

**BRUIS**  
winnend werkgeverschap



**RESULTATEN  
ONDERZOEK  
THUISWERKEN ONDER**

**NEDERLANDSE  
WERKGEVERS**

**DECEMBER 2021**

# RESULTATEN ONDERZOEK THUISWERKEN

## ONDER NEDERLANDSE WERKGEVERS

DECEMBER 2021

© Bruis



[www.bruis.com](http://www.bruis.com)



[info@bruis.com](mailto:info@bruis.com)



085 076 1414

*Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, in fotokopie, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Bruis. Ondanks alle aan de samenstelling van deze rapportage bestede zorg kan Bruis niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele schade die het gevolg is van enige fout in deze uitgave.*

## VOORWOORD

Vanaf het moment dat we geconfronteerd zijn met COVID 19 is thuiswerken in een ander daglicht komen te staan. Door de overheid wordt thuiswerken gezien als een voorname maatregel om het aantal besmettingen terug te dringen. Door deze maatregel is het aantal mensen dat op één of meerdere dagen vanuit huis werkt sterk gestegen. In het voorjaar van 2020 hebben we ons eerste onderzoek thuiswerken onder Nederlandse werkgevers uitgezet. Dit onderzoek liet onder meer zien dat ook werkgevers waar thuiswerken voor de coronacrisis niet aan de orde was of slechts op (zeer) beperkte schaal voorkwam, door hun ervaringen positiever naar thuiswerken zijn gaan kijken. Ruim 27% van de werkgevers gaf aan op korte termijn beleid rondom thuiswerken te gaan opstellen en te implementeren. Een kwart van de werkgevers gaf aan al een thuiswerkbeleid te kennen. Invullen van aantrekkelijk werkgeverschap werd samen met het kunnen afschalen van het aantal werkplekken gezien als grootste voordelen verbonden aan thuiswerken.

Nu bijna twee jaar nadat corona haar intrede heeft gedaan is thuiswerken nog steeds een voorname maatregel. Thuiswerken heeft impact op de verbondenheid en betrokkenheid van medewerkers. Waar verbondenheid op haar beurt niet los gezien kan worden van de inzetbaarheid van een medewerker. Een medewerker die zich verminderd verbonden voelt met de organisatie en/of collega's is minder inzetbaar. Omdat al lange tijd het thuiswerk(advies) geldt, zijn we benieuwd naar de huidige ervaringen en verwachtingen ten aanzien van thuiswerken onder Nederlandse werkgevers. Het onderzoek hebben we van medio oktober tot medio november 2021 opnieuw uitgezet.

In deze rapportage zijn de voornaamste uitkomsten van ons onderzoek in woord en beeld weergegeven. Meer dan ons eerste rapport leveren de uitkomsten van het onderzoek input voor een interne dialoog over thuiswerken en/of voor het opstellen of aanpassen van het aanwezige beleid.

### **Definitie thuiswerken:**

In het kader van ons onderzoek hebben we thuiswerken gedefinieerd als het minimaal 1 dag per week structureel vanuit huis werkzaam zijn.

Bij sommige items geven we een verdieping op de scores. Deze is terug te voeren op de bedrijfsomvang. We hanteren hierbij de volgende verdeling:

- Organisaties tot 100 medewerkers
- Organisaties van 100 tot 500 medewerkers
- Organisaties  $\geq$  500 medewerkers

December 2021

## INHOUDSOPGAVE



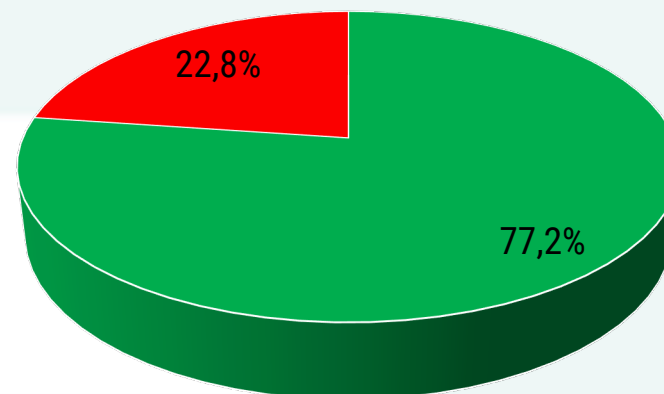
Omvang thuiswerken	<a href="#"><u>pagina 3</u></a>
Verwachtingen	<a href="#"><u>pagina 5</u></a>
Voordelen	<a href="#"><u>pagina 6</u></a>
Nadelen	<a href="#"><u>pagina 7</u></a>
Effecten	<a href="#"><u>pagina 8</u></a>
Thuiswerkbeleid	<a href="#"><u>pagina 9</u></a>
Thuiswerkvergoeding	<a href="#"><u>pagina 12</u></a>
Leidinggeven en thuiswerken	<a href="#"><u>pagina 13</u></a>
Ervaringen medewerkers	<a href="#"><u>pagina 15</u></a>
Filedruk en thuiswerken	<a href="#"><u>pagina 17</u></a>
Visie	<a href="#"><u>pagina 18</u></a>
Afsluitend	<a href="#"><u>pagina 19</u></a>

## OMVANG THUISWERKEN

Het onderzoek thuiswerken heeft plaatsgevonden tussen 23 oktober en 22 november 2021. Dit was dus kort voordat de overheid het thuiswerkadvies heeft aangescherpt naar "Werk thuis. Kan dat niet: houd op het werk altijd 1,5 meter afstand."

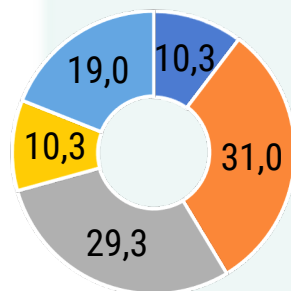
Van de respondenten heeft 77,2% aangegeven dat er binnen de organisatie door (groepen) medewerkers structureel één of meerdere dagen per week vanuit huis gewerkt wordt. Bij bijna 23% van de respondenten is dit niet het geval.

### In onze organisatie wordt vanuit huis gewerkt?



■ Ja ■ Nee

### Het maximum aantal dagen waarop medewerkers per week vanuit huis werkzaam mogen zijn is begrensd op....



■ 1 dag ■ 2 dagen ■ 3 dagen ■ 4 dagen ■ 5 dagen

Bij het merendeel van de respondenten is dit maximum begrensd op 2 dagen per week. Als we kijken naar het gemiddeld aantal dagen bedraagt dit over alle respondenten heen afgerond 3 dagen per week.

