

Rapport Welzijn op het werk in Nederland 2023: Hoe gezonde mensen zorgen voor gezonde bedrijven

Managementsamenvatting

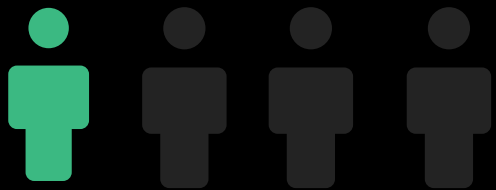
Indeed heeft Forrester de opdracht gegeven onderzoek te doen naar het welzijn van werknemers over de hele wereld. In Nederland heeft Forrester 1504 werknemers ondervraagd om inzicht te krijgen in hun huidige welzijn op het werk en in hun opvattingen over welzijn en hoe die van invloed zijn op hun prestaties en productiviteit en de duur van hun dienstbetrekking.

In dit onderzoek heeft een medewerker een hoge mate van welzijn of zijn ze 'tevreden' als ze aangeven: 1) het gevoel te hebben dat ze zinvol bezig zijn, 2) tevreden te zijn over hun baan, 3) zich over het algemeen gelukkig te voelen, en 4) het grootste gedeelte van de tijd op het werk niet gestrest zijn. Deze vier voornaamste indicatoren komen overeen met de expertise van Forrester en Oxford met betrekking tot welzijn op het werk.¹ In Nederland hebben we het volgende vastgesteld:

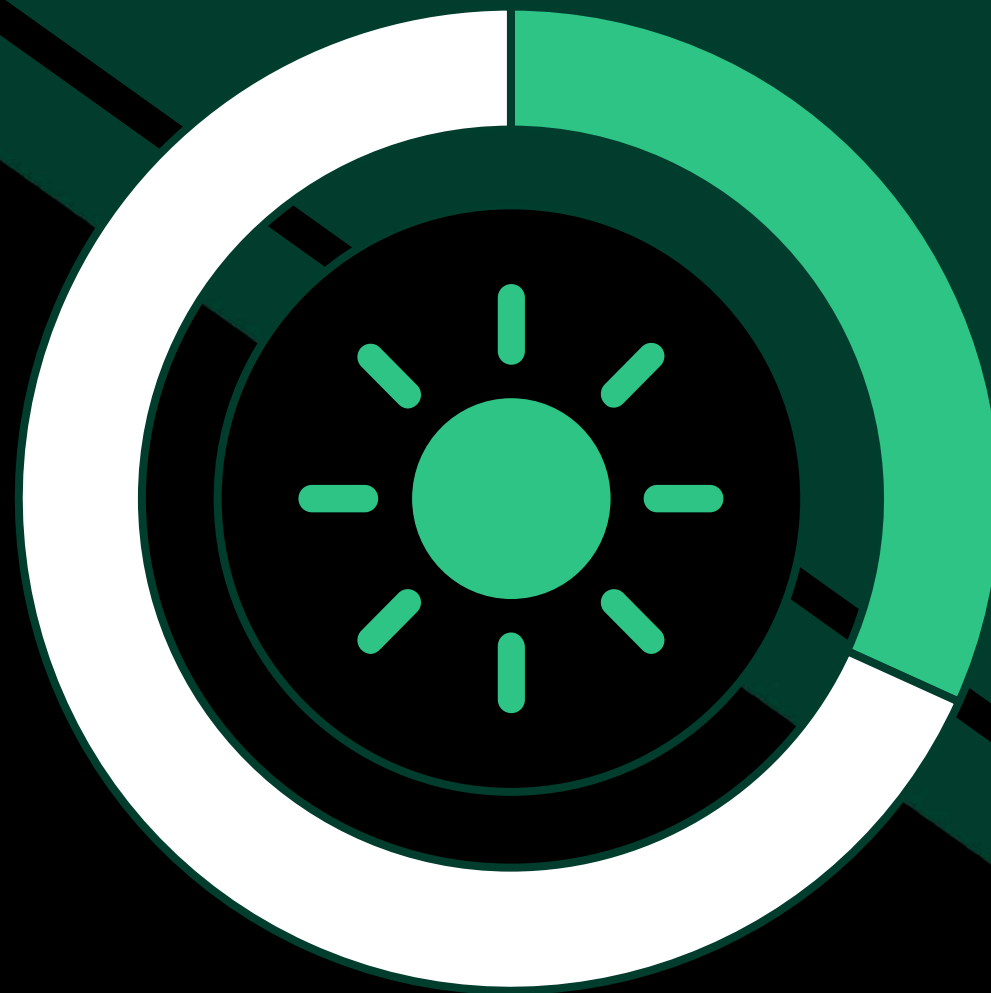
1. Slechts 34% van de medewerkers in Nederland is tevreden op het werk. De meerderheid geeft aan dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor het welzijn van werknemers op het werk, maar minder dan de helft denkt dat bedrijven er alles aan doen om het welzijn van hun werknemers te verbeteren.
2. Onder werknemers die tevreden zijn, zijn de cijfers over het behoud van werknemers aanzienlijk hoger en gelukkige werknemers zijn aanzienlijk productiever dan degenen die niet gelukkig zijn. Energie halen uit werk, de meeste doelen behalen en het gevoel hebben ergens bij te horen, hebben de grootste impact op het welzijn van werknemers.
3. Werknemers in Nederland vinden het belangrijk om voor een bedrijf te werken dat aandacht besteedt aan hoe werknemers zich voelen.
4. Door welzijn prioriteit te geven, kunnen bedrijven talent aantrekken en behouden. Op dit moment denkt echter slechts de helft van de werknemers dat hun leidinggevenden deelnemen aan activiteiten om hun welzijn op het werk te verbeteren.

