

Bevindingen uit het **maandag**[®] flow onderzoek

Onderzoeksrapportage

Datum: December 2023

Auteurs: Anna Newen en Tijmen Holleman

motivation
insights and strategy



tot maandag[®]

Achtergrond en doelstelling

In opdracht van Maandag®, heeft Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd naar de werkbeleving van werkend Nederland.

De doelstelling van het onderzoek is :

- Inzicht bieden in hoe werkend Nederland aankijkt tegen diverse onderwerpen met betrekking tot werk. Wat maakt dat je zin hebt om naar je werk te gaan? Wat zorgt voor minder zin?



Samenvattende conclusies

Tevredenheid

Werkend Nederland zit doorgaans goed bij de huidige werkgever: ruim twee derde van de werkende Nederlanders is tevreden over zijn/haar huidige baan. Nederlanders zijn het meest tevreden over hun **collega's** en de **invulling van de werkzaamheden** die ze uitvoeren. Ze zijn het minst tevreden over de **waardering** die ze ontvangen. En dat terwijl werkende Nederlanders persoonlijke waardering het meest belangrijk vinden in hun werk. Een *gap* waar werkgevers aandacht aan moeten besteden. Dit kan door bijvoorbeeld behaalde successen meer te vieren. Naast de persoonlijke waardering is de **inhoud van het werk** van groot belang voor het werkplezier. Hier zijn werkende Nederlanders doorgaans tevreden over bij hun huidige werkgever. Opvallend is dat (secundaire) arbeidsvoorwaarden niet als belangrijkste factor in werk naar voren komt.

Lekker in de flow

Die momenten dat alles meezit, lekker loopt, op zijn plaats valt. Dat je volledig opgaat in je werkzaamheden, met veel energie, betrokkenheid én succes – die momenten zijn niet schaars op de arbeidsmarkt: twee derde van de werkende Nederlanders zegt **regelmatig** of **(zeer) vaak** in een flow te zitten.

Werkbeleving

De werkbeleving van de Nederlandse beroepsbevolking is doorgaans positief. Een ruime meerderheid van de werkende Nederlanders werkt met **plezier**. De opvatting dat **het werk ertoe doet**, wordt onder werkenden breed gedeeld. Ook ervaren werkende Nederlanders een gevoel van **autonomie** en **flexibiliteit** vanuit hun werkgever.

Maar er zijn ook verbeterpunten. Minder dan de helft van de werkenden ervaart voldoende **begeleiding in groei en ontwikkeling** vanuit werkgevers. Als het gaat om **feedback** bespreekt eveneens minder dan de helft van de werkenden regelmatig persoonlijke omstandigheden, wensen en behoeften in het werk.

Werknemers kunnen over het algemeen **zichzelf zijn** op het werk. Toch kunnen organisaties en werkgevers nog een meer faciliterende rol in spelen als het gaat om inclusie op de werkvloer. Ook voor **vitaliteit** geldt dat de werkgevers meer actieve aandacht aan kunnen besteden aan het bewaken van een goede werk-privébalans, het stimuleren van gezondheid en het tonen van oprechte zorg om fysiek en mentaal welzijn van medewerkers.

Loyaliteit

Werkenden in Nederland zijn, ook in een krappe arbeidsmarkt, doorgaans loyaal aan hun werkgever: ruim twee derde verwacht over 12 maanden nog bij de huidige werkgever aan het werk te zijn.

Methode en opzet



Kwantitatief onderzoek

Dit onderzoek is opgezet als een kwantitatief online onderzoek. Bij deze methode vullen respondenten de vragenlijst in eigen tijd en tempo in achter de eigen computer. De voordelen van online onderzoek zijn minimale belasting van respondenten en minder sociaal wenselijke antwoorden.



Doelgroepen en sample

Het onderzoek is uitgevoerd onder werkende Nederlanders tussen 18 en 67 jaar. n=1.289 respondenten zijn begonnen aan het onderzoek en na selectie en schoning behoorden n=1.021 respondenten tot het uiteindelijke sample (79%).

Veldwerk

- Het veldwerk is uitgevoerd door Sparkey | Motivaction.
- N=7.246 zijn per e-mail uitgenodigd voor het onderzoek door Sparkey | Motivaction.
- Het veldwerk is uitgevoerd tussen 16 en 24 augustus 2023.



