



XpertHR onderzoek: Hoe gaan andere organisaties om met *thuiswerken*?

Niet eerder werkten zoveel mensen thuis als in 2020. 96% van de ruim 800 ondervraagde HR-professionals geeft aan dat er in hun organisatie geheel of gedeeltelijk vanuit huis wordt gewerkt. Het grootste thuiswerkexperiment in

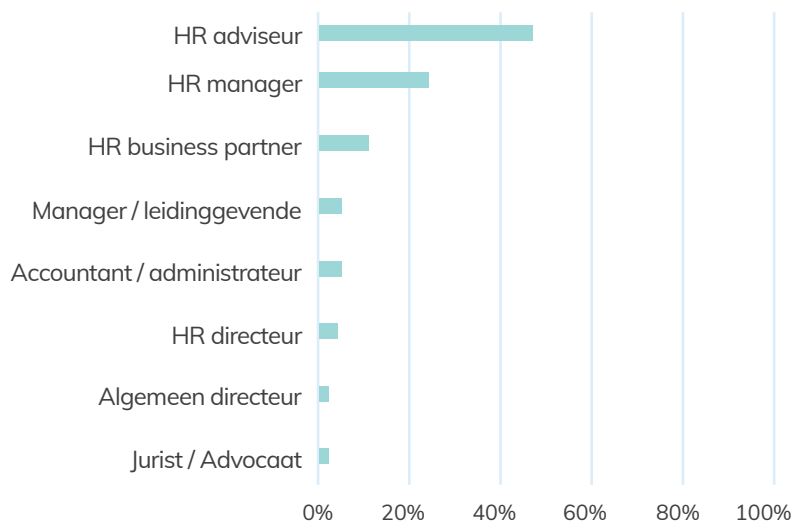
de geschiedenis kent voorlopig ook geen einddatum. Wat betekent dit voor het thuiswerkbeleid, waar liggen de grootste zorgen van HR en wat zijn de verwachtingen voor thuiswerken op de lange termijn?

Over deze benchmark

Ruim 800 HR-professionals deden mee aan de enquête van XpertHR over **thuiswerken**. De deelnemers vulden de enquête in laatste week van oktober 2020 in. De deelnemers zijn werkzaam bij bedrijven met 1-1000+ werknemers in verschillende sectoren verspreid over Nederland. De ondervraagden vervullen verschillende functies, zoals HR business partner, HR directeur of adviseur.

Huidige functie

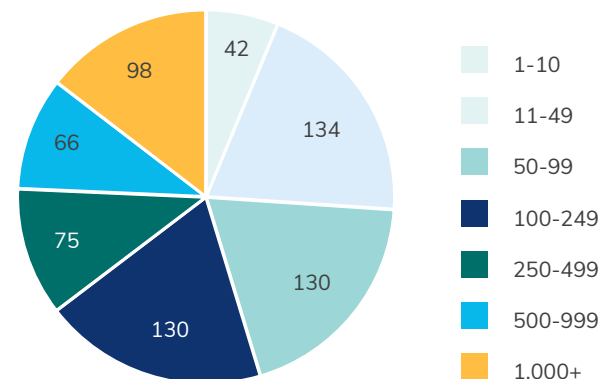
Veruit het grootste gedeelte van de respondenten is HR-adviseur of HR-manager.



Figuur 1 | Respons op de vraag 'Wat is jouw functie?'

Omvang bedrijf

Het grootste gedeelte van de deelnemers werkt bij een bedrijf met een omvang van 11-250 medewerkers.



Figuur 2 | Respons op de vraag 'Hoeveel medewerkers werken er in jouw organisatie?'

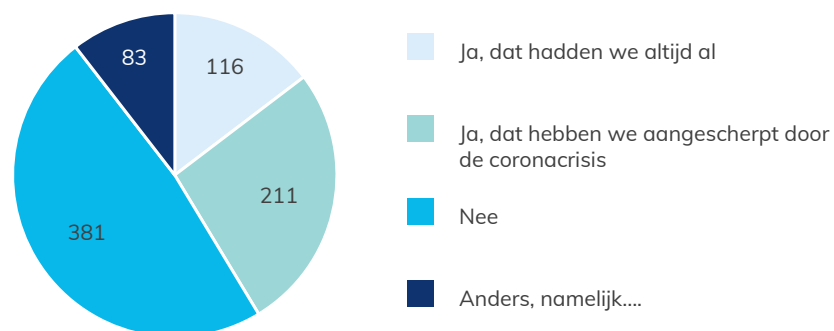
Bekijk snel de resultaten:

