

Medewerkers overheid minder vaak slechte dagen op het werk dan collega's in het bedrijfsleven

Wat zijn de achterliggende oorzaken van slechte dagen op het werk? En wat maakt werknemers in de publieke sector gelukkig? In aanloop naar het *Happy People – Better Business* event op 23 maart 2016 (www.happypeoplebetterbusiness.nl) hebben Steda Research en het HappinessBureau een onderzoek uitgevoerd onder Nederlandse werknemers naar slechte dagen op het werk.

Gea Peper

Mensen die gelukkig zijn in hun werk, zijn gezonder, creatiever, innovatiever en meer bevlogen dan hun minder gelukkige collega's. Gelukkig werken draagt bij aan een hogere arbeidsproductiviteit en een grotere klanttevredenheid – met betere resultaten als uiteindelijk resultaat. Hiervoor is veel bewijs vanuit de sociale wetenschap en steeds meer organisaties adopteren geluk als business model: een prikkelende zienswijze om de organisatie anders aan te sturen en medewerkers langs nieuwe lijnen te verbinden.

Om te achterhalen wat gelukkig werken bij bedrijven en organisaties in de weg staat, is in december 2015 een landelijk representatief panel van werknemers bevraagd. Dit is gedaan door te vragen naar hoe vaak en waardoor zij slechte dagen op het werk ervaren.

Opmerkelijke resultaten

Uit het onderzoek komt naar voren dat bijna een derde van de Nederlandse werknemers wekelijks of vaker een 'slechte dag' heeft. Slechte dagen komen vaker voor bij medewerkers in het bedrijfsleven (32%) dan in non-profitorganisaties (23%).

In algemene zin blijkt dat slechte dagen relatief vaak voorkomen bij senior managers en vaker bij kleinere organisaties dan bij grotere organisaties (1000+ werknemers). Ook is dit fenomeen sterk leeftijdgerelateerd: hoe jonger, hoe meer slechte dagen.

Werkdruk belangrijkste oorzaak

De Nederlandse werknemers geven aan dat een slechte dag op het werk veroorzaakt wordt door werkgerelateerde factoren (74%) en/of factoren die buiten het werk liggen (46%).

De meest genoemde oorzaak van "slechte dagen op je werk" is werkdruk: een verstoorde balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer. Werkdruk speelt vaker bij medewerkers (41%),

minder bij managers (29%). Direct daarna worden diverse kenmerken van de organisatiecultuur genoemd. Deze 'zachte' punten hebben deels te maken met de werkvloer (negatieve collega's, klagen, sfeer in team) en deels met de leidinggevende (geen erkenning geven, slecht gedrag). Van de meer 'harde' aspecten wordt onduidelijke procedures of beleid het vaakst genoemd.

Opmerkelijk zijn de verschillen tussen het bedrijfsleven en non-profitorganisaties:

- In het bedrijfsleven zijn de meest genoemde oorzaken van slechte dagen op het werk: slechte sfeer in het team, saai en/of te zwaar werk en geroddel.
- In non-profitorganisaties gaat het vooral om de aanwezigheid van



Foto: fotolia.com

een klaagcultuur, onduidelijk beleid van het team en/of de organisatie en gebrek aan support van leidinggevenden.

Verder komt uit het onderzoek naar voren dat het hebben van slechte dagen bij non-profitorganisaties meer geaccepteerd lijkt te zijn dan in het bedrijfsleven.

Slaapgebrek

Factoren buiten het werk zijn ook duidelijk van invloed op hoe de Nederlandse werknemer zich op het werk voelt. De belangrijkste reden die hier wordt genoemd is slaapgebrek (38%). Dit speelt vaker bij werknemers tot 29 jaar (40%) dan bij 60-plussers (18%).

Als tweede belangrijke reden worden privé- of relatieproblemen genoemd.

Wat te doen bij een slechte dag?

Als Nederlandse werknemers een slechte dag hebben, proberen zij zich daar vooral overheen te zetten. Dit doen ze door zichzelf op te vrolijken (40%), erover te praten met collega's (37%), of zich vast te bijten in het werk (18%). Als collega kun je iemand met een slechte dag het beste helpen door ernaar te vragen, te helpen bij het werk of proberen hem of haar op te vrolijken.

