

HET GROTE JAARLIJKSE ONDERZOEK NAAR
DE ENERGIE
VAN WERKEND NEDERLAND 2018

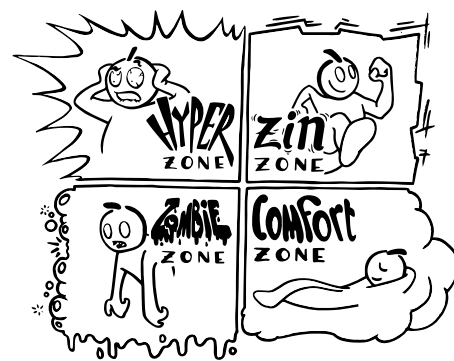


SECTORSTUDIE: ONDERWIJS

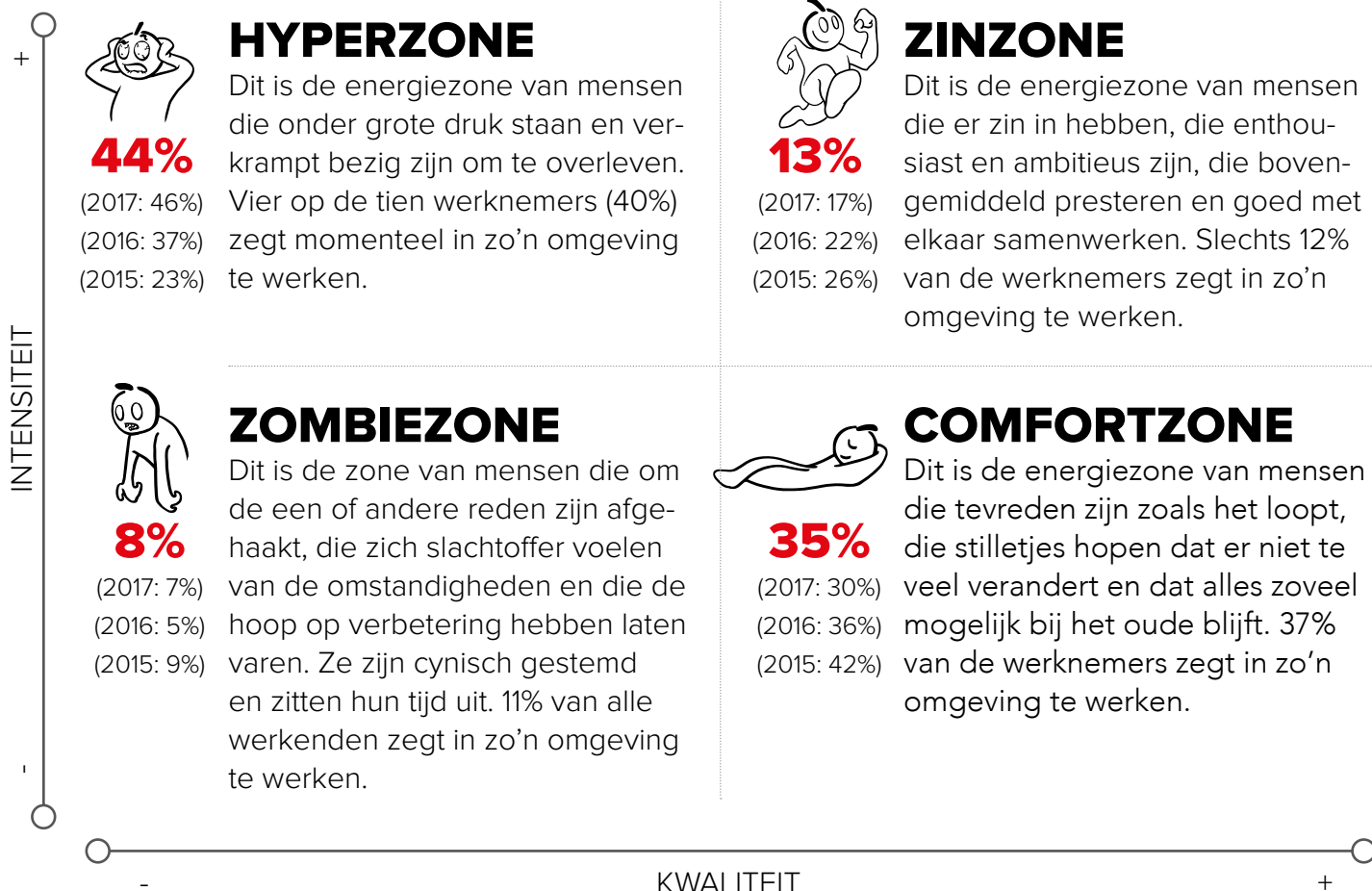
Het gaat ons momenteel voor de wind. Als je echter kijkt hoe werknemers in hun vel zitten, krijg je een heel ander beeld te zien. Dan blijkt dat slechts iets meer dan een op de tien medewerkers enthousiast en energiek aan de slag zijn. De rest is verkrampt, werkt op de automatische piloot of is zelfs helemaal afgehaakt. Hoe zit dat in het onderwijs?

De onderwijssector stond het afgelopen jaar in vuur en vlam. Maar hoe is dat nu? Het goede nieuws is dat de duikvlucht naar beneden inmiddels lijkt te zijn gestopt. Het dieptepunt is bereikt. De energiescores vertonen weer een stijgende lijn. Sterker nog, in sommige deelsectoren, zoals het MBO, is de opwaartse lijn duidelijk zichtbaar. Universiteiten gaan daarentegen sombere tijden tegemoet: daar is de energie op een dieptepunt beland.

