



# Leiderschap Barometer 2024

M241084

De Baak  
Astrid van Heerwaarden  
Jeroen Senster

1-11-2024

[marcom@debaak.nl](mailto:marcom@debaak.nl)  
[a.vanheerwaarden@motivation.nl](mailto:a.vanheerwaarden@motivation.nl)  
[j.senster@motivation.nl](mailto:j.senster@motivation.nl)

# Inhoud

Achtergrond en methode	3
Samenvatting	4
Resultaten   Leiderschap algemeen	6
Resultaten   Moreel leiderschap	19
Bijlagen	26

# Achtergrond en methode

In opdracht van de Baak heeft Motivaction een kwantitatief onderzoek uitgevoerd naar de opinie van werkende Nederlanders over leiderschap.

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst onder leden van het StemPunt-panel van Motivaction. Het veldwerk heeft van 30 augustus t/m 9 september 2024 plaatsgevonden.

## Methode

Het onderzoek is online uitgevoerd door middel van een vragenlijst van 34 vragen met betrekking tot het thema leiderschap.

Deze vragenlijst is uitgezet onder werkende Nederlanders in de leeftijd 25 t/m 67 jaar. Zzp'ers zijn uitgesloten van dit onderzoek omdat zij geen leiding geven aan personeel of een leidinggevende hebben.

De resultaten van het onderzoek zijn gewogen op de variabelen geslacht, leeftijd, opleiding en provincie. De weegspecificaties zijn te vinden in de bijlage.

## Leeswijzer

Om de leesbaarheid van grafieken te verhogen is er voor gekozen om lage percentages (onder de 3%) weg te laten in sommige grafieken. Daarnaast tellen enkele grafieken niet op tot 100% door afrondingsverschillen.



### Doelgroep

Nederlanders in de leeftijd van 25 t/m 67 jaar, in loondienst



### Veldwerkperiode

30 augustus t/m 9 september 2024



### Veldwerkmethode

Online vragenlijst, in het Nederlands



### Lengte vragenlijst

34 vragen in totaal, gemiddelde invulduur circa 14 minuten



### Weging

De onderzoeksdata zijn gewogen op de variabelen geslacht, leeftijd, opleiding en provincie

# De ‘stand’ van leiderschap in Nederland anno 2024

## Focus op menselijke aspecten

Volgens driekwart van werkend Nederland zijn het motiveren van mensen, het zorgen voor een tevreden team en het optimaliseren van samenwerking de belangrijkste taken van een leider. We zien dus een sterke nadruk op de menselijke kant van leiderschap. Leiderschap wordt minder gezien als enkel een kwestie van strategie en meer als een vaardigheid om mensen te inspireren en een positieve werkomgeving te creëren.

## Motiveren boven financiële groei

Het feit dat mensen motiveren als belangrijkste taak wordt gezien, terwijl financiële groei en bijdragen aan een betere wereld minder vaak worden genoemd, suggereert dat leiderschap in Nederland vooral wordt beoordeeld op directe interpersoonlijke invloed in plaats van op abstracte of langetermijndoelen. De rol van een leider lijkt meer gericht op de dagelijkse teamdynamiek dan op bredere financiële of maatschappelijke resultaten.

## Open communicatie en vertrouwen

Open en transparant communiceren, evenals vertrouwen geven, worden als cruciale eigenschappen van leiderschap gezien. Dit wijst op een cultuur waarin leiderschap wordt gewaardeerd wanneer het gebaseerd is op duidelijkheid en eerlijkheid. Transparante communicatie wordt ook steeds belangrijker, wat erop wijst dat er een toenemende behoefte is aan helderheid, eerlijkheid en verantwoordelijkheid bij leidinggevendenden.

## Groeiende nadruk op ethiek en gelijkheid

Naast communicatie is er ook een verschuiving te zien naar meer ethisch verantwoord handelen en het bevorderen van kansengelijkheid. Er lijkt een groeiend bewustzijn van maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen het leiderschap, zowel op het gebied van inclusiviteit als op het gebied van ethische besluitvorming.

## Betrokkenheid van leidinggevendenden

Hoewel open communicatie en betrokkenheid gewaardeerd worden, geeft het onderzoek aan dat slechts de helft van de leidinggevendenden daadwerkelijk als betrokken wordt gezien. Dit duidt op een gemengd beeld van leiderschap in Nederland: hoewel de meeste leidinggevendenden een goede score krijgen (gemiddeld een 7,1), zijn er nog kansen voor verbetering in termen van betrokkenheid en connectie met werknemers.

## Kennis van zaken en communicatie als sleutelfactoren

Zowel in de politieke als zakelijke context wordt een ideale leider gekenmerkt door ‘kennis van zaken’ en ‘open en transparante communicatie’. Dit benadrukt dat leiderschap niet alleen draait om menselijke interactie, maar ook om deskundigheid en het vermogen om complexe informatie helder te communiceren.

# De 'stand' van leiderschap in Nederland anno 2024

## Algemeen

In het algemeen kunnen we stellen dat leiderschap in Nederland sterk gericht is op menselijke aspecten zoals motivatie, open communicatie en vertrouwen. Hoewel de meeste werknemers tevreden zijn met hun leidinggevenden, zijn er nog steeds uitdagingen, met name op het gebied van betrokkenheid. Transparantie en deskundigheid blijven centrale pijlers van goed leiderschap, zowel in de politiek als in het bedrijfsleven.

## Moreel leiderschap

Leidinggevenden geven hun eigen morele leiderschap een ruime voldoende en geven aan dat het belangrijk voor hen is. De meerderheid is dan ook tevreden over de morele waarden van de organisatie waar men werkt en vinden het belangrijk om als leidinggevende het goede voorbeeld te geven. Toch geeft een deel aan het weleens vermoeiend te vinden om morele thema's op te pakken en het gevoel te hebben dat het nooit goed genoeg is.

Medewerkers worden gemotiveerd wanneer hun leidinggevende een morele visie heeft waarin ze zich kunnen vinden. Drie op de vijf Nederlanders met een leidinggevende geeft aan dat ze tevreden zijn over de morele waarden van de organisatie waar ze werken en de helft zou ergens vertrekken wanneer de morele visie niet aansluit op hun overtuigingen.

Moreel leiderschap wordt door een ruime meerderheid van de Nederlanders als belangrijk gezien en men verwacht voornamelijk transparantie en open communicatie en dat deze visie ook in de praktijk wordt gebracht.



## Resultaten

### Leiderschap algemeen

**Leiderschap wordt geassocieerd met personen als Obama, Rutte en Wilders, maar ook met woorden als empathie, visie, de leiding nemen en luisteren**



