



Nieuwjaarsontmoeting ACV Limburg | 20 januari 2021

Thuiswerk

Inleiding

De coronacrisis doet ons massaal thuiswerken. Dit kwam onverwacht, waardoor we er zonder enige voorbereiding mee moesten starten. Vele nieuwe uitdagingen kwamen op ons pad: een nieuwe manier van werken, communiceren en leven. Het evenwicht tussen arbeid en privé was soms ver zoek. ACV Limburg was dan ook benieuwd hoe de werknemers dit thuiswerk beleefden en of zij dit in de toekomst willen blijven doen.

2.348 personen vulden onze online bevraging in. Hiervan deden 1.704 personen effectief aan thuiswerk. Daarnaast vulden 644 personen de bevraging in zonder aan thuiswerk te hebben gedaan. Er werd gedifferentieerd in de vragen, wat een mooi totaalbeeld oplevert.

Vaststellingen

Op basis van onze onderzoeksresultaten kunnen we concluderen dat:

- 1. 2 à 3 dagen thuiswerk is de wens van de thuiswerker.**
Het is duidelijk dat thuiswerk een blijver is. 70% van de bevroagden wil dan ook in de toekomst gemiddeld 2 tot 3 dagen per week blijven thuiswerken.
- 2. overleg en inspraak belangrijk zijn.**
Werknemers willen inspraak in de organisatie van hun thuiswerk. Door overleg ontstaat er draagvlak en motivatie.
- 3. ergonomisch werken belangrijk is.**
54% heeft niet ergonomisch kunnen werken. 49% van de werknemers geeft aan dat werkgever en werknemer samen voorzieningen moeten treffen.
- 4. thuiswerken specifieke kwalen met zich meebrengt.**
56% van de bevroagden die thuiswerkten, had last van kwalen.
- 5. de meeste werkgevers geen tussenkomst in de kosten doen.**
Slechts 30% van de werkgevers is tussengekomen in de thuiswerkkosten.

Oproep

Overleg en inspraak zijn belangrijk en dit op verschillende domeinen.

ACV Limburg roept de werkgevers op om te overleggen over thuiswerk. Om zo duidelijke afspraken te maken over o.a. het thuiswerk, het ergonomisch werken, het psychosociaal welzijn en de thuiswerkkosten.

Resultaten van het onderzoek

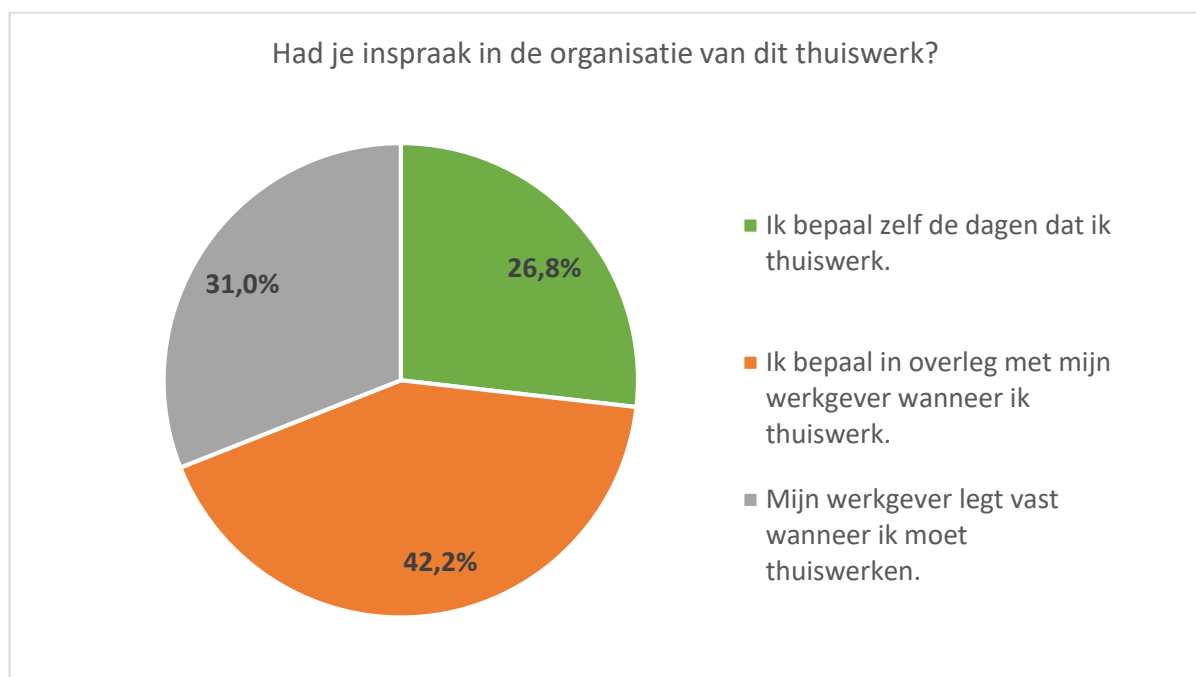
Thuiswerk door thuiswerkers

We starten de analyse met de antwoorden van de personen die effectief thuiswerkten.

1. Inspraak

We vroegen ons af of thuiswerk een eigen keuze was of dat dit verplicht werd door de werkgever. 69,5% van de bevroegden gaf aan dat dit thuiswerk opgelegd werd door de werkgever. Met de huidige coronapandemie is thuiswerk verplicht door de overheid en is het logisch dat dit cijfer hoog ligt.

Hadden de thuiswerkers inspraak in hun thuiswerk?



Uit onze onderzoeksresultaten blijkt dat:

- 42,2% in overleg met de werkgever de dagen bepaalde dat er van thuis uit werd gewerkt.
- 26,8% zelf mocht kiezen op welke dagen zij van thuis uit werkten.
- wanneer de werkgever het thuiswerk oplegde, de kans groot is dat hij ook vastlegde op welke dagen de werknemer moest thuiswerken.

