

Bevraging werkbeleving 2022



Welzijn: algemeen kader

De welzijnswet voorziet dat de werkgever de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers verzekert. Hiervoor moeten de werkgevers een aantal algemene principes op het vlak van preventie of risicobeheer respecteren. De vier essentiële principes zijn:

- risico's voorkomen: Preventie
- risico's die niet kunnen worden voorkomen, evalueren: **Risicoanalyse**
- risico's bij de bron bestrijden: **Actie**
- het werk aan de mens aanpassen: Evaluatie

☐ Wettelijke verplichting van de werkgever om risico's te voorkomen en schade te voorkomen of beperken

Gedeelde verantwoordelijkheid WG/WN:

- organisatie vh werk (draaglast)
- persoonlijke factoren (draagkracht)

Welzijnswetgeving: 7 domeinen



Psychosociale aspecten

- ongewenst seksueel gedrag op het werk > grensoverschrijdend gedrag in verschillende vormen (GOG)
- geweld, pesterijen, conflicten
- stressgerelateerde problemen, burnout

[definities](#) (website FOD WASO)

Bevraging van de werkbeleving

> RA psychosociale aspecten

2016 & 2022

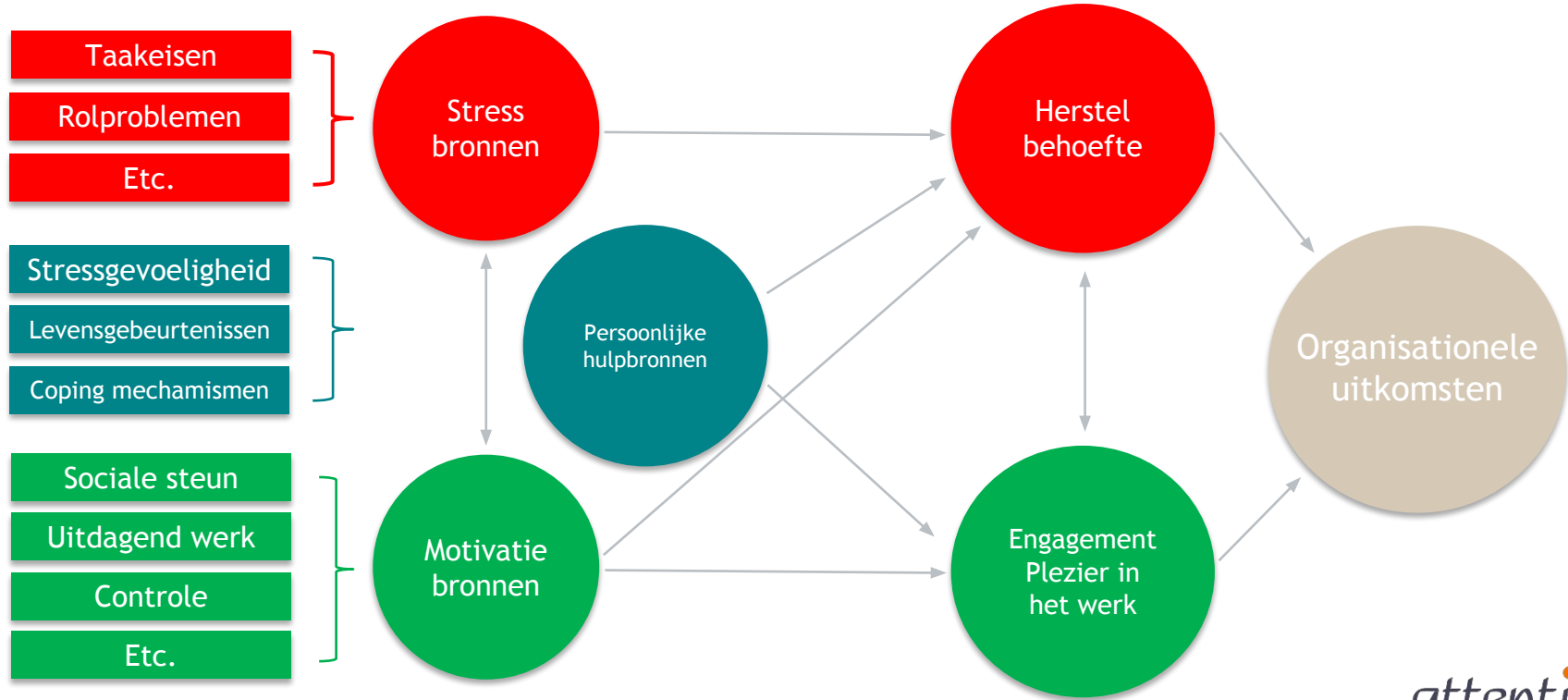
- **doelgroep/insteek: organisaties**
 - vaste ploeg = vaste medewerkers+regelmatige flexwerkers
 - occasionele flexwerkers
 - aparte [bevraging flexwerkers 2019](#)
- **de vragenlijst:**
 - **welzijnsindicatoren en werkaspecten (+ variabelen)**
 - kwantitatief, aanzet voor verdieping
 - vragenlijst 'op maat' versus wetenschappelijke benadering/lengte vragenlijst
 - ~~missies in het buitenland~~
 - (contact met derden)
 - anonimiteit versus opvolging
- **rapporten:** sector, organisaties, individuele deelnemers

