

# What Workers Want





Wat willen werknemers en hoe kunnen werkgevers hierop inspelen?

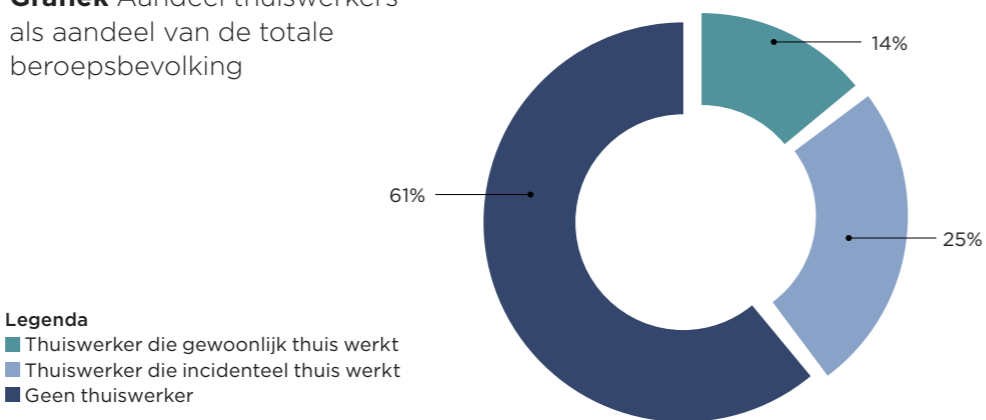
# Thuiswerken: van deugd naar nood



**Het nieuwe normaal is nog niet zo normaal**  
Uitzonderingen daargelaten, was thuiswerken voor de meeste mensen van de beroepsbevolking, verre van vanzelfsprekend. Normaliter werkt slechts een zeer beperkt deel structureel vanuit huis (14%), dit terwijl 61% niet tot nauwelijks thuiswerkte. De totale beroepsbevolking is hierbij op te delen in 2 groepen: zelfstandigen en werknemers, waarbinnen

met betrekking tot thuiswerken grote verschillen te zien zijn. Het aandeel thuiswerkers was logischerwijs het grootst onder de zelfstandigen. Deze groep voert vaak een onderneming vanuit huis. Ook geldt dat binnen deze groep velen niet thuis konden of kunnen werken door de aard van hun beroep. Denk bijvoorbeeld aan zelfstandige aannemers, loodgieters en elektriciens.

**Grafiek** Aandeel thuiswerkers als aandeel van de totale beroepsbevolking



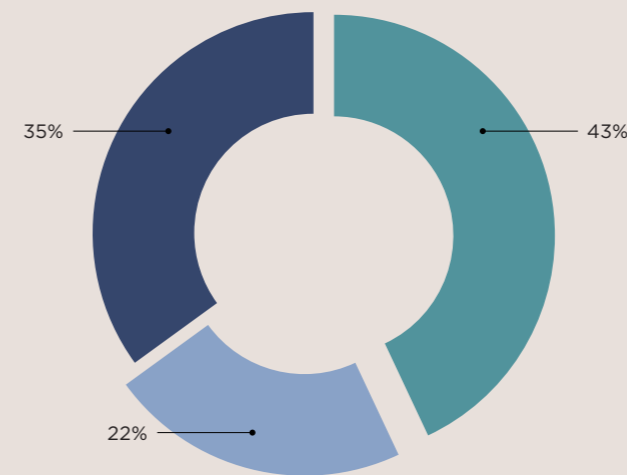
**Legenda**  
■ Thuiswerker die gewoonlijk thuis werkt  
■ Thuiswerker die incidenteel thuis werkt  
■ Geen thuiswerker

