

44%

65%

31%

# HR trendmonitor 2021

In samenwerking met Sparkey HR strategy & insights (powered by Motivaction) heeft PROOF de HR trendmonitor 2021 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.

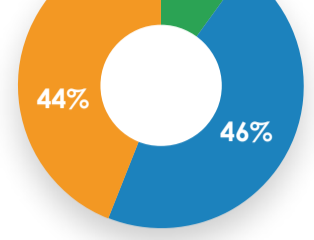
## Het nieuwe werken (versneld door corona)



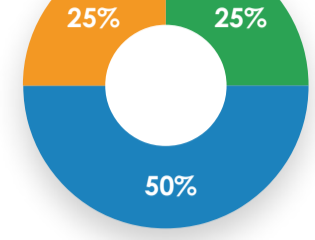
### Sentiment / arbeidsmarkt

Vraag: hoe beoordeel je op dit moment de arbeidsmarkt?

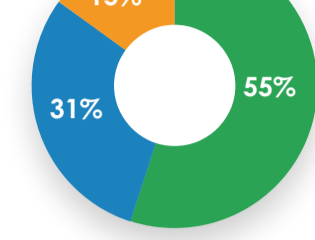
Huidige arbeidsmarkt 2020



Huidige arbeidsmarkt 2021



Eigen kansen in komende  
2 jaar - 2021



— (zeer) Ongunstig — Niet gunstig, niet ongunstig — (zeer) Gunstig

ⓘ **53% is ambassadeur** van zijn huidige werkgever en beveelt hun werkgever aan mensen in hun omgeving aan.

### Mobiliteit

Vraag: hoe vaak overweeg je om van baan of functie te wisselen?

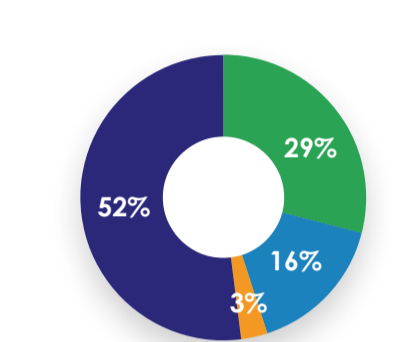
Nooit	33%
Af en toe	43%
Regelmatig	14%
Vaak	6%
Zeer vaak	4%

Vraag: en wat overweeg je dan?

Ander werk zoeken bij mijn huidige werkgever	22%
(Ongeveer) hetzelfde werk zoeken bij een andere organisatie	42%
Ander werk zoeken bij een andere organisatie	49%
(Tijdelijk) stoppen met werken	11%
Anders, namelijk:	5%

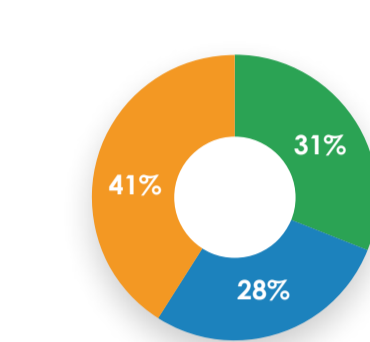
### Locatie(on)afhankelijk werken

Vraag: hoeveel procent van je werktijd werk je doorgaans op de volgende plekken?



— Op kantoor/officele werkplek  
— Thuis  
— Op een andere locatie  
— Ik kan mijn werk momenteel niet doen

Vraag: in welke mate kan jij jouw werkzaamheden locatie-onafhankelijk uitvoeren?



— Niet locatie-onafhankelijk  
— Deels locatie-onafhankelijk  
— Geheel locatie-onafhankelijk

ⓘ **54%** van de praktisch opgeleiden geeft aan dat het werk niet locatieonafhankelijk uitvoerbaar is.

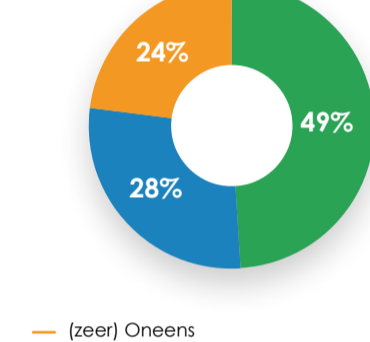
**55%** van de midden-opgeleiden werkende Nederlanders geeft aan dat het werk niet locatieonafhankelijk uitvoerbaar is.

