

Presentatie TPAW-onderzoek

Eerste bevindingen

5.1.2e

Erasmus Universiteit Rotterdam

8 December 2020

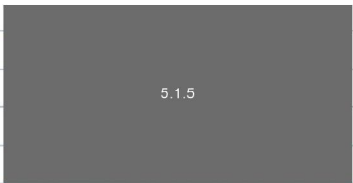
Inhoud

- Over het onderzoek
- Respons
- Het gebruik van TPAW
- Contact met collega's
- Leiderschap
- Individuele uitkomsten
- Tevredenheid met de werk-privébalans
- Samenvatting
- Vervolg

Over het onderzoek

- Achterhalen wat de effecten zijn van tijd, plaats- en apparaatonafhankelijk werken (TPAW) en activiteit gerelateerd werken (AGW), bijvoorbeeld op...
 - Tevredenheid met de werk-privébalans
 - Werkplezier
 - Prestaties
 - Teamcohesie en informatie-uitwisseling
- Als gevolg van de Coronacrisis komt de focus meer te liggen op het thuiswerken
- Meerdere meetmomenten
 - Vragenlijstenonderzoek
 - Interviewstudie
- **Scope:** 5.1.5

Respons vragenlijstenonderzoek

	Medewerkers (voor Corona)		Leidinggevend (voor Corona)		Extra meting (tijdens Corona)	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Directie						
 5.1.5	59	38,8%	7	58,3%	35	36,8%
	32	21,1%	3	25,0%	20	21,1%
	25	16,4%	1	8,3%	15	15,8%
	26	17,1%	1	8,3%	14	14,7%
	5	3,3%	-	-	7	7,4%
Anders	5	3,3%	-	-	4	4,2%
Totaal	152	100,0%	12	100,0%	95	100%

↓

Respons
= 48%

↓

Respons
= 43%

↓

Respons
= 28%

Respons interviewstudie

- 7 teams
- 25 interviews
- Directies:

5.1.5	5.1.5
-------	-------
- Interviews hebben plaatsgevonden tijdens de Coronacrisis



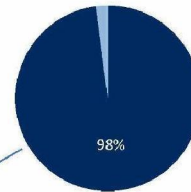
Het gebruik van TPAW voor en tijdens de Coronacrisis

		5.1.5			
		Percentage Medewerkers	Percentage Leidinggevenden	Percentage Medewerkers	Percentage Leidinggevenden
Leidinggevenden werkten vaker op kantoor	Overdag werkte ik altijd op kantoor	34,2%	50,0%	30,8%	49,2%
	Als ik thuiswerkte, deed ik dat op vaste momenten in de week	49,3%	50,0%	49,4%	27,1%
Thuis waren de werktijden meer flexibel dan op kantoor	Als ik op kantoor werkte hield ik altijd dezelfde werktijden aan (bijvoorbeeld 9:00 tot 17:30)	59,8%	33,4%	73,1%	59,1%
	Op dagen dat ik thuiswerk, houd ik altijd dezelfde werktijden aan (bijvoorbeeld 9:00 tot 17:30)	38,1%	33,3%	46,6%	30,0%

Voor de Coronacrisis werd er door zowel leidinggevenden als medewerkers van 5.1.5 ongeveer een dag in de week thuisgewerkt. Bij de 5.1.5 werkte medewerkers over het algemeen iets meer thuis, terwijl leidinggevenden van de 5.1.5 gemiddeld genomen minder uren thuiswerkten

Mate waarin er thuisgewerkt wordt ten tijde van de Coronacrisis

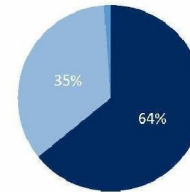
- Werkt volledig vanuit huis
- Werkt niet (volledig) vanuit huis



Ongeveer 57% van de respondenten werkt thuis in een aparte werkruimte

Mate waarin werkzaamheden thuis uitgevoerd kunnen worden

- Alle werkzaamheden
- Bijna alle werkzaamheden
- Geen of enkele werkzaamheden



Contact

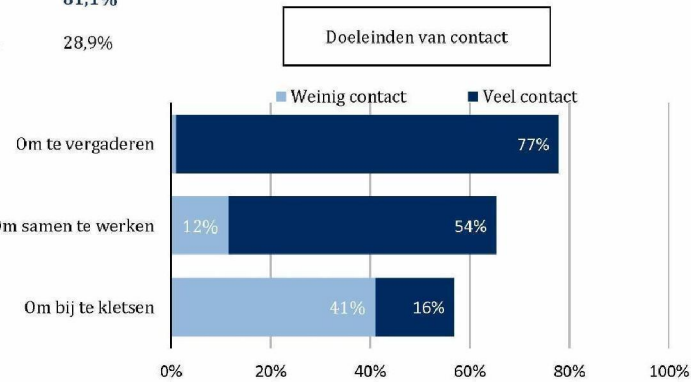
Dus dan praten we even over andere dingen en dan gaan we door op waarvoor we mekaar moesten bellen dus. Maar we beginnen altijd met hoe is het en hoe gaat het bij jou en hoe is het met de kinderen?



