

a&o
fonds
waterschappen

internet
spiegel

in samenwerking met
Effactory



Sectoraal medewerkersonderzoek 2023

Werken voor
waterschappen

1. Inleiding	03	3. Conclusies	22
2. Resultaten		4. Bijlagen	
1. Hoe lees je de resultaten?	05	1. Onderzoeksopzet	24
2. Betrokkenheid	07	2. Scores op de vragen	27
3. Bevlogenheid	08	3. Plus- en verbeterpunten	30
4. Sociale veiligheid	09		
5. Inclusiviteit	10		
6. Vitaliteit, werkdruk en herstelbehoefte	11		
7. Inhoud werk	13		
8. Loopbaanontwikkeling	14		
9. Inzetbaarheid	16		
10. Werkgeverschap	18		
11. Toekomst	20		
12. Plus- en verbeterpunten	21		



Inleiding

In dit rapport presenteren wij de resultaten van het sectoraal medewerkersonderzoek 2023 in de sector waterschappen. Een onderzoek uitgevoerd door InternetSpiegel en Effectory in opdracht van A&O fonds Waterschappen.

Respons 72 procent

Van de 35 organisaties in de sector namen 27 organisaties deel aan deze editie van het onderzoek. Alle 14.088 medewerkers binnen deze 27 organisaties (93 procent van alle medewerkers in de sector) ontvingen in het najaar van 2023 een uitnodiging voor het invullen van de online vragenlijst. Deze bestond uit 52 vragen. Organisaties hadden de mogelijkheid om de vragenlijst aan te vullen met organisatie specifieke vragen tot 80 vragen. Uiteindelijk vulden 10.145 medewerkers de vragenlijst in, een respons van 72 procent. De respons ligt hiermee net boven de respons van 2021 (69 procent). Zie bijlage 1 voor een toelichting op de onderzoekspopulatie en onderzoeksmethode.

Wijzigingen vragenlijst

Om een goede vergelijking te kunnen maken met de voorgaande sectorale medewerkersonderzoeken, zijn de meeste thema's en vragen niet veranderd ten opzichte van de eerder gehanteerde vragenlijsten. Bij de thema's betrokkenheid en werkgeverschap zijn wel inhoudelijke wijzigingen aangebracht in de onderliggende vragen. Dit vanwege de doorontwikkeling van deze thema's vanuit Effectory/ICTU. Hierdoor kunnen de modulescores voor deze thema's niet worden vergeleken met deze van voorgaande jaren. Een aantal niet gewijzigde onderliggende vragen behorende bij deze thema's zijn nog wel te vergelijken.

Thema inclusiviteit

Het thema diversiteit en inclusiviteit staat hoog op de beleidsagenda van cao-partijen alsmede organisaties in de sector waterschappen. Om meer zicht te krijgen op de stand van zaken rond dit thema, zijn hiervoor een drietal modules toegevoegd aan deze editie van het onderzoek. Het betreft de modules inclusie, inclusief werkklimaat en inclusief leiderschap.

Presentatie resultaten

In dit rapport presenteren wij per thema de resultaten op sectorniveau. Hierbij maken we een vergelijking met de resultaten van het sectoraal medewerkersonderzoek 2021 en laten, waar interessant, een trend zien vanaf 2019. Daarnaast maken we een vergelijking met de externe benchmark Openbaar Bestuur & Veiligheid (verder genoemd benchmark 'Overheid').

Verdiepende analyses

Indien relevant beschrijven we per thema opvallende resultaten tussen leeftijdsgroepen en geslachtsgroepen. We maken onderscheid tussen drie leeftijdsgroepen: jonger dan 35 jaar, 35 t/m 49 jaar en 50 jaar en ouder. Voor de geslachtsgroepen maken we eveneens onderscheid tussen drie groepen: man, vrouw en overig.

Arbeidsmarktprofilering en beleidsontwikkeling

De resultaten van dit sectoraal medewerkersonderzoek geven de 'buitenwereld' een goed beeld over werken voor de waterschappen. Hiermee levert het een bijdrage aan de arbeidsmarktprofilering van de sector. Daarnaast biedt het onderzoek zowel individuele organisaties, sectororganisaties als cao-partijen handvatten en inspiratie voor het verder werken aan goed werkgeven en werknemerschap.





Resultaten

1. Hoe lees je de resultaten?

1. Gesloten vragen

De meeste vragen zijn geformuleerd als stellingen met als antwoordmogelijkheid een vijfpuntschaal van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens'. De antwoorden op elke vraag zijn voor de leesbaarheid vertaald naar gemiddelde scores. Negatief geformuleerde stellingen zijn omgepold zodat in zijn algemeenheid geldt: hoe hoger de score hoe positiever de interpretatie. Een aantal overige vragen is uitgedrukt in percentage van het aantal medewerkers.

Antwoorden stellingen

10

Helemaal mee eens

7,5

Mee eens

5

Niet mee eens/Niet mee oneens

2,5

Mee oneens

0

Helemaal mee oneens

2. Resultaten op modules en vragen

De resultaten worden gepresenteerd op het niveau van modulescores en vraagscores. Een modulescore is berekend op basis van de antwoorden op een aantal vragen die samen hetzelfde thema meten, bijvoorbeeld 'bevlogenheid'. Dit is dus een samengestelde score. Daarnaast presenteren wij ook, indien relevant, de losse scores op onderliggende vragen van de modules. Een aantal thema's is alleen in losse vragen gemeten en niet als module.

3. Scores vergelijken

Om de resultaten in perspectief te kunnen plaatsen, vergelijken we deze steeds met de resultaten uit het vorige medewerkersonderzoek in 2021, en eventueel uit 2019 en met de externe benchmark Openbaar Bestuur & Veiligheid (verder aangeduid als benchmark 'Overheid').

4. Relevante verschillen

In de tekst bespreken we alleen betekenisvolle verschillen tussen de resultaten uit 2023 enerzijds en deze uit 2021 (en eventueel 2019) of de benchmark Overheid anderzijds.





2. Betrokkenheid

De mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie noemen we betrokkenheid. Betrokken medewerkers zijn emotioneel gehecht aan de organisatie, voelen zich er thuis en identificeren zich met de doelstellingen.

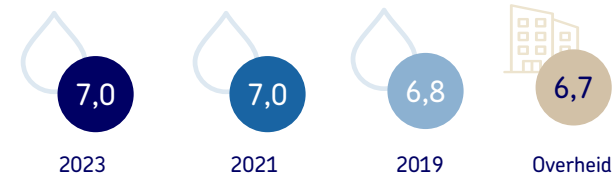
De score op de overkoepelende module betrokkenheid kunnen we niet vergelijken met de score uit 2021, aangezien een aanpassing in de vragen heeft plaatsgevonden. Net als in 2021 is er wederom sprake van een goede score op betrokkenheid.

Module Betrokkenheid

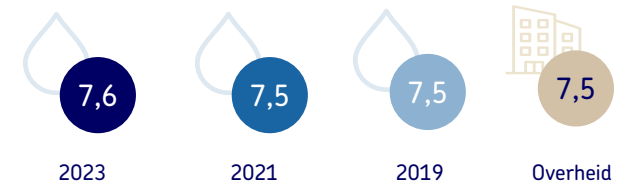


Op een tweetal onderliggende vragen, waarin het wel mogelijk is een vergelijking te maken met 2021, zien we dat deze scores stabiel zijn gebleven. In vergelijking met de benchmark Overheid wijkt deze score in positieve zin af.

