

‘Jezelf’ zijn op je werk



Samenvatting onderzoek onder voornamelijk FNV-leden

Kenmerk: 21558

Geschreven door



Bart Eijssink
Junior Onderzoeker



Suzanne Plantinga
Senior Onderzoeker

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Samenvatting
3. Highlights
4. Onderzoeksverantwoording

Inleiding

Inleiding

In het kader van Diversity Day heeft FNV een onderzoek uit laten voeren naar diversiteit en 'jezelf' zijn op de werkvloer. FNV wil met dit onderzoek inzicht krijgen in wat de huidige situatie is op de werkvloer, wat mensen verstaan onder 'jezelf' zijn op de werkvloer, wat mensen verhindert zichzelf te kunnen zijn en wat voor gevolgen dit kan hebben. Met de resultaten wil FNV publiciteit creëren voor ongelijkheid en discriminatie op de arbeidsmarkt.

In deze highlightrapportage zijn de belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek verwerkt. De onderzoeksverantwoording is te vinden in de bijlage.

Samenvatting

A grayscale photograph of two darts hitting the bullseye of a target. The darts are positioned diagonally, with their tips pointing towards the center of the target. The target has concentric circles, and the bullseye is the innermost circle. The background is a dark, gradient gray.

Samenvatting 1/2

Meerderheid kan 'zichzelf' zijn op het werk

De meeste ondervraagde werknemers kunnen (bijna) altijd zichzelf zijn op hun werk, mannen en 45-plussers iets vaker dan vrouwen en mensen onder de 45 jaar oud. Slechts een klein deel kan (bijna) nooit zichzelf zijn op het werk.

Belangrijkste redenen dat deze mensen niet (bijna) altijd zichzelf kunnen zijn, is dat ze niet kunnen communiceren zoals ze willen, geen zeggenschap over eigen werk ervaren en/of emoties niet kunnen uiten zoals ze willen.

De mensen die niet zichzelf kunnen zijn op hun werk, kunnen daardoor niet lekker in hun vel zitten, zich niet verbonden voelen met hun werk en/of collega's en minder goed presteren. In ongeveer een kwart van de gevallen is het zelfs reden om op zoek te gaan naar ander werk.

Met name respect is belangrijk om 'jezelf' te kunnen zijn

Respect. Dat is met afstand wat werknemers het vaakst antwoorden op de vraag wat ze van hun werkgever nodig hebben om zich zelf te kunnen zijn en zich thuis te kunnen voelen. Respect voor leeftijd, afkomst, huidskleur en beperking stelt men het vaakst als voorwaarde voor 'jezelf' kunnen zijn. Ook kunnen communiceren zoals men wil, wordt door een groot deel belangrijk gevonden, met name door jongeren. Ook hechten zij meer waarde aan het kunnen delen van informatie over privéleven, uiten van emoties en respect voor gender en seksuele diversiteit. Vrouwen hechten vergeleken met mannen

gemiddeld genomen meer waarde aan gerespecteerd worden op verschillende persoonskenmerken, zoals bijvoorbeeld gender, afkomst, huidskleur en seksuele diversiteit.

In klein deel van de gevallen is er sprake van discriminatie op de werkvloer

Ondanks dat er volgens zeven op de tien ondervraagde werknemers niet wordt gediscrimineerd op geslacht, geeft slechts de helft aan dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor hetzelfde werk. Niet iedereen lijkt ongelijke lonen voor gelijk werk dus te zien als discriminatie. Mannen zijn vaker dan vrouwen van mening dat er niet wordt gediscrimineerd op basis van geslacht en dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor hetzelfde werk.

Hoewel er volgens het grootste gedeelte van de ondervraagde werknemers niet wordt gediscrimineerd op de werkvloer, heeft één op de vijf mensen zich in de afgelopen twee jaar weleens buitengesloten gevoeld. Ook hebben sommigen te maken gehad met nare grapjes en pesterijen, seksueel getinte opmerkingen en/of fysiek geweld en intimidatie. Mensen onder de 35 zijn relatief vaak het slachtoffer van racistische of seksueel getinte opmerkingen. Ook mensen die (bijna) nooit zichzelf kunnen zijn, zijn relatief vaak slachtoffer geweest van allerlei onprettige opmerking, grapjes, fysiek geweld, intimidatie en het gevoel buitengesloten te worden.

