

Werkstress hoger management

1

Management summary

Slide 3-4

2

Onderzoeksresultaten

Slide 5-17

3

Onderzoeksverantwoording

Slide 18-20

4

Contact

Slide 21-22

Management Summary

Management summary



5 op de 6 van de hogere managers vindt dat ze zelf voldoende actie ondernemen om mentaal veerkrachtig te blijven

3 op de 4 hogere managers is (zeer) stressbestendig, maar 1 op de 4 hogere managers verwacht dat het stressniveau de komende tijd wel (sterk) zal toenemen



Hogere managers die doorgaans veel stress ervaren in hun werk op dagelijkse basis ervaren ook nog significant vaker een sterke toename in stress in vergelijking met de voorgaande periode.

40% van de hogere managers denkt dat hun werknemers sporadisch tot bijna nooit stress ervaren

24% van de hogere managers denkt dat werknemers een toenemend stressniveau ervaren.

53% van de hogere managers denkt dat steun van collega's de belangrijkste energiebron is voor hun werknemers

58% van de hogere managers denkt dat stress bij werknemers wordt veroorzaakt door te veel taken waar zij moeite mee hebben

Top 3 energiebronnen

Van managers in vergelijking tot hun werknemers

	Managers	Werknemers
Vrijtijdsbesteding	59%	37%
Resultaten behalen	40%	31%
Steun van familie en vrienden	34%	18%

Vrouwelijke managers ervaren vaker stress dan mannen

En er zijn relatief weinig vrouwen die geen moment stress hebben



Vrouwelijke managers blijven vooral veerkrachtig door persoonlijke ontwikkeling en het optrekken met familie/vrienden. Mannelijke managers halen mentaal meer uit het creëren van hun eigen ruimte en vrijheid



Onderzoeksresultaten

Doelstelling onderzoek

Dit onderzoek heeft als doel om de perceptie van de werkstress onder hogere managers te meten. In welke mate ervaren de hogere managers stress? Wat voor energiebronnen maken zij gebruik van? En welke acties ondernemen zij om mentaal veerkrachtig te blijven?

De managers wordt gevraagd om deze factoren ook voor hun werknemers in te schatten. De resultaten van de werknemers over o.a. stresslevels, oorzaken van stress, vitaliteit en mentale veerkrachtigheid is gerapporteerd vanuit de perceptie van hun managers.

Het onderzoek wordt uitgevoerd onder de doelgroep 'hogere managers'*. Hogere managers is als volgt gedefinieerd in dit rapport:

- ❖ Personen die leidinggeven aan 20fte of meer bij bedrijven met 200+fte
- ❖ Bedrijfseigenaren van bedrijven met 200+ fte
- ❖ Directeuren van bedrijven met 200+ fte.

De resultaten van de analyse worden in dit rapport voor Arbo Unie gepresenteerd.

