

Ruim 1 op 5 werknemers voelt zich gevangen in een gouden kooi

Brussel, 29 januari 2025 – Meer dan één of vijf werknemers (21,1%) voelen zich opgesloten in een gouden kooi. Ze willen wel van job veranderen, maar durven geen ontslag nemen omdat ze de voordelen en zekerheden niet willen verliezen. Dat blijkt uit onderzoek* van HR-dienstverlener Tempo-Team in samenwerking met Prof. Anja Van den Broeck, arbeidsmotivatie-expert aan de KU Leuven. Dit heeft een impact op het functioneren van werknemers. Wie het gevoel heeft gevangen te zitten in zijn job voelt zich minder gemotiveerd (6,4/10 vs. 9,1/10), heeft minder werkplezier (6/10 vs. 9/10), is minder productief (7,7/10 vs. 9,4/10), minder gelukkig (6/10 vs. 8,9/10) en minder positief over het werk in het algemeen (6,7/10 vs. 9,4/10), dan wie wel een goede band heeft met de werkgever. Toch is maar 5,2% van alle werknemers op zoek naar een nieuwe job bij een andere werkgever en staat slechts zo'n vijfde (22%) open voor nieuwe kansen, zonder er actief naar te zoeken.

“Ondanks de vele kansen op de arbeidsmarkt vertaalt het ‘gouden kooi-fenomeen’ zich nauwelijks in externe jobmobiliteit van werknemers,” zegt Professor Van den Broeck. “De sleutel om werknemers te bevrijden uit hun gouden kooi ligt bij de organisaties: zij kunnen meer inzetten op affectieve betrokkenheid. Werknemers blijven dan niet voor de voordelen, maar omdat ze zich echt verbonden voelen met hun werk en werkgever.”

Met die goede vorm van betrokkenheid zit het voor bijna de helft van de Belgische werknemers (44,5%) wel prima. Zij voelen een sterke band met de organisatie waarvoor ze werken. Nog iets meer respondenten (46,7%) geven aan tot het eind van hun loopbaan bij hun huidige werkgever te willen blijven. Bijna zes op tien respondenten (58,6%) gaan ook met plezier werken. Daar tegenover voelt een kwart van de werknemers (24,9%) zich vastgeroest in zijn job en geeft 19,2% aan 'maar iets te doen op het werk en de uren af te tellen tot men naar huis kan'. Bijna evenveel werknemers (20,4%) vervelen zich op het werk, maar blijven de job doen omwille van de werkzekerheid. Bij de -35-jarigen geeft zo'n kwart (25,5%) dit aan, tegenover 19,1% van de 35- tot 54-jarigen en 13,5% van de 55-plussers.

Gouden kooi belemmert jobmobiliteit

Je zou het niet meteen vermoeden met de vele berichten over ontslagen en herstructureringen, maar de Belgische arbeidsmarkt is nog steeds heel krap. Volgens cijfers van Statbel waren er in het derde kwartaal van vorig jaar 176.564 openstaande vacatures bij Belgische ondernemingen[1]. Terwijl deze krapte werknemers kansen biedt om hun talenten elders ten volle te benutten, durven veel werknemers niet van job te veranderen. Ruim de helft (54%) geeft aan dat ze dan te veel zouden moeten opgeven. Bij de 55-plussers loopt dit op tot 60,3%, tegenover 56,3% van de 35- tot 54-jarigen en 47,8% van hun jongere collega's.

“Veel heeft te maken met de structuur van onze arbeidsmarkt. In tegenstelling tot heel wat andere landen is de Belgische arbeidsmarkt vrij rigide. Systemen zoals de automatische loonindexering, anciënniteit en opzegtermijnen zorgen ervoor dat mensen minder snel van werk veranderen. Wanneer hun loonpakket, werkzekerheid en opgebouwde anciënniteit,



tempo team

Persbericht

*belangrijker worden dan hun werkplezier en persoonlijke ontplooiing, dan belanden werknemers in een gouden kooi,” zegt **Wim Van der Linden**, woordvoerder van **Tempo-Team**. “Dit belemmert de mobiliteit op de arbeidsmarkt, waardoor vacatures moeilijker ingevuld raken. Daarnaast verliezen bedrijven ook intern potentieel. Het gebrek aan motivatie en betrokkenheid zorgt voor minder productiviteit en een hoger risico op ziekteverzuim, wat uiteindelijk kan leiden tot langdurige uitval. De gouden kooi leidt dus tot gemiste kansen voor zowel werknemers als werkgevers.”*

Het verschil maken

Belgische werknemers zijn dus behoorlijk honkvast. Maar volgens **Professor Van den Broeck** is het voor uitgebluste werknemers niet altijd nodig om een andere job te zoeken. *“Organisaties die werknemers weten te ‘bevrijden’ uit hun gouden kooi, benutten het aanwezige talent beter en verbeteren de productiviteit én werksfeer. Hoe dan? Door de affectieve betrokkenheid van de werknemers te vergroten, de emotionele band die werknemers hebben met hun werk en organisatie.”*

Organisaties hebben er dus alle baat bij om in te zetten op de affectieve betrokkenheid. Dat kan onder andere door de feedback van hun werknemers serieus te nemen. Ook door inspanningen van werknemers te waarderen, bezorgd te zijn om hun welzijn en hen boeiende taken aan te bieden. Belangrijk is de manier waarop die acties gekaderd worden. Zo motiveert het werknemers bijvoorbeeld veel meer wanneer ze een training mogen volgen die ze zelf belangrijk vinden en niet enkel omdat die nodig is om de job te kunnen uitoefenen.

Werknemers die aangeven dat ze een sterke affectieve band hebben met hun organisatie, scoren hoger op het vlak van motivatie (9,1/10 vs. 6,4/10), werkplezier (9/10 vs. 6/10), productiviteit (9,4/10 vs. 7,7/10), werkgeluk (8,9/10 vs. 6/10) en het werk in het algemeen (9,4/10 vs. 6,7/10) in vergelijking met zij die zich gevangen voelen in een gouden kooi.

Maar ook de werknemers zelf kunnen volgens **Wim Van der Linden** stappen ondernemen om zich te bevrijden uit de gouden kooi. *“We spenderen een groot deel van onze tijd aan werk. Daarom is het belangrijk om een omgeving te kiezen waar je je beste zelf kan zijn en je goed voelt. Denk eens terug aan wat je oorspronkelijk aantrok in je job. Misschien is je takenpakket veranderd, en kan je met je leidinggevende bespreken wat je graag anders zou willen doen. Ook loopbaancoaching kan je daarbij helpen door helder te maken waar je energie van krijgt en wat je juist energie kost. Of ontdek een andere sector via een flexijob.”*

**Dit blijkt uit een onderzoek 2024 van Tempo-Team, in samenwerking met Prof. dr. Anja Van den Broeck, arbeidsmotivatie-expert aan KU Leuven. Het onderzoek werd uitgevoerd bij een representatieve steekproef door een onafhankelijk onderzoeksbureau, dat peilde naar de beleving van 2.000 Belgische werknemers van actuele werkvloerthema's.*

Voor meer informatie (enkel voor de pers) kan u contact opnemen met: Wavemakers
PR, Emanuel Sys - 0486 17 52 65, emanuel@wavemakers.eu



tempo team

Persbericht

[1] https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/vacatures-op-de-arbeidsmarkt?utm_source=chatgpt.com