



VERSLAG MODERN TIMES
BESCHRIJVING VAN DE RESULTATEN VAN DE ENQUÊTE 2017

VERDOOT CAROLINE
ABVV-FGTB



Inhoudstafel

1. Sociaal-economische gegevens (leeftijd, geslacht, diploma, sector, functie, anciënniteit, grootte onderneming, soort contract)	4
1.1 Sector en functies	5
1.2 Anciënniteit	7
1.3 Grootte van de onderneming	7
2. Levensomstandigheden op het werk (type arbeidsovereenkomst, uitoefening van een bijberoep, stelsel)	8
2.1 Type arbeidsovereenkomst	8
2.2 Arbeidsduur	8
2.3 Arbeidsregime	9
2.4 Verloven	12
3. Arbeidsorganisatie (uurroosters, vormingen, werkzekerheid).....	13
3.1 Werkroosters	13
3.2 Overuren	14
3.3 Opleidingen	17
3.4 Vertrouwen in de toekomst	17
4. Arbeidsorganisatie en haar gevolgen, checken van werkgerelateerde berichten buiten de werkuren, evenwicht tussen beroepsleven en privéleven	18
4.1 Technostress	18
4.2 Bepaling van de snelheid en de hoeveelheid werk	20
4.3 Oplossingen?	23
4.4 Gewenste effecten van de voorgestelde oplossingen	24
5. Psychosociale risico's	26
6. Organisatie van de re-integratie van langdurig zieke werknemers en werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers.....	27
7. Staat sociaal overleg.....	28
8. Commentaar einde enquête	29

Tabel 1 Verdeling volgens leeftijd (n=14 505)	4
Tabel 2: Wat is jouw hoogst behaalde diploma (n=14 505) ?	4
Tabel 3: Fonction (n=14 505)	5
Tabel 4: In welke sector werk je? (n= 14 505)	5
Tabel 5: Profiel van de respondenten van de vijf sterkst vertegenwoordigde sectoren.....	6
Tabel 6: Met hoeveel werknemers zijn jullie ? (n=14 505)	7
Tabel 7: In uw onderneming is de wekelijkse te presteren arbeidsduur vastgelegd op... (n=14.505)	8
Tabel 8: Wekelijkse arbeidsduur volgens de vijf sterkst vertegenwoordigde sectoren	9
Tabel 9: Arbeidsregime en profiel van de respondenten	9
Tabel 10: U werkt deeltijds omdat ... (n= 4.284) (meerdere antwoorden mogelijk).....	10
Tabel 11: Profiel van de respondenten die graag voltijds willen werken, mochten er geen obstakels zijn (n=1.723).....	11
Tabel 12: Profiel van de respondenten met een bijberoep (n=977)	11
Tabel 13: Hoe wordt het werk in uw onderneming georganiseerd? (meerdere antwoorden mogelijk).Vergelijking 2017 (n=14.505) en 2014 (n=4.947).....	13
Tabel 14: Nachtwerk en profiel van de respondenten (n=1.733)	14
Tabel 15: Zondagwerk en profiel van de respondenten (n=2.926)	14
Tabel 16: Profiel van de respondenten die meer uren presteren dan voorzien in hun arbeidsovereenkomst (geregeld of soms) (n=11.114).....	14
Tabel 17: Waarom overuren presteren (n= 11.114) (meerdere antwoorden mogelijk).....	15
Tabel 18: Profiel van de respondenten die overuren presteren omdat ze te veel werk hebben (n=4.429) 15	15
Tabel 19: Worden uw overuren uitbetaald of gecupereerd? (n=11.114)	15
Tabel 20: Uitbetalen of recupereren van de overuren in functie van de belangrijkste sectoren	16
Tabel 21: Hoeveel overuren moet u vandaag nog recupereren? (Van de respondenten van wie de overuren worden gecupereerd n=7.404).....	16
Tabel 22: Aantal te recupereren uren volgens de vijf sectoren die de meeste respondenten tellen met gecupereerde overuren	16
Tabel 23: Bezorgdheid over de toekomst in de onderneming volgens het profiel van de respondent (antwoord=ja)	17
Tabel 24: Verdeling volgens de activiteitssectoren in de enquête Technostress van 2013 (n=1.760).	18
Tabel 25: Voelt u de behoefte om buiten uw werktijd nieuwe werkgerelateerde berichten te checken op mobiele toestellen? Vergelijking 2013 (Enquête 'Technostress') (n=1.760) en 2017 (n= 14.505).	18
Tabel 26: Behoefte beroepsgerelateerde berichten te checken buiten de werkuren volgens de functie (gegevens 2017).	18
Tabel 27: Voelt u zich verplicht om buiten de werktijd werkgerelateerde berichten te checken op mobiele toestellen? Vergelijking 2013 (Enquête 'Technostress' n=1.760) en 2017 (n= 14.505).	18
Tabel 28: Zich verplicht voelen werkgerelateerde berichten te checken buiten de werkuren volgens de functie (gegevens 2017).....	19

Tabel 29: Zich verplicht voelen werkgerelateerde berichten te checken buiten de werkuren volgens de leeftijd van de respondent (gegevens 2017).....	19
Tabel 30: Impact van het checken van werkgerelateerde berichten buiten de werkuren (meerdere antwoorden mogelijk).....	19
Tabel 31: Hoe worden het dagelijkse arbeidsritme/arbeidsvolume bepaald? Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).....	20
Tabel 32: Bepaling van het arbeidsritme en -volume: 'Globaal genomen bepaalt u zelf uw arbeidsorganisatie' Vergelijkingen 2017 en 2014.....	20
Tabel 33: Bepaling van het arbeidsritme en –volume volgens de functie (gegevens 2017).....	21
Tabel 34: Mogelijkheden om zelf aanpassingen aan te brengen (arbeidsritme/arbeidsvolume). Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).	21
Tabel 35: Mogelijkheden om bij lichamelijke of mentale vermoeidheid de arbeidsorganisatie aan te passen.. Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).	21
Tabel 36: Kan uw rechtstreeks diensthoofd invloed uitoefenen op uw arbeidsorganisatie (werklast, aanpassen taken of uurroosters). Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).	22
Tabel 37: Denkt u dat de manier waarop uw werkgever momenteel het werk organiseert gevolgen kan hebben op uw lichamelijke of mentale gezondheid? Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).	22
Tabel 38: Soort gevolgen. Vergelijking 2017 (n=11.660) en 2014 (n=4.376). Meerdere antwoorden mogelijk.....	22
Tabel 39: Voelt u zich fysiek en mentaal in staat uw huidige functie uit te oefenen tot de pensioenleeftijd? 2017 (n=14.505).....	23
Tabel 41: Soorten wijzigingen die moeten worden aangebracht in de arbeidsorganisatie (meerdere antwoorden mogelijk). Vergelijking 2017 (n=12.487) en 2014 (n=4.947).....	23
Tabel 42: Deze aanpassingen laten toe... (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=11.840).	24
Tabel 43: Is er een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in uw onderneming ? (n=14.505) ..	27
Tabel 44: Werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming op basis van de leeftijd van de respondent	27
Tabel 45: Werd de arbeidsorganisatie besproken door werkgever en werknemers (of hun vertegenwoordigers)? Vergelijking 2017 (n=14.505) en 2014 (n=4.947)	28
Tabel 46: Werd de arbeidsorganisatie besproken door werkgever en werknemers (of hun vertegenwoordigers)? Naargelang de omvang van de onderneming.....	28
Tabel 47: Waarom werd er niet gesproken over de arbeidsorganisatie? Vergelijking 2017 (n=10.109) en 2014 (n=2.391).....	28
Tabel 48: Resultaat van de gesprekken tussen werkgever en werknemers of hun vertegenwoordigers over de arbeidsorganisatie. Vergelijkingen 2017 (n= 5.324) en 2014 (n=2.495).....	28

1. Sociaal-economische gegevens (leeftijd, geslacht, diploma, sector, functie, anciënniteit, grootte onderneming, soort contract)

Onder de respondenten zijn er **7506 vrouwen (51.7%)** en **6999 (48.3%) mannen**.

* Ter vergelijking: volgens de RSZ-statistieken (vierde kwartaal 2016) bedraagt de verdeling 51,9% mannen en 48,1% vrouwen, wat dus coherent is met de verdeling mannen/vrouwen bij de respondenten.

Tabel 1 Verdeling volgens leeftijd (n=14 505)

Leeftijd	
< 21 jaar	76 (0,5%)
Tussen 21 en 30 jaar	2117 (14,6%)
Tussen 31 en 45 jaar	4858 (33,5%)
Tussen 46 en 55 jaar	4813 (33,2%)
Tussen 56 en 65 jaar	2594 (17,9%)
> 65 jaar	47 (0,3%)

De meerderheid van de respondenten (66,7%) behoort tot de leeftijdscategorie 31-55 jaar.

* een vergelijking met de RSZ-gegevens is moeilijk want de leeftijdscategorieën zijn verschillend. Wij kunnen alleen maar vaststellen dat, volgens de RSZ-statistieken, 0,6% van de bevolking met een baan ouder dan 65 jaar is.

Tabel 2: Wat is jouw hoogst behaalde diploma (n=14 505) ?

