

Eindrapport Werkgeluk in de sector Groen Grond en Infrastructuur

Stationsweg 1
Woerden 3445 AA
Tel (088) 329 20 30
Fax (088) 329 20 31
actor@actor.nl
www.actor.nl

Colofon

Auteur(s)

de heer M.A. de Kok

Datum

20 september 2021

Project

2021-0941 Werkgroep Werkgeluk cao GGI 2021 algemeen

Referentie

2109-1375

Versie

0.1

Classificatie

Vertrouwelijk

Managementsamenvatting

Werknemers zijn tevreden met het werk

De tevredenheid met het werk is voor 92% van de werknemers voldoende (minimaal een 6 of hoger). Bij 81% van de werknemers is de tevredenheid zelfs een 7 of hoger. Dit laat zien dat werknemers in het algemeen tevreden zijn met het werk. Werkgevers schatten de tevredenheid onder werknemers ongeveer even hoog in.

De thema's met de meeste invloed op werkgeluk: gezondheid en de sfeer tussen collega's

Werknemers vinden dat het thema 'gezondheid' de meeste invloed heeft op het werkgeluk. Bijna de helft van de respondenten zet gezondheid op nummer 1 als zij gevraagd worden om thema's te rangschikken in een ranglijst. Andere thema's die belangrijk worden gevonden zijn: de sfeer tussen collega's, het goed kunnen combineren tussen werk en privé, en de arbeidsvoorwaarden en financiële situatie. Thema's die lager op de ranglijst worden gezet zijn 'kunnen omgaan met werkdruk' en 'het kunnen ontwikkelen van kennis en vaardigheden'.

De combinatie tussen werk en privé

Er is een groep van 20% werknemers die de balans tussen werk en privé als onvoldoende beoordeelt. Als aan de respondenten wordt gevraagd naar de reden van de onvoldoende beoordeling, dan geven zij meestal aan dat de werkdruk te hoog is.

Werkdruk

In de enquête is ook gevraagd hoe werkdruk het werkgeluk beïnvloedt. Een groep van ongeveer 20% werknemers beoordeelt de invloed van werkdruk op het werkgeluk als negatief. Dit betekent bovendien dat een grotere groep van 80% werknemers de invloed van werkdruk op het werkgeluk als neutraal of positief ziet.

Invloed op het eigen werk

De mate van invloed op het eigen werk is volgens werknemers relatief laag. Zo geeft bijvoorbeeld 70% van de werknemers aan 'nooit' tot 'soms' mee te beslissen over wanneer iets af moet zijn. Deze score is lager dan verwacht op basis van het vooronderzoek.

Gezondheid

Ongeveer 92% van de werknemers beoordeelt zijn eigen gezondheid met een voldoende (een 6 of hoger). Voor 80% is dit zelfs een 7 of hoger. Gevraagd naar de invloed van het werk op de eigen gezondheid is er meer verdeling in de antwoorden te zien. Ongeveer 30% vindt de invloed van het werk op de gezondheid positief, 20% negatief en 50% neutraal.

Veiligheid

Ongeveer een kwart van de werknemers is van mening dat de veiligheidsprotocollen onvoldoende worden nageleefd. Hiervoor worden verschillende redenen genoemd. De meest voorkomende reden is dat de leidinggevende het niet belangrijk vindt. Daarnaast spelen ook te weinig kennis, tijd of geld een rol bij het niet naleven van de protocollen.

Arbidsvoorwaarden en de financiële situatie

Uit de analyse blijkt dat ongeveer 78% van de werknemers voldoende tevreden is met het salaris. Dit betekent ook dat ongeveer 22% onvoldoende tevreden is met het salaris. In totaal blijkt 16% van de werknemers het financieel lastig te hebben en ongeveer 3% zou graag hulp willen ontvangen bij het omgaan met de eigen financiële situatie. Opvallend is dat een significante groep werkgevers (ongeveer 40%) vindt dat de financiële situatie van werknemers het werk beïnvloedt. Dezelfde groep werkgevers (ongeveer 40%) ziet graag dat werknemers meer hulp krijgen bij hun financiële situatie.

Leiderschap en de sfeer tussen collega's

Ongeveer 60% procent van de werknemers vindt de sfeer op het werk goed, terwijl 30% hier neutraal in staat en 10% de sfeer op het werk niet goed vindt. De helft van de werknemers ontvangt voldoende waardering van de leidinggevende (49%) en ongeveer 23% vindt de mate van waardering onvoldoende.

Kennis en vaardigheden

Een ruime meerderheid van de werknemers vindt dat zij over genoeg kennis beschikt (94%). Als het gaat om het opdoen van nieuwe kennis of het leren van nieuwe vaardigheden is een meer wisselend beeld te zien: 40% tot 50% ziet genoeg leermogelijkheden, maar er is ook een groep van rond de 20% á 25% die de mogelijkheden niet genoeg vindt. Ook is er gevraagd naar de doorgroeimogelijkheden. Hieruit blijkt dat 40% van de werknemers vindt dat er niet genoeg kansen zijn om door te groeien naar een andere functie. De kanttekening hierbij is dat slechts 20% van de werknemers van de mogelijkheid om door te groeien gebruik zou willen maken.

Tips om het werkgeluk te verhogen

Werknemers en werkgevers zijn via een open vraag gevraagd om tips te geven om het werkgeluk te verhogen. Deze zijn te vinden in hoofdstuk 5.3.7.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
2.	Bevindingen uit het vooronderzoek werkgeluk	5
3.	Toegepast model voor de vragenlijst	6
4.	Methodiek	9
5.	Resultaten	10
5.1.	Het werkgeluk in de sector	10
5.2.	Thema's die werkgeluk beïnvloeden	11
5.3.	Resultaten per vraag	14
5.3.1.	Arbeidsinhoud	14
5.3.2.	Arbeidsomstandigheden	16
5.3.3.	Arbeidsvoorwaarden en financiën	18
5.3.4.	Arbeidsverhoudingen	19
5.3.5.	Betrokkenheid	20
5.3.6.	Competenties	21
5.3.7.	Tips om het werkgeluk te verhogen	22
6.	Vergelijking resultaten met het vooronderzoek	26

1. Inleiding

De werkgroep werkgeluk ingesteld door het cao-overleg Groen, Grond en Infrastructuur (GGI) heeft Actor gevraagd onderzoek te verrichten naar het werkgeluk in de sector GGI. Actor heeft eerst een literatuuranalyse gemaakt over alle informatie die beschikbaar is over werkgeluk (2103-0258, v1.0). Op basis van deze analyse beoordeelde de werkgroep dat er al veel informatie beschikbaar is, maar dat de kwaliteit van de bestaande literatuur nog onvoldoende actueel, representatief en specifiek is om tot een juiste diagnose over werkgeluk in de sector GGI te komen.

Vervolgens heeft de werkgroep aan Actor gevraagd om een extra onderzoek d.m.v. een enquête. De enquête is gebaseerd op de in het vooronderzoek gehanteerde ABC-model van werkgeluk. De vragen zijn in samenwerking met de werkgroep vastgesteld en gedeeld onder werknemers en werkgevers. De resultaten van de enquête zijn in dit rapport opgenomen.

2. Bevindingen uit het vooronderzoek werkgeluk

De enquête bouwt voort op het vooronderzoek genaamd: 'Onderzoeksverslag werkgeluk' (2103-0258, v1.0). De bevindingen uit het vooronderzoek staan hieronder samengevat op basis van het ABC-model van werkgeluk (zie ook hoofdstuk 3).

