

HET GROTE JAARLIJKSE ONDERZOEK NAAR
DE ENERGIE
VAN WERKEND NEDERLAND 2018



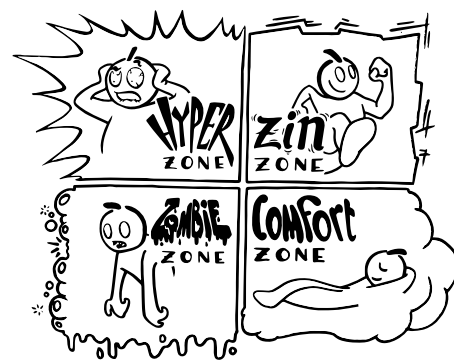
SECTORSTUDIE: OVERHEID

Hoewel het ons momenteel economisch voor de wind gaat, daalt het percentage positief en energiek gestemde werknemers, zo blijkt uit het meest recente onderzoek naar de energie van werkend Nederland. Hoe zit dat bij de overheid?

In deze sectorscan duiken we dieper in de onderzoekscijfers voor de overheid. Een eerste blik op de cijfers van de 2018 editie van dit onderzoek leert ons dat het beeld van werknemers binnen de overheid iets positiever is dan het landelijk gemiddelde. En als we vergelijken met vorig jaar dan zien we dat het aantal werknemers dat er zin in heeft, blijft in vergelijking tot het voorgaande jaar constant. Zorgelijk is wel dat het percentage werknemers dat aangeeft verkrampd bezig te zijn verder groeit en inmiddels 45% bedraagt. Ook het percentage werknemers dat is afgehaakt neemt toe: ruim een op de tien werknemers (12%) in de overheidssector zit apathisch zijn of haar tijd uit.

Zijn er ook verschillen binnen de overheidssector? Jazeker. Zoals je later in dit document zult zien, scoren werknemers bij ministeries, provincies en agentschappen relatief hoger op energie.

ENERGIEPEIL VAN WERKNEMERS BIJ DE OVERHEID: ENERGIEZONES



Energie is de brandstof om te presteren. Het is de kracht waarmee je jezelf en anderen in beweging brengt 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 bij de overheid.





“Het clichébeeld van een ambtenaar in de comfortzone gaat niet op. Men voelt juist zware druk”

Vergeleken met het landelijk gemiddelde is de **zinzone** iets groter en de **comfortzone** beduidend kleiner. Het clichébeeld van de comfortabel in zijn vel zittende ambtenaar gaat dus niet op. Integendeel, het merendeel van de werknemers voelt zich onder zware druk staan om steeds meer met steeds minder te verrichten. Voor een groeiend aantal werknemers is de druk zo groot, dat de ketel inmiddels is gebarsten: maar liefst 12% van de werknemers geeft aan gefrustreerd en cynisch tegen het werk aan te kijken.

STEMMEN UIT 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.

JEROEN DRIESSEN (CEO DRIESSEN GROEP):

“Dit beeld is herkenbaar. Bij een economie die fors aantrekt en krapte op de arbeidsmarkt zijn niet alleen bedrijven maar ook overheidsinstanties al gauw overvraagd. Tel daarbij de vele programma’s om kosten te reduceren op en je ziet dat werknemers onder druk komen te staan”.

HOE ZIET HET BEELD ERUIT BINNEN DEELSECTOREN?

Het hoogste percentage energieke en positief gestemde werknemers (18%) vind je binnen ministeries, provincies en agentschappen. Het laagste percentage (2%) noteren wij bij woningcorporaties. Daar staat tegenover dat ruim de helft (55%) van de werknemers in die sector aangeeft in de hyperzone te zitten en 14% in de zombiezone.



SECTOR	ZINZONE	COMFORTZONE	HYPERZONE	ZOMBIEZONE
Gemeenten	15%	28%	43%	14%
Ministeries / Provincies / Agentschappen	18%	28%	49%	6%
Woningcorporaties	2%	29%	55%	14%
Anders (non-profit)	11%	26%	46%	17%

