

Workday-onderzoek: Duidelijke doelen, collega's en ondersteuning van management belangrijkst voor werknemerservaring

18-05-2023 08:00



Duidelijke doelen, goede relaties met collega's en ondersteuning van het management staan bovenaan het lijstje van werknemers als het gaat om betrokkenheid bij de organisatie. Dit blijkt uit het [State of Engagement](#)-onderzoek van Workday dat wereldwijd is uitgevoerd onder meer dan 3 miljoen werknemers bij bedrijven met meer dan 1.000 medewerkers. Hiervoor onderzocht Workday welke factoren het belangrijkst zijn voor de werknemerservaring.

De belangrijkste drijfveren in het rapport van dit jaar, zoals ondersteuning van het management en relaties met collega's, wijzen op het belang van hulp van managers en collega's bij het omgaan met de onzekerheid van de afgelopen jaren. Dit heeft werknemers op alle niveaus extra onder druk gezet, wat wordt benadrukt door een verhoogd [risico op een burn-out](#) in diverse branches.

“Na jaren in de overlevingsmodus te hebben gestaan, kan 2023 een belangrijk keerpunt zijn voor organisaties”, zegt Elif Pessers, Managing Director van Workday in Nederland. “Hoewel er genoeg reden is om optimistisch te zijn, moeten managers goed nadenken over hoe ze een goede balans bereiken tussen de behoeften van hun werknemers en het realiseren van hun langetermijndoelen.”

Strategie duidelijk communiceren

Van alle 14 factoren die invloed hebben op de betrokkenheid van werknemers, is er slechts één die niet hoger scoort dan het voorgaande jaar; strategie. Deze stond aan het einde van het vierde kwartaal op de elfde plaats. Dit illustreert de uitdaging die veel organisaties hebben om niet alleen een duidelijke strategie te definiëren, maar deze ook te communiceren naar hun werknemers.

Het waargenomen gebrek aan strategie, in combinatie met economische druk die van invloed is op de beloning, heeft ook impact op de perceptie van werknemers over groei en ontwikkeling. Hoewel de score voor groei in 2022 met een zeer bescheiden 0,08 is gestegen, staat dit nog steeds op de twaalfde plaats.

Nieuwe vaardigheden ontwikkelen

Groei is niet alleen één van de drie drijfveren die kenmerkend zijn voor [zeer betrokken medewerkers](#), het is ook een factor die bijdraagt aan de intentie van werknemers om te vertrekken. Pessers: “Om succes op de lange termijn te garanderen, moeten bedrijven zich opnieuw focussen op het uitstippelen van een duidelijke strategie, die werknemers ook de kans geeft om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen die het bedrijf en hun eigen carrière ondersteunen.”

Beloning, prestatie en erkenning onderaan

Hoewel de scores voor workload in 2022 verbeterden, staat het nog steeds op de 13e plaats van de 14 drijfveren voor betrokkenheid. Ook staan beloning, prestatie en erkenning allemaal in de onderste helft van de lijst van dit jaar. Dit geeft aan dat veel werknemers het gevoel hebben dat er een gebrek is aan evenwicht tussen hun bijdragen en de beloning die ze daarvoor ontvangen, financieel of anderszins.

Over het onderzoek

Sinds de introductie in 2014 heeft [Workday Peakon Employee Voice](#) meer dan 500 miljoen enquêtes verzameld en 70 miljoen geschreven commentaren ontvangen van werknemers uit 160 landen. Hiermee beschikt Workday over 's werelds grootste gestandaardiseerde dataset over werknemerssentiment.

Benutten AI om betere beslissingen te nemen

Om feedback van werknemers toegankelijker te maken, heeft Workday Peakon Employee Voice onlangs semantisch zoeken geïntroduceerd. Hierbij wordt gebruikgemaakt van natuurlijke taalverwerking (NLP), een subset kunstmatige intelligentie (AI), om miljoenen opmerkingen van werknemers te analyseren en de belangrijkste inzichten te presenteren.

Voor meer informatie over hoe de werknemerservaring zich heeft ontwikkeld, download het [State of Engagement 2023 rapport](#).