

Privé- en publieke sector: Securex studie ontkracht stereotypen

Opvallend veel raakvlakken privé- en publieke sector

Innovatief onderzoek¹ door Securex, internationale speler op gebied van HR-dienstverlening, toont aan dat werknemers uit de privé- en publieke sector, ondanks wat algemeen wordt geacht, sterk gelijklopende percepties hebben over hun werk en organisatie. Zo scoren werknemers uit beide sectoren onder meer even goed op het gebied van werkvermogen, betrokkenheid, tevredenheid en innovatie. Ook de percepties op het gebied van jobinhoud, werkbelasting, arbeidsvoorwaarden, enz. zijn sterk gelijklopend. Daarmee worden bepaalde stereotypen zoals "in de publieke sector wordt minder hard gewerkt" en "in de privésector werkt men meer voor het geld" ontkracht.

Kijken we naar mogelijke verschillen, dan lijkt de privésector net iets beter te scoren op HR-variabelen zoals alcoholgebruik, werkomstandigheden, veranderingsbeleid, klantvriendelijkheid, pesterijen en discriminatie op de werkvloer. In de publieke sector valt op dat 14% van de vastbenoemden toch nog ooit zijn organisatie wil verlaten.

Securex probeert met dit onderzoek als een van de eersten duidelijkheid te scheppen in de verschillen tussen de privé- en publieke sector. De studie brengt onder meer in kaart welke werk- en organisatiekenmerken geoptimaliseerd kunnen worden om HR-variabelen zoals vitaliteit, motivatie en productiviteit in stand te houden of te verhogen.

Raakpunten tussen de privé- en publieke sector

Uit de studie is gebleken dat er veel raakpunten zijn tussen de privé- en de publieke sector. De algemeen heersende opvatting "werknemers bij de overheid werken in een totaal andere wereld dan werknemers in de privé" en clichés zoals "in de publieke sector wordt minder hard gewerkt", "in de privésector werkt men meer voor het geld" en "in de privésector werken is ongezonder" worden daarmee ontkracht.

¹ Studie uitgevoerd in mei 2008 door Securex op basis van een representatieve steekproef van 1822 Belgische respondenten, allen werknemers in loonverband. De steekproef is representatief voor de sociodemografische kenmerken geslacht, leeftijd, statuut, regio en diploma en werd zodanig opgebouwd dat de verdeling overeenstemt met de verdeling op de Belgische arbeidsmarkt volgens gegevens van het Nationaal Instituut voor Statistiek (NIS) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Concreet verschillen werknemers uit beide sectoren niet op het **gebied van zelfgerapporteerd werkvermogen, leefstijl, energie, productiviteit, betrokkenheid, tevredenheid, motivatie (kwantiteit) en innovatie**. Daarnaast blijken beide werknemersgroepen geen perceptieverschillen te vertonen op het gebied van **jobinhoud, empowerment, loopbaan, werkintensiteit, werkbelasting, arbeidsvoorwaarden, teamwerk & collega's, servicekwaliteit en ongewenst seksueel gedrag**.

Privésector soms toch iets betere leerling

Ondanks de vele raakpunten tussen de privé- en publieke sector, blijkt uit de Securex studie dat de **privésector globaal gezien iets beter scoort** op een aantal HR-variabelen dan de publieke sector².

Zo lijken werknemers in de privésector iets beter te scoren op het gebied van **alcoholgebruik**; significant minder werknemers in de privésector drinken te veel alcohol³ in vergelijking met overheidspersoneel. Zowat 13% van de werknemers in de privésector drinkt dagelijks gemiddeld 3 glazen (voor mannen) of 2 glazen (voor vrouwen), terwijl dit 19% en 17% bedraagt bij respectievelijk vastbenoemd overheidspersoneel en bij contractuelen.

Ook wat betreft de **werkomstandigheden**⁴ blijken vastbenoemde werknemers bij de overheid over het algemeen iets minder tevreden dan werknemers uit de privésector. Concreet vindt 78% van de werknemers in de privésector dat er voldoende veiligheidsmaatregelen genomen worden op zijn werkplek, tegenover 72% van het vastbenoemd overheidspersoneel en 75% van het contractueel overheidspersoneel. 80% van de werknemers in de privésector vindt dan weer dat hij over voldoende aangepaste werkmiddelen beschikt om zijn job volgens de gestelde eisen uit te voeren. Bij vastbenoemd en contractueel overheidspersoneel bedraagt dit 73% en 77%.

