



HR-TRENDMONITOR

2023 Q1

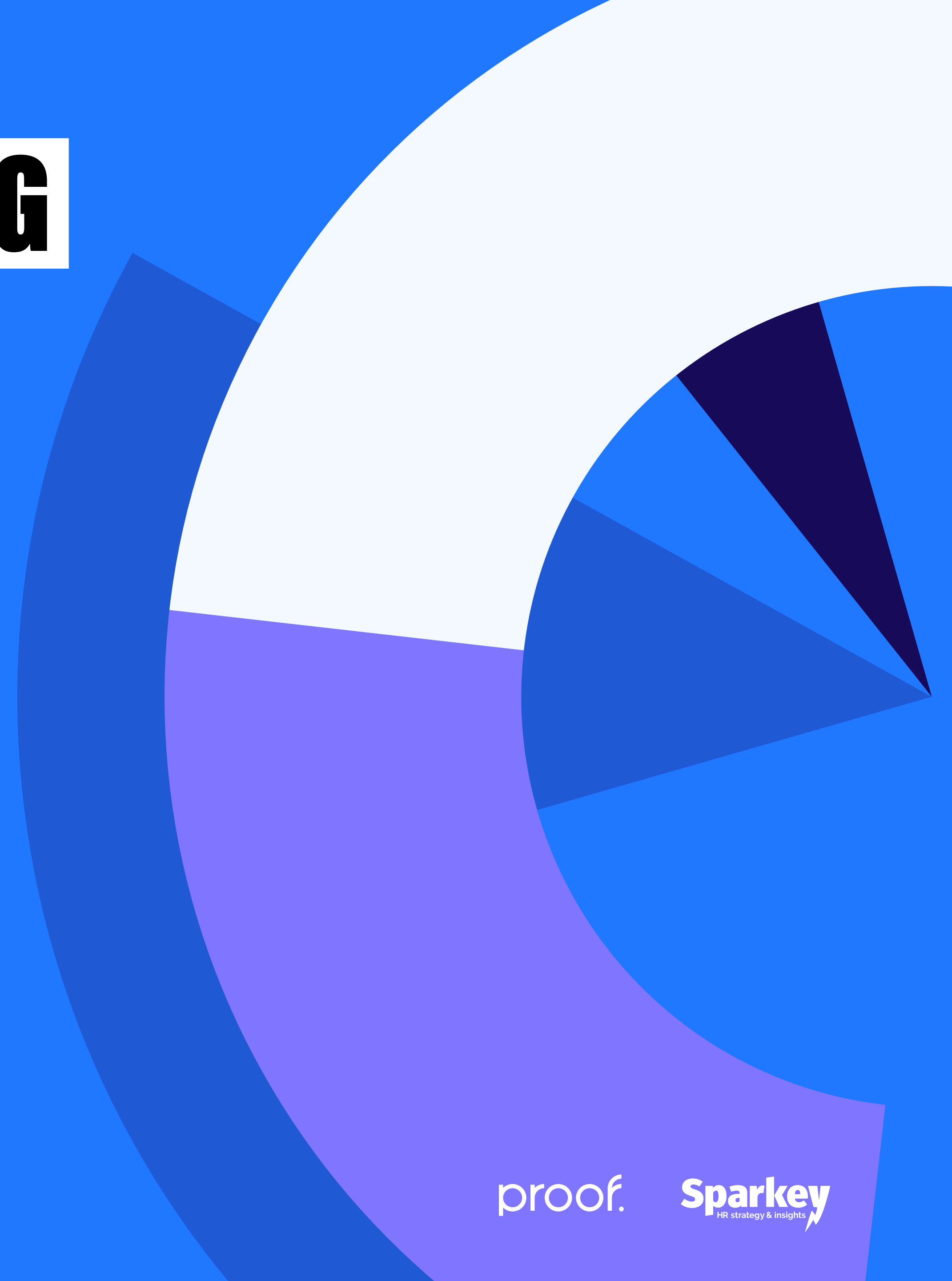
proof.

Sparkey
HR strategy & insights

INTRODUCTIE & TOELICHTING ONDERZOEK

We leven in tijden van ongekende arbeidskrapte. Veel organisaties kampen met een tekort aan medewerkers, en de krapte op de arbeidsmarkt houdt naar verwachting nog wel twee decennia aan. Dit vraagt een nieuwe aanpak van veel organisaties. Ze redden het niet door naar buiten te blijven kijken en zich te focussen op het aantrekken van talent. Door de grote mate van concurrentie zijn ontevreden medewerkers namelijk sneller weg dan ooit tevoren.