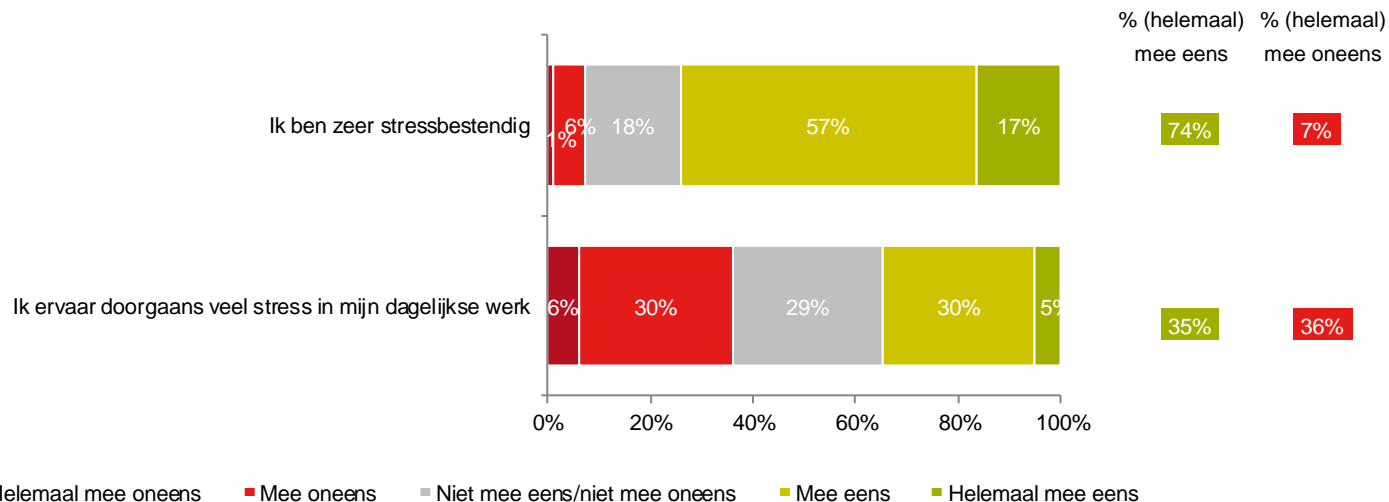


* In dit rapport wordt ten behoeve van het leesgemak de term 'hogere management' vervangen door 'management'

Werkstress hoger management

Managers vinden zichzelf goed bestand tegen stress

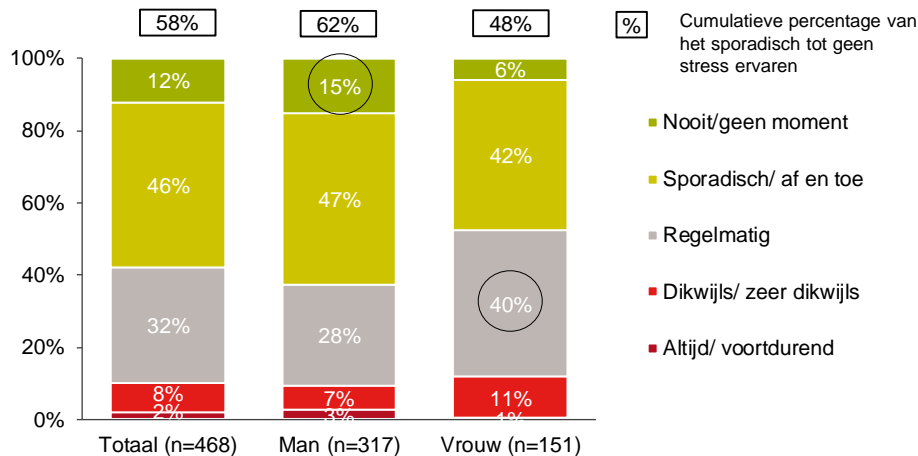
Stressbestendigheid en stressbeleving



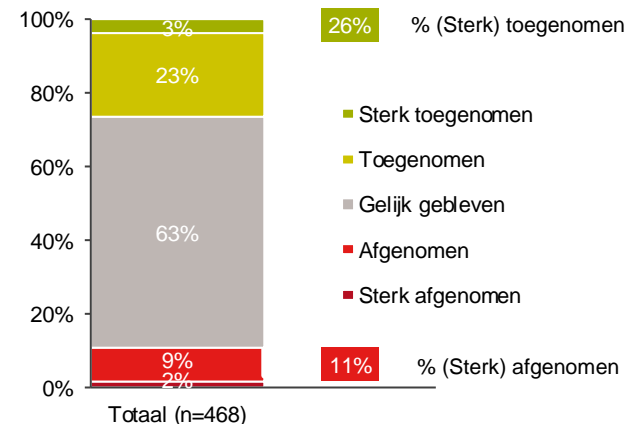
- 35% van de managers vindt dat hun functie doorgaans veel stress met zich meebrengt. Gelukkig zegt 3 op de 4 hogere managers (zeer) stressbestendig te zijn. Slechts 7% is stressgevoeliger.
- Managers die aangeven zichzelf (zeer) stressbestendig te vinden, ervaren doorgaans ook veel stress in hun dagelijkse werk. Dit suggereert dat de mensen die goed tegen stress kunnen, juist op stressvolle functies worden geïmplementeerd.
- Ongeveer 1 op de 3 managers vindt dat het werk stressvol is, maar hetzelfde aandeel hogere managers geeft aan deze stress niet te ervaren in het dagelijkse werk (36%).
- Ook geven oudere managers (65 plussers) aan veel minder stress te ervaren dan jongere managers* (18-34 jr: 30%, 35-49 jr: 42%, 50-64 jr: 33%, 65+: 13%).
**vanwege zeer weinig waarnemingen kunnen deze resultaten als indicatief worden beschouwd.*

