

75%
IS TROTS OP HUN JOB IN
DE OPENBARE SECTOR

Cipiers in overvolle gevangenissen, buschauffeurs die met defecte en zelfs gevaarlijke bussen de straat op moeten, zorgpersoneel dat amper tijd heeft voor patiënten, loketbedienden die blootgesteld worden aan geweld, magistraten met een chronisch tekort aan middelen ... De personeelsleden binnen de publieke sector geven al langer aan dat het moeilijk is om de kwaliteit te leveren die ze willen. ACV Openbare Diensten bracht dat ongenoegen in kaart met de enquête ‘Prioriteit Kwaliteit’ onder personeelsleden van openbare diensten.

HELFT OVERHEIDSPERSONEEL OVERWEEGT OM BINNEN TWEE JAAR VAN JOB TE VERANDEREN

Met de enquête werd gepeild naar de tevredenheid van het personeel en naar de gevolgen van de besparingen op hun werkervaring. Bijna 7.000 personeelsleden vulden de enquête in. Uit de resultaten blijkt dat 75% onder hen trots is om in de openbare sector te werken. Gemiddeld geven ze hun job 3,3 (van 5) sterren. Opmerkelijk is wel dat 51,5% aangeeft uit te kijken naar andere jobmogelijkheden en overweegt om binnen dit en twee jaar van job te veranderen. 70% van hen is tussen 25 en 45 jaar. Dit onderzoek bevestigt de vrees van ACV Openbare Diensten. Wij waarschuwen er al langer voor dat heel wat kennis en kwaliteit verdwijnt uit de sector omdat jonge mensen betere arbeidsvoorwaarden én meer respect krijgen in de privésector.

Openbare diensten krijgen steeds minder middelen en mensen, maar er wordt wel meer en meer van hen gevraagd en verwacht. Dat leidt dan weer tot hogere werkdruk, blijkt ook uit de resultaten: 38,8% geeft aan dat er te weinig tijd is om opdrachten goed uit te voeren. 60% vreest dat de job niet vol te houden is tot de pensioenleeftijd.

De stijgende werkdruk, het chronisch tekort aan mankracht en het gebrek aan respect door de werkgever vormen dan ook de top drie van minpunten van werken bij de overheid.

Pluspunten zijn dan weer het contact met collega's, de relevantie en het belang van de job, en hulp kunnen bieden aan anderen. Dat laatste geeft eens te meer aan dat het overheidspersoneel zich bewust is van het feit dat openbare diensten onmisbaar zijn.

51,5%
KIJKT UIT NAAR
ANDERE JOB-
MOGELIJKHEDEN

70%
VAN HEN IS TUSSEN
25 EN 45 JAAR

GEMIDDELD GEVEN ZE HUN JOB



“WERKEN AAN WERKBAAR WERK IS EEN AANDACHTSPUNT
VOOR ALLE WERKNEMERS, MAAR ZEKER VOOR WIE DE JONGE
GENERATIE AAN BOORD WIL HOUDEN.” - Stefanie Notebaert

WERKBAAR WERK

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle jobs nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken.

Ze zetten daarom resoluut in op ‘werkbaar werk’: werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op bijblijven en bijleren, en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven. Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV, de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen sinds 2004 gedetailleerd in kaart via een grootschalige, schriftelijke bevraging.

Stefanie Notebaert is onderzoeker bij de Stichting Innovatie & Arbeid en werkte mee aan hun laatste werkbaarheidsmonitor. Die meet sinds 2004 de kwaliteit van de arbeid. “Het is belangrijk dat er wordt ingezet op werkbaar werk want we zien een duidelijk verband met de intentie om van job te veranderen, wat ook uit de resultaten van jullie enquête blijkt. Van de werknemers met een werkbare job (dit is werk zonder werkbaarheidsknelpunten) zocht 3,5% regelmatig naar een andere job. 0% behalen is onmogelijk: je zult altijd een deel hebben dat van job wil veranderen om verschillende redenen. Gaan we naar één knelpunt, dan komen we al op 9,6% uit. Bij twee of meer knelpunten zitten we al aan 27,8%. Inzetten op de werkbaarheid zou dus een belangrijke motivator moeten zijn voor de werkgever, zeker in tijden van arbeidsmarktkrapte.”

Hoe kun je de groep die van job wil veranderen, proberen te behouden?

“Door te werken aan werkbaar werk. Dat doe je door preventief de risico's op de werkvloer aan te pakken. Risico's als hoge werkdruk waarbij de werknemer te veel werk moet doen in te korte tijd. Ook emotionele belasting door aangrijpende gebeurtenissen, zoals patiënten met een aangrijpend verhaal of een lastige klant aan de balie, verhoogt de taakeisen. Fysiek belastende jobs vormen ook een risico. Hulpbronnen kunnen

ervoor zorgen dat je met die hoge taakeisen aan de slag kan. Dan hebben we het over voldoende afwisseling in het werk, autonomie en steun van de leidinggevende.

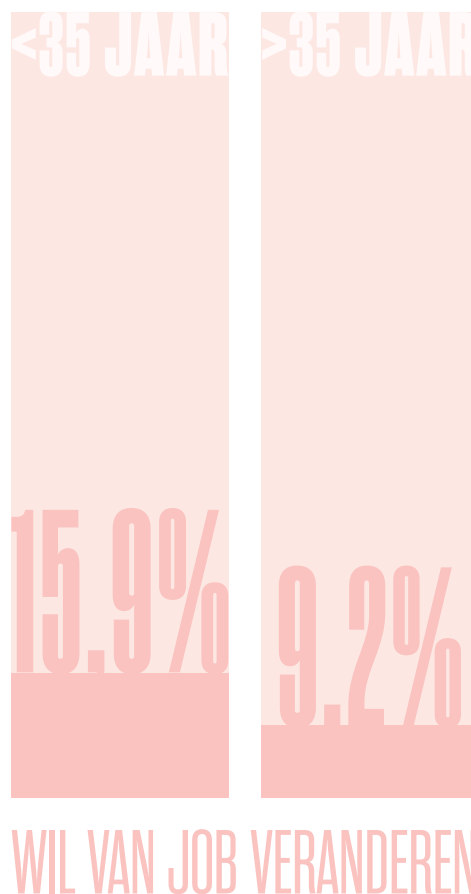
Werken aan werkbaar werk is een aandachtspunt voor alle werknemers, maar zeker voor wie de jonge generatie aan boord wil houden. Wat bij onze bevraging opviel, is dat het vooral jongeren – tot 35 jaar – zijn die van job willen veranderen: 15,9%. Bij 35-plussers ligt dat op 9,2%. Jongere werknemers aan boord houden vraagt dus extra inspanningen.”

Je kunt te hoge werkdruk toch niet los zien van het tekort aan personeel?

“In de werkbaarheidsmonitor is niet gevraagd naar de oorzaak van hoge werkdruk. Niemand zal ontkennen dat hoge werkdruk gelinkt is aan het aantal personen dat het werk moet doen. Zo kunnen openstaande vacatures of ziekte van collega's de werkdruk doen toenemen. Maar ook slechte organisatie van het werk of technische problemen kunnen de werkdruk verhogen.”

Wat zien jullie bij de openbare sector?

“We zien dat de vroegere voorsprong die het openbaar bestuur had ten opzichte van andere werkgevers, verdwenen is. Dat gaat dan zeker over werkstressklachten en motivatieproblemen. Maar ook de voorsprong op het vlak van de werk-privébalans is weg. Vroeger scoorde de openbare sector beter voor werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Dat ligt nu gelijk met de privé, wat in feite dus een achteruitgang betekent en op langere termijn tot slechtere cijfers zal leiden.”



“WE ZIEN DAT DE VROEGERE VOORSPRONG DIE HET OPENBAAR BESTUUR HAD TEN OPZICHT VAN ANDERE WERKGEVERS, VERDWENEN IS.” - Stefanie Notebaert

Waar is vooral nood aan?

“Vandaag kampt één op drie Vlaamse werknemers, ongeacht de sector, met werkstressklachten en een op vijf met motivatieproblemen. Als je als werkgever ergens op wilt inzetten dan lijkt het me logisch dat je inzet op de knelpunten die het slechtste scoren: werkstress en motivatie. We hebben ook onderzoek gedaan naar wat pas afgestudeerde jongeren nodig hebben om te functioneren in een job. Daaruit blijkt dat ze vooral op zoek zijn naar een leidinggevende die een soort gids is. Hun focus ligt op groeimogelijkheden en veel bijleren. Zulke coachende leidinggevers lijken toch te ontbreken in veel organisaties en bedrijven. Ook dat is een aandachtspunt.”