Tijd om meer inzicht te krijgen in de redenen dat medewerkers vertrekken. Dat begint volgens PROOF en Sparkey bij de leidinggevenden en communicatie binnen een organisatie. De vraag is dan ook: “Kunnen zogenaamde stay-gesprekken helpen bij het behoud van medewerkers?”



proof.

Sparkey
HR strategy & insights

HET BEHOUD VAN MEDEWERKERS

Met behulp van de HR trendmonitor – ontwikkeld vanuit een samenwerking tussen PROOF en Sparkey HR strategy & insights (powered by Motivaction) – onderzoeken we elk kwartaal trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Dit jaar zijn de onderzoeken vooral gericht op het behoud van medewerkers. Want zeker in deze tijden van krapte blijkt eens te meer dat we onze medewerkers moeten koesteren, goed naar ze moeten luisteren en ze moeten bevestigen in hun keuze om bij ons te werken. Dit kwartaal hebben we gekeken naar het fenomeen stay-gesprekken en de invloed die deze gesprekken kunnen hebben op het behoud van medewerkers.

Stay-gesprekken

Het doel van een stay-gesprek is hetzelfde als van een exit-gesprek: verbeterpunten voor de organisatie vinden. Maar een stay-gesprek voer je met je medewerkers op het moment dat ze nog voor je werken, en niet pas als ze weggaan. Het stay-gesprek achterhaalt welke

ervaringen de medewerker binden aan de organisatie. En het stay-gesprek heeft nóg een doel: het zorgt ervoor dat de medewerker zich letterlijk gehoord, wat ook weer bijdraagt aan de binding met de organisatie. The Great Resignation – de grote verschuivingen op de arbeidsmarkt, zoals de Verenigde Staten die kende in de nasleep van de coronapandemie – is in Nederland misschien niet zo heftig, maar de druk op de arbeidsmarkt bestaat hier ook. Dus mag geen enkel middel onbenut blijven om je medewerkers te behouden. Christopher Littlefield – oprichter van Beyond Thank You, een bureau gespecialiseerd in medewerkersbetrokkenheid en verbetering van de organisatiecultuur en bekend auteur – pleit ervoor om elk kwartaal een stay-gesprek te voeren met een medewerker. Je kunt

niet iedereen voor eeuwig behouden, aldus Littlefield, maar je kunt je retentiescore wel verhogen door de tijd te nemen om te checken of je medewerkers nog wel tevreden zijn met hun baan.

Het onderzoek

In de kwartaalmonitor is onderzocht hoe medewerkers aankijken tegen de huidige arbeidsmarkt en hun kansen op die arbeidsmarkt. Daarnaast is uitgevraagd hoe vaak medewerkers een stay-gesprek hebben en of ze daar tevreden mee zijn. Eén ding is zeker: er is ruimte voor verbetering.