Vrouwelijke managers ervaren regelmatig of vaker stress dan mannen in de afgelopen 4 weken

Ervaring van stress afgelopen maand



Hoeveelheid stress in vergelijking met periode ervoor



- Ruim de helft van de hogere managers heeft geen of slechts sporadisch stress ervaren in de afgelopen maand
- Voor meer dan de helft van de hogere managers is de mate van stress, in vergelijking met de periode hiervoor, gelijk en voor een kwart is dit zelfs (sterk) toegenomen.
- Hogere managers die doorgaans veel stress ervaren in hun werk op dagelijkse basis ervaren ook nog significant vaker een sterke toename in stress in vergelijking met de voorgaande periode.
- In vergelijking tot de mannen zijn er weinig vrouwelijke managers die geen moment stress hebben (nooit/geen moment; mannen: 15%, vrouwen, 6%).
- Bijna de helft (44%) van de managers ouder dan 65 jaar geeft aan dat ze geen moment stress ervaren in vergelijking tot 5-13% van de andere leeftijdsgroepen (18-34 jr: 5%, 35-49 jr: 13%, 50-64 jr: 11%).*
- Weinig laagopgeleide managers ervaren regelmatig stress vergeleken met hun midden- en hoogopgeleide collega's.

*vanwege zeer weinig waarnemingen kunnen deze resultaten als indicatief worden beschouwd.

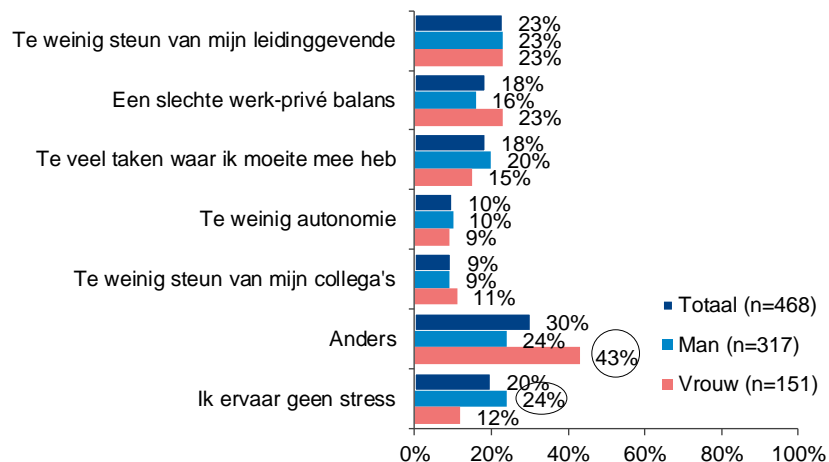
Q02: Heeft u de afgelopen vier weken stress tijdens uw dagelijkse werkzaamheden ervaren?

Q03: In vergelijking met de periode daarvoor, is dan de stress tijdens uw dagelijkse werkzaamheden de afgelopen vier weken:

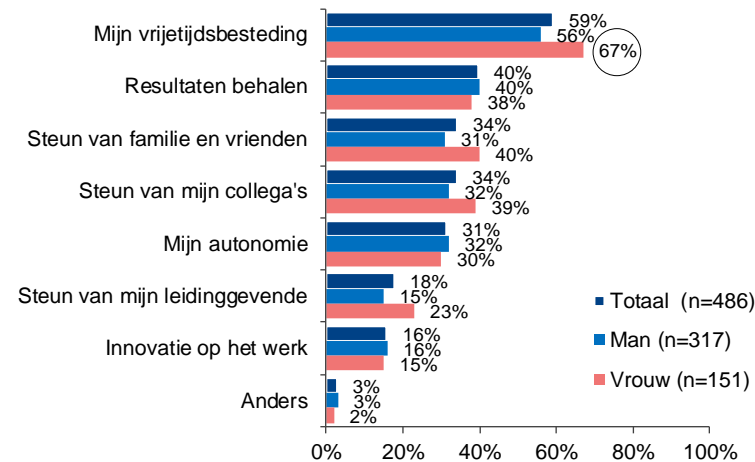
Basis: alle respondenten (n=468)

Vrijtijdsbesteding is de belangrijkste energiebron. Te weinig steun van de leidinggevende is de grootste stressfactor.