Bron CBS, 2019



**Grafiek** Aandeel thuiswerkers binnen zelfstandigen

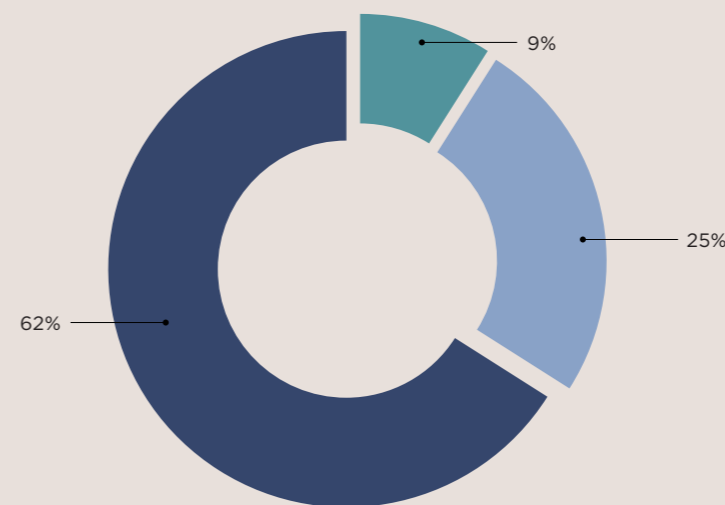
**Legenda**  
■ Thuiswerker die gewoonlijk thuis werkt  
■ Thuiswerker die incidenteel thuis werkt  
■ Geen thuiswerker



Voor de meeste medewerkers ligt dit anders: hier kan veelal wel worden thuisgewerkt, maar dit werd niet gedaan. Slechts 9% van de werknemers werkte met grote regelmaat thuis. Mede hierdoor is de verandering in de manier én plek van werken

voor werknemers in een kantooromgeving het grootste. Zij kunnen immers nog wel werken, maar dit moet ineens op een andere manier en op een andere locatie, waarmee de nodige uitdagingen gepaard gaan.

**Grafiek** Aandeel thuiswerkers binnen werknemers



Bron CBS, 2019

## WHAT WORKERS WANT (WWW) IN HET KORT

What Workers Want brengt Savills op reguliere basis de behoeftes en wensen van werknemers in kaart op basis van een enquête uitgevoerd onder 11.000 kantoorwerknemers in 11 Europese landen. Op basis van dit onderzoek is ingezoomd op de behoeftes en wensen bij thuiswerken in deze bijzondere tijd.

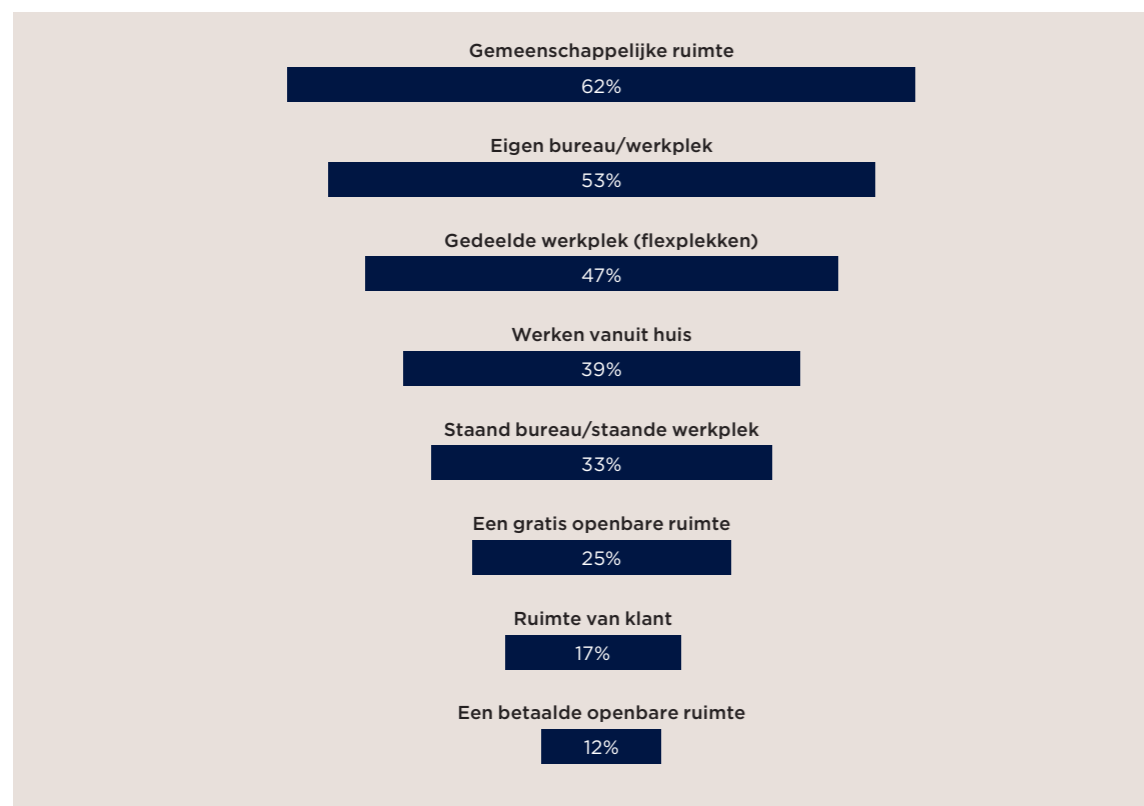
**11.000**  
Kantoormedewerkers werden ondervraagd voor de What Workers Want enquête

👉 Vóór de Corona-uitbraak bood de minderheid van het aantal werkgevers de optie om thuis te werken 👉

# ‘Common sense’

Thuis werken was toch al ‘common sense’?! Doordat we door de impact van het Corona-virus ineens én onverwacht thuis moeten werken, is een snelle transitie noodzakelijk.