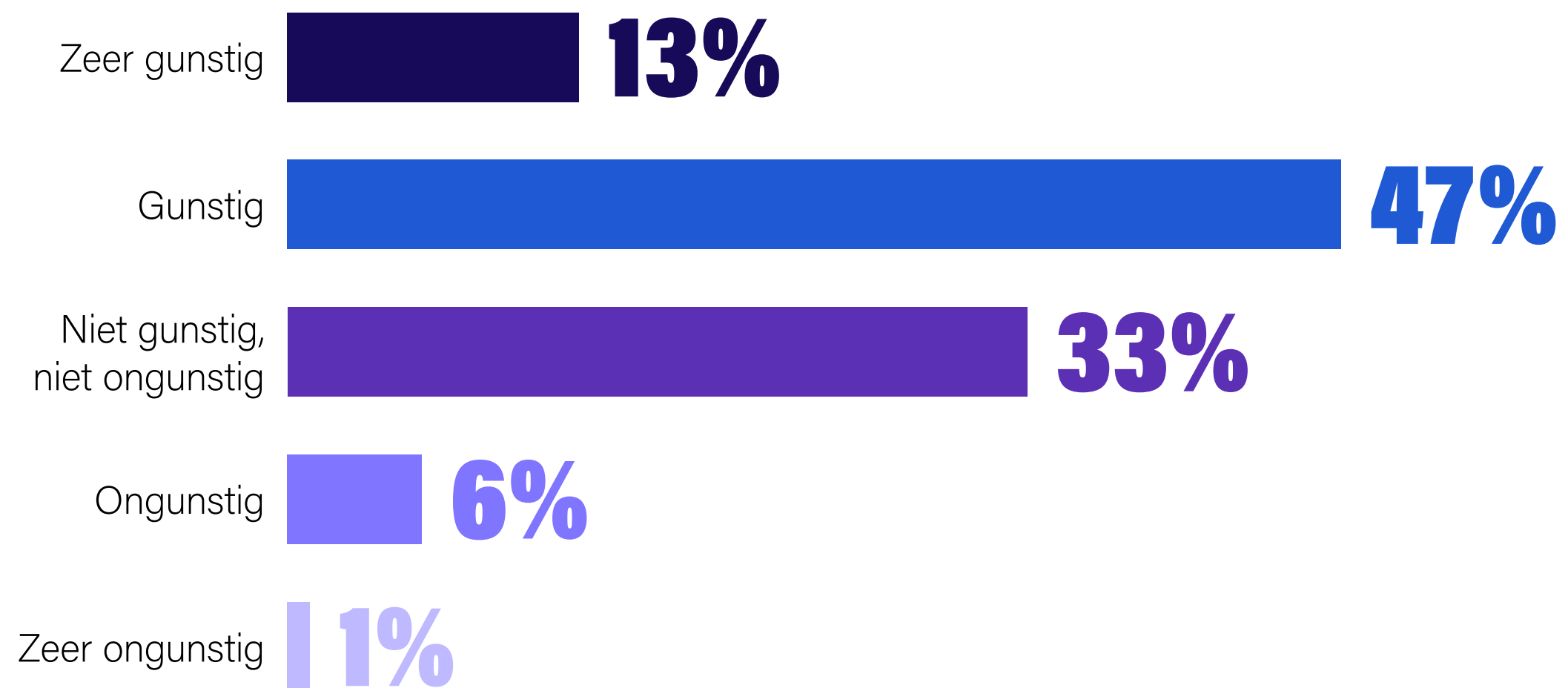
DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT EN DE EIGEN KANSSEN

Voor medewerkers heeft de krapte op de arbeidsmarkt een zonnige kant: **60%** van de ondervraagden noemt de arbeidsmarkt gunstig tot zeer gunstig en tweederde van de respondenten ziet dan ook voor zichzelf (zeer) gunstige kansen. Als medewerkers van plan zijn voor eeuwig bij je bedrijf te blijven is het natuurlijk niet zo belangrijk hoe de rest van de