BLIK ONDER DE MOTORKAP: ENERGIEBRONNEN

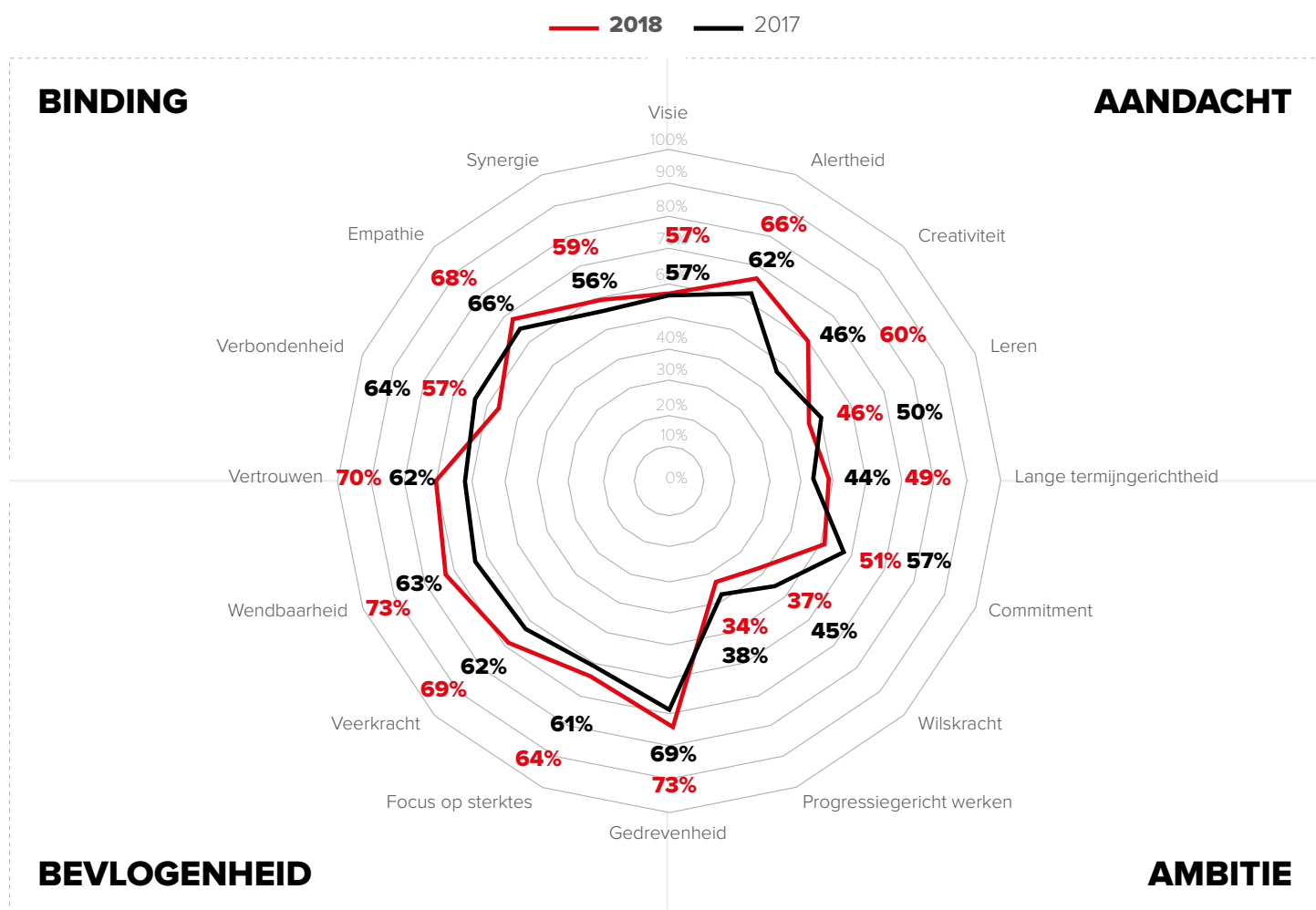


Met dit beeld van de energiezones weten hebben we een eerste beeld van het energiepeil. Dat is echter nog lang niet genoeg om concrete acties te ondernemen en zodoende het energiepeil verhogen. Om meer inzicht te krijgen in mogelijke energiebronnen en -lekken, dienen wij een blik onder de motorkap te 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 de overheid staan vermeld in de onderstaande spinnendiagram (scores voor 2018 in het rood):



Aan de figuur kunnen we aflezen dat zich het afgelopen jaar op het gebied van mentale en sociale energie geen al te grote verschuivingen hebben voorgedaan: de figuren van 2017 en 2018 zijn grotendeels identiek. Wel zien we dat creativiteit, wendbaarheid en vertrouwen enigszins zijn toegenomen. Onverminderd zwak scoren werknemers op wilskracht (een ander woord voor zonder afleiding en met zelfdiscipline werken) en op progressiegericht werken (het regelmatig meten en bespreken van voortgang). Er gaat met name op deze twee punten nog steeds bijzonder veel energie verloren. We laten als het ware onze aandacht kapen door de waan van de dag.

“Aanzienlijke verschillen binnen deelsectoren van de overheid”

