

Werkgeluk onderzocht: wat HR ziet én wat werkend Nederland ervaart

ALGEMEEN WERKGELUKCIJFER

HR-professionals:

7,4

Werkend Nederland:

7,4



HR heeft een goed beeld van het werkgeluk van medewerkers.

WAT BEPAALT WERKGELUK?

Volgens HR-professionals:

Competentie +++

Salaris ++

Plezier ++

Volgens werkend Nederland:

Plezier +++

Verbinding ++

Competentie ++



HR onderschat het belang van verbinding. Medewerkers hechten hier meer waarde aan dan aan salaris.

WAT VEROORZAAKT WERKDruk?

Volgens HR-professionals:

1. Te hoge werklust
2. Het karakter van de medewerker
3. Te veel interne veranderingen
4. Het privéleven van de medewerker

Volgens werkend Nederland:

1. Te hoge werklust
2. Te veel interne veranderingen
3. Het karakter van de medewerker
4. Hoge eisen van de werkgever



Waar HR de oorzaak van werkdruk bij de medewerker legt, wijzen medewerkers juist naar de organisatie.

PRIVÉLEVEN & WERKDruk

HR-professionals denken dat:

- Het privéleven veel invloed heeft op werkdruk.

Werkend Nederland vindt dat:

- Werkdruk vooral door het werk zelf komt

Slechts 18%

van werkenden ziet privé als (zeer) invloedrijk,

tegenover **48%** van HR-professionals.



- HR denkt dat **48%** van de medewerkers hoge werkdruk ervaart.
- In werkelijkheid ervaart **31%** dit zo.

48%

31%



HR overschat de ervaren werkdruk.

Vooral vrouwen, medewerkers in de zorg/onderwijs en mensen bij grotere organisaties ervaren meer druk.

SALARIS



Salaris is zelden de reden om te blijven. Maar zodra het werkgeluk onder druk staat, wordt het wél de reden om te vertrekken.

MENTALE GEZONDHEID

Organisaties willen wel, maar medewerkers voelen het niet altijd.



HR ziet een rijk aanbod aan tools en voorzieningen, maar medewerkers herkennen en gebruiken ze veel minder.



WERKDruk