- [Over de thuiswerkvergoeding](#)
- [Over thuiswerken op de lange termijn](#)
- [Over ziekteverzuim](#)
- [Over de grootste zorgen van HR](#)
- [Over de kerst- en eindejaarsborrel](#)

Resultaten

Thuiswerkbeleid

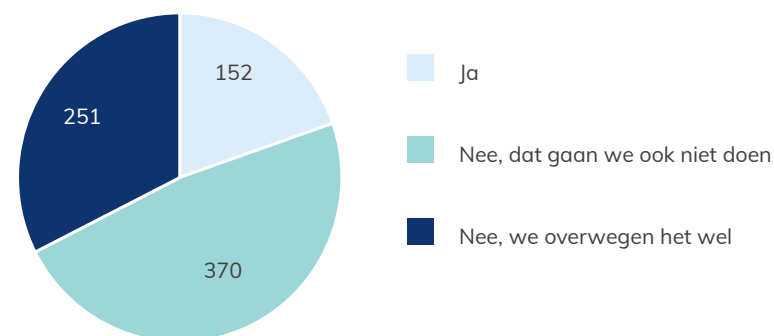
Op de vraag 'Hebben jullie een thuiswerkbeleid?' antwoordt 48% van de deelnemers met nee. 15% had altijd al een thuiswerkbeleid en 27% geeft aan dat zij het bestaande thuiswerkbeleid hebben aangescherpt door de coronacrisis. Veel deelnemers reageren dat zij momenteel voorbereidingen treffen voor een meer [geformaliseerd thuiswerkbeleid](#). Verscheidene deelnemers antwoorden dat er conceptversies liggen bij het MT of de OR van de organisatie. Ook wordt er regelmatig gekozen voor afspraken op maat. 'Echt een beleid hebben we niet, wel zijn er individuele afspraken tussen medewerker en leidinggevende waarbij ook een arbo-checklist wordt ondertekend', schrijft een deelnemer. Een ander reageert: 'Wij bieden mogelijkheden voor afspraken op individuele basis. De afspraken worden gemaakt in goed overleg'.



Figuur 3 | Respons op de vraag 'Hebben jullie een thuiswerkbeleid?'

Thuiswerkvergoeding

Als het gaat over een thuiswerkbeleid, wordt er ook steeds vaker gerefereerd aan een thuiswerkvergoeding. Want thuiswerken brengt kosten met zich mee. In dit onderzoek geeft 19% van de deelnemers aan dat zij medewerkers een thuiswerkvergoeding bieden, 81% doet dit niet. Een derde overweegt wel om een thuiswerkvergoeding aan te bieden.



Figuur 4 | Respons op de vraag 'Bieden jullie medewerkers een thuiswerkvergoeding?'

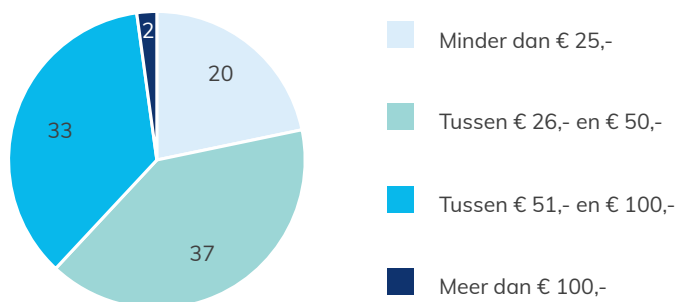
Enmalig of maandelijks bedrag

Wat de thuiswerkvergoeding precies inhoudt, verschilt per organisatie. De [Rabobank](#) was één van de eerste grote bedrijven die al in de eerste lockdown een thuiswerkvergoeding instelde. Medewerkers mochten toen 250 euro per maand besteden aan kantoormeubilair of beeldscherm voor hun werkplek thuis. Vanaf oktober kunnen medewerkers voor 750 euro kiezen uit een aantal geselecteerde kantoorartikelen die voldoen aan de arbo-eisen. Ook in dit onderzoek zien we de eenmalige vergoeding voor bijvoorbeeld het inrichten van

een thuiswerkplek terugkeren. Daarnaast wordt er door verschillende organisaties ook een maandelijks bedrag aan medewerkers verstrekt. Grofweg valt onder het begrip thuiswerkvergoeding dus een eenmalige uitkering (29%), een maandelijks bijdrage (52%) of een combinatie hiervan (19%). Een enkeling biedt een dagelijkse vergoeding voor koffie en thee. Ook wordt in sommige organisaties de reiskostenvergoeding doorbetaald met het idee dat dit kan worden ingezet als thuiswerkbudget.

