



WELZIJN OP HET WERK IN VLAANDEREN: NIEUWE CIJFERS EN DUIDING VANUIT ONDERZOEK

Stories @ UGent @ Work, nummer 6
Vrijdag 24 juni 2022



UNIVERSITEIT
GENT

Met Stories @ UGent @ Work brengen we korte, stakeholdergerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van de auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium of haar leden.

Voor verdere onderzoeksresultaten en inzichten vanuit UGent @ Work: <https://www.ugent.be/ugentatwork>.

1 INTRODUCTIE

Tijdens de laatste week van juni (vanaf maandag 27 juni dus) organiseert UGent @ Work de Summer School 'Multi- and interdisciplinary research on wellbeing at work'. Tijdens deze Summer School bestuderen jonge onderzoekers van binnen en buiten de UGent welzijn op het werk vanuit verschillende invalshoeken: arbeidseconomie, personeelspsychologie, humanresourcesmanagement, gezondheidswetenschappen en communicatiewetenschappen. Ze worden daarin bij-gestaan door internationale toppers in het vakgebied zoals Arnold Bakker en Evangelia Demerouti. Tijdens de Summer School is er op dinsdagvoormiddag ook een publiek evenement rond welzijn op het werk, waarin binnenlandse en buitenlandse onderzoekers met elkaar in debat gaan over op voorhand aangeleverde vragen door de deelnemers van het publiek evenement.

Naar aanleiding van deze Summer School namen we voor deze Story @ UGent @ Work **in samenwerking met onderzoeksbureau Bilendi een representatieve bevraging af bij 1.009 Vlamingen omtrent hun welzijn op het werk.** Deze Vlamingen werkten in dienstverband in de privé- of publieke sector en waren op beroepsleeftijd, i.e. waren tussen 18 en 64 jaar oud. De steekproef bestond uit 49,2% mannen (496 mannen) en 50,8% vrouwen (513 vrouwen). De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 46,1 jaar. 717 respondenten werkten voltijds; 292 respondenten werkten deeltijds. Al deze statistieken geven aan dat de steekproeftrekking geslaagd is aangezien deze in de buurt liggen van de populatiegemiddelden.

In deze Story @ UGent @ Work bespreken we de belangrijkste cijfers en **duiden we ze vanuit recent wetenschappelijk onderzoek.** De structuur van deze Story is als volgt. In hoofdstuk 2 geven we algemene cijfers omtrent het welzijn op het werk van de Vlaamse werknemer. In hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4 geven we respectievelijk cijfers omtrent werkeisen en werkhulpbronnen die de Vlaamse werknemer ervaart, in lijn met de wetenschappelijke literatuur omtrent welzijn op het werk, die typisch vertrekt vanuit deze twee drijvers van welzijn op het werk in het algemeen en burn-outpreventie in het bijzonder. In hoofdstuk 5 bespreken we de attitude van de Vlaamse werknemer ten opzichte van mogelijke interventies om het welzijn op het werk te verbeteren, **met een focus op de mogelijkheid tot een vierdaagse werkweek, zoals recent besloten door de federale regering.** In hoofdstuk 6 volgt de conclusie.

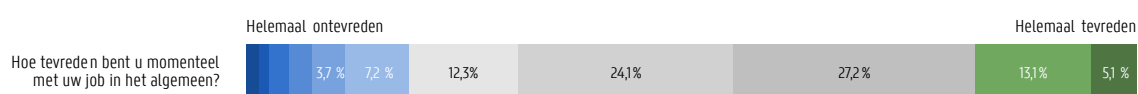
2 ALGEMENE CIJFERS OVER WELZIJN OP HET WERK

In dit hoofdstuk geven we enkele algemene cijfers omtrent het welzijn op het werk van de Vlaamse werknemer. Meer concreet komen achtereenvolgens aan bod: algemene jobtevredenheid, stress op het werk en burn-out-risico.

2.1 ALGEMENE JOBTEVREDENHEID

Figuur 1 geeft een beeld van de algemene jobtevredenheid van de Vlaamse werknemer. We volgen de interpretatie van de EU-SILC-bevraging, zoals gerapporteerd door Eurostat: een score van 9 op 10 of meer op de vraag "Hoe tevreden bent u momenteel met uw job in het algemeen" wordt gezien als hoge tevredenheid, een score tussen 6 en 8 als redelijke tevredenheid en een score tussen 0 en 5 als lage tevredenheid. De bevindingen bij onze representatieve steekproef geven aan dat **18,2% een hoge jobtevredenheid ervaart, 63,6% redelijk tevreden is en 18,2% laagtevreden is.**

Figuur 1. Het merendeel van de Vlaamse werknemers is tevreden met hun job.



Noot. Respondenten dienden hun algemene jobtevredenheid aan te geven op een schaal van 0 tot 10. Daarbij werd duidelijk aangegeven dat 0 stond voor totaal ontevreden, 5 voor een neutrale positie en 10 voor totaal tevreden. Het percentage respondenten dat een score van 9 op 10 of meer geeft wordt aangeduid in tinten van groen; het percentage respondenten dat een score van 5 op 10 of minder geeft wordt aangeduid in tinten van blauw.

Deze cijfers zijn **minder gunstig dan degene die in de EU-SILC-bevraging van 2018 werden vastgesteld op Belgisch niveau**: 23,5% erg tevreden, 67,2% redelijk tevreden en 9,3% laagtevreden. Met deze cijfers zat België toen dicht op het Europese gemiddelde.

"De algemene jobtevredenheid is een interessant concept omdat het één cijfer is (meestal een score op 10) dat weergeeft hoe de werknemer zijn job globaal ervaart en beleeft. De werknemer zal een afweging maken tussen wat goed is en wat minder goed is en zal ook rekening houden met het persoonlijk belang van elk aspect van de job. Minder interessant aan het concept algemene jobtevredenheid is het feit dat ook ('foute') verwachtingen of het zich aanpassen aan een minder goede job de gegeven tevredenheidsscore kunnen beïnvloeden.

Dat de gemeten jobtevredenheid lager ligt dan cijfers voor België gebaseerd op eerdere Europese studies zou kunnen wijzen in de richting van een daling van het globale welzijn op het werk, in lijn met de vaststelling van de SERV dat ook de werkbaarheid een dalende tendens toont."

Professor Luc Van Ootegem

“Deze cijfers kunnen gezien worden als verdere evidentie voor de gouden kooi waar vele burgers in Vlaanderen zich in bevinden en die we ook in een eerdere Blog @ UGent @ Work beschreven. Minder dan 1 op 5 is écht gelukkig in zijn (m/v/x) baan en toch blijven we hier langer dan elders dezelfde job uitoefenen. Concreet: cijfers van Eurostat voor 2021 geven aan dat bijna de helft (47,9%) van alle werknemers van 25 jaar of ouder reeds 10 jaar of langer dezelfde baan uitoefenen, een statistiek die in elk buurland lager is. Ook ander cijferwerk geeft aan dat, ondanks het relatief laag aantal écht tevredenen, in ons land geen sprake is van de “great resignation” die in andere landen beschreven wordt. Dit alles kan niet los gezien worden van onze anciënniteitsgedreven verloning, de sectorale organisatie van onze arbeidsmarkt (waar voordelen wegvallen bij een overstap) en de verschillende stelsels van pensioenopbouw, die bijvoorbeeld overstappen van de publieke naar de private sector onaantrekkelijk maken.”

Professor Stijn Baert

2.2 STRESS OP HET WERK

Figuur 2 geeft aan dat op het moment van de bevraging **slechts 1 op 5 (21,3%) helemaal geen stress ervoer**, waarbij stress gedefinieerd werd als “een toestand waarin u gespannen, onrustig of nerveus bent, of 's nachts niet kunt slapen omdat u de hele tijd aan problemen denkt”. 1 op 5 (20,3%) ervoer vrij veel tot heel veel stress.

