

# WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE FEDERALE REGERING 2023: 7 STUDIES DIE BELEID MOET KENNEN OVER VROUWEN OP ARBEIDSMARKT

Stories @ UGent @ Work, nr. 12  
Woensdag 20 september 2023

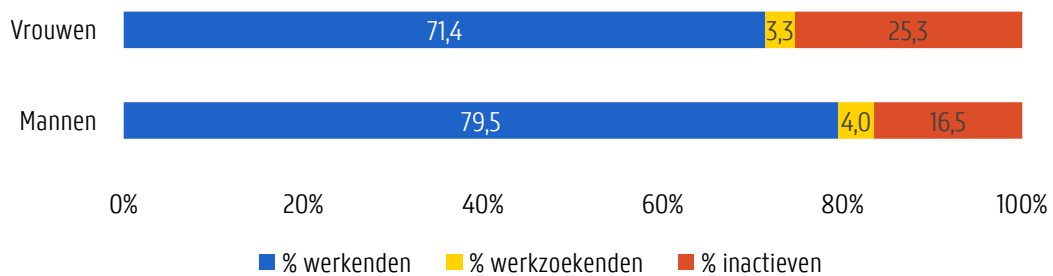
# 1 INTRODUCTIE

Op donderdag 21 september 2023 organiseert de federale regering haar derde werkgelegenheidsconferentie. Deze werkgelegenheidsconferenties werden aangekondigd in het regeerakkoord als een speerpunt om de doelstelling van een hogere werkzaamheidsgraad waar te maken. **Het thema van dit jaar is arbeidsmarktparticipatie van vrouwen.** Niet verrassend, gezien werkzaamheidsgraad van vrouwen in België nog steeds substantieel lager ligt dan die van mannen (zie ook Figuur 1 onderaan deze pagina)<sup>1</sup>. Het einddoel van de conferentie bestaat er voor de federale minister van Werk in een concreet actieplan uit te werken om te komen tot hervormingen of de goedkeuring van nieuwe maatregelen.

De deelnemers van de conferentie zijn in de eerste plaats politici, leden van middenveldorganisaties en vertegenwoordigers van federale (advies)organen. **Om hun discussies te voeden, vatten we in deze Story @ UGent @ Work zeven wetenschappelijke studies van onderzoekers uit verschillende onderzoeksdisciplines (personeelspsychologie, arbeidseconomie, bedrijfseconomie, sociolinguïstiek en gezondheidswetenschappen) samen die de deelnemers van de conferentie – ons inziens – moeten kennen.** We focussen hierbij op recent eigen wetenschappelijk onderzoek. In de eerste vijf studies focussen we op arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in de enge zin, i.e. op studies die de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen kunnen verklaren en die aanbevelingen bieden om die arbeidsmarktparticipatie te verhogen. In de laatste twee studies beschouwen we arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in bredere zin, waarbij we focussen op interessante verschillen tussen hoe mannen en vrouwen ageren op de werkplek en wat organisaties met die bevindingen kunnen doen.

Deze inspanningen kaderen in de doelstelling van UGent @ Work (dat meer dan dertig UGent-professoren uit verschillende disciplines die onderzoek naar werk en arbeidsmarkt leiden verenigt) om tot een meer *evidence-based* arbeidsmarktbeleid te komen in zowel het beleid als in organisaties.

**Figuur 1.** Percentage werkenden, percentage werkzoekenden en percentage inactieven (25–64-jarigen) in België in 2022, vergelijking naar geslacht.



Noot. Cijfers door Eurostat (LFSA\_ERGAED en LFSA\_IPGA).

<sup>1</sup> Al ligt in relatieve termen de mannelijke inactiviteit verder (i.e. nog lager) af van het Europese gemiddelde dan de vrouwelijke, zoals we ook in [Story @ UGent @ Work, nr. 10](#) schrijven als 'opvallend cijfer #7'.

