

AWVN-ledenenquête

We blijven thuiswerken – met andere vergoedingen

Concept-rapport 11-11-20

AWVN-ledenenquête

We blijven thuiswerken – met andere vergoedingen

Onderzoek en rapport: Rebecca Ramakers, Ian Lendering, Judith Everink, Armand Lahaije, Marijn van der Heiden, Anne Megens en Jannes van der Velde

November 2020

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AWVN 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 AWVN.

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.

© 2020 AWVN

Inhoud

In een oogopslag	4
Samenvatting en conclusies: We blijven thuiswerken – met andere vergoedingen	5
Visie AWWN: Introduceer het ‘waarjeweerkt-budget’	6
Wat kan AWWN voor u doen?	7
Onderzoeksresultaten	8
1. Thuiswerkvergoeding is bezig aan een opmars.....	8
2. Thuiswerken én reiskostenvergoeding	10
3. Aanpassingen in vergoedingen zijn nodig	13
4. Werkgevers bieden ARBO-voorzieningen voor thuiswerken aan,	14
5. ...en vooral middelen en apparatuur.....	15
6. Thuiswerken is een blijvertje.....	16
7. Graag meer ruimte binnen de WKR	17
Werkgevers over thuiswerken (een selectie uit de citaten van deelnemers).....	18
Over de ledenenquête thuiswerken.....	20

In een oogopslag

- 95% van werkgevers: thuiswerken wordt stelselmatig ná de coronacrisis
- Norm: twee dagen thuiswerken
- Thuiswerkvergoeding moet fiscaal worden vrijgesteld
- Drie van vier werkgevers wil andere vergoedingsregelingen (reiskosten combineren met thuiswerkvergoeding)
- Een op vijf werkgevers geeft al thuiswerkvergoeding
- Norm: 2 euro per dag
- Twee op drie werkgevers biedt bureaustoel e.d.
- 90 procent werkgevers biedt computer e.d.
- AAVN bepleit modernisering vergoedingsregelingen: individueel 'waarjwerkt-budget'

Samenvatting en conclusies: We blijven thuiswerken – met andere vergoedingen

Werkgevers verwachten dat ook na afloop van de coronacrisis medewerkers meerdere dagen per week zullen thuiswerken. Dit betekent dat aanpassing nodig is van de huidige vergoedingsregelingen én dat fiscale aanpassingen gewenst zijn. Dat concludeert AWWN op basis van haar leden-enquête *We blijven thuiswerken – met andere vergoedingen*.

95% van de werkgevers verwacht dat medewerkers ook na afloop van de coronacrisis één of meerdere dagen blijven thuiswerken. Twee dagen thuiswerken lijkt daarbij de norm.

Twee van de vijf werkgevers ervaren binnen de huidige belastingwetgeving beperkingen voor het thuiswerkbeleid. Vooral de beperkte vrijgestelde ruimte binnen de werkkostenregeling (WKR) ervaren werkgevers als beperkend. Werkgevers zouden graag zien dat een thuiswerkvergoeding fiscaal gelijk wordt gesteld aan een woonwerkvergoeding.

Drie op de vier werkgevers overwegen de vergoedingen voor mobiliteit en thuiswerken aan te passen. Hierbij wordt vooral gedacht aan de invoering van een thuiswerkvergoeding en een lagere woonwerkvergoeding. Werkgevers willen ook af van de vaste woonwerkvergoeding en willen alleen de daadwerkelijke reizen vergoeden.

Een op de vijf deelnemende werkgevers geeft al een thuiswerkvergoeding aan medewerkers. Een thuiswerkvergoeding is vooral populair binnen de publieke sector (44%) en bij grotere organisaties (vanaf 5000 medewerkers).

Wat betreft de hoogte van de thuiswerkvergoeding is een bedrag van € 2,- per dag gebruikelijk. Dit komt overeen met het bedrag dat werknemers volgens het Nibud aan extra kosten maken als zij thuiswerken.

46% van de werkgevers geeft momenteel een reiskostenvergoeding voor de dagen waarop een medewerker thuiswerkt. Bij deze werkgevers is een thuiswerkvergoeding niet gebruikelijk. Op basis van de (wettelijke) regeling vaste reiskostenvergoeding kan een werknemer, met behoud van de vaste reiskostenvergoeding, maximaal 2 dagen per week thuiswerken (bij een voltijds dienstverband). Op basis van de corona-maatregelen mag de werkgever tot en met 31 december 2020 de vrijgestelde vaste reiskostenvergoeding blijven doorbetalen, ongeacht dat er door de coronacrisis niet naar kantoor wordt gereisd. Echter, per 1 januari 2021 zullen aanpassingen in de vaste reiskostenvergoeding noodzakelijk zijn.

Twee op de drie werkgevers bieden ARBO-voorzieningen aan voor het thuiswerken, zoals een bureau of bureaustoel. ARBO-voorzieningen worden in de meeste gevallen ter beschikking gesteld. Indien ARBO-voorzieningen worden gecompenseerd met een bedrag gaat het doorgaans om € 150,- tot € 375,- per jaar.

Bijna 90% van de werkgevers biedt computers, mobiele communicatiemiddelen en aanverwante apparatuur (printer, beeldscherm, enz.) aan voor het thuiswerken. Doorgaans (71%) worden deze middelen ter beschikking gesteld.

De AWWN-enquête *We blijven thuiswerken – met andere vergoedingen* werd eind oktober en begin november 2020 gehouden. Aan het ledenonderzoek namen bijna 400 werkgevers deel. Zij vormen een goede afspiegeling van het Nederlandse bedrijfsleven met een oververtegenwoordiging van grote (1000+) bedrijven.

Visie AAVN: Introduceer het ‘waarjeweikt-budget’

AAVN beveelt werkgevers en vakbonden de invoering van een ‘waarjeweikt-budget’ aan. Daarmee kunnen werkgevers die nu een vergoeding geven voor woon-werkverkeer en/of thuiswerken de bestaande vergoedingsregelingen moderniseren. De bestaande regelingen zijn veelal nog gebaseerd op de pre-coronasituatie.

