



+

Rapport

Werkbaar werk en Het Nieuwe Werken

Analyse op basis van de Werkbaarheidsmonitor

Brussel, juni 2020

Ria Bourdeaud'hui / Hendrik Delagrange



Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse Werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties en werkbaarheidscijfers vind je op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting	5
Inleiding	9
1 Methodologie	10
2 Het Nieuwe werken in Vlaanderen	15
2.1 De meeste werknemers e-mailen of zijn bereikbaar buiten de werktijden	15
2.2 Telethuiswerk mogelijk voor 26,8% van de werknemers	17
2.2.1 Potentiele groei van telethuiswerken: beperkt?	19
2.2.2 Hergroepering voor verdere analyse.....	20
2.2.3 Vergelijking andere bronnen	20
2.2.4 Telethuiswerk komt ook voor bij wie geen bureauwerk doet	22
2.3 Kantooromgeving	22
2.3.1 Bijna zes op tien doet (onder andere) bureauwerk.....	23
2.3.2 De helft werkt met vijf of meer personen in een ruimte	23
2.4 Combinaties: op zoek naar de nieuwe werker.....	24
3 Wie werkt nieuw?	25
3.1 Bereikbaarheid	25
3.2 Telethuiswerken voor hogergeschoolde bedienden	32
3.3 Kantoor.....	35
4 Hoe ziet de job van de nieuwe werker eruit?	37
4.1 HNW naar beroepsgroep	38
4.2 Hogere taakeisen voor de nieuwe werker	40
4.3 Betere regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding behalve voor open kantoren	43
4.4 Samenvatting.....	45
5 Het Nieuwe Werken en werkbaar werk	45
5.1 Bereikbaar buiten de werkuren	46
5.1.1 Bereikbaarheid en werkbaar werk zonder nuance	46
5.1.2 Bereikbaarheid en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie.....	47
5.1.3 Bereikbaarheid en werkbaar werk verder uitgezuiverd.....	53
5.1.4 Samenvatting 'bereikbaarheid' en werkbaar werk	55
5.2 Telethuiswerker	56
5.2.1 Telethuiswerk en werkbaar werk zonder nuancering naar arbeidssituatie.....	56

5.2.2	Telethuiswerk en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie.....	57
5.2.3	Telethuiswerk en pendelen	65
5.2.4	Telethuiswerk en bereikbaarheid	67
5.2.5	Telethuiswerk en werkbaar werk verder uitgezuiverd.....	70
5.2.6	Samenvatting telethuiswerk en werkbaar werk	73
5.3	Open kantoren.....	73
5.3.1	Open kantoren en werkbaar werk zonder nuance.....	74
5.3.2	Open kantoren en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie	74
5.3.3	Open kantoren en andere vormen van het nieuwe werken	77
5.3.4	Open kantoren en werkbaar werk verder uitgezuiverd	78
5.3.5	Samenvatting open kantoren en werkbaar werk	81
5.4	Conclusie Het Nieuwe Werken en werkbaar werk.....	81
	Referentielijst	83
	Lijst met figuren en tabellen	84

Samenvatting

De dataverzameling voor dit onderzoek werd vóór de coronacrisis uitgevoerd. De resultaten houden dan ook geen rekening met de gevolgen van deze crisis.

Het Nieuwe Werken -ingevuld als structureel bereikbaar zijn, telethuiswerken en/of werken in open kantoren – impliceert niet automatisch een hogere werkbaarheid.

Dit blijkt uit een analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor die de kwaliteit van het werk van de Vlaamse werknemers in kaart brengt. In de edities 2016 en 2019 werden naast informatie over de werkbaarheid (werkstress, motivatie, werk-privébalans) en de werkbaarheidsrisico's (werkdruk, emotionele belasting, afwisseling in het werk, autonomie, ondersteuning directe leiding, fysieke arbeidsomstandigheden) ook data verzameld over het nieuwe werken (bereikbaarheid, telethuiswerk en open kantoren). Hierdoor is het mogelijk de verspreiding van het nieuwe werken in Vlaanderen te schetsen én in te zoomen op de job van de nieuwe werker in termen van werkbaarheidsrisico's en werkbaarheid.

De helft is vaak of altijd bereikbaar na de werkuren

Heel wat werknemers zijn bereikbaar na de werkuren. In 2019 is vier op tien werknemers vaak of altijd telefonisch bereikbaar na de werkuren, een kwart is zelfs altijd telefonisch bereikbaar. Drie op de tien van de werknemers behandelt vaak of altijd e-mails na de werkuren. 49% is wat we noemen structureel bereikbaar, dat wil zeggen dat ze vaak of altijd na de werkuren e-mails behandelen en/of telefonisch bereikbaar zijn. Vooral het behandelen van e-mails na de werkuren komt veel vaker voor bij hoger geschoolden, professionals, (midden-)kader, en bij wie langer dan twee uur pendelt.

Eén op vijf doet aan telethuiswerken, voor zes op de tien is dit onmogelijk

In Vlaanderen doet 21% van de werknemers in 2019 minstens sporadisch aan telethuiswerken, dat is een toename van drie procentpunten tegenover 2016. Acht procent kan dat maar doet het niet. Voor zes op de tien werknemers is telethuiswerken volgens hen zelf niet mogelijk. Telethuiswerken komt veel vaker voor bij hoger geschoolden, professionals, (midden-)kader en bij wie langer dan twee uur pendelt.

14% werkt in open kantoren met 30 of meer collega's

Eén op vijf werknemers die bureauwerk doen, werken alleen in een ruimte (21,1%). De meeste werknemers met bureauwerk werken met een aantal collega's in dezelfde ruimte: 52,6% met twee tot negen, 19% met tien tot negentwintig, samen ruim zeven op de tien. Er is een groep van 8% die met dertig of meer personen dezelfde ruimte deelt. Het verband tussen kantoortype, scholing en jobtype is niet zo rechtlijnig als bij bereikbaarheid en telethuiswerken. Zowel hoog- als laaggeschoolde werknemers werken vaker alleen in een ruimte dan de middengeschoolden. De hooggeschoolden blijken het vaakst in een groot kantoor te werken.

Er zijn 7,3% 'Nieuwe Werkers'

Als we binnen de populatie van werknemers die bureauwerk doen (zowat de helft van de werknemers) de groep nemen die telethuiswerkt, structureel bereikbaar is en in een groot kantoor werkt (30 of meer personen in dezelfde ruimte) komen we op 2,5%. Als we ook de 11% structureel bereikbare werknemers die telethuiswerken en werken in ruimtes met 10 tot 19 personen er bij te nemen, komen we op 7,3% uit.

▀ Hoe ziet de job van de nieuwe werker eruit?

Het mag duidelijk zijn: dé job van de nieuwe werker bestaat niet. Naargelang de vorm waarin het nieuwe werken zich manifesteert, worden werknemers met andere werkbaarheidsrisico's geconfronteerd.

- ▀ Een op de drie werknemers die **structureel bereikbaar** zijn, heeft een functie als (midden)kader/professional. Bij de werknemers die niet bereikbaar zijn is dit minder dan één op tien. We vinden werknemers die structureel bereikbaar zijn ook vaker terug in de zorg- of onderwijssector. Hun job kenmerkt zich door hogere taakeisen in termen van werkdruk en emotionele belasting. Zij presteren ook langere werkweken en werken vaker over zonder inhaalrust. Hun werk is evenwel gevarieerder en ze hebben meer autonomie. Dit geldt telkens in tegenstelling met de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren.
- ▀ Werknemers die **sporadisch bereikbaar** doen het qua taakeisen beter dan deze die structureel bereikbaar zijn, maar minder goed dan de werknemers die niet bereikbaar zijn.
- ▀ Bijna zes op tien van de **telethuiswerkers** zijn (midden)kaders/professionals. Bij telethuiswerkers komen hoge taakeisen in termen van werkdruk frequenter voor. Zij presteren langere werkweken en werken vaker over zonder inhaalrust. Ze halen betere resultaten op het vlak van regelmogelijkheden in termen van afwisseling en autonomie en ervaren vaker een goede ondersteuning van de direct leidinggevende. Dit geldt telkens in tegenstelling tot werknemers die naar eigen zeggen potentieel zouden kunnen telethuiswerken maar dit niet mogen of willen.
- ▀ Meer dan 90% van de werknemers die tewerkgesteld zijn in een **groot kantoor** zijn uitvoerende bedienden of (midden)kaders/professionals. Zij ervaren in hun job vaker hoge werkdruk en kunnen hun overuren minder recupereren. Tegelijk is hun job minder afwisselend. Dit geldt telkens in tegenstelling tot werknemers tewerkgesteld in een klein kantoor.

▀ Hoe werkbaar is de job van de nieuwe werker?

Om een antwoord te geven op de vraag of Het Nieuwe Werken samengaat met een hogere werkbaarheid in termen van werkstress, werk-privébalans en motivatieproblemen, houden we in de analyse rekening met de werkbaarheidsrisico's verbonden aan de job . Dit doen we omdat dé job van dé nieuwe werker niet bestaat. We vatten de belangrijkste bevindingen samen enerzijds vanuit de invalshoek werkbaarheid en anderzijds vanuit de invalshoek het nieuwe werken.

Wie telethuiswerkt, rapporteert evenveel **werkstress** als wie dat niet doet. Wie bereikbaar is buiten de werktijden, ervaart wel vaker werkstress: hoe bereikbaarder, hoe vaker werknemers met werkstress worden geconfronteerd. Ook wie in een open kantoor werkt, ervaart vaker werkstress: hoe groter het kantoor, hoe vaker werkstress. De impact van de taakeisen op de werkstress is evenwel groter dan de impact van de bereikbaarheid of de grootte van de kantooromgeving.

Van de werknemers die structurele bereikbaarheid combineren met hoge taakeisen ervaart bijna zes op tien (58,5%) werkstress. Bij acceptabele taakeisen daalt dit aandeel spectaculair naar twee op tien (22%) in het geval van structurele bereikbaarheid en naar 17% als de werknemer niet bereikbaarheid is. Deze conclusie kunnen we ook trekken voor de werknemers tewerkgesteld in open kantoren. Als werknemers tewerkgesteld in een groot open kantoor met hoge taakeisen worden geconfronteerd, ervaart bijna zes op tien (57,5%) werkstress. Met acceptabele taakeisen daalt dit aandeel naar twee op tien (22,8%) in een groot open kantoor en naar 16,5% in een klein kantoor.

Wie af en toe telethuiswerkt, rapporteert even vaak **een werk-privéconflict** als wie dat niet doet. Wie frequent telethuiswerk ervaart wel vaker een werk-privéconflict. Dit is ook zo voor werknemers die bereikbaar zijn buiten de werktijden: hoe bereikbaarder, hoe vaker werknemers een werk-privéconflict rapporteren. De impact van de taakeisen op het werk-privéconflict is evenwel dominanter dan de impact van de bereikbaarheid of het telethuiswerken.

Van de werknemers die structurele bereikbaarheid combineren met hoge taakeisen ervaart bijna drie op tien (29,4%) een werk-privéconflict. Bij acceptabele taakeisen daalt dit aandeel spectaculair naar minder dan één op tien (5,6%) in het geval van structurele bereikbaarheid en naar 1,9% als de werknemer niet bereikbaarheid is. Deze conclusie kunnen we ook trekken voor de werknemers die telethuiswerken. Als telethuiswerkers met hoge taakeisen worden geconfronteerd, ervaart bijna zes op tien (29,9%) een werk-privéconflict. Met acceptabele taakeisen daalt dit aandeel naar 3,9% voor de telethuiswerkers en naar 3% voor de niet-telethuiswerkers.

Werknemers die bereikbaar zijn rapporteren minder vaak **motivatieproblemen**. Op basis van onze gegevens is dit ook logisch gezien we geen onderscheid maken tussen vrijwillige bereikbaarheid en de bereikbaarheid die verwacht wordt vanuit de werkgever. Het gaat hier dan ook veeleer over een samenhang dan over een causale relatie. Wie telethuiswerkt doet het op het vlak van motivatie niet beter of slechter dan wie niet telethuiswerkt. Wie in een groter kantoor werkt rapporteert wel vaker motivatieproblemen dan wie tewerkgesteld is in een klein kantoor. Ook hier is niet zozeer de kantoor grootte de meest bepalende factor. De meest bepalende factoren zijn de regelmogelijkheden waarover werknemers beschikken en hun relatie met de leidinggevende.

Van de werknemers tewerkgesteld in een groot kantoor die niet beschikken over voldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning van de direct leidinggevende, kampt bijna de helft met motivatieproblemen (47,7%). Als deze werknemers wel voldoende regelmogelijkheden en ondersteuning van hun leidinggevende krijgen, daalt dit aandeel naar 13% in een groot kantoor en 8,5% in een klein kantoor.

Werknemers die buiten de werktijden **sporadisch of structureel bereikbaar** zijn, ervaren vaker werkstress en/of een werk-privéconflict. Deze werkbaarheidsknelpunten manifesteren zich het sterkst bij werknemers die structureel bereikbaar zijn. Werknemers die bereikbaar zijn buiten de werktijden rapporteren minder vaak motivatieproblemen. Het aandeel met motivatieproblemen is het kleinst bij werknemers die structureel bereikbaar zijn. Dit telkens in tegenstelling met de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren. Werknemers die **telethuiswerken** rapporteren niet minder werkstress of zijn niet beter gemotiveerd. Werknemers die frequent telethuiswerken lopen een hoger risico op een werk-privéconflict, dit is niet zo voor de werknemers die beperkt telethuiswerken. Dit telkens in tegenstelling tot werknemers die naar eigen zeggen potentieel zouden kunnen telethuiswerken maar dit niet mogen of willen.

Werknemers die in **open kantoren** werken rapporteren vaker werkstress en worden vaker met motivatieproblemen geconfronteerd. Dit in vergelijking met werknemers tewerkgesteld in een klein kantoor.

HNW sleutel tot werkbaar werk?

Het Nieuwe Werken is niet dé sleutel voor werkbaar werk en dit om vier redenen:

- andere factoren zoals aanvaardbare taakeisen of goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding zijn belangrijker voor werkbaar werk;
- hét Nieuwe Werken bestaat niet: de concrete invulling kan sterk verschillen, het HNW behelst aspecten als bereikbaarheid, telethuiswerken, open kantoren

- het belang van het HNW voor de werkbaarheid is afhankelijk van de concrete invulling van werkbaarheid: werkstress, motivatieproblemen of werk-privéconflict?
- de impact van HNW op de werkbaarheid is eerder neutraal of negatief.

Inleiding

Het Nieuwe Werken is een relatief nieuw concept in de organisatie van arbeid en bedrijf. Het concept bestaat uit de combinatie van het toepassen van telewerken, werken met losse werkplekken in open kantoren waarbij men het type werkplaats kiest naargelang de aard van de activiteit, het organiseren van het werk op basis van uit te voeren activiteiten (activity based) en het hanteren van een personeelsbeleid waarbij de nadruk meer op resultaten dan op werktijden ligt. Van Het Nieuwe Werken wordt vaak verwacht dat het leidt tot een open, modern bedrijf met meer betrokken en gemotiveerde werknemers, maar evenzeer wordt het gezien als een kille manier van besparen op kantooroppervlakte (Delagrangé, 2014).

Uit eerder onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid bleek dat de effecten van Het Nieuwe Werken niet altijd eenduidig aan te tonen zijn. Telehuiswerken is een wens voor de meeste werknemers, maar blijkt uiteindelijk voor velen tegen de verwachting in tot een hogere belasting van de werk-privécombinatie te leiden. Open kantoren ogen modern en worden met 'activity based' inrichtingen zo goed als mogelijk op de noden van de werknemers afgestemd, maar het blijkt voor velen geen goede werkplek. Deze bevindingen steunen op wetenschappelijk onderzoek, maar de meeste gegevens laten weinig onderscheid toe tussen types van werk en er zijn ook geen gegevens over gecombineerde effecten (Delagrangé, 2014). In de metingen van 2016 en 2019 werden hierover een aantal vragen aan de Werkbaarheidsmonitor toegevoegd en kunnen we een verband leggen tussen Het Nieuwe Werken en werkbaarheid: tijd- en plaatsonafhankelijk werken (bereikbaar zijn na de werkuren en telehuiswerken) en open kantoren.

In dit rapport bekijken we hoe het zit met het nieuwe werken in Vlaanderen en gaan we na of het werk van de nieuwe werker werkbaar is. Voor deze analyse is gebruik gemaakt van de gegevens uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM). Dit is een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging bij de Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019) die in hoofdzaak peilt naar de verschillende dimensies van de kwaliteit van het werk. In de werknemersbevraging 2016 en 2019 zijn een aantal vragen opgenomen over Het Nieuwe Werken. (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019). Hierdoor wordt onderzoek naar de combinatie tussen het nieuwe werken en de kwaliteit van het werk mogelijk.

Het voorliggend rapport bevat vijf hoofdstukken waarin het volgende aan bod komt:

- Hoofdstuk 1: De methodologie van de werkbaarheidsmonitor.
- Hoofdstuk 2: Hoe vaak wordt er in Vlaanderen 'nieuw' gewerkt?
- Hoofdstuk 3: Wie is de nieuwe werker? Komt Het Nieuwe Werken meer voor bij jongeren? Zijn er verschillen naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector, pendeltijd, gezinssituatie, beroepsgroep, arbeidstijd, ondernemingsgrootte?
- Hoofdstuk 4: Hoe ziet de job van de nieuwe werker eruit? Met welke risico's in de arbeidssituatie wordt de nieuwe werker geconfronteerd? Verschillen de taakeisen van de nieuwe werker op het vlak van werkdruk, emotionele belasting, fysieke belasting, overwerk, gewerkte uren? Zijn er verschillen in de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding bij de taakuitvoering?
- Hoofdstuk 5: Heeft de nieuwe werker kwaliteitsvol werk in termen van psychische vermoeidheid, motivatie en werk-privébalans? Zijn er nog verschillen tussen de nieuwe werker en de andere werknemers als we rekening houden met de verschillen in de arbeidssituatie?

1 Methodologie

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat langer werken maar kan lukken als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en de banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op ‘werkbaar werk’: jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 driejaarlijks de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige schriftelijke bevraging. Het survey-ontwerp, de organisatie van de enquête, de analyse van de kwaliteit van de respons en de controle van de representativiteit van de gerealiseerde steekproef zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport ‘Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor’ (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019).

In de werkbaarheidsmonitor staat de bevraging van de werkbaarheid van de job centraal. De werkbaarheid (en daarmee de werkbaarheidsgraad) wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), motivatie (werkbetrokkenheid), leermogelijkheden in de job (kansen op blijven en competentieontwikkeling) en werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven). In dit rapport analyseren we de relatie van Het Nieuwe Werken met respectievelijk werkstress, motivatie en werk-privébalans op basis van de metingen 2016 en 2019. Een eerste rapport over werkbaar werk en HNW werd al opgemaakt in 2017 (Bourdeaud’hui, Delagranghe, 2017) op basis van de resultaten van de WBM-meting 2016. Voorliggend rapport verfijnt de bevindingen uit 2017.

Tabel 1: Overzicht en omschrijving van de werkbaarheidsindicatoren in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

indicator	omschrijving
psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>werkstress</i>
motivatie	de mate waarin zelfstandige ondernemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>motivatieproblemen</i>
werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de ‘thuis’situatie <i>onevenwicht in de werk-privécombinatie</i>

Voor elk van de werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019). De problematische situaties voor de onderscheiden werkbaarheidsindicatoren worden werkbaarheidsknelpunten genoemd, respectievelijk werkstress, motivatieproblemen en onevenwicht in de werk-privécombinatie genoemd. Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard ook bijzonder relevant is om de werkbaarheid van jobs oorzakelijk te kunnen duiden (*wat maakt werk (on)werkbaar?*), wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen. In de werkbaarheidsmonitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via zogenaamde **risico-indicatoren** in kaart gebracht:

Tabel 2: Overzicht en omschrijving van de risico-indicatoren in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

indicator	omschrijving
werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines <i>hoge werkdruk</i>
emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten <i>emotionele belasting</i>
taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers <i>routinematig werk</i>
autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk <i>onvoldoende autonomie</i>
ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden <i>onvoldoende steun directe leiding</i>
arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenïenten in de werkomgeving en lichamelijke belasting <i>belastende arbeidsomstandigheden</i>

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019a). Deze werkbaarheidsrisico's zijn: hoge werkdruk, emotionele belasting, routinematig werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun van de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden.

Sinds 2016 wordt in de werkbaarheidsmonitor gepeild naar de vorm waarin Het Nieuwe Werken voorkomt, en dit aan de hand van drie vragen:

Tabel 3: Overzicht van de vraagformulering met betrekking tot Het Nieuwe Werken in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers

types nieuwe werken	vraagstelling
bereikbaarheid buiten de werktijden	<p>Hoe dikwijls komt het voor dat</p> <p>U buiten de werktijden uw e-mails van het werk behandelt</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Altijd</i> <input type="radio"/> <i>Vaak</i> <input type="radio"/> <i>Soms</i> <input type="radio"/> <i>Nooit</i> <p>U buiten de werktijden telefonisch bereikbaar bent voor het werk</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Altijd</i> <input type="radio"/> <i>Vaak</i> <input type="radio"/> <i>Soms</i> <input type="radio"/> <i>Nooit</i>
telethuiswerken	<p>Doet u aan telethuiswerk?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Nee <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Door de aard van het werk is dat niet mogelijk</i> <input type="radio"/> <i>Dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk mogelijk zijn</i> <input type="radio"/> <i>Het kan als ik dat wil maar ik doe het niet</i> <input type="radio"/> Ja <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Gemiddeld minder dan één dag per week</i> <input type="radio"/> <i>Gemiddeld één dag per week</i> <input type="radio"/> <i>Gemiddeld twee of meer dagen per week</i>
open kantoren	<p>Werkt u gedurende een belangrijk deel van uw werktijd aan een bureau?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> nee <input type="radio"/> ja <p>(als ja) Hoeveel personen werken er doorgaans in uw werkrimte - uzelf inbegrepen?</p> <p>___ aantal personen</p>

Voor de werkbaarheidsanalyse van Het Nieuwe Werken (hoofdstuk 4 en 5) werden verschillende vragen/antwoordmogelijkheden samengenomen. Dit heeft een dubbele bedoeling: enerzijds voldoende waarnemingen bekomen per categorie en anderzijds de conclusies te stroomlijnen. Bij het clusteren van antwoordcategorieën werd ook rekening gehouden met een aantal inhoudelijke argumenten. De clustering voor de verschillende types van Het Nieuwe Werken en de argumenten hiervoor zijn:

- bereikbaarheid (samenvoegen van resultaten voor e-mail en telefoon)

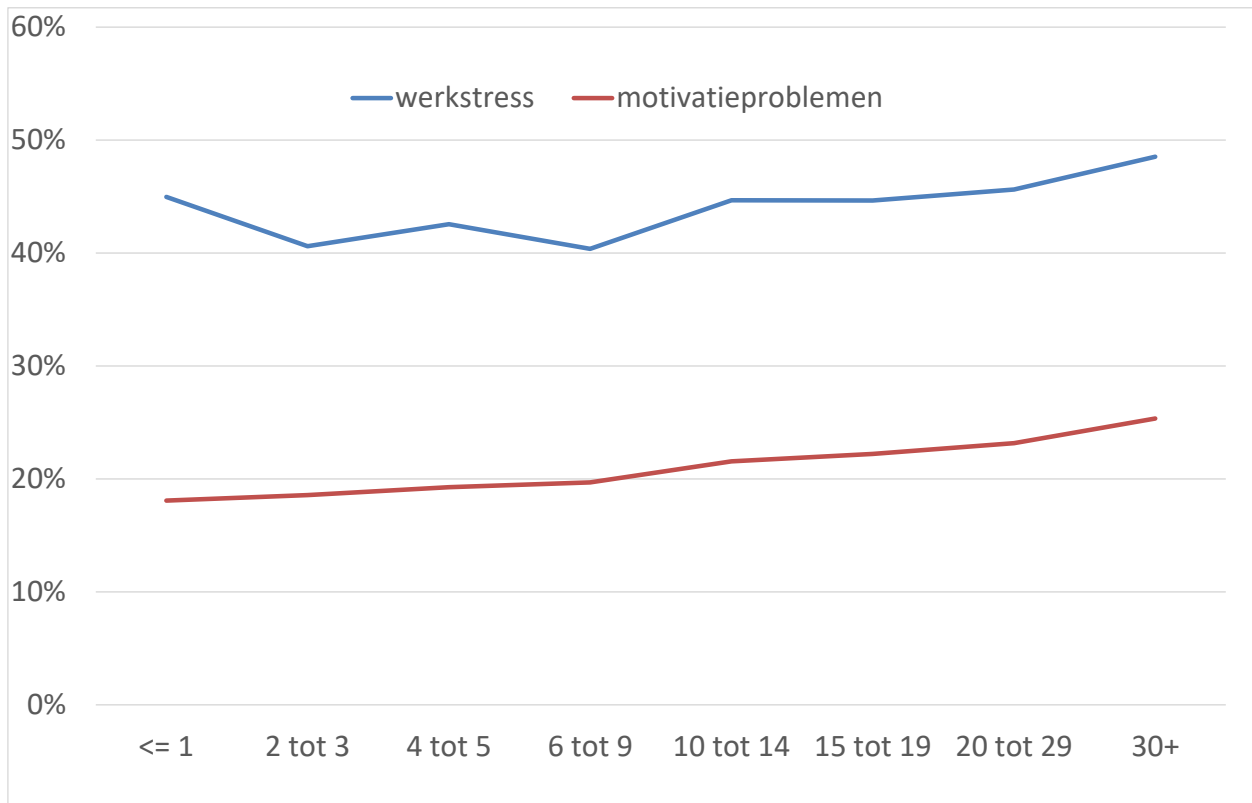
 - het aandeel werknemers dat kampt met werkstress/onevenwicht in werk/privécombinatie/motivatatieproblemen verschilt weinig voor structurele bereikbaarheid via telefoon of structurele bereikbaarheid via e-mail.
- telethuiswerk (samenvoegen resultaten voor gemiddeld één dag per week en gemiddeld meer dan één dag per week)

 - het aandeel werknemers dat kampt met werkstress/onevenwicht, motivatieproblemen en werk-privécombinatie verschilt niet significant tussen de werknemers die gemiddeld

één dag telethuiswerken en werknemers die gemiddeld meer dan één dag telethuiswerken

- open kantoren¹ (onderscheid tussen klein (2-9 werknemers), middelgroot (10-29 werknemers), groot (vanaf 30 werknemers)
 - de gemiddelde schaalscore voor werkstress kent twee opwaartse kniks: vanaf 10 werknemers en vanaf 30 werknemers. Voor motivatieproblemen is er sprake van een meer geleidelijke toename wanneer de kantoor grootte toeneemt. Dit blijkt uit onderstaande figuur.

Figuur 1: Schaalscore voor werkstress en motivatieproblemen naar kantoor grootte, 2016-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016-2019

In onderstaande tabel geven we een overzicht van de drie types van Het Nieuwe Werken die we hanteren:

¹ Doordat we beschikken over de resultaten van twee WBM-metingen kunnen we voor de analyse de gegevens van de kantoor medewerkers gedetailleerder opsplitsen. In het rapport van 2017 werd een onderscheid gemaakt tussen 2 tot 19 werknemers en vanaf 20 werknemers.

Tabel 4: Types van nieuwe werken en terminologie

types van nieuwe werken		categorieën	vraagstelling
bereikbaarheid buiten de werktijden N = 23.978 (10.994 (2016) +12.984 (2019))		niet bereikbaar n=4.813 (2.212 (2016) + 2.601 (2019))	e-mails van het werk behandelen na de werktijden: nooit en telefonisch bereikbaar na de werktijden: nooit
		sporadisch bereikbaar n=7389 (3.393 (2016) + 3.996 (2019))	alle andere combinaties
		structureel bereikbaar n=11.776 (5.389 (2016) + 6387 (2019))	e-mails van het werk behandelen na de werktijden: vaak of altijd of telefonisch bereikbaar na de werktijden: vaak of altijd
telethuiswerk	geen telethuiswerk	telethuiswerk niet mogelijk n=13.602 (6.347 (2016) + 7.255 (2019))	geen telethuiswerk, door de aard van het werk is dat niet mogelijk
		telethuiswerk niet toegepast n=5.007 (2.532 (2016) + 2.475 (2019))	geen telethuiswerk, dit is niet voorzien, al zou het door de aard van het werk mogelijk zijn of het kan als ik dat wil maar ik doe het niet
	telethuiswerk N=3521 (1949 (2016) + 2612 (2019))	beperkt telethuiswerk n=2.178 (973 (2016) + 1.205 (2019))	telethuiswerk, gemiddeld minder dan één dag per week
		frequent telethuiswerk n=2.373 (966 (2016) + 1.407 (2019))	telethuiswerk, gemiddeld één dag per week of gemiddeld meer dan één dag per week
open kantoren	geen bureauwerk		niet gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau
	bureamedewerkers	alleen op bureau n = 2.758 (1.278 (2016) +1.480 (2019))	gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau en doorgaans alleen in dezelfde werkruimte
		klein: vanaf 2 tot 9 op bureau n=6.996 (3.178 (2016) + 3.818 (2019))	gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau en doorgaans meer dan 1 en minder dan 10 personen in dezelfde werkruimte
		middelgroot: van 10 tot 29 op bureau n=2.474 (1.092 (2016) + 1.382 (2019))	gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau en doorgaans vanaf 20 en minder dan 30 personen in dezelfde werkruimte
		groot: vanaf 30 op bureau n=1.077 (496 (2016) + 581 (2019))	gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau en doorgaans vanaf 30 personen in dezelfde werkruimte

2 Het Nieuwe werken in Vlaanderen

In de volgende paragrafen stellen we de gegevens voor over de mate waarin de door ons bestudeerde kenmerken van Het Nieuwe Werken voorkomen: de bereikbaarheid buiten de werkuren, het telethuiswerken en de kantooromgeving. We kruisen de basisgegevens telkens met een aantal andere kenmerken.

