

+
INTERMEDIAR
BESTE
WERKGEVERS
ONDERZOEK
2005

Waar werken de gelukkigste werknemers?

Hebben de beste werkgevers van Nederland ook de gelukkigste werknemers in dienst? Nee, zo blijkt uit het Intermediair Beste Werkgevers Onderzoek 2005 en het Intermediair Tevredenheidsonderzoek.

DOOR DAPHNE VAN PAASSEN FOTOGRAFIE ILYA VAN MARLE

Even geen warme worsten, geen vier-halen-drie-betalen-tompoezen en rode regenlaarsjes maat 25. Hema-personeel dreigt met een staking in de bakkerijen en distributiecentra als de directie niet afstapt van haar bezuinigingsplan. De directie wil af van de goudomrande arbeidsvoorwaarden. De Hema staat nu nog bekend als een sociale werkgever: de salarissen zijn hoger dan bij de meeste vergelijkbare bedrijven en het bedrijf had in 2004 leuke extra's in huis, zoals een opvoedcoach voor werkende moeders. Of die er ook nu nog is, weten we niet, want de Hema nam – uit voorzorg? – dit jaar maar niet deel aan *Intermediair* Beste Werkgevers Onderzoek en het bijbehorende *Intermediair* Tevredenheidsonderzoek.

Met zijn bezuinigingsplannen bevindt de Hema zich overigens in goed gezelschap, zo blijkt uit het onderzoek. Met de economie wil het maar niet echt vlotten, bedrijven hebben het moeilijk en dus komt 'goed werkgeverschap' in het gedrang: ook op arbeidsvoorwaarden wordt bezuinigd en dat kan, want werkgevers hoeven door de redelijk hoge werkloosheid minder hun best te doen om personeel aan te trekken en vast te houden. Al geldt dat natuurlijk niet alle voor organisaties. En ambitieuze werkzoekenden weten dat.

Vraag zesduizend studenten bij welk bedrijf ze willen werken (en dat doet *Intermediair* doorlopend in het *Imago* Onderzoek), en ze zetten Philips op de eerste plaats, gevolgd door Shell en de banken ABN Amro, ING en Rabobank. En terecht, zo blijkt uit *Intermediair* Beste Werkgevers Onderzoek 2005. Het zijn bedrijven die ook als het economisch minder gaat, geweldige arbeidsvoorwaarden bieden. Het

startsalarij bij ABN Amro – voor het vierde achtereenvolgende jaar nummer één – ligt ruim boven het gemiddelde (voor academici 36.358,- tegen 31.157,- gemiddeld), je krijgt er flinke korting op je hypotheekrente, betaalt geen pensioenpremie en kunt op je 62e met pensioen. ING, op de tweede plaats, biedt ook nog eens een bijdrage in de studiekosten voor zowel medewerkers als hun kinderen, geeft kortingen op reizen, kleding en leuke tripjes. Nummer vier, de Rabobank, betaalt een van de hoogste start-salarissen voor hbo'ers, heeft nog altijd als een van de weinigen gemakdiensten (zoals boodschappen-service en strijkservice) en uitgebreide thuiswerkregelingen. Geen werkgever kan daar natuurlijk te-

Sportfaciliteit drukt ziekteverzuim niet

Vergeloken met 2003 is het aantal bedrijven dat sportfaciliteiten aanbiedt bijna verdubbeld. Allemaal met het oog op het verbeteren van de gezondheid van de werknemer. Maar of het iets uithaalt, is de vraag. Het al dan niet hebben van sportfaciliteiten leidt (net als bij het hebben van een fietsregeling) niet tot een spectaculaire daling van het ziekteverzuim. Integendeel. Bij de 82 bedrijven met faciliteiten is het gemiddelde ziekteverzuim 4,84 procent, terwijl het percentage bij de 33 bedrijven zonder dergelijke faciliteiten 4,54 bedraagt. Het is natuurlijk ook niet de aanwezigheid van sportfaciliteiten die zorgt voor een eventuele daling van het ziekteverzuim, maar de frequentie waarmee medewerkers er gebruik van maken.

genop. Het kan niet anders of hier werken de gelukkigste werknemers.

