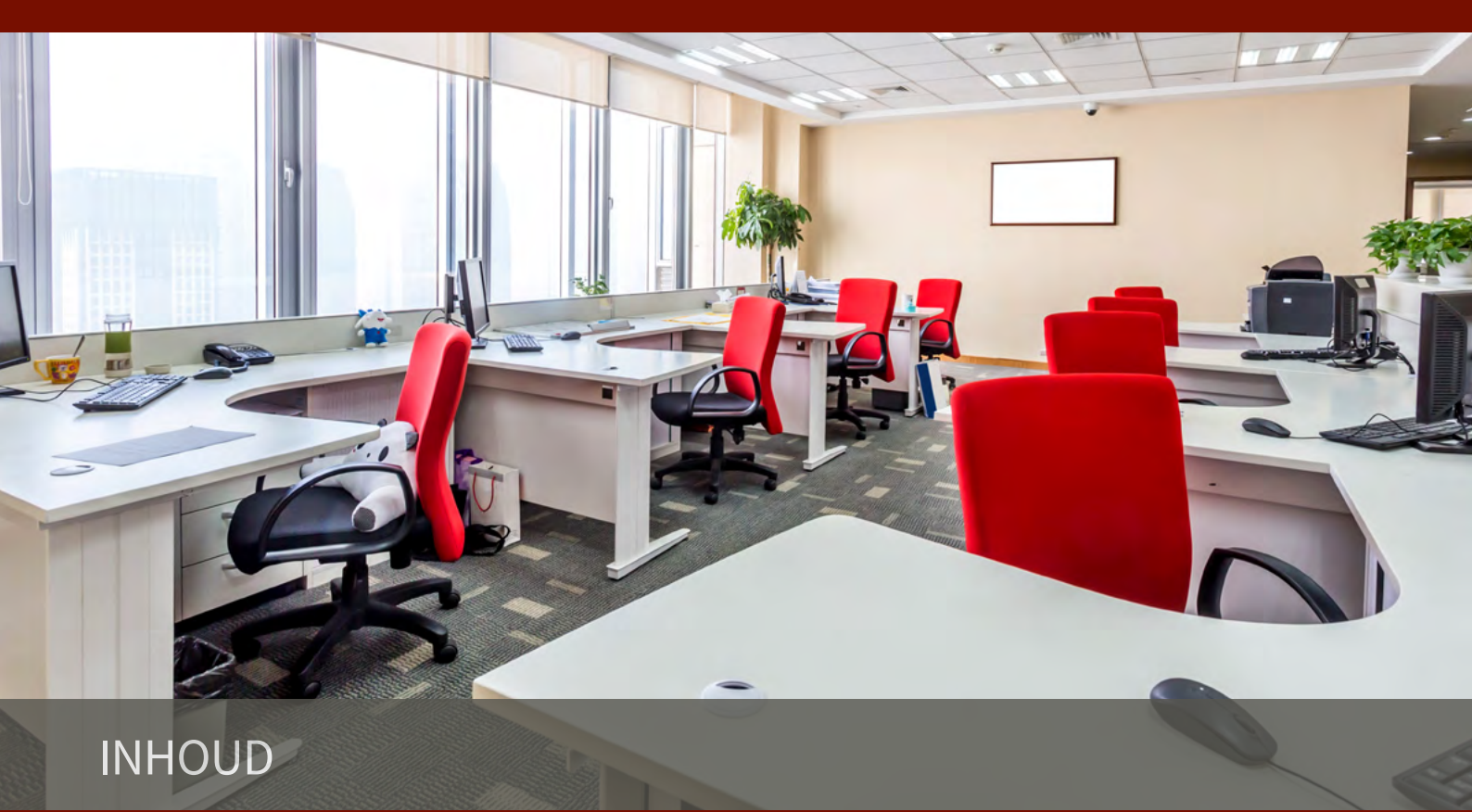


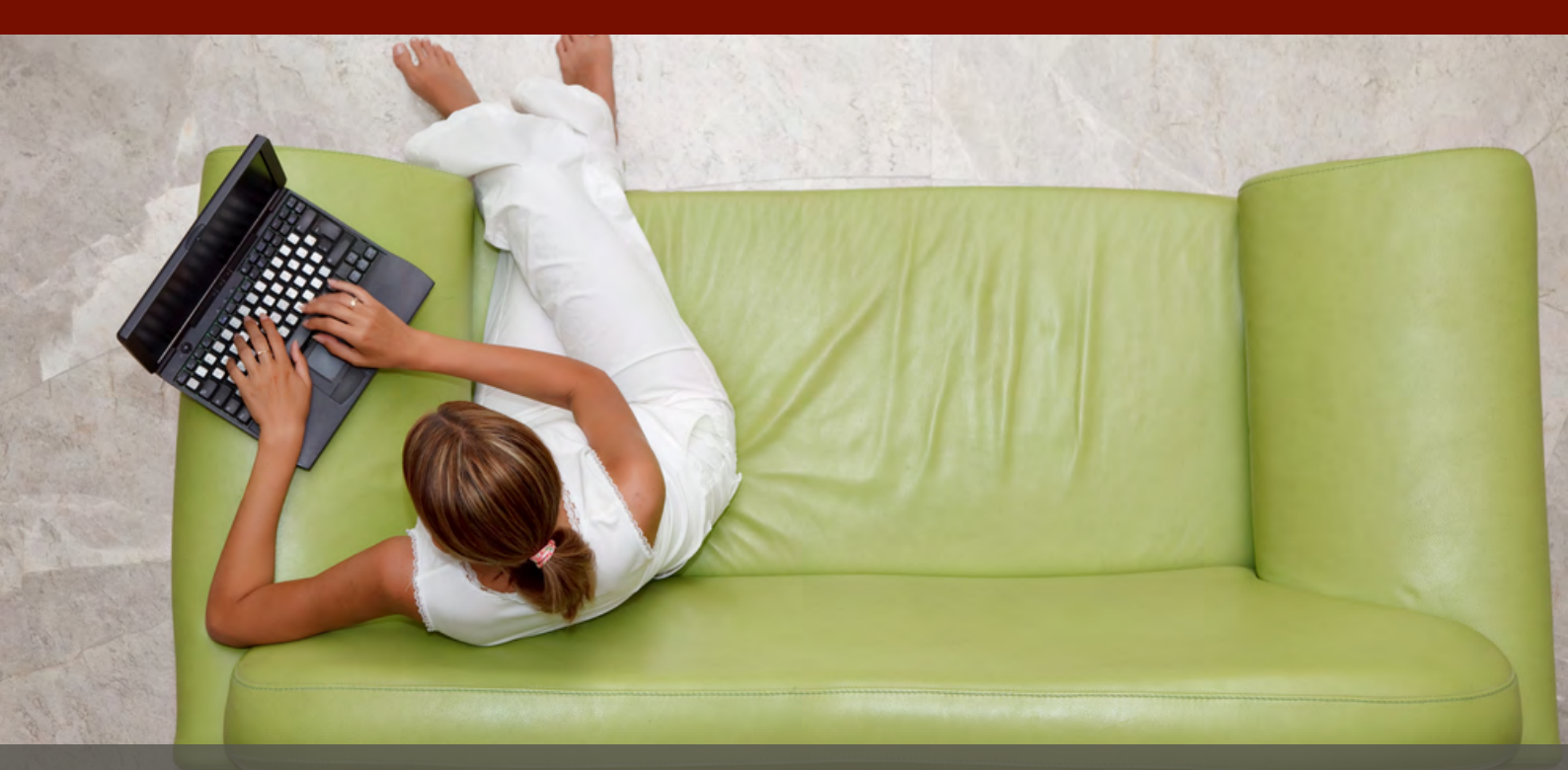
Onderzoeksrapport

Deelrapport 1: Werk/privé balans
November 2014





Voorwoord & verantwoording	2
1 Plezier in je werk	3
2 Reistijd	4
3 Werk/privé balans	5
4 Initiatieven ter bevordering van werk/privé balans	6
De conclusies	8
Over Fujitsu	9



