Zorgvriendelijk Werkgeverschap

Het Nieuwe Leven en Werken

In dit interview lees je hoe KPN invulling geeft aan zorgvriendelijk werkgeverschap en spreken we met Sarah van der Wiel over het combineren van werk met een gezin.

Combinatie werk en zorg voor kinderen door flexibele werktijden

Sarah van der Wiel ervaart de geboden flexibiliteit in het zelf invullen van werkdagen en -tijden. “Ik voel alle vrijheid om mijn tijd in te delen zoals ik dat wil. Dat is echt een unicum. Afgelopen week is mijn dochter begonnen op de basisschool. Ik heb aan mijn chapter coach (people manager binnen bepaald vakgebied) aangegeven vrije dagen in te willen zetten zodat ik mijn dochter de eerste maand iedere dag van school kan halen. Maar dat wuifde ze meteen weg. Als het nodig is kan ik beter ’s avonds mijn laptop nog even openklappen om de uren te compenseren. Ze vond het echt onnodig dat ik daar vakantiedagen voor zou opnemen.” Sarah’s vrije dag is op woensdag. “En dat is ook echt mijn vrije dag. Dan ben ik offline en er is niemand die toch opzettelijk probeert om me dan te bereiken.”

Terugdenkend aan haar twee zwangerschappen en de ondersteuning daarbij van haar werkgever, levert Sarah twee totaal verschillende ervaringen op. Tijdens haar eerste zwangerschap werkte ze voor een andere werkgever en voelde ze zich verre van gefaciliteerd door haar manager. Sarah: “Mijn toenmalige manager was een vrij ambitieuze dame. Ze adviseerde me niet te snel te vertellen dat ik zwanger was, want dan werd het een ‘dingetje’. Ze had nog meer adviezen die mij toen meer stress bezorgde dan dat ik ermee uit de voeten kon. Dat vond ik lastig natuurlijk. Die zwangerschap was ook fysiek extra zwaar waardoor het al met al een stressvolle periode was. Toen ik weer aan het werk ging, bleek er een reorganisatie aan de gang te zijn en werd er van me gevraagd direct in de vijfde versnelling

7000 medewerkers van British Telecommunications hebben de mogelijkheid om vanuit huis te werken, hierdoor is de productiviteit gestegen met 31% (Hughes, 2007).

het werk weer op te pakken. Dat was veel te veel, zeker in combinatie met het feit dat ik het erg lastig vond om mijn kind los te laten. Er ging in die periode veel langs me heen."

Sarah werd vrij snel na haar eerste zwangerschap weer zwanger en had net de overstap gemaakt naar een nieuwe baan bij KPN. Maar door de overstap van de stress en hectiek naar haar nieuwe werkomgeving viel er ook een enorme last van haar schouders. Met als gevolg dat haar lichaam toegaf aan de vermoeidheid en stress van die periode ervoor. Sarah legt uit: "Ik weet nog dat ik kennismaakte met een nieuwe manager. Ik was toen net twee maanden zwanger en kon alleen maar huilen van vermoeidheid. Zij leefde enorm met me mee en adviseerde me om naar huis te gaan en voor mezelf en voor het kindje in mijn buik te gaan zorgen. Ze verzekerde mij dat werken later wel weer zou komen." Dat gaf Sarah veel rust en het stond in schril contrast met haar eerdere ervaringen. Sarah vervolgt: "Ook de Arbo Unie heeft me gesteund. Zij hebben er ook voor gezorgd dat ik uiteindelijk echt de volledige periode thuis ben gebleven, tot na mijn zwangerschap."

In tegenstelling tot de vorige keer, keek Sarah ernaar uit om weer aan het werk te gaan. "Ik ben er veel bewuster mee omgegaan en heb echt gekeken hoe ik het voor mezelf behapbaar kon maken. De eerste vier maanden heb ik wat klusjes opgepakt en heb ik me beziggehouden met organisatorische taken. Op een gegeven moment werd er weer wat meer werk naar me toegeschoven. Als ik erop terugkijk vind ik het haast noodzakelijk. Je voelt je toch bezwaard vanwege je afwezigheid waardoor je gaat compenseren zodra je terug bent. Als je niet wordt afgeremd, dan ga je maar door." Sarah ervoer tijdens haar tweede zwangerschap enorm veel steun en dat terwijl ze pas net met haar nieuwe baan was begonnen. "Ik heb gedurende de hele periode berichtjes ontvangen. Zelfs bij mijn babyborrel waren er twee collega's, dat vond ik zo bijzonder." Sarah ervaart ook nu in haar team dat er goed voor elkaar wordt gezorgd. Ze stelt dat dit mede komt doordat het team sinds een half jaar geen manager meer heeft. "Nu proberen we elkaar te ontzorgen."

Jonge ouders hebben behoefte aan flexibiliteit:

1. zelf werktijden bepalen

2. deeltijd kunnen werken

3. thuis kunnen werken

(Werkgevers Enquête Arbeid (WEA 2016) en Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2016).

