden van de sector: met de sectororganisatie WOODWIZE willen ze actie ondernemen om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze bevraging is daarbij een eerste stap. Voor de verwerking en interpretatie van de enquêteresultaten werken zij samen met onderzoekers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Waarom krijg ik deze vragenlijst

Je bent via toevalstrekking ('at random') geselecteerd uit de lijst van alle arbeiders die onder het paritair comité 126 vallen. Behalve jij krijgen nog 3000 collega's de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de werkbaarheid in de hout- en meubelindustrie.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

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

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Als je ondertussen werkloos, gepensioneerd of voor langere tijd in ziekteverlof of loopbaanonderbreking bent, hoef je enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen en ons in bijgevoegde enveloppe terug te bezorgen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie een bepaalde vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst en de antwoordslag zijn anoniem. De selectie van de adressen en de verzending gebeurt door het Fonds voor Bestaanszekerheid (dat ook je eindejaarspremie uitbetaalt). De onderzoekers hebben geen zicht op naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens je naam of adresgegevens, zo blijft jouw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Werken aan werkbaar werk

Welzijn en stress op het werk - onderzoek 2025



BELANGRIJKE INFORMATIE VOORAF

Wie moet de vragenlijst invullen?

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

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

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

Hoe invullen?

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

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

•• de vragen waar u een cijfer moet invullen

Voorbeeld: In welk jaar bent u geboren?

Instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

•• de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

Voorbeeld: Bent u....

☐ Man

☒ Vrouw

☐ Ander

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

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

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

Hoe terugsturen?

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

U hoeft geen postzegel te kleven.



56105

A. Vragen over uw job en werksituatie

1. Heeft u momenteel een job als arbeider in de hout- en meubelindustrie (paritair comité 126: stoffering en houtbewerking)?

☐ ja☐ nee *(ik werk in een andere sector, ik ben bediende, werkloos of SWT-er, zelfstandige, ...)*

Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

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

☐ ja☐ nee *(ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledig zorgverlof of tijdskrediet, ...)*

Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Wat is de hoofdactiviteit van uw bedrijf?

Kruis de best passende optie aan☐ interieur en meubels☐ bouwelementen☐ verpakking (palletten, kratten, kisten...)☐ plaatmaterialen (inclusief laminaat en parket)☐ andere, nl.

4. Hoeveel personen zijn tewerkgesteld in de vestiging waar u werkt?

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

5. Welke omschrijving past het best bij uw job?

☐ productie-arbeider (machinebediener, operator, monteur, ...)☐ ondersteunende functie (onderhoudstechnicus, magazijnier, heftruckchauffeur)☐ middenkader (meestergast, voorman, werkvoorbereider)

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, uitzendarbeid....)



56105

8. Hoe kan u uw jobsituatie best omschrijven?

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

9. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ☐ dagdienst
☐ ploegendienst zonder nachtarbeid
☐ ploegendienst met nachtarbeid

10. 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

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 klant of werf)

uren

12. Volgde u de afgelopen 12 maanden bijscholing of bedrijfstraining?

- ☐ nee
☐ ja

**Over welk soort opleidingen ging het dan?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ techniek
☐ veiligheid en gezondheid
☐ sociale vaardigheden (leidinggeven, taal, communicatie)

**Hoe lang duurden deze opleidingen?** *(duur van alle opleidingen van het afgelopen jaar samengeteld)*

- ☐ maximum 1 dag
☐ meer dan 1 dag, maar minder dan een week
☐ een week of meer

**Had u inspraak in de keuze van deze opleidingen?**

- ☐ nooit
☐ soms wel, soms niet
☐ meestal

13. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
de werkopdrachten en verwachtingen van de leidinggevendenden niet helemaal duidelijk zijn	☐	☐	☐	☐
u op uw collega's kan rekenen wanneer u het op uw werk moeilijk krijgt	☐	☐	☐	☐
uw uurrooster wijzigt op het laatste moment	☐	☐	☐	☐
u buiten de werkuren telefonisch bereikbaar bent voor uw werk	☐	☐	☐	☐
u geen verlof kan opnemen wanneer u dat wil	☐	☐	☐	☐
uw uurregeling kan aangepast worden in functie van uw gezin of van privéverplichtingen	☐	☐	☐	☐



