



HAPPY  
OFFICE



MONITOR GROEP

# Werkgeluk in Nederland

Eerste onderzoeksresultaten

September 2019

# Aandacht voor werkgeluk

Meer dan een kwart van de medewerkers in Nederland mag zich gelukkig prijzen: zijn of haar organisatie besteedt veel aandacht aan het werkgeluk van medewerkers. Maakt dat medewerkers gelukkiger in het werk?

In juli 2019 hebben we een onderzoek uitgevoerd naar werkgeluk waarin we onder andere onderzocht hebben wat de invloed van aandacht voor werkgeluk op het werkgeluk is. Verder hebben we net als in het onderzoek van vorig jaar gekeken naar de stand van zaken. Hoe werkgelukkig zijn we in 2019? We hebben weer gekeken naar de belangrijke factoren die werkgeluk bepalen en beïnvloeden zoals: vertrouwen, waardering en zingeving. Hoe hoog scoort Nederland daarop? Zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen? Zijn mensen uit Drenthe meer werkgelukkig dan inwoners van Overijssel?

In onze vragenlijst kwamen o.a. terug:

- De acht van werkgeluk (o.a. waardering, vertrouwen, zingeving, competentie)
- Aandacht vanuit de organisatie voor werkgeluk
- Flow
- Perfectionisme
- HERO (optimisme, veerkracht, zelfvertrouwen en hoop)
- Persoonlijke aandacht
- Energie
- Productiviteit en efficiëntie
- Geslacht, leeftijd, opleiding, sector en provincie

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: 1.009 werkende mensen uit Nederland hebben deelgenomen. Dit is een selectie bij wie vooraf is gecontroleerd in welke sector en bedrijfsgrootte ze werkzaam zijn.

## 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

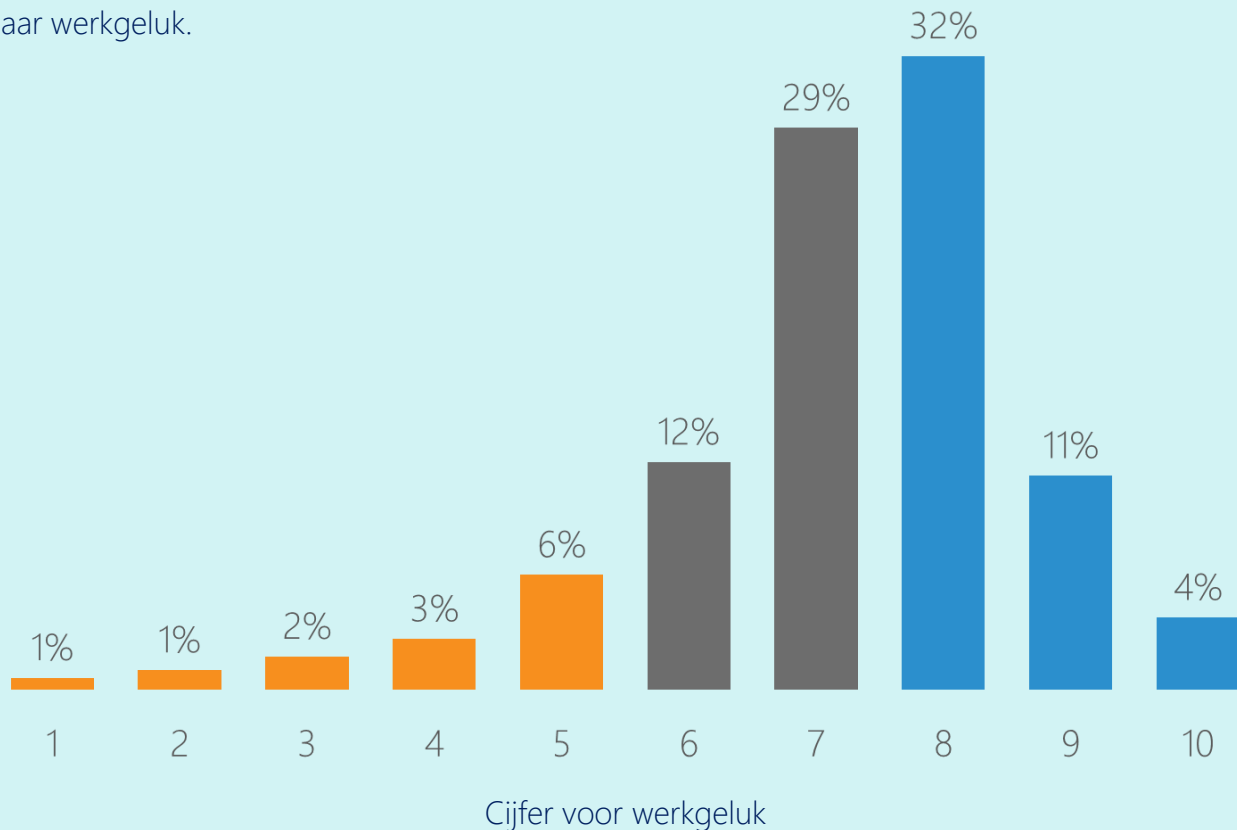
Na opschoning is de steekproef wat betreft geslacht, leeftijd en opleidingsniveau – binnen marges – representatief voor Nederland. Op basis van CBS-gegevens over het aantal bedrijven en werknemers per sector hebben we deelnemers geselecteerd voor het onderzoek. Alleen medewerkers die ten minste 20 uur per week werken zijn meegenomen. Voor dit onderzoek hebben we ook geselecteerd op medewerkers die werkzaam zijn bij bedrijven met meer dan 10 medewerkers.