Resultaten sectorrapport



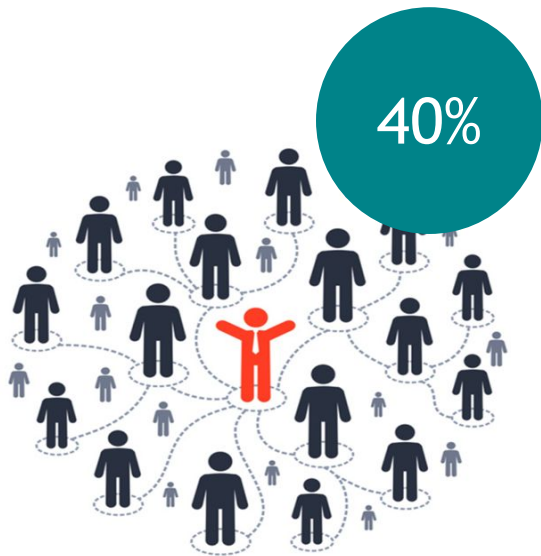
Job demands-resources model

Schaufeli, W.B. (2015). Engaging leadership in the JD-R model. Career Development International, 20(5), 446-463.



Participatiegraad

Afnameperiode: mei 2022



96 deelnemende bedrijven

3052 verzonden vragenlijsten

1219 respondenten

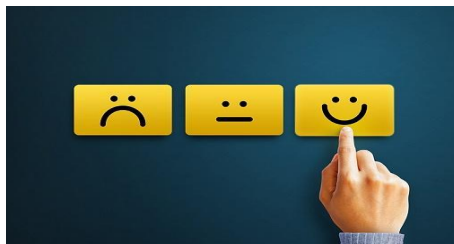
Werkbeleving



87%

Engagement

Bruisen van energie,
betrokken bij het werk,
gevoel dat de tijd voorbij
vliegt



90,6%

Plezier in het werk

Het werk boeiend en prettig
vinden.



51,8%

Herstelnoed

Moeite met ontspannen aan
einde van de werkdag, zich
uitgeput voelen en zich
moeilijker kunnen
concentreren.

