



Het Nieuwe Werken bij SSR

1 oktober 2013, Sarike Verbiest & Merle Blok





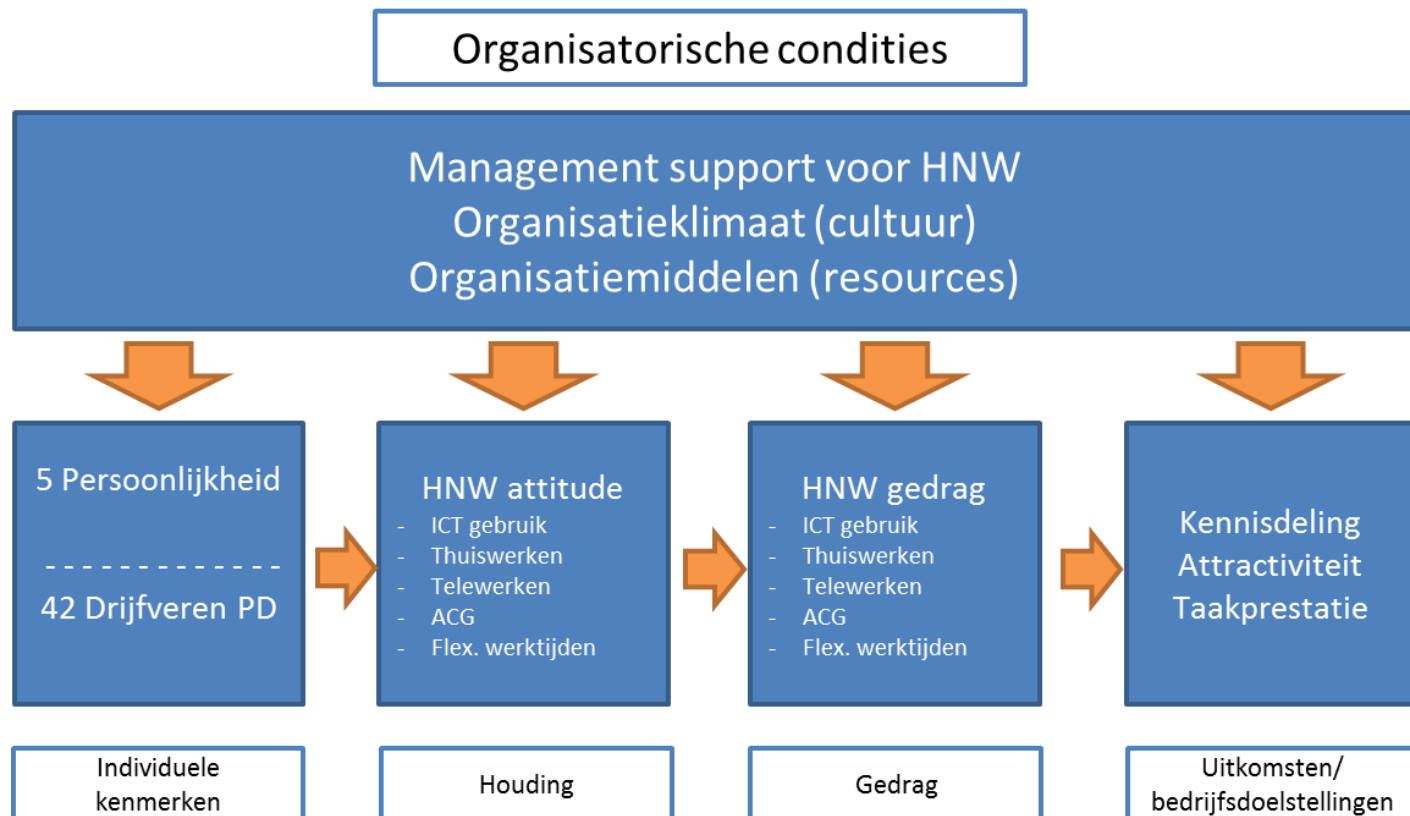
Inhoud

- › 3-4 Toelichting op TNO onderzoek
- › 5 Wat is HNW?
- › 6 HNW bij SSR
- › 7 Steekproef
- › 8-9 Conclusies
- › 10-27 In hoeverre maken medewerkers gebruik van HNW mogelijkheden?
- › 28-34 Wat is de attitude (behoefte) die medewerkers hebben ten aanzien van HNW?
- › 35-39 In hoeverre stimuleren leidinggevenden HNW en is er sprake van een HNW cultuur?
- › 40-43 Samenvatting opmerkingen medewerkers
- › 44 Discussiepunten



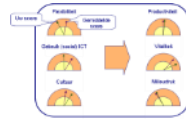
Toelichting op TNO onderzoek

TNO is in juli 2013 i.s.m. Amygdala BV een grootschalig onderzoek gestart naar de relatie tussen HNW en persoonlijkheidskenmerken. Er is bij een groot aantal organisaties, waaronder SSR, een vragenlijstonderzoek uitgevoerd. Generieke resultaten worden eind 2013 teruggekoppeld.





- › Op verzoek van SSR heeft TNO extra aanvullende analyses uitgevoerd om antwoord te kunnen geven op de volgende vragen:
1. Maken medewerkers gebruik van de HNW-mogelijkheden die SSR biedt en in welke mate wordt hier gebruik van gemaakt? Specifiek gaat het om de volgende aspecten:
 - Gebruik ICT-middelen
 - Gebruik thuiswerken
 - Gebruik telewerken
 - Activiteit gerelateerd werken
 - Flexibiliteit in werktijden
 2. Wat is de attitude van medewerkers t.a.v. de verschillende HNW-maatregelen?
 3. Hoe scoren verschillende groepen medewerkers op de verschillende HNW-aspecten? Daarbij maken we onderscheid in leeftijdscategorieën, geslacht, opleidingsniveau en samenstelling van het huishouden waar relevant.
 4. In hoeverre is er sprake van management support en een organisatiecultuur die HNW stimuleert? Hoe scoren verschillende functiegroepen op deze aspecten?



Sarike Verbiest
HNW bij SSR

Wat is Het Nieuwe Werken?

Het Nieuwe Werken stelt medewerkers in staat zelf te bepalen **waar**, **hoe** en **wanneer** zij werken. TNO hanteert de volgende definitie: HNW is een visie op manier van werken die optimaal aansluit bij behoefte kenniswerker. Leidt tot *productieve, duurzame, inspirerende en (team)prestatie bevorderende werkomgeving middels technologische en sociale innovatie*.
Beoogd resultaat: versterken van marktpositie en/of maatschappelijke impact.





Het Nieuwe Werken bij SSR

- › In 2011 is SSR begonnen met het vormgeven van HNW voor de eigen organisatie. Per december 2012 is hier effectief invulling aan gegeven en inmiddels heeft SSR de volgende maatregelen doorgevoerd:





Steekproef

- › 77 medewerkers van SSR hebben de vragenlijst volledig ingevuld (totaal 100 benaderd):
 - › 70% is vrouw
 - › De gemiddelde leeftijd is 43 jaar (SD 10,0)
 - › 70% is hoogopgeleid



Conclusies (1/2)

- › SSR lijkt goed op weg te zijn met de doorvoering van HNW. De getroffen HNW maatregelen lijken goed aan te sluiten op de behoeften (attitudes) van de medewerkers.
- › Medewerkers zijn positief over management support en de cultuur voor HNW.
- › Stimulering door de leidinggevende op het naleven van HNW afspraken kan verbeterd worden.
- › Flexibiliteit in werktijden is nog weinig aan de orde, hoewel medewerkers wel aangeven het belangrijk te vinden flexibel te kunnen zijn in werktijden.



Conclusies (2/2)

- › Jonge medewerkers werken minder thuis dan de oudere medewerkers. Zij zijn ook neutraler in hun behoefte daarin. Dit blijkt ook uit nationale arbeidsmonitoring (NEA 2012). Een verklaring kan zijn de behoefte aan contact met ervaren collega's om kennis van op te doen.
- › Collaborative tools, audio- en video conferencing en social media worden nog weinig gebruikt, ondanks dat dit wel gestimuleerd wordt. Een deel van de medewerkers staat hier ook nog niet zo positief tegenover.
- › Er is ruimte voor verhoging van activiteit gerelateerd werken. Medewerkers staan daar wel positief tegenover.
- › Er blijkt behoefte aan meer concentratiewerkplekken en afspraken tegen geluidsoverlast (kletsen).



