



Hoe ervaren bedienden hun job in de logistieke sector?

Samenvatting rapport: Werkbaar werk internationale handel, vervoer en logistiek

In 2021 kregen 3000 bedienden uit de internationale handel, vervoer en logistiek de vraag om deel te nemen aan een enquête over werkbaar werk. Een initiatief van het opleidingsfonds LOGOS. 879 bedienden vulden de vragenlijst in. Goed voor een responsgraad van bijna 30%. Dit gebeurde naar aanleiding van het Actieplan Werkbaar Werk, opgemaakt door de sociale partners en de Vlaamse regering.

Met deze enquête maten we de werkbaarheidsgraad bij bedienden in de logistieke sector.

Wat is de werkbaarheidsgraad?

Het bepaalt hoe werkbaar een job is. In hoeverre mensen hun job als niet-stresserend, boeiend en motiverend ervaren. Of het kansen biedt om bij te leren. En of er voldoende ruimte is om werk en privé te combineren.

Resultaat werkbaarheidsgraad

Met een **werkbaarheidsgraad van 55,1%** valt de score hoger uit dan metingen bij bedienden bij andere bedrijven in de profitsector en de Vlaamse arbeidsmarkt (op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019). Omgerekend komt dit neer op 22.400 tevreden bedienden.

- Mannelijke bedienden voelen zich met 58,6% beter op de werkvloer dan hun vrouwelijke collega's (51,6%).
- Hooggeschoolden zijn doorgaans meer tevreden met hun job dan bedienden met een secundair diploma (58,3% tegenover 51,9%).
- 61% van de bedienden uit het middenkader vinden hun werk werkbaar. Bij medewerkers in een sectorspecifieke uitvoerende functie is dat 51,4%, en met een ondersteunende functie is dat 53,1%.

Resultaten werkbaarheidsindicatoren

De werkbaarheidsindicatoren beïnvloeden de werkbaarheidsgraad. En leggen zo de knelpunten bloot bij de bedienden. We maken een onderscheid tussen:

- werkstress
- motivatie
- leermogelijkheden
- werk-privébalans

Dit zijn de resultaten:

1. werkstress

32,1% of 13.000 bedienden hebben last van werkstressklachten. 9,5% vertoont symptomen van een burn-out. Dat komt neer op 3900 bedienden. Vrouwen krijgen vaker te maken met stress en bedienden jonger dan 40 jaar zitten vaker in de risicozone voor een burn-out.

2. motivatie

Bij 1 op de 5 bedienden, of 8500 werknemers, staat de motivatie op een laag pitje. 9,3% (3800 bedienden) is zelfs ernstig gedemotiveerd. Ook hier scoren vrouwen iets slechter. Veertigplussers en leden van het (midden)kader voelen zich doorgaans meer betrokken bij hun job.

