

## Werkgevers opgelucht, maar blijven voorzichtig

AWVN-ledenonderzoek coronaversoepelingen  
Maart 2022

## Colofon

### **Auteur**

Mathijs Roodenburg (m.roodenburg@awvn.nl)

*Jr. Beleidsadviseur Cao-info en Arbeidsvoorwaardenbeleid*

### **Dataverwerking**

Kristel Muns (k.muns@awvn.nl)

*Datasteward*

### **Datum**

Maart 2022

© 2022 AWWN

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AWWN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document.

Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWWN.

AWVN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document

# Inhoudsopgave

Colofon .....	2
Auteur .....	2
Dataverwerking .....	2
Datum .....	2
1. Werkgevers opgelucht, maar voorzichtig .....	5
Samenvatting .....	5
Werken op locatie belangrijk .....	5
Coronamaatregelen slechts beperkt losgelaten .....	5
Hybride werken de norm .....	5
Visie van AWWN op versoepelingen coronamaatregelen .....	6
Laat het thuiswerkadvies volledig vervallen .....	6
Werkgevers hebben behoefte aan ondersteuning .....	6
2. Hybride werken populair .....	7
Versoepelingen 15 februari - maximaal 50% op locatie werken .....	7
Als het thuiswerkadvies volledig vervalt .....	8
Besluitvorming terugkeer naar locatie .....	9
3. Werken op locatie is belangrijk .....	10
Samenwerking en sociale verbinding belangrijkste redenen .....	10
4. Werkgevers blijven voorzichtig .....	11
Thuisblijven bij klachten en hygiëne belangrijke maatregelen .....	11
5. Over de deelnemers .....	12
Branche .....	12
Aantal werknemers .....	13
Provincie .....	14

## Hybride werken populair

Bij 9 op 10 werkgevers gaat personeel naar locatie  
Als het thuiswerkadvies volledig vervalt bij 99%



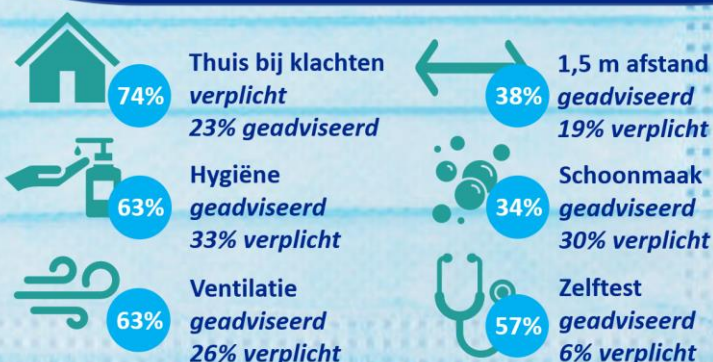
Besluiten over hybride werken



## Deels werken op locatie voor



## Werkgevers versoepelen voorzichtig



# 1. Werkgevers opgelucht, maar voorzichtig

## Samenvatting

Op 15 februari kondigde de overheid aan de meeste coronamaatregelen in 3 stappen af te gaan bouwen. Werkgevers zijn opgelucht dat hun deuren weer open mogen voor hun medewerkers om (deels) op locatie te komen werken na twee jaar grotendeels thuiswerken. Wel zijn zij terughoudend met het loslaten van de maatregelen op de werkvloer. Werkgevers maken zich zorgen over het nog steeds hoge aantal besmettingen en het daarmee samenhangende ziekteverzuim. Zij willen blijven voldoen aan hun zorgplicht voor een veilige werkomgeving, maar weten niet precies hoe zij dit het beste kunnen doen.

### Werken op locatie belangrijk

Werkgevers geven aan dat zij het belangrijk vinden dat hun medewerkers (deels) op locatie werken. Werk is namelijk een belangrijke ontmoetingsplaats voor collega's. Dit zorgt voor sociale verbinding tussen collega's en de cultuur van de organisatie wordt doorgegeven. Ook is het werken op locatie belangrijk voor de samenwerking tussen collega's en het inwerken van nieuwe medewerkers. Via een scherm gaat dit een stuk lastiger. Bovendien maken werkgevers zich zorgen om de mentale gezondheid van medewerkers die langdurig hebben thuisgewerkt. Dit is voor veel medewerkers zwaar geweest, bijvoorbeeld vanwege een gebrek aan sociale contacten, de zorg voor kinderen of beperkte ruimte om thuis een werkplek in te richten.

