



# VERGADERVRIJE (HALVE) DAGEN PER WEEK OF PER MAAND: HOE ZINVOL VINDEN WERKNEMERS DAT?

Stories @ UGent @ Work, nr. 13  
Maandag 9 oktober 2023



UNIVERSITEIT  
GENT

## DEZE STORY IN VIJF PUNTEN

- 1** 5 op 10 Vlaamse werknemers is voorstander van een op voorhand vastgelegd vergadervrij moment per week of per maand, 4 op 10 staat ervoor open ("is neutraal") en slechts 1 op 10 is tegen.
- 2** Het meeste voorstanders kent het systeem van een vergadervrije halve dag per week, al is het verschil met andere uitwerkingen (een halve of hele dag per week of per maand) niet substantieel. Werkgevers lijken dus de flexibiliteit te hebben om de meest passende optie te kiezen.
- 3** Vrouwelijke werknemers zijn significant enthousiaster, net zoals leidinggevenden.
- 4** De voorstanders relateren vergadervrije momenten aan hoger welzijn op het werk. Dit kunnen we verklaren vanuit eerder onderzoek. Veel vergaderingen moeten bijwonen kan de werkdruk verhogen doordat er minder tijd is om taken af te krijgen. Ook zorgt het voor minder autonomie waarmee je je taken en dagplanning zelf nog kan invullen. Laat werkdruk en beperkte autonomie nu net de sleutelementen zijn die voor stress zorgen in de werkomgeving.
- 5** In lijn met het Amerikaanse onderzoek, verwachten vele Vlaamse werknemers, nog meer dan dat ze hoger welzijn verwachten, een hogere productiviteit door vergadervrije momenten. 48% van de respondenten geeft aan te verwachten dat een vergadervrije halve dag per week hun productiviteit zou verhogen. Slechts 16% verwacht dit niet. De rest (36%) heeft geen uitgesproken verwachting.

# 1 INTRODUCTIE

In [Story @ UGent @ Work, nr. 6 'Welzijn op het werk in Vlaanderen'](#) onderzochten we hoe het gesteld was met het welzijn op het werk van Vlaamse werknemers. Een van de meest opvallende cijfers was dat meer dan één op vijf Vlaamse werknemers (21,6%) aangaf dat het aantal vergaderingen dat ze moeten bijwonen hen belemmert om hun werk af te krijgen. Dat cijfer inspireerde ons om in [Story @ UGent @ Work, nr. 11 'Vergaderen in Vlaanderen'](#) het vergadergedrag van Vlaamse werknemers in kaart te brengen. Daaruit bleek dat Vlaamse werknemers gemiddeld 4,5 vergaderingen per week hebben en gemiddeld 5 uur en 54 minuten per week doorbrengen in die vergaderingen.<sup>1</sup> In deze [Story @ UGent @ Work](#) onderzoeken we **in welke mate Vlaamse werknemers voorstander zijn van het inplannen van vergadervrije momenten**, zij het op dag-, week- of maandniveau en **in welke mate zij verwachten dat dit hun productiviteit en welzijn op het werk zou verhogen**. → [Link naar Story](#)

Daarvoor namen we in samenwerking met onderzoeksbureau Bilendi een **bevraging af bij een representatieve groep van Vlaamse werknemers tussen 18 en 64 jaar. Het gaat, concreter, om 1.000 respondenten**, geselecteerd via een benaderde toevalssteekproef. Op die manier zijn hun kenmerken gelijkaardig aan die van de bredere populatie en kunnen de bevindingen die volgen onder milde assumpties doorgetrokken worden naar de bredere populatie. Indicatief wat dat betreft, zijn de volgende statistieken. De steekproef bestond uit 44,8% mannen en 55,2% vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 44,4 jaar. 55,7% van de respondenten had een diploma hoger onderwijs; 44,3% van de respondenten had dat (nog) niet.

De cijfers worden geduid door verschillende onderzoekers in de studiegebieden gezondheidswetenschappen, bedrijfseconomie en arbeidseconomie.

## Wij piloteren wat werkt

Deze [Story](#) (en [Story @ UGent @ Work, nr. 11 'Vergaderen in Vlaanderen'](#)) dient als eerste verkenning naar verder onderzoek over vergaderen in Vlaanderen. Onder de vlag 'Lab @ UGent @ Work' willen we later dit najaar **in samenwerking met het bedrijfsleven pilootstudies opzetten om de impact van (niet-)vergaderen binnen Vlaamse bedrijven na te gaan**. Zowel werkgevers als werknemers die geïnteresseerd zijn om mee te werken aan dit onderzoek kunnen hun interesse nu al kenbaar maken aan de hand van een e-mail naar de coördinator van UGent @ Work, dr. Brecht Neyt ([Brecht.Neyt@UGent.be](mailto:Brecht.Neyt@UGent.be)). → [Link naar Story](#)