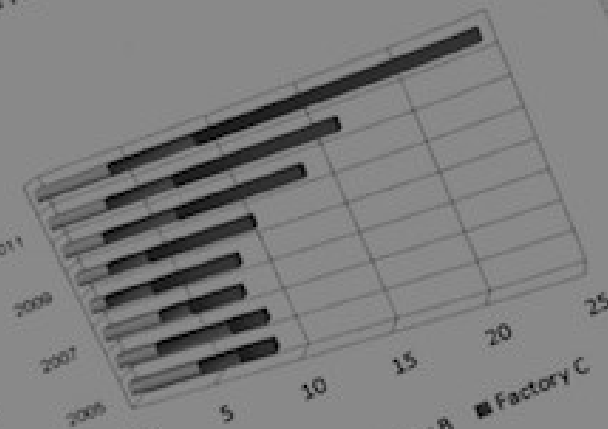
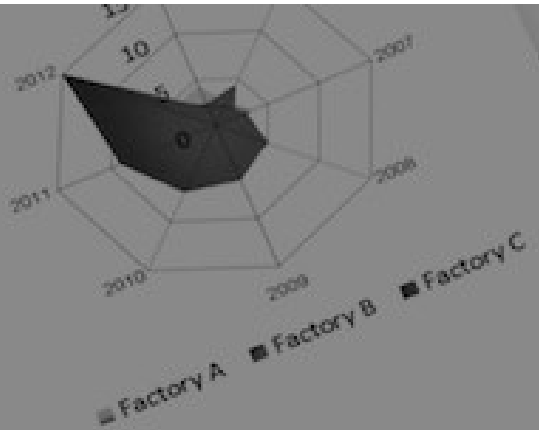
Samenvatting 2/2

Veel werknemers niet op de hoogte van diversiteits- en inclusiebeleid

Het is werknemers niet altijd duidelijk of én wat werkgevers doen om diversiteit en inclusie te bevorderen. Een kwart geeft aan dat zijn of haar werkgever actief beleid voert om dit te bewerkstelligen, terwijl een ander kwart juist niet weet wat zijn of haar werkgever doet.

Werkgevers van vier op de tien ondervraagden voeren actief beleid om mensen met diverse achtergronden aan te nemen, dit staat volgens werknemers dus niet één op één gelijk aan diversiteit en inclusie. Het bewust aannemen van mensen met lichamelijke of audiovisuele beperkingen gebeurt volgens werknemers slechts bij één op de vijf werkgevers. Ook voor deze onderwerpen geldt dat een aanzienlijk deel van de ondervraagde werknemers geen goed beeld heeft of dit gebeurt. Meer dan een kwart van de werknemers weet niet of zijn of haar werkgever hier aan doet. Slechts een fractie van de werknemers weet van zijn of haar werkgever dat er faciliteiten zijn om mensen in transitie te ondersteunen.

Highlights



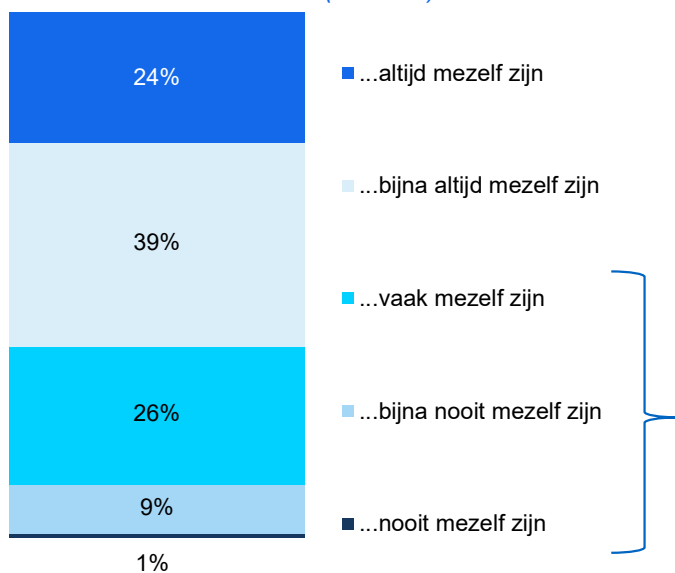
Slechts een klein deel van de ondervraagden kan (bijna) nooit zichzelf zijn