### Coronamaatregelen slechts beperkt losgelaten

Werkgevers zijn nog terughoudend en voorzichtig met het loslaten van de coronamaatregelen op de werkvloer. Zij maken zich zorgen om de gezondheid van hun medewerkers, omdat zij een uitbraak van het coronavirus willen voorkomen onder hun personeel en zich nog hoger ziekteverzuim niet kunnen permitteren. Een meerderheid van de werkgevers blijft daarom voorzorgsmaatregelen adviseren of zelfs verplichten. Het thuisblijven bij klachten is de belangrijkste maatregel en is bij een ruime meerderheid van organisaties verplicht. Verder doen werkgevers er alles aan om besmettingen op het werk zoveel mogelijk te voorkomen door het blijven adviseren van hygiënemaatregelen, ventileren en inzetten van extra schoonmaak. Zij doen ook een beroep op hun medewerkers om zelftesten te gebruiken voor zij naar het werk komen en om nog steeds 1,5 meter afstand te houden van elkaar.

### Hybride werken populair

Na twee jaar grotendeels thuiswerken zijn organisaties en werknemers gewend aan (deels) thuiswerken. Hybride werken is populair voor functies waarbij thuiswerken mogelijk is. AWWN merkt op dat in sectoren waar traditioneel gezien de standaard werken op locatie was voor kantoorfuncties, zoals in de industrie, nu ook hybride werken wordt toegepast. Dit geeft aan dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden in de manier waarop organisaties kijken naar (deels) thuiswerken.

## **Visie van AWVN op versoepelingen coronamaatregelen**

### **Laat het thuiswerkadvies volledig vervallen**

AWVN steunt het kabinet in haar voornemen om het thuiswerkadvies volledig te laten vallen en roept het kabinet op hier niet langer mee te wachten. Het huidige gedeeltelijke thuiswerkadvies schept verwarring over wat nu wel en niet in lijn is met het advies, contrasteert met de rest van de samenleving waarin nauwelijks maatregelen meer gelden, en maakt werkgevers en werknemers nog erg voorzichtig, terwijl de noodzaak om op locatie te kunnen werken steeds groter wordt. Aangezien hybride werken in de meeste organisaties omarmd wordt, kunnen werkgevers en werknemers deze verantwoordelijkheid ook dragen. De verwachting is immers dat werknemers niet volledig op locatie zullen gaan werken, maar juist hun tijd over de werkplekken zullen verdelen.

### **Werkgevers hebben behoefte aan ondersteuning**

Werkgevers worstelen met de vraag wanneer zij voldoen aan hun zorgplicht voor een veilige en gezonde werkomgeving. De overheid heeft de verplichte maatregelen bijna allemaal laten vervallen, maar adviseert deze nog wel. Dit creëert onduidelijkheid, want waarom zou iemand op kantoor nog afstand houden als dat niet meer hoeft in de supermarkt? Tegelijkertijd lijkt volledig teruggaan naar de situatie vóór corona, waarin ook basismaatregelen niet golden op de werkvloer, nog onverantwoord. Deze vraag naar wat een werkgever te doen staat om aan de zorgplicht te voldoen, wordt alleen maar urgenter naar mate het volledig vervallen van het thuiswerkadvies dichterbij komt. Daarom is het belangrijk dat organisaties duidelijke handreikingen krijgen hoe zij op een veilige manier hun personeel kunnen verwelkomen. Het zou goed zijn als sociale partners en de overheid daarin samen optrekken.

