



MONITOR GROEP



# Werkgeluk in Nederland

Eerste onderzoeksresultaten

Onno Hamburger &  
Arie Pieter Veldhoen  
Oktober 2018

# Een *ander* onderzoek

In september 2018 hebben we een onderzoek uitgevoerd naar werkgeluk. Daar zijn er al meer van gedaan, maar dit onderzoek is net anders. We waren namelijk vooral nieuwsgierig naar het verband tussen werkgeluk en persoonlijkheid. Maar natuurlijk ook naar de stand van het werkgeluk in 2018.

Daarom hebben we een vragenlijst ontwikkeld waarin o.a. terugkwamen:

- Plezier, voldoening en zingeving
- Werkgeluk en duurzaam werkgeluk
- Tevredenheid en betrokkenheid
- 25 aspecten van het werk die in onze medewerkersonderzoeken het belangrijkste zijn voor de werkbeleving, o.a. de ontwikkelmogelijkheden, de werkomgeving,

de stijl van leidinggeven, thuis voelen bij de organisatie en werksfeer.

- 20 vragen uit de vragenlijst voor persoonlijkheid (Big 5).
- 3 speciale vragen over persoonlijkheid
- 2 vragen over zelfvertrouwen
- 3 vragen over autonomie, competentie en verbinding
- Het hoogste en laagste werkgeluk
- Sterke eigenschappen
- Een cijfer voor het levensgeluk
- Geslacht, leeftijd, opleiding, inkomen

In dit boekje vind je de eerste resultaten van het onderzoek.

# Werkend Nederland

## Steekproef

We hebben voor dit onderzoek een representatieve steekproef uit werkend Nederland genomen: 550 werkende mensen uit Nederland hebben deelgenomen. Dit is een selectie bij wie vooraf is gecontroleerd in welke sector en bedrijfsgrootte ze werkzaam zijn. Samen vormt de groep een representatieve steekproef, met een kleine uitzondering: de sector kunst en cultuur is iets ondervertegenwoordigd. Verder bevat de steekproef bijna 50 zelfstandigen. Deze groep heeft logischerwijs geen vragen gekregen over de werksituatie en alleen over persoonlijkheid en werkgeluk. Bij analyses over werkaspecten is deze groep dus niet meegenomen.

## Nauwkeurigheid

Elk onderzoek heeft marges. Statistisch gezien kun je met 95% zekerheid zeggen dat je de resultaten uit dit onderzoek ook in heel werkend Nederland terugziet, met een marge van  $\pm 4\%$ . Dus als 48% in het onderzoek een hoge werkdruk ervaart, dan ligt dat in Nederland vrijwel zeker tussen de 44% en 52%.

## Sector en bedrijfsgrootte

Op basis van CBS-gegevens over het aantal bedrijven en werknemers per sector hebben we deelnemers geselecteerd voor het onderzoek. Alleen medewerkers die ten minste 8 uur per week werken zijn meegenomen. Na opschoning is de steekproef wat betreft geslacht, leeftijd en opleidingsniveau – binnen marges – representatief voor Nederland.

# Werkgeluk: 80-20

Bent u gelukkig op uw werk?

