

de andere kant

van werk.



studie 2018

zowel het belang dat we hechten aan  
als onze globale tevredenheid over  
onze collega's op het werk is gedaald  
het voorbije decennium. Maar het  
blijft wel op hoog niveau.



# de andere kant van werk.

Dat werk heel belangrijk is in een mensenleven zullen weinigen betwisten. Werk dient in de eerste plaats om een inkomen te verwerven om menswaardig te kunnen leven. Maar werk heeft nog heel wat andere functies: het biedt mogelijkheden tot zelfrealisatie, het structureert ons leven, het biedt ons een kans om een bijdrage te leveren aan de samenleving, het zorgt voor sociale contacten, het zorgt voor status en het vult onze identiteit voor een belangrijk deel in (Jahoda, 1932).

In deze studie willen we allereerst ingaan op één van de belangrijke functies van werk: de mogelijkheid tot het ontwikkelen van sociale contacten. We onderzoeken hoe we omgaan met onze collega's. Staan onze contacten louter en alleen in functie van het werk of kunnen ook privé-zaken aan bod komen? Daarnaast focussen we op enkele meer verborgen aspecten van het werk. Ze zijn belangrijk. Niet in het minst omdat we dagelijks vele uren op het werk doorbrengen. Zo onderzoeken we wat er concreet gebeurt tijdens de (middag)pauze en gaan we na wat werknemers eten. Daarnaast proberen we zicht te krijgen op de werkplek en hoe die wordt ingericht door de werknemer. Tenslotte gaan we in op de rol van kleding op het werk. We onderzoeken de specifieke spanning tussen het groter belang dat werknemers hechten aan kleding als uiting van hun identiteit enerzijds en het gebruik van kleding door een bedrijf als imago-ondersteunende factor anderzijds.

Deze studie onthult dus een andere kijk op de werkplek. Het spreekt vanzelf dat er op de werkplek vooral gewerkt wordt. Maar daarnaast ontstaan er ook relaties tussen mensen, worden er maaltijden geconsumeerd, wordt de eigen werkplek al of niet ingericht met persoonlijke spullen en demonstreren mensen hun identiteit met al of niet zelfgekozen kleding.

Deze studie is grotendeels een herhaling van een studie uit 2007. Dit betekent dat we kunnen vergelijken hoe 'de andere kant van werk' zich heeft ontwikkeld het voorbije decennium. Het is vooral in deze vergelijking dat de meerwaarde van deze studie ligt. Werk ligt de laatste jaren maatschappelijk heel sterk onder vuur. Kort samengevat komt de kritiek erop neer dat onder druk van een doorgedreven efficiëntiestreven de kwaliteit van het werk daalt. Met als gevolg dat steeds meer werknemers de rol moeten lossen en er mentaal onder door gaan. Het minste wat we kunnen zeggen is dat bestaande studies hierover geen uitsluitend bieden. Anderen wijzen er dan weer op dat er zeker ook in de privé-sfeer steeds meer elementen aanwezig zijn waardoor mensen meer mentale druk te verwerken krijgen.

Deze studie onderzoekt voor alle duidelijkheid niet de kwaliteit van de arbeid, noch fenomenen als burn-out. Maar als er inderdaad sprake is van een verslechtering van de kwaliteit van de arbeid dan lijkt het logisch dat zich dit ook uit in 'de andere kant van werk'. En zeker in de manier waarop werknemers met elkaar omgaan op de werkvloer.

Uit de studie van 2007 kwam in elk geval duidelijk naar voor dat we globaal genomen kunnen spreken van een warme werkplek. De grote meerderheid van de mensen zijn op het werk geen individuen die louter handelen in functie van productie. In tegendeel. Er is veel ruimte voor menselijke relaties en emoties. De grote vraag is nu in welke mate deze conclusies uit 2007 kunnen worden doorgetrokken naar vandaag.

het lijkt erop dat relaties op het werk meer functioneel geworden zijn het voorbije decennium. Deze evolutie vinden we terug bij alle subgroepen. Ook bij jongeren.



# de collega's.

## 1.1. hoe belangrijk zijn collega's? En hoe tevreden zijn we over hen?

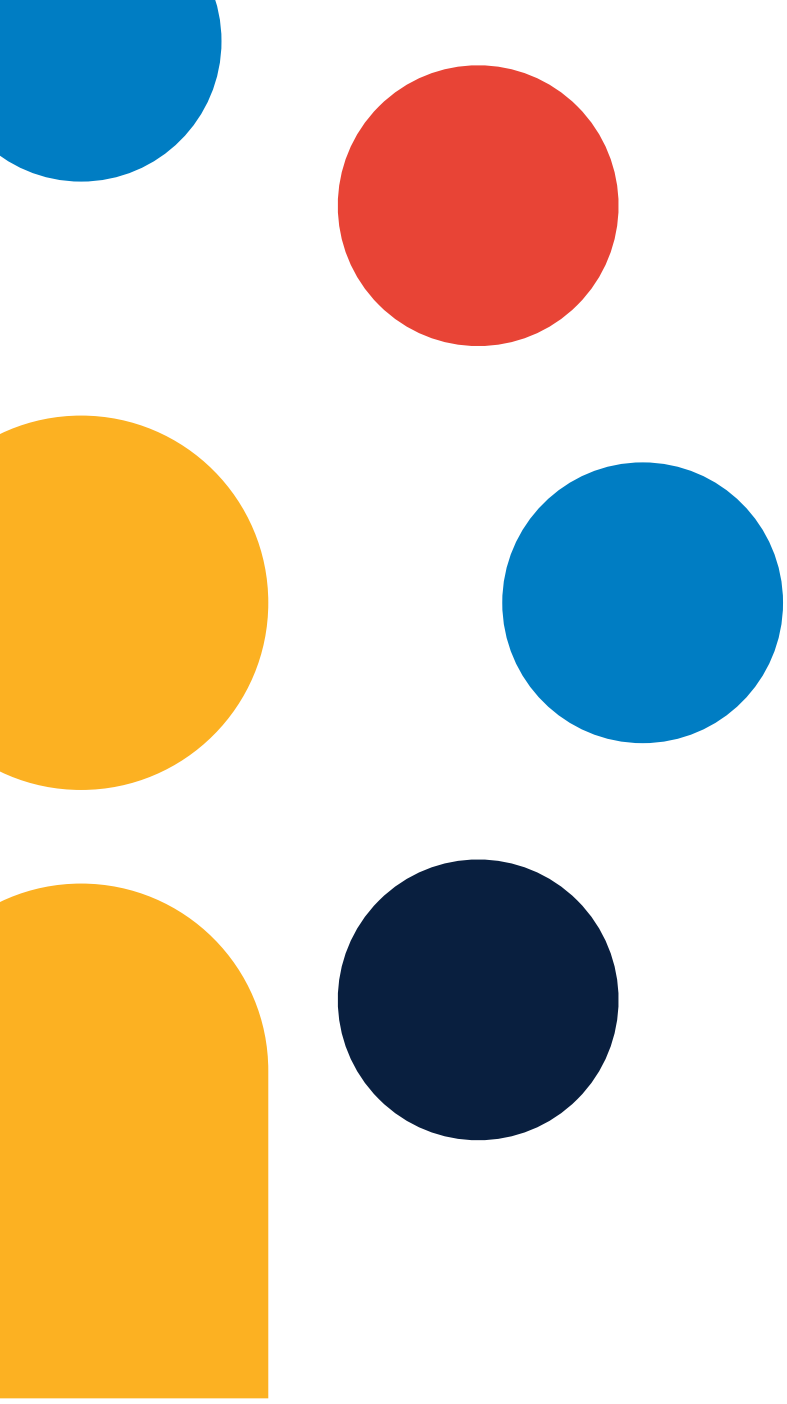
Na inkomen en persoonlijke ontwikkeling is de belangrijkste functie van werk de mogelijkheid om sociale contacten te leggen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de collega's op het werk belangrijk zijn voor werknemers.

Gemiddeld wordt een score van 7,6 gegeven op een schaal van 10, waarbij 1 staat voor helemaal niet belangrijk en 10 voor heel belangrijk. Tussen verschillende subgroepen zien we, op één specifieke uitzondering na - net als in 2007 - geen relevante verschillen.

Ten opzichte van 2007 is het **belang** dat we hechten aan collega's wel gedaald. Toen bedroeg de gemiddelde score 7,9. Nadere analyse leert dat deze daling zich bij alle mogelijke subgroepen voordoet. Uitzonderingen in deze zijn bachelors en kaderleden. Voor hen is het belang van collega's identiek aan het belang dat ze hieraan hechtten in 2007. Geen enkele subgroep lijkt collega's vandaag belangrijker te vinden dan in 2007.

Ook de algemene **tevredenheid** over de collega's ligt hoog met een gemiddelde score van 7,2.

Maar ook hier merken we een daling ten opzichte van 2007. Toen bedroeg de score nog 7,6. Deze daling vinden we bij alle mogelijke subgroepen (leeftijd, anciënniteit, grote en kleine bedrijven, arbeider, bediende, kaderlid, opleiding). Slechts één categorie laat geen daling optekenen: de leidinggevendenden. Een aantal subgroepen rapporteert een daling van 0,5 of meer: lagergeschoolden (-0,6), mensen met een anciënniteit van meer dan tien jaar (-0,5), werknemers in heel kleine bedrijven met minder dan tien werknemers.



Hoewel ze nog steeds hoge scores krijgen, zijn zowel het belang dat we hechten aan als de gemiddelde tevredenheid over onze collega's gedaald het voorbije decennium. Deze daling is niet terug te voeren tot een specifieke doelgroep. De cruciale vraag hier is of deze daling effectief een wijziging in de kwaliteit van de relaties aantoont of dat we hier te maken hebben met de steeds hogere verwachtingen die we op dat vlak hebben (rising expectations).

Het belang dat we hechten aan en onze tevredenheid over collega's kan zowel slaan op de werk- als op de privésituatie. Om dit onderscheid te meten, vragen we aan de respondenten of ze hun collega's louter zien als mensen waarmee we samenwerken.

Voor 38% zijn de collega's alleen mensen waarmee men samenwerkt. Voor 62% zijn collega's meer dan functioneel. De relatie overstijgt hier het puur functionele van het werk. Weinig verrassend is dat voor vrouwen relaties iets minder louter functioneel gericht zijn dan voor mannen (36% versus 40%). Het verschil is echter beperkt.

Ook hier is het verschil met tien jaar geleden redelijk groot. Toen bedroegen de aandelen respectievelijk 29% en 71%. Het lijkt er dus op dat relaties op het werk meer functioneel zijn geworden het voorbije decennium. Deze evolutie richting meer functionele relaties vinden we in alle subgroepen terug zonder enige uitzondering. Het meer functioneel worden van relaties op de werkvloer neemt ook duidelijk toe met de leeftijd. Van 33% bij 18-25 jarigen gaat het naar 42% bij 40-plussers. Dat neemt niet weg dat er ook bij de jonge generatie vandaag sprake is van meer functionele relaties (van 28% in 2007 naar 33% in 2017).

De manier waarop men de collega's percipieert hangt duidelijk samen met het belang dat we hechten aan collega's en aan de tevredenheid. Werknemers voor wie collega's mensen zijn waarmee men louter samenwerkt, geven een belangrijkheidsscore van 6,6 op tien. Voor degenen waarbij collega's meer zijn dan collega's waarmee men samenwerkt, loopt de score op tot 8,2. Een immens verschil. Hetzelfde verschil vinden we bij de tevredenheidsscore (resp. 7,8 en 6,4).

## 1.2. spreken collega's met elkaar af buiten de werktijden?

Als collega's meer zijn dan mensen waarmee we samenwerken, dan kan dit heel wat verschillende dingen betekenen. Eén van de mogelijkheden is dat collega's elkaar ook buiten het werk zien. Wat betekent dit concreet?

- 69% van de werknemers gaat minstens één keer per jaar met collega's op stap (winkelen/film/cafébezoek,...).
- Bij 22% is dit zelfs meer dan één keer per maand.
- Hier is een sterk leeftijds effect merkbaar. Slechts 24% van de jongeren (<25 jaar) gaat nooit op stap met collega's. Bij 40-plussers is dit 42%.
- Er is ook een groot verschil tussen arbeiders, bedienden en kaderleden. Bij laatstgenoemden gaat slechts 23% nooit op stap. Bij arbeiders is dit 33%, bij bedienden 26%. Leidinggevenden gaan ook veel meer op stap dan zij die geen leiding geven (17% van de leidinggevenden gaat nooit op stap met collega's ten opzichte van 31% bij niet-leidinggevenden).
- Wie denkt dat de kans om met collega's op stap te gaan toeneemt met de grootte van het bedrijf, denkt verkeerd. Bij heel kleine bedrijven (< tien werknemers) gaat 33% nooit op stap met collega's. Dit aandeel daalt bij werknemers van middelgrote bedrijven (11-100 werknemers) naar 24%. Bij grote bedrijven (>100) stijgt het weer naar 28%.

