

PRODUCTIVITEIT OP HET WERK

Een nieuwe visie op productiviteit



Persconferentie

- ▲ Algemene inleiding
 - Productiviteit
 - Methode
 - De enquête
- ▲ Resultaten
 - België
 - Doelgericht beeld
 - Managers
 - Regionale verschillen
 - Duitsland
- ▲ Conclusies



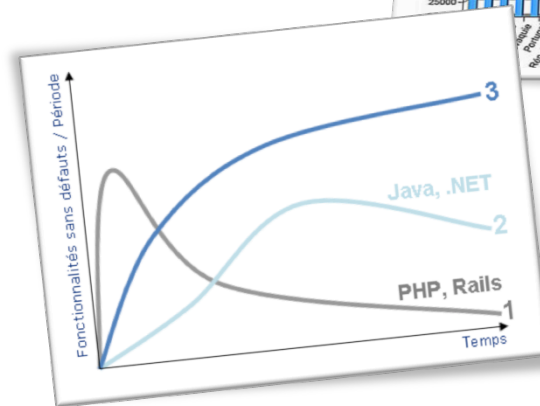
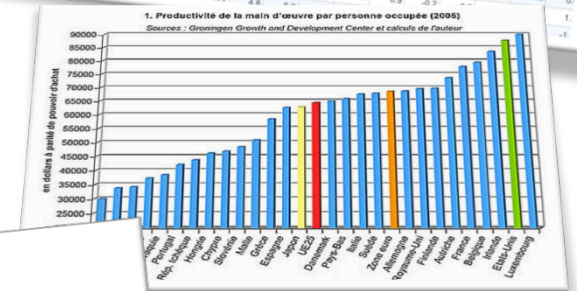


1. ALGEMENE INLEIDING

PRODUCTIVITEIT

- ▲ Gebruikelijke macro-economische visie
- ▲ Courante boodschap: "*Ze is goed*" vs "*Ze is slecht*".
- ▲ Hefboom voor interne actie.
- ▲ Welke betekenis voor actoren op het terrein (bedrijfsleiders, managers, werknemers)?

Country	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Australia	1.7	1.5	4.2	1.5	-0.4	1.7	3.3	3	3.6	0.5	1.7	4	0.5	2.2	0.8	0.7	0.9	0.7	0.3	2.2	-1.1	0
Austria	--	--	--	--	--	0.2	1.1	3.9	1.7	2.6	0.9	1.9	0.7	1.6	2.2	3.3	2.2	0.5	-0.2	2.2	0	0
Belgium	1.2	3.7	3.1	2.5	3.6	-0.9	2.8	2.1	-0.5	1.9	3.9	-2.6	1.3	1.2	3.9	-0.7	1.5	1.6	-1.3	-1.5	1.7	-1
Canada	-0.1	1	1.9	1.2	2.4	1.4	-0.4	2.8	2	2.6	3.2	1.4	1.6	0.6	0.4	2.1	1.3	0.2	-0.4	0.7	0.9	0
Czech Republic	--	--	--	--	--	--	6.7	-0.8	1.4	3.2	3.1	-0.1	0.7	4.4	5.6	3.5	4	1.9	0.6	3.1	2	2
Denmark	--	--	--	2.6	4.3	4.2	-0.4	0.5	3	4.7	7.5	1.6	5.1	5.1	4.3	4.5	6.5	4.3	0.4	-1.6	1.6	0
Estonia	2.6	2.2	1.8	1.4	6.3	2	2.2	0.6	-0.4	4.7	4.8	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0



