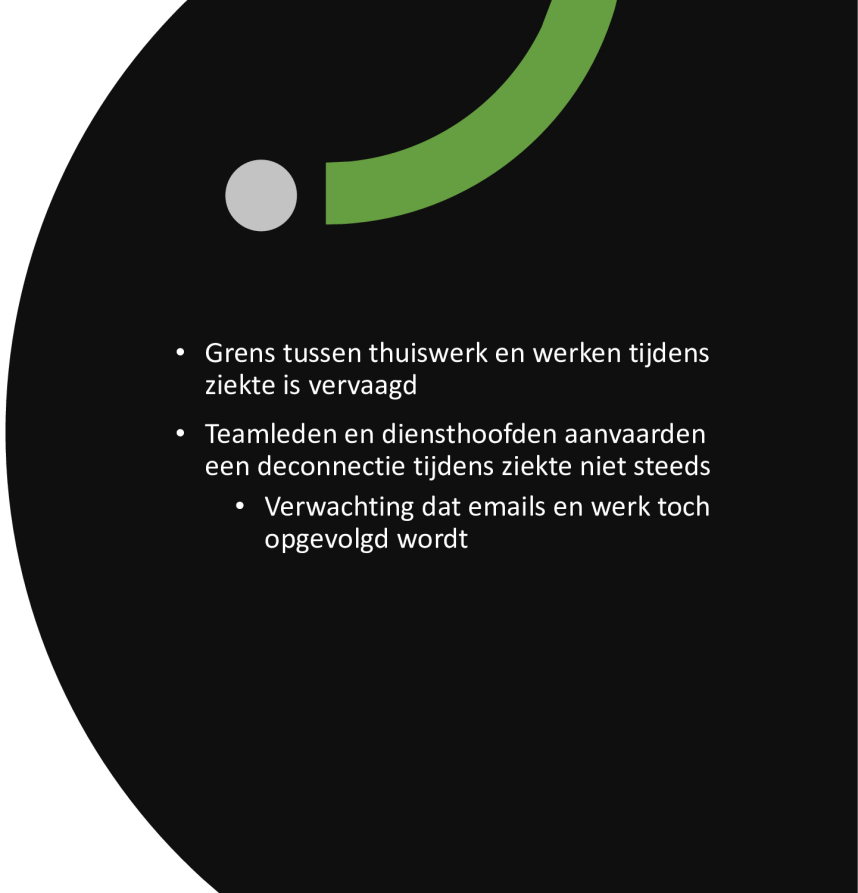
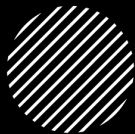


Ziekteverlof

- 
- Grens tussen thuiswerk en werken tijdens ziekte is vervaagd
 - Teamleden en diensthoofden aanvaarden een deconnectie tijdens ziekte niet steeds
 - Verwachting dat emails en werk toch opgevolgd wordt



ZAP



- Niet representatieve groep
- Slechts 7 respondenten
- 2 respondenten zien vooral de voordelen van flexibiliteit
 - Gevoel eigen baas te zijn
- Net zoals BAP: Gebrek aan “off switch”





AAP

Te weinig respondenten om een kwalitatieve analyse uit te voeren

Aanbevelingen

- CAO deconnectie niet beperken tot een sensibiliseringscampagne en het reguleren van communicatiekanalen en gepaste werktijden.
- Enkele spreekpunten moeten meegenomen worden



Ziekteverlof en zwangerschaps/ouders- chapsverlof

- Deconnectie is een recht. Dat zou des te meer moeten gelden tijdens ziekteverlof en ouderschapschapsverlof.
- De KU Leuven moet zich engageren voor gepaste vervanging van deze personeelsleden en vrijwaren dat werknemers niet onder druk gezet worden om te blijven werken of het werk op te volgen tijdens hun afwezigheid.

AP

- Zorgwekkende resultaten bij BAP.
- Druk om constant geconnecteerd te zijn is zeer groot.
- Er wordt werk gemaakt van een nieuwe werkcultuur waarbij een 24/7 attitude wordt ontmoedigd
- De werkgever engageert zich om waar nodig deadlines en administratieve vragen in te plannen met respect voor belangrijke vakantieperiodes (vb. Projectaanvragen, bevorderingsaanvragen, ...)

