

UGent en NN leggen
het werkgeluk van de Belg bloot.

**Leidinggevenden
spelen essentiële
rol in werkgeluk
van de Belg.**

Wat:

Representatief onderzoek in het kader van de NN Leerstoel 'Perspectieven op een lang en gelukkig leven' aan de UGent

Onderzoek onder leiding van:

Prof. dr. Lieven Annemans en Dr. Sophie Vandepitte

Methode:

Rekrutering via Indiville en een publieke rekrutering.

Veldwerk:

- Fase 1: 6 december 2017 tot 31 januari 2018
- Fase 2: 10 februari 2020 tot 27 april 2020.

Sponsor:

NN

Leidinggevenden spelen essentiële rol in werkgeluk van de Belg. Maar crisis accentueert gebrek aan aandacht voor mening en welzijn van medewerkers.

25 augustus 2020, Brussel – Het werkgeluk van de Belgen wordt het meest bepaald door de mate waarin zij tevreden zijn met hun leidinggevende. Aanvullend zijn autonomie, work-life balance en persoonlijke groei doorslaggevend. Dat blijkt uit nieuwe resultaten van het UGent-NN Nationaal Geluksonderzoek. En er is nog werk aan de winkel. Zo heeft de helft van de medewerkers de indruk dat hun leidinggevende niet geeft om hun welzijn of om hun mening, wat maakt dat velen niet tevreden zijn met hun leidinggevende en bijgevolg ook hun werkgeluk wordt aangetast. De coronacrisis accentueert dit pijnpunt, want de tevredenheid met de leidinggevende daalt verder van 6,62 op 10 voor de lockdown naar 6,25 op 10 gedurende zes weken na de aanvang van de lockdown. UGent en NN formuleren aanbevelingen en kloppen aan bij een aantal leidinggevenden en experts voor advies.

Al sinds 2018 onderzoeken NN en UGent het geluk van de Belg met het UGent-NN Nationaal Geluksonderzoek. Uit eerdere onderzoeken bleek al dat ons werkgeluk onze algemene levenstevredenheid beïnvloedt¹. We hebben er dus alle belang bij om ons gelukkig te voelen op onze werkplek. Nieuw en representatief cijfermateriaal, verzameld tussen 10 februari 2020 tot 27 april 2020, levert extra inzichten op en geeft ook de impact weer van de eerste weken lockdown in België op ons werkgeluk.

Werkgeluk licht aangetast door COVID-19

Voor de coronacrisis scoorde de Belg gemiddeld 6,67 op 10 op werkgeluk. Door de uitbraak van COVID-19 zien we een lichte daling naar 6,51 op 10. Maar de Belg blijft wel overwegend positief over zijn job, 61% is enthousiast over zijn job en 47% vindt zijn job inspirerend. Deze percentages schommelen amper als we de periode voor en tijdens de eerste weken van de lockdown vergelijken.

Wel neemt het aandeel mensen dat echt ongelukkig is op het werk, met een score van 5 op 10 of minder, licht toe tijdens de lockdown. Dit percentage stijgt van 24% naar 28%. Arbeiders worden daarbij het zwaarst getroffen.

Bouwstenen van ons werkgeluk

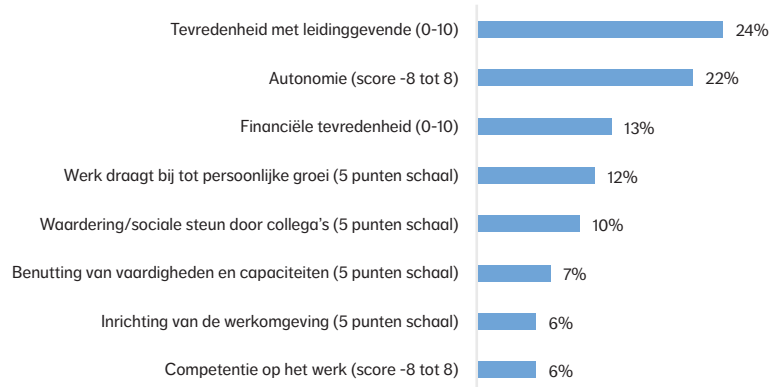
Maar wat vormt nu ons werkgeluk? UGent identificeerde twee types jobkarakteristieken die het werkgeluk van de Belg beïnvloeden: 'job resources' & 'job demands'.

- **Job resources** zijn elementen die medewerkers energie geven en zorgen voor motivatie en engagement op het werk, zoals zich gewaardeerd voelen, sociale steun, autonomie, competentie, een positief verschil kunnen maken in de wereld, de job die bijdraagt tot persoonlijke groei, ...

Een hoge tevredenheid met de leidinggevende heeft een zeer positieve impact op werkgeluk. Ook de mate waarin men autonomie op het werk ervaart en tevreden is met het financiële plaatje gelinkt aan zijn/haar job zijn enorm bepalend. Eén punt extra op alle domeinen van job resources leidt tot een stijging met 1,4 punten van de werktevredenheid.