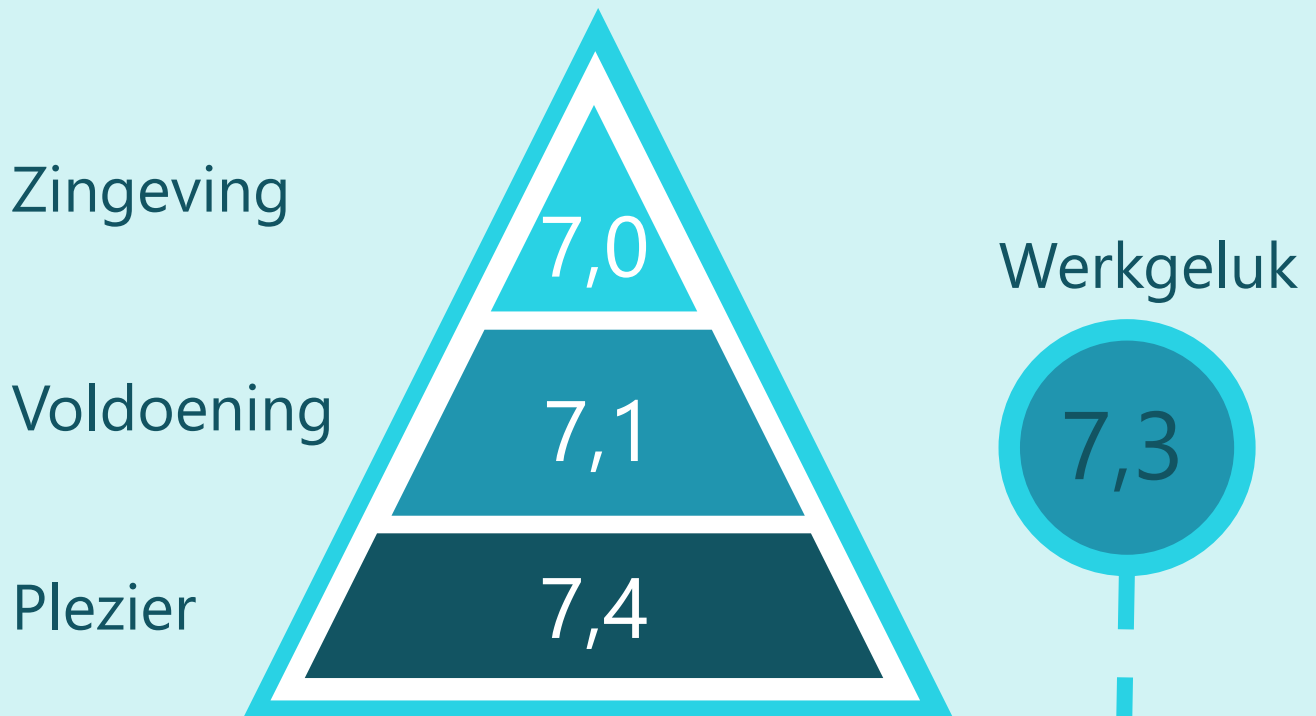
*Geef een cijfer van 1 tot 10, waar een 1 helemaal niet gelukkig is, en 10 zeer gelukkig.*

Bijna 50% geeft een acht of hoger voor haar/zijn werkgeluk. Voeg daar de zeventjes bij, dan is de conclusie dat bijna 80% redelijk tot zeer gelukkig is op het werk. 20% is minder gelukkig. De helft van deze minder gelukkige groep geeft zelfs een onvoldoende voor werkgeluk.



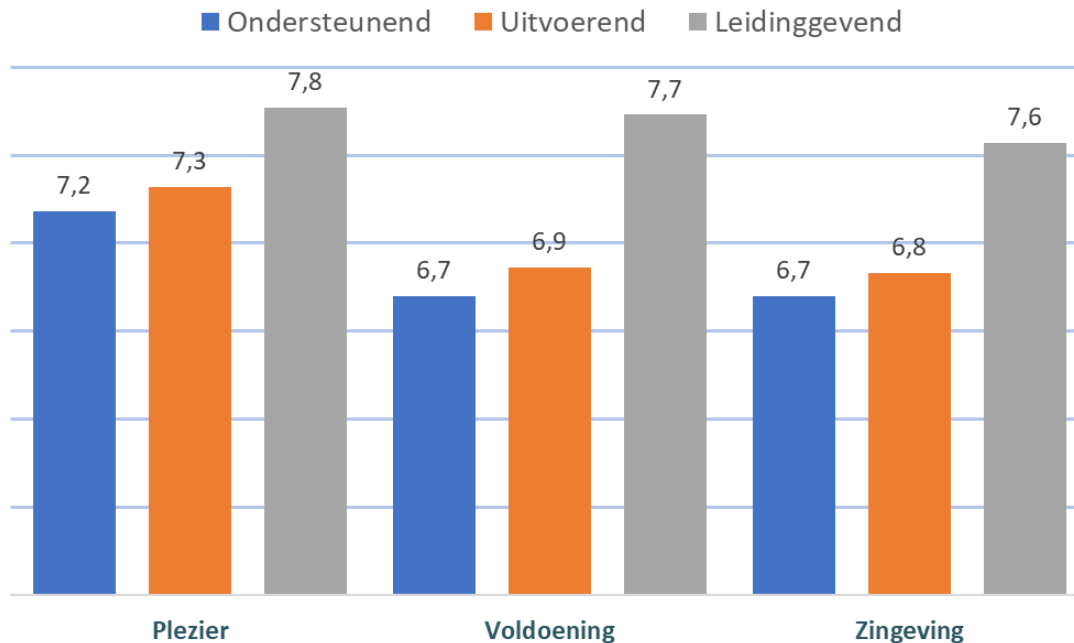
# Wat is werkgeluk?

Mede op basis van eerder onderzoek heeft Onno Hamburger in zijn boek Gelukkig Werken, de piramide van werkgeluk ontwikkeld. Werkgeluk bestaat uit plezier, voldoening en zingeving. In dit onderzoek hebben we voor deze drie thema's een cijfer gevraagd (1-10). Plezier krijgt het hoogste cijfer, zingeving het laagste cijfer.



