



## ONS WERK, ONS LEVEN?

**U**it de resultaten van een grootschalige enquête rond werkbetrokkenheid blijkt dat 73% van de respondenten plezier heeft in het werk. Positief zegt u? Ja zeker, maar anderzijds betekent het evenzeer dat niet minder dan 27% enigszins opziet tegen het werk. Tijd voor een analyse van de cijfers en een verfrissende kijk op de problematiek.

De enquête is tot stand gekomen in samenwerking met Prof. Dr. H. De Witte (KULeuven), Quest Europe, het PKZ-Instituut (Instituut voor Persoonlijke Kwaliteitszorg), ISW (Instituut voor Stress en Werk), Vacature en Références. Uw ziekenfonds steunde het onderzoek vanuit zijn visie op gezond werken en vanuit zijn streven naar een optimalisering van de werkbetrokkenheid van onze medewerkers.

In de vragenlijst peilden de onderzoekers naar de mate van werkbetrokkenheid en vier essentiële aspecten ervan: plezier, vitaliteit, toewijding en arbeidstevredenheid. We bespraken de resultaten van de antwoorden met Ludo Daems, directeur van het PKZ-Instituut.

*Kunt u ons iets meer vertellen over het waarom van deze enquête?*

De laatste 10 jaar is er heel wat onderzoek verricht naar stress op het werk en factoren als depressie en absentieïsme. De laatste jaren kwam vanuit het bedrijfsleven echter de vraag naar het optimaliseren van het menselijke kapitaal en dus het verhogen van de werkbetrokkenheid van het personeel. Een positieve boodschap! Vandaar deze enquête.

*Is het onderzoek representatief voor de Belgische actieve bevolking?*

Nee. De enquête is afgenomen via een beperkt aantal mediakanalen, namelijk Vacature en Références. Maar het gaat wel over een grote groep van meer dan 10.000 respondenten. Ik ben er wel van overtuigd dat de tendensen van het onderzoek in grote lijnen gelijklopen met wat in de samenleving leeft.

*Een opvallend positief cijfer: "73% heeft plezier in het werk". Maar dat heeft ook een keerzijde...*

Klopt. Prof. Hans De Witte heeft dit ook positief willen benaderen door deze cijfers in het daglicht te stellen. Je hoort mensen

die net op pensioen zijn soms jubelen: "En nu eindelijk leven". Mijn bedenking daarbij is: werken is toch ook leven? Meer zelfs: werken kan een prettige en aangename manier van leven zijn.

*Een andere component van werkbetrokkenheid is vitaliteit. Wat verstaan we daaronder en wat leert ons het onderzoek?*

Iemand die vitaal is, bruist van energie en geeft zich ten volle op het werk. Zo iemand kan net dat ietsje meer doen en presteert beter dan zijn opgelegde taak. Het onderzoek geeft weer dat 66% van de ondervraagden bruist van energie. Op zich zeer goed, maar de vraag is veeleer: hoe kan dat positieve gegeven een basis zijn voor nog beter en kwaliteitsvoller werken?

*Maar eventjes 29% bestempelt het werk dat ze doen als niet nuttig. Om stil van te worden?*

Dit is duidelijk een grote uitdaging voor de nieuwe HR-manager die niet enkel de juiste man of vrouw op de juiste plaats moet weten te vinden, maar evenzeer hem of haar moet ondersteunen in zijn of haar loopbaanontwikkeling. Daarbij focust men niet enkel op de uitvoering van de taak maar ook op de zin en het nut ervan. Zo'n benadering leidt tot toegewijde mensen die hun werk nuttig en zinvol vinden, die trots zijn op hun baan en hun werk veeleer zien als een uitdaging. Uit het onderzoek blijkt dat 65% in grote mate enthousiast is over de uitgeoefende job. Ongeveer 70% van de lezers zou tevreden of zeer tevreden zijn.

*Welke gevolgen heeft de mate van werkbetrokkenheid voor de werknemer zelf en voor de organisatie?*

Sterk werkbetrokken werknemers identificeren zich het meest met de organisatie en veranderen het minst van werk. Het verband tussen werkbetrokkenheid en bedrijfsbinding is met andere woorden zeer hoog.

De prestaties staan qua impact op de tweede plaats: toegewijde mensen presteren gewoonweg beter. Ook het absentieïsme is

lager. En last but not least : de levenstevredenheid. Mensen die geluk uitstralen en tevreden zijn in het leven presteren ook beter. Zij die plezier hebben in het werk, hebben over het algemeen ook thuis een betere relatie en genieten een hogere levenskwaliteit.

