

**To:** [redacted] 5.1.2e [redacted] 5.1.2e @rivm.nl]  
**From:** [redacted] 5.1.2e  
**Sent:** Sun 1/31/2021 6:45:10 PM  
**Subject:** FW: Notulen Corona & Gedrag - 27 jan 2021  
**Received:** Sun 1/31/2021 6:45:11 PM

Ook deze haagse mail beantwoord

---

**From:** [redacted] 5.1.2e  
**Sent:** zondag 31 januari 2021 19:45  
**To:** [redacted] 5.1.2e [redacted] 5.1.2e @inspectieszw.nl>  
**Cc:** [redacted] 5.1.2e <[redacted] 5.1.2e @rivm.nl>; [redacted] 5.1.2e <[redacted] 5.1.2e @rivm.nl>  
**Subject:** RE: Notulen Corona & Gedrag - 27 jan 2021

Beste [redacted] 5.1.2e

Dank voor je uitgebreide reactie. Misschien handiger om even te bellen want ik snap niet goed – zeker ook gezien je hele betoog hoe lastig gedragsverandering is – waarom je denkt dat je met 1 online conferentie voor als het meezit een paar honderd werkgevers je impact gaat maken op het bevorderen van thuiswerken. Juist omdat gedragsverandering zo lastig is en er bij deze uitdaging zoveel verschillende soorten werkgevers zijn, is een multi-level interventie aanpak aan de orde (combinatie van communicatie, context en controle via een scala aan uitwerkingen). Waarbij deze digitale conferentie er zeker eentje kan zijn die er bij hoort – volgens mij heb ik nergens aangegeven dat je dit niet zou moeten doen.

De vraag was – op welke gedragsregels is vooral winst te behalen vanuit epidemiologisch/virologisch perspectief. En daar kreeg ik het antwoord op dat ik met jullie heb gedeeld. Sowieso is het bevorderen dat 17 miljoen (!) mensen gedragsregels naleven is enorme uitdaging.

Er wordt nu vanuit DGSC19 nagedacht over hoe te versnellen op deze verschillende fronten. De ideeën & uitwerkingen vanuit het RRT worden met hen gedeeld.

In de cc neem ik even mijn collega's [redacted] 5.1.2e mee, [redacted] 5.1.2e is volgens mij al direct betrokken bij een RRT groepje over thuiswerken en [redacted] 5.1.2e is overall 1<sup>e</sup> aanspreekpunt/vraagbaak voor het RRT vanuit de gedragsunit

Succes je inzet, en hopelijk lukt het om de conferentie op korte termijn live te hebben, dat zou geweldig zijn. En wellicht idee om er een serie van te maken – elke week 1,5u. Die ook online terug te kijken is op een moment dat het de werkgever / manager schikt. En waarmee je ook een publiek op kunt bouwen dat ook elkaar van tips en tricks kan voorzien. Just a thought.

Succes,  
Groet,

[redacted] 5.1.2e

---

**From:** [redacted] 5.1.2e [redacted] 5.1.2e @inspectieszw.nl>  
**Sent:** zondag 31 januari 2021 18:54  
**To:** [redacted] 5.1.2e <[redacted] 5.1.2e @rivm.nl>  
**Subject:** RE: Notulen Corona & Gedrag - 27 jan 2021

Beste [redacted] 5.1.2e

Aangezien ik binnen het RRT aanspreekpunt ben voor gedragsinterventies voor het thuiswerken, wil ik graag even reageren.

Allereerst, conform het voorstel wat wij hebben gedaan, is door de SG van FIN en VWS en DG Covid-19 besloten om een digitale inspiratieconferentie voor werkgevers te gaan organiseren. We zullen daar zo snel mogelijk mee aan de slag gaan. Ook wij vinden het erg belangrijk dat hier snelheid mee wordt gemaakt.

We hebben gekozen voor een digitale inspiratieconferentie voor werkgevers omdat dat – wanneer goed georganiseerd – meer impact heeft dan een campagne, het wordt beter geïnternaliseerd. Zeker als de overheid geen afzender is, maar andere bedrijven en werkgeversorganisaties de afzender zijn en laten zien hoe het kan (goede voorbeelden). Dat het goed kan werken blijkt onder meer uit mijn ervaringen van de laatste tijd met digitale bijeenkomsten, maar ook uit het programma Duurzame inzetbaarheid (toen livebijeenkomsten nog mogelijk waren) waarvoor ik gewerkt heb.