¹ <https://gelukkigebelgen.be/wp-content/uploads/Persbericht-05122018.pdf>

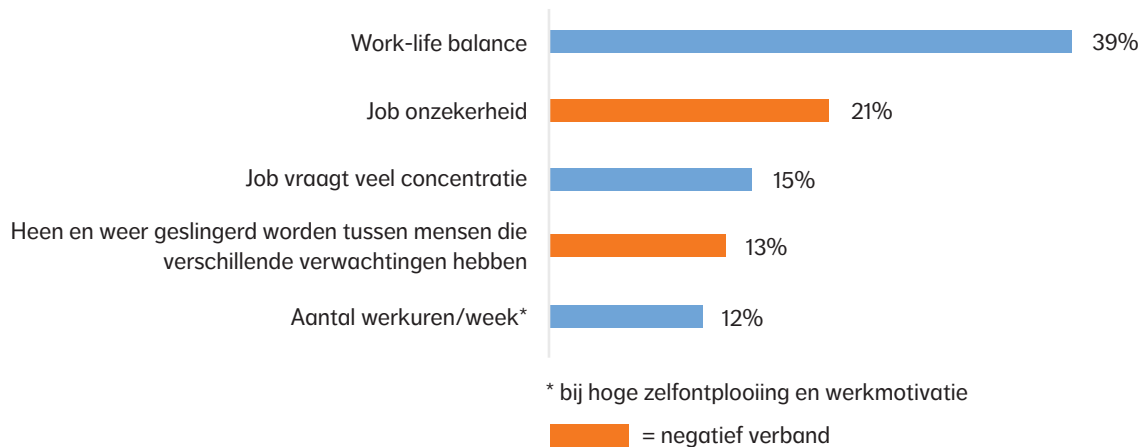
Figuur 1: Wat maakt ons het meest gelukkig op het werk als we kijken naar job resources?
Relatief belang van de verschillende domeinen van job resources.



Relatieve waarden op basis van gestandaardiseerde bèta-coëfficiënten op basis van multiple lineaire regressie met als afhankelijke variabele werkgeluk: Adjusted R square=0,56. Correctie voor: meting (pre-post corona uitbraak), leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, beroeps categorie, regio.

• **Job demands** zijn elementen die energie vragen van medewerkers en kunnen leiden tot werkstress (of in extreme gevallen zelfs tot burn-out), zoals bijvoorbeeld werkuren, reistijd, het werkschema, job onzekerheid,....

Figuur 2: Welke job demands beïnvloeden ons werkgeluk? Relatief belang van de verschillende domeinen van job demands.



Relatieve waarden op basis van gestandaardiseerde bèta-coëfficiënten op basis van multiple lineaire regressie met als afhankelijke variabele werkgeluk: Adjusted R square=0,34. Correctie voor: meting (pre-post corona uitbraak), leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, beroeps categorie, regio.

Vooraf het ervaren van jobonzekerheid is nefast voor ons werkgeluk. Vandaag ervaart 14% van de werkende Belgen dit. Wie vaak heen en weer wordt geslingerd tussen verwachtingen heeft het moeilijker om werkgeluk te ervaren.

“Gezien de huidige context kan het aantal medewerkers dat jobonzekerheid ervaart de komende tijd sterk stijgen. Er zijn heel wat sectoren waar onzekerheid vaker voorkomt dan in andere, maar door de coronacrisis staan er betrekkelijk meer jobs op het spel en worden verschillende sectoren getroffen. Om ons hier als maatschappij op voor te bereiden, kunnen we extra inzetten op omscholing en levenslang leren om zo transitie tussen sectoren te stimuleren,” klinkt het bij **professor dr. Lieven Annemans**, die ook voorzitter was van het Vlaamse Maatschappelijke relancecomité.

Job resources doorslaggevend voor het werkgeluk

Wanneer we de twee types jobkarakteristieken (job demands & job resources) samennemen, wegen vooral de job resources door op ons werkgeluk. Deze categorie staat in voor 78% van ons werkgeluk. Job demands verklaren 22% van ons werkgeluk. Dat zorgt ervoor dat wie bijvoorbeeld een grote persoonlijke groei ervaart, minder problemen heeft met extra werkuren dan dan wie geen persoonlijke groei ervaart.

“Werkgeluk is complex en wordt door verschillende elementen beïnvloed. Zo spelen ook socio-demografische factoren, mentale weerbaarheid en gezondheid een rol. Maar de meest doorslaggevende elementen om geluk te ervaren op het werk zijn de job resources blijkt uit de analyses. Dit zijn zaken die inherent gelinkt zijn aan de job enerzijds en aan de medewerker anderzijds. Denk hierbij aan de autonomie, die je enerzijds krijgt van je werkgever, maar die je anderzijds als individu ook dient op te nemen. Dit geldt ook voor competentie, persoonlijk groei en sociale steun. Dat maakt het natuurlijk niet evident voor werkgevers. Job demands zoals redelijke werkuren en een goede work-life balance zijn eenvoudiger te implementeren dan job resources. Die laatste zijn vaak onlosmakelijk verbonden aan bedrijfscultuur,” verklaart **Isabelle Hoebrechts**, oprichtster van 361°, een bedrijf dat organisaties helpt met het optimaliseren van hun werkomgeving.

Het samenvoegen van de job resources en job demands levert een top tien op van factoren die het werkgeluk van de Belg het meeste bepalen. De tevredenheid met de leidinggevende spant hierbij de kroon.