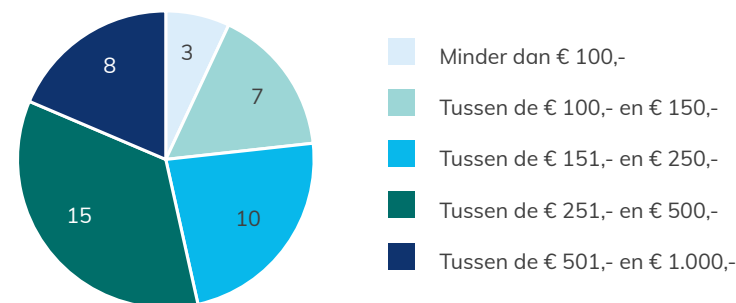
Welk bedrag wordt vergoed?

De meeste werkgevers die een maandelijks thuiswerkvergoeding aanbieden, hanteren daarbij het budget dat [Nibud](#) eerder dit jaar uitrekende. Thuiswerken kost gemiddeld €2 per dag per persoon extra vanwege het meer thuis zijn. Bij een vijfdaagse werkweek is dat €43,30 per maand, aldus het Nibud. De berekening van het Nibud lijkt uitgangspunt te zijn voor het beleid in veel organisaties. In de resultaten komen bedragen als €1,40, €2,25, €2,50 en €3 voorbij. 40% van de deelnemers in het onderzoek biedt een vergoeding tussen de €26 en €50 per maand. 36% geeft tussen de €51 en €100 per maand.



Figuur 5 | Respons op de vraag 'Welk bedrag bied je per maand?'

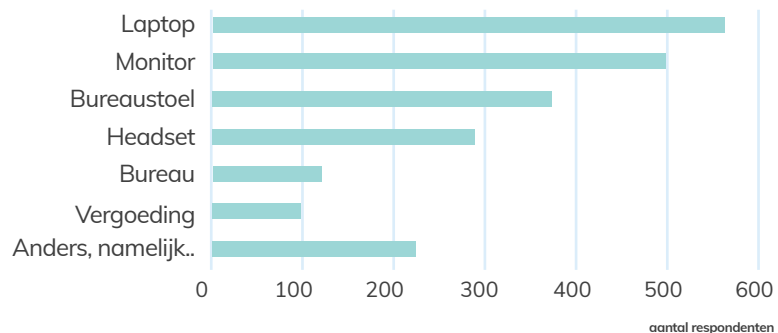
Ook is er een groep werkgevers die een eenmalige vergoeding aanbiedt, maar die groep is aanmerkelijk kleiner. De meeste respondenten geven aan dat deze eenmalige vergoeding gebruikt kan worden het voor inrichten van de werkplek. De bedragen fluctueren van €75 tot €1000.



Figuur 6 | Respons op de vraag 'Welke eenmalige vergoeding heb je verstrekt?'

Laptop, bureaustoel en WC-papier

Ook bij thuiswerken moet de werkgever zorgen voor een gezonde en veilige werkplek voor de werknemers, dat is zo bepaald in [de Arbeidsomstandighedenwet](#). Nu veel kantoren toch zo goed als leeg staat, bieden veel bedrijven hun personeel kantoormeubilair te leen. Of ze bieden zoals eerder beschreven een vergoeding waarmee medewerkers zaken kunnen aanschaffen. Wat heb jij zoal aan je medewerkers vertrekt, was de vraag die we stelden in de enquête. De meeste deelnemers hebben hun medewerkers een laptop, monitor, bureaustoel en headset verstrekt. Een enkeling biedt medewerkers ook koffie en thee, verlichting en WC-papier.