**41%** van de hoogopgeleiden geeft aan dat het werk volledig locatieonafhankelijk uitvoerbaar is. 41% geeft aan dat het werk gedeeltelijk locatieonafhankelijk uitvoerbaar is.

## Professionele ontwikkeling

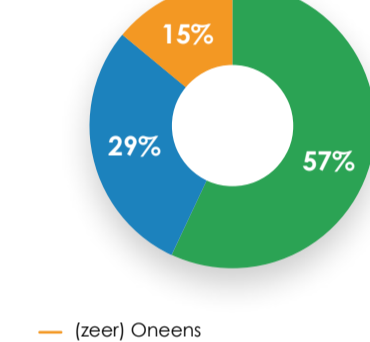


**Stelling:** bij mijn huidige werkgever is er voor mij voldoende aanbod om mij professioneel te ontwikkelen.



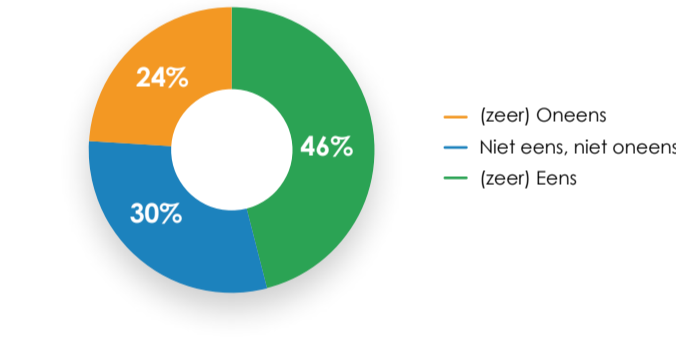
— (zeer) Oneens  
— Niet eens, niet oneens  
— (zeer) Eens

**Stelling:** bij mijn huidige werkgever krijg ik voldoende tijd en ruimte om mij professioneel te ontwikkelen.



— (zeer) Oneens  
— Niet eens, niet oneens  
— (zeer) Eens

**Stelling:** bij mijn huidige werkgever zie ik voldoende loopbaanmogelijkheden.



— (zeer) Oneens  
— Niet eens, niet oneens  
— (zeer) Eens

ⓘ **24%** heeft het gevoel dat de professionele ontwikkeling sinds corona stil staat.

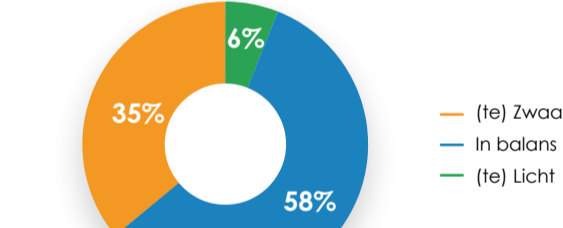
**17%** overweegt bijscholing na de coronacrisis, vooral doordat het aanbod in werk is verandert.



## Vitaliteit

### Werkdruk

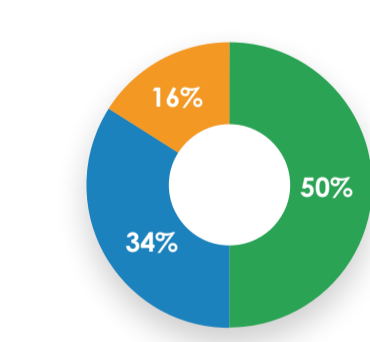
Hoe ervaar je momenteel de werkdruk in jouw werk?



ⓘ Onder hoogopgeleiden ervaren 2x zoveel medewerkers een te hoge werkdruk dan bij praktisch opgeleiden.

### Vitaliteit op de agenda

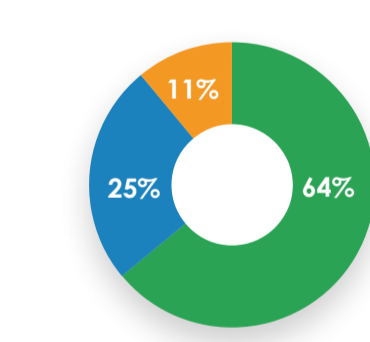
**Stelling:** bij mijn huidige werkgever staat vitaliteit hoog op de agenda.