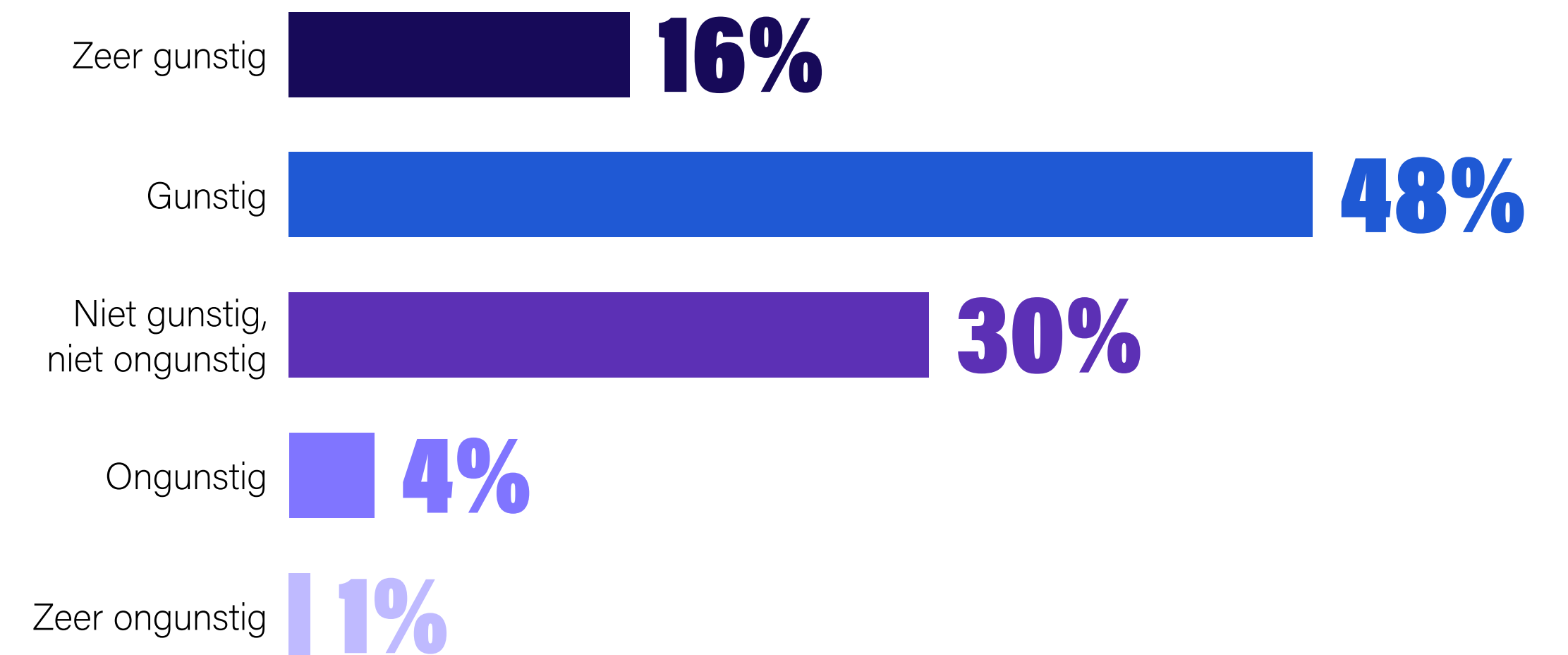
arbeidsmarkt eruit ziet. Maar.... niet iedere medewerker is uit op een gouden horloge ter gelegenheid van het 40-jarig jubileum en niet iedere medewerker vertelt op verjaardagen positieve verhalen over zijn eigen organisatie.

Wat vind je op dit moment van de arbeidsmarkt?

Hoe zie jij jouw eigen kansen op de arbeidsmarkt in de komende 2 jaar?



Basis: NL beroepsbevolking, n=1023

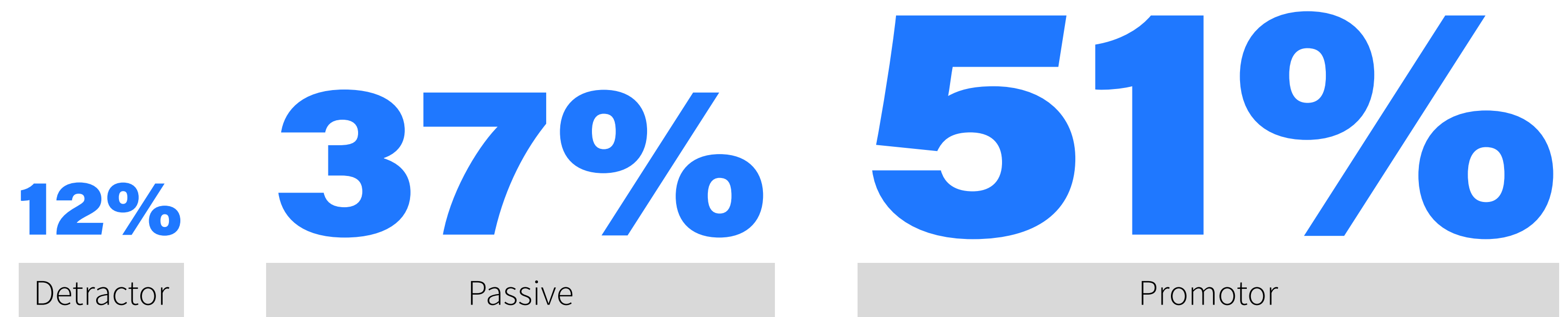


Basis: NL beroepsbevolking, n=1023

DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT EN DE EIGEN KANSSEN

Hoe waarschijnlijk is het dat jij je huidige werkgever aanbeveelt aan iemand in je omgeving?