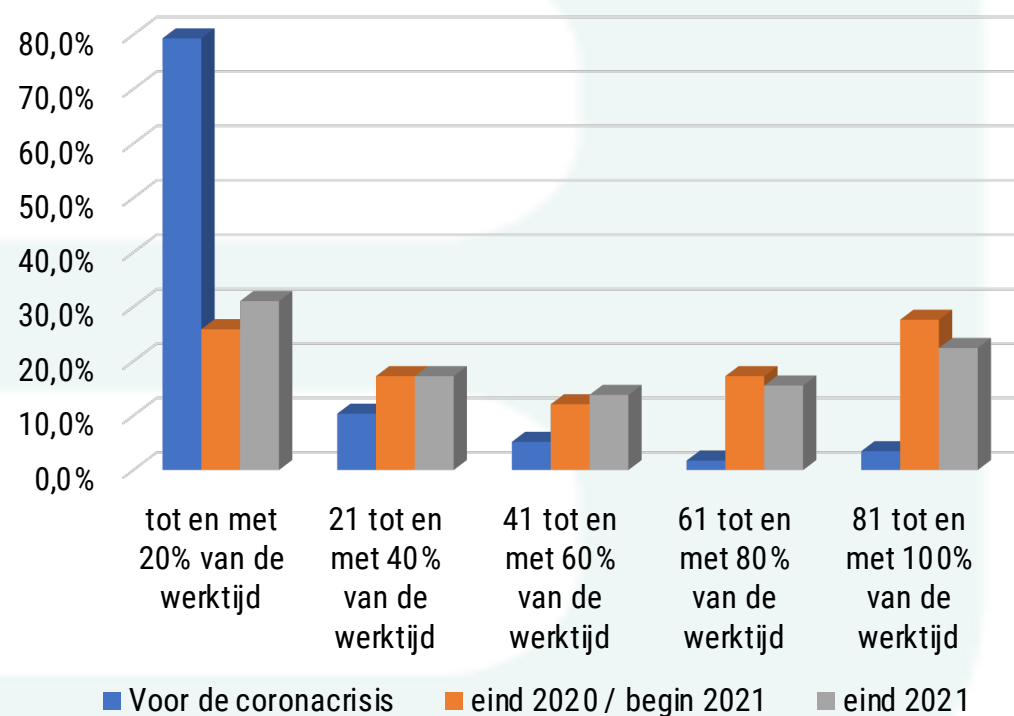
Bij de respondenten met een bedrijfsomvang van  $\geq 500$  medewerkers zien we dat het maximum aantal dagen bij de meeste van deze organisaties is begrensd op 3 dagen per week. Daarnaast hanteert een substantieel deel (26%) van deze organisaties 5 dagen per week als maximum.

## OMVANG THUISWERKEN

Uit deze grafiek is op te maken dat er met de intrede van corona een verschuiving is geweest in het aantal dagen dat er vanaf huis wordt gewerkt. In ons onderzoek merken we het minder dan 1 dag (tot 20% van de werktijd) per week vanuit huis werken niet aan als thuiswerken. We zien dat het aantal medewerkers dat voor de coronacrisis tot 20% van de werktijd vanuit huis werkzaam was sterk is afgenomen. In alle andere klassen is het volume tijdens de coronacrisis toegenomen ten opzichte van de situatie van voor de coronacrisis.

Als we de cijfers van eind 2021 vergelijken met die van eind 2020/begin 2021 zien we dat thuiswerken en de omvang daarvan is afgenomen. Er werken nu minder mensen in de categorieën 81 tot en met 100% en 61 tot en met 80% vanuit huis dan dit het geval was eind 2020/begin 2021. Ook zien we in de categorie tot en met 20% van de werktijd weer een stijging. Dit laatste duidt erop dat er minder mensen vanuit huis werkzaam zijn dan bijna een jaar geleden. Deze tendens is waar te nemen in de categorieën organisaties tot 100 medewerkers en 100 tot 500 medewerkers. Bij organisaties  $\geq 500$  medewerkers zien we ook een afname van het aantal medewerkers dat zich in de hoogste categorieën bevindt. Echter zien we hier geen toename in de categorie tot en met 20% ten opzichte van eind 2020/begin 2021. Hier is een toename waar te nemen in de klassen 21 tot en met 40% en 41 tot en met 60% ten opzichte van eind 2020/begin 2021.

### Verschuivingen in omvang thuiswerk



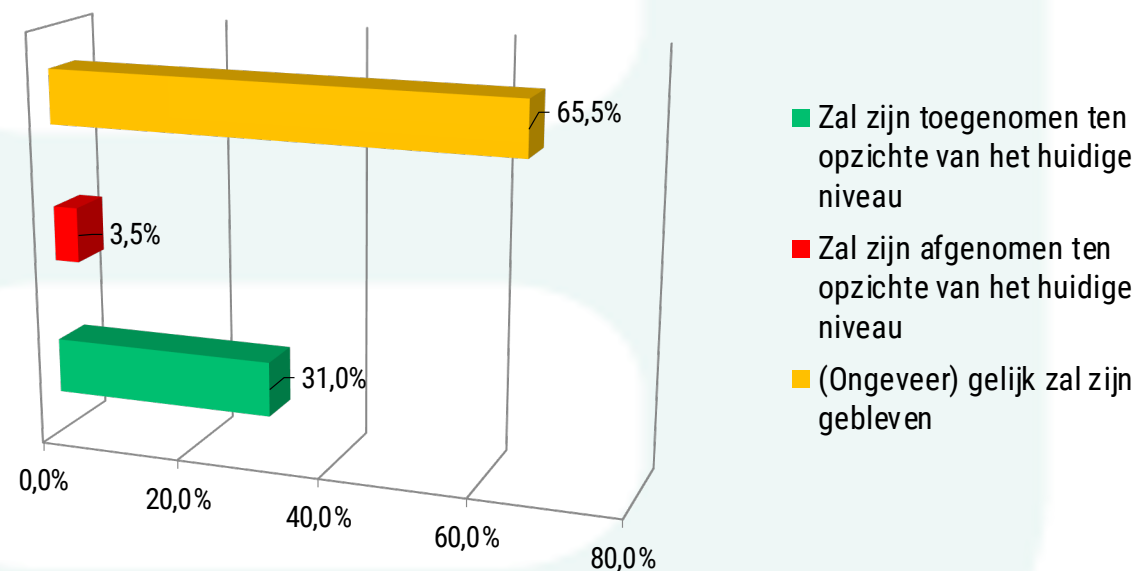
## VERWACHTINGEN

Er wordt volgens het merendeel van de deelnemers aan ons onderzoek een stabilisering of nagenoeg een stabilisering verwacht van het huidige volume van het aantal thuiswerkers. Door 31% van de respondenten wordt aangegeven dat het volume over een jaar zal zijn toegenomen.

Hieruit mag geconcludeerd worden dat thuiswerken volgens de verwachtingen van de respondenten een blijvend karakter heeft.