ENERGIEPEIL VAN WERKNEMERS IN HET ONDERWIJS: ENERGIEZONES



Energie is de brandstof om te presteren. Het is de kracht waarmee je jezelf en anderen in beweging breng om gewenste prestaties te realiseren. Die kracht kan enerzijds groot of klein zijn (we spreken dan over de 'intensiteit' van energie) en anderzijds positief of negatief (we hebben het dan over de 'kwaliteit' van energie). Als je de twee dimensies op elkaar betrekt, krijg je een matrix met vier zones. Deze zones geven tezamen een algemeen beeld van het energiepeil van werknemers in het onderwijs.



“De laatste jaren is het percentage werkenden in de zinzone in het onderwijs gehalveerd”

Vier jaar geleden stond het onderwijs vanwege het hoge percentage werknemers in de **zinzone** nog in de top van meest energieke sectoren. De laatste jaren is het percentage werkenden in de **zinzone** echter gehalveerd (van 26% in 2015 naar 13% in 2018).

De laatste jaren zagen we het percentage werkenden in de **comfortzone** eveneens flink afnemen. Dit jaar is aan die trend een einde gekomen en is sprake van een stijging van 30% naar 35%. Een mogelijke verklaring hiervoor: werknemers zijn nog niet helemaal gerust op wat de toekomst brengen zal. Ze staan als het ware op de ‘spaarstand’ en wachten af op wat komen gaat.

Hoewel het percentage werkenden in de **hyperzone** ten opzichte van afgelopen jaar licht is gedaald, geeft nog altijd bijna de helft (44%) van de werkenden in het onderwijs aan onder grote druk te staan en verkrampd bezig te zijn. De onderwijssector behoort daarmee tot de drie sectoren met de meeste werkenden in de **hyperzone**.

STEMMEN UIT DE PRAKTIJK EN WETENSCHAP

Wat zeggen deskundigen uit praktijk en wetenschap hierover? Herkennen zij zich in het zojuist geschetste beeld? En kunnen zij daarvoor mogelijke verklaringen voor geven? We vroegen het aan verschillende experts.

DOCENT MIDDELBAAR ONDERWIJS:

"Het beeld is herkenbaar. We zijn in het onderwijs de afgelopen jaren bergen energie verloren als gevolg van de enorme werkdruk. Nu gaat het iets beter. Daarbij komt dat mensen in het onderwijs niet geneigd zijn om bij de pakken neer te zitten".

DOCENTE EN ONDERZOEKSTER ONDERWIJSVERNIEUWING:

"Het energieverlies heeft niet alleen met werkdruk te maken. Scholen zijn heel druk bezig om de talenten van leerlingen naar boven te halen door ze aan te spreken op hun sterktes. Dat gebeurt helaas niet bij werknemers. Daarvan wordt verondersteld dat iedereen alles kan doen. Er is vanuit de top te weinig oog en erkenning voor het werk van docenten".

HOE ZIET HET BEELD ERUIT BINNEN DE DEELSECTOREN VAN HET ONDERWIJS?

Het hoogste percentage energieke en positief gestemde werknemers treffen we aan binnen universiteiten (18%) en het MBO (18%). Het percentage werknemers dat onder druk staat is het grootst in het lager en middelbaar onderwijs (51%). De hoogste percentages van werknemers die het op hun gemak doen in de comfortzone treffen wij aan binnen universiteiten (50%) en op hogescho- len (40%). Met universiteiten is trouwens iets opmerkelijks aan de hand: daar bevindt zich niet alleen de grootste groep van positieve en energieke werk- nemers, maar daar is ook het percentage werknemers dat aangeeft zich in de zombiezone te bevinden met 13% het grootst.



SECTOR	ZINZONE	COMFORTZONE	HYPERZONE	ZOMBIEZONE
Lager en middelbaar	12%	31%	51%	6%
MBO	18%	31%	45%	6%
HBO	12%	40%	40%	8%
Universiteit	18%	50%	19%	13%

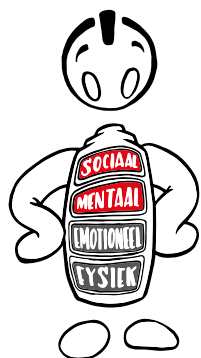
STEMMEN UIT DE PRAKTIJK EN WETENSCHAP

COÖRDINATOR MBO:

"Ik herken het beeld dat het beter gaat in het MBO. Zelf krijg ik volop steun en mogelijkheden om het onderwijs te vernieuwen. Dat gaat wel trager dan ik zou willen en dat heeft te maken met het feit dat we aan allerlei achterhaalde eisen moeten voldoen'.

HR-manager universiteit: 'Dat tegenstrijdige beeld herken ik wel. Door alle bezuinigingen heeft er een verharding plaatsgevonden. Dat zie ik in de praktijk zeker terug. Het hoge percentage werknemers in de comfortzone kan ik alleen maar verklaren vanuit een overlevingsstrategie om niet in het harde klimaat ten onder te gaan. Gewoon doen wat je moet doen en je niets aantrekken van de rest".