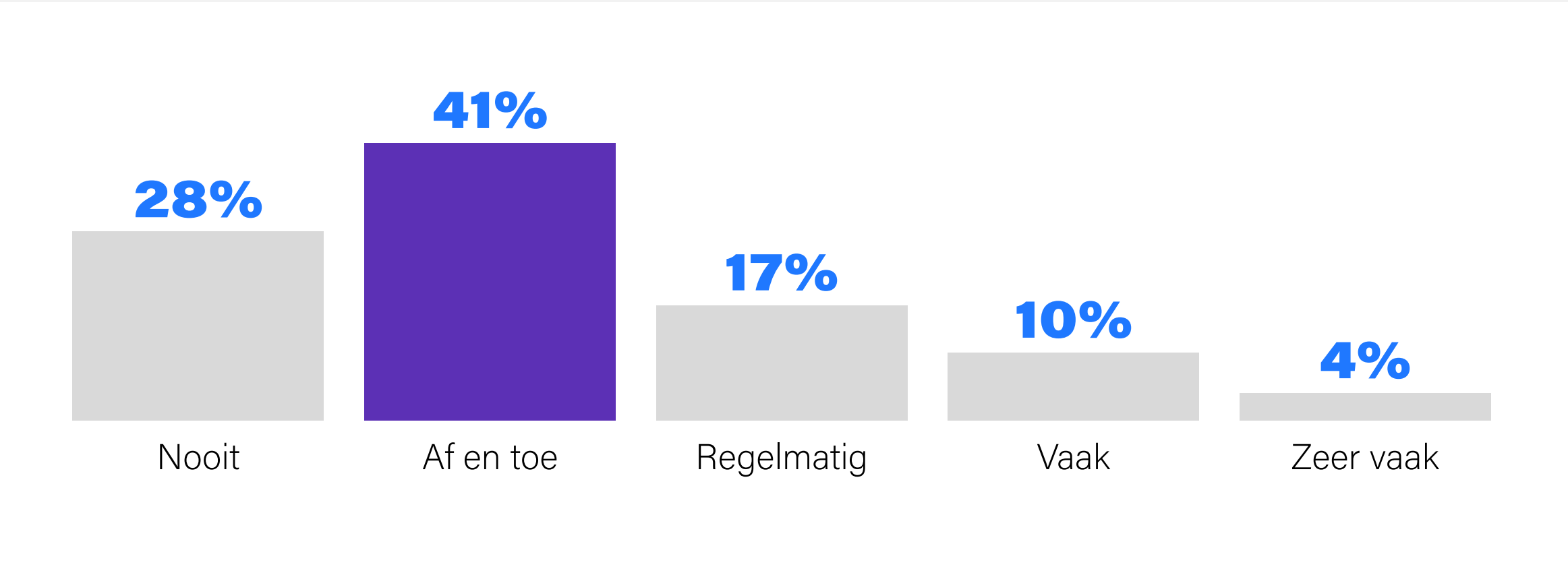
51% van de ondervraagden is een *promotor* en geeft aan in sterke mate de huidige werkgever aan te bevelen bij mensen in hun omgeving, **12%** van de ondervraagden is een *detractor* en zou zijn eigen werkgever niet snel aanbevelen aan mensen in de omgeving. Deze cijfers resulteren in een eNPS (Europese berekening: het % promotors minus het % detractors) van **39**. Met een juiste aanpak kan een deel van de groep *passives* wellicht nog deel uit gaan maken van de *promotors*.



DE REDENEN VAN VERTREK

Bijna een derde (**31%**) van de respondenten denkt regelmatig tot zeer vaak over het wisselen van baan of functie en nog eens **41%** geeft aan af en toe met de gedachte te spelen. Die nieuwe baan hoeft niet altijd bij een nieuwe werkgever te zijn. Van de mensen die hebben aangegeven te willen wisselen van functie zou slechts **19%** ander werk willen zoeken bij de huidige werkgever. Wat betekent dat **81%** wel op zoek zou gaan naar een nieuwe werkgever.

Hoe vaak komt de gedachte bij je op om van baan of functie te wisselen?



Wat overweeg je dan?



DE REDENEN VAN VERTREK

Wat is daar de reden voor?



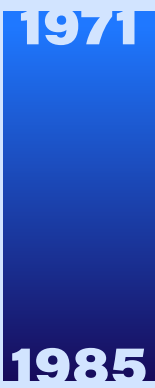
Basis - Studerendmet bijbaan of werkend (niet ZZP) en overweegt weleens om bij huidige organisatie weg te gaan, n=513

Waarom wil je weg?

