



Ministerie van Infrastructuur  
en Waterstaat

# Thuiswerken en de coronacrisis

Een overzicht van studies naar de omvang, beleving en toekomstverwachting van thuiswerken in coronatijd

Marije Hamersma, Mathijs de Haas en Roel Faber

Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid | KiM



# Highlights

Het advies om thuis te werken is één van de belangrijke maatregelen waarmee het kabinet de verspreiding van het coronavirus wil tegengaan. Hiertoe is het van belang zicht te hebben op het aantal werknemers dat thuiswerkt (nu en vóór de coronacrisis). Daarnaast is het belangrijk te weten hoe werknemers en werkgevers het thuiswerken beleven en in welke mate zij verwachten de komende maanden en na afloop van de coronacrisis thuis te blijven werken. Sinds de start van de coronacrisis hebben veel studies gekeken naar de mate, de beleving en de toekomst van thuiswerken. In deze publicatie vat het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) de belangrijkste bevindingen van deze studies samen en duiden we de verschillen en overeenkomsten ertussen. Daarnaast bieden we verklarende analyses met behulp van de data die we hebben verzameld voor corona (september 2019) aan het begin van de crisis (eind maart/begin april) en na afloop van de ‘intelligente lockdown’ (eind juni/begin juli). De belangrijkste inzichten vatten we hieronder samen.

## Mate van thuiswerken

- Vóór de coronacrisis werkte ongeveer 1 op de 3 werkenden wel eens thuis, ongeveer 6% van hen deed dit (bijna) volledig. Dit beeld is vrij consistent over verschillende studies;
- Aan het begin van de coronacrisis werkte ongeveer 45-56% van de werkenden wel eens thuis, een groot deel van hen deed dit (bijna) volledig. Het aandeel thuiswerkers nam in de afgelopen maanden (mei-half juli) iets af, met name het aandeel fulltime thuiswerkers;
- De mate van thuiswerken verschilt (pre-corona) sterk tussen sectoren, functies en typen werkzaamheden. Zo is het voor werknemers in de ICT en de automatisering, managers en andere werkenden met een kantoorfunctie gemakkelijker om thuis te werken. Ook hogeropgeleiden en ouderen werken normaal gesproken vaker thuis dan anderen;
- Tijdens de coronacrisis nam het thuiswerken het sterkst toe onder hoogopgeleiden, OV-forenzen en mensen met een baan die zij geschikt achten voor thuiswerken;
- Met name jongere werknemers en werknemers in het onderwijs zijn eind juni/begin juli weer vaker op locatie gaan werken in vergelijking tot het begin van de coronacrisis.

## Beleving thuiswerken

### Algemeen beeld

- Ongeveer 55-70% van de thuiswerkers heeft positieve ervaringen met thuiswerken in coronatijd en dit beeld lijkt vrij constant over de tijd;
- Ondanks de positieve ervaringen benadrukken verschillende onderzoekers wel dat thuiswerken het werkplezier voor een groot deel van de thuiswerkers aan het begin van de coronacrisis heeft verminderd;
- Werknemers zien vooral het missen van collega's en de verstoring van de werk-privébalans als nadeel van thuiswerken; het ontbreken van reistijd, meer autonomie en flexibele werktijden noemen zij vaak als voordelen;
- Sociaaleconomische- en sectorkenmerken spelen slechts een beperkte rol bij de verklaring van verschillen in de beleving van thuiswerken. Wel hebben jongere werkenden wat minder positieve ervaringen;
- Ervaring met thuiswerken vóór de coronacrisis en een baan die zich (naar eigen zeggen) leent voor thuiswerken, hangen in positieve zin samen met hoe werknemers het thuiswerken in coronatijd hebben beleefd. Ditzelfde geldt voor een productief gevoel, goede thuiswerkfaciliteiten en ondersteuning door de werkgever. Het missen van collega's heeft een negatief verband met de thuiswerkervaring.

#### *Productiviteit*

- De meeste thuiswerkers voelen zich voldoende productief als zij thuiswerken (55-70%) en deze productiviteit lijkt tussen eind maart en juli te zijn gestegen;
- Een ongeveer even groot deel van de werkenden vindt de eigen productiviteit hoger respectievelijk lager ten opzichte van de situatie vóór de coronacrisis;
- Vooral thuiswerkers met een naar eigen zeggen goede thuiswerkplek en ondersteuning door de werkgever voelen zich productiever bij thuiswerken;
- De meeste (vooral grotere) werkgevers geven aan dat thuiswerken de productiviteit maar beperkt heeft beïnvloed. Bij het MKB lijkt dit beeld iets negatiever.

#### *Gezondheid*

- 17% van de thuiswerkers rapporteert eind juni fysieke klachten door thuiswerken, 8% rapporteert psychische klachten;
- Er is geen duidelijk verschil in de gerapporteerde gezondheid van thuiswerkers vóór en tijdens de coronacrisis;
- Vrouwen en jongere werkenden ervaren door thuiswerken meer gezondheidsklachten.
- Een (naar eigen zeggen) goede thuiswerkplek hangt samen met minder fysieke klachten, terwijl werkenden die collega's missen juist meer klachten rapporteren.

#### *Faciliteiten*

- Op basis van de studies heeft ongeveer 60-75% van de thuiswerkers naar eigen zeggen goede faciliteiten om thuis te werken en is ongeveer 50-60% tevreden over de ondersteuning die de werkgever hierbij biedt;
- Oudere werknemers zijn negatiever over de steun door de werkgever, maar hebben naar eigen zeggen juist vaker een goede thuiswerkplek;
- Ervaring met thuiswerken vóór de coronacrisis en een baan die zich (naar eigen zeggen) leent voor thuiswerken, hangen zowel samen met het hebben van een goede thuiswerkplek als met ervaren steun door de werkgever;
- Veel organisaties (zo'n 70-80%) hadden vóór de coronacrisis al thuiswerkfaciliteiten, met name grote bedrijven rapporteren dit;
- Een groot deel van de organisaties (70-90%) heeft de mogelijkheid tot thuiswerken verbeterd als gevolg van de coronacrisis.

#### *(Sociale) interactie*

- Ongeveer 50-70% van de thuiswerkers mist zijn of haar collega's en dit beeld lijkt vrij constant door de tijd;
- Werkenden die door de coronacrisis meer zijn gaan thuiswerken, missen hun collega's meer dan andere werkenden;
- Het merendeel van de werkgevers ervaart tijdens de coronacrisis een extra uitdaging op het gebied van de onderlinge verbondenheid binnen de organisatie.

### **Toekomstverwachting thuiswerken**

- Uit de meeste studies blijkt dat een aanzienlijk deel (ruwweg 40-60%) van de thuiswerkers na de coronacrisis verwacht vaker te gaan thuiswerken dan voor de crisis. Dit aandeel is in de periode maart-juli gegroeid;
- De grootste groep werkenden verwacht na de coronacrisis tussen de 1 en 3 dagen thuis te blijven werken. Maximaal 10% van de thuiswerkers verwacht na de coronacrisis (bijna) fulltime thuis te blijven werken;
- De intentie om vaker thuis te werken wordt met name beïnvloed door de mate waarin werknemers (meer zijn gaan) thuiswerk(t)en en door thuiswerkervaringen. OV-reizigers verwachten met name de komende maanden (nog) vaker thuis te werken dan autoreizigers.

# Inhoud

## Highlights 2

### 1 Inleiding 5

- 1.1 Achtergrond 5
- 1.2 Onderzoeksvragen 5
- 1.3 Aanpak 5
- 1.4 Leeswijzer 7

### 2 Selectie van studies over thuiswerken in coronacrisis 8

### 3 Mate van thuiswerken 10

### 4 Beleving van thuiswerken 16

- 4.1 Thuiswerken in het algemeen 16
- 4.2 Productiviteit thuiswerken 21
- 4.3 Gezondheid en thuiswerken 24
- 4.4 Faciliteiten 27
- 4.5 (Sociale) Interactie 30

### 5 Toekomstverwachting thuiswerken 34

### 6 Conclusie en aandachtspunten 39

## Highlights (EN) 42

## Literatuur 44

## Bijlage 1: Studies overwogen voor dit onderzoek 47

## Bijlage 2: Statistische analyse(s) KiM-data 50

## Colofon 64

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

Thuiswerken is één van de cruciale maatregelen waarmee het kabinet de verspreiding van het coronavirus wil tegengaan. Op het hoogtepunt van de crisis (begin april 2020) werkte, mede als gevolg van deze maatregel, ongeveer 40% van de werkenden vrijwel volledig thuis (De Haas et al., 2020). Ook begin juli werkte nog steeds zo'n 35% van de werkenden meer thuis dan vóór de coronacrisis.

Thuiswerken gaat niet alleen de verspreiding van corona tegen, thuiswerken en digitaal vergaderen hebben ook een positieve uitwerking op de congestie en het klimaat. Thuiswerken vermindert het verkeer in de spits (zie bijvoorbeeld Van der Loop, 2018) en is één van de manieren om CO<sub>2</sub>-reductie te bewerkstelligen (zie bijvoorbeeld Klimaatakkoord, 2020). Als iedereen die kan thuiswerken, dit een dag extra doet (ten opzichte van de situatie vóór de coronacrisis), levert dit de samenleving volgens onderzoek van PricewaterhouseCoopers € 3,9 miljard aan baten op (PWC, 2020). Door de toenemende mogelijkheden van digitalisering nam het thuiswerken ook in de periode vóór de coronacrisis al toe (zie bijvoorbeeld CBS, 2019).

Thuiswerken en digitaal vergaderen zijn echter niet voor alle beroepen even gemakkelijk te realiseren. Ook kunnen verschillen tussen de thuissituaties van werknemers ervoor zorgen dat de ene werknemer gemakkelijker thuiswerkt dan de ander (zie bijvoorbeeld SCP, 2020). Met het oog op het stimuleren van thuiswerken is het van belang inzicht te hebben in de beleving van thuiswerken en de factoren die daarop van invloed zijn (SER Denktank, 2020).

In de afgelopen coronatijd heeft het KiM, evenals veel andere organisaties onderzoek gedaan naar de mate van, de beleving van en de verwachting rond thuiswerken. Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) en andere ministeries hebben behoefte aan een overzicht van deze studies en de inzichten die zij opleveren. In deze studie geeft het KiM een dergelijk overzicht. Hiernaast duiden en verklaren we waar mogelijk de overeenkomsten en verschillen. De inzichten zijn verrijkt met verklarende analyses op basis van door het KiM verzamelde data. Hiermee willen we meer inzicht bieden in de factoren die de omvang van, de beleving van en de verwachting rond thuiswerken beïnvloeden.

## 1.2 Onderzoeksvragen

In deze studie beantwoordt het KiM de volgende onderzoeksvragen:

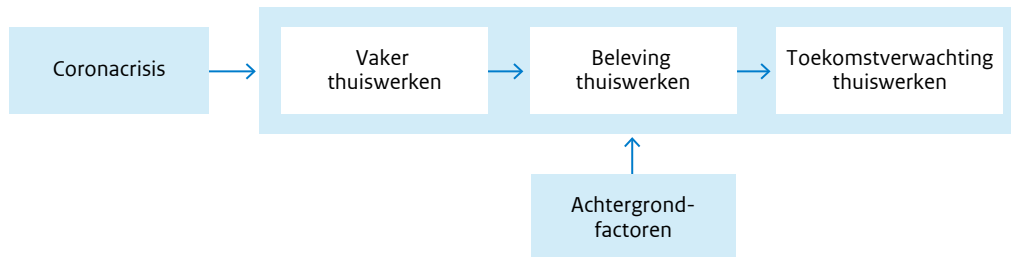
- Hoe hebben de aard en de omvang van het thuiswerken zich ontwikkeld als gevolg van de coronacrisis?
  - Hoe beleven werknemers het thuiswerken en hoe faciliteren werkgevers dit?
  - In hoeverre verwachten werknemers ook in de toekomst vaker te gaan thuiswerken?
- Welke factoren zijn op bovenstaande aspecten van invloed?

## 1.3 Aanpak

Figuur 1 geeft een overzicht van de relatie tussen de thema's die centraal staan in deze studie. De coronacrisis heeft impact gehad op de mate van thuiswerken. Doordat zij thuiswerken doen werknemers hiermee niet alleen ervaring op, ook ontwikkelen ze een verwachting ten aanzien van de mate

waarin zij in de toekomst zullen thuiswerken. In welke mate zij thuiswerken, hoe ze deze situatie beleven en in hoeverre ze verwachten dit ook in de toekomst te blijven doen, wordt daarnaast beïnvloed door achtergrondfactoren zoals sociaaleconomische aspecten, eerdere ervaringen met thuiswerken en kenmerken van het werk.

**Figuur 1: Conceptueel kader studie**



In het onderzoek onderscheiden we drie fases.

#### *Fase 1*

Op basis van een internetscan (op zoektermen ‘thuiswerken, onderzoek/studie, corona’) en rondvragen in het netwerk hebben we een overzicht gemaakt van recent onderzoek op het gebied van thuiswerken in Nederland tijdens de coronacrisis dat aandacht besteedt aan één of meer van de volgende aspecten:

- Ontwikkeling van de frequentie van thuiswerken;
- Beleving van thuiswerken;
- Verwachtingen ten aanzien van toekomstig thuiswerken;
- Factoren die bovenstaande aspecten beïnvloeden.

Het gaat hierbij met name om studies onder werkenden. Hiernaast bespreken we een aantal studies die het werkgeversperspectief belichten. Uit de gevonden studies hebben we die studies geselecteerd die in enige mate representatief zijn voor de Nederlandse bevolking of voor een specifieke doelgroep. In hoofdstuk 2 bespreken we de geselecteerde studies nader.

Aanvullend hebben we een quickscan gedaan van recente literatuur die vóór de coronacrisis is verschenen en die ingaat op factoren die de kans op thuiswerken, de beleving van thuiswerken en de verwachting rond thuiswerken kunnen beïnvloeden. Ook is gekeken naar studies die aandacht besteden aan aspecten die thuiswerken binnen organisaties kunnen helpen faciliteren<sup>1</sup>. Deze komen aan de orde in tekstkader 2.

#### *Fase 2*

In de tweede fase analyseren we de geselecteerde onderzoeken op hun inzichten met betrekking tot de drie kernthema’s van de voorliggende studie. Per thema geven we een overzicht van de inzichten. Hiernaast duiden en verklaren we waar mogelijk de verschillen en overeenkomsten tussen de studies.

#### *Fase 3*

In de derde fase staan de achterliggende factoren centraal die van invloed (kunnen) zijn op verschillen in de mate van, de beleving van en de verwachting rond thuiswerken. Op twee manieren geven we inzicht hierin:

1. Met een literatuurscan brengen we de achterliggende factoren (zoals opleiding, inkomen) in beeld. Hierbij kijken we zowel naar de geselecteerde studies over thuiswerken tijdens de coronacrisis als naar andere studies die iets zeggen over relevante factoren.

<sup>1</sup> Hierbij is met name gebruik gemaakt van een literatuurstudie die is verricht door de coalitie anders reizen.

2. Met aanvullende statistische (regressie)analyses op de data die het KiM heeft verzameld op de verschillende thema's van deze studie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van data uit drie verschillende metingen: 1) Meting van september 2019 (pré-corona), 2) Meting eind maart/begin april (begin van de coronacrisis) en 3) Meting eind juni/begin juli (na de 'intelligente lockdown'). Hierbij verklaren we een afhankelijke variabele (zoals het aandeel thuiswerken of de mate van positieve ervaringen met thuiswerken) uit verschillende achtergrondfactoren van de respondent. Met deze modellen is het mogelijk te bepalen welke kenmerken een significante invloed hebben op de mate van thuiswerken terwijl rekening wordt gehouden met andere kenmerken. De data van het Mobiliteitspanel Nederland (MPN) hebben als beperking dat zij alleen sectorinformatie geven en geen informatie over het type werkzaamheden van mensen. Wel kregen respondenten tijdens de tweede meting in de coronacrisis de vraag voorgelegd of zij hun baan geschikt achten voor thuiswerken. Zie bijlage 2 voor een methodologische beschrijving en de modelschattingen.

## 1.4 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk (2) geven we eerst een overzicht van de voor deze studie geselecteerde en in coronatijd uitgevoerde onderzoeken. De onderzoeken die in de analyse centraal staan, zijn in enige mate representatief voor de Nederlandse bevolking of voor een specifieke doelgroep. Hoofdstuk 3 gaat over de mate waarin werknemers thuiswerken, voorafgaand aan en tijdens de coronacrisis. Hoofdstuk 4 richt zich vervolgens op de beleving van thuiswerken. Hierbij kijken we niet alleen naar inzichten in de algemene ervaring van thuiswerken, maar ook naar (beleefde) gezondheid, productiviteitsbeleving, faciliteiten en (sociale) interactie. Waar mogelijk beschrijven we zowel het werknemers- als het werkgeversperspectief. In hoofdstuk 5 gaan we in op de verwachtingen voor de toekomst en analyseren we in hoeverre mensen verwachten ook in de komende maanden en na de coronacrisis vaker thuis te werken. In hoofdstuk 6 tot slot vatten we de conclusies samen en benoemen we enkele aandachtspunten voor beleid.

## 2 Selectie van studies over thuiswerken in coronacrisis

In deze overzichtsstudie vergelijken we de resultaten uit verschillende onderzoeken over de mate van, de beleving van en de verwachting rond thuiswerken met elkaar. Hiervoor hebben we studies geselecteerd die een representatief beeld schetsen voor Nederland of die een duidelijke doelgroep belichten. Waar nodig en mogelijk hebben we extra informatie opgevraagd bij de onderzoekers van die studies. Studies die niet aan bovenstaande criteria voldoen (bijvoorbeeld omdat zij maar één organisatie belichten of geen duidelijke groep vertegenwoordigen) zijn uiteindelijk niet in de selectie meegenomen. Bijlage 1 geeft een overzicht van de studies die we voor deze studie hebben overwogen. Tabel 1 vat de studies samen die we voor nadere analyse hebben geselecteerd.

Tabel 1: Overzicht geselecteerde studies

Naam	N	Wanneer	Kenmerken steekproef*
<b>Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)</b> (‘Mobiliteit en de coronacrisis’) Meting 1	2.494	27-3/4-4	Representatief NL, 12+, panelstudie
<b>Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)</b> (‘Nieuwe inzichten mobiliteit en de coronacrisis’) Meting 2	2.230	24-6/3-7	
<b>Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW)/Nederlands Verplaatsingspanel (NVP)</b> (‘Mobiliteitsgedrag en thuiswerken tijdens en na coronamaatregelen’)	3.530	20-26 april	Representatief NL, totale bevolking, cross-sectie
<b>ANWB</b> (‘Crisistracker’) Meting 1	2.104	27-4/3-5	Representatief NL, 18-75 jaar, cross-sectie
<b>ANWB</b> (‘Crisistracker’) Meting 2	2.000	8-6/14-6	
<b>ANWB</b> (‘Crisistracker’) Meting 3	2.022	6-7/12-7	
<b>RAI Vereniging</b> (‘Onderzoek Mobiliteit tijdens en na de coronacrisis’)	3.975	17-4	Representatief NL, werkenden Nederlandse beroepsbevolking, cross-sectie
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 1	±1.000	16-4	Representatief NL, 18-67 jaar, cross-sectie
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 2	±1.000	23-4	
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 3	±1.000	30-4	
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 4	±1.000	27-5	
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 5	±1.000	1-7	
<b>Nationale vacaturebank</b> (‘49% van de Nederlanders wil ook na corona thuis blijven werken’)	1.000	Laatste week april	Representatief NL, werkenden Nederlandse beroepsbevolking, cross-sectie
<b>NS /Technische universiteit Delft (TUD)</b> (‘Reisgedrag vóór, tijdens en na Corona’) Meting 1	46.000	17-4/25-4	Representatief voor treinreizigers op basis van het NS-panel, panelstudie
<b>NS /Technische universiteit Delft (TUD)</b> (‘Reisgedrag vóór, tijdens en na Corona’) Meting 2	30.632	Eind juni	



Naam	N	Wanneer	Kenmerken steekproef*
<b>Universiteit Tilburg/Bonn</b> ('Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic')	2.918	20-31 maart	Representatief NL, panelstudie
<b>Nationale Nederlanden (NN)</b> ('Waar hebben thuiswerkers behoefte aan?')	± 2.000	21-4 tot 15-5	Representatief voor werkenden 75 werkgevers, cross-sectie
<b>Stakeholderslab/DataIM</b> ('Nationale thuiswerkmonitor') Meting 1	1.051	6-4 tot 9-4	Representatief NL, 18+, cross-sectie
<b>Stakeholderslab/DataIM</b> ('Nationale thuiswerkmonitor') Meting 2	544 werkenden 90 werkgevers	12-6 tot 21-6	Representatief voor werkenden binnen 9 sectoren, 18+, cross-sectie
<b>Kaspersky</b> ('Nederlanders willen ook na de coronacrisis vaker thuiswerken')	1.000	Begin mei	Representatief voor werkenden met kantoorbaan, cross-sectie
<b>Zorgplatform OpenUp</b> ('De impact van het coronavirus op werk')	752	Eind maart	Representatief NL, 20+, cross-sectie
<b>EnergyFinder</b> ('Energie van werkend Nederland in coronatijd')	417	3 <sup>e</sup> week april	Representatief voor werkenden, cross-sectie
<b>Regionale werkgeversnetwerken/MuConsult</b> ('Thuiswerken tijdens corona')	3.251	17-4/28-4	Representatief voor werkenden aangesloten organisaties, groot deel kantoormedewerkers, cross-sectie
<b>Binnenlands Bestuur (BB)</b> ('Achtergrond thuiswerken')	6.000	19-25 maart	Representatief voor ambtenaren, cross-sectie
<b>Rijksdienst</b> ('Flitsonderzoek')	1.368	6-8 april	Representatief voor ambtenaren, cross-sectie
<b>Universiteit Utrecht/Universiteit van Amsterdam/Radboud Nijmegen</b> ('Werkende ouders in tijden van Corona')	868	13-28 april	Representatie voor werkende ouders, cross-sectie
<b>Capterra/Gartner</b> ('Werken vanuit huis in coronatijd')	923	Eind maart/ begin april	Representatief voor kantoorwerkenden in MKB, cross-sectie
<b>Panteia</b> ('MKB ondernemers in de problemen door terugloop van nieuwe orders en opdrachten')	7.248	6-21 april	Representatief voor ondernemers in het MKB, cross-sectie
<b>Willis Towers Watson</b> ('Nederlandse werkgevers blijven veerkrachtig en productief tijdens de enorme verschuiving naar thuiswerken tijdens Covid-19')	109	April 2020	"Grote Nederlandse bedrijven met in totaal 2 mln werknemers", cross-sectie
<b>AWVN</b> ('Effecten van de coronacrisis op bedrijven') Meting 1	113	Maart	Representatief voor werkgevers NL ("weerspiegeling van het bedrijfsleven met lichte oververtegenwoordiging van grote bedrijven en afwezigheid van landbouw")
<b>AWVN</b> ('Effecten van de coronacrisis op bedrijven') Meting 2	70+	April	
<b>AWVN</b> ('Effecten van de coronacrisis op bedrijven') Meting 3	70+	Juni	
<b>Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW)</b> ('Onderzoek onder Nederlandse werkgevers (100+ medewerkers): inzicht in maatregelen omtrent duurzaam reisgedrag')	1.130	2 <sup>e</sup> deel mei	Representatief voor werkgevers NL, cross-sectie
<b>NOS</b> ('Veel thuiswerken is de nieuwe realiteit, zien de grootste werkgevers')	25	Eind juli	Grootste Nederlandse werkgevers, cross-sectie

\*Op basis van achterliggende documentatie of naar eigen zeggen van de onderzoeker.

# 3 Mate van thuiswerken

In dit hoofdstuk analyseren we de studies die informatie geven over de mate van thuiswerken. Eerst kijken we naar de periode vóór de coronacrisis, vervolgens naar de periode van de coronacrisis. Hieronder presenteren we de belangrijkste inzichten.

