

Evaluatie Wet flexibel werken

Onderzoek voor het Ministerie van SZW

15 JANUARI 2021

Projectnummer P0166

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Youri ten Hoeve | Jildou Talman | Jorrit van Mierlo | Mirjam Engelen

© 15 januari 2021 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

	Management-samenvatting	5
	Management summary (English)	11
1.	Inleiding	16
	1.1 Achtergrond van het onderzoek	16
	1.2 Doel van het onderzoek	18
	1.3 Directe- en indirecte effecten	18
	1.4 Vraagstelling	19
	1.5 Flexibel werken in tijden van Corona	20
	1.6 Leeswijzer	20
2.	Onderzoeks- verantwoording	22
	2.1 Opzet van het onderzoek	22
	2.2 Verantwoording	24
	2.3 De effecten van de coronacrisis	27
3.	Bekendheid	34
	3.1 Bekendheid met de Wfw	34
	3.2 Bekendheid met de rechten van de werknemer	37
	3.3 Flexibel werken als thema van gesprek	41
	3.4 Informatievoorziening	42
	3.5 Opname Wfw in cao's	44
	3.6 Tussenconclusie	46
4.	Aanvraagproces	48
	4.1 Aanvraagproces	48
	4.2 Tussenconclusie	50
5.	Gebruik van de wet	51
	5.1 Ingediende verzoeken voor flexibel werken	51
	5.2 Jurisprudentie	59
	5.3 Motieven	60
	5.4 Tussenconclusie	65
6.	Effecten	67
	6.1 De ervaren effecten van flexibel werken	67
	6.2 Cultuur van flexibel werken	70
	6.3 Tussenconclusie	74

7.	Samenvatting van de tussenconclusies	75
7.1	Bekendheid	75
7.2	Aanvraagproces	76
7.3	Gebruik van de wet	76
7.4	Indirecte effecten	77
7.5	Slotconclusie	78
Bijlage 1:	Wegingsfactoren	80
Bijlage 2:	Juridische stappen met verwijzingen naar de Wfw	81
Bijlage 3:	Aanpassing van de arbeidsduur nader toegelicht	88
Bijlage 4:	Aanpassing van het werkrooster nader toegelicht	94
Bijlage 5:	Wijziging van de arbeidsplaats nader toegelicht	99



Management-samenvatting

Inleiding

In de huidige samenleving hebben veel werkenden een dubbelrol. Zo combineren werkenden hun werk met de zorg voor kinderen, hun sociale leven en/of het verlenen van mantelzorg. Om daarop in te spelen is sinds 1 januari 2016 de Wet flexibel werken (Wfw) van kracht. Deze wet heeft de Wet aanpassing arbeidsduur vervangen (Waa), die werknemers de mogelijkheid bood een verzoek in te dienen meer of minder uren per week te gaan werken. De Wfw vult deze mogelijkheden aan door werknemers ook de mogelijkheid te geven tot het doen van een verzoek tot aanpassing van het werkrooster of aanpassing van de arbeidsplaats.

De wet heeft als doel te zorgen voor een betere balans tussen werken, zorgen en scholing. Bovendien wordt beoogd dat op termijn een cultuur ontstaat waarin flexibel werken als vanzelfsprekend wordt gezien. Met flexibel werken bedoelen we meer of minder uren werken, het aanpassen van het werkrooster of het aanpassen van de arbeidsplaats. Enkele nevendoelen zijn bijdragen aan een grotere arbeidsparticipatie en inspelen op dreigende tekorten op de arbeidsmarkt.

Dit onderzoek beoogt te achterhalen of de Wfw haar doelen behaald heeft. Dat wil zeggen, heeft de wet bijgedragen aan een cultuuromslag waarbij flexibel werken als vanzelfsprekend gezien wordt? Meer concreet, beoogt het onderzoek na te gaan of werknemers gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden die de Wfw biedt. Daarnaast schrijft de Wfw voor dat elke vijf jaar een verslag over de doeltreffendheid en effecten van de wet dient te worden opgeleverd aan de Staten-Generaal. Dit onderzoek betreft de eerste evaluatie. Centrale vraag van dit

onderzoek is: *Wat is de doeltreffendheid en de werking van de Wet flexibel werken in de praktijk?*

Onderzoeksopzet

Het onderzoek is erop gericht de vraag te beantwoorden in hoeverre de wet heeft bijgedragen aan een cultuuromslag waarbij flexibel werken (het aanpassen van het aantal werkuren in de week, het werkrooster of de arbeidsplaats) als vanzelfsprekend gezien wordt. Meer concreet betekent dit of werknemers gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden die de Wfw biedt. Om dit zo goed mogelijk te achterhalen zijn verschillende dataverzamelmethode gebruikt. Hieronder lichten we deze methoden kort toe:

- Er is een online enquête uitgevoerd onder werknemers. In totaal zijn 510 vragenlijsten volledig ingevuld door de werknemers. Aan de hand van de antwoorden van werknemers hebben we inzicht in de bekendheid van de Wfw, directe- en indirecte effecten van de wet en het aanvraagproces. De enquête is uitgezet in september 2020.
- Onder de werkgevers is een telefonische enquête afgenomen. Het veldwerk is verzorgd door Mediad. De werkgevers zijn geselecteerd op basis van de grootteklasse en de sector. In totaal zijn 405 volledige enquêtes afgenomen. De werkgeversenquête is afgenomen in september en oktober 2020.
- In november 2020 zijn drie online focusgroepen gehouden met in totaal twaalf werknemers. De informatie die wij daaruit hebben gehaald helpt met name bij het beantwoorden van vragen over het aanvraagproces en indirecte effecten van de Wfw.
- Om na te gaan in hoeverre de Wfw is opgenomen in cao's, hebben we gebruik gemaakt van gegevens over cao's die geleverd zijn door de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van SZW.
- Tot slot hebben wij op Rechtspraak.nl onderzocht in hoeverre werknemers juridische vervolgstappen nemen als hun verzoek voor flexibel werken (deels) is afgekeurd.

Doeltreffendheid en werking van de Wfw

Dit onderzoek heeft tot doel gehad de doeltreffendheid en werking van de Wfw in de praktijk te evalueren. Daarnaast is in kaart gebracht in hoeverre de wet bijdraagt aan een cultuurshift waarin flexibel werken en dus het aanpassen van de arbeidsduur, het werkrooster of de arbeidsplaats als vanzelfsprekend wordt gezien. Op basis van dit onderzoek is te concluderen dat werkgevers en werknemers positief staan tegenover het idee van flexibel werken. Men geeft aan met elkaar in overleg te willen gaan om een aanpassing van de arbeidsduur, het werkrooster of de arbeidsplaats te bewerkstelligen en men ziet ook positieve effecten van flexibel werken. Aan de andere kant zien we in de praktijk dat er relatief weinig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de Wfw werknemers biedt.

Werknemers zijn niet altijd goed op de hoogte van hun rechten, terwijl de werkgevers verwachten dat hun werknemers de eerste stap zetten om in gesprek te gaan over de mogelijkheden die de Wfw hen biedt. Bovendien blijkt dat de mate van overleg tussen werkgever en werknemer afhankelijk is van de cultuur die er in de organisatie (of bij grotere organisaties de afdeling) heerst. De Wfw kan meerwaarde hebben omdat de wet werknemers aan kan sporen met hun werkgever in gesprek te gaan over de mogelijkheden voor flexibel

werken die er zijn. Een belangrijke conclusie die we echter ook op basis van dit onderzoek moeten trekken is dat de wet en de rechten die in de wet zijn opgenomen, met name onder werknemers, niet bekend zijn. Met andere woorden, werkgevers zijn beter op de hoogte van de rechten van de werknemer dan werknemers zelf. Een grotere bekendheid kan het aantal initiatieven van werknemers om het werk flexibeler in te richten stimuleren. Uit de focusgroepen blijkt dat werknemers behoefte hebben aan meer informatie over de rechten die werknemers hebben.

Werknemers beroepen zich niet vaak op de Wfw bij het indienen van een verzoek. De redenen blijken tweeledig: óf men kent de wet niet óf de Wfw wordt niet relevant geacht, omdat men er in overleg met de werkgever wel uitkomt. Dit beeld komt ook terug in de rol van de Wfw bij het toekennen van verzoeken tot flexibel werken. Het doen van een beroep op deze wet leidt namelijk niet vaker tot toekenning, maar zorgt er wel voor dat een verzoek minder snel afgewezen wordt. De Wfw blijkt dus hoofdzakelijk als 'stok achter de deur' te fungeren. De wet is daarmee in zekere zin zowel de bescherming van de werknemer wanneer de werkgever niet bereid is om mee te werken, als een steuntje in de rug van de werknemer om het gesprek aan te gaan.

We hebben werkgevers gevraagd of ze sinds de invoering van de Wfw meer aanvragen hebben ontvangen van werknemers om flexibel te werken. Het grootste deel van de werkgevers (71%) ziet geen verschil met de situatie zoals die was voor de invoering van de Wfw in 2016 op basis van het aantal aanvragen, 15% van de werkgevers zegt een stijging te hebben ervaren.

Op basis van dit onderzoek is te concluderen dat zowel werkgevers als werknemers vinden dat het aanpassen van het arbeidscontract over het aantal werkuren per week, de arbeidsplaats of het werkrooster een positief effect kan hebben op de motivatie, loyaliteit, productiviteit en werk-privébalans van de werknemer. Om deze redenen vinden zowel werkgevers als werknemers het een goede zaak dat werknemers een verzoek tot flexibel werken in mogen dienen. Hieruit is af te leiden dat er een behoefte is aan een cultuur waarin flexibel werken als vanzelfsprekend wordt gezien.

Gebruik van de wet

Uit de werknemersenquête blijkt dat 16% van de werknemers een verzoek tot flexibel werken heeft ingediend in de periode tussen 1 januari 2016 en 15 maart 2020. Van de werknemers die een verzoek hebben ingediend doet een minderheid bij dat verzoek een beroep op de Wfw. Als reden voor het niet gebruiken van de wet wordt de onbekendheid genoemd, maar ook het feit dat werknemers de wet niet relevant achten omdat dergelijke zaken onderling besproken worden. Het doen van een beroep op de wet is wel succesvol te noemen, omdat uit de enquête blijkt dat verzoeken waarbij naar de wet wordt verwezen minder vaak worden afgewezen. Voornamelijk werkgevers met meer dan 100 werknemers krijgen verzoeken tot flexibel werken. Werkgevers noemen verschillende redenen om een verzoek af te wijzen, vaak is het roostertechnisch niet mogelijk het verzoek te honoreren of is er simpelweg geen (financiële) ruimte om tegemoet te komen aan het verzoek. Ook speelt de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer een belangrijke rol.

Werkgevers nemen ook wel eens het initiatief om een gesprek te beginnen over flexibel werken. Uit dit onderzoek blijkt dat werkgevers dit voornamelijk doen uit bedrijfseconomische overwegingen. In de meeste gevallen gaat een dergelijk gesprek namelijk over een urenuitbreiding.

In sommige gevallen nemen werknemers vervolgstappen als hun verzoek niet toegekend wordt. Meestal gaat dit op informele wijze en met succes. In enkele gevallen komt het tot het nemen van juridische stappen, waarbij de werknemer in de meeste gevallen in het gelijk wordt gesteld – mits men zich beroept op de Wfw.

Op basis van dit onderzoek kunnen we per variant van flexibel werken de volgende bevindingen onderscheiden:

- **Vermindering arbeidsduur:** Mannen en 50+ers doen relatief vaker een verzoek tot een vermindering van de arbeidsduur. Daarnaast doen relatief veel werknemers een beroep op de Wfw als zij minder willen werken (46%) en worden deze verzoeken relatief vaak – volledig – toegekend (59%). De meest genoemde redenen om minder te willen werken hebben te maken met veranderingen in het gezin of omdat werknemers meer tijd met hun gezin door willen brengen.
- **Vermeerdering arbeidsduur:** Mannen en vrouwen doen even vaak een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur. Het zijn voornamelijk de jongere werknemers, 30 jaar of jonger, die meer uren willen werken. Relatief veel werknemers doen daarbij een beroep op de Wfw (53%) en verzoeken worden in 44% van de gevallen volledig toegekend. Eenzelfde groep krijgt een gedeeltelijke toekenning van hun verzoek. De belangrijkste reden om een verzoek tot vermeerdering tot arbeidsduur in te dienen is simpelweg dat de werknemer in kwestie meer uren wil werken. Uit de emancipatiemonitor van het SCP blijkt dat vrouwen vaker dan mannen hun arbeidsduur willen uitbreiden. Deze evaluatie van de Wfw laat zien dat verzoeken op dit punt even vaak worden gedaan door mannen en vrouwen¹.
- **Aanpassing werkrooster:** Mannen en vrouwen doen even vaak een verzoek tot aanpassing van het werkrooster. Op basis van de leeftijd zien we dat het zowel de jongeren (<30) als de groep tussen de 30 en de 50 jaar zijn die een dergelijk verzoek indienen. In ongeveer een kwart van de gevallen wordt er bij een verzoek een beroep op de wet gedaan en verzoeken worden in 41% van de gevallen volledig toegekend. Ook hier geldt dat een vergelijkbare groep een gedeeltelijke toekenning kreeg. De meest genoemde reden om het werkrooster aan te passen is dat de werknemer in kwestie dan meer uren kan werken of gerelateerd aan gezinsangelegenheden.
- **Wijziging arbeidsplaats:** Het zijn voornamelijk vrouwen en werknemers in de leeftijd van 30 jaar of ouder die een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats indienen. 17% doet een beroep op de Wfw bij het indienen van een verzoek hiertoe. De verzoeken tot een wijziging van de arbeidsplaats worden relatief vaak afgewezen (42%). In een kwart van de gevallen wordt een verzoek tot een wijziging van de arbeidsplaats volledig toegekend. Als meest genoemde reden wordt de werksituatie van de partner

¹ Bron: SCP (2020). Emancipatiemonitor 2020: <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/>

genoemd, al blijkt dit voornamelijk voor mannen te gelden. Vrouwen geven juist vaker aan meer tijd met hun gezin te willen doorbrengen.

Effecten

Het grootste deel van de werknemers² vindt het een goede zaak dat men een verzoek tot flexibel werken kan indienen. Ongeveer een kwart van de werknemers benoemt enkele negatieve effecten van flexibel werken wanneer collega's flexibel werken, zoals een hogere werkdruk of het krijgen van minder gunstige uren. Ook de werkgevers zijn in grote lijnen positief over flexibel werken.

Zowel werknemers als werkgevers zeggen dat een cultuur van flexibel werken positief is. Werknemers zeggen dat een cultuur van flexibel werken leidt tot een grotere tevredenheid op het werk, een betere werk-privébalans en een hogere productiviteit. Daarnaast vinden werknemers een werkgever die openstaat voor aanpassingen van de arbeidsduur, werkrooster en de arbeidsplaats aantrekkelijker en geven zij aan loyaler te zijn aan dergelijke werkgevers. Dit wordt bevestigd door werkgevers. Werkgevers geven aan dat werknemers gemotiveerder zijn als gevolg van hun medewerking aan verzoeken tot flexibel werken. Daarnaast noemen werknemers en werkgevers dat de productiviteit toeneemt als de werk-privébalans goed is. De werknemers geven echter ook aan dat ze door een cultuur van flexibel werken hun collega's minder vaak zien en daardoor een minder goede band met hen opbouwen.

De effecten van de coronacrisis

De dataverzameling van dit onderzoek heeft plaatsgevonden in het najaar van 2020. Daarom hebben we, naast vragen over de Wfw, vragen opgenomen over het werken sinds maart 2020. We merken uit de antwoorden op de enquête en de focusgroepen dat de coronacrisis duidelijk invloed heeft gehad op de manier waarop mensen naar flexibel werken kijken: 32% van de werknemers geeft aan een grotere behoefte aan flexibel werken te hebben. Daarvan heeft de helft behoefte aan een wijziging van de arbeidsplaats, met andere woorden thuiswerken. Het is opvallend dat deze behoefte het sterkst is onder werknemers die voorheen niet (veel) thuiswerkten maar dit wel konden doen op basis van hun functie.

Een meerderheid van de werknemers die kon thuiswerken, heeft grotendeels thuisgewerkt (77%). Aan de andere kant heeft 23% van de respondenten niet tot nauwelijks thuisgewerkt, terwijl zij aangeven dit wel te kunnen doen. Mede uit de focusgroepen blijkt dat een groot deel van de werknemers ook na de coronacrisis de behoefte heeft om een aantal dagen in de week thuis te kunnen werken. Ook werkgevers geven aan dat er in grotere getale thuis wordt gewerkt. Bij 34% van de werkgevers in de respons werkt een groot deel of het voltallige personeel thuis. Het zijn voornamelijk de grotere organisaties waarbij dit het geval is.

Een dergelijke cultuur, waarin het normaal is om thuis te werken, was voor maart 2020 geen werkelijkheid. Als gevolg van de coronacrisis is duidelijk geworden dat thuiswerken in de

² Deze vraag is aan alle werknemers in onze respons gesteld.

praktijk goed kan werken. De gewenste cultuurshift is dus eerder als gevolg van de coronacrisis op gang gekomen dan door de invoering van de Wfw in 2016.



Management summary (English)

Introduction

In our current society many workers fulfil multiple roles. Workers might combine their work with childcare, their social life and/or bedside care for relatives. Since 1 January 2016 the *Wet flexibel werken* (translated: Act of flexible work; abbreviated to Wfw) is in effect to meet their needs. This act replaced the previous *Wet aanpassing arbeidsduur* (translated: Act of adjustment of contractual hours; abbreviated to Waa), which authorised employees to request more or fewer hours of work per week. The Wfw adds to these possibilities by also authorising employees to request an adjustment of the work schedule or an adjustment of the work location.

The act is intended to safeguard a better balance between work, informal care and education. Moreover, it is intended to in the long run create a culture in which flexible work, by which we mean more or fewer hours of work, the adjustment of the work schedule or the adjustment of the work location, is natural. Some side objectives are to contribute to increased workforce participation and to respond to imminent labour market shortages.

This study aims to determine whether the Wfw has met its goals. In other words, has the act contributed to a cultural change by which flexible work has come to be seen as natural? More precisely, the study aims to examine if employees have utilised the possibilities presented by the Wfw. Furthermore, the Wfw ordains that a report about the efficacy and the effects of the act be delivered to the Dutch Parliament every five years. This study concerns the first evaluation. The thesis that is central to this study is: *How effective is the Wet flexibel werken, and how does it operate in actuality?*

Study design

The study aims to examine to what extent the act has contributed to a cultural change by which flexible work – by which we in this study mean the adjustment of the number of weekly work hours, the work schedule or the work location – comes to be seen as natural. More precisely, this indicates the question whether employees have utilised the possibilities presented by the Wfw. Multiple methods of data collection were used to assess this. Below, we briefly describe these methods:

- An online survey among employees was conducted. In total, 510 completed sets of employee responses were collected. Based on the employee responses, we have gained insight into the Wfw's prominence, into the act's direct and indirect effects and its application procedure. The survey was conducted in September 2020.
- A phone survey was conducted among employers. The field work was tended to by Mediad. Employers were selected by the size of their respective companies and by their sector. In total, 405 completed sets of employer responses were collected. The employer survey was conducted in September and October 2020.
- In November 2020, three focus groups were organised with a total of twelve employees. The information gathered this way will mainly contribute to answering questions about the application procedure and about the indirect effects of the Wfw.
- In order to examine to what extent the Wfw has been incorporated into collective labour agreements, we have used collective labour agreement data provided by the *directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving* (translated: directorate for Execution of Employment Legislation; abbreviated to UAW) and by the Ministry of Social Affairs and Employment.
- Finally, we have examined Rechtspraak.nl to determine the extent to which employees take legal steps when their requests for flexible work are (partially) rejected.

Efficacy and functioning of the Wfw

This study aimed to evaluate the real-life efficacy and of the functioning of the Wfw. Furthermore, we have mapped out to what extent the act contributes to a cultural shift by which flexible work and, as a result, the adjustment of the number of contractual hours, the work schedule or the work location have come to be seen as natural. Based on this study, we may conclude that employers and employees are keen on the idea of flexible work. Participants indicate that they are willing to discuss adjustments to the number of hours, the work schedule or the work location and that they themselves also detect positive effects of flexible work. On the other hand, we observe that employees use the possibilities presented by the Wfw to a relatively low extent.

Not always are employees well aware of their employee rights, even as employers expect their employees to take the first steps in discussing the possibilities presented by the Wfw. Moreover, we find that the intensity of consultation between employer and employee depends on the culture prevailing in the organisation (or, in the case of larger organisations, in the organisational unit). The Wfw could have added value because it may encourage employees to start a conversation with their employers about the possibilities for flexible work. Another important conclusion that we may draw based on this study is that the act and the rights purported by the act are not well-known, especially among employees. In other words, the employers are more familiar with the employee's rights. More familiarity with the act could boost the number of

employee initiatives to arrange work more flexibly. The focus groups show that employees require more information about employee rights.

Employees do not often appeal to the Wfw when submitting a request. The reason for this is twofold: either the employee does not know the act or they do not consider the Wfw relevant to the particular request, because they assume a solution will be worked out informally with their employer. We observe similar results regarding the role of the Wfw in granting requests for flexible work. This is due to the observation that appealing to the act does not lead to grants more often, but it does ensure that a request is rejected less readily. The Wfw seems to function mostly as a 'foot in the door'. In a way, the act ensures the protection of an employee when their employer is not willing to cooperate, as well as a final push to start a conversation with their employer.

We asked employers whether they have received more applications for flexible work since the introduction of the Wfw. The majority of employers (71%) do not observe a difference in the number of requests since the introduction of the Wfw in 2016. 15% of employers report an increase in the number of requests.

Based on this study, we may conclude that employers as well as employees believe that the adjustment of the employment contract in terms of the number of hours per week, the location of the work or the work schedule could have a positive effect on the employee's motivation, loyalty, productivity and work-life balance. For these reasons, employers as well as employees believe it would be wise for employees to be allowed to submit a request for flexible work. We derive that there is a need for a culture in which flexible work is seen as natural.

Appeals to the act

The employee survey shows that 16% of employees have submitted a request for flexible work between 1 January 2016 and 15 March 2020. Of the employees who submitted a request, a minority appealed to the Wfw. They rationalise this choice by pointing out that they are not familiar with the act, but they also mention that they do not consider the act relevant, because such requests are discussed in good faith between each other. Appeals to the act could however be considered successful, because the survey shows that requests in which references to the act are made are rejected less frequently. Employers with more than a hundred employees receive requests for flexible work more often. Employers have several reasons to reject such requests, often it is not logistically possible to, or there is no (financial) room to meet such a request. The bond of trust between employers and employees also plays an important role.

Employers do take initiative to start a conversation about flexible work once in a while. This study shows that employers are motivated by business-economic reasons to do so. In most cases, such a conversation revolves around raising the number of contractual hours.

In some cases, employees take steps when their request is not awarded. This is mostly done informally and successfully. Sometimes, this results in legal steps, which are often won by the employee - on the condition that they appeal to the Wfw.

Based on this study, we may distinguish the following results for each variant of flexible work:

- **Cutting back the number of contractual hours:** Men and individuals over the age of 50 submit requests for a reduction of contractual hours relatively often. Furthermore, quite a lot of employees appeal to the Wfw if they want to work fewer hours (46%) and quite a lot of such requests are – fully – awarded (59%). Such requests are most often explained by family changes or because employees want to spend more time with their families.
- **Raising the number of contractual hours:** Men and women request expansions of their contracts equally often. Young employees under the age of 30 most often want to work more hours. Quite a lot of employees (53%) appeal to the Wfw in such requests and 44% of their requests are awarded completely. A similar percentage of individuals has their requests awarded partially. The most important reason for a request to raise the number of hours is simply that the employee want to work more hours. The monitor of the SCP on the emancipation of women in the labour market suggested that women request an expansion of their contract more often than men³. In contrast, this study finds that there is no difference between men and women in terms of *requesting* an expansion of their contract.
- **Adjusting the work schedule:** Men and women request adjustments to their work schedule equally often. Based on age, we see that young people (<30 years old) as well as the group between the ages of 30 and 50 submit such requests. In approximately a quarter of cases an appeal to the act is made and requests are granted fully in 41% of cases. The most common explanation for adjusting the work schedule is the possibility for employees to work more on certain days or a change in family circumstances.
- **Adjusting the work location:** Women and employees older than 30 most often request a change to their work location. 17% of employees appeals to the Wfw in such requests. A relatively large number of requests for a change in work location are rejected (42%). In a quarter of cases the request for a change in work location is fully awarded. Employees most commonly request a change in work location because of their life partners, although this mostly seems to go for men. Women most often say that they want to spend more time with their families.

Effects

The majority of employees⁴ believe it to be positive that requests for flexible work may be submitted. Approximately a quarter of employees mention several negative effects of flexible work when their colleagues work flexibly, such as a high work pressure or being assigned less favourable hours. Employers also are mostly positive about flexible work.

Employees as well as employers believe a culture of flexible work to be positive. Employees often believe a culture of flexible work will lead to higher work satisfaction, a better work-life balance and higher productivity. Moreover, employees favour employers who are open to adjustments to their number of contractual hours, the work schedule and the work location, and

³ Source: SCP (2020). Emancipatiemonitor 2020: <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/>

⁴ This question was asked to all employees in our respondent base.

they indicate that they are more loyal to such employers. This is confirmed by employers. Employers find that employees are more motivated whenever they cooperate in requests for flexible work. Furthermore, employees and employers believe that productivity increases when the work-life balance is good. Employees also do indicate that they see their colleagues less frequently due to a culture of flexible work and find it harder to bond with them because of this culture.

The effects of the corona crisis

Data collection for this study took place in the autumn of 2020. Therefore, we asked several questions about the work since March 2020, on top of the questions about the Wfw. From the responses to the survey and from the focus groups, we observe that the corona crisis has had a notable effect on the way people perceive flexible work. 32 percent of employees feel an increased need for flexible work. Half of these employees require a change of location, namely working from home. Noticeably, this need is the strongest among employees who previously did not (often) work from home, but who were able to do so based on their function.

A majority of employees who were allowed to work from home, did most of their work from home (77%). Conversely, 23 percent of respondents did not work from home or did so rarely, whereas they did indicate that they were allowed to work from home. The focus groups also showed that, even after the corona crisis, a majority of employees feel the need to work from home a few hours a week. Employers also indicate that a larger amount of work is done at home. In the companies of 34 percent of employers, a majority or all of the staff is working from home. This is mostly the case in larger organisations.

This type of culture, in which it is considered normal to work from home, was not a reality before March 2020. As a result of the corona crisis, it has become clear that working from home could function well in practice. In conclusion, the corona crisis may be considered a more important factor in driving the desired culture shift in contrast to the introduction of Wfw in 2016.



Inleiding

Dit rapport geeft de resultaten van de evaluatie van de Wet flexibel werken (Wfw). Deze wet heeft als doel voor een betere balans te zorgen tussen werken, zorgen en scholing. Bovendien wordt beoogd dat deze wet bijdraagt aan een cultuur waarin flexibel werken als vanzelfsprekend wordt gezien. De vraag is in hoeverre de Wfw deze doelen in de praktijk heeft bereikt. Dit onderzoek gaat in op deze vraag. Omdat de wet op 1 januari 2016 in werking is getreden betreft dit onderzoek de eerste evaluatie. In dit hoofdstuk beschrijven we de aanleiding van dit onderzoek, de onderzoeksvragen en de gehanteerde aanpak.

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Werknemers hebben in toenemende mate een dubbelrol in hun dagelijks leven. Doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk is gestegen sinds de jaren '60 en huishoudens steeds vaker uit tweeverdieners bestaan, is de behoefte om arbeid en zorg goed te kunnen combineren urgenter geworden. Zo brengen werkende ouders hun kinderen naar school, hebben ze wisselende wensen wat betreft hun arbeidsduur en zorgen ze voor hun zorgbehoevende ouders. Ook het werk zelf is veranderd. Altijd 'aan' zijn is een bekend fenomeen omdat de werkdag niet meer hoeft te eindigen bij het uitklokken. In de huidige samenleving is het voor veel Nederlanders mogelijk hun werk vanaf huis, of zelfs vanuit het

buitenland uit te voeren. In 2019 werkte zo'n 14 procent van de Nederlanders regelmatig thuis⁵ en in maart 2020 werd thuiswerken zelfs de norm voor een groot deel van de werkzame bevolking toen de coronacrisis het dagelijks leven maanden lam legde. Door al deze ontwikkelingen is de behoefte aan flexibiliteit van arbeidsvoorwaarden gegroeid. Onderzoek van het CBS (2020) heeft aangetoond dat werknemers vaak graag meer of minder uren willen werken, maar dat de dialoog daarover tussen werkgever en werknemer nog te weinig plaatsvindt⁶. Ook publiceerde het CBS recent een onderzoek waaruit blijkt dat deeltijdwerkers behoefte hebben aan een vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur. Om werk en privé meer met elkaar in balans te brengen is sinds 1 januari 2016 de Wet flexibel werken (Wfw) van kracht.

De Wfw geeft werknemers het recht een aanvraag in te dienen om hun arbeidsduur, werktijden en/of arbeidsplaats aan te passen. Daardoor kunnen werknemers hun werkgever verzoeken (tijdelijk) meer of minder uren per week te werken, op andere tijden, of vanaf een andere locatie – zoals vanaf huis. Het doel daarvan is werknemers vrijheid te geven hun werkzame leven aan te passen aan verplichtingen of behoeften in hun privéleven. De Wfw is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) die tussen 2000 en 2015 werknemers al de mogelijkheid bood een verzoek in te dienen om meer of minder te werken. Vanaf 1 januari 2016 heeft de Wfw de Waa vervangen en kunnen werknemers dus niet alleen verzoeken om meer of minder te werken, maar ook een verzoek indienen voor verandering van rooster en werklocatie.

De Wfw geeft werknemers niet het recht hun arbeidsduur, werktijden en/of arbeidsplaats aan te passen, maar wel het recht om daarvoor een verzoek in te dienen bij hun werkgever. Werkgevers zijn niet verplicht aanvragen voor flexibel werken te honoreren. Ze kunnen het verzoek weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen, bijvoorbeeld als de beoogde aanpassing tot financiële problemen of roosterproblemen leidt bij de organisatie. Bovendien geldt de Wfw niet voor werknemers die minder dan een half jaar in dienst zijn bij de werkgever. Werknemers met minder dan 10 werknemers in dienst moeten wel een regeling hebben, maar hoe zij deze invullen is niet in de wet geregeld.

1.1.1 Aanleiding van het onderzoek

De Wfw schrijft voor dat elke vijf jaar een verslag over de doeltreffendheid en effecten van de wet dient te worden opgeleverd aan de Staten-Generaal. Aangezien het op 1 januari 2021 vijf jaar geleden is dat de Wfw in werking is getreden, betreft dit onderzoek de eerste evaluatie. De resultaten van dit onderzoek zullen daarnaast dienen als input voor de vormgeving van nieuw beleid en de aanscherping van bestaand beleid.

⁵ Bron: CBS (2020). Werkzame beroepsbevolking; thuiswerken: <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83258NED>.

⁶ Bron: CBS & TNO (2020). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019.

1.2 Doel van het onderzoek

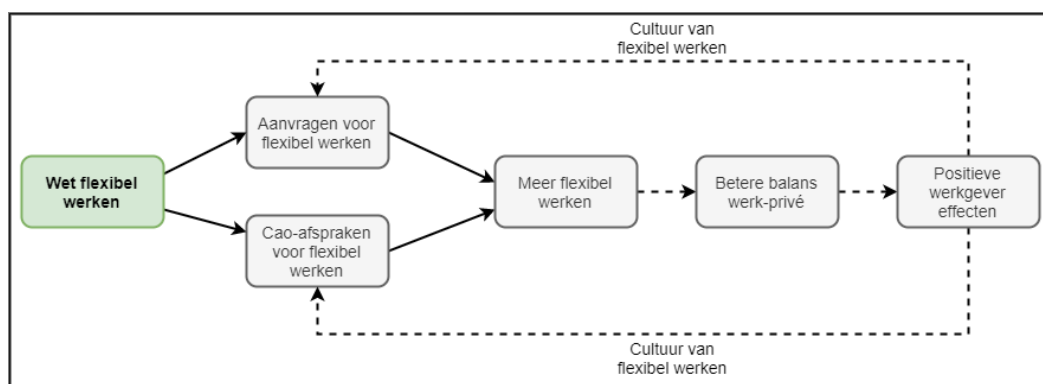
Het doel van dit onderzoek is nagaan of de Wfw haar doelen bereikt heeft. Dat wil zeggen, of de wet heeft bijgedragen aan een cultuuromslag waarbij flexibel werken als vanzelfsprekend gezien wordt. Meer concreet beoogt het onderzoek na te gaan of werknemers gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden die de Wfw biedt en, zo ja, hoe vaak dit het geval is geweest. Tevens staat hierbij de vraag centraal of daarbij een beroep is gedaan op de Wfw, of dat het bespreken van flexibel werken door werknemer en werkgever een vanzelfsprekendheid is geworden.

1.3 Directe- en indirecte effecten

Wij maken in dit onderzoek onderscheid tussen directe effecten van de Wfw en indirecte effecten. Bij de directe effecten is een rechtstreeks verband zichtbaar is tussen de Wfw en aanvragen voor flexibel werken, cao-afspraken waarin verwezen wordt naar de Wfw, en een toename in flexibele arbeidsomstandigheden. Daaronder scharen wij: (i) aanvragen ingediend door de werknemer gericht op flexibel werken, (ii) cao-afspraken die naar de Wfw verwijzen, (iii) aanpassingen gericht op flexibel werken. Onder indirecte effecten scharen wij: (i) een betere (ervaren) balans tussen het werkzame leven en privéleven, (ii) effecten op werkgeverniveau, (iii) een cultuur van flexibel werken. Op basis van dit onderzoek is niet te beoordelen of er een causaal verband bestaat tussen de Wfw en het effect, dan zou ander onderzoek nodig zijn. Zo kan een betere werk-privébalans ook voortkomen uit een veranderde privésituatie. Positieve effecten voor werkgevers zoals hogere productiviteit of minder uitval van werknemers, kunnen ook andere oorzaken hebben, zoals training of betere werkverdeling. Tot slot is een nevenverklaring voor een eventuele cultuur van flexibel werken, de tijdsgeest waarin flexibel werken als vanzelfsprekender gevonden wordt in vergelijking met vóór de Wfw.

In Figuur 1 staan de directe en indirecte effecten van de Wfw schematisch uitgebeeld. De directe effecten hebben een doorgetrokken lijn en de indirecte effecten een stippellijn.

Figuur 1.1: Directe- en indirecte effecten van de Wfw



In de volgende paragraaf bespreken we de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen die we hebben beantwoord in het onderzoek. Een aantal van de deelvragen betreffen directe effecten (vragen 4-11) en indirecte effecten (vragen 17-21) van de Wfw. De andere deelvragen richten

zich op de bekendheid van de Wfw (vragen 1-3) en het aanvraagproces van een verzoek tot flexibel werken (vragen 12-16).

1.4 Vraagstelling

De onderzoeksvraag is:

Wat is de doeltreffendheid en de werking van de Wet flexibel werken in de praktijk?

De onderzoeksvraag is opgedeeld in de volgende deelvragen:

Bekendheid van de wet

1. In hoeverre zijn werknemers en werkgevers zijn op de hoogte van de Wfw?
2. Via welke informatiebron horen werknemers en werkgevers van de Wfw?
3. Wat vinden werkgevers en werknemers die op de hoogte zijn van de Wfw van de informatievoorziening daarover?

Directe effecten Wfw

4. Hoeveel verzoeken van werknemers om arbeidsduur, werkrooster of arbeidsplaats aan te passen hebben werkgevers ontvangen sinds de Wfw van kracht is?
5. Hoe vaak doen werknemers daarbij een beroep op de Wfw?
6. Hoe vaak wordt een verzoek wel of niet ingewilligd?
7. Om welke redenen wordt een verzoek geweigerd?
8. Hoe vaak worden er vervolgstappen genomen door werknemers indien hun verzoek is afgewezen en welke vervolgstappen worden er in deze gevallen genomen (zoals melding aan OR of toetsing aan rechter voorleggen)?
9. Hoe vaak leiden vervolgstappen uiteindelijk toch een toekenning van het verzoek?
10. Vragen werknemers later opnieuw om een aanpassing in arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats?
11. In hoeveel cao's wordt verwezen naar de Wfw of de mogelijkheid tot het aanpassen van arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats?
12. In hoeverre is er een verschil zichtbaar in doeltreffendheid en werking van de wet tussen verschillende groepen werknemers (mannen en vrouwen, verschillende leeftijdscategorieën, inkomenscategorieën, functieniveaus, arbeidsduren, bedrijfsgroottes en sectoren)?