METHODOLOGIE

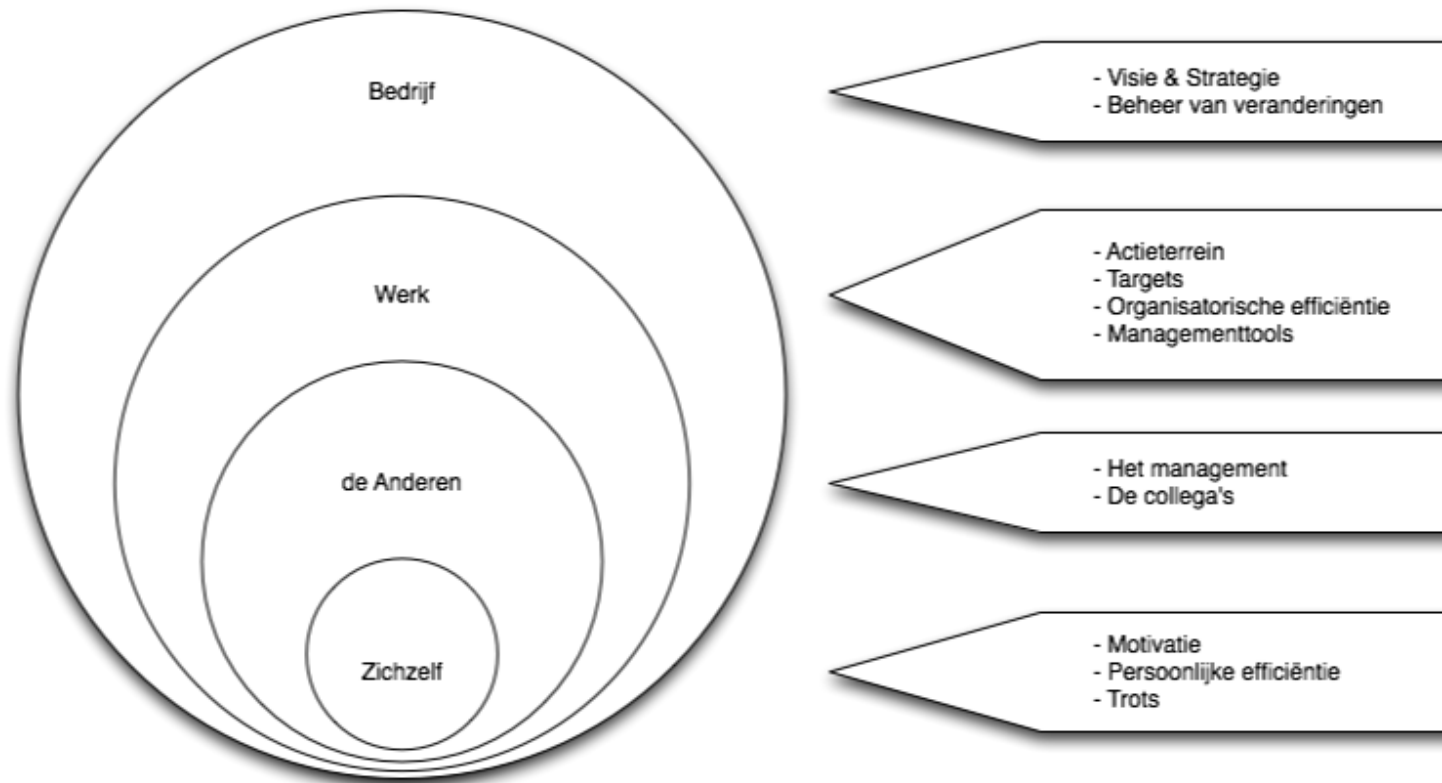
Drie beginvragen

- ▲ Wat is de perceptie van de actoren op het terrein met betrekking tot wat zich in hun organisatie afspeelt?
- ▲ Zien zij marges voor verbetering?
- ▲ Hoe gedraagt de economische referentie zich (Duitsland)?



METHODOLOGIE

Opbouw van de enquête



Opgebouwd van algemeen naar specifiek
Een volledige screening van de organisatie

METHODOLOGIE

Voorstelling van de resultaten



METHODOLOGIE

Structuur van de enquête

- ▲ Staal per representatieve quota van de bevolking:
 - Respect voor de soorten, de bedrijfssectoren en rollen in het bedrijf.
- ▲ Schaal met 5 meningen.
- ▲ Bijzondere aandacht voor de extreme meningen (HME/HNME) om de marges voor verbetering te identificeren.
- ▲ Benchmark met Duitsland.



METHODOLOGIE

Illustratie

▲ Bij de bewering:

Positieve
bewering

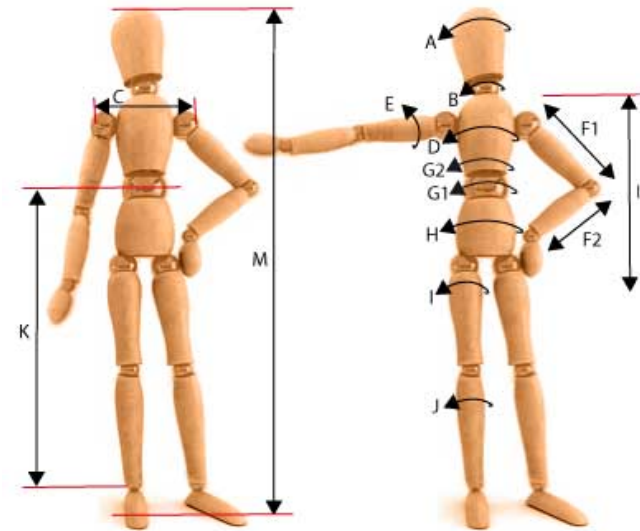
"Mijn werk wordt regelmatig opgevolgd door mijn manager/verantwoordelijke."

- een antwoord helemaal mee eens betekent dat de organisatie op dit punt efficiënt is;
- een antwoord mee eens betekent dat er marge is voor verbetering.

DE ENQUÊTE

Een representatief staal

- ▲ 958 vragenlijsten in België.
- ▲ 250 vragenlijsten in Duitsland (Keulen en Hamburg).
- ▲ Foutenmarge: 6,36 %
- ▲ De 3 geanalyseerde Belgische gewesten.
- ▲ Bevolking: personen met een arbeidsovereenkomst die werken in een organisatie met meer dan 50 personen.