VOORWOORD & VERANTWOORDING

Nederlanders zijn gedreven en enthousiaste medewerkers. Dat blijkt uit de resultaten van het Fujitsu IT-tevredenheidsonderzoek. Dat is mooi, maar het bedrijfsleven en de maatschappij profiteren hier niet ten volle van. Er blijft veel potentieel onbenut. Medewerkers worden nog te vaak onvoldoende gefaciliteerd en ondersteund. Dit zit in 'harde' factoren als apparatuur en de fysieke werkplek, maar ook in 'zachte' zaken als de wijze van managen en aansluiting vinden bij behoeften die de werknemer heeft om de balans tussen werk en privé te verbeteren. Door de grote aandacht voor een trend als Het Nieuwe Werken lijkt het soms alsof tegenwoordig vrijwel ieder bedrijf flexwerken heeft doorgevoerd en alle medewerkers op moderne (flex)werkplekken hun werk kunnen doen. Maar niets is minder waar.

Hoe tevreden we ook zijn, de balans tussen werk en privé is soms volledig zoek. Van werknemers wordt steeds meer verwacht dat zij continu bereikbaar of zelfs beschikbaar zijn. Niet voor niets is 'geen negen tot vijf-mentaliteit' een vereiste die tegenwoordig in veel vacatures staat. Toch heeft de werkgever ook een rol in het verbeteren van de werk-privé-balans. Een gelukkige en gezonde medewerker presteert immers ook beter en is minder vaak ziek. En dat is nog los van de vraag of de werkgever ook een verantwoordelijkheid te dragen heeft op dit vlak.

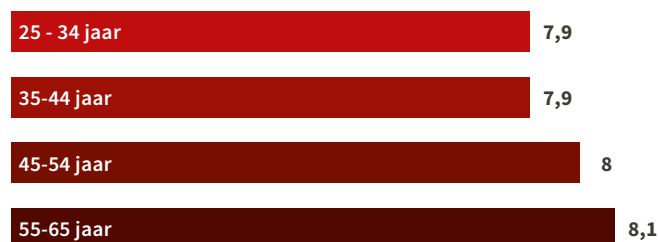
Het Fujitsu IT-tevredenheidsonderzoek is in oktober 2014 uitgevoerd onder 1172 respondenten, die per e-mail een vragenlijst voorgelegd kregen. Tevredenheid over werk en de wijze waarin medewerkers ondersteund worden, komen in dit eerste deelrapport aan bod. In de komende maanden zullen drie volgende deelrapporten verschijnen: over de tevredenheid over de apparatuur waarmee zij werken, het (IT-)beleid waarmee zij te maken hebben en tot slot hun algemene tevredenheid over IT.

In dit deelrapport over werk/privébalans komt onder meer de tevredenheid aan bod die Nederlanders ervaren in hun werk. Zij geven aan wat hun werkgever kan doen om hen beter te ondersteunen, zowel op de werkplek zelf als bij het verbeteren van hun werk/privé balans in het algemeen. Verschillen tussen seksen, leeftijd, sectoren en werkniveau komen daarbij naar boven. Een duidelijk beeld ontstaat van de initiatieven die organisaties nemen om hun medewerkers te faciliteren en te ondersteunen. Ook zijn diverse mogelijke initiatieven die een werkgever nog zou kunnen nemen voorgelegd aan de respondenten, iets wat tot verrassende uitkomsten heeft geleid.



