

Werkgeluk is een steeds relevanter thema in het moderne bedrijfsleven. Het gaat verder dan alleen tevredenheid of plezier hebben in het werk; het draait om het gevoel van voldoening, zingeving, en het ervaren van een positieve balans tussen werk en privéleven. Werkgeluk speelt een cruciale rol in zowel de productiviteit als het welzijn van werknemers. Gelukkige werknemers zijn niet alleen gemotiveerder en creatiever, maar ze zijn ook minder vaak ziek en hebben een sterkere loyaliteit aan hun werkgever. Dit maakt werkgeluk een belangrijke factor voor organisaties die streven naar een gezonde en succesvolle werkomgeving. Door een cultuur van werkgeluk te bevorderen, kunnen bedrijven niet alleen hun medewerkers ondersteunen, maar ook hun eigen groei en succes bevorderen.

De Erasmus Universiteit Rotterdam heeft een groot onderzoek gedaan naar het werkgeluk van werknemers. Een recent onderzoek van het Erasmus Happiness Economics Research Organisation (EHERO) laat zien dat investeren in werkgeluk zich terugbetaalt in een lager verzuim.



3 WERKNEMERS- ONDERZOEK NAAR WERKGELUK

♥ 3.1 De rol van werkgeluk

Werkgeluk is gebaseerd op rapportcijfers die medewerkers geven aan (1) hun werktevredenheid en (2) hoe gelukkig ze zich voelen tijdens het werk. **Gemiddeld geven medewerkers hun werkgeluk een 7,4.**

Als het rapportcijfer dat medewerkers aan hun werkgeluk geven met een kwart punt (0,25) stijgt (bijv. van 7,4 naar 7,65), resulteert dat in:

1 werkdag
Een verzuimreductie van 1 werkdag per fte per jaar

Een reductie in het verzuimpercentage van **0,4%**

€ 400 €
Een verzuimkostenreductie van €400 per medewerker

+1
1 'extra medewerker' per 255 medewerkers

O.b.v. 255 werkdagen per jaar (zie CBS) en directe + indirecte verzuimkosten van € 400 per werkdag voor een medewerker met een gemiddeld jaarinkomen in Nederland (MKB servicedesk).

Het effect van werkgeluk op verzuim wordt grotendeels gedreven door de vermindering van (middel)lang verzuim.



Het onderzoeksinstituut Erasmus Happiness Economics Research Organisation (EHERO) van de Erasmus Universiteit voert medewerkersonderzoeken en verzuimanalyses uit voor organisaties om de voorspellers van verzuim en werkgeluk inzichtelijk te maken. De analyse in dit hoofdstuk is gebaseerd op data van meer dan 15,000 medewerkers uit vier organisaties. Bij deze organisaties zijn de antwoorden in het medewerkersonderzoek gerelateerd aan verzuim in het daaropvolgende jaar.

Drie van de vier organisaties zijn actief in de gezondheidszorg. Het gemiddelde verzuimpercentage bij deze organisaties is 7,4% (19 werkdagen per jaar), wat vergelijkbaar is met het CBS verzuimpercentage voor grote organisaties in de sector gezondheidszorg- en welzijnszorg.



3.2 De rol van de werksituatie

EHERO heeft een model ontwikkeld met 48 werkaspecten opgedeeld in 11 thema's om inzicht te krijgen in welke werkaspecten het belangrijkste zijn voor werkgeluk en verzuim. Medewerkers beoordelen elk werkaspect met een rapportcijfer van 1 tot 10. De themascore is het gemiddelde rapportcijfer van de werkaspecten binnen het thema. De rapportcijfers van de 11 thema's liggen tussen de 6,4 en 7,5.

Van 7 van de 11 thema's kan met minstens 90% zekerheid worden vastgesteld dat ze bijdragen aan minder verzuim.

Verzuimreductie (aantal werkdagen per fte per jaar) als themascore met 0,25 punten stijgt:



Het thema dat het verzuim het meest beïnvloedt, is de mate van veiligheid en zekerheid die medewerkers op het werk ervaren.

Vervolgens is het belangrijkste thema de **balans tussen werk en privéleven van de medewerkers.**

Verzuim hangt ook samen met andere thema's, zoals de ervaren werkdruk en belasting.



“Als het rapportcijfer op het thema Veiligheid & Zekerheid met een kwart punt stijgt, dan levert dat een verzuimreductie op van 1,2 werkdagen per fte per jaar.”

“Als het rapportcijfer op het thema Werk & Privé met een kwart punt stijgt, dan levert dat een verzuimreductie op van één werkdag per fte per jaar.”