Diploma	
lager onderwijs	674 (4,6%)
lager secundair onderwijs	3003 (20,7%)
hoger secundair onderwijs	5953 (41,0%)
hogeschool/universiteit	4875 (33,6%)

*Volgens de FOD WASO¹ hadden (in 2015) 16,8% werknemers maximum een diploma lager secundair onderwijs; 38,8% had maximum een diploma hoger secundair onderwijs; 44,4% had een hoger diploma .

Bij de respondenten is de categorie met maximum een diploma lager secundair onderwijs groter dan wat blijkt uit de cijfers van de FOD WASO.

De categorie werknemers met een diploma van een hogeschool of universiteit is, in vergelijking met de statistieken van de FOD WASO, ondervetegenwoordigd (33,6 % in onze enquête tegen 44,4% volgens de cijfers van de FOD WASO).

¹ De statistieken van de FOD WASO zijn beschikbaar op de site van de FOD via volgende link <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166#AutoAncher1>

1.1 Sector en functies

De meeste respondenten zijn afkomstig uit de privésector: 81,1% en 18,9% werken in de openbare sector.

* Deze cijfers zijn coherent met de cijfers van de RSZ (2016, vierde kwartaal), namelijk 79,9% van de werkgelegenheid in de privésector en 20,1% in de openbare sector.

Tabel 3: Functie (n=14 505)

Functie	
Arbeider	4650 (32,1%)
Bediende	8867 (61,1%)
Kaderlid	876 (6,0%)
Directielid	112 (0,8%)

Wat nu de verdeling volgens het type functie betreft, 32,1% van de respondenten geeft aan dat ze arbeider zijn, 61,1% bediende, 6,0% kaderlid en 0,8% zeggen dat ze een directiefunctie hebben.

In onze enquête *Modern Times ?* van 2014 zag de verdeling er als volgt uit: 57,8% bediende, 34,7% arbeider, 6,5% kaderlid en 0,9% directiepersoneel.

* Volgens de RSZ (2016, vierde kwartaal) is de verdeling 35,5% arbeider, 52,2% bediende en 12,3% ambtenaar².

Tabel 4: In welke sector werk je? (n= 14 505)

Sector	2017	RSZ (2016/4) ³	2014
administratieve en ondersteunende diensten	1320 (9,1%)	15,2%	4,8%
overige diensten (bijv. syndicale en overige verenigingen)	558 (3,8%)		8,3%
landbouw, bosbouw en visserij	71 (0,5%)	0,4%	0,5%
winning van delfstoffen	41 (0,3%)		0,9%
Industrie	2243 (15,5%)		23,2%
productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	198 (1,4%)		3,3%
bouwnijverheid	431 (3,0%)	5,8%	3,9%
handel	1526 (10,5%)		6,0%
vervoer en opslag	924 (6,4%)		6,2%
verschaffen van accommodatie en maaltijden	590 (4,1%)		1,7%
informatie en communicatie	509 (3,5%)	2,9%	4,3%
financiële activiteiten en verzekeringen	753 (5,2%)	3,6%	5,7%
exploitatie van en handel in onroerend goed	30 (0,2%)	0,6%	0,4%

² Een ambtenaar is iemand die in overheidsdienst werkt als contractueel of als statutair.

³ Vergelijkingen voor identieke items .

vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	306 (2,1%)		3,5%
openbaar bestuur	666 (4,6%)	16,7%	8,9%
onderwijs	567 (3,9%)		3,1%
menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	2273 (15,7%)	13,6%	11,6%
kunst, amusement en recreatie	226 (1,6%)	3,2%	0,9%
huispersoneel	235 (1,6%)		2,2%
extraterritoriale organisaties en instellingen (ambassades, grote internationale organisaties)	28 (0,2%)		0,3%

Voor de sectoren hebben wij de NACE-codes met twee cijfers overgenomen.

De sterkst vertegenwoordigde sector is die van de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (15,7%), gevolgd door de industrie (15,5%), de handel (10,5%), de administratieve en ondersteunende diensten (9,1%) en transport (6,4%)⁴.

We merken op dat 30% van de respondenten het veld « andere » aangekruist hebben, we moesten dus die velden « andere » in de vooraf ingevulde categorieën ingedeeld (namelijk handel, menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke, transport, industrie) en er drie nieuwe bijmaken (boekhandel/bibliotheek (0,1%), veiligheid/bewaking (0,8%) en textiel (0,3%)).

Tabel 5: Profiel van de respondenten van de vijf sterkst vertegenwoordigde sectoren

Sector	Geslacht	verdeling VTE (2016) ⁵	Functie	Grootte bedrijf Aantal werknemers	
menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (n=2273)	Vrouwen 76,5% Mannen 23,5%	Vrouwen 71% Mannen 28%	arbeider 14,3% bediende 80,4% kaderlid 4,0% directielid 1,2%	< 10 10-50 51-100 >100	8,8% 22,0% 15,7% 53,5%
Industrie (n=2243)	Vrouwen 20,6% Mannen 79,4%	Vrouwen 23% Mannen 76%	arbeider 68,7% bediende 26,8% kaderlid 4,3% directielid 0,1%	< 10 10-50 51-100 >100	3,3% 12,7% 12,0% 72,0%
handel (n=1526)	Vrouwen 62,5% Mannen 37,5%	Vrouwen 45% Mannen 55%	arbeider 11,5% bediende 83,8% kaderlid 4,6% directielid 0,1%	< 10 10-50 51-100 >100	21,6% 24,2% 10,3% 43,9%
administratieve en ondersteunende diensten (n=1320)	Vrouwen 65,4% Mannen 34,6%	Vrouwen 59% Mannen 41%	arbeider 4,3% bediende 90,5% kaderlid 4,5% directielid 0,6%	< 10 10-50 51-100 >100	10,5% 16,4% 9,8% 63,3%
Transport (n=924)	Vrouwen 23,1% Mannen 76,9%	Vrouwen 20% Mannen 80%	arbeider 57,4% bediende 38,4% kaderlid 3,9% directielid 0,3%	< 10 10-50 51-100 >100	7,7% 19,9% 14,7% 57,7%

⁴ In onze enquête *Modern Times ? 2014*, waren volgende sectoren het sterkst vertegenwoordigd: de industrie, menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening openbaar bestuur « overige diensten » en transport.

⁵ Bij de functie maken de officiële statistieken dit onderscheid niet.

1.2 Anciënniteit

* Vraag: *Hoe lang werk je al bij je huidige werkgever?*

10,5% werkt sinds minder dan 1 jaar bij de huidige werkgever, 23,1% sinds 1 à 4 jaar, 19,4% sinds 5 à 9 jaar, 12,2% sinds 10 à 14 jaar en 34,8% werkt sinds meer dan 15 jaar bij dezelfde werkgever⁶.

* De beschikbare statistieken (FOD WASO) geven de anciënniteit in de huidige baan per leeftijdscategorie, de vraag is dus niet dezelfde als bij ons.

1.3 Grootte van de onderneming

Tabel 6: *Met hoeveel werknemers zijn jullie ? (n=14 505)*

< 10 werknemers	1541 (10,6%)
10 - 50 werknemers	2801 (19,3%)
51 - 100 werknemers	1789 (12,3%)
> 100 werknemers	8374 (57,7%)

Om als KMO beschouwd te worden, moet een onderneming aan meerdere voorwaarden voldoen inzake tewerkstelling en omzet.

De RSZ beschikt over info inzake tewerkstelling. Een kleine onderneming is een onderneming met minder dan 50 werknemers, een middelgrote onderneming stelt minder dan 250 werknemers te werk. Op Europees niveau wordt dit onderscheid niet gemaakt, een KMO is een onderneming met minder dan 250 werknemers.

Volgens de RSZ-gegevens over de privésector betreffende het tweede kwartaal 2016⁷ stelt 96,7% van de bedrijven in België minder dan 50 werknemers te werk en heeft 99,2% minder dan 200 werknemers (waaronder bedrijven minder dan 50 werknemers)⁸.

Wanneer we uit ons staal⁹ alleen de werknemers uit de privé (n=11 770) nemen: 30,5% werkt in een onderneming met minder dan 50 werknemers, en de meerderheid van de respondenten (69,5%) in een onderneming met meer dan 50 werknemers .

⁶ De statistieken van de FOD WASO geven de anciënniteit in de huidige baan, onze vraag is niet helemaal dezelfde .

⁷ https://www.onssrszls.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/pme/pme_privé_nl-2.pdf

⁸ Wij hebben in de statistieken van de RSZ geen gegevens gevonden over het aantal bedrijven met meer dan 50 werknemers.

⁹ Ter herinnering: de gemiddelde tewerkstellingsdrempel vereist voor het instellen van een CPBW is 50 werknemers; voor het instellen van een OR is dit 100 werknemers. De samenstelling van ons staal werd waarschijnlijk beïnvloed door ons oorspronkelijk verspreidingsnet.

2. Levensomstandigheden op het werk (type arbeidsovereenkomst, uitoefening van een bijberoep, stelsel)

2.1 Type arbeidsovereenkomst

Het tweede deel van onze vragenlijst onderzoekt de arbeidsomstandigheden zoals het type arbeidsovereenkomst van de ondervraagde werknemers: 81,9% heeft een contract van onbepaalde duur en 8,8% heeft een contract van bepaalde duur. We tellen 3,6% uitzendkrachten¹⁰. 0,4% heeft een baan als consultant, 0,3% is gedetacheerd, 2,7% is contractueel bij de overheid en 5,7% is benoemd.