Aanvraagproces flexibel werken

13. Welke redenen geven werknemers om een verzoek tot flexibel werken te doen?
14. Spelen specifieke omstandigheden (zoals een plotselinge ziekte van een familielid) een rol bij het indienen van een verzoek?
15. Op welke manier worden verzoeken ingediend? (mondeling, schriftelijk of beide)

16. Welke belemmeringen worden er door werknemers ervaren voor het indienen van een verzoek?
17. In hoeverre vinden werknemers en werkgevers het indienen van een verzoek administratief goed uitvoerbaar?

Indirecte effecten Wfw

18. Welke gevolgen zijn er na inwilliging of afwijzing van een verzoek volgens werknemers en volgens werkgevers?
19. In hoeverre ervaren werknemers een betere balans tussen hun werkzame leven, zorgtaken en scholing na de aanpassing van hun arbeidsduur, werkrooster of arbeidsplaats?
20. Welke andere effecten ervaren werknemers na aanpassing van hun arbeidsduur, werkrooster of arbeidsplaats?
21. Welke effecten van de Wfw signaleren werkgevers met werknemers die gebruik hebben gemaakt van de Wfw?
22. Is er een cultuur van flexibel werken zichtbaar?

1.5 Flexibel werken in tijden van Corona

Sinds begin 2020 bevindt de wereld zich in een nieuwe realiteit. Het coronavirus heeft de wijze waarop wij leven mogelijk voorgoed veranderd. Ook het werklandschap is niet meer als voorheen. Thuiswerken lijkt inmiddels de nieuwe norm te zijn voor een groot deel van de beroepsbevolking en kantoor wordt gezien als 'honk' waar collega's elkaar één of twee keer per week ontmoeten. Deze realiteit heeft dit onderzoek op meerdere manieren beïnvloed. De dataverzameling zou volgens planning in augustus afgerond zijn. Besloten is de dataverzameling na de zomer van 2020 uit te voeren om zo te zorgen voor een betere respons.

Bovendien is de manier waarop werknemers en werkgevers naar thuiswerken kijken door de oproep van de overheid om thuis te werken veranderd. Hierdoor staat het concept flexibel werken inmiddels in een ander daglicht. De andere elementen van de Wfw – meer of juist minder willen werken zijn iets naar achteren geschoven, omdat de wijziging van de arbeidsplaats nu de meest relevante variant is. Om deze reden wordt deze variant dan ook nader toegelicht in Bijlage 3. Tegelijkertijd besteden we in hoofdstuk nadrukkelijk de aandacht op de effecten die de coronacrisis heeft gehad op de behoeftes aan flexibel werken en de doeltreffendheid van de wet. Bovendien gaan wij in dit onderzoek in op hoe de coronacrisis de uitvoering van dit onderzoek heeft beïnvloed.

1.6 Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit zeven hoofdstukken. Deze hoofdstukken zijn voorafgegaan door een korte samenvatting met daarin de belangrijkste conclusies. In dit eerste hoofdstuk is inleidend beschreven waar het onderzoek over gaat en wat de onderzoeksvragen zijn. Het tweede hoofdstuk bevat de onderzoeksverantwoording en gaat in op welke wijze de data voor de

rapportage zijn verzameld. Tevens gaat dit hoofdstuk dieper in op de gevolgen van de coronacrisis op het verloop van dit onderzoek en wat dit heeft betekent voor flexibel werken in het algemeen. Het derde hoofdstuk gaat in op de bekendheid van de Wfw en de mate waarmee werknemers én werkgevers op de hoogte zijn van de rechten van de werknemer in het kader van flexibel werken. Tevens wordt in dit hoofdstuk de informatievoorziening behandeld. Het vierde hoofdstuk gaat in op het aanvraagproces van flexibel werken en de motieven die werknemers hebben om een verzoek in te dienen. Het vijfde hoofdstuk bespreekt de directe effecten van de Wfw, waarbij de nadruk ligt op de ingediende verzoeken en de mate waarin deze toegekend zijn. Ook komt hier aan bod in hoeverre werknemers een beroep op de wet doen wanneer zij een verzoek tot flexibel werken indienen. In het zesde hoofdstuk worden de indirecte effecten van de Wfw behandeld, waaronder de potentiële cultuuromslag waar de Wfw aan ten grondslag zou moeten liggen. Het laatste hoofdstuk vat de bevindingen van dit onderzoek samen en geeft overkoepelende conclusies. Een nadere toespitsing van de varianten van flexibel werken, waarmee we bedoelen: aanpassing van de arbeidsduur, aanpassing van het werkrooster en wijziging van de arbeidsplaats, is in de bijlagen 3, 4 en 5 op beknopte wijze uitgewerkt. In deze bijlage komen de thema's van dit onderzoek per variant aan bod.



Onderzoeks- verantwoording

In dit hoofdstuk wordt de opzet van dit onderzoek besproken. Ook worden de enquêtes aan de hand van enkele achtergrondvariabelen geïntroduceerd. Daarnaast gaan wij iets uitgebreider in op de effecten die de coronacrisis heeft gehad op de Wfw. Dit doen wij op basis van de zowel de werkgevers- en werknemersenquête als de inzichten die wij hebben verzameld tijdens de focusgroepen.

2.1 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is erop gericht te achterhalen in welke mate de Wfw haar doelen behaald heeft. Dat wil zeggen, in hoeverre de wet heeft bijgedragen aan een cultuuromslag waarbij flexibel werken als vanzelfsprekend gezien wordt. Meer concreet betekent dit of werknemers gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden die de Wfw biedt, en of dit is toegenomen sinds de periode vóór de Wfw. Om dit zo goed mogelijk te achterhalen – en gelijktijdig het in acht nemen van het onderscheid tussen directe en indirecte effecten van de wet – zijn verschillende dataverzamelingsmethoden gebruikt. Hieronder lichten we deze methoden kort toe.

2.1.1 Werknemersenquête

Om te onderzoeken hoe het staat met de bekendheid van de Wfw, directe- en indirecte effecten, en ervaringen met het aanvraagproces voor flexibel werken is een online enquête uitgevoerd onder werknemers. Deze enquête is uitgezet door Mediad. In totaal zijn 510

vragenlijsten volledig ingevuld door de werknemers. Aan de hand van de antwoorden van werknemers beantwoorden we de deelvragen over de bekendheid van de Wfw, directe- en indirecte effecten en het aanvraagproces. De enquête is uitgezet in september 2020.

2.1.2 Werkgeversenquête

Ook onder de werkgevers hebben wij een enquête afgenomen. Hier hebben we gekozen voor een telefonische enquête omdat werkgevers vaak eerder bereid zijn om mee te werken aan enquêtes wanneer zij telefonisch benaderd worden. Ook deze enquête is uitgevoerd door Mediad. De werkgevers zijn geselecteerd op basis van de grootteklasse en de sector. In totaal zijn 405 volledige enquêtes afgenomen. De werkgeversenquête heeft gelopen in september en oktober 2020.

2.1.3 Focusgroepen met werknemers

In november 2020 zijn drie online focusgroepen gehouden met in totaal twaalf werknemers. De informatie die wij daaruit hebben gehaald helpt met name bij het beantwoorden van vragen over het aanvraagproces en indirecte effecten van de Wfw. Focusgroepen geven inzicht in ervaringen van – in dit geval – werknemers rond het aanvragen en effecten van flexibel werken, en wat hen mogelijk weerhoudt een verzoek in te dienen. Ook de mogelijke invloed van de cultuur binnen een organisatie kwam uitgebreid aan bod. Door de groepsdynamiek kwamen wij tot inzichten die uit interviews mogelijk niet naar voren was gekomen. De focusgroepen zijn, vanwege corona, uitgevoerd via Zoom.

2.1.4 Cao-onderzoek

Om na te gaan in hoeverre de Wfw is opgenomen in cao's, hebben we gebruik gemaakt van gegevens over cao's die geleverd zijn door de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van SZW. Aan de hand van dit onderzoek zijn deelvragen 11 en 22 te beantwoorden.

2.1.5 Jurisprudentieonderzoek

Tot slot hebben wij op Rechtspraak.nl onderzocht in hoeverre werknemers juridische vervolgstappen nemen als hun verzoek voor flexibel werken (deels) is afgekeurd. Met deze gegevens zijn deelvragen 8 en 9 te beantwoorden.

2.1.6 Dataverzameling tijdens corona

Aanvankelijk zou de dataverzameling voor dit onderzoek worden uitgevoerd in maart en april 2020. Op dat moment besloot de overheid werknemers te verplichten zoveel mogelijk thuis te werken. Dit heeft op meerdere manieren dit onderzoek beïnvloed. Allereerst is de dataverzameling van dit onderzoek uitgesteld door de onzekere situatie die de coronacrisis heeft veroorzaakt. Daarnaast heeft het voor een radicale koerswijziging gezorgd. Het bleek voor veel mensen die graag thuis wilden werken maar hiervoor geen toestemming kregen wel mogelijk om thuis te werken. Enerzijds zou het weglaten van de huidige context niet overeenkomen met een volledige evaluatie van de Wfw. Anderzijds is het zaak om te voorkomen dat corona het beeld ten opzichte van de Wfw vertroebelt. Het concept flexibel werken stond natuurlijk even op een lager pitje.

Het onderzoek is niet alleen uitgesteld, maar ook in aangepaste vorm uitgevoerd. Zo zijn er in de enquête enkele vragen over de coronacrisis toegevoegd. De resultaten daarvan presenteren we in dit hoofdstuk. Bovendien zijn de focusgroepen, zoals hierboven omschreven, online uitgevoerd in plaats van fysiek, zoals beoogd. Hierdoor werden de gesprekken kleinschaliger, maar deze hebben niettemin enkele relevante inzichten opgeleverd. Kortom, corona heeft de gang van zaken van deze evaluatie flink beïnvloed, maar het is niet het hoofdonderwerp van dit rapport. Hoofdstukken 3 tot en met 6 hebben als focus de Wfw.

2.2 Verantwoording

In deze paragraaf gaan wij in op de respons en uitvoering van de werknemers- en werkgeversenquête. Daarnaast geven wij een beknopte introductie van de respondenten en behandelen wij de weging van de observaties in de werkgeversenquête.

2.2.1 Respons werknemers

In de paragraaf hierboven werd benoemd dat 510 werknemers de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Daarvan waren enkele observaties niet geschikt voor de analyse omdat de antwoorden niet correct of bruikbaar waren. Na het filteren van de data, en dus de verwijdering van deze observaties bleven 493 ingevulde vragenlijsten over. Deze zijn nadien zorgvuldig geanalyseerd en opgenomen in deze rapportage.

Van deze 493 respondenten is 51% vrouw. De enquête is uitgezet onder werknemers tussen de 18 en 66 jaar en doordat we hebben gezorgd voor een goede vertegenwoordiging van mannen en vrouwen over leeftijdscategorieën is er een goede spreiding over mannen en vrouwen en per leeftijd. Hoger opgeleiden zijn relatief oververtegenwoordigd onder de respondenten, omdat Hbo met name vaak genoemd wordt (37%). Daarachter volgen Mbo met 31% en universitair of hoger met 14% van de respondenten. De meerderheid van de respondenten woont samen met een partner (60%), al dan niet met kinderen, respectievelijk 34% met kinderen en 29% zonder. Ongeveer 37% van de respondenten woont alleenstaand of bij de ouders.

Een ruime meerderheid van de respondenten werkt in loondienst met een vast contract (81%), tegenover 19% van de respondenten die een tijdelijk contract heeft. De verdeling van uren is ook weinig verrassend. Zo heeft het grootste deel, ongeveer een kwart, een 40-uren contract, daaropvolgend heeft het grootste deel een 36- of 32-uren contract. De andere respondenten zijn evenredig verdeeld tussen een 1- en 42-uren contracten. We hebben de respondenten gevraagd naar hun functieniveau en de sector waarin zij werkzaam zijn. Het meest voorkomende functieniveau is medewerker, met ruim 77% van de respondenten. Daaropvolgend is 21% van de respondenten leidinggevende en 3% directie. Het percentage mannen in 'hogere' functies is hoger dan het percentage vrouwen in een hogere functie. Wat betreft de sectoren is de dataset als volgt verdeeld:

Tabel 2.1: verdeling van sectoren in de werknemersenquête

Sector	Frequentie	Procent (%)	CBS-data ⁴ (%)
Landbouw en visserij	5	1	1
Industrie	42	9	9
Energie- en waterbedrijven	4	1	1
Bouw	16	3	4
Groot-, tussen of detailhandel	68	14	17
Horeca	26	5	5
Transport, vervoer en communicatie	39	8	8
Financiële instellingen	32	7	3
Zakelijke dienstverlening	59	12	20
Openbaar bestuur	30	6	6
Justitie, brandweer, politie	6	1	n.v.t.
Onderwijs	42	9	6
Gezondheids- of welzijnszorg	99	20	17
Cultuur of overige dienstverlening	24	5	3
Anders (wil niet zeggen)	1	0	n.v.t.
Totaal	493	100	100

De werknemers zijn behoorlijk representatief verdeeld over de sectoren. Toch zijn er enkele sectoren die over- of ondervertegenwoordigd zijn. Zo zijn de groot-, tussen- of detailhandel en de zakelijke dienstverlening relatief ondervertegenwoordigd terwijl sectoren als de financiële instellingen, het onderwijs, de cultuur & overige dienstverlening en de zorg oververtegenwoordigd zijn. Op basis van data van het CBS⁷ zien we dat organisaties met 500 werknemers of meer relatief ondervertegenwoordigd zijn. Organisaties met minder dan 10 werknemers zijn ook relatief ondervertegenwoordigd, maar voor deze groep is de Wfw vormvrij. Dit zal geen belemmering voor de interpretatie vormen. De grootteklassen daartussenin zijn daarentegen relatief oververtegenwoordigd in de respons. Organisaties met meer dan 500 werknemers vormen wel de grootste groep in onze respons, met 35%. De overige categorieën zitten tussen de 9 en 24%. 95% van de respondenten woont binnen een uur reizen van het werk, waarvan 34% tussen een kwartier en een half uur en 32% binnen een kwartier. Daarnaast heeft ook nog eens 3%, door de aard van het werk, geen vaste werkplek.

2.2.2 Respons werkgevers en weging

De telefonische enquête onder werkgevers is in totaal bij 403 organisaties afgenomen. Doordat de steekproef gestratificeerd getrokken is op basis van de grootteklasse en sector hebben wij de observatie aan de hand van data van LISA teruggewogen naar sector en grootteklasse. LISA is ook het steekproefbestand waaruit de steekproef getrokken is. Er is een telling gemaakt van alle bedrijven in Nederland waar betaald werk wordt verricht. Een beschrijving van de weging

⁷ Bron: CBS (2020). Banen van werknemers; bedrijfsgrootte en economische activiteit (SBI2008): <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83583NED>

en de daaruit volgende wegingsfactoren zijn te vinden in bijlage 1. De gewogen data zijn nadien gebruikt voor de kwantitatieve analyse. Na de weging zijn ook enkele observaties buiten beschouwing gelaten, wegens onbetrouwbare antwoorden. Als gevolg hiervan is de analyse verricht op 397 ingevulde vragenlijsten.

Van deze 397 is 33% als eigenaar, CEO of directeur bij de organisatie in kwestie betrokken. 55% is HR-directeur of medewerker. De overige 12% heeft een andere leidinggevende functie of is op een andere manier betrokken bij personeelszaken. 29% van de organisaties in onze respons heeft minder dan 10 werknemers, 33% heeft tussen de 10 en 100 werknemers en de overige 39% heeft 100 of meer werknemers. Een overzicht van de verdeling van sectoren in de werkgeversenquête vindt u in de tabel hieronder. In vergelijking met de data van LISA zien we dat de weging tot een representatieve uitkomst heeft geleid naar sector en grootteklasse.

Tabel 2.2: verdeling van sectoren in de werkgeversenquête. De percentages geven de verhoudingen voor, na en de landelijke verhoudingen op basis van data van LISA weer.

Sector	Frequentie	% - voor	% - na	LISA-data
Landbouw, bosbouw en visserij	10	2	3	3
Nutsbedrijven	2	0	1	1
Industrie	39	12	10	10
Bouw	23	12	6	6
Handel	71	21	18	18
Logies, maaltijd- en drankverstrekking (Horeca)	21	6	5	5
Vervoer en opslag	21	8	5	5
Informatie en communicatie	15	2	4	4
Openbaar bestuur	20	2	5	5
Gezondheids- en welzijnszorg	63	7	16	16
Financiële instellingen	8	1	2	2
Zakelijke diensten	63	15	16	15
Onderwijs	22	3	6	7
Cultuur en overige dienstverlening	19	10	5	5
Totaal	493	100%	100%	100%

Een geruime meerderheid van de ondervraagde werkgevers geeft aan een cao te volgen (78%). Daarnaast heeft ook een meerderheid een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (54%). Het gemiddelde aantal vrouwen op de loonlijst is onder de ondervraagde werkgevers 45% en de gemiddelde leeftijd van de werknemers is 40 jaar. Gemiddeld heeft 78% van de werknemers bij de organisaties uit onze respons een vast contract met een gemiddelde arbeidsduur van 33 uur. Tot aan de coronacrisis genoot 57% van de werkgevers van personeelsgroei, 15% had te kampen met personeelskrimp en de overige 28% geeft aan met geen van beide te maken te hebben. Als er personeelskrapte was, dan werd dit tussen 1 januari 2016 en 15 maart 2020 meestal extern opgelost (61%). 26% van de werkgevers loste dit intern op 23% van de werkgevers vroeg aan de huidige medewerkers om meer uren te gaan werken. Op dit moment heeft 19% van de werkgevers geen vacatures. Werkgevers die wel

vacatures open hebben staan ervaren op het moment relatief veel moeilijkheden (34%) terwijl 47% weinig tot geen moeilijkheden ervaart in het vervullen van deze vacatures.

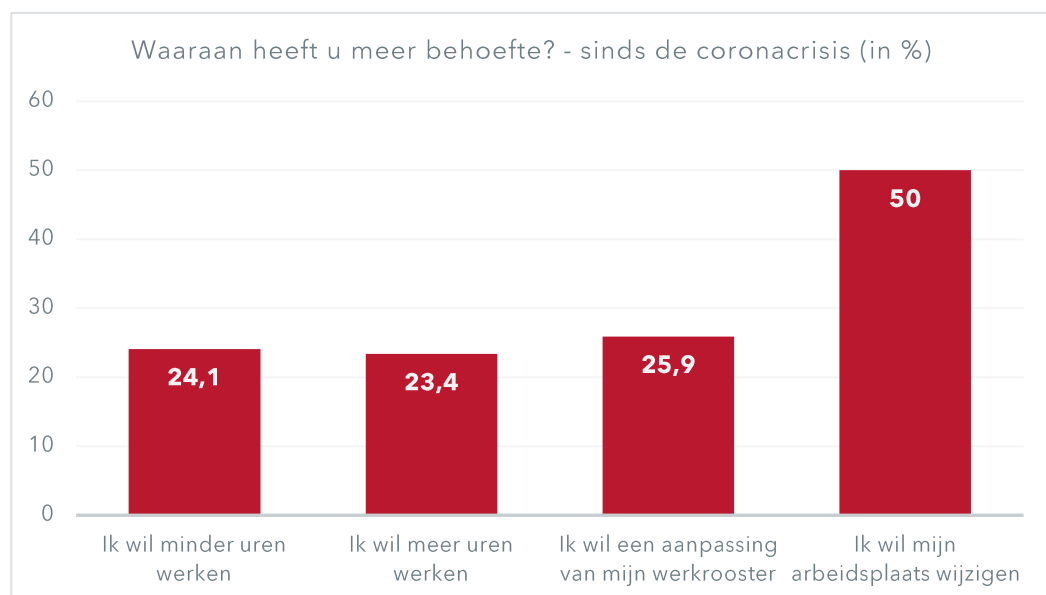
2.3 De effecten van de coronacrisis

De coronacrisis veranderde in het voorjaar van 2020 de werkplek van een belangrijk deel van de werkenden. De overheid gaf werkenden het dwingende advies, indien mogelijk, thuis te gaan werken. Om de impact van deze crisis in kaart te brengen hebben wij de respondenten gevraagd of corona invloed heeft gehad op hun behoefte aan flexibel werken. In deze paragraaf komen de resultaten van de corona-gerelateerde vragen aan werknemers en werkgevers aan bod. Daarmee brengen wij in kaart hoe de coronacrisis de houding van werknemers en werkgevers ten opzichte van flexibel werken heeft beïnvloed. In bijlage 3 wordt thuiswerken, en daarmee een wijziging van de arbeidsplaats nader toegelicht.

2.3.1 Werknemers

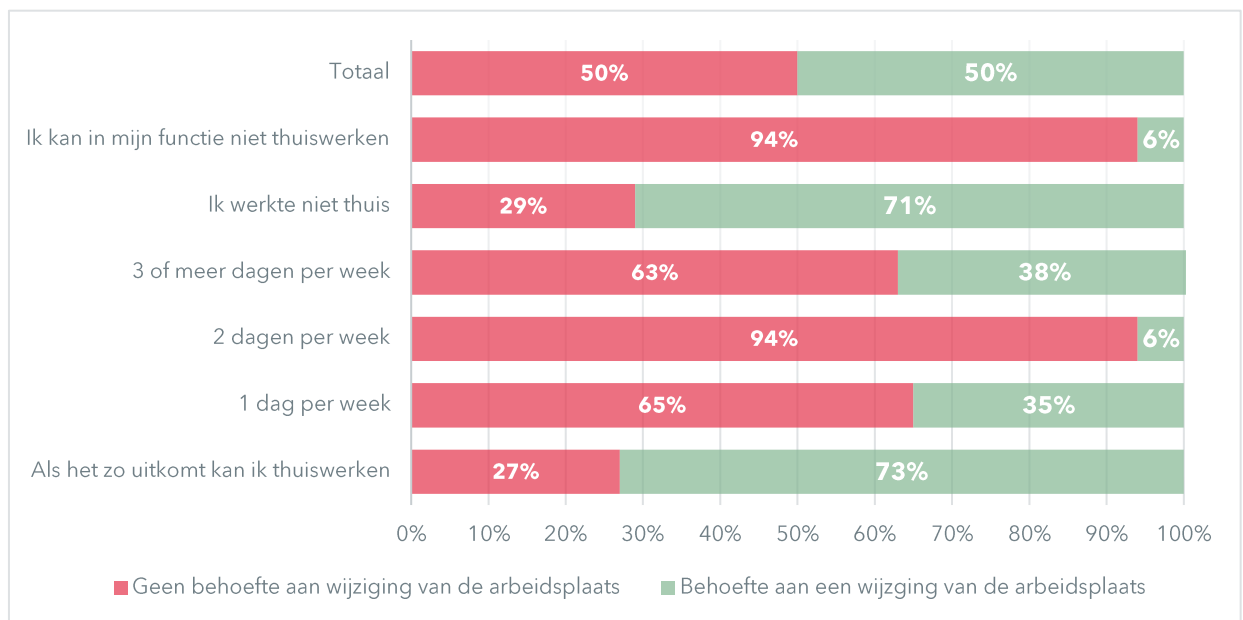
Volgens een meerderheid van de werknemers heeft de coronacrisis geen invloed gehad op hun behoefte aan flexibel werken (62% van de respondenten). Een kleiner deel, 32%, geeft aan meer behoefte aan flexibel werken te hebben terwijl een kleine 6% juist minder behoefte heeft aan flexibel werken. Waaraan men behoefte heeft, is te zien in de figuur hieronder. Inzoomend op de gevallen waarbij er meer behoefte aan flexibel werken gemeld is, zien we dat er duidelijk het meeste behoefte is aan het veranderen van de werklocatie, door bijvoorbeeld thuiswerken (50% van de mensen die een grotere behoefte heeft aan flexibel werken). Sinds de coronacrisis is er dus een sterkere behoefte naar het wijzigen van de arbeidsplaats. Dit kan onder andere komen door de stijgende trend van het thuiswerken. Maar het kan echter ook andersom zijn, dat men bijvoorbeeld door het vele thuiswerken graag meerdere dagen op kantoor zou willen werken.

Figuur 2.1: de aard van de behoefte van werknemers die aangeven meer behoefte te hebben aan flexibel werken sinds de coronacrisis



Het interessante is dat de behoefte aan een wijziging van de arbeidsplaats voornamelijk voorkomt bij respondenten die voor de coronacrisis niet thuiswerkten (71%, tegenover het gemiddelde van 50%), zoals te zien in de figuur hieronder. In deze figuur is de groep die behoefte heeft aan het wijzigen van de arbeidsplaats geplot tegen de normale werksituatie van de respondent⁸. Er valt op dat er een sterkere behoefte naar thuiswerken is als er voorheen weinig tot niet thuisgewerkt werd, en dit wel mogelijk was. Met andere woorden, het lijkt erop dat de coronacrisis tot een sterkere behoefte om thuis te werken heeft geleid – of in ieder geval – het wijzigen van de arbeidsplaats.

Figuur 2.2: Resultaten van de kruising van de behoefte aan een wijziging van de arbeidsplaats sinds de coronacrisis en de geschiedenis van een respondent in het kader van thuiswerken.



Sinds maart 2020 zien we ook dat ruim 77% van de respondenten (die thuis kunnen werken), al dan niet volledig, thuis heeft gewerkt. Het overige deel, 23% van de respondenten, heeft niet of nauwelijks thuisgewerkt en had dit wat betreft hun functie wel kunnen doen. Van de respondenten die thuisgewerkt hebben, lijkt ook het grootste gedeelte dit deels vast te willen houden. Tevens merken de respondenten op dat hun werkgevers positiever tegen thuiswerken aankijken als gevolg van de thuiswerkverplichting vanuit de overheid (50%), een kleiner deel merkt geen verschil (32%), terwijl maar een klein deel van de werkgevers minder positief over thuiswerken is (12%).

Tijdens de focusgroepen kwam corona ook veelvuldig aan bod. De meeste respondenten merken op dat er nu meer mogelijk is wat betreft flexibel werken dan voorheen. Ook werd er genoemd dat werkgevers sinds oktober 2020 actief bezig zijn met het inspelen op de situatie ná corona. Daarbij valt op dat weinig werknemers terug naar het oude willen. De meerderheid wil een aantal dagen thuis blijven werken of op aangepaste tijden. De coronacrisis lijkt dus van invloed te zijn op de behoefte aan flexibel werken en de mate waarin dit bespreekbaar lijkt in de organisaties. Tegelijkertijd bestaat er enige onzekerheid over de welwillendheid van de

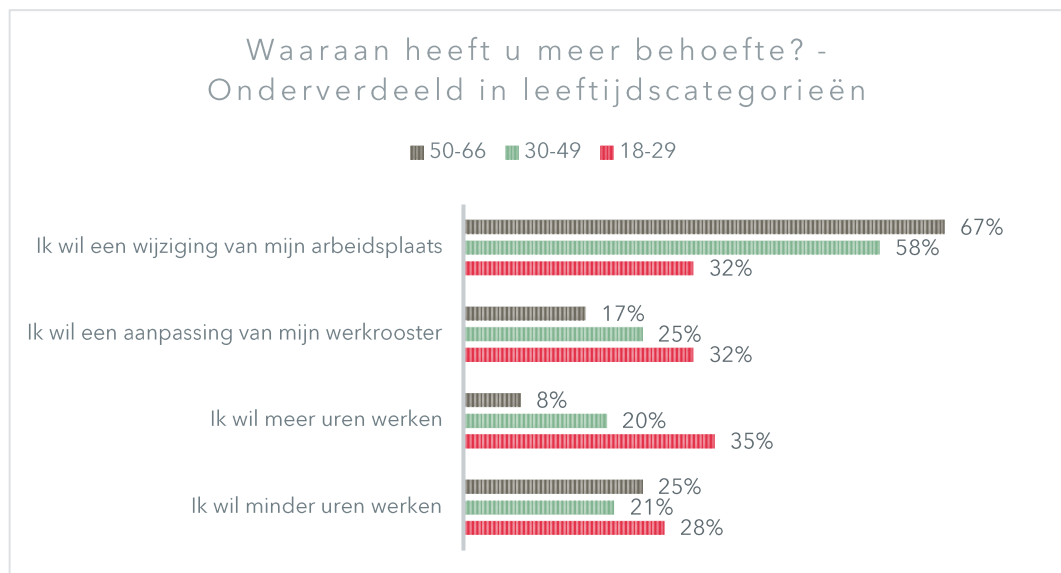
⁸ De vraag is als volgt: *Hoe vaak werkte u per week thuis vóór de coronacrisis?*

werkgever om de mogelijkheid tot thuiswerken ook tot in de periode ná corona open te houden. De respondenten verwachten dat hun werkgever mogelijk moeilijk gaat doen.

Op basis van de achtergrondfactoren kan de volgende toespitsing worden gemaakt:

- **Geslacht:** Vrouwen hebben doorgaans meer behoefte aan vermeerdering van de arbeidsduur of een wijziging van de arbeidsplaats, terwijl mannen iets vaker behoefte hebben aan een vermindering van de arbeidsduur of een aanpassing van het werkrooster. Samengenomen verschillen de groepen niet veel van elkaar qua behoefte aan flexibel werken als gevolg van de coronacrisis. Duidelijk blijkt dat vrouwen beduidend vaker niet thuiswerken of niet thuis kunnen werken. Dit hangt samen met het feit dat vrouwen vaker in plaatsgebonden beroepen werken als de zorg of het onderwijs.
- **Leeftijd:** Werknemers onder de 50 jaar hebben vaker behoefte aan flexibel werken als gevolg van de coronacrisis. Oudere werknemers zien grotendeels geen verandering in hun behoefte. Waaraan men behoefte heeft verschild wel duidelijk naar leeftijdscategorieën, zoals te zien in de figuur hieronder. Werknemers onder de 30 willen met name meer uren werken, terwijl werknemers boven de 50 jaar en werknemers tussen de 30 en 50 juist vaker een wijziging van de arbeidsplaats willen.

Figuur 2.3: de behoefte van de werknemer aan de verschillende varianten van flexibel werken sinds de coronacrisis onderverdeeld in leeftijdscategorieën.



- **Opleidingsniveau:** Er is een positief verband tussen opleidingsniveau en de behoefte aan flexibel werken als gevolg van de coronacrisis. Hoger opgeleiden geven in 40% van de gevallen aan dat hun behoefte naar flexibel werken gestegen is, tegenover 26% bij midden opgeleiden en 5% voor laagopgeleiden. De grootste behoefte is er naar een wijziging van de arbeidsplaats, en dit geldt voor alle opleidingsniveaus. De behoeftes lopen daarnaast ook niet ver uiteen. Lager en middelbaar opgeleiden kunnen vaker niet thuiswerken, ook niet ten tijde van de coronacrisis. In onze respons zien we dat 90% van de laagopgeleiden niet heeft thuisgewerkt in de coronacrisis; tegenover 29% van de middelbaar opgeleiden en 17% van de hoger opgeleiden.

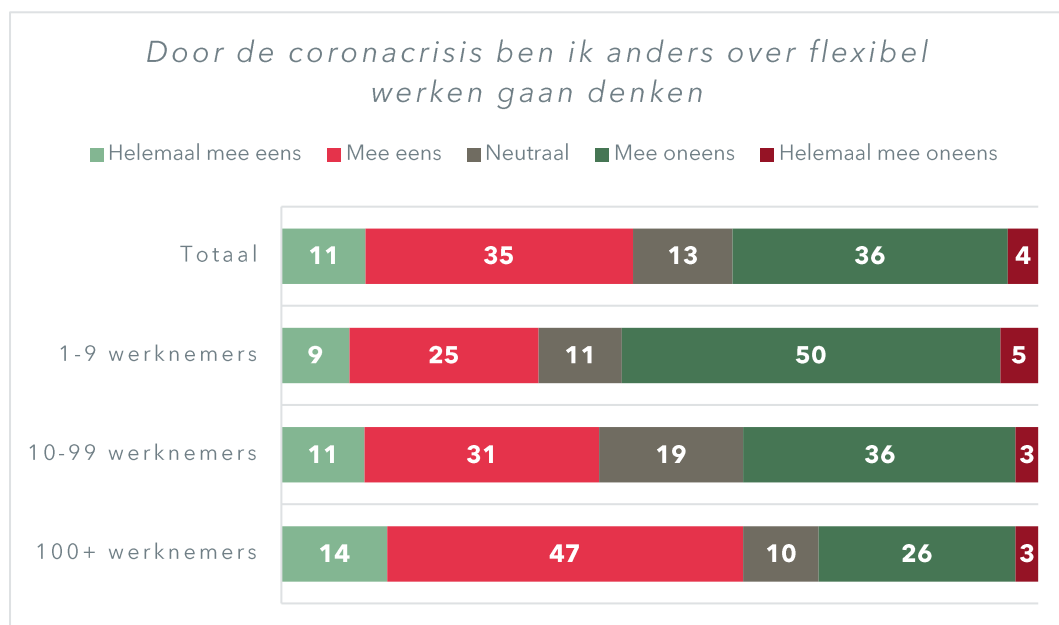
- **Aard dienstverband:** De behoefte aan flexibel werken als gevolg van de coronacrisis is zo goed als gelijk onder respondenten met een vast contract en respondenten met een tijdelijk contract. Waaraan men behoefte heeft verschilt wel, namelijk, respondenten met een tijdelijk contract willen beduidend vaker een vermeerdering van de arbeidsduur. Respondenten met een vast contract willen daarentegen vaker een wijziging van de arbeidslocatie. Bij de overige varianten is het verschil tussen beide groepen betrekkelijk klein. Respondenten met een vast contract geven ook relatief vaker aan thuis te kunnen werken en dit ook te hebben gedaan gedurende de coronacrisis.
- **Arbeidsduur:** Er lijkt een positief verband te zijn tussen de arbeidsduur van de respondent en diens behoefte aan flexibel werken. Hoe hoger het aantal uren, hoe hoger de behoefte aan flexibel werken. De behoefte is daarbij het grootst aan een wijziging van de arbeidsplaats, en ook deze behoefte lijkt minder sterk naarmate het aantal uren afneemt. Wat logischerwijs ook opvalt is dat de sterkste behoefte aan een vermeerdering van de arbeidsduur voorkomt bij respondenten met een lagere arbeidsduur, zoals 20, 16 of 4 uur per week. In dit kader verschillen de behoeftes niet zoveel tussen mannen en vrouwen, maar het valt wel op dat het beduidend vaker vrouwen zijn die deze contracten met een lagere arbeidsduur hebben. Bij mensen met een gemiddeld lagere arbeidsduur zien we ook dat een groot deel niet thuis kan werken of heeft thuisgewerkt. Terwijl dit bij respondenten met een hogere arbeidsduur wel vaker mogelijk was en ook gebeurde.
- **Sector:** Er springen weinig sectoren bovenuit. Enkel de financiële instellingen laten een meerderheid van een stijgende behoefte aan flexibel werken zien. Ook bij de aard van het verzoek is er geen duidelijk patroon. De mogelijkheden voor thuiswerken zijn in de meeste gevallen logisch verdeeld. Mensen in de zorg en het onderwijs konden vaak niet thuiswerken en deden dat dus ook niet.
- **Bedrijfsgrootte:** Op basis van de bedrijfsgrootte zijn er niet tot weinig relevante inzichten te ontdekken. Wat wel opvalt is dat de behoefte aan een wijziging van de arbeidsplaats het hoogst is bij respondenten die werkzaam zijn bij de grootste en kleinste bedrijven uit onze respons. Wat verder nog opvalt is dat respondenten die werkzaam zijn bij grote bedrijven vaker aangeven dat hun werkgever positiever is over thuiswerken sinds de coronacrisis.
- **Inkomen:** Bij de inkomens valt op dat de respondenten met relatief hogere inkomens vaker een vermindering van de arbeidsduur of wijziging van de arbeidsplaats willen, terwijl respondenten met lagere inkomens relatief vaak een vermeerdering van de arbeidsduur willen of aanpassing van het werkrooster willen. Tevens valt op dat deze laatste groep vaker ook functies beoefent die niet thuis uitgevoerd kunnen worden. Echter, deze groep werkt ook als het wel mogelijk is, relatief vaker niet thuis.