	Weinig	Veel
Hoe vaak heeft u contact met uw collega's via videochat?	2,1%	78,9%
Hoe vaak heeft u contact met uw collega's via de e-mail?	1,1%	98,9%
Hoe vaak heeft u contact met uw collega's via de telefoon?	2,1%	81,1%
Hoe vaak heeft u contact met uw leidinggevende via videochat?	27,4%	28,9%

Informeel contact lijkt vervolgens bij te dragen aan het werkplezier van medewerkers

Contact wordt voornamelijk gelegd om te vergaderen of om samen te werken. Ook is er een kleine groep respondenten (16%) die regelmatig tot vaak informeel contact heeft om bijvoorbeeld bij te kletsen met collega's



Leiderschap

Persoonlijk vind ik het fijn, je geeft mensen verantwoordelijkheid en vertrouwen dat je dingen goed doet. Voor mij is dat fijn. Je kan je eigen dingen doen binnen de grenzen en kaders die je afspreekt

- Weinig overleg over gebruik TPAW voor de Coronacrisis
- Leiderschap: sturend op hoofdlijnen, veel ruimte en eigen verantwoordelijkheid, sturing op resultaat
- Steun tijdens het volledig thuiswerken:
 - Zorgdragen voor (informeel) contact door wekelijks te bellen, koffiemomentje of overleg, of een bericht met terug- en vooruitblik
 - Soms wordt specifieke steun of sturing gemist

[Steun] dat is wel aanwezig [...]. We krijgen dus vanuit de directie e-mails met advies. Maar onze leidinggevende heeft niet een actieve rol.

	Gemiddelde	Percentage weinig	Percentage veel
Dienend leiderschap	3,80	11,9%	66,7%
Specifieke steun van de leidinggevende voor de werk-privébalans	3,53	21,9%	46,0%
Aanmoediging om gebruik te maken van TPAW	3,13	33,3%	37,8%
5.1.5	Gemiddelde	Percentage Weinig	Percentage Veel
Dienend leiderschap	3,59	14,4%	56,8%
Specifieke steun van de teamleider voor de werk-privébalans	3,36	23,0%	47,2%
Aanmoediging van de teamleider om gebruik te maken van TPAW	3,04	33,0%	30,5%

Individuele uitkomsten

	Beoordeeld door medewerkers (voor Corona)	Beoordeeld door leidinggevenden (voor Corona)	Extra meting (tijdens Corona)*
Werkplezier	6,7	7,7	7,0
Werk-privébalans	7,5	7,3	6,9
Prestaties	7,3	7,8	7,5

Leidinggevenden ervaren meer werkplezier, maar zijn over het algemeen minder tevreden over hun werk-privébalans dan medewerkers

*De cijfers zijn gebaseerd op een iets andere steekproef



Werk-privébalans (1)

Reistijd weg, ik kan langer slapen. Ik kan nu altijd goed lunchen. Het is allemaal wat relaxter...

Maar het maakt voor mij niet zo uit. Het is wel anders.

Is heel slecht. Teamleden spreken mij hier zelfs op aan. wat is nog privé als je zoveel werkt?

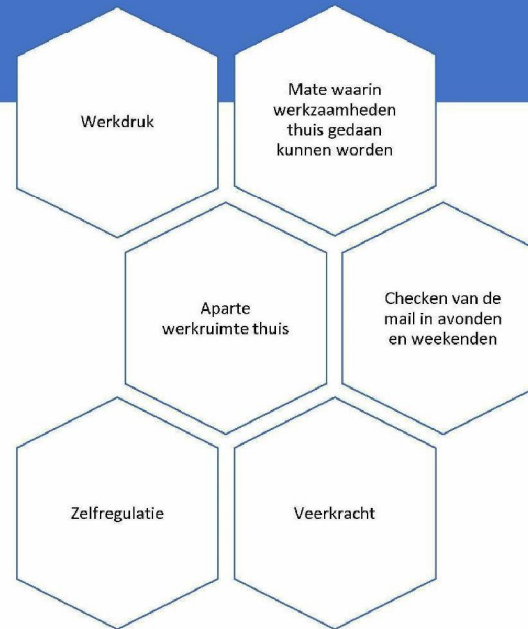


Werk-privébalans (2)

Factoren die van invloed zijn in veranderingen in de tevredenheid met de werk-privébalans

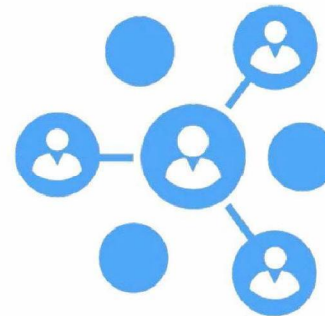
- **Werkkenmerken**
 - Werkdruk
 - Mate waarin werkzaamheden thuis gedaan kunnen worden
- **Individuele kenmerken**
 - Aparte werkruimte thuis
 - Checken van de mail in avonden en weekenden
 - Zelfregulatie
 - Veerkracht

Ik ben op dit moment bij m'n ouders, en werk vanuit m'n oude kamer. We hebben de afspraak dat ik niet gestoord mag worden als mijn deur dicht is



Samenvattend: nieuwe vaardigheden

- Vermogen tot zelfregulering, omgaan met onzekerheid, afleiding en onderbrekingen
- **Managen van grenzen tussen werk en privé:** het vinden van een optimale indeling en routine van werktijd en werkplek die aansluit bij de behoeften en verantwoordelijkheden thuis en op het werk
- Leidinggeven op afstand
- Sociale interactie



Vervolgonderzoek

Als je meer telewerkt gaan sommige dingen beter. Mensen krijgen meer vaardigheden en ontdekken wat voor hen werkt, ontwikkelen een patroon. Maar je hebt ook nadelen en die worden versterkt door nadelig lang telewerken

- Ervaringen variëren in de tijd: van belang om een **nieuwe meting** te doen
- Vergelijking tussen organisaties