

## Impact van werk op het gezinsleven

Onderzoek in opdracht van Zilveren Kruis

Augustus 2018

**1**

**Algemeen**

# Werknemers werken gemiddeld 3 uur per week over

- Leidinggevenden werken nog langer over, namelijk het dubbele: gemiddeld 6,5 uur per week

Leidinggevende

43,3 uur



Uren werkzaam

—

36,8 uur



Uren contract

=

6,5 uur



Werknemer

35,9 uur

32,8 uur

3,1 uur

Hoeveel uur werkt u per week volgens uw contract?  
Hoeveel uur werkt u per week in de dagelijkse praktijk?

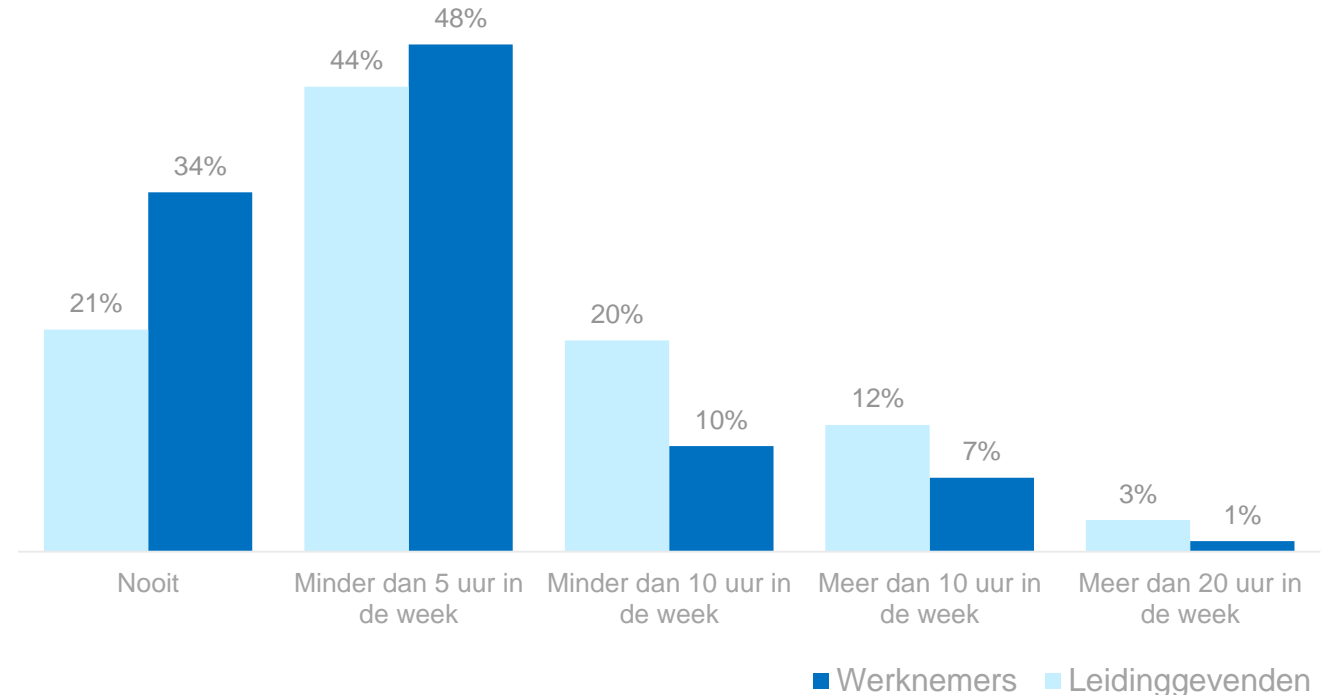
# Bijna één op de tien werknemers is (zeer) ontevreden over het aantal uren dat zij in de praktijk werken

- Daarnaast neemt bijna één op de zes leidinggevenden (15%) voor meer dan 10 uur per week aan werk mee naar huis.



**8%** van de werknemers is (zeer) ontevreden met het aantal uren dat zij in de praktijk werken vergeleken met hun contracturen

9% van de leidinggevenden is (zeer) ontevreden



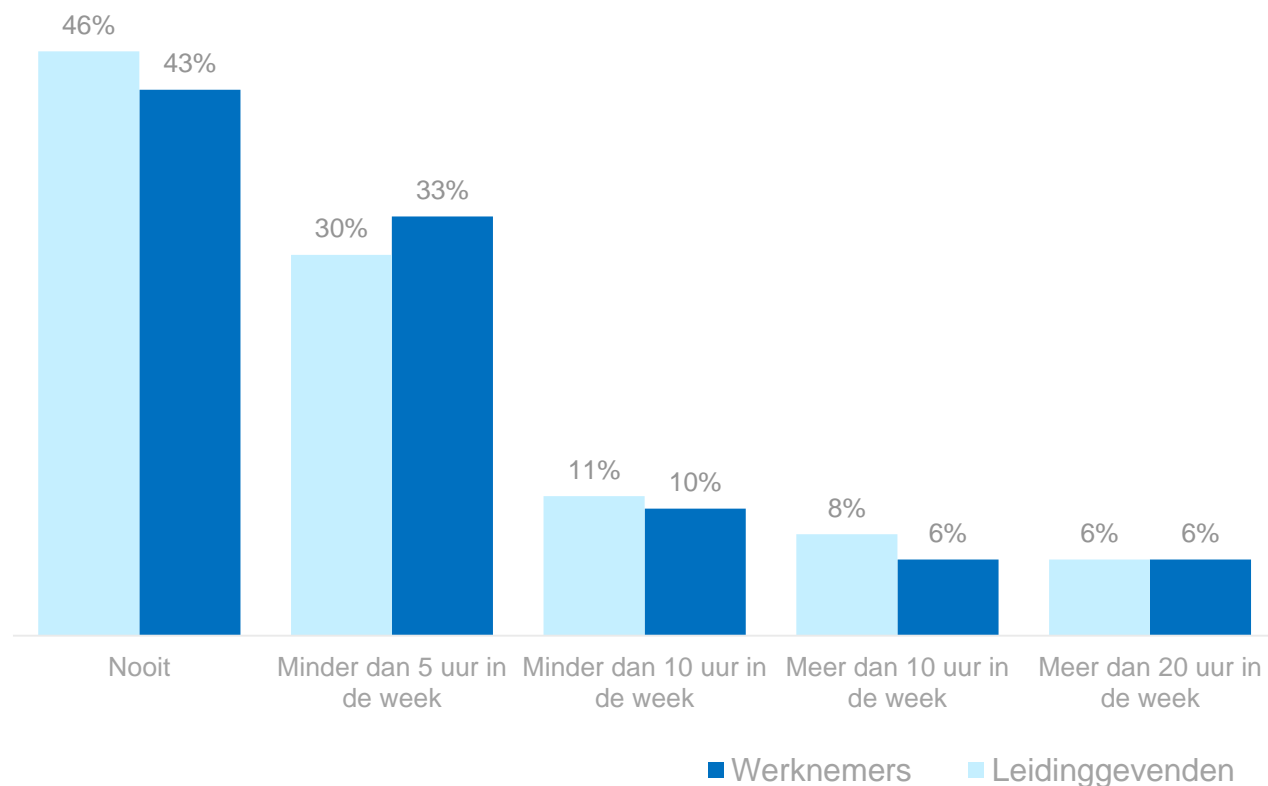
In hoeverre bent u tevreden met het aantal uren dat u in de praktijk werkt in vergelijking met het aantal uren dat u volgens uw contract wordt verwacht te werken?  
Hoe vaak neemt u werkzaamheden mee naar huis (avonden en weekenden)?