Respondenten verbonden aan organisaties tot 100 medewerkers verwachten in een grotere mate een stijging. Van hen geeft 45% aan te verwachten dat het volume gaat toenemen.

### We verwachten dat het aantal medewerkers dat structureel minimaal één dag per week vanuit huis werkt in onze organisatie over 1 jaar .....



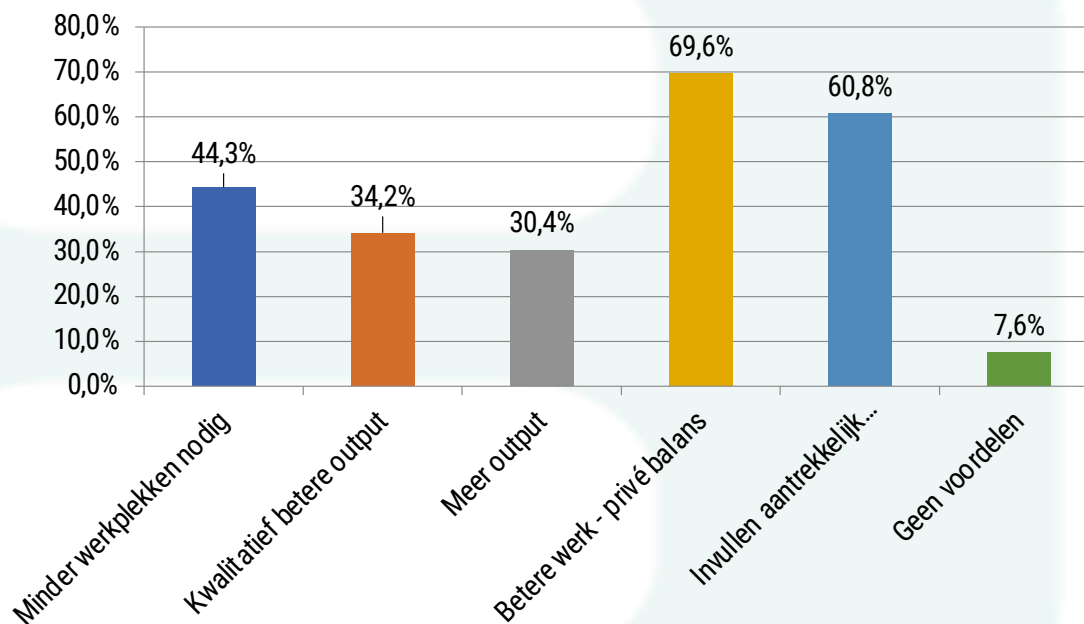
## VOORDELEN

Een betere werk – privé balans en het invullen van aantrekkelijk werkgeverschap zijn als grootste voordelen aangemerkt. In het onderzoek van april 2020 werd een betere werk – privé balans door ruim 37% van de respondenten aangemerkt als een voordeel. Nu 1,5 jaar later blijkt dit het meest aangemerkte voordeel te zijn. Als we inzoomen op de scores van de organisaties  $\geq 500$  medewerkers zien we dat de betere werk – privé balans ten opzichte van de andere voordelen er nog verder bovenuit steekt. Van deze werkgevers geeft 84,2% aan dit als grootste voordeel te zien. Een verklaring hiervoor kan mogelijk (deels) gevonden worden in de inherent aan thuiswerken toegenomen autonomie en regelmogelijkheden.

Andere voordelen die door respondenten zijn aangegeven zijn onder meer:

- ☐ "Minder woon-werkverkeer, beter voor het milieu"
- ☐ "Reistijd, reisbelasting en effecten voor milieu van minder uitstoot"
- ☐ "Rustigere werkomgeving"
- ☐ "Minder kans op corona virus overdracht"
- ☐ "MVO"
- ☐ "Bij werkzaamheden die veel denk- en tijd vragen bij thuiswerken minder storingen"
- ☐ "Flexibiliteit en efficiency"

### Welke voordelen zie jij verbonden aan thuiswerken? (meerdere antwoorden mogelijk)





## NADELEN

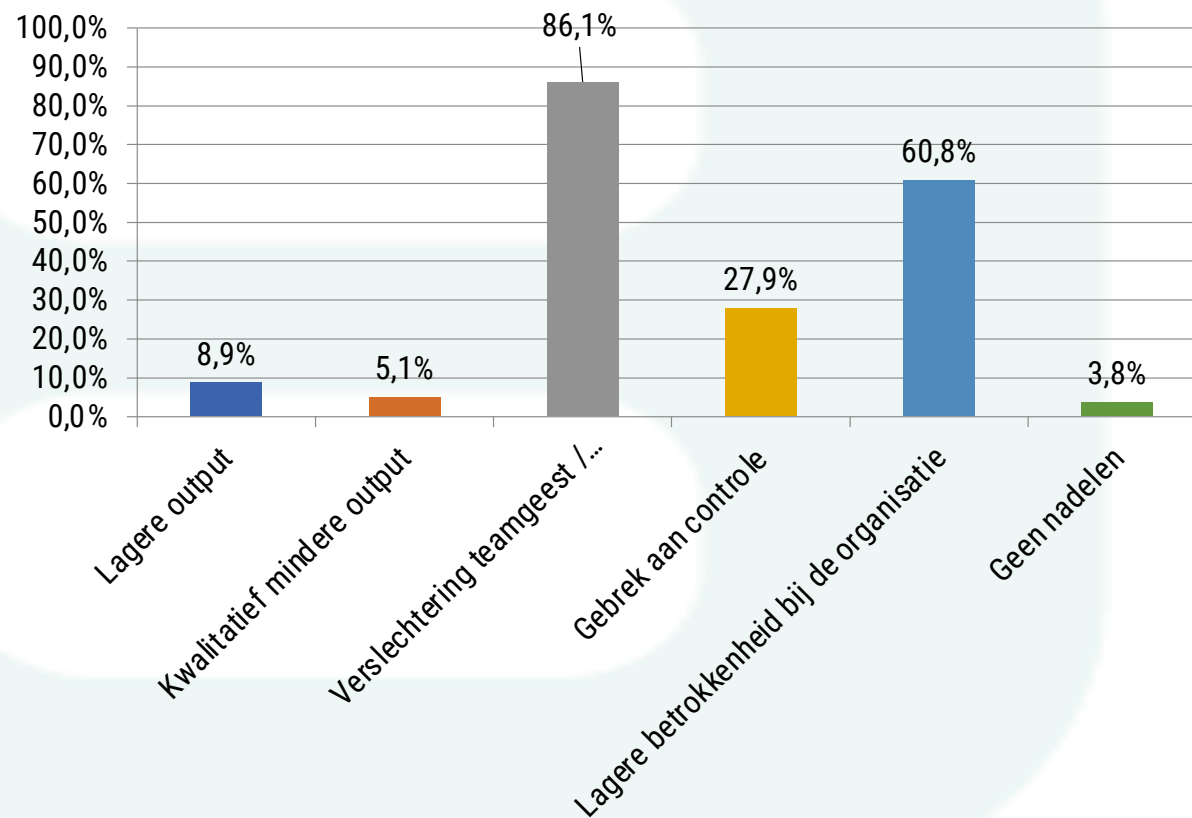
Met afstand zie we verslechtering van de teamgeest / collegialiteit als meest genoemd nadeel. Ook een lagere betrokkenheid bij de organisatie is een veel genoemd nadeel. Deze verhouding zien we binnen alle voorkomende categorieën organisaties terugkomen. Ook in ons onderzoek van april 2020 was verslechtering van de teamgeest / collegialiteit het meest genoemde nadeel. Omdat we weten dat verbondenheid en collegialiteit voorname aspecten zijn in relatie tot de inzetbaarheid van medewerkers zijn dit zorgelijke aspecten. Het is van belang om hier als organisatie op een creatieve en ook inventieve wijze invulling aan te geven. Zoals al gesteld is dit onderzoek uitgezet onder werkgevers. Het is dus mogelijk dat hier door thuiswerkende medewerkers (deels) anders over geoordeeld wordt.