Arbeidsinhoud

Het werk dat wordt uitgevoerd binnen de sector GGI is divers. Van bodemspecialist tot agrarisch loonwerker en van machinist tot vrachtwagenchauffeur. Overkoepelend aan het werk is dat er veel met machines wordt gewerkt. Gegevens van Stigas laten zien dat werknemers in de sector uitermate positief zijn over het eigen werkvermogen vergeleken met de mentale en lichamelijke eisen van het werk. Ook geeft slechts 4,2% van de werknemers aan dat zij vaak of altijd last heeft van werkdruk. Hier staat tegenover dat werknemers relatief weinig invloed hebben op de planning van het werk, en 1 op de 5 werknemers weleens last heeft gehad van burn-out achtige klachten. Dit wekt de impressie dat werknemers in het algemeen positief zijn over de inhoud van het werk, maar hoe dit specifiek relateert aan werkgeluk is nog minder duidelijk.

Arbeidsomstandigheden

Bij arbeidsomstandigheden is gekeken naar twee deelaspecten: veiligheid en gezondheid. Bij veiligheid laat de 3-meting van Alta zien dat werknemers vinden dat er (ruim) voldoende aandacht en gespreksbereid is om veilig te kunnen werken. Gegevens voortkomend uit Preventief Medisch Onderzoek (PMO) laten zien dat werknemers het meest last hebben van lawaai en trillingen. Wat betreft de gezondheid kenmerkt de sector GGI zich door een laag ziekteverzuimpercentage (gegevens Sazas + CBS) en het blijkt dat vooral werkgevers, maar ook werknemers, een voldoende geven voor de aandacht die er op dit moment voor gezondheid is (Alta 3-meting MVM). Een aandachtspunt is het vaak langdurig werken in dezelfde houding en de hieruit voortvloeiende lichamelijke klachten. Op zowel veiligheid en gezondheid zijn er dus positieve signalen vanuit de sector, maar ook aandachtspunten. Hoe de factoren hierbij specifiek het werkgeluk bepalen kan op basis van het rapport nog lastig worden bepaald.

Arbeidsvoorwaarden

Werknemers in de sector GGI werken gemiddeld meer uren in de week dan in andere sectoren. De beloning per fte is bovengemiddeld vergeleken met de sector Agrarisch en Groen. Het salarisgemiddelde van €36.000 per jaar is bijvoorbeeld hoger dan in sectoren als Hoveniers (€30.800), Glastuinbouw (€28.100), maar lager dan in de sector Bloembollengroothandel (€38.900).

Arbeidsverhoudingen

De leiderschapstijl kan van grote invloed zijn op het werkgeluk van werknemers. In de sector GGI geeft ongeveer 8 op de 10 werknemers aan dat zij waardering ontvangt van de leidinggevende (gegevens Stigas). Bij ongeveer 6 op de 10 werknemers weet de leidinggevende werknemers ook zo te motiveren dat de werknemer beter gaat presteren.

Betrokkenheid en bevlogenheid

Gegevens van Stigas laten zien hoe tevreden werknemers in de sector zijn. Hieruit blijkt dat bijna iedereen werk heeft dat past (97%) en de sfeer goed vindt (94%). Daarnaast geeft ongeveer 4 op de 5 werknemers aan dat het werk goed bevalt. Ook blijkt dat 83% tevreden is met de huidige balans tussen werk en privé. Het blijft echter lastig om te bepalen hoe de privé situatie daadwerkelijk een rol speelt bij het uiteindelijke werkgeluk. Daarom is het advies aan de werkgroep om zich vooral te richten op het meten en beleid maken op aspecten van geluk die werk gerelateerd zijn.

Competenties

Het door ontwikkelen van competenties kan ook bijdragen aan het werkgeluk. Uit het Colland Arbeidsmarktonderzoek blijkt dat ongeveer 3 op de 10 werknemers in het jaar 2019 een opleiding of cursus heeft gevolgd (meer dan het gemiddelde in de sector Agrarisch Groen). Onderzoeksgegevens van Stigas laten zien dat relatief veel werknemers de mogelijkheid krijgen om een opleiding te volgen, maar dat zij minder mogelijkheden zien om door te groeien binnen het bedrijf.

Beoordeling van gebruikte literatuur uit vooronderzoek

De bevindingen uit het vooronderzoek geven nog een beperkt inzicht in het werkgeluk in de sector GGI. De heeft voornamelijk met de kwaliteit van de gebruikte informatie bronnen:

1. **Actualiteit.** Verreweg de meeste informatie uit het vooronderzoek komt van de Vitaliteitsscan (2009-2018) en Preventief Medisch Onderzoek (PMO) (2012-2018) van Stigas. Door het lage aantal respondenten dat jaarlijks meedoet aan deze projecten zijn de gegevens over meerdere jaren samengevoegd. Hierdoor kan geen goed beeld worden verkregen over hoe werkgeluk zich nu en door de jaren heen ontwikkelt.
2. **Representativiteit.** Met name bij de data van Stigas is het belangrijk om een kanttekening bij de representativiteit te plaatsen. Bedrijven nemen namelijk vrijwillige deel aan projecten en daar zijn vervolgens de vragenlijsten aan verbonden. Het is denkbaar dat de informatie voornamelijk gaat over werknemers die al werken bij 'voorbeeldbedrijven' die veel met gezondheid en veiligheid bezig zijn.
3. **Inhoud.** De gebruikte informatiebronnen in het vooronderzoek geven veel inzicht in aspecten van werkgeluk, maar zijn afzonderlijk niet zo ingericht om werkgeluk specifiek te onderzoeken.

3. Toegepast model voor de vragenlijst

Voor het vooronderzoek en de enquête heeft de werkgroep besloten om te werken met een model dat is geïnspireerd op het ABC van werkgeluk. De A staat voor de 4 A's van werkkwaliteit: arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. De B staat voor Betrokkenheid en de C voor Competenties. In tabel 1 staat beschreven welke aspecten precies onder de hoofdcategorieën vallen. Hierbij is rekening gehouden met de wensen van de werkgroep om thema's als werkdruk (zie arbeidsinhoud) en de relatie tussen werk & privé (zie betrokkenheid) mee te nemen. Met het ABC kan inzicht worden gegeven in aspecten van werkgeluk waar sociale partners eventueel beleid op kunnen maken. De verschillende aspecten zijn in figuur 1 grafisch te zien.



Figuur 1. Het ABC van werkgeluk.

Ieder hoofdonderwerp uit het ABC van werkgeluk bestaat uit verschillende deelaspecten, waaruit vervolgens verschillende vragen zijn geformuleerd. Alle deelaspecten van werkgeluk die worden besproken in de bevindingen staan in tabel 1 beschreven.

Tabel 1.

Het ABC van werkgeluk	
A: De 4 A's van werkkwaliteit	
1. Arbeidsinhoud	
–	De ruimte om zelf de werkwijze te bepalen
–	De mate waarin er druk is om werk voor een bepaalde tijd af te krijgen (werkdruk).
2. Arbeidsomstandigheden	
–	De lichamelijke belasting / gezondheid.
–	De veiligheid op het werk.
3. Arbeidsvoorwaarden (en de financiële situatie)	
–	Salaris
–	Arbeidstijden
–	De financiële situatie
4. Arbeidsverhoudingen	
–	De leiderschapsstijl van de leidinggevende
–	De sfeer tussen collega's.
–	Hoe goed collega's met elkaar samenwerken
B: Betrokkenheid	
–	Hoe het werk met privé kan worden gecombineerd
C: Competenties	
–	De mate waarin werknemers en werkgevers bekwaam zijn en voelen voor het werk.
–	De mate waarin werknemers en werkgevers vaardigheden kunnen ontwikkelen.