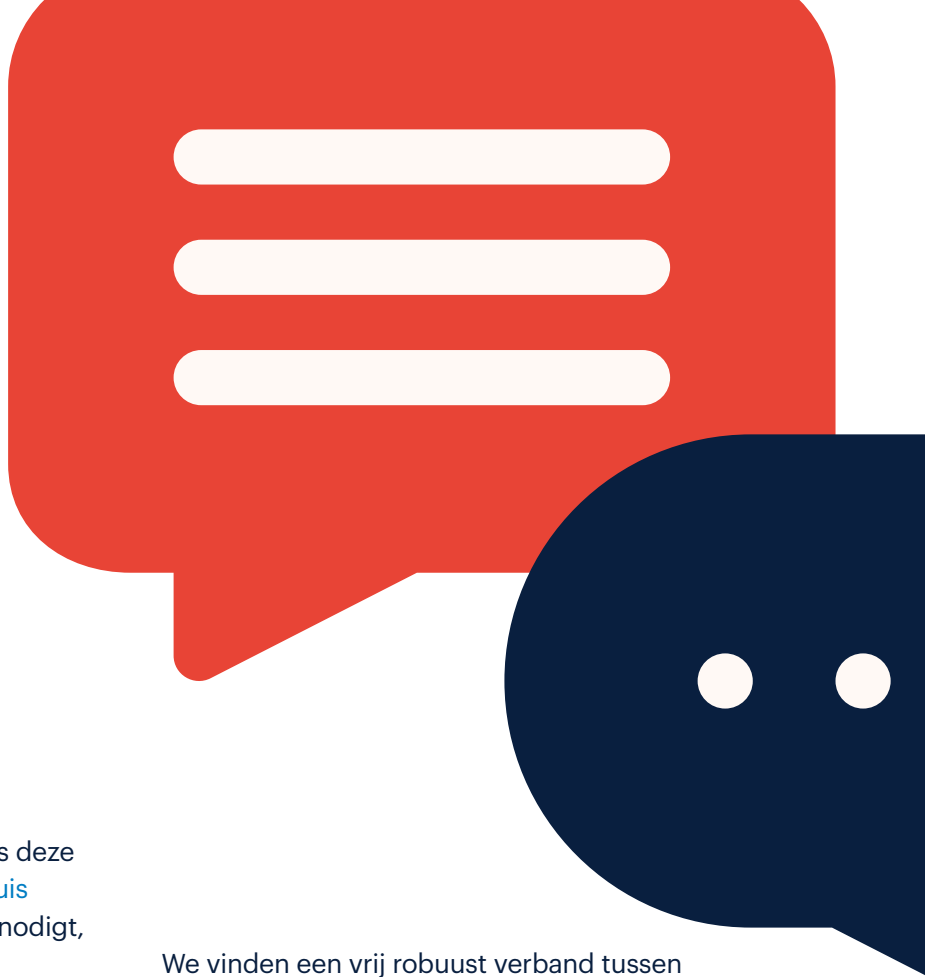
In het licht van de eerder gedane vaststelling dat relaties op het werk meer functioneel zijn geworden, ligt het in de lijn der verwachtingen dat werknemers nu minder met elkaar op stap gaan dan tien jaar geleden. Dat blijkt echter niet uit de cijfers. Tien jaar geleden ging 71% minstens één keer per jaar op stap met collega's. Het aandeel blijft dus ongewijzigd.

activiteiten met collega's buiten het werk, minstens één keer per jaar

	2017	2007
ik ga op reis/weekend met collega's	32%	30%
ik ga op stap met collega's	69%	71%
ik ga sporten met collega's	30%	30%
ik nodig collega's bij mij thuis uit	55%	57%

Eén op drie werknemers doet ook aan **sport met collega's**. Bij 11% is dit meer dan één keer per maand. Mannen sporten veel meer met collega's dan vrouwen (39% versus 21%). Arbeiders sporten minder met collega's dan bedienden, kaderleden en leidinggevenden. Bij deze laatsten gaat het om de helft minder! Ook de leeftijd speelt een grote rol. Jongeren (<30 jaar) sporten in 38% van de gevallen met collega's, bij 40-plussers daalt dit naar 20%. Ook wat sporten betreft is er geen noemenswaardig verschil met tien jaar geleden. Dit is enigszins verrassend omdat het sporten in het algemeen de voorbije decennia vrij sterk gestegen is. Deze toename doet zich blijkbaar buiten het werkverband voor. De groep die nooit sport met collega's blijft stabiel op 70%. De groep die redelijk intensief sport met collega's (minstens één keer per maand) neemt licht toe (van 11% naar 15%).

Bijna één op drie werknemers gaat minstens één keer per jaar **op reis met een collega** of collega's. Net als sporten doen mannen dit meer dan vrouwen (37% versus 26%). Hetzelfde geldt voor kaderleden en leidinggevenden (resp. 48% en 44%). Ook leeftijd speelt opnieuw een belangrijke rol. Bij <25-jarigen gaat het om 42%. Bij 40-plussers nauwelijks nog om 23%. Ook hier is er niet echt een verschil met tien jaar geleden. Toen ging 70% nooit op reis met collega's. Nu is dat 68%. Veruit de belangrijkste variabele om te meten of



relaties op het werk louter functioneel zijn is deze waarbij wordt nagegaan of collega's ook **thuis worden uitgenodigd**. Wie collega's thuis uitnodigt, laat hen immers toe in de privésfeer.

55% van alle werknemers nodigt collega's minstens één keer per jaar uit bij hen thuis. Bij 13% gebeurt dit zelfs minstens één keer per maand. Mannen doen dit iets meer dan vrouwen (57% tov 53%). Kaderleden (67%) en leidinggevendenden (71%) ook veel meer dan arbeiders (58%) en bedienden (52%). Bij de grootte van ondernemingen zien we opnieuw dat in heel kleine (<10 werknemers) en grote (>100 werknemers) bedrijven lagere scores worden gehaald dan bij de middelgrote bedrijven (resp. 56% en 54% versus 62% voor middelgrote). En ook in deze is er een redelijk sterk leeftijdseffect. Jonge werknemers nodigen collega's in 60% van de gevallen thuis uit. Bij 40-plussers daalt dit naar 45%. Ook wat deze variabele betreft, is er weinig verschil met tien jaar geleden. Toen nodigde 58% van alle werknemers een collega minstens één keer thuis uit.

Het belangrijkste besluit is dat het functioneler worden van relaties op de werkvloer niet wordt doorgetrokken naar de relaties met die collega's buiten het werk. Werknemers blijven met elkaar omgaan buiten de werkplek om en laten elkaar ook in even grote mate toe in de privésfeer.

We vinden een vrij robuust verband tussen de manier waarop werknemers elkaar buiten de werkplek ontmoeten en het belang van/de tevredenheid over deze collega's. Zij die nooit op stap gaan met collega's, collega's nooit thuis uitnodigen, niet sporten met collega's of op reis gaan met collega's vinden hen altijd minder belangrijk en zijn er ook minder tevreden over.

**samenhang tussen op stap gaan met collega's buiten het werk enerzijds en het belang van en de tevredenheid over deze collega's anderzijds**

score op een schaal van 10

	belang van collega's	tevredenheid over collega's
nooit	6,8	6,5
1 maal per jaar	7,7	7,1
meerdere keren per jaar	7,9	7,6
1 of meerdere keren per maand	8	7,7
1 of meerdere keren per week	8,5	8,2





het iets functioneler worden van relaties op de werkvloer wordt niet doorgetrokken naar de relaties met collega's buiten het werk. Werknemers blijven elkaar even vaak buiten het werk ontmoeten om op stap te gaan, te sporten,... en nodigen elkaar evenveel uit in de privésfeer als tien jaar geleden.

## collega's en social media.

Deze studie probeert zoveel als mogelijk de vergelijking te maken met 2007. Eén factor is sinds 2007 natuurlijk heel erg veranderd: het belang van social media. Het verbaast uiteraard niet dat werknemers anno 2018 massaal geconnecteerd zijn met elkaar via social media. Drie op vier werknemers zijn met collega's geconnecteerd. Eén op drie met de meeste van de collega's, een kleine helft met slechts enkele. 24% is niet geconnecteerd. Mannen en vrouwen verschillen in deze niet. Het zijn de werknemers uit de middelgrote bedrijven (10-100 werknemers) die het meest geconnecteerd zijn (79%). Bij heel kleine bedrijven is dit nog altijd 69%. Qua leeftijd is het verschil het meest uitgesproken. Jonge werknemers zijn voor 88% geconnecteerd. Bij 40-plussers is dit slechts 58%. Bij de werknemers die geconnecteerd zijn met collega's is Facebook uitgesproken koploper met 96%. LinkedIn en Instagram komen op 23% en 21%. Twitter moet het stellen met 7%.

Bij kaderleden haalt LinkedIn 52%. Vrouwen scoren op dit medium een stuk lager dan mannen (20% versus 27%). Instagram is dan weer veel populairder bij jongeren (31%). Het massaal geconnecteerd zijn met de collega's op social media heeft in elk geval geen directe invloed op het met elkaar omgaan buiten de werkplek. Werknemers blijven elkaar buiten de werkplek evenveel ontmoeten als tien jaar geleden. Het geconnecteerd zijn met collega's kan ook niet verhinderen dat de relaties op de werkvloer iets functioneler zijn geworden.

geconnecteerd  
op het werk.



Facebook  
96%



LinkedIn  
23%



Instagram  
21%



Twitter  
7%

## 1.3. zijn collega's elkaars steun en toeverlaat?

In welke mate de relaties met collega's op het werk louter functioneel zijn, kunnen we ook opmaken uit de vraag in welke mate ze elkaars steun en toeverlaat zijn op de werkplek. We vroegen de werknemers net als tien jaar geleden of ze zichzelf als steun en toeverlaat zien van hun collega's. En of de collega's een steun en toeverlaat zijn voor hen.

### ik ben een steun voor collega's.

82% van alle werknemers geven aan een steun en toeverlaat te zijn voor collega's. Bij 34% geldt dit alleen voor het werk. Bij 48% voor zowel werkgerelateerde als privé zaken. Wat dit betreft, is het verschil tussen mannen en vrouwen vrij groot. Mannen zijn veel meer dan vrouwen een steun en toeverlaat. Weliswaar beperkt tot het werk (39% versus 29%). Vrouwen zijn dan weer veel meer dan mannen een steun en toeverlaat ook als het om privé zaken gaat (55% versus 41%).

Als we kijken naar de anciënniteit merken we een interessante evolutie. Het percentage werknemers dat een steun en toeverlaat is, ook op privé vlak, lijkt de eerste jaren in het bedrijf gestaag toe te nemen. Van 43% (mensen met minder dan 2 jaar anciënniteit) tot 56% (mensen met 6 tot 10 jaar anciënniteit) om dan nadien weer af te nemen naar 47%. Het aandeel mensen dat een steun en toeverlaat is, maar beperkt tot werkgerelateerde zaken verandert echter niet. Kaderleden en leidinggevendenden zijn ook meer dan gemiddeld een steun en toeverlaat (86% en 89%).

Uit de vergelijking met 2007 blijkt er een kleine toename van het aantal mensen die een steun en toeverlaat zijn voor werkgerelateerde zaken. Die groep stijgt van 30% naar 34%. De groep die ook een steun en toeverlaat is op privé vlak daalt van 54% naar 48%. De groep die helemaal geen steun en toeverlaat is voor collega's stijgt lichtjes van 16% naar 18%. Deze cijfers bevestigen, in beperkte mate, het functioneler worden van relaties op de werkvloer de voorbije jaren.

### collega's zijn een steun voor mij.

70% van de werknemers meent omgekeerd dat collega's een steun en toeverlaat voor hen zijn. Voor 28% geldt dit alleen voor het werk. Voor 42% gaat het ook over privé zaken. Ook hier is het verschil tussen mannen en vrouwen groot. Mannen hebben meer collega's die een steun en toeverlaat zijn, zij het beperkt tot het werk (33% versus 24%). Vrouwen hebben veel meer steun van collega's als ook privé zaken een rol spelen (49% versus 34%). Wat anciënniteit en leeftijd betreft, merken we een negatieve evolutie. Naarmate men langer in een bedrijf werkt en/of ouder wordt, groeit de groep die geen steun ervaart van collega's (21% bij jongeren, 39% bij 40-plussers). Daar waar kaderleden naar eigen zeggen in grotere mate zelf een steun zijn voor collega's dan arbeiders en bedienden, zien we dit niet voor wat betreft de steun van andere collega's voor hen. Er is geen noemenswaardig verschil tussen arbeiders, bedienden en kaderleden. In al deze subgroepen voelt ongeveer 30% zich niet gesteund door de collega's. Middelgrote bedrijven scoren in deze iets beter dan kleine en grote met respectievelijk 26%,

in vergelijking met 2007 is er geen verschil in het ervaren van steun van collega's als die zich beperkt tot het werk. Die verschuiving is er wel als ook privé zaken worden meegenomen.