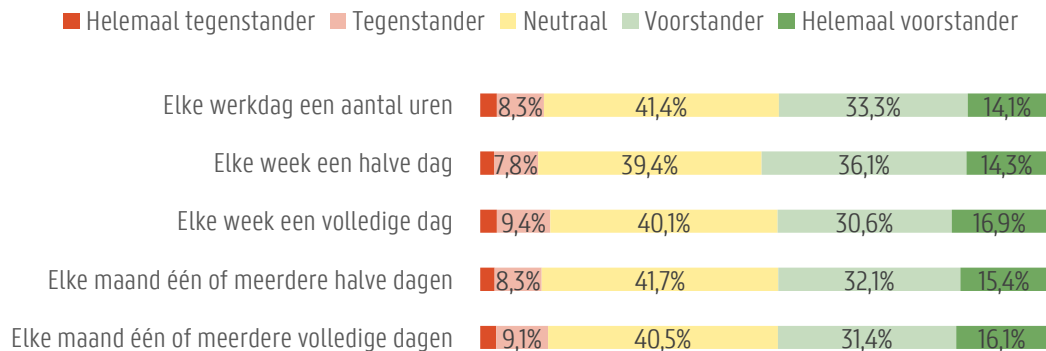
<sup>1</sup> Dit zijn cijfers voor Vlaamse werknemers die minstens één vergadering hadden in de werkweek waarin ze werden bevroegd.

## 2 ENTHOUSIASME VOOR VERGADERVRIJE MOMENTEN

Om het enthousiasme bij Vlaamse werknemers voor op voorhand vastgelegde vergadervrije momenten in kaart te brengen, vroegen we de respondenten om aan te geven in welke mate ze **voorstander** zijn van vijf voorstellen met betrekking tot dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse vergadervrije momenten. Figuur 1 hieronder geeft de resultaten.

**Figuur 1.** Helft van Vlaamse werknemers is voorstander van op voorhand vastgelegde vergadervrije momenten. Slechts één op tien vindt vergadervrije momenten een slecht idee.

In welke mate bent u voorstander van onderstaande voorstellen voor op voorhand vastgelegde momenten waarop niet wordt vergaderd? (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



**Ongeveer de helft van de respondenten is voorstander van op voorhand vastgelegde momenten waarop niet wordt vergaderd.** Voor elk voorstel is 47–50% van de respondenten voorstander of helemaal voorstander. Daarentegen is voor elk voorstel slechts **één op tien (10–12%) van de respondenten tegenstander of helemaal tegenstander.**<sup>2</sup>

Vlaamse werknemers zijn het meest enthousiast over het voorstel om elke week op voorhand een halve dag vast te leggen waarop niet wordt vergaderd (50,4% is voorstander), al verschilt dit statistisch gezien niet significant van de andere voorstellen.<sup>3,4</sup>

*“Met 5 op 10 Vlaamse werknemers die voorstander zijn en nog eens 4 op 10 die ervoor openstaan, lijkt het op voorhand vastleggen van vergadervrije momenten een interessante optie voor meer welzijn op de werkvloer. Werkgevers hebben de flexibiliteit om de meest passende optie te kiezen, aangezien er onder werknemers geen duidelijk afgetekende voorkeur is voor een specifieke invulling.”*

**Stijn Baert, professor arbeidseconomie**

<sup>2</sup> Hieronder gebruiken we gewoon de begrippen 'voorstander' en 'tegenstander' om een te omslachtige verwoording te vermijden.

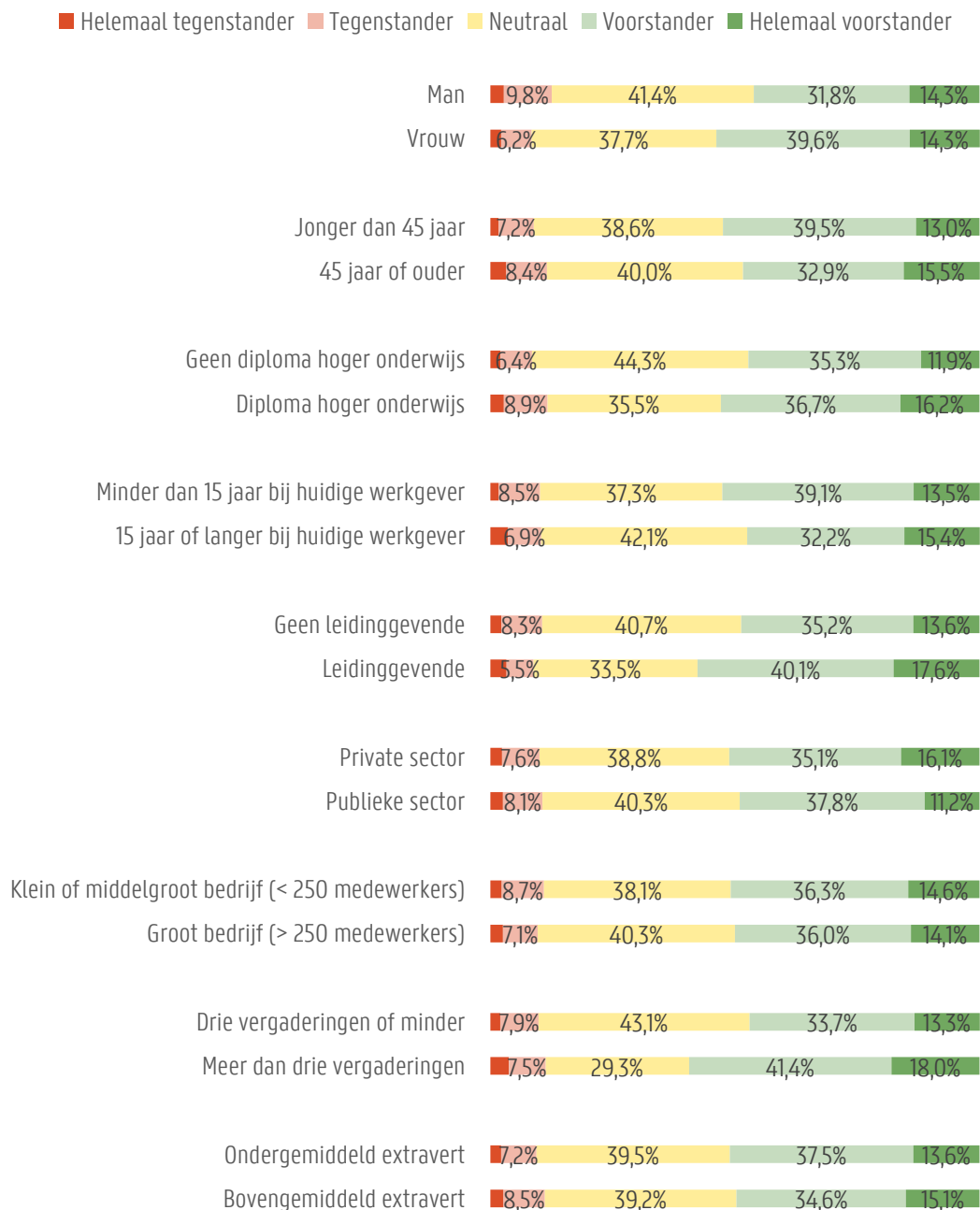
<sup>3</sup> Dit werd getest aan de hand van de 'Wilcoxon signed-rank test', een methode om de distributies van twee gerelateerde of gepaarde steekproeven met elkaar te vergelijken. Het gehanteerde significantieniveau is 5%.

