

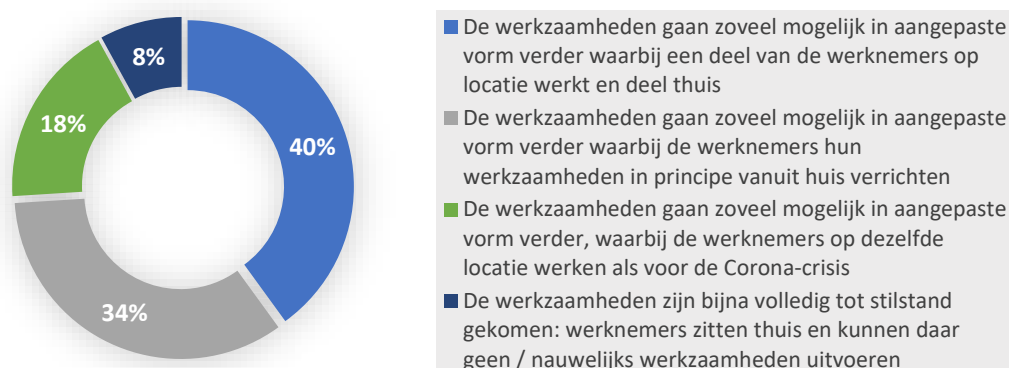
## Werkgevers worstelen met beleid ten aanzien van thuiswerkende werknemers met kinderen

De Coronacrisis trekt een zware wissel op sommige werknemers, met name op werkende ouders met jonge kinderen. Zij moeten het thuiswerken combineren met de zorg voor en het lesgeven aan kinderen. Deze combinatie kan velen langdurige stress opleveren. Het beheersen hiervan vormt een uitdaging voor henzelf, maar zeker ook voor werkgevers. Op korte termijn vormt de dubbele belasting een risico voor de productiviteit; op de langere termijn voor hun psychisch welzijn. Hoe gaan werkgevers om met het spanningsveld tussen de bedrijfseconomische uitdagingen van deze tijd en de druk op deze specifieke groep werknemers? Om hier antwoord op te krijgen hebben Regioplan, DirectResearch en Adolfse Organisatieadvies een enquête uitgezet onder het EU-Businesspanel van DirectResearch. Hieronder vindt u de belangrijkste bevindingen.

### Werkgevers bieden werknemers mogelijkheden om thuis te werken

Voor het merendeel van de organisaties gaan de werkzaamheden zoveel mogelijk (in aangepaste vorm) verder, waarbij werknemers hun werkzaamheden in principe vanuit huis verrichten (40%) of waarbij een deel van de werknemers op locatie werkt en een deel vanuit huis (34%).

Figuur 1: omschrijving bedrijven ten aanzien van thuis of op locatie werken (n=579<sup>a</sup>).



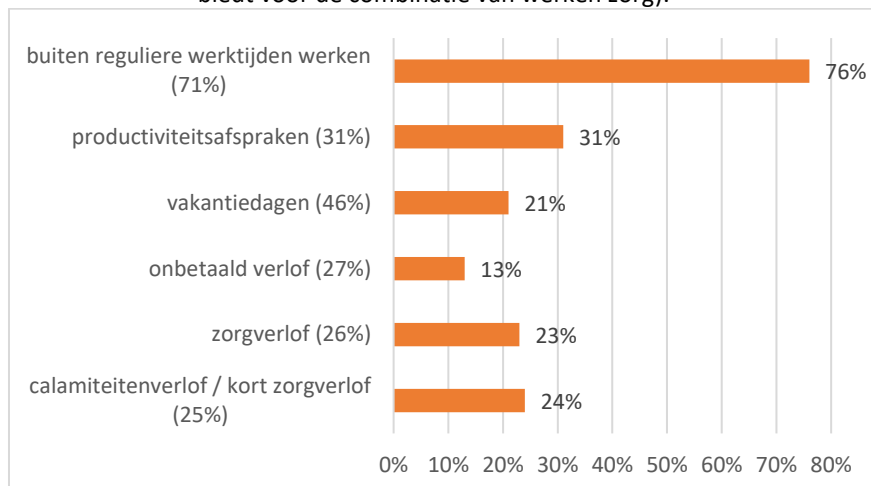
<sup>a</sup> Voor de verdere bevindingen hebben we alleen de organisaties geselecteerd waarbij sprake is van thuiswerken (eerste twee opties) in combinatie met medewerkers met jonge kinderen (424 organisaties).