2.1 De meeste werknemers e-mails of zijn bereikbaar buiten de werktijden

Aan de respondenten werd gevraagd in welke mate ze buiten de werktijden e-mails behandelen en in welke mate ze telefonisch bereikbaar zijn (zie Tabel 3 voor de vraagformulering).

Eén op drie (32,8%) van de werknemers behandelt vaak of altijd e-mails na de werkuren (Tabel 5). Er is een significante stijging ten opzichte van 2016 toen dat nog drie op de tien was (30,7%). Het is vooral de categorie 'nooit' die gedaald is. In 2019 behandelt vier op de tien (40,9%) nooit e-mails, een daling met bijna vijf procentpunten tegenover 2016. De toename zit bij de drie andere categorieën ('soms', 'vaak', 'altijd'), in zowat dezelfde proporties.

Vier op tien werknemers is in 2019 vaak of altijd telefonisch bereikbaar na de werkuren (40,7%, Tabel 6), bijna een kwart (23,9%) is zelfs altijd bereikbaar. Deze bereikbaarheid is maar in beperkte mate veranderd sinds 2016; er wordt iets minder 'altijd' wordt aangegeven en iets meer 'vaak'.

Als we telefonische bereikbaarheid en e-mail behandelen samennemen (Tabel 7), dan zien we dat één op de tien in 2019 (9,5%) altijd telefonisch bereikbaar is én altijd zijn e-mails behandelt. Aan de andere kant zien we een groep van ongeveer een op vijf werknemers (20,1% in 2019) die na de werkuren niet bereikbaar zijn en niet na de werkuren e-mails behandelen. De meeste werknemers zijn dus ook na hun uren op een of andere manier beschikbaar voor het werk. Er is een significant verband tussen e-mails behandelen na de werkuren en telefonisch bereikbaar zijn. De spreiding is niet significant veranderd tussen 2016 en 2019 als we al de categorieën bekijken.

Voor de verdere analyse maken we een onderscheid tussen de groep werknemers die nooit telefonisch bereikbaar is of e-mails behandelt na de werkuren (20,0% in 2019, Tabel 8), de groep die zowel vaak of altijd e-mails behandelt en/of vaak of altijd telefonisch bereikbaar is; die noemen we structureel bereikbaar en bestaat uit 49,2% van de werknemers. De overige groep noemen we 'sporadisch bereikbaar', zij zijn mogelijk bereikbaar per e-mail of telefoon, maar niet voor beide 'vaak of altijd' tegelijk. Ze maken 30,8% uit van de werknemers.

Tabel 5: E-mails behandelen na de werktijden, 2016 en 2019

Frequentie	Buiten de werktijden e-mails van het werk behandelen			
	2016		2019	
altijd	12,7%	30,7%	13,8%*	32,8%*
vaak	18,0%		19,0%*	
soms	24,0%	69,3%	26,3%*	67,2%*
nooit	45,4%		40,9%*	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019. *: significant verschil $p < ,05$

Tabel 6: Telefonische bereikbaarheid na de werktijden, 2016 en 2019

Frequentie	Telefonisch bereikbaar voor het werk buiten de werktijden...			
	2016		2019	
altijd	25,7%	41,6%	23,9%*	40,7%
vaak	15,8%		16,8%*	
soms	33,0%	58,4%	33,3%	59,3%
nooit	25,4%		26,0%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019. ; *: significant verschil $p < ,05$

Tabel 7: Combinatie van telefonische bereikbaarheid na de werkuren en het behandelen van e-mail na de werkuren, 2016 en 2019

Jaar	Hoe dikwijls komt het voor dat u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt?	Hoe dikwijls komt het voor dat u buiten de werkuren telefonisch bereikbaar bent voor het werk?				Total
		altijd	vaak	soms	nooit	
2016*	altijd	8,9%	1,9%	1,6%	0,3%	12,7%
	vaak	5,8%	6,8%	4,5%	1,0%	18,0%
	soms	4,2%	3,7%	12,0%	4,1%	24,0%
	nooit	6,9%	3,4%	14,8%	20,2%	45,3%
	Totaal	25,7%	15,8%	32,9%	25,5%	100,0%
2019*	altijd	9,5%	2,3%	1,8%	0,3%	13,8%
	vaak	5,2%	7,5%	5,1%	1,2%	19,0%
	soms	4,2%	4,1%	13,5%	4,5%	26,3%
	nooit	5,1%	2,9%	12,8%	20,1%	40,9%
	Totaal	23,9%	16,8%	33,3%	26,0%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019. *: significant verschil $p < ,05$

Tabel 8: Gecombineerde bereikbaarheid, 2016 en 2019

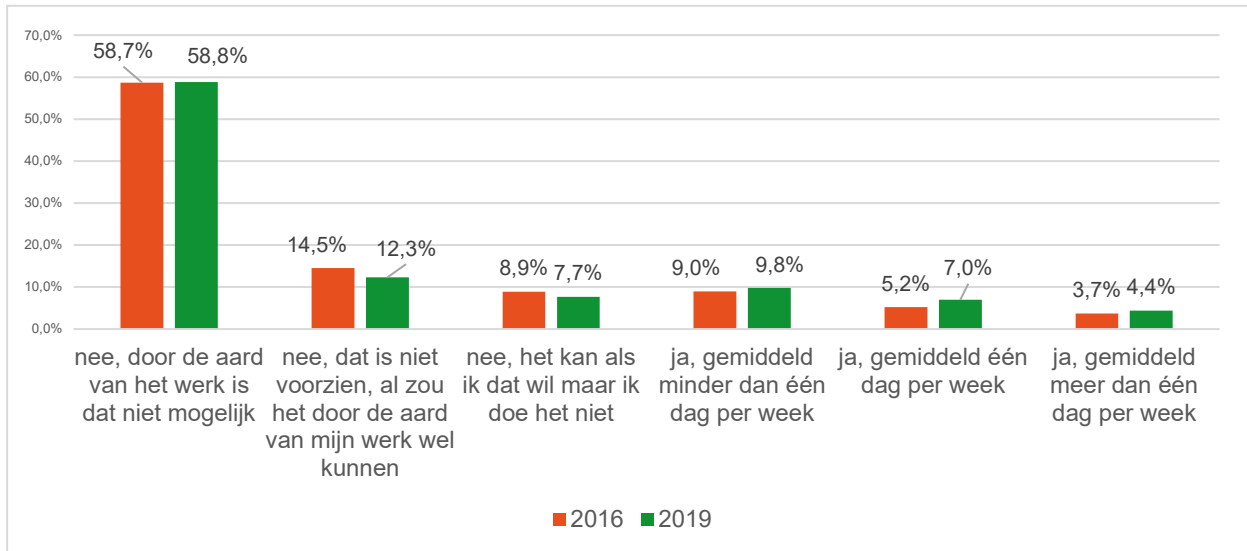
e-mails van het werk behandelen of telefonisch bereikbaar zijn, buiten de werktijden	% werknemers	
	2016	2019
Niet bereikbaar	20,1%	20,0%
Sporadisch bereikbaar (alle andere combinaties)	30,9%	30,8%
Structureel bereikbaar (beide altijd of vaak)	49,0%	49,2%
Totaal	100,0%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019. n.s.

2.2 Telethuiswerk mogelijk voor 26,8% van de werknemers

We hebben aan elke respondent gevraagd of hij of zij aan telethuiswerken doet (zie Tabel 3 voor de vraagformulering).

Figuur 2: Telethuiswerk in 2016 en 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019

Tabel 9: Telethuiswerk in 2016 en 2019

Jaar	Doet u aan telethuiswerk?		alle werknemers		Enkel wie zou kunnen telethuiswerken		Enkel wie kan telethuiswerken		
2016	Nee,	door de aard van het werk is dat niet mogelijk	58,7%	58,7%		73,2%	---	---	
		dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen	14,5%	23,4%			35,1%		
		het kan als ik dat wil maar ik doe het niet	8,9%			21,5%	33,2%		
	Ja,	gemiddeld minder dan één dag per week	9,0%	9,0%	17,9%	26,8%	21,8%	33,5%	
		gemiddeld één dag per week	5,2%				12,6%	19,5%	
		gemiddeld meer dan één dag per week	3,7%	8,9%			9,0%	13,8%	
	Totaal			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
2019	Nee,	door de aard van het werk is dat niet mogelijk	58,8%	58,8%		71,1%	---	---	
		dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen	12,3%*	20,0%			29,9%		
		het kan als ik dat wil maar ik doe het niet	7,7%*			18,8%	26,8%		
	Ja,	gemiddeld minder dan één dag per week	9,8%*	9,8%	21,2%	28,9%	23,7%	33,8%	
		gemiddeld één dag per week	7,0%*				16,9%	24,1%	
		gemiddeld meer dan één dag per week	4,4%*	11,4%			10,8%	15,3%	
	Totaal			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019

 *: significant verschil tussen de edities, niveau $p < ,05$

In Vlaanderen werkt 21,2% van de werknemers minstens sporadisch thuis, dat is een significante toename tegenover de 17,9% in 2016.

Iets meer dan de helft van de telethuiswerkers doet dat een dag per week of vaker (11,4% van alle werknemers) en de overige minder dan een dag per week (9,8% van alle werknemers). In

2016 was deze verhouding nog omgekeerd, er zijn dus niet enkel meer telethuiswerkers, zij die telethuiswerken doen dat ook meer dagen per week dan in 2016.

Zes op de tien werknemers (58,8%) zeggen in 2019 dat telethuiswerk door de aard van hun werk voor hen niet mogelijk is. Dat cijfer is onveranderd gebleven tegenover 2016. Wellicht betekent dit dat telethuiswerken nooit voor meer dan vier op de tien werknemers mogelijk zal zijn.

In 2019 zegt 12,3% van alle werknemers dat telethuiswerken het niet voorzien is terwijl het voor hun soort werk wel zou kunnen. Dat is een (significante) daling van twee procentpunten (14,5% in 2016).

Opmerkelijk is dat 7,7% van de werknemers in 2019 aangeeft dat ze kunnen telethuiswerken als ze dat willen maar dat ze dat niet doen. Ze maken 26,8% uit van de groep die kan telethuiswerken. Een derde van de potentiële telethuiswerkers (33,8%) beperkt het telethuiswerken tot minder dan een dag per week. Die twee groepen samen maken 60,5% uit van de groep werknemers die mag of kan telethuiswerken.

Als we vergelijken met 2016 zien we dat evenveel werknemers zeggen dat telethuiswerken voor hun job niet mogelijk is (58,7% vs. 58,8%). Daarbuiten zijn wel enkele significante verschuivingen te zien. Het percentage werknemers dat zegt dat het wel zou kunnen voor hun job maar niet voorzien is daalt met twee procentpunten (van 14,5% naar 12,3%). Het percentage dat zegt dat het kan maar dat ze dat niet doen daalt met één procentpunt (8,9% naar 7,7%). De toename zien we dan in beperkte mate bij wie minder dan een dag per week telethuiswerkt (net geen procentpunt van 9,0% naar 9,8%), in sterkere mate bij wie één dag per week telethuiswerkt (bijna twee procentpunten van 5,2% naar 7,0%) en tenslotte bij wie meer dan een dag per week telethuiswerkt (bijna een procentpunt van 3,7% naar 4,4%). Uiteraard zijn die verschillen in procentpunten groter wanneer we enkel de populatie nemen die zou kunnen telethuiswerken.

2.2.1 Potentiele groei van telethuiswerken: beperkt?

Het potentieel van telethuiswerkers dat nog kan aangeboord worden bestaat uit de 12,3% van de werknemers dat zegt dat ze zouden kunnen telethuiswerken maar dat het niet voorzien is en 7,7% die zegt dat het kan maar dat ze het niet doen. Zij die niet mogen en zij die niet willen vormen samen 20,0% van de werknemers en dat is iets minder dan drie jaar geleden (toen respectievelijk 14,5% en 8,9%, samen 23,4%). In een scenario waar er 'maximaal op telethuiswerk' ingezet wordt zou ook de groep die dat niet wil aangespoord of verplicht kunnen worden. Meer telethuiswerk kan ook door de werknemers die nu al telethuiswerken meer dagen per week te laten telethuiswerken of hen daartoe aan te sporen. Zo is er een derde van al wie mag of kan telethuiswerken die dat beperkt tot minder dan een dag per week (33,8%); samen met zij die dat helemaal niet doen vormen ze 60,5% van wie mag of kan telethuiswerken. Of het überhaupt wenselijk is om telethuiswerken verder uit te breiden, en met name tot werknemers die dat niet willen, zal moeten blijken uit de analyse verder in dit rapport.

Deze veronderstelling maken we op basis van de gegevens van voor de corona-lockdown. In de lockdown werd door de overheid telethuiswerken opgelegd overal waar dat mogelijk was, vandaar de oefening om uit te rekenen wat het plafond voor telethuiswerken in uitzonderlijke omstandigheden als deze is. Het is echter onduidelijk in welke mate er werknemers die tot nu toe aangaven dat het voor hun werk niet mogelijk was dan toch zijn gaan telethuiswerken en of dat dan voor het volledige takenpakket was en in welke mate dit zich zal omzetten naar een al dan niet beperkte vorm van telethuiswerk na de lockdown.

2.2.2 Hergroepering voor verdere analyse

In de verdere analyses zullen we werken met de indeling zoals voorgesteld in Tabel 10. We maken enkel een onderscheid tussen wel en niet telethuiswerken.

Tabel 10: Telethuiswerk hergroepering

Doet u aan telethuiswerk?		2016	2019
Niet toegepast	door de aard van het werk is dat niet mogelijk	82,1%	78,8%
	dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen		
	het kan als ik dat wil maar ik doe het niet		
Toegepast	gemiddeld minder dan één dag per week	17,9%	21,2%
	gemiddeld één dag per week		
	gemiddeld meer dan één dag per week		
Totaal		100,0%	100,0%

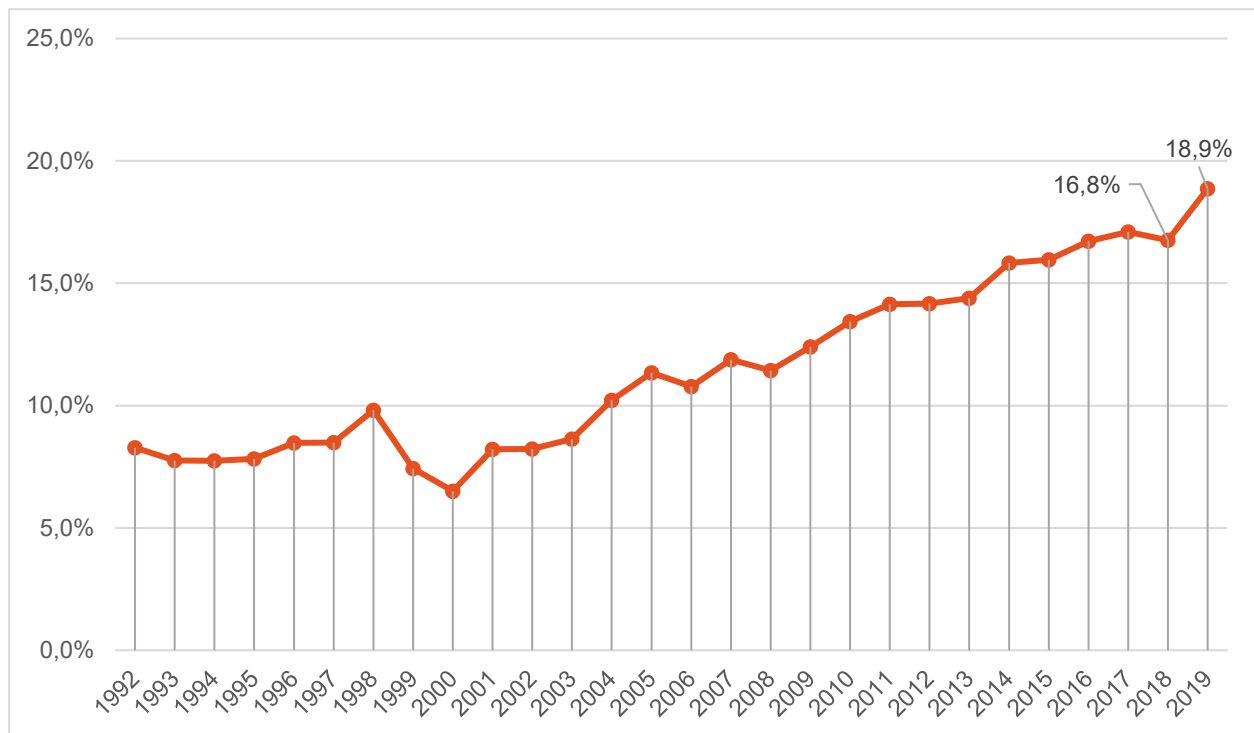
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019

2.2.3 Vergelijking andere bronnen

Een eerste bron die ons inzicht kan geven in het aantal telethuiswerkers in België is de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van de FOD Economie (FOD Economie, K.M.O, Middenstand en Energie, 2017). Op basis van hun gegevens komen we voor 2016 uit op 16,8% van de werknemers in België die in 2016 aan telethuiswerken hebben gedaan, dit ligt dicht bij de 17,9% die we in dat jaar met de Werkbaarheidsmonitor in Vlaanderen vaststelden. In 2019 kwam de EAK uit op 18,9%, terwijl onze meting 21,2% aangeeft. Het verschil is wat groter geworden, maar de tendens is dezelfde.

De EAK heeft de vraag op dezelfde manier gesteld sinds 1992, dit geeft ons de mogelijkheid om een evolutie te zien (Figuur 3). We zien sinds 1992 een gestage toename van het aantal telethuiswerkers, van 8,3% in 1992 tot de 18,9% van vandaag. Er zijn wel enkele periodes geweest waar er minder aan teletuiswerken werd gedaan; er was een lichte terugval in 1993-1995, maar vooral een duidelijke daling van 1998 tot 2000; het heeft dan nog tot 2004 geduurd voor de curve weer op het niveau van 1998 kwam. Sinds 2008 is er enkel nog in 2017-2018 een minieme daling geweest, afgezien daarvan een lichte maar continue toename.

Figuur 3: Percentage werknemers dat soms of gewoonlijk thuis werkt, België, evolutie 1992-2016



Bron: FOD Economie, EAK, eigen bewerking

Een tweede bron is de European Working Conditions Survey (EWCS) van Eurofound, die werd afgenomen in 2015 (Eurofound, 2017). De volgende editie wordt in 2020 afgenomen. Deze survey wordt in heel Europa afgenomen bij voor elk land een representatief staal van werknemers en zelfstandigen. Een aantal landen, waaronder België, financieren een extra grote steekproef. De dataset laat toe om bij benadering de Vlaamse werknemers te selecteren: we kiezen de antwoorden voor België die in het Nederlands zijn gegeven door werknemers.

In de EWCS wordt de vraag anders gesteld dan in onze Werkbaarheidsmonitor; met name de aanduiding van de frequentie is anders en er wordt ook alleen gevraagd naar het feitelijk werken thuis. Bij ons zou dat neerkomen op de 17,9% die effectief telethuiswerkt (Tabel 9); deze groep is bij de EWCS beduidend groter: 26,3%, een verschil van 8,4 procentpunten. Het is ook opmerkelijk dat het percentage in de EWCS zo hoog is omdat het in de editie van 2010 nog maar 14,8% bedroeg.

Er zijn een aantal mogelijke aanleidingen voor het verschil in cijfers tussen de EWCS en de andere bronnen. De eerste is het verschil in methode: de EWCS is een persoonlijk interview, de Werkbaarheidsmonitor is een postenquête. Deze methodes kunnen een verschillend type van respons opleveren. Dat zou dan veronderstellen dat ofwel de EWCS een hogere non-respons heeft bij werknemers die niet telethuiswerken, of de Werkbaarheidsmonitor een hogere non-respons bij werknemers die telethuiswerken. Een tweede verschil is de vraagformulering. Die verschilt op twee vlakken. Ten eerste vraagt de EWCS naar ‘werken van thuis uit’, wat in principe breder kan geïnterpreteerd worden dan telethuiswerken; men zou bijvoorbeeld een bijberoep kunnen hebben dat van thuis uitgeoefend wordt. Ten tweede heeft de EWCS maar één negatieve optie (‘nooit’) ten opzichte van de drie negatieve opties bij de Werkbaarheidsmonitor (‘onmogelijk’, ‘mogelijk maar niet voorzien’, ‘mogelijk maar ik doe het niet’). Bovendien heeft de EWCS een lagere instapdrempel (‘minder vaak’ als lagere trap dan ‘meerdere keren per maand’) terwijl bij de Werkbaarheidsmonitor er de optie ‘ik doe het niet’ is; het zou kunnen dat wie bijvoorbeeld kan thuiswerken maar dat slechts uitzonderlijk doet in de EWCS voor ‘minder vaak’ zal kiezen en bij

de Werkbaarheidsmonitor voor 'ik doe het niet' omdat de volgende stap is 'minder dan één dag per week' tegenover 'minder vaak dan meerdere keren per maand'. Gegeven de omvang van beide groepen (8,9% wil niet, 9,0% minder dan een dag per week) zou, als de helft van beide op die grens zit, dit fenomeen het verschil bijna volledig kunnen verklaren. Voor de beide mogelijke verklaringen (methode, vraagstelling) hebben we echter geen afdoende bewijs en blijft het niet meer dan een hypothese.

Tabel 11: Thuiswerk door werknemers in de Eurofound EWCS 2015 enquête, Nederlandstalig In België

Hoe vaak komt het voor dat u werkt vanuit... uw eigen huis	% werknemers	
Dagelijks	5,7%	26,3%
Meerdere keren per week	7,4%	
Meerdere keren per maand	5,0%	
Minder vaak	8,1%	73,7%
Nooit	73,7%	
Totaal	100,0%	100,0%

Bron: Eurofound: European Working Conditions Survey 2015, eigen bewerking. N = 1340; respondenten in de EWCS enquête 2015 uit België die in het Nederlands hebben geantwoord en aangeven werknemer te zijn. Gewogen op leeftijd, geslacht en kans op selectie.

2.2.4 Telethuiswerk komt ook voor bij wie geen bureauwerk doet

Men zou kunnen aannemen dat telethuiswerk alleen kan voor wie minstens een deel van zijn of haar tijdbureauwerk doet (56,9%, zie 2.3.1). Er blijkt inderdaad een duidelijk verband, maar het is niet zo zwartwit. Bij de effectieve telethuiswerkers geeft 94% aan dat ze gedurende een belangrijk deel van de tijd bureauwerk doen, al ligt dat iets lager bij wie gemiddeld meer dan een dag per week telethuiswerkt (86,9% in 2019). Dat betekent dat er een duidelijk verband is tussen bureauwerk doen en de kans dat men telethuiswerkt, maar dat dit geen één op één is.

Zij die zeggen dat telethuiswerk niet wordt voorzien terwijl het eigenlijk wel zou kunnen, werken net iets minder vaak aan een bureau dan de effectieve telethuiswerkers. Opmerkelijk is ook de groep die uit vrije wil niet telethuiswerkt; daar zijn er minder die bureauwerk doen (71,1%).

Tabel 12: Telethuiswerken volgens bureauwerk

Doet u aan telethuiswerk?		Bureauwerk gedurende belangrijk deel van de tijd		Totaal
		2016	2019*	
Nee,	... niet mogelijk door aard werk	38,2%	37,7%	100,0%
	al zou het wel kunnen	83,7%	90,7%	100,0%
	het kan als ik dat wil maar ik doe het niet	63,1%	71,7%	100,0%
Ja,	gemiddeld minder dan één dag per week	92,4%	93,9%	100,0%
	gemiddeld één dag per week	88,5%	94,3%	100,0%
	gemiddeld meer dan één dag per week	84,1%	86,9%	100,0%
Totaal		56,2%	58,5%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019. *: significant verschil $p < ,05$

2.3 Kantooromgeving

Een belangrijk aspect van Het Nieuwe Werken is de kantoorinrichting. De kantoorinrichting is in het concept een verlengstuk van het tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Er zijn geen vaste plaatsen of aparte bureaus, de kantoren zijn open zonder muren of deuren en fungeren meer als een ontmoetingsplaats dan als een permanente werkruimte. In de praktijk blijkt het toch voornamelijk om een open kantoor te gaan, een type inrichting dat door de meeste werknemers

als onaangenaam wordt ervaren. Om zicht te krijgen op eventuele effecten van de kantoorinrichting op de werkbaarheid hebben we in de vragenlijst een vraag opgenomen naar het aantal personen waarmee men een werkruimte deelt. We hebben naar het aantal gevraagd, omdat er geen algemeen aanvaarde grenswaarde is waarboven een kantoor een 'open kantoor' wordt.

2.3.1 Bijna zes op tien doet (onder andere) bureauwerk

De vragen over kantoorwerk zijn maar relevant voor wie een belangrijk deel van zijn of haar tijd aan een bureau werkt. Dat hebben we eerst gevraagd (zie Tabel 3 voor de exacte vraagformulering). Meer dan de helft van de werknemers doet bureauwerk (56,9%, Tabel 13). Dat is een lichte maar significante stijging ten opzichte van 2016 (55,5%).

Tabel 13: Bureauwerk

Bureauwerk gedurende belangrijk deel van de werktijd	% werknemers	
	2016	2019*
Ja	55,5%	56,9%
Nee	44,5%	43,1%
Totaal	100,0%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019; *: significant verschil $p < ,05$

2.3.2 De helft werkt met vijf of meer personen in een ruimte

Iets meer dan één op vijf van de werknemers die bureauwerk doen hebben een ruimte waar ze alleen werken (20,4%, Tabel 14). De meeste werknemers met bureauwerk werken met een aantal collega's in dezelfde ruimte: 33,9% met twee tot vier, 31,2% met vijf tot negentien, samen ruim zes op de tien. Er is een groep van 14,6% die met 20 of meer personen dezelfde ruimte deelt. Deze cijfers verschillen niet significant van deze uit 2016.

Bepalen wat een open kantoor precies is ligt niet voor de hand, ook al is het concept bij het ruime publiek duidelijk gekend. In de IOA-enquête (Delagrangé, 2015) hebben we het gedefinieerd als "[...] de werkplekken zijn opgesteld in een open ruimte zonder muren of deuren" (p. 28). Hoeveel personen in een dergelijke ruimte moeten werken om van een open kantoor te spreken is moeilijk te bepalen. Intuïtief zou men kunnen aannemen dat het dan om meer dan één cluster van werkplaatsen zou moeten gaan, waarbij de grens dan op vijf of meer personen zou komen te liggen.

Voor onze verdere analyse werken we met de categorieën alleen, twee tot negen personen (klein kantoor), 10 tot 29 personen (middelgroot) en 30 of meer (groot). Dit bleek in analyses de grens te zijn waarbij we effecten konden waarnemen.

Tabel 14: Aantal in dezelfde ruimte

Aantal collega's in dezelfde werkruimte	2016		2019	
	% alle werknemers	% werknemers met bureauwerk	% alle werknemers	% werknemers met bureauwerk
geen bureauwerk	44,7	---	43,4	---
alleen op een bureau	11,7	21,1	11,5	20,4
2-9	29,1	52,6	29,8	52,6
10-29	10,0	18,1	10,8	19,0
30 of meer	4,5	8,2	4,5	8,0
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019; n.s.

