



Enquête thuiswerken 2021



Achtergrond onderzoek

- Online onderzoek rondom thuiswerken
- Totale n=85
- Periode veldwerk: mei / juni 2021
- Circa 25 vragen
- Enquête is ingevuld door hrm-beslissers / directieleden bij SRA-kantoren waarbij zij aan konden geven hoe zij tegen thuiswerken aankijken

De highlights (1)

- 40% geeft aan thuiswerkbeleid te gaan ontwikkelen waarin ruimte is voor eigen invulling, 32% geeft aan geen beleid op te gaan stellen: leidinggevende en medewerker gaan het in goed onderling overleg regelen.
- Geen enkel kantoor gaat thuiswerken verplicht stellen.
- Medewerkers mogen in de meeste gevallen maximaal 20 of 40% van hun werktijd thuiswerken. Ook wordt regelmatig aangegeven dat het aantal dagen dat thuisgewerkt wordt afhankelijk is van functie, in onderling overleg wordt geregeld en kan voorkomen in specifieke gevallen.
- 47% van de respondenten geeft aan onderscheid per discipline te maken inzake wel/niet thuiswerken. De afdeling Secretariaat mag het minst thuiswerken.

De highlights (2)

- 30% geeft aan een dagvergoeding uit te keren; 70% doet dit niet.
- 22% geeft/is van plan een vergoeding te geven voor het inrichten van de thuiswerkplek, 78% antwoordt op deze vraag “nee”.

Noot: Mogelijk veranderen deze percentages indien gerichte vrijstellingen voor thuiswerken mogelijk worden.

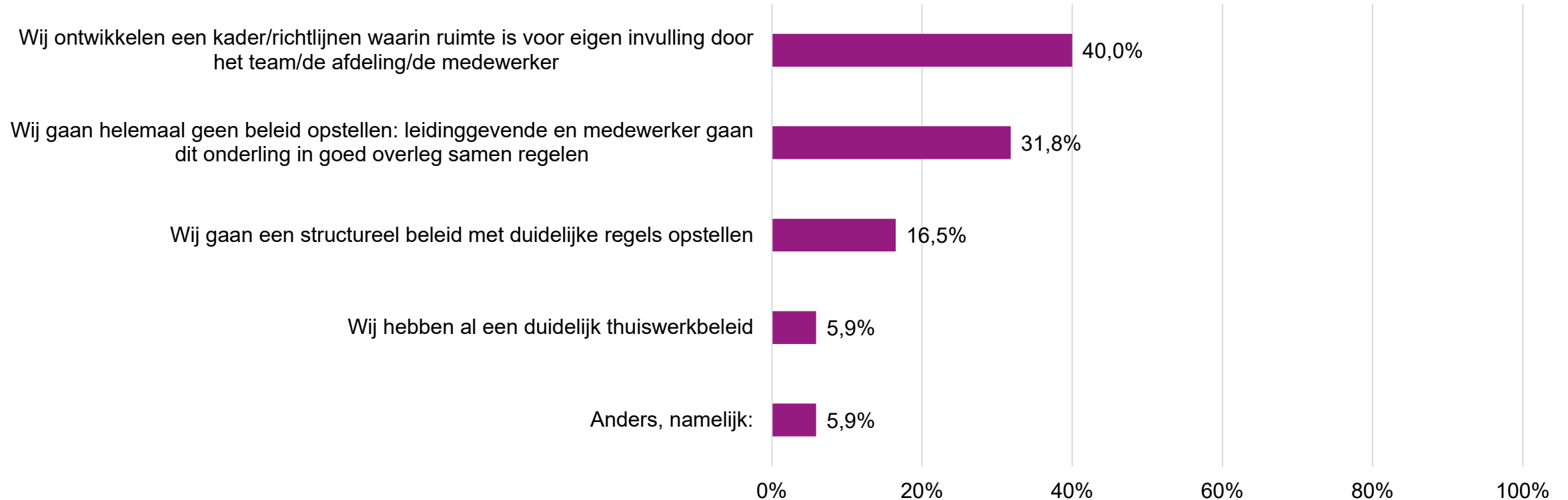
- Vergoeding reiskosten: 46% betaalt deze nog door, 31% vergoedt op declaratiebasis
- Laptop, beeldscherm en toetsenbord worden veel ter beschikking gesteld.
- Lease- en mobiliteitsregelingen worden over het algemeen niet aangepast.

De Antwoorden



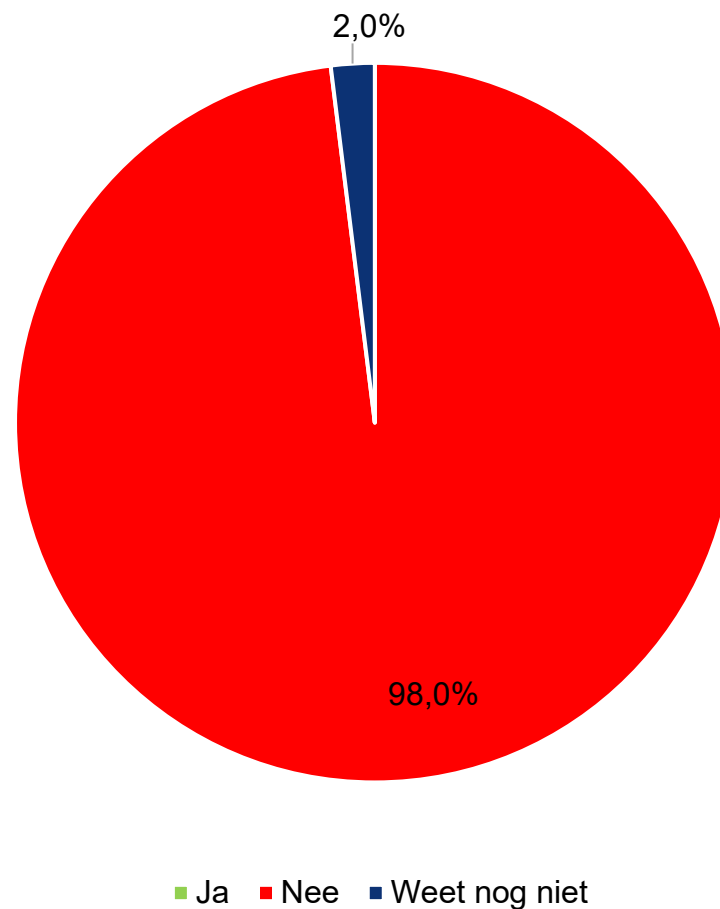
Thuiswerkbeleid

Bent u voornemens om beleid met duidelijke algemeen geldende regels omtrent thuiswerken op te gaan stellen (evt. incl. thuiswerkovereenkomst) of laat u dit over aan goed overleg tussen leidinggevende en medewerker?