2.3.2 Werkgevers

Wij hebben aan de werkgevers gevraagd of ze anders denken over flexibel werken sinds de coronacrisis. De resultaten van deze vraag zijn te vinden in de figuur hieronder. In de figuur zijn de resultaten aan de hand van de grootteklasse ook weergegeven. De categorieën zijn minder dan 10 werknemers, tussen 10 en 100 werknemers en 100 werknemers of meer. Uit de figuur valt af te leiden dat ongeveer 47% van de werkgevers aangeeft sinds de coronacrisis anders

over flexibel werken te denken.⁹ 13% van de werkgevers reageert neutraal op deze stelling en de overige 40% geeft aan niet anders over flexibel werken te denken sinds de coronacrisis. Op basis van de bedrijfsgrootte valt op dat het voornamelijk de grotere werkgevers zijn die sinds de coronacrisis anders over flexibel werken na zijn gaan denken. De kleinere werkgevers zijn het beduidend vaker niet eens met deze stelling, respectievelijk 55 en 39% tegenover 29%. De reden voor dit verschil is tweeledig. Enerzijds is het goed mogelijk dat de kleinere bedrijven al beter ingespeeld zijn op het concept flexibel werken en dat de coronacrisis voor deze werkgevers dus niet als katalysator van een cultuurshift wordt gezien. Anderzijds is het goed mogelijk dat het in de kleinere organisaties moeilijker is om flexibel te gaan werken, en dat door het gebrek aan mogelijkheden flexibel werken eigenlijk niet aan de orde is geweest.

Figuur 2.4: De mate waarin werkgevers door de coronacrisis anders over flexibel werken zijn gaan denken – in totalen en onderverdeeld in grootteklasse.



Dit tweeledige beeld komt ook terug als we op basis van sectoren de bovenstaande vraag analyseren. Werkgevers binnen sectoren als de landbouw, gezondheidszorg en de horeca geven bijvoorbeeld vaak aan oneens te zijn met de stelling dat de coronacrisis hun denken over flexibel werken heeft beïnvloed. Dit kan dus simpelweg komen doordat flexibel werken, met in het bijzonder thuiswerken, niet goed mogelijk is in deze sectoren. Tegelijkertijd zien we dat werkgevers binnen sectoren als de zakelijke dienstverlening het ook vaak oneens zijn met deze stelling. Aan de andere kant zien we bij financiële instellingen en openbaar bestuur dat er anders over flexibel werken na wordt gedacht sinds de coronacrisis. Het lijkt dus aannemelijk dat de coronacrisis tot een cultuurshift heeft geleid in sectoren waar tot voor corona flexibel werken niet de norm was. Bovendien valt binnen de meeste sectoren op dat de bedrijven onderling ook verdeeld zijn in hun antwoorden op de bovenstaande stelling. Het is dus niet puur de cultuur binnen een sector, maar ook binnen bedrijven zelf die van invloed is.

⁹ Hierbij is er niet toegespt op vermindering arbeidsduur, vermeerdering arbeidsduur, aanpassing werkrooster of wijziging arbeidsplaats.

Aan de werknemers hebben wij gevraagd in hoeverre zij thuis hebben gewerkt. Ter vergelijking hebben wij dit ook aan de werkgevers gevraagd. Zoals is te zien in de tabel hieronder, hebben bij 6,5% van de werkgevers alle medewerkers thuisgewerkt. Daar tegenover staan 37% van de werkgevers waar er niets is veranderd, omdat thuiswerken bij hun organisatie niet mogelijk is. De werkgevers in onze respons gaan ook op het moment van schrijven verschillend om met het overheidsadvies. Op de vraag *hoe gaat u op dit moment om met thuiswerken?* reageert 50% dat iedereen die thuis kan werken dat ook moet doen. 19% van de werkgevers geeft aan dat de medewerkers zelf mogen bepalen of ze thuis werken of naar het werk komen. Een even groot aantal geeft aan dat er specifieke dagen zijn waarop (een deel van) de medewerkers naar het werk kunnen komen. Ten slotte geeft 13% van de werkgevers aan dat iedereen weer op de vaste werkplek werkt. Met andere woorden, een groot deel van de werkgevers volgt de huidige coronamaatregelen op, terwijl een ander deel het afstemt met de medewerkers. Bij een relatief klein deel is iedereen weer volledig op kantoor werkzaam. Belangrijk om op te merken is dat de enquête in oktober 2020 is uitgevoerd, waardoor de antwoorden relevant zijn in die context, maar aan de hand van de latere coronamaatregelen mogelijk anders zijn. Het is goed mogelijk dat de respondenten op dit moment anders met thuiswerken omgaan.

Tabel 2.3: De mate waarin werkgevers sinds maart 2020 thuis zijn gaan werken

Wat heeft het advies om zo veel mogelijk thuis te gaan werken voor uw organisatie betekend?	Procent (%)
Alle medewerkers zijn sindsdien thuis gaan werken	7
Een groot deel van de medewerkers is sindsdien thuis gaan werken	27
Een klein deel van de medewerkers is sindsdien thuis gaan werken	25
Er is niets veranderd, thuiswerken is in onze organisatie niet mogelijk	37
Onze organisatie is een aantal werken verplicht dicht geweest	9

De werkgevers in onze respons die in maart overgingen op het volledig thuis laten werken van hun medewerkers, lijken ook nu nog vaker en met meer thuiswerkende medewerkers te werken. Met andere woorden, de omslag die de coronacrisis heeft ingeluid, lijkt mogelijk langetermijneffecten te hebben. Het is ook goed mogelijk dat bedrijven die vanaf maart de maatregelen streng hanteerden, dat ook willen blijven doen. De vraag die rest is dan in hoeverre deze bedrijven vast zullen houden aan het thuiswerken in het post-coronatijdperk.

We zien ook verschillen in de houding van werkgevers op basis van de grootteklasse. Werknemers bij grotere werkgevers zijn in grotere aantallen thuis gaan werken. 9% van de werkgevers met 100 of meer werknemers zijn volledig overgegaan op thuiswerken, terwijl bij 38% van deze werkgevers een groot deel en 28% een klein deel van de medewerkers thuis is gaan werken. Bij werkgevers met minder dan 10 werknemers is 8% volledig overgegaan op thuiswerken, terwijl bij 13 en 16% een groot dan wel een klein deel van de medewerkers thuis heeft gewerkt. Bij de werkgevers met 10 tot 100 werknemers is 3% volledig overgegaan op thuiswerken en 25% een groot deel en 30% een klein deel van de medewerkers thuisgewerkt. Bij de werkgevers waarbij er niets veranderd is zien we ook een duidelijke scheiding. Bij 57% van de kleine werkgevers is er niets veranderd, terwijl er bij respectievelijk 36% van de middelgrote werkgevers en 24% van de grote werkgevers niets veranderd is. Bovendien valt op dat er maar bij 2% van de grote werkgevers alle werknemers weer 'normaal' op de werkplek werkt terwijl dit percentage bij kleine en middelgrote werkgevers een stuk hoger ligt, respectievelijk 22 en 23%. Bovendien geldt er bij 68% van de grote werkgevers dat iedereen die thuis kan werken dat ook

moet, terwijl dat bij kleine en middelgrote werkgevers een stuk minder vaak voorkomt, 34 en 35%.

Samenvattend, de coronacrisis heeft duidelijk invloed gehad op de manier hoe men naar flexibel werken kijkt. Ruim een derde van de werknemers heeft hierdoor een sterkere behoefte gekregen aan flexibel werken. Deze behoefte gaat dan meestal over een wijziging van de arbeidsplaats. Met andere woorden, thuiswerken. Het is opvallend dat deze behoefte het sterkst is onder werknemers die voorheen niet (veel) thuiswerkten maar dit wel konden doen op basis van hun functie. Om deze reden lijkt de coronacrisis dus een cultuurshift te hebben veroorzaakt. Ook uit de focusgroepen blijkt dat weinig werknemers terug naar het oude willen.

Bijna de helft van de werkgevers is sinds de coronacrisis anders over flexibel werken gaan denken. Al speelt dit thema voornamelijk bij bedrijven met meer dan 100 werknemers. Ditzelfde beeld zien we in de cijfers over de omgang met de coronamaatregelen. Het zijn namelijk voornamelijk deze grotere werkgevers waarbij men op grote schaal is gaan thuiswerken en dit ook nog steeds doet. Met andere woorden, ook onder de werkgevers lijkt de coronacrisis een katalysator voor een cultuurshift waarbij flexibel werken, of in ieder geval thuiswerken, geaccepteerder is.



Bekendheid

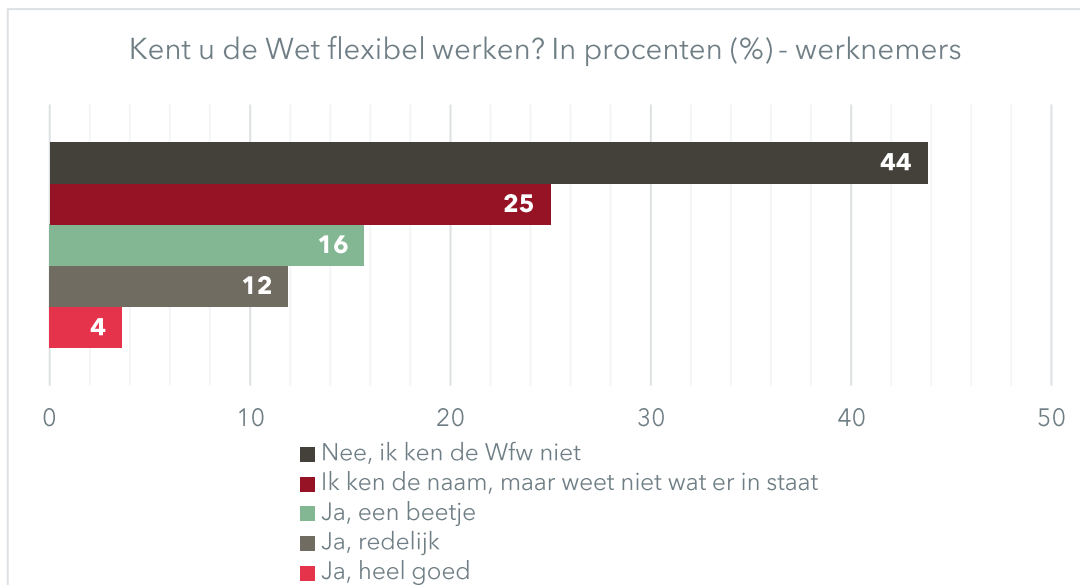
In dit hoofdstuk behandelen we de mate waarin werkgevers en werknemers bekend zijn met de Wfw en het recht dat werknemers daardoor hebben om een aanvraag in te dienen voor flexibel werken. Ook gaan we na via welke informatiebronnen werkgevers en werknemers bekend raken met de Wfw en hun mening over daarover. We maken hierbij gebruik van informatie uit de enquêtes onder werkgevers en werknemers en de focusgroepen met werknemers.

3.1 Bekendheid met de Wfw

3.1.1 Werknemers

We hebben de werknemers gevraagd of ze bekend zijn met de Wfw. De grafiek hieronder laat de antwoorden op deze vraag zien. We kunnen concluderen dat de Wfw niet heel bekend is. Bijna driekwart van respondenten kent de wet niet - of alleen van naam. Van de respondenten die de wet wel kennen geeft maar een kleine 4% aan de Wfw heel goed te kennen. Algemeen geldt dus dat een groot deel van de werknemers überhaupt niet op de hoogte is van de wet.

Figuur 3.1: De bekendheid van de Wfw onder werknemers.



De invloed van de achtergrondfactoren, mits relevant, kan als volgt worden samengevat:

- **Geslacht:** Mannen, 35%, zijn over het algemeen iets bekender met de wet dan vrouwen, 28%.
- **Leeftijd:** Bij de leeftijden van de respondenten zien we een omgekeerd U-vormig patroon: de wet is bekender onder jongere en oudere werknemers, en is minder bekend onder 30'ers en 40'ers
- **Opleidingsniveau:** Op basis van het onderwijsniveau zien we dat de wet het bekendst is onder hoger opgeleiden met 37%, daarop volgen de middelbaar opgeleiden met 27% en daarna laagopgeleiden met 12%.
- **Arbeidsduur:** We merken een positief verband op tussen de bekendheid en de arbeidsduur: hoe hoger de arbeidsduur van het contract, hoe beter de werknemers op de hoogte lijken te zijn van de Wfw. In het bijzonder vallen de werknemers met een 40- en 36-uren contract op, deze groep kent de inhoud van de wet relatief vaak goed.
- **Functieniveau:** De bekendheid verschilt ook per functieniveau. Leidinggevend en directeurs zijn doorgaans beter op de hoogte van de wet.
- **Bedrijfsomvang:** Wat betreft de bedrijfsomvang valt op dat werknemers van de grootste en kleinste bedrijven binnen de steekproef¹⁰ het minst bekend zijn met de Wfw.
- **Sector:** Bij een vergelijking tussen sectoren valt op dat werknemers binnen financiële sectoren vaker dan gemiddeld bekend zijn met de wet. Dit kan samenhangen met de oude WAA, omdat de respondenten uit deze sector er in het bijzonder boven uit springen bij de vraag of werknemers recht hebben op aanpassing van de arbeidsduur. Het is opvallend dat de wet het minst bekend is bij de sector openbaar bestuur, overheid en gemeenten.
- **Inkomen:** Er lijkt een verband te bestaan tussen de hoogte van het inkomen en de bekendheid met de Wfw. Mensen met een lager inkomen zijn gemiddeld genomen

¹⁰ De grootste is 1000 of meer werknemers en de kleinste is minder dan 10 werknemers.

minder op de hoogte van de wet. De respondenten met het hoogste inkomen zijn hierin een uitzondering, zij lijken relatief gezien weer iets minder bekend met de wet.

3.1.2 Werknemers in de focusgroepen

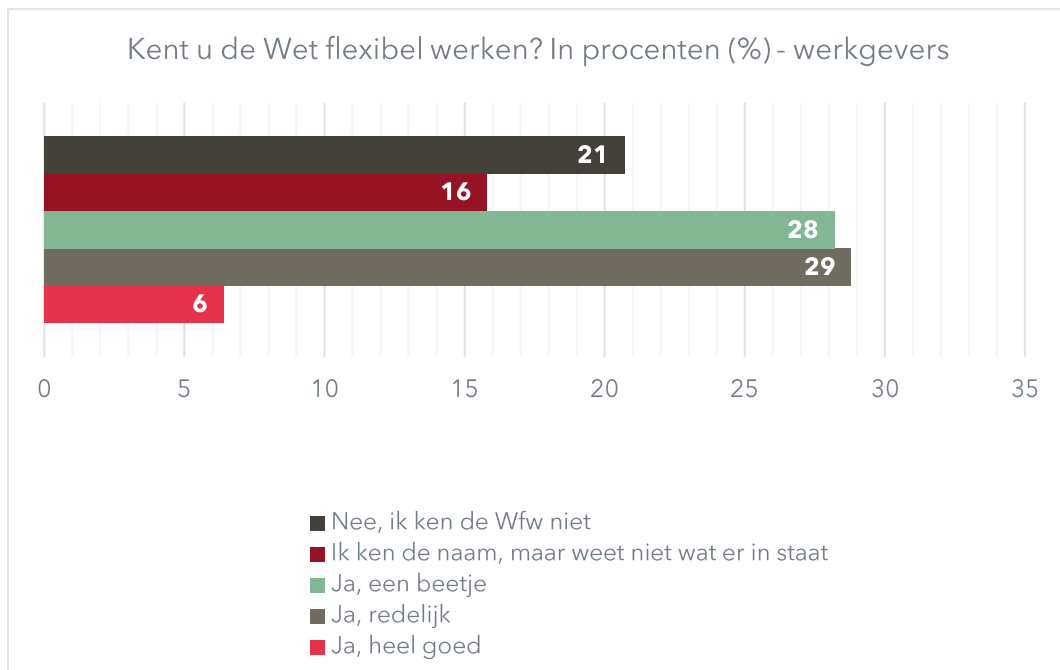
In de focusgroepen met werknemers was de bekendheid van de Wfw een belangrijk thema. Uit deze gesprekken is dezelfde conclusie te trekken. Geen enkele respondent kende de wet, en bij introductie van de wet voor de onderzoekers begon er een klein lampje te branden. Dit gebrek aan bekendheid is deels te wijten aan het feit dat de wet niet relevant wordt geacht door de werknemers. Vaak kunnen zaken als flexibel werken onderling besproken worden, waardoor het niet nodig is om je te beroepen op de wet.

Dat de onbekendheid van de Wfw speelt onder de respondenten, wordt duidelijk door hun antwoorden op de vraag of ze nog aanvullingen hebben op het gesprek. In alle gesprekken werd hier deze onbekendheid benadrukt. Bovendien geeft een aantal respondenten aan wel wat te zien in actieve promotie of campagne vanuit de overheid. Een enkeling ziet kansen in het kader van de coronacrisis. Nu is het duidelijk dat flexibel werken en dan met name thuis werken, mogelijk is en daar zou de Rijksoverheid op in kunnen spelen. Bovendien geven de respondenten aan dat een grotere bekendheid van de wet zal leiden tot een hoger aantal verzoeken.

3.1.3 Werkgevers

We hebben ook aan werkgevers gevraagd of, en in hoeverre, ze bekend zijn met de Wfw. De resultaten van deze vraag zijn te zien in de figuur hieronder. Aan de hand van deze resultaten is te concluderen dat het grootste deel van de werkgevers op de hoogte is van de wet. Van deze groep is de meerderheid redelijk tot heel goed bekend met de inhoud van de wet (29 en 6% respectievelijk). Daaropvolgend is 28% van de werkgevers een beetje op de hoogte van de inhoud van de wet. 16% kent de wet alleen van naam en 21% heeft niet van de Wfw gehoord.

Figuur 3.2: De bekendheid van de Wfw onder werkgevers



De bekendheid van de wet hangt samen met de bedrijfsgrootte. Zo is de wet onder kleinere bedrijven een stuk minder bekend dan onder grotere bedrijven. 39% van de bedrijven met minder dan 10 werknemers in onze respons kent de Wfw niet. Daartegenover staat dat 18% van deze bedrijven de inhoud van de wet heel goed tot redelijk kennen. Bij bedrijven met tussen de 10 en 100 werknemers is het 21% die zegt de wet niet te kennen. 32% van deze werkgevers kent de inhoud van de wet heel goed tot redelijk. Onder bedrijven met meer dan 100 werknemers is de wet het bekendst met zo'n 50% die de inhoud van de wet heel goed tot redelijk kent. Onder deze groep heeft 8% niet eerder van de wet gehoord.

We zien ook verschillen in de bekendheid van de wet wanneer we naar de bedrijfssector kijken. In het bijzonder springen de overige dienstverlening, de horeca en detailhandel eruit. Deze sectoren zijn relatief onbekend met de wet; bij al deze sectoren heeft grofweg een derde van de werkgevers niet van de Wfw gehoord.

Samenvattend, de Wfw is onder werkgevers bekender dan onder de werknemers. Grotere werkgevers zijn bekender met de wet. Wanneer we dit met de werknemers vergelijken, dan bleek daar juist de tussengroep - dat wil zeggen, bedrijven met 10 tot 99 werknemers - het meest bekend met de wet te zijn.

3.2 Bekendheid met de rechten van de werknemer

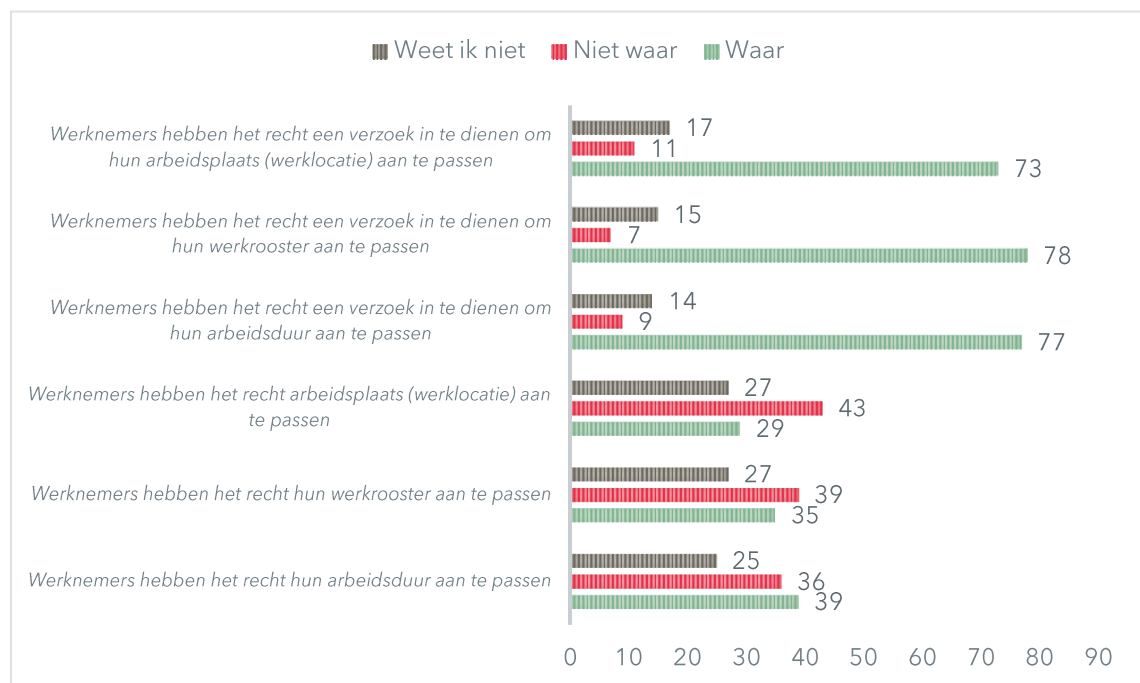
De vorige paragraaf heeft laten zien dat de bekendheid van de wet niet groot is bij werkgevers en werknemers. Dit hoeft echter niet te betekenen dat werknemers en werkgevers niet naar de geest van de wet handelen. Daarom hebben wij in de enquête een aantal vragen opgenomen die tot doel hadden uit te vragen in hoeverre respondenten op de hoogte zijn van hun rechten omtrent flexibel werken. Deze vragen zijn opgedeeld in twee delen. Het eerste daarvan richt zich

op de vraag of het aanpassen van de arbeidsduur, het werkrooster of het wijzigen van de arbeidsplaats een recht op zichzelf is en het tweede deel richt zich op de vraag of werknemers recht hebben op het indienen van een verzoek tot een dergelijke wijziging. De resultaten presenteren we hieronder.

3.2.1 Werknemers

Het concept flexibel werken is niet nieuw, al verschillen de respondenten wel van mening over wat hieronder valt, zoals te zien in de figuur hieronder¹¹. Te beginnen met de **arbeidsduur**, ruim 39 procent van de respondenten vindt dat werknemers recht hebben om hun arbeidsduur aan te passen, 36 procent vindt van niet en de overige 25 procent weet niet of werknemers hier wel of niet recht op hebben, of heeft geen mening. Op de vraag of werknemers het recht op het doen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur hebben, zien we een duidelijk verschil. Een flinke meerderheid, 77 procent, vindt dat werknemers een dergelijk verzoek mogen indienen.

Figuur 3.3: De resultaten van de stellingen over de rechten van de werknemer in het kader van flexibel werken - werknemers



Het grootste deel van de respondenten vindt dat het wijzigen van de **arbeidsduur** een recht voor werknemers is. Bij de andere varianten van flexibel werken, het wijzigen van het werkrooster of de arbeidsplaats zijn de meningen ietwat meer verdeeld:

- Zo vindt een meerderheid van de respondenten dat werknemers niet het recht hebben om hun **werkrooster** aan te passen, namelijk 39 procent, terwijl 35 procent vindt dat dit wel zo is. De overige respondenten weet het niet of heeft geen mening. Er is een ruime

¹¹ In Bijlage 3 tot en met 5 worden de varianten aanpassing van de arbeidsduur, aanpassing van het werkrooster en wijziging van de arbeidsplaats nader toegelicht.

meerderheid die vindt dat werknemers het recht hebben op het doen van een verzoek tot wijziging van het werkrooster – 78%. Hier is 8 procent van de respondenten het niet mee eens.

- 43 procent van de respondenten vindt dat werknemers niet het recht hebben op het wijzigen van de **arbeidsplaats**, tegenover 29% die vindt dat dit wel het geval is. Een relatief grote overige groep, 27%, weet niet precies of werknemers hier recht op hebben of niet. Bij de vraag of werknemers het recht hebben op het doen van een verzoek tot het wijzigen van de arbeidsplaats vindt een meerderheid, 73 procent van de respondenten, dat werknemers hier wel degelijk recht op hebben. Een relatief groter deel is hier minder goed op de hoogte dan bij de andere varianten van flexibel werken, omdat zowel de optie 'weet ik niet' als 'niet waar' vaker aangekruist zijn. Aanvullende informatie met betrekking tot deze variant is te vinden in bijlage 3.

Dat aanpassing van de arbeidsduur vaker als recht wordt gezien kan verschillende redenen hebben. Aan de ene kant is het zo dat deze optie al in de voormalige Waa aan bod kwam, terwijl de andere mogelijkheden relatief nieuw zijn. Aan de andere kant hebben werknemers een grotere invloed op hun arbeidsduur omdat dit tijdens contractonderhandelingen aan bod komt, terwijl de arbeidsplaats en de werkrooster normaliter de verantwoordelijkheid van de werkgever zijn.

De invloed van de achtergrondfactoren, mits relevant, kan als volgt worden samengevat:

- **Geslacht:** Vrouwen zijn relatief beter op de hoogte van hun rechten, omdat vrouwen consistent vaker waar – en minder weet ik niet – aankruisen bij de vragen of werknemers recht hebben tot een verzoek voor flexibel werken. Opgedeeld in de varianten valt op dat mannen vaker vinden dat het wijzigen van de arbeidsduur een recht is terwijl vrouwen dit vaker vinden bij de andere twee varianten.
- **Leeftijd:** enerzijds zijn jongeren beter op de hoogte van hun rechten, ze selecteren immers vaker de optie *waar*. Anderzijds selecteren ze ook het vaakst *niet waar*. Ter conclusie valt het op dat men beter op de hoogte lijkt te zijn van het verzoek tot wijziging van het werkrooster. Dit geldt zowel in het algemeen als voor alle leeftijdsgroepen afzonderlijk.
- **Opleidingsniveau:** Lager opgeleiden zijn minder op de hoogte van hun rechten, dit uit zich in het feit dat deze groep vaker *weet ik niet* aankruist.
- **Aard dienstverband:** Mensen met een vast contract vinden doorgaans vaker dat een werknemer recht heeft op een wijziging van de arbeidsduur, het werkrooster en de arbeidsplaats. Mensen met tijdelijke contracten kruisen beduidend vaker *niet waar* aan.
- **Functieniveau:** Leidinggevend en directieleden zijn over het algemeen uitgesprokener bij deze vragen. Deze groep kruist in het bijzonder relatief vaker waar aan bij de vraag of het aanpassen van de arbeidsduur een recht op zichzelf is.
- **Sector:** De financiële instellingen springen er bovenuit bij de vraag of het wijzigen van de arbeidsduur een recht is. Sectoren als de horeca vallen hier juist op omdat de respondenten die werkzaam in deze sector zijn relatief vaak *niet waar* hebben aangekruist. Daarnaast valt op dat sectoren waarin thuiswerken niet mogelijk is, zoals de gezondheidszorg, de transport of de detailhandel ook vaker *niet waar* aankruisen bij de vraag of een verzoek hiervoor indienen een recht is. Ook valt op dat bepaalde sectoren, waarbij de werklocatie wisselend is, zoals de bouw, relatief vaker *waar* aankruisen bij de vraag of het wijzigen van de arbeidsplaats een recht in zichzelf is. Het

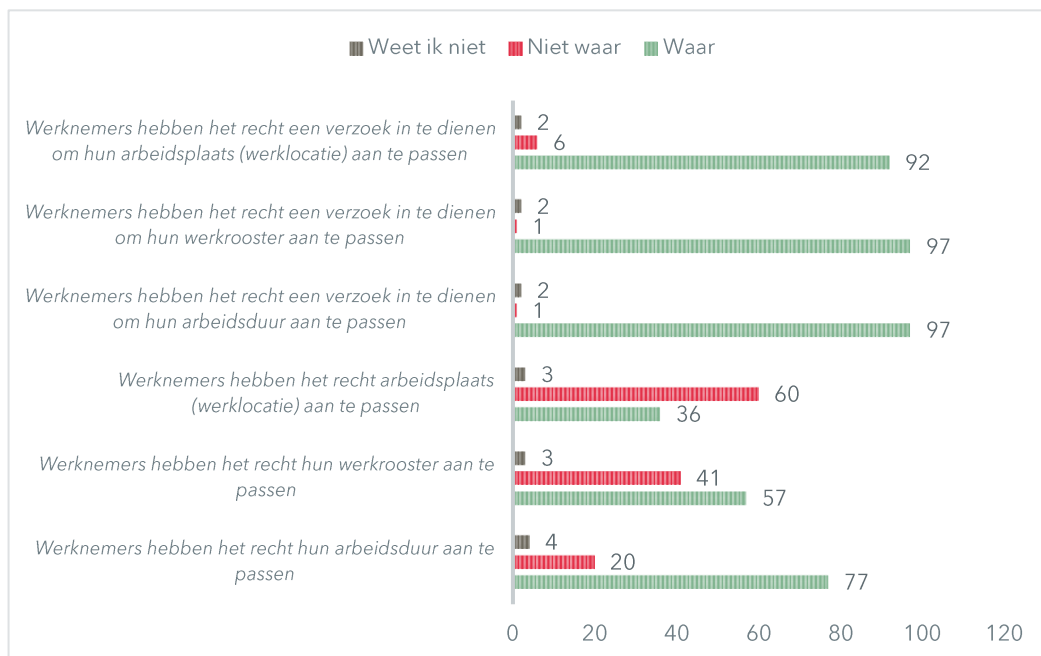
is goed mogelijk dat het wijzigen van de arbeidsplaats in dergelijke sectoren genormaliseerd is.

- **Inkomen:** Bij de vragen over de rechten van werknemers is de groep met het hoogste inkomen een uitzondering, omdat ze stevast vaker *niet waar* aankruisen. Met uitzondering van deze groep lijkt er een positieve relatie te zijn tussen het inkomen en de mate waarvan de respondent op de hoogte is van de rechten van de werknemer. Enerzijds zou men hieruit af kunnen leiden dat de meestverdienende groep ietwat beter op de hoogte is van de rechten van de werknemer; omdat werknemers alleen het recht hebben op het doen van een verzoek. Anderzijds kruist deze groep niet vaker *waar* aan bij de vragen of werknemers recht hebben op het doen van een dergelijk verzoek.

3.2.2 Werkgevers

Ook aan de werkgevers hebben wij gevraagd welke rechten werknemers hebben in het kader van flexibel werken. De resultaten van deze vragen zijn te vinden in de figuur hieronder. Uit deze figuur is te concluderen dat de werkgevers over het algemeen goed op de hoogte zijn van de rechten van hun werknemers. Bijna alle werkgevers zegt dat werknemers het recht hebben op het doen van een verzoek tot flexibel werken, al geldt dit in iets mindere mate voor het wijzigen van de arbeidsplaats; respectievelijk 97, 97 en 92%.

Figuur 3.4: De resultaten van de stellingen over de rechten van de werknemer in het kader van flexibel werken - werkgevers



Ook is er te zien dat werkgevers vaker vinden dat flexibel werken an sich een recht van werknemers is. Een wijziging van de arbeidsduur is volgens een grote meerderheid van de werkgevers een recht van werknemers (77%). Ook vindt een meerderheid van de werkgevers dat aanpassing van het werkrooster een recht van werknemers is (57%). Voor het wijzigen van de arbeidsplaats geldt dit niet. De meerderheid is niet eens met de vraag of dit op zichzelf een recht is (37%). Desondanks vindt de grote meerderheid dat er wel een verzoek daartoe een

recht van werknemers is, met 92%. Al met al kunnen we concluderen dat de werkgevers het flexibel werken vaker een recht van werknemers vinden dan de werknemers zelf.

Wanneer we kijken naar bedrijfsgrootte vallen enkele verschillen op. Zo vinden werkgevers van grote organisaties vaak dat het wijzigen van de arbeidsduur een recht van werknemers is. Bij 87% van de bedrijven vinden werkgevers dat. De werkgevers bij bedrijven tussen 10 en 100 werknemers en minder dan 10 werknemers vinden een wijziging van de arbeidsduur minder vaak een recht, respectievelijk, 76 en 63%. De verhoudingen houden ook stand bij een aanpassing van het werkrooster of de arbeidsplaats, maar liggen daar wel lager. Met andere woorden, de werkgevers vinden deze varianten minder vaak een recht van werknemers.

3.3 Flexibel werken als thema van gesprek

Hiervoor hebben we beschreven hoe het gesteld is met de bekendheid van de Wet flexibel werken. We hebben geconstateerd dat de bekendheid van de wet op zichzelf niet heel groot is. Daarna is beschreven wat de bekendheid van werkgevers en werknemers is met de rechten van werknemers. De rechten blijken beter bekend dan de wet zelf. In de enquête zijn we ook ingegaan op de mate waarin flexibel werken een thema is van gesprek tussen werkgever en werknemer. In deze paragraaf presenteren we de resultaten.

3.3.1 Werknemers

We hebben de werknemers gevraagd of hun leidinggevende of baas wel eens vraagt of zij flexibel willen werken en om welke reden, zie voor de resultaten de tabel hieronder. Uit de resultaten blijkt dat 28% van de respondenten deze vraag wel eens gekregen heeft van hun leidinggevende.

Tabel 3.1: de redenen waarom werkgevers – volgens hun werknemers – de mogelijkheid tot flexibel werken wel eens ter sprake hebben gebracht.

Om welke reden heeft uw werkgever deze mogelijkheid ter sprake gebracht?	Procent (%)
Zodat ik mijn werk beter kan combineren met zorgtaken	29%
Zodat ik meer uren kan werken	56%
Anders	14%
Totaal	100%

In de meeste gevallen, 56%, is het verzoek van de werkgever of de werknemer in kwestie meer uren kan werken, of daar behoefte aan heeft. In ongeveer 29% van de gevallen is de achtergrond van het gesprek over flexibel werken het combineren van werk en zorgtaken. In 14% van de gevallen is de reden anders, en daarin komt onder andere naar voren dat een leidinggevende een beroep op zijn of haar werknemers doet bij het opvangen van een (tijdelijk) personeelstekort wegens ziekte of andere omstandigheden. Ook wordt het combineren met scholing wel eens genoemd. Opvallend is dat het in deze gesprekken – volgens de werknemers – vaker lijkt te gaan om problemen die de werkgever wil oplossen in de eigen bedrijfsvoering dan om aandacht van de werkgever voor de werk-privé balans van de werknemer. In hoeverre dit gesprek opvolging krijgt door het werken van meer of minder uur of het wijzigen van het arbeidsrooster of de arbeidsplaats is op basis van onze enquête niet te zeggen.

3.3.2 Werkgevers

Dezelfde vraag hebben wij ook aan de werkgevers gesteld. Van hen geeft 45% aan wel eens de mogelijkheid tot flexibel werken ter sprake te hebben gebracht in de periode 1 januari 2016 tot 15 maart 2020, uit de enquête is niet op te maken hoe vaak dit per werkgever gebeurt. Hier geven de werkgevers verschillende redenen op, deze zijn te vinden in de tabel hieronder. De werkgevers hebben een grotere verscheidenheid aan redenen genoemd. We zien een gemengd beeld: zowel het combineren van werken en zorgen als de bedrijfsvoering zijn redenen voor gesprek bij de werkgevers die het thema ter sprake hebben gebracht.

Tabel 3.2: de redenen waarom werkgevers – volgens de werkgevers zelf – de mogelijkheid tot flexibel werken wel eens ter sprake hebben gebracht.