Figuur 7 | Respons op de vraag 'Wat hebben jullie zoal aan je medewerkers verstrekt?'



Figuur 8 | Respons op de vraag 'Wat verwacht jij in de toekomst van thuiswerken?'

Thuiswerken - verwachtingen voor de toekomst

In het onderzoek is gevraagd wat werkgevers verwachten voor de toekomst op het gebied van thuiswerken. Het merendeel van de deelnemers verwacht dat hun werknemers in de toekomst gedeeltelijk thuis mogen blijven werken (84%). Een veel kleiner deel verwacht dat er in de toekomst weer volledig op de werkplek zal worden gewerkt (10%). Daarbij moet opgemerkt worden, dat bij sommige deelnemers thuiswerken al voor het uitbreken van de coronacrisis mogelijk was en dat bij anderen thuiswerken juist niet kan door de aard van het werk.

Bij sommige respondenten heeft de coronacrisis een kleine verandering teweeggebracht in het 'denken' over thuiswerken: 'We gaan weer zoveel mogelijk terug naar kantoor, al zal af en toe een dagje thuiswerken nu wel toegestaan worden. Voorheen was onze organisatie nogal sceptisch over de productiviteit. Inmiddels is bewezen dat het dus wel werkt om af en toe thuis te werken.' Er zijn ook werkgevers die coronacrisis en het verplichte thuiswerken aanwenden voor grotere veranderingen: 'Thuiswerken zal bij ons voortaan de hoofdtoon voeren, waarbij het kantoor meer en sociale functie zal krijgen als een soort ontmoetingsplek en meer niet.'

Roosters voor thuiswerken

Veel deelnemers aan het onderzoek geven aan dat zij overgaan naar een flexibel rooster, waarbij werknemers, als zij dat willen, één of twee dagen per week thuis mogen werken. Sommigen signaleren hierbij dat de meesten graag op dinsdag en donderdag naar kantoor komen (en dat de andere dagen populair zijn als thuiswerkdag). 'We willen af van de 'kameel' op dinsdag en donderdag', schrijft één van de deelnemers aan het onderzoek treffend. Sommigen lossen dit probleem op door teams samen te stellen, waarbij elk team vaste dagen op locatie werkt en vaste thuiswerkdagen heeft. Een paar bedrijven beschrijven de voordelen van werken op de reguliere werkplek, het zou de interactie tussen werknemers en de creativiteit bevorderen. Sommigen geven ook aan dat werknemers zelf graag naar de gewone werkplek willen komen, bijvoorbeeld omdat zij het contact met collega's missen.

Vorbereiding op de toekomst

Doordat het advies van de overheid rond thuiswerken steeds kan wijzigen, is een deel van de werkgevers afwachtend in het vastleggen

van permanent geldend beleid rond thuiswerken. De organisaties die verwachten dat er in de toekomst meer thuis zal worden gewerkt dan voorheen, bereiden zich veelal wel voor, bijvoorbeeld door het opstellen van een thuiswerkprotocol en het uitrollen van thuiswerkvoorzieningen, het verstrekken van apparatuur en meubilair. Op sommige plekken gewerkt aan 'flexibele vergoedingen, in plaats van bijvoorbeeld een vaste reiskostenvergoeding' of 'een thuiswerkvergoeding'. Ook wordt hier en daar gekeken naar de regelingen rond leaseauto's. Verder worden in een enkel geval aanpassingen gedaan aan 'de telefooncentrale, zodat medewerkers mobiel beter bereikbaar zijn en via een kantoornummer kunnen bellen'.

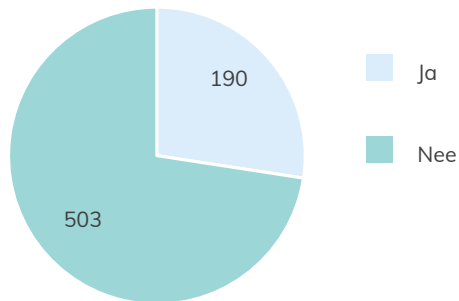
Werknemers betrekken bij thuiswerkbeleid