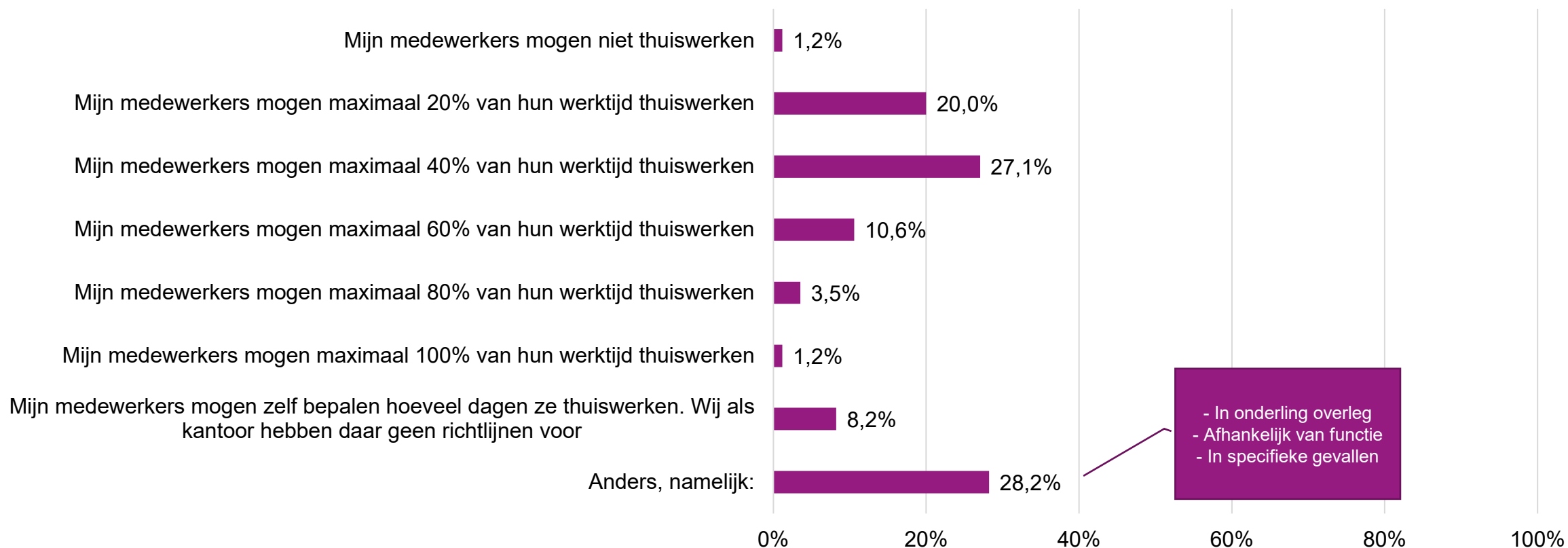
Verplicht thuiswerken?

Gaat u thuiswerken verplicht stellen?



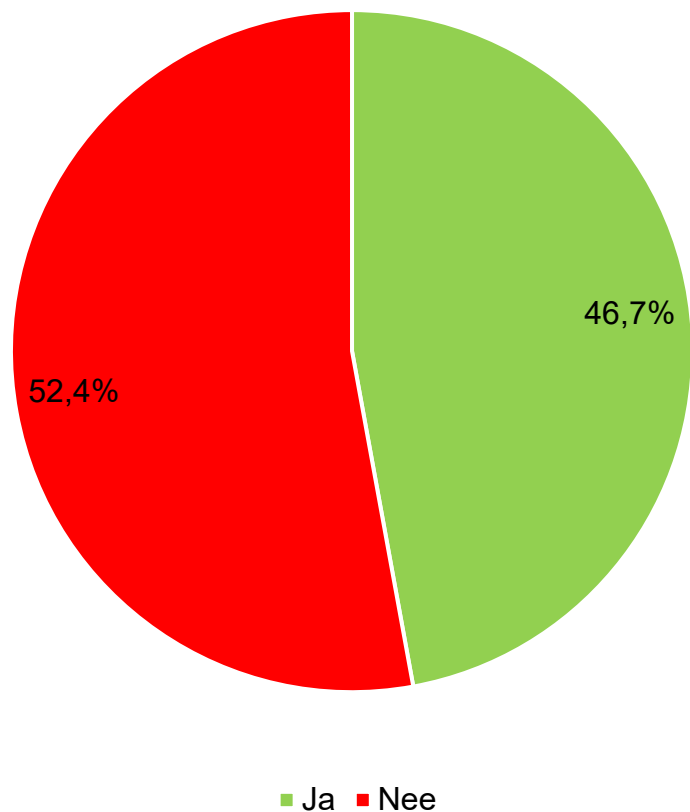
% thuiswerken

Mogen uw medewerkers thuiswerken en zo ja, hoeveel procent van hun tijd?