Waarom heeft u als werkgever de mogelijkheid tot flexibel werken ter sprake gebracht?	Procent (%)
Zodat de werknemer het werk beter kan combineren met zorgtaken	49%
Zodat de werknemer meer uren kan werken	40%
Beleid organisatie: onderdeel van de algemene informatievoorziening werknemers	6%
Beleid organisatie: informeren van werknemers bij aanpassing van de regelgeving of de cao	3%
Standaard onderdeel van functionerings- of eindejaargesprekken	4%
Dat hoort bij goed werkgeverschap	7%
Bevordert tevredenheid en/of motivatie van werknemers	14%
Verbeteren van werk-privé balans	5%
In het kader van duurzame inzetbaarheid	4%
Bedrijfsbelang (onder andere de bezetting)	3%
Wij zijn een projectorganisatie en dan hoort dat erbij	1%

3.3.3 Kleine werkgevers

Werkgevers met minder dan 10 werknemers vallen niet onder de Wfw. Wel dienen deze werkgevers zelf een regeling te treffen voor aanpassing van de arbeidsduur en arbeidstijd. Als er een dergelijke regeling getroffen wordt, moet daarbij het werknemersbelang in acht genomen worden. In onze respons zaten 114 werkgevers met minder dan 10 werknemers en van deze groep zegt 31% een dergelijke regeling te hebben getroffen. Op basis van dit onderzoek kunnen wij niet achterhalen waarom een groot deel van de kleine werkgevers geen regeling heeft getroffen. De meeste van deze regelingen zijn conform de Wfw ingevuld, 66%. Bij een ander deel van de werkgevers, 22%, wordt er per werknemer/individueel geval invulling aan gegeven. De overige 12% weet niet (meer) hoe de regeling bij hun organisatie ingevuld is.

3.4 Informatievoorziening

3.4.1 Werknemers

Wij hebben werknemers die, tot op zekere hoogte, bekend zijn met de Wet flexibel werken gevraagd op welke wijze zij op de hoogte van de Wfw zijn gekomen. Een overzicht is weergegeven in de tabel hieronder. Daaruit blijkt dat de media de meest gebruikte bron geweest zijn. Op gepaste afstand volgen cao's en de website van de Rijksoverheid. Aangezien het totaal ver boven de 100% uitstijgt is het aannemelijk dat de media, of familie en vrienden de

eerste bron is geweest, en dat de respondent nadien zelf meer informatie heeft opgezocht. Bovendien bieden de genoemde bronnen in de tabel voldoende ruimte voor overlap. Zo kan een respondent die de website van de Rijksoverheid als bron heeft gemarkeerd ook *informatie opgezocht op internet* hebben aangekruist, omdat deze website onderdeel zou kunnen zijn van deze zoektocht.

Tabel 3.3 Een overzicht van de bronnen die gebruikt zijn door werknemers

Hoe hebt u van de Wfw gehoord?	Procent (%)
Via de media	25%
Website van de Rijksoverheid	16%
Het staat in de CAO	15%
Informatie opgezocht op internet	14%
Medewerkers van mijn organisatie (bijvoorbeeld HRM-medewerkers) hebben mij erop geattendeerd	13%
De vakbond	13%
Via vakbladen of websites voor ondernemers of over HR-zaken	13%
Via collega's	13%
Via familie of vrienden	12%
Via interne communicatie binnen de organisatie (nieuwsbrief, bedrijfsblad)	11%
Een collega deed een aanvraag, daardoor kwam ik in aanraking	8%
Anders	3%
Totaal	156%

Van de respondenten die op de hoogte zijn van de Wfw vindt een ruime groep, 45% van de respondenten, de informatievoorziening voldoende tot ruim voldoende. 18% waardeert deze als onvoldoende en 37% waardeert de informatievoorziening als neutraal. Onder de respondenten die een verzoek in het kader van de Wfw ingediend hebben ligt dit percentage hoger, daar waardeert 67% de informatievoorziening als voldoende tot ruim voldoende, terwijl dit bij de niet-deelnemers een stuk lager ligt, namelijk om en nabij 38%. Er valt tevens een patroon te ontdekken in de houding ten opzichte van de informatievoorziening en de mate van bekendheid van de wet. Logischerwijs zijn de respondenten die goed bekend zijn met de ins en outs van de Wfw tevredener over de informatievoorziening dan zij die alleen de wet van naam of een beetje kennen.

3.4.2 Werkgevers

Ook aan de werkgevers hebben wij gevaagd hoe zijn aan hun informatie over de Wfw zijn gekomen. Een overzicht vindt u in de tabel hieronder. Daaruit blijkt dat vakbladen of websites voor ondernemers of over HR-zaken de belangrijkste bron zijn geweest. De media en het zelf opzoeken van informatie op internet volgen op een kleine afstand. Ook voor de werkgevers geldt er dat het totaal boven de 100% ligt, wat inhoudt dat er een bepaalde volgorde kan zitten tussen de informatiebronnen, maar ook dat er overlap tussen de bronnen zit.

Tabel 3.4: een overzicht van de bronnen die gebruikt zijn door werkgevers

Hoe hebt u van de Wfw gehoord?	Procent (%)
Via vakbladen of websites voor ondernemers of over HR-zaken	26%
Via de media	21%
Informatie opgezocht op internet	20%
Het staat in de CAO	17%
Via interne communicatie binnen de organisatie (nieuwsbrief, bedrijfsblad)	17%
Website van de Rijksoverheid	13%
Medewerkers van mijn organisatie (bijvoorbeeld HRM-medewerkers) hebben mij erop geattendeerd	13%
Via collega's	13%
De vakbond	5%
De ondernemingsraad	4%
Via externe adviseur (accountant, jurist, advocaat et cetera)	4%
Een werknemer deed een aanvraag, daardoor kwam ik in aanraking met de Wfw	2%
Via familie of vrienden	2%
Via brancheorganisatie/koepelorganisatie	2%
Via arbodienst	2%
Weet ik niet meer	2%
Via hoofdkantoor	1%
Via de salarisverwerker	1%
Via een opleiding	1%
Totaal	166%

Aan de werkgevers hebben wij niet gevraagd of en welke mate zij tevreden zijn over de informatievoorziening.

3.5 Opname Wfw in cao's

De Wfw is nu al een paar jaren realiteit en dus zou een effect kunnen zijn dat er in cao's afspraken staan die de wet volgen, of er in ieder geval naar verwijzen. In het bijzonder is het relevant in hoeverre deze afspraken gewijzigd zijn sinds de verandering van de WAA naar de Wfw. Met andere woorden, als er sinds 2016 een groei van afspraken over het aanpassen van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats op te merken is, zou je kunnen stellen dat de Wfw invloed heeft gehad. Immers, hoe vaker er in de cao verwezen wordt naar dergelijke mogelijkheden, des te groter het bereik van de Wfw. Om na te gaan in hoeverre de Wfw opgenomen is in cao's, maken wij gebruik van het rapport Arbeid en Zorg 2019 van het ministerie van SZW.

Dit onderzoek is uitgevoerd op basis van een steekproef uit alle ondernemingscao's met minstens 2.500 medewerkers en alle bedrijfstakcao's met minstens 8.000 medewerkers. Ook de akkoorden van overheidssectoren worden meegenomen, waarmee de totale onderzochte steekproef 96 cao's bedraagt. Daarmee beslaat deze steekproef 80 procent van de werknemers die onder een cao vallen. Een analyse van deze steekproef geeft daarom een goed beeld over de inachtneming van de Wfw in cao's. Bovendien betreft het een steekproef die zowel

marktpartijen als de publieke sector in acht neemt. Om precies te zijn, de steekproef bestaat uit 73 markt cao's, waar 59 procent van de werknemers onder vallen, en 23 cao's van de publieke sector, waaronder 11 van de zorg. Dit staat gelijk aan respectievelijk 18 en 22 procent van de werknemers.

In het onderzoek is gekeken of er in de cao-afspraken verwezen wordt naar de Wfw. Daarbij is het relevant dat er onderscheid wordt gemaakt tussen de WAA en de Wfw, d.w.z. of er een verschil is tussen de afspraken die voor en na 2016 gemaakt zijn. Naar verwachting zou dit het sterkst naar voren moeten komen in de aard van de verwijzing, omdat de Wfw het mogelijk heeft gemaakt om een aanvraag te doen voor een wijziging van de werkplek en/of werktijden, in plaats van alleen te focussen op arbeidsduur. Deze gedachtegang impliceert dat er in dit cao-onderzoek drie vragen nader belicht worden:

1. Wordt er in cao's sinds 2016 – vaker – verwezen naar de Wet flexibel werken?
2. Is er in cao's een stijging merkbaar in het aantal expliciete verwijzingen naar de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur?
3. Wordt er in cao's sinds 2016 – vaker – expliciet verwezen naar de mogelijkheid tot aanpassing van de werktijd en arbeidsplaats?

We zien dat er in 49 cao's verwezen wordt naar de Wfw, of de onderwerpen waar deze wet betrekking op heeft. Ten opzichte van 2017 is dit met vier cao's gestegen. In 2014 waren er 54 cao's waarin er afspraken werden gemaakt met betrekking tot de – toen nog – Waa. Bovendien valt op dat in 2019 47 cao's expliciet verwijzen naar de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur. Hier is een vergelijkbare trend te zien, de groei aan expliciete verwijzingen is daar namelijk eveneens vier. Bovendien is de daling sinds 2014 ook hetzelfde. De wijziging van de WAA naar de Wfw heeft dus geleid tot een aanpassing van de cao-afspraken. Het antwoord op de tweede vraag is dus dat er geen stijging merkbaar is in het aantal expliciete wijzigingen naar de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur. De optie tot weigering van het verzoek op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang vertoont een lichte daling ten opzichte van 2014. Op het moment wordt dit aspect van de wet in 18 cao's genoemd, terwijl dat in 2014 en 2017 respectievelijk 20 en 21 cao's waren.

Wat betreft de derde vraag zien we dat er in 11 cao's afspraken zijn gemaakt over de mogelijkheid tot aanpassing van de werktijd. Daarnaast zien we in 6 cao's dat er verwezen wordt naar de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsplaats. Ten opzichte van 2014, dat wil zeggen vóór de aanpassing van de wet, betekent dit dat er een lichte groei in het aantal verwijzingen op te merken valt. In beide gevallen wordt er in 2 cao's meer naar de regelingen verwezen.

Het rapport van SZW geeft aan dat er drie onderdelen van de Wfw zijn waarover aanvullende cao-afspraken gemaakt kunnen worden:

- De termijn waarna een nieuwe werknemer een verzoek kan indienen¹².
- De termijn hoe lang van tevoren een verzoek moet worden ingediend¹³.

¹² Dit was een jaar, maar is nu een half jaar.

¹³ Dit was vier maanden, maar is nu twee maanden.

- De termijn waarna een werknemer een nieuw verzoek kan indienen¹⁴.

Dergelijke afspraken worden geobserveerd in een klein aantal cao's. In de meeste gevallen zijn deze aanvullende afspraken conform de wet, maar er mag van worden afgeweken. Dit kan alleen als de aanvullende afspraken ten gunste van de werknemer zijn.

Op bedrijven met minder dan 10 werknemers is de Wfw niet van toepassing. Op cao-niveau kan er echter van deze uitzondering worden afgeweken. Zo is er in de cao Timmerindustrie opgenomen dat de Wfw wel geldt voor bedrijven met minder dan 10 werknemers, maar een werkgever kan zich beroepen op haar kleinschaligheid als zwaarwegend bedrijfsbelang. In de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen zijn er aparte afspraken gemaakt voor kleinschalige bedrijven: de werknemer moet zes maanden van tevoren een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur en mag maar één keer in drie jaar een dergelijk verzoek doen.

Samenvattend: in het rapport Arbeid en Zorg 2019 van SZW zijn er 96 cao's onderzocht. Daarvan wordt er in de helft verwezen naar de Wfw. In de meeste gevallen wordt alleen de wet of de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur genoemd. Er is weinig verandering in het aantal cao's dat dieper ingaat op de regelingen omtrent de Wfw. Een kleine 4 à 5 cao's heeft een dergelijke bepaling opgenomen, en soms wordt er hierbij, ten gunste van de werknemer, van de wet afgeweken. Al met al betekent dit dat alle drie de vragen met een nee beantwoord moeten worden. In alle gevallen gaat het *maar* om een lichte groei – of soms zelfs een daling ten opzichte van 2014 – van het aantal verwijzingen.

3.6 Tussenconclusie

De Wfw is niet bekend onder werknemers. Een groot deel heeft van de werknemers op het moment van invullen van de vragenlijst niet van de Wfw gehoord. Dit beeld wordt bevestigd in de focusgroepen, waarbij geen van de respondenten op de hoogte was van de wet. In de focusgroepen werd hier enerzijds bij genoemd dat de wet niet relevant is, omdat er in overleg met de werkgever al veel mogelijk is. Anderzijds blijkt er in de focusgroepen wel behoefte aan een actieve campagne van de Rijksoverheid te zijn om flexibel werken te promoten. De respondenten denken dat dat werkgevers wellicht meer geneigd maakt een verzoek tot flexibel werken te honoreren. Onder werkgevers is de Wfw bekender, voornamelijk onder grote werkgevers.

Dat de wet relatief onbekend is hoeft niet te betekenen dat men niet naar de geest van de wet handelt. De enquêtes laten zien dat dit inderdaad het geval is. Zowel een meerderheid van werknemers als van werkgevers lijkt op de hoogte te zijn van de rechten van de werknemer in het kader van flexibel werken. Onder de werkgevers ligt dit percentage zelfs tegen de 100 procent aan. Dit blijkt dan voornamelijk voor de aanpassing van de arbeidsduur te gelden. De andere varianten, aanpassing van het werkrooster en een wijziging van de arbeidsplaats – of een verzoek hiertoe – lijken in iets minder mate als recht van de werknemer te worden gezien. Het is opvallend dat werkgevers vaker dan werknemers zelf het indienen van een verzoek tot flexibel werken als recht van de werknemer zien. Dit wijst mogelijk op de bereidheid van de werkgever om wel degelijk mee te werken aan verzoeken, maar dat de werknemer wel de eerste stap zelf

¹⁴ Dit was twee jaar, maar is nu een jaar.

zou moeten zetten. Aan de andere kant is het ook mogelijk dat bedrijven zelf overgaan tot flexibel werken, waardoor het niet nodig is voor werknemers om hiertoe een verzoek in te dienen. Een voorbeeld hiervan is de huidige coronacrisis.

Wat betreft de informatievoorziening zien we dat werknemers en werkgevers hun informatie voornamelijk halen uit de media of via het internet.

Uit het Cao-onderzoek is gebleken dat in de helft van de cao's naar de Wfw verwezen wordt. In de meeste gevallen gaat het hier om een verwijzing naar de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur. Daarbij is het aantal verwijzingen naar de Wfw sinds 2016 slechts licht gestegen en in sommige gevallen zelfs iets gedaald ten opzichte van 2014.



Aanvraagproces

In dit hoofdstuk behandelen wij het aanvraagproces en de praktische zaken die daarmee samenhangen. Onder andere komen de gebruikte methode, plek van indiening en de wijze van afhandeling door de werkgever aan bod.

4.1 Aanvraagproces

In deze paragraaf gaan wij in op het proces van het doen van een verzoek tot flexibel werken. Het gaat hierbij over hoe werknemers een verzoek indienen, welke belemmeringen zij daarbij ervaren en in welke mate zij tevreden zijn over de uitvoerbaarheid van dit proces. Ook komt de reactie van de werkgever aan bod, waarbij het zowel om de methode als de tijdigheid van de reactie draait. De resultaten presenteren we hieronder

4.1.1 Wijze van indienen

Wij hebben de respondenten gevraagd bij wie zij een verzoek tot flexibel werken indienen. Deze vraag is zowel aan **werknemers** als **werkgevers** gesteld. Een overzicht vindt u in de tabel hieronder. Uit beide enquêtes blijkt dat een verzoek meestal bij een directe leidinggevende wordt ingediend. In het geval van kleinere organisaties wordt er ook relatief vaak direct bij de directeur en/of eigenaar van de organisatie een verzoek ingediend. Tevens is er wat overlap, wat inhoudt dat werknemers een verzoek op meerdere plekken indienen.

Tabel 4.6: De resultaten van de vraag: *bij wie heeft u uw verzoek tot flexibel werken ingediend?*

Bij wie heeft u uw verzoek tot flexibel werken ingediend?	Werknemers		Werkgevers
	Verzoek 1 (%)	Verzoek 2 (%)	
<i>Bij de (directe) leidinggevende</i>	49%	53%	64%
<i>Bij de afdeling personeelszaken</i>	24%	27%	17%
<i>Bij de directeur/eigenaar van de organisatie</i>	26%	23%	23%
<i>Bij de bedrijfsleider</i>	9%	7%	6%
<i>Anders, namelijk: de afdeling planning</i>	3%	n.v.t.	1%
Totaal	110%¹⁵	110%	111%

Bij de werknemers zit er voor zowel het eerste als tweede verzoek geen duidelijk verschil in de methode. De uitkomsten voor schriftelijk en mondeling liggen dicht bij elkaar. Bij het eerste verzoek zit schriftelijk op 37% en mondeling op 39,5%. Voor het tweede verzoek is verdeling eveneens dicht elkaar, maar ligt het percentage voor schriftelijk iets hoger (43 tegenover 40%). Bij beide verzoeken is er een minderheid die het verzoek zowel mondeling als schriftelijk indient. Respectievelijk 23 en 17% van de respondenten geeft aan dit gedaan te hebben. Waar wel een verschil tussen zit, is de verdeling van de methode onder enkele achtergrondfactoren. Zo valt op dat mannen vaker hun verzoek schriftelijk indienen, terwijl vrouwen het vaker mondeling doen. In het bijzonder valt dit bij het tweede verzoek op, omdat het daar om 73% schriftelijk bij de mannen gaat en 73% mondeling bij de vrouwen. Dit kan echter ook aan de sector waarin deze respondenten werkzaam zijn liggen, omdat de meerderheid van de verzoeken binnen sectoren als de gezondheidszorg en het onderwijs mondeling zijn, en bij de bouw gaat het meestal schriftelijk. Verder valt er verder geen duidelijk patroon tussen de sectoren af te leiden.

Bij de werkgeversenquête zijn de cijfers over de gebruikte methode nogal anders. De meest genoemde methode is een combinatie van schriftelijke en mondelinge indiening (53%). Puur een schriftelijk verzoek komt voor in 12% van de gevallen, en een puur mondeling verzoek in 35% van de gevallen. Een puur mondelinge indiening is gebruikelijker bij kleinere werkgevers (52% tegenover 40% voor middelgrote organisaties en 26% voor grote organisaties) terwijl een combinatie van mondeling en schriftelijk zowel vaak voorkomt bij grote organisaties (60%) als bij de middelgrote en kleine organisaties (49 en 40%).

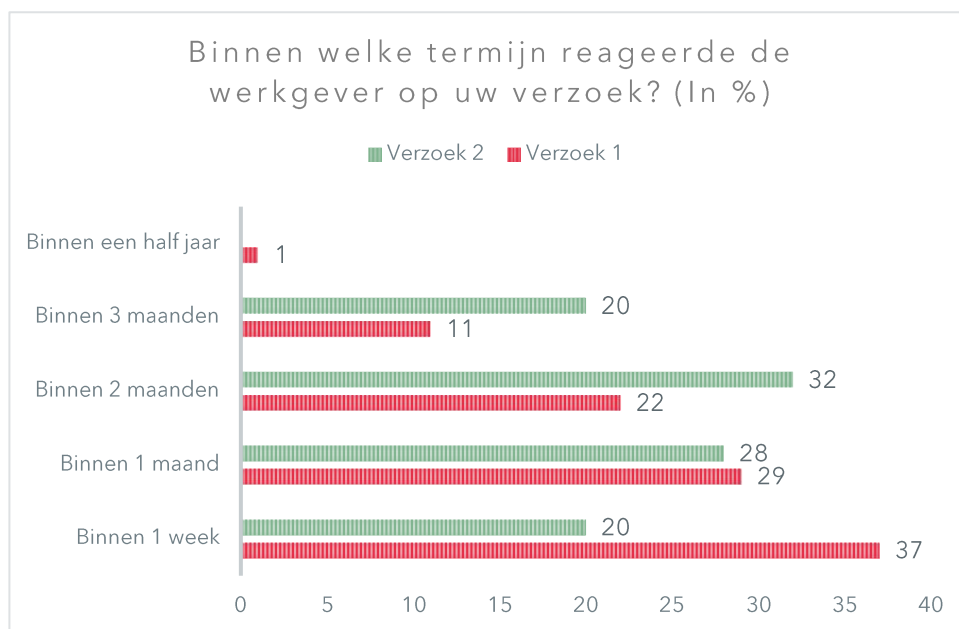
Ruim 70 procent van de werknemers vindt het opstellen en indienen van een verzoek tot flexibel werken goed tot zeer goed te doen. 5 procent vond het juist moeilijk of zeer moeilijk. Over het algemeen ervaren vrouwen het aanvraagproces als makkelijker. Bovendien valt op dat de respondenten die een schriftelijke aanvraag hebben ingediend – of zowel schriftelijk als mondeling – het aanvraagproces als gemakkelijker ervaren. Ook de werkgevers zijn positief gestemd over het aanvraagproces. 73% van de werkgevers geeft aan dat de administratieve handelingen rond het afhandelen van de verzoeken tot flexibel werken goed tot zeer goed uitvoerbaar. 4 procent van de werkgevers in onze respons vond deze handelingen moeilijk tot zeer moeilijk uitvoerbaar. De overige 23% is neutraal.

¹⁵ Het percentage ligt hier boven de 100% omdat respondenten meerdere antwoorden in mochten vullen.

4.1.2 Wijze van afhandelen door werkgevers

Werkgevers reageren doorgaans vrij spoedig. 37% van de werknemers zegt binnen een week uitsluitsel te krijgen, en 29% binnen een maand. In 1 procent van de gevallen duurt het langer dan drie maanden. Een overzicht vindt u in de figuur hieronder. Bij het eerste verzoek is het dus zo dat 99% van de gevallen binnen een half jaar een reactie van de werkgever krijgt. Daarnaast krijgt een meerderheid (66%) binnen een maand al reactie op hun verzoek. Bij het tweede verzoek ligt dit iets lager, al krijgt iedereen daar binnen een half jaar een reactie van hun werkgever. 48% van de werknemers die een tweede verzoek hebben ingediend krijgt binnen een maand een reactie van de werkgever. Op basis van de bedrijfsgrootte en de sector valt niet aan te wijzen wie er langer of korter doet over het afhandelen van een verzoek.

Figuur 4.2: De reactietermijn van de werkgever – volgens de werknemers – voor zowel het eerste als het tweede verzoek.



4.2 Tussenconclusie

Verzoeken worden meestal bij directe leidinggevenden ingediend. Volgens de werknemers gaat dit vaak ofwel alleen mondeling of alleen schriftelijk. Ook in de werkgeverenquête kwam een combinatie van deze twee methoden het meeste voor. Daarnaast blijkt uit de werkgeversenquête dat het vaker mondeling gaat in kleinere organisaties. De werknemers zijn over het algemeen positief over het aanvraagproces en beoordelen het dan ook als gemakkelijk uitvoerbaar. Ook de werkgevers zijn positief gestemd. Een ruime meerderheid vindt het administratief afhandelen van een verzoek goed te doen en bovendien reageren werkgevers ook vaak snel. De meeste werknemers hebben binnen een maand een reactie van de werkgever.

Gebruik van de wet

In dit hoofdstuk behandelen we de directe effecten van de invoering van de Wfw. Daarbij staan aspecten centraal zoals de hoeveelheid verzoeken voor flexibel werken die ingediend zijn - daarbij corrigerend voor achtergrondkenmerken, de mate waarin werknemers vervolgstappen maken als hun verzoek (deels) is afgekeurd en welke motieven werknemers hebben om een verzoek in te dienen. Deze motieven kunnen per aard van het verzoek verschillen en worden daarom ook op die wijze geanalyseerd. Ook gaan we na welke vervolgstappen werknemers hebben genomen nadat hun aanvraag is afgewezen.

5.1 Ingediende verzoeken voor flexibel werken

5.1.1 Werknemers

We hebben aan de respondenten gevraagd of zij tot de start van de coronacrisis één of meerdere verzoeken tot flexibel werken hebben ingediend. 16 procent van de respondenten heeft dit gedaan - dit zijn in absolute getallen 81¹⁶ 'verzoeken', in onze respons. Hiervan heeft 68% één verzoek ingediend en 32% heeft meerdere verzoeken ingediend. Veruit de meeste van deze verzoeken gingen over een aanvraag tot vermeerdering van de arbeidsduur (44%).

¹⁶ Dat wil zeggen. 81 respondenten in onze steekproef hebben een verzoek ingediend, dit kan gaan om één of meerdere verzoeken.

Daaropvolgend zijn respectievelijk vermindering van de arbeidsduur met 27%, een aanpassing van het werkrooster met 27% en tot slot een aanpassing van de werklocatie met 15%¹⁷. Het is opvallend dat het aantal verzoeken tot aanpassing van de werklocatie het kleinst is, terwijl de behoefte daaraan sinds de coronacrisis flink gestegen is. Het is dus goed mogelijk dat de aard van de verzoeken flink verschilt voor, na en tijdens de coronacrisis. Zoals in hoofdstuk 3 al aan de orde is gekomen lopen de redenen voor het doen van een verzoek flink uiteen.

Tabel 5.1: De verdeling van enkele achtergrondvariabelen over de verschillende varianten van flexibel werken in procenten (%).

Wat was de strekking van uw verzoek?	Man	Vrouw	18-29	30-49	50+
Ik wilde minder uren per week werken	31%	23%	23%	23%	55%
Ik wilde meer uren per week werken	48%	41%	50%	40%	36%
Ik wilde een aanpassing van mijn werkrooster	26%	28%	28%	30%	18%
Ik wilde een wijziging van mijn arbeidsplaats	10%	21%	10%	20%	18%
Totaal¹⁸	115%	113%	111%	113%	127%

Er is weinig tot geen verschil in het aantal aanvragen op basis van geslacht. Wel is er een patroon in de strekking te ontdekken. Zo doen mannen relatief vaker een verzoek dat gericht is op de arbeidsduur, terwijl vrouwen vaker een aanpassing van het werkrooster (al is het verschil daar minimaal) en in het bijzonder de werkplek willen, zoals te zien in de tabel hierboven. Op basis van de redenen van het verzoek valt er niet een duidelijke achterliggende oorzaak hiervan aan te duiden. Op basis van de leeftijd van de werknemer zien we ook een interessant patroon. Zo willen 50+ers vaak hun arbeidsduur verminderen terwijl werknemers onder de 30 juist meer uren willen werken. De 'middengroep' lijkt het vaakst een verzoek te doen tot aanpassing van het werkrooster of wijziging van de arbeidsplaats.

Tabel 5.2: De mate waarin er een beroep wordt gedaan op de Wfw bij het doen van een verzoek.

Heeft u bij het indienen van uw verzoek om flexibel te werken een beroep gedaan op de Wfw?	Frequentie	Procent (%)
Ja	32	40%
Nee	49	61%

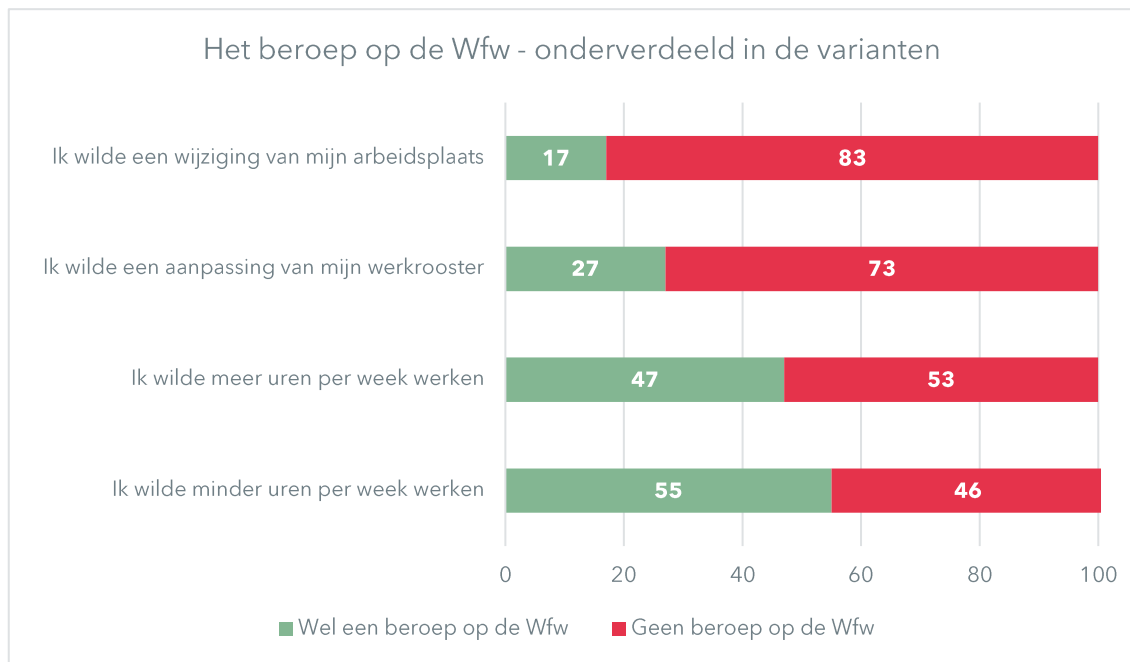
We hebben aan de respondenten ook gevraagd of ze bij hun aanvraag een beroep op de Wfw hebben gedaan. De uitkomsten van deze vraag ziet u in de tabel hierboven. Van de respondenten die een aanvraag hebben gedaan, doet een minderheid, 40%, beroep op de

¹⁷ Nadere toelichting met betrekking tot een wijziging van de arbeidsplaats is te vinden in Bijlage 3.

¹⁸ De percentages liggen hier hoger dan 100% omdat de respondenten meerdere mogelijkheden aan konden kruisen.

Wfw. In de figuur hieronder vindt u hoe de antwoorden op deze vraag zijn onderverdeeld op basis van de varianten van flexibel werken. Het opvallende is hier dat er duidelijk vaker een beroep wordt gedaan op de wet als het een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur betreft. Dit zou kunnen komen omdat een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur ook al in de Waa geregeld was.

Figuur 5.1: De mate waarin er een beroep op de Wfw wordt gedaan, onderverdeeld op basis van de strekking van een verzoek.



De hoofdoorzaak van het niet doen van beroep op deze wet is omdat de werknemer in kwestie de Wfw niet kende (53%), in andere gevallen worden dergelijke zaken onderling besproken (47%). In een enkel geval had de respondent er simpelweg niet aan gedacht om een beroep op de Wfw te doen, zoals te zien in de tabel hieronder.

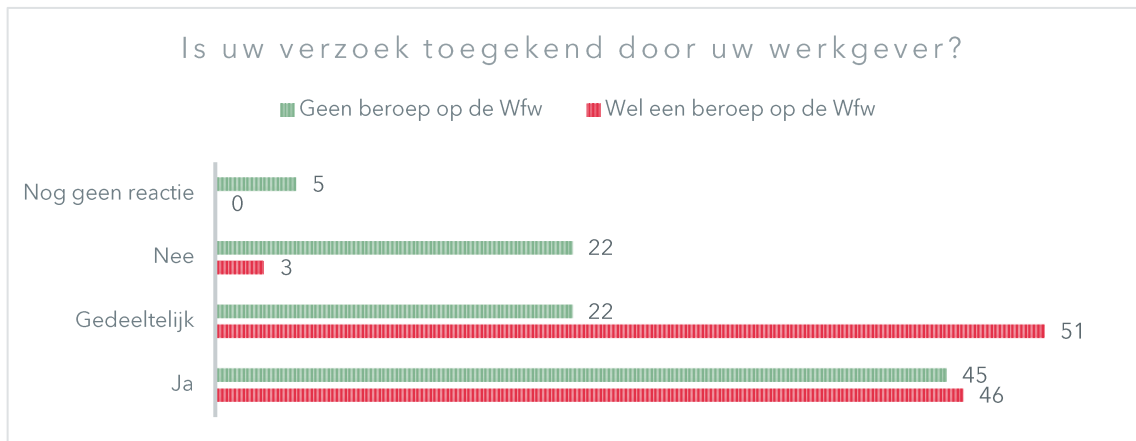
Tabel 5.3: De resultaten van de vraag: *Waarom heeft u geen beroep gedaan op de Wfw?*

Waarom heeft u geen beroep gedaan op de Wfw?	Frequentie	Procent (%)
Ik ken(de) de Wfw niet	26	53%
Bij mijn organisatie is het niet nodig om een beroep te doen op de wet, wij bespreken zulke zaken onderling	23	47%
Bij onze organisatie geldt de Wfw niet	0	0%
Anders, namelijk: niet aan gedacht dat dit een optie zou zijn. Ik vind het echter wel erg slecht dat mijn werkgever mij hier niet op geattendeerd heeft.	1	2%
Totaal	49	102 ¹⁹

¹⁹ Het percentage ligt hier vermoedelijk boven de 100% omdat deze respondent zowel anders als een van de andere opties aangekruist heeft.

Het beroep op de Wfw leidt niet tot het vaker toekennen van een aanvraag, maar wel vaker tot gedeeltelijke toekenning. Namelijk, als er een beroep op de Wfw gedaan wordt, wordt het maar in 3% van de gevallen niet toegekend, tegenover 22% van de respondenten als er geen beroep op de wet is gedaan, zie de figuur hieronder. Tegelijkertijd zien we een verschil bij gedeeltelijke toekenning (53% tegenover 22%). Hieruit valt af te leiden dat de Wfw voornamelijk het verschil maakt bij gevallen waarbij de werkgever geneigd is een verzoek af te wijzen.

Figuur 5.2: De mate van toekenning van een verzoek tot flexibel werken, op basis van wel of geen beroep op de Wfw – op basis van de werknemersenquête in procenten (%)



Op basis van de verschillende varianten van flexibel werken zien we interessante resultaten met betrekking tot de toekenning van een verzoek. Uit de tabel hieronder wordt duidelijk dat het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur het vaakst toegekend wordt. Verzoeken tot vermeerdering van de arbeidsduur of een aanpassing van het werkrooster worden ook relatief vaak toegekend, maar vaak gebeurt dit ook gedeeltelijk. De uitzondering is het verzoek tot een wijziging van de arbeidsplaats, omdat deze verzoeken met afstand het vaakst afgekeurd worden.

Tabel 5.4: De mate van toekenning van een verzoek tot flexibel werken onderverdeeld op basis van de strekking van een verzoek.

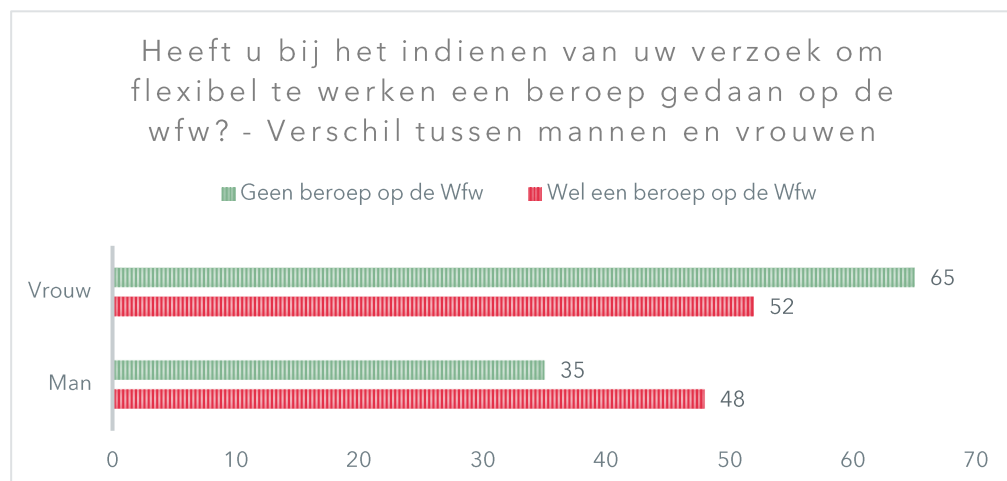
Wat was de strekking van uw verzoek?	Ja	Gedeeltelijk	Nee	Nog geen reactie
<i>Ik wilde minder uren per week werken</i>	59	23	18	0
<i>Ik wilde meer uren per week werken</i>	44	44	8	3
<i>Ik wilde een aanpassing van mijn werkrooster</i>	41	36	9	14
<i>Ik wilde een wijziging van mijn arbeidsplaats</i>	25	25	42	8

De invloed van de achtergrondvariabelen kan, mits relevant, als volgt worden samengevat:

- **Geslacht:** Mannen doen relatief vaker een beroep op de Wfw. Dit komt voornamelijk doordat vrouwen minder bekend zijn met de Wfw. Zie de figuur hieronder. Daarnaast zien we in de resultaten dat een verzoek bij vrouwen dan wel vaker toegekend wordt. Het verschil zit hem hier in het feit dat mannen vaker een gedeeltelijke toekenning krijgen.

