

## Werkgeluk onder Young Professionals



Een jaarlijks initiatief van Stichting 4YoungPeople en Careerwise.

## Werkgeluk onder Young Professionals

Maar liefst 67% van de Young Professionals in loondienst geeft aan binnen nu en een jaar op zoek te gaan naar een andere baan. 80% hiervan verwacht een dergelijke kans buiten de organisatie te vinden. Reden is een grotere behoefte aan werkgeluk dan zij in hun huidige baan ervaren. Op dit moment scoren Young Professionals een magere 6 op de mate waarin zij werkgeluk beleven.

Dit zijn misschien wel de meest opmerkelijke cijfers uit het Young Professional Onderzoek 2014 waarover initiatiefnemers [Stichting 4YoungPeople](#) en [Careerwise.nl](#) in januari van dit jaar [dit persbericht](#) uitstuurden. In onderstaande uitgebreide rapportage van de onderzoekresultaten gaan de onderzoekers dieper in op de uitkomsten. Er worden verbanden gelegd, verklaringen gegeven en tot slot een aantal aanbevelingen gedaan voor Young Professionals en organisaties om het werkgeluk te vergroten.



Young Professional experts Sigrid Boelens en Iro Evangelou bieden een 'luisterend oor' tijdens het jaarlijkse Young Professional Evenement van initiatiefnemers 4YoungPeople en Careerwise.

## Inhoud van dit rapport:

1.	Over het Young Professional Onderzoek 2014	3
	Over de onderzoeksvragen	3
	Over de onderzoekers	3
	Over de onderzoekspopulatie	3
2.	De onderzoekresultaten	4
	Werkgeluk	4
	Werkbehoeften	4
	Passie en talent	4
	Verloopintentie	5
	Verschillen tussen mannen en vrouwen	5
3.	Conclusie Young Professional Onderzoek 2014	6
4.	Aanbevelingen	6
	Voor Young Professionals	6
	Voor organisaties	6

# Onderzoeksresultaten Young Professional Onderzoek 2014

## 1. Over het Young Professional Onderzoek 2014

### Over de onderzoeksvragen

Op initiatief van Stichting 4YoungPeople en Careerwise werd dit jaar onderzoek verricht naar werkgeluk onder Young Professionals. Uit het Young Professional Onderzoek 2013 bleek dat Young Professionals gelukkig zijn definiëren als een van de belangrijkste drijfveren in hun werk.

Aan dit Young Professional Onderzoek lagen twee belangrijke onderzoeksvragen ten grondslag, namelijk:

- 1) Bestaat er zoiets als een universele geluksformule waarmee Young Professionals hun eigen geluk kunnen realiseren? En zo ja, hoe ziet die formule er dan uit?
- 2) Op welke wijze kunnen organisaties bijdragen aan het werkgeluk van Young Professionals? Of ander geformuleerd, in welke werkbehoefte moet een organisatie voorzien om meer werkgeluk te creëren onder Young Professionals?

Dit onderzoek geeft inzicht in de werkbeleving, de werkbehoefte en de persoonlijkheid van Young Professionals. Specifiek wordt de invloed van werkbehoefte, talent, passie en persoonlijkheid op werkgeluk onderzocht.

### Over de onderzoekers

Het onderzoek is opgesteld en uitgevoerd door Gidi Heynens en Robert de Lange.

[Gidi Heynens](#) is expert en ervaringsdeskundige op het gebied van Young Professional vraagstukken. Hij studeerde cum laude af op het onderwerp de dertiger in crisis aan de Academie voor Integrale Menswetenschappen. Gidi begeleidt Young Professionals bij hun persoonlijke en professionele groei door middel van coaching en training. Daarnaast is hij een veelvuldig gevraagd spreker op het gebied van Young Professional thema's en blogt hij maandelijks over zijn eigen geluksformule.