Factoren die stress veroorzaken



Factoren die energie opleveren



- 1 op de 5 managers ervaart geen stress van dagelijkse werkzaamheden op de werkvloer. Wederom ervaren mannelijke managers vaker geen stress dan vrouwen (man: 24%, vrouw: 12%).
- Vergelijken met de andere leeftijdsgroepen ervaren jongere managers (18-34 jaar) vaker stress door te weinig steun van hun leidinggevende (18-34 jr: 38%, 35-49 jr: 22%, 50-64 jr: 22%, 65+: 6%).
- Vrouwelijke managers halen vaker energie uit vrijetijdsbesteding dan hun mannelijke collega's (man: 56%, vrouw: 67%).
- Stressfactoren in de categorie 'Anders' zijn: 'een te hoge werkdruk, te weinig capaciteit (door o.a. ziekteverzuim) en fouten van collega's/ andere afdelingen'.

Q04: Welke factoren hebben de afgelopen vier weken bijgedragen aan het ervaren van stress tijdens uw dagelijkse werkzaamheden?

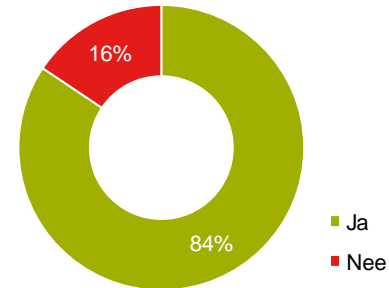
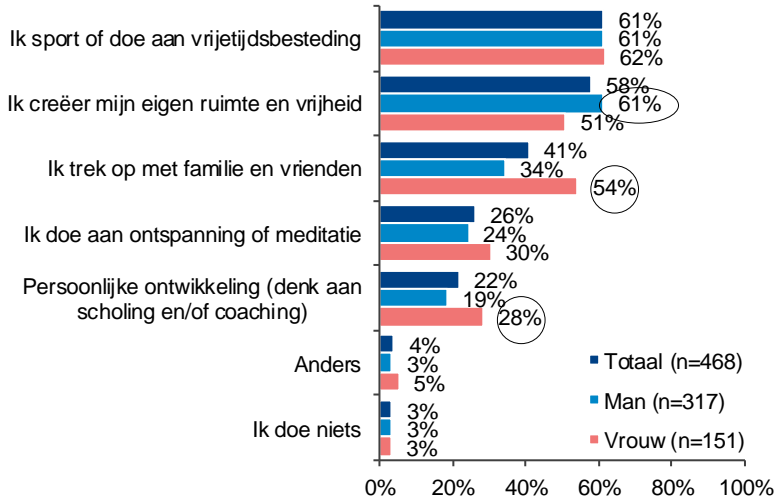
Q05: Als u terugkijkt op de afgelopen twee maanden, wat leverde u vooral energie op?

Basis: alle respondenten (n=468)

Mannelijke managers maken andere keuzes om veerkrachtig te blijven

Manieren om mentaal veerkrachtig te blijven

Voldoende eigen initiatief om mentaal veerkrachtig te blijven



- Managers geven aan voldoende eigen initiatief te hebben om mentaal veerkrachtig te blijven, waarbij sport en vrijetijdsbesteding het belangrijkste is. Slechts een enkeling onderneemt geen gerichte actie om mentaal veerkrachtig te blijven (3%).
- Sport en vrijetijdsbesteding en het creëren van eigen ruimte en vrijheid zijn hieruit de meest voorkomende manieren.
- Vrouwelijke managers halen mentaal meer uit het werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en het optrekken met familie en vrienden dan mannelijke managers. Mannelijke managers zijn meer bezig met het creëren van hun eigen ruimte en vrijheid.
- Managers tot 50 jaar trekken meer op met familie en vrienden om mentaal veerkrachtig te blijven.
- Tevens zijn hoogopgeleide hogere managers meer bezig met persoonlijke ontwikkeling dan laag- en midden opgeleide managers.