# Ongeveer evenveel partners, van zowel werknemers (12%) als van leidinggevenden (14%), neemt meer dan 10 uur aan werk per week mee naar huis

# 41%

van de partners van werknemers werkt

81% van de partners van leidinggevenden werkt

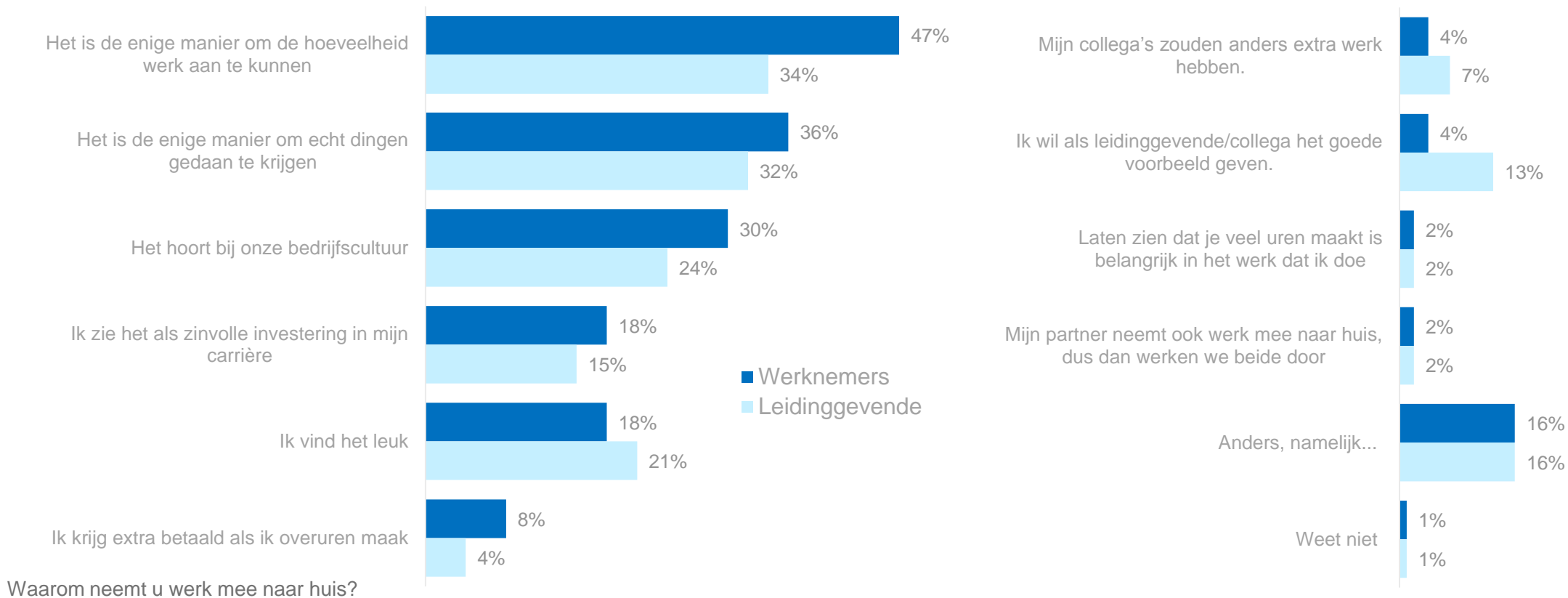


Werkt uw partner?

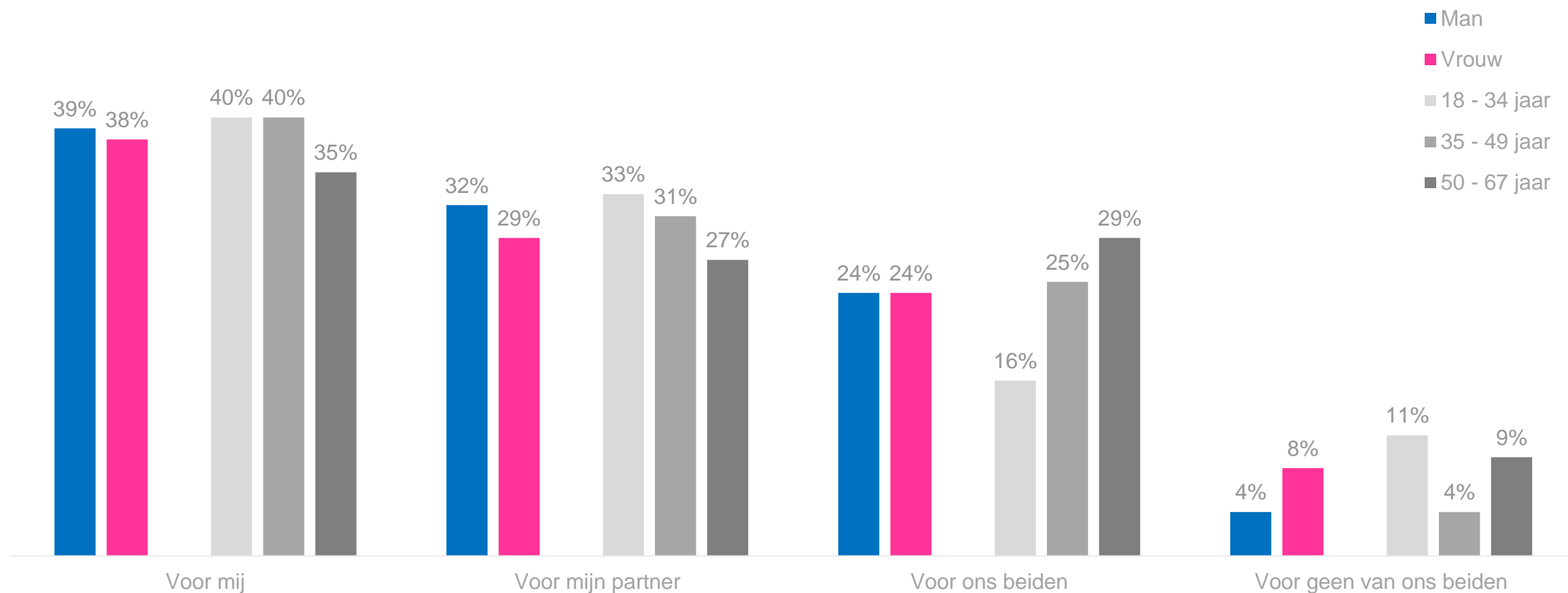
Hoe vaak neemt uw partner werk mee naar huis (avonden en weekenden)?

# Men neemt voornamelijk werk mee naar huis omdat het de enige manier is om de hoeveelheid werk aan te kunnen

Ruim een derde van zowel werknemers als leidinggevenden geven aan dat het de enige manier is om dingen gedaan te krijgen (36% respectievelijk 32%). Een ander groot deel geeft aan dat het onderdeel is van de bedrijfscultuur (30% werknemers en 24% leidinggevenden).