Uit zo’n waarjeweikt-budget kan de werknemer op individueel niveau tot een optimale mix van reizen en thuiswerken komen. De vergoeding wordt dan gebaseerd op het aantal dagen dat de medewerker naar het werk reist en de afstand die hij aflegt, dan wel thuiswerkt. De medewerker kan kiezen welk vervoermiddel het best past – (leen)auto, OV, of (elektrische) fiets – en kan daar ook combinaties van maken. Ook dekt de vergoeding de kosten voor thuiswerken of werken op een locatie dichtbij huis – zoals een werkhub – als thuiswerken niet goed mogelijk is. Het waarjeweikt-budget is daarmee een combinatie van een vergoeding voor woon-werkverkeer en een thuiswerkvergoeding en zal in de praktijk die beide vergoedingen vervangen.

Met deze modernisering van de genoemde regelingen kunnen werkgevers recht doen aan de nieuwe situatie waarin meer medewerkers structureel meer dagen thuis werken. Dit sluit aan bij een breed gevoelde behoefte onder werkgevers: uit de AAVN-enquête *We blijven thuiswerken – met andere vergoedingen* blijkt dat een meerderheid de bestaande vergoedingen in lijn wil brengen met de huidige realiteit. Ook past het budget beter bij de behoefte van mensen om zelf keuzes te kunnen maken over onder andere mobiliteit, en bij de beweging die Nederland maakt naar een meer duurzame samenleving. Verder zal naar verwachting de tijdelijke fiscale goedkeuring voor het doorbetalen van een vrijgestelde vaste reiskostenvergoeding met ingang van 1 januari 2021 stoppen. Vanaf dan kan de vaste vergoeding niet fiscaal-vriendelijk worden doorbetaald. Ook dit draagt bij aan de wens om genoemde regelingen te moderniseren.

Volgens AAVN zijn vaste dagelijkse woonwerkvergoedingen uit de tijd omdat die nu tot oneerlijke verschillen leiden tussen medewerkers: medewerkers ontvangen een hogere woonwerkvergoeding als zij verder van het werk wonen, terwijl zij mogelijk een groot deel van de tijd thuis werken. De vaste woonwerkvergoeding geeft daarmee een perverse prikkel: zoveel mogelijk thuiswerken ook als dat vanwege het werk niet gewenst is. Ook noodzaken bestaande woonwerk-regelingen doorgaans tot het kiezen voor één vervoermiddel en is de standaard vaak nog de (lease)auto. Dit past niet meer bij de ambities van Nederland om CO₂-uitstoot en fileleed terug te dringen. Het waarjeweikt-budget draagt hiermee in één keer bij aan de oplossing van diverse problemen

AAVN adviseert haar achterban om de uitgangspunten voor het individuele budget in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling vast te leggen. De uitwerking (maatwerk) kan dan op de werkvloer plaatsvinden, afhankelijk van de specifieke situatie en mogelijk in overleg met de OR.

Om regelingen voor een waarjeweikt-budget te kunnen invoeren, is het dringend gewenst dat thuiswerkvergoedingen fiscaal gelijk worden gesteld aan de woonwerkvergoeding. Daartoe moet de belastingwetgeving zo spoedig mogelijk worden aangepast. De tijdelijke fiscale goedkeuring voor het doorbetalen van een vrijgestelde vaste reiskostenvergoeding stopt met ingang van 1 januari 2021. Vanaf dan kan de vaste vergoeding niet worden doorbetaald, tenzij het reispatroon waarop de vergoeding gebaseerd is, is hersteld. Dat laatste lijkt niet heel realistisch. AAVN verwacht dan ook dat veel werkgevers zullen stoppen met het betalen van de vaste reiskostenvergoeding en de werknemer per gereisde dag de reiskosten laten declareren. Dat biedt ruimte voor de invoering van een thuiswerkvergoeding die recht doet aan de huidige praktijk.

Wat kan AAVN voor u doen?

AAVN kan uw thuiswerkregeling en -overeenkomst opstellen langs de contouren zoals die voor uw organisatie van belang zijn. Een 'waarjeweikt-budget' ligt daarbij voor de hand. Uiteraard voldoet de thuiswerkregeling dan aan de relevante wet- en regelgeving.

AAVN is van mening dat een thuiswerkregeling niet op zichzelf moet staan, maar onderdeel moet zijn van het beleid rond de inrichting van de kantoorwerkplek, rekening houdend met de 1,5-meterregel en de mobiliteitsregeling, waarbij reizen met openbaar vervoer voorlopig is voorbehouden aan de vitale beroepers.

Aan het inrichten van een thuiswerkregeling gaat de strategische vraag vooraf wat voor werkgever u wil zijn. Als eenmaal besloten is om thuiswerken structureel te maken, volgen vragen rond zorgplicht vanuit de ARBO-wet en hoe die zorgplicht kan worden ingevuld. Daarnaast moet worden gedacht aan de verstrekking van middelen zoals een laptop en een mobiele telefoon, waarvoor onder voorwaarden een fiscale vrijstelling geldt.

De vaste reiskostenvergoeding kan na 1 januari 2021 niet langer belastingvrij worden uitgekeerd. Dat betekent dat u nu moet nadenken over een mobiliteitsregeling, waarvan het "waar je werkt budget" onderdeel kan uitmaken. De regeling moet idealiter flexibel kunnen meebewegen met het plaats- en tijdsafhankelijk werken, zodanig dat voor het reizen naar kantoor een reiskostenvergoeding kan worden gedeclareerd en dat als de medewerker thuiswerkt eventueel een thuiswerkvergoeding wordt betaald.

Mocht u vragen hebben over de strategische keuzes of de inrichting van een thuiswerkregeling of het waarjeweikt budget, dan staan onze adviseurs voor u klaar.

AAVN-Werkgeverslijn: 070 8508605, www.awvn.nl/service-contact.

AAVN publiceert rond 11 november 2020 een handreiking voor werkgevers *Thuiswerkproof HR-beleid: daar kun je mee thuiskomen*, te vinden via www.awvn.nl.

