

Bijna 70% van de Belgen is tevreden over de leiderschapsstijl van zijn baas

Effectief leiderschap leidt tot verhoogde motivatie en prestaties op het werk

Internationale HR-dienstverlener Securex peilt naar de vijf indicatoren van effectief leiderschap: overtuigend, inspirerend, stimulerend, coachend en sturend

Brussel, 7 juni 2010 - Recent onderzoek¹ door Securex, internationale speler op gebied van HR-dienstverlening, toont aan dat 69% van de Belgische werknemers tevreden is met de manier waarop zijn baas leiding geeft. Echter, slechts 1 op 2 werknemers ziet zijn baas werkelijk als een voorbeeld. Dit onderzoek peilt naar de vijf indicatoren van effectief leiderschap die de tevredenheid rond leiderschap bepalen en die een duidelijke impact hebben op de motivatie, performance en verloopintentie van medewerkers. Uit interviews met enkele CEO's kwam onder meer naar voren dat de economische crisis een grote impact heeft gehad op leiderschap. Bovendien geloven alle geïnterviewde CEO's dat effectief leiderschap aanleerbaar is. Securex kan aan de hand van een stappenplan de betrokken gedragsindicatoren positief beïnvloeden en zo de bedrijfsresultaten verhogen.

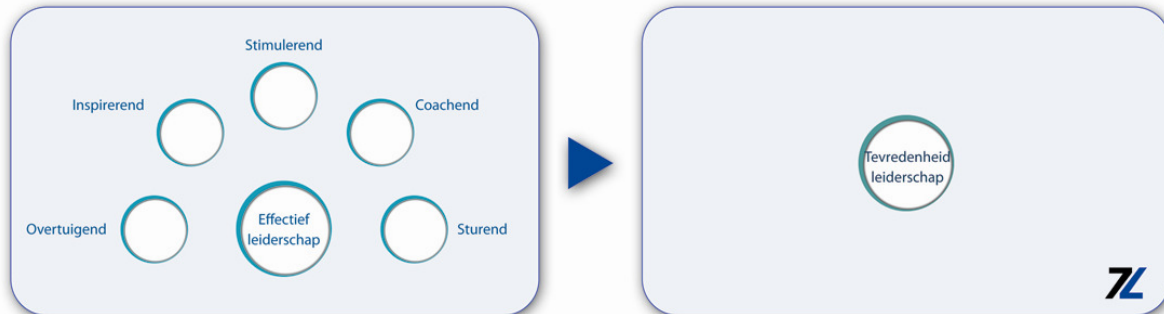
Effectief leiderschap: 5 gedragskenmerken

Securex baseert zijn studie op het ZebraZone leiderschapsmodel. In dit wetenschappelijk model bepalen vijf onderliggende gedragskenmerken van effectief leiderschap de algemene tevredenheid bij werknemers over hun direct leidinggevende.

- 1. 'Overtuigend':** de leidinggevende stelt zich voor als positief rolmodel en wekt trots, vertrouwen en respect op bij de medewerkers.
- 2. 'Inspirerend':** hij draagt een duidelijke visie uit over de toekomstmogelijkheden en creëert groepsvertrouwen in het bereiken van deze doelen.
- 3. 'Stimulerend':** de leidinggevende daagt de werknemers uit, stimuleert hun kritisch denken en moedigt hen aan om zaken vanuit verschillende invalshoeken te bekijken.
- 4. 'Coachend':** hij ondersteunt de medewerkers en onderkent hun individuele behoeften.

¹ Het kwantitatieve onderzoek is gebaseerd op een bedrijfsonafhankelijke representatieve steekproef van 1.540 respondenten, allen Belgische werknemers in loonverband. De sociodemografische kenmerken die in acht zijn genomen om de representativiteit van de steekproef te garanderen zijn geslacht, leeftijd, statuut en regio. De steekproef is zodanig opgebouwd dat de verdeling overeenstemt met de verdeling op de Belgische arbeidsmarkt volgens gegevens van het Nationaal Instituut voor Statistiek en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De data werden verzameld in januari en februari 2010, waarbij gebruik werd gemaakt van online enquêtes bij een groot onderzoekspanel.