Deze steun is volgens de werknemers afgenomen.

In 2007 ging het om 49%, vandaag is dit 42%.

32% en 33% van de werknemers die geen steun ervaren.

In vergelijking met 2007 is er geen verschil in het ervaren van steun van collega's als die zich beperkt tot het werk. Die verschuiving is er wel als ook privé zaken worden meegenomen. Deze steun is volgens de werknemers afgenomen. In 2007 ging het om 49%, vandaag is dit 42%. Dit spoot met de eerdere vaststelling dat volgens de werknemers de relaties op het werk meer functioneel zijn geworden.

Het verschil tussen zelf een steun zijn voor collega's en zich gesteund weten door collega's is opvallend. 82% van de werknemers ziet zichzelf als steun. 70% ervaart steun van collega's. Ook in de studie van 2007 was dit verschil aanwezig, zij het minder uitgesproken. Het verschil bedroeg toen 6%, nu 12%. Misschien overschatten werknemers hun eigen steun of onderschatten ze de steun van hun collega's.



Als we beide variabelen kruisen dan blijft veruit de grootste groep werknemers zij die zowel steun verlenen als steun krijgen (71%). In die zin kunnen we nog steeds spreken over een warme werkplek. Zij het net iets minder warm dan tien jaar geleden. Daartegenover staat de veel kleinere groep die zichzelf niet als steun ziet maar ook geen steun krijgt (16%). Een niet onbelangrijke groep ziet zichzelf wel steun geven maar krijgt die niet van collega's (10%). Het omgekeerde is bijna onbestaand: zelf geen steun bieden maar wel krijgen (3%).

Zowel steun bieden als steun ervaren op de werkvloer hangt opnieuw sterk samen met het belang dat we hechten aan collega's en de tevredenheid over deze collega's. Wie zelf geen steun en toeverlaat is voor collega's of dit ervaart van collega's hecht duidelijk minder belang aan deze collega's en is er minder tevreden over. Bij de collega's die wel een steun en toeverlaat zijn en ook steun ervaren, merken we bovendien nog een redelijk groot verschil tussen zij die steun beperken tot werkgerelateerde zaken en diegenen die ook de privésfeer mee betrekken. Zowel het belang van collega's als de tevredenheid over collega's ligt in het laatste geval nog eens duidelijk hoger. Zo geven werknemers die zichzelf als steun en toeverlaat zien voor collega's, maar beperkt tot het werk, een tevredenheidsscore van 7,1. Als ook privé wordt meegenomen, stijgt deze score naar 7,7. Zij die zichzelf niet als steun zien geven een score van nauwelijks 6,4.

samenhang tussen al of niet steun geven aan collega's op het werk en het belang dat men aan deze collega's hecht en de tevredenheid over deze collega's

### steun voor collega's?

score op een schaal van 10

	belang	tevredenheid
ja, alleen werk	7,4	7,1
ja, ook privé	8,1	7,7
neen	6,6	6,4

### collega's steun voor jou?

	belang	tevredenheid
ja, alleen werk	7,6	7,4
ja, ook privé	8,2	7,7
neen	6,8	6,4

## 1.4 waarover praten collega's?

	2017 (top1)	2017 (top5)	2007 (top5)
het werk	36,8%	74,9%	70,0%
problemen op het werk	6,7%	51,7%	54,3%
zichzelf/hoe het met hen gaat	14,6%	51,6%	57,8%
nieuwe gebeurtenissen in het leven	6,1%	42,7%	47,6%
vakantie	2,4%	40,7%	36,2%
kinderen, kleinkinderen	5,2%	40,5%	44,6%
het weekend	4,8%	37,8%	45,8%
andere collega's	1,9%	31,2%	27,6%
T.V.	8,7%	30,0%	-
privéproblemen	3,0%	25,7%	28,3%
sport	2,6%	18,6%	22,1%
politiek	1,2%	14,5%	14,8%
boeken/tentoonstellingen	2,1%	14,5%	-
shoppen	0,7%	9,0%	12,3%
kleding/mode	0,6%	7,9%	13,4%

Het wekt weinig verbazing dat op het werk veel over het werk zelf wordt gepraat. Maar ook het privéleven komt in allerlei aspecten uitgebreid aan bod. Mannen en vrouwen blijken evenveel over het werk te praten maar vrouwen meer over zowel problemen op het werk als privéproblemen. Mannen hebben het dan weer veel meer over politiek (23%) en sport (30%) dan vrouwen (telkens 7%).

Uit de vergelijking met 2007 zou kunnen blijken dat privégesprekken er iets op achteruit zijn gegaan (de meeste onderwerpen laten lichte daling zien). Dit heeft echter gedeeltelijk te maken met het feit dat er dit jaar meerdere mogelijke onderwerpen werden aangegeven. Dit neemt niet weg dat 'het werk' als onderwerp van een gesprek een stijging laat zien. Dit vormt een lichte aanwijzing dat relaties op de werkvloer wellicht iets functioneler zijn geworden.



het vieren van gezinsuitbreiding, bloemen bij het pensioen, bijeenkomsten voor het personeel georganiseerd door het bedrijf. Wat dit betreft zijn er geen echte verschuivingen waar te nemen de voorbije tien jaar.

## 1.5 reacties van collega's op belangrijke levensgebeurtenissen.

Hoe werknemers tegenover elkaar staan op de werkvloer blijkt ook uit hoe collega's omgaan met belangrijke levensgebeurtenissen.

### begrafenis van familielid.

Net als tien jaar geleden vroegen we of werknemers al ooit naar een begrafenis van een familielid van collega's waren geweest. 44% antwoordt bevestigend op deze vraag. Dit aandeel ligt 10% lager dan tien jaar geleden. Tussen de verschillende subgroepen stellen we dezelfde verschillen vast als toen. Het aantal mensen dat ooit naar de begrafenis ging van een familielid van een collega stijgt - logischerwijze - met de anciënniteit, maar in alle subgroepen ligt dit aandeel nu lager dan tien jaar geleden. Werknemers in heel kleine bedrijven zijn logischerwijze minder dan collega's uit grotere bedrijven naar begrafenissen geweest, maar het aandeel ligt in alle bedrijven (groot en klein) lager dan in 2007. Ook de verschillen tussen sectoren blijven bestaan. Binnen de overheid en de social profit gaan werknemers meer naar begrafenissen dan collega's uit de privésector. Maar ook bij de overheid en de social profit is dit een stuk minder dan tien jaar geleden.

Het antwoord op de vraag of men eventueel naar de begrafenis van de vader van de beste collega zou gaan, geeft een gelijkaardig beeld. 78% antwoordt hier bevestigend. 51% geeft aan sowieso naar de begrafenis te gaan. Ook als er verlof voor moet worden genomen. 27% zegt alleen te gaan als de werkgever hiervoor verlof geeft. In vergelijking met 2007 is de groep die zegt naar de begrafenis te gaan niet veranderd.

Het aandeel dat hiervoor zelf verlof zou nemen, daalt echter van 57% naar 51%. Het aandeel dat alleen gaat als ze verlof krijgen, stijgt van 22% naar 27%. Deze vaststelling gaat op voor alle subgroepen.

## geboorte.

Hoe wordt er in het bedrijf gereageerd op de geboorte van een baby? 39% van de respondenten geeft aan dat de betrokken collega's op het werk op bezoek komen om hun baby te tonen. Het verschil tussen mannen en vrouwen is in deze erg groot (resp. 29% en 49%). Vermoedelijk is het nog steeds vooral de moeder die de baby meeneemt naar het werk en veel minder de vader. In heel kleine bedrijven gebeurt het ook minder dan in grotere bedrijven. En tenslotte gebeurt het ook veel minder bij arbeiders dan bij bedienden en kaderleden. Globaal genomen is het 'tonen van de baby' op het werk' stabiel gebleven de voorbije tien jaar.

Zo'n 26% van de werknemers zegt op huisbezoek te gaan om de baby te bezoeken. Ook hier is dit meer het geval bij vrouwen (30%) en bij bedienden (28%).

Het meest populaire gebruik in bedrijven bij uitbreiding van de familie bij één van de werknemers is het samenleggen voor een cadeautje. Dat is het geval bij 59% van de werknemers. Ook hier ligt het aandeel hoger bij vrouwen (63%) en bedienden (62%).

17% van de werknemers rapporteren dat er in hun bedrijf helemaal niets gebeurt. Bij mannen is dit 21%, vrouwen 14%. Bij arbeiders 28%.

Globaal genomen is het 'tonen van de baby op het werk' stabiel gebleven de voorbije tien jaar. Het bezoek thuis lijkt iets afgenomen (van 32% naar 26%). Het samenleggen voor een cadeautje licht toegenomen (van 56% naar 59%). Het aandeel bedrijven waar niets gebeurt is licht gestegen (van 12% naar 17%).





### bloemen bij het pensioen.

Zoals in de lijn der verwachtingen ligt, worden collega's die met pensioen gaan meestal in de bloemetjes gezet. In slechts 14% van de gevallen rapporteren werknemers dat er in hun bedrijf niets gebeurt in dergelijk geval. In heel kleine bedrijven is dit één op vier. In één op drie gevallen organiseert het bedrijf een feest. Kaderleden rapporteren een hoger cijfer (41%). In nog eens één op drie gevallen zijn het medewerkers van het bedrijf die iets organiseren. In bijna 60% van de gevallen zijn het medewerkers van de afdeling van de collega die met pensioen gaat die iets organiseren.

Ook in deze lijkt er niet veel veranderd de voorbije tien jaar. Eens een werknemer het bedrijf verlaten heeft, wordt de band niet altijd doorgeknipt. 40% van de werknemers rapporteren dat het bedrijf activiteiten organiseert waarvoor gepensioneerden worden uitgenodigd. Bij heel kleine bedrijven ligt dit aandeel lager (25%).

### bijeenkomsten georganiseerd door bedrijf.

Een overgrote meerderheid van de bedrijven (70%) organiseert bijeenkomsten voor de werknemers. Tien jaar geleden was dit 74%. 38% van die bedrijven organiseert een bijeenkomst voor de eigen medewerkers. 40% kiest voor bijeenkomsten met partner. En tenslotte zijn er bedrijven die kiezen voor evenementen waar ook de kinderen van medewerkers welkom zijn (22%). De grootte van het bedrijf is hier redelijk bepalend. Bij grote bedrijven organiseert 73% van de bedrijven evenementen. Bij heel kleine bedrijven is dit nog een kleine meerderheid (54%).

## 1.6. intieme relaties op het werk.

Dat er naast ongewenste intimiteiten op het werk ook sprake is van gewenste intimiteiten is geen geheim. Het spreekt vanzelf dat het in deze gaat om een belangrijk aspect van de andere kant van werk.

### verliefd.

Eén op vier werknemers is ooit verliefd geweest op een collega. Mannen en vrouwen laten in deze een merkwaardig groot verschil zien. Bij mannen gaat het om 33%. Bij vrouwen slechts 19%. Worden vrouwen op de werkvloer minder verliefd of rapporteren ze dit minder? En waarom is dit zo?

In heel kleine bedrijven ligt het aandeel 'verliefden' lager dan in grote bedrijven. Dit lijkt logisch, maar tien jaar geleden stelden we dit verschil niet vast. En het verschil is ook niet heel groot (23% en 28%).

Tussen arbeiders, bedienden en kaderleden merken we geen verschil. Dat is er wel tussen leidinggevenden en anderen (31% en 24%). Als we de anciënniteit bekijken, is de ontwikkeling ook enigszins verrassend. Dat het aandeel mensen dat 'ooit verliefd' was, stijgt met de anciënniteit is niet meer dan logisch. Maar na tien jaar blijkt het weer te dalen. Ook tien jaar geleden stelden we deze evolutie vast. Vermoedelijk treedt er enig geheugenverlies op als de verliefdheid zich in een ver verleden heeft afgespeeld. Ook inzake leeftijd zien we een evolutie. Eén op vijf jongere werknemers (<30 jaar) is ooit verliefd geweest op een collega. Bij 30-plussers stijgt dit naar 29% om nadien (na 40 jaar) niet meer te toe te nemen.

Dat er tussen sectoren ook verschillen zijn, is niet verrassend. De horeca en de financiële sector halen hoge cijfers (39% en 36%). De bouwsector

en de social profit scoren als genderhomogene sectoren dan weer laag (21%). Tien jaar geleden merkten we deze verschillen ook op.

Als we de cijfers vergelijken met tien jaar geleden merken we een stijging van 20% naar 26%. Als we kijken naar de anciënniteit blijkt het aandeel 'verliefden' de voorbije tien jaar overal gestegen. Kijken we alleen naar leeftijd, dan stijgt het aandeel niet bij de werknemers jonger dan 30, maar wel bij de leeftijdscategorie daarboven (van 20% naar 29%). Deze stijging gaat, op het eerste zicht, wel in tegen de tendens van het functioneler worden van relaties op het werk.