Andere nadelen die door respondenten zijn genoemd zijn onder meer:

- ⊖ "Minder overleg mogelijkheden, begeleiding nieuwe/jonge medewerkers moeilijk"
- ⊖ "Verslechtering communicatie (minder en "zakelijker")"
- ⊖ "Eenzaamheid werknemer"
- ⊖ "Hogere drempel om elkaar te spreken om even te sparren te overleggen"
- ⊖ "Het vereist aanpassing vermogen bij mensen, wat niet iedereen wil"
- ⊖ "Meer onkosten"

### Welke nadelen zie jij verbonden aan thuiswerken?

(meerdere antwoorden mogelijk)



## EFFECTEN

De deelnemers aan het onderzoek is gevraagd welke effect zij waarnemen ten aanzien van de:

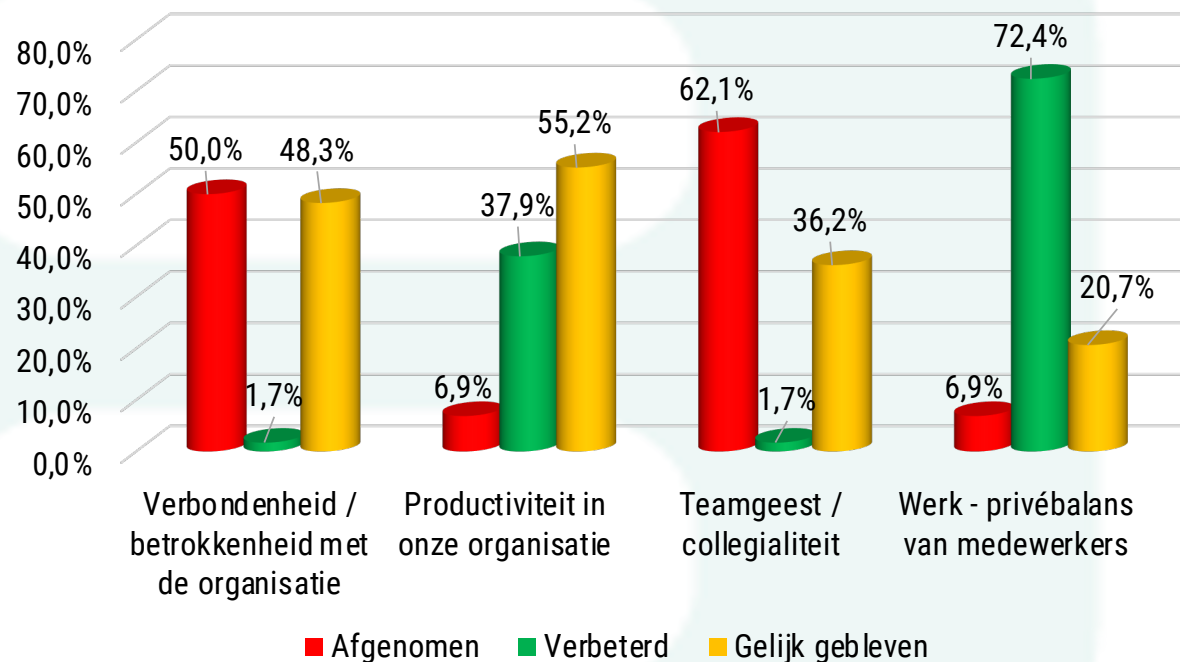
- Verbondenheid / betrokkenheid
- Productiviteit
- Teamgeest / collegialiteit
- Werk – privé balans

Uit de grafiek rechts, kunnen we afleiden dat volgens het overgrote deel van de respondenten de verbondenheid / betrokkenheid met de organisatie en de teamgeest / collegialiteit zijn afgenomen. Dit komt overeen met de twee meest genoemde nadelen van thuiswerken (zie pagina 7)

De werk – privé balans is in de beleving van de respondenten (werkgevers) als gevolg van thuiswerken duidelijk verbeterd. Dit wordt door alle drie de categorieën organisaties ervaren.

De productiviteit is volgens ruim de meerderheid (55,2%) als gevolg van thuiswerken onveranderd. Toch geeft bijna 38% van de respondenten aan dat deze is verbeterd. Een verbetering van de output wordt met name bij de categorie "grote organisaties"  $\geq 500$  medewerkers ervaren. Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in de focus en effectiviteit die als gevolg van thuiswerken mogelijk zijn toegenomen. Een betere concentratie, minder verstoring en afleiding.

### Als gevolg van thuiswerken is de .....



## THUISWERKBELEID

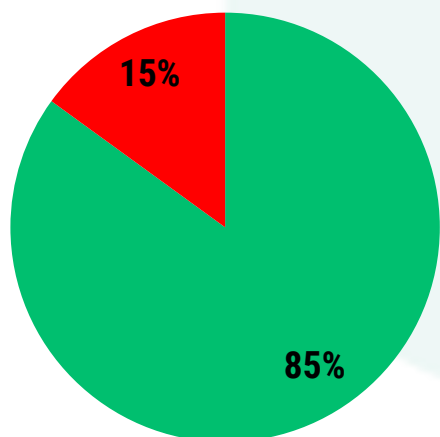
Het overgrote deel van de organisaties (62%) had voorafgaand aan de coronacrisis nog geen beleid geformuleerd met betrekking tot thuiswerken. Bij circa 1 op de 3 organisaties was er wel beleid aanwezig.