32,1% acuut



Positieve punten

(werkaspecten > 67% gunstig)

97,4%

ervaart een goed contact met derden

85,2%

heeft geen last van belastende lichamelijke omstandigheden

93,7%

ervaart geen problemen rond veranderingen in het werk

84%

heeft geen last van belastende omgevingsfactoren

93,6%

geeft aan voldoende transformationeel leiderschap te ervaren

83%

is jobzeker



Positieve punten

(werkaspecten > 67% gunstig)

82,6%

ervaart een positief
welzijnsklimaat

81,2%

heeft afwisselende taken

77,8%

heeft rolduidelijkheid

77,3%

ervaart geen emotionele belasting

72,7%

ervaart geen last van lichamelijke
inspanning

70,9%

ervaart sociale steun van collega's



Prioritaire aandachtspunten

(werkaspecten >50% ongunstig)

83,2%

ervaart een gebrek aan
loopbaanmogelijkheden

56,1%

heeft een gebrekkige appreciatie
van de verloning

51,9%

ervaart een gebrek in werk-leef
flexibiliteit



Bijkomende aandachtspunten

(werkaspecten 33% - 50% ongunstig)

49,4%

ervaart een gebrekkige
arbeidsorganisatie

44,2%

ervaart een gebrek aan
vaardigheidsbenutting

47,2%

ervaart een hoog werktempo

43,3%

ervaart een gebrek aan inspraak

47,1%

ervaart een gebrek aan autonomie

42,9%

ervaart een gebrekkige
communicatie

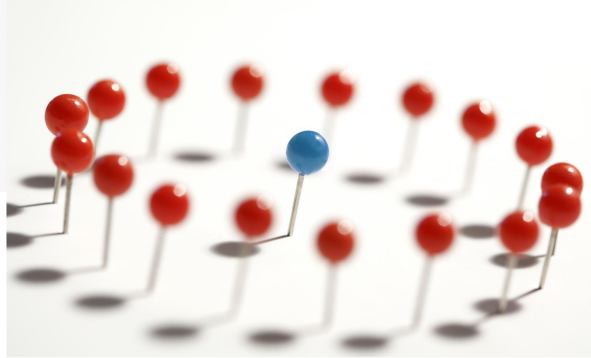
45,2%

ervaart rolconflict

34,5%

ervaart een gebrek aan sociale
steun van directe leiding

Ongewenst gedrag op het werk



Pesten:

1,4%

Ongewenst
seksueel gedrag:

6,6%

Agressie of conflicten
met collega's:

1,4%

Agressie en conflicten
met hiërarchie:

1,3%

Benchmark met Belgische arbeidsmarkt

- Sector scoort **vergelijkbaar** met de Belgische arbeidsmarkt.

ONGUNSTIGER

Herstelnoed

- 37,9% ervaart herstelnoed in België
- 51,8% ervaart herstelnoed binnen de sector

GUNSTIGER

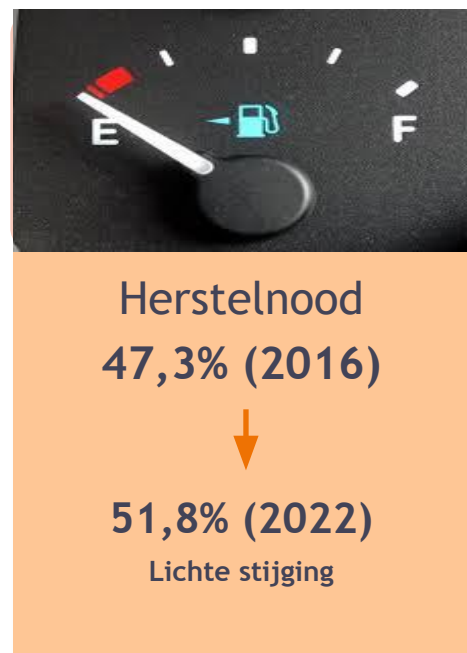
Inspraak

- 39,9% ervaart inspraak in België
- 56,7% ervaart inspraak binnen de sector

Interne benchmark | Risicogroepen o.b.v. werkbeleving

- Weinig grote verschillen bestaan tussen de verschillende groepen.
- Sommige groepen scoren substantieel (on)gunstiger dan gemiddeld binnen de sector op bepaalde stress- en motivatiebronnen (zoals lichamelijke inspanning, jobonzekerheid en werk-leef flexibiliteit).
- Maar deze verschillen hebben weinig impact op afwijkingen binnen de werkbeleving (welzijnsindicatoren).

