

# Hoe gaat het met uw welzijn in coronatijd?

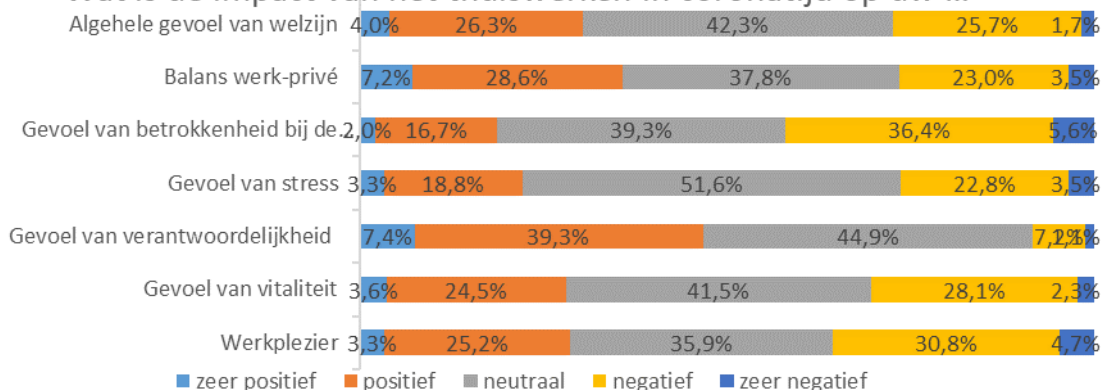


Volledig thuiswerken trekt een wissel op het welzijn van de medewerkers van SRA-kantoren. Maar de wens is er wel om na coronatijd deels thuis te blijven werken. De positieve kanten van deels thuiswerken wegen voor de medewerkers bij SRA-kantoren zwaarder. Ook de vennoten zien de voordelen van thuiswerken en zouden dit graag na coronatijd deels willen blijven doen. Hoe plukken we straks de vruchten van onze positieve ervaringen van nu? En wat kunnen we nu doen om de negatieve impact tot een minimum te beperken? In dit artikel lichten we het onderdeel Welzijn toe, een aspect van de 'Hoe gaat het met u in coronatijd?'-enquête.

Op de vraag wat de impact van thuiswerken in coronatijd is op welzijn, zijn de volgende onderdelen onderzocht:

- Algehele gevoel van welzijn
- Balans werk-privé
- Gevoel van betrokkenheid bij de organisatie
- Gevoel van stress
- Gevoel van verantwoordelijkheid
- Gevoel van vitaliteit
- Werkplezier

## Wat is de impact van het thuiswerken in coronatijd op uw ...



## Rapportcijfer voor gevoel van welzijn daalt in coronatijd

Het gemiddelde rapportcijfer over het gevoel van welzijn daalde voor de coronacrisis van een 6,8 naar een 5,9 nu. Voor corona gaf 60,6% van de medewerkers welzijn nog een cijfer tussen de 8 en 10. Dit is nu nog maar 32,4%.

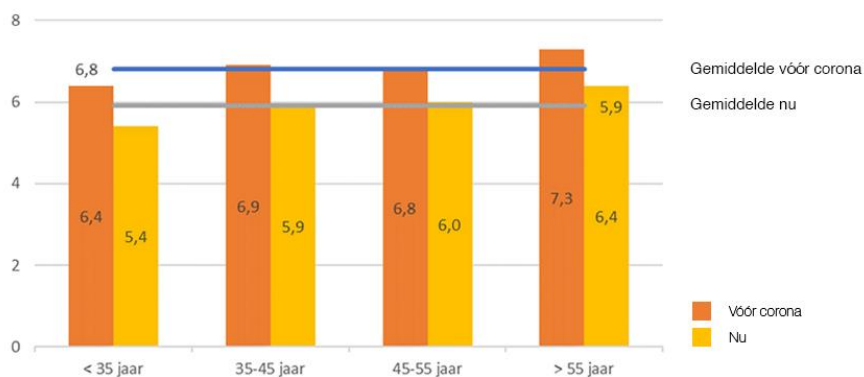
Bij jongere medewerkers (< 35 jr.) zien we hier de sterkste daling: daar gaf 56% voor de crisis welzijn een cijfer tussen de 8 en de 10, nu is dat nog maar 25%. Het gevoel van welzijn voor corona wordt door jongeren onder de 35 jaar beoordeeld met een 6,4. Nu, in coronatijd, beoordelen deze jongeren hun welzijn met een 5,4. Een onvoldoende. Vennoten geven voor corona het gevoel van welzijn een 7,4. Dat is op dit moment een 6,4. Bij de overige medewerkers is dit van een 6,7 naar een 5,8 gegaan.