# Werkgeluk: 75-25

Bent u gelukkig op uw werk?

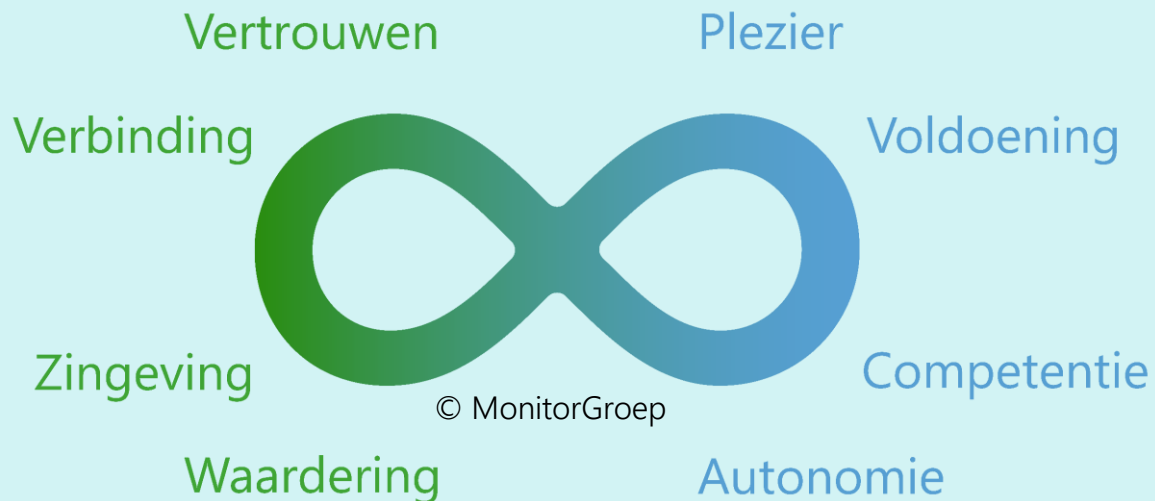
*Geef een cijfer van 1 tot 10, waar een 1 helemaal niet gelukkig is, en 10 zeer gelukkig.*

47% van alle medewerkers geeft een acht of hoger voor haar/zijn werkgeluk. Voeg daar de zeventjes bij, dan is de conclusie dat ruim driekwart redelijk tot zeer gelukkig is op het werk. Een kwart is minder gelukkig waarbij de helft van deze groep zelfs een onvoldoende geeft voor zijn of haar werkgeluk.



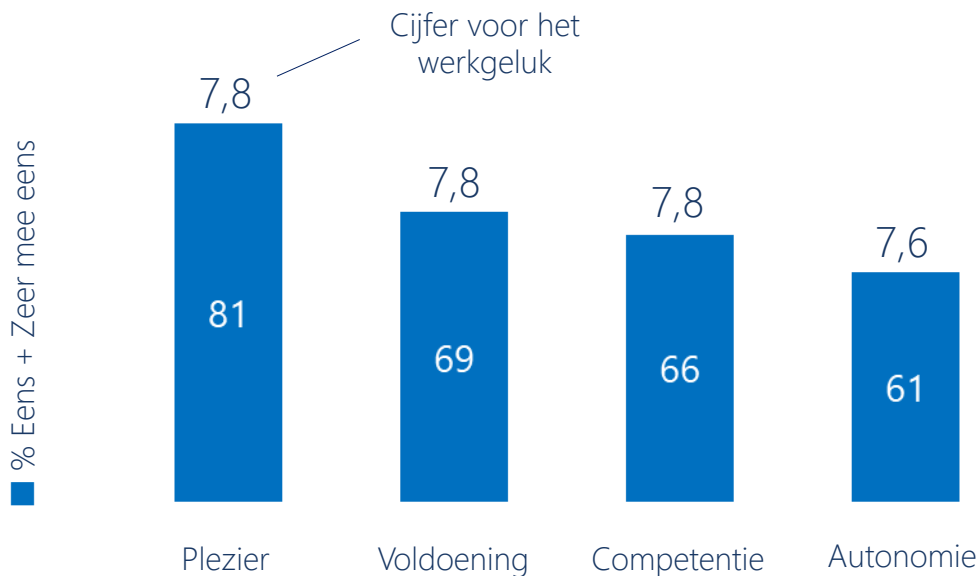
# Wat is werkgeluk?