Q06: Wat doet u om mentaal veerkrachtig te blijven?

Q07: Vindt u dat u zelf voldoende doet om mentaal veerkrachtig te blijven?

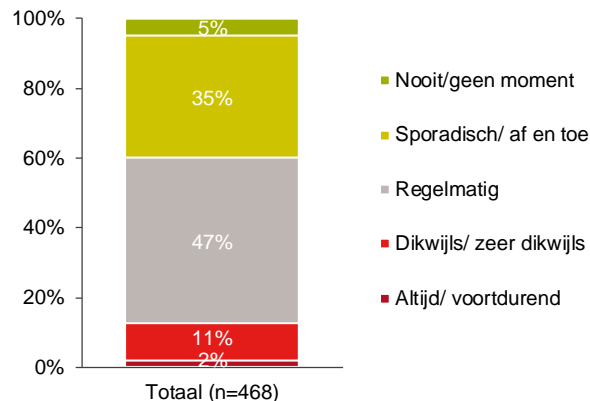
© GfK October 27, 2017 | Arbo Unie Werkstress Hoger Management

Basis: alle respondenten (n=468)

Werkstress werknemers

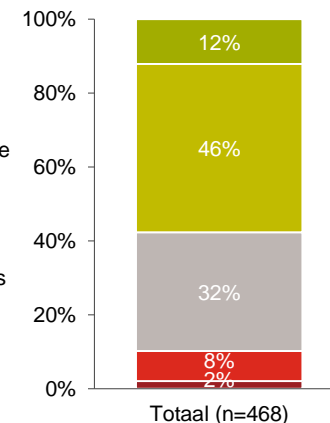
Volgens de managers heeft het merendeel van hun werknemers regelmatig of vaker stress ervaren in de afgelopen 4 weken

Ervaren stress door werknemers



40% vs. 58%

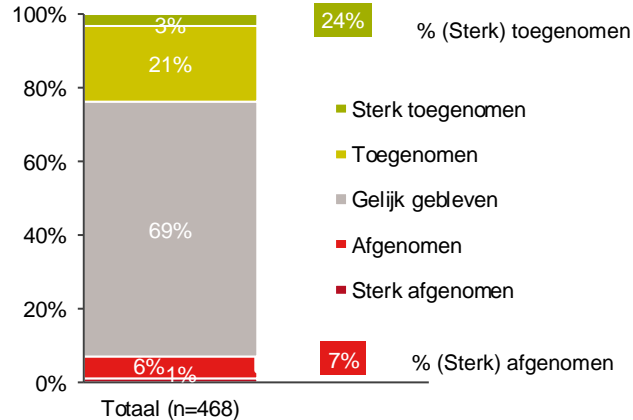
Ervaren stress door managers



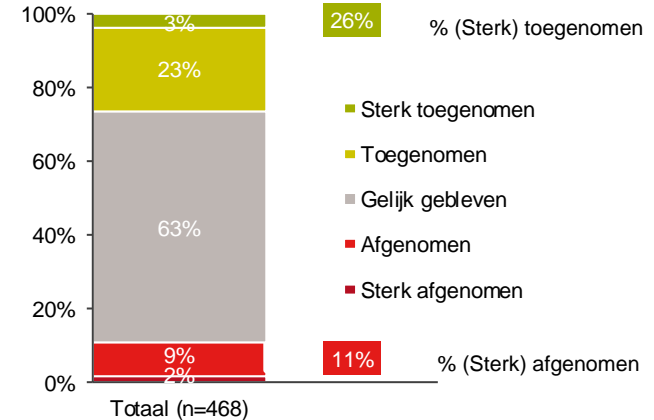
- Uit de resultaten blijkt dat 40% van de managers denkt dat de werknemers sporadisch tot nooit stress ervaren. Voor de managers zelf is dit voor 58% het geval.
- Vergeleken met de hogere managers, zou dit betekenen dat werknemers meer stress hebben.
- De verhouding van stressniveaus tussen werknemers en managers die dikwijls tot altijd stress hebben is nagenoeg gelijk.