Evolutie werkbeleving

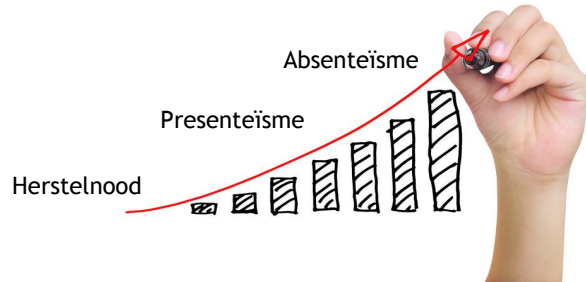


Evolutie werkaspecten 2016 - 2022

Substantieel ongunstige evolutie	Lichtjes ongunstige evolutie	Lichtjes gunstige evolutie	Substantieel gunstige evolutie
/	Autonomie Communicatie	Sociale steun directe leiding Appreciatie verloning Werk-leef flexibiliteit	Belastende omgevingsfactoren

Prioriteiten

1. Tweesporenaanpak



1. PREVENTIE = verbeteren van herstelnoed

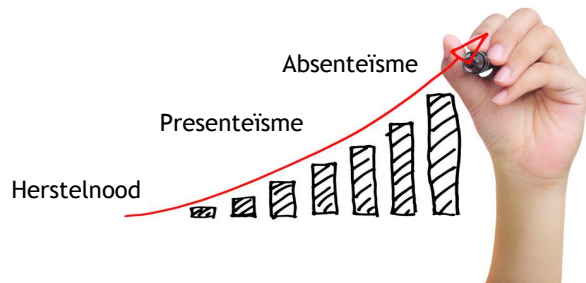


2. AMPLITIE = Bevorderen van engagement & plezier

2. Drie niveaus



Prioriteiten | Sectorniveau



1. PREVENTIE = verbeteren van herstelnoed



Werktempo (47,2% ongunstig)



2. AMPLITIE = Bevorderen van engagement & plezier



- Werktempo (47,2% ongunstig)
- Vaardigheidsbenutting (44,2% ongunstig)
- Arbeidsorganisatie (49,4% ongunstig)

Prioriteiten | Organisatieniveau



- Algemeen: acties ondernemen op organisatieniveau: elke organisatie kan voor de collectieve prioriteiten bekijken hoe zij dit in de praktijk in hun organisatie kunnen verbeteren
- Risicogroepen die ongunstiger scoren op werkbeleving en/of kwaliteit van de arbeid:
 - overwegen om resultaten te verdiepen via werkgroep of interviews
 - Specifiek actieplan opstellen om werkbeleving/kwaliteit van de arbeid te verbeteren

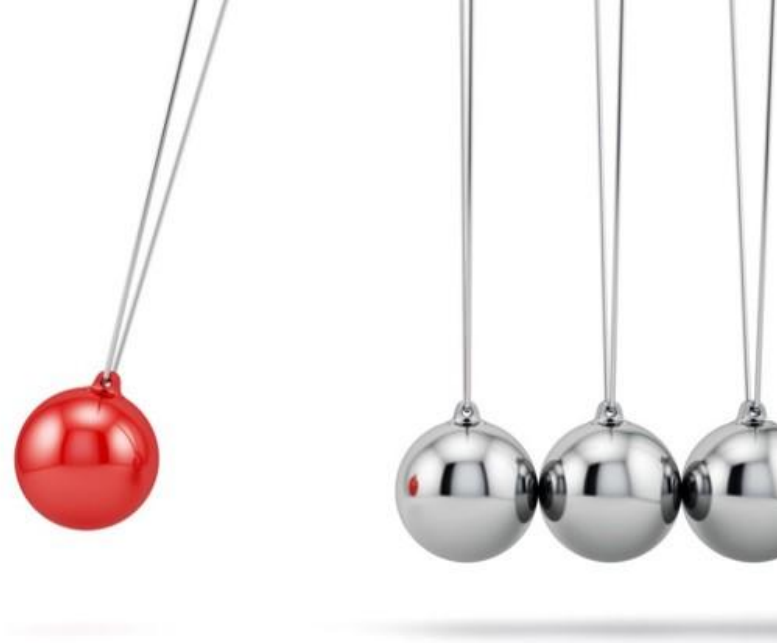
Prioriteiten | Individueel niveau



- Aandacht besteden in het collectieve actieplan aan initiatieven/maatregelen gericht op het individu
 - EAP (Employee Assistance Program)
 - Coaching
 - Opleidingen rond veerkracht, omgaan met stress,...
 - ...