## Vóór de coronacrisis werkte ongeveer 1 op de 3 werkenden wel eens thuis, ongeveer 6% deed dit (bijna) volledig.

- Al vóór de coronacrisis zijn verschillende onderzoeken gedaan naar thuiswerken in Nederland: het Mobiliteitspanel Nederland (MPN) van het KiM, het Landelijk reizigersonderzoek (LRO) dat is uitgevoerd in opdracht van IenW, en de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS (zie Tabel 2 voor een overzicht). In elk van deze onderzoeken kregen respondenten de vraag voorgelegd of zij wel eens thuiswerken. De aandelen lopen uiteen van 29% in het LRO tot 39% in de EBB. Het MPN ligt met 34% precies tussen deze percentages in. Het verschil kan deels worden verklaard door een verschil in definitie. Zo gaat het in het LRO om werknemers die minimaal 1 dag per week thuiswerken, terwijl het in het MPN en EBB gaat om minimaal 1 uur per week thuiswerken. Daarnaast worden werknemers die vanuit de eigen woning werken, in de EBB ook als thuiswerker beschouwd. Denk aan vertegenwoordigers die vanuit huis hun klanten bezoeken. Doordat een deel van de werkenden die in de EBB als thuiswerker worden beschouwd in feite nooit thuis werkt, kan het aandeel thuiswerkers in dit onderzoek (iets) te hoog liggen. Het aandeel mensen dat vóór de coronacrisis fulltime thuiswerkt, is alleen expliciet op basis van het MPN bekend. Dit zijn werknemers die minimaal 3/4 van hun werkzame uren thuiswerken.

Tabel 2: Thuiswerken vóór corona

	N	Tijdperiode	Aandeel thuiswerkers	Aandeel fulltime thuiswerken
MPN	5816	Najaar 2019	33%	6%
LRO	10124	Okt/nov 2019	29%	-
EBB	>100.000	2019	39%	-

- Een aantal van de geselecteerde onderzoeken die zijn uitgevoerd naar aanleiding van de coronacrisis, biedt informatie over het aandeel werkenden dat vóór de coronacrisis wel eens thuiswerkte (Tabel 3). Het gevonden aandeel ligt voor de meeste onderzoeken tussen de 29% en 35% (KiM 1, KiM 2, IenW/NVP, Reg. Werkgeversnetwerken, ANWB en de RAI Vereniging); dat komt overeen met de eerdergenoemde studies (MPN, LRO en EBB) naar thuiswerken vóór de coronacrisis. In het onderzoek van NS/TUD ligt het aandeel thuiswerken iets hoger, namelijk 42%. Dit is waarschijnlijk toe te schrijven aan de steekproef. Treinreizigers zijn gemiddeld gezien vrij hoogopgeleid/kenniswerkers, waardoor ze vaker een baan hebben waarbij ze kunnen thuiswerken (zie ook Bakker et al., 2020).
- Ook voor werkenden die vóór de coronacrisis (bijna) volledig thuiswerkten, liggen de aandelen dicht bij elkaar. Van de 6 onderzoeken (KiM 1, KiM 2, IenW/NVP, ANWB, NS/TUD en RAI Vereniging) die hierover informatie verschaffen, komen er 5 op hetzelfde aandeel (6%) uit. Dit aandeel is gelijk aan dat in het onderzoek met het MPN vóór de coronacrisis. Alleen de ANWB vindt een hoger percentage: 9%. Dit verschil is niet direct te verklaren op basis van de beschikbare informatie.

**Aan het begin van de coronacrisis werkte ongeveer 45-56% van de werkenden wel eens thuis, een groot deel van hen deed dit (bijna) volledig. Het aandeel thuiswerkers nam in de afgelopen maanden (mei-half juli) iets af.**

- De overheidsoproep om thuis te werken heeft ertoe geleid dat het aandeel thuiswerkers in Nederland flink is gestegen in vergelijking tot voor de coronacrisis (Tabel 3). De onderzoeken, die representatief zijn voor heel Nederland, komen uit op een aandeel thuiswerkers tijdens de coronacrisis van 40-69%, waarbij de 40% en 69% uitschieters zijn ten opzichte van andere representatieve onderzoeken. Wanneer we deze uitschieters niet meenemen, is het aannemelijk dat over alle werkenden in Nederland gezien het aandeel thuiswerkers aan het begin van de coronacrisis ongeveer 45-56% was.
- Het deel van de thuiswerkers dat tijdens de coronacrisis (bijna) volledig thuiswerkte, ligt aanzienlijk hoger dan daarvoor. Uit alle studies blijkt dat aan het begin van de coronacrisis meer dan 2/3 van de thuiswerkers dit (bijna) volledig deed.
- Meer recente onderzoeken rapporteren een iets lager aandeel thuiswerkers. Dit aandeel ligt overigens nog wel binnen de bovengenoemde reikwijdte. Uit de 2<sup>e</sup> meting van het KiM (eind juni) komt naar voren dat het aandeel thuiswerkers binnen dezelfde groep mensen inderdaad afneemt, maar dat het nog steeds fors hoger is dan vóór de coronacrisis. Wel is het aandeel thuiswerkers dat (bijna) volledig thuiswerkt, sinds het begin van de coronacrisis aanzienlijk afgenomen. Bij de 1<sup>e</sup> KiM-meting (eind maart) werkte ruim 70% van de thuiswerkers (bijna) volledig thuis; dit aandeel is bij de 2<sup>e</sup> meting afgenomen tot iets minder dan de helft.

**Tabel 3: Overzicht mate van thuiswerken vóór en tijdens de coronacrisis, op basis van geselecteerde studies**

	Tijdperiode	Aandeel thuiswerkers op meet-moment studie	Aandeel thuiswerkers vóór corona	Aandeel volledige thuiswerkers op meet-moment studie	Aandeel volledige thuiswerkers vóór corona	Aandeel vaker thuiswerken op meet-moment studie	Thuiswerken absoluut op meet-moment studie
KiM	27-3/4-4	54%	33%	39%	6%	44%	12,7 uur, 44%, was 3,4 uur, 13%
	24-6/4-7	48%	34%	23%	6%	36%	9,5 uur, 31%, was 3,4 uur, 12%
IenW/NVP	20-4/27-4	69%	32%	45%	6%	-	2,72 dag, was 0,69 dag
Reg. Werkgevers	17-4/28-4	87%	31%	68%	-	-	-
ANWB	27-4/3-4	45%	35%	20%	9%	-	-
	8-6/14-6	42%	35%	17%	9%	-	-
	6-7/12-7	37%	35%	12%	9%	-	-
Proof/Motivaction	16-4	48%	-	-	-	-	-
	23-4	40%	-	-	-	-	-
	30-4	45%	-	-	-	-	-
	27-5	43%	-	-	-	-	-
	01-7	42%	-	-	-	-	-
NS/TUD	17-4/25-4	81%	42%	62%	6%	-	-
	Eind juni	75%	42%	47%	6%	-	-

	Tijdperiode	Aandeel thuiswerkers op meet-moment studie	Aandeel thuiswerkers vóór corona	Aandeel volledige thuiswerkers op meet-moment studie	Aandeel volledige thuiswerkers vóór corona	Aandeel vaker thuis-werken op meet-moment studie	Thuiswerken absoluut op meet-moment studie
Rai Vereniging	17-4	60%*	29%	-	6%	-	-
UvT/Bonn	20-3/31-3						14,3 uur, 49%, was 4 uur, 12%
Capterra	Eind maart/ begin april	-	-	54%	-	-	-
Zorgplatform OpenUp	Eind maart	-	-	48%**	-	-	-

\* De Rai rapporteert 56%, maar telt daarbij ook werklozen mee; na correctie komt het aandeel uit op 60%.

\*\* Zorgplatform OpenUp rapporteert 45%, maar telt ook de (tijdelijk) werklozen mee; na correctie komt het aandeel uit op 48%.

### De verschillen tussen de onderzoeken lijken vooral te worden veroorzaakt door verschillende steekproeven, gehanteerde definities van een thuiswerker en de periode waarin het onderzoek plaatsvond.

- Niet elke studie hanteert dezelfde definitie van een thuiswerker. Dit kan invloed hebben op de mate van thuiswerken die uit een onderzoek volgt. Bij een vergelijking van de onderzoeken moet hiermee rekening worden gehouden. Zo beschouwt het KiM iemand als thuiswerker wanneer deze minimaal 1 uur per week thuiswerkt. In de onderzoeken onder de regionale werkgeversnetwerken gaat het daarentegen om mensen die minimaal 1 keer per maand thuiswerken, en bij IenW/NVP om minimaal 1 dag per week. Ook in het NS/TUD-onderzoek gaat het om 1 keer per week. Respondenten zullen deze definitie ook interpreteren als een dagdeel thuiswerken. De Rai Vereniging hanteert geen exacte definitie van een thuiswerker in haar onderzoek. Daar gaat het om het aandeel mensen dat aangeeft zoveel mogelijk thuis te werken of dit voor de coronacrisis ook al te hebben gedaan. Ook in het onderzoek van Proof gaat het om geheel of gedeeltelijk thuiswerken zonder dat daarbij een exacte definitie wordt gegeven van het minimale aantal uren per week. Zorgplatform OpenUp stelt respondenten de vraag of zij overwegend thuiswerken, waardoor geen onderscheid is te maken tussen deels en volledig thuiswerken. En in het onderzoek van Capterra gaat het alleen om volledig thuiswerken.
- Daarnaast heeft de samenstelling van de steekproef invloed op de mate van thuiswerken die uit een onderzoek komt. Zo bestaat de steekproef van de regionale werkgeversnetwerken voornamelijk uit hoogopgeleiden die een kantoorbaan hebben of in de directie of het management zitten. Deze werkenden hebben, gezien de aard van hun werkzaamheden, naar verwachting meer mogelijkheden om thuis te werken. Het onderzoek van NS/TUD richt zich op treinreizigers, van wie bekend is dat het vaker hogeropgeleiden/kennisswerkers betreft. De treinreiziger zal daarom ook vaker thuis kunnen werken (zie ook Bakker et al., 2020). En doordat het kabinet reizigers in maart opriep om het openbaar vervoer zoveel mogelijk te mijden, zullen treinreizigers tijdens de coronacrisis ook vaker thuis hebben gewerkt.

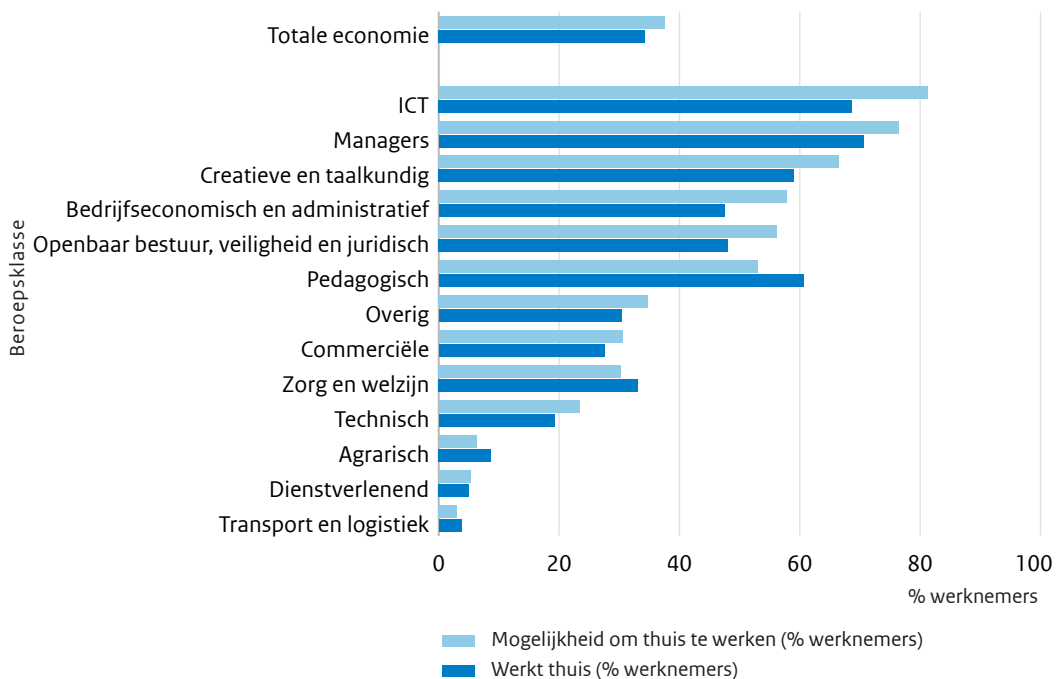
### Mate van thuiswerken verschilt sterk tussen sectoren, functies en typen werkzaamheden.

- Aan de hand van een statistische analyse op data van het KiM (Bijlage 2), uit het najaar van 2019, kunnen we een beeld schetsen van factoren die van invloed zijn op het aandeel thuiswerken vóór de coronacrisis. Hieruit blijkt onder andere dat de sector waarin iemand werkt, significant van invloed is op de mate van thuiswerken. Werknemers uit de sector automatisering en ICT werken significant vaker thuis terwijl werknemers uit de sector industrie en productie dit het minst vaak doen.
- Ook uit andere studies die aandacht besteden aan de verschillen in thuiswerken tussen groepen (voor de coronacrisis), blijkt veelal dat de mate van thuiswerken sterk verschilt tussen sectoren, functies en typen werkzaamheden. De EBB laat bijvoorbeeld zien dat er grote verschillen bestaan in de mogelijk-

heden tot thuiswerken. Ongeveer 38% van de werkenden in Nederland bleek in 2019 de mogelijkheid te hebben om thuis te werken. Opvallend is dat dit percentage lager ligt dan het percentage werknemers dat thuiswerkte tijdens de coronacrisis; dat duidt erop dat de mogelijkheden tot thuiswerken zijn toegenomen. Voor ICT-medewerkers en managers is dit aandeel een stuk hoger, namelijk respectievelijk 81% en 77%. Werknemers in de dienstverlenende beroepen en in de transport en de logistiek hebben de minste mogelijkheden om thuis te werken, respectievelijk 5% en 3% (zie ook Figuur 2). Volgens CBS zouden vooral de lagere beroepsniveaus minder mogelijkheden hebben voor thuiswerken (De Vries, 2020). Tabel 4 laat daarnaast zien dat kantoorwerkenden iets vaker thuiswerkten voor corona dan de 'gemiddelde' werkende (IenW/NVP).

- Uit statistische analyses op KiM-data blijkt verder dat werkenden in de automatisering en ICT in coronatijd vaker thuiswerken dan werknemers uit de sector industrie en productie. Dit komt overeen met het beeld van voor corona. Daarnaast geven werkenden in het onderwijs aan het begin van de crisis (maart/april) in vergelijking met de sector industrie en productie ook vaker aan thuis te werken. Ook kregen thuiswerkers tijdens de 2<sup>e</sup> meting (juni/juli) met het MPN in de coronacrisis de vraag voorgelegd of zij hun baan geschikt achten voor thuiswerken. Een positief antwoord hierop hangt samen met een hoger aandeel thuiswerken tijdens de coronacrisis.

**Figuur 2: Mogelijkheden tot thuiswerken naar beroepsklasse in 2019 (Bron: CBS)**



**Tabel 4: Verschil thuiswerken alle werkenden en kantoorwerkenden (Bron: IenW/NVP)**

	Nederland		Kantoor	
	Voor corona	April 2020	Voor corona	April 2020
Geen	68%	31%	63%	12%
1 dag	16%	5%	23%	3%
2 dagen	6%	8%	6%	7%
3 dagen	3%	10%	3%	12%
4 dagen	2%	16%	2%	25%
> 4 dagen	4%	29%	2%	40%

### Hogeropgeleiden en ouderen werken vaker thuis.

- Uit de eerdergenoemde analyse met MPN-data uit het najaar van 2019 blijkt dat niet alleen de sector waarin iemand werkt significant van invloed is op de mate waarin deze vóór de coronacrisis thuiswerkte. Ook opleidingsniveau en leeftijd zijn daarop significant van invloed. Hogeropgeleiden werken volgens de analyse (pre-corona) vaker thuis dan laagopgeleiden. Dit blijkt overigens ook uit een eerdere studie van KiM (Van der Loop, 2018) en op basis van de EBB (CBS Statline, 2019). Daarnaast blijken op basis van de analyse van MPN-data relatief jonge werknemers (tot 35 jaar oud) significant minder vaak thuis te werken dan de groep werkenden van 35-55 jaar oud, die op hun beurt weer minder vaak thuiswerkt dan oudere werknemers (55 jaar en ouder). De eerder aangehaalde studie van KiM (Van der Loop, 2018) vindt dat werkenden tussen 25 en 45 jaar iets vaker zouden thuiswerken dan andere leeftijdsgroepen. CBS rapporteert (ook) een licht hoger aantal thuiswerkers in de groep 35-45 jarigen op basis van de EBB in 2019 (CBS Statline). In beide studies wordt overigens niet gecorrigeerd voor andere variabelen, zoals in de analyse op basis van MPN-data wel wordt gedaan. Wordt bijvoorbeeld gekeken naar een enkel kenmerk (zoals geslacht), dan kan de uitkomst zijn dat mannen of juist vrouwen vaker thuiswerken. Dit hoeft echter niet te betekenen dat geslacht een bepalende factor is voor de mate van thuiswerken. Het verschil kan namelijk ook ontstaan door andere kenmerken, zoals type werkzaamheden of opleidingsniveau.
- Als we (met data van de 2<sup>e</sup> MPN-coronameting in juni/juli) kijken naar de factoren die van invloed zijn op de mate van thuiswerken tijdens de coronacrisis, dan blijken naast opleidingsniveau ook geslacht en de manier van reizen naar het werk daar significant mee samen te hangen. Vrouwen werken op basis van de data tijdens de coronacrisis vaker thuis dan mannen en mensen die normaal met het OV naar werk reizen, werken vaker thuis dan de autoforens. Het verschil tussen mannen en vrouwen is overigens niet significant op basis van de data aan het begin van de crisis (eind maart/begin april). Hogeropgeleiden werken zowel eind maart/begin april als eind juni/begin juli vaker thuis dan lager opgeleiden. Ook de studie van de ANWB (1<sup>e</sup> meting in april) laat zien dat zowel vóór als tijdens de coronacrisis het aandeel thuiswerkers onder 1<sup>e</sup> hoogopgeleiden groter is dan onder lager opgeleiden. Eenzelfde uitkomst heeft de studie van de Universiteit van Tilburg (Gaudecker et al., 2020).

### De toename van thuiswerken tijdens de coronacrisis is sterker onder hoogopgeleiden, OV-forenzen en werkenden met een baan die zij geschikt achten voor thuiswerken.

- Het aandeel thuiswerkers verschilt tussen de MPN-meting van eind juni en die van najaar 2019. Hierdoor is het mogelijk te bepalen welke factoren hierbij een rol spelen. Zo is het thuiswerken relatief gezien sterker toegenomen bij hogeropgeleiden dan bij lageropgeleiden. En in de sector (detail)handel is, niet geheel onverwacht, het thuiswerken het minst sterk toegenomen. Tabel 4 laat daarnaast (alhoewel niet gecorrigeerd voor andere factoren) zien dat kantoorwerkenden in april vaker zijn gaan thuiswerken dan de 'gemiddelde' werkende (IenW/NVP). Verder komt uit de analyse met het MPN dat de vervoerwijze naar en van het werk naar voren als een verklarende factor. Mensen die met het OV naar het werk gaan, zijn vaker gaan thuiswerken dan autoforensen. Een laatste belangrijke factor is of het werk wel geschikt is voor thuiswerken. Deze vraag hebben we in de 2<sup>e</sup> MPN-coronameting aan thuiswerkers voorgelegd. De Universiteit van Tilburg laat in haar studie overigens zien dat de toename

in het thuiswerken aan het begin van de coronacrisis (eind maart) groter is bij werkenden met een hoog inkomen dan bij mensen met een laag inkomen. Hierbij is niet gecorrigeerd voor andere factoren. Na correctie voor andere achtergrondfactoren blijkt op basis van de MPN-analyse het verschil tussen hogere en lagere inkomens niet significant.

**Met name jongere werknemers en werknemers in het onderwijs werken begin juli weer meer op locatie in vergelijking tot het begin van de coronacrisis.**

- Analyseren we het verschil in het aandeel thuiswerken tussen de maart/april en juni/juli meting met het MPN (KiM 1 en KiM 2), dan komen enkele verklarende factoren naar voren. Met name de jongere werknemers (tot 35 jaar) en mensen in het onderwijs zijn relatief gezien weer vaker op locatie gaan werken in vergelijking tot het begin van de coronacrisis. Dit effect is te verwachten, aangezien de scholen zijn heropend. Mensen die hun werkzaamheden geschikt vinden voor thuiswerken, zijn relatief gezien vaker blijven thuiswerken dan mensen die hun baan daarvoor niet geschikt vinden.

# 4 Beleving van thuiswerken

Uit verschillende studies komt een beeld naar voren van de ervaringen die werknemers hebben met thuiswerken tijdens de coronacrisis. Andere studies bieden zicht op het perspectief van de werkgevers. De inzichten kunnen globaal worden onderscheiden naar algemene ervaring, gezondheid/vitaliteit, productiviteit, faciliteiten en (sociale) interactie. Hieronder geven we een overzicht van de inzichten die volgen uit de geselecteerde studies en relevante achtergrondfactoren.

## 4.1 Thuiswerken in het algemeen

### Ongeveer 55-70% van de thuiswerkers heeft positieve ervaringen met thuiswerken (in coronatijd).

- Over het algemeen komt uit de studies over thuiswerken een positief beeld naar voren. Vergelijken we de studies aan de hand van stellingen over ervaringen met en attitudes ten opzichte van thuiswerken, dan blijkt dat zo'n 55-70% van degenen die gedeeltelijk of volledig thuiswerken hiermee een positieve ervaring heeft (zie Tabel 5). Dit geldt zowel voor de onderzoeken die representatief zijn voor Nederland als voor de onderzoeken die zich richten op een specifieke doelgroep, zoals treinreizigers (NS/TUD) of MKB (Capterra). De onderzoekers van NS/TUD die onder dezelfde steekproef twee metingen hebben verricht, suggereren dat het aandeel mensen met een positieve ervaring vrij stabiel lijkt over de tijd (periode april-juli). Ook op basis van de metingen van de ANWB, waarbij de onderzoekers een verschillende steekproef op verschillende momenten dezelfde vraag hebben voorgelegd, blijkt het aandeel positieve ervaringen in de periode april-juli 2020 vrij stabiel, van 71% in april naar 76% in juni en 67% in juli. Overigens betekent een aandeel positieve ervaringen van 55-70% wel dat nog een aanzienlijk deel van de werkenden minder positieve ervaringen met thuiswerken heeft (30-45%).
- Uit de twee metingen van het KiM blijkt dat het thuiswerken de meeste mensen makkelijk af gaat en dat dit percentage in de periode maart-juni is gestegen (van 61% tot 71%). Ook uit het onderzoek van Nationale Nederlanden (NN) en van Stakeholderslab/DataIM, waarbij de respondenten op verschillende momenten in de tijd eenzelfde vraag kregen voorgelegd, blijkt dat het percentage mensen dat goed kan thuiswerken, is gestegen (Tabel 4). Volgens de ANWB heeft een groot deel (54%) van de thuiswerkers in april een positievere attitude ten opzichte van thuiswerken aangenomen dan in de periode vóór de coronacrisis. Ook studies van vóór de coronacrisis geven aan dat 'ervaring opdoen met thuiswerken' het beeld over thuiswerken positief beïnvloedt (Maruyama & Tietze, 2012; Gajendran & Harrison, 2007).
- Nederlandse werkenden voelen zich volgens onderzoek van EnergyFinder in coronatijd (april) zelfstandiger en autonomer in hun werk in vergelijking met de periode vóór corona (Tabel 5). In april (tijdens de 'intelligente lockdown') voelt 49% zich zelfstandig, tegenover 29% vóór de coronacrisis. Een deel van het verschil is te verklaren doordat de meting is uitgevoerd onder twee verschillende steekproeven. Wel bevestigen studies die vóór de coronacrisis zijn gepubliceerd dat werkenden die de mogelijkheid hebben om thuis te werken, zich autonomer voelen dan degenen die deze mogelijkheid niet hebben (Gajendran & Harrison, 2007 op basis van een metastudie). Het gaat in deze studies overigens meestal om een situatie van vrijwillig thuiswerken.