Toch? Nee, dus. Als vervolg op het Beste Werkgevers Onderzoek (BWO) ondervroeg *Intermediair* 4.613 werknemers van ruim dertig bedrijven die ook aan het BWO meededen over hun tevredenheid met hun werkgever. En daaruit komt een heel ander beeld naar voren. In de top-vijftien is geen bank of multinational te bekennen (de eerste, ING, staat op de twintigste plaats). Op nummer één staat het volstrekt onbekende adviesbureau Atrivé. Dat biedt gemiddelde start-salarissen, geen hulp aan mensen die willen promoveren, geen wachtlijstenbemiddeling, geen sportfaciliteiten en er werken weinig deeltijders (terwijl veertig procent van de werknemers vrouw is). Nummer drie (*Perfect for People*) heeft zelfs vrij lage start-salarissen, geen bijdrage in de kinderopvang, geen verzekeringen via de werkgever en geen collectieve winstdeling. Ook de rest van de top-vier bestaat uit advies- of consultancybureaus. De werknemers hebben geen uitzonderlijk goede arbeidsvoorwaarden, moeten behoorlijk hard werken, maar zijn bovengemiddeld tevreden met de inhoud van hun werk (ze geven er een hele dikke acht voor), met de werksfeer (ook richting 8,5) en met hun doorgroei mogelijkheden (bij Atrivé bijvoorbeeld geven werknemers hier ruim een punt meer voor dan de ING'ers).

Wat is hier aan de hand? Helpen goede arbeidsvoorwaarden niet om je werknemers tevreden te houden? Kunnen bedrijven wel stoppen met die dure regelingen om het hun personeel naar de zin te maken? Heeft de Hema gelijk?

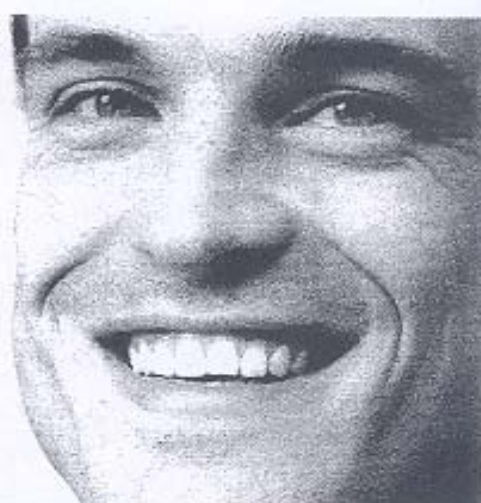
Anneke Goudswaard, senior onderzoeker bij TNO,



Michel Tjeng, senior analist bij Macaw



Linda Hin, consultant bij Atrivé



Erik Molendijk, intercedent bij Randstad

Waar zijn werknemers het meest tevreden?

		Werkinhoud	Werksfeer	Werkdruk*	Doorgroei-mogelijkh.	Tevredenheid	Gemiddeld
1	Atrivé	8,8	8,4	6,4	7,4	8,2	7,88
2	Macaw	8,4	8,5	6,5	7,0	7,8	7,65
3	Perfect for People	8,2	8,2	6,3	7,5	7,7	7,59
4	Twijntre Guddé	8,5	8,3	6,2	7,2	7,7	7,58
5	RDW	8,2	8,2	6,7	7,1	7,6	7,57
6	Provincie Zeeland	7,8	8,1	6,7	7,1	7,8	7,50
7	Randstad NL	8,5	8,4	4,2	6,7	7,6	7,50
8	Waterschap De Dommel	8,3	8,4	4,7	6,3	7,8	7,49
9	Content	8,1	8,4	6,7	6,7	7,3	7,45
10	UMCG	8,3	8,0	6,5	6,5	7,8	7,45
11	Interpolis	8,1	8,1	6,6	6,9	7,5	7,43
12	Eiffel	8,0	7,7	6,5	7,3	7,2	7,32
13	Kadaster	7,8	8,1	7,1	6,5	7,0	7,30
14	Ernst & Young	8,1	8,3	5,1	7,4	7,5	7,28
15	Caesar Groep	7,5	8,1	6,7	6,8	7,7	7,27
16	Nuon	7,8	8,2	6,3	6,7	7,7	7,22
17	Gemeente Den Bosch	8,0	7,8	6,6	6,1	7,6	7,19
18	Delta Lloyd Groep	7,7	7,9	6,4	6,4	7,4	7,18
19	Provincie Drenthe	7,7	7,9	6,2	6,2	7,5	7,15
20	ING Groep	7,8	7,8	6,2	6,6	7,3	7,14
21	Ministerie SZW	7,6	8,2	6,7	5,8	7,4	7,13
22	NS Groep	7,9	7,8	6,3	6,4	7,1	7,12
23	Provincie Zuid-Holland	7,4	7,8	6,4	6,6	7,1	7,05
24	PBG Pensioenfonds	7,6	7,7	6,5	6,1	7,2	7,04
25	Waterschap Brab. Delta	7,6	7,9	6,5	5,9	7,2	7,03