**Grafiek** Werklocaties die worden gefaciliteerd door werkgevers



Bron Savills Research

Dit vergt van werknemers én werkgevers aanpassingsvermogen. Een belangrijk element is dat werkgevers het thuiswerken optimaal faciliteren. Dit lijkt een open deur, maar toch is dit niet het geval. Vóór de Corona-uitbraak bood de minderheid van het aantal werkgevers de optie om thuis te werken. Slechts 39% van de werknemers in een kantooromgeving gaf aan de optie te hebben om thuis te werken.

De twee voornaamste redenen dat werknemers tot voor kort niet veel thuiswerkten waren opvallend genoeg: een gebrek aan een bedrijfscultuur die flexibel werken aanmoedigt en een gebrek aan de benodigde technologie.

Een aanzienlijk deel van werknemers (36%) in een kantooromgeving was vóór de Corona-uitbraak

van mening dat de bedrijfscultuur niet aanzette tot flexibel werken. Opvallend genoeg gaf verder 26% aan niet over de technologie te beschikken om thuis en flexibel te kunnen werken. Optimaal thuiswerken was dus zeker niet voor iedereen vanzelfsprekend.

In deze tijd worden werkgevers door de huidige situatie onverwacht gedwongen om thuiswerken aan te moedigen en de vereiste technologie te verzorgen. Het optimaal faciliteren heeft zeker een doel: het houdt medewerkers meer tevreden waardoor de productiviteit ondanks deze bijzondere omstandigheden minder zal afnemen, of wellicht zal toenemen. Waar kan de werkgever verder mee scoren op dit moment? Om antwoord op deze vraag te geven is het allereerst noodzakelijk om inzicht te krijgen in wat voor werknemers belangrijk is.

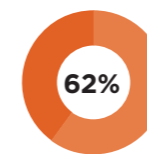
**DE TWEE REDENEN**  
Waarom werknemers tot voor kort niet veel thuiswerkten



Een bedrijfscultuur die aanzet tot flexibel werken

De nodige technologie om flexibel te kunnen werken

Bron Savills Research



Een meerderheid van de werkende geeft aan zeggenschap over de werkplek belangrijk te vinden.

# Wat vinden werknemers het belangrijkste?

De belangrijkste factoren voor een goede werkplek, zijn de ‘basisvoorzieningen’.

