

Onderzoeksrapport innovativiteit

# 4 keer tijd voor goed HR-beleid

Hét onderzoek naar de ervaring van tijd op de werkvloer



# Voorwoord

De manier waarop we werken verandert continu. Robotisering en kunstmatige intelligentie doen hun intrede op de werkvloer, we experimenteren met kortere werkweken, technologie zorgt voor nieuwe vormen van samenwerken, en ga zo maar door. Voor werkgevers en HR-managers betekent dit dat zij moeten inspelen op een veranderende arbeidsmarkt en hun HR-beleid moeten aanpassen. De kunst is om een gezond arbeidsklimaat te realiseren waarin medewerkers kunnen floreren en hun tijd zo waardevol mogelijk kunnen besteden. Om bedrijven te helpen met dit soort vraagstukken deed Protime dit jaar wederom onderzoek naar actuele werkgerelateerde onderwerpen rondom 'tijd' op de werkvloer. Het thema is dit jaar onderverdeeld in vier onderwerpen: kwaliteit, productiviteit, innovativiteit en collegialiteit. Kortom: vier keer tijd. Per onderwerp zoomen we dieper in op de Nederlandse werknemer. Hoe ervaart hij tijd in relatie tot zo'n onderwerp? In deze rapporten vind je het antwoord op die vraag. Gewapend met deze inzichten kunnen leidinggevenden en HR-managers serieuze stappen zetten om de beschikbare tijd in hun organisatie waardevol te maken.

*Lucas Polman, directeur Protime Nederland*



## **Innovativiteit: hallo robot, dag baan?**

Digitalisering heeft inmiddels zijn weg gevonden tot iedere werkomgeving. De ene organisatie is echter al veel verder dan de andere. Of het nu gaat om het automatiseren van bedrijfsprocessen en administratieve taken, of het volledig uitbesteden van productieprocessen aan robots. Het zijn allemaal innovaties die organisaties helpen om hun business te verbeteren en te versnellen. Zo blijft er tijd over voor andere vormen van innovatie. Maar zitten medewerkers hier wel op te wachten? Hebben zij een doemscenario voor ogen waarbij technologieën hun baan overnemen? Of zien zij de positieve effecten van innovatie en wachten ze de robots met open armen op? En wat doen zij het liefst met de tijd die vrijkomt als gevolg van de toenemende automatisering? Wij zochten het uit.



## **Onderzoekverantwoording**

In totaal werkten 1.019 respondenten mee aan deze online enquête. Zij zijn een representatieve steekproef voor de totale beroepsbevolking in Nederland. Alle deelnemers zijn tussen de 18 en 65 jaar oud en evenredig verdeeld over alle sectoren. De respondenten zijn in loondienst bij organisaties uiteenlopend van 1-50 werknemers, tot meer dan 1.000 werknemers.

# Inhoudsopgave

- 4**      Robotisering en automatisering
- 8**      Tijd voor innovatie
- 11**     Aan de slag



# Robotisering en automatisering

Digitale transformatie. Wie is er niet mee bezig? We zijn continu op zoek naar manieren om ons werk makkelijker en efficiënter te maken. Bijvoorbeeld met robotisering en kunstmatige intelligentie. Met robotisering en kunstmatige intelligentie bedoelen we het laten overnemen van manuele handelingen door robots of automatische processen en algoritmes. De een vindt het fantastisch, de ander vindt het niets. Wat zegt werkend Nederland?

“De discussie over of robots op de werkvloer welkom zijn of niet speelt al een tijdje. Toch blijkt Nederland overwegend positief te zijn.’ Dit levert hen grote tijdswinst op om andere werkzaamheden te doen of de kwaliteit ervan te verbeteren. Echter, storingen in de systemen vormen nog een donkere wolk boven de positieve effecten van robotisering en kunstmatige intelligentie. Als HR-manager kun je het sentiment beïnvloeden door medewerkers te enthousiasmeren. Bereid ze voor op de toekomst en bespreek hoe zij hun loopbaan verder kunnen vormgeven als hun takenpakket verandert als gevolg van innovatie. Met behulp van scholing en het aanleren van nieuwe vaardigheden kunnen zij hun werk interessant houden. Als werknemers de positieve gevolgen inzien, is het slechts een kwestie van tijd voordat zij robots met open armen zullen ontvangen.”

