

HET GROTE WERKPLEZIER ONDERZOEK VAN NEDERLAND

2019



In 2019 heeft trainings- en adviesbureau PER4MANCE grootschalig onderzoek gedaan naar het werkplezier in Nederland. Ruim 7.500 mensen hebben hun beeld over werkplezier gedeeld. De belangrijkste uitkomsten van het onderzoek leest u in dit rapport. Naar aanleiding van het onderzoek heeft PER4MANCE het boek 'Ik ben er helemaal klaar mee' gepubliceerd. Meer informatie over het onderzoek en het boek is te vinden op:

www.ikbenerhelemaalklaarmee.nl

Inleiding

In dit rapport zijn de belangrijkste gegevens uit het onderzoek verzameld. Daarbij is op sommige onderdelen ook gekeken naar verschillen tussen de vier grootste vertegenwoordigde branches:

- Industrie
- Vervoer, opslag, communicatie
- Financiële en zakelijke dienstverlening
- Overheid

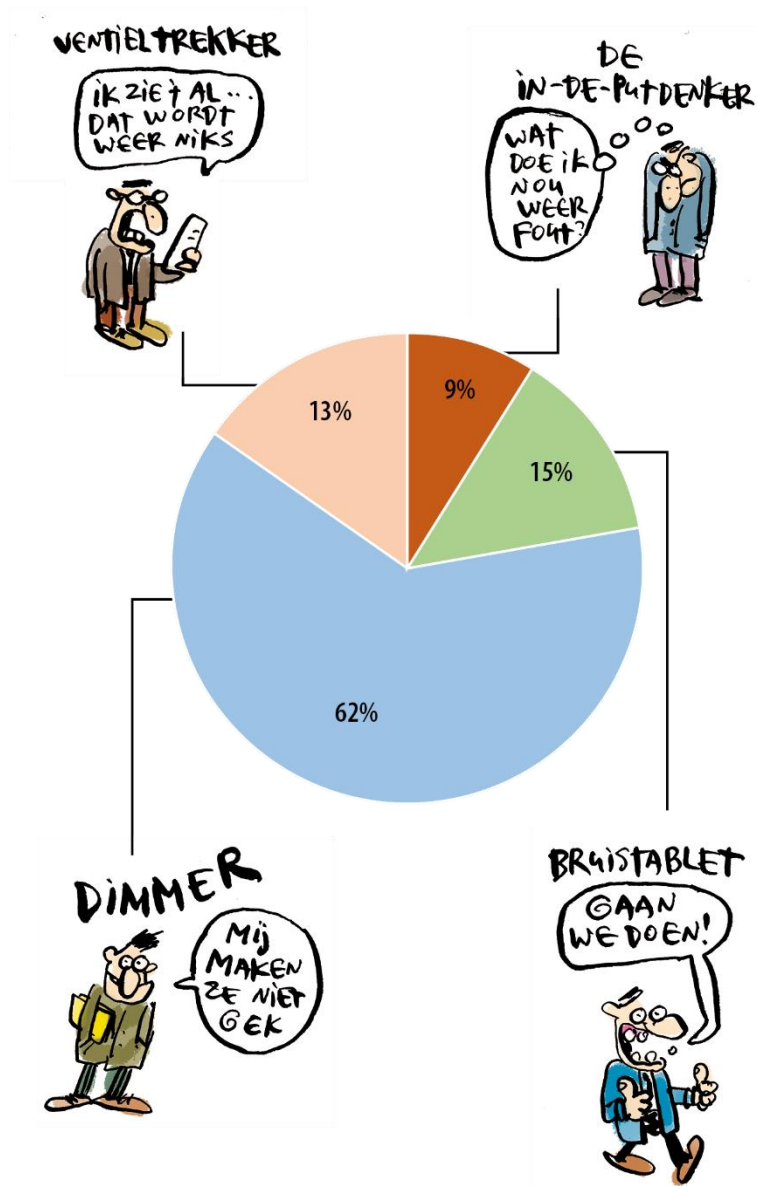
Inhoudsopgave

Energie voor werk	3
Omschrijving van de leidinggevende	4
Samenwerking met de leidinggevende	6
Benutten van aanwezig potentieel	7
Invloed op ontwikkelingen in organisatie	8
Ontvangen van complimenten	9
Vervullen van basisbehoeften	10
Aanbevelen van werkgever bij familie en vrienden	12
Combinatie van gegevens	13
Slotconclusie	15
Aan de slag?	16

