

1.

WAAROM WERKEN?

Greet Van Hoye

'Ik hou van mijn job, maar als de vakantie in zicht is, kijk ik daar toch ook altijd heel erg naar uit. Soms vraag ik mij af of ik nog zou blijven werken als het financieel niet meer nodig was. waarom vinden wij werken zo belangrijk?'

INGE, 42 JAAR

Andere vragen die je je kan stellen

Zou je nog werken als je de lotto zou winnen?

Wanneer ervaar je je werk als zinvol?

Wat zijn de voordelen van werken?

Wat gebeurt er als je je job verliest?

Hebben werklozen een hoger welzijn omdat ze niet moeten werken?

Tijdens de coronapandemie werd Tim (33 jaar) ontslagen als industrieel ontwerper. Na zijn ontslag probeerde hij het eerst als ondernemer om uiteindelijk toch op zoek te gaan naar een nieuwe voltijdse job. Hij raadpleegde de vacaturesites die hij kende, solliciteerde op honderden vacatures en schreef een degelijke motivatiebrief die hij aan zijn cv toevoegde. Op de meeste brieven kwam nooit een antwoord, zelfs al had Tim ruim tien jaar ervaring en de juiste kwalificaties. 'Je krijgt amper feedback na sollicitaties,' zegt hij. 'Ik had er geen idee van wat er gebeurde en waarom ik maar geen vooruitgang boekte. Ondertussen las ik in de kranten dat er een recordaantal vacatures was en werkgevers deden er naar eigen zeggen alles aan om potentiële medewerkers aan te trekken. En ik zat thuis. Ik geloofde dus niet veel van al die beweringen. Het was financieel moeilijk en ik had het ook mentaal zwaar.' Het duurde bijna zes maanden voor Tim een nieuwe job vond. Wat had hij anders kunnen doen?

Zoek slimmer, niet harder

De meeste mensen gaan tijdens hun loopbaan meerdere keren op zoek naar werk: bij het afstuderen, na ontslag of wanneer er nood is aan een nieuwe professionele uitdaging. Of ze een job vinden, hangt af van vele factoren, zoals de arbeidsmarkt, de eigen vaardigheden (zie hoofdstukken 8 en 10) en de selectieprocedures (zie hoofdstuk 3). Een factor die je zelf onder controle hebt, is werkzoekgedrag: jouw specifieke gedragingen in je zoektocht naar werk.

→ ZIE
HOOFD-
STUK 3,
8 & 10

De wetenschappelijke literatuur focuste tot nu toe vooral op de kwantiteit van werkzoekgedrag. Dat is de hoeveelheid tijd en moeite die werkzoekenden investeren in hun zoektocht naar werk. Het gaat dan over de frequentie van bepaalde gedragingen, zoals in kranten of online naar vacatures zoeken, netwerken, een sollicitatiebrief schrijven of op gesprek gaan. Het handige is dat je kwantiteit makkelijk kan meten. 'Vandaag heb ik drie uur lang gezocht naar een job.' 'Deze voormiddag heb ik twee motivatiebrieven verstuurd naar bedrijven.' Het is ook de reden waarom arbeidsbemiddelingsinstanties vooral hiernaar kijken wanneer



Eva Deraus is professor personeelspsychologie aan de Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving van de Universiteit Gent. Eva doet onderzoek naar kwaliteit van werving, selectie en assessment, discriminatie bij werkgerelateerde beoordelingen en re-integratie op het werk, bijvoorbeeld na burn-out.

Louis Lippens is doctoraal onderzoeker aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent en aan de vakgroep Sociologie van de Vrije Universiteit Brussel. Louis onderzoekt hoofdzakelijk de determinanten, mechanismen en contextinvloeden van arbeidsmarktdiscriminatie.



baren, en gezinnen blijven er ook voor kiezen vrouwen verhoudingsgewijs meer zorgtaken te laten opnemen. Dit verklaart mee dat vrouwen vaker deeltijds en in 'zachte' sectoren werken. Terwijl de hele maatschappij er baat bij heeft, betalen vooral vrouwen de prijs op de arbeidsmarkt. Het is cruciaal ook dit deel van de loonkloof aan te pakken.

In een ideale wereld is de loonkloof dus kleiner, maar niet noodzakelijk nul. In een ideale wereld worden wel alle drempels voor vrouwen op de arbeidsmarkt weggeruimd. Met harde hand wanneer het over discriminatie gaat. Empathisch maar doortastend wanneer het raakt aan moederschap. Tegelijk laat men in een ideale wereld toe dat mannen en vrouwen eigen keuzes maken.