### Wel wisselend beeld over mate van werkplezier ten opzichte van voor corona.

- Hoewel het merendeel van de werkenden positieve ervaringen heeft met thuiswerken, is hun werkplezier volgens een aantal studies lager dan vóór de coronacrisis (Tabel 5). Zo volgt uit de studie van IenW/NVP dat zo'n 50% van de thuiswerkers in april minder werkplezier ervaart, tegenover zo'n 18% van wie het werkplezier juist toeneemt. Onderzoek van de regionale werkgeversnetwerken (met een hoger opgeleide steekproef) bevestigt dit (11% ervaart meer werkplezier in april). Volgens het onder-



zoek van EnergyFinder (april 2020) heeft 33% van de werkenden “nog puf over na de werkdag”, terwijl dit vóór de coronatijd 42% was (al gaat het hier, zoals eerder aangegeven, om twee verschillende (maar representatieve) steekproeven). Of het beeld in april gedurende de coronacrisis is veranderd, is niet bekend. De ervaringen met thuiswerken zoals hierboven besproken suggereren echter een stabiel beeld.

### Werknemers zien het missen van collega's en de verstoering van de werk-privébalans als nadelen van het thuiswerken; het ontbreken van reistijd en flexibele werktijden noemen zij vaak als voordelen.

- Nadelen van thuiswerken die uit de geanalyseerde studies naar voren komen, zijn (in globale volgorde van belang): minder contact met collega's en eenzaamheid, minder goede werk-privébalans, veel beeldwerk en digitaal verkeer, beperkte (digitale en fysieke) faciliteiten en gebrek aan concentratie.
- Veelgenoemde redenen waarom werknemers positief zijn over thuiswerken, zijn volgens de geanalyseerde studies (in globale volgorde van belang): geen reistijd, flexibiliteit van eigen tijd indelen, afwisselen met andere activiteiten (zoals zorgtaken), minder afleiding, besparing (reis)kosten, lekker zittende kleding dragen (zie onder andere Studie regionale werkgeversnetwerken; IenW/NVP; Capterra).

Tabel 5: Beleving thuiswerken algemeen

	KiM		IenW/ NS/TUD NVP			ANWB			Reg. werkgevers			Nat. vac. bank		BB		Energy-Finder		Open Up		Stake-holderslab /DataIM		Cap-terra
Tijdsperiode	27-3/4-4	24-6/3-7	20-27 apr	17-4/25-4	Eind juni	27-4/3-5	8-6/14-6	6-7/12-7	17-4/28-4	21-4	6-5	15-5	Eind apr	19-3/25-3	3 <sup>e</sup> wk april	Vóór corona	Eind mrt	6-4/9-4	12-6/21-6	Eind mrt/begin apr		
Positieve ervaring met thuiswerken		68%																				
Gemiddeld cijfer thuiswerken									7,1													
Denkt positief over thuiswerken			58%										53%									
Positieve attitude thuiswerken				75%	74%	71%	76%	67%														
Positievere attitude t.o.v. thuiswerken				44%		54%			40%													
Ik vind het prettig om thuis te werken				53%													47%				62%	
Het thuiswerken bevalt goed														60% m, 51% v								
Het thuiswerken gaat me goed af																		70%	75%			
Het thuiswerken gaat me gemakkelijk af	61%	71%																				
Ik kan goed thuiswerken										83%	84%	90%										
Ik ervaar meer werkplezier tov de normale situatie			16%						11%													
Ik voel me zelfstandig/autonoom in mijn werk															49%	29%						

	KiM	lenW/ NS/TUD NVP	ANWB	Reg. werkgevers	NN	Nat. vac. bank	BB	Energy-Finder	Open Up	Stakeholderslab /DataIM	Capterra
Ik heb zelfvertrouwen in mijn werk								75% 52%			
Ik ervaar het thuiswerk als zwaar								28%			
Ik heb aan het einde van de werkdag nog voldoende puf over								33% 42%			

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met algemene informatie over de beleving van thuiswerken in coronatijd zijn opgenomen in deze tabel.

### Sociaaleconomische kenmerken en de sector spelen een beperkte rol bij de verklaring van verschillen in de beleving van thuiswerken.

- Op basis van de statistische analyse van het KiM (op data van eind juni/begin juli) (Bijlage 2) blijken er weinig significante verschillen in thuiswerkervaringen naar sociaaleconomische kenmerken. Er blijkt enkel een (klein) verschil tussen jongere en oudere thuiswerkers en tussen mannen en vrouwen.
- ‘Millennials’ (werkenden tot en met ongeveer 35 jaar) zouden minder plezier beleven aan het thuiswerken. Een aantal van de geselecteerde studies heeft indicaties hiervoor. Zo suggereert het onderzoek van OpenUp dat 36% van de 18- tot 34-jarigen thuiswerken niet prettig vindt, versus 24% onder de 35- tot 49-jarigen. Het gaat hier echter om een beschrijvende analyse. Het KiM vindt een iets negatievere thuiswerkbeleving onder de jongere groepen thuiswerkenden in juni/juli. Na correctie voor onder andere ervaring met thuiswerken vóór corona en het productiviteitsgevoel bij thuiswerken is er geen duidelijk verschil meer naar leeftijd.
- Sommige studies geven op basis van een beschrijvende analyse aan dat mannen positiever zijn over thuiswerken dan vrouwen. Zo schrijft Binnenlands Bestuur eind maart 2020 dat mannelijke ambtenaren positiever zijn over thuiswerken dan vrouwen en de studie van OpenUp van eind maart geeft aan dat mannen meer werkplezier ervaren. Dit heeft volgens de studies mogelijk te maken met de zorgtaak die vrouwen hebben. Ook hebben volgens Binnenlands Bestuur mannen vaker een eigen werkkamer thuis (2/3 van de mannen heeft een eigen werkkamer tegenover iets minder dan de helft van de vrouwen). Vrouwen zouden de sociale contacten met collega’s meer missen dan mannen (80% versus 70%), en hebben volgens het onderzoek meer last van kinderen thuis dan mannen (24% versus 19%). Uit de studie van Stakeholderslab/DataIM blijkt dat in april vrouwen negatiever waren over het thuiswerken dan mannen, maar in juni juist iets positiever (65% vrouwen versus 74% mannen in april en 77% vrouwen versus 72% mannen in juni). Uit de statistische analyse van het KiM blijkt dat vrouwen in juni/juli iets negatiever zijn over thuiswerken dan mannen, maar dat dit effect wegvalt wanneer aspecten als ervaring met thuiswerken voor corona en productiviteitsgevoel worden toegevoegd. Hier is geen informatie voor maart/april.
- Verschillende studies suggereren dat met name alleenstaanden het moeilijk vinden om thuis te werken in coronatijd. Volgens onderzoek van lenW/NVP halen alleenstaanden minder plezier uit het thuiswerken dan uit de normale werksituatie, terwijl volwassen stellen zonder (thuiswonende) kinderen hieruit juist meer plezier halen. Ook de ANWB komt in verschillende metingen tot een negatievere attitude voor alleenstaanden in vergelijking met andere groepen. Daarnaast valt op dat met name de groep alleenstaanden in juli een negatievere attitude aanneemt ten aanzien van thuiswerken dan in april. Mogelijk neemt voor deze groep het gemis van collega’s met de tijd toe. De aanvullende analyse van het KiM geeft echter geen aanwijzingen voor een verschil tussen alleenstaanden en andere huishoudsamenstellingen.
- Een aantal studies brengt verschillen in kaart tussen werkenden met en zonder thuiswonende kinderen. De meeste studies suggereren dat werkenden met kinderen tijdens de ‘intelligente lockdown’ een negatievere ervaring hebben met thuiswerken dan werkenden zonder kinderen. Volgens de studie van UvA/UU (eind april 2020) rapporteert 57% van de moeders (met name met kinderen op de

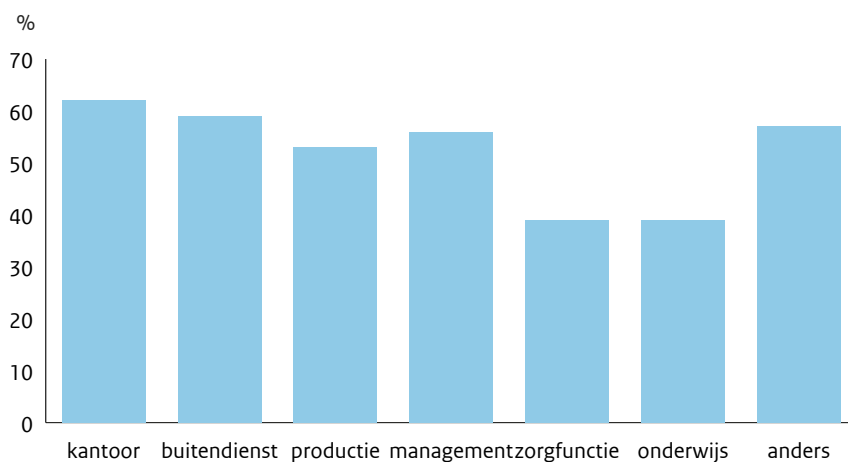
basisschool) sinds de crisis minder vrije tijd te hebben, tegenover 36% van de vaders. In de studie van de regionale werkgeversnetwerken (april) geven thuiswerkers zonder kinderen het thuiswerken een hoger cijfer. De studie van OpenUp rapporteert juist meer werkplezier onder werkenden met thuiswonende kinderen. De studie van ANWB suggereert dat thuiswerkenden met thuiswerkende kinderen in april een negatievere attitude hadden ten opzichte van thuiswerken dan degenen zonder thuiswonende kinderen, maar dat dit verschil in juni en juli niet meer zichtbaar is. De statistische analyse van het KiM laat zien dat thuiswerken eenoudergezinnen met kinderen in april tijdens de ‘intelligente lockdown’ minder goed af gaat. In juni is dit verschil niet meer aanwezig.

- Geen van de geselecteerde studies besteedt expliciet aandacht aan verschillen in de beleving van thuiswerken naar opleidingsniveau en naar inkomen. Ook de statistische analyse van het KiM laat na correctie voor andere factoren (zoals zelfgerapporteerde geschiktheid van de baan) geen significante verschillen zien op deze kenmerken.
- Werkenden in het zuiden van het land zouden in april relatief vaak positief zijn over thuiswerken (64% versus 58% gemiddeld), zo blijkt uit de studie van IenW/NVP. In deze regio waren in april relatief veel besmettingen; mogelijk kan dit meespelen in de thuiswerkervaringen. De data van het KiM laat geen significant verschil zien naar regio in juni/juli.
- Volgens de studie die Binnenlands Bestuur eind maart 2020 uitvoerde onder ambtenaren, presteren werkenden met een consciëntieuze aanleg beter in een thuiswerksituatie dan werkenden die deze aanleg niet hebben. Deze mensen zouden ook minder werk- en privéconflicten rapporteren. Geen van de andere studies geeft hierover informatie en het KiM heeft deze informatie niet uitgevraagd.
- Werkenden in de gezondheidszorg hebben volgens de statistische analyse van het KiM (op basis van de eind juni/begin juli verzamelde data), na correctie voor andere factoren, negatievere ervaringen met thuiswerken dan werkenden in de industrie en de productie. Volgens de beschrijvende analyse van het onderzoek van IenW/NVP haalden werknemers in het onderwijs en de zorg in april significant vaker minder plezier uit hun werk dan de andere onderscheiden functiegroepen (IenW/NVP, april 2020). Volgens dezelfde studie is de bouw- en industriesector (op basis van beschrijvende analyse) op dat moment relatief vaak positief over thuiswerken (70% versus 58% gemiddeld). Hiervoor hebben we verder geen onderbouwing gevonden.

### **Ervaring met thuiswerken en kenmerken van baan zijn belangrijk voor de beleving van thuiswerken in coronatijd, evenals goede faciliteiten en ondersteuning door de werkgever.**

- Uit de statistische analyse van het KiM blijkt dat mensen die aangeven werk te hebben dat zich goed leent voor thuiswerken, thuiswerken in coronatijd vaker als positief ervaren. Data van IenW/NVP laten bij een vergelijking van groepen zien dat kantoorwerkers een positievere ervaring hebben met thuiswerken dan andere werkenden, al is het verschil niet erg groot (Figuur 3). We zagen eerder al (Tabel 4) dat kantoormedewerkers tijdens de coronacrisis ook vaker thuiswerken.
- Ook de ervaring met thuiswerken vóór de coronacrisis (“ik was vóór corona al een ervaren thuiswerker”) hangt volgens de aanvullende KiM-analyse in positieve zin samen met de huidige positieve beleving van thuiswerken. We vinden geen aanwijzingen dat werkenden die een sterkere toename in het aantal thuiswerkuren hebben gekend een negatievere ervaring hebben met thuiswerken dan degenen waarvoor dit minder het geval was.
- Werknemers die beschikken over de faciliteiten om thuis goed te kunnen werken, zijn volgens de studie van ANWB (in alle metingen) een stuk positiever over thuiswerken dan werknemers die deze faciliteiten niet hebben (82% versus 60%). De statistische analyses van het KiM laten eenzelfde beeld zien: een goede thuiswerkplek en digitale faciliteiten hangen samen met positieve thuiswerkervaringen.
- De statistische analyses van het KiM laten daarnaast zien dat een goede ondersteuning door de werkgever ook samenhangt met een positieve ervaring van het thuiswerken. Het missen van collega’s heeft daarentegen een duidelijk negatief effect op de thuiswerkbeleving.

Figuur 3: Ervaring met thuiswerken naar functie (Bron: IenW/NVP)



#### Kader 1: Behoeften van verschillende groepen thuiswerkers

In het onderzoek van Nationale Nederlanden (zie ook Tabel 1) worden de behoeften van verschillende groepen thuiswerkers met elkaar vergeleken. Hieronder beschrijven we de inzichten die hieruit naar voren komen.

**Thuiswerkers tot 34 jaar (Millennials):** Werknemers tot 34 jaar zeggen bij het thuiswerken vooral de sociale interactie te missen (56%). Daarnaast heeft 57% van deze groep volgens de studie behoefte aan flexibele werktijden, terwijl focus op het werk voor 50% bij thuiswerken een belangrijk punt van aandacht is.

**Alleenstaanden:** De meeste alleenstaanden (60%) vinden onlinemogelijkheden voor samenwerking (zoals goede vergadersoftware) belangrijk. Zo'n 57% heeft behoefte aan sociale interactie. En 52% van de alleenstaanden heeft baat bij updates van de manager over de coronasituatie en de impact ervan op de organisatie.

**Thuiswerkers met kinderen:** Werknemers met thuiswonende kinderen hebben vooral behoefte aan flexibele werktijden (61%) en onlinemogelijkheden voor samenwerking (60%). Ook heeft 50% van de thuiswerkers met kinderen veel waardering voor updates van de manager.

**Werknemers van 55+:** Deze groep heeft vooral behoefte aan technische ondersteuning tijdens het thuiswerken, opvallend meer dan andere groepen. Ook een ergonomische werkplek met een goede bureaustoel is voor veel 55+'ers belangrijk (51%). En hulpmiddelen voor samenwerken zijn voor 59% van deze groep cruciaal.

**Mentale gezondheid:** Werknemers die worstelen met mentale gezondheid hebben meer behoefte aan fit blijven en aan mentale ondersteuning. Dat betekent echter niet dat dit hun grootste behoeften zijn. Sociale interactie (57%), flexibele werktijden (55%) en hulpmiddelen voor samenwerking (54%) komen het vaakst naar voren als belangrijke behoeften. Updates van leidinggevend zijn voor hen van minder belang.

## 4.2 Productiviteit thuiswerken

Verschuillende studies besteden aandacht aan de productiviteit van thuiswerkers in coronatijd. Ook wordt het werkgeversperspectief op productiviteit belicht. Hieruit komt het onderstaande beeld naar voren.

### **De meeste thuiswerkers voelen zich voldoende productief (55-70%) als zij thuiswerken en deze productiviteit lijkt tussen eind maart en juli te zijn gestegen**

- Volgens de meeste studies voelt het merendeel van de thuiswerkers (50-70%) zich bij het thuiswerken voldoende productief (Tabel 6). Dit gevoel is volgens studies ook gestegen. In de juni/juli-meting van het KiM geeft 71% van de thuiswerkers aan zich voldoende productief te voelen. Eind maart/begin april was dit onder dezelfde groep respondenten nog 65%. Ook de studie van Proof bevestigt dit beeld (Tabel 6). Wel vergelijkt de laatstgenoemde studie verschillende steekproeven waaraan op verschillende momenten in de tijd dezelfde vraag is voorgelegd.
- Videovergaderen gaat het merendeel van de werkenden (60-70%) over het algemeen goed af. In het ANWB-onderzoek van april geeft 70% van de werkenden dit aan. De cijfers van de KiM-metingen suggereren daarnaast dat werkenden tijdens de coronacrisis handiger zijn geworden met videovergaderen. Had eind maart/begin april nog 64% positieve ervaringen met videovergaderen, begin juli is dit 68%.
- De meeste Nederlanders lijken zich te kunnen concentreren op de thuiswerkplek. Uit het onderzoek van Proof blijkt dat het aandeel werkenden dat zich kan concentreren, is toegenomen van 55% eind april naar 59% begin juli. Dit beeld wordt bevestigd door onderzoek van Stakeholderslab/DataIM. Een kanttekening is dat deze metingen zijn uitgevoerd onder verschillende steekproeven.

### **Een ongeveer even groot deel van de werkenden vindt de eigen productiviteit hoger respectievelijk lager ten opzichte van de situatie vóór de coronacrisis.**

- Op de vraag hoe de productiviteit zich tijdens de coronacrisis verhoudt tot die van voor de crisis, geven de studies geen eenduidig beeld. De mate waarin mensen zich in de situatie met thuiswerken productiever voelen in vergelijking met de 'normale' situatie, lijkt te variëren. Wel suggereren studies dat het beeld aan het begin van de crisis negatiever is. Uit onderzoek van IenW/NVP in april blijkt dat eenzelfde percentage thuiswerkers (34%) zich door het thuiswerken productiever dan wel minder productief voelt. Dit beeld komt ongeveer overeen met onderzoek van OpenUp eind maart en van Capterra in dezelfde periode. Volgens de Rijksdienst zouden ambtenaren eind maart volgens eigen zeggen 'presteren' op zo'n 78% van de normale productiviteit. Onderzoeken op latere momenten in de tijd laten een wat positiever beeld zien. Zo blijkt uit onderzoek van NN dat ongeveer  $\frac{1}{3}$  van de werkenden in april ervaart dat thuiswerken een negatieve invloed heeft op de productiviteit, terwijl dit aandeel in een 2<sup>e</sup> meting in mei blijkt te zijn gedaald tot 21%. Ook het onderzoek van Proof laat door de tijd heen een lichte verbetering zien: van zo'n 30% die zich productiever voelt ten opzichte van de normale situatie half april, tot zo'n 39% op 1 juli. Een iets kleiner percentage voelt zich minder productief. Uit onderzoek van de ANWB in de maanden april, juni en juli blijkt dat een kleine meerderheid zich thuis zelfs productiever voelt dan op de fysieke werklocatie; dit aandeel is in de 3 uitgevoerde metingen vrij stabiel. Wel geldt voor deze studies dat ze op de verschillende meetmomenten zijn uitgevoerd onder een verschillende steekproef.
- Uit studies naar thuiswerken en telewerken vóór de coronacrisis blijkt overigens dat de zelf gerapporteerde productiviteit van thuiswerkers niet per se hoger ligt dan van niet-thuiswerkers. Wel zouden ze objectief gezien een hogere productiviteit hebben. Hier kan echter meespelen dat thuiswerken in een 'normale' situatie mogelijk vooral mag voor werknemers die goed presteren (Gajendran & Harrison, 2007). Bovendien gaat het hierbij om een situatie van vrijwillig thuiswerken, terwijl het in coronatijd deels om gedwongen thuiswerken gaat.

### **Vooral thuiswerkers met een naar eigen zeggen goede thuiswerkplek en ondersteuning door de werkgever voelen zich bij thuiswerken in coronatijd productiever.**

- Uit de aanvullende statistische analyses van het KiM (Bijlage 2) blijkt dat thuiswerkers die naar eigen zeggen een goede thuiswerkplek hebben en positiever zijn over de ondersteuning van de werkgever zich bij thuiswerken in coronatijd productiever voelen. Dit geldt ook voor degenen die een baan hebben die zich leent voor thuiswerken. Eerdere ervaringen met thuiswerken voor corona blijkt na correctie voor andere factoren geen significante rol meer te spelen in de beleefde productiviteit bij thuiswerken. Ditzelfde geldt voor het aandeel thuiswerkuren. Ook blijkt er geen verschil tussen degenen die een grotere toename in thuiswerkuren hebben gekend sinds corona in vergelijking met degenen waarvoor dit minder het geval is geweest. Dit geldt zowel voor de periode maart/april als juni/juli.
- Verschillende andere studies benoemen verschillen in productiviteit tussen thuiswerkers met en zonder kinderen. Deze studies zijn allemaal uitgevoerd in april (tijdens de 'intelligente lockdown'). Zo geeft de ANWB-studie in april aan dat de productiviteit van respondenten beter is als de kinderen naar school zijn (64%) en laat het onderzoek van Proof (van 16 april) zien dat mensen met kinderen zich wat slechter lijken te kunnen concentreren dan mensen zonder kinderen. In de studie van de nationale vacaturebank geeft 43% van de thuiswerkers zonder kinderen aan zich thuis beter te kunnen concentreren dan op kantoor, versus 24% van de thuiswerkers met kinderen. Volgens IenW/ NVP zijn thuiswerkers in huishoudens met kinderen tot en met 12 jaar het vaakst minder productief (42%), terwijl thuiswerkers in huishoudens met kinderen tussen 13 en 17 jaar zich juist het minst vaak minder productief voelen (28%) in vergelijking tot de normale werksituatie. De studie van OpenUp vindt juist dat werkenden zonder thuiswonende kinderen zichzelf minder productief voelen. Al deze studies zijn echter beschrijvende analyses. De statistische analyses op de KiM-data geven geen duidelijke verschillen naar het al dan niet hebben van kinderen.
- Volgens de studie van OpenUp zouden leeftijdscohorten bij het thuiswerken aan het begin van de crisis (eind maart) een verschillende productiviteit hebben ervaren. Zo zouden millennials zich (eind maart) minder productief voelen bij het thuiswerken dan oudere groepen werkenden. De statistische analyse van KiM vindt geen significant verschil naar leeftijd op basis van de meting begin april. Wel beoordeelt de groep 25- tot 34-jarigen zichzelf in de 2<sup>e</sup> meting (eind juni/begin juli) als minder productief.

Tabel 6: Productiviteit en thuiswerken vanuit werknemersperspectief

	KiM		IenW/ ANWB			NN		Nat. Proof/Motivaction					NS/ Rijk- Energy-		Open Stakehol-		Cap-					
			NVP					Vac. Bank					TUD dienst Finder		Up derslab/		terra					
Tijdsperiode	27-3/4-4	24-6/3-7	20-27 april	27-4/3-5	8-6/14-6	6-7/12-7	21-4	15-5	Eind april	16-4	23-4	30-4	27-5	1-7	17-4/25-4	6-4/8-4	3 <sup>e</sup> wk april	Voor corona	Eind maart	6-4/9-4	12-6/21-6	Mrt/april
Ik kan me goed concentreren														65%								
Ik voel me voldoende productief tijdens het thuiswerken	65%	71%																				
Mijn productiviteit is sinds het begin van de crisis verbeterd															20%							
Ik kan me goed focussen op mijn werk																				59%	71%	
Ik kan me thuis slecht concentreren									26%	26%		26%	18%									
Ik kan me thuis goed concentreren											55%		59%									
Ik kan gefocust en zonder afleiding werken																21%	42%					
Ik heb positieve ervaringen met vergaderen op afstand	64%	68%																				
Videovergaderen gaat me goed af				70%																		
Productiviteit t.o.v. voor de crisis															78%							
Kan zich beter concentreren dan op de normale werkplek									43% zk,	25% mk*												
Thuiswerken heeft negatieve invloed op productiviteit t.o.v. voor de crisis							34%	21%														
Thuis ben ik productiever				48%	51%	51%																
Ik voel me thuis productiever t.o.v. de normale werksituatie			34%							30%	30%	34%	39%	39%					20%			26%
Ik kan me thuis beter concentreren																						29%
Ik voel me minder productief t.o.v. de normale werksituatie			34%							31%	32%	29%	22%	23%					26%			

\* zk=zonder kinderen, mk= met kinderen

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met informatie over productiviteit bij thuiswerken in coronatijd zijn opgenomen in deze tabel.