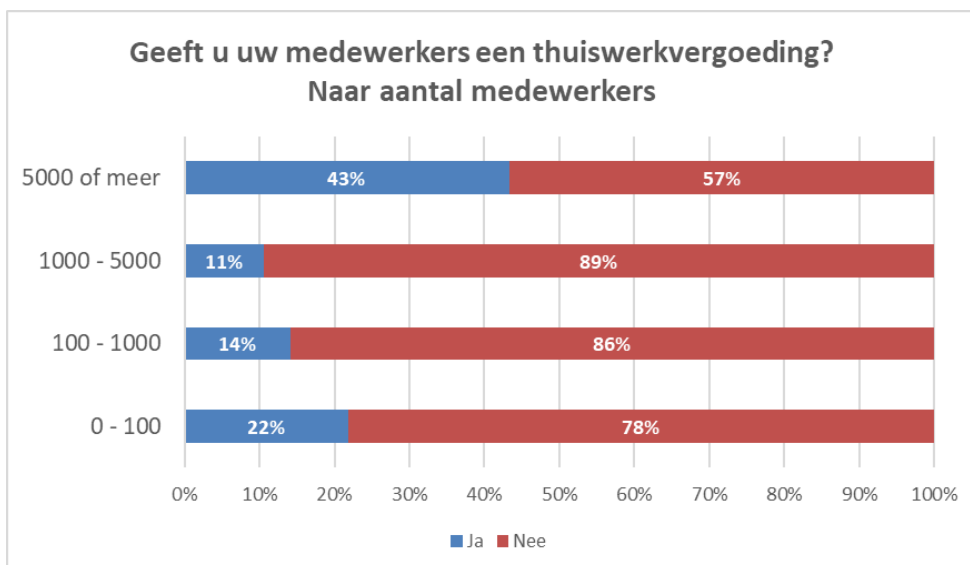
Onderzoeksresultaten

1. Thuiswerkvergoeding is bezig aan een opmars

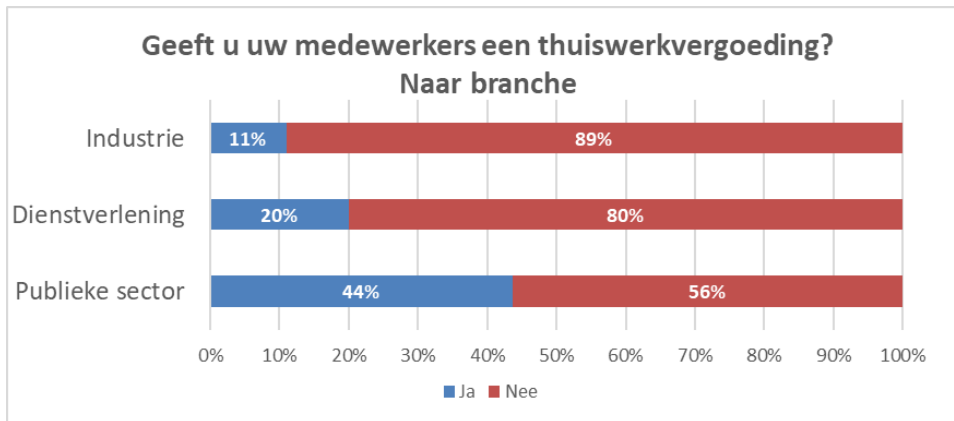
Een op de vijf werkgevers (19 procent) geeft een thuiswerkvergoeding aan medewerkers.



Opvallend is dat een thuiswerkvergoeding vooral wordt toegepast in kleinere organisaties (0 – 100 medewerkers) en bij grote bedrijven (5000 of meer medewerkers). 43% van de grote organisaties geeft medewerkers een thuiswerkvergoeding. Met name betreft dit bedrijven in de dienstverlening.



Een thuiswerkvergoeding is vooral populair binnen de publieke sector (44%). In de industrie (11%) komt een thuiswerkvergoeding het minst vaak voor.



De thuiswerkvergoeding wordt uitgekeerd per thuisgewerkte dag of per maand. Enkele organisaties verstrekken een totaalbedrag voor 2020; deze bedragen zijn omgerekend naar maandbedragen. De thuiswerkvergoeding is in vrijwel alle gevallen een nettobedrag.

De hoogte van de thuiswerkvergoeding bedraagt gemiddeld 42,98 per maand.

Thuiswerkvergoeding	Bedrag per thuisgewerkte dag	Bedrag per maand
Gemiddeld	€ 2,39	€ 42,98
1^e kwartiel	€ 2,00	€ 25,00
Mediaan	€ 2,00	€ 30,00
3^e kwartiel	€ 2,88	€ 50,00

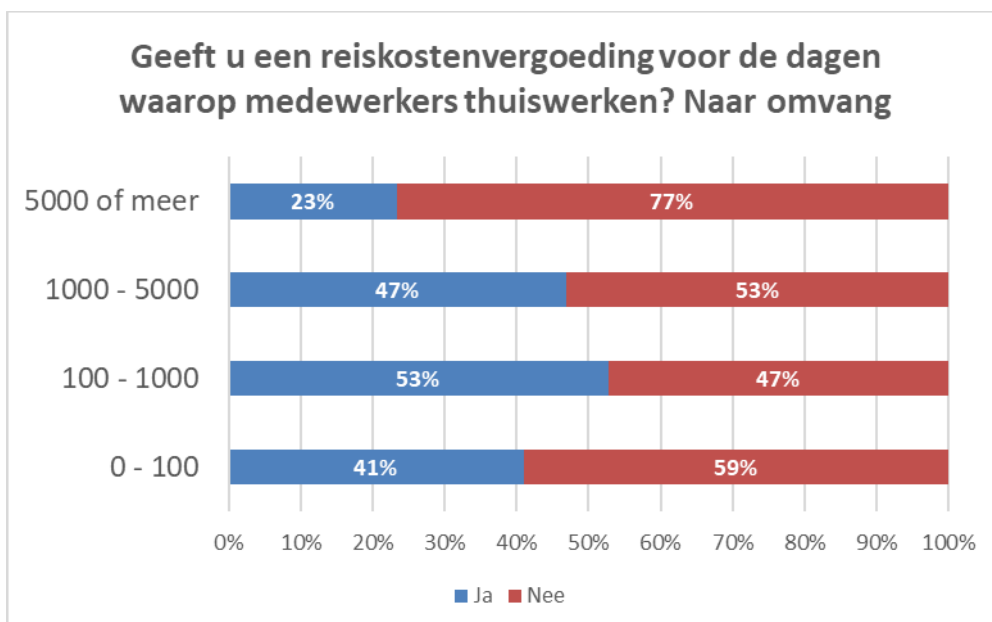
Een thuiswerkvergoeding van € 2,- per dag komt veel voor. Dit komt overeen met het bedrag dat werknemers volgens het Nibud aan extra kosten maken als zij thuiswerken. De bedragen per maand variëren meer; doorgaans wordt een bedrag tussen € 25,- en € 50,- per maand uitgekeerd.