2.4 Combinaties: op zoek naar de nieuwe werker

Wanneer we een kruising maken van de bestudeerde kenmerkende delen van het Nieuwe Werken kunnen we een schatting maken van het aandeel werknemers dat 'nieuw werkt'. In Tabel 15 maken we het overzicht voor de werknemers die bureauwerk doen. Als we de groep opzoeken die telethuiswerkt, structureel bereikbaar is en in een groot kantoor werkt (30 of meer personen in dezelfde ruimte) komen we op 2,5%. Als we ruimer interpreteren door ook de structureel bereikbaren die telethuiswerken en werken in ruimtes met 10 tot 29 personen er bij te nemen komen we op 7,3% uit. Als we de populatie uitbreiden tot alle werknemers (Tabel 16), dus ook zij die niet op een bureau werken, vinden we 1,5% Nieuwe Werkers in strikte zin (groot kantoor) en 4,3% in ruime zin (ook middelgrote bureaus).

Tabel 15: Combinatie van telethuiswerk, bereikbaarheid en open kantoren, enkel werknemers met bureauwerk, 2019

Telethuiswerk	Bereikbaarheid	aantal op een bureau				Total
		Alleen	2-9	10-29	30+	
Toegepast	Niet	0,2%	0,9%	0,9%	0,6%	2,6%
	Sporadisch	1,0%	3,9%	3,1%	1,6%	9,5%
	Structureel	5,3%	8,8%	4,8%	2,5%	21,5%
Potentieel	Niet	0,4%	3,4%	1,8%	0,6%	6,2%
	Sporadisch	1,2%	6,2%	2,1%	0,9%	10,4%
	Structureel	2,5%	6,9%	2,1%	0,8%	12,2%
Niet mogelijk	Niet	1,4%	5,0%	1,1%	0,4%	7,9%
	Sporadisch	2,3%	8,1%	1,3%	0,3%	12,0%
	Structureel	6,2%	9,1%	1,9%	0,5%	17,7%
Totaal		20,4%	52,4%	19,2%	8,1%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019
 N=7051, werknemers die gedurende een belangrijk deel van de tijd bureauwerk doen

Tabel 16: Combinatie van telethuiswerk, bereikbaarheid en open kantoren, werknemers met en zonder bureauwerk, 2019

Telethuiswerk	bereikbaarheid	aantal op een bureau				Total
		Alleen	2-9	10-29	30+	
Geen bureauwerk		41,7%				
Toegepast	Niet	0,1%	0,5%	0,5%	0,3%	1,6%
	Sporadisch	0,6%	2,2%	1,8%	1,0%	5,8%
	Structureel	3,1%	5,1%	2,8%	1,5%	13,8%
Potentieel	Niet	0,2%	2,0%	1,1%	0,3%	4,5%
	Sporadisch	0,7%	3,6%	1,2%	0,5%	7,0%
	Structureel	1,4%	4,0%	1,2%	0,4%	8,6%
Niet mogelijk	Niet	0,8%	2,9%	0,6%	0,2%	13,5%
	Sporadisch	1,3%	4,7%	0,8%	0,2%	18,0%
	Structureel	3,6%	5,3%	1,1%	0,3%	27,3%
Totaal		11,9%	30,5%	11,2%	4,7%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019; N = 12093

3 Wie werkt nieuw?

In dit hoofdstuk gaan we na in welke mate de verschillende elementen van HNW bij deelgroepen binnen de werknemerspopulatie worden toegepast. We bekijken waar we de Nieuwe Werkers terugvinden op basis van bereikbaarheid, telethuiswerken en het kantoor type waarin ze werken.

3.1 Bereikbaarheid

Het behandelen van e-mails buiten de werkuren (Tabel 17) verschilt volgens geslacht; vrouwen doen dat meer: maar 37,9% 'nooit' tegenover 42,5% bij de mannen en als ze het doen is het dan ook vaker met een iets hogere frequentie, bijvoorbeeld 15,2% altijd tegenover 12,1% bij de mannen. Wat de leeftijd betreft geven werknemers ouder dan 50 jaar vaker aan dat ze nooit hun e-mails buiten de werkuren behandelen (42,7% bij 50+ en 46,8% bij 55+) en dat de 30-ers dat het minste laten (36,0% nooit). De jongeren zijn ook degenen die het meeste 'altijd' aangeven.

Veel groter echter is het verschil volgens opleidingsniveau. Van de hogeschoolden kijkt nauwelijks een kwart (23,6%) niet naar zijn of haar e-mails na de werkuren, bij de laaggeschoolden is dat bijna driekwart (72,5%). Bijna de helft van de hogeschoolden is vaak of altijd met e-mail bezig na het werk. Qua sector is de dienstensector deze waar het vaakste na de werkuren e-mails behandeld worden. Verder zien we ook meer kans op e-mailen bij wie lang pendelt (slechts 26,8% 'nooit' bij wie langer dan 2 uur pendelt), en bij leidinggevenden (slechts 24,5% nooit). Middenkaders en professionals laten maar 16,2% 'nooit' optekenen, kaders en directieleden zelfs maar 5,6%.

De band met het type kantoor is iets complexer. We zien dat wie alleen in een ruimte werkt veel meer e-mails behandelt na de werkuren, maar we weten ook dat dit vaker om leidinggevenden en kaders gaat, die ook vaker e-mailen na de uren. Werknemers in een groot kantoor geven iets meer aan dat ze altijd of vaak e-mails behandelen na de werkuren dan werknemers in een middelgroot kantoor. Er blijkt tenslotte een positief verband tussen e-mails behandelen na de werkuren en telefonisch bereikbaar zijn.

Tabel 17: Behandelen van e-mail na de werkuren volgens een aantal kenmerken

		Categorieën e-mail				Totaal
		Altijd	Vaak	Soms	Nooit	
Totaal		13,8%	19,0%	26,3%	40,9%	100,0%
Geslacht	vrouw	15,2%	18,7%	26,5%	39,7%	100,0%
	man	12,1%	19,4%	26,0%	42,5%	100,0%
Leeftijd	<= 29	14,0%	18,7%	26,4%	41,0%	100,0%
	30 - 39	15,0%	21,6%	27,4%	36,0%	100,0%
	40 - 49	14,9%	20,4%	26,5%	38,3%	100,0%
	50 - 54	13,2%	16,9%	27,1%	42,7%	100,0%
	55+	11,9%	17,0%	24,3%	46,8%	100,0%
Opleiding	laaggeschoold	4,2%	6,1%	17,2%	72,5%	100,0%
	middengeschoold	6,1%	11,5%	25,7%	56,7%	100,0%
	hooggeschoold	20,7%	26,6%	29,0%	23,6%	100,0%
Sector ^a	Industrie ^b	7,1%	15,5%	23,6%	53,9%	100,0%
	Bouw	8,8%	15,9%	26,8%	48,5%	100,0%
	Diensten	20,5%	22,8%	26,8%	29,9%	100,0%
	Quartair	10,9%	18,2%	31,3%	39,7%	100,0%
Pendel	- ½ u	11,9%	15,5%	23,6%	49,0%	100,0%
	½ u – 1u	13,6%	18,5%	26,0%	41,9%	100,0%
	1u – 2u	13,9%	21,5%	29,2%	35,4%	100,0%
	+ 2u	18,3%	25,1%	29,8%	26,8%	100,0%
Leiding	Nee	11,9%	15,9%	25,8%	46,5%	100,0%
	Ja	19,5%	28,3%	27,7%	24,5%	100,0%
Job ^c	(A)	2,2%	2,9%	13,2%	81,7%	100,0%
	(B)	3,0%	6,8%	21,6%	68,6%	100,0%
	(C)	4,7%	13,3%	31,9%	50,2%	100,0%
	(D)	14,5%	33,6%	35,8%	16,2%	100,0%
	(E)	35,2%	37,6%	21,6%	5,6%	100,0%
	(F)	10,6%	17,4%	32,7%	39,3%	100,0%
	(G)	55,2%	33,4%	9,5%	1,9%	100,0%
Arbeids-tijd	Voltijds	15,2%	20,7%	25,7%	38,4%	100,0%
	Deeltijds, > 60%	11,0%	16,6%	28,2%	44,2%	100,0%
	Deeltijds, < 60%	10,8%	12,5%	25,4%	51,3%	100,0%
Grootte org. ^c	minder dan 10	6,3%	11,8%	20,6%	61,3%	100,0%
	van 10 tot 49	17,4%	19,4%	22,4%	40,9%	100,0%
	van 50 tot 99	17,7%	18,2%	24,0%	40,1%	100,0%
	van 100 tot 499	13,7%	19,5%	26,9%	40,0%	100,0%
	500 of meer	12,1%	21,3%	31,3%	35,3%	100,0%
Inw. kinderen	Nee	11,3%	16,7%	25,6%	46,5%	100,0%
	Ja	16,0%	21,1%	26,9%	36,1%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie

Als we de bereikbaarheid via e-mail aftoetsen aan de andere kenmerken van Het Nieuwe Werken zien we dat de verschillende elementen samenhangen (Tabel 18). Vaker e-mails behandelen na de werkuren gaat samen met telethuiswerken. Wie frequent telethuiswerkt behandelt ook heel vaak e-mails na de werkuren: 22,9% altijd en 34,3% vaak. Wie beperkt telethuiswerkt doet dat

iets minder (19,3% altijd en 36,2% vaak). Zij die niet telethuiswerken e-mailen minder (hogere scores voor 'nooit'); maar als ze het doen, doen ze dat met een hogere frequentie (hogere scores voor 'altijd' en 'vaak').

Tabel 18: Behandelen van e-mail na de werkuren volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken

		Categorieën e-mail				Total
		Altijd	Vaak	Soms	Nooit	
Totaal		14,9%	24,2%	31,5%	29,3%	100,0%
Kantoor*	Alleen	27,6%	29,1%	24,7%	18,6%	100,0%
	2-9	11,8%	21,9%	31,7%	34,6%	100,0%
	10-29	11,7%	24,6%	35,5%	28,2%	100,0%
	30+	11,3%	25,8%	38,3%	24,6%	100,0%
Telethuiswerk*	Niet mogelijk	13,3%	13,9%	22,1%	50,6%	100,0%
	Niet toegepast	9,1%	19,3%	33,3%	38,3%	100,0%
	Sporadisch	19,3%	36,2%	36,1%	8,3%	100,0%
	Structureel	22,9%	34,3%	30,3%	12,5%	100,0%
Telefoon*	altijd	39,6%	21,7%	17,5%	21,2%	100,0%
	vaak	13,5%	45,0%	24,2%	17,3%	100,0%
	soms	5,4%	15,4%	40,6%	38,5%	100,0%
	nooit	1,2%	4,5%	17,2%	77,2%	100,0%
Bereik*	Niet				100,0%	100,0%
	Sporadisch			58,4%	41,6%	100,0%
	Structureel	28,2%	38,8%	16,8%	16,2%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Voor de telefonische bereikbaarheid zien we in grote lijnen een gelijkaardig patroon (Tabel 19). Mannen zijn iets vaker bereikbaar dan de vrouwen, terwijl dat bij e-mail net omgekeerd was. De telefonische bereikbaarheid neemt toe met de leeftijd. In de bouw is de telefonische bereikbaarheid het grootst. Al deze verschillen zijn minder uitgesproken dan bij e-mail. We zien ook dat hier de telefonische bereikbaarheid duidelijk verband houdt met de aard van het werk: leidinggevend en kaderleden zijn veel vaker bereikbaar, de middenkaders en professionals zijn ook vaker bereikbaar. Wat opvalt in vergelijking met het behandelen van e-mails is dat de ongeschoolde arbeiders en de geschoolde arbeiders meer bereikbaar zijn. Ongeveer 22% van hen is altijd bereikbaar – maar het aandeel dat vaak bereikbaar is ligt dan weer een stuk lager. Vermoedelijk zal het gaan om een aantal specifieke functies of situaties in een onderneming waarbij ofwel arbeiders of technici de enige zijn die bepaalde taken kunnen uitvoeren die noodzakelijk zijn voor de productie, of het kan ook gaan om specifieke oproepcontracten.

Tabel 19: Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren volgens een aantal kenmerken

		Telefonisch bereikbaar				Totaal
		Altijd	Vaak	Soms	Nooit	
Totaal		23,9%	16,8%	33,3%	26,0%	100,0%
Geslacht *	vrouw	21,7%	16,1%	34,5%	27,7%	100,0%
	man	26,7%	17,7%	31,8%	23,8%	100,0%
Leeftijd*	<= 29	23,2%	18,6%	29,5%	28,7%	100,0%
	30 - 39	23,3%	18,1%	34,3%	24,3%	100,0%
	40 - 49	23,8%	17,1%	33,7%	25,4%	100,0%
	50 - 54	24,7%	16,1%	32,5%	26,6%	100,0%
	55+	24,5%	14,6%	34,9%	26,0%	100,0%
Opleiding *	laaggeschoold	22,0%	10,5%	31,2%	36,3%	100,0%
	middengeschoold	22,8%	13,6%	33,9%	29,7%	100,0%
	hooggeschoold	25,0%	20,2%	33,7%	21,1%	100,0%
Sector ^{a*}	Industrie ^b	22,2%	14,4%	31,5%	31,8%	100,0%
	Bouw	21,3%	15,6%	34,5%	28,6%	100,0%
	Diensten	26,1%	18,8%	33,8%	21,3%	100,0%
	Quartair	23,7%	16,1%	32,7%	27,5%	100,0%
Pendel* ^c	- ½ u	23,6%	14,5%	33,5%	28,4%	100,0%
	½ u – 1u	23,1%	17,0%	34,0%	26,0%	100,0%
	1u – 2u	22,5%	18,5%	34,0%	25,1%	100,0%
	+ 2u	26,3%	18,9%	31,5%	23,3%	100,0%
Leiding* ^c	Nee	19,6%	14,4%	34,9%	31,1%	100,0%
	Ja	36,5%	23,7%	28,9%	11,0%	100,0%
Job ^{c*}	(A)	20,6%	8,0%	28,5%	42,9%	100,0%
	(B)	20,2%	12,1%	36,1%	31,6%	100,0%
	(C)	14,0%	12,7%	35,5%	37,8%	100,0%
	(D)	25,4%	23,3%	36,9%	14,3%	100,0%
	(E)	50,3%	26,7%	18,0%	5,0%	100,0%
	(F)	26,9%	19,5%	35,8%	17,8%	100,0%
	(G)	37,2%	22,9%	29,7%	10,1%	100,0%
Arbeids-tijd* ^c	Voltijds	26,0%	17,6%	31,8%	24,6%	100,0%
	Deeltijds, > 60%	18,7%	15,3%	37,9%	28,1%	100,0%
	Deeltijds, < 60%	20,9%	14,3%	33,9%	30,9%	100,0%
Grootte org.* ^c	minder dan 10	20,7%	16,1%	33,4%	29,8%	100,0%
	van 10 tot 49	26,3%	16,9%	32,7%	24,1%	100,0%
	van 50 tot 99	26,5%	16,9%	34,5%	22,1%	100,0%
	van 100 tot 499	23,2%	17,5%	33,8%	25,5%	100,0%
	500 of meer	22,6%	16,6%	32,9%	27,9%	100,0%
Inw. Kinderen *	Nee	23,1%	16,0%	32,4%	28,6%	100,0%
	Ja	24,7%	17,5%	34,1%	23,7%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie. * Significant op niveau $p < ,05$

Wanneer we telefonische bereikbaarheid koppelen aan de andere kenmerken van het nieuwe werken (Tabel 20) zien we dat telefonische bereikbaarheid positief verband houdt met de mate van telehuiswerken en met e-mails behandelen na de werkuren, en negatief met de omvang van

het kantoor. Ook hier nemen we aan dat er een kruisverband is tussen telefonische bereikbaarheid en de aard van het werk, maar het is iets minder uitgesproken.

Tabel 20: Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken

		Telefonisch bereikbaar				Totaal
		Altijd	Vaak	Soms	Nooit	
Totaal		23,5%	17,9%	33,7%	24,9%	100,0%
Kantoor*	Alleen	35,3%	21,8%	26,5%	16,3%	100,0%
	2-9	20,8%	17,3%	36,9%	25,1%	100,0%
	10-29	19,8%	16,6%	33,1%	30,4%	100,0%
	30+	19,9%	15,7%	32,5%	31,8%	100,0%
Telethuis werk*	Niet mogelijk	23,5%	15,6%	33,7%	27,2%	100,0%
	Niet toegepast	20,5%	15,0%	34,4%	30,1%	100,0%
	Sporadisch	29,5%	24,3%	31,7%	14,5%	100,0%
	Structureel	27,5%	22,3%	31,4%	18,9%	100,0%
E-mail*	altijd	68,3%	16,4%	13,1%	2,2%	100,0%
	vaak	27,2%	39,6%	27,0%	6,1%	100,0%
	soms	15,9%	15,5%	51,6%	17,1%	100,0%
	nooit	12,4%	7,1%	31,4%	49,1%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

* Significant op niveau $p < ,05$

Tabel 21: Synthese bereikbaarheid na de werkuren volgens een aantal persoonskenmerken

		Bereikbaar via telefoon of behandelen van e-mail			Totaal
		Structureel	Sporadisch	Niet	
Totaal		49,2%	30,8%	20,0%	100,0%
Geslacht*	vrouw	48,0%	31,4%	20,6%	100,0%
	man	50,7%	30,0%	19,3%	100,0%
Leeftijd*	<= 29	51,0%	28,3%	20,7%	100,0%
	30 - 39	51,3%	31,4%	17,3%	100,0%
	40 - 49	50,4%	29,7%	19,9%	100,0%
	50 - 54	47,2%	30,9%	21,9%	100,0%
	55+	46,3%	32,8%	20,9%	100,0%
Opleiding*	laaggeschoold	34,6%	30,8%	34,6%	100,0%
	middengeschoold	39,6%	34,8%	25,6%	100,0%
	hooggeschoold	58,4%	28,6%	13,0%	100,0%
Sector ^a *	Industrie ^b	40,5%	31,9%	27,6%	100,0%
	Bouw	42,6%	33,6%	23,8%	100,0%
	Diensten	57,7%	28,5%	13,9%	100,0%
	Quartair	46,3%	34,0%	19,7%	100,0%
Pendel*	- ½ u	45,5%	31,2%	23,3%	100,0%
	½ u – 1u	49,0%	30,6%	20,4%	100,0%
	1u – 2u	50,1%	32,2%	17,7%	100,0%
	+ 2u	55,4%	29,0%	15,6%	100,0%
Leiding*	Nee	42,8%	33,0%	24,2%	100,0%
	Ja	67,8%	24,4%	7,8%	100,0%
Job ^c *	(A)	29,5%	29,3%	41,2%	100,0%
	(B)	34,1%	36,6%	29,3%	100,0%
	(C)	31,9%	38,6%	29,5%	100,0%
	(D)	60,7%	31,9%	7,4%	100,0%
	(E)	84,2%	13,9%	1,9%	100,0%
	(F)	53,4%	34,6%	12,0%	100,0%
	(G)	90,7%	7,9%	1,4%	100,0%
Arbeidstijd*	Voltijds	52,2%	28,9%	18,9%	100,0%
	Deeltijds, > 60%	43,1%	35,8%	21,1%	100,0%
	Deeltijds, < 60%	41,7%	32,4%	25,9%	100,0%
Grootte org.*	minder dan 10	40,3%	32,9%	26,8%	100,0%
	van 10 tot 49	53,1%	28,0%	19,0%	100,0%
	van 50 tot 99	52,7%	29,7%	17,6%	100,0%
	van 100 tot 499	49,7%	30,8%	19,5%	100,0%
	500 of meer	47,6%	32,7%	19,7%	100,0%
Inw. Kinderen*	Nee	46,1%	31,4%	22,6%	100,0%
	Ja	51,9%	30,3%	17,8%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie. * Significant op niveau $p < ,05$

Tabel 22: Synthese bereikbaarheid na de werkuren volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken

		Bereikbaar via telefoon of behandelen van e-mail			Totaal
		Structureel	Sporadisch	Niet	
Totaal		49,0%	30,9%	20,1%	100,0%
Kantoor*	Alleen	68,7%	21,6%	9,7%	100,0%
	2-9	47,2%	34,7%	18,1%	100,0%
	10-29	46,2%	34,0%	19,8%	100,0%
	30+	45,9%	34,8%	19,2%	
Telethuiswerk*	Niet mogelijk	46,5%	30,6%	22,9%	100,0%
	Niet toegepast	42,8%	34,9%	22,3%	100,0%
	Sporadisch	66,3%	28,2%	5,4%	100,0%
	Structureel	64,2%	26,7%	9,1%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

. * Significant op niveau $p < ,05$

3.2 Telethuiswerken voor hogereschoolde bedienden

Wie kan er telethuiswerken? In Tabel 23 brengen we een ruim overzicht van een reeks kenmerken.

Telethuiswerken blijkt iets vaker voor te komen bij mannen (11,2% sporadisch en 12,3% structureel, samen 23,5%) dan bij vrouwen (8,6% sporadisch en 10,6% structureel, samen 20,1%). De leeftijdsgroep van 30 tot 39 jaar kent de meeste telethuiswerkers (24,6%), gevolgd door die van 40 tot 49 jaar (23,3%).

Deze verschillen zijn beperkt vergeleken met de verschillen die we kunnen optekenen volgens opleidingsniveau. Van de kort- tot middengediplomeerden werkt 5,5% resp. 10,0% thuis, bij de hogereschoolde is dat 30,8%. We zien dat terugkeren bij de aard van de job: bij de diverse types van arbeidersfuncties is telethuiswerken de uitzondering, bij de bedienden komt het vaak voor (iets meer dan de helft werkt sporadisch of structureel thuis) en bij de groep van professionals tot directie geldt dat voor zowat driekwart. Hoe langer de pendeltijd, hoe groter de kans dat de betrokken werknemers telethuiswerken. Voor wie meer dan twee uur per dag pendelt is dat zelfs 47,3%.

Ook hier zijn er heel wat kruislingse verbanden te verwachten. Wie lang pendelt heeft waarschijnlijk ook een job waar dat de moeite voor is én waar telethuiswerken mogelijk is, waardoor hoger opgeleiden er meer kans op maken, net zoals de verschillende jobtypes zoals kaderleden en professionals. De kans dat zij fulltime werken en overwerken is dan ook weer groter.

We zien in elk geval een duidelijk verband tussen de aard van het werk en de kans op telethuiswerken.

Wanneer we het telethuiswerken afzetten tegen de andere kenmerken van Het Nieuwe Werken (Tabel 24) zien we een verband met de grootte van het kantoor: hoe groter het aantal personen in dezelfde werkruimte, hoe groter de kans dat men ook telethuiswerkt en zelfs structureel. Voor de volledige populatie zien we 11,4% structureel telethuiswerken, voor de werknemers die in een groot kantoor werken is dat 35,4%. Daarbij werkt bij hen ook nog eens 23,3% sporadisch thuis, samen 58,7% of bijna zes op de tien. Opvallend is ook de groep die in open kantoren werkt en aangeeft dat telethuiswerk niet toegepast wordt (omdat het niet mag of omdat ze het niet doen), die omvat 27,4% van de werknemers en is daarmee groter dan de 20,1% van de populatie. Opmerkelijk is ook dat van de werknemers die alleen werken 48,5% aangeeft dat telethuiswerken

niet mogelijk is en van de werknemers in een klein bureau 42,7%, terwijl dat voor de werknemers in een groot kantoor maar 13,9% is. Voor wie in een open kantoor werkt is de kans dat telethuiswerken in principe mogelijk is duidelijk veel groter. Tenslotte zien we een duidelijk positief verband tussen bereikbaarheid en telethuiswerken: hoe groter de bereikbaarheid hoe groter de kans dat men telethuiswerkt. Van de werknemers die structureel bereikbaar zijn werkt ruim vier op de tien ook thuis, van zij die niet bereikbaar zijn minder dan één op de tien (8%). De verschillen zijn groter bij het behandelen van e-mails dan bij telefonische bereikbaarheid.

Tabel 23: Telethuiswerk volgens een aantal kenmerken

		Categorieën Telethuiswerk				Totaal
		niet mogelijk	niet toegepast	sporadisch	structureel	
Totaal		58,8%	20,0%	9,8%	11,4%	100,0%
Geslacht *	Vrouw	60,6%	20,2%	8,6%	10,6%	100,0%
	Man	56,6%	19,9%	11,2%	12,3%	100,0%
Leeftijd*	<= 29	60,8%	20,5%	9,4%	9,2%	100,0%
	30 – 39	52,8%	22,6%	12,0%	12,6%	100,0%
	40 – 49	56,6%	20,1%	10,6%	12,7%	100,0%
	50 – 54	61,3%	18,7%	9,7%	10,3%	100,0%
	55+	64,0%	18,3%	6,9%	10,8%	100,0%
Opleiding *	laaggeschoold	78,8%	15,7%	1,9%	3,6%	100,0%
	middengeschoold	72,8%	17,0%	4,2%	5,9%	100,0%
	hooggeschoold	46,4%	22,8%	14,6%	16,2%	100,0%
Sector ^{a*}	Industrie ^b	58,1%	23,3%	10,6%	8,0%	100,0%
	Bouw	49,5%	23,8%	11,3%	15,4%	100,0%
	Diensten	65,7%	16,0%	8,1%	10,1%	100,0%
	Quartair	43,3%	22,9%	14,1%	19,8%	100,0%
Pendel*	- ½ u	69,1%	20,2%	5,9%	4,8%	100,0%
	½ u – 1u	62,5%	21,0%	9,1%	7,4%	100,0%
	1u – 2u	51,1%	20,5%	13,3%	15,1%	100,0%
	+ 2u	34,8%	17,9%	16,1%	31,2%	100,0%
Leiding*	Nee	63,2%	18,8%	7,5%	10,5%	100,0%
	Ja	46,0%	23,9%	16,3%	13,8%	100,0%
Job ^{c*}	(A)	85,9%	12,5%	0,6%	1,0%	100,0%
	(B)	86,4%	10,4%	1,5%	1,7%	100,0%
	(C)	49,4%	29,6%	9,2%	11,8%	100,0%
	(D)	22,8%	29,7%	22,4%	25,1%	100,0%
	(E)	21,7%	25,8%	27,4%	25,1%	100,0%
	(F)	87,3%	8,6%	2,6%	1,5%	100,0%
	(G)	79,0%	5,5%	5,2%	10,2%	100,0%
Regime*	Voltijds	55,7%	20,4%	10,9%	13,0%	100,0%
	Deeltijds, > 60%	62,4%	20,3%	8,4%	8,9%	100,0%
	Deeltijds, < 60%	73,9%	16,9%	4,4%	4,8%	100,0%
Grootte org.*	minder dan 10	68,9%	20,2%	5,3%	5,5%	100,0%
	van 10 tot 49	64,9%	19,5%	8,2%	7,4%	100,0%
	van 50 tot 99	63,6%	18,3%	7,9%	10,1%	100,0%
	van 100 tot 499	57,7%	22,5%	9,5%	10,3%	100,0%
	500 of meer	49,2%	19,6%	13,5%	17,6%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector, ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie. * Significant op niveau $p < ,05$

Tabel 24: Telethuiswerk volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken

		Categorieën Telethuiswerk				Totaal
		niet mogelijk	niet toegepast	sporadisch	structureel	
Totaal		58,7%	20,1%	9,8%	11,4%	100,0%
Kantoor*	Alleen	48,5%	19,8%	14,2%	17,5%	100,0%
	2-9	42,7%	31,4%	13,7%	12,2%	100,0%
	10-29	22,9%	31,1%	19,8%	26,2%	100,0%
	30+	13,9%	27,4%	23,3%	35,4%	100,0%
e-mail*	altijd	55,2%	13,0%	13,4%	18,4%	100,0%
	vaak	41,9%	19,9%	18,2%	20,0%	100,0%
	soms	48,7%	25,1%	13,3%	12,9%	100,0%
	nooit	74,9%	19,4%	2,1%	3,6%	100,0%
Telefoon*	altijd	57,6%	17,2%	12,1%	13,1%	100,0%
	vaak	53,6%	17,7%	13,9%	14,8%	100,0%
	soms	59,3%	20,7%	9,3%	10,7%	100,0%
	nooit	62,4%	23,6%	5,6%	8,4%	100,0%
Bereik*	Niet	68,9%	23,0%	2,7%	5,3%	100,0%
	Sporadisch	58,4%	22,8%	9,0%	9,9%	100,0%
	Structureel	54,9%	17,3%	13,1%	14,7%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

* Significant op niveau $p < ,05$

3.3 Kantoor

Vrouwen blijken meer in kleine kantoren te werken en minder in zowel grotere als alleen (Tabel 25). Er is een duidelijk verschil volgens leeftijd, hoe ouder de werknemer, hoe groter de kans dat hij of zij alleen werkt. Bij de twintigers werkt 12,0% in een kantoor alleen, bij de vijfenvijftigplussers is dat 27,2%. Het verschil wordt voornamelijk gemaakt tussen alleen werken; voor de andere types van bureaus fluctueren de cijfers. Het is moeilijk in te denken dat werknemers in een kantoor type terecht komen louter op basis van leeftijd, wellicht gaat het om andere kenmerken van het werk die niet gelijk gespreid zijn over de leeftijdsgroepen. We zouden een verband kunnen verwachten met het scholingsniveau. Dat verband is er, maar het is niet gemakkelijk te interpreteren. Zowel hoog- als laaggeschoolde werknemers werken vaker alleen dan de middengeschoolden, de hooggeschoolden blijken vaker in een groot kantoor terug te vinden dan laaggeschoolden (8,7% t.o.v.. 4,5%). We zien verder een verband met de duur van de pendel: hoe langer de pendeltijd, hoe groter de kans dat men in een groter kantoor werkt. Ook hier kunnen we moeilijk een rechtstreeks verband verklaren. Wat de functie betreft blijken bedienden het minste in een kantoor alleen te werken, de kader of directieleden het vaakst; de professionals/middenkaders zitten daar tussenin.