BLIK ONDER DE MOTORKAP: ENERGIEBRONNEN

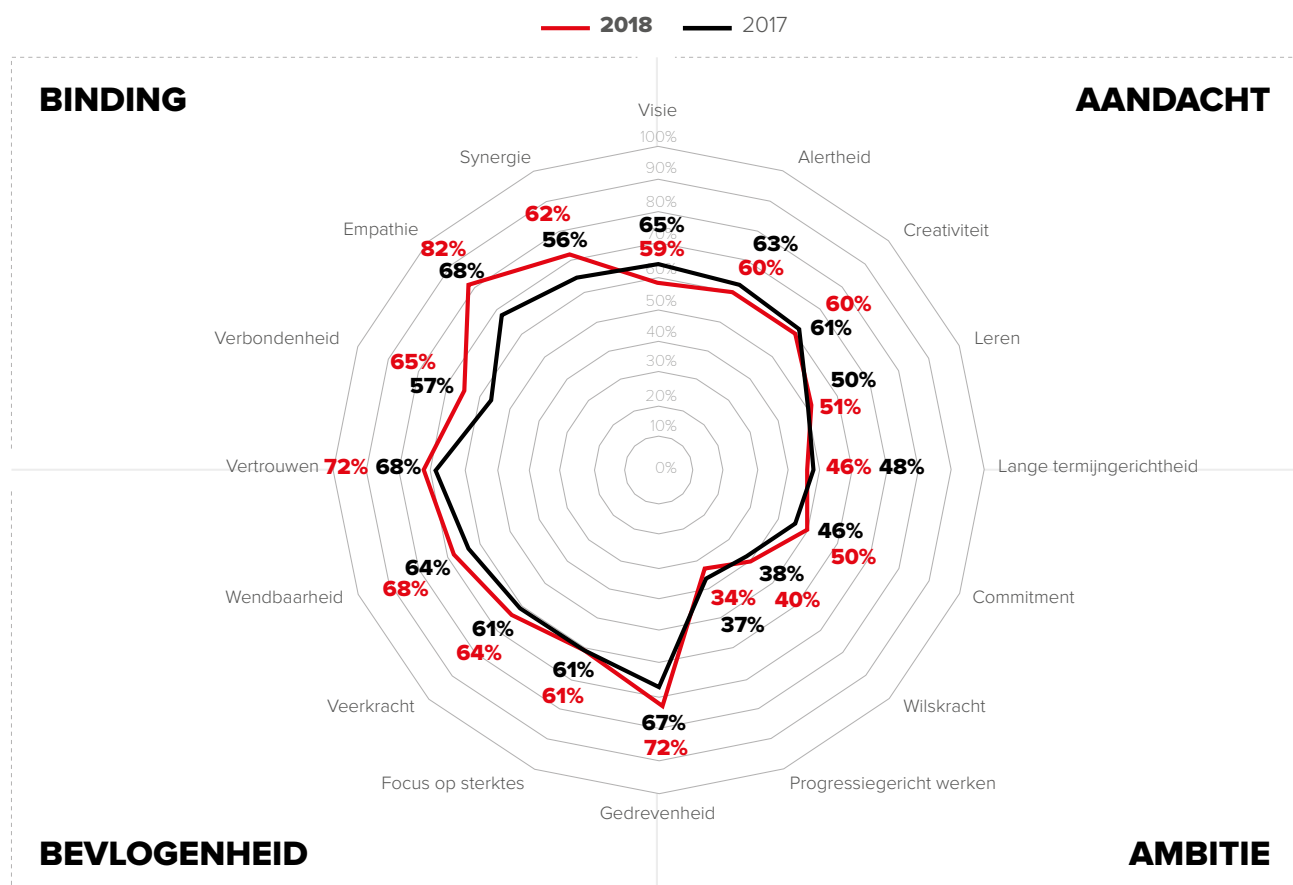


Met dit beeld van de energiezones weten hebben we een eerste beeld van het energiepeil. Dat is echter nog lang niet genoeg om concrete acties te ondernemen en zodoende het energiepeil verhogen. Om meer inzicht te krijgen in mogelijke energiebronnen en -lekken, dienen wij een blik onder de motorkap te werpen. Wij kijken daarbij met name naar drie dimensies van energie: de mentale, sociale en emotionele dimensie.

MENTALE EN SOCIALE ENERGIE

Mentale energiebronnen hebben betrekking op de aandacht die wij hebben voor prikkels en gebeurtenissen in de omgeving, voor de mate waarin wij in staat zijn om op ambities te focussen en voor de mate waarin wij bevlogen aan het werk zijn. Sociale energiebronnen hebben te maken met de mate van binding en de vraag in hoeverre we tot goede samenwerking met anderen in staat zijn.

De scores op de diverse mentale en sociale energiebronnen voor het onderwijs staan vermeld in de onderstaande spinnendiagram (scores voor 2018 in het rood):



We zien dat de scores op mentale en sociale energiebronnen met name voor wat betreft bevlogenheid (gedrevenheid, focus op sterktes, veerkracht en wendbaarheid) en binding (vertrouwde werkomgeving, verbondenheid, empathie en synergie) een opwaartse lijn vertonen. De hoogste stijgers kunnen we aflezen uit het spindiagram: empathie (+ 14%), verbondenheid (+8), synergie (+6%) en gedrevenheid (+5).

Hoewel lichte stijgingen zichtbaar zijn, zijn de belangrijkste energielekken nog steeds wilskracht (zonder afleiding werken aan doelen, kortom de mate van zelfdiscipline) en progressiegericht werken (meten en bespreken van de voortgang). Ook is een flinke daling zichtbaar van het percentage werknemers dat zegt aan een hoger doel te werken (visie -6%).

STEMMEN UIT DE PRAKTIJK EN WETENSCHAP

COÖRDINATOR MBO:

“De lage scores op wilskracht en progressiegericht werken verbazen mij niet. Natuurlijk weten we dat we ons niet moeten laten afleiden, maar ondertussen wordt er zoveel focus op andere dingen gelegd, dat je moeilijk kunt concentreren. Ook zijn wij in onderwijsland niet gewend om dingen af te maken”.