Werkdruk





Diverse instelling, diverse oplossingen



De knelpunten qua
deconnectie verschillen sterk
per statuut.



Een uniform kader voor de
hele universiteit is de basis,
maar er worden andere
klemtonen gelegd per statuut.

A blue power cord is shown against a grey background. The cord is coiled in a loose loop on the right side. On the left side, the plug is shown without its housing, revealing the two metal prongs. The text 'Waar zitten de knelpunten qua deconnectie?' is overlaid in white, centered horizontally and partially overlapping the plug and the loop of the cord.

Waar zitten de knelpunten qua deconnectie?

Survey uitgevoerd door ABVV KU Leuven

A person is sitting at a desk in a dimly lit room at night, working on a laptop. A desk lamp is on, illuminating the workspace. The person is seen from the side, focused on their work. The background shows a window with a view of a city at night.

Could you
disconnect after
working hours?

Please tell us your story via the link



ABVV
KU Leuven
Samen sterk

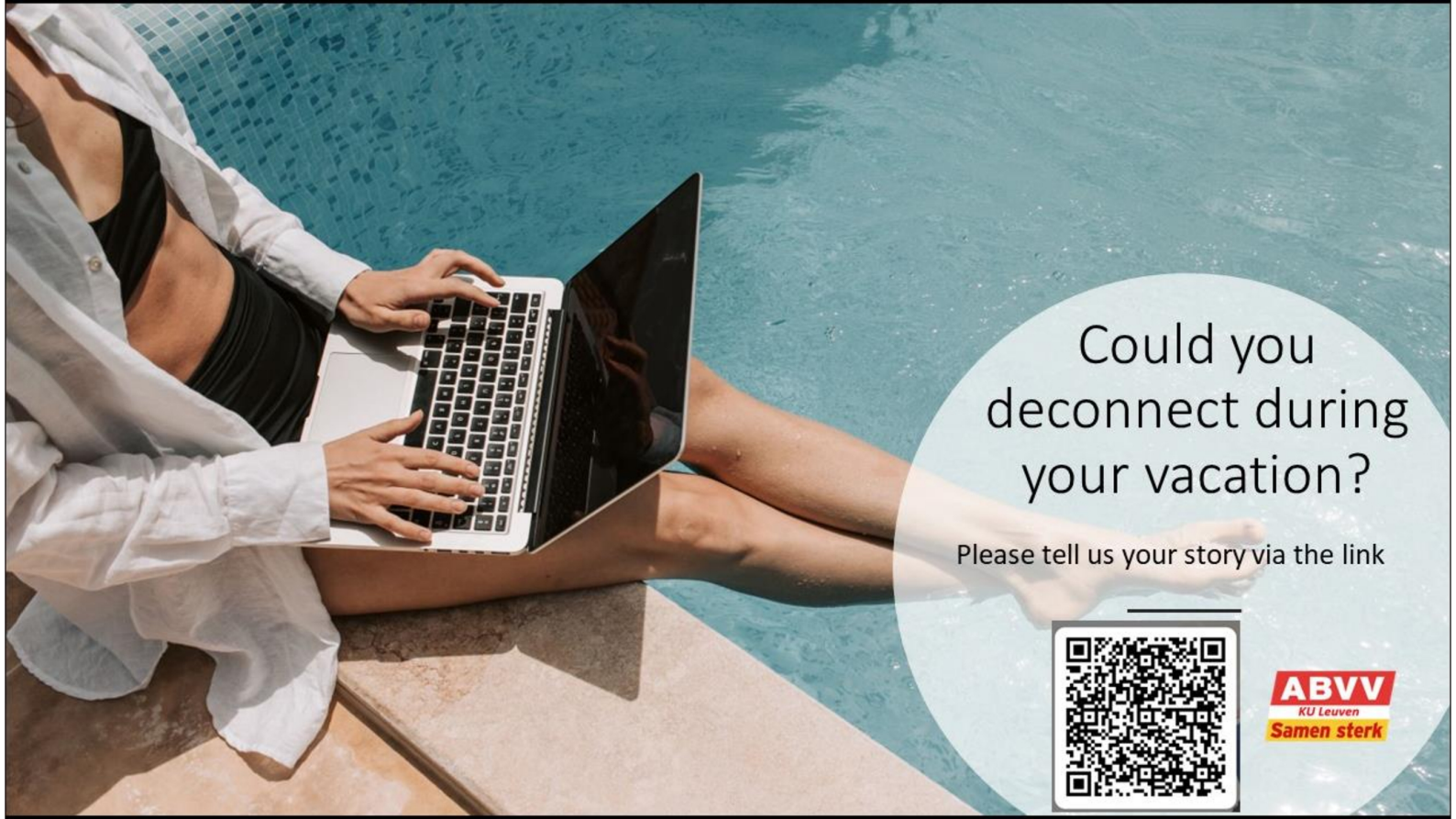


Could you
deconnect during
your sick leave?

