

PUBLIEKSVERSIE

# Werkend Nederland veert voorzichtig terug naar kantoor, **maar** **thuiswerken blijft**

4/10 WERKENDE  
NEDERLANDERS WIL  
IN DE TOEKOMST MINDER  
VAAK TOT HELEMAAL  
NIET REIZEN EN DAN  
VOORAL DE AUTO  
LATEN STAAN



ANDERS   
 REIZEN

**Wat wil werkend Nederland als het – na corona – niet meer verplicht is om thuis te werken? Die vraag vormde het uitgangspunt van onderzoek door I&O Research, dat afgelopen zomer in opdracht van Coalitie Anders Reizen is uitgevoerd. De belangrijkste conclusies: thuiswerken is een blijvertje en voor het woon/werkverkeer wordt straks minder vaak de auto en vaker het OV, de fiets of de ‘benenwagen’ genomen. Werkgevers die niet in staat zijn werken en reizen anders te organiseren, zullen de ‘war for talent’ verliezen en (talentvolle) werknemers zien vertrekken naar bedrijven die het hybride werken wél duurzaam hebben omarmd.**



‘Thuiswerken en minder reizen: een blijvende wens van werkend NL’ zo luidt de titel van het onderzoeksrapport, dat duidelijk maakt dat leiders uit het bedrijfsleven noch werknemers terug willen naar ‘het oude normaal’ van voor corona. Als mensen meer thuis gaan werken, heeft dat als groot bijkomend voordeel dat de CO<sub>2</sub>-uitstoot van zakelijk reizen wordt verlaagd. De nieuwe organisatie van werken en zakelijk reizen, biedt werkgevers de kans om werknemers uit een andere talentenpool te werven. Zowel voor werknemers als voor bestuurders moet er snel duidelijkheid komen wat de precieze invulling van het ‘hybride werken’ wordt, zoals de mix van thuis, werkhub en op kantoor werken ook wel wordt genoemd. Als schakel tussen de top van de organisatie en de werknemers, is daarbij een nog verder te definiëren en uit te werken sleutelrol weggelegd voor het ‘middle management’.

## **OPDRACHTGEVER: COALITIE ANDERS REIZEN**

Coalitie Anders Reizen (CAR), de opdrachtgever van het onderzoek, is een coalitie van tachtig grote bedrijven en organisaties in de zakelijke en financiële dienstverlening, de zorgsector en de overheid/non-profitsector die samen goed zijn voor ruim 500.000 medewerkers. CAR ontstond in 2015, toen vijftien CEO’s in de trein op weg naar de klimaatconferentie in Parijs besloten samen de schouders eronder te zetten. Ze kwamen tot de conclusie dat woon/werkverkeer duurzamer moet en formuleerden een doel: ten opzichte van 2016 moet de CO<sub>2</sub>-uitstoot van zakelijk reizen in 2030 zijn gehalveerd. De onderzoeksopdracht aan I&O Research vloeide voort uit de overtuiging binnen CAR dat zakelijke mobiliteit sterk samenhangt met de manier waarop we (samen)werken en werk met elkaar organiseren.



Door werken anders te organiseren, hoeft er minder gereisd te worden wat klimaatwinst oplevert. Daarbij staat het welzijn van werknemers meer dan ooit centraal.

Thuiswerken kreeg een enorme boost, toen het de tijdens de coronapandemie verplicht werd gesteld door de overheid. 'Wat wil werkend Nederland als die plicht er straks niet meer is?', was de belangrijkste vraag die bij het onderzoeksbureau werd neergelegd. 'Stappen we dan weer dagelijks in de auto om naar kantoor te rijden, of wordt hybride werken de nieuwe norm, dit in combinatie met meer duurzame manieren van woon/werkverkeer?'

