

PERSBERICHT

dinsdag 13 juli 2021

Onderzoek VKW Limburg en UNIZO Limburg rond TELEWERK:

Minder dan kwart jobs bij Limburgse bedrijven is ‘telewerkbaar’

- **3 op 10 bedrijven met thuiswerk willen terug naar volledig fysieke aanwezigheid op het werk**
- **7 op 10 verwacht blijvende hybride vorm van werken:**
 - met minder telewerk dan nu in meer dan 5 op 10 bedrijven
 - Maar 1 op 10 wil nog stapje verder gaan dan vandaag
- **Bedrijven ervaren meer uitdagingen dan voordelen van thuiswerk:**
 - In standhouden teamgeest en motivatie zijn grootste uitdagingen
 - Work/life balance en flexibelere inzet medewerkers zijn grootste voordelen
 - 1 op 2 heeft nood aan opleiding om telewerk in toekomst goed te managen
 - 1 op 4 rapporteert wel minder ziekteverzuim door telewerk

Hoewel telewerk tijdens de coronapandemie tot norm werd bestempeld, kon in de praktijk gemiddeld genomen minder dan een kwart van de werknemers van de Limburgse bedrijven zijn of haar job van thuis uit uitvoeren. Ondanks dat bedrijven in het telewerken van hun medewerkers meer uitdagingen dan voordelen ervaren, gaan 7 op 10 bedrijven waar vandaag getelewerkt wordt er van uit dat een meer hybride vorm van werken een blijvende erfenis zal blijken van de coronapandemie. Weliswaar veelal met minder thuiswerk dan vandaag, al wil 1 op 10 bedrijven nog een stapje verder gaan. Dat blijkt uit een uitgebreid onderzoek van UNIZO Limburg en VKW Limburg bij hun leden.

Sinds 27 juni is het sterk aanbevolen, maar niet langer verplicht, om zo veel mogelijk van thuis uit te werken, voor zover de aard van de job het toelaat uiteraard. Bart Lodewyckx, gedelegeerd bestuurder UNIZO Limburg: *“Hoewel al sinds de uitbraak van het coronavirus een hot issue, blijkt telewerk toch niet zo’n evidentie als vaak wordt aangenomen. Bedrijven geven aan dat in de praktijk gemiddeld minder dan een kwart van de medewerkers op regelmatige basis van thuis uit zijn job kon uitvoeren.”* Gemiddeld slechts 22%, oplopend tot 38% in dienstensector of bij de grootste bedrijven. Slechts bij 1 op 10 bedrijven kon zowat iedereen naar thuiswerk overschakelen, terwijl dat bij 1 op 3 bedrijven door de aard van de jobs helemaal niet mogelijk bleek. Financiële en zuiver administratieve functies zijn het meest vatbaar om van thuis uitgevoerd te worden.

De hamvraag is wat het ‘gedwongen’ corona-telewerk op de lange termijn zal betekenen voor onze manier van werken. Ruben Lemmens, gedelegeerd bestuurder VKW Limburg: *“Drie op tien Limburgse bedrijven waar vandaag in meer of minder mate getelewerkt wordt, gaan uit van een volledige terugkeer naar fysieke aanwezigheid op het bedrijf eenmaal de coronapandemie achter de rug zal zijn, zo blijkt. Maar zeven op tien verwacht ook na corona een meer hybride vorm van werken (combinatie thuiswerk en fysieke aanwezigheid).”*

Veelal zal dat wel zijn met minder telewerk dan dat tot hiertoe het geval was, zegt 52% van de bedrijven. Slechts 7% verwacht dat eenzelfde aandeel thuiswerk dan vandaag zal worden aangehouden, maar 1 op 10 bedrijven heeft de smaak écht te pakken en wil nog een stap verder gaan dan nu.

Ruben Lemmens: *“Toch blijkt telewerk niet zo’n evidentie in veel bedrijven als vaak wordt aangenomen. Grootste knelpunten blijken de teamgeest binnen het bedrijf bewaren, de medewerkers voldoende gemotiveerd houden en de werkefficiëntie/productiviteit.”*

Daarentegen worden ook de voordelen van telewerk duidelijk onderkend, met als voornaamste een betere work/life balance voor medewerkers en een flexibelere inzetbaarheid.