Please tell us your story via the link



ABVV
KU Leuven
Samen sterk

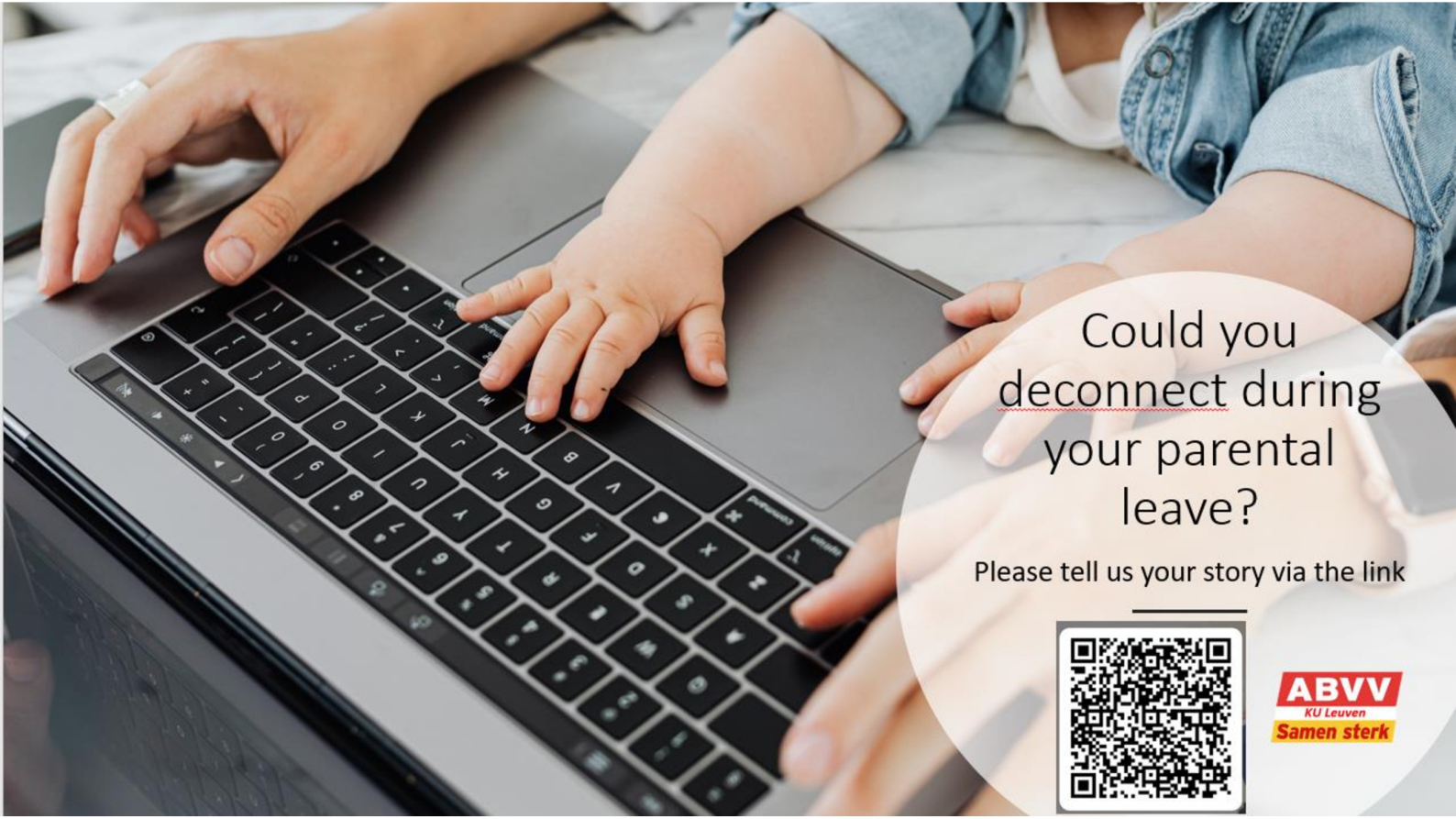
A person is sitting on the edge of a swimming pool, wearing a white shirt and a black swimsuit. They are using a laptop. The pool water is blue and rippling. The person's legs are extended into the water.

