



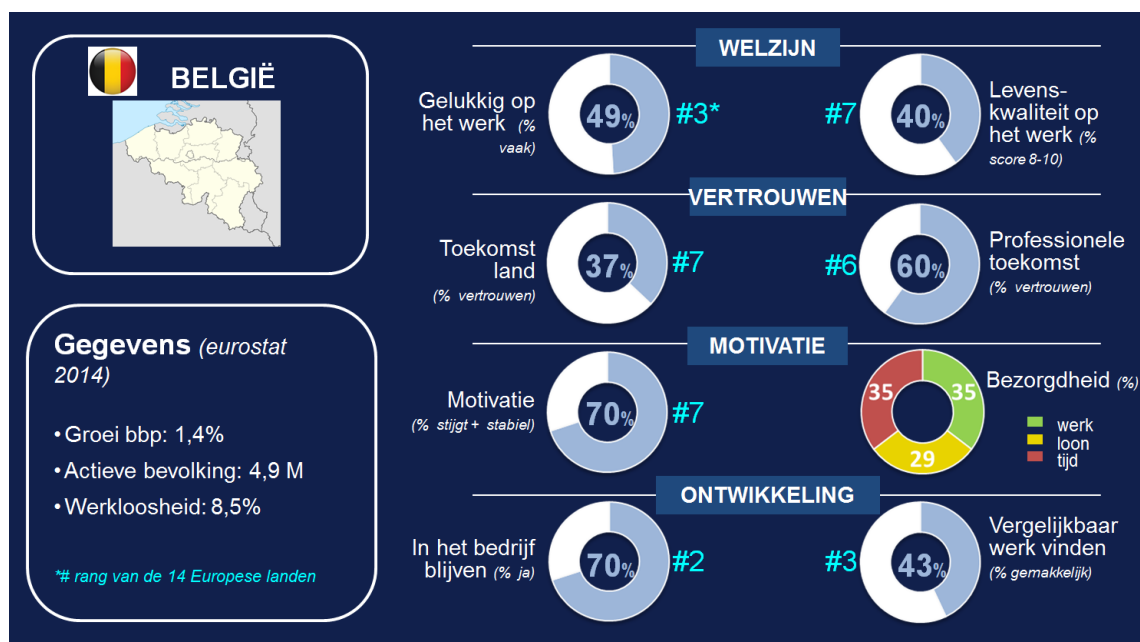
April 2015

Barometer Edenedred-Ipsos 2015
Welzijn en motivatie bij Europese werknemers

BELGIË

Methodologische voetnoot: een enquête uitgevoerd bij een representatief staal van werknemers uit 14 Europese landen (Frankrijk, VK, Duitsland, België, Spanje, Italië, Zweden en – voor de eerste keer dit jaar: Polen, Roemenië, Turkije, Finland, Oostenrijk, de Tsjechische Republiek, Nederland); in totaal 13.600 online ondervraagde werknemers (waarvan 800 in België) in januari 2015.

Portret van het land (dashboard)



- Met een groei van meer dan 1% (gestegen ten aanzien van 2013) en een gemiddelde werkloosheidsgraad ten aanzien van zijn buurlanden (8,5%) **is België een van die Europese landen waarvan de werknemers niet erg veel vertrouwen hebben in de toekomst** (zowel samen als individueel). Er zijn (net als de vorige jaren) wel verschillen tussen **de Vlamingen (die dagelijks iets meer vertrouwen hebben en meer tevreden zijn) en de Walen**.
- De Belgische werknemers maken zich nu (op hetzelfde niveau) vooral zorgen over het 'behoud van hun werk' en de 'tijd besteed aan het werk' (veel meer dan een paar jaar geleden), en pas dan over 'het loon' (afgenomen). Het grote percentage Belgische werknemers dat zegt **'in zijn bedrijf' te willen blijven is dus waarschijnlijk eerder een weerspiegeling van een 'passieve retentie'** dan van een reële ontplooiing in het dagelijkse werk.
- Hoewel de Belgische werknemers **'gelukkig op het werk'** lijken (meer dan gemiddeld), **zijn hun kijk op de levenskwaliteit op het werk en hun dagelijkse motivatie minder sterk** (en zwakker dan in 2014).
 - ➔ Verklaart dat zijn grootst bezorgdheid is: de 'tijd besteed aan het werk': 35%, +10 ten aanzien van 2014 (43% onder de managers) vs. het 'behoud van de job': 35%, -9 of het 'loon': 29%, -2
 - ➔ Tevreden over zijn levenskwaliteit op het werk (percentage scores van 8 tot 10): 40%, stabiel
 - ➔ Dacht er nog niet aan op te stappen: 70%, +2 (% nooit + niet echt)
 - ➔ Zegt dat zijn motivatie toeneemt: 5%, -1; stabiel blijft 65%, stabiel en afneemt: 30%, +2