Slechts 34%

van de werknemers in
Nederland is tevreden
op het werk.



Gemiddeld percentage tevreden
werknemers in onderzochte landen: **25%***



Gebaseerd op: 1504 respondenten in Nederland die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking

*Gebaseerd op: 15.197 respondenten van over de hele wereld die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking in de VS (4002), India (2132), het VK (1517), Canada (1510), Nederland (1504), Frankrijk (1508), Duitsland (1506) en Japan (1518)

*NB: gemiddelde van de onderzochte landen; er is geen weging toegepast op basis van de steekproefgrootte per land

Bron: een studie uitgevoerd door Forrester Consulting namens Indeed, 2023

De meerderheid van de werknemers vindt dat hun werkgever verantwoordelijk is voor hun welzijn op het werk.

Hoewel de meeste werknemers aangeven dat hun verwachtingen op het gebied van welzijn het afgelopen jaar hetzelfde zijn gebleven of hoger zijn geworden, denkt minder dan de helft dat hun werkgevers er alles aan doen om het welzijn van hun werknemers te verbeteren.

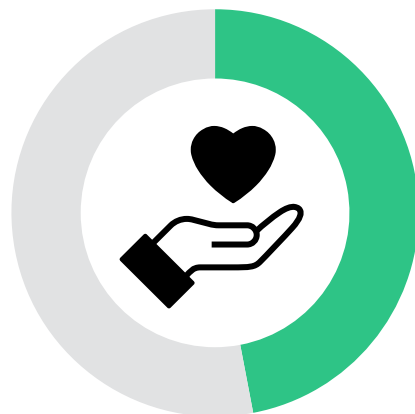


57%

Mijn werkgever is verantwoordelijk voor mijn welzijn op het werk.*

90%

De verwachtingen op het gebied van welzijn op het werk zijn in het afgelopen jaar hetzelfde gebleven of hoger geworden.



47%

Mijn bedrijf doet al het mogelijke om het welzijn en de tevredenheid van medewerkers te verbeteren.†

Gebaseerd op: 1504 respondenten in Nederland die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking

*NB: totaal van managers, hoger management dat verantwoordelijk is voor de volledige organisatie, de CEO, personeelszaken

†NB: toont 4 of 5 op een schaal van 1 [Volledig mee oneens] t/m 5 [Volledig mee eens]

Bron: een studie uitgevoerd door Forrester Consulting namens Indeed, maart 2023

Zich gestimuleerd voelen,
doelen behalen en het
gevoel hebben ergens
bij te horen, hebben de
grootste impact op het
welzijn.