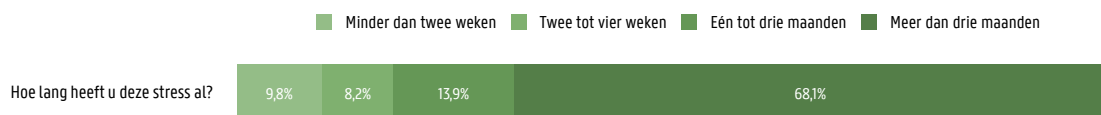
Figuur 2. Een minderheid van de Vlaamse werknemers ervaart geen stress.



Noot. Voor deze vraag werd stress op het werk gedefinieerd als “een toestand waarin u gespannen, onrustig of nerveus bent, of 's nachts niet kunt slapen omdat u de hele tijd aan problemen denkt”.

Bij 8 op 10 (79,8%) blijkt de ervaren stress gerelateerd aan hun job. Inderdaad, bij respondenten die op zijn minst ‘een beetje’ stress ervaren, **geeft 4 op 10 aan dat deze stress voornamelijk door hun job komt** en nog eens 4 op 10 geeft aan dat dat gedeeltelijk zo is. Een volgende, zorgwekkende bevinding (Figuur 3) is dat **deze stress bij meer dan 2 op 3 (68,1%) al meer dan drie maanden aansleept**.

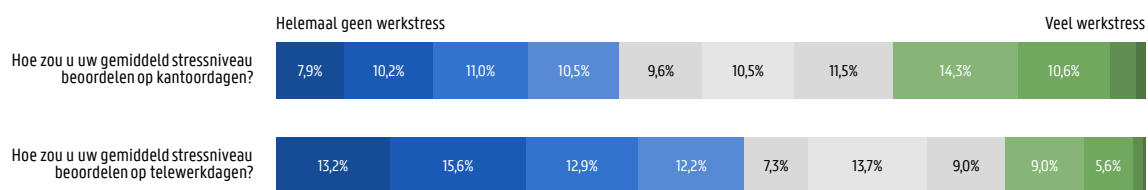
Figuur 3. De ervaren stress onder Vlaamse werknemers is hoofdzakelijk langdurig.



Noot. Voor deze vraag werd stress op het werk gedefinieerd als “een toestand waarin je gespannen, onrustig of nerveus bent, of 's nachts niet kunt slapen omdat u de hele tijd aan problemen denkt”.

Een andere opvallende bevinding (Figuur 4) is dat **werkstress een stuk lager is op telewerkdagen**. Inderdaad, als we een score van 7 op 10 of meer op de vraag “Hoe zou u uw gemiddeld stressniveau beoordelen?” beschouwen als ‘veel werkstress’, dan ervaren 28,8% van alle respondenten veel werkstress op kantoor, terwijl dat op telewerkdagen slechts 16,1% is (hieronder aangeduid in tinten van groen).

Figuur 4. Het gemiddeld stressniveau bij Vlaamse werknemers ligt lager op telewerkdagen dan op kantoordagen.



Noot. Respondenten dienden hun gemiddeld stressniveau aan te geven op een schaal van 0 tot 10. Daarbij werd duidelijk aangegeven dat 0 stond voor helemaal geen werkstress, 5 voor een neutrale positie en 10 voor veel werkstress. Het percentage respondenten dat een score van 7 op 10 of meer geeft wordt aangeduid in tinten van groen; het percentage respondenten dat een score van 3 op 10 of minder geeft wordt aangeduid in tinten van blauw.

"Telewerk kan inderdaad een verlichting van stress brengen, doordat je bijvoorbeeld meer ongestoord aan bepaalde taken kan doorwerken, of een betere afstemming met je privéleven hebt. Anderzijds blijken werknemers op telewerkdagen een lagere mate van betrokkenheid bij het werk te vertonen, zo bleek uit recent onderzoek waarin we mensen gedurende drie werkweken opvolgden via een digitale dagboekmethode. Ook gaan mensen minder een beroep doen op steun bij hun collega's om met stress situaties om te gaan als ze van thuis werken. Het is dus belangrijk om een goed evenwicht na te streven tussen kantoor- en telewerk, om de betrokkenheid met het werk en met de collega's aan te houden."

Professor Els Clays

"Ook de Werkbaarheidsmonitor van de SERV stipt stress aan als het meest acute probleem op de werkvloer, één dat over de jaren heen als meer en meer problematisch wordt ervaren. Een recente analyse gaf mee dat vrouwen meer geconfronteerd worden met stress. Onze resultaten bevestigen dit verschil."

Professor Elsy Verhofstadt

2.3 BURN-OUT

In dit subhoofdstuk kijken we naar de resultaten van de Burnout Assessment Tool (BAT). De Burnout Assessment Tool (BAT) is een recente wetenschappelijke zelfbeoordelingsschaal die stellingen over de belangrijkste burn-outsymptomen bevat. Hoewel deze zelfbeoordelingsschaal geen officiële burn-outdiagnose stelt, kan het wel een indicatie geven van de burn-outklachten die medewerkers ervaren.

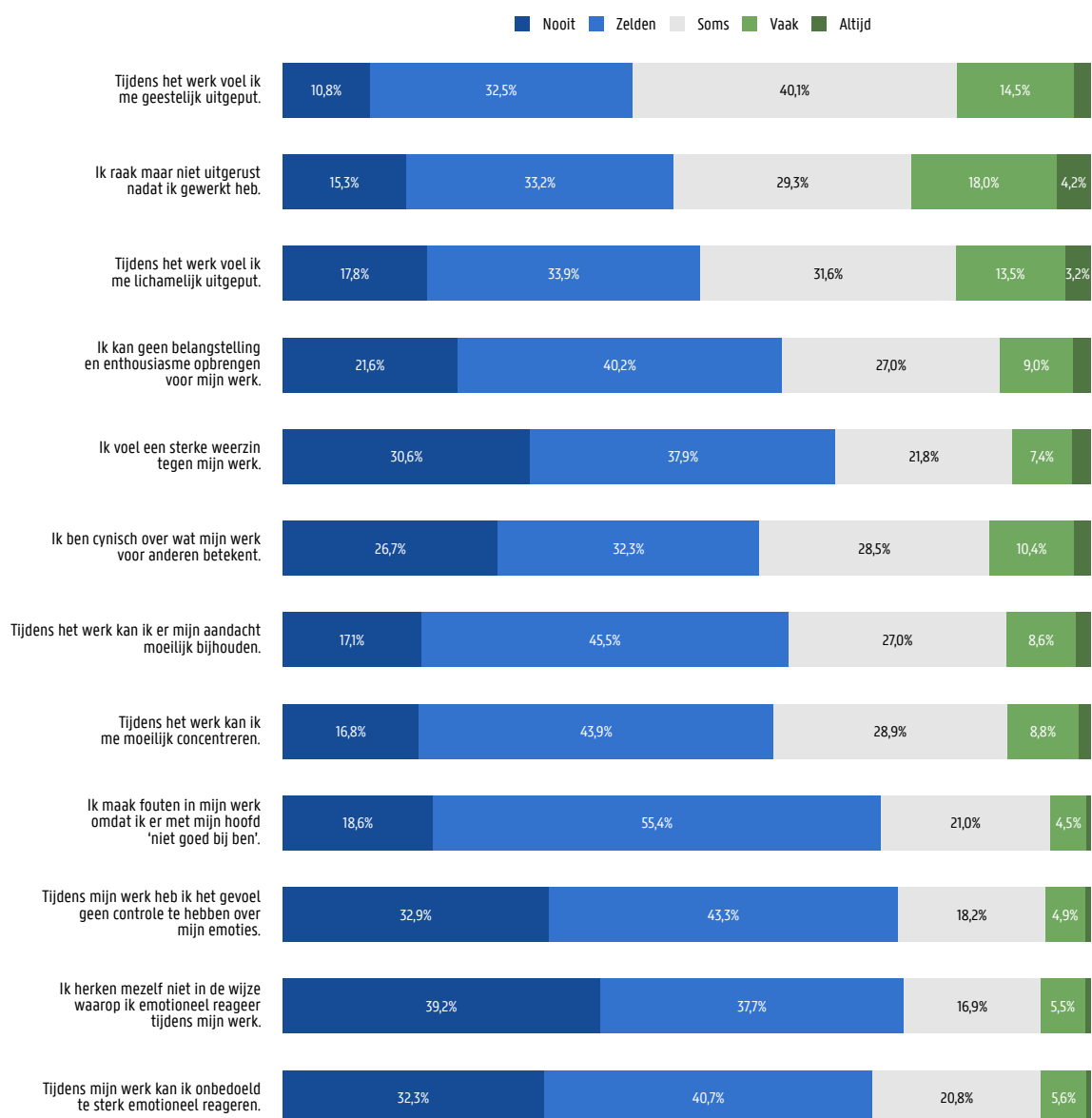
Het kernsymptoom van burn-out is uitputting. Die uitputting kan zich zowel fysiek (lichamelijk moe zijn) als mentaal (zich op en leeg voelen) uiten. Bijgevolg is het verontrustend dat we in figuur 5 vaststellen dat **1 op 6 werknemers zich 'vaak' tot 'altijd' mentaal uitgeput voelen**. De fractie die zich fysiek uitgeput voelt, is precies even groot. **Meer dan 1 op 5 (22,2%) geeft aan dat ze niet uitgerust raken nadat ze gewerkt hebben.**

