

Hoe de economische crisis te overleven: productiviteit en betrokkenheid bepalende factoren voor een succesvolle onderneming

Ongeveer 1 op 5 Belgische werknemers meent minder goed te presteren en heeft te kampen met concentratiestoornissen

Brussel, 12 december 2008. De betrokkenheid en productiviteit van de Belgische werknemers zijn belangrijke factoren voor het blijvend succesvol functioneren van een bedrijf. De huidige economische context vergroot het belang van deze factoren nog meer. De Belgische werknemer geeft zichzelf een gemiddelde score van 7,79 op 10 wat betreft de eigen productiviteit en 7,76 voor betrokkenheid bij het werk. Dat blijkt uit een jaarlijkse studie¹ naar de productiviteit en betrokkenheid van de Belgische werknemers uitgevoerd door ZebraZone, een van de marktleiders in medewerkersperceptie-onderzoek in België en tevens deel van de groep Securex.

Bijna 15% van de Belgische werknemers vindt zijn werk niet zinvol, meer dan 10% is niet trots op het werk dat hij doet.

Gevraagd naar zijn **productiviteit**, geeft de Belgische werknemer zichzelf een gemiddelde score van 7,79 op 10. Kijken we naar de indicatoren van productiviteit, dan blijkt dat ongeveer één op vijf werknemers vindt dat hij de laatste tijd minder goed presteert en moeite heeft om zich te concentreren. Toch denkt bijna 93% van de werknemers dat zijn leidinggevende tevreden is over zijn werk.

De Belgische werknemer geeft zich dan weer gemiddeld 7,76 op 10 wat betreft **betrokkenheid bij het werk**. Wanneer we naar de onderliggende factoren kijken, dan zien we dat bijna 15% van de werknemers zijn werk niet zinvol vindt, en meer dan één op tien werknemers niet trots is op het werk dat hij doet.

¹ Studie gebaseerd op jaarlijks benchmarkonderzoek uitgevoerd door ZebraZone. Het gaat om een bedrijfsafhankelijke representatieve steekproef van 1822 respondenten, allen werknemers in loonverband. Het onderzoek brengt de percepties van de Belgische medewerker over de eigen productiviteit en betrokkenheid in kaart. Op die manier verschaft het onderzoek de ondernemingen de mogelijkheid om de bedrijfseigen resultaten te vergelijken met up-to-date arbeidsmarktgegevens. Ook de percepties aangaande diverse werk- en organisatiekenmerken, die de productiviteit en/of betrokkenheid van werknemers positief of negatief beïnvloeden, worden beschreven. Het onderzoek geeft daarnaast aan welke werk- en organisatiekenmerken de grootste impact hebben op de productiviteit en betrokkenheid van de Belgische werknemer. De sociodemografische kenmerken die in acht zijn genomen om representativiteit van de steekproef te garanderen zijn geslacht, leeftijd, statuut, regio en diploma. De steekproef is zodanig opgebouwd dat de verdeling overeenstemt met de verdeling op de Belgische arbeidsmarkt volgens gegevens van het NIS en de RSZ.

Daartegenover staat dat bijna 83% enthousiast is over zijn werk. Tot slot vinden bijna negen op tien werknemers (89,73%) dat de tijd voorbij vliegt als ze aan het werk zijn.

Bijna 1 op 3 voelt zich niet sterk verbonden met zijn job. Meer dan 1 op 4 voelt zich niet sterk verbonden met de onderneming.

De Belgische werknemer geeft zich een ietwat lagere score wat betreft **betrokkenheid bij de organisatie**, namelijk 7,04 op 10. Kijken we naar de onderliggende factoren, dan blijkt dat maar liefst 30% van de Belgische werknemers 'neen' antwoordt op de vraag: *"Ik voel me zo verbonden met mijn job dat ik niet van plan ben om van job te veranderen."*

Opvallend is dat meer dan één op vier Belgische werknemers (26,79%) niet meer dezelfde job zou nemen indien hij kon kiezen. Bovendien hecht meer dan één op vijf werknemers (22,67%) weinig betekenis aan zijn organisatie. In dezelfde lijn ligt het resultaat dat meer dan één op vier (28,16%) van de Belgische werknemers zich niet sterk verbonden voelt met zijn organisatie.

Verder zou bijna 40% van de Belgische werknemers zijn job niet aanraden aan zijn vrienden en is 77,5% van de werknemers trots aan anderen te kunnen zeggen dat hij bij zijn organisatie werkt. De Belgische werknemer staat niet garant voor zijn organisatie: meer dan één op vijf Belgische werknemers (21,25%) zal zijn organisatie niet verdedigen wanneer collega's of buitenstaanders de organisatie bekritisieren.

Vrouwen niet meer betrokken, maar wel productiever dan mannen.

Uit het onderzoek is eveneens gebleken dat mannen en vrouwen niet meteen in hun betrokkenheid, maar wel in hun productiviteit verschillen: vrouwen blijken een hogere productiviteit te rapporteren dan mannen.

Variërende betrokkenheid naargelang tewerkstellingssector en –statuut.

Werknemers rapporteren eenzelfde **productiviteit**, ongeacht de **sector** waarin ze werkzaam zijn. Werknemers uit de **secundaire sector** zijn **minder betrokken**, zowel bij hun werk als bij hun organisatie, dan werknemers uit de drie andere sectoren.

Gezien de secundaire sector vooral de industrie, ambachten en niet geïndustrialiseerde maakindustrie omvat, zou dit kunnen worden verklaard doordat deze werknemers moeilijker de persoonlijke en maatschappelijke relevantie van hun job erkennen.