Er zijn acht factoren belangrijk voor werkgeluk. Als voorloper op het gebied van onderzoek naar werkgeluk hebben wij deze kern van werkgeluk de afgelopen jaren onderzocht, vastgesteld en verder gespecificeerd. De acht factoren worden weergegeven in de vorm van een lemniscaat, dat de oneindigheid van werkgeluk symboliseert.



# Ik-kant

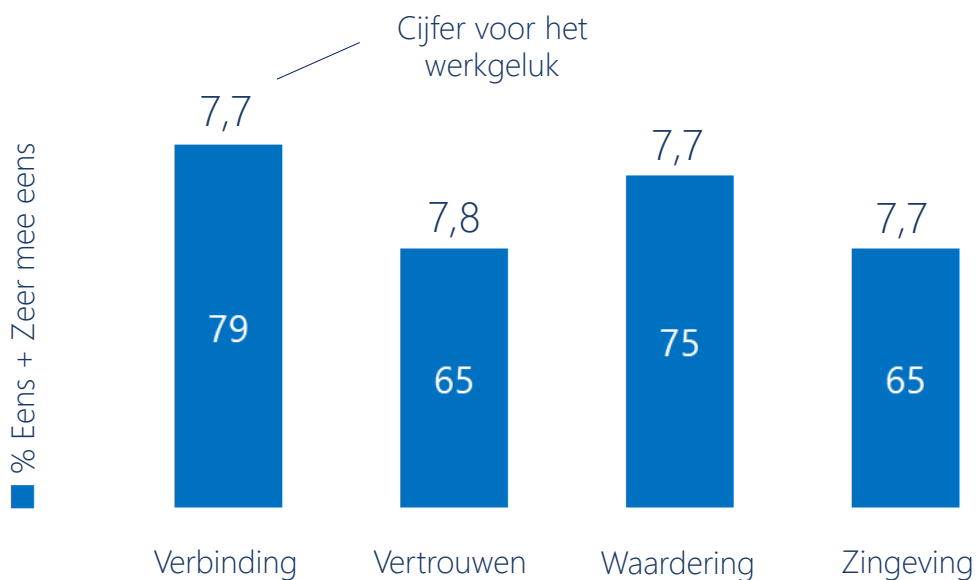
De acht factoren kun je in twee groepen verdelen: een ik-kant en een wij-kant. Plezier, voldoening, competentie en autonomie zijn factoren waarop je als medewerker zelf invloed kunt uitoefenen. Plezier kun je opzoeken en om meer voldoening te krijgen kun je bewuster kiezen voor welk werk je wilt doen en welke resultaten je daarmee wilt bereiken.



In de grafiek zijn de percentages weergegeven van deelnemers die het eens of zeer eens waren met de stellingen die het betreffende thema weerspiegelden. Je kunt dus zeggen dat 81 % positief of zeer positief is over het plezier dat hij of zij in het werk ervaart. Voor deze 'positieve groep' is telkens ook het werkgelukcijfer weergegeven.

