

VLAAMSE WERKNEMERS EN HUN LOON: NIEUWE CIJFERS EN DUIDING VANUIT ONDERZOEK

Stories @ UGent @ Work, nummer 8
Maandag 20 februari 2023



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

Was 2020 het jaar van corona en 2021, economisch gesproken, het jaar van de grote krapte op de arbeidsmarkt, dan was 2022 zonder twijfel het jaar van de inflatie. Maand na maand ging er dan ook enorm veel aandacht uit naar het nieuwe inflatiecijfer. Dat inflatiecijfer piekte in oktober 2022 tot 12,3%, wat betekent dat een winkelkar die in oktober 2021 nog €100 kostte, in oktober 2022 al €112,3 kostte. Koopkracht stond in 2022 dan ook hoog op de politieke agenda. [En wie koopkracht zegt, zegt lonen](#). In vragen naar duiding botsten we vaak op de limieten inzake wat in onderzoek echt over de Vlamingen en hun loon geweten is...

→ [Link naar video loonindexering](#)

Hoe tevreden zijn Vlamingen met hun loon? Hoe belangrijk vinden zij het in vergelijking met andere jobkenmerken? Hoe open zijn ze erover? En hoe verschillen deze zaken tussen mannen en vrouwen, tussen oudere en jongere werknemers, tussen hoogopgeleiden en kortgeschoolden en tussen klein- en grootverdieners? Daar gaat deze Story @ UGent @ Work over, met heel veel nieuwe en verrassende inzichten.

In samenwerking met onderzoeksbureau Bilendi namen we een bevraging af bij een representatieve steekproef van 1.127 Vlaamse werknemers tussen de 20 en 64 jaar die minstens deeltijds aan het werk waren. De steekproef bestaat uit 50,8% mannen (572 mannen) en 49,2% vrouwen (555 vrouwen). De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 46,9 jaar. 51,3% van de respondenten (578 respondenten) heeft een diploma hoger onderwijs; 48,7% van de respondenten (549 respondenten) heeft dat niet. Al deze statistieken geven aan dat de steekproefftrekking geslaagd is aangezien die in de buurt liggen van de populatiegemiddelden.

Om de gevonden cijfers te verklaren, putten UGent-professoren uit hun eigen wetenschappelijke publicaties in internationale vakbladen en uit die van collega-onderzoekers. Uiteindelijk heeft u als belastingbetaler voor dit onderzoek betaald. We laten het dan ook graag naar u terugkeren.

2 HOE TEVREDEN ZIJN VLAMINGEN MET HUN LOONPAKKET?

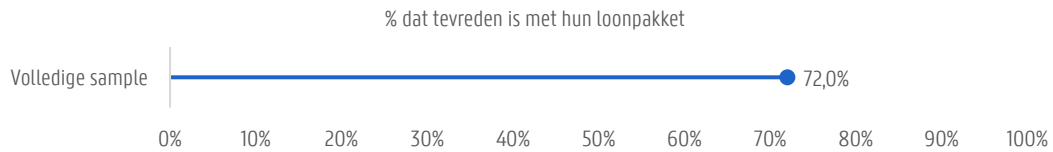
In een eerste deel van onze bevraging vroegen we respondenten naar hun loonpakket, bestaande uit hun (i) bruto maanloon en (ii) eventuele extralegale voordelen. Daarna vroegen we respondenten hoe tevreden ze zijn met dat loonpakket en hoe rechtvaardig ze dat vinden in vergelijking met dat van hun collega's. We vroegen hen in dit eerste deel ook of ze het afgelopen jaar onderhandeld hadden over hun loonpakket en of ze in het verleden al van job zijn veranderd om een hoger loonpakket te gaan verdienen. Doorheen de bevraging gaven we duidelijk aan dat we met 'loonpakket' het brutoloon plus eventuele extralegale voordelen (zoals maaltijdcheques) bedoelden.

Het gemiddeld bruto maandloon in voltijdse equivalenten van de respondenten in onze steekproef is €3.747,76. Dit is van dezelfde orde als de meeste recente cijfers van Statbel (2022), waar het gemiddeld bruto maandloon in voltijdse equivalenten €3.768,00 is.¹ De meeste respondenten hebben ook extralegale voordelen. De drie meest voorkomende extralegale voordelen zijn vakantiegeld (92,7% van respondenten heeft dit), eindejaarspremie of dertiende maand (87,0% heeft dit) en vergoeding woon-werkverkeer (66,0% heeft dit).

¹ Hoewel de publicatie dateert van 2022, gaat het hier over het gemiddeld bruto maandloon in 2020. Gezien het gemiddeld bruto maandloon in 2020 onder het gemiddeld bruto maandloon in 2022 ligt, ligt het gemiddeld bruto maandloon van onze steekproef licht onder het gemiddeld bruto maandloon in 2022 dat nog zal gerapporteerd worden door Statbel (maar nu nog niet beschikbaar is).

72,0% van Vlaamse werknemers geven aan tevreden te zijn met hun loonpakket (Figuur 1).²

Figuur 1. Meer dan zeven op tien Vlaamse werknemers zijn tevreden met hun loonpakket.



Wie goed verdient, is doorgaans tevreden met haar of zijn job. Maar neemt jobtevredenheid ook toe als je loonopslag krijgt? Ja. Er is een positief verband tussen loonopslag en jobtevredenheid. Maar hogere jobtevredenheid door loonopslag heeft een houdbaarheidsdatum: jobtevredenheid door loonopslag zakt relatief snel weg (na drie à vier jaar, geven sommige studies aan) omdat mensen hun loon niet in absolute termen beoordelen maar wel relatief ten opzichte van hun vorige en volgende wedde en/of op basis van wat anderen verdienen. Sociale vergelijking speelt ook een rol: jobtevredenheid blijkt hoger als men meer loonopslag krijgt dan zogenaamde 'peers' (een groep van vergelijkbare werknemers). Interessant: het verwachten van loonopslag (of dus de aankondigde loonopslag) zorgt op zich ook al voor meer jobtevredenheid. Dat blijkt uit een studie op basis van een representatieve steekproef van 33.500 Duitse werknemers in loondienst tussen de 18 en 65 jaar.

→ [Link naar studie](#)

Professor personeelspsychologie Eva Deros

Medewerkers die meer tevreden zijn met hun loon blijken uit onderzoek over het algemeen ook meer tevreden met hun job te zijn. Ze blijken bovendien ook meer betrokken en vertonen minder de neiging tot veranderen van job. Opgelet, dit zijn geen sterke effecten, tevredenheid met loon heeft vooral impact op cognities (zoals de neiging om te veranderen van job). Effectief gedrag wordt er in mindere mate door beïnvloed (zoals prestaties of het effectief veranderen van job).

→ [Link naar studie](#)

Professor humanresourcesmanagement Eveline Schollaert

Doorheen deze Story @ UGent @ Work vergelijken we resultaten voor onderstaande deelgroepen (naast enkele *ad hoc* vergelijkingen):

1. **geslacht:** hoe de resultaten verschillen tussen vrouwen en mannen;
2. **leeftijd:** hoe de resultaten verschillen naar de leeftijd van werknemers;
3. **opleidingsniveau:** hoe de resultaten verschillen tussen werknemers met en zonder hogeronderwijsdiploma;
4. **brutoloon:** hoe de resultaten verschillen naar het brutoloon van werknemers.

² In deze Story @ UGent @ Work beschouwen we een score van 7 op 10 of meer op de vraag "Hoe tevreden bent u met uw loonpakket?" als 'tevreden'.

Hoe worden deze deelgroepen precies vergeleken?

We worden heel even iets technischer. Mocht je daar geen interesse in hebben, kan je volstaan met enkel de laatste alinea van deze box te lezen. Je zal de resultaten uit deze Story even goed kunnen interpreteren.

Wanneer we de resultaten vergelijken tussen deelgroepen, controleren we voor onderstaande elf kenmerken aan de hand van zogenaamde regressieanalyses. Dat doen we voor elke uitkomst die we bespreken in deze Story (lees: voor elke vraag en elke stelling die we de respondenten voorlegden en die we behandelen in deze Story).

- Geslacht (man versus vrouw)
- Leeftijd (continu)
- Opleidingsniveau (diploma hoger onderwijs versus geen diploma hoger onderwijs)
- Brutoloon (continu)
- Relatiestatus (alleenstaand versus in een relatie)
- Migratieachtergrond hebben (wel versus niet)
- Woonplaats (op het platteland of in een dorp versus (in de buitenwijk van) een stad)
- Professioneel statuut (ambtenaar versus arbeider versus bediende)
- Bedrijfsomvang (minder dan 250 werknemers (kmo) versus 250 werknemers of meer (geen kmo))
- Kinderen hebben (wel versus niet)
- Sociale wenselijkheid (continu)³

De resultaten van bovengenoemde regressieanalyses tonen ons in één getal per kenmerk (dus elf getallen in totaal) wat de impact is van die kenmerken op een bepaalde uitkomst. Wanneer we – bijvoorbeeld – de impact van het kenmerk 'brutoloon' op de uitkomst 'tevredenheid met loonpakket' zouden nagaan, zou een hoog positief getal voor het kenmerk 'brutoloon' aangeven dat er een groot positief effect is van brutoloon op tevredenheid met loonpakket: hoe hoger het brutoloon, hoe tevredener met het loonpakket.

De resultaten van bovengenoemde regressieanalyses (de elf getallen per uitkomst) laten ons toe voor elke uitkomst zogenaamde '*gemiddelde marginale effecten*' te berekenen. Op basis van die gemiddelde marginale effecten kunnen we nagaan wat de impact is van één bepaald kenmerk op een bepaalde uitkomst *wanneer alle andere kenmerken gelijk blijven*. Concreet, laat het ons – bijvoorbeeld – toe na te gaan wat de impact van het kenmerk 'brutoloon' is op de uitkomst 'tevredenheid met loonpakket', wanneer alle andere tien kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, ...) gelijk zouden blijven. Technisch doen we dat door de impact van alle andere kenmerken op het gemiddelde te zetten, vandaar de term '*gemiddelde marginale effecten*'. Concreet laat ons dat toe om de 'tevredenheid met loonpakket' te vergelijken tussen de *gemiddelde* werknemers die – bijvoorbeeld – €2.000 bruto per maand verdienen en de *gemiddelde* werknemers die – bijvoorbeeld – €5.000 bruto per maand verdienen.