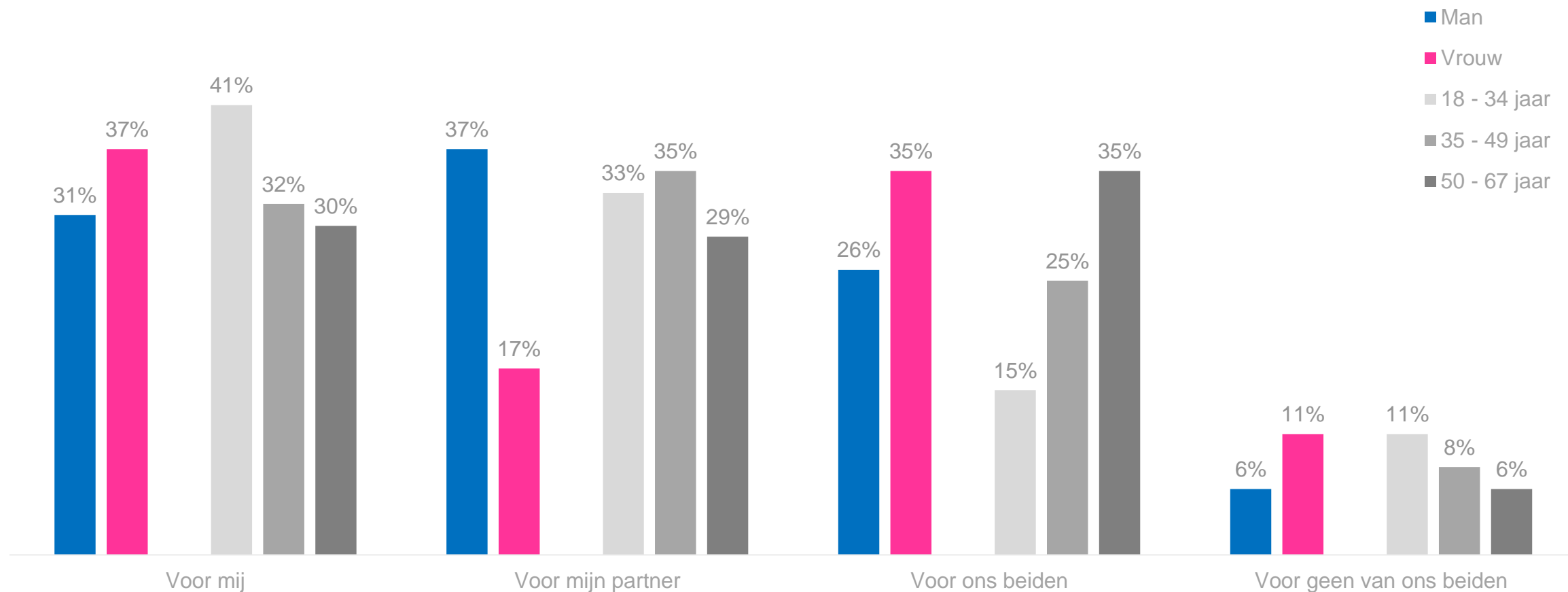


# Onder werknemers is het ongeveer gelijk verdeeld voor wie (de partner, henzelf danwel allebei) het gemakkelijker is om de kinderen op te halen



Voor wie is het voor uw gevoel makkelijker om van werk naar huis te gaan als er iets is met (een van) uw kind(eren)? Doelgroep: werknemers met kinderen

# Meer mannelijke leidinggevenden (37%) zeggen dat het voor hun partner makkelijker is om de kinderen op te halen, dan dat vrouwelijke leidinggevende dat zeggen (17%)

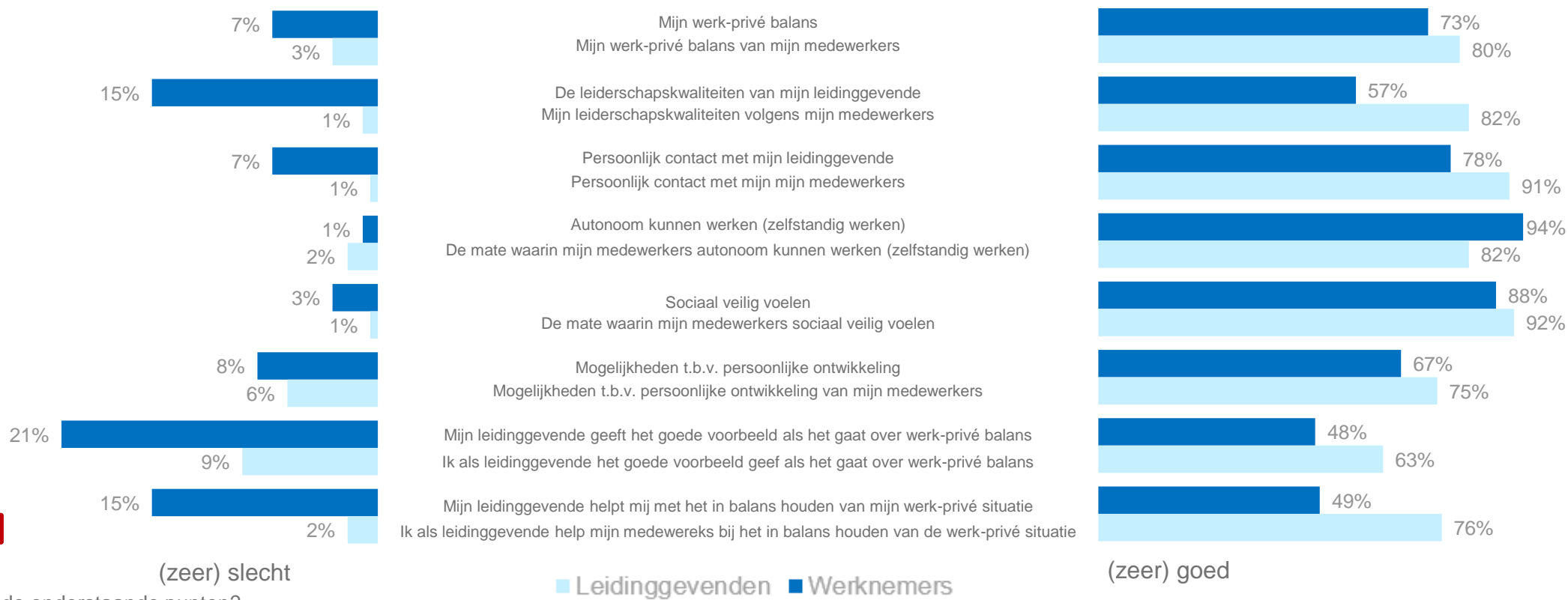


Voor wie is het voor uw gevoel makkelijker om van werk naar huis te gaan als er iets is met (een van) uw kind(eren)? Doelgroep: leidinggevenden met kinderen



# Leidinggevenden hebben sterk het gevoel hun werknemers goed te begeleiden bij het bewaken van hun werk-privé-balans. Werknemers ervaren deze hulp in veel mindere mate

- Daarnaast overschatten leidinggevenden ook hun eigen leiderschapskwaliteiten vergeleken met wat werknemers daarvan vinden (82% vs 57%).



(zeer) slecht



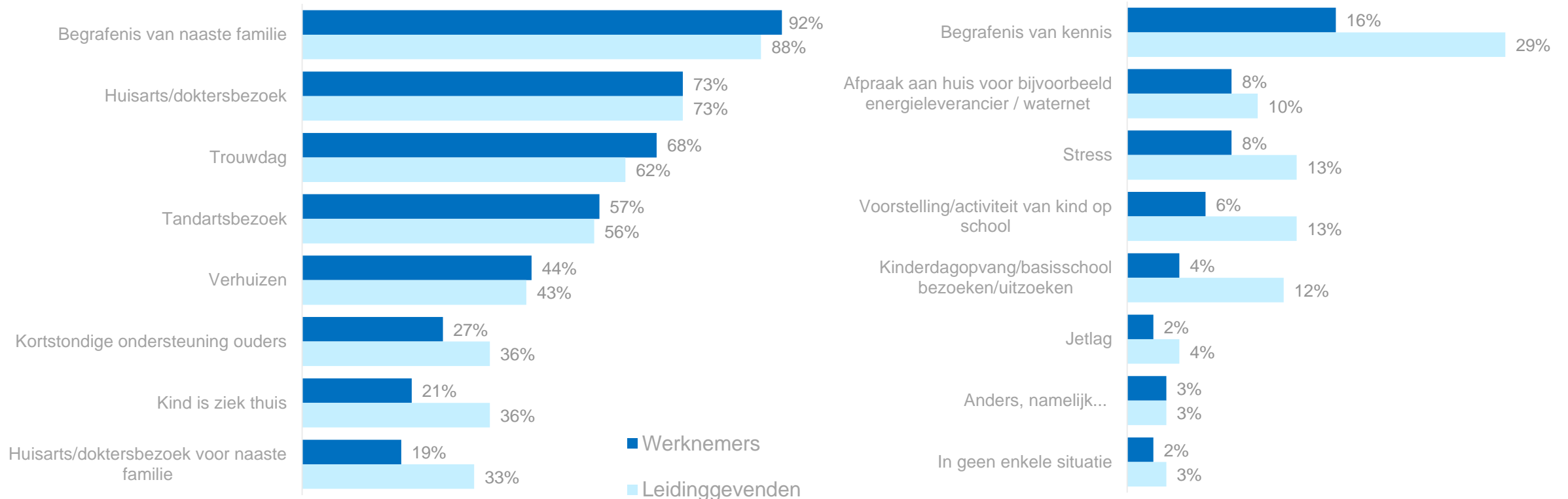
(zeer) goed

■ Leidinggevenden ■ Werknemers

Hoe beoordeelt u de onderstaande punten?

