

Waardering voor goede prestaties en extra inzet: iets minder dan de helft van werkend Nederland krijgt het

16-08-2023 13:47



Slechts 48 procent van werkend Nederland krijgt waardering van het management wanneer zij goed presteren of zich extra inzetten. Dat blijkt uit het [Trust Index-medewerkersonderzoek](#) van [Great Place To Work](#), wereldwijd advies- en onderzoeksbureau op het gebied van organisatiecultuur en bekend van de gelijknamige certificaten, onder bijna 850 respondenten. Ook wordt het bij maar 55 procent van de organisaties gewaardeerd als een medewerker zaken op een nieuwe manier aanpakt, ongeacht het resultaat.

Ongebaande paden

Nieuwe ideeën en suggesties van medewerkers worden dus niet altijd met open armen ontvangen door het management. Slechts de helft van de Nederlandse medewerkers (49%) geeft dan ook aan dat het management oprecht vraagt naar en reageert op hun suggesties en ideeën. Nieuwe dingen uitproberen kan leiden tot succes of juist tot fouten. Maar op dat laatste zit de leiding duidelijk niet te wachten: slechts 61 procent van de medewerkers geeft aan dat onopzettelijke fouten door zijn of haar management als onderdeel van het werk worden beschouwd.

Mens voor de medewerker

Medewerkers worden daarnaast door het management nog lang niet altijd meegenomen in beslissingen die voor hen belangrijk zijn. Zo stelt maar 42 procent dat het management hen betreft in beslissingen die invloed

hebben op hun werk of werkomgeving. Als we inzoomen op de werkomgeving, dan zit dat voor het merendeel van werkend Nederland wel goed. Driekwart (76%) geeft aan dat zij een veilige werkomgeving hebben. Nog eens 62 procent vindt dat de faciliteiten op hun werkplek bijdragen aan een goede werkomgeving.

Maar als we kijken naar het mentale aspect van de werkomgeving dan zijn de cijfers wat minder rooskleurig. Slechts 55 procent geeft aan dat zij een psychologisch en emotioneel gezonde werkomgeving hebben. Daar ligt een duidelijke taak voor het management weggelegd. Zo kunnen zij bijvoorbeeld meer interesse tonen in hun medewerkers. Slechts zestig procent geeft namelijk aan dat de leiding oprecht interesse toont in hem of haar als persoon en niet als medewerker.

Wencke Ester-Lorber, Commercieel Directeur bij Great Place To Work: "Helaas blijkt nog steeds dat medewerkers zich niet genoeg gewaardeerd voelen. Niet als zij een extra stap zetten of met nieuwe ideeën komen, maar ook niet op dagelijkse basis. Dat heeft invloed op hoe medewerkers zich voelen en hoe veilig zij hun werkomgeving vinden. Dat is echt iets waar de leiding het verschil in kan maken. Zij moeten ervoor zorgen dat er een persoonlijke benadering is voor alle medewerkers en dat zij altijd ergens terecht kunnen voor een luisterend oor. Of dit nu bij het management is of bij een vertrouwenspersoon. Ook is het belangrijk dat de leiding zijn oor te luisteren legt op de werkvloer als het om nieuwe ideeën en suggesties gaat. De beste ideeën ontstaat immers vaak op de werkvloer en worden niet van bovenaf opgelegd. Zet de medewerker en zijn of haar wensen dus centraal in je organisatie, alleen dan kun je zorgen voor een goede werkomgeving waarin iedereen zich zowel fysiek als mentaal veilig voelt."

Redactie