Uit de ervaringen met andere stimuleringsprogramma's blijkt dat gedragscampagnes bij werkgevers en werknemers zonder bijeenkomsten weinig effect hebben. Je kan vanuit de overheid met gedragscampagnes zorgen voor bewustwording, maar meestal niet voor gedragsverandering. Daarvoor zijn er teveel 'stoorzenders': sturing op andere zaken (productiviteit en kwaliteit), andere prioriteiten, peer pressure van andere bedrijven/concurrenten is groot (zie je bijvoorbeeld ook bij robotisering, veel bedrijven gaan daartoe enkel en alleen over, omdat hun concurrenten dat doen; bang om achter te blijven), er is niet altijd een duidelijk handelingsperspectief aanwezig, storende campagnes en berichtgeving van andere partijen (zoals branches/werkgeversorganisaties en politieke partijen), inclusief andere overheidsorganisaties.

Verder wil ik graag even reageren op de opmerking "vooral ook extra gas te geven op het bevorderen van thuiswerken". Ik ben het daar natuurlijk mee eens. Wie niet? Maar op basis van mijn 10 jaar ervaring met gedragscampagnes gericht op werkgevers(organisaties)/HR-adviseurs en OR-leden en werknemers (van veiligheidscampagnes tot duurzame inzetbaarheid) wil ik toch graag een beeld geven van de uitdaging waarvoor wij staan bij het beïnvloeden van werkgevers om hun werknemers thuis te laten werken:

- **De samenstelling van werkgevers in Nederland:**

- **er zijn ergens tussen de 300.000 en 400.000 bedrijven en 1 tot 1,2 miljoen zzp'ers in Nederland**

(veranderd met de dag door faillissementen en oprichten nieuwe bedrijven);

- **het allergrootste gedeelte van alle bedrijven in Nederland is een mkb-bedrijf:** circa 90-95% van alle bedrijven is een mkb bedrijf, circa 85-90% van alle bedrijven heeft maximaal 10 werknemers.

- **Vrijwel alle bedrijven onder de 100 werknemers hebben geen stafmedewerker** (of hooguit een part time medewerker (vaak familielid/vrouw) die de personeelsadministratie doet).

- **Wel is het zo, dat circa 60% van alle werknemers in grote bedrijven werken** (Bron: MKB-Nederland, die er belang bij heeft om te zeggen dat 40% van de werknemers in het MKB werken, maar dat de meerderheid in een groot bedrijf werkt, klopt sowieso – dat blijkt ook uit andere onderzoeken). Maar mijn indruk is dat de er minder bij MKB-bedrijven dan bij grote bedrijven wordt thuisgewerkt.

- **De doelgroep waarop we ons richten zijn de werkgevers die echt niet willen.** Na zoveel oproepen daartoe, lijkt het voor de hand te liggen dat bij alle werkgevers die er niet negatief tegenover staan het thuiswerken al is toegestaan. We moeten ons dus nu gaan richten op de moeilijke gevallen, waar vaak de weerstand diep is. Dat heeft vrijwel altijd te maken met mens- en wereldbeeld en cultuur (bijvoorbeeld vertrouwen in de mens en geloof in hiërarchie). Dat er geen sprake is van een wettelijke plicht met een mogelijkheid tot het geven van sancties, maakt het niet gemakkelijk om werkgevers/bedrijven te beïnvloeden. En – zelfs als er wel wettelijke bevoegdheid zou zijn om sancties op te leggen – de ervaren en werkelijke 'pakkans'/kans op een inspectie is te laag met ergens tussen de 500 en 1000 inspecteurs bij de Inspectie SZW.