56105

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

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

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

1. Werktempo en werkhoeveelheid

Kruis telkens één vakje aan

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

2. Emotionele belasting

Kruis telkens één vakje aan

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

3. Afwisseling in het werk

Kruis telkens één vakje aan

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



56105

4. Zelfstandigheid in het werk

Kruis telkens één vakje aan

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

5. Relatie met directe chef

Kruis telkens één vakje aan

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

6. Leermogelijkheden

Kruis telkens één vakje aan

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



56105

7. Plezier in het werk*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
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*

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

9. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?☐ ja☐ nee**Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen om uw huidige job tot uw pensioen voort te zetten?**☐ ja☐ nee



56105

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

- ☐ regelmatig
☐ af en toe
☐ nooit

11. 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

12. Hoe dikwijls komt het voor dat...*Kruis telkens één vakje aan*

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

13. Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	☐	☐	☐	☐
ongewenst seksueel gedrag?	☐	☐	☐	☐
pesten?	☐	☐	☐	☐
intimidatie of bedreiging?	☐	☐	☐	☐

14. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
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?	☐	☐	☐	☐
beeldschermwerk (PC, tablet, smartphone)?	☐	☐	☐	☐



56105

15. Was u de afgelopen 12 maanden slachtoffer van een arbeidsongeval op de werkvloer?*(ongevallen van en naar het werk blijven bij deze vraag buiten beschouwing)*☐ nee☐ ja**Gaf dit arbeidsongeval aanleiding tot werkverlet?**☐ nee☐ afwezigheid van maximum een week☐ afwezigheid van meer dan een week**16. Hoe kan het veiligheids- en gezondheidsbeleid in uw bedrijf getypeerd worden?***Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt goed uitgelegd.	☐	☐	☐	☐
Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt opgevolgd.	☐	☐	☐	☐
Het <u>niet</u> gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt gesanctioneerd.	☐	☐	☐	☐
De regels in verband met veiligheid en gezondheid worden goed uitgelegd.	☐	☐	☐	☐
De regels in verband met veiligheid en gezondheid zijn duidelijk.	☐	☐	☐	☐
De veiligheids- en gezondheidsregels kunnen toegepast worden zonder de gewone manier van werken te hinderen.	☐	☐	☐	☐



56105

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 ☐ hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
☐ lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar) ☐ hoger onderwijs of universiteit

4. Woont u samen met een partner?

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

5. Heeft u inwonende kinderen?

☐ ja ☐ nee

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

☐ ja, erg ☐ ja, in zekere mate ☐ nee

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

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

☐ geen enkele keer ☐ 3 of 4 keer
☐ 1 keer ☐ 5 keer of meer
☐ 2 keer

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

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

 dagen

9. Hieronder staan een aantal vragen over nationaliteit

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

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

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



11178

Enkel als u geen job meer heeft of de voorbije vier weken niet werkte als arbeider in de hout- en meubelindustrie.

1. Bent u ...?

- ☐ vrouw
☐ man
☐ ander

2. In welk jaar bent u geboren?

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

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

4. Wat is uw huidige statuut?

- | | |
|--|--|
| ☐ ik werk niet in de hout- en meubelindustrie | ☐ ik ben in loopbaanonderbreking/tijdscrediet |
| ☐ ik ben werkloos | ☐ ik ben in zwangerschapsverlof |
| ☐ ik ben bediende | ☐ 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 reeds in ziekteverlof?

dagen

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

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



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

Kruis hier slechts één vakje aan

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

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



Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking.

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

Praktisch

VOOR BIJKOMENDE INFORMATIE CONTACTEERT U

Woodwize vzw
Hof ter Vleest dreef 3
1070 Brussel
T 02 558 15 51
werkbaarwerk@woodwize.be
woodwize.be

ondernemingsnummer: BE 0438.431.981
rekeningnummer: BE18 2100 5859 9065

ONZE SPECIALISTEN HELPEN JE VERDER.