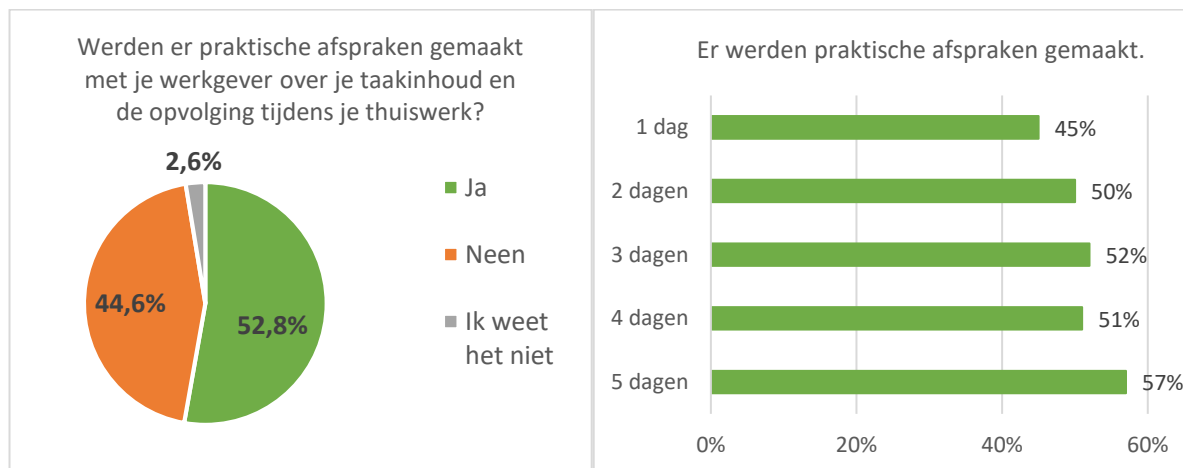
Uit verdere analyse blijkt dat:

- wanneer thuiswerk een keuze was van de werknemer
 - o in 39,3% van de gevallen de werknemer **zelf** kon beslissen op welke dagen hij van thuiswerkte.
 - o in 52% van de gevallen werden de thuiswerkdagen in **overleg** bepaald.
- hoe meer thuiswerk verplicht was, hoe minder de werknemer zelf de dagen kon kiezen.

2. Afspraken

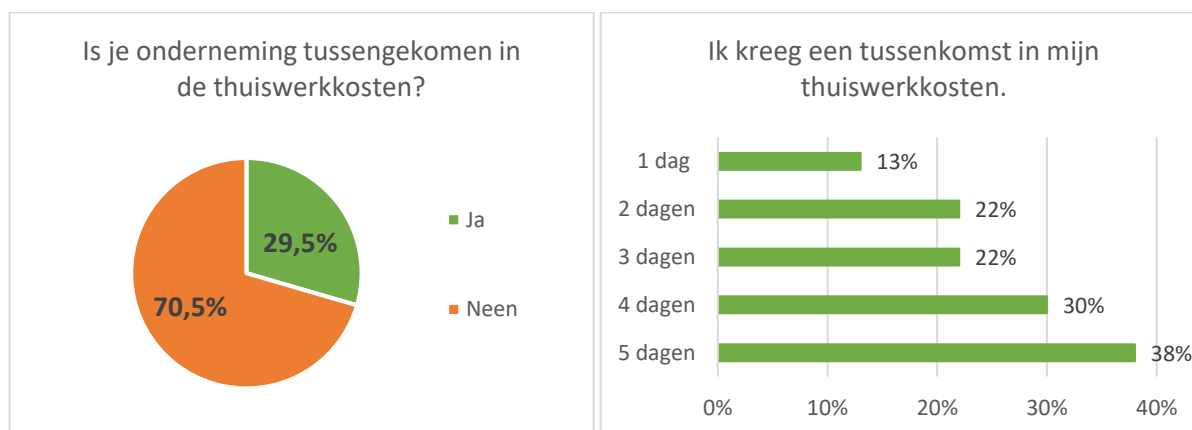
Goede afspraken zijn nodig om goed te kunnen samenwerken, zodat er zich geen of toch zo weinig mogelijk misverstanden voordoen. Het is dan ook belangrijk dat er met de werkgever en eventueel met de collega's in overleg besproken wordt wat haalbare doelstellingen zijn. We zien echter dat er in vele gevallen geen afspraken worden gemaakt.

1. Werden er afspraken gemaakt over je taakhoud en de opvolging tijdens je thuiswerk?



Voor 52,8% van de bevroegde werknemers werden er afspraken gemaakt. Hoe meer dagen er van thuis uit werd gewerkt, hoe meer afspraken er werden gemaakt. Bij degenen die 5 dagen per week thuiswerkten, had 57% praktische afspraken terwijl dit bij degenen die maar 1 dag per week thuiswerkten maar 45% was.

2. Zijn er afspraken over de thuiswerkkosten?

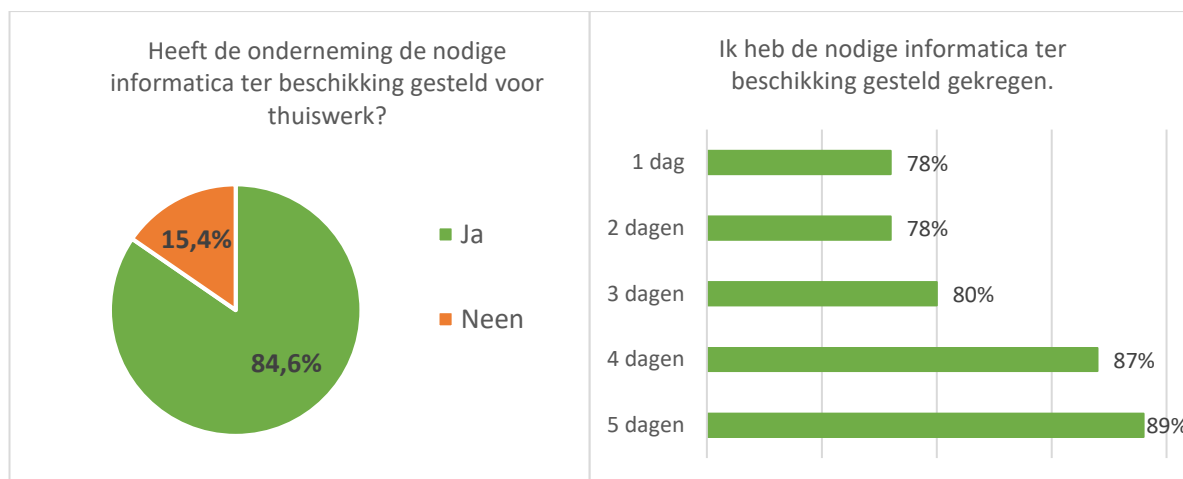


Op dit moment komen nog maar weinig werkgevers tussen in de thuiswerkkosten van de werknemers. Gemiddeld kreeg 29,5% een vergoeding voor zijn thuiswerkkosten. Bij degenen die 5 dagen per week thuiswerkten, lag dit aantal een stuk hoger met 38%. Dit is echter niet voldoende. De kosten voor de werknemers kunnen hoog oplopen. Ze investeren al gemakkelijker in ergonomie maar ook de verwarmings- en elektriciteitskosten wegen door.

