

# Focus op werkbaar werk

September 2006

## Werken in de top van de organisatie

### De dubbele zijde van dynamische jobs

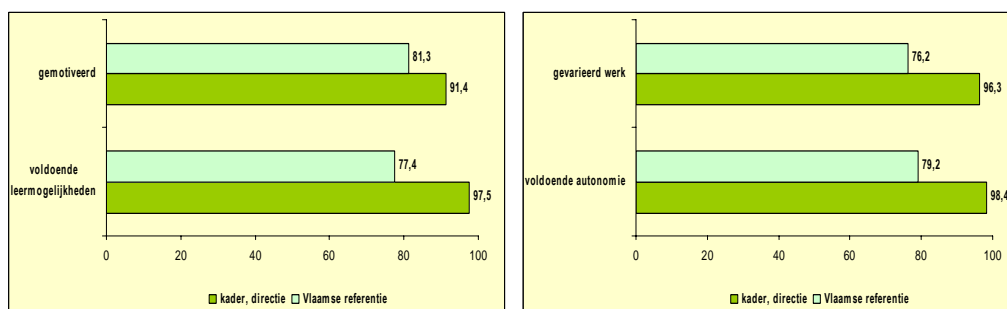
De meeste (89%) kader- en directieleden in Vlaanderen zijn best tevreden met hun job. Toch vertoont hun werkbaarheidsprofiel een dubbel beeld. Enerzijds gaat het vrijwel steeds om jobs die intrinsiek veel leermogelijkheden bieden en deze kader- en directieleden boeien om er elke dag opnieuw tegenaan te gaan. Anderzijds zien we dat dit werk zijn tol eist in termen van werkstress en problemen om voldoende ruimte te houden voor familie, vrienden of hobby's.

### Dynamisch werk motiveert

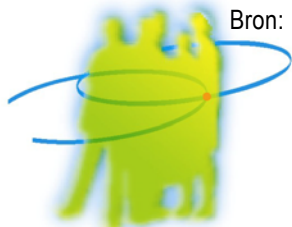
Meer dan 9 op 10 kader- en directieleden gaan elke dag met plezier naar het werk. Dat heeft veel te maken met de inhoud van hun job. Ze hebben meestal een leidinggevende functie die veel afwisseling biedt en kunnen zelfstandig bepalen hoe ze de zaken aanpakken. Het feit dat beroep gedaan wordt op de eigen creativiteit, dat vaardigheden en capaciteiten optimaal benut worden en men voldoende speelruimte krijgt om vorm te geven aan de opdrachten versterkt zeker de intrinsieke motivatie. Het is dan ook slechts een kleine groep (8,6%) die met motivatieproblemen kampt. Vaak gaat hier om jobs waar de werkdruk bijzonder hoogt ligt of om mensen die zich niet gesteund weten door de leiding.

De jobs van kader- en directieleden zijn meestal ook boeiend omdat ze de leerkansen versterken. Bijna alle kader- en directieleden (97,5%) geven aan dat hun job voldoende leermogelijkheden biedt. Men leert als het ware elke dag bij en heeft het gevoel iets te bereiken in het professioneel leven.

**Tabel 1: motivatie, leermogelijkheden, taakvariatie, autonomie bij kader- en directieleden**



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV - STV-Innovatie & Arbeid

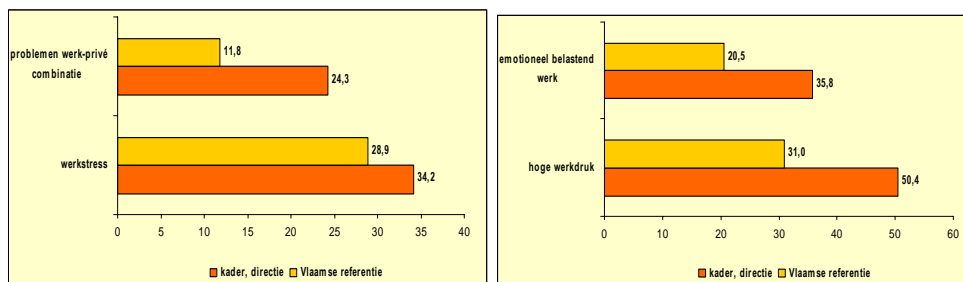


## Dynamisch werk stresseert

De dynamiek van de kader- of directiefunctie heeft ook haar keerzijde. Het is boeiend werk maar vaak ook werk met veel verantwoordelijkheden, hoge prestatie-eisen en krappe deadlines. Illustratief in dat opzicht is dat 77% van de kader- directieleden frequent overwerkt om de zaken rond te krijgen. De helft van kader- en directieleden geeft aan dat zij onder hoge werkdruk moet presteren. Bij een kwart (24,4%) is die werkdruk zelfs extreem hoog. Voor meer dan een derde (35,8%) is het werk ook emotioneel belastend. Die belasting, hetzij in termen van werktempo en werkhoeveelheid, hetzij in emotioneel opzicht, maakt dat ook heel wat kader- en directieleden tegen de vermoeidheidsgrens aanlopen: 34,2% heeft met werkstress af te rekenen en bij 12% spreken we zelfs van acute werkstress.

Het feit dat veel en hard gewerkt moet worden zorgt er ook voor dat één op vier het moeilijk heeft om voldoende ruimte te houden voor een 'volwaardig' gezins- en privéleven. Door de werkdruk komen ze er vaak niet toe om ook nog huistaken op te nemen of tijd vrij te maken voor de favoriete hobby's.

**Tabel 2: werk-privébalans, werkstress, emotionele belasting en werkdruk bij kader- en directieleden**



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV - STV-Innovatie & Arbeid

## Samengevat

Aan kader- en directieleden worden meestal hoge eisen gesteld. Hierdoor hebben velen met werkstress af te rekenen. Ook wordt het vaak moeilijk om genoeg tijd vrij te houden voor het gezins en/of sociaal leven. Toch verhindert dit niet dat de grote meerderheid gemotiveerd aan de slag blijft. De boeiende taakinhoud van de jobs lijkt hiervoor voldoende garanties te bieden.

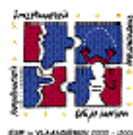
*De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door STV-Innovatie & Arbeid met de financiële steun van VIONA en het Europees Sociaal Fonds. De gegevens van de nulmeting 2004 zijn gebaseerd op een enquête waaraan een representatieve steekproef van ruim 12.000 Vlaamse loontrekkenden deelnam.*

Sterk door overleg



SERV Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

september 2006



GMP in VLAANDEREN 2000 - 2004