Hogere managers met meer stress denken dat hun werknemers ook meer stress ervaren

Mate van ervaren stress door werknemers afgelopen maand



Mate van ervaren stress door managers afgelopen maand



- De managers verwachten dat voor een groot deel van de werknemers dat de mate van stress gelijk is gebleven. Naar verwachting van de manager is dit voor een kwart van de werknemers (sterk) toegenomen. Deze ratio is vergelijkbaar met die van de managers.
- Stressniveaus van hogere managers lopen hierbij vaak parallel met hun perceptie van het stressniveau van hun werknemers. Hogere managers die een toename in hun stresslevel ervaren denken dat het stressniveau van hun werknemers ook (sterk) is toegenomen.

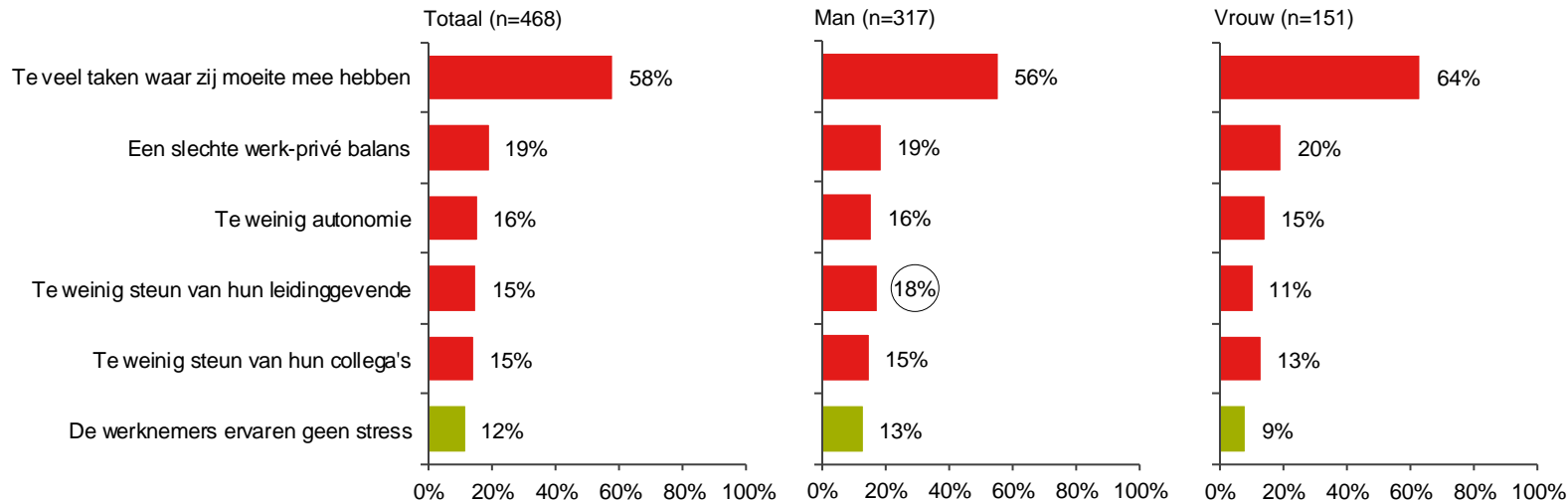
Q09: In vergelijking met daarvoor, is de stress van uw werknemers de afgelopen vier weken:

Q03: In vergelijking met de periode daarvoor, is dan de stress tijdens uw dagelijkse werkzaamheden de afgelopen vier weken:

Basis: alle respondenten (n=468)

Stress bij werknemers wordt voornamelijk veroorzaakt door teveel taken waar ze moeite mee hebben