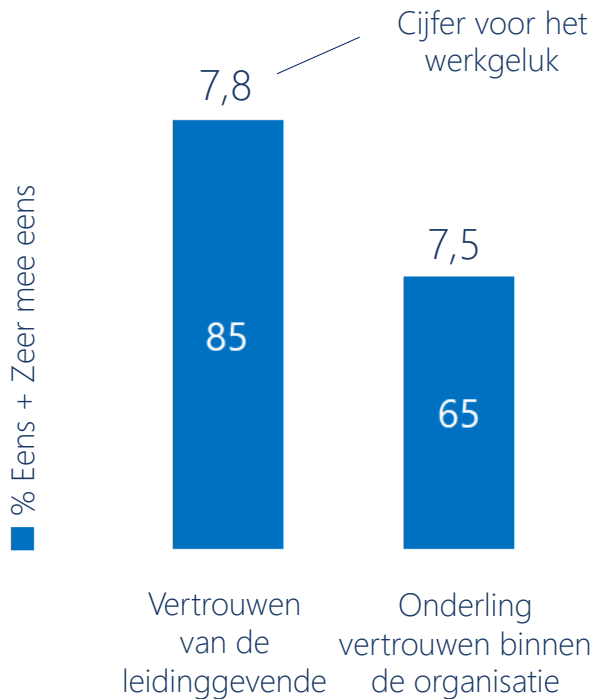
# WIJ-KANT

Voor de andere vier factoren (vertrouwen, verbinding, zingeving en waardering) ben je meer afhankelijk van de organisatie en collega's; we noemen dit de wij-kant.



# Vertrouwen

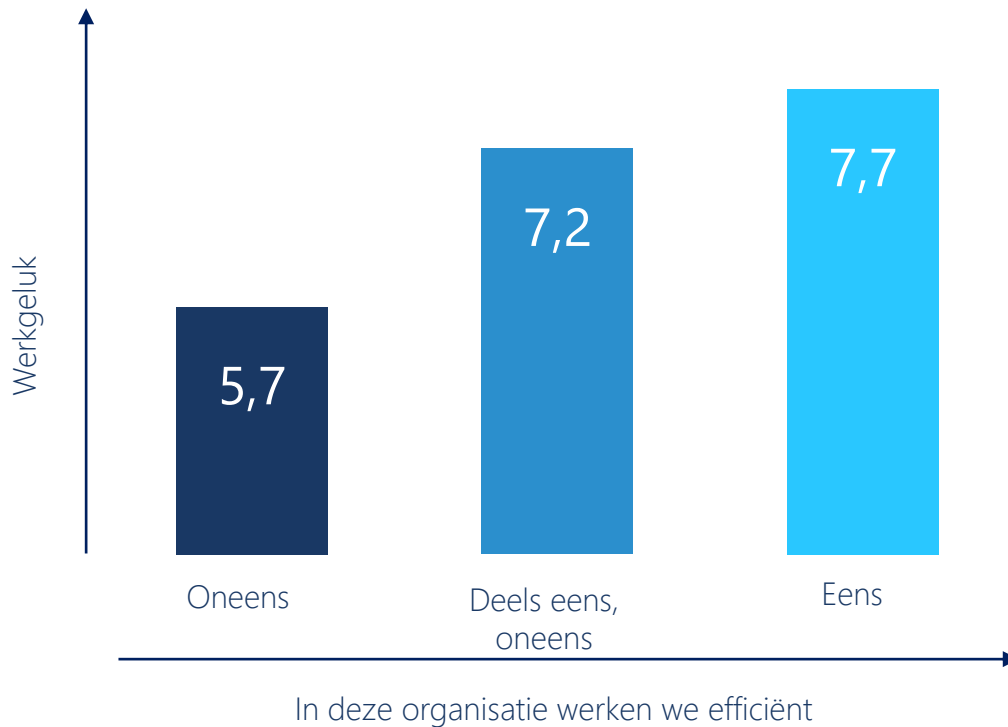
Vertrouwen is een belangrijke factor in de acht van werkgeluk. Het gaat om vertrouwen vanuit de leidinggevende maar ook vertrouwen in de organisatie, waar het meer gaat om openheid en sociale veiligheid. Dat organisatiebrede aspect blijkt het sterkste effect te hebben op werkgeluk. Maar het scoort in Nederland wel lager.





# Efficiënt werken

Naast de acht factoren die belangrijk zijn voor werkgeluk zijn er ook *dishappifiers*: dit zijn factoren die je niet werkgelukkiger maken, maar die je werkgeluk wél kunnen drukken als het niet goed geregeld is. De organisatie van het werk is zo'n voorbeeld. Een efficiënte organisatie zorgt niet voor veel meer werkgeluk. Een inefficiënte organisatie drukt wel degelijk het werkgeluk. Andere voorbeelden van *dishappifiers* zijn een te hoge of een te lage werkdruk, werkomgeving en communicatie.