Er zijn ook met de kantooromgeving een aantal duidelijke verbanden met de andere kenmerken van Het Nieuwe Werken. Wie niet kan telethuiswerken maakt meer kans om in een kantoor alleen te werken of in een klein bureau, wie niet mag of wil vaker in een klein of middelgroot kantoor. Telethuiswerkers vinden we meer in grotere kantoren; er is een positief verband tussen het aantal mensen waarmee men in een kantoor werkt en de mate waarin men aan telethuiswerken doet. Tenslotte blijkt dat met hoe minder personen men een werkruimte deelt, hoe groter de kans is dat men na de werkuren bereikbaar is, zowel telefonisch als per e-mail.

Tabel 25: Kantooromgeving volgens een aantal kenmerken

		Kantooromgeving				Totaal
		Alleen	2-9	10-29	30+	
Totaal		20,4%	52,6%	19,0%	8,0%	100,0%
Geslacht	Vrouw	20,5%	54,3%	17,7%	7,4%	100,0%
	man	20,2%	50,5%	20,6%	8,7%	100,0%
Leeftijd*	<= 29	12,0%	59,0%	19,1%	9,9%	100,0%
	30 - 39	16,3%	54,7%	20,5%	8,6%	100,0%
	40 - 49	21,6%	51,7%	20,1%	6,6%	100,0%
	50 - 54	22,7%	50,0%	19,0%	8,3%	100,0%
	55+	27,2%	49,2%	16,1%	7,5%	100,0%
Opleiding*	laaggeschoold	17,5%	64,2%	13,9%	4,5%	100,0%
	middengeschoold	16,2%	59,6%	17,8%	6,5%	100,0%
	hooggeschoold	22,0%	49,6%	19,8%	8,7%	100,0%
Sector ^a *	Industrie ^b	17,1%	55,6%	19,0%	8,3%	100,0%
	Bouw	14,2%	45,2%	26,9%	13,7%	100,0%
	Diensten	26,5%	56,0%	13,9%	3,5%	100,0%
	Quartair	14,5%	47,1%	23,0%	15,4%	100,0%
Pendel*	- ½ u	22,1%	59,9%	13,1%	4,9%	100,0%
	½ u – 1u	21,5%	53,3%	18,2%	7,1%	100,0%
	1u – 2u	17,9%	49,7%	22,8%	9,7%	100,0%
	+ 2u	15,7%	42,8%	27,7%	13,9%	100,0%
Leiding*	Nee	17,8%	52,9%	20,5%	8,8%	100,0%
	Ja	25,4%	51,9%	16,1%	6,6%	100,0%
Job ^c *	(A) ^d	18,6%	66,3%	9,3%	5,8%	100,0%
	(B)	13,1%	71,3%	13,4%	2,2%	100,0%
	(C)	11,3%	58,7%	20,7%	9,4%	100,0%
	(D)	17,7%	47,5%	24,2%	10,5%	100,0%
	(E)	43,7%	35,7%	12,8%	7,9%	100,0%
	(F)	27,4%	66,8%	5,2%	0,6%	100,0%
	(G)	45,4%	41,4%	11,9%	1,3%	100,0%
Arbeids-tijd*	Voltds	20,3%	51,4%	19,7%	8,6%	100,0%
	Deeltjids, > 60%	19,0%	54,8%	19,1%	7,1%	100,0%
	Deeltjids, < 60%	26,4%	59,3%	9,9%	4,4%	100,0%
Grootte Org.*	minder dan 10	26,4%	71,6%	1,8%	0,2%	100,0%
	van 10 tot 49	24,6%	57,7%	16,1%	1,6%	100,0%
	van 50 tot 99	25,9%	53,6%	16,6%	3,9%	100,0%
	van 100 tot 499	19,9%	53,9%	18,8%	7,4%	100,0%
	500 of meer	15,1%	44,0%	25,5%	15,3%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

^a Indeling zoals in de IOA enquête, ^b Inclusief primaire sector, ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie, ^d te weinig eenheden

Tabel 26: Kantooromgeving volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken

		Kantooromgeving				Totaal
		Alleen	2-9	10-29	30+	
Totaal		20,4%	52,5%	19,0%	8,0%	100,0%
Telethuiswerk*	Niet mogelijk	26,1%	59,3%	11,6%	3,0%	100,0%
	Niet toegepast	14,0%	57,4%	20,8%	7,7%	100,0%
	Sporadisch	18,3%	45,5%	24,2%	12,0%	100,0%
	Structureel	19,9%	35,9%	28,1%	16,1%	100,0%
E-mail*	altijd	37,6%	41,5%	14,9%	6,0%	100,0%
	vaak	24,5%	47,6%	19,3%	8,5%	100,0%
	soms	16,0%	52,8%	21,5%	9,7%	100,0%
	nooit	12,9%	62,1%	18,3%	6,7%	100,0%
Telefoon*	altijd	30,7%	46,4%	16,0%	6,8%	100,0%
	vaak	24,8%	50,5%	17,6%	7,0%	100,0%
	soms	16,1%	57,5%	18,7%	7,7%	100,0%
	nooit	13,4%	53,0%	23,3%	10,3%	100,0%
Bereik*	Niet	54,9%	17,3%	13,1%	14,7%	100,0%
	Sporadisch	58,4%	22,8%	9,0%	9,9%	100,0%
	Structureel	68,9%	23,0%	2,7%	5,3%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

* Significant op niveau $p < ,05$

4 Hoe ziet de job van de nieuwe werker eruit?

Een paar cijfers uit het vorige hoofdstuk maken duidelijk dat HNW zich niet bij alle jobs in dezelfde mate manifesteert. Van de kaderleden is in 2019 84,2% structureel bereikbaar en werkt 52,5% thuis. Bij ongeschoolde arbeiders is 29,5% structureel bereikbaar, maar vormt telethuiswerk een uitzondering. 30,1% van de middenkaders/professionals werkt in een open kantoor, bij de arbeiders komen open kantoren nauwelijks voor. Afhankelijk van de invulling die aan HNW wordt gegeven, spreken we over andere beroepen en dus ook andere arbeidssituaties.

In onderstaande analyse gaan we eerst na hoe de verschillende types HWN zijn samengesteld naar beroepsgroep. We beantwoorden vragen als: hoeveel procent van de telethuiswerkers zijn kaderleden? Hoe groot is het aandeel arbeiders bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn? Vervolgens beschrijven we HNW in termen van concrete werkbaarheidsrisico's. We maken hierbij een onderscheid tussen risico's die enerzijds te maken hebben met de taakeisen (werkbaarheidsrisico's: hoge werkdruk, emotionele belasting, belastende arbeidsomstandigheden, gewerkte uren, overwerk) en anderzijds te maken hebben met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding (werkbaarheidsrisico's: routinematig werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun directe leiding).

We bekijken drie types HNW en vergelijken de nieuwe werkers telkens met een welomschreven referentiegroep :

- bereikbaarheid buiten de werktijden:
 - analyse voor alle werknemers
 - referentiegroep: niet bereikbaar
 - categorieën HNW: structureel bereikbaar en sporadisch bereikbaar
- telethuiswerk:
 - analyse voor werknemers die (potentieel kunnen) telethuiswerken

- referentiegroep: potentieel telethuiswerk, maar niet toegepast
 - categorieën HNW: beperkt telethuiswerk en frequent telethuiswerk
- open kantoren
- analyse voor bureaumedewerker in bureau met minimum twee personen²
 - referentiegroep: klein kantoor dit is 2 tot 9 werknemers
 - categorieën HNW: middelgroot (van 10 tot 29 werknemers), groot (vanaf 30 werknemers)

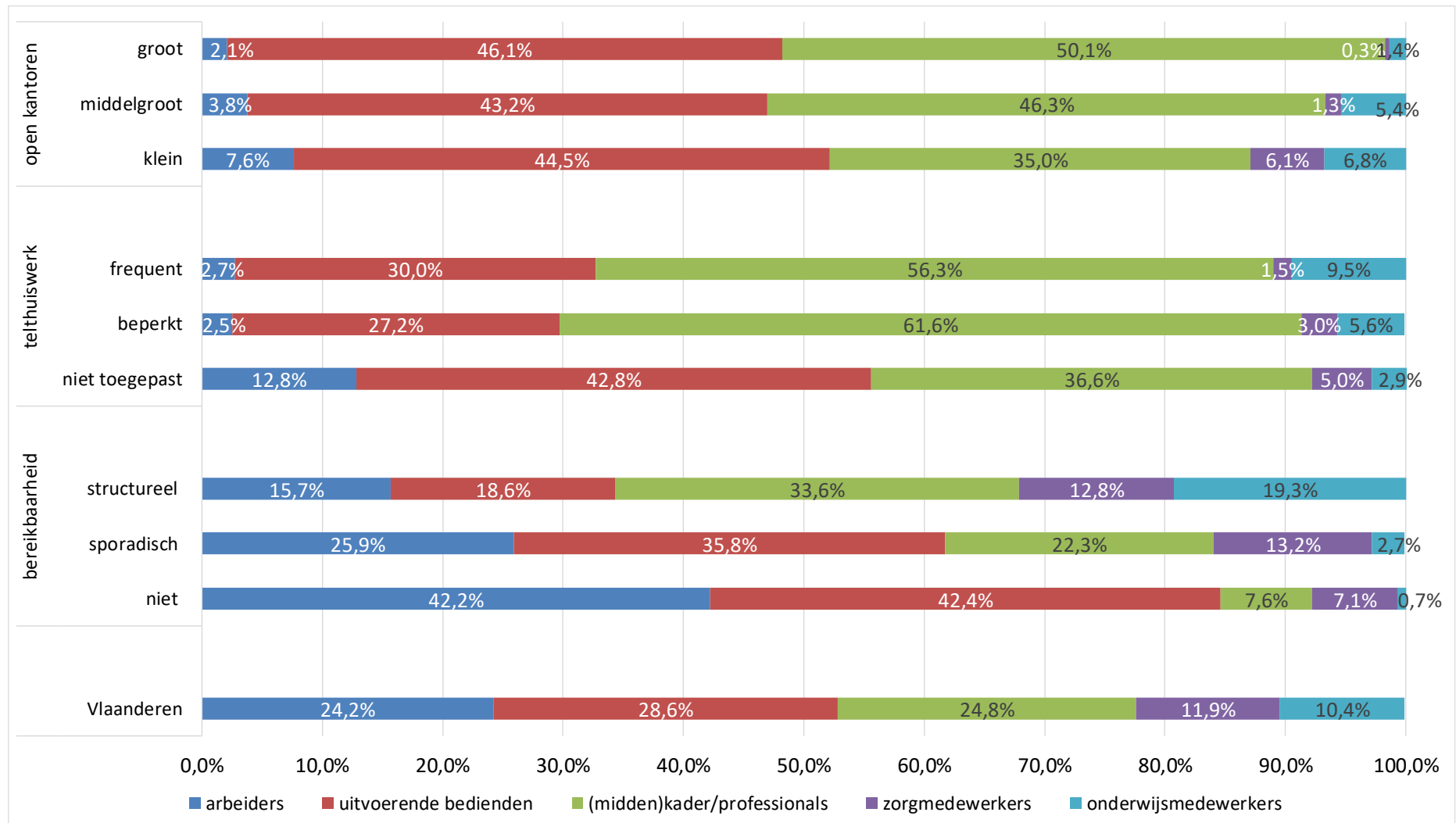
In dit hoofdstuk maken we gebruik van de data van de WBM-meting 2019.

4.1 HNW naar beroepsgroep

Een op vijf van de werknemers die structureel bereikbaar zijn, staat in het onderwijs, terwijl ze maar één op tien van de populatie uitmaken. Bijna één op zes is een (midden-)kader/professional. Onderstaande figuur laat voor de drie types HNW de samenstelling naar beroepsgroep zien.

² De bureaumedewerkers die alleen op een bureau zitten, hebben een ander profiel. Het gaat hier meestal over kadermedewerkers. Om die reden werden ze niet opgenomen in de analyse van open kantoren.

Figuur 4: Verdeling naar soort job per type Nieuwe Werken, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer: Bij werknemers die in een middelgroot kantoor werken is 43,4% een uitvoerende bediende, bij werknemers die frequent telethuiswerken is dit 30%.

Bij de werknemers die structureel bereikbaarheid zijn buiten de werktijden, vinden we alle beroepsgroepen terug. De zorgmedewerkers hebben met 12,8% het kleinste aandeel, de (midden)kaders/professionals met 33,6% het grootste. De groep sporadisch bereikbaar bestaat voor 60% uit uitvoerend bedienden of (midden)kaders/professionals en voor 25,9% uit arbeiders. Onderwijsmedewerkers hebben met 2,7% het kleinste aandeel.

Telethuiswerkers en werknemers tewerkgesteld in een open kantoor, zijn in hoofdzaak uitvoerende bedienden en (midden)kaders/professionals. De groep telethuiswerkers bestaat voor meer dan de helft uit (midden)kaders/professionals en voor meer dan een kwart uit uitvoerende bedienden. Bij werknemers tewerkgesteld in een open kantoor loopt het aandeel voor deze beide beroepsgroepen samen op tot negen op tien.

De prevalentie van de werkbaarheidsrisico's verschilt naar beroepsgroep. Dit is beschreven in een eerdere publicatie (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe (2019b)). Zo heeft 37,9% van de kortgeschoolde arbeiders onvoldoende autonomie, 52,6% heeft routinematig werk. Bij de kaderfunctie liggen deze aandelen met 2,3% en 3,4% veel lager. Emotionele belasting is vooral een kenmerk voor onderwijs/zorgfuncties: bijna een op twee van deze werknemers wordt hiermee geconfronteerd. Dit is ongeveer dubbel zo veel dan het Vlaamse gemiddelde. Fysieke belasting is vooral een kenmerk van arbeidersfuncties. Ongeveer de helft van de kaders/directie kampt met een hoge werkdruk, bij de uitvoerende bedienden is dit één op drie.

In wat volgt zoomen we in op de werkbaarheidsrisico's van de nieuwe werker.

4.2 Hogere taakeisen voor de nieuwe werker

Verschilt de job van de nieuwe werker van deze van de andere werknemers als we kijken naar de taakeisen? Het antwoord vinden we in onderstaande tabel die voor de verschillende vormen van HNW aangeeft welk aandeel van de werknemers respectievelijk hoge werkdruk, emotionele belasting of belastende arbeidsomstandigheden signaleert.

Tabel 27: Aandeel werknemers met hoge werkdruk, emotionele belasting en belastende omstandigheden naar type HNW, 2019

	hoge werkdruk	emotionele belasting	belastende arbeidsomstandigheden
	%	%	%
Vlaanderen	37,6	24,9	15,3
bereikbaarheid buiten werkuren			
niet bereikbaar (ref)	25,1	10,9	18,6
sporadisch	30,4	17,6	14,1
verschiltoetsing	s	s	s
structureel	47,2	35,2	14,7
verschiltoetsing	s	s	s
telethuiswerk			
niet toegepast (ref)	38,5	22,0	6,8
beperkt	45,1	24,0	2,4
verschiltoetsing	s	ns	s
frequent	41,2	22,8	1,7
verschiltoetsing	ns	ns	s
open kantoren			
klein (ref)	37,5	25,4	4,5
middelgroot	41,7	21,7	2,8
verschiltoetsing	s	s	s
groot	46,9	20,0	1,4
verschiltoetsing	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer:

In 2019 kampt 25,1% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden met een hoge werkdruk. Bij werknemers die structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot 47,2%.

Meer dan vier op tien werknemers die structureel bereikbaar zijn, ervaart hoge werkdruk. Dit geldt ook voor telethuiswerkers en medewerkers tewerkgesteld in open kantoren. Niet geheel onlogisch gezien (midden)kaders/professionals sterk vertegenwoordigd zijn in de groep die structureel bereikbaar is, bij de telethuiswerkers en in de open kantoren.

De cijfers voor emotionele belasting pieken bij de groep 'structureel bereikbaar'. Drie op tien werknemers uit deze groep oefenen een zorg- of onderwijsfunctie uit, functies die zich kenmerken door hoge emotionele belasting.

Voor belastende omstandigheden is de relatie met HNW omgekeerd aan deze voor hoge werkdruk. Dit strookt met de verwachting omdat belastende arbeidsomstandigheden vooral een kenmerk zijn van arbeidersfuncties. Bij deze functies komt het nieuwe werken minder voor.

De gegevens over het gemiddeld aantal uren per week en overwerk vervolledigen ons beeld over de taakbelasting van de nieuwe werker. Onderstaande tabel laat voor de verschillende vormen van nieuwe werken zien hoeveel uren dat per week gemiddeld gepresteerd wordt (voor voltijders). In de tabel zijn er ook cijfers opgenomen over het aandeel werknemers dat frequent overwerkt zonder mogelijkheid tot recuperatie.

Tabel 28: Gemiddeld aantal uren en aandeel werknemers met overwerk naar type nieuwe werken, 2019

	gemiddeld aantal uren per week (voltijders)	overwerk niet recupereren
		%
Vlaanderen	41,5	24,1
bereikbaarheid buiten de werkuren		
niet bereikbaar (ref)	38,5	4,9
sporadisch	39,9	11,4
	verschiltoetsing	s
structureel	43,5	40,3
	verschiltoetsing	s
telehuiswerk		
niet toegepast (ref)	41,7	22,4
beperkt	43,9	40,2
	verschiltoetsing	s
frequent	43,0	36,6
	verschiltoetsing	s
open kantoren		
klein (ref)	41,6	23,6
middelgroot kantoor	42,3	30,7
	verschiltoetsing	s
groot	42,1	31,3
	verschiltoetsing	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

De gemiddelde werkweek van de voltijdse werknemer in Vlaanderen bedraagt 41,5 uur. Bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn is dit 43,5 uur.

Werknemers die structureel bereikbaar zijn en telehuiswerkers presteren gemiddeld het meeste uren per week. Alle nieuwe werkers kunnen vaker dan de referentiegroep hun overwerk niet recupereren.

Het is duidelijk dat HNW hand in hand gaat met hogere taakeisen vooral dan in termen van hoge werkdruk³. Ook een studie van Eurofound over telework/ICT-mobile work (Eurofound, 2017) waarin de resultaten van verschillende nationale studies worden samengelegd met de bevindingen uit de EWCS 2015 wijst op deze samenhang. De studie stelt bovendien vast dat telework/ICT-mobile work gepaard gaat met langere werktijden maar ook met meer autonomie⁴ over de werktijden. Deze resultaten worden bevestigd door een vervolgstudie (Eurofound, 2020) waarin ondermeer aandacht wordt besteed aan de autonomieparadox. Meer autonomie is niet automatisch positief voor de werkbeleving van de werknemers.

4.3 **Betere regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding behalve voor open kantoren**

Verschilt de job van de nieuwe werker van deze van de andere werknemers als we kijken naar de regelmogelijkheden en de ondersteuning vanuit de directe leiding? Onderstaande tabel presenteert voor de verschillende vormen van HNW welk aandeel van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te maken krijgt met routinematig werk, onvoldoende autonomie en/of onvoldoende steun van de leidinggevenden.

³ De werkbaarheidsmonitor laat niet toe een oorzakelijk verband te leggen tussen het nieuwe werken en de taakeisen/regelmogelijkheden/ondersteuning. We kunnen enkel vaststellen dat de job van de nieuwe werker er anders uitziet. De werkbaarheidsmonitor laat toe vast te stellen dat hoge werkdruk meer voorkomt bij de telehuiswerkers maar dat betekent niet dat we kunnen concluderen dat het telehuiswerken op zich hiervoor verantwoordelijk is. Deze redenering geldt ook voor de andere vormen van nieuwe werken en voor andere kenmerken van de arbeidssituatie.

⁴ Eurofound omschrijft autonomie als 'some degree of choice and influence over their working hours and working schedules'.

Tabel 29: Aandeel werknemers met routinematig werk, onvoldoende autonomie en onvoldoende ondersteuning naar type van nieuwe werken, 2019

	routinematig werk	onvoldoende autonomie	onvoldoende ondersteuning directe leiding
	%	%	%
Vlaanderen	23,0	18,5	14,4
bereikbaarheid buiten de werkuren			
niet bereikbaar (ref)	41,5	28,6	13,8
sporadisch	25,1	17,2	12,9
verschiltoetsing	s	s	ns
structureel	13,9	15,1	15,5
verschiltoetsing	s	s	s
telehuiswerk			
niet toegepast (ref)	23,4	12,1	13,8
beperkt	8,9	4,2	9,8
verschiltoetsing	s	s	s
frequent	13,3	6,7	10,5
verschiltoetsing	s	s	s
open kantoren			
klein (ref)	17,5	10,7	13,7
middelgroot	19,6	10,9	13,3
verschiltoetsing	ns	ns	ns
groot	22,5	10,3	12,9
verschiltoetsing	s	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

41,5% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden heeft onvoldoende autonomie in het werk. Bij werknemers die sporadisch bereikbaar zijn is dit 25,1%, bij degenen die structureel bereikbaar zijn 13,9%.

Het is duidelijk dat HNW onder de vorm van telehuiswerk en bereikbaarheid hand in hand gaat met meer autonomie en meer afwisseling in het werk. De studie van Eurofound over telewerk/ICT-mobile work (Eurofound 2017) bevestigt deze vaststelling maar waarschuwt voor de autonomieparadox (Eurofound, 2020). In voorliggende analyse wordt niet verder ingegaan op deze paradox, meer informatie vindt de lezer in (Delagrangé, 2020).

Wanneer we spreken over HNW onder de vorm van landschapkantoren, dan zien we het omgekeerde. In 2019 heeft 22,5% van de bureaumedewerkers werkzaam in bureau met meer dan 30 personen routinematig werk. Dit aandeel verschilt significant van de werknemers tewerkgesteld in een klein kantoor. Op het vlak van autonomie is er geen verschil naar kantoor grootte.

Telehuiswerkers ervaren minder problemen op het vlak van ondersteuning door de directe leidinggevenden dan de referentiegroep.

4.4 Samenvatting

Het mag duidelijk zijn: dé job van de nieuwe werker bestaat niet. Naargelang de vorm waarin het nieuwe werken zich manifesteert, wordt de medewerker met andere werkbaarheidsrisico's geconfronteerd.

- ▀ Werknemers die **structureel bereikbaar** zijn, hebben vaker een functie als (midden)kader/professional. We vinden ze ook vaker terug in de zorg- of onderwijssector. Werknemers die structureel bereikbaar zijn hebben een job die zich kenmerkt door hogere taakeisen in termen van werkdruk en emotionele belasting. Zij presteren ook langere werkweken en werken vaker over zonder inhaalrust. Hun werk is evenwel gevarieerder en ze hebben meer autonomie. Dit telkens in tegenstelling met de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren.
- ▀ Werknemers die **sporadisch bereikbaar** doen het qua taakeisen beter dan deze die structureel bereikbaar zijn maar minder goed dan de werknemers die niet bereikbaar zijn.
- ▀ De groep **telethuiswerkers** bestaat vooral uit uitvoerende bedienden en (midden)kaders/professionals. Bij telethuiswerkers komen hoge taakeisen in termen van werkdruk frequenter voor. Zij presteren langere werkweken en werken vaker over zonder inhaalrust. Ze halen betere resultaten op het vlak van regelmogelijkheden in termen van afwisseling en autonomie en ervaren vaker een goede ondersteuning van de direct leidinggevende. Dit telkens in tegenstelling tot werknemers die naar eigen zeggen potentieel zouden kunnen telethuiswerken maar dit niet mogen of willen.
- ▀ 90% van de werknemers tewerkgesteld in **een groot kantoor** zijn uitvoerende bedienden of (midden)kaders/professionals. Werknemers tewerkgesteld in een groot kantoor ervaren in hun job vaker hoge werkdruk en kunnen hun overuren minder recupereren. Tegelijk is hun job minder afwisselend. Dit telkens in tegenstelling tot werknemers tewerkgesteld in een klein kantoor.

5 Het Nieuwe Werken en werkbaar werk

Is het werk van de nieuwe werker werkbaarder dan dat van de ander werknemers? Ervaren telethuiswerkers vaker werkstress of juist niet? Zijn werknemers die structureel bereikbaarder zijn ook beter gemotiveerd? In dit hoofdstuk⁵ zoeken we een antwoord op deze vragen. We kijken naar de kwaliteit van het werk van de nieuwe werker in termen van werkstress, motivatie en werk-privébalans. We analyseren per type HNW hun relatie met werkbaar werk en dit trapsgewijs:

1. een eenvoudige kruistabel die de relatie tussen het nieuwe werken en de werkbaarheidsknelpunten ongenueanceerd presenteert.
2. een meerwegkruistabel die een meer verfijnde analyse toelaat waarin rekening wordt gehouden met de specifieke arbeidssituatie van het nieuwe werken. Immers hoofdstuk 4 maakt duidelijk dat dé job van dé nieuwe werker niet bestaat. We houden de relatie tussen het nieuwe werken en de werkbaarheidsknelpunten opnieuw tegen het licht maar brengen dan verschillen in taakeisen en regelmogelijkheden/ondersteuning in rekening.'

⁵ Er wordt in hoofdzaak gerapporteerd over de situatie in 2019. De logistische regressie is gebaseerd op de informatie van 2016 en 2019, dit om aan de hand van een groter aantal waarnemingen de betrouwbaarheid van de resultaten te verbeteren.

3. een logistische regressie die het verband tussen het nieuwe werken en de werkbaarheidsknelpunten nog genuanceerder bekijkt. In deze analyse leggen we nog meer relevante factoren in de schaal om het verband tussen het nieuwe werken en de werkbaarheidsknelpunten te duiden. We houden in deze regressie rekening met zowel de werkbaarheidsrisico's als een aantal achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijd, soort job, ondernemingsomvang, gezinssituatie, contractvorm, arbeidstijd).

5.1 Bereikbaar buiten de werkuren

In deze paragraaf bekijken we de nieuwe werker in termen van bereikbaarheid buiten de werktijden. We vroegen de respondenten naar de mate waarin ze buiten de werkuren telefonisch bereikbaar zijn en/of e-mails behandelen. We analyseren hiervoor de informatie van alle Vlaamse werknemers en maken een onderscheid tussen niet bereikbaar (referentie)/ sporadisch bereikbaar/ structureel bereikbaar. De exacte omschrijving van deze categorieën vindt de lezer in hoofdstuk 1, tabel 4. We benadrukken dat het hier zowel gaat over bereikbaarheid die van de werkgever wordt verwacht als over de vrijwillige bereikbaarheid op initiatief van de werknemer.

Hebben werknemers die structureel of sporadisch bereikbaar zijn buiten de werkuren meer werkstress dan de werknemers die dat niet zijn? Heeft bereikbaarheid een impact op de werk-privécombinatie en zien we verschillen op het vlak van motivatie? Om op deze vragen te antwoorden bekijken we de relatie tussen het nieuwe werken en de werkbaarheid in drie stappen waarbij we de bevindingen steeds verder nuanceren.

5.1.1 Bereikbaarheid en werkbaar werk zonder nuance

Onderstaande tabel toont het aandeel van de werknemers dat geconfronteerd wordt met werkstress, onevenwichtige werk-privécombinatie en/of motivatieproblemen opgesplitst naar mate van bereikbaarheid.

Tabel 30: Aandeel werknemers met werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar bereikbaarheid 2019

	werkstress	werk-privébalans problematisch	motivatie problemen
	%	%	%
Vlaanderen	36,8	12,8	21,1
bereikbaarheid buiten kantooruren			
niet (ref)	27,7	5,0	26,6
sporadisch	31,7	6,8	20,4
	verschiltoetsing	s	s
structureel	43,7	19,6	19,1
	verschiltoetsing	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

27,7% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de kantooruren heeft werkstress. Bij de werknemers die sporadisch bereikbaar zijn is dit 31,7%, bij degenen die structureel bereikbaar zijn is dit 43,7%. Het verschil tussen de referentiegroep en de werknemers die bereikbaar zijn, is significant.

Werknemers die bereikbaar zijn buiten de kantooruren rapporteren meer werkstress en meer problemen in de werk-privécombinatie. Deze aandelen liggen het hoogst wanneer de werknemers structureel bereikbaar zijn. Op het vlak van motivatie zijn de resultaten gunstiger wanneer er sprake is van bereikbaarheid buiten de kantooruren.