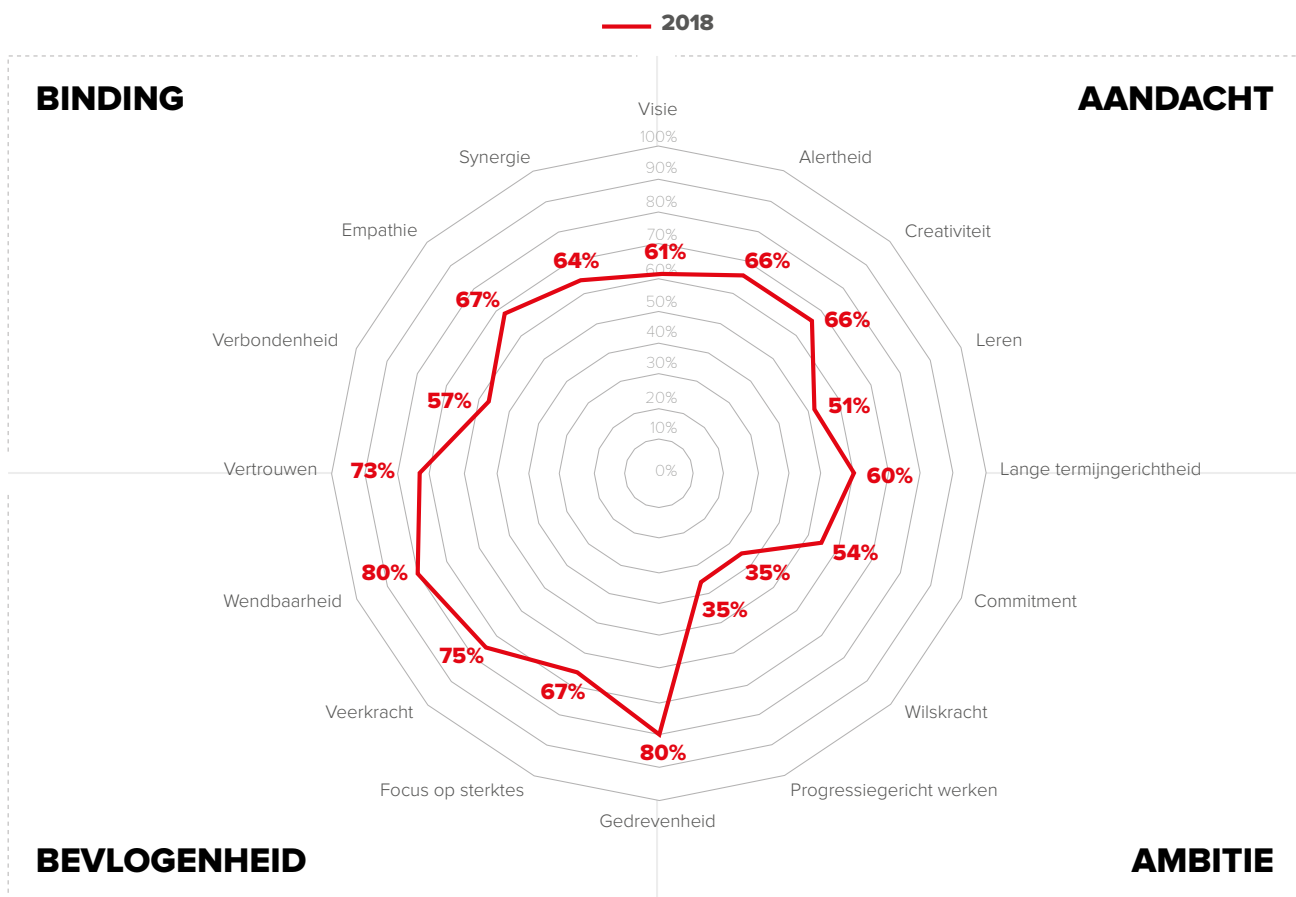
Ook de mate waarin leren energie geeft is onvoldoende. Wellicht moet hier naar andere, meer energie gevende leermethoden, worden uitgekeken. Inzoomend op deelsectoren zien we wederom dat ministeries, provincies en agentschappen hoger dan het gemiddelde van de overheidssector (en ook hoger dan het landelijk gemiddelde) scoren en dat de scores van woningcorporaties lager dan de beide gemiddelden zijn.