### relatie.

Bijna één op vijf werknemers heeft, naar eigen zeggen, ooit een relatie gehad met een collega. Dit cijfer ligt - op het eerste zicht - niet zo ver onder het aandeel werknemers die ooit verliefd zijn geweest op een collega. Hier moet wel in rekening worden gebracht dat niet elke verliefdheid leidt tot een relatie. Maar ook omgekeerd, dat om een relatie te beginnen er niet altijd sprake moet zijn van verliefdheid. Mensen hebben meerdere motieven om relaties op de werkvloer te beginnen. Nog meer dan bij 'verliefdheid' is er een raadselachtig verschil tussen mannen en vrouwen. Mannen rapporteren in 21% van de gevallen dat ze ooit een relatie begonnen zijn, vrouwen slechts in 16%. Een mogelijke verklaring ligt in het feit dat vrouwen over het algemeen negatiever beoordeeld worden op relaties op de werkvloer. Veel meer dan bij mannen wordt bij vrouwen verondersteld dat de relatie doelbewust wordt ingezet om 'vooruit te komen'. Het kan dan zowel gaan om promotie, geld, zekerheid, macht en andere voordelen. Bij mannen wordt veel meer uitgegaan van emoties

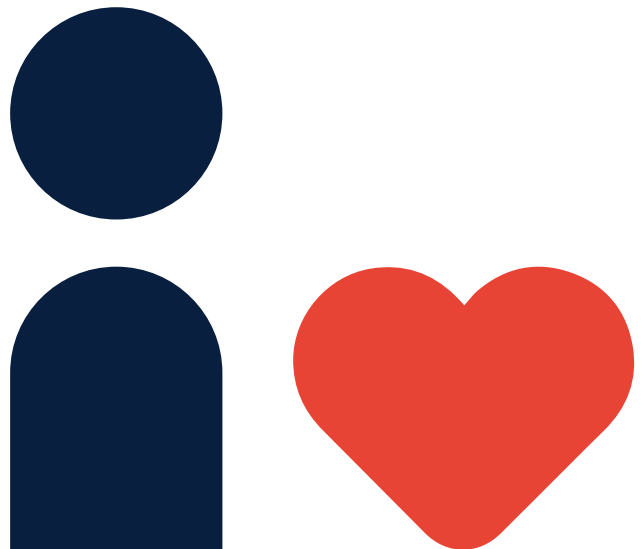
## het aandeel werknemers die rapporteren ooit verliefd te zijn geworden op een collega is de voorbije tien jaar gestegen van 20% naar 26%.

(lust, verliefdheid) (Wilson, 2016). Deze meer negatieve perceptie zou kunnen verklaren waarom vrouwen minder dan mannen melding maken van deze relaties.

Niet verrassend is dat de kans op een relatie (net zoals verliefdheid) groter is in een groter bedrijf. Leidinggevend en beginnend ook meer een relatie dan niet-leidinggevend (23% en 17%). Tussen arbeiders, bedienden en kaderleden is er weinig verschil (18% voor arbeiders en bedienden, 21% voor kaderleden). Net zoals bij verliefdheid stuiten we bij anciënniteit op een merkwaardige evolutie. Tot en met een anciënniteit van tien jaar stijgt het aandeel werknemers dat ooit een relatie heeft gehad, wat de logica zelf is. Maar na tien jaar anciënniteit zet deze stijging zich niet door. Hetzelfde merken we met leeftijd. Van 12% van de werknemers jonger dan 25 jaar, gaat het naar 22% bij 30-40 jarigen. Maar dan stopt het aandeel (20%).

Hebben mensen vandaag meer relaties op het werk? Nogal wat auteurs geven aan dat het werk als bron van sociale netwerkvorming sterker is geworden, ten nadele van buurt en familie.

Tien jaar geleden citeerden we in de studie professor Lievens die toen stelde dat het aantal intieme relaties op het werk toenam. Uit onze eigen vergelijking blijkt een bescheiden stijging van 15% naar 19%. Deze stijging geldt voor de meeste subgroepen, zij het niet voor de werknemers jonger dan 30 jaar en de werknemers met een lage anciënniteit. De veel grotere gevoeligheid voor grensoverschrijdend gedrag heeft op het eerste zicht (nog) geen remmende invloed op het ontstaan van verliefdheden en relaties op de werkvloer. Of het hele #Metoo gebeuren in deze een invloed zal uitoefenen zal in de toekomst moeten blijken.



### partner.

Werknemers kunnen om meerdere redenen een relatie beginnen op het werk. Het kan gaan om verliefdheid maar ook om een zoektocht naar spanning, opwinding en avontuur. Het is soms een middel om gunsten te verwerven op de werkvloer (promotie, zekerheid, (financiële) voordelen,...). Van alle werknemers heeft 11% de huidige partner via het werk gevonden. Het verschil tussen mannen en vrouwen dat we vaststelden bij 'verliefd worden op' en 'een relatie beginnen met' is hier nagenoeg verdwenen (12% en 10%). Tussen de verschillende subgroepen zien we geen relevante verschillen. De redelijke stijging ten opzichte van 2007 die we opmerkten bij verliefdheid en relatie, vinden we hier niet echt terug. Het aandeel werknemers dat de huidige partner via het werk heeft ontmoet, neemt licht toe van 9% naar 11%. Ook hier kunnen we stellen dat het meer functioneel worden van relaties op de werkvloer blijkbaar geen impact heeft op het ontstaan van meer duurzame relaties.

het aandeel werknemers die rapporteren een relatie te hebben gehad is de voorbije tien jaar gestegen van 15% naar 19%. De stijging geldt voor de meeste subgroepen.

Zijn gewenste intieme relaties goed voor de productiviteit op het werk? De wetenschap is er niet uit. Eén en ander blijkt zeer contextueel gebonden en kan ook snel variëren in de tijd. Een intieme relatie op het werk kan een boost geven aan de werkmotivatie, kan positief inwerken op de creativiteit enz. maar evengoed ook negatief inwerken.

Een gewenste relatie kan uitmonden in een ongewenste met vormen van grensoverschrijdend gedrag. Het kan zorgen voor conflicten. En dat is dan weer niet goed voor de productiviteit. (Wilson, 2015)

## reactie van de bedrijven.

Hoe gaan bedrijven, volgens de werknemers, om met relaties op de werkvloer? Als twee ongetrouwde collega's een relatie zouden beginnen dan zou, volgens de werknemers, de baas daar in 19% van de gevallen een probleem van maken. Dat is een redelijke stijging in vergelijking met 2007 (14%). De stijging stellen we vast bij alle mogelijke subgroepen: in kleine, middelgrote en grotere bedrijven, in alle sectoren en zowel bij arbeiders, bedienden als kaderleden. Hoe ouder de respondent, hoe toleranter de baas is volgens de respondenten. Ook tien jaar geleden stelden we dit vast.

Als twee getrouwde collega's een relatie beginnen, ligt de tolerantiedrempel duidelijk lager. Bijna één op drie werkgevers zou hier moeilijk over doen. Tien jaar geleden was dit percentage 26%. Ook deze stijging stellen we nagenoeg overal vast.

In die gevallen waar 'moeilijk' wordt gedaan over relaties op de werkvloer werd bijkomend gevraagd of op dat vlak duidelijke regels bestaan in het bedrijf. Hier antwoordt 40% van de respondenten bevestigend. Dit is een kleine stijging ten opzichte van 2007 (35%).

Uit bovenstaande kunnen we voorzichtig besluiten dat er aanwijzingen zijn dat bedrijven de voorbije tien jaar iets strikter zijn geworden ten aanzien van relaties op de werkvloer. Wellicht is dit een reactie op de grotere gevoeligheid ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag.

Let wel, dit heeft blijkbaar geen effect gehad op het aantal relaties op de werkvloer, integendeel. Bovendien, het totaal aandeel bedrijven dat hierrond formele regels hanteert, blijft een duidelijke minderheid (10% à 15%). Ook buitenlandse studies bevestigen dit.

Als 11% van de werknemers de huidige partner via het werk heeft gevonden, is het interessant om na te gaan via welke andere kanalen mensen hun partner vinden. Een onderzoek van de VRT uit 2016 gaf eveneens aan dat 11% van de respondenten de partner via het werk had gevonden. De andere kanalen waren

uitgaan	32%
vrienden	15%
internet	13%
school, universiteit	6%
hobby, sport	5%
vakantie	4%
jeugdbeweging	3%

Al bij al kunnen we niet stellen dat anno 2017 het werk qua relatievorming een doorslaggevende rol speelt bij het vinden van de partner. En er is ook geen sprake van een toename van mensen die hun partner vinden via het werk. Buitenlands onderzoek suggereert zelfs het omgekeerde. In de VS zou werk als bron om de partner te vinden aan belang verliezen (net als familie, school en kerk) ten voordele van het internet (Rosenfeld, 2012)

bedrijven zijn de voorbije tien jaar iets strikter geworden ten aanzien van relaties op de werkvloer. Dit heeft echter geen direct effect gehad op het aantal relaties op het werk. Bedrijven die hierrond formele regels hanteren, blijven trouwens een duidelijke minderheid.

## 1.7. vijanden op het werk.

In deze studie werd voor het eerst de vraag gesteld of werknemers vijanden hebben op het werk. Het is op het eerste zicht verbazend dat er weinig onderzoek naar dit fenomeen is gebeurd.

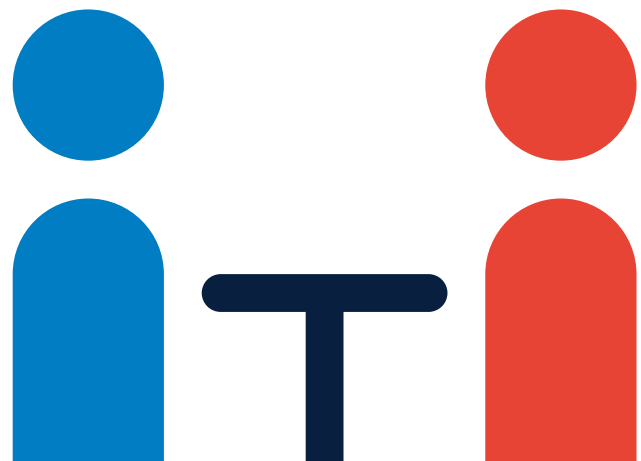
Het woord 'vijand' werd in de vragenlijst niet expliciet gedefinieerd. Door een vrij expliciet woord te gebruiken wilden we een duidelijk onderscheid maken met een onenigheid of een occasionele ruzie op de werkvloer. We kozen ook niet voor 'slechte relatie' omdat dit ons inziens een redelijk vage term is.

Uit het (verrassend) weinige onderzoek naar vijanden op het werk blijkt, weinig verrassend, dat dit negatieve gevolgen heeft voor het individu maar ook voor het bedrijf (Marineau, 2015). Mensen die vijanden hebben op de werkvloer zijn minder tevreden en zijn meer geneigd om de organisatie te verlaten. Uit een studie blijkt dat managers gemiddeld 14% van hun tijd bezig zijn met conflicten tussen ondergeschikten (Johnson 2001).

Er blijken in elk geval heel wat vijanden op de werkvloer rond te lopen. Eén op vier werknemers heeft er naar eigen zeggen mee te maken. Mannen en vrouwen blijken in evenveel gevallen vijanden te hebben. Ook tussen arbeiders, bedienden en kaderleden zijn er geen noemenswaardige verschillen. Leidinggevenden hebben wel meer vijanden dan niet-leidinggevenden (29% tov 22%). Dit lijkt logisch als we de belangrijkste motieven voor het ontwikkelen van vijandige gevoelens in rekening brengen: wraak, jaloezie en wedijver. Daar krijgen leidinggevenden meer mee te maken.

In heel kleine bedrijven (<10 werknemers) rapporteren werknemers minder vijanden (18%), wat in de lijn der verwachtingen ligt. Maar tussen

middelgrote bedrijven (10-100 werknemers) en bedrijven met meer dan 100 werknemers merken we geen verschil (26% en 24%). Oplopende anciënniteit zorgt voor meer vijanden. Bij een anciënniteit van minder dan twee jaar bedraagt het aandeel vijanden 20%, bij een anciënniteit van meer dan tien jaar 27%. Dit wijst er vooreerst op dat vijandschap op de werkvloer zich bij werknemers al heel vroeg ontwikkelt. Daarnaast blijven deze vijandige relaties schijnbaar sluimeren en geraken ze vaak niet opgelost. Dit betekent dat dit een soort ballast wordt die lang meedragen wordt met wellicht negatieve gevolgen voor individu en bedrijf. Men kan zich bijvoorbeeld voorstellen dat een langdurig vijandschap tussen werknemers kan overslaan naar andere werknemers. Vrienden van de vijand kunnen zich bijvoorbeeld bij deze laatste aansluiten. Het spreekt vanzelf dat dit bijzonder funest kan zijn voor het werkklimaat in het bedrijf, van oudsher één van de belangrijkste drivers van mensen om in een bedrijf of organisatie te werken zoals elk jaar opnieuw uit de employer brand studie van Randstad blijkt (Randstad, 2017).





er blijken in elk geval heel wat vijanden op de werkvloer rond te lopen. Eén op vier werknemers heeft er naar eigen zeggen mee te maken. Mannen en vrouwen blijken in evenveel gevallen vijanden te hebben.

