

## ONDERZOEK WERKGEVERSCHAP IN DE PUBLIEKE SECTOR

# Bedrijfsfeestjes minder belangrijk voor tevredenheid werknemers

Mensen vervullen in hun leven verschillende rollen: ouder, kind, leidinggevende, klant, vriend, medewerker en nog veel meer. Het is een bekend fenomeen dat de mening en het gedrag dat iemand vertoont deels wordt beïnvloed, of afhankelijk is, van de rol die men op een bepaald moment vervult. Kijkend naar de rol van werkgever wordt tegenwoordig vaak gesproken over 'goed en modern werkgeverschap'. Maar wat wordt daarmee eigenlijk bedoeld? En wordt dat niet bepaald door de twee betrokken partijen in deze relatie: de werkgever en de medewerker samen?

Fenny Meulendijks

**D**e De HRM'er neemt in de totstandkoming van 'goed en modern werkgeverschap' een speciale rol in. Een sleutelrol, omdat de HRM'er immers bepalend en sturend is in de invulling van belangrijke aspecten van het werkgeverschap. De HRM'er balanceert vaak op het snijvlak van vertegenwoordiging van de werkgever enerzijds en belangenbehartiging van de medewerkers anderzijds. Een dubbelrol dus, waarbij het de kunst is om, in het belang van de organisatie, de belangen van werkgever en medewerker zo goed mogelijk op één lijn te brengen en houden. Een dubbelrol is sowieso al spannend, maar wat gebeurt er als je er nóg een dimensie aan toevoegt? De HRM'er is immers zelf óók een medewerker. Denkt de HRM'er als vertegenwoordiger van de organisatie hetzelfde over 'goed werkgeverschap' als de HRM'er als medewerker? Een mooie vraag voor een onderzoek.

## Onderzoeksopzet

Om antwoord te krijgen op de voorgaande vragen heeft Driessen HRM\_Payroll samen met TNS Nipo een representatief online onderzoek uitgevoerd onder 250 HRM'ers in de sectoren zorg & welzijn, overheid en onderwijs. In het onderzoek waren de verschillende elementen van goed en modern werkgeverschap onderverdeeld in drie overkoepelende begrippen:

- cultuur
- maatwerk in arbeidsrelatie
- persoonlijke ontwikkeling

De groep respondenten werden onderverdeeld in twee groepen. 132 van deze HRM'ers zijn bevroegd in hun rol als vertegenwoordiger van hun organisatie, de overige 118 HRM'ers in hun rol als 'reguliere' medewerker van hun organisatie. En het zal u vast niets verbazen: er zijn duidelijke

lijken onderlinge verschillen zichtbaar tussen de meningen van deze twee groepen.

## Met plezier naar het werk, communicatie kan beter

Ruim 80% van de HRM'ers geeft zowel in zijn rol als medewerker als vertegenwoordiger van de organisatie aan dat hij met plezier naar het werk gaat en dat hij wordt gewaardeerd voor wie hij is en wat hij doet. Opvallend is echter wel dat de interne communicatie en het geven/ontvangen van feedback stukken lager scoren en onderlinge verschillen vertonen. Als vertegenwoordiger van de organisatie vindt 58% dat hij richting de medewerker intern goed communiceert en 64% regelmatig feedback geeft; als medewerker is dat slechts 46% en 48%.

## Meer verdienen dan men verdient

Van de HRM'ers is gemiddeld 77% tevreden over het arbeidscontract en 70% over de privé-werkbalans. Over de beloning is men minder te spreken, waarbij de HRM'ers in hun rol als medewerker slechter scoren op hun eigen beloning dan de HRM'ers in hun rol als vertegenwoordiger; respectievelijk 45% en 58% is van mening dat de beloning in verhouding is ten opzichte van het functioneren van de medewerkers. Anders gesteld, meer dan de helft van de HRM'ers vindt dat hij meer dient te verdienen voor het werk dat hij of zij levert.

## Persoonlijke ontwikkeling, een blinde vlek voor werkgevers

Een bijzonder beeld: ruim 80% van de HRM'ers geeft als medewerker aan dat het werk uitdagend is en er genoeg ruimte is voor eigen verantwoordelijkheid en zelfsturing. Ze zijn echter stukken minder tevreden over de actieve rol die de werkgever daarin richting hen aanneemt. Over de opleidingsmogelijkheden is slechts 53% tevreden, de aandacht voor coaching/persoonlijke ontwikkeling door de eigen leidinggevende scoort met 42% nog lager. Dat dit een echte blinde vlek lijkt te zijn voor de (HRM'ers van) werkgevers, blijkt uit het feit dat bijna 70% van de HRM'ers die als vertegenwoordiger hiernaar werden gevraagd van mening is dat de huidige werkgever juist wel voldoende mogelijkheden tot opleiding en persoonlijke ontwikkeling biedt aan de medewerkers.

**De HRM'er balanceert vaak op het snijvlak van vertegenwoordiging van de werkgever enerzijds en belangenbehartiging van de medewerkers anderzijds.**

## Het zit hem in de kleine dingen...

Iedere relatie heeft zo af en toe een impuls nodig. Zomaar, om het allemaal niet te vanzelfsprekend te laten worden. Zo ook de relatie werkgever-medewerker. Van daar de vraag wat het leukste was dat de werkgever ooit heeft gedaan voor de medewerkers. Ook hier verschillen de HRM'ers als vertegenwoordiger met de HRM'ers in hun rol als reguliere medewerker. Waar de eerste groep met name zaken noemt als bedrijfsuitjes, feesten, partijen en andere informele activiteiten, komt de tweede groep juist met heel andere zaken. Naast het feit dat 8% van deze groep aangeeft dat het überhaupt aanbieden van een baan het mooiste denkbare was, blijken de HRM'ers als medewerker met name gevoelig voor de zaken die normaal worden geacht in het kader van goed werkgeverschap: aandacht hebben voor ontwikkeling, mogelijkheden bieden tot opleidingen, zomaar een praatje maken uit persoonlijke interesse en een welgemeend bedankje op zijn tijd.

## Conclusie

Tijd om de balans op te maken: hoe scoren volgens 250 HRM'ers hun huidige werkgevers in de publieke sector in hun rol als goed werkgever? De stemmen zijn geteld en de rapportcijfers gegeven. De HRM'ers als medewerker geven hun huidige werkgever gemiddeld een 7,0. De HRM'ers die bevroegd zijn als vertegenwoordiger van hun organisatie geven hun huidige werkgever, en daarmee wellicht feitelijk deels zichzelf, een 7,4 voor de wijze waarop de rol als werkgever wordt ingevuld. Dit beeld wordt bevestigd door het feit dat de HRM'ers als regulier medewerker op een groot aantal vragen een lagere score geven dan hun collega-HRM'ers als vertegenwoordiger. Geen slecht rapport, maar zeker de nodige ruimte tot verbetering. Daarin is een schone taak weggelegd voor de HRM'ers. En om te weten waar je mee moet beginnen, hoef je als HRM'er en/of werkgever eigenlijk niet veel te doen aan onderzoek. Blijkbaar zit het antwoord al in jezelf als je zo nu en dan eens door de bril van een normale medewerker naar je eigen HRM-rol kijkt.

Alle onderzoeksresultaten zijn gebundeld in een handzaam boekje. U kunt een gratis exemplaar aanvragen via [www.driessenpayroll.nl/onderzoek](http://www.driessenpayroll.nl/onderzoek).

drs. Fenny Meulendijks, manager marketing en communicatie - [fenny.meulendijks@driessen.nl](mailto:fenny.meulendijks@driessen.nl)