<sup>4</sup> Wanneer we hieronder spreken over 'statistisch significante verschillen', bedoelen we verschillen die – volgens in wetenschappelijk onderzoek gebruikte drempelwaarden – hoogstwaarschijnlijk niet toe te schrijven zijn aan toeval.

Figuur 2 hieronder geeft de verschillen in enthousiasme tussen verschillende groepen werknemers voor één specifiek voorstel, namelijk het voorstel om elke week op voorhand een halve dag vast te leggen waarop niet wordt vergaderd.<sup>5,6</sup>

**Figuur 2.** Vrouwen, leidinggevenden en werknemers met meer vergaderingen zijn vaker voorstander van vergadervrije halve dagen per week.

In welke mate bent u voorstander van elke week een op voorhand vastgelegde halve dag waarop niet wordt vergaderd? (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



5 Of de verschillen statistisch significant zijn, werd getest aan de hand van de 'Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney U) test', een methode om de distributies van twee onafhankelijke steekproeven met elkaar te vergelijken. Het gehanteerde significantieniveau is 5%.

6 De verschillen tussen verschillende groepen werknemers voor de andere voorstellen, zijn beschikbaar op aanvraag (maar tonen we hier niet om dit document beknopt te houden).



**Vrouwelijke werknemers zijn significant enthousiaster voor elke week een op voorhand vastgelegde halve dag waarop niet wordt vergaderd** in vergelijking met mannelijke werknemers. Inderdaad, 53,9% van vrouwelijke respondenten is voorstander en 8,4% tegenstander. Bij mannelijke respondenten, daarentegen, is (slechts) 46,1% voorstander en 12,5% tegenstander.

*“We zien in recente cijfers dat vrouwen nog steeds meer huishoudelijke en zorgtaken op zich nemen in vergelijking met mannen. Dat wordt ook wel het onbetaalde werken genoemd. Volgens onderzoek worstelen vrouwen dan ook meer met de balans tussen werk en privé in vergelijking met mannen. Ze werken bovendien ook vaker deeltijds: ongeveer 30% van de vrouwen werkt deeltijds, waar dat bij mannen slechts 8% is. Een mogelijke verklaring voor het grotere enthousiasme bij vrouwen voor vergadervrije halve dagen per week, is dat vrouwen door de moeilijkere balans tussen werk en privé en het vaker deeltijdse werken meer nood hebben aan flexibiliteit en vrijheid bij het invullen van hun werkagenda, bijvoorbeeld door een vast vergadervrij blok.”*

**Eveline Schollaert, professor humanresourcesmanagement**

**Marthe Rys, doctoraal onderzoeker humanresourcesmanagement**

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

**Leidinggevenden zijn significant enthousiaster voor elke week een op voorhand vastgelegde halve dag waarop niet wordt vergaderd** (57,7% is voorstander; 8,8% is tegenstander) in vergelijking met niet-leidinggevenden (48,8% is voorstander; 10,6% is tegenstander).

*Een mogelijke verklaring hiervoor is dat Story @ UGent @ Work, nr. 11 'Vergaderen in Vlaanderen' aantoonde dat leidinggevenden significant meer vergaderingen per week hebben in vergelijking met niet-leidinggevenden (respectievelijk gemiddeld 7 en 3,7 vergaderingen) en significant meer tijd in die vergaderingen spenderen (respectievelijk gemiddeld 10 uur en 4 uur en 36 minuten). Dat uit zich ook in de antwoorden van leidinggevenden en niet-leidinggevenden op de vraag in welke mate vergaderingen hen beletten om hun werk af te krijgen, zie Figuur 3 hieronder.*

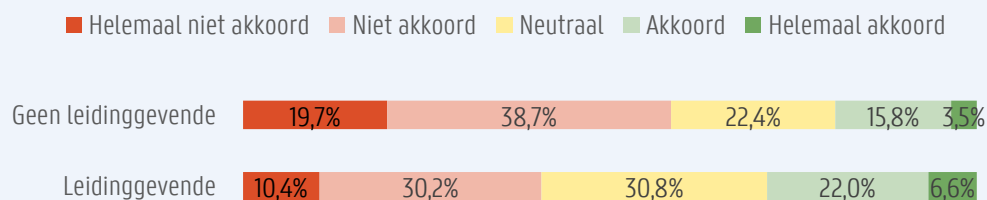
→ [Link naar Story](#)

**Figuur 3.** Leidinggevenden geven vaker aan dat vergaderingen hen belemmeren om hun werk af te krijgen.

In welke mate gaat u akkoord met onderstaande stelling?