Ook als we de leeftijd bekijken, zien we een merkwaardige ontwikkeling. Conform de anciënniteit stijgt het aandeel werknemers met vijanden met de leeftijd. Maar boven de 40 jaar daalt deze weer (30-40 jaar 27%, 40-plus 20%). Een mogelijke hypothese hiervoor is dat werknemers met vijanden hun bedrijf meer verlaten en elders met een propere lei starten. Dat werknemers met vijanden effectief meer exitgedrag vertonen is niet zeker. Wel hebben ze zeker veel meer de intentie om weg te gaan. Werknemers die denken tot het einde van hun loopbaan in het bedrijf te blijven hebben in 23% van de gevallen vijanden. Bij degenen die zeker niet willen blijven is dit 38%.

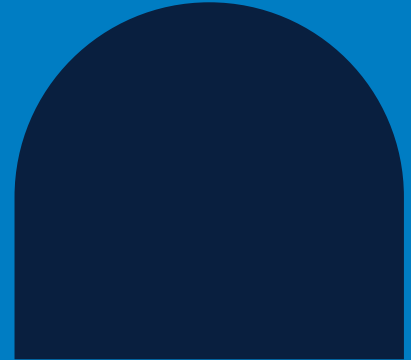
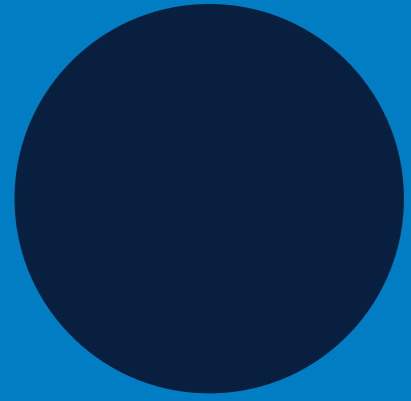
Bij de overheid en de social profit ligt het aandeel werknemers met vijanden niet lager dan in de privésector. Dat bedrijven in een concurrentiële sfeer moeten werken, zorgt op het eerste zicht dus niet voor meer vijanden op de werkvloer.

vijand:

1. Persoon die een ander haat en dat door woord en daad toont of tracht te tonen, die opzettelijk een ander tracht te benadelen.
2. Persoon die een ander bestrijdt als zodanig.

Het spreekt vanzelf dat het hebben van vijanden gevolgen heeft voor het werk. Het meest gerapporteerd is toenemende stress (55%), het verspreiden van roddels (23%) en gemiste promoties (18%).

Omdat niet alle vijanden bekend zijn, zijn er redenen om aan te nemen dat het totaal aandeel vijanden nog hoger ligt dan 24%. Anderzijds overschatten werknemers soms ook vijandschap. Ze wijten een gemiste promotie soms ten onrechte aan 'een vijand' in het beslissingsproces.



## definities pesten op het werk.

**Geweld op het werk:** elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop deze wetgeving van toepassing is, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

**Pesterijen op het werk:** meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een ander persoon waarop deze wetgeving van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming.

**Ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW):** elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd





de vaststelling blijft echter dat één op drie werknemers ofwel gepest wordt, ofwel vijanden heeft ofwel een combinatie van beiden. Dat is een niet te onderschatten aandeel.

### pesten op het werk.

18% van de werknemers geeft aan ooit gepest te zijn op het werk. Vrouwen rapporteren duidelijk meer pestgedrag dan mannen (15% en 22%).

Het 'ooit gepest zijn op het werk' neemt uiteraard toe naarmate men langer in dienst is (<2 jaar 14%, >10 jaar 22%). Het ligt ook hoger in grotere bedrijven (<10 werknemers 15%, >100 werknemers 20%). Ook bedienden rapporteren meer pestgedrag (20%) dan arbeiders (15%) en kaderleden. Dit hangt uiteraard samen met het meer vrouwelijk karakter van de bediendenpopulatie. De publieke sector en social profit scoren iets boven het gemiddelde (20% en 21%) wat eveneens samenhangt met het vrouwelijk karakter van de tewerkstelling in deze sectoren. Leidinggevenden, die veel meer dan niet-leidinggevenden vijanden hebben op het werk, worden niet noemenswaardig meer gepest (20% en 18%). Dit wijst erop dat machtsverschillen bij 'pesten' een andere rol spelen dan bij vijanden.

Het hebben van vijanden en gepest worden overlappen elkaar slechts in relatief beperkte mate. Er is uiteraard een groep die gepest wordt en vijanden heeft, maar die bedraagt 'slechts' 10% van het totaal aantal werknemers. Daarnaast is er een bijna even grote groep (8%) die wel gepest wordt maar geen vijanden heeft. Een nog grotere groep heeft wel vijanden maar is (nog) niet gepest (14%).

De grootste groep werknemers blijft (gelukkig) deze die noch vijanden heeft noch gepest wordt (68%). De vaststelling blijft echter dat één op drie werknemers ofwel ooit gepest werd, ofwel vijanden heeft, ofwel een combinatie van beide. Dat is een niet te onderschatten aandeel.

# de middagpauze.

Iedereen is het erover eens dat het nemen van pauzes tijdens een werkdag noodzakelijk en belangrijk is. Een pauze is niet alleen belangrijk om te eten, maar ook noodzakelijk om negatieve gevolgen van bepaalde houdingen en bewegingen tijdens het werk te minimaliseren en bijvoorbeeld rugklachten als gevolg van lang in dezelfde houding werken te voorkomen. Er bestaan sowieso veel verschillende soorten pauzes: informele en formele, korte en langere en ook de functies van de pauzes kunnen verschillen. En pauzes zijn uiteraard ook heel belangrijk voor de menselijke verhoudingen in het bedrijf.

In bepaalde werksituaties is een pauzebeleid geen luxe. Verschillende werksituaties vragen namelijk verschillende soorten pauzes. Onderzoek toont aan dat een goed uitgekiend pauzebeleid productiviteitsbevorderend werkt. In deze studie beperken we ons tot de middagpauze.

## 2.1. het belang van de middagpauze.

Werknemers hechten veel belang aan de middagpauze (of grootste pauze indien er in shiften wordt gewerkt). De gemiddelde score van 7,6 ligt wel iets lager dan tien jaar geleden (7,8). Deze lichte daling stellen we bij alle subgroepen vast. Vrouwen hechten wel duidelijk meer belang aan deze pauze dan mannen (7,8 versus 7,3). Bij de andere subgroepen stellen we geen noemenswaardige verschillen vast.

De algemene tevredenheid over deze pauze ligt met 7,1 nog steeds op een hoog niveau. Hier is de daling ten opzichte van 2007 wel meer uitgesproken (7,5). In tegenstelling tot het belang van deze pauzes is er qua tevredenheid tussen mannen en vrouwen geen verschil. Ook bij de andere subgroepen zien we nauwelijks verschillen. Kaderleden zijn iets meer tevreden (7,4) dan bedienden (7,2) en arbeiders (7,0).

De grote vraag die zich opdringt is waarom de globale tevredenheid is gedaald. Is de kwaliteit van de pauzes effectief gedaald of is er sprake van hogere verwachtingen?

## 2.2. soort en duur van de middagpauze.

Eén op drie werknemers (34%) heeft geen vaste middagpauze. Dit betekent niet dat er geen middagpauze is maar dat het moment waarop deze genomen wordt niet vastligt. De groep werknemers die om één of andere reden geen middagpauze nemen of hebben blijft beperkt tot 4%.

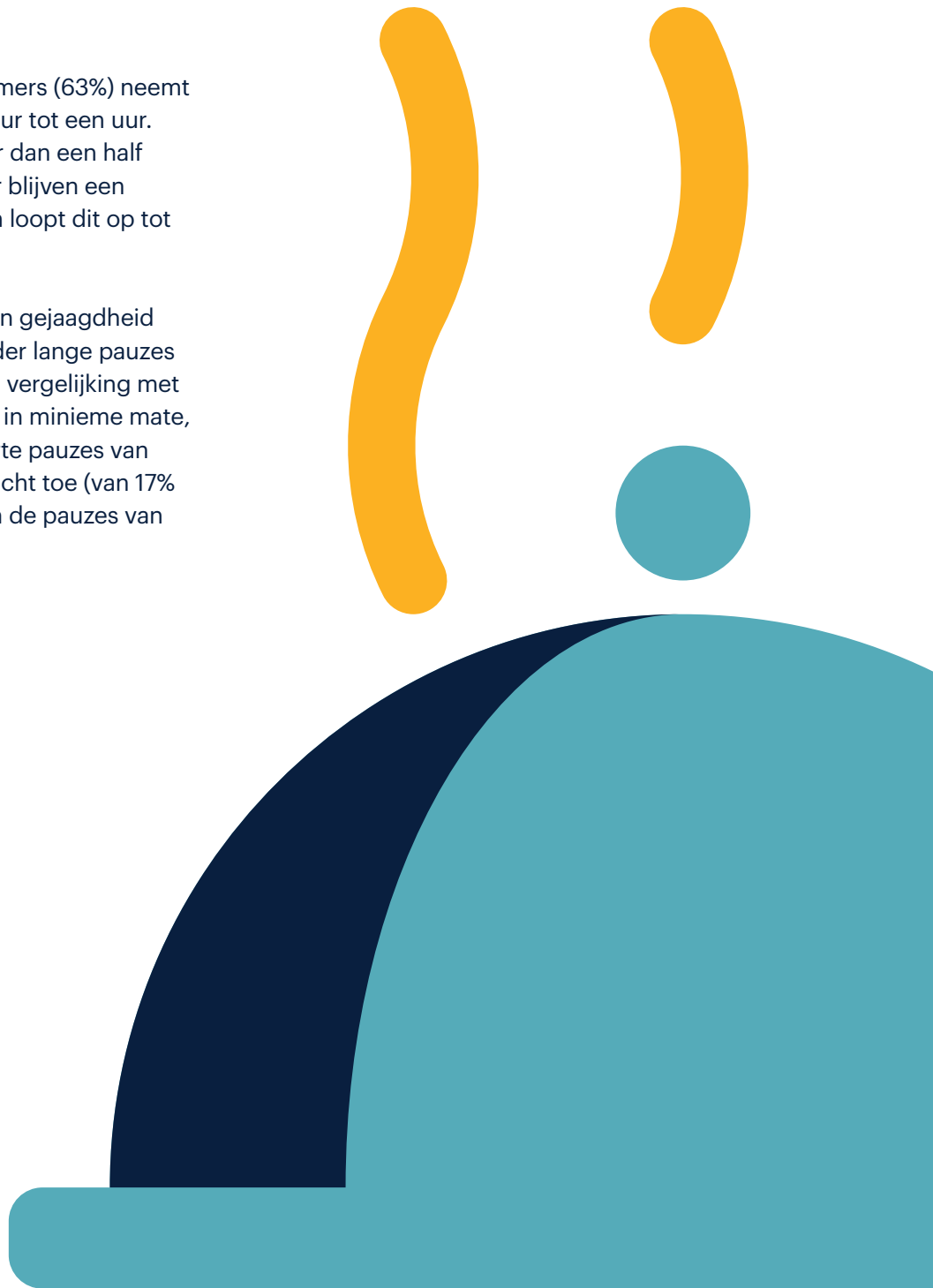
Iets meer dan één op vijf werknemers heeft een vaste middagpauze met controle (prikkklok). De grootste groep (44%) heeft wel een vaste middagpauze maar zonder controle.

Ten opzichte van tien jaar geleden merken we nagenoeg geen verschil. Er is helemaal geen tendens naar meer autonomie voor de werknemer wat dit aspect betreft. De groep werknemers met een vrije middagpauze neemt niet toe. En de groep met een gecontroleerde vaste middagpauze neemt niet af. We stellen integendeel een heel lichte stijging vast (25% versus 22%).

Bijna twee derde van de werknemers (63%) neemt een middagpauze van een half uur tot een uur. 21% beperkt de pauze tot minder dan een half uur. Langere pauzes dan een uur blijven een uitzondering (7%). Bij kaderleden loopt dit op tot 13%.

Door de toenemende tijdsdruk en gejaagdheid kan men verwachten dat er minder lange pauzes worden genomen op het werk in vergelijking met 10 jaar geleden. Dat blijkt, zij het in minieme mate, het geval te zijn. Het aandeel korte pauzes van minder dan een half uur neemt licht toe (van 17% naar 21%). Dat gaat ten koste van de pauzes van een uur (van 22% naar 18%).

