Workday-onderzoek: Europese werknemers staan te springen om gemiste carrièrekansen in te halen

Uit onderzoek blijkt dat werknemers bezorgd zijn over hun loopbaanontwikkeling door gemiste kansen om nieuwe vaardigheden op te doen

AMSTERDAM, June 08, 2021 (GLOBE NEWSWIRE) -- Workday, Inc. (NASDAQ: WDAY), toonaangevend leverancier van enterprise cloudapplicaties voor finance en human resources, maakt vandaag de initiële bevindingen bekend van zijn Europese onderzoek, *"Vooruitzichten voor werknemers: Grip op het sentiment en de prioriteiten van Europese werknemers"*. Uit het onderzoek blijkt dat Europese werknemers bezorgd zijn over de impact van de coronapandemie op hun carrières. Voor sommigen betekent de abrupte switch naar thuiswerken dat zij belangrijke kansen hebben gemist om meer verantwoordelijkheden aan te nemen en nieuwe vaardigheden op te doen.

Workday voerde het kwalitatieve onderzoek uit in samenwerking met Yonder Consulting, een strategische en onderzoeksconsultancy. Yonder bevroeg in negen Europese landen ruim 17.000 werknemers met een functietitel lager dan die van directeur en werkzaam bij organisaties met meer dan 250 medewerkers.

Belangrijke bevindingen uit het onderzoek:

- Werknemers blijven positief over leiderschap in onzekere tijden. Leidinggevenden in Nederland, Duitsland, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk worden door werknemers het best beoordeeld
- Bijna de helft van de werknemers (44%) in het VK, Spanje en Italië geeft aan dat zij kansen hebben gemist om meer verantwoordelijkheden aan te nemen en nieuwe vaardigheden op te doen
- Iets meer dan een kwart van de werknemers (26%) is van mening dat zij kansen hebben gemist om hun carrière te ontwikkelen, waaronder 47% van de 18-34-jarigen die bezorgd zijn over de gevolgen van de coronapandemie voor hun kansen op de werkplek

Uit het onderzoek blijkt ook dat 25% van de werknemers in de komende twaalf maanden van baan wil wisselen, in de hoop op een betere loopbaanontwikkeling, een interessantere functie en een beter salaris. Slechts 12% zegt daarbij dat de reactie van de werkgever op de coronapandemie de reden is om van baan te veranderen.

Ondanks de impact van de pandemie verwacht 30% van de werknemers volgend jaar een loonsverhoging. Spaanse en Italiaanse respondenten zijn daarin het minst hoopvol, waar respectievelijk slechts 23% en 18% denkt dat zij hiervoor in aanmerking komen. Dit in tegenstelling tot Zweden, waar ruim de helft (52%) rekening houdt met salarisstijging. Een marktconform salaris is op alle markten de grootste motivator om een nieuwe baan te zoeken, waarbij 54% zegt niet bereid te zijn zijn salaris te verlagen voor flexibelere arbeidsvoorwaarden.

Workday helpt HR-leidinggevenden over de hele wereld deterugkeer naar de werkplek te navigeren en leiding te geven in deze dynamische omgeving. Dit omvat de mogelijkheid om de gereedheid van het personeelsbestand en de werkplek voor heropening te evalueren op basis van het sentiment en de geschiktheid van werknemers. Daarnaast kunnen organisaties Workday gebruiken om de werknemerservaring te personaliseren en iedere werknemer aanbevelingen voor hun loopbaanontwikkeling te geven op basis van beschikbare data over de vaardigheden en loopbaaninteresses van een werknemer, evenals de vaardigheden die van cruciaal belang zijn voor de organisatie.

Medewerkers positief over leidinggevenden

Het onderzoeksteam voerde een factoranalyse uit om de perceptie van werknemers over de algemene prestaties van hun huidige leidinggevenden te benchmarken. Aan de hand van de verzamelde data van 13 stellingen konden ze deze verschillende kenmerken samenbrengen in één waarde: de Leadership Index Score. Deze score geeft aan hoe een werknemer denkt over de prestaties van het leiderschapsteam binnen de organisatie waar hij momenteel werkt. Een score onder de 100 betekent dat leidinggevenden in bepaalde markten onder het gemiddelde presteren. Een score boven de 100 betekent dat die leidinggevenden bovengemiddeld presteren.