**Een opvallende vaststelling: een uitdagende job zou de werkbetrokkenheid meer positief beïnvloeden dan pakweg het loon en de extralegale voordelen?**

Ik vind dat logisch. Uit een andere enquête, de Salarisenquête, blijkt dat het loon pas op de zesde plaats staat als instrument om mensen te motiveren. Het effect van een loonsverhoging is slechts van zeer korte duur. Een zinvolle taak en een uitdaging met verantwoordelijkheid zijn veel belangrijker dan het salaris op zich. Het spreekt vanzelf dat het loon vergelijkbaar moet zijn met dat voor een vergelijkbare functie in de sector.

**Hoe denkt u de motivatie en de passie voor het werk te kunnen verhogen?**

Werk zouden we moeten zien als een mogelijkheid om ons verder te ontwikkelen. Dat vraagt van de organisatie een goede (interne) communicatie en een duidelijke visie met bijbehorende doelstellingen. Daarbij is het belangrijk dat iedereen binnen de organisatie zijn/haar doelstellingen kan terugvinden in de globale doelstellingen van de onderneming en dit, gekoppeld aan een zo gunstig mogelijk werkklimaat waarin iedereen uiteindelijk tot volle ontplooiing kan komen.

Uit eerder onderzoek (Vragenlijst Beleving en Beoordeling van Arbeid) is gebleken dat de vier basiswaarden R.A.P.P. (respect, aandacht, passie en plezier) aan de oorsprong liggen van het welbevinden van medewerkers en dus ook een sleutelrol spelen bij het goed functioneren van een organisatie. Om alle initiatieven een kans op slagen te geven, is het nodig een stevig fundament te vormen. Dat kan met behulp van de R.A.P.P.-aanpak.

Aangezien het leven bestaat uit dagen van telkens 24 uur (8 uur slapen, 8 uur werken, 2 uur verplaatsing, 6 uur eten, koken, wassen, plassen en sociale verplichtingen), zouden we ons werk zo kwalitatief mogelijk moeten invullen.

**Wie is meer betrokken op het werk?**

- Het grootste verschil in werkbetrokkenheid ligt bij het beroepsstatuut. Zelfstandigen en het hogere kader scoren het hoogst, gevolgd door werknemers met een zorg- en/of onderwijsfunctie. Daarna komt het middenkader. Uitvoerende bedienden en arbeiders scoren het laagst.
- Nederlandstaligen scoren qua betrokkenheid iets hoger (10%) dan Franstaligen.
- Hoe ouder, hoe groter de werkbetrokkenheid. Uitzondering op deze regel is de leeftijdsgroep van 25 tot 34. Zij scoren het laagst, lager dan de mensen onder de 25 jaar.
- Vrouwen zijn iets meer werkbetrokken, zij het met een miniem verschil van 0,3 op een schaal van 10.

*Piet Van Eenoooghe*

## De R.A.P.P.-aanpak

### • Respect

Wie 'respect' heeft voor zijn werk en voor de levensvisie en de waarden van zijn of haar collega's, schept ruimte en verbetert daardoor de werksfeer. Het werkt overigens dubbel: je voelt je er zelf beter bij, maar het heeft ook een positieve invloed op anderen.

### • Aandacht

'Aandacht' is allicht het kostbaarste goed van deze tijd... en het is schaars. 'Aandacht' heeft te maken met zorg voor jezelf en zorg voor anderen. Maar ook... met emoties. Mensen voelen eerst, dan denken ze en uiteindelijk handelen ze. In veel bedrijven is echter geen plaats voor emoties. Het resultaat is verhoogde stress en conflicten. Het is de kunst die emotionele energie op een positieve manier te kanaliseren. Zo ontstaat er meer creatieve betrokkenheid.

### • Passie

'Passie' staat voor gedrevenheid om een doel te bereiken. Wie gepassioneerd, gemotiveerd en met overtuiging iets doet, bereikt altijd zijn doel.

### • Plezier

'Plezier' sluit de rij. Het tegenovergestelde van plezier is angst. Angst om fouten te maken, om straf te krijgen. Angst leidt tot onzekerheid en tot lagere arbeidsvoldoening.

**Hoe zit het met uw werkbetrokkenheid?  
Doe de test!**

Bent u benieuwd hoe het zit met uw werkbetrokkenheid? Surf naar de werkbetrokkenheidsmeter. Die geeft u naast een score ook nuttige tips om - indien nodig - aan uw werkbetrokkenheid te sleutelen.

[www.vacature.com/werkbetrokkenheid](http://www.vacature.com/werkbetrokkenheid)

**Meer info**

Enquête en de R.A.P.P.-aanpak  
PKZ - Dhr. Ludo Daems  
Steenfortstraat 5 - 2460 Lichtaart  
Tel. : 0475 51 18 18  
E-mail: [info@pkz.be](mailto:info@pkz.be) - <http://www.pkz.be>