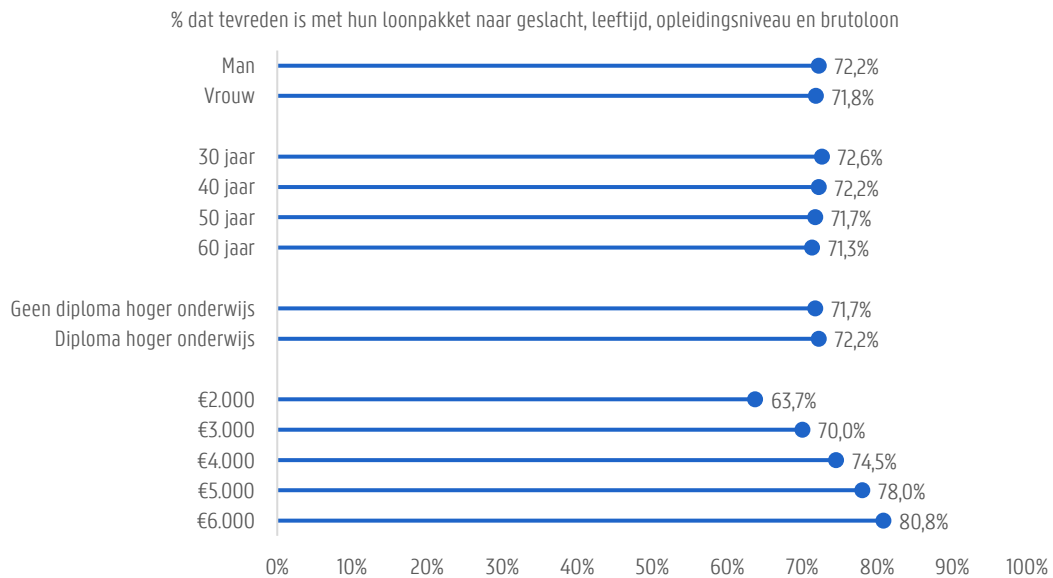
Kort: statistische analyses laten ons toe bij het vergelijken van deelgroepen telkens gemiddelde werknemers uit de ene deelgroep te vergelijken met gemiddelde werknemers uit de andere deelgroep. 'Gemiddelde werknemers' betekent hier dat we hebben uitgezuiverd voor het effect van alle andere kenmerken van deze deelgroepen. Concreet vergelijken we hieronder bijvoorbeeld de tevredenheid met loonpakket tussen de *gemiddelde* werknemers die €2.000 bruto per maand verdienen en de *gemiddelde* werknemers die €5.000 bruto per maand verdienen.⁴ 'Gemiddelde werknemers' betekent in dit concrete voorbeeld dus dat deze deelgroepen van werknemers niet verschillen naar kenmerken zoals – onder andere – geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

³ Sommige vragen en stellingen in onze bevraging zijn gevoelig aan sociaal wenselijk antwoorden. Dat betekent dat respondenten in plaats van eerlijk te antwoorden, antwoorden op een manier waardoor ze beter overkomen. Om daarvoor te controleren, maken we gebruik van de gevalideerde '*Marlowe-Crowne Social Desirability Scale*', die toelaat het effect van sociaal wenselijk antwoorden te beperken.

⁴ Om de leesbaarheid te verhogen, schrijven we hierna "werknemers in deelgroep A in vergelijking met werknemers in deelgroep B" in plaats van het omslachtigere "de *gemiddelde* werknemers in deelgroep A in vergelijking met de *gemiddelde* werknemers in deelgroep B".

Werknemers die een hoger brutoloon verdienen, zijn ook vaker tevreden met hun loonpakket (Figuur 2). Dit effect is statistisch significant, wat wil zeggen dat met zeer grote waarschijnlijkheid kan uitgesloten worden dat dit effect aan toeval te wijten is.⁵ Concreet: werknemers die – bijvoorbeeld – €2.000 bruto per maand verdienen zijn in 63,7% van de gevallen tevreden met hun loonpakket, terwijl dit voor werknemers die – bijvoorbeeld – €5.000 bruto per maand verdienen 78,0% is.

Figuur 2. Werknemers die een hoger brutoloon verdienen, zijn ook vaker tevreden met hun loonpakket.



Deze bevinding is minder evident dan ze lijkt. Langs de ene kant omdat de lasten op dit brutoloon progressief zijn. Dat wil zeggen: wie meer verdient, ziet typisch meer van wat de baas betaalt aan loonkost naar de schatkist stromen. Voor een alleenstaande is dit gemiddeld 53 euro op elke 100 euro. Voor de hoogste lonen gaat dus meer naar de schatkist dan naar de werknemer! De OESO bestaat uit meer dan 30 landen, maar in geen enkel ander land is dit cijfer zo hoog. Dit alles leidt ertoe dat de loonongelijkheid lager is dan in de buurlanden. Tegelijk zou het tot frustraties over het eigen loon bij degenen met een hoger brutoloon kunnen leiden. Die staan echter, zo blijkt in Figuur 2, geen globale hogere tevredenheid bij hen in de weg.

→ [Link naar rapport](#)

Meer netto overhouden? Sla er de tips in hoofdstuk 5 'Loon' van ons boek 'In conflict gaan met je baas... en andere manieren om je loopbaan in eigen handen te nemen' op na!

→ [Link naar boek](#)

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

In Figuur 2 wordt ook duidelijk dat er geen verschil is in tevredenheid met loonpakket (i) tussen mannen en vrouwen, (ii) tussen werknemers die verschillen naar leeftijd en (iii) tussen werknemers met en werknemers zonder hogeronderwijsdiploma. Tussen deze deelgroepen worden namelijk geen statistisch significante verschillen gevonden. Dat is ook visueel te zien in Figuur 2: het percentage dat tevreden is met hun loonpakket

⁵ Wanneer we verder in deze Story spreken over verschillen (geen verschillen) tussen deelgroepen, bedoelen we daarmee dat er een statistisch significant verschil (geen statistisch significant verschil) is tussen deze deelgroepen op het 5% betrouwbaarheidsniveau. Om de leesbaarheid van deze Story te verhogen, zullen we dit niet steeds herhalen.

ligt tussen deze deelgroepen dicht bij elkaar. In de rest van deze Story zullen we deelgroepen die niet significant van elkaar verschillen niet meer tonen in de figuren, maar waar interessant wel nog bespreken in de tekst.

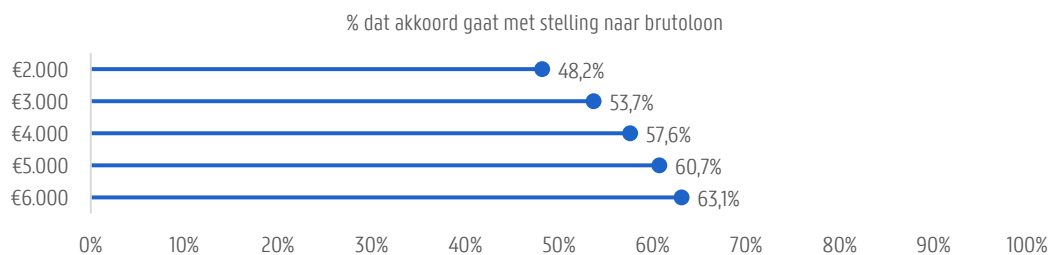
Meer dan één op twee Vlaamse werknemers (55,4%) geeft aan hun loonpakket rechtvaardig te vinden wanneer ze het vergelijken met dat van collega's die dezelfde job uitoefenen (Figuur 3).⁶ Zoals professor Eva Deros hierboven al aanhaalde, speelt deze sociale vergelijking een belangrijke rol in tevredenheid met loonpakket. Inderdaad, werknemers die aangaven hun loonpakket rechtvaardig te vinden, zijn ook (veel) vaker tevreden met hun loonpakket. Concreet: 88,6% van zij die hun loonpakket rechtvaardig vinden, zijn er ook tevreden mee; voor zij die hun loonpakket niet rechtvaardig vinden, is slechts 51,4% er tevreden mee (niet getoond in figuur).

Figuur 3. Meer dan de helft van Vlaamse werknemers geeft aan hun loonpakket rechtvaardig te vinden.



Werknemers die meer verdienen, vinden hun loonpakket ook vaker rechtvaardig wanneer ze het vergelijken met dat van hun collega's die dezelfde job uitoefenen (Figuur 4). Concreet, vindt 63,3% van werknemers die €5.000 bruto per maand verdienen hun loonpakket rechtvaardig in vergelijking met collega's, terwijl dat bij werknemers die €2.000 bruto per maand verdienen slechts 48,2% is.

Figuur 4. Werknemers die meer verdienen, vinden hun loonpakket ook vaker rechtvaardig



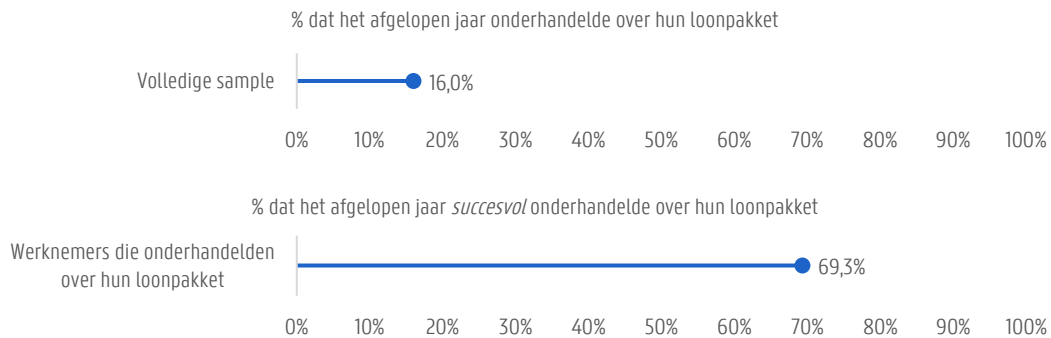
Het human resources departement in organisaties kan tevredenheid met lonen nastreven door te trachten rechtvaardige beslissingen te nemen op het vlak van de lonen van medewerkers. De tevredenheid met het loonpakket hangt namelijk sterk samen met de mate waarin mensen ervaren dat ze rechtvaardig behandeld worden.

Professor humanresourcesmanagement en organisatiegedrag Mieke Audenaert

⁶ In deze Story @ UGent @ Work beschouwen we een score van 7 op 10 of meer op stellingen als "Het loonpakket dat ik krijg is rechtvaardig als ik het vergelijk met dat van collega's die dezelfde job uitoefenen" als 'akkoord'.