5. 'Sturend': de leidinggevende werkt taakgericht, belooft de medewerkers voor het behalen van de gestelde prestatiedoelen en geeft hen feedback.



Het ZebraZone leiderschapsmodel

Leidinggevenden geven geen goed voorbeeld en stimuleren onvoldoende het kritisch denken

De Securex-studie brengt interessante cijfers aan het licht:

- **69%** van de Belgische werknemers is tevreden met de manier waarop zijn baas leiding geeft en is tevens trots om met hem samen te werken;
- amper **51%** beschouwt zijn direct leidinggevende als een voorbeeld;
- **57%** vindt dat zijn baas een inspirerende toekomstvisie uitdraagt;
- slechts **52%** voelt aan dat zijn baas hem stimuleert om kritisch na te denken en **58%** zegt dat zijn leidinggevende hem problemen vanuit verschillende invalshoeken leert bekijken;
- **54%** ziet zijn baas als coach en **69%** krijgt ondersteuning van zijn baas indien nodig;
- **71%** beweert feedback te krijgen van zijn baas over zijn prestaties.

Werknemers in Vlaanderen zijn het meest tevreden met hun baas

Werknemers in Vlaanderen zijn meer tevreden met hun baas (6,31 op 10) dan in Wallonië (6,02 op 10). Brussel valt met een score van 6,16 tussen Vlaanderen en Wallonië in. Leidinggevenden in Vlaanderen stimuleren hun werknemers meer (6,03) dan in Brussel (5,68) en Wallonië (5,63). Vlaanderen behaalt ook de beste score voor coachen (6,37 t.o.v. 6,02 in Wallonië).

Leidinggevenden van vastbenoemde ambtenaren scoren het slechtst

Medewerkers in de privésector (6,24) en contractuele overheidsmedewerkers (6,42) zijn in het algemeen meer tevreden met hun leidinggevende dan hun vastbenoemde collega's bij de overheid (5,94). De vastbenoemde ambtenaren geven hun baas een significant lagere score op bijna alle gedragskenmerken.

Leiderschap nog meer van belang tijdens economische crisis

De impact van de economische crisis is extreem zichtbaar in leiderschap. Een leider moet in tijden van crisis stressbestendiger zijn, een hogere weerstand tonen en in zijn bedrijf blijven geloven. De economische recessie is hiervoor wel een goede manier om na te gaan welke leiders er steeds voor blijven gaan en aan de kar blijven trekken. "Een crisis is eigenlijk ook voor veel zaken gezond," zegt Luc Deflem (CEO Securex). "Er is een hogere fijngevoeligheid voor 'time to market', voor de timing om bepaalde zaken te doen en te lanceren".

Voordelen van effectief leiderschap

- **Medewerkers van effectieve leiders zijn tevreden met hun baas**
Cijfers tonen aan dat hoge scores op de vijf gedragskenmerken van effectief leiderschap een directe invloed hebben op een positieve perceptie van leiderschap. Bijvoorbeeld: van de medewerkers die hun leidinggevende heel stimulerend vinden, is maar liefst 91% tevreden met de manier waarop zijn baas leiding geeft, terwijl dit slechts 46% is bij diegenen van wie de baas hier laag op scoort.
- **Medewerkers van effectieve leiders zijn autonoom gemotiveerd**
Effectieve leiders die bijdragen tot de voldoening van de drie basisbehoeften van werknemers, namelijk autonomie, verbondenheid en competentie, zullen de autonome motivatie van hun personeel sterk zien verhogen. De autonoom gemotiveerde werknemer is bovendien stressbestendiger, productiever, meer betrokken, innovatiever, etc.
- **Medewerkers van effectieve leiders zijn 'performant' en 'excellent'**
Effectief leiderschap leidt tot een hogere productiviteit, betrokkenheid bij het werk en bij de organisatie, veranderingsbereidheid, innovatie en ondernemingszin.
- **Medewerkers van effectieve leiders willen bij de organisatie blijven en tonen een laag personeelsverloop**
- **Echte leiders doen de omzet stijgen**
Effectieve leiders dragen in sterke mate bij tot het behalen van de bedrijfsdoelstellingen en de bottom-line van een organisatie.

