



*De invloed van een flexfactor op de beleving van de werkomgeving*

Auteurs: Drs. M. Maarleveld, M. Beijer

Juli 2009

---

In mei 2009 is er voor licentiehouders van WODI<sup>1</sup> een kenniskringbijeenkomst georganiseerd. Tijdens deze kenniskring werden verschillende resultaten van crosscase-analyses gepresenteerd. Eén van de discussies die hierna losbrandde over flexibel werkplekgebruik, ging over de vraag wat de invloed is van de hoogte van de flexfactor<sup>2</sup> op de mate van tevredenheid over de werkomgeving? Zijn mensen meer tevreden over flexibel werken naarmate de flexfactor hoger is en de dichtheid laag is of heeft de hoogte van de flexfactor geen invloed op de tevredenheid over de werkomgeving?



De beantwoording van de vraag lag voor de hand in de casus van DSM. In april 2009 is bij DSM in Sittard de werkomgeving van een afdeling onderzocht met behulp van WODI Light<sup>3</sup>. De hierin gestelde vragen zijn aangevuld met de vragen uit de module arbeidsproductiviteit. Daardoor is zowel de tevredenheid van medewerkers over de werkomgeving onderzocht als de mate waarin de medewerkers vinden dat de werkomgeving de arbeidsproductiviteit ondersteunt. Op de afdeling zijn vier units gevestigd, waarvan één een lagere flexfactor kent dan de andere drie. De betreffende afdeling kent een flexfactor van 0.73, terwijl de andere drie units een gemiddelde flexfactor van 1.21 heeft. De werkomgevingen van de verschillende units zijn verder zo goed als gelijk aan elkaar. De onderzoeksvraag is de volgende:

*Heeft de hoogte van de flexfactor invloed op de tevredenheid over de werkomgeving en de mate waarop de arbeidsproductiviteit door de werkomgeving wordt ondersteund?*

DSM heeft onderzoek financieel mogelijk gemaakt.

**Method**

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, is voor alle rapportcijfers, werkomgevingaspecten en vragen uit de module arbeidsproductiviteit bekeken of de antwoorden, die de medewerkers van de unit met de lagere flexfactor (39 respondenten) in het WODI Light onderzoek gaven, significant verschillen van de antwoorden van de andere drie units (46 respondenten). Dit is gedaan aan de hand van een independent sample t-test. Met deze toets

---

1 WODI (werkomgevingdiagnose instrument) is een instrument waarmee de beleving van medewerkers over de werkomgeving wordt onderzocht.

2 Flexfactor is het aantal medewerkers ten opzichte van het aantal werkplekken dat voor de medewerkers beschikbaar is.

3 WODI Light is onderdeel van de WODI Toolkit. Met WODI Light wordt de werkomgeving op hoofdthema's onderzocht.

kan onderzocht worden of er verschillen in gemiddelden van de units voorkomen. Wanneer deze sterk van elkaar afwijken zijn de uitkomsten significant. De verschillen zijn getoetst op een significantieniveau van  $p < 0.05$ . Dit betekent dat wanneer de toets herhaald zou worden 19 van de 20 keer dezelfde resultaten kunnen worden verwacht. Echter, omdat de groepen niet heel groot zijn, is ervoor gekozen om ook de significante verschillen op een iets minder streng niveau aan te geven ( $p < 0.1$ ). Dit betekent dat in negen van de tien gevallen de uitkomst hetzelfde zal zijn. Significantie van  $p < 0.05$  geeft een meer nauwkeurige weergave van de verschillen en wordt in deze rapportage aangegeven met \*\*. Significantie van  $p < 0.1$  wordt aangegeven met \*. De drie units zijn samengevoegd tot één groep, deze drie groepen samen vertegenwoordigen 53.6% van de afdeling, 46.4% van de respondenten uit het WODI onderzoek werkt voor de unit met de lagere flexfactor.

### **Conclusie**

Over het algemeen scoort de unit met de lagere flexfactor ten aanzien van de rapportcijfers en de waardering van de ondersteuning van de werkomgeving aan de arbeidsproductiviteit lager dan de drie overige units van de afdeling. Daarmee lijkt een lagere flexfactor (minder werkplekken per medewerker) te zorgen voor een lagere waardering van de werkomgeving en de mate waarin de werkomgeving de arbeidsproductiviteit ondersteunt. Niet alle uitkomsten zijn echter significant, waardoor de verschillen gebaseerd kunnen zijn op toeval.

Daarnaast is het de vraag of het de flexfactor is, die zorgt voor de verschillen in waardering. De medewerkers van de unit met de lagere flexfactor geven significant minder hoge rapportcijfers voor de organisatie en het werk en werkproces. Het zou kunnen zijn dat de lagere tevredenheid over de organisatie en het werk invloed hebben op de tevredenheid over de werkomgevingaspecten. Tijdens het onderzoek deden zich personeelsproblemen voor in de betreffende unit en bij een aantal medewerkers bestond arbeidsonzekerheid (door een grote reorganisatie). Dit zouden relevante invloedsfactoren kunnen zijn. De manager van de afdeling is van mening dat de lagere tevredenheid over de huisvesting ook door de drukte in het werk kan komen.