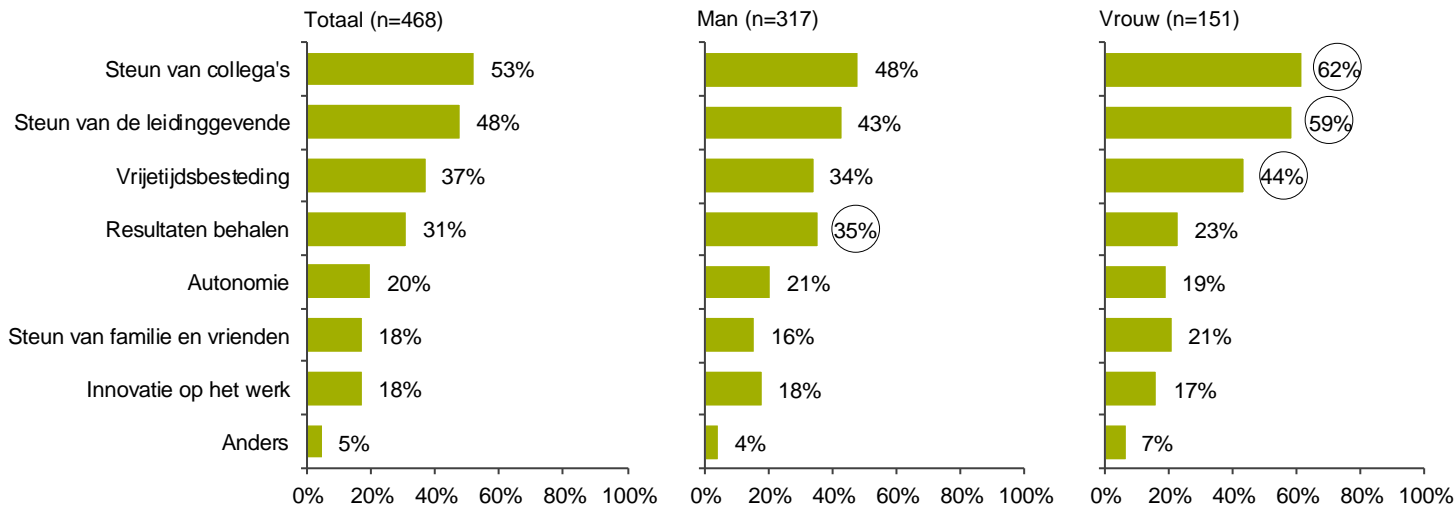
Oorzaken stress werknemers



- Ruim de helft van de managers denkt dat hun werknemers stress hebben, omdat zij te veel taken hebben waar ze moeite mee hebben. Andere oorzaken van stress voor werknemers zijn een slechte werk-privé balans (19%) en te weinig autonomie (16%).
- Voor mannelijke managers is te weinig steun van de leidinggevende vaker een oorzaak van stress dan voor vrouwelijke collega's. (man: 18%, vrouw: 11%)

Volgens het hogere management, halen de werknemers de meeste energie uit steun van hun collega's en de leidinggevende