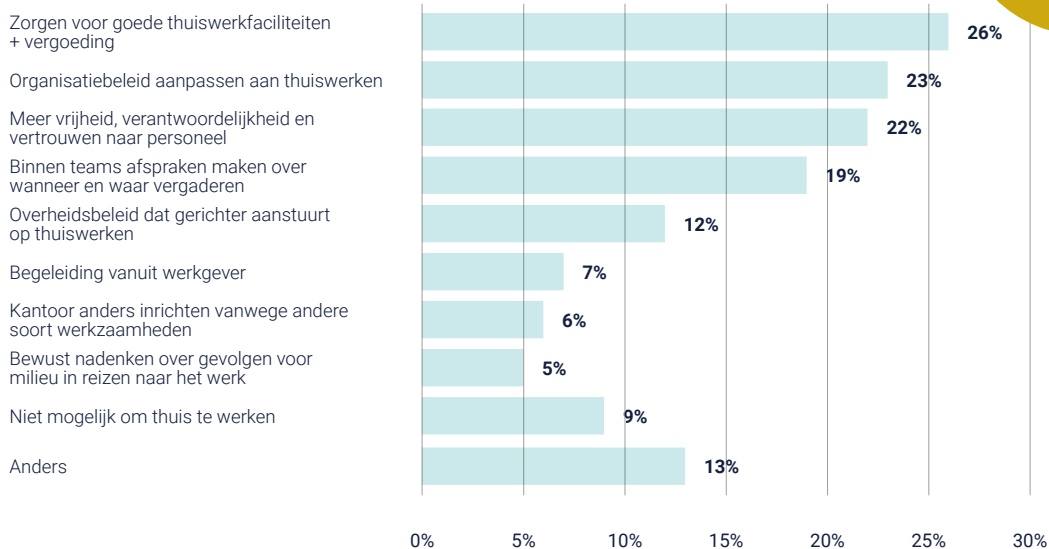
## DE OPZET VAN HET ONDERZOEK

CAR legde de basis voor het onderzoek in het voorjaar en de zomer van 2021, tijdens vijf digitale panelsessies met in totaal 38 eindverantwoordelijke personen van 32 bedrijven met meer dan 500 werknemers. Onder de deelnemers bevonden zich negentien CEO's, tien HR-directeuren, zeven (C)OR-voorzitters en twee CIO's. Tijdens de panelsessies deelden zij hun persoonlijke overtuigingen en meningen over, belemmeringen en/of onderstromen die het hybride werken kunnen beïnvloeden dan wel belemmeren.

Uit de digitale bijeenkomsten destilleerde I&O Research een groot aantal vragen, die in de zomer van 2021 werden voorgelegd aan het I&O Research Panel dat bestaat uit 2.098 werkende Nederlanders van achttien jaar en ouder. De vragen werden tevens beantwoord door 4.334 werknemers van een aantal grote bedrijven dat bij CAR is aangesloten.

### WAT DENKT U: WAT MOET ER GEBEUREN OM HYBRIDE WERKEN OOK OP DE LANGE TERMIJN TE LATEN VOORTBESTAAN?

n=232



ONDERZOEK  
WERD GEHOUDEN  
ONDER 6432  
WERKNEMERS



Bron: I&O Research, onderzoeksrapport 'Thuiswerken en minder reizen: een blijvende wens van werkend NL'

“

Een van de  
belangrijkste  
uitkomsten van het  
representatieve  
onderzoek is dat  
**niemand terug wil  
naar de situatie van  
voor corona**

## NIEMAND WIL TERUG NAAR HOE HET WAS

Een van de belangrijkste uitkomsten van het representatieve onderzoek is dat niemand terug wil naar de situatie van vóór corona. Het werk speelde zich toen vooral op kantoor af en lange dagelijkse files waren een symptoom van de dominante positie van de auto binnen de Nederlandse samenleving. Dat moet anders, vindt het merendeel van de geënquêteerden, maar de vraag is hoe. Het onderzoek laat zien dat de wens om vaker thuis te werken in de eerste plaats afhangt van de mate waarin dit mogelijk is. Zo zijn er grote verschillen tussen de diverse arbeidssectoren. Bij ICT-bedrijven, in de financiële en zakelijke dienstverlening en overheid is het (zeer) goed mogelijk om thuis te werken. Sectoren waarin dat minder goed of zelfs helemaal niet kan zijn onder andere de horeca, het onderwijs, de gezondheidszorg, de maakindustrie en detailhandel.

In het verlengde hiervan is het voor vier op de tien werkende Nederlanders (39%) goed mogelijk om thuis te werken. Voor 42% van de werkenden is thuiswerken niet mogelijk en voor 19% is het beperkt mogelijk.

Samenvatting  
panelgesprekken:

**ALLE DEELNEMERS, VAN CEO, HR, OR TOT CIO, GAVEN AAN HET ONWENSELIJK TE VINDEN DAT ORGANISATIES EN MASSE TERUGVEREN NAAR OUDE PATRONEN. SOMMIGEN NEIGEN ER ZELFS TOE DE EXTERNE PRIKKEL OM THUIS TE BLIJVEN WERKEN NOG TE VERLENGEN, ZODAT HET NIEUWE GEDRAG BETER BEKLIJFT.**

### IS HET IN HET WERK DAT U DOET MOGELIJK OM THUIS TE WERKEN?

n=2098

	Nederland	Bedrijfsgrootte				Rol		
		1 (zzp)	2-99	100-499	500+	medewerker	leidinggevend	CEO/directeur
<b>Ja, dat is goed mogelijk</b>	39%	56%	28%	41%	44%	36%	39%	50%
<b>Dat is beperkt mogelijk</b>	19%	19%	20%	19%	18%	18%	23%	21%
<b>Nee, dat is niet mogelijk</b>	42%	25%	52%	40%	37%	46%	37%	29%
<b>n =</b>	2.098	144	676	434	844	1.558	245	167

Bron: I&O Research, onderzoeksrapport 'Thuiswerken en minder reizen: een blijvende wens van werkend NL'

## HET LIEFST EEN PAAR DAGEN PER WEEK THUISWERKEN...

De werkende Nederlanders voor wie thuiswerken goed mogelijk is, geven aan dat ze in het post-coronatijdperk ruim de helft (52%) van de contracturen thuis willen werken. Een meerderheid van hen (56%) geeft de voorkeur aan een paar dagen thuis en een paar dagen op kantoor te werken.



