

Werkbaar Werk in pc329.01

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 het sociaal-cultureel werk (PC329.01).

Via een korte, gerichte bevraging verzamelden we input van 32 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 in gesprek met twee werknemers uit de sector herkend en verdiepend bevraagd.

Dit rapport bundelt de belangrijkste inzichten en vertaalt ze naar signalen voor toekomstige acties rond werkbaar werk.

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

Werkdruk en werkstress springen er duidelijk uit als grootste uitdaging. Daarna volgen emotionele belasting en werk-privébalans. Ook leermogelijkheden, steun en samenwerking en autonomie of regelruimte worden genoemd, maar met lagere scores.

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

Werkbaarheidsindicator	Score
Werkdruk en werkstress	27
Emotionele belasting	9
Steun en samenwerking	9
Werk-privébalans	6
Autonomie of regelruimte	5
Leermogelijkheden	4

Werkbaarheid staat in de socio-culturele sector dus vooral onder druk ten gevolge van werkdruk en werkstress.

2. Wat maakt het werk vandaag moeilijk?

De woordwolk toont **vijf uitdagingen**:

5. Mentale en relationele belasting: Naast werkdruk komen ook stress, eenzaamheid, negativiteit, wantrouwen, sociale druk en emotionele belasting naar voren. Dit wijst op een psychologische belasting die niet altijd zichtbaar is.



- Autonomie in het bepalen en organiseren van het werk.
- Vertrouwen in de capaciteiten en het engagement van medewerkers.
- Flexibel werken, structureel thuiswerk en ruimte om werk af te stemmen op het privéleven.
- Zelffroosteren, keuzevrijheid en ruimte om eigen accenten te leggen.

3.2. Sterke teams en collegialiteit

- Fijne collega's, goede teamgeest, solidariteit en samenwerking.
- Informele ontmoetingen, complimenten geven en krijgen, en samen streven naar kwaliteit.
- Een warme werkomgeving, intrinsieke motivatie en verbondenheid met de missie van de organisatie.
- Teamwork, gedeelde verantwoordelijkheid en onderlinge steun.

3.3. Duidelijkheid, afbakening en planning

- Heldere doelstellingen, duidelijke verwachtingen en afspraken.
- Meer structuur in taken, duidelijke rolverwachtingen en voorspelbaarheid.
- Goed voorbereide vergaderingen, deadlines respecteren en tijdsefficiënt werken.
- Grenzen stellen, verantwoordelijkheden teruggeven en beter afbakenen wat wel en niet wordt opgenomen.

3.4. Ondersteunend leiderschap en bestuur

- Een goede leidinggevende die samen met medewerkers naar oplossingen zoekt.
- Zorgzame omgang met medewerkers, zowel vast als freelance.
- Steun van bestuur en leidinggevendenden.
- Samen tijdig moeilijkheden signaleren en gericht bijsturen.

3.5. Middelen, ondersteuning en leerkansen

- Voldoende middelen, extra personeel en stabiele langetermijnsubsidies.
- Inhoudelijke ondersteuning en opleidingsmogelijkheden.
- Goede accommodatie, bereikbaarheid en praktische ondersteuning.
- Variatie in taken en haalbare projecten.

Vooraf autonomie, vertrouwen, sterke teams en duidelijke afbakening maken het verschil. Tegelijk blijkt dat deze werkbaarheid kwetsbaar blijft wanneer financiële onzekerheid, werkdruk en middelengebrek structureel aanwezig blijven.

4. Welke drie quick wins zijn het meest inspirerend?

Respondenten gaven hun voorkeur aan voor mogelijke quick wins. De voorkeur gaat duidelijk naar praktische, direct inzetbare ondersteuning. Tools en werkfiches scoren het hoogst, gevolgd door het delen van goede praktijken en korte, flexibele leervormen. Ook intervisie rond eigen praktijkvragen spreekt aan.

Quick Win	Score
Praktische tools / kant-en-klare werkfiches	21
Deelmomenten van goede praktijken	13

Korte e-leermomenten (vrij van tijd en ruimte)	12
Begeleide intervisiemomenten rond eigen praktijkvragen	10
Scans en checklists	9
Korte online sessies (30-60 min) over de praktijk	7
Podcasts en storytelling	7

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

Respondenten zien verschillende rollen voor VIVO:

5.1. Beleidsbeïnvloeding en structurele randvoorwaarden

- Sterker lobbywerk voor de sector en meer beleidswerk rond werkbaar werk.
- Aandacht vragen voor voldoende en stabiele subsidies, zodat organisaties minder afhankelijk zijn van wisselende politieke keuzes.
- De impact zichtbaar maken van besparingen, subsidieonzekerheid en beperkte personeelsmiddelen.
- Aandacht vragen voor billijke financiering van loopbanen, ook voor oudere medewerkers en medewerkers met veel anciënniteit.
- Zorgen dat werkbaar werk niet vertaald wordt in extra werk voor medewerkers.

5.2. Expertise rond innovatieve werkorganisatie

- Expertise opbouwen rond innovatieve vormen van werkorganisatie op basis van wat in het veld leeft.
- Ondersteuning bieden rond het meten en organiseren van werk in kennisintensieve en projectmatige functies.
- Inzetten op leergroepen, langdurige begeleiding en begeleiding op organisatieniveau.
- Organisaties ondersteunen bij specifieke behoeften in hun eigen context.

5.3. Toegankelijke vorming en digitale ondersteuning

- Toegankelijke en boeiende trainingen en vormingen blijven voorzien.
- Meer beschikbaarheid voor (digitale) opleidingen en praktische opleidingen rond efficiënt werken, zoals Excel of Outlook.
- Middelen voorzien of ontsluiten voor vorming en begeleiding.
- Een korte, praktische nieuwsbrief met tips of suggesties rond werkbaar werk.
- Een online platform of digitale ondersteuning rond projecten en samenwerking verkennen.

5.4. Delen van praktijken en versterken van cultuur

- Inspirerende voorbeelden delen uit de sector.
- Organisaties ondersteunen om vriendelijkheid, respect en ondersteuning op alle niveaus te versterken.

- Aandacht hebben voor werkbaar werk op alle echelons van organisaties.
- Afstemmen over vormingsaanbod en complementariteit met bestaande aanbieders.

De verwachtingen ten aanzien van VIVO zijn dus zowel praktisch als structureel: medewerkers zoeken bruikbare ondersteuning voor de werkvloer, maar benoemen tegelijk ook bredere randvoorwaarden die mee bepalen of werk werkbaar blijft.

Samengevat

De meest kritieke bevindingen zijn:

- Werkdruk is de dominante uitdaging: werkdruk en werkstress scoren veruit het hoogst als urgente werkbaarheidsindicator.
- Financiële en beleidsmatige onzekerheid wegen zwaar door: besparingen, subsidieonzekerheid en onderfinanciering komen sterk naar voren als bronnen van druk.
- Autonomie, vertrouwen en sterke teams houden het werk werkbaar: respondenten noemen flexibiliteit, collegialiteit, duidelijke afspraken en steun van leidinggevenden als belangrijke beschermende factoren.
- Er is nood aan praktische ondersteuning: vooral kant-en-klare tools, goede praktijken, korte e-leermomenten en intervisie sluiten aan bij de noden.
- Van VIVO wordt zowel praktische ondersteuning als een beleidsgerichte stem verwacht: respondenten vragen concrete tools en leerkanalen, maar ook lobbywerk rond stabiele middelen en werkbare randvoorwaarden.

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.