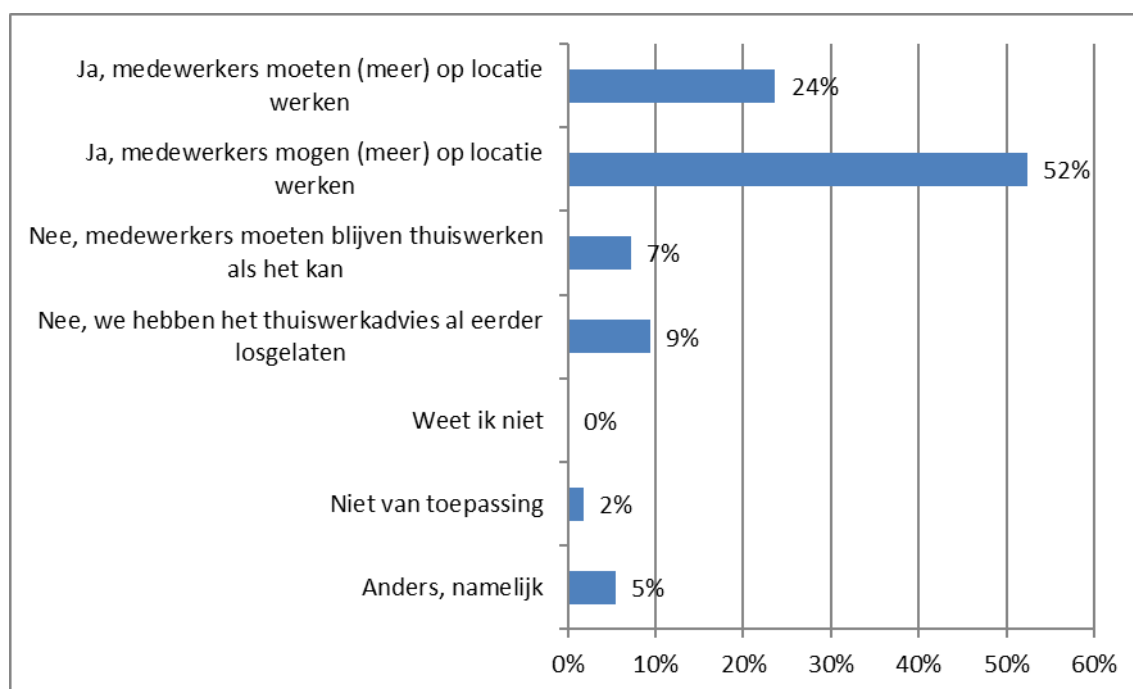
## 2. Hybride werken populair

Met de versoepeling van het thuiswerkadvies geven werkgevers aan dat hybride werken steeds populairder zal worden. Werknemers zijn gewend om gedeeltelijk thuis te werken. Een veelgenoemde balans is een verhouding van 2 dagen op kantoor en 3 dagen thuis.

### Versoepelingen 15 februari - maximaal 50% op locatie werken

- Bij 9 op de 10 werkgevers gaat personeel weer op locatie werken vanaf 15 februari.
- 52 procent van de werkgevers geeft aan dat medewerkers sinds 15 februari meer op locatie mogen werken.
- Bij 24 procent van de werkgevers moeten medewerkers (deels) op locatie werken.
- Bij 7 procent van de werkgevers moet hun personeel nog thuiswerken als het kan.

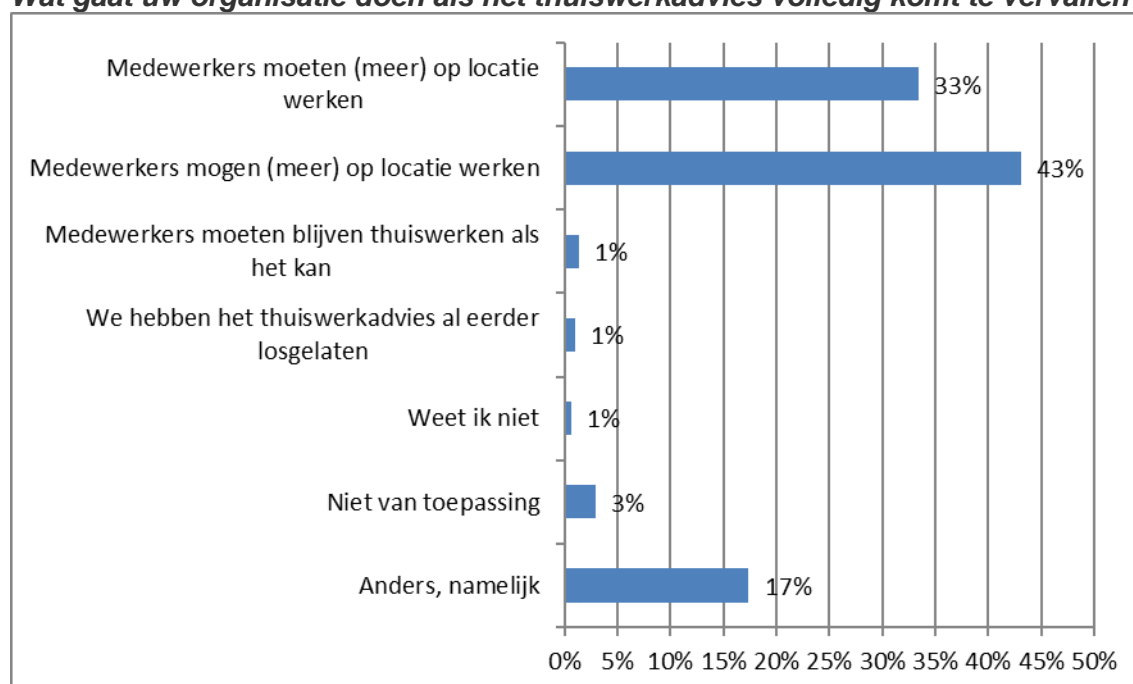
***Zijn de versoepelingen van 15 februari voor uw organisatie aanleiding (geweest) om het thuiswerkbeleid aan te passen?***