Werknemers in privéorganisaties lijken zich eveneens het meest positief uit te spreken over het **veranderingsbeleid**; zowat 77% ziet de toekomst van zijn organisatie positief in. Vastbenoemd en contractueel overheidspersoneel rapporteerden met respectievelijk 73% en 68% een ietwat lagere tevredenheid. Daarnaast vindt 67% van de werknemers in de privésector dat hij goed wordt ondersteund bij interne veranderingen. Bij werknemers bij de overheid is dit slechts 62%.

Werknemers in de privésector laten zich ook positiever uit over de **informatievoorziening**; 79% beweert de informatie te ontvangen die relevant is om zijn job te doen (tegenover gemiddeld 74% van het overheidspersoneel) en 76% vindt dat er in zijn team sprake is van een open communicatie (tegenover 68% bij de contractuelen).

² We maken hier een onderscheid tussen vastbenoemden en contractuelen.

³ Volgens de medische norm voor verantwoord alcoholgebruik.

⁴ Aangepaste werkmiddelen, voldoende veiligheidsmaatregelen, enz.

Ook over het **management** lijken de opvattingen tussen werknemers uit de privé- en publieke sector lichtjes uiteen te lopen. Contractuelen uit de overheidssector (88%) en werknemers uit de privésector (85%) respecteren hun baas over het algemeen meer dan vastbenoemd overheidspersoneel (79%).

Opvallend is ook dat vastbenoemde werknemers bij de overheid over het algemeen minder **klantvriendelijk** zijn dan hun collega's-contractuelen en werknemers in de privésector; 23% van de vastbenoemden geeft toe soms onvriendelijk te zijn, tegenover 17% van de contractuelen en 15% van de werknemers in de privésector.

Tot slot lijken **grensoverschrijdende gedragingen zoals pesterijen, discriminatie en agressie** net iets vaker een probleem te vormen in de overheidssector. Concreet blijkt uit de studie dat contractuelen zich vaker gepest en gediscrimineerd voelen dan vastbenoemden: 21% van de contractuelen beweert de voorbije 12 maanden gepest te zijn op de werkvloer ten opzichte van 14% van de vastbenoemden en 12% van de werknemers uit de privésector. Ook meent 15% van de contractuele ambtenaren slachtoffer te zijn geweest van discriminatie, tegenover 11% van de werknemers in de privésector en 11% van de vastbenoemde ambtenaren. Tot slot rapporteert respectievelijk 18% van het vastbenoemd overheidspersoneel, 17% van het contractueel overheidspersoneel en 11% van de werknemers in de privésector het afgelopen jaar slachtoffer te zijn geweest van agressie op het werk.

Toch nog 14% van de vastbenoemden wil ooit zijn organisatie verlaten

Tot slot wijst de studie op een opmerkelijk verschil in verloopintentie. De verloopintentie ligt bij vastbenoemd overheidspersoneel dan wel relatief laag in vergelijking met werknemers in de privésector (30%) en contractueel overheidspersoneel (32%)⁵, opvallend is dat toch **nog 14% van de vastbenoemden ooit nog zijn organisatie wenst te verlaten.**

Onderwijs, publieke overheidsdiensten en gezondheidssector vergeleken

Binnen de overheidssector werken de meeste werknemers binnen het **onderwijs, de publieke diensten of de gezondheidssector**. Van deze drie subsectoren⁶ **scoren de publieke diensten het minst goed, het onderwijs meestal het best en de gezondheidssector meestal ergens tussenin**. Zo heeft vastbenoemd overheidspersoneel in publieke diensten een slechtere leefstijl en is het minder betrokken, tevreden, gemotiveerd, bereid tot verandering, innovatief en klantvriendelijk. Bovendien spreken vastbenoemden in publieke diensten zich negatiever uit over de werkomstandigheden, het veranderingsbeleid en de servicekwaliteit. Tot slot is er vooral binnen de publieke diensten sprake van pesterijen, discriminatie en agressief gedrag.

⁵ Contractuelen vertonen hier meer gelijkenissen met werknemers uit de privésector dan met hun vastbenoemde collega's; ook zij dienen deel te nemen aan een selectieprocedure, gaan een arbeidsovereenkomst aan, tekenen een contract van bepaalde of onbepaalde duur, en dat contract kan op dezelfde manieren als in de privésector beëindigd worden.

⁶ In deze analyse werden enkel de vastbenoemden met elkaar vergeleken.