Zorgvriendelijk Werkgeverschap

Het Nieuwe Leven en Werken

Tom Plug blikt terug op de afgelopen jaren waarin het thema ‘Het Nieuwe Leven en Werken’ steeds belangrijker werd binnen KPN. “Het thema ontstond een jaar of tien geleden vanuit de wens om meer ruimte te bieden voor een goede afstemming tussen werk en privé, een sociaal thema dus. Het model vormt een belangrijke basis om werknemers zelf keuzes te laten maken over de combinatie werk en privé. Zelf bepalen waar, wanneer en hoe je werkt. In 2016 gaf 82% van onze medewerkers aan het gevoel te hebben ook daadwerkelijk volgens Het Nieuwe Leven en Werken te werken. Sinds begin dit jaar is het ook mogelijk gemaakt om thuis te kunnen werken voor medewerkers van de afdeling Customer Service die in een callcenter-omgeving werken en tot nu toe werkplek gebonden waren.”

Naast die mensgerichtheid speelde er ook een financieel aspect mee en was er een maatschappelijke drijfveer. We keken in die tijd naar besparingen op vierkante meters en op de reductie van reiskilometers en daarmee CO2-uitstoot. We richtten ons in eerste instantie op de inrichting, de Bricks, maar dan ben je eigenlijk nog niet écht met gedrag bezig. In de tweede fase besteedden we aandacht aan de technologie, de Bytes, en hoe we het sociale aspect van werken konden integreren in het thuis- of op afstand werken. Dat resulteerde bijvoorbeeld in software waarmee je op afstand toch contact kon hebben en samenwerken met collega’s en in het mogelijk maken dat medewerkers elkaar agenda’s konden inzien. Daarna richtten we ons meer op gedrag, Behavior. Hoe organiseer je als team het werk en gebruik je de regelruimte die daardoor ontstaat? Met die regelruimte kun je vervolgens bijvoorbeeld inhoud geven aan zorg voor kinderen of mantelzorg. Hoe regel je dat met elkaar? Inmiddels is ‘Het Nieuwe Leven en Werken’ uitgegroeid tot een breed sociaal maatschappelijk thema omdat het écht een hoop reiskilometers en daarmee CO2-uitstoot scheelt als je meer thuiswerkt. Het gaf ons een enorme boost door er vanuit dat perspectief naar te kijken. Als Corporate Social Responsibility programma vind je het ook terug in ons jaarverslag.”

Regelingen & faciliteiten

Voor medewerkers die werken volgens het model ‘Het Nieuwe Leven en Werken’ zijn de werktijden in principe niet vastgelegd in een rooster, maar kunnen zij deze zelf in overleg met hun leidinggevende bepalen waarbij het werkaanbod leidend is. Tom: “De ene leidinggevende spreekt vaste werkdagen af, de andere stuurt meer op output en laat de invulling van werkdagen en -tijden volledig vrij aan de medewerker. De invulling is dus verschillend en vaak ook afhankelijk van de aard van het werk.” Daarnaast kent KPN het principe Keuzetijd. Tom legt uit: “Daarmee kun je als fulltime medewerker zelf elk jaar een arbeidsduur van 36 tot 40 uur kiezen, net wat jou uitkomt.” Tot een aantal jaren terug kregen KPN-medewerkers vijf weken verlof. Eén week daarvan is echter omgezet in geld zodat medewerkers zelf kunnen bepalen wat ze ermee willen doen. Tom: “Je kunt dan nog steeds die vijfde week terugkopen of je geld aan een ander bestedingsdoel uitgeven. Maar die keuze is dan aan de medewerkers.” Ook is afgelopen jaar het kraamverlof voor partners uitgebreid van twee naar vijf dagen. Tom: “Ook daarmee lopen we weer net iets voor de muziek uit.”

Uit de Raet HR Benchmark 2017 blijkt dat 84% van de medewerkers vooral tevreden is over hun werkgever vanwege flexibele werktijden. Aangezien de economie aantrekt en 36% van de HR-managers verwacht in 2017 meer personeel nodig te hebben, staat modern werkgeverschap hoog op de agenda. Flexibele arbeidsvoorwaarden staat daarom ook hoog op de agenda.

Vitaliteit

KPN is hard bezig om een toekomstbestendige organisatie te worden met toekomstbestendige medewerkers. Daarom investeren ze in thema’s als vakmanschap, vitaliteit en veerkracht. De ambitie van Tom Plug is om komend jaar vitaliteit als strategisch thema te agenderen. “We bieden al enorm veel aan op gebied van vitaliteit. Zo kun je fiscaal aantrekkelijk sporten, vitaliteitstrainingen volgen gefinancierd met je inzetbaarheidbudget en korting krijgen op verschillende sportabonnementen via de personeelsvereniging.” Het idee hierachter is dat vitale medewerkers ook beter in staat zijn om met stressvolle situaties om te gaan, beter zorgen voor zichzelf en sterker in hun schoenen staan. Kortom, een goede basis hebben om ook voor een ander te kunnen zorgen. KPN deed ook mee aan de Week van de Werkstress. Tom: “Het is best lastig om 12.500 medewerkers te bereiken. Je bent in zo’n week vooral bezig met bewustwording rond het begrip werkstress. Het belangrijkste is dat het thema bespreekbaar kan worden gemaakt binnen het eigen team.”