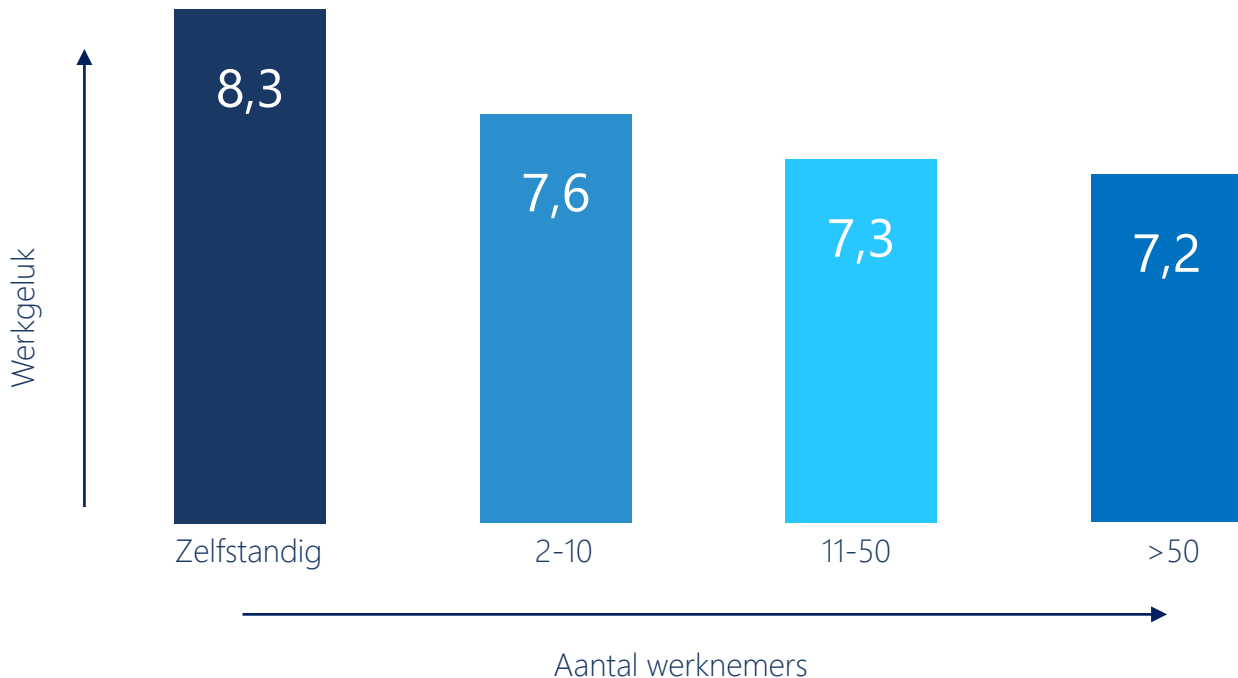
# Verschillen per functie

We hebben de cijfers voor plezier, voldoening en zingeving uitgesplitst naar drie functiegroepen. Het is duidelijk dat de (kleine) groep leidinggevend op alle onderdelen een hoger cijfer geven. De vraag is of dat ligt aan een persoonlijkheidskenmerk (een eigenschap waardoor ze misschien leidinggevende zijn geworden), of aan de autonomie in hun werk.