Top tien factoren die significant bepalend zijn voor ons werkgeluk in volgorde van belangrijkheid:

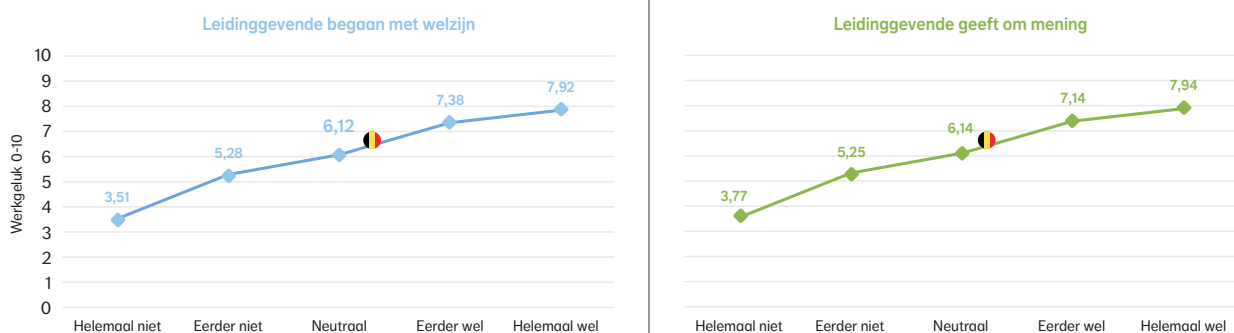
1. Tevredenheid met leidinggevende
2. Autonomie
3. Work-life balance
4. Bijdrage tot persoonlijke groei
5. Financiële tevredenheid
6. Job onzekerheid (-)
7. Benutting van vaardigheden en capaciteiten
8. Waardering/sociale steun door collega's
9. Inrichting van de werkomgeving
10. Werk vraagt veel concentratie

Leidinggevend en zijn doorslaggevend en moeten beter doen

De meest essentiële factor van ons werkgeluk is dus de mate waarin we tevreden zijn over onze leidinggevende.

Medewerkers die aangeven dat hun leidinggevende zeer begaan is met hun welzijn scoren maar liefst 1,25 punten hoger op werkgeluk dan het Belgische gemiddelde. Ook wanneer de medewerker het gevoel heeft dat zijn leidinggevende geeft om zijn mening zien we een opmerkelijke stijging in werkgeluk.

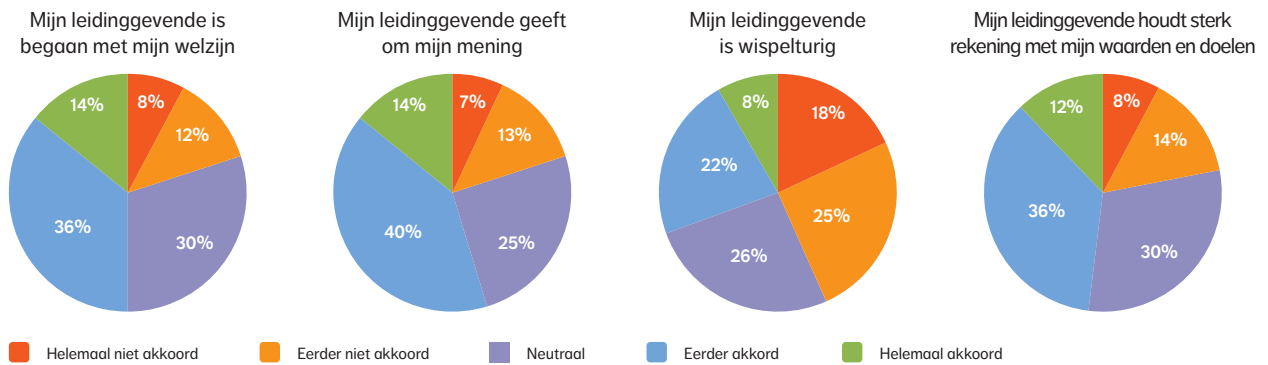
Figuur 3: Werkgeluk is gerelateerd aan de mate waarin de leidinggevende begaan is met het welzijn en geeft om de mening van de medewerker



Gewogen gemiddelden (leeftijd x geslacht, beroep, opleidingsniveau, provincie)
Significant verschil tussen de verschillende categorieën ($F=129,67, p<0,001$) - one way anova

Niet tevreden zijn met je leidinggevende kan dus grote gevolgen hebben voor je werkgeluk. En daar wringt het schoentje. Slechts de helft van de medewerkers vindt dat zijn leidinggevende begaan is met zijn welzijn of geeft om zijn mening. 30% van de Belgen vindt zijn leidinggevende wispelturig en 22% vindt dat zijn leidinggevende geen rekening houdt met doelen en waarden.

Figuur 4: De helft van de leidinggevenden is begaan het welzijn van medewerkers en geeft om hun mening



De crisis stelt een aantal punten op scherp en toont ook een daling met de algemene tevredenheid met de leidinggevende. Die daalt verder van 6,62 op 10 voor de lockdown naar 6,25 op 10 zes weken na de start van de lockdown.

“Vooral in bedrijven die een hiërarchische structuur hanteren, merken we dat leidinggevenden keuzes maken op basis van foute motivaties. In vele gevallen staat de leidinggevende zelf ook onder druk van hogerhand en directies. Daardoor staan zijn of haar beslissingen volledig in het teken van cijfermatige productiviteit en het grootste rendement, en niet in het teken van het welzijn van de medewerker. In zo’n soort culturen heerst er weinig vertrouwen, krijgt de medewerker weinig autonomie en neemt controle de overhand. De crisis heeft dit probleem uitvergroot omdat er door het thuiswerken minder controle mogelijk is. Dit wordt opgevangen door vele verplichte digitale meetings, waarbij er veelal te weinig empathie wordt getoond door de leidinggevende,” verklaart **Isabelle Hoebrechts**, oprichtster van 361°, een bedrijf dat organisaties helpt met het optimaliseren van hun werkomgeving.