Geluk steeds belangrijker voor de publieke sector

Dat geluk en gelukkig werken ook binnen de overheid een steeds belangrijkere rol speelt, blijkt uit publicaties over dit onderwerp in bijvoorbeeld Binnenlands Bestuur (<http://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/geluk-steeds-belangrijker-voor-ambtenaar.9515736.lynkx>). Daarnaast zijn er gemeenten die kijken naar wat nodig is om het welzijn en geluk van burgers te bevorderen, waardoor deze (weer) positiever in het leven staan en daardoor bijvoorbeeld minder een beroep op zorg doen of minder crimineel gedrag vertonen.

Wat maakt werknemers in de publieke sector gelukkig?

Het werkgeluk van werknemers in de publieke sector wordt vooral positief beïnvloed door de volgende factoren:

Iets kunnen betekenen voor anderen

Werknemers uit de publieke sector vinden het vooral belangrijk om 'iets te kunnen betekenen voor anderen'. De ruimte om hieraan bij te dragen zorgt voor meer werkgeluk.

Deel uitmaken van een groter geheel

Werknemers blijken vooral gelukkiger op het werk te zijn wanneer ze deel kunnen uitmaken van een groter geheel. Dit geldt vooral als ze zien dat hun eigen werkzaamheden een nuttige bijdrage leveren aan de organisatie.

Het gevoel hebben er toe te doen

Het werkgeluk wordt daarnaast ook vergroot als de medewerker het gevoel krijgt er toe te doen en regelmatig erkenning en waardering voor zijn of haar werk krijgt.

Goede relaties

Een goede werksfeer en prettige en positieve relaties met collega's en de direct leidinggevende zorgen voor meer werkgeluk. Evenals het door de leidinggevende en collega's als mens gezien en gewaardeerd te worden.

Autonomie

Overmatige controle, waarbij elke stap door de manager wordt gecontroleerd, blijkt een grote verstoorder van werkgeluk te zijn. Medewerkers worden gelukkig van een zekere mate van autonomie, het zelf kunnen bepalen van wat, wanneer en hoe ze iets doen. We zien dat deze behoefte aan meer autonomie van medewerkers op verschillende plaatsen binnen de overheid wordt toegepast door het instellen van zelfsturende teams, denk bijvoorbeeld aan de zorg. Daarbij is het wel van (groot) belang dat zelfsturing niet ontstaat door instructie, maar door een zorgvuldig proces van

afstemming en het samen creëren van een duidelijke visie en kaders waarbinnen zelfsturing plaats kan vinden.

Ontwikkeling

Het leggen van nadruk op het verder en blijvend ontwikkelen van die kwaliteiten waar een medewerker goed in is en waar hij of zij plezier in heeft, zorgt voor meer werkgeluk.

Plezier en positiviteit

Ruimte voor plezier en positiviteit op het werk maakt werknemers gelukkig. Het zorgt ervoor dat medewerkers met plezier naar het werk gaan en ook dat dit afstraalt op collega's en klanten.

Met gelukkig werken aan de slag?

Een goede manier om met gelukkig werken te beginnen is door te kijken hoe het staat met de hierboven genoemde factoren en te meten hoe gelukkig werknemers en/of teams zijn. Ga dan met de uitkomsten van de meting aan de slag en zorg dat werkgeluk zich als een olievlek door de organisatie kan verspreiden. Meer weten over hoe gelukkig werken in uw organisatie of team te introduceren? Neem contact op met het HappinessBureau (gea@happinessbureau.nl).

Onderzoeksrapport en infographic

Het onderzoeksrapport en een infographic van de resultaten zijn te vinden op www.happypeoplebetterbusiness.nl/survey.

Hier kan ook meer informatie worden verkregen over het Happy People – Better Business event.

Over Gea

Gea Peper heeft meer dan 25 jaar (internationale) ervaring op het gebied van management consulting en HR en is oprichter van het HappinessBureau dat als doel heeft organisaties (nog) succesvoller te maken door het geluk van werknemers te helpen vergroten. (www.happinessbureau.nl)