Nota bene: in bovenstaande bedragen is geen uitsplitsing gemaakt naar bedrijfstak en bedrijfsomvang; de verschillen zijn tussen de verschillende groepen zijn zeer beperkt.

2. Thuiswerken én reiskostenvergoeding



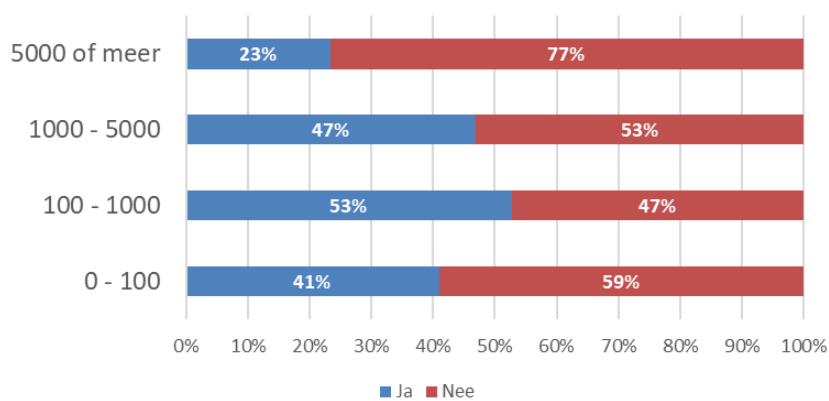
46% van de werkgevers geeft een reiskostenvergoeding voor de dagen waarop een medewerker thuiswerkt. Op basis van de (wettelijke) regeling vaste reiskostenvergoeding kan een werknemer, met behoud van de vaste reiskostenvergoeding, maximaal 2 dagen per week thuiswerken (bij een voltijds dienstverband). Op basis van de corona-maatregelen mag de werkgever tot en met 31 december 2020 de vrijgestelde vaste reiskostenvergoeding blijven doorbetalen, ongeacht dat er door de coronacrisis niet naar kantoor wordt gereisd. Een deel van de werkgevers heeft de vaste reiskostenvergoeding na 6 weken gestopt, terwijl een ander deel gebruik heeft gemaakt van de tijdelijke goedkeuring om de vaste vergoeding te blijven betalen. Voor deze laatste groep zullen per 1 januari 2021 aanpassingen in de vaste reiskostenvergoeding noodzakelijk zijn.



Geeft u een reiskostenvergoeding voor de dagen waarop medewerkers thuiswerken?

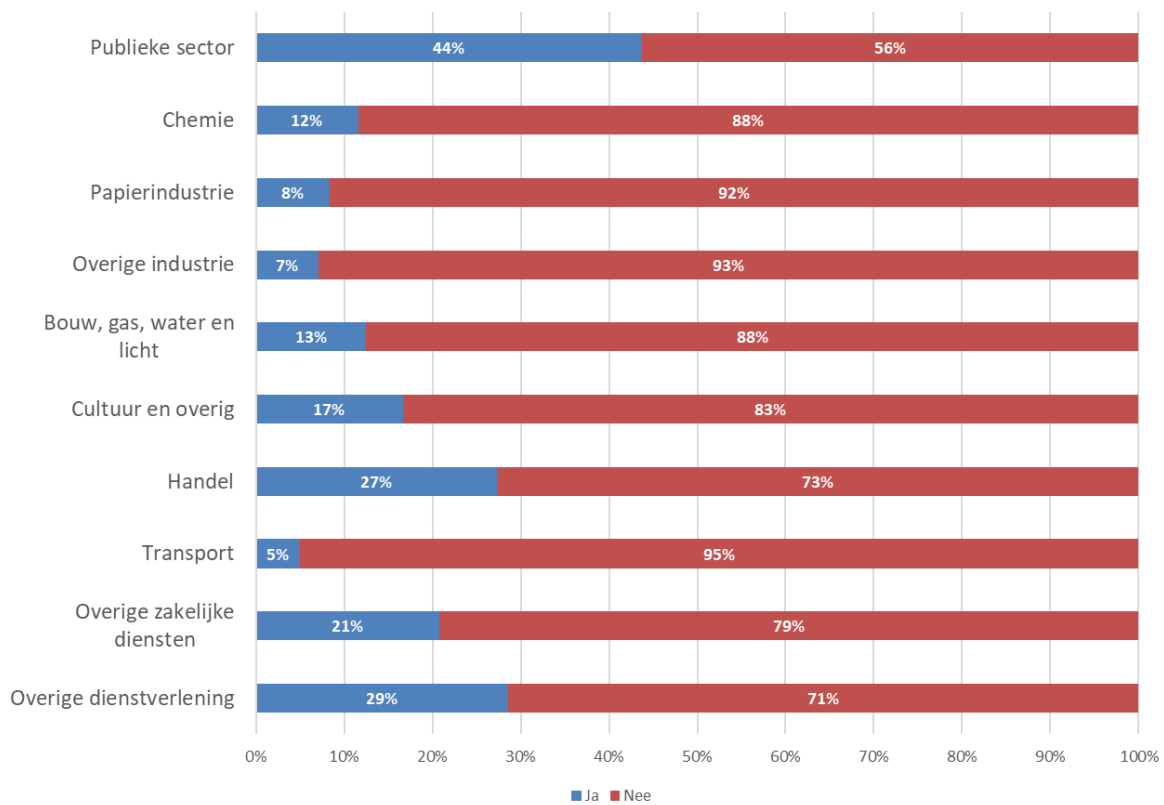


Geeft u een reiskostenvergoeding voor de dagen waarop medewerkers thuiswerken? Naar omvang



Bij organisaties met 100 tot 5000 medewerkers wordt relatief vaak de reiskostenvergoeding doorbetaald bij thuiswerken. Dit geldt ook voor de industrie. Mogelijk is in de industrie een vaste woonwerkvergoeding meer gebruikelijk, waardoor minder behoefte is aan of mogelijkheid voor een aparte thuiswerkvergoeding.