De cijfers per categorie ziet er als volgt uit:

	Ja	Nee	Onbekend
Tot 100 medewerkers	30%	70%	0%
100 - tot 500 medewerkers	33%	67%	0%
≥ 500 medewerkers	27%	68%	5%

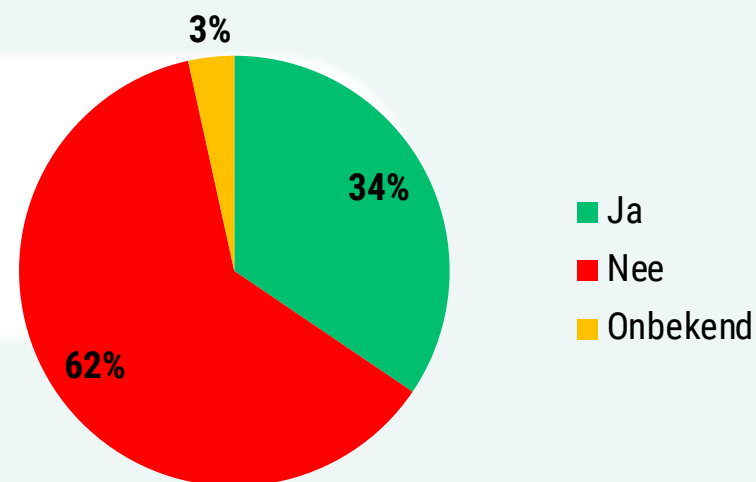
Opmerkelijk is de lagere "ja" score van de grotere organisaties.

### We hebben het thuiswerkbeleid tijdens de coronacrisis aangepast?



■ Ja  
■ Nee

### Voor de coronacrisis hadden we binnen onze organisatie al beleid ten aanzien van thuiswerken?



■ Ja  
■ Nee  
■ Onbekend

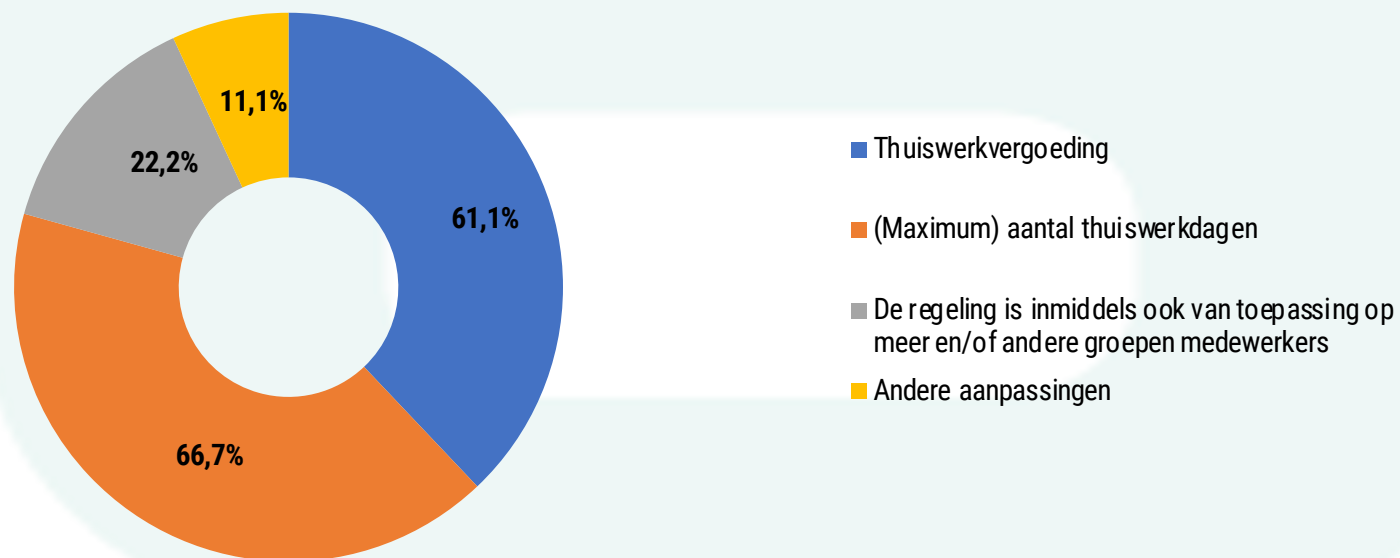
Van de organisaties die reeds **voor** corona een thuiswerkbeleid kende geeft 85% aan dat zij het beleid tijdens de huidige coronacrisis aangepast hebben.

Op de volgende pagina is de aard van de veranderingen weergegeven.

## THUISWERKBELEID

De aanpassingen in het thuiswerkbeleid die zijn doorgevoerd hebben betrekking op onderstaande aspecten. Met name het toekennen of aanpassen van een thuiswerkvergoeding en aanpassingen ten aanzien van het (maximum) aantal thuiswerkdagen zijn genoemd.

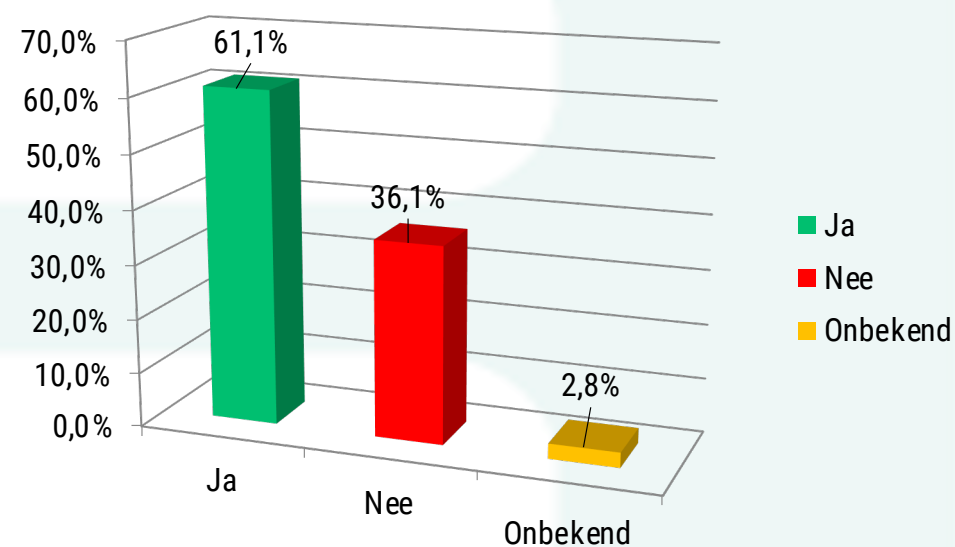
### Waar hadden de beleidsaanpassingen betrekking op? *meerdere antwoorden mogelijk*



## THUISWERKBELEID

De organisaties die de vraag "voor de coronacrisis hadden we al een thuiswerkbeleid" met nee hebben beantwoord is de vraag voorgelegd of ze inmiddels een thuiswerkbeleid opgesteld hebben. In de grafiek, rechts is af te lezen dat bijna 2/3 van deze organisaties inmiddels beleid met betrekking tot thuiswerken hebben geïmplementeerd.