Energie voor werk

Een groot aantal medewerkers geeft aan weinig voldoening uit het werk te halen. Bijna 13% van de medewerkers gaat zelfs dagelijks met tegenzin naar het werk en verlangt continu naar het weekend. Ruim 9% ervaart dagelijks stress op zijn werk. Ook is er een grote groep (62%) die zich heeft voorgenomen om zich wat minder druk te maken. Deze groep haalt de echte energie uit bijvoorbeeld hobby's buiten het werk. En dan is er de groep medewerkers waarvan er meer zouden moeten zijn. Dit zijn de mensen die aangeven met veel energie naar hun werk te gaan en er ook nog energie van te krijgen. Dit is echter slechts 15% van de totale groep.

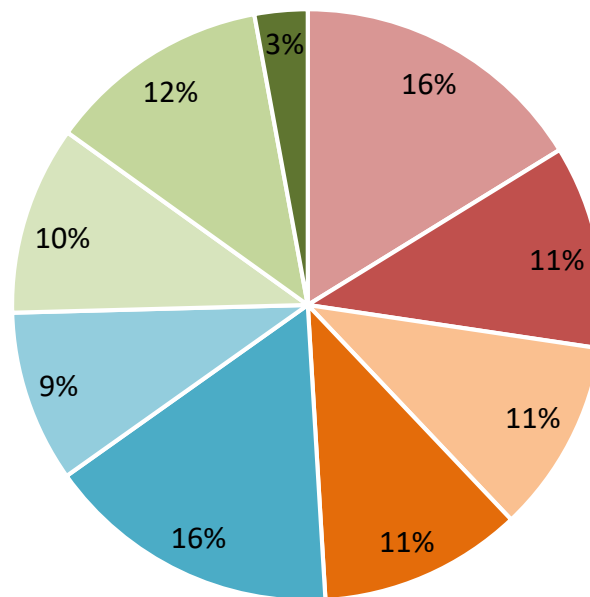
In grote lijnen is het mogelijk om vier type werknemers te onderscheiden: ventieltrekkers, in-de-putdenkers, dimmers en bruistabletten.



Omschrijving van de leidinggevende

In het kort zijn verschillende type leidinggevende beschreven in de enquête. Het gaat hier over verschillende niveaus waarop een leidinggevende kan acteren. Uit de resultaten komt naar voren dat alle types wel te vinden zijn. Echter wordt slechts 3% beschreven als Inspirator. En slechts 22% wordt een Leider of een Coach genoemd.

WELKE TERM PAST HET BEST BIJ JOUW LEIDINGGEVENDE?



- Baas
- Dictator
- Expert
- Micro-manager
- Mensen-mens
- Softie
- Leider
- Coach
- Inspirator

Typeringen uit het onderzoek:

Baas; geeft leiding vanuit hiërarchie omdat hij/zij de baas is.

Dictator; stuurt vanuit macht, zijn/haar wil is wet.

Expert; geeft leiding vanuit inhoudelijke kennis.

Micro-manager; stuurt op details, bemoeit zich overal mee.

Mensen-mens; de relatie met medewerkers staat centraal.

Softie; durft niet aan te spreken, is te aardig voor iedereen.

Leider; geeft leiding op een natuurlijke manier en krijgt veel voor elkaar.

Coach; geeft leiding vanuit vertrouwen en helpt mij te ontwikkelen.

Inspirator; geeft leiding vanuit passie en inspireert mij.