Deelnemer aan onderzoek:

**“MINDER REISTIJD EN MINDER KLETSEN MET COLLEGA'S; IS OOK EFFICIËNTER DUS PRODUCTIEVER. MAAR KLETSEN HEEFT OOK EEN FUNCTIE (...). ALS IK NU NAAR KANTOOR GA, IS ER VRIJWEL NIEMAND EN DAT HEEFT DUS WEINIG ZIN.”**



Minder hoeven reizen (54%) en flexibeler met werktijden om kunnen gaan (52%) zijn voor de deelnemers aan het onderzoek de belangrijkste redenen die ten grondslag liggen aan de wens om thuis te werken. Om werk en privé te kunnen combineren (40%) en om beter en efficiënter te kunnen werken (36%) omdat er op kantoor teveel afleiding is, worden ook genoemd. Opvallend is dat slechts 15% zegt dat 'het beleid van de werkgever' een reden is om thuis te gaan werken. Daarentegen is dat voor 45% juist een reden om naar kantoor te gaan. I&O Research is in staat om via een zogenaamde factor- en correlatieanalyse ook meer onbewuste drijfveren van mensen bloot te leggen. Daaruit blijkt dat 'zelf willen en kunnen beslissen over waar, wanneer en hoe je werkt' de belangrijkste motivators zijn om meer thuis te willen werken. Ook goed thuiswerkbeleid, goede coaching bij het thuiswerken en goed voorbeeldgedrag van de leidinggevende, dragen bij aan sterkere neiging thuis te willen werken. Dat geldt ook voor de mate waarin iemand zich kritisch durft uit te spreken op de werkvloer: als mensen assertief durven en kunnen zijn tegen leidinggevende en collega's, zullen ze meer thuis willen (of durven) werken.

## **...MAAR OOK EEN PAAR DAGEN NAAR DE WERKPLEK**

Fulltime thuiswerken ziet bijna niemand zitten. Uit de rechtstreekse vragen in het onderzoek blijkt dat de sociale kant van het werk met afstand de belangrijkste reden is om toch (ook) naar de werkplek te komen (63%). Verder geeft 38% aan het fijn te vinden om tijdelijk het huis te kunnen verlaten en wil een kwart werk en privé juist van elkaar scheiden. Een op vijf werkende Nederlanders (22%) wil (ook) op de werkplek zijn omdat hij of zij denkt daar meer invloed uit te kunnen uitoefenen. In het verlengde hiervan denkt nog eens 10% dat aanwezigheid op de werkplek meer kans biedt om door te groeien. Een op zes van de werkende Nederlanders (17%) geeft aan dat de thuiswerkplek niet zo geschikt is om thuis te werken, eveneens zegt 17% juist op het werk beter te kunnen werken.

De belangrijkste onbewuste drijfveren om niet (of minder) thuis te willen werken, zijn de neiging controle te willen houden door op kantoor te verschijnen en (net als bij de rechtstreekse vragen) de sociale aspecten van werken op de werkplek. Dat kan je ook omkeren: voor veel werknemers heeft thuiswerken ook sociale nadelen. Daarnaast blijken de minder positieve kanten van het videobellen een negatief effect te hebben op de bereidheid thuis te werken: mensen worden eerder moe van een Teams- of Zoom-meeting en vinden dat ze via face-to-face ontmoetingen empathischer kunnen communiceren.



**MET HET OOG OP HET THUISWERKEN, HEBBEN DE ONDERZOEKERS UIT DEZE RESULTATEN ENKELE AANDACHTSPUNTEN GEFILTERD WAAR WERKGEVERS EN MANAGERS HUN VOORDEEL MEE KUNNEN DOEN:**

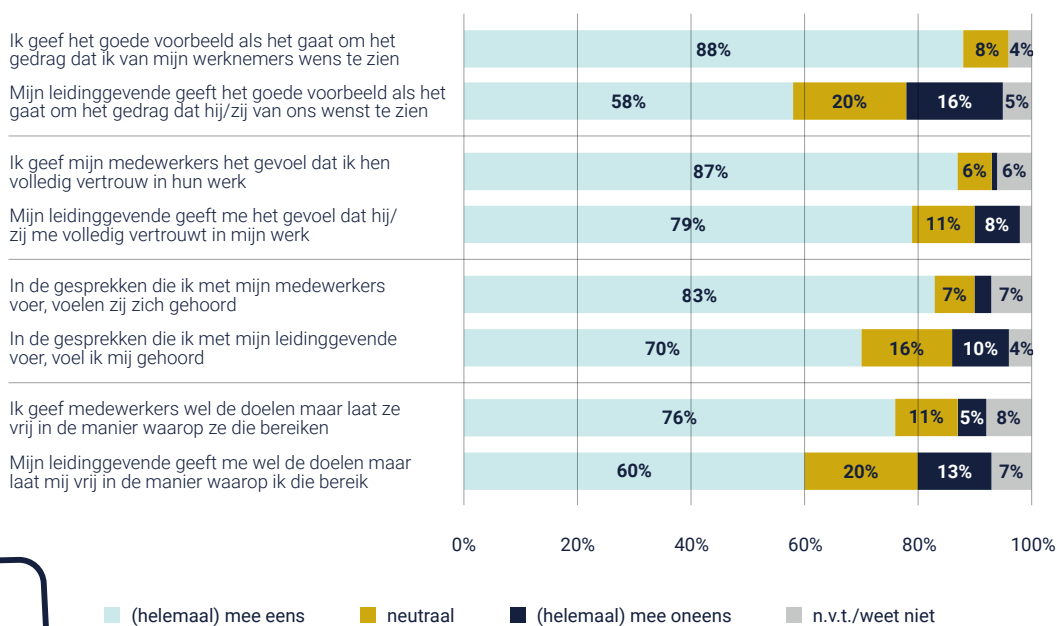
- Sociaal aspect: gebrek aan gezelligheid en binding met de collega's
- Carrièreperspectief: wordt de werknemer wel gezien als hij of zij er niet is?
- Fysieke nadelen: de impact op de vitaliteit van (veel) beeldbellen en andere Arbogereleerde bezwaren bij gebrekkige thuiswerkplekken
- Andere manieren van communiceren: wanneer communiceer je wat? Kan het op afstand net zo persoonlijk of empathisch?