Slechts 16,0% van Vlaamse werknemers heeft het afgelopen jaar onderhandeld over hun loonpakket (Figuur 5). We vroegen respondenten ook naar de uitkomst van die onderhandelingen. Die onderhandelingen waren in 69,3% van de gevallen succesvol, als we succesvol interpreteren als leidend tot een hoger brutoloon of meer extralegale voordelen.

Figuur 5. Minder dan een op zes Vlaamse werknemers heeft het afgelopen jaar onderhandeld over hun loonpakket. Zeven op tien van zij die dat wel deden, kregen een hoger brutoloon of meer extralegale voordelen.



Een mogelijke verklaring voor het relatief lage percentage van werknemers die onderhandelde over hun loonpakket is dat op de Belgische (en dus ook Vlaamse) arbeidsmarkt het loon vooral bepaald wordt aan de hand van collectieve loononderhandelingen en veel minder aan de hand van individuele onderhandelingen over het loonpakket.

Professor welzijnseconomie Luc Van Ootegem

Er is geen significant verschil in hoe vaak vrouwen (14,7%) onderhandelen over hun loonpakket in vergelijking met mannen (17,0%). Er is ook geen significant verschil in hoe succesvol mannen en vrouwen onderhandelen over hun loonpakket.

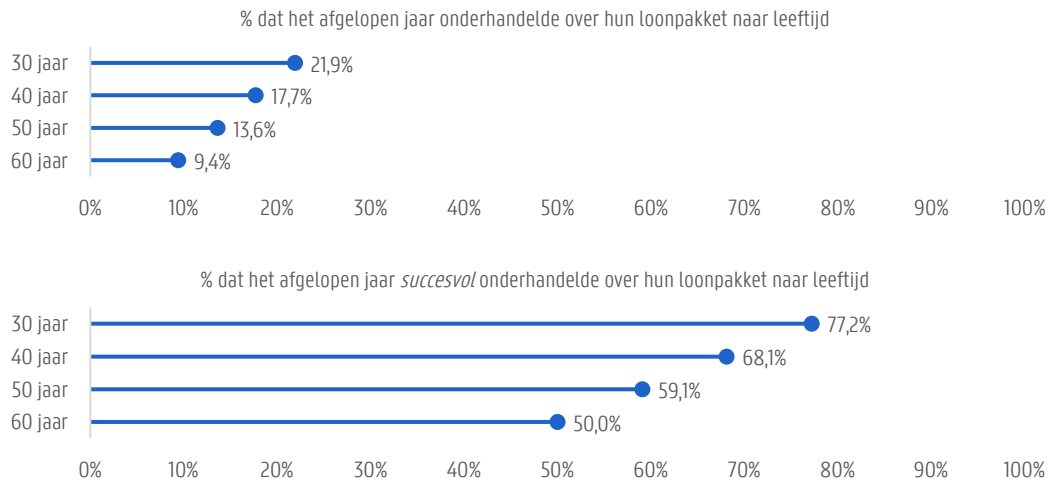
Dit is opvallend aangezien internationaal onderzoek aantoont dat er een verschil is tussen mannen en vrouwen bij het onderhandelen over hun loonpakket. Vrouwen onderhandelen even sterk, maar ze durven minder vragen dan mannen, waardoor de uitkomst soms wat lager uitvalt.

→ [Link naar studie](#)

Professor humanresourcesmanagement Eveline Schollaert

Oudere werknemers onderhandelen minder over hun loonpakket (Figuur 6). Concreet onderhandelde 13,6% van 50-jarige werknemers het afgelopen jaar over hun loonpakket, in vergelijking met 21,9% van 30-jarige werknemers. Oudere werknemers onderhandelen ook minder succesvol in vergelijking met jongere werknemers. Inderdaad, 50-jarige werknemers zijn in 59,1% van de gevallen succesvol in hun onderhandelingen over hun loonpakket, terwijl 30-jarige werknemers in 68,1% van de gevallen een hoger brutoloon of meer extralegale voordelen kunnen onderhandelen.

Figuur 6. Oudere werknemers onderhandelen minder vaak en minder succesvol over hun loonpakket.



Er zijn doorgaans vier grote loopbaanstrategieën om aan een hoger loon te geraken: (i) gewoon ouder worden (loonopslag op basis van anciënniteit), (ii) netwerken (zoals zelfpromotie en mentoring), (iii) bijscholen (zoals je talenten ontwikkelen) en (iv) wendbaar of mobiel zijn (zoals van werk veranderen). Verloning naar anciënniteit geldt dus als een van de mogelijke verklaringen waarom oudere medewerkers misschien minder (moeten) onderhandelen over het loonpakket en loonsopslag op onze arbeidsmarkt.

Professor personeelspsychologie Eva Deraus

28,0% van Vlaamse werknemers is in het verleden al van werk veranderd om een hoger loonpakket te gaan verdienen (Figuur 7).

Figuur 7. Iets meer dan een op vier werknemers veranderde al van werk om een hoger loonpakket te gaan verdienen.



Veranderen van job om meer te verdienen, is zo gek nog niet. Zoals ik ook schreef in hoofdstuk 5 'Loon' van ons boek 'In conflict gaan met je baas... en andere manieren om je loopbaan in eigen handen te nemen', toont een recente studie aan dat van de ene naar de andere job springen typisch 11 procent meer loon oplevert. Vaak van job veranderen – jobhoppen – kan echter ook negatieve gevolgen hebben. Recruiters hebben negatieve gedachten bij zo'n sollicitanten: lagere loyaliteit, meer conflicten, lagere productiviteit,

→ [Link naar boek](#)

het zijn allemaal percepties die niet bepaald je kansen op een sollicitatiegesprek vergroten. Toch jobhoppen? Gelukkig geeft collega Eva Deraus in hoofdstuk 3 'Selectie en solliciteren' van ons hierboven genoemde boek tips voor een geslaagde sollicitatieprocedure.

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

De ruimere definitie van 'loopbaansucces', waarbij nu ook subjectieve criteria – zoals een goede werk-privébalans en een interessante jobinhoud – in rekening worden gebracht, heeft er niet toe geleid dat de meer objectieve criteria – zoals brutoloon – niet meer belangrijk zijn. Integendeel. Loon blijft een belangrijke reden om toch die stap te zetten om te veranderen. Eigenlijk verwachten we nu meer van werk: naast een billijk loon ook inhoudelijk aantrekkelijk werk dat te combineren is met andere rollen.

Professor bedrijfspsychologie Bart Wille

Zoals hierboven al aangehaald, is wendbaar of mobiel zijn volgens ons onderzoek een van de loopbaanstrategieën om aan een hoger loon te geraken. Een studie van het Pew Research Center, bijvoorbeeld, toont dat voor de periode april 2021–maart 2022 47% van de Amerikaanse werknemers die bij dezelfde werkgever bleef loonopslag kreeg in vergelijking met de wedde die ze verdienden tijdens dezelfde periode, een jaar eerder. Tijdens dezelfde periode ging daarentegen 60% van de Amerikaanse werknemers die van job veranderden er qua loon op vooruit (eveneens in vergelijking met de wedde die ze verdienden tijdens dezelfde periode, een jaar eerder). Deze analyses zijn gebaseerd op Amerikaanse overheidsdata (Current Population Study). Kortom: er is evidentie dat van werk veranderen een (maar niet de enige) strategie is om meer te verdienen.

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Professor personeelspsychologie Eva Deraus

Mannen veranderen vaker van werk om een hoger loonpakket te gaan verdienen in vergelijking met vrouwen (Figuur 8). Concreet veranderden 32,0% van mannen in het verleden al van job om meer te gaan verdienen, bij vrouwen is dat slechts 22,9%.

Figuur 8. Mannen veranderen vaker van job om een hoger loonpakket te gaan verdienen.



Dit is consistent met internationaal onderzoek dat bijvoorbeeld aantoont dat mannen gemiddeld genomen hoger scoren dan vrouwen op aspecten van extrinsieke motivatie (denk aan geld, macht, status, imago). Datzelfde onderzoek toont ook aan dat dit verschil het grootst is rond de leeftijd van 20–30 jaar en dat extrinsieke motivatie ook afneemt naarmate mensen ouder worden.

→ [Link naar studie](#)

Professor bedrijfspsychologie Bart Wille



3 HOE BELANGRIJK VINDEN VLAMINGEN HUN LOONPAKKET?

In een tweede deel van de bevraging, peilden we naar hoe belangrijk Vlamingen hun loonpakket vinden.

3.1 WELKE WAARDE HECHTEN VLAMINGEN AAN HUN LOONPAKKET?

In een eerste vraag naar het belang dat Vlaamse werknemers hechten aan hun loonpakket hechten, lieten we hen aangeven in welke mate ze akkoord gaan met stellingen die te maken hebben met de waarde die ze hechten aan hun loonpakket. Dat deden ze op een schaal van 0 (helemaal niet akkoord) tot 10 (helemaal akkoord).⁷

Iets meer dan de helft van de Vlaamse werknemers geeft aan akkoord te gaan met de stelling “Mocht ik genoeg geld hebben om de rest van mijn leven zo comfortabel te leven als ik wil, zou ik nog steeds blijven werken.” (Figuur 9).

Figuur 9. Iets meer dan de helft van Vlaamse werknemers zou blijven werken mocht het financieel niet meer nodig zijn.



Dit cijfer is vergelijkbaar met voorgaand onderzoek.⁸ Dit resultaat toont aan dat mensen niet enkel werken om een loon te verdienen. Ongeveer de helft van de mensen zou namelijk blijven werken als dat financieel niet meer nodig zou zijn. Andere belangrijke functies van werken zijn bijvoorbeeld actief bezig zijn en sociaal contact (zie ook hoofdstuk 3.2). Eerder eigen onderzoek toont ook aan dat werken bijdraagt aan een hoger psychisch welzijn. Dit geeft aan dat een beleid dat mensen wil aanzetten om te (blijven) werken niet enkel op financiële prikkels gericht mag zijn.

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Professor humanresourcesmanagement Greet Van Hoye

⁷ In deze Story @ UGent @ Work beschouwen we een score van 7 op 10 of meer op stellingen als “Mocht ik genoeg geld hebben om de rest van mijn leven zo comfortabel te leven als ik wil, zou ik nog steeds blijven werken.” als ‘akkoord’.