DOCENTE EN ONDERZOEKSTER ONDERWIJSVERNIEUWING:

Docente en onderzoeker onderwijsvernieuwing: “De focus is vaak veel te versnipperd. Wat het meten en bespreken van voortgang betreft: we voelen ons vaak persoonlijk aangevallen als er gezegd wordt dat iets minder goed ging of beter kan. Ook wordt de omgeving niet altijd als veilig ervaren”.

Uit de spindiagrammen per deelsector (op p. 8 en 9) zien we de scores van de deelsectoren binnen het onderwijs.

Daarbij valt op dat de scores van universiteiten doorgaans (veel) lager zijn dan die van de andere deelsectoren. Tevens kunnen wij aflezen dat de scores aan de linkerkant (bevlogenheid en binding) over het algemeen hoger liggen dan de scores aan de rechterkant (aandacht en ambitie).

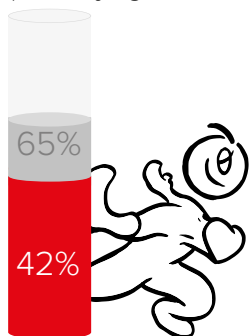


FYSIEKE ENERGIEBRONNEN

Hoe is het met de fysieke energie van werknemers in het onderwijs gesteld? Slecht, als we afgaan op het betrekkelijk lage percentage werknemers (42%) dat zegt zich lichamelijk fit te voelen (landelijk gemiddelde is 65%). Men gaat met beduidend minder energie naar het werk (59%) dan werknemers in andere sectoren (het gemiddelde ligt op 74%) en ruim twee derde keer ook vrij futloos weer naar huis (70% tegenover landelijk 37%). Als mogelijke oorzaken van de lagere fysieke energie springen weinig bewegen, onvoldoende slaap en een gebrek aan gezonde voeding in het oog. De helft van de werknemers (50%) – dat is iets meer dan het landelijk gemiddelde van 51% - geeft aan veel te hard te werken. Daar staat tegenover dat werknemers in het onderwijs blijkbaar beter met die druk kunnen omgaan: slechts 9% geeft aan rusteloos en verkrampd te zijn. Het landelijk gemiddelde is 32%.

42%

voelt zich lichamelijk fit
(landelijk gemiddelde 65%)



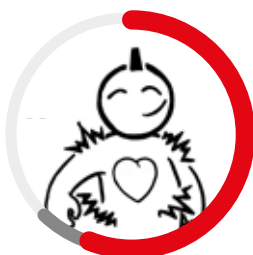
59%

met voldoende energie
naar het werk (landelijk
gemiddelde 74%)



30%

keert met voldoende
energie weer naar huis
(landelijk gemiddelde 63%)



58%

gezond eten (landelijk
gemiddelde 66%)

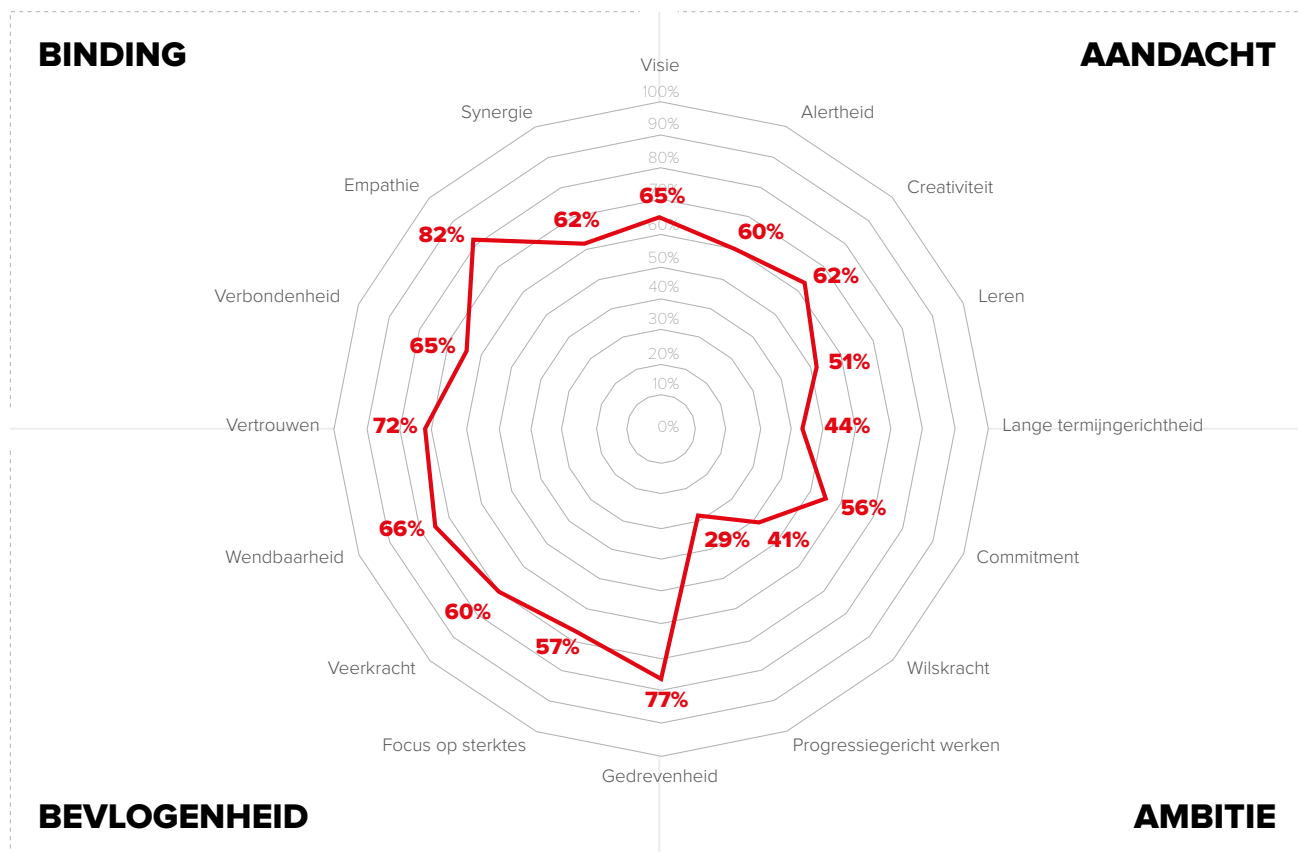


50%

te hard werken (landelijk
gemiddelde 51%)