“In tijden van crisis is bewust en mensgericht leiderschap met veel empathie, essentieel. Enkel zo kan je als leidinggevende op een juiste manier aandacht geven aan je mensen. Een leider die zelf transparant is en zijn of haar eigen kwetsbare momenten toont, zal op meer waardering kunnen rekenen bij de medewerkers en op een duurzame manier het rendement en de productiviteit verhogen,” concludeert Isabelle Hoebrechts.

Tips voor leidinggevende van Isabelle Hoebrechts

- **Begin bij jezelf:** durf jezelf kwetsbaar op te stellen en wees open richting je medewerkers, vertel eens iets over jezelf. Geef als leider ook toe dat het ook voor jou moeilijk is en dat je het zonder het team niet zou kunnen.
- **Open communicatie is alles:** sta open voor feedback en wees bereikbaar. Geef je medewerkers inzichten in de cijfers en moeilijkheden van het bedrijf.
- **Toon waardering:** benadruk dat je jouw medewerkers nodig hebt en hun inzet ertoe doet om deze crisis samen door te komen. Een kleine attentie zoals een postpakketje, kan dit extra in de verf zetten.
- **Motiveer en inspireer** je medewerkers op verschillende manieren en hanteer ook een individuele aanpak. Niet iedereen wordt op dezelfde manier gemotiveerd.
- **Laat los en vertrouw:** neem je tijd om de mens achter de medewerker/expert/professional te leren kennen. Stel de juiste menselijke vragen naast het professionele, wees oprecht geïnteresseerd in de thuis-, gezin-, familiesituatie van je medewerker.
- **Blijf positief:** zorg dat er zoveel mogelijk positieve vibes kunnen worden gemaakt in deze moeilijke en onzekere tijden.

Jan Van Autreve,
CEO van NN,
beaamt de
uitdagingen die
de crisis met
zich meebrengt.



Hoe ervaar je de crisis?

« Deze studie benadrukt nog eens hoe belangrijk het is om te luisteren naar je medewerkers. In tijden van crisis is dat eens zo belangrijk maar zeker ook niet altijd evident. Sinds het begin van de coronacrisis is telewerk in heel wat bedrijven, net zoals bij NN, de norm geworden. Dat brengt uiteraard ook andere uitdagingen mee en je moet als manager goed overwegen hoe je dan de vinger aan de pols houdt bij je medewerkers. Laten we ook niet vergeten dat er ook tal van bedrijven zijn die in het hart van hun business geraakt worden door de crisis. Voor hen brengt telewerken weinig of geen soelaas. Zij moeten met alle mogelijke middelen hun bedrijf redden en tegelijkertijd voor hun medewerkers zorgen. Ook daar kan tweerichtingscommunicatie een cruciale rol spelen. En daar is vertrouwen voor nodig. Bij NN willen we die vertrouwensband tussen werknemer en leidinggevende nog verder versterken via een nieuw trainingsprogramma voor onze leidinggevend en. Daarbij staan vertrouwen, wendbaarheid, empathie en zelfinzicht centraal. Door ons bewust te zijn van onze eigen rol en de verantwoordelijkheid ten opzichte van onze medewerkers, kunnen we een groter verschil maken. »

Wat is je ultieme tip voor mede-leidinggevende?

« Werk aan een tweerichtingscommunicatie in je team. Daarvoor heb je natuurlijk een omgeving nodig waarin mensen zich comfortabel voelen om eerlijk hun mening te delen. Als manager moet je voldoende zelfreflectie inbouwen. Ben ik empathisch en betrokken genoeg? Toon ik waardering voor mijn collega's? We moeten durven kritisch naar onszelf kijken, de mening van anderen in beraad nemen en leren van andere leidinggevend en. Het zijn bijzondere tijden voor iedereen, dus we moeten openstaan voor nieuwe manieren van managen en leiding geven. Een leidinggevende is maar zo sterk als zijn of haar team en dat is vandaag belangrijker dan ooit. »

Nathalie Leys,
COO bij ttl.be,
een bedrijf
gespecialiseerd
in kwaliteits-
controle van
software, met
een 20-tal
medewerkers.



Hoe ervaar je de crisis?

« Tijdens de crisis hebben we beslist om onze medewerkers een digitaal wellbeing traject aan te bieden. Want in moeilijke tijden hebben we meer dan ooit nood aan psychologische ondersteuning. Van de ene op de andere dag plots full time bij je partner werken, of alleen thuis, heeft een grote impact. Werk en privé vloeien meer door elkaar en daar moet je een nieuwe balans in vinden. Het is niet elke dag eenvoudig en dat moet zowel de leidinggevende als de medewerker durven uitspreken. Ik communiceer altijd transparant en eerlijk, zodat medewerkers weten waar ze aan toe zijn. Bij ttl.be hebben we het voordeel dat we ook voor de uitbraak van COVID 19 al remote werkten. De meeste van mijn medewerkers gaan intern bij onze klanten en zijn amper fysiek op bureau. Dus we waren het al gewoon om vanop afstand een bedrijfscultuur te bouwen en te bewaren. »

Wat is je ultieme tip voor mede-leidinggevende?

« Ben je leidinggevende in een kleine organisatie? Omring je dan met de juiste experts en partners die je kunnen helpen bij de zaken waar jij moeite mee hebt. Blijf authentiek en communiceer open en eerlijk. En tot slot; vermijd het woord 'normaal gezien', vandaag is er geen normaal meer, we moeten met z'n allen vooruit in een nieuwe realiteit en dat kan enkel door goed naar elkaar te luisteren. »

Frédéric Rouvez, CEO van EXKi, een keten van kwalitatieve snelrestaurants, die sinds 2001 actief is in België.



Hoe ervaar je de crisis?