*Vraagstelling:*

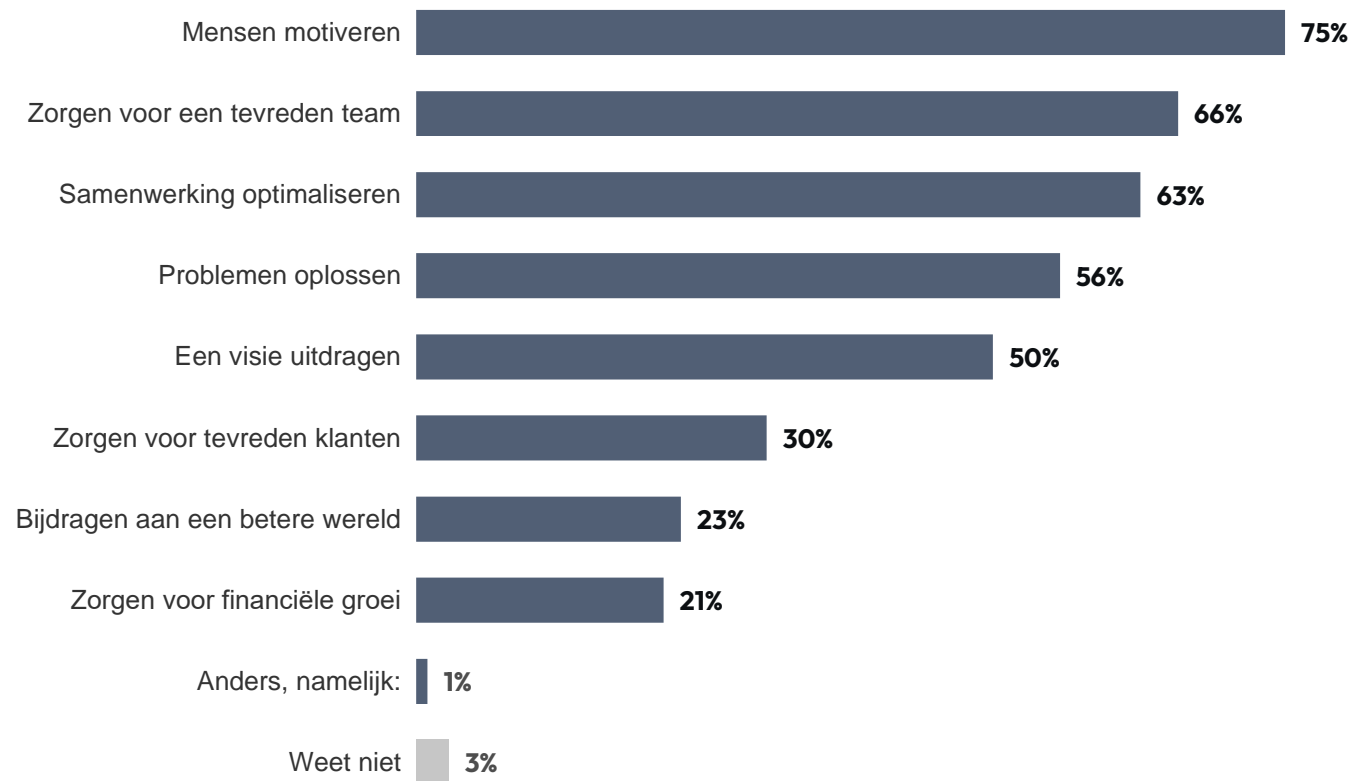
*Dit onderzoek gaat over leiderschap. Allereerst willen we graag van je weten wie er in je opkomt als je denkt aan dit thema.*

*V1. Wie komt als eerste in je op als je denkt aan een 'goede leider'? <OPEN VRAAG>*

# Mensen motiveren, zorgen voor een tevreden team en samenwerking optimaliseren zijn de belangrijkste taken van een leider volgens werkend Nederland

Wat vind jij belangrijk voor goed leiderschap, wat vind jij belangrijke taken van een leider?

(Basis - allen, n=1.143)

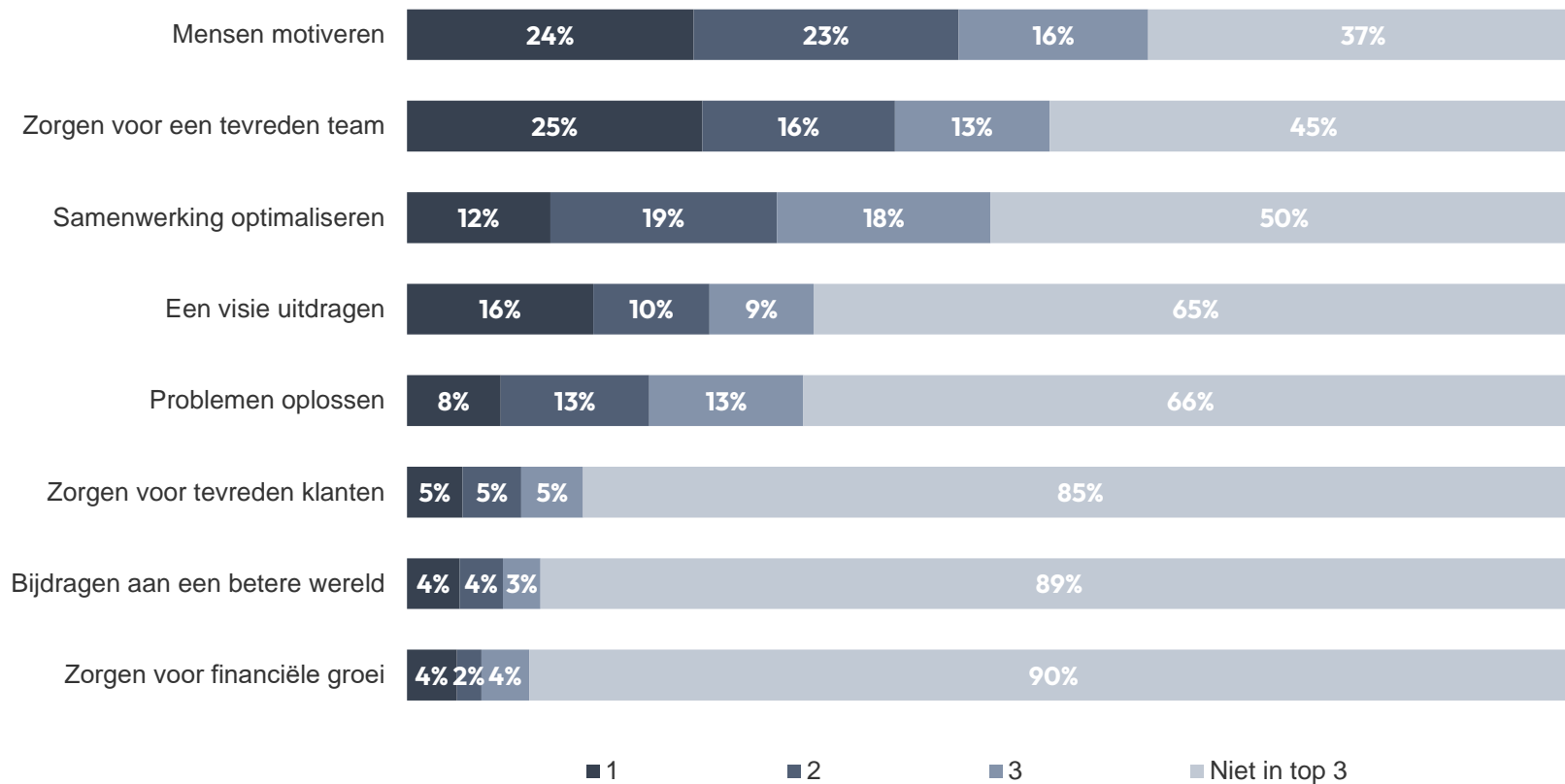




# Motiveren en zorgen voor een tevreden team zijn de belangrijkste taken van een leider; zorgen voor financiële groei en bijdragen aan een betere wereld zijn minder belangrijk

Welke van deze taken vind je het belangrijkste voor goed leiderschap?

(Basis - vindt meerdere taken belangrijk in goed leiderschap, n=1.117)



# Open en transparant communiceren en vertrouwen geven zijn belangrijke eigenschappen van leiderschap in de huidige samenleving

Welke eigenschappen van leiderschap vind jij belangrijker worden in de huidige samenleving?

