

Nederlandse werknemer anno 2009

Wat is de beleving van de Nederlandse medewerker begin 2009 op het gebied van “vitaliteit”, “performance” en “excellence”? En welke werk- en organisatiekenmerken hebben de grootste impact op deze drie elementen?

De antwoorden op deze vragen zijn slechts een greep uit het onlangs verschenen benchmarkonderzoek van onderzoeksbureau ZebraZone. Een korte impressie van de meest opvallende resultaten.

Tekst: Hanneke Havlik

Nederlandse werkgevers kunnen met de kennis van dit jaarlijkse benchmarkonderzoek de belangrijkste actiepunten voor de komende tijd formuleren als het gaat om het op peil houden of verbeteren van “vitaliteit”, “performance” en “excellence” bij hun medewerkers. Met “excellence” bedoelen wij de mate waarin medewerkers bijdragen aan de organisatieontwikkeling.

Vergelijken we de benchmarkresultaten van 2009 met 2008, dan levert dit een aantal interessante resultaten op.

Vitaliteit

De beleving van de Nederlandse werknemer op het gebied van vitaliteit is in 2009 significant slechter dan in 2008. In het benchmarkonderzoek is vitaliteit gemeten met de volgende Key Performance Indicators (KPI's): “leefstijl”, “werkvermogen”, “energie” en “stress”. Zoomen we in op deze KPI's, dan blijkt dat alle aspecten beduidend slechter scoren dan in 2008. Nederlandse werknemers ervaren in 2009 méér stress, een beduidend lager werkvermogen, een slechtere leefstijl en minder energie dan in 2008.

Bekijken we de resultaten van de KPI “leefstijl” gedetailleerder, dan valt op dat de Neder-

landse werknemer aangeeft minder te roken dan vorig jaar. Het rookverbod heeft hier mogelijk invloed op gehad.

Verder geeft men aan minder gezond te eten, minder te bewegen en minder te ontspannen dan in 2008. Het alcoholgebruik is in de beleving van de Nederlandse werknemer constant gebleven.

De BRAVO-thema's “Beweging”, “Voeding” en “Ontspanning” zijn dus de oorzaak van de lagere waardering van de Nederlandse werknemer voor zijn leefstijl.

Evaluatie vitaliteitsaanpak

Met alle extra aandacht die het thema vitaliteit tegenwoordig krijgt, zou je verwachten dat de beleving van werknemers ten aanzien van dit aspect zou zijn verbeterd of minstens gelijk gebleven. Wat u zich dan ook kunt afvragen, is of de huidige vitaliteitsaanpak - vaak gericht op leefstijl - de juiste en meest effectieve is. Misschien heeft de aandacht voor het thema de werknemer meer bewust gemaakt van zijn vitaliteit en beoordeelt hij deze daarom kritischer. De vraag is of dit bewustzijn ook echt leidt tot meer vitaliteit, dan wel of leefstijl dermate beïnvloedbaar is dat dit überhaupt op organisatieniveau meetbaar is.

Om antwoord te kunnen geven op deze vragen, is een evaluatie van de vitaliteitsaanpak van B.V. Nederland nodig.

Multidisciplinaire benadering vitaliteit

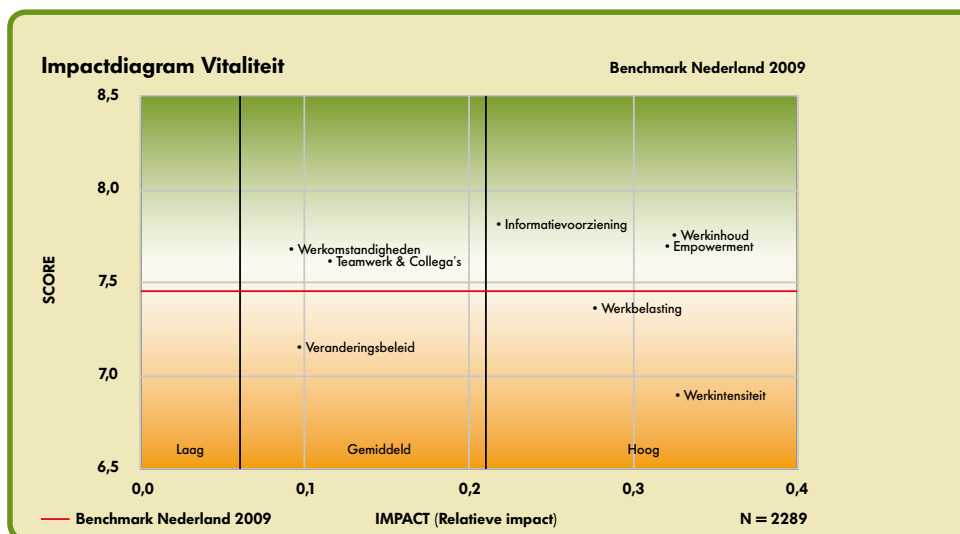
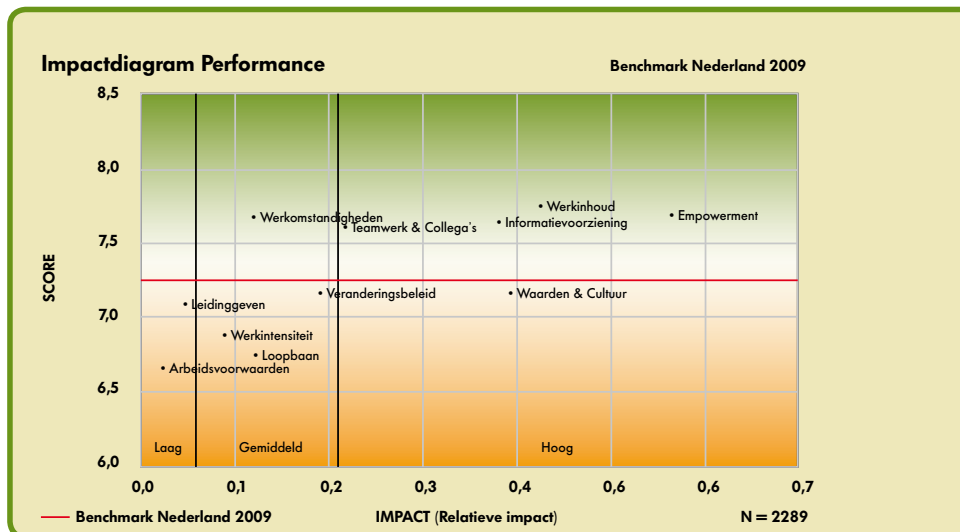
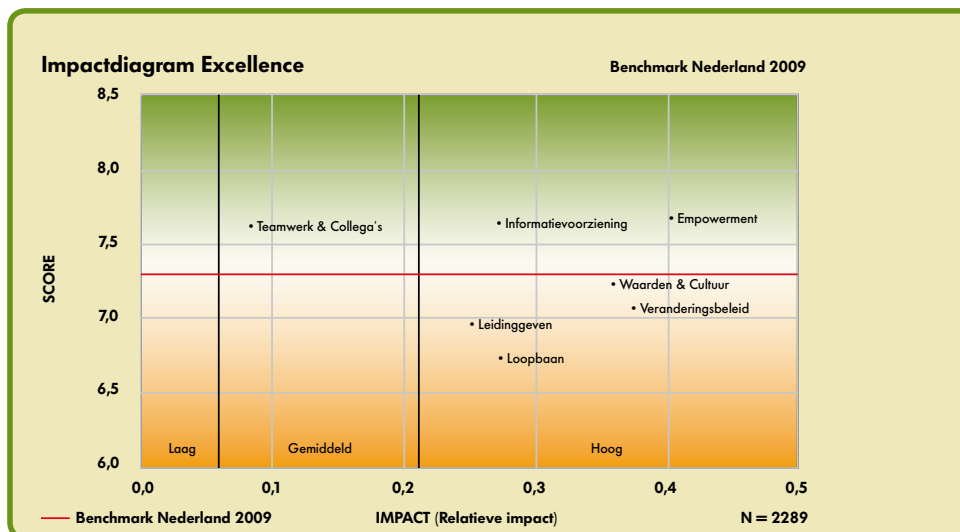
De ZebraZone benchmarkgegevens rechtvaardigen een meer multidisciplinaire benadering van vitaliteit, dat meer is gericht op werk- en

organisatiegebonden factoren in plaats van op een persoonsgebonden factor als leefstijl. We kunnen een uitspraak doen welke werk- en organisatiekenmerken van belang zijn voor het verbeteren van vitaliteit. Hiervoor is niet alleen de waardering van de Nederlandse werknemer voor een werk- en organisatiekenmerk relevant, maar ook de impact - bepaald op basis van statistische analyse - van een werk- en organisatiekenmerk op de vitaliteit. De drie werk- en organisatiekenmerken die de Nederlandse werknemer relatief laag waardeert én een hoge impact hebben op vitaliteit zijn: “werkintensiteit”, “werkbelasting” en “veranderingsbeleid”. Door het beïnvloeden van deze aspecten, kunt u invloed uitoefenen op de ervaren vitaliteit van werknemers. Daarnaast blijkt uit het onderzoek, dat er een aantal werk- en organisatiekenmerken is, die de Nederlandse werknemer op dit moment relatief positief waardeert en een hoge impact heeft op de vitaliteit: “werkinhoud”, “empowerment”, “teamwerk en collega’s” en “werkomstandigheden”. Een daling in de waardering van deze aspecten zal een lagere ervaren vitaliteit tot gevolg hebben.

Performance

Nederlandse werknemers beleven op het gebied van performance - de KPI’s “productiviteit”, “betrokkenheid werk” en “motivatie” significant slechter in 2009 dan in 2008.

De percepties die betrekking hebben op “betrokkenheid organisatie” en “tevredenheid” zijn daarentegen niet veranderd. Dit betekent dat de Nederlandse werknemer minder gemotiveerd is, minder productief en minder betrokken bij het werk, maar nog even tevreden en betrokken bij de organisatie is als vorig jaar. Als we de resultaten van de KPI “tevredenheid” op detailniveau bekijken, dan blijkt de tevredenheid met de organisatie zelfs iets te zijn toegenomen! De waardering van werknemers voor werk- en organisatiekenmerken (b.v. “empowerment”, “leidinggeven”, “werkinhoud” en “werkintensiteit”), die van invloed zijn op hun ‘performance’, is echter significant verslechterd. Kennelijk is de verminderde betrokkenheid bij het werk, productiviteit en motivatie van de Nederlandse werknemer niet te wijten aan het werk of de organisatie. Mogelijk wordt de “motivatie”,



“productiviteit” en “betrokkenheid bij het werk” dit jaar in belangrijke mate bepaald door privéfactoren en maatschappelijke ontwikkelingen zoals de economische crisis.

>> **vervolg op pagina 16**

Beïnvloeden performance

Hoewel de Nederlandse werknemer zich in zijn beleving voor een deel lijkt te laten leiden door externe factoren, heeft u als organisatie toch een aantal beïnvloedingsmogelijkheden. Uit het benchmarkonderzoek blijken de werk- en organisatiekenmerken “waarden en cultuur”, “veranderingsbeleid”, “loopbaan” en “werkintensiteit” prioriteiten te zijn voor verbetering. De Nederlandse werknemer waardeert deze werk- en organisatiekenmerken op dit moment laag en ze hebben een hoge impact op de performance.

De werk- en organisatiekenmerken “empowerment”, “werkinhoud”, “teamwerk en collega’s” en “werkomstandigheden” moet u ook zeker niet uit het oog verliezen. Deze aspecten krijgen op dit moment relatief gezien een positieve waardering van de Nederlandse werknemer. Dit is gunstig want ze hebben eveneens een hoge impact op de performance. Door het beïnvloeden van de percepties van werknemers ten aanzien van bovengenoemde werk- en organisatiekenmerken, kunt u de meeste winst boeken op het terrein van performance.

Excellence

Als u wilt dat uw medewerkers niet alleen vitaal zijn en goed presteren, maar ook excelleren in hun werk en daarmee de organisatie op een hoger plan brengen, dan zijn de benchmarkresultaten van “excellence” van belang. “Excellence” bestaat uit de KPI’s “innovatie” en “veranderingsbereidheid”. Werknemers in Nederland voelen zich in 2009 duidelijk minder veranderingsbereid dan in 2008. Op “innovatie” geven ze zichzelf in vergelijking met 2008 geen slechtere score. Dit wil zeggen dat de Nederlandse werknemer in

zijn beleving nog even innovatief is als vorig jaar.

Bekijken we de resultaten van de KPI “veranderingsbereidheid” op detailniveau, dan valt op dat werknemers nog evenveel vertrouwen hebben in een goede afloop van organisatieveranderingen als vorig jaar. De percepties ten aanzien van de “noodzaak van veranderingen”, “inspraak” en een “actieve bijdrage” bij veranderingen zijn echter wel verslechterd.

Wilt u de veranderingsbereidheid van uw werknemers stimuleren, dan zijn “veranderingsbeleid”, “waarden en cultuur”, “loopbaan” en “leidinggeven” aspecten waar u op kunt sturen. U kunt hier nog veel winst op boeken omdat zij een hoge impact hebben op “excellence” en de Nederlandse werknemer deze aspecten op dit moment laag waardeert. Hoewel de Nederlandse werknemer de aspecten “empowerment”, “informatievoorziening” en “teamwerk en collega’s” positief waardeert, moet ook voor deze aspecten voldoende aandacht zijn. Ze hebben immers een hoge impact op “excellence”.

Conclusies

De ZebraZone benchmarkresultaten van 2009 leveren opnieuw een aantal interessante gezichtspunten op. De percepties van de Nederlandse werknemer op het gebied van vitaliteit, performance, excellence zijn beduidend negatiever dan vorig jaar. Ook de waardering van werknemers voor kenmerken van het werk en de organisatie die hierop van invloed zijn, is afgenomen. Dat de perceptie van de Nederlandse werknemer over het algemeen is verslechterd, wijst erop dat de huidige maatschappelijke ontwikkelingen een negatieve invloed hebben op de percepties van werknemers. Blijkbaar hebt u als organisatie binnen de huidige maatschappelijke context een beperkte invloed op de percepties van uw werknemers. Dit neemt niet weg dat u wel degelijk een aantal concrete beïnvloedingsmogelijkheden heeft. De benchmarkresultaten zijn nu beschikbaar om u daarbij te ondersteunen.

Hanneke Havlik is als consultant en organisatiepsycholoog werkzaam bij Falke & Verbaan, www.falkeverbaan.nl. ZebraZone is van oorsprong een Belgisch onderzoeksbureau. Inmiddels is zij ook actief in Nederland, Frankrijk en Luxemburg. ZebraZone Nederland is een joint venture tussen ZebraZone/ Securex en Falke & Verbaan.

Het volledige benchmarkrapport 2009 kunt u vanaf medio mei gratis downloaden van de website van ZebraZone (www.zebrazone.nl). De benchmarkresultaten kunnen we tevens uitsplitsen naar verschillende sectoren en personele groepen (b.v. leeftijdsgroepen, geslacht, opleidingsniveau, etc.). Voor meer informatie over het doen van een perceptieonderzoek om uw eigen organisatieresultaten te vergelijken met de benchmark, kunt u contact opnemen met Falke & Verbaan. www.falkeverbaan.nl of tel. 035-6997100.