Organisatie betekent veel voor mij



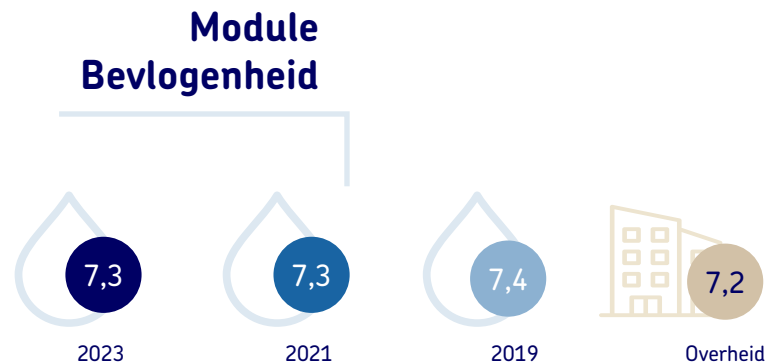
Ik voel me thuis bij deze organisatie



3. Bevlogenheid

Bevlogenheid is de mate van bezieling die medewerkers ervaren in het werk. Bevlogen medewerkers krijgen energie van hun werk, voelen zich vitaler en ervaren toewijding aan het werk dat ze doen. Geïnspireerd raken van het werk dat je doet is een belangrijke eigenschap van bevlogen medewerkers.

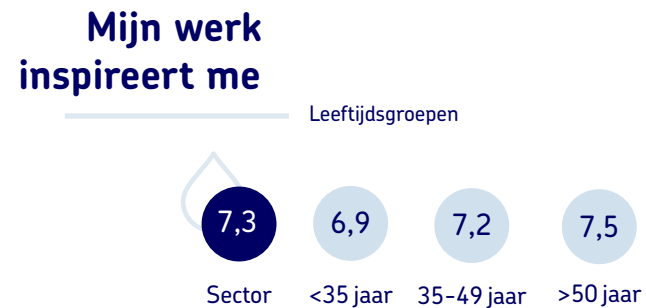
Ook de score op het thema bevlogenheid is stabiel gebleven ten opzichte van 2021 en scoort hiermee vrijwel gelijk aan de benchmark Overheid.



Een nadere analyse laat zien dat bevlogenheid verschilt tussen leeftijdsgroepen. De bevlogenheid neemt toe van de jongste tot de oudste leeftijdsgroep.



Wanneer we kijken naar de verschillen tussen leeftijdsgroepen op vraagniveau zien we het grootste verschil bij de vraag of het werk inspireert. Medewerkers onder de 35 jaar ervaren in mindere mate dat het werk hen inspireert dan hun oudere collega's. Een vergelijkbare trend als waargenomen in het onderzoek van 2021.



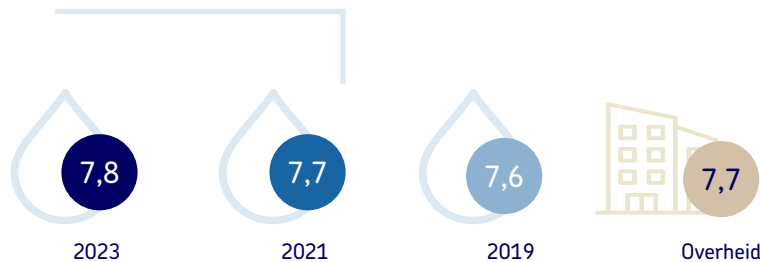


4. Sociale veiligheid

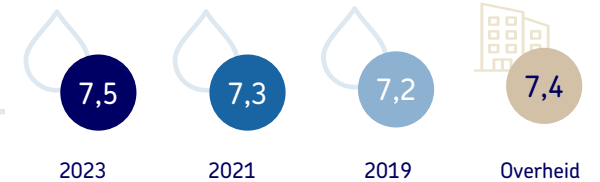
Een werkomgeving is van nature een sociale omgeving. Sociale veiligheid beschrijft de mate waarin mensen zich veilig voelen op hun werk. De score op sociale veiligheid geeft inzicht in de mate waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en men voor zichzelf op durft te komen. In een sociaal veilige omgeving is er de ruimte om te experimenteren, te leren van fouten en wordt aanspreken als normaal beschouwd.

De scores op sociale veiligheid laten door de jaren heen een positieve trend zien binnen de sector. Vooral een toename is zichtbaar op de mate waarin medewerkers zich veilig voelen om collega's feedback te geven. Waar voorheen de scores op sociale veiligheid binnen de sector waterschappen op hetzelfde niveau lagen als bij de benchmark Overheid, zien we hier nu een lichte stijging.

Module Sociale veiligheid

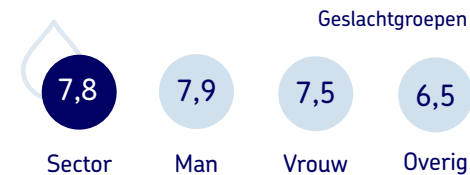


Veilig om collega's feedback te geven

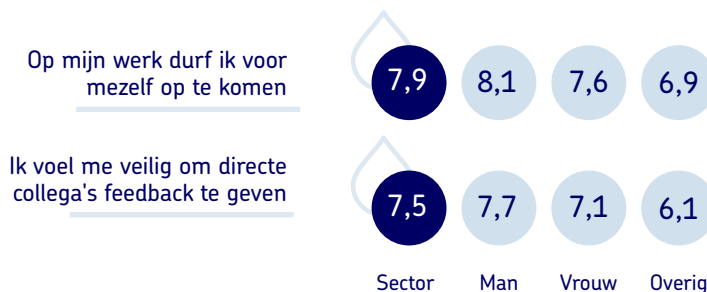


Een verdiepende analyse binnen de verschillende geslachtsgroepen laat een verschil zien in de beleving van het thema sociale veiligheid. We zien dat de groep medewerkers die zich mogelijk niet identificeren met de binaire categorieën (verder aangeduid als 'overig') zich minder sociaal veilig voelen.

Module Sociale veiligheid



Gemiddeld zien we dat mannen en vrouwen zich sociaal veilig voelen. Bij verdieping op vraagniveau zien we dat vrouwen zich sociaal minder veilig voelen, vooral als het gaat om voor zichzelf opkomen en de veiligheid om collega's feedback te geven. Ook hier zien we dat de groep 'overig' gemiddeld lager scoort dan mannen en vrouwen.



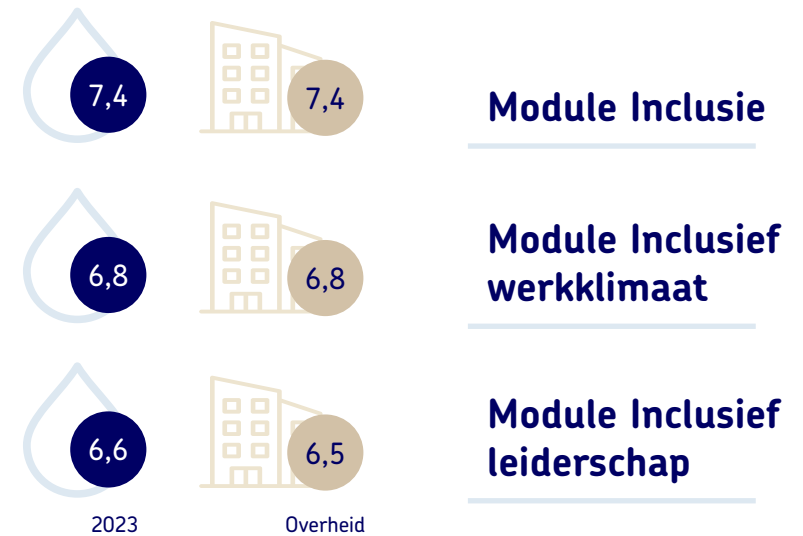
5. Inclusiviteit

Inclusiviteit gaat over het creëren van een omgeving waarin individuen, ongeacht hun achtergrond, kenmerken of overtuigingen, zich gewaardeerd, gerespecteerd en betrokken voelen.

