

Arbeid 4.0 in de voedingsindustrie

Bevindingen uit de werknemersbevraging

In 2021 voerde HVA – KU Leuven in het kader van de [leerstoel Arbeid 4.0](#) een bevraging uit over veranderingen op het vlak van werken in de voedingsindustrie.

608 medewerkers uit 44 kleine en middelgrote bedrijven en uit 14 grote bedrijven vulden de enquête in. Volgende vragen stonden centraal: Hoe veranderde het werk in de voedingsindustrie in de afgelopen jaren? En welke weerslag ondervinden bedrijven en medewerkers hiervan?

Een samenvatting van de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek:

De voedingsindustrie en haar medewerkers op golf van veranderingen

De Belgische voedingsindustrie is volop in evolutie. Dat zien we zowel in grote als in kleine bedrijven. Medewerkers geven aan dat er binnen hun bedrijf veel verandering is op vlak van:

- Digitaal bijhouden gegevens
- Kwaliteitscontrole
- Milieuvoorschriften

Medewerkers ervaren impact veranderingen

Medewerkers ervaren de impact van die veranderingen in hun eigen job. Daarbij moeten ze meer met digitale tools werken en leren ze vaker nieuwe dingen. Bovendien geven ze aan vaker verschillende taken op te nemen, wordt talenkennis belangrijker en verhoogt de mogelijkheid om te overleggen met de leidinggevende.

Werkbaar werk en werkdruk blijven grote uitdagingen in de sector.

Bijna 30% van de medewerkers geeft aan dat zij vaak of heel dikwijls taken moeten overnemen van een collega voornamelijk omwille van ziekte, verloop of veranderingen in de organisatie.

Sociale steun, taakautonomie en inspraak verhogen werkbaar werk

De bevraging geeft een inzicht in de factoren die het welbevinden, en dus werkbaar werk, verhogen. Het werk wordt daarbij als duurzamer ervaren (het werk is haalbaar om voor lange tijd te blijven doen) en de medewerker krijgt het gevoel dat hij zijn competenties kan inzetten.

Andere factoren verlagen dan weer het welbevinden en werkbaar werk. Daarbij stijgt het gevoel van uitputting en verhoogt de verloopintentie van de medewerker.

Factoren die het welbevinden van de medewerkers **verhogen** zijn:

- Taakautonomie
- Sociale steun
- Inspraak

De afwezigheid van bovenstaande factoren **zet het werkbaar werk onder druk**. Bovendien daalt dat **nog bij**:

- hoge werkdruk
- fysieke belasting

Daarbij stijgen uitputting en verloopintentie. Vooral sociale steun en inspraak kunnen een belangrijke buffer vormen voor uitputting en bijdragen tot het omgaan met hoge werkeisen. De verloopintentie wordt voornamelijk voorspeld door de afwezigheid van sociale steun en inspraakmogelijkheden in de organisatie.

Medewerkers leren vooral on-the-job

Er wordt volop geleerd in de voedingsindustrie:

- Leren gebeurt voornamelijk op de werkvloer. Dit doen medewerkers door zelf nieuwe dingen te doen en zichzelf aan te leren, of door te leren van collega's en leidinggevenden.
- Het meer formele leren (met een afgesproken opleidingsprogramma en een formele lesgever) zien we vaker in grotere organisaties dan in kleinere.

Een grote uitdaging voor opleiding is ervoor zorgen dat medewerkers **het nut ervaren** van de opleiding. Ongeveer 50% van de medewerkers geeft aan dat de laatst gevolgde opleiding niet nuttig was voor de 3 bevroegde aspecten: verbetering manier van werken, vergroten kans in organisatie blijven, vergroten kans elders werk vinden.

Het belangrijkste verbeterpunt volgens medewerkers voor opleidingen is dan ook het **beter afstemmen** van de opleiding op hun noden. Vervolgens vragen ze om **meer opleidingen** te organiseren.

Thuiswerken gepaard met gemengde gevoelens

De bevraging liep in een periode waarin veel bedienden vaak gedwongen thuiswerkten omwille van de COVID-19-maatregelen, met daarbij soms noodgedwongen aanwezigheid van hun kinderen thuis door gesloten scholen en kinderopvang. Daarom werd bij de bevraging voor bedienden een extra luik toegevoegd specifiek rond thuiswerk. De bevindingen over thuiswerk moeten we altijd bekijken met die maatregelen in het achterhoofd. Zo gaven ze aan dat er grote verschillen zijn in de ervaring van thuiswerk mét of zonder kinderen thuis.

We zien vooral telewerk in grote bedrijven. Daar geven bedienden bovendien vaker aan dat thuiswerk de balans tussen werk en privé verstoort. Daarnaast geven zij ook vaker aan dat thuiswerk de betrokkenheid bij de organisatie en collega's, etc. negatief beïnvloedt. Anderzijds zijn zij ook enthousiaster over de **positieve impact van thuiswerk**: productiever werken, tussendoor ook huishoudelijke taken kunnen doen. Meer dan de helft van bedienden die regelmatig thuiswerkt geeft tot slot aan dat de werkplek thuis goed is ingericht.

Het onderzoek peilde ook naar de relatie tussen thuiswerk en werkbaar werk. Daaruit stelt het onderzoek vast dat bedienden die frequent thuiswerken:

- Hogere sociale steun ervaren
- Hogere belasting maar lagere fysieke belasting ervaren
- Er is geen verschil voor taakautonomie en inspraak tussen bedienden die wel of niet vaak thuiswerken.

Thuiswerk heeft geen invloed op de duurzaamheid van het werk en het gevoel van uitputting. In kleine bedrijven stijgt het gevoel van het inzetten van competenties bij frequent thuiswerk. Een aandachtspunt bij grote bedrijven is dat de verloopintentie stijgt bij frequent thuiswerk.

Wat zijn de volgende stappen?

In een volgende fase bouwen we binnen de leerstoel op deze resultaten voort en diepen we ze verder uit.

We zoomen daarbij in op drie thema's:

- Arbeidsmarkttransities
- Opleiding en levenslang leren
- Werkbaar werk / werkdruk

We bekijken bovendien welke antwoorden, ondersteuning en diensten we vanuit de sector, het Loopbaanfonds Voedingsindustrie en ruimer Alimento kunnen bieden aan de medewerkers en de bedrijven van de sector.