Hoe beoordelen werknemers nu deze tijdsduur? 60% vindt de duur ideaal. 12% vindt de pauze te lang. Deze laatste groep is zelfs licht toegenomen de voorbije tien jaar (in 2007 7%). Dit zou kunnen wijzen op een gemiddeld iets hogere tijdsdruk.



door de toenemende tijdsdruk en gejaagdheid kan men verwachten dat er minder lange pauzes worden genomen op het werk in vergelijking met tien jaar geleden. Dat blijkt, zij het in minieme mate, het geval te zijn. Het aandeel korte pauzes van minder dan een half uur neemt licht toe. Dat gaat ten koste van de pauzes van een uur.

## 2.3. functies van de pauze.

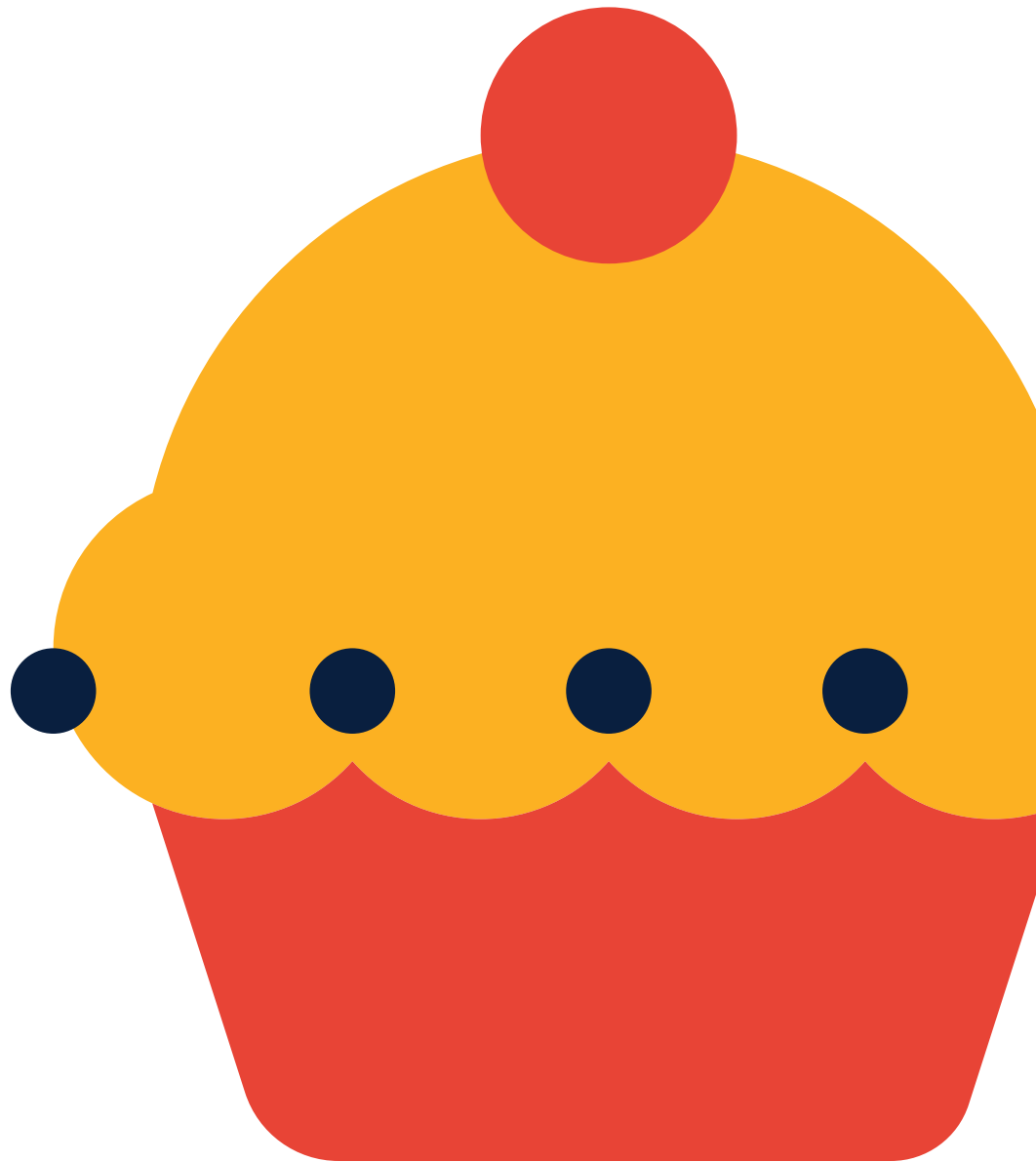
Hierboven gaven we al aan dat pauzes verschillende functies hebben. Dit geldt uiteraard ook voor de middagpauze. De werknemers konden verschillende functies aankruisen met een maximum van drie en met volgorde van belang. In de tabel staan de belangrijkste functies van de pauze in volgorde van belang.

### wat doen we tijdens de pauze?

	2017	2007
eten	84%	84%
batterijen opladen	61%	59%
sociaal contact collega's	59%	59%
privémail, social media, telefoneren	35%	22%
krant lezen	22%	33%
boodschappen doen	18%	16%
doorwerken	11%	12%
tijdverspilling (werk blijft liggen)	6%	5%

De functies van de pauze zijn nagenoeg niet veranderd de voorbije tien jaar. We gebruiken de pauze om te eten, de batterijen weer op te laden en voor sociaal contact met de collega's. Het enige dat gewijzigd is is dat sociale media belangrijker zijn geworden en het lezen van kranten is afgenomen.

Tussen mannen en vrouwen zijn er toch enkele opmerkelijke verschillen. Mannen lezen meer de krant. Vrouwen willen meer de batterijen opladen, eten en zijn meer actief op social media. Wat sociaal contact en boodschappen doen betreft, zijn er geen noemenswaardige verschillen. Als we de verschillende elementen in ogenschouw nemen: de duur van de pauze, de autonomie om de pauze te kiezen en de functies van deze pauze, dan zien we alles bij elkaar weinig verschuivingen. Het is niet meteen duidelijk waarom de gemiddelde werknemer nu minder tevreden is over de pauze dan tien jaar geleden.



## continuïteit troef.

Uit nog een aantal andere indicatoren blijkt een zeer grote continuïteit. Iets meer dan de helft van alle werknemers (55%) doet iets extra bij de lunch bij een verjaardag (bijvoorbeeld het aperitief trakteren). Dat is exact hetzelfde aandeel als tien jaar geleden. In 16% van de gevallen besteedt de baas extra aandacht aan de lunch bij een verjaardag. Ook dat aandeel is niet gewijzigd. Iets meer dan één derde van de werknemers (37%) geeft aan dat het bedrijf een speciale traktatie doet bij een mijlpaal van het bedrijf.


Alleen wat feestjes en vrijdagdrinks betreft, is er enig verschil te merken. Tien jaar geleden was de score 43%, nu 36%. De vergrijzing kan in deze een rol spelen want de score daalt naarmate de leeftijd oploopt (41% bij 18-25 jaar, 32% bij 40-plussers). Ook kaderleden rapporteren fors hogere scores (49%), bedienden komen aan 36%, arbeiders nauwelijks aan 26%. Ook de bedrijfsgrootte speelt een rol. In heel kleine bedrijven zijn er duidelijk minder feestjes en vrijdagdrinks (28%).

## 2.4. wat eet de werknemer tijdens de lunch?


Bijna drie op vier werknemers (73%) brengen zelf de lunch mee naar het werk. Vrouwen doen dit meer dan mannen (77% versus 70%). Arbeiders (78%) en bedienden (74%) ook veel meer dan kaderleden (59%). Ook wat dit betreft is er weinig evolutie sinds 2007. Het aandeel dat de lunch meebrengt is de voorbije tien jaar zelfs gestegen. In 2007 ging het om 68%.

Waaruit bestaat de lunch? Zelf klaargemaakte boterhammen blijven veruit het meest populair. Hoewel brood als voedingsmiddel regelmatig onder vuur wordt genomen, lijkt de positie van de boterham niet verzwakt sinds 2007 (50% in 2007 versus 53% in 2017). De reden voor het succes van de zelfgemaakte boterham? Het kost het minste tijd om klaar te maken. En het is goedkoop.

Broodjes worden dan weer minder gegeten dan tien jaar geleden (resp. 25% en 14%). Slaatjes en snacks zijn ietwat in opmars (17% versus 12% in 2007). Ook de warme maaltijd blijft constant (11%). In grote bedrijven ligt dit aandeel wat hoger (13%). Hetzelfde geldt voor mensen die werken bij de overheid (13%) en de social profit (15%). Ook bij kaderleden is de warme maaltijd meer ingeburgerd (19%).



als we de verschillende elementen in ogenschouw nemen: de duur van de pauze, de autonomie om de pauze te kiezen en de functies van deze pauze, dan zien we alles bij elkaar weinig verschuivingen. Het is niet meteen duidelijk waarom de gemiddelde werknemer nu minder tevreden is over de pauze dan tien jaar geleden.



zelfgemaakte  
boterhammen blijven  
veruit het meest populair.  
De reden: het kost het  
minste tijd om klaar  
te maken. En het is  
goedkoop.

## 2.5. waar luncht de werknemer?

De helft van alle werknemers luncht in de cafetaria van het bedrijf waar men werkt. Meer dan één op vier luncht meestal alleen. Nog eens 9% thuis. Er is opnieuw weinig verschil met 2007. Lunchen in de cafetaria lijkt sinds 2007 nog aan belang gewonnen te hebben (resp. 42% en 48%).

Op het eerste zicht is dus niet duidelijk waarom de gemiddelde tevredenheid van de werknemer over zijn lunchpauze iets is gedaald de voorbije tien jaar. De meeste factoren (de duur, de autonomie...) laten nagenoeg geen wijziging zien.

# de werkplek.

Het behoeft geen betoog dat de kwaliteit van de werkplek belangrijk is voor het welzijn van de werknemer. Een aangename werkomgeving werkt positief in op het werkklimaat en de productiviteit van mensen. Werknemers hechten met een score van 8,1 op een schaal van 10 dan ook veel belang aan de werkplek. De gemiddelde tevredenheidsscore ligt met 7,2 ook nog aan de vrij hoge kant maar daalt wel in vergelijking met 2007 (7,6). Deze daling merken we bij alle subgroepen. Tussen subgroepen zijn er weinig of geen verschillen. Kaderleden (7,7) zijn meer tevreden dan bedienden of arbeiders (7,2).

Een kwart van de werknemers werkt meestal alleen in een aparte werkruimte of bureau. Nog eens 36% werkt in een kleine ruimte of bureau met maximum vijf mensen. 18% zit in een ruimte met zes à tien mensen en de resterende groep (21%) werkt in een ruimte met meer dan tien mensen. Ten opzichte van 2007 zien we weinig verschil. Al helemaal niet in de richting van het open landschapsbureau. Het is natuurlijk niet ondenkbaar dat bepaalde landschapsbureaus zo ingericht zijn dat mensen toch het gevoel hebben in een aparte werkruimte te zitten.

werknemers blijken relatief veel inspraak te hebben over de aankleding van hun werkplek:

- in 27% van de gevallen hanteert het bedrijf hierrond strikte procedures. Dit is meer het geval in grotere bedrijven met meer dan 100 werknemers (32%).
- in 43% zijn er geen strikte procedures maar blijken er informele regels te bestaan.
- in 30% is het binnen het bedrijf helemaal geen thema.

Ook hier merken we weinig verschil met 2007. We zien geen beweging naar meer controle, noch naar meer autonomie van de werknemer.

## welke persoonlijke spullen staan bij jou op de werkplek?

	2017	2007
niets	50%	(in 2007 niet opgenomen)
foto geliefde	17%	19%
foto huisdier	10%	8%
foto kinderen	24%	25%
kalender met foto's	19%	15%
knutselwerkje kinderen	13%	9%
persoonlijk bureauset	26%	17%
persoonlijke bureaulamp	12%	7%
persoonlijk voorwerp (geluksbrenger)	22%	14%
eigen mok	41%	30%
persoonlijke snoeppot	17%	10%
andere	13%	4%

Uit dit overzicht blijkt dat de helft van de werknemers geen persoonlijke spullen op de werkplek hebben. Of dat fenomeen toe- of afneemt is niet duidelijk, omdat het in 2007 niet werd bevraagd. Uit een overzicht van de andere items blijkt wel dat werknemers nu meer persoonlijke spullen op de werkplek hebben dan tien jaar geleden. De meeste items die werden voorgelegd, bevinden zich nu meer op de werkplek dan tien jaar geleden (leeslamp, geluksbrenger, eigen mok, snoeppot). Dit geldt niet voor foto's van kinderen, geliefde en huisdieren. Wellicht worden deze nu vaker digitaal opgeslagen.