# Leidinggevenden geven meer ruimte voor vrij nemen van werk dan werknemers soms ervaren

- Dat geldt vooral bij situaties zoals ondersteuning van ouders (36%), voor een ziek kind zorgen thuis (36%), een huisartsbezoek van familie (33%) en een begrafenis van een kennis (29%).



In welke van de volgende situaties is het voor u geaccepteerd vrij te nemen van werk zonder hier vrije dagen voor op te nemen?

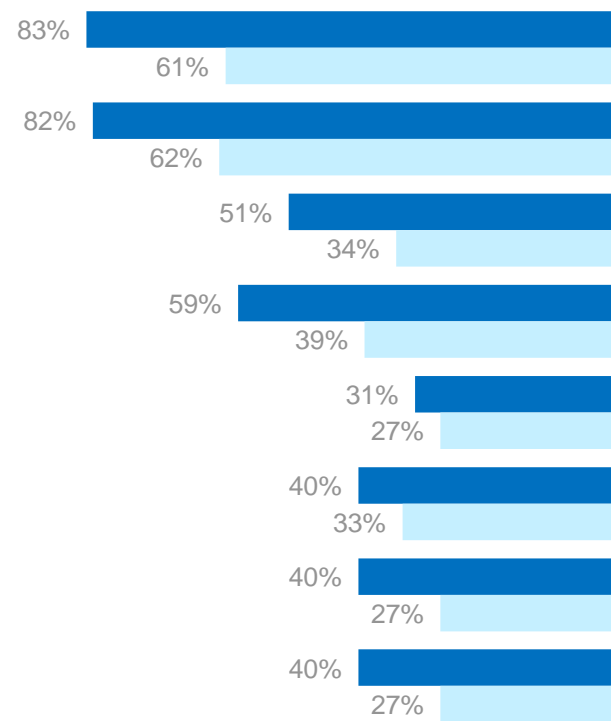
In welke van de volgende situaties is het voor u als leidinggevende geaccepteerd dat mensen die u aanstuurt vrij nemen van werk zonder dat zij hier vrije uren/dagen voor op hoeven te nemen?

## **2**

# **Leidinggevenden versus werknemers**

# Naarmate mensen meer (over)uren werken, gaan ze minder gezond leven. Ze sporten minder, slapen minder goed en eten ongezonder

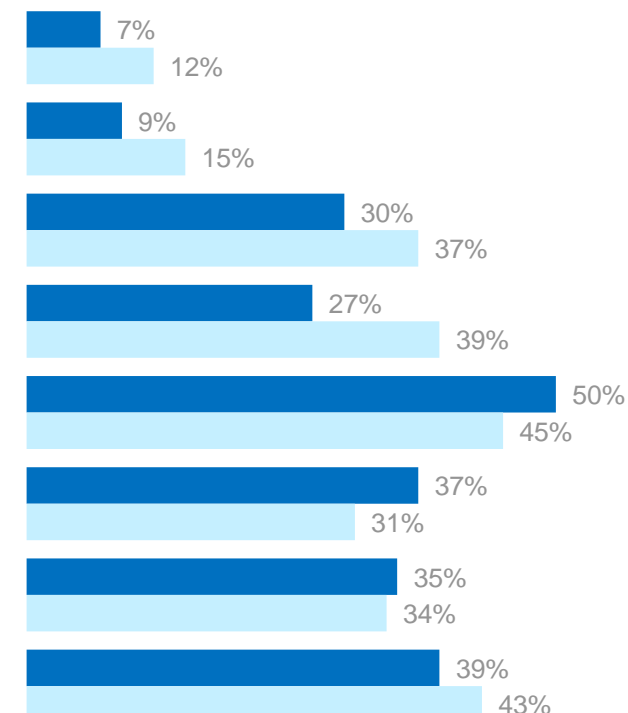
- Leidinggevenden onderkennen in een aantal situaties (alcoholgebruik, roken en ongezonder eten) de effecten van overwerken beter dan hun werknemers dat doen.



(helemaal) mee oneens



■ Leidinggevenden ■ Werknemers



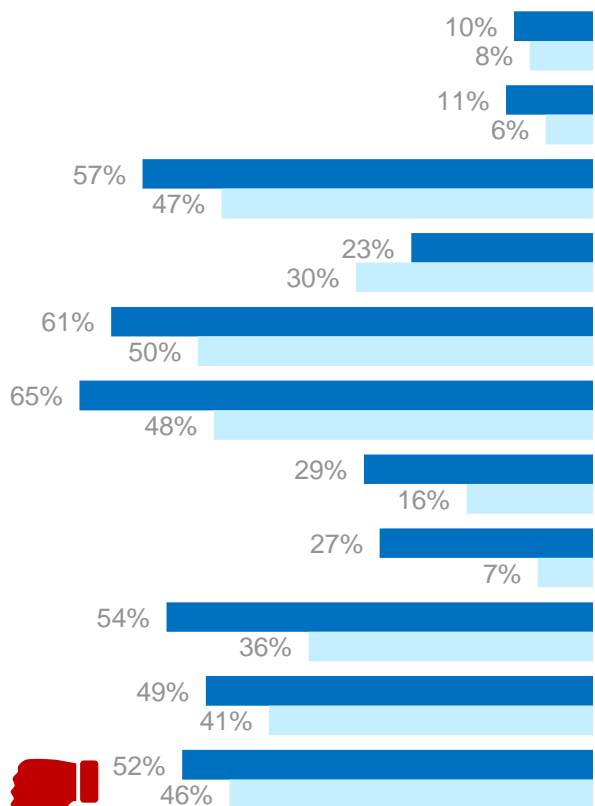
(helemaal) mee eens



Hoe beoordeelt u de onderstaande punten? (getallen herpercentageerd zonder 'weet niet')

# Leidinggevenden proberen het juiste voorbeeld te geven, of te helpen om werk-privé in balans te houden

- Veel leidinggevenden (64%) zeggen dat ze de werknemers hierbij helpen. Maar die hulp wordt maar door 36% van de werknemers daadwerkelijk ervaren.



(helemaal) mee oneens

Hoe beoordeelt u de onderstaande punten?

Ik heb het gevoel dat ik zelf de regie heb over hoe ik werk en privé combineer  
 Mijn medewerkers hebben zelf de regie heb over hoe ze werk en privé combineren

Werk en privé is bij mij in balans  
 Mijn medewerkers ervaren dat werk en privé in balans is

Ik vindhet lastig om werk en privé in balans te houden  
 Mijn medewerkers vinden het lastig om werk en privé in balans te houden

Ik kan zelf bepalen wanneer ik werk en privé zaken doe  
 Mijn medewerkers kunnen zelf bepalen wanneer zij werk en privé zaken doen

Ik zou mijn werk en privé leven meer in balans willen brengen, maar dat lukt niet  
 Mijn medewerkers zouden werk en privé leven meer in balans willen brengen, maar het lukt ze niet

Ik zou mijn werk en privé meer in balans willen brengen, maar ik weet niet goed hoe  
 Mijn medewerkers zouden werk en privé meer in balans willen brengen, maar weten niet goed hoe

Mijn leidinggevendegeeft het juiste voorbeeld als het gaat om werk en privé balans  
 Ik als leidinggevende geef het juiste voorbeeld als het gaat om werk-privé balans