“Een kwart van de telewerkende bedrijven ziet trouwens ook een positieve invloed van thuiswerk op het ziekteverzuim. Maar over het algemeen sommen de Limburgse bedrijven toch meer uitdagingen op dan voordelen. Aan de andere kant zal ook de gefaseerde terugkeer op de werkvloer stevig wat organisatiewerk en uitdagingen met zich meebrengen. Maar ook opportuniteiten. Zeker voor wie in de strijd om talent de juiste troeven wil uitspelen. De uitdaging is om de juiste balans te vinden. En medewerkers daar te laten werken waar ze het productiefst zijn, mits goede afspraken en samenwerking met het team. Op die manier is het ‘nieuwe werken’ gegarandeerd een blijver.”, aldus Bart Lodewyckx.







Het is dus kwestie om te zorgen voor een meer flexibele hybride vorm van werken die de voordelen van telewerk laat doorwegen. Daarom is het nu belangrijk dat bedrijven zichzelf en hun manier van werken hieraan op een pragmatische manier aanpassen, op maat van de eigen organisatie. 2 op 3 Limburgse bedrijven werkten al een bedrijfspolicy rond telewerk/hybride werken uit of gaan daar kortelings mee aan de slag, vooral zij die in telewerk een blijver zien in hun bedrijf. Bijna de helft (45%) verwacht dat het ook bijkomende opleiding zal vergen om het telewerken van medewerkers in de toekomst adequaat te managen.

BEVINDINGEN & CONCLUSIES van het onderzoek

Hoeveel werknemers werk(t)en regelmatig van thuis uit?

Telewerk was een **hot issue** tijdens de hele coronapandemie. Het was gedurende lange periodes ten zeerste aanbevolen (nu nog) en voor bedrijven zelfs lange tijd verplicht - voor zover de aard van de job het toeliet - met doorgedreven controles en er bovenop zelfs een kafkaïaanse meldingsplicht. **Maar hoeveel werknemers konden in onze bedrijven effectief op regelmatige basis van thuis uit werken?** Dat blijkt in vele bedrijven verre van evident te zijn (geweest). De cijfers liggen in elke geval een stuk lager dan menigeen wellicht zou verwachten. **Meer dan 1 op 3** (35%) van alle Limburgse bedrijven geeft zelfs aan dat in hun geval **niemand** van thuis uit werkt(e). In **nog eens zoveel** bedrijven (34%) gaat het om een duidelijke minderheid van **minder dan 20%**. Bij **amper 11%** van de Limburgse bedrijven was/is de **overgrote meerderheid van de werknemers** van thuis uit aan de slag.

Welk percentage van het totaal aantal werknemers van jouw bedrijf werkt(e) regelmatig van thuis uit?

	% van de antwoorden	%
0%		35%
1-20%		34%
20-40%		10%
40-60%		7%
60-80%		4%
80-100%		11%

Gemiddeld gezien werkt(e) slecht een klein kwart van de werknemers (22%) bij Limburgse bedrijven regelmatig van thuis uit. Bij kleine Limburgse bedrijven deed ongeveer 18% van de werknemers zijn of haar job van thuis uit. Bij de **grotere bedrijven** gaat het ongeveer over 1 op 3. Bij **productiebedrijven** telewerkt(e) 19% van de werknemers regelmatig en 12% bij **bouwbedrijven**, daar waar dit bij **dienstenbedrijven oploopt tot 38%**, maar in de **detailhandel slechts 6%** is.

minder dan 5	19%	bouw	12%
5-9	17%	detailhandel	6%
10-19	18%	diensten	38%
20-49	18%	groothandel	22%
50-99	33%	productie	19%
100-249	25%	TOTAAL	22%
250 of meer	37%		
TOTAAL	22%		

Gekeken naar **sector** is het dan ook de **dienstensector** waar het **meest sprake** is van thuiswerk (bij 27% bijna iedereen, slechts bij 22% niemand). In de **detailhandel daarentegen** heeft **4 op 5 bedrijven niemand** die van thuis uit werkt, terwijl 5% van de detailhandelsbedrijven de zaken wel bijna volledig vanuit het thuisfront bestiert (e-commerce?). Dat is uiteraard totaal onmogelijk in de bouw- en productiesector. Maar daar waar **44% van de bouwbedrijven niemand** heeft die zijn job van thuis uit kan doen, is dat in de **productiesector slechts 16%**. Het zijn hier wellicht de meeste administratieve functies die wel van thuis uit opereren.