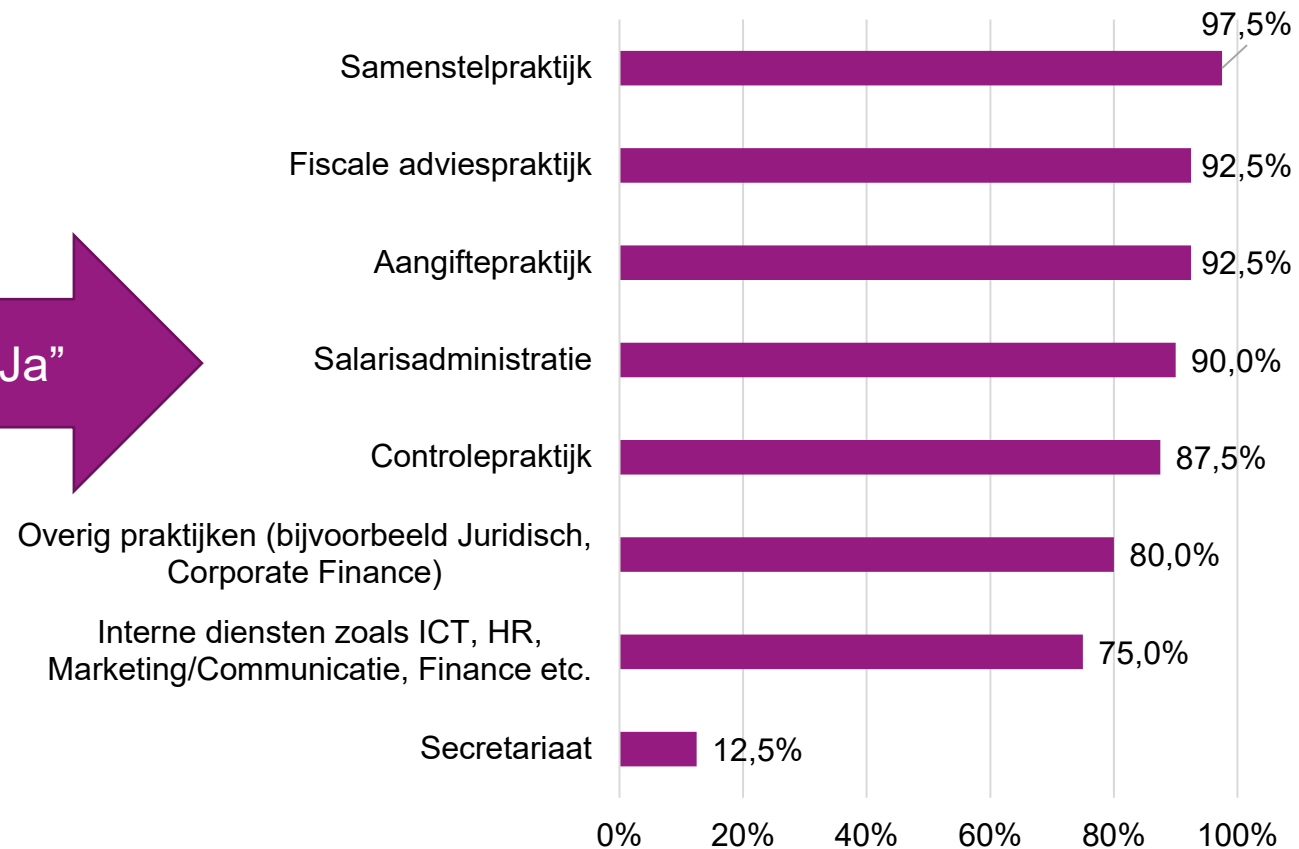


Thuiswerken per discipline

Maakt u onderscheid in disciplines voor wat betreft wel/niet thuiswerken?

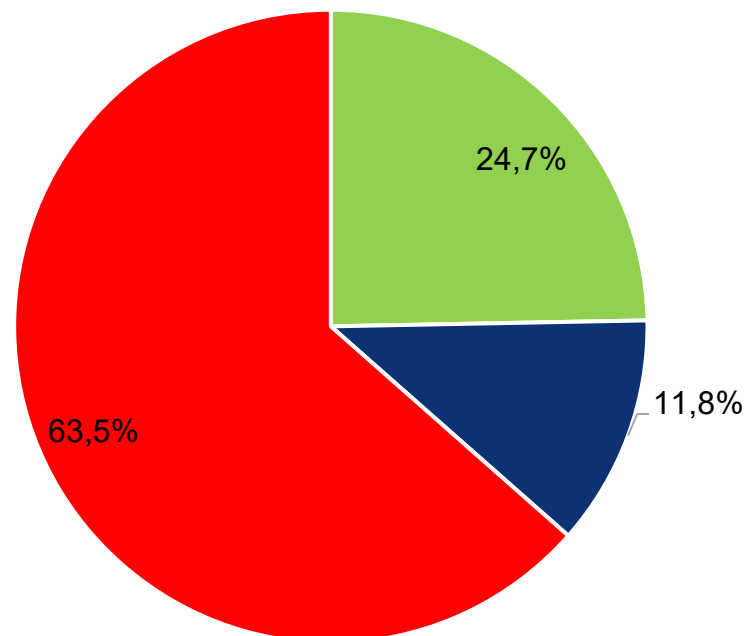


Welke disciplines mogen thuiswerken en welke niet?



Werken op locatie bij klant met Corona

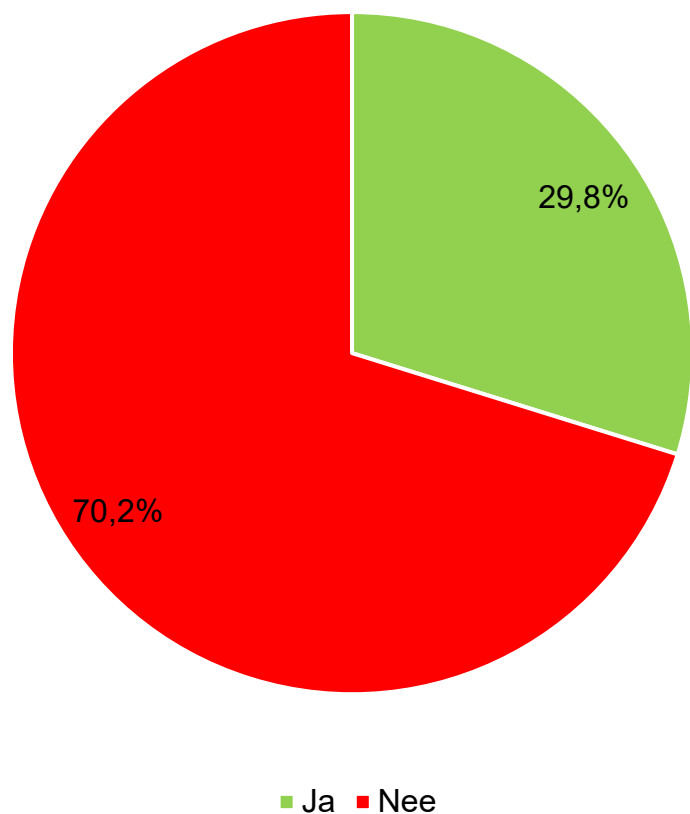
Heeft de corona-situatie nog andere inzichten gegeven in het werken op locatie bij de klant?