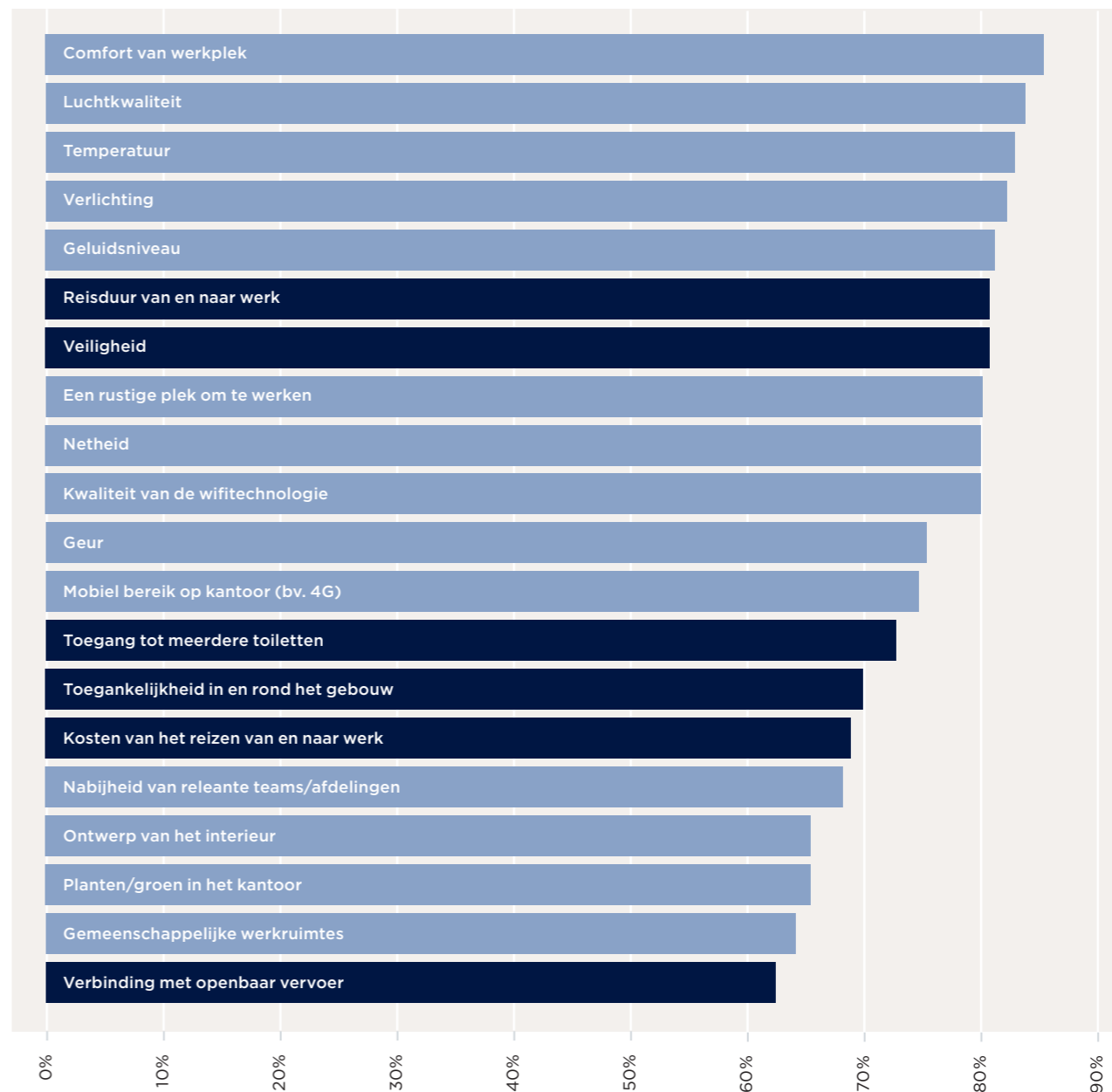
Denk bijvoorbeeld aan comfort van de werkplek, luchtkwaliteit, temperatuur, verlichting en geluidsniveau. Verder vinden een groot aantal kantoormedewerkers de aanwezigheid en de kwaliteit van faciliteiten belangrijk. Met faciliteiten wordt bedoeld op een goede internetverbinding, de toegankelijkheid van het gebouw en de

beschikbaarheid van gemeenschappelijke werkruimten.

Een aantal van deze elementen zijn in de huidige situatie van verplicht thuiswerken niet van toepassing. Doordat mensen nu niet hoeven te reizen vervalt een aantal factoren die normaal wel belangrijk worden gevonden

(donkerblauw gearceerd in onderstaande grafiek). Toch blijft er een aanzienlijk aantal factoren over, 14 maar liefst, die ook in deze tijden van thuiswerken voor een werknemer belangrijk zijn. Maar, kan een werkgever hier altijd in meedenken?