In de genoemde effecten is meegenomen dat als het thema vooruitgaat, andere thema's mogelijk meestijgen of dalen (neveneffecten) omdat thema's met elkaar verbonden zijn.

De vier thema's waarbij niet met 90% zekerheid kan worden vastgesteld dat ze bijdragen aan minder verzuim zijn Groei & Ontwikkeling, Leiderschap & Communicatie, Zingeving & Impact en Vrijheid & Verantwoordelijkheid.

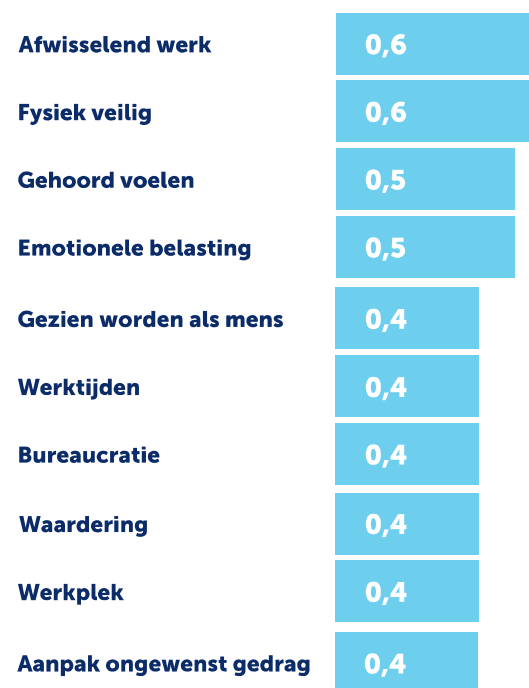
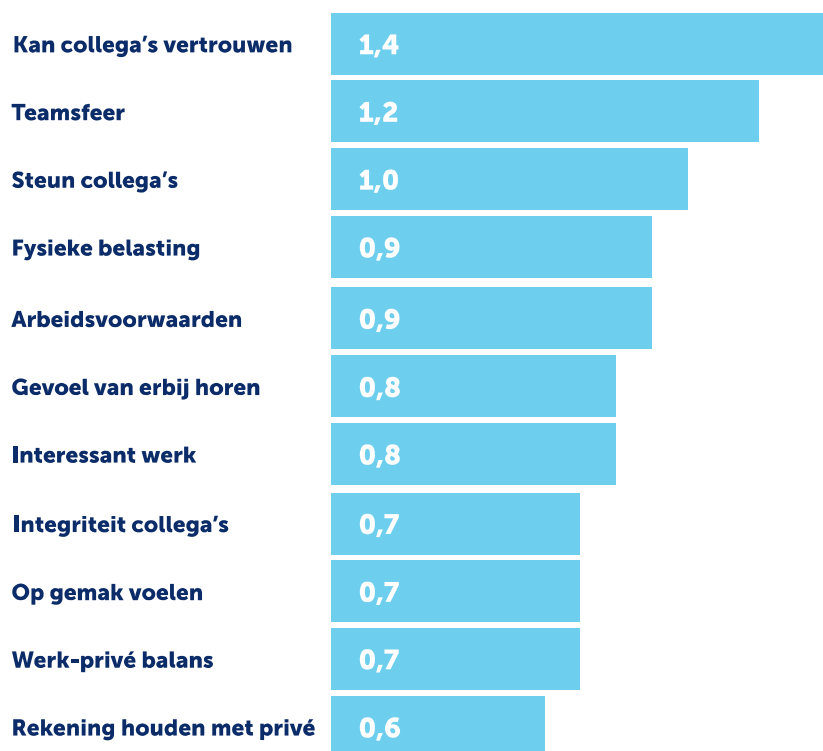


Organisatieverschillen

Het belang van thema's varieert tussen organisaties, zo blijkt uit dit onderzoek. Het thema dat het sterkst gerelateerd is aan verzuim is Werk & Privé bij twee organisaties en Veiligheid & Zekerheid bij één organisatie. Bij één organisatie is Leiderschap & Communicatie het belangrijkste thema, terwijl dit thema niet sterk samenhangt met verzuim bij de andere drie organisaties. Dit impliceert dat een individuele analyse en aanpak per organisatie toegevoegde waarde heeft ten opzichte van een “one-size-fits-all” benadering.

EHERO heeft ook het belang van individuele werkaspecten binnen deze thema's onderzocht. Bij 21 van de 48 werkaspecten kan met 90% zekerheid worden vastgesteld dat ze het verzuim verlagen.

Verzuimreductie in werkdagen (per FTE per jaar) als het rapportcijfer van het werkaspect met 0,25 punten stijgt:



De belangrijkste werkaspecten voor verzuim zijn in hoeverre de medewerker collega's kan vertrouwen, de sfeer in het team en de steun die men krijgt van collega's. Deze aspecten relateren aan de sociale omgeving van de medewerker.