**De meeste grotere werkgevers geven aan dat thuiswerken de productiviteit (maar) beperkt beïnvloedt. Onder het MKB is dit beeld iets negatiever.**

- Een aantal studies besteedt aandacht aan de productiviteit van werkenden tijdens de coronacrisis vanuit het perspectief van werkgevers. De meeste grote bedrijven zouden ‘slechts’ een beperkte negatieve invloed op de productiviteit rapporteren, zo blijkt uit onderzoek van Willis Towers Watson en NOS (Tabel 7). Ook onderzoek van Stakeholderslab/DataIM geeft aan dat een minderheid van de ondervraagde werkgevers een dalende productiviteit onder werknemers signaleert. Dit beeld komt dus globaal overeen met het beeld onder werknemers.
- Onder MKB-ondernemers is het beeld in april wat negatiever. Zo’n 42% van de MKB-ondernemers ervoer toen een negatief effect van thuiswerken op de productiviteit binnen de organisatie (Panteia MKB april).

**Tabel 7: Productiviteit en thuiswerken vanuit werkgeversperspectief**

	Stakeholder-slab/ DataIM (werkgevers 9 sectoren)	Panteia (MKB)	Willis Towers Watson (grote Nederlandse bedrijven)	NOS (Grootste werkgevers)
Tijdsperiode		6-21 april	April	Begin juli
Vanuit huis werken heeft negatief effect op de productiviteit		42%		
Nieuwe werkregelingen hebben de productiviteit verhoogd			12%	
Nieuwe werkregelingen hebben de productiviteit (enigszins) verlaagd			38%	
Productiviteit heeft niet onder thuiswerken geleden				>50%
Signaleert een dalende productiviteit	28%			
Heeft er alle vertrouwen in dat de inzet van de werknemers thuis even hoog is als op kantoor	63%			
Heeft onvoldoende zicht op de thuiswerkers	12%			

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met informatie over productiviteit bij thuiswerken vanuit het werkgeversperspectief zijn opgenomen in deze tabel.

### 4.3 Gezondheid en thuiswerken

Een beperkt aantal van de geselecteerde studies brengt gezondheidskenmerken van thuiswerkers in beeld. Dit leidt tot onderstaande inzichten.

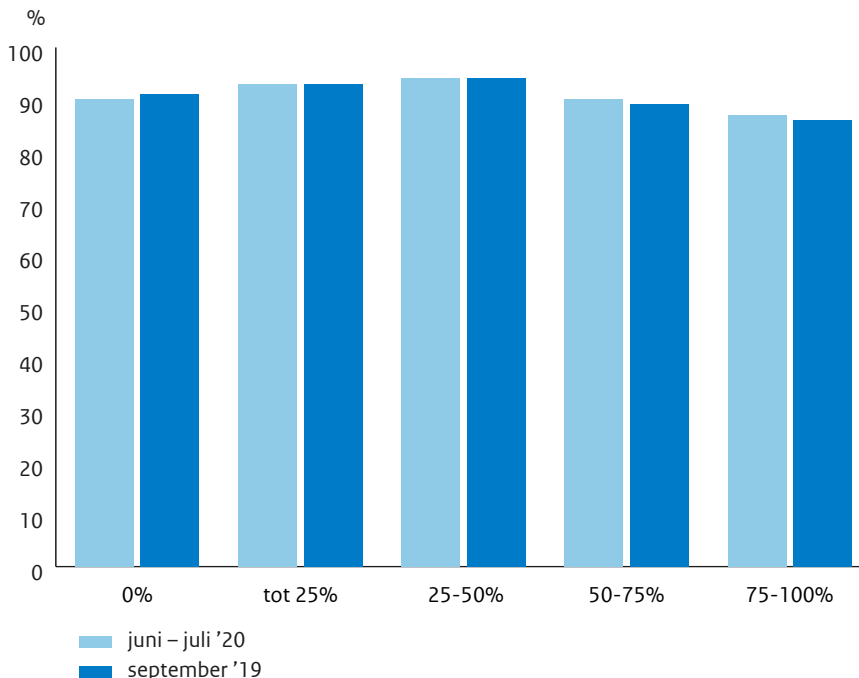
**17% van de thuiswerkers rapporteert fysieke klachten en 8% psychische klachten door thuiswerken; er is geen duidelijk verschil in de gerapporteerde gezondheid voor en tijdens de coronacrisis.**

- Het KiM vroeg thuiswerkers in juni/juli specifiek naar fysieke en mentale klachten: 17% geeft aan door thuiswerken fysieke klachten te hebben en 8% heeft psychische klachten (Tabel 8). Niet bekend is of deze werkenden dergelijke klachten ook in de ‘normale’ werksituatie ervaren. Uit cijfers van CBS blijkt dat het ziekteverzuim in het eerste kwartaal van 2020 het hoogste was in 17 jaar. Dit kwam door een piek in maart, aan het begin van de coronacrisis. Volgens arbodienstverleners lag het verzuim in april en mei juist 40% lager dan gebruikelijk in deze periode (Arboned & HumanCapitalCare, 2020). Wellicht werken mensen thuis bij ‘ziekte’ makkelijker door.



- Ten aanzien van de gezondheid van werkenden blijkt er over het algemeen geen duidelijk verschil in de algemene zelfgerapporteerde gezondheid tussen de situatie vóór en tijdens de coronacrisis (KiM, lenW/NVP, Regionale werkgeversnetwerken, EnergyFinder). Zo laat het onderzoek van EnergyFinder zien dat vóór corona zo'n 43% van de werkenden zich fit voelde, tegenover 50% tijdens de coronacrisis. Dit beeld wordt ook bevestigd door figuur 4.
- Studies suggereren overigens wel op basis van beschrijvende analyses dat de thuiswerker zich gemiddeld gezien als wat minder gezond ziet dan de niet-thuiswerker. Zo blijkt uit de studie van lenW/NVP in april dat 84% van de thuiswerkers zich gezond voelt, tegenover 88% van de overige werkenden. Ditzelfde beeld komt ook naar voren uit de data van de regionale werkgeversnetwerken en van het KiM (Tabel 7). De studie op basis van de regionale werkgeversnetwerken geeft daarbij aan dat deze verschillen ook vóór corona al zichtbaar waren. Uit de analyse van de KiM-data komt geen significant verschil naar voren tussen de gerapporteerde gezondheid van thuiswerkers voor en tijdens de coronaperiode (Figuur 4). Na correctie voor leeftijd blijkt het verschil in gezondheid tussen thuiswerkers en niet-thuiswerkers volgens de statistische analyse van KiM overigens geheel weg te vallen (zie ook bijlage 2, gezondheid).
- De studies van lenW/NVP en de regionale werkgeversnetwerken suggereren dat mensen die volledig of gedeeltelijk thuiswerken in april iets vaker aan de beweegrichtlijn voldoen dan degenen die op locatie werken (Tabel 8). Overigens komen de onderzoekers in beide studies tot de conclusie dat het aantal mensen dat aan de beweegrichtlijn voldoet, eind april een stuk lager ligt dan normaal (vóór corona zo'n 50%; CBS, 2019). Dit zou te maken hebben met de oproep om minder te reizen en het sluiten van sportfaciliteiten. In de huidige situatie (zonder 'intelligente lockdown') kan het aantal mensen dat aan de beweegrichtlijn voldoet, weer zijn toegenomen.

**Figuur 4: Zelfgerapporteerde gezondheid naar wel/niet thuiswerken (Bron: KiM)**



**Tabel 8: Gezondheid en thuiswerken vanuit werknemersperspectief**

	KiM		IenW/NVP		Reg. werkgevers		EnergyFinder		Open-Up
	24-6/ 3-7	Vóór corona	20-27 april	Vóór corona	17-4/ 28-4	Vóór corona	3 <sup>e</sup> wk april	Vóór corona	Eind maart
Tijdperiode									
Cijfer voor mate van gezondheid van werkenden op locatie (1-5)					4,2				
Cijfer voor mate van gezondheid thuiswerkers (1-5)					4				
Cijfer voor mate van energie werkenden op locatie (1-5)					4				
Cijfer voor mate van energie thuiswerkers (1-5)					3,7				
Ik voel me op dit moment gezond niet-thuiswerkers	91%	91%	88%	79%**					
Ik voel me op dit moment gezond thuiswerkers	86%	86%	84%	79%**					
Voldoet aan beweegerichtlijn			15%	49%**	20%	50%*			
Voldoet aan beweegerichtlijn thuiswerkers			16%		20%				
Voldoet aan beweegerichtlijn niet-thuiswerkers			13%		17%				
Ik ervaar fysieke klachten door thuiswerken	17%								
Ik ervaar psychische klachten door thuiswerken	8%								
Ik voel me fit							50%	43%	
Sinds de coronacrisis heb ik last van stress en spanning									65%
Sinds de coronacrisis heb ik last van concentratieproblemen									59%

\* Volgens GGD onder werkenden

\*\*CBS 2019 op basis van alle Nederlanders (gebaseerd op studie Regionale werkgeversnetwerken/MuConsult)

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met informatie over gezondheid tijdens thuiswerken in coronatijd zijn opgenomen in deze tabel

### Vrouwen en jongere werkenden ervaren door thuiswerken meer gezondheidsklachten.

- Uit een statistische analyse op de door KiM verzamelde data eind juni/begin juli (eind maart is geen uitvraag gedaan naar gezondheidsklachten) blijkt dat vrouwen iets vaker last hebben van fysieke en psychische klachten door thuiswerken dan mannen. Ander onderzoek naar stress en spanning tijdens de coronacrisis bevestigt dit beeld (zie bijvoorbeeld Openup, 2020).
- Opvallend is daarnaast dat de groep werkenden tot en met 24 jaar door thuiswerken op basis van de statistische analyse van KiM wat meer fysieke en psychische klachten ervaart dan (met name) werkenden tussen de 35 en 55 jaar. Hiervoor is geen duidelijke verklaring beschikbaar. Wel is het zo dat jongeren ook vaker aangeven een sterke impact van de coronasituatie op de persoonlijke situatie te ervaren (zie onder andere De Haas et al., 2020). Deze groep is door de coronacrisis sterk geraakt in het activiteitenpatroon, en heeft vaker minder baanzekerheid dan oudere werkenden. Volgens het onderzoek van OpenUp ervaarde deze groep eind maart ook meer stress en ontevredenheid.
- Op basis van de KiM-analyse zouden daarnaast hoogopgeleiden meer klachten ervaren dan lageropgeleiden. Een van de mogelijke verklaringen is dat zij een hogere prestatiedruk voelen. Bij psychische klachten gelden dezelfde verschillen.

### Minder klachten bij een goede werkplek en ondersteuning door de werkgever.

- Thuiswerkers rapporteren minder fysieke en psychische klachten wanneer zij een goede thuiswerkplek rapporteren en goede ondersteuning van de werkgever ervaren. Dit blijkt uit de statistische analyse van het KiM. Deze aspecten blijken van groter belang dan de eerdere (pre-corona) ervaringen met thuiswerken, het aantal extra uren dat iemand sinds de coronacrisis thuiswerkt, of de mate waarin het

werk zich leent voor thuiswerken. De mate waarin men zich productief voelt bij thuiswerken heeft vooral een relatie met ervaren psychische klachten (hoe meer productief gevoel, hoe minder psychische klachten).

## 4.4 Faciliteiten

Zowel studies die zich richten op het werknemersperspectief als het werkgeversperspectief van thuiswerken besteden aandacht aan thuiswerkfaciliteiten. Hieronder volgen de belangrijkste inzichten.

### **Ongeveer 60-75% van de thuiswerkers heeft naar eigen zeggen goede faciliteiten om thuis te werken.**

- Uit de meeste onderzoeken blijkt dat de thuiswerkfaciliteiten waarover mensen beschikken, over het algemeen goed zijn (ongeveer 60-75% is hierover positief, zie Tabel 9). De KiM-metingen geven aan dat het gros van de thuiswerkers (>60%) een goede werkplek heeft. De metingen van Proof resulteren eveneens in een positief beeld (rond de 70 á 75% is het eens met de stelling). Ook de meerderheid van de respondenten van het ANWB-onderzoek (in april) geeft aan voldoende faciliteiten te hebben (48%). Toch vindt een redelijk aandeel van de ambtenaren volgens onderzoek van Binnenlands Bestuur eind maart de thuiswerkplek niet ideaal. Hierbij benadrukken we dat dit onderzoek plaatsvond net nadat de 'intelligente lockdown' was ingegaan, toen mensen nog erg moesten wennen aan de nieuwe situatie. Daarnaast betreft het onderzoek een specifieke doelgroep, namelijk ambtenaren. Dit in vergelijking met de eerder genoemde studies, die voor Nederland een representatief beeld schetsen. Ook is het de vraag in hoeverre de 'normale' (pre-corona) werkplek wel als ideaal wordt beschouwd. De ervaring met thuiswerkfaciliteiten lijkt overigens op basis van de verschillende studies vrij stabiel over de tijd.
- Met betrekking tot de digitale faciliteiten is het beeld nog positiever. Volgens de metingen van het KiM in maart/april en juni/juli geeft respectievelijk 85% en 81% van de thuiswerkers aan over goede digitale faciliteiten te beschikken. Volgens de meting van NS/TUD in april is dit het geval voor 70% van de thuiswerkers.
- Tegelijkertijd betekent het beeld dat uit de onderzoeken naar voren komt, dat er ook nog een aanzienlijk percentage werkenden is dat naar eigen zeggen over minder goede faciliteiten beschikt. Het gaat hierbij om zo'n 25-40% van de thuiswerkenden.

### **Ongeveer 50-60% is tevreden over de ondersteuning door de werkgever bij thuiswerken.**

- Het beeld dat uit de studies naar voren komt, is dat zo'n 50-60% van de thuiswerkers positief is over de ondersteuning door de werkgever (Tabel 9). Hier is wel een licht dalende trend zichtbaar, maar deze is te klein om duidelijke conclusies te kunnen trekken. In vergelijking met andere studies blijkt uit het onderzoek van NN dat een vrij hoog percentage thuiswerkers (77%) hierover tevreden is. Dit kan ook te maken hebben met de steekproef.
- Het onderzoek van Capterra signaleert eind maart/april een aandachtspunt op het gebied van veiligheid. Slechts een beperkt deel van de werkenden in het MKB had op dat moment namelijk expliciete beveiligingsvoorschriften rond het gebruik van informatietechnologie (IT) ontvangen (18%). Zo'n 46% bleek daarnaast (deels) op een privé-laptop te werken (versus zo'n 36% op een werklaptop). Volgens onderzoek van Kaspersky in april geeft ruim 3/4 van de werkenden met een kantoorbaan aan zich geen zorgen te maken over de veiligheid van hun data en bestanden, met het oog op virussen en hackers. Een even zo groot percentage heeft hiervoor geen extra maatregelen genomen. De veiligheid van thuisnetwerken laat volgens Kaspersky te wensen over.
- Ambtenaren die participeerden in het onderzoek van de Rijksdienst (eind maart), gaven (in volgorde van prioriteit) aan dat voorzieningen voor videoconferencing, betere ICT-voorzieningen en meer steun door de werkgever de werkomstandigheden kunnen verbeteren. In onderzoek van NN naar wat de werkgever kan doen om werknemers betrokken en productief te laten blijven, staan samenwerkingstools (59%) zoals goede vergadersoftware op nummer 1, gevolgd door flexibele werktijden (deze zijn belangrijk voor 56% van de thuiswerkers). Ook sociale interactie scoort hoog: 50% vindt dit belangrijk tot zeer belangrijk. Sociale interactie kan volgens de studie uiteenlopen van virtuele lunches

tot vrijdagmiddagborrels via de webcam. Volgens de studie van de regionale werkgeversnetwerken krijgen ambtenaren meer faciliteiten aangeboden dan medewerkers in het bedrijfsleven. Uit dezelfde studie komt naar voren dat de speciale aandacht voor online sociaal contact tussen collega's, zoals het organiseren van verjaardagen en pubquizen, in positieve zin bijdraagt aan de ervaring die medewerkers hebben met het thuiswerken.

**Tabel 9: Faciliteiten en thuiswerken vanuit werknemersperspectief**

	KiM	NS/ TUD	ANWB	NN	Proof/Motivaction	BB	Stake- holders- lab/ DataIM	Cap- terra							
Tijdperiode	27-3/ 4-4	24-6/ 3-7	17-4/ 25-4	27-4/ 3-5	8-6/ 14-6	6-7/ 12-7	21-4	16-4	23-4	30-4	27-5	1-7	19-3/ 25-3	12-6/ 21-6	Maart/ april
Ik heb een goede werkplek om thuis te werken	66%	60%						82%(oud) 56% (jong)	74%	75%	71%	71%			
Ik heb niet de nodige faciliteiten om thuis te werken				32%	25%	26%									
Ik heb nog geen geschikte thuiswerkplek														19%	
Ik heb goede digitale faciliteiten om thuis te werken	85%	81%	70%												
Mijn werkplek is niet ideaal													40% m, 54% v*		
Aandeel thuiswerkers die (zeer) tevreden is met ondersteuning werkgever							77%								
Ik ervaar goede ondersteuning van mijn werkgever om thuis te werken	59%	52%													
Voelt zich gewaardeerd door werkgever								62% (13% niet)	65% (13% niet eens)	62% (14% niet eens)	63%	58%			
Het management ondersteunt goed bij het thuiswerken														53%	
Ik heb IT beveiligingsvoorschriften ontvangen van werkgever															18%
Werk (deels) op privé apparatuur															46%
Aandeel van Thuiswerkers met kinderen die Flexibele werktijden belangrijk vinden							61%								

\* m=man, v=vrouw

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met informatie over faciliteiten bij thuiswerken in coronatijd zijn opgenomen in deze tabel

### Oudere werknemers zijn negatiever over steun door de werkgever, maar hebben naar eigen zeggen juist vaker een goede thuiswerkplek.

- Oudere thuiswerkers (55+) zijn negatiever over de steun door de werkgever bij thuiswerken dan jongere werkenden (statistische analyse van KiM-data, Bijlage 2). Dit verschil wordt ook gesuggereerd op basis van de meting van Proof (16 april, Tabel 9).

- Daarnaast zouden vrouwen zich, na correctie voor andere factoren, bij de KiM-meting in april minder door de werkgever gesteund hebben gevoeld. Dit verschil is eind juni niet meer zichtbaar. Volgens het onderzoek van OpenUp (eind maart) op basis van een beschrijvende analyse voelen vrouwen zich juist meer gesteund door de werkgever dan mannen. Thuiswerkers met een hoger inkomen zouden zich volgens de data van KiM eind juni meer gesteund voelen door de werkgever dan thuiswerkers met een lager inkomen. Voor aspecten als opleidingsniveau, gezinssamenstelling en regio hebben we geen verschillen gevonden na correctie voor andere factoren.
- Wel laat de aanvullende analyse van KiM zien dat thuiswerkenden in het onderwijs eind juni negatiever waren over steun van de werkgever bij thuiswerken dan werkenden in andere sectoren. Volgens onderzoek van Stakeholderslab/DataIM zouden thuiswerkende medewerkers in de communicatiesector, de zorg en het onderwijs in juni relatief minder steun van de werkgever ervaren dan andere onderzochte sectoren.
- Werkenden die aangeven een baan te hebben die zich beter leent voor thuiswerken, voelen zich ook meer gesteund door de werkgever. Ervaring met thuiswerken lijkt een minder grote rol te spelen. Mensen die door de coronacrisis duidelijk meer zijn gaan thuiswerken, voelen zich meer gesteund door de werkgever dan mensen voor wie dit niet het geval is. Hier zijn geen duidelijke verschillen zichtbaar tussen de meting van eind maart/begin april en die van eind juni/begin juli.
- Uit de statistische KiM-analyse blijkt dat oudere (55+) werknemers weliswaar negatiever zijn over de steun door de werkgever, maar wel vaker aangeven een goede thuiswerkplek te hebben. Hogeropgeleiden zijn negatiever op dit punt. Ook hier is geen duidelijke vergelijking mogelijk met andere studies.
- Daarnaast blijken ervaren thuiswerkers en werkenden met een baan die zich hiervoor leent, vaker een goede thuiswerkplek te ervaren. De causaliteit kan hier overigens ook andersom werken. Degenen die door de coronacrisis meer uren zijn gaan thuiswerken, geven in de meting van eind juni aan minder vaak over een goede werkplek te beschikken.

### **Veel organisaties (zo'n 70-80%) hadden vóór de coronacrisis al thuiswerkfaciliteiten, met name grote bedrijven.**

- Een groot deel van de werkgevers beschikte al vóór de coronacrisis over thuiswerkfaciliteiten (Zie Tabel 10). Dit blijkt uit de studies van AWWN en IenW, die aandacht hebben voor het werkgeversperspectief. Volgens de AWWN-studie beschikte in maart en april respectievelijk 72% en 82% over goede thuiswerkfaciliteiten (dit suggereert dat bedrijven tussen eind maart en april hebben geïnvesteerd in dergelijke faciliteiten). Volgens de IenW-studie bood 85% van de werkgevers al voor de coronacrisis mogelijkheden tot teleconferencing. Vooral bij grote bedrijven (500+ medewerkers) zijn veel faciliteiten beschikbaar (vooral ten opzichte van bedrijven van meer dan 200 medewerkers) (IenW werkgevers, mei). Dit beeld komt enigszins overeen met het werknemersperspectief: het merendeel van de werkenden geeft aan over goede faciliteiten te beschikken.
- Uit een studie van Capterra blijkt echter dat een groot deel van de MKB-organisaties (54%) aan het begin van de coronacrisis nog geen goede software en tools voor telewerken beschikbaar had. Dit aandeel is lager voor de IT-sector binnen het MKB (Capterra MKB April): 54% algemeen versus 33% IT-sector. Dit suggereert dat werkgevers in het MKB iets minder goed waren voorbereid op thuiswerken, of dat het werk binnen het MKB minder geschikt is voor thuiswerken. Dat kleinere bedrijven iets minder goed voorbereid lijken op de coronacrisis als het gaat om thuiswerkfaciliteiten, blijkt ook uit de gevonden verschillen in de IenW-studie (zoals hiervoor beschreven).

### **Een groot deel van de organisaties (70-90%) heeft de mogelijkheid om thuis te werken verbeterd.**

- Niet alleen hadden veel organisaties al thuiswerkfaciliteiten beschikbaar, als gevolg van het thuiswerkadvies van het kabinet hebben veel organisaties (89%) de faciliteiten ook verder verbeterd (onderzoek van IenW in mei) (Tabel 10). Zo geeft 68% van de MKB-werkgevers aan producten en diensten digitaal beschikbaar te hebben gesteld (onderzoek van Capterra). Met name in de financiële dienstverlening is veel nieuwe software aangeschaft. Ook de gezondheidszorg scoort hoog op de aanschaf van nieuwe tools. In deze sector waren volgens de Capterra-studie veel aanpassingen noodzakelijk. Denk aan doktersbezoeken op afstand en digitale gezondheidsapps.

- Ongeveer 50% van de bedrijven verwacht de mogelijkheden voor thuiswerken in de toekomst te blijven verbeteren. Zo geeft 55% van de ondervraagden in het AWVN-onderzoek van eind maart aan thuiswerken verder te maximaliseren om corona op te vangen. Ook verwacht 52% van de in mei door lenW ondervraagde werkgevers de mogelijkheden voor thuiswerken verder te verbeteren. Kleinere organisaties zijn volgens het onderzoek van lenW wat minder geneigd om verdere verbeteringen door te voeren dan grote bedrijven. Daarnaast zouden bedrijven in de bouw hiertoe minder geneigd zijn in vergelijking tot de niet-commerciële sector.
- Capterra suggereert in zijn studie overigens dat werkgevers in het MKB meer aandacht hebben besteed aan richtlijnen over het evenwicht tussen werk en privé (26%) dan aan IT-beveiliging. Dit komt overeen met het beeld onder werknemers dat aan het begin van de coronacrisis maar een beperkt deel van de werknemers was geïnformeerd over beveiligingszaken.