De tijd die wordt thuisgewerkt (% van de reguliere werktijd), lijkt op het rapportcijfer geen invloed te hebben. Voor zowel werkenden thuis als voor werkenden op kantoor is het algehele gevoel van welzijn minder geworden.

# Hoe gaat het met uw welzijn in coronatijd?



## Rapportcijfer algehele gevoel van welzijn per leeftijdscategorie



### Gevoel van verantwoordelijkheid stijgt

Het gevoel van verantwoordelijkheid scoort door thuiswerken juist hoog in coronatijd. Bijna 47% ervaart dit als (zeer) positief. Met name de jongere medewerkers (< 35 jr.) ervaren dit als prettig, bijna de helft (48%) geeft dit een positieve score. Van de jongeren onder de 25 jaar ervaart 50,9% dit als positief tot zeer positief. Ook de medewerkers die minder dan 1 jaar in dienst zijn bij de huidige werkgever beoordelen dit positief, 50% geeft aan een positieve impact te ervaren. 35,6% is hier neutraal in en slechts 14,4% ervaart een negatieve impact.

De groep medewerkers die minder dan 1 jaar bij de huidige werkgever werkt en 0-20% thuiswerkt, ervaart de positieve impact op het verantwoordelijkheidsgevoel in mindere mate (33,4%). Waarschijnlijk is hier weinig aan de situatie veranderd. Bij 20-40% thuiswerken stijgt het percentage in deze groep tot 70% positieve impact.

Vennoten die van mening zijn dat loslaten van medewerkers tot minder verantwoordelijkheidsgevoel leidt, kunnen we hiermee geruststellen. Medewerkers bloeien hier juist van op. En als er al twijfels zouden bestaan of het mogelijk is nieuwe medewerkers op afstand te begeleiden: ook deze zorg kunnen we wegnemen. De nieuwe medewerkers ervaren dit zelf niet als een probleem, maar zien dit juist als positieve toekomstigheid.

### Kanteling in leiderschap is gewenst

Deze bevindingen bevestigen, nu dus ook voor de mkb-accountancybranche, wat gedragswetenschappers en wetenschappers talentmanagement al langer prediken. Om medewerkers maximaal tot hun recht te laten komen en het maximale uit de organisatie te halen, is een kanteling nodig.

Prof. dr. Lidewey van der Sluis, professor Strategisch Talent Management: "In de zorg en in het onderwijs is een kanteling al enige tijd gaande. Wereldwijd, maar ook in Nederland. In die sectoren zijn organisaties in beweging om van hiërarchisch werken te ontwikkelen naar een zogeheten holocratie. 'Holos' betekent in het Grieks 'geheel, eenheid'. In een holocratie werken medewerkers vanuit een wij-gevoel. Ze zijn een eenheid, ze geloven in wat ze doen en iedere medewerker draagt verantwoordelijkheid voor het eindresultaat van het geheel. De kanteling naar zo'n managementstructuur lijkt in de professionele dienstverlening onafwendbaar."

Een mooie kans dus voor onze sector om de voordelen vast te houden en dit toe te passen in een nieuwe manier van werken.