— (zeer) Oneens  
— Niet eens, niet oneens  
— (zeer) Eens

### Energie

**Stelling:** aan het begin van mijn werkdag heb ik meestal volop energie om aan het werk te gaan.

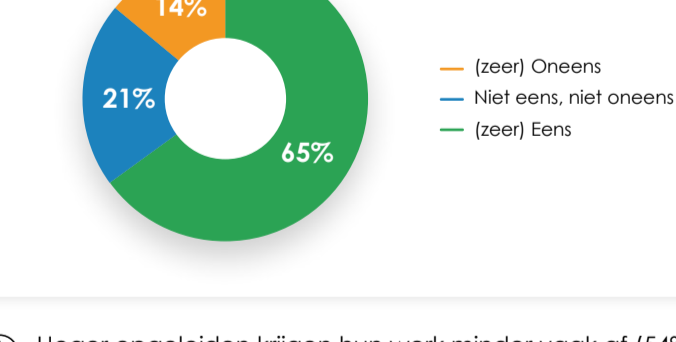


— (zeer) Oneens  
— Niet eens, niet oneens  
— (zeer) Eens

ⓘ Jongere generaties, Generatie Z (54%) en Millennials (57%) starten hun dag minder vaak vol energie dan oudere generaties.

### Hoeveelheid werk

**Stelling:** ik krijg mijn dagelijkse werk goed af binnen de werktijd.



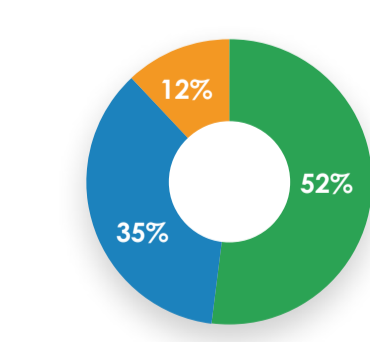
ⓘ Hoger opgeleiden krijgen hun werk minder vaak af (54%) dan middelbaar (72%) en praktisch opgeleiden (64%).

## Diversiteit & inclusie



### Afwijkende meningen

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

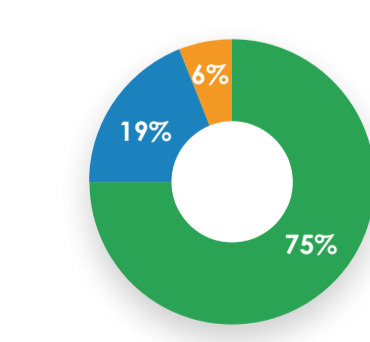


— (zeer) Oneens  
— Niet eens, niet oneens  
— (zeer) Eens

ⓘ Hoger opgeleiden hebben meer het gevoel dat hun afwijkende ideeën en meningen gewaardeerd worden door de werkgever (61%) dan midden opgeleiden (48%).

### Jezelf zijn op de werkvloer

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

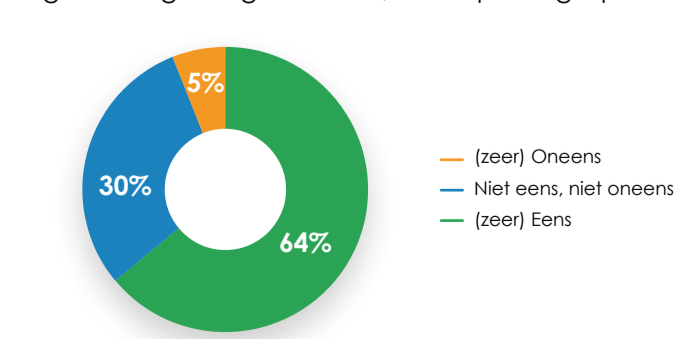


— (zeer) Oneens  
— Niet eens, niet oneens  
— (zeer) Eens

ⓘ Hoger opgeleiden hebben het meest het gevoel zichzelf te kunnen zijn bij hun werkgever (84%), daarna middelbaar opgeleiden (71%) en tot slot praktisch opgeleiden (67%).

### Ongewenst gedrag op de werkvloer

**Stelling:** bij mijn huidige werkgever worden medewerkers die ongewenst gedrag vertonen, daarop aangesproken.



ⓘ 17% heeft recent te maken gehad met ongewenst gedrag op de werkvloer, waarvan het merendeel onder de jongere generaties vallen.

De HR trendmonitor 2021 is powered by

proof.

Sparkey  
HR strategy & insightsmotivaction  
insights and strategy