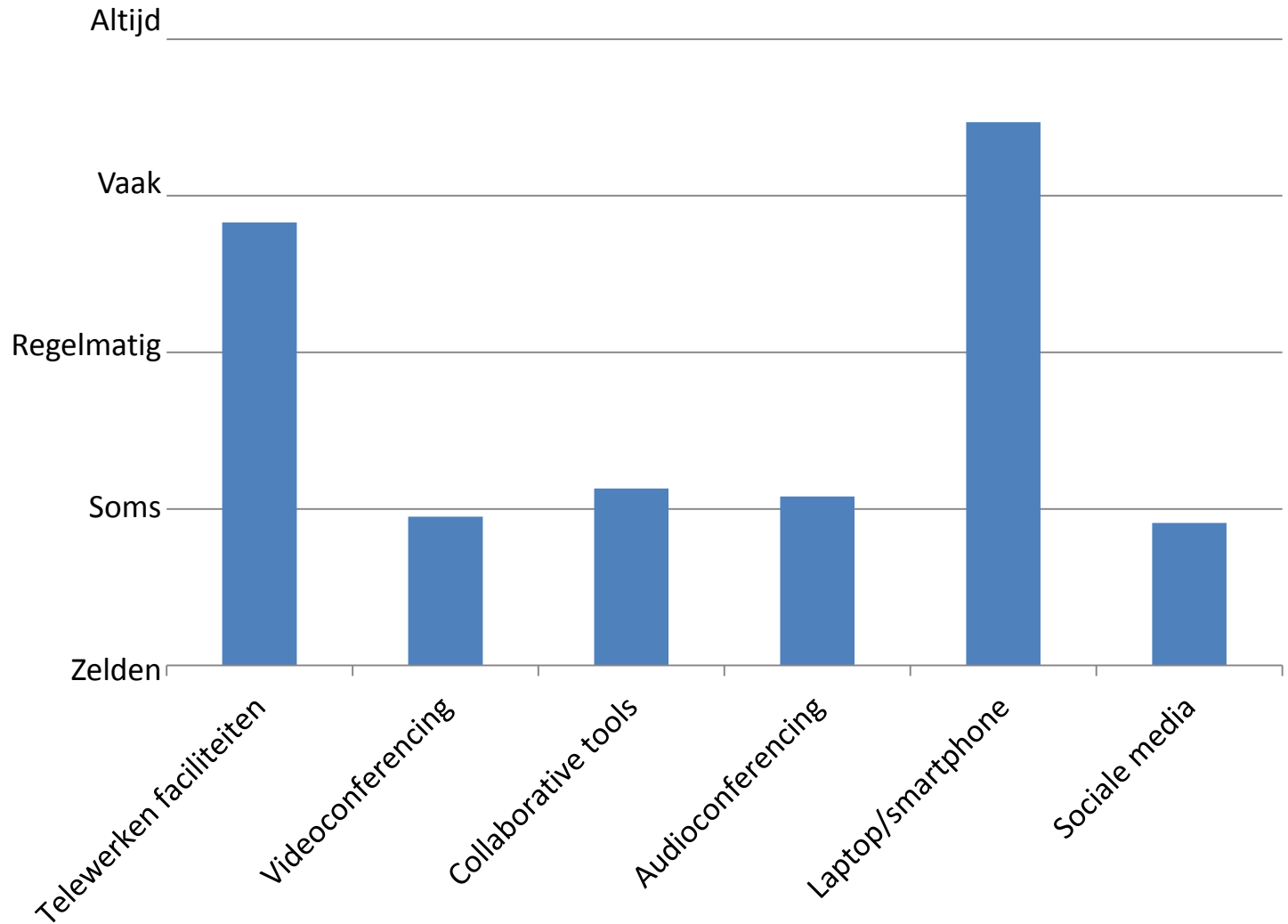
Sarike Verbiest
HNW bij SSR

In hoeverre maken medewerkers bij SSR gebruik van HNW-maatregelen?



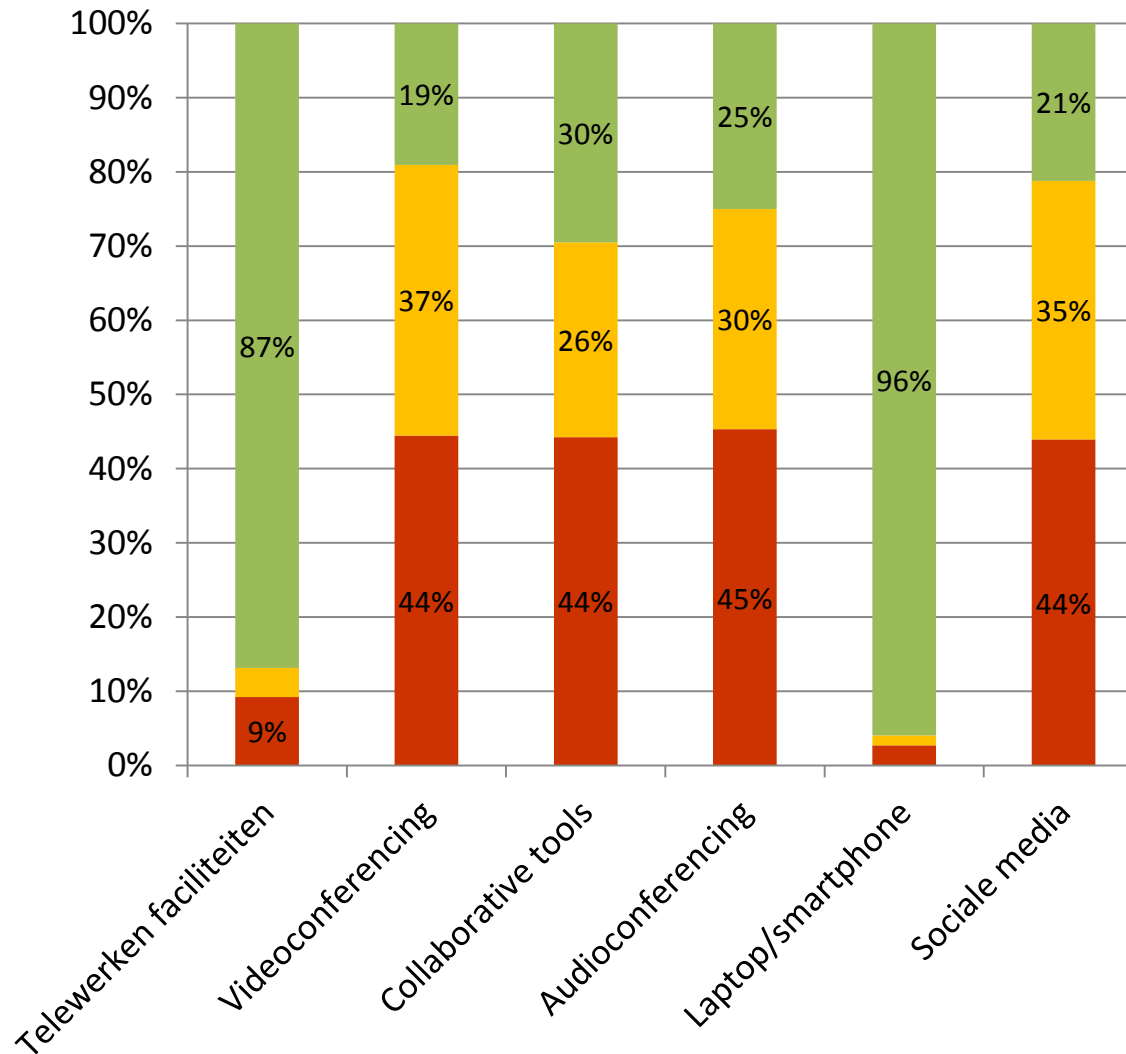
Sarike Verbiest
HNW bij SSR

Scores gebruik ICT-middelen op schaal: Zelden - Altijd





Gebruik ICT-middelen percentages



Geen
significante
verschillen
tussen mannen
en vrouwen

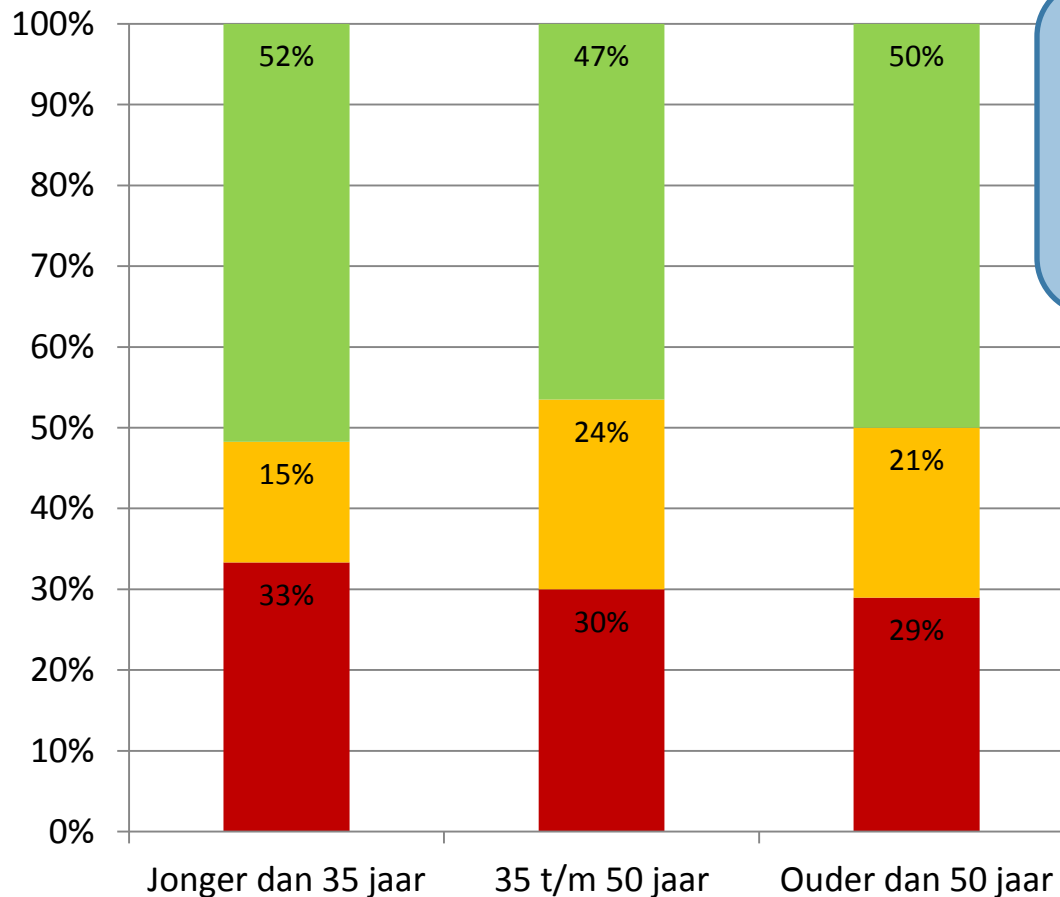
■ Regelmatig/vaak/altijd
■ Soms
■ Zelden

Sig. = $p < .05$
Cohen's $d =$
minstens .20



Bestaan er verschillen in leeftijd in gebruik ICT-middelen?