Opvallend hoger t.o.v. vergelijkbare organisaties

*Een hoog cijfer voor werkdruk, betekent dat men een lage werkbelasting ervaart.

Bron: INTERMEDIAIR TEVRDENHEIDSONDERZOEK

publiceerde onlangs met collega's de resultaten van een onderzoek naar goed werkgeverschap. Uit het onderzoek bleek dat goed werkgeverschap wel degelijk loont en dat goed werkgeverschap betekent dat een werkgever zowel zorgt voor een prettige werksfeer en goede arbeidsvoorwaarden als voor ont-

wikkelingsmogelijkheden. 'Dat het economisch gewin oplevert, daarvoor hebben we geen keihard bewijs kunnen vinden. Maar de werkgevers in het onderzoek geloven daar stellig in. Uit het onderzoek blijkt wel dat je meer van werknemers gedaan krijgt, als je meer aan hen geeft: ze zijn dan bereid om een

Blijer bij de profit of non-profit?

Anders dan het vooroordeel wil, is de werkdruk in het bedrijfsleven niet hoger dan in de non-profitsector. En ook de werksfeer is in de ene sector niet beter dan in de andere: werknemers ervaren evenveel voldoening in hun werk. Maar wie wil doorgroeien en gecoacht wil worden door zijn leidinggevende en geïnspireerd en gemotiveerd wil worden, kan beter een baan zoeken in het bedrijfsleven. Maar voor die andere pijler van werktevredenheid – de mogelijkheid om werk en privé goed te combineren – kun je weer beter bij de (semi-)loverheid zijn. Net als voor baanzekerheid (maar je zit dan wel met oudere collega's, want de non-profitsector kampt meer dan het bedrijfsleven met vergrijzing.

stapje extra te zetten, meer te doen dan in hun functienschrijving staat. Ze zijn dus productiever en dat loont.' Werkgevers die het beste willen halen uit hun personeel moeten er volgens TNO voor zorgen dat verantwoordelijkheden laag in de organisatie liggen, er individueel afspraken gemaakt kunnen worden over werktijden en ontwikkelingsmogelijkheden, en zorgen voor een cultuur waarin medewerkers en leidinggevenden samen willen werken om gemeenschappelijke doelen te bereiken. Eveneens cruciaal aldus TNO: aandacht en respect voor werknemers en open en eerlijke communicatie. Ook volgens Mirjam Baars, onderzoeker van Intermediair Tevredenheidsonderzoek, blijkt dat vrijheid en doorgroei mogelijkheden zwaarder wegen dan hoge salarissen, bonussen, kortingen en gemakdiensten. 'Als je naar de top-vijf kijkt, zie je dat het