Vaststaat dat er werk aan de winkel is, voor werknemers en het 'middle management'. Drie van de tien werkenden ervaren eenzaamheid als ze veel thuiswerken en bijna de helft van hen vindt beïnvloeden via het scherm moeilijk. Ze zijn vast komen te zitten in hun binnenwereld en niet assertief genoeg tijdens een Teams- of Zoom-sessie. Dat geldt ook voor 20% van de leidinggevenden. Het aanbieden van gerichte trainingen kan deze bedreiging voor het hybride werken uit de wereld helpen.

Aan het 'middle management' daarnaast de taak om op de deels digitale werkvloer een gelijk speelveld te creëren voor alle werknemers, onder andere door gevoelens van eenzaamheid tijdens het thuiswerken bespreekbaar te maken. Het onderzoek heeft namelijk uitgewezen dat 46% van de werknemers tot 34 jaar hier last van heeft, tegen 'slechts' 20% van de 50-plussers.

**LEIDERSCHAPSASPECTEN OP WERK. IN WELKE MATE BENT U HET ONEENS OF EENS MET DEZE STELLINGEN?**

zonder leidinggevende functies (n=1634)  
en leidinggevenden (n=320)





“

Voor **45 procent**  
**van de werkende**  
**Nederlanders**  
maakt het voor de  
werkzaamheden  
nauwelijks nog uit  
waar hun woonplaats  
is om hun werk te  
kunnen doen



## BEHOEFTE AAN REGELS EN RICHTLIJNEN, MAAR WELKE?

Uit het onderzoek blijkt dat 42% van alle werkende Nederlanders nog niets van de werkgever of manager heeft gehoord hoe na de coronacrisis binnen het bedrijf wordt omgegaan met thuis en/of op kantoor werken. Bestuurders worstelen met de kaders, regels en richtlijnen die een succesvolle voorzetting van het hybride werken mogelijk moeten maken. Daarbij komt dat de individuele behoeften sterk verschillen, ook tussen de verschillende functies en rollen, en er is ook sprake van pluriformiteit binnen directies. Het paradoxale is dat werknemers juist zélf aangeven behoefte te hebben aan zowel duidelijke als globale regels en richtlijnen, waarbinnen ze de vrijheid hebben om zelf te bepalen waar, hoe en wanneer ze hun werk doen.

Deelnemer aan onderzoek:

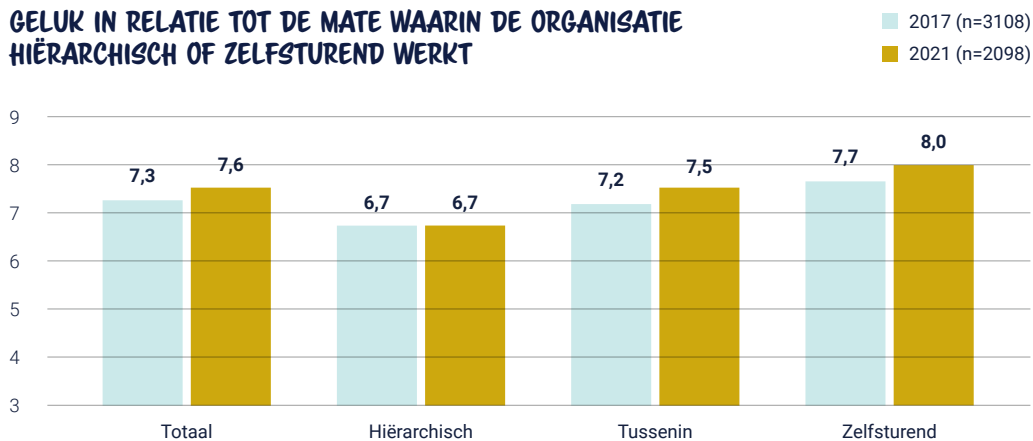
**“GOEDE AFSPRAKEN  
MAKEN EN NAKOMEN.  
ZO INDIVIDUEEL  
MOGELIJK. VOORKOMEN  
WANTROUWEN EN  
CONTROLEDWANG  
VANUIT LEIDING-  
GEVENDEN.”**