Wat de inrichting van de werkplek betreft, merken we een identiek verschil tussen arbeiders, bedienden en kaderleden. Bedienden hebben meer persoonlijke spullen op de werkplek dan arbeiders. En kaderleden meer dan bedienden. Ook op dit vlak zien we geen wijzigingen ten opzichte van 2007.

Net als bij de middagpauze is het dus op het eerste zicht niet duidelijk waar de daling van de tevredenheid over de werkplek aan te wijten is.

welke persoonlijke spullen staan bij jou op jouw werkplek?

	arbeider	bediende	kader
niets	56%	49%	41%
persoonlijke mok	29%	42%	53%
foto kinderen	17%	25%	37%
foto geliefde	12%	16%	27%
persoonlijke bureauset	17%	26%	43%
kalender met foto's	19%	19%	21%
persoonlijk voorwerp (geluksbrenger)	17%	22%	30%
persoonlijke snoepspot	16%	16%	23%
knutselwerkje kinderen	10%	13%	20%
foto huisdier	9%	10%	16%
persoonlijke bureaulamp	12%	10%	23%
andere	11%	12%	12%

werknemers zijn nog steeds tevreden over hun werkplek, zij het minder dan tien jaar geleden. Het is niet duidelijk waaraan dat te wijten is.

# kleding.

Naarmate het welvaartspeil toeneemt in een samenleving, neemt ook het belang van kleding toe. Met hun kleding vullen individuen in deze tijd steeds vaker een deel van hun identiteit in. Ook op het werk. Naast een louter functionele rol heeft de kledij die werknemers dragen ook een impact op de bedrijfscultuur en het imago van de werkgever dat wordt uitgedragen. Dit laatste kan een bron van spanningen zijn. Collectieve voorschriften kunnen immers op gespannen voet staan met de eigen kledingvoorkeuren die de identiteit van de werknemer ondersteunen. Werknemers kunnen zich daarbij beroepen op de vrijheid van meningsuiting, de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, gelijke behandeling (non-discriminatie) en vrijheid van godsdienst. Maar waar liggen de wederzijdse grenzen?

Bedrijven hebben eveneens het recht om eisen te stellen op het vlak van kleding van de werknemers. Dit recht hangt af van de volgende doelen (in afnemend belang): veiligheid, gezondheid en hygiëne, functionaliteit, bedrijfsimago, competentie van de werknemers (professionalisme) en publieke opinie en conventionalisme. Het gebruik maken van dit recht moet worden getoetst aan de eisen van noodzakelijkheid (bedrijfsbelang), proportionaliteit en subsidiariteit. Zorgvuldigheid is dus vereist om beide belangen op een serene manier tegen elkaar af te wegen.

Algemeen wordt aangenomen dat de werknemer door de tijd heen meer autonomie heeft verworven op dit vlak. Kledingvoorschriften zijn gemiddeld genomen minder strikt dan vroeger. Maar niet altijd en overal. Er zijn zeker ook situaties waar een zekere verstrenging optreedt. Denk aan de maatschappelijke discussie rond de hoofddoek.

Werknemers hechten iets minder belang aan de kledingcultuur van het bedrijf waar ze werken dan tien jaar geleden (7,4 versus 7,7 in 2007). Ook de gemiddelde tevredenheid over deze cultuur is iets gedaald (een score van 7,4 op 10 versus 7,7 in 2007). Vrouwen hechten meer belang aan de kledingcultuur van het bedrijf dan mannen (7,7 versus 7,1). Ze zijn ook iets meer tevreden dan mannen (7,6 versus 7,4). Ook kaderleden zijn iets meer tevreden (7,8 versus 7,5 voor bedienden en 7,3 voor arbeiders).

Hebben bedrijven duidelijke kledingvoorschriften? Dat geldt voor 40% van de betrokken werknemers. Bij nog eens 25% is er sprake van een officieus beleid. Bij de resterende 35% is er helemaal geen beleid. Veel is er niet veranderd. Er is een lichte verschuiving in de richting van een duidelijk beleid (officieel of officieus). Het aandeel bedrijven zonder enige vorm van beleid rond kledingvoorschriften is gedaald van 40% naar 35%.

Zoals verwacht is een formeel kledingbeleid vooral een zaak van grotere bedrijven (48%). Bij bedrijven met minder dan tien werknemers is dat slechts 24%. De helft van deze heel kleine bedrijven kent geen kledingbeleid. Bij grote bedrijven is dat één derde. Een interessant verschil merken we ook tussen arbeiders, bedienden en kaderleden. Arbeiders hebben veel meer dan bedienden en kaderleden te maken met een formeel kledingbeleid (61% versus 35% en 31%). Bij de kaderleden gaat het vooral om informeel beleid (42% versus 18% en 25% voor arbeiders en bedienden). Dat betekent uiteindelijk dat bedienden het minst met een kledingbeleid te maken hebben (40% versus 21% voor arbeiders en 27% voor kaderleden) en dus in principe het meest vrij zijn om de kleding te dragen die ze willen.

## werknemers moeten vrij zijn om te dragen...

Tien jaar geleden vroegen we aan de respondenten of zij vinden dat ze vrij moeten zijn om voor piercings, tatoeages, minirokjes, een vreemde haarkleur of religieuze kledingstukken te kiezen op het werk. Terzelfdertijd werd gevraagd of het bedrijf waar men werkte deze al of niet toelaat. Tien jaar geleden bleek de gemiddelde werknemer zich - naar eigen zeggen - toleranter op te stellen dan het bedrijf waar men werkte. Het verschil was meestal zo'n 10 procentpunten, met uitzondering van de religieuze kledingstukken. Daar bedroeg het verschil slechts 4 procentpunten. De gemiddelde werknemer bleek in 2007 ook het minst tolerant voor deze kledingstukken. Slechts 40% was van mening dat werknemers volledig vrij moeten zijn om deze te dragen. Bij tatoeages liep dit percentage op tot 59%.

Wat dit aspect betreft, zijn er wel duidelijke verschillen te merken in vergelijking met tien jaar geleden. Enerzijds is men zelf - en volgens de werknemer ook het bedrijf - toleranter geworden ten aanzien van tatoeages en piercings. Wat een vreemde haarkleur betreft, is de score ongewijzigd. Voor minirokjes en vooral religieuze kledingstukken is er sprake van een verstrenging. Dit is zeker het geval bij religieuze kledingstukken waar het aandeel van zij die vinden dat deze volledig vrij moeten kunnen worden gedragen daalt van 40% naar 33%. Het is zeer waarschijnlijk dat dit oordeel grotendeels betrekking heeft op de hoofddoek. We zien deze daling bij alle mogelijke subgroepen. Alleen bij de kaderleden en bij de jongeren (<25 jaar) merken we geen daling.

### moeten mensen volledig vrij zijn om ... te dragen/te tonen op het werk?

	2017	2007
<b>tatoeages</b>		
eigen mening	67%	59%
mening van bedrijf (volgens werknemer)	64%	49%
<b>piercings</b>		
eigen mening	58%	53%
mening bedrijf (volgens werknemer)	54%	43%
<b>minirokjes</b>		
eigen mening	42%	46%
mening bedrijf (volgens werknemer)	40%	39%
<b>vreemde haarkleur</b>		
eigen mening	58%	58%
mening bedrijf (volgens werknemer)	53%	49%
<b>religieuze kledingstukken</b>		
eigen mening	33%	40%
mening bedrijf (volgens werknemer)	34%	36%

Slechts één op drie werknemers is dus van mening dat werknemers volledig vrij moeten zijn om religieus geïnspireerde kledingstukken te dragen op de werkvloer. Tien jaar geleden was dit 40%. Mogelijks heeft het arrest van 14 maart 2017 van het Europees Hof van Justitie in deze mee een rol gespeeld. In dit arrest oordeelde het Hof dat er geen sprake is van discriminatie als een bedrijf een vooraf vastgelegd beleid heeft dat werknemers verbiedt om zichtbare religieuze, filosofische of politieke symbolen te dragen. Wellicht hebben ook de terreuraanslagen in België in deze een rol gespeeld. De striktere opstelling van werknemers in dit verband toont in elk geval aan dat meer multiculturaliteit op de werkvloer niet zonder spanningen verloopt en dat het een belangrijk aandachtspunt voor werkgevers zal blijven het komend decennium.

Bij de verschillende subgroepen vinden we enkele interessante verschillen. Mannen blijken iets toleranter dan vrouwen (35% versus 31%). Ook hogergeschoolden (master) lijken iets toleranter (37%) maar bij bachelors en bij mensen met een diploma van hoger en lager onderwijs is er nagenoeg geen verschil. Het grootste verschil merken we bij leeftijd (en anciënniteit). Bij de werknemers jonger dan 25 jaar vindt 46% dat religieus geïnspireerde kleding moet kunnen. Bij 40-plussers is dat 25%. Tussen arbeiders, bedienden en kaderleden vinden we dan weer geen noemenswaardig verschil. Ook in de publieke sector en de social profit ligt het aandeel onder het algemeen gemiddelde (28% en 30%) wat betekent dat men er minder dan gemiddeld tolerant is. En ook geografisch is er een verschil. Brussel en Vlaams-Brabant halen relatief hoge scores (40% en 42%). De vier andere Vlaamse provincies halen samen gemiddeld 34%, de 5 Waalse provincies 27%.

Naast religieus geïnspireerde kleding lijkt ook de minirok op iets minder bijval te kunnen rekenen (46% in 2007, 42% dit jaar). Opvallend is de sterk verschillende score tussen mannen en vrouwen (52% en 30%). Vrouwen zijn wel iets meer pro piercings en tatoeages (61% en 72%).

Net als tien jaar geleden zijn - althans volgens de werknemers - de bedrijven minder tolerant dan de werknemers zelf. De verschillen zijn echter kleiner dan tien jaar geleden. Wat de religieus geïnspireerde kleding betreft, is er dit jaar zelfs geen verschil.



slechts één op drie werknemers is van mening dat werknemers volledig vrij moeten zijn om religieus geïnspireerde kledingstukken te dragen op de werkvloer. Tien jaar geleden was dit 40%. De striktere opstelling van werknemers in dit verband toont in elk geval aan dat meer multiculturaliteit op de werkvloer niet zonder spanningen verloopt.

# jezelf zijn op het werk.

Dit jaar werd een nieuwe vraag aan het onderzoek toegevoegd. In welke mate zijn werknemers zichzelf op het werk? Het 'zichzelf zijn' is op zich al een vrij complex concept. Achter de vanzelfsprekendheid waarmee het te pas en te onpas wordt gebruikt, schuilen vele filosofische vragen en met elkaar conflicterende mensbeelden. Het is ook niet helemaal duidelijk wat het ideale antwoord is op de vraag. Het spreekt vanzelf dat deze studie niet de plaats is om het debat te voeren. We gaan er gemakshalve van uit dat een redelijk hoog percentage (b.v. 75%) als positief kan worden beschouwd. Op basis van de eerdere resultaten van de studie kunnen we veronderstellen dat het globale percentage zeker niet laag zal liggen. Uit de studie blijkt namelijk dat er op de werkvloer duidelijk ruimte is voor sociale relaties. Dit lijkt ons al een redelijke indicatie dat mensen er zichzelf kunnen zijn. De algemene verwachting is dan ook dat de score aan de hoge kant ligt.

De cijfers wijzen inderdaad in die richting. Maar liefst 25% van alle werknemers zegt 100% zichzelf te zijn op het werk. Dat is een verrassend hoge score want het betekent wel dat één op vier werknemers, naar eigen zeggen, volledig zichzelf zijn op het werk. Nog eens 40% geeft een score van meer dan 75%. Dat betekent dat ongeveer één derde van de werknemers een score geeft van 75% of minder. Nauwelijks 6% geeft een score onder de 50%.

Zijn er in deze verschillen tussen subgroepen? Die zijn er inderdaad. Zo zijn kaderleden, zoals verwacht, iets meer zichzelf dan arbeiders en bedienden. Bijna drie op vier kaderleden zijn voor minstens 75% zichzelf. Bij arbeiders en bedienden ligt dit zo'n 10 procentpunten lager. Vermoedelijk is hier een sterke link met de autonomie die men heeft op het werk. Neemt niet weg dat ook bij de arbeiders hooguit 7% aangeeft voor minder dan 50% zichzelf te zijn op het werk. Bij kaderleden

is dit trouwens ook 5%. Intrigerend is dat meer arbeiders dan bedienden zich 100% zichzelf voelen (resp. 32% en 23%). Bij de bedienden ligt het aandeel mensen dat voor minstens 75% zichzelf is op het werk dan weer een stuk hoger dan bij arbeiders (41% en 33%). Naast de samenhang met het statuut (vermoedelijk een gevolg van de verschillen mbt autonomie op het werk) zien we ook een zekere samenhang met de leeftijd. 40-plussers zijn voor 72% minstens 75% zichzelf. Bij de -25 jarigen is dit slechts 60%. We vermoeden dat met toenemende leeftijd ook gemiddeld genomen meer autonomie op het werk wordt verworven en dat dit positief inwerkt op het zichzelf kunnen zijn.