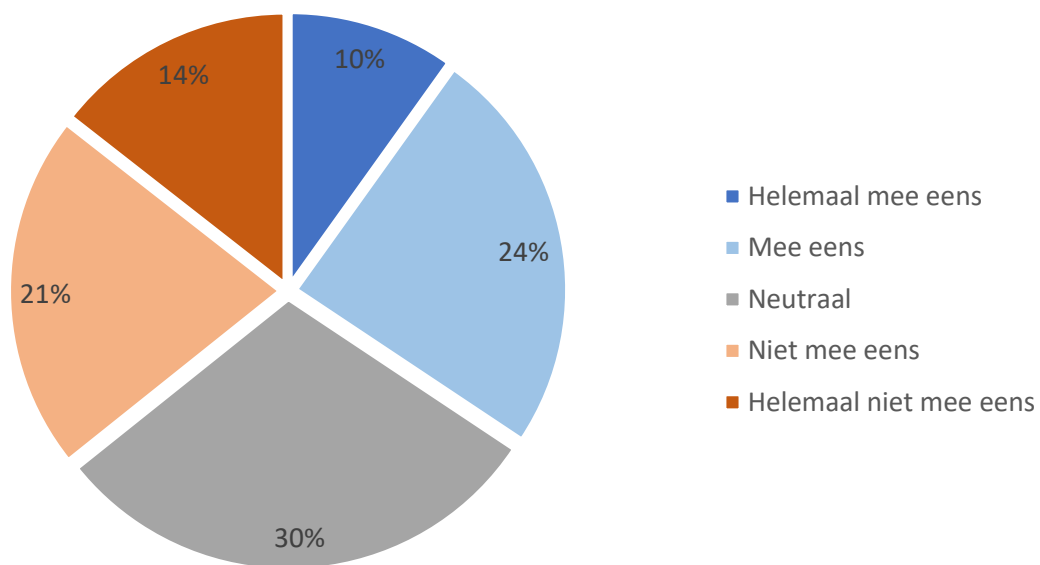
Verschillen tussen branches

De meest gekozen typeringen bij alle branches zijn Baas en Mensen-mens. Beiden worden 16% van de tijd gekozen. De meeste coachende leidinggevende worden gevonden in de financiële dienstverlening (16%). Micromanager wordt opvallend vaak gekozen in de industrie (15%). Veel leidinggevendens kunnen dus nog wel wat hulp gebruiken.

Samenwerking met de leidinggevende

Leidinggevendens hebben veel invloed op de energiewinst of het energieverlies van hun medewerkers. Uit het onderzoek blijkt dat bijna 36% van de medewerkers geen energie krijgt uit de samenwerking met hun leidinggevende. Ongeveer 30% ervaart het als energie neutraal en ongeveer 34% van de medewerkers vindt de samenwerking prettig.

IK WERK GRAAG VOOR MIJN LEIDINGGEVENDE



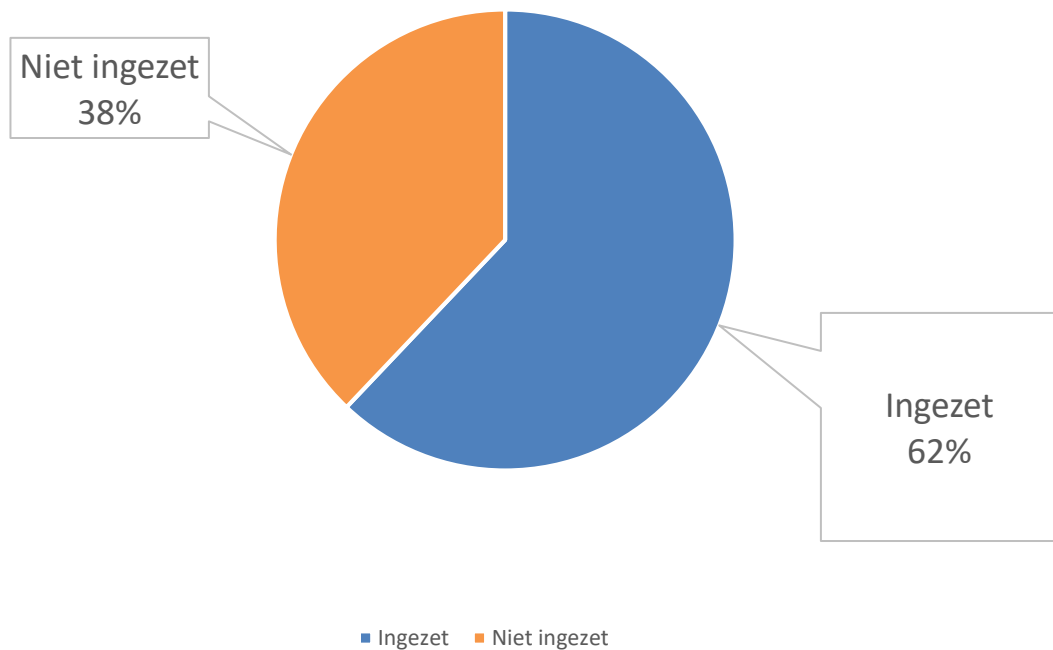
Verschillen tussen branches

Uitgesplitst naar de vier grote branches uit het onderzoek, liggen de cijfers van de diverse sectoren dichtbij elkaar. De grootste afwijking zien we bij de overheid. Medewerkers uit deze sector geven vaker dan de rest aan dat zij helemaal niet graag samenwerken met hun leidinggevendens (19%). De financiële en zakelijke dienstverlening springt er juist uit als het gaat om een goede samenwerking. 41% is tevreden of heel tevreden over de samenwerking.