STEMMEN UIT PRAKTIJK EN WETENSCHAP

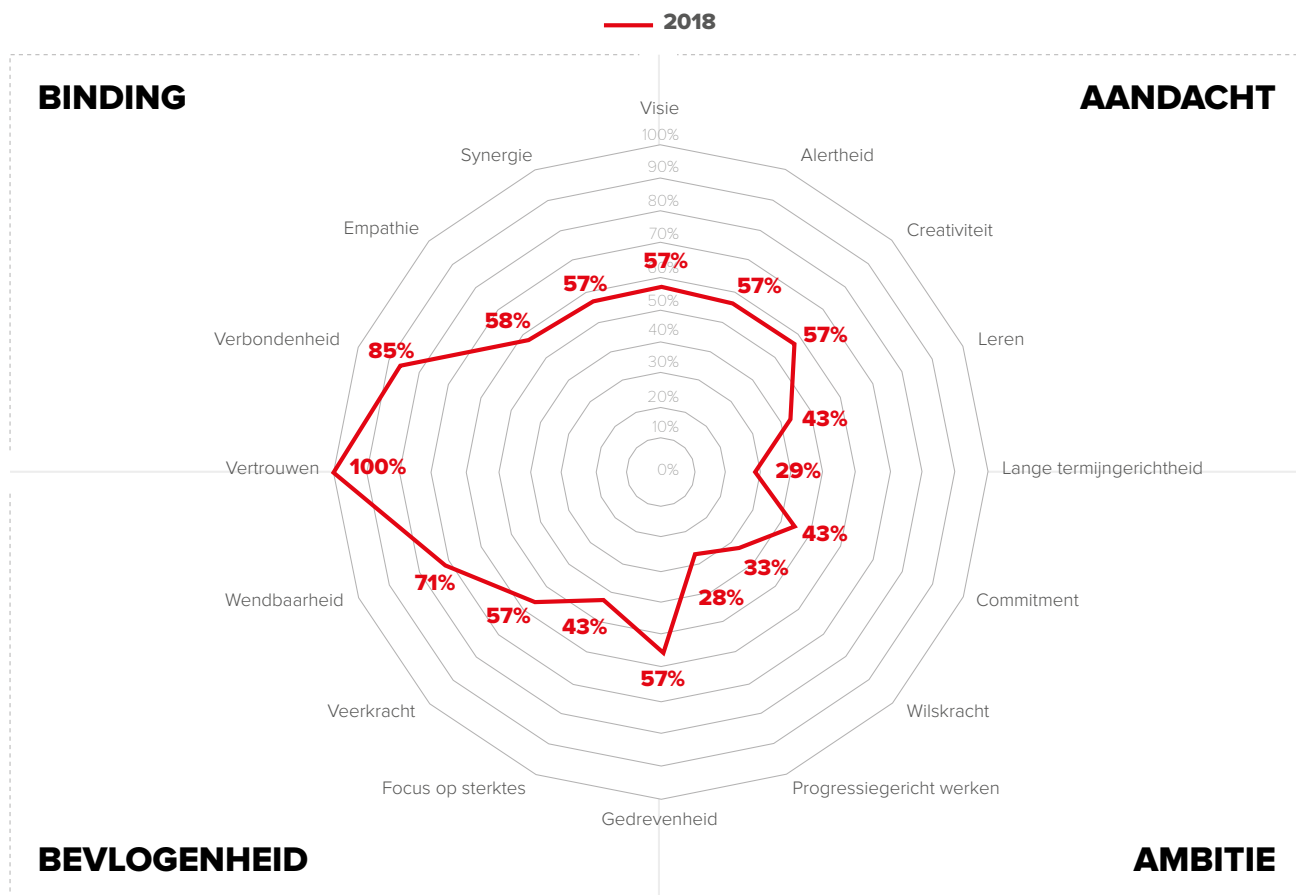
PATRICK DAVIDSON (ONDERZOEKER ENERGYFINDER):

“Die enorm lage score van 46% bij overheidsmedewerkers op de dimensie leren (‘je werk als een unieke kans zien om te leren’), daar schrok ik van. Maar in de kwalitatieve interviews werd het beeld keer op keer bevestigd. Mensen proberen vooral bij te blijven in de hectiek van dit moment en hebben geen aandacht voor leren, zo geven ze aan. Ze gaan vaak van meeting naar meeting, van project naar project en worden geleefd door de waan van de dag. Op deze manier laten we een grote energiebron - leren - en daarmee prestatievermogen onbenut”.