Could you
deconnect during
your vacation?

Please tell us your story via the link



ABVV
KU Leuven
Samen sterk



Could you
deconnect during
your parental
leave?

Please tell us your story via the link



ABVV
KU Leuven
Samen sterk

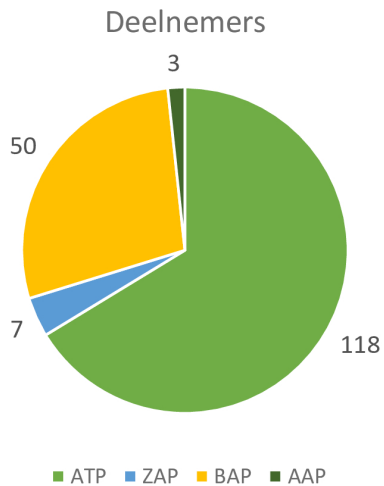


Deconnectie

Resultaten survey



Deelnemers



Vragen

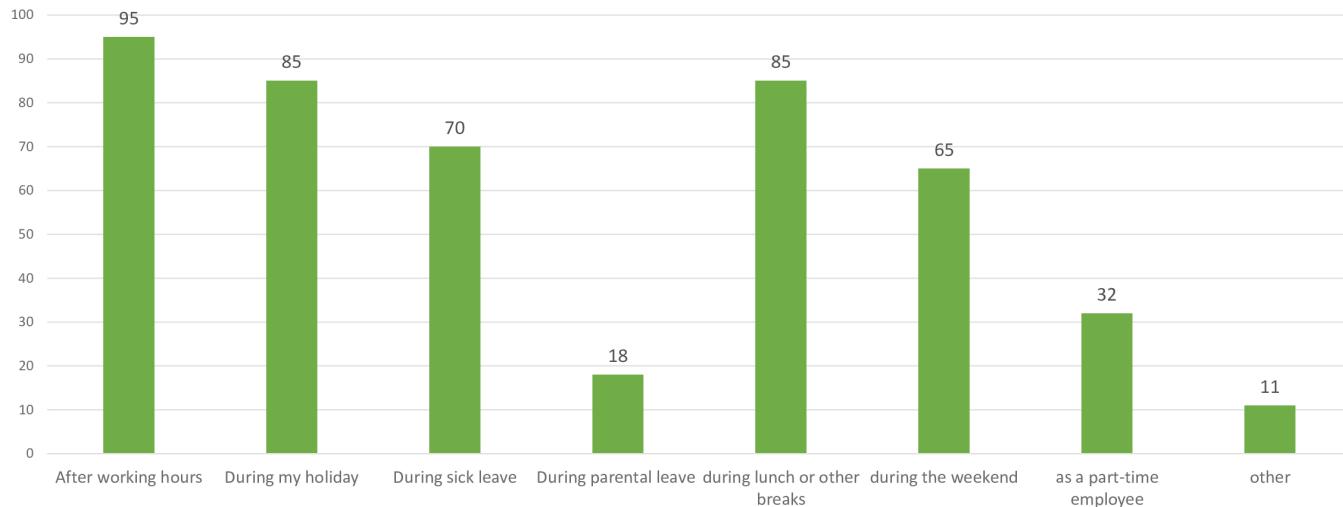
- Statuut
- "I have the most trouble switching off"
- "You can tell your story (anonymously) if you want to"





