

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 792

van **TOM ONGENA**

datum: 3 september 2020

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Geluksonderzoek werknemers - Tevredenheid over leidinggevend

Uit onderzoek van de UGent dat peilt naar de mate waarin werknemers zich gelukkig voelen in hun job, blijkt dat de helft van de 4000 bevroagde werknemers van mening is dat de leidinggevende niet begaan is met het welzijn van de werknemer of de moeite niet neemt om zijn of haar mening te vragen. Een derde van de respondenten vindt zijn leidinggevende wispelturig en 22 procent zegt dat zijn leidinggevende geen rekening houdt met doelen en waarden. De enquête werd afgenomen van begin februari tot eind april 2020 en vond daardoor deels tijdens de coronalockdownperiode plaats. De impact van de pandemie bleef echter beperkt op de resultaten. Voor de crisis scoorde een deelnemer aan de enquête gemiddeld 6,67 op 10 op werkgeluk. Dat is teruggevallen naar 6,51.

Ondanks de kritische houding ten aanzien van leidinggevend, blijft wel 61 procent van de ondervraagden enthousiast over zijn of haar job. 47 procent noemt zijn of haar baan inspirerend. Daartegenover staat een lichte toename van mensen die ongelukkig zijn in hun job: hun aantal steeg van 24 naar 28 procent. De studie noemt twee factoren die nefast kunnen zijn voor het werkgeluk: jobonzekerheid en de verstandhouding met de leidinggevende. In crisistijden verbaast het niet dat werknemers zich meer zorgen maken over hun baan. Maar de meest essentiële factor van werkgeluk is de mate waarin we tevreden zijn over onze leidinggevende, stelt de studie.

1. Hoe evalueert de minister de resultaten van deze geluksstudie met betrekking tot de relatief hoge ontevredenheid over de leidinggevend?
2. Zijn opmerkelijke verschillen vast te stellen tussen arbeiders, bedienden of tijdelijke arbeidskrachten zoals uitzendkrachten, flexijobbers of studenten wat de appreciatie van hun leidinggevend betreft?
3. Is er ook sprake van een onderscheid naar leeftijd van de werknemers?
4. Welke maatregelen acht de minister noodzakelijk om dit probleem aan te pakken bij:
 - a) leidinggevend;
 - b) werknemers?
5. Zal er, gelet op het belang van maatwerk, gericht worden gewerkt aan maatregelen naar relevante doelgroepen om de werkrelatie met leidinggevend te verbeteren?
6. In Vlaanderen wordt actief werk gemaakt van 'werkbaar werk'.
 - a) Welke plaats neemt de tevredenheid over leidinggevend in?

- b) Welke opvolging zal in dit kader worden gegeven om na te gaan in welke mate de perceptie van werknemers over hun leidinggevenden, bijvoorbeeld over hun wispelturig gedrag, al dan niet effectief overeenstemt met de realiteit?
7. Wordt ook door VDAB gepolst naar de tevredenheid over werkgevers bij het bepalen van het sturen van werkzoekenden om te solliciteren voor vacatures?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 792 van 3 september 2020

van **TOM ONGENA**

1. De recente cijfers van de Universiteit Gent bevestigen dat het thema leiderschap een relevante beleidsprioriteit m.b.t. werkbaar werk is.

Leiderschap is reeds lang een belangrijke indicator voor het meten van werkbaarheid in Vlaanderen. Cijfers uit de Werkbaarheidsmonitor 2019 tonen dat 14,4% van alle bevraagden (N=12.804) de ondersteuning van leidinggevenden als problematisch beoordelen. Tussen 2004 en 2019 was er een lichte positieve evolutie waarbij het aandeel bevraagden die de ondersteuning van leidinggevenden als problematisch beoordelen daalde van 16,1% naar 14,4%. Het verschil tussen de cijfers van het onderzoek van de Universiteit Gent en de Werkbaarheidsmonitor moet genuanceerd worden daar ze op verschillende wijze worden gemeten.

Andere cijfers van de Werkbaarheidsmonitor uit 2018 bevestigen de impact van de kwaliteit van leidinggeven op het welzijn van werknemers. De werkbaarheidsgraad bedroeg 56,6% bij werknemers die adequaat gecoacht werden. Was de coaching door de directe leidinggevende onvoldoende was de werkbaarheidsgraad nog slechts 17,7%. Deze cijfers lijken het rapport van de Universiteit Gent te bevestigen.

De cijfers wijzen bijgevolg op het belang van goed leiderschap voor werkbaar werk. Hoewel de cijfers in de goede richting evolueren zijn er nog grote stappen vooruit te zetten. Ik voorzie hiervoor een breed gamma aan initiatieven (zie vragen 4 tot 6).

- 2-3. Het persbericht van het onderzoek van de Universiteit Gent waar in de vraag naar verwezen wordt, maakt geen analyse naar leeftijd, statuut of contracttype. Mijn administratie beschikt niet over de originele data van het onderzoek om zelf de analyse te maken.

