

Hoe jonger, hoe vaker we terugkeren naar kantoor

Slechts een derde van de werknemers kent spelregels rond thuiswerk

Brussel, 16 april 2025 – Ruim één op de tien werknemers (11%) werkte het afgelopen jaar weer vaker op kantoor. Bij de jongere werknemers (-35 jaar) loopt dit zelfs op tot bijna één op de acht (16%). Dat blijkt uit onderzoek* van HR-dienstverlener Tempo-Team in samenwerking met Prof. Anja Van den Broeck, arbeidsmotivatie-expert aan de KU Leuven. Hoewel thuiswerken populair blijft, zegt slechts zo'n derde (37%) dat zijn werkgever een thuiswerkbeleid heeft waarin de afspraken hierover vastliggen. Maar duidelijke spelregels staan flexibiliteit niet in de weg: binnen deze groep kan bijna de helft (46%) last minute beslissen om al dan niet thuis te werken.

“Uit wetenschappelijk onderzoek¹ blijkt dat de combinatie van thuiswerk en werken op kantoor heel wat voordelen oplevert. Thuis mogen werken is tot 8% in verloning waard en zorgt voor minder verloop, zeker bij vrouwen en medewerkers zonder leidinggevende functie. Wanneer er een goede regeling is om elkaar op kantoor te zien, blijft teamwerk in stand en blijft de productiviteit gelijk, zonder dat werknemers fulltime terug naar kantoor moeten komen,” zegt Professor Van den Broeck.

Uit cijfers van Statbel² blijkt dat een derde van alle loontrekkenden in 2024 soms of regelmatig van thuis uit werkte. Het onderzoek van Tempo-Team laat zien dat bijna twee op de drie Belgen die wel eens thuiswerken, dit maximaal twee dagen per week doen. Één op de zeven (14%) mag zelfs vier tot vijf dagen van thuis uit werken.

Hoe vaak mag je van thuis uit werken?

- Enkel occasioneel, gemiddeld minder dan één dag per week (17,2%)
- Één dag per week (19,9%)
- Twee dagen per week (27,8%)
- Drie dagen per week (21,5%)
- Vier dagen per week (8,8%)
- Vijf dagen per week (4,8%)

In bijna twee op de drie gevallen (63%) liggen de thuiswerkdagen vast. Voor 41% komt dit omdat er vaste dagen zijn waarop ze op kantoor verwacht worden, terwijl 22% zijn vaste thuiswerkdagen zelf kan kiezen. Ruim één op drie werknemers die wel eens van thuis uit werken (37%), heeft daar geen vaste dagen voor. Zij spreken af met collega's (14%) of

¹ Bloom, N., Han, R. & Liang, J. Hybrid working from home improves retention without damaging performance. Nature 630, 920–925 (2024). <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>

² <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/thuiswerken>

beslissen last minute, zonder dit eerst af te stemmen (22%). Hoe ze hun thuiswerkdagen kiezen, hangt af van persoon tot persoon. Bijna zes op de tien (58%) stemmen hun deze dagen af op hun privéleven, terwijl de helft (50%) dit doet in functie van hun werkagenda. Een vijfde (20%) houdt rekening met beide. Ondanks dat werknemers vaker naar kantoor komen, geeft een kwart van wie thuiswerkt aan dat ze amper collega's zien als ze naar kantoor komen.

Een thuiswerkbeleid? Een vijfde van de werknemers heeft geen idee!

Slechts 37% van de bevroagden geeft aan dat hun organisatie een thuiswerkbeleid heeft waarin de telewerkregels werden vastgelegd. Hoe groter de organisatie, hoe vaker er zo'n beleid van kracht is. Bijna de helft (47%) van wie aan de slag is bij een bedrijf met meer dan 250 werknemers heeft een telewerkbeleid, tegenover slechts 34% van de werknemers bij de bedrijven met 50 tot 249 werknemers en slechts 19% bij de bedrijven met minder dan 50 werknemers. 41% van de werknemers zegt dat er helemaal geen thuiswerkbeleid is terwijl zo'n vijfde (22%) niet weet of er zo'n beleid is.