Dit inzicht wordt bevestigd door de onderzoeksuitkomst dat medewerkers bij hiërarchisch aangestuurde organisaties minder gelukkig zijn in hun werk. Wat blijkt? Werkende Nederlanders willen het liefst zelf bepalen hoe, waar en wanneer ze werken en vinden het niet prettig als leidinggevenden precies vertellen hoe ze hun werk moeten doen. Ook als het gaat om het thuis dan wel op kantoor werken, valt de sterke behoefte aan keuzevrijheid op. Thuiswerken moet een keuze zijn, vinden zeven op de tien werknemers. Driekwart is tegelijkertijd van mening dat het ook altijd mogelijk moet zijn om naar kantoor te gaan.

Wat verder opvalt is dat thuiswerken in hiërarchisch aangestuurde organisaties minder goed mogelijk is dan in zelfsturende organisaties. Hieruit vloeit voort dat de mate van thuiswerken indirect het werkgeeluk van werkend Nederland bepaalt: als er meer thuiswerkmogelijkheden zijn, ervaren werknemers vaak meer eigen regelruimte en zijn ze over het algemeen gelukkiger dan in organisaties waar deze ruimte minder wordt ervaren.

### GELUK IN RELATIE TOT DE MATE WAARIN DE ORGANISATIE HIËRARCHISCH OF ZELFSTUREND WERKT



## 'MIDDLE MANAGEMENT IS KEY', MAAR...

Uit het onderzoek blijkt dat er bij de duurzame omarming van het hybride werken een sleutelrol is weggelegd voor het 'middle management' binnen de organisatie. De 'middle manager' fungeert als schakel tussen de top van de organisatie en de werknemers. Op hun bureau komt alles samen. 'De rol van de middle manager is key,' vinden veel CEO's en andere bestuurders. 'Het vraagt nieuwe vaardigheden van alle betrokkenen, maar in het bijzonder van de 'middle manager' en de top van de organisatie. (...) Want het komt aan op het organiseren van een continue kwalitatieve feedbackstroom. Ophalen en terugleggen. Steeds opnieuw. Het organiseren van die cyclus vraagt erom dat 'nieuw ongemak' ruimte krijgt. Organisaties die erin slagen om de waardenpatronen als belangrijk stuurinstrument in te zetten in het vormgeven van nieuwe verhoudingen, blijken het 'nieuwe werken' verder (versneld) te ontwikkelen dan bedrijven die de kat uit de boom kijken.'

In de wetenschap dat persoonlijke begeleiding, teambegeleiding en coaching belangrijk zijn voor succesvol hybride werken, is het jammer dat 'middle managers' meer dan andere werkenden denken dat ze dat vooral op de werkplek in de praktijk kunnen brengen. Ook vinden ze het bovengemiddeld moeilijk om empathisch persoonlijk contact met hun teamleden te hebben via Teams of Zoom. Terwijl 91% van de leidinggevendenden denkt dat ze 'medewerkers het gevoel geven dat ze hen volledig vertrouwen in hun werk', herkent 21% van de werknemers zich hier niet of niet helemaal in. Het lijkt erop dat het leidinggeven op afstand om specifieke vaardigheden vraagt, iets waar de 'middle manager' nog in moet groeien en begeleiding bij nodig heeft.

Deelnemer aan het onderzoek:

**"WAT IK HEEL ERG MERK IS DAT DE VRAAG OPKOMT 'WAT VERWACHTEN WE ALS BEDRIJF NOU VAN DE MEDEWERKERS EN VAN ELKAAR?' EN ANDERZIJDS MERK IK EEN ENORME BEHOEFTE OM HET OOK ZELF IN TE KUNNEN VULLEN. EN WAT IS DAT DAN ZELF INVULLEN?"**



## RANDVOORWAARDEN OP DE LANGERE TERMIJN

Wat moet er gebeuren om het hybride werken ook op de lange termijn succesvol binnen de bedrijfsvoering en het privéleven te integreren? Werkende Nederlanders die daar direct naar wordt gevraagd, blijkt uit het onderzoek, dringen aan op een beter thuiswerkbeleid en een andere organisatiecultuur, die uitgaat van vertrouwen, vrijheid en verantwoordelijkheid en niet van controle en dwang. Dat sluit aan bij waar een werknemer vooral gelukkig van wordt. Hij (of zij natuurlijk) zit op de werkvloer lekker in zijn vel als hij zijn werk zinvol vindt, verantwoordelijkheid en vertrouwen krijgt van de leidinggevende, zich gehoord en gezien voelt en gelooft in de toekomstplannen van de organisatie.