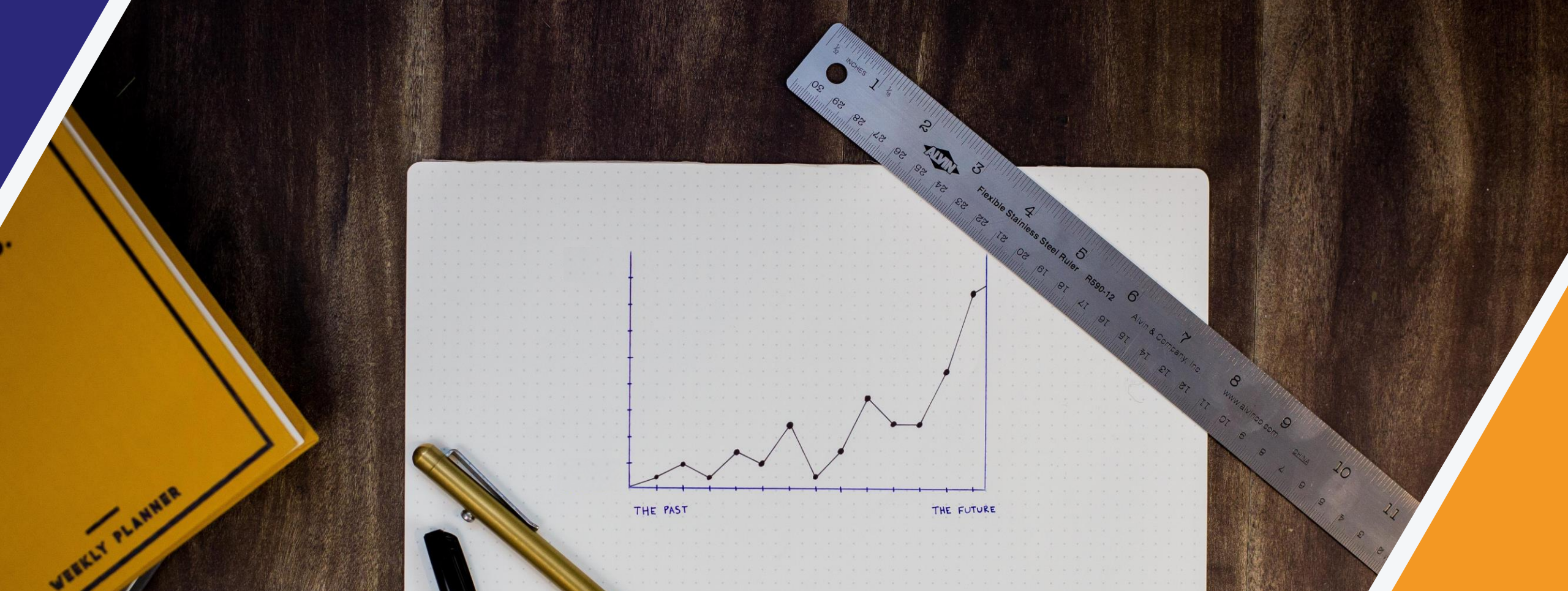
Vragenlijst

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst. Deze is in samenwerking met Maandag® opgesteld. De vragenlijst bestond uit 17 vragen, waarvan 3 achtergrondvragen en 14 inhoudelijke vragen. De gemiddelde invulduur was 6 minuten.



Leeswijzer

- Grafieken
- In enkele grafieken tellen de percentages niet op tot honderd procent. In dit geval gaat het om (kleine) afrondingsverschillen. In verband met leesbaarheid worden in bepaalde grafieken percentages van 3% of kleiner niet getoond.



Resultaten

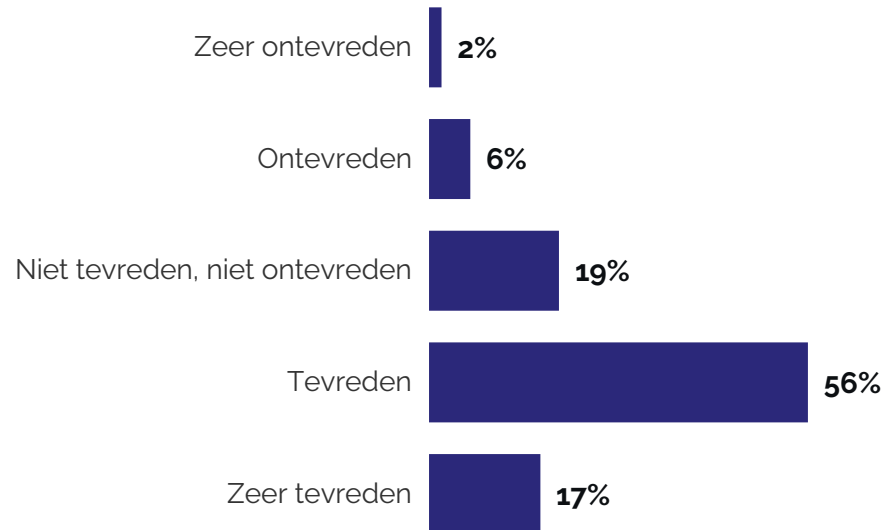
Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Tevredenheid | Ruim twee derde is tevreden over huidige baan

Hoe tevreden of ontevreden ben je op dit moment over jouw werk bij je huidige werkgever/opdrachtgever?

(Basis - allen, n=1.021)



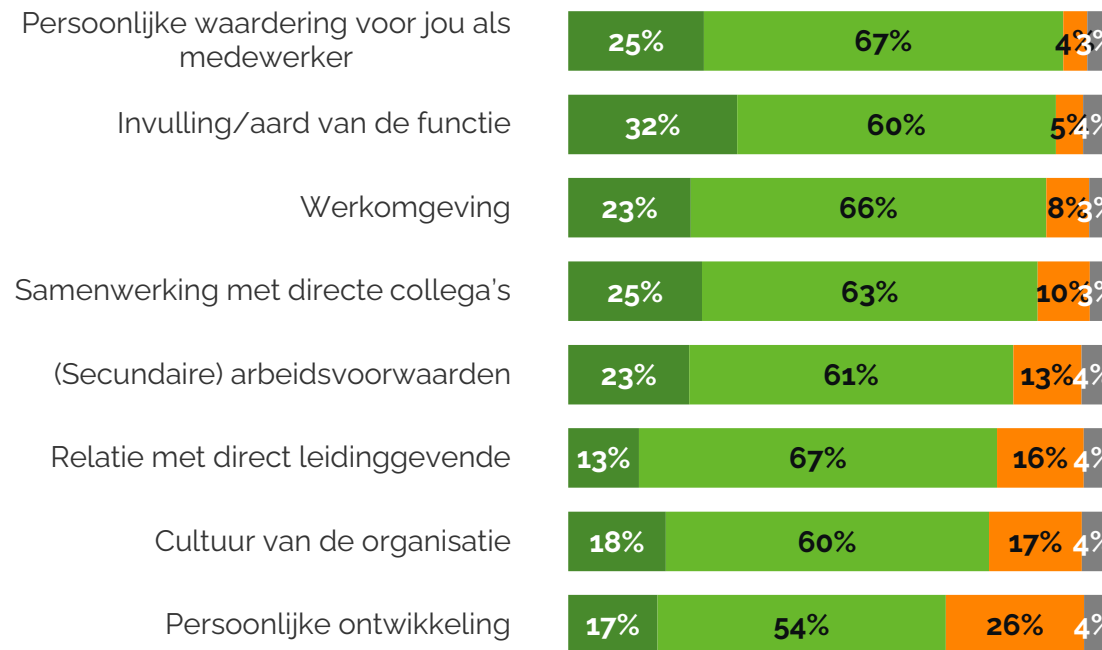
Interessante verschillen tussen groepen:

- Jonge werkenden tot en met 24 jaar zijn vaker tevreden (72%), maar minder vaak zeer tevreden (5%) met hun werk dan de gemiddelde werkende Nederlander (respectievelijk 56% en 17%).

Behoeften | Persoonlijke waardering en inhoud van het werk meest belangrijk voor werknemers

In hoeverre zijn de volgende aspecten voor jou van belang in jouw werk?