DE ENQUÊTE

Team & uitvoering

▲ Het team is samengesteld uit:

– François Pichault



– Mathieu Pleyers



– HEC-Consulting Group



▲ Enquête uitgevoerd van 3/4/2013 tot 5/7/2013



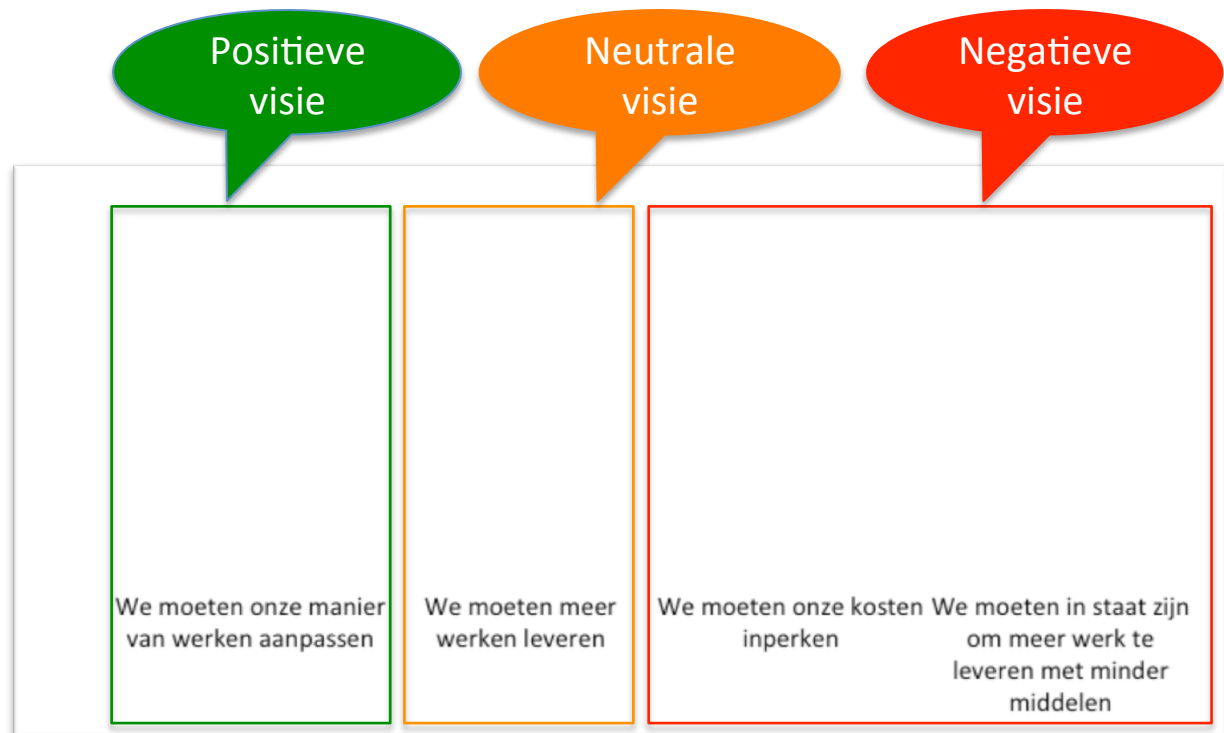
2. RESULTATEN

BELGIË

Hoe definieert men productiviteit

Minder dan 1 persoon op 2 heeft een positief beeld van productiviteit

- ▲ De definitie die het vaakst wordt aangehaald is positief ...
- ▲ maar wordt slechts door 45 % van de respondenten aangehaald!