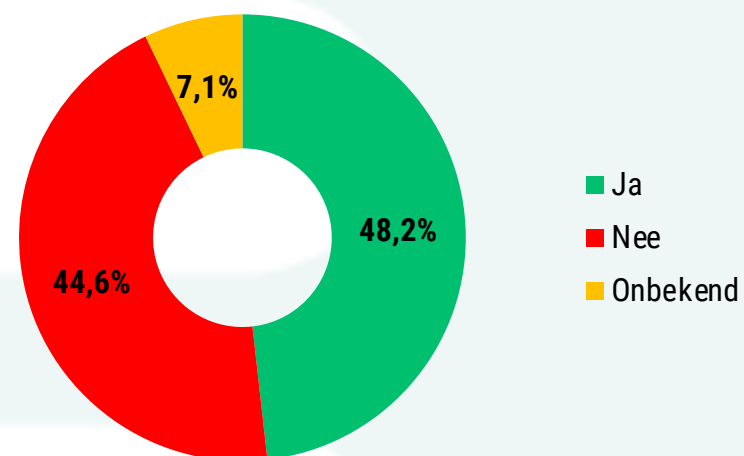
### We hebben inmiddels een thuiswerkbeleid opgesteld?



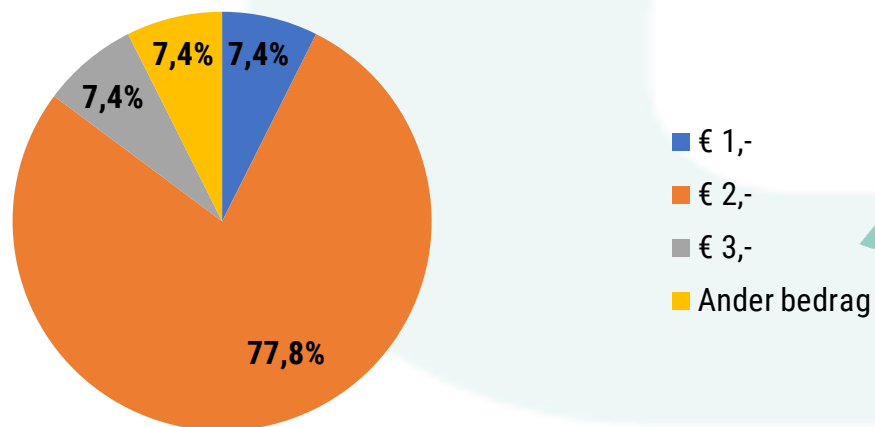
## THUISWERKVERGOEDING

Bijna 50% van de respondenten geeft aan dat er een thuiswerkvergoeding aan medewerkers wordt toegekend.

### Wordt er een thuiswerkvergoeding aan medewerkers toegekend?



### Wat is de nettohoogte van de vergoeding per thuiswerkdag?



Het merendeel van de organisaties die een thuiswerkvergoeding aan medewerkers toekennen hanteren € 2,- netto per dag. Dit ligt gelijk aan de maximale netto vergoeding zoals deze vanaf 1 januari 2022 wettelijk is toegestaan.

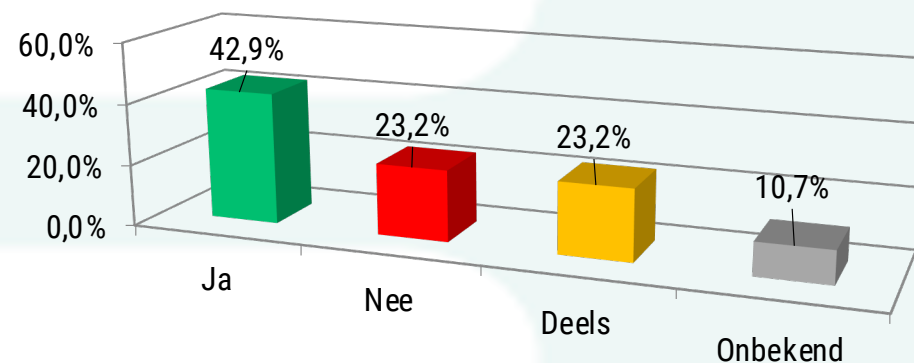
## LEIDINGGEVEN EN THUISWERKEN

Als we de percentages ja en deels bij elkaar optellen zien we dat circa 66% van de respondenten van mening is dat de rol van de leidinggevenden als gevolg van het thuiswerken (deels) veranderd is. Er is dus sprake van een ruime meerderheid.

We hebben de respondenten gevraagd naar ervaren veranderingen. Een samenvatting hiervan is hieronder weergegeven.



### Onze leidinggevenden ervaren dat hun rol als gevolg van thuiswerken is veranderd?

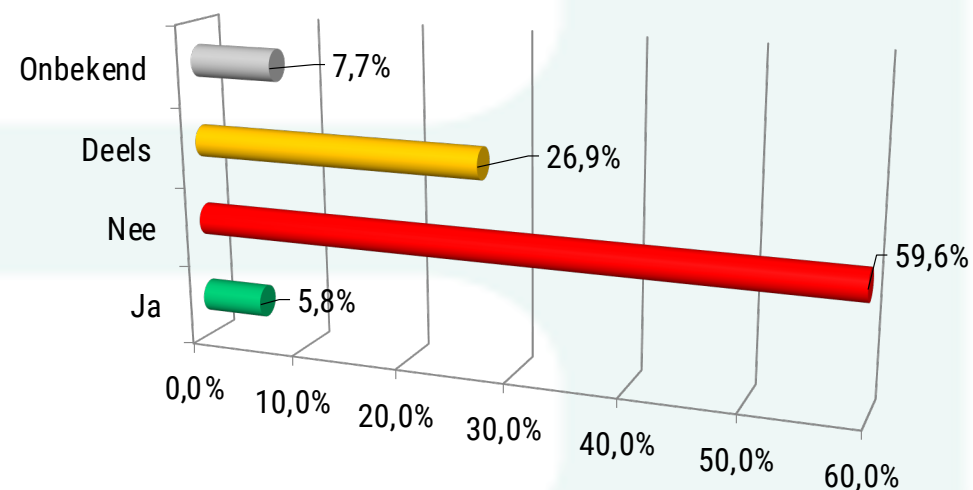


## LEIDINGGEVEN EN THUISWERKEN

We hebben de respondenten ook de vraag voorgelegd of leidinggevenden zijn getraind om op afstand leiding te geven.