« Het belangrijkste voor ons was in eerste instantie de gezondheid van onze medewerkers. Zoals de meeste bedrijven hebben we alle noodzakelijke maatregelen getroffen, en communicatie was en is daarbij essentieel. We moesten snel, efficiënt en duidelijk onze 800 medewerkers in de verschillende landstalen op de hoogte houden van de situatie. Dat ging vaak via Whats App en videoboodschappen in de twee talen. Ook de personeelsafdeling stond onder grote druk en was een luisterend oor voor medewerkers die zich zorgen maakten over hun gezondheidssituatie, maar ook over hun persoonlijke en financiële situatie. Communicatie en sociale ondersteuning zijn essentieel om zowel de mentale als de fysieke gezondheid van de werknemers te behouden in tijden van crisis. »

Wat is je ultieme tip voor mede-leidinggevende?

« Leidinggevende zijn, is meer dan een team zo winstgevend mogelijk maken. Je moet je medewerkers het gevoel geven dat ze echt deelnemen aan iets fundamenteel en actief een rol spelen in het waarmaken van de missie van het bedrijf. Als manager of leidinggevende moet je vooral sturen en richting geven aan wat je als team samen wil bereiken. En, neen, dat hoeft zeker niet altijd financieel gericht te zijn. Het moet vooral de motivatie, de inzet voor het werk en de professionele en persoonlijke ontplooiing garanderen. »

Thomas Van Eeckhout, CEO van het Belgisch IT-bedrijf EASI. Het bedrijf werd al zes keer uitgeroepen tot Best Workplace door Great Place to Work.



Hoe ervaar je de crisis?

« De crisis bracht ook voor ons enorme veranderingen met zich mee. Van de ene op de andere dag was thuiswerken de norm en dat heeft een grote impact op de dynamiek van je bedrijf. We wilden kost wat kost vermijden dat onze medewerkers het gevoel van het grotere geheel verloren en dat hun job plots herleid werd tot het uitvoeren van taken. De fysieke informele momenten die voor de uitbraak van COVID 19 onze bedrijfscultuur mee vormden, vielen plots weg. We hebben dit zo veel mogelijk proberen op te vangen door regelmatige formele en informele contactmomenten te organiseren. Bordspelavonden, escape rooms... Het werd door onze eigen medewerkers allemaal al digitaal georganiseerd, maar vanuit de organisatie sturen we ook wekelijks een directievideo uit met de stand van zaken. We lanceerden een intranet én we organiseren ook digitale Free Talks. Daarin antwoordt onze directie eerlijk op alle (soms ook anonieme) vragen van onze medewerkers – hoe delicaat ook. »

Wat is je ultieme tip voor mede-leidinggevende?

« Probeer zo veel mogelijk contact te hebben met je teamleden. Als organisatie, ben je hier mee verantwoordelijk voor en moet je dit mee faciliteren. Vraag je leidinggevend en om minstens 1 à 2 keer per week écht contact te hebben met elk teamlid. Ook is het geven van persoonlijke, en positieve feedback essentieel. Feliciteer en bedank medewerkers wanneer ze iets goed doen en geef er visibiliteit aan. We moeten dit altijd doen, maar vandaag moet dit nog bewuster gebeuren. Het is belangrijk om je medewerkers, die ondertussen al maanden van thuis uit werken, op regelmatige basis een energieboost te geven. »

Aanbevelingen

Het onderzoeksteam van de UGent-NN Leerstoel omtrent Geluk werkt met een stuurgroep van experts. Ze formuleerden de volgende aanbevelingen die focussen op job resources. "Het ultieme doel is dat mensen zodanig gelukkig zijn op het werk, dat ze bij wijze van spreken niet met pensioen willen gaan," zegt Lieven Annemans.

Aanbevelingen voor de organisatie

- Communiceer de waarden en normen van je organisatie, draag ze uit en streef ze na in alles wat je doet. Dit zorgt mee voor een duidelijke bedrijfsidentiteit waar medewerkers trots op kunnen zijn.
- Stimuleer persoonlijke groei en autonomie.
- Creëer een klimaat van psychologische veiligheid en vertrouwen.
- Zorg voor een respectabele verloning en laat waar mogelijk medewerkers delen in de winst.
- Stimuleer sociale steun en betrokkenheid tussen collega's.
- Wees transparant over de job(on)zekerheid binnen de organisatie en betrek medewerkers bij het zoeken naar duurzaamheid. Zet hierbij ook in op job mobiliteit.
- Zet in op de ontwikkeling van zogenaamde 'soft-skills' bij medewerkers als volwaardige vaardigheden.
- Zet een geïntegreerd welzijnsbeleid op waarbij welzijn een volwaardige strategie is binnen het beleid.
- Wees aandachtig voor de wensen en de noden van de medewerkers door hiernaar te vragen via persoonlijke gesprekken en dit uit te werken in een actieplan.

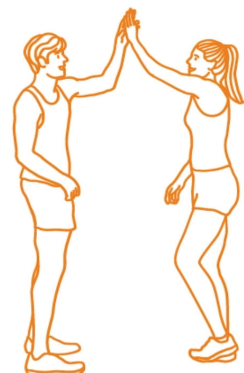
Aanbevelingen voor de leidinggevende

- Zorg voor mensgericht, empathisch en betrokken leiderschap. Focus daarbij ook op individuele behoeftes.
- Communiceer helder en duidelijk. Wees eerlijk en open, ook wanneer het minder goed gaat.
- Bewaak de autonomie van je teamleden en stimuleer persoonlijke groei en creativiteit.
- Vertrouw op de expertise van je team en toon hier waardering voor.
- Vier niet alleen professionele successen maar ook persoonlijke successen van medewerkers.
- Geef zelf het goede voorbeeld en wees inspirerend voor je medewerkers.
- Heb aandacht voor de mens achter iedere medewerker.
- Zorg ervoor dat medewerkers hun talenten volop kunnen inzetten.