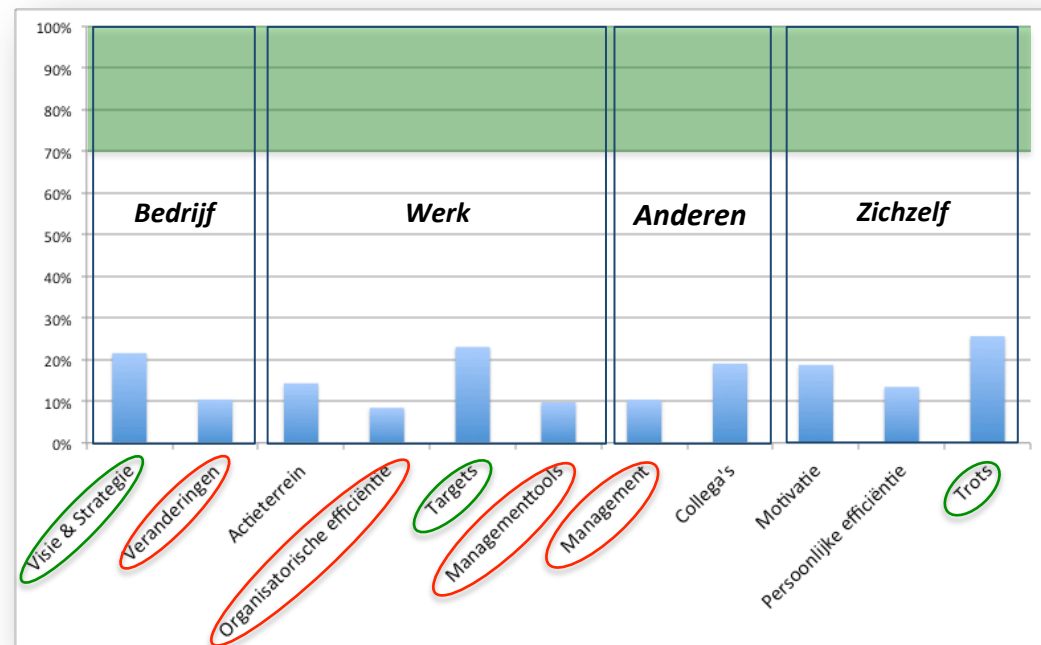


BELGIË

Werkmethode

1 persoon op 6 beschouws zijn onderneming als efficiënt

- ▲ Laagste scores voor: organisatorische efficiëntie, managementtools, ondersteuning van het management en beheer van verandering.
- ▲ Hoogste scores voor trots, visie en strategie en targets.

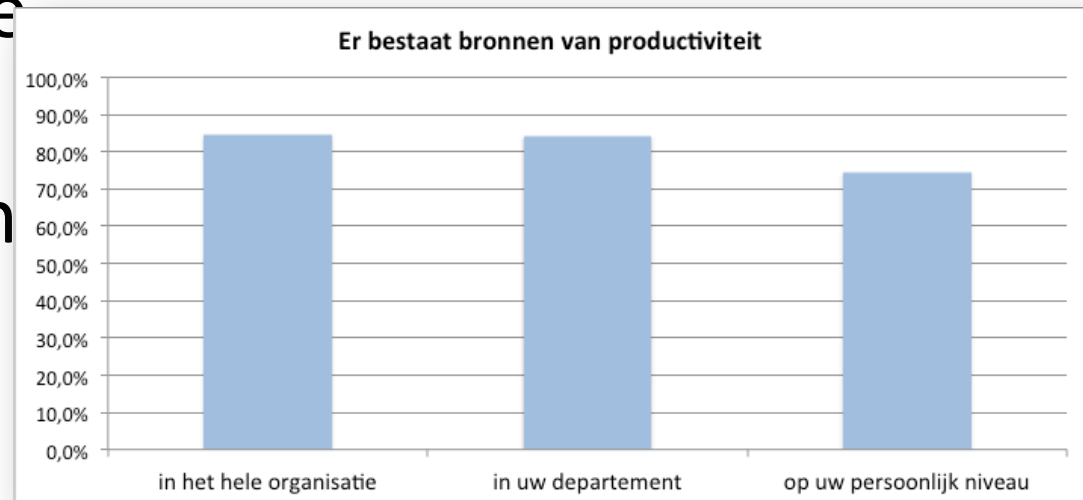


BELGIË

Potentieel voor verbetering

De respondenten erkennen dit duidelijk ...

- ▲ Grote duidelijkheid voor wat betreft de bestaande marge voor verbetering in de organisatie ...
- ▲ maar ook op persoonlijk niveau