Drijfveren met de meeste impact op welzijn op het werk

Omvang van impact/relatief belang van de schaal.	Hoogste	Laagste
Bij het uitvoeren van de meeste taken op het werk voel ik me gestimuleerd.	21%	
Ik heb het gevoel erbij te horen binnen mijn bedrijf.	17%	
Ik behaal de meeste van mijn doelen op het werk.	11%	
Ik kan de mensen in mijn bedrijf vertrouwen.	10%	
Mijn werkomgeving is inclusief en iedereen wordt met respect behandeld.	9%	
Er zijn mensen op het werk die mij waarderen als persoon.	6%	
Mijn manager helpt me om mijn doelen te behalen.	6%	
Er zijn mensen op het werk die me ondersteunen en aanmoedigen.	6%	
Ik leer vaak iets op mijn werk.	5%	
Ik word eerlijk betaald voor mijn werk.	4%	
Mijn werk biedt de flexibiliteit op het vlak van tijd en locatie die ik nodig heb.	4%	

Gebaseerd op: 1504 respondenten in Nederland die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking
NB: deze getallen vertegenwoordigen de relatieve impact van factoren op het welzijn van werknemers en werden berekend als de incrementele bijdrage van elke factor in het verklaren van de variantie in de welzijnsvariabele. Om de factoren makkelijker te kunnen vergelijken, zijn de getallen omgezet in percentages die in totaal 100% bedragen. Omdat er is afgerond, kan de som meer of minder dan 100% zijn.
Bron: een studie uitgevoerd door Forrester Consulting namens Indeed, maart 2023

Onder werknemers die tevreden zijn,
zijn de cijfers over het behoud van
werknemers aanzienlijk hoger ...

TEVREDEN

81%

is van plan de komende
12 maanden hun baan
te behouden.*

83%

heeft het idee
dat ze de juiste
functie hebben.†

68%

voelt zich nooit of
bijna nooit gestrest
op het werk.

NIET TEVREDEN

54%

is van plan de komende
12 maanden hun baan
te behouden.*

55%

heeft het idee
dat ze de juiste
functie hebben.†

21%

voelt zich nooit of
bijna nooit gestrest
op het werk.

Gebaseerd op: 515 respondenten met een hoog welzijn (d.w.z. 'tevreden'); 989 met een laag tot gemiddeld welzijn (d.w.z. 'niet tevreden') in Nederland die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking

*NB: toont 4 of 5 op een schaal van 1 [Zeer onwaarschijnlijk] t/m 5 [Zeer waarschijnlijk]

†NB: toont 4 of 5 op een schaal van 1 [Volledig mee oneens] t/m 5 [Volledig mee eens]

Bron: een studie uitgevoerd door Forrester Consulting namens Indeed, maart 2023

... en gelukkige werknemers zijn
aanzienlijk productiever

GELUKKIG

72% geeft effectief
prioriteit aan werk.

73% steekt veel moeite
in hun werk.

71% lost problemen op een
creatieve manier op.

NIET GELUKKIG

38% geeft effectief
prioriteit aan werk.

41% steekt veel moeite
in hun werk.

38% lost problemen op een
creatieve manier op.

**Naast het salaris zijn
het niet leren van nieuwe
dingen en zich niet
gestimuleerd voelen de
belangrijkste redenen
waarom werknemers een
andere baan overwegen.**

23%

Ik word niet eerlijk
betaald voor mijn werk.

14%

Ik voel ik me niet
gestimuleerd bij het
uitvoeren van de
meeste taken
op het werk.