Meer dan zes op de tien respondenten geven aan (bijna) altijd zichzelf te kunnen zijn. Mannen (29%) en 45-plussers (26%) zijn oververtegenwoordigd in de groep mensen die het vaakst zichzelf kunnen zijn. Slechts een klein deel van de ondervraagden geeft aan nooit (1%) of bijna nooit (9%) zichzelf te kunnen zijn.

Belangrijkste redenen hiervoor zijn niet kunnen communiceren zoals men wil (44%), geen zeggenschap over eigen werk ervaren (36%) en/of emoties niet kunnen uiten zoals men wil (32%).

In hoeverre heb jij het gevoel dat je volledig jezelf kunt zijn op je werk?

Basis: iedereen (n=1852)



Kun je aangeven waarom je het gevoel hebt niet volledig jezelf te kunnen zijn?

Basis: mensen die vaak of (bijna) nooit zichzelf kunnen zijn (n=685)



“Discriminatie op basis van gewicht.”

“Kritiek en je hoofd boven het maaiveld steken worden niet gewaardeerd. Pesten op de werkvloer wordt getolereerd.”

“Mijn politieke voorkeur.”

“Ik vind niet dat iedereen op mijn werk alles van mij moet weten. Daar heb ik vrienden voor, geen collega's.”

Lekker in je vel zitten en verbondenheid met werk en prestaties komen het meeste in het geding

Mensen die zichzelf niet kunnen zijn, zitten niet lekker in hun vel (41%), voelen zich niet verbonden met hun werk en/of collega's (40%) en presteren minder goed (29%). In ongeveer een kwart van de gevallen (27%) is het zelfs reden om op zoek te gaan naar ander werk. Andere gevolgen variëren van burn-outklachten en vermoeidheid tot het scheiden van werk- en privéleven.

Welke gevolg(en) heeft het feit dat je het gevoel hebt niet jezelf te kunnen zijn?

Basis: mensen die vaak of (bijna) nooit zichzelf kunnen zijn (n=685)



“Gevolgen voor privéleven (extreme moeheid).”

“Ik ga volgende week mijn ontslag indienen ook al heb ik nog geen andere baan.”

“Ik leer om mijn privéleven privé te houden. En dat is prima.”

“Meestal geen gevolgen. Ook wel eens ervaren dat er totaal geen verbinding was, en toen maar op zoek gegaan naar een andere werkgever.”

“Ik kwam met een burn-out thuis te zitten. Maar erger nog ik word actief geremd in mijn carrière.”

“Het voelt als elke dag een toneelstukje opdoen.”

Gerespecteerd worden is de belangrijkste voorwaarde voor 'jezelf' kunnen zijn op je werk

Wat heb je nodig van je werkgever om jezelf te kunnen zijn en je thuis te kunnen voelen op je werk?

Basis: iedereen (n=1852)