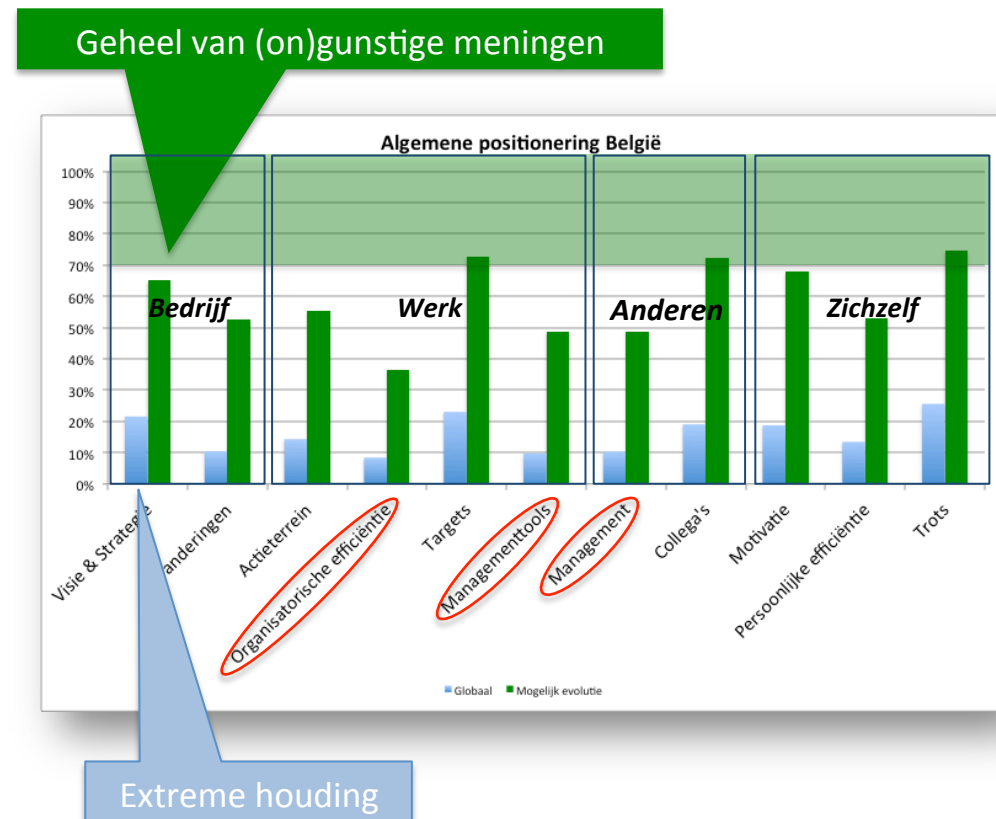


BELGIË

Potentieel voor verbetering

waarbij de hefboomen voor actie matig scoren

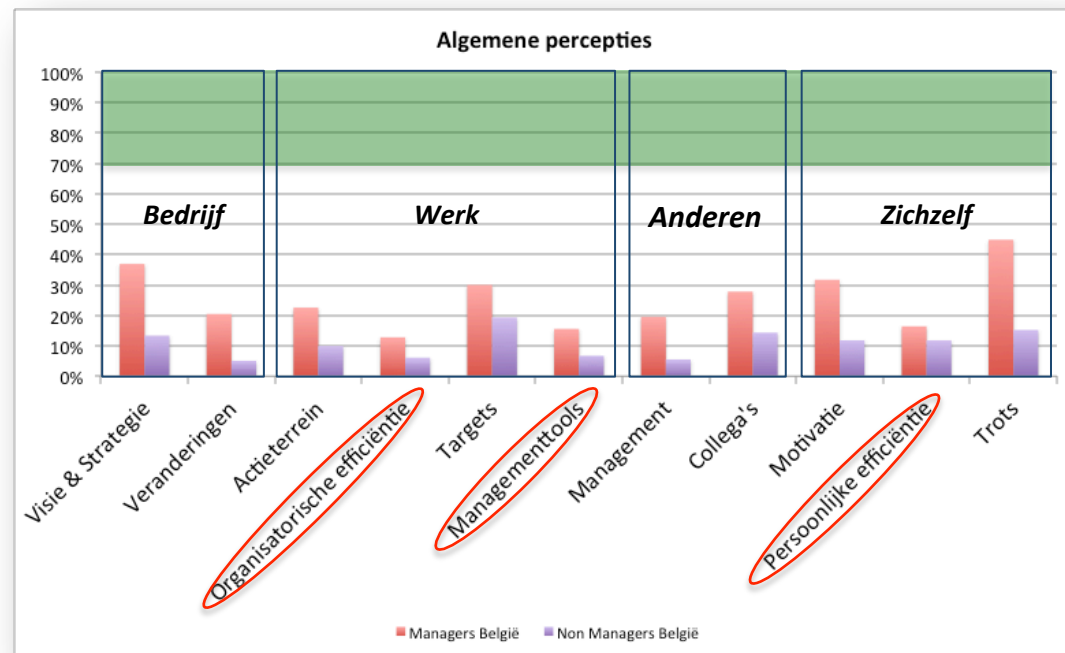
- ▲ Een aanzienlijk potentieel voor evolutie op alle gebieden: **gemiddeld 43%**.
- ▲ Trots, samenwerking met de collega's en beheer via targets bevinden zich in de groene zone.
- ▲ De vooruitgang is groter voor de samenwerking met de collega's, het beheer via targets en de motivatie.