“Het aantal vergaderingen dat ik moet bijwonen belemmert mijn vermogen om mijn werk af te krijgen.”

(% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



**Brecht Neyt, coördinator UGent @ Work**



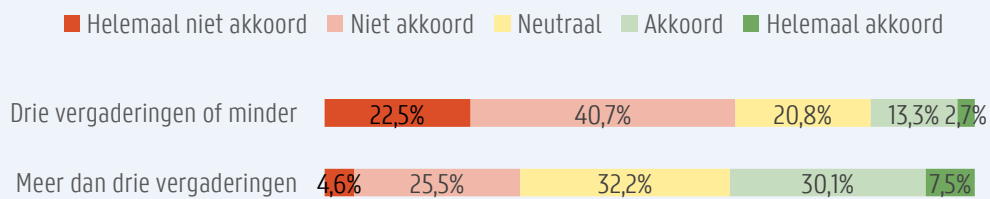
Niet verrassend hebben **werknemers die meer vergaderingen hebben** (meer dan drie vergaderingen in de week waarin ze werden bevroagd) **een significant sterkere voorkeur voor een vastgelegde halve dag per week waarop niet wordt vergaderd** (59,4% is voorstander; 11,3% is tegenstander) in vergelijking met werknemers die minder vergaderingen hebben (drie of minder in de week waarin ze werden bevroagd) (47,0% is voorstander; 9,8% is tegenstander).

*Net zoals bij de vergelijking tussen leidinggevend en niet-leidinggevend, kan dit verschil verklaard worden door de mate waarin deze verschillende groepen werknemers zich door vergaderingen belemmerd voelen om hun werk af te krijgen, zie Figuur 4 hieronder. Voor werknemers die drie of minder vergaderingen per week hadden, voelt slechts 16,0% zich door die vergaderingen belemmerd om hun werk af te krijgen. Voor werknemers met meer dan drie vergaderingen per week is dat meer dan dubbel zo hoog (37,6%).*

**Figuur 4.** Werknemers met veel vergaderingen geven vaker aan dat vergaderingen hen belemmeren om hun werk af te krijgen.

In welke mate gaat u akkoord met onderstaande stelling?

“Het aantal vergaderingen dat ik moet bijwonen belemmert mijn vermogen om mijn werk af te krijgen.”  
(% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



**Brecht Neyt, coördinator UGent @ Work**

*“Veel vergaderingen moeten bijwonen kan de werkdruk verhogen doordat er minder tijd is om taken af te krijgen. Ook zorgt het voor minder autonomie waarmee je je taken en dagplanning zelf nog kan invullen. Laat werkdruk en beperkte autonomie nu net de sleutelementen zijn die voor stress zorgen in de werkomgeving. Op dagen met meer werkdruk en minder autonomie voelen werknemers zich bovendien minder betrokken bij het werk en kunnen ze er 's avonds ook moeilijker van loskoppelen, zo bleek uit een recente studie waarin we mensen gedurende drie werkweken opvolgden via een digitale dagboekmethode.”*

→ [Link naar studie](#)

**Els Clays, professor volksgezondheid**

Voor de andere vergelijkingen tussen verschillende groepen werknemers werden geen significante verschillen gevonden. Dat is in twee gevallen opvallend. Ten eerste, is het opvallend er **geen significant verschil is tussen werknemers in kleine of middelgrote ondernemingen (met minder 250 werknemers) en werknemers in grote ondernemingen (met 250 werknemers of meer)**, terwijl Story @ UGent @ Work, nr. 11 'Vergaderen in Vlaanderen' aantoonde dat die laatste groep werknemers gemiddeld 1,3 vergadering meer hebben per week en ook 1 uur en 24 minuten langer vergaderen per week.

→ [Link naar Story](#)

Ten tweede, is het opvallend dat er **geen significant verschil is naar extraversie**. Werknemers die minder dan gemiddeld scoren op 'extraversie' (en dus eerder als introvert kunnen worden beschouwd) zijn niet enthousiaster over een vergadervrije halve dag per week in vergelijking met werknemers die meer dan gemiddeld scoren op 'extraversie' (en dus eerder als extravert kunnen worden beschouwd).