MINISTERIES/PROVINCIES/AGENTSCHAPPEN

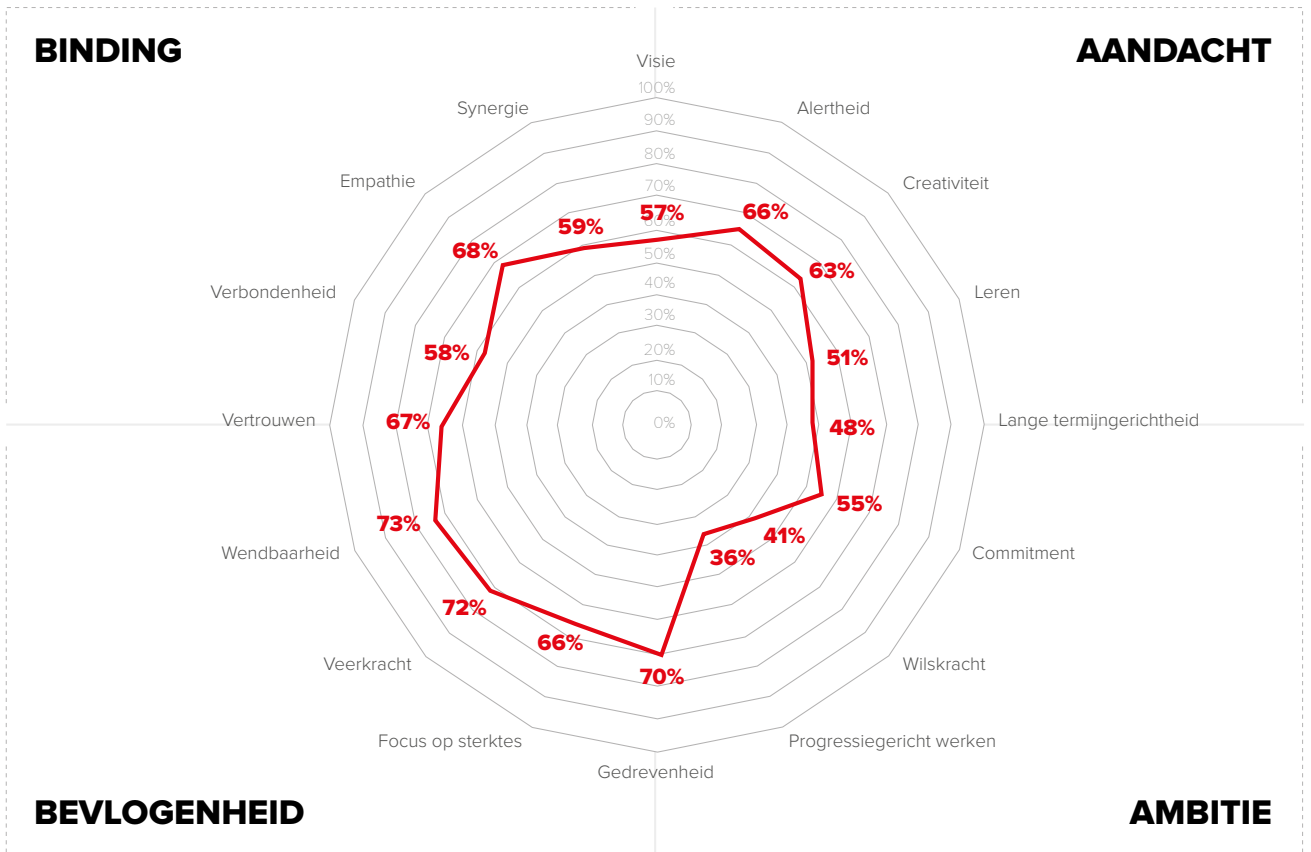


WONINGCORPORATIES



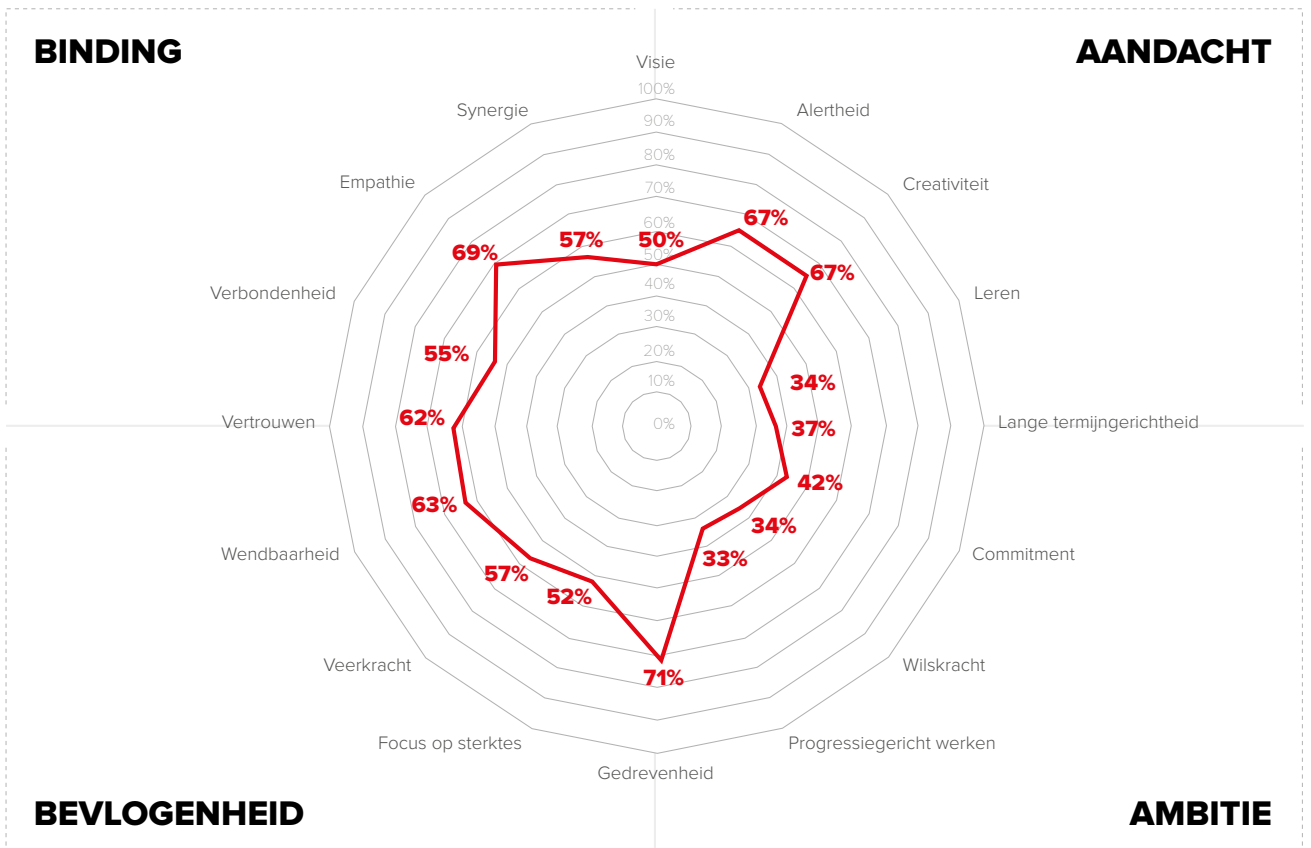
GEMEENTEN

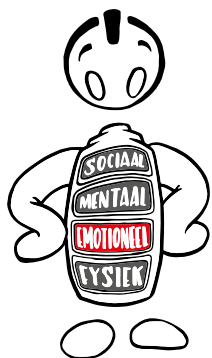
— 2018



OVERIG

— 2018

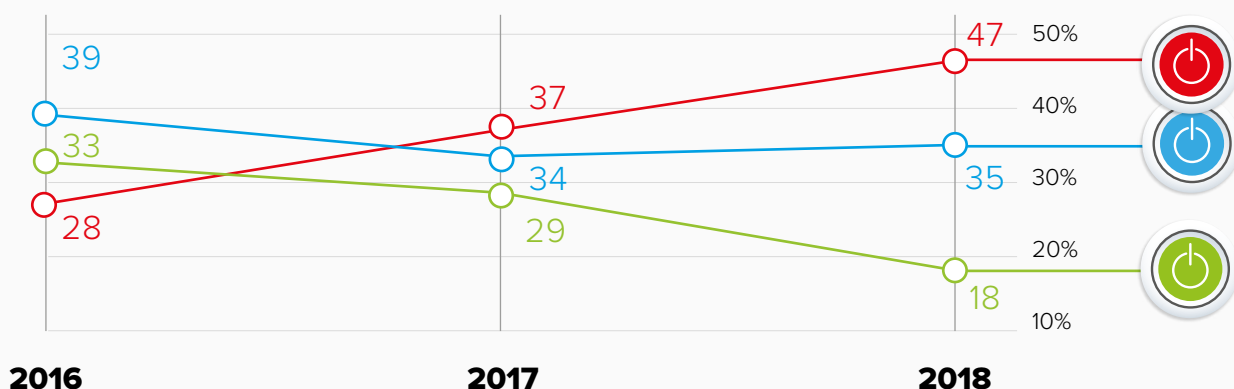




EMOTIONELE ENERGIEBRONNEN

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').

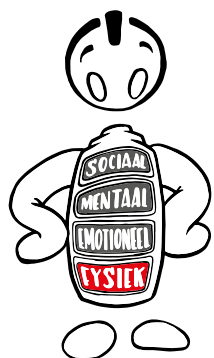
Om de kracht van deze knoppen te meten, hebben wij in de meting een serie vragen gesteld. Voor wat betreft werknemers van de overheid levert dit het volgende beeld op:



Uit de bovenstaande figuur blijkt dat de stemming op de werkvloer er in de afgelopen jaren niet beter op is geworden. Dit wijkt overigens niet af van wat er ook in andere sectoren momenteel aan de hand is: ook daar zijn werknemers in mineur. Als we naar de cijfers van de afgelopen drie jaar kijken zien we bijna een halvering van het percentage positief gestemde werknemers, terwijl het percentage negatief gestemde werknemers jaarlijks met 10% stijgt. Wat deze percentage nóg alarmerender maakt: de effecten van negatieve emoties ('rode knop') wegen drie keer zo zwaar als die van positieve emoties ('groene knop').