4. Methodiek

Voor het onderzoek is besloten om twee vragenlijsten te ontwikkelen: één voor werknemers en één voor werkgevers. Beide vragenlijsten zijn gebaseerd op de verschillende deelonderwerpen die staan beschreven in tabel 1 en vervolgens gezamenlijk zijn vastgesteld met de werkgroep. De volledige vragen zijn te vinden in de ondertiteling van elke tabel. Voor het programmeren en analyseren van de vragenlijst is gebruik gemaakt van de software van onderzoekdoen.nl.

Met hulp van de werkgroep is de vragenlijst verspreidt via verschillende kanalen. Dit heeft bij de werknemers geresulteerd in 289 respondenten en 35 respondenten bij werkgevers. Bij werknemers zorgt de hoge response voor een betrouwbaarheidspercentage van boven de 90%¹. Dit maakt het mogelijk om betrouwbare uitspraken te doen namens het totale aantal werknemers in de sector GGI. De werkgevers reacties zijn in principe ontoereikend om uitspraken mee te doen voor de gehele sector. Deze resultaten moeten dus als indicatief worden beschouwd.

In de werknemers enquête is te zien dat overwegend meer oudere werknemers (+35 jaar oud) hebben gereageerd dan verwacht kan worden op basis van de populatie. Eerder heeft de werkgroep besloten om hier niet statistisch voor te corrigeren. Het is mogelijk dat de resultaten hierdoor een enigszins verkleurd geven.

Tabel 2.

Response werknemersvragenlijst			
Leeftijdscategorieën	Werknemers vragenlijst	Percentage in vragenlijst	Percentage in populatie
13 t/m 24 jaar	30	11%	26%
25 t/m 34 jaar	39	14%	25%
35 t/m 44 jaar	65	23%	18%
45 t/m 54 jaar	68	24%	18%
55 t/m 64 jaar	64	23%	12%
65 +	12	4%	2%
Totaal	278	100%	100%

*Het totale aantal werknemers is lager dan het totale aantal respondenten, omdat niet elke werknemer haar leeftijd heeft opgegeven.

Bij het analyseren van de resultaten is er gekozen om de resultaten uit de werknemer enquête in percentages uit te drukken en de werkgever enquête in absolute getallen. De reden hiervoor is dat het werken met percentages de indruk wekt dat dit representatief is voor de gehele sector. Voor de antwoorden van de werknemers enquête is dit redelijkerwijs aan te nemen door het hoge aantal reacties. Bij de beantwoording van de werkgevers enquête is dit niet het geval. Het weergeven van het absolute aantal doet in dat geval meer recht aan de uitspraken die je mogelijkwerwijs kan doen op basis van dit onderzoek.

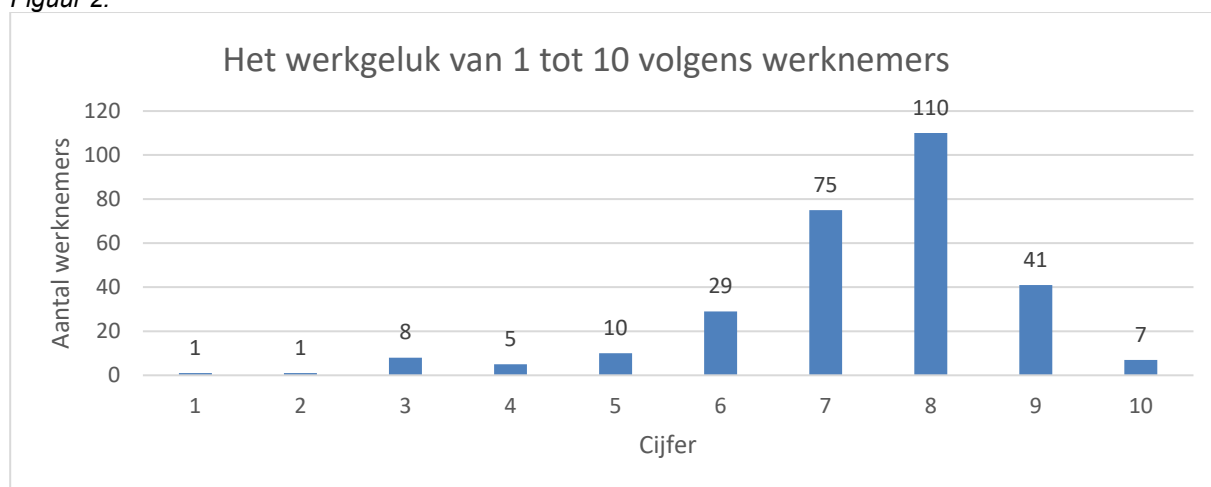
¹ Op basis van een berekening op <https://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator/>.

5. Resultaten

5.1. Het werkgeluk in de sector

De tevredenheid met het werk in de sector GGI is voor een ruime 90% van de werknemers voldoende (minimaal een 6 of hoger). Bij 4 op 5 werknemers is de tevredenheid zelfs een 7 of hoger. Dit laat zien dat werknemers in het algemeen tevreden zijn met het werk. Werkgevers beoordelen de tevredenheid onder werknemers ongeveer even hoog, al geven zij het wel minder snel een onvoldoende.

Figuur 2.



Tabel 3.

Algemeen werkgeluk	Werknemers	Werkgevers
5 of onder	8.7%	1
6	10.1%	4
7	26.1%	7
8	38.3%	19
9	14.3%	4
10	2.4%	0

*Vraag werknemers: Hoe tevreden ben je met je werk in het algemeen? Geef een cijfer van 1 tot 10.

**Vraag werkgevers: Hoe tevreden zijn je werknemers in het algemeen? Geef een cijfer van 1 tot 10.

5.2. Thema's die werkgeluk beïnvloeden

De werknemers en werkgevers zijn gevraagd om een ranglijst te maken van onderwerpen die het meeste bijdragen aan werkgeluk. De factor 'gezondheid' komt bij werknemers naar voren als het meest belangrijke thema. Bijna de helft van de respondenten zet gezondheid op nummer 1 en het krijgt een gemiddelde score van 3,1. Factoren die daarna een belangrijke rol spelen zijn: de sfeer tussen collega's, het goed kunnen combineren tussen werk en privé, en de arbeidsvoorwaarden en financiële situatie. Thema's die lager op de ranglijst worden gezet zijn 'kunnen omgaan met werkdruk' en 'het kunnen ontwikkelen van kennis en vaardigheden'.

Tabel 4.