"Als het rapportcijfer op de mate waarin medewerkers hun collega's kunnen vertrouwen met een kwart punt stijgt, dan levert dat een verzuimreductie op van 1,4 werkdagen per fte per jaar."

"De belangrijkste werkaspecten voor verzuim relateren aan de sociale omgeving van de medewerker"

Naast de sociale omgeving zijn aspecten belangrijk die gerelateerd zijn aan:

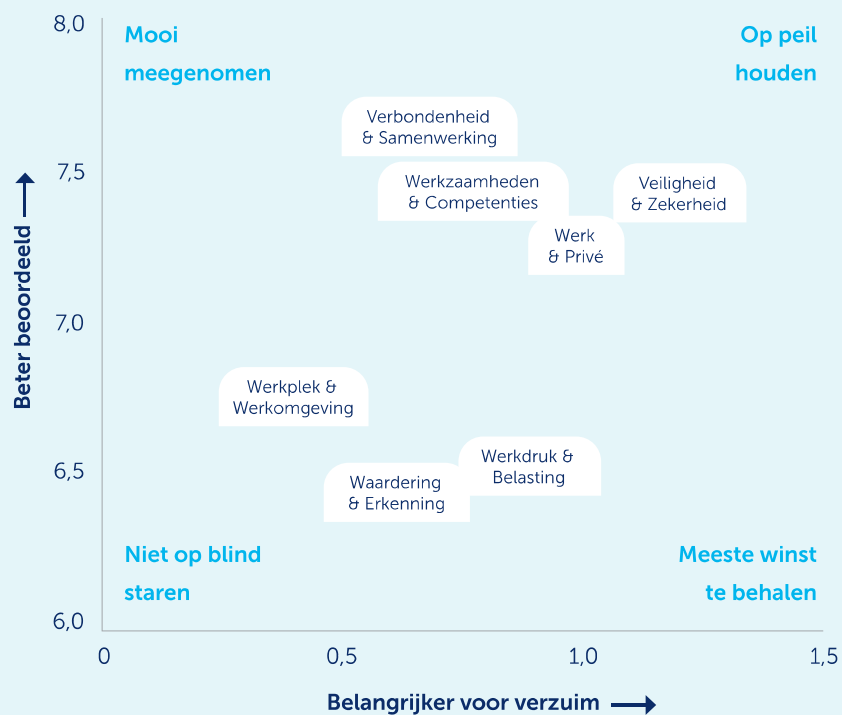
- Psychologische of sociale veiligheid (kan collega's vertrouwen, integriteit collega's, op gemak voelen, aanpak ongewenst gedrag)
- Belasting van het werk (fysieke en emotionele belasting)
- De inhoud van het werk (interessant en afwisselend werk)
- Combineren van werk & privé (werk-privé balans, op werk wordt rekening gehouden met privéleven, werktijden)
- Financiële en niet-financiële waardering (arbeidsvoorwaarden, waardering)

Het belang van specifieke werkaspecten varieert ook tussen organisaties. De belangrijkste werkaspecten bij de vier individuele organisaties waren respectievelijk:



3.3 Thema kiezen

Om richting keuzes te gaan rondom de focus bij het verminderen van verzuim is het ook van belang mee te wegen waar nog de meeste winst is te behalen en wat de wensen van medewerkers zijn. Hiervoor kun je het rapportcijfer dat medewerkers aan het thema geven afzetten tegen het belang van het thema:



Je ziet hierbij dat het verminderen van werkdruk en belasting niet het sterkst samenhangt met verzuim, maar hier mogelijk wel de meeste winst te behalen is omdat medewerkers doorgaans minder tevreden zijn over hun hoge werkdruk en belasting. Bij thema's waar medewerkers doorgaans tevreden over zijn, zoals Veiligheid & Zekerheid, is het met name van belang dit op peil te houden en te kijken waar verdere verbeteringen mogelijk zijn.



Samenvatting hoofdstuk 3

De sociale werkomgeving van de werknemer blijkt belangrijk te zijn voor het werkgeluk dat de individuele werknemer ervaart. Een gezonde sociale werkomgeving bevordert teamwork, open communicatie en samenwerking en kan zo stress verminderen en voorkomt conflicten die kunnen leiden tot burn-out en ziekteverzuim. Het is voor u als werkgever belangrijk om goed te zorgen voor zo'n gezonde, sociale werkomgeving. Investeren in het werkgeluk van uw werknemers betaalt zich, zoals blijkt uit dit onderzoek van EHERO, uiteindelijk terug in een lager verzuim.