- **Leeftijd:** Op basis van leeftijd zien we ook een duidelijk patroon. Werknemers tussen de 18-30 en 30-50 doen vaker een beroep op de Wfw dan 50+ers
- **Opleidingsniveau:** Lager opgeleiden doen een stuk minder vaak een beroep op de Wfw dan middel- en hoger opgeleiden. Er zijn weinig verschillen in de toekenning van een verzoek.
- **Aard dienstverband:** Respondenten met een vast contract doen minder vaak een beroep op de Wfw dan respondenten met een tijdelijk contract. Dat werknemers met een vast contract dit minder doen komt in veel gevallen omdat deze werknemers ervaren dergelijke zaken onderling met hun werkgever te kunnen bespreken. In het geval dat een werknemer met een tijdelijk contract geen beroep heeft gedaan op de Wfw komt dit voornamelijk doordat de werknemer in kwestie de wet niet kent.
- **Sector:** In de meeste sectoren ligt het percentage verzoeken waarbij er een beroep op de Wfw is gedaan laag. We zien wel enkele uitschieters: de industrie en zakelijke dienstverlening zijn de enige sectoren waarbij er bij de meerderheid van de verzoeken een beroep is gedaan op de Wfw. In het onderwijs en justitie is geen enkele keer een beroep gedaan op de wet en vaak komt dit – ook in andere sectoren – door het niet bekend zijn met de wet.
- **Bedrijfsomvang:** Werknemers die werkzaam zijn bij de kleinste en grootste bedrijven doen het minst vaak een beroep op de Wfw. De toekenning van een verzoek toont echter niet hetzelfde beeld. Verzoeken worden namelijk vaker (volledig) toegekend bij de kleinste bedrijven. De ‘middengroep’ kent ook relatief veel toekenningen, maar daarvan is ongeveer de helft gedeeltelijk. Bij de grootste bedrijven zijn relatief de meeste afwijzingen.

Figuur 5.3: De mate van het doen van beroep op de Wfw tijdens het doen van een verzoek tot flexibel werken – onderverdeeld op basis van geslacht.



5.1.2 Perspectief van werkgevers

Wij hebben aan de werkgevers gevraagd hoeveel verzoeken voor een van de varianten van flexibel werken ze in de periode 1 januari 2016 tot 15 maart 2020 hebben ontvangen. Tevens hebben wij hen gevraagd in hoeveel procent van de gevallen er een beroep op de Wfw is gedaan. Te beginnen met een **vermindering** van de **arbeidsduur**. 39% van de werkgevers heeft minimaal 1 en niet meer dan 10 verzoeken ontvangen, 23% heeft meer dan 10 verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur ontvangen en 38% van de werkgevers zegt geen verzoek tot vermindering van de arbeidsduur te hebben ontvangen. Op basis van de bedrijfsomvang valt af te leiden dat het vooral de grotere bedrijven zijn die verzoeken tot vermindering van de

arbeidsduur ontvangen. 78% van de werkgevers met minder dan 10 werknemers geeft aan geen verzoeken te hebben ontvangen, tegenover 30% van de werkgevers met een werknemersaantal tussen de 10 en 100. Daarnaast heeft 9% van de werkgevers met 100 of meer werknemers geen verzoeken ontvangen. Van deze laatste groep ligt het aantal verzoeken overigens meestal onder de 50 (77%).

34% van de werkgevers heeft minimaal 1 en niet meer dan 10 verzoeken tot **vermeerdering** van de **arbeidsduur** ontvangen, 17% heeft meer dan 10 verzoeken ontvangen en 49% geeft aan geen verzoeken te hebben ontvangen. Op basis van de bedrijfsgrootte zien wij voor een vermeerdering van de arbeidsduur hetzelfde beeld naar voren komen: het zijn voornamelijk de grote bedrijven die dergelijke verzoeken ontvangen.

25% van de werkgevers heeft minimaal 1 en niet meer dan 10 verzoeken tot **aanpassing** van het **werkrooster** ontvangen, 25% heeft 10 of meer verzoeken ontvangen en 50% geeft aan geen verzoeken te hebben ontvangen. Ook bij deze variant zijn het voornamelijk de grotere werkgevers die verzoeken hebben ontvangen. 80% van de werkgevers met minder dan 10 werknemers heeft geen enkel verzoek ontvangen, terwijl dit voor 45% voor de werkgevers met 10-99 werknemers en 27% voor werkgevers met 100 of meer werknemers geldt. Daarnaast ligt het aantal verzoeken voor de grootste groep meestal onder de 50 (86%).

17% van de werkgevers heeft minimaal 1 en maximaal 10 verzoeken tot een **wijziging** van de **arbeidsplaats**²⁰ ontvangen, 4% heeft meer dan 10 verzoeken ontvangen met een maximum van 180 en 80% geeft aan geen verzoeken te hebben ontvangen. Ook bij deze variant zien we dat grote werkgevers de meeste verzoeken ontvangen, maar hier liggen de percentages wel dichter bij elkaar. 90% van de werkgevers met minder dan 10 werknemers heeft geen verzoek ontvangen, tegenover 81% van de werkgevers met 10-99 werknemers en 69% van de werkgevers met 100 werknemers of meer. Bovendien hebben veruit de meeste werkgevers minder dan 50 verzoeken ontvangen (94%).

Tabel 5.5: De mate waarin er volgens de werkgevers een beroep op de Wfw is gedaan bij ingediend verzoeken tot flexibel werken – onderverdeeld op basis van de strekking van het verzoek.

In hoeveel procent van de gevallen deden werknemers daarbij een beroep op de Wfw?	Vermindering arbeidsduur	Vermeerdering arbeidsduur	Aanpassing werkrooster	Wijziging arbeidsplaats
0%	93	93	94	88
1-10%	4	4	3	11
11-99%	2	2	2	1
100%	2	1	1	n.v.t.

Het feit dat werknemers verzoeken indienen hoeft niet direct te betekenen dat ze daarbij een beroep doen op de Wfw. Wij hebben daarom aan de werkgevers gevraagd in hoeveel procent van de gevallen een werknemer een beroep op de Wfw doet bij het indienen van een verzoek. Een overzicht vindt u in de tabel hierboven. Uit deze tabel valt af te leiden dat in veruit de

²⁰ Nadere toelichting met betrekking tot deze variant is te vinden in Bijlage 3

meeste gevallen geen beroep op de Wfw wordt gedaan. Het doen van een beroep op de Wfw lijkt in sommige sectoren wat nadrukkelijker te gebeuren, zo vallen het onderwijs en de zakelijke dienstverlening op. Maar ook de gezondheidszorg in het geval van een wijziging van de arbeidsplaats.

Wij hebben ook aan de werkgevers gevraagd hoe vaak zij een verzoek goedkeuren. Een overzicht vindt u in de tabel hieronder. De verzoeken tot **vermindering** van de **arbeidsduur** worden het vaakst goedgekeurd en verzoeken tot het **wijzigen** van de **arbeidsplaats** lijken het minst vaak te worden goedgekeurd. Daarnaast zien we dat grotere werkgevers het minst vaak een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur afkeuren.

Tabel 5.6: De mate waarin de werkgever verzoeken tot flexibel werken heeft goedgekeurd – onderverdeeld op basis van de strekking van het verzoek.

Hoeveel van de verzoeken heeft u goedgekeurd?	Vermindering arbeidsduur	Vermeerdering arbeidsduur	Aanpassing werkrooster	Wijziging arbeidsplaats
Allemaal	81%	59%	62%	59%
Het merendeel	15%	22%	31%	21%
De helft	2%	10%	5%	6%
Een klein deel	1%	5%	2%	12%
Geen	2%	4%	1%	2%

Sectoraal zijn er enkele verschillen. Zo keuren werkgevers in de bouwrijverheid verzoeken vaak goed en is de gezondheidszorg opvallend aan de andere kant van het spectrum; deze keuren verzoeken relatief vaak af. Ook valt op dat werkgever in veel sectoren verzoeken relatief vaak discutabel vinden of zelfs afkeuren, tenzij het om een vermindering van de arbeidsduur gaat.

Hiervoor is gebleken dat werknemers zich niet vaak beroepen op de Wfw. Het is echter wel interessant om te achterhalen in hoeverre het doen van een beroep op deze wet bevorderlijk is voor de goedkeuring van het verzoek. De data is hierin uiteraard zeer beperkt, maar er lijkt wel een tendens te zijn van een positief verband tussen het beroep op de Wfw en de goedkeuring van een verzoek. In de gevallen dat er een beroep is gedaan, lijken de antwoorden van de werkgevers zich te concentreren op *allemaal* of *het merendeel*; terwijl de antwoorden meer verspreid zijn in het geval dat er geen beroep is gedaan op de wet. Maar nogmaals, de aantallen zijn te beperkt om hier harde conclusies uit te trekken.

5.1.3 Beslissing werkgever

In de vorige paragraaf werd duidelijk dat de meerderheid van de verzoeken, zeker in het geval van een beroep op de Wfw, (gedeeltelijk) goedgekeurd wordt. Om te achterhalen waarom werkgevers een verzoek al dan niet gedeeltelijk afkeuren hebben wij de werknemers gevraagd welke redenen de werkgever noemde om de afkeuring toe te lichten.

De meest genoemde reden om een verzoek om **minder te gaan werken** af te wijzen is dat minder werken niet bij de functie en/of het type werk past. Daarnaast vinden werkgevers relatief vaak dat het moeilijk is voor de roosters en/of weekplanning of dat het niet verantwoord is met

het oog op de veiligheid op het werk. Bij het verzoek om **meer te werken** wordt het meeste genoemd dat er onvoldoende personeelsbudget is of formatieplaatsen zijn. Daarnaast stellen werkgevers dat het roostertechnisch niet haalbaar is, of dat er simpelweg niet voldoende werk is. Bij een **aanpassing** van het **werkrooster** wordt meestal genoemd dat er bij de organisatie in kwestie met vaste roosters gewerkt wordt of dat het simpelweg roostertechnisch niet haalbaar is. Als het gaat om een **wijziging** van de **arbeidsplaats** wordt als belangrijkste reden genoemd dat de werknemer dan zijn binding met de organisatie verliest.

Ook aan de werkgevers hebben wij gevraagd om welke redenen zij verzoeken van hun medewerkers afwijzen. Als er discrepantie is tussen deze antwoorden en de redenen die zij aan hun medewerkers doorgeven, dan zou dat kunnen wijzen op verschillen in officiële en achterliggende redenen. Ook hier geldt dat het aantal observaties relatief laag ligt, waardoor er geen duidelijke conclusies getrokken kunnen worden. Wel kan er een mogelijk patroon aangewezen worden.

De meest genoemde reden om een verzoek om **minder te gaan werken** af te wijzen is dat het niet mogelijk is om aan vervangend personeel te komen. Daarnaast geeft een kwart van de werkgevers aan dat er een minimum werkweek geldt of dat het moeilijk is voor de roosters en/of weekplanning. Bij het verzoek om **meer te werken** wordt het meeste genoemd dat er simpelweg niet voldoende werk is, of dat het personeelsbudget en formatieplaatsen dit niet toelaten. Bij een **aanpassing** van het **werkrooster** wordt meestal genoemd dat het moeilijk voor de roosters en planning is. Als het gaat om een **wijziging** van de **arbeidsplaats** zijn het voornamelijk redenen buiten de vragenlijst om die van belang zijn. Onder de genoemde redenen vallen voornamelijk logistieke problemen. Vaak is er is geen (voldoende) plek, of geen ruimte op de locatie waar de werknemer in kwestie wenst te werken. Daarnaast geven werkgevers relatief vaak aan dat het moeilijk is voor de roosters en/of weekplanning.

De werkgevers- en werknemersenquête komen behoorlijk overeen, maar er zijn wel enkele verschillen aan te wijzen. Dit valt goed te illustreren aan de hand van een wijziging van de arbeidsplaats. In de werkgeversenquête worden hierbij voornamelijk logistieke problemen aan het licht gebracht, terwijl uit de werknemersenquête blijkt dat de vertrouwensband tussen werkgever en werknemers ook van belang is. In dit opzicht zijn er twee uitersten. Enerzijds heb je organisaties waar alles in goed overleg kan. Anderzijds heb je organisaties waar een werknemer niets kan beginnen, ook niet in overleg. Uit de focusgroepen blijkt dat dit toch het meest afhankelijk is van de bedrijfs- of afdelingscultuur:

“Het is geven en nemen, als je de zaakjes uiteindelijk maar op orde hebt”.

In de focusgroepen wordt ook snel duidelijk dat men anders naar het aanvraagproces kijkt afhankelijk van de cultuur die op de werkvloer heerst. Zo noemen werknemers dat ze een verzoek nooit schriftelijk zouden indienen als men verwacht dat een dergelijk verzoek de arbeidsrelatie kan verslechteren. Anderzijds zijn er ook werkgevers die gekenmerkt worden door een betrekkelijke flexibele cultuur, waarbij men op schriftelijke wijze formeel verloop moet vragen. Daarbij speelt de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemers een belangrijke rol. Ook wordt er enerzijds genoemd dat een e-mailtje tegen je gebruikt kan worden en anderzijds juist dat een schriftelijke aanvraag als stok achter de deur gezien.

5.1.4 Vervolgstappen

Wij hebben aan zowel de werknemers als de werkgevers gevraagd of werknemers na een afgewezen verzoek vervolgstappen hebben ondernomen. Iets minder dan de helft van de werknemers, 45%, onderneemt actie als hun verzoek al dan niet gedeeltelijk afgekeurd wordt. In de meeste gevallen leiden die alsnog tot toekenning van het verzoek (67%). Hier is een groot verschil tussen mannen en vrouwen te zien, ongeveer 57% van de mannen geeft aan actie te ondernemen tegenover 29% van de vrouwen. 95% van de werkgevers geeft dat werknemers geen vervolgstappen hebben ondernomen als gevolg van een afwijzing van een verzoek. Dit is opvallend, omdat dit percentage beduidend hoger ligt dan wat je zou verwachten aan de hand van de werknemersenquête. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de werkgever er met de werknemer in kwestie wel over gehad heeft, maar dit niet ziet als ondernomen stappen.

De vervolgstappen die genomen worden kunnen immers nogal verschillen. Zo kan de werknemer het nogmaals met de werkgever bespreken, maar ook juridische stappen ondernemen. Daarnaast noemen de respondenten dat ze de vakbond hebben ingeschakeld of een melding hebben gemaakt bij de OR. In de werknemersenquête verschillen de methodes niet zoveel van elkaar, terwijl er in de werkgeversenquête blijkt dat de meeste werkgevers als antwoord hebben gegeven dat het verzoek nogmaals besproken wordt met de werkgever. Uit de werknemersenquête blijkt dat als er geen verdere actie ondernomen is, dat in de meeste gevallen komt omdat men er nog geen tijd voor heeft gehad.

5.2 Jurisprudentie

Nadat werknemers een verzoek hebben ingediend voor flexibel werken, moet de werkgever minimaal een maand voordat de geplande wijziging ingaat, reageren. Als de werkgever dat nalaat, gaat de geplande wijziging in. Als de werkgever het verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, zijn er verschillende vervolgstappen die de werknemer kan nemen. Het meest voor de hand liggend is bespreken met de werkgever of de beoogde wijziging op een andere manier wel acceptabel is, en/of de werkgever te wijzen op de Wfw. Andere mogelijkheden zijn om het voor te leggen bij de ondernemingsraad of de vakbond.

De meest drastische vervolgstap die werknemers kunnen nemen is het aanspannen van een juridische procedure tegen de werkgever om alsnog de aanpassing voor elkaar te krijgen, of (financiële) compensatie. Wij zijn nagegaan hoe vaak werknemers juridische stappen hebben ondernomen en wat de uitkomst daarvan was. Een volledig overzicht hiervan is opgenomen in de bijlage. We volstaan hier met de conclusies.

Werknemers wiens aanvraag voor flexibel werken is afgewezen lijken niet vaak over te gaan tot juridische stappen. Wij tellen twaalf zaken (in de jaren 2016 tot 2020) waarin werknemers deze stap gezet hebben, en twee keer een hoger beroep. Hierbij maken wij de kanttekening dat zaken die onderling geschikt worden, niet opgenomen worden op Rechtspraak.nl.

In net iets meer dan de helft van de zaken is de werknemer door de rechter in het gelijkgesteld. Bovendien wordt er in nog vier zaken beide partijen in het gelijkgesteld. Daardoor lijkt het nemen van juridische stappen dus voor de meeste werknemers een aantrekkelijke optie in geval ze niet op andere wijze met hun werkgever tot een akkoord kunnen komen. In bijlage 2 is uitgewerkt wat er in de jurisprudentie is gevonden.

5.3 Motieven

In deze paragraaf gaan wij in op de redenen van het doen van een verzoek. De hiermee samenhangende vragen zijn gesteld aan 81 werknemers en 306 werkgevers, omdat het hier alleen gaat over gevallen waarbij er daadwerkelijk een verzoek is ingediend. Het maakt daarbij niet uit of de Wfw een rol daarin heeft gespeeld. De resultaten die wij in deze paragraaf presenteren gaan dus over een deelpopulatie en niet het totaal.

5.3.1 Werknemers

We hebben de werknemers gevraagd naar hun redenen een verzoek te doen om flexibel te werken. Deze redenen hangen natuurlijk samen met de persoonlijke situatie van een werknemer. Zo zullen werknemers die ver van hun werk wonen mogelijk eerder een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats indienen, of een oudere werknemer die af wil bouwen naar het pensioen eerder een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur. Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de motieven achter het doen van een verzoek worden deze redenen dus op basis van de strekking van het verzoek behandeld en geanalyseerd. Om dit uit te voeren hebben wij de volgende vragen met elkaar gekruist: *Wat was de strekking van uw verzoek* – om te achterhalen om welke variant van toepassing is – en *Om welke reden wilt u flexibel werken?* Een overzicht vindt u in de tabellen hieronder.²¹ In deze tabellen is ook een toespitsing gemaakt op basis van het geslacht van de werknemer. Het aantal observaties ligt hier betrekkelijk laag, dus de resultaten geven niet een representatief beeld. Toespitsen op basis van de overige achtergrondkenmerken levert een nog kleinere deelpopulatie op. Om deze reden worden de overige achtergrondkenmerken buiten beschouwing gelaten.

Aanpassing arbeidsduur

Te beginnen met de aanvraag tot **vermindering** van de **arbeidsduur**. Bij deze variant springen er twee redenen bovenuit: *zorg voor kinderen verandert* en *meer tijd met het gezin doorbrengen*. De tweede reden spreekt voor zich, maar de eerste lijkt in eerste instantie paradoxaal. Immers, dat de zorg voor kinderen verandert kan inhouden dat de kinderen starten met onderwijs, of overgaan op nieuw onderwijs. Het kan ook zijn dat de respondent deze vraag geïnterpreteerd heeft als een intensivering van de zorg voor kinderen. Twee andere veelgenoemde redenen zijn een *verandering in de gezinssamenstelling* en de *werksituatie van mijn partner*. Hieruit kunnen wij afleiden dat een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur in de meeste gevallen wordt gedaan vanwege veranderingen binnen het gezin. We zien enkele verschillen op basis van geslacht. Zo hebben mannen vaker de behoefte aan aanpassing van de arbeidsduur als er sprake is van een verandering in de gezinssamenstelling of omdat ze af willen bouwen naar het pensioen. Tegelijkertijd zien we dat vrouwen vaker scholing of studie opgeven als het motief achter een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur.

²¹ In Tabel 4.1 ziet u dat de reden *“ik kan dan meer uren werken”* ook genoemd wordt bij de verzoeken tot vermindering van de arbeidsuren, aanpassing van het werkrooster of een wijziging van de arbeidsplaats. In deze gevallen is dit zo omdat de respondent in kwestie meerdere verzoeken heeft ingediend of omdat er simpelweg meerdere opties aangekruist konden worden. Hiervan kan er mogelijk eentje duiden op een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur, terwijl het tweede verzoek deze vermindering zou willen terugdraaien, of omdat de respondent om een andere reden meer uren wil gaan werken. Andersom is ook mogelijk. Deze beperking maakt het niet goed mogelijk te isoleren om welke reden een werknemer een bepaald verzoek doet.

Tabel 4.1: de motieven van werknemers om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te dienen

Om welke reden wilt u flexibel werken?	Verminder- ing van de arbeidsduur	Man	Vrouw	Vermeerde- ring van de arbeidsduur	Man	Vrouw
Verandering in gezinssamenstelling ²²	18%	23%	11%	8%	10%	6%
Zorg voor kinderen verandert ²³	27%	31%	22%	19%	15%	25%
Werksituatie van mijn partner	18%	15%	22%	17%	10%	25%
Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen	27%	31%	22%	19%	20%	19%
Ik kan dan meer uren werken	9%	15%	0%	47%	40%	56%
In verband met de ziekte die ik heb	5%	0%	11%	11%	15%	6%
Ik wil mantelzorg gaan verlenen	14%	8%	22%	8%	10%	6%
Ik wil minder vaak reizen tussen huis en werk	14%	15%	11%	19%	25%	13%
Scholing/studie	14%	8%	22%	19%	10%	31%
Ik ga richting de pensioensleeftijd en wil alvast afbouwen	14%	23%	0%	6%	10%	0%

Bij **vermeerdering** van de **arbeidsduur** zien we logischerwijs 'ik kan dan meer uren werken' als belangrijkste reden naar voren komen. Op ruime afstand volgen de andere redenen, zonder dat er daar één van bovenuit springt. De antwoorden kunnen daarnaast duiden op een ander verzoek, of dat ze als aanvullende reden genoemd worden. Opvallend is dat het minder willen reizen tussen huis en werk het vaakste genoemd wordt bij respondenten die een vermeerdering van hun arbeidsduur willen. Dit kan ook duiden op de indiening van meerdere verzoeken. Op basis van het geslacht zijn er enkele verschillen te zien. Zo doen vrouwen vaker een verzoek tot vermeerdering van arbeidsduur door de werksituatie van hun partner of omdat ze meer uren willen werken.

Aanpassing werkrooster

De motieven voor **aanpassing** van het **werkrooster** lijken overeen te komen met die van vermeerdering van de arbeidsduur. Al zijn er wel enkele verschillen, zie de tabel hieronder. Zo wordt bijvoorbeeld de *zorg voor kinderen verandert*, *in verband met de ziekte die ik heb* of *scholing/studie* vaker als reden genoemd. Deze redenen kunnen erop wijzen dat een werknemer een middag vrij wil hebben in verband met de ziekte waar hij of zij mee kampt, en/of deze in wil vullen met een opleiding. Ook kan het zijn dat de werknemer in kwestie de ochtenden vrij wil houden om de kinderen naar school te brengen. Daarnaast is het mogelijk dat de werknemer in kwestie gelijktijdig een verzoek tot aanpassing van het werkrooster als een vermindering van de arbeidsduur heeft ingediend. De belangrijkste reden lijkt echter dat men een aanpassing van het rooster wil om meer uren te werken.

²² Hieronder valt onder andere zwangerschap, trouwen, scheiden, ziekte en het overlijden van de partner of een ander gezinslid.

²³ Hieronder valt onder andere dat kinderen naar de basisschool, middelbare school of het hoger onderwijs gaan.

Tabel 4.2: de motieven van werknemers om een verzoek tot aanpassing van het werkrooster in te dienen.

Om welke reden wilt u flexibel werken?	Aanpassing van het werkrooster	Man	Vrouw
Ik kan dan meer uren werken	36%	18%	55%
Zorg voor kinderen verandert	23%	27%	18%
Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen	23%	36%	9%
In verband met de ziekte die ik heb	23%	27%	18%
Scholing/studie	23%	27%	18%
Verandering in gezinssamenstelling	18%	18%	18%
Werksituatie van mijn partner	14%	18%	9%
Ik wil mantelzorg gaan verlenen	5%	9%	5%
Ik wil minder vaak reizen tussen huis en werk	5%	9%	0%
Ik ga deels als zzp'er aan de slag	5%	0%	9%

Wijziging arbeidsplaats

Bij de aanvragen voor een **wijziging** van de **arbeidsplaats** komen er ook twee redenen naar voren die het meeste zijn genoemd, zie de tabel hieronder. *De werksituatie van mijn partner* staat daarbij op 1 en op gepaste afstand volgt: *Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen*. Deze redenen wijzen erop dat men een aanpassing van de arbeidsplaats ambieert wanneer er binnen het gezin veranderingen zijn. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat je partner meer gaat werken, en dat de je daarom meer voor de kinderen wilt zorgen en in die hoedanigheid thuis wil gaan werken. Ook zien we dat op zoek wordt gegaan naar een betere werkplek, omdat men zich bijvoorbeeld thuis beter kan concentreren, of omdat de respondent met een ziekte kampt. Daarnaast zien we dat het woon-werkverkeer een mogelijke reden is om een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats in te dienen.

Tabel 4.3: De motieven van werknemers om een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats in te dienen.

Om welke reden wilt u flexibel werken?	Wijziging van de arbeidsplaats	Man	Vrouw
Werksituatie van mijn partner	33%	75%	13%
Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen	25%	0%	38%
In verband met de ziekte die ik heb	17%	0%	25%
Ik wil minder vaak reizen tussen huis en werk	17%	0%	25%
Verandering in gezinssamenstelling	8%	25%	0%
Ik kan dan meer uren werken	8%	0%	13%
Ik wil mantelzorg gaan verlenen	8%	0%	13%
Ik ga richting de pensioenleeftijd en wil alvast afbouwen	8%	0%	13%
Anders, namelijk: betere concentratie thuis	8%	0%	13%

Kortom, we zien dat werknemers verschillende motieven hebben om een verzoek tot flexibel werken in te dienen. Vaak spelen factoren gerelateerd aan de privésituatie een rol, zoals veranderingen binnen het gezin. Ook zien we dat de redenen ietwat verschillen op basis van de

aard van het verzoek, hierin zien we weinig verrassende uitkomsten. Met uitzondering van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur zijn de redenen flink verspreid²⁴.

5.3.2 Werkgevers

We hebben aan de werkgevers gevraagd of zij een verandering in het aantal verzoeken hebben ervaren sinds 1 januari 2016, de datum van de invoering van de Wfw. De resultaten zijn te zien in de tabel hieronder. Daaruit blijkt dat het aantal verzoeken voor het grootste deel van de werkgevers gelijk is gebleven. Tegelijkertijd is een stijging van 15% een opvallende toename, al kunnen we op basis van dit onderzoek niet concluderen of deze toename volgt uit de overgang van de Waa naar de Wfw.

Tabel 4.4: De mate waarin verzoeken voor flexibel werken zijn toegenomen sinds de wet in werking is getreden.

Is het aantal verzoeken voor flexibel werken na 1 januari 2016 tot de coronacrisis toegenomen?	Frequentie	Procent (%)
Ja, het aantal verzoeken is toegenomen	45	15
Nee, het aantal verzoeken is gelijk gebleven	216	71
Nee, het aantal verzoeken is afgenomen	3	1
Onze organisatie bestond in 2016 nog niet/ik werkte toen nog niet bij deze organisatie	42	14

Dit beeld is sinds de coronacrisis niet veel verandert. 74% van de werkgevers geeft aan dat er sinds 15 maart 2020 geen verandering in het aantal verzoeken is. 17% stelt dat het aantal verzoeken is toegenomen, terwijl 4% aangeeft dat het aantal verzoeken is afgenomen. De overige 6% heeft hier geen duidelijk beeld van. Het aantal verzoeken is dus grotendeels gelijk gebleven sinds de coronacrisis, omdat een groot deel van de werknemers verplicht thuiswerkt mits dit mogelijk is.

In de gevallen dat er een toename van het aantal verzoeken was – sinds 1 januari 2016 – hebben wij naar de redenen hiervoor gevraagd. Hieruit blijkt dat het grootste deel, 84%, denkt dat dit komt omdat werknemers meer waarde hechten aan hun werk-privébalans. 19% denkt dat dit komt omdat werknemers bewuster van hun rechten zijn. Eenzelfde groep werkgevers kaart aanvullende redenen aan. Deze hebben meestal betrekking op maatschappelijke verandering of digitalisering. Flexibel werken, waarmee we bedoelen meer of minder uren werken, een aanpassing van het werkrooster of een wijziging van de arbeidsplaats, wordt volgens deze werkgevers vaker als mogelijk of ‘het nieuwe normaal’ gezien.

Dit is echter de visie van de werkgever, maar het is ook van belang welke redenen zij in de praktijk tegenkomen als hun werknemers een verzoek indienen. In hoeverre komen deze

²⁴ De N is te klein om dieper in te gaan op de verschillende redenen die zijn gegeven.

redenen overeen met de motieven die wij hebben gevonden in de enquête onder werknemers? Om dit te kunnen vergelijken hebben wij aan de werkgevers gevraagd welke redenen hun werknemers geven bij hun verzoek om flexibel te werken. Een overzicht vindt u in de figuur hieronder. Daaruit blijkt dat de meest genoemde redenen te maken hebben met ontwikkelingen binnen het gezin van de werknemer. Zo kan het een geboorte zijn, de schoolgang van kinderen of simpelweg dat de werknemer in kwestie meer tijd met zijn of haar gezin wil doorbrengen. Ook speelt duurzame inzetbaarheid en andere zorg gerelateerde kwesties een iets grotere rol, vergeleken met de enquête onder werknemers, respectievelijk 17% voor mantelzorg, 14% afbouwen richting het pensioen en 10% voor ziekte bij de werknemer zelf. Ook wordt het reizen tussen huis en werk relatief vaak als reden genoemd (14%). Onder *andere*, *namelijk* vallen onder andere financiële redenen of privéomstandigheden.

Tabel 4.5: De redenen die werknemers – volgens hun werkgever – geven bij het doen van een verzoek tot flexibel werken²⁵.

Welke redenen geven werknemers bij hun verzoek?	Procent (%)
Zorg voor kinderen verandert	37%
Verandering in gezinssamenstelling	36%
Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen	30%
Ik wil mantelzorg gaan verlenen	17%
Ik wil minder vaak reizen tussen huis en werk	14%
Ik ga richting pensioensleeftijd en wil alvast afbouwen	14%
Anders, namelijk.	11%
In verband met de ziekte die ik heb	10%
Werksituatie van mijn partner	10%
Scholing/studie werknemer	10%
Dat weet ik niet/dat vragen wij niet	6%
Ik kan dan meer uren werken	6%
Ik ga deels als zzp'er aan de slag	3%

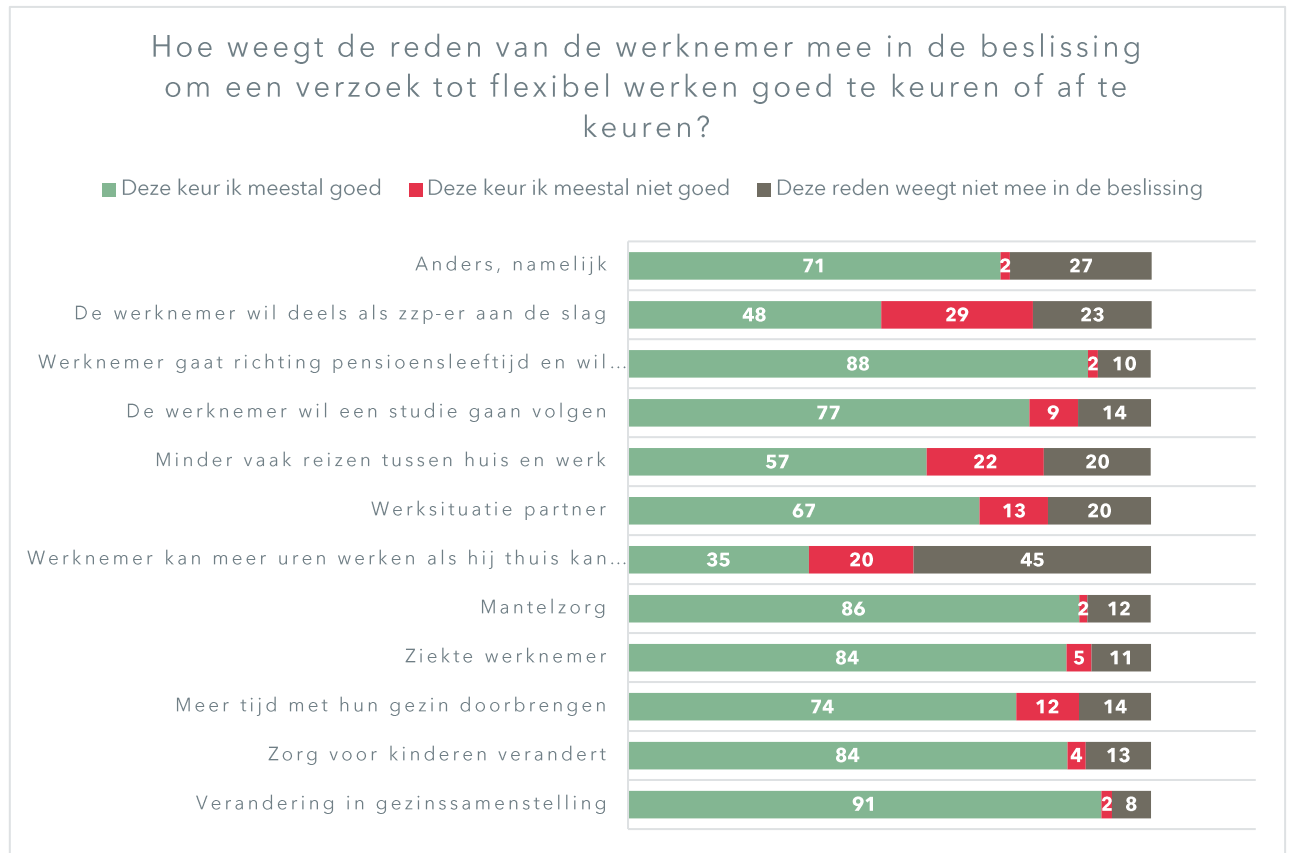
Wij hebben aan de werkgevers gevraagd in hoeverre een reden meeweegt in de beslissing om een verzoek goed of af te keuren. De resultaten van deze vraag zijn te vinden in de figuur hieronder. Hieruit blijkt dat de werkgevers om de meeste redenen wel een verzoek willen toekennen. Al zijn er wel een paar uitzonderingen. Zo is goedkeuring relatief lager bij de redenen: *De werknemer kan meer uren werken als hij thuis kan werken*, *de werknemer wil als zzp'er aan de slag* en *minder vaak reizen tussen huis en werk*. Dit zou kunnen komen omdat de werkgever en werknemer hierover van mening kunnen verschillen of dat tegen het bedrijfsbelang in zou zijn. Bovendien is het bij scholing van belang of het een opleiding is die relevant is voor het huidige werk, zoals opgemerkt door een respondent als aanvulling op onze enquête.

Op basis van de bedrijfsgrootte valt er geen duidelijk patroon te ontdekken in de redenen. We zien wel enkele verschillen in hoe grote werkgevers een verzoek beoordelen. Zo keurt deze groep vaker een verzoek goed als de reden *meer tijd met het gezin doorbrengen* is. Daarnaast

²⁵ Op basis van de enquête zijn deze redenen niet uit te splitsen naar het type verzoek.

zien we bij kleine werkgevers minder vaak dat de reden niet meeweegt. Tussen sectoren zitten geen noemenswaardige verschillen.

Figuur 4.1: De mate waarin de gegeven redenen voor werkgevers meewegen in het toekennen of afwijzen van een verzoek.



5.4 Tussenconclusie

Uit de werknemersenquête blijkt dat 16% van de werknemers een verzoek tot flexibel werken heeft ingediend in de periode 1 januari 2016 en 15 maart 2020. Van deze groep doet een minderheid een beroep op de Wfw.