1 | PLEZIER IN JE WERK

Afgaande op de resultaten van het Fujitsu IT-tevredenheidsonderzoek 2014 doen Nederlanders hun werk met zeer veel plezier. Als gemiddeld rapportcijfer voor de inhoud van hun werk geven zij een 8.* Mannen en vrouwen zijn even positief. Wel geldt dat hoe ouder de werknemer is, hoe positiever deze oordeelt over zijn of haar baan. 55-plussers delen de hoogste rapportcijfers uit (gemiddeld een 8,1) en onder de leeftijdsgroep 24-35 jaar zijn deze gemiddeld genomen het laagst (7,9).** De verschillen zijn echter zeer marginaal.



De meest gelukkige werknemers in Nederland werken in de gezondheidszorg (rapportcijfer: 8,18)*.** Mensen die werkzaam zijn in de industrie zijn iets minder positief over de inhoud van hun werk (7,67). Leidinggevenden en topmanagers zijn ook positiever dan mensen die niet-leidinggevend zijn en operationeel/uitvoerend werk doen. En vooral medewerkers van kleine bedrijfjes (0-10 medewerkers) gaan bij wijze van spreken iedere dag fluitend naar hun werk; zij geven gemiddeld een hoger rapportcijfer (8,45) dan de

persoon die anoniem zijn/haar werk doet in een grote organisatie met meer dan 250 medewerkers (7,88).

Wat zou de tevredenheid in het werk nog verder kunnen vergroten? “Nieuwe apparatuur” riepen werkende respondenten het vaakst, maar ook een andere manier van aansturing (meer ‘leiders’, minder ‘managers’) en meer zeggenschap in de koers van de organisatie behoren tot de top-3 van aandachtspunten. Opvallend is dat mannen en vrouwen sterk verschillen in hun wensen. Nieuwe apparatuur is toch iets meer een ‘mannending’ (27% van de mannen noemt dit, tegenover 18% van de vrouwen), net als ergernis over managers (mannen 24%, vrouwen 16%), de wens voor meer zeggenschap (20% tegenover 12%) en een modernere werkplek (15% tegenover 8%). Over het algemeen zijn mannen op veel punten kritischer. Vrouwen laten veel vaker dan mannen weten geen mening te hebben. Alleen als het gaat om de mogelijkheid eigen werktijden meer in te kunnen delen en meer inhoud in het werk zijn vrouwen in een (krappe) meerderheid.

* Alleen de antwoorden van respondenten die aangaven ‘werkend’ te zijn, zijn hier meegenomen.

** Categorieën met minder dan 40 respondenten zijn niet representatief en tellen daarom niet mee in de resultaten.

*** Enkele sectoren, o.a. de bouwsector en financiële sector zijn niet meegeteld omdat minder dan 40 respondenten aangaven hier te werken. Resultaten uit deze sectoren worden als niet-representatief beoordeeld.



2 | REISTIJD

Ach, die reistijd. Afgaande op geklaag van vrienden, familie en collega's staan we dagelijks massaal uren in de spits of bevinden we ons in eindeloos vertraagde treinen. Maar hoe erg is het echt? Welnu, afgaande op de antwoorden in het onderzoek valt het reuze mee. Driekwart van de Nederlanders heeft minder dan een uur reistijd per dag. Slechts 5 procent van de werkende Nederlanders is dagelijks langer dan twee uur onderweg.



Wel zijn er verschillen tussen verschillende groepen werkende Nederlanders. Hoe ouder bijvoorbeeld de persoon, hoe groter de kans dat hij/zij een baan dicht bij huis heeft gevonden. Van de jongeren reist nog 27% langer dan een uur op een werkdag, een percentage dat afneemt tot 19% bij de oudste groep van 55-64 jaar. Mensen die uitvoerend of operationeel werk doen hoeven ook minder lang te reizen (19% is langer dan een uur onderweg) dan professionals in het midden- of topmanagement (26%). In sectoren

als de zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur is deze groep doorgewinterde reizigers ook aanzienlijk groter dan in het onderwijs en de handel. Handelsbedrijven zijn in dit onderzoek overigens bedrijven die zich bezighouden met tussenhandel, zoals import en export van goederen.