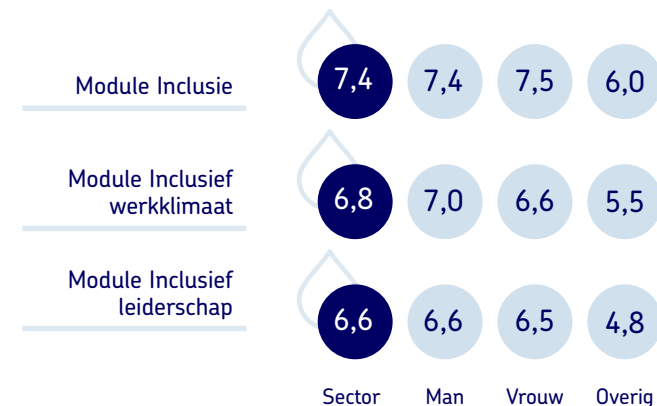
Binnen dit onderwerp verdiepen we ons op drie aspecten van inclusiviteit:

- *Inclusie* gaat over in hoeverre de medewerker zich als individu bij het team voelt horen.
- In een *inclusief werkklimaat* is er aandacht voor gelijkheid en diversiteit binnen de organisatie. Het is daarbij belangrijk dat medewerkers gelijke kansen hebben en gelijk behandeld worden, ongeacht achtergrond, kenmerken of overtuigingen, en dat de organisatie hierop inspeelt en dit bevordert.
- *Inclusief leiderschap* omvat activiteiten vanuit de leidinggevende die erop gericht zijn dat ieder teamlid erbij hoort en zichzelf kan zijn.

Het onderwerp inclusiviteit is dit jaar nieuw toegevoegd aan de vragenlijst. Hierdoor is een vergelijking van de uitkomsten met voorgaande jaren niet mogelijk. Wanneer we kijken naar de drie aspecten van inclusiviteit, zien we dat inclusie en inclusief werkklimaat gelijk scoren ten opzichte van de benchmark Overheid. Als het gaat om de rol van de leidinggevende bij inclusie, zien we een licht hogere score ten opzichte van de benchmark Overheid.



Analyse van de drie aspecten van inclusiviteit naar de verschillende geslachtsgroepen, laat zien dat bij de groep 'overig' het gevoel van inclusiviteit en de rol van de organisatie en leidinggevende een stuk lager scoort dan gemiddeld. Verder valt op dat vrouwen lager scoren dan mannen in hun oordeel over een inclusief werkklimaat.



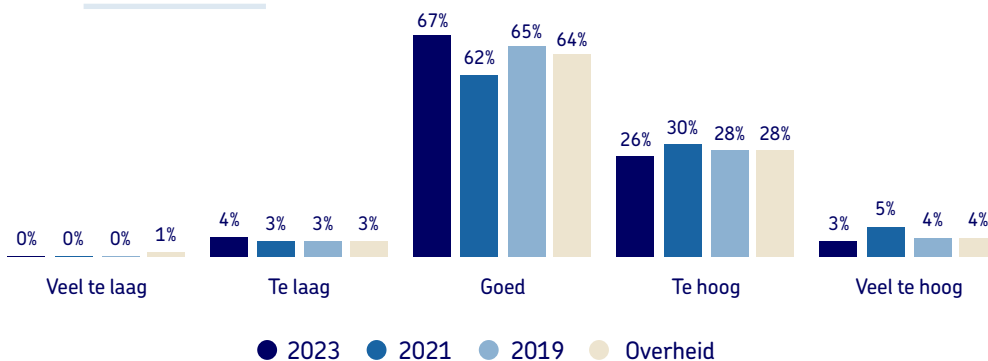
6. Vitaliteit, werkdruk en herstelbehoefte

Vitaliteit is een belangrijk thema als het gaat om de ervaren werkbeleving van medewerkers. Daarin spelen werkdruk en de mate van herstelbehoefte een grote rol. Herstelbehoefte betreft de mate waarin medewerkers moeten herstellen na een werkdag en het gevoel van vermoeidheid dat mogelijk is ontstaan.

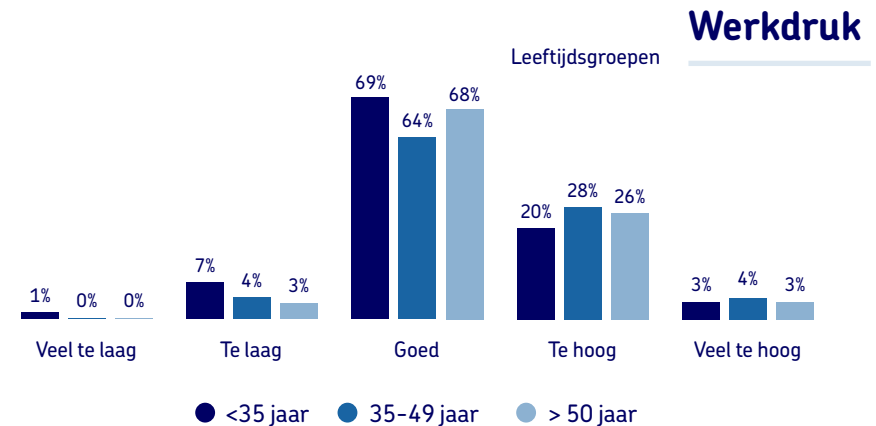
Het percentage medewerkers dat binnen de sector waterschappen een goede werkdruk ervaart (67 procent) is de afgelopen twee jaar toegenomen. Dit percentage ligt nu iets boven het percentage van de benchmark Overheid.

Ondanks dat het percentage medewerkers met een goede werkdruk is toegenomen, ervaart nog steeds bijna een derde (29 procent) van de medewerkers de werkdruk als (veel) te hoog.

Werkdruk

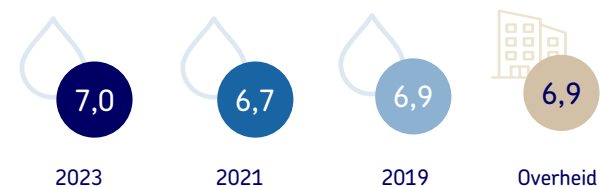


Een nadere analyse binnen de verschillende leeftijdsgroepen laat zien dat vooral de leeftijdsgroep 35 tot en met 49 jaar gemiddeld een iets hogere werkdruk ervaart.

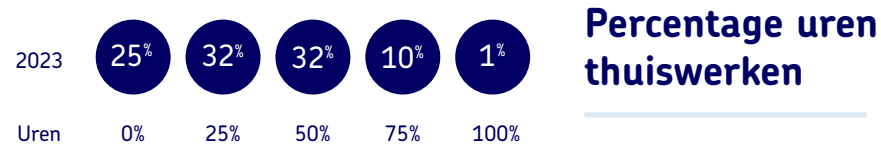


Ook de ervaren balans tussen werk en privé is verbeterd. Zagen we in 2021 nog een afname ten opzichte van 2019, nu zien we weer een toename en is de ervaren balans tussen werk en privé boven het niveau van 2019.

Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé

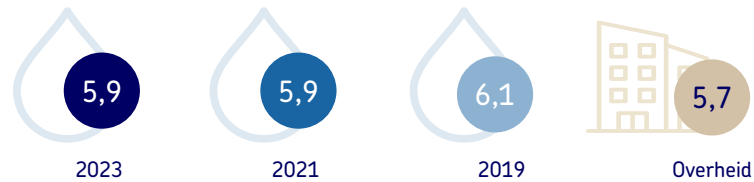


De coronapandemie heeft een impuls gegeven aan het plaatsonafhankelijk werken. In 2023 zien we dat driekwart van de medewerkers structureel een deel van hun werktijd vanuit huis werkt. Het merendeel hiervan werkt tussen de 25 en 50 procent van het aantal werkuren thuis.



Ondanks dat de werkdruk en de ervaren balans tussen werk en privé de afgelopen twee jaar is verbeterd, zien we dat de score op herstelbehoefte gelijk is gebleven met 2021. Dit betekent dat het gevoel van vermoeidheid en uitputting nog niet terug is op het niveau van 2019. De sector waterschapen scoort hierop, net als in 2021, wel beter dan de benchmark Overheid.