(Basis - allen, n=1.021)



■ Is voor mij van doorslaggevend belang ■ Is voor mij (zeer) van belang ■ Is voor mij niet (zo) van belang ■ Weet niet/geen mening

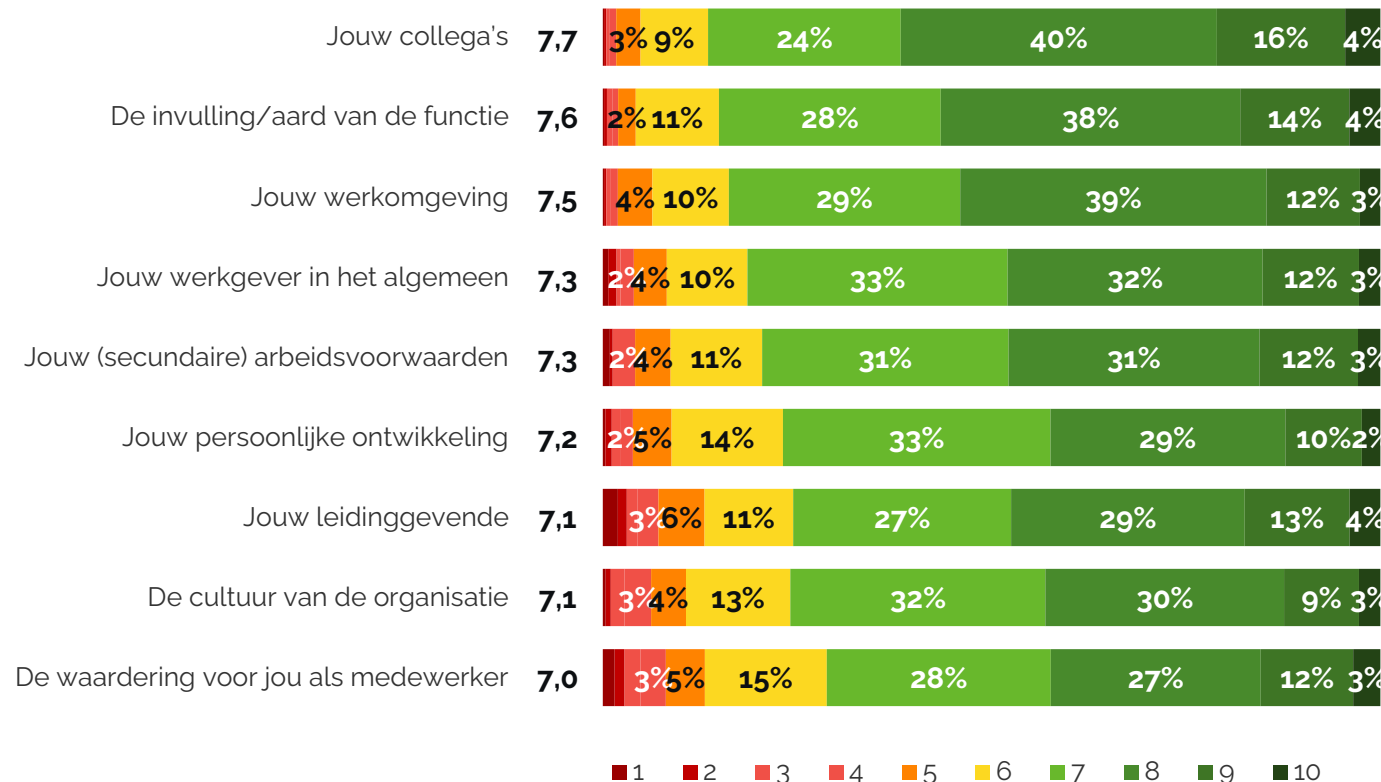
Interessante verschillen tussen groepen:

- Hoe jonger de werkende, hoe belangrijker persoonlijke ontwikkeling in het werk is. Het belang van persoonlijke ontwikkeling neemt gestaag af naarmate mensen ouder worden.
- De invulling/aard van de functie is voor theoretisch opgeleiden aanzienlijk vaker van doorslaggevend belang (42%) dan voor midden (26%) en praktisch opgeleiden (18%). Voor praktisch opgeleiden zijn (secundaire) arbeidsvoorwaarden vaker van doorslaggevend belang (30%) dan gemiddeld (23%).
- Mannen vinden (secundaire) arbeidsvoorwaarden vaker van doorslaggevend belang (27%) dan vrouwen (18%). Vrouwen vinden juist de cultuur van de organisatie (64%), de werkomgeving (70%), de relatie met directe leidinggevende (70%) en persoonlijke waardering (70%) vaker (zeer) belangrijk dan mannen (respectievelijk 57%, 64%, 64% en 64%).

Tevredenheid | Werknemers meest tevreden over collega's en invulling werkzaamheden

Met welk rapportcijfer zou jij de volgende aspecten beoordelen bij jouw huidige werkgever/opdrachtgever?

1 = slecht/zeer ontevreden, 10 = uitstekend/zeer tevreden
(Basis - allen, n=1.021)



We zagen dat persoonlijke waardering voor werkend Nederland een van de belangrijkste aspecten is in het werk. Echter, men is hier relatief het minst tevreden over op de werkvloer. Er is wel een match op de invulling van het werk: dit vinden werkenden belangrijk in het werk en hier is men doorgaans tevreden over bij de huidige werkgever.