Benutten van aanwezig potentieel

Overall geven medewerkers in Nederland aan dat 62% van hun arbeidspotentieel wordt benut. Anders gezegd: 38% van hun potentieel wordt dus niet benut! Zonde voor de medewerker zelf, maar zeker ook voor de organisatie.

% INZET VAN KWALITEITEN



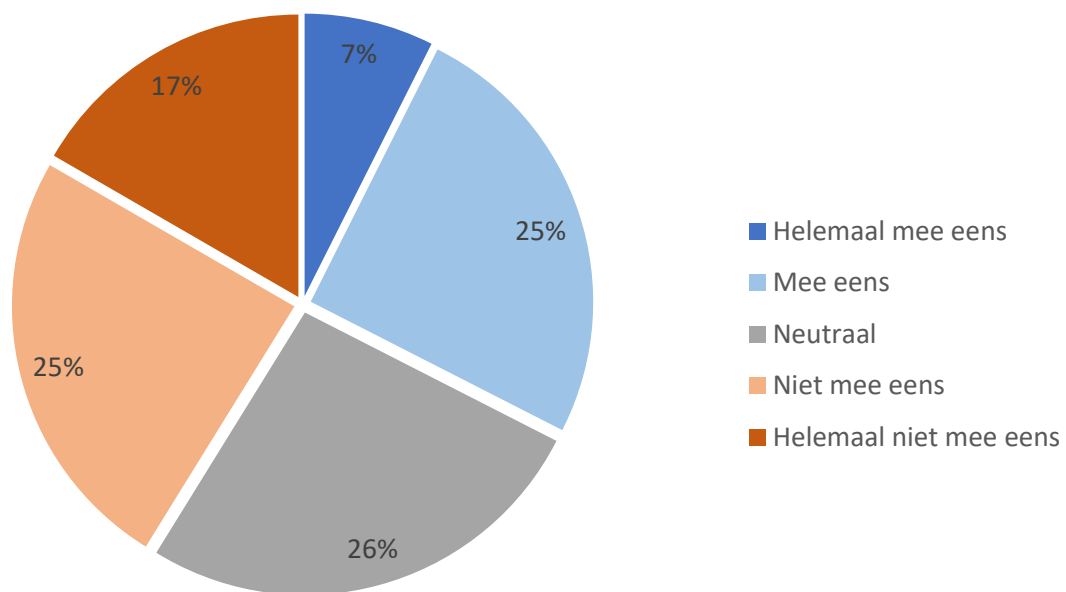
Verschillen tussen branches

Bij het vergelijken van de resultaten tussen branches valt op dat deze uitslag bij allemaal rond het gemiddelde zit. De score op deze vraag is voor de financiële en zakelijke dienstverlening het meest positief afwijkend, hoewel het verschil klein is (63%). BV Nederland heeft dus nog wat werk te doen.

Invloed op ontwikkelingen in organisatie

Er is ook gevraagd naar de mate waarin men invloed invaart op de ontwikkelingen in de organisatie. 42% geeft aan niet of nauwelijks invloed te hebben. 32% geeft aan enige of veel invloed te ervaren.