### Als het thuiswerkadvies volledig vervalt

- Bij 99 procent van de werkgevers gaat personeel (deels) op locatie werken
- 43 procent van de werkgevers geeft aan dat medewerkers meer op locatie mogen werken als het thuiswerkadvies volledig komt te vervallen.
- 33 procent van de werkgevers geeft aan dat medewerkers meer op locatie moeten werken als het thuiswerkadvies volledig komt te vervallen.
- Het valt op dat bij een derde van de werkgevers medewerkers meer op kantoor moeten werken als het thuiswerkadvies volledig vervalt.

### Wat gaat uw organisatie doen als het thuiswerkadvies volledig komt te vervallen?



### Werkgevers aan het woord

*“We zijn door 2 jaar corona anders (positiever) tegen thuiswerken aan gaan kijken”*

*“We keren met z’n allen terug naar het “nieuwe” normaal. Telewerken is niet langer verplicht. Daarom vragen wij onze medewerkers om opnieuw 3 dagen per week aanwezig te zijn op kantoor, gecombineerd met de telewerkregeling die van kracht is. In de telewerkregeling wordt een maximum van 2 dagen aangegeven.”*

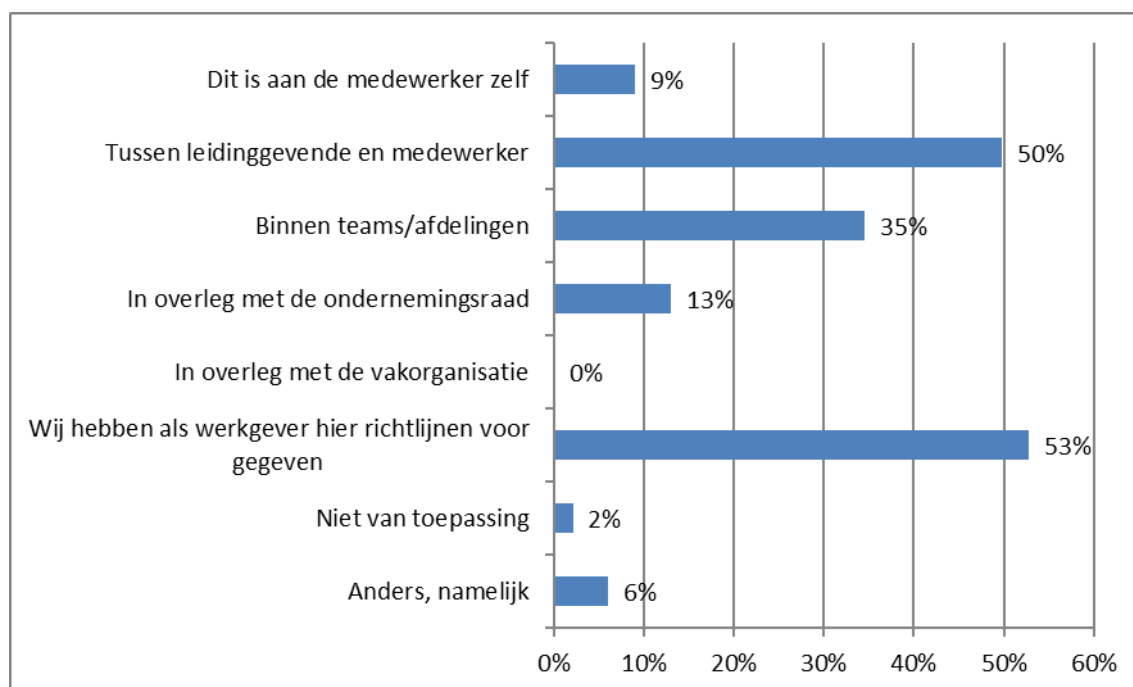
*“Medewerkers mogen maximaal 40% van de arbeidsomvang per week thuiswerken, mits de functie dit toelaat.”*