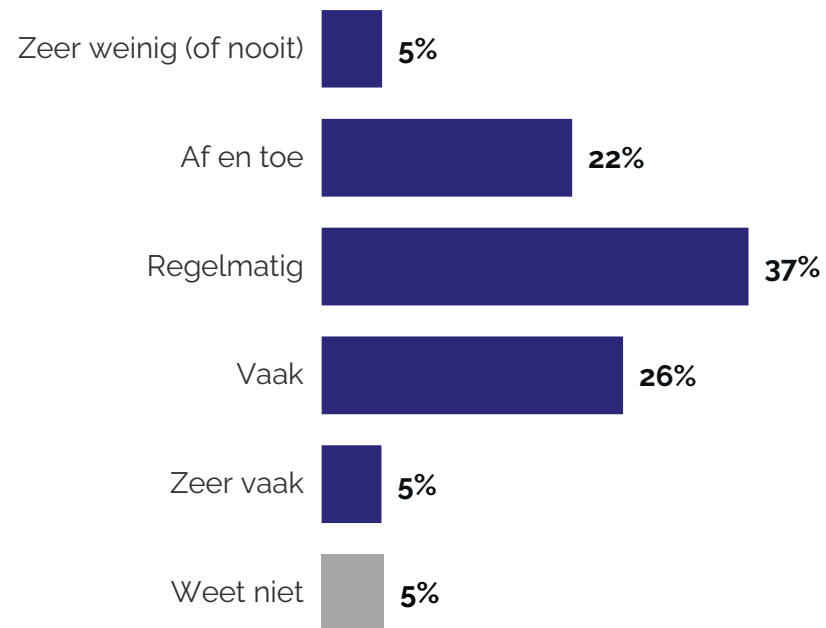
Interessante verschillen tussen groepen:

- Jonge werkenden tot en met 34 zijn minder tevreden over de waardering die ze krijgen dan meer senior werkenden.
- Jonge werkenden tot en met 24 zijn minder tevreden over de invulling van hun functie dan de meer senior werkenden.

Flow | Twee derde van de werkenden zit regelmatig (of vaker) in de flow

Hoe vaak ervaar jij zo'n gevoel van 'flow' tijdens je werk?*

(Basis - allen, n=1.021)



* In de vragenlijst hebben we 'flow' als volgt beschreven: *Er zijn momenten dat alles meezit, lekker loopt, op zijn plaats valt. Je gaat volledig op in je werkzaamheden, met veel energie, betrokkenheid én succes. Die momenten worden ook wel als een 'flow' ervaren.*

Interessante verschillen tussen groepen:

- Vooral jongere werkenden tot en met 24 jaar zitten zeer weinig (of nooit) in een 'flow' tijdens werk (14%).

Plezier | Meerderheid Nederlanders werkt met plezier

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Basis - allen, n=1.021)



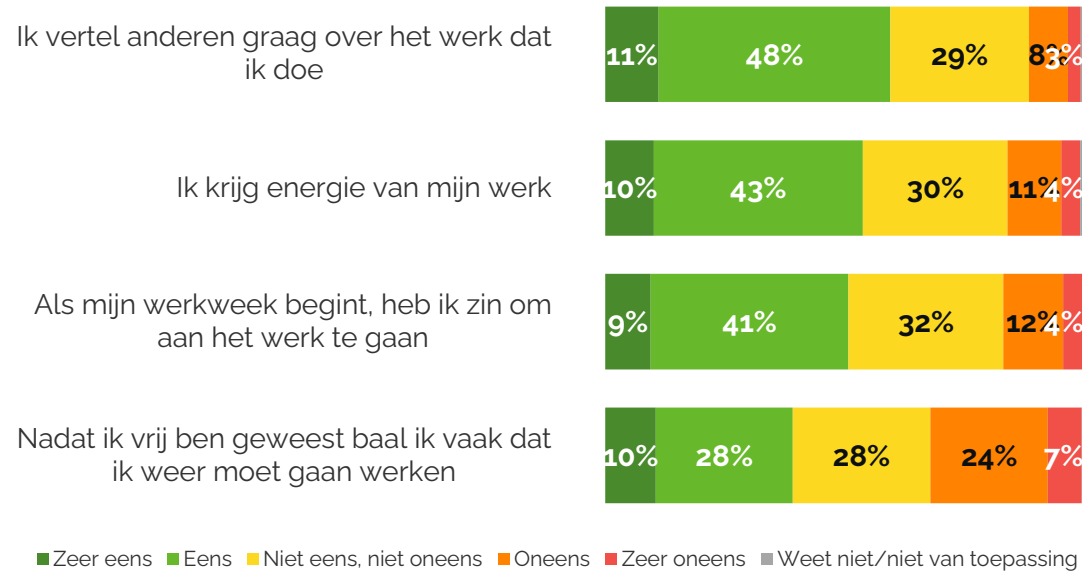
Interessante verschillen tussen groepen:

- De jongste groep werkenden (18-24 jaar) haalt het minst vaak uitgesproken plezier uit het werk: 63% is het (zeer) eens met de stelling. Zij staan hier vaker neutraal in (28%).
- Praktisch opgeleiden gaan het minder vaak op in hun werk dan andere opleidingsgroepen (56% is het (zeer) eens).
- Middenopgeleiden voelen zich minder vaak uitgedaagd dan andere opleidingsgroepen (57% ten opzichte van 63%).

Zin in werk | Ongeveer de helft van de werknemers haalt energie uit het werk

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Basis - allen, n=1.021)



Ondanks dat een meerderheid van de werkenden plezier haalt uit het werk, krijgt niet iedereen ook energie van het werk en heeft niet iedereen aan het begin van de week zin om weer aan de slag te gaan.