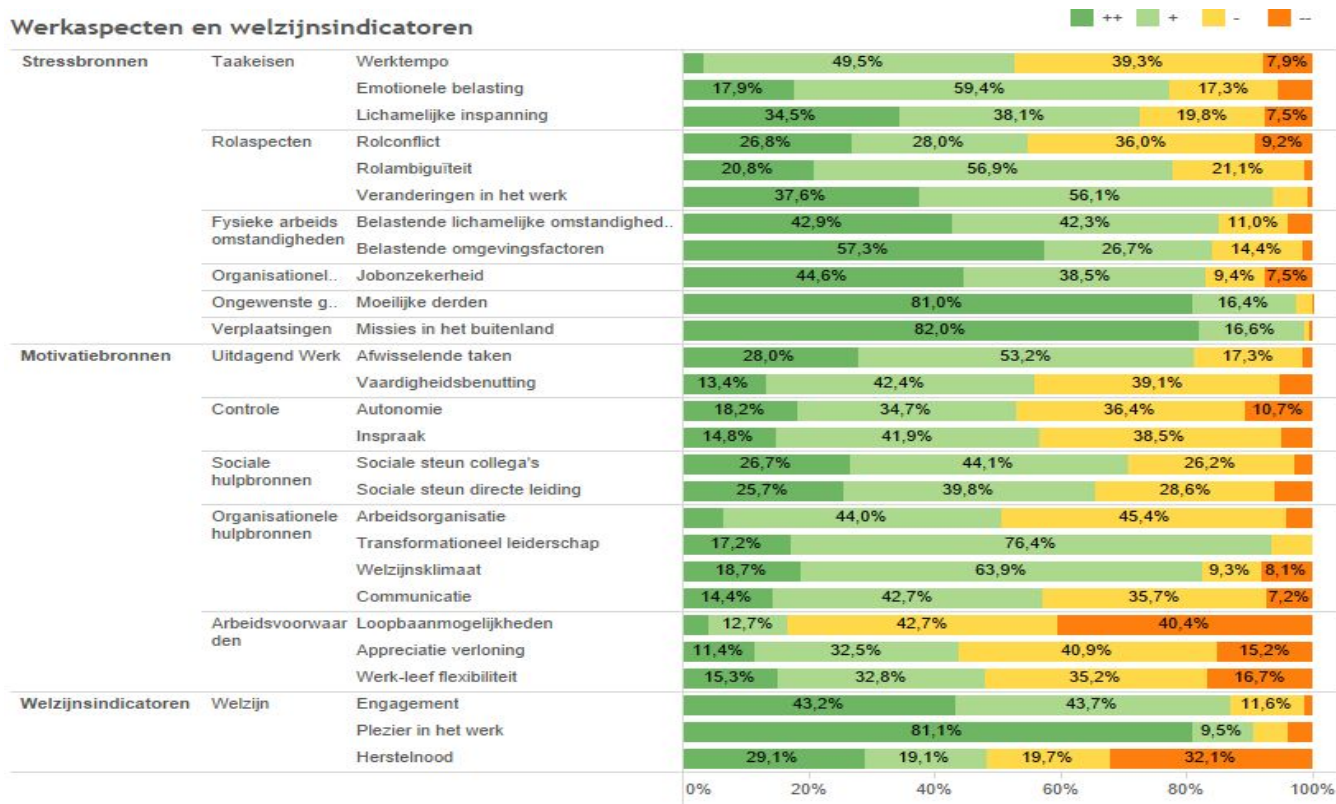
Prioriteiten | Actieplan

- Meten op zich is niet voldoende
- Ook een actieplan is verplicht
- Op te nemen in het jaaractieplan en het globaal preventieplan



