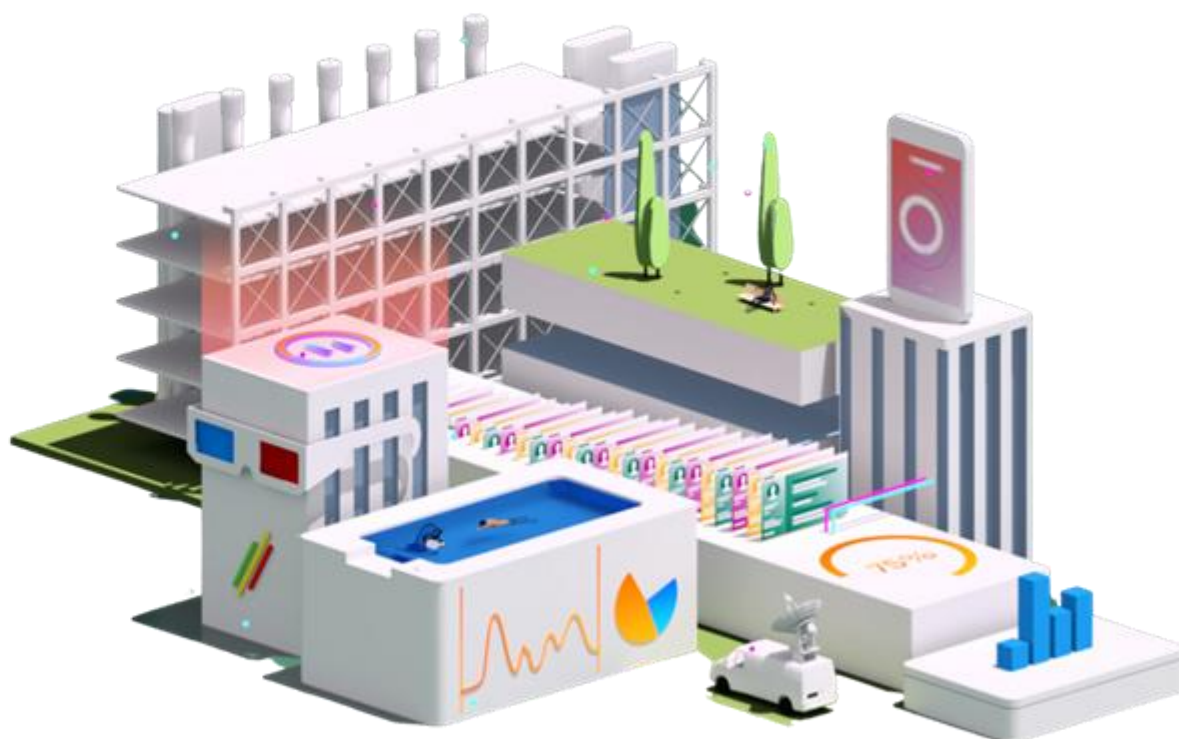


mediasensor 2025

Door mediarte en Attentia



Kader mediasensor project

Samen bouwen aan een veerkrachtige sector

mediarte, het sociaal fonds voor de audiovisuele, digitale en filmsector, zet zich elke dag in voor een toekomstgerichte en mensgerichte sector. Vanuit haar unieke positie als bruggenbouwer tussen werkgevers, werknemers en individuen, stimuleert en coördineert mediarte initiatieven die vorming, tewerkstelling en professionele ontwikkeling bevorderen. Doelgericht investeren in mensen en hun werkcontext is daarbij cruciaal om de **kwaliteit, duurzaamheid en het welzijn op de werkvloer** te versterken.

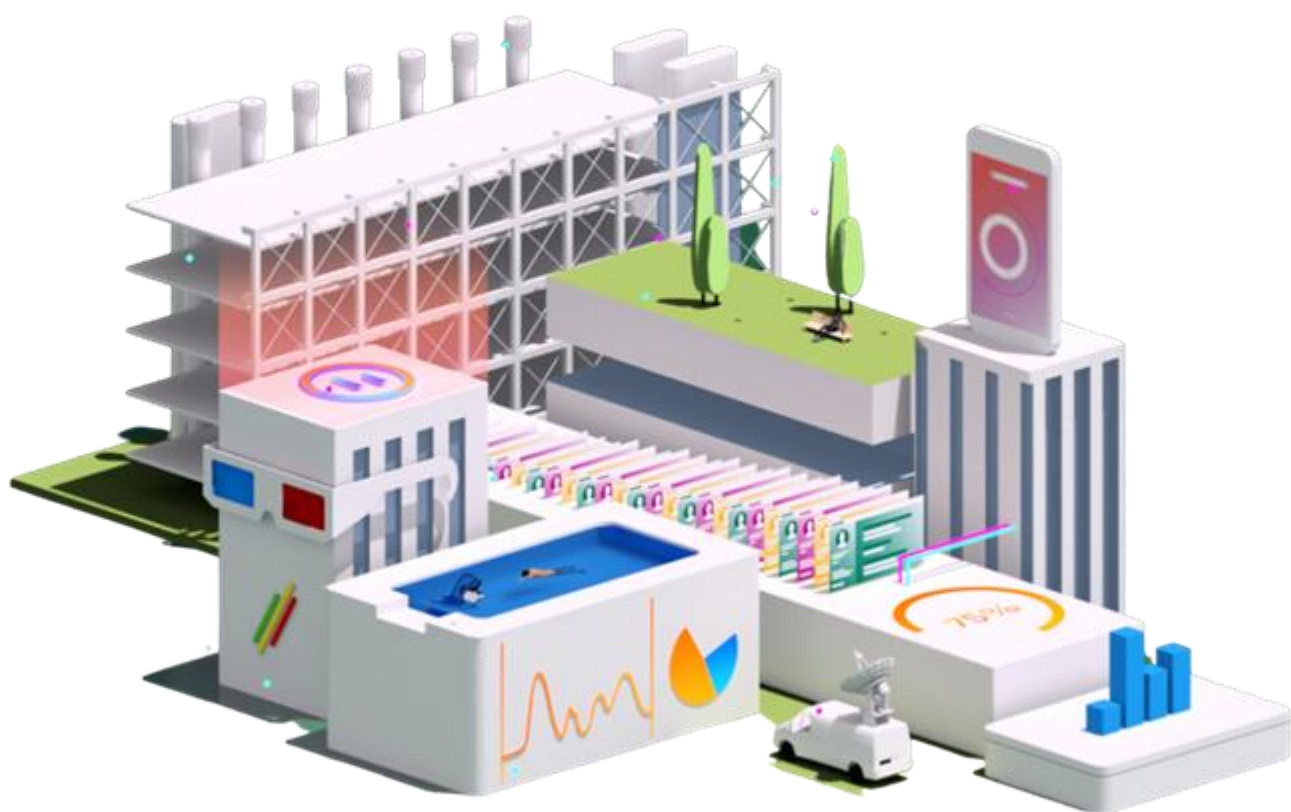
In lijn met deze missie werd in 2025 voor de vierde keer de **mediasensor** gelanceerd: een collectieve risicoanalyse die de psychosociale aspecten van werk in kaart brengt. Deze sectorgerichte bevraging is volledig conform de welzijnswetgeving en werd breed uitgerold binnen de audiovisuele, digitale en filmsector ondersteund door de externe preventiedienst **Attentia**. Zowel grote als kleine organisaties én individuen konden op een laagdrempelige manier deelnemen.

De mediasensor biedt bedrijven meer dan enkel een momentopname. De resultaten helpen om een duidelijk inzicht te krijgen in het welzijn van een team en mensen, om **gerichte actieplannen op te stellen**, afgestemd op de eigen werkrealiteit. Tegelijkertijd stelt de analyse **mediarte in staat om het sectorlandschap te monitoren**, evoluties te duiden en beleidsaanbevelingen te formuleren die een collectieve meerwaarde creëren.

Deze vierde editie – na eerdere metingen in 2016, 2019 en 2022 – laat toe om trends doorheen de tijd te analyseren en na te gaan of eerdere acties op sectoraal en bedrijfsniveau een effectieve impact hadden op het mentaal welzijn van medewerkers.

Naast het algemene sectorrapport konden deelnemende bedrijven kiezen voor een beknopt of uitgebreid bedrijfsrapport. Zo ondersteunt mediarte de sector **hands-on**, met duidelijke inzichten en concrete instrumenten om werk te maken van een **gezonde, veilige en toekomstbestendige werkomgeving**.

Belangrijke conclusies



Belangrijke conclusies

Werkbeleving

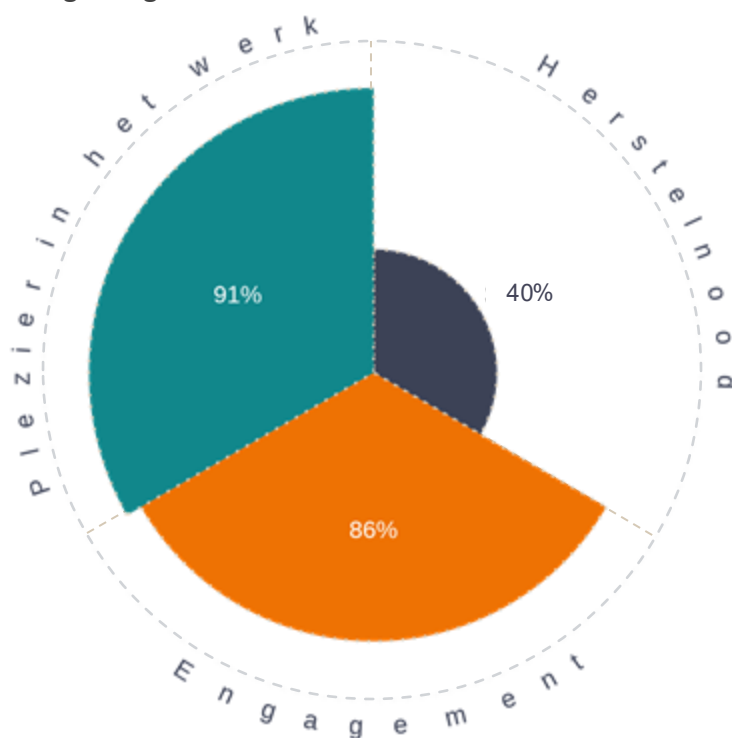
Dit rapport biedt een overzicht van het welzijn binnen de audiovisuele, digitale en filmsector, gebaseerd op de meest recente meting van de mediasensor. De resultaten tonen een sector met een **uitgesproken sterk engagement (86%)** en een **hoog niveau van werkplezier (91%)**. Medewerkers zijn doorgaans gepassioneerd en betrokken, maar deze gedrevenheid gaat vaak gepaard met een **verhoogde herstel nood (39%)**: vier op de tien medewerkers geven aan onvoldoende te recupereren van hun werk. Dit wijst op een risico op overbelasting bij sterk gemotiveerde professionals.

Stress- en motivatiebronnen

Hoewel enkele stressbronnen zoals werktempo en rolconflicten aanwezig zijn, ligt de **grootste uitdaging** in het **versterken van motivatiebronnen**. De analyses tonen aan dat er ruimte is voor verbetering op het vlak van vaardigheidsbenutting, arbeidsorganisatie, inspraak, autonomie en werk-leef flexibiliteit.

Externe benchmark

In vergelijking met de **Belgische arbeidsmarkt** scoort de sector **gelijkwaardig** op engagement en herstel nood, en duidelijk beter op plezier in het werk. Ook op werkaspecten zoals lichamelijke belasting, omgevingsfactoren en werk-leefbalans presteert de sector gunstiger.



Belangrijke conclusies

Interne benchmark

De interne vergelijking brengt **enkele risicogroepen** in beeld. De functiecluster **Cameratechniek & Cinematografie** scoort substantieel ongunstig op vijftien werkaspecten en vertoont een verhoogde herstel nood. Ook medewerkers met een **sterk variërend uurrooster** ervaren verhoogde belasting en lage verloning, wat wijst op een verhoogd stressrisico. Daartegenover staan **positieve uitschieters** zoals **Softwareontwikkeling & Engineering**, waar medewerkers lage taakeisen, hoge autonomie en sterke sociale steun ervaren. Ook medewerkers met **minder dan één jaar sectoranciënniteit** scoren opvallend goed op welzijn en hulpbronnen.

Onderzoeksvragen

Bij de aftoetsing van de onderzoeksvragen aan de data, stellen we vast dat de analyse bevestigt dat **onregelmatige werktijden een negatieve impact hebben** op het welzijn van medewerkers, met hogere herstel nood en slechtere werk-privébalans als gevolg. Daarentegen toont de data aan dat **juniores net beter scoren op welzijn en autonomie dan verwacht**, mogelijk dankzij goede begeleiding bij instroom. Tot slot blijkt **onzekerheid over contract en verloning een structureel knelpunt** dat het werkplezier onder druk zet, al blijft het gemiddelde engagement in de sector hoog dankzij sterke intrinsieke motivatie.

Hermeting

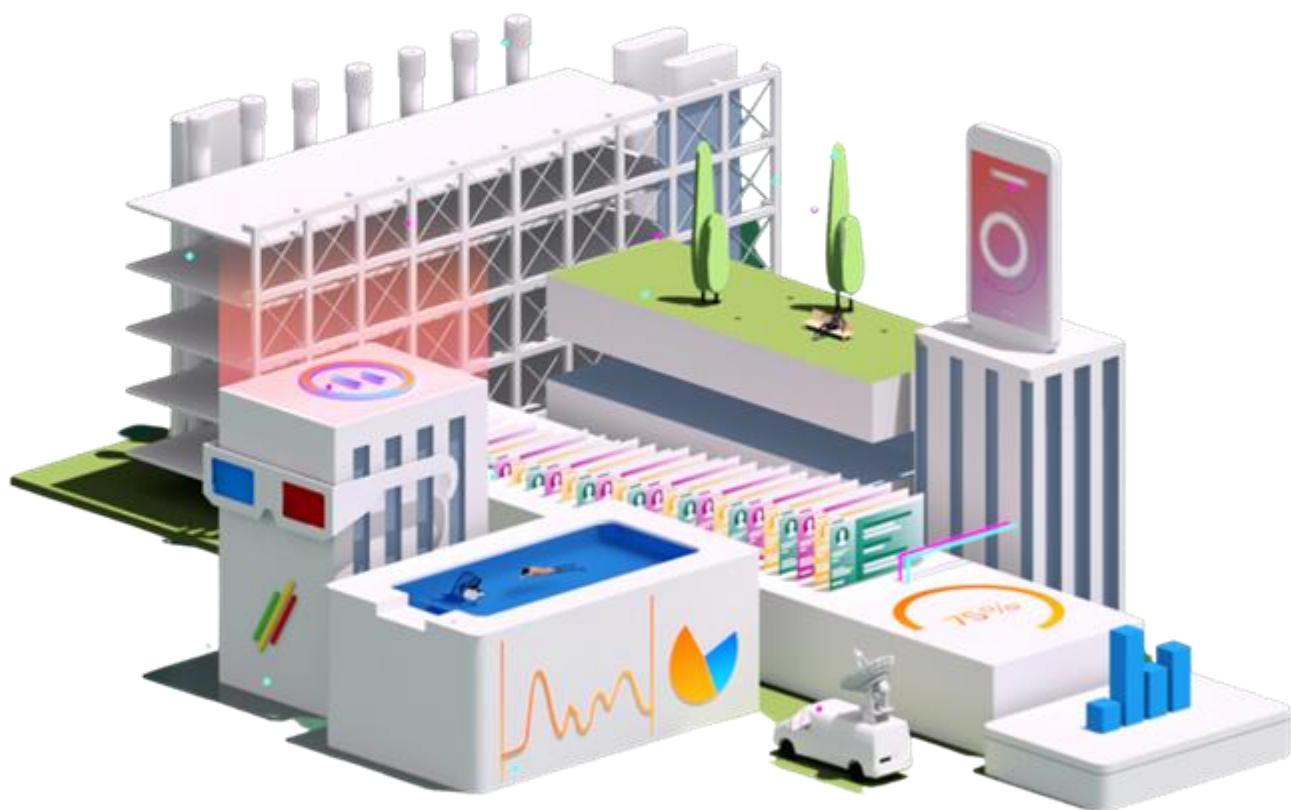
De vergelijking met de vorige meting (2022) toont een stabiele participatiegraad en een **positieve evolutie in werkplezier** (van 86% naar 91%) en **herstel nood** (van 48% naar 39%). De **meeste werkaspecten zijn licht gunstig geëvolueerd**, al zijn er ook enkele licht ongunstige evoluties voor jobonzekerheid, loopbaanperspectief en waardering voor verloning. Geen enkele indicator is echter substantieel gewijzigd.

Ongewenst gedrag op het werk

Wat betreft ongewenst gedrag op het werk, liggen de **cijfers in de sector relatief laag**. Hoewel elk incident er één te veel is, scoort de sector gemiddeld genomen beter dan de Belgische arbeidsmarkt. Structurele aandacht voor preventie, meldpunten en toegankelijke hulp blijft echter essentieel.

Een begrippenkader met definities van de verschillende concepten vind je in bijlage 4 van p. 79 t.e.m. p.83.

Sectorale context



mediarte
the making of you

attentia

Sectorale evidentie

Het belang van de context

De **mediasensor** maakt deel uit van een ruimer model voor **risicobeheersing**, waarin we kijken naar *‘wat er leeft op de werkvloer’* én ook naar *‘waarom’* dat zo is.

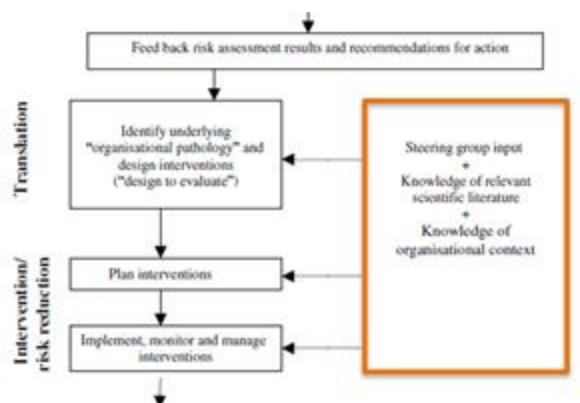
De bevraging zelf vormt de kern van deze aanpak: het is het moment waarop we in kaart brengen **aan welke psychosociale risico's medewerkers worden blootgesteld**. Zijn er signalen van stress, verminderde motivatie of een verstoorde werk-privébalans? Waar zit het goed, en waar wringt het?

Cijfers alleen vertellen niet het hele verhaal.

Om echt tot **gerichte en doeltreffende acties** te komen, hebben we **context nodig**. Want inzichten uit data krijgen pas betekenis als we ze kunnen plaatsen binnen het bredere kader van:

- **Trends en veranderingen in de sector** (bv. digitalisering, flexwerk, toegenomen werkdruk)
- **Ervaringen van andere organisaties**, binnen en buiten België
- **Wetenschappelijke aanbevelingen** en good practices
- **Historiek en evolutie** binnen de eigen sector: wat is er veranderd en wat betekent dat voor mensen op de werkvloer?

Deze **contextuele analyse** maakt het mogelijk om naast symptomen te benoemen, ook **de oorzaken te begrijpen** en **interventies te ontwerpen die echt effect hebben**. Zó bouwen we aan een werkklimaat waarin mensen zich goed voelen, zich kunnen ontwikkelen en duurzaam aan de slag blijven. Kortom: **de bevraging is het beginpunt, maar de context bepaalt de richting van de oplossingen**. De geraadpleegde bronnen vind je in bijlage 5, p. 84.



P197, Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. (Eds.). (2003). The handbook of work and health psychology (2nd ed.). Wiley.

Sectorale evidentie

Inleiding

De audiovisuele, digitale en filmsector wordt momenteel gekenmerkt door snelle transformatie en scherpe concurrentie. Deze veranderingen, gedreven door globalisering, consolidatie en technologische vooruitgang, creëren een complex landschap waarin financiële zekerheid en werkplekstabiliteit afnemen (EBO, 2024; BFI, 2023; Raad voor Cultuur, 2018, ...). In deze sectie sectorale evidentie vatten we samen welke maatschappelijke context en evoluties zich binnen de sector afspelen en hoe deze veranderingen kunnen inwerken op individuele medewerkers en hun welzijn.

Maatschappelijke context

Alle bronnen beschrijven eenzelfde context. **De zekerheden brokkelen af** (o.a. European Audiovisual Observatory (EBO), 2024). De wereldwijde opkomst van streamingplatforms en veranderingen in de productie- en distributieketen hebben geleid tot een verhoogde concurrentiedruk. Grote internationale spelers domineren de markt, wat de positie van lokale en kleine producenten ondermijnt. Daarnaast zorgen technologische innovaties zoals virtuele productie, data-analyse en kunstmatige intelligentie voor een continue behoefte aan nieuwe vaardigheden.

In het Yearbook Key Trends 2023/2024 beschrijft het EBO verder dat steeds meer (Europese) mediabedrijven gaan fuseren of ze worden overgenomen, wat leidt tot grotere mediagroepen die de toegang tot publiekskanalen en financiering beheersen. Hoewel deze consolidatie soms stabiliteit kan bieden, roept het ook bezorgdheid op bij kleine ondernemers en individuele werknemers over hun toekomst en autonomie.

Een andere evolutie is het mediagebruik dat drastisch verandert met de verschuiving van lineaire televisie naar on-demand en mobiel kijken. Dit impliceert dat productieteam kortere deadlines hebben en hogere taakeisen ervaren. De afname van subsidie-inkomsten en reclamegelden, gecombineerd met de afhankelijkheid van onvoorspelbare inkomstenbronnen, kan voor financiële onzekerheid zorgen. Dit gaat gepaard met hoge concurrentiedruk, waarbij professionals vaak meerdere projecten tegelijk uitvoeren en onregelmatige werktijden hebben.

Er lijkt zich een “the winner takes it all” scenario af te spelen (Raad voor Cultuur, 2018, Zicht op zo veel meer) en de vraag is of en hoe dit inwerkt op individuen?

Sectorale evidentie

Heeft het een impact op de individuen?

Het Looking Glass Report 2024 van het Verenigd Koninkrijk beantwoordt deze vraag voor een deel. Zij rapporteren in 2024 dat maar liefst 79% van hun respondenten financiële zorgen gehad heeft de voorbije maand, waar dat in 2022 nog 63% was. Ook rapporteren ze een gestegen jobonzekerheid (72% -> 87%) en maar liefst 35% van de respondenten beschrijft hun mentale gezondheid als 'slecht' of 'zeer slecht' (24% in 2022). Kortom, deze en andere bronnen bevestigen dat de context verandert en dat dit kan inwerken op individuen actief in de sector. Men rapporteert door deze veranderingen een hogere werkdruk, hogere onzekerheid en meer afhankelijkheid van contextuele factoren ...

Vanuit een stress- of motivationeel perspectief kan je stellen dat de veranderende context onder meer een dreigend verlies van waardevolle hulpbronnen met zich mee brengt. De ervaren freelancer die jaren dicht bij het product en de klanten stond, bijvoorbeeld, zal in een groter bedrijf minder autonomie of controle over het werk ervaren. Financieel zal dit ook een andere manier van werken zijn.

Een andere inwerking is dat alles moet trefzeker zijn - "time is money". Men leeft van project tot project en wordt geconfronteerd met veel nieuwe vereisten naar competenties en vaardigheden. "Hoe blijf ik competent?" - deze vraag zullen heel wat medior of senior profielen zich stellen.

In deze context kan het zijn dat men meer gaat focussen op het "eigen overleven" en dit kan een voedingsbodem zijn voor ongewenste gedragingen op het werk (Onderzoekscommissie gedrag & cultuur omroepen (OGCO), 2024). Mensen onder druk durven niet altijd ongepaste gedrag dat ze ervaren of observeren aan te spreken.

"As a freelancer I feel very nervous about disclosing anything about my mental health to anyone at work, for fear of losing future work and prejudicing my line manager (most probably unconsciously) against me."