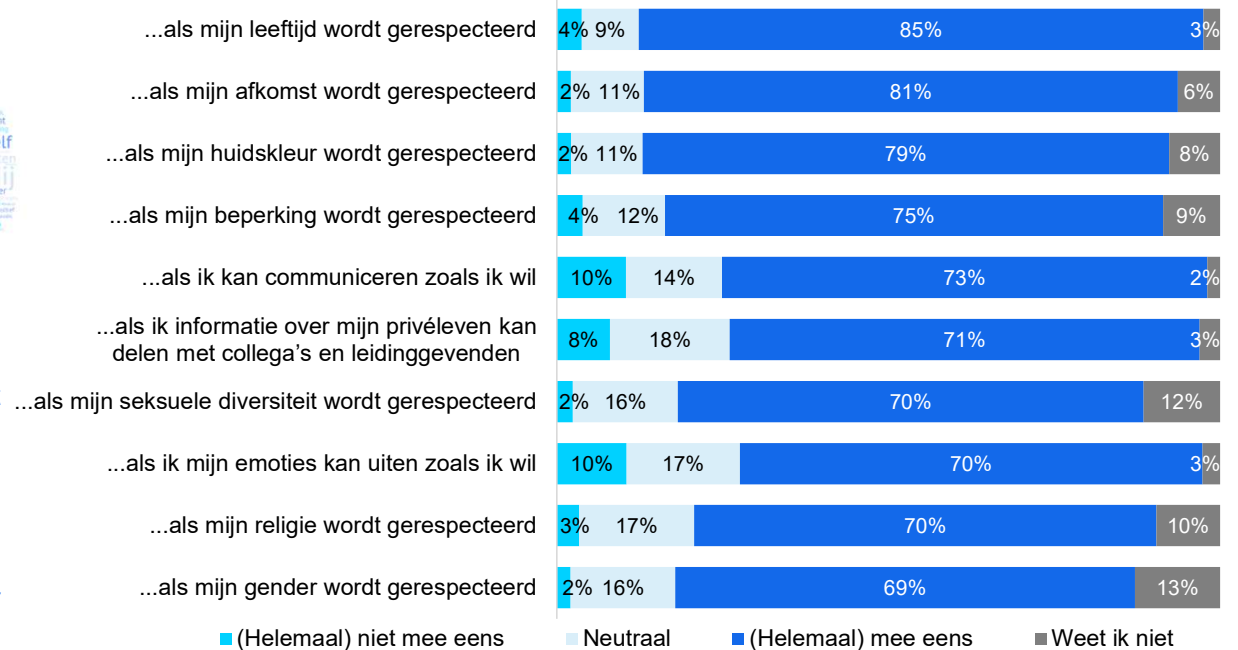


Respect. Dat is met afstand één van de dingen die werknemers het vaakst noemen wanneer er wordt gevraagd wat ze van hun werkgever nodig hebben om zich zelf te kunnen zijn en zich thuis te kunnen voelen. Ook vertrouwen en openheid worden vaak genoemd. Ook mindere mate komen ook waardering, veiligheid, gehoord worden, acceptatie en begrip naar voren. Ook uit de gesloten vraag blijkt dat gerespecteerd worden de belangrijkste voorwaarde is voor 'jezelf zijn'. Zo wordt respect voor leeftijd, afkomst, huidskleur en beperking belangrijker gevonden dan zaken zoals vrije communicatie en delen van informatie over privéleven.

Deze zaken worden juist door jongeren relatief belangrijk gevonden. Ook hechten zij meer waarde aan het uiten van emoties en respect voor gender en seksuele diversiteit. Vrouwen hechten vergeleken met mannen gemiddeld genomen meer waarde aan gerespecteerd worden op verschillende persoonskenmerken, zoals bijvoorbeeld gender, afkomst, huidskleur en seksuele diversiteit.

Stelling: Ik kan volledig mijzelf zijn op mijn werk...

