

Welzijn op het werk in Vlaanderen: nieuwe cijfers en duiding vanuit onderzoek

Stijn Baert, Els Clays, Eva Deros, Kristen du Bois, Louis Lippens, Shana Mertens, Brecht Neyt, Claudia Rooman, Eveline Schollaert, Philippe Sterkens, Luc Van Ootegem, Elsy Verhofstadt - Universiteit Gent¹

UGent @ Work. (2022). *Welzijn op het werk in Vlaanderen: nieuwe cijfers en duiding vanuit onderzoek* (Stories @ UGent @ Work, nummer 6). <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw6.pdf>

ABSTRACT

Voor deze studie² vroegen we een representatieve steekproef van 1009 Vlamingen naar hun welzijn op het werk. Daaruit blijkt dat slechts één op vijf Vlamingen echt tevreden is met hun job, wat minder gunstig is dan het Europese gemiddelde volgens de EU-SILC-bevraging. De voornaamste verklaringen vanuit deze studie hiervoor zijn drievoudig: slechts één op vijf ervaart geen stress op het werk, meer dan één op vijf geeft aan niet uitgerust te raken na het werk en, tot slot, meer dan één op vier geeft aan meer werk te hebben dan ze goed kunnen doen. De Vlaamse werknemers verwachten veel van de vierdaagse werkweek die de federale regering binnenkort invoert: bijna één op drie geeft aan dat ze het waarschijnlijk achten dat deze maatregel hun algemeen welzijn op het werk zal verhogen. 37,2% van voltijdse werknemers geven dan ook aan waarschijnlijk in te zullen stappen in de vierdaagse werkweek, mocht die kans zich voordoen bij hun werkgever.

Voor deze studie namen we in samenwerking met onderzoeksbureau Bilendi een representatieve bevraging af bij 1009 Vlamingen omtrent hun welzijn op het werk. Deze Vlamingen werkten in dienstverband in de privé- of publieke sector en waren op beroepsleeftijd, dat wil zeggen dat ze tussen 18 en 64 jaar oud waren. 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 dit artikel bespreken we de belangrijkste resultaten uit de studie en duiden we ze vanuit recent wetenschappelijk onderzoek. De structuur is als volgt. Eerst geven we algemene cijfers omtrent het welzijn op het werk van de Vlaamse werknemer. Vervolgens bespreken 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 (het Job Demands-Resources model). In een volgend deel 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. Tot slot volgt de conclusie.

¹ Alle auteurs zijn werkzaam aan de Universiteit Gent en zijn verbonden aan het interdisciplinair onderzoeksconsortium (IDC) UGent @ Work. De corresponderende auteur is Brecht Neyt (Brecht.Neyt@UGent.be).
² Dit rapport is onderdeel van de reeks 'Stories @ UGent @ Work', dat korte, stakeholdergerichte analyses brengt over maatschappelijke en actuele topics rond werk en arbeidsmarkt.

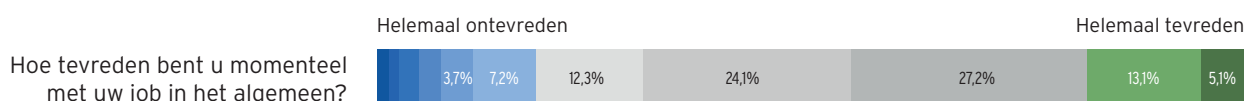
Algemene cijfers over welzijn op het werk

In dit deel 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.

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 Eurostat³: een score van negen op tien of meer op de vraag “Hoe tevreden bent u momenteel met uw job in het algemeen” wordt gezien als hoge tevredenheid, een score tussen (en met inbegrip van) zes en acht als redelijke tevredenheid en een score van vijf op tien of minder 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 tien) 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 vertoont (Bourdeaud'hui et al., 2019).