Film and TV Charity. (2024). Looking Glass Report 2024

Sectorale evidentie

Een academische aanvulling hierop, wordt geboden door onder meer Ramadhiani et al (2023) en Delavani & Linando (2025): Hoe kunnen individuen hiermee omgaan? Het belang van sociaal kapitaal en kenniskapitaal (met name bij freelancers) wordt geduid. Toegang tot professionele netwerken, kennis, ervaring en leermogelijkheden is een belangrijke hulpbron in de sector. Je sociaal kapitaal is een werkvoorzieningskanaal. Het belang van je “goeie naam” in je netwerk zou niet te onderschatten zijn naar voorziening van nieuwe projecten, maar ook voor onderhandelingsruimte in de manier van werken. Waaronder financieel.

Het onderhouden van het sociaal kapitaal wordt aangehaald als een belangrijke factor tot blijvend succes, maar vanuit ons standpunt kan ook dit een stressbron zijn. Je moet dit netwerk blijven onderhouden – ook als je bijvoorbeeld je werk wil combineren met een gezin wat tot rolconflicten kan leiden.

Anderzijds impliceert dit dat de toegang tot de sector niet altijd evident is als je dit sociaal kapitaal niet voorhanden hebt. Een eerder onervaren profiel zonder netwerk kan moeilijker toegang tot de sector vinden en hierdoor vanuit een zwakkere positie moeten onderhandelen over werk-leef flexibiliteit, financiële zaken, ...

Passieparadox

Veel mensen in de sector vervoegen de sector omwille van het intrinsieke vuur. Een hoge intrinsieke motivatie drijft mensen tot hard en passioneel werk waar men veel terug van kan krijgen (Raad voor Cultuur, 2018, Zicht op zo veel meer).

Met onze preventiebril op kijken we hoe de context hier op inwerkt. Enerzijds kan de omgeving de (intrinsieke) motivatie op de proef stellen. Hoeveel passie blijft er over onder hoge werkdruk, jobonzekerheid, een gebrek aan waardering, een verlies aan autonomie, ... ? Anderzijds, door een hoge passie lijken mensen soms minder goeie omstandigheden te verdragen. Zowel in het streven naar een beoogde rol, als het behouden van een bepaalde rol.

Given the (however piecemeal) historical record, available research suggests that the media industry's more predatory characteristics—persistently heavy workloads, a range of exclusionary and otherwise problematic organizational practices, and a lack of reciprocity between what workers bring to the job and what the industry gives in return—are not a *bug*, but a *feature* of a system bolstered by the passion of its professionals (Deuze, 2023). Research in occupational medicine suggests it is exactly these three stressors—effort and reward imbalance, low organizational justice, and high job demands—that together exhibit between 60% to 90% of the risk for stress-related disorders at work (Van der Molen et al., 2020). It is therefore no surprise that so many media professionals report problems and get sick on the job.

Deuze, 2025

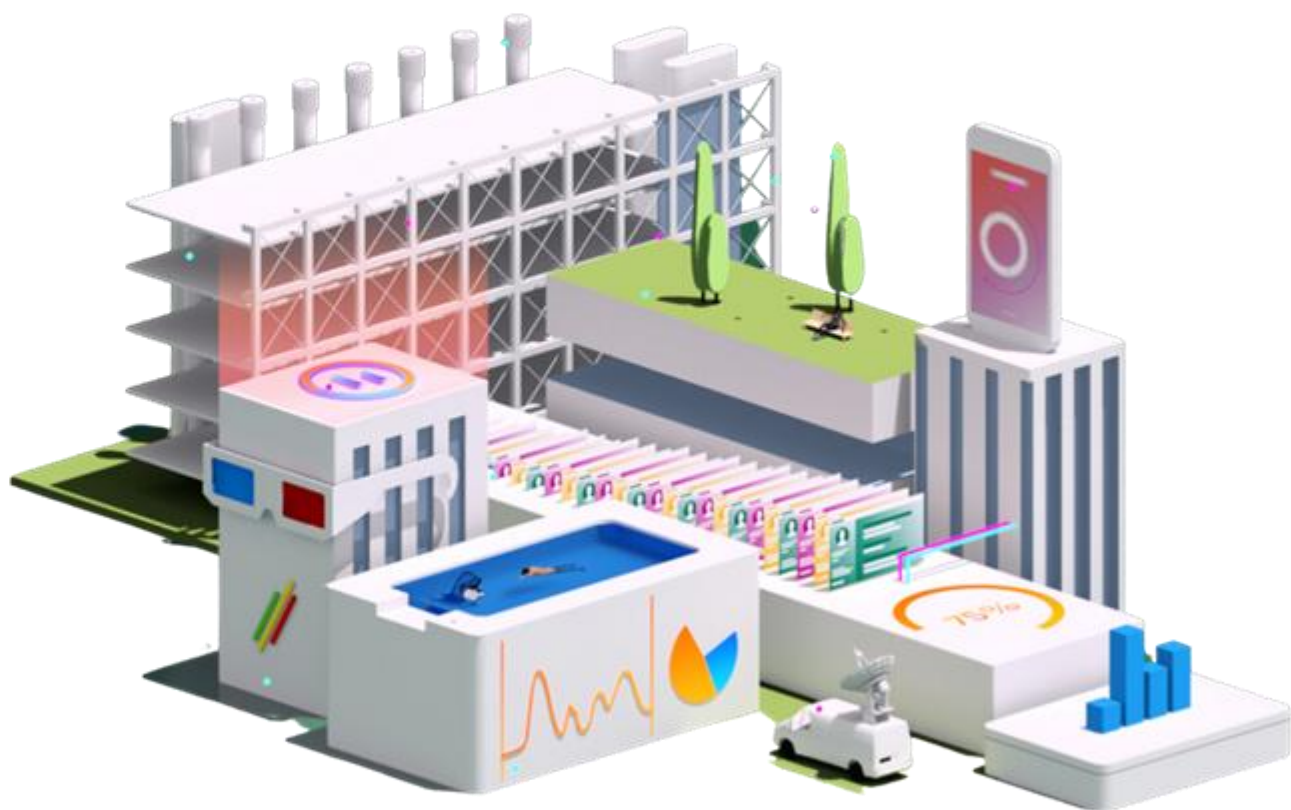
Sectorale evidentie

Onderzoeksvragen

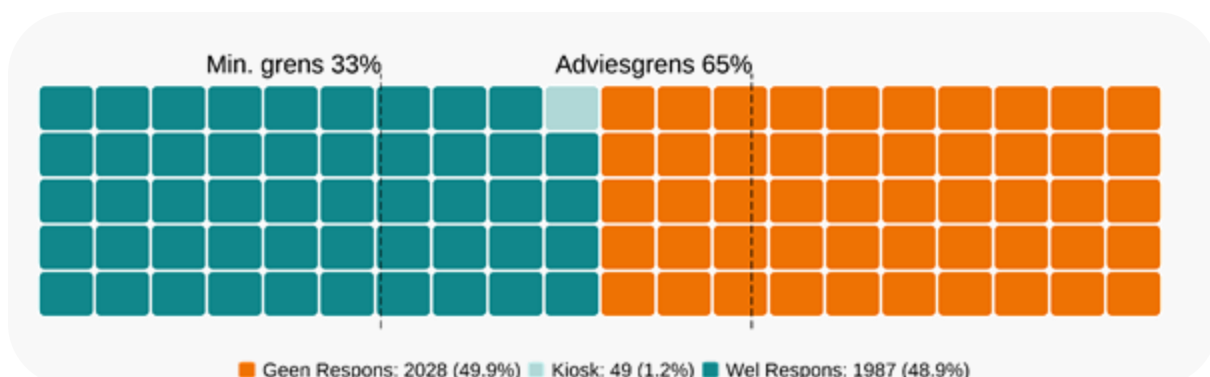
De geraadpleegde bronnen en wetenschappelijke literatuur wijzen erop dat de audiovisuele, digitale en filmsector onderhevig is aan ingrijpende veranderingen, die een aanzienlijke impact kunnen hebben op het welzijn van medewerkers. Eerdere risicoanalyses en welzijnsbevragingen bevestigen dit beeld. Vanuit deze inzichten hebben we een aantal stellingen geformuleerd. Aan het einde van dit rapport (p. 57) keren we terug naar deze stellingen en bespreken we welke inzichten de data ons hierover hebben opgeleverd.

- **Stelling 1:** Werknemers met onregelmatige werktijden rapporteren een slechter algemeen welzijn en meer herstelhoud.
- **Stelling 2:** Junioren in de sector ervaren minder autonomie en inspraak dan mediors en seniors.
- **Stelling 3:** Onzekerheid over contracten en verloning correleert met lagere scores op engagement en werkplezier.

Participatiegraad

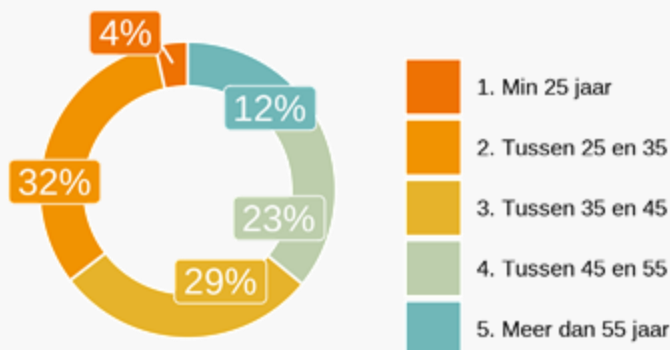


Participatiegraad

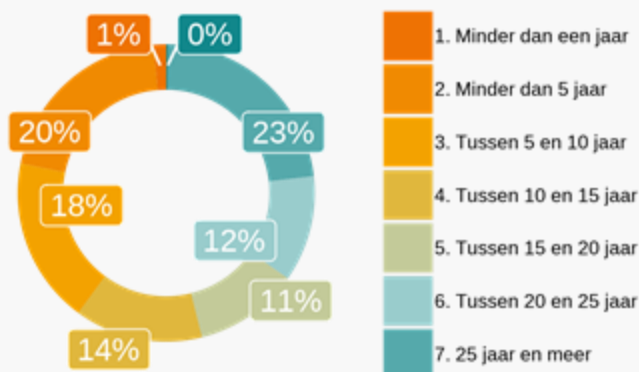


De mediasensor-enquête werd binnen de audiovisuele, digitale en filmsector afgenomen tussen 5 mei en 30 mei 2025, met een extra verlenging tot 6 juni 2025. In totaal kregen 4015 medewerkers via e-mail de kans om de vragenlijst in te vullen, waarvan 1987 dit daadwerkelijk deden. Dit resulteert in een participatiegraad van 49%. Via de open link vonden nog 49 mensen hun weg om de vragenlijst in te vullen. In totaal vulden dus (mailing en kiosk samen) 2036 mensen de vragenlijst in. Gezien de grootte van de bevraging, verspreid over verschillende bedrijven binnen de sector is dit een mooi resultaat.

Leeftijd

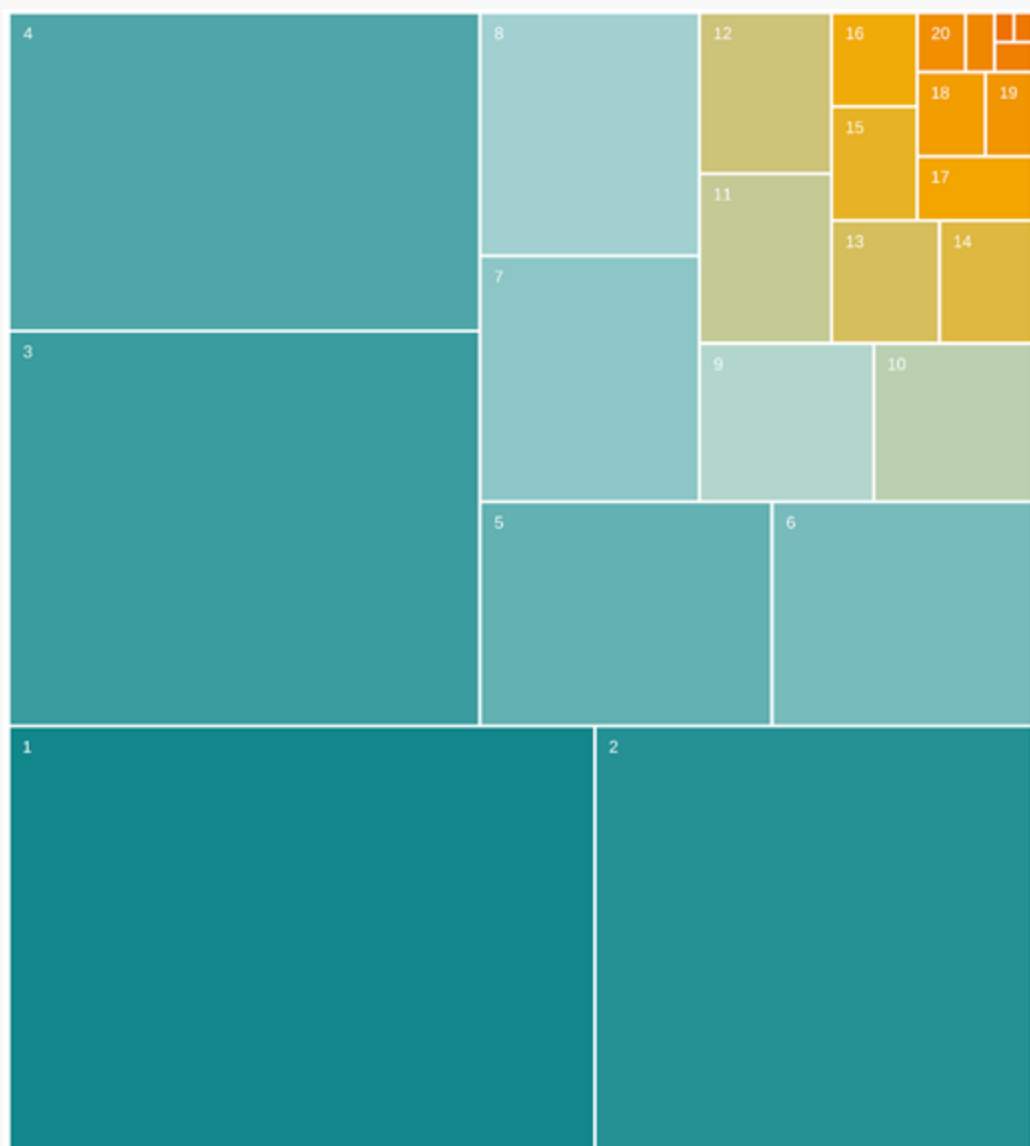


Anciënniteit binnen de sector



Participatiegraad

Functiecluster



1. Ondersteunende Diensten (2025) 437 (21%)	9. Cameratechniek & Cinematografie (2025) 48 (2%)	17. UX/UI & Design (2025) 13 (1%)
2. Productie & Regie (2025) 327 (16%)	10. Visuele Effecten (VFX) & Animatie (2025) 44 (2%)	18. Product & Projectmanagement (2025) 10 (0%)
3. Create & Conceptontwikkeling (2025) 324 (16%)	11. Acteurs, Presentatie & Casting (2025) 39 (2%)	19. Digitale Marketing & Growth Hacking (2025) 7 (0%)
4. Marketing, Publiciteit & Promotie (2025) 261 (13%)	12. Geluidstechniek & Audioproductie (2025) 37 (2%)	20. E-commerce & Online Business (2025) 5 (0%)
5. Broadcasting, Uitzending & Streaming (2025) 114 (6%)	13. IT Infrastructuur & Cloud (2025) 23 (1%)	21. ONBEKEND 3 (0%)
6. Management & Strategie (2025) 102 (5%)	14. Softwareontwikkeling & Engineering (2025) 20 (1%)	22. Data & Artificial Intelligence (2025) 2 (0%)
7. Andere (2025) 94 (5%)	15. Lichttechniek & Setontwerp (2025) 17 (1%)	24. Gaming & Multimedia (2025) 1 (0%)
8. Montage, Postproductie & Editing (2025) 93 (5%)	16. Distributie, Uitzending & Streaming (2025) 14 (1%)	23. Cybersecurity (2025) 1 (0%)

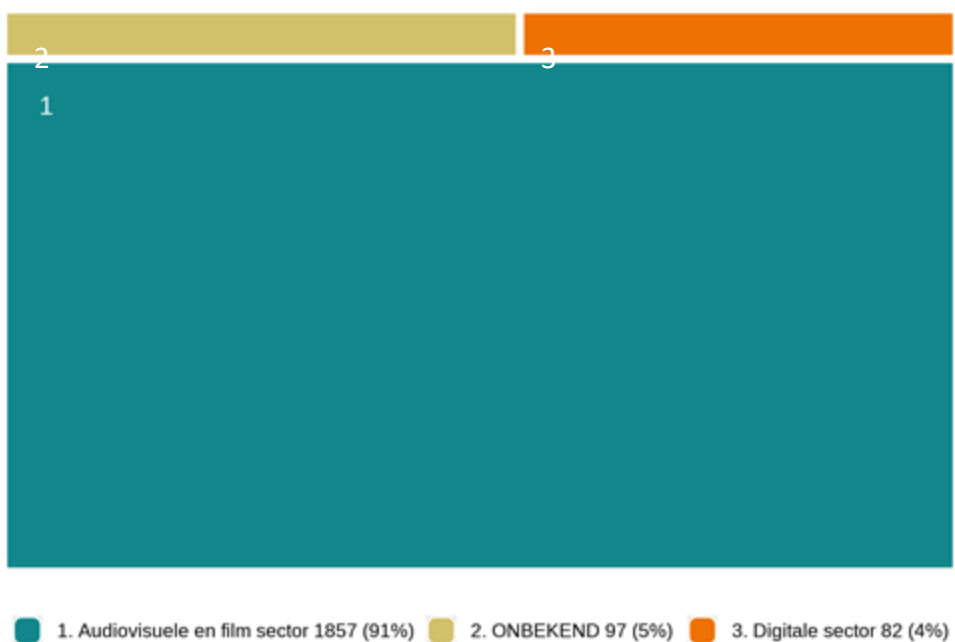
Participatiegraad

Genderidentiteit



De bevroagde populatie geeft het volgende geantwoord op genderidentiteit:
Man 1042 (51%), Vrouw 956 (47%), Zeg ik liever niet 34 (2%), X 3 (0%), Onbekend 1 (0%)

Functiegroep

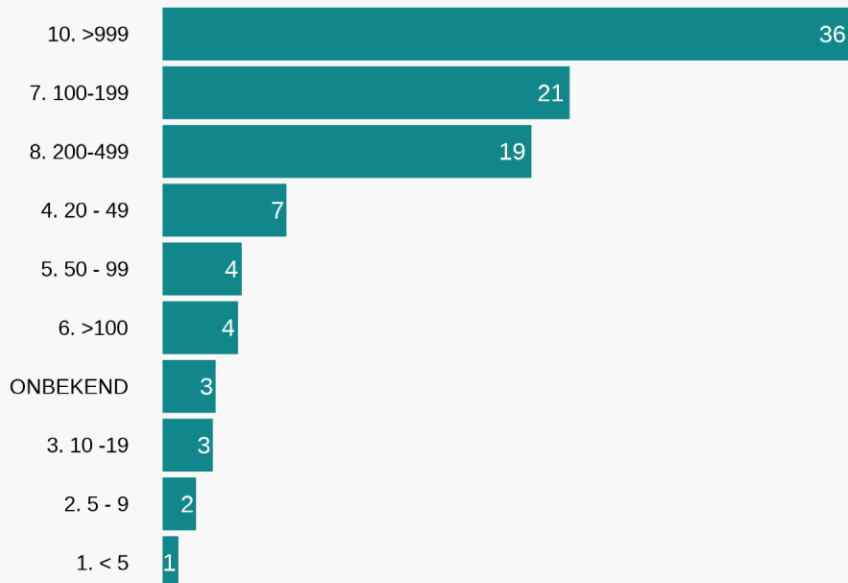


Participatiegraad

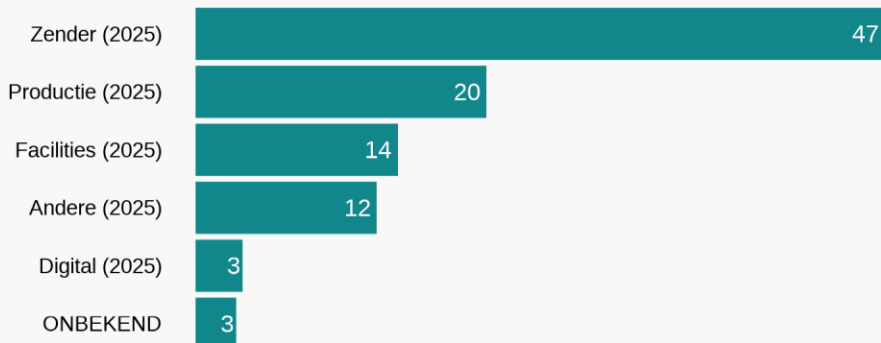
Werkuren



Bedrijfsgrootte



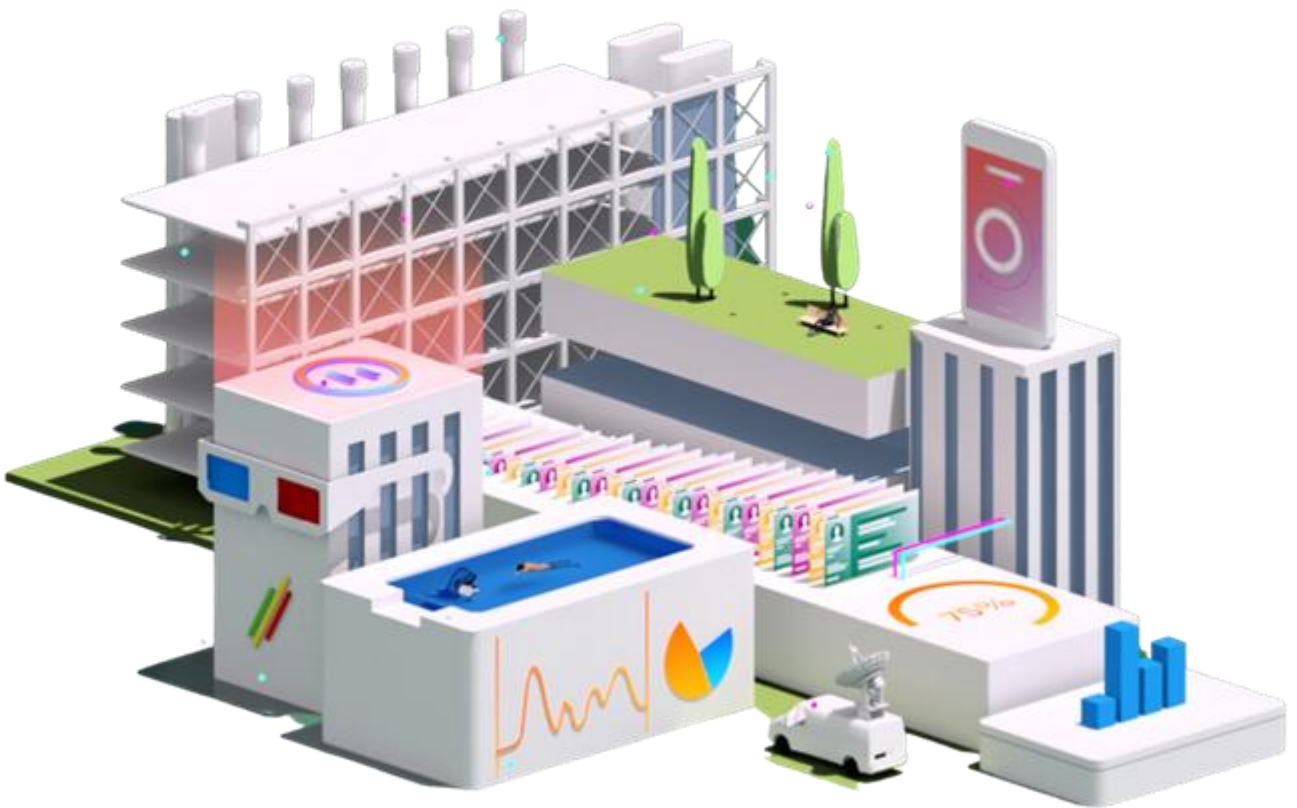
Bedrijfstype



Statuut



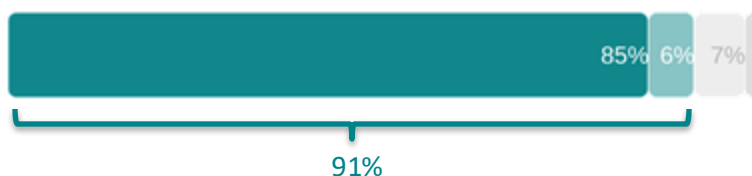
Werkbeleving & werkaspecten



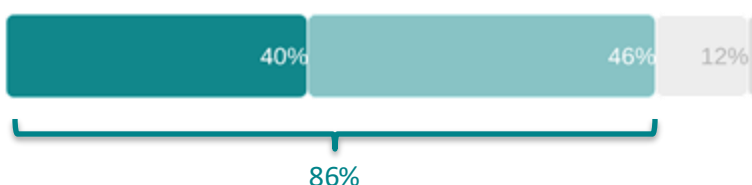
Werkbeleving: hoe ervaren medewerkers het werk?

