

Sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid

Het sectoronderzoek is in opdracht van FCB uitgevoerd door onderzoeksbureau SKB onderzoek & advies.

Hoe is het op dit moment met de gezondheid, fitheid, werkbelasting en het werkplezier in onze sector? Om dit in kaart te brengen, hebben veel werknemers in 2017 meegedaan aan een groot sectoronderzoek. De resultaten lieten zien dat er nog genoeg werk aan de winkel was. Nu, drie jaar later, hebben we opnieuw de duurzame inzetbaarheid gemeten. Hoe staat het ervoor?

1. Motivatie en betrokkenheid

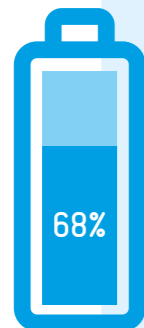
67% van de medewerkers geeft aan redelijk tot veel plezier in het werk te hebben. Dat ligt in de buurt van de benchmark voor de industrie (69%). 70% van de medewerkers voelt zich thuis bij de organisatie en 42% geeft het bedrijf een rapportcijfer van een acht of hoger.

'Ik ben trots op het werken bij deze organisatie.'

- 68% van de kantoorwerkers
- 59% van de productiemedewerkers in dagdienst
- 48% van de productiemedewerkers in ploegendienst



67% van de medewerkers geeft aan redelijk tot veel plezier in het werk te hebben.



2. Gezondheid en vitaliteit

Als we kijken naar de energie en het herstelvermogen van werknemers, dan zien we dat 68% van de werknemers redelijk tot veel energie heeft. Kantoormedewerkers en productiemedewerkers in dagdienst scoren wat hoger; medewerkers in ploegendienst wat lager (60%).

Je mag best moe worden van het werk, als je tussendoor maar wel voldoende herstelt. Wie langdurig matig of slecht herstelt, loopt meer risico op uitval door mentale of fysieke klachten.

In de sector loopt 30% dat verhoogde risico. Gemiddeld in de industrie ligt dit op 25%.

Verhoogd risico op uitval door mentale of fysieke klachten:

- Kantoormedewerkers 24%
- Dagdienstproductiewerkers 29%
- Productiemedewerkers in ploegendienst 36%



68% van de werknemers heeft redelijk tot veel energie.

3. Taakeisen en hulpbronnen

Taakeisen zijn belastende factoren, ook wel 'energievreters' genoemd. Goede hulpbronnen ('energiegevers') kunnen helpen om een goede balans in het werk te krijgen en zorgen zo voor meer plezier en meer energie. Welke energievreters en energiegevers zijn in de afgelopen drie jaar verbeterd?

Energievreters

- Werkdruk verbeterd ↑
- Lichamelijke inspanning verbeterd ↑
- Intimidatie verslechterd ↓



Taakeisen > belastend

Energiegevers

- Afwisseling verbeterd ↑
- Inspraak verbeterd ↑
- Autonomie verslechterd ↓
- Relatie met leidinggevende verslechterd ↓



Goede hulpbronnen > zorgen voor meer energie

4. Werk- en privé-balans

14% van de werknemers geeft aan mantelzorg te zijn. De combinatie tussen werk en mantelzorg kan pittig zijn en een negatief effect hebben op de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Ook financiële zorgen kunnen belastend zijn voor de inzetbaarheid. Van de productiemedewerkers in ploegendienst kan 11% financieel niet goed rondkomen. Dat is veel hoger dan bij kantoorwerkers (4%) en productiemedewerkers in dagdienst (6%).



Werknemers in de sector ervaren minder ontwikkelmogelijkheden dan in de industrie als geheel.

5. Leren en ontwikkelen

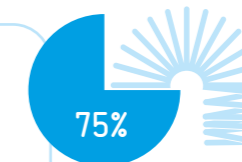
Werknemers in de sector ervaren minder ontwikkelmogelijkheden dan in de industrie als geheel. Dat geldt zowel voor de opleidingsmogelijkheden, als ook voor het leren van nieuwe dingen in het werk zelf.

Er zijn echter wel verbeteringen gemeten ten opzichte van drie jaar geleden, vooral bij de productiemedewerkers in ploegendienst. Meer werknemers hebben een actieve leerhouding, zijn tevreden over de ontwikkelmogelijkheden en meer werknemers vinden dat ze voldoende worden begeleid bij hun loopbaanontwikkeling.



6. Persoonlijk leiderschap

De werknemers in de sector scoren gunstig op veerkracht in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking. Driekwart van de werknemers geeft aan goed met veranderingen te kunnen omgaan en 80% zegt meer manieren te kunnen bedenken om moeilijke situaties op te lossen.



Driekwart van de werknemers geeft aan goed met veranderingen te kunnen omgaan.