Geeft u uw medewerkers een thuiswerkvergoeding? Naar branche

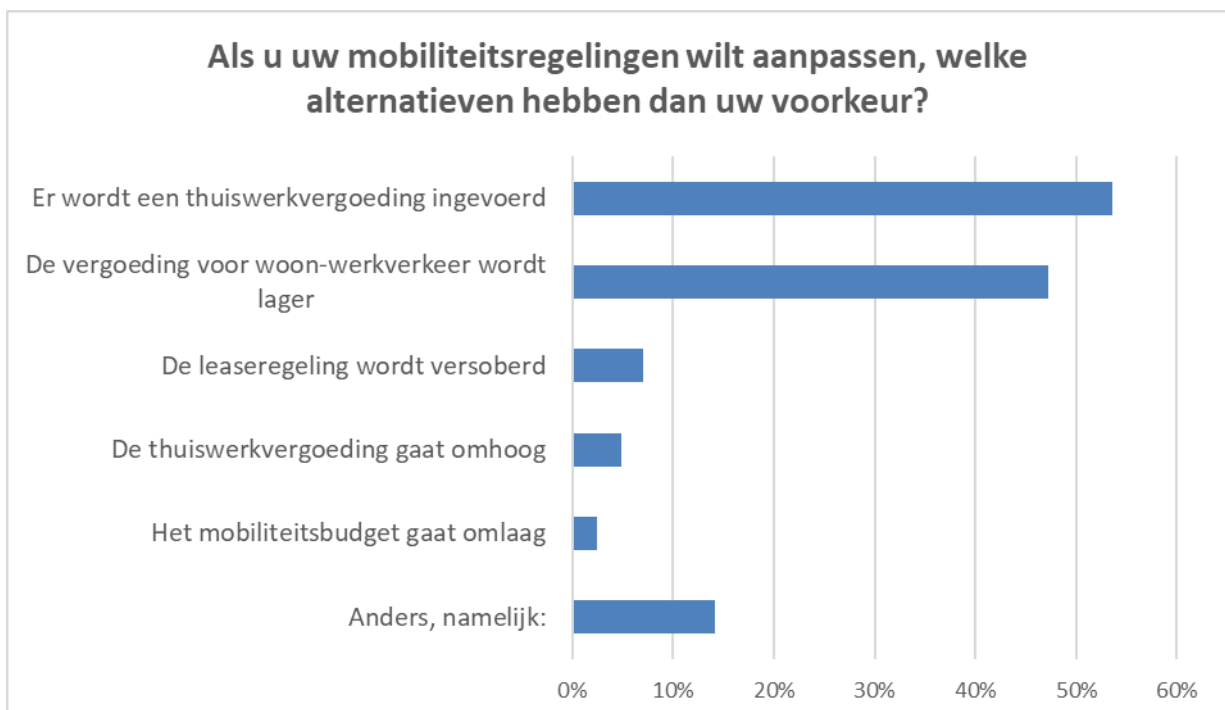


3. Aanpassingen in vergoedingen zijn nodig

Een ruime meerderheid van de werkgevers (74%) overweegt om de huidige mobiliteitsregelingen (thuiswerk, reiskosten enz.) aan te passen. Hierbij wordt vooral gedacht aan de invoering van een thuiswerkvergoeding en een lagere woonwerkvergoeding.



Verder geven werkgevers aan dat ze af willen van de vaste woonwerkvergoeding en alleen de daadwerkelijke reizen willen vergoeding. Deze variabele woonwerkvergoeding kan al dan niet gecombineerd worden met een thuiswerkvergoeding.



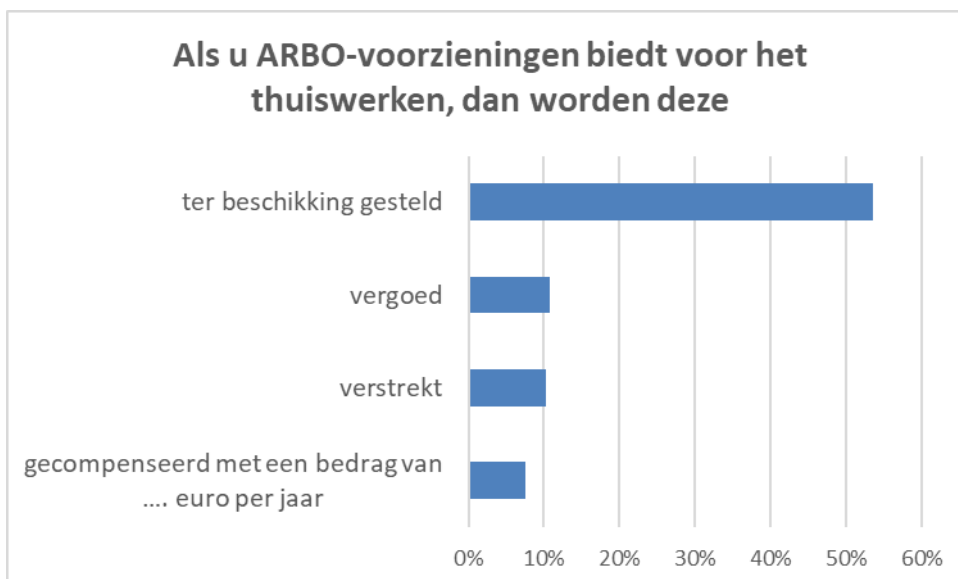
4. Werkgevers bieden ARBO-voorzieningen voor thuiswerken aan,

Twee op de drie werkgevers bieden arbovoorzieningen aan voor het thuiswerken, zoals een bureau of bureaustoel.