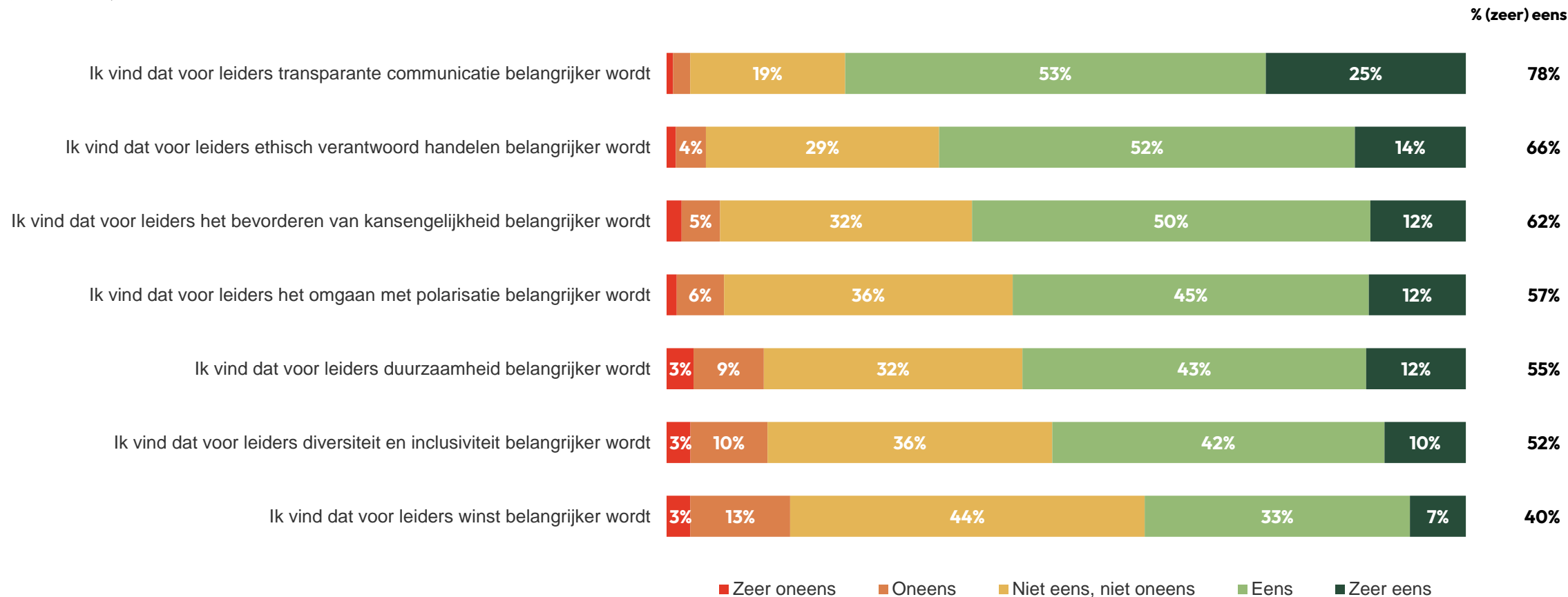
(Basis - allen, n=1.143)



# Transparante communicatie wordt steeds belangrijker voor leiderschap, gevolgd door ethisch verantwoord handelen en het bevorderen van kansengelijkheid

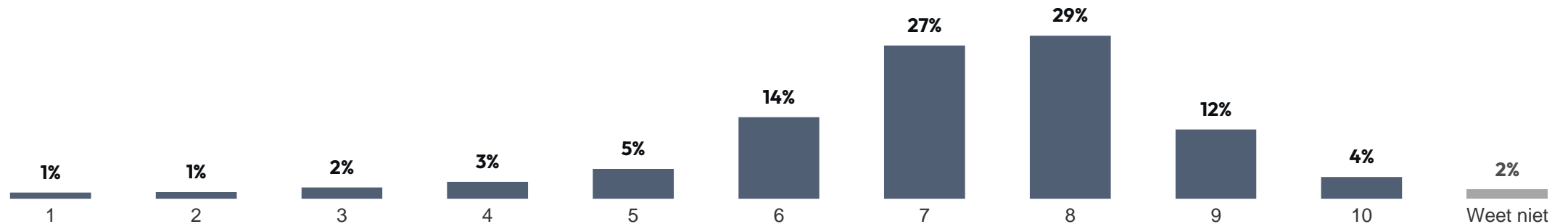
In hoeverre ben je het eens of oneens met onderstaande uitspraken over leiderschap?

(Basis - allen, n=1.143)



# Werkend Nederland beoordeelt het leiderschap van zijn of haar leidinggevende gemiddeld met een 7,1

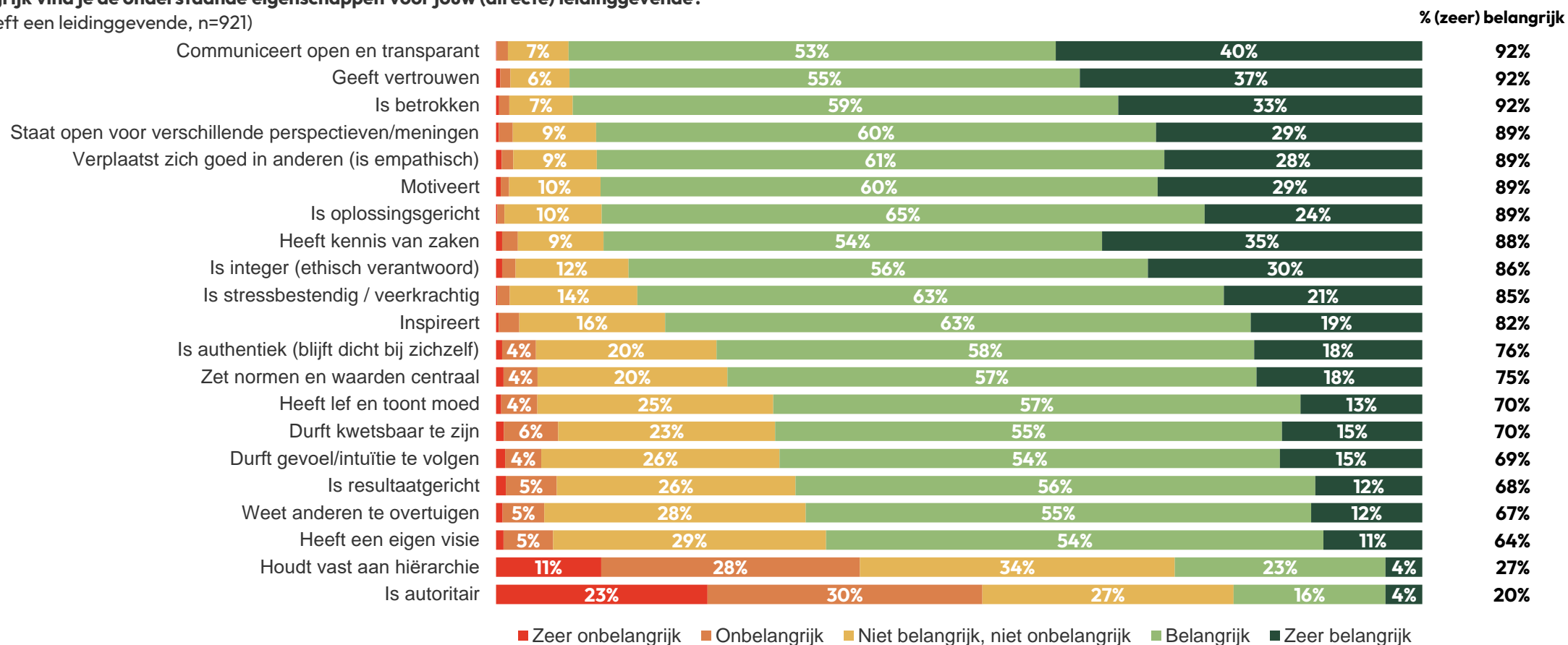
Hoe tevreden ben je met het leiderschap van jouw (directe) leidinggevende (1=Zeer ontevreden 10=Zeer tevreden)?  
(Basis - Heeft een directe leidinggevende, n=921)



# Open en transparant communiceren, betrokken zijn en vertrouwen geven zijn volgens werkend Nederland de belangrijkste eigenschappen voor een (direct) leidinggevende

Hoe belangrijk vind je de onderstaande eigenschappen voor jouw (directe) leidinggevende?

