

Werkbaar Werk in Maatwerk en Lokale Diensten Economie (LDE)

Wat zegt de werkvloer vandaag?

Inleiding

Tien jaar na de eerste initiatieven rond werkbaar werk peilde VIVO opnieuw naar de realiteit op de werkvloer in in Maatwerk en Lokale Diensteneconomie

Via een korte, gerichte bevraging verzamelden we input van 8 medewerkers over wat vandaag het meest onder druk staat, wat al helpt en waar ze nood aan hebben. De bevraging liep van maart tot midden april 2026. De resultaten werden verdiept in een interview met een medewerker uit een maatwerkbedrijf.

Dit rapport bundelt de belangrijkste inzichten en vertaalt ze naar signalen voor toekomstige acties rond werkbaar werk. Door het beperkte aantal respondenten lezen we de resultaten als indicatieve signalen, aangevuld met duiding uit het interview.

1. Welke werkbaarheidsindicatoren staan het meest onder druk op de werkvloer?

Werkdruk en werkstress springen er duidelijk uit als grootste uitdaging. Daarna volgen steun en samenwerking, emotionele belasting en autonomie of regelruimte.

Onderstaande tabel toont welke twee werkbaarheidsindicatoren respondenten het vaakst aanduiden als meest urgent:

Werkbaarheidsindicator	Score
Werkdruk en werkstress	8
Steun en samenwerking	3
Emotionele belasting	2
Autonomie of regelruimte	2
Werk-privébalans	0
Leermogelijkheden	0

De resultaten wijzen op een sterke druk op de dagelijkse werkorganisatie. Opvallend is dat werk-privébalans en leermogelijkheden in deze beperkte bevraging niet als topindicator werden aangeduid, terwijl het interview net toont dat tijd voor leren, inwerken en ontwikkeling sterk onder druk staat.

2. Wat maakt het werk vandaag moeilijk?

De woordwolk en de open antwoorden tonen vier **uitdagingen**:

2.1. Werkdruk, takenlast en tijdsgebrek

Deelnemers noemen onder meer takenlast, tijdsgebrek, overbevraagd zijn, uitval en onderbemanning. In het interview wordt dit bevestigd: teamleiders en begeleiders krijgen hogere verwachtingen, terwijl tijd voor vorming, inwerking en inhoudelijke begeleiding afneemt.

2.2. Administratie, regelgeving en inefficiëntie

Administratie, regels, Kafka en de aanvraag- en indiceringsprocedures worden genoemd als factoren die het werk verzwaren. Specifiek wordt verwezen naar de langdurige procedure voor indicering richting collectief maatwerk: organisaties hebben soms wel een vacature en een doelgroep, maar botsen op trage of complexe processen.

2.3. Onduidelijkheid, communicatie en organisatieverandering

Slechte communicatie, onduidelijkheid, top-downbeleid, communicatieplatformen en afstemming met beleid komen terug als knelpunten. Het interview wijst ook op structurele veranderingen, nieuwe structuren, functievervaging en verlies van kennis door verloop.

2.4. Druk op kwaliteit, competenties en omkadering

Maatwerkbedrijven moeten steeds meer kwaliteit en complexere opdrachten leveren, terwijl omkadering, opleidingsuren en inwerktijd onder druk staan. Teamleiders moeten vaker technisch meewerken, waardoor er minder ruimte is voor begeleiding, ontwikkeling en welzijn van medewerkers en doelgroepmedewerkers. Deze functieprofielen met en technische en welzijnsgerichte competenties zijn bovendien moeilijk te vinden.



3. Wat helpt om het werk werkbaar te houden?

Ondanks de druk benoemen deelnemers verschillende factoren die het werk werkbaar houden. Deze kunnen worden onderverdeeld in vier categorieën:

3.1. Steun, overleg en samenwerking

- overleg met collega's en andere afdelingen
- steun van leidinggevenden
- interne overlegstructuren en intervisie
- kennis delen en opgebouwde expertise benutten
- informele contacten en samenwerking

3.2. Autonomie, flexibiliteit en welzijn

- thuiswerk en flexibele werktijden waar mogelijk
- autonomie in het werk
- vaste pauzemomenten en buitenlucht
- begripvolle leidinggevenden met oog voor welzijn

3.3. Duidelijke communicatie en prioriteiten

- betere communicatie over beslissingen
- overzicht van prioriteiten om takenlast te managen
- een centraal informatieplatform
- regelmatig overleg tussen afdelingen

3.4. Opleiding, inwerking en leiderschap

Deelnemers verwijzen naar opleidingsmogelijkheden, betere selectieprocedures voor teamleiders en de nood om leidinggevenden te versterken. Het interview toont dat dit thema onder druk staat: opleidingsuren zijn verminderd, inwerkplannen blijven minimaal en acties uit POP's raken moeilijk uitgevoerd.