Loon en Edenred-oplossingen

- De Belgische werknemers zijn minder bezorgd dan vroeger om hun loon/koopkracht, maar koesteren hierover wel nog hoge verwachtingen.
- **Er worden vooral drie neven-verloningen verwacht: aanvullende ziekenfondshulp, hulp bij persoonlijke opleidingen en daarna ziektepreventie** (in de vorm van preventie, vóór de neven-verloningen of informatie).
- In dit stadium **hebben maar weinig werknemers 'neven-verloningen' in hun bedrijf** (eerst aangehaald zijn de kantine en maaltijdcheques, goed voor 40%); **onder zij die ze krijgen, is de tevredenheid groot** (drie vierde of meer – gevoelig meer bij de Vlaamse werknemers dan bij de Waalse).
- Een grote meerderheid van de Belgische werknemers (meer dan 60%) vindt tot slot dat die voordelen **interessante 'extraatjes' zijn die hun dagelijkse leven verbeteren en hun persoonlijke motivatie versterken**.
 - ➔ Tevreden over zijn vaste loon: 63%, +2 ten aanzien van 2014 en +3 ten aanzien van 2013
 - ➔ Tevreden over zijn koopkracht: 67%, +10 ten aanzien van 2014 en +18 ten aanzien van 2013
 - ➔ Tevreden over zijn sociale voordelen: 59%, +6 ten aanzien van 2014 en +8 ten aanzien van 2013
 - ➔ Zou belang hechten aan de sociale voordelen als hij in een nieuw bedrijf zou solliciteren: 27% (veel) en 57% (nogal veel)
 - ➔ Verwacht van zijn werkgever dat die zich 'prioritair' bezighoudt met (3 eerst aangehaalde items):
 - Aanvullende ziekenfondshulp: 44%
 - Hulp bij persoonlijke opleidingen: 37%
 - Ziektepreventie: 34% → van zij die verwachten dat hij er zich prioritair mee bezighoudt, verwacht een tussenkomst in de vorm van preventie: 48% (vóór neven-verloningen, goed voor 32%, of informatie, goed voor 20%)
 - ➔ Zegt gebruik te kunnen maken van een kantine: 41% van maaltijdcheques: 40%, van ecocheques: 37% en van ziektepreventie: 26%
 - ➔ Zegt voor ecocheques het papieren formaat te verkiezen: 30%, de kaart: 32% of maakt niet uit: 39%

Mediatiesatiehoek #1: digitaal [nieuwe vragen 2015]

- Hoewel de meeste **Belgische werknemers** zeggen '**vertrouwd**' te zijn met de **nieuwe communicatietools en digitale toepassingen, lopen de meningen over de intrede van digitaal in het bedrijf meer uiteen** (bijna een derde van de werknemers vindt dat zijn bedrijf op dit vlak achterloopt). Er zijn wel meer digitale initiatieven in grote bedrijven (> 5000 werknemers) en in de sector finance, verzekeringen en diensten.
- **De impact van de digitale wereld op de werkmotivatie** – en op de meeste werkgebonden aspecten (autonomie, samenwerking tussen teams, kwaliteit van de klantenrelaties, vaardigheden ...) - **wordt positief** (vooral bij managers) **of neutraal bevonden** in dit stadium.
- **Er zijn twee aspecten die nogal verdeelde meningen opwekken** (met een neutrale impact van meer dan 40% en een negatieve impact van meer dan 20%): **het evenwicht werk-privé en management-gedragingen**.
- De Belgische werknemers formuleren op het vlak van die digitale evolutie tegelijk ook **opvallende verwachtingen ten aanzien van de vernieuwing van de werkwijzen**: 'nieuwe' management-gedragingen (risico's nemen, dagelijks innoveren ...), manieren van organiseren (thuiswerk, web/videoconferenties ...) of werkwijzen (meer flexibel, samenwerken) – en dat meer onder de Walen dan onder de Vlamingen.
 - ➔ Zegt vertrouwd te zijn met de digitale wereld: 68% (onder de managers: 84%; werknemers jonger dan 35 jaar: 76% en ouder dan 55 jaar: 66%)
 - ➔ Voornaamste digitale initiatieven in Duitse bedrijven met meer dan 100 werknemers: het elektronische beheer van de HR-processen: 38%, gevolgd door e-learning: 33%; afspraak over thuiswerk: 30% en het Sociaal Bedrijfsnetwerk: 28%
 - ➔ Over de nieuwe digitale toepassingen en ten aanzien van andere bedrijven van dezelfde sector, vindt dat zijn bedrijf eerder 'mee' is: 14% (waarvan 21% in de sector finance, verzekeringen en diensten), 'op hetzelfde niveau': 39%, achterop: 31% of 'kan zich hierover niet uitspreken': 16%
 - ➔ Vindt dat de impact van de digitale wereld positief is op zijn werkmotivatie: 36%, neutraal: 48%, negatief: 11% (respectievelijk: 44%, 46% en 9% onder de managers)
 - ➔ Vindt dat de impact van de digitale wereld positief is op zijn evenwicht werk-privé: 30%, neutraal: 44%, negatief: 21% (respectievelijk: 36%, 31% en 31% onder de managers)
 - ➔ Vindt dat de impact van de digitale wereld positief is op de management-gedragingen: 22%, neutraal: 42%, negatief: 25% (respectievelijk 30%, 36%, 28% onder de managers)
 - ➔ Zegt dat zijn rechtstreekse manager het nemen van risico's aanmoedigt: 35%; probeert dagelijks te vernieuwen: 42%
 - ➔ Onvoldoende aandacht voor nieuwe manieren om het werk te organiseren: 35% en voor collaboratieve werkmethoden: 32%

Contactpersoon voor de pers:

Ipsos France Julia Pironon / julia.pironon@ipsos.com
Edenred +33 (0)1 74 31 86 27 / presse@edenred.com