Aanbevelingen voor de medewerker

- Blijf authentiek, blijf jezelf. 'Doen alsof' heeft geen zin.
- Communiceer duidelijk en oprecht richting collega's en leidinggevendens, ook wanneer het minder goed gaat of wanneer je onzeker bent.
- Wees mild voor jezelf, onzekerheid of angst kan en mag, maar leer hierover te praten als je het moeilijk hebt.
- Verwittig je leidinggevende wanneer je hulp nodig hebt en durf 'neen, niet nu' te zeggen, zowel tegen collega's als tegen je leidinggevende.
- Draag de waarden van je bedrijf uit.
- Stel je leergierig op met levenslang leren als basishouding. Sta open voor het verwerven van nieuwe competenties.
- Collega's of anderen helpen, bezorgt jezelf ook geluk.
- Denk aan je eigen vitaliteit en gezondheid: slaap goed, beweeg, eet gezond,...
- Probeer positieve zaken bewust te beleven.
- Durf uit te komen voor je eigen mening, zonder respect te verliezen.
- Gun elke dag je brein de nodige rust.



Samenvatting: Leidinggevenden spelen essentiële rol in werkgeluk van de Belg. Maar crisis accentueert gebrek aan aandacht voor mening en welzijn van medewerkers.

- 1 Het werkgeluk van de Belg daalt licht na de uitbraak van COVID-19.**

Voor de coronacrisis scoorde de Belg gemiddeld 6,67 op 10 op werkgeluk. Door de uitbraak van COVID-19 zien we een lichte daling naar 6,51 op 10.
- 2 'Job resources' verklaren 78% van ons werkgeluk.**

Het werkgeluk van de Belg wordt bepaald door 'job resources' en 'job demands'. Job resources zijn elementen die medewerkers energie geven en zorgen voor motivatie en engagement op het werk (Bv. zich gewaardeerd voelen, sociale steun, autonomie, competentie, een positief verschil kunnen maken in de wereld, de job die bijdraagt tot persoonlijke groei,...). Job demands zijn elementen die energie vragen van medewerkers en kunnen leiden tot werkstress (bv. werkuren, reistijd, het werkschema, job onzekerheid,...). Job demands verklaren 22% van ons werkgeluk.
- 3 10 factoren zijn significant bepalend voor het werkgeluk van de Belg.**

De tevredenheid met de leidinggevende staat hierbij op de eerste plaats. Autonomie, work-life balance, persoonlijke groei en financiële tevredenheid vervolledigen de top 5. Het ervaren van jobonzekerheid is daarentegen nefast voor ons werkgeluk.
- 4 Leidinggevenden zijn doorslaggevend voor ons werkgeluk.**

Medewerkers die aangeven dat hun leidinggevende zeer begaan is met hun welzijn scoren maar liefst 1,25 punten hoger op werkgeluk dan het Belgische gemiddelde. Ook wanneer de medewerker het gevoel heeft dat zijn leidinggevende geeft om zijn mening zien we een opmerkelijke stijging in werkgeluk.
- 5 Leidinggevenden moeten beter doen, de crisis benadrukt dit.**

Amper de helft van de medewerkers vindt dat zijn leidinggevende begaan is met welzijn of geeft om zijn mening. 30% van de Belgen vindt zijn leidinggevende wispelturig en 22% vindt dat zijn leidinggevende geen rekening houdt met doelen en waarden.
De algemene tevredenheid met de leidinggevende daalde van 6,62 op 10 voor de lockdown naar 6,25 op 10 gedurende zes weken na de start van de lockdown.



Save the date: 24 september 2020, webinar rond 'remote leiderschap' door Isabelle Hoebrechts

Uit het UGent-NN Nationaal Geluksonderzoek blijkt dat medewerkers minder tevreden zijn met hun leidinggevende sinds de crisis. Voor de lockdown kregen de leidinggevende een score 6,62 op 10, zes weken na de start van de lockdown daalde dit naar 6,25.

Het zijn dan ook geen evidente tijden, noch voor leidinggevendenden, noch voor medewerkers. Home-working is plots de regel, virtuele vergaderingen vervangen het fysieke contact en informele momenten onder collega's blijven uit.

Hoe kan je er als leidinggevende vanop afstand voor zorgen dat je medewerkers gemotiveerd blijven en zich gewaardeerd voelen? Isabelle Hoebrechts, oprichtster van 361°, deelt tijdens een webinar op 24 september, tijdens de Week van het Werkgeluk, concrete inzichten.

Het bedrijf 361° helpt organisaties, leidinggevendenden en medewerkers met allerlei vraagstukken rond werkgeluk, werkrelaties en menselijk leiderschap, waarbij ze steeds vertrekken vanuit de wetenschappelijke kennis van het brein.

Praktische info:

Nederlandstalige sessie:

- Wanneer: 24 september, 2020
- Start: 13u30
- Einde: 14u00
- Deelname is gratis, maar registreren is verplicht. Dit kan via:
<https://attendee.gotowebinar.com/register/7564108244541899279>

Franstalige sessie door Lut Slembrouck:

- Wanneer: 25 september, 2020
- Start: 13u30
- Einde: 14u00
- Deelname is gratis, maar registreren is verplicht. Dit kan via:
<https://attendee.gotowebinar.com/register/2374901544617850384>



Over het UGent-NN Nationaal Geluksonderzoek

Hoe gelukkig is de Belg? Wat bepaalt ons geluk? Zijn senioren vandaag gelukkiger dan adolescenten? Wat is de relatie tussen persoonlijkheid en geluksgevoel? Wat is de impact van goede sociale relaties? Is de Belg klaar voor een lang en gelukkig leven?