Module Herstelbehoefte¹



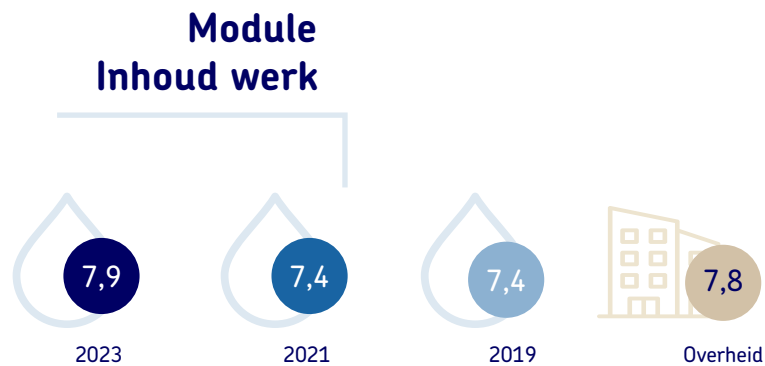
¹ De score op deze module is omgepold. Een hoge score op deze module kan dan ook als positief worden opgevat.



7. Inhoud werk

De inhoud van het werk heeft betrekking op de mate waarin men het werk leuk en uitdagend vindt en het werk aansluit bij de capaciteiten van de medewerker. Medewerkers die inhoudelijk uitgedaagd worden en het werk leuk vinden, zijn vaak meer bevlogen en presteren beter.

De manier waarop medewerkers in de sector kijken naar de inhoud van hun werk, is sinds 2021 sterk verbeterd. Medewerkers vinden hun werk uitdagender en zien hun capaciteiten beter tot hun recht komen in hun baan.



Een verdiepende analyse op verschillende leeftijdsgroepen laat zien dat de waardering van de inhoud van het werk met de leeftijd toeneemt. Een trend die ook in 2021 werd waargenomen. Ondanks de verschillen tussen de leeftijdsgroepen, is men over het algemeen positief over de inhoud van het werk. In alle leeftijdsgroepen is de waardering over het werk sterk gestegen ten opzichte van 2021.

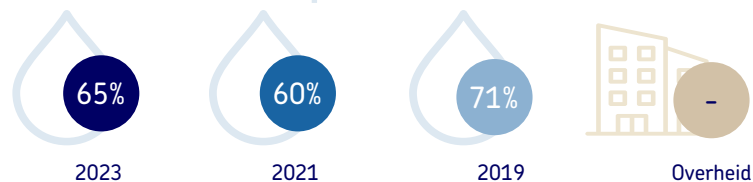


8. Loopbaanontwikkeling

Een 'Leven Lang Ontwikkelen' heeft veel aandacht binnen de overheid. Investeren in scholing van medewerkers is namelijk een noodzakelijke voorwaarde voor behoud van wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid. De ervaren ondersteuning vanuit de organisatie en het eigen initiatief voor (loopbaan)ontwikkeling zijn hierbij van belang.

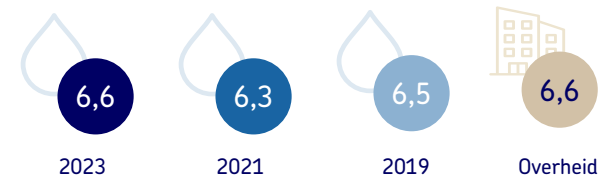
In vergelijking met 2021 zien we dat meer medewerkers in het afgelopen jaar een training of cursus hebben gevolgd ter bevordering van hun loopbaan of persoonlijke ontwikkeling. De score is hiermee nog niet terug op het niveau van 2019.

Training of cursus gevolgd afgelopen jaar

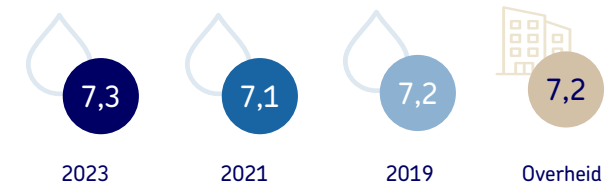


Ook het eigen initiatief om gebruik te maken van de ontwikkelmogelijkheden en het gevoel van verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaanontwikkeling is toegenomen. De mate waarin medewerkers ervaren dat de leidinggevende hen stimuleert in hun ontwikkeling toont ook een stijging. Waar we in 2021 op het thema loopbaanontwikkeling nog lagere scores zagen ten opzichte van de benchmark Overheid, zien we nu dat deze zich op hetzelfde niveau of zelfs iets daarboven bevinden.

Leidinggevende stimuleert ontwikkeling



Neem initiatief in gebruik maken ontwikkelmogelijkheden



Tussen leeftijdsgroepen zien we weinig verschil als het gaat om het gevoel van verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaanontwikkeling. Jongere medewerkers voelen zich daarentegen gemiddeld meer gestimuleerd door hun leidinggevende en nemen ook meer het initiatief in het gebruik maken van de ontwikkelmogelijkheden in vergelijking met hun oudere collega's.

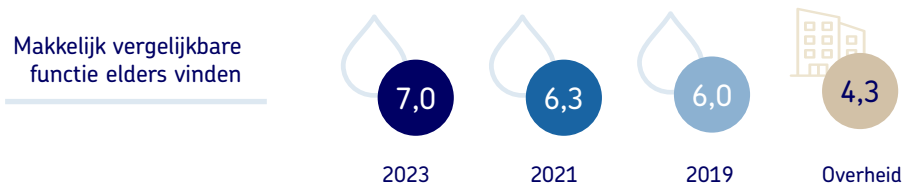


9. Inzetbaarheid

Inzetbaarheid representeert in dit onderzoek de door de medewerker zelf ervaren mogelijkheid (nu en in de toekomst) om nieuw werk te vinden binnen of buiten de organisatie. We hebben het dan over respectievelijk interne en externe inzetbaarheid. Ervaren inzetbaarheid heeft vaak een direct verband met de aandacht die er binnen een organisatie is voor loopbaanontwikkeling.

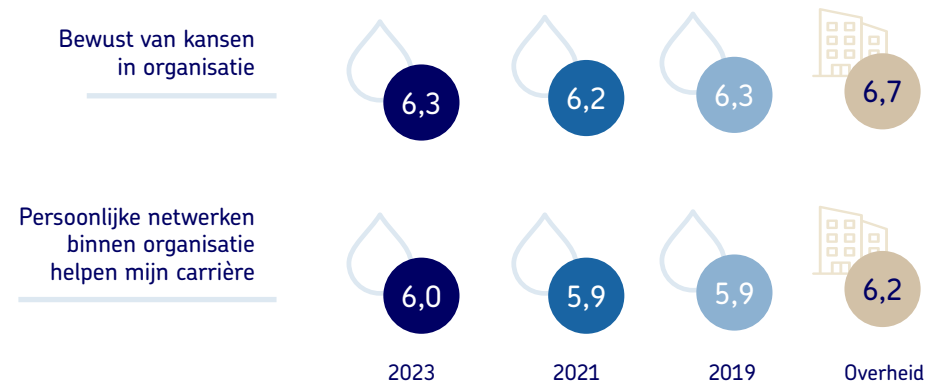
De sector waterschappen laat een opvallend beeld zien in relatie tot inzetbaarheid. We zien dat medewerkers hun externe inzetbaarheid een stuk hoger inschatten dan twee jaar geleden. Deze score is ook fors hoger dan de benchmark Overheid.

Externe inzetbaarheid



Waar de externe inzetbaarheid is toegenomen zien we ook een lichte stijging in de inschatting die medewerkers in de sector maken van hun interne inzetbaarheid. Deze score is wel lager dan de benchmark Overheid. Net als in 2021 is ook nu de inschatting van de interne inzetbaarheid lager dan de inschatting van de externe inzetbaarheid.