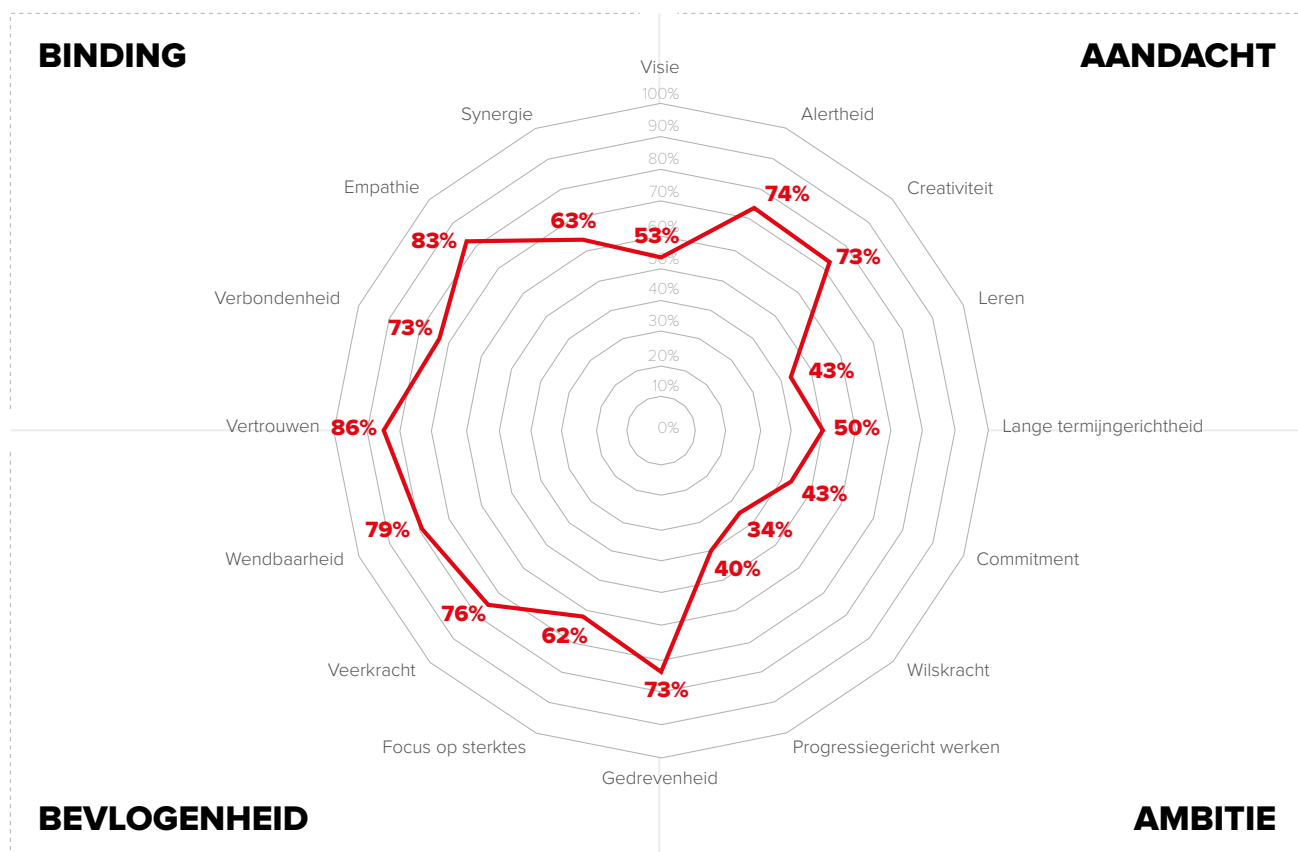
LAGER/MIDDELBAAR

— 2018



MBO

— 2018

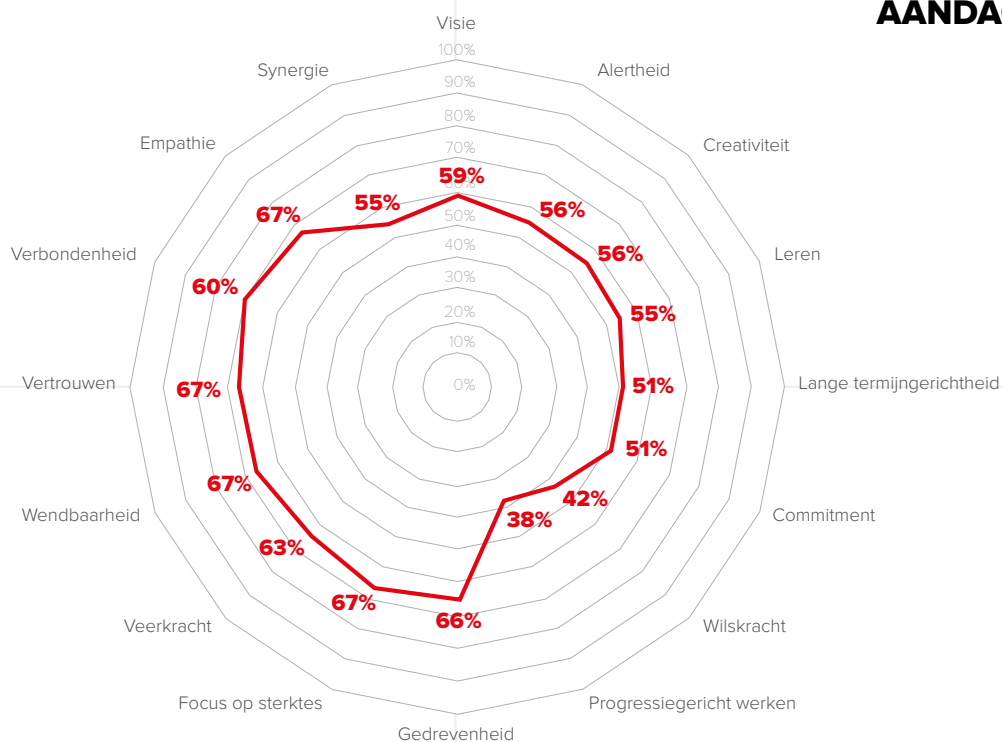


HBO

— 2018

BINDING

AANDACHT



BEVLOGENHEID

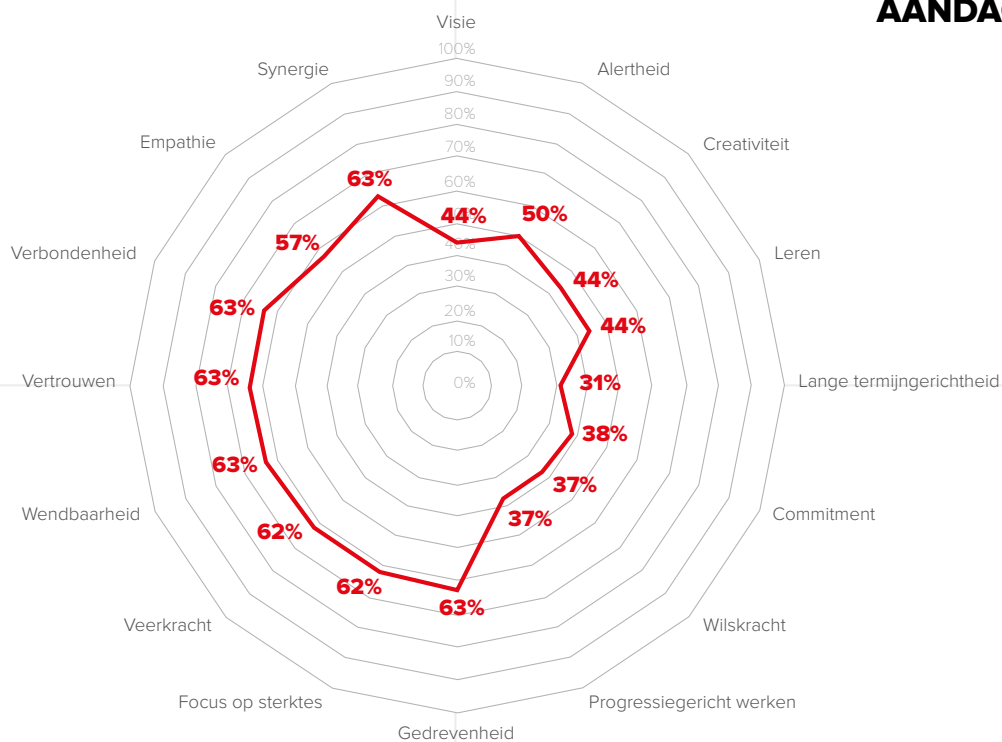
AMBITIE

UNIVERSITEIT

— 2018

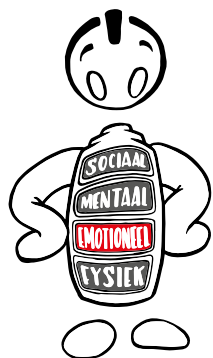
BINDING

AANDACHT



BEVLOGENHEID

AMBITIE



EMOTIONELE ENERGIEBRONNEN

Een volgende bron van energie is emotionele energie: hoe goed zitten we in ons vel? Hoe gelukkig voelen we ons? Met hoeveel plezier zijn wij aan het werk? We meten dit aan de hand van drie 'emotionele knoppen' waarover ieder mens beschikt: de groene knop die staat voor positieve emoties ('blij'), de blauwe knop die staat voor neutrale emoties ('automatische piloot') en de rode knop die verwijst naar negatieve emoties ('angstig' of 'boos').

Om de kracht van deze knoppen te meten, hebben wij in de meting een serie vragen gesteld. De scores die daaruit resulteren leveren het volgende beeld op:

ONDERWIJS

WERKEND
NEDERLAND

15%

18%



Positieve houding
(‘blij’)

42%

35%



Neutrale houding
(‘automatische piloot’)