Eigenlijk zijn wij ook best tevreden waar het onze reistijd betreft. Bijna twee derde (64%) van de werkende respondenten geeft aan tevreden of zelfs zeer tevreden te zijn. Onder ouderen is men wel wat positiever dan onder jongeren (49% in de categorie 25-34 jaar is tevreden of zeer tevreden, tegenover 69% in de categorie 55-65 jaar), wat ook strookt met de langere reistijd die jongeren vaker hebben. Wel opvallend is dat men het minst tevreden is in de handel (22% is ontevreden of zeer ontevreden), aangezien dit niet de sector is met de langste reistijden. In het openbaar bestuur en zakelijke dienstverlening wordt minder geklaagd.

“Op zoek naar wat anders als werk verhuist”

Het Nieuwe Werken neemt steeds serieuzere vormen aan. Maar woon-werkverkeer is de belangrijkste reden dat de mobiliteit in Nederland groeit. Nederlandse werknemers wonen echter het liefst zo dicht mogelijk bij hun werkplek, blijkt uit het onderzoek.

*Lees meer over de werk/privé balans op
www.balanceyourworklife.com*



3 | WERK/PRIVÉ BALANS

Komt het privéleven en alle activiteiten die men privé wil ondernemen in de knel omdat de balans tussen werk en privé zoek is?

Een derde van alle werkende respondenten geeft aan dat dit 'vaak' tot 'zeer' vaak gebeurt. Een verontrustende ontwikkeling. Vooral in het onderwijs (47%) en zakelijke dienstverlening (40%) is de werkdruk hoog en gaat dit ten koste van de eigen tijd en/of het gezin thuis. Wellicht niet verrassend, maar toch: onder leidinggevend en het hoger management (midden- en topmanagement) staat het privéleven veel meer onder druk door hun baan.

Desondanks zeggen nog altijd vier op tien werkenden meer dan twee uur voor 'zichzelf' te hebben op een werkdag. Het doet vermoeden dat vooral het hebben van een (jong) gezin er in hakt qua vrije tijd. In de leeftijdscategorieën 25-34 jaar en 35-44 jaar heeft respectievelijk 27 en 30 procent twee of meer uur vrije tijd. Dit percentage stijgt wanneer men ouder wordt. Onder werknemers tussen 45-54 jaar is het al 42% en tussen de 55-65 jaar is het zelfs 47%. Het clichébeeld van de oudere die meer tijd heeft om aan zijn golfhandicap te werken, blijkt dus wel te kloppen...

Alle werkdruk ten spijt wordt werknemers wel de nodige flexibiliteit geboden. Meer dan de helft (56%) mag zijn/haar werktijd zelf indelen. Voor mannen geldt dit overigens beduidend vaker (65%) dan voor vrouwen (42%). Dit wil

niet zeggen dat thuiswerken direct tot de mogelijkheden behoort. Slechts drie op de tien medewerkers kunnen thuiswerken wanneer zij dat willen. De werkplek op kantoor is vaak ook niet ingericht op tijds- en plaatsafhankelijk werken; slechts 22 procent heeft de beschikking over een moderne flexwerkplek. De helft van de respondenten wordt bovendien afgerekend op hun aanwezigheid, niet op hun prestatie of output. Een ouderwetse leiderschapstijl is een ergernis van veel mensen. Meer mensen zeggen dat ze niet gecoacht worden door leidinggevend.

In overleg met een leidinggevende mag bijna vier op de tien medewerkers soms of regelmatig thuiswerken. Opvallend: mannen (48%) profiteren hier veel meer van dan de andere sekse (23%). Jongeren mogen ook iets vaker thuiswerken dan hun oudere collega's. Met name in de zakelijke dienstverlening en bij organisaties in het openbaar bestuur zijn werkgevers bovengemiddeld soepel op dit gebied. Van de respondenten die werkzaam zijn in een handelsorganisatie kan slechts 15% thuiswerken. In de gezondheidszorg en het onderwijs komt thuiswerken iets minder vaak voor dan gemiddeld. Wie graag thuis wil werken, doet er goed aan te solliciteren bij een grote organisatie. Bijna de helft van de medewerkers daar kan af en toe thuiswerken wanneer zij dit overleggen met hun chef.