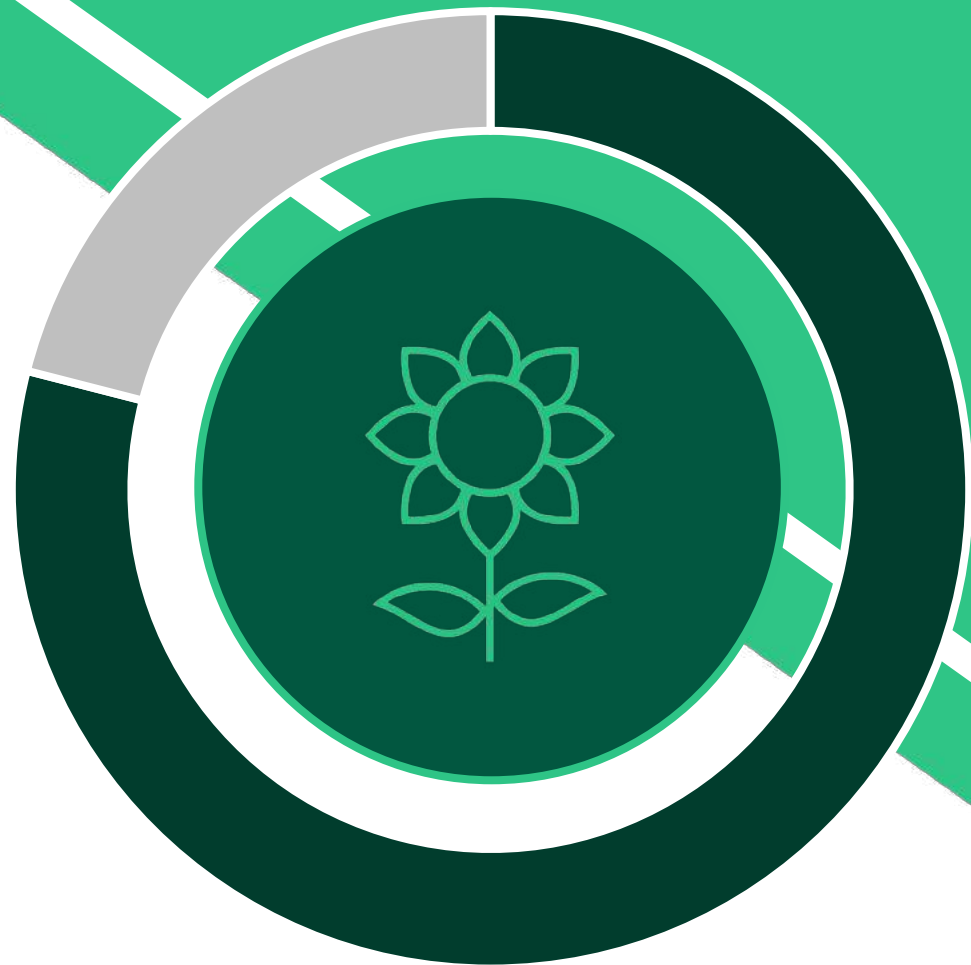
20%

Ik leer geen nieuwe
dingen op het werk.

Gebaseerd op: 1186 respondenten in Nederland die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking en een andere baan overwegen
Bron: een studie uitgevoerd door Forrester Consulting namens Indeed, maart 2023