3. Informatica-uitrusting

Het is het niet enkel voldoende om de nodige communicatie- en informaticatools ter beschikking te krijgen. Je moet er ook mee kunnen werken. Velen werden naar huis gestuurd met een laptop en een headset. Hoe ze met de pas geïnstalleerde Jabber, Skype, Teams ... moesten werken, was nog niet duidelijk. Ook werden er in een recordtempo online vergaderingen en webinars belegd. Voor velen was dit toch even zoeken.

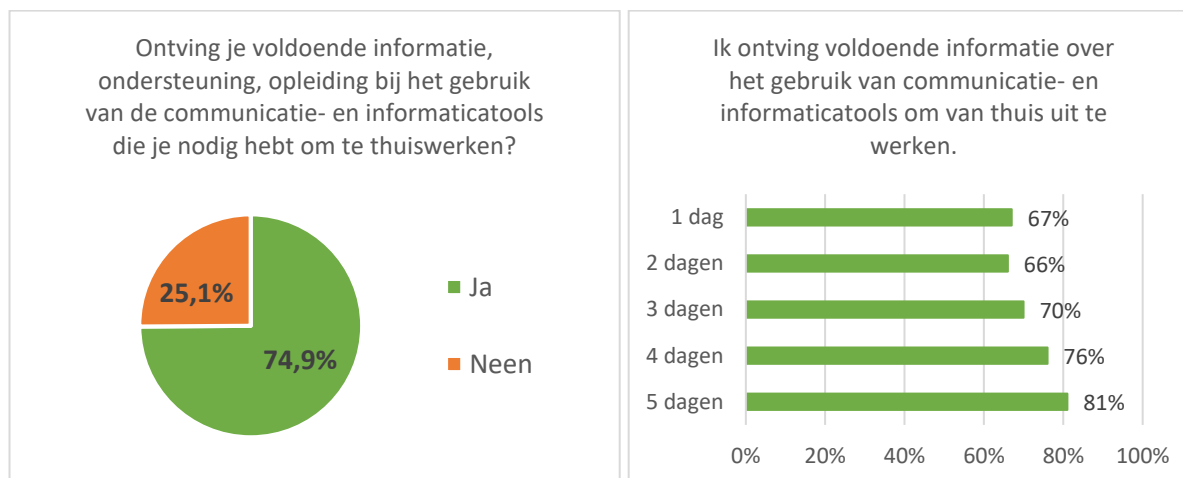
1. Heb je de nodige informatica ter beschikking gekregen?



Er is een groot verschil tussen degenen die 5 dagen per week van thuis werkten of zij die dit slechts 1 dag per week deden. Bij de eerste groep kreeg 89% de nodige informatica ter beschikking, terwijl dit bij de laatste groep slechts 78% was. Ondanks de redelijk hoge percentages zou dit 100% moeten zijn, gezien dit materiaal nodig is om het werk naar behoren uit te oefenen.

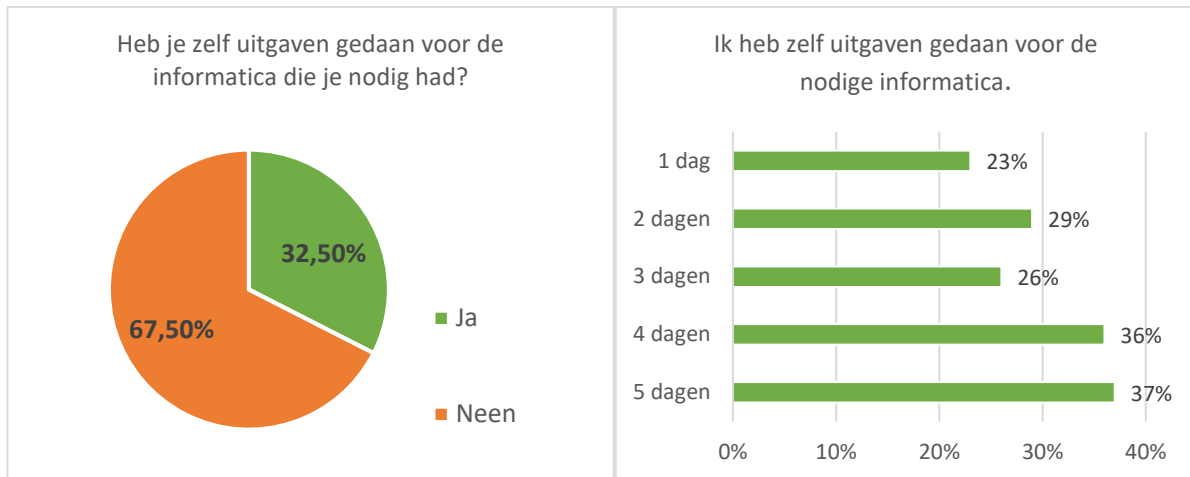
2. Ontving je genoeg informatie over het gebruik van de communicatietools?

Enkel de nodige informatica ter beschikking hebben, volstaat niet voor goed thuiswerk. Ook de nodige opleiding en uitleg zijn belangrijk.



In deze abnormale situatie maakte iedereen er het beste van maar het is heel belangrijk dat er voldoende aandacht en informatie wordt gegeven over het gebruik van al deze (nieuwe) communicatie- en informaticatools. Een kwart van de bevroagden gaf aan hier in de kou te blijven staan.

