

## ONDERZOEK

ONDERZOEKS-  
VRAAG

# “WELKE INVLOED HEEFT DE KWALITEIT VAN DE ORGANISATIE ZELF OP HET VERHOGEN VAN WERKGELUK?”

### DEELVRAGEN

1. Leidt meer werkgeluk tot een attractievere organisatie?
2. Leidt de transformatie naar een HPO tot meer werkgeluk?
3. Leidt de transformatie naar een HPO tot een attractievere organisatie?

12.000

MENSEN  
BENADERD

5%

RESPONSE  
RATE

624

RESPONDENTEN

## HET WERKMODEL

Met de ontvangen data is het Werkgelukmodel ontwikkeld.

+ Een organisatie hoog presterende wordt als attractief gezien door zowel medewerkers als de 'externe wereld'.



## OPVALLEND

- > Er is geen verschil in werkgeluk tussen mannen en vrouwen, uit welke sector de organisatie afkomstig is (profit of non-profit of overheid) of hoe groot de organisatie is, hoe lang de respondent heeft gewerkt bij een organisatie of hoe oud zij/hij is.
- > Er is een verschil in werkgeluk op functieniveau. De directie en senior managers zijn beduidend tevredener met hun werk en de organisatie en schatten het HPO-niveau daarvan ook hoger in.

Bevinden zij zich in hun 'ivoren toren' en weten ze niet goed wat er op de werkvloer speelt?

## CONCLUSIE

De beste manier voor een organisatie om het werkgeluk van medewerkers te verhogen, is de beweging te maken richting HPO waarin iedereen blij is om te werken bij 'a winning team'. De trots om bij een dergelijke organisatie te werken zal zich omzetten in een verhoogde en nu positieve organisatiebetrokkenheid en

daarmee het werkgeluk verhogen. En daarbij zal senior management nadrukkelijk en zichtbaar voor de organisatie het voortouw moeten nemen. Zij heeft een doorslaggevende rol bij het al dan niet slagen van een transformatie naar HPO en dus met het gelukkiger maken van medewerkers.

HPO  
INSIGHT

driessen  
groep