De belangrijkste thema's voor werkgeluk volgens werknemers		
Thema's die het meest bijdragen aan werkgeluk	Gemiddelde score op de ranglijst	Aantal keer op nummer 1
1. Gezondheid	3,1	120
2. De sfeer tussen collega's	4,3	37
3. Het goed kunnen combineren tussen werk en privé	4,6	35
4. Mijn arbeidsvoorwaarden en financiële situatie	4,6	24
5. Veiligheid	5,2	12
6. Het hebben van invloed op het eigen werk	5,4	19
7. Het hebben van een goede leidinggevende	5,4	9
8. Kunnen omgaan met werkdruk	6	12
9. Het kunnen ontwikkelen van kennis en vaardigheden	6,3	11
Totaal	-	279

**Antwoord is op basis van de vraag: Welke van onderstaande onderwerpen draagt het meeste bij aan jouw werkgeluk? Maak een ranglijst door het belangrijkste onderwerp bovenaan te zetten en dan naar beneden te werken. Dit kan je doen door met de categorieën te slepen.*

De werknemers zijn ook gevraagd naar hoe elk onderwerp het werkgeluk op het moment beïnvloedt. Dit geeft een interessante aanvullende analyse (zie ook tabel 5). Allereerst valt het op dat de onderwerpen 'invloed op eigen werk' en 'sfeer tussen collega's' door ruim 75% van de werknemers als een positieve invloed wordt beschouwd, met bijna geen negatieve beoordelingen. Een zelfde beeld is te zien voor de onderwerpen veiligheid, het hebben van een goede leidinggevende, de balans tussen werk en privé en het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Bij deze onderwerpen geeft ongeveer 60% van de werknemers aan dat het een positieve invloed heeft op het werkgeluk. Dit in combinatie met een klein percentage aan negatieve beoordelingen.

Als we meer inzoomen op de categorie werkdruk is een afwijkende beoordeling te zien. Hier geeft 42% aan dat dit een positief effect heeft en een bovengemiddeld percentage van bijna 20% geeft aan dat het een negatief effect heeft. In hoofdstuk 5.3.5. over werk en privé zien we een soortgelijke trend. Daar is te zien dat ongeveer 20% aangeeft werk en privé niet goed te kunnen combineren. Hiervoor geven zij meestal als reden de hoge werkdruk en vele uren die werknemers moeten maken. Alles bijeen genomen is te zien dat er een grotere groep is die de werkdruk als positief ervaart, maar ook dat er een groep is die hier meer moeite mee heeft.

Tabel 5.

Invloed per thema op het werkgeluk volgens werknemers					
Thema	Sterk positief	Positief	Neutraal	Negatief	Sterk negatief
Het hebben van invloed op het eigen werk	15%	61%	21.6%	2.1%	0.3%
Mijn werkdruk	<u>7.7%</u>	<u>34.6%</u>	<u>39.9%</u>	<u>16.8%</u>	<u>1%</u>
Mijn veiligheid	11.2%	50.5%	33.8%	3.8%	0.7%
Mijn arbeidsvoorwaarden en financiële situatie	13.3%	37.8%	39.5%	7.7%	1.8%
Het hebben van een goede leidinggevende	19.9%	47.4%	24.7%	5.9%	2.1%
De sfeer tussen collega's	29.7%	52.8%	14%	3.5%	0%
De balans tussen werk en privé	18.2%	47.2%	29%	5.6%	0%
Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden	10.1%	49.7%	34.3%	5.2%	0.7%

** De hoofdvraag is: Je bent bevraagd over verschillende onderwerpen die je werkgeluk zouden kunnen beïnvloeden. Bepaal de invloed van onderstaande onderwerpen op jouw werkgeluk.*
***Voor het effect van gezondheid zie hoofdstuk 5.3.2.*

Bij werkgevers zien we een soortgelijke trend als bij werknemers. De sfeer tussen collega's en de gezondheid worden als belangrijke thema's voor werkgeluk beoordeeld (zie tabel 6). Ook zien we soortgelijke trend als het gaat over werkdruk. In tabel 7 is te zien dat bijna alle thema's als neutrale of positieve invloed worden beschouwd, behalve bij werkdruk. Hier geef 8 van de 34 respondenten (=ongeveer 20%) aan dat de werkdruk een negatief effect heeft op het werkgeluk van werknemers.

Tabel 6.

De belangrijkste thema's voor werkgeluk volgens werkgevers		
Thema's die het meest bijdragen aan werkgeluk	Gemiddelde score op de ranglijst	Aantal keer op nummer 1
1. De sfeer tussen collega's	2,6	14
2. Gezondheid	3,8	9
3. Het leveren van goed leiderschap	4,2	1
4. Veiligheid	4,4	4
5. Het hebben van invloed op het eigen werk	4,8	3
6. Kunnen omgaan met werkdruk	5,3	2
7. Arbeidsvoorwaarden en financiële situatie	5,4	9
8. Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden	5,5	2
Totaal	-	35

**Antwoord is op basis van de vraag: Welke van de onderstaande onderwerpen zijn voor jouw bedrijf het belangrijkste om het werkgeluk te bevorderen? Maak een ranglijst door het belangrijkste onderwerp bovenaan te zetten en dan naar beneden te werken. Dit kan je doen door met de categorieën te slepen.*

Tabel 7.

Invloed per thema op het werkgeluk volgens werkgevers					
Vraag	Sterk positief	Positief	Neutraal	Negatief	Sterk negatief
Het hebben van invloed op het eigen werk	4	23	7	0	0
Werkdruk	<u>1</u>	<u>15</u>	<u>10</u>	<u>8</u>	<u>0</u>
Veiligheid	5	15	13	1	0
De arbeidsvoorwaarden en financiële situatie	3	17	11	2	1
Het hebben van een goede leidinggevende	9	21	4	0	0
De sfeer tussen collega's	17	15	2	0	0
De balans tussen werk en privé	8	18	8	0	0
Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden	3	24	7	0	0

* De hoofdvraag is: Je bent bevraagd over verschillende onderwerpen die je werkgeluk zouden kunnen beïnvloeden. Bepaal de invloed van onderstaande onderwerpen op jouw werkgeluk.

* Voor het van gezondheid zie hoofdstuk 5.3.2.

5.3. Resultaten per vraag

5.3.1. Arbeidsinhoud

Het thema arbeidsinhoud wordt besproken aan de hand van twee deelthema's: invloed op eigen werk en de mate van werkdruk. Beide onderwerpen worden in dit hoofdstuk besproken.

5.3.1.1. Invloed op eigen werk

Er zijn drie verschillende vragen over de invloed op het eigen werk gesteld. Als eerste blijkt dat de meeste werknemers 'altijd' of 'vaak' (72%) zelf bepalen hoe ze het werk uitvoeren. Een groep van ongeveer 28% (8%) bepaalt 'soms' tot 'nooit' hoe ze het werk uitvoeren.

Tabel 8.

Hoe vaak werknemers zelf bepalen hoe ze werk uitvoeren			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Altijd	37	12.9%	2
Vaak	173	60.5%	25
Soms	54	18.88%	6
Zelden	17	5.94%	2
Nooit	5	1.75%	0
Totaal	286	100%	35
*Werknemersvraag: Hoe vaak bepaal je zelf hoe je het werk uitvoert?			
**Werkgeversvraag: Hoe vaak bepalen werknemers zelf hoe zij het werk uitvoeren?			

Daarnaast is er ook gevraagd naar de invloed op de planning in het werk. Hieruit blijkt dat ongeveer 35% 'altijd' of 'vaak' invloed heeft op de planning, 40% 'soms' en ongeveer 25% 'zelden' of 'nooit'. In tabel 8 en 9 is er een gelijkwaardige verdeling van antwoorden te zien bij de werkgevers.

Tabel 9.

Invloed op de planning in het werk			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Altijd	20	7%	2
Vaak	76	26.6%	9
Soms	112	39.2%	17
Zelden	53	18.5%	5
Nooit	25	8.7%	1
Totaal	286	100%	34
*Werknemersvraag: Heb je invloed op de planning in het werk?			
**Werkgeversvraag: Hebben werknemers invloed op de planning van het werk?			