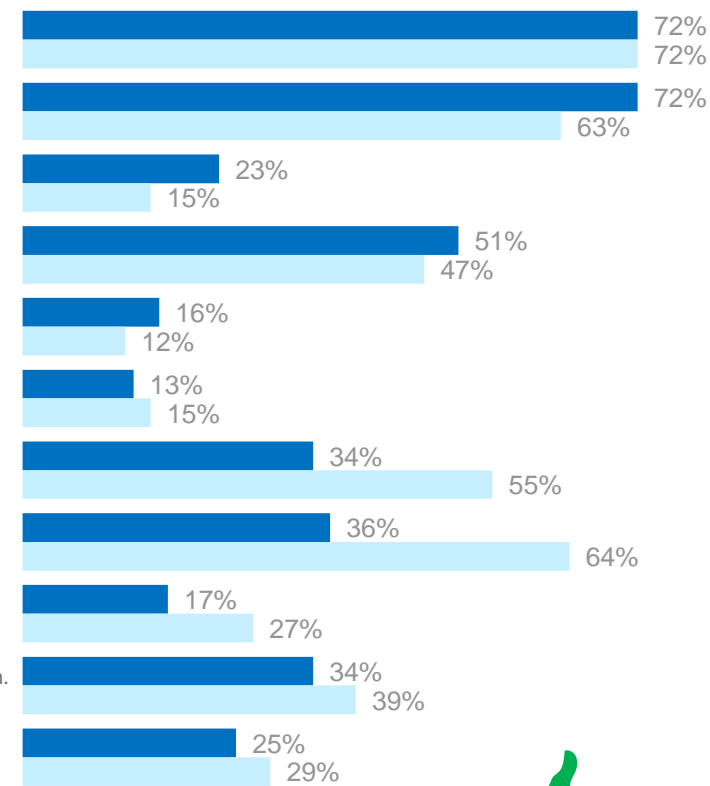
Mijn leidinggevende helpt mij om mijn werk en privé in balans te houden  
 Ik als leidinggevende help mijn medewerkers om werk en privé in balans te houden

Ik vind dat mijn leidinggevende mij meer zou moeten helpen om mijn werk en privé in balans te houden  
 Ik als leidinggevende zou mijn medewerkers meer moeten helpen om hun werk en privé in balans te houden

Mijn leidinggevende benadert mij buiten werktijden via privé mail / whatsapp / telefoon / andere communicatiemiddelen.  
 Ik benader mijn medewerkers buiten werktijden via privé mail / whatsapp / telefoon / andere communicatiemiddelen.

Mijn leidinggevende verwacht dat ik reageer, wanneer hij/zij mij buiten werktijd benadert  
 Ik verwacht dat mijn medewerkers reageren, wanneer ik hen buiten werktijd benader

■ Leidinggevenden ■ Werknemers



(helemaal) mee eens

**3**

**Ervaringen met kinderen**

# Leidinggevenden besteden minder tijd aan de zorg voor de kinderen dan dat werknemers dat doen



(helemaal) mee oneens

■ Leidinggevenden ■ Werknemers

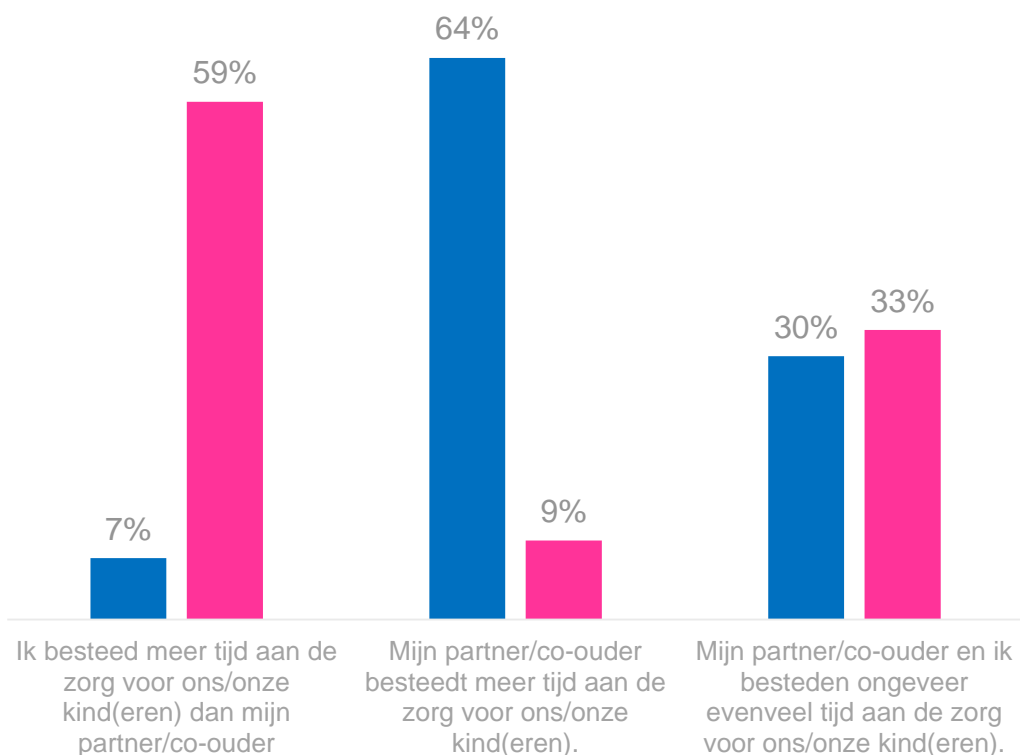
(helemaal) mee eens



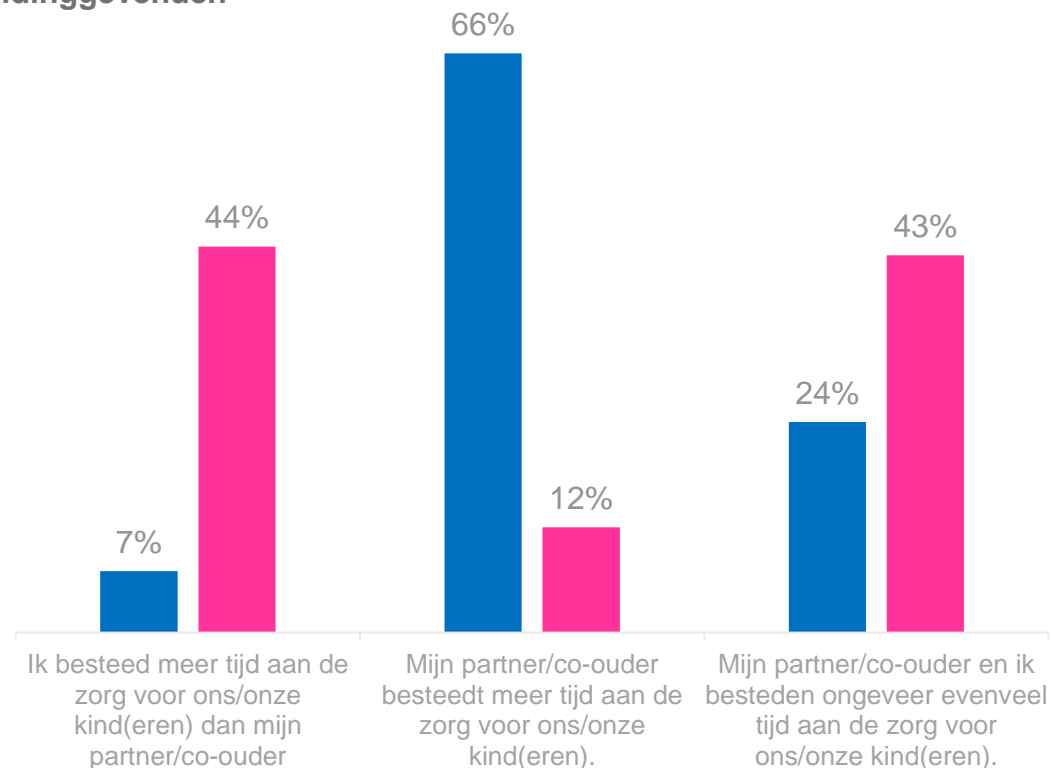
Hoe beoordeelt u de onderstaande punten?