[Robert de Lange](#) is ondernemer en deelt zijn ideeën over de impact die generatie Y zal hebben op de maatschappij in zijn blog. Daarnaast traint hij Young Professionals bij Stichting Sunryse om als toekomstige leiders de wereld op een positieve en zinvolle manier te veranderen.

### Over de onderzoekspopulatie

Het onderzoek werd verricht tussen oktober en december 2013. In samenwerking met 4YoungPeople, Careerwise, Intermediar, Nationale Vacaturebank en ICM opleidingen en trainingen werd het onderzoek verspreid onder ruim 20.000 Young Professionals tussen de 20 en 35 jaar. Dit leverde in totaal 1325 respondenten op. Eind december werden de resultaten geanalyseerd en begin januari werden de eerste onderzoeksresultaten landelijk gepubliceerd via onder andere Careerwise.nl, 4YoungPeople.nl, Telegraaf.nl en NuZakelijk.nl. Op 30 januari zal er in de speciale editie van Intermediair Magazine over generatie-Y uitgebreid aandacht aan het onderzoek worden besteed.



Van de respondenten was 71% vrouw en 29% man. 52% van de respondenten werkt in het bedrijfsleven, 13% werkt bij de overheid, 16% in de non-profit sector (anders dan overheid), 14% is werkzoekende en 5% is ondernemer. 86% van de respondenten is hoogopgeleid (HBO en WO).



## 2. De onderzoeksresultaten

### Werkgeluk

Young Professionals in loondienst (95%) geven zichzelf een magere 6 als het gaat om de mate waarin ze gelukkig zijn in hun huidige werk (score 2,99 op schaal van 1 – 5). Ondernemers (5%) daarentegen geven zichzelf een goede 8 (score 4,03 op schaal van 1 – 5) als het gaat om hun werkgeluk.

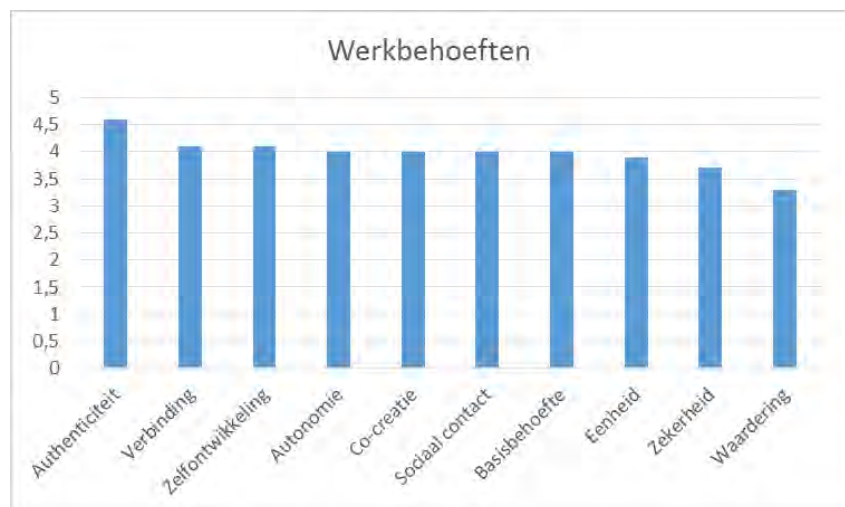
### Werkbehoeften

Young Professionals blijken een sterke behoefte te hebben aan authenticiteit, zelfontwikkeling en verbondenheid met de organisatie.

Het verlangen om authentiek te kunnen zijn, scoort het hoogst met een 9 (score 4,6 op schaal van 1 – 5). De behoeften aan zelfontwikkeling en verbinding komen op een goede tweede plaats met een dikke 8 (score 4,1 op schaal 1 – 5). Onderstaand figuur toont de scores op de 10 gemeten werkbehoeften van hoog naar laag.