Gebruik ICT-middelen en leeftijd



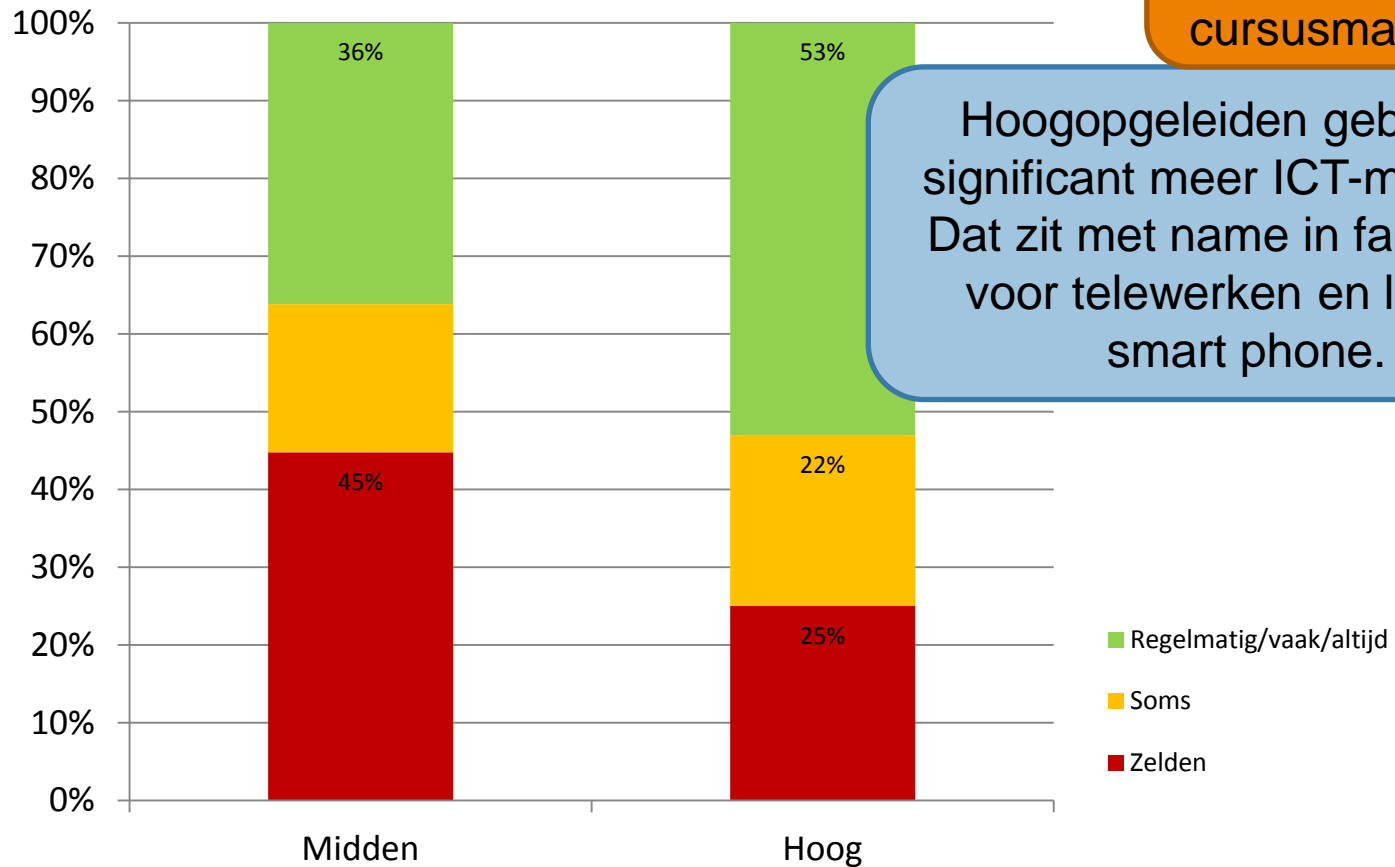
Jongste categorie
maakt significant
minder gebruik van
faciliteiten voor
telewerken.

- Regelmatig/vaak/altijd
- Soms
- Zelden



Bestaan er verschillen tussen opleidingsniveaus in gebruik ICT- middelen?

Gebruik ICT-middelen en opleiding



In groep
hoogopgeleiden
zitten met name
cursusmanagers

Hoogopgeleiden gebruiken
significant meer ICT-middelen.
Dat zit met name in faciliteiten
voor telewerken en laptop/
smart phone.



Sarika Verbiest
HNW bij SSR

TNO innovation
for life

FOKKE & SUKKE
HEB BEN DAT NU EENMAAL ZO GEREGLD

NEE BAAS,
OP DINSDAG WERK
IK ALTIJD THUIS!!



RGVT

www.foksuk.n



Telewerken

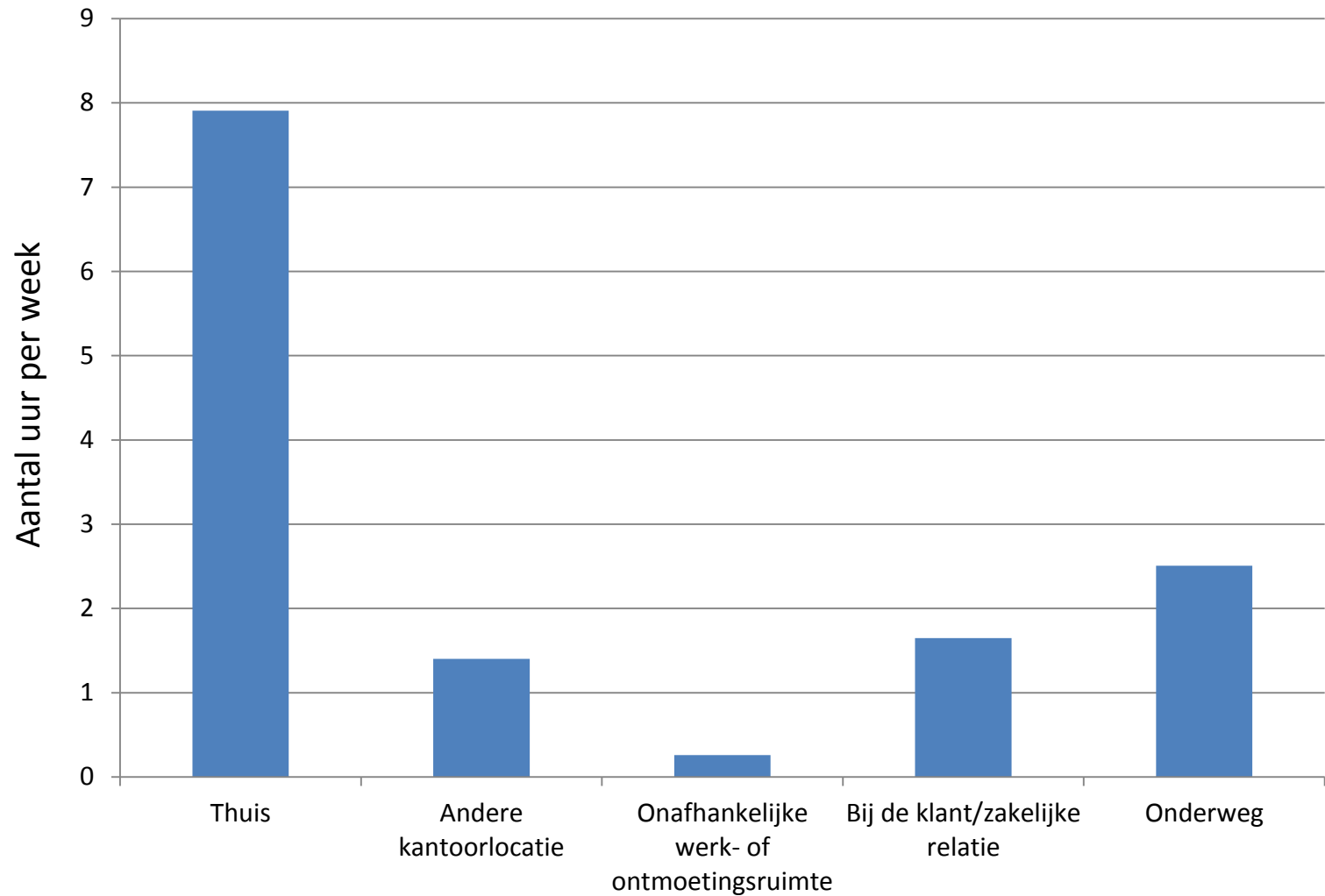
- › Telewerken is gemeten door te vragen naar aantal gewerkte uren:
 - › Thuis
 - › Andere kantoorlocatie van de eigen organisatie
 - › Onafhankelijke werk- of ontmoetingsruimte, zoals Seats2meet of Regus
 - › Op locatie bij een klant of zakelijke relatie
 - › Onderweg

- › Absoluut gezien geven de medewerkers aan dat ze 13,8 uur per week telewerkten, in de afgelopen 6 weken.
- › Wanneer we het aantal uur dat ze per week werken meerekenen, komt dat neer op 40% van de tijd.