Het lijkt erop dat bereikbaarheid niet ok is voor werkstress en de werk-privécombinatie maar wel goed is voor de motivatie. Is dit zo? We zoeken het verder uit.

5.1.2 Bereikbaarheid en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie

Uit hoofdstuk 4 leerden we dat de job van werknemers die bereikbaar zijn buiten de werktijden zich vaak kenmerkt door hoge taakeisen in termen van werkdruk en emotionele belasting. Hun werk is evenwel gevarieerder en ze hebben meer autonomie. Dit in tegenstelling met de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren. Hier stellen we ons de vraag of de hoge werkstress niet eerder het gevolg is van de verschillen op het vlak van arbeidssituatie dan wel ligt aan de bereikbaarheid. We vergelijken met andere woorden analoge arbeidssituaties en gaan bijvoorbeeld na of werknemers die structureel bereikbaar zijn nog steeds meer werkstress ervaren als we er rekening mee houden dat deze werknemers ook vaker worden geconfronteerd met hogere taakeisen.

We gaan voor de werknemers die resp. sporadisch of structureel bereikbaar zijn na of ze verschillen van de referentiegroep op het vlak van⁶:

- werkstress, rekening houdend met de taakeisen
- onevenwicht in de werk-privécombinatie, rekening houdend met de taakeisen

⁶ Uit eerdere analyse blijkt dat werkstress en problemen in de werk-privécombinatie vooral samenhangen met hoge taakeisen. Motivatieproblemen vinden vooral hun oorsprong in gebrekkige regelmogelijkheden en/of onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe (2020))

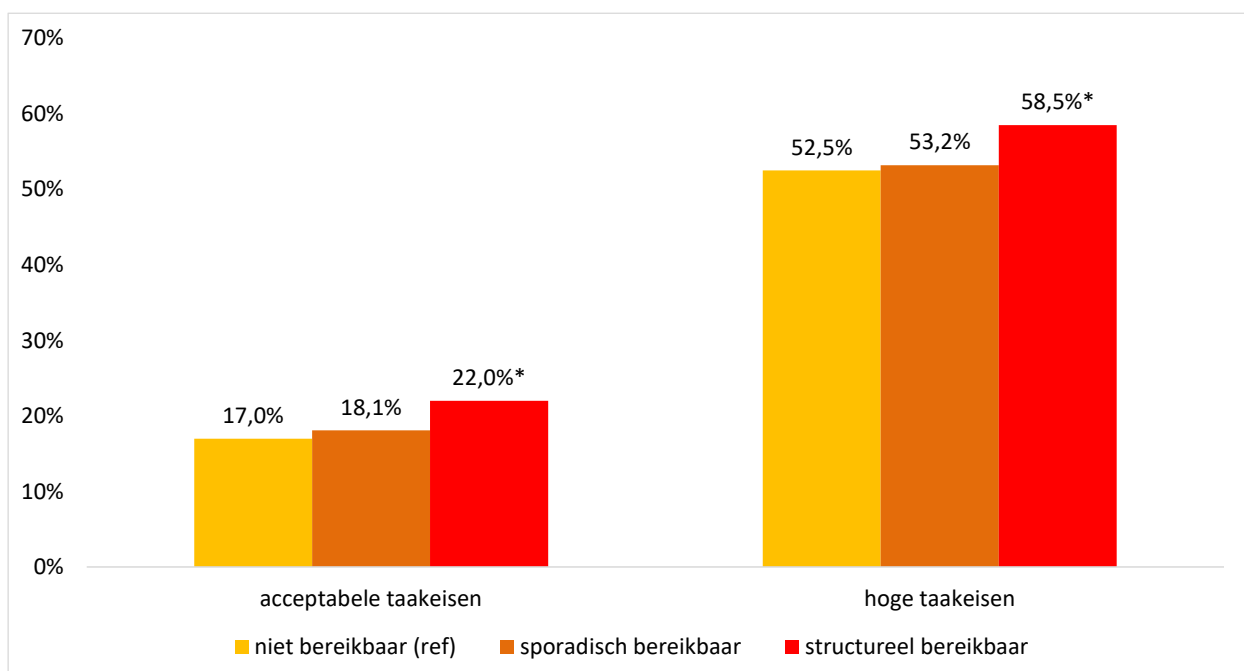
- motivatieproblemen, rekening houdend met regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

Voor elk van deze vragen bekijken we of de algemene vaststelling ook geldt voor volgende specifieke deelgroepen: mannen versus vrouwen, -45 jaar versus vanaf 45 jaar, zonder inwonende kinderen versus inwonende kinderen.

5.1.2.1 Werkstress

Hebben werknemers die bereikbaar zijn buiten de werktijd nog steeds meer werkstress wanneer we rekening houden met het verschil in taakbelasting? Het antwoord is weergegeven in onderstaande figuur.

Figuur 5: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en bereikbaarheid, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- Percentage:** 17% van de werknemers met acceptabele taakeisen die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden kampt met werkstress. Als deze medewerkers structureel bereikbaar zijn, loopt dit aandeel op tot 22%. Dit aandeel verschilt significant van de werknemers die niet bereikbaar zijn.
- Significantie:** *duidt op een significante afwijking van resp. de groep sporadisch bereikbaar en de groep structureel bereikbaar ten aanzien van de werknemers die niet bereikbaar zijn en dit rekening houdend met de taakeisen.
- De variabele 'Taakeisen' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Zowel bij acceptabele taakeisen als bij hoge taakeisen ligt het aandeel werkstress significant hoger als de werknemers structureel bereikbaar zijn. Bij acceptabele taakeisen wordt 17% van de werknemers die niet bereikbaar zijn geconfronteerd met werkstress, als ze structureel bereikbaar zijn is dit 22%. Bij hoge taakeisen liggen de percentages op 52,5% en 58,2%.
- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel met werkstress veel lager dan bij de groep hoge taakeisen en dit ongeacht de bereikbaarheid. In een job die zich kenmerkt door acceptabele taakeisen schommelt het aandeel met werkstress rond de twee op tien. Wanneer er wel

sprake is van hoge taakeisen ligt dit aandeel op meer dan de helft van de werknemers. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien structureel bereikbaar zijn, loopt dit aandeel op tot 58,5%.

De analyse voor de deelgroepen waarbij werknemers die structureel bereikbaar zijn worden vergeleken met de referentiegroep leert dat:

- voor alle deelgroepen –onder controle van de taakeisen- de werkstress toeneemt wanneer er sprake is van structurele bereikbaarheid. Bij de groep met haalbare taakeisen is deze toename voor alle deelgroepen significant. Bij de werknemers met een job met hoge taakeisen is deze toename significant voor de vrouwen, de -45 jarigen en de werknemers zonder kinderen.
- voor alle deelgroepen de hoge taakeisen meer determinerend zijn voor de werkstress dan de structurele bereikbaarheid, immers alle percentages vermeld onder acceptabele taakeisen liggen lager dan deze voor hoge taakeisen

Tabel 31: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en bereikbaarheid, deelgroepen, 2019

werkstress				
	acceptabele taakeisen		hoge taakeisen	
	niet bereikbaar (ref)	structureel bereikbaar	niet bereikbaar (ref)	structureel bereikbaar
Vlaanderen	17,0%	22,0%*	52,5%	58,5%*
man	14,2%	17,7%*	52,6%	54,4%
vrouw	19,3%	26,5%*	52,5%	61,5%*
-45 jaar	17,6%	22,1%*	45,3%	58,7%*
vanaf 45 jaar	16,5%	21,9%*	57,7%	58,4%
geen kinderen	16,0%	22,2%*	51,2%	60,5%*
met kinderen	18,2%	21,8%*	53,8%	57,1%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

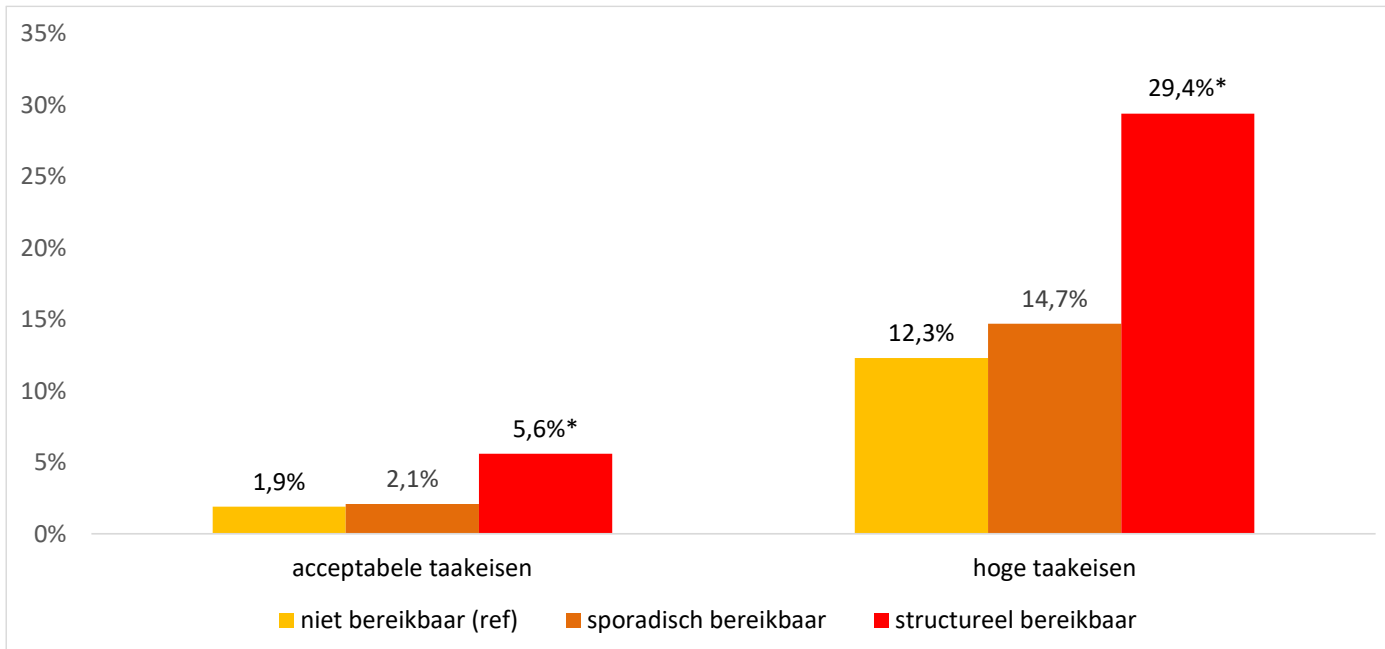
- **Percentage:** 14,2% van de mannen met acceptabele taakeisen die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden heeft werkstress. Als deze werknemers structureel bereikbaar zijn, loopt dit aandeel op tot 17,7%. De aandelen verschillen significant.
- **Significantie** * duidt op een significante afwijking van de groep structureel bereikbaar ten aanzien van de werknemers die niet bereikbaar zijn en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn wordt het aandeel werkstress tevens rood gekleurd.
- De variabele ‘**Taakeisen**’ combineert de risico-indicatoren ‘Werkdruk’ en ‘Emotionele belasting’: hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met ‘hoge werkdruk’ en/of ‘emotioneel belastend werk’.

5.1.2.2 Werk-privébalans

De studie van Eurofound (Eurofound 2017) wijst op de negatieve impact van de ‘blurring of boundaries’ - eigen aan het tijds- en plaatsafhankelijk werk - op de werk-privébalans. Ook de gegevens van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor geven aan dat er meer onevenwicht is in de werk-privécombinatie wanneer er sprake is van sporadische of structurele bereikbaarheid. In wat volgt gaan we na of we dit kunnen bevestigen wanneer we rekening houden met de taakeisen van de werknemers.

In onderstaande tabel geven we het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. We gaan na of dit aandeel verschilt naar bereikbaarheid en houden hierbij rekening met de taakeisen waarmee de werknemers worden geconfronteerd.

Figuur 6: Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en bereikbaarheid, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- **Percentage:** 1,9% van de werknemers met acceptabele taakeisen die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden kampen met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn ligt dit aandeel op 5,6%. Deze aandelen verschillen significant.
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking van resp. de groep sporadisch bereikbaar en de groep structureel bereikbaar ten aanzien van de werknemers 'niet bereikbaar', en dit rekening houdend met de taakeisen.
- De variabele '**Taakeisen**' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Zowel bij acceptabele taakeisen als bij hoge taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie significant hoger als de werknemers structureel bereikbaar zijn. Het gaat telkens over meer dan een verdubbeling van het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie: acceptabele taakeisen van 1,9% (niet bereikbaar) naar 5,6% (structureel bereikbaar), hoge taakeisen van 12,3% (niet bereikbaar) naar 29,4% (structureel bereikbaar). Wanneer werknemers sporadisch bereikbaar zijn, kunnen we niet concluderen dat het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie significant hoger ligt dan bij de werknemers die niet bereikbaar zijn.
- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager dan wanneer er sprake is van hoge taakeisen en dit ongeacht de bereikbaarheid. In een job die zich kenmerkt door aanvaardbare taakeisen is het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie ongeacht de mate van bereikbaarheid minder dan één op tien. Wanneer er wel sprake is van hoge taakeisen ligt dit aandeel hoger. Bij de

werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot bijna drie op tien.

De analyse voor de deelgroepen waarbij werknemers die structureel bereikbaar zijn worden vergeleken met de referentiegroep leert dat:

- voor alle deelgroepen structurele bereikbaarheid samengaat met een significant groter onevenwicht in de werk-privécombinatie, en zowel bij de acceptabele taakeisen als bij de hoge taakeisen.
- voor alle deelgroepen de hoge taakeisen meer determinerend zijn voor de werk-privébalans dan de structurele bereikbaarheid, alle percentages vermeld onder acceptabele taakeisen liggen immers lager dan deze vermeld onder hoge taakeisen.

Tabel 32: Aandeel werknemers met onevenwicht in werk-privécombinatie naar taakeisen en bereikbaarheid, deelgroepen, 2019

onevenwicht in werk-privécombinatie				
	acceptabele taakeisen		hoge taakeisen	
	niet bereikbaar (ref)	structureel bereikbaar	niet bereikbaar (ref)	structureel bereikbaar
Vlaanderen	1,9%	5,6%*	12,3%	29,4%*
man	1,9%	4,4%*	12,6%	29,0%*
vrouw	1,9%	6,8%*	12,2%	29,7%*
-45 jaar	1,5%	6,1%*	11,4%	30,6%*
vanaf 45 jaar	2,2%	5,2%*	12,6%	28,2%*
geen kinderen	1,1%	4,2%*	12,8%	26,7%*
met kinderen	2,9%	6,8%*	12,0%	31,2%*

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

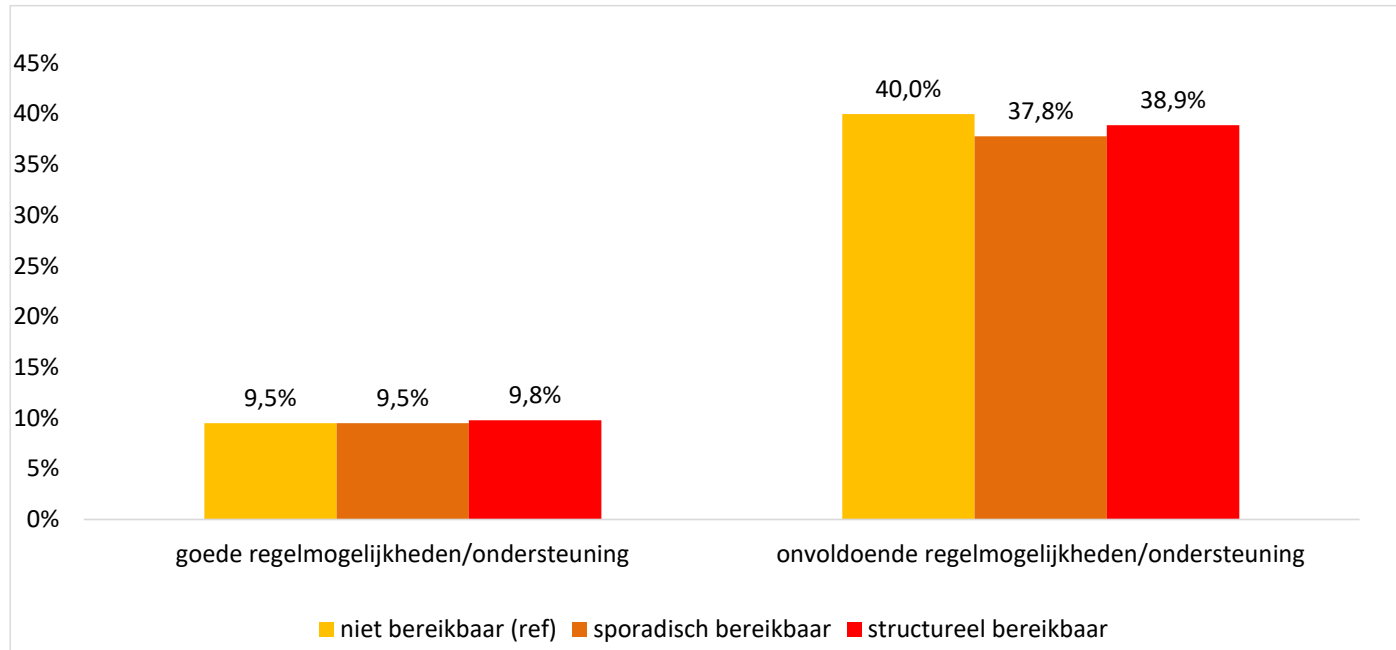
- **Percentage:** 1,9% van de mannen met acceptabele taakeisen die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden wordt geconfronteerd met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Als mannen structureel bereikbaar zijn, loopt dit aandeel op tot 5,6%. Deze aandelen verschillen significant.
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking van de groep structureel bereikbaar ten aanzien van de werknemers die niet bereikbaar zijn en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn wordt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie tevens rood gekleurd.
- De variabele 'Taakeisen' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'.

5.1.2.3 Motivatie

De richting van het verband tussen bereikbaarheid en motivatie is op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor niet te bepalen, temeer er geen onderscheid kan worden gemaakt tussen 'vrijwillige' en 'onvrijwillige' bereikbaarheid. Het is plausibel dat werknemers met motiverend werk ook degenen zijn die bereikbaarheid nastreven door bijvoorbeeld op regelmatige basis e-mails te checken of hun telefoon te beantwoorden wanneer ze worden opgeroepen. De positieve samenhang die we kunnen vaststellen tussen motivatie en bereikbaarheid is dan ook verwacht. In wat volgt vragen we ons af of dit positief verband stand houdt wanneer we rekening houden met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning directe leiding waarmee werknemers bij de uitvoering van hun job worden geconfronteerd.

Onderstaande figuur presenteert het antwoord op deze vraag. Ze geeft het aandeel werknemers met motivatieproblemen naar bereikbaarheid, en houdt hierbij rekening met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding die de werknemers bij de uitvoering van hun werk krijgen.

Figuur 7: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en bereikbaarheid, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer:

- **Percentages:** 9,5% van de werknemers met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding die niet bereikbaar of sporadisch bereikbaar zijn buiten de werktijden kampt met problemen op het vlak van motivatie. Bij structurele bereikbaarheid is dat 9,8%. Deze aandelen verschillen niet significant.
- **Significantie:*** duidt op een significante afwijking van resp. de groep sporadisch bereikbaar en de groep structureel bereikbaar ten aanzien van de werknemers 'niet bereikbaar', en dit rekening houdend met de regelmogelijkheden.
- De variabele '**Regelmogelijkheden/ondersteuning**' combineert de risico-indicatoren 'Taakvariatie', 'Autonomie' en 'Ondersteuning directe leiding'. Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'Routinematig werk', 'Gebrek aan autonomie' en/of 'Onvoldoende ondersteuning directe leiding.'

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Wanneer we rekening houden met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding zijn er geen verschillen meer naar bereikbaarheid. Dit betekent dat motivatie op zich niet samenhangt met de bereikbaarheid.
- In het geval van goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding heeft ongeveer één op tien van de werknemers motivatieproblemen. Wanneer er wel sprake is onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, is dit vier op tien. Dit betekent dat motivatie sterk samenhangt met regelmogelijkheden en ondersteuning.

De analyse voor de deelgroepen waarbij werknemers die structureel bereikbaar zijn worden vergeleken met de referentiegroep leert dat:

- voor alle deelgroepen – onder controle van de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding – er geen significant verschil is op het vlak van motivatieproblemen tussen werknemers die niet bereikbaar zijn en deze die structureel bereikbaar zijn.

- voor alle deelgroepen onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding wel determinerend zijn voor motivatieproblemen, immers alle percentages vermeld onder goede regelmogelijkheden/ondersteuning liggen duidelijk lager dan deze vermeld onder onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning.

Tabel 33: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar ondersteuning/regelmogelijkheden, en bereikbaarheid, deelgroepen, 2019

	motivatieproblemen			
	goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding		onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding	
	niet bereikbaar (ref)	structureel bereikbaar	niet bereikbaar	structureel bereikbaar
Vlaanderen	9,5%	9,8%	40,0%	38,9%
Man	10,6%	10,5%	42,0%	45,3%
Vrouw	8,8%	9,2%	38,2%	34,2%
-45 jaar	10,0%	11%	40,4%	41,7%
vanaf 45 jaar	9,1%	8,6%	39,7%	36,5%
geen kinderen	10,7%	9,8%	41,0%	41,1%
met kinderen	8,3%	9,8%	38,7%	36,9%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- Percentages:** 9,5% van de mannen met acceptabele taakeisen die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden ervaren motivatieproblemen. Als mannen structureel bereikbaar zijn, loopt dit aandeel op tot 9,8%. Deze aandelen verschillen niet significant.
- Significantie:** * duidt op een significante afwijking van de groep 'structureel bereikbaar' ten aanzien van de werknemers die niet bereikbaar zijn en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn, wordt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie tevens groen gekleurd. In deze tabel is geen enkel van de getoetste verschillen significant.
- De variabele '**Regelmogelijkheden/ondersteuning**' combineert de risico-indicatoren 'Taakvariatie', 'Autonomie' en 'Ondersteuning directe leiding'. Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'Routinematig werk', 'Gebrek aan autonomie' en/of 'Onvoldoende ondersteuning directe leiding'.

5.1.3 Bereikbaarheid en werkbaar werk verder uitgezuiverd

In onderstaande analyse nuanceren we verder onze resultaten. De uitgangsvraag is: speelt de mate van bereikbaarheid een rol voor de werkbaarheid als we rekening houden met de specifieke kenmerken van de arbeidssituatie én controleren voor de klassieke identificatievariabelen (geslacht, statuut, bedrijfsgrootte, soort job, arbeidstijd, contracttype en gezinssituatie)?

Door meer verklarende variabelen in het model op te nemen zuiveren we het verband tussen bereikbaarheid en werkbaar werk verder uit. De analyse is gebaseerd op de meetresultaten van de werkbaarheidsmetingen 2016 en 2019. Dit maakt de resultaten sterker omdat de resultaten gebaseerd zijn op meer waarnemingen.⁷

⁷ De informatie die betrekking heeft de werkbaarheidsmeting 2016 vindt de lezer op <http://www.serv.be/node/11666>

Tabel 34: Werkbaarheidsknelpunten voor bereikbaarheid, odds ratios, 2016-2019

Kenmerken van de arbeidssituatie	Odds ratio werkstress	Odds ratio onevenwicht in de werk-privébalans	Odds ratio motivatieproblemen
Taakeisen			
Acceptabele taakeisen (ref)	R	R	R
Hoge taakeisen	4,97***	6,84***	2,79***
Regelmogelijkheden/ondersteuning			
Goede regelmogelijkheden/ondersteuning (ref)	R	R	R
Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning	2,28***	2,46***	5,46***
Bereikbaarheid			
Niet bereikbaar (ref)	R	R	R
Sporadische bereikbaar	1,20***	1,28**	0,89*
Structureel bereikbaar	1,65***	3,06***	0,75***
Modelinfo			
N	21.822	21.897	21.859
Nagelkerke R ²	0,238	0,254	0,233
Meting (ref= 2016)	1,120***	ns	1,127**

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016-2019

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep.**
- **Significantie:** afwijking ten opzichte van referentiegroep * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.
- **Interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'werkstress/ geen werkstress' ligt - onder controle van alle andere variabelen en over alle meetpunten heen - bij werknemers met hoge taakeisen ongeveer vijf keer hoger dan bij de collega's met acceptabele taakeisen (odds ratio = 4,97). De kansverhouding 'werkstress/ geen werkstress' ligt onder controle van alle andere variabelen - in 2019 1.12 keer hoger dan bij de meting 2016 (odds ratio = 1,12***).
- De **variabele 'Taakeisen'** combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'. De variabele '**Regelmogelijkheden/ondersteuning**' combineert de risico-indicatoren 'Taakvariatie', 'Autonomie' en 'Ondersteuning directe leiding'. Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'Routinematig werk', 'Gebrek aan autonomie' en/of 'Onvoldoende ondersteuning directe leiding'.
- **Modelinfo:** De analyse houdt rekening met zeven achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, ondernemingsomvang, jobsoort, gezinssituatie, arbeidstijd, contracttype.

De bereikbaarheid blijkt een relevante voorspeller voor de drie onderzochte werkbaarheidsknelpunten.

Voor werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie is sprake van een odds ratio > 1 , de bereikbaarheid heeft een negatief impact op deze knelpunten en de impact is groter voor structurele dan voor sporadische bereikbaarheid. De hoogste odds ratio vinden we voor structurele bereikbaarheid en werk-privéconflict: de kansverhouding 'werk-privéconflict/geen werk-privéconflict' ligt bij werknemers die structureel bereikbaar zijn driemaal hoger dan bij hun collega's die niet bereikbaar zijn (odds ratio = 3,06).

Voor motivatieproblemen zien we het omgekeerde, namelijk een odds ratio < 1 , bereikbaarheid gaat samen met minder motivatieproblemen en het verband is sterker voor structurele dan voor sporadische bereikbaarheid. Zoals eerder aangegeven is dit wellicht omdat gemotiveerde werknemers open staan voor een ruimere mate van bereikbaarheid.

Niet onbelangrijk evenwel zijn de hoge kansverhoudingen (odds ratio's) die we vinden voor de kenmerken van de arbeidssituatie. Dit wijst erop dat deze kenmerken belangrijker zijn voor de werkbaarheid dan de bereikbaarheid.

Voor werkstress :

- **Hoge taakeisen** - de kansverhouding 'werkstress/geen werkstress' ligt bij werknemers met hoge taakeisen bijna vijfmaal hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele taakeisen (odds ratio = 4,97);
- **Regelmogelijkheden/ondersteuning** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning ruim twee keer hoger dan wanneer er sprake is van goede regelmogelijkheden/ondersteuning (odds ratio = 2,28).

Voor werk-privéconflict:

- **Hoge taakeisen** - de kansverhouding 'werk-privéconflict/geen werk-privéconflict' ligt bij werknemers met hoge taakeisen bijna zevenmaal hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele taakeisen (odds ratio = 6,84);
- **Regelmogelijkheden/ondersteuning** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning ruim twee keer hoger dan wanneer er sprake is van goede regelmogelijkheden/ondersteuning (odds ratio = 2,46).

Voor motivatieproblemen :

- **Hoge taakeisen** - de kansverhouding 'motivatieproblemen/geen motivatieproblemen' ligt bij werknemers met hoge taakeisen bijna driemaal hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele taakeisen (odds ratio = 2,79);
- **Regelmogelijkheden/ondersteuning** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning ruim vijf keer hoger dan wanneer er sprake is van goede regelmogelijkheden/ondersteuning (odds ratio = 5,46).

Deze logistische regressieanalyse bevestigt dat de mate van bereikbaarheid samenhangt met de werkbaarheidsknelpunten maar slechts in tweede orde. De andere kenmerken van arbeidssituatie zijn dominanter voor de werkbaarheid.

5.1.4 Samenvatting 'bereikbaarheid' en werkbaar werk

Werknemers die buiten de werktijden sporadisch of structureel bereikbaar zijn, hebben vaker **werkstress** en/of een **werk-privéconflict**. Deze werkbaarheidsknelpunten manifesteren zich het sterkst bij werknemers die structureel bereikbaar zijn. Toch is bereikbaarheid niet de meest dominante factor voor werkstress en werk-privéconflict. Deze rol is weggelegd voor de taakeisen.

De aandelen voor werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie pieken op resp. 58,5% en 29,4% bij die werknemers die hoge taakeisen combineren met structurele bereikbaarheid. Bij werknemers die structurele bereikbaarheid combineren met acceptabele taakeisen liggen deze aandelen met 22% voor werkstress en 5,6% voor onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager.