“

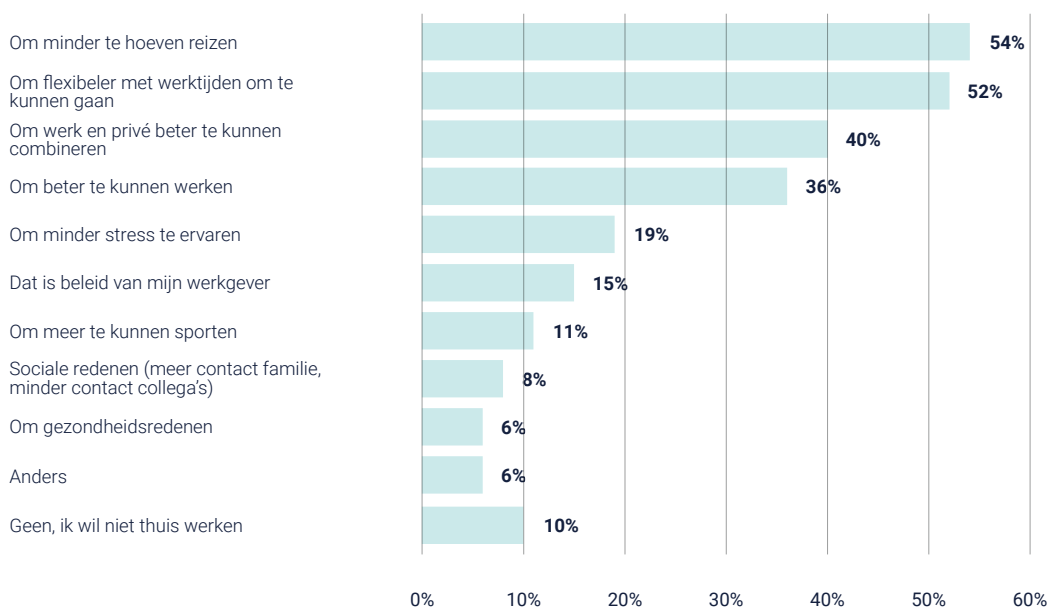
Bij de **duurzame  
omarming van het  
hybride werken**  
is een sleutelrol  
weggelegd voor  
het ‘middle  
management’

Over het algemeen wordt de werknemer ongelukkig in zijn (of haar) werk als hij helemaal geen invloed heeft op beslissingen op het werk, geen doorgroeimogelijkheden heeft en niet wordt aangemoedigd als hij nieuwe ideeën aandraagt.

Voor een succesvolle voortzetting van hybride werken in het post-coronatijdperk, is dus een shift nodig van een hiërarchische aansturing naar een meer zelf sturende organisatie. De CEO's en andere leiders die aan het onderzoek meewerkten erkennen dat deze cultuurverandering nodig is, maar geven ook aan dat zij hier voor de coronacrisis ook al mee worstelden. Vanwege een kritische Tweede Kamer en de angst voor negatieve beeldvorming in de media, is bij overheden juist sprake van een toename van het aantal controlemechanismen vanuit de top. Ook in grotere bedrijven blijkt de neiging tot meer hiërarchie te bestaan. De vraag is: hoe zorgen organisaties er nu voor dat de voor het hybride werken noodzakelijke omslag naar meer vertrouwen succesvol wordt gerealiseerd?

### WAT ZIJN VOOR U REDENEN OM IN DE TOEKOMST (OOK) THUIS TE (WILLEN) WERKEN? MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK

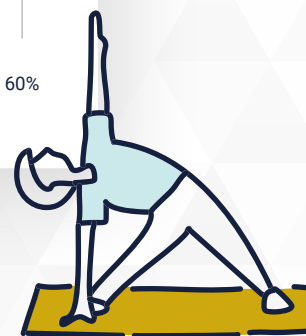
n=1273



Bron: I&O Research, onderzoeksrapport 'Thuiswerken en minder reizen: een blijvende wens van werkend NL'

## THUISWERKBELEID DAT ER AL IS, STROOKT MET WENSEN

Van alle werkende Nederlanders hebben zes op de tien momenteel nog niet van de werkgever gehoord hoe na de coronacrisis wordt omgegaan met thuis en/of op kantoor werken. Daar staat tegenover dat 57% van de werkenden die goed kunnen thuiswerken en dat ook grotendeels tot volledig doen, van bovenaf al wel richtlijnen of spelregels hebben meegekregen.



