



WELKE THEMA'S ROND WERK EN ARBEIDSMARKT VINDT DE VLAMING PRIORITAIR VOOR VERDER ONDERZOEK?

Stories @ UGent @ Work, nummer 1
Dinsdag 16 februari 2021



UNIVERSITEIT
GENT

KERNINZICHTEN

1. Onze enquête bij een toevalssteekproef (en een gemakssteekproef) van Vlaamse burgers van minstens 18 jaar leert dat thema's rond welzijn op het werk (met inbegrip van werkbaar werk en burn-out) voor hen prioritair zijn voor verder wetenschappelijk onderzoek.
2. Meerdere respondenten gaven spontaan aan dat pesten op het werk meer aandacht verdient in wetenschappelijk onderzoek.
3. Van de 20 voorgelegde thema's scoren migratie op de arbeidsmarkt en genderverschillen op de arbeidsmarkt opvallend laag qua prioriteit.

Via UGent @ Work willen UGent-professoren die onderzoek leiden naar werk en arbeidsmarkt in verschillende faculteiten en vakgroepen bruggen slaan met elkaar en met de buitenwereld. Om een zicht te krijgen op wat de onderzoeksvragen en –thema's zijn waar de Vlaming van wakker ligt, werd in de weken voor de lancering van UGent @ Work een enquête gehouden bij de verschillende stakeholders van UGent @ Work.

1 ALGEMENE INFO OMTRENT DE ENQUÊTE

Onze bevraging bevatte twee luiken: een studie naar draagvlak voor verder onderzoek (onderzoeksvragen waar men een antwoord op wenst) en een studie naar draagvlak voor hangende arbeidsmarkthervormingen onder de Vlamingen. Dit document handelt enkel over het eerste luik.

In dit eerste luik gaan we in op drie zaken:

- Cijfermatige analyse van gesloten vragen omtrent hoe belangrijk men verder onderzoek naar deze thema's vindt en in welke mate de coronacrisis het gepercipieerde belang naar dit onderzoek heeft doen toe- dan wel afnemen.
- Een blik op de mate waarin het gepercipieerde belang onder burgers (in het algemeen) verschilt van deelnemende beleidsmakers, medewerkers van middenveldorganisaties, praktijkmensen en journalisten.
- Voorbeelden van onderzoekstopics die burgers zelf formuleerden via de open vragen van de enquête.

De statistieken voor deel A zijn gebaseerd op een afname bij een **toevalssteekproef van 500 Vlamingen tussen 28 januari en 1 februari 2021**, aangeleverd door onderzoeksbureau Bilendi. De foutenmarge bedraagt 4.4%. De bevindingen werden vergeleken met die voor een **gemakssteekproef van 2919 Vlamingen**, zonder prominente afwijking. Deel B en C zijn gebaseerd op deze laatste steekproef.

De bevindingen omtrent verschillen naar deelgroepen zijn gebaseerd op een lineaire regressieanalyse met standaardfouten gecorrigeerd voor heteroskedasticiteit (geordende logistische regressies leiden tot gelijkaardige bevindingen). Het significantieniveau werd vastgelegd op 5%. Regressiemodellen waarin bijkomend gecontroleerd wordt voor contracttype, sector en ervaring bij baas of in functie, leiden tot gelijkaardige bevindingen.

2 SAMENVATTING VAN DE BEVINDINGEN

2.1 HOE BELANGRIJK VINDT DE VLAMING VERDER ONDERZOEK NAAR 20 ARBEIDSMARKTTHEMA'S?

De percentages in Tabel 1 geven weer welk percentage van de respondenten in de toevalssteekproef (N = 500) onderzoek naar onderstaande thema's (uiterst) belangrijk vinden en welk percentage rapporteert dat het belang van onderzoek naar deze thema's voor hen toenam door de coronacrisis.

Tabel 1. Hoe belangrijk vindt de Vlaming verder onderzoek naar 20 arbeidsmarktthema's?

	Belangrijk	Ranking	Uiterst belangrijk	Meer van belang door corona
	(% van respondenten)	(o.b.v. % dat belangrijk vindt)	(% van respondenten)	(% van respondenten)
Welzijn op het werk	90,0%	1	23,4%	68,6%
Pensioenen	89,4%	2	23,8%	47,2%
Werkbaar werk	86,0%	3	20,8%	58,2%
Werk en digitalisering	80,6%	4	8,2%	63,8%
Burn-out	78,6%	5	16,0%	56,2%
Effectief leiderschap op de werkvloer	77,4%	6	11,4%	47,4%
Levenslang leren	76,6%	7	9,8%	42,0%
Vergrijzing	75,6%	8	9,2%	36,6%
Telewerk	71,0%	9	12,4%	70,4%
Effectiviteit functionerings- en evaluatiegesprekken	69,8%	10	10,6%	34,2%
Werkloosheidsuitkeringen	67,8%	11	7,0%	43,8%
Arbeidsmarktdiscriminatie	67,8%	12	10,8%	26,6%
Interne jobmobiliteit	67,4%	13	6,0%	33,0%
Taalbarrières op de werkvloer	67,2%	14	8,6%	27,4%
Gevolgen van robotisering	66,8%	15	6,4%	35,0%
Migratie en arbeidsmarkt	65,2%	16	6,8%	25,4%
Arbeidsduurverkorting	63,6%	17	7,2%	37,2%
Tewerkstelling onder scholingsniveau	62,0%	18	4,6%	29,2%
Genderverschillen op de arbeidsmarkt	58,0%	19	7,2%	21,6%
Externe jobmobiliteit	55,2%	20	3,4%	29,4%