Sarike Verbiest
HNW bij SSR

In de afgelopen 6 weken werkte ik gemiddeld ... uur per week op de volgende locaties:





Thuiswerken

- › Medewerkers werken gemiddeld 1 dag per week thuis (8 uur), dit komt neer op 23% van hun werkelijke werktijd.
- › Geen significant verschil tussen mannen en vrouwen.
- › Ook de samenstelling van het huishouden speelt geen significante rol. We zien hier ook geen verschil in attitudes t.o.v. thuiswerken.
- › Medewerkers jonger dan 35 jr werken significant minder thuis dan gemiddeld. 16% van hun gewerkte uren (kleine 6 uur p/w). (NB: 41% van de jonge medewerkers is SD-medewerker of teamassistent).
- › Er zijn geen significante verschillen in opleidingsniveau. Wel een indicatie dat hoogopgeleiden meer thuiswerken (8,5 uur; 24%).



Sarika Verbiest
HNW bij SSR

FOKKE & SUKKE

DRUKKEN HET NIEUWE WERKEN ERDOOR

DE VRIES, JIJ HEBT DIT
HELE RAPPORT GEWOON
ACHTER JE BUREAU
GESCHREVEN!!!

WAT
HADDEN WE NOU
AFGESPROKEN???





Activiteit gerelateerd werken (AGW)

- › AGW = Op kantoor werken op een werkplek die past bij de activiteit die je op dat moment doet.

- › Activiteit gerelateerd werken is gemeten door te vragen naar het gebruik van:
 - › Aanlandwerkplekken
 - › Overlegruimtes
 - › Brainstorm- of creativiteitsruimtes
 - › Stille /concentratieruimtes / cockpitruimtes
 - › Open informele ontmoetingsruimtes
 - › Flexwerkplek



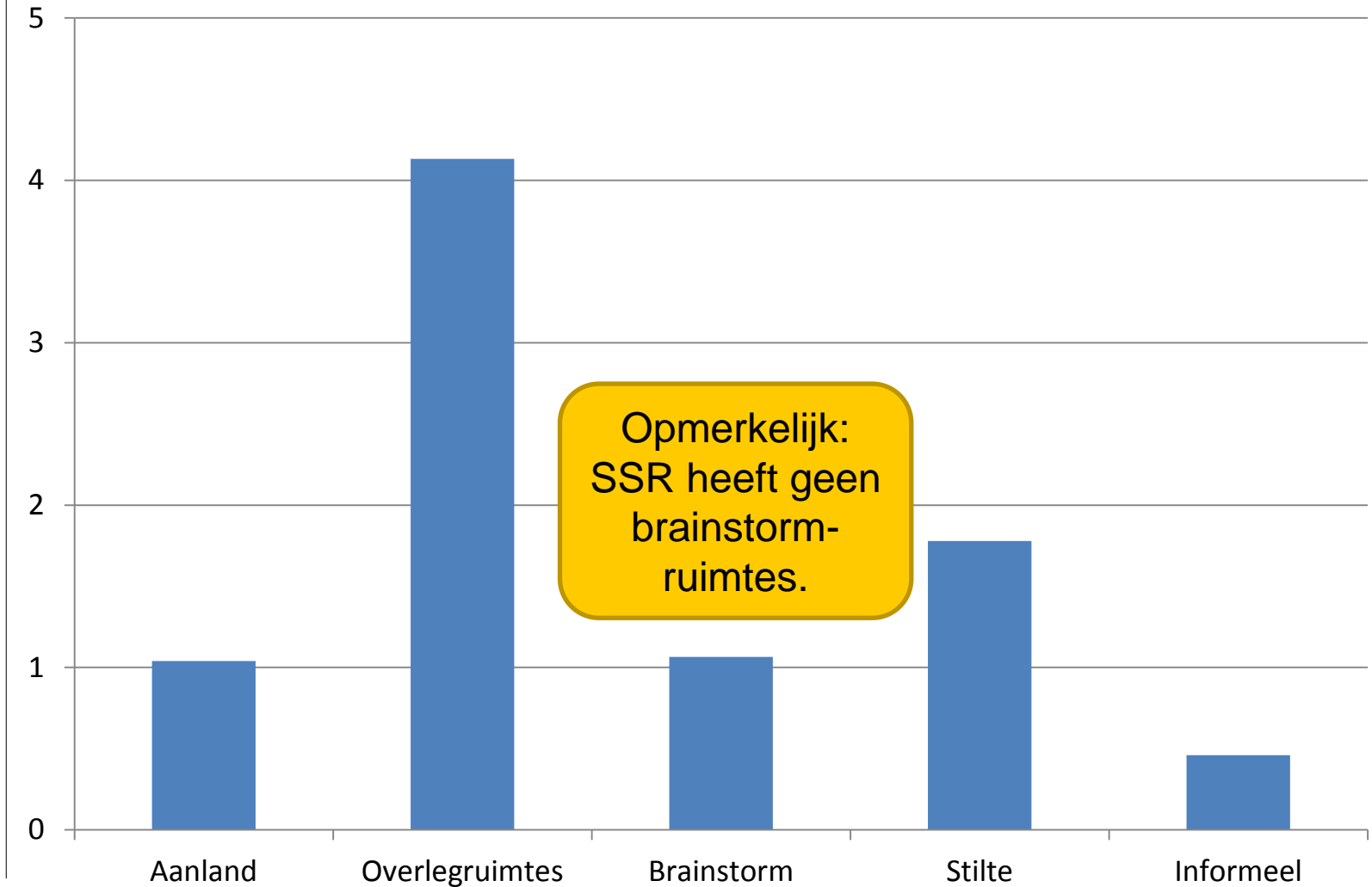
In hoeverre doen de medewerkers aan AGW?

- › Gemiddeld maken medewerkers gebruik van 2 tot 3 verschillende ruimtes/werkplekken. Het maximum is 6 verschillende plekken.
- › Gemiddeld werken medewerkers 26 uur per week in andere ruimtes en plekken dan op een vaste werkplek. Dat komt m.n. door het gebruik van flexplekken.
- › Bijna 32% van de medewerkers maakt maar gebruik van 1 soort werkplek (vaste plek of de flexplek).
- › 18% van de medewerkers geeft aan gebruik te maken van een vaste werkplek.



Sarika Verbiest
HNW bij SSR

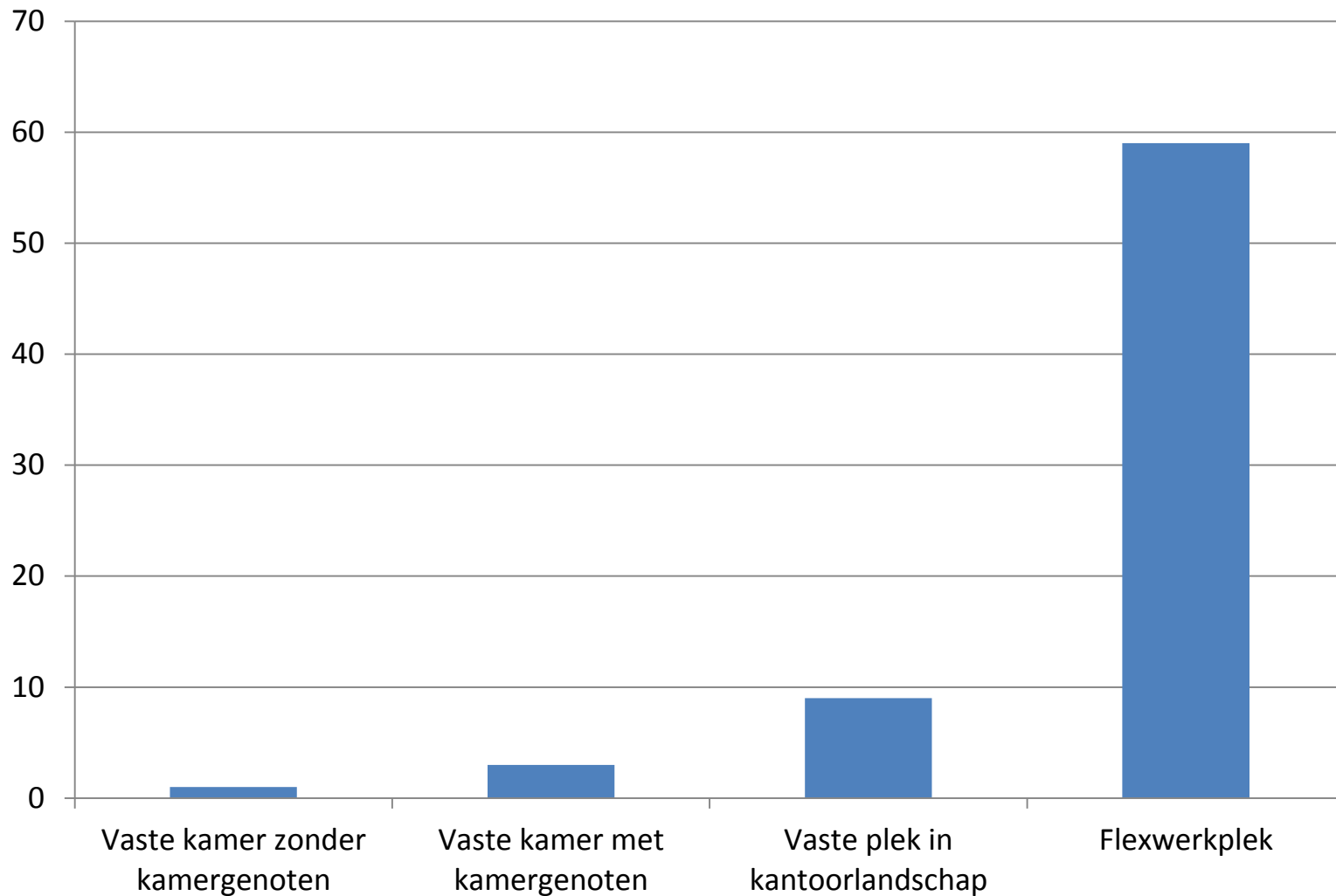
Gemiddeld gebruik ruimtes in uur per week afgelopen 6 weken