Het doen van een beroep op de Wfw is niet gelijk over de varianten verdeeld, dit percentage ligt hoger bij de verzoeken tot een vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur. Als reden hiervoor wordt vaak de onbekendheid van de wet genoemd, maar er is ook een flinke groep werknemers die de wet niet relevant acht, omdat dergelijke zaken onderling besproken worden. Het doen van een beroep op de wet is succesvol te noemen omdat uit de enquête blijkt dat deze verzoeken minder vaak worden afgewezen. We zien ook verschillen die samenhangen met het type verzoek. Een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur wordt het vaakst toegekend, en een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats het minst.

Hetzelfde patroon vinden we terug in de werkgeversenquête. Daarbij valt op dat het percentage verzoeken waarbij een beroep op de wet is gedaan hier lager ligt. Ook zijn het voornamelijk de werkgevers met meer dan 100 werknemers die verzoeken tot flexibel werken ontvangen.

Werkgevers noemen verschillende redenen om een verzoek af te wijzen, vaak is het roostertechnisch niet mogelijk of is er simpelweg geen (financiële) ruimte om tegemoet te komen aan het verzoek. Ook speelt de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer een belangrijke rol.

In sommige gevallen nemen werknemers vervolgstappen als hun verzoek niet toegekend wordt. Meestal gaat dit op informele wijze en met succes. In enkele gevallen komt het tot het nemen van juridische stappen, waarbij de werknemer in de meeste gevallen in het gelijk wordt gesteld – mits men zich beroept op de Wfw.

De motieven om een verzoek tot flexibel werken in te dienen verschillen zeer onder de werknemers. Meestal gaat het om privéaangelegenheden, zoals veranderingen binnen het gezin. Een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur is hier een uitzondering op, omdat daar vaak het motief is dat de werknemer simpelweg meer uren wil werken. De werkgevers geven vergelijkbare motieven aan. Verzoeken om flexibel te werken als gevolg van veranderingen binnen het gezin worden regelmatig goedgekeurd door de werkgevers.

De meerderheid van de werkgevers heeft geen stijging van het aantal verzoeken ervaren sinds de invoering van de Wfw, op 1 januari 2016. Hetzelfde beeld geldt vanaf de start van de coronacrisis.

6 Effecten

In dit hoofdstuk staan de indirecte effecten van de Wfw centraal. Dit betreffen effecten die niet rechtstreeks aan de Wfw te koppelen zijn, zoals invloed op werknemer motivatie, loyaliteit, productiviteit en de werk-privébalans. Ook gaan we na of er een cultuur van flexibel werken bestaat in organisaties.

6.1 De ervaren effecten van flexibel werken

In de enquêtes zijn vragen gesteld over de ervaren effecten van flexibel werken. Er is zowel naar positieve als negatieve effecten gevraagd. In deze paragraaf presenteren wij de resultaten. Eerst komen de werknemers aan bod en daaropvolgend de werkgevers. Deze vragen zijn aan alle deelnemers van de enquête gesteld, ongeacht of ze wel of niet een verzoek tot flexibel werken hebben ingediend of afgehandeld.

6.1.1 Werknemers

Werknemers zijn gemotiveerder als hun werkgever meewerkt aan verzoeken tot flexibel werken (67%). Eenzelfde groep (65%) vindt werkgevers dan ook aantrekkelijker. Daarnaast is 60% van de respondenten loyaler aan een dergelijke werkgever. Een belangrijk doel van flexibel werken is het verbeteren van de werk-privébalans. Hier zijn de respondenten het mee eens, aangezien 78% van hen aangeeft productiever te zijn wanneer de werk-privé balans goed is. Als een werkgever niet meewerkt aan verzoeken tot flexibel werken gaat een minderheid van de werknemers op zoek naar een nieuwe werkgever, 23% van de respondenten geeft aan dit te

doen. Bovendien durft ruim 40% sneller een verzoek te doen als er veel passende vacatures zijn. 39% van de respondenten geeft aan meer uren te kunnen werken als de werkgever instemt met flexibel werken.

Over het algemeen overheersen de positieve effecten volgens de werknemers. Wij hebben de respondenten in onze enquête echter ook naar mogelijke negatieve effecten gevraagd. Op de vraag of de respondenten een toegenomen werkdruk ervaren als gevolg van thuiswerkende collega's reageerde 26% eens tot helemaal mee eens. Een vergelijkbare groep geeft aan dat ze op minder gunstige uren moeten werken als een collega een aanpassing van het werkrooster krijgt: 28%.

Desalniettemin vindt een ruime meerderheid van de respondenten, 78%, het een goede zaak dat werknemers een verzoek tot flexibel werken mogen indienen. Daarnaast noemt 65% het een ideale manier om in te spelen op ontwikkelingen in het privéleven. In de meerderheid van de gevallen hebben de respondenten het idee dat flexibel werken ook zonder de Wfw bespreekbaar is, namelijk 59%. In 11% van de gevallen is flexibel werken onbespreekbaar zonder de wet.

Dat de werknemers flexibel werken een goede zaak vinden, blijkt ook uit de focusgroepen. Daar is men eensgezind dat af en toe thuiswerken zorgt voor een goede werk-privébalans. Op de vraag "Wat zou uw ideale werkweek zijn", reageren de respondenten in de enquête eensgezind met antwoorden die refereren naar een betere werk-privébalans door een combinatie van thuiswerken en op de werkplek werken. Ook het concept autonomie wordt hierbij genoemd. De werknemer in kwestie verwacht door flexibel werken meer grip te krijgen over de inrichting van de werkzaamheden.

De invloed van de achtergrondvariabelen kan, mits relevant, als volgt worden samengevat:

- **Geslacht:** Mannen en vrouwen geven over het algemeen dezelfde antwoorden. Wel valt op dat vrouwen iets uitgesprokener zijn, omdat ze vaker *helemaal mee eens* aankruisen dan mannen. Bovendien kruisen mannen vaker de optie *neutraal* aan.
- **Leeftijd:** Ook zien we dat jongere medewerkers uitgesprokener zijn. Echter is dit niet het enige patroon. In veel gevallen zijn de groepen 18-29 en 30-49 positiever over de effecten van flexibel werken dan de 50+ers. 50+ers kruisen vaker de opties (*helemaal mee oneens*) aan. Dit gebeurt in het bijzonder bij de vraag of de respondent in kwestie op zoek gaat naar een nieuwe baan als de werkgever niet meewerkt aan een verzoek om flexibel te werken.
- **Opleidingsniveau:** In de meeste gevallen lijkt er een relatie te zijn tussen het opleidingsniveau en de mate waarin een werknemer de effecten van flexibel werken als positief beoordeeld. Werknemers met een hogere of middelbare opleiding inkomen zijn het namelijk vaker eens met de stellingen die refereren naar de positieve effecten van flexibel werken. Alleen bij de vraag over de werk-privébalans lijkt er consensus tussen de opleidingsniveaus te bestaan. Overigens vallen hoger opgeleiden ook op wat betreft de negatieve effecten van flexibel werken, want zij selecteren ook daar relatief vaker de opties (*helemaal mee eens*). Hoger en middelbaar opgeleiden vinden ook ruim vaker dan laagopgeleiden dat flexibel werken een goede zaak is, of dat het een ideale manier is om in te spelen op ontwikkelingen in het privéleven van de werknemer.
- **Arbeidsduur:** Werknemers met een 40-uren contract durven relatief sneller een verzoek tot flexibel werken te doen als er een passende vacature beschikbaar is. Deze

groep geeft ook vaker aan eenzamer te zijn of een slechtere werkplek te hebben als er een cultuur van flexibel werken heerst, al zijn de verschillen hier niet zo groot.

- **Functieniveau:** Alle functieniveaus lijken tevreden te zijn met flexibel werken. Wel geven leidinggevenden en directieleden relatief vaker aan een hogere werkdruk te ervaren als collega's thuis gaan werken.
- **Sector:** Tussen de sectoren zitten er geen duidelijke verschillen over het algemeen. Bij enkele vragen springen enkele sectoren erbovenuit. Zo is flexibel werken in een aantal sectoren ook zonder de Wfw bespreekbaar. In het bijzonder vallen hier de sectoren gezondheidszorg, cultuur & overige dienstverlening en het onderwijs op. De bespreekbaarheid van flexibel werken is volgens de respondenten in deze sectoren groter door de Wfw.

6.1.2 Werkgevers

Wij hebben aan werkgevers gevraagd welke positieve en negatieve gevolgen zij ondervinden als gevolg van het goedkeuren van een verzoek tot flexibel werken. In het algemeen zien werkgevers meer positieve gevolgen dan negatieve gevolgen. Een overzicht van de belangrijkste bevindingen vindt u in de tabel hieronder. Hieruit blijkt dat werkgevers relatief meer positieve gevolgen dan negatieve gevolgen zeggen te ondervinden. Deze gevolgen zijn ook vrij gelijk verdeeld over de verschillende grootteklassen. Dit geldt ook voor de negatieve effecten, met als uitzondering dat kleinere werkgevers vaker nieuw personeel aan moeten trekken als gevolg van een goedgekeurd verzoek.

Tabel 6.1: De ervaren positieve en negatieve effecten voor werkgevers als gevolg van het goedkeuren van verzoeken tot flexibel werken.

Wat zijn voor uw organisatie de gevolgen van het goedkeuren van verzoeken tot flexibel werken?	Procent (%)
Positieve gevolgen	
<i>Geen positieve gevolgen</i>	3
Werknemers zijn gemotiveerder	57
Werknemers die een goede werk-privébalans hebben, zijn productiever	47
Werknemers zijn loyaler als wij meewerken aan flexibel werken	43
Behoud van personeel	27
De organisatie is aantrekkelijker voor werknemers	19
Mijn personeel wil meer uren werken	15
Negatieve gevolgen	
<i>Geen negatieve gevolgen</i>	30
Onder- of overbezetting op bepaalde dagen/tijdstippen	27
Flexibel werken kan nadelig zijn voor werknemers die niet flexibel werken	19
Het zorgt voor administratieve lasten (roosteren, administratie)	16
We moeten extra personeel aantrekken	11

Eerder werd al duidelijk dat de werknemers het een goede zaak vinden om een verzoek tot flexibel werken te mogen indienen (78%). Ook de werkgevers beoordelen dit massaal als goede zaak (94%). Dat wil niet zeggen dat de werkgevers geen lasten van de Wfw ervaren. Zo vindt een deel van de werkgevers, 26%, dat de Wfw tot meer administratieve lasten heeft geleid en 8% geeft aan dat de organisatie als gevolg van de Wfw in de problemen is gekomen. Een

vergelijkbare groep, 9%, geeft aan dat ze het hun werknemers niet in dank afnemen als deze een verzoek tot flexibel werken indienen. Daarnaast geeft ook een klein deel (6%) aan minder snel voor vaste contracten te kiezen als gevolg van de Wfw. De financiële situatie waarin het bedrijf verkeert is ook van invloed op de houding van werkgevers ten opzichte van flexibel werken. 32% van de werkgevers geeft aan verzoeken sneller goed te keuren als de organisatie er financieel goed voorstaat. Eerder noemde 59% van de werknemers dat flexibel werken ook zonder de Wfw bespreekbaar is. Bij de werkgevers ligt dit een stuk hoger: 92%. Een mogelijke oorzaak van dit verschil is dat werkgevers, zoals blijkt uit hoofdstuk 2, beter bekend zijn met de rechten van de werknemers in vergelijking met de werknemer zelf.

Tussen de verschillende bedrijfsgroottes zitten niet veel verschillen. Op basis van de sector zijn er ook geen noemenswaardige patronen aan te duiden.

6.2 Cultuur van flexibel werken

6.2.1 Werknemers

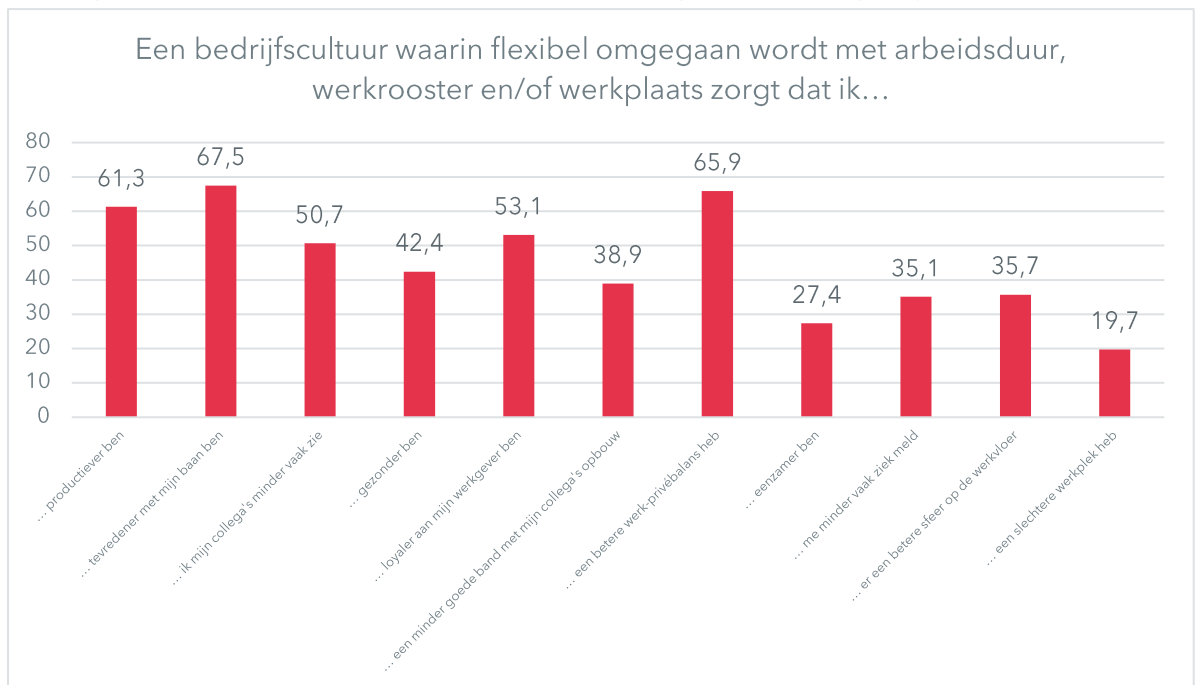
Wij hebben aan de werknemers gevraagd of een bedrijfscultuur waarin flexibel om wordt gegaan met de arbeidsduur, het werkrooster en/of de werkplaats invloed heeft op hun werkervaring. Deze vragen zijn aan de hand van enkele stellingen gesteld. De resultaten hiervan vindt u in de figuur hieronder:

Een bedrijfscultuur die meewerkt met flexibel werken leidt ertoe dat werknemers volgens eigen zeggen productiever zijn (61%), tevredener zijn met hun baan (68%), loyaler zijn (53%) en een betere werk-privé balans hebben (66%). Ook geven respondenten aan dat ze hun collega's minder vaak zien (51%). Een flink deel geeft ook aan gezonder te zijn (42%), maar de meerderheid verwacht geen tot weinig verschil (58%). Een minderheid (39%) verwacht een minder goede band met collega's op te bouwen. Hetzelfde zien we bij eenzaamheid, 28% verwacht eenzaam te worden als gevolg van een cultuur van flexibel werken. Ook wordt er een verschil verwacht in de werksfeer of het verzuim, respectievelijk 36% en 35% verwacht hierin een verbetering. Tot slot verwacht 20% een slechtere werkplek te hebben.

Uit de focusgroepen blijkt dat er bij sommige werkgevers een cultuur van flexibel werken is. Deze cultuur uit zich in de mogelijkheid om af en toe of regelmatig thuis te werken. Dit kan bij deze werkgevers in onderling overleg en op basis van vertrouwen worden geregeld. Wat ook opvalt is dat een dergelijke cultuur afhankelijk kan zijn van het soort werkzaamheden. Als de werknemer bijvoorbeeld veel moet reizen voor het werk, dan wordt deze ook relatief vrij gelaten wat betreft de invulling van de werkdag. Tegelijkertijd is het ook opvallend dat het niet per se om de cultuur van een hele organisatie hoeft te gaan, het is afhankelijk is van de cultuur van de afdeling en de verstandhouding die een werknemer met de eigen direct leidinggevende heeft:

"Ik wilde in verband met een verhuizing flexibel werken en heb dat in overleg met mijn leidinggevende geregeld. Ik heb dat niet bij HR aangegeven, want van hen mag het dan niet".

Figuur 6.1: De effecten die een cultuur van flexibel werken volgens werknemers gaat opleveren.



De invloed van de achtergrondvariabelen kan, mits relevant, als volgt worden samengevat:

- **Geslacht:** Mannen zijn relatief uitgesprokener over de negatieve effecten. Zo geven mannen vaker aan een slechtere werkplek te hebben als gevolg van een cultuur van flexibel werken of een minder goede band met hun collega's op te bouwen. Tevens geven mannen vaker aan eenzaam te zijn als gevolg van flexibel werken. De vrouwen zijn daarentegen uitgesprokener over de positieve effecten van flexibel werken, zo geven vrouwen vaker aan productiever of tevredener met hun baan te zijn.
- **Leeftijd:** Op basis van de leeftijd zien we ook enkele relevante verschillen. Zo geven jongeren, dat wil zeggen respondenten in de leeftijdscategorie 18-29, vaker aan productiever en tevredener te zijn als gevolg van een cultuur van flexibel werken. De middengroep, 30-49 jaar, volgt de jongste groep bij deze vragen, maar deze groep noemt in het bijzonder de gezondheidsvoordelen van een dergelijke cultuur. Ook geeft deze groep het vaakst aan collega's minder vaak te zien, maar dat er wel een betere sfeer op de werkvloer heerst. 50+ers zijn relatief het vaakst oneens met de stellingen. Dit geldt voor zowel positieve als negatieve effecten. Ook selecteert deze groep relatief het vaakst neutraal. Deze groep lijkt dus het minst de indirecte effecten van een cultuur van flexibel werken te ondervinden.
- **Opleidingsniveau:** Een cultuur van flexibel werken lijkt het meest een thema te zijn onder hoogopgeleiden. Deze groep selecteert het vaak eens of helemaal mee eens, voor zowel de positieve als de negatieve effecten. De enige stelling waarbij middelbaar opgeleiden in de buurt komen bij de hoogopgeleiden is dat een dergelijke cultuur tot een betere werk-privébalans leidt, daar is het verschil maar 1 procent tussen de hoog en middelbaar opgeleiden.
- **Aard dienstverband:** Qua positieve effecten zit er vrijwel geen verschil in de antwoorden tussen respondenten met een vast contract en respondenten met een tijdelijk contract. Bij de negatieve effecten is het effect ook klein, met uitzondering van

één vraag. Respondenten met een vast contract ervaren namelijk flink vaker dat een cultuur van flexibel werken inhoudt dat ze hun collega's minder vaak zien.

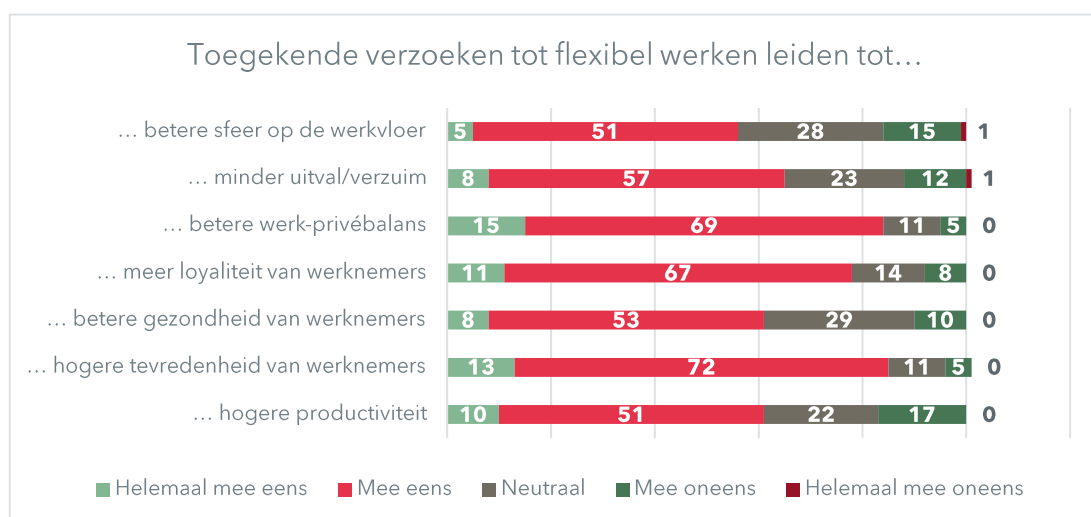
Respondenten met een tijdelijk contract zijn het hier betrekkelijk vaker oneens mee, al zou dat ook van de aard van de functie of de sector af kunnen hangen.

- **Functieniveau:** Leidinggevend en directeuren zijn een stuk uitgesprokener over de effecten van een cultuur van flexibel werken vergeleken met medewerkers. Voor zowel de positieve als negatieve effecten kruisen zij vaker eens tot helemaal mee eens aan.
- **Sector:** De sectoren verschillen in hoofdlijnen weinig, maar bij sommige vragen vallen er wel enkele dingen op. Zo zijn respondenten die werkzaam zijn in de horeca het relatief vaak oneens op de vraag of ze als gevolg van een cultuur van flexibel werken hun collega's minder vaak zien. Tegelijkertijd lijkt het, op basis van de antwoorden, dat werknemers in een sector als de zakelijke dienstverlening dit wel een belangrijk probleem vinden. Ook bij het ziek melden vallen een paar sectoren op. Respondenten die werkzaam zijn bij transportbedrijven of financiële instellingen geven namelijk relatief vaker aan te verwachten zich minder ziek te melden als gevolg van een cultuur van flexibel werken.
- **Inkomen:** Er lijkt een positief verband te zijn tussen de hoogte van het inkomen en de mate waarin er bij deze vragen geantwoord is met mee eens en/of helemaal mee eens. De meestverdienende groep is hier een uitzondering op, zij reageren stevast vaker met neutraal of mee oneens. Deze observaties gelden voor zowel de stellingen die op positieve effecten duiden, als die op negatieve effecten.

6.2.2 Werkgevers

Aan de werkgevers hebben wij niet direct gevraagd naar de invloed van de bedrijfscultuur op hun houding ten opzichte van flexibel werken. Wel hebben we hen gevraagd welke effecten zij op de werkvloer verwachten als gevolg van het toekennen van verzoeken. Een overzicht vindt u in de figuur hieronder. Daaruit blijkt werkgevers voornamelijk een betere werk-privébalans en hogere tevredenheid bij hun werknemers verwachten. Ook verwacht een groot deel van de werkgevers, 78%, meer loyaliteit van hun werknemers na het toekennen van een verzoek. Werkgevers lijken het minst een betere sfeer op de werkvloer of gezondheid van hun werknemers te verwachten.

Figuur 6.2: De (potentiële) effecten die volgens werkgevers het gevolg zijn van het toekennen van verzoeken tot flexibel werken.



6.2.3 Focusgroepen

Het is lastig om via enquêtes een beeld van de cultuur binnen een organisatie te vatten. Om deze reden hebben wij focusgroepen met werknemers uitgevoerd, waarin de organisatiecultuur en wat als 'normaal' gezien wordt binnen de organisatie nadrukkelijk aan bod kwamen. Alle werknemers vinden dat de werkzaamheden afgerond dienen te worden. Wel zijn de meningen ietwat verschillend over of dit thuis ook goed mogelijk is²⁶. Wel is er duidelijk behoefte aan flexibel werken: de meeste respondenten hopen ook na corona enkele dagen in de week thuis te kunnen werken, of op aangepaste tijden. Deze behoefte lijkt ook door de coronacrisis te zijn versterkt, omdat daardoor duidelijk is geworden dat flexibel werken goed kan.

Een aantal respondenten geeft aan dat er bij hun werkgever het idee om flexibel te werken al normaler werd. Maar dit bleef tot voor de coronacrisis vaak bij een idee. In de praktijk wordt het verkrijgen van een thuiswerkdag of een ander rooster nog regelmatig als worsteling ervaren. Enkele respondenten geven aan te ervaren dat dit mogelijk komt doordat werkgevers de controle willen behouden en dat het daarmee dus om het vertrouwen tussen werkgever en werknemers gaat. Dit concept, vertrouwen, komt vaker terug in de focusgroepen en lijkt ook bepalend voor de mate waarin er overleg over flexibel werken mogelijk is. Dit blijkt zelfs afdelingsafhankelijk, omdat enkele respondenten dergelijke zaken met hun directe leidinggevende bespreken en deze direct leidinggevend er soms voor kiezen af te wijken van het beleid van de organisatie.

Dat een dergelijke cultuur van onderling overleg wenselijk is wordt door de respondenten onderstreept:

"Als ik de wet (lees: Wfw) nodig zou hebben, dan zou ik niet tevreden zijn over mijn werkgever".

De werknemers die dit beamen geven ook regelmatig aan dat het niet uit zou moeten maken hoe het werk af komt, als het maar af komt. Bovendien spreken deze respondenten uit dat flexibel werken verschillende positieve neveneffecten kan brengen, omdat je minder met ad hoc zaken bezig bent en beter je werkdag kan structureren. Werknemers verwachten dat het voornamelijk een worsteling kan zijn om iets voor elkaar te krijgen als het in het belang van de werknemer is. Andersom lijken de meeste werkgevers wel flexibel. De ommezwaai die de coronacrisis wat dit betreft teweeg heeft gebracht is daarbij opvallend:

"Als het openbaar vervoer platligt in de winter moesten werknemers hemel en aarde bewegen om thuis te kunnen werken en nu kan het opeens wel".

Samenvattend, flexibel werken - en dan met name thuiswerken - was tot voor de coronacrisis bij de meeste organisaties niet ingeburgerd. Afhankelijk van de cultuur binnen een organisatie waren de normen met betrekking tot flexibel werken relatief streng en werkgeversvriendelijk. De coronaproblematiek heeft in sommige gevallen tot een radicale koerswijziging geleid, waardoor de verwachting is dat men na corona de huidige koers dan ook door gaat zetten. Dit kan echter per organisatie verschillen. Sommige bedrijven zien een cultuurshift helemaal niet zitten en gaat het liefst weer terug naar de oude norm. Werkgevers lijken daarnaast regelmatig al actief bezig met een post-corona scenario. Al geven enkele respondenten aan dat er wel een sterkere

²⁶ De werknemers die het hiermee oneens waren hadden vaak een managementpositie.

nadruk op maatwerk mag komen, omdat zij nu de indruk krijgen dat men voornamelijk bezig is om in kaart te brengen hoe de werkgever controle kan uitoefenen binnen 'het nieuwe normaal'.

6.3 Tussenconclusie

Onder de werknemers overheersen de positieve effecten van flexibel werken. In het bijzonder wordt een betere werk-privébalans vaak genoemd. Dit effect is ook breed onder de werknemers gevonden als positief gevolg, terwijl andere positieve gevolgen, zoals een hogere productiviteit of een hogere motivatie meer afhankelijk zijn van achtergrondfactoren, zoals het opleidingsniveau of de leeftijd. Het grootste deel van de werknemers vindt het dus een goede zaak dat men een verzoek tot flexibel werken kan indienen. Ongeveer een kwart van de werkgevers benoemt enkele negatieve effecten van flexibel werken, zoals een hogere werkdruk of het krijgen van minder gunstige uren als collega's flexibel werken.

Ook de werkgevers zijn in grote lijnen positief over flexibel werken. Een zeer klein deel zegt geen positieve gevolgen te ondervinden, terwijl relatief veel werkgevers aangeven dat hun personeel onder andere gemotiveerder wanneer er meer flexibiliteit is. Een negatief effect dat wel genoemd wordt is dat flexibel werken tot bezettingsproblemen kan leiden of dat het tot administratieve lasten heeft geleid. Desalniettemin vindt een groter deel van de werkgevers – dan van de werknemers – het een goede zaak dat werknemers een verzoek tot flexibel werken in mogen dienen. Daarnaast geeft ook een groot deel van de werkgevers aan dat flexibel werken ook zonder de Wfw bij hun organisatie bespreekbaar is, het percentage bij deze vraag lag bij de werknemers lager²⁷. Een relatief klein deel van de werkgevers geeft aan dat de organisatie door flexibel werken in de problemen is geraakt of dat ze het hun werknemers niet in dank afnemen als deze een verzoek tot flexibel werken indienen.

Een cultuur van flexibel werken leidt tot een grotere tevredenheid op het werk, een betere werk-privébalans en een hogere productiviteit; aldus de werknemers. Werkgevers beamen deze effecten en zien ook dat flexibel werken de loyaliteit bevordert. De werknemers geven echter ook aan dat ze door een cultuur van flexibel werken hun collega's minder vaak zien en daardoor ook een minder goede band met hen opbouwen.

In grote lijnen zeggen zowel werknemers als werkgevers dat een cultuur van flexibel werken positief is. Het is echter twijfelachtig of de Wfw in staat is om deze cultuuromslag te initiëren. Uit de focusgroepen blijkt dat een dergelijke cultuur namelijk nog niet echt ingeburgerd is. Het zat in sommige gevallen wel in de hoofden, maar in de praktijk was het vaak nog een worsteling om hierover in overleg te gaan. De coronacrisis lijkt een hierin een koerswijziging teweeg hebben gebracht. Het is echter nog maar de vraag of deze koerswijziging blijvend is. Kortom, de Wfw lijkt niet veel invloed te hebben gehad op een cultuurshift. Juist de coronacrisis lijkt de grote aanjager te zijn van meer flexibel werken.

²⁷ Respectievelijk, 94% bij de werkgevers en 59% bij de werknemers.



7 Samenvatting van de tussenconclusies

In dit hoofdstuk zetten we de conclusies van de verschillende hoofdstukken op een rij. We sluiten af met een slotconclusie.

7.1 Bekendheid

De Wfw is niet bekend onder werknemers. Een groot deel heeft van de werknemers op het moment van invullen van de vragenlijst niet van de Wfw gehoord. Dit beeld wordt bevestigd in de focusgroepen, waarbij geen van de respondenten op de hoogte was van de wet. In de focusgroepen werd hier enerzijds bij genoemd dat de wet niet relevant is, omdat er in overleg met de werkgever al veel mogelijk is. Anderzijds blijkt er in de focusgroepen wel behoefte aan een actieve campagne van de Rijksoverheid te zijn om flexibel werken te promoten. De respondenten denken dat dat werkgevers wellicht meer geneigd maakt een verzoek tot flexibel werken te honoreren. Onder werkgevers is de Wfw bekender, voornamelijk onder grote werkgevers.

Dat de wet relatief onbekend is hoeft niet te betekenen dat men niet naar de geest van de wet handelt. De enquêtes laten zien dat dit inderdaad het geval is. Zowel een meerderheid van werknemers als van werkgevers lijkt op de hoogte te zijn van de rechten van de werknemer in

het kader van flexibel werken. Onder de werkgevers ligt dit percentage zelfs tegen de 100 procent aan. Dit blijkt dan voornamelijk voor de aanpassing van de arbeidsduur te gelden. De andere varianten, aanpassing van het werkrooster en een wijziging van de arbeidsplaats – of een verzoek hiertoe – lijken in iets minder mate als recht van de werknemer te worden gezien. Het is opvallend dat werkgevers vaker dan werknemers zelf het indienen van een verzoek tot flexibel werken als recht van de werknemer zien. Dit wijst mogelijk op de bereidheid van de werkgever om wel degelijk mee te werken aan verzoeken, maar dat de werknemer wel de eerste stap zelf zou moeten zetten. Aan de andere kant is het ook mogelijk dat bedrijven zelf overgaan tot flexibel werken, waardoor het niet nodig is voor werknemers om hiertoe een verzoek in te dienen. Een voorbeeld hiervan is de huidige coronacrisis.

Wat betreft de informatievoorziening zien we dat werknemers en werkgevers hun informatie voornamelijk halen uit de media of via het internet.

Uit het Cao-onderzoek is gebleken dat in de helft van de cao's naar de Wfw verwezen wordt. In de meeste gevallen gaat het hier om een verwijzing naar de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur. Daarbij is het aantal verwijzingen naar de Wfw sinds 2016 slechts licht gestegen en in sommige gevallen zelfs iets gedaald ten opzichte van 2014.

7.2 Aanvraagproces

Verzoeken worden meestal bij directe leidinggevenden ingediend. Volgens de werknemers gaat dit vaak ofwel alleen mondeling of alleen schriftelijk. Ook in de werkgeverenquête kwam een combinatie van deze twee methoden het meeste voor. Daarnaast blijkt uit de werkgeversenquête dat het vaker mondeling gaat in kleinere organisaties. De werknemers zijn over het algemeen positief over het aanvraagproces en beoordelen het dan ook als gemakkelijk uitvoerbaar. Ook de werkgevers zijn positief gestemd. Een ruime meerderheid vindt het administratief afhandelen van een verzoek goed te doen en bovendien reageren werkgevers ook vaak snel. De meeste werknemers hebben binnen een maand een reactie van de werkgever.

7.3 Gebruik van de wet

Uit de werknemersenquête blijkt dat 16% van de werknemers een verzoek tot flexibel werken heeft ingediend in de periode 1 januari 2016 en 15 maart 2020. Van deze groep doet een minderheid een beroep op de Wfw. Het grootste deel van de werkgevers geeft aan dat het aantal verzoeken sinds de inwerkingtreding van de Wfw niet is gestegen.

Het doen van een beroep op de Wfw is niet gelijk over de varianten verdeeld, dit percentage ligt hoger bij de verzoeken tot een vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur. Als reden hiervoor wordt vaak de onbekendheid van de wet genoemd, maar er is ook een flinke groep werknemers die de wet niet relevant acht, omdat deze dergelijke zaken onderling besproken worden. Het doen van een beroep op de wet is succesvol te noemen omdat uit de enquête blijkt dat deze verzoeken minder vaak worden afgewezen. We zien ook verschillen die samenhangen met het type verzoek. Een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur wordt het vaakst toegekend, en een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats het minst.

Hetzelfde patroon vinden we terug in de werkgeversenquête. Daarbij valt op dat het percentage verzoeken waarbij een beroep op de wet is gedaan hier lager ligt. Ook zijn het voornamelijk de werkgevers met meer dan 100 werknemers die verzoeken tot flexibel werken ontvangen. Werkgevers noemen verschillende redenen om een verzoek af te wijzen, vaak is het roostertechnisch niet mogelijk of is er simpelweg geen (financiële) ruimte om tegemoet te komen aan het verzoek. Ook speelt de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer een belangrijke rol.

In sommige gevallen nemen werknemers vervolgstappen als hun verzoek niet toegekend wordt. Meestal gaat dit op informele wijze en met succes. In enkele gevallen komt het tot het nemen van juridische stappen, waarbij de werknemer in de meeste gevallen in het gelijk wordt gesteld – mits men zich beroept op de Wfw.

De motieven om een verzoek tot flexibel werken in te dienen verschillen zeer onder de werknemers. Meestal gaat het om privéaangelegenheden, zoals veranderingen binnen het gezin. Een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur is hier een uitzondering op, omdat daar vaak het motief is dat de werknemer simpelweg meer uren wil werken. De werkgevers geven vergelijkbare motieven aan. Verzoeken om flexibel te werken als gevolg van veranderingen binnen het gezin worden regelmatig goedgekeurd door de werkgevers.

De meerderheid van de werkgevers heeft geen stijging van het aantal verzoeken ervaren sinds de invoering van de Wfw, op 1 januari 2016. Hetzelfde beeld geldt vanaf de start van de coronacrisis.

7.4 Indirecte effecten

Onder de werknemers overheersen de positieve effecten van flexibel werken. In het bijzonder wordt een betere werk-privébalans vaak genoemd. Dit effect is ook breed onder de werknemers gevonden als positief gevolg, terwijl andere positieve gevolgen, zoals een hogere productiviteit of een hogere motivatie meer afhankelijk zijn van achtergrondfactoren, zoals het opleidingsniveau of de leeftijd. Het grootste deel van de werknemers vindt het dus een goede zaak dat men een verzoek tot flexibel werken kan indienen. Ongeveer een kwart van de werkgevers benoemt enkele negatieve effecten van flexibel werken, zoals een hogere werkdruk of het krijgen van minder gunstige uren als collega's flexibel werken.