Ook hier kunnen we inzoomen op deelsectoren. Wederom zien we dat ministeries, provincies en agentschappen hoger en woningcorporaties juist lager scoren.

			
SECTOR	POSITIEF	NEUTRAAL	NEGATIEF
Gemeenten	17%	37%	46%
Ministeries / Provincies / Agentschappen	21%	42%	38%
Woningcorporaties	14%	29%	57%
Anders (non-profit)	15%	23%	62%

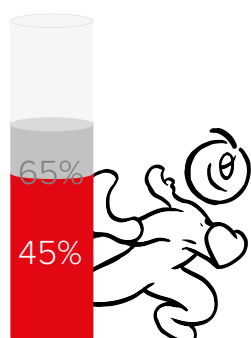


FYSIEKE ENERGIEBRONNEN

Dat brengt ons bij de fysieke energie van werknemers in de overheidssector. Hoe is het daarmee gesteld? Niet zo best, afgaande op het betrekkelijk lage percentage werknemers (45%) zich lichamelijk fit te voelen (landelijk gemiddelde is 65%). Men gaat met minder energie naar het werk (62%) dan werknemers in andere sectoren (74%) en men gaat ook met beduidend minder energie weer naar huis (46% tegenover landelijk 63%). Als mogelijke oorzaken van de lagere fysieke energie springen weinig bewegen, onvoldoende slaap en een gebrek aan gezonde voeding in het oog. Hoewel ruim een derde (36%) aangeeft de werkdruk als veel te hoog te ervaren, zegt slechts 11% zich rusteloos en verkrampt te voelen (het landelijk gemiddeld is met 32% bijna driemaal zo hoog). Blijkbaar hebben werknemers in de overheidssector manieren gevonden om voldoende stoom af te blazen.