“In deze cijfers zit ook een groep mensen die een burn-out hebben gehad en intussen terug aan de slag zijn gegaan. Gemiddeld blijft men 6 à 8 maanden afwezig voor burn-out, maar het volledige herstelproces kan tot jaren duren. Re-integratie kan zeker een deel zijn van het herstel maar hierbij is het belangrijk om extra oog te hebben voor een goede balans tussen werkeisen en hulpbronnen. In het bijzonder vonden we in ons eerder onderzoek al dat zowel burn-out restsymptomen als stressoren in de privé-omgeving een negatieve impact kunnen hebben op de re-integratie ervaringen na burn-out, terwijl goede sociale steun van de leidinggevende dan weer een bevorderend effect kan hebben.”

Professor Eva Derous

Daarentegen zien we minder sterke cijfers bij de andere drie symptomen van burn-out: mentale afstand, cognitieve klachten en emotionele klachten. Cognitieve klachten (zoals aandachts- en concentratieverlies) komen vaker voor op de werkvloer dan emotionele klachten (zoals emotioneel reageren).

Figuur 5. Een substantieel deel van Vlaamse werknemers blijkt geestelijk of lichamelijk uitgeput te zijn tijdens of na het werk.

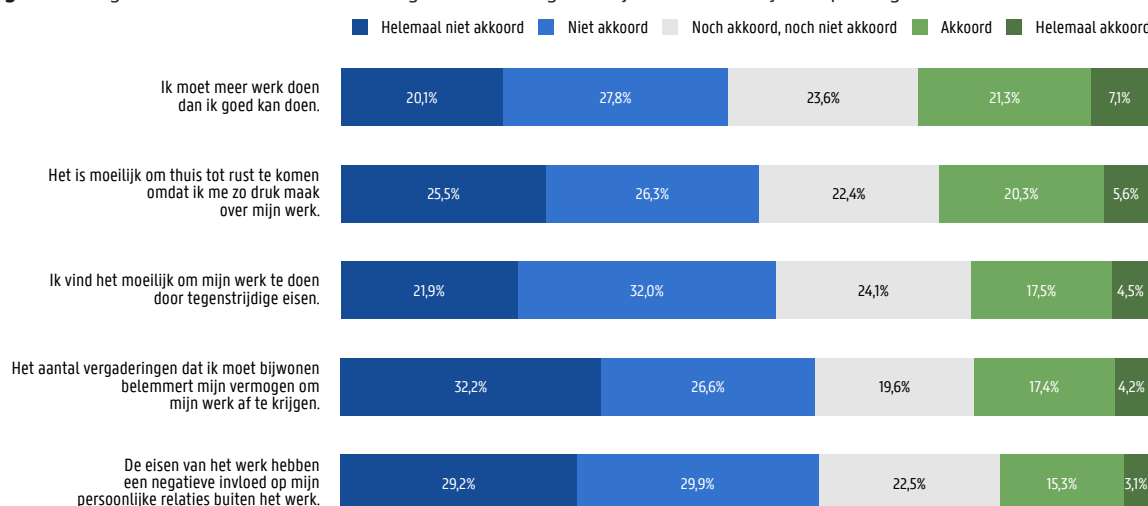


3 WERKEISEN

Vanuit verschillende disciplines wordt vaak beroep gedaan op het Job Demands-Resources model om (een gebrek aan) welzijn op het werk te verklaren. Deze verklaring gebeurt aan de hand van twee processen: (i) te hoge werkeisen (job demands) die voor belasting zorgen en (ii) een tekort aan hulpbronnen (job resources) die energie geven. De eerste categorie (werkeisen) omvat de jobaspecten die een inspanning van de medewerker vragen en daardoor resulteren in fysieke en/of psychologische kosten. Voorbeelden van werkeisen zijn een hoge werkdruk, lange werktijden of conflicten met collega's. De tweede categorie (hulpbronnen) omvat de jobaspecten die medewerkers helpen om hun werk goed te doen en hen energie geven. Voorbeelden van hulpbronnen zijn sociale steun, ontwikkelingsmogelijkheden en taakvariatie. Echter spelen ook recuperatiemogelijkheden een belangrijke rol in het kader van welzijn op het werk. Om te kunnen herstellen van werkeisen moeten er voldoende rustmomenten voorzien worden om uit te rusten van de geleverde inspanningen. In dit hoofdstuk focussen we op de zogenaamde werkeisen, in het volgende op de hulpbronnen.

Figuur 6 geeft een overzicht van hoe Vlaamse werknemers hun werkeisen ervaren. Zo geeft **meer dan 1 op 4 (28,4%) geeft aan dat ze meer werk hebben dan ze goed kunnen doen** (hieronder aangeduid in tinten van groen).

Figuur 6. Hoge werkeisen kunnen verklaring bieden voor geestelijke of lichamelijke uitputting onder Vlaamse werknemers.



"In onze studie met focusgroepen bij kantoorwerkers werd werkintensiteit als één van de belangrijkste oorzaken van stress gerapporteerd. Vooral werken onder tijdsdruk en tegen strikte deadlines, wordt als bijzonder stresserend ervaren. Soms gaat men dit compenseren door te gaan overwerken, om alsnog de taken gedaan te krijgen. Dit is echter niet zonder risico. Op basis van grootschalig onderzoek vonden we indicaties dat lange werkuren mogelijk geassocieerd zijn met hart- en vaatziekten en met hoger alcoholgebruik."

Professor Els Clays

Gerelateerd aan wat hierboven duidelijk werd uit de Burnout Assessment Tool (BAT) met betrekking tot kunnen uitrusten na het werk, geeft ook **meer dan 1 op 4 Vlaamse werknemers (25,9%) aan thuis moeilijk tot rust kunnen komen omdat ze zich druk maken over hun werk.**

"Dat een kwart van de respondenten moeite heeft om tot rust te komen thuis lijkt een belangrijk signaal en doet onvermijdelijk denken aan de herstelparadox waar men in ander onderzoek over spreekt. Wat wil die paradox zeggen? Wanneer een job veel van je vraagt, dan heb je meer nood aan herstel, wat logisch is. Maar, wat blijkt ook? Wanneer een job veel van je vraagt, dan is het ook net moeilijker om herstel te vinden, bijvoorbeeld omdat je het werk ook in je vrije tijd niet kan loslaten. De laatste jaren worden in onderzoek methodes ontwikkeld om mensen beter te leren herstellen. Ik hoop in de toekomst zelf, hands-on, mensen en organisaties te kunnen ondersteunen met dit type kwaliteitsvolle interventies."

Doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens

Meer dan 1 op 5 (21,6%) geeft ook aan dat het aantal vergaderingen dat ze (moeten) bijwonen hen belemmert om hun werk af te krijgen.

"Weinig zaken hebben mijn eigen welzijn op het werk dit semester zo gunstig beïnvloed als het introduceren van vergadervrije weken. Dat wil zeggen: ik blokkeerde (en communiceerde) bij het begin van het semester drie weken tijdens dewelke ik niet beschikbaar zou zijn voor vergaderingen en hield me hier strikt aan. Tijdens deze weken kon ik werken aan zaken die ik op lange termijn belangrijk vond en me dus energie gaven. Gevolg: ik werd niet alleen tevredener, maar ook productiever. Dit is natuurlijk casuïstiek die niet op grote groepen burgers van toepassing hoeft te zijn. Ik hoop de komende jaren hier onderzoek naar te kunnen doen. Cijfers die recent in MIT Sloan Management Review verschenen suggereren alvast dat vergadervrije weken effectief in vele gevallen goed kunnen zijn voor de productiviteit."

Professor Stijn Baert

4 WERKHULPBRONNEN

In dit hoofdstuk focussen we op de zogenaamde werkhulpbronnen, i.e. jobaspecten die medewerkers helpen om hun werk goed te doen en hen energie geven.

Over het algemeen lijkt het niet slecht gesteld met hoe Vlaamse werknemers hun werkhulpbronnen ervaren. Inderdaad, Figuur 7 geeft aan dat **bijna 4 op 5 (79,4%) weet wat hun taken en verantwoordelijkheden op het werk precies zijn**. 69,2% geeft ook aan te weten welke werkdoelen zij en hun team moeten bereiken.

62,3% geeft aan de keuze te hebben om te beslissen hoe hun job uit te voeren. En dat wordt geapprecieerd: 63,5% geeft aan tevreden te zijn met de mate van controle in de job.

“Deze cijfers zijn in lijn met de trend van ‘job crafting’, dat een positieve impact heeft op het welzijn van personeelsleden. Bij job crafting krijgen medewerkers de mogelijkheid om hun job zelf vorm te geven en aanpassingen te doen naar wens. Dit kwam in het bedrijfsleven al meer en meer voor, maar kreeg sinds de coronapandemie een enorme boost. We evolueren naar een ROWE (“results only work environment”) waarbij de focus ligt op doelen en resultaten, en niet op waar, wanneer en hoe het werk uitgevoerd wordt. Vaak beslissen medewerkers dit tegenwoordig zelf, en dat wordt geapprecieerd zoals bovenstaande cijfers aangeven.”

Professor Eveline Schollaert

“Ons onderzoek toont aan dat job autonomie ook een belangrijke rol speelt bij mensen die overgekwalificeerd zijn, wat we ook in een eerdere Blog @ UGent @ Work al beschreven. Overgekwalificeerde medewerkers zijn sneller verveeld op het werk, maar job crafting gericht op het verhogen van autonomie kan dit deels tegengaan.”

Doctoraal onderzoeker Claudia Rooman

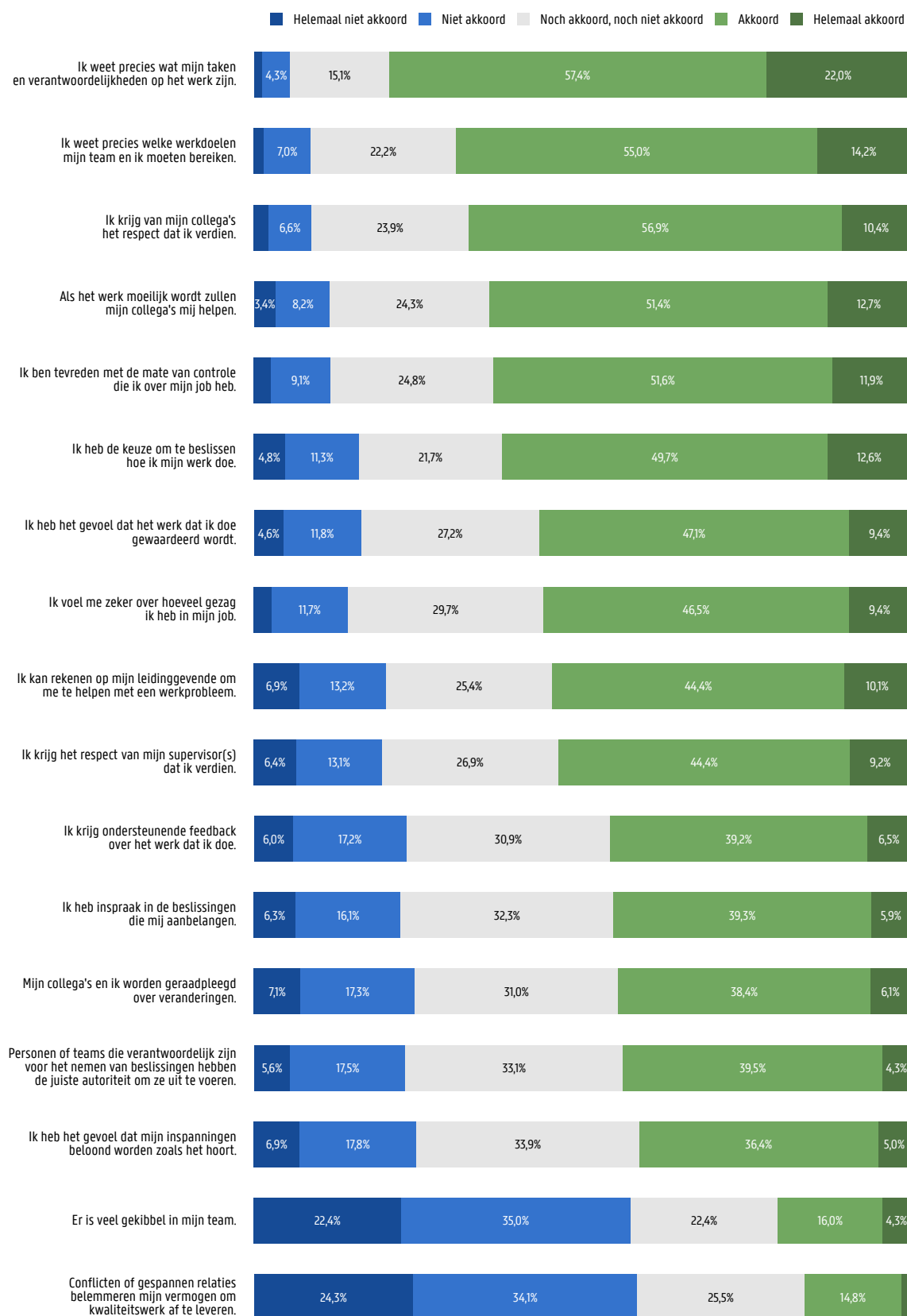
“Bij mensen die re-integreren na burn-out blijkt jobautonomie nog belangrijker, blijkt uit onze studie. Een hoge werklast kan bij hen een risico op hervat triggeren, maar voldoende jobautonomie kan hierbij een buffer zijn. Zij gaven ook aan dat jobautonomie krijgen hen het gevoel geeft dat ze kansen krijgen van hun werkgever.”