De vraag in tabel 10 gaat over meebeslissen wanneer iets af moet zijn. Hieruit blijkt dat ongeveer 30% altijd tot vaak meebeslist en dat ongeveer 70% 'soms' tot 'nooit' meebeslist. In de Vitaliteitsscan is een zelfde soort vraag gesteld: 'Kunt u meebeslissen over het tijdstip wanneer iets af moet zijn?'. Op deze vraag gaf een percentage van 40% 'soms' of 'nooit' als antwoord. De resultaten uit dit onderzoek laten zien dat 'nooit' tot 'soms' mee kunnen beslissen waarschijnlijk nog vaker voorkomt.

Tabel 10.

Meebeslissen over wanneer iets af moet zijn			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Altijd	20	7%	1

Vaak	67	23.4%	9
Soms	98	34.3%	14
Zelden	68	23.8%	9
Nooit	33	11.5%	2
Totaal	286	100%	35

*Werknemersvraag: Hoe vaak kan je meebeslissen over wanneer iets af moet zijn?

**Werkgeversvraag: Hoe vaak kunnen werknemers meebeslissen over wanneer iets af moet zijn?

5.3.1.2. Werkdruk

In de enquête zijn drie specifieke vragen over de werkdruk opgenomen. Allereerst is er gevraagd of werknemers taken in de daarvoor bedoelde tijd kunnen afronden. Hieruit blijkt dat voor zo'n 70% van de werknemers dit 'vaak' of 'altijd' kan. Ongeveer 20% kan de taken 'soms' niet op tijd afmaken, terwijl een kleine 10 procent dit 'zelden' of 'nooit' lukt.

Tabel 11.

Taken afmaken binnen daarvoor bedoelde tijd			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Altijd	31	10.8%	5
Vaak	167	58.4%	25
Soms	62	21.7%	4
Zelden	22	7.7%	1
Nooit	4	1.4%	0
Totaal	286	100%	35

*Werknemersvraag: Kan je taken afmaken binnen de daarvoor bedoelde tijd?

**Werkgeversvraag: Kunnen werknemers taken afmaken binnen de daarvoor bedoelde tijd?

Bij de tweede vraag is het opvallend dat rond de 30% van de werknemers 'vaak' of 'altijd' langer moet werken dan volgens planning, en voor nog een andere 40% is dit soms het geval. Bij deze vraag is het opvallend dat werkgevers de vraag beduidend positiever beoordelen. Zij geven aan dat er slechts 'zelden' of 'soms' langer wordt doorgewerkt.

Tabel 12.

Langer doorwerken dan volgens planning			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Altijd	14	4.9%	1
Vaak	71	24.8%	4
Soms	120	42%	18
Zelden	65	22.7%	12
Nooit	16	5.6%	0
Totaal	286	100%	35

*Werknemersvraag: Hoe vaak moet je in een week langer werken dan volgens planning?

**Werkgeversvraag: Hoe vaak moeten werknemers in een week langer werken dan volgens planning?

Bij de derde vraag over werkdruk is gelijke trend te zien als bij vraag twee over werkdruk. Hier geven ongeveer 40% van de werknemers aan vaak tot altijd teveel werk te doen hebben, en nog eens een andere 40% heeft soms teveel werk te doen. Werkgevers zijn ook bij deze vraag positiever.

Tabel 13.

Mate van teveel werk te doen			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Altijd	21	7.3%	0
Vaak	90	31.5%	6
Soms	123	43%	20
Zelden	46	16.1%	8
Nooit	6	2.1%	1
Totaal	286	100%	35

**Werknemersvraag: Hoe vaak heb je teveel werk te doen?*
***Werkgeversvraag: Hoe vaak hebben werknemers teveel werk te doen?*

5.3.2. Arbeidsomstandigheden

De gegevens over arbeidsomstandigheden laten zich opdelen in twee thema's: veiligheid en gezondheid. Beide onderwerpen worden in dit hoofdstuk besproken.

5.3.2.1. Veiligheid

Uit het onderzoek blijkt dat bijna een kwart van de respondenten aangeeft dat de protocollen onvoldoende worden nageleefd. Hier staat tegenover dat werknemers vaak de mogelijkheid zien om een onveilige situatie te melden (93%) en goed weten wie zij daarvoor moeten aanspreken (95%).

Tabel 14.

Worden de protocollen rondom veiligheid voldoende nageleefd?			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Ja	218	76%	34
Nee	69	24%	1
Totaal	287	100%	35

**Werknemers en werkgevers krijgen dezelfde vraag*

Tabel 15.

Mogelijkheid tot het melden van een onveilige situatie			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Ja	266	92.7%	34
Nee	21	7.3%	1
Totaal	287	100%	35

**Werknemersvraag: Heb je de mogelijkheid om een onveilige situatie te melden op je werk?*
***Werkgeversvraag: Hebben werknemers de gelegenheid om een onveilige situatie te melden op het werk?*

Tabel 16.

Weten bij wie je een onveilige situatie moet melden			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Ja	273	95.1%	34
Nee	14	4.9%	1
Totaal	287	100%	35

**Werknemersvraag: Weet je bij wie je een onveilige situatie moet melden?*
***Werkgeversvraag: Weten werknemers bij wie ze een onveilige situatie moeten melden?*

De respondenten die aangaven dat de veiligheid onvoldoende wordt nageleefd noemen daarvoor verschillende redenen. De meest voorkomende reden is dat de leidinggevende het niet belangrijk vindt. Ook te weinig kennis, tijd of geld zijn factoren die een rol spelen bij het niet kunnen naleven van de protocollen.

Tabel 17.

Redenen waarom veiligheidsprotocollen onvoldoende worden opgevolgd			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Ik vind het niet belangrijk	1	1.5%	0
Mijn leidinggevende vindt het niet belangrijk / de werknemers vinden het niet belangrijk	28	40.6%	1
Het kost te veel tijd	15	21.7%	0
Er is te weinig kennis	16	23.2%	0
Anders (bij werknemers): 3x teveel geld 2x lompheid / lakse houding 2x door opdrachtgever 2x weet niet / hangt af van de situatie	9	13.0%	0
Totaal	69	100%	1

**Werknemers- en werkgeversvraag: Je hebt aangegeven dat de protocollen rondom veiligheid onvoldoende worden nageleefd. Waardoor komt dit?*

5.3.2.2. Gezondheid

Het thema gezondheid definiëren de respondenten als de belangrijkste factor die het werkgeluk beïnvloedt (zie hoofdstuk 5.2). Ruim 92% van de respondenten beoordeelt haar eigen gezondheid met een voldoende (6 of hoger). De werkgevers laten een soortgelijke verdeling van de antwoorden zien.

Tabel 18.

Tevredenheid met de eigen gezondheid			
Cijfer van 1 tot 10	Werknemers		Werkgevers
5 of lager	22	7.7%	2
6	37	12.9%	4
7	82	28.6%	9
8	88	30.7%	10
9	46	16.0%	8
10	12	4.2%	2
Totaal	287	100%	35

**werknemersvraag: Hoe tevreden ben je met je eigen gezondheid? Geef een cijfer van 1 tot 10.*
***werkgeversvraag: Hoe tevreden ben je met de gezondheid van je werknemers? Geef een cijfer van 1 tot 10.*

De eigen gezondheid wordt meestal als positief beoordeeld. Gevraagd naar de invloed van het werk op de eigen gezondheid is er meer verdeling in de antwoorden te zien. Ongeveer 30% vindt de invloed van het werk op de gezondheid positief, 20% negatief en 50% neutraal. De werkgevers schatten de invloed van het werk op de gezondheid nog iets positiever in.

