

BEVRAGING WERKBELEVING, najaar 2016 - AANVULLENDE INFO

zie ook www.podiumkunsten.be/werkbeleving

ALGEMEEN KADER

Werkgevers zijn verplicht om aan de wettelijke vereisten van **de Welzijnswet Werknemers**¹ te voldoen. De wet bevat bijzondere maatregelen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Maar er is meer. De regelgeving onderging onder het **KB van 10 april 2014** (met ingang van 1 september 2014)² belangrijke wijzigingen. Een van die belangrijke wijzigingen is dat sinds 1 september 2014 de nadruk wordt gelegd op het feit dat de psychosociale risico's veel ruimer zijn dan grensoverschrijdend gedrag (geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk)³.

Werkgevers moeten nu een analyse maken van de **psychosociale risico's op het werk** die verband houden met onderstaande categorieën⁴. We benoemen ze ook als **de 5 A's**:

De arbeidsinhoud

- De complexiteit van de taken.
- De werklast (psychische, lichamelijke en emotionele belasting).
- Rolproblemen (taken in strijd met persoonlijke waarden, onduidelijkheid over uit te voeren werk of doelstellingen, ...).
- De mate van controle (zelfstandigheid, autonomie, inspraak, overleg, ...).
- Afwisseling in het werk (monotonie of diversiteit).
- ...

De arbeidsvoorwaarden

- Het type werkrooster.
- Het type contract.
- Het loon en de sociale voordelen.
- De wijze van beoordeling van het werk.
- De opleidingsmogelijkheden.
- De carrièremogelijkheden.
- De balans tussen werk en privé.
- ...

De arbeidsverhoudingen (interpersoonlijke relaties)

- De kwaliteit van de relaties.
- De managementstijl.
- De werksfeer.
- Contact met derden.
- Het eventuele ongewenst gedrag.
- ...

De arbeidsomstandigheden

- De inrichting van de werkplaatsen.
- De werkmiddelen.
- De omgevingsfactoren.
- De gebruikte stoffen.
- De werkhoudingen.
- ...

De arbeidsorganisatie

- De wijze waarop de taken zijn gestructureerd en verdeeld.
- De relaties met de hiërarchie i.k.v. behalen doelstellingen.
- Het algemeen beleid in de onderneming (waaronder het beleid rond welzijn en absenteïsme).
- Samenwerking tussen de afdelingen.
- De onzekerheid over de toekomst o.i.v. de sociaal-economische context van de organisatie (crisisituatie, herstructurering, sociaaleconomische onzekerheid...)

¹ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Welzijnswet Werknemers).

² KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.

³ Praktische toelichting preventie van psychosociale risico's op het werk - Willy Van Eeckhoutte - Wolters Kluwer.

⁴ Toelichting v.d categorieën o.b.v. de Memorie van Toelichting en de Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk.

Om werkgevers hierin te ondersteunen, lanceert het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten in november 2016 een grootschalige **bevraging van de werkbeleving** in de sector. Wij werken daarvoor samen met een externe partner, [Attentia](#).

Attentia maakt gebruik van de **SENSOR meting** (= Stress and Engagement Sources in the Organisation). Deze voldoet volledig aan bovenstaande wettelijke vereisten.

Bovendien wordt de meting van de wettelijk vereiste factoren aangevuld met een peiling naar **engagement en het werkplezier** van mensen.

Door het toevoegen van deze positieve welzijnsindicatoren gaat SENSOR dus een stap verder dan de wettelijk opgelegde risicoanalyse.

Een **werkgroep**, met vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden, gaf waardevolle input om het opzet aan te passen op maat van de sector.

Het volledige opzet en het rapport op sectorniveau worden **kosteloos** aangeboden vanuit het Sociaal Fonds, met steun van de Vlaamse Overheid.

Organisaties waar minimum 10 deelnemers de vragenlijst invulden, kunnen bovendien ook een **eigen rapport** aanvragen. Kostprijs hiervan is **476 € + BTW**.