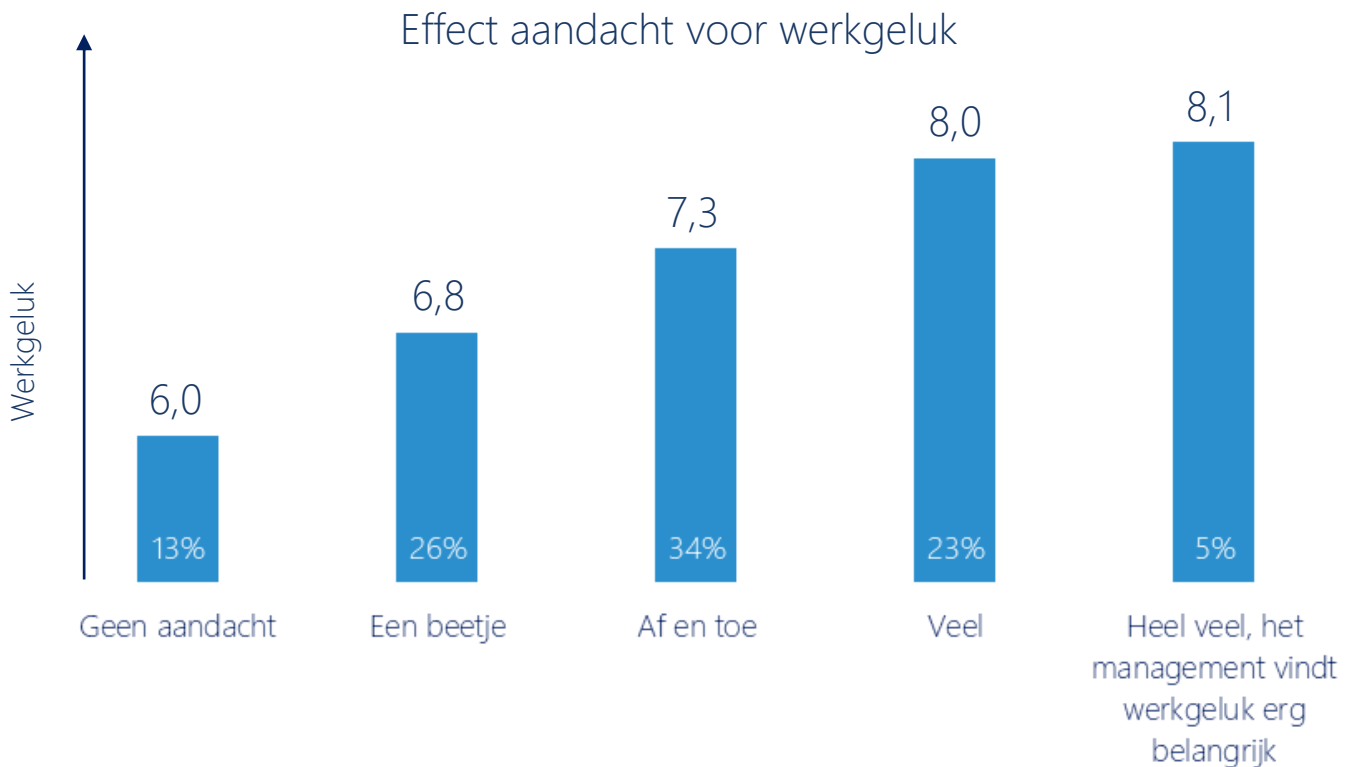


Lachen we genoeg op het werk?  
In Nederland vindt 78% van wel.



# Aandacht voor werkgeluk

Het blijkt dat hoe meer aandacht in organisaties besteed wordt aan werkgeluk, hoe werkgelukkiger de medewerkers zijn. Dat lijkt voldoende reden voor organisaties om veel aandacht aan dit thema te besteden. Toch kan dat in Nederland meer. Slechts 28 % van de medewerkers zegt dat er in zijn of haar organisatie veel aandacht aan werkgeluk wordt besteed.



# Werkgeluk vaag?

Een derde van de Nederlanders is al bezig met werkgeluk. Anderen krijgen van het thema werkgeluk nog wat jeuk. Ze vinden het te zweverig, het is een 'ver van mijn bed show' of het is te abstract en complex. Zonde, want je hebt voor een groot deel zelf invloed op je eigen werkgeluk.

Wat vindt Nederland van werkgeluk?