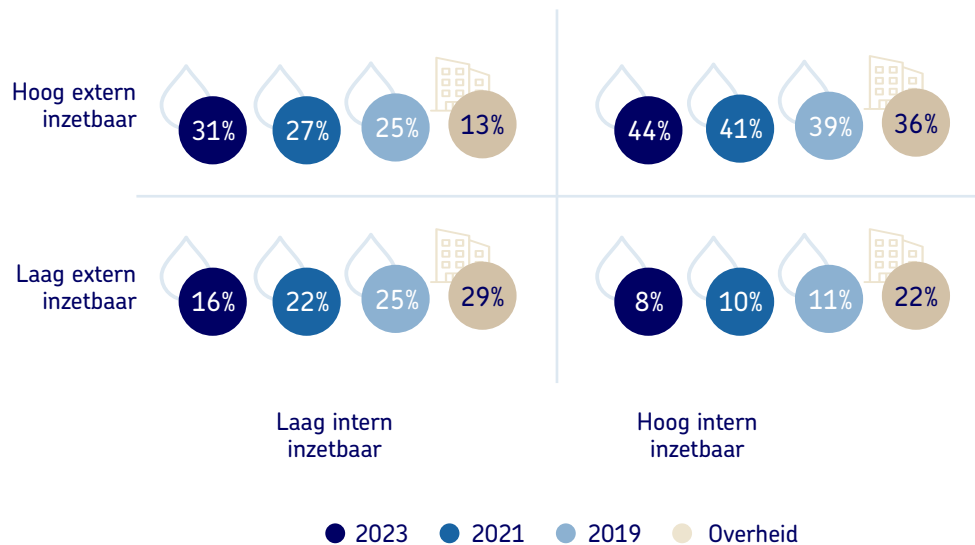
Interne inzetbaarheid





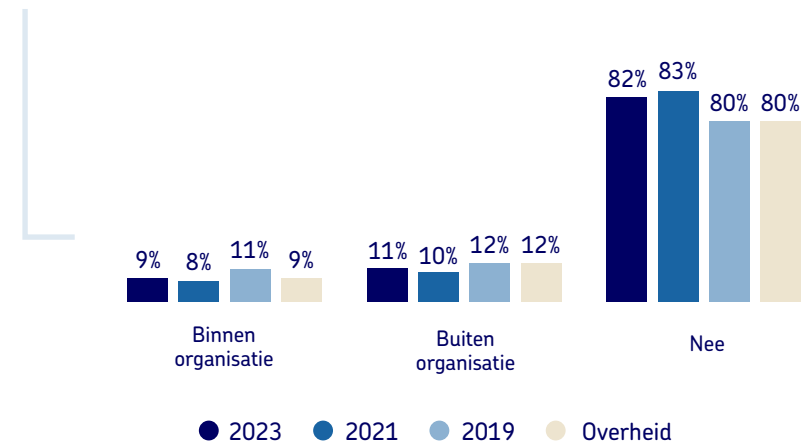
Het aandeel medewerkers in de sector dat zichzelf zowel hoog extern als hoog intern inzetbaar acht, is sinds 2021 toegenomen van 41 naar 44 procent. Het aandeel medewerkers dat zichzelf laag extern en laag intern inzetbaar acht, is de afgelopen twee jaar afgenomen van 22 naar 16 procent. In beide gevallen scoort de sector waterschappen hoger dan de benchmark Overheid.

Inzetbaarheid



Onderneemt concrete actie voor verkrijgen ander werk

Hoewel het aandeel medewerkers dat zich zowel intern als extern inzetbaar acht is gestegen, zien we geen grote stijging terug in de acties van medewerkers ten aanzien van het verkrijgen van ander werk. Van alle medewerkers ondernam 9 procent de afgelopen drie maanden actie voor het verkrijgen van ander werk binnen de organisatie en 11 procent voor ander werk buiten de organisatie of verwacht dit de komende drie maanden te gaan doen. Deze percentages liggen iets hoger dan in 2021 maar zijn in lijn met de benchmark Overheid.

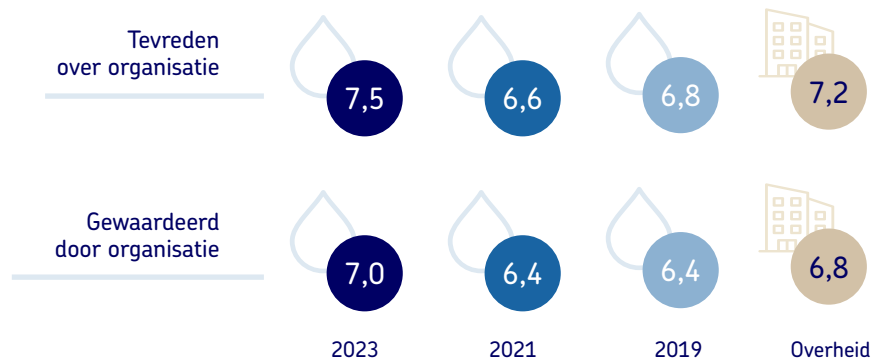


10. Werkgeverschap

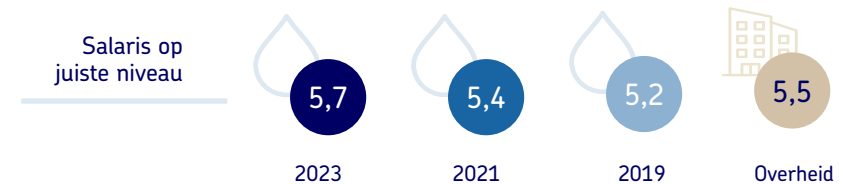
Organisaties die werken aan aantrekkelijk werkgeverschap stellen hun medewerkers in staat om optimaal en op een prettige manier te presteren. Bij aantrekkelijke werkgevers zijn medewerkers trots op hun organisatie en voelen zij zich gewaardeerd. Ze staan bovendien achter de doelstellingen en bevelen de organisatie aan als werkgever.

Op alle aspecten van goed werkgeverschap zien we vergeleken met 2021 een positievere waardering van medewerkers in de sector waterschappen. Zo is er een stijging te zien op de ervaren wederzijdse betrokkenheid en voelen medewerkers zich over het algemeen meer gewaardeerd dan twee jaar geleden. Ook de tevredenheid over de organisatie is hiermee toegenomen. Waar in 2021 de scores een dalende trend en ook een lagere score ten opzichte van de benchmark Overheid lieten zien, is er nu sprake van een positieve trend en een positief onderscheid ten opzichte van de benchmark Overheid.

Waardering en tevredenheid



De financiële beloning kan door medewerkers ook worden gezien als een vorm van waardering. De stijgende lijn die sinds 2019 is ingezet over de waardering van het niveau van het salaris blijft ook in 2023 zichtbaar en scoort daarmee boven de benchmark Overheid.