Als dat resulteert in een uurloonkloof van pakweg 2 procent doordat vrouwen bewust minder leidinggevende functies nastreven, dan is dat geen probleem. En als dat ooit resulteert in een loonkloof ten nadele van mannen omdat op dat moment vrouwen in financieel gunstiger sectoren werken, dan vind ik dat al helemaal uitstekend.



SCHOONTJE KOMT OM ZIJN LOONTJE

'Die heeft duidelijk haar promotie te danken aan haar looks.' Al eens dergelijke woorden gehoord/uitgesproken? Wel, op basis van wetenschappelijk onderzoek kunnen we alvast niet uitsluiten dat je gelijk had. In de arbeidseconomie wordt al jaren onderzoek gedaan naar de zogenaamde schoonheidsbonus. Dat wil zeggen: stel dat je een knappe en een gemiddeld knappe werknemer hebt die allebei even knap werk leveren, hoeveel verdient die eerste dan meer en hoeveel groter is zijn/haar kans op een baan?

In Vlaanderen deden we onderzoek met fictieve sollicitaties. En inderdaad, knappere foto's leiden tot een hogere kans op een jobgesprek. 'Knapper' betekent een gemiddeld hogere score qua aantrekkelijkheid in een voorexperiment.

WERK 'S OCHTENDS ALS EEN PRODUCENT EN 'S MIDDAGS ALS EEN MANAGER

Je zou er ook over kunnen nadenken om je dag heel specifiek en gestructureerd in te delen. In mijn bureau hangt een grafiek uit. Een compleet onwetenschappelijke, want ik heb ze nog niet met data-onderzoek geconfronteerd. Ze beeldt via een stijgende kromme af wat een loutere overtuiging is: hoe meer uren ik werk met mijn mailbox gesloten (op de X-as), hoe tevredener ik op het einde van de dag ben (Y-as). Als ik wil gedaan krijgen wat echt zinvol is, dan is gedachteprocessen onderbreken door e-mails te lezen en te beantwoorden een slecht idee. Daarom probeer ik het lezen van mijn mails te beperken tot twee momenten per dag.

Het strookt met wat aanbevolen wordt in het boek *Doe één ding* (2016) van Gary Keller, namelijk 's ochtends werken als een producent en 's middags als een manager. Dat wil zeggen: doe 's ochtends wat echt het verschil maakt in jouw beroep. Als je een schrijver bent, dan schrijf je. Als je een wetenschapper bent, dan ben je bezig met nadenken en analyseren. Zonder daarbij te mailen, bellen of vergaderen. Dat is voor 's middags. Dan breng je je corebusiness aan de man.



‘Vlaanderen loopt achter in levenslang leren.’ ‘Gebuisd voor levenslang leren.’ Het zijn enkele van de krantenkoppen waarin de voorbije jaren aan de alarmbel werd getrokken: de Belgische bevolking lijkt na het verlaten van de schoolbanken nog maar weinig te investeren in hun verdere ontwikkeling. Of komt daar verandering in?

Op naar de *Learning Twenties*

Een jaarlijks onderzoek van het Belgische statistiekbureau Statbel toont dat slechts een vijfde van de bevolking tussen de 25 en 64 jaar in 2021 een opleiding volgde. Nochtans wordt opleiding in die bevraging zeer ruim gedefinieerd. Het gaat zowel om erkende opleidingen aan universiteiten, hogescholen of in het volwassenonderwijs, als om cursussen die bedrijven zelf organiseren. België doet het daarbij minder goed dan veel andere EU-lidstaten. Vooral ouderen, inactieven en laaggeschoolden vinden moeilijk de weg naar opleiding.

Nochtans is het belang van levenslang leren niet meer te ontkennen. Onder invloed van sociale, economische en technologische veranderingen evolueren ook organisaties en jobs. Zo zijn er niet alleen steeds meer functies die een specifieke technische en wetenschappelijke kennis vragen (de zogenaamde STEM-beroepen), het wordt in veel jobs ook belangrijker om over een mooi pakket aan *soft skills* te beschikken, zoals probleemoplossend denken of communicatieve vaardigheden. Dat zijn de vaardigheden van de toekomst.

Bij alle initiatieven die leren en ontwikkeling op de agenda willen zetten, is één ding duidelijk: levenslang leren vereist een aanpak waarbij alle stakeholders betrokken worden. Beleidsmakers, werknemers, werkgevers, werkzoekenden én onderwijsverstrekkers. De Vlaamse overheid neemt zich alvast voor om van het huidige decennium (2021–2029) de *Learning Twenties* te maken.

10.

DIGITALE VAARDIG- HEDEN

Amy Van Looy

'Ik ben geen technisch wonderkind. Hoe zorg ik ervoor dat ik de digitale trein niet mis?'