⁸ Als we rekening houden met de manier waarop de score berekend wordt. Dit voorgaand onderzoek werkt namelijk met de binaire vraag “Als u genoeg geld zou krijgen om voor de rest van je leven zo comfortabel te leven als je zou willen, zou je dan blijven werken of zou je stoppen met werken?”. Voor de meest recent onderzocht periode (1994–2006) antwoordde 68,1% met ‘blijven werken’. Wanneer we in dit onderzoek een score van 6 op 10 of meer (in plaats van 7 op 10 of meer) op de stelling “Mocht ik genoeg geld hebben om de rest van mijn leven zo comfortabel te leven als ik wil, zou ik nog steeds blijven werken.” gelijk stellen met ‘blijven werken’, antwoordden 62,5% van respondenten in die zin.

Slechts een op vijf respondenten geeft aan bereid te zijn in te leveren van hun loonpakket om te werken voor een werkgever met een goede reputatie (Figuur 10).

Twee eigen publicaties (een studie en een boek) tonen aan dat mensen zich aangetrokken voelen tot organisaties met een goede reputatie als werkgever. Ook loon is echter een belangrijke determinant van sollicitatiebeslissingen, en dit resultaat geeft aan dat voor de meeste mensen loon toch nog meer doorweegt dan de reputatie van de werkgever. Toch is er een minderheid die wel aangeeft loon te willen inleveren om voor een goede werkgever te kunnen werken. Dit is in lijn met een eerdere studie waarbij mensen bereid waren tot 7% minder loon te verdienen bij een werkgever met een sterke reputatie.

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar boek](#)

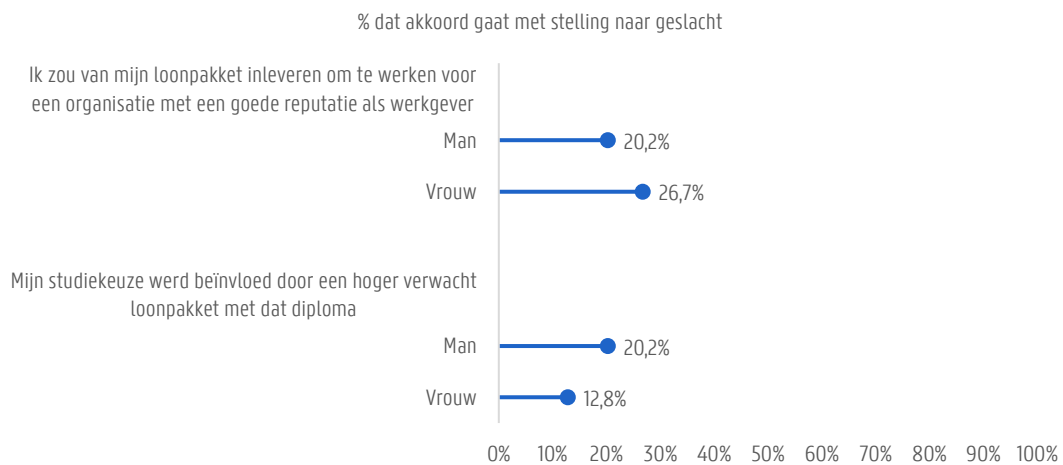
→ [Link naar studie](#)

Professor humanresourcesmanagement Greet Van Hoye

Vrouwen zijn meer geneigd in te leveren van hun loonpakket om te werken voor een werkgever met een goede reputatie (Figuur 10). Concreet gaven 26,7% van vrouwen aan akkoord te gaan met deze stelling, in vergelijking met slechts 20,2% van mannen.

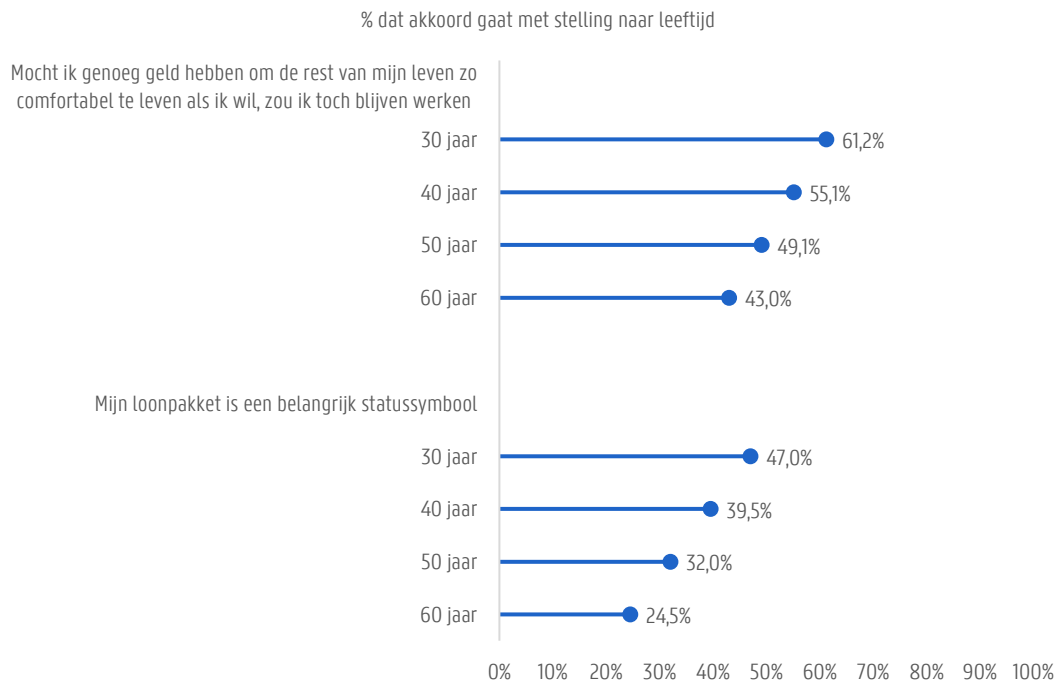
Mannen laten hun studiekeuze meer dan vrouwen beïnvloeden door het loonpakket dat ze verwachten te zullen gaan verdienen met dat diploma (Figuur 10). 20,2% van mannen geeft aan akkoord te gaan met deze stelling, in vergelijking met 12,8% van vrouwen.

Figuur 10. Vrouwen zijn meer geneigd in te leveren van hun loonpakket om te werken voor een werkgever met een goede reputatie.



Oudere werknemers zouden minder vaak blijven werken mocht dat financieel niet meer nodig zijn in vergelijking met jongere werknemers (Figuur 11). Concreet geeft 49,1% van 50-jarigen aan akkoord te gaan met deze stelling in vergelijking met 61,2% van 30-jarigen. Daarnaast zien oudere werknemers hun loonpakket minder als statussymbool in vergelijking met jongere werknemers.

Figuur 11. Oudere werknemers zijn minder geneigd om te blijven werken mocht dat financieel niet meer nodig zijn.



Dit is in lijn met voorgaand onderzoek waarbij ook bleek dat hoe ouder mensen zijn, hoe minder waarschijnlijk dat ze zouden blijven werken als het financieel niet meer nodig zou zijn. Aangezien het percentage dat zou blijven werken vrij stabiel blijft in onderzoek over de jaren heen, lijkt het hier niet over een generatieverschil te gaan, maar een effect van leeftijd en de reeds afgelegde loopbaan.

→ [Link naar studie](#)

Professor humanresourcesmanagement Greet Van Hoye

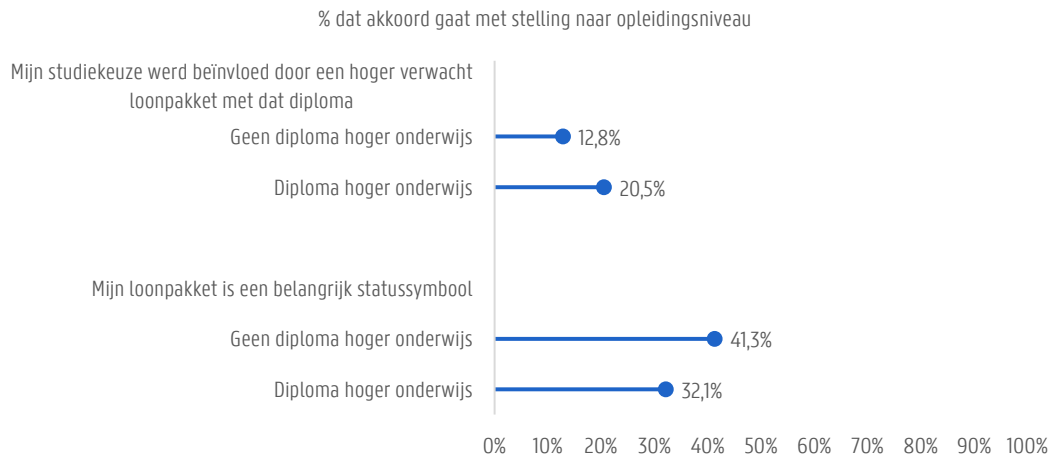
Toch zijn er manieren om ook oudere werknemers te motiveren om aan het werk te blijven. Onze resultaten gebaseerd op Europese data voor 50-plussers tonen aan dat oudere werknemers die mogelijkheden hebben om hun vaardigheden te ontwikkelen, een grotere bereidheid hebben om nog niet met pensioen te gaan. Oudere werknemers willen daarentegen eerder met pensioen gaan als hun werk onvoldoende wordt erkend door collega's of door het management.

→ [Link naar studie](#)

Professor welzijnseconomie Elsy Verhofstadt

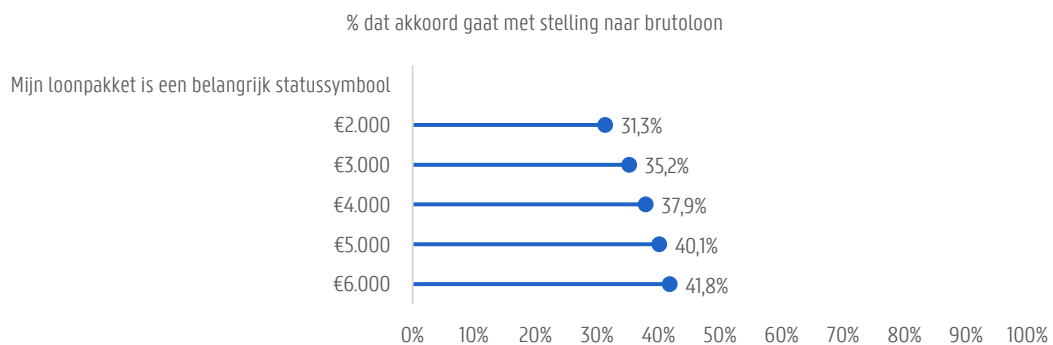
Respondenten met een diploma hoger onderwijs geven vaker aan dat hun studiekeuze werd beïnvloed door het loonpakket dat ze verwachtten te gaan verdienen met dat diploma (Figuur 12). Concreet geeft 20,5% van werknemers met een diploma hoger onderwijs aan dat hun studiekeuze beïnvloed werd door verwacht loon, terwijl dit bij werknemers zonder diploma hoger onderwijs slechts 12,8% is. Werknemers met een hogeronderwijsdiploma zien hun loonpakket ook minder als statussymbool.