Tabel 19.

Invloed van werk op gezondheid			
Antwoordopties	Werknemers		Werkgevers
Zeer positief	18	6.3%	0
Positief	68	23.7%	22
Neutraal	143	49.8%	11
Negatief	53	18.5%	2
Zeer negatief	5	1.7%	0
Totaal	287	100%	35

**Werknemersvraag: Wat voor een invloed heeft het werk op jouw gezondheid?*
***Werkgeversvraag: Wat voor een invloed heeft het werk op de gezondheid van de werknemers?*

5.3.3. Arbeidsvoorwaarden en financiën

Op het gebied van arbeidsvoorwaarden is er gevraagd naar de perceptie of het salaris, het aantal vrije dagen en hoe werknemers de eigen financiën beoordelen (zie tabel 21). Aan werkgevers is gevraagd of zij hierover ook in gesprek gaan met werknemers.

Uit de analyse blijkt dat ongeveer 78% van de werknemers voldoende tevreden is met het salaris en dus is ongeveer 22% onvoldoende tevreden.

Tabel 20.

Hoe tevreden ben je over je salaris?		
Cijfer	Aantal	Percentage
5 of lager	63	22%
6	55	19.23%
7	74	25.87%
8	68	23.78%
9	22	7.69%
10	4	1.40%
Totaal	286	100%

**deze vraag is alleen aan werknemers gesteld.*

Aan werknemers die een cijfer van 6 of lager hadden ingevuld is gevraagd naar de eigen financiële situatie. Het gaat om ongeveer 41% van de respondenten die deze vraag hebben gekregen. Van die respondenten geeft 39% van de respondenten aan het financieel lastig te hebben. Hierbij gaat het om 16% van het totale aantal respondenten dat heeft meegedaan aan de enquête. Een heel laag percentage van de respondenten met een cijfer van 6 of lager geeft aan hulp nodig te hebben bij de eigen financiën (6.9%). In totaal betekent dit dat 2.7% van alle respondenten heeft aangegeven graag financiële hulp te ontvangen.

Tabel 21.

De financiële situatie volgens werknemers		
Vraag	Ja	Nee
Ik heb het lastig om het financieel rond te krijgen	39%	61%
Ik heb hulp nodig bij mijn eigen financiën	6.9%	93.1%
Kan je met je vragen over jouw financiële situatie op je werk terecht	40.5%	59.5%

Daarnaast is aan werknemers gevraagd hoeveel vrije dagen zij te goed hebben. Hieruit blijkt ongeveer 80% minder dan 50 vrije dagen tegoed heeft. Ongeveer 15% heeft tussen de 50 en 100 vrije dagen, en ongeveer 5% heeft er meer dan 100. Het is opvallend dat de werkgevers het aantal vrije dagen van werknemers lager inschat.

Tabel 21.

Hoeveel vrije dagen heb je tegoed?			
Aantal vrije dagen	Werknemers		Werkgevers
0 tot 25	102	35.7%	19
26 tot 50	131	45.8%	23
51 tot 75	28	9.8%	0
76 tot 100	11	3.9%	1
101 of meer	14	4.9%	1
Totaal	286	100%	
*Werkgeversvraag: Hoeveel vrije dagen hebben werknemers gemiddeld tegoed?			

Uit de werkgeversenquête blijkt dat een meerderheid graag in gesprek gaat met werknemers over de arbeidsvoorwaarden. Opvallend is dat een significante groep werkgevers (ongeveer 40%) vindt dat de financiële situatie van werknemers het werk beïnvloedt en dat zij graag zien dat werknemers meer hulp ontvangen.

Tabel 23.

Arbidsvoorwaarden en de financiële situatie van werknemers volgens werkgevers		
Statement	Ja	Nee
Ik ga graag in gesprek met mijn werknemers over arbeidsvoorwaarden	25	10
Ik vind genoeg tijd om met mijn werknemers te spreken over arbeidsvoorwaarden	25	9
De financiële situatie van werknemers beïnvloedt de uitvoering van het werk	14	21
Ik zie graag dat mijn werknemers hulp krijgen zodat zij beter met financiën kunnen omgaan	15	20

5.3.4. Arbeidsverhoudingen

Bij de arbeidsverhoudingen is de focus op leiderschap en de sfeer tussen collega's. Uit de werknemer enquête blijkt dat ongeveer 60% procent de sfeer op het werk goed vindt, terwijl 30% hier neutraal in staat en 10% de sfeer op het werk niet goed vindt. De helft van de werknemers ontvangt voldoende waardering van de leidinggevende (49%) en ongeveer 23% vindt de mate van waardering onvoldoende. Tot slot laat ook tabel 25 zien dat werkgevers vinden dat zij regelmatig spreken met werknemers en dat de sfeer onderling positief is.

Tabel 24.

Leiderschap en sfeer tussen collega's volgens werknemers					
Statement	Sterk eens	Eens	Neutraal	Oneens	Sterk oneens
Van mijn leidinggevende ontvang ik voldoende waardering	11,1%	37,4%	28%	16,4%	7%
De sfeer op het werk is goed	13,6%%	46,7%	30%	8,4%%	1,4%
Ik kan goed samenwerken met mijn collega's.	18,8%	62,4%	15,7%	3,1%	0%

Tabel 25.

Leiderschap en sfeer tussen collega's volgens werkgevers					
Statement	Sterk eens	Eens	Neutraal	Oneens	Sterk oneens
Ik spreek mijn waardering regelmatig uit richting mijn werknemers	2	27	3	2	1
De sfeer op het werk is goed	10	21	3	1	0
Ik kan goed samenwerken met mijn medewerkers	16	17	1	1	0

5.3.5. Betrokkenheid

Bij het thema betrokkenheid is er aandacht voor de manier waarop werk en privé met elkaar wordt gecombineerd. Dit geeft inzicht in of er sprake is van een juiste mate van betrokkenheid. In het algemeen geven werknemers aan dat zij werk en privé goed combineren (rond de 80%).

Er is een lager aantal percentage dat vindt dat werkgevers genoeg belangstelling tonen in hun privésituatie (rond de 60%). Dit betekent dat ruim 40% van mening is dat de leidinggevende geen belangstelling toont. Tegelijkertijd is te zien dat ruim 81% van de werknemers het wel fijn vindt als er belangstelling wordt getoond. De gegevens laten dus zien dat niet iedere werknemer die behoefte heeft aan belangstelling van de leidinggevende dit krijgt. Bij de werkgevers is te zien dat zij in het algemeen positiever zijn over de mate waarin werkgevers belangstelling tonen in werknemers.

Tabel 27.