Professor Eva Deraus

“Jobcontrole is een cruciale hulpbron. Bij werknemers met fysiek actieve jobs, vonden we dat een hogere beslissingsvrijheid gepaard gaat met een lager risico op lage rug- en nekklachten. Het is belangrijk dat werknemers hun fysieke taken zo kunnen organiseren dat ze overeenstemmen met hun capaciteiten. Ook bij kantoormedewerkers met meer cognitieve jobs is jobcontrole een belangrijke speler, waar we het ook over hebben in een eerdere Blog @ UGent @ Work. Jobcontrole leidt tot positieve werkervaringen doordat men zelf beslissingen kan nemen, maar anderzijds mag het niet doorslaan naar een situatie waarin er geen grenzen worden gesteld. In een dagboekstudie in de academische setting zagen we dat werknemers op dagen met meer jobcontrole ook meer problemen rapporteerden over een negatieve inmenging van het werk in hun privéleven.”

Professor Els Clays

Figuur 7. De aanwezigheid van werkhulpbronnen onder Vlaamse werknemers is verdeeld: werkvrijheid, taakduidelijkheid en respect van collega's zijn grotendeels aanwezig terwijl beslissingsinspraak, feedback en adequaat loon naar werk ontbreken.



“Verschillende internationale rapporten tonen aan dat de autonomie van medewerkers er enorm op is vooruitgegaan sinds de coronacrisis. Echter is die autonomie een tweesnijdend zwaard dat niet enkel positieve, maar ook negatieve effecten kan hebben op het welzijn van medewerkers. Zo kan vergevorderde autonomie er bijvoorbeeld voor zorgen dat medewerkers hun werkeisen internaliseren. Dit kan dan weer net langere werktijden en hoge stressniveaus met zich meebrengen.”

Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

2 op 3 (67,3%) geeft aan het respect te krijgen van collega's dat ze verdienen. Die collegialiteit uit zich ook in de resultaten bij de stelling “Als het werk moeilijk wordt, zullen mijn collega's mij helpen.”. 64,1% geeft aan dat dit het geval is.

De steun die werknemers ervaren van collega's is dus groot, groter dan de steun die ze ervaren van de leidinggevende. Inderdaad, wanneer we kijken naar respect van de leidinggevende(n), **geeft slechts ongeveer de helft (53,6%) aan het respect te krijgen van de leidinggevende(n) dat ze verdienen.** Daarbij aansluitend: “slechts” 54,5% van de respondenten geeft aan te kunnen rekenen op hun leidinggevende bij een werkprobleem.

Ook wat geven van feedback betreft is er nog werk aan de winkel: **minder dan de helft van de respondenten (45,4%) geeft aan voldoende ondersteunende feedback te krijgen over het werk dat zij/hij doet.**

“Deze cijfers zijn natuurlijk geen complete verrassing. Onderzoek wees reeds uit dat medewerkers gemiddeld 3,8 keer feedback ontvingen per drie weken. Datzelfde onderzoek vond echter dat méér feedback beter was. Dat betekent dat medewerkers die nog vaker feedback ontvingen: (i) een betere relatie rapporteerden met hun leidinggevende, (ii) beter presteerden en (iii) hoger scoorden op jobtevredenheid. Conclusie? Regelmatig feedback geven is goed, maar frequent feedback geven is beter. We hadden het ook al uitgebreider over deze resultaten in een eerdere Blog @ UGent @ Work.”

Professor Eveline Schollaert

“Uiteraard is de perceptie van de medewerker over het begrip ‘frequente feedback’ cruciaal. Iedere medewerker heeft namelijk een ander idee van ‘voldoende’ of ‘onvoldoende’ feedback. Dit maakt het voor de leidinggevende vaak moeilijk om in te schatten hoeveel feedback de medewerker verwacht. Onze tip? Praat met je medewerkers. Werk zo aan een cultuur waarin praten over feedback genormaliseerd is én waarin medewerkers zich veilig voelen om zélf op zoek te gaan naar feedback.”

Doctoraal onderzoeker Shana Mertens

Ten slotte **zit het over het algemeen goed met de sfeer op het werk bij de Vlaamse werknemer:** slechts 1 op 5 (20,3%) geeft aan dat dat er veel gekibbel is in hun team en slechts 1 op 6 (16,1%) geeft aan dat conflicten of gespannen relaties op het werk hun vermogen belemmeren om kwalitatief werk af te leveren.

“Wanneer er positieve sociale interacties zijn op de werkplek, en er algemeen een sfeer heerst waarin mensen elkaar vertrouwen en steunen, dan spreken we van een gunstig sociaal klimaat of zelfs “sociaal kapitaal” op het werk. Een hoge mate van sociaal kapitaal wordt in verband gebracht met betere gezondheids- en welzijnsuitkomsten. Zo blijkt sociaal kapitaal ook een rol te spelen in de preventie van burn-out bij medewerkers.”

Professor Els Clays

5 MOGELIJKE INTERVENTIES OM WELZIJN OP HET WERK TE VERBETEREN

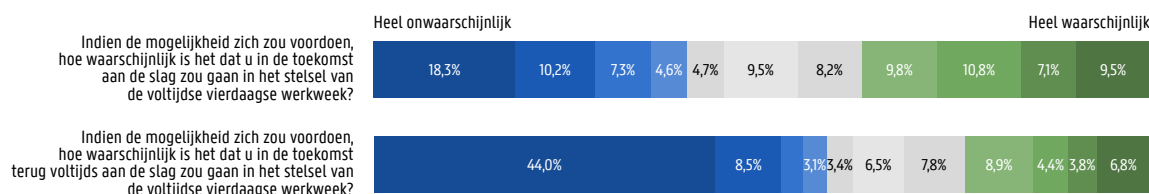
In dit hoofdstuk hebben we het over de attitude van Vlaamse werknemers over mogelijk interventies die welzijn op het werk kunnen verbeteren.

5.1 VIERDAAGSE WERKWEEK

Een eerste mogelijke interventie om welzijn op het werk te verbeteren is de vierdaagse werkweek. De federale regering plant in het kader van de arbeidsdeal om Belgische werknemers toe te laten een aanvraag in te dienen om hun voltijdse werkweek op te splitsen in vier langere werkdagen in vergelijking met de klassieke kortere vijf werkdagen. Concreet kan bijvoorbeeld een werkweek van 38 uren opgesplitst worden in 4 langere dagen van 9,5 uren in plaats van 5 dagen van 7,6 uren.

We vroegen onze representatieve steekproef aan Vlaamse werknemers naar de waarschijnlijkheid dat ze in de toekomst aan de slag zouden gaan in het stelsel van de (voltijdse) vierdaagse werkweek. Figuur 8 maakt duidelijk dat dit een populaire maatregel zou zijn bij voltijdse werknemers. Inderdaad, als we een score van 7 op 10 of meer op de vraag “Hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst aan de slag zou gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek?” beschouwen als ‘waarschijnlijk’, dan geeft **37,2% van degenen die voltijds werken aan dat ze waarschijnlijk aan de slag zouden gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek** (hieronder aangeduid in tinten van groen).

Figuur 8. Ruim een derde van de Vlaamse werknemers die voltijds werken en ongeveer een kwart van zij die nu deeltijds werken zouden waarschijnlijk aan de slag gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek.



Noot. Respondenten dienden de waarschijnlijkheid aan te geven dat ze aan de slag zouden gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek op een schaal van 0 tot 10. Daarbij werd duidelijk aangegeven dat 0 stond voor heel onwaarschijnlijk, 5 voor een neutrale positie en 10 voor heel waarschijnlijk. Het percentage respondenten dat een score van 7 op 10 of meer geeft wordt aangeduid in tinten van groen; het percentage respondenten dat een score van 3 op 10 of minder geeft wordt aangeduid in tinten van blauw.

Opvallend is dat ook bijna 1 op 4 deeltijdse werknemers (23,9%) aangeven dat ze waarschijnlijk terug voltijds zouden gaan werken in het stelsel van de vierdaagse werkweek.