### **Nederland is verdeeld**

Allereerst is gevraagd of werkend Nederland positief of negatief tegenover robotisering en kunstmatige intelligentie staat. Meer dan een derde van de Nederlandse medewerkers (34%) is positief over robotisering en kunstmatige intelligentie op de werkvloer. Zij zien het wel zitten. Daartegenover staat dat 18 procent negatief is. 47 procent van de respondenten is neutraal. Zij zijn niet uitgesproken enthousiast of angstig en wachten af wat innovatie hen gaat brengen.

### **Mannen vaker positief**

Wat opvalt is dat medewerkers werkzaam in de horecabranche vaker negatief zijn tegenover robots en kunstmatige intelligentie. Bijna een op de tien (9%) is heel negatief. Mannen zien robotisering en kunstmatige intelligentie vaker met een lach tegemoet. Bijna de helft van de mannelijke respondenten (48%) is positief, tegenover slechts een kwart van de vrouwen.

### **Bang voor baan**

Wat maakt dat werknemers positief of negatief zijn over robotisering en kunstmatige intelligentie? Kijkend naar de negatieve effecten valt op dat het functioneren van de technologie een belangrijke rol speelt. De ruime meerderheid van de respondenten (58%) noemt storingen als negatief aspect. Ook noemt 22 procent fouten in de systemen als stoorzender. Opvallend is dat een deel van de werknemers de robot als hun concurrent ziet. Meer dan een kwart (29%) van de werknemers

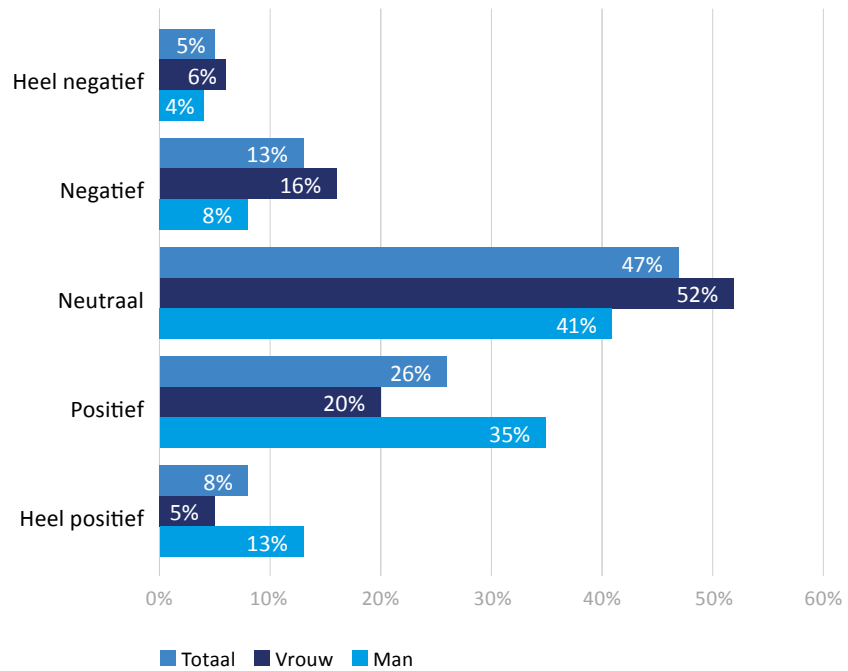
is namelijk bang hun baan te verliezen als gevolg van robotisering en kunstmatige intelligentie. Medewerkers in een uitvoerende functie zijn hier aanzienlijk vaker bang voor dan leidinggevendenden, met respectievelijk 31 procent ten opzichte van 24 procent.

Dan is er ook nog een deel van de respondenten dat aangeeft dat zij niet technisch genoeg zijn om te werken met robotisering en kunstmatige intelligentie. Met name vrouwen zijn hier bang voor, 21 procent ten opzichte 11 procent van de mannen.