Overzicht werkaspecten en -indicatoren

Werkaspecten en welzijnsindicatoren



Werkaspecten

Risicoanalyse



De resultaten - enkele aanvullingen

- **Flexwerkers** scoren ongunstiger op emotionele belasting, lichamelijke inspanning en jobonzekerheid, gunstiger op vaardigheidsbenutting
cfr bevraging flexwerkers 2019
- **Artiesten** ervaren meer emotionele belasting, lichamelijke inspanning, jobonzekerheid en autonomie
- **Geslacht X** (n=12) scoort substantieel ongunstiger, oa op herstel nood
- **Bedrijfsgrootte**: gunstiger scores in kleinere organisaties
cfr benchmark organisatie-rapport
- **COVID**
deelnemers met financiële problemen scoren lager op aantal werkaspecten
geen financiële problemen > lagere herstel nood
- **Individuele rapporten**: 791 NL, 45 FR, 39 E

Aanzet tot acties



Acties - wat leren we uit de bevraging?

prioritaire aandachtspunten:

- werkt tempo
- arbeidsorganisatie (> rolconflict)
- vaardigheidsbenutting (> loopbaanmogelijkheden)

+ werk-leef flexibiliteit

blijven inzetten op:

- leiderschap
- welzijnsklimaat
- afwisseling
- sociale steun collega's

Acties - actieplan voor je organisatie

- organisaties vanaf 8 deelnemers: **eigen rapport**
- kleinere organisaties: **sectorrapport** als basis
- betrek je **hele team**!
- **wie/wat kan helpen?**
 - individueel rapport
 - items [vragenlijst](#)
 - richtvragen tool 4 ([toolbox](#))
 - [toolbox](#) 'respectvol omgaan met elkaar'
 - toelichting in je organisatie: Attentia, Podiumkunsten
 - vertrouwenspersoon en/of externe preventiedienst...
- acties **SMART** formuleren: specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden
- opnemen in **jaaractieplan** en **globaal actieplan**

Acties - Sociaal Fonds Podiumkunsten

- [opleidingsaanbod](#), oa rollen en mandaten, leidinggeven in proces van verandering, deep democracy/co-resolve, moeilijke gesprekken, EHBO psychische problemen, basisopleiding preventieadviseur, vertrouwenspersoon (voorjaar 23)...
- **collegagroepen** HR, IPA, VP, digitale transformatie
- [opleidingskrediet](#), ook voor flexwerkers
- in ontwikkeling: [digitaal leerplatform](#)
- [sCan&Do](#) – ondersteuningsplatform inclusie en duurzaamheid
- [INTER.MEZZO](#) – loopbaancoaching
aanvullend individuele coaching 'on the job'?
- traject rond [digitale transformatie](#)
- [toolbox](#) (ism oKo), met oa **vlaggensysteem**
> 10 gratis workshops (ism oKo/managementondersteuning)
- **mentaal welzijn**: [WeListen](#) – [WeSupport](#), ook voor flexwerkers

Acties - enkele denkpistes

in dialoog met de sector en andere ondersteunende organisaties

- **arbeidsorganisatie**
 - opleiding? uitwisseling van expertise?
 - informeren over/financieel ondersteunen van trajecten/experten binnen organisaties?
 - dienstverlening op maat van de sector/betaalbaar outsourcen?
- optimaal inzetten van **artiesten**
cfr projectvoorstel Do It Together (D.I.T.) Kunstenpunt
- specifieke acties naar **flexwerkers**? zie [bevraging 2019](#)
- **aanbod** van verschillende organisaties **afstemmen/communiceren**

...

Contact

Christa Criel - christa@podiumkunsten.be

Sylvie De Meyer - sylvie.demeyer@attentia.be

