

WERF 1: PRODUCTIVITEIT EN WERKDRUK

“STEEDS MINDER PERSONEEL VOOR HETZELFDE OF ZELFS MEER WERK, DAT LEVERT PROBLEMEN OP”

“De directie reageerde positief verrast op enkele voorstellen. Er is zeker openheid om hier samen aan te werken.” Marc Flamand, vrijgestelde van ACV-Openbare Diensten bij UZ Gent, is hoopvol dat een enquête die peilde naar de tevredenheid van werknemers in de openbare sector, zijn vruchten zal afwerpen in het ziekenhuis.

TEKST Amélie Janssens | FOTO James Arthur

In mei van dit jaar lanceerde ACV Openbare Diensten de enquête ‘Prioriteit kwaliteit’. Ze polste naar de tevredenheid van het personeel van openbare diensten en naar de gevolgen van de vele besparingen. Het idee voor die enquête kwam vanuit het UZ Gent.

Geen tijd meer voor kwalitatief werk

“Vanop de werkvloer kwamen natuurlijk al langer signalen dat de werkdruk te hoog was”, herinnert Marc Flamand zich. ‘Steeds minder personeel voor hetzelfde of zelfs meer werk, dat levert natuurlijk problemen op. Mensen gaven aan dat ze onvoldoende tijd hadden om hun werk nog kwalitatief uit te voeren. En dat gold voor alle personeelsgroepen: verpleging, administratie, logistiek, schoonmaak, technische functies.”

Oplossingsgerichte aanpak

De militanten van UZ Gent willen er concreet mee aan de slag. “We wilden de problemen capteren om echt een punt te kunnen maken bij onze werkgever. Maar dan vooral vanuit een positieve, oplossingsgerichte aanpak. Daar kwam het idee van een enquête uit voort, die dan werd opengetrokken voor de openbare sector. Dit gaf werknemers de kans om hun verhaal te doen en ook meteen verbetersuggesties aan te brengen. Niet met de bedoeling om nog meer te besparen op personeel maar wel om het draaglijker te maken voor wie aan het werk is.”



Directie positief verrast

Binnen het UZ Gent trof de enquête alvast doel. “Tijdens een ontmoetingsmoment hingen we enkele verhalen van collega’s op aan een wasdraad. Ook tips en aangereikte oplossingen die via de bevraging werden aangereikt, waren zichtbaar. Daar reageerde de directie positief verrast op. Want die voorstellen gingen verder dan enkel meer personeel aanwerven, wat sowieso moeilijk blijft. Er werden bijvoorbeeld ook tips gegeven rond betere communicatie en efficiënter agendabeheer. Maatregelen die ook zorgen voor meer tijd om je werk goed uit te kunnen voeren. En dus ook maatregelen waar de directie mee aan de slag wil. We kijken er dus naar uit om dit verder aan te pakken.”

Prioriteit kwaliteit

Cipiers in overvolle gevangenissen, buschauffeurs die met defecte en zelfs gevaarlijke bussen de straat op moeten, zorgpersoneel dat amper tijd heeft om patiënten gerust te stellen of te informeren, loketbedienden die blootgesteld worden aan geweld, politiemensen die in aftandse gebouwen met stokoud materiaal moeten werken, magistraten die een chronisch tekort aan middelen hebben, personeel in lokale besturen dat steeds meer politieke druk ervaart, ... Het personeel lijdt al jaren onder de besparingen in de openbare sector. Dat weegt op hen, blijkt uit een tevredenheidsbevraging die ACV Openbare Diensten deed bij 6.926 mensen die aan de slag zijn bij de overheid. De enquêteresultaten worden nu omgezet in concrete maatregelen en beleidsadviezen.

“MET DE RESULTATEN
VAN DE ENQUETE GAAN
WE VERDER AAN
DE SLAG”

MARC FLAMAND

**WAT
WERKT
VOOR JOU?**

Vlaams ACV-Congres 2026



Dat de werkdruk hoog ligt, blijkt ook uit de Werkbaarheidsmonitor. Met dat onderzoek brengt de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV de werkbaarheid van jobs in Vlaanderen in kaart. Miet Lamberts, die het onderzoeksteam aanstuurt, licht op de volgende bladzijde de resultaten toe en geeft context.