## Besluitvorming terugkeer naar locatie

- Werkgevers benadrukken dat het belangrijk is om medewerkers/teams te betrekken bij de terugkeer naar werk.
- De meeste werkgevers (53%) geven aan dat zij zelf als werkgever richtlijnen hebben gegeven aan personeel over de terugkeer naar locatie/kantoor.
- 50 procent van de werkgevers laat dit over aan het overleg tussen medewerker en leidinggevende.
- 1 op de 3 werkgevers (35%) geeft aan dat dit wordt overlegd binnen teams/afdelingen.

### *Hoe wordt / is de (gedeeltelijke) terugkeer naar kantoor/locatie binnen uw organisatie bepaald? (meerdere antwoorden mogelijk)*



### Werkgevers aan het woord

*“We geven medewerkers en managers zoveel mogelijk ruimte om dat geleidelijk te kunnen doen.”*

*“Belangrijk om Hybride werken goed vorm te geven, welk werk doe je op kantoor en welk werk doe je thuis.”*

*“Thuis werken of op locatie gaat binnen richtlijnen in goed overleg waarbij gekeken wordt naar het belang van de medewerker en het bedrijf.”*

### 3. Werken op locatie is belangrijk

#### Samenwerking en sociale verbinding belangrijkste redenen

- Dit onderzoek bevestigt dat het kantoor een belangrijke functie dient als ontmoetingsplek tussen collega's en dat dit de belangrijkste reden is om de terugkeer naar de werklocatie te stimuleren
- Bijna alle werkgevers vinden het (enigszins) belangrijk dat medewerkers (deels) op locatie werken voor de sociale verbinding tussen collega's (98%) en voor de samenwerking (96%).
- 8 op de 10 werkgevers geven aan dat zij het (enigszins) belangrijk vinden dat medewerkers op locatie werken om nieuwe medewerkers in te kunnen werken.
- Werkgevers (85%) vinden het belangrijk voor de mentale gezondheid van hun medewerkers dat zij (deels) op locatie werken.
- Redenen die (bijna) geen rol spelen bij de terugkeer naar de werklocatie zijn het zicht op medewerkers en kosten van werken op locatie.

*In hoeverre wegen onderstaande redenen mee in uw beslissing om medewerkers weer (deels) op locatie te laten werken?*

Reden	Onbelangrijk	Enigszins onbelangrijk	Neutraal	Enigszins belangrijk	Belangrijk
Sociale verbinding tussen collega's	0%	0%	2%	18%	80%
Samenwerking	0%	1%	3%	22%	74%
Inwerken nieuwe medewerkers	2%	3%	11%	27%	58%
Mentale gezondheid	1%	1%	14%	31%	54%
Organisatiecultuur	2%	1%	15%	30%	52%
Aantrekkelijk werkgeverschap	1%	2%	28%	35%	35%
Werk-privé balans	3%	2%	27%	38%	29%
Creativiteit	3%	6%	22%	38%	30%
Fysieke gezondheid	4%	4%	35%	28%	28%
Flexibiliteit van bedrijfsprocessen	5%	11%	35%	30%	20%
Verzuim voorkomen	16%	8%	35%	21%	21%
Productiviteit	13%	17%	40%	18%	12%
Zicht op medewerkers	15%	24%	34%	19%	7%
Kostenaspect	30%	19%	44%	6%	2%

#### Werkgevers aan het woord

*“Het is ontzettend belangrijk voor het welzijn van mensen en de onderlinge betrokkenheid. Maar alles draait om balans, al voor corona werkten we regelmatig vanuit huis en dat zullen we blijven doen.”*