2,7% heeft een ander type arbeidsovereenkomst vermeld. We hebben ze in een andere klasse ondergebracht: 0,1% is werkloos, 0,3% heeft een gesubsidieerd contract en 0,1% is zelfstandige.

* Volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van 2016 heeft 90,8% van de 15-jarigen en ouder in België (n=3.906.219) een vast contract en 9,2% een tijdelijke baan. Van die 9,2% heeft 4,6% een baan voor bepaalde duur en 2,1% heeft een uitzendcontract¹¹.

In onze steekproef zijn er dus minder contracten van onbepaalde duur (81,9%) dan in de cijfers van de EAK (90,8%).

2.2 Arbeidsduur

Tabel 7: In uw onderneming is de wekelijkse te presteren arbeidsduur vastgelegd op... (n=14.505)

	Modern Times? 2017	EAK 2016
> 40u/week		17,8%
40u/week	2.447 (16,9%)	{17,5%
39u/week	646 (4,5%)	
38u/week	6.035 (41,6%)	{31,8%
37u/week	1.261 (8,7%)	
36u/week	1.346 (9,3%)	{4,6%
35u/week	695 (4,8%)	
< dan 35u/week	1.517 (10,5%)	27,3%
Ik weet het niet	558 (3,8%)	1,0%

Wat de wekelijkse arbeidsduur op het bedrijf betreft, voor onze steekproef is die voor **33,2% op meer dan 38 uur per week bepaald**, voor **41,6% op 38 uur per week** en voor **21,3% op minder dan 38 uur per week**.

In verhouding tot de EAK bevat onze steekproef meer werknemers die 35-36 uur per week of 37-38 uur per week werken, terwijl het aandeel van werknemers met een stelsel van minder dan 35 uur groter is in de EAK (10,5% tegenover 27,3%).

¹⁰ Volgens Federgon bedroeg de raming van het uitzendwerk in verhouding tot de totale tewerkstelling van loontrekkenden in 2015 2,6% (60,9% mannen en 39,1% vrouwen – 57,3% arbeiders en 42,7% bedienden).

¹¹ Zie Enquête naar de Arbeidskrachten van 2016 (EAK).

http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/enquete_naar_de_arbeidskrachten_2011-2016.jsp

Tabel 8: Wekelijkse arbeidsduur volgens de vijf sterkst vertegenwoordigde sectoren

	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (n=2273)	Industrie (n=2243)	Handel (n=1526)	Administratieve en ondersteunende diensten (n=1320)	Vervoer (n=924)
Minder dan 38 u	24,7%	20,5%	55,7%	28,0%	25,2%
38 u	58,2%	35,8%	29,1%	46,3%	47,6%
Meer dan 38 uur	12,5%	42,3%	11,8%	23,6%	22,1%
Weet het niet	4,6%	1,4%	3,4%	2,2%	5,1%

Wat de wekelijkse arbeidsduur volgens sector betreft, stellen we vast dat in de handel die gekenmerkt wordt door een arbeidsorganisatie met veel deeltijdse arbeid, meer dan 55 % van de respondenten minder dan 38 uur per week werkt.

2.3 Arbeidsregime

70,5% (n=10.221) **werkt voltijds**.

- 54,6% (n=7.920) werkt voltijds, steeds met identieke uurroosters.
- 15,9% (n=2.301) heeft uurroosters die geregeld variëren.

29,5% werkt **deeltijds** (n=4.284).

44,2% (n=3.317) van de vrouwen werkt deeltijds.

13,8% (n=967) van de mannen werkt deeltijds.

* Volgens de RSZ werkt 62.9% van de actieve bevolking voltijds, 33.6% werkt deeltijds en 3.6% is uitzendkracht of seizoenarbeider.

Tabel 9 Arbeidsregime en profiel van de respondenten

	Geslacht	Leeftijd				Diploma		
		< 30 jaar	31-45 jaar	46-55 jaar	>56 jaar	Lager	Secundair	Hoger
Deeltijds	Vrouwen 44,2% Mannen 13,8%	29,0%	26,1%	27,6%	39,8%	38,4%	30,8%	26,7%
Voltijds	Vrouwen 61,8% Mannen 86,2%	71,0%	73,9%	72,4%	60,2%	66,5%	69,2%	73,3%

* De tabel verticaal lezen.

44,2% van de vrouwen werkt deeltijds, terwijl 13,8% van de mannen dit doet.

39,8% van de werknemers van 56 jaar en ouder werkt deeltijds.

Hoe hoger het diploma, hoe minder vaak de respondent deeltijds werkt.

Tabel 10: U werkt deeltijds omdat ... (n= 4.284) (meerdere antwoorden mogelijk)

		Totaal (n=4.284)	Mannen (n=967)	Vrouwen (n=3.317)
U heeft geen voltijdse job kunnen vinden		740 (17,3%)	166 (17,2%)	574 (17,3%)
Het werk is zo georganiseerd bij uw werkgever (zeer weinig of geen voltijdse jobs)		1.049 (24,5%)	181 (18,7%)	868 (26,2%)
U heeft geen kinderopvang gevonden		97 (2,3%)	8 (0,8%)	89 (2,7%)
Kinderopvang is te duur		179 (4,2%)	19 (2,0%)	160 (4,8%)
U moet zorgen voor een ziek of ouder familielid		242 (5,6%)	66 (6,8%)	176 (5,3%)
Uw gezondheidstoestand laat momenteel geen voltijdse baan toe		1035 (24,2%)	215 (22,2%)	820 (24,7%)
ANDERE		1489		
Om voor de kinderen te zorgen		426 (9,9%)	35 (3,6%)	392 (9,2%)
Persoonlijke keuze		470 (11,0%)	124 (12,8%)	346 (10,4%)
ADV/einde loopbaan		346 (8,1%)	179 (18,5%)	167 (5,0%)
Uitoefening bijberoep		80 (1,9%)	19 (2,0%)	61 (1,8%)
Volgen van een opleiding		41 (1,0%)	12 (1,2%)	29 (0,9%)
Tijdskrediet		97 (2,3%)	35 (3,6%)	62 (1,9%)
Uitkering (werkloosheid, pensioen, ziekte/invaliditeitsverzekering)		29 (0,7%)	2 (0,2%)	27 (0,8%)

Bij de deeltijds werkende respondenten (n=4.284) (58,6% heeft een vast uurrooster en 41,4% heeft variabele uurroosters) hebben we gevraagd naar de reden voor deze keuze voor deeltijds werken¹². We hebben enkele opties voorgesteld, zoals het ontbreken van voltijdse jobs in de onderneming of op de arbeidsmarkt. De andere opties betreffen een reden gelinkt aan de persoonlijke situatie (ziekte) of gezinssituatie (kostprijs van voltijdse kinderopvang, een ziek familielid).

We stellen vast dat meer dan een kwart van de vrouwen zegt dat ze deeltijds werken omdat het werk zo is georganiseerd in hun onderneming. 6,8% van de mannen werkt deeltijds omdat ze moeten zorgen voor een ziek of ouder familielid, 22,2% van de mannen en 24,7% van de vrouwen kunnen niet voltijds werken wegens hun gezondheidstoestand.

Het veld 'andere' werd ingevuld door 46,8% van de respondenten (2.003 respondenten), sommige werden ondergebracht in de vooraf voorgestelde categorieën en er werden verschillende andere categorieën gecreëerd: om voor de kinderen te zorgen, persoonlijke keuze, specifiek regime einde loopbaan, bijberoep,

¹² De enquête naar de arbeidskrachten (EAK 2016¹²) analyseert ook de redenen van deeltijds werk (steekproef van 90.000 werknemers wonend in België 15 jaar en ouder):

- 1,6% is (brug)gepensioneerd en kan enkel deeltijds werken,
- 8% heeft geen voltijds werk gevonden, 4,2% vullen een baan aan met een andere deeltijdse baan,
- 3,3% combineert een baan met een opleiding,
- 6,1% is arbeidsongeschikt,
- 0,9% werkt deeltijds om beroepsgebonden redenen (sfeer of arbeidsomstandigheden, stress of pesterijen),
- 20,5% heeft geen zorgverlening gevonden voor hun kinderen of voor andere zorgafhankelijke familieleden,
- 24,1% spreekt over andere familiale of persoonlijke redenen (we merken op dat veel respondenten in het veld 'andere' hebben geantwoord dat ze deeltijds werken om voor hun kinderen te zorgen (vooral op woensdagen),
- 8,2% wil niet voltijds werken
- 4,8% vermeldt andere redenen en
- 17,5% heeft een baan die niet toelaat voltijds te werken.

opleiding, tijdskrediet en categorie waar de respondent een uitkering krijgt wegens werkloosheid, pensioen of ziekte-invaliditeitsverzekering.

Wij hebben deze werknemers ook bevraagd over hun wens om voltijds te werken. **40.2% zegt voltijds te willen werken, mochten er geen obstakels zijn.** 42,6% zegt het niet te willen en 17,1% zegt het niet te weten.