Een aantal werkgevers geeft nadrukkelijk aan dat zij werknemers betrekken bij het vormen van beleid rond thuiswerken, bijvoorbeeld door enquêtes te doen, een 'thuiswerkwerkgroep' gevormd door werknemers in te stellen, de ondernemingsraad erbij te betrekken of 'teams hun eigen spelregels voor thuiswerken te laten opstellen'. Een bedrijf licht toe: *'We hebben een future vision op papier gezet. Dit hebben we doorgelopen met alle medewerkers, feedback van iedereen opgehaald, zodat dit ook echt een shared vision is. Hiermee willen we gaan testen als de situatie rondom covid-19 het toelaat. Naar aanleiding daarvan evalueren we wat werkt en stellen we het bij indien nodig.'* Omdat er ook werknemers zijn die thuiswerken niet prettig vinden of daar geen goede plek voor hebben, treft een deelnemer ook daar voorzieningen: *'Wat wij doen, is mensen die het echt thuis niet trekken een soort crisiswerkplek op kantoor aan te bieden. Zij mogen dan wel op kantoor werken. Gelukkig hebben we genoeg ruimte en kan dit ook veilig. Als we dit niet doen voor deze mensen, dan vallen ze geheid uit, en dan zijn we verder van huis.'* Ook werken bedrijven aan projecten om 'thuiswerken leuker te maken' en 'werknemers te steunen in deze moeilijke tijd' en geven sommige bedrijven workshop en cursussen rond thuiswerken.



Ziekteverzuim

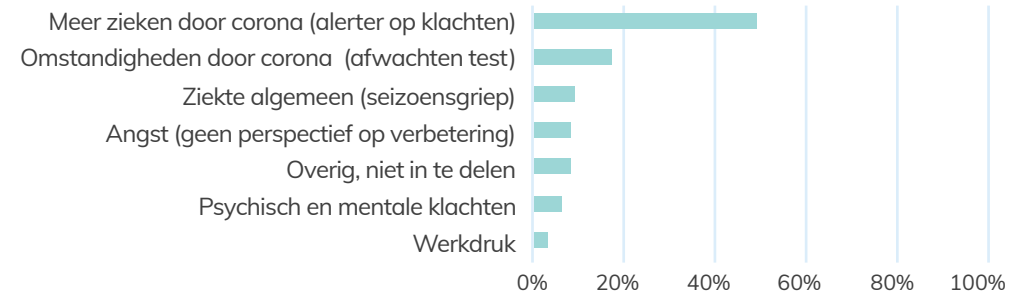
Bij meer dan een kwart van de deelnemers aan het onderzoek is het ziekteverzuim gestegen sinds de recente coronamaatregelen (27%).



Figuur 9 | Respons op de vraag 'Stijgt het ziekteverzuim in je organisatie sinds de aangescherpte maatregelen?'

Ruim de helft van deze respondenten vermoedt dat dit te maken heeft met de coronamaatregelen. 'Medewerkers melden zich sneller ziek met een verkoudheidje, waar ze voorheen wel aan het werk gingen', schrijft een deelnemer. Ook blijven werknemers thuis omdat zij in contact geweest zijn met een besmet persoon en zij zich moeten laten testen: 'Het aantal testmogelijkheden is toegenomen wat ook leidt tot meer (grijs) verzuim'. Een deel van de respondenten die meer ziekteverzuim signaleert, wijt de stijging van het ziekteverzuim aan 'de tijd van het jaar', in de herfst zou er sowieso meer uitval zijn door 'gewone' griep.

De maatregelen leiden bij sommige werknemers tot psychische en mentale klachten, blijkt uit de reacties. 'Thuiswerken trekt een zware wissel met name op de jongere medewerker, zij missen het sociale contact het meest', schrijft een deelnemer. Anderen noemen verschijnselen als depressie, burn-out, angst en de uitzichtloosheid die werknemers kwellen.