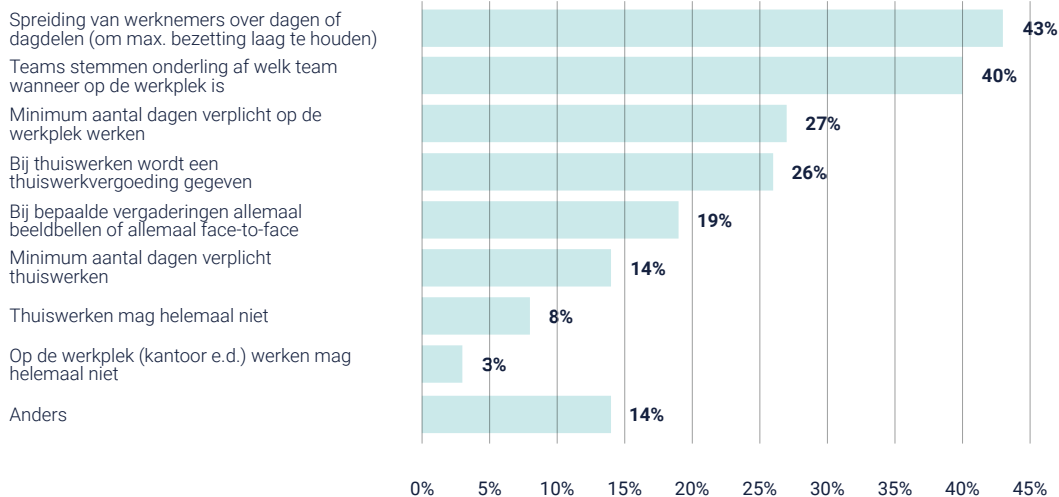
Over het algemeen (24%) hebben die een globaal karakter. In 10% van de gevallen gaat het om strikte richtlijnen. In de meeste gevallen is er sprake van het spreiden van de werkplekbezetting over dagen om pieken te voorkomen (42%) of onderlinge afstemming door de teams (40%). Hoewel het in feite geen richtlijn maar een voorziening is, willen de meeste werkenden (77%) het liefst een thuiswerkvergoeding. Een kwart van hen krijgt die nu al. De richtlijnen voor hybride werken die werkende Nederlanders het liefst willen, zijn het onderling afstemmen met/door de teams (68%) en het spreiden van de werkplekbezetting over dagen (61%). Van de werkenden vindt maar liefst 81% een verbod op het werken op kantoor onacceptabel, terwijl 73% van mening is dat thuiswerken niet mag worden verboden.

Deelnemer aan het onderzoek:

**“WE HEBBEN ER NU VOOR GEKOZEN OM HET NEER TE ZETTEN ALS EEN ORGANISCH PROCES, WAARBIJ WE ZEGGEN: WIJ WETEN OOK NIET WAAR WE EINDIGEN. DIT ZIJN NU DE EERSTE STAPPEN DIE WE GAAN ZETTEN. WIJ HEBBEN ERVOOR GEKOZEN OM EEN AANTAL BASISKADERS NEER TE LEGGEN. DUS GEEN REGELS, MAAR KADERS.”**

### WELKE RICHTLIJNEN OF SPELREGELS HEEFT UW WERKGEVER U GEGEVEN? MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK

n=580



Bron: I&O Research, onderzoeksrapport 'Thuiswerken en minder reizen: een blijvende wens van werkend NL'



“

Werkgevers die niet  
in staat zijn werken  
en reizen anders te  
organiseren, **zullen**  
**(talentvolle) werknemers**  
**zien vertrekken** naar  
bedrijven die het hybride  
werken wél duurzaam  
hebben omarmd

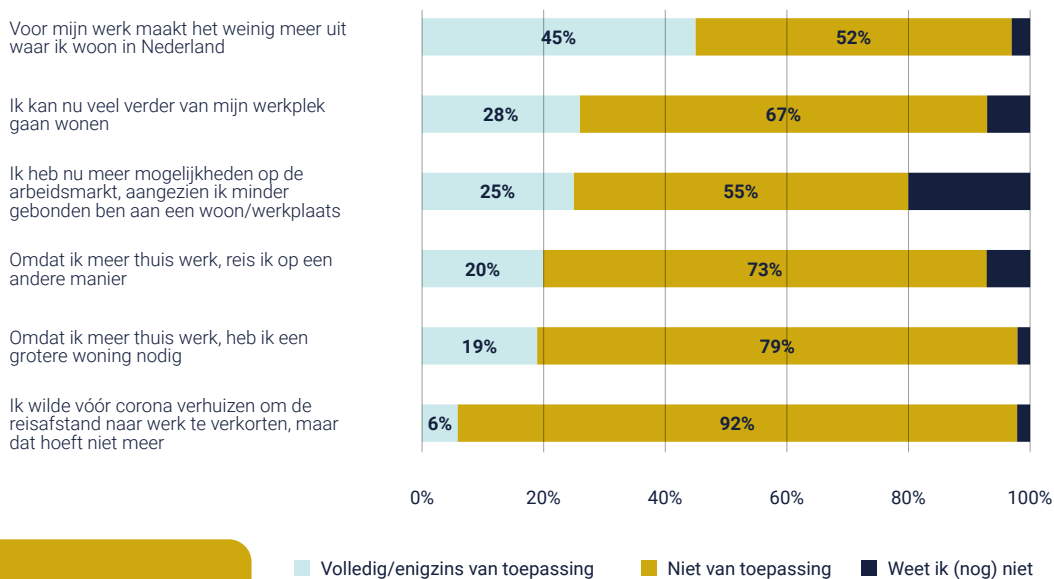
## HYBRIDE WERKEN BIJDT KANSEN VOOR KLIMAAT ÉN VOOR 'WAR FOR TALENT'