Noot. Respondenten dienden het belang van onderzoek naar een thema aan te geven op een schaal van 0 tot 10. Daarbij werd duidelijk aangegeven dat 0 stond voor totaal onbelangrijk, 5 voor een neutrale positie en 10 voor extreem belangrijk. De groep van respondenten die een thema "belangrijk" vinden in deze tabel, gaven een score van minstens 6 op 10. De groep van respondenten die een thema "uiterst belangrijk" vinden, gaven een score van 10 op 10.

Tabel 2 vat samen hoe het ingeschatte belang van onderzoek naar deze thema's verschilt naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en werkzaamheidsstatus in de toevalssteekproef. Weergegeven verschillen impliceren statistische

significantie van de gerelateerde variabelen in voornoemde regressieanalyses, met ook controle voor relatiestatus en dichtheid van woonomgeving.

Tabel 2. Belang van verder onderzoek naar 20 arbeidsmarktthema's en sociaal-demografische kenmerken.

	Vrouwen (versus mannen)	Ouderen (versus jongeren)	Tertiair onderwijs (versus geen tertiair onderwijs)	Werkenden (versus werkloos of inactief)
Welzijn op het werk				
Pensioenen		Meer belang	Minder belang	
Werkbaar werk				
Werk en digitalisering				Minder belang
Burn-out		Minder belang		
Effectief leiderschap op de werkvloer		Meer belang	Meer belang	
Levenslang leren				Minder belang
Vergrijzing		Meer belang		
Telewerk			Meer belang	
Effectiviteit functionerings- en evaluatiegesprekken				
Werkloosheidsuitkeringen	Meer belang			Minder belang
Arbeidsmarktdiscriminatie	Meer belang			Minder belang
Interne jobmobiliteit				
Taalbarrières op de werkvloer	Meer belang	Meer belang	Minder belang	
Gevolgen van robotisering				Minder belang
Migratie en arbeidsmarkt				
Arbeidsduurverkorting	Meer belang		Minder belang	Meer belang
Tewerkstelling onder scholingsniveau			Minder belang	
Gendersverschillen op de arbeidsmarkt	Meer belang	Minder belang		Meer belang
Externe jobmobiliteit				

2.2 HOE VERSCHILT HET INGESCHATTE BELANG VAN ONDERZOEK NAAR DEZE THEMA'S TUSSEN VERSCHILLENDE GROEPEN STAKEHOLDERS?

Tabel 3 geeft weer hoe binnen de gemakssteekproef bij 2919 Vlamingen de inschattingen van vier groepen van stakeholders van UGent @ Work verschillen van die van andere burgers. Weergegeven verschillen impliceren statistische significantie van de gerelateerde variabelen in voornoemde regressieanalyses, met ook controle voor sociaal-demografische kenmerken van de respondenten.

Tabel 3. Belang van verder onderzoek naar 20 arbeidsmarktthema's en stakeholdergroepen.

	Beleidsmakers of beleids- medewerkers	Medewerkers middenveld- organisaties	HR-professionals	Journalisten
Welzijn op het werk				
Pensioenen	Minder belang		Minder belang	Meer belang
Werkbaar werk				
Werk en digitalisering			Meer belang	
Burn-out				
Effectief leiderschap op de werkvloer			Meer belang	
Levenslang leren	Meer belang		Meer belang	
Vergrijzing				Meer belang
Telewerk				
Effectiviteit functionerings- en evaluatiegesprekken			Meer belang	
Werkloosheidsuitkeringen				
Arbeidsmarktdiscriminatie		Meer belang		Meer belang
Interne jobmobiliteit	Meer belang		Meer belang	
Taalbarrières op de werkvloer		Meer belang		
Gevolgen van robotisering				
Migratie en arbeidsmarkt			Meer belang	
Arbeidsduurverkorting		Meer belang		
Tewerkstelling onder scholingsniveau				
Gendersverschillen op de arbeidsmarkt		Meer belang		
Externe jobmobiliteit	Meer belang		Meer belang	

2.3 WAT ZIJN VOORBEELDEN VAN VRAGEN DIE WERDEN INGESTUURD?

2.3.1 VOORBEELDEN VAN VRAGEN GESUGGEREERD DOOR BELEIDSMAKERS OF BELEIDSMEDEWERKERS

- Hoe zorgen we ervoor dat kinderen uit arme gezinnen 'mee' zijn met de digitaliseringstrein?
- Wat is het effect van het type leidinggevende (zoals micro-manager vs. macro-manager) op productiviteit, fysiek en psychologisch welzijn?
- Vlamingen zijn tamelijk honkvast. Hoe stimuleren we meer intersectorale en internationale mobiliteit?