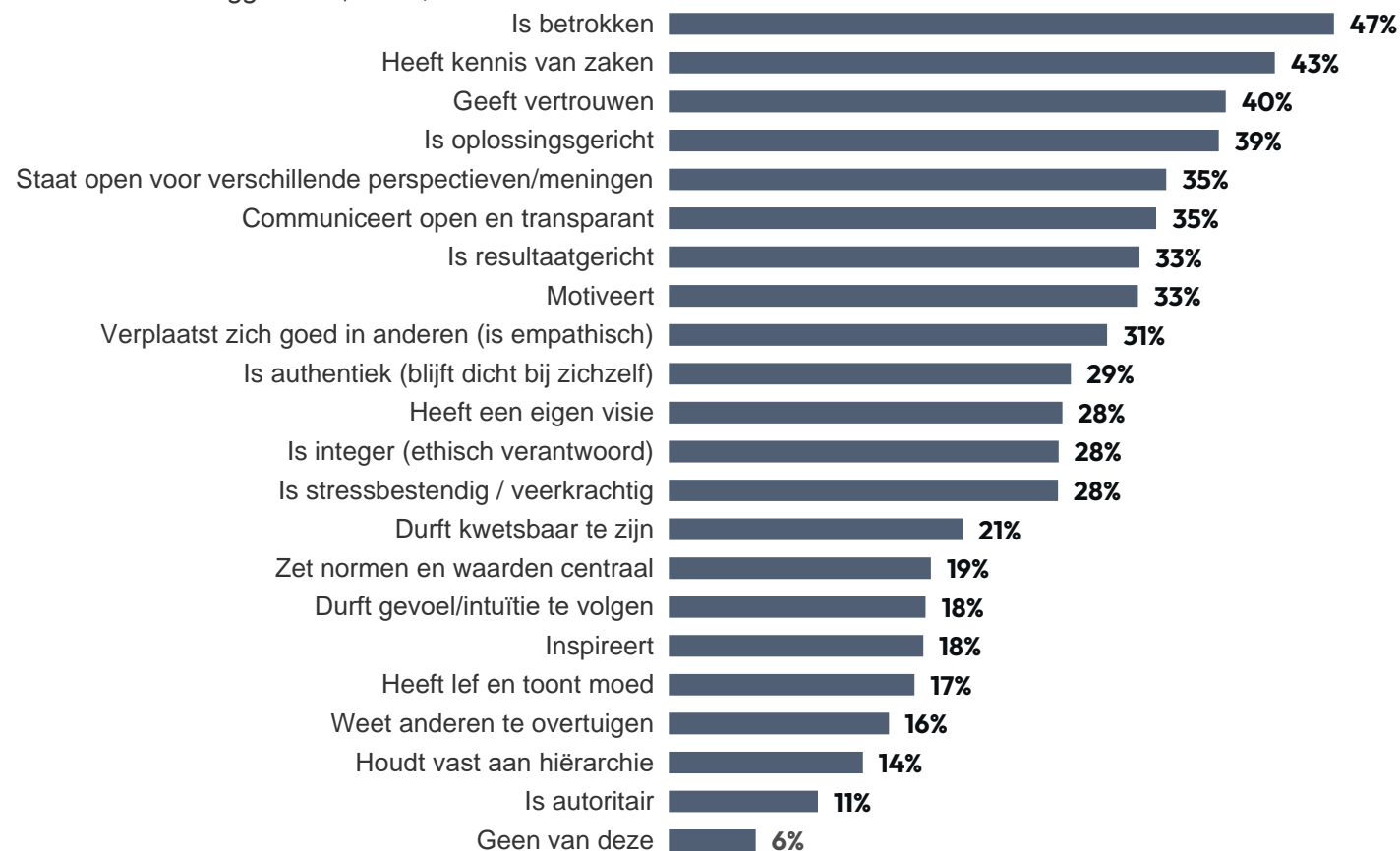
(Basis - heeft een leidinggevende, n=921)



# De helft van de leidinggevenden is betrokken

## Aan welke van deze eigenschappen voldoet jouw (directe) leidinggevende?

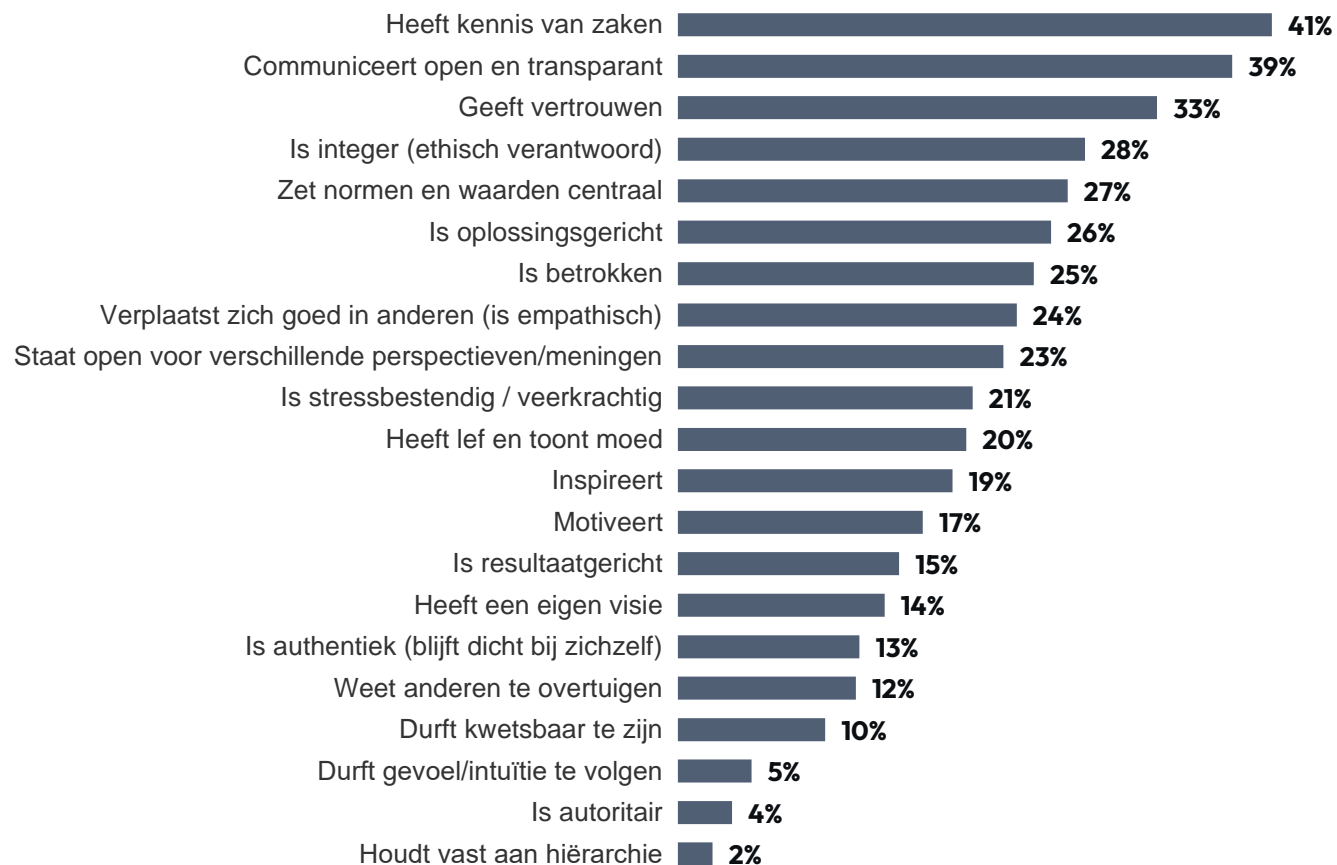
(Basis - Heeft een directe leidinggevende, n=921)



# De ideale politieke leider heeft kennis van zaken en communiceert open en transparant

Stel jezelf de ideale politieke leider voor. Welke eigenschappen van deze persoon zijn volgens jou het meest belangrijk?