Naast het uitvoeren van de risico-analyse dient een werkgever ook **preventieve maatregelen** te treffen op basis van deze analyse. **De analyse (meting) is immers maar een eerste stap, het uiteindelijke doel is het opstellen van een actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk.**

Om te garanderen dat deelnemende organisaties volledig in orde zijn met de wetgeving (risico-analyse + maatregelen), dient verder rekening gehouden te worden met onderstaande punten:

- Organisaties die **enkel de sectorresultaten** hebben (en geen organisatierapport) dienen de sectoranalyse nog te vertalen naar de eigen realiteit van hun organisatie. Dit kan gebeuren door intern af te toetsen/te bespreken of de sectorresultaten ook van toepassing zijn voor de eigen organisatie: zijn de risico's besproken in het sectorrapport dezelfde als degene waar zij mee geconfronteerd worden of zijn er nog andere risico-factoren specifiek voor de eigen organisatie? Deze organisaties moeten ook preventieve maatregelen treffen, op basis van de (bespreking van) de sectorresultaten.
- Organisaties die een **eigen rapport** aanvragen zijn in orde wat betreft het gedeelte 'analyse'. Zij dienen wel intern verder aan de slag te gaan om op basis van hun eigen resultaten preventieve maatregelen te treffen.

- Organisaties zijn niet verplicht om de (externe) preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPSY) te betrekken in dit proces, tenzij wanneer de complexiteit van de risico-analyse dit vereist. Het kan echter sowieso interessant zijn om de externe PAPSY te betrekken. Hem/haar kan bv gevraagd worden om mee na te denken over mogelijke acties. Deze persoon kan in organisaties die niet beschikken over eigen resultaten ook helpen om de vertaalslag van de sectoranalyse naar de eigen organisatie te maken.
- De wetgeving geeft aan dat een organisatie wel verplicht is de PAPSY te betrekken wanneer deze intern is binnen de organisatie.

DE VRAGENLIJST

De SENSOR meting is **een wetenschappelijke onderbouwde, modulaire vragenlijst** die een duidelijk beeld geeft van de stress- en motivatiebronnen van medewerkers.

De vragenlijst bestaat uit 2 delen:

- **SIMPH (Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards)⁵**
Deze wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst met referentiebestand peilt naar de belangrijkste stress- en motivatiebronnen in uw organisatie, alsook naar plezier in het werk en de herstelnoed.
- **UWES (Utrechtse Work Engagement Scale)⁶**
De UWES meting meet vitaliteit, toewijding en absorptie, de drie kernelementen van engagement. Ook hier wordt gepeild naar de positieve kant van de werkbeleving.

De meting geeft een beeld van de stressbronnen en de motivatiebronnen, alsook van de beleving die medewerkers koppelen aan hun werk. Een positieve beleving vertaalt zich o.a. in engagement en plezier. Een negatieve beleving komt o.a. aan bod in de herstelnoed.

⁵ SIMPH werd ontwikkeld door oa. Prof. Dr. Guy Notelaers, Universiteit Bergen – Noorwegen – en verbonden aan de KU Leuven.

⁶ UWES werd ontwikkeld door Schaufeli en Bakker.

In de basisvragenlijst komen volgende items aan bod:

BASIS VRAGENLIJST	
Stress- en motivatiebronnen	Welzijnsindicatoren
<ul style="list-style-type: none">• Werktempo• Emotionele belasting• Sociale steun collega's en leidinggevende• Afwisselend werk• Vaardigheidsbenutting• Autonomie• Inspraak• Rolconflict• Rolambigüiteit• Arbeidsorganisatie• Leiderschap• Welzijnsklimaat• Arbeidsomstandigheden• Arbeidsvoorwaarden• Moeilijke derden	<ul style="list-style-type: none">• Engagement• Plezier in het werk• Herstelnoed

In samenspraak met de werkgroep werden volgende bijkomende modules opgenomen:

BIJKOMENDE MODULES	
<ul style="list-style-type: none">• Ongewenst gedrag collega's en directe leiding• Werk-leef flexibiliteit	<ul style="list-style-type: none">• Verplaatsingen naar het buitenland• Communicatie

VERSPREIDING EN ORGANISATIE

De vragenlijsten worden verspreid via de gesubsidieerde organisaties in de sector.