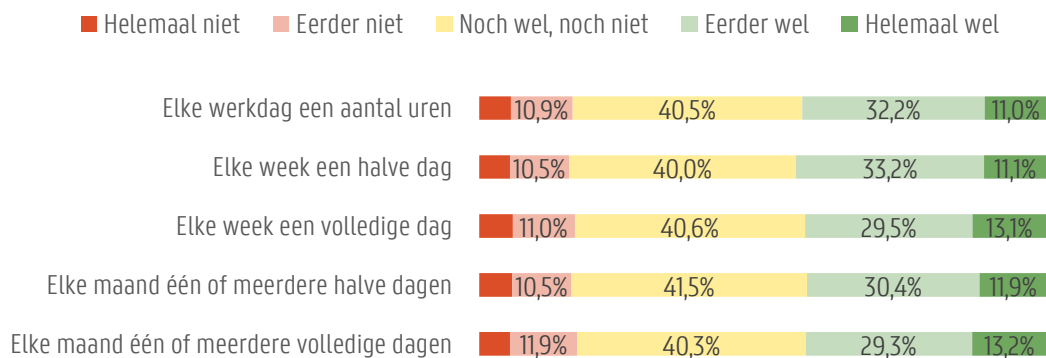


### 3 VERGADERVRIJE MOMENTEN EN WELZIJN OP HET WERK

We vroegen de representatieve groep van Vlaamse werknemers ook in welke mate ze verwachtten dat de vijf voorstellen met betrekking tot vergadervrije momenten hun **welzijn op het werk** zouden verhogen. Figuur 5 hieronder geeft de resultaten.

**Figuur 5.** Meer dan vier op tien Vlaamse werknemers verwacht dat op voorhand vastgelegde vergadervrije momenten hun welzijn op het werk zouden verhogen. Minder dan twee op tien verwacht dat *niet*.

In welke mate verwacht u dat onderstaande voorstellen voor op voorhand vastgelegde momenten uw welzijn op het werk zouden verhogen? (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



**Iets meer dan vier op tien Vlaamse werknemers verwacht dat op voorhand vastgelegde vergadervrije momenten hun welzijn op het werk zouden verhogen** (42–44% verwacht dat eerder wel of helemaal wel). Een minderheid verwachtte dat eerder *niet* of helemaal *niet* (16–17%).

Er wordt het meest verwacht van een op voorhand vastgelegde halve dag per week waarop niet wordt vergaderd voor het verhogen van welzijn op het werk (al verschilt dit niet significant met de andere voorstellen).

*“Deze bevindingen zijn in lijn met het Job Demands-Resources (JD-R) model. Dit model gaat ervan uit dat hoge werkeisen correleren met stress, terwijl het beschikken over veel energiebronnen samenhangt met meer motivatie en productiviteit. In kader van welzijn op het werk is het als werkgever belangrijk om te bewaken dat de jobeisen (zoals werkdruk en deadlines) niet te zwaar doorwegen en dat er voldoende energiebronnen op het werk zijn. Er zijn veel mogelijke energiebronnen, zoals sociale connectie, maar ook autonomie in het takenpakket. Door op voorhand te zorgen dat er vaste momenten zijn waarop niet vergaderd wordt, neem je wat werkdruk weg en zorg je dat mensen meer autonomie hebben in het bepalen van hun agenda.”*

**Eveline Schollaert, professor humanresourcesmanagement**

→ [Link naar studie](#)

*"In onze studie naar oorzaken van stress bij kantoorwerkers gaven verschillende focusgroepen aan dat dagen die volgestouwd zitten met vergaderingen als bijzonder stressvol worden ervaren. Bovendien zorgt het voor irritatie wanneer zaken niet efficiënt worden georganiseerd op de werkplek. Een pleidooi dus om vergaderingen niet nodeloos lang te laten duren en enkel te houden wanneer ze echt nodig zijn."*

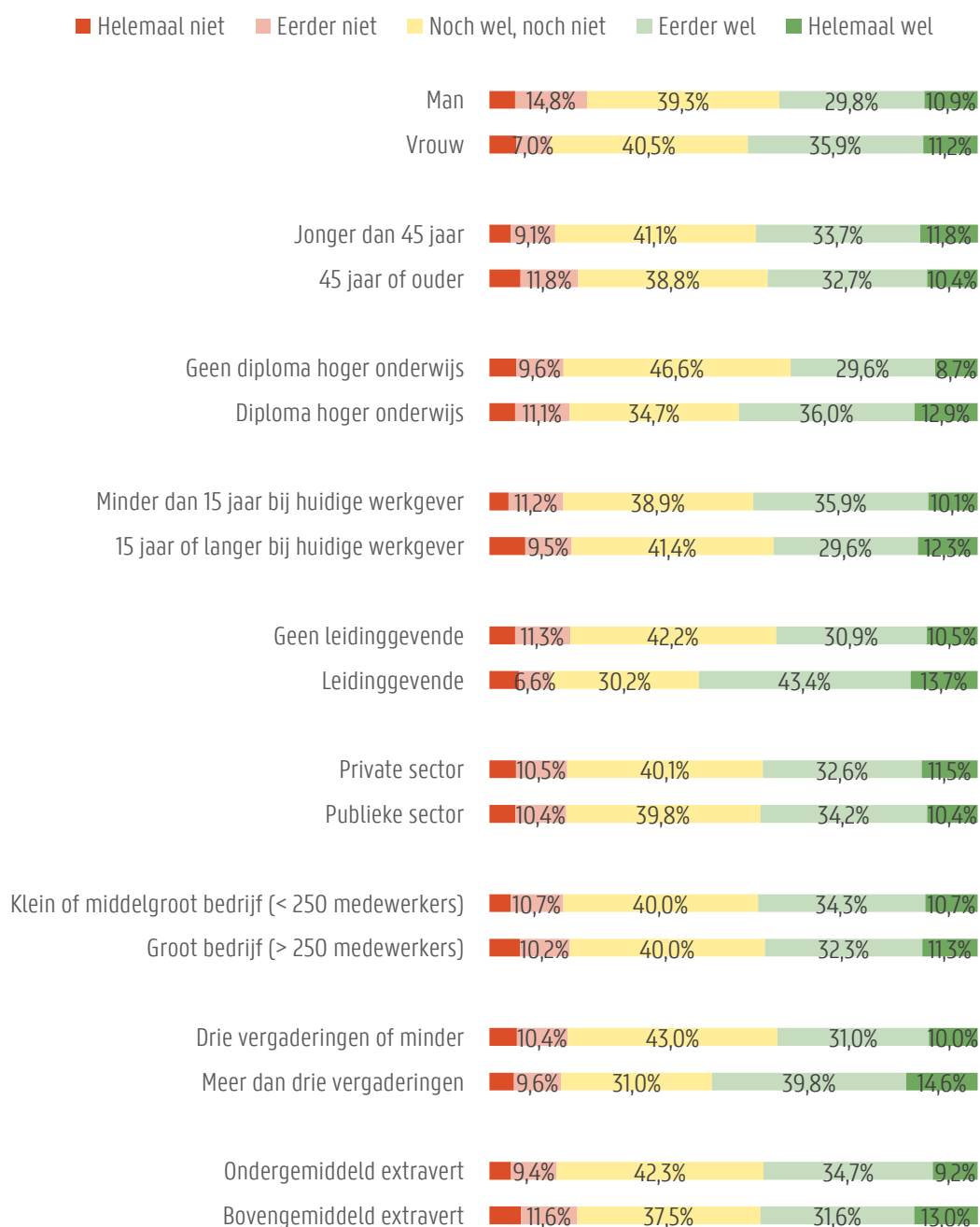
→ [Link naar studie](#)