**Tabel 10: Faciliteiten en thuiswerken vanuit werkgeversperspectief**

	AWVN (representatief NL)		lenW werkg. (representatief NL)	Capterra (MKB)	Willers Towers Watson (grote NL bedrijven)
Tijdperiode	Maart	April	2 <sup>e</sup> deel mei	Eind mrt/ begin apr	April
We hebben goede thuiswerkfaciliteiten beschikbaar	72%	82%			
Nog geen goede thuiswerkfaciliteiten beschikbaar	15%	15%			
We hadden de nodige tools voor remote werken niet in huis				54%	
We boden al faciliteiten voor teleconferencing voor de coronacrisis			85%		
Er was al een thuiswerkregeling voor de coronacrisis			70%		
We hebben thuiswerken gemaximaliseerd als gevolg van de coronacrisis	90%				
We hebben aanpassingen gedaan om producten en diensten digitaal beschikbaar te stellen				68%	
We hebben (nog) geen aanpassingen gedaan				17%	
We hebben faciliteiten voor thuiswerken en online vergaderen vanwege coronacrisis verbeterd			89%		
We hebben de toegang van het personeel tot programma's voor hulp en ondersteuning vergroot of gaat dat doen					64%
We gaan thuiswerken verder maximaliseren om corona op te vangen	55%				
We verwachten de mogelijkheden voor online vergaderen verder te verbeteren			56%		
We verwachten de mogelijkheden voor thuiswerken verder te verbeteren			53%		

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met algemene informatie over faciliteiten vanuit het werkgeversperspectief zijn opgenomen in deze tabel

## 4.5 (Sociale) Interactie

Ook ten aanzien van (sociale) interactie en thuiswerken zijn er studies die inzichten verschaffen vanuit zowel het werknemers- als het werkgeversperspectief.

**Zo'n 50-70% van de thuiswerkers mist zijn of haar collega's. Er is geen indicatie voor een sterke stijging van dit percentage.**

- Hoewel het thuiswerken veel werkenden goed afgaat, zo bevestigen studies, mist een aanzienlijk deel van de werknemers hun collega's. De metingen van KiM, ANWB, Nationale Vacaturebank, Proof en Stakeholderslab/DataIM hebben een reikwijdte van zo'n 50-70% van de thuiswerkers (zie Tabel 11). Er is geen duidelijk patroon zichtbaar naar de periode waarin de studies zijn uitgevoerd. Daarnaast zou de verbondenheid met de organisatie en de collega's tijdens de coronaperiode wat lager zijn dan daarvoor. Onderzoek van EnergyFinder laat zien dat 46% van de werkenden zich eind april verbonden voelde, tegenover 59% vóór de coronacrisis. Het gaat hierbij wel om twee verschillende steekproeven. Overigens blijkt ook uit studies van vóór de coronaperiode dat de verbondenheid met andere collega's lager zou zijn voor werkenden die vrijwel volledig thuiswerken (Gajendran & Harrison, 2007). Hieraan gerelateerd is ook eenzaamheid een aandachtspunt bij het thuiswerken. Volgens onderzoek van Capterra in maart/april zou zo'n 36% van de MKB-werknemers zich door het thuiswerken eenzaam voelen.
- Hoewel zij hun collega's missen, ervaren de meeste werkenden (50-60%) wel goed (digitaal) contact met hen. Volgens het KiM-onderzoek is dit aandeel tussen eind maart en begin juli wel gedaald, maar er is geen ander onderzoek waarmee deze trend kan worden bevestigd.
- Het beeld rond het samenwerken met collega's in coronatijd is gemengd. Het onderzoek van Proof gaat hier specifiek op in. Een ongeveer even groot deel van de werkenden vindt dat samenwerking door het thuiswerken respectievelijk beter en minder goed verloopt. Hier is geen duidelijke trend zichtbaar door de tijd.
- Hoewel werkenden hun collega's missen, compenseert het gezin hier deels voor. Werkenden met een gezin geven in het ANWB-onderzoek massaal aan blij te zijn met meer gezinscontact. Het onderzoek van de nationale vacaturebank geeft aan dat 29% van de werkenden meer 'quality time' met het gezin ervaart. Wetenschappelijk onderzoek van vóór de coronacrisis suggereert dat thuiswerken/telewerken goed is voor de werk-privébalans (zie Gajendran & Harrison, 2007 op basis van een metastudie).

Tabel 11: (Sociale) Interactie en thuiswerken vanuit het perspectief van werknemers

	KiM		NS/ TUD	ANWB	Nat. Vac. bank	Proof					EnergyFinder		Open- Up	Stakehol- derslab/ DataIM		Cap- terra
Tijdsperiode	27-3/ 4-4	24-6/ 3-7	17-4/ 25-4	20-4/ 3-5	Eind april	16-4	23-4	30-4	27-5	1-7	3 <sup>e</sup> wk april	Vóór coro- na	Eind maart	6-4/ 9-4	12-6/ 21-6	Maart/ april
Ik mis collega's		51%		67% (12% nee)	59%	44%	64%	58%	60%	57%				68%	67%	
Ik ervaar goed contact met mijn collega's ondanks het thuiswerken	53%	44%	61%													
Ik heb voldoende contact met mijn collega's													60%			
Ik voel me verbonden met bedrijf en collega's											46%	59%				
Ik voel mij gesteund door collega's													72%			

	KiM	NS/ TUD	ANWB	Nat. Vac. bank	Proof						EnergyFinder	Open- Up	Stakehol- derslab/ DataIM	Cap- terra
Mijn leidinggevende heeft mij voldoende geïnformeerd												68%		
Ik voelde mij gesteund door mijn leidinggevende												65%		
Ik wil weer meerdere keren naar kantoor zodra dat kan										57%				
Samenwerking verloopt minder goed					32% (38% niet eens)	35% (35% niet eens)	32% (38% niet eens)	30% (36% niet eens)	32% (36% niet eens)					
Ik voel mij als thuiswerker eenzaam														36%
Ik ervaar meer quality time voor het gezinsleven				29%										
Ik ben blij dat ik nu meer gezinscontact heb			70% (4% nee)											

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met algemene informatie over (sociale) interactie bij thuiswerken in coronatijd zijn opgenomen in deze tabel

### Werkenden die meer zijn gaan thuiswerken, missen hun collega's meer.

- Uit de aanvullende analyses van het KiM blijkt dat een grotere toename van het thuiswerken sinds de coronacrisis samenhangt met een sterker gemis van collega's. Deze collega's zijn niet per definitie vrijwillig meer gaan thuiswerken, wat het gemis (deels) zou kunnen verklaren.
- Daarnaast blijkt uit de statistische KiM-analyse dat degenen die zich thuis productief voelen en degenen die een goede thuiswerkplek hebben, hun collega's juist minder missen. Ook werkenden die al vóór de coronacrisis ervaren thuiswerker waren, missen hun collega's minder. Het al dan niet hebben van een baan die zich leent voor thuiswerken, lijkt hierbij een minder grote rol te spelen.
- Verschillende studies geven daarnaast aanwijzingen dat met name jongere werkenden (millenials) hun collega's missen (Proof 23 april; NN april/mei). Bij de statistische analyse op de KiM-data hebben we dit verband echter niet gevonden.

### Veel organisaties ervaren tijdens de coronacrisis een extra uitdaging op het gebied van onderlinge verbondenheid binnen de organisatie.

- De coronacrisis stelt het overgrote deel van de bedrijven voor forse uitdagingen ten aanzien van de onderlinge verbondenheid van de medewerkers. Volgens AAVN gaf 79% procent van de ondervraagde werkgevers in juni aan uitdagingen op dit vlak te ondervinden (Tabel 12). Het sociale contact dat een groot deel van de werkenden mist, heeft dus bij een groot deel van de organisaties wel de aandacht.
- Onderzoek van Willis Towers Watson onder grote bedrijven in april geeft aan dat 90% van de ondervraagde werkgevers mogelijkheden biedt voor virtueel sociaal contact. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat ('slechts') 15% van de grote bedrijven in april aangaf personeel te hebben gevraagd naar hun standpunten en behoeften op het gebied van arbeidsvoorwaarden in relatie tot corona.



**Tabel 12: (Sociale) Interactie en thuiswerken vanuit het perspectief van werkgevers**

	<b>AWVN (representatief NL)</b>	<b>Willis Towers Watson (Grote NL bedrijven)</b>
Tijdsperiode	Juni	April
Biedt virtuele mogelijkheden voor sociale betrokkenheid om werknemers te helpen contact te houden of gaat dat doen		90%
We ervaren extra uitdagingen op het gebied van onderlinge verbondenheid vanwege coronamaatregelen	79%	
Personeel gevraagd naar hun standpunten en behoeften op het gebied van arbeidsvoorwaarden irt corona		15%

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met informatie over (sociale) interactie in coronatijd vanuit werkgeversperspectief zijn opgenomen in deze tabel

# 5 Toekomstverwachting thuiswerken

Nu we de mate en de beleving van thuiswerken in kaart hebben gebracht, bespreken we in dit hoofdstuk de inzichten in de intenties rond thuiswerken op de korte en de langere termijn.

**Tabel 13: Verwachting rond thuiswerken**

	Tijdperiode	Verwacht meer thuis te werken na de corona-crisis	Verwacht de komende maanden ook meer thuis te werken	Verwacht na de corona-crisis minstens 1 dag p/w thuis te werken
KiM	27-3/4-4	27%		
	24-6/3-7	45%	62%	47%
IenW/NVP	20-4/27-4			46%
ANWB	27-4/3-5	56%		57%
	8-6/14-6	63%		
	6-7/12-7	67%		
Rai Vereniging	17-4	26%*		
Proof/Motivaction	16-4	40%		
	23-4	45%		
	30-4	49%		
	27-5	56%		
	1-7	64%		
Nationale vacaturebank	Laatste wk april	49%		
NS/TUD	17-4/25-4	50%		
	Eind juni	62%		
Reg. Werkgevers	17-4/28-4	42%		53%
Binnenlands Bestuur	19-3/26-3	32% (m) 30% (v)**		
Kaspersky	Begin mei	45%		
OpenUp	Eind maart	7%		
Capterra	Eind maart/ begin april			61%

\*: 26% van werkenden. Dat is omgerekend 46% van de thuiswerkers

\*\* m=man, v=vrouw

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met informatie over de toekomstverwachting rond thuiswerken zijn opgenomen in deze tabel

**Een aanzienlijk deel (ruwweg 40-60%) van de thuiswerkers verwacht na de coronacrisis vaker te gaan of willen thuiswerken dan voorheen. Dit aandeel is sinds het begin van de coronacrisis toegenomen.**

- De studies waarin werkenden de vraag kregen in hoeverre zij verwachten ook na afloop van de coronacrisis vaker thuis te werken, geven een bandbreedte van 27-64% (Tabel 13). Zeven studies presenteren percentages tussen de 42% en 56%. Twee studies zitten hierboven: de studie van Proof van 1 juli (64%) en de 3<sup>e</sup> meting van de ANWB in juli (67%). Eén studie zit onder de bandbreedte: de 1<sup>e</sup> KiM-meting eind maart (27%).
- Het percentage werknemers dat aangeeft na corona meer te gaan thuiswerken, lijkt de afgelopen maanden te zijn toegenomen. Dit beeld komt naar voren uit zowel de studies die dezelfde groep respondenten op verschillende momenten in de tijd bevragen (KiM, NS/TUD), als de studies die verschillende steekproeven op verschillende momenten in de tijd dezelfde vraag voorleggen (Proof, ANWB). Mogelijke verklaringen voor de toename van het percentage werkenden dat verwacht ook na corona vaker thuis te werken zijn: 1) werknemers en werkgevers worden steeds beter in en vertrouwd met thuiswerken en 2) met de tijd zijn minder mensen blijven thuiswerken. De mensen die niet meer thuiswerken, zijn minder vaak van plan na afloop van de coronacrisis te blijven thuiswerken. Doordat de meeste studies hun vraagstelling over blijven thuiswerken alleen aan huidige thuiswerkers hebben voorgelegd, neemt het intentiepercentage dus toe.
- De eerste hierboven genoemde verklaring lijkt het sterkst te zijn. Bij de KiM- en de Proof-studies nemen de percentages thuiswerkers wel af, maar het aandeel thuiswerkers dat verwacht na corona meer thuis te gaan werken dan voorheen, neemt sterker toe. Er is dus een absolute toename van het aantal werknemers dat aangeeft te verwachten na de crisis vaker thuis te werken.
- Er lijkt een verschil te zijn tussen de intentie om de komende tijd thuis te werken en de intentie om op lange termijn (na corona) thuis te werken. In de 2<sup>e</sup> meting eind juni/begin juli maakt het KiM dit onderscheid expliciet. Het percentage werknemers dat verwacht de komende maanden vaker thuis te werken dan voor de coronacrisis, is met 62% een stuk groter dan de 45% die verwacht ook op lange termijn (na de coronacrisis) vaker te zullen thuiswerken.

**De grootste groep werkenden verwacht na de coronacrisis tussen de 1 en 3 dagen thuis te werken. Maximaal 10% van de thuiswerkers verwacht na de coronacrisis fulltime of bijna fulltime thuis te werken.**

- In een aantal studies hebben de onderzoekers gekeken naar het aantal dagen dat mensen verwachten na de coronaperiode thuis te werken (Tabel 14). Het algemene beeld dat hieruit naar voren komt, is dat mensen vooral 1 tot maximaal 3 dagen per week willen thuiswerken. Het aandeel werkenden dat tijdens de coronacrisis thuiswerkte en verwacht na de coronacrisis meer dan 24 uur per week thuis te werken, ligt bij het KiM-onderzoek onder de 10%. De cijfers van IenW/NVP uit april zijn gebaseerd op alle werkenden geven een vergelijkbaar beeld: zo'n 7% van de werkenden geeft aan 4 of 5 dagen thuis te willen werken. De studies van ANWB en Capterra (onder kantoormedewerkers in het MKB) laten een duidelijk hoger aandeel zien van de huidige thuiswerkers die na corona een groot deel van de tijd willen blijven thuiswerken (rond de 20%). Wel is het aandeel dat niet vaker wil thuiswerken, hier groter dan bij de studie van het KiM. Een duidelijke verklaring voor de verschillen hebben we niet. Mogelijk speelt de manier van uitvragen een rol; bij de studie van KiM en IenW/NVP is een expliciet aantal uren uitgevraagd, terwijl bij ANWB wordt gevraagd of mensen maximaal één dag, zoveel mogelijk of afwisselend willen thuiswerken.
- In Tabel 15 zetten we het aantal werkuren thuiswerken van werkenden voor corona af tegen het aantal uren dat men na corona verwacht thuis te gaan werken op basis van data van het KiM. Hier valt nogmaals een duidelijke stijging op van het aantal werkenden dat meer wil gaan thuiswerken.

**Tabel 14: Aantal dagen thuiswerken (van huidige thuiswerkers) na corona**

	Tijdperiode	Niet	Tot 1 dag	2 dagen	3 dagen	4 dagen	5 + dagen
KiM	24-6/4-7	15%	39%	21%	14%	6%	3%
ANWB	27-4/3-4	27%	20%	33%	20%		
	8-6/14-6	33%	19%	21%	26%		
	6-7/12-7	23%	20%	37%	20%		
IenW/NVP*	20-4/27-4	54%	21%	14%	5%	3%	4%
Reg. Werkgevers	17-4/28-4	27%	50%	20%	3%		
Capterra	Eind mrt/ begin apr	39%	38%	23%			

\* Betreft alle werkenden, vandaar grote groep niet

NB: Enkel de geselecteerde onderzoeken met algemene informatie over het aantal dagen thuiswerken na corona zijn opgenomen in deze tabel

**Tabel 15: Aantal dagen thuiswerken vóór corona en verwachting na corona (bron: MPN)**

	Aantal thuiswerkuren vóór corona (meting september 2019)	Verwachting aantal thuiswerkuren na corona (meting juni/juli 2020) *
Niet	67%	59%
Tot 1 dag	23%	18%
1-2 dagen	6%	11%
2-3 dagen	2%	7%
3-4 dagen	1%	3%
>4 dagen	1%	2%

\*De vraag over het verwachte aantal thuiswerkuren is alleen gesteld aan mensen die eind juni/begin juli minstens 1 uur thuiswerkten. Voor alle werkenden die op dit moment niet thuiswerkten, is aangehouden dat zij ook na corona verwachten niet thuis te zullen werken.

### Met name de mate waarin werknemers (meer zijn gaan) thuiswerk(t)en en de ervaringen met thuiswerken beïnvloeden de intentie om vaker thuis te werken.

- In hun studie voeren IenW/NVP een statistische analyse uit om verschillen tussen groepen werkenden te analyseren op de intentie tot thuiswerken na de coronacrisis. Aanvullend heeft het KiM regressie-analyses geschat op de thuiswerkintentie voor de komende maanden en na corona (Bijlage 2). De NS/TUD studie benoemt in zijn studie ook verschillen tussen werkenden in de verwachting rond thuiswerken.
- Positieve ervaringen met thuiswerken spelen een belangrijke rol bij de intentie om thuis te werken. Zowel de statistische analyse van het KiM als de analyses van IenW/NVP en NS/TUD benoemen deze relatie. Volgens de analyse van IenW/NVP zijn mensen die een goede werkplek thuis hebben, die te maken hebben met een goed beleid van de werkgever en die zich productiever voelen, vaker van plan om meer thuis te gaan werken. Ook de analyse van het KiM laat dergelijke relaties zien. Uit de aanvullende analyse van het KiM blijkt overigens dat het effect van positieve ervaringen en goede thuiswerkvoorzieningen sterker is voor de verwachting rond thuiswerken na corona dan voor de verwachting tot thuiswerken in de komende maanden. Wellicht speelt hier dat werknemers op de lange termijn (na corona) meer keuze hebben in het aantal uren dat zij thuiswerken; op de korte termijn zullen de instructie van de overheid en de mogelijkheden die de werkgever biedt wellicht sterker meewegen.
- Werkenden die sinds het begin van de coronacrisis vaker zijn gaan thuiswerken, zijn ook sterker geneigd in de toekomst vaker thuis te werken, zo blijkt uit de aanvullende analyse van het KiM. Ditzelfde geldt voor werkenden wiens baan zich naar eigen zeggen goed leent voor thuiswerken.

- Sociaaleconomische factoren spelen nauwelijks een rol bij de toekomstverwachting rond thuiswerken. De statistische analyse van IenW op basis van in april verzamelde data laat zien dat mannen iets meer dan vrouwen verwachten vaker te gaan thuiswerken en dat werkenden in de sector onderwijs verwachten dit minder vaak te doen. Ook de studie van binnenlands bestuur en OpenUp (beide eind maart uitgevoerd) suggereren dat mannen na corona vaker zouden willen thuiswerken dan vrouwen. Het KiM vindt op basis van de statistische analyse enkel een verschil tussen mannen en vrouwen wanneer niet wordt gecorrigeerd voor andere factoren. Het verschil tussen mannen en vrouwen lijkt ook iets afgenomen tussen maart/april en juni/juli. Wel blijkt uit de KiM-analyse dat jongere thuiswerkers minder de intentie hebben om na corona vaker thuis te werken, zowel voor de komende maanden als op langere termijn. Dit sluit aan bij het beeld dat deze groep minder werkplezier zou hebben bij thuiswerken, zoals eerder gesuggereerd. Daarnaast blijkt uit de statistische KiM-analyse dat met name (pre-corona) OV-forenzen verwachten de komende maanden nog vaker thuis te werken dan autoforenzen.

#### Kader 2: Faciliteren thuiswerken door werkgevers\*

Verschillende studies van vóór de coronacrisis benoemen acties die werkgevers en organisaties kunnen ondernemen om thuiswerken aan te moedigen. Hieronder volgt een overzicht.

- **Training van werknemers** kan helpen om deze beter op afstand te laten werken (onder andere Montreuil & Lippel, 2003; Allen et al., 2015);
- Het bieden van **goede techniek en goede mogelijkheden voor (sociale) communicatie** (videoconferencing, chatforums, enzovoort) is belangrijk. Hierbij moet ook aandacht zijn voor veiligheidsvoorschriften (onder andere Bentley & Yoong, 2000; Bayrak, 2012; Kocharekar, 2004; Laudon & Laudon, 2004);
- Thuiswerken zou de meeste voordelen leveren voor de organisatie wanneer werknemers dit voor **een deel van de tijd** doen. Er moet een balans zijn tussen face-to-face en virtueel contact (onder andere Golden & Veiga, 2005);
- Een **cultuur van thuiswerken** in de organisatie maakt het ook voor anderen interessant (Wilton et al., 2011);
- **Niet elke baan leent zich even goed** voor thuiswerken. Het is belangrijk om hier aandacht voor te hebben (Lautsch & Kossek, 2011);
- Het is belangrijk om de **onzichtbaarheid van de thuiswerkers tegen te gaan**. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van een buddiesysteem en terugkomdagen (Maruyama & Tietze, 2012);
- Baseer de **waardering** van werknemers meer op bijvoorbeeld **productiviteit** en minder op 'fysieke zichtbaarheid' (Maruyama & Tietze, 2012; Lautsch & Kossek, 2011; Billingsley, 2013);
- Thuiswerken in een organisatie betreft **maatwerk**. Het succes van thuiswerken hangt af van kenmerken van de persoon, de baan en de organisatie (Kowalski & Swanson, 2005; Allen et al., 2015);

- Het is belangrijk om thuiswerkers **vertrouwen** te geven. Dit vraagt van managers een leiderschapsstijl die zich richt op vertrouwen en die resultaatgeoriënteerd is (Ruppel, 1999; Dahlstrom, 2013; Offstein et al., 2010);
- Stimuleren van thuiswerken kan door thuiswerk **op de werkvloer te formaliseren** (Wilton et al. 2011; Gajendran & Harrison, 2007);
- Belangrijk om aandacht te besteden aan het **contact met thuiswerkers** door middel van communicatie (Dery & Hafermalz, 2016)

\*Deze bevindingen zijn ontleend aan een literatuuranalyse van de Coalitie Anders Reizen. De genoemde studies richten zich afwisselend op thuiswerken en op telewerken.

# 6 Conclusie en aandachtspunten

Het kabinetsadvies om zoveel mogelijk thuis te werken is één van de belangrijke maatregelen tegen verdere verspreiding van het coronavirus. Daarnaast wordt thuiswerken ook gerelateerd aan minder spitsdrukke op de weg en in de trein en aan positieve milieueffecten. Zo bleek aan het begin van de coronacrisis dat door het thuiswerken een groot deel van het (woon-)werkverkeer is afgenomen, en daarmee de files.

Met het oog op toekomstig beleid rond thuiswerken (ook wanneer het advies zoveel mogelijk thuis te werken wordt losgelaten) is kennis over hoeveel er nu wordt thuisgewerkt (in vergelijking met vóór corona) belangrijk. Daarnaast is het van belang om te weten hoe het thuiswerken wordt beleefd (vanuit het perspectief van zowel werknemers als werkgevers) en in welke mate thuiswerkers verwachten de komende maanden maar ook na de coronacrisis vaker thuis te werken. In deze overzichtsstudie heeft het KiM daartoe inzichten uit verschillende studies naar thuiswerken in coronatijd samengebracht en geanalyseerd. Deze inzichten hebben we verder verrijkt met aanvullende statistische analyses op de door ons verzamelde data over thuiswerken in coronatijd. Hieronder bespreken we, aan de hand van de onderzoeksvragen, de belangrijkste inzichten en aandachtspunten voor beleid.

