

Een werk/privé-vriendelijke organisatiecultuur in de technische sector



In de technische sector werken van oudsher relatief veel mannen met een fulltime dienstverband en relatief weinig zorgtaken. In veel technische bedrijven is bijvoorbeeld fulltime beschikbaarheid nog steeds de norm. Voor veel nieuwkomers op de technische arbeidsmarkt, mannen en vrouwen die werk en privé meer gelijkwaardig willen combineren, zijn dit soort traditionele technische bedrijven daarom minder aantrekkelijk.

In verschillende werk/privé-trajecten heeft de VHTO met werknemers- en werkgeversorganisaties in de technische sector gewerkt aan instrumenten voor een effectief werk/privé-beleid. Om waardevol personeel te behouden, *regretted losses* - (met name) vrouwen die voortijdig de sector verlaten - te voorkomen en om nieuw personeel te werven, zullen organisaties meer energie moeten steken in werk/privé-arrangementen.

Aanbevelingen aan HR-managers en HR-medewerkers:

- Inventariseer de behoefte van medewerkers aan informatie over werk/privé-regelingen, bijvoorbeeld via de ondernemingsraad of door het instellen van een werkgroep.
- Breng de belangen van werkgever en werknemer duidelijk in kaart ten behoeve van leidinggevenden en management.
- Maak de gewenste werk/privé-cultuur bespreekbaar bij sleutelfiguren als leidinggevenden, bestuursleden en medewerkers met aanzien. Zij zijn belangrijke 'cultuurdragers' in een organisatie.
- Goede interne communicatie bepaalt het sociale klimaat in een organisatie en motiveert medewerkers. Breng de bestaande werk/privé-regelingen onder de aandacht op het intranet en/of via het personeelsblad.
- Zorg dat bestaande werk/privé-regelingen eenduidig worden toegepast bij verschillende afdelingen in de organisatie. Wees duidelijk over de randvoorwaarden.
- Stel een proefperiode in van enkele maanden om uit te zoeken wat de voor- en nadelen van thuiswerken zijn voor de organisatie en de individuele medewerker om erachter te komen of de balans doorslaat naar de voordelen. Bij veel technische bedrijven kan in kantoorfuncties in principe deels thuis worden gewerkt maar is nog vaak sprake van een 'aanwezigheidscultuur'.
- Neem de tijd om werk/privé-wensen en -knelpunten van medewerkers te bespreken. Dit kan bijvoorbeeld een onderdeel zijn van het functioneringsgesprek.

4 double U

Deze folder is gemaakt in het kader van het project **4 double U**, een samenwerkingsverband van de VHTO, Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek, de FNV Vrouwenbond/FNV Bondgenoten Divisie Metaal, Corus Staal BV en de Koninklijke Metaalunie. Het project is gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap/Directie Emancipatie/Dagindeling ESF-3. De tips en aanbevelingen in deze folder zijn voor een groot deel afkomstig uit bijeenkomsten met de partners.

In het project **4 double U** zijn bestaande projecten, instrumenten en diensten die een goede werk/privé-balans bevorderen, geïmplementeerd in de metaal-sector. Met name in deze sector - maar ook in veel andere technische en ICT-branches - ontstaat door de vergrijzing grote behoefte aan nieuw personeel. Er wordt hard gewerkt om nieuwe medewerkers te werven en huidig personeel te behouden om het tekort op te vangen dat ontstaat door de uitstroom van oudere medewerkers. Een levensfasebewust personeelsbeleid dat flexibele werktijden en deeltijdwerk mogelijk maakt, is daarbij van belang vanwege de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en het groeiend aantal mannelijke medewerkers dat werk combineert met taken thuis.

De instrumenten die zijn gebruikt in **4 double U** maken de knelpunten bij het combineren van werk en privé zichtbaar voor werknemers en werkgevers en dragen oplossingen aan. De VHTO heeft de volgende gratis online tests ontwikkeld die goed te gebruiken zijn als uitgangspunt bij gesprekken tussen medewerkers en hun leidinggevenden:

- **Flexiplanner** - www.flexiplanner.nl: Bestemd voor werknemers en werkgevers om een betere werk/privé-balans en om levensfasebewust personeelsbeleid te bevorderen.
- **Barrièremeter voor vrouwen** - <http://bmv.vhto.nl>: Bestemd voor werkende vrouwen met jonge kinderen. Met tips om barrières uit de weg te ruimen.
- **Barrièremeter voor mannen** - www.breakingbarriers.nl: Bestemd voor werkende mannen met jonge kinderen. Met tips om barrières uit de weg te ruimen.

Deze tests én links naar instrumenten, producten en diensten van expertorganisaties op het gebied van combineren van werk en privé zijn te vinden op www.vhto.nl/4doubleu. Op deze website vindt u ook nog meer tips en uitkomsten uit het project **4 double U**.



Een goede werk/privé-balans

Winst voor werknemer en werkgever

- Flexibele werktijden
- In deeltijd werken
- Thuiswerken



Een goed werk/privé-beleid levert organisaties veel op. Medewerkers werken er graag, voelen zich meer betrokken en het ziekteverzuim daalt. Bovendien maakt het organisaties aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers, en voor vrouwelijke medewerkers in het bijzonder. Deze folder biedt werkgevers, HR-managers en P&O'ers tips en aanbevelingen afkomstig van organisaties in de technische en ICT-sector die werk hebben gemaakt van werk/privé-beleid. De VHTO heeft in verschillende werk/privé-trajecten met deze organisaties samengewerkt. De thema's flexibele werktijden, in deeltijd werken en thuiswerken zijn daarin als het meest belangrijk naar voren gekomen. Zij worden in deze folder besproken aan de hand van praktijkvoorbeelden. Tot slot biedt deze folder informatie over de rol van de bedrijfscultuur voor het werk/privé-beleid.