Vooraf overleg, heldere communicatie, steun van leidinggevenden en praktische ruimte om het werk te organiseren maken vandaag het verschil.

4. Welke drie quick wins zijn het meest inspirerend?

Respondenten gaven hun voorkeur aan voor mogelijke quick wins.

Quick Win	Score
Praktische tools / kant-en-klare werkfiches	6
Deelmomenten van goede praktijken	5
Scans en checklists	3
Korte online sessies (30-60min) over de praktijk	2
Korte e-leermomenten (vrij van tijd en ruimte)	2

Begeleide intervisiemomenten rond eigen praktijkvragen	2
Podcasts en storytelling	1

De voorkeur gaat duidelijk naar praktische, direct bruikbare ondersteuning. Ook het delen van goede praktijken scoort hoog. Dat sluit aan bij het interview, waarin wordt benadrukt dat leren en ondersteuning zeer op maat moeten zijn, met aandacht voor rendement, haalbaarheid en de beperkte tijd van teamleiders en begeleiders.

5. Wat doet VIVO idealiter nog meer dat het verschil maakt voor Werkbaar Werk?

In de droomvraag geven respondenten, alsook de geïnterviewde aan welke rol zij voor VIVO zien. Drie lijnen komen duidelijk naar voren:

5.1. Leidinggevende versterken

- leidinggevend inspireren rond welzijn, eigen ontwikkeling en werkbaarheid
- teamcoaches versterken als welzijnsversterkers
- directies opleiden en meenemen in het belang van tijd voor welzijn en leren
- opleidingen meermaals per jaar aanbieden, online én live, op verschillende locaties

5.2. Praktische en toegankelijke vorming

- gratis opleidingen die verder gaan dan een webinar
- korte sessies zeer op maat van maatwerk en LDE
- sessies over AI en efficiëntie
- praktische tools die helpen om prioriteiten, communicatie en werkdruk bespreekbaar te maken

5.3. Leren en werkbaarheid zichtbaar maken als investering

Het interview benadrukt dat opleiding vaak onder druk komt zodra de organisatie financieel moeilijk zit. VIVO kan helpen aantonen dat leren rendeert: niet als extra kost, maar als noodzakelijke voorwaarde voor kwaliteit, retentie en werkbaarheid.

5.4. Beleidsbeïnvloeding en afstemming met partners

Er is nood aan beleidsbeïnvloeding rond omkadering, leerbudgetten, werkbaarheid en de haalbaarheid van kwaliteitseisen. Ook afstemming met VDAB en met bestaande sectorale initiatieven, zoals lerende netwerken, blijft belangrijk om dubbel werk te vermijden en noden scherp te krijgen.

Samengevat

De meest kritieke bevindingen zijn:

- Werkdruk is de grootste drukfactor: de combinatie van takenlast, onderbemanning, uitval en tijdsgebrek zet de werkbaarheid onder druk.
- Regels, administratie en procedures verzwaren het werk: deelnemers verwijzen naar Kafka, regelgeving, indicering en inefficiënte processen.
- Leidinggevenden en teamleiders staan onder hoge druk: hogere kwaliteitseisen, technische complexiteit, personeelsverloop en minder tijd voor vorming en inwerking maken hun rol zwaarder.
- Leren staat onder druk, maar blijft cruciaal: opleidingsuren, inwerking en POP-acties raken uitgehold, terwijl de nood aan gerichte competentieontwikkeling toeneemt.
- Er is nood aan praktische ondersteuning: vooral kant-en-klare tools, goede praktijken en korte, zeer gerichte leermomenten sluiten aan bij de noden.

Slot

Deze inzichten vormen een kompas voor toekomstige acties rond werkbaar werk.

VIVO neemt deze signalen mee in verdere initiatieven en in dialoog met sociale partners en beleid. Daarbij is het belangrijk om de beperkte tijd en middelen van organisaties ernstig te nemen en ondersteuning zo concreet, haalbaar en praktijkgericht mogelijk te maken.