## Hoe hebben de aard en de omvang van het thuiswerken zich ontwikkeld als gevolg van de coronacrisis?

- Een groot deel van de werkenden heeft gehoor gegeven aan het thuiswerkadvies van het kabinet, blijkt uit de door het KiM geanalyseerde studies. Het aandeel van de werkenden dat (gedeeltelijk of volledig) thuiswerkt, is als gevolg van de coronacrisis flink toegenomen, van ongeveer 1/3 vóór de coronacrisis tot 45-56% aan het begin van deze crisis. Het aandeel werknemers dat volledig thuiswerkt, is gestegen van ongeveer 6% vóór corona naar zo'n 39% in april 2020. Wel is het aandeel thuiswerkers tussen mei en juli weer wat gedaald, vooral het aandeel werkenden dat (bijna) volledig thuiswerkt. Dit komt waarschijnlijk ten dele doordat het kabinet de coronamaatregelen in de periode mei-juli heeft versoepeld. Wel ligt het aandeel thuiswerkers nog aanzienlijk hoger dan voor de coronacrisis. Dit beeld delen (vrijwel) alle studies die hierover informatie geven.
- Met name mensen met een baan die zich goed leent voor thuiswerken, werkenden met een kantoorbaan, werkenden in de ICT- of automatiseringssectoren en hogeropgeleiden zijn meer gaan thuiswerken als gevolg van de coronacrisis. Dit volgt uit de verschillende studies en uit de aanvullende regressieanalyses van het KiM. Na de thuiswerkpiek in april (tijdens de 'intelligente lockdown') zijn in juli met name werkenden in het onderwijs weer meer op locatie gaan werken. Dat is een logisch gevolg van het heropenen van de scholen.

## Hoe beleven werknemers het thuiswerken en hoe faciliteren werkgevers dit?

- Het merendeel van de (incidenteel en volledig) thuiswerkenden (zo'n 55-70%) blijkt op basis van de verschillende studies positief over thuiswerken. Dit aandeel is vrij stabiel over de tijd. Minder reistijd en de flexibiliteit van thuiswerken worden als belangrijke voordelen gezien. Ook worden meer autonomie en vrijheid vaak gerelateerd aan thuiswerken.
- Wat betreft gezondheid zijn er op basis van de huidige informatie geen duidelijke aanwijzingen dat het vaker thuiswerken tot veel gezondheidsproblemen heeft geleid. Mensen die meer thuiswerken rapporteren geen lagere gezondheid dan mensen die minder thuiswerken. Wel geeft ongeveer 17% aan fysieke en ongeveer 8% psychische klachten te hebben als gevolg van thuiswerken. Vooral

- vrouwen, hogeropgeleiden en degenen met minder thuiswerkervaring ervaren meer klachten. Hier is niet bekend hoeveel klachten mensen in de 'normale' werksituatie ervaren.
- Het gros van de werkenden (55 á 70%) voelt zich voldoende productief bij thuiswerken en er zijn aanwijzingen dat de beleefde productiviteit is toegenomen sinds eind maart. Dit komt wellicht door opgedane ervaring met thuiswerken. Werkgevers geven over het algemeen ook aan dat de productiviteit beperkt onder thuiswerken heeft geleden, al lijken werkgevers in het MKB daarover wat minder positief. Wel is het zo dat een deel van de werkenden zichzelf in de normale werksituatie productiever vindt; een even groot deel vindt zichzelf in de thuiswerksituatie juist productiever. Thuiswerkers met naar eigen zeggen goede thuiswerkfaciliteiten, goede ondersteuning van de werkgever en een baan die zich leent voor thuiswerken voelen zich productiever bij thuiswerken in coronatijd. Niet iedere werkende en elke baan is dus even geschikt voor thuiswerken.
  - Daarnaast is het beeld uit de studies dat het grootste deel van de thuiswerkenden positief is over de (digitale) faciliteiten voor thuiswerken (60 á 75%) en de ondersteuning van de werkgever (50-60%). Ook heeft een groot deel van de werkgevers (zo'n 70 á 90%) hierin in coronatijd aanpassingen gedaan. Wel is het zo dat een aanzienlijk deel van de thuiswerkers (50-70% op basis van verschillende studies) collega's mist. Vooral werkenden met een grotere toename in thuiswerken sinds de coronacrisis missen hun collega's.
  - Ondanks een vrij positief beeld van thuiswerken in coronatijd heeft zo'n 30-45% minder positieve ervaringen. Dit blijken vooral mensen die nog weinig ervaring hadden met thuiswerken, werkenden die zich minder productief voelen bij thuiswerken, werkenden met baankenmerken die zich minder lenen voor thuiswerken en/of minder goede thuiswerkfaciliteiten hebben, werkenden die minder ondersteuning van de werkgever ervaren en die collega's missen. Met name aan het begin van de coronacrisis bleek daarnaast dat vrouwen met kinderen het lastig hadden om thuiswerken met zorg voor de kinderen te combineren. Vrouwen rapporteren ook vaker gezondheidsklachten door thuiswerken. Ook jongere werkenden zouden minder plezier halen uit thuiswerken. Bij een 'advies' om thuis te werken vragen deze groepen aandacht. Dit bijvoorbeeld door aandacht voor de specifieke thuiswerksituatie van werkenden, hulp en tips voor degenen met minder ervaring en mogelijkheden om collega's ook (hetzij zo nu en dan) fysiek te treffen.

### In hoeverre verwacht men ook in de toekomst vaker te gaan thuiswerken?

- Eind juni/begin juli gaf ongeveer 62% van de huidige thuiswerkers aan ook de komende maanden (zolang er maatregelen gelden) vaker te blijven thuiswerken (KiM analyse) zoals het kabinet ook adviseert. Naast degenen met goede thuiswerkervaringen geven ook vooral werkenden die 'normaal' het OV voor woon-werkreizen gebruiken dit vaker aan.
- Daarnaast suggereren verschillende studies dat het percentage thuiswerkers dat verwacht ook na corona vaker thuis te werken, toeneemt met de tijd. In juli is dat zo'n 40 á 60% van de (incidenteel) thuiswerkers. Netto zal het aantal thuiswerkers na de coronacrisis daarom naar verwachting stijgen. Om deze toename te faciliteren is het noodzakelijk een positieve ervaring met thuiswerken te ondersteunen. Aspecten als een positieve ervaring met thuiswerken, goede thuiswerkfaciliteiten en de door de werknemer beleefde ondersteuning door de werkgever hangen namelijk samen met de verwachting van werkenden om vaker te blijven thuiswerken.
- Wel verwacht het grootste deel van de huidige thuiswerkers na corona slechts een deel van de tijd te gaan thuiswerken (één tot drie dagen per week). De meeste werkenden zouden dus het liefst het thuiswerken afwisselen met een aantal dagen per week werken op de werklocatie.



### Tot slot

In deze studie hebben we in kort tijdsbestek en op basis van verschillende studies een beeld geschetst van de situatie met betrekking tot thuiswerken in coronatijd (van het begin van de crisis tot begin juli). Het bleek hier en daar lastig de studies te vergelijken omdat steekproeven verschillen, tijdstipmomenten anders zijn en vragen net anders zijn gesteld. In de duiding van bevindingen hebben we dit op verschillende plekken aangegeven. Daarnaast kan het zijn dat we ondanks onze uitgebreide zoektocht, toch een aantal relevante studies hebben gemist. Door ook de komende tijd het onderzoek te blijven volgen kunnen de bevindingen verder worden aangescherpt en uitgebreid met nieuwe kennis. Mogelijk kan het overzicht ook inspireren tot nieuwe studies over thuiswerken.

Om meer zicht te krijgen op de achtergrondfactoren die een rol spelen bij de mate en beleving van en de verwachting rond thuiswerken hebben we daarnaast aanvullende regressieanalyses uitgevoerd op basis van door het KiM verzamelde data. De analyses kunnen we de komende tijd verder uitbreiden en verdiepen, door bijvoorbeeld ook meer longitudinaal onderzoek te verrichten. Het KiM zal de ontwikkelingen rond thuiswerken als gevolg van de coronacrisis verder blijven volgen.

# Highlights (EN)

The Dutch government's advisory that people should work from home is one of the key measures aimed at halting the spread of the coronavirus. As such, it is important to know how many employees are working from home (presently and pre-coronavirus crisis). Additionally, it is also important to know how employees and employers experience working from home, and the extent to which they expect to continue teleworking in the months ahead and when the crisis ends. Since the start of the crisis many studies have focused on the extent, experience and future of teleworking. In this publication, the KiM Netherlands Institute for Transport Policy Analysis summarises these various studies' primary findings, explaining their differences and similarities. Moreover, we provide explanatory analyses, drawn from data we collected pre-corona (September 2019) at the start of the crisis during the 'intelligent lockdown' (late March/early April), and after the 'intelligent lockdown' ended (late June/early July). We summarise the insights below.

## Extent of working from home

- Prior to the coronavirus crisis, some 1 in 3 employees occasionally worked from home, with 6% of them doing so (virtually) full-time. This assessment has remained fairly consistent across the various studies;
- At the start of the coronavirus crisis, approximately 45 to 56% of employees worked from home, with a large number doing so (virtually) full-time. The share of people working from home has decreased slightly in recent months (May to mid-July), and particularly the share of the ones working full-time from home;
- The extent of teleworking (pre-coronavirus) differs sharply among the various sectors, employment positions and types of work. For example, it is easier for IT and automation specialists, managers and other office workers to work from home. Higher educated people and the elderly also normally telework more than others;
- During the coronavirus crisis, the largest increase in working from home occurred among highly educated people, public transport commuters, and those with jobs they deemed suitable for working from home;
- Younger employees, and particularly people working in education, started working on location more frequently in late June/early July, as compared to at the start of the coronavirus crisis.

## The working from home experience

### General overview

- Some 55 to 70% of teleworkers viewed teleworking during the coronavirus crisis as a positive experience, and this view has seemingly remained fairly constant over time;
- Despite such positive experiences, several researchers stressed that teleworking makes work less enjoyable for at least a part of the employees;
- Employees primarily regard missing their colleagues and disruptions to their work-life balance as teleworking's disadvantages; conversely, as advantages, they cite not having to commute, greater autonomy and flexible working hours;
- Socio-economic and sectoral characteristics play limited roles in explaining differences in the teleworking experience. Younger employees do however have slightly less positive experiences;
- A positive correlation exists between having teleworking experience prior to the coronavirus crisis and having jobs that (in their opinion) lend themselves to working from home, and how employees ultimately experienced teleworking during the coronavirus time. The same applies to feeling productive, having satisfactory home workplace facilities, and feeling supported by employers. Missing one's colleagues is negatively associated with the teleworking experience.

#### *Productivity*

- Most teleworkers feel sufficiently productive when working at home (55 to 70%), stating that their productivity seemingly increased from late March to July;
- Approximately the same proportion of workers consider their own productivity to be higher or lower, respectively, as compared to their situation prior to the coronavirus crisis;
- The teleworkers who felt more productive when teleworking were those who stated that they had comfortable workplaces at home and were well supported by their employers;
- Most (especially larger) employers indicated that teleworking has had only a limited impact on productivity. This view is seemingly slightly more negative for SMEs.

#### *Health*

- By late June, 17% of teleworkers reported having certain physical ailments due to teleworking, while 8% reported psychological ailments;
- There is no clear difference in the reported health of teleworkers prior to and during the coronavirus crisis;
- Women and younger employees have more health problems due to working from home.
- A good home workplace is associated with fewer physical ailments (according to the teleworkers). The teleworkers who miss their colleagues report more ailments.

#### *Facilities*

- As derived from the various studies, 60 to 75% of teleworkers reported having good facilities at home for teleworking, while 50 to 60% expressed satisfaction with the support offered by their employers;
- Older employees were more negative about the support received from their employers, but they were more likely to report that they have a comfortable workplace at home;
- Experience with teleworking prior to the coronavirus crisis, and a job that (according to the teleworker) lends itself to working from home, are both correlated to having a comfortable home workplace and experiencing support from employers;
- Many organisations (some 70 to 80%) already had teleworking facilities in place prior to the corona crisis, as reported by large companies in particular;
- Due to the coronavirus crisis, a majority of organisations (70 to 90%) improved the possibilities for working from home.

#### *(Social) interaction*

- Some 50 to 70% of teleworkers missed their colleagues, and this view has seemingly remained fairly constant over time;
- Employees who started working from home more due to the coronavirus crisis miss their colleagues more than other working people;
- During the coronavirus crisis, a majority of employers experienced the additional challenge of maintaining social cohesion within their organisations.

### **Future expectations for teleworking**

- Most studies found that a significant proportion (roughly 40 to 60%) of teleworkers expect to work more from home once the coronavirus crisis ends than they did prior to the crisis. This percentage increased during the period March-July;
- A majority of employees expects to continue working from home for between 1 and 3 days once the coronavirus crisis ends. No more than 10% of teleworkers expect to continue working from home (virtually) full-time after the coronavirus crisis ends;
- Teleworking experience, and the extent to which employees (have started to) work more from home since the coronavirus crisis, influence the intention to telework more frequently after corona. Public transport users in particular expect to work (even) more from home in the coming months than car drivers expect to work from home.

# Literatuur

Allen, T.D., Golden, T.D. & Shockley, K.M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest* 16(2), 40–68.

ANWB (2020). Crisistracker (Meting 1 t/m 3). Den Haag: ANWB/Validators.

Arboned & HumanCapitalCare (2020), Na coronapiek forse daling verzuim, <https://www.arboned.nl/nieuws/na-coronapiek-forse-daling-verzuim>.

AWVN (2020). Effecten van de coronacrisis op bedrijven (Meting 1 t/m 3). <https://www.awvn.nl/nieuws/persbericht/bedrijven-wendbaar-coronacrisis/>.

Bakker, P., Hamersma, M., Jorritsma, P. & Huibregtse, O. (2020). Openbaar Vervoer en de coronacrisis. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.

Bayrak, T. (2012). IT support services for telecommuting workforce, *Telematics and Informatics Volume 29, Issue 3*, Pages 286-293, <https://doi.org/10.1016/j.tele.2011.10.002>.

Bentley, K. & Yoong, P. (2000). Knowledge Work and Telework: An Exploratory Study. *Internet Research* 10(4), 346-356.

Billingsley, K. (2013). The telework generation gap. *Government Executive*, <http://www.govexec.com/excellence/promising-practices/2013/05/teleworkgeneration-gap/62975/>.

Binnenlands bestuur (2020). Thuiswerken valt vrouw zwaarder, <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/thuiswerken-valt-vrouw-zwaarder.12802124.lynkx>.

Capterra (i.s.m. Gartner) (2020). Werken vanuit huis in coronatijd, <https://www.capterra.nl/blog/1441/werken-vanuit-huis-in-coronatiejd>.

CBS (2019). Thuiswerken gebruikelijker in steden. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/51/thuis-werken-gebruikelijker-in-steden>.

CBS (2020). Bijna 4 op de 10 werkenden werkten vorig jaar thuis, <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/15/bijna-4-op-de-10-werkenden-werkten-vorig-jaar-thuis>.

Dahlstrom, T. (2014). Telecommuting and leadership style. *Public Personnel Management Journal* 42(3), 438-451.

Dery K. & Hafermalz E. (2016). Seeing Is Belonging: Remote Working, Identity and Staying Connected. In: Lee, J. (eds) *The Impact of ICT on Work*. Singapore: Springer.

De Haas, M., Hamersma, M. & Faber, R. (2020). Mobiliteit en de coronacrisis. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.

De Haas, M., Hamersma, M. & Faber, R. (2020). Nieuwe inzichten mobiliteit en de coronacrisis. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.

- De Vries, R. (2020). Thuiswerken amper mogelijk bij lagere beroepsniveaus. ESB, 13 mei 2020.
- EnergyFinder (2020). Energie van werkend Nederland in coronatijd, <https://www.energyfinder.nl/survey-corona/>.
- EZK (2019). Klimaatakkoord. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92, 1524–1541.
- Golden, T.D. & Veiga, J.F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of management* 31 (2), 301-318.
- Harrington S.J. & Ruppel, C. (2000). Telecommuting: A Test of Trust, Competing Values, and Relative Advantage. *IEEE Transactions on Professional Communication* 42(4), 223 – 239.
- IenW/NVP (2020). Mobiliteitsgedrag en thuiswerken tijdens en na coronamaatregelen. Den Haag: Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.
- IenW (2020). Onderzoek onder Nederlandse werkgevers (100+ medewerkers): inzicht in maatregelen omtrent duurzaam reisgedrag. Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat /Marketresponse.
- Kaspersky (2020). Nederlanders willen ook na de coronacrisis vaker thuiswerken, <https://www.risken-business.nl/nieuws/risks/onderzoek-kaspersky-bijna-helpt-wil-ook-na-coronacrisis-vaker-thuiswerken-maar-optimistische-thuiswerker-mogelijk-naief-over-digitale-veiligheid-2/>.
- Kocharekar, R. (2004). An IT architecture for nimble organizations: Managing access from cyberspace. *Information Systems Management* 21, 22-30.
- Kowalski, B.K. & Swanson, J.A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking: An International Journal* 12 (3), 236-249.
- Laudon, K. & Laudon, J. (2004). *Management Information Systems, Managing the Digital Firm*. Pearson Prentice Hall.
- Lautsch, B. A., Kossek, E.E. & Eaton, S. C. (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Human Relations* 62, 795–827.
- Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review* 41 (4), 450 – 469.
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science* 41(4), 339–358.
- Nationale vacaturebank (2020). 49% van de Nederlanders wil ook na corona thuis blijven werken, <https://inct.nl/news/7327/49-van-de-nederlanders-wil-ook-na-corona-thuis-blijven-werken>.
- NN (2020). NN thuiswerkonderzoek: Waar hebben thuiswerkers behoefte aan? <https://www.nn.nl/Thuiswerkonderzoek.htm>.
- NOS (2020). Veel thuiswerken is de nieuwe realiteit, zien de grootste werkgevers, <https://nos.nl/artikel/2342161-veel-thuiswerken-is-de-nieuwe-realiteit-zien-de-grootste-werkgevers.html>

NS (i.s.m. TUD) (2020). Reisgedrag vóór, tijdens en na Corona (Meting 1 & 2). Utrecht/Delft: Nederlandse Spoorwegen/Technische Universiteit Delft.

Offstein, E. H., Morwick, J. M. & Koskinen, L. (2010). Making telework work: Leading people and leveraging technology for competitive advantage. *Strategic HR Review* 9(2), 32-37.

Panteia (2020). MKB ondernemers in de problemen door terugloop van nieuwe orders en opdrachten, <https://www.panteia.nl/nieuws/mkb-ondernemers-in-de-problemen-door-terugloop-van-nieuwe-orders-en-opdrachten/>

Proof agency (2020). Thuiswerksituatie (Meting 1 t/m 5). Amsterdam: Proof/Motivaction.

PWC (2020). The costs and benefits of working from home, <https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-the-costs-and-benefits-of-working-from-home.pdf>.

Rai Vereniging (2020). Onderzoek Mobiliteit tijdens en na de coronacrisis, <https://www.raivereniging.nl/pers/persberichten/2020-q2/0512-coronacrisis-verandert-mobiliteit-blijvend.html>.

Regionale werkgeversnetwerken/MuConsult (2020). Thuiswerken tijdens de coronacrisis: resultaten regionale analyses. Amersfoort: MU Consult.

Rijksdienst (2020). Flitsonderzoek: Invloed van coronacrisis op overheden en medewerkers. Den Haag: Rijksdienst.

SCP (2020). Thuiswerken en werktijdspreiding: mogelijkheden en maatschappelijke gevolgen. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

SER Denktank (2020). Mobiliteit en de coronacrisis. Den Haag: Sociaaleconomische Raad.

Stakeholderslab (i.s.m. DataIM) (2020). Nationale thuiswerkmonitor (Meting 1 en 2). Amsterdam: Stakeholderslab/DataIM.

Van Der Loop, H. (2018). Effecten van Het Nieuwe Werken op mobiliteit en congestie 2000-2016. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.

Von Gaudecker, H.M., Holler, R., Janys, L., Siflinger, B. & Zimpelmann, C. (2020). Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations. IZA DP Nr. 13158.

Willis Towers Watson (2020). Nederlandse werkgevers blijven veerkrachtig en productief tijdens de enorme verschuiving naar thuiswerken tijdens Covid-19, <https://www.willistowerswatson.com/nl-NL/News/2020/05/nederlandse-werknemers-blijven-veerkrachtig-en-productief-tijdens>.

Wilton, R.D., Páez, A., Darren M. & Scott, D.M. (2011). Why do you care what other people think? A qualitative investigation of social influence and telecommuting, *Transportation Research Part A* 45, 269-282.

Yerkes, M., André, S., Besamusca, J., Remery, C., Van der Zwan, R., Kruijven, P., Beckers, D., Geurts, S. & de Beer, B. (2020). Werkende ouders in tijden van Corona, <https://www.uu.nl/sites/default/files/Policybrief.pdf>.

Zorgplatform OpenUp (2020). De impact van het coronavirus op werk, <https://www.openup.care/post/werkomstandigheden-en-mentale-conditie-werknemers-onderdruk-door-maatregelen-corona>.

# Bijlage 1: Studies overwogen voor dit onderzoek

Voor deze studie zijn via een internet zoektocht en navragen in het netwerk verschillende studies bekeken die aandacht besteden aan thuiswerken in coronatijd. Deze studies zijn bekeken op representativiteit. Studies met enige mate van representativiteit voor de Nederlandse bevolking, voor Nederlandse werkenden of voor een specifieke werkende doelgroep zijn opgenomen in de selectie van studies. Op basis van deze criteria zijn ook een aantal studies afgevalen. De selectie is terug te vinden in onderstaande tabel.

Naam	N	Wanneer	Kenmerken steekproef*
<b>Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)</b> (‘Mobiliteit en de coronacrisis’) Meting 1	2494	27-3/4-4	Representatief NL, 12+, panelstudie
<b>Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)</b> (‘Nieuwe inzichten mobiliteit en de coronacrisis’) Meting 2	2230	24-6/3-7	
<b>Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW)/Nederlands Verplaatsingspanel (NVP)</b> (‘Mobiliteitsgedrag en thuiswerken tijdens en na coronamaatregelen’)	3530	20-26 april	Representatief NL, totale bevolking, cross-sectie
<b>ANWB</b> (‘Crisistracker’) Meting 1	2104	27-4/3-5	Representatief NL, 18-75 jaar, cross-sectie
<b>ANWB</b> (‘Crisistracker’) Meting 2	2000	8-6/14-6	
<b>ANWB</b> (‘Crisistracker’) Meting 3	2022	6-7/12-7	
<b>Rai Vereniging</b> (‘Onderzoek Mobiliteit tijdens en na de coronacrisis’)	3975	17-4	Representatief NL, werkenden Nederlandse beroepsbevolking, cross-sectie
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 1	±1000	16-4	Representatief NL, 18-67 jaar, cross-sectie
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 2	±1000	23-4	
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 3	±1000	30-4	
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 4	±1000	27-5	
<b>Proof/Motivaction</b> (‘Thuiswerksituatie’) Meting 5	±1000	1-7	
<b>Nationale vacaturebank</b> (“49% van de Nederlanders wil ook na corona thuis blijven werken”)	1000	Laatste week april	Representatief NL, werkenden Nederlandse beroepsbevolking, cross-sectie
<b>NS /Technische universiteit Delft (TUD)</b> (‘Reisgedrag vóór, tijdens en na Corona’) Meting 1	46000	17-4/25-4	Representatief voor treinreizigers op basis van het NS-panel, panelstudie
<b>NS /Technische universiteit Delft (TUD)</b> (‘Reisgedrag vóór, tijdens en na Corona’) Meting 2	30632	Eind juni	
<b>Universiteit Tilburg/Bonn</b> (‘Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic’)	2918	20-31 maart	Representatief NL, panelstudie

Naam	N	Wanneer	Kenmerken steekproef*
<b>Nationale Nederlanden (NN)</b> ('Waar hebben thuiswerkers behoefte aan?')	± 2000	21-4 tot 15-5	Representatief voor werkenden 75 werkgevers, cross-sectie
<b>Stakeholderslab/DataIM</b> ('Nationale thuiswerkmonitor')	1051	6-4 tot 9-4	Representatief NL, 18+, cross-sectie
	544 werkenden	12-6 tot 21-6	Representatief voor werkenden binnen 9 sectoren, 18+, cross-sectie
<b>Kaspersky</b> ('Nederlanders willen ook na de coronacrisis vaker thuiswerken')	1000	Begin mei	Representatief voor werkenden met kantoorbaan, cross-sectie
<b>Zorgplatform OpenUp</b> ('De impact van het coronavirus op werk')	752	Eind maart	Representatief NL, 20+, cross-sectie
<b>EnergyFinder</b> ('Energie van werkend Nederland in coronatijd')	417	3 <sup>e</sup> week april	Representatief voor werkenden, cross-sectie
<b>Regionaal Werkgeversnetwerk</b> ('Thuiswerken tijdens corona')	3251	17-4/28-4	Representatief voor werkenden aangesloten organisaties, groot deel kantoormedewerkers, cross-sectie
<b>Binnenlands bestuur (BB)</b> ('Achtergrond thuiswerken')	6000	19-25 maart	Representatief voor ambtenaren, cross-sectie
<b>Rijksdienst</b> ('Flitsonderzoek')	1368	6-8 april	Representatief voor ambtenaren, cross-sectie
<b>UU/UvA</b> ('Werkende ouders in tijden van Corona')	868	13-28 april	Representatie voor werkende ouders, cross-sectie
<b>Capterra/Gartner</b> ('Werken vanuit huis in coronatijd')	923	Eind maart/ begin april	Representatief voor kantoorwerkenden in MKB, cross-sectie
<b>Panteia</b> ('MKB ondernemers in de problemen door terugloop van nieuwe orders en opdrachten')	7248	6-21 april	Representatief voor ondernemers in het MKB, cross-sectie
<b>Willis Towers Watson</b> ('Nederlandse werkgevers blijven veerkrachtig en productief tijdens de enorme verschuiving naar thuiswerken tijdens Covid-19')	109	April 2020	"Grote Nederlandse bedrijven met in totaal 2 mln werknemers", cross-sectie
<b>AWVN</b> ('Effecten van de coronacrisis op bedrijven') Meting 1	113	Maart	Representatief voor werkgevers NL ("weerspiegeling van het bedrijfsleven met lichte oververtegenwoordiging van grote bedrijven en afwezigheid van landbouw")
<b>AWVN</b> ('Effecten van de coronacrisis op bedrijven') Meting 2	70+	April	
<b>AWVN</b> ('Effecten van de coronacrisis op bedrijven') Meting 3	70+	Juni	
<b>IenW</b> ('Onderzoek onder Nederlandse werkgevers (100+ medewerkers): inzicht in maatregelen omtrent duurzaam reisgedrag')	1130	2 <sup>e</sup> deel mei	Representatief voor werkgevers NL, cross-sectie
<b>NOS</b> ('Veel thuiswerken is de nieuwe realiteit, zien de grootste werkgevers')	25	Eind juli	Grootste Nederlandse werkgevers, cross-sectie
Bekeken, niet meegenomen			
<b>CFBP</b> ('We werken thuis')			Onderzoek nog niet afgerond
<b>Thuiswerkscan/Frankwatching</b>			Betreft een onderzoek onder een beperkt aantal organisaties, waarvan een aantal Belgische. Niet voldoende representatief voor Nederland.