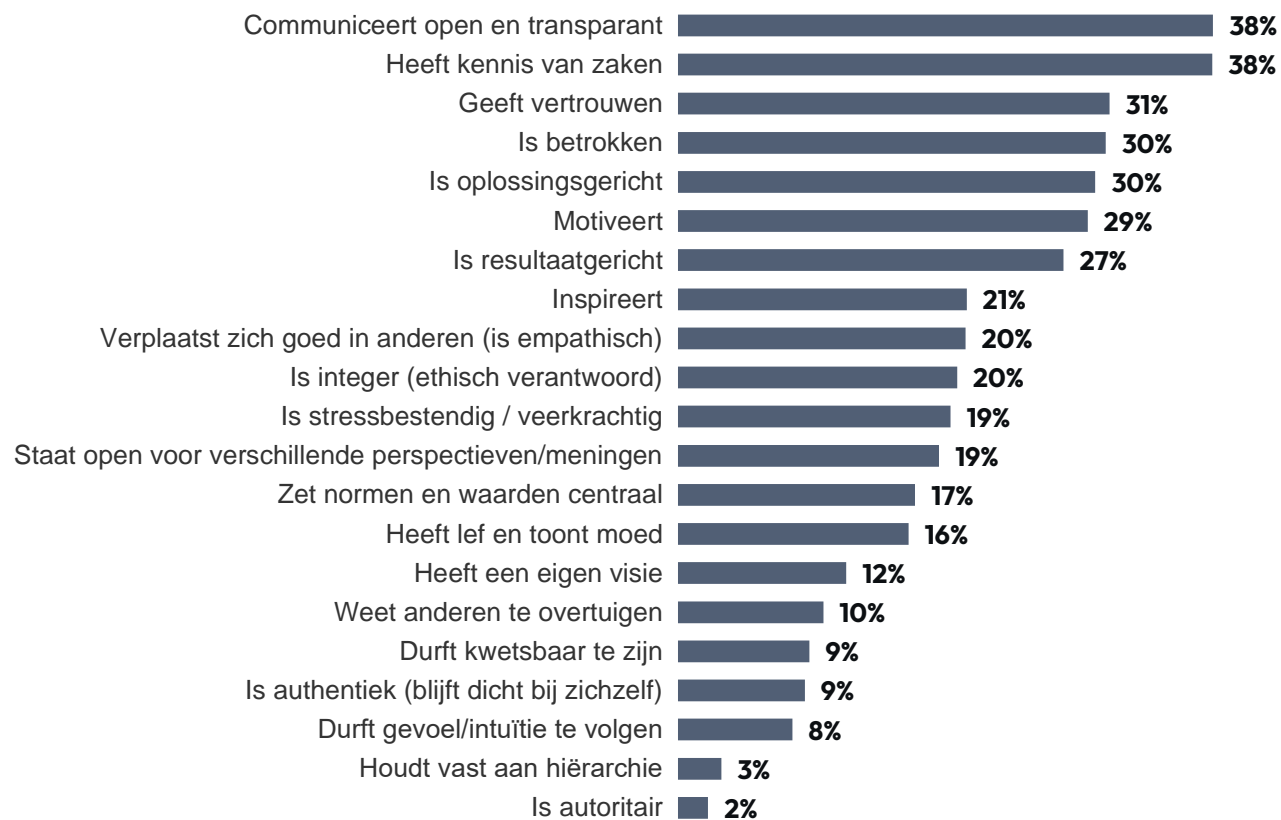
(Basis - allen, n=1.143)



# De ideale leider in het bedrijfsleven communiceert open en transparant en heeft kennis van zaken

Stel jezelf de ideale leider uit het bedrijfsleven voor. Welke eigenschappen van deze persoon zijn volgens jou het meest belangrijk?

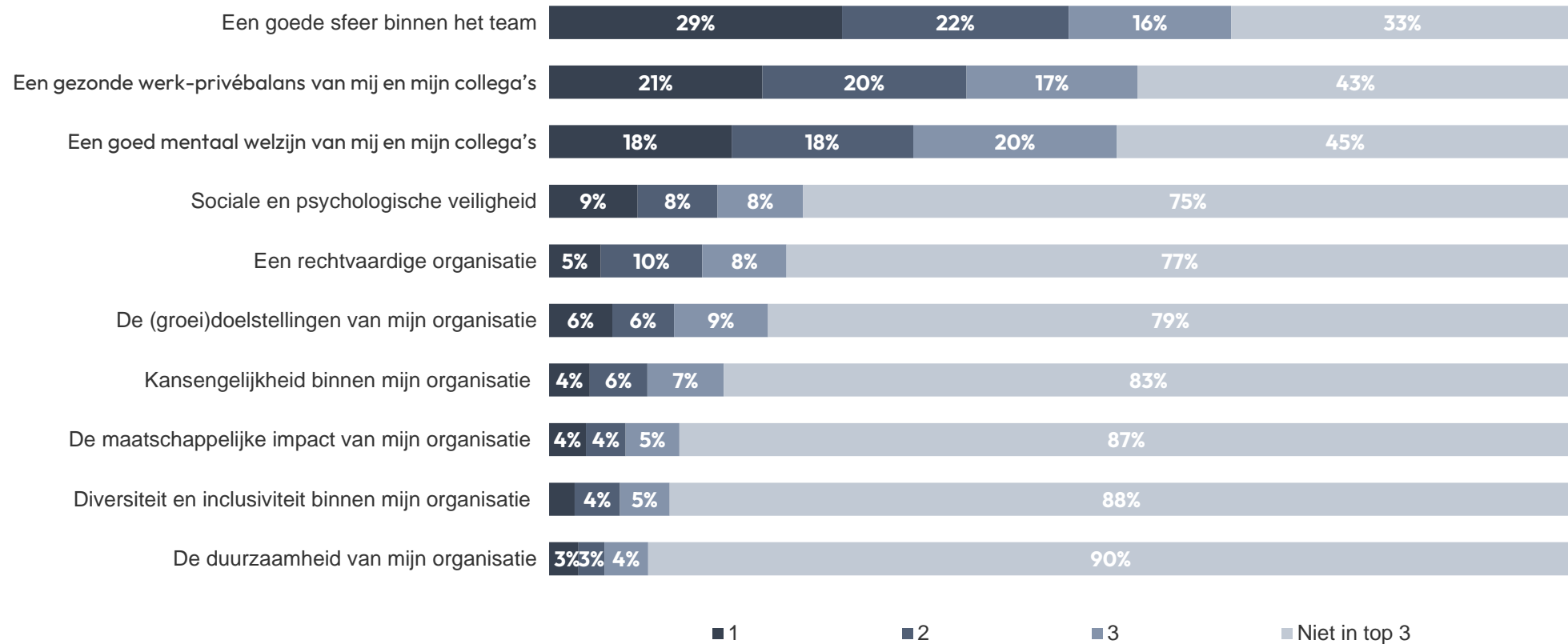
(Basis - allen, n=1.143)





# Een leidinggevende moet aandacht hebben voor de sfeer binnen het team, de werk-privébalans en het mentaal welzijn van collega's

Van welke onderwerpen vind jij het belangrijk dat jouw (directe) leidinggevende daar aandacht voor heeft (1=Meest belangrijk)?  
(Basis - heeft een leidinggevende, n=921)