Figuur 12. Werknemers die hoger onderwijs deden, geven vaker aan dat hun verwacht loonpakket bepalend was voor hun studiekeuze.



Respondenten die meer verdienen vinden hun loonpakket ook vaker een belangrijk statussymbool (Figuur 13). Concreet geeft 40,1% van werknemers die €5.000 bruto per maand verdienen aan dat hun loonpakket een belangrijk statussymbool is, terwijl dit voor werknemers die €2.000 bruto per maand verdienen slechts 31,3% is.

Figuur 13. Respondenten die meer verdienen, zien hun loonpakket vaker als rechtvaardig en als een statussymbool.

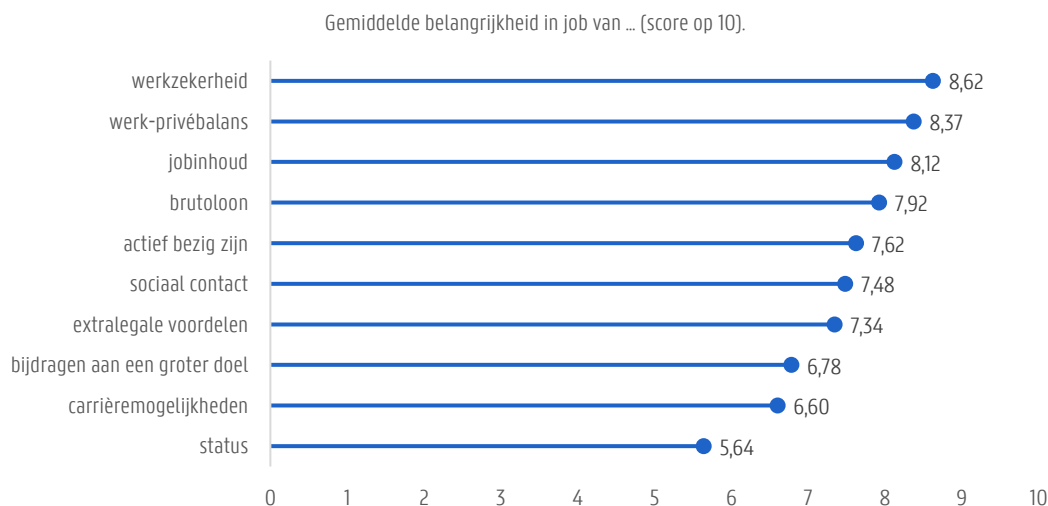


3.2 ZIJN ER BELANGRIJKERE JOBKENMERKEN DAN LOON?

In een tweede vraag naar het belang dat Vlaamse werknemers hechten aan hun loonpakket, lieten we hen de belangrijkheid van verschillende jobkenmerken scoren op een schaal van 0 (heel onbelangrijk) tot 10 (heel belangrijk).

Van de tien jobkenmerken die we hen voorlegden, vinden **Vlaamse werknemers werkzekerheid, werk-privébalans en jobinhoud de drie belangrijkste** – deze drie kenmerken kregen elk een gemiddelde score van meer dan 8 op 10 (Figuur 14). Brutoloon valt net buiten de top-3 met een score van 7,92 op 10.

Figuur 14. Werkzekerheid, werk-privébalans en jobinhoud vinden Vlaamse werknemers de drie belangrijkste kenmerken van hun job.



Werkzekerheid, werk-privébalans en jobinhoud zijn alle drie belangrijke indicatoren van jobkwaliteit, waarvan gekend is dat ze in verband staan met het welzijn van werknemers. Om een job werkbaar te houden, zijn verschillende inhoudelijke aspecten van belang: de werkdruk mag niet te hoog zijn en er moeten voldoende leermogelijkheden en beslissingsruimte zijn. Maar ook de werk-privébalans is essentieel voor een goede werkbaarheid. We moeten voldoende kunnen loskoppelen van het werk zodat er ruimte vrijkomt voor ontspanning, herstel en sociale activiteiten buiten het werk. Ons eigen onderzoek toont aan dat wanneer beide domeinen onvoldoende in balans zijn – doordat het werk negatief interfereert met het privéleven, maar evenzeer omgekeerd doordat de verwachtingen vanuit je rol in het gezin het moeilijk maken om je job naar behoren uit te oefenen – dan zijn werknemers vaker thuis vanwege ziekte. In een elektronische dagboekstudie bij werknemers in een academische setting, vonden we recent dat op dagen met een hogere werkdruk, en zeker in combinatie met een lage mate van job controle, er meer negatieve interferentie is van het werk in het privéleven.

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Professor volksgezondheid Els Clays

Dat werkzekerheid alle andere jobkenmerken klopt in Vlaanderen is opvallend, maar strookt wel met onze professionele honkvastheid: we zijn in ons land niet tevredener dan elders met onze baan, maar blijven wel meer jaren hetzelfde doen, zo bleek al uit een eerdere Story @ UGent @ Work. 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.

→ [Link naar Story](#)

Het grote belang dat men thans hecht aan de werk-privébalans strookt ook met eerder onderzoek dat we deden. Daaruit bleek dat Vlaamse werknemers bij het overwegen van een nieuwe baan bereid zijn genoeg te nemen met een kleinere stap voorwaarts qua verloning als er meer telewerk mogelijkheden tegenover staan. Die wens van meer telewerk blijkt dan weer ingegeven door de verwachting van een

→ [Link naar studie](#)

betere werk-privébalans.

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

Dat werkzekerheid op nummer 1 staat, geeft ook aan hoe nefast de gevolgen kunnen zijn van jobonzekerheid voor het welzijn van werknemers. Een fenomeen dat internationaal onderzoek reeds herhaaldelijk heeft aangetoond.

→ [Link naar studie](#)

Inzake het belang van jobinhoud bevestigt dit de resultaten van ons eigen longitudinale onderzoek naar het belang van 'interessefit'. Een groot deel van de mensen gaat op zoek naar een job die qua takenpakket goed aansluit bij hun interesses, zeg maar bij wat mensen graag doen. Wij toonden ook aan dat veranderingen in die 'fit' (door een nieuwe job, of door een job die van inhoud verandert) ook systematisch samengaan met veranderingen in het werkgerelateerd welzijn van mensen.

→ [Link naar studie](#)

Professor bedrijfspsychologie Bart Wille

De drie minst belangrijke aspecten in de job van Vlaamse werknemers – van degene die we de respondenten hebben voorgelegd, zie Figuur 14 – zijn (i) bijdragen aan een groter doel, (ii) carrièremogelijkheden en (iii) status, die alle drie gemiddeld minder dan 7 op 10 scoorden. Voor status is dat zelfs minder dan 6 op 10.

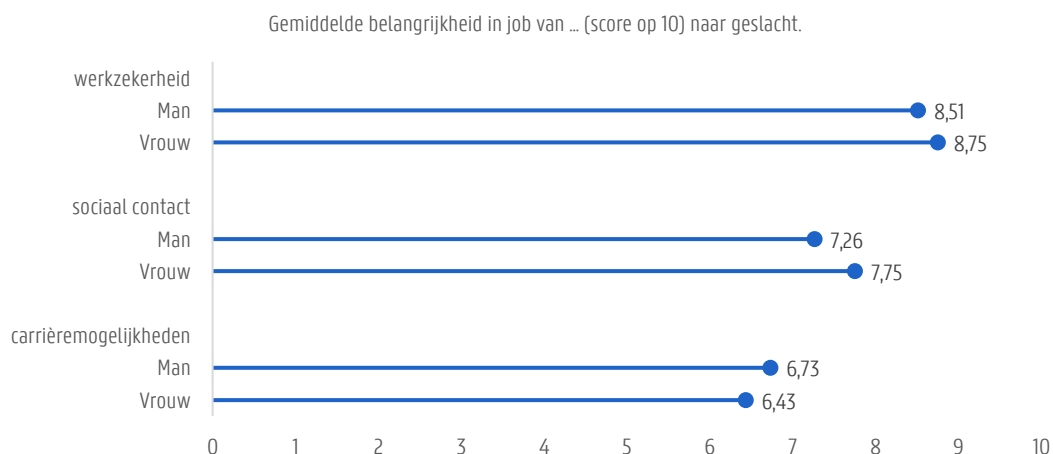
Dit illustreert dat we steeds vaker wegschuiven van het idee van de 'traditionele loopbaan', waarin de focus sterk lag op zaken zoals het nastreven van promoties en bijgevolg het doorgroeien naar leidinggevende functies met extra verantwoordelijkheid en status. In de hedendaagse loopbaan wordt 'succes' veel breder geformuleerd en komen zaken zoals de werk-privébalans en een interessante taakinhoud meer op het voorplan.

Professor bedrijfspsychologie Bart Wille



Vrouwen vinden voornamelijk sociaal contact belangrijker in hun job in vergelijking met mannen (Figuur 15). Waar vrouwen sociaal contact een score van 7,75 op 10 geven wat belangrijkheid betreft, geven mannen slechts een score van 7,26 op 10. Ook vinden vrouwen werkzekerheid belangrijker in hun job in vergelijking met mannen. Carrière mogelijkheden vinden vrouwen dan weer minder belangrijk in hun job in vergelijking met mannen.

Figuur 15. Vrouwen vinden sociaal contact, werkzekerheid en werk-privébalans belangrijker in hun job.



De lagere nadruk onder vrouwen op carrière mogelijkheden vonden we ook eerder terug in onderzoek naar de klevige vloer in ons land. Daar waar het glazen plafond het fenomeen is dat vrouwen minder vaak de hoogste treden van de job ladder beklimmen, is de klevige vloer het fenomeen dat ze minder snel eerste promoties maken. Die klevige vloer lijkt deels ingegeven door discriminatie op de arbeidsmarkt, maar ook door eigen keuzes die mannen en vrouwen maken, waarbij vrouwen minder gericht zijn op het maken van promoties. In het uitgevoerde experiment bleek die lagere gerichtheid op het maken van promoties onder andere te hebben met een grotere afkeer voor het nemen van risico's.