# Hoe gaat het met uw welzijn in coronatijd?



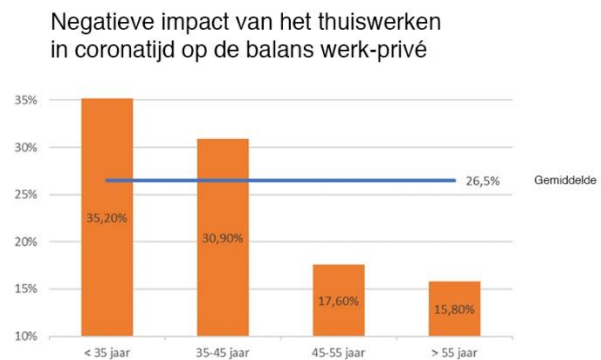
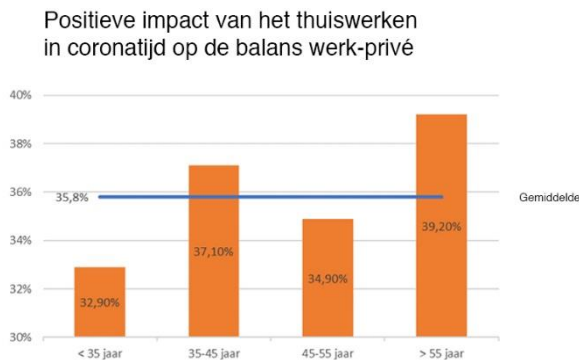
## Wat we al wisten, maar niet durfden te geloven

Jeroen Busscher: "Wat we al wisten, maar niet durfden te geloven: mensen zijn productief, ook als we ze niet op de vingers kijken. De voordelen van thuiswerken voor de medewerker is de vrijheid zichzelf te kunnen organiseren. De leidinggevenden daarentegen voelen zich door het thuiswerken overbodig. Ze moeten zich op nieuwe kwaliteiten gaan richten. Zij gaan zichzelf heruitvinden."

Veel respondenten hebben aangegeven leidinggeven op afstand als lastig te ervaren en willen hier graag meer over weten (36,5%). Voor vennoten ligt dit percentage zelfs op 67,4%.

## Jongeren hebben 'last' van balans werk-privé en eenzaamheid

Bij de balans tussen werk en privé is een duidelijk verschil tussen jong en oud. Jonge medewerkers ervaren dit thuis nu in coronatijd (< 35 jaar) juist als negatief: meer dan 35% geeft hier een negatieve score op. Naarmate medewerkers ouder worden, daalt dit naar zo'n 16% van de 55-plussers. Bijna 40% van hen ervaart het zelfs als (zeer) positief (39%).



## Eenzaamheid en vitaliteit behoeven aandacht

De grootste interesse op het gebied van welzijn ligt momenteel bij het bevorderen van de fysieke (51%) en mentale (37%) vitaliteit. Hier hebben vrijwel alle leeftijdscategorieën en functiegroepen interesse in. Ook het bevorderen van het werkplezier (37%) en de verdeling werk-privétijd (32%) zijn belangrijke aandachtspunten. Het bevorderen van werkplezier en de verdeling van werk-privétijd staan bij jongeren tot 35 jaar respectievelijk op de tweede en derde plaats van het wensenlijstje (na het bevorderen van de fysieke vitaliteit).

Daarnaast is het voorkomen van arbogerelateerde klachten een aandachtspunt (gemiddeld 29%). Van de medewerkers geeft 31,1% aan hierin interesse te hebben. Bij de vennoten leeft deze behoefte minder. De vennoten hebben minder behoefte aan het voorkomen van arbogerelateerde klachten (12,1%). Bij de wet is geregeld dat de werkgever een goede thuiswerkplek moet faciliteren voor de werknemer. Dit wordt voorgeschreven door de Arbowet.

# Hoe gaat het met uw welzijn in coronatijd?



## Welke mogelijkheden op het gebied van uw welzijn vindt u interessant?

	Totale populatie	<25 jr	25- 35 jr	<35% jr
Bevorderen van mijn fysieke vitaliteit (bewegen)	51,1%	52,6%	50%	50,5%
Bevorderen van mijn mentale vitaliteit	37,3%	43,9%	36,1%	37,6%
Bevorderen van mijn werkplezier	37,1%	43,9%	48,7%	47,8%
Verdeling werk- en privé-tijd	32,2%	42,1%	37,8%	38,6%
Voorkomen van Arbogerichte klachten	29,1%	36,8%	29,8%	31,2%
Persoonlijke coaching	15,5%	24,5%	19,7%	20,7%
Voorkomen van psychische klachten	13,5%	21,1%	19,7%	20%
Hoe om te gaan met eenzaamheid	8,7%	12,3%	12,6%	12,5%