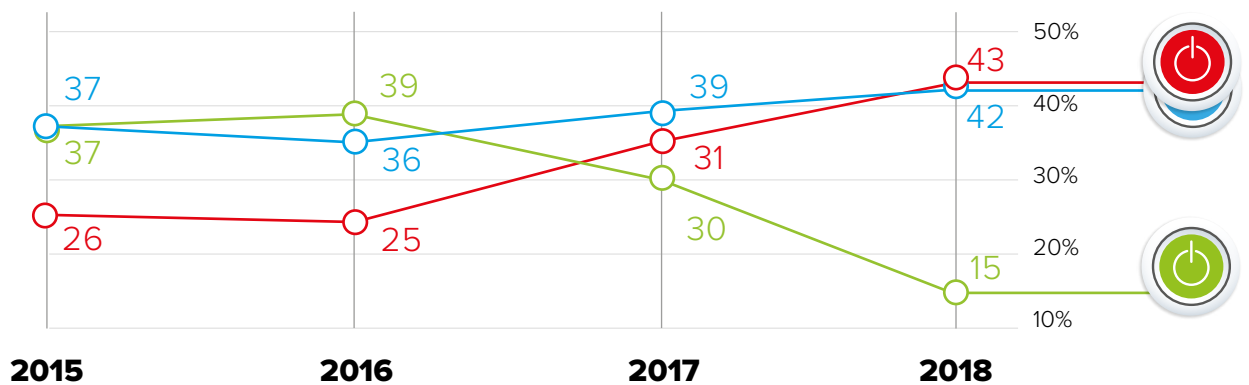
43%

47%



Negatieve houding
(‘boos’)





Werknemers in het onderwijs zijn iets minder enthousiast, maar ook iets minder verkrampt dan hun collega's in andere sectoren. Daar staat weer tegenover dat de blauwe knop – de energiebesparingsknop – sterker aanwezig is. Door de jaren heen zien we een halvering van het aantal werknemers met een groene knop en bijna een verdubbeling van percentage met een rode knop. De voornaamste oorzaken: een aanzienlijke daling van het enthousiasme waarmee men aan het werk is (min 20%), een gebrek aan zelfvertrouwen (min 10%) en een tekort aan autonomie (min 6%).

SECTOR	  		
	POSITIEF	NEUTRAAL	NEGATIEF
Lager en middelbaar	17%	37%	46%
MBO	23%	43%	34%
HBO	7%	57%	36%
Universiteit	13%	14%	73%

Uit het bovenstaande beeld blijkt dat het percentage 'blij' werknemers het hoogst is op MBO's. Daar treft men ook het laagste percentage 'boze' werknemers aan. Precies omgekeerd is dat bij universiteiten: daar is de zuurgraad wel zeer hoog, getuige het percentage van 73% werknemers met een rode knop.



64%

ziet werk als bron
van geluk



26%

ziet werk als bron
van stress



11%

ziet werk als bron
van verveling of
ergernis

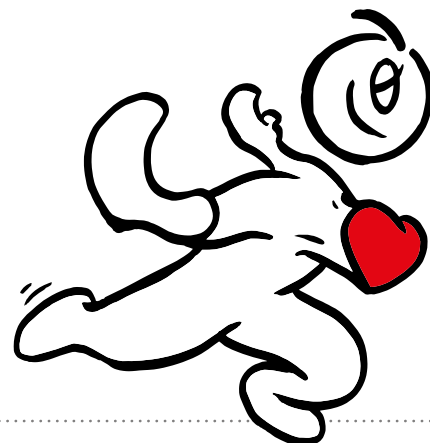
***“64% van de
medewerkers in
het onderwijs
ziet werk als een
bron van geluk”***

WERK ALS EEN BRON VAN GELUK?

In hoeverre zien werknemers in het onderwijs hun werk als een bron van geluk? Het antwoord hierop valt beduidend positiever uit: bijna twee derde (64%) zegt het werk als een bron van geluk te zien. Een kwart (26%) ziet het werk eerder als een bron van stress en 11% ziet het als een bron van verveling of ergernis.



ENERGIE EN LEIDERSCHAP



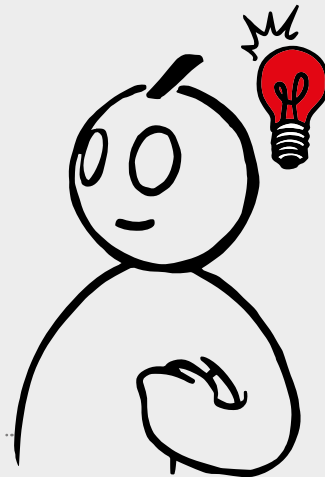
Met welke stijlen van leiderschap hebben werknemers in de onderwijssector te maken? In tegenstelling tot veel andere sectoren is niet een stijl dominant, maar zijn in de praktijk twee stijlen zichtbaar: die van de regelende controleur (40%) en van de hulpvaardige mentor (38%).

Als we kijken naar de meest gewenste stijl van leiderschap ziet het beeld er anders uit. Dan verdwijnt de regelende controleur naar de achtergrond en is er nog slechts ruimte voor één stijl: de **hulpvaardige mentor** (71%). Aan leiders die de rol van **creatieve innovator** op zich nemen is in het onderwijs, net als in andere sectoren, weinig behoefte: slechts een minderheid (7%) ziet hiernaar uit.

	DAGELIJKSE PRAKTIJK	GEWENSTE PRAKTIJK
Daadkrachtige producent	14%	10%
Regelende controleur	40%	12%
Hulpvaardige mentor	38%	71%
Creatieve innovator	8%	7%

De situatie in universiteiten laat overigens een afwijkend beeld zien. Daar domineert in de praktijk blijkbaar de **regelende controleur** (88%). Gevraagd naar de gewenste stijl van leiderschap geeft ruim een derde (37%) aan hier behoefte aan te hebben. De meerderheid (53%) kiest evenwel voor een **hulpvaardige mentor**. Kortom, er is een groot verschil tussen de leiderschapsstijl die werknemers wensen en wat zij dagelijks ervaren.