“Een opmerking die we vaak horen in de praktijk is dat veel deeltijdse medewerkers in een 4/5e-stelsel al regelmatig overuren presteren op de vier dagen waarop ze aan de slag zijn. Echter worden ze in het huidige systeem vaak niet vergoed voor die overuren. Het hoeft dus niet te verwonderen dat dergelijke medewerkers beter af zouden zijn in een voltijdse job die ze in vier dagen kunnen presteren. Ook in een experiment in IJsland stelde men vast dat wanneer een vierdaagse werkweek van 35 à 36 werd ingesteld, medewerkers op de deelnemende werkplekken minder belangstelling hadden voor een deeltijdse job.”

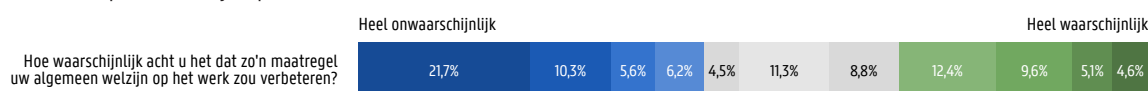
Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

31,7% van alle respondenten acht het waarschijnlijk dat deze maatregel hun algemeen welzijn op het werk zou verbeteren, zie Figuur 9 hieronder.

"Een mogelijke verklaring voor deze positieve verwachtingen tegenover de maatregel is dat verschillende landen (bijvoorbeeld IJsland) en multinationals (bijvoorbeeld Unilever en Microsoft) al experimenteerden met vierdaagse werkweken en een positieve impact rapporteren op medewerkerswelzijn. Echter is er één groot verschil tussen de projecten in andere landen en deze maatregel: de Belgische maatregel houdt geen reductie, maar louter een herverdeling van de arbeidstijd in. Dat wil zeggen dat Belgische medewerkers hun oorspronkelijke voltijdse job in een kleiner aantal dagen moet presteren, terwijl dat in de voornoemde buitenlandse experimenten niet het geval was."

Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

Figuur 9. Ongeveer een derde van de Vlaamse werknemers meent dat de voltijdse vierdaagse werkweek een positief effect zal hebben op hun welzijn op het werk.



Noot. Respondenten dienden de waarschijnlijkheid aan te geven dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek hun algemeen welzijn op het werk zou verbeteren op een schaal van 0 tot 10. Daarbij werd duidelijk aangegeven dat 0 stond voor heel onwaarschijnlijk, 5 voor een neutrale positie en 10 voor heel waarschijnlijk. Het percentage respondenten dat een score van 7 op 10 of meer geeft wordt aangeduid in tinten van groen; het percentage respondenten dat een score van 3 op 10 of minder geeft wordt aangeduid in tinten van blauw.

5.2 ANDERE INTERVENTIES

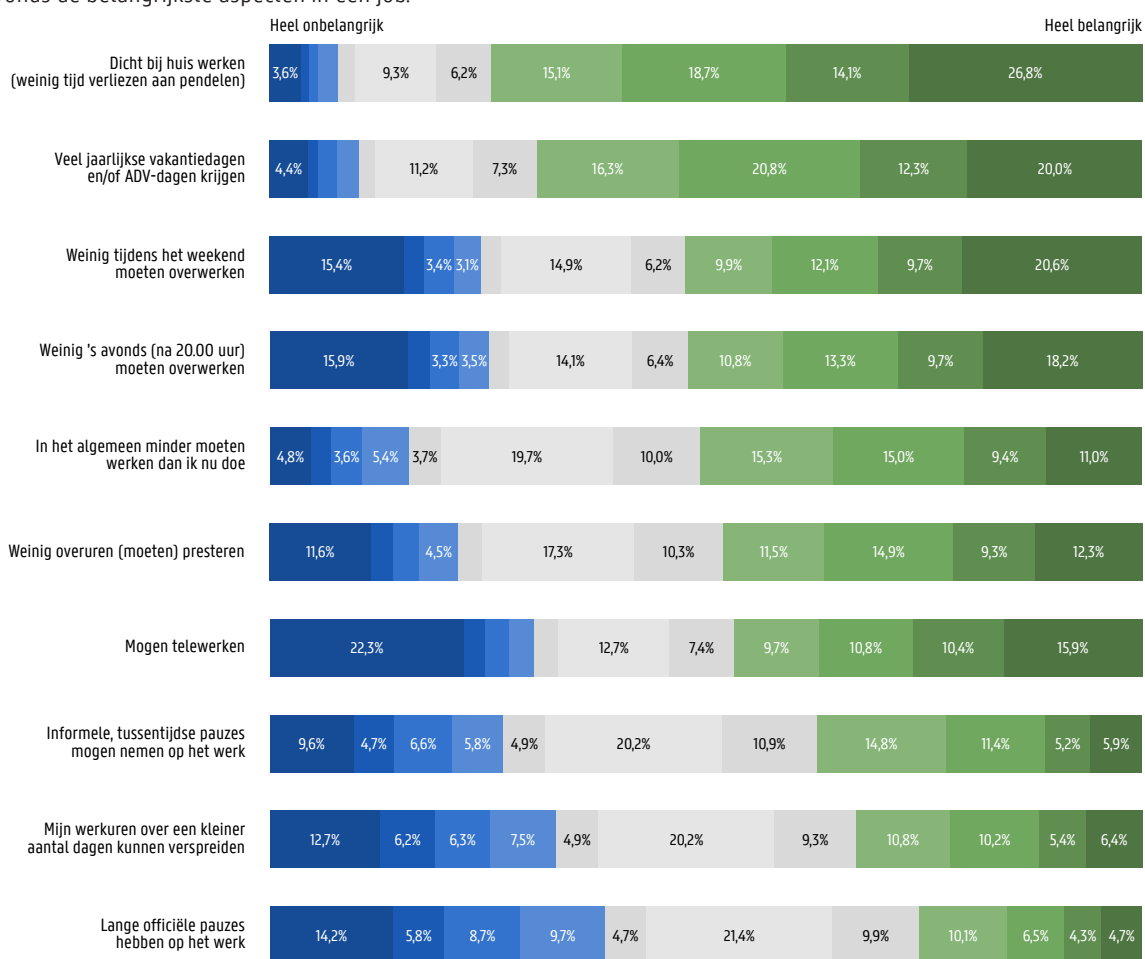
In onze bevraging peilden we ook naar welke jobaspecten respondenten belangrijk vinden in hun job. Hieronder beschouwen we 'belangrijk' als een score van 7 op 10 of meer op de vraag "Hoe belangrijk zijn onderstaande aspecten voor u in uw job?" Figuur 10 op de volgende pagina geeft een overzicht, geordend naar de mate waarin respondenten de jobaspecten belangrijk vinden – dus naar de mate waarin ze een score van 7 op 10 of meer gaven op bovengenoemde vraag.

Twee jobaspecten sprongen er daarbij uit. Ten eerste: **bijna 3 op 4 (74,7%) geeft aan dicht bij huis werken belangrijk te vinden. Dicht bij huis werken is daarmee van alle bevroegde jobaspecten het belangrijkste.** Ten tweede: bijna 7 op 10 respondenten (69,4%) geven aan veel jaarlijkse vakantiedagen belangrijk te vinden in hun job.

"We weten dat de mobiliteit onder Vlamingen niet zeer groot is, noch qua vaak veranderen van baan, noch qua verhuizen of ver verplaatsen voor een baan. Dit kan gelinkt worden aan de spreekwoordelijke baksteen in onze maag. In eerder onderzoek toonden we aan dat wie een afbetaald huis heeft gemiddeld het langst werkloos blijft (vermoedelijk door lagere financiële druk, maar ook door lagere mobiliteit), gevolgd door huurders en, ten slotte, door wie een hypotheekwoning heeft lopen."