3. Heb je zelf uitgaven gedaan voor de informatica?

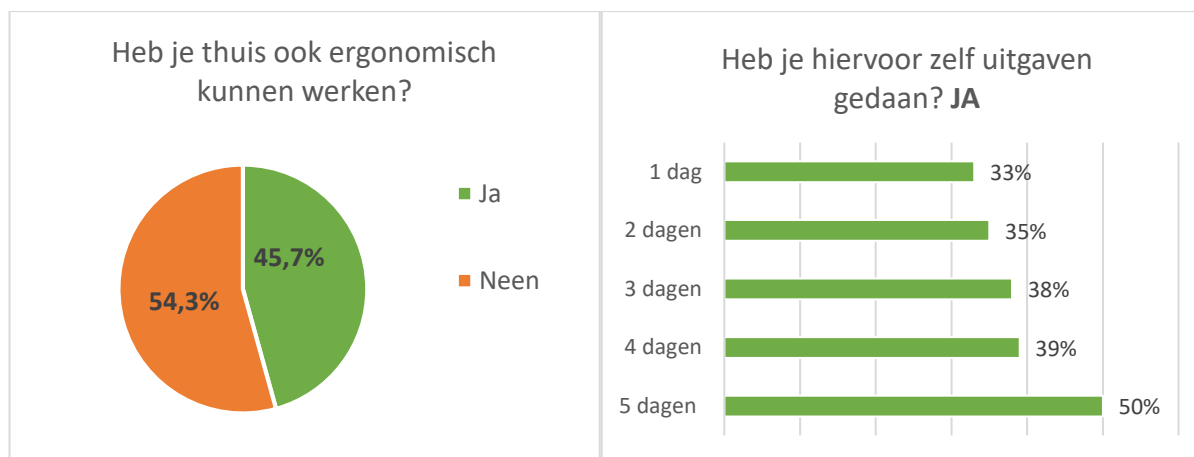


Gemiddeld deed 32,5% van de bevroagden zelf uitgaven voor de informatica die ze nodig hadden.

4. Ergonomie

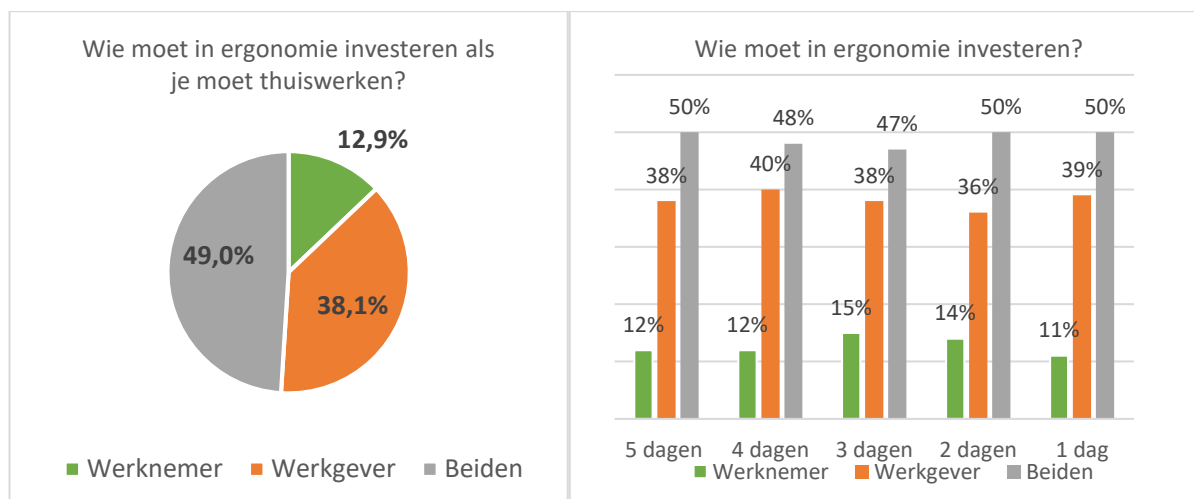
Het thuiswerk overviel ons plots hetgeen voor de meeste werknemers een grote aanpassing was. Meestal was er thuis geen werkplek voorzien. Er werd gewerkt aan de keukentafel, in de living tot op de slaapkamer toe. Deze plekken zijn natuurlijk niet even goed uitgerust als op het werk. In het begin lijkt het wel comfortabel, maar een hele dag is toch een ander paar mouwen. Uit de bevraging blijkt dit ook.

1. Kon je thuis ergonomisch werken en heb je hiervoor uitgaven gedaan ?



Meer dan de helft van de bevroagden gaf aan dat ze niet ergonomisch hadden kunnen werken waarbij er geen wezenlijke verschillen zijn tussen het aantal dagen dat er aan thuiswerk werd gedaan. Wel blijkt dat de bevroagden die heel de week van thuis uit werkten, beduidend meer zelf investeerden in hun ergonomie. Van degenen die aangaven zelf te hebben geïnvesteerd in ergonomie, blijkt dat 62% ook effectief ergonomisch kon werken.