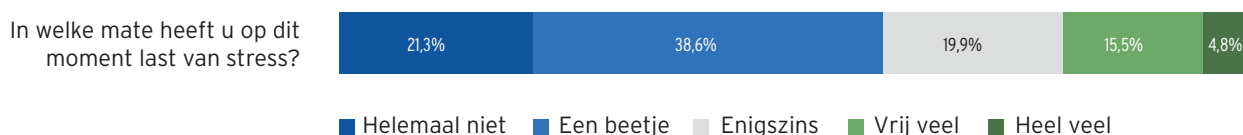
Deze cijfers kunnen gezien worden als verdere evidentie voor de gouden kooi waar vele burgers in Vlaanderen zich in bevinden en die we ook in een blog van Blog @ UGent @ Work (Baert, 2022) beschreven. Minder dan één op vijf is écht gelukkig in zijn (m/v/x) baan en toch blijven we hier langer dan elders dezelfde job uitoefenen. Cijfers van Eurostat voor 2021 geven bijvoorbeeld aan dat bijna de helft (47,9%) van alle werknemers van 25 jaar of ouder reeds tien 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.

³ Zie ook https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ilc_pwb_esms.htm

Stress op het werk

FIGUUR 2 geeft aan dat op het moment van de bevraging slechts één op vijf (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”. Eén op vijf (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 acht op tien (79,8%) blijkt de ervaren stress gerelateerd aan hun job. Bij respondenten die op zijn minst ‘een beetje’ stress ervaren, geeft namelijk vier op tien aan dat deze stress voornamelijk door hun job komt en nog eens vier op tien geeft aan dat dat gedeeltelijk zo is. Een volgende, zorgwekkende bevinding (**FIGUUR 3**) is dat deze stress bij meer dan twee op drie (68,1%) al meer dan drie maanden aansleept.

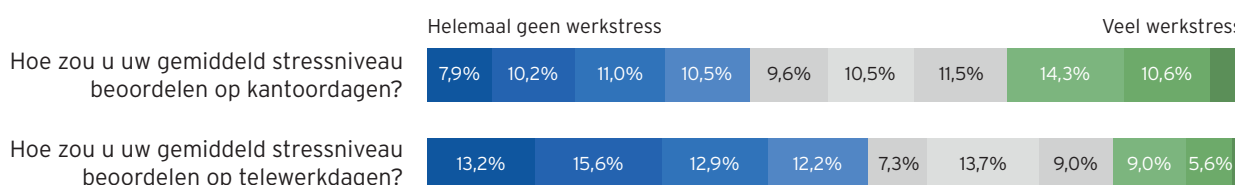
FIGUUR 3 \ De ervaren stress onder Vlaamse werknemers is hoofdzakelijk langdurig.



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. Als we een score van zeven op tien 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 kantoordagen, 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 een verlichting van stress brengen, doordat er bijvoorbeeld meer ongestoord aan bepaalde taken kan worden doorgewerkt of doordat er een betere afstemming met het privéleven is. Anderzijds blijken werknemers op telewerkdagen een lagere mate van betrokkenheid bij het werk te vertonen, zo bleek uit recent onderzoek waarin mensen gedurende drie werkweken opgevolgd werden via een digitale dagboekmethode (Bolliger et al., 2020). Ook gaan mensen minder een beroep doen op steun bij hun collega's om met stresssituaties 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.

Ook de Werkbaarheidsmonitor van de SERV (Bourdeaud'hui et al., 2019) 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 (Janssens et al., 2022). Onze resultaten bevestigen dit verschil.

Burn-out

In dit deel kijken we naar de resultaten van de Burnout Assessment Tool (BAT). 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 één op zes werknemers zich 'vaak' tot 'altijd' mentaal uitgeput voelen. De fractie die zich fysiek uitgeput voelt, is precies even groot. Meer dan één op vijf (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 weer aan de slag zijn gegaan. Gemiddeld blijft men zes à acht 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 werkhulpbronnen. In het bijzonder toonde eerder onderzoek (Rooman et al., 2021) al aan 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.

