

Werkonzekerheid en leidinggevenden bron van ongenoegen

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 werkonzekerheid en alles wat te maken heeft met leidinggeven, communicatie en het uiten van waardering.

Bevinding 1: Onzekerheid knaagt aan medewerkers

Een belangrijke hypotheek op het welbevinden van werknemers in de sector, is de onzekerheid omtrent de toekomst van hun job. De tewerkstellingsvooruitzichten worden uiteraard niet in elk bedrijf in de sector in vraag gesteld, maar de gestage terugval van het aantal werknemers in de sector laat anderzijds weinig twijfel omtrent de gegrondheid en het structurele karakter van de bedreiging. Hoewel de werkdruk soms ook te hoog wordt ervaren, weerklinkt vanuit de sector – ook vanwege werknemers – toch vooral de roep om meer werk. Meer werk, maar ook meer duidelijkheid omtrent het toekomstperspectief; onwetendheid en het gevoel dat men geen impact heeft op de uitkomst lokken evengoed nervositeit uit.



Bevinding 2: Leidinggevenden belangrijke bron van ergernis

Een gebrek aan duidelijkheid en kritiek op de manier van communiceren vanwege leidinggevenden zijn twee klachten die veel breder gelden dan enkel in het kader van werkvooruitzichten. De cluster 'leidinggevenden – communicatie – gebrek aan waardering' is zonder twijfel één van de voornaamste bronnen van ergernis bij werknemers. Concrete struikelblokken zijn dan bijvoorbeeld onduidelijk geformuleerde verwachtingen, onvoldoende aanspreekbaar- en beschikbaarheid van leidinggevenden, en vooral de te éézijdig negatieve feedback die ze geven. In sommige gevallen rapporteren medewerkers zelfs verbaal geweld en pesterijen vanwege leidinggevenden. Als suggesties voor verbeteringen in het bedrijf, dringen werknemers dan ook vaak aan op andere, wat hen betreft bekwamere, leidinggevenden.

Bevinding 3: Roep om extra waardering

In de vraag naar verandering op het vlak van leidinggevenden, klinkt de roep door om meer waardering. Medewerkers zijn daarmee niet in de eerste plaats uit op financiële extra's, maar wel op kosteloze signalen waaruit blijkt dat hun werk en expertise geapprecieerd wordt. Ze suggereren letterlijk 'schouderklopjes voor wat goed is'. Sommige werkgevers spelen met succes in op deze verzuchting: ze erkennen de knowhow van de medewerkers door hen aan te moedigen verbeter suggesties te doen, ze koppelen terug hoe ze met de opmerkingen en ideeën van medewerkers omgegaan zijn en ze laten hen weten hoe klanten hun werk en prestaties beoordeeld hebben.



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