Professor Stijn Baert

Figuur 10. Voor Vlaamse werknemers zijn dicht bij huis werken, veel verlof en weinig overwerken tijdens het weekend of 's avonds de belangrijkste aspecten in een job.



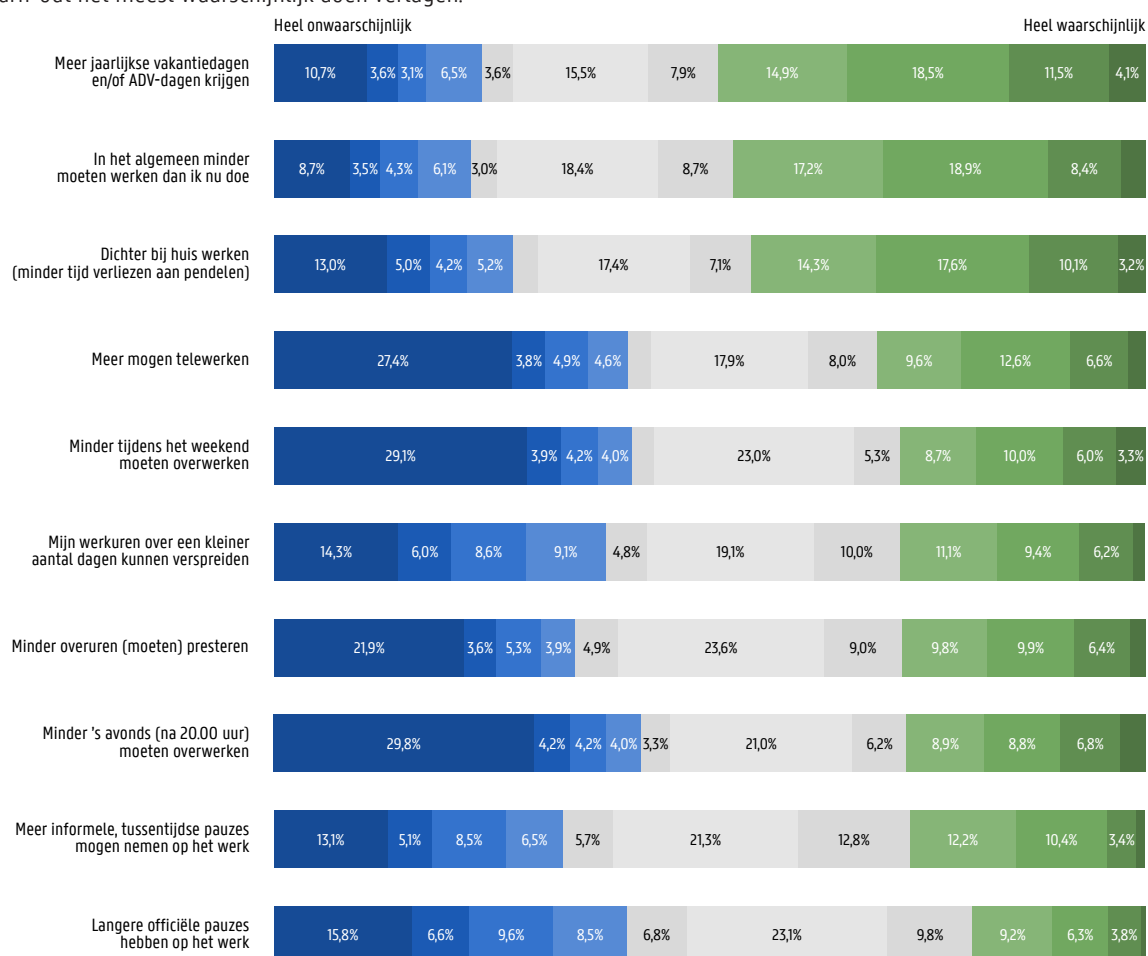
Noot. Respondenten dienden de belangrijkheid van verschillende jobaspecten aan te duiden op een schaal van 0 tot 10. Daarbij werd duidelijk aangegeven dat 0 stond voor heel onbelangrijk, 5 voor een neutrale positie en 10 voor heel belangrijk. Het percentage respondenten dat een score van 7 op 10 of meer geeft wordt aangeduid in tinten van groen; het percentage respondenten dat een score van 3 op 10 of minder geeft wordt aangeduid in tinten van blauw.

De maatregel die het dichtst aanleunt bij de vierdaagse werkweek, i.e. "Mijn werkuren over een kleiner aantal dagen kunnen verspreiden" is opvallend genoeg het op één na minst belangrijke jobaspect voor de respondenten. Slechts 32,8% van de respondenten geeft aan dit jobaspect belangrijk te vinden.

Ten slotte vroegen we onze representatieve steekproef van Vlaamse werknemers hoe waarschijnlijk zij het inschatten dat bepaalde interventies hun kans op een burn-out zouden verlagen. Hieronder beschouwen we 'waarschijnlijk' opnieuw als een score van 7 op 10 of meer op de vraag "Hoe waarschijnlijk is het dat onderstaande werkaanpassingen uw kansen op een burn-out in de toekomst zouden verkleinen?". Figuur 11 op de volgende pagina geeft een overzicht, geordend naar de mate waarin respondenten het waarschijnlijk vinden dat de interventies hun kansen op een burn-out zouden verkleinen – dus naar de mate waarin ze een score van 7 op 10 of meer gaven op bovengenoemde vraag.

Net geen één op twee respondenten (49,0%) geeft aan meer jaarlijkse vakantiedagen een interessante mogelijke interventie te vinden met betrekking tot het verminderen van de kans op een burn-out. Verder: 47,3% van de respondenten stelt dat minder werken hun kans op een burn-out zou verlagen. Ten slotte: bijna de helft (45,2%) denkt dat dichter bij huis werken hun kansen op een burn-out zouden doen afnemen.

Figuur 11. Vlaamse werknemers menen dat meer verlof, minder moeten werken en dichterbij huis werken de kans op een burn-out het meest waarschijnlijk doen verlagen.



Noot. Respondenten dienden de waarschijnlijkheid dat verschillende interventies hun kans op een burn-out zouden verlagen aan te duiden op een schaal van 0 tot 10. Daarbij werd duidelijk aangegeven dat 0 stond voor heel onbelangrijk, 5 voor een neutrale positie en 10 voor heel belangrijk. Het percentage respondenten dat een score van 7 op 10 of meer geeft wordt aangeduid in tinten van groen; het percentage respondenten dat een score van 3 op 10 of minder geeft wordt aangeduid in tinten van blauw.

Opvallend is ook wanneer we Figuur 10 en Figuur 11 met elkaar vergelijken. **Voor zowat elke potentiële interventie wordt het belang van dat jobaspect veel belangrijker ingeschat dan de waarschijnlijkheid dat een interventie gericht op dat jobaspect de kans op een burn-out zou verlagen.** Ook is het niet zo dat interventies gericht op de belangrijkste jobaspecten het hoogst worden ingeschat om de kans op een burn-out te verlagen.

6 CONCLUSIE

In deze Story @ UGent @ Work namen we een representatieve steekproef af bij 1.009 werkende Vlamingen om in kaart te brengen hoe het met hun welzijn op het werk gesteld is. We bekeken (i) hun welzijn op het werk in het algemeen, (ii) hun mate van stress en risico op een burn-out, (iii) hoe ze hun werkeisen en werkhulpbronnen ervaren en (iv) wat hun attitude is tegenover interventies die hun welzijn op het werk kunnen verhogen, met bijzondere aandacht voor de mogelijkheid tot een vierdaagse werkweek, zoals recent besloten door de federale regering.

