

PERSBERICHT

19 september 2011

Onderzoek: werkgeverschap in de publieke sector

Bedrijfsfeestjes minder belangrijk voor tevredenheid werknemers

Onlangs hield het Helmondse Driessen HRM_Payroll in samenwerking met TNS Nipo een representatief onderzoek naar het (ervaren) werkgeverschap in de publieke sector. De ene groep HRM-functionarissen werd hierin benaderd als werkgever, de andere groep als werknemer. Dit leidde tot enkele verrassende uitkomsten. Zo wordt een bedrijfsuitje door een werkgever op hogere waarde geschat dan door de werknemer, die liever ziet dat de dagelijkse gang van zaken goed op orde is.

Dubbelrol voor de HRM'er

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.

Met plezier naar het werk, communicatie kan beter

Ruim 80% van de HRM'ers geeft zowel in hun rol als medewerker als vertegenwoordiger van de organisatie aan dat men met plezier naar het werk gaat en dat men wordt gewaardeerd voor wie men is en wat men 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 men 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-werk balans. 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. Men is 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 zijn dat de huidige werkgever juist wel voldoende mogelijkheden tot opleiding en persoonlijke ontwikkeling biedt aan de medewerkers.

Het zit hem in de kleine dingen...

Op de vraag wat het leukste was dat de werkgever ooit heeft gedaan voor de medewerkers, kwamen opvallende verschillen naar voren. Waar de HRM'er als werkgever met name zaken noemt als bedrijfsuitjes, feesten, partijen en andere informele activiteiten, komt de andere groep als medewerker juist met heel andere zaken; Naast het feit dat 8% van 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.

Rapportcijfers

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 HRM'ers als medewerker geven hun huidige werkgever gemiddeld een 7,0. De HRM'ers die bevestigd 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. 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 men mee moet beginnen, hoeft de HRM'er en/of werkgever eigenlijk niet veel te doen aan onderzoek. Blijkbaar zit het antwoord al in henzelf als zij zo nu en dan eens door de bril van een normale medewerker naar hun eigen HRM-rol kijkt.

Noot voor de redactie: voor meer informatie kunt u contact opnemen met Fenny Meulendijks, manager marketing & communicatie bij Driessen, telefoon 0492 – 50 66 66. Op de website www.driessenpayroll.nl/onderzoek vindt u alle informatie over het onderzoek en kunt u alle gegevens opvragen.