4 | INITIATIEVEN TER BEVORDERING VAN WERK/PRIVÉ BALANS

Veel organisaties zijn zich ervan bewust dat zij een rol hebben te spelen bij het bevorderen van de balans tussen werk en privé. Het aanbieden van flexibele werktijden en de mogelijkheid om op afstand te werken zijn bijvoorbeeld manieren om deze te verbeteren. Maar hier houdt het niet op. Vier op de tien medewerkers zegt geraadpleegd te worden over het verbeteren van de arbeidsomgeving. Bovendien vaak gebeurt dit bij respondenten die werken in het openbaar bestuur, industrie of onderwijs.



Spanning op het werk is funest en kan leiden tot stressproblematiek en zelfs burn-outklachten. Drie op de tien respondenten werkt voor een organisatie die trajecten of cursussen om hiermee om te gaan aanbiedt. Vaak zijn zij afkomstig uit het openbaar bestuur en de gezondheidszorg. Ruim de helft (52%) van de respondenten maakt melding van de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon of een maatschappelijk werker in de organisatie, iets dat met name veel voorkomt in het onderwijs en het openbaar bestuur.

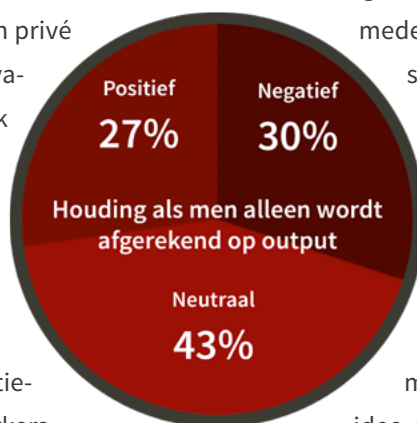
Initiatieven om de gezondheid van medewerkers te verbeteren brengen verschillende voordelen met zich mee, voor zowel werkgever als werknemer. Gezondere medewerkers zijn niet alleen minder vatbaar voor stress, maar ook productiever en minder vaak ziek. Van de werkende respondenten heeft 33% te maken met programma's die gezond eten bevorderen en bijna een kwart (24%) ondergaat zelfs gezondheidscontroles op vrijwillige basis. Programma's die moeten leiden tot meer lichaamsbeweging, zoals sportactiviteiten (32%) worden ook toegepast, net als een anti-rookbeleid (29%). Met name bedrijven in de industrie en het openbaar bestuur sturen sterk op gezondheid bij medewerkers, meer nog dan organisaties in de gezondheidszorg. Handelsbedrijven scoren overal nadrukkelijk lager dan gemiddeld waar het initiatieven betreft die werk/privé balans moeten verbeteren.

Entrepreneur Richard Branson geeft medewerkers eindeloos vakantie

Een ongelimiteerd aantal vakantiedagen voor werknemers: kan dat wel? Virgin Group haalde het nieuws met een opzienbarend HR-beleid.

Lees meer over de werk/privé balans op www.balanceyourworklife.com

Een organisatie kan nog veel verder gaan bij het bevorderen van de werk/privé balans dan bovengenoemde initiatieven. Met name binnen het kader van Het Nieuwe Werken verandert er veel op de werkvloer. Het '9-tot-5'-denken komt steeds minder voor en er wordt steeds flexibeler nagedacht over de manier waarop mensen hun taken uitvoeren, elkaar ontmoeten en werk en privé combineren. Zo worden medewerkers vaker beoordeeld op wat zij daadwerkelijk realiseren (output) in plaats van puur op hun aanwezigheid op kantoor. Toch staat slechts 27% van de medewerkers positief tegenover deze ontwikkeling. 43% is neutraal en 30% ziet het zelfs als negatief. Mannen zijn negatiever dan vrouwen. Ook oudere medewerkers, met name 55-plussers, zijn er minder over te spreken.