### **Revenge of the robots?**

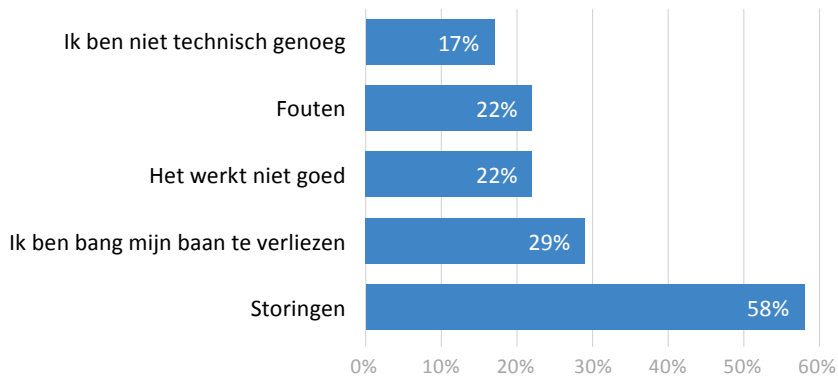
Een aanjager van een negatieve houding tegenover robotisering en kunstmatige intelligentie is het vraagstuk of robots bepaalde functies volledig kunnen overnemen. Dit betekent dat in de nabije toekomst sommige banen in gevaar zijn. Om duidelijk te krijgen hoe werkend Nederland hierover denkt, vroegen we in hoeverre ze geloven dat hun baan overgenomen kan worden door een robot. Bijna de helft (45%) is van mening dat hun baan veilig is. Hun taken kunnen niet worden overgenomen. 36 procent van alle respondenten denkt dat een klein deel van hun werkzaamheden overgenomen kan worden door een robot. Een deel van de respondenten (15%) denkt dat een groot deel van hun werkzaamheden door een robot uitgevoerd gaat worden. De horecasector springt eruit. 60 procent van de respondenten in de horeca denkt dat hun werkzaamheden volledig overgenomen kunnen worden.

## Hoe staat u tegenover robotisering en kunstmatige intelligentie op de werkvloer?



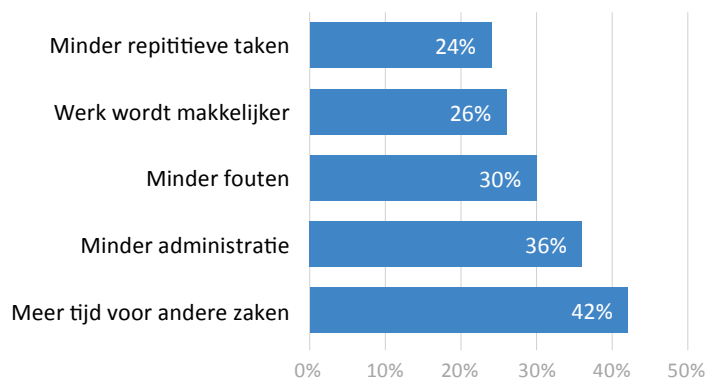
## Wat zouden volgens u negatieve effecten zijn van robotisering en kunstmatige intelligentie?

Respondenten mochten meerdere antwoorden kiezen



## Wat zouden volgens u positieve effecten zijn van robotisering en kunstmatige intelligentie?

Respondenten mochten meerdere antwoorden kiezen



## Wat zou u willen doen met extra tijd die vrijkomt door robotisering en/of kunstmatige intelligentie?

Respondenten mochten meerdere antwoorden kiezen



### De positieve kant

Aan de andere kant ziet werkend Nederland ook positieve effecten van de intrede van robots en kunstmatige intelligentie op de werkvloer. Een groot deel van de werknemers (42%) ziet door robotisering een grote tijds winst ontstaan. Daarnaast zegt 36 procent dat zij door robots minder administratie hoeven te doen. Ook vindt een groot deel minder fouten een positief effect.

