

PUBLIC

INZICHT DOOR ONDERZOEK

MINDS



Hoe gelukkig ben je op het werk?

Onderzoek naar werkgeluk bij meer dan 500 medewerkers binnen lokale besturen



November 2021

Dr. Tess Schooreel
Matthias Vandenbussche*

 Nederweg 12, 8870 Izegem |  publicminds.be |  hallo@publicminds.be |  0485630913

*Met dank aan Kim Hilgert en Griet Deca van Tryangle voor de inspirerende tips (Wat kan jij doen?) **PUBLIC MINDS**

Week van het werkgeluk



Sinds enkele jaren wordt er elk najaar stilgestaan bij de ‘**Week van het Werkgeluk**’. Een aantal professionals uit het vakgebied organiseren tal van lezingen, webinars, workshops en activiteiten rond hoe gelukkig je bent in je job en of/hoe je als organisatie omgaat met het werkgeluk van je medewerkers. Dit allemaal met het doel om te streven naar meer gelukkige medewerkers.



Bij Public Minds ondersteunen we steden en gemeenten bij het voeren van onderzoek bij medewerkers rond hun werkbeleving. Dit doen we zowel via eenmalige bevragingen met onze eigen scan op 8 dimensies als via onze medewerkersmonitor die op continue basis HR- en organisatie thema’s in kaart brengt en toelaat om verschillende kernindicatoren op te volgen doorheen de tijd. Ook wij staan graag stil bij de Week van het Werkgeluk en lanceerden een groot-schalige bevraging naar het **werkgeluk van medewerkers binnen lokale besturen**.

Wie nam deel aan het onderzoek?

Meer dan **500 medewerkers uit 51 verschillende lokale besturen in Vlaanderen** deelden hun ervaringen met ons. We stelden verschillende vragen via een online enquête die liep van 13 oktober tot 27 oktober 2021.

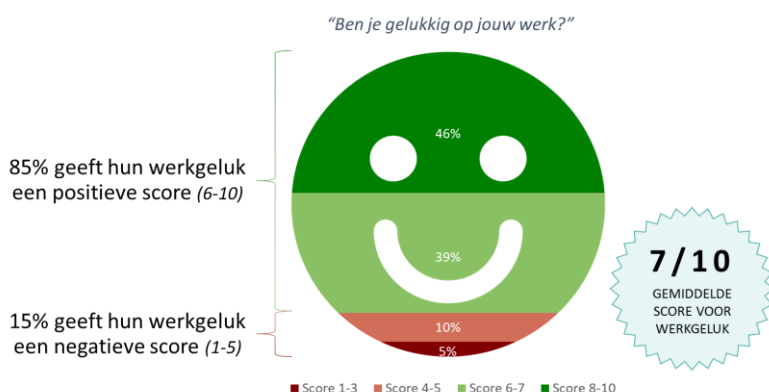
Van de bevroegde medewerkers is 9% jonger dan 30 jaar, 58% tussen 30 en 50 jaar en nog eens 33% ouder dan 50 jaar. 12% zijn startende medewerkers (met minder dan 2 jaar anciënniteit), 24% werken 2 tot 5 jaar bij het lokaal bestuur, 40% 6 tot 20 jaar en 24% meer dan 20 jaar. Onder de bevroegden had 25% bovendien een leidinggevende functie.

Figuur 1: Overzicht van de gegevensverzameling



Bijna de helft is zeer gelukkig op het werk

Figuur 2: Werkgeluk score



Gemiddeld krijgt het werkgeluk binnen lokale besturen een score van 7 op 10. Voor 46% is het geluk op hun werk zeer sterk aanwezig, nog eens 39% geeft een positieve score van 6 of 7 op 10.

Er zijn echter ook medewerkers die (eerder) niet gelukkig zijn op hun werk. Van de 15% die negatieve scores geven zijn zelfs 5% zeer ongelukkig.