De Leadership Index Score toont dat leidinggevenden in Nederland, Duitsland, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk het best werden beoordeeld door hun werknemers.

Land	Leadership Index Score
Nederland	108
Duitsland	106
Zwitserland	103
Verenigd Koninkrijk	103
Spanje	99
België	97
Zweden	97
Italië	95
Frankrijk	93

In landen waar de prestaties van leidinggevenden boven het gemiddelde liggen (Duitsland, Zwitserland, Nederland en het VK), begrijpen werknemers beter welke rol zij in de toekomst van de organisatie spelen (respectievelijk 65%, 64%, 63% en 62%). Leidinggevenden in het Verenigd Koninkrijk en Nederland worden door hun werknemers als het meest empathisch beoordeeld (respectievelijk 64% en 65%), terwijl leidinggevenden in Nederland (55%), Zwitserland (54%) en Duitsland (53%) het beste worden beoordeeld op het gebied van verandermanagement.

Vertrouwen in leidinggevenden

Volgens respondenten heeft ongeveer de helft van de leidinggevenden 2020 goed aangepakt, door prioriteit te geven aan de gezondheid en veiligheid van werknemers (59%) en empathie te tonen (55%). Bijna de helft van de werknemers (49%) is van mening dat de leidinggevenden in hun bedrijf goed met verandering is omgegaan.

De meeste werknemers vinden dat de communicatie van leidinggevenden in 2020 gelijk is gebleven of is toegenomen, met name werknemers in het Verenigd Koninkrijk (85%) en Italië (88%).

Het onderzoek schetst een overwegend positief beeld van de manier waarop organisaties in heel Europa zich hebben aangepast aan de drastische verschuiving in werkwijzen als gevolg van de pandemie. Hoewel bijna de helft van de werknemers (46%) aangeeft dat ze vóór 2020 zelden of nooit thuiswerkten, zegt meer dan de helft dat ze in 2020 minder gestrest (53%) en productiever (56%) waren tijdens thuiswerken.

Motivatie

Bijna de helft van de werknemers vindt het de laatste tijd moeilijk om zichzelf te motiveren. Factoren die hier aan bijdragen zijn onder meer:

- Gebrek aan contact en interactie met collega's (27%)
- Mensen die hun collega's missen (21%)
- Door de pandemie lijkt werk minder belangrijk (23%)

Nederlandse werknemers voelen zich het vaakst tevreden, productief en gemotiveerd. Zij voelen zich ook minder vermoeid, net als hun Duitse tegenhangers.

Tools en training

Hoewel 84% van de werknemers zegt dat ze toegang hebben tot de informatie die ze nodig hebben en 67% van mening is dat zij voldoende ondersteuning krijgen tijdens het thuiswerken, is 66% niet opgeleid over hoe zij effectief thuis kunnen werken.

Commentaar op het nieuws

“Hoewel het geruststellend is om te zien dat veel leidinggevenden de onvoorziene veranderingen van de pandemie succesvol hebben doorstaan, zal pas echt impact worden gemaakt in de manier waarop organisaties werknemers ondersteunen in de overgang naar een nieuw normaal na de lockdown”, zegt Carolyn Horne, President EMEA bij Workday. “Het is hierbij cruciaal de ontwikkeling van werknemers te ondersteunen door middel van vaardigheidstrainingen en het creëren van nieuwe mogelijkheden, zoals voor virtueel leren en interne mobiliteit. Dit draagt niet alleen bij aan het voortdurende succes van een organisatie, maar ondersteunt ook het welzijn van werknemers.”