*“Wij maken ons vooral zorgen over senioren die minder geneigd zijn om terug naar kantoor te komen. Zij hebben een prima thuiswerkplek en hebben de voordelen van thuiswerken ook ruimschoots ervaren. Maar we hebben hen nodig op de werkvloer om jongeren te begeleiden en bereikbaar/aanspreekbaar te zijn voor anderen die van hen kunnen/moeten leren.”*

*“Zo veel mogelijk terug naar het oude normaal, de mens is toch een sociaal wezen, bij veel thuiswerken verdwijnt de binding met het bedrijf/collega's. De spontane, waardevolle contacten willen we graag snel weer terug.”*

## 4. Werkgevers blijven voorzichtig

### Thuisblijven bij klachten en hygiëne belangrijke maatregelen

- Werkgevers zijn voorzichtig met het versoepelen van de coronamaatregelen. Zij blijven zich zorgen maken over het nog steeds hoge aantal besmettingen en het ziekteverzuim dat daarmee samenhangt, en zijn daarom terughoudend met het loslaten van de voorzorgsmaatregelen.
- Het thuisblijven bij klachten is en blijft de belangrijkste coronamaatregel, ook voor werkgevers (97%).
- Verder proberen werkgevers het aantal besmettingen te beperken door het adviseren/verplichten van hygiënemaatregelen (96%), ventilatie (89%) en het schoonmaken van de werklocatie (64%).
- Het gebruik van zelftesten wordt door een meerderheid van werkgevers (57%) geadviseerd.
- Het mondkapje lijkt grotendeels te verdwijnen van de werkvloer, want 42 procent van de werkgevers laat deze maatregel vervallen.
- Een groot deel van de werkgevers (39%) laat de 1,5 meter afstand ook vervallen. Maar de meeste werkgevers verplichten/adviseren deze maatregel alsnog (57%).

**Geef aan of de genoemde maatregel per 25 februari in uw organisatie verplicht is, geadviseerd wordt, vervalt, of al eerder is vervallen / nooit toegepast.**

	Verplicht	Geadviseerd	Vervalt	Eerder vervallen	Nooit toegepast / n.v.t.
Thuisblijven bij klachten	74%	23%	2%	0%	1%
Hygiënemaatregelen (zoals handen wassen/ontsmetten)	33%	63%	2%	1%	1%
Ventileren	26%	63%	2%	1%	8%
(Extra) schoonmaak van de werklocatie	30%	34%	16%	6%	14%
Zelftesten	6%	57%	12%	2%	23%
1.5 meter afstand houden	19%	38%	39%	3%	1%
Maximale bezetting (per ruimte / verdieping)	26%	25%	31%	4%	13%
Vaccinatie aanmoedigen	3%	43%	2%	2%	50%
Thuiswerken als het kan	4%	37%	45%	9%	5%
Spatschermen	14%	18%	22%	5%	40%
Mondkapjes dragen	14%	16%	42%	10%	18%
Werkplek reserveren	18%	9%	12%	3%	58%

### Werkgevers aan het woord

*“Gezien de besmettingsgolf zijn er problemen in de beschikbaarheid van mensen. Daarom langer vasthouden aan maatregelen. Moederbedrijf is Duits, ook vanuit beleid van dit bedrijf langere periode van maatregelen”*

*“Met het vervallen van de 1,5M discussie in organisatie over hoe goed zorgplicht in te vullen nu besmettingsrisico nog relatief hoog is. MZ voorstander van aanhouden van 1,5M maar dat geeft (in hoogbouw) sterke reductie aantal medewerkers dat naar kantoor kan. Tweespalt tussen medewerkers die nog terughoudend zijn en degenen die met het vervallen van maatregelen er weer vol voor willen gaan.”*