Tabel 11: Profiel van de respondenten die graag voltijds willen werken, mochten er geen obstakels zijn (n=1.723)

Geslacht	Leeftijd		Sector TOP 5 ¹³		Diploma	
Vrouwen 77,8%	< 30 jaar	24,8%	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	25,8%	Lager	5,9%
Mannen 22,2%	31-45 jaar	32,6%	Handel	15,8%	Secundair	69,6%
	46-55 jaar	27,3%	Schoonmaak	11,5%	Hoger	24,6%
	>56 jaar	15,1%	Administratieve en ondersteunende diensten	7,0 %		
			Verschaffen van accommodatie en maaltijden	6,8%		

We merken op dat het voornamelijk vrouwen zijn die voltijds wensen te werken, mochten er geen obstakels zijn (77,8%). Ze zijn ook sterker vertegenwoordigd in de deeltijdse arbeid (44,2% van de vrouwen). De variabelen leeftijdscategorie (meer bepaald 32,6% van de 31-45-jarigen) en het diploma (met 69,6% diploma's van (lager en hoger) secundair) zijn ook veelzeggend.

93,3% van de respondenten heeft geen bijberoep.

Tabel 12: Profiel van de respondenten met een bijberoep (n=977)

Geslacht	Leeftijd		Sector TOP 5 ¹⁴		Diploma	
Vrouwen 46,5%	< 30 jaar	17,4%	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	18,4%	Primaire	2,9%
Mannen 53,5%	31-45 jaar	38,5%	Industrie	13,7%	Secundair	55,9%
	46-55 jaar	31,8%	Administratieve en ondersteunende diensten	8,7%	Hoger	41,2%
	>56 jaar	12,3%	Handel	8,6%		
			Onderwijs	6,7%		

Bij respondenten met een bijberoep, 53,5% zijn mannen, 38,5% zijn van de 31-45-jarigen, 31,8% zijn van de 46-55-jarigen en 55,9% zijn werknemers met een diploma van het secundair onderwijs 18,4% van de werknemers in de menselijke gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening en hebben een bijberoep.

¹³ In de EAK (2016) is 17,5% van de werknemers die een tweede job hebben, actief in de sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en 12,9% in het onderwijs.

¹⁴ In de EAK (2016) is 17,5% van de werknemers die een tweede job hebben, actief in de sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en 12,9% in het onderwijs..

2.4 Verloven

Vraag: *Zonder rekening te houden met de 10 feestdagen, op hoeveel vakantiedagen per jaar hebt u recht (Daarin begrepen zitten anciënniteitsdagen, dagen arbeidsduurverkorting, feestdagen van de gemeenschappen, het feest van Sint-Elooi...).*

We merken op dat 18,2% van de respondenten heeft geantwoord dat ze niet weten op hoeveel verlofdagen ze recht hebben (bovenop de tien wettelijke feestdagen).

Deze vraag kan voor dit verslag niet nader worden benut. De antwoorden vermeld in het open veld zijn zeer divers en zeer gedetailleerd.

3. Arbeidsorganisatie (uurroosters, vormingen, werkzekerheid).

3.1 Werkroosters

Tabel 13: Hoe wordt het werk in uw onderneming georganiseerd? (meerdere antwoorden mogelijk). Vergelijking 2017 (n=14.505) en 2014 (n=4.947).

	Modern Times? 2017	FOD Werk (2015)	Modern Times? 2014
Overdag, van maandag tot vrijdag	11.721 (80,8%)		3.885 (78,5%)
Nachtwerk	1.733 (11,9%)	3.1%	658 (13,3%)
Op oproep	818 (5,6%)		285 (5,8%)
Onderbroken uren (tussen 3 en 9 niet-gewerkte uren tussen 2 prestaties)	547 (3,8%)		
Ploegenarbeid (werk uitgevoerd in een periode van 24 uur door 2 of meerdere ploegen van telkens verschillende werknemers)	3.198 (22,0%)	6.5%	1.263 (25,5%)
Zaterdagwerk	4.530 (31,2%)	17.0%	
Zondagwerk	2.926 (20,2%)	9.9%	
Thuiswerken	1.422 (9,8%)	4.2%	306 (6,2%) ¹⁵
Glijdende uren	3.033 (20,9%)		
Andere (geef nadere toelichting)	5 (0,0%)		

80,8% van onze respondenten doet zijn job tijdens de week van maandag tot vrijdag.

In 2014 waren de cijfers op een steekproef van 4.947 werknemers vergelijkbaar voor werken tijdens de week van maandag tot vrijdag (78.5%). We telden wat meer respondenten die nachtwerk verrichtten (13,3%). 11,9% meldt vandaag nachtwerk te verrichten. Het verschil tussen 2014 en 2017 is significant.

Voor de variabele 'ploegenarbeid' merken we op dat we die in 2014 niet hadden bepaald. We telden 25,5% dat in ploegenarbeid werkte tegenover 22,0% dit jaar.

In 2014 hadden we 'weekendwerk' ingevoerd, zonder een onderscheid te maken tussen 'zaterdagwerk' en 'zondagwerk'. 6,2% van de respondenten (306/4.947 werknemers) had bevestigd weekendwerk te verrichten. De percentages liggen nu veel hoger met 31,2% zaterdagwerk en 20,2% voor zondagwerk.

We vermelden dat de respondenten van onze steekproef sterker vertegenwoordigd zijn in de categorieën nachtwerk, ploegenarbeid, zaterdagwerk en zondagwerk. Ze doen meer aan thuiswerk dan de werknemers geteld door de FOD Werk in 2015.

We kunnen ook de cijfers noteren van de Enquête van de FOD Mobiliteit en Vervoer: 'Diagnostiek woon-werkverkeer 2014'. Deze enquête heeft betrekking op de openbare en privésector, evenals op ondernemingen met meer dan 100 werknemers (en de vestigingseenheden van deze ondernemingen die meer dan 30 werknemers tellen). De enquête van 2014 betreft 1.530.271 werknemers en 10.734 vestigingseenheden. 39% van de ondervraagde werknemers heeft een vast uurrooster, 28% een variabel uurrooster, 15% werkt in ploegen (! onze definities zijn niet exact dezelfde) (betreft vooral de sectoren in de industrie of bij de politie) en 17% heeft onregelmatige uurroosters (betreft vooral ziekenhuizen, de handel of de horeca).

¹⁵ Vergelijking voor thuiswerk : P-Value = 0,000 (significante stijging)

Tabel 14: Nachtwerk en profiel van de respondenten (n=1.733)

Geslacht	Leeftijd		Sector TOP 5		Diploma	
Vrouwen 39,1 %	< 30 jaar	18,1%	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	28,5%	Lager	4,3%
Mannen 60,9 %	31-45 jaar	33,1%	Industrie	26,8%	Secundair	65,8%
	46-55 jaar	33,1%	Vervoer	10,7%	Hoger	29,8%
	>56 jaar	15,7%	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	5,8%		
			Openbaar bestuur	3,8%		

Tabel 15: Zondagwerk en profiel van de respondenten (n=2.926)

Geslacht	Leeftijd		Sector TOP 5		Diploma	
Vrouwen 52,0%	< 30 jaar	19,7%	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	31,3%	Lager	4,7%
Mannen 48,0%	31-45 jaar	33,0%	Industrie	13,1%	Secundair	65,9%
	46-55 jaar	30,1%	Handel	11,8%	Hoger	29,5%
	>56 jaar	17,1%	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	8,0 %		
			Vervoer	7,5%		

3.2 Overuren

Wat de prestatie van overuren betreft, wordt op de vraag 'Werkt u soms meer uren dan voorzien in uw arbeidsovereenkomst' door 23.4% nee geantwoord. 45.8% zegt het soms te doen en 30.8% geregeld. We komen zo uit op **76,6%** van de werknemers die meer uren presteren dan voorzien in hun arbeidsovereenkomst.

Tabel 16: Profiel van de respondenten die meer uren presteren dan voorzien in hun arbeidsovereenkomst (geregeld of soms) (n=11.114)

Geslacht	Leeftijd		Sector TOP 5		Diploma	
Vrouwen 51,2%	< 30 jaar	16,2%	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	16,8%	Lager	3,6%
Mannen 48,8%	31-45 jaar	35,1%	Industrie	13,6%	Secundair	58,7%
	46-55 jaar	31,9%	Handel	10,8%	Hoger	37,6%
	>56 jaar	16,8%	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	9,0%		
			Vervoer	6,9%		

Tabel 17: Waarom overuren presteren (n= 11.114) (meerdere antwoorden mogelijk)

Omdat de directie dat eist	1.813 (16,3%)
Op vraag van de directie en in functie van een toegenomen werklust of bestellingen	4.688 (42,2%)
Omdat ik te veel werk heb en ik er niet in slaag dat allemaal binnen mijn normale werkuren te doen	4.433 (39,9%)
Persoonlijke keuze, om meer te verdienen	1.708 (15,4%)
Zieke collega's	362 (3,3%)
Vervoer/mobiliteit	20 (0,2%)

Van de werknemers die overuren presteren (n=11.114), hebben we dus proberen te weten te komen waarom.

42,2% zegt dat het op vraag van de directie is in functie van een toegenomen werklust. Voor deze respondenten (n= 4.688) zegt 12,0% dat deze uren niet uitbetaald noch gecupereerd worden.