Bedrijven die bijna **volledig van thuis uit** werken vinden we **nauwelijks bij grote** bedrijven, het gaat dan eerder om heel **kleine bedrijven** (minder dan 5 wn.) of **middelgrote KMO's** (50-90 wn.), waar dit telkens ongeveer 1 op 5 bedrijven uitmaakt. **Aan de andere kant** zijn er echter **ook meer dan 6 op 10 kleine bedrijven** (minder dan 10 wn.) **waar niemand telewerkt(e)**. Bij de bedrijven met 10 à 50 wn. gaat dit nog steeds om 1 op 3

bedrijven. Daarboven (50+ wn.) is er altijd wel een deel van de medewerkers die thuiswerkt, al blijft dit ook **in de helft van deze grotere bedrijven beperkt tot minder dan 20%** van de personeelsleden. Enkel **bij de grootste bedrijven werkt in 2 van de 3 gevallen meer dan 20%** van thuis uit.

Taken/functies die voornamelijk via telewerk worden uitgevoerd

Financiële functies en de boekhouding zijn bij uitstek taken die bij veel bedrijven (60%) waar er getelewerkt wordt van thuis uit gebeuren. Ook **algemene administratie en secretariaatswerk** worden door ruim meer dan de helft (58%) van deze bedrijven desgevraagd aangevinkt. **Commerciële functies** als verkoop, marketing en klantenservice en **HR/personeelsadministratie** wordt door **meer dan 40%** aangestipt. Ook **algemeen management** kan in **40%** van de gevallen op regelmatige basis van thuis uit gebeuren. Voor planning of aankoop wordt dat al moeilijker (32%), net als voor IT-taken. **Veel minder evident** is echter projectmanagement (23%) en vooral **het aansturen van teams** (afdelingsverantwoordelijke, lijnmanagement, ...). Met amper **19%** is dat laatste het **moeilijkste** om van op afstand in goede banen te leiden.

Welke van volgende taken/functies worden in jouw bedrijf momenteel voornamelijk via telewerk uitgevoerd? (meerdere antwoorden mogelijk)

	% van de antwoorden	%
Financieel/Boekhouding		60%
Administratie/Secretariaat		58%
Verkoop		46%
HR/personeel		46%
Marketing		42%
Klantenservice/consulting		42%
Algemeen management		40%
Aankoop		35%
IT ondersteuning		33%
Planning		32%
IT ontwikkeling		28%
Projectmanagement		23%
Team lead (afdelingsverantwoordelijke, werfleder, lijnmanagement, ...)		15%

Telewerk: blijver of niet?

3 op 10 (29%) van de Limburgse bedrijven die tijdens de coronapandemie **thuiswerk** toepasten verwachten na de coronacrisis een **volledige terugkeer naar fysieke aanwezigheid op het bedrijf**. **7 op 10** verwacht daarentegen wel dat telewerk in de toekomst een **blijver** zal zijn. Toch denkt **maar 7%** dat de **mate van telewerk hetzelfde zal blijven** als de voorbije tijd. **Meer dan de helft (52%)** gaat uit van een **gemengde werkvorm, maar met minder thuiswerk dan nu** het geval is. Maar opvallend: **10%** van bedrijven heeft **echt de smaak te pakken** en wil in de toekomst **nog méér telewerk** mogelijk maken in zijn of haar bedrijf.

Welke manier van werken verwacht je na de coronacrisis in jouw bedrijf?