Werknemers die bereikbaar zijn buiten de werktijden rapporteren minder vaak **motivatieproblemen**. Het aandeel met motivatieproblemen is het kleinst bij werknemers die structureel bereikbaar zijn. Wellicht komt dit doordat gemotiveerde werknemers meer open staan voor een ruimere mate van bereikbaarheid. Toch is bereikbaarheid niet de meest dominante factor in het motivatieverhaal, maar wel de regelmogelijkheden/ondersteuning vanuit de directe leiding. Vier op de tien werknemers die onvoldoende regelmogelijkheid/ondersteuning combineren met structurele bereikbaarheid kampen met motivatieproblemen. Wanneer de regelmogelijkheden/ondersteuning goed zijn daalt dit aandeel naar één op tien.

5.2 Telethuiswerker

In deze paragraaf bekijken we de nieuwe werker als telethuiswerker. We vroegen de respondenten of ze aan telethuiswerk doen en maken voor de analyse een onderscheid tussen de groep 'niet toegepast' (referentie), beperkt telethuiswerk en frequent telethuiswerk. De exacte omschrijving van deze categorieën vindt de lezer in hoofdstuk 1, tabel 4. In dit deel analyseren we de informatie van de Vlaamse werknemers die telethuiswerken of naar eigen zeggen potentieel kunnen telethuiswerken. In 2019 waren dat 5078 respondenten.

Hebben telethuiswerkers meer werkstress dan de werknemers uit de groep 'niet toegepast'? Heeft telethuiswerken impact op de werk-privécombinatie en zien we verschillen op het vlak van motivatie? Om op deze vragen te antwoorden bekijken we de relatie tussen het nieuwe werken en de werkbaarheid in drie stappen waarbij we de bevindingen steeds verder nuanceren. Daarnaast vragen we ons ook af wat de impact is op de werkbaarheid wanneer telethuiswerk wordt gecombineerd met een hoge mate van bereikbaarheid en of telethuiswerkers die lang pendelen een positief effect zien op hun werkbaarheid.

5.2.1 Telethuiswerk en werkbaar werk zonder nuancering naar arbeidssituatie

Onderstaande tabel toont het aandeel werknemers met werkstress, een werk-privéconflict of motivatieproblemen en dit naargelang hun situatie op het vlak van telethuiswerk.

Aandeel werknemers met werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar telethuiswerk 2019

	werkstress %	werk- privébalans problematisch %	motivatie problemen %
Vlaanderen	36,8	12,8	21,1
telethuiswerk			
niet toegepast (ref)	35,1	11,3	21,3
beperkt	36,1	14,4	16,1
	verschiltoetsing	ns	s
frequent	35,8	16,5	23,0
	verschiltoetsing	ns	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

35,1% van de werknemers uit de groep 'niet toegepast' heeft werkstress. Bij de werknemers die beperkt telethuiswerken is dit 36,1%, bij degenen die frequent telethuiswerken 35,8%. Het verschil tussen de referentiegroep en de werknemers die telethuiswerken is op het vlak van werkstress niet significant.

Werknemers die telethuiswerken rapporteren evenveel werkstress als werknemers die niet telethuiswerken. Er is voor de telethuiswerkers vaker sprake van een werk-privéconflict. Op het vlak van motivatieproblemen zijn de resultaten minder eenduidig. Beperkt telethuiswerk gaat samen met minder motivatieproblemen en frequent telethuiswerk met meer motivatieproblemen, en dit in vergelijking met de referentiegroep.

Het lijkt erop dat telethuiswerken geen invloed heeft op de werkstress, niet 'ok' is voor de werk-privécombinatie en niet ondubbelzinnig samenhangt met de motivatie. Is dit zo? We zoeken het verder uit.

5.2.2 Telethuiswerk en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie

Uit hoofdstuk 4 leerden we dat de job van de telethuiswerkers zich vaak kenmerkt door hoge taakeisen in termen van werkdruk, gewerkte uren en overwerk. Telethuiswerkers halen wel betere resultaten op het vlak van regelmogelijkheden in termen van afwisseling en autonomie en ervaren vaker een goede ondersteuning van de direct leidinggevende. Dit in tegenstelling de referentiegroep.

Hier stellen we ons de vraag of het grotere werk-privéconflict bij de telethuiswerker niet eerder het gevolg is van de verschillen op het vlak van arbeidssituatie dan wel ligt aan het telethuiswerken zelf. We vergelijken met andere woorden analoge arbeidssituaties en gaan bijvoorbeeld na of werknemers die frequent telethuiswerken nog steeds een groter werk-privéconflict ervaren als we er rekening mee houden dat telethuiswerkers vaker worden geconfronteerd met hogere taakeisen.

We gaan voor telethuiswerken na of ze verschillen van de referentiegroep op het vlak van⁸:

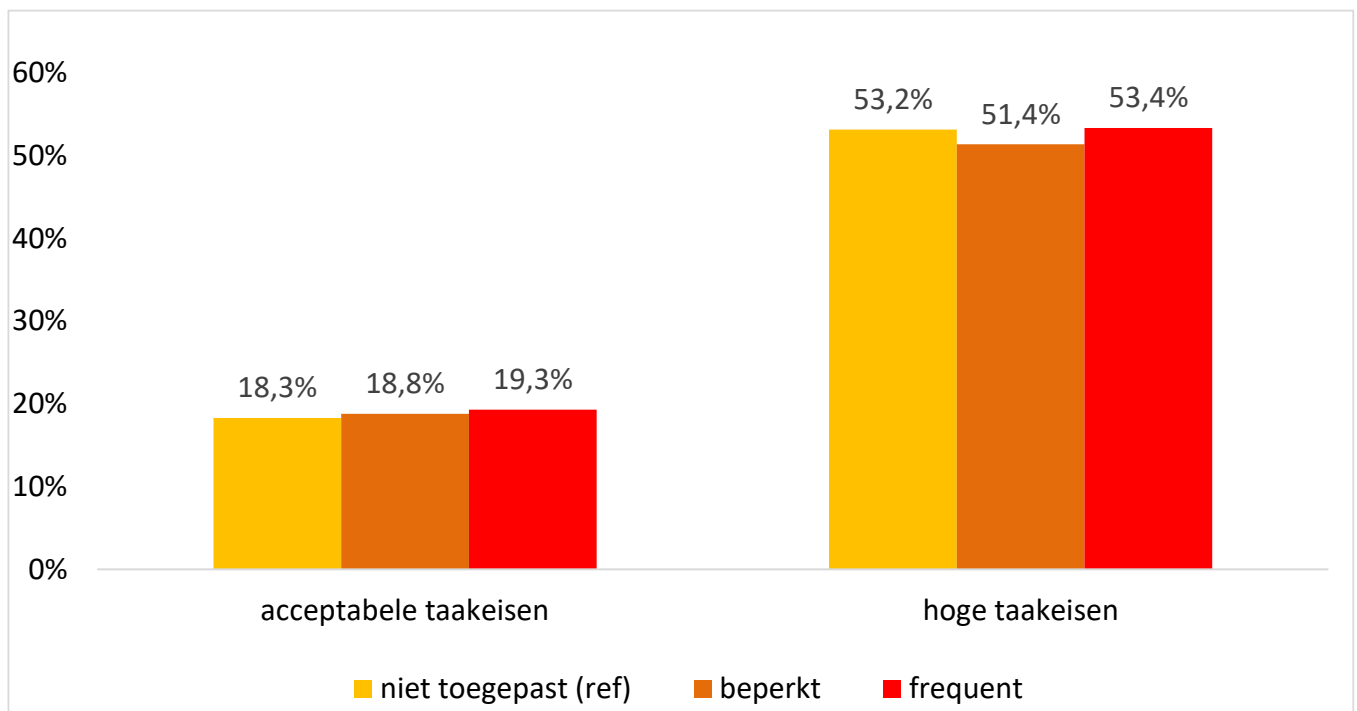
- werkstress, rekening houdend met de taakeisen
- onevenwicht in de werk-privécombinatie, rekening houdend met de taakeisen
- motivatieproblemen, rekening houdend met regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

Voor elk van deze vragen bekijken we of de algemene vaststelling ook geldt voor volgende specifieke deelgroepen: mannen versus vrouwen, -45 jaar versus vanaf 45 jaar, werknemers zonder inwonende kinderen versus werknemers met inwonende kinderen.

5.2.2.1 Werkstress

Hebben werknemers die telethuiswerken nog steeds evenveel werkstress als de referentiegroep wanneer we rekening houden met het verschil in taakbelasting? Het antwoord is te lezen in onderstaande figuur.

Figuur 8: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- **Percentage:** 18,3% van de werknemers uit de referentiegroep met acceptabele taakeisen, heeft werkstress. Als werknemers telethuiswerken dan verandert dit aandeel nauwelijks.
- **Significantie:** *duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'niet toegepast', en dit rekening houdend met de taakeisen.
- De variabele '**Taakeisen**' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

⁸ Uit eerdere analyse blijkt dat werkstress en problemen in de werk-privécombinatie vooral samenhangen met hoge taakeisen. Motivatieproblemen vinden vooral hun oorsprong in gebrekkige regelmogelijkheden en/of onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe (2020))

- Zowel bij de acceptabele taakeisen als bij de hoge taakeisen maakt telehuiswerken geen verschil. Het aandeel met werkstress ligt voor de telehuiswerkers op hetzelfde niveau als bij de groep 'niet-toegepast'.
- Bij de groep aanvaardbare taakeisen ligt het aandeel met werkstress veel lager dan bij de groep hoge taakeisen en dit ongeacht of er sprake is van telehuiswerken. In een job die 'ok' is op het vlak van taakeisen is het aandeel werknemers met werkstress ongeacht of er sprake is van telehuiswerk minder dan twee op tien. Wanneer er wel sprake is van hoge taakeisen ligt dit aandeel op ongeveer de helft van de werknemers.

De analyse voor de deelgroepen waarbij werknemers die telehuiswerken worden vergeleken met de groep 'niet toegepast' leert dat:

- voor alle deelgroepen -onder controle van taakeisen- er geen significant verschil is op het vlak van werkstress tussen werknemers die telehuiswerken en de referentiegroep.
- voor alle deelgroepen hoge taakeisen determinerend zijn voor de werkstress. Immers alle percentages vermeld onder acceptabele taakeisen liggen lager dan deze vermeld onder hoge taakeisen.

Tabel 35: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en telehuiswerk, deelgroepen, 2019

werkstress						
	acceptabele taakeisen			hoge taakeisen		
	niet-toegepast (ref)	beperkt	frequent	niet-toegepast (ref)	beperkt	frequent
Vlaanderen	18,3%	18,8%	19,3%	53,2%	51,4%	53,4%
man	15,3%	18,4%	14,6%	53,8%	50,2%	47,6%
vrouw	20,7%	19,4%	23,7%	52,7%	52,4%	54,9%
-45 jaar	19,8%	19,6%	19,2%	52,0%	51,1%	56,1%
vanaf 45 jaar	16,9%	17,8%	19,4%	54,5%	51,7%	50,9%
geen kinderen	21,3%	20,3%	19,2%	53,2%	55,5%	56,8%
met kinderen	15,9%	17,8%	19,4%	53,2%	49,2%	51,2%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

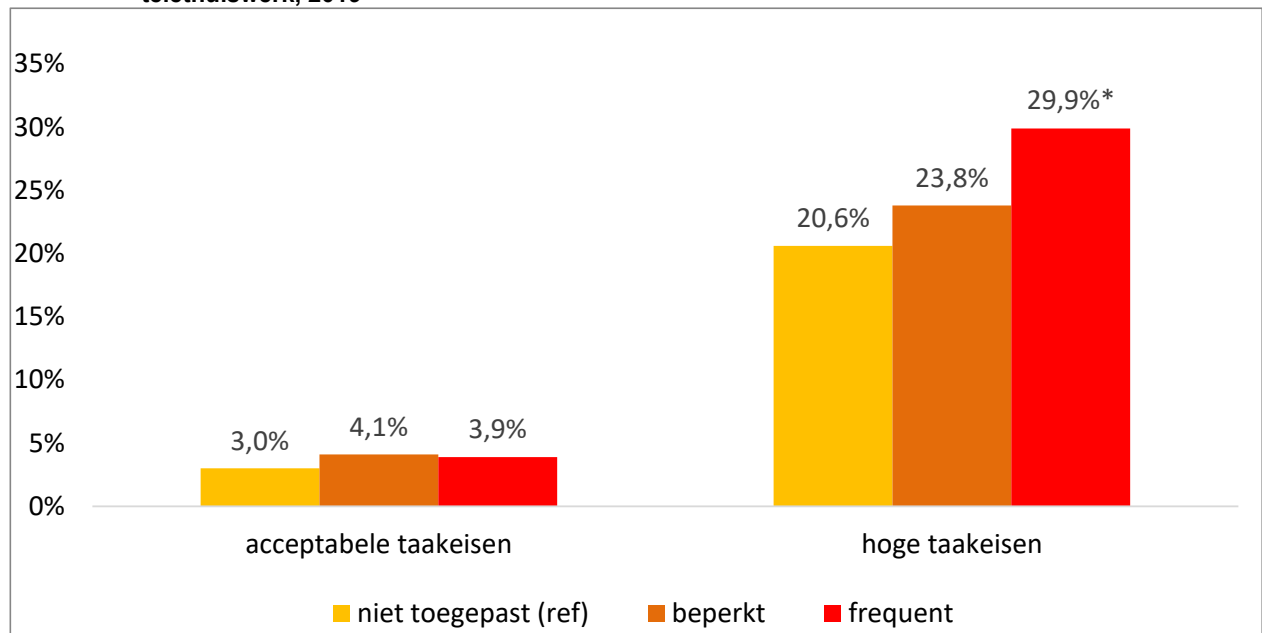
Leeswijzer:

- **Percentage:** 15,3% van de mannen uit de referentiegroep met acceptabele taakeisen heeft werkstress. Als mannen telehuiswerken blijft dit aandeel ongewijzigd;
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien de referentiegroep 'niet toegepast' en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn wordt het aandeel problematisch werkstress tevens rood gekleurd;
- De variabele '**Taakeisen**' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'.

5.2.2.2 Werk-privébalans

Hebben werknemers die telethuiswerken nog steeds een groter onevenwicht in de werk-privécombinatie als de referentiegroep wanneer we rekening houden met het verschil in taakbelasting? Het antwoord is te lezen in onderstaande figuur.

Figuur 9: Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- **Percentage:** 3,0% van werknemers uit de referentiegroep met acceptabele taakeisen wordt geconfronteerd met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Dit aandeel verandert niet significant wanneer de werknemers telethuiswerken:
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien van referentiegroep 'niet toegepast', en dit rekening houdende met de taakeisen.
- De variabele '**Taakeisen**' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Bij acceptabele taakeisen maakt telethuiswerken geen verschil voor de werk-privécombinatie. Bij de hoge taakeisen scoren werknemers die frequent telethuiswerken minder goed op het vlak van werk-privéconflict. Bij werknemers met hoge taakeisen die frequent telethuiswerken rapporteren drie op tien een werk-privéconflict. Bij degenen met hoge taakeisen die niet telethuiswerken is dit twee op tien.
- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager dan bij hoge taakeisen en dit ongeacht de situatie op het vlak van telethuiswerk. Bij acceptabele taakeisen is het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie ongeacht het telethuiswerk minder dan 5%. Bij hoge taakeisen ligt dit aandeel veel hoger. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien frequent telethuiswerken loopt dit aandeel op tot drie op tien.

De analyse voor de deelgroepen waarbij werknemers die telethuiswerken worden vergeleken met de werknemers uit de groep 'niet toegepast' leert dat:

- voor alle deelgroepen de hoge taakeisen meer determinerend zijn voor de werk-privébalans dan het telethuiswerk
- voor alle deelgroepen met hoge taakeisen die frequent telethuiswerken er vaker een onevenwicht in de werk-privécombinatie is dan bij de referentiegroep. Bij de groep 'beperkt telethuiswerk' zien we enkel een significant verschil met de groep 'niet toegepast' bij de vrouwen. Bij de vrouwen met hoge taakeisen is het aandeel met een werk-privéconflict er significant hoger dan bij de vrouwen uit de referentiegroep.

Tabel 36: Aandeel werknemers met onevenwicht in werk-privécombinatie naar taakeisen en telethuiswerk, deelgroepen, 2019

Onevenwicht in de werk-privécombinatie						
	acceptabele taakeisen			hoge taakeisen		
	niet-toegepast (ref)	beperkt	frequent	niet-toegepast (ref)	beperkt	frequent
Vlaanderen	3,0%	4,1%	3,9%	20,6%*	23,8%	29,9%*
man	2,5%	3,2%	2,9%	23,7%*	22,3%	29,2%*
vrouw	3,5%	5,2%	4,8%	18,3%*	25,3%*	30,8%*
-45 jaar	2,8%	4,3%	4,1%	21,4%	24,1%	30,9%*
vanaf 45 jaar	3,2%	3,8%	3,8%	19,7%*	23,5%	29,2%*
geen kinderen	3,3%	2,9%	3,2%	18,1%*	23,2%	26,5%*
met kinderen	2,8%	5,0%	4,5%	22,2%*	24,2%	32,2%*

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

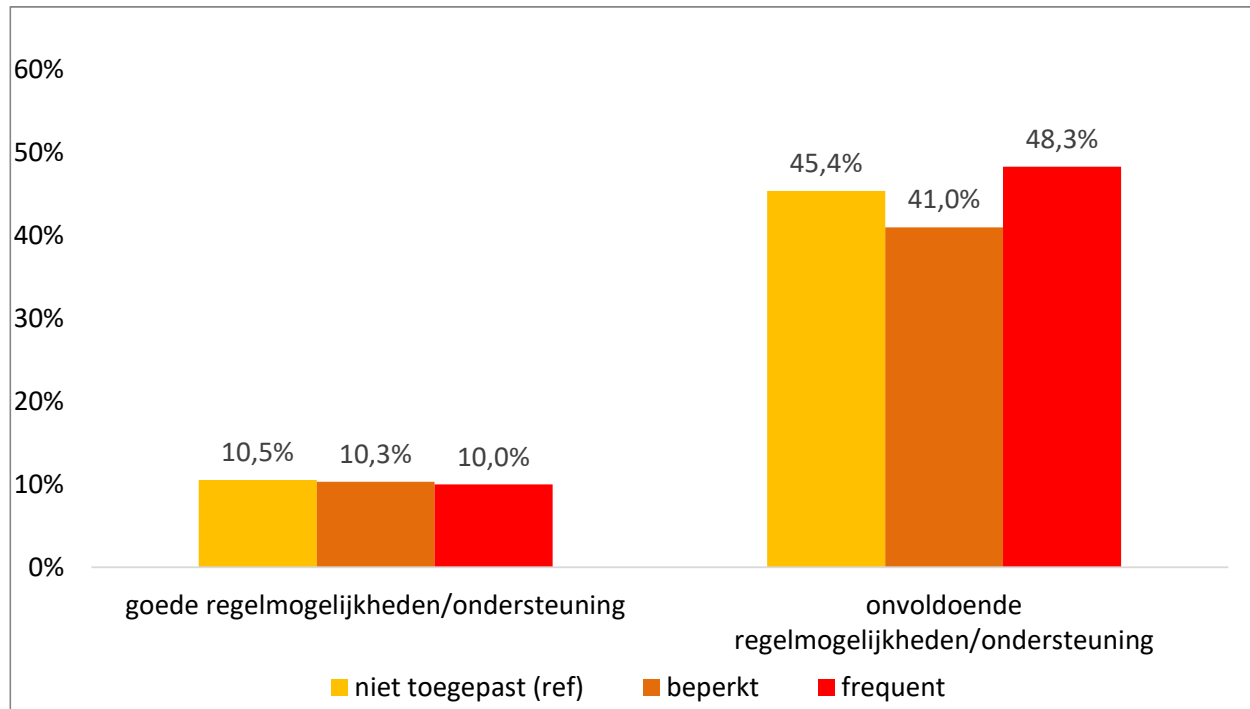
Leeswijzer:

- **Percentage:** 2,5% van de mannen met acceptabele taakeisen die niet telethuiswerken heeft een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Dit aandeel blijft ongeveer constant als mannen telethuiswerken.
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien van der referentiegroep 'niet toegepast' en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn, wordt het aandeel problematisch werkstress tevens rood gekleurd.
- De variabele '**Taakeisen**' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'.

5.2.2.3 Motivatie

Wanneer we geen rekening houden met de kenmerken van de arbeidssituatie, stellen we vast dat werknemers die beperkt telethuiswerken minder en deze die frequent telethuiswerken meer motivatieproblemen rapporteren dan de referentiegroep. Onderstaande figuur geeft het aandeel werknemers met motivatieproblemen wanneer we rekening houden met de regelmogelijkheden/ondersteuning.

Figuur 10: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- **Percentage:** 10,5% van de werknemers uit de referentiegroep met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt met motivatieproblemen. Dit aandeel verschilt niet wanneer deze werknemers telethuiswerken.
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'niet toegepast', dit rekening houdend met de regelmogelijkheden.
- De variabele '**Regelmogelijkheden/ondersteuning**' combineert de risico-indicatoren 'Taakvariatie', 'Autonomie' en 'Ondersteuning directe leiding'. Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'Routinematig werk', 'Gebrek aan autonomie' en/of 'Onvoldoende ondersteuning directe leiding.'

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Zowel bij goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding als bij onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding is er geen significant verschil voor motivatieproblemen tussen de telethuiswerkers en de referentiegroep.
- In een job met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt één op tien werknemers met problemen op het vlak van motivatie. Wanneer er sprake is van onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding ligt dit aandeel veel hoger namelijk vier op tien.

We maken hier geen afzonderlijke analyse voor de verschillende deelgroepen omdat het aantal waarnemingen per combinatie (achtergrondvariabele, regelmogelijkheden/ondersteuning, telethuiswerken) te klein is. Zo zijn er in 2019 onder de respondenten maar 135 vrouwen en 82 mannen die beperkt telethuiswerken en geconfronteerd worden met onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

5.2.3 Telethuiswerk en pendelen

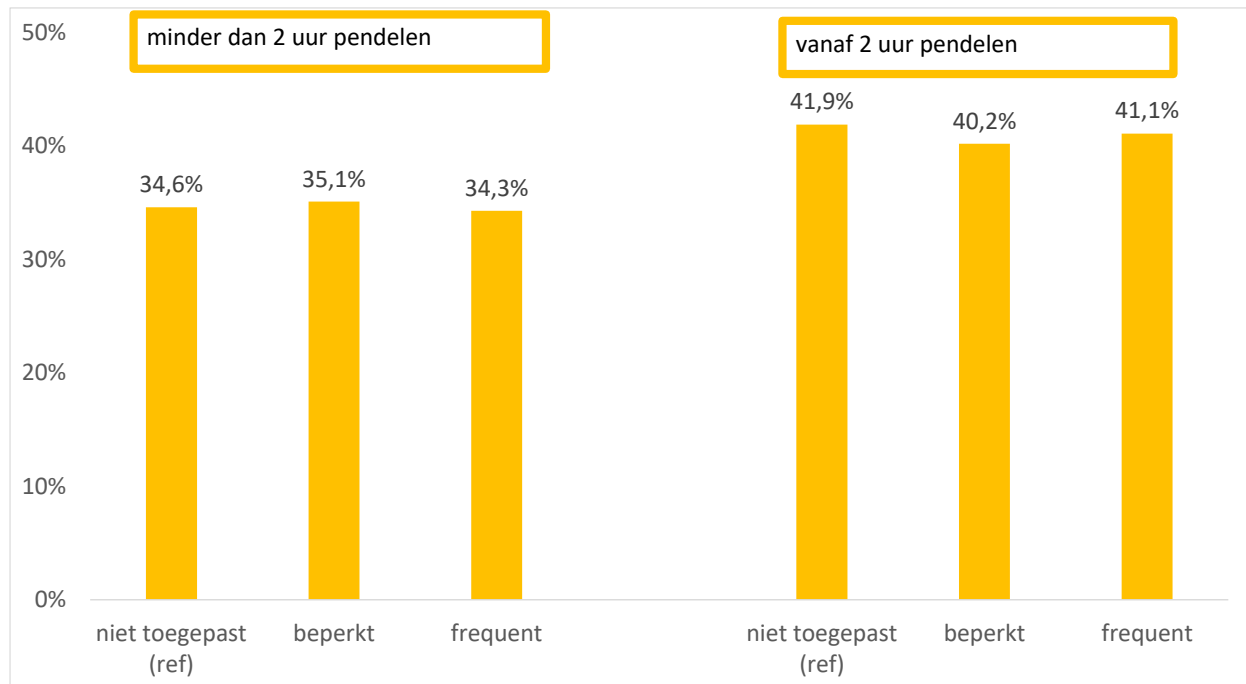
In algemene termen is structureel telethuiswerk niet gunstig voor de werk-privécombinatie. Nochtans wordt dit vaak verondersteld. Onderzoek van (Eurofound, 2020) wijst erop dat de effecten van telethuiswerk op de werk-privébalans ambigue en contradictorisch zijn en dat er vooral voordelen zijn wanneer telethuiswerk samengaat met de autonomie om het werk flexibel in de tijd en plaats te organiseren. Daarom is het aldus Eurofound van belang niet zozeer de vraag te stellen of telethuiswerk goed is voor de werk-privébalans maar veeleer hoe telethuiswerk kan worden ingezet om de werk-privécombinatie te verbeteren bijvoorbeeld voor werknemers met lange pendeltijd.

Het klinkt logisch dat vooral werknemers met lange pendeltijden voordeel (in termen van tijdswinst) boeken wanneer ze kunnen telethuiswerken. Bij de werknemers waar telethuiswerk niet wordt toegepast pendelt 9,3% twee uur of meer, bij de beperkte telethuiswerkers is dit 17,3%, bij de frequente telethuiswerkers 30,1%.

We stellen ons de vraag of telethuiswerkers met lange pendeltijden anders scoren voor werkstress, motivatieproblemen en problemen met de werk-privécombinatie en dit in vergelijking met de referentiegroep.

5.2.3.1 Werkstress

Figuur 11: Aandeel werknemers met werkstress naar pendeltijden en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

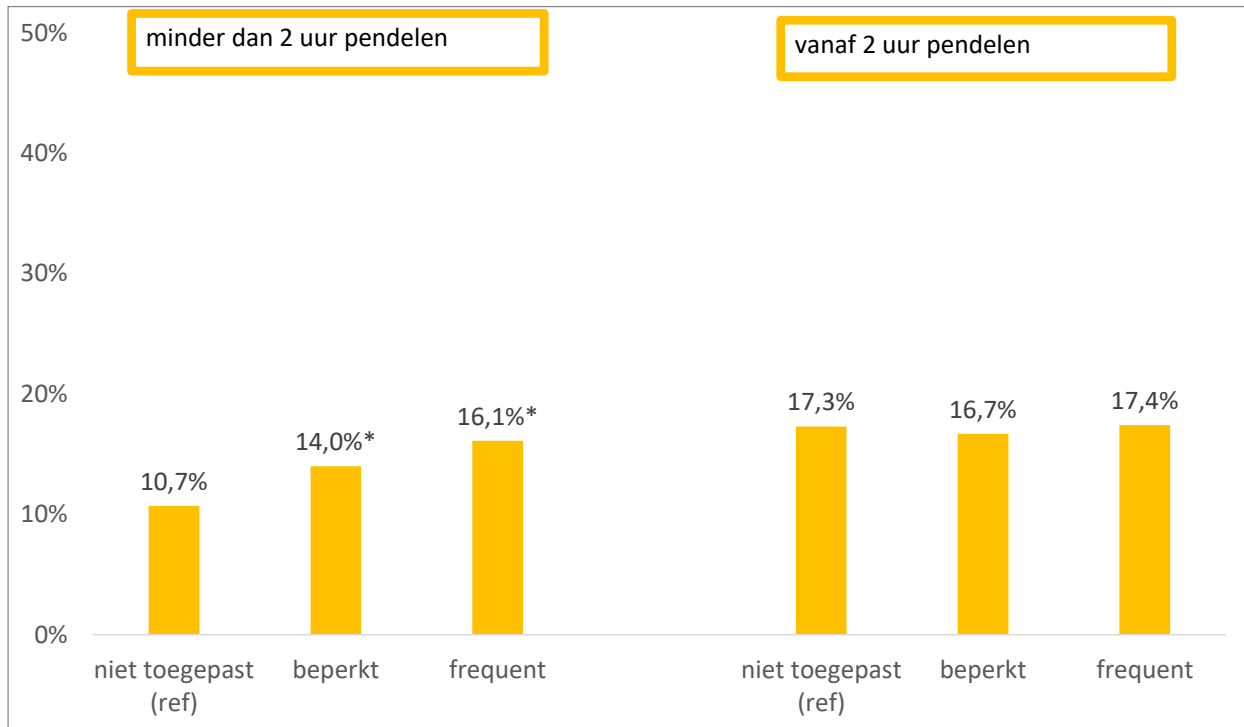
Leeswijzer:

- **Percentage:** 34,6% van de werknemers uit de referentiegroep met een pendeltijd van minder dan 2 uur rapporteert werkstress. Dit aandeel verschilt niet wanneer werknemers telethuiswerken.
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'niet toegepast', en dit rekening houdende met de pendeltijden.