**Els Clays, professor volksgezondheid**

Figuur 6 hieronder geeft de verschillen in verwachte impact op welzijn op het werk tussen verschillende groepen werknemers voor één specifiek voorstel, namelijk het voorstel om elke week op voorhand een halve dag vast te leggen waarop niet wordt vergaderd.<sup>7,8</sup>

**Figuur 6.** Naast vrouwen, leidinggevenden en werknemers met veel vergaderingen, verwachten ook hoger opgeleiden dat een op voorhand vastgelegde vergadervrije halve dag per week hun welzijn zou verhogen.

In welke mate verwacht u dat elke week een op voorhand vastgelegde halve dag waarop niet wordt vergaderd uw welzijn op het werk zou verhogen? (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



7 Of de verschillen statistisch significant zijn, werd getest aan de hand van de 'Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney U) test', een methode om de distributies van twee onafhankelijke steekproeven met elkaar te vergelijken. Het gehanteerde significantieniveau is 5%.

8 De verschillen tussen verschillende groepen werknemers voor de andere voorstellen, zijn beschikbaar op aanvraag (maar tonen we hier niet om dit document beknopt te houden).

Niet verrassend liggen deze resultaten in lijn met die voor het enthousiasme voor vergadervrije momenten: **vrouwen, leidinggevenden en werknemers die veel vergaderen verwachten dat elke week een halve dag waarop niet wordt vergaderd hun welzijn op het werk zou verhogen**. Dit verklaart wellicht waarom ze er dus ook enthousiaster over zijn.

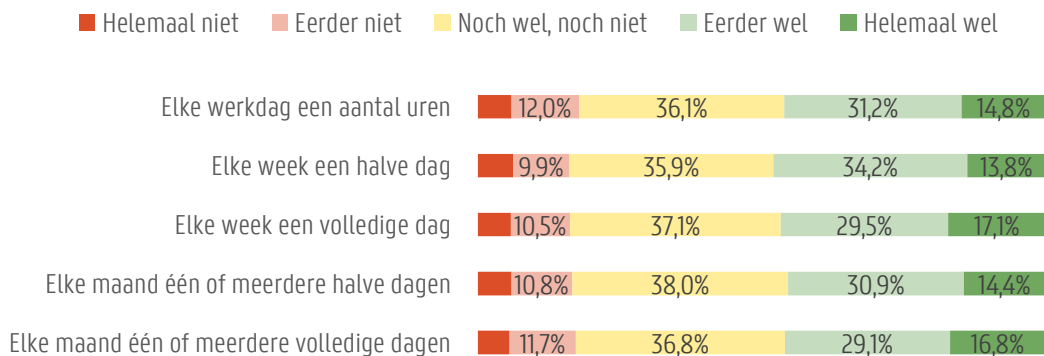
Ook **werknemers met een diploma hoger onderwijs verwachten vaker dat vergadervrije halve dagen per week hun welzijn op het werk zouden verhogen** (48,9% verwacht dat *wel*; 16,4% verwacht dat *niet*) in vergelijking met werknemers zonder diploma hoger onderwijs (38,3% verwacht dat *wel*; 15,1% verwacht dat *niet*).

## 4 VERGADERVRIJE MOMENTEN EN PRODUCTIVITEIT

Ten slotte vroegen we Vlaamse werknemers in welke mate ze verwachten dat de vijf voorstellen met betrekking tot vergadervrije momenten hun **productiviteit** op het werk zouden verhogen. Figuur 7 hieronder geeft de resultaten.