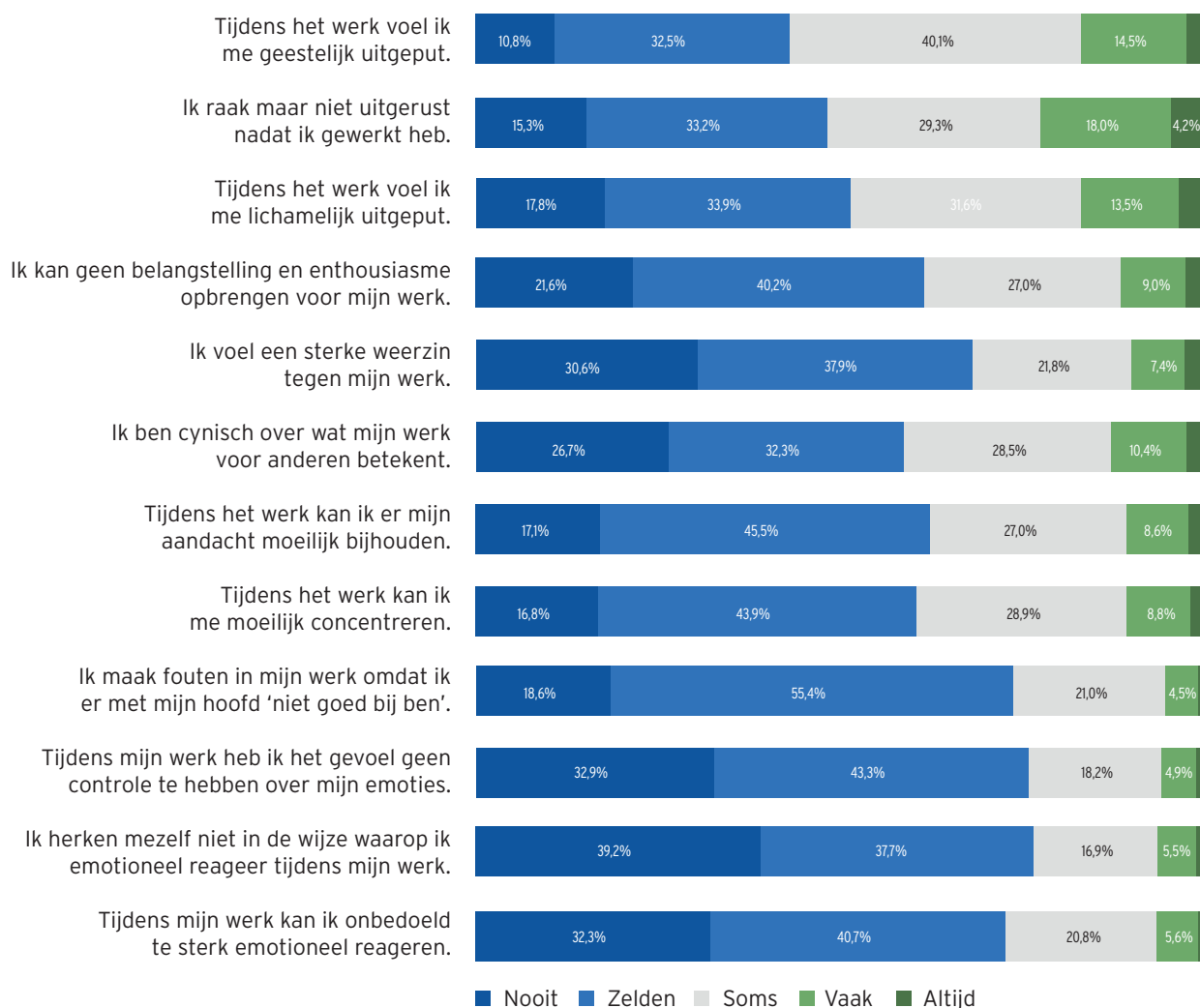
Daarentegen zien we minder hoge cijfers bij de andere drie symptomen van burn-out: mentale afstand, cognitieve klachten en emotionele klachten. Cognitieve klachten (zoals aandachts- en concentratieverlies) komen vaker voor op de werkvloer dan emotionele klachten (zoals emotioneel reageren).