Naam	N	Wanneer	Kenmerken steekproef*
<b>UvA</b> ('What can we learn from the COVID-19 pandemic about how people experience working from home and commuting?')			Onderzoek is met name gebaseerd op een steekproef via social media en inzichten niet enkel gebaseerd op Nederlandse situatie. Nederlanders in steekproef beperkt en selectie groep van met name jongere en hogeropgeleide werkenden.
<b>Tiburg university</b> ('Ervaringen met thuiswerken in tijden van corona')			Betreft een Europees onderzoek, met een beperkte groep Nederlanders. Deze zijn geworven via social media. Niet voldoende representatief voor doel van deze studie.
<b>Rijkswaterstaat</b> ('RWS werkt')			Enkel uitgezet in één organisatie. Daarom beperkt representatief voor anderen.
<b>RuG-Stenden</b> (onderzoek studenten en medewerkers hogeschool)			Onderzoek nog niet afgerond.
<b>Onderzoek NKDI</b> ('Slimmer thuiswerken')			Onderzoek nog niet afgerond
<b>Radboud UMC</b> (thuiswerken en gezondheid)			Onderzoek nog niet afgerond
<b>TNO monitor arbeid</b>			Onderzoek nog niet afgerond

\*Op basis van achterliggende documentatie of naar eigen zeggen van de onderzoeker.

# Bijlage 2: Statistische analyse(s) KiM-data

Om inzicht te krijgen in achtergrondfactoren die de mate, beleving en toekomstintentie rond thuiswerken beïnvloeden, is naast een studie naar factoren in recente en bestaande literatuur, gebruik gemaakt van statistische regressieanalyses. Hiervoor is gebruik gemaakt van de door KiM verzamelde data rond thuiswerken in coronatijd met behulp van het Mobiliteitspanel Nederland (MPN).

## Mate van thuiswerken:

Om goed inzicht te krijgen in factoren die bijdragen aan de mate van thuiswerken dient rekening te worden gehouden met kenmerken die mogelijk van invloed zijn op de mate van thuiswerken. Met MPN data zijn meerdere (OLS) regressiemodellen geschat. Met deze modellen is het mogelijk om te bepalen welke kenmerken een significante invloed hebben op de mate van thuiswerken terwijl er rekening wordt gehouden met andere kenmerken. Hiervoor kijken we naar het aandeel thuiswerken, waarbij we het aandeel definiëren als het aandeel van de totaal gewerkte uren per week dat thuis wordt gewerkt. Er worden drie metingen gebruikt waarbij informatie over de mate van thuiswerken bekend is (vóór corona in het najaar van 2019, aan het begin van de coronacrisis eind maart/begin april en drie maanden later eind juni/begin juli). Door voor de verschillende tijdstipmomenten modellen te schatten wordt duidelijk of bepalende factoren voor de mate van thuiswerken veranderd zijn tijdens de coronacrisis. Vervolgens kunnen we de mate van thuiswerken tussen de metingen analyseren om te bepalen of er factoren bestaan die bepalend zijn voor een grotere of kleinere toename in de mate van thuiswerken sinds de coronacrisis. Hieronder volgen de modelschattingen:

	Aandeel uren thuiswerken voor corona (sept 2019)		Aandeel uren thuiswerken (maart/april)		Aandeel uren thuiswerken (juni/juli)		Abs. verschil aandeel uren thuiswerken juni/juli en maart/april		Abs. verschil aandeel uren thuiswerken juni/juli en sept 2019	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
(Constant)	0,021	0,591	0,055	0,471	0,317	0,000	0,005	0,962	0,157	0,113
Vrouw	0,012	0,49	0,02	0,571	0,104	0,003	0,05	0,234	0,05	0,201
Leeftijd t/m 24 (ref: 35-54)	-0,074	0,000	-0,067	0,092	-0,173	0,001	-0,331	0,000	-0,016	0,783
Leeftijd 25 t/m 34	-0,046	0,006	-0,023	0,471	-0,105	0,001	-0,086	0,022	-0,023	0,499
Leeftijd 55 eo	0,057	0,000	0,005	0,862	0,058	0,065	0,068	0,071	-0,034	0,337
Huishoud samenstelling: alleen (ref: paar geen kind)	0,004	0,811	0,034	0,332	-0,002	0,961	0,006	0,88	0,025	0,512
Huishoud samenstelling: paar met kind	-0,014	0,468	-0,075	0,051	-0,041	0,284	0,016	0,724	-0,017	0,693
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	-0,033	0,406	-0,155	0,041	-0,085	0,409	0,049	0,69	-0,009	0,935
Huishoud samenstelling: overig	0,079	0,153	0,134	0,19	0,034	0,743	0,117	0,401	0,076	0,508
Huishoud samenstelling: eenouder	0,039	0,422	0,165	0,08	0,005	0,965	-0,04	0,777	0,006	0,966

	Aandeel uren thuiswerken voor corona (sept 2019)		Aandeel uren thuiswerken (maart/april)		Aandeel uren thuiswerken (juni/juli)		Abs. verschil aandeel uren thuiswerken juni/juli en maart/april		Abs. verschil aandeel uren thuiswerken juni/juli en sept 2019	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Interactie: vrouw, kind, paar	0,037	0,127	0,098	0,039	-0,071	0,138	-0,079	0,174	-0,079	0,141
Opleiding midden (ref: lage opleiding)	0,019	0,215	0,119	0,000	0,038	0,339	0,006	0,91	0,082	0,075
Opleiding hoog	0,092	0,000	0,326	0,000	0,077	0,056	-0,015	0,766	0,093	0,045
Persoonsinkomen 1500-2500eu (ref: <1500eu)	-0,046	0,001	-0,023	0,401	-0,091	0,002	-0,048	0,162	0,003	0,914
Persoonsinkomen 2500-3500eu	-0,026	0,211	0,092	0,02	-0,031	0,415	-0,032	0,463	0,048	0,245
Persoonsinkomen meer dan 3500eu	-0,031	0,435	-0,014	0,86	0,014	0,827	0,099	0,205	0,111	0,122
Stedelijkheid: zeer sterk stedelijk (≥2500km <sup>2</sup> ) (ref: niet stedelijk<500 km <sup>2</sup> )	-0,011	0,673	0,07	0,169	0,07	0,178	-0,073	0,238	0,093	0,107
Stedelijkheid: sterk stedelijk (1500-2500km <sup>2</sup> )	-0,022	0,357	0,037	0,429	0,065	0,181	-0,028	0,625	0,1	0,064
Stedelijkheid: matig stedelijk 1000-1500km <sup>2</sup> )	-0,006	0,811	0,026	0,605	0,009	0,866	-0,075	0,232	0,037	0,529
Stedelijkheid: weinig stedelijk 500-1000km <sup>2</sup> )	-0,011	0,662	0,001	0,985	0,016	0,75	-0,064	0,295	0,074	0,191
Regio noord (ref: west)	-0,012	0,592	-0,022	0,623	-0,096	0,056	-0,005	0,934	-0,121	0,03
Regio midoost	0,016	0,291	0,01	0,753	0,002	0,961	0,02	0,6	-0,008	0,818
Regio zuid	-0,006	0,727	0,029	0,35	0,036	0,286	-0,004	0,923	0,027	0,468
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona active mode (ref: auto)	-0,021	0,118	-0,009	0,753	-0,042	0,15	-0,025	0,465	-0,009	0,779
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona OV	0,018	0,387	0,094	0,023	0,099	0,008	0,074	0,089	0,106	0,01
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona overig	0,352	0,000	0,073	0,066	0,075	0,068	0,083	0,113	-0,317	0,000
Sector: gezondheidszorg (ref: industrie en productie)	0,023	0,406	-0,026	0,619	-0,019	0,76	-0,105	0,156	-0,095	0,173
Sector: detailhandel	0,052	0,085	-0,01	0,864	-0,075	0,306	-0,089	0,301	-0,19	0,018
Sector: ICT/automatisering	0,136	0,000	0,482	0,000	0,179	0,006	-0,117	0,119	0,061	0,395
Sector: onderwijs	0,058	0,065	0,368	0,000	0,063	0,33	-0,164	0,033	-0,027	0,705
Sector: overig	0,093	0,000	0,208	0,000	0,072	0,194	-0,082	0,205	-0,051	0,401
Stelling: Mijn werk leent zich goed voor thuiswerken					0,303	0,000	0,08	0,008	0,26	0,000

## Beleving thuiswerken:

Om zicht te krijgen op bepalende factoren die zorgen voor verschillen in de beleving van thuiswerken, is vooral gebruik gemaakt van ordinale regressieanalyses. Dit omdat de afhankelijke variabelen in de meeste gevallen op een ordinale schaal zijn gemeten. Voor elk belevingsthema zijn modellen geschat, waar mogelijk (mits in beide periodes gemeten) voor zowel de periode maart/april als juni/juli. Respectievelijk betreft het modellen voor de algemene beleving van thuiswerken (“Ik heb positieve ervaringen met thuiswerken”, gemeten in juni/juli); productiviteit thuiswerken (“Ik voel me productief tijdens thuiswerken”, gemeten in maart/april en juni/juli); gezondheid thuiswerken (“Ik heb psychische klachten door thuiswerken”, “Ik heb fysieke klachten door thuiswerken” en “wat vindt u op dit moment van uw gezondheid”, gemeten in juni/juli); faciliteiten (“Ik wordt voldoende ondersteund door de werkgever” en “Ik heb een goede thuiswerkplek”, gemeten in maart/april en juni/juli); (sociale) interactie (“Ik mis collega’s bij thuiswerken”, gemeten in juni/juli). In de modellen worden kenmerken van de persoon, de woonlocatie en de baan opgenomen. Hieronder volgen de modelschattingen:

### Thuiswerken algemeen

	Ik heb positieve ervaringen met thuiswerken (juni/juli)		Ik heb positieve ervaringen met thuiswerken (juni/juli)	
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
[Stelling = 1]	-3,970	0,000	0,163	0,569
[Stelling = 2]	-2,383	0,000	1,921	0,000
[Stelling = 3]	-1,129	0,001	3,404	0,000
[Stelling = 4]	0,398	0,240	5,679	0,000
Vrouw	-0,268	0,044	-0,196	0,246
Leeftijd t/m 24 (ref: 35-54)	-0,55	0,006	-0,068	0,792
Leeftijd 25 t/m 34	-0,224	0,062	0,099	0,514
Leeftijd 55 eo	-0,147	0,222	-0,068	0,664
Huishoud samenstelling: alleen (ref: paar geen kind)	-0,111	0,397	0,019	0,906
Huishoud samenstelling: paar met kind	-0,216	0,143	-0,242	0,197
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	-0,463	0,228	-0,676	0,199
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	-0,226	0,572	-1,15	0,044
Interactie: vrouw, kind, eenouder	0,254	0,559	1,01	0,09
Interactie: vrouw, kind, paar	0,376	0,042	0,212	0,357
Opleiding midden (ref: lage opleiding)	0,259	0,087	0,26	0,208
Opleiding hoog	0,248	0,101	0,192	0,343
Persoonsinkomen 1500-2500eu (ref: <1500eu)	-0,064	0,555	0,138	0,327
Persoonsinkomen 2500-3500eu	0,144	0,325	0,155	0,389
Persoonsinkomen meer dan 3500eu	-0,05	0,837	-0,229	0,45
Stedelijkheid: zeer sterk stedelijk (≥2500km <sup>2</sup> ) (ref: niet stedelijk<500 km <sup>2</sup> )	0,003	0,986	0,141	0,579
Stedelijkheid: sterk stedelijk (1500-2500km <sup>2</sup> )	-0,05	0,793	0,212	0,389
Stedelijkheid: matig stedelijk 1000-1500km <sup>2</sup> )	-0,145	0,48	0,153	0,555
Stedelijkheid: weinig stedelijk 500-1000km <sup>2</sup> )	-0,19	0,34	0,225	0,383

	Ik heb positieve ervaringen met thuiswerken (juni/juli)		Ik heb positieve ervaringen met thuiswerken (juni/juli)	
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Regio noord (ref: west)	-0,093	0,621	0,137	0,585
Regio midoost	0,02	0,863	-0,157	0,293
Regio zuid	0,077	0,554	-0,039	0,807
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona active mode (ref: auto)	-0,174	0,116	0,102	0,458
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona OV	0,066	0,647	0,051	0,762
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona overig	0,243	0,135	0,86	0,002
Sector: gezondheidszorg (ref: industrie en productie)	-0,456	0,056	-0,41	0,167
Sector: detailhandel	0,34	0,234	0,23	0,526
Sector: ICT/automatisering	0,401	0,113	0,255	0,406
Sector: onderwijs	-0,125	0,61	-0,007	0,982
Sector: overig	0,037	0,862	0,146	0,58
Stelling: Ik was al een ervaren thuiswerker			0,103	0,042
Stelling: Mijn werk leent zich goed voor thuiswerken			0,249	0,000
Stelling: Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken			0,706	0,000
Stelling: Ik heb een goede thuiswerkplek			0,191	0,002
Stelling: Ik voel me gesteund door m'n werkgever			0,232	0,001
Stelling: Ik mis mijn collega's bij thuiswerken			-0,248	0,000
Aandeel uren thuiswerken			-0,706	0,02
Absoluut verschil aandeel thuiswerken voor en tijdens corona			0,843	0,002

#### Productiviteit

	Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken (maart/april)				Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
[Stelling = 1]	-4,134	0,000	0,086	0,882	-4,151	0,000	-0,823	0,197
[Stelling = 2]	-2,313	0,000	2,076	0,000	-2,219	0,000	1,224	0,030
[Stelling = 3]	-1,348	0,001	3,167	0,000	-1,205	0,002	2,312	0,000
[Stelling = 4]	0,139	0,722	5,077	0,000	0,485	0,217	4,256	0,000
Vrouw	-0,099	0,5	0,145	0,38	-0,055	0,715	0,015	0,924
Leeftijd t/m 24 (ref: 35-54)	-0,29	0,189	0,004	0,985	-0,15	0,5	0,166	0,498
Leeftijd 25 t/m 34	-0,054	0,681	-0,033	0,821	-0,255	0,055	-0,383	0,008
Leeftijd 55 eo	0,056	0,674	0,12	0,43	-0,013	0,922	0,023	0,88

	Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken (maart/april)				Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Huishoud samenstelling: alleen (ref: paar geen kind)	0,037	0,797	0,213	0,182	-0,093	0,528	0,124	0,434
Huishoud samenstelling: paar met kind	0,062	0,708	0,175	0,329	0,013	0,939	-0,012	0,946
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	-0,74	0,11	-0,171	0,734	0,061	0,903	0,574	0,278
Huishoud samenstelling: overig	-0,861	0,089	-0,567	0,282	-0,933	0,077	-0,957	0,069
Interactie: vrouw, kind, eenouder	0,635	0,219	0,167	0,768	-0,383	0,489	-0,503	0,393
Interactie: vrouw, kind, paar	0,09	0,657	-0,19	0,394	0,015	0,943	-0,017	0,939
Opleiding midden (ref: lage opleiding)	-0,132	0,459	-0,064	0,748	0,249	0,16	0,257	0,192
Opleiding hoog	-0,327	0,063	-0,012	0,951	0,11	0,525	0,352	0,069
Persoonsinkomen 1500-2500eu (ref: <1500eu)	-0,175	0,144	0,064	0,638	-0,047	0,697	0,031	0,82
Persoonsinkomen 2500-3500eu	0,259	0,101	0,185	0,289	0,415	0,01	0,4	0,023
Persoonsinkomen meer dan 3500eu	0,308	0,257	0,096	0,754	0,284	0,294	-0,053	0,858
Stedelijkheid: zeer sterk stedelijk ( $\geq 2500\text{km}^2$ ) (ref: niet stedelijk $< 500\text{km}^2$ )	0,117	0,605	0,283	0,252	-0,015	0,949	0,271	0,27
Stedelijkheid: sterk stedelijk (1500-2500 $\text{km}^2$ )	0,058	0,79	0,151	0,526	-0,242	0,285	0,155	0,516
Stedelijkheid: matig stedelijk 1000-1500 $\text{km}^2$ )	-0,052	0,82	0,057	0,821	-0,341	0,153	0,000	0,999
Stedelijkheid: weinig stedelijk 500-1000 $\text{km}^2$ )	0,157	0,486	0,277	0,265	-0,14	0,551	0,166	0,503
Regio noord (ref: west)	-0,247	0,263	-0,107	0,646	-0,153	0,499	-0,21	0,372
Regio midoost	0,206	0,119	0,356	0,013	0,26	0,053	0,256	0,075
Regio zuid	0,013	0,927	0,168	0,276	0,181	0,21	0,14	0,368
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona active mode (ref: auto)	-0,09	0,458	-0,042	0,751	-0,292	0,019	-0,219	0,101
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona OV	0,302	0,049	0,259	0,125	-0,083	0,585	-0,224	0,17
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona overig	0,44	0,022	0,447	0,065	0,16	0,403	-0,007	0,979
Sector: gezondheidszorg (ref: industrie en productie)	-0,385	0,17	0,183	0,543	-0,083	0,765	0,371	0,204
Sector: detailhandel	-0,452	0,174	-0,365	0,301	0,254	0,45	0,452	0,199

	Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken (maart/april)				Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Sector: ICT/automatisering	-0,175	0,542	-0,288	0,345	0,32	0,265	0,161	0,588
Sector: onderwijs	-0,069	0,811	0,153	0,62	-0,136	0,628	0,612	0,042
Sector: overig	-0,382	0,131	-0,253	0,346	0,029	0,908	0,17	0,512
Stelling: Ik was al een ervaren thuiswerker			0,038	0,423			0,045	0,348
Stelling: Mijn werk leent zich goed voor thuiswerken			0,177	0,002			0,388	0,000
Stelling: Ik heb een goede thuiswerkplek			0,552	0,000			0,238	0,000
Stelling: Ik voel me gesteund door m'n werkgever			0,378	0,000			0,317	0,000
Stelling: Ik mijn collega's bij thuiswerken			-0,174	0,003			-0,184	0,001
Aandeel uren thuiswerken			0,317	0,104			-0,105	0,713
Absoluut verschil aandeel thuiswerken voor en tijdens corona			0,149	0,364			0,285	0,264

#### Gezondheid

	Ik ervaar fysieke klachten door het thuiswerken (juni/juli)				Ik ervaar psychische klachten door het thuiswerken (juni/juli)				Gerapporteerde gezondheid (juni/juli)	
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
[Stelling = 1]	-1,178	0,001	-2,575	0,000	-0,268	0,445	-1,244	0,013	-4,924	0,000
[Stelling = 2]	0,105	0,764	-1,214	0,015	0,982	0,005	0,154	0,759	-1,792	0,001
[Stelling = 3]	0,694	0,048	-0,548	0,272	1,623	0,000	0,900	0,072	0,580	0,255
[Stelling = 4]	1,684	0,000	0,605	0,225	2,291	0,000	1,721	0,001	1,504	0,003
Vrouw	0,36	0,008	0,365	0,011	0,212	0,11	0,137	0,33	0,099	0,497
Leeftijd t/m 24 (ref: 35-54)	0,431	0,036	0,511	0,018	0,402	0,046	0,467	0,03	0,671	0,003
Leeftijd 25 t/m 34	0,072	0,552	0,072	0,571	0,023	0,848	-0,002	0,986	0,410	0,002
Leeftijd 55 eo	-0,226	0,062	0,037	0,774	-0,173	0,149	-0,035	0,786	-0,170	0,195
Huishoud samenstelling: alleen (ref: paar geen kind)	-0,036	0,784	-0,038	0,779	0,012	0,923	-0,071	0,603	0,135	0,338
Huishoud samenstelling: paar met kind	0,06	0,683	0,099	0,516	0,028	0,85	-0,168	0,272	0,252	0,109
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	-0,482	0,266	-0,419	0,344	-0,572	0,196	-0,775	0,089	0,602	0,208
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	0,67	0,175	0,725	0,161	0,801	0,097	0,777	0,124	0,447	0,371
Interactie: vrouw, kind, eenouder	0,781	0,107	0,588	0,24	0,933	0,057	0,837	0,1	-0,526	0,325