79%

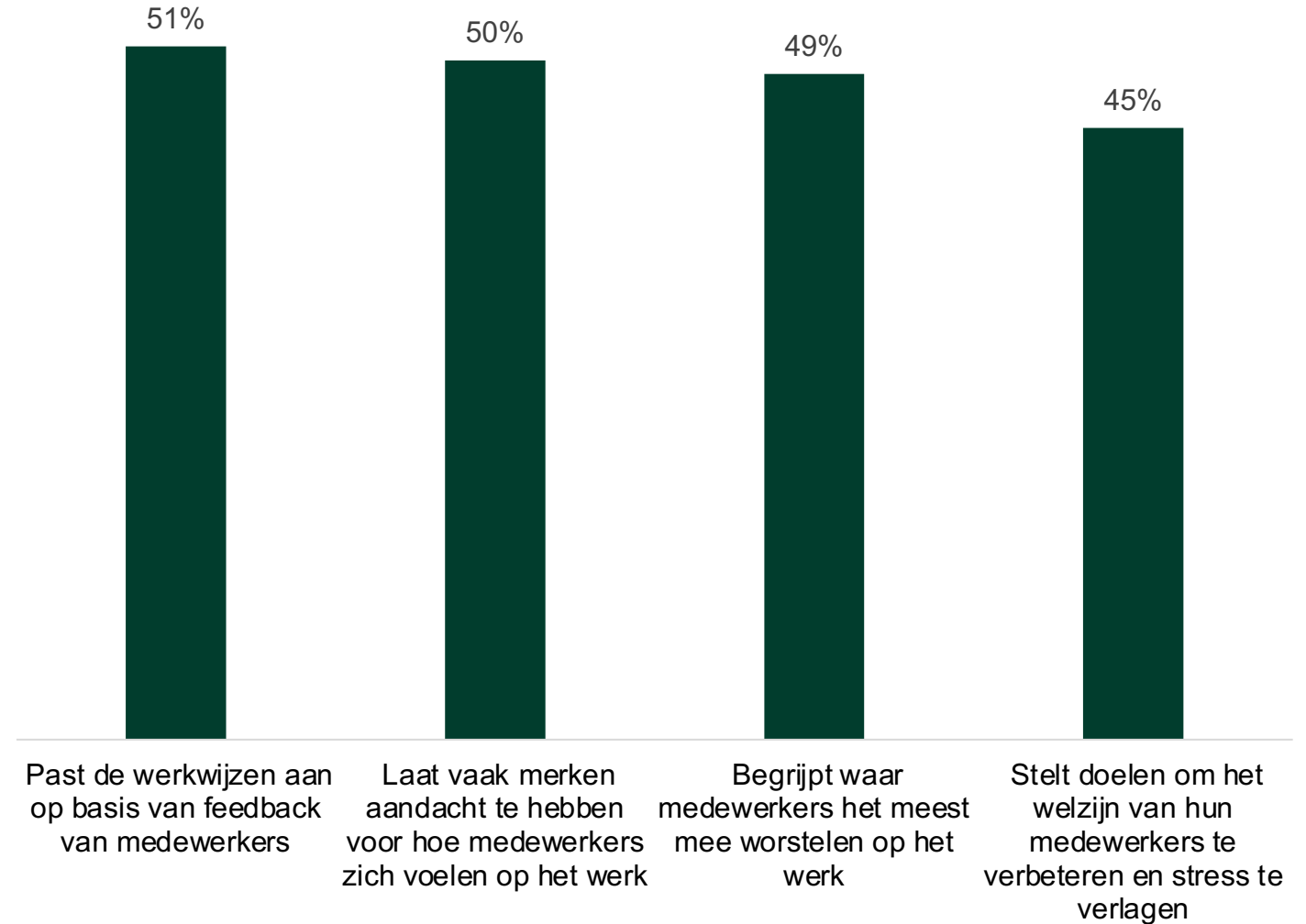
van de werknemers
in Nederland vindt het
belangrijk om voor een
bedrijf te werken dat
aandacht besteedt aan hoe
medewerkers zich voelen.





Slechts 51% van de werknemers denkt dat het hoger management deelneemt aan activiteiten om hun welzijn te verbeteren.

Het hoger management in mijn bedrijf ...



Managers hebben de kans een verschil te maken in het welzijn van hun werknemers



62%

Mijn manager begrijpt wat het uitvoeren van mijn werk inhoudt.