*We zien dat de jongeren tot 35 jaar meer nadelen van thuiswerken ervaren. Juist deze groep geeft aan bovengemiddelde interesse te hebben in het voorkomen van psychische klachten en coaching. Corona lijkt hier invloed op te hebben.*

Nagenoeg een kwart van de jongste medewerkers (< 25 jaar) geeft aan belangstelling te hebben voor persoonlijke coaching (24,6%); gemiddeld geldt dit voor ruim 15% van de medewerkers. Het bevorderen van de mentale vitaliteit in coronatijd is voor de jongere doelgroep een aandachtspunt. 43,9% van de groep < 25 jaar heeft hierin interesse (tegenover het gemiddelde van 37,3%). Ook het voorkomen van psychische klachten staat bij hen op de wensenlijst (24,5% tegenover het gemiddelde van 13,5%).

Vanuit de overheid worden mogelijkheden gecreëerd (o.a. subsidie) om medewerkers zo mentaal fit mogelijk door de crisis te leiden.

## Betrokkenheid en werkplezier

Gemiddeld 42% geeft aan door het thuiswerken negatief te zijn over het gevoel van betrokkenheid bij de organisatie. Ook geeft ruim een derde (35%) aan dat het werkplezier hieronder te lijden heeft. Daarnaast staat het gevoel van vitaliteit onder druk: 30% is negatief hierover, evenals het gevoel van stress dat ruim een kwart (26%) signaleert als negatief. Vooral jongeren < 35 jaar (47,8%) zijn geïnteresseerd in hoe het werkplezier kan worden bevorderd.

## Belemmeringen

Belemmeringen die op dit moment op het gebied van welzijn in privésfeer worden ervaren, lopen uiteen:

- geen mogelijkheid om thuis te werken
- het creëren van een arbotechnisch verantwoorde werkplek thuis
- fysieke klachten
- wantrouwen van de werkgever
- geen thuiswerkvergoeding

## Tips die de respondenten zelf geven voor het bevorderen van (hun) welzijn:

- regelmatig wandelen, voldoende beweging
- zorg voor een dagritme; laat privé-tijd ook privé-tijd zijn
- blokken inplannen voor uitwerken van werkzaamheden naast de vergadertijd
- ruimte tussen de vergaderingen plannen
- vergaderingen inkorten
- structuur bewaken
- verbinding houden op afstand – zelf contact zoeken met collega's

# Hoe gaat het met uw welzijn in coronatijd?



## Samenvattend:

- (Volledig) thuiswerken trekt een zware wissel op het welzijn van medewerkers in SRA-kantoren
- De wens bestaat om na coronatijd deels thuis te (blijven) werken
- Gevoel van verantwoordelijkheid stijgt
- Jongeren hebben 'last' van balans werk-privé en eenzaamheid
- Eenzaamheid en vitaliteit behoeven aandacht
- Kanteling in leiderschap gewenst?

---

## Over het onderzoek

*In de periode van 20 november tot en met 4 december 2020 hebben de medewerkers en vennoten van SRA-kantoren een enquête ontvangen met vragen over de impact van thuiswerken in coronatijd op welzijn, innovatievermogen, productiviteit en samenwerken.*

*In twee weken tijd hebben 1147 respondenten de enquête ingevuld. Dit geeft een representatief beeld voor alle SRA-kantoren.*

---

## Wat biedt SRA u op het gebied van welzijn?

### Persoonlijke coaching

Mogelijke thema's:

- Grenzen bepalen en bewaken
- Vergroten van werkplezier
- Timemanagement
- Motiveren en enthousiasmeren van collega's
- (Online) leiding geven aan teams: inspireren en draagvlak creëren
- Klantgericht werken en adviseren
- Zelfvertrouwen vergroten

<https://www.sra.nl/educatie/persoonlijke-coaching>

### Inspiratiesessie of strategiesessie Leidinggeven aan een hybride organisatie

De weg naar een toekomstbestendig kantoor is niet altijd eenvoudig. Denk aan de (technologische) ontwikkelingen, hoge kwaliteitseisen en personeel dat niet voor het oprapen ligt. Dit vraagt iets anders van u als leidinggevende.