Een vrij groot verschil zien we ook tussen diegenen die van plan zijn tot het einde van hun loopbaan bij de werkgever te blijven en zij die dit niet van plan zijn. De eerste zijn in drie op vier gevallen voor minstens 75% zichzelf. De tweede slechts in de helft van de gevallen.

Tussen mannen en vrouwen is er dan weer geen verschil. Er is ook geen noemenswaardig verschil tussen overheid, social profit en de privésector. En, verrassend, ook de grootte van het bedrijf vertoont geen samenhang met het zichzelf kunnen zijn.

Omdat de vraag in dit onderzoek voor het eerst is gesteld kunnen we niet vergelijken. Ondanks de hoge score is het niet uit te sluiten dat het resultaat tien jaar geleden nog iets hoger zou hebben gelegen.

**werknemers zijn, naar eigen zeggen, in hoge mate zichzelf op het werk. Een kwart is dat zelfs voor 100%, nog eens 40% voor minimaal 75%.**

# conclusie:

## de warme werkplek blijft bestaan.

Tien jaar geleden was de conclusie van het gelijkaardig onderzoek heel duidelijk. De gemiddelde werkplek in België, is in tegenstelling tot wat dikwijls wordt geponeerd, geen kille plaats waar individuen enkel en alleen moeten produceren en waar geen ruimte is voor persoonlijke emoties en relaties. Werknemers kunnen op de werkplek volop mens zijn. Ze zijn globaal genomen tevreden over de collega's, ze zijn een steun voor deze collega's en vinden ook dat collega's een steun zijn voor hen. Er is ruimte om ook over niet-werkgerelateerde dingen te praten. Bij belangrijke levensgebeurtenissen (overlijden familie, geboorte) leven de collega's in veel gevallen mee. En buiten de werkplek en werktijd hebben ze in veel gevallen ook nog relaties met deze collega's.

Kunnen we deze conclusie anno 2017 bevestigen? Het antwoord is duidelijk positief. Werknemers blijven met een gemiddelde score van 7,2 duidelijk positief over hun collega's. Voor 62% zijn collega's meer dan louter functioneel. 82% geeft aan een steun en toeverlaat te zijn voor collega's en 70% meent dat collega's een steun en toeverlaat zijn voor hen. Bij belangrijke levensgebeurtenissen blijven de collega's sterk betrokken. 78% zegt desgevallend naar de begrafenis van de vader van de beste collega te gaan. In 83% van de bedrijven wordt er iets gedaan als een collega opnieuw vader of moeder wordt. 70% van de bedrijven organiseren leuke bijeenkomsten voor werknemers, soms met partner en kinderen.

Werknemers worden nog steeds verliefd op collega's. Ze gaan er relaties mee aan. Eén op negen werknemers vond zelfs de huidige partner op het werk. Werknemers blijven ook positief over de middagpauzes en de werkplek en het kledingbeleid. Ze zijn tenslotte voor een flink stuk

zichzelf op het werk. Bijna één op vier is volledig zichzelf (100%). Nauwelijks 6% voelt zich voor minder dan 50% zichzelf. Dat is globaal genomen een positief bilan.

## maar er zijn wel enkele knipperlichten in werking.

Maar er is toch reden voor enige ongerustheid. Ondanks de globaal genomen goede tot zelfs uitstekende score stellen we vast dat de trend voor verschillende indicatoren negatief is. Zo is zowel het belang van als de tevredenheid over collega's gedaald de voorbije tien jaar. Het belang van 7,9 naar 7,7, de tevredenheid van 7,7 naar 7,2. Het aandeel werknemers dat collega's ziet als mensen waarmee men louter samenwerkt is gestegen van 29% naar 38%. Dit is niet te wijten aan de vergrijzing hoewel met het ouder worden relaties op de werkvloer ook iets functioneler worden. Ook bij de jongeren is er een stijging (van 28% naar 33%). Als we werknemers vragen of ze een steun zijn voor collega's, dan valt op dat de nadruk iets in de richting van ondersteuning voor puur werkgerelateerde zaken gaat. Dit aandeel stijgt licht. De groep die ook een steun is voor collega's op privévlak daalt echter. De groep die hoe dan ook naar de begrafenis van de vader van de beste collega zou gaan, zelfs als er verlof moet worden genomen, daalt van 57% naar 51%. De globale tevredenheid over de pauze en over de werkplek is ook iets gedaald de voorbije tien jaar.

Bij dit alles komt de vaststelling dat er naast veel positieve relaties ook sprake is van flink wat vijandschap op de werkvloer. Ongeveer één op vier werknemers heeft er mee te maken en het fenomeen stijgt met het ouder worden. Nemen we ook pesten op het werk mee, dan komt de verhouding op één op drie. Of dit fenomenen zijn die toenemen kunnen we uit dit onderzoek niet opmaken.

Wat de reden is voor deze negatieve ontwikkeling is niet erg duidelijk. Moet ze gezocht worden in een globale daling van de kwaliteit van de arbeid die op haar beurt weer een gevolg is van een intensifiëring van de concurrentie waarmee bedrijven te maken krijgen? Dat valt niet uit te sluiten maar is verre van zeker. Vooreerst kan niet zomaar gesteld worden dat de kwaliteit (of de werkbaarheid) van arbeid daalt, zeker wat België betreft is dit een stelling die niet kan veralgemeend worden. Daarbij komt dat de negatieve ontwikkeling zich ook voordoet in de social profit en publieke sector. Wat de toegenomen gerapporteerde stress betreft, blijft het bovendien onduidelijk in welke mate deze strikt wortelt in het hele werkgebeuren. Ook de privésfeer wordt steeds drukker. Een werkgever kan zich dikwijls met recht en reden even goed afvragen of de drukke privésfeer niet negatief afstraalt op het werk. Het lijkt ons te vroeg om in deze duidelijke uitspraken te doen. Daarvoor lijkt het beeld iets te diffuus.

Tegenover deze licht ongunstige ontwikkelingen blijven een groot aantal zaken onveranderd. Werknemers blijven elkaar buiten de werktijd en werkplek ongeveer even vaak zien en nodigen elkaar ook in evenveel gevallen thuis uit. Bedrijven vieren nog steeds in even grote mate de geboorte van een kind. De grotere globale tijdsdruk heeft hier blijkbaar geen directe invloed op. De lunchpauzes blijven globaal ongeveer even lang. En ook wat de werkplek betreft, is er vooral sprake van veel continuïteit. Het is niet duidelijk waarom de tevredenheid hier iets gedaald is.

Het iets functioneler worden van relaties op de werkvloer heeft geen effect op het aanknopen van emotionele relaties. Werknemers worden nog steeds verliefd op elkaar. Hier zien we zelfs een stijging. Ze gaan ook meer relaties aan dan tien jaar geleden. Het aandeel werknemers dat de partner op het werk leerde kennen, ligt nu ook

iets hoger dan tien jaar geleden. Van een sterk stijgende trend is echter geen sprake. Het steeds belangrijker worden van netwerken die met het werk gerelateerd zijn ten koste van de familie en de buurt lijkt zich niet echt door te zetten de voorbije tien jaar. Buitenlands onderzoek wijst op de steeds grotere impact van digitale platformen.

Onze tolerantie voor de vrijheid die werknemers moeten hebben om zich te kleden volgens individuele voorkeuren is ook gewijzigd de voorbije jaren. Wat tatoeages en piercings betreft, zijn we toleranter geworden. Werknemers geven aan dat ook hun werkgevers wat dit betreft toleranter zijn geworden. Deze grotere tolerantie geldt echter niet voor een alternatieve haarkleur. En voor korte rokjes en religieus geïnspireerde kleding is de tolerantie zelfs gedaald. Het weze duidelijk dat meer multiculturaliteit op de werkvloer niet altijd zonder de nodige spanningen verloopt.



# methodologie.

De vragenlijst werd door onderzoeksbureau ICMA International online afgenomen gedurende de maanden juni-juli-augustus 2017.

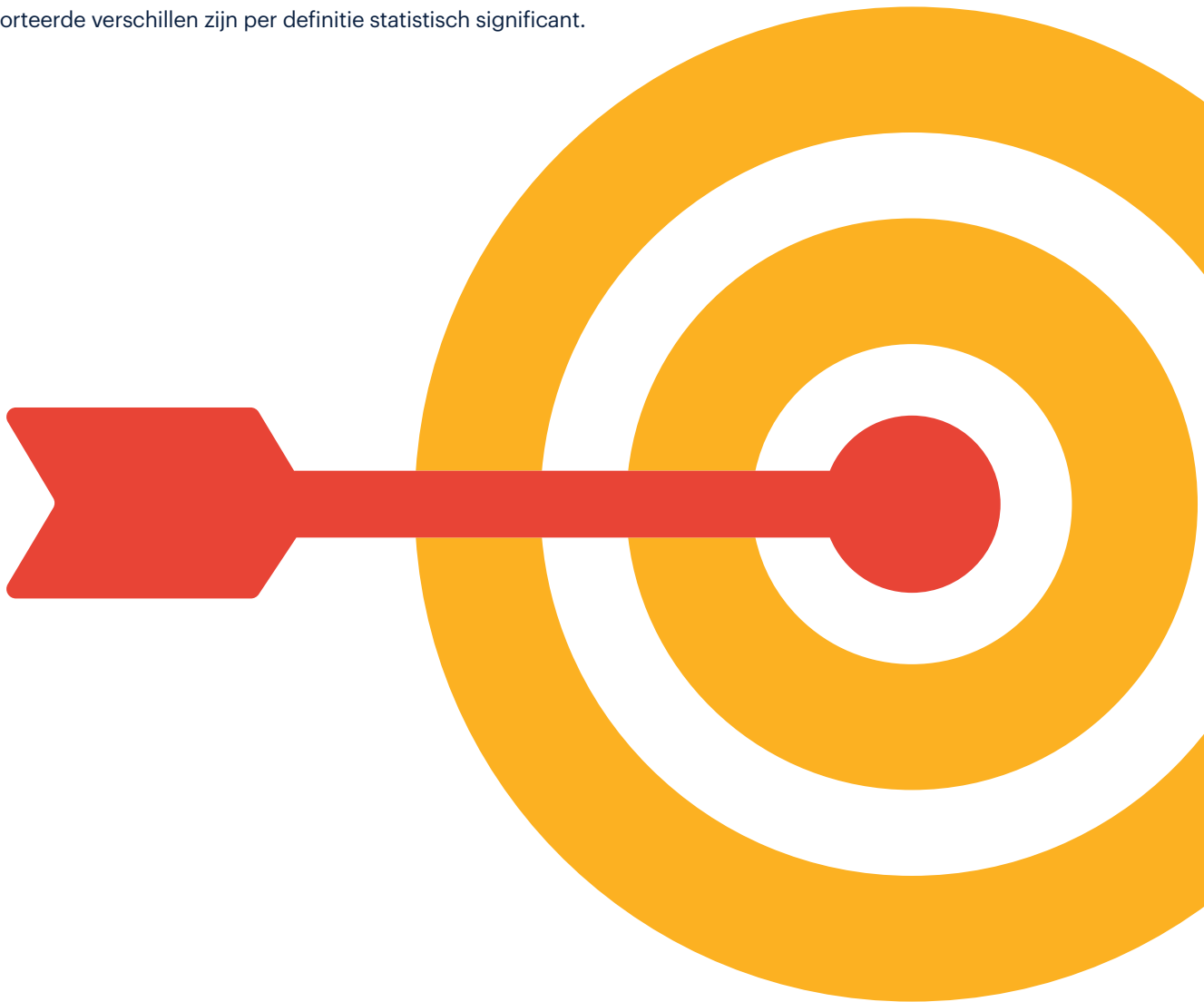
aantal respondenten 1802.

Mannen: 883  
Vrouwen 919

Master: 369  
Bachelor: 601  
HSO: 647  
LSO: 174

18-25: 315  
26-30: 315  
31-40: 631  
40+: 541

Alle gerapporteerde verschillen zijn per definitie statistisch significant.





# referenties.

- Marineau, J., e.a. Direct and indirect negative ties and individual performance, *Journal Social Networks Elsevier*, 44, pg. 238-252 (2016)
- Morrison, R., Enemies at work, Research Paper Series Auckland University of Technology (2007)
- Johnson, P., e.a. Rudeness at work: Impulse over restraint. *Public Personnel Management*, 30(4), 457-465 (2001)
- Wilson, F., Romantic relationships at work: why love can hurt, *International Journal of Management Reviews*, Vol 17 1-19 (2015)
- Rosenfeld, M., Searching for a Mate: The Rise of the Internet as a Social Intermediary, *American Sociological Review*, 77(4): 523-547 (2012)

