

Leidinggevende onderschat negatieve gevolgen overwerken

Medewerker sneller boos op kinderen, sport minder en verslechterde relatie partner

LEIDEN, 3 september 2018 - Snel nog even een mailtje in de avond, nog even een belletje in het weekend of tijdens het ontbijt al je agenda en to do's doornemen. Het lijkt onschuldig, maar de impact is groter dan we vaak denken. Dat blijkt uit onderzoek van Kantar Public, in opdracht van Zilveren Kruis. Bijna de helft van de medewerkers ondervindt de uitwerking van overwerk in hun privéleven. Het onderzoek toont ook dat leidinggevendenden denken hun medewerkers goed te begeleiden bij het balanceren tussen werk en de thuissituatie. Toch ervaren medewerkers deze hulp in veel mindere mate.

Overwerk heeft negatieve invloed thuis, ook op de kinderen

Een groot deel van de medewerkers gaat door overwerken ongezonder leven. Zo gaan zij minder sporten, ongezonder eten en slechter slapen. Daarnaast heeft overwerken een negatieve impact op medewerkers hun sociale leven. De relatie met hun partner en sociale contacten verslechtert. 39 procent van de medewerkers voelt zich zelfs wel eens schuldig richting zijn of haar partner en directe omgeving als er vanwege werk minder tijd voor hen overblijft. Het schuldgevoel richting kinderen wordt nog breder gedeeld (44%). Vier op de tien medewerkers wordt veel sneller boos op de kinderen door (over)werk en ruim een kwart van hen heeft zelfs het gevoel tekort te schieten als ouder.

Bedrijfscultuur werkt overwerken in de hand

Maar waarom doen we het dan en masse? Opvallend is dat volgens één op de drie medewerkers (medewerkers 30%, leidinggevendenden 24%) overwerken bij de bedrijfscultuur hoort. De Nederlandse medewerker werkt gemiddeld 3 uur over. Ongeveer 80 procent van hen is daar niet ontevreden over. Ook voor leidinggevendenden is het 'normaal' om over te werken met dezelfde redenen. Zij doen dit dan ook ruim twee keer zoveel dan hun medewerkers met gemiddeld 6,5 uur in de week.

Prof. Dr. Naomi Ellemers: "Leidinggevendenden hebben als verantwoordelijkheid te zorgen dat het werk afkomt. Vaak vinden ze dat het bij hun functie hoort om over te werken als dat nodig is, en vinden dat ook terecht gezien hun hogere salaris. Ze staan er niet bij stil dat hun gedrag door anderen als voorbeeld wordt gezien, ook als dat niet de bedoeling is."

Leidinggevende overschat zichzelf

Ruim de helft van de leidinggevendenden denkt het goede voorbeeld al te geven als het gaat om de werk-privé balans. Dit wordt minder erkend door medewerkers, slechts 34 procent van hen ervaart dit ook zo. Daarnaast geeft driekwart van de leidinggevendenden aan dat zij hun medewerkers helpen een goede balans te houden tussen werk en privé. Medewerkers ervaren deze hulp echter in veel mindere mate (49%). Het is zelfs een perceptieverschil van 27 procentpunten. Bijna de helft van de leidinggevendenden geeft aan met regelmaat te vragen of hun medewerkers het werk nog goed kunnen combineren met hun gezins-/privéleven. Ook deze checkvraag wordt door medewerkers in veel mindere mate ervaren, slechts door 22 procent. Opvallend is dat bijna de helft van de medewerkers aangeeft dat hier zelfs nooit naar wordt gevraagd. Over het algemeen worden de leiderschapskwaliteiten van de leidinggevendenden door medewerkers dan ook negatiever beoordeeld dan door de leiders zelf (medewerkers 57%, leidinggevendenden 82%).