Globaal omschrijft 1 op 5 zich als heel tevreden met hun job, 3 op 5 geeft aan redelijk tevreden te zijn en 1 op 5 is ontevreden. Deze cijfers zijn minder gunstig dan degene die in de EU-SILC-bevraging van 2018 werden vastgesteld op Belgisch niveau. Deze cijfers kunnen gezien worden als verdere evidentie voor de gouden kooi waar vele Vlaamse werknemers zich in bevinden: hoewel slechts minder dan 1 op 5 écht gelukkig is in hun job, blijven Vlaamse werknemers toch langer dan elders dezelfde job uitoefenen – geen sprake van een “great resignation” in Vlaanderen.

Een mogelijke verklaring voor hun slechts matige jobtevredenheid is dat Vlaamse werknemer stress ervaren op het werk: slechts 1 op 5 geeft aan helemaal geen werkstress te ervaren. Van wie minstens een beetje stress ervaart, geeft 4 op 10 aan dat deze stress voornamelijk door hun job komt en nog eens 4 op 10 geeft aan dat dat gedeeltelijk zo is. Het is verontrustend dat deze werkstress bij meer dan 2 op 3 al meer dan drie maanden aansleept. Lichtpunt: werkstress is lager op telewerkdagen in vergelijking met op kantoordagen. Telewerk kan een verlichting van stress brengen doordat werknemers bijvoorbeeld meer ongestoord aan bepaalde taken kunnen doorwerken of een betere afstemming met hun privéleven hebben. Toch is het belangrijk om een goed evenwicht te houden tussen kantoor- en telewerk, om de betrokkenheid met het werk en met de collega's aan te houden.

Vanuit verschillende disciplines wordt vaak beroep gedaan op het Job Demands-Resources model om (een gebrek aan) welzijn op het werk te verklaren. Deze verklaring gebeurt aan de hand van twee processen. Enerzijds (te hoge) werkeisen (“job demands”) die voor belasting zorgen en anderzijds (een tekort aan) hulpbronnen (“job resources”) die energie geven. Wat jobeisen betreft valt op dat meer dan 1 op 4 aangeeft dat ze meer werk hebben dan ze goed kunnen doen. Dit is een mogelijke verklaring voor de werkstress die Vlaamse werknemers ervaren, gezien onderzoek met focusgroepen aantoonde dat werkintensiteit één van de belangrijkste oorzaken van werkstress is – in het bijzonder wordt werken onder tijdsdruk en tegen strikte deadlines als stresserend ervaren. Daarnaast geeft meer dan 1 op 4 aan thuis moeilijk tot rust te kunnen komen omdat ze zich druk maken over hun werk. Dit doet denken aan de herstelparadox: wanneer een job veel van werknemers vraagt, dan hebben die ook meer nood aan herstel, maar paradoxaal genoeg is het voor hen net moeilijker om herstel te vinden, bijvoorbeeld omdat ze hun werk niet kunnen loslaten in hun vrije tijd. Daarom is het goed dat er de laatste jaren meer en meer onderzoek gedaan wordt naar methodes om mensen beter te leren herstellen.

Wat werkhulpbronnen betreft blijken Vlaamse werknemers energie te halen uit de controle die ze hebben in hun job: 2 op 3 geeft aan de keuze te hebben om te beslissen hoe hun job uit te voeren; nog eens 2 op 3 geeft aan tevreden te zijn met de mate van controle in hun job. Deze cijfers zijn in lijn met de trend van ‘job crafting’, waarbij geëvolueerd wordt naar een “results only work environment” waarbij de focus ligt op doelen en resultaten, en niet op waar, wanneer en hoe het werk wordt uitgevoerd. Daarnaast halen veel Vlaamse werknemers de (werk)energie die ze nodig hebben ook bij hun collega's: 2 op 3 geeft aan het respect te krijgen van collega's dat ze menen te verdienen, terwijl slechts 1 op 5 aangeeft dat dat er veel gekibbel is in hun team en slechts 1 op 6 aangeeft dat conflicten of gespannen relaties op het werk hun vermogen belemmeren om kwalitatief werk af te leveren. Over de baas als bron van energie is men net iets minder lovend: ongeveer de helft geeft aan het respect te krijgen van de leidinggevende(n) dat ze verdienen. Problematischer is dat minder dan de helft van de respondenten aangeven voldoende ondersteunende feedback te krijgen over het werk dat ze doen. En dit terwijl onderzoek uitwijst dat medewerkers die vaker feedback ontvingen (i) een betere relatie rapporteerden met hun leidinggevende, (ii) beter presteerden en (iii) hoger scoorden op jobtevredenheid.

Ten slotte vroegen we de respondenten naar hun attitude tegenover interventies die hun welzijn op het werk zouden kunnen verbeteren. Zo lijkt het speerpunt van de arbeidsdeal van de federale regering, de voltijdse vierdaagse werkweek – waarbij het normale aantal uren op vier in plaats van vijf dagen wordt gepresteerd – een maatregel met potentieel te zijn: meer dan 1 op 3 van degenen die voltijds werken geven aan dat ze aan de slag willen gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek. Misschien nog opvallender: bijna 1 op 4 deeltijdse werknemers geven aan dat ze waarschijnlijk terug voltijds zouden gaan werken in het stelsel van de vierdaagse werkweek. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veel deeltijdse medewerkers in een 4/5e-stelsel al regelmatig overuren presteren op de vier dagen waarop ze aan de slag zijn, waardoor zij beter af zouden zijn in een voltijdse job die ze in vier dagen kunnen presteren. De appetijt voor de voltijdse vierdaagse werkweek lijkt evenwel niet ingegeven door de verwachting van een hoger welzijn op het werk: “slechts” 3 op 10 van alle respondenten achten het waarschijnlijk dat deze maatregel hun algemeen welzijn op het werk zou verbeteren.

Uit een reeks andere mogelijkheden om het welzijn op het werk te verhogen, blijkt dicht bij huis werken een heel grote prioriteit. Niet verwonderlijk, gezien de mobiliteit onder Vlamingen niet zeer groot is op vlak van (onder andere) verplaatsen voor een job. Ook belangrijk zijn veel vakantiedagen, wat kan verklaard worden door een nood aan ontkoppelen van werk, wat niet onlogisch is gezien de hierboven vermeldde moeilijkheid van Vlamingen om tot rust te komen na het werk. Ten slotte wordt ook weinig over- en weekendwerk en telewerkmogelijkheden gepercipieerd als werkaanpassingen die het welzijn op het werk van Vlamingen zouden kunnen verhogen.



Professor **Stijn Baert**
Vakgroep Economie
Contact: Stijn.Baert@UGent.be



PhD **Brecht Neyt**
Coördinator UGent @ Work
Contact: Brecht.Neyt@UGent.be



Professor **Els Clays**
Vakgroep Volksgezondheid en
Eerstelijnszorg
Contact: Els.Clays@UGent.be



Doctoranda **Claudia Rومان**
Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids-
en Organisationspsychologie
Contact: Claudia.Rومان@UGent.be



Professor **Eva Deraus**
Vakgroep Werk, Organisatie en
Samenleving
Contact: Eva.Deraus@UGent.be



Professor **Eveline Schollaert**
Vakgroep Marketing, Innovatie en
Organisatie
Contact: Eveline.Schollaert@UGent.be



Doctoranda **Kristen du Bois**
Vakgroep Economie
Contact: Kristen.duBois@UGent.be



Doctorandus **Philippe Sterkens**
Vakgroep Economie
Contact: Philippe.Sterkens@UGent.be



Doctorandus **Louis Lippens**
Vakgroep Economie
Contact: Louis.Lippens@UGent.be



Professor **Luc Van Ootegem**
Vakgroep Economie
Contact: Luc.VanOotegem@UGent.be



Doctoranda **Shana Mertens**
Vakgroep Marketing, Innovatie en
Organisatie
Contact: Shana.Mertens@UGent.be



Professor **Elsy Verhofstadt**
Vakgroep Economie
Contact: Elsy.Verhofstadt@UGent.be