# Vrouwen besteden meer tijd aan de zorg voor de kinderen dan dat mannen dat doen

## Werknemers



## Leidinggevenden



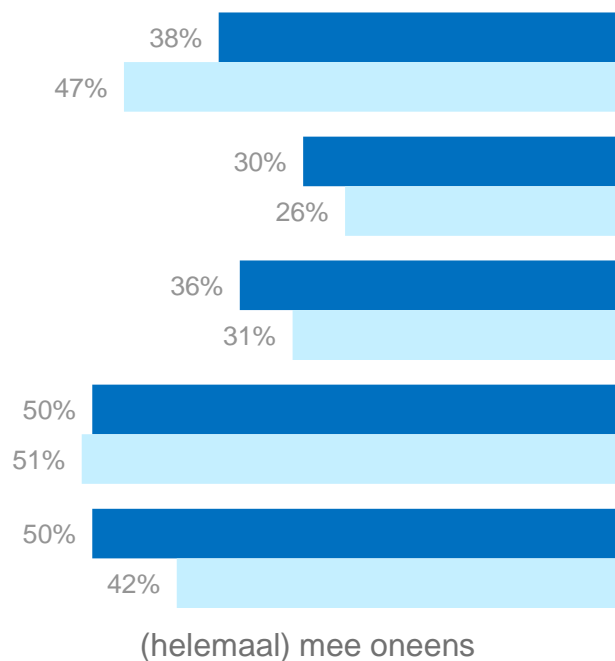
■ Man  
■ Vrouw

Hieronder volgt een aantal stellingen. (gerapporteerd: helemaal mee eens + mee eens opgeteld)



# (Over)werken heeft bij bijna de helft van de leidinggevenden én werknemers effect op de relatie met hun kinderen

- Minder dan de helft van de werknemers (44%) en leidinggevenden (46%) voelt zich wel eens schuldig richting de kinderen vanwege werk. Ongeveer een kwart (27% en 24%) heeft het gevoel dat hij/zij tekortschiet als ouder.
- Vier op de tien werknemers (39%) zijn door (over)uren, sneller boos op zijn/haar kinderen.



Als ik meer (over)uren werk, merk ik dat ik sneller boos wordt op mijn kind(eren)

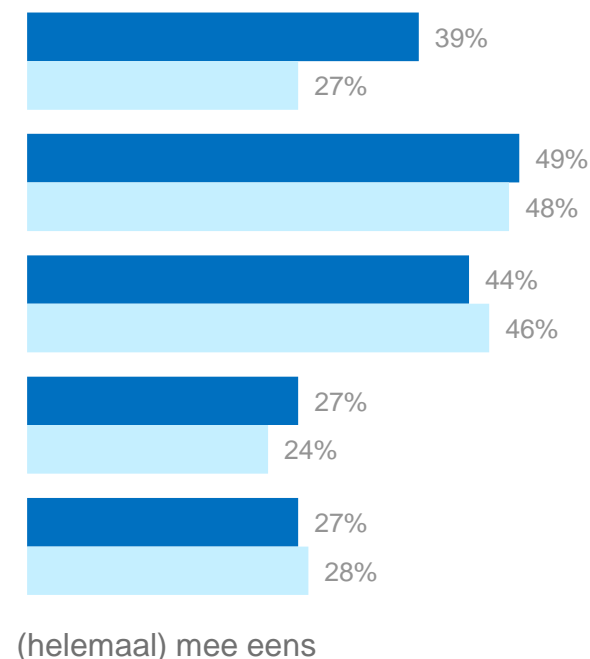
Als ik meer (over)uren werk, breng ik minder tijd door met mijn kinderen dan ik zou willen

Ik voel mij wel eens schuldig richting mijn kind(eren) als ik vanwege werk, minder tijd voor heb.

Ik heb soms het gevoel dat ik tekortschiet als ouder, omdat ik minder tijd heb voor mijn kinderen.

Ik zou meer tijd aan mijn kinderen willen besteden dan ik nu doe, maar mijn werk staat dat niet toe

■ Leidinggevenden ■ Werknemers



(helemaal) mee eens



Hoe beoordeelt u de onderstaande punten?

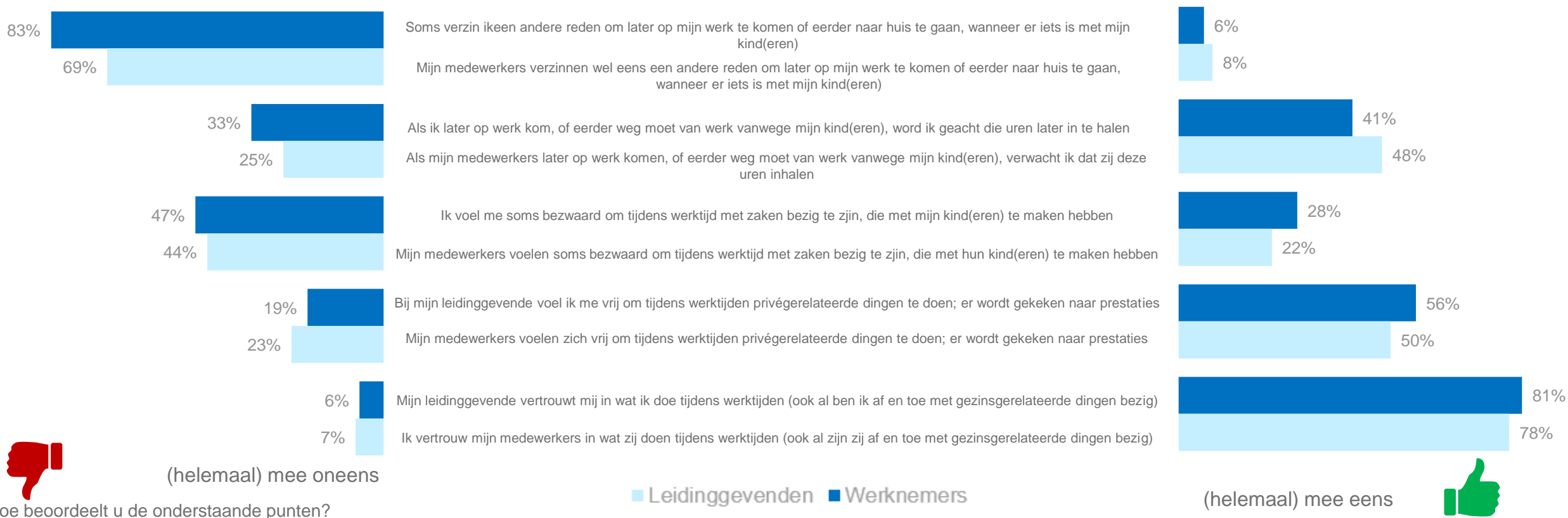
# Bijna vier op de tien werknemers en leidinggevenden ervaren wel eens een schuldgevoel richting hun privé-omgeving als zij vanwege werk minder tijd voor hen hebben



Hoe beoordeelt u de onderstaande punten?

# De helft van de medewerkers voelt zich vrij om tijdens werk privé-gerelateerde zaken te doen, omdat ze enkel worden beoordeeld op hun prestaties

- Toch verwacht bijna de helft van de leidinggevenden (48%) dat hun werknemers de tijd die ze onder werktijd besteden aan kinderen, later wel inhalen.