De cijfers van de werkbaarheidsmonitor uit 2018 tonen aan dat oudere werknemers de kwaliteit van de directe leidinggevenden lager beoordelen dan jongere werknemers. 11,2% van de werknemers jonger dan 30 jaar (N = 1.676) vindt dat ze onvoldoende ondersteund worden door hun leidinggevende. In de leeftijdsgroep van 50-54 jaar (N = 1.954) geeft 16,3% aan dat ze niet voldoende ondersteund worden door hun leidinggevende.

- 4-6. Leiderschap is een zeer belangrijk aspect wanneer we het hebben over werkbaar werk. Het actieplan werkbaar werk bevat dan ook acties om leidinggevenden te ondersteunen en te versterken in hun rol.

Goed leiderschap vereist in eerste instantie dat leidinggevenden hun competenties op dat vlak scherp houden. Opleiding speelt hierin een belangrijke rol. Dit kan onder andere binnen de Syntra-centra. Daarnaast bieden we heel wat instrumenten aan om in te zetten op goed leiderschap.

Met de werkbaarheidscheque kunnen ondernemingen een meting of scan aankopen om werkbaar werk binnen hun organisatie in kaart te brengen. Hierbij kunnen ook verbetermogelijkheden op vlak van leiderschap naar voor komen en kan een

onderneming hiervoor gerichte acties uitwerken. Met de cheque kan eveneens begeleiding aangekocht worden voor de opmaak van een dergelijk actieplan en de monitoring ervan.

Bedrijven die aan de slag willen rond het bevorderen van werkbaar werk kunnen voor ondersteuning onder andere terecht bij de ESF-oproep Drive. De focus binnen deze oproep ligt op het creëren van een werkomgeving die motivatie op een duurzame manier stimuleert. Hier kunnen ook aspecten rond leidinggeven onderdeel van uitmaken.

Daarnaast neemt de ESF-oproep de hele organisatie in beeld en focust daarbij op de wijze waarop het werk verdeeld is en hoe functies, teams en afdelingen samenwerken met elkaar. De centrale vraag hier is hoe de capaciteit van de medewerkers en teams verhoogd kan worden om problemen op te lossen die zich stellen in de uitvoering van het werk. Ook in deze oproep vormt het thema leiderschap een belangrijk aandachtspunt.

Verder kunnen ondernemingen voor de uitvoering van werkbaarheidsacties, waaronder acties gericht op leidinggeven, beroep doen op de KMO-portefeuille. Voor bedrijven die hun plafond binnen de KMO-Portefeuille bereikt hebben, is er tijdelijk een verhoging voor acties rond werkbaar werk.

Om bedrijven te ondersteunen op het vlak van leidinggeven én tegelijkertijd ook de effectiviteit van verschillende leiderschapstrajecten te onderzoeken, werd een nieuwe ESF-oproep Leiderschap ontwikkeld. Deze oproep richt zich specifiek tot leidinggevendenden (incl. medewerkers met een leiderschapsrol binnen deze teams) van eerstelijnssteams (zowel in productie als dienstverlening). De leidinggevendenden worden ondersteund om de autonome motivatie van de leden van hun team te versterken. Hierbij werken we met de 3 voornaamste leiderschapstijlen die heden naar voren worden geschoven door academici en consultants, waarbij voor elke van deze leiderschapstijlen zal worden nagegaan wat effectief is en wat maakt dat deze trajecten werken.

In het actieplan nemen daarnaast de interprofessionele en sectorale sociale partners het engagement op om via hun interne netwerkmomenten en vormingssessies in de toekomst (nog) meer te focussen op onder andere goed 'people management', met inbegrip van coachend en waarderend leiderschap. Dit met als doel praktisch bruikbare informatie over het belang van goed 'people management' maximaal verspreiden bij de leden van werkgevers- en werknemersorganisaties.

Ook via de sectorale werking wordt ingezet op het ondersteunen van sectoren en zo ook ondernemingen op vlak van werkbaar werk en leidinggeven. Met het instrument 'sectorconvenants' kunnen sectoren inzetten op dit thema. Ondernemingen kunnen voor vragen en/of begeleiding beroep doen op hun sector (sectorconsulenten).

Bovendien wordt ook ingezet op werkbaarheidscompetenties, waaronder 'leiding geven', binnen het onderwijscurriculum. Zo bereiden we de volgende generatie werknemers voor.

Naast de diverse uitwisselingen met sectoren en sociale partners, wordt rond dit thema ook vinger aan de pols gehouden bij werknemers via de eerder vermelde werkbaarheidsmonitor. Driejaarlijks wordt een representatief staal van werknemers uitgenodigd een schriftelijke enquête in te vullen om de werkbaarheid van jobs van werknemers in Vlaanderen in kaart te brengen. In deze bevraging wordt specifiek de relatie met de directe leidinggevende bevraagd.

7. VDAB be vraagt dit niet via een tevredenheidsmeting. VDAB is immers niet verantwoordelijk voor het aanwervingsbeleid van de werkgevers en interimkantoren die gebruik maken van de databank van VDAB om hun vacature kenbaar te maken. Werkzoekenden in begeleiding bij VDAB kunnen wel steeds hun ervaringen bij sollicitaties bespreken met hun bemiddelaar of instructeur. Wanneer werkzoekenden niet tevreden zijn over een werkgever kunnen zij hierover op laagdrempelige wijze klacht indienen bij VDAB.