

44%

65%

31%

# HR trendmonitor

2022 Q1

In samenwerking met Sparkey HR strategy & insights (powered by Motivaction) heeft PROOF de HR trendmonitor ontwikkeld. Elk kwartaal onderzoeken we de trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. In deze infographic delen we de belangrijkste resultaten.

16%

proof.

Sparkey  
HR strategy & insightsmotivaction  
insights and strategy

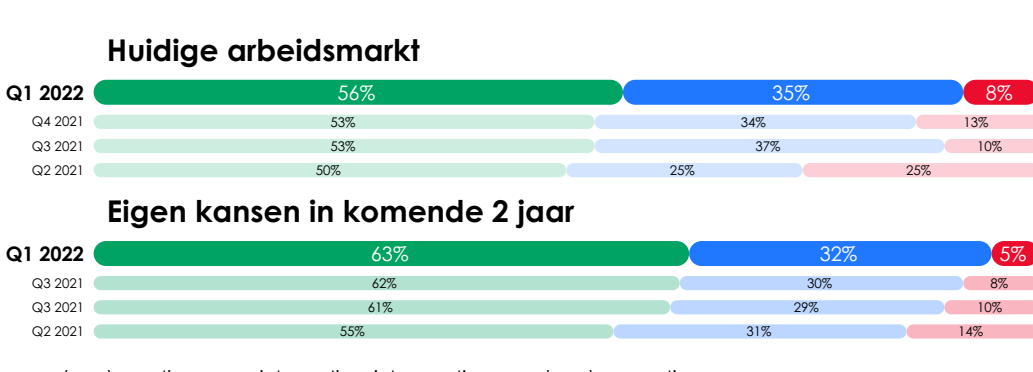
In enkele grafieken tellen de percentages niet op tot honderd procent.  
In dit geval gaat het om (kleine) afrondingsverschillen.

## Het nieuwe werken (versneld door corona)

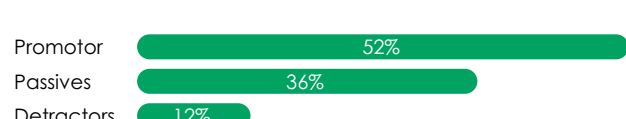


### Sentiment / arbeidsmarkt

Vraag: hoe beoordeel je op dit moment de arbeidsmarkt?



Vraag: hoe waarschijnlijk is het dat jij je huidige werkgever aanbeveelt aan iemand in je omgeving (= Net Promotor Score)?



## Sociale veiligheid

Stelling: bij mijn huidige werkgever worden meningen en ideeën - die anders zijn dan anders - als waardevol gezien



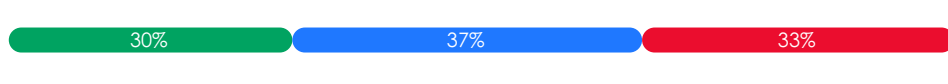
Stelling: ik heb het gevoel dat ik bij mijn huidige werkgever mezelf kan zijn, ongeacht mijn achtergrond, persoonlijke kenmerken en keuzes



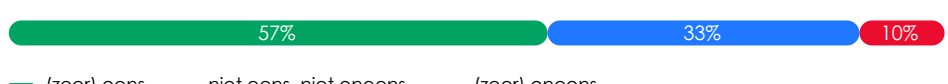
Stelling: bij mijn huidige werkgever worden medewerkers die ongewenst gedrag laten zien, daarop aangesproken



Stelling: binnen mijn organisatie is er de afgelopen twee maanden aandacht besteed aan (seksueel) ongewenst gedrag op de werkvloer



Stelling: ik weet welke klachten/situaties in onze organisatie gelden als ongewenst gedrag



Stelling: ik weet bij wie ik een voorval van ongewenst gedrag kan melden in onze organisatie



Stelling: het is mij duidelijk welk beleid mijn organisatie hanteert omtrent grensoverschrijdend gedrag



## Leiderschapstijl



Vraag: heb je een direct leidinggevende?



Vraag: Hoe zou jij het liefst aangestuurd worden? (op een schaal van 0-100)

De leidinggevende is als een **facilitator**: hij/zij ondersteunt en zorgt dat we ons werk goed kunnen doen



De leidinggevende is als een **coach**: hij/zij helpt mij met mijn ontwikkeling en is erg gericht



De leidinggevende is als een **regisseur**: hij/zij stuurt het team aan, is besluitvaardig, verdeelt het werk en houdt deadlines in de gaten



Opvallend verschil in opleidingsniveau:  
Volgens hogeropgeleiden (42,8) is een leidinggevende als regisseur minder wenselijk dan volgens middenopgeleiden (50,2)

Opvallend verschil tussen leeftijden:  
Volgens 18 t/m 24 jarigen (59,1) is een leidinggevende als regisseur wenselijker dan voor 55 t/m 67 jarigen (39,3)

De leidinggevende is als een **inspirator**: hij/zij vindt het samen werken aan een hoger doel belangrijk



Opvallend verschil tussen leeftijden:  
Volgens 18 t/m 24 jarigen is de leidinggevende als inspirator minder wenselijk (52,9) dan voor respondenten van andere leeftijden

De leidinggevende is als een **avonturier**: hij/zij houdt van onderzoeken, nieuwe kansen en creatieve oplossingen en is gericht op innovatie en kennis



De leidinggevende is op de **achtergrond**: hij/zij neemt niet actief de leiding, is nauwelijks betrokken en laat mij erg vrij



Opvallend verschil tussen leeftijden:  
Volgens 18 t/m 24 jarigen (49,4) is een leidinggevende die zich op de achtergrond houdt minder wenselijk dan volgens 45 t/m 54 (61,9) en 55 t/m 67 (61,3) jarigen.

De HR trendmonitor 2022 is powered by

proof.

Sparkey  
HR strategy & insightsmotivaction  
insights and strategy