39,9% zegt dat ze het doen omdat ze te veel werk hebben en ze er niet in slagen alles binnen de contractuele werktijd te doen.

Voor deze respondenten (n=4.433) zegt 40,0% (1.771) dat deze uren niet uitbetaald noch gecupereerd worden.

Tabel 18: Profiel van de respondenten die overuren presteren omdat ze te veel werk hebben (n=4.429)

Geslacht	Leeftijd		Sector TOP 5		Diploma	
Vrouwen 55,1%	< 30 jaar	14,9%	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	17,0%	Lager	1,8%
	31-45 jaar	37,9%				
Mannen 44,9%	46-55 jaar	30,4%	Financiële activiteiten en verzekeringen	9,6%	Hoger	54,6%
	>56 jaar	16,8%	Industrie	9,5%		
			Handel	7,3%		

Van de respondenten die overuren presteren omdat ze te veel werk hebben, tellen we 55,1% vrouwen en 44,9% mannen, 37,9% zijn tussen 31 en 45 jaar oud en 30,4% zijn tussen 46 en 55 jaar oud. Hoe hoger het diploma, hoe meer de respondent geneigd is overuren te presteren omdat hij te veel werk heeft.

Tabel 19: Worden uw overuren uitbetaald of gecupereerd? (n=11.114)

Uitbetaald	10,4%		
Gecupereerd	46,6%	Gecupereerd wanneer gewenst (n=7.404)	
Uitbetaald en gecupereerd	20,1%	Ja 71,3%	Neen 21,7%
Niet uitbetaald noch gecupereerd	23,0%		

Tabel 20: Uitbetalen of recupereren van de overuren in functie van de belangrijkste sectoren

	Niet uitbetaald noch gerecupereerd	Uitbetaald	Gerecupereerd	Uitbetaald en gerecupereerd
Administratieve en ondersteunende diensten (n=998)	33,4%	3,8%	51,8%	11,0%
Onderwijs (n=490)	64,5%	3,5%	30,8%	1,2%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (n=1862)	12,0%	5,1%	71,9%	11,1%
Financiële activiteiten en verzekeringen (n=632)	36,1%	3,2%	50,9%	9,8%
Industrie (n=1510)	14,2%	9,7%	33,0%	43,0%
Handel (n=1197)	18,1%	13,2%	45,1%	23,6%

Van de respondenten uit de onderwijssector worden de overuren niet uitbetaald, noch gerecupereerd voor 64,5%. Het gaat om 36,1% in de sector van de financiële activiteiten en verzekeringen en om 33,4% in de sector van de administratieve en ondersteunende diensten.

Het is in de sector van de industrie waar gemeld wordt dat de overuren het vaakst worden uitbetaald en gerecupereerd.

Tabel 21: Hoeveel overuren moet u vandaag nog recupereren? (Van de respondenten van wie de overuren worden gerecupereerd n=7.404)

	Totaal	Vrouwen (n=3.802)	Mannen (n=3.602)
Geen	21,2%	21,3%	21,0%
1-5 uur	17,3%	17,0%	17,7%
6-10 uur	15,9%	15,9%	15,9%
11-25 uur	18,0%	17,1%	18,9%
26-50 uur	13,0%	13,6%	12,4%
>50 uur	14,6%	15,0%	14,2%

Van de respondenten van wie de overuren worden gerecupereerd, heeft minstens **78,8% een uur te recupereren**.

Tabel 22: Aantal te recupereren uren volgens de vijf sectoren die de meeste respondenten tellen met gerecupereerde overuren

	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (n=1.545)	Industrie (n=1148)	Handel (n=821)	Administratieve en ondersteunende diensten (n=627)	Vervoer (n=459)
Geen	16,9%	22,4%	23,4%	21,2%	24,4%
>50 uur	10,7%	18,8%	14,1%	12,1%	20,0%

3.3 Opleidingen

Slechts 61,2% van de respondenten heeft de mogelijkheid gehad opleidingen te volgen tijdens de werkuren, 27,6% zei van niet en 11,2% weet het niet.

Wij hebben niet gevraagd naar de inhoud van deze opleidingen (omdat dit onderwerp onze studie oversteeg) en we kennen ook niet het aantal dagen noch de inhoud van de opleidingen (formele of informele opleidingen, werkgerelateerde opleidingen).

Voor het betaald educatief verlof heeft van de 12.747 respondenten op deze vraag 21,4% gezegd het genoten te hebben, 74,4% zegt het niet genoten te hebben en 4,2% weet het niet.

3.4 Vertrouwen in de toekomst

Op de vraag 'Maakt u zich zorgen over uw toekomst in de onderneming waar u werkt?' antwoordt 53,4% (n=7.745) ja.

Tabel 23: Bezorgdheid over de toekomst in de onderneming volgens het profiel van de respondent (antwoord=ja)

Geslacht	Leeftijd		Sector TOP 5		Diploma		Functie	
Vrouwen 53,8%	<21 jaar	40,8%	Financiële activiteiten en verzekeringen	61,9%	Lager	48,8%	Arbeider	39,1%
Mannen 53,0%	21-30 jaar	55,1%	Informatie en communicatie	60,7%	Secundair	52,5%	Bediende	31,5%
	31-45 jaar	56,5%	Security	57,0%	Hoger	55,6%	Kaderlid	28,4%
	46-55 jaar	54,8%	Handel	56,6%			Directie	16,1%
	56-65 jaar	44,4%	Onderwijs	56,6%				
	>65 jaar	21,3%						

53,8% van de vrouwen en 53,0% van de mannen zeggen zich zorgen te maken over de toekomst in hun onderneming.

55,1% van de respondenten van 21 tot 30 jaar zegt zich zorgen te maken over de toekomst in hun onderneming. 56,5% van de 31-45-jarigen zegt dat, 54,8% van de 46-55-jarigen, 44,4% van de 56-65-jarigen. De jongsten (<21 jaar) en de oudsten (>65 jaar) maken zich minder zorgen, aangezien respectievelijk 40,8% en 21,3% dat zegt.

De sectoren waarin de respondenten het vaakst zeggen zich zorgen te maken over hun toekomst in de onderneming zijn in de eerste plaats de financiële activiteiten en verzekeringen (of 61,9% van de respondenten van de sector antwoordt dat ze zich zorgen maken), gevolgd door de sector van de informatie en communicatie (60,7% van de respondenten van de sector), de veiligheid (met 57,0% van de respondenten van de sector), de handel en het onderwijs (met elk 56,6% van de respondenten van de betreffende sector).

Hoe hoger de functie, hoe minder vaak de respondent zegt ongerust te zijn over zijn toekomst in de onderneming. Van de respondenten die zeggen directielid te zijn, zegt 16,1% ongerust te zijn, terwijl 39,1% van de arbeiders, 31,5% van de bedienden en 28,4% van de kaderleden dat zeggen.

Deze cijfers zijn bijzonder verontrustend, omdat ze ook wijzen op een stressfactor.

4. Arbeidsorganisatie en haar gevolgen, checken van werkgerelateerde berichten buiten de werkuren, evenwicht tussen beroepsleven en privéleven

4.1 Technostress

Wij kunnen proberen de behoefte en de verplichtingen om werkgerelateerde berichten op mobiele toestellen te checken te vergelijken tussen 2013 (jaar van de enquête *Technostress*) en 2017.

We merken evenwel op dat de verdeling volgens de activiteitensectoren verschillend was (volgens voorgestelde items en percentages).

Tabel 24: Voelt u de behoefte om buiten uw werktijd nieuwe werkgerelateerde berichten te checken op mobiele toestellen? (n= 14.505).

	2017	2013
Ja, voortdurend	1.121 (7,7%)	139 (7,9%)
Ja, vaak	2.360 (16,3%)	308 (17,5%)
Ja, maar zelden	4.254 (29,3%)	594 (33,8%)
Neen, nooit	6.770 (46,7%)	719 (40,9%)

53,3% van de respondenten voelt de behoefte om buiten hun werktijd werkgerelateerde berichten te checken (59,1% in 2013)

Tabel 25: Behoefte beroepsgerelateerde berichten te checken buiten de werkuren volgens de functie (gegevens 2017).

	Arbeider (n=4.650)	Bediende (n= 8.867)	Kaderlid (n=876)	Directie (n=112)
Ja, voortdurend	272 (5,8%)	656 (7,4%)	143 (16,3%)	50 (44,6%)
Ja, vaak	643 (13,8%)	1.453 (16,4%)	241 (27,5%)	23 (20,5%)
Ja, maar zelden	1.327 (28,5%)	2.615 (29,5%)	289 (33,0%)	23 (20,5%)
Neen, nooit	2.408 (51,8%)	4.143 (46,7%)	203 (23,2%)	16 (14,3%)

Volgens de functie is er een voortdurende **behoefte om beroepsgerelateerde berichten te checken** bij 44,6% van de respondenten met een directiefunctie. Wij stellen vast dat het aandeel van de respondenten dat nooit de behoefte heeft te checken slechts 14,3% bedraagt, terwijl het gaat om 51,8% van de arbeiders die nooit de behoefte hebben om hun berichten te checken.

Tabel 26: Voelt u zich verplicht om buiten de werktijd werkgerelateerde berichten te checken op mobiele toestellen? (n= 14.505).

