

Focus op werkbaar werk

Januari 2006

Bijna uitgeblust

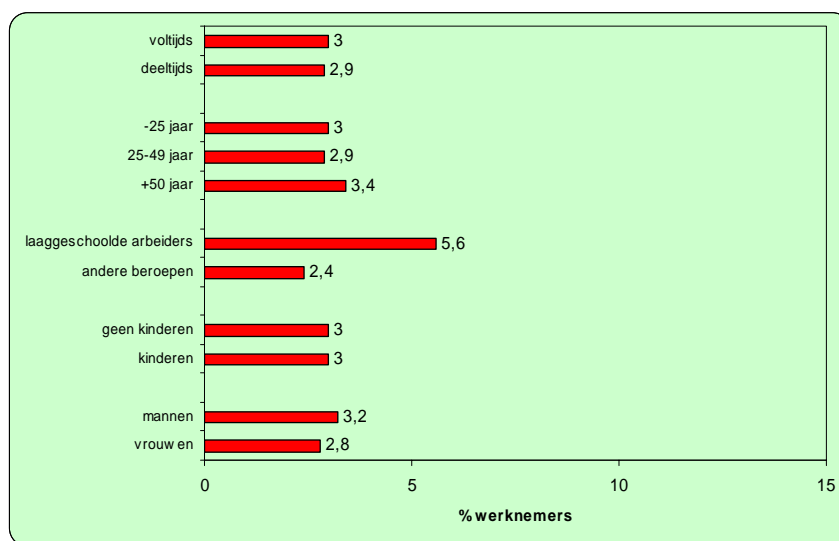
Acute werkstress en ernstige demotivatie voorkomen

3% van de Vlaamse werknemers is bijna uitgeblust. We spreken over 60.000 mensen die vandaag nog werken maar zo zwaar gestresseerd én gedemotiveerd zijn dat ze hun job niet meer uitvoeren zoals het hoort. Een groot deel van deze mensen (44%) overweegt ernstig om elders werk te zoeken, als de situatie aanhoudt dreigen velen uit het arbeidsproces te verdwijnen. Deze toestand is noch voor de betrokken werknemer, noch voor de werkgever, noch breder maatschappelijk aangewezen en vraagt om een oplossing. Omdat de oorzaken waardoor werknemers uitgeblust geraken heel divers zijn, is dat ook zo voor de mogelijke oplossingen. We keken naar een aantal mogelijke remedies in de arbeidssituatie.

Specifieke risicogroepen?

De groep werknemers die bijna uitgeblust is, is ongeveer even groot bij mannen en vrouwen, bij ouderen en jongeren, bij voltijders en deeltijders, bij mensen met en mensen zonder kinderen. Enkel bij de laaggeschoolde arbeiders is het aandeel werknemers dat bijna uitgeblust is duidelijk groter.

Grafiek 1: Bijna uitgeblust volgens arbeidstijd, leeftijd, beroep, gezinssituatie en geslacht

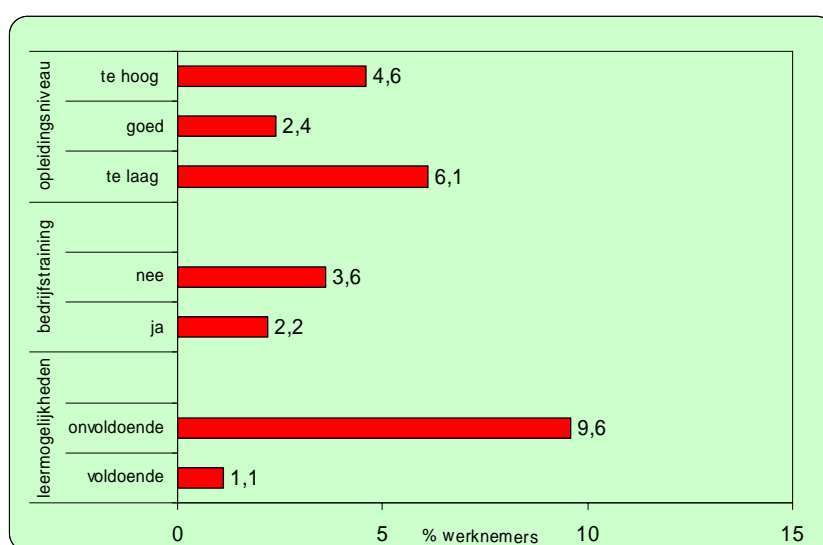


Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-Innovatie & Arbeid

Voortdurend leren als remedie

Een job die goed aansluit bij de genoten opleiding betekent minder risico om uitgeblust te geraken dan een job waarvoor men over- of ondergekwalificeerd is. De juiste man/vrouw op de juiste plaats is hier de boodschap. Ook door bedrijfstraining verkleint de groep bijna uitgebluste werknemers. Wanneer de job voldoende ontplooiingsmogelijkheden biedt om de inzetbaarheid van werknemers op langere termijn te garanderen, neemt het aandeel werknemers dat bijna uitgeblust is een enorme duik (van bijna 10% voor werknemers met onvoldoende leermogelijkheden naar amper 1% indien de job wel kansen biedt om iets bij te leren).