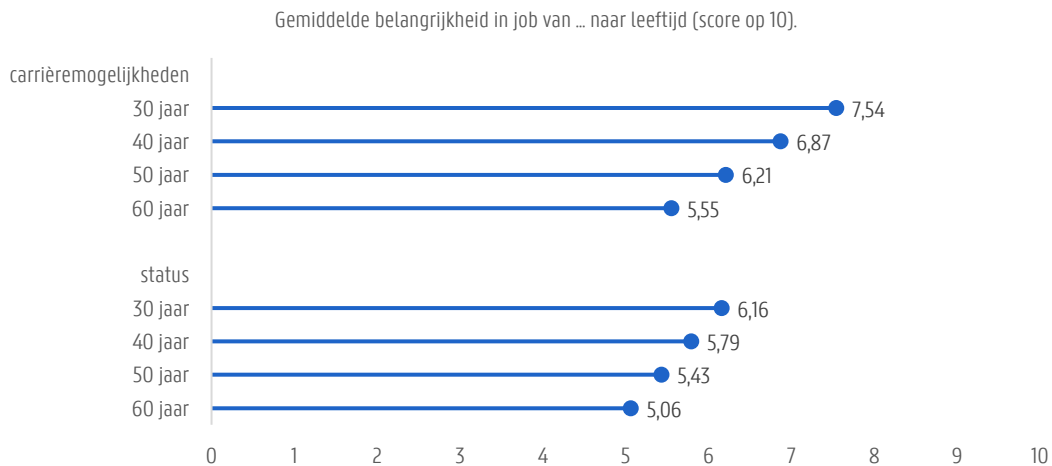
→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

Oudere werknemers vinden voornamelijk carrièremogelijkheden minder van belang in hun job in vergelijking met jongere werknemers (Figuur 16). Dat is ook logisch, gezien hun carrière nog minder lang zal duren in vergelijking met jongere werknemers. Concreet geven 50-jarige werknemers carrièremogelijkheden een score van 6,21 op 10 wat belangrijkheid betreft, terwijl dat voor 30-jarige werknemers 7,54 op 10 is. Ook vinden oudere werknemers status minder belangrijk in hun job in vergelijking met jongere werknemers.

Figuur 16. Oudere werknemers vinden carrièremogelijkheden minder belangrijk in hun job.



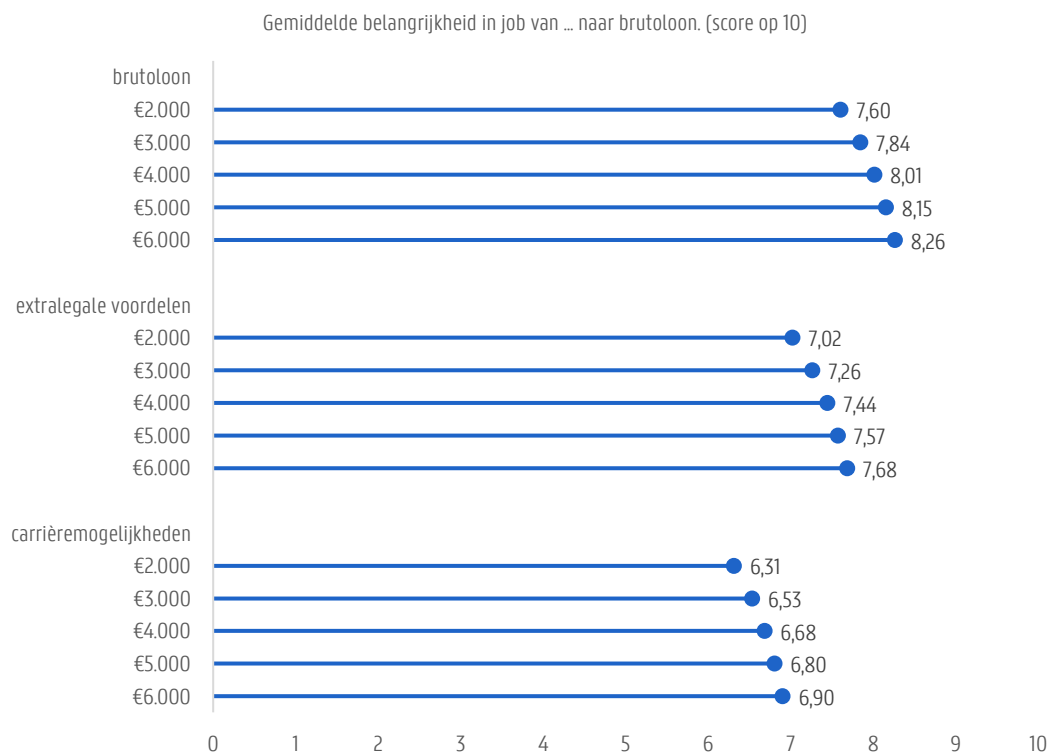
Werknemers met een diploma hoger onderwijs hechten meer belang aan bijdragen aan een groter doel en jobinhoud in hun job (Figuur 17). Concreet geven werknemers met een hogeronderwijsdiploma een score van 7,02 op 10 aan bijdragen aan een groter doel wat belangrijkheid betreft, terwijl dit voor werknemers zonder hogeronderwijsdiploma 6,51 op 10 is. Voor jobinhoud is dat respectievelijk 7,96 op 10 en 8,27 op 10.

Figuur 17. Werknemers met een diploma hoger onderwijs vinden bijdragen aan een groter doel en jobinhoud belangrijk in hun job.



Werknemers met een hoger brutoloon hechten ook meer belang aan hun brutoloon en hun extralegale voordelen als jobaspecten, maar ook aan carrièremogelijkheden (Figuur 18). Werknemer die €5.000 bruto per maand verdienen geven aan brutoloon een score van 8,15 op 10 wat belangrijkheid betreft, terwijl dit bij werknemers die €2.000 bruto per maand verdienen 7,60 op 10 is.

Figuur 18. Werknemers met een hoger brutoloon, hechten ook meer belang aan hun loonpakket.



4 HOE OPEN ZIJN VLAMINGEN OVER HUN LOONPAKKET?

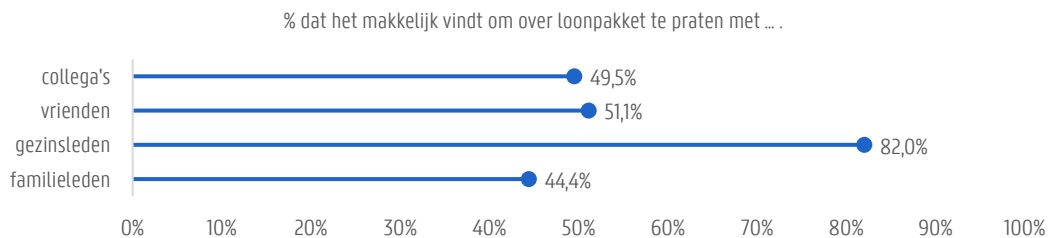
In een derde deel van de bevraging peilden we naar hoe open Vlaamse werknemers zijn over hun loonpakket.

4.1 HOE GEMAKKELIJK VINDEN VLAMINGEN HET OM OVER HUN LOONPAKKET TE PRATEN?

In een eerste vraag naar openheid over hun loonpakket, vroegen we de respondenten in welke mate ze akkoord zijn met stellingen als "Ik vind het makkelijk om over mijn loonpakket te praten met mijn collega's" op een schaal van 0 (helemaal niet akkoord) tot 10 (helemaal akkoord).⁹

Slechts ongeveer de helft van Vlaamse werknemers geeft aan het makkelijk te vinden om over hun loonpakket te praten met collega's en vrienden (Figuur 19). Een nog kleiner percentage vindt het makkelijk om met familieleden over hun loonpakket te praten. Binnen het gezin vinden acht op tien Vlaamse werknemers het wel makkelijk om over hun loonpakket te praten.

Figuur 19. Vlaamse werknemers vinden het niet makkelijk om over hun loonpakket te praten.



Loon is een gevoelig thema, mensen linken dit nog vaak aan hun sociale status. Bovendien kan het vergelijken van loon met anderen tot negatieve gevoelens leiden. Wanneer het loonpakket niet evenredig blijkt zijn met de inspanningen van werknemers toont onderzoek aan dat dit zowel de mentale als de fysieke gezondheid kan aantasten.

→ [Link naar studie](#)

Voor het vergelijken met elkaar, kan hier impact op hebben. Dit is in lijn met onderzoek naar 'distributieve rechtvaardigheid'. Medewerkers willen een eerlijke verhouding tussen hun input en de output, en dit vooral ook in vergelijking met anderen. Dat maakt het niet zo evident om open te zijn over het loon.

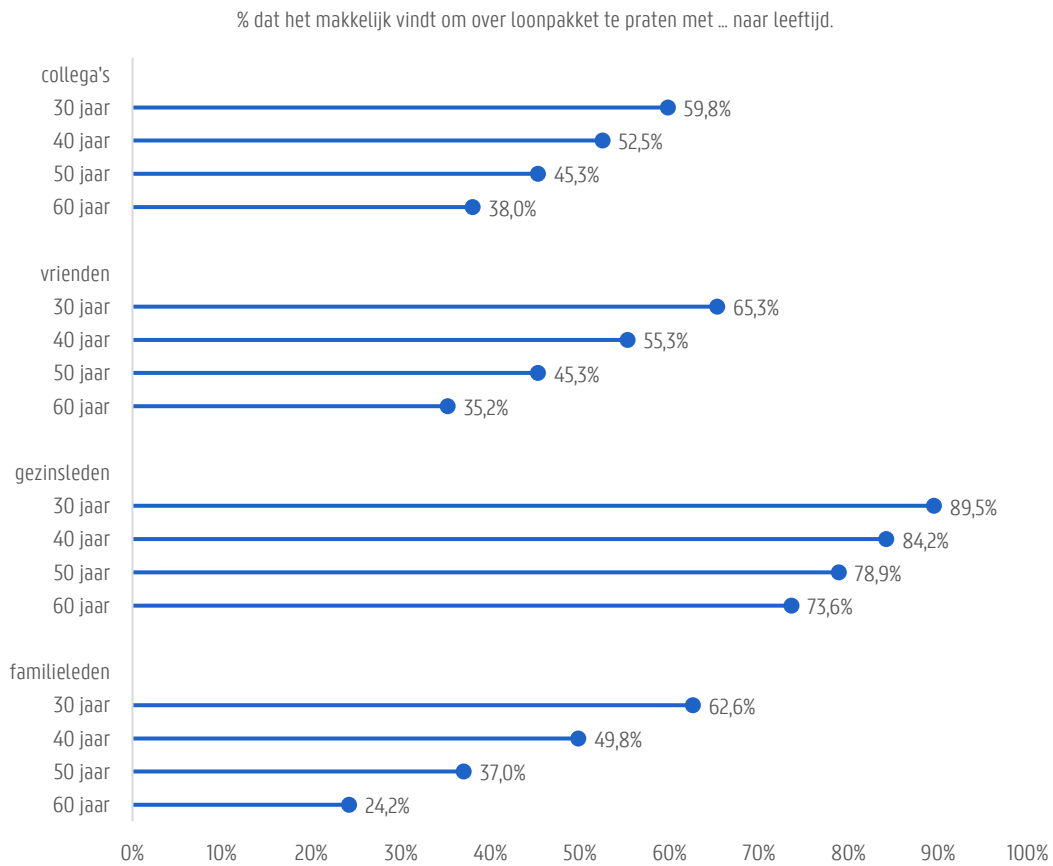
→ [Link naar studie](#)

Professor humanresourcesmanagement Eveline Schollaert

⁹ In deze Story @ UGent @ Work beschouwen we een score van 7 op 10 of meer op stellingen als "Ik vind het makkelijk om over mijn loonpakket te praten met mijn collega's." als 'akkoord'.