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: ten eerste te hoge werkeisen (*job demands*) die voor belasting zorgen en ten tweede 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 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. Ook recuperatiemogelijkheden spelen 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 deel focussen we op de werkeisen, in het volgende op de hulpbronnen.

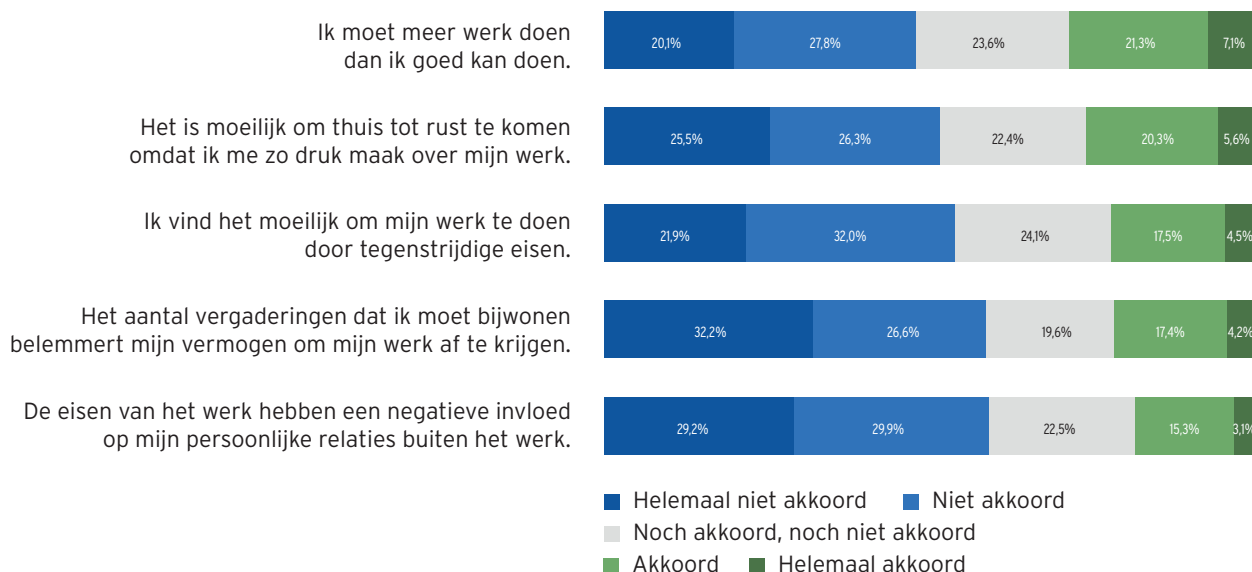
FIGUUR 5 \ Een substantieel deel van de Vlaamse werknemers blijkt geestelijk of lichamelijk uitgeput te zijn tijdens of na het werk.



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

In een studie met focusgroepen bij kantoorwerkers (Bolliger et al., 2022) 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 zijn er indicaties dat lange werkuren mogelijk geassocieerd zijn met hart- en vaatziekten (Li et al., 2020) en met hoger alcoholgebruik (Pachito et al., 2021).

FIGUUR 6 \ Hoge werkeisen kunnen een verklaring bieden voor de geestelijke of lichamelijke uitputting onder Vlaamse werknemers.



Gerelateerd aan wat hierboven duidelijk werd uit de Burnout Assessment Tool (BAT) met betrekking tot kunnen uitrusten na het werk, geeft ook meer dan één op vier Vlaamse werknemers (25,9%) aan thuis moeilijk tot rust te 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 denken aan de herstelparadox waar men in ander onderzoek (Sonntag, 2018) over spreekt. Deze paradox houdt in dat wanneer een job veel van je vraagt, je meer nood aan herstel hebt. Tegelijkertijd blijkt ook dat wanneer een job veel van je vraagt, dat het dan ook net moeilijker is om herstel te vinden, bijvoorbeeld omdat je het werk ook in je vrije tijd niet kan loslaten. De laatste jaren worden in onderzoek (bijvoorbeeld Almén et al., 2020) methodes ontwikkeld om mensen beter te leren herstellen.