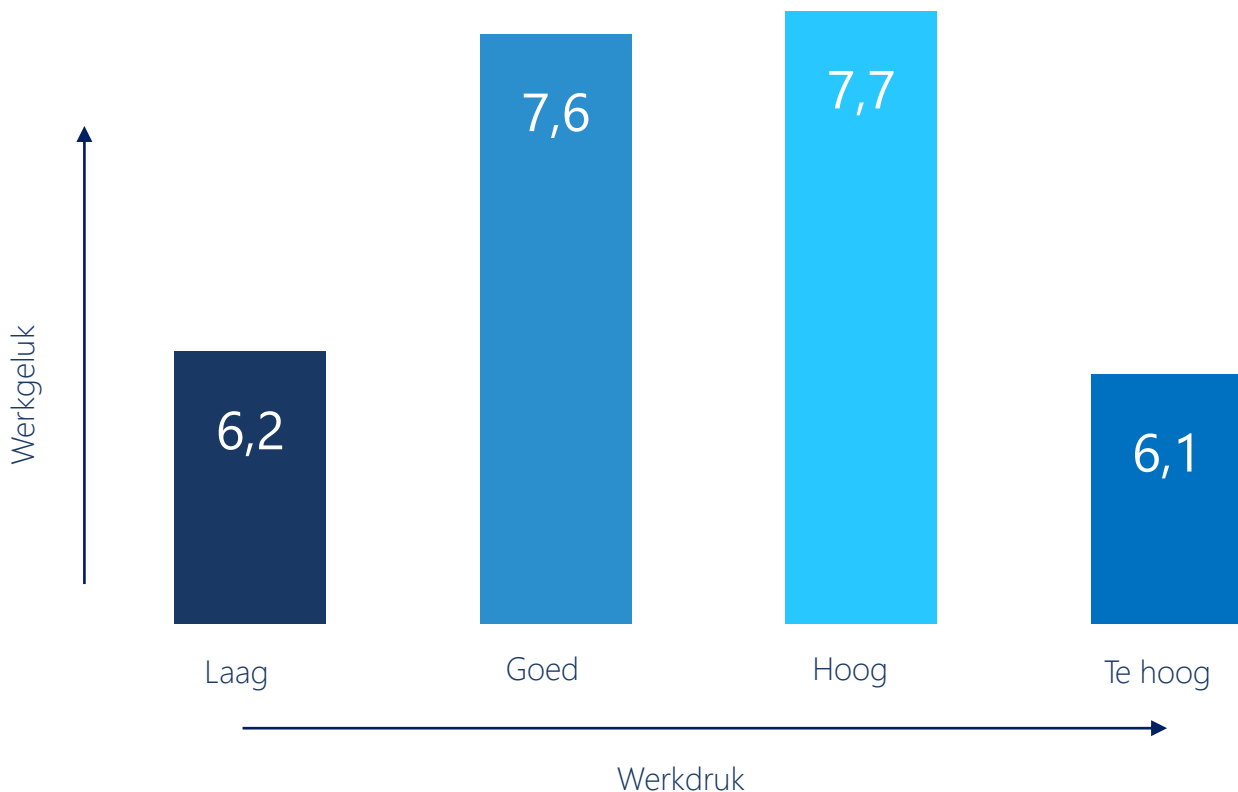
# Hoe groter de organisatie..

Nederland telt inmiddels 1,5 miljoen zelfstandigen van wie 60% volledig moet rondkomen van dit bestaan. Eén goede reden om een eigen bedrijf te beginnen is dat het je gelukkiger maakt in het werk. De lijn blijkt zelfs door te trekken: hoe groter de organisatie, hoe lager het werkgeluk. Autonomie is misschien wel een belangrijke geluksfactor. Maar wat verder mee kan spelen is het effect dat in een kleinere organisatie het veel duidelijker is wat iemand bijdraagt aan de resultaten van de organisatie.



# Werkdruk drukt werkgeluk

Werkdruk blijkt van grote invloed op het werkgeluk. Een hoge werkdruk (categorie 'hoog maar ik ondervind er geen hinder van') blijkt prima samen te gaan met werkgeluk, maar zodra het té hoog wordt (categorie 'hoog en ik ondervind er hinder van') daalt het werkgeluk drastisch. Ook aan de andere kant van het spectrum (te lage werkdruk) daalt het werkgeluk. Daar waar de risico's op burn-out en burn-out elkaar ontmoeten is het werkgeluk dus veel lager dan gemiddeld.





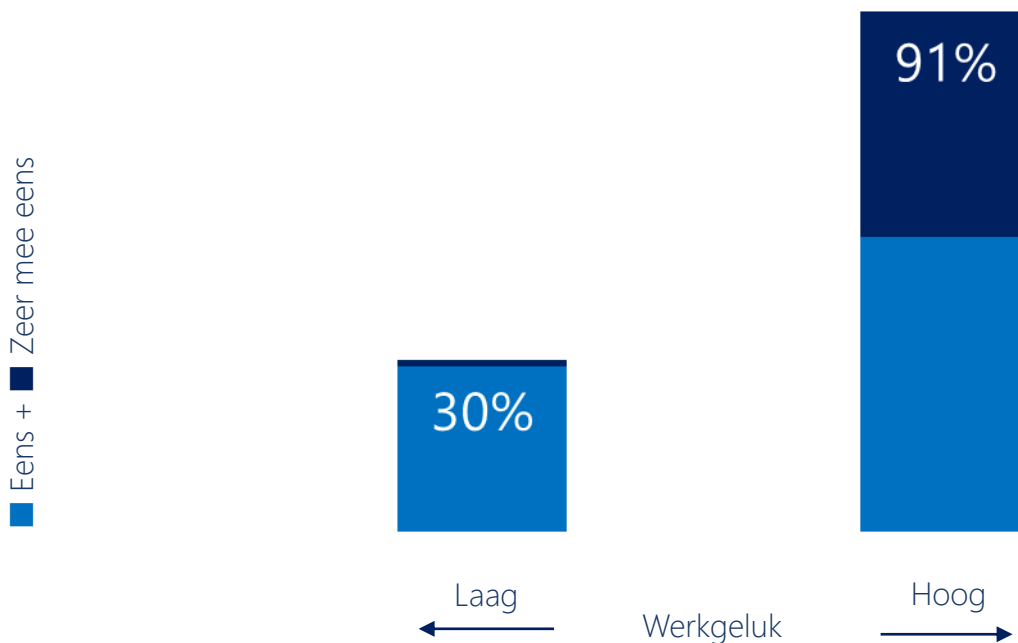
Geluk hangt af van wat men kan geven,  
niet van wat men kan krijgen.