### Naast thuiswerken ook andere mogelijkheden voor combineren werk & zorg

Naast thuiswerken bieden werkgevers ook andere mogelijkheden om werk en zorg te kunnen combineren. De meest voorkomende mogelijkheden zijn werken buiten reguliere werktijden (71%) en het opnemen van vakantiedagen (46%). Andere opties zijn: afspraken over een lagere productiviteit, onbetaald verlof, zorgverlof of calamiteitenverlof (elk rond de 30%).

De meeste werkgevers geven aan dat hun werknemers voornamelijk gebruik maken van de optie om buiten reguliere werktijden te werken (76%), terwijl veel minder werknemers vakantiedagen opnemen. Overigens vinden de meeste werkgevers (83%) het ook logisch dat werknemers niet eerst hun vakantiedagen opmaken om voor hun kinderen te kunnen zorgen.

**Figuur 2:** Meer dan gemiddeld gebruik door werknemers van ingezette mogelijkheden, volgens werkgevers (n=424<sup>a</sup>, met tussen haakjes percentage werkgevers dat deze mogelijkheden biedt voor de combinatie van werken zorg).



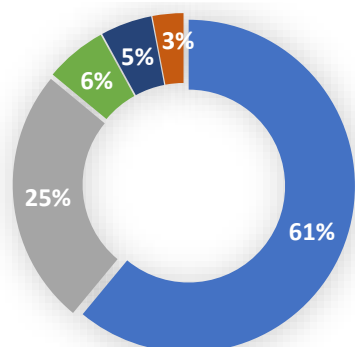
<sup>a</sup> Dit is een selectie van organisaties waarbij medewerkers met jonge kinderen (deels) thuis werken

### Werkgevers: we doen wat we kunnen

Organisaties zijn het grotendeels eens met de stelling dat wanneer de werk/privé-balans goed is, werknemers beter presteren (76%). De meeste werkgevers geven dan ook aan werknemers zoveel mogelijk tegemoet te komen binnen de mogelijkheden die ze hebben (61%), of zijn aan het nadenken over de rol die zij als werkgever hierin kunnen nemen (25%).

Nagenoeg alle organisaties (93%) communiceren mogelijkheden voor ondersteuning expliciet naar hun medewerkers. Dit gebeurt meestal in een bericht aan het voltallige personeel (63%) en/of in een persoonlijk gesprek op initiatief van de werkgever (60%). Vooral de opties om thuis en buiten reguliere werktijden te werken worden vaak genoemd naar werknemers (beiden 50%). Naast de ondersteuningsmaatregelen in figuur 2 weten werkgevers niet goed wat ze verder kunnen doen om werknemers te faciliteren in het combineren van arbeid en de zorg voor jonge kinderen (43%) of hebben hier geen mogelijkheid voor (31%). Een groot deel van de organisaties die naast verlofmogelijkheden wel andere initiatieven heeft ontplooid richt zich op het zo goed mogelijk faciliteren van de thuiswerkplek, door bijvoorbeeld bureaumiddelen beschikbaar te stellen.

**Figuur 3:** positie van de werkgever (n=424)



- We doen als werkgever wat we kunnen, maar meer mogelijkheden hebben we op dit moment niet.
- We zijn aan het nadenken over onze rol die we als werkgever hierin kunnen hebben.
- Ik maak me hier zorgen over, maar weet niet hoe ik als werkgever hierbij kan helpen.
- Dit moet de werknemer samen met zijn eventuele partner oplossen. De werkgever heeft hier geen rol in.
- Ik maak me hier geen zorgen over, want dit speelt niet bij mijn werknemers.