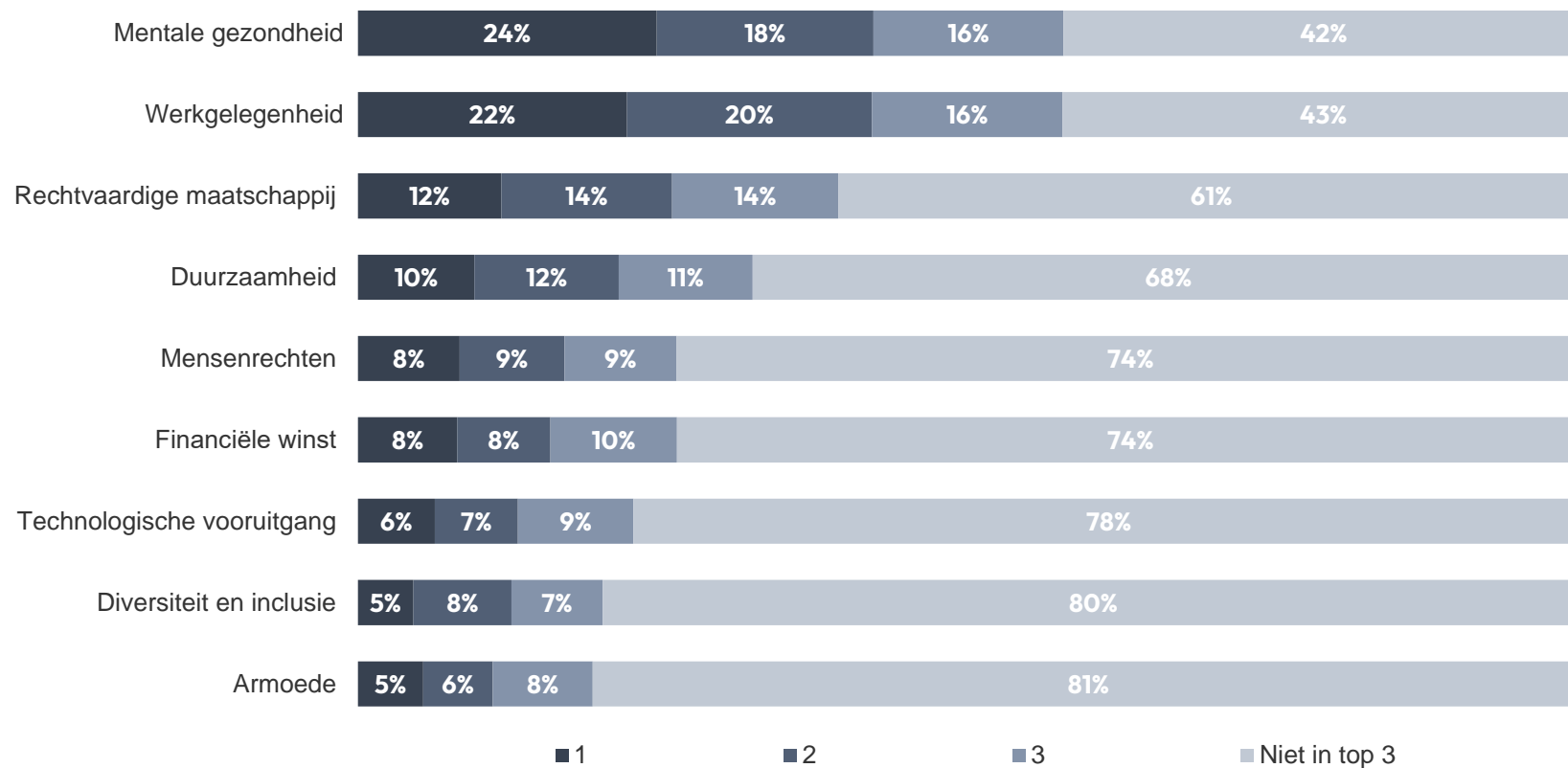


# Mentale gezondheid en werkgelegenheid zijn belangrijke thema's voor leiders bij grote organisaties

Van welke van onderstaande onderwerpen vind jij het belangrijk dat de leiders van grote bedrijven/organisaties daar aandacht voor hebben

(1=Meest belangrijk)?

(Basis - allen, n=1.143)



**motivaction**  
insights and strategy

**de baak**

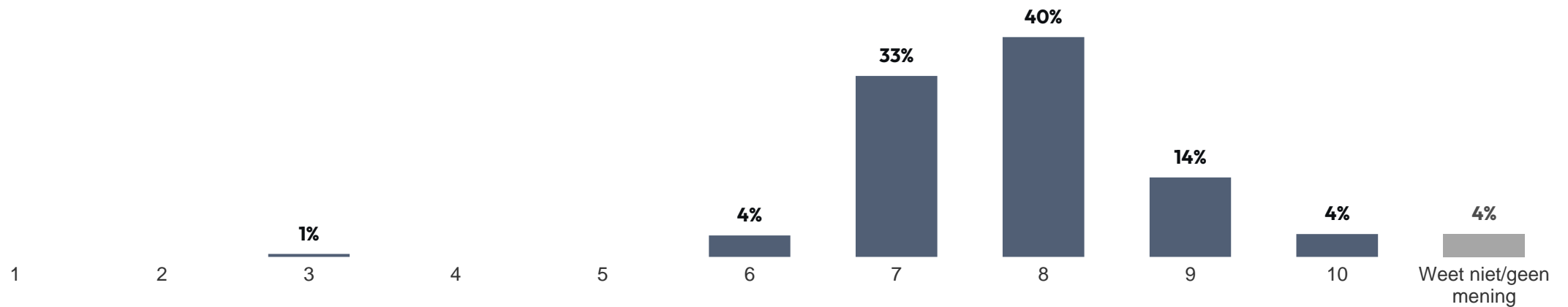


## Resultaten

### Moreel leiderschap

# Nederlandse leidinggevenden beoordelen hun eigen morele leiderschap gemiddeld met een 7,4

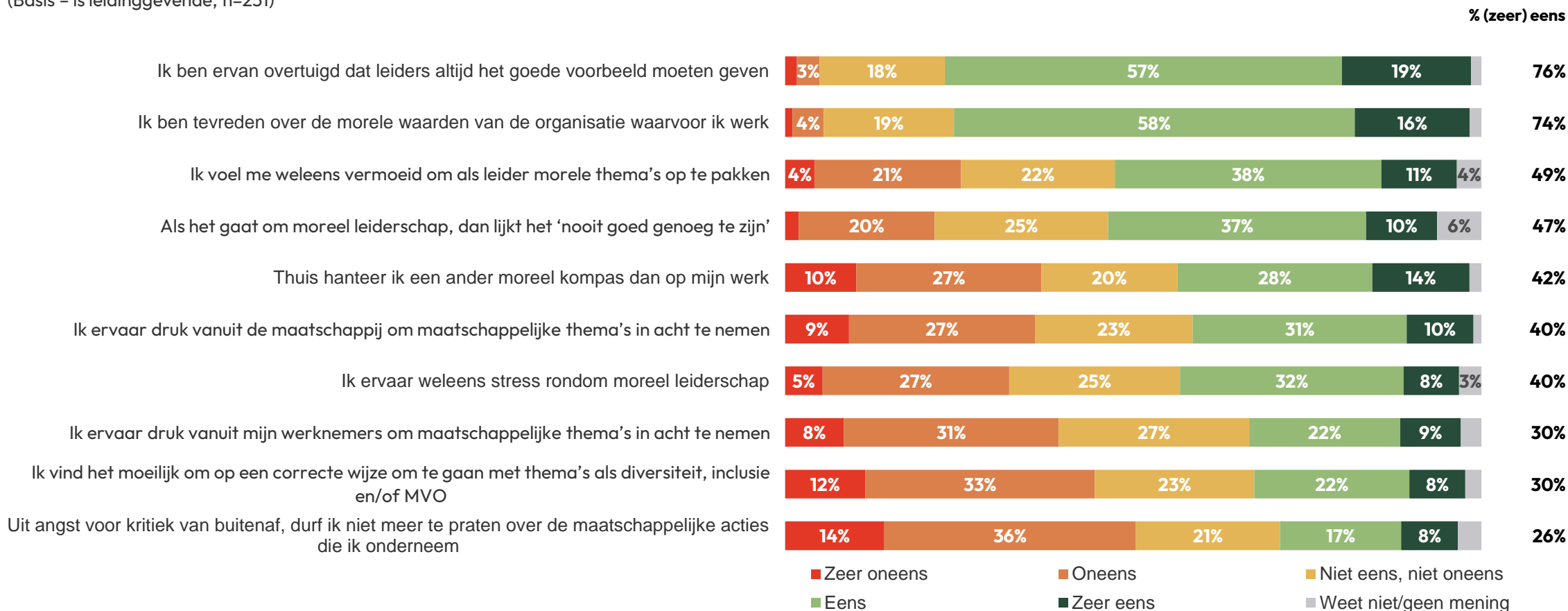
Op een schaal van 1 t/m 10, hoe beoordeel je jouw eigen moreel leiderschap?  
(Basis - Is leidinggevende, n=251)