Ook de werkgevers zijn in grote lijnen positief over flexibel werken. Een zeer klein deel zegt geen positieve gevolgen te ondervinden, terwijl relatief veel werkgevers aangeven dat hun personeel onder andere gemotiveerder wanneer er meer flexibiliteit is. Een negatief effect dat wel genoemd wordt is dat flexibel werken tot bezettingsproblemen kan leiden of dat het tot administratieve lasten heeft geleid. Desalniettemin vindt een groter deel van de werkgevers – dan van de werknemers – het een goede zaak dat werknemers een verzoek tot flexibel werken in mogen dienen. Daarnaast geeft ook een groot deel van de werkgevers aan dat flexibel werken ook zonder de Wfw bij hun organisatie bespreekbaar is, het percentage bij deze vraag lag bij de werknemers lager²⁸. Een relatief klein deel van de werkgevers geeft aan dat de organisatie door

²⁸ Respectievelijk, 94% bij de werkgevers en 59% bij de werknemers.

flexibel werken in de problemen is geraakt of dat ze het hun werknemers niet in dank afnemen als deze een verzoek tot flexibel werken indienen.

Een cultuur van flexibel werken leidt tot een grotere tevredenheid op het werk, een betere werk-privébalans en een hogere productiviteit; aldus de werknemers. Werkgevers beamen deze effecten en zien ook dat flexibel werken de loyaliteit bevordert. De werknemers geven echter ook aan dat ze door een cultuur van flexibel werken hun collega's minder vaak zien en daardoor ook een minder goede band met hen opbouwen.

In grote lijnen zeggen zowel werknemers als werkgevers dat een cultuur van flexibel werken positief is. Het is echter twijfelachtig of de Wfw in staat is om deze cultuuromslag te initiëren. Uit de focusgroepen blijkt dat een dergelijke cultuur namelijk nog niet echt ingeburgerd is. Het zat in sommige gevallen wel in de hoeden, maar in de praktijk was het vaak nog een worsteling om hierover in overleg te gaan. De coronacrisis lijkt een hierin een koerswijziging teweeg hebben gebracht. Het is echter nog maar de vraag of deze koerswijziging blijvend is. Kortom, de Wfw lijkt niet veel invloed te hebben gehad op een cultuurshift. Juist de coronacrisis lijkt de grote aanjager te zijn van meer flexibel werken.

7.5 Slotconclusie

Dit onderzoek heeft tot doel gehad de doeltreffendheid en werking van de Wfw in de praktijk te evalueren. Daarnaast is in kaart gebracht in hoeverre de wet bijdraagt aan een cultuurshift waarin flexibel werken en dus het aanpassen van de arbeidsduur, het werkrooster of de arbeidsplaats als vanzelfsprekend wordt gezien. Op basis van dit onderzoek is te concluderen dat werkgevers en werknemers positief staan tegenover het idee van flexibel werken. Men geeft aan met elkaar in overleg te willen gaan om een aanpassing van de arbeidsduur, het werkrooster of de arbeidsplaats te bewerkstelligen en men ziet ook positieve effecten van flexibel werken. Aan de andere kant zien we in de praktijk dat er relatief weinig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de Wfw werknemers biedt.

Werknemers zijn niet altijd goed op de hoogte van hun rechten, terwijl de werkgevers verwachten dat hun werknemers de eerste stap zetten om in gesprek te gaan over de mogelijkheden die de Wfw hen biedt. Bovendien blijkt dat de mate van overleg tussen werkgever en werknemer afhankelijk is van de cultuur die er in de organisatie (of bij grotere organisaties de afdeling) heerst. De Wfw kan meerwaarde hebben omdat de wet werknemers aan kan sporen met hun werkgever in gesprek te gaan over de mogelijkheden voor flexibel werken die er zijn. Een belangrijke conclusie die we echter ook op basis van dit onderzoek moeten trekken is dat de wet en de rechten die in de wet zijn opgenomen, met name onder werknemers, niet bekend zijn. Met andere woorden, de werkgevers zijn beter op de hoogte van de rechten van de werknemer. Een grotere bekendheid kan het aantal initiatieven van werknemers om het werk flexibeler in te richten stimuleren. Uit de focusgroepen blijkt dat werknemers behoefte hebben aan meer informatie over de rechten die werknemers hebben.

Werknemers beroepen zich niet vaak op de Wfw bij het indienen van een verzoek. De redenen blijken tweeledig: óf men kent de wet niet óf de Wfw wordt niet relevant geacht, omdat men er in overleg met de werkgever wel uitkomt. Dit beeld komt ook terug in de rol van de Wfw bij het toekennen van verzoeken tot flexibel werken. Het doen van een beroep op deze wet leidt namelijk niet vaker tot toekenning, maar zorgt er wel voor dat een verzoek minder snel

afgewezen wordt. De Wfw blijkt dus hoofdzakelijk als 'stok achter de deur' te fungeren. De wet is daarmee in zekere zin zowel de bescherming van de werknemer wanneer de werkgever niet bereid is om mee te werken, als een steuntje in de rug van de werknemer om het gesprek aan te gaan.

We hebben werkgevers gevraagd of ze sinds de invoering van de Wfw meer aanvragen hebben ontvangen van werknemers om flexibel te werken. Het grootste deel van de werkgevers (71%) ziet geen verschil met de situatie zoals die was voor de invoering van de Wfw in 2016 op basis van het aantal aanvragen, 15% van de werkgevers zegt een stijging te hebben ervaren.

Op basis van dit onderzoek is te concluderen dat zowel werkgevers als werknemers vinden dat het aanpassen van het arbeidscontract over het aantal werkuren per week, de arbeidsplaats of het werkrooster een positief effect kan hebben op de motivatie, loyaliteit, productiviteit en werk-privébalans van de werknemer. Om deze redenen vinden zowel werkgevers als werknemers het een goede zaak dat werknemers een verzoek tot flexibel werken in mogen dienen. Hieruit is af te leiden dat er een behoefte is aan een cultuur waarin flexibel werken als vanzelfsprekend wordt gezien.

De dataverzameling van dit onderzoek heeft plaatsgevonden in het najaar van 2020. Daarom hebben we, naast vragen over de Wfw, vragen opgenomen over het werken sinds maart 2020. We merken uit de antwoorden op de enquête en de focusgroepen dat de coronacrisis duidelijk invloed heeft gehad op de manier waarop mensen naar flexibel werken kijken: 32% van de werknemers geeft aan een grotere behoefte aan flexibel werken te hebben. Daarvan heeft de helft behoefte aan een wijziging van de arbeidsplaats, met andere woorden thuiswerken. Het is opvallend dat deze behoefte het sterkst is onder werknemers die voorheen niet (veel) thuiswerkten maar dit wel konden doen op basis van hun functie.

Een meerderheid van de werknemers die kon thuiswerken, heeft grotendeels thuisgewerkt (77%). Aan de andere kant heeft 23% van de respondenten niet tot nauwelijks thuisgewerkt, terwijl zij aangeven dit wel te kunnen doen. Mede uit de focusgroepen blijkt dat een groot deel van de werknemers ook na de coronacrisis de behoefte heeft om een aantal dagen in de week thuis te kunnen werken. Ook werkgevers geven aan dat er in grotere getale thuis wordt gewerkt. Bij 34% van de werkgevers in de respons werkt een groot deel of het voltallige personeel thuis. Het zijn voornamelijk de grotere organisaties waarbij dit het geval is.

Een dergelijke cultuur, waarin het normaal is om thuis te werken, was voor maart 2020 geen werkelijkheid. Als gevolg van de coronacrisis is duidelijk geworden dat thuiswerken in de praktijk goed kan werken. De gewenste cultuurshift is dus eerder als gevolg van de coronacrisis op gang gekomen dan door de invoering van de Wfw in 2016.

Bijlage 1: Wegingsfactoren

In hoofdstuk 2 staat beschreven dat de steekproef gestratificeerd getrokken is. Daarom hebben wij de observaties aan de hand van data van LISA gewogen. In Tabel 2.2 is te zien dat enkele grootteklassen en sectoren onder- of oververtegenwoordigd zijn. Zo zijn werkgevers met minder dan 10 werknemers ondervertegenwoordigd. Tegelijkertijd zijn de andere grootteklassen, tussen 10 en 99 werknemers en meer dan 100 werknemers relatief oververtegenwoordigd zijn. Eenzelfde beeld zien we bij de sectoren, zoals te zien is in Tabel 2.2 in dit rapport. Om deze reden hebben wij op zowel bedrijfsgrootte als sector gewogen. De wegingsfactoren die dit proces heeft opgeleverd vindt u in de tabel hieronder. De steekproef is gewogen met deze wegingsfactoren om zo representatieve uitspraken over het totaal aantal werkgevers te kunnen doen.

Sector	Wegingsfactor bedrijfs- grootte 1-9	Wegingsfactor bedrijfs- grootte 10-99	Wegingsfactor bedrijfs- grootte 100+
Landbouw, bosbouw en visserij	3,483028147	1,354726018	0,228634211
Nutsbedrijven	n.v.t.	n.v.t.	1,185527593
Industrie	0,963725081	0,674756176	0,948814154
Bouw	1,762426665	0,464631476	0,160812266
Handel	2,05379865	0,814885121	0,455633486
Logies, maaltijd- en drankverstreking (Horeca)	2,186295667	0,961827387	0,22159549
Vervoer en opslag	0,64026688	0,496322971	0,830441876
Informatie en communicatie	5,755479135	1,164463186	1,192587016
Openbaar bestuur	n.v.t.	0,426298051	8,812664678
Gezondheids- en welzijnszorg	2,473530679	2,110425848	2,104818162
Financiële instellingen	n.v.t.	2,108717923	1,449345056
Zakelijke diensten	2,982264571	0,733250107	0,697358868
Onderwijs	n.v.t.	1,721132836	2,531030816
Cultuur en overige dienstverlening	1,495402098	0,274507808	0,195071298

Bijlage 2: Juridische stappen met verwijzingen naar de Wfw

Om na te gaan of en hoe vaak werknemers juridische stappen nemen tegen hun werkgever en daarbij een beroep doen op de Wfw, hebben wij gezocht op Rechtspraak.nl. We gebruikten de zoektermen "Wet flexibel werken" en "Wfw". De zoekmachine vond in totaal 20 uitspraken waarin naar de Wfw verwezen werd (allemaal op zoekterm "Wet flexibel werken").

Initiatiefnemer juridische zaak

- In twaalf gevallen werd de zaak aangespannen door de werknemer.
- In één enkel geval is de initiële zaak aangespannen door de werkgever. Dit betreft een langdurig arbeidsconflict, waarin er verwezen werd naar de Wfw. Deze wet speelt echter geen grote rol in deze zaak.
- In vier zaken was er sprake van een hoger beroep, waarvan de werkgever in twee gevallen beroep had aangetekend tegen de initiële uitspraak. In de andere twee gevallen had de werknemer hoger beroep aangetekend.
- De overige drie zaken betreffen parketten bij de Hoge Raad, waarbij het parket advies gaf aan de Hoge Raad. Daarin werd verwezen naar de Wfw, of naar zaken waarin de Wfw ter sprake is gekomen.

Beoogde aanpassing

In negen rechtszaken wilde de werknemer een aanpassing van de arbeidsduur. Daarvan wilden vijf werknemers hun arbeidsduur verlagen, terwijl vier werknemers hun arbeidsduur juist wilden verhogen. In vier zaken wilde de werknemer zijn of haar werkzaamheden vanaf een andere locatie uitvoeren; structureel een dag thuiswerken of overgeplaatst worden naar een ander organisatieonderdeel. In één geval was het verzoek van de werknemer om de werkzaamheden, in verband met de coronacrisis, volledig thuis uit te voeren. De twee hoger beroepszaken die door werkgevers aangespannen zijn, gingen over respectievelijk thuiswerken en een vermeerdering van de arbeidsduur. In beide gevallen is de initiële procedure aangespannen door de werknemer. Hetzelfde geldt voor de hoger beroepszaken die zijn aangespannen door de werknemer. Deze zaken hielden zich bezig met conflicten over de vermindering van de arbeidsduur en de uitbetaling van achterstallig loon.

Argumenten werkgever

Zwaarwegende bedrijfsbelangen worden het vaakst gevoerd door werkgevers als argument om een aanvraag voor flexibel werken af te wijzen. Dit mag geen verassing zijn aangezien onder de Wfw, zwaarwegende bedrijfsbelangen de enige geldige reden zijn om niet in stemmen met een aanvraag voor flexibel werken. Financiële risico's, over- of onderbezetting en roosterproblemen zijn de meest gebruikte bedrijfsbelangen. Bovendien wordt vaak genoemd dat de functie in kwestie met een andere arbeidsduur- of plaats niet (volledig) uitvoerbaar is.

Uitspraak rechter

In acht rechtszaken werd de werknemer door de rechter in het gelijkgesteld. In het merendeel van die zaken ging de rechter niet mee in de argumenten van de werkgever voor zwaarwegende bedrijfsbelangen. In één van deze zaken werd het verweer van de werkgever door de rechter verworpen omdat de werkgever te laat gereageerd had op het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur. Daarnaast werd er in een enkel geval door de rechter op de Wfw gewezen, waarna werknemer in het gelijk werd gesteld.

In vier zaken werd de aanvraag van de werknemer door de rechter afgewezen, en ging deze mee in het argument van de werkgever van zwaarwegende bedrijfsbelangen of dat de aanpassing niet bij de functie paste. Daarnaast spande een werknemer in een enkel geval de zaak aan zonder een beroep te doen op de Wfw. Mede hierdoor is het verzoek van de werknemer in die procedure afgewezen.

In vier zaken werd geen van beide partijen in het gelijk gesteld, of willigde de rechter een deel van de eisen van beide partijen in, waarna in twee gevallen door een van de partijen werd overgegaan tot het aantekenen van hoger beroep. In één van die twee gevallen is er in de initiële zaak nog geen uitspraak gedaan en is deze uitgesteld tot een hoger beroep.

Beroep op Wfw

In vier zaken waarin naar de Wfw werd verwezen, werd door de eiser geen beroep op de Wfw gedaan. In de eerste zaak stelde de rechter dat de eiseres een beroep op de Wfw had kunnen doen (zaak 2). In de tweede zaak verwees werkgever naar haar recht om een verzoek omtrent een aanpassing te herzien op grond van na de beslissing opgekomen belangen. Met andere woorden, de werkgever beroept zich in deze zaak op zwaarwegende bedrijfsbelangen (zaak 5). Verder werd er in de derde zaak (hoger beroep aangespannen door de werkgever), door de rechtbank naar de Wfw verwezen, waarna zij de Wfw opnam in haar beslissing (zaak 13). Ten slotte, in de vierde zaak noemde de werkgever dat de eiser een beroep had kunnen doen op de Wfw voor een verzoek op vermeerdering van de arbeidsduur (zaak 18).

Nummer	Jaartal	Aangespannen door	Onderwerp	Beroep op Wfw?	In het gelijkgestelde partij	Verweer werkgever	Reden aanvraag
1	2016	Werknemer	Vermindering arbeidsduur	Ja	Werknemer	Bedrijfsbelangen: invullen vrijgekomen uren	Aanvraag om betere werk-privébalans te krijgen
2	2017	Werknemer	Arbeidsplaats	Nee	Beide partijen	Bedrijfsbelangen: risico op overbezetting	Aanvraag omdat werknemer niet meer lang kan staan en overgeplaatst wil worden
3	2017	Werknemer	Arbeidsplaats	Ja (werkgever)	Beide partijen (hoger beroep in 2018, zie onder)	Prestaties werknemer	Aanvraag om vaste thuiswerkdag te behouden Bijz.: de werknemer is in 2018 hoger beroep gegaan, zie zaak 9
4	2017	Werknemer	Vermeerdering arbeidsduur	Ja	Werkgever	Bedrijfsbelangen: financieel	Aanvraag om meer te kunnen werken
5	2017	Werkgever	Hoger beroep tegen vermeerdering arbeidsduur	Nee	Beide partijen	Bedrijfsbelangen: onderbezetting en formatie	Aanvraag om meer te kunnen werken Bijz.: de originele zaak waartegen beroep is aangetekend is niet te vinden op Rechtspraak.nl, het zaaknummer wel (15/4306)

6	2018	Werknemer	Vermindering arbeidsduur	Ja	Werknemer	Bedrijfsbelangen: veiligheid en rooster	Aanvraag om lagere werkdruk te krijgen/ slecht slapen daardoor
7	2018	Werknemer	Arbeidsplaats	Ja	Werkgever	Thuiswerken past niet bij functie	Aanvraag om gezondheidsklachten
8	2018	Werknemer	Vermindering arbeidsduur	Ja	Werknemer	Bedrijfsbelangen: continuïteit medewerkers	Aanvraag om gezondheidsklachten
9	2018	Werknemer	Hoger beroep uitbetaling achterstallig loon	Ja (werkgever)	Werknemer (Hoger beroep van zaak in 2017, zie boven)	Werknemer heeft onterecht thuisgewerkt	Onterechte looninhouding en andere kosten Bijz.: dit betreft het hoger beroep tegen de uitspraak in zaak 3, zie boven
10	2019	Werknemer	Vermeerdering arbeidsduur	Ja	Werknemer	Bedrijfsbelangen: financieel	Feitelijk werkte de werknemer al 32 uur (eis) i.p.v. 16 (contract)
11	2019	n.v.t.	Parket bij de Hoge Raad			Geen beroep op de Wfw. Het parket geeft advies aan de Hoge Raad hoe een hoger beroep dient te worden geïnterpreteerd, waarin wel naar de Wfw verwezen wordt	
12	2020	Werknemer	Vermindering arbeidsduur	Ja	Werknemer	Bedrijfsbelangen: rooster	Aanvraag om fysiek gesteldheid i.c.m. leeftijd

13	2020	Werkgever	Hoger beroep ontslagaanvraag	Nee	Werknemer	Geen beroep op Wfw, wel als overweging door de Hoge Raad	Bijz.: de Wfw werd niet aangehaald in de initiële zaak
14	2020	n.v.t.	Parket bij de Hoge Raad			Geen beroep op de Wfw. Het parket geeft advies aan de Hoge Raad hoe een hoger beroep dient te worden geïnterpreteerd, waarin wel naar de Wfw verwezen wordt	
15	2019	n.v.t.	Parket bij de Hoge Raad			Geen beroep op de Wfw. Het parket geeft advies aan de Hoge Raad hoe een hoger beroep dient te worden geïnterpreteerd, waarin wel naar de Wfw verwezen wordt	
16	2020	Werknemer	Vermindering arbeidsduur	Ja	Beide partijen (Hoger beroep in 2020, zie onder)	Uitspraak uitgesteld.	Aanvraag om recent ouderschap.
17	2020	Werknemer	Hoger beroep vermindering arbeidsduur	Ja	Werknemer (Hoger beroep van vorige zaak)	Bedrijfsbelangen: De functie en indirecte werkzaamheden zijn niet uitvoerbaar bij een arbeidsduur van 24 uur per	Aanvraag om recent ouderschap.

						week. Daarnaast financieel bedrijfsbelang.	
18	2020	Werknemer	Vermeerdering arbeidsduur	Nee	Werkgever	Geen beroep op Wfw. Het huidige contract van 22,8 uur per week is volgende werkgever de nieuwe bedongen arbeid geworden	Aanvraag om meer te kunnen werken.
19	2020	Werknemer	Arbeitsplaats	Ja	Werkgever	Werkgever geeft aan dat de Wfw niet volledig van toepassing is omdat het bedrijf minder dan 10 werknemers heeft. Dit is onvoldoende door werknemer bestreden. Daarnaast bedrijfsbelang: functie is thuis niet volledig uitvoerbaar	Aanvraag om tijdens de coronacrisis thuis te kunnen werken.
20	2020	Werkgever	Vermeerdering arbeidsduur	Ja	Werkgever	Werknemer wil meer uren werken maar haar functie is vervallen, waardoor het bedrijf naar een andere oplossing moest zoeken. Die werd niet geschikt geacht door werknemer waarna een langdurig arbeidsconflict	Het oplossen van een langdurig arbeidsconflict.

						begonnen is. Werknemer beroept op Wfw maar heet nooit een formele aanvraag gedaan.	
--	--	--	--	--	--	--	--

Bron: rechtspraak.nl

Bijlage 3: **Aanpassing van de arbeidsduur nader toegelicht**

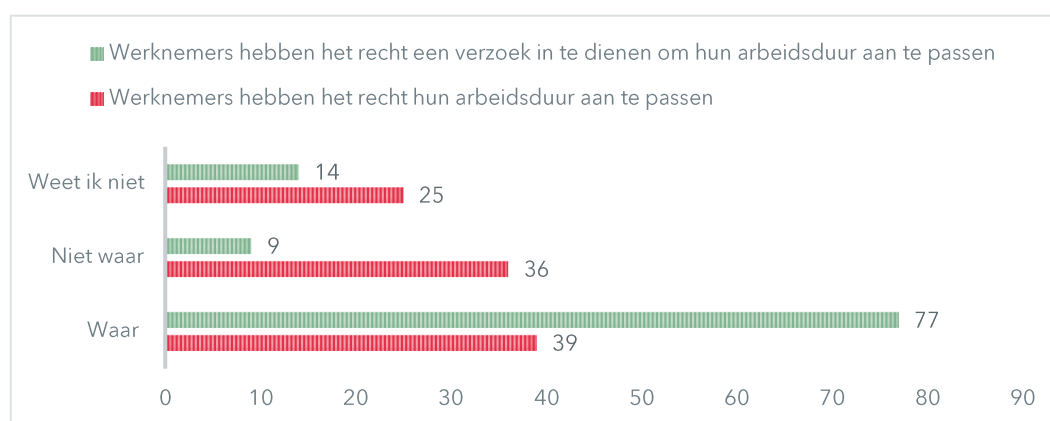
In deze bijlage staat het aanpassen van de arbeidsduur centraal. Hiermee doelen wij zowel op een vermindering als een vermeerdering van de arbeidsduur. Het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur was sinds 2000 via de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) mogelijk. In dit hoofdstuk gaan wij in op de vraag in hoeverre werknemers gebruik maken van deze mogelijkheid, al dan niet met beroep op de wet (Wfw). Ook worden de bekendheid van de rechten omtrent een aanpassing van de arbeidsduur en de motieven om een dergelijk verzoek in te dienen behandeld.

De bekendheid met de rechten omtrent het aanpassen van de arbeidsduur

In de enquête hebben wij enkele vragen gesteld om te achterhalen of werknemers en werkgevers naar de geest van de wet te handelen. Wij hebben gevraagd of werknemers en werkgevers een aanpassing van de arbeidsduur een recht op zichzelf vinden. Ook hebben wij gevraagd of het doen van een verzoek tot een dergelijke wijziging een recht van de werknemer is. De resultaten presenteren we hieronder.

Werknemers

Zoals weergegeven in de figuur hieronder vindt 36% van de respondenten dat werknemers *niet* het recht hebben op het aanpassen van de **arbeidsduur**, tegenover 39% die vindt dat dit *wel* het geval is. Een relatief grote overige groep, 25%, weet niet precies of werknemers hier recht op hebben of niet. Bij de vraag of werknemers het recht hebben op het doen van een verzoek tot het wijzigen van de arbeidsplaats vindt een meerderheid, 77% van de respondenten, dat werknemers hier wel degelijk recht op hebben.



De invloed van de achtergrondfactoren, mits relevant, kan als volgt worden samengevat:

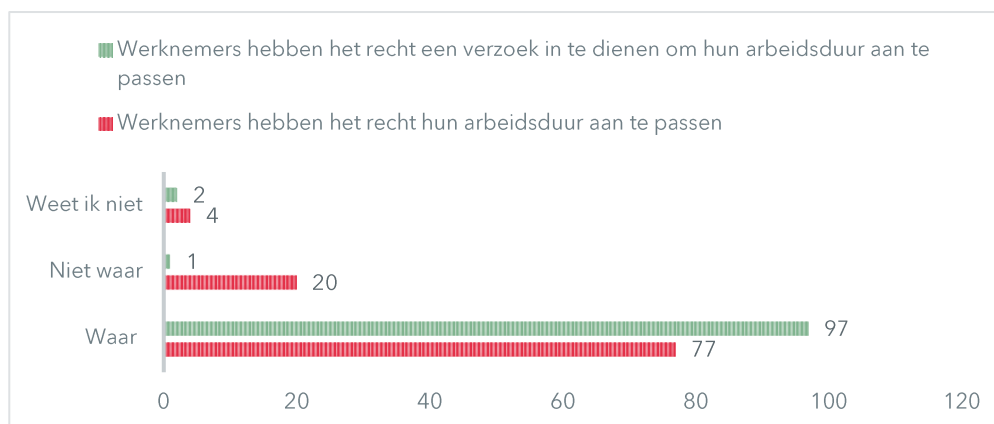
- **Geslacht:** Mannen kruisen vaker *waar* aan en vrouwen kruisen relatief vaker *niet waar* aan bij de vraag of het aanpassen van de arbeidsduur een recht op zichzelf is. Bij de

vraag of het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur een recht is verschillen mannen en vrouwen niet al te veel van elkaar.

- **Leeftijd:** Jongeren selecteren het vaakst de optie *niet waar* bij de vraag of een aanpassing van de arbeidsduur een recht op zichzelf is. Deze groep vindt echter relatief het vaakst dat het indienen van een verzoek hiertoe een recht is. 50+ers kruisen op beide vragen het minst vaak *weet ik niet* aan.
- **Opleidingsniveau:** Lager opgeleiden zijn minder op de hoogte van hun rechten, dit uit zich in het feit dat deze groep vaker *weet ik niet* aankruist.
- **Functieniveau:** Opvallend genoeg vinden respondenten in leidinggevende posities vaker dan medewerkers dat het aanpassen van de arbeidsduur een recht op zichzelf is. Bij de vraag of het indienen van een verzoek hiertoe een recht van de werknemer is verschillen deze groepen niet veel van elkaar.
- **Sector:** In enkele sectoren lijkt het aanpassen van de arbeidsduur relatief normaal te zijn. In het bijzonder vallen hierin de financiële instellingen op. Aan de andere kant heb je sectoren als de horeca, justitie en energie- en waterbedrijven waar het vaakst *niet waar* is aangekruist bij de vraag of het aanpassen van de arbeidsduur een recht van werknemers is. Bij de vraag of het indienen van een verzoek hiertoe ook een recht van de werknemer is, zijn er minder duidelijke verschillen tussen de sectoren.
- **Bedrijfsgrootte:** Op basis van de bedrijfsgrootte zijn er weinig verschillen. Wel is opvallend dat respondenten die werkzaam zijn bij kleinere bedrijven relatief vaker *weet ik niet* aankruisen.
- **Inkomen:** Er lijkt een positieve relatie te zijn tussen de hoogte van het inkomen en de mate waarin het aanpassen van de arbeidsduur – of het doen van een verzoek hiertoe – als recht van de werknemer wordt gezien. De meestverdienende groep is hier een uitzondering op omdat zij relatief vaker *weet ik niet* of *niet waar* aankruisen.

Werkgevers

Aan de werkgevers hebben wij dezelfde vragen gesteld. De resultaten zijn te vinden in de figuur hieronder. Daaruit blijkt dat bijna alle werkgevers in onze respons vinden dat het doen van een verzoek tot een aanpassing van de **arbeidsduur** een recht van de werknemers is. Daarnaast vindt 20% dat een aanpassing van de arbeidsduur niet een recht op zichzelf is. Hieruit valt af te leiden dat werkgevers over het algemeen beter op de hoogte zijn van de rechten die werknemers hebben dan de werknemers zelf.



Wanneer we kijken naar bedrijfsgrootte vallen enkele verschillen op. Zo vinden werkgevers van grote organisaties vaker dat het aanpassen van de arbeidsduur een recht van werknemers is. Bij 87% van deze bedrijven is dit het geval. De werkgevers bij bedrijven tussen 10 en 100 werknemers en minder dan 10 werknemers vinden het aanpassen van de arbeidsduur minder

vaak een recht op zichzelf, respectievelijk 76 en 63%. Op basis van de sector zijn er enkele relevante verschillen. Zo vallen de landbouw, waterbedrijven en bouwnijverheid op in de zin dat respondenten uit deze sectoren relatief vaker *niet waar* hebben aangekruist.

Gebruik van de wet

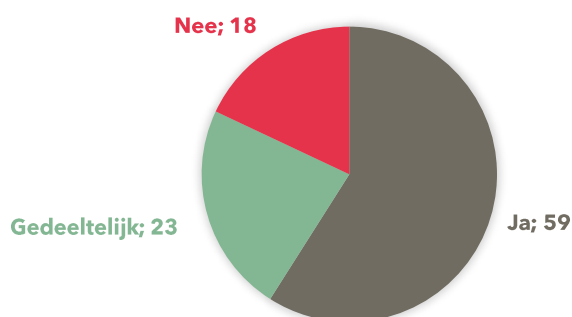
Werknemers

We hebben aan de werknemers gevraagd of zij tot de start van de coronacrisis een verzoek tot een aanpassing van de arbeidsduur hebben ingediend. Bij 27% van de 81 respondenten die een verzoek tot flexibel werken in had gediend ging het om **vermindering** van de **arbeidsduur** en bij 44% ging het om een **vermeerdering** van de **arbeidsduur**. Op basis van geslacht en leeftijd valt op dat mannen relatief vaker hun arbeidsduur willen aanpassen, zowel naar boven als beneden, respectievelijk 48% tegenover 41% en 31% tegenover 23%. Het zijn voornamelijk de werkgevers van 50 jaar of ouder die minder willen werken en voornamelijk de werknemers onder de 30 die meer uren willen werken. In beide gevallen gaat het om ongeveer de helft van de respondenten in de corresponderende leeftijdscategorie. Bovendien valt op dat het voornamelijk de werknemers met een vast contract zijn die minder uren willen werken; terwijl het werknemers met een tijdelijk contract zijn die meer uren willen werken.

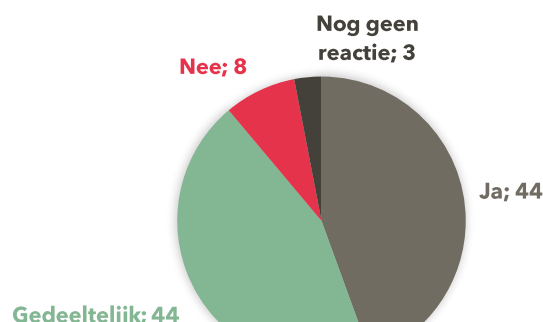
Bij het doen van een dergelijk verzoek wordt in ongeveer de helft van de gevallen een beroep op de Wfw gedaan. Bij een **vermindering** van de **arbeidsduur** heeft 55% van de werknemers een beroep op de wet gedaan terwijl dit bij een **vermeerdering** van de **arbeidsduur** om 47% van de werknemers ging.

We hebben ook gevraagd in hoeverre het verzoek tot een aanpassing van de arbeidsduur is toegekend. De resultaten zijn gepresenteerd in de figuur hieronder. Daaruit blijkt dat de meerderheid van de verzoeken – al dan niet volledig – toegekend wordt. Bij een vermindering van de arbeidsduur werd 18% niet toegekend, en bij een vermeerdering van de arbeidsduur lag dit percentage op 8. Wat opvalt is dat even veel verzoeken tot vermeerdering van de arbeidsduur gedeeltelijk of volledig worden toegekend. Omdat het aantal observaties relatief laag is, is het niet mogelijk om uitsplitsingen te maken op basis van de achtergrondfactoren.

Ik wilde een vermindering van mijn arbeidsduur (N = 22)



Ik wilde een vermeerdering van mijn arbeidsduur (N = 36)



Perspectief van werkgevers

39% van de werkgevers heeft minimaal 1 en niet meer dan 10 verzoeken tot **vermindering** van de **arbeidsduur** ontvangen, 23% heeft meer dan 10 verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur ontvangen en 38% van de werkgevers zegt geen verzoek tot vermindering van de arbeidsduur te hebben ontvangen. Op basis van de bedrijfsgrootte valt af te leiden dat het vooral de grotere bedrijven zijn die verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur ontvangen. 78% van de werkgevers met minder dan 10 werknemers geeft aan geen verzoeken te hebben ontvangen, tegenover 30% van de werkgevers met een werknemersaantal tussen de 10 en 100. Daarnaast heeft 9% van de werkgevers met 100 of meer werknemers geen verzoeken ontvangen. Van deze laatste groep ligt het aantal verzoeken overigens meestal onder de 50 (77%).

34% van de werkgevers heeft minimaal 1 en niet meer dan 10 verzoeken tot **vermeerdering** van de **arbeidsduur** ontvangen, 17% heeft meer dan 10 verzoeken ontvangen en 49% geeft aan geen verzoeken te hebben ontvangen. Op basis van de bedrijfsgrootte zien wij voor een vermeerdering van de arbeidsduur hetzelfde beeld naar voren komen: het zijn voornamelijk de grote bedrijven die dergelijke verzoeken ontvangen.

De werkgevers geven ook aan dat werknemers zich niet vaak beroepen op de Wfw als ze een verzoek tot de vermindering van de **arbeidsduur** indienen. 93% van de werkgevers in onze respons geeft aan dat in geen enkel geval er een verzoek op de Wfw werd gedaan.

Ook bij een **vermeerdering** van de **arbeidsduur** wordt er niet vaak een beroep op de Wfw gedaan. Hier geldt ook dat 93% van de werkgevers zegt dat er in geen enkel geval een beroep op de wet is gedaan.

De werkgevers geven aan dat verzoeken tot **vermindering** van de **arbeidsduur** relatief vaak worden toegekend, te zien in de tabel hieronder. Tegelijkertijd worden verzoeken tot **vermeerdering** van de **arbeidsduur** relatief minder vaak toegekend. Op basis van de sector zijn er enkele verschillen. Zo worden verzoeken bij het openbaar bestuur en de cultuursector relatief vaker afgekeurd als het gaat om een vermeerdering van de arbeidsduur. Bij een vermindering van de arbeidsduur zijn er geen opvallende verschillen.

Tabel B.1: De mate waarin werkgevers aangeven verzoeken tot een aanpassing van de arbeidsduur goedgekeurd hebben.

Hoeveel van de verzoeken heeft u goedgekeurd?	Verminderen arbeidsduur	Vermeerderen arbeidsduur
Allemaal	81%	59%
Het merendeel	15%	22%
De helft	2%	10%
Een klein deel	1%	5%
Geen	2%	4%

Beslissing werkgever

Om te achterhalen waarom werkgevers een verzoek al dan niet gedeeltelijk afkeuren hebben wij de werknemers gevraagd welke redenen de werkgever noemde om de afkeuring toe te lichten. De meest genoemde reden om een verzoek om **minder te gaan werken** af te wijzen is dat minder werken niet bij de functie en/of het type werk past. Daarnaast vinden werkgevers relatief vaak dat het moeilijk is voor de roosters en/of weekplanning of dat het niet verantwoord is met het oog op de veiligheid op het werk. Bij het verzoek om **meer te werken** wordt het meeste genoemd dat er onvoldoende personeelsbudget is of formatieplaatsen zijn. Daarnaast stellen werkgevers dat het roostertechnisch niet haalbaar is, of dat er simpelweg niet voldoende werk is.

Dezelfde vraag hebben wij ook aan werkgevers gesteld. De meest genoemde reden om een verzoek om **minder te gaan werken** af te wijzen is dat het niet mogelijk is om aan vervangend personeel te komen. Daarnaast geeft een kwart van de werkgevers aan dat er een minimum werkweek geldt of dat het moeilijk is voor de roosters en/of weekplanning. Bij het verzoek om **meer te werken** wordt het meeste genoemd dat er simpelweg niet voldoende werk is, of dat het personeelsbudget en formatieplaatsen dit niet toelaten.

Motieven

Werknemers

In de tabel hieronder is te zien dat er bij een **vermindering** van de **arbeidsduur** twee motieven bovenuit springen: *zorg voor kinderen verandert* en *meer tijd met het gezin doorbrengen*. De tweede reden spreekt voor zich, maar de eerste lijkt in eerste instantie paradoxaal. Immers, dat de zorg voor kinderen verandert kan inhouden dat de kinderen starten met onderwijs, of overgaan op nieuw onderwijs. Het kan ook zijn dat de respondent deze vraag geïnterpreteerd heeft als een intensivering van de zorg voor kinderen. Twee andere veelgenoemde redenen zijn een *verandering in de gezinssamenstelling* en *de werksituatie van mijn partner*. Hieruit kunnen wij afleiden dat een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur in de meeste gevallen wordt gedaan vanwege veranderingen binnen het gezin. We zien enkele verschillen op basis van geslacht. Zo hebben mannen vaker de behoefte aan aanpassing van de arbeidsduur als er sprake is van een verandering in de gezinssamenstelling of omdat ze af willen bouwen naar het pensioen. Tegelijkertijd zien we dat vrouwen vaker scholing of studie opgeven als het motief achter een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur.