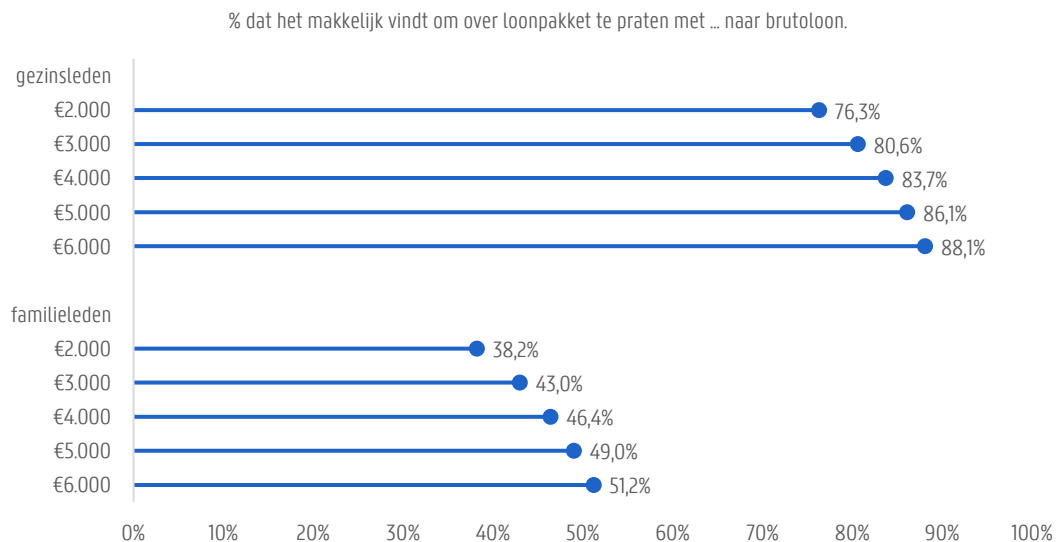
Oudere werknemers vinden het moeilijker om over hun loonpakket te praten in vergelijking met jongere werknemers (Figuur 20). Concreet, geeft 45,3% van 50-jarige werknemers aan dat ze makkelijk kunnen praten over hun loonpakket met vrienden, terwijl dit bij 30-jarige werknemers 59,8% is. Gelijkaardige bevindingen worden gevonden wat betreft makkelijk kunnen praten over loonpakket met collega's, gezinsleden en familieleden.

Figuur 20. Oudere werknemers vinden het moeilijk om over hun loonpakket te praten in vergelijking met jongere werknemers.



Werknemers die meer verdienen vinden het makkelijker om over hun loonpakket te praten in vergelijking met werknemer die minder verdienen (Figuur 21). Concreet geeft 49,0% van werknemers die €5.000 bruto per maand verdienen aan dat ze makkelijk kunnen praten over hun loonpakket met familieleden, terwijl dat bij werknemers die €2.000 bruto per maand verdienen slechts 38,2% is.

Figuur 21. Werknemers die meer verdienen, vinden het makkelijk om over hun loonpakket te praten.

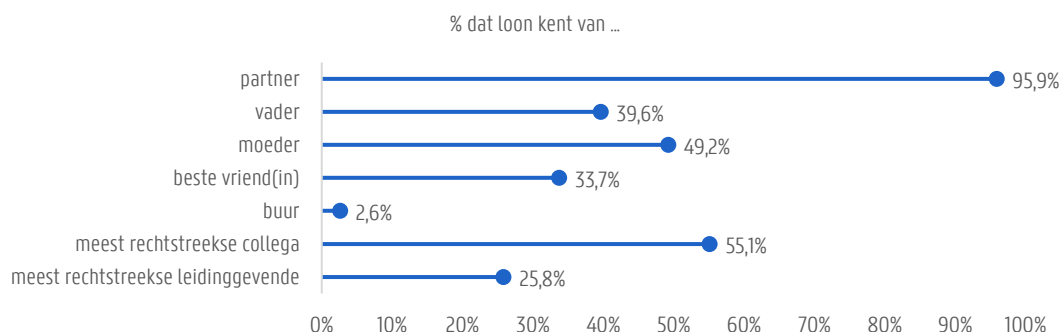


4.2 KENNEN VLAMINGEN HET LOONPAKKET VAN HUN KENNISSEN?

In een tweede vraag naar hoe open Vlaamse werknemers zijn over hun loonpakket, vroegen we de respondenten in welke mate ze het loon van bepaalde kennissen kennen. Respondenten konden antwoorden met 'Ja, exact (precies tot op €100)', 'Ja, ongeveer (niet exact tot op €100)', 'Nee' en 'Niet van toepassing' (omdat bijvoorbeeld bepaalde kennissen niet (meer) werken). In onderstaande analyses bespreken we het percentage dat 'Ja, exact (precies tot op €100)' of 'Ja, ongeveer (niet exact tot op €100)' antwoordde.

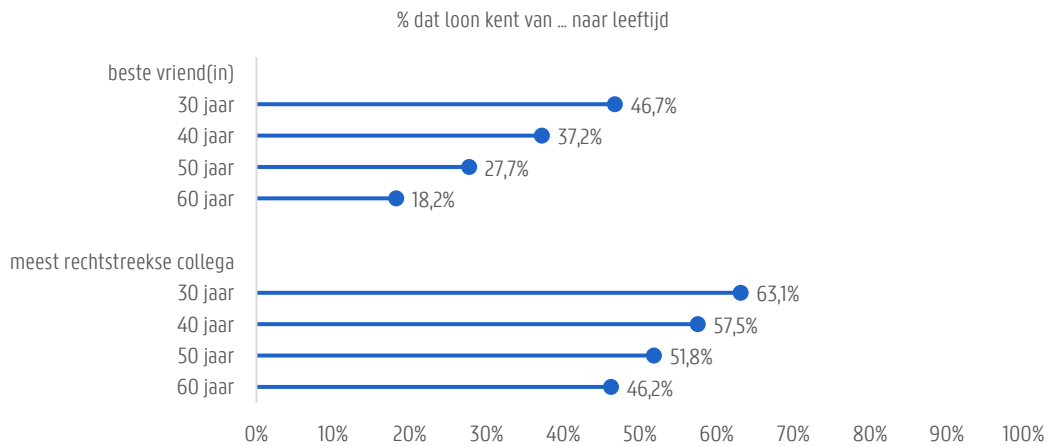
Dat Vlaamse werknemers het moeilijk hebben om over hun loon te praten wordt ook duidelijk wanneer we vragen of ze het loon van kennissen kennen. **Slechts een op drie geeft aan het loon van hun beste vriend(in) te kennen** (Figuur 22). Ongeveer een op twee kent het loon van hun meest rechtstreekse collega en ongeveer een op vier kent het loon van hun meest rechtstreekse leidinggevende. Wel kent bijna iedereen het loon van haar of zijn partner. Zowat niemand kent het loon van hun buur – wat mogelijk te verklaren is doordat Vlamingen hun burens *überhaupt* niet kennen.

Figuur 22. Slechts een op drie kent loon van beste vriend(in).



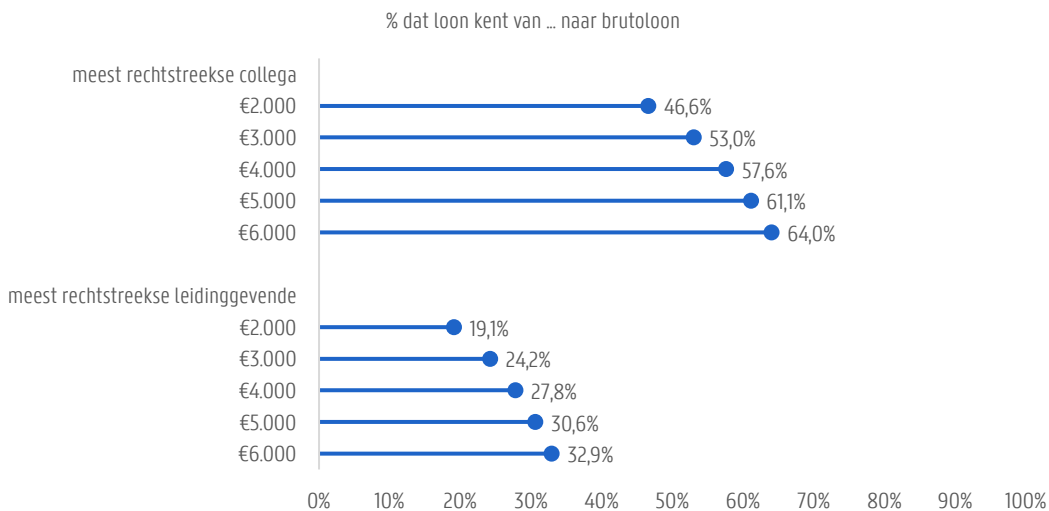
De bevinding dat oudere werknemers het moeilijker vinden om over hun loonpakket te praten, uit zich ook in de bevinding **dat oudere werknemers minder vaak dan jongere werknemers het loon van hun beste vriend(in) en meest rechtstreekse collega kennen** (Figuur 23). Concreet kent slechts ongeveer een op vier (27,7%) 50-jarigen het loon van hun beste vriend(in) terwijl dat bij 30-jarigen bijna een op twee (46,7%) is.

Figuur 23. Oudere werknemers kennen minder vaak het loon van hun beste vriend(in) en meest rechtstreekse collega.