**Figuur 7.** Iets minder dan de helft van Vlaamse werknemers verwacht dat vergadervrije momenten hun productiviteit zouden verhogen. Slechts één op zes verwacht dat *niet*.

In welke mate verwacht u dat onderstaande voorstellen voor op voorhand vastgelegde momenten uw productiviteit zouden verhogen? (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



Iets minder dan de helft van respondenten (45–48%) geeft aan te verwachten dat vooraf vastgelegde vergadervrije momenten hun productiviteit zouden verhogen. Een substantiële minderheid verwacht dat *niet* (16–18%).

De respondenten verwachten het meest van een op voorhand vastgelegde halve dag per week waarop niet wordt vergaderd voor het verhogen van hun productiviteit (al verschilt dit niet significant met de andere voorstellen).

*"In lijn met de Self-Determination Theory zullen medewerkers meer werkmotivatie voelen als er drie basisnoden vervuld zijn op het werk. Autonomie is één van die drie noden. Door vergadervrije momenten in te lassen geef je mensen meer beslissingsvrijheid in het invullen van hun werkagenda."*

→ [Link naar studie](#)

**Eveline Schollaert, professor humanresourcesmanagement**

*"Het is niet verwonderlijk dat toch een aanzienlijk deel de link legt tussen vergadervrije momenten en een hogere productiviteit. Uit Story @ UGent @ Work, nr. 11 'Vergaderen in Vlaanderen' bleek al dat bijlange niet alle vergaderingen ook echt als noodzakelijk worden ervaren. Inefficiënte vergaderingen die veel tijd in beslag nemen maar inhoudelijk weinig bijdragen, worden best vermeden. Het welzijn van de werknemers, maar ook de effectiviteit van de organisatie worden erdoor aangetast, zo blijkt uit onderzoek. Leg dus enkel een vergadering in als er inhoudelijk moet worden gediscussieerd of beslissingen moeten worden genomen en niet als er alleen maar informatie wordt overgedragen."*

→ [Link naar Story](#)

→ [Link naar studie](#)

**Els Clays, professor volksgezondheid**



In combinatie met de resultaten uit het vorige hoofdstuk, kunnen we concluderen dat **Vlaamse werknemers dus meer lijken te verwachten van vergadervrije momenten met betrekking tot het verhogen van hun productiviteit in vergelijking met het verhogen van hun welzijn op het werk**, zie eventueel Figuur 8 onderaan deze pagina voor een rechtstreekse vergelijking van de resultaten voor één voorstel, i.e. elke week een op voorhand vastgelegde halve dag waarop niet wordt vergaderd. Deze verschillen zijn statistisch significant, ook voor de vier andere voorstellen.

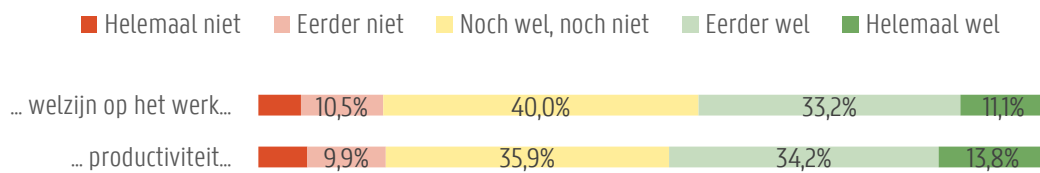
*“Deze overtuigingen van Vlaamse werknemers zijn in lijn met verkennend onderzoek dat recent in MIT Sloan Review verscheen. De medewerkers van 76 bedrijven, met elk meer dan 1.000 werknemers en vestigingen in meer dan 50 landen, die één tot vijf vergadervrije dagen per week hadden ingevoerd, werden bevroegd. Gemiddeld vonden deze medewerkers dat één meetingvrije dag per week hun productiviteit met 35% deed stijgen. Onderliggend steeg hun autonomie, volgens henzelf, met 62% en hun engagement met 28%.”*

→ [Link naar studie](#)

**Stijn Baert, professor arbeidseconomie**

**Figuur 8.** Vlaamse werknemers verwachten van vergadervrije momenten in sterkere mate dat het hun productiviteit zou verhogen dan dat het hun welzijn op het werk zou verhogen.