Grafiek 2: Bijna uitgeblust en leren



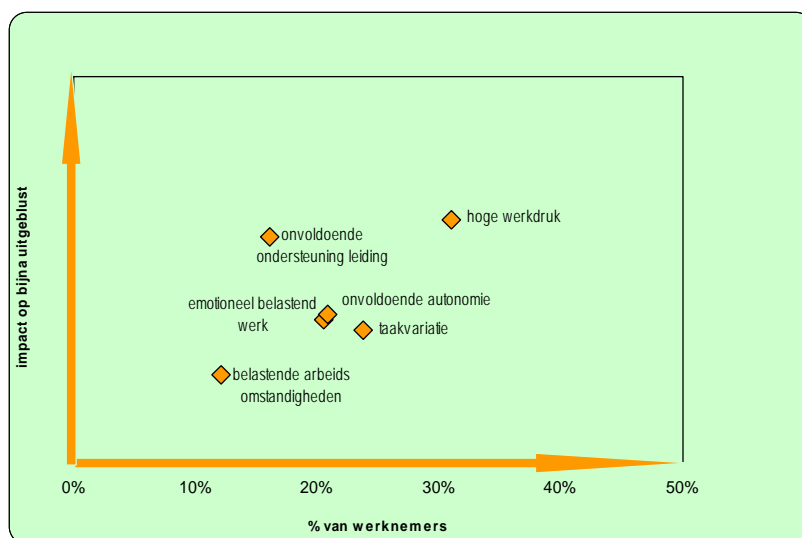
Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-Innovatie & Arbeid

Preventie: een leiding die steunt en waardeert, een werktempo op menselijke maat

In grafiek 1 wordt de 'ernstgraad' van zes risicofactoren waardoor werknemers uitgeblust kunnen geraken, geïllustreerd. Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico uitgeblust geraken. Preventiemaatregelen zijn het meest effectief indien zij gericht zijn op die risico's met de grootste ernstgraad.

Hoge werkdruk is de meest ernstige risicofactor. Bijna één derde van de werknemers moet onder een hoge werkdruk presteren en die hoge werkdruk verhoogt het meest de kans om tot de groep 'bijna uitgeblust' te horen. Het verminderen van de werkdruk tot een aanvaardbaar niveau is misschien wel de moeilijkste maar vanuit die optiek wel de krachtigste preventiemaatregel.

Grafiek 3: Ernst van risico's voor 'bijna uitgeblust' voor de Vlaamse werknemers



Leeswijzer: de figuur geeft de 'ernstgraad' weer voor elk van de zes risicofactoren voor 'bijna uitgeblust'. Deze 'ernstgraad' hangt samen met 2 elementen:

1. aandeel werknemers dat met een risicofactor te maken heeft: beduidend meer werknemers worden geconfronteerd met werkdruk (31%) dan met belastende arbeidsomstandigheden (12,1%) (horizontale as)
2. de impact van de risicofactor: de kans om uitgeblust te geraken ligt beduidend hoger in geval van confrontatie met een hoge werkdruk dan met onvoldoende autonomie in de taakuitvoering (verticale as)

Een tweede opvallende risicofactor is van relationele aard en heeft betrekking op het werkverband tussen de werknemer en zijn directe chef. Wanneer deze relatie vertroebeld is of wanneer de werknemer zich niet gesteund en gewaardeerd weet in zijn job, dan neemt het risico om uitgeblust te geraken sterk toe. Een HRM-beleid dat werknemers doelmatig aanstuurt, steunt en waardeert kan dus een sterk wapen zijn om dit te voorkomen.

Samenvatting: 3% van de Vlaamse werknemers dreigen uitgeblust te geraken, bij de kortgeschoolde arbeiders loopt dit aandeel op tot 5,6%. Voldoende leermogelijkheden op het werk en een job die overeenkomt met het kwalificatieniveau van de werknemers kunnen helpen om dit risico te reduceren. In de arbeidssituatie vinden we twee krachtige instrumenten die kunnen worden ingezet om dit aandeel te verminderen: doelmatige coaching en ondersteuning door de directe leiding en binnen de perken houden van de werkdruk.

Meer resultaten van de werkbaarheidsmonitor zijn te lezen op de website www.serv.be/werkbaarwerk

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.