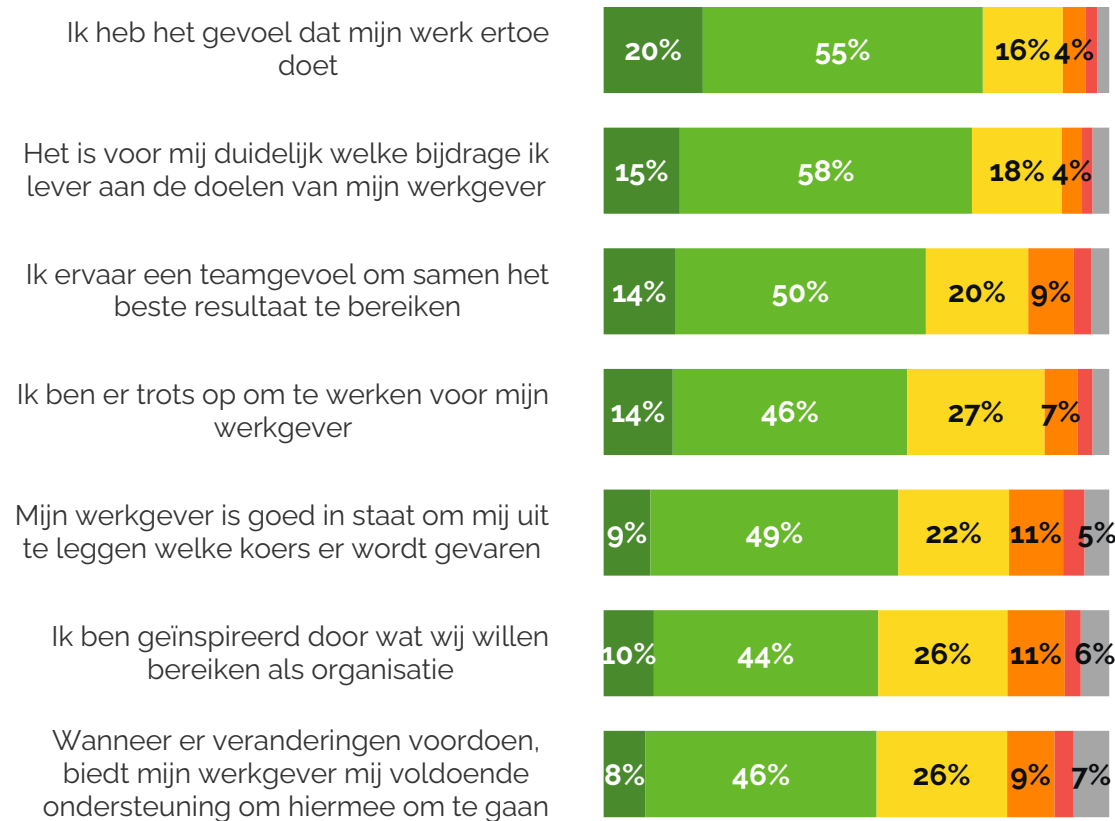
Interessante verschillen tussen groepen:

- Theoretisch opgeleiden krijgen aanzienlijk vaker energie van hun werk (58%) dan praktisch opgeleiden (42%). Theoretisch opgeleiden praten tevens vaker met anderen over hun werk (66% praat hier graag over).

Hoger doel | Het gevoel van werkenden dat hun werk ertoe doet, wordt breed gedeeld

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Basis - allen, n=1.021)



■ Zeer eens ■ Eens ■ Niet eens, niet oneens ■ Oneens ■ Zeer oneens ■ Weet niet/niet van toepassing

Hoewel het gros van de werkenden het gevoel heeft dat het werkt dat men doet ertoe doet, is lang niet iedereen geïnspireerd door wat de werkgever wil bereiken. Een substantieel deel van de werkgevers blijkt niet in staat de koers van de organisatie goed (genoeg) uit te leggen.

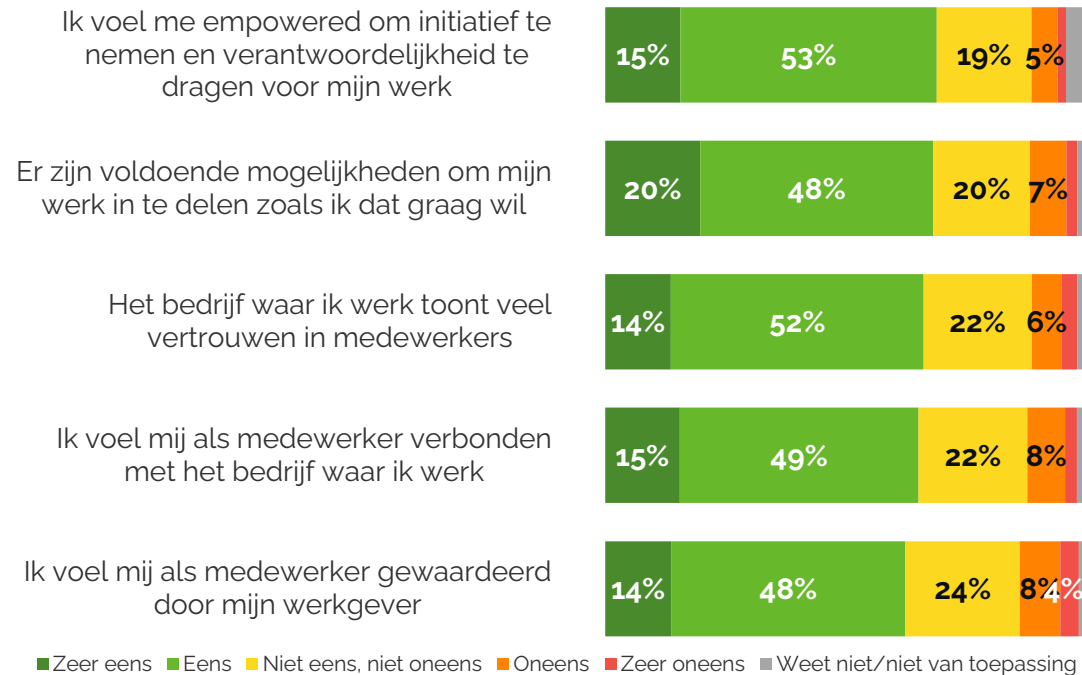
Interessante verschillen tussen groepen:

- De jongste werknemers (18-24 jaar) weten het minst goed hoe zij bijdragen aan de doelen van de werkgever (52%).
- Theoretisch opgeleiden scoren op de meeste van deze stellingen significant hoger dan midden- en praktisch opgeleiden. Zo zijn zij vaker trots te werken voor hun werkgever (67% is het (zeer) eens), hebben zij vaker het gevoel dat hun werk ertoe doet (81%), is het vaker duidelijk hoe zij bijdragen aan doelen (77%) en ervaren zij vaker een teamgevoel door samen naar doelen toe te werken (68%).
- Middenopgeleiden ervaren in vergelijking met theoretisch en praktisch opgeleiden het minst vaak een gevoel van trots te werken voor hun werkgever (54%) en hebben het minst vaak het gevoel dat hun werk ertoe doet (71%).
- Bij praktisch opgeleiden is het teamgevoel om samen goede resultaten te behalen het minst sterk (56% is het (zeer) eens met de deze stelling).

Ruimte en vertrouwen | Meerderheid ervaart autonomie en flexibiliteit in werk

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over waardering en vertrouwen?