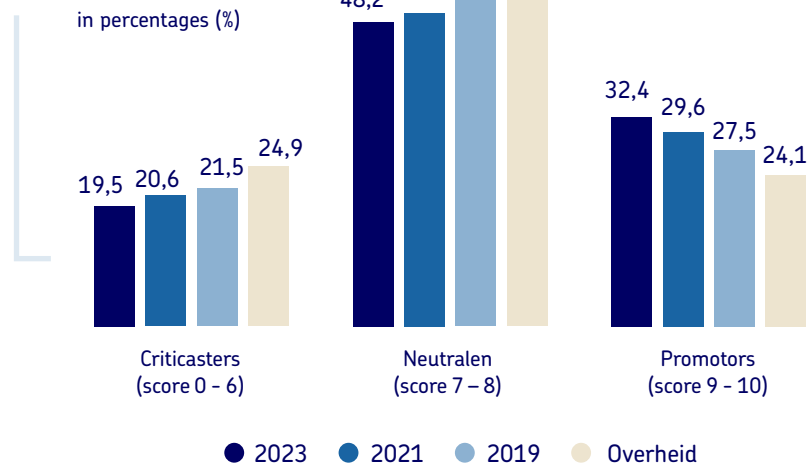
Naast de toegenomen waardering en tevredenheid, zien we dat het aantal medewerkers dat als ambassadeur van de organisatie kan worden geclassificeerd is toegenomen. De eNPS (employer Net Promotor Score) toont de mate waarin medewerkers bereid zijn om de organisatie aan te raden als werkgever bij anderen. Medewerkers is gevraagd om op een schaal van 0 tot en met 10 aan te geven of ze de organisatie als werkgever zouden aanbevelen aan vrienden of kennissen. Medewerkers die een 9 of 10 geven bestempelen we als promotors. Zij zullen proactief en uiterst enthousiast over hun werkgever spreken. De groep die een 7 of 8 geeft zijn de neutralen en medewerkers die van 0 tot en met 6 scoren op deze vraag bestempelen we als criticasters.



De score wordt bepaald door het percentage promotors minus het percentage criticasters. Binnen de sector waterschappen zien we dat het percentage promotors (32,4 procent) groter is dan het percentage criticasters (19,5 procent), wat resulteert in een positieve eNPS van 12,9. Dit is een stijging ten opzichte van 2021 (8,9) en hoger dan de benchmark Overheid (0,7). Een positieve eNPS (score boven 0) wordt over het algemeen geïnterpreteerd als een goede score. Waar we een daling van de eNPS zien bij de benchmark Overheid (eNPS 2021: 8,1), zien we juist bij de sector waterschappen een stijging en een positieve trend door de jaren heen.

Een analyse van de eNPS naar geslachts- en leeftijdsgroepen laat een aantal verschillen zien. Over het algemeen is te zien dat vrouwen hun organisatie sneller geneigd zijn aan te bevelen als werkgever dan mannen. Net als eerder benoemd zien we ook hier een opvallend verschil bij de groep overig. Het percentage binnen deze groep dat kritisch is over de organisatie ligt een stuk hoger dan bij mannen en vrouwen. Dit resulteert dan ook in een lagere en negatieve eNPS. De verschillen binnen de leeftijdscategorieën zijn minder groot. Wel zien we hier dat de jongere medewerkers over het algemeen meer geneigd zijn de organisatie aan te bevelen als werkgever dan hun oudere collega's.

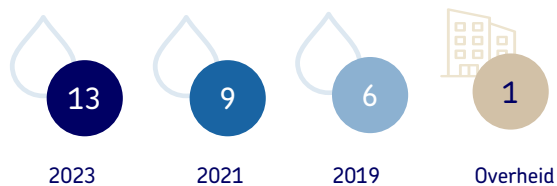
eNPS verdeling



eNPS gemiddelde



eNPS gemiddelde

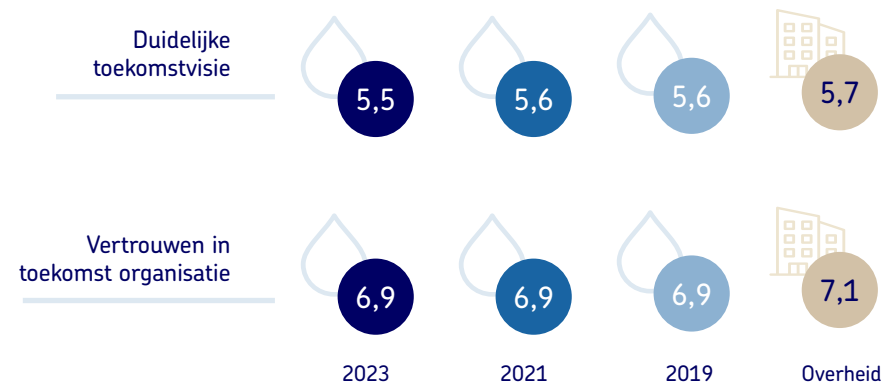


11. Toekomst

Hoe kijken medewerkers naar de visie en de toekomst van hun organisatie? Ook dit vormt een belangrijk punt in relatie tot werkgeverschap. Een goede en heldere visie geeft organisaties en hiermee ook hun medewerkers een duidelijke richting, focus en het creëert verbinding.

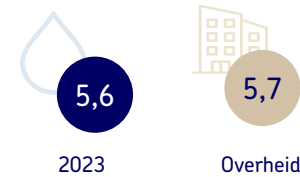
Gelijk aan de benchmark Overheid geven medewerkers in de sector waterschappen net als voorgaande jaren een relatief lage score op de vraag of de organisatie een duidelijke toekomstvisie heeft. Wel hebben medewerkers in redelijke mate vertrouwen in de toekomst van de organisatie. Echter scoort dit wel lager dan de benchmark Overheid.

Blik op de toekomst



Een nieuwe vraag die toegevoegd is, is in hoeverre de toekomstvisie de medewerkers inspireert. Ook hier zien we een relatief lage score en lijkt de toekomstvisie medewerkers niet echt te inspireren. Binnen de benchmark Overheid zien we eenzelfde beeld.

Toekomstvisie inspireert



12. Plus- en verbeterpunten

Medewerkers is gevraagd wat het voor hen aantrekkelijk maakt om bij hun huidige organisatie in de sector waterschappen te werken (pluspunten). Daarnaast is gevraagd om aan te geven op welke punten de organisatie zich in de toekomst nog verder kan verbeteren (verbeterpunten).

Maatschappelijk belang, de inhoud van het werk en de balans tussen werk en privé zijn in 2023 de aantrekkelijkste pluspunten voor medewerkers om te werken binnen een organisatie in de sector waterschappen. Ten opzichte van de voorgaande onderzoeken zien we een verschuiving van het onderwerp zelfstandigheid. Dit onderwerp was in 2019 en in 2021 nog onderdeel van de top 3 van pluspunten. In 2023 is dit punt vervangen door de balans tussen werk en privé.

Top 3 pluspunten



Naast punten die medewerkers aantrekkelijk vinden aan het werken voor een organisatie in de sector waterschappen zien zij ook ruimte voor verbetering. Net als in 2021 staat beloning in 2023 op de eerste plaats bij medewerkers als belangrijkste verbeterpunt voor de organisatie. Waar in 2019 en in 2021 samenwerking nog in de top 3 van genoemde verbeterpunten stond is deze nu vervangen door resultaatgerichtheid. Net als voorgaande jaren staat ook leiderschap in de top 3.

Top 3 verbeterpunten



Conclusies

Aantrekkelijk werkgeverschap

De resultaten van het medewerkersonderzoek 2023 laten zien dat de waardering voor aantrekkelijk werkgeverschap binnen de sector waterschappen sinds het laatste onderzoek in 2021 is toegenomen. Medewerkers voelen zich tevredener over hun organisatie alsmede over de waardering die zij van hieruit ontvangen. Ook voelen zij zich sociaal veiliger en ervaart men een betere balans tussen werk en privé. Daarnaast is de tevredenheid over de inhoud van het werk fors gestegen en worden meer ontwikkelactiviteiten ondernomen. Tot slot zien we ook dat het aantal medewerkers dat op basis van de employer Net Promotor Score als ambassadeur van hun organisatie kan worden geclassificeerd is toegenomen. Tevens scoort de sector op dit punt ook aanzienlijk hoger dan de benchmark Overheid.

Een aantal mogelijke verklaringen zijn te geven voor de positieve trend in de beoordeling van aantrekkelijk werkgeverschap. Bij het laatste onderzoek in 2021 werkten veel medewerkers als gevolg van de coronapandemie het merendeel van de tijd thuis. Dit had een negatief effect op onder andere de balans tussen werk en privé, binding met de organisatie en het volgen van opleidingen. Door veel organisaties is de afgelopen twee jaar geïnvesteerd in het binden en boeien van medewerkers om deze negatieve effecten te herstellen.