Aanvullende informatie

Tussen 28 oktober en 18 november 2020 heeft Yonder een online enquête gehouden onder 17.054 werknemers met een functie lager dan die van directeur en werkzaam bij een organisatie met 250+ werknemers in negen Europese markten. De negen landen zijn gekozen omdat ze geografisch goed over Europa zijn verspreid, de vijf grootste Europese economieën omvatten en geschikt waren voor onderzoek via een online enquêtemethodologie. Yonder is lid van de British Polling Council en houdt zich aan de regels van deze organisatie. Nadere informatie is beschikbaar op https://yonderconsulting.com/.

Methodologie
De omvang van de online panels in elk land is voldoende als robuuste steekproef van werknemers in organisaties met meer dan 250 werknemers. Voor het veldonderzoek was het streven om een een steekproefgrootte van 2.000 respondenten in iedere markt op te bouwen, aangezien dit een solide basis vormt voor het uitvoeren van analyses. De foutmarge bij een steekproefgrootte van 2.000 bedraagt +/- 2,2% bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%, wat betekent dat als de enquête 100 keer opnieuw zou worden uitgevoerd, 95 van de 100 keer verwacht wordt dat de resultaten met maximaal +/- 2,2% zouden veranderen. Het bereiken van werknemers via een online methodologie is in Zwitserland moeilijker omdat er minder mensen zijn ingeschreven bij online panels. Daarom werd een compromis gesloten om een kleinere basisomvang te gebruiken. In totaal werden in Zwitserland 1.004 respondenten bereikt. De kleinere basisomvang van 1.004 in Zwitserland leidt tot een foutmarge van +/- 3,1% bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Over Workday
Workday is een toonaangevende leverancier van enterprise cloud applicaties voor finance en human resources. Workday is opgericht in 2005 en levert applicaties op het gebied van financial management, human capital management en analytics die zijn ontworpen voor de grootste ondernemingen, onderwijsinstellingen en overheidsinstanties wereldwijd. Honderden ondernemingen, variërend van medium enterprises tot Fortune 50 companies, hebben inmiddels voor Workday gekozen. Meer informatie op www.workday.com en www.workday.nl.

Toekomstgerichte verklaringen

Dit persbericht bevat toekomstgerichte verklaringen, onder andere verklaringen omtrent de verwachte prestaties en voordelen van de producten van Workday. De woorden “geloven”, “kunnen”, “zullen”, “plannen”, “verwachten” en soortgelijke termen zijn bedoeld om aan te geven dat het om toekomstgerichte verklaringen gaat. Deze toekomstgerichte verklaringen zijn onderhevig aan risicofactoren, onzekerheden en aannames. Indien de risicofactoren concreet worden of aannames onjuist blijken, kunnen resultaten aanzienlijk afwijken van de resultaten die in deze toekomstgerichte verklaringen zijn genoemd. Risicofactoren houden onder meer in, maar beperken zich niet tot, de risicofactoren zoals beschreven in de bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission (SEC) gedeponeerde stukken, waaronder ons Formulier 10-Q voor het fiscale jaar dat op 30 april 2021 eindigde, en onze toekomstige verslagen die wij van tijd tot tijd aan de SEC zullen overleggen, waarin de feitelijke resultaten kunnen afwijken van de verwachte resultaten. Workday aanvaardt geen enkele verplichting en heeft op dit moment niet de intentie om eventuele toekomstgerichte verklaringen na publicatie te actualiseren.

Niet op de markt gebrachte diensten, kenmerken of functies die in dit document, op onze website of in andere persberichten of publieke verklaringen zijn genoemd en op dit moment niet beschikbaar zijn, kunnen naar goeddunken door Workday worden gewijzigd en kunnen niet als gepland of in het geheel niet worden geleverd. Klanten die diensten van Workday, Inc. aanschaffen, dienen hun aankoopbeslissing te maken op basis van de op dit moment beschikbare diensten, kenmerken en functies.

Workday Persdesk
Malika Brahiti
Workday EMEA
+33 (6) 80 14 14 47
malika.brahiti@workday.com

Linda Schilperoort
+ 31 (0)23 555 34 24
workday@clarity.pr
www.workday.com

---

https://nl-nl.newsroom.workday.com/Workday-onderzoek-Europese-werknemers-staan-te-springen-om-gemiste-carrierekansen-in-te-halen