	Ik ervaar fysieke klachten door het thuiswerken (juni/juli)				Ik ervaar psychische klachten door het thuiswerken (juni/juli)				Gerapporteerde gezondheid (juni/juli)	
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Interactie: vrouw, kind, paar	-0,412	0,027	-0,424	0,028	-0,208	0,255	-0,047	0,807	-0,114	0,565
Opleiding midden (ref: lage opleiding)	0,417	0,01	0,165	0,339	0,295	0,066	0,235	0,179	-0,005	0,978
Opleiding hoog	0,38	0,016	0,197	0,244	0,391	0,013	0,326	0,057	0,142	0,415
Persoonsinkomen 1500-2500eu (ref: <1500eu)	0,104	0,345	0,034	0,772	-0,165	0,13	-0,181	0,126	0,122	0,316
Persoonsinkomen 2500-3500eu	0,008	0,953	-0,061	0,681	-0,214	0,126	-0,23	0,122	0,199	0,192
Persoonsinkomen meer dan 3500eu	0,047	0,844	-0,122	0,624	0,161	0,493	0,083	0,74	0,055	0,829
Stedelijkheid: zeer sterk stedelijk ( $\geq 2500\text{km}^2$ ) (ref: niet stedelijk $< 500\text{km}^2$ )	-0,107	0,608	-0,143	0,504	0,128	0,536	0,137	0,528	-0,001	0,996
Stedelijkheid: sterk stedelijk (1500-2500km <sup>2</sup> )	0,011	0,955	0,006	0,977	0,072	0,716	0,014	0,947	-0,240	0,265
Stedelijkheid: matig stedelijk 1000-1500km <sup>2</sup> )	-0,162	0,443	-0,279	0,202	0,211	0,315	0,067	0,76	-0,027	0,904
Stedelijkheid: weinig stedelijk 500-1000km <sup>2</sup> )	0,06	0,773	0,085	0,695	0,017	0,933	-0,038	0,861	-0,095	0,670
Regio noord (ref: west)	-0,446	0,031	-0,411	0,051	-0,121	0,552	-0,127	0,549	-0,630	0,005
Regio midoost	-0,12	0,318	-0,202	0,106	0,06	0,609	0,06	0,628	-0,055	0,671
Regio zuid	-0,157	0,224	-0,147	0,278	0,056	0,658	0,087	0,521	0,010	0,945
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona active mode (ref: auto)	-0,037	0,74	-0,056	0,627	0,032	0,769	0,038	0,746	0,169	0,157
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona OV	-0,097	0,479	-0,232	0,103	0,245	0,069	0,123	0,387	0,097	0,507
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona overig	-0,64	0,000	-0,245	0,252	-0,316	0,06	-0,169	0,434	-0,066	0,770
Sector: gezondheidszorg (ref: industrie en productie)	-0,195	0,435	-0,276	0,281	0,189	0,443	-0,036	0,888	-0,078	0,766
Sector: detailhandel	-0,392	0,187	-0,486	0,113	0,037	0,901	0,032	0,916	-0,309	0,326
Sector: ICT/automatisering	-0,343	0,172	-0,329	0,202	0,128	0,609	0,122	0,638	-0,142	0,589
Sector: onderwijs	0,154	0,541	-0,07	0,789	0,305	0,224	-0,036	0,891	-0,044	0,870
Sector: overig	-0,106	0,633	-0,172	0,449	0,205	0,353	0,114	0,618	-0,124	0,592
Stelling: Ik was al een ervaren thuiswerker			0,032	0,449			0,025	0,545	-0,036	0,404
Stelling: Mijn werk leent zich goed voor thuiswerken			-0,006	0,904			-0,06	0,242	0,021	0,691
Stelling: Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken			0,039	0,511			-0,210	0,000	0,002	0,976



	Ik ervaar fysieke klachten door het thuiswerken (juni/juli)		Ik ervaar psychische klachten door het thuiswerken (juni/juli)		Gerapporteerde gezondheid (juni/juli)					
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.				
Stelling: Ik heb een goede thuiswerkplek			-0,453	0,000			-0,178	0,001	0,082	0,118
Stelling: Ik voel me gesteund door m'n werkgever			-0,1	0,074			-0,136	0,015	0,089	0,121
Stelling: Ik mis mijn collega's bij thuiswerken			0,167	0,001			0,410	0,000	-0,043	0,387
Aandeel uren thuiswerken			0,042	0,866			0,394	0,113	-0,372	0,149
Absoluut verschil aandeel thuiswerken voor en tijdens corona			0,163	0,461			-0,43	0,052	0,195	0,393

#### Faciliteiten

	Ik heb een goede thuiswerkplek (maart/april)				Ik heb een goede thuiswerkplek (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
[Stelling = 1]	-3,643	0,000	-2,020	0,000	-4,113	0,000	-2,708	0,000
[Stelling = 2]	-2,234	0,000	-0,557	0,216	-2,28	0,000	-0,805	0,066
[Stelling = 3]	-1,493	0,000	0,205	0,646	-1,466	0,000	0,042	0,924
[Stelling = 4]	-0,024	0,952	1,775	0,000	0,081	0,831	1,694	0,000
Vrouw	-0,112	0,446	-0,117	0,452	-0,094	0,514	-0,104	0,495
Leeftijd t/m 24 (ref: 35-54)	-0,451	0,041	-0,148	0,527	-0,447	0,042	-0,19	0,409
Leeftijd 25 t/m 34	-0,183	0,161	-0,142	0,303	-0,093	0,469	0,029	0,832
Leeftijd 55 eo	0,235	0,084	0,271	0,059	0,28	0,033	0,295	0,034
Huishoud samenstelling: alleen (ref: paar geen kind)	-0,058	0,692	0,055	0,716	-0,031	0,825	-0,021	0,885
Huishoud samenstelling: paar met kind	0,062	0,709	0,065	0,706	-0,023	0,888	-0,046	0,781
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	-0,813	0,078	-0,636	0,176	-0,237	0,609	0,184	0,704
Huishoud samenstelling: overig	-0,318	0,534	-0,232	0,653	-0,505	0,321	-0,496	0,331
Interactie: vrouw, kind, eenouder	0,316	0,538	0,338	0,520	-0,118	0,819	-0,537	0,32
Interactie: vrouw, kind, paar	-0,037	0,857	-0,056	0,793	0,183	0,361	0,201	0,332
Opleiding midden (ref: lage opleiding)	-0,202	0,271	-0,271	0,166	-0,354	0,046	-0,414	0,029
Opleiding hoog	-0,415	0,021	-0,517	0,007	-0,423	0,015	-0,487	0,009
Persoonsinkomen 1500-2500eu (ref: <1500eu)	-0,277	0,022	-0,196	0,129	-0,16	0,179	-0,001	0,992
Persoonsinkomen 2500-3500eu	-0,026	0,866	-0,102	0,534	-0,151	0,321	-0,16	0,315
Persoonsinkomen meer dan 3500eu	0,207	0,461	0,315	0,300	0,209	0,43	0,154	0,573

	Ik heb een goede thuiswerkplek (maart/april)				Ik heb een goede thuiswerkplek (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Stedelijkheid: zeer sterk stedelijk (≥2500km <sup>2</sup> ) (ref: niet stedelijk < 500 km <sup>2</sup> )	0,197	0,382	0,038	0,873	-0,113	0,617	-0,101	0,662
Stedelijkheid: sterk stedelijk (1500-2500km <sup>2</sup> )	0,183	0,398	0,199	0,377	-0,079	0,717	0,013	0,953
Stedelijkheid: matig stedelijk 1000-1500km <sup>2</sup> )	0,167	0,465	0,138	0,562	-0,225	0,325	-0,163	0,489
Stedelijkheid: weinig stedelijk 500-1000km <sup>2</sup> )	0,263	0,242	0,236	0,316	-0,126	0,574	-0,024	0,918
Regio noord (ref: west)	-0,357	0,108	-0,339	0,136	0,081	0,715	0,091	0,688
Regio midoost	-0,091	0,492	-0,174	0,206	0,084	0,514	0,02	0,88
Regio zuid	-0,129	0,365	-0,187	0,208	0,137	0,327	0,162	0,266
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona active mode (ref: auto)	-0,058	0,635	0,127	0,321	-0,158	0,189	0,008	0,948
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona OV	0,094	0,535	0,116	0,462	0,058	0,694	0,053	0,731
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona overig	0,154	0,413	-0,091	0,705	0,308	0,096	-0,186	0,428
Sector: gezondheidszorg (ref: industrie en productie)	-0,3	0,283	-0,002	0,994	-0,36	0,183	-0,275	0,326
Sector: detailhandel	-0,137	0,682	-0,100	0,769	-0,069	0,832	-0,198	0,554
Sector: ICT/automatisering	0,004	0,988	-0,206	0,485	0,219	0,426	-0,123	0,666
Sector: onderwijs	0,098	0,733	0,271	0,362	-0,364	0,185	-0,34	0,232
Sector: overig	-0,217	0,39	-0,314	0,224	-0,238	0,324	-0,504	0,044
Stelling: Ik was al een ervaren thuiswerker			0,279	0,000			0,129	0,004
Stelling: Mijn werk leent zich goed voor thuiswerken			0,170	0,001			0,271	0,000
Aandeel uren thuiswerken			0,257	0,331			0,714	0,008
Absoluut verschil aandeel thuiswerken voor en tijdens corona			0,178	0,463			-0,516	0,003

	Ik voel me gesteund door m'n werkgever (maart/ april)				Ik voel me gesteund door m'n werkgever (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
[Stelling = 1]	-4,166	0,000	-3,376	0,000	-4,3	0,000	-3,578	0,000
[Stelling = 2]	-3,246	0,000	-2,364	0,000	-2,764	0,000	-2,02	0,000
[Stelling = 3]	-1,34	0,001	-0,428	0,359	-0,997	0,009	-0,236	0,602
[Stelling = 4]	0,072	0,853	1,029	0,027	0,374	0,323	1,215	0,008
Vrouw	-0,281	0,054	-0,241	0,115	0,04	0,777	0,047	0,752

	Ik voel me gesteund door m'n werkgever (maart/april)				Ik voel me gesteund door m'n werkgever (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Leeftijd t/m 24 (ref: 35-54)	-0,221	0,308	-0,241	0,286	-0,203	0,345	-0,107	0,634
Leeftijd 25 t/m 34	0,043	0,743	-0,052	0,702	0,144	0,263	0,114	0,394
Leeftijd 55 eo	-0,388	0,003	-0,252	0,067	-0,25	0,052	-0,176	0,19
Huishoud samenstelling: alleen (ref: paar geen kind)	0,203	0,154	0,211	0,154	0,075	0,589	0,107	0,457
Huishoud samenstelling: paar met kind	0,103	0,526	0,13	0,438	0,205	0,196	0,234	0,15
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	-0,37	0,421	-0,372	0,429	0,107	0,817	0,073	0,877
Huishoud samenstelling: overig	-0,127	0,806	0,08	0,878	0,08	0,875	0,167	0,746
Interactie: vrouw, kind, eenouder	0,644	0,21	0,497	0,346	-0,188	0,715	-0,394	0,453
Interactie: vrouw, kind, paar	0,032	0,875	-0,015	0,941	-0,173	0,381	-0,19	0,35
Opleiding midden (ref: lage opleiding)	0,011	0,948	0,019	0,919	0,118	0,492	0,152	0,4
Opleiding hoog	-0,198	0,247	-0,177	0,322	-0,277	0,098	-0,259	0,145
Persoonsinkomen 1500-2500eu (ref: <1500eu)	-0,004	0,972	-0,03	0,814	0,144	0,217	0,177	0,156
Persoonsinkomen 2500-3500eu	0,205	0,183	0,06	0,707	0,432	0,004	0,364	0,020
Persoonsinkomen meer dan 3500eu	0,415	0,121	0,264	0,357	0,676	0,001	0,662	0,014
Stedelijkheid: zeer sterk stedelijk (≥2500km <sup>2</sup> ) (ref: niet stede- lijk <500 km <sup>2</sup> )	0,044	0,845	0,021	0,927	-0,12	0,591	-0,051	0,823
Stedelijkheid: sterk stedelijk (1500-2500km <sup>2</sup> )	0,04	0,852	0,005	0,983	-0,292	0,175	-0,251	0,255
Stedelijkheid: matig stedelijk 1000-1500km <sup>2</sup> )	0,162	0,476	0,11	0,64	-0,149	0,512	-0,089	0,7
Stedelijkheid: weinig stedelijk 500-1000km <sup>2</sup> )	0,148	0,505	0,005	0,982	-0,18	0,417	-0,133	0,562
Regio noord (ref: west)	-0,175	0,429	-0,113	0,614	-0,061	0,782	0,008	0,97
Regio midoost	-0,064	0,619	0,028	0,833	-0,007	0,958	0,036	0,785
Regio zuid	-0,048	0,73	0,035	0,808	0,124	0,368	0,164	0,252
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona active mode (ref: auto)	-0,173	0,152	-0,157	0,206	-0,073	0,541	-0,066	0,591
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona OV	0,156	0,299	0,155	0,317	-0,028	0,846	-0,09	0,547
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona overig	-0,345	0,055	-0,162	0,477	0,175	0,329	0,451	0,048
Sector: gezondheidszorg (ref: industrie en productie)	-0,625	0,026	-0,498	0,081	-0,415	0,128	-0,233	0,403
Sector: detailhandel	-0,842	0,011	-0,769	0,021	-0,647	0,045	-0,506	0,123
Sector: ICT/automatisering	-0,137	0,636	-0,22	0,456	-0,162	0,561	-0,251	0,374

	Ik voel me gesteund door m'n werkgever (maart/april)				Ik voel me gesteund door m'n werkgever (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Sector: onderwijs	-0,279	0,329	-0,161	0,585	-0,674	0,015	-0,593	0,036
Sector: overig	-0,479	0,059	-0,517	0,044	-0,376	0,125	-0,355	0,154
Stelling: Ik was al een ervaren thuiswerker			0,098	0,028			-0,035	0,424
Stelling: Mijn werk leent zich goed voor thuiswerken			0,129	0,009			0,147	0,005
Stelling: Ik mis mijn collega's tijdens thuiswerken			0,028	0,582			0,015	0,764
Aandeel uren thuiswerken			-0,585	0,022			-0,204	0,435
Absoluut verschil aandeel thuiswerken voor en tijdens corona			0,869	0,000			0,628	0,007

(Sociale) interactie

	Ik mis mijn collega's bij thuiswerken (juni/juli)		Ik mis mijn collega's bij thuiswerken (juni/juli)	
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
[Stelling = 1]	-1,954	0,000	-2,866	0,000
[Stelling = 2]	-0,62	0,1	-1,533	0,002
[Stelling = 3]	0,457	0,219	-0,439	0,372
[Stelling = 4]	1,884	0,000	1,066	0,03
Vrouw	0,192	0,182	0,217	0,151
Leeftijd t/m 24 (ref: 35-54)	-0,049	0,82	-0,13	0,564
Leeftijd 25 t/m 34	0,055	0,67	-0,007	0,959
Leeftijd 55 eo	0,004	0,975	0,087	0,524
Huishoud samenstelling: alleen (ref: paar geen kind)	0,156	0,266	0,154	0,288
Huishoud samenstelling: paar met kind	0,008	0,961	0,022	0,89
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	0,982	0,047	0,881	0,073
Huishoud samenstelling: overig	-0,125	0,804	-0,497	0,336
Interactie: vrouw, kind, eenouder	-0,989	0,069	-1	0,068
Interactie: vrouw, kind, paar	-0,014	0,943	0,059	0,772
Opleiding midden (ref: lage opleiding)	0,199	0,24	0,086	0,636
Opleiding hoog	0,255	0,125	0,201	0,26
Persoonsinkomen 1500-2500eu (ref: <1500eu)	0,22	0,062	0,11	0,38
Persoonsinkomen 2500-3500eu	0,226	0,134	0,172	0,277
Persoonsinkomen meer dan 3500eu	0,033	0,895	-0,033	0,901

	Ik mis mijn collega's bij thuiswerken (juni/juli)		Ik mis mijn collega's bij thuiswerken (juni/juli)	
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Stedelijkheid: zeer sterk stedelijk ( $\geq 2500\text{km}^2$ ) (ref: niet stedelijk $< 500\text{km}^2$ )	0,228	0,304	0,106	0,637
Stedelijkheid: sterk stedelijk (1500-2500 $\text{km}^2$ )	0,498	0,02	0,395	0,069
Stedelijkheid: matig stedelijk 1000-1500 $\text{km}^2$ )	0,605	0,008	0,516	0,025
Stedelijkheid: weinig stedelijk 500-1000 $\text{km}^2$ )	0,307	0,163	0,168	0,458
Regio noord (ref: west)	-0,068	0,757	0,085	0,703
Regio midoost	-0,054	0,67	0,031	0,815
Regio zuid	0,002	0,991	-0,006	0,969
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona active mode (ref: auto)	-0,04	0,738	-0,08	0,517
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona OV	0,363	0,014	0,386	0,012
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona overig	-0,635	0,000	-0,26	0,249
Sector: gezondheidszorg (ref: industrie en productie)	0,347	0,188	0,342	0,206
Sector: detailhandel	-0,014	0,966	0,23	0,475
Sector: ICT/automatisering	0,375	0,161	0,452	0,098
Sector: onderwijs	0,433	0,107	0,381	0,168
Sector: overig	0,034	0,884	0,043	0,856
Stelling: Ik was al een ervaren thuiswerker			-0,062	0,159
Stelling: Mijn werk leent zich goed voor thuiswerken			-0,06	0,279
Stelling: Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken			-0,19	0,003
Stelling: Ik heb een goede thuis-werkplek			-0,112	0,039
Stelling: Ik voel me gesteund door m'n werkgever			0,182	0,002
Aandeel uren thuiswerken			-0,254	0,333
Absoluut verschil aandeel thuiswerken voor en tijdens corona			0,668	0,004

### Toekomstintentie thuiswerken:

Ook in het bepalen van verklarende factoren in de toekomstintentie rond thuiswerken zijn ordinale regressiemodellen geschat. Er zijn twee modellen geschat, de verwachting rond thuiswerken in de komende maanden en de intentie tot thuiswerken na corona. Beide modellen zijn geschat op data van juni/juli.

	Ik verwacht ook de komende maanden (zolang er nog coronamaatregelen zijn) vaker thuis te werken dan vóór de coronacrisis (juni/juli)				Ik verwacht in de toekomst (als er geen coronamaatregelen meer zijn) vaker thuis te gaan werken dan vóór de coronacrisis (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
[Stelling = 1]	-3,629	0,000	2,186	0,019	-3,04	0,000	2,864	0,001
[Stelling = 2]	-1,917	0,002	4,23	0,000	-1,405	0,02	5,102	0,000
[Stelling = 3]	-0,639	0,297	5,837	0,000	-0,17	0,777	6,753	0,000
[Stelling = 4]	1,562	0,011	8,843	0,000	2,019	0,001	9,626	0,000
Vrouw	0,111	0,637	0,228	0,373	0,098	0,67	0,195	0,434
Leeftijd t/m 24 (ref: 35-54)	-1,623	0,000	-1,488	0,000	-1,209	0,000	-1,258	0,001
Leeftijd 25 t/m 34	0,114	0,59	0,157	0,495	0,148	0,472	0,217	0,331
Leeftijd 55 eo	-0,26	0,218	-0,289	0,211	-0,238	0,248	-0,156	0,486
Huishoud samenstelling: alleen (ref: paar geen kind)	-0,424	0,066	-0,397	0,108	-0,361	0,108	-0,379	0,114
Huishoud samenstelling: paar met kind	-0,136	0,6	-0,08	0,773	-0,103	0,687	-0,004	0,989
Huishoud samenstelling: eenouder met kind	0,635	0,404	1,142	0,163	-0,289	0,695	0,32	0,681
Huishoud samenstelling: overig	-1,395	0,089	-1,691	0,056	-0,922	0,255	-0,583	0,506
Interactie: vrouw, kind, eenouder	-1,272	0,132	-1,414	0,121	0,116	0,887	-0,131	0,881
Interactie: vrouw, kind, paar	0,084	0,795	0,123	0,722	-0,081	0,797	-0,186	0,58
Opleiding midden (ref: lage opleiding)	0,044	0,873	-0,341	0,27	0,142	0,603	-0,263	0,381
Opleiding hoog	0,081	0,765	-0,264	0,384	0,079	0,768	-0,214	0,467
Persoonsinkomen 1500-2500eu (ref: <1500eu)	0,114	0,554	0,256	0,227	-0,075	0,688	-0,083	0,689
Persoonsinkomen 2500-3500eu	0,541	0,003	0,333	0,216	0,54	0,027	0,246	0,346
Persoonsinkomen meer dan 3500eu	1,026	0,016	0,842	0,074	0,971	0,019	0,904	0,043
Stedelijkheid: zeer sterk stedelijk (≥2500km <sup>2</sup> ) (ref: niet stedelijk <500 km <sup>2</sup> )	0,743	0,04	0,876	0,023	0,169	0,634	0,182	0,627
Stedelijkheid: sterk stedelijk (1500-2500km <sup>2</sup> )	0,403	0,246	0,796	0,032	-0,068	0,843	0,353	0,33
Stedelijkheid: matig stedelijk 1000-1500km <sup>2</sup> )	0,274	0,454	0,754	0,053	-0,036	0,92	0,468	0,221

	Ik verwacht ook de komende maanden (zolang er nog coronamaatregelen zijn) vaker thuis te werken dan vóór de coronacrisis (juni/juli)				Ik verwacht in de toekomst (als er geen coronamaatregelen meer zijn) vaker thuis te gaan werken dan vóór de coronacrisis (juni/juli)			
	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Stedelijkheid: weinig stedelijk 500-1000km <sup>2</sup> )	0,064	0,859	0,423	0,27	-0,167	0,636	0,308	0,414
Regio noord (ref: west)	-0,053	0,882	0,222	0,555	0,182	0,603	0,417	0,258
Regio midoost	0,32	0,126	0,209	0,351	0,238	0,244	0,001	0,998
Regio zuid	0,12	0,592	-0,015	0,95	-0,016	0,943	-0,244	0,3
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona active mode (ref: auto)	-0,191	0,326	0,071	0,732	-0,026	0,891	0,362	0,076
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona OV	0,631	0,009	0,402	0,123	0,389	0,098	0,312	0,214
Voornaamste vervoerwijze werk voor corona overig	-0,457	0,116	-0,634	0,097	-0,01	0,971	-0,006	0,987
Sector: gezondheidszorg (ref: industrie en productie)	-0,741	0,089	0,103	0,823	-0,711	0,095	0,262	0,557
Sector: detailhandel	-0,704	0,173	-0,172	0,753	-0,588	0,245	-0,224	0,673
Sector: ICT/automatisering	0,264	0,552	-0,083	0,86	0,279	0,519	0,022	0,961
Sector: onderwijs	-0,707	0,11	0,127	0,786	-1,218	0,005	-0,46	0,313
Sector: overig	-0,189	0,626	0,007	0,987	-0,154	0,685	0,112	0,777
Stelling: Ik was al een ervaren thuiswerker			0,027	0,725			-0,012	0,871
Stelling: Mijn werk leent zich goed voor thuiswerken			0,401	0,000			0,519	0,000
Stelling: Ik voel me voldoende productief tijdens thuiswerken			0,117	0,302			0,118	0,29
Stelling: Ik heb een goede thuiswerkplek			0,093	0,321			-0,06	0,507
Stelling: Ik voel me gesteund door m'n werkgever			0,543	0,000			0,389	0,000
Stelling: Ik mis mijn collega's tijdens het thuiswerken			0,008	0,923			-0,083	0,333
Stelling: Ik heb positieve ervaringen met het thuiswerken			0,245	0,047			0,648	0,000
Aandeel uren thuiswerken			0,646	0,145			0,285	0,511
Absoluut verschil aandeel thuiswerken voor en tijdens corona			1,945	0,000			1,615	0,000

## Colofon

Dit is een uitgave van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat  
Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)

September 2020

### ISBN/EAN

978-90-8902-236-3

KiM-20-A16

### Auteurs

Marije Hamersma, Mathijs de Haas en Roel Faber

### Vormgeving en opmaak

VormVijf, Den Haag

Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)

Postbus 20901

2500 EX Den Haag

Telefoon: 070 456 19 65

Website: [www.kimnet.nl](http://www.kimnet.nl)

E-mail: [info@kimnet.nl](mailto:info@kimnet.nl)

Publicaties van het KiM zijn als PDF te downloaden van onze website [www.kimnet.nl](http://www.kimnet.nl).

U kunt natuurlijk ook altijd contact opnemen met één van onze medewerkers.

*Delen uit deze publicatie mogen worden overgenomen onder vermelding van het KiM als bron.*



Het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) maakt analyses van mobiliteit die doorwerken in het beleid en in de samenleving. Als zelfstandig instituut binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) maakt het KiM strategische verkenningen en beleidsanalyses. De inhoud van de publicaties van het KiM behoeft niet het standpunt van de minister en de staatssecretaris van IenW weer te geven.



Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid

Dit is een uitgave van het

**Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat**

Postbus 20901 | 2500 EX Den Haag

[www.rijksoverheid.nl/ienw](http://www.rijksoverheid.nl/ienw)

[www.kimnet.nl](http://www.kimnet.nl)

ISBN 978-90-8902-236-3

September 2020 | KiM-20-A16