De mediasensor brengt de werkbeleving in kaart aan de hand van de welzijnsindicatoren engagement, werkplezier en herstelneed. Hieronder beschrijven we de werkbeleving op sectorniveau.

Plezier in het werk



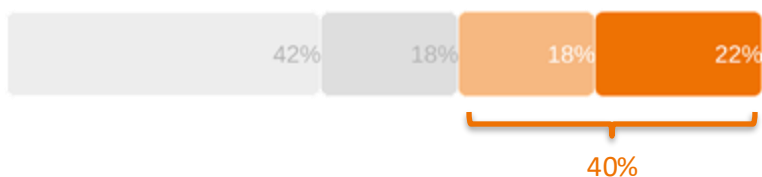
Engagement



De positieve welzijnsindicatoren in de sector scoren zeer goed. Zo geeft 91% aan plezier te beleven aan het werk, wat wijst op een hoge intrinsieke motivatie. Deze medewerkers vinden hun werk aangenaam en interessant.

Daarnaast voelt 86% van de werknemers zich geëngageerd in hun werk: zij bruisen van energie, zijn sterk betrokken en ervaren dat de tijd vliegt tijdens het werken.

Herstelneed



Naast de positieve welzijnsindicatoren wordt ook een negatieve factor in kaart gebracht: de herstelneed. Deze meet in welke mate medewerkers mentale vermoeidheid ervaren als gevolg van het werk. Werknemers met een hoge herstelneed hebben moeite om aan het eind van de werkdag tot rust te komen, voelen zich uitgeput en ondervinden concentratieproblemen.

Uit de bevraging blijkt dat 40% van de respondenten herstelneed ervaart.

Van deze groep geeft ongeveer de helft – oftewel 22% van alle deelnemers – aan dit voortdurend te voelen. Zij vallen daarmee in de acuut problematische categorie. Blijft het noodzakelijke herstel bij deze medewerkers uit, dan ontstaat er binnen een termijn van ongeveer zes maanden een verhoogd risico op ziekteverzuim.

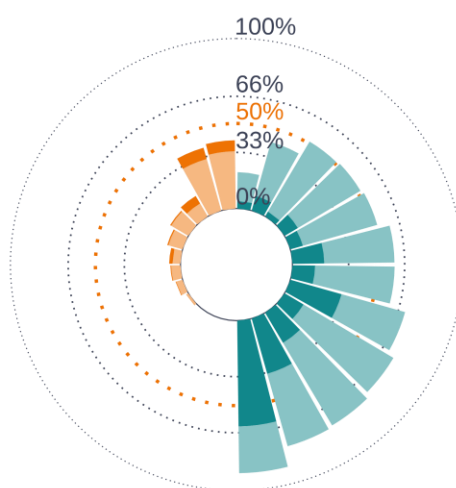
Werkenmerken: hoe beoordelen medewerkers het werk?

Stress- en motivatiebronnen

Naast de welzijnsindicatoren werden ook verschillende werkaspecten in kaart gebracht, met een onderscheid tussen **stressbronnen** en **motivatiebronnen**. Vanuit de arbeidpsychologie is bekend dat deze factoren sterk samenhangen met welzijn op het werk. Ze bieden inzicht in de mogelijkheden om stress te verminderen en preventief aan te pakken, maar ook in manieren om engagement en werkplezier te versterken. Meer uitleg over deze samenhang en het bijhorende Job Demands Resources Model vind je in bijlage (p. 62).

Dankzij de mediasensor-bevraging brengen we heel wat werkaspecten in kaart binnen de sector. Uniek aan onze benadering is dat we aangeven wanneer een score een grote kans heeft om té veel of té weinig te zijn voor een individu. Zo betekent een (donker) oranje score bij stressbronnen dat de verhoogde blootstelling een grote kans op een negatieve uitkomst zoals burn-out, absentisme, vertrek, ... met zich meebrengt. Een gelijkaardige redenering is van toepassing op een gebrek aan motivatiebronnen.

De proporties die we visualiseren zijn dus niet een som van louter itemscores of gemiddeldes, maar toegewezen klassen dankzij zorgvuldige en adequate statistische analyses op basis van vele duizenden observaties.



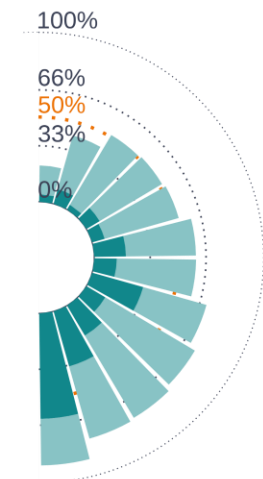
Bovenstaand beeld toont ons de aandachtspunten op sectorniveau. Hiermee onderzoeken we op welke werkaspecten (te) veel individuen aangeven dat ze er té veel of té weinig aan blootgesteld worden. **Motivatiebronnen** moeten voorradig zijn en bevinden zich idealiter boven de oranje stippellijn, terwijl we de **stressbronnen** willen minimaliseren – hoe lager de proporties, hoe beter.

Op de volgende pagina's lichten we deze resultaten in detail toe.

Hoe beoordelen medewerkers het werk?

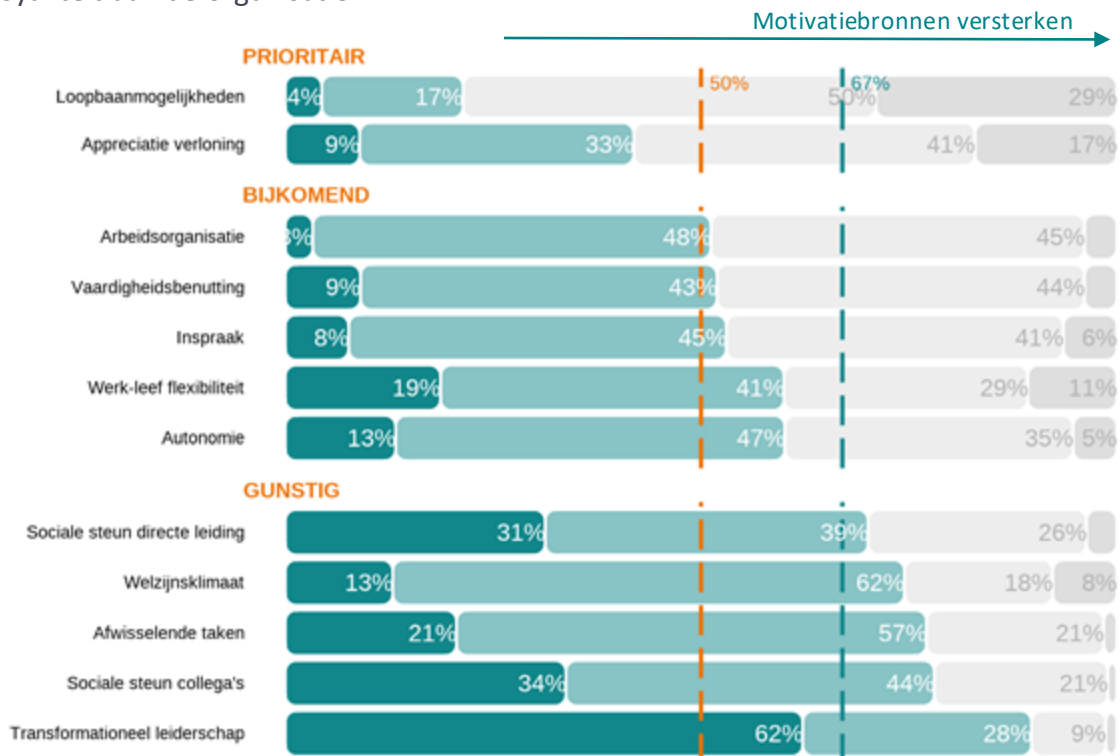
Motivatatiebronnen

We observeren **2 prioritaire aandachtspunten**, deze motivatiebronnen scoren bij 50% van de respondenten (of meer) ongunstig. Wanneer motivatiebronnen in het werk te laag zijn, daalt de betrokkenheid en neemt de kans op verminderde prestaties en werktevredenheid toe. Op langere termijn vergroot dit het risico op burn-out, uitval en verloop van personeel. Deze prioritaire aandachtspunten zijn **loopbaanmogelijkheden** en **appreciatie verloning**.



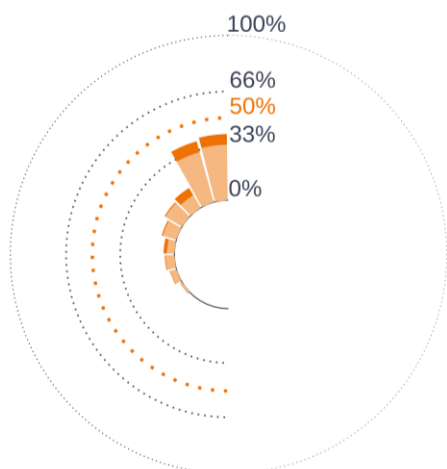
Daarnaast zien we **5 bijkomende aandachtspunten**, deze motivatiebronnen scoren bij 33% tot 50% ongunstig. Ook deze punten kunnen negatief bijdragen tot de werkbeleving van de medewerkers. Het betreft **vaardigheidsbenutting, arbeidsorganisatie, inspraak, autonomie en werk-leef flexibiliteit**.

Tot slot stellen we vast dat heel wat motivatiebronnen **gunstig** scoren (meer dan 67% van de respondenten scoort deze thema's gunstig). Hoge motivatiebronnen zorgen voor meer energie, betrokkenheid en werkplezier bij medewerkers. Dit bevordert niet alleen hun welzijn, maar leidt ook tot betere prestaties, hogere productiviteit en een grotere loyaliteit aan de organisatie.



Hoe beoordelen medewerkers het werk?

Stressbronnen

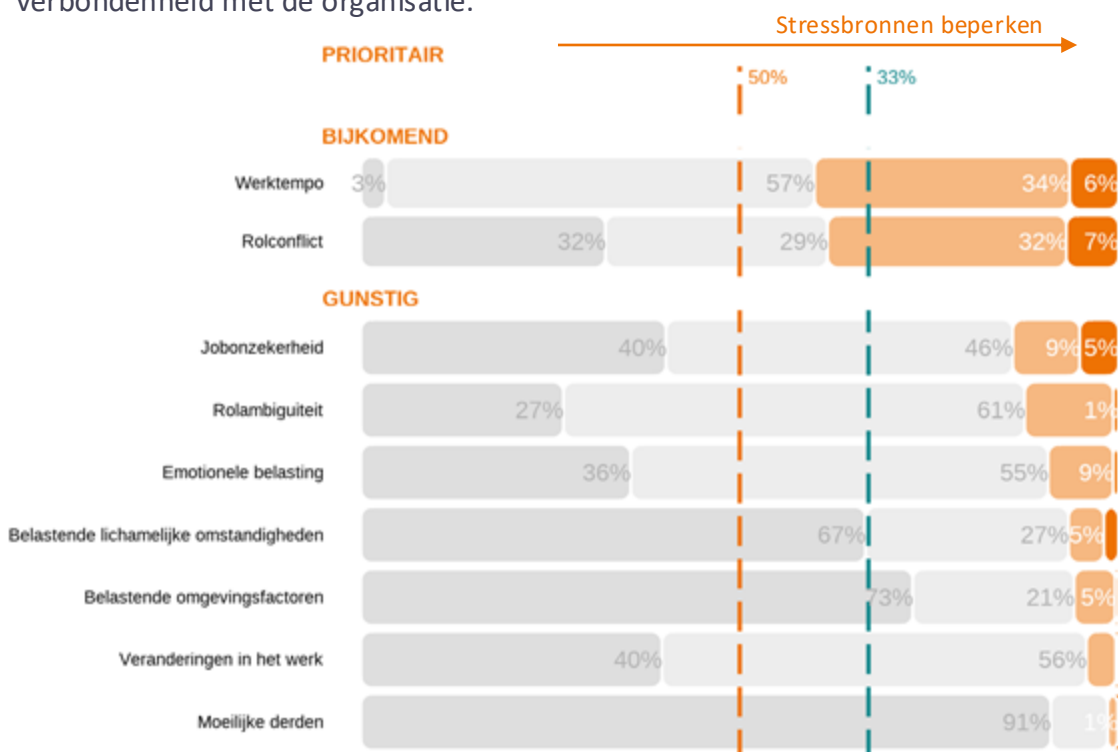


Als stressbronnen in het werk te hoog zijn, raken medewerkers sneller mentaal en fysiek uitgeput, wat leidt tot verminderde concentratie, motivatie en prestaties. Op langere termijn vergroot dit de kans op burn-out, langdurige uitval en een verhoogd personeelsverloop.

We observeren **geen prioritaire aandachtspunten** (deze stressbronnen scoren bij 50% van de respondenten - of meer - ongunstig).

We stellen vast dat er **2 bijkomende aandachtspunten** zijn, deze stressbronnen scoren bij 33% tot 50% ongunstig. Deze punten kunnen negatief bijdragen tot de werkbeleving van de medewerkers. Het betreft **rolconflict** en **werktempo**.

Tot slot stellen we vast dat heel wat stressbronnen **gunstig** scoren (meer dan 67% van de respondenten scoort deze thema's gunstig). Lage stressbronnen dragen bij aan een gevoel van rust, balans en mentale veerkracht bij medewerkers. Dit ondersteunt niet alleen hun welzijn, maar bevordert ook duurzame inzetbaarheid, betere prestaties en een sterkere verbondenheid met de organisatie.

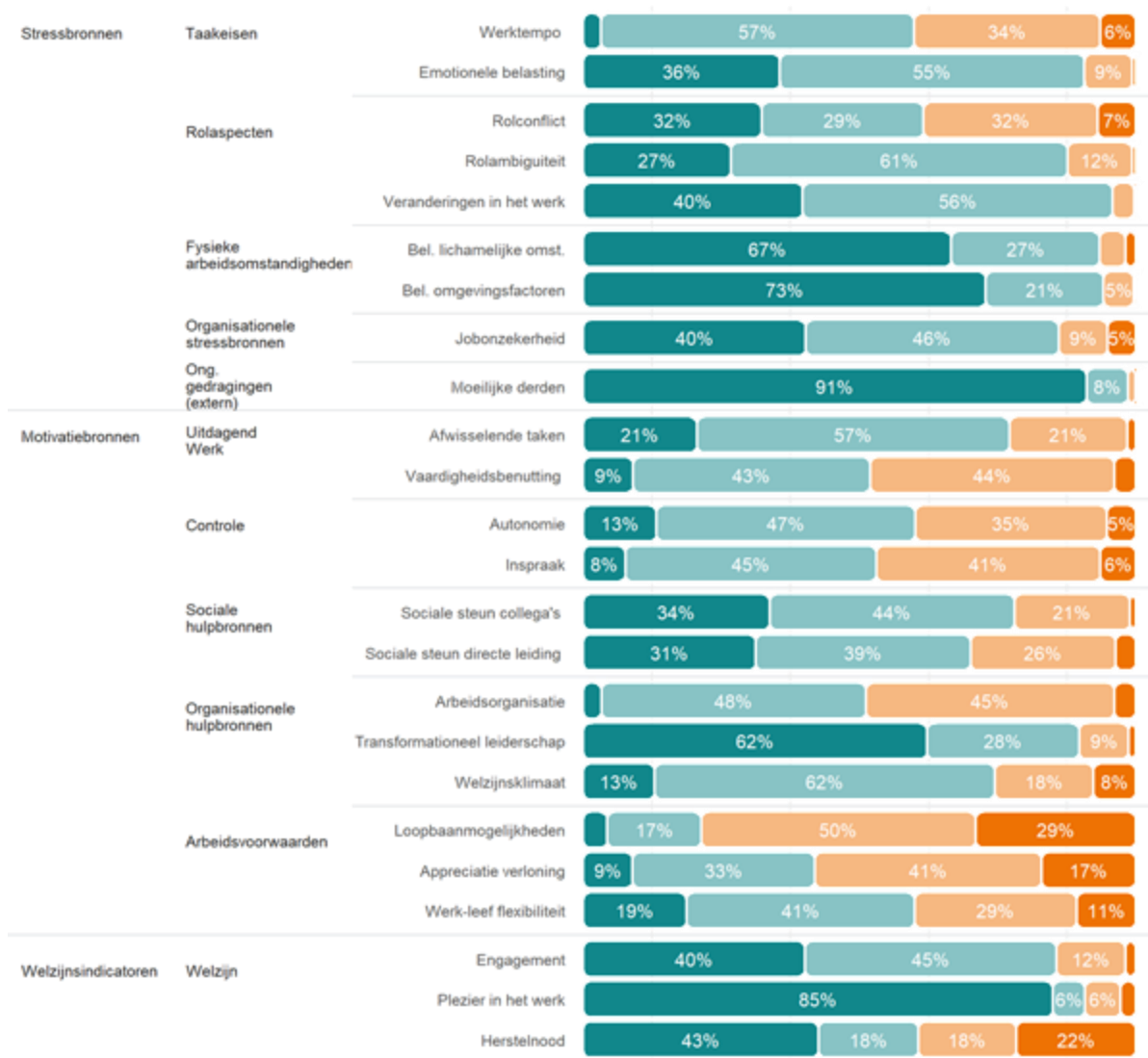


Hoe beoordelen medewerkers het werk?

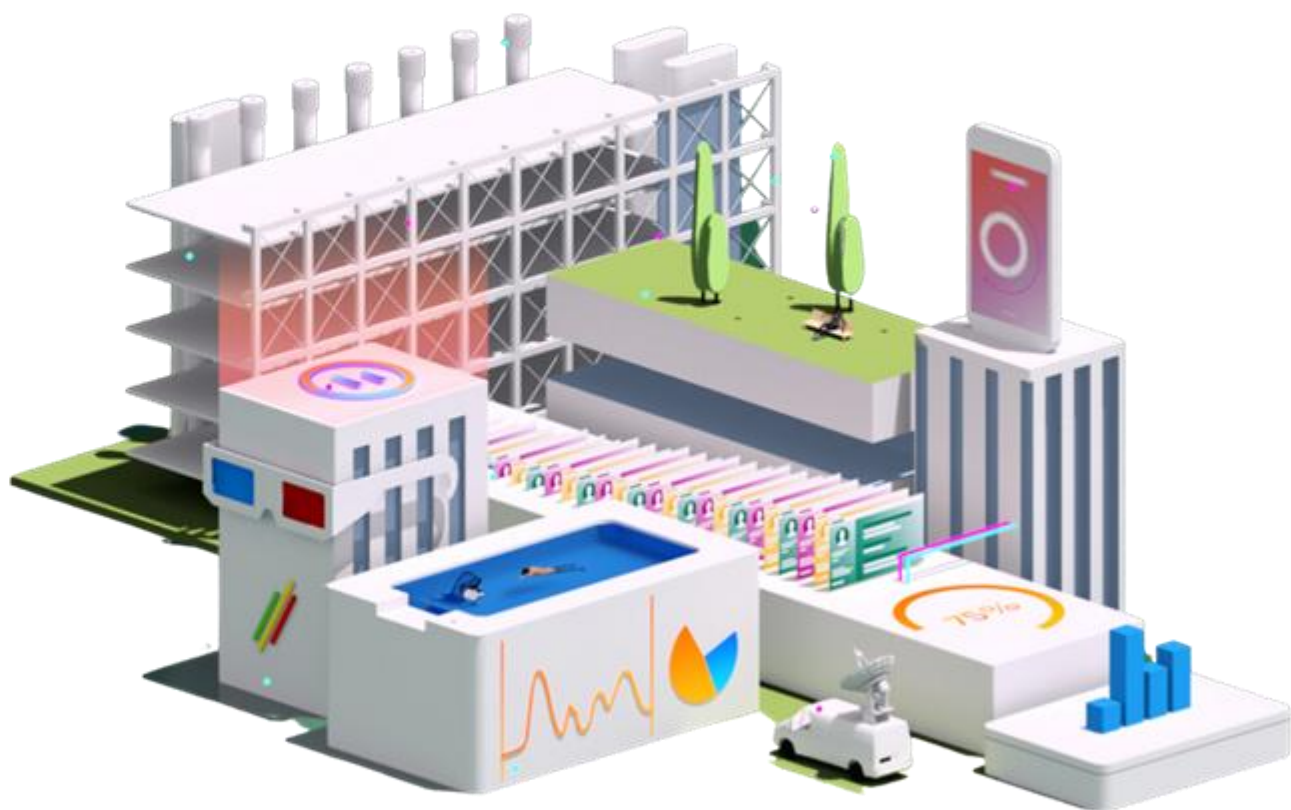
Details per werkkenmerk

De onderstaande grafiek toont de details voor elke stress- en motivatiebron samen.

Voor elk thema is aangegeven welk percentage medewerkers dit als (zeer) gunstig (licht- en donkergroen) of juist als (zeer) ongunstig (licht- en donkeroranje) ervaart.



Ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk (OGGW)



Interpretatiegids ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag (OGGW) op de werkvloer is een mogelijke bron van stress, maar we interpreteren de resultaten van de bevraging bij dit thema op een andere manier dan bij andere stressfactoren. De reden? Voor OGGW geldt wettelijk een nultolerantie: elk geval dient ernstig genomen te worden.

Wat meet de vragenlijst?

De vragenlijst peilt of je te maken hebt met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, intimidatie of geweld. Belangrijk: de lijst vraagt hoe vaak bepaald gedrag voorkomt, maar niet of je jezelf ook effectief als slachtoffer ziet.

Dat verschil is cruciaal:

- Je kunt gedrag als vervelend of ongepast ervaren, zonder dat het jouw persoonlijke grenzen overschrijdt.
- Omgekeerd kan gedrag voor anderen wél grensoverschrijdend zijn.

De vragenlijst brengt dus het voorkomen van gedrag in kaart, niet de ervaring van slachtofferschap.

Wat kunnen we dan afleiden?

We kunnen niet exact zeggen wie zich slachtoffer voelt, wel krijgen we een beeld van het type gedrag en de frequentie ervan. Daarmee kunnen we inschatten hoe ernstig de situatie is.

Uit eerder onderzoek blijkt: hoe ernstiger het gedrag, hoe groter de kans dat iemand zich slachtoffer voelt en negatieve gevolgen ondervindt – zoals stress, verminderde motivatie of verzuim.

Interpretatiegids ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk

Hoe lees je de cijfers en kleuren?

Bij mogelijk **pestgedrag** (zoals geruchten verspreiden, iemand buitensluiten of kwetsende opmerkingen maken), ligt de focus op de groep medewerkers die frequent dergelijk gedrag ervaart. Deze groep wordt in de rapportering aangeduid met donkeroranje.

Volgens de wet is er pas sprake van pesten als:

- Het om meerdere vormen van gedrag gaat,
- én dit gedrag herhaaldelijk voorkomt.

Die combinatie komt enkel voor bij mensen in de donkeroranje categorie. Daarom wordt enkel die groep visueel benadrukt in het rapport.



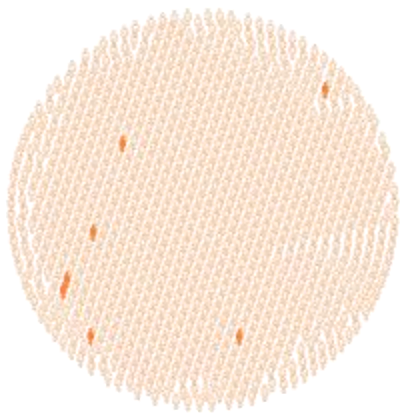
Bij de thema's **discriminatie, geweld en ongewenst seksueel gedrag** geldt: hoe donkerder oranje, hoe groter de kans dat iemand zich slachtoffer voelt. Vanwege de wettelijke definities van deze gedragingen wordt de donkeroranje en de lichte oranje groep meegenomen, omdat in beide categorieën de kans op slachtofferschap hoog is.