	2017	2013
Ja, voortdurend	946 (6,5%)	100 (5,7%)
Ja, vaak	1.811 (12,5%)	193 (11,0%)
Ja, maar zelden	3.365 (23,2%)	528 (30,0%)
Neen, nooit	8.383 (57,8%)	939 (53,4%)

42,2% van de werknemers voelt zich verplicht om buiten de werktijd werkgerelateerde berichten te checken. (46,6% in 2013)

Tabel 27: Zich verplicht voelen werkgerelateerde berichten te checken buiten de werkuren volgens de functie (n=14.505).

	Arbeider (n=4.650)	Bediende (n= 8.867)	Kaderlid (n=876)	Directie (n=112)
Ja, voortdurend	270 (5,8%)	551 (6,2%)	92 (10,5%)	33 (29,5%)
Ja, vaak	548 (11,8%)	1.071 (12,1%)	171 (19,5%)	21 (18,8%)
Ja, maar zelden	1.018 (21,9%)	2.063 (23,3%)	255 (29,1%)	29 (25,9%)
Neen, nooit	2.814 (60,5%)	5.182 (58,4%)	358 (40,9%)	29 (25,9%)

Volgens de functie voelt 29,5% van de respondenten met een directiefunctie zich verplicht werkgerelateerde berichten te checken. Er zijn er meer die de behoefte voelen dan de verplichting om deze berichten te checken. Dit stellen we vast voor alle functiecategorieën.

Tabel 28: Zich verplicht voelen werkgerelateerde berichten te checken buiten de werkuren volgens de leeftijd van de respondent (n=14.505).

	< 30 jaar	31-45 jaar	46-55 jaar	> 56 jaar
Ja, voortdurend	171 (7,8%)	325 (6,7%)	288 (6,0%)	162 (6,1%)
Ja, vaak	269 (12,3%)	659 (13,6%)	572 (11,9%)	311(11,8%)
Ja, maar zelden	471 (21,5%)	1.192 (24,5%)	1.082 (22,5%)	620 (23,5%)
Neen, nooit	1.282 (58,5%)	2.682 (55,2%)	2.871 (59,7%)	1.548 (58,6%)

Tabel 29: Impact van het checken van werkgerelateerde berichten buiten de werkuren (meerdere antwoorden mogelijk).

	Gevoelde behoefte (n=7.735)	Gevoel van verplichting (n=6.122)
Uw stressniveau	57,2%	54,6%
Uw humeur	46,6%	44,8%
Uw familiaal leven	43,2%	43,7%
De tijd die u besteedt aan uw naasten	35,1%	34,2%
Uw hobby's	26,2%	25,8%
Geen impact	10,7%	5,8%

Bij de 7.735 respondenten die de behoefte voelen hun werkgerelateerde berichten te checken hebben we de impact proberen te vatten op hun privéleven zoals ze die aanvoelen en op hun emotionele toestand. We stellen vast dat de gevoelde impact groot is, zowel op het gebied van stress en het humeur van de respondent, als op het niveau van de activiteiten in het privéleven (hobby's, tijd besteed aan naasten)¹⁶. **Enkel 10,7% van de respondenten meent dat er geen impact was.**

Van de 6.122 die zich verplicht voelen hun werkgerelateerde berichten te checken buiten de werkuren, merkt 54,6% hiervan een gevolg op het gebied van stress, 44,8% op hun humeur, 43,7% op hun familiaal leven. Slechts 5,8% meent dat er geen impact is.

¹⁶ Het gebruik van nieuwe technologieën werd geanalyseerd in de enquête van Eurofound, maar in een andere vorm als die van ons. Het psychologische welzijn en het evenwicht werk-gezin zijn minder goed bij de respondenten die de nieuwe technologieën ten minste de helft van hun werktijd gebruiken.

4.2 Bepaling van de snelheid en de hoeveelheid werk

De wijze waarop de kwantiteit en de snelheid van het dagelijkse werk worden bepaald, kan ook vergeleken worden met dezelfde vraag gesteld tijdens de *Modern Times ?* van 2014 (4.947 antwoorden).

Tabel 30: Hoe worden het dagelijkse arbeidsritme/arbeidsvolume bepaald? Vergelijking 2017 (n=14.505) en 2014 (n=4.947).

	2017	2014
Globaal genomen kan u zelf uw arbeidsorganisatie bepalen.	6.281 (43,3%)	1.856 (37,5%)
Wordt hoofdzakelijk door de hiërarchische lijn bepaald	6.139 (42,3%)	2.395 (48,4%)
Wordt hoofdzakelijk door personen extern aan het bedrijf bepaald	1.255 (8,7%)	320 (6,5%)
Wordt hoofdzakelijk bepaald door een machine, een gestandaardiseerde prestatiecalculator, een vooraf voor alle bedrijven uit de groep bepaald schema (business model) of door een geïnformatiseerd systeem	830 (5,7%)	376 (7,6%)

Voor de vergelijkingen 2014-2017 die we maken, herinneren we er vooraf aan dat onze steekproeven tussen 2014 en 2017 licht verschilden op het niveau van de verdeling volgens de activiteitssector. De verdelingen volgens het statuut arbeider/bediende waren vergelijkbaar. We tellen 32,1% van de arbeiders in 2017 tegen 34,7% in 2014 en 61,1% van de bedienden in 2017 tegenover 57,8% in 2014.

Het aandeel van werknemers met meer autonomie is tussen 2014 en 2017 toegenomen. 37,5% meende in 2014 globaal genomen zelf zijn arbeidsorganisatie te kunnen bepalen. Nu beweert 43,3% dat.

De variabele 'arbeidsritme en/of arbeidsvolume voornamelijk bepaald door de hiërarchische lijn' is gedaald van 48,4% naar 42,3%.

Het percentage is echter toegenomen voor de variabele 'arbeidsritme en/of arbeidsvolume voornamelijk bepaald door personen extern aan het bedrijf': nu 8,7% tegenover 6,5% in 2014.

Tabel 31: Bepaling van het arbeidsritme en -volume: 'Globaal genomen bepaalt u zelf uw arbeidsorganisatie' Vergelijkingen 2017 en 2014.

	2017	2014
Arbeider	32,5% (1.512 op 4.650 arbeiders)	24,7% (424 op 1.717 arbeiders)
Bediende	45,7% (4.056 op 8.867 bedienden)	42,0% (1.202 op 2.860 bedienden)
Kaderlid	71,0% (622 op 876 kaderleden)	62,3% (202 op 324 kaderleden)
Directie	81,3% (112 op 91 directieleden)	60,9% (28 op 46 directieleden)

Tabel 32: Bepaling van het arbeidsritme en –volume volgens de functie (gegevens 2017).

	Arbeider (n=4.650)	Bediende (n=8.867)	Kaderlid (n=876)	Directie (n=112)
Globaal genomen kan u zelf uw arbeidsorganisatie bepalen.	1.512 (32,5%)	4.056 (45,7%)	622 (71,0%)	91 (81,3%)
Wordt hoofdzakelijk door de hiërarchische lijn bepaald	2.159 (46,4%)	3.782 (42,7%)	189 (21,6%)	9 (8,0%)
Wordt hoofdzakelijk door personen extern aan het bedrijf bepaald	548 (11,8%)	656 (7,4%)	42 (4,8%)	9 (8,0%)
Wordt hoofdzakelijk bepaald door een machine, een gestandaardiseerde prestatiecalculator, een vooraf voor alle bedrijven uit de groep bepaald schema (business model) of door een geïnformatiseerd systeem	431 (9,3%)	373 (4,2%)	23 (2,6%)	3 (2,7%)

Tabel 33: Mogelijkheden om zelf aanpassingen aan te brengen (arbeidsritme/arbeidsvolume). Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).

	2017	2014
Systematisch	2.881 (19,9%)	277 (9,0%)
Soms	6.713 (46,3%)	1.349 (43,6%)
Moeilijk	3.188 (22,0%)	1.038 (33,6%)
Nooit	1.723 (11,9%)	428 (13,8%)

De gegevens over de mogelijkheden om zelf aanpassingen aan te brengen zijn beter in 2017 (onze sectorverdeling is verschillend. We hebben onder meer minder werknemers in de industrie in 2017 tegenover 2014 en meer werknemers in de sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de handel, verschaffen van accommodatie en maaltijden, en administratieve en ondersteunende diensten).

Ter herinnering, we tellen 32,1% van de arbeiders in 2017 tegenover 34,7% in 2014 en 61,1% van de bedienden in 2017 tegenover 57,8% in 2014.

19,9% van de respondenten kan systematisch het arbeidsritme en/of –volume aanpassen, terwijl in 2014 slechts 9% dat zei, en het aandeel van werknemers dat zegt het moeilijk of nooit te kunnen doen, is van 47,4% in 2014 gedaald naar 33,9% in 2017.

Tabel 34: Mogelijkheden om bij lichamelijke of mentale vermoeidheid de arbeidsorganisatie aan te passen.. Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).