Daarnaast is de afgelopen twee jaar door sociale partners verder gebouwd aan de ontwikkeling van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder ook de beloning. De continue ontwikkeling van werk in de sector waterschappen als gevolg van nieuwe taken en digitale transformatie, vormt een mogelijke verklaring voor de positieve trend in de waardering van de inhoud van werk door medewerkers.

Sociale veiligheid en inclusiviteit

Sociale veiligheid is een actueel maatschappelijk thema. Gemiddeld zien we binnen de sector een relatief hoge positieve score op sociale veiligheid en een stijgende trend. Wel zien we dat vrouwen in de sector gemiddeld lager scoren op sociale veiligheid dan hun mannelijke collega's.

Inclusiviteit vormde in deze editie van het onderzoek een nieuw thema. Op het gebied van persoonlijk ervaren inclusie laat de sector een positieve score zien in lijn met de benchmark Overheid. Voor zowel inclusief werkklimaat als inclusief leiderschap zien we lagere scores. Ook voor inclusief werkklimaat zien we dat de score van vrouwen lager is dan die van mannen.

Aandachtspunten

Naast de positief gesignaleerde ontwikkelingen kunnen ook een aantal aandachtspunten worden gesignaleerd. In deze editie van het onderzoek bestond voor het eerst de mogelijkheid om als medewerker bij de vraag naar geslacht, naast de opties man en vrouw, ook overig en non-binair te kiezen. Deze twee groepen hebben we samengevoegd tot de groep 'overig' en betreft 1,6 procent van alle medewerkers. Opvallend is dat deze groep zowel op aspecten van sociale veiligheid en inclusiviteit, maar ook op alle andere thema's binnen het onderzoek, fors lager scoort dan de groepen mannen en vrouwen. Deze bevinding verdient nadere aandacht.

De afgelopen twee jaar is de ervaren werkdruk van medewerkers licht verbeterd. Bijna eenderde van de medewerkers geeft nog steeds aan een 'te hoge' of 'veel te hoge' werkdruk te ervaren. Dit kan negatieve effecten hebben op de gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers.

Net als in voorgaande jaren zien we daarnaast een relatief lage score op de aanwezigheid van een duidelijke toekomstvisie van de organisatie. Ook zien we dat deze visie medewerkers niet inspireert. Deze bevinding is in lijn met het bredere beeld binnen de overheid. Een duidelijk en inspirerende toekomstvisie helpt organisaties in het binden, boeien en ontwikkelen van medewerkers.

Arbeidsmarktprofilering

Ingegeven door het toenemend aantal vacatures, de krapte op de arbeidsmarkt en de relatieve onbekendheid met het werken voor waterschappen, zet de sector in 2024 sterk in op arbeidsmarktprofilering. De positieve resultaten van het huidige medewerkersonderzoek bieden hiervoor een goede uitgangspositie. Aantrekkelijk werkgeverschap vormt immers een belangrijke voorwaarde voor zowel het werven, binden als boeien van nieuwe (jonge) medewerkers. De door medewerkers aangegeven pluspunten van het werken voor waterschappen, zoals maatschappelijke relevantie, inhoud werk en de balans tussen werk en privé, vormen daarnaast voor veel (jonge) medewerkers momenteel gewenste arbeidsvoorwaarden. Deze dienen dan ook optimaal te worden benut bij de arbeidsmarktprofilering van de sector.





Bijlagen

Bijlage 1: Onderzoekopzet

Doelen

Het sectoraal medewerkersonderzoek waterschappen kent vijf doelen:

- Het versterken van het imago van de sector waterschappen op de arbeidsmarkt.
- Benchmarking van de sector waterschappen met andere overheidssectoren.
- Onderlinge benchmarking van organisaties in de sector waterschappen.
- Stimuleren van beleidsontwikkeling op sector- en organisatieniveau.
- Het bevorderen van goed werkgeverschap en werkgeluk van medewerkers binnen overheidsorganisaties voor een optimaal presterende overheid.

Doelgroep

Alle 14.088 medewerkers van 20 waterschappen en 7 gelieerde organisaties.

Kenmerken doelgroep

Geslacht

Man	67,2%
Vrouw	31,2%
Overig	1,3%
Non-binair	0,3%



Leeftijdsgroepen

15-19 jaar	0,1%	40-44 jaar	11,8%
20-24 jaar	1,4%	45-49 jaar	13,3%
25-29 jaar	5,9%	50-54 jaar	16,4%
30-34 jaar	8,8%	55-59 jaar	16,4%
35-39 jaar	9,9%	60 jaar of ouder	16,0%

Opleidingsgroepen

Basisonderwijs	0,3%	MBO	28,5%
VMBO	7,4%	HBO	36,7%
HAVO, VWO	3,8%	WO	23,2%

Deelnemende organisaties

Waterschappen

Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden	Waterschap Hollandse Delta
Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier	Waterschap Hunze en Aa's
Hoogheemraadschap van Delfland	Waterschap Limburg
Hoogheemraadschap van Rijnland	Waterschap Noorderzijlvest
Waternet	Waterschap Rijn en IJssel
Waterschap Aa en Maas	Waterschap Rivierenland
Waterschap Brabantse Delta	Waterschap Scheldestromen
Waterschap de Dommel	Waterschap Vallei en Veluwe
Waterschap Drents Overijsselse Delta	Waterschap Vechtstromen
	Waterschap Zuiderzeeland
	Wetterskip Fryslân

Gelieerde organisaties

Aqualysis	Stichting Waterproef
SVHW	Noordelijk Belastingkantoor
Unie van Waterschappen	Waterschapsbedrijf Limburg
Het Waterschapshuis	

Aanpak

Online vragenlijst InternetSpiegel met 52 stellingen over diverse aspecten van werkbeleving, 52 gesloten vragen waaronder de plus- en verbeterpunten en 6 vragen over achtergrondkenmerken.

Veldwerkperiode

2 oktober tot en met 20 oktober 2023

Respons

14.088 medewerkers uitgenodigd, 10.145 vragenlijsten ingevuld, respons 72%.

Stimulans

Om medewerkers te stimuleren tot deelname aan het onderzoek is per ingevulde vragenlijst 0,50 cent overgemaakt naar het goede doel 'Water for life'. In totaal bedroeg dit een bedrag van € 5.073,-

Benchmark

Resultaten zijn vergeleken met de benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid (benchmark 'overheid'). Deze benchmark bestaat uit vragenlijstgegevens van medewerkers werkzaam bij gemeentes, provincies, veiligheidsregio's, regionale samenwerkingen, ministeries, uitvoeringsorganisaties en overige overheidsorganisaties.



Uitvoering

Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van de vragenlijst InternetSpiegel. Het programma InternetSpiegel is een initiatief vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken en is ondergebracht bij Stichting ICTU. De voornaamste taak van het programma InternetSpiegel is het bevorderen van goed werkgeverschap en bijdragen aan het werkgeluk van medewerkers voor een optimaal presterende overheid. InternetSpiegel is ontwikkeld om het uitvoeren van medewerkersonderzoeken makkelijker en effectiever te maken binnen de sector Openbaar Bestuur & Veiligheid.

Effectory voert sinds 2013 in opdracht van ICTU de medewerkersonderzoeken met InternetSpiegel uit binnen overheidsorganisaties en -sectoren.



Bijlage 2: Scores op de vragen

Absolute verschillen worden gekleurd weergegeven. Groen wil zeggen dat de score op de meting 2023 positief afwijkt (minimaal 0,7 punten verschil) van de score die groen gekleurd is. Rood wil zeggen dat de score op de meting 2023 negatief afwijkt (minimaal 0,7 punten verschil) van de score die rood gekleurd is.