Een beter bedrijfsresultaat door vitaal leiderschap

Leidinggevendenden zijn zich niet altijd bewust van de impact die zij hebben op het privéleven van hun medewerkers en verwachten van hen dat er ook buiten werktijd aandacht is voor de zaak. De hoogste prioriteit ligt op een

Experts aan het woord

"Allerlei onderzoeken laten zien dat mensen die in een leiderschapspositie worden geplaatst anders naar hun omgeving gaan kijken – zelfs zonder dat ze dat in de gaten hebben. Alleen al daarom kunnen ze zich moeilijk verplaatsen in de situatie van hun medewerkers. Ze gaan er bijvoorbeeld vanuit dat medewerkers het wel zullen melden als er problemen zijn, of zelf wel snappen wat wel of niet kan. Ze kunnen zich haast niet voorstellen dat medewerkers het lastig vinden om knelpunten aan te kaarten, of graag expliciet willen horen of de baas het goed vindt wat ze doen."

Prof. Dr. Naomi Ellemers

*Sociale en Organisationspsycholoog en
Universiteitshoogleraar aan de Universiteit Utrecht*

"Je werk is een middel voor een rijker, interessanter en zinvol leven. We zoeken steeds bewuster naar een zinvolle baan en ontlend onze identiteit zelfs aan ons werk. Het is dan ook niet zo gek dat we nét dat stukje harder rennen of meer geven dan gevraagd. Niet per se voor de baas, maar omdat we ons nuttig en goed willen voelen. Mede dankzij onze smartphones, voelt overwerken normaal, maar we vergeten soms de impact die het heeft op ons gezins- of privéleven dat minstens zo belangrijk voor ons is."

Dr. Jorcho van Vlijmen

Theoloog en senior onderzoeker HRM aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

"Leidinggevendenden overschatten hun voorbeeldrol en onderschatten de impact van overwerk op hun medewerkers. Daar schrik ik van. Als grootste verzekeraar van werkend Nederland zien wij namelijk dagelijks de gevolgen; burn-out is niet voor niets beroepsziekte nummer 1. Veel organisaties denken bij vitaliteit en verzuim al snel aan de inzet van curatieve gezondheidsprogramma's. Terwijl juist op het gebied van preventie nog zoveel gezondheidswinst valt te behalen. Ben je je als leidinggevende echt bewust van je voorbeeldfunctie? Dat berichtje na werktijd niet meer sturen zorgt voor de korte en lange termijn voor gezondere werknemers en daarmee een beter bedrijfsresultaat."

Jan-Willem Evers

Commercieel directeur Zilveren Kruis

beter resultaat. Zo stuurt vier op de tien leiders (39%) wel eens een werkgerelateerd berichtje of mailtje naar een medewerker buiten werktijd. 30 procent van hen verwacht ook dat de medewerkers reageren buiten werktijd. Ook bijna de helft van de leidinggevendenden (48%) verwacht dat de 'verloren' werktijd later wordt ingehaald als medewerkers eerder naar huis moeten vanwege bijvoorbeeld een ziek kind. Tegelijkertijd zeggen leidinggevendenden (50%) hun medewerkers de vrijheid te geven door hen enkel te beoordelen op prestaties.

Jan-Willem Evers, commercieel directeur Zilveren Kruis: "Leidinggevendenden overschatten hun voorbeeldrol en onderschatten de impact van overwerk op hun medewerkers. Daar schrik ik van. Als grootste verzekeraar van werkend Nederland zien wij namelijk dagelijks de gevolgen; burn-out is niet voor niets beroepsziekte nummer 1. Veel organisaties denken bij vitaliteit en verzuim al snel aan de inzet van curatieve gezondheidsprogramma's. Terwijl juist op het gebied van preventie nog zoveel gezondheidswinst valt te behalen. Ben je je als leidinggevende echt bewust van je voorbeeldfunctie? Dat berichtje na werktijd niet meer sturen zorgt voor de korte en lange termijn voor gezondere werknemers en daarmee een beter bedrijfsresultaat."

Zilveren Kruis leert leidinggevendenden om in 3 stappen aan de slag te gaan met Vitaal Leiderschap. Zo leren zij het beste uit zichzelf en hun medewerkers te halen. Voor meer informatie: www.zilverenkruis.nl/vitaalleiderschap.