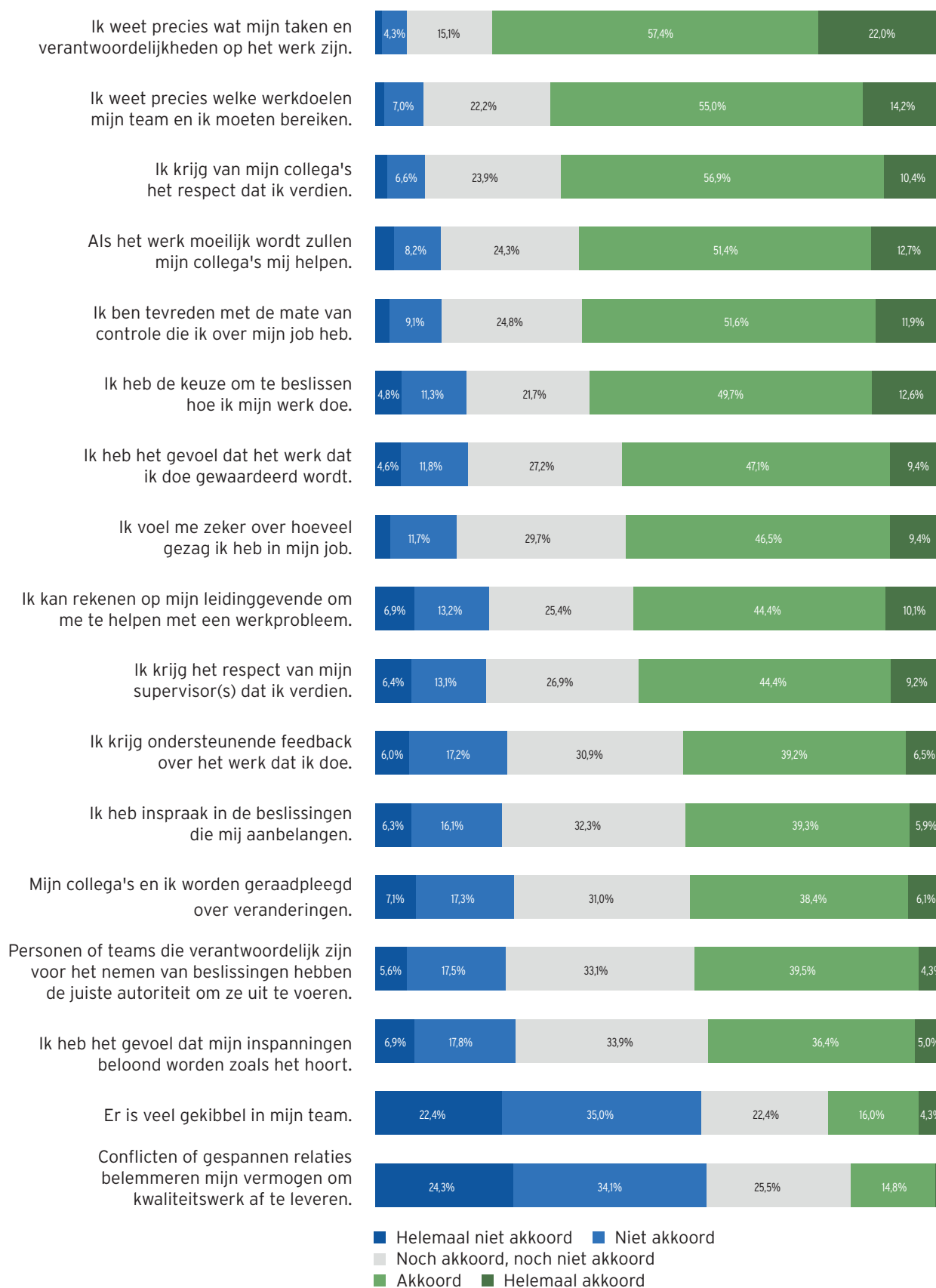
Meer dan één op vijf (21,6%) geeft bovendien aan dat het aantal vergaderingen dat ze (moeten) bijwonen hen belemmert om hun werk af te krijgen. Cijfers die recent in MIT Sloan Management Review (Laker et al., 2022) verschenen, suggereren alvast dat vergadervrije weken effectief in vele gevallen goed kunnen zijn voor de productiviteit.