# Driekwart van de leidinggevenden vindt dat leiders altijd het goede voorbeeld moeten geven

## In hoeverre ben je het eens met deze stelling over moreel leiderschap?

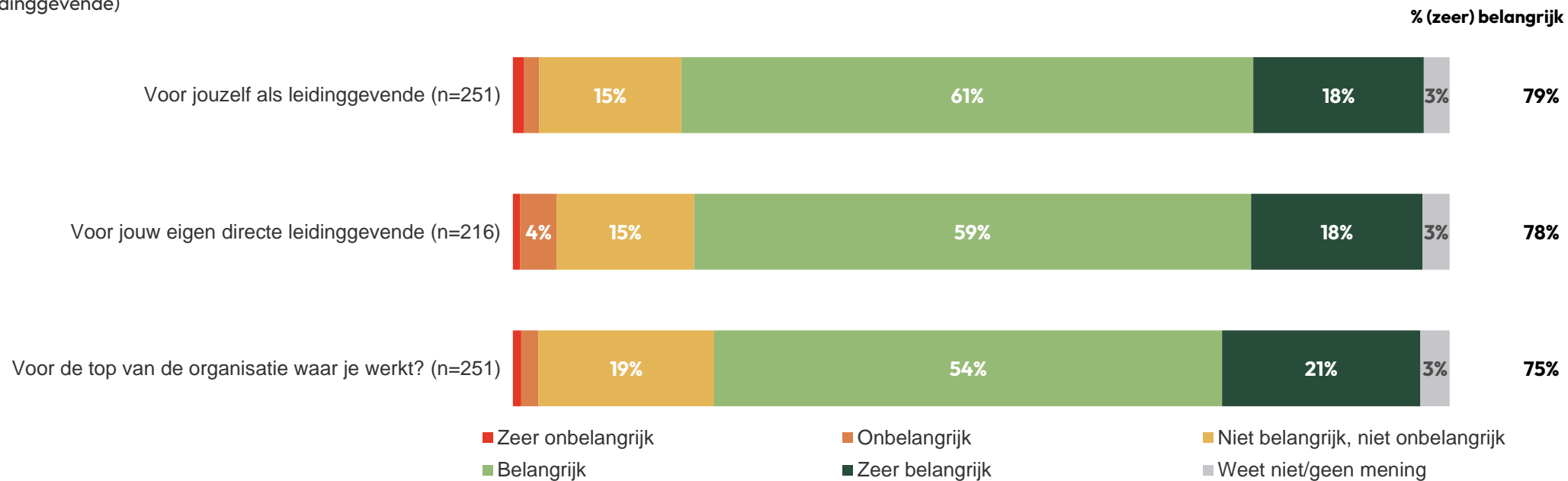
(Basis – is leidinggevende, n=251)



# Een ruime meerderheid van de leidinggevenden geeft aan dat moreel leiderschap voor hen belangrijk is

## Hoe belangrijk vind jij moreel leiderschap?

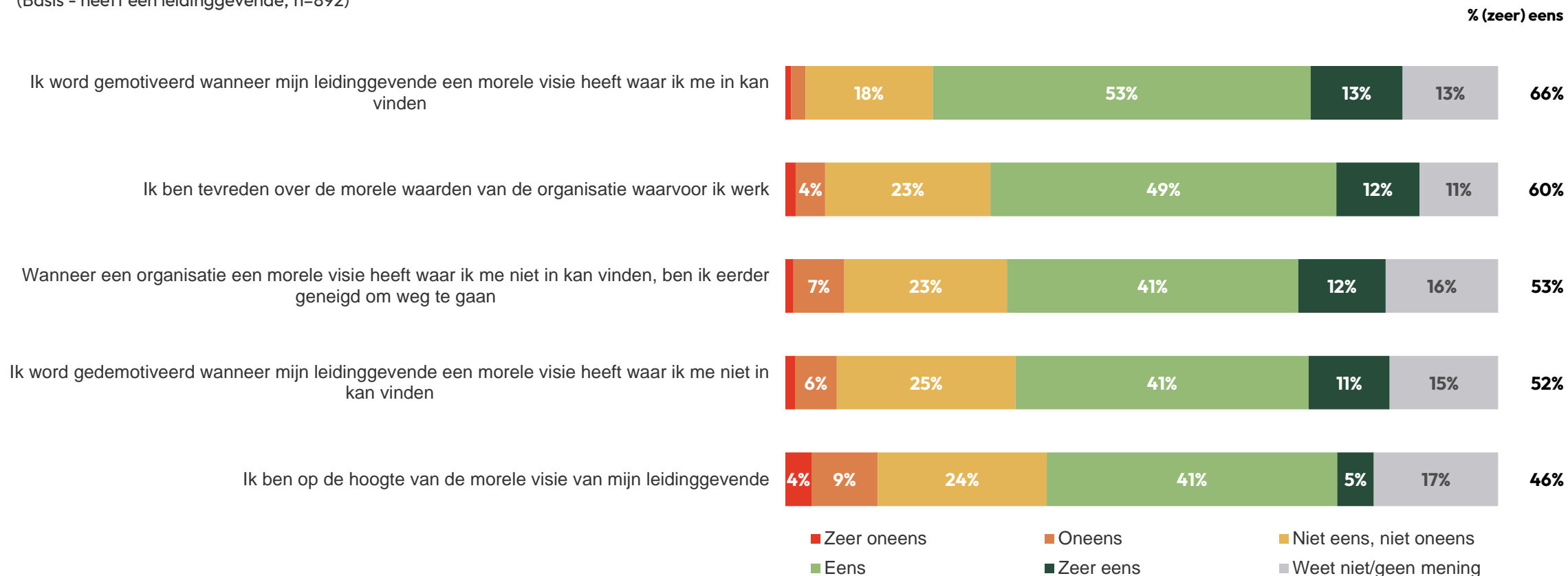
(Basis – is leidinggevende)



# Twee derde van de Nederlanders met een leidinggevende functie wordt gemotiveerd wanneer ze de morele visie van hun leidinggevende delen

In hoeverre ben je het eens met deze stelling over moreel leiderschap?

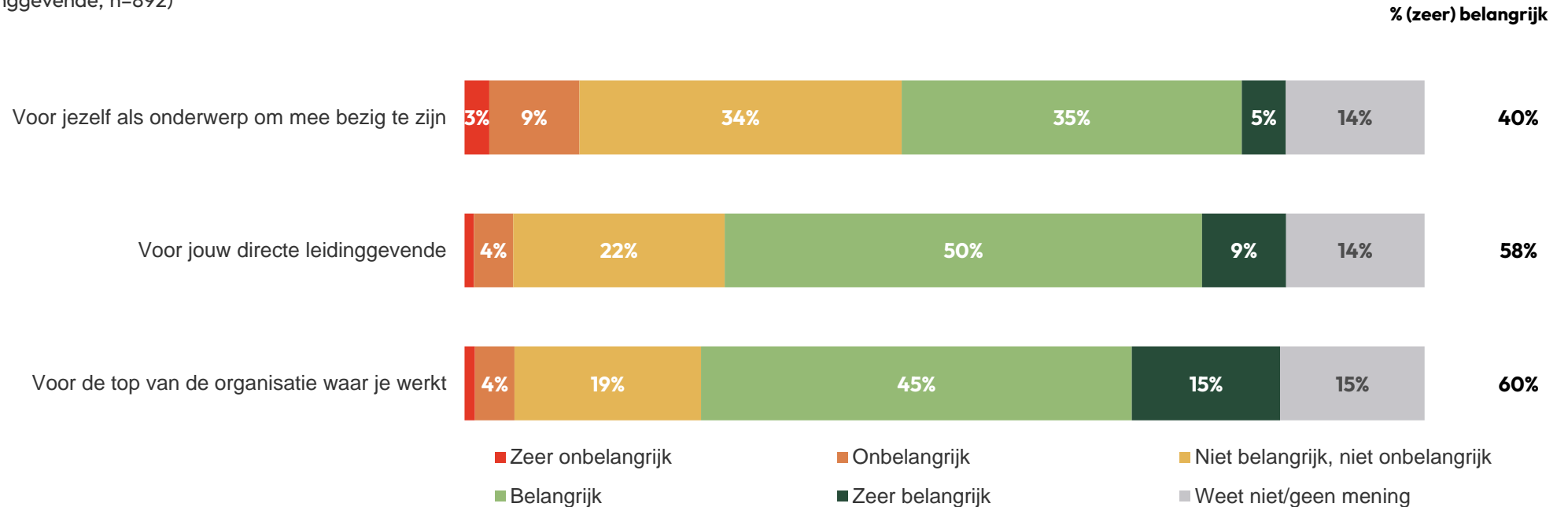
(Basis - heeft een leidinggevende, n=892)