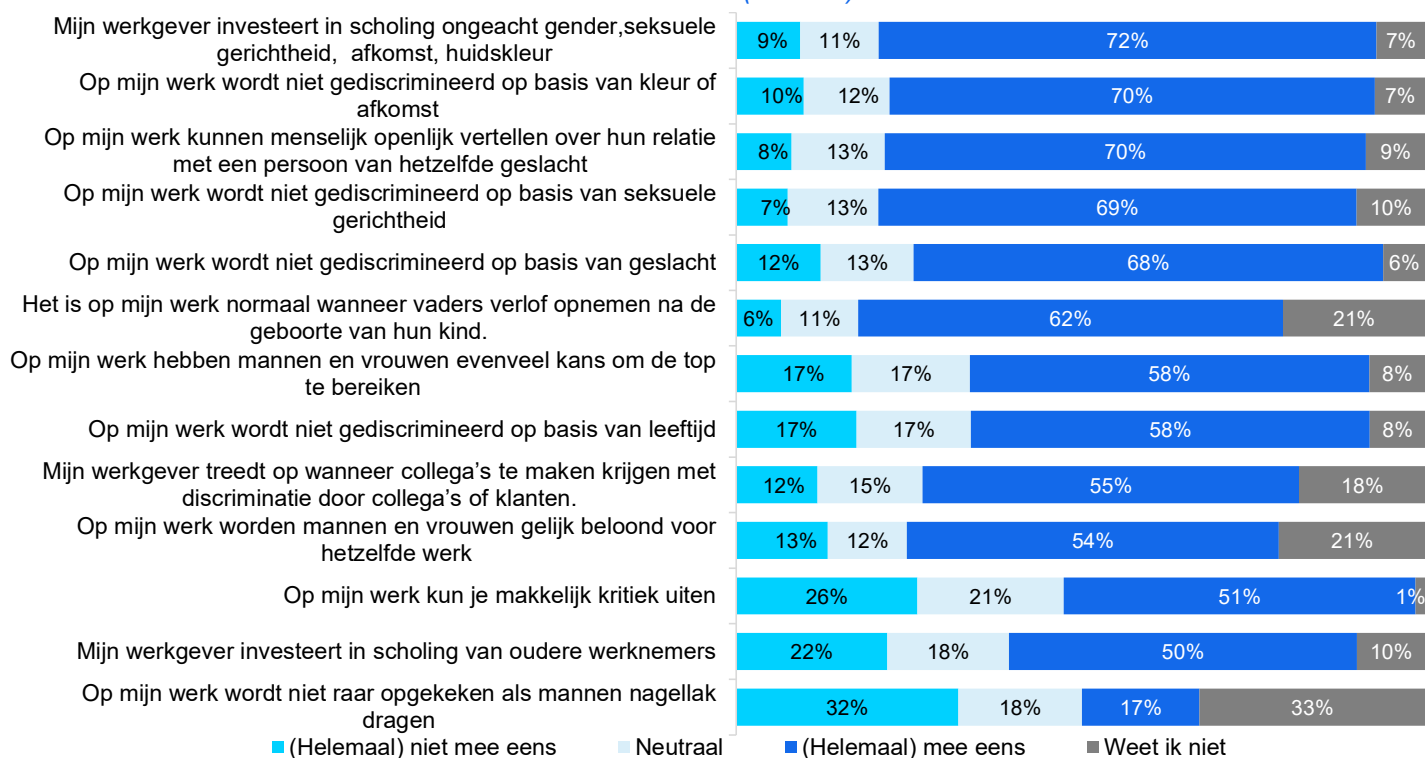
Basis: iedereen (n=1852)



Meerderheid werknemers geeft aan dat er niet gediscrimineerd wordt op de werkvloer

In hoeverre zijn de volgende stellingen op jouw werkplek van toepassing?

Basis: iedereen (n=1852)



Het grootste gedeelte van de ondervraagde werknemers geeft aan dat er niet wordt gediscrimineerd op basis van gender, geardheid, afkomst of geslacht. Zo zouden werkgevers hier geen onderscheid in maken bij het investeren in scholing (72%), wordt er niet gediscrimineerd op basis van kleur en afkomst (70%), seksuele gerichtheid (69%) en kunnen mensen openlijk vertellen over hun relatie met een persoon van hetzelfde geslacht (70%).

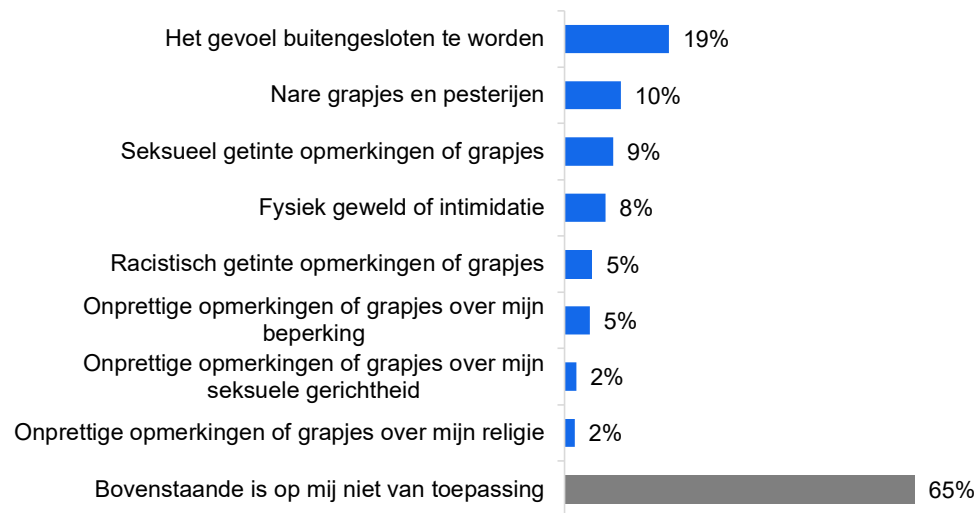
Ondanks dat er volgens zeven op de tien mensen niet wordt gediscrimineerd op geslacht (68%), geeft slechts de helft (54%) aan dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor hetzelfde werk. Niet alle respondenten lijken ongelijke lonen voor gelijk werk dus te zien als discriminatie. Mannen zijn het vaker (helemaal) eens met beide stellingen dan vrouwen.