Recent kwamen bedrijven als BMW en Volkswagen in het nieuws doordat zij hun systemen zo inrichten dat medewerkers elkaar 's avonds en in het weekend niet meer kunnen mailen. Dit moet ervoor zorgen dat zij meer uitgerust op hun werk verschijnen. De meningen over deze aanpak lopen uiteen. 21% vindt het positief, maar 22% vindt het niks. Veel populairder zijn in ieder geval enkele andere initiatieven waarover de meningen zijn gepeild. Het meest positief zijn respondenten over het verlenen van extra vrije

dagen voor bijzondere gebeurtenissen in het leven van medewerkers (59%), managers die (intern) worden opgeleid tot leiders in plaats van managers (44%) en de mogelijkheid om op elk moment, tegen betaling, extra vrije tijd op te kunnen nemen buiten de vakantiedagen om (38%). De werkgever die zijn kantoor alleen nog maar inricht voor medewerkers om te netwerken en hen naar huis stuurt om het werk te doen is aanmerkelijk minder populair: slechts 15% is hier positief over. Het kunnen meenemen van een huisdier naar het werk, hoe sympathiek de bedoeling ook, wekt vooral afschuw. Een kleine groep van 8% ziet het wel zitten om Bello of Flappie mee te nemen naar kantoor, maar een grotere groep van 58% gruwelt bij het idee. Gezinsleden van medewerkers moeten sowieso thuisblijven, vinden veel mensen. Dit blijkt ook wel uit het gegeven dat meer mensen negatief (19%) dan positief (17%) staan tegenover de werkgever die kinderopvang voor medewerkers regelt op het werk. Als we iets dieper kijken naar de verschillende leeftijdscategorieën dan zien we twee uitschieters die we ook wel mogen verwachten: in de leeftijd van 18-24 jaar staat 43% negatief en 14% positief tegenover kinderopvang op het werk. In de leeftijdsgroep van 25-34 jaar is het juist andersom; 7% negatief en 44% positief.

Hoe is uw houding ten aanzien van de volgende maatregelen die werk privé / balans kunnen bevorderen?

	negatief	neutraal	positief
Als u geen mail meer kunt sturen/ontvangen van collega's in het weekend	22%	56%	21%
Als u alleen wordt afgerekend op output / op wat u oplevert	30%	43%	27%
Als managers opgeleid worden door de organisaties tot 'leiders' in plaats van managers	14%	42%	44%
Als u op projectbasis voor verschillende werkgevers werkt	26%	53%	21%
Als gezegd wordt: thuis werkt u en op kantoor komt u om te netwerken	38%	48%	15%
Als u vrije tijd op elk moment kunt opnemen tegen betaling, buiten de vakantiedagen	10%	52%	38%
Als er extra vrije dagen komen voor bijzondere gebeurtenissen in het leven van medewerkers	5%	36%	59%
Als er meer sociale events worden georganiseerd op het werk	11%	54%	36%
Als er kinderopvang komt op het werk	19%	64%	17%
Als u uw huisdier mee mag nemen naar kantoor	58%	34%	8%
Als er diensten worden aangeboden als stomerij, boodschappenservice, etc.	27%	56%	17%
Als niemand achter het bureau mag eten, maar in het kader van binding samen wordt gegeten	29%	42%	28%



DE CONCLUSIES

Nederlanders gaan met plezier naar hun werk, afgaande op het gemiddelde rapportcijfer 8 dat zij geven voor de inhoud van hun werk. Vooral oudere medewerkers, leidinggevend en mensen die werken in kleine organisaties geven hoge rapportcijfers. Ook over hun reistijd zijn ze doorgaans te spreken. Driekwart van de Nederlanders reist op een werkdag minder dan een uur en tweederde is hierover tevreden. Wat de tevredenheid over hun baan nog verder kan vergroten is nieuwe apparatuur, een andere manier van aansturing en meer zeggenschap in de koers van een organisatie. Ook noemen zij een moderne werkplek.