Top-50 beste werkgevers 2005

Rang	Bedrijf	Personeel	Startsalaris wv (1)	Startsalaris hva (2)	Bonus (3)	Deelnemers %	Deeltijd managers %	Opleidings budget (4)	Vrouwen %	Vrouwelijke managers %	Verzam % (5)	Uitstroom % (6)	Contract (7)
1	1 ABN Amro Bank	26072	36358	28864	●●●	20,6	10,3	5	47,7	24,2	4,6	6,7	○○
2	2 ING Groep	32994	30929	26437	●●●	20,7	3,8	4,2	45	20,3	4,3	6,1	○○○
3	5 UMC Groningen	7422	30331	31774	●●●	59	14,5	5,4	66	38	5	8,8	○○○
4	3 Rabobank	58324	34761	34761	●●●	37,8	12,1	2	56	18	3,8	2,5	○○○
5	14 Aegon	9315	30800	29000	●●●	20,2	8	4,5	31,9	25	4,7	nb	○○
6	10 Waterschap De Dommel	344	29040	27600	●●●	23,9	12,0	3	28	8	4,2	8	○○○○
7	13 Kadaster	2406	35070	33450	●●●	16,6	4,1	4,7	22,9	16,5	4,5	1,5	○○○
8	4 KPMG	4200	26875	24432	●●●	26	20	10,6	37	17	3,5	15,6	○○○○
9	43 Ministerie SZW	3170	35509	31227	●●	21,8	10,2	3,2	43	30,2	6,3	7,5	○○○
10	76 Gemeente 's-Hertogenbosch	1472	42500	37500	●●	30	8	3	35	17,4	5,2	5,7	○○○
11	7 Ernst & Young	4513	29382	26352	●●●	33	16	15	42	18	3,1	19,3	○○○○
12	22 Fortis Bank	6270	34300	31900	●●	28,1	6,3	4	40	30	4,3	9,6	○○○
13	17 TNT	70000	30819	25195	●	60	13	4	35	19	4,6	5,2	○○○○
14	15 Provincie Groningen	963	33000	30000	●●●	29,9	15,8	2,2	30,8	15	4,8	4,9	nb
15	19 Corus	11200	32719	26682	●●	5	2	5,8	7,5	5	5	5	○○○
16	9 Interpolis	4600	30750	27850	●●●	24	6	3,8	46	25	4,5	4,2	○○○
17	31 Macaw	123	28000	26800	●●●	20	33	10	16	6	2,9	6	○○
18	12 PGGM	1142	33340	30010	●	19	8	5,3	42	30	3,3	12,1	○○○
19	43 DNB	1830	41604	33982	●●	21,8	2	4,3	34,5	18,5	4	14,6	○○○
20	11 ABP	2786	34000	28000	●●●	25	3,6	4	34	11	3,7	3,5	○○○○
21	47 Delta Lloyd	5100	30000	28000	●	43	10	4	43,8	23	4,5	10,9	○○○
22	29 Gemeente Den Haag	8062	30056	27805	●●●	36,5	nb	2,2	41,5	34,7	6,1	5,6	○○
23	87 PricewaterhouseCoopers	4300	28850	25000	●●	16	13	12	40	27	4,5	15	○○○○
24	21 Belastingdienst	31370	34964	29180	●●●	19,1	4,3	1,1	31,3	15,2	5,7	4,7	○○
25	69 Océ	4159	34840	28094	●●	18	1	4	18	8	3,4	4	○○○○

LEGENDA

(1) Startsalarij, wademini: bruto jaarsalaris, inclusief overname
13e maand en vakantietoelage en verrekend naar een 38-urige
werkweek, voor iemand zonder werkervaring.
(2) Startsalarij voor hoo cris: bruto jaarsalaris, inclusief eventuele
13e maand en vakantietoelage en verrekend naar een 38-urige
werkweek, voor iemand zonder werkervaring.