**Grafiek** Top 20 meest belangrijke factoren voor de ideale werkplek



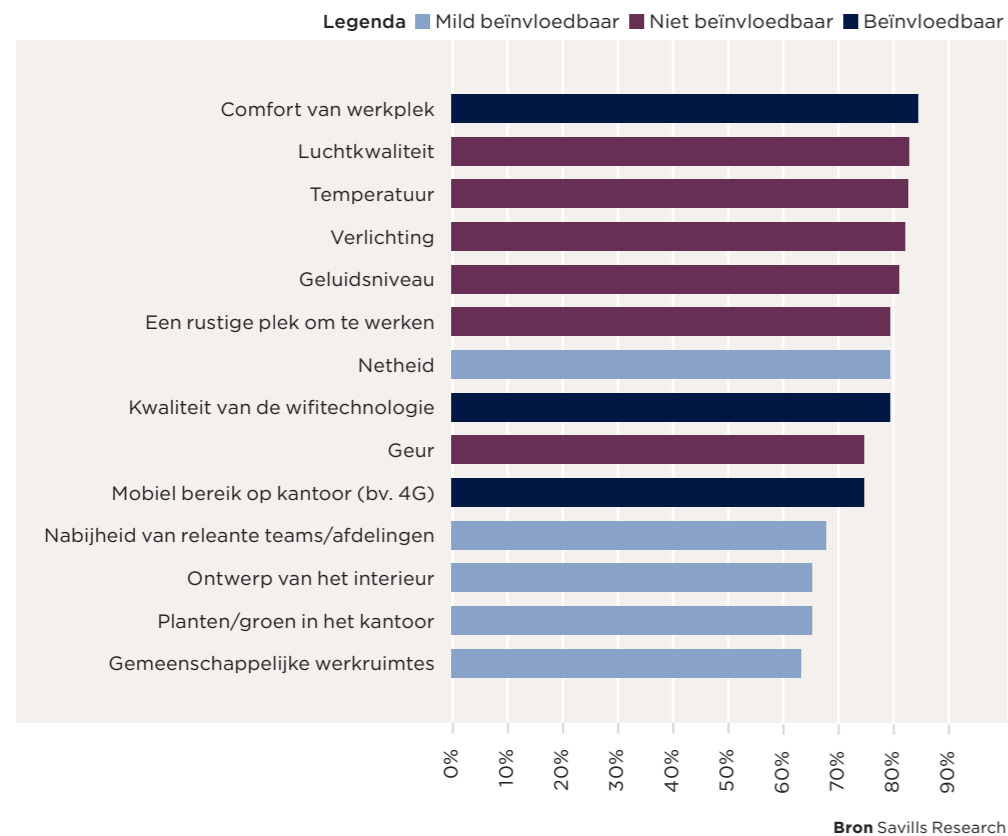
Bron Savills Research

# Wat kan je als werkgever doen?

Van woonkamer naar volwaardige werkplek: wat kan je als werkgever doen voor je personeel?

Overwegend zijn de factoren die door werknemers als meest belangrijk worden geacht voor een aantrekkelijke werkplek beperkt beïnvloedbaar. Zo heeft een werkgever op dit moment geen invloed op de luchtkwaliteit en temperatuur van iemands thuiswerkplek. Dit geldt ook voor omgevingsfactoren, zoals veiligheid en een rustige werkplek. Een aantal factoren is echter wel of gedeeltelijk beïnvloedbaar, zoals het comfort van de werkplek, het contact met relevante afdelingen en de mogelijkheid voor vergaderingen.

**Grafiek** Belangrijke factoren, niet beïnvloedbaar tot beïnvloedbaar



## Kun je als werkgever nog meer doen?

Zijn het dan alleen praktische punten waar je als werkgever iets mee kunt doen? Zeker niet! Ook op dit moment is het essentieel in gesprek te gaan met je medewerkers. Een meerderheid (62%) geeft aan zeggenschap over de werkplek belangrijk te vinden. Het met de werknemer in gesprek gaan en zeggenschap laten hebben over de huidige (thuis) werkplek zorgt ervoor dat werkvreugde met meer dan 50% kan toenemen, wat positief is voor de productiviteit.

## Leidt de werkplek thuis per definitie tot minder tevredenheid onder werknemers?

Het is waarschijnlijk dat thuiswerken impact zal

hebben op de productiviteit. Immers, externe factoren als de aanwezigheid van kinderen zorgen nu voor andere afleiding en uitdagingen die ten koste zullen gaan aan de productiviteit. De thuiswerkplek zelf leidt echter per definitie niet tot minder tevredenheid onder werknemers. Op sommige elementen zal de thuiswerkplek niet kunnen tippen aan de werkplek op kantoor. Andersom is dit ook zeker het geval: een aantal faciliteiten waar medewerkers in een kantooromgeving over het algemeen ontevreden over zijn, zijn op een thuiswerkplek veelal wel goed verzorgd. Denk aan de opvang van huisdieren en kinderen en de mogelijkheid om naar buiten te kunnen tijdens werktijd.

## Top 5

Een praktisch top 5 van wat je als werkgever wél kunt doen

**1** De meest belangrijke factor voor werknemers, het comfort van de werkplek, is tot op zekere hoogte te ondersteunen. Denk aan het verplaatsen van faciliteiten als een extra scherm, toetsenbord, muis, andere technologische middelen en een (ergonomische) bureaustoel van kantoor naar de thuiswerkplek.