2. Wil je zelf investeren in ergonomisch thuiswerken?

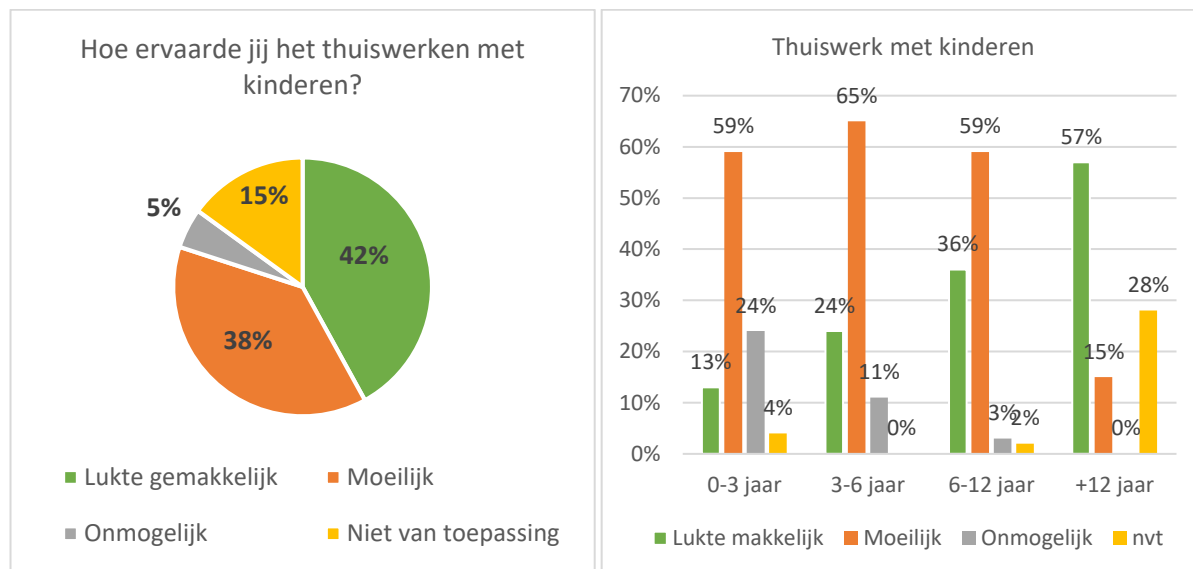


Voor dit onderdeel maakt het niet uit hoeveel dagen per week er aan thuiswerk werd gedaan. De percentages zijn over heel de lijn hetzelfde: 49% vindt dat beide partijen uitgaven moeten doen om thuis ergonomisch te kunnen werken, 38,1% vindt dat deze kosten voor de werkgever zijn, slechts 12,9% vindt dat deze uitgaven voor de werknemer zelf zijn.

5. Psychosociaal welzijn

1. Thuiswerk met kinderen

Thuiswerk met jonge kinderen of kinderen die je aandacht opeisen, is niet vanzelfsprekend. De combinatie van evengoed werk leveren als ervoor en tegelijk ervoor zorgen dat je kleuters niet verongelukken, is dikwijls niet te doen!



24% van de bevroagden met minstens 1 kind jonger dan 3 jaar gaf aan dat het onmogelijk was om thuis te werken met kinderen in huis terwijl 59% aan gaf dat het moeilijk was. Hoe jonger de kinderen, hoe moeilijker het is om met kinderen in huis te werken. Iemand maakte zelfs de opmerking: **'Thuiswerken met jonge kinderen in huis is zoals je tanden poetsen met chocopasta'**.

2. Praktische ondersteuning leidinggevende

Het is belangrijk dat er voldoende ondersteuning is voor medewerkers, zeker als ze vele dagen per week of altijd thuiswerken. Op het werk ziet de werknemer regelmatig zijn leidinggevende of is deze aanspreekbaar voor problemen. Bij het thuiswerk is dit niet vanzelfsprekend en moet de leidinggevende hier aandacht voor hebben. Dit door toegankelijk te blijven en door veel contact te houden.



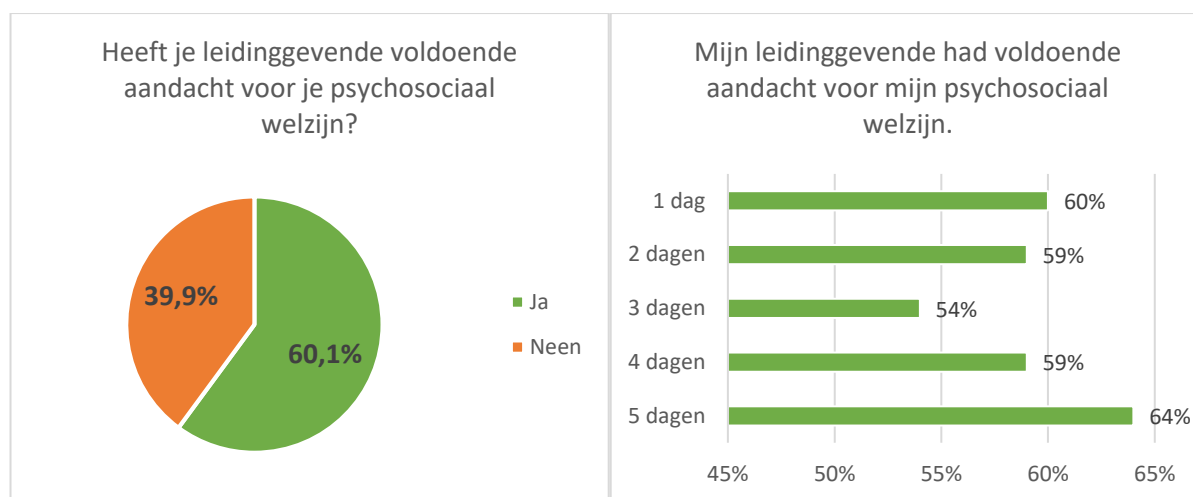
Gemiddeld kon 81% van de bevroagden voor praktische problemen bij zijn werkgever terecht.

3. Aandacht voor psychosociaal welzijn

Doordat werknemers vanop afstand moeten communiceren, kan dat leiden tot misverstanden en spanningen. Ook het teamgevoel kan hieronder lijden. Bij thuiswerk wordt er meer taak- en resultaatsgericht gekeken, waardoor het gedrag individualistischer wordt en dit ten koste kan gaan van de samenwerking en de solidariteit tussen collega's.

Het is dan ook de taak van de werkgever om hiervoor aandacht te hebben. Dit kan door structurele (evt. online) overlegmomenten of zelfs door online koffiepauzes te organiseren.

Een goede ondersteuning en coaching van de leidinggevende is dan ook belangrijk.