Werkhulpbronnen

In dit deel focussen we op de zogenaamde werkhulpbronnen, dit zijn 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. **FIGUUR 7** geeft aan dat bijna vier op vijf (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.

FIGUUR 7 \ De aanwezigheid van werkhulpbronnen onder Vlaamse werknemers is verdeeld.



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. Uit recente studies blijkt ook dat jobautonomie, gefaciliteerd door bijvoorbeeld job crafting, een belangrijke rol speelt bij mensen die overgekwalificeerd zijn, maar ook bij mensen die re-integreren na een burn-out. Voldoende jobautonomie kan een buffer zijn voor respectievelijk werkverveling⁴ (Rooman et al., 2022) en risico op herval (bijvoorbeeld door een te hoge werklast) (Rooman et al., 2021). Echter, hoewel jobautonomie en jobcontrole cruciale hulpbronnen zijn, kan het ook negatieve effecten hebben op het welzijn van medewerkers, met langere werktijden of hoge stressniveaus⁵ als gevolg. In een dagboekstudie in de academische setting (Bolliger et al., 2020), bijvoorbeeld, rapporteerden werknemers met meer jobcontrole ook meer problemen over een negatieve inmenging van het werk in hun privéleven. Het is dus belangrijk om grenzen te stellen.

Twee op drie (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. 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 of hij doet. Deze cijfers zijn geen complete verrassing. Onderzoek (Mertens et al., 2021) 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 ten eerste een betere relatie rapporteerden met hun leidinggevende, ten tweede beter presteerden en, tot slot, hoger scoorden op jobtevredenheid.⁶

Ten slotte zit het over het algemeen goed met de sfeer op het werk bij de Vlaamse werknemer: slechts één op vijf (20,3%) geeft aan dat dat er veel gekibbel is in hun team en slechts één op zes (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 (Janssens et al., 2018).

Mogelijke interventies om welzijn op het werk te verbeteren

In dit deel hebben we het over de houding van Vlaamse werknemers tegenover mogelijke interventies die welzijn op het werk kunnen verbeteren.

⁴ Hiervoor verwijzen we ook graag naar Blog @ UGent @ Work over Bore-out door overkwalificatie (Rooman & Derous, 2022)

⁵ In een Blog @ UGent @ Work (Bolliger & Clays, 2022) wordt er dieper ingegaan op oorzaken en manieren om stress aan te pakken en dit op basis van verschillende focusgroepen met kantoormedewerkers (binnen en buiten de academische wereld).

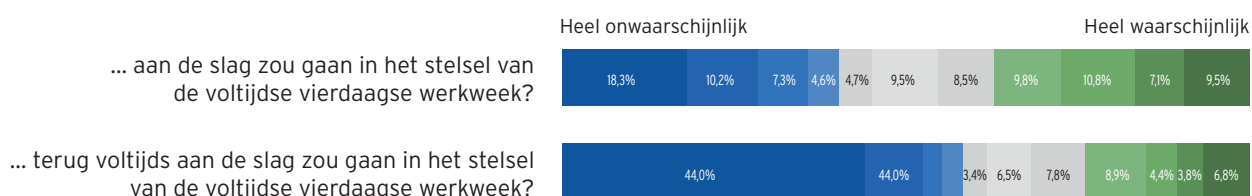
⁶ In een blogpost van Blog @ Ugent @ Work wordt er uitgebreider op deze resultaten ingegaan (Mertens & Schollaert, 2022).