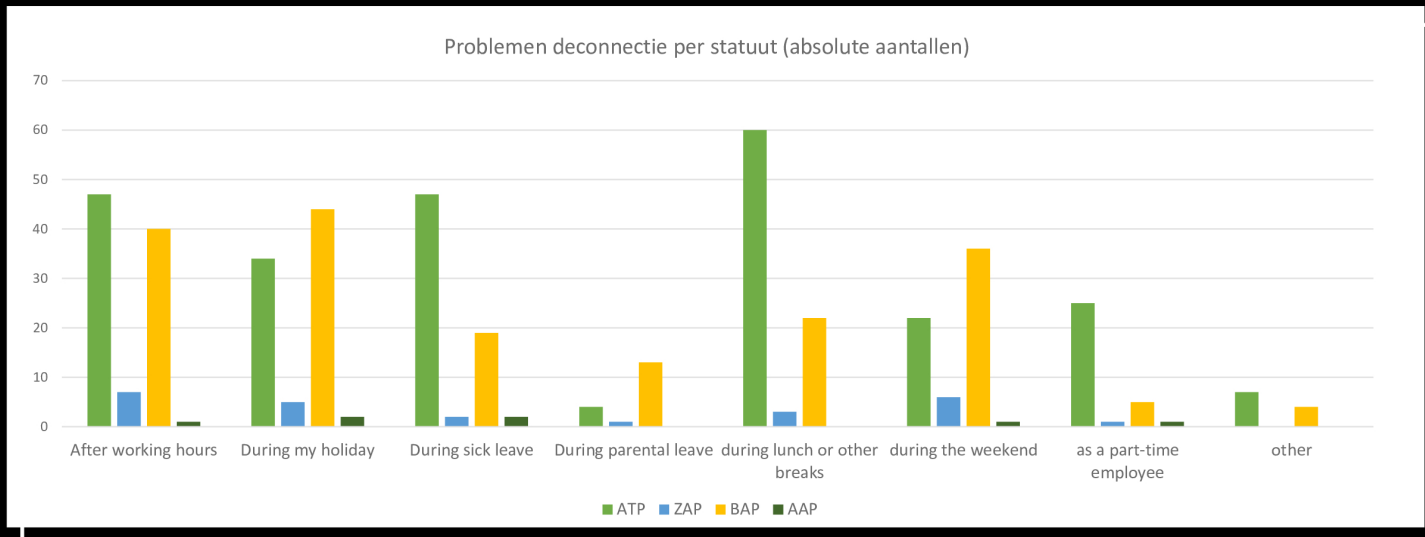
Algemeen resultaat

Deconnectie totaaloverzicht



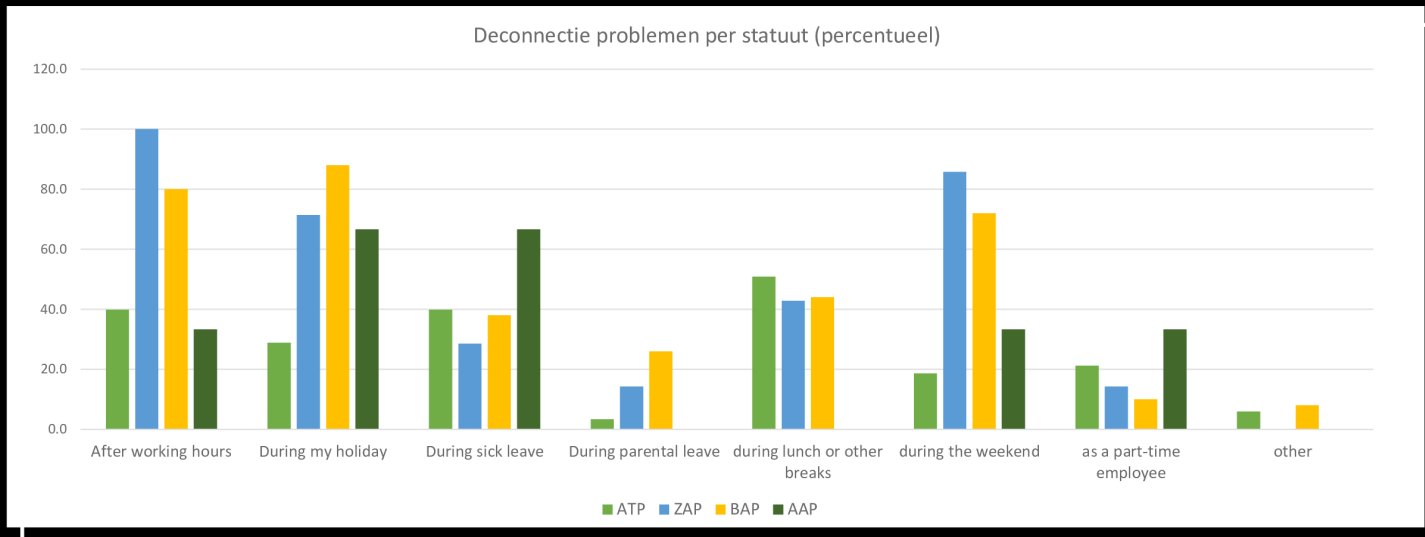


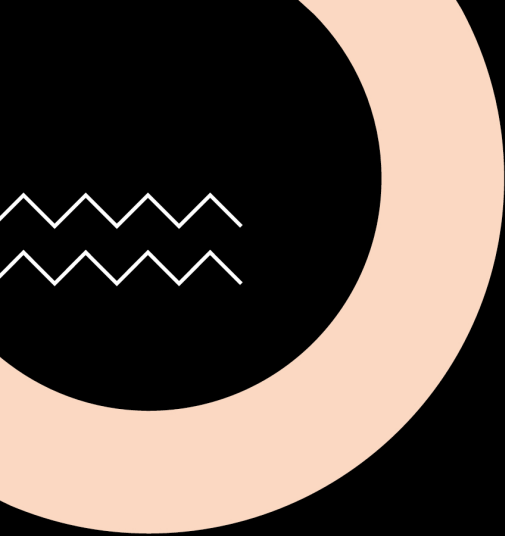
Opgesplitst per statuut





Opgesplitst per statuut





- 84 respondenten
- 6 hadden geen enkel probleem qua deconnectie
- 10-tal verwijzingen naar positieve effecten van flexibiliteit

ATP



ATP



In vergelijking met ZAP en BAP opvallend vaak een gevoel van verplichting

On call zijn, moeten reageren op instructie van diensthoofd, gecontacteerd worden buiten de werktijden en tijdens pauzes.



Irreguliere communicatievormen:

Vb: ICT collega's contacteren tijdens pauzes ipv via contactformulier, whatsapp berichten sturen, mails zien binnen komen via de gsm, ...



ATP

- Verantwoordelijkheid van diensthoofden
 - Bellen buiten diensturen (tijdens vakantie, vrije dag of buiten het part-time contract) voor niet dringende zaken
 - Slechte organisatorische vaardigheden opvangen door crisioverleg buiten reguliere uren
 - Onvoldoende personeel voorzien die kan invallen bij ziekte of afwezigheid van werknemers



ATP



Té hoge werkdruk, verwachtingen
té hoog.



Werk kan niet
afgerond worden
binnen reguliere
uren

Doorwerken
tijdens de
lunch, het
weekend en
buiten de
werkuren



Diensthooften voelen zich
verantwoordelijk. Vinden het