(Basis - allen, n=1.021)



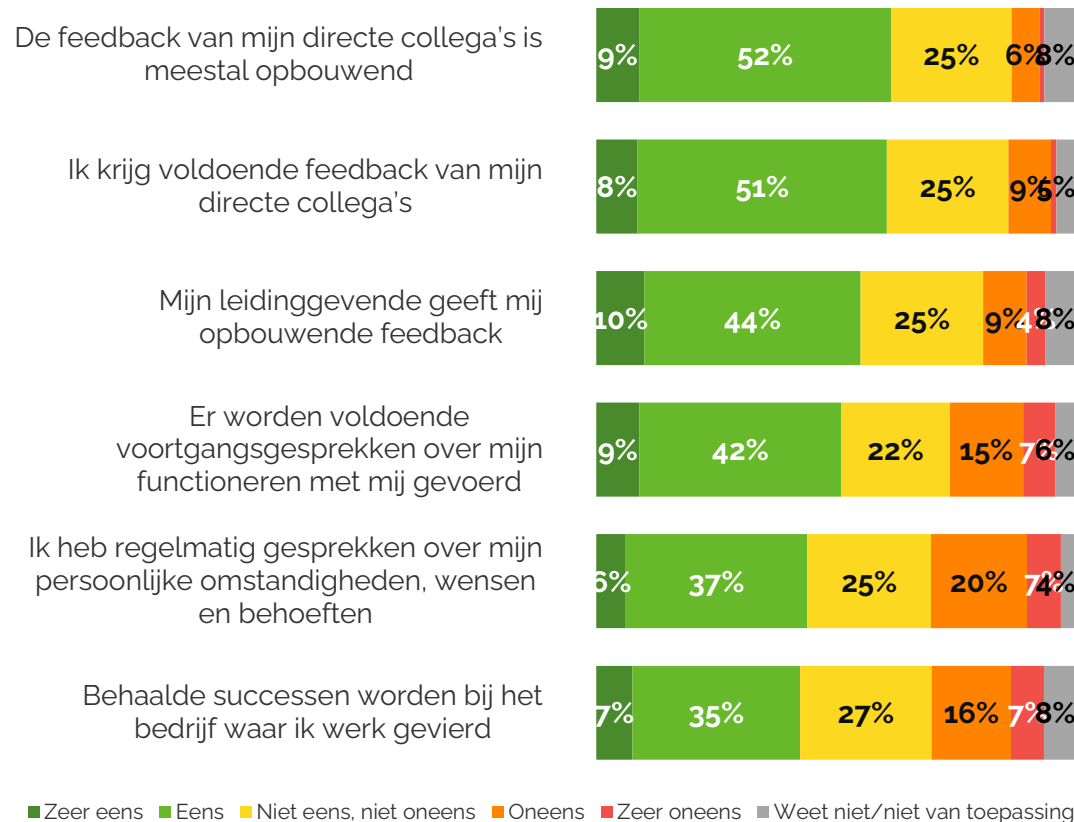
Interessante verschillen tussen groepen:

- Theoretisch opgeleiden voelen het vaakst waardering en vertrouwen van hun werkgever. Zij voelen zich het vaakst (zeer) verbonden (70%) met het bedrijf, ervaren voldoende mogelijkheden hun werkzaamheden in te kunnen delen zoals zij willen (76%) en voelen zich het vaakst (zeer) *empowered om* initiatief te nemen en verantwoordelijkheden te dragen voor hun werk (74%). Dit is in lijn met het relatief hoge aantal theoretisch opgeleiden dat ervaart dat hun werkgever vertrouwen toont in medewerkers (69%).
- Praktisch opgeleiden ervaren in mindere mate mogelijkheden hun eigen werkzaamheden flexibel in te richten (59%).

Feedback | Minderheid werkenden bespreekt regelmatig wensen en behoeften op werk

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over de relatie met jouw collega's en direct leidinggevende?

(Basis - allen, n=1.021)



Behaalde successen worden in de meeste organisaties niet of onvoldoende gevierd.

Interessante verschillen tussen groepen:

- Verschillende opleidingsniveaus ervaren feedbackcultuur uiteenlopend: onder theoretisch opgeleiden vindt 59% dat ze voldoende feedback van een leidinggevende ontvangen en 63% vindt dat ze opbouwende feedback van collega's ontvangen. Bij praktisch opgeleiden is dit respectievelijk 46% en 48%. Ook de aard van de feedback ervaren midden- (57%) en praktisch opgeleiden (48%) minder vaak opbouwend ten opzichte van theoretisch opgeleiden (69%).

Ontwikkeling | Begeleiding, groei en ontwikkeling bij werkgever kan beter

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over ontwikkeling?

(Basis - allen, n=1.021)



■ Zeet eens ■ Eens ■ Niet eens, niet oneens ■ Oneens ■ Zeet oneens ■ Weet niet/niet van toepassing

Interessante verschillen tussen groepen:

- Vooraf in de leeftijdsgroep van 25-34 jaar zijn werknemers tevreden over ruimte voor zelfverbetering (74%) en groeimogelijkheden aangeboden door de werkgever (62%).
- Theoretisch en middenopgeleiden liggen het sterkst uit elkaar als het gaat over ontwikkeling. Zo vindt bijvoorbeeld 55% van de theoretisch opgeleiden dat opleidingen aangeboden door de werkgever goed aansluiten bij persoonlijke wensen en behoeften. Bij middenopgeleiden is dit 43%. Ook ervaren theoretisch opgeleiden vaker dat zij ruimte voor zelfontwikkeling (77%) krijgen dan middenopgeleiden (63%).

Sociale veiligheid | Werknemers zijn zichzelf op de werkvloer, maar werkgever dat kan meer stimuleren

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over (sociale) veiligheid op de werkvloer?

