

SESSIE 3: DIMENSIES EN GEVOLGEN VAN ARBEIDSKWALITEIT

In het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 werd afgesproken om de kwaliteit van de arbeid te verhogen zodat werken voor iedereen aantrekkelijk is en blijft. Deze arbeidskwaliteit maakt het niet enkel mogelijk om langer aan de slag te blijven, maar beïnvloedt eveneens het werkgedrag en het engagement van werknemers. In de sessie 'dimensies en gevolgen van arbeidskwaliteit' gaan we op zoek naar de dimensies die bepalend zijn voor de kwaliteit van de arbeid en in welke mate de arbeidskwaliteit bepalend is voor het functioneren van werknemers.

Voorzitter: Stephan Vanderhaeghe (SERV)

Abstracts:

1. Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België

Sem Vandekerckhove (HIVA, KU Leuven)

Is het debat over jobkwaliteit nog aan de orde, in deze tijden waar men in de eerste plaats denkt aan het behoud van jobs? In dit onderzoek naar de kwaliteit van arbeid zoeken we de verbanden tussen jobkenmerken en een ruime waaier van gevolgen voor de werknemer: zijn of haar gezondheid, jobtevredenheid en attitudes. We gebruiken gegevens van 4 000 Belgische werknemers uit de European Working Conditions Survey van 2010. Vertrekkend vanuit de omschrijving van de job komen we tot zeven jobtypes: verzadigde banen, fulltime evenwichtig werk, werk met beperkte carrièremogelijkheden, werk op flexibele en atypische uren, emotioneel belastend werk, zwaar repetitief werk, en laagwaardig werk. Deze types lijken de werknemers in drie groepen in te delen: een derde met een goede jobkwaliteit, een derde met een slechte jobkwaliteit, en een derde die zich op de helling bevindt. Fulltime evenwichtig werk blijkt beter te scoren dan verzadigde banen. Emotioneel belastend werk

Sessie 3: Dimensies en gevolgen van arbeidskwaliteit

en laagwaardig werk doen het bijzonder slecht op bijna alle aspecten van jobkwaliteit. In het onderzoek stellen we in dit verband een nieuwe, ruimere definitie van precair werk voor.

Het effect van het werk op de gezondheid is des te belangrijker gezien het ook de levenskwaliteit bepaalt. We vinden twee grote groepen van symptomen: muscosceletale aandoeningen en stressgerelateerde aandoeningen. De analyse toont aan dat zowel typische fysieke arbeidsrisico's als de psychosociale context gelinkt zijn aan fysieke én mentale gezondheid tegelijk. De aard van de job blijkt belangrijk voor de gezondheid en de motivatie van werknemers, maar bepaalt ook of een werknemer de job kan volhouden. Een langere loopbaan impliceert dus ook een verhoging van de jobkwaliteit, in het bijzonder vanaf de leeftijd van 50 jaar en voor vrouwen. Men dient tevens oog te hebben voor de gevolgen van reorganisaties: het onderzoek toont aan dat jobdesign bepalend kan zijn voor een negatief, dan wel een positief gevolg van herstructureringen. De kwaliteit van het werk kan het potentieel van de werknemer onderdrukken, dan wel tot zijn recht laten komen.

2. Jobonzekerheid en innovatief werkgedrag: twee fenomenen in een veranderende arbeidsmarkt

Wendy Niesen (KU Leuven)

Innovatie is een hot topic: niet enkel is het aantal wetenschappelijke publicaties over dit onderwerp exponentieel toegenomen, ook beleidsmatig (Vlaanderen in Actie, Pact van Vilvoorde) neemt innovatie steeds vaker een cruciale plaats in. Daarbij wordt gesuggereerd dat elke werknemer zijn organisatie kan helpen groeien door zich innovatief te gedragen. Innovatief werkgedrag (IWB) kan omschreven worden als de intentionele creatie, introductie en toepassing van nieuwe ideeën binnen een functie, groep of organisatie (West & Farr, 1990). Dit gedrag wordt echter beïnvloed door de stress die bovenstaande veranderingen met zich mee brengen: in tegenstelling tot vroeger is levenslange tewerkstelling vaak een illusie en zijn veel Vlamingen onzeker over de toekomst van hun job. Hierbij is men zowel bezorgd over het voortbestaan van zijn arbeidsplaats in het geheel (kwantitatieve jobonzekerheid) als over de toekomst van gewaardeerde aspecten van de job (kwalitatieve jobonzekerheid).

Sessie 3: Dimensies en gevolgen van arbeidskwaliteit

Aangezien zowel jobonzekerheid als innovatie sterk aanwezig zijn binnen de Vlaamse arbeidsmarkt, lijkt het zinvol om na te gaan hoe de ervaring van jobonzekerheid het innovatief gedrag beïnvloedt. Daarnaast wordt onderzocht of deze relatie verschilt over verschillende sectoren, zoals verwacht kan worden op basis van het onderzoek van Delarue et al. (2003). Meer specifiek zullen de IT- & communicatiesector, de hotel- en cateringsector en gezondheidszorgsector onder de loep genomen worden. Elk van deze sectoren dient innovatief te zijn, hoewel de jobeisen en jobkenmerken sterk verschillen over deze sectoren heen.