# Een ruime meerderheid van de Nederlanders geeft aan dat moreel leiderschap voor hen belangrijk is

Hoe belangrijk vind jij moreel leiderschap?

(Basis - is geen leidinggevende, n=892)

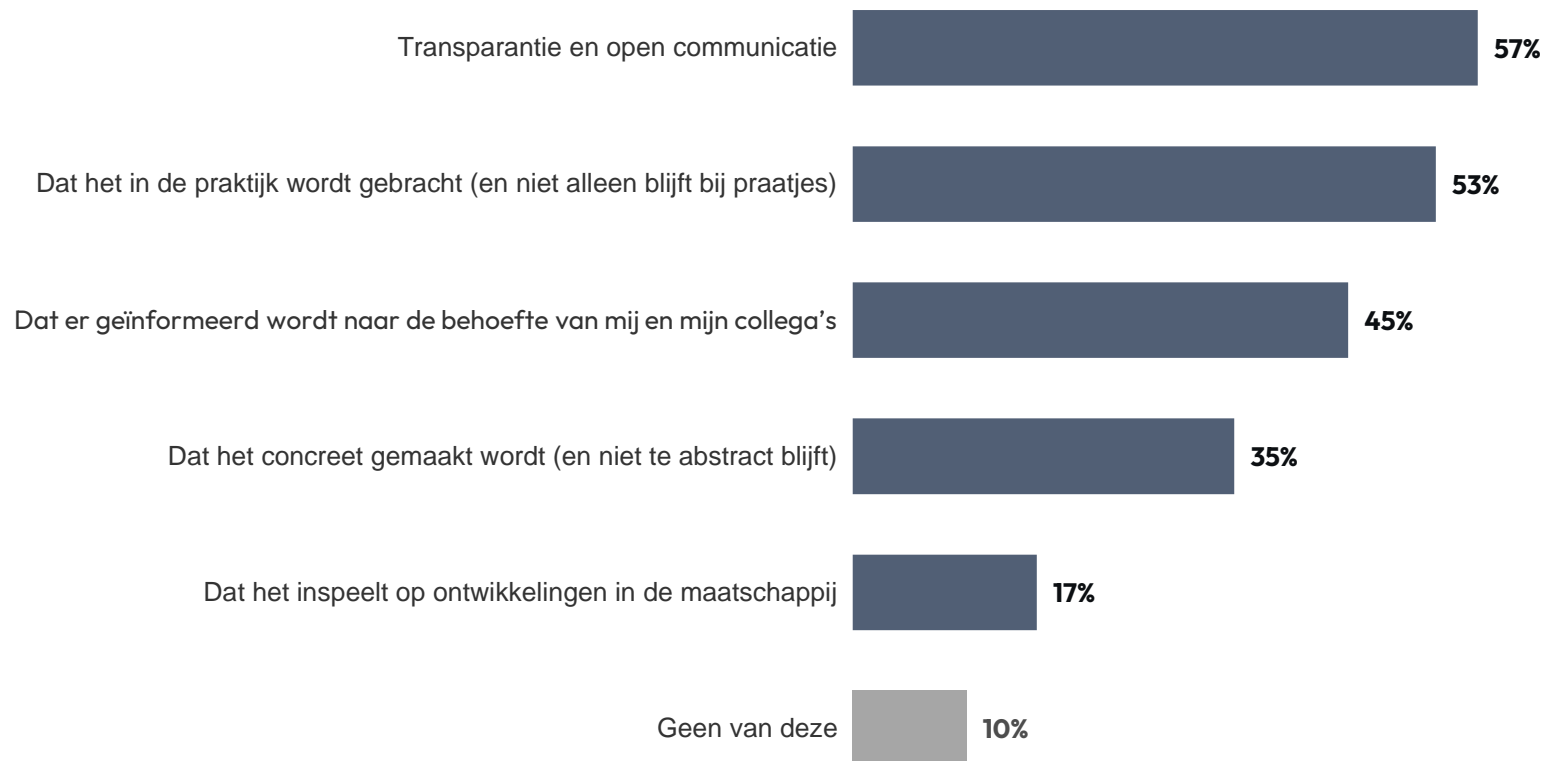




# Ruim de helft van de niet-leidinggevenden vindt transparantie en open communicatie belangrijk als het gaat over moreel leiderschap

Wat verwacht jij van jouw leidinggevende als het gaat om moreel leiderschap?

(Basis - Is geen leidinggevende, n=892)



**motivation**  
insights and strategy

**de baak**



## Bijlagen

## Bijlage

# Onderzoekstechnische informatie

### **Veldwerkperiode**

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 30 augustus 2024 t/m 9 september 2024.

### **Methode respondentenselectie**

Uit het StemPunt-panel van Motivaction.

### **Incentives**

De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt-spaarprogramma ontvangen.

### **Weging**

De onderzoeksdata zijn gewogen (zie ook bijlage gewogen en ongewogen data), daarbij fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS.

### **Responsverantwoording online onderzoek**

In de veldwerkperiode is aan 7.413 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten.

### **Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden**

Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tot tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Hetzelfde geldt voor schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten. Een uitzondering vormen beeld- en geluidsopnames van respondenten, deze worden ten hoogste 6 maanden bewaard.

### **Overige onderzoekstechnische informatie**

Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

## Bijlage

# Ongewogen en gewogen data

Leeftijd	Ongewogen %	Gewogen %
Man 25 t/m 34 jaar	8	13,2
Man 35 t/m 44 jaar	10,8	12,7
Man 45 t/m 54 jaar	12,6	13,9
Man 55 t/m 67 jaar	14,9	13,9
Vrouw 25 t/m 34 jaar	8,6	12
Vrouw 35 t/m 44 jaar	10	10,8
Vrouw 45 t/m 54 jaar	16,8	12,8
Vrouw 55 t/m 67 jaar	18,4	10,7

Opleidingsniveau	Ongewogen %	Gewogen %
Hoog	52	41,3
Midden	43,7	47,1
Laag	4,3	11,6

Provincie	Ongewogen %	Gewogen %
Groningen	3,5	3,1
Friesland	4,3	3,7
Drenthe	2,4	2,6
Overijssel	4,8	6,4
Gelderland	12,9	12,2
Zuid-Holland	19,8	21,2
Limburg	7,3	6,1
Noord-Holland	15,5	16,7
Utrecht	8,1	8
Noord-Brabant	16,1	15,1
Zeeland	2,4	2,2
Flevoland	3	2,7

## Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage - anders dan integrale publicatie - is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International bv

### **Beeldmateriaal**

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

### **Pers- en publicatiebeleid**

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

**meer zien**  
**meer weten**  
**meer betekenen**

**motivaction**  
insights and strategy

Barometer 2024 | M241084

**Motivaction International bv**

Marnixkade 109F  
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262  
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

[info@motivaction.nl](mailto:info@motivaction.nl)  
[www.motivaction.nl](http://www.motivaction.nl)

1-11-2024

30