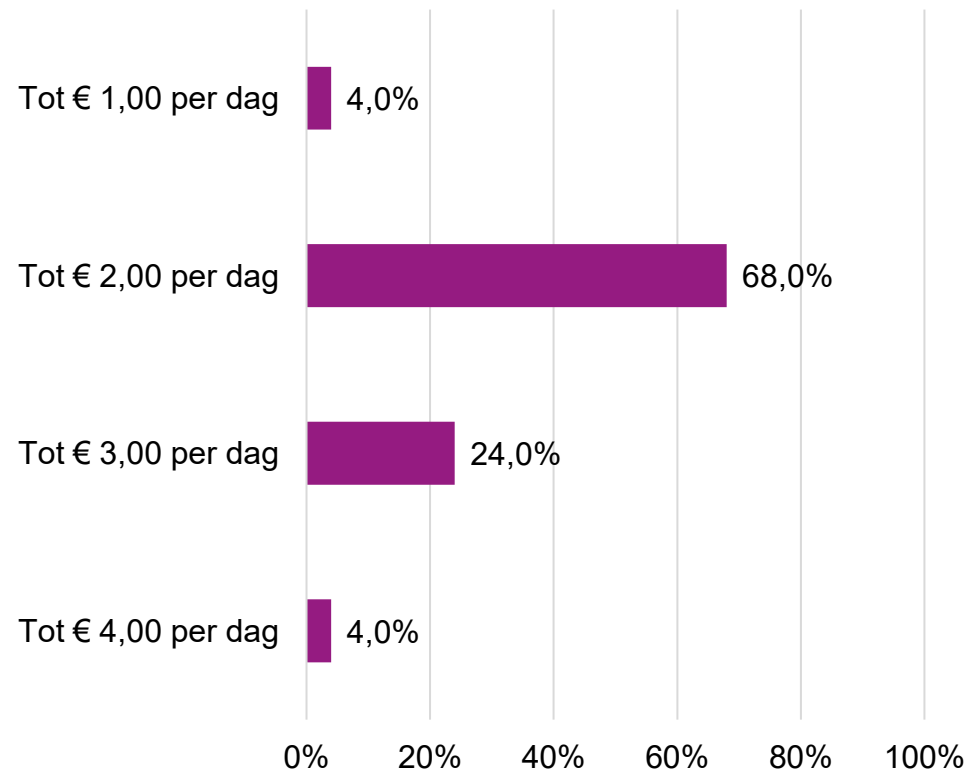
- Ja, in overleg met de klant zullen wij onze werkzaamheden minder op locatie bij de klant uitvoeren
- Anders, namelijk:
- Nee, wij gaan straks weer naar de klant net zoals dat voor corona het geval was

Thuiswerkvergoeding

Geeft u een dagvergoeding voor elke gewerkte thuiswerkdag?



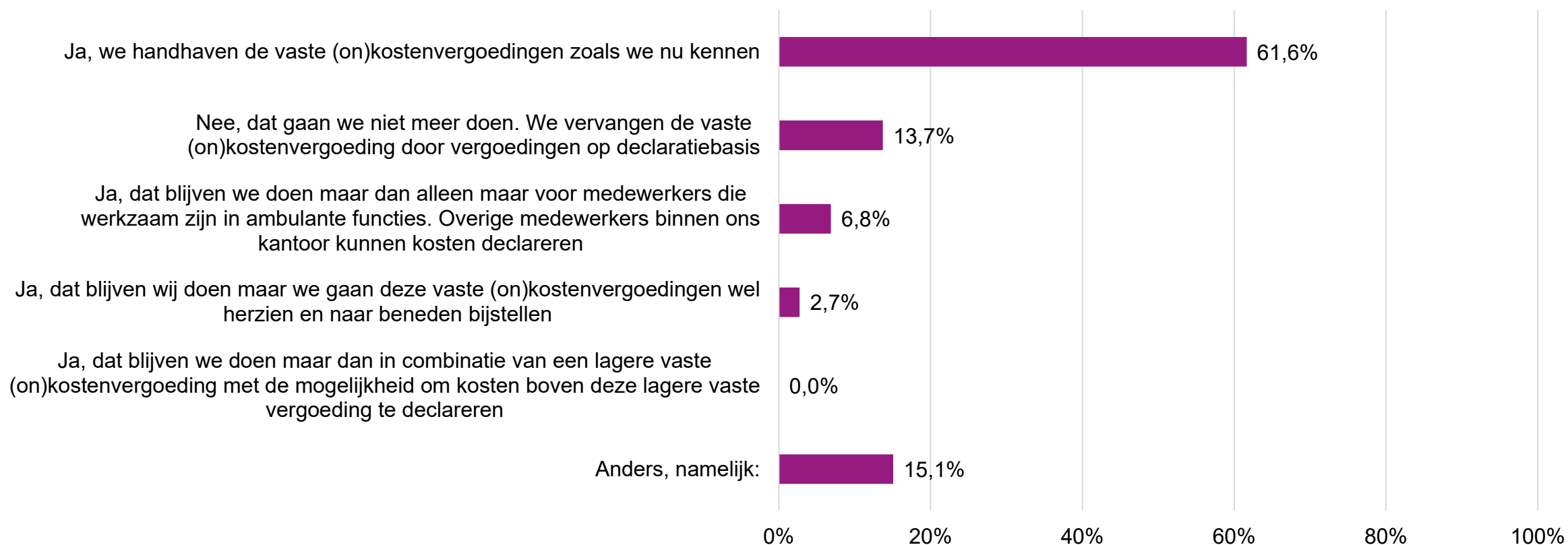
Hoeveel bedraagt deze vergoeding per dag?



NB: in 16% van de gevallen gaat het om een bruto vergoeding en in 84% om een netto vergoeding

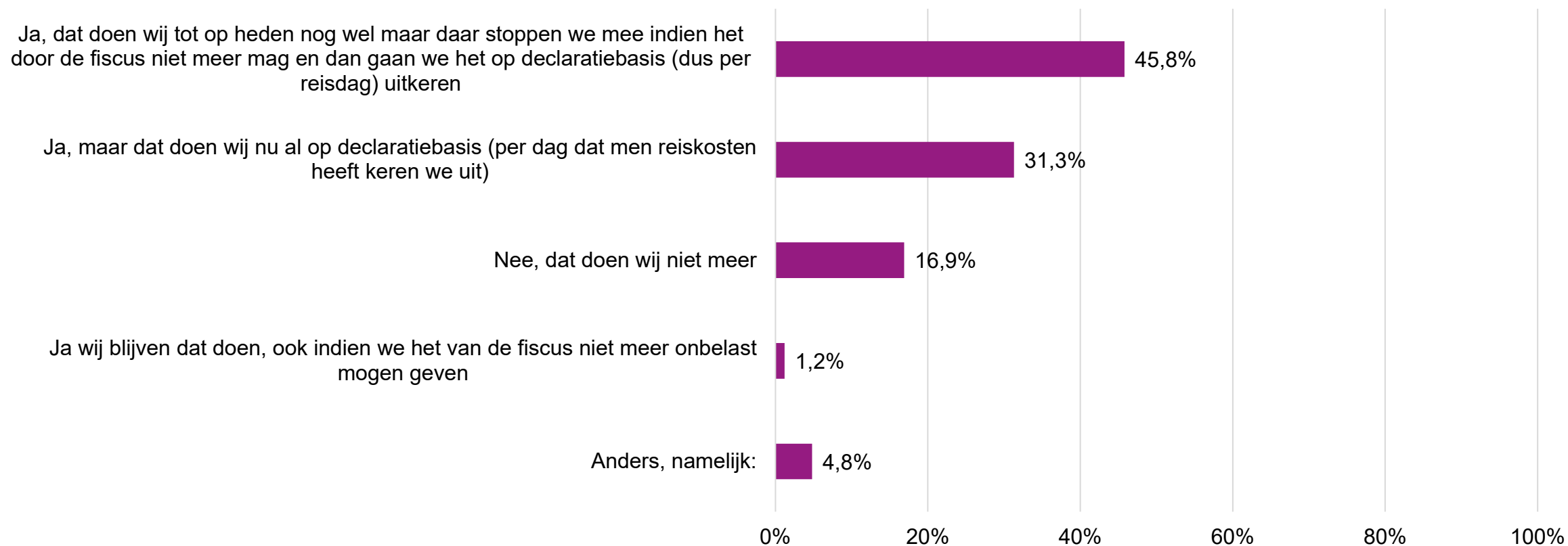
Onkostenvergoeding

Blijft u vaste (on)kostenvergoedingen verstrekken?