** Einde persbericht **

Over het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd door Kantar Public (voorheen TNS NIPO), in opdracht van Zilveren Kruis. In totaal hebben 1820 respondenten van 18 jaar en ouder meegedaan aan het onderzoek, waarvan 1090 medewerkers en 730 leidinggevendenden. Met dit onderzoek wil Zilveren Kruis bewustwording creëren over de gevolgen van overwerken en de voorbeeldfunctie van een leidinggevende.

De belangrijkste resultaten op een rij:

1. Nederlandse medewerkers werken gemiddeld 3 uur per week over. Leidinggevendenden werken gemiddeld 6,5 uur per week over.
2. Overwerken heeft een aanzienlijke impact op het leven van een medewerker: die gaat minder sporten (50%), slaapt slechter (37%), heeft minder aandacht voor de partner (35%) en spreekt minder vaak af met vrienden (39%).
3. 39% van de medewerkers geeft aan zich wel eens schuldig te voelen richting zijn of haar partner en directe omgeving als er vanwege werk minder tijd voor hen overblijft. Schuldgevoel richting kinderen is nog hoger: 44% van de medewerkers.
4. Vier op de tien medewerkers (39%) wordt veel sneller boos op zijn of haar kinderen door (over)werk.
5. Eén op de drie medewerkers (30%) geeft aan dat overwerken bij de bedrijfscultuur hoort.
6. 55% van de leidinggevendenden heeft het gevoel dat zij het goede voorbeeld geven als het gaat om werk-privé balans. Slechts 34 procent van de medewerkers vindt dat zijn of haar leidinggevende het goede voorbeeld geeft.
7. Driekwart van de leidinggevendenden (76%) geeft aan dat zij hun medewerkers helpen een goede balans te houden tussen werk en privé. Medewerkers ervaren deze hulp echter in veel mindere mate (49%).
8. Bijna de helft van de leidinggevendenden (47%) geeft aan met regelmaat te vragen of hun medewerkers het werk nog goed kunnen combineren met hun gezins-/privéleven. Deze checkvraag wordt door medewerkers in veel mindere mate ervaren, door slechts 22 procent. Opvallend is dat bijna de helft (47%) van de medewerkers aangeeft dat hier zelfs nooit naar wordt gevraagd.
9. De leiderschapskwaliteiten van de leidinggevendenden worden door medewerkers negatiever beoordeeld dan door de leidinggevendenden zelf (82% versus 57% medewerkers).
10. Stress is geen reden voor verzuim bij 87% van de leidinggevendenden.
11. Vier op de tien leiders (39%) stuurt wel eens een werkgerelateerd whatsappje of mailtje naar een medewerker buiten werktijd. 30 procent van hen verwacht ook dat de medewerkers reageren buiten werktijd.
12. Bijna de helft van de leidinggevendenden (48%) verwacht dat 'verloren' werktijd later wordt ingehaald als medewerkers eerder naar huis moeten vanwege bijvoorbeeld een ziek kind.

Over Zilveren Kruis

Zilveren Kruis heeft 3,5 miljoen verzekerden en is onderdeel van Achmea. We hebben vestigingen in Leiden, Leusden en Zwolle. Met zo'n 2860 medewerkers staan we onze klanten bij met raad en daad. Of het nu gaat om het regelen van zorg, het betalen van zorg of het streven naar vitaliteit. Wij helpen mensen hun weg te vinden in de zorgwereld en het maken van de juiste persoonlijke keuzes in de zorg. Bijvoorbeeld met hulp van onze zorgcoaches. Of met een persoonlijke online pagina op Mijn Zilveren Kruis waar je kunt zien waar je financieel aan toe bent. Vanuit ons streven naar vitaliteit werken we samen met NOC*NSF om mensen gezonder en vitaler te krijgen.