IK HEB INVLOED OP DE ONTWIKKELINGEN BINNEN DE ORGANISATIE



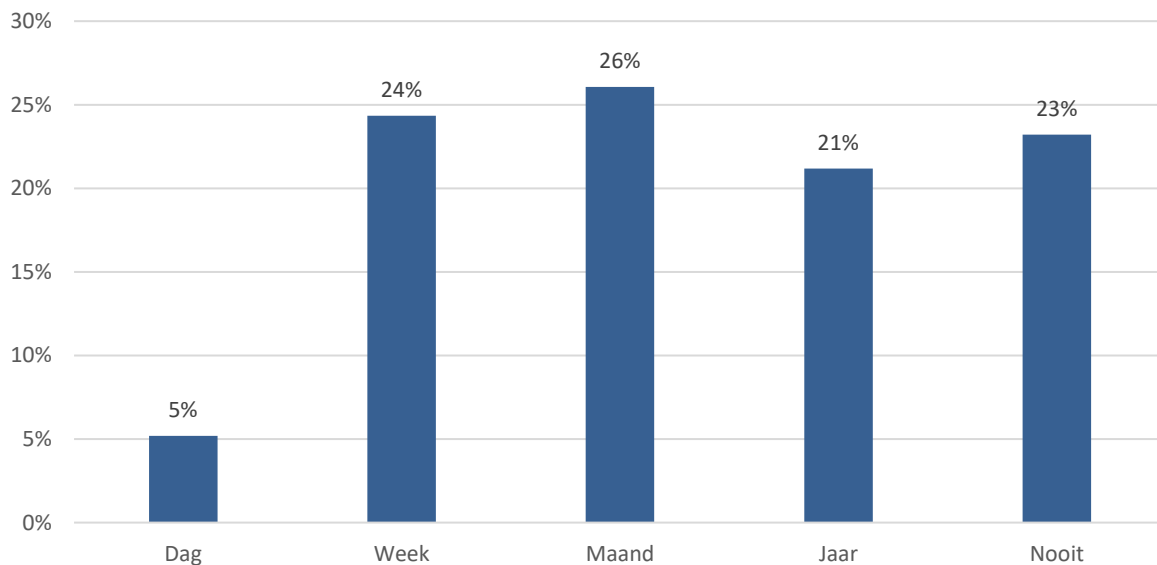
Verschillen tussen branches

Tussen de branches zijn er weinig verschillen. Alleen financiële en zakelijke dienstverlening scoort het hoogst wat betreft (enige) invloed hebben (36% t.o.v. 32% bij het totaal).

Ontvangen van complimenten

Wie wil er nu niet een compliment ontvangen op het werk? Maar hoe vaak gebeurt dat ook echt? Dat is gemeten in dit onderzoek. 23% geeft aan nooit een compliment te ontvangen! En 21% kan slechts 1 compliment per jaar bedenken.

HOE VAAK ONTVANG JE EEN COMPLIMENTJE?



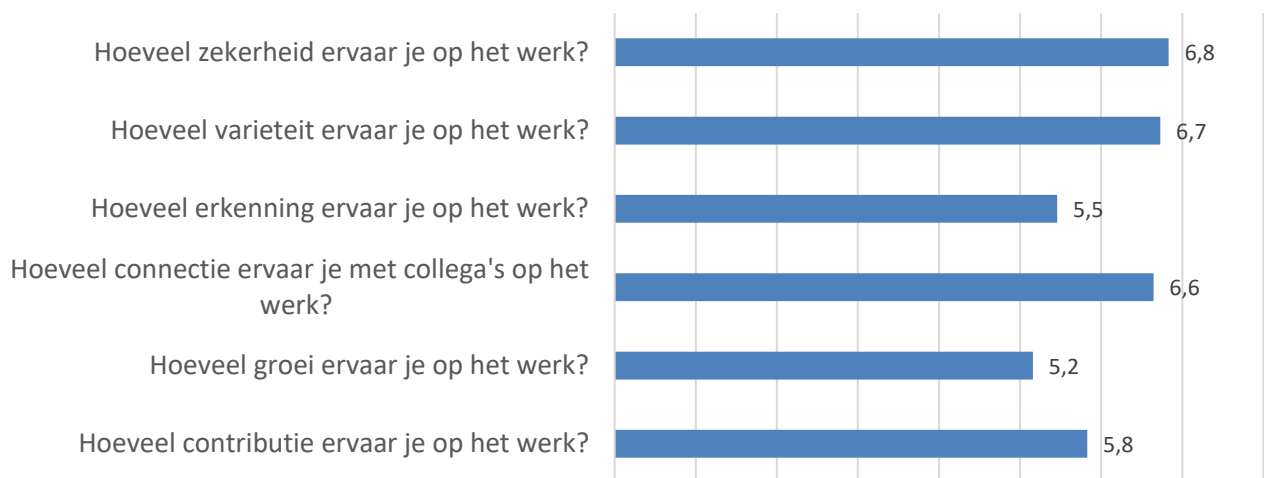
Verschillen tussen branches

De score op deze vraag is voor de financiële en zakelijke dienstverlening het meest positief afwijkend. 33% geeft aan wekelijks een compliment te ontvangen en slechts 13% geeft aan nooit een compliment te ontvangen. Vervoer, opslag en communicatie is het slechts af. 29% geeft aan nooit een compliment te ontvangen. De overheid is ook niet scheutig met complimenten maar ze worden wel gegeven. Slechts 23% krijgt ze 1 x per week of meer.