Organisaties kunnen tot **24 oktober** doorgeven of ze al dan niet deelnemen aan de bevraging, en of ze een organisatierapport willen (476€ + BTW).

Zowel vaste medewerkers als 'flexwerkers' worden in het onderzoek betrokken. Gezien het belang van tijdelijke tewerkstelling in de sector was het een expliciete bezorgdheid binnen de werkgroep om ook deze medewerkers te betrekken in het onderzoek.

De contactgegevens van de potentiële deelnemers worden doorgegeven per mail, in een excelbestand (eveneens voor 24 oktober). Streefdoel is een zo hoog mogelijke response rate te behalen.

De excelbestanden worden via het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten aan Attentia bezorgd.

We hebben volgende gegevens nodig:

Naam + mailadres van de deelnemers:

Bedoeling is dat **alle medewerkers** deelnemen, inclusief de algemene leiding. De vragen die betrekking hebben op de relatie met de leidinggevende kunnen zij invullen ifv hun RvB.

Wij vragen een lijst met de vaste medewerkers (contracten van onbepaalde duur, maar ook andere bv seizoensmedewerkers, tijdelijke contracten van langere duur...) enerzijds, en een lijst met 'flexwerkers' (tijdelijke tewerkstelling, uitzendkrachten, ...) anderzijds.

Wie een organisatierapport aanvraagt, zal hierin de resultaten van zijn vaste medewerkers terugvinden. De 'flexwerkers' worden op sectorniveau verwerkt. Aan deze groep wordt gesuggereerd de vragen die betrekking hebben op hun leidinggevendenden globaal te beoordelen (hoe ervaren ze dit in het algemeen in de sector, niet binnen één bepaalde organisatie).

Het SFP zal de lijsten 'opkuisen', zodat iedereen slecht 1x de link naar de vragenlijst krijgt toegestuurd (dit is ihb relevant voor de flexwerkers, die mogelijk door meerdere organisaties worden doorgegeven).

Type organisatie

receptief / productief / combinatie

Grootte-orde van de organisatie*

> 5 / 5-15 / 15-25 / 25-50 / > 50

* op basis van aantal VTE's in sociale balans van afgesloten boekjaar

Organisaties die deelnemen, krijgen van ons bijkomend materiaal om hun medewerkers te informeren en motiveren, zoals kaartjes en e-flyers.

Attentia stuurt aan elke deelnemer een individuele uitnodiging met een link naar de vragenlijst. Deze link is uniek, en mag dus niet worden doorgestuurd naar collega's!

Attentia verstuurt automatisch reminders naar wie de vragenlijst niet (tijdig) invult.

De enquête start in de loop van de maand november. De verwerking van de gegevens gebeurt volledig anoniem. Noch Attentia, noch het Sociaal Fonds, noch de werkgever krijgen inzicht in individuele antwoorden. Resultaten en rapportering zijn voorzien voor **begin 2017**.

DATAVERWERKING EN ANALYSES

Na het afsluiten van de bevraging worden de resultaten door Attentia (i.s.m. Monstarecon, Prof. Dr. Guy Notelaers) verwerkt en geanalyseerd. De inkomende elektronische vragenlijsten worden automatisch verwerkt in SPSS.

Na de dataverwerking worden de volgende statistische analyses uitgevoerd:

1. scores werkaspecten en welzijnsindicatoren

Met deze analyse worden de belangrijkste stress- en motivatiebronnen in kaart gebracht, alsook de werkbeleving van de medewerkers. Dit door het maken van een analyse van:

- de beleving van de verschillende thema's die aan bod komen in de vragenlijst.
- de ervaring van welzijn onder de medewerkers (herstelnood, werkplezier en engagement).