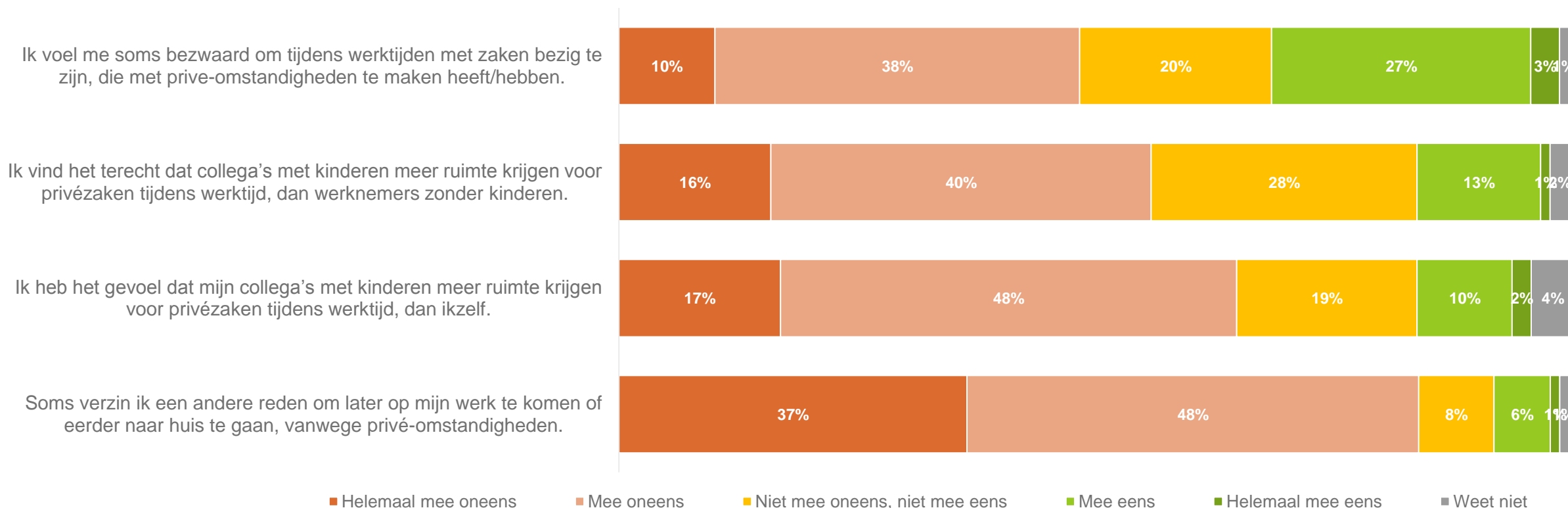


**4**

**Stellingen apart vergeleken**

# Een kwart van de werknemers voelt zich soms bezwaard om tijdens werktijd met privé-zaken bezig te zijn

- Daarnaast heeft één op de acht werknemers (12%) het gevoel dat collega's met kinderen meer ruimte krijgen voor privé-zaken tijdens werktijd dan collega's zonder kinderen.



Hoe beoordeelt u de onderstaande punten? Doelgroep: werknemers

# Bijna de helft van de leidinggevenden heeft het gevoel dat ze met enige regelmaat vragen naar het privéleven van hun werknemers. Werknemers ervaren dat echter in veel mindere mate

- Minder dan een kwart van de leidinggevenden (24%) denkt dat zijn/haar leiderschapskwaliteiten impact heeft op het privé-leven van de werknemer.



# 5 Overig

# Reacties van werknemers

“Mijn leidinggevende is geen leider, en heeft ook niet de capaciteit om dat te worden. Hij weet zaken niet goed te scheiden (zakelijk/privé) en trekt hierdoor regelmatig vreemde conclusies. Ook handelt hij zonder enig overleg. Ook is zijn kennis van procedures niet op orde, wat met grote regelmaat misverstanden geeft. Mijn leidinggevende is benaderbaar en je kunt hem gemakkelijk aanspreken met een (eenvoudige) vraag. Hij is niet altijd op tijd aanwezig, maar bij aanwezigheid wel gemakkelijk te vinden in kantoor of koffiekamer.”

“Ik ging verhuizen. Mijn vakantiedagen waren al op dat jaar. Dat was opgegaan aan zaken als met mijn kind naar de huisarts, consultatiebureau of kind was ziek en ik moest thuis blijven. Toen gingen we verhuizen, en kreeg ik alsnog 2 dagen betaald vrij. Mijn baas zag in dat prestatie goed was, maar dat prive omstandigheden even voor gingen.”

“Mijn vorige leidinggevende (nu thuis met burn-out) wist het gesprek naar aanleiding van persoonlijke opmerkingen of vraag hoe het met je ging, om te draaien zodat zij het onderwerp van gesprek werd en je moest beseffen hoe hard zij wel niet werkte en hoeveel zij wel niet voor de zaak deed. Mijn oud-directeur had alleen oog voor de zaak en winst voor de zaak. Voor het personeel kon helemaal niets geregeld worden.”

“Met leidinggevende besproken dat ik met de komst van onze tweede, ik wat meer de prioriteit wil leggen op prive. Hier had hij begrip voor.”

“Mijn leidinggevende is een manager en kijkt alles door deze bril. M.a.w het werk moet gedaan worden: hoe dat gebeurt is ondergeschikt aan de uitkomst. Er wordt niet geïnvesteerd in een goede relatie en er is geen begrip voor privé zaken.”

“Mijn leidinggevende is erg begripvol, kan goed luisteren en denkt in oplossingen.”

“Ik irriteer me soms aan collega's die onder werktijd naar de tandarts/mondhygiënist gaan terwijl ze een dag in de week vrij zijn waarop ze ook zouden kunnen gaan. Mijn leidinggevende zou daarin best wat meer mogen optreden.”

“Hij volgt de regels maar is reeel. Hij gaat er vanuit dat ik zelf kan inschatten of iets nodig is of niet. Echter, hij gaat hierbij voorbij aan mijn loyaliteit. Ik vind het heel lastig om deze tijd te nemen en voel mij er dan schuldig over.”

“Mijn leidinggevende staat nauwelijks open voor ziekte, vraagt elke keer wat er scheelt en als het niet zint of als iemand zich voor een tweede keer ziek meld in een jaar krijg je van alles naar je hoofd.”

“Mijn leidinggevende is behoorlijk overspannen en schreeuwt de hele dag tegen het beetje personeel dat hij nog over heeft, een zeer vervelende situatie, zeker omdat ik ook nog intensief mantelzorger ben.”

“Na het overlijden van een ouder nog niet gecondoleerd door hem.”



Dit onderzoek ging over uw ervaringen met uw leidinggevende. Heeft u nog voorvallen zowel positief als negatief die u heeft meegemaakt en wilt delen? Doelgroep: werknemers



# Reacties van leidinggevenden

“Alles gaat om consequent zijn. Houden aan de regels afspraken die er zijn en hier het voorbeeld in geven. Doordat we 24 uur per dag werken er veel onregelmatigheid (in overleg met voorkeur van medewerker/indien toelaatbaar voor werkzaamheden)is, is het van belang en je elkaar niet altijd ziet dat je afspraken met elkaar maakt (in onderling overleg) die zowel voor werk als prive goed uitpakken. Helaas kun je de ene keer iemand wel begeleiden (zich laten) en de andere keer niet om medewerkers te ondersteunen.”

“Vragen gingen voornamelijk over de situatie van medewerkers met kinderen. Er zijn legio andere situaties te bedenken die gelijksoortige problemen opleveren. Ik behandel elke medewerker hetzelfde, het hebben van een kind geeft geen extra rechten of plichten. Dit is iets wat partners onderling goed moeten regelen en niet op het bordje van de baas kunnen/mogen schuiven.”

“Over het algemeen is het mijn ervaring dat als je je medewerkers vrij laat in het maken van keuzes wanneer ze op het werk verschijnen en hoe ze de werktijd indelen, dit een positieve uitwerking heeft in het resultaat. Natuurlijk moeten ze wel de contract uren maken.”

“Het is vaak een kwestie van geven en nemen. Als medewerkers zich soepel willen opstellen doe je dat als leidinggevende ook. Wij werken bovendien met variabele werktijden.”

“Er is een verschil in benadering van persoon tot persoon. Er zijn collega's die misbruik maken en verwachten dat ze altijd weg kunnen als hun kind bij de opvang moet worden opgehaald. Terwijl hun partner vanaf zijn/haar werk nooit geen vrijaf voor dit soort zaken krijgen. Het is in mijn opzicht en mijn bedrijf dat dit soort zaken door beide partners moet worden gedragen/gedeeld. Als men al lang met collega's samenwerkt, weet je wanneer iemand misbruik maakt van excuses en wie niet. Men weet dat ik vrij mee gaand ben, maar dat ik ook eerlijk ben. Geen onderscheid in behandeling.”