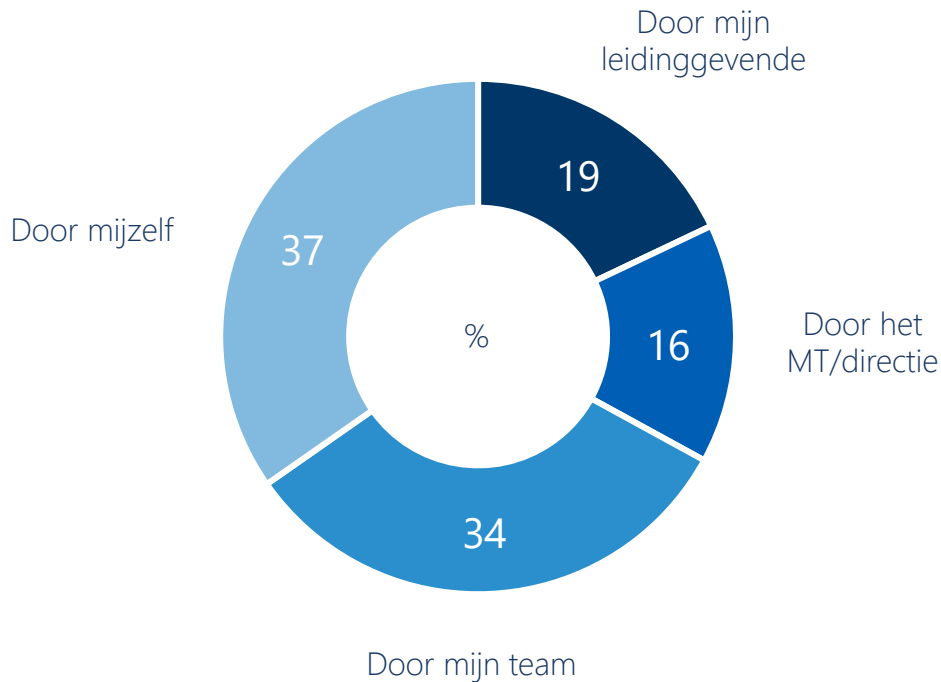


De werkgelukkigste mensen  
wonen in Overijssel.

# Wie bepaalt je werkgeluk?

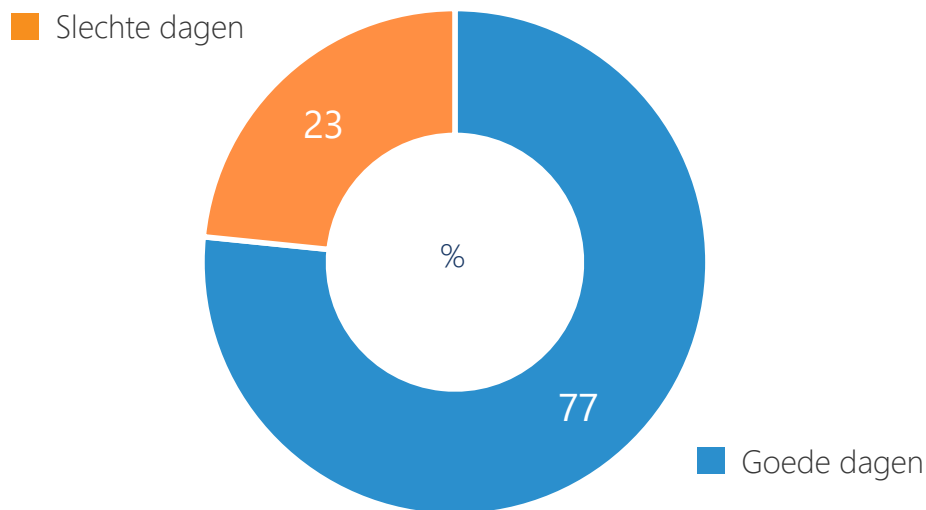
Werkgeluk blijkt een zaak van zowel organisatie (team, leidinggevende, directie) als werknemer. Slechts 15% vindt dat het geluk merendeels (> 50 %) wordt bepaald door zichzelf. Deze groep scoort gemiddeld op werkgeluk, namelijk een 7,2.

*Mijn werkgeluk wordt bepaald...*



# Goede en slechte dagen

Uit ons onderzoek blijkt dat 68% ten minste één of meer slechte dagen per week heeft. Dat beeld ligt wel genuanceerd: bij 81% van deze mensen gaat het maar om één slechte dag per week. In feite betekent het dat gemiddeld 23% van onze werkdagen 'slecht' zijn, oftewel een dag en een uur per (fulltime) week. De rest zien we als goede dagen. En wat een goede dag volgens Nederland vooral oplevert? Meer plezier met collega's en meer energie op het werk.