Al drie jaar lang analyseert het Ugent-NN Nationaal Geluksonderzoek van de UGent en levensverzekeraar NN wat de Belg gelukkig maakt en hoe we dit geluk kunnen bevorderen in onze samenleving. De eerste resultaten hiervan werden tussen maart 2018 en maart 2019 bekend gemaakt.

Tussen begin februari 2020 en eind april 2020 werd een nieuwe bevraging afgenomen bij 4112 mensen. Op basis hiervan werd een representatieve steekproef getrokken van 2921 Belgen die werden opgesplitst in twee groepen naargelang het tijdstip dat ze de vragenlijst invulden. Op die manier konden de onderzoekers het geluk van de Belgen in een periode van 6 weken voor de COVID-19 uitbraak vergelijken met een 6-tal weken na die uitbraak, toen strenge maatregelen werden opgelegd in heel ons land. De nieuwe bevraging peilde naar het geluk en de levenstevredenheid van de Belg waarbij thema's als gezondheid, sociale relaties, de werkomgeving en de financiële situatie verder werden uitgediept. Daarnaast was er ook meer aandacht voor wat mensen nu écht verlangen van het leven en hoe men staat tegenover ouder worden. Ook de rol van het persoonlijke karakter kwam in beeld.

Uniek aan het onderzoek is dat het in volledige anonimiteit gebeurde. Geluk kan immers een gevoelig thema zijn en dan is het belangrijk dat men bij een bevraging zichzelf kan zijn en naar waarheid alle vragen beantwoordt.

Over NN

Als beschermingsexpert leidt en inspireert NN het debat rond gezondheid en geluk. Iedereen is uniek, maar uiteindelijk willen we allemaal hetzelfde: een gezond en gelukkig leven. NN wil de Belgen op weg helpen naar (meer) geluk. Zijn expertise inzake bescherming & geluk bouwt NN verder uit dankzij wetenschappelijke inzichten en wil deze ook breed maatschappelijk inzetten met het oog op een gelukkige Belg.

Centraal staat vandaag de NN-leerstoel met het 'Nationaal Geluksonderzoek' (UGent) dat een antwoord biedt op de vraag: 'Wat maakt Belgen gelukkig?' Omdat geluk een erg persoonlijk gegeven is en ieder zijn geluk gedeeltelijk zelf in eigen handen heeft, reikt NN ook concrete tools aan waarmee de Belg zelf aan de slag kan. Als levensverzekeraar biedt NN bescherming dankzij innovatieve oplossingen (invaliditeit en overlijden, pensioenopbouw tak 23) en via een sterk netwerk van makelaars en bankpartners.

NN telt 1,6 miljoen klanten in België en behoort tot NN Group, een internationale verzekeraar en vermogensbeheerder met een uitstekende kapitaalpositie, actief in 18 landen wereldwijd.

Voor meer informatie over het 'Nationaal Geluksonderzoek' en tips voor een gelukkiger leven: www.gelukkigebelgen.be

Voor meer informatie over NN: www.nn.be

Perscontact



Annelore Van Herreweghe

communicatie@nn.be

 **0494 17 02 00**

Bijlage: Biografieën

Jan Van Autreve, CEO bij NN

Hoewel Jan Van Autreve (1973) oorspronkelijk piloot, uitvinder, avonturier... wilde worden, startte deze licentiaat economie in 1997 als wetenschappelijk onderzoeker in de Vlerick Business School. Enkele jaren later ging hij aan de slag als financieel analist bij de Financieel Economische Tijd (nu: De Tijd) om vervolgens trader te worden bij KBC Securities.

Jan maakte voor het eerst kennis met de verzekering-smarkt toen hij in 2004 Chief Investment Officer werd bij Swiss Life Belgium. Bij de fusie van Swiss Life Belgium en Delta Lloyd kreeg hij de operationele verantwoordelijkheid van het bedrijf toegewezen als Chief Operating Officer.

In 2010, stelde men hem de vraag 'of hij de nieuwe CEO van Delta Lloyd Life wilde worden'. Jan was toen 37 jaar, en vader van twee jonge kindjes. Hij aanvaardde het aanbod. Het werd één van de sleutelmomenten in zijn carrière.

5 jaar later verliet Jan, Delta Lloyd Life nadat hij het liet groeien tot een top 5 levensverzekeraar in België. Op 1 juli 2016 werd hij aangesteld als CEO van NN Belgium. Hij timmerde verder aan het succes van de Belgische poot van het internationale NN Group en kreeg daarvoor het vertrouwen van Robin Spencer, toenmalig CEO International Insurance van NN Group: 'Jan heeft een solide kennis van België, zijn cultuur en de concurrentie in het verzekeringslandschap. Dankzij zijn ruime ervaring op het gebied van verzekeringen, bedrijfstransformatieskills en strategische inzicht is hij de ideale persoon om de onderneming doorheen de volgende ontwikkelingsfase te leiden.' Jan voegt daar zelf graag aan toe dat hij dat vertrouwen ook dankt aan de skills en competenties van het sterke NN-team en dat hij energie en inspiratie haalt uit mensen, samenwerking en interactie.