45%

voelt zich lichamelijk fit
(landelijk gemiddelde 65%)



62%

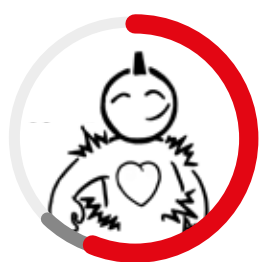
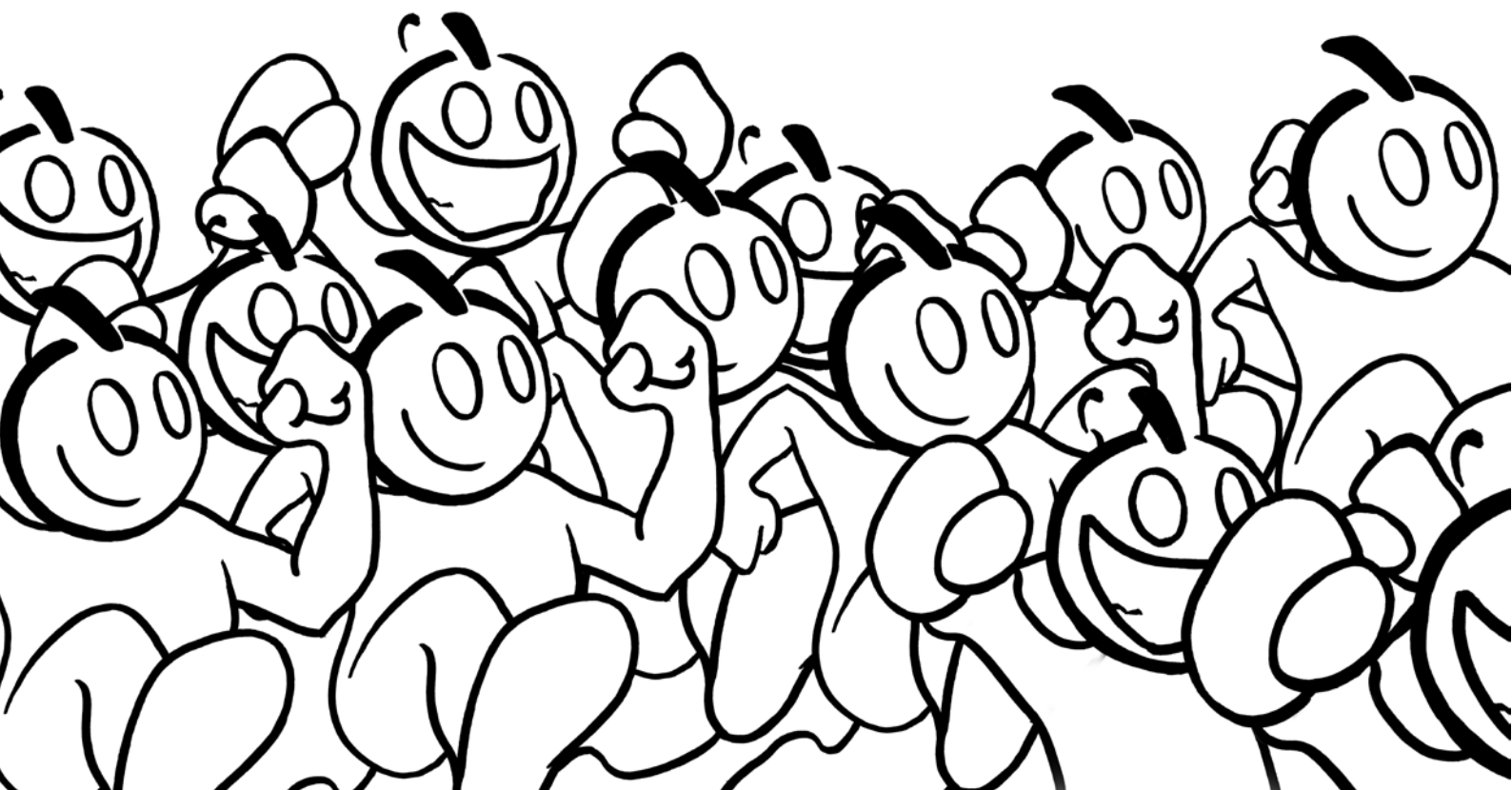
met voldoende energie
naar het werk (landelijk
gemiddelde 74%)



46%

keert met voldoende ener-
gie weer naar huis (lande-
lijk gemiddelde 63%)





56%

gezond eten (landelijk
gemiddelde 66%)



55%

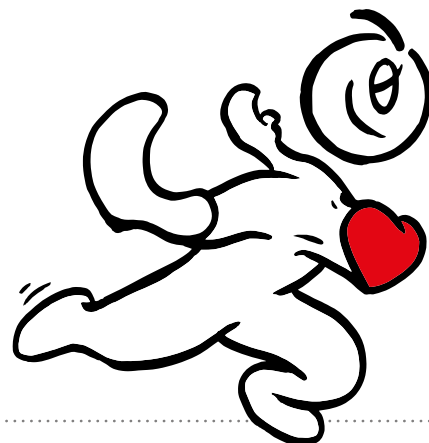
te hard werken (landelijk
gemiddelde 51%)

WERK ALS EEN BRON VAN GELUK?