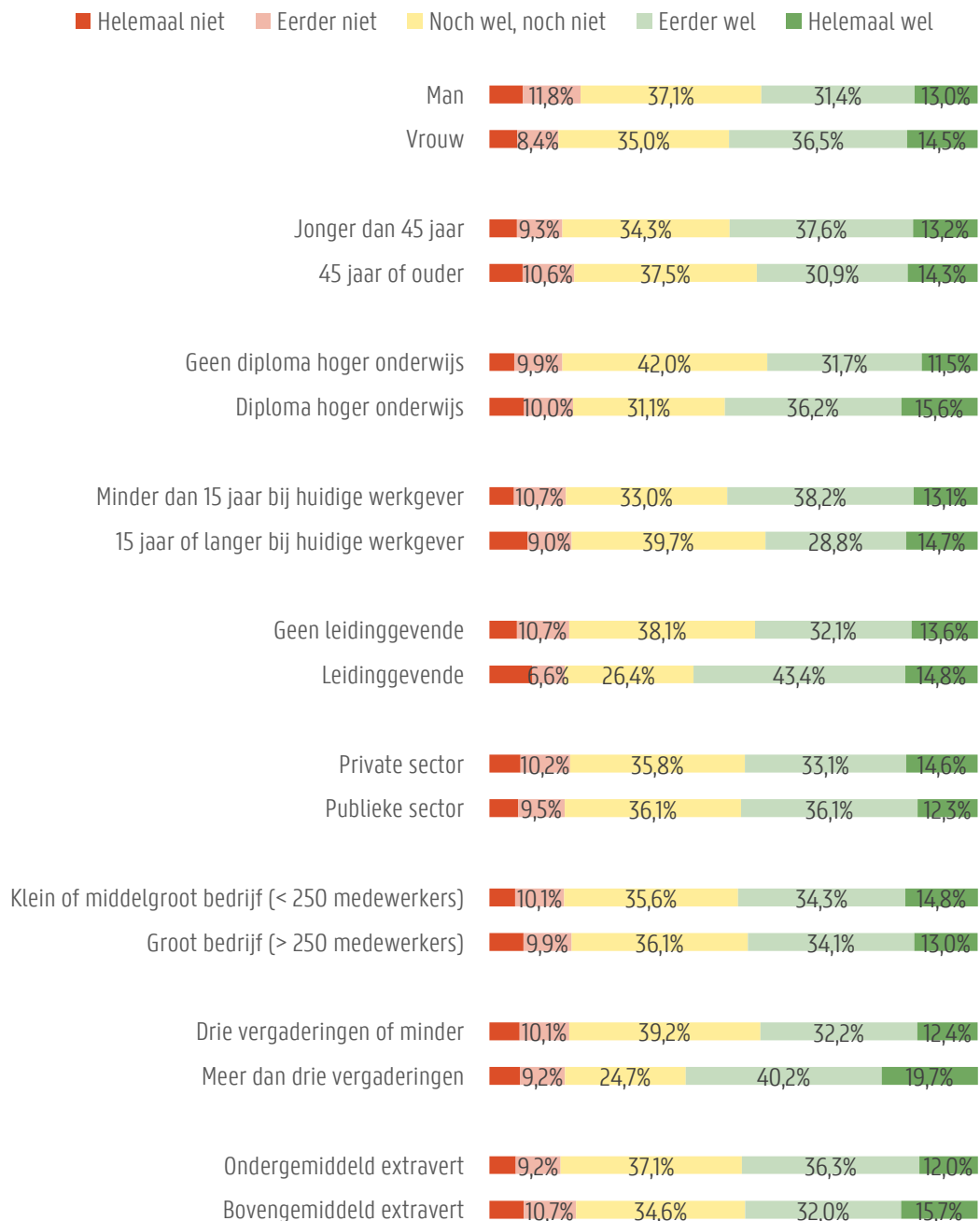
In welke mate verwacht u dat elke week een op voorhand vastgelegde halve dag waarop niet wordt vergaderd uw ... zou verhogen? (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



Figuur 9 hieronder geeft de verschillen in verwachte impact op productiviteit tussen verschillende groepen werknemers voor één specifiek voorstel, namelijk het voorstel om elke week op voorhand een halve dag vast te leggen waarop niet wordt vergaderd.<sup>9,10</sup>

**Figuur 9.** Vrouwen, leidinggevend en werknemers met meer vergaderingen verwachten vaker dat vergadervrije halve dagen per week hun productiviteit zouden verhogen.

In welke mate verwacht u dat elke week een op voorhand vastgelegde halve dag waarop niet wordt vergaderd uw productiviteit zou verhogen? (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



9 Of de verschillen statistisch significant zijn, werd getest aan de hand van de 'Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney U) test', een methode om de distributies van twee onafhankelijke steekproeven met elkaar te vergelijken. Het gehanteerde significantieniveau is 5%.

10 De verschillen tussen verschillende groepen werknemers voor de andere voorstellen, zijn beschikbaar op aanvraag (maar tonen we hier niet om dit document beknopt te houden).

Net zoals bij de resultaten voor welzijn op het werk **verwachten vrouwen, leidinggevenden en werknemers die veel vergaderingen hebben dat op voorhand vastgelegde halve dagen per week waarop niet wordt vergaderd hun welzijn op het werk zouden verhogen.**

*“De twee gaan natuurlijk samen: een (verwachting van een) productievere werkweek kan zorgen voor een (verwachting van een) verhoogd welzijn op het werk (en vice versa).”*

**Brecht Neyt, coördinator UGent @ Work**



## 5 REFERENTIES

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.

Bolliger, L., Baele, E., Colman, E., Debra, G., Lukan, J., Luštrek, M., ... & Clays, E. (2023). The association between day-to-day stress experiences, recovery, and work engagement among office workers in academia—An Ecological Momentary Assessment study. *Plos one, 18*(2), e0281556.

Bolliger, L., Lukan, J., Colman, E., Boersma, L., Luštrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2022). Sources of occupational stress among office workers—a focus group study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(3), 1075.

Craig, L., Powell, A. (2012). Dual-earner parents' work-family time: The effects of atypical work patterns and non-parental childcare. *Journal of Population Research, 29*, 229–247.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268.

Mroz, J. E., Allen, J. A., Verhoeven, D. C., & Shuffler, M. L. (2018). Do we really need another meeting? The science of workplace meetings. *Current Directions in Psychological Science, 27*(6), 484–491.



Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

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



Doctoranda **Marthe Rys**

Vakgroep Marketing, Innovatie en  
Organisatie

Contact: [Marthe.Rys@UGent.be](mailto:Marthe.Rys@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)



PhD **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

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