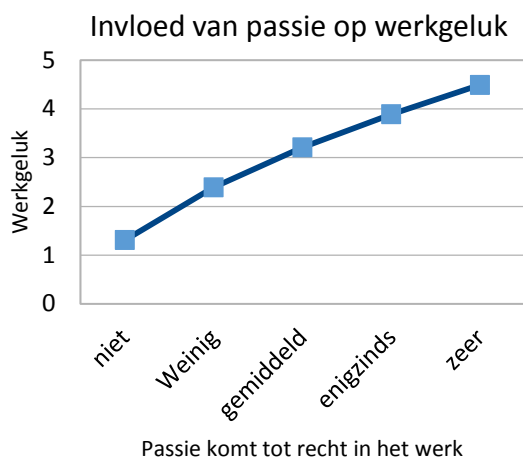
Tegelijkertijd blijkt uit het onderzoek dat er een grote kloof bestaat tussen de behoefte aan authenticiteit, zelfontwikkeling en verbinding enerzijds en de mate waarin op dit moment aan deze werkbehoeften wordt voldaan. Een groot deel van de matige score op werkgeluk is dan ook te verklaren door de mismatch tussen de behoefte aan authenticiteit, zelfontwikkeling en verbinding enerzijds en de realiteit in organisaties anderzijds. Young Professionals ervaren onvoldoende dat zij zichzelf kunnen en mogen zijn in hun werk, ze vinden dat er te weinig ruimte en aandacht is voor zelfontwikkeling en ze ervaren weinig verbondenheid met de visie van de organisatie.



### Passie en talent

Uit het onderzoek blijkt dat er een sterke relatie bestaat tussen passie en werkgeluk. Hoe meer passie iemand ervaart in zijn werk des te hoger hij scoort op werkgeluk. Deze relatie zien we ook voor talent en werkgeluk. Des te meer de Young Professional zijn talent kan benutten in zijn werk des te hoger het ervaren werkgeluk. De onderstaande grafieken laten deze relaties duidelijk zien.

# Onderzoeksresultaten Young Professional Onderzoek 2014

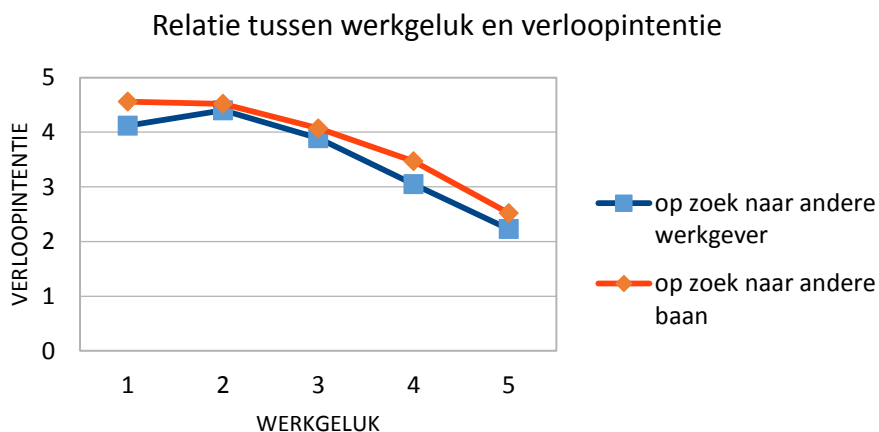


Verder blijkt dat Young Professionals in loondienst relatief laag op passie in hun werk scoren (score 2,9 op schaal van 1 – 5). Daarentegen ervaren ondernemers veel meer passie in hun werk (score 3,8 op schaal van 1 – 5). Dezelfde verschillen zien we ook voor het benutten van talent. Zie de tabel hieronder.

Onderzoekitems	Ondernemer	Bedrijfsleven	Overheid	Non-profit
Ik kan in mijn werk goed mijn passies kwijt	3,8	2,8	2,8	3
Mijn talenten komen goed tot zijn recht in mijn werk	3,9	3,0	3,2	3,3

## Verloopintentie

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat 67% van alle Young Professionals die in het bedrijfsleven werken aangeeft binnen nu en een jaar op zoek te gaan naar een andere baan. 80% hiervan denkt er regelmatig over om op zoek te gaan naar een andere werkgever. In onderstaande grafiek is de relatie tussen werkgeluk en verloopintentie weergegeven.