Ongewenst gedrag op het werk

Pesten op het werk wordt gedefinieerd als herhaald en onrechtmatig gedrag dat gericht is tegen een werknemer of groep werknemers, met als doel of gevolg de persoonlijkheid, waardigheid of fysieke of psychische integriteit van de werknemer aan te tasten, diens functie in gevaar te brengen, of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren.

Pesten op het werk



0,8 %

Respondenten kans op
slachtoffer van
pestgedrag

0,8% van de respondenten zit in de problematische groep.

Zij geven over een tijdsspanne van 6 maanden aan frequent geconfronteerd te worden met pestgedrag. Dit wil zeggen dat op 2036 respondenten **16 medewerkers** zich slachtoffer voelen van pesten op het werk.

Pestgedrag betreft enerzijds persoonsgebonden handelingen (roddels, sociale uitsluiting, beledigingen, kwetsende opmerkingen of grappen) en anderzijds werkgebonden handelingen (werk bemoeilijken door informatie achter te houden, herhaalde opmerkingen geven over vergissingen, werk en inspanningen niet naar waarde inschatten).

Medewerkers die aangaven (in zekere mate) geconfronteerd te worden met dit gedrag kregen enkele opvolgvragen. De resultaten hiervan beschrijven we op de volgende pagina. Indien minder dan 10 respondenten een bepaalde vraag beantwoordden, geven we geen resultaten weer. De detailcijfers kan je vinden in bijlage 2, p. 65-77.

Bijkomende vragen rond pesten op het werk: samenvatting

Collega's zijn de voornaamste bron van pestgedrag

De meerderheid van de respondenten (59%) ervaart pestgedrag in zekere mate tot zeer sterke mate van collega's. Dit maakt collega's de meest genoemde groep als veroorzaker van grensoverschrijdend gedrag, gevolgd door direct leidinggevenden (39,6%) en hoger leidinggevenden (31,6%). Ondergeschikten en externe partijen worden zelden als bron aangeduid.

Vermijding en minimalisering zijn de meest voorkomende reacties

De meest voorkomende reactie op pestgedrag is vermijden van de persoon (142 keer), gevolgd door het relativeren of minimaliseren van de impact ("weinig hinder", "niet de moeite waard", "ik probeerde het te vergeten"). Actieve confrontatie ("ik zei dat ik het niet fijn vond") en hulp zoeken komen minder vaak voor. Dit wijst op een cultuur waarin mensen eerder proberen zelf om te gaan met het probleem dan het aan te kaarten.

Informele boven formele hulpkanalen

Respondenten wenden zich het vaakst tot collega's (56 keer) en leidinggevenden (52 keer) voor hulp. Formele kanalen zoals HR, vertrouwenspersonen of externe professionals worden minder vaak geraadpleegd. Dit suggereert dat het vertrouwen in formele structuren beperkt is, of dat de drempel om deze te benaderen hoog is.

Belangrijke drempels voor hulpzoekend gedrag

De meest genoemde reden om geen hulp te zoeken is "anderen konden toch niets doen" (127 keer), gevolgd door gebrek aan vertrouwen in vertrouwelijkheid (68 keer) en niet weten bij wie men terecht kan (33 keer). Dit wijst op structurele barrières in de meldcultuur en het ondersteuningsaanbod.

Thema blijft moeilijk bespreekbaar

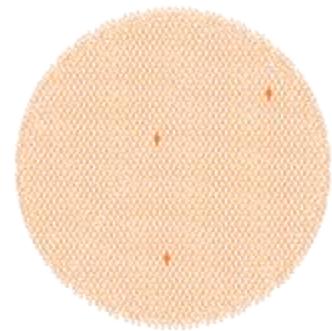
Slechts 23,2% vindt het thema (zeer) makkelijk bespreekbaar binnen hun organisatie. Daartegenover staat 39,3% die het (zeer) moeilijk bespreekbaar vindt. Dit bevestigt dat er nog werk is aan een open en veilige gesprekscultuur rond grensoverschrijdend gedrag.

Ongewenst gedrag op het werk

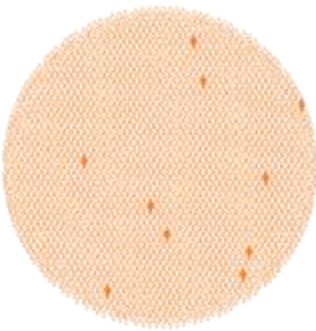
Geweld op het werk wordt gedefinieerd als elke feitelijkheid waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk. Geweld uit zich door handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden, zoals dreigen met fysiek geweld, fysieke agressie zoals directe slagen, verbale bedreigingen of verbale agressie (zoals beledigingen, denigrerende woorden, onterechte ernstige beschuldigingen ...).

Agressie van/conflicten met collega's

0,15% van de respondenten zit in de problematische groep. Zij geven aan over een tijdsspanne van 6 maanden geconfronteerd te worden met agressie en/of conflicten met collega's. Dit wil zeggen dat op 2036 respondenten **3 medewerkers** zich slachtoffer voelen van agressie/conflicten vanwege een collega.



0,15%



0,49%

Agressie van/conflicten met leidinggevende

0,49% van de respondenten zit in de problematische groep. Zij geven aan over een tijdsspanne van 6 maanden geconfronteerd te worden met agressie en/of conflicten met een leidinggevende. Dit wil zeggen dat op 2036 respondenten **10 medewerkers** zich slachtoffer voelen van agressie/conflicten vanwege een leidinggevende.

Medewerkers die aangaven (in zekere mate) geconfronteerd te worden met dit gedrag kregen enkele opvolgvragen. De resultaten hiervan beschrijven we op de volgende pagina. Indien minder dan 10 respondenten een bepaalde vraag beantwoordden, geven we geen resultaten weer. De detailcijfers kan je vinden in bijlage 2, p. 65-77.

Bijkomende vragen rond agressie en conflicten: samenvatting

Agressie/conflicten collega's

Een meerderheid van de respondenten (66,6%) ervaart het thema agressie of conflicten vanwege collega's als (zeer) moeilijk bespreekbaar binnen de organisatie(s) waar ze mee werken. Slechts 8,4% vindt dit (zeer) makkelijk bespreekbaar. Dit wijst op een duidelijke nood aan een veiligere gesprekscultuur rond grensoverschrijdend gedrag tussen collega's.

Agressie/conflicten leidinggevenden

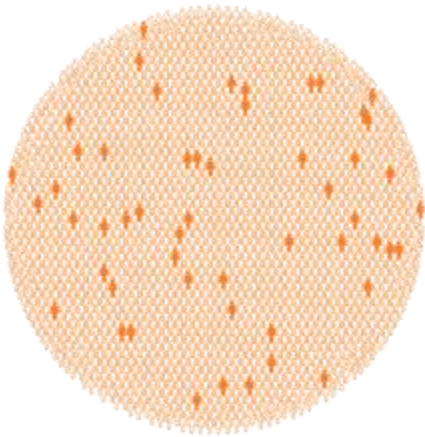
Wat betreft agressie of conflicten vanwege leidinggevenden geeft 93,4% aan dat zij dit (zeer) moeilijk bespreekbaar vinden. Slechts 6,6% vindt dit makkelijk bespreekbaar. Hiermee lijkt de drempel om leidinggevenden aan te spreken nog significant hoger te liggen dan bij collega's, wat kan wijzen op machtsongelijkheid en angst voor repercussies.

Te weinig gegevens

Door het lage aantal respondenten (<10) bij de de andere vervolgvragen, kunnen er geen verdere uitspraken worden gedaan over hoe medewerkers hiermee omgaan, bij wie ze hulp zoeken of waarom ze dit mogelijk niet doen.

Ongewenst gedrag op het werk

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is elk vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als ongewenst wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende of vernederende werksfeer ontstaat.



Ongewenst seksueel gedrag

2,6% van de respondenten zit in de problematische groep. Zij geven aan over een tijdsspanne van 6 maanden geconfronteerd te worden met ongewenst seksueel gedrag. Dit wil zeggen dat op 2036 respondenten **53 medewerkers** zich slachtoffer voelt van ongewenst seksueel gedrag.

Dit gedrag kan gesteld worden door interne medewerkers of externe contacten.

2,6%

Medewerkers die aangaven (in zekere mate) geconfronteerd te worden met dit gedrag kregen enkele opvolgvragen. De resultaten hiervan beschrijven we op de volgende pagina. Indien minder dan 10 respondenten een bepaalde vraag beantwoordden, geven we geen resultaten weer. De detailcijfers kan je vinden in bijlage 2, p. 65-77.

Bijkomende vragen rond ongewenst seksueel gedrag: samenvatting

Collega's zijn de voornaamste bron van seksueel grensoverschrijdend gedrag

Een meerderheid van de respondenten (74%) ervaart seksueel grensoverschrijdend gedrag in zekere tot zeer sterke mate van collega's. Daarmee zijn collega's de meest genoemde veroorzakers, gevolgd door direct leidinggevenden (22,2%) en hoger leidinggevenden (20,1%). Ondergeschikten (9,6%) en andere personen (19,1%) worden zelden aangeduid als bron.

Vermijding en bagatellisering zijn de meest voorkomende reacties

De meest voorkomende reactie op grensoverschrijdend gedrag is het ervaren van weinig hinder (73 keer), gevolgd door het niet de moeite waard vinden om te reageren (65 keer) en het dulden van het gedrag (62 keer). Vermijding (45 keer) en actieve confrontatie (44 keer) komen minder vaak voor. Dit wijst op een neiging tot passieve of minimaliserende copingstrategieën.

Informele boven formele hulpanalen

Respondenten wenden zich het vaakst tot collega's (14 keer). Familie en vrienden worden ook genoemd (minder dan 10 keer). Bij de formele hulpanalen worden de vertrouwenspersonen 11 keer aangeduid, HR of externe professionals worden zelden geraadpleegd, wat wijst op een voorkeur voor eerder informele steunnetwerken.

Belangrijke drempels voor hulpzoekend gedrag

De meest genoemde reden om geen hulp te zoeken is "Andere" (127 keer), gevolgd door het idee dat anderen toch niets konden doen (50 keer), gebrek aan vertrouwen in vertrouwelijkheid (24 keer), angst (23 keer) en niet weten bij wie men terecht kan (13 keer). Dit wijst op structurele drempels in het meldsysteem en een gebrek aan vertrouwen in formele ondersteuning.

Thema blijft moeilijk bespreekbaar

Slechts 29,3% vindt het thema (zeer) makkelijk bespreekbaar binnen hun organisatie. Daartegenover staat 36,1% die het (zeer) moeilijk bespreekbaar vindt. Dit bevestigt dat er nog werk is aan een open en veilige gesprekscultuur rond seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Ongewenst gedrag op het werk

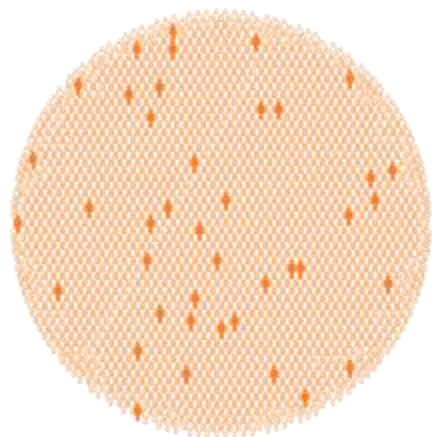
Discriminatie wordt gedefinieerd als de oneerlijke of ongelijke behandeling van een persoon op basis van beschermde kenmerken.

De mogelijke gronden voor discriminatie zijn: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, medische of sociale transitie, leeftijd, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische kenmerken, sociale afkomst of toestand, taal, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming.

Discriminatie

Van de 2036 respondenten vond 2% (41 medewerkers) dat ze de afgelopen 6 maanden discriminatie hadden ervaren binnen de organisatie.

Medewerkers die aangaven 1 keer of meer gediscrimineerd te zijn, kregen de lijst met mogelijke discriminatiegronden. Als grond van discriminatie werden leeftijd en geslacht genoemd door meer dan 10 respondenten. Daarnaast werden nog enkele andere gronden aangeduid, maar aangezien het aantal respondenten hier minder dan 10 is, kunnen we deze niet meegeven.



2%

Respondenten kans op slachtoffer
discriminatie

Medewerkers die aangaven (in zekere mate) geconfronteerd te worden met dit gedrag kregen enkele opvolgvragen. De resultaten hiervan beschrijven we op de volgende pagina. Indien minder dan 10 respondenten een bepaalde vraag beantwoordden, geven we geen resultaten weer. De detailcijfers kan je vinden in bijlage 2, p. 65-77.

Bijkomende vragen rond discriminatie: samenvatting

Collega's zijn de voornaamste bron van discriminatie

Een meerderheid van de respondenten (67%) ervaart discriminatie in zekere tot zeer sterke mate van collega's. Daarmee zijn collega's de meest genoemde veroorzakers, gevolgd door direct leidinggevenden (44,1%) en hoger leidinggevenden (38,2%). Ondergeschikten (22%) en andere personen (28,1%) worden het minst aangeduid als bron van discriminatie.

Passieve reacties overheersen

De meest voorkomende reactie op discriminatie is het dulden van het gedrag (28 keer), gevolgd door het niet de moeite waard vinden om te reageren (25 keer) en niets doen (23 keer). Actieve reacties zoals het benoemen van het gedrag of het vermijden van de persoon komen minder vaak voor (beide 20 keer). Hulp zoeken (17 keer) en pogingen om het te vergeten (16 keer) zijn eveneens beperkt. Slechts een kleine groep gebruikte andere strategieën zoals zichzelf de schuld geven of denken dat het goed bedoeld was (minder dan 10 keer).

Hulp wordt zelden gezocht

Er zijn te weinig respondenten die aangaven bij wie ze hulp zochten om hierover uitspraken te doen (<10 respondenten). Wel blijkt uit de redenen om géén hulp te zoeken dat veel respondenten dachten dat anderen toch niets konden doen (35 keer) of gaven een andere reden aan (36 keer). Gebrek aan vertrouwen in vertrouwelijkheid (16 keer), angst (13 keer) en niet weten bij wie men terecht kon (10 keer) werden ook genoemd.

Thema blijft moeilijk bespreekbaar

Slechts 12,6% vindt het thema (zeer) makkelijk bespreekbaar binnen hun organisatie. Daartegenover staat 52,4% die het (zeer) moeilijk bespreekbaar vindt. Dit wijst op een nood aan een meer open en veilige gesprekscultuur rond discriminatie op de werkvloer.

Conclusie rond werkbeleving, werkaspecten en ongewenst gedrag op sectorniveau

Uit de cijfers kunnen we concluderen dat de sector wordt gekenmerkt door een **hoog niveau van engagement en werkplezier**. Medewerkers zijn duidelijk gedreven en werken vanuit een sterke passie voor hun vak. De keerzijde hiervan is echter dat veel van deze gepassioneerde medewerkers een **hoge herstelnoed** ervaren. Vier op de tien medewerkers geven aan dat hun herstelnoed (zeer) hoog is. Dit schetst het typische beeld van de sterk betrokken professional die, gedreven door passie, in een staat van overdrive raakt. Vanuit een groot engagement en intrinsieke motivatie overschrijden medewerkers – bewust of onbewust – hun eigen grenzen.

Wanneer we kijken naar de onderliggende **stress- en motivatiebronnen** van deze werkbeleving, zien we dat de sector vooral te kampen heeft met een **tekort aan een aantal motivatiebronnen**. Hoewel er enkele stressbronnen naar voren komen – zoals rolconflict en werktempo – blijft hun impact relatief beperkt. Wil de sector inzetten op een duurzame en veerkrachtige werkbeleving, dan is het vooral belangrijk om werk te maken van het versterken van de motivatiebronnen die uit de analyses naar voren kwamen: loopbaanmogelijkheden, appreciatie verloning, benutting van vaardigheden, arbeidsorganisatie, inspraak, autonomie en een goede work-life balance.

Tot slot merken we op dat de cijfers rond **ongewenst gedrag op het werk** – hoewel niet onbestaand – relatief laag liggen. De percentages wijzen er niet op dat de sector buitensporig wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag. In het volgende hoofdstuk vergelijken we deze cijfers met die van de Belgische arbeidsmarkt, maar we kunnen nu al stellen dat de sector gemiddeld genomen beter scoort dan de benchmark.

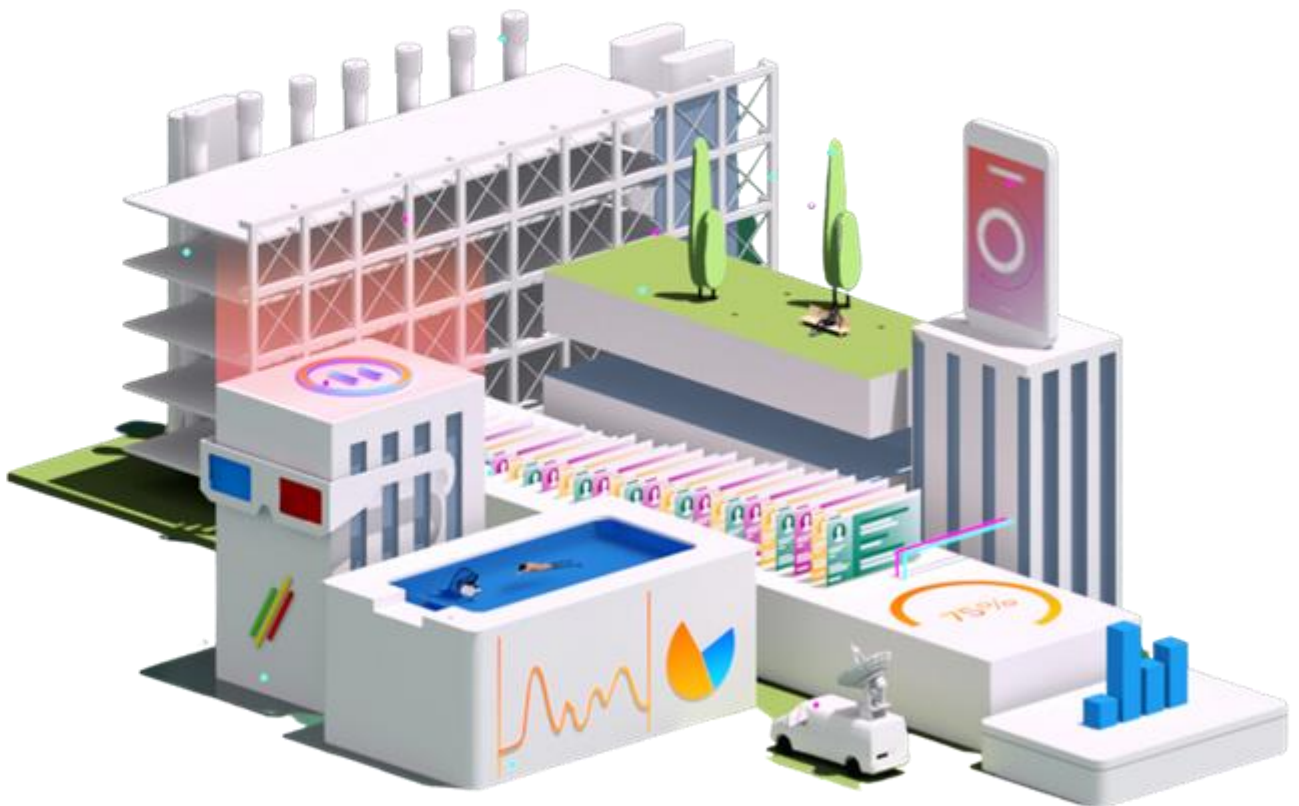
Elk geval van ongewenst gedrag blijft uiteraard er één te veel. Daarom is het essentieel dat de sector blijvend en structureel inzet op sensibilisering, duidelijke meldpunten en toegankelijke hulpkanalen.

Tot nu toe bespraken we de resultaten op sectorniveau. Dit geeft een waardevol algemeen beeld van het welzijn binnen de sector. Om echter gericht beleid te kunnen voeren, is het minstens even belangrijk om de onderliggende verschillen binnen groepen te analyseren. De sector is immers een zeer diverse groep, waarbij uitschieters kunnen vervagen in het gemiddelde. Daarom maken we nu de overgang naar een meer gedetailleerde analyse.

We kijken in eerste instantie naar de **externe benchmark**: hoe scoort de sector in vergelijking met een externe referentiegroep?

Daarna zoomen we in op de **interne vergelijking**: welke risicogroepen kunnen we detecteren op basis van kenmerken zoals functies, leeftijd, ...?

Externe & Interne vergelijking



Interpretatiegids externe en interne vergelijking

In het kader van onze bevestigingen hechten we veel belang aan het correct interpreteren en contextualiseren van de resultaten.

De resultaten van een sector geven een globaal overzicht en kunnen specifieke risico's aan het licht brengen, maar minstens even belangrijk is het besef dat achter dat sectorbeeld een grote diversiteit aan mensen en werkvormen schuilgaat.

Daarom maken we systematisch gebruik van zowel interne als externe vergelijkingen, ook wel benchmarks genoemd. Deze aanpak laat ons toe om de resultaten van meer homogene groepen te vergelijken en analyseren. Als het werk op eenzelfde manier georganiseerd is, kunnen we daar ook makkelijker in bijsturen.

Op de volgende pagina's visualiseren we de resultaten van de sector ten aanzien van een externe benchmarkgroep en verdiepen we deze naar specifieke interne vergelijkingsgroepen. Door deze vergelijkende benadering krijgen we een duidelijker beeld van waar de sector goed presteert en waar er nog ruimte is voor verbetering.

Om de interpretatie te vergemakkelijken, maken we gebruik van kleurcodering bij substantiële verschillen. Wanneer onze resultaten significant beter zijn dan de benchmark, worden deze in het groen weergegeven. Indien de resultaten daarentegen duidelijk minder goed zijn, kleuren we deze oranje. Op die manier springen de belangrijkste aandachtspunten en sterktes visueel meteen in het oog.

Deze methodiek helpt ons om trends en patronen te detecteren, prioriteiten te stellen en gerichte acties te formuleren. Bovendien verhoogt het de transparantie en geloofwaardigheid van de rapportering, zowel intern als naar externe stakeholders toe.



Een substantieel **ongunstigere** score ten opzichte van de referentiegroep wordt aangeduid met een oranje lijn en bol.



Een substantieel **gunstiger** score ten opzichte van de referentiegroep wordt aangeduid met een groene lijn en bol.

Externe vergelijking

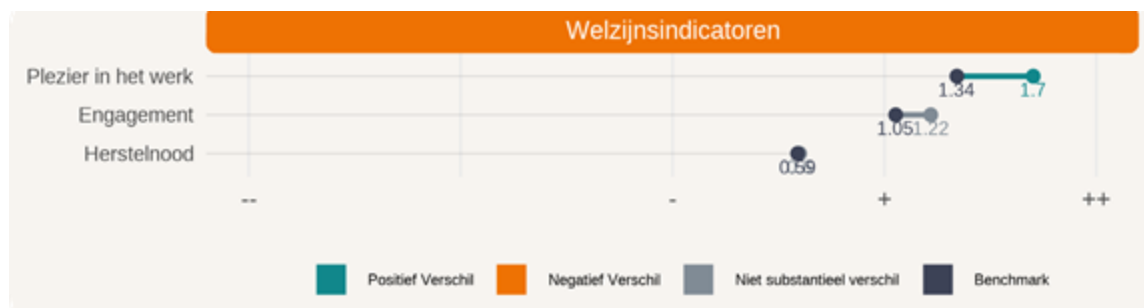


mediarte
the making of you

attentia

Hoe scoren we tegenover de externe benchmark?

We vergelijken de resultaten van de audiovisuele, digitale en filmsector met de resultaten van de referentiegroep “Belgische arbeidsmarkt”. Deze referentiegroep telt momenteel 212.139 ingevulde vragenlijsten, verspreid over 1078 bedrijven.