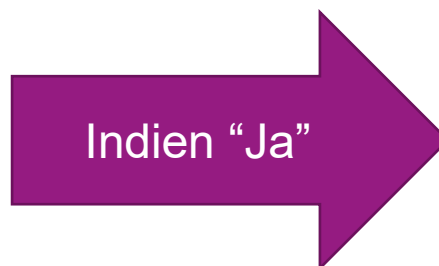
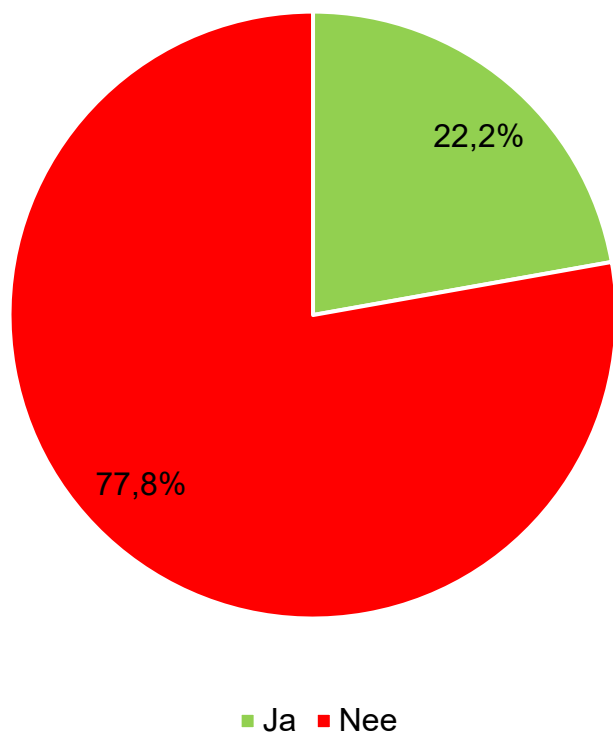
Reiskostenvergoeding

Blijft u reiskosten verstrekken, ook indien mensen thuiswerken en niet naar kantoor komen?

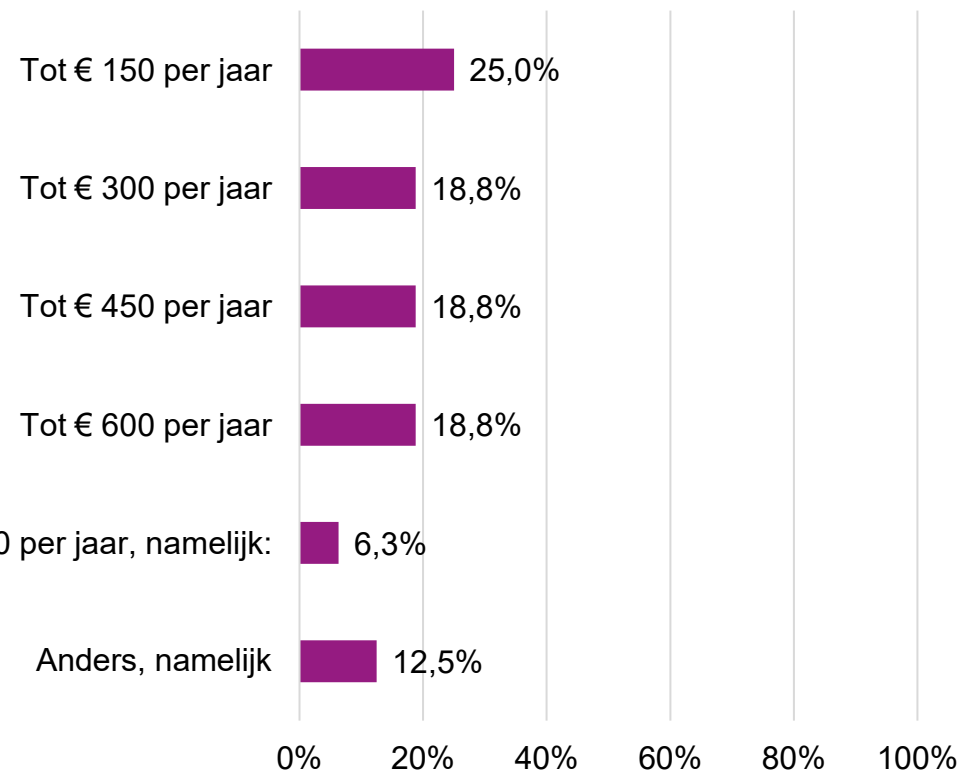


Inrichten thuiswerkplek

Geeft u of bent u van plan een jaarlijkse vaste vergoeding te geven voor het inrichten van een goede, arbo-technisch verantwoorde thuiswerkplek?



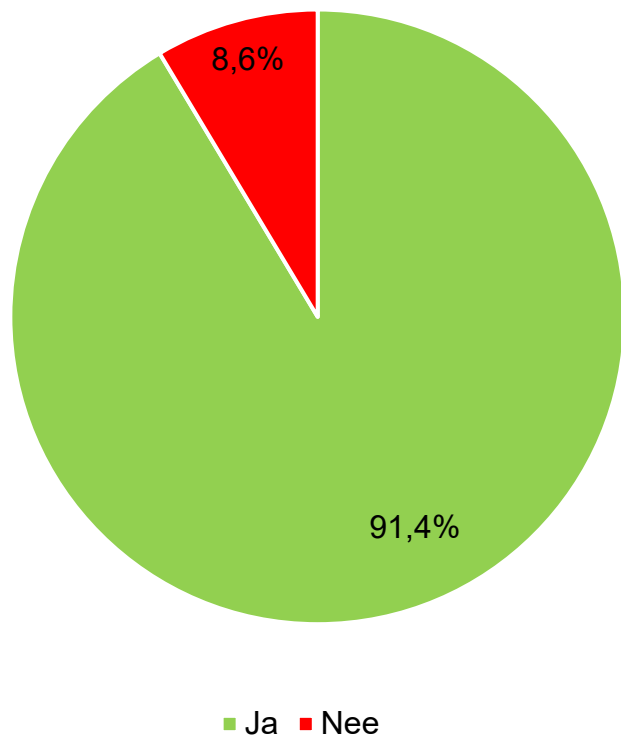
Hoeveel bedraagt deze vergoeding per jaar?