2. externe benchmark

zie 'rapportering'

3. interne vergelijkingen

zie 'rapportering'

4. regressieanalyse en prioriteitengrafiek

Met deze analyse wordt het mogelijk om na te gaan welke stress- en motivatiebronnen een impact hebben op het welzijn van medewerkers. Hierin krijg je per welzijnsindicator te zien welke rol de verschillende werkaspecten spelen, gebaseerd op hun score en invloed op welzijn. Op die manier krijg je een duidelijk zicht op welke aspecten de meeste aandacht verdienen. De stress- en motivatiebronnen die een aandachtspunt vormen én die een bewezen impact hebben op het welzijn van de medewerkers, krijgen op deze manier de hoogste prioriteit.

voorbeeld



RAPPORTERING - SECTORRAPPORT

externe benchmark

- vergelijking van de sectorresultaten met de Belgische arbeidsmarkt
- vaste medewerkers tov Belgische arbeidsmarkt
- 'flexwerkers' tov Belgische arbeidsmarkt

interne vergelijkingen

- vaste medewerkers / 'flex'werkers, t.o.v. de sector
- type organisatie: receptief / productief / combinatie, t.o.v. de sector
- grootte-orde organisaties : < 5 / 5-15 / 15-25 / 25-50 / > 50, t.o.v. de sector

Type organisatie en grootte-orde worden doorgegeven door de deelnemende organisatie (dus niet in de individuele vragenlijst).

Verder werden volgende variabelen opgenomen (deze worden door de individuele deelnemers aangeduid):

- leeftijd: < 25 / 25-35 / 35-45 / 45-55 / > 50
- geslacht
- functiegroep: artistiek / onderhoud-logistiek / publieks- en commerciële werking / technisch-artistiek / administratief – ondersteunend
- anciënniteit in de sector en in de functie

(opmerking: de term 'anciënniteit' wordt niet gebruikt, wordt bevraagd in termen van 'hoe lang werk je in de sector/functie, telkens in categorieën)

- werkregime: deeltijds / voltijds
- uurrooster: vast / licht variërend / sterk variërend
- avond- en/of weekendwerk (hoeveel keer gemiddeld per maand) : < 5 / 5-10 / > 10
- leidinggevende functie : ja / nee
- gezinssituatie : al dan niet partner, al dan niet kinderen (4 opties)
- scholingsniveau

prioriteitengrafieken

- vast – flex
- receptief – productief - combinatie
- grootte-orde

Het sectorrapport bestaat uit:

- een **geschreven rapport** (pfd), met info over het meettraject, de uitgevoerde analyses, de belangrijkste resultaten en prioriteiten, en conclusies.
- een **powerpointpresentatie**, met een eerste aanzet tot een plan van aanpak
- een '**dynamisch dashboard**'; dit is een elektronische file die snel een overzichtelijk beeld geeft van de belangrijkste bevindingen en conclusies, en waarin we zelf nog een aantal bijkomende detailanalyses kunnen uitvoeren. Deze file is te openen via een gratis te downloaden software **Tableau Reader**[®]

voorbeeld uit Tableau Reader[®]



Organisaties die deelnemen aan de bevraging krijgen automatisch een digitale versie van het sectorrapport toegestuurd.

Het rapport zal verder ook ter beschikking worden gesteld van een ruimer publiek.

RAPPORTERING – ORGANISATIERAPPORT (vaste medewerkers)

benchmark

- t.o.v. de Belgische arbeidsmarkt
- t.o.v. sectorresultaten
- t.o.v. organisatietype
- t.o.v. organisaties binnen dezelfde grootte-orde

interne vergelijkingen

zie sectorrapport, voor zover er per subgroep minsten 10 respondenten zijn (dit om de anonimiteit te bewaken)

prioriteitengrafiek

Organisaties die een eigen rapport aanvragen kunnen kiezen uit:

- een **digitaal pdf-rapport** - *voorbeeld op aanvraag*

Of

- een dynamisch dashboard, te openen met **Tableau Reader**[®]

In de pdf-versie wordt alle relevante info opgenomen, niet-relevante info wordt niet getoond.

Het dynamisch dashboard biedt meer mogelijkheden om eventueel zelf nog een aantal bijkomende analyses te doen, maar vraagt wel iets meer tijd. Deze bijkomende analyses kunnen vooral interessant zijn voor grotere organisaties; je kan immers maar resultaten voor een bepaalde subgroep opvragen als je in dat segment minimum 10 respondenten hebt.

VRAGEN, OPMERKINGEN... ?

christa.criel@podiumkunsten.be

+ 32 2 201 30 03