People don't leave their organisation, they leave their manager, wordt wel gezegd. De respondenten in dit onderzoek gaven andere, concretere factoren aan die van invloed zijn op de vraag: *stay or leave*. Zo werden onder meer salaris, de werkdruk en de doorgroeimogelijkheden genoemd.

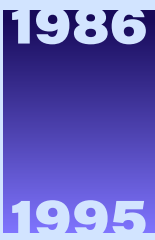
Generaties

Tussen de generaties zijn er opvallende verschillen.



GenX

Noemt de werk-privé balans aanzienlijk vaker als een reden om van baan te willen wisselen **(22%)**. Niet vreemd aangezien veel mensen in deze generatie een druk gezinsleven hebben of al een fors aantal jaar bij hetzelfde bedrijf hebben gewerkt.



Millennials

Vinden de doorgroeimogelijkheden een belangrijke reden om te wisselen van baan **(33%)**.



Gen-Z

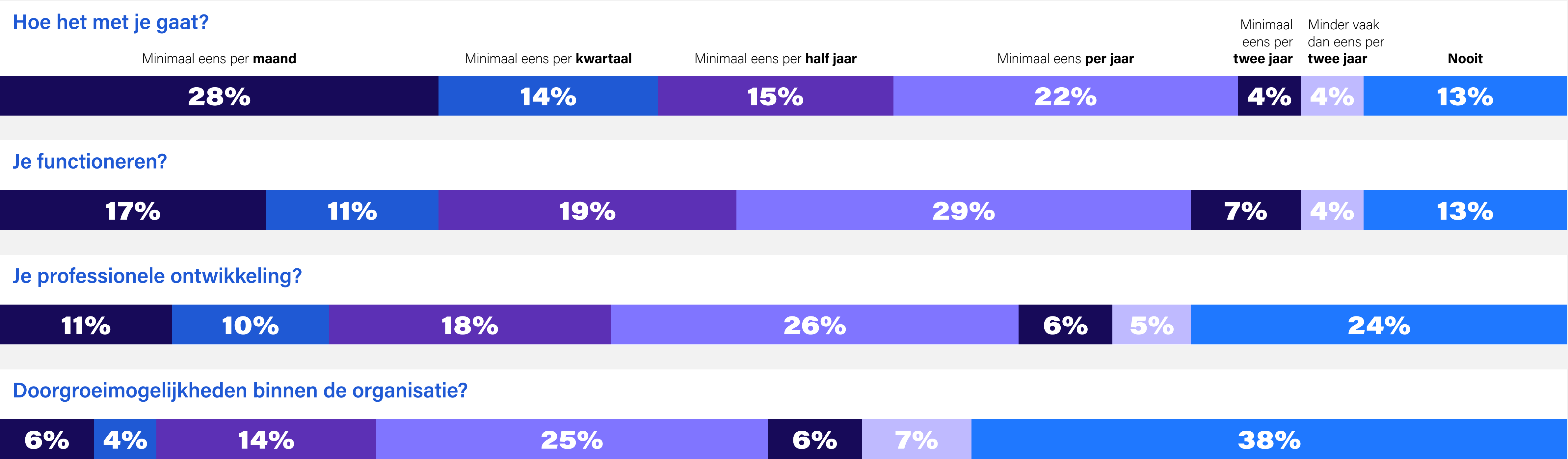
De jongste generatie op de arbeidsmarkt noemt de factor salaris vaker dan welke generatie dan ook **(45%)**. Zij zijn vaak starters op de arbeidsmarkt en een hoger salaris geeft hen meer mogelijkheden om op termijn bijvoorbeeld een eerste huis te kopen.

IN GESPREK MET JE MEDEWERKERS

Een stay-gesprek kan op verschillende manieren gevoerd worden, maar belangrijk is dat ze een-op-een gevoerd worden in een min of meer formele setting. Een praatje bij de koffieautomaat is geen stay-gesprek. Voor dit onderzoek zijn stay-gesprekken onderverdeeld in vier categorieën:

een gesprek met de leidinggevende of iemand anders binnen de organisatie over hoe het met je gaat (werk of privé), een gesprek over je functioneren, een gesprek over je professionele ontwikkeling en/of een gesprek over jouw doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie.