DE MANAGERS Werkmethode

Managers vrij slecht uitgerust om hun functie te vervullen

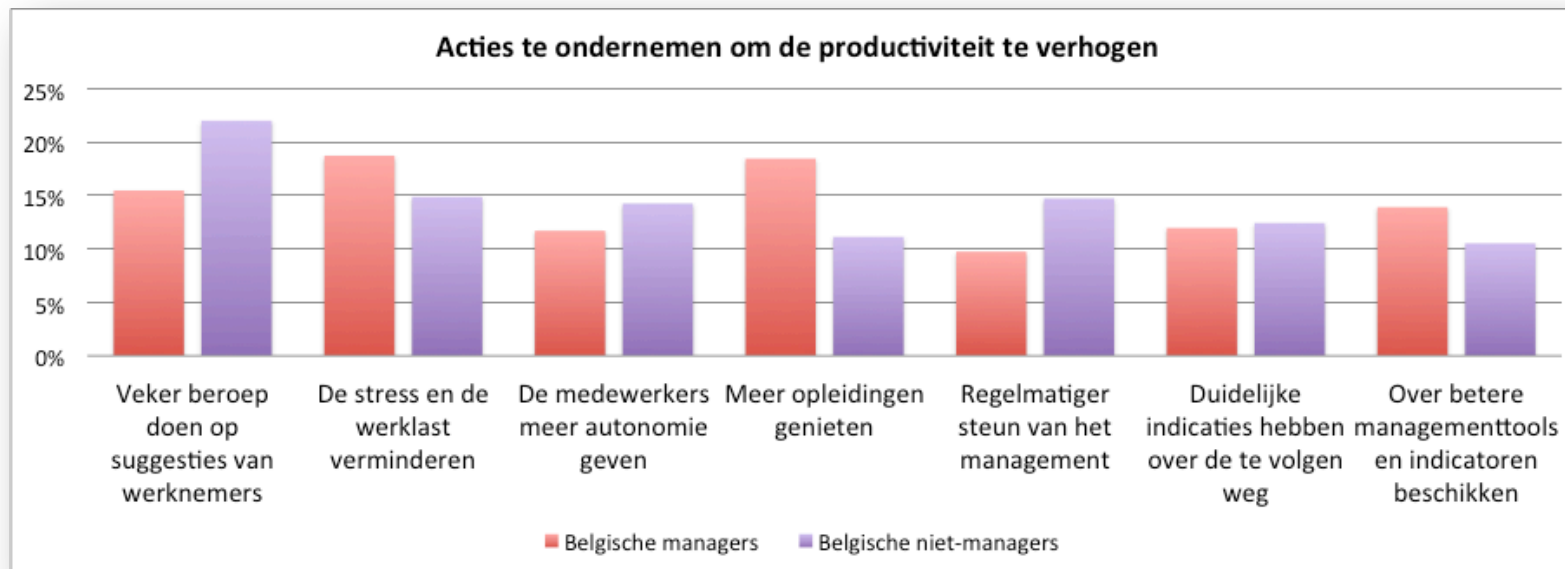
- ▲ Over het algemeen betere percepties bij de managers ...
- ▲ ... met dezelfde tendenzen.



DE MANAGERS

Werkwijze

- ▲ Verschillen in werkwijze tussen managers en niet-managers.
 - Managers: stress verminderen en opleidingen verbeteren
 - Niet-managers: deelnemen, stress verminderen, leadership hebben.