(Basis - allen, n=1.021)



■ Zeer eens ■ Eens ■ Niet eens, niet oneens ■ Oneens ■ Zeer oneens ■ Weet niet/niet van toepassing

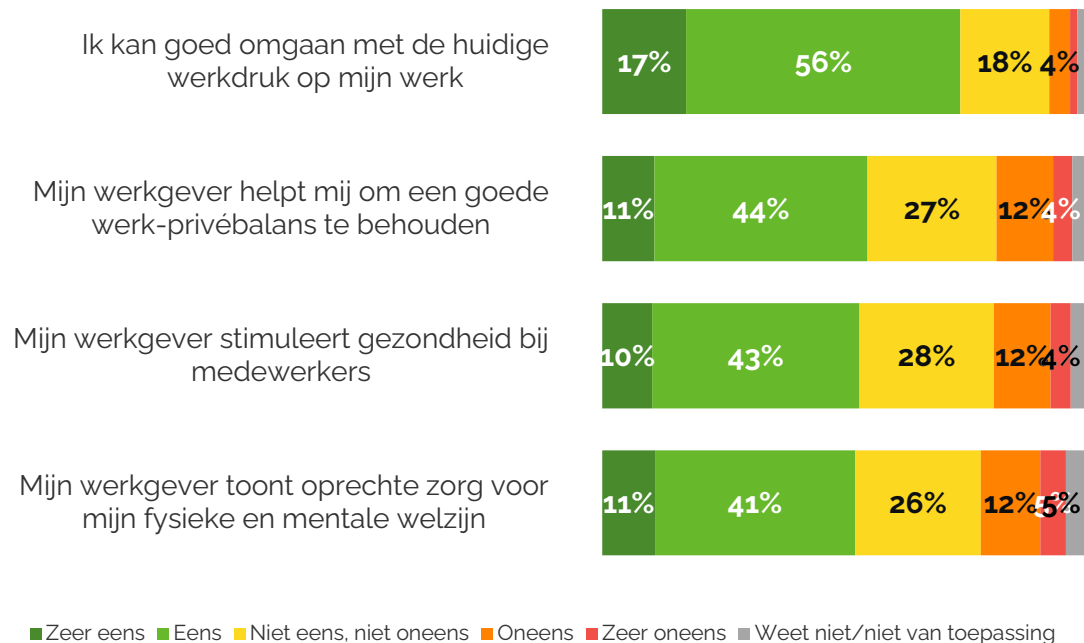
Interessante verschillen tussen groepen:

- Voor de jongste werknemers (18-24 jaar) ervaren minder vaak te werken voor organisaties die een goede afspiegeling zijn van de samenleving (30%). Onder deze groep vindt een minderheid (30%) dat hun werkgever (genoeg) aandacht besteedt aan diversiteit en inclusie (vs. respectievelijk 51% en 52% gemiddeld).
- Theoretisch opgeleiden hebben vaker het gevoel dat hun werkgever aandacht schenkt aan thema's als diversiteit en inclusie (57%) en dat werkgevers zich ervoor inzetten dat collega's zichzelf kunnen zijn op de werkvloer (68%). Dit leidt er mogelijk toe dat 84% van de theoretisch opgeleiden ervaart zichzelf te kunnen zijn op werk. Dit is significant vaker dan midden- en praktisch opgeleiden, van wie 77% ervaart zichzelf te kunnen zijn.

Vitaliteit | Ruime meerderheid kan goed omgaan met werkdruk, maar aandacht voor vitaliteit kan beter

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over gezondheid op de werkvloer?

(Basis - allen, n=1.021)



Hoewel bijna driekwart van de Nederlandse werknemers goed om kan gaan met de huidige werkdruk, kunnen werkgevers meer doen als het gaat om het bewaken van een goede werk-privébalans, het stimuleren van gezondheid en het tonen van oprechte zorg om fysiek en mentaal welzijn van medewerkers.

Interessante verschillen tussen groepen:

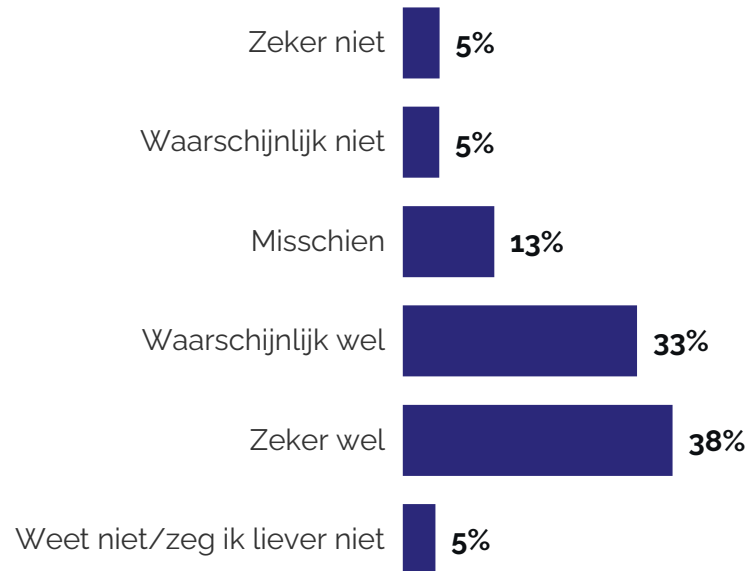
- Praktisch opgeleide werknemers ervaren minder vaak dat hun werkgevers zich bezighoudt met het creëren van een goede werk-privébalans (45%). Ook hebben praktisch opgeleide werknemers minder vaak het gevoel goed om te kunnen gaan met werkdruk (61%).

Loyaliteit | Ruim twee derde verwacht over een jaar nog bij de huidige werkgever te werken

Denk je dat je over 12 maanden nog voor je huidige werkgever werkt, als het aan jou ligt?

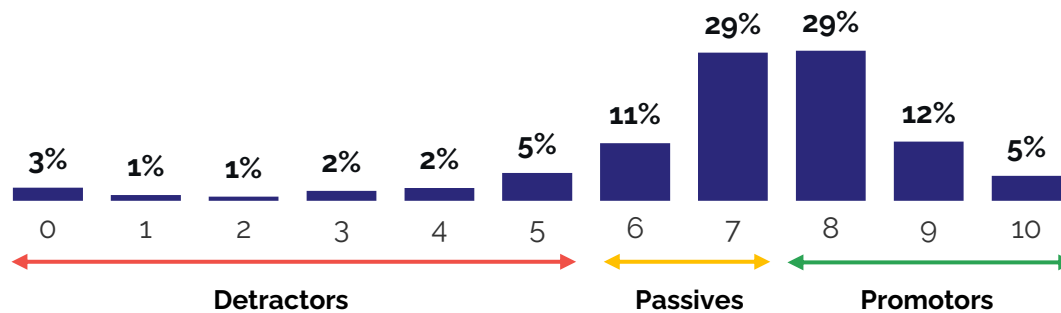
(Basis - allen, n=1.021)

Een op de tien werkenden denkt van baan te veranderen of te stoppen met werken.