Hoe vaak heb jij bij jouw huidige werk een gesprek met je leidinggevende of iemand anders binnen de organisatie over:

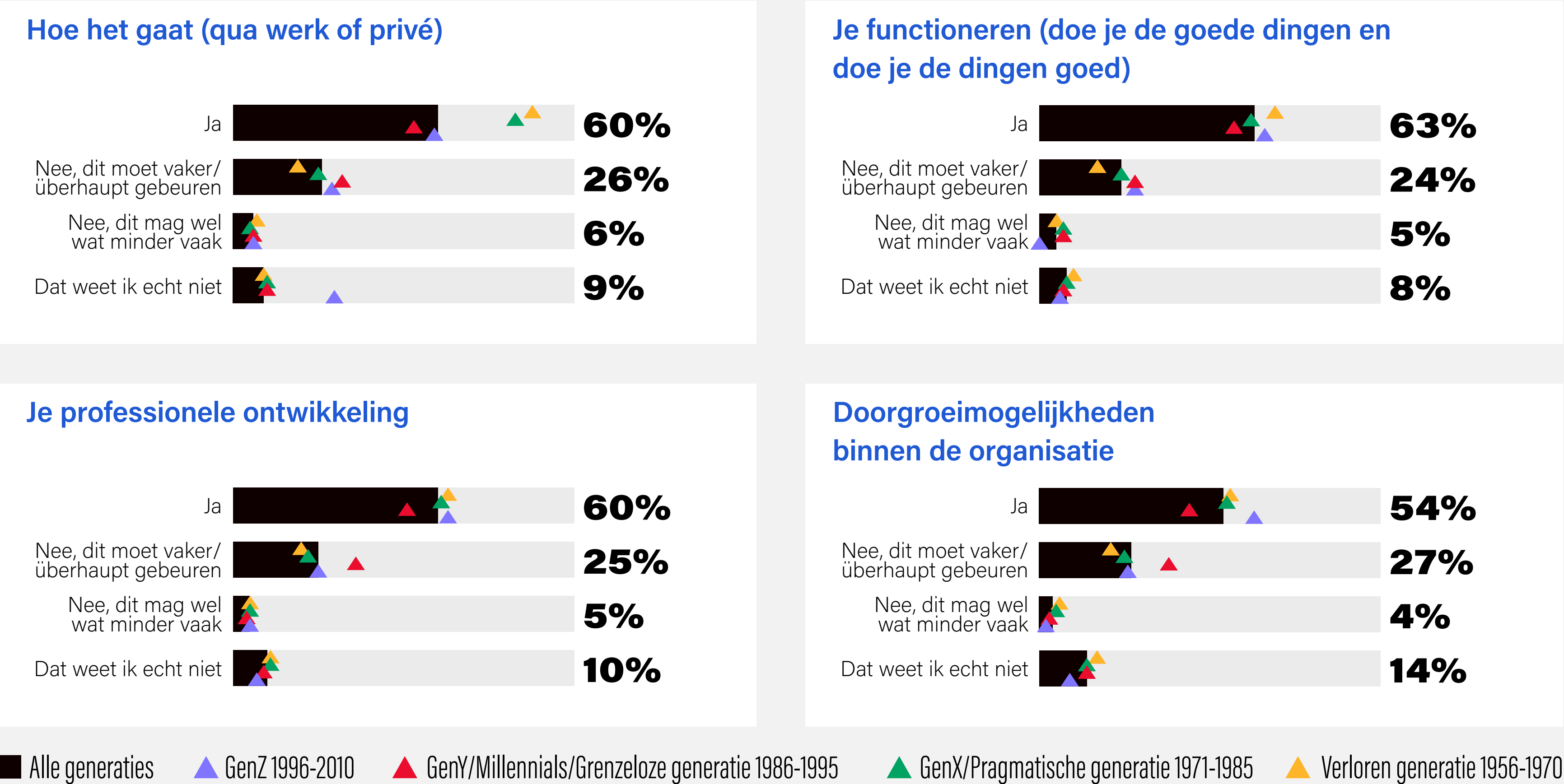


MEDEWERKERS HEBBEN BEHOEFTE AAN OPEN GESPREKKEN

Het merendeel van de medewerkers in Nederland is tevreden over de frequentie van deze gesprekken. Toch geeft ook een kwart van de respondenten aan dat zij vaker een gesprek willen hebben over een van de bovenstaande punten. Vooral millennials hebben relatief vaker behoefte aan meer gesprekken over hun professionele ontwikkeling **(36%)** en doorgroeimogelijkheden **(38%)**.