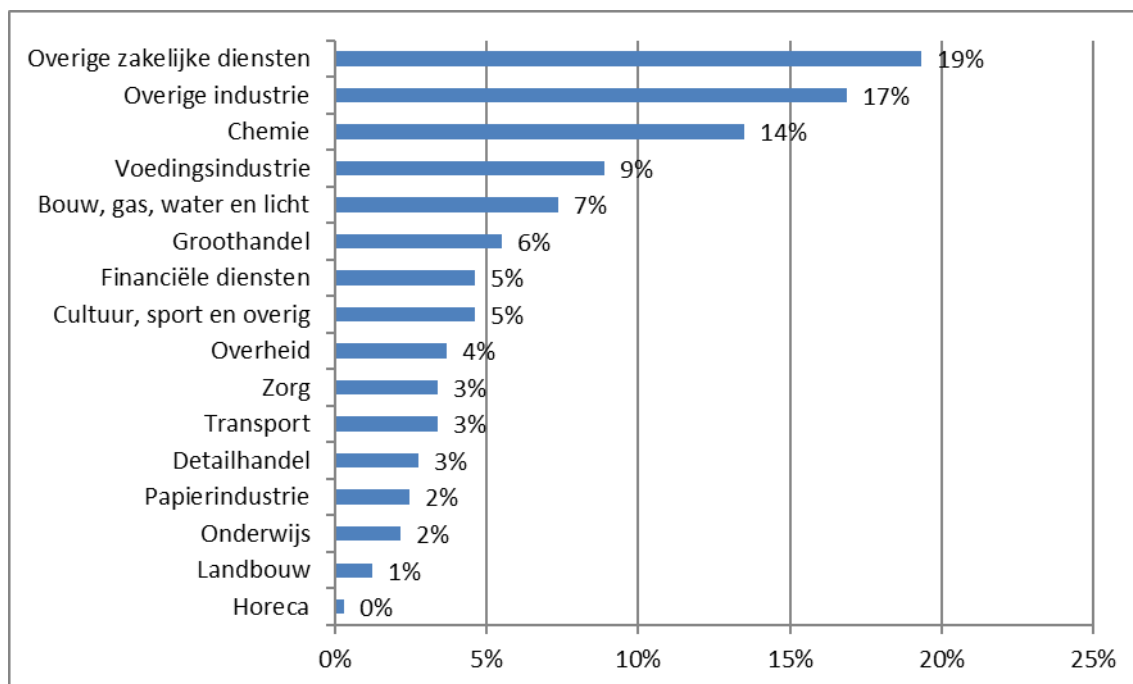
*“De eerste maand (en mogelijke eerste maanden) wordt gebruikt om te zien hoe dingen gaan. Het kan dus zijn dat de huidige maatregelen wijzigen na verloop van tijd.”*

## 5. Over de deelnemers

### Branche

- In totaal hebben er 375 deelnemers meegedaan aan dit onderzoek. Daarvan zijn 330 antwoorden volledig en bruikbaar. De onvolledige antwoorden zijn niet meegenomen in de analyse.
- Aan dit onderzoek heeft een brede representatie van het Nederlandse bedrijfsleven meegedaan. De industrie is in het onderzoek enigszins oververtegenwoordigd.

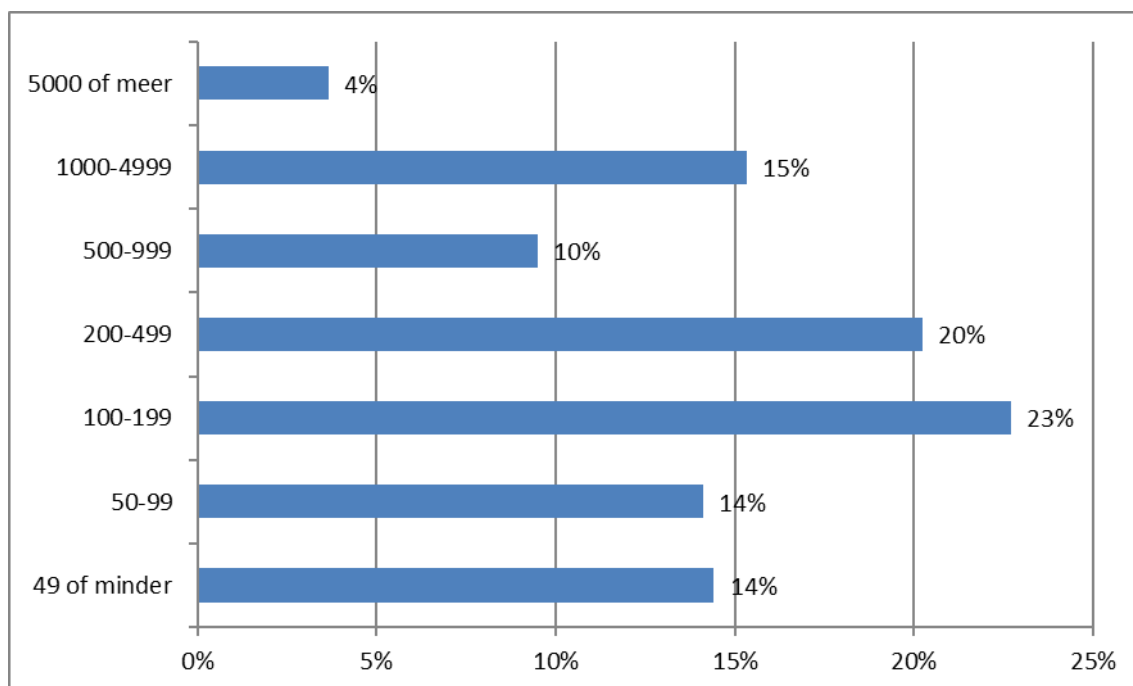
### *In welke branche is uw organisatie actief?*



