



# Uncertainty

Nele De Cuyper  
Hans De Witte

Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie  
en Personeelspsychologie, KULeuven



# Flexi-curity

- Labour market **Flexi**bility → Jobonzekerheid
  - < Werkgever
- Employment se**curi**ty → Employability
  - < Werknemer

# Jobonzekerheid

Hans De Witte



# 1. Wat is 'jobonzekerheid'?

- Thema tussen 'werk' en 'werkloosheid' in: *Bezorgdheid over het voortbestaan van de huidige arbeidsplaats* (Van Vuuren, 1990)
- Men werkt, maar denkt of voelt zich bezorgd over de *mogelijkheid* dat men de baan (of aspecten ervan) zal verliezen (en eventueel) werkloos zal worden

## 1. *Subjectief* fenomeen: perceptie

-> éénzelfde 'objectieve' situatie *kan* (een beetje) *anders* gepercipieerd worden

## 2. *Onzekerheid* over de *toekomst*: 'misschien'

-> *niet* 'zekerheid van ontslag' (-> duidelijk)

-> gevaar 'geruchtenmolen'

## 3. Kwantitatief of kwalitatief?

Bezorgdheid over het voortbestaan van:

*Kwantitatief* = de baan 'op zich'

-> werkloosheid ('tijdelijk contract' – 'contractueel')

*Kwalitatief* = gewaardeerde kenmerken van de baan

-> bv. lager loon, hogere werkdruk,... ('veranderingen')

## 2. Gevolgen voor het *individu*

- Baanonzekerheid is een 'stressor' (belastend)  
-> reductie van welzijn en gezondheid  
resultaten van een meta-analyse:

	Cheng & Chan, 2008
<b>Welzijnsvariabelen</b>	
Arbeidstevredenheid	-.43
Psychische welzijn	-.28
Lichamelijke gezondheid	-.23

### *Psychische* stressreacties:

- Angst, irritatie, depressie, vijandigheid,...
- Burnout – spanningen – herstelbehoefte
- Lagere score voor bevologenheid, tevredenheid

### *Lichamelijke* stressreacties:

- Psychosomatische symptomen, verhoogde bloeddruk
- Vatbaarheid voor infecties (bv. griep)
- Verkalking hartslagader – kans hartziektes

### *Gedragmatige* stressreacties:

- Middelengebruik (antidepressiva,...), roken, alcohol
- Consultatie artsen

# Een vergelijking van beide soorten onzekerheid

Resultaten van regressie-analyses (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten)



	Arbeidstevredenheid	Psychisch onwelzijn
<b>Kwantitatieve baanonzekerheid</b>	-.209 ***	.213 ***
<b>Kwalitatieve baanonzekerheid:</b>		
- arbeidsinhoud	-.205 ***	.146 ***
- arbeidsomstandigheden	-.174 ***	.254 ***
- arbeidsvoorwaarden	-.114 ***	.115 ***
- arbeidsverhoudingen	-.036 **	.007 <u>n.s.</u>
Arbeidstevredenheid	/	/
R	0.408	0.426
R <sup>2</sup>	0.166	0.181
R <sup>2</sup> <sub>change</sub>	0.148 ***	0.160 ***

\*:  $p < .05$ ; \*\*:  $p < .01$ ; \*\*\*:  $p < .001$

Bron: Handaja & De Witte, 2007



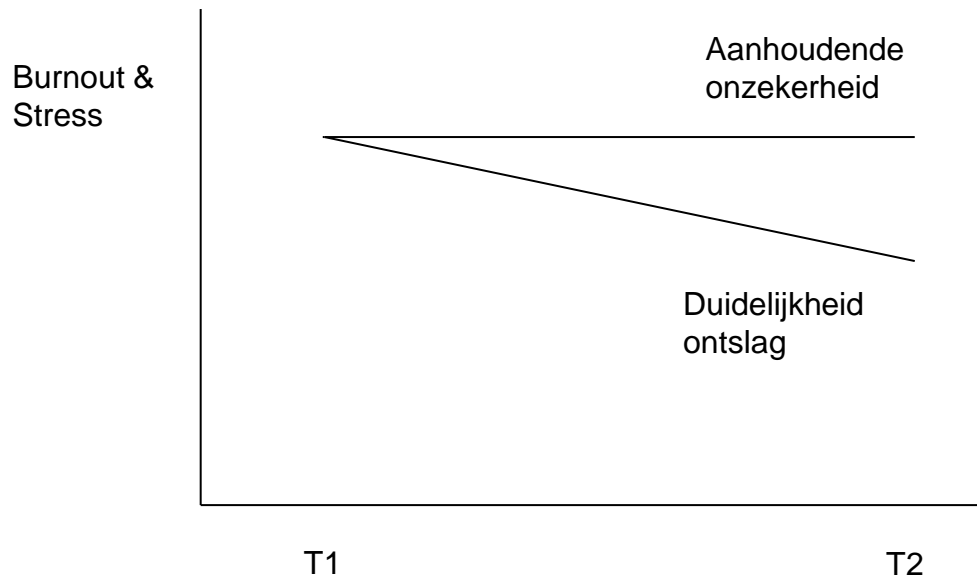
# Jobonzekerheid als oorzaak?

(De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2016)

Dominante vaststelling: jobonzekerheid *veroorzaakt* negatieve 'gevolgen'

- Baanonzekerheid is *chronische* stressor: cumulatieve invloed op welzijn
- Zowel voor *welzijn* als voor *gezondheid*

# Zekerheid over ontslag is minder belastend dan aanhoudende onzekerheid



Bron: Dekker & Schaufeli (1995)

### 3. Gevolgen voor de *organisatie*

Baanonzekerheid is een stressor die *ook hier* een *negatieve* invloed uitoefent

	<b>Cheng &amp; Chan, 2008</b>
<b>Organisationele variabelen</b>	
Betrokkenheid bij de baan	-.20
Bedrijfsbinding	-.35
Vertrouwen in bedrijfsleiding	-.49
Verloopintentie	.32
Prestaties	-.21

# Gedrag: nog wat verder nuanceren

- *Productief* gedrag (in lijn doelstelling functie en organisatie):
  - *Performantie*, inzet daalt!  
‘*In-rol* gedrag’: doe wat ik ‘moet’ doen
  - *Organisational citizenship behaviours* daalt!  
‘*Extra-rol* gedrag’: ‘*going the extra mile*’
  - *Innovatief* gedrag (‘creativiteit’) daalt!  
*nieuwe toepassingen* uitdenken

- *Contra-productief* gedrag ('wat bereiken doelen functie of organisatie tegengaat')
  - *Turnover*: intentie én gedrag  
Ps: de 'besten' gaan eerst weg
  - *Absenteïsme & Presenteïsme*
  - *Veiligheidsgedrag*: minder gemotiveerd en betrokken, méér risico op ongevallen
  - *Pesten op het werk* neemt toe (zowel daderschap als slachtofferschap)

## *Redenen:*

- \* ressentiment omwille van *schending* van het psychologisch contract
- \* spanningen vergen *energie* ('strain'): preoccupatie, tijd voor verwerking & uitzoeken waar men staat

## *Gevolgen: gevaar neerwaartse spiraal*

- > negatieve reacties verzwakken organisatie verder, waardoor onzekerheid nog méér toeneemt

dus... nood aan het werken aan *oplossingen*

## 4. Hoe (de gevolgen van) baanonzekerheid bestrijden?

Jobonzekerheid is problematisch omdat het (*onvoorspelbaarheid* en) *oncontroleerbaarheid* impliceert

Dus: *controle* over de situatie *vergroten*:

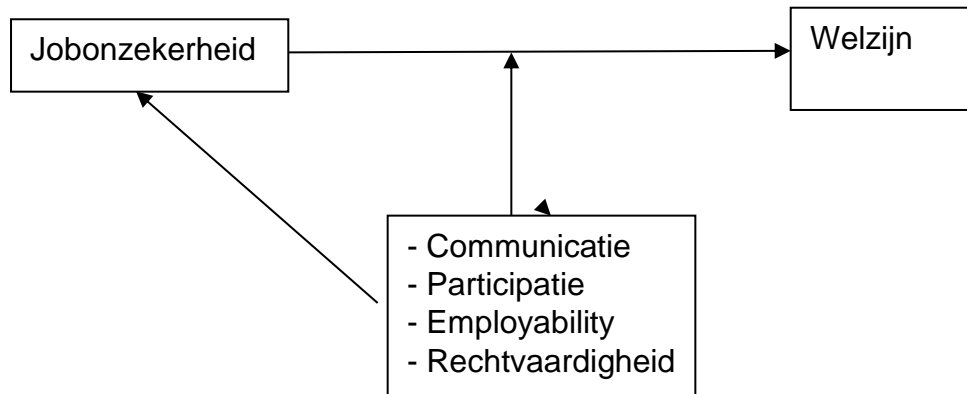
- a) *Reduceer* jobonzekerheid door controle te vergroten
- b) *Buffer* de negatieve gevolgen van jobonzekerheid

Focus op *vier variabelen* (dubbel effect inzake controle):

- Communicatie
- Participatie
- Rechtvaardigheid
- En ook.... 'Employability' (of 'inzetbaarheid')

Voor hen die eerder visueel zijn ingesteld 😊

Twee paden: *reductie en/of buffer*





Employ-wat?



# Wat?

“The individual’s **likelihood** of obtaining and retaining a job in the internal and/or external labor market”

# Hoe?

“The individual’s **likelihood** of obtaining and retaining a job in the internal and/or external labor market”



# Focus?

“The individual’s **likelihood** of obtaining and retaining a job in the internal and/or external labor market”



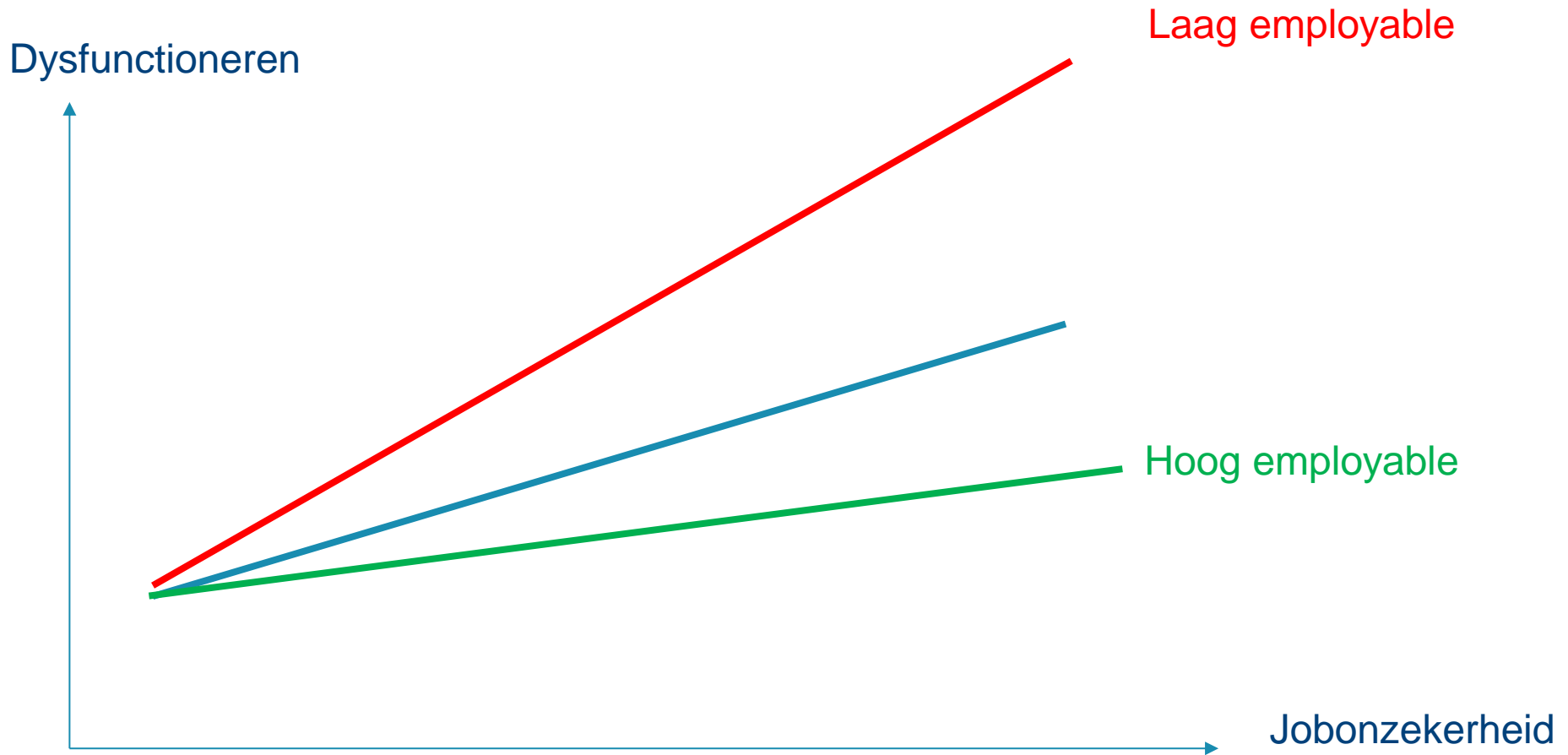
# Dus?

- Employability gaat over kansen op de arbeidsmarkt
- Eigen inschatting als belangrijkste motor

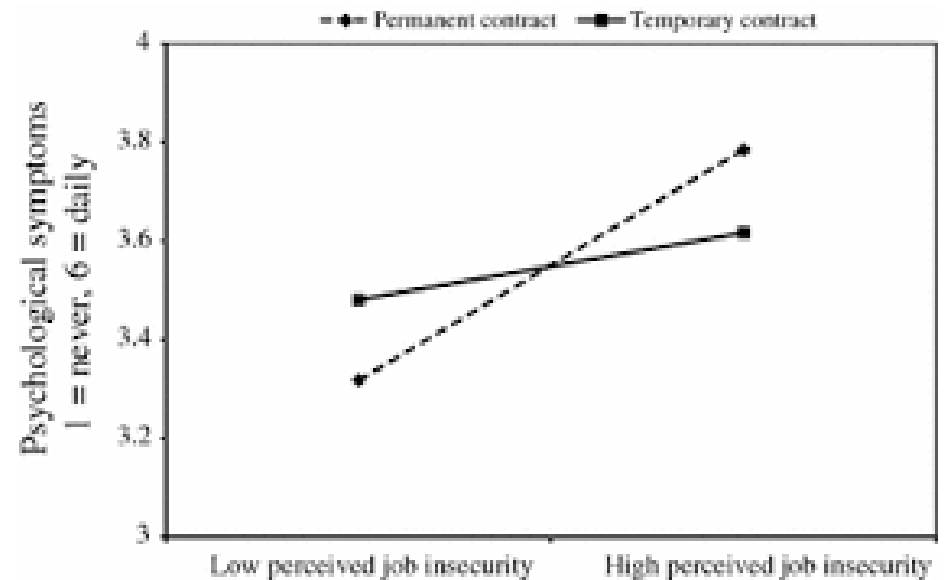
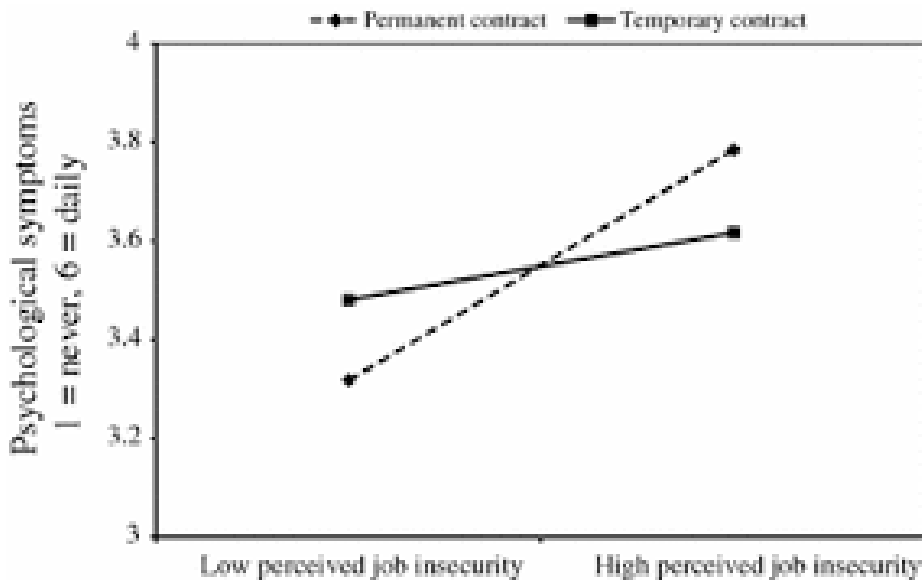
Yes, we can!



# Als het zover is... - Employability buffert



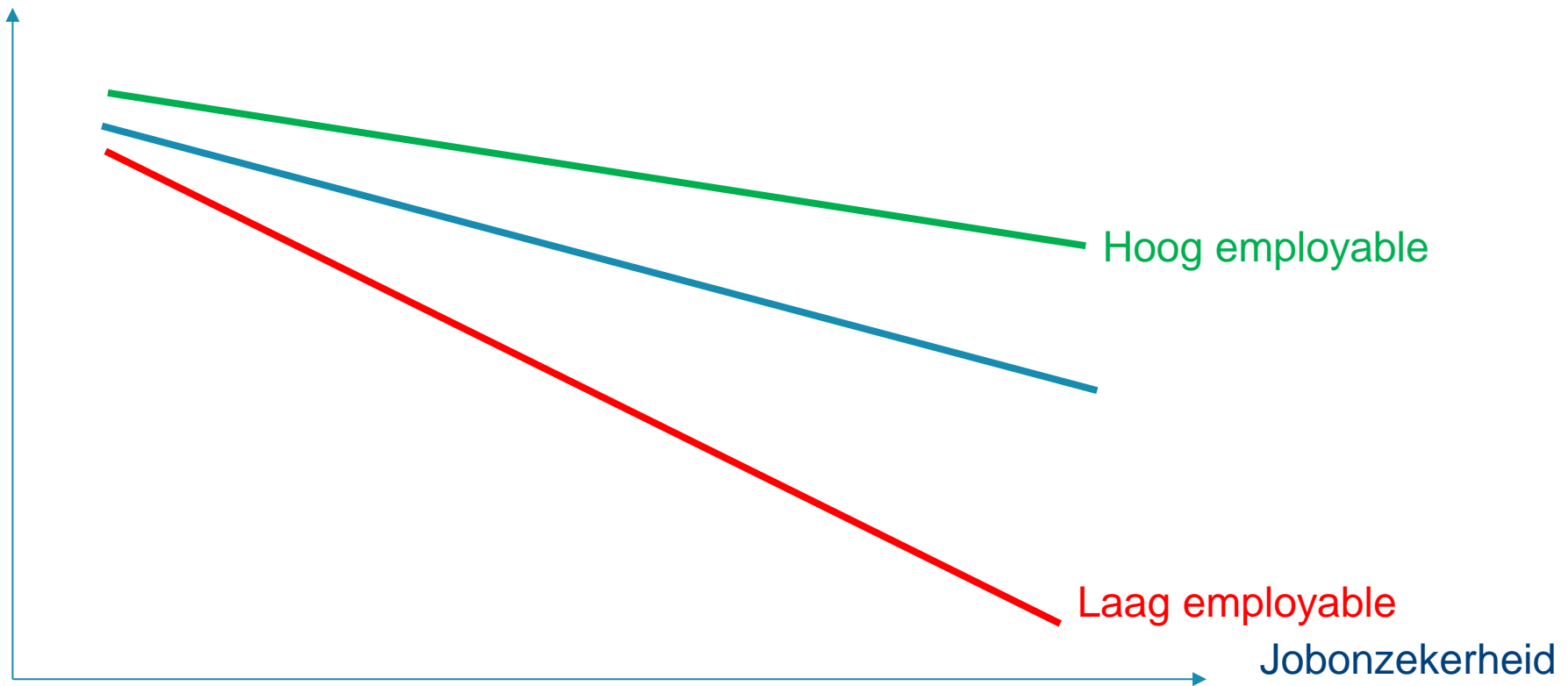
# Uit onderzoek



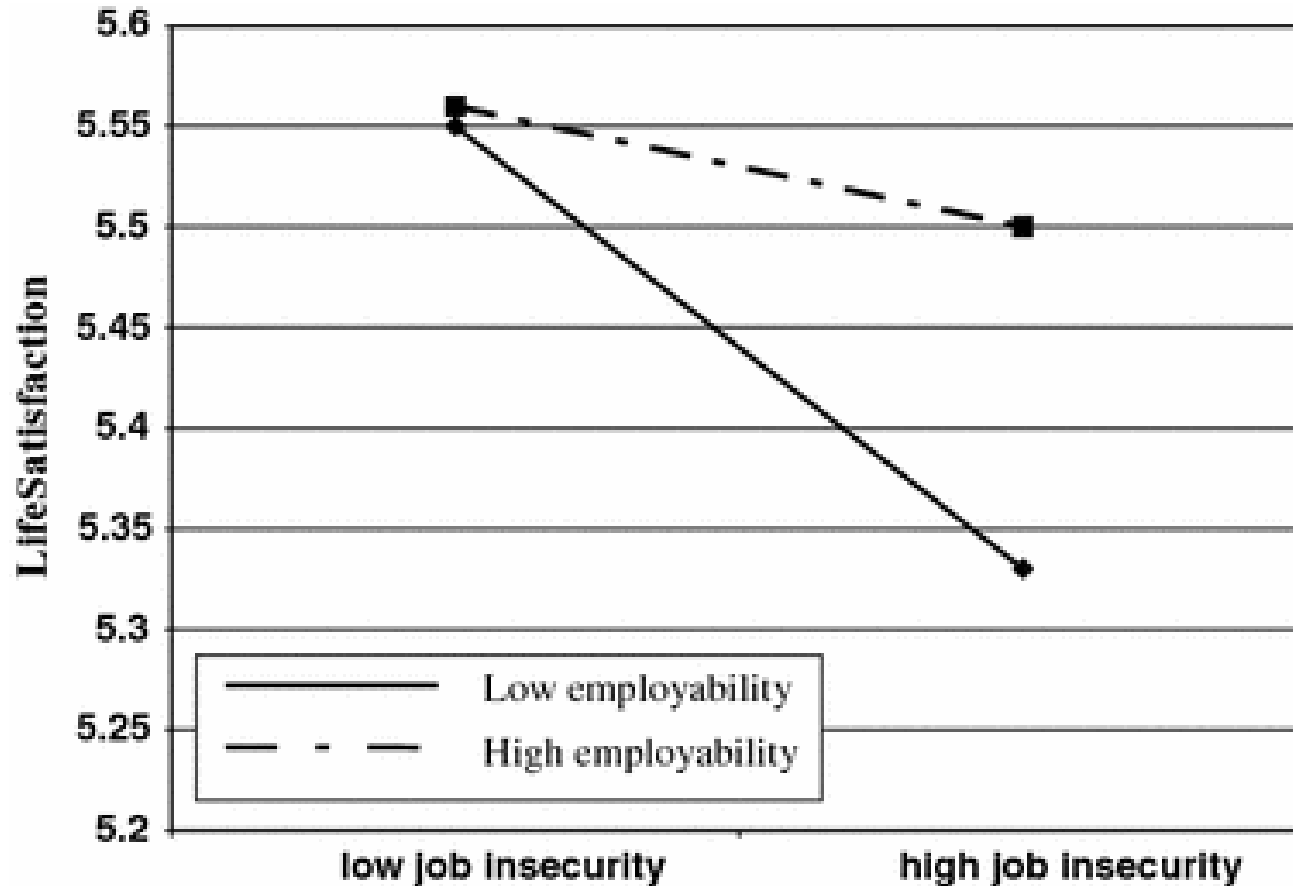


# Als het zover is... - Employability buffert

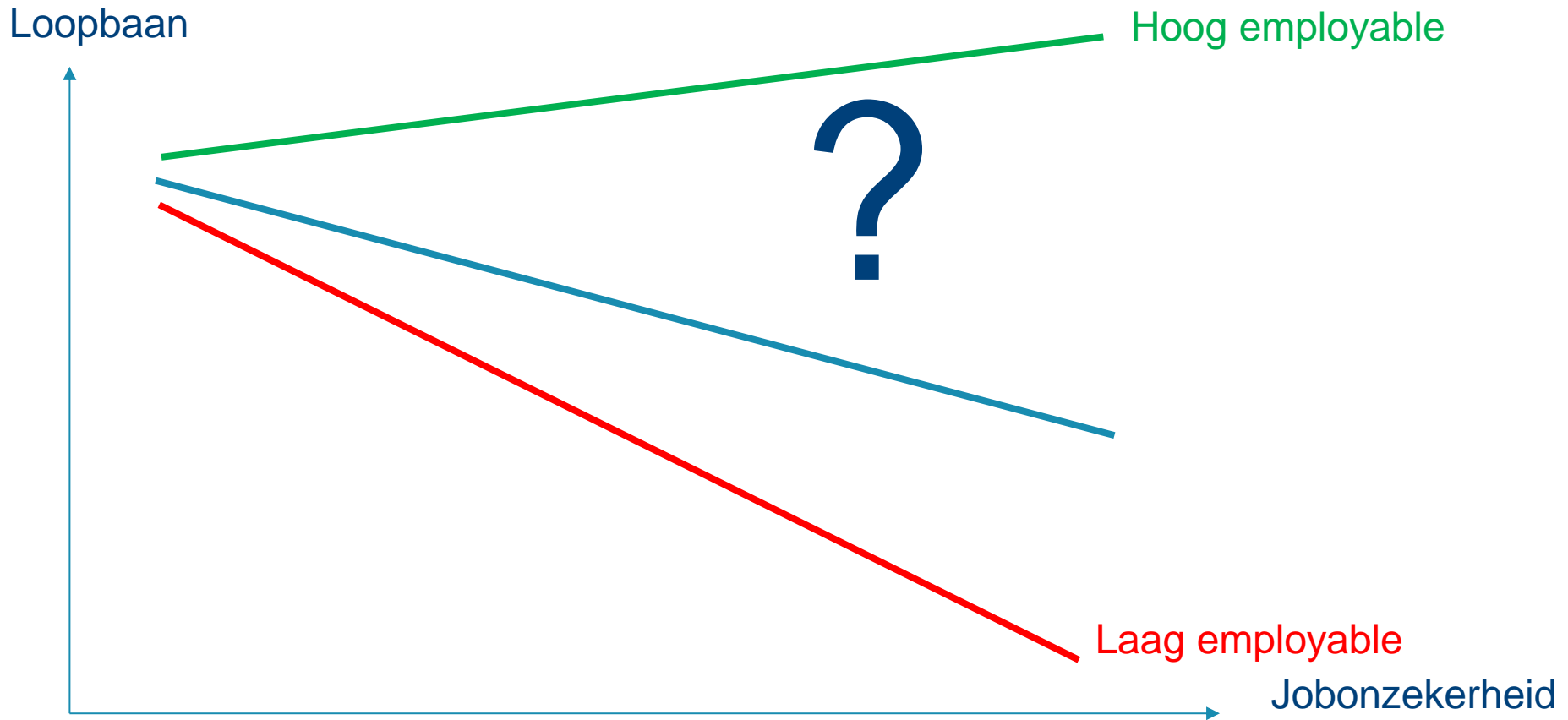
Optimaal functioneren



# Uit onderzoek



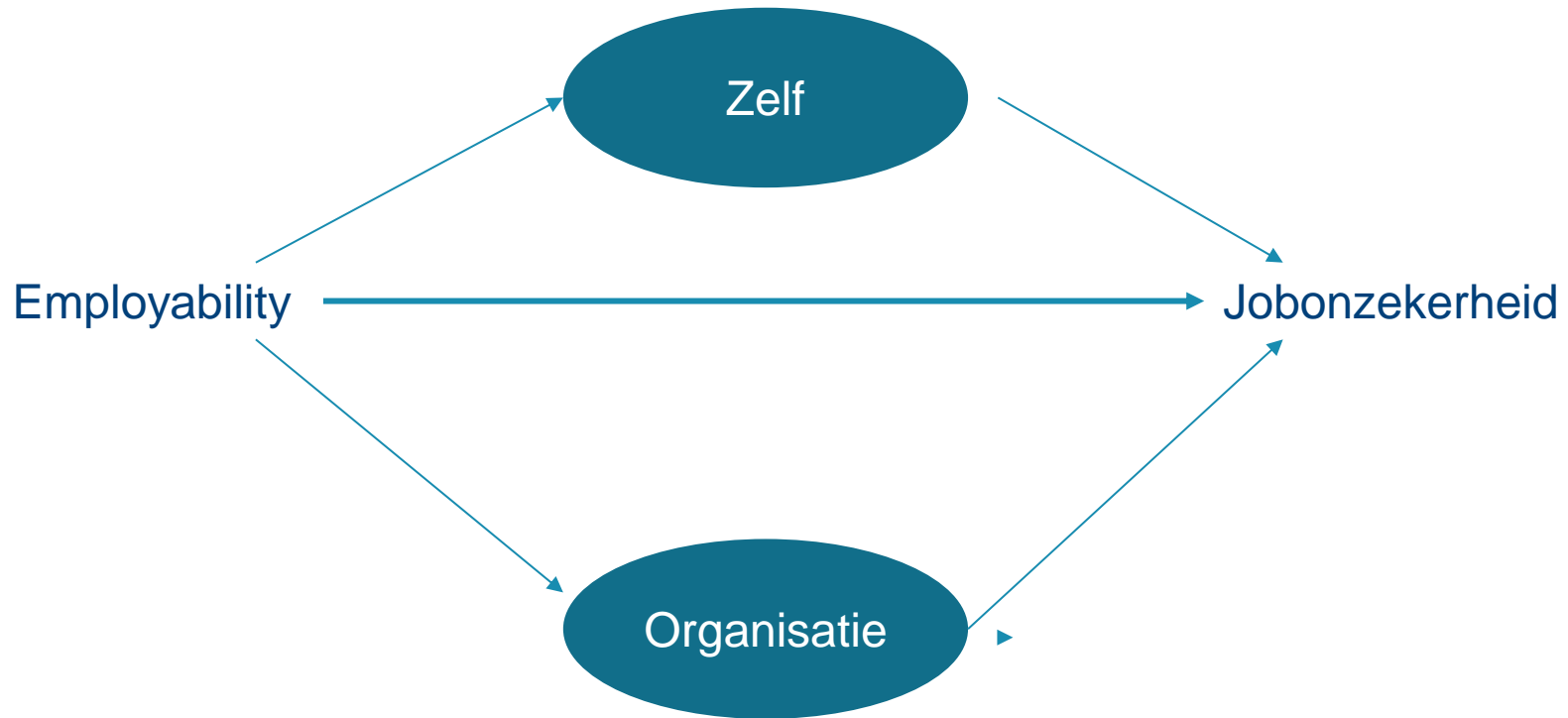
# Als het zover is... - Career breakthroughs



# Voor het zover is... - Employability beschermt



# Voor het zover is... - Employability beschermt



# Dus?

- “Jobonzekerheid raakt me minder”
- “Ik ben minder onzeker”

# The American dream?



# Maakbaarheid!





# Maakbaarheid

Human capital

Social capital

Adaptability

Self-awareness

Movement Capital

# Maakbaarheid vs context

economy  
stereotypes  
peers situation  
technology  
unemployment  
gender age discrimination  
legislation occupation norms  
demand kids  
family

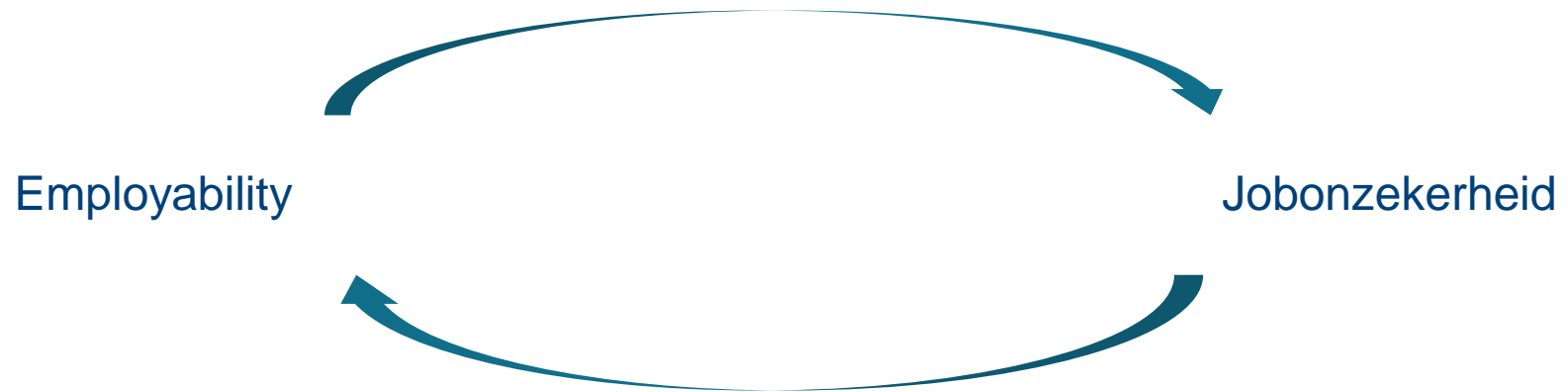


.33

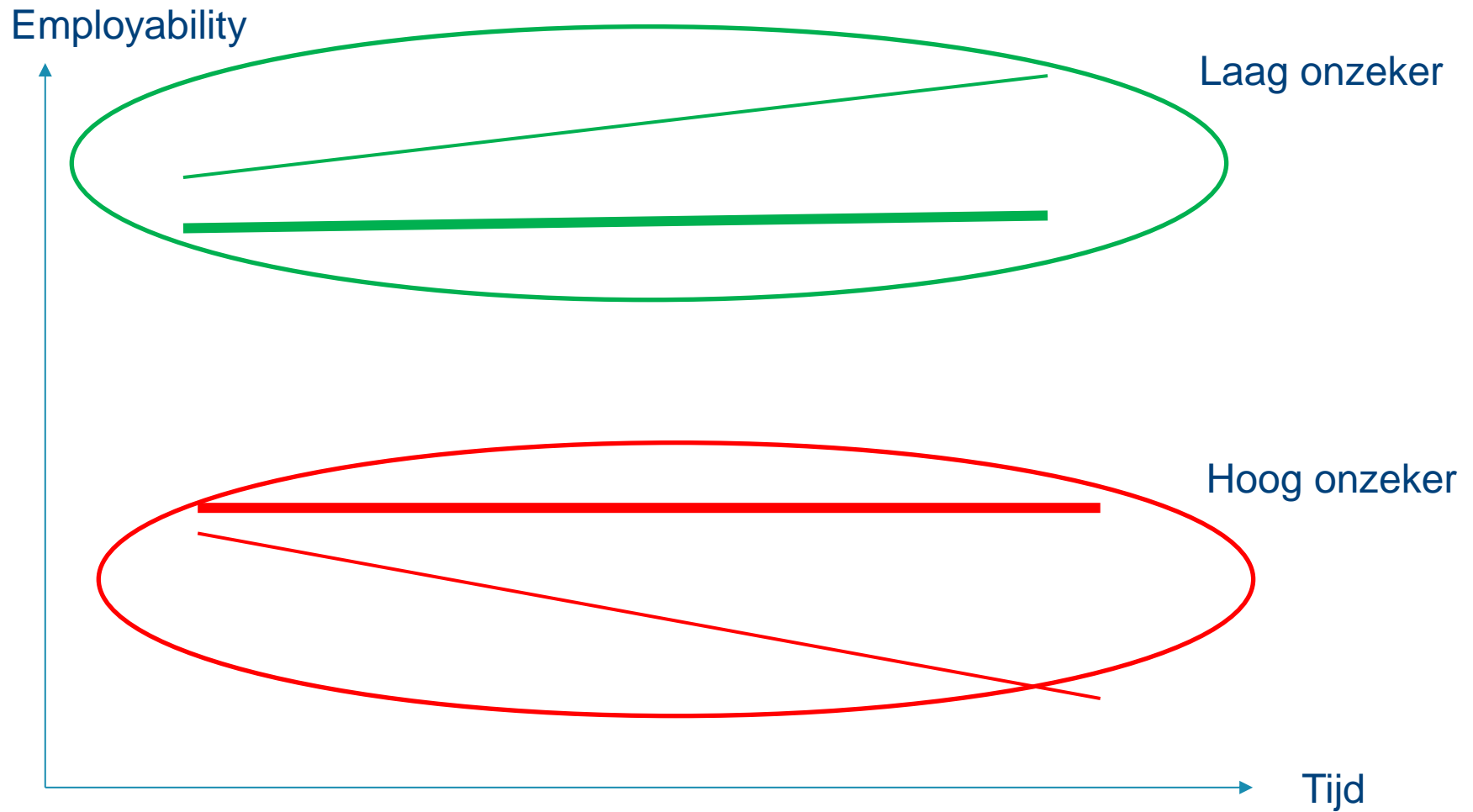
# Empowerment!



# Empowerment vs polarizing



# Matteüs!



# Dus?

- Maakbaarheid
- Empowerment

- Matig maakbaar
- Polarizerend

American Dream



Matteüs effect

Take home!



- Jobonzekerheid is problematisch
- Employability
  - Buffert
  - Reduceert
  - Polariseert

Andere stakeholders!