De sector scoort vergelijkbaar met de referentiegroep op de indicatoren **engagement** en **herstelnoed**.

Voor de welzijnsindicator **plezier in het werk** observeren we een substantieel meer gunstige score. Deze geeft aan dat de gemiddelde medewerker in de audiovisuele, digitale en filmsector meer plezier in het werk ervaart dan op de Belgische arbeidsmarkt.



Hoe scoren we tegenover de externe benchmark?

De sector scoort op het merendeel van de werkaspecten vergelijkbaar met of lichtjes gunstiger dan de referentiegroep. Voor enkele aspecten scoort de sector zelf substantieel gunstiger: **belastende lichamelijke omstandigheden, belastende omgevingsfactoren, en werk-leef flexibiliteit.**



Interne vergelijking



mediarte
the making of you

attentia

Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?

We zoomen in op de resultaten van specifieke doelgroepen binnen de sector die we kunnen onderscheiden aan de hand van zogenaamde achtergrondkenmerken zoals leeftijd, sectoranciënniteit, functiecluster, ...

We gebruiken bij de interpretatie van de resultaten twee invalshoeken:

1. Substantiële afwijkingen t.o.v. het algemeen gemiddelde

Een **doelgroep** wordt een **risicogroep** wanneer deze groep op meer dan de helft van de werkaspecten substantieel ongunstig afwijkt van het sectorgemiddelde. Omdat de thematiek van ongewenst gedrag een zeer individuele thematiek is, waarbij het vaak slechts gaat om één getroffen persoon in een groep, nemen we dit niet mee in deze telling.

Deze risicogroepen bespreken we hierna meer in detail. We starten met de functieclusters, en bespreken daarna andere relevante groepen.

Voor de doelgroepen die geen extra aandacht nodig hebben, kan je de data in Tableau raadplegen.

2. Modellen uit de arbeidspsychologie

Om de werkbeleving binnen een groep goed te begrijpen en effectief aan te pakken, is het belangrijk om niet alleen naar losse cijfers of signalen te kijken, maar deze ook te plaatsen binnen een breder kader. Daarom maken we gebruik van onderbouwde theoretische modellen uit de organisatie- en gezondheidspsychologie, zoals het **Self-Determination Theory (SDT) model**, het **Demand-Control-Support (DCS) model**, het **Effort-Reward Imbalance (ERI) model** en het **Conservation of Resources (COR) model**.

Deze modellen helpen om complexe situaties op de werkvloer te duiden: ze geven inzicht in de mechanismen die stress veroorzaken én wat nodig is om duurzame inzetbaarheid en welzijn te bevorderen. Elk model legt daarbij de nadruk op andere factoren, zoals motivatie, werkdruk, beloning of hulpbronnen.

We doen dit door de gegevens systematisch te analyseren en te toetsen aan de kerncomponenten van elk model. Op basis van deze "fit" bepalen we welk model het meest geschikt is om richting te geven aan vervolgacties binnen de risicogroep.

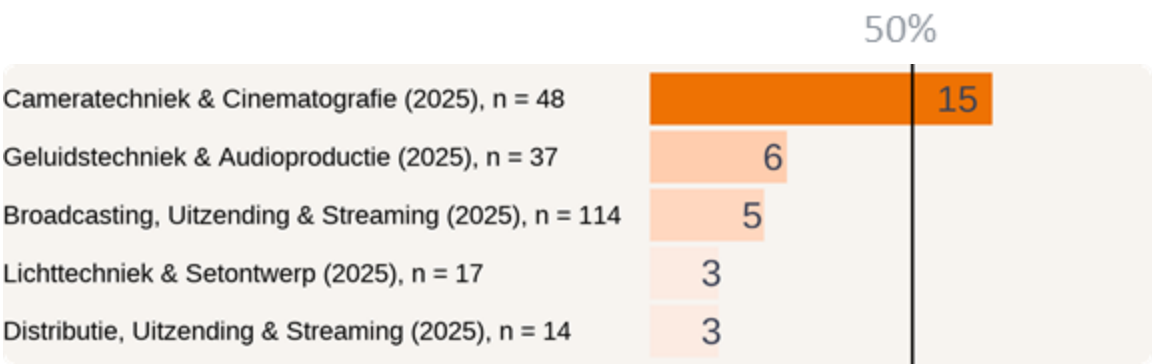
Op deze manier zorgen we ervoor dat de interpretatie van de data niet alleen betrouwbaar, maar ook praktisch bruikbaar is voor beleidsontwikkeling en interventies.

Uitleg over de verschillende modellen vind je in bijlage 1 van dit rapport van p.62 t.e.m. p. 64.

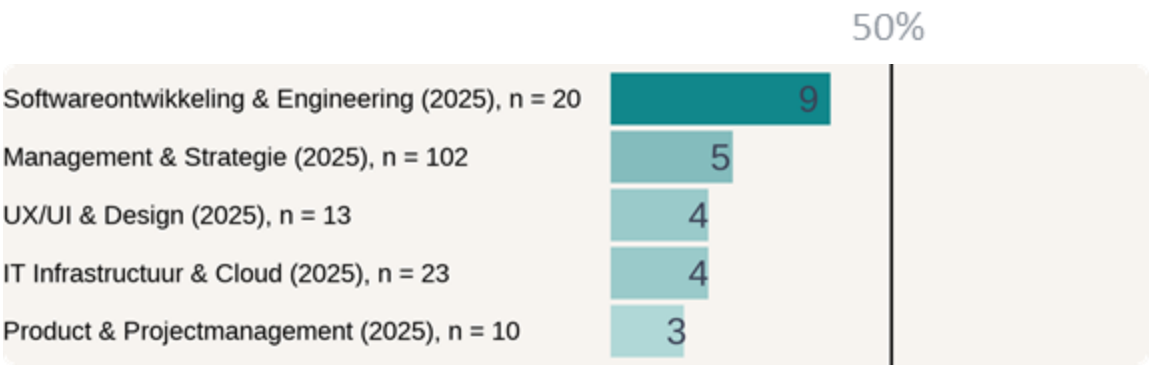
Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?

Functiecluster

Een eerste interne vergelijking op basis van specifieke doelgroepen gebeurt binnen de functieclusters. De onderstaande grafieken tonen per functiecluster op hoeveel werkaspecten er een substantiële (positieve of negatieve) afwijking is ten opzichte van het sectorgemiddelde.



De functiecluster **Cameratechniek & Cinematografie** wijkt op 15 van de 21 aspecten substantieel ongunstig af t.o.v. de sector. Dit beschouwen wij als een functiecluster met een verhoogd risico, deze doelgroep kan gebaat zijn met een gerichte aanpak binnen een breder welzijnsbeleid.



In omgekeerde richting valt één functiecluster in positieve zin op: de groep **Softwareontwikkeling & Engineering** scoort op 9 aspecten substantieel beter dan het gemiddelde. Hoewel dit nét onder de drempel van ‘de helft plus één’ blijft, is het toch noemenswaardig. Mogelijk vallen er waardevolle best practices te distilleren uit deze groep.

Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?

Functiecluster Cameratechniek & Cinematografie

Werkaspecten

Bij de analyse van stressbronnen (zie figuur op de volgende pagina) valt op dat deze groep in vergelijking met de rest van de sector geconfronteerd worden met een aanzienlijk hoger werktempo, meer emotionele belasting, meer rolconflicten en zwaardere werkomstandigheden.

Daarnaast rapporteert deze groep significant lagere scores op verschillende motivatoren: ze ervaren minder autonomie en inspraak, ontvangen minder sociale steun, en beoordelen de arbeidsorganisatie en het transformationeel leiderschap als gebrekkiger.

Ook het welzijnsklimaat wordt minder positief ingeschat, net als de loopbaanmogelijkheden, de waardering voor de verloning en de flexibiliteit tussen werk en privé. Deze scores liggen telkens substantieel onder het sectorgemiddelde.

Welzijnsindicatoren

De welzijnsuitkomst herstelnoed scoort bijgevolg – niet verrassend – ook heel wat lager dan het sectorale gemiddelde. 54,2 % van de medewerkers in deze groep ervaart een verhoogde herstelnoed (t.o.v. 40% in de sector). Voor plezier in het werk en engagement scoort deze groep vergelijkbaar.

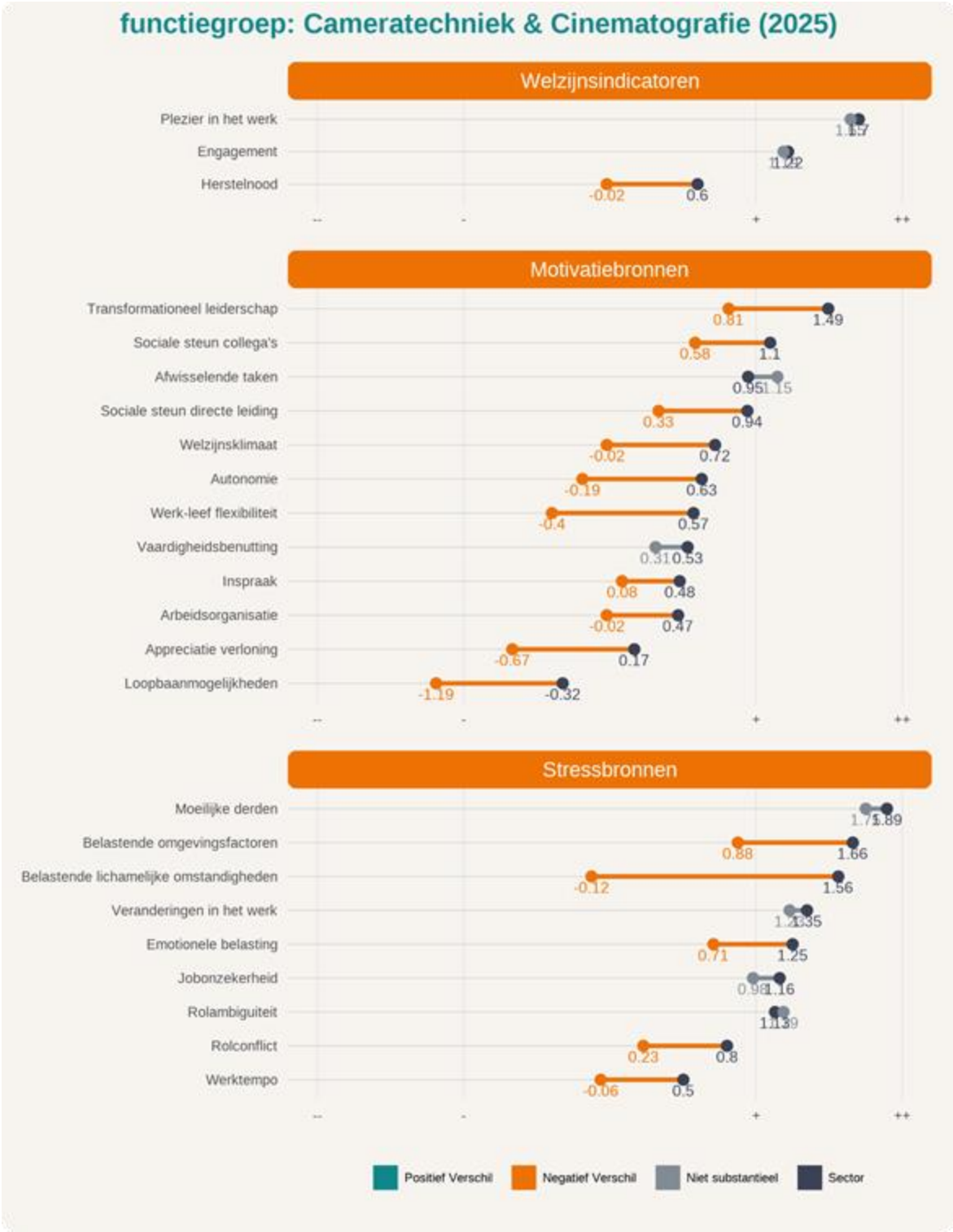
Waarom past het Demands-Control-Support Model bij deze groep ?

Deze combinatie — hoge taakeisen, lage controle en lage steun — is precies het profiel dat het Demand Control Support-model aanduidt als hoog risico voor werkstress en burnout.

Dit model stelt dat werkstress het resultaat is van de interactie tussen:

- Hoge Taakeisen (Demands) – zoals werktempo, emotionele belasting, rolconflicten.
- Gebrek aan Controle (Control) – zoals autonomie, inspraak en vaardigheidsbenutting.
- Gebrek aan Sociale steun (Support) – zoals steun van collega's en leidinggevende.

Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?



Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?

Functiecluster Cameratechniek & Cinematografie

Wat zijn verbetersuggesties voor deze doelgroep op basis van het DCS model?

Om het welzijn te verbeteren kunnen onderstaande sectoracties op de drie grote assen ondernomen worden.

Verlaag de taakeisen waar mogelijk

- Sectorrichtlijnen voor taakverdeling: ontwikkel aanbevelingen voor een evenwichtige taakverdeling en realistische werkdruk.
- Workshops rond werkdrukmanagement: bied trainingen aan voor leidinggevend en teams over het herkennen en aanpakken van overbelasting.
- Gespreksformats over werktempo: stel formats of gesprekskaarten ter beschikking om het werktempo bespreekbaar te maken.
- Intervisie- en coachingsnetwerken: faciliteer intervisiegroepen of coachingstrajecten voor medewerkers die emotioneel belastende situaties ervaren.

Verhoog de controle/autonomie

- Inspiratiegids 'Werken met meer autonomie': voorbeelden van hoe bedrijven medewerkers meer inspraak geven in werkorganisatie.
- Opleidingen taakvariatie en talentbenutting: trainingen voor leidinggevend en in het herkennen en inzetten van competenties.
- Toolkits voor zelforganisatie: praktische hulpmiddelen voor teams om zelfstandig beslissingen te nemen binnen hun werkcontext.

Versterk sociale steun

- Sectorbrede teamdagen of peer learning formats: organiseer of ondersteun initiatieven die teamcohesie bevorderen.
- Leiderschapstrainingen: bied opleidingen aan in coachend leiderschap, gericht op verbinding, ondersteuning en ontwikkeling.
- Standaard voor ontwikkelgesprekken: ontwikkel een sectorbrede aanpak voor regelmatige, kwalitatieve feedback- en ontwikkelgesprekken.

Welke groepen blinken uit en bieden inspiratie voor best practices?

Functiecluster Softwareontwikkeling & Engineering

Welzijnsindicatoren

We stellen vast dat de functiecluster Softwareontwikkeling & Engineering substantieel gunstiger afwijkt van het sectorgemiddelde voor herstelneed. Slechts 20% van de medewerkers in deze groep ervaart een verhoogde herstelneed (t.o.v. 40% in de sector). Voor plezier in het werk en engagement scoort deze groep vergelijkbaar.

Werkaspecten

- Lage taakeisen:
 - De scores voor werktempo, emotionele belasting en jobonzekerheid zijn substantieel gunstiger dan de sectorbenchmark.
- Hoge controle:
 - Zowel autonomie, inspraak als vaardigheidsbenutting scoren beter dan het sectorgemiddelde. Dit wijst op een werkomgeving waarin medewerkers veel zeggenschap hebben en hun competenties goed kunnen inzetten.
- Sterke sociale steun: De score voor sociale steun van de directe leidinggevende is substantieel gunstiger dan de benchmark, wat duidt op een ondersteunende werkomgeving.

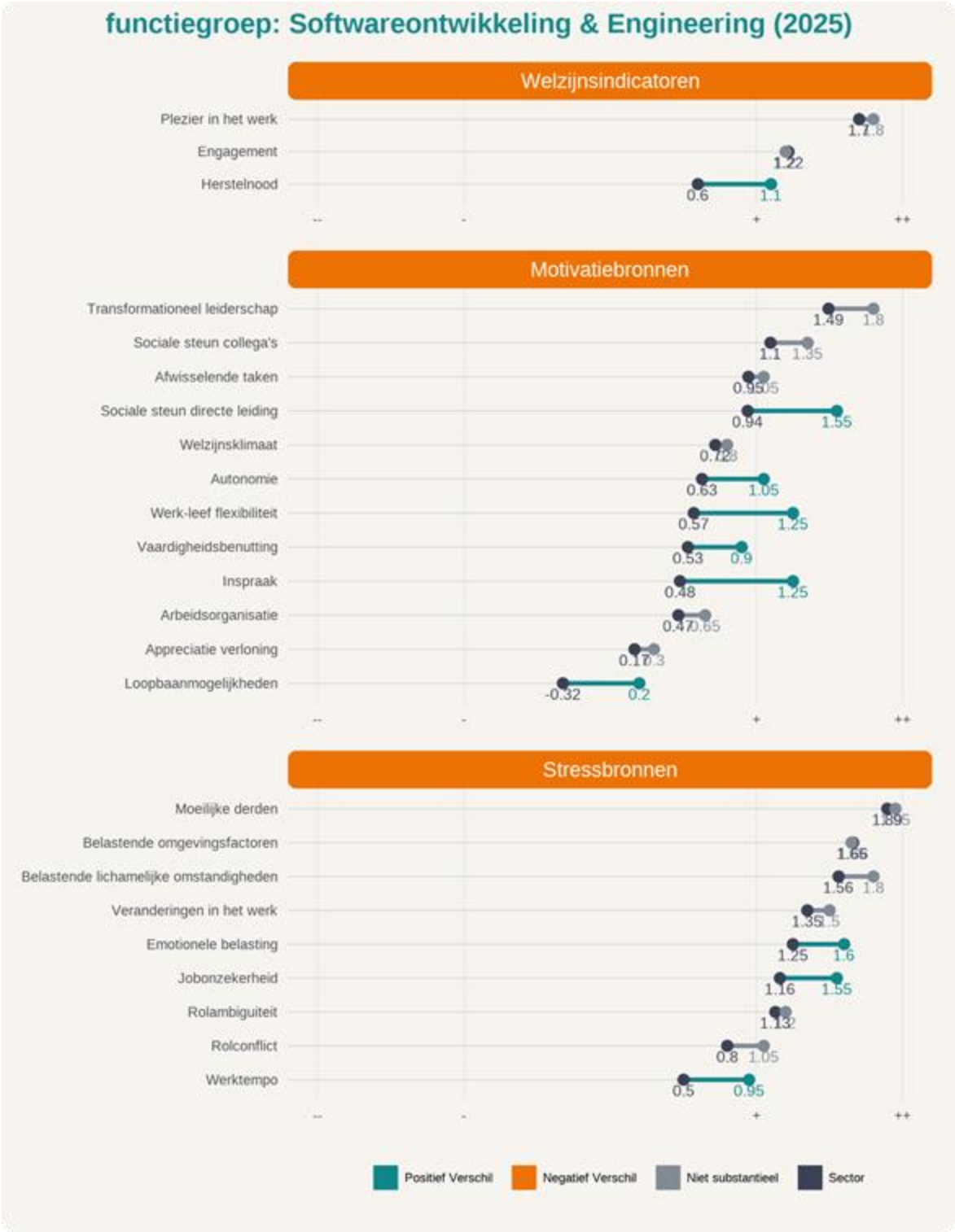
Deze combinatie — lage taakeisen, hoge controle en sterke sociale steun — vormt het ideale profiel binnen het Demand-Control-Support model. Deze doelgroep bevindt zich in een laagrisicozone voor werkstress en burn-out en heeft een sterke basis voor duurzaam welzijn en motivatie.

Waarom past het Demands-Control-Support Model bij deze groep ?

Dit model stelt dat werkstress het resultaat is van de interactie tussen:

- Taakeisen (Demands) – zoals werktempo, emotionele belasting, rolconflicten.
- Controle (Control) – zoals autonomie, inspraak en vaardigheidsbenutting.
- Sociale steun (Support) – zoals steun van collega's en leidinggevende.

Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?



Welke groepen blinken uit en bieden inspiratie voor best practices?

Functiecluster Softwareontwikkeling & Engineering

Wat zijn best practices die we van deze doelgroep kunnen leren op basis van het DCS Model?

- **Verspreiden van good practices**
 - Case studies publiceren van teams zoals dit, waarin lage taakeisen, hoge controle en sterke steun centraal staan.
 - Intervisiegroepen opzetten waarin bedrijven ervaringen en aanpakken delen rond werkdruk, autonomie en teamdynamiek.
- **Leiderschap en cultuur versterken**
 - Opleidingen voor leidinggevend in transformationeel leiderschap, gericht op autonomie-ondersteuning en psychologische veiligheid.
 - Sectorale erkenning voor organisaties met een sterk welzijnsbeleid (bv. via welzijnslabels of awards).
- **Autonomie en inspraak stimuleren**
 - Toolkits ontwikkelen voor job crafting en participatief organiseren.
 - Workshops aanbieden over zelfsturing, teamverantwoordelijkheid en agile werkvormen.
- **Sociale steun systematisch verankeren**
 - Mentorschap- en buddyprogramma's promoten binnen en tussen organisaties.
 - Trainingen in feedbackcultuur en verbindende communicatie.

Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?

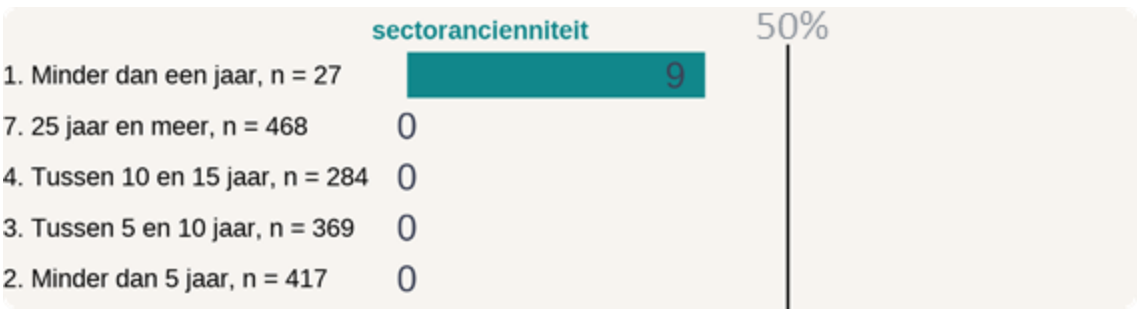
Welke andere doelgroepen vragen prioritair onze aandacht?

Net zoals voor de functieclusters werden dezelfde analyses uitgevoerd voor de andere sociodemografische variabelen uit de mediasensor. We hanteren hetzelfde criterium dat 50% of meer van de werkaspecten substantieel positief of negatief moeten afwijken om een detailanalyse te maken.

Geen van de subgroepen binnen deze variabelen overschrijdt onze drempelwaarde.

Toch is het vermeldenswaardig dat bij de groep met een **sterk variërend uurrooster** 8 werkaspecten negatief afwijken.

Als positieve uitschieter geldt de subgroep met **minder dan 1 jaar sectoranciënniteit**, waar op 10 thema's positief wordt afgeweken — een mogelijke best practice.



Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?

Sterk variërend uurrooster

Welzijnsindicatoren

We stellen vast dat de groep met een sterk variërend uurrooster substantieel ongunstiger afwijkt van het sectorgemiddelde voor herstel nood. 54% van de medewerkers in deze groep ervaart een verhoogde herstel nood (t.o.v. 40% in de sector). Voor plezier in het werk en engagement scoort deze groep vergelijkbaar.

Werkaspecten

- Deze groep wordt geconfronteerd met hoge inspanningen:
 - Werktempo en emotionele belasting scoren rond het gemiddelde, maar rolconflict, en fysieke belasting (omgeving + lichamelijk) liggen onder het gemiddelde.
 - Sterk variërende werkuren zelf zijn ook een extra belasting (impliceert instabiliteit, verminderde voorspelbaarheid).
- Deze groep ervaart ook lage beloningen:
 - Appreciatie voor verloning, werk-leef flexibiliteit én sociale steun van de leidinggevende liggen allemaal duidelijk onder het sectorgemiddelde.
 - Ook het welzijnsklimaat, een indirecte beloning in de vorm van waardering en ondersteuning, scoort laag.