JAN, 59 JAAR

Andere vragen die je je kan stellen

welke digitale vaardigheden zijn noodzakelijk voor een brede inschakeling in de arbeidsmarkt?

waarom werken er minder vrouwen in IT-functies of STEM-beroepen?

worden oudere mensen (zestigplussers) benadeeld door digitalisering?

hoe kan je je digitale vaardigheden bijschaven?



Stijn Baert is professor arbeidseconomie aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent. Stijn is gespecialiseerd in werkloosheid en inactiviteit, discriminatie en werk en gezondheid. Zijn onderzoek wordt samengevat op stijnbaert.be.

Louis Lippens is doctoraal onderzoeker aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent en aan de vakgroep Sociologie van de Vrije Universiteit Brussel. Louis onderzoekt hoofdzakelijk de determinanten, mechanismen en contextinvloeden van arbeidsmarktdiscriminatie.



Hoe ontstaat (cyber) pesten?

Hoe ontstaan pesterijen op het werk nu precies? Zijn er bepaalde risicofactoren?

Sommige studies gaan op zoek naar typische persoonlijkheidskenmerken die samengaan met pestgedrag. Zo hebben slachtoffers vaak een laag zelfbeeld en daders een autoritaire persoonlijkheid. Dergelijk onderzoek is echter controversieel en neigt naar *victim blaming*, terwijl slachtoffers nooit verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor het pestgedrag.

‘Pesten op het werk komt zelden ineens uit de lucht gevallen. Het ontwikkelt zich doorgaans als een proces, waarbij situaties van agressie en vijandigheid steeds grotere vormen aannemen.’

Onderzoekers zijn het erover eens dat persoonlijkheidskenmerken weinig relevant zijn en dat het ontstaan van pesterijen hoofdzakelijk terug te leiden is tot de kwaliteit van de werkomgeving.

De arbeidsomstandigheden, de organisatie en inhoud van het werk, de sociale relaties op het werk: het zijn allemaal elementen die een rol kunnen spelen in de oorsprong van pestgedrag. Wanneer er een negatief sociaal klimaat is, of er is sprake van destructief leiderschap (zie hoofdstuk 18), overmatige werkdruk, gebrek aan inspraak, of eentonig werk, dan zorgt dit voor verhoogde spanning en frustratie in de groep. Die hoge stresssituaties vormen een voedingsbodem voor agressief gedrag en kunnen leiden tot een vijandige werkomgeving. Onderzoek baseert zich hier op de zogenaamde werkomgevingshypothese. Eenvoudig gezegd: pesten op het werk wordt in de hand gewerkt door een stressvolle werkomgeving.

Dit proces kan zich op verschillende manieren voltrekken. Wanneer je als werknemer te kampen hebt met ernstige vormen van stress door een slechte werkomgeving, dan verlies je energie en geraak je uitgeput (zie hoofdstuk 11). Ook je motivatie wordt aangetast, je geraakt gefrustreerd en trekt je steeds meer terug. Je wordt een makkelijk doelwit voor vijandige gedragingen en pesterijen, en hebt niet de energie om weerstand te bieden. Daarnaast gebeurt het ook dat je als werknemer onder hevige stress vijandige reacties als het ware oproept of aanwakkert. Dit komt doordat je je niet langer competent en volgens de

← ZIE HOOFD-STUK 18

← ZIE HOOFD-STUK 11

1 = nooit; 2 = af en toe; 3 = een of meerdere keren per maand;
4 = een of meerdere keren per week; 5 = dagelijks

	1	2	3	4	5
Iemand houdt informatie achter die je nodig hebt en maakt daardoor je werk moeilijker					
Roddels over je					
Uitgesloten worden uit groepsactiviteiten, uitgesloten worden door de collega's					
Herhaalde opmerkingen over je privéleven en over jezelf					
Beledigingen					
Herhaalde opmerkingen over je vergissingen					
Je vragen of pogingen om een gesprek te beginnen, worden beantwoord met stilte of vijandigheid					
Je werk en inspanningen worden niet naar waarde ingeschat					
Men haalt grappen met je uit en bezorgt je 'onaangename' verrassingen					

Negative Acts Questionnaire (Nielsen et al., 2020)

Doorgaans wordt iemand als slachtoffer van pesten beschouwd van zodra hij (m/v/x) gedurende een half jaar of langer minstens één keer per week met minstens twee van deze gedragingen te maken krijgt. Wat ook kan, is een totaalscore berekenen op basis van alle antwoorden. Die score gaat van 9 tot 45 en geeft dan de mate van pesten weer. Hoe hoger de score, hoe ernstiger het pestgedrag. Soms wordt met zogenaamde cut-offwaarden gewerkt: wanneer de totaalscore bijvoorbeeld meer dan 16 bedraagt, is er sprake van pesten. Bij meer dan 12 kan men spreken van occasioneel pesten.