→ [Link naar Story](#)

# 7 STUDIES DIE BELEID MOETEN KENNEN

**Studie 1.** Vacatures kunnen vrouwen afschrikken om te solliciteren

Professor Eva Deraus en postdoctoraal onderzoeker Lien Wille

**Studie 2.** "Kleverige vloer" en stereotypen bemoeilijken doorgroeimogelijkheden voor vrouwen

Professor Stijn Baert en postdoctoraal onderzoeker Louis Lippens

**Studie 3.** Vrouwen kiezen opleiding meer op basis van interesses (en zo minder voor STEM)

Postdoctoraal onderzoeker Stijn Schelfhout

**Studie 4.** Culturele gebruiken kunnen inactiviteit van vrouwelijke migranten mee verklaren

Professor Stijn Baert

**Studie 5.** Taalcompetenties op hoger niveau kunnen arbeidsmogelijkheden van vrouwelijke migranten verhogen

Professor Sarah Van Hoof

**Studie 6.** Vrouwelijke medewerkers worden minder om hun input gevraagd

Professor Eveline Schollaert en doctoraal onderzoeker Shana Mertens

**Studie 7.** Vrouwen en mannen gaan op verschillende manieren om met stress

Postdoctoraal onderzoeker Larissa Bolliger en professor Els Clays



# STUDIE 1.

## VACATURES KUNNEN VROUWEN AFSCHRIKKEN OM TE SOLLICITEREN

Professor Eva Deraus en postdoctoraal onderzoeker Lien Wille

### Sleutelbevinding

Het onderzoek toont aan dat vrouwelijke werkzoekenden zich minder aangetrokken voelen tot vacatures wanneer die eigenschappen vereisen waarover ze negatieve meta-stereotypen hebben, zoals 'emotionele standvastigheid'. Een meta-stereotype is een stereotype waarvan sollicitanten (in dit geval vrouwen) *denken* dat anderen (in dit geval recruiters) die over hen hebben. **De manier waarop eigenschappen in een rekruteringscontext worden geformuleerd, beïnvloedt vrouwen hun beslissing om te solliciteren.** Zo is de *dispositionele* formulering 'Je *bent* kalm.' minder aantrekkelijk dan de *gedragmatige* formulering 'Je *blijft* kalm in stressvolle situaties.'

### Sleutelaanbeveling

We bevelen (publieke) organisaties aan om **zorgvuldig na te denken over de verwoording in hun vacatures**. Ga consequent voor *gedragmatige* verwoordingen. Daarnaast zou de overheid ook **richtlijnen en best practices kunnen aanbieden aan organisaties** om hun vacatures op een zo aantrekkelijk mogelijke manier aan alle doelgroepen aan te kunnen bieden. Dat zou bijvoorbeeld kunnen via de website van de VDAB, waar de meeste organisaties hun vacatures opstellen en aanbieden.

### Samenvatting

Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Een van de oorzaken hiervoor kan zijn dat wervingsstrategieën, die tot doel hebben het aantal gekwalificeerde sollicitanten uit bepaalde sociale groepen te verhogen, soms niet het verwachte effect hebben. In het onderzoek, bestaande uit twee experimenten met Belgische universiteitsstudenten, werd onderzocht hoe vrouwen reageren op persoonseisen in vacatures, met name eigenschappen waarover negatieve meta-stereotypen over vrouwen bestaan. Dat zijn stereotypen waarvan vrouwen verwachten dat anderen (in het geval van een rekruteringscontext, recruiters) die over hen hebben.

De resultaten tonen aan dat vrouwen zich minder aangetrokken voelden tot banen wanneer de vacatureteksten eigenschappen vereisten die negatief werden geassocieerd met vrouwelijke stereotypen, zoals 'emotionele standvastigheid'. Bovendien solliciteerden vrouwen minder vaak als een negatief meta-gestereotypeerde eigenschap *dispositioneel* werd geformuleerd ("Je *bent* kalm.") dan wanneer deze *gedragmatig* ("Je *blijft* kalm in stressvolle situaties.") werd beschreven. Dit suggereert dat de manier waarop eisen in vacatureteksten worden geformuleerd een cruciale rol kan spelen bij het al dan niet aantrekken van vrouwelijke kandidaten. Het onderzoek benadrukt het belang van het gebruik van gedragsmatige bewoordingen in vacatureteksten om een hooggekwalificeerd en genderdivers sollicitantenbestand aan te trekken. Vervolgonderzoek repliceerde het effect in een promotiecontext bij werknemers van een overheidsorganisatie.