Op basis van de 'threat rigidity theory' van Staw, Sandelands & Dutton (1983) die stelt dat mensen in bedreigende situaties meer geneigd zijn om habitueel gedrag te vertonen, verwachten we dat werknemers onder de dreiging van werkloosheid minder frequent nieuwe ideeën gaan genereren of toepassen binnen hun werkcontext. Dit negatieve verband zou verklaard worden door een verminderde verwerking van omgevingsignalen veroorzaakt door een gedaalde concentratie. In lijn hiermee werd onderzocht in welke mate concentratie de relatie tussen jobonzekerheid en IWB verklaart.

Deze hypothesen werden onderzocht bij 669 Vlaamse werknemers, werkzaam binnen de communicatie en IT sector, de gezondheid- en welzijnssector, en de hotel en cateringsector. Op basis van deze eerste analyses lijkt het aannemelijk te stellen dat het huidige gebrek aan werkzekerheid haaks staat op de nood aan constante innovatie. De resultaten tonen immers -over diverse sectoren heen - aan dat de zekerheid over het voortbestaan van de job en/of gewaardeerde kenmerken ervan werknemers toelaat zich innovatiever te gedragen, wat uiteindelijk ten goede komt aan de organisatie zelf. Over hoe deze relatie verklaard kan worden, zijn de resultaten afhankelijk van het soort jobonzekerheid. Concentratie lijkt geen rol te spelen in de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en IWB, terwijl de invloed van concentratie op de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en IWB minder eenduidig is.

Gezien de impact van innovatie voor de werkgelegenheid, en de steeds toenemende vergrijzing, outsourcing en globalisering, lijkt het dus meer dan ooit belangrijk om niet enkel in te zetten op innovatieprojecten en opleidingen, maar ook op het verzekeren van werkzekerheid voor alle werknemers in Vlaanderen.

3. Op zoek naar een duurzame 'work in life balance'. Een onderzoek naar determinanten van werkengagement, werkverslaving en werk-privé vervlechting

Peggy De Prins (Antwerp Management School)

Een opvallende verschuiving in recent onderzoek rond de combinatie werk en privé is de groeiende belangstelling voor en overtuiging van de gedachte dat werk en privé in plaats van 'vijanden' veeleer 'bondgenoten' van elkaar kunnen zijn (Peeters & Heiligers, 2007). Barnett (1998) was een van de eerste die in deze traditie onderzoek agendeerde. Zij pleitte voor een benadering waarin werk en privé als geïntegreerde domeinen opgevat kunnen worden, in plaats van met elkaar conflicterende domeinen. Het begrip 'work-life balance' lijkt in die zin achterhaald; de term 'work-in-life balance' geeft beter de actuele vlag en lading aan. Door het op die manier te definiëren, lokken we meteen ook de vraag uit op welke manier werknemers anno 2012 deze spillover ervaren en welke impact dit heeft op de mate van hun engagement of bevlogenheid. Wanneer is er sprake van een positieve, constructieve spillover tussen werk en privé? En omgekeerd: wanneer treden grenzen op? Meteen stellen we ook de vraag hoe een HR-beleid de positieve spillover kan faciliteren en op die manier bijdragen aan meer work-in-life balance?

Om op bovenstaande onderzoeksvragen een antwoord te zoeken, voerden we een studie onder de titel "Je werk en/of je leven". Met het onderzoek beoogden we een zo divers mogelijk werknemerspubliek in Vlaanderen te bereiken. Daarom werd de vragenlijst na een pretestfase verspreid via een online mediakanaal (Jobat) met breed publieksbereik in Vlaanderen en via de websites/e-mailacties van de initiatiefnemers van de studie (Antwerp Management School/Hay Group). Deze brede verspreiding, samen met een volgehouden opvolgings- en reminderspraktijk, leverden uiteindelijk 3663 ingevulde vragenlijsten op, met een mooie variatie naar leeftijd, functieniveau, geslacht en sector. Drie hiërarchische regressiemodellen werden systematisch opgebouwd rond de drie onafhankelijke variabelen, met name werkengagement, werkverslaving en werkvervlechting. Achtereenvolgens werden (1) achtergrondkenmerken, (2) jobkenmerken, (3) 'spill over'-kenmerken, (4) HRM- en organisatiecultuurkenmerken in de modellen gebracht.

Sessie 3: Dimensies en gevolgen van arbeidskwaliteit

Uit de data blijkt dat 'actieve jobs', een positieve 'spill over', samen met een gezinsvriendelijk HR-beleid én organisatiecultuur de kans verhogen op een hoog werkengagement. Gezinsvriendelijk HRM en een gezinsvriendelijke organisatiecultuur remt bovendien de kans op werkverslaving af. Uit deze en andere resultaten kunnen we concluderen dat een goed uitgebouwd werk-privé beleid in die zin noodzakelijk is, maar niet voldoende. Het moet de emanatie zijn van een organisatie-cultuur die een duurzame work-in-life balance daadwerkelijk stimuleert. Beleid zonder onderbouw vanuit de mindsets van leidinggevend en collega's is een non-beleid.