Vierdaagse werkweek

Een eerste mogelijke interventie om welzijn op het werk te verbeteren is de vierdaagse werkweek. De federale regering besliste in het kader van de arbeidsdeal om Belgische werknemers in de privésector 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 vier langere dagen van 9,5 uren in plaats van vijf dagen van 7,6 uren.

We vroegen onze representatieve steekproef van 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. Als we een score van zeven op tien 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 één op vier deeltijdse werknemers (23,9%) aangeven dat ze waarschijnlijk opnieuw voltijds zouden gaan werken in het stelsel van de vierdaagse werkweek. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veel deeltijdse medewerkers in een vier vijfde-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.

31,7% van alle respondenten acht het waarschijnlijk dat deze maatregel hun algemeen welzijn op het werk zou verbeteren (**FIGUUR 9**). 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, er is 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 moeten presteren, terwijl dat in de voornoemde buitenlandse experimenten niet het geval was.

De bevraging peilde ook naar welke jobaspecten respondenten belangrijk vinden in hun job. Dicht bij huis werken blijkt een hele grote prioriteit, net zoals veel vakantiedagen. Dit laatste kan verklaard worden door een nood aan ontkoppeling van het werk en de bijhorende moeilijkheid van Vlamingen om te ontspannen na de werkuren (zie eerder). Een uitgebreider verslag van de mogelijke werkaanpassingen die het welzijn op het werk kunnen verhogen, is terug te vinden in het volledige rapport (UGent @ Work, 2022).

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.

Conclusie

In deze studie namen we een representatieve steekproef af bij 1009 werkende Vlamingen om in kaart te brengen hoe het met hun welzijn op het werk gesteld is. We bekeken ten eerste hun welzijn op het werk in het algemeen en ten tweede hun mate van stress en risico op een burn-out. Verder onderzochten we ook hoe ze hun werkeisen en werkhulpbronnen ervaren en tot slot 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 één op vijf zich als heel tevreden met hun job, drie op vijf geeft aan redelijk tevreden te zijn en één op vijf 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 één op vijf écht gelukkig is in hun job, blijven Vlaamse werknemers toch langer dan elders dezelfde job uitoefenen.

Een mogelijke verklaring voor hun slechts matige jobtevredenheid is dat Vlaamse werknemers stress ervaren op het werk: slechts één op vijf geeft aan helemaal geen werkstress te ervaren. Van wie minstens een beetje stress ervaart, geeft vier op tien aan dat deze stress voornamelijk door hun job komt en nog eens vier op tien geeft aan dat dat gedeeltelijk zo is. Het is verontrustend dat deze werkstress bij meer dan twee op drie al meer dan drie maanden aansleept. Een lichtpunt hier is dat werkstress lager is op telewerkdagen dan 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 één op vier aangeeft dat ze meer werk hebben dan ze goed kunnen doen. Dit is een mogelijke verklaring voor de werkstress die Vlaamse werknemers ervaren, aangezien 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 één op vier 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 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: twee op drie geeft aan de keuze te hebben om te beslissen hoe hun job uit te voeren; nog eens twee op drie 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: twee op drie geeft aan het respect te krijgen van collega's dat ze menen te verdienen, terwijl slechts één op vijf aangeeft dat dat er veel gekibbel is in hun team en slechts één op zes 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 een betere relatie rapporteerden met hun leidinggevende, beter presteerden en bovendien 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 één op drie 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 één op vier deeltijdse werknemers geven aan dat ze waarschijnlijk opnieuw voltijds zouden gaan werken in het stelsel van de vierdaagse werkweek. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veel deeltijdse medewerkers in een vier vijfde-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" drie op tien 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. Ook belangrijk zijn veel vakantiedagen, wat kan verklaard worden door een nood aan ontkoppeling van het werk, wat niet onlogisch is gezien de eerder vermelde moeilijkheid van Vlamingen om tot rust te komen na het werk.