Bijna 60% van de deelnemers aan het onderzoek geeft aan dat ze hun leidinggevenden hierin niet getraind hebben. Dit betekent dat ondanks dat door het merendeel van de respondenten -zie hiervoor- een verandering in de rol van de leidinggevenden waarneemt dat deze niet is omgezet in een ondersteuning in de vorm van opleiding of training.

### We hebben onze leidinggevenden getraind en/of geïnstrueerd in hun rol ten aanzien van het leidinggeven op afstand?

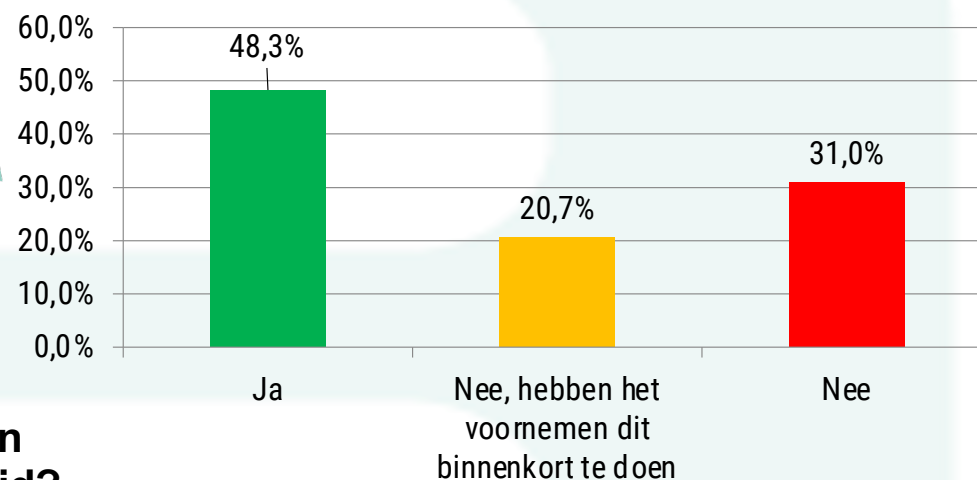




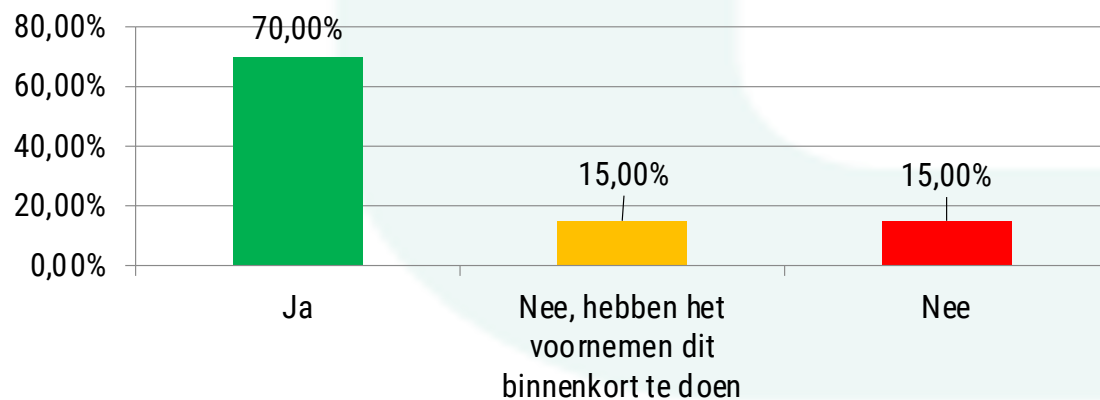
## ERVARINGEN MEDEWERKERS

Bijna 50% van de respondenten geeft aan dat ze de ervaringen van medewerkers ten aanzien van thuiswerken hebben onderzocht. Eén op de vijf respondenten geeft aan dit binnenkort te gaan onderzoeken.

### We hebben de ervaringen van medewerkers in onze organisatie ten aanzien van thuiswerken onderzocht?



### Ervaringen medewerkers onderzocht in relatie tot het hebben van thuiswerkbeleid?



Van de organisaties die voordat corona haar intrede deed al een thuiswerkbeleid kende geeft 70% aan de ervaringen van medewerkers onderzocht te hebben.

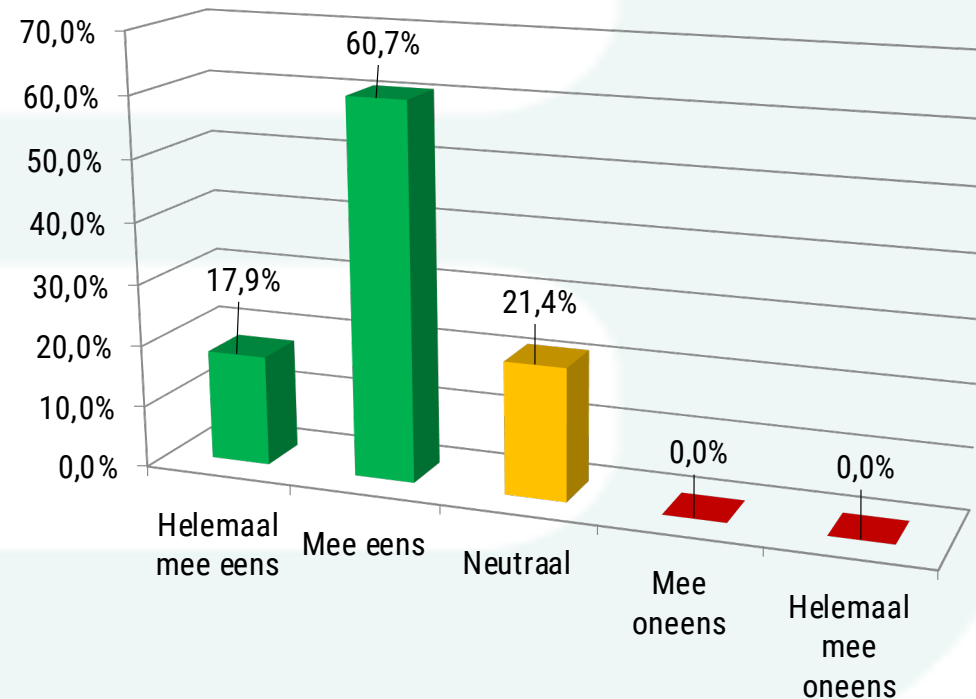
## ERVARINGEN MEDEWERKERS

Aan de organisaties waar de ervaringen rondom thuiswerken onderzocht zijn, is de stelling voorgelegd:

***"Medewerkers in onze organisatie zijn positief over thuiswerken?"***

78,6% van de medewerkers geeft aldus de respondenten aan het met deze stelling helemaal eens of eens te zijn.

