

KDRUKDRUK
DRUKDRUKD
RUKGELUKDR
UKDRUKDRU

Druk of Geluk: Rapportage onderzoek

Futur

door Edom Ghebremariam en Chrisje Witte

13-01-2023

Inleiding

Futur heeft in 2022 deelgenomen aan het traject 'Druk of Geluk' (DoG). Druk of Geluk is ontwikkeld met als doel om jongeren te helpen weerbaarder te worden op de werkvloer en beter om te gaan met gevoelens van werkstress.

Via het traject Druk of Geluk worden jonge ambtenaren in hun kracht gezet om intern verandering in gang te zetten. Dit wordt gedaan door met de medewerkers een onderzoek uit te voeren om werkdruk en werkgeluk determinanten te identificeren. Dit hebben wij kunnen doen tijdens een van de eerste bijeenkomsten van Druk of Geluk met een survey. Eind november hebben we op grotere schaal een webinar gegeven over Druk of Geluk met een groot bereik. Tijdens de webinar hebben we waardevolle input kunnen ophalen. Om problemen te identificeren en ook al richting oplossingen te denken.

De resultaten van alle input zijn samenvattend beschreven in dit verslag. Wij hopen jullie zo een goed inzicht te geven van wat er speelt onder jonge (provincie)ambtenaren. Na aanleiding van de webinar zullen wij brainstormen met een aantal jonge ambtenaren om richting gerichte oplossingen te komen. Daarnaast zal in het voorjaar van 2023 (maart/april) een CAO tafelgesprek plaatsvinden, waar jullie de mogelijkheid krijgen om te pleiten voor verbetering van de werkomstandigheden voor jonge ambtenaren. Wij hopen jullie middels het delen van de samenvatting, niet alleen een beter inzicht en handvaten te geven omtrent werkdruk en werkgeluk, maar ook een aantal van jullie aan te moedigen om deel te nemen aan het CAO tafelgesprek!

Veel leesplezier! Bij vragen kunnen jullie altijd mailen naar:
e.ghebremariam@cnvjongeren.nl of c.witte@cnvjongeren.nl

Warme groet,
Team Druk of Geluk

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Wat is werkgeluk voor de jonge ambtenaar?	4
Wat is werkdruk voor de jonge ambtenaar?.....	4
Welke tips geven jonge ambtenaren aan hun werkorganisatie om werkstress bespreekbaar te maken of te verminderen?.....	5
Welke tips geven jonge ambtenaren aan hun proviciewerkgever werkgeluk te vergroten?	6
Wat zou de jonge ambtenaar zelf kunnen doen om werkdruk te verlagen en werkdruk te vergroten?	6
Wat zijn energiegevers?	7
Wat zijn energievreters?	7
Redenen voor de jonge ambtenaar om zijn/haar huidige werkgever te verlaten:.....	7
Welke gouden tips geven jonge ambtenaren om werkgeluk te vergroten?.....	8

Wat is werkgeluk voor de jonge ambtenaar?

Bij deze vraag kwamen 5 grote thema's naar voren die werkgeluk omschreven voor de jonge ambtenaren:

1. Werkplezier: Uitdaging en voldoening.

Het thema werkplezier was het vaakst benoemd door de ambtenaren. Het hebben van werkplezier dracht bij aan werkgeluk. Onder werkplezier vallen de volgende aspecten:

- Plezier hebben in wat je doet
- Voldoening halen uit je werkdag en met een goedgevoel de werkdag kunnen afsluiten
- Uitdaging hebben in het werk

2. Goede relatie met collega's.

Een goede relatie met collega's hebben draagt bij aan werkgeluk. Hieronder vallen de volgende kenmerken:

- Collegialiteit
- Een goede werksfeer
- Samen ergens naar toe kunnen werken

3. Een impact kunnen maken met hun werk.

Jonge ambtenaren vinden het belangrijk dat ze een verschil kunnen maken door hun werk. Dit draagt bij aan hun werkgeluk. Impact maken en bijdragen aan mooiere wereld draagt bij aan voldoening halen uit hun werk.

4. Een goede balans tussen drukte en rust.

Een goede balans tussen rust en drukte draagt bij aan werkgeluk. Dit geeft ook ruimte en tijd om op langer termijn zaken goed uit te kunnen denken.

Daarnaast is het hebben van een goede werk-privé balans ook een bijdrager aan werkgeluk.

5. Zelfontplooiing.

De ruimte hebben voor zelfontplooiing draagt bij aan het hebben van een goede workflow. Er is benoemd dat dit ontstaat door het hebben van genoeg uitdaging, in je kracht kunnen werken en mooi kunnen bouwen aan eigen carrière.