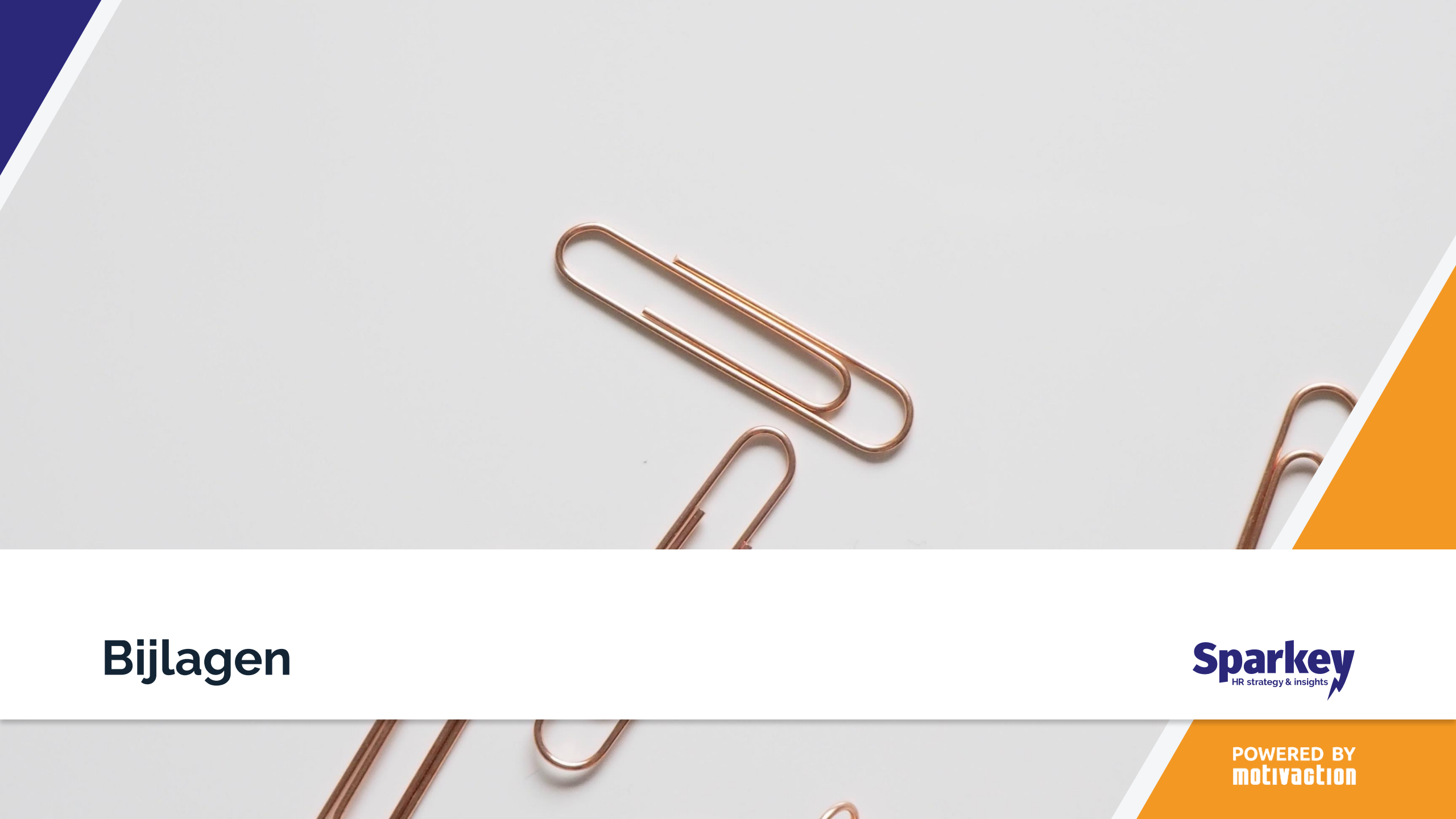
eNPS | Bijna de helft van de Nederlanders zou hun werkgever aanbevelen

Hoe waarschijnlijk is het dat jij je huidige
werkgever/opdrachtgever aanbeveelt aan anderen?
0=zeer onwaarschijnlijk en 10=zeer waarschijnlijk
(Basis - allen, n=1.021)



De Employee Net Promotor Score (eNPS) is een vaak gebruikt meetinstrument in het kader van medewerkerstevredenheid en loyaliteit. De berekende score van de eNPS varieert tussen -100 en 100 om te bepalen hoe groot de groep ambassadeurs in een organisatie is en hoe loyaal medewerkers zijn. De score wordt berekend door het aantal detractors af te trekken van het aantal promotors. De gemiddelde score op basis van het huidige onderzoek is 32.

eNPS = Promoters - Detractors

The image features three copper-colored paper clips scattered on a light gray surface. One clip is positioned in the upper center, another is below it to the left, and a third is on the right side. The background is a solid light gray, with a dark blue triangle in the top-left corner and an orange triangle in the bottom-right corner.

Bijlagen

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Onderzoekstechnische informatie - kwantitatief

Veldwerkperiode: Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 16/08/2023 tot en met 24/08/2023

Methode respondentenselectie

- Uit het StemPunt-panel van Motivaction

Incentives De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt spaarprogramma ontvangen

Weging

- De onderzoeksdata zijn gewogen, daarbij fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS

Responsverantwoording online onderzoek

- In de veldwerkperiode is aan 7.246 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten

Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden

Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.

Overige onderzoekstechnische informatie

Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

Auteursrecht

De gegevens in dit document zijn strikt vertrouwelijk. Het auteursrecht ligt bij Motivaction International B.V. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na voorafgaande schriftelijke toestemming van de directie van Motivaction.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

**POWERED BY
motivaction**



**Motivaction
International B.V.**

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl

www.motivaction.nl