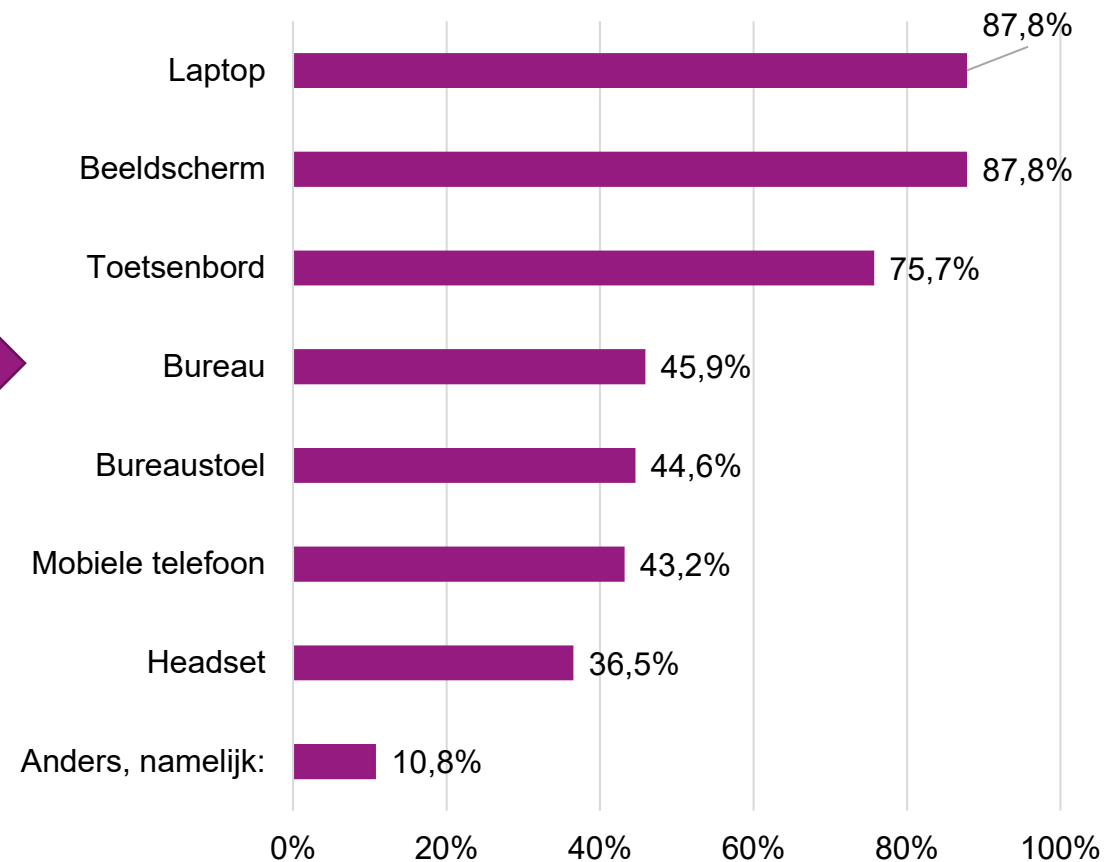
NB: in 20% van de gevallen gaat het om een bruto vergoeding en in 80% om een netto vergoeding

Ter beschikking stellen onderdelen thuiswerkplek

Stelt u of bent u van plan om onderdelen van een thuiswerkplek ter beschikking te stellen aan medewerkers (te denken valt aan een beeldscherm, toetsenbord, mobiele telefoon etc.).

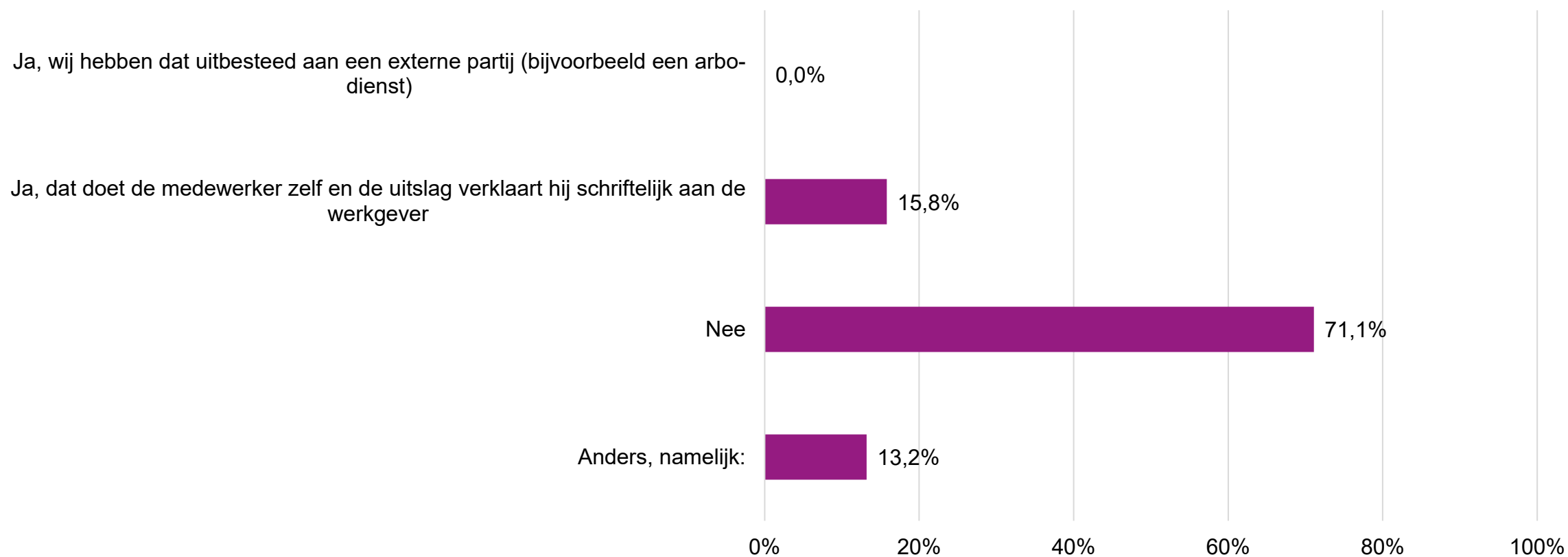


Wat stelt u ter beschikking?