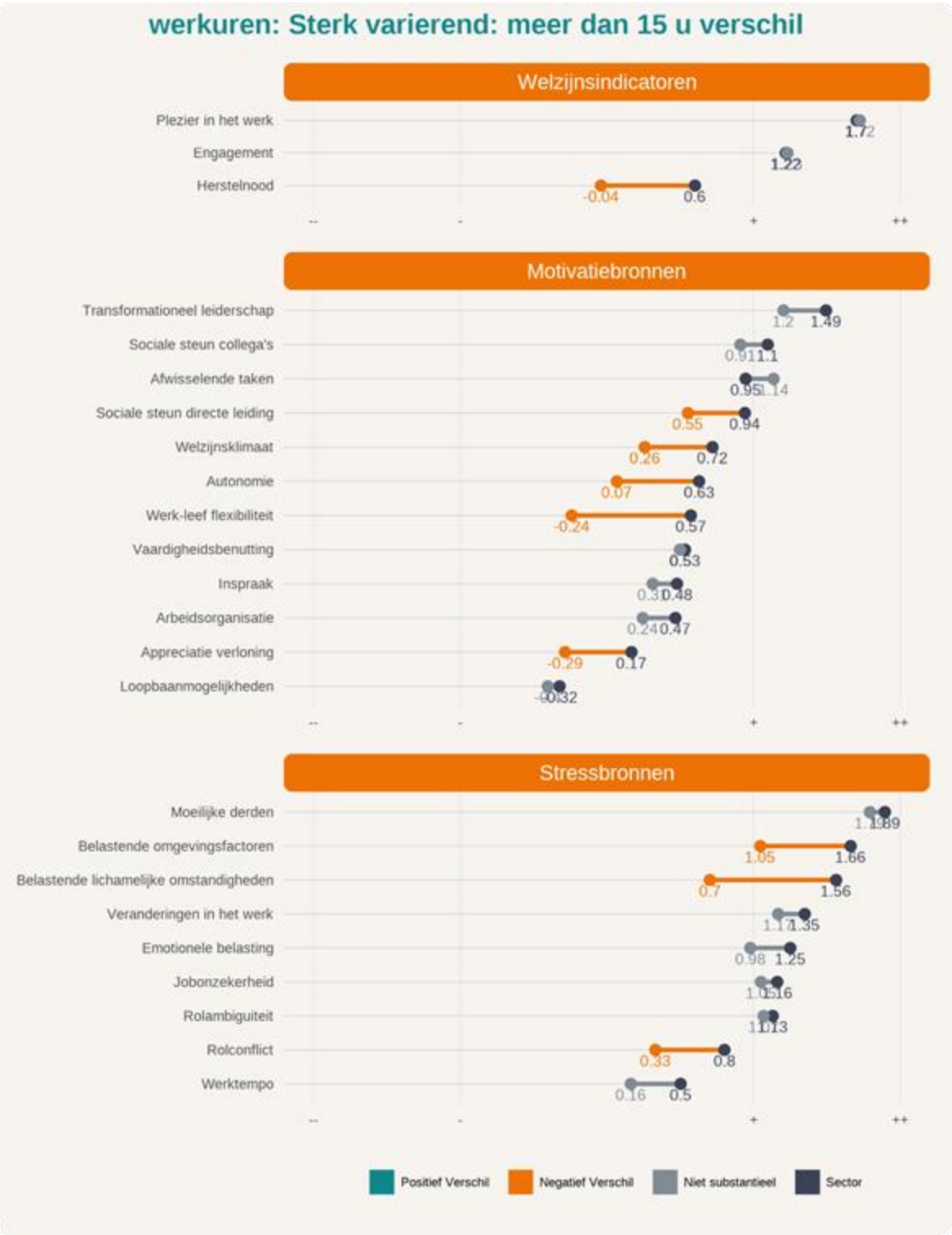
Deze combinatie wijst op een duidelijke disbalans tussen hoge inzet en lage beloning, wat de kern is van het ERI-model.

Waarom past het Effort-Reward Imbalance Model bij deze groep ?

Het ERI-model stelt dat werkstress ontstaat als er een disbalans is tussen:

- Inspanningen (Efforts): taakeisen zoals werktempo, emotionele belasting, rolconflicten, onvoorspelbaarheid (bv. werkuren).
- Beloningen (Rewards): loon, waardering, werkzekerheid, loopbaanperspectieven, erkenning.

Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?



Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?

Sterk variërend uurrooster

Wat zijn verbetersuggesties voor deze doelgroep op basis van het ERI Model?

Om het welzijn te verbeteren, zou je acties moeten richten op het herstellen van de balans tussen inzet en beloning:

- **Versterk de verloningsstructuur in de sector**
 - Benchmarkstudies aanbieden: vergelijkende analyses van lonen binnen de sector om bedrijven inzicht te geven in marktconforme verloning.
 - Toolkits ontwikkelen: praktische gidsen voor het opzetten van eerlijke en transparante loonstructuren.
 - Workshops organiseren: sessies over loonbeleid, inclusief variabele verloning, extralegale voordelen en beloningsstrategieën.
- **Beperk onvoorspelbare inzetbaarheid**
 - Onderzoek en analyse: voer sectorbrede bevestigingen of data-analyses uit naar de mate van rooster(on)voorspelbaarheid en de impact ervan op medewerkers.
 - Gids voor roosteroptimalisatie: ontwikkel een praktische handleiding met methodes voor voorspelbare en planbare werkroosters.
 - Promoot zelfroostering: bied tools of software-aanbevelingen aan voor zelfroostering of teamroosterplanning.
 - Inspiratiesessies: organiseer webinars of workshops met bedrijven die succesvolle praktijken rond roosterinspraak toepassen.
- **Versterk het welzijnsklimaat**
 - Leiderschapstrainingen: bied opleidingen aan in empathisch en waarderend leiderschap, gericht op het herkennen van signalen van stress en het voeren van open gesprekken.
 - Welzijnsmonitoring op teamniveau: ontwikkel formats voor teamcheck-ins, welzijnsbarometers of gesprekskaarten om welzijn bespreekbaar te maken.
 - Flexbeleid ondersteunen: stel modelregelingen op voor flexibele compensatiedagen, thuiswerkafspraken of aangepaste werktijden.
 - Gezondheidsbevordering stimuleren: ontwikkel sectorcampagnes of toolkits rond gezonde voeding, slaap en beweging op de werkvloer (bv. "Gezond aan het werk"-week).

Welke groepen blinken uit en bieden inspiratie voor best practices?

Minder dan 1 jaar sectoranciënniteit

Welzijnsindicatoren

We stellen vast dat de groep 'minder dan 1 jaar sectoranciënniteit' substantieel gunstiger afwijkt van het sectorgemiddelde voor herstel nood. Slechts 18,5% van de medewerkers in deze groep ervaart een verhoogde herstel nood (t.o.v. 40% in de sector). Voor plezier in het werk en engagement scoort deze groep vergelijkbaar.

Werkaspecten

- Sterke hulpbronnen: deze groep scoort beter dan de sectorbenchmark op:
 - Vaardigheidsbenutting, welzijnsklimaat en arbeidsorganisatie.
 - Loopbaanmogelijkheden, appreciatie van verloning en werk-leef flexibiliteit.
- Lage stressbronnen: De scores voor werktempo, emotionele belasting, en rolconflict liggen substantieel gunstiger dan het sectorgemiddelde.

Deze combinatie — sterke hulpbronnen en lage stressbelasting — past perfect binnen het COR-model als een laagrisicoprofiel met een hoge kans op duurzaam welzijn en veerkracht.

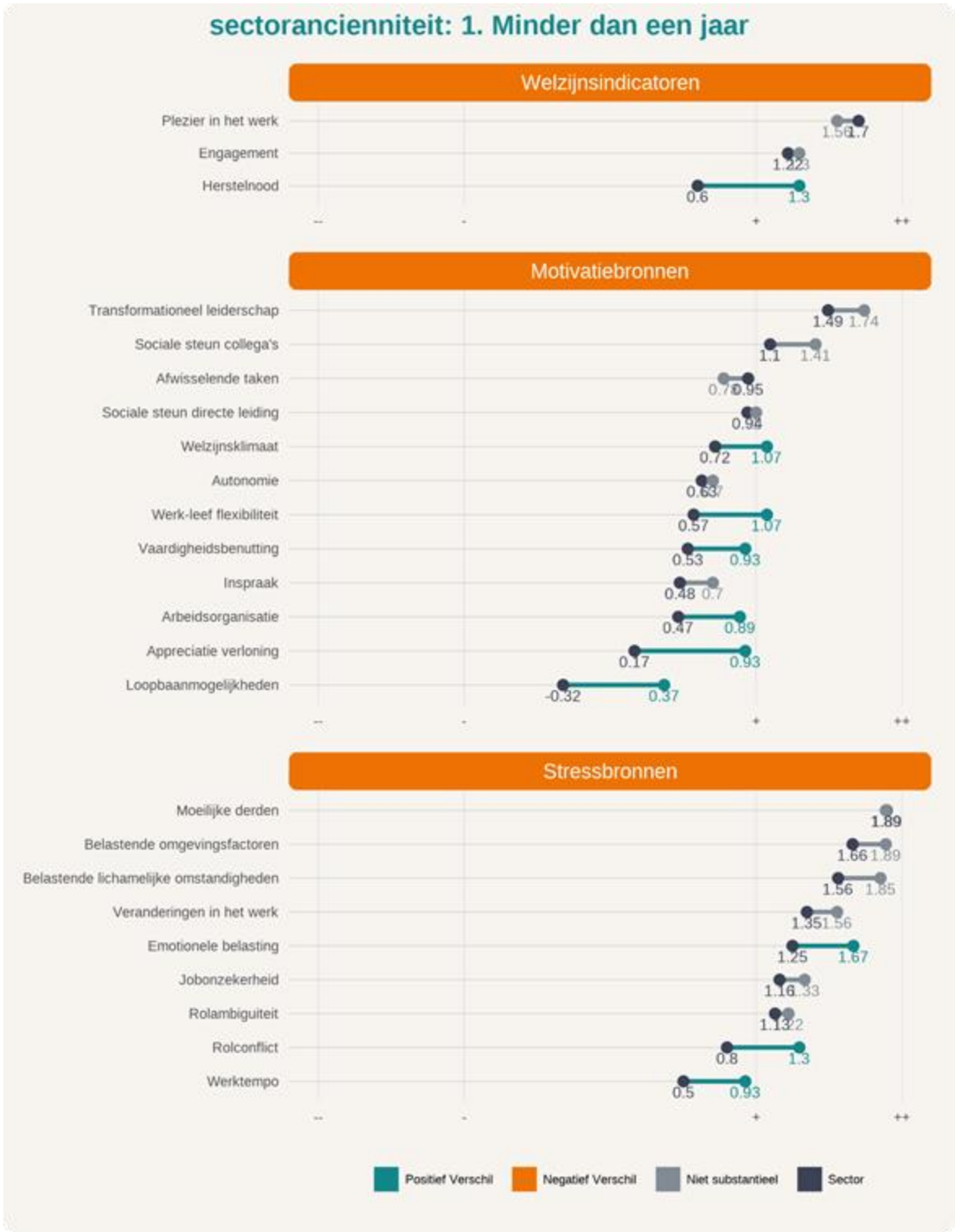
Waarom past het Conservation of Resources Model bij deze groep ?

Het COR-model stelt dat stress ontstaat wanneer mensen:

- Belangrijke hulpbronnen verliezen,
- Bedreigd worden in hun hulpbronnen, of
- Niet voldoende nieuwe hulpbronnen kunnen opbouwen.

Voor nieuwe medewerkers is het opbouwen van hulpbronnen (zoals sociale steun, autonomie, duidelijkheid, en stabiliteit) cruciaal. De data toont dat deze groep op meerdere van deze vlakken sterker scoort dan de sectorbenchmark.

Welke risicogroepen binnen onze sector vragen onze aandacht?



Welke groepen blinken uit en bieden inspiratie voor best practices?

Minder dan 1 jaar sectoranciënniteit

Wat zijn best practices die we van deze doelgroep kunnen leren op basis van het COR Model?

- **Hulpbronnen actief opbouwen**

- Onboarding versterken: ontwikkel een sectorbrede onboardinggids met aandacht voor sociale integratie, autonomie en leermogelijkheden vanaf dag één.
- Mentorschap en peer-coaching verankeren: bied formats en draaiboeken aan voor het opzetten van mentorprogramma's en peer-coaching binnen bedrijven.
- Startpakketten voor nieuwe medewerkers: stel voorbeeldmateriaal samen dat bedrijven kunnen gebruiken om nieuwe medewerkers snel wegwijs te maken in hun organisatiecultuur en netwerken.

- **Leiderschap als hulpbron**

- Training in transformatieel leiderschap: organiseer opleidingen waarin leidinggevend leren inspireren, ondersteunen en ontwikkelen.
- Feedbackcultuur stimuleren: ontwikkel tools en formats voor constructieve feedbackmomenten, inclusief checklists en gesprekskaarten.
- Leiderschapsnetwerken: richt sectorale netwerken op waarin leidinggevend ervaringen en uitdagingen kunnen delen.

- **Hulpbronnen beschermen**

- Werkdrukmonitoring ondersteunen: bied meetinstrumenten of quick scans aan waarmee bedrijven werkdruk kunnen opvolgen.
- Preventiebeleid ontwikkelen: stel richtlijnen op voor preventieve maatregelen tegen overbelasting, inclusief herstelmomenten en werkdrukinterventies.
- Flexibele werkvormen promoten: deel good practices rond flexibele werkregelingen die autonomie en herstel bevorderen.

- **Hulpbronnen delen en versterken**

- Kennisdeling stimuleren: organiseer sectorale studiedagen, webinars of online platforms voor uitwisseling over welzijnsbeleid.
- Erkenning voor welzijnsinitiatieven: lanceer een sectorlabel of award voor organisaties die uitblinken in welzijnsbevordering.
- Welzijnsambassadeurs: ondersteun bedrijven bij het aanstellen en opleiden van interne welzijnsambassadeurs.

Conclusie externe en interne vergelijking

De sector toont een vergelijkbaar profiel met de **Belgische arbeidsmarkt** wat betreft de welzijnsindicatoren engagement en herstel nood. Dit betekent dat medewerkers in de audiovisuele, digitale en filmsector zich gemiddeld even betrokken voelen bij hun werk en een gelijkaardige behoefte aan herstel ervaren als werknemers in andere sectoren.

Op het vlak van plezier in het werk scoort de sector echter duidelijk beter. Medewerkers in deze sector geven vaker aan dat ze hun werk als plezierig ervaren, wat wijst op een positieve werkbeleving die boven het nationale gemiddelde ligt.

Ook op het niveau van werkaspecten presteert de sector over het algemeen gelijkwaardig of licht gunstiger dan de referentiegroep. Voor enkele specifieke aspecten zijn de verschillen zelfs substantieel in het voordeel van de sector. Zo rapporteren medewerkers minder belastende lichamelijke werkomstandigheden, minder hinderlijke omgevingsfactoren en meer flexibiliteit in de balans tussen werk en privéleven.

De **interne vergelijking** binnen de sector brengt enkele duidelijke risicogroepen en positieve voorbeelden aan het licht. De functiecluster Cameratechniek & Cinematografie scoort op maar liefst 15 van de 21 werkaspecten substantieel ongunstig. Medewerkers in deze groep ervaren hoge werkdruk, emotionele belasting en rolconflicten, terwijl autonomie, inspraak en sociale steun beperkt zijn. Ook het welzijnsklimaat en de werk-privébalans worden negatief beoordeeld. Meer dan de helft van deze groep (54,2%) heeft een verhoogde herstel nood. Deze combinatie van factoren past binnen het Demand-Control-Support-model, dat wijst op een verhoogd risico op werkstress (uitleg model in bijlage 1, p.62-64).

Een tweede risicogroep zijn medewerkers met een sterk variërend uurrooster. Zij scoren negatief op acht werkaspecten, waaronder rolconflicten, fysieke belasting en instabiliteit in werktijden. Tegelijk ervaren ze lage beloningen zoals beperkte appreciatie voor verloning, en een zwakkere werk-leefbalans. Dit profiel sluit aan bij het Effort-Reward Imbalance-model, dat stress verklaart vanuit een disbalans tussen inzet en beloning (uitleg model in bijlage 1, p.62-64).

Tegenover deze risicogroepen staan ook positieve uitschieters. De functiecluster Softwareontwikkeling & Engineering scoort substantieel beter op negen werkaspecten, met lage taakeisen, hoge autonomie en sterke sociale steun. Slechts 20% van deze groep ervaart verhoogde herstel nood, wat wijst op een gezonde werkcontext. Ook medewerkers met minder dan één jaar sectoranciënniteit scoren opvallend goed op hulpbronnen en welzijn, met slechts 18,5% herstel nood. Deze groep past binnen het COR-model, dat het belang van het opbouwen van hulpbronnen benadrukt.

Andere sociodemografische subgroepen overschrijden de drempel voor detailanalyse niet (uitleg model in bijlage 1, p.62-64).

Conclusie onderzoeksvragen uit sectorale evidentie

Stelling 1: Werknemers met onregelmatige werktijden (bv. nachtwerk, lange shifts) rapporteren een slechter algemeen welzijn en meer herstelnood

Deze stelling wordt bevestigd door de data. Medewerkers met sterk variërende uurroosters scoren beduidend slechter op welzijnsindicatoren. Zo heeft 54% van deze groep een hoge herstelnood, tegenover 40% sector-gemiddeld. Dit duidt op meer vermoeidheid en stress. Ook ervaren zij minder werk-privébalans (werk-leef flexibiliteit ligt duidelijk onder het gemiddelde). Deze bevindingen sluiten aan bij de literatuur: onvoorspelbare, lange of nachtelijke werktijden gaan in de sector gepaard met hogere belasting en herstelnood.

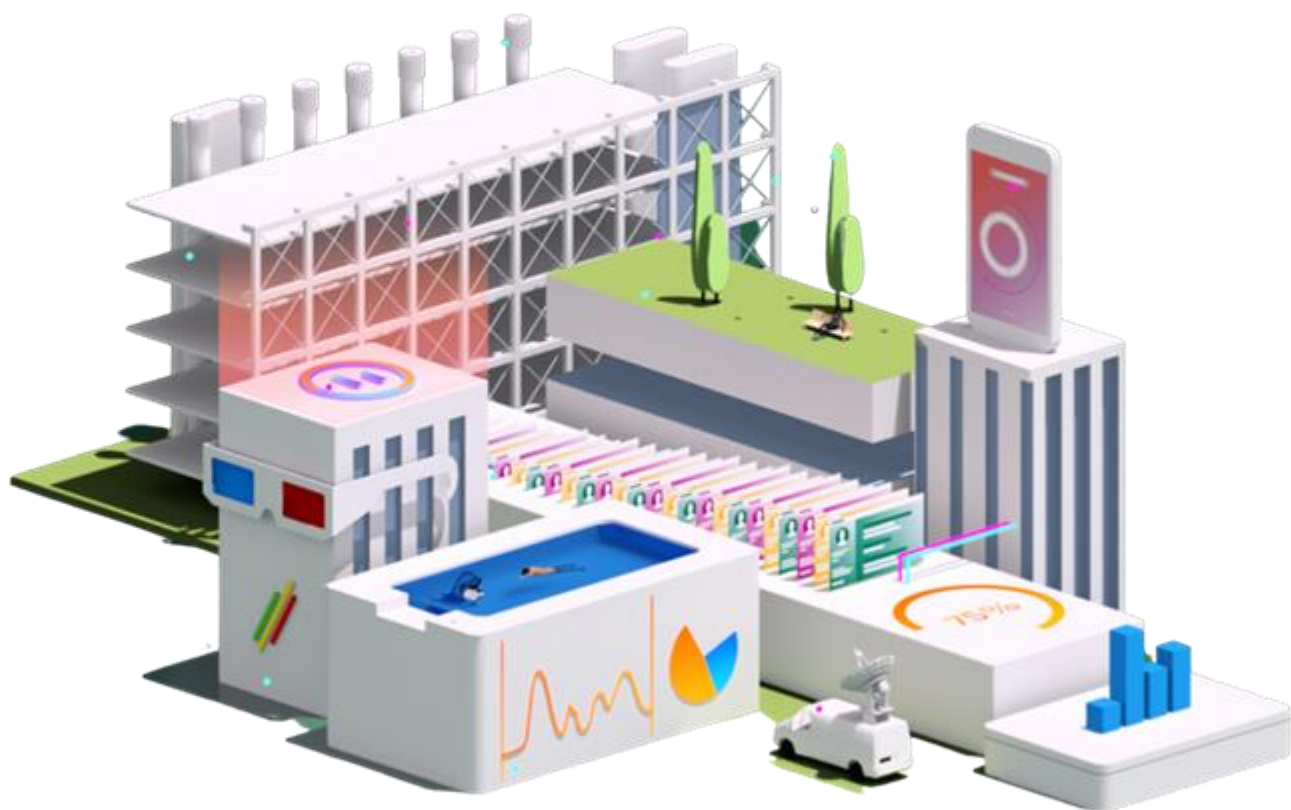
Stelling 2: Junioren in de sector ervaren minder autonomie en inspraak dan mediors en seniors

De data ondersteunt deze hypothese niet. In tegendeel, werknemers met minder dan 1 jaar sectoranciënniteit vormen een positieve uitschieter. Deze starters scoren hoger dan gemiddeld op diverse hulpbronnen (bv. benutting van vaardigheden, organisatie van werk, loopbaanmogelijkheden). Hun welzijn is opvallend goed: slechts 18,5% van hen rapporteert verhoogde herstelnood (tegenover 40% sectorbreed). Er is dus geen indicatie uit de bevraging dat junioren minder autonomie of inspraak hebben; geen leeftijds- of anciënniteitsgroep kwam als risicogroep naar voren. Mogelijk zorgt begeleiding bij instroom juist voor een vlotte start.

Stelling 3: Onzekerheid over contracten en verloning correleert met lagere scores op engagement en werkplezier

De resultaten geven deels gelijk aan deze hypothese. Enerzijds bevestigt het onderzoek dat contract- en loonzekerheid een pijnpunt zijn: loopbaanperspectieven en waardering van verloning kregen de meest ongunstige scores (meer dan de helft van de respondenten beoordeelt deze negatief). Dit wijst erop dat financiële onzekerheid en projectmatig werk voor ontevredenheid zorgen, wat het werkplezier kan ondermijnen. Anderzijds blijft het gemiddelde engagement (86%) en werkplezier (91%) hoog in de sector. Veel medewerkers zijn dus toch sterk betrokken en hebben plezier in het werk, waarschijnlijk dankzij hoge intrinsieke motivatie (“passieparadox”). Concluderend: onzekerheid over contract en loon is duidelijk aanwezig en zorgelijk, maar heeft de gemiddelde betrokkenheid nog niet drastisch doen dalen – mogelijk omdat bevologenheid in dit vakgebied veel goedmaakt. Het risico op daling blijft wel bestaan indien deze structurele stressoren niet worden aangepakt.

Hermeting



Hoe scoren we tegenover de vorige afname?

In dit hoofdstuk schetsen we de evolutie van de resultaten doorheen de tijd. De meting van 2025 is reeds de vierde meting van de mediasensor. De vorige metingen liepen in 2016, 2019 en 2022. We vergelijken de resultaten van 2025 met de resultaten van 2022. Omwille van statistische redenen kunnen we niet alle schalen één-op-één vergelijken, dit zou betekenen dat we bepaalde interpretatiefouten zouden maken. Meer bepaald is er geen vergelijking mogelijk voor de volgende recentere modules: arbeidsorganisatie, transformationeel leiderschap, psychosociaal welzijnsklimaat, pesten op het werk, engagement en moeilijke derden.

De uitleg over deze beperking in de vergelijking doorheen de tijd vind je in bijlage 3 (p. 78).