Vervullen van basisbehoeften

In het onderzoek zijn diverse basisbehoeften benoemd. Basisbehoeften zijn zekerheid, variëteit, erkenning, connectie, groei en contributie. De vraag was in welke mate deze vervuld worden op het werk. Zekerheid, variëteit en connectie worden allemaal voldoende vervuld. Erkenning, groei en contributie blijven hangen tussen een 5 en een 6. De invulling van de basisbehoefte groei wordt het minst ervaren.

VERVULLING BASISBEHOEFTE



Typeringen uit het onderzoek:

- Zekerheid: ik heb een vast contract, ik weet wat mij te wachten staat, ik heb invloed op veranderingen, de taken en verantwoordelijkheden zijn helder.
- Variëteit: ik heb afwisselend werk, geen dag is hetzelfde, ik word genoeg uitgedaagd.
- Erkenning: er is aandacht voor mij en mijn prestaties, er wordt naar mij geluisterd en er wordt wat mee gedaan.
- Connectie: ik heb een klik met mijn collega's, er ontstaan vriendschappen, er is vertrouwen in elkaar.
- Groei: ik leer regelmatig nieuwe dingen, als ik een studie wil volgen is dat geen probleem, ik kan me goed ontwikkelen binnen de organisatie.
- Contributie: met mijn werk lever ik een positieve bijdrage aan de maatschappij, ik zie dat ik iets bijdraag, wat wij doen is belangrijk.



Verschillen tussen branches

Bij het vergelijken van de resultaten tussen branches zijn er bijzondere resultaten te zien.

Industrie: vrijwel alles rond het gemiddelde met uitzondering van contributie. Deze scoort met een 5,1 beduidend lager dan gemiddeld.

Vervoer, opslag en communicatie: over de hele linie lager dan gemiddeld met een dieptepunt op de behoefte groei (4,8).

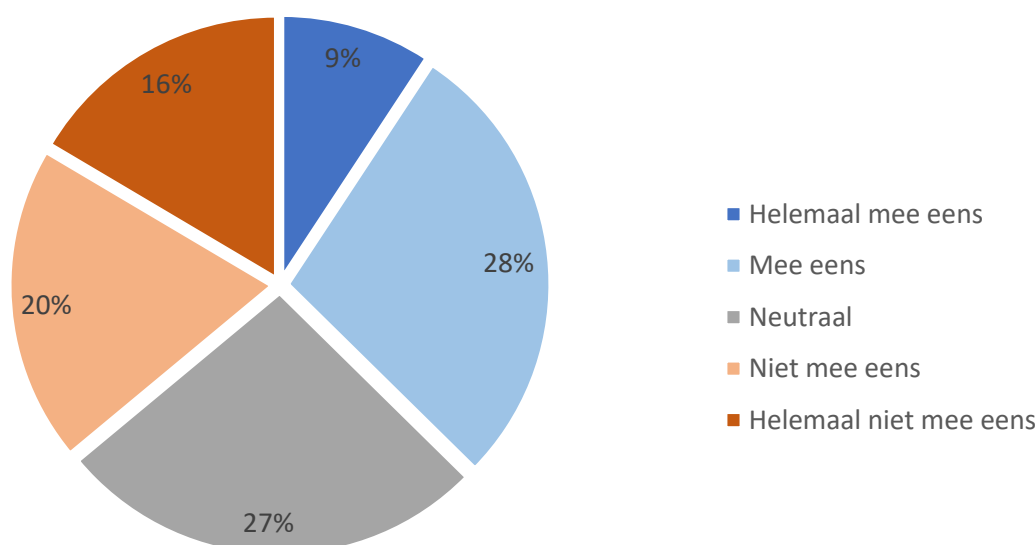
Financiële en zakelijke dienstverlening: scoort het hoogst van de sectoren op erkenning (6,0), connectie (7,0) en groei (6,0).

Overheid: laat een duidelijk hogere invulling zien op zekerheid (7,1) en contributie (7,0). Maar ook op de basisbehoefte variëteit scoort de overheid beter dan gemiddeld (7,1).

Aanbevelen van werkgever bij familie en vrienden

Om inzicht te krijgen in de algehele tevredenheid over iemands werkgever is gevraagd of men de werkgever zou aanbevelen bij familie en vrienden. In 37% van de reacties geeft men aan de werkgever aan te bevelen. Ongeveer net zo vaak, 36% wordt juist gezegd dat men de werkgever niet aanbeveelt.

Bij een vacature zou ik familieleden en vrienden aanbevelen om bij mijn werkgever te solliciteren.