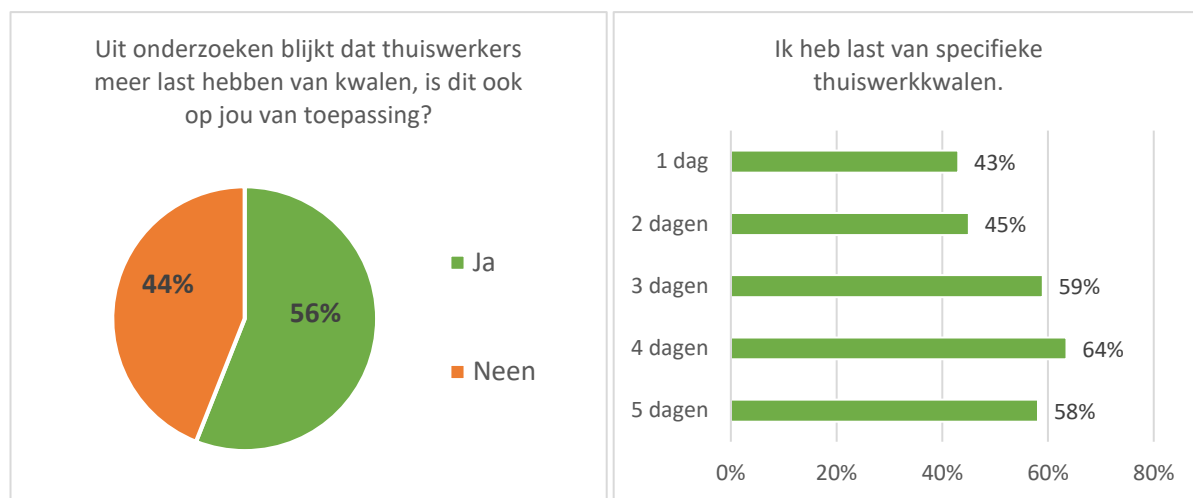


60,1% van de bevroagden geeft aan dat de leidinggevende voldoende aandacht voor psychosociaal welzijn heeft. Dit percentage moet omhoog, daar er een duidelijk verband is tussen psychosociaal welzijn en een goede werksfeer enerzijds en een goed gevoel voor de werknemers anderzijds. Dit heeft ook een weerslag op de verzuimcijfers en de tevredenheid van de werknemers waardoor het belangrijk is dat de leidinggevende hier aandacht aan besteedt.

6. Specifieke thuiswerkkwalen

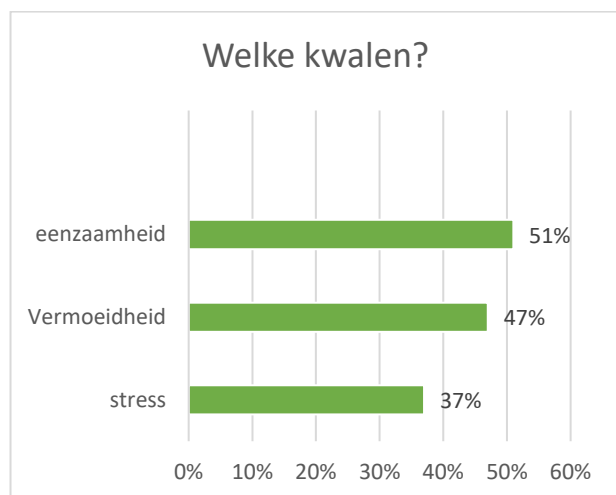
Uit sommige onderzoeken blijkt dat thuiswerkers meer last hebben van rug- en nekklachten, hoofdpijn en stress.

1. Heb je last van specifieke thuiswerkkwalen?



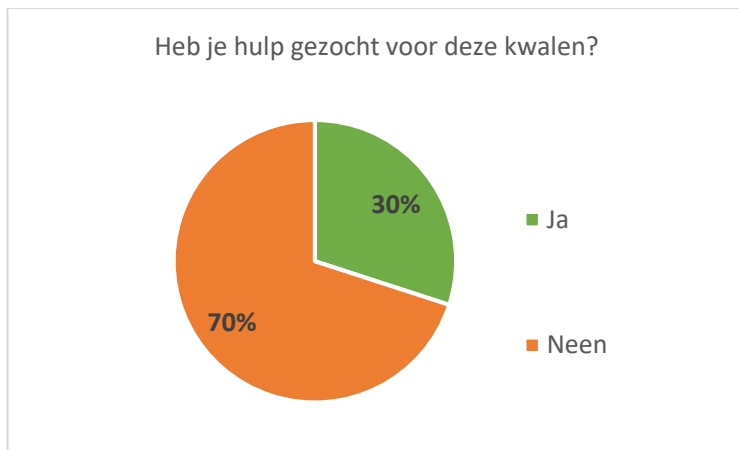
58% van de bevroagden die 5 dagen per week thuiswerkten, gaven aan last te hebben van kwalen. Bij degenen die gemiddeld 1 dag per week thuiswerkten, was dit maar 43%.

2. Over welke kwalen gaat het dan?



Uit ons onderzoek blijkt dat het psychosociaal welzijn heel belangrijk is, daar de meeste bevroagden last hebben van eenzaamheid (51%), vermoeidheid (47%) en stress (37%).

3. Heb je hulp gezocht als je last had van specifieke thuiswerkkwalen?

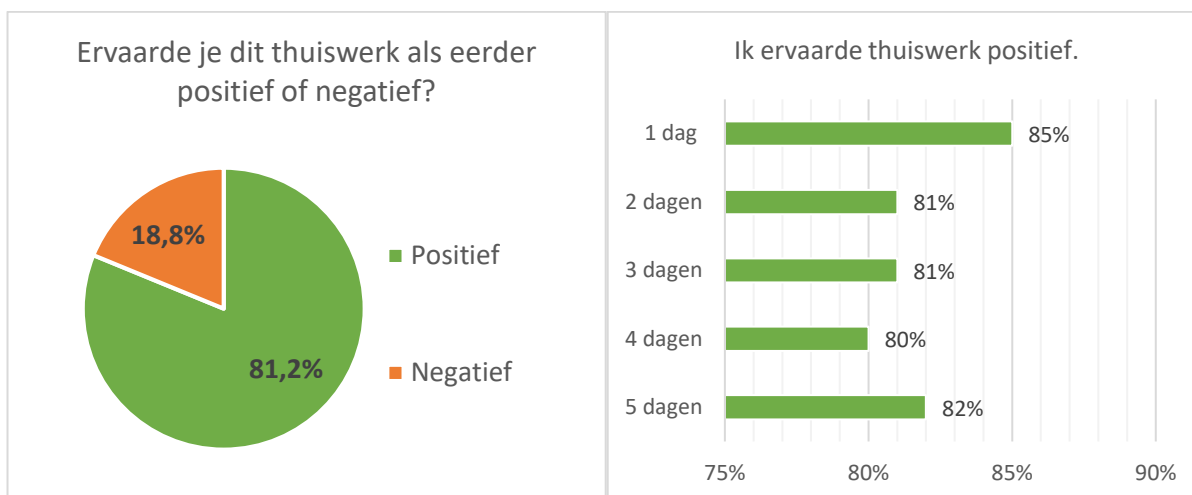


Van degenen die aangaven dat ze last hadden van één of meerdere kwalen zocht 30% hulp. Dit ging van een bezoek bij de huisdokter, een afspraak met een psycholoog, kinesist ...