Werknemers uit de **quartaire sector** (d.i., de sector die zich toelegt op niet-commerciële dienstverlening, zoals ziekenhuizen, onderwijs en onderzoek) zijn meer betrokken, zowel bij hun werk als bij hun organisatie, dan werknemers uit de andere sectoren. Een mogelijke verklaring is dat in deze organisaties de klemtoon overduidelijk ligt op de maatschappelijke relevantie van de job. Werknemers uit deze sector zijn mogelijk ook meer idealistisch, en daardoor meer betrokken.

Arbeiders, bedienden en kaderleden zijn even productief. Arbeiders zijn evenwel minder betrokken bij hun werk en hun organisatie. Dit zou kunnen worden verklaard doordat arbeiders vooral als functionele units op de arbeidsmarkt worden ingezet. Hierdoor worden ze (en voelen ze zich) minder betrokken bij de organisatie. Dit kan er tot slot toe leiden dat hun job als minder interessant wordt ervaren, wat dan weer hun lagere betrokkenheid bij de job kan verklaren. Kaderleden zijn zowel meer betrokken bij hun werk als bij hun organisatie, terwijl bedienden enkel meer betrokken zijn bij hun organisatie.

Een variabele die sterk samenhangt met statuut is het **al dan niet leidinggeven**. Van de kaderleden zijn er immers meer dan drie op vier die leiding geven aan anderen. Dit percentage is veel lager bij bedienden en arbeiders (iets meer dan één op vier). Werknemers met een leidinggevende functie zijn productiever en meer betrokken (zowel bij hun werk als bij hun organisatie) in vergelijking met werknemers zonder leidinggevende functie.

In tegenstelling tot wat men zou verwachten, hebben **het werkregime (voltijds of deeltijds werken) en het type bedrijf** waarvoor men werkt (overheid of privéfirma) geen effect op de ervaren productiviteit en betrokkenheid van de werknemer: werknemers bij de overheid voelen zich even betrokken en productief als werknemers die in een privéfirma werken. Dit geldt ook voor werknemers die voltijds en deeltijds werken.



Actiepunten voor een succesvolle onderneming met grote betrokkenheid en productiviteit

Actiepunten om de productiviteit te verhogen:

- schenk vooral aandacht aan de werkintensiteit. Die wordt momenteel namelijk als te hoog ervaren (vb. te hoog werktempo, te veel overuren).
- heb oog voor het management en veranderingsbeleid.

Actiepunten om de productiviteit te behouden:

- empowerment is belangrijk. Meer empowerment creëren kan bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat het werk voldoende betekenis heeft voor de werknemer, dat de werknemer over de juiste vaardigheden beschikt om zijn job uit te voeren, dat hij over voldoende zelfdeterminatie beschikt en dat hij voldoende impact heeft op wat er gebeurt binnen zijn team.

Actiepunten om de betrokkenheid te verhogen:

- denk vooral aan de waarden en cultuur. Het is belangrijk dat een werknemer een bepaalde vorm van 'persoonlijke fit' ervaart met de organisatie waarvoor hij werkt. Hij moet achter de waarden van de organisatie staan, zich kunnen vinden in de manier van werken en zich thuis voelen in de organisatie. Door als organisatie goede doelen te steunen en zich in te zetten voor maatschappelijke aangelegenheden, kan de score op waarden en cultuur zeker al verbeterd worden.
- verlies ook de loopbaan niet uit het oog.

Actiepunten om de betrokkenheid te behouden:

- empowerment is belangrijk.
- verlies daarnaast de jobinhoud niet uit het oog.



ZebraZone, powered by Securex

ZebraZone helpt bedrijven en organisaties hun prestaties te verbeteren door het verzamelen, onderzoeken en aanreiken van bruikbare informatie over de perceptie van de medewerkers betreffende o.a. tevredenheid en stress en welzijn op het werk. Dankzij eenvoudig te interpreteren tabellen bieden deze studies de HR Manager een ideale basis om de nodige maatregelen te treffen m.b.t. vorming, coaching, loonpolitiek, talent management, absentisme, outplacement,...

ZebraZone maakt deel uit van de groep Securex.

Groep Securex

De groep Securex is actief in bijna alle domeinen van het HR-beleid binnen bedrijven en organisaties.

Ze biedt specifieke expertise, advies en innovatieve oplossingen voor particulieren, starters en zelfstandigen, maar ook voor kleine, middelgrote en grote ondernemingen. De groep Securex heeft producten en diensten gaande van een ziekenfonds voor particulieren, loonadministratie, aangepaste verzekeringsproducten tot en met specifiek advies inzake rekrutering, health & safety, talent management en personeelsonderzoek voor zelfstandigen en bedrijven.

Securex behaalde in 2007 een omzet van 222 miljoen Euro. De groep telt in België 1.650 medewerkers verdeeld over 25 regionale kantoren. Zij verzorgen de dienstverlening voor meer dan 150.000 particulieren en bedrijven, voor meer dan 100.000 zelfstandigen en voor bijna 5.000 bevoorrechte partner-boekhouders, –makelaars en –accountants. De groep Securex is eveneens actief in Luxemburg en Frankrijk.

De white paper 'Productiviteit en betrokkenheid: perceptie van de Belgische werknemer 2009' kan aangevraagd worden bij een van onderstaande personen.

Perscontacten

Securex

Herman Vyverman
Director Public Affairs
Securex Group
Genèvestraat 4
1140 Brussel
Tel. 02/729.92.18 - E-mail: herman.vyverman@securex.be

Elise Beerens
Press Relations
Securex Group
Genèvestraat 4
1140 Brussel
Tel. 02/729.92.78 - E-mail: elise.beerens@securex.be

Interel Pr&Pa

Gretel De Block & Stéphanie Deleul
Tervurenlaan 402
1150 Brussel
Tel. 02/761.66.32 - E-mail: gretel.deblock@interel.be