Mensen die (bijna) nooit zichzelf kunnen zijn op hun werk, zijn het vaker oneens met de stellingen dan mensen die vaker zichzelf kunnen zijn.

Eén op de vijf werknemers heeft weleens het gevoel buitengesloten te worden

Heb je op je werk in de laatste twee jaar te maken gehad met...

Basis: iedereen (n=1852)



Hoewel het grootste gedeelte van de ondervraagden aangeeft dat er niet wordt gediscrimineerd, heeft één op de vijf mensen zich in de afgelopen twee jaar weleens buitengesloten gevoeld (19%).

Ook hebben sommige respondenten te maken gehad met nare grapjes pesterijen (10%), seksueel getinte opmerkingen (9%) en/of fysiek geweld en intimidatie (8%). Mensen onder de 35 zijn relatief vaak het slachtoffer van racistische of seksueel getinte opmerkingen. Mensen die (bijna) nooit zichzelf kunnen zijn, zijn in een veel groter aantal gevallen slachtoffer geweest dan mensen die vaker zichzelf kunnen zijn.

Het merendeel van de ondervraagde FNV-leden geeft aan met géén van de genoemde zaken te maken te hebben gehad in de afgelopen twee jaar.

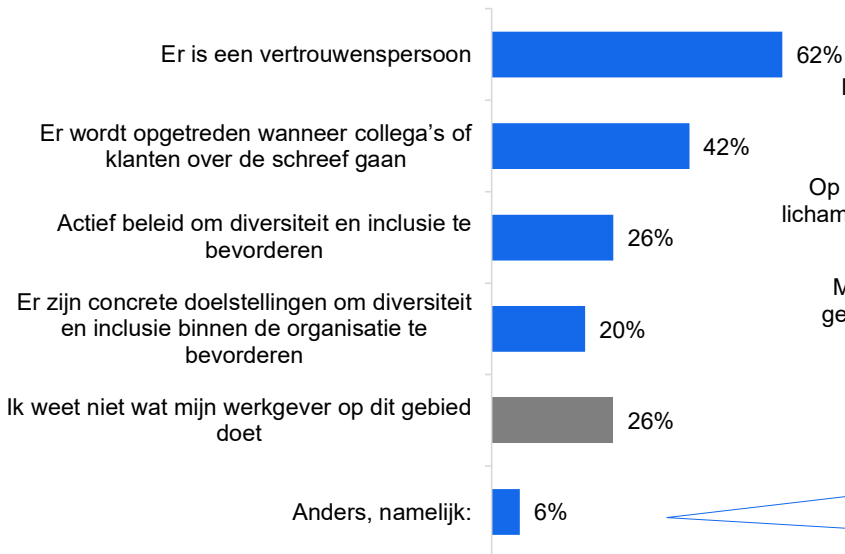
Minderheid van werkgevers voert actief beleid ter bevordering van diversiteit en inclusie; veel onduidelijkheid over bij werknemers

Het is werknemers niet altijd duidelijk of én wat werkgevers doen om diversiteit en inclusie te bevorderen. Een kwart (26%) geeft aan dat zijn of haar werkgever actief beleid om dit te bewerkstelligen, terwijl een ander kwart (26%) juist aangeeft niet te weten wat zijn of haar werkgever doet.