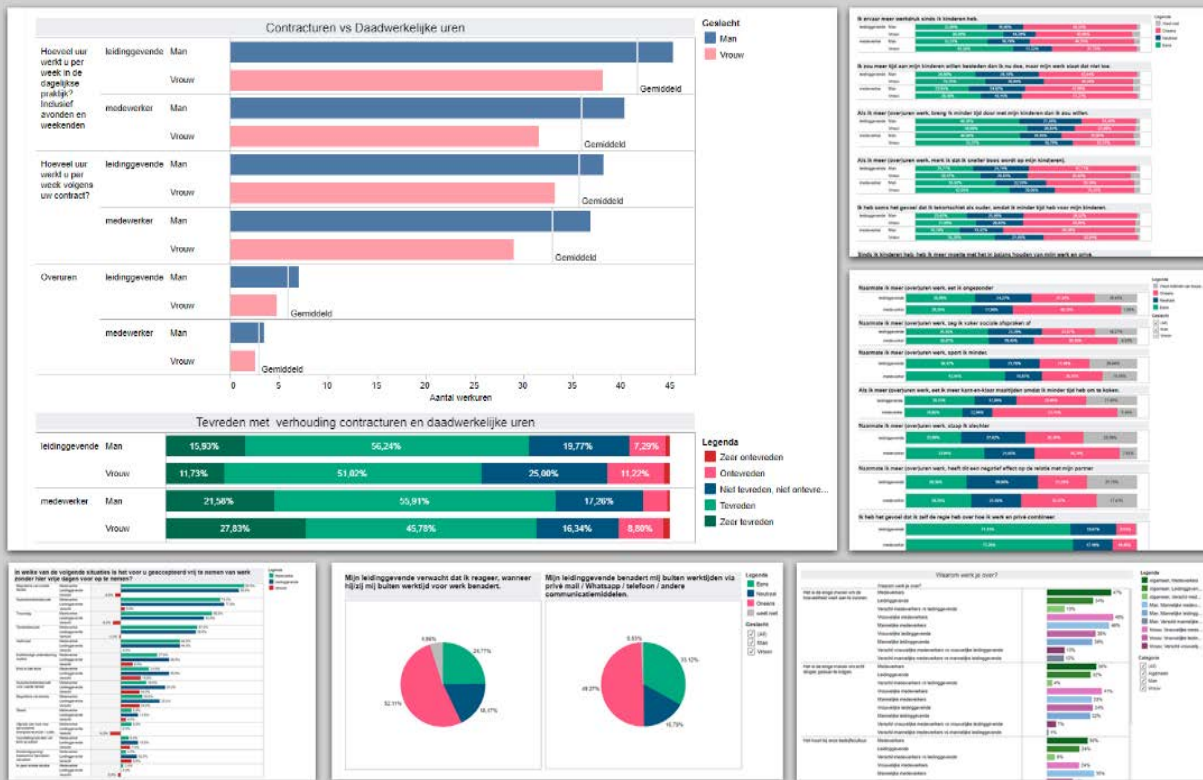
Impact van werk en leidinggevenden op het gezinsleven

Onderzoek in opdracht van Zilveren Kruis
Augustus 2018



[Download \(0,5 MB\)](#)

+tableau:public



[Bekijk / embed interactieve grafieken via Tableau Public](#)

- [1. Contract- en overuren](#)
- [2. Redenen voor overwerk](#)
- [3. Benaderd buiten werktijd](#)
- [4. Werk en kinderen](#)
- [5. Werk en gezondheid](#)
- [6. Verlof zonder vrijdagen](#)



[Download \(1 MB\)](#)

Credits: Gettyimages



[Download \(5 MB\)](#)

Credits: iStockphoto



Prof. Dr. Naomi Ellemers

[Download \(7MB\)](#)



Dr. Jorcho van Vlijmen

[Download \(7 MB\)](#)



Rianda van der Veen

[Download \(7MB\)](#)

Noot voor de redactie, niet bestemd voor publicatie

Voor vragen of interviewverzoeken neem contact op met:

Het PR Bureau

Simone van Hoof

simone@hetprbureau.nl

06 51 89 87 55

Voor overige vragen aan Zilveren Kruis neem contact op met:

Zilveren Kruis

Christine Rompa

Christine.rompa@zilverenkruis.nl

06 22 48 46 58