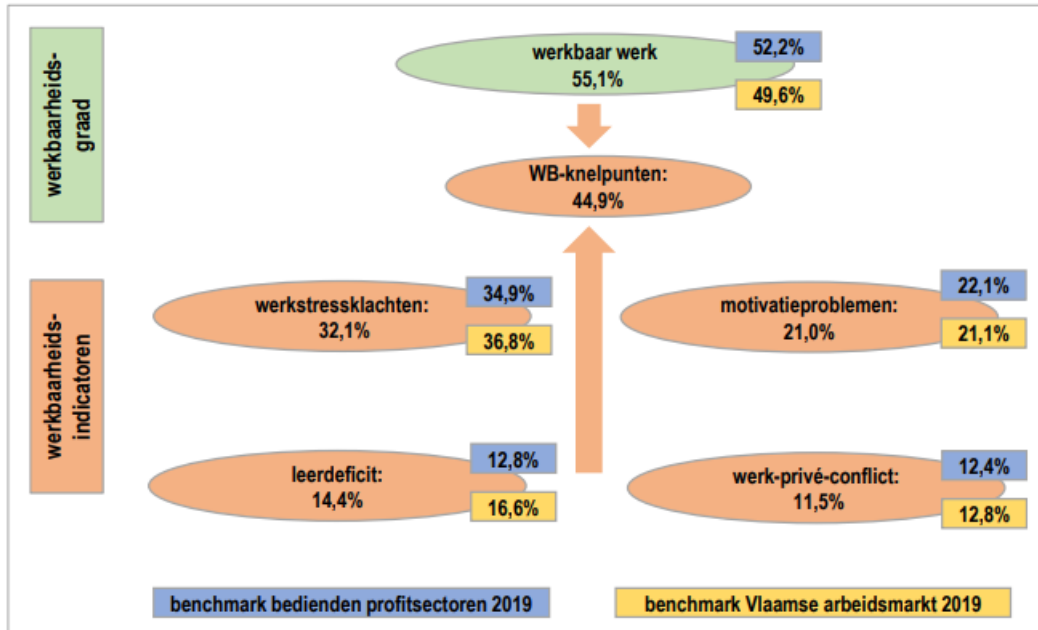
3. leermogelijkheden

85,6% van de bedienden vindt dat er voldoende leermogelijkheden zijn. Al moeten we hier een onderscheid maken tussen hooggeschoolden en bedienden met een secundair diploma. Waarbij 11,8% van de hooggeschoolden aangeeft te weinig leerkansen te krijgen tegenover 16,8% van hun minder geschoolde collega's. In het (midden)kader ligt het percentage op 7,9%.

4. werk-privébalans

De meeste bedienden geven aan dat de balans tussen werk en privé prima is. Al ervaart 11,5% (4700 bedienden) moeilijkheden om een gezonde balans te bewaren. 1600 bedienden, of 3,9%, geven aan dat ze geen gezonde balans tussen werk en privé vinden. Vooral bedienden onder de 40 jaar worstelen met dit probleem.

Figuur 1 Werkbaarheidsprofiel bedienden internationale handel, vervoer en logistiek (2021)



Resultaten risico-indicatoren

Het rapport gaat ook dieper in op de risico-indicatoren. Elk oefenen ze invloed uit op de werkbaarheidsindicatoren. We onderscheiden zes risico-indicatoren.

- **hoge werkdruk:** werkvolume, werktempo, deadlines ...

40% van de bedienden ervaart een hoge werkdruk. En dat veroorzaakt een groot deel van de werkstressklachten. Ook zorgt het voor een onbalans tussen werk en privé.

- **emotionele belasting:** omgang met klanten, leveranciers, collega's ...

Met 14,9% ligt dit resultaat veel lager dan de hoge werkdruk. Toch vergroot deze factor ook de werkstressdruk en het werk-privéconflict.

- **routinematig werk:** afwisselend takenpakket met oog voor vaardigheden van de bedienden

24,9% van de bedienden vindt dat zijn job te weinig variatie biedt. Dat brengt motivatieproblemen met zich mee en heeft ook invloed op het leerdeficit. Want doordat bedienden onvoldoende kansen krijgen om bij te scholen, verandert er weinig tot niets aan hun takenpakket.

- **onvoldoende autonomie:** invloed op organiseren eigen werk

Naast het routinematige werk zorgt ook het gebrek aan autonomie voor problematische leermogelijkheden.

- **gebrekkige steun leiding:** coaching en steun door leidinggevenden

Niet onbelangrijk is het gebrek aan coaching en begeleiding van leidinggevenden. 12,5% voelt zich onvoldoende ondersteund en dat zorgt voor de nodige motivatieproblemen en leerdeficit.

- **fysieke belasting:** fysieke ongemakken en lichamelijke belasting

Slecht 4,8% van de bedienden krijgt te maken met fysieke belasting. Verder heeft deze risicofactor geen invloed op de werkbaarheidsindicatoren.

Conclusie

De werkbaarheidsgraad bij onze bedienden ligt dus hoger dan bij hun collega's in andere sectoren. Toch is er een keerzijde: maar liefst 44,9% of 18.200 bedienden voelen zich niet zo tevreden met hun job. Er is dus nog werk aan werkbaar werk voor iedereen.

Lees [hier](#) het volledige rapport.