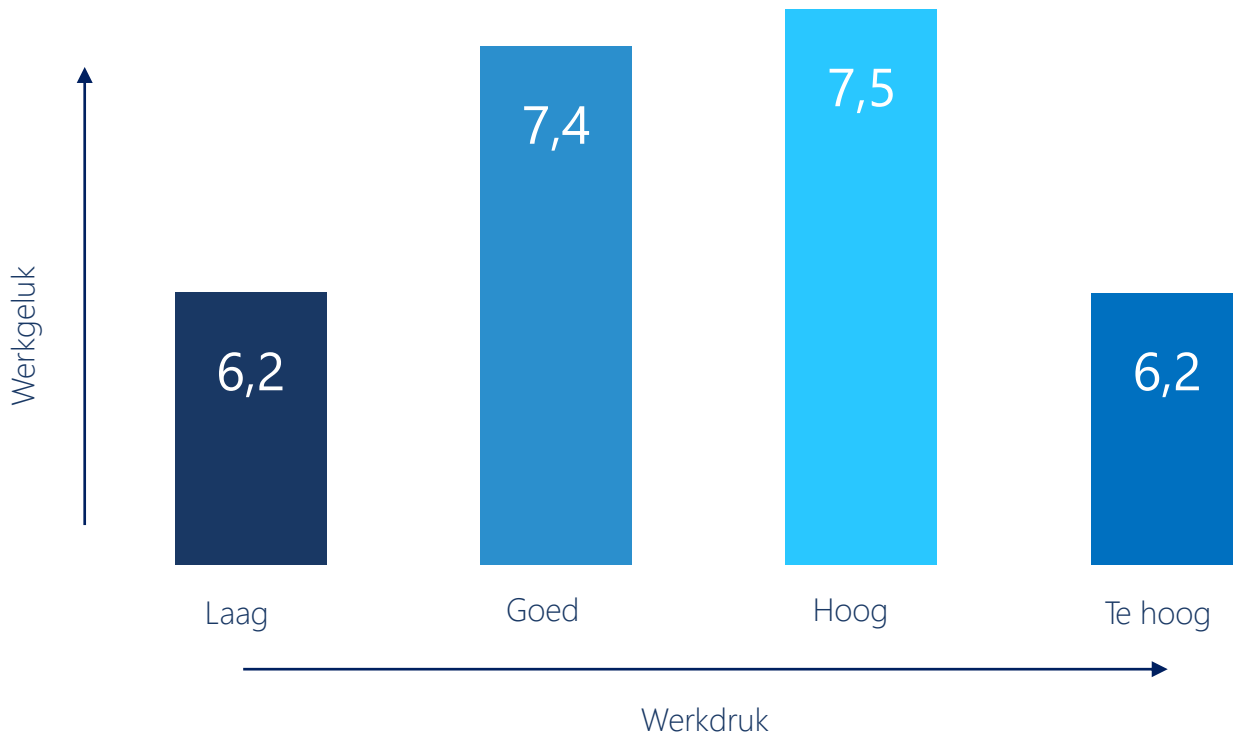
Een hogere werkdruk geeft meer werkgeluk dan een te lage werkdruk.





# 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 bore-out en burn-out elkaar ontmoeten is het werkgeluk dus veel lager dan gemiddeld.



# Werkdrukoorzaken

*Waardoor wordt de hoge werkdruk veroorzaakt?*



- 1) Te weinig collega's beschikbaar.
- 2) Ik zeg niet snel 'nee'.
- 3) Ik ga voor de hoogste kwaliteit.