56%

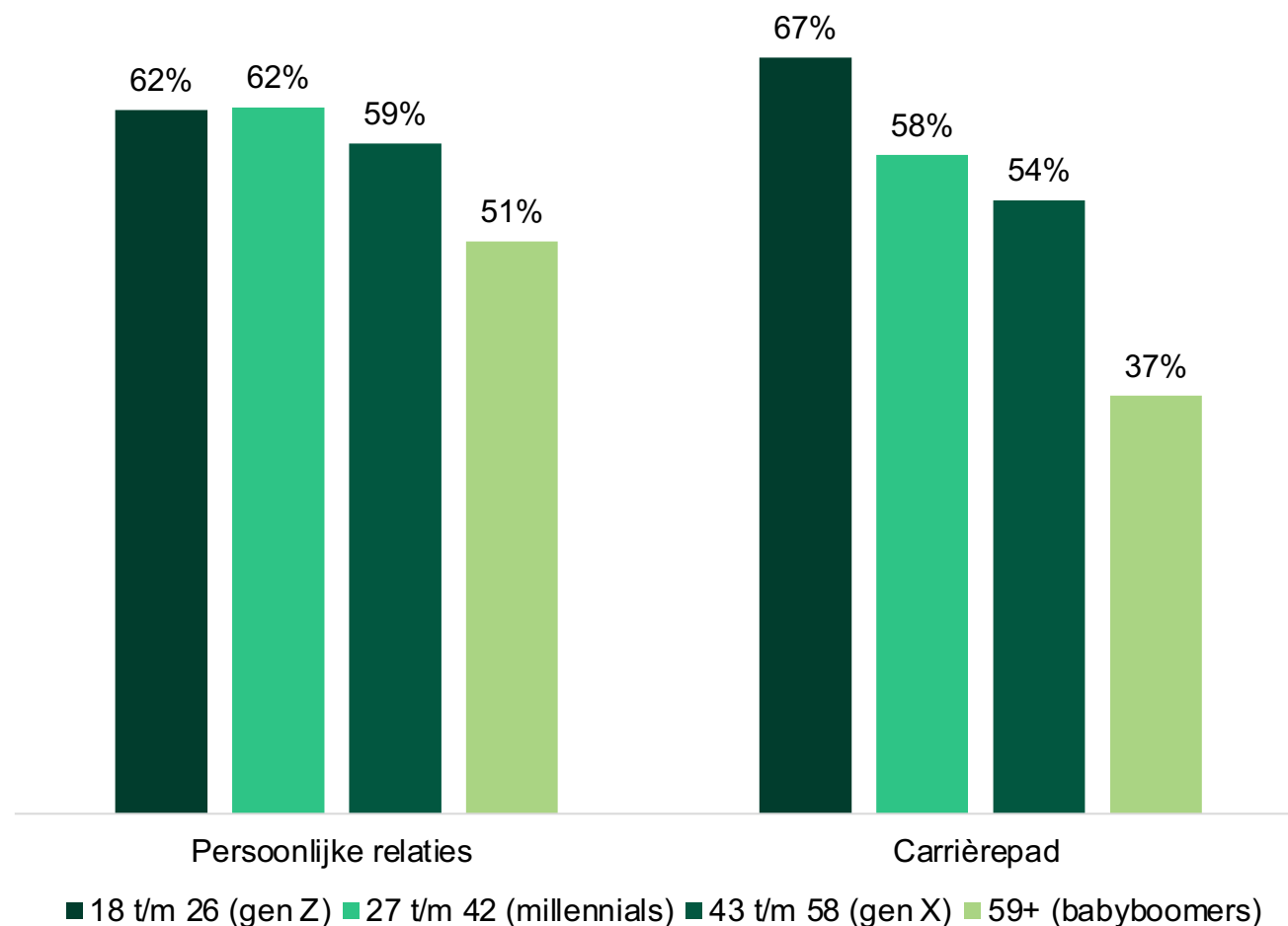
Mijn manager geeft het goede voorbeeld.



Managers moeten empathische leiders zijn die het goede voorbeeld geven. Zonder deze begeleiding voelen medewerkers zich minder ondersteund in hun functie en dat heeft een negatieve invloed op hun welzijn.

Welzijn op het werk heeft voor jongere medewerkers een grotere impact op het leven binnen en buiten het werk in vergelijking met oudere generaties.

"Welke invloed heeft jouw welzijn op het werk op de volgende zaken?"