Enkele opvallende cijfers met betrekking tot de publieke sector:

- **Leefstijl:** 62% van de werknemers in het onderwijs ten opzichte van 54% in de publieke diensten eet dagelijks gemiddeld 2 stukken fruit. 20% van de werknemers in de publieke diensten ten opzichte van 12% van de werknemers in het onderwijs drinkt dagelijks gemiddeld 3 (voor mannen) of 2 glazen (voor vrouwen) alcohol.
- **Betrokkenheid bij de organisatie:** 71% van de vastbenoemde werknemers in de publieke diensten is trots aan anderen te kunnen zeggen dat hij voor zijn organisatie werkt. In het onderwijs is dit maar liefst 90%.
- **Kwantiteit van de motivatie:** 82% van de vastbenoemde werknemers in de publieke diensten gaat over het algemeen met plezier naar het werk. In het onderwijs ligt dat percentage met 91% nog veel hoger.
- **Veranderingsbereidheid:** slechts 53% van de werknemers in publieke diensten heeft vertrouwen in de goede afloop van veranderingen, tegenover 71% in het onderwijs.
- **Werkomstandigheden:** 77% van het onderwijspersoneel noemt zijn werkomstandigheden goed, tegenover slechts 64% van de werknemers in publieke diensten.
- **Veranderingsbeleid:** slechts 55% van de werknemers in publieke diensten meent dat iedereen goed wordt geïnformeerd over veranderingen in de organisatie, ten opzichte van 70% van het onderwijspersoneel.
- **Klantgerichtheid:** in de publieke gezondheidssector is men veel klantvriendelijker (11% is af en toe onvriendelijk) dan in het onderwijs (20%) en de publieke diensten (24%). In het onderwijs en de gezondheidssector denkt bijna iedereen vooruit om zijn klanten van dienst te zijn (respectievelijk 96% en 94%). In de publieke diensten ligt dit percentage beduidend lager, namelijk 68%.
- **Grensoverschrijdende gedragingen:** de perceptie gepest te worden komt meer voor in publieke overheidsdiensten (17%) dan in het onderwijs (12%), en beduidend minder in de gezondheidssector waar bijna niet wordt gepest (4%). In publieke overheidsdiensten is er het meest sprake van agressie (23%), meer dan in het overheidsonderwijs (13%). In de publieke gezondheidssector is dit 17%.

Aandachtspunten

Uit de studie blijkt duidelijk dat **een aangepast veranderingsbeleid en informatievoorziening binnen de organisatie onmisbaar zijn om de werknemers vitaal, performant en/of excellent te maken of te houden**. Hierbij geven wij u tot slot nog een aantal andere belangrijke aandachtspunten mee, zowel voor de privé- als de overheidssector:

- Verminder de **fysieke en emotionele werkbelasting** van de medewerkers.
- Schenk aandacht aan de **werkintensiteit van de werknemers**: geef geen te strakke deadlines of te veel werk. Zorg ervoor dat ze voldoende tijd hebben om hun werk uit te voeren. Stimuleer hen om een evenwicht te vinden tussen hun werk en privéleven.
- Zorg ervoor dat de medewerkers zich **'empowered'** blijven voelen! Dit kan door een match te zoeken tussen hun kennis en vaardigheden, en de job die ze uitvoeren. Geef ze voldoende vrijheid en invloed. Zorg ervoor dat ze hun werk belangrijk en betekenisvol vinden.
- De **jobinhoud** is zeer belangrijk. Zorg voor voldoende afwisseling, contactmogelijkheden en vrijheid. Laat werknemers taken van begin tot einde afwerken en geef regelmatig (positieve) feedback.
- Zorg ervoor dat de medewerkers een **goede fit** ervaren **met de waarden en de cultuur** die heersen binnen uw organisatie.
- Organiseer **opleidingen**, of laat de medewerkers opleidingen volgen. Zorg voor **voldoende carrièremogelijkheden en loopbaanadvies**.
- Zorg voor een **goede teamsfeer**. Stimuleer loyaliteit tussen collega's.
- Organiseer **managementtrainingen**.

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 mei 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 2008 een omzet van 220 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.

Perscontacten

Securex

Herman Vyverman - Director Public Affairs

Tel. 02 729 92 18 - E-mail: herman.vyverman@securex.be

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 Pr&Pa

Gretel De Block & Stéphanie Deleul

Tel. 02 761 66 32 - E-mail: gretel.deblock@interel.be

Tervurenlaan 402
1150 Brussel