Sarike Verbiest
HNW bij SSR

Hoeveel mensen maken gebruik van welke soort werkplek?



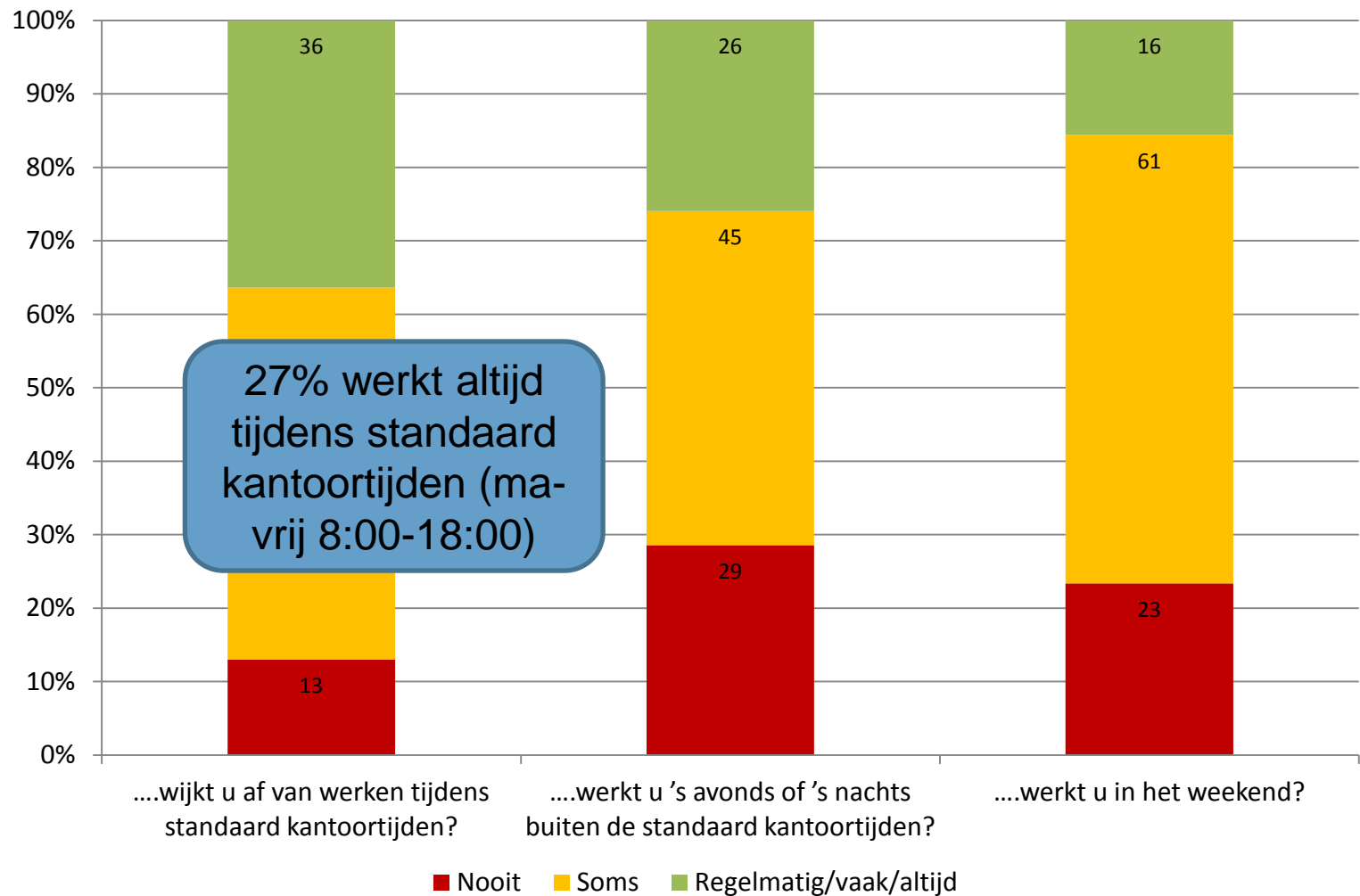


Verschillen tussen groepen medewerkers AGW?

- › Er is geen significant verschil tussen mannen en vrouwen in aantal uur gebruik van verschillende ruimtes en de flexwerkplek.
- › Er is ook geen significant verschil tussen leeftijdsgroepen. De jongste categorie medewerkers (jonger dan 35) geeft wel het hoogste aantal uur aan: 32,5 uur.



Flexibiliteit in werktijden





Verschillen tussen groepen medewerkers in flexibele werktijden?

- › Gemiddeld werken medewerkers niet veel op flexibele werktijden: 'soms' op een schaal van 'nooit' tot 'altijd'.
- › Het lijkt dat mannen meer op flexibele werktijden werken, maar dit is geen significant verschil met vrouwen.
- › De jongste categorie medewerkers (< 35) werkt significant minder op flexibele werktijden dan gemiddeld. De oudste categorie (> 50) werkt significant meer op flexibele werktijden dan gemiddeld.
- › Hoogopgeleiden werken significant meer op flexibele werktijden dan gemiddeld.
- › Medewerkers met kinderen scoren iets hoger op flexibele werktijden, maar dit is niet significant. Hun attitude/behoefte hierin is ook niet anders.



Sarika Verbiest
HNW bij SSR

Wat is de attitude (behoefte) die medewerkers hebben ten aanzien van HNW-maatregelen?



Sarika Verbiest
HNW bij SSR

TNO innovation
for life

FOKKE & SUKKE MOETEN WEER AAN DE SLAG

HNW?
WIJ ZIJN MEER
VAN HOL.