	2017	2014
Neen	66,3%	3.156 (63,8%)
Ja, aanpassen uurrooster	17,8%	900 (18,2%)
Ja, verminderen dagelijkse werklast	9,3%	479 (9,7%)
Ja, aanpassen taken	15,2%	785 (15,9%)
Ja, aanpassen machine, berekening, schema, software aan mijn fysieke capaciteiten	1,1%	63 (1,3%)
Andere (geef nadere toelichting)		269 (5,4%)

De percentages van werknemers die niet de mogelijkheid hebben hun **arbeidsorganisatie aan te passen bij lichamelijke of mentale vermoeidheid blijven echter hoog: 63,8% in 2014 en 66,3% in 2017.**

Tabel 1: Kan uw rechtstreeks diensthoofd invloed uitoefenen op uw arbeidsorganisatie (werklast, aanpassen taken of uurroosters). Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).

	2017	2014
Volledig	5.167 (35,6%)	1.568 (31,7%)
Gedeeltelijk	5.601 (38,6%)	2.152 (43,5%)
Zo goed als niet	2.268 (15,6%)	767 (15,5%)
Neen	1.469 (10,1%)	460 (9,3%)

Tabel 35: Denkt u dat de manier waarop uw werkgever momenteel het werk organiseert gevolgen kan hebben op uw lichamelijke of mentale gezondheid? Vergelijking 2017 (n= 14.505) en 2014 (n = 4.947).

	2017	2014
Neen	2.845 (19,6%)	579 (11,7%)
Misschien	4.505 (31,1%)	1.447 (29,3%)
Ja	7.155 (49,3%)	2.921 (59,0%)



Tabel 36: Soort gevolgen¹⁷. Vergelijking 2017 (n=11.660) en 2014 (n=4.376). Meerdere antwoorden mogelijk.

	2017	2014
Stress	9.757 (83,7%)	4.003 (91,5%)
Burnout	5.566 (47,7%)	2.750 (62,8%)
Absenteïsme	2.400 (20,6%)	2.119 (48,4%)
Presenteïsme (= ziek gaan werken)	4.215 (36,1%)	1.863 (42,6%)
Morele pesterijen	1.631 (14,0%)	954 (21,8%)
Seksuele pesterijen	59 (0,5%)	47 (1,1%)
Geweld	148 (1,3%)	125 (2,9%)
Prikkelbaarheid	4.942 (42,4%)	2.104 (48,1%)
Depressie	3.142 (26,9%)	1.948 (44,5%)
Zelf ontslag aanbieden	2.193 (18,8%)	1.283 (29,3%)
Gezichtsstoornissen	944 (8,1%)	417 (9,5%)
Zelfmoordneigingen	294 (2,5%)	201 (4,6%)
Gebruik kalmeermiddelen	1.173 (10,1%)	935 (21,4%)
Alcoholconsumptie	905 (7,8%)	642 (14,7%)
Repetitieve overbelastingletsels	2.763 (23,7%)	1.200 (27,4%)
Gebruik pijnstillers	2.291 (19,6%)	1.083 (24,7%)
Hoofdpijn, migraine	4.301 (36,9%)	1.924 (44,0%)

¹⁷ Ter vergelijking: in de enquête van Eurofound hebben de onderzoekers op het gebied van werkgerelateerde gezondheidsproblemen 10 symptomen opgelijst die de respondent moest identificeren als al dan niet aangevoeld tijdens de 12 laatste maanden. De vaakst gemelde symptomen zijn repetitieve overbelastingletsels (rugpijn: 44,1%, spierpijn aan de bovenste ledematen: 43,9% en 27,5% voor de onderste ledematen), vermoeidheid (37,5%) en hoofdpijn (33,2%). De auteurs vermelden een aanzienlijke stijging van de cijfers met betrekking tot depressie of angst (14,6%).

Slaapstoornissen	5.674 (48,7%)	2.250 (51,4%)
Maag-darmklachten	2.912 (25,0%)	1.353 (30,9%)
Seksuele problemen	443 (3,8%)	217 (5,0%)
Hart- en vaatziekten	984 (8,4%)	634 (14,5%)
Huidziekten	737 (6,3%)	364 (8,3%)
Relatieproblemen	1.986 (16,9%)	1.102 (25,2%)
(Echt)scheiding	563 (4,8%)	428 (9,8%)
Bore-out	28 (0,2%)	Niet-voorgesteld
Vermoeidheid	86 (0,7%)	Niet-voorgesteld
Ademhalingsstoornissen	28 (0,2%)	Niet-voorgesteld
Endocriene stoornissen	4 (0,0%)	Niet-voorgesteld
Weinig of geen gevolgen	36 (0,3%)	Niet-voorgesteld
Andere (geef nadere toelichting)	6 (0,1%)	121 (2,8%)

De belangrijkste kwalen beschouwd als risico in de arbeidsorganisatie zijn stress (83,7%), slaapstoornissen (48,7%), burnout (47,7%), prikkelbaarheid (42,4%) en hoofdpijn (36,9%).

Tabel 2: Voelt u zich fysiek en mentaal in staat uw huidige functie uit te oefenen tot de pensioenleeftijd? 2017 (n=14.505)

Ja	2.018 (13,9%)
Ja, maar met aanpassingen	3.807 (26,2%)
Neen	6.052 (41,7%)
Ik weet niet, we zullen wel zien later	2.628 (18,1%)

Van diegenen die gezegd hebben 'ik weet niet, we zullen wel zien later' is 15,3 % tussen 21 en 30 jaar oud, 33,8 % tussen 31 en 45 jaar oud, 36,3% tussen 46 en 55 jaar oud en 14,0% tussen 56 en 65 jaar oud.

In 2014 was de vraag anders, want we vroegen toen aan de respondent of hij zich fysiek en/of mentaal in staat voelde om zijn huidige functie tot de leeftijd van 65 jaar uit te voeren (wij hebben in 2014 uitdrukkelijk de leeftijd van 65 jaar vermeld en we hebben enkel de keuze van 'ja' en 'neen' gegeven. 26,2% van de respondenten (n=4.947) had gezegd zich fysiek en/of mentaal in staat te voelen om zijn huidige functie tot de leeftijd van 65 jaar uit te voeren, terwijl 73,8 % neen had geantwoord.

4.3 Oplossingen?

Tabel 37: Soorten wijzigingen die moeten worden aangebracht in de arbeidsorganisatie (meerdere antwoorden mogelijk). Vergelijking 2017 (n=12.487¹⁸) en 2014 (n=4.947)

	2017		2014	
Arbeidsritme verlagen	3.945	(31,6%)	1.497	(30,3%)
Hoeveelheid werk verminderen	4.191	(33,6%)	1.432	(28,9%)
Arbeidstijd verminderen	2.863	(22,9%)	1.043	(21,1%)
Het werk zinvoller maken	3.444	(27,6%)	1.563	(31,6%)

¹⁸ Selectie van respondenten die geantwoord hebben dat ze zich niet in staat voelen te werken tot aan het pensioen, of dat ze zich ertoe in staat voelen op voorwaarde dat het werk wordt aangepast, of dat ze het momenteel nog niet goed weten.

Duidelijke en haalbare doelstellingen bepalen	4.191	(33,6%)	1.928	(39,0%)
Prioriteiten bepalen	3.033	(24,3%)	1.325	(26,8%)
Arbeidsurroosters wijzigen	2.512	(20,1%)	864	(17,5%)
Maatregelen nemen om mails en berichten te vermijden buiten de werkuren	1.196	(9,6%)		
Telewerk invoeren (op opvoeren) ¹⁹	1.436	(11,5%)	617	(12,5%)
Arbeidsomgeving herzien	2.475	(19,8%)	1036	(20,9%)
De arbeidsorganisatie grondig herzien om rekening te houden met de menselijke factor ²⁰	4.757	(38,1%)	2008	(40,6%)
Menselijke contacten op het bedrijf verbeteren	4.062	(32,5%)	1786	(36,1%)
Becijferde doelstellingen verlagen	1.814	(14,5%)	841	(17,0%)
Becijferde doelstellingen afschaffen	910	(7,3%)	422	(8,5%)
Aantal medewerkers verhogen	5.117	(41,0%)	2079	(42,0%)
De vakbonden op het bedrijf vragen de arbeidsorganisatie aan te kaarten	2.027	(16,2%)	938	(19,0%)
Een werknemersvertegenwoordiging oprichten	925	(7,4%)	363	(7,3%)
Er is niets te wijzigen	647	(5,2%)		
Het loon opnieuw bespreken	83	(0,7%)		
Andere (geef nadere toelichting)	Geherklasseerd		430	(8,7%)

Naast de antwoorden die werden ingevuld in het veld 'andere' en geherklasseerd in de vooraf voorgestelde items, werden in 2017 twee variabelen toegevoegd aan de vraag 'Wat zou er, volgens jou, moeten veranderen om de arbeidsorganisatie in je bedrijf te verbeteren?': het voorstel maatregelen te nemen om mails en berichten buiten de werkuren te vermijden en het voorstel dat zegt dat er 'niets te veranderen is'.

Van de respondenten die de arbeidstijd wensen te verminderen, hebben er 1.243 (43,4%) ook aangegeven dat het aantal medewerkers zou moeten worden opgevoerd.

4.4 Gewenste effecten van de voorgestelde oplossingen

Tabel38: Deze aanpassingen laten toe... (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=11.840)²¹.