<https://www.sra.nl/kantoorondersteuning/strategie/strategiesessie>

### Strategiesessie voor een toekomstbestendig accountantskantoor

De weg naar een toekomstbestendig kantoor is niet altijd eenvoudig. Denk aan de (technologische) ontwikkelingen, hoge kwaliteitseisen en personeel dat niet voor het oprapen ligt. Innoveren, de boel opschudden, kansen signaleren in uw omgeving en af en toe kritisch naar uw organisatie kijken, is een must!

<https://www.sra.nl/kantoorondersteuning/strategie/strategiesessie>

### Online workshop leidinggeven op afstand

Hoe geeft u leiding als u uw medewerkers niet of nauwelijks ziet?

Sinds het uitbreken van corona werken velen vanuit huis. Voor leidinggevenden betekent dit een extra grote uitdaging, want hoe stuurt u uw team aan, zodat de gewenste resultaten worden behaald?

<https://www.sra.nl/educatie/online-workshop-leidinggeven-op-afstand>

# Hoe gaat het met uw welzijn in coronatijd?



## Notitie thuiswerken en thuiswerkbeleid

Thuiswerken is een 'blijvertje' en zal ook na corona blijven bestaan. Indien u thuiswerken wil faciliteren, is het verstandig om nu alvast na te denken over thuiswerken in de toekomst en daarover beleid te maken.  
<https://www.sra.nl/over-sra/nieuws/nieuws-sra/thuiswerken-en-thuiswerkbeleid>

## Sparren met collega-kantoren over samenwerking en welzijn

Bijeenkomst waarbij u in kleine groepen met vergelijkbare problematiek en omvang kunt sparren over hoe u nu denkt over en omgaat met de thema's samenwerking en welzijn. Gratis en exclusief voor SRA-leden.  
<https://www.sra.nl/educatie/sparren-met-collega-kantoren>

## SRA-Cultuurscan

Breng uw cultuur inclusief werkdruk in kaart met de SRA-Cultuurscan voor de gemengde praktijk of de SRA-Cultuurscan voor de samenstelpraktijk.

<https://www.sra.nl/kantoorondersteuning/strategie/sra-cultuurscan/cultuurscan-controlpraktijk>

<https://www.sra.nl/kantoorondersteuning/strategie/scan-uw-samenstelpraktijk/scan-samenstelpraktijk>

---

## Literatuur / quotes

- <https://www.sra.nl/~media/srawebsite/Documenten/Openbaar/Over%20SRA/Ledenmagazine/SRAadviseur-november-2019/SRAadviseur-nummer-3-2019-Een-organisatie-moet-bloeien-en-bruisen>
- [https://www.amweb.nl/carriere/nieuws/2021/02/lidewey-van-der-sluis-hoogleraar-strategisch-talentmanagement-nyenrode-we-zitten-in-een-kramp-101128127?\\_ga=2.158316410.1778150150.1613470675-1690423641.1611136714](https://www.amweb.nl/carriere/nieuws/2021/02/lidewey-van-der-sluis-hoogleraar-strategisch-talentmanagement-nyenrode-we-zitten-in-een-kramp-101128127?_ga=2.158316410.1778150150.1613470675-1690423641.1611136714)
- <https://tijdschriftvoorhrm.nl/leidinggeven-in-de-hybride-organisatie/>

## Ter inspiratie

- <https://www.sra.nl/dossiers/cultuur-en-gedrag>
- <https://www.pwnet.nl/personeelsmanagement/nieuws/2020/12/talentmanagement-als-strategie-10129877>
- <https://www.youtube.com/watch?v=WFEbVXqy-jk>
- <https://www.hrpraktijk.nl/topics/strategisch-hr/downloads/rapport-de-mentale-gezondheid-van-werknemers-tijdens-corona>
- <https://mtsprout.nl/work-life/je-netwerk-verwatert-en-dat-is-geen-goed-nieuws>
- <https://www.cnv.nl/actueel/nieuws/nieuwsdetail/cnv-onderzoek-werkdruk-hoger-dan-ooit-door-coronacrisis/>
- <https://www.sra.nl/over-sra/nieuws/nieuws-sra/sra-corona-barometer-negatieve-impact-op-samenwerking>