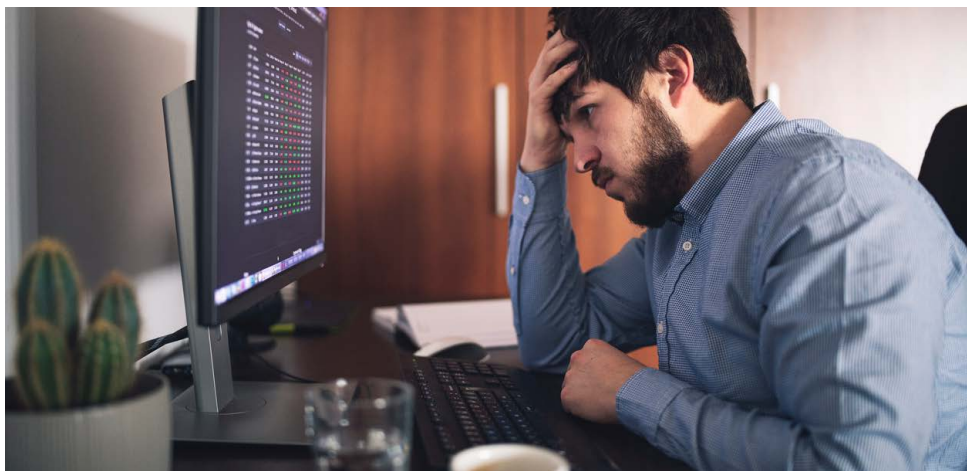
Figuur 10 | Respons op de vraag 'Wat is de reden van het stijgende ziekteverzuim?'

Knelpunten: gemis aan sociale interactie en meer

Waar ligt de grootste zorg van HR op dit moment, vroegen we de HR-professionals de enquête invulden. Meest genoemd is het gemis aan sociale interactie tussen medewerkers heeft momenteel de grootste zorg van HR (24%). Direct gevolgd door de zorg om betrokkenheid en motivatie van medewerkers bij het werk (15%).

Veel deelnemers vragen zich af hoe je medewerkers gemotiveerd houdt en ook hoe lang het thuiswerken nog is vol te houden. Reacties van HR-professionals illustreren dit: 'Hoe houd ik de mensen betrokken en gemotiveerd, als ze zonder input en de dynamiek van collega's alleen op hun zolderkamer zitten te werken? Hoe zie ik op afstand of iemand goed in z'n vel zit, niet vereenzaamt, of juist te veel afleiding van bijvoorbeeld kinderen en partner ervaart en daardoor meer stress heeft', schrijft iemand. Een andere reactie: 'Hoe help je collega's die ondanks programma's als Zoom en Teams een groot gemis ervaren aan het contact met collega's. Wij merken dat een kleine groep collega's steeds minder gelukkig wordt van het thuiswerken.' Het gebrek aan sociale verbondenheid en persoonlijk contact wordt vaak genoemd.

Ook vragen verschillende HR-professionals zich af hoe leidinggeven-



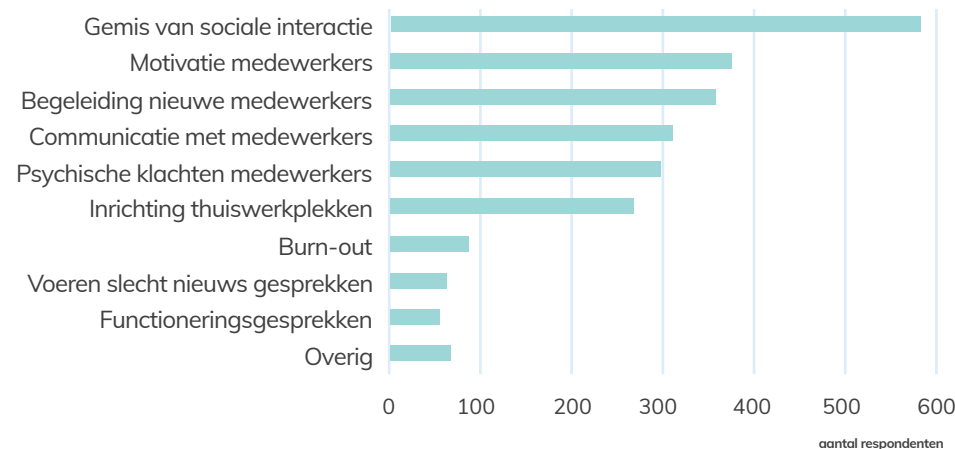
Psychische en fysieke klachten

Bij het onderdeel [Ziekteverzuim](#) worden de psychische klachten genoemd als reden voor een hoger verzuim. Niet voor niets zijn de psychische klachten van medewerkers ook een punt van zorg voor veel organisaties (12%). Veel respondenten verwijzen in de open antwoordmogelijkheid nog naar de psychische en mentale gesteldheid van medewerkers, waar ze nu weinig zicht op hebben. Hoe voorkom je uitval door psychische klachten, vragen enkele deelnemers zich af. En wat kun je doen ter ondersteuning? Ook de fysieke klachten als gevolg van de thuiswerkplek worden genoemd. Want hoewel veel organisaties goed hun best doen om medewerkers te zo goed mogelijk te helpen bij een goede werkplek, wordt er nog veel aan keukentafels en op zolderkamers gewerkt. 'Niet alle medewerkers zien ook het nut van het correct afstellen van de werkplek, waardoor ze toch fysieke klachten krijgen', reageert iemand.