# Competentie

We hebben de deelnemers aan het onderzoek in twee groepen verdeeld: de werkgelukkigen (een score van 8 of hoger op werkgeluk) en de minder gelukkigen (score 6 of lager). Deze groepen hebben we onderling vergeleken op hun beleving van de drie aspecten van de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan. Een groot verschil is er te zien op het aspect competentie. Deze hebben we in het onderzoek uitgedrukt in *kunnen doen waar iemand goed in is*. Slechts een klein deel van de mensen met een lager werkgeluk gebruikt zijn/haar competenties ten volle.

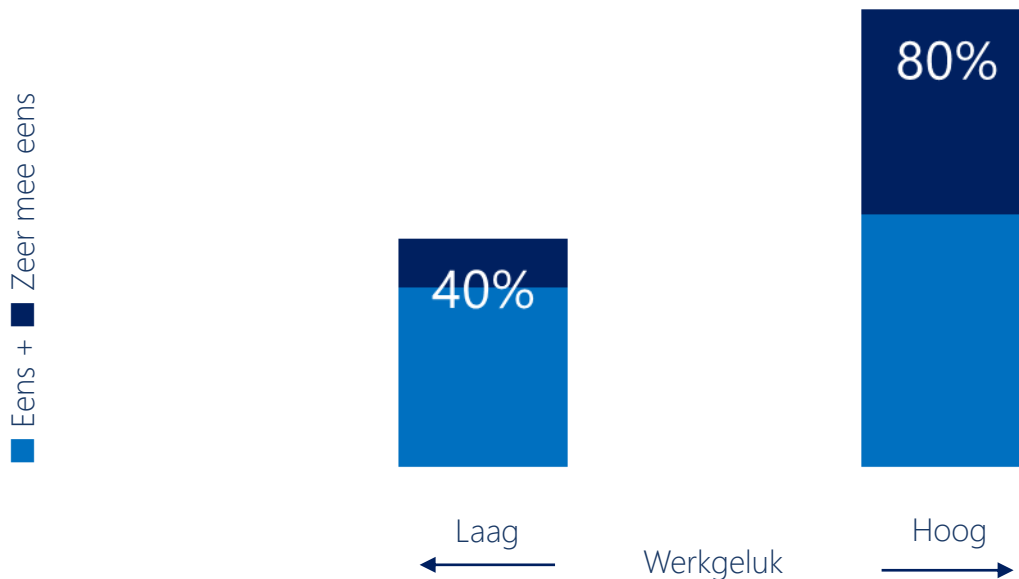
*Ik kan elke dag het werk doen waar ik het beste in ben.*



# Autonomie

Op het gebied van autonomie is er ook een significant verschil tussen de twee groepen: bij de groep met een hoge score op werkgeluk, ervaart 80% van de groep autonomie, bij de andere groep is dat slechts 40%.