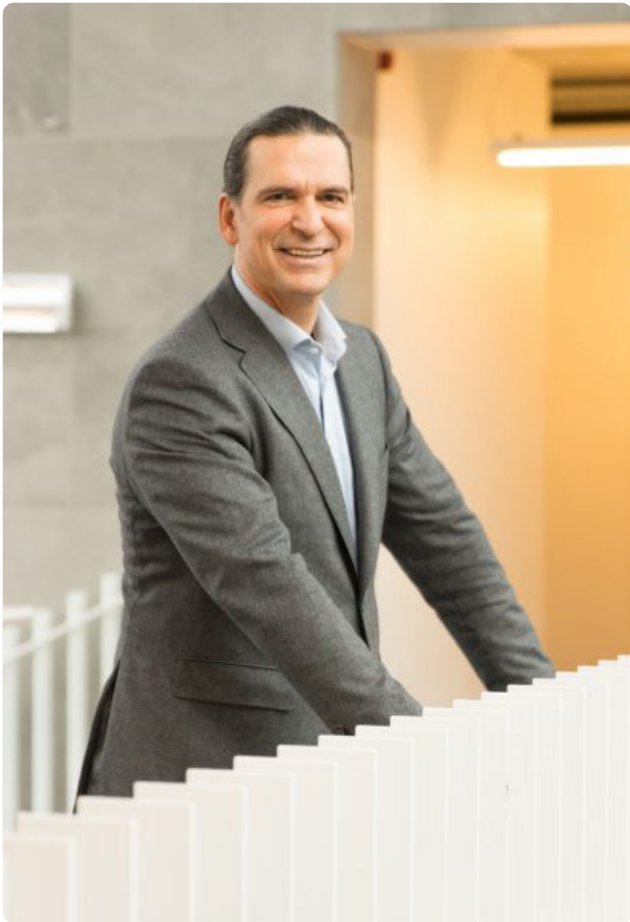
In 2017 nam NN Group Delta Lloyd Groep over. Ook in België bundelden beide de krachten en gingen ze verder als één bedrijf, onder de naam NN. Op 18 april 2017 werd Jan benoemd tot CEO van het gecombineerde bedrijf in België. Een bijzonder weerzien met het bedrijf waar hij amper een jaar eerder afscheid van nam. In zijn nieuwe rol staat hij in voor de succesvolle integratie van NN Belgium en Delta Lloyd Life tot één gecombineerde, sterke financiële dienstverlener in België die focust op bescherming (overlijdens- en invaliditeitsverzekeringen) en pensioenopbouw in tak23.



Samen met meer dan 600 medewerkers ambieert Jan van NN de meest persoonlijke verzekeraar van België te maken en staat er dan ook op om dat door te vertalen in een personeelsbeleid dat vertrekt vanuit respect voor de persoonlijke dromen, talenten en passies van mensen. Als zij ook binnen de kantoorwanden aan de slag kunnen met hun eigen sterktes en ambities, brengt dit zowel onderneming als medewerkers naar een hoger niveau. NN kreeg hiervoor het label 'Top Employer' toegewezen.

Jan gelooft in NN: 'Wij zijn méér dan een verzekeraar. We begrijpen onze klant en staan hem bij in zijn persoonlijk streven naar geluk dat uiteraard begint met financiële gemoedsrust.' Groot geluk schuilt voor hem in kleine dingen, zoals het avondlijke spelletje kikker met zijn gezin als vast ritueel voor het slapengaan van de kinderen; mama en dochter tegen papa en zoon. Op de vraag waar hij binnen 15 jaar wil staan, antwoordt Jan Van Autreve alsnog het volgende: 'Alles kan. Waar we terechtkomen, dat zien we nog wel. Als het maar ergens is waar ik gezond en gelukkig ben en met een glimlach rondloop.'

Professor dr. Lieven Annemans, titularis leerstoel UGent-NN



Professor dr. Lieven Annemans is hoogleraar in de gezondheids- en welzijnseconomie aan de faculteit geneeskunde en gezondheidswetenschappen van de Universiteit Gent en aan de Vrije Universiteit Brussel. Met de huidige Ugent-NN leerstoel en 'het UGent-NN Nationaal Geluksonderzoek' wil Annemans een antwoord bieden op de vraag "Wat maakt de Belg gelukkig?". Het onderzoek vertrekt vanuit de verschillende levensdomeinen waardoor een gedetailleerde geluksanalyse mogelijk is, en waar de nadruk ligt op 'geluk' in de betekenis van het hebben van een gelukkig bestaan. Het geluksonderzoek is voor Annemans een nieuwe pijler in zijn wetenschappelijk curriculum dat de voorbije decennia hoofdzakelijk focuste op de link tussen economie en gezondheid.

Professor dr. Lieven Annemans was acht jaar voorzitter van de Vlaamse Gezondheidsraad en is ere-president van de Internationale vereniging voor Farmaco-economie (ISPOR). Van 2000 tot 2003 was hij kabinetsmedewerker bij Frank Vandenbroucke. In 2013 en 2017 werd professor Annemans bekroond tot Laureaat van de Francqui leerstoel. Annemans schreef de boeken 'De prijs van uw gezondheid' (2014), 'Je geld of je leven in de gezondheidszorg' (2016) en 'Gezondheidseconomie voor niet-economen' (2018). Hij is ook auteur van meer dan 300 internationale wetenschappelijke publicaties over gezondheidseconomie. Hij werd in mei 2020 door de Vlaamse Regering aangesteld tot voorzitter van het Vlaams Maatschappelijke relancecomité.