Arbovoorzieningen in de werkruimte thuis zijn gericht fiscaal vrijgesteld als die volgen uit de verplichtingen voor de werkgever vanuit de arbowet. Belangrijke fiscale voorwaarden bij deze vrijstelling zijn dat de werkgever de voorziening betaalt en geen eigen bijdrage van de werknemer vraagt en dat de inrichting van de thuiswerkplek is opgenomen in het arboplan van de werkgever. Onder arbovoorzieningen kunnen vallen: een ergonomische bureaustoel, ergonomisch bureau en verlichting.



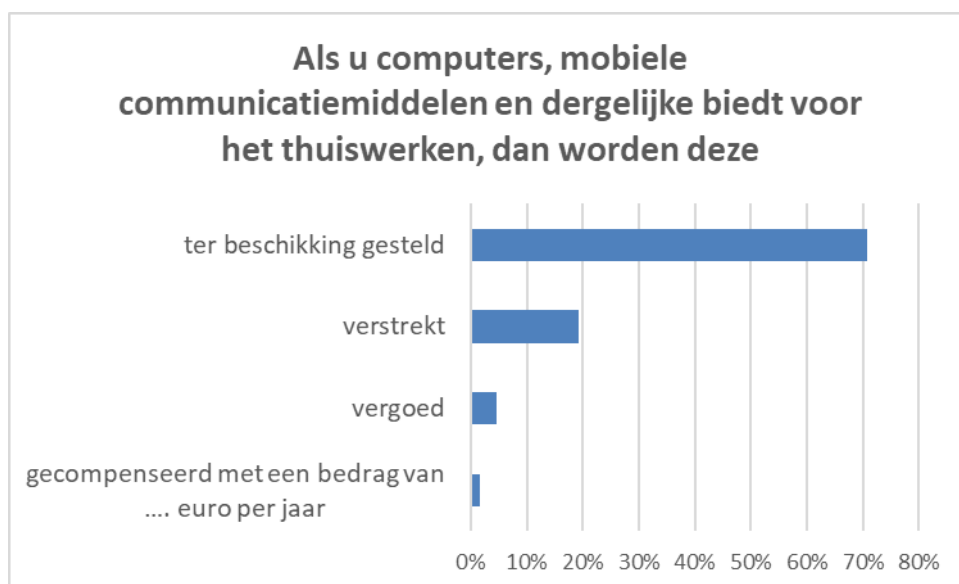
ARBO-voorzieningen worden in de meeste gevallen ter beschikking gesteld. Indien ARBO-voorzieningen worden gecompenseerd met een bedrag gaat het doorgaans om € 150,- tot € 375,- per jaar.



5. ...en vooral middelen en apparatuur.

Bijna 90% van de werkgevers biedt computers, mobiele communicatiemiddelen en aanverwante apparatuur (printer, beeldscherm, enz.) aan voor het thuiswerken.

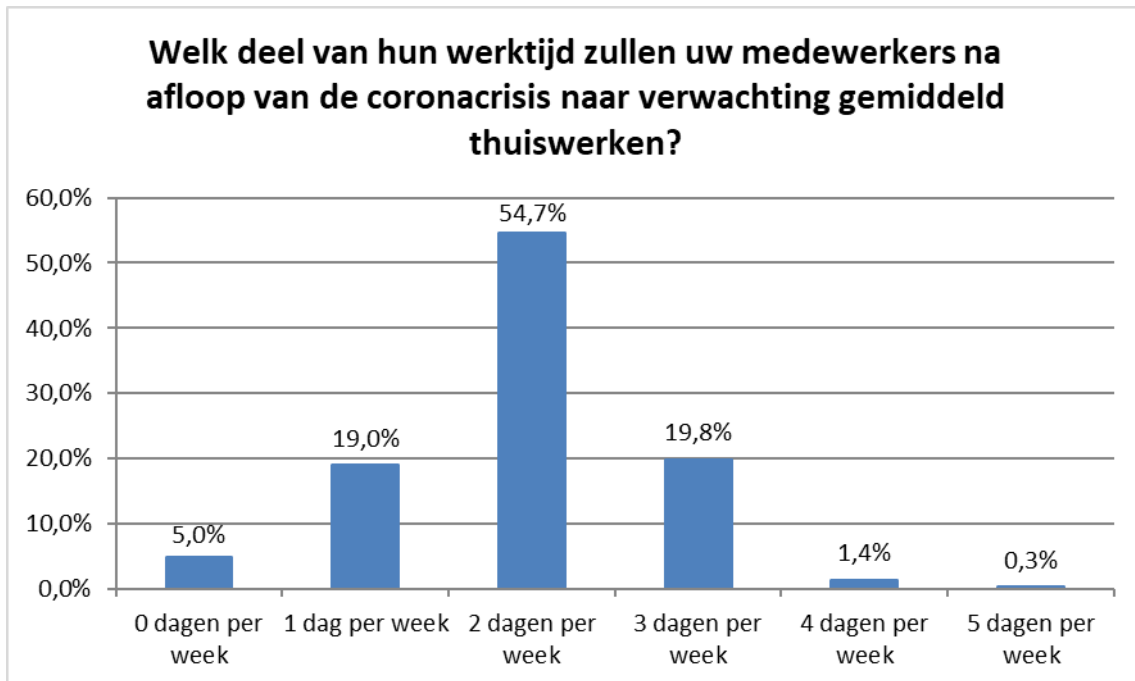
Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn gericht vrijgesteld als deze voldoen aan het zogenoemde noodzakelijkheids criterium. Van noodzakelijkheid is sprake als de werkgever in redelijkheid kan oordelen dat het noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. De werkgever betaalt de apparatuur zonder eigen bijdrage van de werknemer en de werkgever moet, als het niet langer wordt gebruikt voor het werk, de apparatuur teruggeven of de restwaarde vergoeden. Noodzakelijke voorzieningen kunnen geen onderdeel zijn van een cafetarieregeling. Onder "dergelijke apparatuur" valt ook internet thuis en printercartridges.