## Verschillen tussen mannen en vrouwen

Vrouwen krijgen significant meer complimenten (53%) op hun werk van collega's dan mannen (43%) zo blijkt uit de resultaten. Mannen vinden de status die ze ontleen aan hun werk belangrijker (35%) dan vrouwen (23%). Ook werk doen dat anderen belangrijk vinden is voor mannen belangrijker (42%) dan voor vrouwen (34%). Daarentegen zijn vrouwen over het algemeen pro-actiever (59%) in hun werk dan mannen (49%).

## 3. Conclusie Young Professional Onderzoek 2014

Young Professionals in loondienst scoren net een voldoende op werkgeluk (2,99 op schaal van 1 – 5). Ondernemers daarentegen zijn gelukkiger met hun werk (4,03 op schaal van 1 – 5). Zij scoren ook hoger op het inzetten van hun talenten en het ervaren van passie in hun werk.

Uit het onderzoek blijkt een sterke relatie tussen de mate van talent en werkgeluk enerzijds en de mate van passie en werkgeluk anderzijds. Kortom wanneer de talenten van Young Professionals meer ingezet worden en ze meer van hun ei kwijt kunnen in hun werk zal dit een positief effect hebben op werkgeluk en resulteren in een lagere verloop intentie.

Een andere belangrijke bevinding is dat Young Professionals enorme behoefte hebben aan authenticiteit, persoonlijke ontwikkeling en verbinding in hun werk. En tegelijkertijd wordt er aan deze werkbehoefte onvoldoende gehoor gegeven in organisaties met als gevolg dat het werkgeluk afneemt en de verloopintentie omhoog gaat.



## 4. Aanbevelingen

### Voor Young Professionals

Onze aanbevelingen voor Young Professionals om hun eigen werkgeluk te realiseren luiden als volgt:

- 1) Creëer je eigen baan (ook binnen een loondienstverband) waarin je jezelf kunt zijn en waarin jouw talent en passie tot zijn recht komen.
- 2) Overweeg een stap naar het zelfstandig ondernemerschap. De onderzoeksresultaten tonen aan dat ondernemers significant meer werkgeluk ervaren.
- 3) Besteed aandacht aan je eigen ontwikkeling. Ga op zoek naar organisaties waar ruimte is voor zelfontwikkeling en waar je jezelf kunt zijn.
- 4) Reflecteer op je eigen persoonlijke missie en verbind je met een organisatie die een missie uitdraagt waar jij je persoonlijk aan kunt verbinden.
- 5) Ga uit van je eigen talent en zet vooral je eigen uniciteit en authenticiteit in. Daar word je het meest gelukkig van!

### Voor organisaties

Onze aanbevelingen voor organisaties om hun Young Professionals te blijven binden en boeien zijn als volgt:

- 1) Investeer in het talent van uw Young Professionals. Bied hen een professionele werkomgeving waarin hun talenten optimaal tot hun recht komen en waarin ze worden aangemoedigd om hun talenten verder te ontwikkelen.
- 2) Ga met Young Professionals in gesprek over hun passie en creëer een werkomgeving waarin passie en bezieling tot bloei kunnen komen.
- 3) Zet ieders eigenheid voorop en omarm de verschillen. Stimuleer en moedig authenticiteit aan. Creëer een werkomgeving waarin Young Professionals zichzelf mogen en kunnen.
- 4) Begeleid en investeer in persoonlijke ontwikkeling van Young Professionals en stel leren centraal. Moedig ze aan fouten te maken en de consequenties zelf te leren managen. Tijdige bijsturing in de vorm van feedback is bij de Young Professional bijzonder welkom.
- 5) Zorg voor een inspirerende visie die geleefd wordt en waaraan Young Professionals zich intrinsiek kunnen verbinden.