**Aantal werknemers**

- Er is een brede vertegenwoordiging van alle typen bedrijfsgroottes in dit onderzoek.

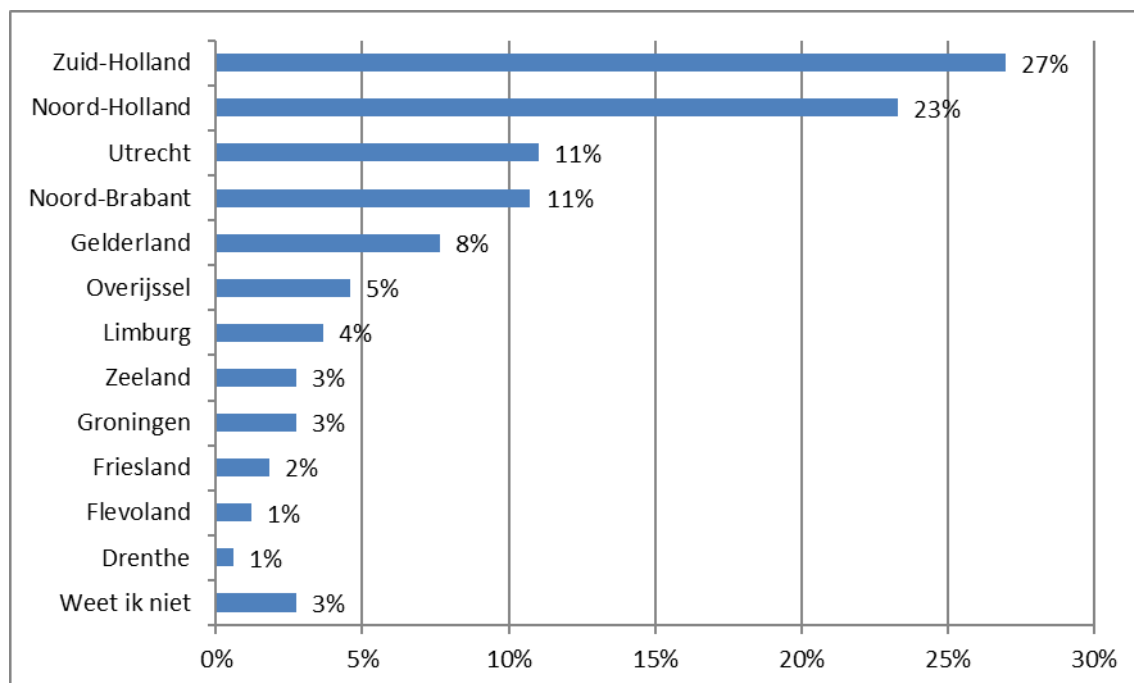
***Hoeveel werknemers heeft uw organisatie in Nederland in dienst?***



## Provincie

- Er heeft brede vertegenwoordiging van deelnemers naar provincie meegedaan aan dit onderzoek.

### *In welke provincie werken de meeste werknemers van uw organisatie?*



**Postadres** Postbus 93050  
2509 AB Den Haag

**Bezoekadres** Bezuidenhoutseweg 12  
2594 AV Den Haag

**Telefoon** 070 850 86 00

**Fax** 070 850 86 01

**AWVN-werkgeverslijn**

**Telefoon** 070 850 86 05

**E-mail** [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl)

**Web** [www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)

## Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