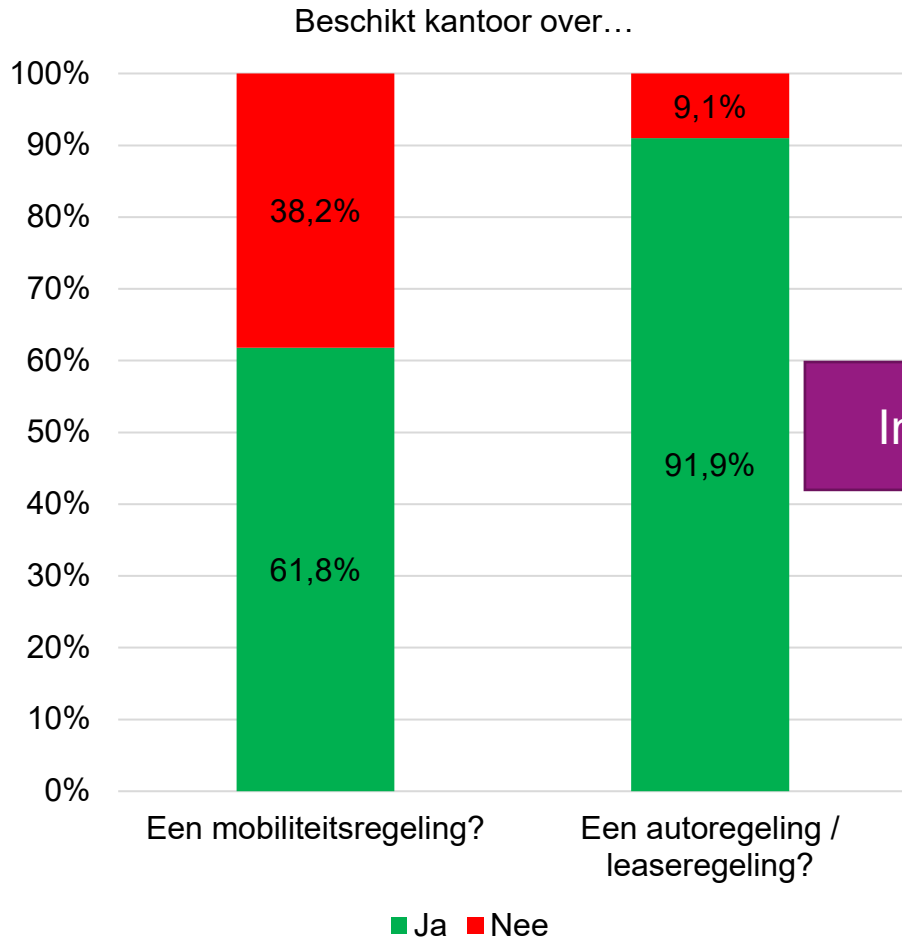


Checken thuiswerkplek

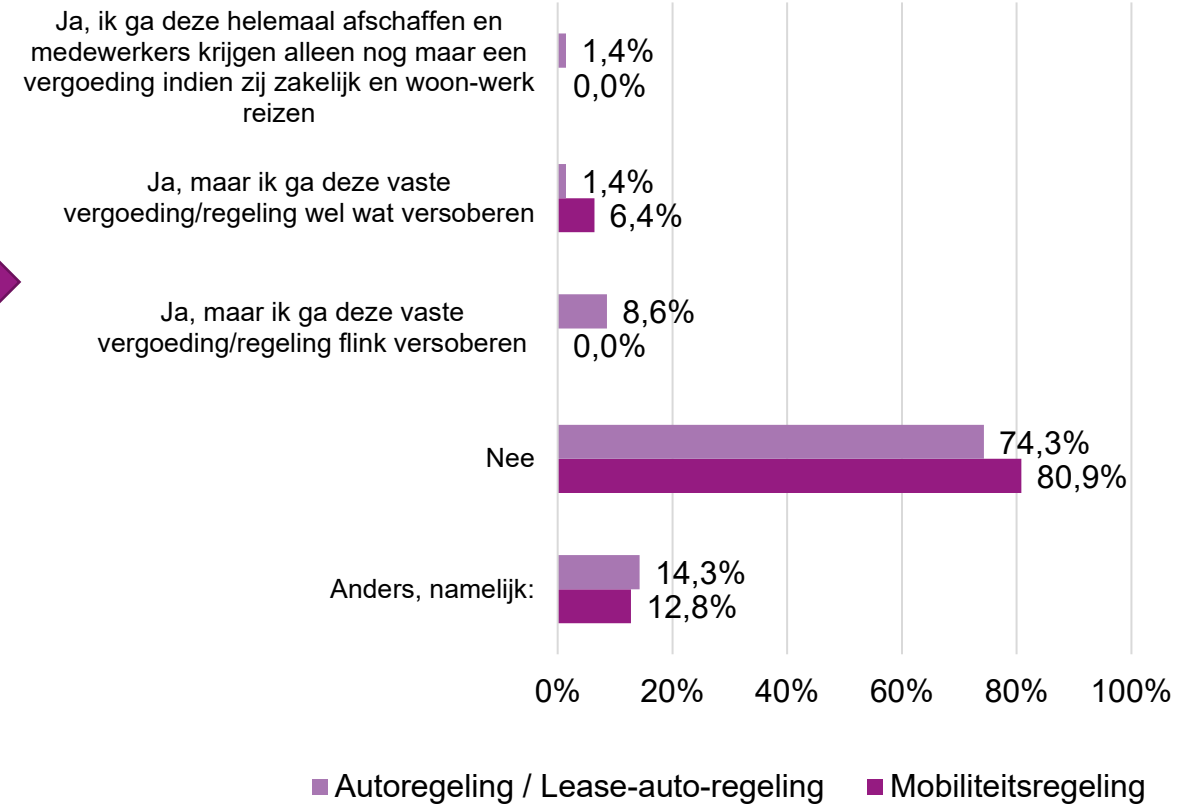
Checkt u of laat u de thuiswerkplek van uw medewerkers checken (onder andere op arbo-technische aspecten)?