2.3.2 VOORBEELDEN VAN VRAGEN GESUGGEREERD DOOR MEDEWERKERS VAN MIDDENVELDORGANISATIES

- Hoe kunnen we mobiliteitsvergoedingen anders inzetten om fysieke verplaatsingen te vermijden door dit in te zetten voor ondersteuning van thuiswerk?

- Hoe zetten we meer samenwerkingsverbanden op tussen de sociale economie en privébedrijven, om de doorstroom uit de sociale economie van mensen met een beperking te bevorderen?
- Hoe activeer je loopbaandenken bij arbeiders?

2.3.3 VOORBEELDEN VAN VRAGEN GESUGGEREERD DOOR HR-PROFESSIONALS:

- Is er draagvlak om het rekruteringsproces verder te automatiseren (zowel langs de kant van de recruiter als de sollicitant)?
- Op welke manier kan de functie-inhoud wijzigen als men ouder wordt?
- Hoe zorgen we voor minder afleiding tijdens het thuiswerk, zonder onbereikbaar te worden?

2.3.4 VOORBEELDEN VAN VRAGEN GESUGGEREERD DOOR JOURNALISTEN

- Hoe houden we mensen tot hun 65 gemotiveerd aan het werk?
- In welke mate hebben interne sociale dynamieken in bedrijven (de mate van collegialiteit, de werkcultuur, de hiërarchische verhoudingen tussen personeel en leidinggevendenden) een impact op de werkvreugde van personeel?

2.3.5 VOORBEELDEN VAN VRAGEN GESUGGEREERD DOOR ANDERE BURGERS

- Hoe komt het dat zoveel mensen met een burn-out plots 'ontdekken' dat ze te perfectionistisch zijn? Is het hun perfectionisme dat de burn-out heeft veroorzaakt? Of is het de verhoogde druk die ervoor zorgt dat mensen niet de tijd hebben om het werk volgens hun zelfvoorgestelde kwaliteitseisen kunnen afwerken?
- Doe alstublieft onderzoek naar pesten op het werk.
- Hoe kunnen we de mentale gezondheid van jongvolwassenen die beginnen werken verbeteren?
- Waarom verlaten vele leerkrachten het onderwijs na slechts 4 à 5 jaar?
- Staan werkgevers open voor deeltijdse tewerkstelling?
- Wat bepaalt of een migrant zich goed integreert op de arbeidsmarkt of niet?

2.4 REFLECTIES BIJ DE BEVINDINGEN

- De Vlaming wenst duidelijk meer onderzoek naar wat welzijn op het werk (on)haalbaar kan maken. Dit blijkt uit de rangschikking over de onderzoeksthema's die we voorlegden in onze survey, met "**welzijn op het werk**" op de eerste plaats. 90% vindt dit belangrijk. Verder vinden we "werkbaar werk" (86%) op de derde plaats en "burn-out" (79%) op de vijfde plaats.
- Ook in de voorstellen voor onderzoeksvragen die burgers konden doorsturen, komt dit naar voren. Succesfactoren in het vermijden van een **burn-out** worden vaak spontaan gesuggereerd als een belangrijke focus voor onderzoek. Voorbeelden van vragen zijn: "Is het perfectionisme dat burn-out veroorzaakt of is het de verhoogde druk die ervoor zorgt dat mensen niet de tijd hebben om het werk volgens hun zelfvoorgestelde kwaliteitseisen kunnen afwerken?"

en "Zijn er spill-over-effecten van burn-out: loop je een hogere kans als je familieleden of collega's er één hadden?"

- Enigszins verrassend komt ook de problematiek van **pesten op het werk** meermaals terug in de gesuggereerde vragen.
- Het belang dat men hecht aan welzijn op het werk als onderzoeksthema, blijkt ook (op basis van de zelfrapportering) sterk te zijn **toegenomen door de coronacrisis**. Bijna 7 op de 10 geeft aan er nu meer belang aan te hechten. Enkel telewerk (70%) en werk en digitalisering (64%) kregen een soortgelijke sprong in gepercipieerd belang.
- Opvallend is dat meer onderzoek rond "**werk en digitalisering**" en "de gevolgen van robotisering" belangrijker gevonden wordt door wie niet werkt. Misschien zien zij hierin een grotere drempel om ooit nog opnieuw duurzaam aan de slag te gaan?
- Een ander onderzoekstopic waar de Vlaming verder van wakker ligt, zijn **pensioenen** (tweede plaats; 89% vindt meer onderzoek belangrijk). Ouderen en kortgeschoolden hechten er meer belang aan. Wanneer we opdelen naar stakeholders van UGent @ Work, zien we dat beleidsmakers en HR-professionals er minder belang aan hechten dan andere burgers.
- Opmerkelijk **laag op het prioriteitenlijstje**: meer onderzoek naar migratie en de arbeidsmarkt (plaats 16) en naar genderverschillen (plaats 19), al vindt ook voor deze topics nog steeds een meerderheid van de respondenten meer onderzoek aangewezen.



Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



PhD **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

Contact: Brecht.Neyt@UGent.be

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>.