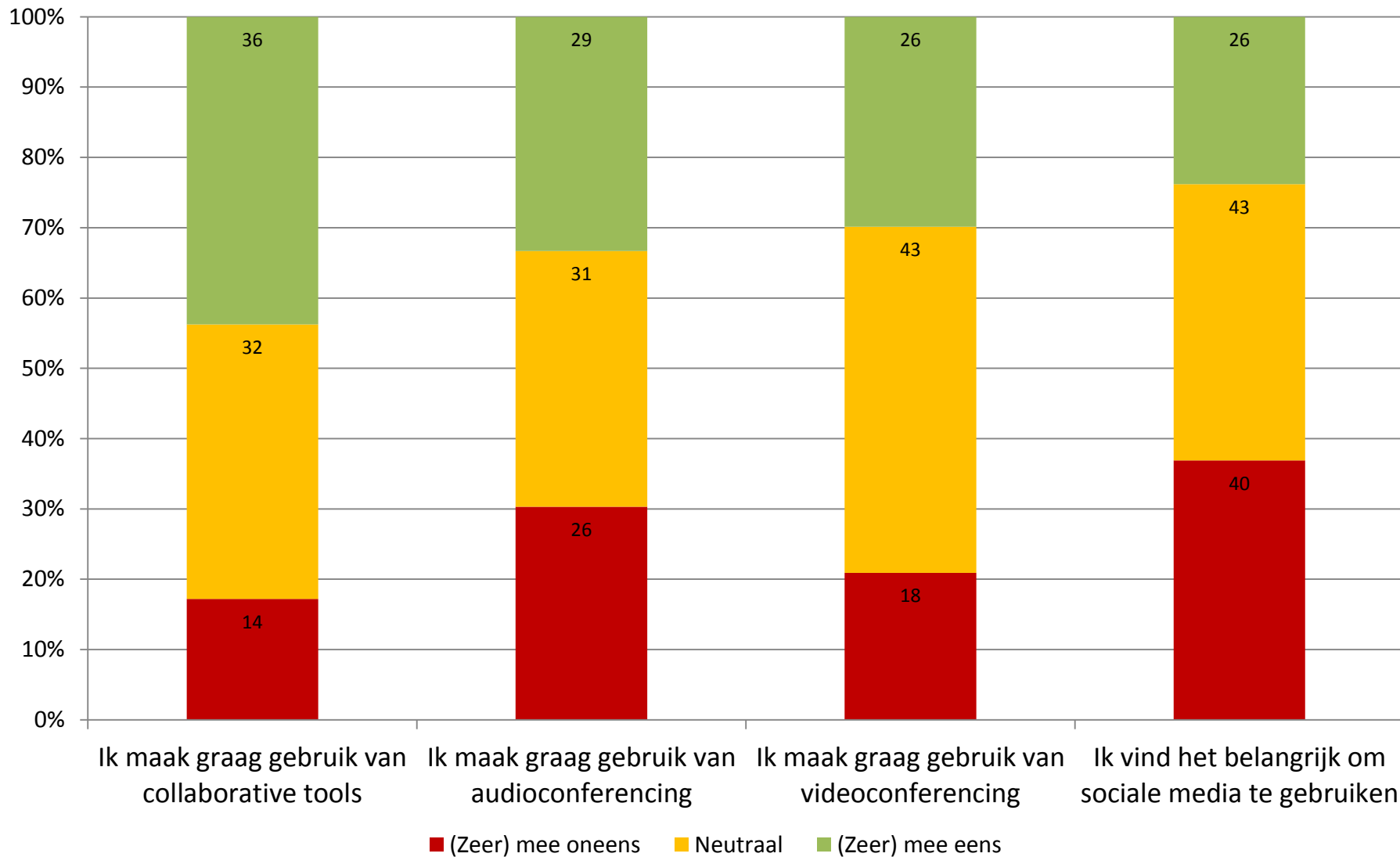
**HET OUDE
LUMMELEN**





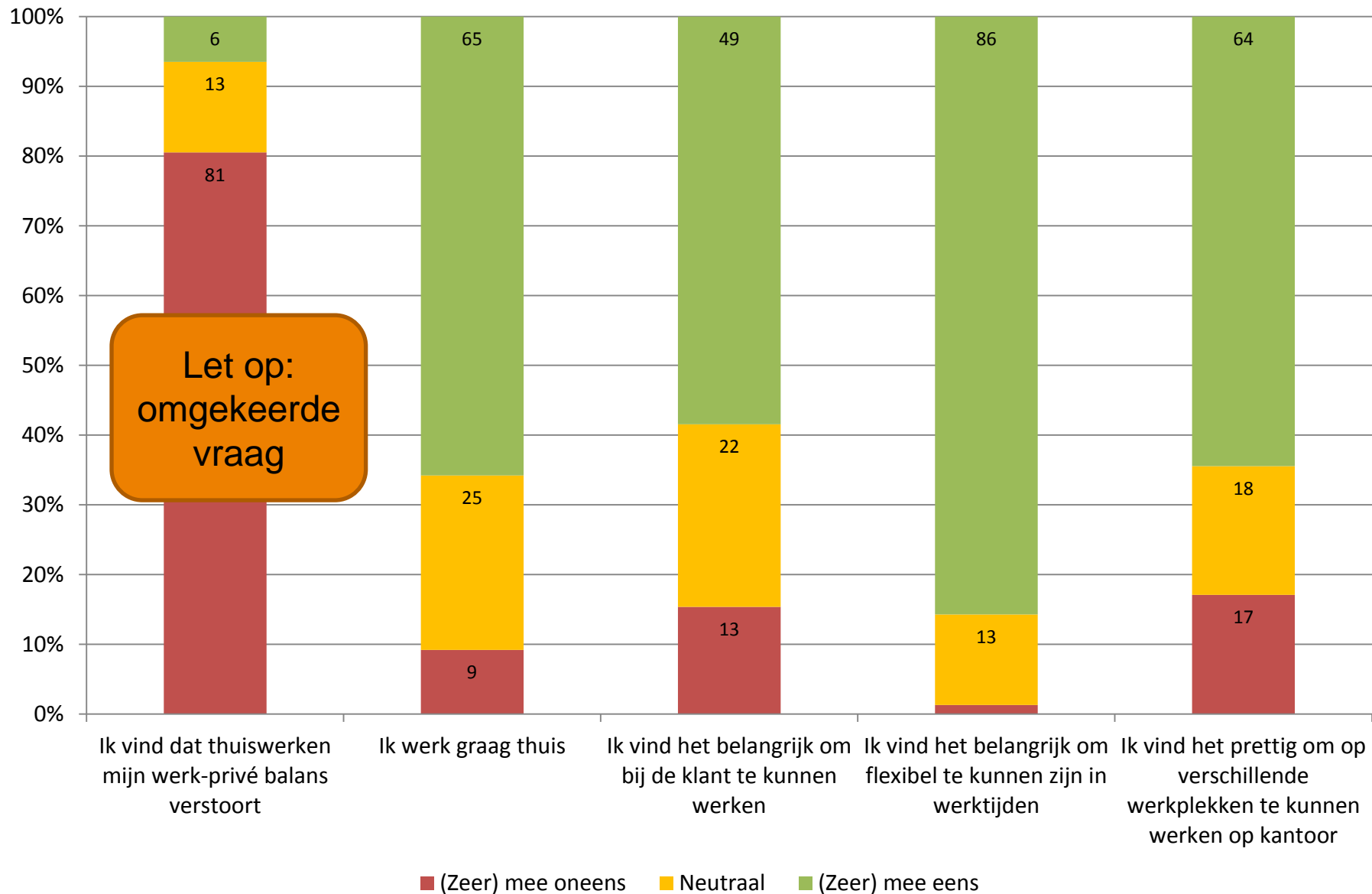
Sarike Verbiest
HNW bij SSR

Attitudes t.o.v. HNW-maatregelen



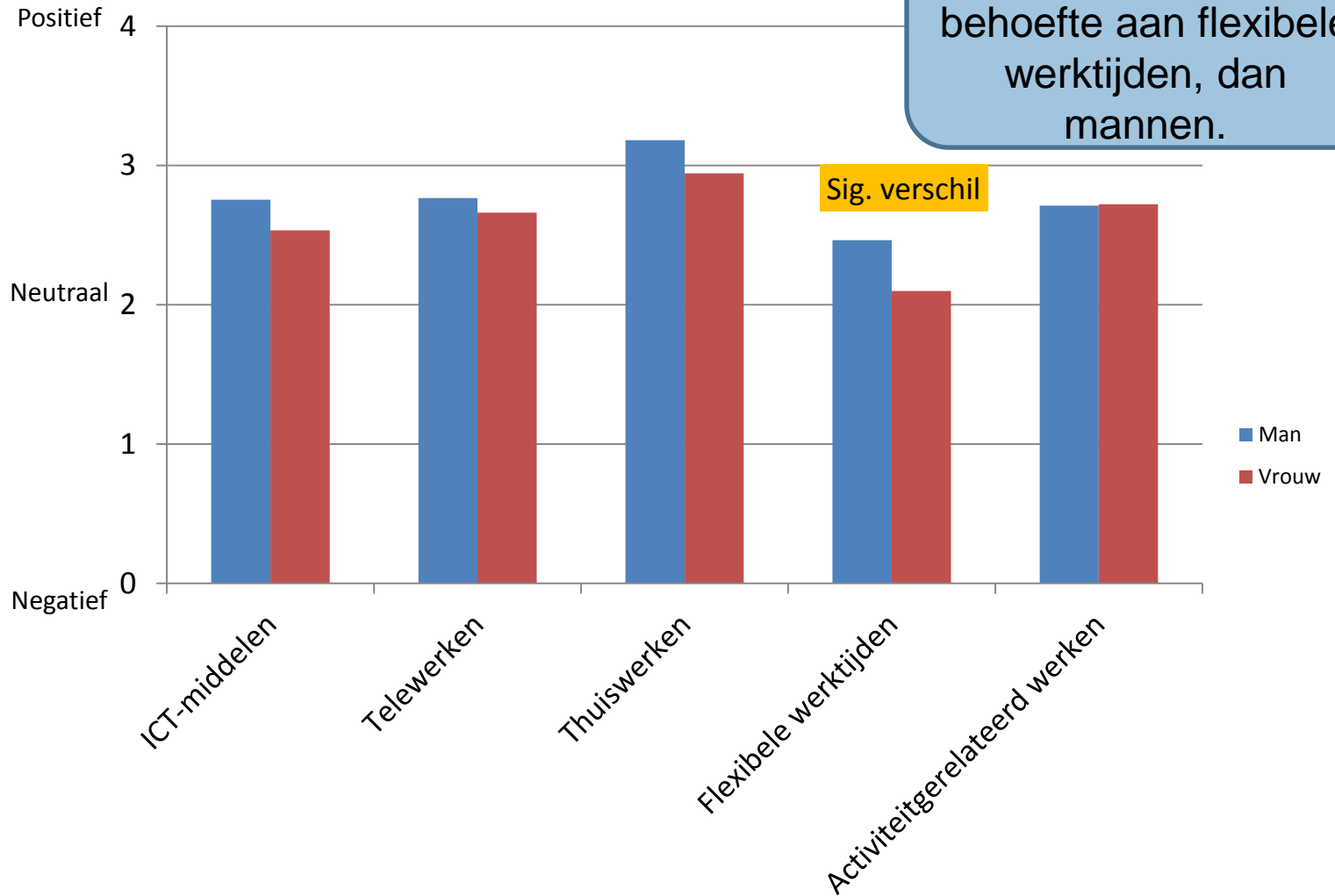


Sarike Verbiest
HNW bij SSR





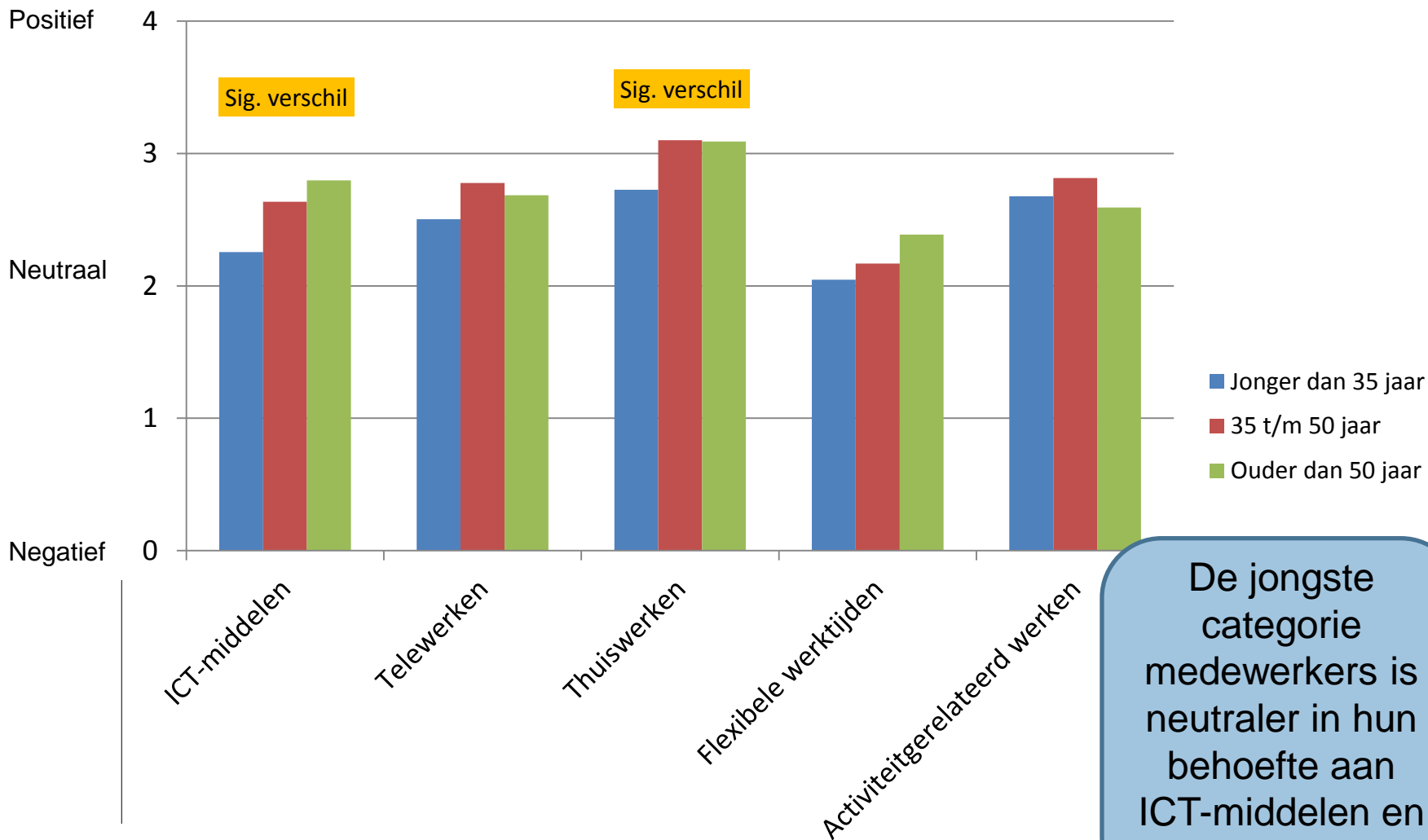
HNW attitudes en geslacht



Vrouwen tonen zich wat neutraler in de behoefte aan flexibele werktijden, dan mannen.