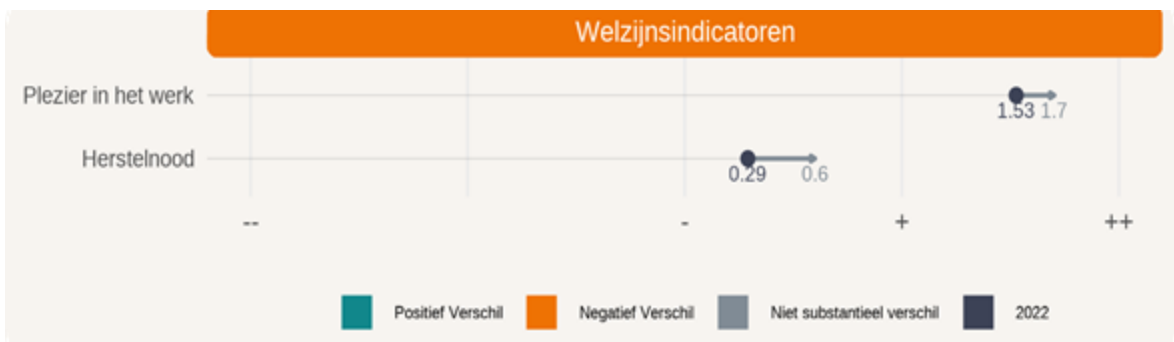
Participatiegraad

De deelname is stabiel gebleven. In 2022 bedroeg de participatiegraad 48%, in 2025 nam 49% deel aan de mediasensor.

Evolutie van de werkbeleving

We bekijken voor elk van de aspecten op sectorniveau wat de evolutie is tussen de vorige en de huidige meting. De pijl geeft de richting van de evolutie aan. De kleur geeft aan of de evolutie substantieel is: grijs betekent dat het verschil niet substantieel is en groen of oranje geeft aan dat het verschil substantieel (on)gunstig is.

De score op plezier in het werk **is gestegen van 86% in 2022 naar 91% in 2025**. Voor herstelnoed stellen we vast dat de score **gedaald is van 48% in 2022 naar 40% in 2025**. Beide evoluties zijn echter niet substantieel (grijs).



Hoe scoren we tegenover de vorige afname?

Evolutie van de werkaspecten

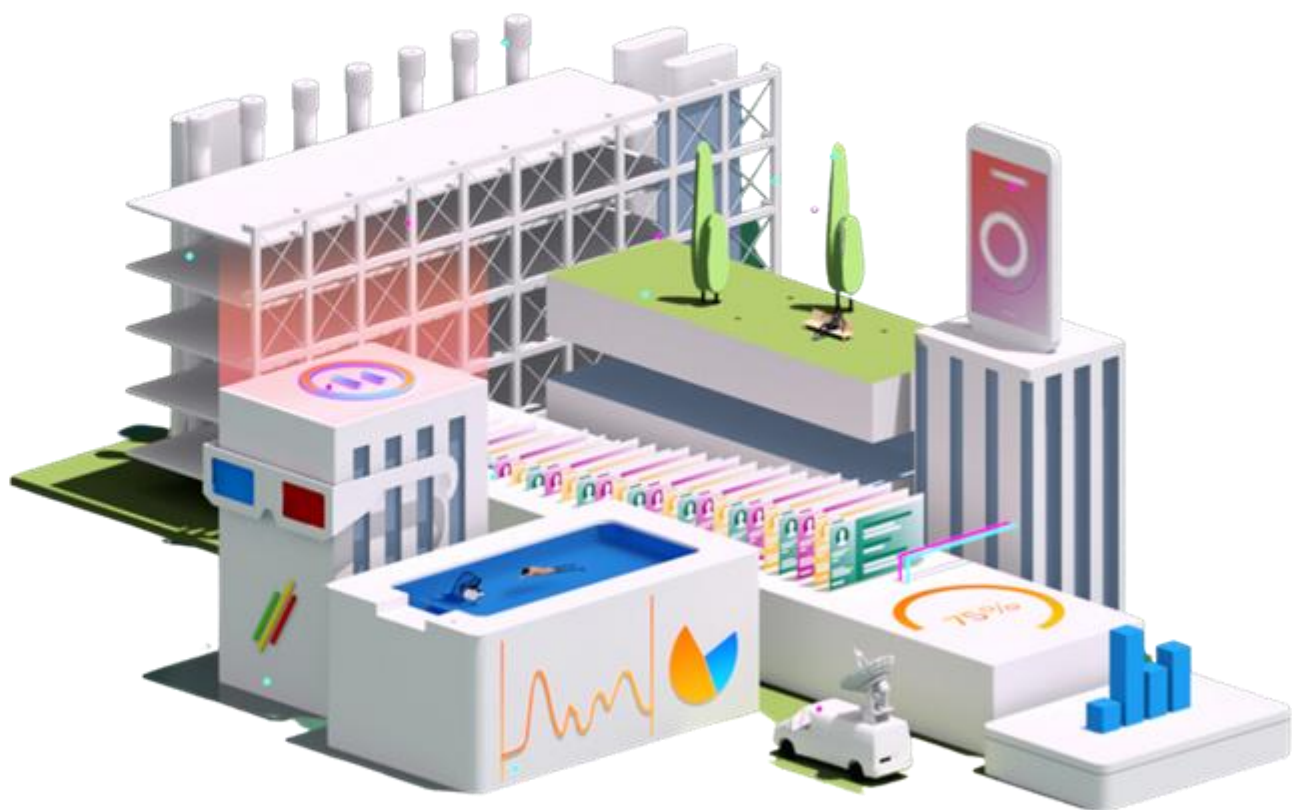
De meeste werkkenmerken zijn lichtjes gunstig geëvolueerd doorheen de tijd: werktempo, emotionele belasting, rolconflict en -ambigüiteit, veranderingen in de taak, inspraak, sociale steun collega's en werk-leef flexibiliteit.

Daarnaast zien we een lichtjes ongunstige evolutie voor jobonzekerheid, loopbaanmogelijkheden en appreciatie verloning.

Ondanks deze kleine beweging, stellen we vast dat geen enkel van de werkkenmerken substantieel (on)gunstig geëvolueerd is.



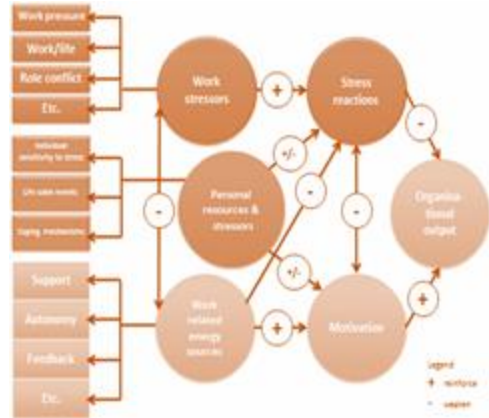
Bijlagen



Bijlage 1: Modellen uit de arbeidspychologie

Job Demands Resources Model (Bakker & Demerouti)

Het Job Demands – Resources Model is een model binnen de arbeidspychologie dat ons vertelt hoe we welzijn op het werk kunnen begrijpen en bevorderen. Het basismodel stelt dat je de werkomgeving (de kwaliteit van de arbeid) kan beschrijven aan de hand van twee kenmerken, namelijk stressbronnen en motivatiebronnen, die twee verschillende processen in werking zetten en de werkbeleving beïnvloeden. Verder stelt het model eveneens dat de werkbeleving een belangrijke samenhang vertoont met ruimere uitkomsten (gezondheid, verzuim, verloof, performantie).



In onze mediasensor brengen we zowel de werkomgeving of de kwaliteit van de arbeid (stress- en motivatiebronnen) als de werkbeleving (engagement, plezier in het werk, herstelbehoefte) in kaart.

Stressbronnen zijn de fysieke, sociale of organisationele aspecten van het werk die energie vragen van werknemers. Je kan hierbij denken aan aspecten als werkdruk, rolonduidelijkheid (wanneer het niet duidelijk is wat men precies verwacht), rolconflict (wanneer men tegenstrijdige opdrachten krijgt) of belastende contacten met collega's of cliënten. Een teveel aan deze stressbronnen zet als het ware een "rood proces" in gang wat nefast is voor het welzijn. Werknemers krijgen te maken met stressreacties, geven aan behoefte te hebben om even op adem te komen en kunnen op termijn mogelijk een burn-out ontwikkelen.

Motivatiebronnen daarentegen zijn de fysieke, sociale of organisationele aspecten van het werk die motiverend werken of energie geven. Ze bieden je de nodige brandstof om iedere dag gemotiveerd en energiek aan de slag te gaan. Het zijn aspecten zoals je werk zelf kunnen plannen en organiseren (autonomie), inspraak krijgen van je leidinggevende, je vaardigheden kunnen ontwikkelen maar ook gebruiken op het werk of sociale steun van collega's en leidinggevend. Aanwezige motivatiebronnen activeren voornamelijk het "groene proces" dat goed is voor het welzijn. Werknemers voelen zich goed, zijn gemotiveerd en komen met plezier naar het werk. Motivatiebronnen worden beschouwd als de meest waardevolle aspecten van het werk omdat ze er bovendien ook voor zorgen dat je beter om kan met de eisen die het werk stelt (stressbronnen). Ze hebben met andere woorden een dubbele functie, welzijn en motivatie versterken enerzijds en stressreacties voorkomen anderzijds.

Wil je een positieve werkbeleving nastreven, is het dan ook belangrijk een goed evenwicht te hebben tussen stressbronnen en motivatiebronnen. Een onevenwicht waarbij de stressbronnen doorwegen en men onvoldoende motivatiebronnen voor handen heeft om de stressbronnen aan te kunnen, is nefast voor het welzijn en kan op termijn ook tot een burn-out leiden. Een evenwichtig actieplan zet dus zowel in op stresspreventie (rood proces) als op engagementsbevordering (groen proces).

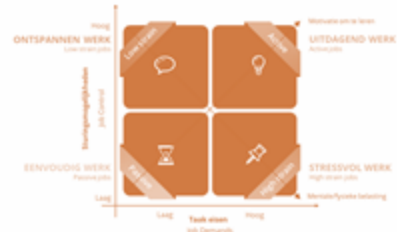
Bijlage 1: Modellen uit de arbeidspychologie

Demand-Control-Support Model (Karasek)

Dit model beschrijft hoe werkstress ontstaat en wat de rol is van autonomie en sociale steun.

Het bestaat uit drie hoofdcomponenten:

- **Demands (taakeisen)**: De hoeveelheid en intensiteit van het werk (zoals tijdsdruk of complexiteit).
- **Control (regelmogelijkheden)**: De mate waarin je zelf invloed hebt op hoe en wanneer je je werk uitvoert.
- **Support (sociale steun)**: De steun die je ervaart van collega's en leidinggevendenden.



Volgens dit model ontstaat de meeste stress bij **hoge taakeisen** in combinatie met **lage controle** en **weinig steun**. Andersom kan voldoende autonomie en steun negatieve effecten van hoge werkdruk verzachten.



Effort-Reward Imbalance Model

Het **ERI-model** beschrijft hoe werkstress ontstaat wanneer er een **onevenwicht** is tussen wat iemand in het werk investeert en wat hij of zij ervoor terugkrijgt.

Belangrijke componenten:

1. **Inspanning (Effort)**: de fysieke en mentale energie die iemand in het werk steekt — zoals inzet, verantwoordelijkheid, tijdsdruk.
2. **Beloning (Reward)**: wat iemand ervoor terugkrijgt, bijvoorbeeld:
 - Salaris en arbeidsvoorwaarden
 - Waardering en erkenning
 - Werkzekerheid en carrièremogelijkheden
3. **Overcommitment**: een persoonlijke factor: de neiging van iemand om zich overdreven in te zetten, wat het risico op stress en uitputting verhoogt — vooral als de beloning uitblijft.

Stress en gezondheidsproblemen ontstaan vooral wanneer **hoge inspanning** niet in balans is met **lage beloning**. Dit onevenwicht wordt extra risicovol bij mensen die zich sterk overcommitteren aan hun werk.

Bijlage 1: Modellen uit de arbeidpsychologie

Conservation of Resources Model (Hobfoll)

Het COR-model stelt dat stress ontstaat wanneer mensen belangrijke hulpbronnen verliezen, dreigen te verliezen of onvoldoende terugkrijgen na investering van die hulpbronnen.

Hulpbronnen zijn alles wat mensen waardevol vinden en nodig hebben om goed te functioneren, zoals:

- Materiële middelen: geld, spullen, tijd
- Sociale steun: hulp van anderen, waardering
- Persoonlijke eigenschappen: zelfvertrouwen, veerkracht
- Energiebronnen: fysieke en mentale energie



Stress ontstaat bij verlies van hulpbronnen, of de dreiging daarvan. Mensen proberen hun hulpbronnen te behouden, beschermen en uitbreiden. Hulpbronnen trekken andere hulpbronnen aan (“hulpbronnendclusters”), maar verlies werkt ook versterkend (verliesspiraal). Wie al weinig hulpbronnen heeft, loopt meer risico op chronische stress.



Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan)

De SDT gaat over **wat mensen motiveert** en hoe die motivatie invloed heeft op welzijn, gedrag en prestaties. De kern van de theorie is dat mensen zich het best ontwikkelen en goed functioneren als aan drie psychologische basisbehoeften wordt voldaan.

De drie basisbehoeften:

- Autonomie: het gevoel dat je vrijwillig en vanuit jezelf handelt, in plaats van gedwongen.
- Competentie: het gevoel dat je effectief bent en iets goed kunt.
- Verbondenheid (relatie): het gevoel van betrokkenheid bij anderen; ergens bij horen.

Soorten motivatie (van laag naar hoog zelfbepaald):

- Amotivatie: geen motivatie
- Externe motivatie: iets doen om straf te vermijden of beloning te krijgen
- Geïntrojecteerde motivatie: iets doen uit schuldgevoel of druk van binnenuit
- Geïntegreerde/intrinsieke motivatie: iets doen omdat je het zelf waardevol of leuk vindt

Hoe meer een werkomgeving bijdraagt aan deze drie basisbehoeften, hoe meer **intrinsieke motivatie** en **welzijn** mensen ervaren. Gebrek eraan leidt eerder tot stress, uitputting of afhaken.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Medewerkers die aangaven in contact gekomen te zijn met één of meerdere van ongewenste gedragingen, kregen bijkomende vragen per type ongewenst gedrag:

- Wie vertoonde dit gedrag?
- Je gaf aan dat je zelf bepaalde vormen van grensoverschrijdend gedrag hebt meegemaakt. Kan je aangeven hoe je hiermee bent omgegaan? Je kan meerdere antwoorden aanduiden.
- Kan je aangeven bij wie je hulp hebt ingeroepen? Je kan meerdere antwoorden aanduiden.
- Kan je aangeven waarom je geen hulp hebt gezocht? Je kan meerdere antwoorden aanduiden.
- Vind je dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag over het algemeen makkelijk of moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waar(mee) je werkt?

In deze bijlage worden de detailanalyses voor elk van de vijf vormen van ongewenst gedrag weergegeven.

<i>Wie vertoonde dit gedrag?</i>	Niet	In beperkte mate	In zekere mate	In sterke mate	In zeer sterke mate
Collega's	41%	37,3%	13,5%	5,1%	3,1%
Ondergeschikte(n)	82,7%	11,3%	4,0%	1,0%	1,0%
Direct leidinggevenden(n)	60,4%	22,0%	9,5%	4,6%	3,5%
Hoger leidinggevende(n)	68,4%	17,5%	7,4%	4,0%	2,7%
Andere	81,1%	13,0%	3,8%	1,3%	0,8%

Collega's worden het vaakst genoemd: 41% gaf aan dat collega's dit gedrag niet vertoonden, maar bij 59% werd een zekere mate van grensoverschrijdend gedrag ervaren door collega's. Ondergeschikten worden zelden aangeduid: 82,7% gaf aan dat ondergeschikten niet betrokken waren. Ook direct en hoger leidinggevenden worden eerder niet dan wel genoemd als veroorzaker (resp. 60,4% en 68,4% als niet-veroorzaker). Andere personen buiten deze groepen worden in 81,1% van de gevallen niet genoemd als veroorzaker. Over het algemeen zijn collega's dus de groep waarbij pesten op het werk het vaakst wordt ervaren, gevolgd door leidinggevenden, terwijl ondergeschikten en anderen zelden als veroorzaker worden aangewezen.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Pesten op het werk

<i>Je gaf aan dat je zelf bepaalde vormen van grensoverschrijdend gedrag hebt meegemaakt. Kan je aangeven hoe je hiermee bent omgegaan? Je kan meerdere antwoorden aanduiden.</i>	Antwoorden
Ik vermeed de persoon of personen die dit gedrag stelden	142 x aangeduid
Ik ondervond er persoonlijk weinig hinder van	112 x aangeduid
Ik vond het niet de moeite waard om er iets aan te doen	105 x aangeduid
Ik vertelde de persoon/personen dat ik het niet fijn vond wat hij/zij/die deed of deden	105 x aangeduid
Ik duldde dit gedrag	102 x aangeduid
Ik probeerde het te vergeten	96 x aangeduid
Hulp/contact gezocht	96 x aangeduid
Ik praatte op mezelf in dat het niet belangrijk was	74 x aangeduid
Ik heb niets gedaan	54 x aangeduid
Ik ging er van uit dat hij/zij/die het goed bedoelde	38 x aangeduid
Ik gaf mezelf de schuld	36 x aangeduid
Andere	34 x aangeduid
Ik verzoon een excuus zodat hij/zij/die me gerust zou(den) laten	11 x aangeduid

Uit de resultaten van de welzijnsenquête blijkt dat mensen op uiteenlopende manieren omgaan met grensoverschrijdend gedrag. De meest voorkomende reactie was het vermijden van de persoon of personen die het gedrag vertoonden (142 keer aangeduid). Ook gaven veel respondenten aan dat ze er persoonlijk weinig hinder van ondervonden (112 keer), het niet de moeite waard vonden om er iets aan te doen (105 keer), of dat ze wel hebben aangegeven dat ze het gedrag niet prettig vonden (105 keer). Een aanzienlijk deel verdroeg het gedrag (102 keer) of probeerde het te vergeten (96 keer). Veel mensen gaven aan hulp of contact gezocht te hebben (96 keer), en anderen relativeerden het door te zeggen dat het niet belangrijk was (74 keer).

Slechts een kleine groep gaf aan niets te hebben gedaan (54 keer), ervan uit te gaan dat het goed bedoeld was (38 keer), zichzelf de schuld te geven (36 keer), of een excuus te verzinnen om met rust gelaten te worden (11 keer). Tot slot koos een beperkt aantal respondenten voor de optie 'Andere' (34 keer). Deze cijfers tonen aan dat vermijding en het minimaliseren van de situatie de meest voorkomende reacties zijn, terwijl actieve confrontatie of het zoeken van hulp minder vaak voorkomt.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Pesten op het werk

<i>Kan je aangeven bij wie je hulp hebt ingeroepen? Je kan meerdere antwoorden aanduiden.</i>	Antwoorden
Collega	56 x aangeduid
Leidinggevende	52 x aangeduid
Familie/ Vrienden	42 x aangeduid
HR/ Preventie-adviseur psychosociale risico's	35 x aangeduid
Vertrouwenspersoon	27 x aangeduid
Professionele hulp van buitenaf	18 x aangeduid

Respondenten geven het vaakst aan hulp te hebben gezocht bij collega's (56 keer), gevolgd door leidinggevenden (52 keer). Familie & vrienden worden in 42 gevallen genoemd. Formele hulpkanalen worden het minst geraadpleegd, wat erop wijst dat respondenten vooral vertrouwen op informele netwerken wanneer ze steun zoeken.

<i>Kan je aangeven waarom je geen hulp hebt gezocht? Je kan meerdere antwoorden aanduiden.</i>	Antwoorden
Andere	156 x aangeduid
Ik dacht dat anderen er toch niets aan konden doen	127 x aangeduid
Ik dacht dat het niet vertrouwelijk behandeld zou worden	68 x aangeduid
Ik wist niet naar wie ik hiermee moest gaan	33 x aangeduid
Ik durfde niet	30 x aangeduid

De meest voorkomende reden was "Andere" (156 keer), wat erop wijst dat veel respondenten redenen hadden die buiten de opgegeven categorieën vallen. Daarnaast gaf een groot aantal (127 keer) aan dat ze dachten dat anderen er toch niets aan konden doen. Ook gebrek aan vertrouwen speelde een rol: 68 personen dachten dat het niet vertrouwelijk behandeld zou worden. Een kleinere groep wist niet bij wie ze terecht konden (33 keer) of durfde geen hulp te zoeken (30 keer). Deze resultaten suggereren dat zowel gebrek aan vertrouwen in het systeem als persoonlijke barrières een rol spelen bij het uitblijven van hulpzoekend gedrag.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Pesten op het werk

<i>Vind je dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag inzake PESTEN OP HET WERK over het algemeen makkelijk of moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waar(mee) je werkt?</i>	Antwoorden
Zeer moeilijk bespreekbaar	11%
Moeilijk bespreekbaar	28,3%
Noch moeilijk, noch makkelijk bespreekbaar	37,5%
Makkelijk bespreekbaar	19,6%
Zeer makkelijk bespreekbaar	3,6%

Wat betreft het bespreekbaar zijn van dit thema binnen de organisatie, geeft 39,3% aan dat zij dit (zeer) moeilijk bespreekbaar vinden. 23,2% haalt aan dat zij dit (zeer) makkelijk bespreekbaar vinden. Deze cijfers geven aan dat er nog heel wat medewerkers het moeilijk vinden om deze problemen aan te kaarten binnen de organisatie(s).

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Agressie/conflicten collega's

<i>Vind je dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag inzake AGRESSIE/ CONFLICTEN vanwege COLLEGA'S over het algemeen makkelijk of moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waar(mee) je werkt?</i>	Antwoorden
Zeer moeilijk bespreekbaar	33,3%
Moeilijk bespreekbaar	33,3%
Noch moeilijk, noch makkelijk bespreekbaar	25,0%
Makkelijk bespreekbaar	8,4%
Zeer makkelijk bespreekbaar	0%

Wat betreft het bespreekbaar zijn van dit thema binnen de organisatie, geeft 66,6% aan dat zij dit (zeer) moeilijk bespreekbaar vinden. 8,4% haalt aan dat zij dit (zeer) makkelijk bespreekbaar vinden. Deze cijfers geven aan dat er nog heel wat medewerkers het moeilijk vinden om deze problemen aan te kaarten binnen de organisatie(s).

Voor onderstaande bijkomende vragen rond agressie/conflicten vanwege collega's zijn er te weinig respondenten (<10) om resultaten weer te geven. We kunnen dus geen details weergeven op onderstaande vragen:

- Kan je aangeven hoe je hiermee bent omgegaan?
- Kan je aangeven bij wie je hulp hebt ingeroepen?
- Kan je aangeven waarom je geen hulp hebt ingeroepen?

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Agressie/conflicten leidinggevende

<i>Vind je dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag inzake AGRESSIE/ CONFLICTEN vanwege LEIDINGGEVENDE over het algemeen makkelijk of moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waar(mee) je werkt?</i>	Antwoorden
Zeer moeilijk bespreekbaar	66,7%
Moeilijk bespreekbaar	26,7%
Noch moeilijk, noch makkelijk bespreekbaar	0%
Makkelijk bespreekbaar	6,6%
Zeer makkelijk bespreekbaar	0%

Wat betreft het bespreekbaar zijn van dit thema binnen de organisatie, geeft 93,4% aan dat zij dit (zeer) moeilijk bespreekbaar vinden. 6,6% haalt aan dat zij dit (zeer) makkelijk bespreekbaar vinden. Deze cijfers geven aan dat de meerderheid van de betrokken medewerkers het zeer moeilijk vinden om de problemen die zij ervaren met een leidinggevende aan te kaarten binnen de organisatie(s).

Voor onderstaande bijkomende vragen rond agressie/conflicten vanwege collega's zijn er te weinig respondenten (<10) om resultaten weer te geven. We kunnen dus geen details weergeven op onderstaande vragen:

- Kan je aangeven hoe je hiermee bent omgegaan?
- Kan je aangeven bij wie je hulp hebt ingeroepen?
- Kan je aangeven waarom je geen hulp hebt ingeroepen?