### Tijds winst door robotcollega

Een van de gevolgen van robotisering en kunstmatige intelligentie is dus tijds winst. Veel administratieve en repetitieve taken kunnen namelijk door robots of slimme technologieën uitgevoerd worden. Wat doet Nederland met die extra tijd die vrijkomt? Geven zij de voorkeur aan het versterken van de klantrelaties, besteden zij

het liever aan het optimaliseren van bedrijfsprocessen of kiezen ze juist voor persoonlijke ontwikkeling? We vroegen alle respondenten wat zij zouden doen met tijd die vrijkomt door de intrede van robots en automatisering.

Meer dan een kwart van de werknemers (27%) zou de tijds winst het liefst gebruiken voor persoonlijke ontwikkeling, zoals het volgen van een opleiding. 17 procent zou de tijd besteden aan het optimaliseren van bedrijfsprocessen en 16 procent gaat aan de slag met innovatie. Mannen kiezen veel vaker voor innovatie dan vrouwen, 22 procent ten opzichte van 11 procent van de vrouwen. De grootste groep respondenten (50%) zegt ook hetzelfde werk te blijven doen, maar dan meer tijd te besteden aan die werkzaamheden.



# Tijd voor innovatie

Naast de tijdwinst die ontstaat door de samenwerking met robots en kunstmatige intelligentie, zijn er de laatste jaren allerlei initiatieven om een arbeidsklimaat te creëren waar medewerkers hun tijd zo waardevol mogelijk kunnen besteden. Dit door te experimenteren met kortere werkdagen of een dag in de week waarop werknemers iets anders 'moeten' doen dan hun vaste werkzaamheden. Deze tijd kunnen zij besteden aan persoonlijke ontwikkeling of innovatie.



“Door te innoveren blijf je vernieuwend naar klanten en naar medewerkers. Je loopt voor in de branche en blijft relevant in de markt. Ook geeft het medewerkers een impuls om te vernieuwen en zichzelf te blijven ontwikkelen. Hoewel veel organisaties al tijd vrijmaken voor innovatie, valt er nog een slag te maken. En zelfs als er tijd wordt vrijgemaakt, weten sommigen medewerkers simpelweg niet wat ze met die extra tijd aan moeten. Uit de resultaten blijkt dat sommige medewerkers wel willen, maar niet altijd weten hoe. Voor HR betekent dit dat zij beleid moeten optekenen over hoe innovatie een plek krijgt in de organisatie. Dit kan door te experimenteren met ‘hoe’ we werken, bijvoorbeeld door korter te werken of de werktijd anders in te delen, of door medewerkers te helpen en te stimuleren om zelf te innoveren. Door tooling, resources en een goede samenwerking kan iedereen meewerken aan nieuwe ideeën en krijgt innovatie een boost.”

### **Vrije tijd, in de baas zijn tijd**

Overall in de wereld vinden we bedrijven die hun werknemers één dag in de week de tijd geven om te besteden aan iets anders dan hun reguliere werkzaamheden. Dit heeft als doel om werknemers afleiding te bieden van hun vaste taken en innovatie te stimuleren. Deze dag mag volledig vrij besteed worden. Zitten werknemers hierop te wachten? En zo ja, hoe zouden werknemers die tijd het liefste spenderen?

Een deel van de respondenten (14%) geeft aan dat zij al een één dag in de week naar eigen inzicht mogen besteden. 10 procent heeft zo’n dag en besteedt dit aan persoonlijke ontwikkeling.

De overige vier gebruikt dit om verbeteringen aan te brengen in de organisatie. Als we kijken naar het verschil tussen medewerkers in een uitvoerende en leidinggevende rol, valt op dat leidinggevenden vaker zo’n dag gebruiken om verbeteringen in hun organisatie aan te brengen dan uitvoerende werknemers, respectievelijk 25 ten opzichte van 13 procent. Bovendien weten uitvoerende medewerkers minder goed wat zij met de extra tijd moeten doen dan leidinggevenden, respectievelijk 17 ten opzichte van 9 procent.

### **Nederland wil graag een innovatiedag**

Het grootste deel van de Nederlanders (52%) heeft niet zo’n dag ter beschikking, maar ziet dat wel zitten. Daarvan zou het merendeel (37%) die tijd besteden aan persoonlijke ontwikkeling. Ze zouden dan bijvoorbeeld een opleiding volgen. 15 procent zou de organisatie willen verbeteren.