(3) Bonussen
●●● Alle medewerkers op basis van groeps- en individuele
prestaties
●● Alle medewerkers op basis van individuele prestaties
● Anders benoemd
(4) Het opgevoerde budget, uit- of pocket kosten als percentage
van de bruto
(5) Percentage ziekteverzuim, exclusief zwangerschapsverlof
(6) Percentage uitstroom, inclusief reorganisaties
(7) Hoeveel procent van de nieuwe, hoo ggevoerde medewerkers
wordt op een tijdelijk contract aangenomen?
● Alle hoo ggevoerde op tijdelijk contract
●● 50-99% op een tijdelijk contract
●●● 1-50% op een tijdelijk contract
●●●● Alle hoo ggevoerde op vast contract

(6) Percentage uitstroom, inclusief reorganisaties
(7) Hoeveel procent van de nieuwe, hoo ggevoerde medewerkers
wordt op een tijdelijk contract aangenomen?
● Alle hoo ggevoerde op tijdelijk contract
●● 50-99% op een tijdelijk contract
●●● 1-50% op een tijdelijk contract
●●●● Alle hoo ggevoerde op vast contract

→ allemaal organisaties zijn waar werknemers ontzettend veel vrijheid hebben: zowel bij het indelen van hun eigen tijd als bij de manier waarop ze hun werk doen. En dat is ontzettend belangrijk, juist in deze tijden. Want volgens Baars hebben bedrijven, vooral de Angelsaksisch georiënteerde (en dat zijn er de afgelopen jaren steeds meer geworden), de neiging bij economische tegenslag meteen de teugels aan te trekken. Ze sturen aan op kostenbesparing, zitten bovenop hun mensen om te zeggen wat wel en niet kan. Mensen voelen meer controle. Maar krijgen tegelijkertijd steeds te horen – want dat is nu een soort mode in managersland – dat ze meer initiatieven moeten ontplooiën, zich meer als ondernemer moeten gedragen. In feite krijgen ze tegengestelde signalen.

Een beetje ondernemer

De adviesbureaus uit de top-vijf kunnen die vrijheid en ruimte ook echt bieden. De werknemers van Atrivé zijn zelfs echt een beetje ondernemer: ze zijn allemaal mede-eigenaar van het bedrijf. Volgens p&o'er Anneke Smink is dat om mensen meer bij het bedrijf te betrekken: ze hebben er direct belang bij om harder te werken. Ook bij de nummer twee in de top-25 van meest tevreden werknemers, Macaw, kunnen medewerkers aandelen in het bedrijf kopen.

Is het leuk op je werk?

Werk je elke dag met plezier samen met je collega's? Of kun je ze wel schieten? Doe de zelftest en vergelijk de resultaten met die van de bijna vijfduizend werknemers die meededen aan het *Intermediair* Werktevredeheidsonderzoek (op hun resultaten is de scoretabel gebaseerd). Geef per stelling aan in hoeverre je het ermee eens bent (1=helemaal oneens; 5=helemaal eens). Tel de scores op en bereken het gemiddelde met behulp van het scoringsformulier.



Werksfeer	helemaal oneens	oneens	Neutraal	eens	helemaal eens
De werksfeer binnen mijn afdeling is goed	1	2	3	4	5
De sociale contacten met mijn directe collega's zijn plezierig	1	2	3	4	5
Binnen mijn afdeling wordt goed samengewerkt	1	2	3	4	5
Ik kan tegen mijn leidinggevende vrij mijn mening geven over de gang van zaken	1	2	3	4	5

Tel nu de scores bij elkaar op en deel de uitkomst door 4. Bijvoorbeeld: 3+5+4+3=15/4 = 3,75

Score ≤ 3,0

De werksfeer is beneden peil. Ga direct door naar de vacature-index achterin dit blad.

Score > 3,0 en ≤ 4,0

Je werkt in een prettige werkomgeving.

Score > 4,0

De sfeer op je werk is opperbest. Komt er nog wel iets uit je handen?