### **Zijn de huidige oplossingen op de lange termijn houdbaar?**

Dat de situatie van thuiswerken in combinatie met het sluiten van scholen en opvanginstellingen stress kan opleveren voor werknemers, is iets wat werkgevers lijken te erkennen. Zij zien het belang van een goede werk/privé-balans en erkennen dat werknemers hiermee worstelen nu de kinderen thuis zijn. Op korte termijn zijn diverse ondersteuningsmogelijkheden aan het personeel aangeboden zoals thuiswerken, werken buiten de reguliere werktijden, productiviteitsverlaging, of het opnemen van verlof (vakantiedagen, zorgverlof of onbetaald verlof). De mogelijkheden worden expliciet op initiatief van de organisatie naar werknemers gecommuniceerd. De nadruk ligt hierbij op de vormen die niet ten koste gaan van de productiviteit: flexibele werktijden en het opnemen van vakantiedagen.

Het is natuurlijk de vraag of de ingezette ondersteuningsmogelijkheden de stress voor werknemers daadwerkelijk doen verminderen. Aangezien werknemers terughoudend lijken te zijn in het opnemen van vakantiedagen, zullen hun dagen momenteel extra vol zijn waarbij arbeid en zorg mogelijk door elkaar heen lopen. Bij werkgevers is de motivatie om medewerkers te ondersteunen meestal aanwezig, maar tegelijkertijd weten zij niet goed welke verdere initiatieven zij kunnen inzetten om werknemers (nog meer) te ontlasten, mede gezien de bedrijfseconomische mogelijkheden.

Deze uitkomst lijkt daarmee haaks te staan op eerdere berichten in de media waarin bijvoorbeeld gesproken werd over werknemers die gedwongen werden vakantiedagen op te nemen. Wij zien in deze tegenstrijdige geluiden ruimte voor werkgevers om vooral met medewerkers in gesprek te gaan over mogelijkheden voor het verder wegnemen van stress, zeker als deze situatie nog langer gaat duren.

**Vragen of meer weten?** U kunt contact opnemen met:

Hetty Visee (Regioplan, via email: [hetty.visee@regioplan.nl](mailto:hetty.visee@regioplan.nl) of telefonisch 020 5315363).

Arnold Adolfse (Adolfse Organisatieadvies, via email: [contact@adolfse.org](mailto:contact@adolfse.org) of telefonisch 06 17450968)

### ***\*verantwoording***

#### ***Bereik en selectiecriteria***

De vragenlijst is breed uitgezet in het werkgeverspanel van DirectResearch. De vragenlijst is door 1952 bedrijven geopend, waarvan 579 organisaties voldeden aan de eerste twee selectiecriteria. Dit wil zeggen dat de enquêtes zijn ingevuld door personen die binnen de organisatie (mede) verantwoordelijk zijn voor beslissingen over HRM/personeelszaken (selectie criterium 1) met personeel in dienst met kinderen jonger dan 12 jaar (selectie criterium 2). De eerste onderzoeksvraag uit de enquête was tevens een selectievraag. Alleen organisaties waarbij medewerkers grotendeels thuis kunnen werken zijn geselecteerd (n = 424). Organisaties waarbij medewerkers doorwerken op locatie en organisaties waarbij de werkzaamheden bijna volledig tot stilstand zijn gekomen, zijn verder niet meegenomen in de analyse.

#### ***Kenmerken organisaties***

Het merendeel van de organisaties heeft meer dan 50 personeelsleden (59%), is gevestigd in Noord-Holland, Zuid-Holland of Utrecht (53%) en valt onder de sector 'zakelijke dienstverlening' (21%). Ongeveer 1 op de drie deelnemende organisaties zijn (semi-) publiek (overheid, onderwijs en zorg- en welzijn). De overige organisaties scharen zichzelf onder andere private sectoren of onder 'overige dienstverlening'. Gemiddeld is 54 procent van het personeelsbestand man, en heeft 17 procent een tijdelijk contract.