Dan is er nog een groep mensen die zo’n dag niet heeft en hier ook geen behoefte aan heeft. 34 procent van de respondenten denkt er zo over. Bijna twee op de tien (18%) heeft nu al te veel werk liggen en wil daarom geen dag inleveren. 16 procent weet simpelweg niet wat ze met die tijd zouden moeten doen.

### **Minder tijd: de kortere werkdag voor betere productiviteit**

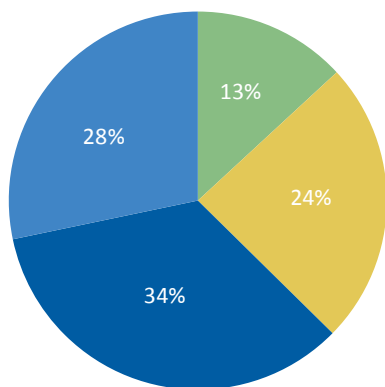
Bij sommige bedrijven wordt geëxperimenteerd met werkdagen van zes uur in plaats van werkdagen van acht uur. Dit komt voort uit de filosofie dat mensen niet acht uur op een dag productief kunnen zijn.

De werknemers krijgen wel voor acht uur betaald. Het doel is om hetzelfde werk te doen in minder tijd. Daarnaast moet een betere werk-privébalans het gevolg zijn. Hoe staan Nederlandse werknemers hiertegenover?

De meeste werknemers (34%) hebben graag een kortere werkdag. Zij denken productiever en effectiever te zijn als zij zich minder lang hoeven te concentreren op hun taken. Meer dan een kwart van de respondenten (28%) ziet het wel zitten, met de voornaamste reden dat zij graag meer vrije tijd willen. 24 procent vindt de situatie prima zoals die nu is en wensen geen verandering in de lengte van hun werkdagen. Het kleinste deel van de respondenten (13%) wil geen kortere werkdagen, omdat ze hun werk nu al niet af krijgen. Met kortere werkdagen komen zij er niet aan toe om al hun werkzaamheden af te ronden.



### Hoe staat u tegenover één dag per week die u naar eigen inzicht mag besteden?



### Hoe staat u tegenover een kortere werkdag?

- Dat vind ik niks, ik krijg mijn werk in acht uur al niet gedaan
- Dat vind ik niks, ik vind het goed zoals het nu is
- Dat lijkt me wel wat, omdat ik denk dat ik productiever/effectiever wordt
- Dat lijkt me wel wat, omdat ik graag meer vrije tijd wil



## Aan de slag?

Wil jij ook de innovativiteit en tijd in jouw organisatie optimaliseren? Wij komen graag met je in contact. Als expert op gebied van tijd leveren wij innovatieve oplossingen om jouw bedrijf naar een hoger plan te tillen: van tijdregistratie en roosters tot online samenwerken en toegangscontrole.

## Over Protime

Protime werd opgericht in 1995 en is marktleider op het gebied van tijdregistratie en personeelsplanning.

Protime is een onafhankelijk onderdeel van de SD Worx groep. Dit betekent dat u kunt profiteren van een complete service, van tijdregistratie tot en met payroll management, bij een leverancier.

Dankzij een voortdurende focus op innovatie, levert het bedrijf vandaag oplossingen voor Workforce Management in een brede waaier van klanten en sectoren. Zo telt Protime ruim 5.000 tijdregistratie installaties in Europa. Protime is al 6 jaar op rij een Great Place to Work en is het een Best Managed Company.

Het bedrijf telt ruim 250 'Protimers' waarvan het merendeel gespecialiseerd in HR. Protime heeft vestigingen in Waddinxveen, Aartselaar (BE), Namur (BE), Frankfurt (DE), Capellen (LU), Parijs (FR) en Manchester (GB).

**Copyright © Protime 2018. Alle rechten voorbehouden.**

De informatie in dit onderzoeksrapport is met zorg samengesteld. Toch kan Protime geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van onvolledigheid of onjuistheid van het materiaal in dit rapport.