Vier op de tien ondervraagden geeft aan dat zijn of haar werkgever actief beleid voert om mensen met diverse achtergronden (42%) aan te nemen. Het bewust aannemen van mensen met lichamelijke of audiovisuele beperkingen (21%) gebeurt in mindere mate. Ook voor deze onderwerpen geldt dat een aanzienlijk deel van de ondervraagden geen goed beeld heeft of dit gebeurt (>25%). Weinig werknemers geven aan te weten dat hun werkgever faciliteiten heeft om mensen in transitie te ondersteunen (8%). Hierover heerst de grootste onbekendheid bij werknemers (62%). In de open antwoorden geven veel werknemers aan dat er weinig gebeurt op gebied van diversiteit en inclusie.

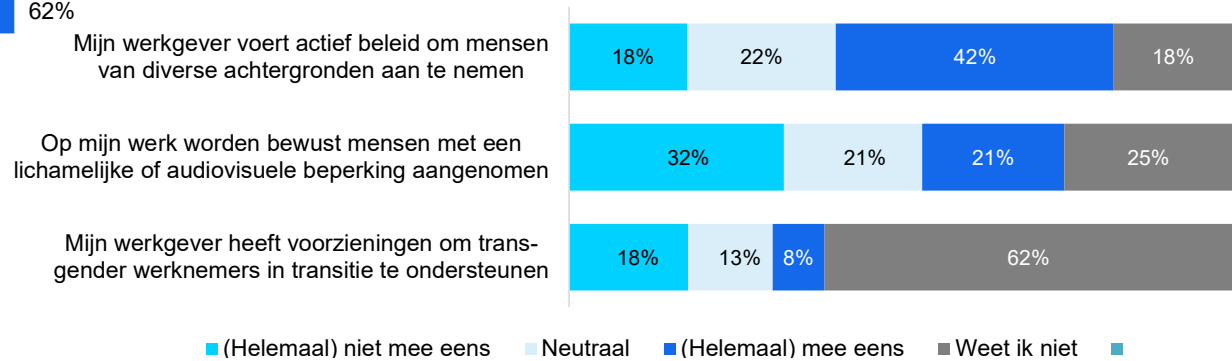
Wat doet je werkgever op het gebied van diversiteit en inclusie?

Basis: iedereen (n=1852)



In hoeverre zijn de volgende stellingen op jouw werkplek van toepassing?

Basis: iedereen (n=1852)



“Door schaarste op de arbeidsmarkt is men blij met alles wat men aan personeel kan krijgen”
 “Niks”
 “Niets specifiek”

Onderzoeks- verantwoording

Steekproef en verantwoording

Blue Field heeft het FNV-ledenpanel aangeschreven. De FNV-panelleden werden persoonlijk aangeschreven met een unieke link per persoon. Na een aantal dagen is een reminder uitgestuurd.

Daarnaast is een open link gedeeld met bonden waarmee FNV samenwerkt.

- Totaal aantal respondenten: 1852 (waarvan 120 via bevriende bonden)
- Veldwerkperiode: 9 tot en met 20 september 2021

Sector	N	%
Gezondheid- en welzijnszorg	338	18%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	309	17%
Industrie	290	16%
Overige dienstverlening	225	12%
Overige sectoren	503	27%
Totaal	1852	100%

Gender	N	%
Man	1051	57%
Vrouw	778	42%
Wil ik niet zeggen of anders	23	1%
Totaal	1852	100%

Leeftijd	N	%
Jonger dan 25	8	0%
25 – 35	152	8%
36 – 45	340	18%
46 – 55	591	32%
Ouder dan 55	761	41%
Totaal	1852	100%

Blue Field Agency
Joan Muyskenweg 39
1114 AN Amsterdam
The Netherlands

Blue field ©2021, Amsterdam

All copyrights and intellectual property rights of this presentation are owned by Blue field in Amsterdam. It is not permitted without written permission from Blue field to reproduce this presentation or share it with third parties, or outsource work arising from the content of this presentation to third parties.

bluefield.eu