attentia
feeling good works great

Persbericht

Eén op de tien werknemers ervaart discriminatie op het werk: behoefte aan herstel is belangrijke indicator

Herhaalde discriminatie en discriminatie op meerdere gronden hangen samen met minder plezier in het werk en een grotere behoefte aan herstel. Die herstelbehoefte blijkt een belangrijke indicator om de impact van discriminatie op het welzijn van werknemers zichtbaar te maken.

Gent, 13 november 2026. Discriminatie op de werkvloer treft één op de tien (10%) werknemers. Dat blijkt uit een analyse van gegevens van HR-dienstverlener Attentia, gebaseerd op antwoorden van 12.743 werknemers uit 59 Belgische organisaties. De meest voorkomende discriminatiegronden zijn etniciteit (20%) en leeftijd (16%). Werknemers die discriminatie ervaren, vinden minder plezier in hun job en hebben meer nood aan herstel. Die herstelbehoefte toont de fysieke en mentale belasting aan, en neemt nog toe wanneer de discriminatie zich herhaalt of op meerdere gronden tegelijk voorkomt.

Eén op de tien werknemers ervaart discriminatie

Discriminatie op het werk is geen marginaal fenomeen. Uit de gegevens van Attentia blijkt dat één op de tien werknemers (10%) in de zes maanden voorafgaand aan de bevraging discriminatie heeft ervaren. Voor bijna één op de twintig werknemers (5%) ging het om een eenmalige ervaring. Daarnaast rapporteerde 3% twee tot vijf ervaringen en 2% meer dan vijf ervaringen.

De meest gerapporteerde discriminatiegronden zijn:

1. Etniciteit (20% van de meldingen)
2. Leeftijd (16% van de meldingen)
3. Gezondheidstoestand (9% van de meldingen)
4. Taal (8% van de meldingen)
5. Geloof of politieke overtuiging (8% van de meldingen)
6. Gender (7% van de meldingen)

Niet alle vormen van discriminatie volgen hetzelfde patroon. Leeftijds- en genderdiscriminatie worden vaker als eenmalige gebeurtenissen ervaren, terwijl discriminatie op basis van taal vaker terugkeert.

Herhaalde discriminatie weegt zwaarder op welzijn

Discriminatie op de werkvloer leidt gemiddeld tot minder werkplezier en een hogere herstelbehoefte: werknemers hebben na hun werkdag meer tijd en energie nodig om fysiek en mentaal te recupereren. Vooral discriminatie op basis van taal, etniciteit, leeftijd, gender, burgerlijke staat en geloof of politieke overtuiging hangt samen met minder werkplezier. Een grotere behoefte aan herstel komt dan weer vaker voor bij discriminatie rond gezondheidstoestand, gender, leeftijd, taal en etniciteit.

De impact op werkplezier en herstelbehoefte is bovendien sterker wanneer ervaringen zich herhalen of wanneer werknemers met meerdere discriminatiegronden tegelijk worden geconfronteerd. Specifiek de combinaties etniciteit en leeftijd, taal en etniciteit, en gender en leeftijd hangen samen met een extra grote kwetsbaarheid.

Arne Coutteau, lead wellbeing analytics bij Attentia: "*Elke vorm van discriminatie heeft een impact op werknemers. Ze kost energie, vraagt voortdurende alertheid en kan het gevoel van verbondenheid met de organisatie aantasten. Wanneer discriminatie zich herhaaldelijk voordoet of verschillende aspecten van iemands identiteit raakt, zien we dat die impact zich opstapelt. Werknemers voelen zich dan niet alleen gediscrimineerd, maar ook structureel belaagd.*"

Herstelbehoefte als vroeg signaal

Een van de opvallendste bevindingen is de rol van herstelbehoefte als welzijnsindicator. Uit de analyse blijkt dat deze indicator gevoeliger is voor de gevolgen van discriminerende ervaringen dan het werkplezier.

"Dat is relevant voor organisaties", zegt **Arne Coutteau**. *"Een werknemer kan nog steeds voldoende plezier vinden in het werk, terwijl de belasting van herhaalde discriminatie zich wel al vertaalt in vermoeidheid en een grotere behoefte aan herstel. Die herstelbehoefte kan daardoor een belangrijk vroeg signaal zijn om de impact van discriminatie op het werknemerswelzijn tijdig op te merken.*"

Kijk verder dan het aantal meldingen

Werkgevers doen er goed aan om bij discriminatie niet alleen naar het aantal meldingen te kijken, maar ook naar de frequentie ervan en of werknemers met meerdere vormen tegelijk te maken krijgen. Zo kunnen ze de welzijnsrisico's sneller herkennen en gerichter aanpakken.

Over het onderzoek

Dit persbericht is gebaseerd op een bachelorproef onder begeleiding van prof. dr. Guy Notelaers (Universiteit van Bergen, Noorwegen). De onderzoekers maakten gebruik van gegevens uit de Risicoanalyse Psychosociale Aspecten (Sensor) van Attentia. Dit meetinstrument werd in opdracht van Attentia ontwikkeld door prof. Notelaers en wordt gebruikt om psychosociale risico's op de werkvloer in kaart te brengen. De analyse is gebaseerd op gegevens van 12.743 werknemers uit 59 Belgische organisaties.

Voor meer informatie (niet voor publicatie, enkel voor de pers):

Wavemakers PR – Jente Salden, jente@wavemakers.eu, 0488 15 39 40
Attentia - Barbara Verougstraete, barbara.verougstraete@attentia.be, 0479 93 22 82