Samen zoeken naar mogelijkheden om zowel op de werkvloer als op beleidsniveau de hoge werkdruk aan te pakken en loopbanen te versterken is één van de speerpunten van het Vlaams ACV-congres dat in mei 2026 wordt georganiseerd. Wil je meer weten over dit en de andere thema's, neem zeker een kijkje op www.het-acv.be/vlaamscongres2026. Je vindt er ook de discussievragen die we in de voorbereiding van ons congres aan zoveel mogelijk mensen willen voorleggen.

“TE HOGE WERKDRUK BLIJFT EEN HARDNEKKIG KNELPUNT”

Sinds 2004 brengt de Stichting Innovatie & Arbeids met de Werkbaarheidsmonitor de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart. Miet Lamberts stuurt het onderzoeksteam aan. “Hoewel er op sommige vlakken verbetering is, blijven structurele knelpunten hardnekkig aanwezig.”

TEKST Amélie Janssens | FOTO Dann

Miet Lamberts: “Begin jaren 2000 gaven de sociale partners een beleidsdefinitie aan het begrip werkbaar werk: jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/ blijven en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. Sindsdien volgt de Werkbaarheidsmonitor de evolutie van werkbaar werk in Vlaanderen aan de hand van vier indicatoren of werkbaarheidsknelpunten: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en de combinatie werk-privé. Ook brengt de monitor een aantal jobkenmerken in kaart die een impact kunnen hebben op werkbaar werk. Het gaat om werkdruk, autonomie, emotionele en fysieke belasting, routinewerk en de steun van de leidinggevende. Ten slotte kijkt de monitor ook naar de samenhang tussen werkbaar werk en ziekteverzuim, verlooptentatie en of mensen het haalbaar vinden om hun job uit te oefenen tot de pensioenleeftijd.”

Werkdruk als rode draad

“Uit de metingen blijkt dat op Vlaams niveau werkdruk de vaakst gemelde risicofactor blijft. In 2023 gaf één op drie werknemers aan een hoge werkdruk te ervaren. En hoewel dit een verbetering is ten opzichte van 2019, ligt het niveau nog steeds hoger dan bij de eerste meting in 2004. Hoge werkdruk heeft ook de grootste impact op werkstress, het vaakst voorkomende werkbaarheidsknelpunt.”

Zorg en onderwijs: emotionele belasting als extra factor

Dat de personeelsleden van het UZ Gent actie hebben ondernomen om die hoge werkdruk aan te kaarten (zie *getuigenis Marc Flamand op blz. 18-19, red.*), hoeft volgens Miet Lamberts niet te verbazen. “In sectoren zoals zorg en onderwijs speelt emotionele belasting een belangrijke rol. In de zorgsector rapporteerde 44% emotioneel belastend werk en gaf 38% van de werknemers een hoge werkdruk aan. Emotionele belasting is een belangrijke



“In tijden van arbeidsmarktkrapte is het geen luxe, maar een noodzaak om in te zetten op werkbaar werk.”

MIET LAMBERTS

oorzaak van de werkstressklachten. Het blijft een knelpunt dat niet altijd expliciet aan bod komt, maar dat we zeker niet mogen negeren.”

Positieve signalen, maar ook stagnatie

“Op Vlaams niveau zijn twee van de vier werkbaarheidsindicatoren – leermogelijkheden en motivatie – verbeterd t.o.v. de vorige werkbaarheidsmeting in 2019. Voor de twee andere werkbaarheidsindicatoren – werk-privébalans en werkstress – is er sprake van een status quo. Combineren we de resultaten van de vier werkbaarheidsindicatoren, dan heeft 51,8% van de werknemers in Vlaanderen een job zonder werkbaarheidsknelpunten. Dat is beter dan in 2019, maar vooral de werkstresscijfers blijven op een hoog niveau. Werknemers die op meerdere vlakken moeilijkheden ervaren, rapporteren vaker ziekteverzuim, een intentie om van werkgever te veranderen en twijfels over de haalbaarheid om hun job te blijven uitoefenen tot aan hun pensioen.”

Wat kan beter?

Volgens Lamberts blijft het cruciaal om werkbaar werk structureel te verankeren in arbeidsorganisatie en beleid. “In tijden van arbeidsmarktkrapte is het geen luxe, maar een noodzaak om in te zetten op werkbaar werk. Met gerichte inspanningen en een sectorgerichte aanpak kan het verschil gemaakt worden.” ■