Op het vlak van werkstress is er bij de werknemers die lang pendelen geen verschil tussen de telethuiswerkers en de referentiegroep. Op basis van onze informatie kunnen we dus niet vaststellen dat voor werknemers die lang pendelen, telethuiswerken de werkstressscore kan verbeteren. Het lijkt erop dat eerder het pendelen zelf samengaat met een hogere werkstressscore. Immers bij werknemers met kortere pendeltijden is de werkstressscore telkens lager dan bij de werknemers met lange pendeltijden.

5.2.3.2 Werk-privébalans

Figuur 12: Aandeel werknemers met werk-privéconflict naar pendeltijden en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

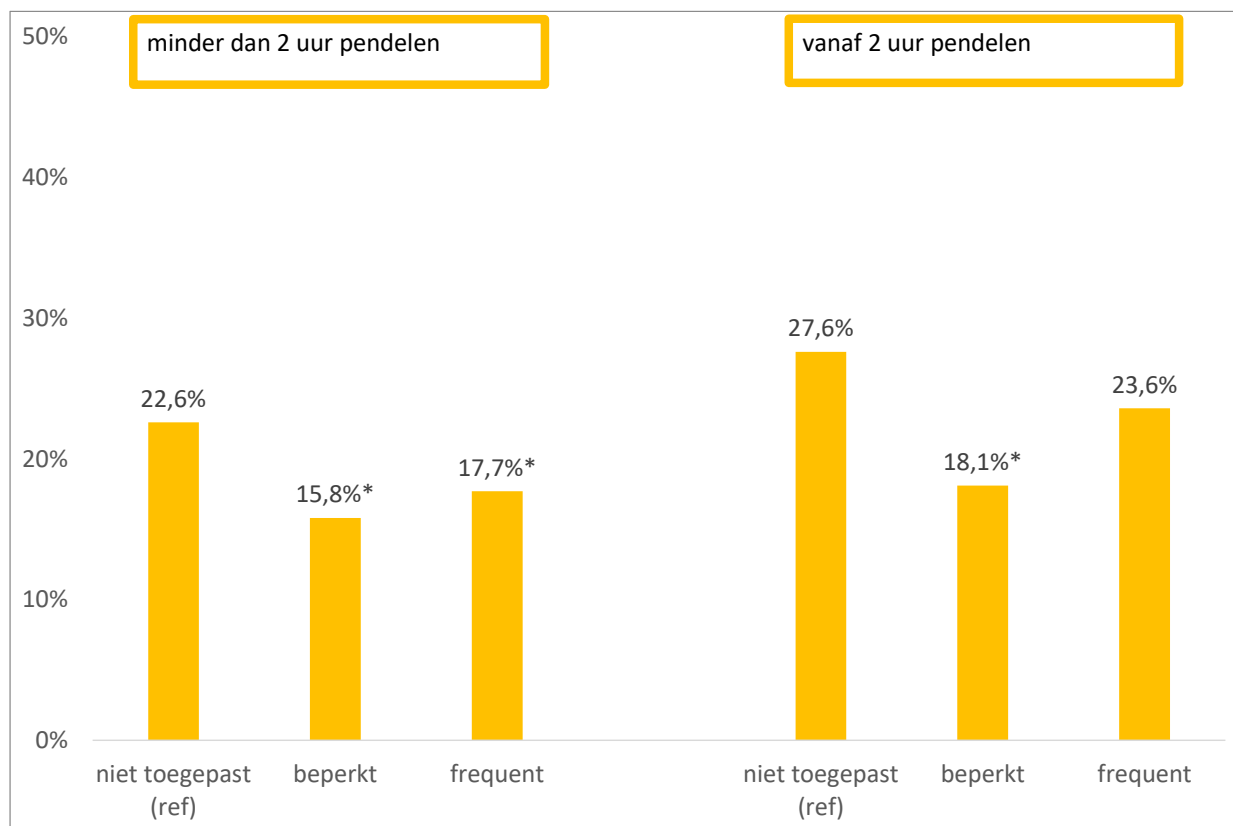
Leeswijzer:

- **Percentage:** 10,7% van de werknemers uit de referentiegroep met een pendeltijd van minder dan 2 uur rapporteert moeilijkheden in de werk-privécombinatie. Dit aandeel ligt significant hoger wanneer werknemers telethuiswerken.
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'niet toegepast' en dit rekening houdende met de pendeltijden.

Op het vlak van werk-privécombinatie is er bij de werknemers die lang pendelen geen verschil tussen de telethuiswerkers en de referentiegroep. Op basis van onze informatie kunnen we dus niet stellen dat voor werknemers die lang pendelen al dan niet telethuiswerken een verschil maakt op het vlak van werk-privéconflict. Er is wel een verschil bij werknemers met korte pendeltijden. Bij deze werknemers hebben zij die telethuiswerken vaker een werk-privé-conflict.

5.2.2.3 Motivatieproblemen

Figuur 13: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar pendeltijden en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- **Percentage:** 22,6% van de werknemers uit de referentiegroep met een pendeltijd van minder dan 2 uur rapporteert motivatieproblemen. Dit aandeel daalt significant wanneer werknemers telethuiswerken.
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'niet toegepast', en dit rekening houdend met de pendeltijden.

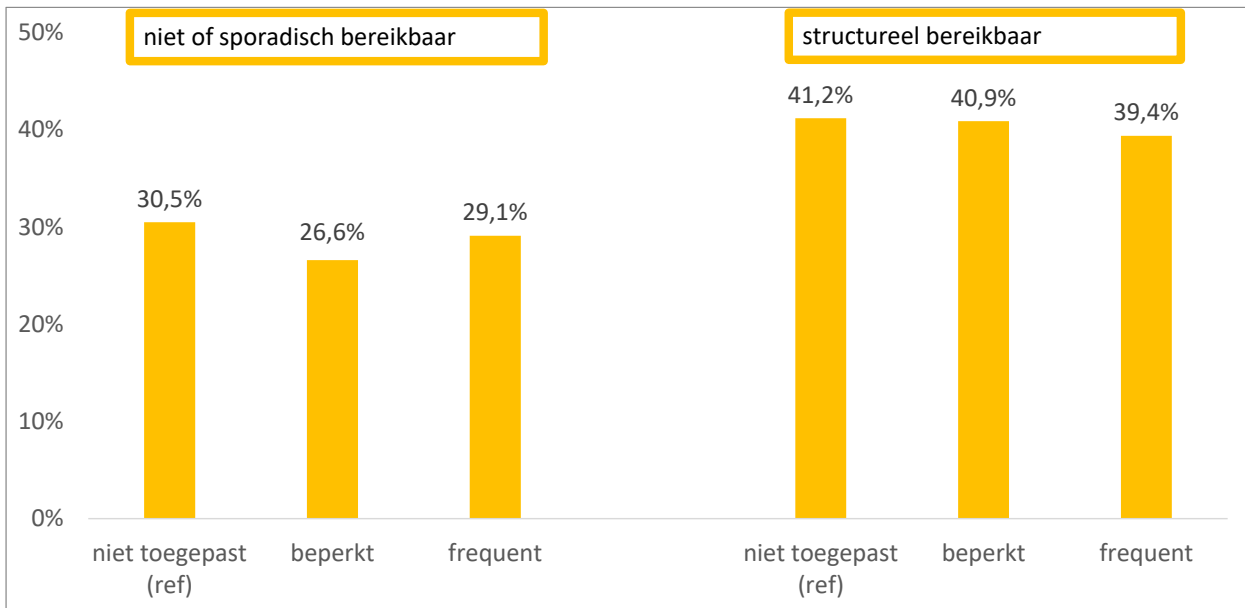
Werknemers die beperkt telethuiswerken en lang pendelen rapporteren minder motivatieproblemen dan de referentiegroep. Dit is niet zo bij de werknemers die frequent telethuiswerken. Enkel telethuiswerkers met korte pendeltijden rapporteren minder motivatieproblemen dan de referentiegroep.

5.2.4 Telethuiswerk en bereikbaarheid

Telethuiswerk en bereikbaarheid gaan hand in hand. 65,2% van de telethuiswerkers is structureel bereikbaar buiten de werktijden. We stellen ons de vraag of telethuiswerken nog een rol speelt voor werkbaarheid als we rekening houden met de bereikbaarheid. We maken een onderscheid tussen 'niet of sporadisch bereikbaar' en 'structureel bereikbaar'.

5.2.4.1 Werkstress

Figuur 14: Aandeel werknemers met werkstress naar bereikbaarheid en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

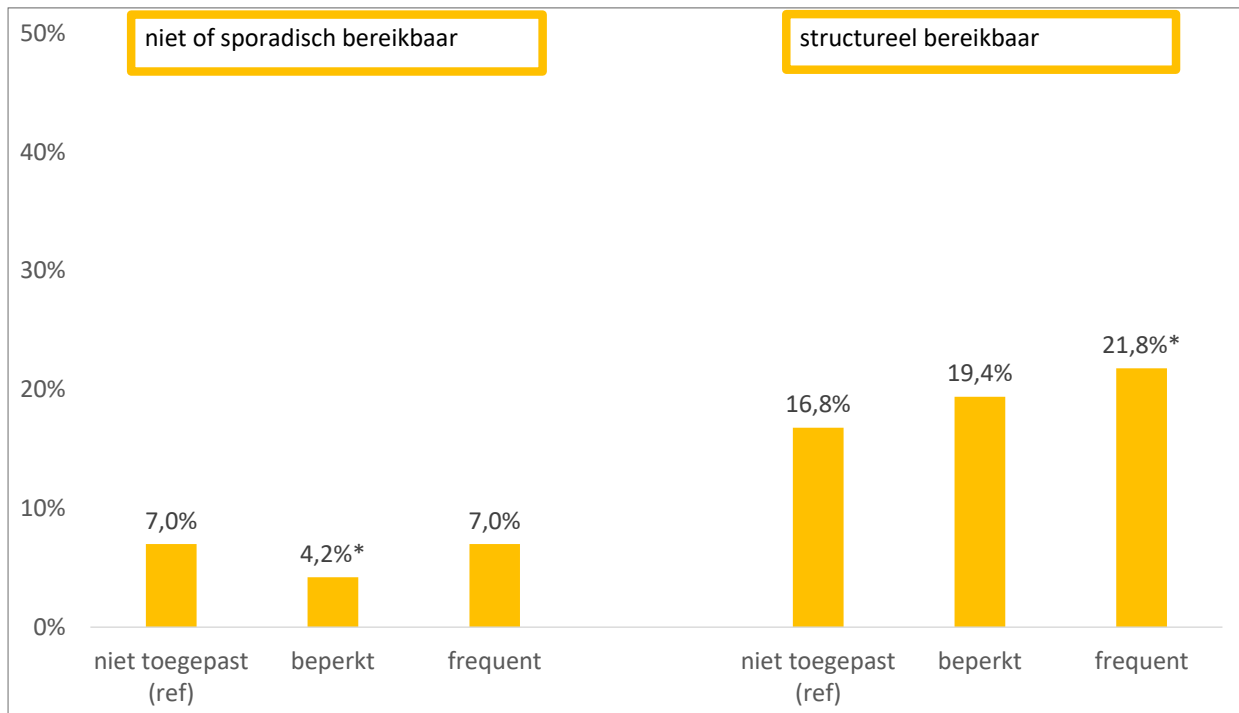
- **Percentage:** 30,5% van de werknemers uit de referentiegroep die niet of sporadisch bereikbaar zijn kampt met werkstress. Dit aandeel verschilt niet significant wanneer deze werknemers telethuiswerken.
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'niet toegepast', en dit rekening houdend met de mate van bereikbaarheid.

Zowel in de groep 'niet of sporadisch bereikbaar' als in de groep 'structureel bereikbaar' heeft telethuiswerken geen bijkomende impact op de werkstress.

De aandelen voor werkstress liggen telkens hoger wanneer werknemers structureel bereikbaar zijn, ongeacht hun situatie op het vlak van telethuiswerken.

5.2.4.2 Werk-privébalans

Figuur 15: Aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie naar bereikbaarheid en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

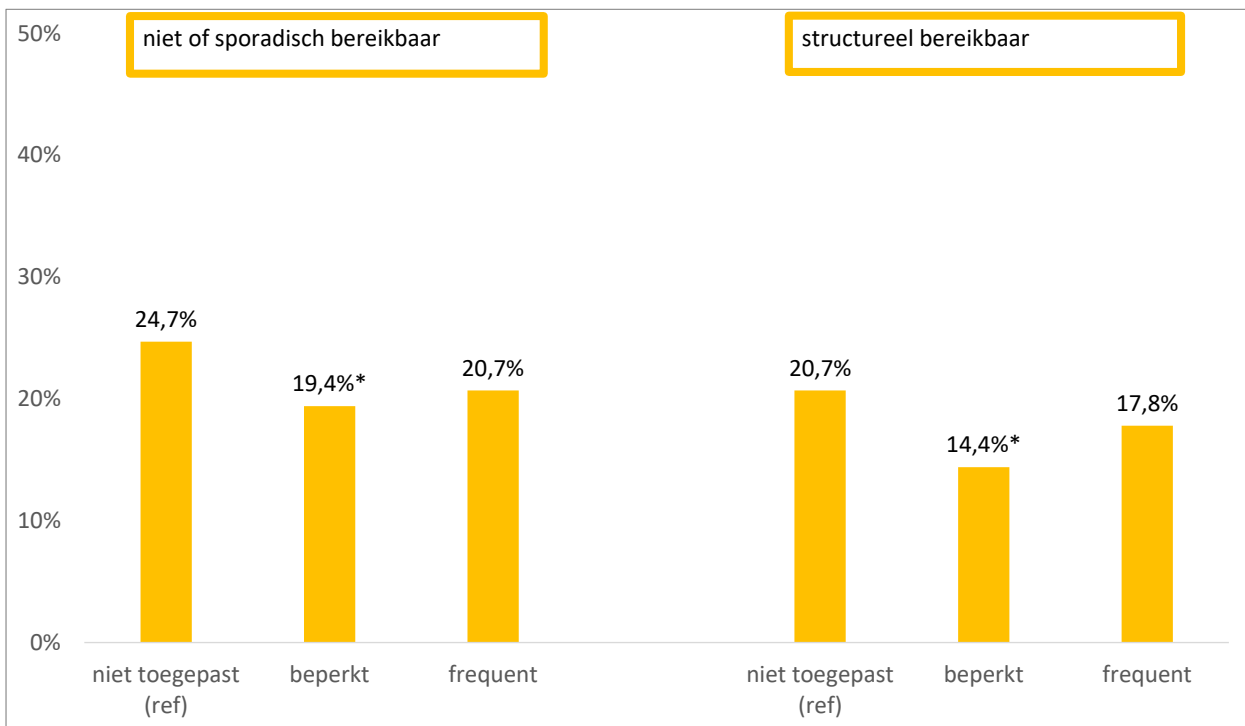
- **Percentage:** 7,0% van de werknemers uit de referentiegroep die niet of sporadisch bereikbaar zijn kampt met problemen in de werk-privécombinatie. Bij de beperkte telethuiswerkers daalt dit aandeel naar 4,2%. Het verschil tussen beiden is significant.
- **Significantie *** duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'niet toegepast' en dit rekening houdende met de mate van bereikbaarheid.

In de groep 'niet of sporadisch bereikbaar' hebben beperkte telethuiswerkers een voordeel op het vlak van werk-privécombinatie ten aanzien van de referentiegroep. In de groep 'structureel bereikbaar' ligt het aandeel werk-privéconflict significant hoger bij de werknemers die frequent telethuiswerken.

De aandelen voor onevenwicht in de werk-privécombinatie liggen telkens hoger wanneer werknemers structureel bereikbaar zijn, ongeacht hun situatie op het vlak van telethuiswerken. Frequente telethuiswerken combineren met structurele bereikbaarheid is de meest ongunstige combinatie voor werk-privéconflicten.

5.2.4.3 Motivatieproblemen

Figuur 16: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar bereikbaarheid en telethuiswerk, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- **Percentage:** 24,7% van de werknemers uit de referentiegroep die niet of sporadisch bereikbaar is, kampt met motivatieproblemen. Bij de beperkte telethuiswerkers daalt dit aandeel naar 19,4%. Het verschil tussen beiden is significant;
- **Significantie:** * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'niet toegepast', en dit rekening houdende met de mate van bereikbaarheid.

Zowel bij de groep 'niet of sporadisch bereikbaar' als bij de groep 'structureel bereikbaar' scoren de beperkte telethuiswerkers beter dan de referentiegroep. Dit verschil valt weg voor de frequente telethuiswerkers.

5.2.5 Telethuiswerken en werkbaar werk verder uitgezuiverd

In onderstaande analyse nuanceren we verder onze resultaten. De uitgangsvraag is: speelt telethuiswerk een rol voor de werkbaarheid als we rekening houden met de specifieke kenmerken van de arbeidssituatie, de pendeltijden, de mate van bereikbaarheid én controleren voor de klassieke identificatievariabelen (geslacht, statuut, bedrijfsgrootte, soort job, arbeidstijd, contracttype en gezinssituatie)?

Door meer verklarende variabelen in het model op te nemen zuiveren we het verband tussen bereikbaarheid en werkbaar werk verder uit. De analyse is gebaseerd op de meetresultaten van de werkbaarheidsmetingen 2016 en 2019. Dit maakt de resultaten sterker omdat de resultaten gebaseerd zijn op meer waarnemingen.⁹).

⁹ De informatie die betrekking heeft de werkbaarheidsmeting 2016 vindt de lezer op <http://www.serv.be/node/11666>

Tabel 37: Werkbaarheidsknelpunten voor telehuiswerken, odds ratios, 2016-2019

Kenmerken van de arbeidssituatie	Odds ratio werkstress	Odds ratio onevenwicht in de werk-privébalans	Odds ratio voor motivatieproblemen
Taakeisen			
Acceptabele taakeisen (ref)	R	R	R
Hoge taakeisen	4,70***	7,20***	2,23***
Regelmogelijkheden/ondersteuning			
Goede regelmogelijkheden/ondersteuning (ref)	R	R	R
Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning	2,46***	2,47***	6,71***
Bereikbaarheid			
Niet bereikbaar (ref)	R	R	R
Sporadische bereikbaar	1,50***	ns	ns
Structureel bereikbaar	2,07***	3,34***	0,76**
Pendeltijden			
Minder dan 2 uur (ref)	R		
Vanaf 2 uur	1,39***	1,55***	1,46***
Telehuiswerken			
Niet toegepast (ref)	R.	R	R
beperkt	ns	ns	ns
frequent	ns	1,32**	ns
Modelinfo			
N	8.622	8.499	8.626
Nagelkerke R ²	0,234	0,261	0,247
Meting (ref= 2016)	1,11*	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016-2019

Leeswijzer:

- R = referentiegroep

- **Significantie:** afwijking ten opzichte van referentiegroep * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$
- **Interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'werkstress/ geen werkstress' ligt - onder controle van alle andere variabelen en over alle meetpunten heen - bij werknemers met hoger taakeisen ongeveer vijf keer hoger dan bij de collega's met acceptabele taakeisen (odds ratio = 4,70). De kansverhouding 'werkstress/ geen werkstress' ligt onder controle van alle andere variabelen - in 2019 1.11 keer hoger dan bij de meting 2016.
- De variabele '**Taakeisen**' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'. De variabele 'Regelmogelijkheden/ondersteuning' combineert de risico-indicatoren 'Taakvariatie', 'Autonomie' en 'Ondersteuning directe leiding'. Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'Routinematig werk', 'Gebrek aan autonomie' en/of 'Onvoldoende ondersteuning directe leiding';
- **Modelinfo:** De analyse houdt rekening met zeven achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, ondernemingsomvang, jobsoort, gezinssituatie, arbeidstijd, contracttype.

Telethuiswerk blijkt geen relevante voorspeller voor werkstress en motivatie, enkel voor het onevenwicht in de werk-privécombinatie. Bij werknemers die frequent telethuiswerken ligt de odds ratio voor werk-privécombinatie op 1,32. Zij rapporteren dus meer werk-privéconflict.

Niet onbelangrijk evenwel zijn de hoge kansverhoudingen (odds ratio's) die we vinden voor de variabelen die verband houden met de arbeidssituatie. Dit wijst erop dat deze kenmerken bepalend zijn voor werkbaarheid en niet zozeer het telethuiswerken.

Voor werkstress :

- ▀ **Hoge taakeisen** - de kansverhouding 'werkstress/geen werkstress' ligt bij werknemers met hoge taakeisen bijna vijf maal hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele taakeisen (odds ratio = 4,70).
- ▀ **Regelmogelijkheden/ondersteuning** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning meer dan twee keer hoger dan wanneer er sprake is van goede regelmogelijkheden/ondersteuning (odds ratio = 2,46).
- ▀ **Bereikbaarheid** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers die sporadisch bereikbaar zijn anderhalve keer hoger dan wanneer werknemers niet bereikbaar zijn. In het geval van structurele bereikbaarheid ligt deze kansverhouding twee keer zo hoog (odds ratio= 2,07).
- ▀ **Pendeltijden** – genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met pendeltijden van twee uur of meer 1,4 keer hoger dan wanneer werknemers minder dan twee uur pendelen.

Voor werk-privéconflict:

- ▀ **Hoge taakeisen** - de kansverhouding 'werk-privéconflict/geen werk-privéconflict' ligt bij werknemers met hoge taakeisen meer dan zeven maal hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele taakeisen (odds ratio = 7,20).
- ▀ **Regelmogelijkheden/ondersteuning** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning ruim twee keer hoger dan wanneer er sprake is van goede regelmogelijkheden/ondersteuning (odds ratio = 2,47).
- ▀ **Bereikbaarheid** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers die structureel bereikbaar zijn meer dan drie keer hoger dan wanneer werknemers niet bereikbaar zijn. In het geval van structurele bereikbaarheid ligt deze kansverhouding drie zo hoog (odds ratio= 3,34).
- ▀ **Pendeltijden** – genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met pendeltijden van twee uur of meer anderhalve keer hoger dan wanneer werknemers minder dan twee uur pendelen.

Voor motivatieproblemen :

- ▀ **Hoge taakeisen** - de kansverhouding 'motivatieproblemen/geen motivatieproblemen' ligt bij werknemers met hoge taakeisen ruim dan twee maal hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele taakeisen (odds ratio = 2,23).

- ▀ **Regelmogelijkheden/ondersteuning** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning bijna zeven keer hoger dan wanneer er sprake is van goede regelmogelijkheden/ondersteuning (odds ratio = 6,71).
- ▀ **Bereikbaarheid** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers die structureel bereikbaar zijn lager dan wanneer werknemers niet bereikbaar zijn. In het geval van structurele bereikbaarheid ligt deze kansverhouding op 0,76.
- ▀ **Pendeltijden** – genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met pendeltijden van twee uur of meer anderhalve keer hoger dan wanneer werknemers minder dan twee uur pendelen.

Deze logistische analyse bevestigt dat telethuiswerken geen significant impact heeft op de werkbaarheidsknelpunten, dit is het voorrecht van andere kenmerken van de arbeidssituatie. De enige uitzondering is er voor werknemers die frequent telethuiswerken. Zij zien ten aanzien van de werknemers uit de groep ‘telethuiswerk niet toegepast’ een beperkt verhoging van het werk-privéconflict (odds ratio = 1,32).

5.2.6 Samenvatting telethuiswerk en werkbaar werk

Werknemers die telethuiswerken rapporteren niet minder **werkstress** of zijn niet beter **gemotiveerd**.

Voor het **werk-privéconflict** is er wel een verschil voor de frequente telethuiswerkers, niet in het geval van beperkt telethuiswerk. Werknemers die frequent telethuiswerken lopen een hoger risico op een werk-privéconflict. Maar de rol van het telethuiswerken is beperkt wanneer we dit vergelijken met het belang van de taakeisen. De aandelen voor onevenwicht in de werk-privécombinatie pieken met 30% bij werknemers die hoge taakeisen combineren met frequent telethuiswerken. Bij werknemers die frequent telethuiswerken combineren met een haalbare job op het vlak van taakeisen ligt dit aandeel op 4%. Ook andere factoren zoals de mate van regelmogelijkheden/ondersteuning, de mate van bereikbaarheid en de pendeltijden bepalen meer het werk-privéconflict dan het telethuiswerken.

5.3 Open kantoren

In deze paragraaf bekijken we de nieuwe werker als werknemer in een open kantoor. We vroegen de respondenten of ze bureauwerk doen en hoe groot de kantooruimte is waar ze werken. Voor de analyse maken we een onderscheid naar grootte van de ruimte waarin de werknemers tewerkgesteld zijn: klein (2 tot 9 werknemers), middelgroot (10 tot 29 werknemers) en groot (vanaf 30 werknemers). De exacte omschrijving van deze categorieën vindt de lezer in hoofdstuk 1, tabel 4. In dit deel analyseren we de informatie van de Vlaamse werknemers die met meerdere personen in eenzelfde ruimte (kantoor) werken. Werknemers die alleen op een kantoor werken of werknemers die geen bureauwerk verrichten zijn niet in de analyse opgenomen. We hebben voor onze analyse informatie van 4.781 respondenten (2019).

Hebben werknemers tewerkgesteld in grote kantooruimtes meer werkstress dan de werknemers tewerkgesteld in een kleiner kantoor? Heeft de kantooruimte een impact op het vlak van motivatie? Om op deze vragen te antwoorden bekijken we de relatie tussen het nieuwe werken en de werkbaarheid in drie stappen waarbij we de bevindingen steeds verder nuanceren. Daarnaast bekijken we ook of en in welke mate de werkbaarheid van de werknemers tewerkgesteld in een open kantoor wordt beïnvloed door aspecten als bereikbaarheid en het telethuiswerken.

5.3.1 Open kantoren en werkbaar werk zonder nuance

Onderstaande tabel toont het aandeel van de bureaumedewerkers dat geconfronteerd worden met respectievelijk werkstress, onevenwichtige werk-privécombinatie en/of motivatieproblemen en dit rekening houdende met de kantooromgeving.

Tabel 38: Aandeel werknemers met werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar kantooromgeving, 2019

	werkstress	werk-privébalans problematisch	motivatie problemen
	%	%	%
Vlaanderen	36,8	12,8	21,1
bureauwerk			
klein (ref)	33,7	11,6	18,2
middelgroot	37,4	12,3	22,7
	verschiltoetsing	s	ns
groot	40,9	14,3	24,7
	verschiltoetsing	s	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

33,7% van de werknemers uit de referentiegroep (klein kantoor) ervaart werkstress. Dit aandeel ligt hoger wanneer de kantooromgeving toeneemt, in een middelgrootkantoor is dit 37,4% in een groot kantoor 40,9%. Het verschil met de referentiegroep is in beide gevallen significant.

Hoe groter het kantoor, hoe vaker werknemers werkstress ervaren. In een klein kantoor ligt dit aandeel op 33,7%, een middelgroot kantoor op 37,4% en een groot kantoor op 40,9%.

Voor de werk-privécombinatie vinden we geen significante verbanden. Dit knelpunt wordt niet verder uitgewerkt in zijn relatie met de kantooromgeving.

Hoe groter het kantoor, hoe vaker er sprake is van motivatieproblemen. In een klein kantoor ligt dit aandeel op 18,2%, een middelgroot kantoor op 22,7% en een groot kantoor op 24,7%.

Het lijkt erop dat grotere kantoren niet ok zijn voor werkstress en de motivatie. Is dit zo? We zoeken het verder uit.

5.3.2 Open kantoren en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie

Uit hoofdstuk 4 leerden we dat de job van werknemers die in middelgrote of grote kantoren werken zich vaak kenmerkt door hoge taakeisen in termen van werkdruk en emotionele belasting. Tegelijk zien we dat deze werknemers meer terecht komen in minder afwisselde jobs. Dit in tegenstelling tot werknemers tewerkgesteld in een klein kantoor. Hier stellen we ons de vraag of de hoge werkstress niet eerder het gevolg is van de verschillen op het vlak van arbeidssituatie dan wel ligt aan de kantooromgeving. We vergelijken met andere woorden analoge arbeidssituaties en gaan bijvoorbeeld na of werknemers die in een groot kantoor werken nog steeds meer werkstress ervaren als we er rekening mee houden dat deze werknemers ook vaker worden geconfronteerd met hogere taakeisen.