### Wetenschappelijke referenties

- Wille, L., & Deraus, E. (2018). When job ads turn you down: how requirements in job ads may stop instead of attract highly qualified women. *Sex Roles*, 79, 464–475. → [Link naar studie](#)
- Koçak, A., & Deraus, E. (2022). *Onderzoek naar de doorstroom van vrouwen naar topkader binnen de Vlaamse overheid*. Rapport voor Vlaamse Overheid (dienst Diversiteitsbeleid). → [Link naar studie](#)

# STUDIE 2.

## “KLEVERIGE VLOER” EN STEREOTYPEN BEMOEILIJKEN DOORGROEIMOGELIJKHEDEN VOOR VROUWEN

Professor Stijn Baert en postdoctoraal onderzoeker Louis Lippens

### Sleutelbevinding

Eigen meta-analytisch onderzoek toont aan dat er gemiddeld geen genderdiscriminatie is bij aanwerving, maar dat vrouwen wel minder kans maken op aanwerving in door mannen gedomineerde beroepen (en *vice versa*). Daarnaast toont een eigen veldexperiment aan dat **vrouwen minder kans maken bij het solliciteren voor jobs die een eerste promotie inhouden**. Dat zorgt voor een “kleverige vloer”. Een eigen labexperiment toont aan dat een mogelijke verklaring hiervoor is dat **recruiters vrezen dat vrouwen sneller afwezig zullen zijn wegens zorg voor kinderen** – een “kostprijs voor moederschap”, dus.

### Sleutelaanbeveling

Wanneer genderdiscriminatie wordt opgenomen **bij Vlaamse en federale praktijktesten, kan een specifieke focus op (i) de “kleverige vloer” en (ii) de “kostprijs voor moederschap” een goede optie zijn**. Concreet zou dat kunnen door in de praktijktesten kandidaten toe te voegen die (i) met een vijftal jaar ervaring mikken op een hogere functie en (ii) verschillen in het aantal kinderen dat ze hebben.

### Samenvatting

Een eigen meta-analyse op basis van praktijktesten wereldwijd toont gemiddeld gezien geen evidentie voor genderdiscriminatie bij aanwerving maar tegelijkertijd dat er heel wat verschillen zijn tussen praktijktesten: in sommige testen worden vrouwen gediscrimineerd terwijl in andere testen net mannen gediscrimineerd worden. Zeer recent onderzoek heeft aangetoond dat vrouwen benadeeld worden in typisch mannelijke (meestal goed betaalde) beroepen en net bevoordeeld worden in typisch vrouwelijke (meestal minder goed betaalde) beroepen. Dit zorgt mee voor de instandhouding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Daarnaast werd op basis van een eigen veldexperiment met 1.152 fictieve sollicitaties evidentie gevonden dat voor banen die een promotie in functieniveau inhielden, mannelijke kandidaten 23% meer kans hadden op een positieve reactie in vergelijking met vrouwen. Op de kans om meteen uitgenodigd te worden op een jobgesprek voor een baan die een promotie in functieniveau inhield, was dit zelfs 50% meer kans in vergelijking met vrouwen. Op die manier verklaren beslissingen aan de werkgeverszijde mee de “kleverige vloer” op de arbeidsmarkt voor vrouwen. Omgekeerd aan het “glazen plafond”, dat ervoor zorgt dat vrouwen minder vaak de hoogste treden van de jobladder bereiken, impliceert de kleverige vloer dat ze ook minder snel de eerste treden beklimmen.

Op basis van een eigen labexperiment bij 290 recruiters werd duidelijk dat recruiters bij het beoordelen van vrouwen sneller vrezen dat zij afwezig zullen zijn wegens zorg voor kinderen. Andere genderstereotypen zijn dat vrouwen minder fysieke capaciteiten zouden hebben en minder assertief zouden zijn.

### Wetenschappelijke referenties

**Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S.** (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315. → [Link naar studie](#)

**Baert, S., De Pauw, A. S., & Deschacht, N.** (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors? *ILR Review*, 69(3), 714–736. → [Link naar studie](#)

Van Borm, H., & **Baert, S.** (2022). Diving in the minds of recruiters: What triggers gender stereotypes in hiring? *GLO Discussion Paper*, no. 1083. → [Link naar studie](#)



# STUDIE 3.

## VROUWEN KIEZEN OPLEIDING MEER OP BASIS VAN INTERESSES (EN ZO MINDER VOOR STEM)

Postdoctoraal onderzoeker Stijn Schelfhout

### Sleutelbevinding

Het onderzoek toont aan dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in STEM-opleidingen (waarbij "STEM" staat voor *Science, Technology, Engineering* en *Math*), maar dat hun opleiding wel beter past bij hun interesses. Een inzicht dat kansen biedt om het aantal vrouwen in STEM-opleidingen en -beroepen – die erg werkzeker zijn – te verhogen.