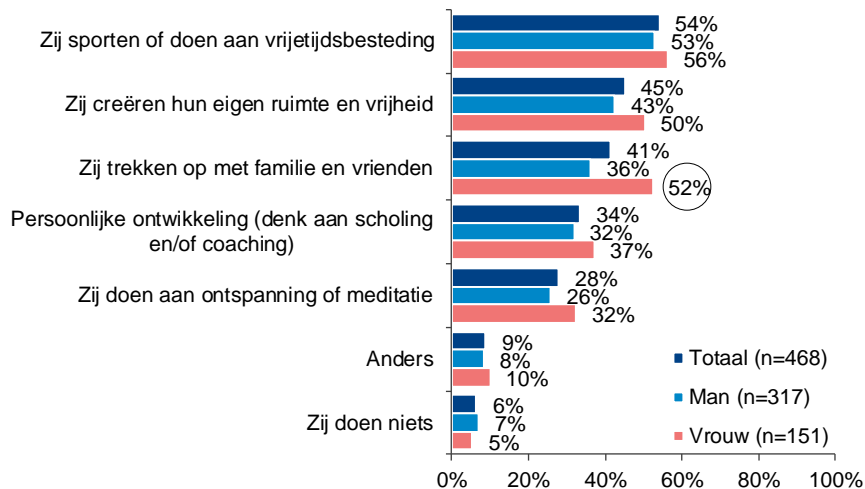
Energiebronnen werknemers



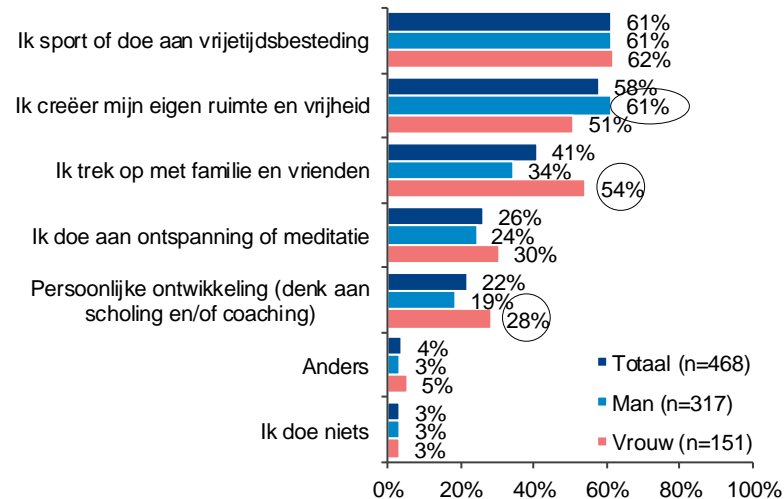
- Daarnaast halen werknemers ook energie uit hun vrijetijdsbesteding (37%), resultaten behalen (31%) en hun autonomie (20%).
- Slechts 1 op de 3 hogere managers schat in dat 'resultaten behalen' een energiebron is voor hun werknemers, terwijl dit voor de managers zelf juist veel energie geeft.
- Vrouwelijke managers denken dat werknemers meer energie halen uit steun van collega's en leidinggevendens. Mannelijke managers denken dat resultaten behalen belangrijker zijn voor de werknemers.

Hogere managers schatten eigen top 3 mentale veerkrachtigheid ook zo in voor de werknemers

Manieren van werknemers om mentaal veerkrachtig te blijven



Manieren van managers om mentaal veerkrachtig te blijven





- De wijze waarop managers denken dat hun werknemers mentaal veerkrachtig blijven komt overeen met die van de managers. Hierbij is sport en vrijetijdsbesteding en het creëren van eigen ruimte en vrijheid belangrijk, schatten zij zo in.
- Opnieuw zijn vrouwelijke managers, meer dan hun mannelijke collega's, sterker gericht op het sociale aspect: zij gaan er vaker vanuit dat de werknemers mentaal veerkrachtig blijven door het optrekken met familie en vrienden.


Onderzoeksverantwoording


Onderzoeksverantwoording

Methode

 Online kwantitatief onderzoek

 Aantal vragen: 12

 Invulduur vragenlijst: 5 minuten


 Stress op de werkvloer onder het hoger management

Veldwerk

 Veldwerkperiode: Donderdag 12 oktober- dinsdag 17 oktober


 Bruto steekproefaantal: 950

 Netto steekproefaantal: 468

 Responspercentage: 49%

Steekproef

 GfK Panel

 Bedrijfseigenaren, directeuren en leidinggevenden aan een team van >20 personen



GfK en kwaliteit

GfK heeft kwaliteit hoog in het vaandel. GfK werkt volgens vaste procedures en leidt medewerkers op om op juiste wijze onze producten diensten te leveren. Op die manier garanderen we de beste kwaliteit.

- GfK hanteert een kwaliteitssysteem dat voldoet aan de eisen van ISO 9001: 2015 (de standaard voor een kwaliteitsmanagementsysteem), ISO 20252:2012 (de standaard voor het uitvoeren van Marktonderzoek) en ISO 26362:2008 (de standaard voor het opzetten en exploiteren van acces-panels).
- Internationaal is GfK lid van de [ICC / ESOMAR](#) (The World Association of Research Professionals), dit is de overkoepelende organisatie van marktonderzoekbureaus.
- Op lokaal niveau is GfK lid van de [MOA](#), Center for Information Based Decision Making & Marketing Research. Dit is een vereniging van bedrijven en instellingen die zich bezighouden met Market Research, Digital Analytics, Marketing Intelligence en Beleidsonderzoek.
- GfK volgt de [gedragscode voor onderzoek en statistiek](#), handelt strikt volgens de [Wet Bescherming Persoonsgegevens](#) en is ingeschreven bij het College Bescherming Persoonsgegevens.
- GfK bewaart de onderzoeksgegevens tenzij contractueel anders is overeengekomen



Contact

Contact



Frans Louwen

Senior Consultant

+31 162384215

Frans.Louwen@gfk.com



Selina Gordon

Project Manager

088-4351787

Selina.Gordon@gfk.com