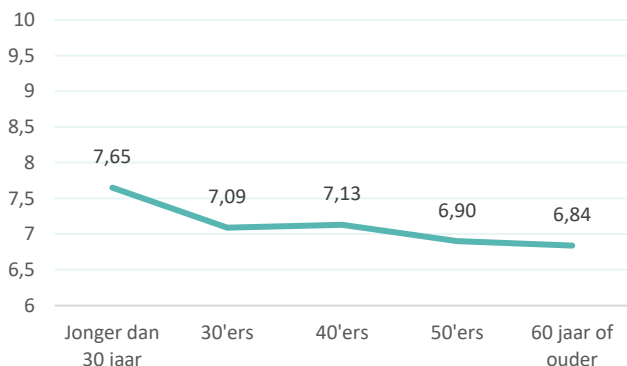
Werkgeluk over de tijd heen

In ons onderzoek stonden we stil bij één momentopname in het najaar van 2021. Maar wat als we dezelfde vraag over een paar jaar opnieuw zouden stellen? Wanneer we kijken naar hoe werkgeluk scoort binnen verschillende leeftijds- en anciënniteitsgroepen valt op dat werkgeluk opvallend hoger scoort bij medewerkers jonger dan 30 jaar en bij startende medewerkers.

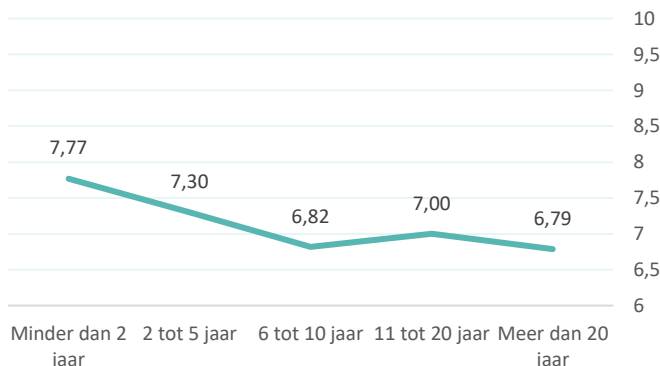
Vanaf 30 jaar zien we dat het werkgeluk van medewerkers een stuk lager scoort en geleidelijk blijft dalen met leeftijd. Verder zien we dat medewerkers aan de start van hun loopbaan binnen het lokaal bestuur zeer gelukkig zijn (met een gemiddelde score van 7,77/10) maar dat het geluk afneemt tot aan 5 jaar anciënniteit waarna het min of meer constant blijft.

Geleidelijke daling met leeftijd en stagnatie vanaf 5 jaar anciënniteit

Figuur 3: Werkgeluk score naar leeftijd



Figuur 4: Werkgeluk score naar anciënniteit



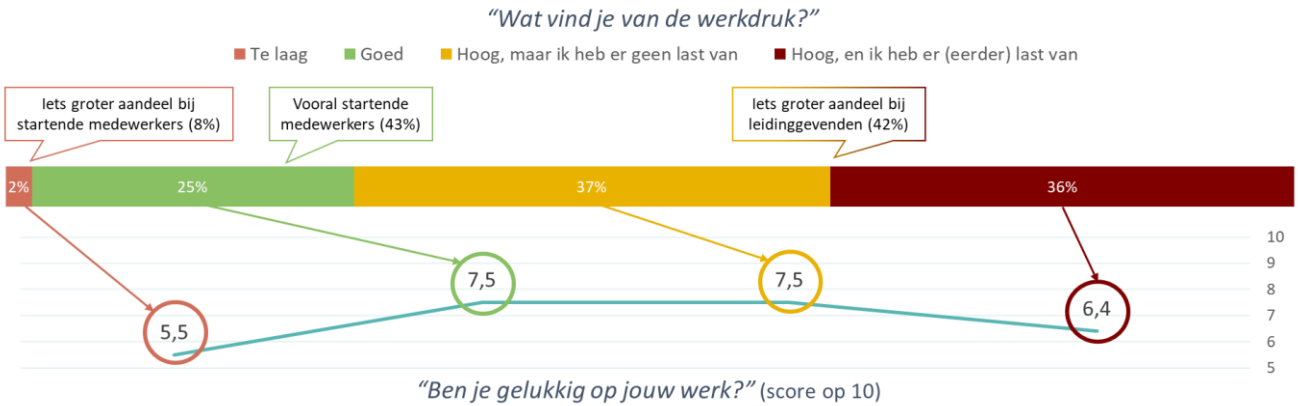
Eerst de randvoorwaarden op orde

Aan werkgeluk kan pas gebouwd worden wanneer er bepaalde randvoorwaarden op orde zijn. Eén van de belangrijkste hiervan is de werkdruk die medewerkers ervaren. Een goed geregelde werkdruk kan twee vormen aannemen: ofwel wordt de werkdruk als goed ervaren, ofwel wordt ze als te hoog ervaren maar hebben medewerkers er geen last van. Een slecht geregelde werkdruk kan zich eveneens op verschillende manieren uiten: enerzijds als een te lage werkdruk en anderzijds als een te hoge werkdruk waar medewerkers (eerder) wel last van hebben.

Wanneer een randvoorwaarde goed geregeld is, draagt deze bij aan het werkgeluk. Wanneer ze echter niet goed geregeld is daalt het werkgeluk. Dit wordt ook bevestigd door ons onderzoek: we zien hoge gemiddelde scores van 7,5/10 voor goed geregelde werkdruk en wat lagere werkgeluk scores van 5 à 6 op 10 bij minder goed geregelde werkdruk.

Werkdruk als één van de belangrijkste randvoorwaarden

Figuur 5: Werkdruk binnen lokale besturen



Wat kan jij doen?

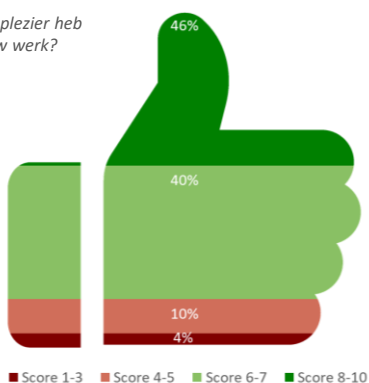
Een positieve bedrijfscultuur en mensgericht leiderschap creëren een motiverende werkomgeving waarin werkdruk en stressfactoren bespreekbaar zijn en medewerkers zich ondersteund voelen. Wanneer je als organisatie of leidinggevende ook inzet op een zogenaamde groeimindset, waarin fouten als leermomenten gezien worden en ‘issues’ als uitdagingen, kan je samen, als team, alles aan. Dit geeft de potentiële negatieve stressspiraal geen enkele kans en creëert een stevig fundament voor werkgeluk.

Sterke aanwezigheid van maatschappelijke bijdrage en plezier in werk

Na het in kaart brengen van de randvoorwaarden kunnen we nagaan in welke mate mogelijke bouwstenen voor werkgeluk aanwezig zijn binnen lokale besturen. Medewerkers konden met een score op 10 aangeven in welke mate ze plezier hebben in hun werk en in welke mate ze met hun werk kunnen bijdragen aan een bepaald ideaal, iets goeds, iets moois of iets belangrijks voor de samenleving. Beide kregen een gemiddelde score van 7 op 10. Voor ongeveer de helft van de medewerkers binnen lokale besturen is plezier in het werk en een gevoel van maatschappelijke bijdrage zeer sterk aanwezig. Bijna 15% geeft echter een negatieve score. Beide factoren bleken af te nemen met leeftijd en anciënniteit.

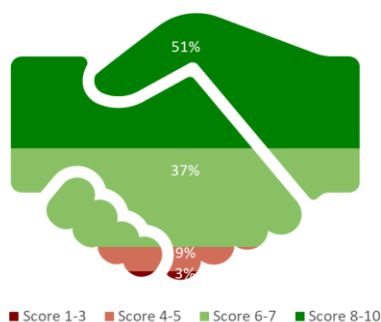
Figuur 6: Plezier in het werk score

Hoeveel plezier heb je in jouw werk?



Figuur 7: Maatschappelijke bijdrage score

In welke mate kan je bijdragen aan de samenleving?



Meerderheid ervaart autonomie, connectie en vertrouwen

Andere mogelijke bouwstenen zijn de mate waarin autonomie, connectie, vertrouwen, waardering, ontwikkeling, energie en informatie aanwezig zijn. Naast plezier en maatschappelijke bijdrage scoorden autonomie, connectie en vertrouwen ook hoog binnen lokale besturen. Zo bleek een gevoel van autonomie, connectie en vertrouwen voor ongeveer 2 op 3 medewerkers aanwezig te zijn.

Wat kan jij doen?

Besteed als leidinggevende voldoende aandacht en waardering aan de mate waarin het werk van elke medewerker een positief verschil maakt. Maak duidelijk hoe hun taken, doelstellingen en bijhorende inspanningen precies bijdragen aan de resultaten van het team, de organisatie of voor de samenleving. Doe dit idealiter vaker dan één keer per jaar tijdens een evaluatiegesprek, maar verwerk het in een continu feedbackproces.

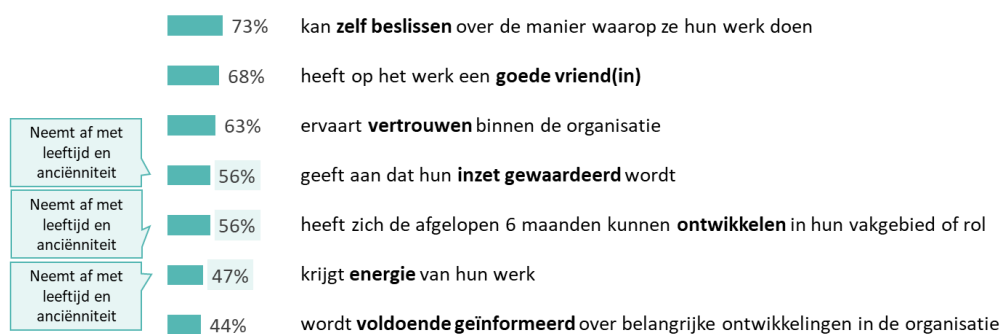
Ruimte voor verbetering m.b.t. waardering, ontwikkeling, energie en informatie

Ongeveer de helft geeft aan zich gewaardeerd te voelen, zich te kunnen ontwikkelen en energie te krijgen van hun werk; al nemen deze factoren af met leeftijd en anciënniteit.

Wat kan jij doen?

Waardering tonen, positieve feedback of complimenten geven is de ideale smeerolie om goede contacten op te bouwen, te onderhouden en verbinding te creëren. Toch zijn we geneigd vooral feedback te geven wanneer er iets negatiefs moet gecorrigeerd worden. Dit kan je aanpakken door iedereen aan te moedigen om aandachtig te zijn voor en te benoemen wat goed ging. Dat kan door specifieke momenten te voorzien tijdens meetings of door zowel kleine en grote successen te vieren met bepaalde activiteiten of rituelen.

Figuur 8: Aanwezigheid van autonomie, connectie, vertrouwen, waardering, ontwikkeling, energie en informatie (% die aangaf (eerder) eens te zijn met onderstaande uitspraken)



Van alle bevroegde bouwstenen blijkt de mate waarin medewerkers zich voldoende geïnformeerd voelen over belangrijke ontwikkelingen in de organisatie het minst aanwezig binnen lokale besturen. Iets minder dan de helft van de medewerkers geven aan dit te ervaren. Buiten connectie op het werk blijken al deze factoren ook sterker aanwezig te zijn onder leidinggevenden dan onder niet leidinggevenden.

Wat kan jij doen?

Inzetten op psychologische veiligheid en open, constructieve communicatie zorgt ervoor dat de werkomgeving niet bedreigend overkomt maar dat er ruimte is voor positieve emoties zoals (zelf)vertrouwen, nieuwsgierigheid en creativiteit. Een dergelijke werksfeer kan je aanmoedigen door onder andere:

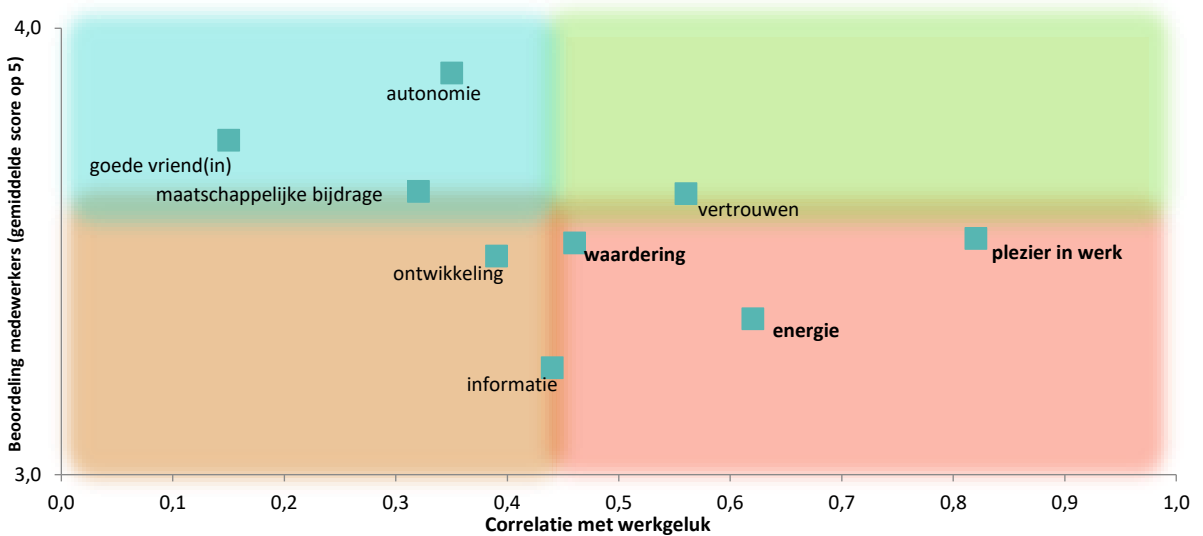
- goede afspraken te maken en beloften na te komen;
- ruimte te creëren waarin alles wat zich afspeelt (zowel de positieve aspecten als verbeterpunten) benoemd mag worden zonder oordeel, achterklap of vergelding;
- in te zetten op luisteren om te begrijpen in plaats van om te antwoorden.

Werkgeluk kan vooral versterkt worden door meer plezier, energie en waardering

Welke zaken op het werk kunnen het meeste bijdragen tot het werkgeluk binnen lokale besturen? Dit zijn niet noodzakelijk de informatie en ontwikkelingsmogelijkheden die wat minder aanwezig bleken te zijn binnen lokale besturen. Om zicht te krijgen op de meest bepalende factoren kijken we zowel naar de aanwezigheid van deze factoren als naar hun samenhang met werkgeluk. In onderstaande figuur geven we een totaalbeeld met op de Y-as (van onder naar boven) de aanwezigheid van de bestudeerde werkkenmerken en op de X-as (van links naar rechts) de impact op werkgeluk.

In eerste instantie blijken meer plezier, energie en waardering sterk bij te dragen tot meer werkgeluk. Ook het bieden van voldoende informatie en ontwikkelingsmogelijkheden kan het werkgeluk verder versterken. De mate van autonomie, maatschappelijke bijdrage en vriendschappelijke relaties op het werk zijn zaken om zeker te behouden, al hangen ze minder sterk samen met werkgeluk. Tot slot is er nog ruimte om het vertrouwen binnen de organisatie te vergroten en medewerkers hiermee (nog) gelukkiger te maken.

Figuur 9: Impactanalyse van verschillende werkkenmerken



Wat kan jij doen?

Hoe sleutel je aan het werkplezier en hoe help je je medewerkers om een hechte tribe te vormen? Voorzie mogelijkheden om pauzes te nemen en even bij te kletsen of moedig medewerkers aan om samen dingen te doen – ook buiten de kantooromgeving – en over andere dingen te praten dan de dagtaak. Zo wordt het leuker én bovendien zelfs efficiënter werken! Doordat er een sterker teamgevoel ontstaat, zal je zeker de impact zien op de efficiëntie en de productiviteit van je team. Voldoende pauzeren, bewegen en samen leuke ervaringen delen, geeft positieve energie en verhoogt daarenboven de veerkracht en de weerbaarheid tegen stress.

Breng werkbeleving in beeld met onze scan op 8 dimensies

Dit onderzoek naar werkgeluk sluit aan op de ruimere expertise van Public Minds in de algemene tevredenheid en werkbeleving van medewerkers. Hiertoe bieden wij een wetenschappelijk onderbouwd meetinstrument aan: een scan op 8 dimensies.



Deze scan biedt een **glashelder antwoord op vragen als**

- Hoe betrokken voelen de medewerkers zich?
- Wat ervaren ze als sterke punten?
- Wat zijn verbeterpunten?
- Bestaat het risico op een te hoge werkdruk?
- Beleven ze plezier in hun werk?
- Heerst er een prettige sfeer op het werk?

Wij verzekeren een bevraging die maximaal relevant is voor uw organisatie. De vragenlijst bestaat uit 8 thema's die de verschillende aspecten van werkbeleving nagaan. Bovendien is het mogelijk om 'eigen' thema's toe te voegen. Een extra thema kan bijvoorbeeld 'maatschappelijke bijdrage' zijn.

Wat levert het op?

Onze analyse biedt u inzicht in welke aspecten het meest impact hebben op de werkbeleving. Zo kent u de belangrijkste factoren voor maximaal betrokken en tevreden medewerkers. De resultaten vormen het ideale **vertrekpunt om de werkbeleving stelselmatig te optimaliseren via een concreet actieplan.**

Welzijnspakketten

Ook bij de uitvoering van het actieplan bieden wij begeleiding aan in samenwerking met onze partnerorganisatie. Dit kan gaan over een inspiratiesessie tot concrete workshops rond bepaalde welzijnsthema's en wordt volledig afgestemd op de scan op 8 dimensies.

MEER INFORMATIE?

Contacteer ons via
matthias@publicminds.be
of via 0485 63 09 13

Matthias Vandenbussche,
zaakvoerder