Gebaseerd op: 1504 respondenten in Nederland die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking; 217 waren tussen 18 en 26 jaar oud; 591 waren tussen 27 en 42 jaar oud; 520 waren tussen 43 en 58 jaar oud; en 176 waren 59+
NB: toont 4 of 5 op een schaal van 1 [Negatieve impact] t/m 5 [Positieve impact]; toont aanzienlijke verschillen in de impact van welzijn
Bron: een studie uitgevoerd door Forrester Consulting namens Indeed, maart 2023

Werkgevers die prioriteit geven aan welzijn, creëren een omgeving waarin werknemers tevreden zijn.

En toch besteden weinig bedrijven hier aandacht aan — en slechts de helft is bezig met het meten van welzijn.

Werkgevers die alles uit de kast halen om het welzijn en geluk van medewerkers te verbeteren, hebben

2x zoveel

kans tevreden medewerkers te hebben.*

38%

van de werknemers geeft aan dat hun werkgever welzijn belangrijker vindt dan winst maken.

51%

van de werknemers zegt dat hun werkgever hun welzijn meet.

Gebaseerd op: 1504 respondenten in Nederland die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking
NB: toont 4 of 5 op een schaal van 1 [Volledig mee oneens] t/m 5 [Volledig mee eens]

*Gebaseerd op: 515 respondenten met een hoog welzijn (d.w.z. 'tevreden'); 989 met een laag tot gemiddeld welzijn (d.w.z. 'niet tevreden') in Nederland die onderdeel uitmaken van de actieve beroepsbevolking
Bron: een studie uitgevoerd door Forrester Consulting namens Indeed, maart 2023

Belangrijkste aanbevelingen



Aandacht voor het welzijn van werknemers verbetert het behoud en de productiviteit van werknemers.

Uit ons onderzoek blijkt dat onder werknemers die tevreden zijn, de cijfers betreffende het behoud van werknemers aanzienlijk hoger zijn en dat gelukkige werknemers aanzienlijk productiever zijn. Aangezien slechts 47% van de werknemers gelooft dat hun werkgever er alles aan doet om hun welzijn en geluk te verbeteren, is er nog veel ruimte voor verbetering. Hoewel bedrijven goed voor hun mensen zouden moeten zorgen omdat dat het juiste is om te doen, zullen bedrijven die aandacht hebben voor welzijn ook een enorme verbetering zien van de bedrijfsprestaties.



Krijg inzicht in hoe welzijn op het werk daadwerkelijk kan worden verbeterd. Uit ons onderzoek blijkt dat medewerkers die tevreden zijn, veel meer kans hebben om de juiste functie te hebben. Medewerkers helpen om zich gestimuleerd te voelen, ze het gevoel geven dat ze erbij horen en hen helpen hun doelen op het werk en in hun persoonlijke leven te behalen, heeft een grote invloed op hun welzijn. Als je begrijpt hoe het welzijn van je personeel kan worden beïnvloed, kun je dit verbeteren, wat uiteindelijk zowel je werknemers als je bedrijf ten goede komt.



Laat zien hoe hoog het welzijn onder je medewerkers is om talent aan te trekken. We hebben ontdekt dat 79% van de ondervraagde werknemers in Nederland het belangrijk vindt om voor een bedrijf te werken dat aandacht besteedt aan hoe medewerkers zich voelen. Door bij functiebeschrijvingen, op je bedrijfswebsite en tijdens sollicitatiegesprekken te benadrukken hoe tevreden je werknemers zijn, zorg je ervoor dat je bedrijf opvalt.

Methodologie

Voor dit onderzoek heeft Forrester een online vragenlijst afgenomen onder 1504 respondenten in Nederland om hun algehele welzijn op het werk te beoordelen. Deelnemers aan de vragenlijst omvatten volwassenen in de actieve beroepsbevolking (d.w.z. mensen van 18 jaar of ouder die fulltime of parttime werken of die minder dan twee jaar werkloos zijn en op zoek zijn naar een nieuwe baan). Vragen die aan de deelnemers werden gesteld, gingen over uiteenlopende onderwerpen met betrekking tot tevredenheid op het werk, waaronder algemene perspectieven over tevredenheid, hoe tevredenheid kan worden gestimuleerd, de impact van tevreden medewerkers op de bedrijfsresultaten, verschillende aspecten van stress op het werk, de relatie tussen tevredenheid op het werk en het zoeken naar een baan en meer. Als dank voor hun bijdrage aan de enquête ontvingen respondenten een kleine tegemoetkoming. De studie ging van start in februari 2023 en werd afgerond in maart 2023.