Werk en privé				
Statements	Werknemers		Werkgevers	
	Ja	Nee	Ja	Nee
Ik kan werk en privé goed combineren	79.7%	20.3%	30	5
Mijn werkgever heeft belangstelling voor mijn privé situatie	59.1%	40.9%	32	3
Ik vind het fijn als mijn werkgever belangstelling toont in mijn privéleven	81.1%	18.9%	32	3
* Werkgeversstatements: <i>Werknemers kunnen werk en privé goed combineren</i> <i>Ik heb belangstelling voor de privé situatie van mijn werknemers</i> <i>Ik vind het belangrijk om belangstelling te tonen in het privéleven van mijn werknemers</i>				

De groep die 'nee' heeft geantwoord op de vraag of zij werk en privé goed kunnen combineren is om een extra toelichting gevraagd. In deze toelichting geven verreweg de meeste werknemers aan dat dit te maken heeft met de werkdruk, fysieke inspanning en de vele uren die gemaakt moeten worden. Incidenteel spelen ook zaken als mantelzorg of het zijn van een alleenstaande ouder een rol. De gegevens sluiten ook aan bij andere vragen die over werkdruk zijn gesteld. Hieruit blijkt dat een groep van 20% werknemers vindt dat de werkdruk een negatief effect op het werk heeft.

5.3.6. Competenties

Het thema competenties is opgedeeld in vragen over kennis en vaardigheden (zie tabel 28 en 29). Uit deze vragen blijkt dat een ruime meerderheid van de werknemers van mening is over genoeg kennis te beschikken (94%). Als het gaat om het opdoen van nieuwe kennis of het leren van nieuwe vaardigheden is een meer wisselend beeld te zien: 40% tot 50% ziet genoeg leermogelijkheden, maar er is ook een groep van rond de 20% á 25% die de mogelijkheden niet genoeg vindt. Daarnaast is er gevraagd naar doorgroeimogelijkheden. Hieruit blijkt dat 40% van de werknemers vindt dat er niet genoeg kansen zijn om door te groeien naar een andere functie, met de kanttekening dat 20% van de werknemers van zo'n mogelijkheid gebruik zou willen maken.

De werkgevers blijken in het algemeen positief te zijn over de bestaande kennis en mogelijkheden tot doorleren- en groeien. Al bij al geven zij een positievere beoordeling van kennis en vaardigheden dan de werknemers.

Tabel 28.

Kennis en vaardigheden volgens werknemers					
Statement	Sterk eens	Eens	Neutraal	Oneens	Sterk oneens
Ik beschik over genoeg kennis om goed te kunnen werken	35,1%	58,9%	4,9%	0,7%	0,4%
Mijn werkgever helpt mij om mijn kennis op goed niveau te houden	9,8%	34,2%	37,5%	15,3%%	8%
Ik krijg de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden te leren op het werk	11,2%	38,7%	29,3%	13,9%	7%
Er zijn genoeg mogelijkheden om (bij)scholing te krijgen in mijn huidige baan	5,6%	32,4%	38,7%	16,4%%	7%
Er zijn genoeg kansen om door te groeien naar een andere functie	3,1%%	15,6%	38,6%	28,6%	13,9%
Als ik de kans krijg wil ik graag doorgroeien naar een andere functie	10,5%	26,6%	43%	15%	4,9%

Tabel 29.

Kennis en vaardigheden volgens werkgevers					
Vraag	Sterk eens	Eens	Neutraal	Oneens	Sterk oneens
Mijn werknemers beschikken over genoeg kennis om goed te kunnen werken	4	26	4	0	0
Ik help werknemers om hun kennis op goed niveau te houden	4	25	5	0	0
Werknemers krijgen de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden te leren op het werk	10	21	2	1	0
Ik bied mijn werknemers perspectief om bij te scholen	6	23	5	1	0
Ik bied mijn werknemers perspectief om door te groeien naar een andere functie	2	20	10	2	1

5.3.7. Tips om het werkgeluk te verhogen

Hieronder staan alle tips beschreven die werknemers en werkgevers hebben gegeven op basis van de volgende twee vragen:

1. Heb je nog tips om jouw werkgeluk te verhogen?
2. Heb je nog tips om het werkgeluk van werknemers te verhogen?

Tips van werknemers
45 dienstjaren stoppen?
aandacht
Achterstallige bonussen uitkere
als je problemen hebt gelijk over praten met je werkgever niet opkroppen
Als jij goed je best doet voor werkgever krijg jij voldoende respect terug
Altijd jezelf blijven
Andere baan ben ik AAN HET ZOEK
Apc standaard opnemen in cao als alles duurder wordt lonen ook mee
Communicatie/ waardering/ het blijft mensen werk
Cursussen voor je leidinggevende hoe ze onder werkdruk nog leiding geven zonder kwaad te worden en chagrijnig
dat het werk goed geregeld word door de uitvoerder
Dat je gewaardeerd wordt
Dat we met 40 dienstjaren kunnen stoppen en kunnen genieten van evt hobby's
Als we tot 67 moeten heb ik er 51 jaar op zitten en de meeste van ons zijn dan versle
Een ander cao.landbouw cao weg voor kraanmachinist
Een gode planner.
Een goede balans tussen werk en privé zorgt ervoor dat je in weken van drukte de batterij voldoende volgeladen hebt om je werk met zorgvuldig en met plezier kan uitvoeren.

Een stuk betrokkenheid kunnen tonen waar dat nu niet mogelijk is, door een bot kader en botte werkomgeving. Betrokkenheid bij de aanschaf van nieuw materieel. Meer positieve waardering van het bedrijf/de werkgever.
Eerlijk zijn en betrouwbaar en menselijk dat moet terug in plaats van al die gladde jonge gasten die veel papieren hebben maar praktijk niks snappen
er mag mij meer verteld worden door leidinggevende.
Filevrije kunnen reizen van en naar je werk.
Gewoon samen mooi werk maken met el
Goede communicatie, vertrouwen van werkgever in personeel.
Goede jonge grondwerkers, die wel willen werken voor een goed salaris
Heb de indruk dat er voor de ouderen die al vaak vanaf hun 16e of 17e werkzaam zijn weinig respect meer is als ik zie hoe de ouderen regelingen worden afgebroken. Het is onmogelijk om in deze branche 50 jaar te werken. Oudere collega's worden allemaal ziek en kosten de werkgevers handen vol geld om ze aan het werk te houden. Cumela moet is meer respect tonen voor de werknemers in onze branche en met een goeie en eerlijke cao komen anders loopt onze branche nog verder leeg!
Het is overal iets. Wanneer je ergens goed zit mooi blijven zitten. Het gras bij een ander lijkt altijd groener totdat je er gaat weien en het smaakt niet. Dan ben je te laat
Het mee mogen denken en ook gehoord worden bij bedrijfsinvesteringen
Het niet langer mogen werken dan 3 jaar voor een uitzendbureau.. Want ik werk namelijk al 15 jaar voor een uitzendbureau dat vindt ik super slecht
Het uitspreken van waardering, door leidinggevende/directie, voor mijn werkzaamheden, dat zou al veel schelen. Er zijn geen functioneringsgesprekken, en vragen om opslag is not-done.
Het uitzicht op de mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan!
Het zorgen voor een fatsoenlijke pensioenregeling zo dat de mensen op leeftijd niet aan de kant gezet worden en maar moeten kijken hoe ze het oplossen als ze wat mankeren. Zo dat het werken moeilijker wordt
hoger loon meer vrij haha
hopen op een beter baantje bij andere werkgever
Ik vindt dat onze cao erg uitgekleeft voor een beetje loonsverhoging, we leveren veel meer in dan we terug krijgen! Kijk naar de senioren regeling en pensioen leeftijd! Gewoon schandalig hoe er met oudere werknemers omgegaan wordt die hun hele leven al lange dagen onder zware omstandigheden hebben gewerkt!
In een wereld waar alles steeds duurder wordt zou het fijn zijn om iets meer over te houden aan het eind vd maand. De gewerkte uren bijvoorbeeld blijft door alle belastingen netto niks van over. Voor mijn gevoel is dat geen "loon naar werken" en wordt hard werken helaas niet beloond. Op deze manier valt het niet mee eens iets extra's te verdienen en te kunnen sparen.
In mijn geval vind ik het fijn als gedane afspraken worden nageleefd en ik wil heel graag dat mensen hun verantwoording gaan nemen
in open communicatie uitspreken wat er scheelt zonder daarna afgebrand te worden
Inrichten werkplek