	% van de antwoorden	%
Gemengde werkvorm met minder telewerk dan tijdens de crisis		52%
Volledige terugkeer naar fysieke aanwezigheid op het bedrijf		29%
Gemengde werkvorm met meer telewerk dan tijdens de crisis		10%
Verderzetting van de huidige mate van telewerk		7%
We hebben nog geen plannen gemaakt hierover		2%

Een **volledige terugkeer naar fysieke aanwezigheid** heeft met **50%** vooral aanhang in de **bouwsector**. Hetzelfde geldt voor **kleinere KMO's** (10-50 werknemers). Het zijn daarentegen **sommige kleine bedrijven** (20% vs. 10% in het algemeen) en de **grootste bedrijven** (18%) die nog een **stapje verder willen gaan**. Ook in de **dienstensector** ligt dit percentage duidelijk hoger (15%).

Ervaren voordelen vs. nadelen van telewerk bij de Limburgse bedrijven

Een **betere work/lifebalance** is bij uitstek het **voornaamste voordeel** dat Limburgse bedrijven de voorbije tijd hebben ervaren door het (gedwongen) telewerk. Bijna **2 op 3** (63%) ziet dit hierin een groot voordeel van telewerk. **Flexibelere uren/inzetbaarheid van medewerkers (47%)**, een **kleinere ecologische voetafdruk** van het bedrijf (**34%**), een **flexibelere tijdsinzet voor zichzelf (33%)** en een **vermindering van de kosten voor kantoorruimte, wagenpark,...** (25%) vervolledigen de top 5 van ervaren voordelen door meer thuiswerk.

	% van de antwoorden	%
Betere work/life balans voor mijn medewerkers		63%
Flexibele uren/inzetbaarheid van medewerkers		47%
Kleinere ecologische voetafdruk van mijn bedrijf		34%
Flexibelere tijdsinzet voor mezelf		33%
Vermindering kosten voor kantoorruimte, wagenpark...		25%
Betere work/life balans voor mezelf		24%
Minder ziekteverzuim		24%
Meer motivatie bij medewerkers		17%
Ontstaan van nieuwe zakelijke kansen		7%
Hogere retentie van medewerkers met de juiste vaardigheden		7%
Toename in diversiteit bij aanwerving		4%

	% van de antwoorden	%
In stand houden van de teamgeest		68%
In stand houden/managen engagement van medewerkers		57%
Mentale gezondheid van medewerkers door sociale isolatie		53%
Werk efficiëntie en productiviteit		50%
Evenwicht bewaren tussen thuiswerkers en medewerkers op het bedrijf		47%
Het vasthouden aan bedrijfsstrategie en focus		34%
Het bijbrengen van nodige (technische) skills aan medewerkers		31%
Leiderschap tonen		29%
Data beveiliging		22%
Het vasthouden aan bedrijfsdoelstellingen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen		10%
Wet- en regelgeving (vb. vergunningen, verzekering e.d.)		10%
Fysieke gezondheid van medewerkers door werkomstandigheden thuishkantoor		7%
Hoger ziekteverzuim		3%

Toch ervaren de Limburgse bedrijven **over het algemeen méér 'nadelen' dan voordelen**. Daar waar gemiddeld **2,83 voordelen** werden aangevinkt, kruiste men gemiddeld **4,22 uitdagingen** aan. De **belangrijkste uitdaging** is het **in stand houden van de teamgeest** in het bedrijf, aangeduid door **68%**. Het **in stand houden en managen van het engagement van medewerkers (57%)**, de **mentale gezondheid van medewerkers door sociale isolatie (53%)**, **werkefficiëntie en productiviteit (50%)** en het **evenwicht bewaren tussen thuiswerkers en medewerkers op het bedrijf (47%)** vormen de uitdagingen-top-5, maar ook het vasthouden aan de bedrijfsstrategie, de opleiding van medewerkers en het tonen van leiderschap worden door 3 op 10 bedrijven als belangrijk aangehaald.

Opvallend: de Limburgse bedrijven hebben eerder een **positieve invloed van telewerk op het ziekteverzuim** ervaren. **27%** van de telewerkende bedrijven ervaarde **minder ziekteverzuim**, terwijl slechts **3%** melding maakt van een **hoger ziekteverzuim**. Anderzijds helt de **weegschaal op het vlak van motivatie en engagement** van medewerkers **door telewerk duidelijk negatief** over: **17%** ervaarde **meer motivatie** bij werknemers, maar voor niet minder dan **57%** is **in stand houden van het medewerkersengagement een serieuze uitdaging** bij thuiswerk.