'Op de Corus Werk/Privé Balansdag is gebleken dat veel medewerkers behoefte hebben aan meer flexibele werktijden. Corus heeft behoefte aan veel nieuwe, jonge werknemers, voor wie het combineren van werk en privé van steeds groter belang is. Ons werk/privé-beleid zal dus meer moeten worden afgestemd op deze groep werknemers.'

Jos Seeboldt, HR-manager
Levensfasebewust personeelsbeleid
Corus Staal BV

Flexibele werktijden

Corus Staal BV heeft, net als veel andere organisaties, te maken met de toenemende vergrijzing. Hierdoor ontstaat een grote vervangingsvraag naar technisch opgeleid personeel. Het bedrijf kent een zogenaamd 'levensfasebewust personeelbeleid' waarvan werk/privé-regelingen deel uitmaken. Het doel van dit beleid is dat alle medewerkers gezond, vitaal en gemotiveerd ouder worden en behouden blijven voor het bedrijf. Flexibele werktijden vormen een belangrijk thema bij de werving van nieuwe medewerkers.

Corus werkt aan werk/privé beleid door:

- Meer bekendheid te geven aan bestaande werk/privé-regelingen via het intranet en door toelichting op de CAO voor nieuwkomers.
- Duidelijke afspraken te maken tussen individuele medewerkers en leidinggevendenden, met oog voor de belangen van de werknemer en de werkgever.
- Te werken aan een meer flexibele opstelling van leidinggevendenden naar hun medewerkers: meer sturen op resultaten dan op aanwezigheid.
- Een grotere acceptatie van thuiswerken te bewerkstelligen, daar waar het qua type functie mogelijk is.



In deeltijd werken

Duotank zet veel HR-instrumenten in, zoals een persoonlijk ontwikkelingsplan en coaching, om de loopbaan van medewerkers te begeleiden. In jaarlijkse gesprekken tussen HRM en medewerker komen de wensen van de medewerker aan bod en worden op individuele basis afspraken gemaakt over bijvoorbeeld opleiding, ontwikkeling, flexibele werktijden en in deeltijd werken. De wensen van de medewerker en de bedrijfsdoelstellingen worden zodanig op elkaar afgestemd dat een win/win-situatie ontstaat. In deeltijd werken is voor alle medewerkers in het bedrijf mogelijk, van lassers tot managers. Duotank bewijst dat in deeltijd werken ook in de top van het bedrijf mogelijk is.

'Bij Duotank kunnen managers óók in deeltijd werken. Door hun voorbeeldfunctie is er in ons bedrijf begrip en ruimte voor het feit dat medewerkers hun werk moeten kunnen combineren met privé-taken. Deeltijdwerk zien wij als mogelijkheid om goede medewerkers voor het bedrijf te behouden.'

Nancy Ummels, HR-manager
Duotank International Group BV,
producent van RVS-druktanks
en biertanksystemen

Aanbevelingen van Duotank HRM:

- Maak afspraken zoveel mogelijk op individuele basis. Streef ernaar de arbeidsvoorwaarden aan te passen aan de levensfase van de betreffende medewerker.
- Bied de mogelijkheid om in deeltijd te werken en/of de mogelijkheid om werktijden anders in te richten. Dit kan de organisatie veel opleveren, zoals gemotiveerd en gezond personeel.
- Creëer ruimte en tijd voor persoonlijke gesprekken. Gesprekken tussen medewerkers en leidinggevende en/of HR-manager, waarbij de wensen van de medewerkers op tafel komen, vergroten de inzet, betrokkenheid en flexibiliteit van de medewerkers.

'Als het werk het toelaat, kunnen IBM-medewerkers tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Hierbij zijn het zelfsturend vermogen en de flexibiliteit van medewerkers van cruciaal belang. Het invoeren van thuiswerken heeft voor IBM en haar werknemers veel knelpunten opgelost.'

Mickey Spier, Manager of Resource Management of IBM BeNeLux

Thuiswerken

IBM is baanbrekend geweest op het gebied van thuiswerken. Veel medewerkers hebben een 'mobiel kantoor' waarmee zij thuis, bij klanten en bij elk IBM-kantoor aan de slag kunnen. Thuiswerkers kunnen hun werk naar eigen inzicht over de dag verdelen. Door bijvoorbeeld 's avonds een paar uur te werken, kun je overdag meer tijd aan je kinderen besteden. Daarnaast scheelt thuiswerken veel reis- en filetijd. De IBM-medewerkers die thuis werken zijn erg positief over het thuiswerken en de voordelen die dit oplevert. Als tegenprestatie voor de vrijheid die IBM geeft, verwacht het bedrijf ook een flexibele opstelling van haar medewerkers. Als werknemer in een internationaal bedrijf kan het gebeuren dat je bijvoorbeeld 's avonds laat thuis nog een telefoongesprek met het buitenland hebt.

De ideale combinatie om nog voldoende voeling te houden met je collega's en het bedrijf is één à twee thuiswerkdagen af te wisselen met vaste kantoordagen. Thuiswerken is natuurlijk niet in alle functies mogelijk, maar in veel kantoorbanen waar telefoneren en werken met de pc centraal staan, kan thuiswerken prima gefaciliteerd worden.

Tips van IBM:

- Maak met iedere medewerker duidelijke en meetbare afspraken over de te behalen resultaten.
- Voorkom een 'Remy (alleen op de wereld)-effect', door thuiswerken te combineren met kantoordagen. Dat is ook gunstiger voor de binding met het bedrijf.
- Stimuleer thuiswerkers hun werktijd duidelijk af te bakenen zodat zij niet het gevoel hebben áltijd aan het werk te zijn.