“Ik geef mijn medewerkers altijd aan dat over werk / privé eerlijk en open gesproken moeten worden. Alles is bespreekbaar en indien er een nut en noodzaak bestaat valt hier met mij altijd over te praten. Een tevreden medewerker is een medewerker die het voornamelijk privé goed op orde heeft!”

“Al meerdere keren meegemaakt dat werknemers zich ziek melden terwijl ze niet ziek waren of dat ze psychische en/of relatieproblemen hadden die hun functioneren belemmerden. Zij waren vaak ziek en op een bepaald moment is je geduld op. Soms komt het voor dat werknemers een negatieve boordeling/functioneringsgesprek niet willen accorderen.”

“Mijn medewerkers werken bijna nooit over en aan werktijden valt altijd een mouw te passen.”

“Ieder mens is een individu. Als leidinggevende is het belangrijk om naar de inhoud van ieder mens apart te kijken. Hoe kan je een persoon het best laten presteren maar ook op een goede en respectabele manier tot zijn recht laten komen binnen bestaande processen.”

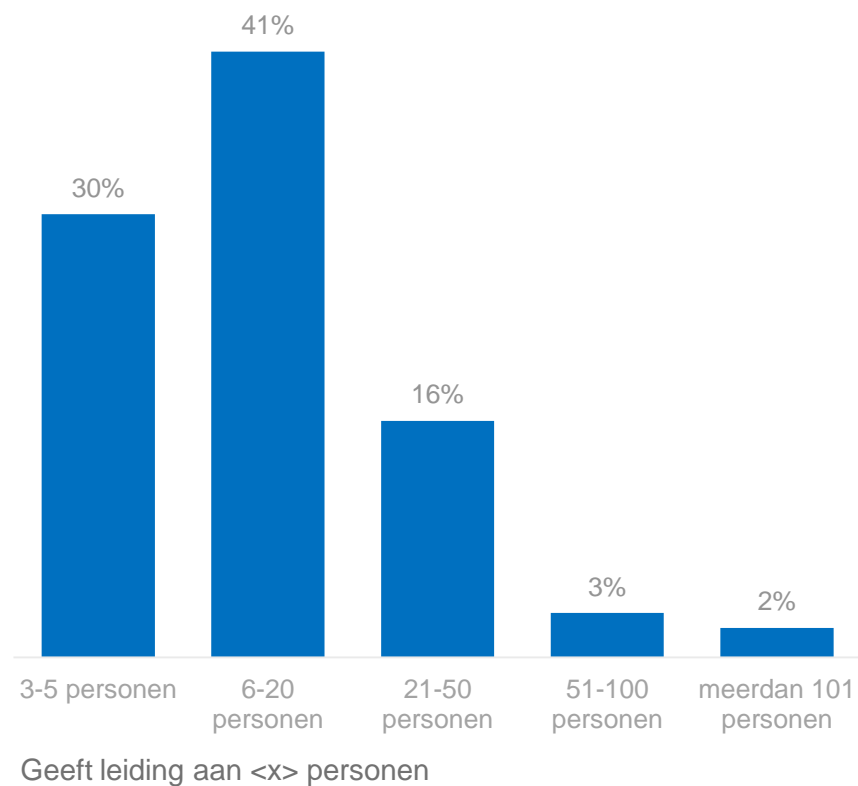
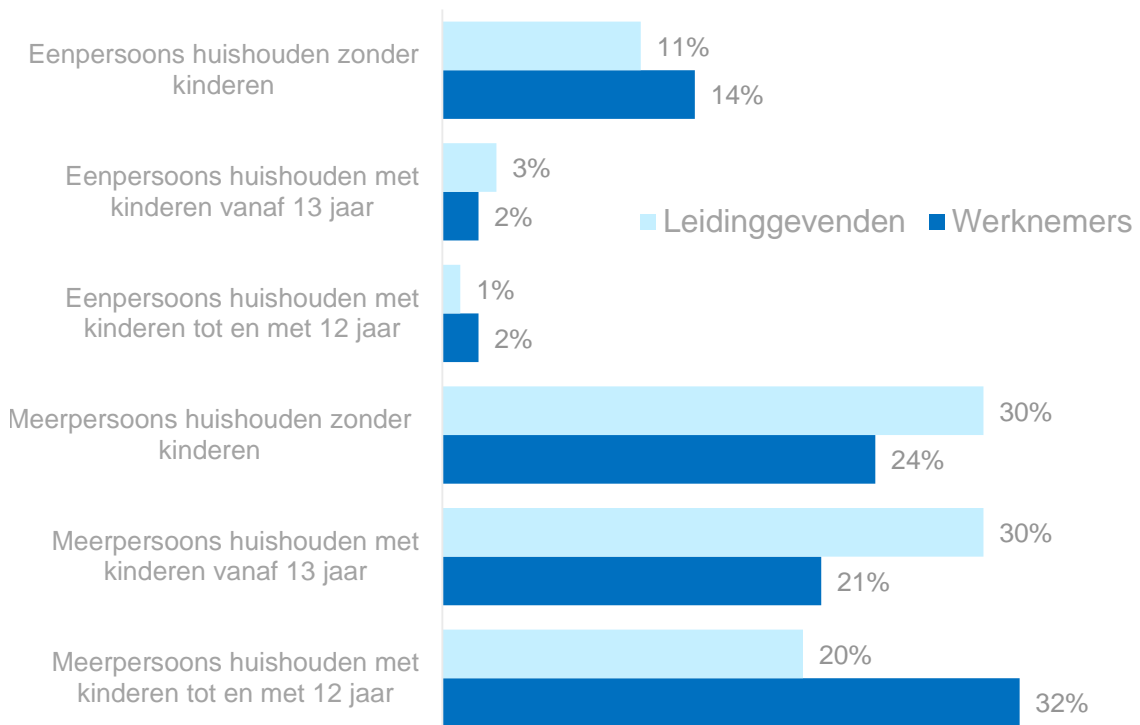


Dit onderzoek ging over uw ervaringen met uw werknemers. Heeft u nog voorvallen zowel positief als negatief die u heeft meegemaakt en wilt delen? Doelgroep: leidinggevenden

**6**

## **Onderzoeksverantwoording**

# Achtergrond



# Onderzoeksverantwoording

## Onderzoek vitaal leiderschap

Doel onderzoek	Kantar Public heeft in opdracht van Zilveren Kruis dit onderzoek rondom vitaal leiderschap uitgevoerd. Het onderzoek is onderdeel van een campagne van Zilveren Kruis voor meer bewustwording over de invloed van leidinggevers op de (privé) situatie van werknemers binnen organisaties.
Doelgroep(en)	Steekproef 1 (werknemers) is getrokken op werkende Nederlanders in loondienst tussen 18 en 65 jaar gespreid op leeftijd, geslacht, regio en opleidingsniveau. Steekproef 2 (leidinggevers) is getrokken op werkende Nederlanders met een leidinggevende functie tussen 18 en 65 jaar gespreid op leeftijd, geslacht, regio en opleidingsniveau. Bij de laatste steekproef zijn ZZP'ers en leidinggevers die minder dan 3 personen aansturen uitgesloten van deelname.
Steekproefgrootte	Werknemers: bruto uitgezet: n=2500, netto n=1090 Leidinggevers: bruto uitgezet n=1500 netto n=730  Netto: Werknemers met kinderen: n=571 Werknemers zonder kinderen n=519  Leidinggevers met kinderen n=425 Leidinggevers zonder kinderen: n=325
Steekproefbron	NIPObase
Veldwerkperiode	3 t/m 10 augustus 2018
Methode	Online
Vragenlijstlengte	Gemiddeld 10 minuten