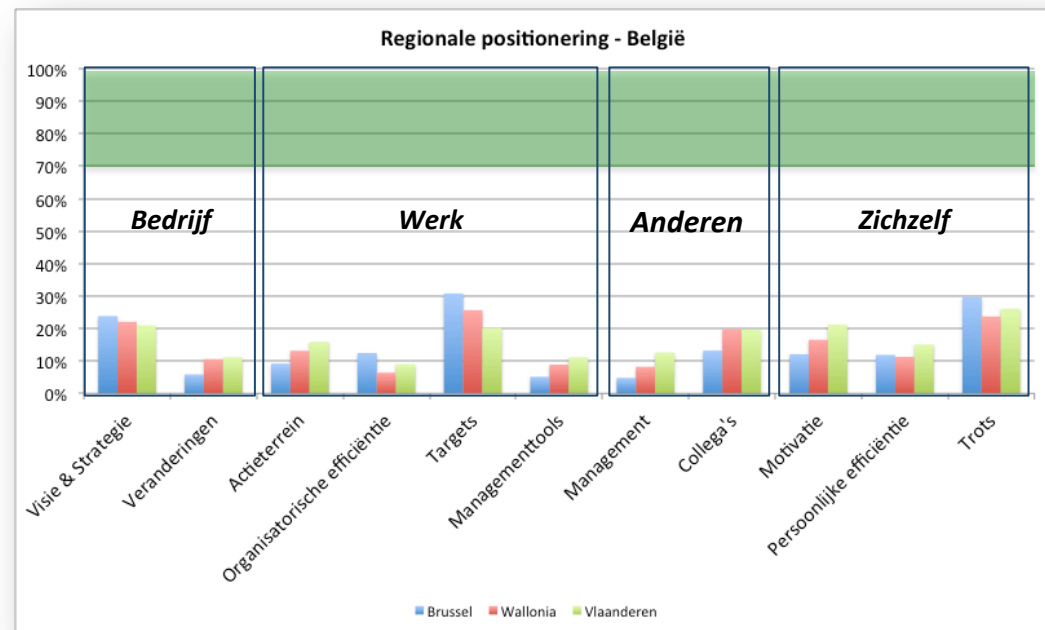


REGIONALE VERSCHILLEN

Werkmethode

Geen veelzeggende verschillen tussen de gewesten

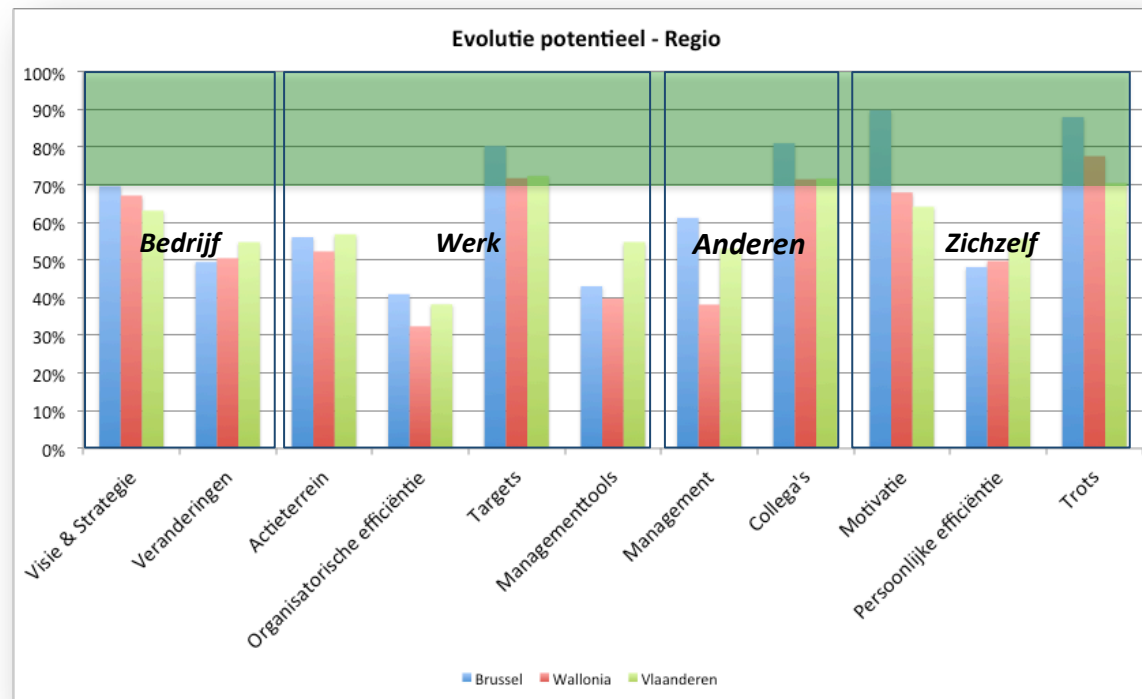
- ▲ Vlaanderen, dat efficiënter wordt geacht dan de rest van België, ziet zichzelf niet op die manier.
- ▲ Wallonië onderscheidt zich op geen enkel item ... waarvan akte!
- ▲ Focus op de targets voor de Brusselaars en de Walen.
- ▲ Trots om tot het bedrijf te behoren haalt de hoogste score voor de Vlamingen samen met motivatie, targets en visie & strategie.



REGIONALE VERSCHILLEN

Potentieel voor verbetering

- ▲ De gewesten hebben een ander potentieel voor verbetering volgens de schalen

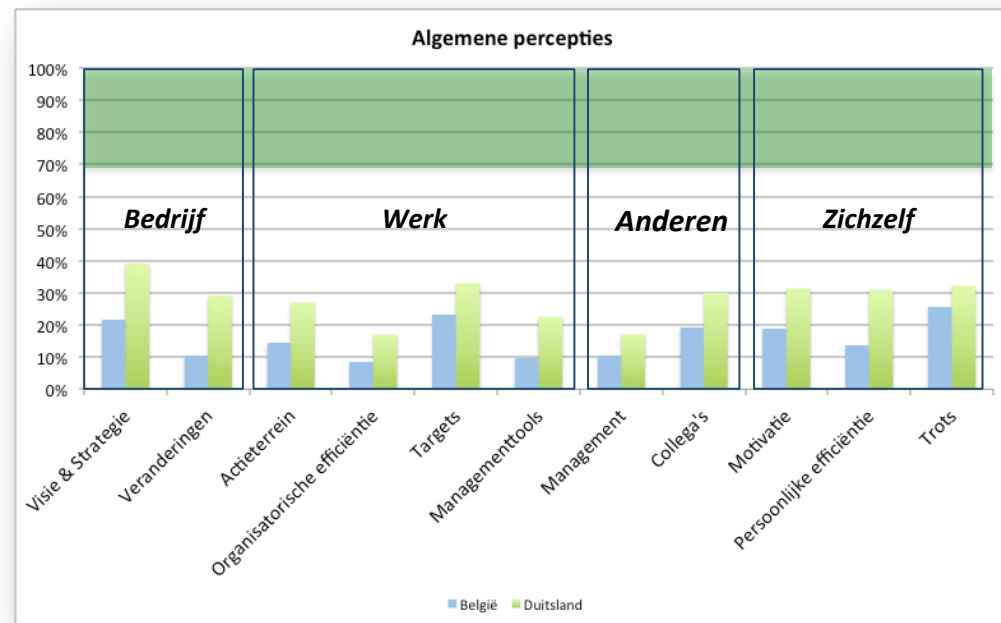


DUITSLAND

Werkmethode

Een Duitsland dat niet "explodeert" ...