Top-50 beste werkgevers 2005

R	RK		Personeel	Startsalaris wv (I)	Startsalaris hbo (II)	Bonus (3)	Deeltijders %	Deeltijd managers %	Opleidings budget (4)	Vrouwens %	Vrouwelijke managers %	Verzam % (5)	Uitstroom % (6)	Contn. (7)
24	8	Ministerie Financiën	1947	31438	32187	●●●	14	nb	3,5	35	15	3,7	16,4	○
27	27	MSD	1000	31398	31398	●●	22	6,5	6	36	32	5,2	8	○○
29	23	SNS Reaal	5697	27500	25000	●●	27,8	2,9	3	44,8	13,3	4,4	10,5	○○○
30	33	Ministerie BZK	2870	34701	29720	●●●	20,2	12	2,3	43	25	4,7	7,5	○○○
35	58	Gemeente Arnhem	2135	32507	27051	●●	45	1,5	3	48,5	3,3	5,9	6,4	○○
31	30	Akzo Nobel	12477	36225	29185	●●	20,1	9,4	4	29,4	8	4	10,2	○○○
32	26	Gemeente Tilburg	2150	30088	27051	●●●	31	nb	2,1	38,3	nb	6,1	6,7	○
33	32	DSM	4830	36610	30730	●●●	11	1	2	17,4	8	2,6	7,1	○○○
34	51	Accenture	1446	27674	23276	●	5	8	5,1	22	13,5	2,6	10	○○○
35	37	Provincie Drenthe	594	31000	27500	●●	46,5	17	2	42	20	5,4	5,4	○○
36	78	Provincie Zuid-Holland	2307	34483	29817	●●●	27	9,4	2	36,4	22	4,8	12,5	○○
37	40	Randstad	2740	26822	26822	●	38	21,3	2,5	79,4	70	4,8	13,1	○○○
38	20	Microsoft	600	32500	30250	●	4,5	1	6	16,5	25	3,3	1,5	○○○
39	62	Reed Elsevier	2841	36191	33847	●●	33	17	1	52	31	4,1	13,3	○○○
40	25	RGW	1485	30900	29000	●●●	22	7,7	3	32,7	10,5	5,6	3,9	○○
41	80	Cappgemini	5000	23335	23335	●●●	9,1	3,8	7	19,2	10,5	3,7	11,3	○○○
42	55	Politiekorps Amsterdam-A	5788	30327	27607	●●	16,3	0	3,3	33,2	12	7	5	○○○
43	34	Ministerie V en W	13232	33123	29482	●●●	27	nb	nb	27	nb	5,3	11	nb
44	43	NS Groep	19832	30085	27925	●	20,2	18,5	nb	23	20	7,8	6,3	○○
45	46	Zwitserleven	765	29316	28618	●●	26,4	11,5	3,5	40,6	18	5,1	10,5	○○
46	24	Ministerie VWS	4300	27700	27700	●●●	37	nb	1,7	49	39	5,2	7,9	○○○
47	59	NUON	8000	29700	29380	●●	25	5	nb	21	5	4,4	4,4	nb
48	39	AMC	6222	36055	31227	●●	31,7	4,9	5,3	64,2	39,5	4,8	16,7	○○
49	57	De Brauw	792	36296	28524	●	34	16	7,3	73,5	52,5	3,6	15	○○
50	38	UMC Nijmegen	8472	32710	25975	●●●	40	40	5,1	67	43	4,5	4,5	○○○

VERANTWOORDING

Het Beste Werkgevers Onderzoek werd uitgevoerd door Peter Faber van DZV. Voor het onderzoek zijn 141 grote Nederlandse bedrijven in kaart gebracht. Deze werkgevers moesten 94 vragen beantwoorden over hun arbeidsvoorwaarden, maar ook over zaken als werksfeer, salarisbeveiliging, wijzigingsbevoegdheid van andere zaken. De organisaties konden vervolgens meedelen aan het werkloosheidsonderzoek, dat werd uitgevoerd door Mirjam Baars van bureau Statistiek. Hier voor moesten organisaties afhankelijk van hun grootte twee- tot acht maanden wettelijk gekozen en met een geschied van personeelsleden beschikbaar stellen. De werkloosheidsgegevens werden vervolgens opgeleverd op de manier waarop deze worden gebruikt voor de Top 50 Beste Werkgevers. De uiteindelijke ranking is gebaseerd op de gemiddelde score op de vijf belangrijkste dimensies: werksfeer, werksfeer, werksfeer, werksfeer en werksfeer. Niet alle organisaties deden niet mee aan het onderzoek, meestal omdat ze te klein waren of omdat ze anderszels niet in de markt stonden.