De stress op de werkvloer te verminderen	9.454 (79,8%)
Conflicten tussen collega's te verminderen	5.168 (43,6%)
Werk en privéleven beter te combineren	6.123 (51,7%)
Het beter vol te houden tot de pensioenleeftijd	8.687 (73,4%)
Efficiënter te zijn	74 (0,6%)
Meer plezier te hebben op het werk	97 (0,8%)
Ik weet het niet	18 (0,2%)
Andere	10 (0,1%)

¹⁹ De term 'opvoeren' van het telewerk stond aanvankelijk niet in het voorstel (er was enkel sprake van het "invoeren" van telewerk), maar gezien de opmerkingen in de optie 'andere', hebben wij de respondenten toegevoegd die al kunnen telewerken in hun onderneming, maar die er graag meer gebruik van zouden maken.

²⁰ Het veld 'andere' werd ingevuld door 5,5% van de respondenten. Ze werden ondergebracht in vooraf voorgestelde categorieën. Velen werden ondergebracht in 'de arbeidsorganisatie grondig herzien om rekening te houden met de menselijke factor' omdat ze wezen op het gebrek aan erkenning en waardering en het gevoel nuttig te zijn op het werk/nuttig werk te leveren...

²¹ n= 12.487 – de 647 respondenten die bij de vorige vraag hebben aangegeven dat er niets te veranderen is

Wij hebben 5% van de respondenten die het veld 'andere' hadden ingevuld geherklasseerd en hebben twee nieuwe categorieën aangemaakt rond het belang van het aanbrengen van veranderingen: om de efficiëntie van het werk te verhogen (0,6%) en om meer plezier te scheppen in het werk (0,8%).

Wat de respondenten van 2017 (n=11840) betreft, zegt 73,4% dat dit zou toelaten makkelijker de pensioenleeftijd te halen, 79,8% dat deze aanpassingen de stress zouden terugdringen, 51,7% dat werk en privéleven er beter verzoenbaar door worden en 43,6% dat de conflicten tussen collega's erdoor zouden dalen.

5. Psychosociale risico's

De wetgeving inzake psychosociale risico's is veranderd in 2014. Wij hebben de werknemers dus ondervraagd over de kennis van hun werkgever over het beleid rond de preventie van psychosociale belasting (met name over stress, burnout en pesterijen omdat die het bekendst zijn). 32,1% van de respondenten (n=14 505) antwoordt positief, 34,4% antwoordt negatief en 33,6% geeft aan niet te weten of er een preventiebeleid is.

Wij hebben ook vragen gesteld over een eventuele stressenquête in de onderneming. 28,4% van de werknemers heeft geantwoord dat er een stressenquête is, 53,3% antwoordt van niet en 18,3% weet het niet.

Van de respondenten die antwoorden dat er geen stressenquête geweest is, geeft 69,6% (5.380 op 7.728) stress en 39,8% burnout (3.079/7.728) aan als mogelijke gevolgen van de arbeidsorganisatie in hun onderneming.

Wijziging van de arbeidsorganisatie sinds 2014

Sinds 2014 zegt 52,8% van alle respondenten dat de wijze waarop hun werk georganiseerd wordt, veranderd is. 28% zegt dat dit niet zo is en de rest (18,7%) van de respondenten geeft aan het niet te weten (heeft bijvoorbeeld niet genoeg anciënniteit om op deze vraag te antwoorden).

6. Organisatie van de re-integratie van langdurig zieke werknemers en werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers

Beleid voor de opvang in goede omstandigheden van zieke of arbeidsongeschikte werknemers is bekend bij 23,3% van de respondenten (n=14.505), **40,5% kent het niet en 36,2% weet niet** of er een re-integratiebeleid is in hun onderneming.

Dit is een zorgwekkende vaststelling met het oog op de inwerkingtreding op 1 december 2016 van het Koninklijk Besluit (KB) van 28 oktober 2016 ter wijziging van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Een nieuw lid voorziet in een re-integratietraject op maat dat tot doel heeft de arbeidsongeschikte werknemers toe te leiden naar een aangepast werk of een andere tijdelijke of definitieve betrekking. Deze verplichting bestond ook vroeger al, maar was nog niet geformaliseerd.

Tabel 39: Is er een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in uw onderneming? (n=14.505)

Ja	1.675 (11,5%)
Ja en ik ken er de inhoud van	717 (4,9%)
Nee	5.525 (38,1%)
Ik weet het niet	6.588 (45,4%)

Wat de werkgelegenheid van oudere werknemers²² aanbelangt, bevestigt slechts 11,5% van de respondenten dat er een plan is in hun onderneming.

Dit cijfer is verontrustend in een context van hervorming van de pensioenen en werkbaarheid van het werk. 4,9% verklaart dat er een plan is en dat ze de inhoud ervan kennen.

Onder deze respondenten (n=2393) zegt 42,2% dat hun werkgever rekening heeft gehouden met de opmerkingen en voorstellen van de werknemers (of hun vertegenwoordigers) en 20,5% zegt van niet. 33,8% weet het niet en 7,2% heeft een commentaar vermeld dat we in ons tweede rapport zullen analyseren.

Tabel 40: Werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming op basis van de leeftijd van de respondent

	< 21 jaar (n=76)	Tussen 21 en 30 jaar (n=2.117)	Tussen 31 en 45 jaar (n=4.858)	Tussen 46 en 55 jaar (n=4.813)	56-65 jaar (n=2.594)
Ja	6 (7,9%)	243 (11,5%)	579 (11,9%)	529 (11,0%)	305 (11,8%)
Ja en ik ken er de inhoud van	1 (1,3%)	51 (2,4%)	186 (3,8%)	273 (5,7%)	199 (7,7%)
Nee	11 (14,5%)	519 (24,5%)	1.567 (32,3%)	2.121 (44,1%)	1.290 (49,7%)
Ik weet het niet	58 (76,3%)	1.304 (61,6%)	2.526 (52,0%)	1.890 (39,3%)	800 (30,8%)

²² Elke onderneming met meer dan 20 werknemers moet een werkgelegenheidsplan opstellen om het aantal werknemers van 45 ouder te verhogen of te behouden (CAO 104 die bindend werd verklaard door het Koninklijk Besluit van 28 oktober 2012).

7. Staat sociaal overleg

Tabel 41: Werd de arbeidsorganisatie besproken door werkgever en werknemers (of hun vertegenwoordigers)?
Vergelijking 2017 (n=14.505) en 2014 (n=4.947)

	2017	2014
Ja	5.314 (36,6%)	2.404 (48,6%)
Nee	4.374 (30,2%)	1.542 (31,2%)
Ik weet het niet	4.817 (33,2%)	1.000 (20,2%)

Tabel 42: Werd de arbeidsorganisatie besproken door werkgever en werknemers (of hun vertegenwoordigers)?
Naargelang de omvang van de onderneming

	<10 werknemers (n=1.541)	10 tot 50 werknemers (n= 2.801)	51 tot 100 werknemers (n=1.789)	> 100 werknemers (n=8.374)
Ja	302 (19,6%)	691 (24,7%)	612 (34,2%)	3.709 (44,3%)
Nee	831 (53,9%)	1.268 (45,3%)	553 (30,9%)	1.722 (20,6%)
Ik weet het niet	408 (19,6%)	842 (30,1%)	624 (34,9%)	2.943 (35,1%)

Wij stellen vast dat de staat van het sociaal overleg verbetert naarmate de omvang van de onderneming toeneemt.

Wij stellen ook vast dat 29,9% van de respondenten in ondernemingen van minder dan 50 werknemers werken, waar er a priori dus geen CPBW noch OR is.

Tabel 43: Waarom werd er niet gesproken over de arbeidsorganisatie? Vergelijking 2017 (n=10.109) en 2014 (n=2.391)

	2017	2014
Er is geen vakbond in het bedrijf	1.414 (32,2%)	337 (13,2%)
De werkgever wil er niet over spreken	927 (21,1%)	593 (23,2%)
De kwestie werd nog niet aangeroerd	1.200 (27,3%)	606 (23,7%)
Ik weet het niet	855 (19,4%)	1.020 (39,9%)

Tabel 44: Resultaat van de gesprekken tussen werkgever en werknemers of hun vertegenwoordigers over de arbeidsorganisatie. Vergelijkingen 2017 (n= 5.324) en 2014 (n=2.495).

	2017	2014
Er zijn inderdaad positieve veranderingen geweest	997 (18,7%)	289 (11,8%)
De Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk heeft besloten een werkgroep op te richten om erover te spreken	1.270 (23,9%)	506 (20,6%)
Er werden maatregelen genomen en een evaluatie is gepland	728 (13,7%)	271 (11,1%)
Er werden maatregelen genomen die aanvankelijk leidden tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden, maar dat heeft niet lang geduurd	1.078 (20,2%)	655 (26,7%)
Ik weet het niet	1.960 (36,8%)	731 (29,8%)
Eventuele opmerkingen ²³	839 (15,8%)	/

²³ Dit commentaar zal samen met de open vraag aan het einde van de enquête worden geanalyseerd.

8. Commentaar einde enquête

20,9% van de respondenten (n=3.043: 2.065 Nederlandstaligen en 978 Franstaligen) heeft een commentaar ingevuld aan het einde van de vragenlijst. Deze gegevens worden momenteel verwerkt.