**2** De netheid van een werkplek is met name aan werknemers. Werkgevers kunnen wel een zetje in de rug geven door het delen van korte tips & tricks. Denk aan een interne bedrijfsnieuwsbrief met een stappenplan voor gezond thuiswerken, informele weetjes en een foto van de thuiswerkplek van een collega.

**3** De kwaliteit van de internetverbinding is deels afhankelijk van de kracht van de WiFi verbinding bij de werknemer thuis, waarbij een WiFi-versterker uitkomst kan bieden. Echter, als de capaciteit van het bedrijfsnetwerk te wensen overlaat leidt dit tot frustratie bij werknemers. Zorg daarom dat de capaciteit van het bedrijfsnetwerk zo sterk mogelijk is en optimaliseer dit waar nodig.

**4** De nabijheid van relevante afdelingen en de aanwezigheid van vergaderruimtes vinden werknemers belangrijk. Dit geeft aan dat werknemers een soepele onderlinge samenwerking op prijs stellen. Zorg voor goede digitale vergadermogelijkheden, zodat werknemers gemakkelijk met elkaar (en met klanten) kunnen communiceren en elkaar via video kunnen zien. Het is van belang om goede instructies te verzorgen voor digitaal vergaderen. Niet alleen over het gebruik van de diensten, maar ook bijvoorbeeld de do's en don'ts tijdens videocalls. Daarnaast kan het stimuleren van sociale online activiteiten bijdragen om werknemers meer tevreden te houden.

**5** Een prettige omgeving werkt: Hoewel de meeste werknemers er veel aan doen om hun huis sfeerful in te richten, zou een werkgever hier kunnen scoren met een simpel leuk bosje bloemen, om de thuiswerkplek een beetje te 'upgraden'.

## Key findings Thuiswerken: van deugd naar nood



**Ongebruikelijk** Thuiswerken was voor een groot aandeel mensen ongebruikelijk. Slechts 14% werkt op structurele basis vanuit huis. Alleen onder de groep zelfstandige ondernemers was het aandeel wat vanuit huis werkt relatief hoog (43%)

**Communicatie** Het in gesprek gaan met de medewerker draagt bij aan de tevredenheid, werkvreugde en productiviteit.

### Wat regelt de werkgever?

Werken vanuit huis werd betrekkelijk weinig gefaciliteerd, voor slechts 39% van de werkenden in een kantooromgeving werd de mogelijkheid om thuis te werken gefaciliteerd.



**Toekomst** De huidige situatie zal het thuiswerken verder stimuleren, al zit hier ook zeker een grens aan. Omdat mensen nu ook de nadelen van thuiswerken zien en elkaar willen blijven ontmoeten, wat uit eerder WWW onderzoek is gebleken.



**Basisvoorzieningen** Met name basisvoorzieningen die belangrijk gevonden worden zijn niet beïnvloedbaar. Echter zou een werkgever bij 8 van de 14 relevante factoren kunnen bijdragen aan succesvol thuiswerken. Dit zijn factoren zoals het comfort van de werkplek en een goede verbinding met het bedrijfsnetwerk.

Bronnen CBS, Savills Research



## Savills World Research

We provide bespoke services for landowners, developers, occupiers and investors across the lifecycle of residential, commercial or mixed-use projects. We add value by providing our clients with research-backed advice and consultancy through our market-leading global research team



**Erik Beekman**  
Head of Agency  
+31 (0) 6 2731 9008  
e.beekman@savills.nl



**Els van Bronckhorst**  
Head of Occupier Services  
+31 (0) 6 2095 7512  
e.vanbronckhorst@savills.nl



**Ed Bouterse**  
Head of Workthere Europe  
+31 (0) 6 4640 6887  
ed.bouterse@savills.nl



**Jordy Kleemans**  
Head of Research & Consultancy  
+31 (0)6 1108 3654  
jordy.kleemans@savills.nl

Savills World Research: Onze 200 in-house analisten focussen zich op onderzoek naar internationale vastgoedmarkten, met marktleidende inzichten per regio als resultaat. Dit doen wij in opdracht van zowel investeerders, ontwikkelaars, stichtingen en overheidsinstanties. Onze expertise strekt zich uit over alle terreinen, waaronder het verzamelen en analyseren van data, benchmarking, op maat gemaakte enquêtes, haalbaarheidsonderzoeken, advies over de technische sector en advies bij investeringen in het buitenland.



Claude Debussylaan 48  
1082 MD Amsterdam  
+31 (0) 20 301 2000