### Sleutelaanbeveling

Ons onderwijs dient bij jonge vrouwen die interesse tonen voor techniek en wetenschap, deze interesse zo vroeg mogelijk te stimuleren en hen (op die manier) te overtuigen dat een (werkzeker) STEM-carrière mogelijkheden biedt voor een boeiend en bloeiend beroepsleven.

### Samenvatting

Een wetenschappelijk model ontworpen door de Amerikaanse psycholoog John Holland (het zogenaamde 'RIASEC model') voorspelt al meer dan vijftig jaar dat mensen van wie hun studiegebied aansluit bij hun interesses een grotere kans hebben om met de nodige arbeidsvreugde binnen hun studiegebied actief te blijven. Het model typeert zowel mensen als hun omgeving aan de hand van zes dimensies: (1) praktisch, (2) analytisch, (3) artistiek, (4) sociaal, (5) ondernemend en (6) conventioneel. Bij het maken van studie- en beroepskeuzes is het belangrijk de persoonlijke interesses zo goed mogelijk te matchen met de omgeving waar men nadien in terecht komt. Het lijkt logisch dat een wetenschapper in hart en nieren thuishoort in een analytisch laboratorium en niet in een artistiek atelier. Maar studenten maken niet altijd de juiste keuze. Studenten bewust maken van hun interesses moet dan ook een inherent deel van de studieoriëntatie zijn. Een studiekeuze voor een STEM-richting mag dus niet alleen afhangen van de cognitieve capaciteiten van een student. Een toekomstige STEM-student heeft maar beter ook een gezonde dosis Vlaamse goesting voor het beroep van bijvoorbeeld onderzoeker of ingenieur.

Een UGent-breed onderzoek naar de interesses van (toekomstige) studenten en het effect van deze interesses op STEM-studiekeuze, toonde aan dat de interesses van studenten hoogst voorspellend waren voor een keuze voor STEM. Van de 9.162 studenten in de studie werd de keuze voor STEM of niet-STEM in 87% van de gevallen correct voorspeld op basis van enkel interesses. STEM-kiezers bleken bovendien een sterkere interesse te hebben voor het praktische en het analytische.

De resultaten van het onderzoek repliceerden ook de genderkloof. Slechts 29% van de vrouwelijke studenten (versus 49% van de mannelijke studenten) opteerde voor een STEM-carrière. Hoewel deze resultaten bevestigen dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in het STEM-veld, blijken deze studentenaantallen niet het volledige verhaal te vertellen. Het onderzoek toont namelijk ook aan dat de interesses van vrouwen beter aansluiten bij de gekozen studierichting. Niet alleen beter trouwens, ook anders. Zo weegt een hogere mate van onderzoeksinteresse zwaarder door bij vrouwen dan bij mannen om een STEM-keuze te maken. De bevinding dat de interesses van vrouwen ook beter aansluiten bij de gekozen studierichting bleek niet alleen op te gaan voor STEM-richtingen, maar ook over alle andere richtingen. Helemaal onverwacht is dat niet, wetenschappelijk onderzoek toonde al aan dat vrouwen nu eenmaal meer nadenken over hun studie en latere carrière.

### Wetenschappelijke referenties

Schelfhout, S., Wille, B., Fonteyne, L., Roels, E., Deros, E., De Fruyt, F., & Duyck, W. (2021). How interest fit relates to STEM study choice: Female students fit their choices better. *Journal of Vocational Behavior*, 129, 103614. → [Link naar studie](#)



# STUDIE 4.

## CULTURELE GEBRUIKEN KUNNEN INACTIVITEIT VAN VROUWELIJKE MIGRANTEN MEE VERKLAREN

Professor Stijn Baert

### Sleutelbevinding

Het onderzoek toont aan dat **culturele factoren de moeilijke overgang van school naar werk onder vrouwen met een migratieachtergrond mee verklaren.**

### Sleutelaanbeveling

Algemene maatregelen zullen niet volstaan om de achterstand van migranten op school en op de arbeidsmarkt weg te werken. **Een activeringsbeleid op maat van jonge vrouwen met een migratieachtergrond is cruciaal om hen niet (meteen) te verliezen voor de arbeidsmarkt.** Wat dit betreft kunnen de specifieke aanbevelingen in het rapport 'De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen' van de 'Hoge Raad voor de Werkgelegenheid' gidsend zijn.