Ja ben met 16 jaar begonnen, werk nu 46 jaar en moet nog 3 jaar in weer en wind, en dan hoopt de regering dat ik snel dood ga, voel me een melkkoe, heb ook jarenlang aan de VUT betaald, ook alles weg !! Dus weinig meer te genieten, vindt dat HZC ook te weinig voor de leden opkomt, alle cao' gaan altijd meer omhoog dan de LEO

lagere werkdruk en vakbekwame, gemotiveerde collega's

Leidinggevend moeten zorgen dat er meer vakgerichte opleidingen gevolgd kunnen worden en meegaan met de nieuwste technieken o.a. Gps ed.
Overuren uitbetalen volgens cao.

Loon met 10 % de lucht in moet geen 3500 bruto te zijn ma nu zitten we vast aan een laag skijt loontje

Meer belangstelling van de baas

Meer financiële vergoeding (hoger loon) voor onze inzet.

Meer geld

Meer gemoedelijkheid en minder prestatiedrang

Meer kans om te ontwikkelen en financieel Mag er wel wat veranderen

Meer loon

Meer loon Meer waardering

Meer waardering krijgen van eigen werkgever en collega's/saamhorigheid vergroten

Meer waardering voor de hele branche

Meer waardering voor het goede werk jn plaats van lopen te zeuren als er n keer wat mis gaat en beter betalen voor de overuren.

met mijn 65 jaar uit kijken naar het pension jaar 2022

Minder druk maaken wat een ander doet dat ook niet

Minder uren en meer tijd hebben om net werk af te leveren

Minder werk druk

Normale uren werken en niet dagen van 12 uu

normale werktijden

Nou er zijn zoveel hulpmiddelen aan een kraan die het werk lichter en beter zou kunnen uitvoeren maar daar zijn ze bij ons niet zo van .

Nu we een collosale organisatie zijn merk je dat de slagkracht wegvalt, en er een schouderophaal cultuur is ontstaan.

Op tijd werkoverleg houden, dan hou je de lijnen kort, en weet je wat er speelt

opdrachten praktischer maken

Openhouding van de werkgever

Positief denken en werk benaderen

Sector verlaten

stel een ander soort vragen

Theorie mensen naar buiten jagen

Toegang hebben tot een vertrouwenspersoon. Goede communicatie tussen collega's en werkgever.

Voldoende vrijedagen.
goed salaris en waardeering voor je werk.

waardering..
ook van klanten

Weekendwerk afschaffen, werk stapelt op.
Wegenbouwkwaliteit daalt drastisch en de rest.

Wordt er naar je geluisterd?
Mening over aanschaf nieuwe machines,?

Tips van werkgevers

Denk positief, wees open en eerlijk en leg de lat niet te hoog zodat je plezier houdt en niet streeft naar steeds meer! Je kunt beter €100,- minder te besteden hebben dan met tegenzin naar je werk gaan.

Goed gereedschap

heel veel communiceren, soms alleen (wanneer je aanvoelt dat er iets speelt), soms met de groep. Als het half kan, elke ochtend voor dat we starten.

hou voldoende contact met elkaar.

Ik denk dat een vertrouwings persoon goed is voor jonge medewerkers

Mede beslissen in aanschaf werkmateriaal

Nee

Nee, ik krijg graag tips

Orde en netheid op het bedrijf en goed in orde zijnde middelen/machines waarmee gewerkt wordt dragen ook bij aan het werkgeluk.

Werksfeers is bij ons erg bepalend. We organiseren regelmatig iets. Daarnaast hebben we een team waar we eens in de zoveel tijd mee om tafel zitten om te bespreken hoe het gaat. Wat gaat goed en wat kan beter.

6. Vergelijking resultaten met het vooronderzoek

Uit deze enquête blijkt dat sommige resultaten overeen komen met het vooronderzoek, maar ook dat er resultaten zijn die anders zijn dan verwacht. Dit is te zien als de resultaten worden vergeleken met de Vitaliteitsscan van Stigas. Dit onderzoek is recenter en heeft een hoge representativiteit onder werknemers. De verrassende resultaten brengen daarom nieuwe kennis op bestaande kennis. Een vergelijking van de resultaten wordt hieronder toegelicht.

De combinatie tussen werk en privé

Uit deze enquête blijkt dat een groep van 20% de balans tussen werk en privé als onvoldoende beoordeelt. De reden hiervoor is meestal dat de werkdruk (te) hoog is. Uit het vooronderzoek blijkt dat er een groep is van 20% die weleens burn-out achtige klachten heeft (bron: Vitaliteitsscan Stigas).

Werkdruk

Uit deze enquête blijkt dat ongeveer 20% van de werknemers de invloed van werkdruk op het werkgeluk als negatief beoordeelt. Dit betekent bovendien dat een grotere groep van 80% werknemers de invloed van werkdruk op het werkgeluk als neutraal of positief ziet. Deze bevinding sluit ook aan bij het vooronderzoek, waaruit blijkt dat een groep van 20% werknemers weleens burn-out achtige klachten heeft (bron: Vitaliteitsscan Stigas).

Invloed op het eigen werk

In het vooronderzoek werd gesteld dat werknemers relatief weinig invloed hebben op het eigen werk. Dit kwam naar voren uit de vitaliteitsscan, waaruit bleek dat 25% van werknemers 'soms' of 'nooit' invloed heeft op het eigen werk. Deze enquête bevestigt deze bevinding. Op dezelfde vraag gaven 28% van de werknemers aan soms of nooit invloed te hebben op het eigen werk.

Deze enquête laat zien dat werknemers minder meebeslissen over wanneer iets af moet zijn dan verwacht op basis van het vooronderzoek. Uit de Vitaliteitsscan bleek dat 40% van de werknemers 'soms' of 'nooit' meebeslist over wanneer iets af moet zijn. Uit deze enquête blijkt dat 70% van werknemers 'soms' of 'nooit' meebeslist over wanneer iets af moet zijn.

Arbeidsverhoudingen

Uit het vooronderzoek bleek dat 94% van de werknemers de sfeer goed vindt en 80% waardering ontvangt van de leidinggevende. Deze enquête laat andere resultaten zien. Uit de enquête blijkt dat 60% van de werknemers de sfeer goed vindt, 30% neutraal is en 10% vindt de sfeer niet goed. Ook blijkt uit de enquête dat de helft van de werknemers voldoende waardering ontvangt van de leidinggevende (49%) en ongeveer 23% vindt de mate van waardering onvoldoende. Deze scores zijn lager dan men redelijkerwijs had kunnen verwachten op basis van de vitaliteitsscan van Stigas.

Betrokkenheid

Uit deze enquête blijkt dat ongeveer 80% van de werknemers werk en privé goed kan combineren. Deze inschatting komt overeen met gegevens uit de vitaliteitsscan van Stigas.