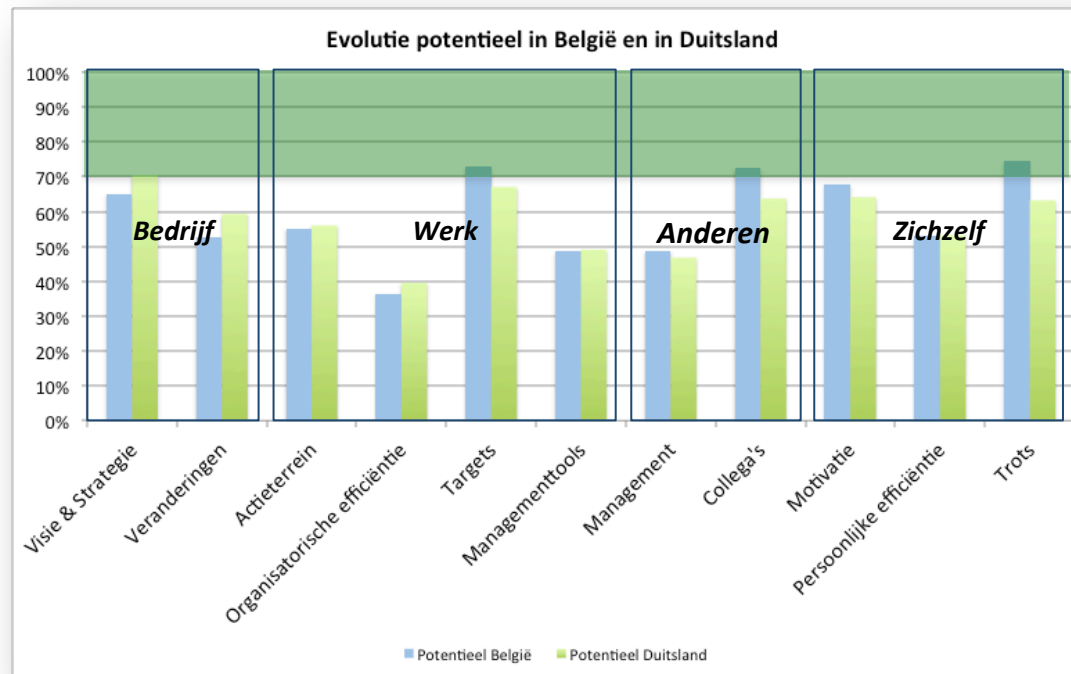
- ▲ maar 75 % beter scoort dan België,
- ▲ en zich onderscheidt op het vlak van 3 belangrijke hefboomen:
 - beheer van verandering (3 x beter)
 - managementtools (2,3 x beter)
 - persoonlijke en organisatorische efficiëntie (2 x beter)



DUITSLAND

Potentieel voor verbetering

- ▲ Een potentieel voor evolutie in België en Duitsland dat de twee landen vrijwel gelijkwaardig maakt ... en zelfs toelaat op sommige gebieden het voortouw te nemen op Duitsland.





3. CONCLUSIES

Tegenstrijdigheden

▲ Enerzijds ...

- ▲ Er zijn aanzienlijke marges voor verbetering ...
- ▲ De organisaties hebben de hefboomen voor een betere productiviteit in handen ...
- ▲ Een overvloed aan hulpmiddelen (informatica- en andere) ...
- ▲ Medewerkers zijn zich bewust van de inefficiëntie van hun organisatie ...
- ▲ Communicatie als onontbeerlijke cultuurdrager beschouwd ...
- ▲ Een management met de opdracht om de actie te coördineren ...
- ▲ Managers om te organiseren, structureren, communiceren en verbinden ...
- ▲ Het imago van sterk presterend Vlaanderen en weinig efficiënt Wallonië ...
- ▲ De benchmark met Duitsland ...

anderzijds

en deze worden ook door de werknemers geïdentificeerd.

maar weinig wordt echt toegepast.

er is een grote marge voor organisatorische verbetering.

getuigen van een zekere trots om tot het bedrijf te horen.

maar te weinig ontwikkeld en inefficiënt.

als te weinig efficiënt beschouwd en waarvan men niet veel verwacht.

voelen zich slecht gewapend om hun opdracht te vervullen.

wordt niet bevestigd door de respondenten.

vertoont geen veelzeggende verschillen.

Conclusies

- ▲ Productiviteit als indicator van verborgen problemen.
- ▲ Productiviteit op het hoogste niveau van de organisatie te plaatsen.
- ▲ Noodzaak om productiviteit expliciet te maken.
- ▲ Productiviteit heeft rechtstreeks invloed op de resultatenrekening van de onderneming.
- ▲ Productiviteit als garantie voor een opwaartse spiraal.
- ▲ Productiviteit om een constructief debat op gang te brengen.
- ▲ Relevante indicatoren: die aanzetten tot actie.
- ▲ Geen verbetering op vlak van productiviteit zonder processen en zonder management.
- ▲ Managementcultuur intern te ontwikkelen.

Informatie en contact :

Mathieu Pleyers

m.pleyers@pleyers.be

Mobile : + 32 476 54 11 92

www.pleyers.be

P L E  E R S