Wat is werkdruk voor de jonge ambtenaar?

Bij deze vraag kwamen 5 grote thema's naar voren die werkgeluk omschreven voor de jonge ambtenaren:

1. Te veel taken hebben.

Een van de grootste bijdragers aan werkdruk is het hebben van teveel taken. Hierbij kan je je denken aan:

- Het hebben van te veel taken tegelijkertijd
- Een steeds langer wordende takenlijst
- Te veel verschillende werkzaamheden die tegelijkertijd moeten
- Administratieve procedures die traag zijn ten koste van leukere en energie gevende activiteiten

2. Overvolle agenda's.

Dit hangt samen met het vorige thema. Het hebben van een overvolle agenda waardoor je niet toe komt aan jouw taken, is een veel voorkomend thema.

Dit draagt bij aan het gevoel van geen controle hebben over je eigenwerk. De jonge ambtenaar is constant bezig met prioriteiten stellen (zonder uitzicht).

3. Ontevreden gevoel- weinig energie.

Het hebben van een ontevreden gevoel, met als gevolg weinig energie hebben (thuis en op werk, is een belangrijke bijdrager voor werkdruk. Het continue achter de feiten aanlopen en de ballen steeds hoog proberen te houden, draagt voor de jonge ambtenaar bij aan het hebben van onrustig en ontevreden gevoel. Dit is ook het gevolg van niet optimaal resultaat kunnen leveren, afraffelen of niet alle taken af kunnen krijgen.

4. Geen of minder werk-privé balans.

Het hebben van een verstoorde werk-privé balans is een belangrijke bijdrage voor werkdruk. Hoge stress, te veel verwachtingen hebben en weinig tijd hebben om doelen te behalen zijn hierin grote bijdragers. Wakker liggen van onvoltooide taken en na werk geen energie hebben voor hobby's en privéprojecten zijn hier voorbeelden van.

5. Over je grenzen heen gaan.

Het hebben van te veel prikkels en collega's die over je grenzen heen gaan, zijn voor de jonge ambtenaren ook werkdruk bijdragers.

Welke tips geven jonge ambtenaren aan hun werkorganisatie om werkstress bespreekbaar te maken of te verminderen?

De volgende tips zijn gegeven:

- Werken aan een goede vertrouwensband (tussen medewerker-management) voordat dit gesprek goed gevoerd kan worden.
- Zorgen voor goede people managers i.p.v. managen vanuit alleen inhoud
- Teambuilding (informele teambuilding naast het inhoudelijke werk)
- Het hebben over prioriteiten en hierin de jonge ambtenaar bijstaan dat niet alles gedaan kan worden
- Meer capaciteit (werknemers) inzetten
- Inzetten op vaste contracten i.p.v. wisselende inhuur
- Goede begeleiding en individuele coaching aanbieden- bijvoorbeeld door een instap/traineetraject.
- Naast het onboarden ook fatsoenlijk contact blijven onderhouden vanuit de P&O kant.
- De medewerker ruimte, verantwoordelijkheid en vertrouwen gunnen (met de juiste begeleiding)
- Als medewerker en goede voorbeeld uitdragen
 - o Bewust tijd-incheckmomenten- voor elkaar maken, en dit niet door de waan van de dag eruit laten slippen.
- Laten zien dat je kwetsbaar mag en kan zijn in een werkomgeving, juist als het even wat minder gaat.

Welke tips geven jonge ambtenaren aan hun provinciewerkgever werkgeluk te vergroten?

- Teambuilding: Borrelen, of een jonge ambtenarennetwerk opzetten, zodat ervaringen en tips gedeeld worden
- Durven jonge ambtenaren echt wezenlijke taken en verantwoordelijkheid te geven. Niet alleen naar leeftijd kijken
 - o Inzetten op persoonlijke ontwikkeling van jonge collega's
 - o Persoonlijke leiderschap promoten
 - o Groeimogelijkheden schetsen en mee durven dromen hierin
- Een veilige werkomgeving creëren met ruimte voor genoeg kwetsbaarheid en vooral JEZELF mogen zijn.
- Meer ruimte geven voor verdieping en persoonlijke ontwikkeling, i.p.v. FTE volzetten
- Talent herkennen en hierop inzetten
- Waardering naar elkaar uitspreken
- Inzetten op kracht i.p.v. macht
- Persoonlijke aandacht voor medewerkers
- Inhuur voor mankracht bij structureel gebrek aan capaciteit om alles op te pakken wat je wilt oppakken
- Inflatiecorrectie

Wat zou de jonge ambtenaar zelf kunnen doen om werkdruk te verlagen en werkdruk te vergroten?