In de wetenschap dat CAR streeft naar een forse reductie van de CO<sub>2</sub>-uitstoot van zakelijk reizen, is de coalitie bijzonder content met de uitkomsten van het onderzoek. Hoe verder een werkende Nederlander van zijn of haar werk woont, hoe meer behoefte hij of zij heeft aan thuiswerken. De belangrijkste reden om thuis te willen werken is: minder reistijd. Al vanaf vijf tot tien kilometer reisafstand, willen werknemers minder reizen. Mensen willen dus letterlijk meer 'kwali-tijd'. Ongeveer 20% van de werkenden wil bovendien in de toekomst minder vaak zakelijk reizen. En bij dat woon/werkverkeer zijn ze van plan minder vaak de fossiele auto te nemen en vaker het OV, de (elektrische) fiets, de elektrische auto of de 'benenwagen'. Wanneer mensen daadwerkelijk meer gaan of blijven thuiswerken – en dus minder hoeven reizen – of wanneer meer gebruik wordt gemaakt van milieubewuste vervoersmiddelen, zal dit de CO<sub>2</sub>-uitstoot door zakelijk reizen flink reduceren. Voor werkgevers ontstaat een uitgelezen kans om duurzame mobiliteitskeuzes te stimuleren.



### BENT U SINDS DE CORONACRISIS ANDERS GAAN KIJKEN NAAR HOE OF WAAR U WILT WONEN EN WERKEN?

n=1273



Deelnemer aan onderzoek:

“DAT NAAST GEZONDHEIDSRLEDENEN OOK INGEZIEN WORDT DAT DIT HET ONZINNIGE FILE RIJDEN MEDE KAN OPLOSSEN”

Bron: I&O Research, onderzoeksrapport 'Thuiswerken en minder reizen: een blijvende wens van werkend NL'



ANDERS

WONEN

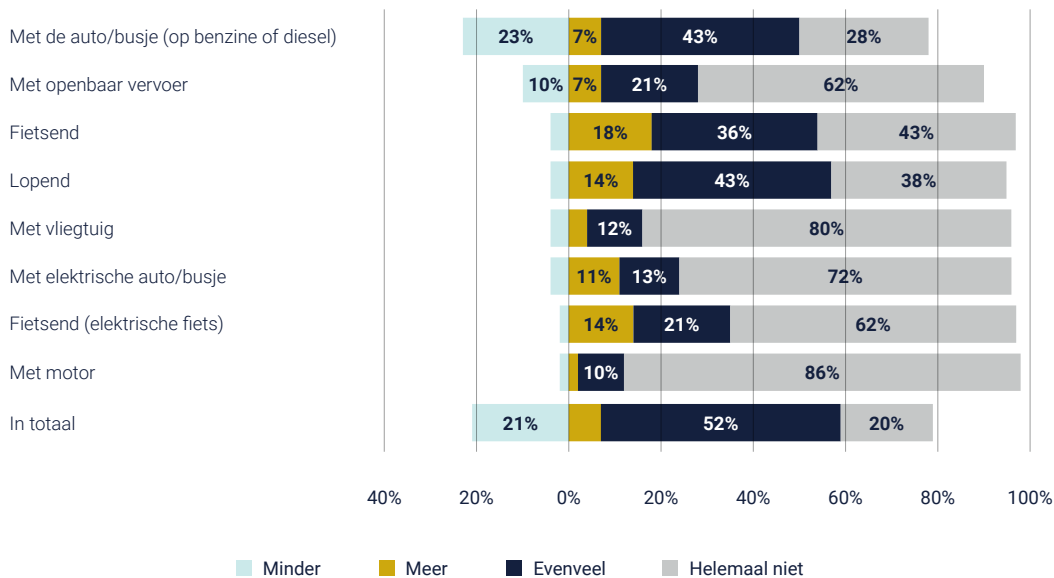
WERKEN



Voor 45% van de werkende Nederlanders maakt het voor de werkzaamheden nauwelijks nog uit waar hun woonplaats is om hun werk te kunnen doen. Ruim een kwart (28%) geeft aan verder van hun werkplek te kunnen wonen. Voor deze groepen kan dit betekenen dat werkgevers breder kunnen gaan werven en daarbij minder gebonden zijn aan de woon/werkafstanden. De 'vijver' van talent zou daarmee groter worden, wat gunstig kan zijn voor het aantrekken en behouden van dat talent. Omgekeerd zullen werkgevers die niet in staat zijn werken en reizen anders te organiseren, de 'war for talent' verliezen en (talentvolle) werknemers zien vertrekken naar bedrijven die het hybride werken wél duurzaam hebben omarmd.

### EN ZOU U IN DE TOEKOMST NAAR, VAN OF TIJDENS UW WERK, MEER, MINDER OF EVENVEEL WILLEN REIZEN?

n=1989



Bron: I&O Research, onderzoeksrapport 'Thuiswerken en minder reizen: een blijvende wens van werkend NL'

### TOT SLOT: OVER HET ONDERZOEK

Dit onderzoek is voortgekomen uit een breed initiatief vanuit de wetenschap, NGO's en bedrijfsleven. Betrokken zijn Tilburg University, Alliantie Digitaal Samenleven en diverse bedrijven van de Coalitie Anders Reizen (CAR).