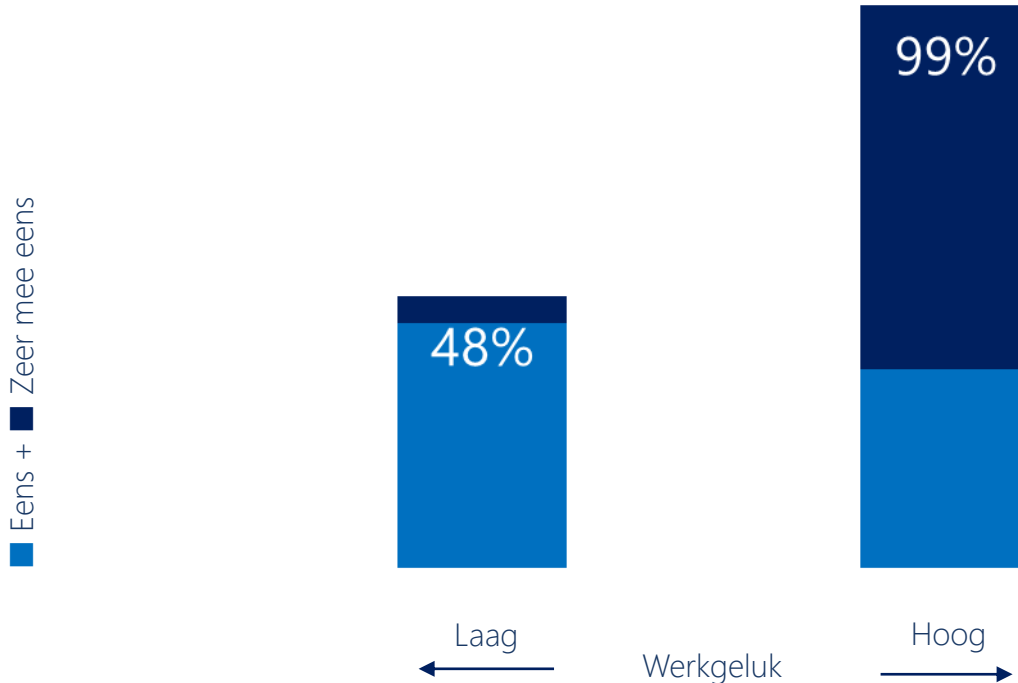
*Ik kan zelf beslissen over de manier waarop ik mijn werk doe.*



# Verbinding

Verbinding kent meerdere aspecten: binding met de collega's maar ook verbinding met de organisatie en de doelen (missie). Hieronder hebben we één aspect van verbinding weergegeven, namelijk of men zich thuis voelt in de organisatie. Thuis voelen heeft een verband met de cultuur, en of men zichzelf kan zijn. Ook op dit punt zien we een groot verschil tussen mensen met een laag werkgeluk en een hoog werkgeluk.

*Ik voel me thuis bij de organisatie.*



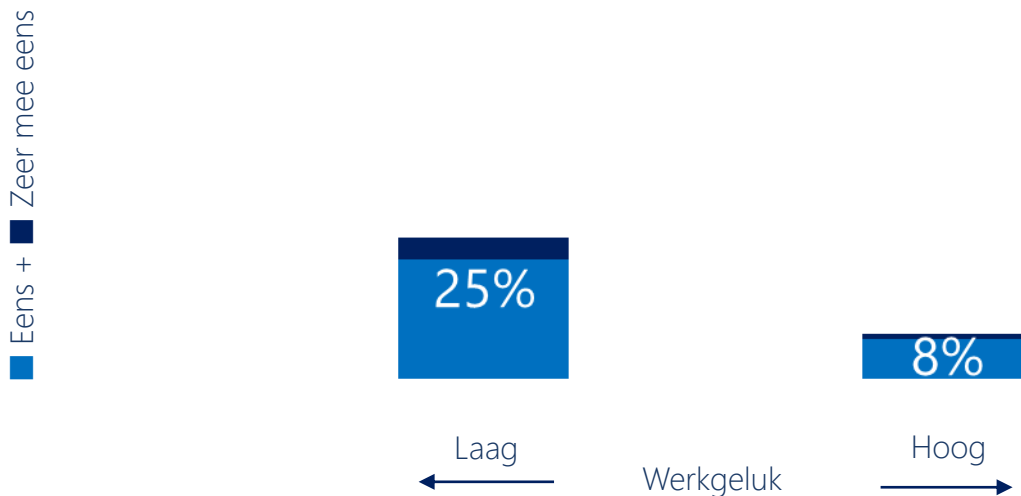


Is er een direct verband  
tussen werkgeluk en  
persoonlijkheid?

# Neuroticisme

We hebben in het onderzoek 23 vragen opgenomen over de persoonlijkheid van de deelnemers: 20 vragen uit de Big5 persoonlijkheidsvragenlijst (5x4) en drie extra vragen die volgens een ander onderzoek de grootste bijdrage hebben op werkgeluk. In dit boekje geven we de resultaten op deze drie speciale vragen, in november volgen meer resultaten. De eerste vraag refereert aan neuroticisme, de gevoeligheid voor negatieve signalen. Mensen met een hoog werkgeluk hebben daar minder last van.

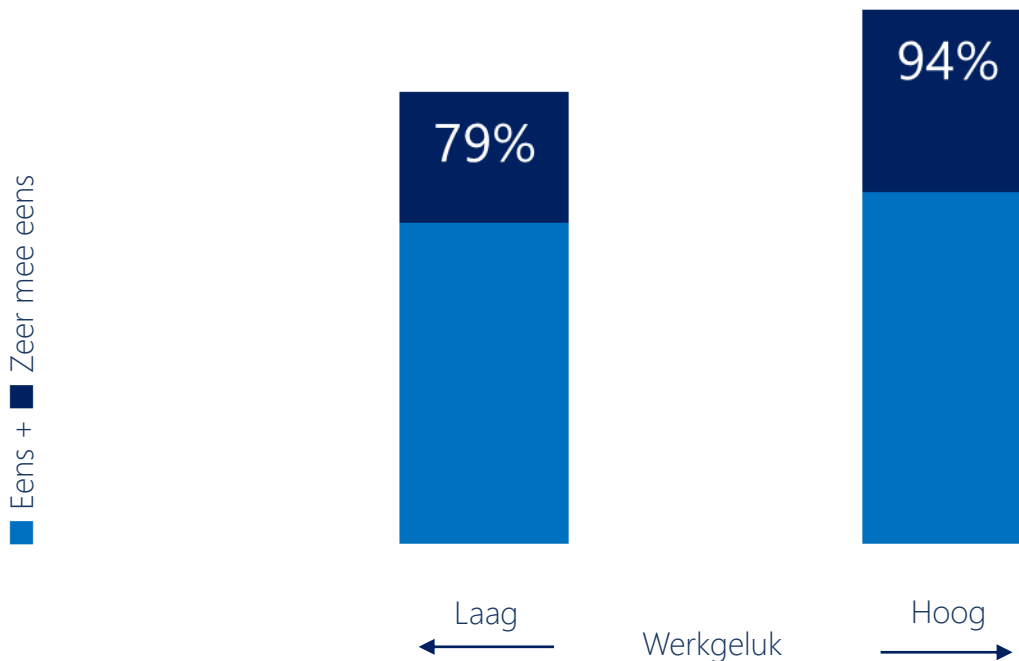
*Ik ben regelmatig angstig of somber of voel me schuldig.*



# Extraversie

In veel onderzoeken zien we een verband tussen extraversie en geluksbeleving. We hebben er één specifieke eigenschap uitgelicht. Het verschil tussen de groepen hoog en laag werkgeluk blijkt niet heel groot: in beide groepen is een grote meerderheid die zichzelf als vriendelijk en sociaal ziet.

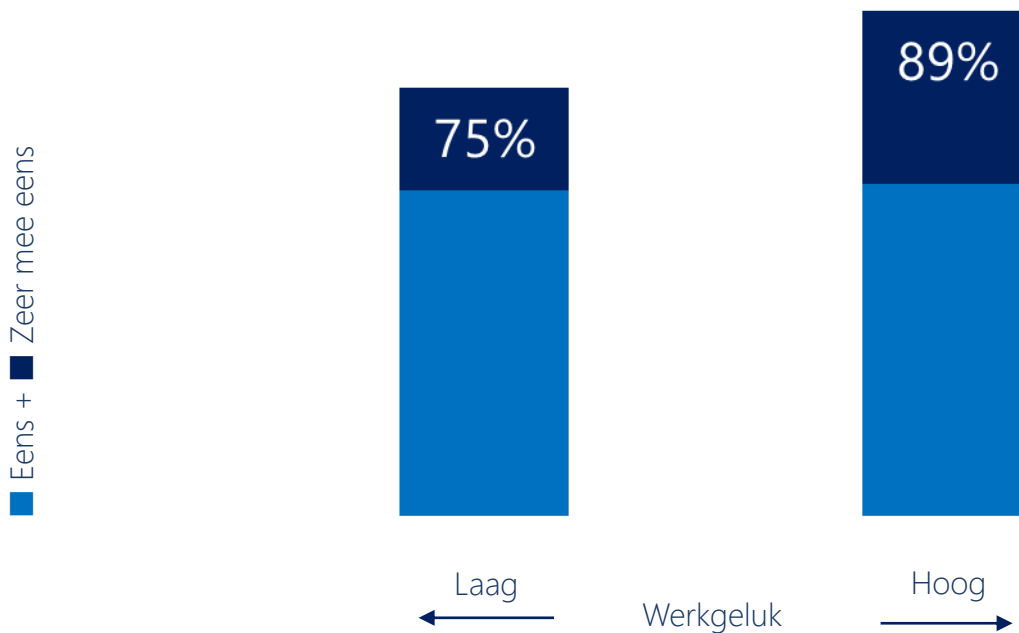
*Ik ben over het algemeen vriendelijk en sociaal.*



# Consciëntieusheid

Ook op een belangrijke stelling over consciëntieusheid blijkt het verschil tussen de groepen hoog en laag werkgeluk niet groot.

*Ik zie mezelf als gedisciplineerd en hardwerkend.*





# Gelukkige medewerkers

- Zijn productiever
- Verzuimen minder
- Zijn creatiever
- Zijn nieuwsgieriger
- Zijn gemotiveerder
- Hebben grotere cognitieve flexibiliteit
- Werken beter samen
- Hebben hogere beoordelingen door collega's en manager
- Dragen meer bij aan de winst en sales van de organisatie

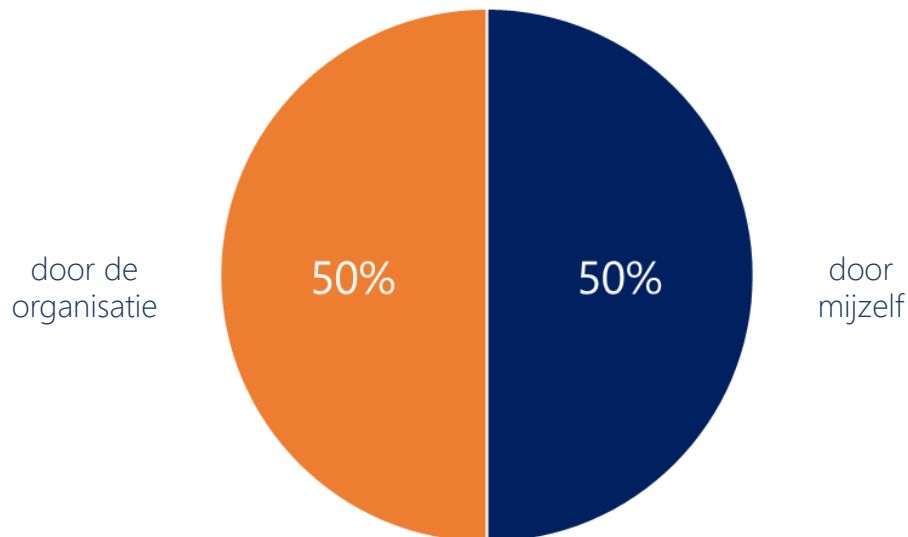
Bronnen: World Happiness Report van de VN (2013 en [2018](#)), Gallup,

MonitorGroep

# Fifty-Fifty

Opvallend is dat de deelnemers aangeven dat werkgeluk een zaak is van werkgever én werknemer. Gemiddeld exact 50-50. Slechts 19% vindt dat het geluk merendeels wordt bepaald door de organisatie. Binnen de groep met een laag werkgeluk ligt dit overigens op 29%.

*Kunt u aangeven hoeveel procent van uw werkgeluk bepaald wordt..*



# Aan de slag met jouw organisatie?

## Gelukkig Werken Nederland

Download gratis het eerste hoofdstuk van het boek Gelukkig Werken.  
Of download een van de andere artikelen over werkgeluk.

KLIK!

Workshops en lezingen

KLIK!

## Opleiding en training

Voor coaches en trainers die (nog beter) willen coachen op werkgeluk.

KLIK!

Voor leidinggevenden die (nog beter) willen sturen op werkgeluk.

KLIK!

*Good read* →



# Meten en verbeteren

## Meten

De MonitorGroep doet al 20 jaar onderzoek naar werkgeluk, tevredenheid, bevoegenheid en betrokkenheid van medewerkers. We weten inmiddels haarfijn wat de nuances zijn en hebben daar de juiste vragen voor. [KLIK!](#)

Voor een medewerkersonderzoek hebben we een praktisch draaiboek met veel gestelde vragen, verdeeld over 20 thema's. Dit kunt u aanvullen of uitbreiden met actuele thema's in uw organisatie, zoals duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling, stijl van leidinggeven, cultuur, psychosociale arbeidsbelasting, teamwork, veranderbereidheid, complimenten, arbeidsvoorwaarden en nog veel meer. [KLIK!](#)

## Verbeteren

Geef een positieve follow-up aan uw medewerkersonderzoek. We hebben leuke werkvormen ontwikkeld voor teambesprekingen. Of kies uit een van onze energieke workshops. Vraag hier onze brochure aan. [KLIK!](#)



MONITOR GROEP



Contact of vragen:

[www.monitorgroep.nl](http://www.monitorgroep.nl)

E-mail: [info@monitorgroep.nl](mailto:info@monitorgroep.nl)

Tel: 030 – 2887 558

[www.gelukkigwerken.nl](http://www.gelukkigwerken.nl)

E-mail: [onno@gelukkigwerken.nl](mailto:onno@gelukkigwerken.nl)

Tel: 06 51 56 83 84