Kortom, we zijn tevreden. Maar ook druk. De balans tussen werk en privé is bij een derde van de Nederlanders zelfs volledig zoek. Vooral in het onderwijs en de zakelijke dienstverlening is de werkdruk hoog. Mensen in managementfuncties hebben hier ook meer last van. Medewerkers jonger dan 45 jaar hebben veel minder vrije tijd dan hun oudere collega's.

Tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken kan helpen de juiste balans te vinden, maar vaak wordt deze flexibiliteit niet geboden. Zelf werktijden bepalen kan in de helft van de gevallen nog, maar thuiswerken is minder vaak een mogelijkheid. Incidenteel thuiswerken is in overleg met een leidinggevende voor vier op de tien respondenten

mogelijk. Mannen en jongeren mogen aanmerkelijk vaker thuiswerken dan vrouwen en oudere medewerkers. De managementstijl van leidinggevend blijkt een grote ergernis te zijn. Het kantoor is overigens ook niet ingericht op Het Nieuwe Werken. Slechts 22% van de respondenten heeft een moderne werkplek en de helft wordt nog altijd afgerekend op aanwezigheid, niet op output.

Respondenten kregen in het Fujitsu IT-tevredenheidsonderzoek verschillende initiatieven voorgelegd die de werk-privé balans kunnen verbeteren. Meer training voor managers om hun leiderschapsstijl te verbeteren is een maatregel die op zeer veel bijval mag rekenen. Ook de mogelijkheid om tegen betaling extra vrije tijd op te kunnen nemen en meer vrije dagen bij bijzondere gebeurtenissen in het leven van een medewerker staan in de top drie. Een deel van de bedrijven neemt overigens al maatregelen, maar zij zijn wel in de minderheid. Een vertrouwenspersoon is nog wel regelmatig (in de helft van de gevallen) aanwezig, maar slechts vier op de tien bedrijven luistert naar medewerkers bij het verbeteren van de arbeidsomgeving. En ongeveer een derde van de organisaties heeft programma's die gezond leven stimuleren, onder meer op het gebied van lichaamsbeweging, gezond eten, stressreductie en stoppen met roken.



OVER FUJITSU

Fujitsu is een wereldwijde leverancier van dynamische IT-infrastructuren, met 170.000 medewerkers die klanten in 70 landen lokaal ondersteunen. Fujitsu heeft een groot aanbod van gestandaardiseerde Fujitsu producten en diensten voor desktop en datacenter omgevingen en levert dit met lokale focus als totaaloplossing aan haar klanten. Het hoofdkantoor van Fujitsu bevindt zich in Tokio. Vanwege de betrokkenheid bij het behoud van het milieu en maatschappelijk verantwoord ondernemen is Fujitsu opgenomen in de Dow Jones Sustainability World Index en in de FTSE4Good Index. Voor meer informatie: www.fujitsu.com/nl.

Wilt u op de hoogte blijven van het laatste IT nieuws of wilt u meer weten over de onderwerpen in dit rapport? Bezoek dan eens één van onderstaande websites

IT Nieuws



Website met korte nieuwsberichten over IT hypes en trends.

www.fujitsu-nieuws.nl

Work Life Balance



Website met interviews en achtergronden over de werk/privé balans.

www.balanceyourworklife.com

Global intelligence for the CIO



Website met IT nieuws, achtergronden en cases voor de CIO.

www.i-cio.com

COLOFON

Idee en onderzoek

Judith Akkerman - Fujitsu

Teksten

Koos Plegt - Mediatic

Ontwerp en vormgeving

Matthias Barzilay - Fujitsu

Informatie

www.it-tevredenheid.nl

www.balanceyourworklife.com



www.twitter.com/Fujitsu_NL



www.linkedin.com/company/fujitsu-nederland