Bij wie er een thuiswerkbeleid is, ervaart een 13% dit als strikte regels die gevolgd moeten worden, 42% ervaart het als duidelijke regels, maar zonder duidelijke consequenties. 23% ziet dit beleid eerder als richtlijnen. De andere 23% beschouwt dit als vrije keuze. Een beleid hoeft dus niet te betekenen dat er een strak keurslijf is. 58% van de werknemers die een thuiswerkbeleid hebben, staan ook achter de manier waarop het geregeld is.

Meer nog, duidelijke spelregels staan flexibiliteit niet in de weg. Bijna de helft (46%) van deze groep kan last minute beslissen om thuis te werken of niet. 39% geeft aan dat de thuiswerkdagen vooraf wordt vastgelegd.

Wat opvalt is dat werknemers die hun thuiswerkdagen last minute zelf mogen kiezen, hoger scoren op het vlak van motivatie (8,3/10 vs. 7,9/10), en werkgeluk (7,9/10 vs. 7,5/10) en engagement (8,6/10 vs. 8,5/10) in vergelijking met de werknemers die vaste dagen hebben waarop ze op kantoor worden verwacht. Wie flexibiliteit heeft, scoort hoger op autonomie (8,7/10 vs. 7,9/10), work-life balans (8,8/10 vs. 8,2/10) en zelfs verloning (8,4/10 vs. 8,1/10).

*"Een thuiswerkbeleid biedt duidelijkheid zonder flexibiliteit in de weg te staan." zegt **Wim Van der Linden**, woordvoerder van **Tempo-Team**. "Thuiswerk bevordert de werk-privébalans en geeft werknemers meer flexibiliteit en autonomie, terwijl samenwerken op kantoor cruciaal blijft voor teamdynamiek en bedrijfscultuur. De sleutel tot succes ligt in een goed evenwicht tussen heldere afspraken, open communicatie, de juiste tools en voldoende sociale interactie. Een gedragen thuiswerkbeleid zorgt ervoor dat zowel medewerkers als werkgevers hier het maximale uithalen."*

Ruim één op tien keert vaker terug naar kantoor

Terwijl 5% van de Belgische werknemers aangeven dat ze het afgelopen jaar vaker thuis werkten, is ruim één op de tien (11%) vandaag terug vaker op kantoor aan het werk. Van deze laatste groep kiest ruim een derde (37%) hier zelf voor, terwijl de overige 63% frequenter op kantoor wordt verwacht door een gewijzigde thuiswerkregeling.



Persbericht

Hoe jonger, hoe vaker we terug op kantoor werken. Zo geeft 16% van de -35-jarigen dit aan tegenover 9% van de 35- tot 54-jarigen en 6% van de 55-plussers. Opvallend, jongeren kiezen er vaker dan oudere werknemers zelf voor om vaker op kantoor te werken (6% bij -35-jarigen, 3% bij 35- tot 54-jarigen en 3% van de 55-plussers).

“Ook internationaal zien we dezelfde tendens³: jongere medewerkers verkiezen vaker om face-to-face te werken. Dat komt wellicht doordat zij het meeste nood hebben aan samenwerking en begeleiding. Ze leren veel van collega’s, en mentoring speelt daarbij een belangrijke rol. Bovendien verloopt het leren kennen van de organisatie, de manier van werken én het opbouwen van sociale banden het vlotst wanneer je elkaar live kan zien en spreken,” zegt Professor Van den Broeck.

**Dit blijkt uit een onderzoek van Tempo-Team, in samenwerking met Prof. dr. Anja Van den Broeck, arbeidsmotivatie-expert aan KU Leuven. Het onderzoek werd uitgevoerd bij een representatieve steekproef door een onafhankelijk onderzoeksbureau, dat peilde naar de beleving van 2.000 Belgische werknemers van actuele werkvloerthema’s.*

Voor meer informatie (enkel voor de pers) kan u contact opnemen met: Wavemakers PR, Emanuel Sys - 0486 17 52 65, emanuel@wavemakers.eu

³ wfhresearch.com