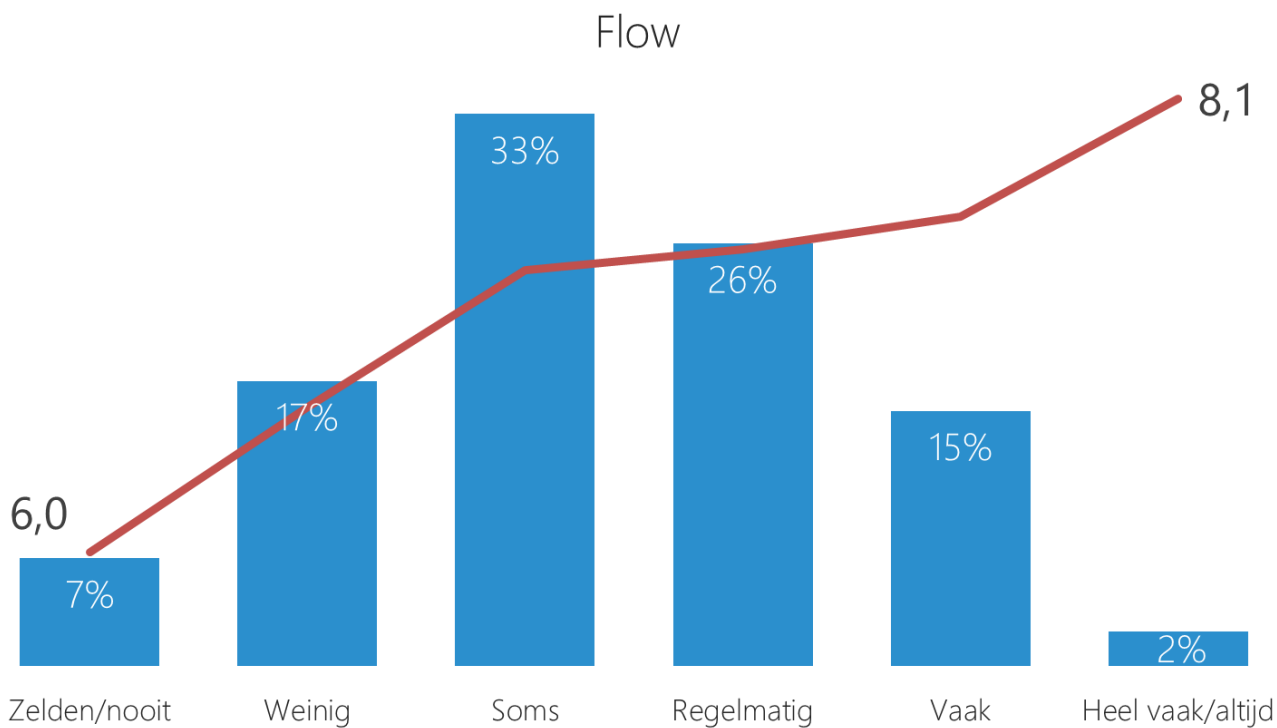
Voor perfectionisten geldt een andere volgorde...



- 1) Ik ga voor de hoogste kwaliteit.
- 2) Te weinig collega's beschikbaar.
- 3) Ik zeg niet snel 'nee'.

# Flow

Hoge werkdruk zorgt voor meer flow. En die flow is een belangrijke reden waarom een hoge werkdruk ook leidt tot hoog werkgeluk. Met meer flow ervaren we meer voldoening en ontwikkelen onze vaardigheden beter. Dat zorgt voor een hoger werkgelukcijfer. In Nederland ervaart maar 17 % vaak flow in het werk. Bijna 60 % ervaart slechts soms tot nooit flow in het werk.



Zijn er verschillen tussen  
mannen en vrouwen?



# Mannen...

- scoren gemiddeld een 7,3 op werkgeluk;
- ervaren meer autonomie;
- kunnen dingen makkelijker loslaten;
- ervaren meer veerkracht op het werk;
- kunnen meer het werk doen waarin ze het beste in zijn.

# Vrouwen...

- scoren gemiddeld een 7,0 op werkgeluk;
- hebben vaker hun hoofd vol met lijstjes van dingen die 'moeten';
- hebben vaker het gevoel dat het werk nooit af is;
- hebben vaker iemand op het werk die ze vertrouwen en met wie ze werk-of privé-zaken bespreken.

# 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 kun jij aanvullen of uitbreiden met actuele thema's in je 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 je medewerkersonderzoek. We hebben leuke werkvormen ontwikkeld voor teambesprekingen. Of kies uit een van onze energieke workshops. Vraag hier onze brochure aan. [KLIK!](#)

# 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* →





# Over Happy Office

Happy Office ([www.happyoffice.nl](http://www.happyoffice.nl)), opgericht in 2015, heeft als missie medewerkers en organisaties te helpen floreren, door werkgeluk centraal te stellen. Mensen brengen gemiddeld 30% procent van hun leven door op het werk en daar gelukkig zijn maakt gezonder, leuker, succesvoller, productiever, innovatiever, creatiever en meer betrokken. Daarom helpen we medewerkers en organisaties met het bouwen van een organisatiecultuur waarin werkgeluk centraal staat. Zelf doen en de vier pijlers van werkgeluk staan in onze aanpak centraal.

Onze dienstverlening bestaat uit programma's, trainingen, workshops en tools. We geven keynotes en talks en faciliteren inspiratiesessies en workshops. Begin 2017 hebben we de Opleiding tot Werkgelukdeskundige gelanceerd.

Sinds 2018 hebben we de laatste week van september uitgeroepen tot (internationale) Week van het Werkgeluk ([www.weekvanhetwerkgeluk.nl](http://www.weekvanhetwerkgeluk.nl)) en ([www.internationalweekofhappinessatwork.com](http://www.internationalweekofhappinessatwork.com)). Met als doel een beweging te creëren en zo werkgeluk in organisaties normaal te maken.





HAPPY  
OFFICE



MONITOR GROEP

Voor vragen over het onderzoek:

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

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

Tel: 030 – 2887 558