Niet kostenbesparing staat bij deze bedrijven centraal, maar de aandacht voor hun mensen. 'Dat is trouwens niet uit menslievendheid', zegt Baars 'ze verdienen hun geld met de adviezen van hun mensen, dus is het belangrijk om in hen te investeren. Niet voor niets onderscheidt de top zich van de rest door de doorgroei mogelijkheden die ze bieden.'

Harde arbeidsvoorwaarden

'Dat laatste is in deze tijden erg belangrijk, omdat iedereen zich realiseert dat *life-time employment* niet meer bestaat', zegt Paul Boselie, docent personeelswetenschappen aan de Universiteit van Tilburg. 'Je moet je dus blijven ontwikkelen.' Maar toch kun je volgens hem uit de vergelijking van de twee onderzoeken niet afleiden dat harde arbeidsvoorwaarden er minder toe doen dan aandacht voor mensen en bedrijfscultuur. 'De uitslag wordt namelijk enigszins vertekend door de banken.'

Wat volgens hem nog vrij onbekend is, is dat werkgevers ook te veel voor hun werknemers kunnen doen. *Overinvestement* noemen Amerikanen dat. Amerikaans onderzoek dat eind jaren negentig is gedaan, laat zien dat overdreven opgetuigde arbeidsvoorwaarden ook tegen werkgevers kunnen werken. Ze kweken een verkeerd soort betrokkenheid: ze willen niet meer weg, maar gaan niet har-

'Ik weet uit interne bronnen dat banken ook in hun maag zitten met die excellente arbeidsvoorwaarden'

der lopen. De salarissen bij de banken, die kortingen op de hypotheek die soms wel oplopen tot dertig, veertig procent - het zijn gouden ketenen. Mensen kunnen letterlijk niet meer weg, omdat ze dan hun huis anders uit moeten. Ze zouden er financieel zo op achteruit gaan dat ze zich een andere baan niet kunnen permitteren, ook niet als ze ontevreden zijn in hun werk en eigenlijk toe zijn aan een nieuwe uitdaging.'

Gouden ketenen

De nadelen van gouden ketenen zijn ook de banken niet ontgaan, weet Boselie. 'Ik weet uit interne bronnen dat banken ook in hun maag zitten met die excellente arbeidsvoorwaarden en er eigenlijk vanaf willen. Kijk naar het uitstroomcijfer, en je ziet het probleem: het ligt rond de vijf procent en dat is veel te laag voor zulke organisaties.'

Goed werkgeverschap is dus geen kwestie van of een beter werksfeer en nadruk op ontwikkelingsmoge-

lijkheden, of van goudomrande (financiële) arbeidsvoorwaarden, het is een kwestie van de juiste balans. Het Universitair Medisch Centrum Groningen lijkt die gevonden te hebben. In het Tevredenheidsonderzoek staat het op de tiende plaats (de medewerkers jubelen over een interessante werkhoud en werksfeer) en als beste werkgever scoort het met een derde plaats eveneens buitengewoon.

Daarbij biedt het UMC redelijk hoge startsalarissen, gemakdiensten en doet niet moeilijk over thuiswerken. Het staat in de top-tien van bedrijven met de meeste deeltijders (ook voor mannen) en in de top-tien van bedrijven die hulp bieden bij promotie. Het personeel heeft werk dat voldoening geeft (zegt 94 procent), krijgt erkenning van hun leidinggevers en kan werk en privé goed combineren. Maar het beste bewijs dat werknemers er graag werken (zonder vastgeketend te zitten), is misschien wel dat het UMCG zich als enige niet onderscheidt met een vervroegd pensioen, maar met de mogelijkheid om tot je 67e door te werken.

daphne.van.paassen@intermediair.nl

ZIE WWW.INTERMEDIAIR.NL
CARRIEREDOSSIER BESTE WERKGEVERS: ALLE RANGLUSTEN VAN DE AFGELOPEN VIER JAAR