BIBLIOGRAFIE

- Almén, N., Lisspers, J., Öst, L.-G., & Sundin, Ö. (2020). Behavioral stress recovery management intervention for people with high levels of perceived stress: A randomized controlled trial. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 183-194.
- Baert, S. (2022, 25 april). We blijven langer in zelfde job dan elders (hoewel we er niet tevreden mee zijn). *Blog @ UGent @ Work*, 22. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/blog-22.htm>
- Bolliger, L., & Clays, E. (2022, 2 juni). Gestresseerd op het werk? Oorzaken en manieren om het aan te pakken. *Blog @ UGent @ Work*, 26. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/blog-26.htm>
- Bolliger, L., Lukan, J., Lustrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2020). Protocol of the STRESS at Work (STRAW) Project: How to disentangle day-to-day occupational stress among academics based on EMA, physiological data and smartphone sensor and usage data. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1-14.
- Bolliger, L., Lukan, J., Colman, E., Boersma, L., Lustrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2022). Sources of Occupational Stress among Office Workers - A Focus Group Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1-18.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers* (Rapport). SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Janssens, H., Braeckman, L., Vlerick, P., Van de Ven, B., De Clercq, B., & Clays, E. (2018). The relation between social capital and burnout: a longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91, 1001-1009.
- Janssens, F., Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2022). *Werkbaar werk door een genderbril. Vergelijking van jobkwaliteit en werkbeleving bij mannelijke en vrouwelijke werknemers op basis van 15 jaar Vlaamse werkbaarheidsmonitor* (Rapport). SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Laker, B., Pereira, V., Budhwar, P., & Malik, A. (2022, 18 januari). *The Surprising Impact of Meeting-Free Days*. <https://sloanreview.mit.edu/article/the-surprising-impact-of-meeting-free-days/>
- Li, J., Pega, F., Ujita, Y., Brisson, C., Clays, E., Descatha, A., Ferrario, M.M., Godderis, L., Lavicoli, S., Landsbergis, P.A., Metzendorf, M-I., Morgan, R.L., Pachito, D.V., Pikhart, H., Richter, B., Roncaioli, M., Rugulies, R., Schnall, P.L., Sembajwe, G., ... Siegrist, J. (2020). The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 142, 1-38.
- Mertens, S., & Schollaert, E. (2022, 20 januari). Hoeveel feedback hebben medewerkers nu écht nodig? *Blog @ UGent @ Work*, 14. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/blog-14.htm>
- Mertens, S., Schollaert, E., & Anseel, F. (2021). How much feedback do employees need? A field study of absolute feedback frequency reports and performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 29(3-4), 326-335.
- Pachito, D.V., Pega, F., Bakusic, J., Boonen, E., Clays, E., Descatha, A., Delvaux, E., De Bacquer, D., Koskenvuo, K., Kröger, H., Lambrechts, M-C, Lattorraca, C.O.C., Li, J., Carbrera Martimbianco, A.L.C., Riera, R., Rugulies, R., Sembajwe, G., Siegrist, J., Sillanmäki, L., ... Godderis, L. (2021). The effect of exposure to long working hours on alcohol consumption, risky drinking and alcohol use disorder: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 146, 1-26.
- Rooman, C., & Derous, E. (2022, 23 juni). Bore-out door overkwalificatie: kan job crafting je redden? *Blog @ UGent @ Work*, 29. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/blog-29.htm>
- Rooman, C., Sterkens, P., Schelfhout, S., Van Royen, A., Baert, S., & Derous, E. (2021). Successful return to work after burnout: an evaluation of job, person- and private-related burnout determinants as determinants of return-to-work quality after sick leave for burnout. *Disability and Rehabilitation*, 1464-5165.

- Rومان, C., Michielsen, T., & Deros, E. (2022). Overkwalificatie en werkverveling: job crafting als moderator? *Gedrag & organisatie*, 35(3), 259-288.
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185.
- UGent @ Work. (2022). *Welzijn op het werk in Vlaanderen: nieuwe cijfers en duiding vanuit onderzoek* (Stories @ UGent @ Work, nummer 6).
<https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw6.pdf>