HNW attitudes en leeftijd

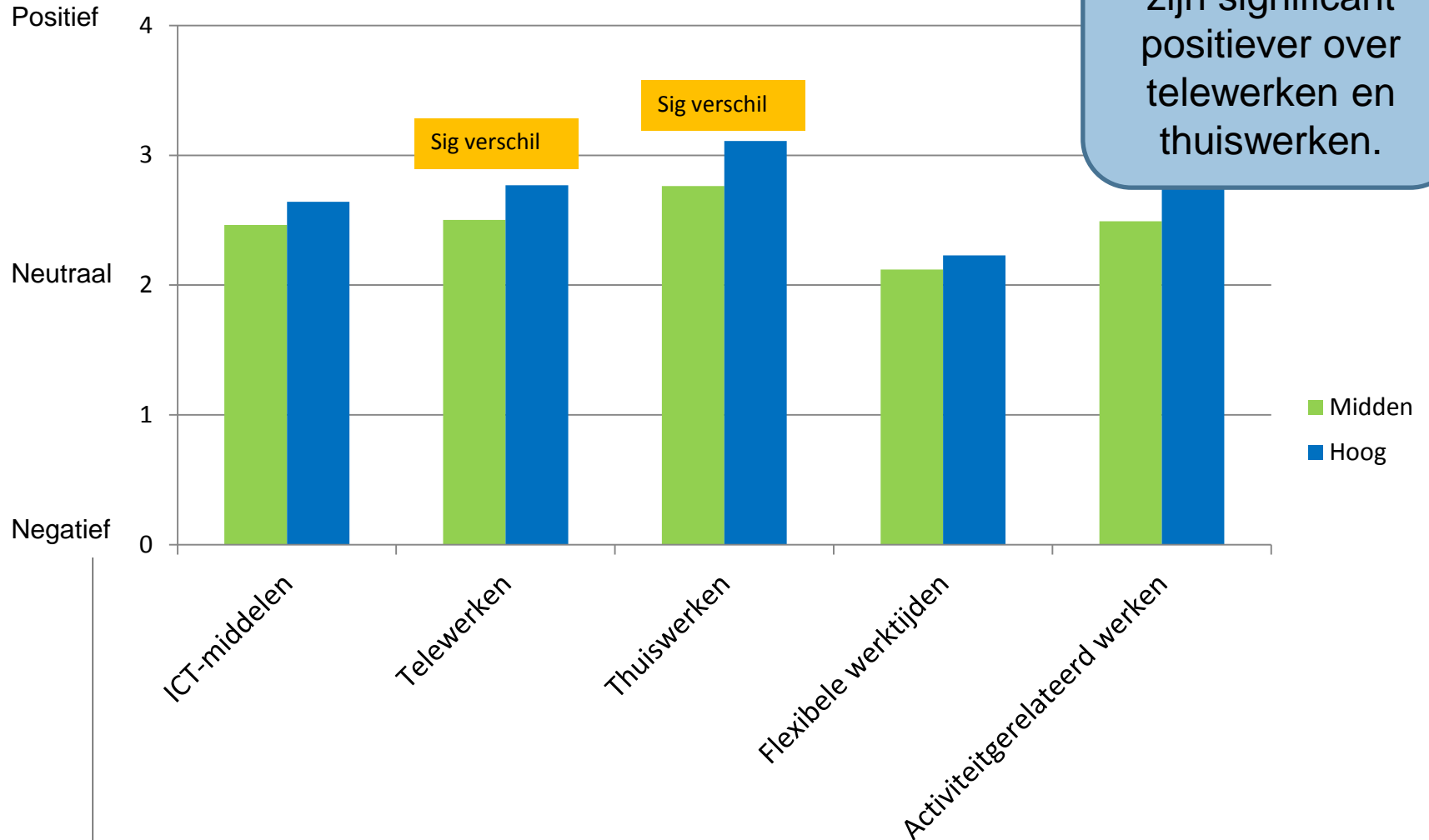


De jongste categorie medewerkers is neutraler in hun behoefte aan ICT-middelen en Thuiswerken.



Sarika Verbiest
HNW bij SSR

HNW attitudes en opleiding





Sarika Verbiest
HNW bij SSR

In hoeverre stimuleren leidinggevende HNW en is er sprake van een HNW cultuur?