Werknemers die meer verdienen kennen vaker het loon van hun meest rechtstreekse collega en hun meest rechtstreekse leidinggevende in vergelijking met werknemers die minder verdienen (Figuur 24). Concreet kent 61,1% van werknemers die €5.000 bruto per maand verdienen het loon van hun meest rechtstreekse collega, terwijl dat bij werknemers die €2.000 bruto per maand verdienen slechts 53,0% is.

Figuur 24. Werknemers die meer verdienen, zijn vaker op de hoogte van het loon van hun collega's en leidinggevend.



5 CONCLUSIE: DE OPVALLENDSTE BEVINDINGEN

2022 was zonder twijfel het jaar van de inflatie. En wie inflatie zegt, zegt koopkracht. Wie koopkracht zegt, zegt lonen. In deze Story onderzochten we op basis van een bevraging bij 1.127 Vlaamse werknemers hoe Vlamingen naar hun loon kijken. In het bijzonder peilden we naar (i) hoe tevreden Vlamingen zijn met hun loon, (ii) hoe belangrijk ze hun loon vinden en (iii) hoe open ze er over zijn.

Hoe tevreden zijn Vlamingen met hun loon?

Zeven op tien Vlaamse werknemers zijn tevreden met hun loon. Er is wat dit betreft geen verschil naar geslacht: mannen en vrouwen geven even vaak aan tevreden te zijn met hun loon. Hetzelfde geldt voor jongere werknemers in vergelijking met oudere werknemers. Werknemers die meer verdienen, zijn ook vaker tevreden over hun loon.

De tevredenheid van Vlaamse werknemers met hun loon blijkt ook uit twee andere statistieken. Een eerste statistiek is dat **slechts een op zes Vlaamse werknemers het afgelopen jaar onderhandelde over hun loonpakket**. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat loon in Vlaanderen voor een groot deel bepaald wordt door collectieve loononderhandelingen en door de anciënniteit van de werknemer. **Onderhandelen over loon loont nochtans: van zij die onderhandelden over hun loonpakket, was zeven op tien succesvol**, zij kregen extra brutoloon of extra extralegale voordelen. Een tweede statistiek die bevestigt dat Vlaamse werknemers tevreden zijn met hun loon, is dat slechts ongeveer een op vier in het verleden (vaker mannen) al van job veranderde om een hoger loonpakket te gaan verdienen.

Hoe belangrijk vinden Vlamingen hun loon?

Een eerste opvallende bevinding is dat iets meer dan de helft van Vlaamse werknemers zou blijven werken mocht het financieel niet meer nodig zijn. Dit toont aan dat mensen niet enkel werken om een loon te verdienen. Andere belangrijke functies van werken zijn bijvoorbeeld actief bezig zijn en sociaal contact. Vooral oudere werknemers geven aan dat ze zouden stoppen met werken mocht dat financieel niet meer nodig zijn. Eigen onderzoek reikt oplossingen aan om deze oudere werknemers toch aan de slag te houden: bied hen mogelijkheden om hun vaardigheden te blijven ontwikkelen.

Een tweede opvallende bevinding is dat **slechts een op vijf respondenten aangeeft bereid te zijn loon in te leveren om te werken voor een organisatie met een goede reputatie als werkgever**. Loon blijft voor de meeste Vlaamse werknemers dus nog steeds erg sterk doorwegen bij het kiezen voor een bepaalde job.

Maar toch is loon voor Vlaamse werknemers niet het allerbelangrijkste in hun job. Van de tien kenmerken die we de respondenten voorlegden, blijken er drie belangrijker dan loon: werkzekerheid, werk-privébalans en jobinhoud. Dit zijn drie jobkenmerken die sterk gerelateerd zijn met het welzijn van werknemers. Dat werkzekerheid alle andere aspecten klopt in Vlaanderen is opvallend, maar strookt wel met onze professionele honkvastheid: we zijn in ons land niet tevredener dan elders met onze baan, maar blijven wel meer jaren hetzelfde doen. Het geeft ook aan hoe nefast de gevolgen kunnen zijn van *jobonzekerheid* voor het welzijn van werknemers.

Helemaal onderaan de rangschikking van jobkenmerken naar belangrijkheid bengelen bijdragen aan een groter doel, carrièremogelijkheden en status. Dat carrièremogelijkheden en status zo laag in de top-10 staan, illustreert dat we steeds vaker wegschuiven van het idee van de 'traditionele loopbaan', waarin de focus sterk lag op zaken zoals het nastreven van promoties en leidinggevende functies met extra verantwoordelijkheid en status. In de hedendaagse loopbaan wordt 'succes' veel breder geformuleerd en komen zaken zoals de werk-privébalans

en een interessante jobinhoud meer op het voorplan. Jongere werknemers vinden carrièremogelijkheden (en de status die een job hen geeft) belangrijker in vergelijking met oudere werknemers. Ook mannen vinden carrièremogelijkheden belangrijker in vergelijking met vrouwen. **Wat vrouwen dan weer belangrijker in hun job vinden in vergelijking met mannen, is werkzekerheid en sociaal contact.**

Hoe open zijn Vlamingen over hun loon?

Slechts ongeveer de helft van Vlaamse werknemers geeft aan het makkelijk te vinden om over hun loonpakket te praten met collega's en vrienden. **Oudere werknemers in het bijzonder vinden het moeilijk om over hun loon te praten.** Niet verrassend, vinden werknemers die meer verdienen dat typisch makkelijker.

Dat Vlamingen het zo moeilijk hebben om over hun loon te praten, blijkt ook uit de bevinding **dat minder dan een op drie Vlaamse werknemers het loon van hun beste vriend of vriendin kent.** Dit alles toont aan dat loon nog steeds een gevoelig thema is, vermoedelijk omdat mensen dit nog vaak linken aan hun sociale status. Bovendien kan het vergelijken van loon met anderen tot negatieve gevoelens leiden, zeker wanneer het loonpakket niet evenredig blijkt te zijn met de geleverde inspanningen op het werk.

6 REFERENTIES

- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 43–90.
- Apers, C., Lang, J. W., & Derous, E. (2019). Who earns more? Explicit traits, implicit motives and income growth trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 214–228.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., ... & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), 1–13.
- Baert, S., De Pauw, A. S., & Deschacht, N. (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors? *ILR Review*, 69(3), 714–736.
- Bolliger, L., Debra, G., Lukan, J., Peeters, R., Colman, E., Baele, E., ... & Clays, E. (2022). The association between day-to-day stress experiences and work–life interference among office workers in academia: an ecological momentary assessment study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1–12.
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). The value of organizational reputation in the recruitment context: A brand-equity perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(11), 2244–2266.
- Cheung, F., & Lucas, R. E. (2015). When does money matter most? Examining the association between income and life satisfaction over the life course. *Psychology and Aging*, 30(1), 120–135.
- Chen, M. K. L., & Gardiner, E. (2019). Supporting older workers to work: a systematic review. *Personnel Review*, 48(5), 1318–1335.
- Clays, E., Kittel, F., Godin, I., De Bacquer, D., & De Backer, G. (2009). Measures of work-family conflict predict sickness absence from work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(8), 879–886.
- Deschacht, N., De Pauw, A. S., & Baert, S. (2017). Do gender differences in career aspirations contribute to sticky floors? *International Journal of Manpower*, 38(4), 580–593.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155–177.
- Diriwaechter, P., & Shvartsman, E. (2018). The anticipation and adaptation effects of intra-and interpersonal wage changes on job satisfaction. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 146, 116–140.
- Highhouse, S., Zickar, M. J., & Yankelevich, M. (2010). Would you work if you won the lottery? Tracking changes in the American work ethic. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 349–357.
- Kochhar, R., Parker, K., & Igielnik, R. (2022). *Majority of US Workers Changing Jobs Are Seeing Real Wage Gains*.
- LeFebvre, A., & Huta, V. (2021). Age and gender differences in eudaimonic, hedonic, and extrinsic motivations. *Journal of Happiness Studies*, 22(5), 2299–2321.

Nye, C. D., Wille, B., Amory, J., & De Fruyt, F. (2021). Are work activities related to interest change over time? A 22-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology, 121*(4), 865–893.

Shvets, A. (2018). Innovative approaches to analysis of job quality: factors, elements and outcomes. *Marketing and Management of Innovation, 4*, 26–42.

Schollaert, E., Van Hoyer, G., Van Theemsche, B., & Jacobs, G. (2021). *De strijd om talent: Employer branding in theorie en praktijk* (Tweede editie). Gent, België: Academia Press.

Sohier, L., Defloor, B., Van Ootegem, L., Verhofstadt, E. (2022). Determinants of the willingness to retire of older workers in Europe. *Social Indicators Research, 164*, 1017–1041.

Statbel. (2022). *Gemiddelde bruto maandlonen voor voltijds tewerkgestelde werknemers* [Dataset]. <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=70b7025e-216e-4858-bd63-c63b30d73895>.

Stevens, C. K., Bavetta, A. G., & Gist, M. E. (1993). Gender differences in the acquisition of salary negotiation skills: The role of goals, self-efficacy, and perceived control. *Journal of Applied Psychology, 78*(5), 723–735.

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*(1), 351–381.

Van Hoyer, G., & Lootens, H. (2013). Coping with unemployment: Personality, role demands, and time structure. *Journal of Vocational Behavior, 82*(2), 85–95.

Van Hoyer, G., Lievens, F., Weijters, B., & Cromheecke, S. (2022). Employer image within and across industries: Moving beyond assessing points-of-relevance to identifying points-of-difference. *Human Resource Management, 61*(5), 525–541.



Professor **Mieke Audenaert**

Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie

Contact: Mieke.Audenaert@UGent.be



Professor **Eveline Schollaert**

Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie

Contact: Eveline.Schollaert@UGent.be



Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



Professor **Greet Van Hoya**

Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie

Contact: Greet.VanHoya@UGent.be



Professor **Els Clays**

Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

Contact: Els.Clays@UGent.be



Professor **Luc Van Ootegem**

Vakgroep Economie

Contact: LucVanOotegem@UGent.be



Professor **Eva Deraus**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: Eva.Deraus@UGent.be



Professor **Elsy Verhofstadt**

Vakgroep Economie

Contact: Elsy.Verhofstadt@UGent.be



Doctorandus **Louis Lippens**

Vakgroep Economie

Contact: Louis.Lippens@UGent.be



Professor **Bart Wille**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: Bart.Wille@UGent.be



PhD **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

Contact: Brecht.Neyt@UGent.be