Bedrijfspolicy rond telewerk

55% van de Limburgse bedrijven waar er werknemers de voorbije tijd van thuis uit werkten, beschikken over een uitgewerkte **bedrijfspolicy** rond telewerk of hybride werken. Bij 23% van de bedrijven is deze policy wel reeds doorgesproken, maar nog niet geformaliseerd. Bij 9% is deze reeds in detail uitgewerkt en bij 22% werd hij ook reeds officieel bekendgemaakt. Nog eens **12%** van de bedrijven is van plan **kortelings een dergelijk policy uit te werken**, maar **1 op 3 heeft hier nog niet echt over nagedacht**. Die laatste blijken vooral bedrijven

Beschikt jouw bedrijf over een policy over telewerken/hybride werken?

	% van de antwoorden	%
Neen , we hebben hier nog niet over nagedacht .		34%
Neen , maar we plannen dit proces op te starten.		12%
Ja , sommige concepten en ideeën zijn doorgesproken maar we hebben het nog niet in een formele policy gegoten.		23%
Ja , we beschikken over een gedetailleerde policy maar deze is nog niet officieel gelanceerd;		9%
Ja , we beschikken over een gedetailleerde policy en deze is officieel bekendgemaakt onder medewerkers;		22%

te zijn die verwachten terug te keren naar een volledige fysieke aanwezigheid: hier heeft 69% nog er nog niet over nagedacht.

Niet verwonderlijk is er meer aandacht voor het opstellen van een bedrijfspolicy rond dit thema naarmate het bedrijf groeit. Een overzicht van **welke items bedrijven al dan niet hebben opgenomen of willen opnemen in hun policy** rond telewerken vindt u hieronder.

	% van de antwoorden	%
Bepaling van wanneer en hoe vaak medewerkers kunnen telewerken		86%
Bepaling van vaste momenten waarbij fysieke aanwezigheid vereist is (vb. specifieke dagen, meetings, specifieke onderwerpen...)		64%
Bepaling van uitrusting en materiaal dat ter beschikking gesteld wordt voor thuiswerk		60%
Afbakening type werk dat in aanmerking komt voor telewerken		59%
Tegemoetkoming voor kosten thuiswerk (elektriciteit, internet e.d.) bij medewerkers thuis		53%
Bepaling van wat geldt als werktijd		49%
Afspraken over datasecurity en toegang tot het bedrijfsnetwerk		47%
Wet- en regelgeving, rechten en plichten t.a.v. thuiswerken als medewerker		38%
Aanbieden van technische ondersteuning /helpdesk		32%
Afspraken over de manier waarop prestaties worden gemeten (verwachtingen, targets...)		27%
Regels over het gebruik van kantoor wanneer medewerkers aanwezig zijn (vb. maximaal aantal aanwezigen, gebruik van specifieke desks, afstandsmaatregelen...)		27%
Veranderingen in de bedrijfscultuur en -gewoonten door telewerken/hybride werken (nieuwe normaal versus gunst)		16%
Afspraken rond ondersteuning van psychische en fysieke gezondheid van medewerkers		12%
Impact op personenbelasting van thuiswerk/vergoedingen		5%
Doelstellingen om het aantal kantoren/desks/oppervlakte te verminderen		2%

Nood aan bijkomende opleiding om telewerk in de toekomst goed te managen

Tenslotte vroegen we aan de bedrijven of zij verwachten dat de **leidinggevenden of zaakvoerders** van het bedrijf **bijkomende training en opleiding nodig gaan hebben** om het **telewerken** van medewerkers **in de toekomst adequaat te managen**. Die **nood blijkt met 45% behoorlijk groot** en des te meer bij grote bedrijven (55%) en bij productiebedrijven (60%).

Verwacht je dat leidinggevenden of zaakvoerders bijkomende training en opleiding nodig hebben om het telewerken van medewerkers in de toekomst adequaat te managen?