(De meerderheid van de werknemers lijkt thuis te werken (ikzelf heb geen cijfers gezien van zzp'ers en flexkrachten). Uit het in opdracht van de directie Gezond en Veilig Werken extern uitgevoerde gedragsonderzoek onder een steekproef van 1000 werknemers en 300 bedrijven (dat was bedoeld om gedragsfactoren om thuiswerken te stimuleren in kaart te brengen en niet om een precies beeld te krijgen van het aantal thuiswerkers en in welke sectoren) gaf zelfs 93% van de werknemers aan al thuis te werken en 89% van de werkgevers gaf hun werknemers thuis te laten werken. Nu weet ik niet hoe representatief deze cijfers zijn. Maar als de meerderheid (ik geloof dat jullie stellen dat 66% van de werknemers die thuis kunnen werken dat ook daadwerkelijk voor 80% van hun werknemers doen) echt thuiswerkt dan komen we dus nu bij de moeilijke groep.)

- **Veel werkgevers hebben weerstand (reactance) door moeilijke (economische) omstandigheden** en dit zien als weer een extra maatregel van de overheid (ze hebben hun productieprocessen soms fundamenteel moeten aanpassen om te voldoen aan alle coronamaatregelen - een aantal inspecteurs hebben mij dat verteld);

- **in de ogen van de restgroep/niet-willers bestaat er geen duidelijk realistisch handelingsperspectief.** Dat geldt vooral voor (MKB-)werkgevers die het economisch moeilijk hebben. Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers denken dat de productiviteit achteruit gaat als hun werknemers thuiswerken (overigens lang niet altijd terecht blijkt uit weer ander onderzoek, maar het is een hardnekkig beeld en een cultuuraspect dat niet gemakkelijk is te veranderen).

Verder hebben mensen in tijden van (economische) crisis de neiging alles te willen beheersen. Daarom zullen dus weinig werkgevers de neiging hebben om hun werknemers thuis te laten werken. Het voelt alsof je meer controle kunt uitoefenen als mensen dichtbij zijn. **Met andere woorden in de ogen van veel werkgevers komt het thuis moeten laten van werken van werknemers over als hun bedrijf nog verder in de problemen brengen. Dus voor hen is werknemers thuis laten werken geen realistisch alternatief.** N.B. het gaat hierbij om een perceptie, ook de financiële ondersteuningsmaatregelen van het steun- en herstellepakket van de overheid worden door veel (kleine) ondernemers terecht of onterecht als onvoldoende beschouwd.

- **Werkgevers moeten in deze tijd veel tijd en energie besteden aan het geruistellen en managen van angstige werknemers** (vanwege besmetting met corona en omdat ze denken hun baan te gaan verliezen). Ze hebben dus al veel extra werk te doen.

Ik merk dat in het (politieke en ambtelijke) debat te weinig aandacht is voor dit soort (gedrags)factoren. Hierdoor ontstaan onrealistische verwachtingen van de mogelijkheden om bedrijven vanuit de overheid te beïnvloeden.

N.B. zoals jullie ook wel weten als men echt wilt dat er niet meer thuisgewerkt wordt, dan gaat een gedragsaanpak in zo'n korte

tijd niet heel veel helpen. Een gedragsverandering kost veel meer tijd (gaf het externe onderzoeksbureau ook aan). De enige optie die dan over blijft en die zeker gaat werken: het uitroepen van de noodtoestand en de inzet van het leger naast de politie. Met het opzetten van checkpoints op wegen/oprijstroken naar de snelwegen, op straat en bij stations en in het openbaar vervoer – waar gecontroleerd wordt op de noodzakelijkheid om te reizen en naar het werk te gaan.

Groet,

5.1.2e

**Van:** 5.1.2e <5.1.2e@rivm.nl>

**Verzonden:** zondag 31 januari 2021 12:05

**Onderwerp:** RE: Notulen Corona & Gedrag - 27 jan 2021

Beste allen,

De vraag van 5.1.2e aan het eind van het overleg – waar prio te leggen bij bevorderen naleving – hebben we voorgelegd aan onze collega's van het landelijk centrum infectieziektenbestrijding. Bijgaand hun antwoord – een pleidooi dus om breed in te blijven zetten. Daarom heb ik een eerder opgeleverde notitie over 'waar is winst te behalen' ook nog even bijgevoegd (cijfers daarin nog uit vorige meetrondes).

En bij verder navragen kreeg ik het verzoek om aan jullie mee te geven om vooral ook extra gas te geven op het bevorderen van thuiswerken EN ook te kijken daar waar mensen wel op locatie werken (omdat het soms ook niet anders kan) hoe daar besmettingen te voorkomen zijn door beter afstand houden en beter toepassen van hygiënemaatregelen. [nb. denk hierbij ook aan de kantine / overlegruimtes / koffiecorners van zorgpersoneel, onderwijs, politie etc.].