	2023 n=10.145	2021 n=9.398	2019 n=7.637	Overheid
Inhoud werk				
1a) Ik vind mijn werkzaamheden leuk	8,3	7,8	7,8	8,2
1b) Mijn werk is voldoende uitdagend	7,9	7,4	7,4	7,7
1c) Mijn werk geeft mij de kans om mijn capaciteiten te benutten	7,5	7,1	7,0	7,3
Inhoud werk, vervolg				
2a) Ik ervaar mijn werk als zinvol	8,2	7,9	8,0	8,2
2b) De werksfeer binnen mijn team is goed	7,9	7,6	7,5	7,9
2c) Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7,5	7,3	7,3	7,4
Primaire arbeidsvoorwaarden				
3a) Vergeleken met andere organisaties waar ik zou kunnen werken, ligt mijn salaris op het juiste niveau	5,7	5,4	5,2	5,5

	2023 n=10.145	2021 n=9.398	2019 n=7.637	Overheid
Loopbaanontwikkeling				
4a) Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	7,9	7,8	7,8	7,9
4b) Mijn direct leidinggevende stimuleert mij in mijn ontwikkeling	6,6	6,3	6,5	6,6
4c) Ik neem zelf initiatief om gebruik te maken van de ontwikkelingsmogelijkheden die er zijn	7,3	7,1	7,2	7,2
4d) Ik heb het afgelopen jaar een training of cursus gevolgd voor mijn loopbaan of persoonlijke ontwikkeling	ja	64,8%	59,6%	70,9%
	nee	35,2%	40,4%	29,1%
Bevlogenheid				
5a) Mijn werk inspireert mij	7,3	7,4	7,5	7,3
5b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,7	7,8	7,8	7,7
5c) Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,8	6,6	6,7	6,6
Betrokkenheid				
6a) Deze organisatie betekent veel voor mij	7,0	7,0	6,8	6,7
6b) Ik voel me thuis binnen deze organisatie	7,6	7,5	7,5	7,5
6c) Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,9	-	-	6,8



	2023 n=10.145	2021 n=9.398	2019 n=7.637	Overheid
Sociale veiligheid				
7a) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,9	7,8	7,8	7,9
7b) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,9	7,8	7,8	7,9
7c) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7,5	7,3	7,2	7,4
Herstelbehoefte²				
8a) Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,8	5,9	5,9	5,7
8b) Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5,9	5,9	6,3	5,7
8c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	6,0	5,9	6,0	5,8
Vitaliteit				
9a) Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	7,0	6,7	6,9	6,9
9b) Ik vind mijn werkdruk				
% Veel te laag	0,4%	0,2%	0,4%	0,5%
% Te laag	3,7%	3,2%	3,0%	3,4%
% Goed	66,5%	62,0%	65,0%	63,5%
% Te hoog	25,9%	29,6%	27,7%	28,2%
% Veel te hoog	3,5%	5,0%	3,8%	4,4%

	2023 n=10.145	2021 n=9.398	2019 n=7.637	Overheid
Inzetbaarheid				
10a) Mijn persoonlijke netwerken binnen deze organisatie helpen me in mijn carrière	6,0	5,9	5,9	6,2
10b) Ik ben me bewust van de kansen die zich in deze organisatie voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	6,3	6,2	6,3	6,7
10c) Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders binnen deze organisatie beter inzetbaar ben	5,9	5,7	5,6	5,8
10d) Zelfs als er een reorganisatie plaats gaat vinden in deze organisatie ben ik er zeker van dat ik mag blijven	6,4	6,3	6,3	6,5
10e) Ik ben me bewust van de kansen die zich buiten deze organisatie voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	6,8	6,5	6,4	5,8
10f) Als het nodig is dan kan ik makkelijk een vergelijkbare functie vinden in een andere organisatie	7,0	6,3	6,0	4,3
10g) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen				
Nee	81,5%	83,2%	80,3%	80,5%
Ja, binnen deze organisatie	9,5%	8,4%	10,6%	9,3%
Ja, buiten deze organisatie	11,0	10,2%	11,5%	12,1%

² Vragen uit deze module zijn omgepoold. Een hoge score kan als positief worden opgevat.



	2023 n=10.145	2021 n=9.398	2019 n=7.637	Overheid
Inclusie				
11a) Ik voel me gewaardeerd lid van mijn team	7,8	-	-	7,8
11b) Ik voel me verbonden met mijn team	7,5	-	-	7,5
11c) ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	7,1	-	-	7,1
Inclusief leiderschap				
12a) Mijn leidinggevende probeert te voorkomen dat teamleden subgroepen vormen die andere collega's kunnen uitsluiten	6,0	-	-	6,0
12b) Mijn leidinggevende zorgt ervoor dat elk teamlid zichzelf kan zijn in het team	7,0	-	-	7,0
12c) Mijn leidinggevende probeert te voorkomen dat teamleden in negatieve stereotypen denken over andere teamleden	6,5	-	-	6,4
Inclusief werkklimaat				
13a) Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,5	-	-	6,4
13b) Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	7,2	-	-	7,2
13c) Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,8	-	-	6,8

	2023 n=10.145	2021 n=9.398	2019 n=7.637	Overheid
Toekomst				
14a) Door veranderingen in de maatschappij begrijp ik dat veranderingen in de organisatie nodig zijn	7,6	7,7	7,7	-
14b) In deze organisatie gaan we flexibel om met veranderingen in het werk als omstandigheden of prioriteiten wijzigen	6,3	6,0	6,0	6,5
14c) Deze organisatie heeft een duidelijke toekomstvisie	5,5	5,6	5,6	5,7
14d) Ik heb vertrouwen in de toekomst van deze organisatie	6,9	6,9	6,9	7,1
Werkgeverschap				
15a) Ik ben tevreden over deze organisatie als organisatie	7,5	6,6	6,8	7,2
15b) Ik voel dat ik gewaardeerd word door deze organisatie	7,0	6,4	6,4	6,8
15c) Deze organisatie gebruikt de ideeën en suggesties van medewerkers om te verbeteren	6,1	-	-	5,9
15d) De toekomstvisie van deze organisatie inspireert me	5,6	-	-	5,7
15e) Hoe waarschijnlijk is het dat je deze organisatie als werkgever zou aanbevelen aan vrienden en kennissen? (eNPS score) ³	13	9	6	1

³ eNPS score betreft geen 10-puntschaal. Zie toelichting bij hoofdstuk 10 Werkgeverschap.



Bijlage 3: Plus- en verbeterpunten

Wat maakt het aantrekkelijk om voor jouw organisatie te werken?	2023
1. Maatschappelijk belang	28,9%
2. Inhoud werk	25,0%
3. Balans werk-privé	13,8%
4. Werksfeer	10,2%
5. Zelfstandig werken	9,2%
6. Arbeidsvoorwaarden	3,8%
7. Ontwikkelmogelijkheden	3,5%
8. Samenwerking	2,5%
9. Resultaatgerichtheid	1,0%
10. Mate van invloed	0,7%
11. Anders	0,9%

Wat kan beter binnen jouw organisatie?	2023
1. Beloning	20,0%
2. Resultaatgerichtheid	16,3%
3. Leiderschap	14,0%
4. Samenwerking	13,8%
5. Werkdruk	9,8%
6. Informatievoorziening	8,6%
7. Ontwikkelmogelijkheden	3,7%
8. Mate van invloed	2,9%
9. Werksfeer	2,4%
10. Mate van invloed	2,9%
11. Inhoud werk	1,7%
12. Zelfstandig werken	0,4%
13. Anders	6,4%

Colofon

A&O fonds Waterschappen,
Den Haag, december 2023

Auteurs Merel Nijenhof | Effectory
Thomas Hetteema | InternetSpiegel, ICTU,
Bart de Zwart | A&O fonds Waterschappen

Vormgeving Beeldr

Fotografie Fotobeeldbank A&O fonds Waterschappen |
Kees Winkelman

A&O fonds Waterschappen
Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 7630020
info@aenowaterschappen.nl
www.aenowaterschappen.nl