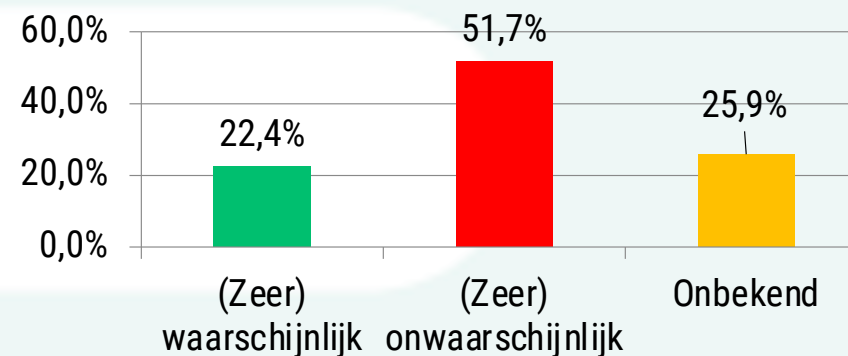
### Medewerkers in onze organisatie zijn positief over thuiswerken?



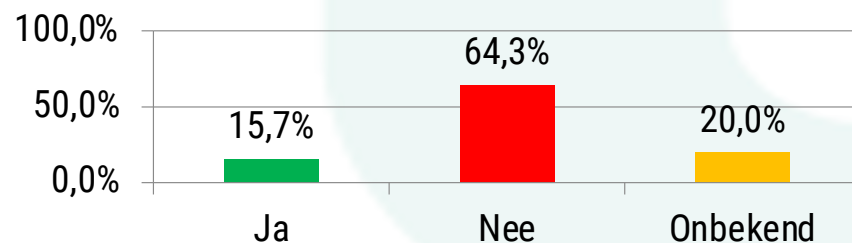
## FILEDRUK EN THUISWERKEN

Na het “loslaten” van de meeste maatregelen zagen we dat de filedruk in korte tijd toenam. We hebben in ons onderzoek aan werkgevers de vraag voorgelegd of de snel toegenomen filedruk naar verwachting gaat leiden tot een toename van thuiswerken. Iets meer dan 50% van de respondenten geeft aan dit niet te verwachten tegen ruim 22% van de respondenten die aangeven juist een toename te verwachten.

### De (snel) toenemende filedruk zorgt in onze organisatie voor een toename van thuiswerken?



### Als gevolg van de (snel) toenemende filedruk overwegen we thuiswerken nadrukkelijker te gaan stimuleren?



64,3% van de respondenten geeft aan geen aanleiding te zien om thuiswerken nadrukkelijker te gaan stimuleren als gevolg van de snel toegenomen filedruk. Van de respondenten die aangeven dat de filedruk naar verwachting gaat leiden tot een toename van thuiswerken (zie grafiek hierboven) zien we een ander beeld. Hiervan geeft (afgerond) 67% aan thuiswerken wel nadrukkelijker te gaan stimuleren vanwege de filedruk.

Als we kijken naar bedrijfsomvang geeft het antwoord op deze vraag geen andere resultaten.

Overall lijkt het erop dat de toegenomen filedruk volgens het merendeel van de respondenten niet leidt tot een toename van thuiswerken, noch van het extra stimuleren hiervan door werkgevers.

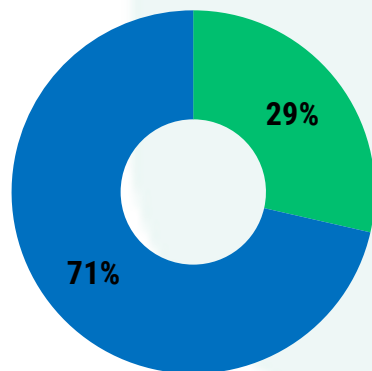
## VISIE

De visie op thuiswerken is sinds ons onderzoek van april 2020 nog positiever geworden. Afgerond -zie grafiek rechts- is 63% van de respondenten positiever gaan staan ten opzichte van thuiswerken. In het onderzoek van april 2020 -zie grafiek hieronder- gaf 29% van de respondenten aan vanaf de start van de coronacrisis positiever te zijn gaan kijken naar thuiswerken.

Het lijkt erop dat nu we ruim 1,5 jaar verder zijn thuiswerken in de ogen van werkgevers aan populariteit heeft gewonnen.

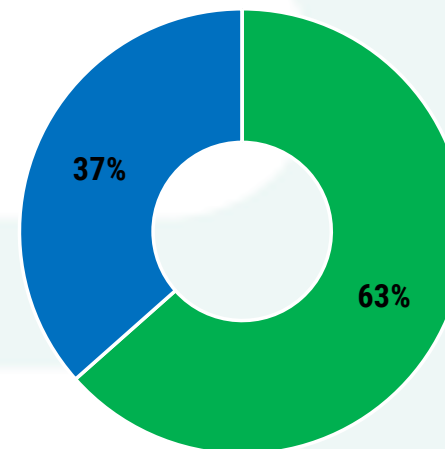
Opvallend is dat in geen van beide onderzoeken door respondenten is aangegeven dat ze juist negatiever naar thuiswerken zijn gaan kijken.

### Uit onderzoek thuiswerken april 2020



■ Positiever geworden ■ Niet veranderd

### Mijn visie op thuiswerken is door de ervaringen in het afgelopen jaar....



■ Positiever geworden ■ Niet veranderd

## AFSLUITEND

Vanuit onze nieuwsgierigheid en expertise op het gebied van (duurzame) inzetbaarheid en verzuim hebben we voor de tweede keer dit onderzoek uitgevoerd onder Nederlandse bedrijven. Wij merken dat de wereld steeds sneller verandert en dat dit ontwikkelingen met zich meebrengt waar organisaties en hun medewerkers binnen een steeds kortere tijd mee om moeten (leren) gaan. COVID-19 heeft ons allemaal bewust gemaakt van onze wendbaarheid, of wellicht aan ons gebrek hieraan.

Zoals Darwin al zei: *Het zijn niet de sterkste van een soort die overleven en ook niet de intelligentste. Het zijn degene die zich het best op veranderingen aanpassen.* En dat is precies de uitdaging die wij dagelijks samen met onze klanten aangaan, voorbereidt zijn op de toekomst wat die ook brengt, met veel (werk)plezier en bruisend van energie.

Onze dank gaat uit naar alle respondenten die de tijd hebben genomen om aan ons onderzoek deel te nemen.

Mocht u meer informatie willen over het onderzoek of over Bruis, mail dan naar [info@bruis.com](mailto:info@bruis.com) of bekijk onze website [www.bruis.com](http://www.bruis.com).

Met **BRUIS**ende groet,

Nathalie Scholtes  
Mede-eigenaar Bruis

Erwin van der Zanden  
Mede-eigenaar Bruis





[www.bruis.com](http://www.bruis.com)



[info@bruis.com](mailto:info@bruis.com)



085 076 1414