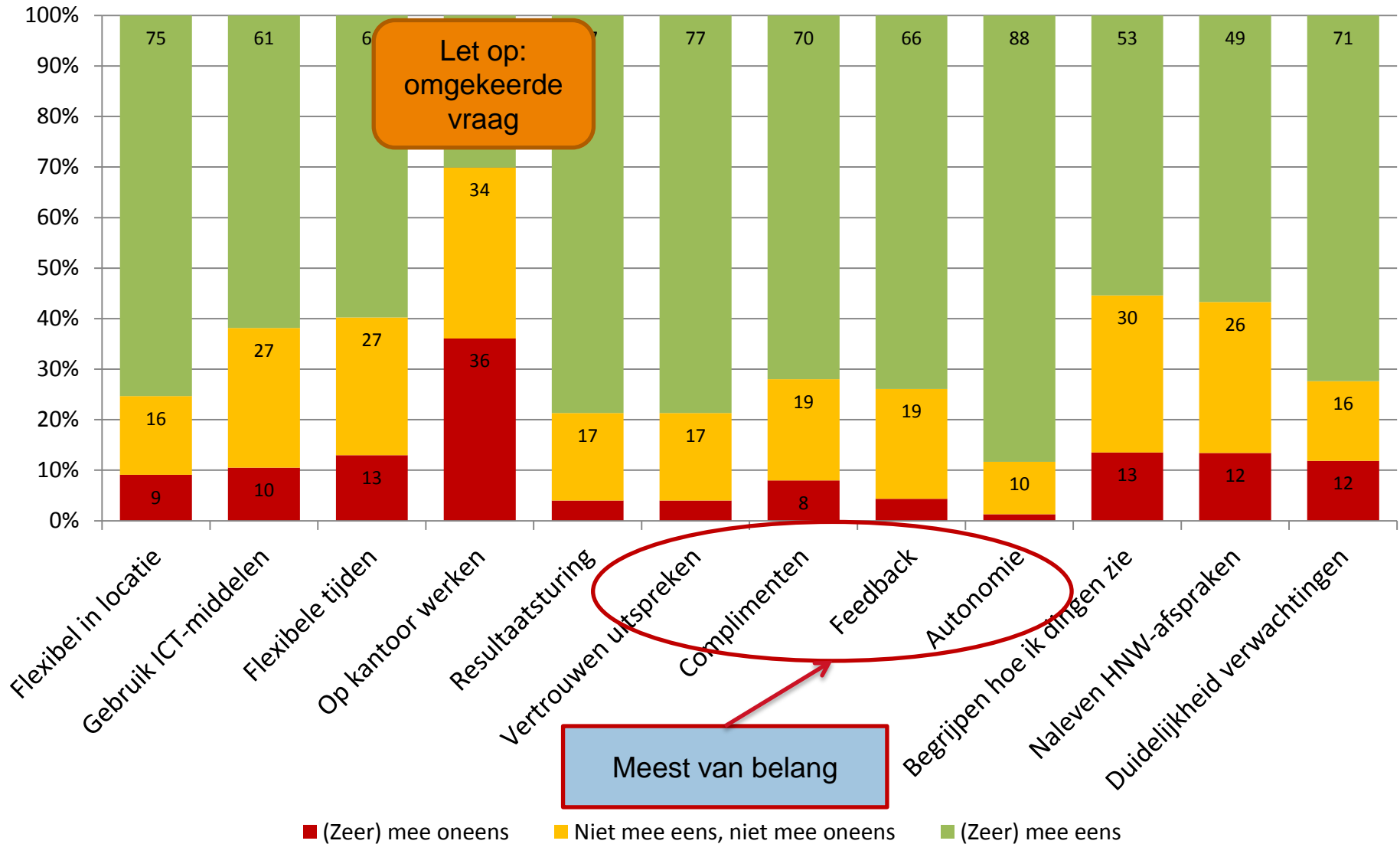


Sarika Verbiest
HNW bij SSR





Stimulering leidinggevende HNW



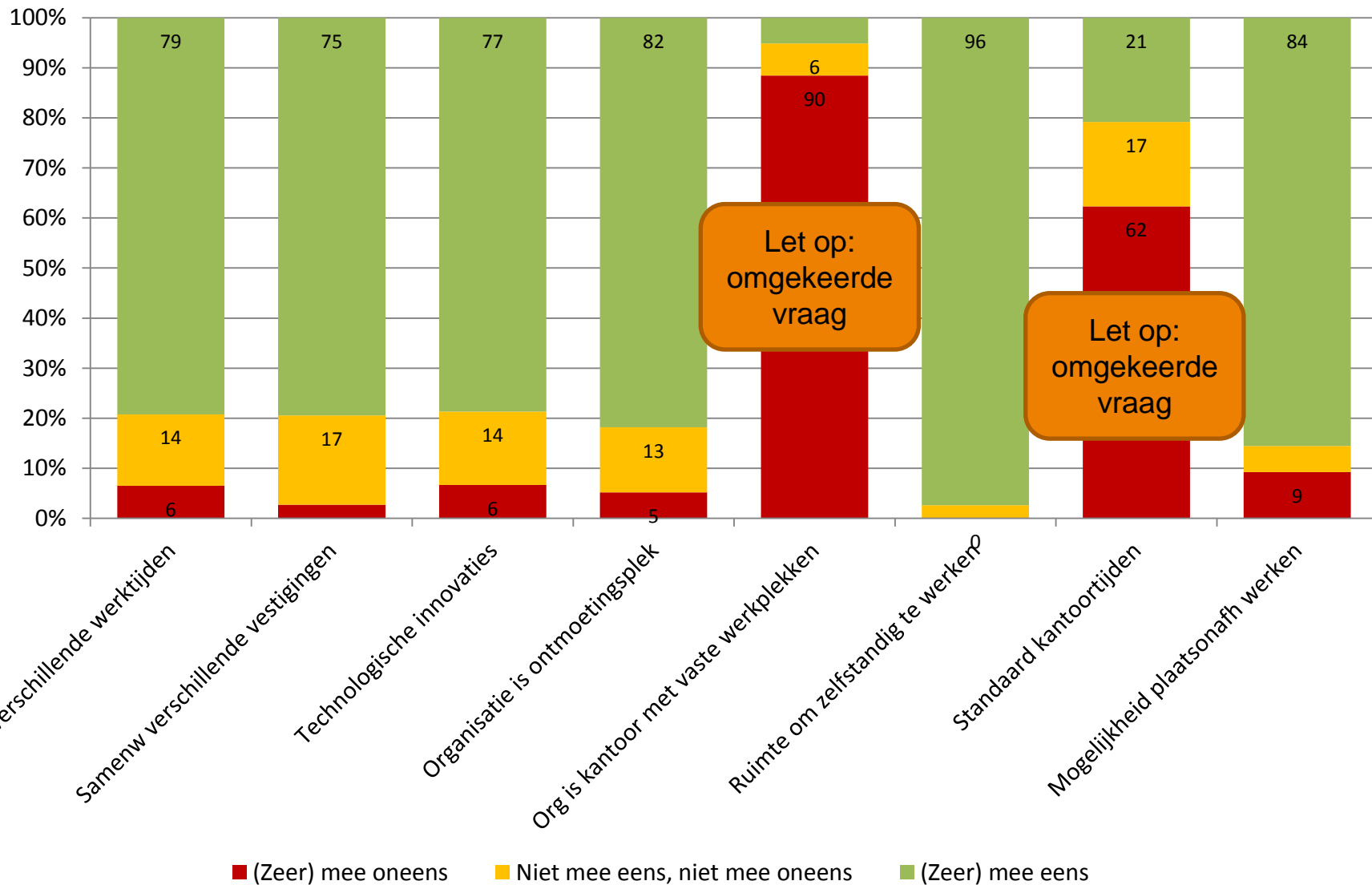


Verschillen tussen functiegroepen in stimulering door leidinggevende?

- › We hebben Team Opleidingen vergeleken met de groep: Bedrijfsvoering, Communicatie, HRM, ICT en iSSR.
- › Team Opleidingen is significant positiever over de stimulering door leidinggevende op het vlak van HNW:
 - › Om flexibel te zijn in de werklocatie
 - › Om allerlei verschillende ICT-middelen te gebruiken
 - › Niet om op kantoor te werken
 - › De leidinggevende stuurt op resultaat in plaats van op aanwezigheid
 - › De leidinggevende spreekt zijn vertrouwen uit in zijn medewerkers
- › Maar let op: de andere groep scoort ook nog steeds positief!



HNW cultuur





Verschillen tussen functiegroepen in HNW-cultuur?

- › Team Opleidingen is significant positiever over de cultuur m.b.t. HNW:
 - › De organisatie wordt NIET gekenmerkt door een kantoor met vaste werkplekken voor iedereen.
 - › De organisatie biedt ruimte om zelfstandig te kunnen werken.
 - › De organisatie wordt NIET gekenmerkt door standaard kantoortijden.
 - › De organisatie maakt het mogelijk om plaatsonafhankelijk te werken.

- › Maar let op: de andere groep scoort ook nog steeds positief!



Sarika Verbiest
HNW bij SSR

Samenvatting opmerkingen van medewerkers



Wat vindt u het grootste voordeel/nadeel van HNW?

› Voordelen:

1. Flexibiliteit en vrijheid (met stip op nr 1)
2. Concentratie en productiviteit, efficiënt werken
3. Combinatie werk privé
4. Minder reistijd
5. Mooie werkomgeving
6. Vertrouwen
7. Meer verschillende collega's spreken

› Nadelen:

1. Geluidsoverlast, sjouwen met spullen
2. Elkaar minder (informeel) tegenkomen, loszand gevoel voorkomen.
3. Bereikbaarheid en vindbaarheid van collega's.
4. Vervagen scheiding werk privé



HNW zou voor mij (nog) beter werken als...

- › Er meer mogelijkheden waren om te bellen, voor vertrouwelijke gesprekken, geconcentreerd te kunnen werken (vaak genoemd)
- › Als er meer gedragsafspraken waren: niet kletsen op concentratieplek of flexplek bijvoorbeeld
- › Er meer creatieve ruimtes waren
- › Het management toch niet stiekem stuurt op aanwezigheid (vaak genoemd)
- › Het management geen opmerkingen maakt die HNW ondermijnen
- › Er goede resultaatafspraken gemaakt zouden worden en daar dan op gestuurd zou worden (vaak genoemd)
- › Collega's beter vindbaarheid waren of bij elkaar gingen zitten als ze er zijn
- › Er meer kennisdeling was
- › ICT-middelen betrouwbaarder zouden zijn en overal direct te gebruiken (vaak genoemd)



Sarika Verbiest
HNW bij SSR