- Samenwerken
- Samen met collega's problemen aankaarten
- Vertrouwensverband met een of enkele collega's opbouwen, zodat je met hem of haar eerlijk kan spreken over hoe je je voelt of hoe je gaat
- Voorbeeld (willen zijn)
- Waardering tonen zit in de kleine dingen
- Werkdruk en takenpakket bespreekbaar maken met collega's met collega's en teamleider, daarop reflecteren qua haalbaarheid
- Bestuurders kijkje geven in de keuken, zodat zij begrip krijgen voor de werkvloer. (kan je zelf organiseren)
- Kwetsbaar opstellen richting je organisatie: Waar loop je tegenaan? Vaak ben je niet de enige die een bepaald gevoel heeft
- Fijn contact met collega's stimuleren
- Een luisterend oor bieden
- Af en toe even 'schoppen' tegen het management

Wat zijn energiegevers?

De volgende punten geven de jonge ambtenaren energie:

- Bijdragen kunnen leveren (aan relevante problemen)
- 'Snel' dingen kunnen realiseren
- Complimenten (geven én ontvangen)
- Goede relaties en contacten onder collega's en met externe stakeholders
- Een fijn team
- Ontvangen van erkenning en waardering
- Goede communicatie
- Goede samenwerking
- Groei zien in jezelf
- Het hebben van fijne collega's
- Resultaat boeken
- Teamgevoel
- Vrijheid hebben binnen je werk

Wat zijn energievreters?

De volgende punten ontnemen de jonge ambtenaren energie:

- Bureaucratie en trage processen
- Teveel hele lange overleggen
- Inefficiëntie
- Weinig ruimte voor persoonlijke ontwikkeling
- Niet gehoord worden
- Te volle agenda's
- Weinig flexibiliteit
- Onduidelijkheid en afschuiven van verantwoordelijkheden
- Reistijd
- Abstractie
- Onduidelijke doelen
- Onderwaardering
- Niet weten wie waar over gaat in de organisatie (de juiste collega niet kunnen vinden)
- Onbereikbare leidinggevenden
- Collega's die uitvallen
- Management dat alleen kan managen op de inhoud
- Een onmogelijke opgave moeten doen
- Politieke wanpraktijken

Redenen voor de jonge ambtenaar om zijn/haar huidige werkgever te verlaten:

De volgende redenen zijn benoemd door deelnemers:

- Geen doorgroei mogelijkheden
- Geen vertrouwen in huidige werkgever
- Geen uitdaging meer voelen
- Aanhoudende werkdruk
- Weinig energie en voldoening
- Geld (beter aanbod elders)
- Geen persoonlijke aandacht voor medewerkers
- Geen fijne teamsfeer, geen connectie met collega's

- Leuke projecten krijgen lage prioriteiten en vervelende taken krijgen hoge prioriteit
- Inefficiënte, belangrijke opgaven waar geen duidelijke stappen in worden gezet
- Geen ruimte voor benutten van mijn talenten
- Te veel verantwoordelijkheid
- Micromanagement
- Politiek/coalitie/bestuur dat niet past bij je eigen beeld
- Verplicht met OV moeten terwijl de reistijd veel langer is dan met de auto

Welke gouden tips geven jonge ambtenaren om werkgeluk te vergroten?

- Bij prioriteren, geef aan wat je zelf ook leuk vind om aan te werken, zodat dit meegewogen kan worden
- Even weg van kantoor in de pauze
- Echt gehoord worden, serieus genomen voelen
- Cirkeltje van invloed voor ogen houden
- Mensen willen allemaal graag complimenten. Begin zelf ook met uitdelen.
- Leuke collega's (al heb je er zelf niet altijd invloed op)
- Nee is ook een antwoord
- Omdenken: ik heb teveel verantwoordelijkheid naar: Ze vertrouwen mij om deze taak op te pakken
- Er lossen in staan en opkomen voor jezelf. Morgen weer een dag.
- Nogmaals: Borrelen! Leer je collega's kennen. Je bent niet de enige die met bepaalde problemen/gedachten zit. Praat erover, dat helpt om het te relativiseren
- Gelijkgestemde jonge enthousiaste ambtenaren opzoeken
- Ja zeggen en denken in kansen is goed, maar niet alles kan allemaal (tegelijkertijd)
- Blijven praten en eerlijk zijn
- Wees bewust waar jij energie van krijgt: Als je leergierig bent, blijf dan nieuwe uitdagingen zoeken naast je vaste werk. Sociaal dier, ga activiteiten organiseren. Blijf dicht bij jezelf.
- Wandelen
- Wees benieuwd naar alles en iedereen. Ieder heeft zijn eigen verhaal.