7. Hoe wordt thuiswerk ervaren

81% ervaaarde thuiswerk als positief! Hoeveel dagen er aan thuiswerk werd gedaan, deed weinig ter zake: meer dan 80% ervaaarde dit thuiswerk als positief.

1. Hoe ervaaarde de thuiswerkers hun thuiswerk.



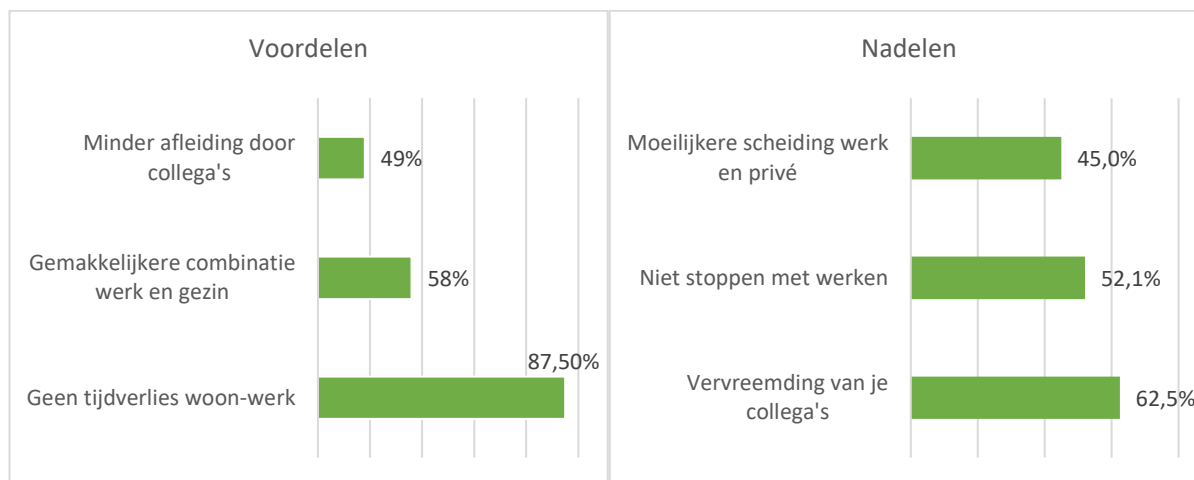
Er is een duidelijk verband tussen het psychosociaal welzijn en de ervaringen in het thuiswerk. Van degenen die vonden dat hun leidinggevende niet voldoende aandacht had voor hun psychosociaal welzijn ervaaarde slechts 67% dit thuiswerk als positief.

Van de 33% die thuiswerk als negatief ervaaarde, had 96% last van kwalen en 43% ervan zocht ook professionele hulp. Opvallend detail: Deze groep bestaat voor 85% uit werknemers die verplicht moesten thuiswerken.

2. Voor- en nadelen van thuiswerk

Van alle deelnemers die thuiswerkten, wilden we dan ook graag weten wat zij als voordelen en nadelen ervaarden.

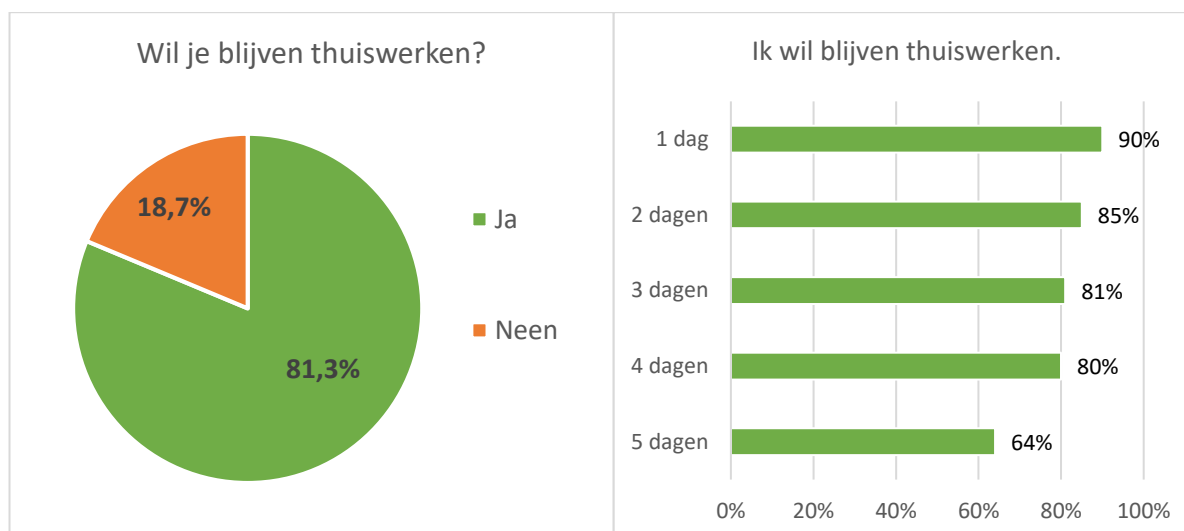
Welk zijn de aangehaalde voor- en nadelen?



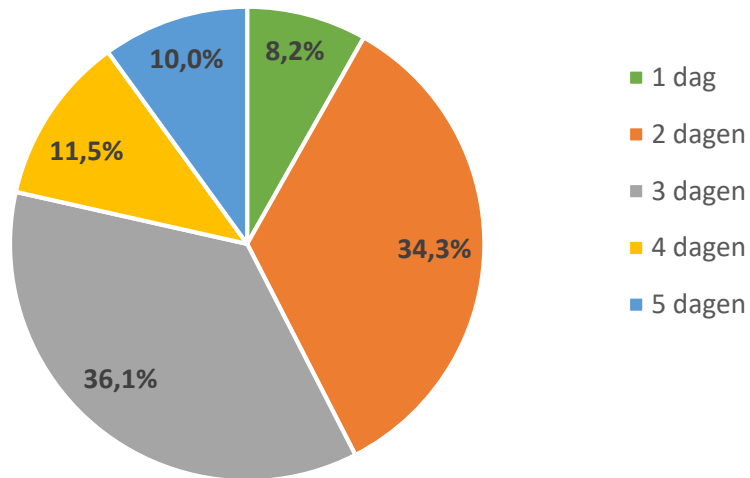
Bij de voordelen en nadelen stellen we vast dat 45% de scheiding tussen werk en privé moeilijk vindt, maar 58% vindt dan weer de combinatie tussen werk en gezin makkelijker.