den moeten inschatten hoe het met medewerkers gaat in de deze situatie. Een andere HR-professional signaleert een verandering in de samenwerking ten opzichte van het voorjaar toen we voor het eerst in 'lockdown' gingen: 'Het werken in teamverband wordt minder nu het thuiswerken langer duurt. Er wordt minder om hulp gevraagd, minder gediscussieerd. Ik merk dat medewerkers meer voor zichzelf werken, de takenlijst afwerken.'

Nieuwe medewerkers inwerken

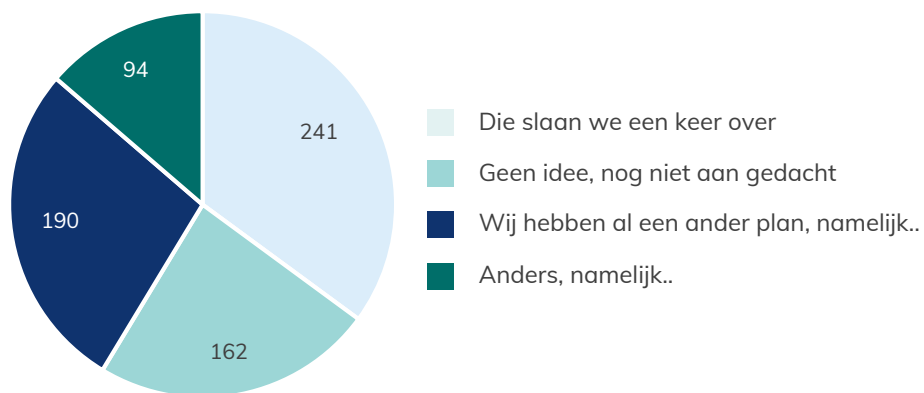
Andere knelpunten worden ervaren in de begeleiding van nieuwe medewerkers (14%). Want hoe pak je dat aan als je geen fysieke bijeenkomsten meer kan organiseren? 'Hoe kun je nieuwe medewerkers goed inwerken en inbedden in het team', reageert iemand. Maar ook, 'hoe borgen we cultuur en kernwaarden, ook bij nieuwe medewerkers'. Steeds meer organisaties zoeken alternatieven digitaal.



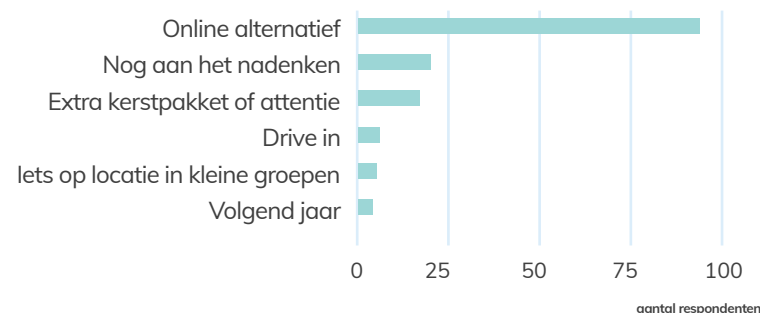
Figuur 11 | Respons op de vraag 'Waar ligt momenteel je grootste zorg wat betreft thuiswerken?'