Mobiliteitsregeling en leaseregeling

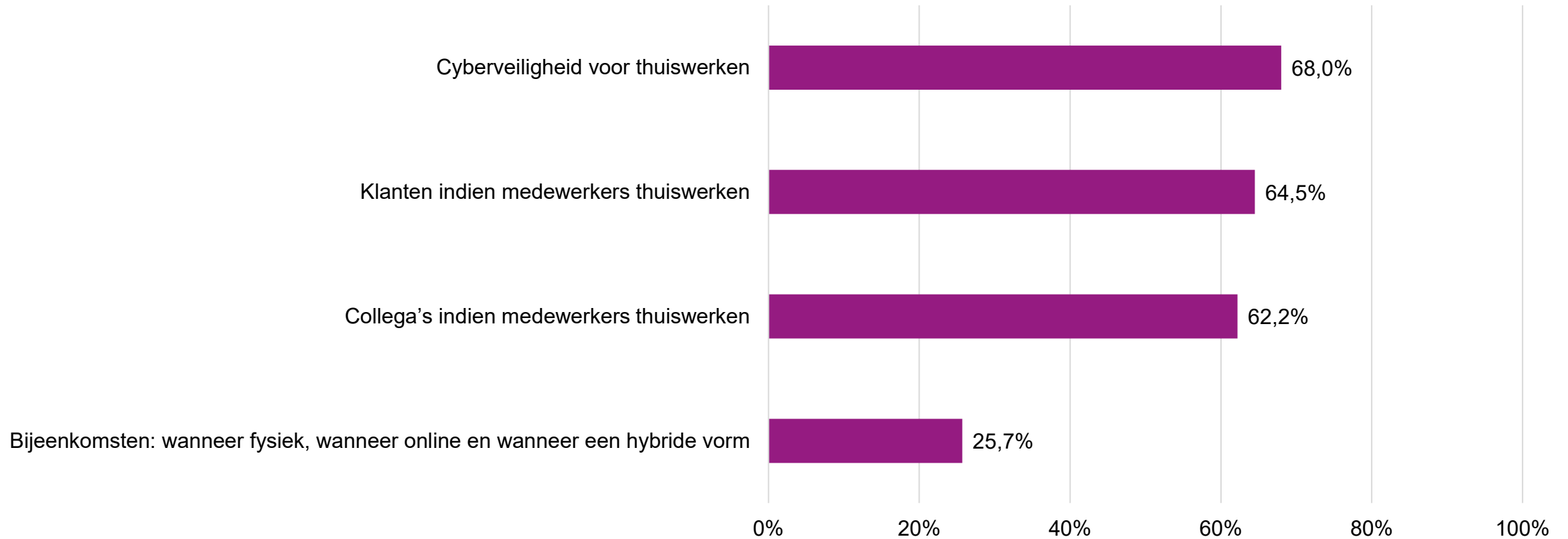


Gaat u uw mobiliteitsregeling en/of autoregeling / Lease-auto-regeling aanpassen?



Afspraken en richtlijnen

Heeft u afspraken gemaakt over bereikbaar zijn voor / over



Meest gemaakte afspraken over cyberveiligheid

Aspect	Aantal keer genoemd
Dit is vastgelegd in het personeelshandboek/internetprotocol/interne regeling	14
Citrix en VPN met authenticator/beveiligd inloggen	11
Iedereen werkt via laptops van kantoor op het beveiligde systeem van kantoor	9
De afspraken zijn niet anders dan voor de situatie waarbij er vanaf kantoor wordt gewerkt	4
Dit heeft onze IT-er allemaal ingesteld en beveiligd	3
Er kan alleen op een beveiligde omgeving worden ingelogd, niet geprint en verder blijft gelijk	2

Meest gemaakte afspraken over bereikbaarheid voor klanten



Aspect	Aantal keer genoemd
Regulier bereikbaar onder kantooruren / alsof je op kantoor werkzaam bent	26
Bereikbaar, kan worden doorverbonden naar mobiel nummer	4
Iedereen heeft een mobiele telefoon met doorschakeling van het vaste nummer	2
Medewerkers moeten aangeven wanneer zij bereikbaar zijn / inloggen op ons intranet	2

Meest gemaakte afspraken over bereikbaarheid voor collega's



Aspect	Aantal keer genoemd
de medewerker is tijdens bloktijden altijd bereikbaar	26
iedereen dient thuis net zo goed bereikbaar te zijn voor klanten als dat op kantoor het geval is (via mobiel, app of laptop, medewerkers geven status in)	7
inzichtelijke agenda's/agendabeheer en vaste doorkiesnummers kantoor doorschakelen naar mobiele telefoons en/of persoonlijke laptop	3

Meest gemaakte afspraken over bijeenkomsten: wanneer fysiek, wanneer online en wanneer een hybride vorm?

Aspect	Aantal keer genoemd
Zoveel mogelijk online. We volgen hierbij de richtlijnen van het RIVM	4
Fysiek als de situatie daar om vraagt, online of hybride indien de kwaliteit van het overleg daar niet onder lijdt. De leidinggevende bepaalt dit	2
Fysiek alleen indien aan richtlijnen kan worden voldaan	2
In principe hybride	2

Heeft uw tips/best practises om zaken te regelen op het vlak van kennisoverdracht in geval van meer thuiswerken en hierdoor elkaar minder ontmoeten?



Aspect	Aantal keer genoemd
Veel overleg, digitale bijeenkomsten zoals lunches, vaktechnisch overleg via teams, en delen van documenten. Meetings via MS Teams zorgen ervoor dat collega's geen reistijd hebben	7
Dagstarts, einde dag meeting, weekstarts	2

Heeft uw tips/best practices om zaken te regelen op het vlak van behouden van onderlinge verbinding in geval van meer thuiswerken en hierdoor elkaar minder ontmoeten?



Aspect	Aantal keer genoemd
Regelmatig bijeenkomsten organiseren bijv. vaktechnisch overleg en training om zo elkaar regelmatig te blijven ontmoeten	5
als uitgangspunt een vast schema proberen aan te houden, zodat men weet wie/wanneer op kantoor is. Zo kan ook nog eens worden gewisseld met als doel om andere mensen te zien	3
we hebben wekelijks een online koffiemomentje waarin we het niet over werk hebben	3
Door maximum te stellen aan aantal thuiswerkdagen en sturing geven aan welke dagen men aanwezig moet zijn op kantoor	3

Heeft u tot slot nog opmerkingen en/of aanvullingen?

Opmerking of aanvullingen

Ik hoop dat het kabinet de fiscale regels rondom vergoedingen aanpast. Een onbelaste thuiswerkvergoeding zou prettig zijn. Verder promoten wij niet zozeer thuiswerken, maar flexibel werken. Men benadrukt hiermee dat je net zo goed bij een klant of op een andere vestiging kunt werken en wil voorkomen dat sommige mensen alleen nog thuis werken

Voor veel van onze medewerkers geldt dat zij liever niet thuiswerken. Als werkgever is het lastig invulling te geven aan overheidsmaatregelen wanneer medewerkers hier weerstand tegen hebben

We moeten echt intern nog goed bespreken wat we gaan doen. Is nog zoeken

Thuiswerken en thuiswerkbeleid zien wij nu als een belangrijke pijler in ons (strategisch) personeelsbeleid en het inrichten van onze werkprocessen en ICT infrastructuur (digitalisering)