



Werk jy vir geld of dieper dinge?

GELD IS duidelik nie meer die belangrikste rede waarom mense werk nie. Ja, ons moet elke maand ons polisse en brandstof kan betaal. Maar daar is toenemend 'n soeke na werk wat ook “jou siel en self voed”, soos een alumnus van die Universiteit van Stellenbosch Bestuurskool (USB) dit gestel het.

USB-alumni het in 'n blitsopname die volgende aangegee as die belangrikste redes waarom hulle werk waar hulle tans werk: geld (62%), loopbaangroei (50%), lewensgehalte ná werk (reis, pret, die finansiële vermoë om dinge te kan bekostig) (20%), hulle hou van dit wat hulle doen (20%), die mense in die maatskappy (20%), die kort afstand tussen hul werk en hul huis (20%), en maatskappywaardes waarmee hulle hulself kan vereenselwig (10%).

Volgens die opname is geld dus die belangrikste rede waarom die meeste mense

lemand het eendag gesê werk is 'n belangrike kanaal waardeur die lewe na ons toe kom. Maar wat presies soek mense in vandag se wêreld van werk? AMANDA MATTHEE het gaan rondvra.

werk waar hulle werk. Maar geld is nie al rede nie. Trouens, net een respondant het gesê dit gaan slegs oor geld. Die res het almal loopbaangroei of ander aansporings bygevoeg. Een van die MBA-alumni wat tans in Brittanje werk, stel dit so: “Dit is 'n werk en dit betaal ons verband in pond en nie in rand nie, en dit stel ons ook in staat om te kan reis.”

Verskeie opnames oor die wêreld dui aan dat salaris al laer afskuif op die lysie

van redes waarom mense 'n spesifieke werk kies. 'n Princeton-opname in die VSA het bevind dat mense die volgende in 'n werk soek: mediesefondsvoordele (84%), werksekuriteit (82%), aftreevoordele (76%) en 'n aanpasbare en gesinsvriendelike werkomgewing (71%). Vergoeding was tiende op die lys (65%). Die opname het ook duidelike verskille uitgewys tussen die behoeftes van verskillende ouderdomsgroepe. Vir die meeste mense tussen 18 en 29 was bevoor- >



dering belangrik terwyl dit vir mense tussen 42 en 61 minder belangrik was.

Lewensgehalte word dus vir mense toenemend belangrik. Volgens Retha Alberts, wat in leierskap en veranderingsbestuur by USB Bestuursontwikkeling (USB-BO) klas gee, is “die verlies van betekenis in ons werk een van die grootste oorsake van stres in ons lewe vandag”.

Alberts noem dat die sogenaamde “wenners” van die korporatiewe spel die mense is wat die meeste geld verdien. “Waardes soos tyd saam met jou gesin of geliefdes, tyd om te ontspan en dinge te geniet, tyd om na jou innerlike behoeftes om te sien en die geleentheid om vervulling te vind deur die werk wat ons doen, word opgeoffer vir die najaag van groter wins en geldelike groei,” sê sy.

In die lig hiervan is dit nogal interessant dat ’n paar van die respondente lewensgehalte met “ná werk” in hul response gekwalifiseer het.

Werk sonder betekenis lei ook tot ’n toename in stresverwante siektes. Alberts sê die statistiek wat vir Suid-Afrika beskikbaar is, strook met internasionale syfers. Daar is ook in Afrika ’n beduidende toename in stresverwante of leefstylsiektes soos diabetes, kanker en hoë bloeddruk onder etniese groepe.

Waarvoor werk ons dan? Een oudstUDENT het gesê hy het sy werk verloor met ’n personeelvermindering. Maar eintlik was dit ’n bedekte seën want hy het uitgevind met hoe min hy kon klaarkom en hy het sy vrees vir werkloosheid en verandering verloor. Nou weet hy dat hy dit in hom het om te kan oorleef en om van werk te verander, en daarom hoef hy ook nie meer “alles op

‘Vergoeding was tiende op die lys’

te vreet net vir ’n salaris nie”. Hy sê dit laat hom baie minder stres oor sy werk.

Vandag in die VSA bly mense gemiddeld vyf jaar lank in ’n pos en werk hulle vir sowat sewe verskillende werkgewers tydens hul loopbaan. Dit is ’n groot verskuiwing van een generasie terug waar baie van ons ouers hul lewe lank vir een maatskappy gewerk het. Dit beteken ’n groter loskom van die “corporate parent” wat altyd daar is om te sorg en groter kieskeurigheid oor waarin en waarvoor jy jou tyd en talent belê. Al meer ghoeroes spreek hulle uit teen sielodende werk en al meer mense soek sielsgroei deur hul werk. Mense wil “sinvolle” werk doen – die respondente in ons blitsopname noem byvoorbeeld “dit is ’n innoverende maatskappy wat entrepreneurs dink en mense bemagtig” en “hulle gee om vir hul mense”.

Nog iets wat interessant is, is die groot gaping tussen die redes waarom mense uit hul poste bedank en die redes wat hul

werkgewers vir hierdie bedankings aangee. Leigh Branham verduidelik in sy boek *The 7 Hidden Reasons Employees Leave* dat sowat 90% van die mense in die 19 000 onderhoude wat hy gevoer het as gevolg van hul “werk, bestuurder, die kultuur of werkomgewing” bedank terwyl bykans 90% van die werkgewers glo dat geld die grootste rede vir hierdie bedankings is. Dit beteken dat werkgewers mense verloor weens redes waarvan hulle salig onbewus is of nie eens regstel nie. Opnames deur onder meer Salary.com kom tot dieselfde gevolgtrekking, naamlik dat maatskappye se pogings om hul waardevolste werknemers te behou nie strook met dit wat die werknemers self wil hê nie. Wat wel trefend is, is dat meer as die helfte van die ontevrede werknemers in ’n Salary.com-opname gesê het hulle sal nog ’n jaar bly vir so min as ’n 15%-verhoging in hul basiese salaris.

Geld verskaf dus basiese motivering. Maar dit vat meer as geld om mense te behou. Daarom is dinge soos “die mense saam met wie ek werk”, “my werk is naby my huis”, “maatskappywaardes” en selfs “gerieflike parkering” vir USB-alumni ook belangrik. Net twee mense het onselfsugtige redes soos “terugploeg in die gemeenskap” en “’n maatskappy wat omgee” as redes vir hul werkkeuse aangedui. Al die ander redes gaan oor ’n kombinasie van voordele wat dit vir die individu op professionele en persoonlike vlak inhou. ^a

Lewer kommentaar

www.usb.ac.za/agenda of agenda@usb.ac.za