Alternatieven voor de kerstborrel: online pubquiz en drive-in

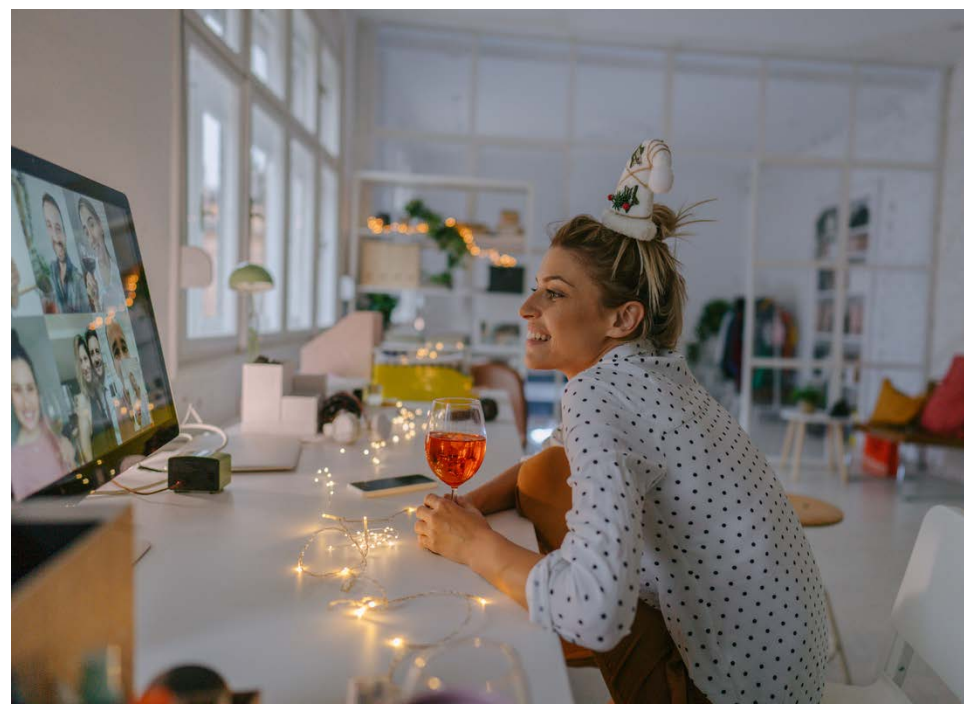
Met de aangescherpte overheidsmaatregelen en het dringende advies om thuis te werken, zullen ook kerst- en eindejaarsborrels anders zijn dit jaar. Hebben jullie hier al een alternatief voor bedacht, vroegen we de respondenten. 34% slaat die festiviteit een keer over en 24% heeft er nog niet over nagedacht. Van de organisaties die al een ander plan hebben bedacht, zoeken de meesten naar creatieve online alternatieven (64%). Pubquizen, muziekbingo's, een gezamenlijke radio-uitzending. Ook de online kerstborrel met thuisbezorgd borrelpakket wordt vaak genoemd. Een enkeling wil iets gaan organiseren op een locatie in kleine groepjes, mits de overheidsmaatregelen dat op dat moment toelaten (3%). Het kerstpakket of een extra attentie wordt ook genoemd als een alternatief (12%). Veel respondenten geven aan dat ze samenwerking zoeken met lokale ondernemers voor het samenstellen van kerst- of borrelpakketten. Een aantal organisaties gaat een heuse drive-in organiseren waarbij medewerkers in de auto langs het bedrijfspand kunnen rijden om een kerstpakket of kerstborrel op te halen.



Figuur 12 | Respons op de vraag 'Wat gaan jullie doen met de kerst- en eindejaarsborrel dit jaar?'



Figuur 13 | Alternatieven voor de kerstborrel



XpertHR – jouw kennispartner in HR-vraagstukken

Altijd snel en betrouwbaar antwoord op al je HR-vragen? Met XpertHR optimaliseer je jouw werkproces met kennisdocumenten, praktische tools, praktijkcases, checklists, voorbeelddocumenten en meer. Met alle informatie op één plek ben je altijd up-to-date. In XpertHR vind je onder andere:

- 400+ juridisch gecheckte voorbeelddocumenten
- Toegang tot 2.000+ cao's
- Uitgebreide kennisdocumenten
- Praktijkvoorbeelden en -vragen
- Webinars en live Q&A's

Maar er is nog veel meer..

Zo vind je in XpertHR het laatste HR-nieuws, jurisprudentie, handige tools als de Transitievergoeding tool en de Poortwachtertool en een complete wetgevingskalender.

Een gratis kijkje in XpertHR

Wil jij zelf zien waarom 40,000 andere professionals gebruik maken van XpertHR? Boek dan gratis en vrijblijvend een demo en ontdek hoe ook jij efficiënter kunt werken met XpertHR.

[Ja, ik wil een demo](#)