We gaan voor de werknemers die resp. in een middelgroot of groot kantoor werken na of ze verschillen van de referentiegroep (klein kantoor) op het vlak van¹⁰:

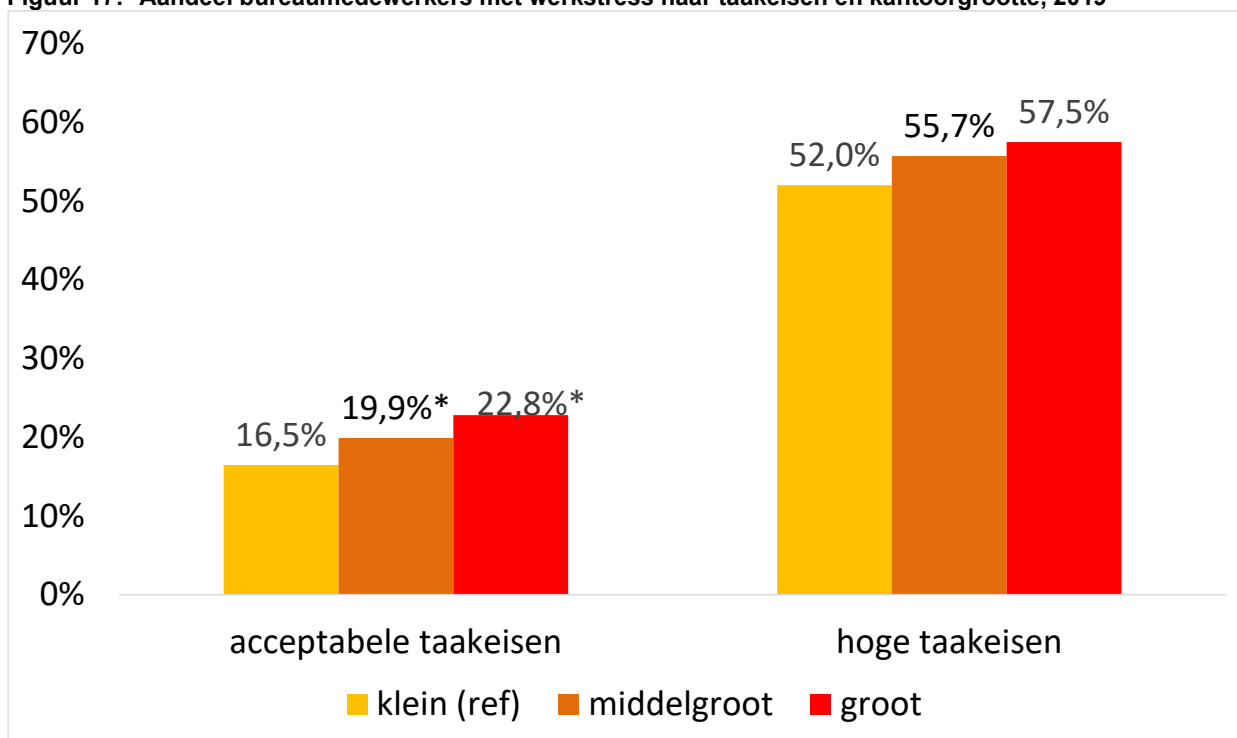
- werkstress, rekening houdend met de taakeisen
- motivatieproblemen, rekening houdend met regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

Voor open kantoren wordt er geen afzonderlijke analyse naar deelgroepen gemaakt omdat het aantal respondenten hiervoor te beperkt is.

5.3.2.1 Werkstress

Hebben werknemers die in een groter kantoor werken nog steeds meer werkstress dan de referentiegroep wanneer we rekening houden met het verschil in taakbelasting? Het antwoord is te lezen in onderstaande figuur.

Figuur 17: Aandeel bureaumedewerkers met werkstress naar taakeisen en kantoor grootte, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- **Percentage:** 16,5% van de werknemers uit de referentiegroep (klein kantoor) met acceptabele taakeisen tewerkgesteld heeft werkstress. Als werknemers in een groter kantoor werken dan stijgt dit aandeel (19,9% voor een middelgroot kantoor en 22,8% voor een groot kantoor). Beide percentages liggen significant hoger.
- **Significantie:** *duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'klein', en dit rekening houdend met de taakeisen.
- De variabele '**Taakeisen**' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

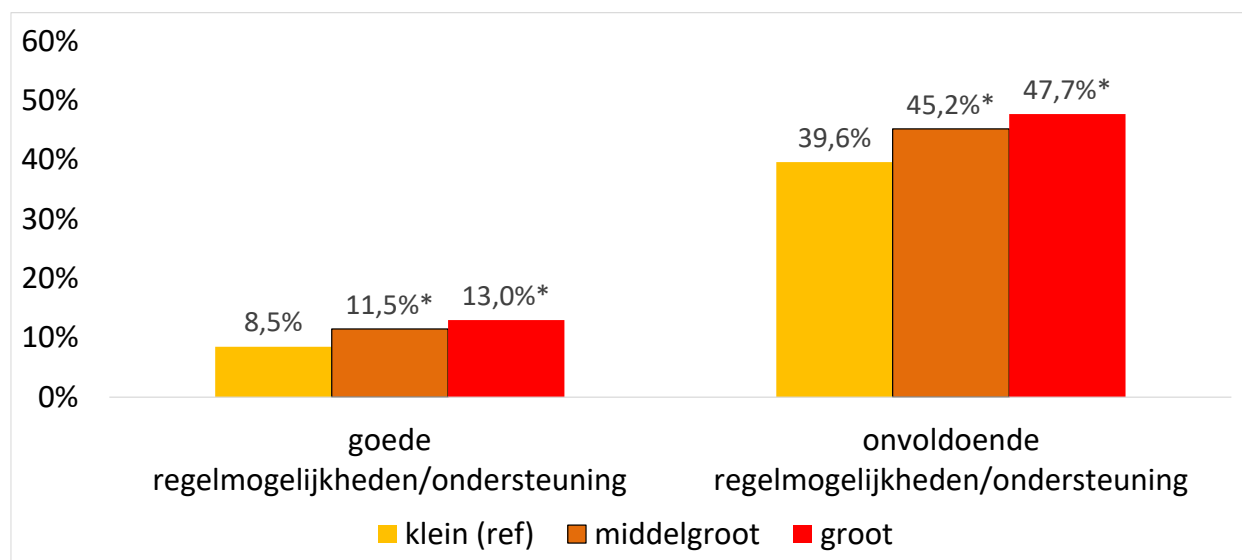
¹⁰ Uit eerdere analyse blijkt dat werkstress en problemen in de werk-privécombinatie vooral samenhangen met hoge taakeisen. Motivatieproblemen vinden vooral hun oorsprong in gebrekkige regelmogelijkheden en/of onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe (2020))

- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel werkstress significant hoger in grotere kantoren. Bij acceptabele taakeisen, heeft 16,5% van de werknemers die werken in een klein kantoor werkstress, in een middelgroot kantoor is dit 19,9%, in een groot kantoor 22,8%. Als er sprake is van hoge taakeisen is er het verschil naar kantoor grootte niet significant.
- Bij de groep aanvaardbare taakeisen ligt het aandeel met werkstress veel lager dan bij de groep hoge taakeisen en dit ongeacht de kantoor grootte. Van de bureaumedewerkers met aanvaardbare taakeisen heeft ongeveer twee op tien werkstress, Wanneer er sprake is van hoge taakeisen ligt dit aandeel op ongeveer de helft van de werknemers. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien werken in een open kantoor loopt dit aandeel op tot 57,5%.

5.3.2.2 Motivatie

Wanneer we geen rekening houden met de kenmerken van de arbeidssituatie, stellen we vast dat werknemers die in een groter kantoor werken meer motivatieproblemen rapporteren dan de referentiegroep. Onderstaande figuur geeft het aandeel werknemers met motivatieproblemen wanneer we rekening houden met de regelmogelijkheden/ondersteuning.

Figuur 18: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en kantoor grootte, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

- **Percentage:** 8,5% van de werknemers uit de referentiegroep (klein kantoor) met goede regelmogelijkheden/ondersteuning kampt met motivatieproblemen. Als werknemers in een groter kantoor werken dan stijgt dit aandeel (11,5% voor een middelgroot kantoor en 13% voor een groot kantoor).
- **Significantie:** *duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiegroep 'klein', en dit rekening houdend met de ondersteuning/regelmogelijkheden.
- De variabele '**Regelmogelijkheden/ondersteuning**' combineert de risico-indicatoren 'Taakvariatie', 'Autonomie' en 'Ondersteuning directe leiding'. Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'Routinematig werk', 'Gebrek aan autonomie' en/of 'Onvoldoende ondersteuning directe leiding.'

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

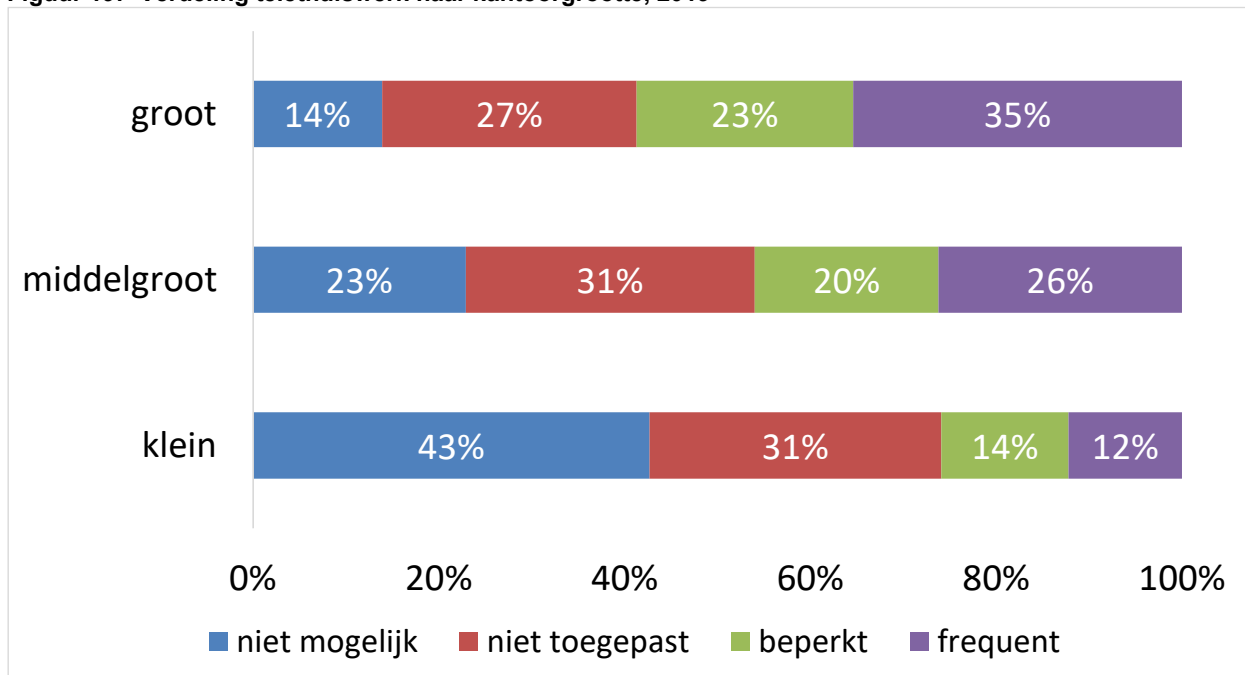
- Zowel bij goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding als bij onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning is er een verschil naar kantoor grootte. Het aandeel werknemers met motivatieproblemen, stijgt met de kantoor grootte.

- Bij goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt ongeveer één op tien werknemers met problemen op het vlak van motivatie. Wanneer er sprake is van onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding is dit ongeveer vier op tien. Bij werknemers die in hun job te maken hebben met onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en die werken in groot kantoor loopt het aandeel op tot 47,7%.

5.3.3 Open kantoren en andere vormen van het nieuwe werken

Krijgen werknemers tewerkgesteld in open kantoren vaker de mogelijkheid om thuis te werken? Hoe groter het kantoor, hoe vaker er wordt thuisgewerkt. In een groot kantoor werken 35% van de medewerkers één dag of meer per week thuis. In een klein kantoor geeft 43% van de medewerkers aan dat ze niet kunnen telethuiswerken omwille van de aard van het van het werk, in een middelgroot kantoor is dit 23% en in een groot kantoor 14%. Dat blijkt uit onderstaande figuur.

Figuur 19: Verdeling telethuiswerk naar kantoor grootte, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

43% van de bureaumedewerkers tewerkgesteld in een klein kantoor kan niet telethuiswerken, bij 31% is het potentieel mogelijk maar wordt het niet toegepast, 14% werkt beperkt thuis, 12% doet dat frequent.

In onze steekproef hebben we 561 respondenten die werken in open kantoren (middelgroot en groot) en frequent telethuiswerk combineren. Ongeveer de helft van deze werknemers is bovendien structureel bereikbaar. Uit de analyse over telethuiswerk weten we dat niet het telethuiswerken op zich maar vooral het structureel bereikbaar zijn een impact heeft op werkstress en motivatie.

In onderstaande tabel presenteren we de aandelen voor werkstress en motivatieproblemen voor de verschillende combinaties van het nieuwe werken¹¹.

Tabel 39: Werkbaarheidsknelpunten voor bureaumedewerkers die werken in een open kantoor gecombineerd met andere vormen van nieuwe werken, 2019

	werkstress	motivatieproblemen
Open kantoor (middelgroot/groot) (n=1.963)	38,4%	23,3%
Open kantoor in combinatie met frequent telethuiswerk (n=561)	36,6%	22,1%
Open kantoor in combinatie met structurele bereikbaarheid (n=898)	44,4%	18,3%
Open kantoor in combinatie met structurele bereikbaarheid en frequent telethuiswerk (n=285)	39,8%	20,4%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Leeswijzer:

38,4% van de bureaumedewerkers tewerkgesteld in een open kantoor heeft werkstress. Wanneer deze medewerkers ook frequent telethuiswerken is dit aandeel 36,6%. Bij een combinatie van open kantoor, structureel bereikbaarheid en frequent telethuiswerk bedraagt dit aandeel 39,8%.

5.3.4 Open kantoren en werkbaar werk verder uitgezuiverd

In onderstaande analyse nuanceren we verder onze resultaten. De uitgangsvraag is: speelt de kantooromvang een rol voor de werkbaarheid als we rekening houden met de specifieke kenmerken van de arbeidssituatie, de pendeltijden, de combinatie van verschillende vormen van het nieuwe werken én controleren voor de klassieke identificatievariabelen (geslacht, statuut, bedrijfsgrootte, soort job, arbeidstijd, contracttype en gezinssituatie)?

Door meer verklarende variabelen in het model op te nemen zuiveren we het verband tussen bereikbaarheid en werkbaar werk verder uit. De analyse is gebaseerd op de meetresultaten van de werkbaarheidsmetingen 2016 en 2019. Dit maakt de resultaten sterker omdat de resultaten gebaseerd zijn op meer waarnemingen.¹²).

¹¹ Het onderscheid tussen middelgroot en groot kantoor wordt voor deze analyse niet gemaakt met het oog op voldoende respondenten per deelgroep.

¹² De informatie die betrekking heeft de werkbaarheidsmeting 2016 vindt de lezer op <http://www.serv.be/node/11666>

Tabel 40: Werkbaarheidsknelpunten voor open kantoren, odds ratios, 2016-2019

Kenmerken van de arbeidssituatie	Odds ratio werkstress	Odds ratio motivatieproblemen
Taakeisen		
Acceptabele taakeisen (ref)	R	R
Hoge taakeisen	4,93***	2,22***
Regelmogelijkheden/ondersteuning		
Goede regelmogelijkheden/ondersteuning (ref)	R	R
Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning	2,33***	6,57***
Bereikbaarheid		
Niet bereikbaar (ref)	R	R
Sporadische bereikbaar	1,35***	ns
Structureel bereikbaar	1,90***	0,72**
Pendeltijden		
Minder dan 2 uur (ref)	R	R
Vanaf 2 uur	1,41***	1,45***
Telehuiswerken		
Niet toegepast (ref)	R	R
beperkt	ns	ns
frequent	ns	ns

Open kantoren		
Klein (ref)	R	R
Middelgroot	1,19**	1,19*
Groot	1,43***	1,21*
Modelinfo		
N	9.708	9.714
Nagelkerke R ²	0,241	0,241
Meting (ref= 2016)	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016-2019

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep;**
- **Significantie:** afwijking ten opzichte van referentiegroep * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001
- **Interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'werkstress/ geen werkstress' ligt - onder controle van alle andere variabelen en over alle meetpunten heen - bij werknemers met hoger taakeisen ongeveer vijf keer hoger dan bij de collega's met acceptabele taakeisen (odds ratio = 4,93). De kansverhouding 'werkstress/ geen werkstress' ligt onder controle van alle andere variabelen - in 2019 verschilt niet van deze van de meting 2016.
- De variabele '**Taakeisen**' combineert de risico-indicatoren 'Werkdruk' en 'Emotionele belasting': hoge taakeisen verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'hoge werkdruk' en/of 'emotioneel belastend werk'. De variabele 'Regelmogelijkheden/ondersteuning' combineert de risico-indicatoren 'Taakvariatie', 'Autonomie' en 'Ondersteuning directe leiding'. Onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning verwijst naar de situatie waarbij werknemers worden geconfronteerd met 'Routinematig werk', 'Gebrek aan autonomie' en/of 'Onvoldoende ondersteuning directe leiding';
- **Modelinfo:** De analyse houdt rekening met zeven achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, ondernemingsomvang, jobsoort, gezinssituatie, arbeidstijd, contracttype.

De kantoor grootte blijkt een relevante voorspeller voor werkstress en motivatie. Beide werkbaarheidsknelpunten nemen toe met de kantoor grootte. Werknemers die werken in een middelgroot kantoor hebben meer kans op motivatieproblemen en op werkstress (odds ratio voor beide indicatoren= 1.19). In een groot kantoor liggen deze kansverhoudingen hoger (odds ratio voor werkstress= 1,43, odds ratio voor motivatieproblemen= 1,21).

Niet onbelangrijk evenwel zijn de hoge kansverhoudingen (odds ratio's) die we vinden voor een aantal andere variabelen uit het model. Dit wijst erop dat deze kenmerken meer bepalend zijn voor werkbaarheid dan de kantoor grootte.

Voor werkstress :

- ▀ **Hoge taakeisen** - de kansverhouding 'werkstress/geen werkstress' ligt bij werknemers met hoge taakeisen bijna vijfmaal hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele taakeisen (odds ratio = 4,93).
- ▀ **Regelmogelijkheden/ondersteuning** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning meer dan twee keer hoger dan wanneer er sprake is van goede regelmogelijkheden/ondersteuning (odds ratio = 2,33).
- ▀ **Bereikbaarheid** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers die sporadisch bereikbaar zijn bijna anderhalve keer hoger dan wanneer werknemers niet bereikbaar zijn. In het geval van structurele bereikbaarheid ligt deze kansverhouding bijna twee keer zo hoog (odds ratio= 1,90).

- **Pendeltijden** – genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met pendeltijden van twee uur of meer 1,4 keer hoger dan wanneer werknemers minder dan twee uur pendelen.

Voor motivatieproblemen :

- **Hoge taakeisen** - de kansverhouding 'motivatieproblemen/geen motivatieproblemen' ligt bij werknemers met hoge taakeisen ruim dan tweemaal hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele taakeisen (odds ratio = 2,22).
- **Regelmogelijkheden/ondersteuning** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning bijna zeven keer hoger dan wanneer er sprake is van goede regelmogelijkheden/ondersteuning (odds ratio = 6,57).
- **Bereikbaarheid** - genoemde kansverhouding ligt bij werknemers die structureel bereikbaar zijn lager dan wanneer werknemers niet bereikbaar zijn. In het geval van structurele bereikbaarheid ligt deze kansverhouding op 0,72.
- **Pendeltijden** – genoemde kansverhouding ligt bij werknemers met pendeltijden van twee uur of meer bijna anderhalve keer hoger dan wanneer werknemers minder dan twee uur pendelen.

Deze logistische analyse bevestigt dat de kantoor grootte een rol speelt bij werkstress en motivatieproblemen, maar dat de kenmerken van de arbeidssituatie hierin een prominentere rol spelen.

5.3.5 Samenvatting open kantoren en werkbaar werk

Werknemers die in open kantoren werken rapporteren vaker **werkstress**. Ook wanneer we rekening houden met de meest dominante factor, de taakeisen, blijft het werken in open kantoren een belastende factor voor de werkstress. De aandelen voor werkstress pieken op 57,5% bij werknemers die hoge taakeisen combineren met werken in een groot kantoor. Bij bureaumedewerkers die een groot kantoor combineren met een haalbare jobs op het vlak van taakeisen ligt dit aandeel met 22,8% veel lager.

Werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren worden vaker met **motivatieproblemen** geconfronteerd, ook wanneer we rekening houden met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding. Het zijn evenwel vooral de goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en in veel mindere mate de bureau grootte die voor motivatieproblemen het verschil maken.

Bijkomende analyses doen vermoeden vooral werknemers die open kantoren combineren met een hoge mate van bereikbaarheid en een ongunstige arbeidssituatie het vaakst geconfronteerd worden met problemen op het vlak van werkbaarheid.

5.4 Conclusie Het Nieuwe Werken en werkbaar werk

Het Nieuwe Werken is niet dé sleutel voor werkbaar werk en dit om vier redenen:

- andere factoren zoals aanvaardbare taakeisen of goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding zijn belangrijker voor werkbaar werk;
- hét Nieuwe Werken bestaat niet: de concrete invulling kan sterk verschillen, het HNW behelst aspecten als bereikbaarheid, telehuiswerken, open kantoren
- het belang van het HNW voor de werkbaarheid is afhankelijk van de concrete invulling van werkbaarheid: als werkstress, motivatieproblemen of werk-privéconflict?

- de impact van HNW op de werkbaarheid is eerder neutraal of negatief.

Op het vlak van **werkstress** stellen we vast dat

- aanvaardbare taakeisen de dominante factor is;
- de mate van bereikbaarheid en kantoor grootte de werkstress verhoogt, telethuiswerken niet;
- de mate van bereikbaarheid dominant is dan kantoor grootte.

Op het vlak van **werk-privébalans** stellen we vast dat

- aanvaardbare taakeisen de dominante factor is;
- de mate van bereikbaarheid en frequent telethuiswerken de kans op een werk-privéconflict vergroot, sporadisch telethuiswerken niet;
- de mate van bereikbaarheid dominant is dan telethuiswerk.

Op het vlak van **motivatieproblemen** stellen we vast dat

- goede regelmogelijkheden/ondersteuning directe leiding de dominante factor is;
- de mate van bereikbaarheid samengaat met minder motivatieproblemen, hoe groter de bereikbaarheid hoe minder motivatieproblemen;
- in open kantoren meer motivatieproblemen voorkomen;
- telethuiswerk geen rol speelt bij de motivatieproblematiek.

Referentielijst

- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13437>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>
- Bourdeaud'hui, R., Delagrange, H. (2017). *Werkbaar werk en Het Nieuwe Werken, analyse op basis van de werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11666>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13638>
- Delagrange, H. (2014). *Wat als we nieuw gaan werken?* Informatiedossier. Brussel: SERV - Stichting Innovatie & Arbeid <https://www.serv.be/node/9120>
- Delagrange, H. (2020). *Snel nog even antwoorden. Digitale verbinding op het werk en thuis*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13645>
- Eurofound (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Schaalscore voor werkstress en motivatieproblemen naar kantoor grootte, 2016-2019	13
Figuur 2:	Telethuiswerk in 2016 en 2019.....	17
Figuur 3:	Percentage werknemers dat soms of gewoonlijk thuis werkt, België, evolutie 1992-2016	21
Figuur 4:	Verdeling naar soort job per type Nieuwe Werken, 2019.....	39
Figuur 5:	Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en bereikbaarheid, 2019... ..	48
Figuur 6:	Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en bereikbaarheid, 2019.....	50
Figuur 7:	Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en bereikbaarheid, 2019	52
Figuur 8:	Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en telethuiswerk, 2019	58
Figuur 9:	Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en telethuiswerk, 2019	61
Figuur 10:	Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en telethuiswerk, 2019	64
Figuur 11:	Aandeel werknemers met werkstress naar pendeltijden en telethuiswerk, 2019.. ..	65
Figuur 12:	Aandeel werknemers met werk-privéconflict naar pendeltijden en telethuiswerk, 2019	66
Figuur 13:	Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar pendeltijden en telethuiswerk, 2019	67
Figuur 14:	Aandeel werknemers met werkstress naar bereikbaarheid en telethuiswerk, 2019	68
Figuur 15:	Aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie naar bereikbaarheid en telethuiswerk, 2019	69
Figuur 16:	Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar bereikbaarheid en telethuiswerk, 2019	70
Figuur 17:	Aandeel bureaumedewerkers met werkstress naar taakeisen en kantoor grootte, 2019	75
Figuur 18:	Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en kantoor grootte, 2019	76
Figuur 19:	Verdeling telethuiswerk naar kantoor grootte, 2019.....	77

Tabellen

Tabel 1: Overzicht en omschrijving van de werkbaarheidsindicatoren in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	10
Tabel 2: Overzicht en omschrijving van de risico-indicatoren in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	11
Tabel 3: Overzicht van de vraagformulering met betrekking tot Het Nieuwe Werken in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers	12
Tabel 4: Types van nieuwe werken en terminologie	14
Tabel 5: E-mails behandelen na de werktijden, 2016 en 2019	16
Tabel 6: Telefonische bereikbaarheid na de werktijden, 2016 en 2019	16
Tabel 7: Combinatie van telefonische bereikbaarheid na de werkuren en het behandelen van e-mail na de werkuren, 2016 en 2019	16
Tabel 8: Gecombineerde bereikbaarheid, 2016 en 2019.....	16
Tabel 9: Telethuiswerk in 2016 en 2019.....	18
Tabel 10: Telethuiswerk hergroepering	20
Tabel 11: Thuiswerk door werknemers in de Eurofound EWCS 2015 enquête, Nederlandstalig In België	22
Tabel 12: Telethuiswerken volgens bureauwerk	22
Tabel 13: Bureauwerk.....	23
Tabel 14: Aantal in dezelfde ruimte.....	24
Tabel 15: Combinatie van telethuiswerk, bereikbaarheid en open kantoren, enkel werknemers met bureauwerk, 2019.....	25
Tabel 16: Combinatie van telethuiswerk, bereikbaarheid en open kantoren, werknemers met en zonder bureauwerk, 2019.....	25
Tabel 17: Behandelen van e-mail na de werkuren volgens een aantal kenmerken	27
Tabel 18: Behandelen van e-mail na de werkuren volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken	28
Tabel 19: Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren volgens een aantal kenmerken	29
Tabel 20: Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken	30
Tabel 21: Synthese bereikbaarheid na de werkuren volgens een aantal persoonskenmerken	31
Tabel 22: Synthese bereikbaarheid na de werkuren volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken.....	32
Tabel 23: Telethuiswerk volgens een aantal kenmerken.....	34
Tabel 24: Telethuiswerk volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken	35
Tabel 25: Kantooromgeving volgens een aantal kenmerken	36

Tabel 26: Kantooromgeving volgens andere kenmerken van Het Nieuwe Werken	37
Tabel 27: Aandeel werknemers met hoge werkdruk, emotionele belasting en belastende omstandigheden naar type HNW, 2019.....	41
Tabel 28: Gemiddeld aantal uren en aandeel werknemers met overwerk naar type nieuwe werken, 2019.....	42
Tabel 29: Aandeel werknemers met routinematig werk, onvoldoende autonomie en onvoldoende ondersteuning naar type van nieuwe werken, 2019.....	44
Tabel 30: Aandeel werknemers met werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar bereikbaarheid 2019.....	47
Tabel 31: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en bereikbaarheid, deelgroepen, 2019	49
Tabel 32: Aandeel werknemers met onevenwicht in werk-privécombinatie naar taakeisen en bereikbaarheid, deelgroepen, 2019	51
Tabel 33: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar ondersteuning/regelmogelijkheden, en bereikbaarheid, deelgroepen, 2019	53
Tabel 34: Werkbaarheidsknelpunten voor bereikbaarheid, odds ratios, 2016-2019	54
Tabel 35: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en telethuiswerk, deelgroepen, 2019	60
Tabel 36: Aandeel werknemers met onevenwicht in werk-privécombinatie naar taakeisen en telethuiswerk, deelgroepen, 2019.....	63
Tabel 37: Werkbaarheidsknelpunten voor telethuiswerken, odds ratios, 2016-2019	71
Tabel 38: Aandeel werknemers met werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar kantoor grootte, 2019	74
Tabel 39: Werkbaarheidsknelpunten voor bureaumedewerkers die werken in een open kantoor gecombineerd met andere vormen van nieuwe werken, 2019	78
Tabel 40: Werkbaarheidsknelpunten voor open kantoren, odds ratios, 2016-2019	79