Bij 71% van de werkgevers worden computers, mobiele communicatiemiddelen en aanverwante apparatuur ter beschikking gesteld.

6. Thuiswerken is een blijvertje

95% van de werkgevers verwacht dat medewerkers ook na afloop van de coronacrisis één of meerdere dagen blijven thuiswerken. Twee dagen thuiswerken lijkt daarbij de norm, onafhankelijk van de omvang van de organisatie of de branche.



7. Graag meer ruimte binnen de WKR

Twee van de vijf werkgevers ervaren binnen de huidige belastingwetgeving beperkingen voor het thuiswerkbeleid. Meest genoemde beperking is de beperkte vrijgestelde ruimte binnen de werkkostenregeling. Een vergoeding van kosten die de werknemer maakt om thuis te werken, denk aan extra elektriciteit, koffie, water, etc. zijn niet fiscaal vrijgesteld en worden gezien als loon. Werkgevers zouden graag zien dat de thuiswerkvergoeding onder een gerichte vrijstelling valt, zoals nu ook geldt voor de woonwerkvergoeding tot € 0,19 per kilometer.



Werkgevers over thuiswerken (een selectie uit de citaten van deelnemers)

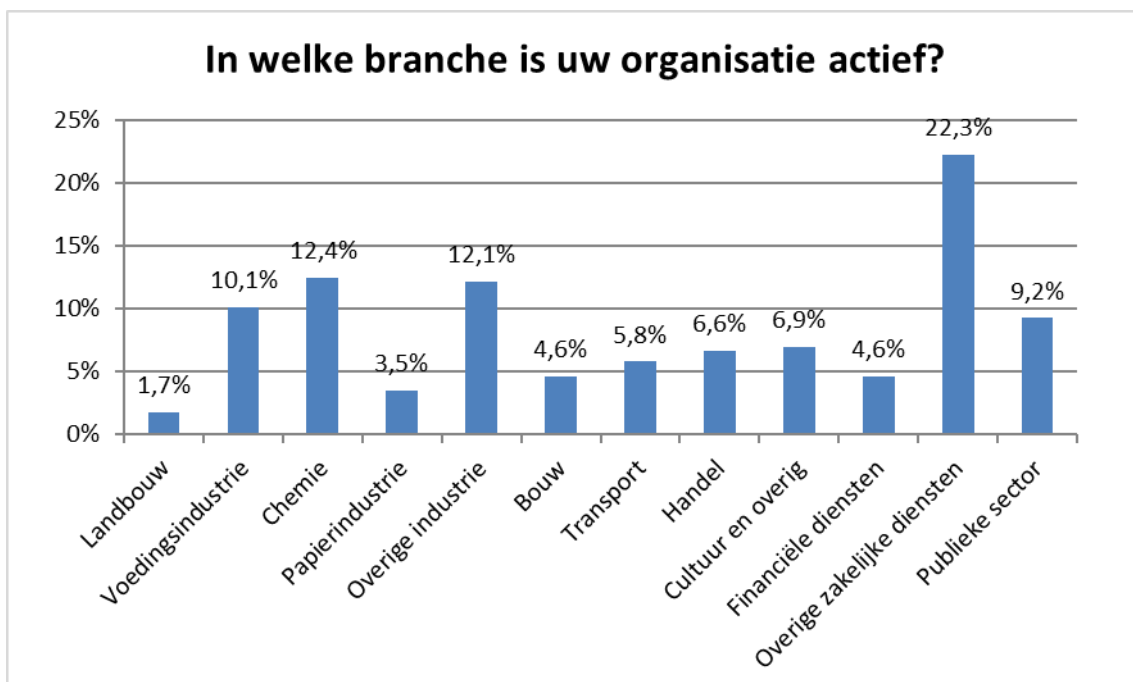
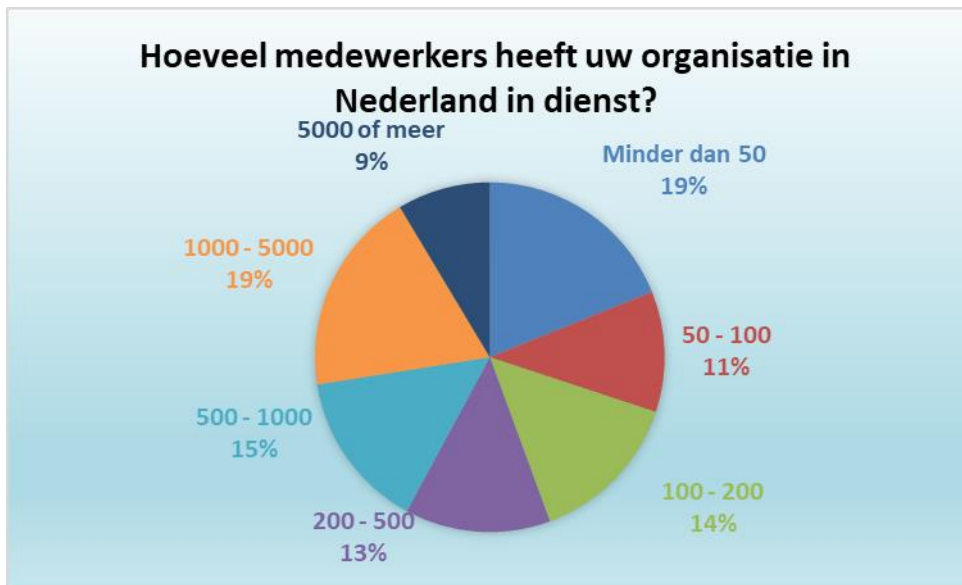
Wij betalen nu thuiswerkvergoeding als vergoeding woon-werkverkeer omdat dat netto kan.
Onkostenvergoedingen voor thuiswerken (voor koffie, electra, oid) zijn niet wenselijk.
De werkgever moet alles maar vergoeden, terwijl de thuiswerker ook heel veel voordelen heeft, maar die worden veelal niet genoemd. Werkgever moet voor alle kosten opdraaien en m.i. slaat dit door.
Een vergoeding voor thuiswerken zou ook fiscaal aantrekkelijk dienen te worden gemaakt.
Belastingdienst loopt ver achter op de actualiteit.
Wet en regelgeving moet sneller aansluiten bij het nieuwe (thuis)werken. Er zouden meer zaken onbelast vergoed moeten mogen worden.
ARBO verantwoordelijkheid (zorgplicht) als werkgever voor de thuiswerkplek is een lastige.
Momenteel worden de middelen die nodig zijn om goed thuis te kunnen werken (bureaustoel, toetsenbord, etc.) meegegeven van kantoor, omdat er alleen maar thuis gewerkt wordt. Dit is een voorlopige oplossing, maar zal niet werken als er straks en thuis en op kantoor gewerkt gaat worden.
Mooie arbeidsvoorwaarde om aan medewerkers te bieden.
Een goede mix van thuiswerken en op het kantoor werken is goed voor de werk/privé balans, is efficiënt en kostenbesparend.
Zowel nu als in de toekomst is het belangrijker aandacht te geven aan ergonomie, welbevinden en goed functioneren dan aan vergoedingen. Deze laatste overwegen we niet, omdat er geen plannen zijn om kantoren te sluiten. Hierdoor zal het thuiswerken na Corona op verzoek van de medewerker plaats vinden, hetgeen we wel mogelijk willen maken, maar een vergoeding vinden we niet aan de orde.
Voor sommige mensen is thuiswerken een hele fijne mogelijkheid en kan daarmee gezien worden als secundaire arbeidsvoorwaarde. Voor andere medewerkers is het een verplichtnummertje. Veelal ervaart deze laatste groep het gemis van collega's, het werk en de routine.
Het heeft voordelen en nadelen. Ik denk dat werkgevers soepeler mogen zijn wat betreft thuiswerken maar ook goed moeten opletten op hoe werknemers het ervaren. Vertrouwen hebben in de werknemer, maar ook interesse tonen in zijn/haar gezondheid is naar mijn idee heel belangrijk. Thuiswerken kan prettig zijn qua tijd, afleiding e.d. maar kan ook stress opleveren als een werkgever geen vertrouwen toont in de werkzaamheden van de werknemer.
Als het moet blijkt er m.b.t. thuiswerken toch meer mogelijk te zijn dan velen dachten. Dit leidt blijvend tot minder reisbewegingen en dus minder km-kosten en lagere CO2-uitstoot. In de toekomst is thuiswerken een blijvertje daarom. We zullen hybride gaan werken (deel thuis/deels kantoor) afhankelijk van de werkzaamheden die dag. Goede ontwikkelingen!
We zijn erg zoekende naar hoe we mentaal kunnen ondersteunen bij thuiswerken.