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

<i>Wie vertoonde dit gedrag?</i>	niet	in beperkte mate	in zekere mate	in sterke mate	in zeer sterke mate
Collega's	26%	55%	13,7%	4%	1,3%
Ondergeschikte(n)	90,4%	5,9%	2,3%	0,9%	0,5%
Direct leidinggevende(n)	77,8%	16,7%	2,3%	2,7%	0,5%
Hoger leidinggevende(n)	79,9%	15,1%	2,3%	0,9%	1,8%
Andere	80,9%	13,2%	4,1%	1,4%	0,5%

Collega's worden het vaakst genoemd: 26% gaf aan dat collega's dit gedrag niet vertoonden, maar bij 74% werd een zekere mate van grensoverschrijdend gedrag ervaren door collega's. Ondergeschikten worden zelden aangeduid: 90,4% gaf aan dat ondergeschikten niet betrokken waren. Ook direct en hoger leidinggevenden worden voornamelijk genoemd als niet-veroorzaker (resp. 77,8% en 79,9%). Andere personen buiten deze groepen worden in 80,9% van de gevallen niet genoemd als veroorzaker. Over het algemeen zijn collega's dus de groep waarbij ongewenst seksueel gedrag op het werk het vaakst wordt ervaren.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

<i>Je gaf aan dat je zelf bepaalde vormen van grensoverschrijdend gedrag hebt meegemaakt. Kan je aangeven hoe je hiermee bent omgegaan? Je kan meerdere antwoorden aangevinken.</i>	Antwoorden
Ik ondervond er persoonlijk weinig hinder van	73 x aangeduid
Ik vond het niet de moeite waard om er iets aan te doen	65 x aangeduid
Ik duldde dit gedrag	62 x aangeduid
Ik vermeed de persoon of personen die dit gedrag stelden	45 x aangeduid
Ik vertelde de persoon/personen dat ik het niet fijn vond wat hij/zij/die deed of deden	44 x aangeduid
Ik ging er van uit dat hij/zij/die het goed bedoelde	38 x aangeduid
Ik heb niets gedaan	36 x aangeduid
Hulp/contact gezocht	24 x aangeduid
Ik probeerde het te vergeten	23 x aangeduid
Ik praatte op mezelf in dat het niet belangrijk was	23 x aangeduid
Andere	15 x aangeduid
Ik verzon een excuus zodat hij/zij/die me gerust zou(den) laten	< 10 x aangeduid
Ik gaf mezelf de schuld	< 10 x aangeduid

De meeste respondenten gaven aan persoonlijk weinig hinder te hebben ondervonden van het grensoverschrijdend gedrag (73 keer aangeduid). Andere vaak genoemde reacties waren het niet de moeite waard vinden om er iets aan te doen (65 keer), het gedrag dulden (62 keer) en aangeven dat het gedrag als onprettig werd ervaren (44 keer). Eveneens 45 respondenten vermeden de persoon of personen die het gedrag stelden. Minder vaak werd er hulp gezocht (24 keer), geprobeerd het te vergeten (23 keer), of werd er gepraat alsof het niet belangrijk was (23 keer). Ook gaven sommigen aan niets te hebben gedaan (36 keer) of ervan uit te gaan dat het goed bedoeld was (38 keer). Slechts een kleine groep gaf aan zichzelf de schuld te geven of een excuus te hebben verzonnen om met rust gelaten te worden (beide minder dan 10 keer). In totaal blijkt dat veel respondenten de situatie bagatelliseerden of passief reageerden, terwijl actieve confrontatie of het zoeken van hulp relatief weinig voorkwam.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

<i>Kan je aangeven bij wie je hulp hebt ingeroepen? Je kan meerdere antwoorden aangeven.</i>	Antwoorden
Collega	14 x aangeduid
Vertrouwenspersoon	11 x aangeduid
Leidinggevende	<10 x aangeduid
Familie/vrienden	<10 x aangeduid
HR/Preventieadviseur psychosociale risico's	<10 x aangeduid
Professionele hulp van buitenaf	<10 x aangeduid
Andere	<10 x aangeduid

Respondenten geven het vaakst aan hulp te hebben gezocht bij collega's (14 keer), gevolgd door leidinggevend (52 keer). Familie & vrienden worden in 42 gevallen genoemd. Formele hulpkanalen worden het minst geraadpleegd, wat erop wijst dat respondenten vooral vertrouwen op informele netwerken wanneer ze steun zoeken.

<i>Kan je aangeven waarom je geen hulp hebt gezocht? Je kan meerdere antwoorden aangeven.</i>	Antwoorden
Andere	127 x aangeduid
Ik dacht dat anderen er toch niets aan konden doen	50 x aangeduid
Ik dacht dat het niet vertrouwelijk behandeld zou worden	24 x aangeduid
Ik durfde niet	23 x aangeduid
Ik wist niet naar wie ik hiermee moest gaan	13 x aangeduid

De meest voorkomende reden was "Andere" (127 keer), wat erop wijst dat veel respondenten redenen hadden die buiten de opgegeven categorieën vallen. Daarnaast gaven 50 respondenten aan dat ze dachten dat anderen er toch niets aan konden doen. In 24 van de gevallen dacht men dat het niet vertrouwelijk behandeld zou worden, of durfde men niet (23 keer). Tot slot gaf men in 13 gevallen aan dat men niet wist naar wie men hiermee moest gaan.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

<i>Vind je dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag inzake ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG over het algemeen makkelijk of moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waar(mee) je werkt?</i>	Antwoorden
Zeer moeilijk bespreekbaar	7,3%
Moeilijk bespreekbaar	28,3%
Noch moeilijk, noch makkelijk bespreekbaar	35,1%
Makkelijk bespreekbaar	24,4%
Zeer makkelijk bespreekbaar	4,9%

Wat betreft het bespreekbaar zijn van dit thema binnen de organisatie, geeft 36,1% aan dat zij dit (zeer) moeilijk bespreekbaar vinden. 29,3% haalt aan dat zij dit (zeer) makkelijk bespreekbaar vinden. Deze cijfers geven aan dat er nog heel wat medewerkers het moeilijk vinden om deze problemen aan te kaarten binnen de organisatie(s).

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Discriminatie

<i>Wie vertoonde dit gedrag?</i>	niet	in beperkte mate	in zekere mate	in sterke mate	in zeer sterke mate
Collega's	33%	45,6%	11,7%	5,8%	3,9%
Ondergeschikte(n)	78,0%	14%	8,0%	0%	0%
Direct leidinggevende(n)	55,9%	22,6%	14,7%	2,9%	3,9%
Hoger leidinggevende(n)	61,8%	19,6%	11,8%	5,9%	1,0%
Andere	71,9%	17,7%	8,3%	2,1%	0%

De gronden voor discriminatie die aangeduid werden door meer dan 10 respondenten, zijn geslacht en leeftijd.

Collega's worden het vaakst genoemd: 33% gaf aan dat collega's dit gedrag niet vertoonden, maar bij 67% werd een zekere mate van grensoverschrijdend gedrag ervaren door collega's. Ondergeschikten worden het minste aangeduid, samen met 'andere': resp. 78% en 71,9% gaf aan dat ondergeschikten en anderen niet betrokken waren. Ongeveer in de helft van de gevallen worden direct leidinggevend genoomd (55,9%) en hoger leidinggevend worden in 61,8% van de gevallen genoemd als betrokken partij. Over het algemeen zijn collega's dus de groep waarbij discriminatie op het werk het vaakst wordt ervaren.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Discriminatie

<i>Je gaf aan dat je zelf bepaalde vormen van grensoverschrijdend gedrag hebt meegemaakt. Kan je aangeven hoe je hiermee bent omgegaan? Je kan meerdere antwoorden aangevinken.</i>	Antwoorden
Ik dulde dit gedrag	28 x aangeduid
Ik vond het niet de moeite waard om er iets aan te doen	25 x aangeduid
Ik heb niets gedaan	23 x aangeduid
Ik vertelde de persoon/personen dat ik het niet fijn vond wat hij/zij/die deed of deden	20 x aangeduid
Ik vermeed de persoon of personen die dit gedrag stelden	20 x aangeduid
Hulp/contact gezocht	17 x aangeduid
Ik probeerde het te vergeten	16 x aangeduid
Ik praatte op mezelf in dat het niet belangrijk was	13 x aangeduid
Andere	< 10 x aangeduid
Ik verzoon een excuus zodat hij/zij/die me gerust zou(den) laten	< 10 x aangeduid
Ik gaf mezelf de schuld	< 10 x aangeduid
Ik ondervond er persoonlijk weinig hinder van	15 x aangeduid
Ik ging er van uit dat hij/zij/die het goed bedoelde	<10 x aangeduid

De meest voorkomende reactie op grensoverschrijdend gedrag was het dulden van dit gedrag (28 keer aangeduid), gevolgd door het niet de moeite waard vinden om er iets aan te doen (25 keer) en niets doen (23 keer). Enkele respondenten gaven aan dat ze het gedrag benoemden tegenover de dader of de persoon vermeden (20 keer). Minder vaak werd er hulp gezocht (17 keer), geprobeerd het te vergeten (16 keer) of het belang ervan geminimaliseerd (13 keer). Slechts een zeer kleine groep gaf aan andere strategieën te hebben gebruikt, zoals het verzinnen van een excuus, zichzelf de schuld geven of denken dat het goed bedoeld was (allen minder dan 10 keer aangeduid). Opvallend is dat het aandeel respondenten dat actief ingreep of hulp zocht relatief laag is, terwijl passieve of vermijdende reacties, zoals het dulden of niets doen, de overhand hebben.

Bijlage 2: Bijkomende informatie rond OGGW

Discriminatie

<i>Kan je aangeven waarom je geen hulp hebt gezocht? Je kan meerdere antwoorden aanduiden.</i>	Antwoorden
Ik dacht dat anderen er toch niets aan konden doen	35 x aangeduid
Andere	36 x aangeduid
Ik dacht dat het niet vertrouwelijk behandeld zou worden	16 x aangeduid
Ik durfde niet	13 x aangeduid
Ik wist niet naar wie ik hiermee moest gaan	10 x aangeduid

De meest voorkomende reden was “Ik dacht dat anderen er toch niets aan konden doen” (35 keer), samen met “andere”. Daarnaast gaven 16 respondenten aan dat ze dachten dat het niet vertrouwelijk behandeld zou worden. In 13 van de gevallen durfde men niet, of wist men niet naar wie men hiermee moest gaan (10 keer).

<i>Vind je dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag inzake DISCRIMINATIE over het algemeen makkelijk of moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waar(mee) je werkt?</i>	Antwoorden
Zeer moeilijk bespreekbaar	21,3%
Moeilijk bespreekbaar	31,1%
Noch moeilijk, noch makkelijk bespreekbaar	35,0%
Makkelijk bespreekbaar	11,6%
Zeer makkelijk bespreekbaar	1,0%

Wat betreft het bespreekbaar zijn van dit thema binnen de organisatie, geeft 52,4% aan dat zij dit (zeer) moeilijk bespreekbaar vinden. 12,6% haalt aan dat zij dit (zeer) makkelijk bespreekbaar vinden. Deze cijfers geven aan dat er nog heel wat medewerkers het moeilijk vinden om deze problemen aan te kaarten binnen de organisatie(s).

Voor onderstaande vragen zijn er te weinig respondenten (<10) om resultaten weer te geven:

- Kan je aangeven bij wie je hulp hebt ingeroepen?

Bijlage 3: Statistische beperkingen bij vergelijking doorheen de tijd

In de hermeting opteren we er voor enkel een vergelijking uit te werken tussen de mediasensor resultaten van 2022 en 2025 voor de zogenaamde **stabiele schalen**. Dit zijn de kernschalen waarvan we weten dat respondenten op een stabiele wijze worden ingedeeld in de vier blootstellingscategorieën. De toewijzing in 2022 en 2025 gebeurde als het ware met dezelfde sleutel. Enkel de resultaten op deze schalen kunnen betrouwbaar vergeleken worden. Dit heeft te maken met de gebruikte analysetechniek en bijbehorende statistische validatie. Latente clusteranalyse is een techniek die sterker wordt naarmate er meer data voor handen is in het totale databestand van Prof. Notelaers. Hoe meer data, hoe correcter de sleutel om respondenten aan een blootstellingscategorie toe te wijzen.

Dit impliceert dan ook dat de sleutel vooral voor recentere schalen geëvolueerd is de voorbije jaren en mogelijks niet dezelfde resultaten genereert dan in 2022. Een 1 op 1 vergelijking is dan ook niet mogelijk en kan tot verkeerde conclusies leiden. Vandaar dat we ons beperken tot een juiste vergelijking inzake stabiele schalen. Meer bepaald is er geen vergelijking mogelijk voor de volgende recentere modules: arbeidsorganisatie, transformationeel leiderschap, psychosociaal welzijnsklimaat, pesten op het werk, engagement en moeilijke derden.

Bijlage 4: Begrippenkader

Werktempo

Dit is de mate waarin je tijdsdruk ervaart of je je moet haasten bij de uitvoering van het werk. Hoewel een zeker niveau van werktempo als een uitdaging beschouwd kan worden, kan een te hoog werktempo een belangrijke stressbron zijn in het werk.

Emotionele belasting

Emotionele belasting ontstaat wanneer men terecht komt in situaties op het werk die emotioneel aangrijpend zijn of je persoonlijk raken. Denk bijvoorbeeld aan situaties van armoede, menselijk leed, sterfte, schrijnende gezinssituaties, zware ongevallen, ... Maar ook wanneer de beslissingen die jij neemt in je werk een grote, persoonlijke impact hebben op het leven van anderen, kan je dit als emotioneel belastend ervaren.

Sociale steun van collega's

Sociale steun van collega's verwijst naar de mate waarin je kan rekenen op collega's wanneer je het moeilijk krijgt in je werk en hulp kan vragen wanneer dat nodig is. Daarnaast spreken we ook van sociale steun wanneer je je gewaardeerd voelt in je werk door collega's.

Sociale steun van je leidinggevende

Sociale steun van je leidinggevende verwijst naar de mate waarin je kan rekenen op je leidinggevende wanneer je het moeilijk krijgt in je werk en hulp kan vragen wanneer dat nodig is. Daarnaast spreken we ook van sociale steun wanneer je je gewaardeerd voelt in je werk door je leidinggevende.

Afwisselende taken

Afwisselende taken verwijst naar gevarieerde taken die een beroep doen op verschillende vaardigheden.

Vaardigheidsbenutting

Vaardigheidsbenutting verwijst vooral naar de leermogelijkheden in het werk. Leermogelijkheden bestaan uit formele opleidingskansen en dagdagelijkse ervaringen op de werkplek. Ze zorgen ervoor dat je jouw competenties op peil kan houden en dat je verder kan ontwikkelen, in functie van jouw inzetbaarheid op langere termijn.

Bijlage 4: Begrippenkader

Autonomie

In deze vragenlijst werd de werkplanningsautonomie in kaart gebracht. Deze vorm van autonomie verwijst naar de invloed die jij hebt op je planning, de timing van je werk en de volgorde van de uit te voeren taken.

Inspraak

Inspraak heeft te maken met de mogelijkheid om je mening te kunnen geven binnen je werk, te kunnen meedenken of meebeslissen, en/of overleg te kunnen plegen met je leidinggevende over je werk. Inspraak zorgt ervoor dat je (tot op zekere hoogte) betrokken bent in het beslissingsproces, in tegenstelling tot het louter uitvoeren van opdrachten die je krijgt.

Rolconflict

Je kan rolconflict op het werk ervaren wanneer je opdrachten krijgt die niet of moeilijk verenigbaar zijn, wanneer je het werk op een andere manier moet doen dan je zelf zou willen of wanneer je conflicten ervaart met collega's of je leidinggevende over de inhoud van je taken.

Rolambiguïteit

Gevoelens van rolambiguïteit, ook wel rolonduidelijkheid genoemd, kunnen de kop opsteken wanneer het onduidelijk is wat jouw taken precies inhouden of wanneer je niet precies weet wat anderen van jou verwachten op het werk. Ook wanneer je niet precies weet wat jij van anderen mag verwachten, kan je rolonduidelijkheid ervaren.

Arbeidsorganisatie

Arbeidsorganisatie omvat in de SENSOR-bevraging drie belangrijke deelaspecten van de organisatie van het werk. Ten eerste heeft het te maken met de manier waarop de taken zijn verdeeld. Ten tweede verwijst arbeidsorganisatie naar de samenwerking tussen afdelingen. Ten derde gaat het over de mate van inspraak bij aanpassingen in de arbeidsorganisatie.

Transformationeel leiderschap

Een transformationele leidinggevende behandelt medewerkers als mensen, stimuleert hen om zich verder te ontwikkelen en geeft regelmatig feedback en erkenning. Daarnaast bevordert een transformationele leidinggevende het vertrouwen en de samenwerking tussen teamleden en moedigt hij of zij medewerkers aan om op een positieve manier naar problemen te kijken en gepaste oplossingen te zoeken. Een transformationele leidinggevende gaat verder dan het bepalen van doelen, geven van opdrachten en opvolgen van werkzaamheden.

Bijlage 4: Begrippenkader

Welzijnsklimaat

In een bedrijf met een psychosociaal welzijnsklimaat is het mentaal, lichamelijk en sociaal welbevinden van de medewerkers belangrijk. De werkgever maakt er werk van een preventiebeleid en treft de nodige maatregelen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze schade te beperken. Bovendien wordt er geluisterd naar de suggesties of bijdragen van de medewerkers.

Belastende lichamelijke omstandigheden

Het werk dat je uitvoert kan een bepaalde belasting met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan lichamelijk zware taken, moeten werken in ongemakkelijke of inspannende houdingen of moeten werken in gevaarlijke situaties met risico op ernstige ongevallen.

Belastende omgevingsfactoren

De omgeving waarin je werkt kan een bepaalde belasting met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan een werkomgeving waar veel werktuigen of machines staan die trillingen of lawaai veroorzaken. Of een werkomgeving waarin je in contact komt met extreme temperaturen (vrieskou of hitte).

Appreciatie verloning

Appreciatie verloning geeft weer in welke mate je vindt dat er in jouw organisatie goede lonen betaald worden voor het werk dat je levert. Het is een aspect van de arbeidsvoorwaarden waaronder je werkt. De meest bekende arbeidsvoorwaarde is het salaris of de verloning die je ontvangt. Het salaris is vaak meer dan loon in geld. Vaak krijg je bovenop je loon nog extralegale voordelen (bijv. een wagen, een gsm, maaltijdcheques).

Loopbaanmogelijkheden

Loopbaanmogelijkheden verwijzen naar jouw mogelijkheden tot promotie en financiële groeikansen binnen het bedrijf. Loopbaanmogelijkheden dragen positief bij tot jouw kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Jobonzekerheid

Wanneer je te maken krijgt met gevoelens van jobonzekerheid, voel je je onzeker over de toekomst van je job en maak je je zorgen over het kunnen behouden van je job in de nabije toekomst. Het is een ongewenst gevoel dat energie vergt.

Bijlage 4: Begrippenkader

Veranderingen in de taken

We brengen in kaart in welke mate je het moeilijk hebt om je aan te passen aan de veranderingen in jouw taken, of het veranderen van jouw taken problemen geeft of bepaalde negatieve gevolgen met zich meebrengt.

Werk-leef flexibiliteit

Werk-leef flexibiliteit verwijst naar het evenwicht tussen een job die voldoening geeft en een privéleven met ruimte voor het gezin en activiteiten. Wanneer je verlof kan opnemen wanneer je dat wilt, deeltijds kan werken of geniet van glijdende uren, heb je een grotere flexibiliteit om je werk- en privéleven op elkaar af te stemmen.

Contact met derden

Contact met derden verwijst naar hoe je het contact met mensen buiten de organisatie zoals klanten, cliënten, onderaannemers, enz. ervaart.

Engagement

Engagement verwijst naar een positieve en vervullende mentale toestand ten aanzien van het werk, waarbij een medewerker zich energiek, enthousiast en geïnspireerd voelt. Het wordt gekenmerkt door vitaliteit, zoals het bruisen van energie op het werk en zin hebben om aan de werkdag te beginnen; toewijding, zoals enthousiasme over de baan en het ervaren van inspiratie door het werk; en absorptie, waarbij men helemaal opgaat in de werkzaamheden. Deze elementen samen duiden op een diepe betrokkenheid bij het werk, waarbij de medewerker niet alleen functioneert, maar ook floreert in de werkomgeving.

Plezier in het werk

Plezier in het werk verwijst naar het ervaren van positieve gevoelens en voldoening tijdens het uitvoeren van de job. Het gaat om het graag beginnen aan de werkdag, het boeiend vinden van de taken en het effectief genieten van het werk. Wanneer iemand zijn werk enkel doet uit verplichting of telkens weerstand moet overwinnen, wijst dat op een gebrek aan werkplezier.

Herstelnoed

Herstelnoed verwijst naar de moeite die een medewerker ervaart om na het werk fysiek en mentaal tot rust te komen. Het uit zich in vermoeidheid aan het einde van de werkdag, concentratieproblemen in de vrije tijd, en een langere hersteltijd na het werk. Wanneer iemand zich moeilijk kan ontspannen, zich uitgeput voelt of door vermoeidheid minder goed functioneert, wijst dit op een verhoogde herstelnoed.

Bijlage 4: Begrippenkader

Pesten op het werk

Pesten op het werk wordt gedefinieerd als herhaald en onrechtmatig gedrag dat gericht is tegen een werknemer of groep werknemers, met als doel of gevolg de persoonlijkheid, waardigheid of fysieke of psychische integriteit van de werknemer aan te tasten, diens functie in gevaar te brengen, of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren.

Geweld op het werk

Geweld op het werk wordt gedefinieerd als elke feitelijkheid waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk. Geweld uit zich door handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden, zoals dreigen met fysiek geweld, fysieke agressie zoals directe slagen, verbale bedreigingen of verbale agressie (zoals beledigingen, denigrerende woorden, onterechte ernstige beschuldigingen ...).

Ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW)

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is elk vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als ongewenst wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende of vernederende werksfeer ontstaat.

Discriminatie

Discriminatie wordt gedefinieerd als de oneerlijke of ongelijke behandeling van een persoon op basis van beschermde kenmerken.

De mogelijke gronden voor discriminatie zijn: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, medische of sociale transitie, leeftijd, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische kenmerken, sociale afkomst of toestand, taal, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming.

Bijlage 5: Bibliografie sectorale evidentie

- British Film Institute (BFI) & ERIC. (2022). *What's stopping young people from pursuing a career in the screen industries?* London: BFI. <https://www.bfi.org.uk/industry-data-insights/reports/bfi-eric-screen-careers-research>
- British Film Institute (BFI). (2023). *Skills scoping study for the digital content production sectors*. London: BFI. <https://www.bfi.org.uk/industry-data-insights/reports/skills-scoping-study-digital-content-production-sectors>
- Delavani, E., & Linando, J. A. (2025). Freelancers in the Creative Industries An In-Depth Analysis of Flexibility and Uncertainty. *Organization and Human Capital Development*, 4(1), 147–165. <https://doi.org/10.31098/orcadev.v4i1.3266>
- Deuze, M. (2025). What Makes You Happy Also Makes You Sick: Mental Health and Well-Being in Media Work. *International Journal of Communication*, 19, 21. Retrieved from <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/23583>
- Deuze, M. (2025). *Well-Being and Creative Careers: What Makes You Happy Can Also Make You Sick*. Bristol: Intellect Ltd. <https://www.intellectbooks.com/well-being-and-creative-careers>
- European Audiovisual Observatory. (2024). *Yearbook Key Trends 2023/2024*. Strasbourg: European Audiovisual Observatory. <https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/-/key-trends-2023/2024-report-just-published>
- Film and TV Charity. (2024). *Looking Glass Report 2024*. London: Film and TV Charity. https://filmtvcharity.org.uk/assets/documents/Reports/LOOKING_GLASS_REPORT_2024.pdf
- Onderzoekscommissie gedrag en cultuur omroepen (OGCO). (2024). *Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan: De zoekgemaakte verantwoordelijkheid*. Den Haag: CAOP. https://www.caop.nl/app/uploads/2025/03/Niets-gezien-niets-gehoord-en-niets-gedaan_rapport-OGCO.pdf
- Raad voor Cultuur. (2018). *Zicht op zo veel meer: Sectoradvies Audiovisueel*. <https://www.raadvoorcultuur.nl/documenten/adviezen/2018/02/22/advies-zicht-op-zo-veel-meer>
- Ramadhiani, Fadhilia Resti & Ricardi S. Adnan (2023). The Role of Social Capital and Knowledge Capital for Freelance Creative Workers in Audiovisual Industry. *The Journal of Society and Media*, 7(1), 19-48. DOI: 10.26740/jsm.v7n1.p19-48
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. (Eds.). (2003). *The handbook of work and health psychology* (2nd ed.). Wiley.