Verschillen tussen branches

De score op deze vraag is bij de industrie duidelijk lager dan bij de overige sectoren. Slechts 31% geeft aan zijn werkgever te willen aanbevelen. Vaker dan gemiddeld doen ze dat niet (40%) of zijn ze neutraal (29%). Vervoer, opslag en communicatie is daarentegen duidelijk positiever dan gemiddeld. 44% zou zijn werkgever aanbevelen. Ook de financiële en zakelijke dienstverlening (42%) en de overheid (42%) bevelen vaker hun werkgever aan.

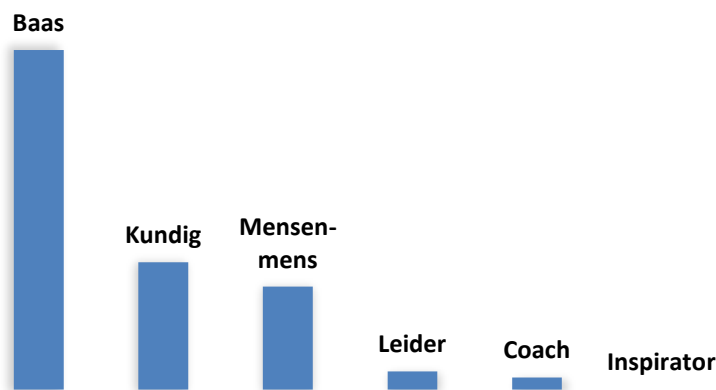
Combinatie van gegevens

Bij het combineren van de antwoorden op bepaalde vragen ontstaat een beeld van de samenhang tussen deze gegevens. Een aantal opvallende uitkomsten worden in dit hoofdstuk gedeeld.

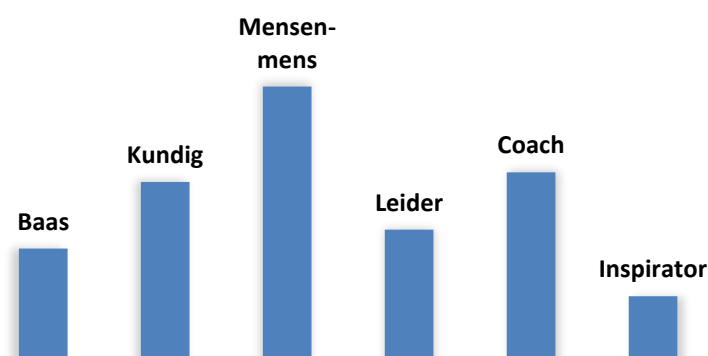
Werkenergie en type leidinggevendenden:

Veel mensen die niet graag naar het werk gaan, geven aan dat hun leidinggevende meer een “baas” is. Wanneer de leidinggevende minder “baas” gedrag laat zien en meer “leider” is, geven mensen aan meer te genieten van het werk.

IK GA NIET GRAAG NAAR MIJN WERK

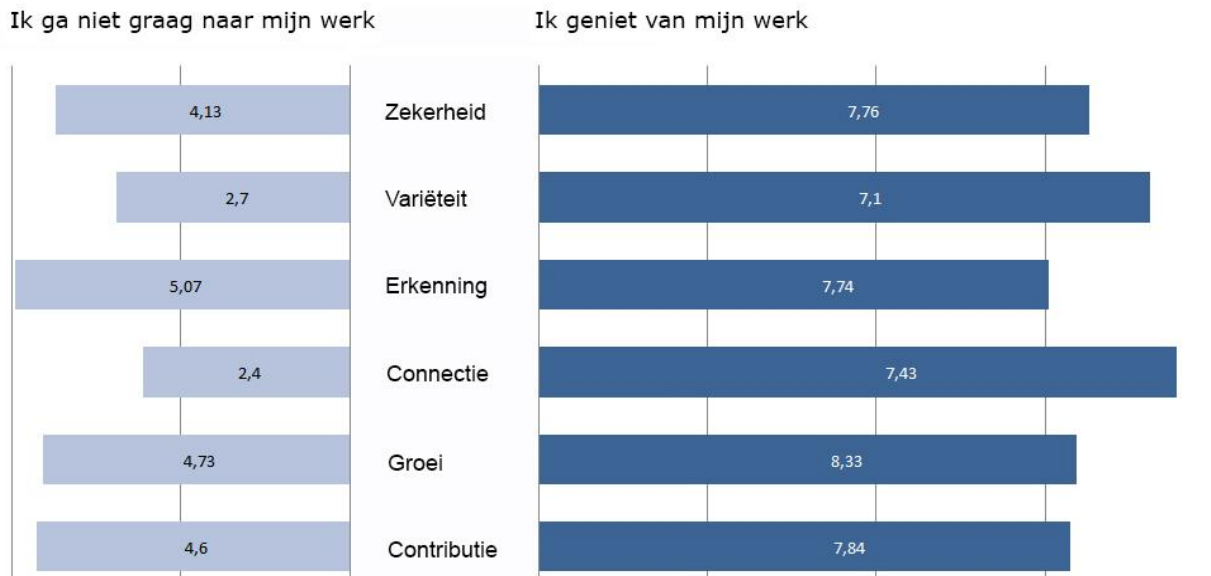


IK GENIET VAN MIJN WERK



Werkenergie en vervulling basisbehoeften:

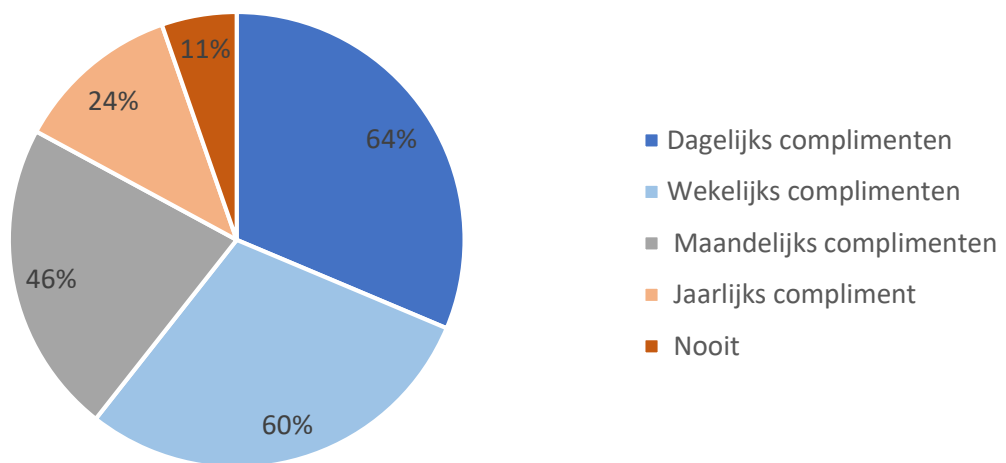
Mensen die genieten van het werk geven ook aan dat hun basisbehoeften op een hoog niveau worden vervuld. Bij mensen die met meer tegenzin naar het werk gaan laten vooral de invulling van erkenning en groei veel te wensen over.



Aantal complimenten en aanbevelen organisatie:

In deze tijd van arbeidskrapte is het goed om te weten wat je kunt doen om medewerkers je bedrijf aan te laten bevelen.

ZOU JE DE ORGANISATIE AANBEVELEN



Slotconclusie

Hoe komt het dat we zoveel energie verliezen? Bedrijven ogen professioneel en medewerkers beschikken over een nette werkplek, goede faciliteiten en vaak ook een dito salaris. Toch doet de BV Nederland iets niet goed. Werk zou energie moeten opleveren in de vorm van uitdaging en voldoening. Helaas is dat niet voor iedereen zo. Het is belangrijk om uit de dagelijkse vaste patronen te klikken. Pas als we even stoppen, de tijd nemen om te observeren en kunnen lachen om de grappige beslissingen of gedragingen die we met elkaar in organisaties laten zien, wordt het mogelijk om tot nieuwe inzichten te komen. Laten we zorgen dat we ons eigen werk leuker maken en daarmee onze energie verhogen.



Aan de slag?

Trainingen

Als trainings- en adviesbureau trainen, coachen en begeleidt PER4MANCE individuele medewerkers, leidinggevenden en teams om met minder moeite betere resultaten te boeken. Meer informatie op: www.per4mance.nl/trainingen.

Rondom dit boek zijn speciale trainingsmodules en energiechecks ontwikkeld onder de naam IK BEN ER HELEMAAL KLAAR VOOR. Hiermee kunnen wij uw organisatie snel op weg helpen naar meer energie.

Boek

Naar aanleiding van het onderzoek naar werkplezier in Nederland heeft PER4MANCE het boek 'Ik ben er helemaal klaar mee' gepubliceerd. Een handleiding voor medewerkers, teams en organisaties die meer energie kunnen gebruiken. Meer informatie op: www.ikbenerhelemaalklaarmee.nl.