Bij **vermeerdering** van de **arbeidsduur** zien we logischerwijs 'ik kan dan meer uren werken' als belangrijkste reden naar voren komen. Op ruime afstand volgen de andere redenen, zonder dat er daar één van bovenuit springt. De antwoorden kunnen daarnaast duiden op een ander

verzoek, of dat ze als aanvullende reden genoemd worden. Opvallend is dat het minder willen reizen tussen huis en werk het vaakste genoemd wordt bij respondenten die een vermeerdering van hun arbeidsduur willen. Dit kan ook duiden op de indiening van meerdere verzoeken. Op basis van het geslacht zijn er enkele verschillen te zien. Zo doen vrouwen vaker een verzoek tot vermeerdering van arbeidsduur door de werksituatie van hun partner of omdat ze meer uren willen werken.

Tabel B.2: De motieven van werknemers om een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur in te dienen.

Om welke reden wilt u flexibel werken?	Verminder- ing van de arbeidsduur	Man	Vrouw	Vermeerde- ring van de arbeidsduur	Man	Vrouw
Verandering in gezinssamenstelling ²⁹	18%	23%	11%	8%	10%	6%
Zorg voor kinderen verandert ³⁰	27%	31%	22%	19%	15%	25%
Werksituatie van mijn partner	18%	15%	22%	17%	10%	25%
Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen	27%	31%	22%	19%	20%	19%
Ik kan dan meer uren werken	9%	15%	0%	47%	40%	56%
In verband met de ziekte die ik heb	5%	0%	11%	11%	15%	6%
Ik wil mantelzorg gaan verlenen	14%	8%	22%	8%	10%	6%
Ik wil minder vaak reizen tussen huis en werk	14%	15%	11%	19%	25%	13%
Scholing/studie	14%	8%	22%	19%	10%	31%
Ik ga richting de pensioensleeftijd en wil alvast afbouwen	14%	23%	0%	6%	10%	0%

²⁹ Hieronder valt onder andere zwangerschap, trouwen, scheiden, ziekte en het overlijden van de partner of een ander gezinslid.

³⁰ Hieronder valt onder andere dat kinderen naar de basisschool, middelbare school of het hoger onderwijs gaan.

Bijlage 4: **Aanpassing van het werkrooster nader toegelicht**

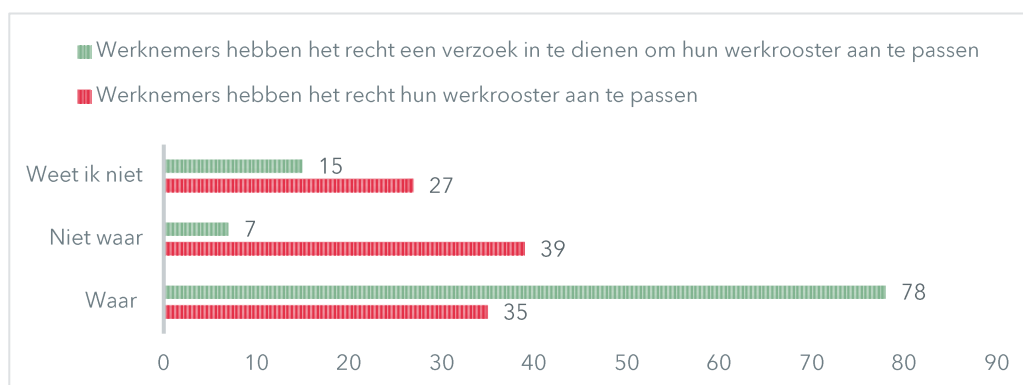
In deze bijlage staat het aanpassen van de arbeidsduur centraal. Het indienen van een verzoek tot aanpassing van het werkrooster is sinds januari 2016 via de Wfw wettelijk mogelijk. In dit hoofdstuk gaan wij in op de vraag in hoeverre werknemers gebruik maken van deze mogelijkheid, al dan niet met beroep op de wet (Wfw). Ook wordt de bekendheid van de rechten omtrent een aanpassing van het werkrooster en de motieven om een dergelijk verzoek in te dienen behandeld.

De bekendheid met de rechten omtrent het aanpassen van het werkrooster

In de enquête hebben wij enkele vragen gesteld om te achterhalen of werknemers en werkgevers naar de geest van de wet te handelen. Wij hebben gevraagd of werknemers en werkgevers een aanpassing van het werkrooster een recht op zichzelf vinden. Ook hebben wij gevraagd of het doen van een verzoek tot een dergelijke wijziging een recht van de werknemer is. De resultaten presenteren we hieronder.

Werknemers

Zoals weergegeven in de figuur hieronder vindt 39% van de respondenten dat werknemers *niet* het recht hebben op het aanpassen van het **werkrooster**, tegenover 35% die vindt dat dit *wel* het geval is. Een relatief grote overige groep, 27%, weet niet precies of werknemers hier recht op hebben of niet. Bij de vraag of werknemers het recht hebben op het doen van een verzoek tot het wijzigen van de arbeidsplaats vindt een meerderheid, 78% van de respondenten, dat werknemers hier wel degelijk recht op hebben.



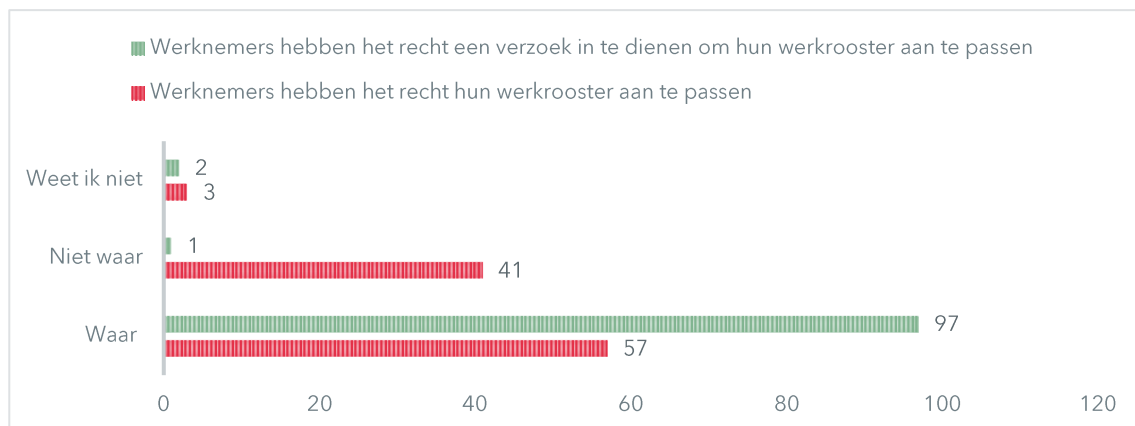
De invloed van de achtergrondfactoren, mits relevant, kan als volgt worden samengevat:

- **Geslacht: Vrouwen** kruisen relatief vaker *waar* aan. Toch verschillen mannen en vrouwen niet veel van elkaar in het aankruisen van de optie *niet waar*. Mannen selecteren immers vaker de optie *weet ik niet*. Hetzelfde patroon is te zien bij de vraag of een verzoek tot aanpassing van het werkrooster. Ook hier kruisen vrouwen relatief vaker *waar* aan.

- **Leeftijd:** Jongeren selecteren het vaakst de optie *waar* bij de vraag of een wijziging van het werkrooster een recht op zichzelf is. Ook vindt deze groep relatief vaak een verzoek hiertoe een recht is, maar zijn zij ook het vaakst van mening dat dit niet het geval is. Dit is mogelijk aan de hand van andere factoren, zoals opleidingsniveau of sector te verklaren.
- **Opleidingsniveau:** Lager opgeleiden zijn minder op de hoogte van hun rechten, dit uit zich in het feit dat deze groep vaker *weet ik niet* aankruist. Bovendien vinden hoger opgeleiden relatief vaker dat een aanpassing van het werkrooster, of een verzoek hiertoe, een recht van de werknemer is.
- **Aard dienstverband:** Mensen met een vast contract vinden doorgaans vaker dat een werknemer recht heeft op een wijziging van de arbeidsplaats. Bij de vraag of het doen van een verzoek hiertoe ook een recht van de werknemer is.
- **Arbeidsduur:** Er is een U-vormig patroon te ontdekken bij de vraag of het doen van een verzoek hiertoe een recht van de werknemer is. Zowel de respondenten met een 'klein' contract als de respondenten die een 40-uur contract hebben geven relatief vaker aan dat een wijziging van de arbeidsplaats - of een verzoek daartoe - een recht van de werknemer is.
- **Functieniveau:** Opvallend genoeg vinden respondenten in leidinggevende posities vaker dan medewerkers dat het aanpassen van de arbeidsduur een recht op zichzelf is. Bij de vraag of het indienen van een verzoek hiertoe een recht van de werknemer is verschillen deze groepen niet veel van elkaar.
- **Sector:** In sommige sectoren lijkt men een aanpassing van het werkrooster relatief vaker een recht van de werknemer te vinden. Dit zijn onder andere de landbouw, de bouwnijverheid, justitie en financiële instellingen. Aan de andere kant zijn er sectoren als de zakelijke dienstverlening, horeca en energie- en waterbedrijven waar het vaakst *niet waar* is aangekruist bij de vraag of het aanpassen van de arbeidsduur een recht van werknemers is. Bij de vraag of het indienen van een verzoek hiertoe ook een recht van de werknemer is, zijn er minder duidelijke verschillen tussen de sectoren.
- **Inkomen:** Bij de vragen over de rechten van werknemers is de groep met het hoogste inkomen een uitzondering, omdat ze stevast vaker *niet waar* aankruisen. Met uitzondering van deze groep lijkt er een positieve relatie te zijn tussen het inkomen en de mate waarvan de respondent op de hoogte is van de rechten van de werknemer.

Werkgevers

Aan de werkgevers hebben wij dezelfde vragen gesteld. De resultaten zijn te vinden in de figuur hieronder. Daaruit blijkt dat bijna alle werkgevers in onze respons vinden dat het doen van een verzoek tot een aanpassing van het **werkrooster** een recht van de werknemers is. Daarnaast vindt 41% dat een aanpassing van de arbeidsduur niet een recht op zichzelf is. Hieruit valt af te leiden dat werkgevers over het algemeen beter op de hoogte zijn van de rechten die werknemers hebben dan de werknemers zelf.



Wanneer we kijken naar bedrijfsgrootte vallen enkele verschillen op. Zo vinden werkgevers van grote organisaties vaker dat het aanpassen van het werkrooster een recht van werknemers is. Bij 72% van deze bedrijven is dit het geval. De werkgevers bij bedrijven tussen 10 en 100 werknemers en minder dan 10 werknemers vinden het aanpassen van de arbeidsduur minder vaak een recht op zichzelf, respectievelijk 53 en 39%. Op basis van de sector zijn er enkele relevante verschillen. Zo vallen de bouw, ICT en horeca op in de zin dat respondenten uit deze sectoren relatief vaker *niet waar* hebben aangekruist.

Gebruik van de wet

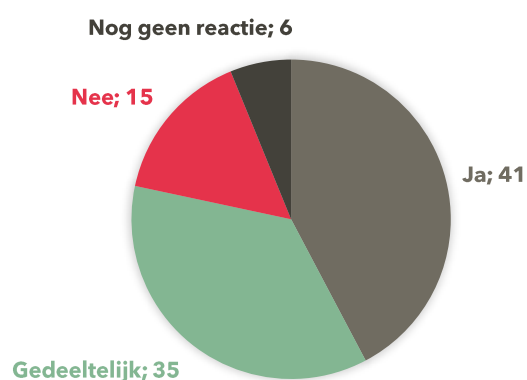
Werknemers

We hebben aan de werknemers gevraagd of zij tot de start van de coronacrisis (maart 2020) een verzoek tot een aanpassing van het werkrooster hebben ingediend. 27% van de 81 respondenten die een verzoek tot flexibel werken in had gediend geeft aan dit te hebben gedaan. Mannen en vrouwen verschillen weinig van elkaar op basis van ingediende zoeken tot aanpassing van het werkrooster. Daarnaast valt op dat het de werknemers onder de 30 en tussen de 30 en 49 die een verzoek tot wijziging van het werkrooster indienden. Bovendien zijn het voornamelijk de werknemers met een tijdelijk contract die een verzoek tot aanpassing van het werkrooster hebben ingediend.

Bij het doen van een dergelijk verzoek wordt niet vaak een beroep op de Wfw gedaan. In 27% van de gevallen bleek dit wel te gebeuren, terwijl 73% van de werknemers dit niet doet. Uit hoofdstuk 5 bleek al dat dit vermoedelijk is omdat de werknemers in kwestie de wet niet kent, of omdat het niet nodig is omdat het in goed overleg geregeld kon worden.

We hebben ook gevraagd in hoeverre het verzoek tot een wijziging van het werkrooster is toegekend. De resultaten zijn gepresenteerd in de figuur hieronder. Daaruit blijkt dat 15% van de verzoeken wordt toegekend. In driekwart van de gevallen wordt een verzoek volledig, of gedeeltelijk toegekend. In de overige 6% heeft de werknemer nog geen reactie ontvangen. Omdat het aantal observaties relatief laag is, is het niet mogelijk om uitsplitsingen te maken op basis van de achtergrondfactoren.

Ik wilde een aanpassing van mijn werkrooster (N = 22)



Perspectief van werkgevers

25% van de werkgevers heeft minimaal 1 en niet meer dan 10 verzoeken tot **aanpassing** van het **werkrooster** ontvangen, 25% heeft 10 of meer verzoeken ontvangen en 50% geeft aan geen verzoeken te hebben ontvangen. Ook bij deze variant zijn het voornamelijk de grotere werkgevers die verzoeken hebben ontvangen. 80% van de werkgevers met minder dan 10 werknemers heeft geen enkel verzoek ontvangen, terwijl dit voor 45% voor de werkgevers met 10-99 werknemers en 27% voor werkgevers met 100 of meer werknemers geldt. Daarnaast ligt het aantal verzoeken voor de grootste groep meestal onder de 50 (86%).

De werkgevers geven ook aan dat werknemers zich niet vaak beroepen op de Wfw als ze een verzoek tot het wijzigen van de arbeidsplaats indienen. 94% van de werkgevers in onze respons geeft aan dat in geen enkel geval er een verzoek op de Wfw werd gedaan. 3% van de werkgevers geeft aan dat in 1 tot en met 10 % van de gevallen een beroep op de Wfw wordt gedaan. De overige 3% geeft aan dat dit tussen de 11 en 99% van gevallen is voorgekomen.

De werkgevers geven aan dat verzoeken tot het wijzigen van het werkrooster relatief vaak worden toegekend, te zien in de tabel hieronder. Op basis van de bedrijfsgrootte zien we dat het voornamelijk de kleinere werkgevers zijn waarbij het merendeel tot alle verzoeken tot een wijziging van de arbeidsplaats worden toegekend. Sectoraal zijn er weinig opvallende verschillen.

Tabel B.1: De mate waarin werkgevers aangeven verzoeken tot een aanpassing van het werkrooster goedgekeurd hebben.

Hoeveel van de verzoeken heeft u goedgekeurd?	Aanpassing werkrooster
Allemaal	62%
Het merendeel	31%
De helft	5%
Een klein deel	2%
Geen	1%

Beslissing werkgever

Om te achterhalen waarom werkgevers een verzoek al dan niet gedeeltelijk afkeuren hebben wij de werknemers gevraagd welke redenen de werkgever noemde om de afkeuring toe te lichten.

Bij een **aanpassing** van het **werkrooster** wordt meestal genoemd dat er bij de organisatie in kwestie met vaste roosters gewerkt wordt of dat het simpelweg roostertechnisch niet haalbaar is.

Dezelfde vraag hebben wij ook aan werkgevers gesteld. Bij een **aanpassing** van het **werkrooster** wordt meestal genoemd dat het moeilijk voor de roosters en planning is. Ook noemen werkgevers dat het moeilijk is om aan vervangend personeel te komen of dat er met vaste roosters wordt gewerkt.

Motieven

Werknemers

De motieven voor **aanpassing** van het **werkrooster** lijken overeen te komen met die van vermeerdering van de arbeidsduur. Al zijn er wel enkele verschillen, zie de tabel hieronder. Zo wordt bijvoorbeeld de *zorg voor kinderen verandert, in verband met de ziekte die ik heb of scholing/studie* vaker als reden genoemd. Deze redenen kunnen erop wijzen dat een werknemer een middag vrij wil hebben in verband met de ziekte waar hij of zij mee kampt, en/of deze in wil vullen met een opleiding. Ook kan het zijn dat de werknemer in kwestie de ochtenden vrij wil houden om de kinderen naar school te brengen. Daarnaast is het mogelijk dat de werknemer in kwestie gelijktijdig een verzoek tot aanpassing van het werkrooster als een vermindering van de arbeidsduur heeft ingediend. De belangrijkste reden lijkt echter dat men een aanpassing van het rooster wil om meer uren te werken.

Tabel B.2: De motieven van werknemers om een verzoek tot wijziging van het werkrooster in te dienen.

Om welke reden wilt u flexibel werken?	Aanpassing van het werkrooster	Man	Vrouw
Ik kan dan meer uren werken	36%	18%	55%
Zorg voor kinderen verandert	23%	27%	18%
Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen	23%	36%	9%
In verband met de ziekte die ik heb	23%	27%	18%
Scholing/studie	23%	27%	18%
Verandering in gezinssamenstelling	18%	18%	18%
Werksituatie van mijn partner	14%	18%	9%
Ik wil mantelzorg gaan verlenen	5%	9%	5%
Ik wil minder vaak reizen tussen huis en werk	5%	9%	0%
Ik ga deels als zzp'er aan de slag	5%	0%	9%

Bijlage 5: Wijziging van de arbeidsplaats nader toegelicht

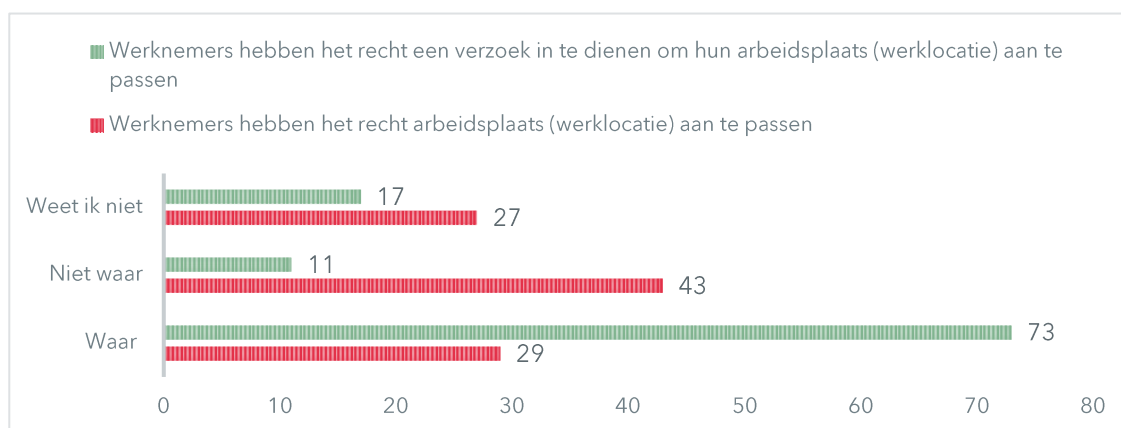
In deze bijlage staat het wijzigen van de arbeidsplaats centraal. Het indienen van een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is sinds januari 2016 via de Wfw wettelijk mogelijk. In dit hoofdstuk gaan wij in op de vraag in hoeverre werknemers gebruik maken van deze mogelijkheid, al dan niet met beroep op de wet. Ook wordt de bekendheid van de rechten omtrent thuiswerken en de motieven om een dergelijk verzoek in te dienen behandeld. Meer informatie over de effecten van corona staan in hoofdstuk 2 van dit rapport.

De bekendheid met de rechten omtrent thuiswerken

In de enquête hebben wij enkele vragen gesteld om te achterhalen of werknemers en werkgevers naar de geest van de wet te handelen. Wij hebben gevraagd of werknemers en werkgevers een wijziging van de arbeidsplaats een recht op zichzelf vinden. Ook hebben wij gevraagd of het doen van een verzoek tot een dergelijke wijziging een recht van de werknemer is. De resultaten presenteren we hieronder.

Werknemers

Zoals weergegeven in de figuur hieronder vindt 43% van de respondenten dat werknemers *niet* het recht hebben op het wijzigen van de **arbeidsplaats**, tegenover 29% die vindt dat dit *wel* het geval is. Een relatief grote overige groep, 27%, weet niet precies of werknemers hier recht op hebben of niet. Bij de vraag of werknemers het recht hebben op het doen van een verzoek tot het wijzigen van de arbeidsplaats vindt een meerderheid, 73% van de respondenten, dat werknemers hier wel degelijk recht op hebben. Een relatief groter deel is hier minder goed op de hoogte dan bij de andere varianten van flexibel werken, omdat zowel de optie 'weet ik niet' als 'niet waar' vaker aangekruist zijn.



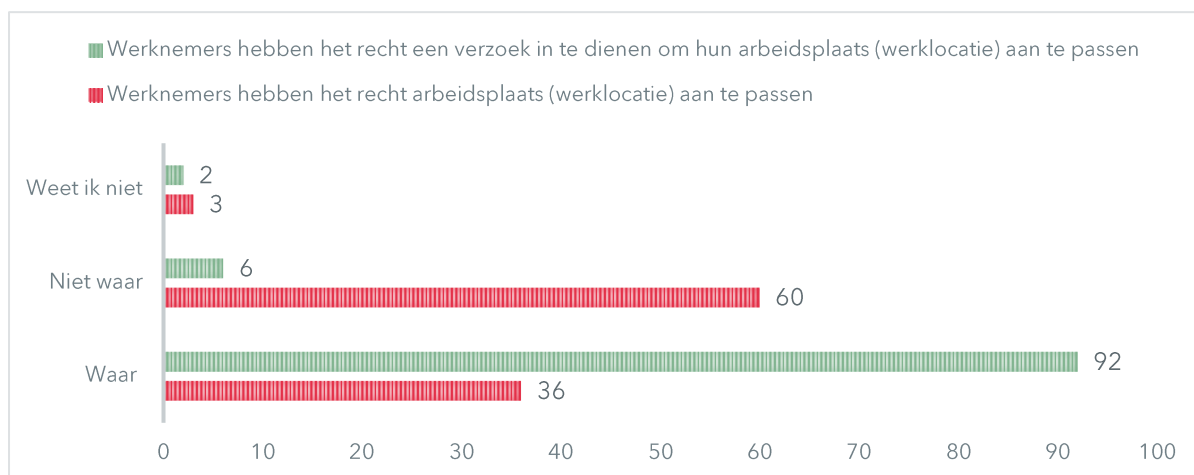
De invloed van de achtergrondfactoren, mits relevant, kan als volgt worden samengevat:

- **Geslacht:** Mannen en vrouwen verschillen niet al te veel van elkaar. Vrouwen kruisen wel vaker *waar* aan, maar dit lijkt voornamelijk te komen omdat mannen vaker *weet ik niet* aankruisen.
- **Leeftijd:** Jongeren selecteren het vaakst de optie *waar* bij de vraag of een wijziging van de arbeidsplaats een recht op zichzelf is. Ook vindt deze groep relatief vaak een verzoek hiertoe een recht is, maar zijn zij ook het vaakst van mening dat dit niet het geval is. Dit is mogelijk aan de hand van andere factoren, zoals opleidingsniveau of sector te verklaren. 50+ers kruisen op beide vragen het minst vaak *waar* aan.
- **Opleidingsniveau:** Lager opgeleiden zijn minder op de hoogte van hun rechten, dit uit zich in het feit dat deze groep vaker *weet ik niet* aankruist.
- **Aard dienstverband:** Mensen met een vast contract vinden doorgaans vaker dat een werknemer recht heeft op een wijziging van de arbeidsplaats. Mensen met tijdelijke contracten kruisen beduidend vaker *weet ik niet* aan.
- **Arbeidsduur:** Er is een U-vormig patroon te ontdekken. Zowel de respondenten met een 'klein' contract als de respondenten die een 40-uur contract hebben geven relatief vaker aan dat een wijziging van de arbeidsplaats – of een verzoek daartoe – een recht van de werknemer is.
- **Sector:** Het valt op dat sectoren waarin thuiswerken niet mogelijk is, zoals de gezondheidszorg of de detailhandel vaker *niet waar* aankruisen bij de vraag of een verzoek hiervoor indienen een recht is, al vallen in dit kader ook de financiële instellingen op. Ook valt op dat bepaalde sectoren, waarbij de werklocatie wisselend is, zoals de bouw, relatief vaker *waar* aankruisen bij de vraag of het wijzigen van de arbeidsplaats een recht in zichzelf is. Het is goed mogelijk dat het wijzigen van de arbeidsplaats in dergelijke sectoren genormaliseerd is.
- **Bedrijfsgrootte:** Werknemers bij de kleinste en grootste werkgevers vinden relatief vaker dat het wijzigen van de arbeidsplaats een recht van werknemers op zichzelf is. Mogelijk omdat dit in goed overleg mogelijk is of omdat er actief beleid op gevoerd wordt.
- **Inkomen:** Bij de vragen over de rechten van werknemers is de groep met het hoogste inkomen een uitzondering, omdat ze stevast vaker *niet waar* aankruisen. Met uitzondering van deze groep lijkt er een positieve relatie te zijn tussen het inkomen en de mate waarvan de respondent op de hoogte is van de rechten van de werknemer. Hieruit valt af te leiden dat beter verdienende groepen ietwat beter op de hoogte is van de rechten van de werknemer; omdat werknemers alleen het recht hebben op het doen van een verzoek.

Werkgevers

Aan de werkgevers hebben wij dezelfde vragen gesteld. De resultaten zijn te vinden in de figuur hieronder. Daaruit blijkt dat bijna alle werkgevers in onze respons vinden dat het doen van een verzoek tot een wijziging van de arbeidsplaats een recht van de werknemers vinden. Daarnaast vindt 60% dat een wijziging van de arbeidsplaats niet een recht op zichzelf is. Hieruit valt af te leiden dat werkgevers over het algemeen beter op de hoogte zijn van de rechten die werknemers hebben dan de werknemers zelf.

Wanneer we kijken naar bedrijfsgrootte vallen enkele verschillen op. Zo vinden werkgevers van grote organisaties vaak dat het wijzigen van de arbeidsplaats een recht van werknemers is. Bij 41% van deze bedrijven vinden werkgevers dat. De werkgevers bij bedrijven tussen 10 en 100 werknemers en minder dan 10 werknemers vinden een wijziging van de arbeidsplaats minder vaak een recht, respectievelijk 36 en 30%.



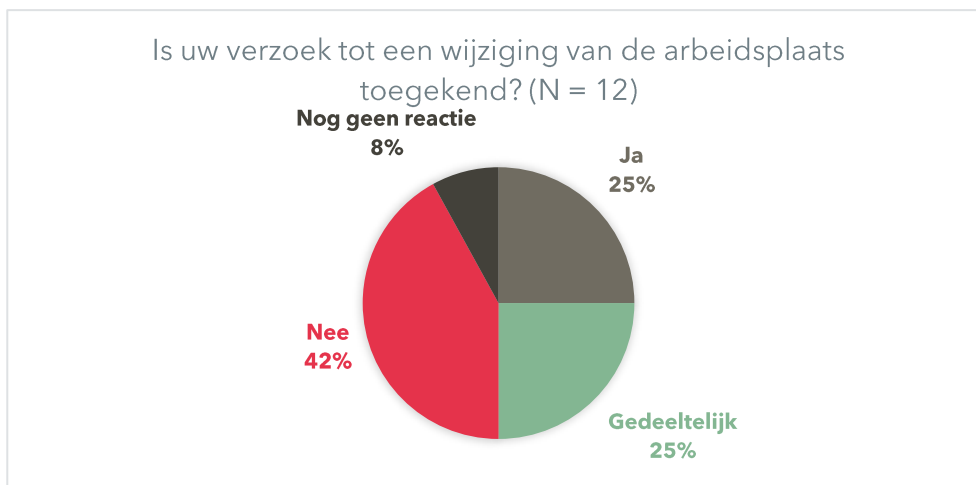
Gebruik van de wet

Werknemers

We hebben aan de werknemers gevraagd of zij tot de start van de coronacrisis een verzoek tot een wijziging van de arbeidsplaats hebben ingediend. 15% van de 81 respondenten die een verzoek tot flexibel werken in had gediend geeft aan dit te hebben gedaan. Op basis van geslacht en leeftijd valt op dat vrouwen relatief vaker hun arbeidsplaats willen wijzigen, 21% tegenover 10% bij de mannen. Het zijn daarnaast voornamelijk de werknemers tussen de 30 en 49 en de 50+ers die een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats indienen. Daarnaast zijn het voornamelijk de hoger opgeleiden die een verzoek tot een wijziging van de arbeidsplaats indienen. Bovendien zijn het voornamelijk de werknemers met een vast contract die een verzoek tot een wijziging van de arbeidsplaats hebben ingediend.

Bij het doen van een dergelijk verzoek wordt niet vaak een beroep op de Wfw gedaan. In 17% van de gevallen bleek dit wel te gebeuren, terwijl 83% van de werknemers dit niet doet. Uit hoofdstuk 5 bleek al dat dit vermoedelijk is omdat de werknemers in kwestie de wet niet kent, of omdat het niet nodig is omdat het in goed overleg geregeld kon worden.

We hebben ook gevraagd in hoeverre het verzoek tot een wijziging van de arbeidsplaats is toegekend. De resultaten zijn gepresenteerd in de figuur hieronder. Daaruit blijkt dat de meerderheid van de verzoeken afgekeurd wordt. In een kwart van de gevallen wordt een verzoek volledig, of gedeeltelijk toegekend. In de overige 8% heeft de werknemer nog geen reactie ontvangen. Dit betekent dat een verzoek tot het wijzigen van de arbeidsplaats relatief vaak afgewezen werd in de periode tot de coronacrisis. Omdat het aantal observaties relatief laag is, is het niet mogelijk om uitsplitsingen te maken op basis van de achtergrondfactoren.



Perspectief van werkgevers

17% van de werkgevers heeft minimaal 1 en maximaal 10 verzoeken tot een **wijziging** van de **arbeidsplaats** ontvangen, 4% heeft meer dan 10 verzoeken ontvangen met een maximum van 180 verzoeken en 80% geeft aan geen verzoeken te hebben ontvangen. Ook bij deze variant zien we dat grote werkgevers de meeste verzoeken ontvangen, maar hier liggen de percentages wel dicht bij elkaar. 90% van de werkgevers met minder dan 10 werknemers heeft geen verzoek ontvangen, tegenover 81% van de werkgevers met 10-99 werknemers en 69% van de werkgevers met 100 werknemers of meer. Bovendien hebben veruit de meeste werkgevers minder dan 50 verzoeken ontvangen (94%).

De werkgevers geven ook aan dat werknemers zich niet vaak beroepen op de Wfw als ze een verzoek tot het wijzigen van de arbeidsplaats indienen. 88% van de werkgevers in onze respons geeft aan dat in geen enkel geval er een verzoek op de Wfw werd gedaan. 11% van de werkgevers geeft aan dat in 1 tot en met 10 % van de gevallen een beroep op de Wfw wordt gedaan. De overige 1% geeft aan dat dit tussen de 11 en 99% van gevallen is voorgekomen.

De werkgevers geven aan dat verzoeken tot het wijzigen van de arbeidsplaats relatief vaak worden toegekend, te zien in de tabel hieronder. Op basis van de bedrijfsgrootte zien we dat het voornamelijk de kleinere werkgevers zijn waarbij het merendeel tot alle verzoeken tot een wijziging van de arbeidsplaats worden toegekend. Ook sectoraal zijn er enkele opvallende verschillen. Zo worden verzoeken bij het onderwijs en de handel relatief vaker afgekeurd. Maar ook het openbaar bestuur valt in dit kader op, omdat daar ook een klein deel van de verzoeken worden goedgekeurd. Aan de andere kant zien we sectoren als de ICT waar de werkgevers uit onze respons unaniem alle verzoeken hebben toegekend.

Tabel B.1: De mate waarin werkgevers aangeven verzoeken tot een wijziging van de arbeidsplaats goedgekeurd hebben.

Hoeveel van de verzoeken heeft u goedgekeurd?	Wijziging arbeidsplaats
Allemaal	59%
Het merendeel	21%
De helft	6%
Een klein deel	12%
Geen	2%

Beslissing werkgever

Om te achterhalen waarom werkgevers een verzoek al dan niet gedeeltelijk afkeuren hebben wij de werknemers gevraagd welke redenen de werkgever noemde om de afkeuring toe te lichten. Bij een wijziging van de arbeidsplaats wordt als belangrijkste reden genoemd dat men de binding met de organisatie verliest als een verzoek wordt toegekend.

Dezelfde vraag hebben wij ook aan werkgevers gesteld. Als het gaat om een wijziging van de arbeidsplaats zijn het voornamelijk redenen buiten de vragenlijst om die van belang zijn. Onder de genoemde redenen vallen voornamelijk logistieke problemen. Vaak is er is geen (voldoende) plek, of geen ruimte op de locatie waar de werknemer in kwestie wenst te werken. Daarnaast geven werkgevers relatief vaak aan dat het moeilijk is voor de roosters en/of weekplanning.

De werkgevers- en werknemersenquête komen behoorlijk overeen, maar er zijn wel enkele verschillen aan te wijzen. In de werkgeversenquête worden hierbij voornamelijk logistieke problemen aan het licht gebracht, terwijl uit de werknemersenquête blijkt dat de vertrouwensband tussen werkgever en werknemers ook van belang is. In dit opzicht zijn er twee uitersten. Enerzijds heb je organisaties waar er heel veel mogelijk is, in onderling goed overleg kan. Anderzijds heb je organisaties waar een werknemer nauwelijks mogelijkheden heeft thuis te kunnen werken, ook niet in overleg. Uit de focusgroepen blijkt dat dit toch het meest afhankelijk is van de bedrijfs- of afdelingscultuur:

“Het is geven en nemen, als je de zaakjes uiteindelijk maar op orde hebt”.

Motieven

Werknemers

Bij de aanvragen voor een **wijziging** van de **arbeidsplaats** komen er twee redenen naar voren die het meeste zijn genoemd, zie de tabel hieronder. *De werksituatie van mijn partner* staat daarbij op 1 en op gepaste afstand volgt: *Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen*. Deze redenen wijzen erop dat men een aanpassing van de arbeidsplaats ambieert wanneer er binnen het gezin veranderingen zijn. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat je partner meer gaat werken, en dat de je daarom meer voor de kinderen wilt zorgen en in die hoedanigheid thuis wil gaan werken. Ook zien we dat op zoek wordt gegaan naar een betere werkplek, omdat men zich bijvoorbeeld thuis beter kan concentreren, of omdat de respondent met een ziekte kampt. Daarnaast zien we dat het woon-werkverkeer een mogelijke reden is om een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats in te dienen. Het is opvallend dat mannen en vrouwen duidelijk van elkaar kunnen verschillen op basis van het motief. Zo wordt de werksituatie van de partner het vaakst door de man genoemd; terwijl vrouwen juist vaak aangeven meer tijd met het gezin

door te willen brengen, thuis te willen werken in verband met de ziekte die zij hebben of minder vaak te willen reizen tussen huis en werk.

Tabel B.2: De motieven van werknemers om een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats in te dienen.

Om welke reden wilt u flexibel werken?	Wijziging van de arbeidsplaats	Man	Vrouw
Werksituatie van mijn partner	33%	75%	13%
Ik wil meer tijd met mijn gezin doorbrengen	25%	0%	38%
In verband met de ziekte die ik heb	17%	0%	25%
Ik wil mindervak reizen tussen huis en werk	17%	0%	25%
Verandering in gezinssamenstelling	8%	25%	0%
Ik kan dan meer uren werken	8%	0%	13%
Ik wil mantelzorg gaan verlenen	8%	0%	13%
Ik ga richting de pensioenleeftijd en wil alvast afbouwen	8%	0%	13%
Anders, namelijk: betere concentratie thuis	8%	0%	13%

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316XC Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl