

Van intrinsieke jobkenmerken en werksfeer troeven maken

Werkbaar werk is werk dat je kan doen en blijven doen, ook als je de baan al langer uitoefent en als je ouder wordt. Werkbaarheid gaat immers over het evenwicht tussen enerzijds de draaglast die uitgaat van de job en de jobomgeving en anderzijds de draagkracht van medewerkers. Als het evenwicht zoek is, hebben alle betrokkenen een probleem. In deze fiche gaan we dieper in op knelpunten, charmes en verbeterpunten op het vlak van werksfeer en motivatie van medewerkers.

Bevinding 1: Weinig intrinsieke motivatie bij werknemers?

Uit de motieven van sollicitanten om in de sector te werken, blijkt, aldus werkgevers, weinig intrinsieke motivatie. Ze kiezen niet voor hun job omwille van de sectorspecifieke activiteiten of omwille van de producten die ze er zullen maken, maar ze zoeken in de eerste plaats werk, liefst dicht bij huis en in een goede werksfeer. Ook bij ervaren werknemers zijn dat trouwens nog de voornaamste motieven voor de job, en volgens werkgevers ontbreekt het hen dan ook soms aan betrokkenheid om naar verwachting te presteren.

De antwoorden van werknemers op vragen naar verantwoordelijkheidsgevoel ten aanzien van de producten die ze produceren, lijken dat echter niet te bevestigen.



Bevinding 2: Onzekere werkgevers

Werkgevers zijn trouwens vaak onzeker over wat medewerkers die hun job fijn vinden, overtuigt. Aangezien ze bij aanwervingen soms mikken op dezelfde profielen als een aantal andere sectoren die betere loonvoorwaarden kunnen bieden, lijkt het nochtans raadzaam aan employer branding te doen en je troeven als werkgever in de verf te kunnen zetten.

Bevinding 3: Een goede werksfeer als prioriteit

Een goede werksfeer is in elk geval een troef om als werkgever in de sector mee uit te pakken. Waar die aanwezig is, is dat in veel gevallen één van de belangrijkste redenen voor medewerkers om hun job te doen en te blijven doen. Als de werksfeer tegenvalt, is het daarentegen iets wat de zin in het werk fel vermindert en medewerkers doet uitkijken naar een andere baan. Laat het zorgen voor goede relaties tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en hun leidinggevenden dus gerust een prioriteit zijn bij het verzekeren van werkbare jobs in de sector.

Bevinding 4: Nultolerantie voor pesten en grensoverschrijdend gedrag

Het bannen van pesterijen en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag verdient in elk geval aandacht. Pestgedrag, discriminatie en agressie komen volgens de rapportage van werknemers weliswaar slechts zelden voor, maar elk incident is er natuurlijk één te veel. Op basis van de werknemersbevragingen lijken leidinggevenden trouwens relatief vaker betrokken bij dit wangedrag dan rechtstreekse collega's. Reden genoeg dus om hier extra attent voor te zijn.



Sectorale peiling naar de werkbaarheid

De opgesomde bevindingen zijn het resultaat van een onderzoek naar de werkbaarheid in de sector dat werd uitgevoerd door onderzoeksbureau Tempera. De inbreng voor de studie bestond uit:

- Dertien interviews met directies, zaakvoerders en HR-managers
- Schriftelijke enquêtering van arbeiders bij negen bedrijven, samen goed voor meer dan 1500 werknemers

Voor meer info: *Femke Cornelissen,*

Sectorconsulent van de Papier- en Kartonverwerkende Nijverheid

femke.cornelissen@fetra.be

02 340 66 37