In een productieomgeving zal slechts een beperkte groep incidenteel of max. 2 dagen thuis werken.
Wij zijn een productiebedrijf, dus thuiswerken is voor het merendeel niet mogelijk. Om deze reden vinden we het ook niet kunnen dat het gehele kantoorpersoneel wel 100% thuiswerkt.
Wij staan het thuiswerken nu toe i.v.m. Corona, maar verwachten van de medewerkers als deze periode voorbij is dat iedereen weer naar kantoor komt. Wij zijn van mening dat dit beter is voor de communicatie als iedereen fysiek op kantoor is.
Thuiswerken heeft als nadeel dat de creativiteit uit de organisatie verdwijnt.
Thuiswerken dient meer gestimuleerd te worden voor het grotere belang. Enerzijds om files te verminderen (co2-uitstoot verlagen), meer flexibiliteit te geven aan medewerkers, verbeteren van werk-privé balans.
Er is een balans nodig van combi thuis en kantoor. En er zijn veel mensen die helemaal geen ruimte hebben om thuis goed te werken.
Wij zullen thuiswerken meer toestaan na de crisis dan dat het voor de crisis het geval was.
Samenwerken is cruciaal in onze bedrijfscultuur. We vinden dat de meerderheid van de tijd op locatie moet worden gewerkt ofwel minimaal 3 dagen per week.
We zien dat we maatwerk moeten leveren omdat thuiswerken door iedereen anders wordt ervaren, van erg fijn tot helemaal niet fijn, saai, weinig contacten, druk met kleine kinderen etc.
Randvoorwaarden moeten helder zijn. Niet thuiswerken met een heel gezin of kinderen die aanwezig is (behoudens verplicht met corona). Een gezonde werkplek zodat klachten worden voorkomen.
Niet iedereen kan er goed mee omgaan. Met zegt dat werk-privé balans beter in evenwicht is. Privé vaak meer dan werk merk ik. Onderlinge binding verwatert. Meer mailverkeer en veel cc-en aan elkaar. Moeilijk 1-2tjes te maken. Sommige besluitvorming vertraagd, maar ook vaak een versnelling. Veel onzakelijk verkeer in app groep. Men belt niet zo snel of verbindt minder snel door naar iemand die thuiswerkt. Als leidinggevende moeilijk te signaleren of er stress of werkdruk is bij de werknemers. Zoom of teams vergaderen is meer een mededelingenvergadering geworden.
Er is geen voor of na het werk meer: dit is een voortdurende werkomgeving geworden.
Je merkt in het voorjaar vonden de werknemers het wel fijn om thuis te zijn (mede dankzij mooie weer). Nu blijven ze liever naar het werk komen omdat je merkt dat echte communicatie niet plaatsvindt. Je kunt niet onafhankelijk van elkaar nieuwe zaken creëren. Daarvoor is interactie nodig en non-verbale communicatie. En die is lastig bij video call. Vaak werkt gewoon bellen nog net zo goed.

Over de ledenenquête thuiswerken

De AWWN-enquête *We blijven thuiswerken – met andere vergoedingen* werd eind oktober en begin november 2020 gehouden. Aan het ledenonderzoek namen bijna 400 (397) werkgevers deel. Zij vormen een goede afspiegeling van het Nederlandse bedrijfsleven met een oververtegenwoordiging van grote (1000+) bedrijven.

In onderstaande tabellen staat de verdeling van alle respondenten naar omvang (aantal medewerkers), sector en provincie.



In welke provincie werken de meeste medewerkers van uw organisatie?