belangrijk om buiten werkuren
dan toch te reageren.



BAP

- Vaak gezien als een persoonlijk probleem
 - Perfectionisme, FOMO, prestatiedrang, controledrang, competitie met collega's, ...
- Opvallend taalgebruik: Angstig, uitputting, zorgen maken,



BAP

2 respondenten geven
expliciet aan geen
problemen te ondervinden

Geen vraag om emails na
de werkuren te verbieden

- Te grote impact op deadlines en noodzaak om te kunnen werken
- Weekend- en avondwerk als mechanisme om tijd in te halen

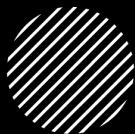
BAP

- Werkdruk en competitie als voornaamste oorzaken
 - Nood aan constante bereikbaarheid, druk om altijd aan het werk te zijn, enorm hoge doelstellingen
- Gevoel dat een significante “break” of vakantie onmogelijk is door de aard van het werk.
- Gebrek aan een “off-switch”





BAP



- Groepsdruk en druk van de promotor
 - Gevoel dat constante bereikbaarheid verwacht wordt
 - Promotoren en teamleden die deconnectie niet respecteren (telefoneren op persoonlijk toestel, druk leggen om te werken in het weekend of na de werkuren)



Acute problemen



Ziekte- en ouderschapsverlof wordt niet altijd gerespecteerd



Vb van verhalen over ouderschaps of zwangerschapsverlof

Examens opstellen, doctorandi blijven begeleiden, collega's die blijven mailen met de verwachting dat er geantwoord wordt