TIPS OM DIRECT MEE AAN DE SLAG TE GAAN



Heb je zelf of je team last van energieverlies? Ben je verkramppt bezig of zou je er juist een schepje bovenop willen doen? Dan kunnen we je een paar tips geven om bestaande energielekken te dichten en nieuwe energie te tanken:

TIP 1: NEEM REGIE OVER EIGEN ENERGIE

Meer energie krijgen is een kwestie van willen en zelf aan de slag gaan. Uiteraard ondersteund door collega's uit je team. En gefaciliteerd door een energievriendelijke organisatieomgeving. Begin door te kijken in welke energiezone je bevindt. En wat de energiezone van je team is. Kijk vervolgens onder de motorkap en ga na waar je energie van krijgt en waar je energie lekt. Ga dan aan de slag met een of hooguit twee zeer gerichte interventies.

TIP 2: WERK MET EEN DOEL VOOR OGEN

Laat je minder afleiden! Focus op doelen die jij wilt bereiken. Zorg wel dat het betekenisvolle doelen zijn, die je enthousiast maken. Concentreer je hier volledig op. Zonder je gedurende bepaalde (vooraf afgesproken) momenten af. Leg je mobiel uit het zicht. Kortom, zorg ervoor dat zelfdiscipline een kans maakt. Meet en bespreek je voortgang regelmatig met anderen. Het behalen van kleine successen (en het krijgen van complimenten daarvoor!) geeft de meeste energie.

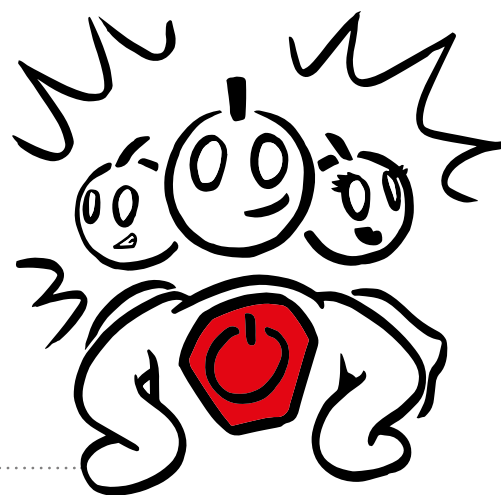
TIP 3: ZET DE KNOP STEEDS WEER OPNIEUW OP GROEN

Ons brein is geneigd om ofwel op de automatische piloot te koersen ('blauwe knop') ofwel om zich te richten op mogelijke bedreigingen in onze omgeving ('rode knop'). Positieve emoties ('groene knop') krijgen hierdoor relatief weinig aandacht. Zorg er actief voor dat dit wél gebeurt. Hoe? Door aandacht te geven aan je eigen emoties en die van anderen. Door erover te praten. En door meer aandacht te geven aan dingen die goed gaan en mensen die al positief gestemd zijn.

TIP 4: DOEN, DOEN, DOEN!

Met positieve energie aan de slag gaan is geen kwestie van dikke plannen, oeverloze praat sessies of eenmalige acties. Het is eerder een kwestie van experimenteren en leren. Van doen, doen en blijven doen.

OVER HET ONDERZOEK



Het onderzoek naar de 'Energie van werkend Nederland' wordt sinds 5 jaar uitgevoerd, onder 5.000 werknemers, door EnergyFinder in samenwerking met onderzoeksbureau Integron.

MEER LEZEN?

Van dit onderzoek, representatief en wetenschappelijk onderbouwd, zijn diverse publicaties op aanvraag (gratis) beschikbaar.

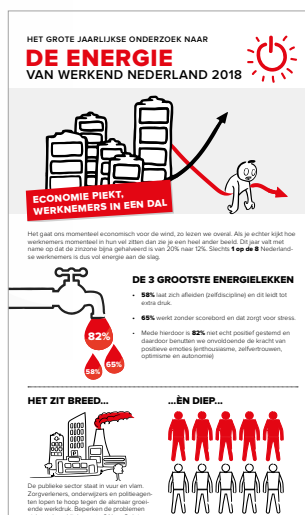
In het onderzoekswhitepaper is te lezen wat momenteel de meest energieke en minst energieke sectoren van werkend Nederland zijn. Tevens wordt ingezoomd op thema's als 'energie & leiderschap' en de 'energie van generaties'. Naast het onderzoeks-whitepaper is er ook een infographic beschikbaar. Tevens is er aanvullend materiaal zoals specifieke sectorstudies voor sectoren als onderwijs, overheid en zorg & welzijn. Daarin naast de cijfers en duiding van de onderzoekers eveneens commentaren van deskundigen uit praktijk en wetenschap.

Meer informatie hierover vindt u op de website www.energyfinder.nl/blog waar tevens de meest recente artikelen & blogs van onze hand te vinden zijn.

Onderzoeks-whitepaper



Infographic



Sectorstudie overheid



Sectorstudie zorg & welzijn



ENERGYFINDER, DÉ TOOL OM JE MENSEN EN TEAMS TE ACTIVEREN

EnergyFinder is bedoeld om mensen, teams en organisatieafdelingen energieker, zelfstandiger en productiever te laten (samen)werken. Dit doen we via een activeringsworkshop waarin we de resultaten van de energiemeting van het team en van individuele teamleden bespreken. Op basis hiervan bepaalt iedereen vervolgens persoonlijke en teamgerichte interventies.

Naast de meting en de activeringsworkshop (van een dagdeel) hebben wij ook enkele unieke powerclasses ontwikkeld waarmee je versneld (binnen 24 uur!) een prestatiesprong kunt maken. En waarmee je dagelijks energieker én gelukkiger naar je werk gaat en weer huiswaarts keert!

Voor meer informatie:
www.energyfinder.nl

CONTACT

PATRICK DAVIDSON

T 06 26 54 07 35 | E PATRICK@ENERGYFINDER.NL

HANS VAN DER LOO

T 06 52 53 71 15 | E HANS@ENERGYFINDER.NL

WWW.ENERGYFINDER.NL

ENERGY  *finder*