**Met hartelijke groet,**

5.1.2e



5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

RIVM Covid 19 Gedrag en Maatschappij | Corona Gedragsunit (5.1.2e@rivm.nl)

Antonie van Leeuwenhoeklaan 9 | 3721 MA Bilthoven / Postbus 1 (postbak 5.1.2e) | 3720 BA Bilthoven

T +31

5.1.2e

M +31

5.1.2e

E

5.1.2e

@rivm.nl

Tw @

5.1.2e

**RIVM** *De zorg voor morgen begint vandaag* [www.rivm.nl/gedragsonderzoek](http://www.rivm.nl/gedragsonderzoek)

**From:** 5.1.2e - BD/DGC-19 <5.1.2e@minjenv.nl>

**Sent:** vrijdag 29 januari 2021 18:29

**Subject:** Notulen Corona & Gedrag - 27 jan 2021

Hallo allemaal,

Bijgaand de notulen van ons overleg afgelopen woensdag met SG VWS, SG Fin en de DG van programma directie Samenleving en COVID-19. Dank allemaal voor jullie input en enthousiasme tijdens het overleg! Hieronder een korte samenvatting incl. de afspraken en acties op een rij.

Tijdens het overleg zijn kort de nieuwe leden van het RRT en het implementatieteam aan jullie voorgesteld. Zo mag ik het coördinator-stokje overnemen van **5.1.2e** namens iedereen nogmaals super bedankt voor je inzet!!

Alle lopende interventies zijn besproken. De volgende afspraken zijn gemaakt:

1. Thuiswerken: GO voor inspiratieconferentie voor werkgevers
2. Prijsvraag: **5.1.2e** hebben contact over vervolgstappen.
3. Thuisblijven: Go om de commitment interventie op te schalen.
4. Quarantainebody zelftest: Francien / het quarantaine team bekijken of de test te integreren is het in eigen design en de campagnes.
5. Winkelbezoek verminderen / verspreiden. Aandachtspunt: zorgen dat de interventie opgeschaald kan worden richting Pasen en voorstel om supermarkten zelf te laten betalen hiervoor.
6. Voorrangsregeling online boodschappen: Er wordt gestart met een implementatieplan maar een officiële go/no go volgt later.
7. Klaparmband: GO voor een button of iets vergelijkbaars wat de norm communiceert (ik doe wel mee). Het moet wel betaalbaar zijn en er moet rekening worden gehouden met het milieu (je wilt het niet als zwerfafval terugzien). Er moet ook goed nagedacht worden of dit huis-aan-huis wordt verspreid of op aanvraag. Het onderzoek naar het effect op daadwerkelijk afstand houden wordt gestopt.
8. Wij doen het zo: Het NKC neemt het nu mee in haar reguliere werkzaamheden.

Algemeen aandachtspunt: de GGD is heel druk, probeer zo veel mogelijk andere partijen te betrekken om hen te ontlasten.

De volgende afspraak wordt gepland voor over twee weken. Dan staan de nieuwe thema's op de agenda (houden aan de maatregelen na vaccinatie, welzijn van jongeren en lichtpuntjes: wat kan er nog wel?). Het doel is om tijdens dat overleg per shortlistthema nieuwe gedragsinterventies voor te stellen. Komende maandag zullen we binnen het RRT deze onderwerpen incl. de ideeën die uit de challenge naar voren zijn gekomen bespreken en nieuwe subteams vormen.

Als jullie nog vragen of aanvullingen hebben dan hoor ik het graag. Voor nu allemaal een mooi weekend!

Vriendelijke groet,

**5.1.2e**

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

Ministerie van Justitie en Veiligheid

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ministry of Justice and Security

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is verzonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. Het RIVM aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

[www.rivm.nl](http://www.rivm.nl) De zorg voor morgen begint vandaag

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. RIVM accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

[www.rivm.nl/en](http://www.rivm.nl/en) Committed to health and sustainability

De Inspectie SZW werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Ze doet dit op basis van risico- en omgevingsanalyses. Toezicht en opsporing worden daar ingezet waar de meest hardnekkige problemen zitten en het effect het grootst is.