→ [Link naar rapport](#)

### Samenvatting

Eerder Vlaams onderzoek op basis van uitgebreide interviews van niet-EU-vrouwen toont aan dat, gemiddeld genomen, het traditionele rollenpatroon tussen mannen en vrouwen in hun gezinnen een meer prominente plaats inneemt dan bij personen zonder migratieachtergrond. Meisjes worden meer beschermd opgevoed terwijl jongens in hun puberteitsjaren meer vrijheid krijgen. De culturele waarden waarmee vooral Turkse en Marokkaanse meisjes worden opgevoed, omvatten, gemiddeld genomen, een strikter verwachtingspatroon.

Bijkomend, eigen onderzoek op de SONAR-data, waarin de schooluitkomsten en eerste arbeidsmarktervaringen van een representatieve steekproef van 9.000 jongeren in Vlaanderen werd in kaart gebracht, geeft aan dat deze meisjes effectief vroeger huwen en dat dit kan gerelateerd worden aan hun moeizame transitie naar werk.

### Wetenschappelijke referenties

**Baert, S.,** Heiland, F., & Korenman, S. (2016). Native-immigrant gaps in educational and school-to-work transitions in the second generation: The role of gender and ethnicity. *De Economist*, 164, 159–186.

→ [Link naar studie](#)

# STUDIE 5.

## TAALCOMPETENTIES OP HOGER NIVEAU KUNNEN ARBEIDSMOGELIJKHEDEN VAN VROUWELIJKE MIGRANTEN VERHOGEN

Professor Sarah Van Hoof

### Sleutelbevinding

Meer investeren in trajecten die leiden tot taalcompetenties op een hoger niveau zou in het bijzonder de arbeidsmogelijkheden voor vrouwelijke migranten vergroten.

### Sleutelaanbeveling

Stimuleer trajecten die leiden naar taalcompetenties op een hoger niveau voor migranten die deze gevorderde taalcompetenties kunnen bereiken..

### Samenvatting

Nederlands leren wordt algemeen beschouwd als cruciaal voor de succesvolle (arbeidsmarkt)integratie van migranten.

In de etnografische studie werd een tewerkstellingsbeleid onderzocht dat prioriteit geeft aan verplicht, efficiënt, kortdurend en intensief taalonderwijs met het oog op een snelle integratie van migranten op de arbeidsmarkt. De onderzochte case bleek echter (ook) negatieve gevolgen te kunnen hebben, waarbij een focus op het leren van het Nederlands op korte termijn migranten in laaggeschoolde, onzekere werkgelegenheid leek te duwen. Vrouwen waren daarbij extra benadeeld als gevolg van de gendersegregatie op de arbeidsmarkt, waarbij typisch vrouwelijke banen vaak hogere taalkwalificaties vereisen.

Het verlengen van de tijd die werkzoekende migranten kunnen besteden aan het leren van de taal terwijl zij in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering kan zorgen voor een duurzamere (arbeidsmarkt)integratie van migranten. Meer investeren in trajecten die leiden tot taalcompetenties op een hoger niveau zou in het bijzonder de arbeidsmogelijkheden voor vrouwen vergroten.

### Wetenschappelijke referenties

**Van Hoof, S.,** Nyssen, S., & Kanobana, S. (2020). "If they could, they would put them on a drip with Dutch": Language learning and the professional integration of migrants in Flanders. *International Journal of the Sociology of Language*, 2020, 73–94.

→ [Link naar studie](#)



# STUDIE 6.

## VROUWELIJKE MEDEWERKERS WORDEN MINDER OM HUN INPUT GEVRAAGD

Doctoraal onderzoeker Shana Mertens en professor Eveline Schollaert

### Sleutelbevinding

Ook participatie op de *werkvloer* verschilt tussen mannen en vrouwen. **Vrouwelijke medewerkers worden minder vaak naar hun input gevraagd door hun leidinggevende in vergelijking met mannelijke medewerkers.** Ook geven vrouwelijke medewerkers aan minder eerlijke feedback te (durven) geven aan hun leidinggevende in vergelijking met mannelijke medewerkers.

### Sleutelaanbeveling

Organisaties kunnen richtlijnen en trainingen ontwikkelen die gericht zijn op het **bevorderen van gelijkwaardige communicatie tussen leidinggevend en medewerkers, ongeacht geslacht.** Bovendien moeten leidinggevend bewust worden gemaakt van het feit dat 'opwaartse' feedback van medewerkers niet altijd even eerlijk is, wat tot een vertekend beeld van de eigen vaardigheden en organisatiewerking kan leiden. **Leidinggevend trainen in het vragen van kwaliteitsvolle feedback van hun medewerkers kan daarom interessant zijn.**

### Samenvatting

Hierboven focusten we op arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in de letterlijke zin: *participatie op de arbeidsmarkt*, i.e. werken of niet-werken door vrouwen. Uit eigen onderzoek blijkt echter ook dat bij vrouwen die in de eerste groep horen – de werkenden – *participatie op de werkvloer* verschilt met die van mannen.

Op basis van data uit verschillende sectoren (zoals HR, toerisme, horeca, transport, logistiek, zorg en onderwijs) blijkt dat Vlaamse leidinggevend vaker feedback vragen aan hun mannelijke medewerkers in vergelijking met aan hun vrouwelijke medewerkers. Concreet, geven mannelijke medewerkers aan dat hun leidinggevend gemiddeld 1,85 keer per 2 weken ten rade gaan bij hen, terwijl dat bij vrouwelijke medewerkers slechts 1,21 keer per 2 weken gebeurt.

Naast deze verschillen in 'neerwaartse' feedback, rapporteren respondenten ook verschillen in 'opwaartse' feedback, in het bijzonder in het eerlijke durven geven van feedback aan de leidinggevende. Concreet geven mannelijke medewerkers aan eerlijker feedback te (durven) geven aan hun leidinggevende in vergelijking met vrouwelijke medewerkers. Wetenschappelijk onderzoek van de University of Illinois Chicago stelt dat wanneer de genders van leidinggevende en medewerker niet hetzelfde zijn, het voor vrouwelijke medewerkers 'interessant' kan zijn om die leidinggevende te vleien en te complimenteren. Die mannelijke leidinggevende zou die medewerker vervolgens positiever beoordelen.

→ [Link naar studie](#)

### Wetenschappelijke referenties

**Mertens, S., & Schollaert, E.** (2023) "Ask no questions and hear no lies": the relationship between supervisor feedback-seeking and subordinates' use of upward ingratiation tactics. *Mimeo.*

→ Studie later beschikbaar

# STUDIE 7.

## VROUWEN EN MANNEN GAAN OP VERSCHILLENDE MANIEREN OM MET STRESS

Postdoctoraal onderzoeker Larissa Bolliger en professor Els Clays

### Steutelbevinding

In het onderzoek werd evidentie gevonden dat medewerkers stressvolle situaties op het werk anders aanpakken naargelang ze die percipiëren als 'uitdagingen' dan wel als 'bedreigingen'. Ook blijkt er een **verschil te zijn in hoe vrouwen en mannen stressvolle situaties aanpakken: vrouwen zoeken sneller sociale steun**, zoals, het inwinnen van extra informatie of advies of het zoeken naar morele steun.

### Sleutelaanbeveling

Organisaties moeten zich bewust zijn van verschillen tussen mannen en vrouwen om met stressvolle situaties om te gaan en ervoor **zorgen dat er in de werkomgeving aangepaste hulpbronnen worden aangeboden**. Gezien het belang van, bijvoorbeeld, sociale steun voor vrouwelijke medewerkers om om te gaan met stressvolle situaties, dienen organisaties ervoor te zorgen dat die steun ook aanwezig is.

### Samenvatting

Op spier- en skeletaandoeningen na, is stress het op één na meest gerapporteerde gezondheidsprobleem op het werk. Inderdaad, ook in [Story @ UGent @ Work, nr. 6](#) schreven we al dat één op vijf werknemers (21,3%) helemaal → [Link naar Story](#) geen stress ervaart, terwijl één op vijf werknemers (20,3%) vrij veel tot heel veel stress ervaart.

Aan de hand van een elektronische dagboekstudie, waarin kantoorwerkers (specifiek: academici) elk anderhalf uur gevraagd werden naar hun beoordeling van stressvolle situaties tijdens hun werkdag, werd onderzocht hoe kantoorwerkers stressvolle situaties beoordeelden en hoe ze daarmee omgingen ('copingstijlen').

Stressvolle situaties werden onderverdeeld in twee categorieën:

- i. stressvolle situaties die als 'uitdagingen' gepercipieerd werden;
- ii. stressvolle situaties die als 'bedreigingen' gepercipieerd werden.

Copingstijlen werden onderverdeeld in drie categorieën:

- iii. probleemgerichte coping, gebaseerd op het oplossen van problemen, wat het vaakst wordt toegepast wanneer mensen het gevoel hebben dat ze actief iets aan de situatie kunnen doen;
- iv. emotiegerichte coping, gebaseerd op het omgaan met de emoties die stressvolle situaties oproepen, wat wordt toegepast wanneer mensen het gevoel hebben dat ze de stressvolle situatie moeten ondergaan;
- v. zoeken van sociale steun, hetzij 'instrumenteel' door verkrijgen van informatie of het inwinnen van advies, hetzij 'emotioneel' door het zoeken naar begrip, sympathie en morele steun van anderen.

Het onderzoek toont aan dat probleemgerichte coping geassocieerd is met stressvolle situaties die als 'uitdagingen' worden gepercipieerd, terwijl emotiegerichte coping geassocieerd is met stressvolle situaties die als 'bedreigingen' worden gepercipieerd. Het zoeken van sociale steun is geassocieerd met beide types van stressvolle situaties. Opvallend is dat vrouwelijke medewerkers vaker sociale steun zochten na een stressvolle situatie dan mannen.

### Wetenschappelijke referenties

Hulin, S.\*, **Bolliger, L.\***, Lukan, J., Caluwaerts, A., De Neve, R., Luštrek, M., De Bacquer, D., & **Clays, E.** (2023). How Does Day-to-Day Stress Appraisal Relate to Coping Among Office Workers in Academia? An Ecological Momentary Assessment Study. *Stress & Health*, 2023, 1–12. \*joint first authors → [Link naar studie](#)





UNIVERSITEIT  
GENT



Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: [Stijn.Baert@UGent.be](mailto:Stijn.Baert@UGent.be)



PhD **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

Contact: [Brecht.Neyt@UGent.be](mailto:Brecht.Neyt@UGent.be)



PhD **Larissa Bolliger**

Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

Contact: [Larissa.Bolliger@UGent.be](mailto:Larissa.Bolliger@UGent.be)



PhD **Stijn Schelfhout**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: [Stijn.Schelfhout@UGent.be](mailto:Stijn.Schelfhout@UGent.be)



Professor **Els Clays**

Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

Contact: [Els.Clays@UGent.be](mailto:Els.Clays@UGent.be)



Professor **Eveline Schollaert**

Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie

Contact: [Eveline.Schollaert@UGent.be](mailto:Eveline.Schollaert@UGent.be)



Professor **Eva Deraus**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: [Eva.Deraus@UGent.be](mailto:Eva.Deraus@UGent.be)



Professor **Sarah Van Hoof**

Vakgroep Vertalen, Tolken en Communicatie

Contact: [Sarah.VanHoof@UGent.be](mailto:Sarah.VanHoof@UGent.be)



PhD **Louis Lippens**

Vakgroep Economie

Contact: [Louis.Lippens@UGent.be](mailto:Louis.Lippens@UGent.be)



PhD **Lien Wille**

Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie

Contact: [Lien.Wille@UGent.be](mailto:Lien.Wille@UGent.be)



Doctoranda **Shana Mertens**

Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie

Contact: [Shana.Mertens@UGent.be](mailto:Shana.Mertens@UGent.be)

Met Stories @ UGent @ Work brengen we korte, stakeholdergerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van die auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium, haar leden of de andere auteurs.

Voor verdere onderzoeksresultaten en inzichten vanuit UGent @ Work: <https://www.ugent.be/ugentatwork>.