De unit met de lagere flexfactor is over sommige werkomgevingaspecten meer tevreden en over andere aspecten minder tevreden. Als er een relatie is tussen de hoogte van de flexfactor en de mate van tevredenheid over de werkomgeving, dan kan in ieder geval niet gezegd worden dat een lagere flexfactor de tevredenheid op alle aspecten negatief beïnvloed. Het lijkt erop dat een aantal aspecten lager scoort bij een lagere flexfactor en andere aspecten niet worden geraakt door de lagere flexfactor of er wellicht zelfs positief door beïnvloed worden. De aspecten waarvan van te voren verwacht werd dat ze door een lagere flexfactor lager zouden scoren op tevredenheid doen dit ook. De medewerkers van de betreffende unit zijn minder tevreden en meer ontevreden over de aspecten 'concentratiemogelijkheden', 'archieff en opslagmogelijkheden', 'hoeveelheid, diversiteit en functionaliteit van de ruimten', 'akoestiek' en 'privacy'. Deze aspecten verschillen echter niet allen significant en kunnen daardoor op toeval berusten. Bij het merendeel van de aspecten die significant verschillen zijn de medewerkers van de afdeling met de lagere flexfactor minder tevreden of vinden zij dat de werkomgeving de activiteiten minder goed ondersteunt dan hun collega's van de andere drie units.

Een significant verschil is gevonden voor 'concentratiemogelijkheden'; medewerkers van de afdeling met de lagere flexfactor zijn hierover minder tevreden. Een mogelijke verklaring zou

kunnen zijn dat de drukere bezetting bij de betreffende unit invloed heeft op de mogelijkheden zich te kunnen concentreren, doordat er geen geschikte werkplekken voor concentratie werkzaamheden vrij zijn of doordat medewerkers sneller worden afgeleid door een toename van geluid en/ of passerende mensen.

Daarnaast is men bij de afdeling met de lagere flexfactor significant minder tevreden over 'archief en opslagmogelijkheden'. Hiervoor is geen verklaring gevonden die ligt aan de grotere drukte binnen de unit. Iedere medewerker van de afdeling heeft evenveel kastruimte. De manager van de afdeling geeft aan dat het goed mogelijk is dat medewerkers van de unit met de lagere flexfactor vanuit hun werkzaamheden een grotere behoefte aan kastruimte hebben. Ook schat hij in dat de bewaarbehoefte van deze medewerkers wellicht groter is.

De mogelijkheid om buiten het eigen kantoor te werken scoort ook significant lager op tevredenheid bij de unit met de lagere flexfactor. Het zou kunnen dat dit ligt aan een grotere behoefte om thuis of elders te werken, door drukte op het kantoor. Echter is het ook mogelijk dat de mogelijkheden voor thuis of elders werken voor medewerkers van de betreffende unit anders zijn dan de mogelijkheden van medewerkers van de andere drie units. De manager van de afdeling geeft aan dat het 'niet thuiswerk beleid' door de voormalig manager van de unit met de lagere flexfactor strikter werd toegepast dan door de managers van de andere units. De medewerkers van de betreffende unit kregen minder ruimte om thuis te werken, wat vervolgens een neerslag geeft op het ervaren van vertrouwen.

Er zijn drie activiteiten die significant verschillen op de mate van ondersteuning door de werkomgeving. De medewerkers van de unit met de lagere flexfactor vinden de ondersteuning van de werkomgeving aan de activiteiten 'telefoneren', 'archiveren en documenten verzorging' en 'overige activiteiten' minder goed dan hun collega's. Voor het telefoneren is wellicht geen rustige plek te vinden en de lagere waardering voor het archiveren kan te maken hebben met de grotere behoefte aan kastruimte. Om een verklaring te vinden voor de lagere waardering ten aanzien van 'overige activiteiten' zal eerst duidelijk moeten worden welke 'overige activiteiten' er binnen de unit met de lagere flexfactor en de andere drie units plaatsvinden en of deze misschien van elkaar verschillen.

Op twee werkomgevingaspecten scoort de unit met de lagere flexfactor juist significant hoger op tevredenheid in vergelijking met de andere drie units. Het gaat om de aspecten 'binnenklimaat' en 'verlichting'. Een verklaring hiervoor kon niet gegeven worden. Zowel het binnenklimaat als de verlichting is bij de betreffende unit hetzelfde als bij de andere drie units. Dit geldt ook voor de zelfregulering van de twee aspecten.

De hoogte van de flexfactor lijkt dus voor sommige aspecten invloed te hebben op de tevredenheid. Echter, is niet uitgesloten of de tevredenheid over de organisatie invloed heeft op de verminderde tevredenheid van de medewerkers.