Securex-tips om effectief leiderschap te optimaliseren

Securex begeleidt organisaties in hun stappenplan naar effectief leiderschap.

- **Stap 1: Bepaal de visie op leiderschap in de organisatie**
De visie op leiderschap wordt gezamenlijk in kaart gebracht en een voorstel tot aanpak wordt uitgewerkt.
- **Stap 2: Kwantitatieve analyse**
De effectiviteit van leiderschap wordt gemeten aan de hand van een perceptiemeting en een kwantitatieve analyse.
Het resultatenrapport geeft een overzicht van elementen die binnen de organisatie eerder hoog of laag scoren. Op basis van de deelresultaten worden ankers gekozen om een gedifferentieerd beleid te voeren.
- **Stap 3: Workshops**
De resultaten worden verder uitgewerkt in workshops met medewerkers en leidinggevenden.
- **Stap 4: Uitwerken van actieplan**
Het actieplan maakt een duidelijk beleid mogelijk voor de vooropgestelde visie. De acties worden toegespitst op waar het schoentje knelt en zullen de tevredenheid over het leiderschap optimaliseren.
- **Stap 5: Evaluatie en bijsturing**
Na uitvoering van het actieplan kan de organisatie op basis van een hermeting het gevoerde beleid evalueren en bijsturen waar nodig.

Al deze facetten zijn van belang om het project tot een succesvol einde te brengen.

Securex

Securex biedt specifieke expertise, advies en innovatieve oplossingen in alle domeinen van het beheer van het menselijk kapitaal. Tot zijn klantenportfolio behoren particulieren, starters en zelfstandigen, maar ook kleine, middelgrote en grote ondernemingen.

In 2009 herpositioneerde Securex zijn merk, met een vernieuwd logo, de baseline 'human capital matters' en 6 kerncompetenties: HR Services, Health & Safety, HR Insurance, HR Consulting, Social Admin en HR Research. Securex biedt een brede waaier aan producten en diensten, gaande van een ziekenfonds voor particulieren, loonadministratie en aangepaste verzekeringsproducten tot en met specifiek advies inzake rekrutering, health & safety, talent management en personeelonderzoek voor zelfstandigen en bedrijven.

Securex behaalde in 2009 een omzet van 226 miljoen euro. In België telt Securex 1.500 medewerkers verdeeld over 26 regionale kantoren. Zij verzorgen de dienstverlening voor meer dan 150.000 particulieren en bedrijven, voor meer dan 110.000 zelfstandigen en voor 5.400 bevoorrechte partner-boekhouders, -makelaars en -accountants. Securex is eveneens actief in Luxemburg en Frankrijk.

Onze experts in **HR Research** ontwikkelen en hanteren kwalitatief hoogstaande en wetenschappelijk gevalideerde meetmodellen waarmee ze motivatie, retentie, stress, cultuurverschillen, verzuim,... in organisaties kunnen objectiveren. Na deze grondige analyse, kunnen wij oplossingen op maat implementeren en evalueren.

De white paper 'Leiderschap' kan eenvoudig via mail aangevraagd worden via hrresearch@securex.eu of op het telefoonnummer: 02 729 94 04.

Perscontacten

Securex

Elise Beerens - Press Relations

Tel. 02 729 92 78 - E-mail: elise.beerens@securex.be

Thierry Constant – Group Communication Manager

Tel. 02 729 94 11 – E-mail: thierry.constant@securex.be

Genèvestraat 4
1140 Brussel

Interel Belgium

Isabelle Roels & Stéphanie Deleul

Tel. 02 761 66 30 - E-mail: isabelle.roels@interel.be

Tervurenlaan 402
1150 Brussel