Logisch dat dit kort bij elkaar ligt. Thuiswerkers kunnen het gevoel hebben dat ze meer verantwoording moeten afleggen en meer beschikbaar moeten zijn. Dat geeft stress. Anderzijds gaat er met thuiswerk een vorm van flexibiliteit gepaard, waardoor voor velen de combinatie tussen arbeid en gezin gemakkelijker werd.

3. Toekomst



Hoeveel dagen zou je per week willen thuiswerken?



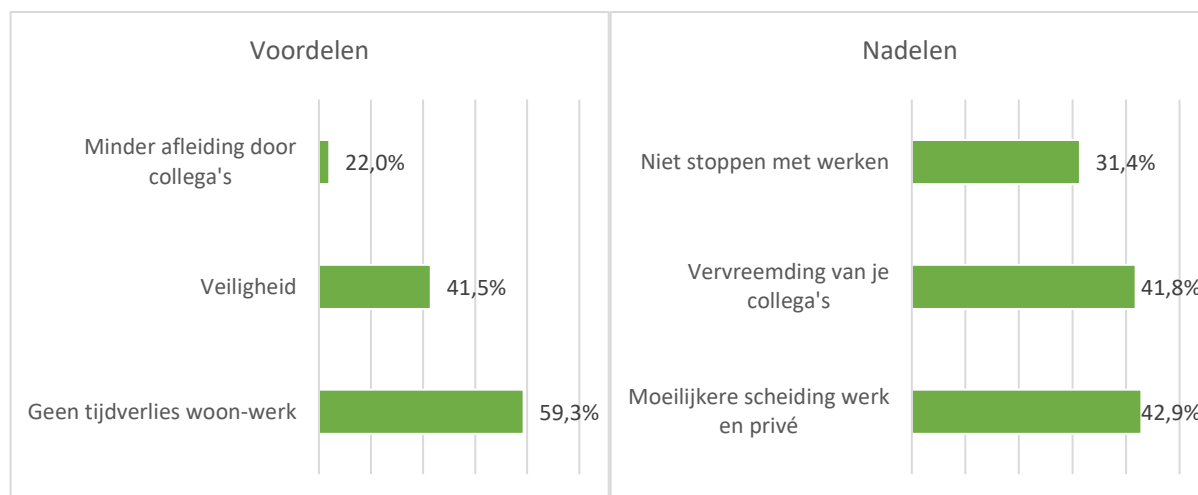
De meeste werknemers die aan de bevraging deelnamen, willen in de toekomst 2 à 3 dagen van thuis uit werken. Van degene die nu 5 dagen per week van thuis uit werken en dit in de toekomst willen blijven doen, geeft 43% aan dat ze dit in de toekomst 3 dagen per week willen doen.

Thuiswerk door niet-thuiswerkers

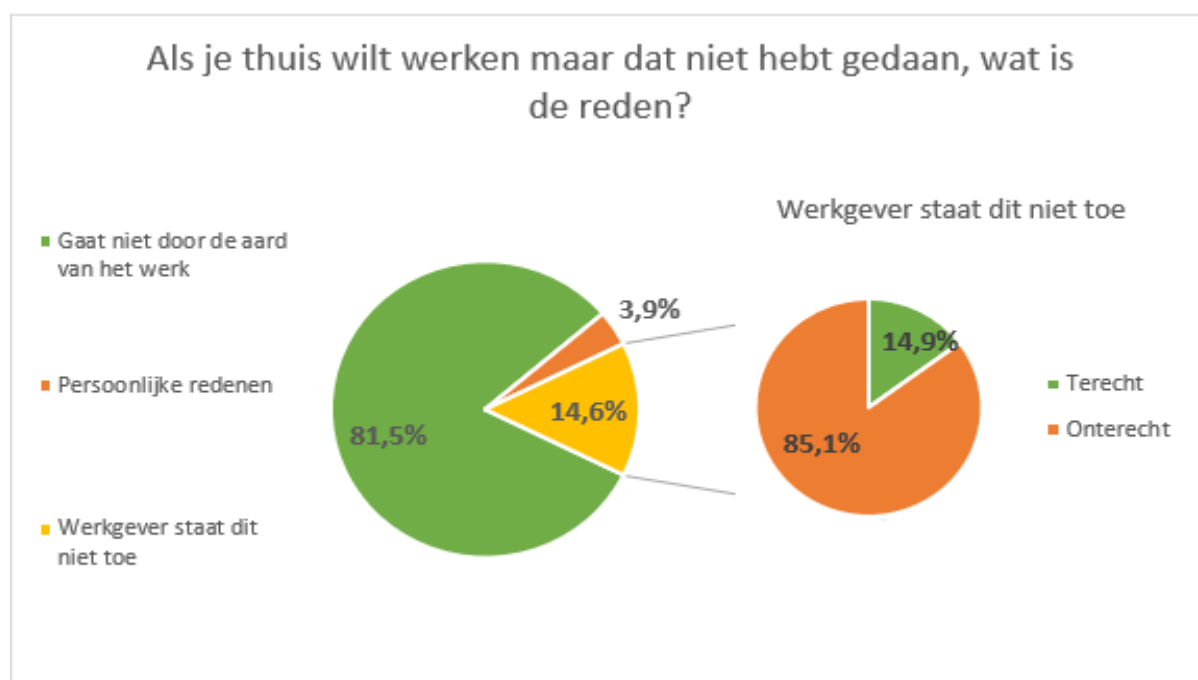
644 personen die niet aan thuiswerk deden, vulden toch de bevraging in.

39,3% geeft aan dat ze wel aan thuiswerk hadden willen doen.

1. Volgens hen zijn de voor- en nadelen:



2. Redenen van niet thuiswerk



Van de 14,6% die aangaf dat ze niet mochten thuiswerken van hun werkgever, geeft 85,1% aan dat dit onterecht was gezien zij weldegelijk thuis konden werken. Er zijn dus toch heel wat werknemers die wel willen en kunnen thuiswerken maar dit niet mogen.