OVER FORRESTER CONSULTING

Forrester biedt onafhankelijk en op objectief onderzoek gebaseerd advies, zodat leiders essentiële transformaties kunnen realiseren. Aan de hand van ons onderzoek waarin de klant centraal staat, werken de ervaren consultants van Forrester samen met leidinggevenden aan hun prioriteiten. Ze hanteren daarbij een uniek betrokkenheidsmodel dat op verschillende behoeften kan worden afgesteld en een blijvende impact garandeert. Ga naar forrester.com/consulting voor meer informatie.

© Forrester Research, Inc. Alle rechten voorbehouden. Niet-toegestane reproductie is ten strengste verboden. De informatie is gebaseerd op de meest geschikte en toegankelijke bronnen. Geuite meningen weerspiegelen een oordeel op een specifiek moment en zijn onderhevig aan verandering. Forrester®, Technographics®, Forrester Wave en Total Economic Impact zijn handelsmerken van Forrester Research, Inc. Alle overige handelsmerken zijn eigendom van hun respectieve bedrijven. Meer informatie vind je op forrester.com. [E-57562]

© Forrester Research, Inc. Alle rechten voorbehouden.

Projectteam:

Vanessa Fabrizio, Senior Market Impact Consultant
Ben Anderson, Associate Market Impact Consultant

Onderzoeksbijdrage:

Onderzoeksgroep Employee Experience van Forrester

Demografische gegevens

Land

Nederland (100%)

Hoogte van het maandelijkse huishoudinkomen

Laag (minder dan € 500 tot € 1999) (29%)

Gemiddeld (€ 2000 tot € 2999) (28%)

Hoog (€ 3000 tot € 7500 of meer) (38%)

N.v.t. (5%)

Geslacht

Man (52%)

Vrouw (48%)

Arbeidssituatie

Fulltime (35+ uur per week) (64%)

Parttime (minder dan 35 uur per week) (36%)

Leeftijd

18 t/m 24 (10%)

25 t/m 34 (23%)

35 t/m 44 (26%)

45 t/m 54 (23%)

55 t/m 64 (16%)

65+ (2%)

Dienstbetrekking

3 maanden of korter (3%)

4 t/m 6 maanden (5%)

7 maanden tot een jaar (10%)

2 t/m 3 jaar (18%)

4 t/m 5 jaar (20%)

6 t/m 10 jaar (15%)

11 t/m 15 jaar (10%)

16 t/m 20 jaar (5%)

Langer dan 20 jaar (15%)

Demografische gegevens (vervolg)

Opleidingsniveau

Laag (Alleen lagere school - Middelbare school [VMBO, HAVO, VWO]) (16%)

Gemiddeld (MBO) (36%)

Hoog (HBO-/WO-bachelorniveau [afgerond]; hoger dan HBO-/WO-diploma [bijv. afgestudeerd in bedrijfskunde, gepromoveerd, etc.]) (48%)

Soort werk

Vooraf kenniswerk (38%)

Vooraf handwerk (24%)

Vooraf dienstverlening (35%)

Overig (2%)

Eindnoten

¹ Definities van welzijn op het werk zijn gebaseerd op een methode ontwikkeld in samenwerking met Oxford die is afgestemd op externe normen van de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) en de Office For National Statistics in het VK.

Meer informatie

VERWANT ONDERZOEK DOOR FORRESTER

“Focus On Empathy To Gain Your Employees’ Trust”,
Forrester Research, Inc., 29 december 2022.

“Forrester’s Essential Guide To Forging And Leading A
Thriving Organization In 2023”, Forrester Research, Inc.,
11 november 2022.

NEEM CONTACT OP MET INDEED

nl.indeed.com

nl.indeed.com/inspiration

in

f

