



Arjan Heyma

Arjan Heyma
Paul Bisschop

Inhoud werk en zelfstandigheid bepalend voor baantevredenheid

Werknemers in het openbaar bestuur hechten vooral waarde aan de inhoud van hun baan, de kans om te doen waar ze goed in zijn en voldoende zelfstandigheid in hun werk. Dat blijkt uit een onderzoek van Arjan Heyma en Paul Bisschop (SEO Economisch Onderzoek) naar de baantevredenheid onder medewerkers in het openbaar bestuur.

Hoe maken werkgevers het werken in het openbaar bestuur voor (toekomstige) werknemers aantrekkelijk? Om die vraag te beantwoorden onderzochten Bisschop en Heyma welke factoren van belang zijn voor de baantevredenheid van deze werknemers. Ze maakten daarbij onderscheid tussen nieuwkomers, werknemers die er al een tijdje werken en personeel dat naar elders is vertrokken of op zoek is naar een andere functie. Ook maakten ze onderscheid naar deelsectoren binnen het openbaar bestuur (Rijk, provincies, waterschappen en gemeenten) en naar een aantal achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd en opleidingsniveau).

‘Communicatie, invloed op de organisatie en wijze van leidinggeven zijn minder van belang voor de baantevredenheid.’



Meer weten?
Scan de QR-code!

Inhoud van het werk

De inhoud van het werk bepaalt voor het grootste deel of werknemers in het openbaar bestuur tevreden zijn over hun baan. Andere factoren die – in wisselende mate – belangrijk zijn voor de baantevredenheid zijn: kansen krijgen om te doen waar je goed in bent (zelfontplooiing), de mate van zelfstandigheid in het werk, de samenwerking met collega's en de hoeveelheid werk. Over al deze factoren zijn werknemers in het openbaar bestuur behoorlijk tevreden, met een rapportcijfers tussen een 7,0 en een 8,7.



Paul Bisschop

Minder tevreden – rapportcijfer tussen een 6,3 en 7,0 – zijn werknemers over factoren als informatievoorziening en communicatie, de mate van invloed in de organisatie en wijze van leidinggeven. Deze factoren zijn ook minder bepalend voor hun baantevredenheid.

Loon krijgt een 7.0

En het salaris? Dat is gemiddeld genomen geen belangrijke factor in de baantevredenheid van medewerkers in het openbaar bestuur. Vaak omdat ze daar al behoorlijk tevreden over zijn: het salaris krijgt rapportcijfer 7,0. Wat opvalt: hoe hoger de tevredenheid over het loon, hoe minder belangrijk het loon is voor de algehele baantevredenheid. Kijkend naar de onderscheiden groepen in het onderzoek, is er wel een verschil: bij instromers, laagopgeleide mannen en werknemers bij de waterschappen heeft het loon meer invloed op baantevredenheid.

Nog meer verschillen

Ten opzichte van het gemiddelde zijn er nog meer verschillen te zien tussen de onderzochte categorieën. Zo zijn nieuwe instromers naast de inhoud van het werk vooral geïnteresseerd in zelfont-

plooiing, net zoals werknemers die al langer bij het openbaar bestuur werken. Voor uitstromers of werknemers die denken aan een andere functie zijn de tevredenheid met de hoeveelheid werk (zowel te veel als te weinig) en de samenwerking met collega's belangrijke factoren. Ook laagopgeleide vrouwen zijn relatief vaak geïnteresseerd in de samenwerking met collega's, voor hoogopgeleide vrouwen is tevredenheid met de hoeveelheid werk relatief belangrijk. Voor hoogopgeleiden in het algemeen zijn zelfontplooiing en zelfstandig kunnen werken belangrijker voor hun baantevredenheid dan voor laagopgeleide werknemers.

Let op hoeveelheid werk

Werkgevers in het openbaar bestuur weten wat ze te doen staat: om aantrekkelijk te blijven voor werknemers, moeten ze marktconform blijven belonen en erop letten dat de inhoud van het werk voldoende aantrekkelijk blijft. Daarnaast zijn voldoende mogelijkheden voor zelfontplooiing, zelfstandig werken én samenwerking met collega's van belang. Verlies daarbij ook de hoeveelheid werk die werknemers moeten uitvoeren niet uit het oog. Dit is vooral nodig om vrouwen en ervaren werknemers te behouden.

Aanbevelingen

- Zorg voor een fatsoenlijk salaris, maar kijk vooral naar de inhoud van het werk om personeel aan te trekken of te behouden in het openbaar bestuur.
- Laat medewerkers doen waar ze goed in zijn.
- Bied personeel een combinatie van zelfstandig werken en samenwerking met collega's.
- Wil je meer jongeren aantrekken? Dan zijn zelfontplooiing en loopbaanmogelijkheden belangrijk.

Direct doen:

“Meet periodiek hoe tevreden je medewerkers zijn over hun baan, werkinhoud en loon, en kijk waar nog winst te behalen valt om personeel te behouden voor het openbaar bestuur.”