Hiervoor zagen wij werknemers in de overheidssector minder positief gestemd zijn. Maar in hoeverre zien ze hun werk als een bron van geluk? Het antwoord hierop valt beduidend positiever uit: 59% ziet haar of zijn werk als een bron van geluk. Bij gemeentes is dat percentage hoger (65%) en bij woningcorporaties beduidend lager (41%). Ruim een op de vijf werknemers (21%) ziet het werk als een bron van stress.

**“65% van gemeente-ambtenaren ziet
werk als een bron van geluk”**

ENERGIE EN LEIDERSCHAP



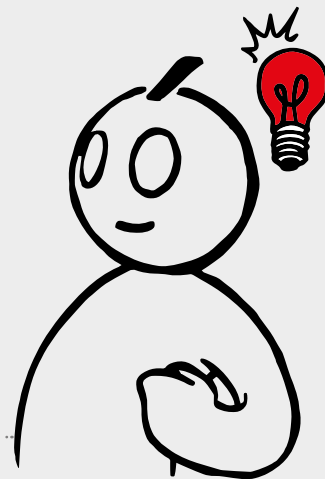
In hoeverre is leiderschap van invloed op de energie van werknemers? Deze vraag hebben we dit jaar voor het eerst gesteld. De ondervraagden konden kiezen uit vier stijlen van leiderschap: de daadkrachtige producent, de regelende controleur, de hulpvaardige mentor en de creatieve innovator.

Met welke stijlen van leiderschap hebben werknemers in de overheidssector te maken? Net als in andere sectoren staat de stijl van de **regelende controleur** met stip op één: 39% van de werknemers zegt dat dit de stijl van haar of zijn leidinggevende is. Daarnaast volgt de stijl van **hulpvaardige mentor** (31%). Als we kijken naar de meest gewenste stijl van leiderschap ziet het beeld er anders uit. Twee derde (66%) kiest voor de laatstgenoemde leiderschapsstijl van hulpvaardige mentor. Opmerkelijk: **daadkrachtige producenten** (7%) en **creatieve innovators** (7%) zijn niet erg gewenst.

	DAGELIJKSE PRAKTIJK	GEWENSTE PRAKTIJK
Daadkrachtige producent	20%	7%
Regelende controleur	39%	20%
Hulpvaardige mentor	31%	66%
Creatieve innovator	10%	7%

Dezelfde tendens zien we terug binnen de diverse deelsectoren, met dien verstande dat er met name bij ministeries, provincies en agentschappen nóg sterker wordt uitgekeken naar ondersteunende mentoren en dat daar nóg minder wordt uitgekeken naar daadkrachtige producenten.

TIPS OM DIRECT MEE AAN DE SLAG TE GAAN



Heb je zelf of je team last van energieverlies? Ben je verkrampd 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.

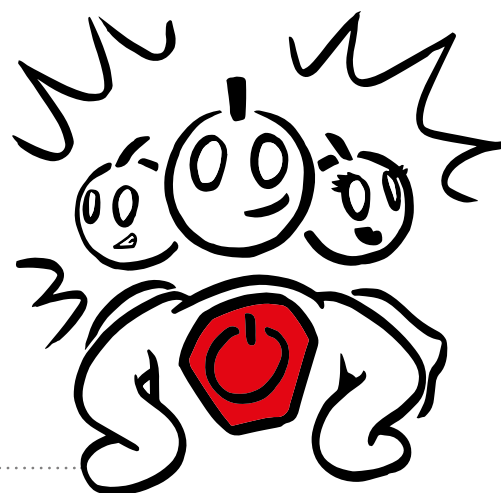
TIP 3: ZET DE KNOP STEEDS WEER OPNIEUW OP GROEN

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.

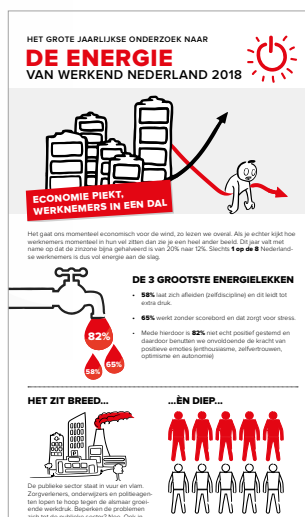
In het onderzoekswhitepaper is te lezen wat momenteel de meest energieke en minst energieke sectoren van werkend Nederland zijn. Tevens wordt ingezoomd op thema's als 'energie & leiderschap' en de 'energie van generaties'. Naast het onderzoeks-whitepaper is er ook een infographic beschikbaar. Tevens 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 onderwijs



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*