Volgens generatie-onderzoeker Aart Bontekoning hebben jongere generaties niet zozeer alleen behoefte aan aanzien en geld, maar willen ze in hun werk vooral ook gelukkig zijn, waarde toevoegen, dingen verbeteren en hun talenten optimaal benutten. *‘Ze zijn voortdurend op zoek naar richting, perspectief en een daarbij passend persoonlijk groeipad. Het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten, nieuwe vaardigheden leren en een opleiding volgen staan hoog op hun wensenlijst’,* aldus Bontekoning. Dit zou de grotere behoefte aan een gesprek over mogelijkheden kunnen verklaren.

Ben je tevreden over de frequentie van deze gesprekken?



MEDEWERKERS HEBBEN BEHOEFTE AAN OPEN GESPREKKEN

Wat kunnen we hiervan leren?

Bijna tweederde van de respondenten is tevreden over de frequentie van de stay-gesprekken, ruim een derde is dat niet. Daar valt dus nog winst te behalen: het bespreken van frustraties of onzekerheden biedt inzicht in knelpunten en barrières die weggenomen kunnen worden voor de medewerker. Medewerkers die zich gehoord voelen, voelen zich sneller verbonden aan hun leidinggevende en de organisatie. Die verbondenheid kan ertoe leiden dat ze langer en met meer plezier bij een organisatie blijven werken.

Serius werk maken van gestructureerde en regelmatige stay-gesprekken? Sabina Nawaz, wereldwijd ceo-coach, keynote speaker over leiderschap en schrijver, heeft de volgende vier vragen opgesteld, die kunnen dienen als leidraad.

Wil je meer informatie over het aantrekken of behouden van medewerkers, kijk dan op de [website van PROOF](#) of neem vrijblijvend contact op met info@proof.nl.

Of wil je weten hoe jouw eigen medewerkers hun werk beleven, in hoeverre zij behoefte hebben aan een stay-gesprek én wat zij dan het liefst willen bespreken? Kijk dan op de [website van Sparkey](#) of neem vrijblijvend contact op via info@sparkey.nl.

1 Hoe zit je in je vel vandaag?

Moedig de medewerker aan eerlijk te antwoorden. Is het antwoord negatief (*'ik voel mij ongemotiveerd'* of *'ik voel me onzeker'*) laat dan vooral weten dat je de eerlijkheid op prijs stelt. Schiet niet meteen in de oplos-modus, maar praat eerst serieus over deze gevoelens. Zo voelt een medewerker zich gehoord en gewaardeerd.

2 Met wie voel je je verbonden op de werkvloer?

'De lijm die ons verbindt met onze collega's, verbindt ons ook met onze bedrijven. Het vinden van manieren waarop mensen regelmatig sociaal contact kunnen maken en relaties kunnen opbouwen, verlengt hun levensduur in de organisatie', aldus Nawaz. Probeer er dan ook voor te zorgen dat mensen die zich met elkaar verbonden voelen, ook daadwerkelijk kunnen samenwerken, bijvoorbeeld in een gezamenlijk project.

3 Welke hindernissen kan ik voor je wegnemen?

Besprek samen met de medewerker waar en hoe je behulpzaam kunt zijn en laat weten wat je concreet gaat doen.

4 Wat zou je graag willen leren, zodat je verder kunt groeien?

Laat zien dat je niet alleen geïnteresseerd bent in wat de medewerker voor jou kan doen, laat zien dat jij op jouw beurt ook iets voor de loyale medewerker wilt doen, bijvoorbeeld in de vorm van extra coaching of opleiding.

VERANTWOORDING ONDERZOEK

Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode tussen 1 en 8 maart 2023. In totaal zijn $n=5.850$ 18 t/m 67-jarigen uitgenodigd. Hiervan hebben $n=1.611$ het onderzoek ingevuld (respons 28%). $n=1.023$ personen behoorden tot de doelgroep (incidence rate 64%). De steekproef is representatief (gewogen) voor de Nederlandse beroepsbevolking van 18-67 jaar. Het onderzoek is uitgevoerd via een online vragenlijst bestaande uit tien achtergrondvragen en twaalf inhoudelijke vragen.