



RAPPORT

WERKBAAR WERK, TELEWERK EN CONNECTIE

ANALYSE OP BASIS
VAN DE VLAAMSE
WERKBAARHEIDSMONITOR
2016-2023





**WERKBAAR
WERK!**



Vlaanderen
verbeelding werkt

Dit onderzoek kreeg de financiële
steun van de Vlaamse minister
bevoegd voor Werk

Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid,
Wetstraat 34-36, 1040 Brussel - W www.serv.be/stichting – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

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

Publicatiedatum 3 juli 2024

Contactpersoon Ria Bourdeaud'hui rbourdeaudhui@serv.be
Hendrik Delagrance hdelagrance@serv.be

Inhoud

Samenvatting	5
Rapport	9
Inleiding	9
1. Methodologie	10
2. Connectiviteit en telewerken anno 2023	18
2.1 Connectiviteit	18
2.1.1 Vaker e-mailen na de werkuren	18
2.1.2 Minieme afname intensiteit van telefonische bereikbaarheid	19
2.1.3 Connectiviteit gedefinieerd	20
2.1.4 Connectiviteit neemt toe maar is iets minder intensief	21
2.2 Telewerk	25
2.2.1 Sterk toegenomen	25
2.2.2 In lijn met andere bronnen	27
2.2.3 Variatie	27
2.3 Connectiviteit en telewerk sterk verbonden	33
3. Kenmerken van de jobs bij telewerk en connectiviteit	34
3.1 Connectiviteit en telewerken naar beroepsgroep	35
3.2 Hogere taakeisen	37
3.3 Betere regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding	40
3.4 Pendelen	41
4. Connectiviteit, telewerken en werkbaar werk	43
4.1 Connectiviteit	43

4.1.1	Connectiviteit en werkbaar werk zonder nuance	44
4.1.2	Connectiviteit en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie	44
4.1.3	Connectiviteit en werkbaar werk verder uitgezuiverd	50
4.2	De telewerker	52
4.2.1	De referentiecategorie: potentieel telewerk	53
4.2.2	Telewerk en werkbaar werk zonder nuance	54
4.2.3	Telewerk en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie	55
4.2.4	Telewerk of connectiviteit: wat is meest bepalend?	59
4.2.5	Telewerken en werkbaar werk verder uitgezuiverd	62
	Referentielijst	67
	Lijst met figuren en tabellen	68
	Figuren	68
	Tabellen	69
	Bijlage	71
	Bijlage 1: Connectiviteit en telewerken, verdeling naar jobsoort, 2016-2023	71
	Bijlage 2: Werkbaarheidsknelpunten en risico-indicatoren naar mate van connectiviteit en telewerk, 2016, 2023	72
	Bijlage 3: Aandeel lange pendeltijden, naar mate van connectiviteit en telewerk, 2016, 2023	74
	Bijlage 4: Log regressie voor werkstress, werk-privébalans en motivatie 2016-2019-2023	75

Samenvatting

Vier op de tien Vlaamse werknemers doet minstens sporadisch aan telewerken, zes op de tien doet dat nooit. Het aantal werknemers dat minstens deels telewerkt is sterk toegenomen sinds 2019. De mate van connectiviteit is licht toegenomen. Zowel telewerken als connectiviteit hebben slechts beperkte effecten op de werkbaarheid, dat is niet veranderd in vergelijking met de periode voor de coronapandemie. Dit blijkt uit een analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor die de kwaliteit van het werk van de Vlaamse werknemers in kaart brengt. Sinds 2016 wordt naast informatie over de werkbaarheid (werkstressklachten, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans) en de werkbaarheidsrisico's (werkdruk, emotionele belasting, afwisseling in het werk, autonomie, ondersteuning directe leiding en fysieke arbeidsomstandigheden) ook data verzameld over connectiviteit en telewerk. Hierdoor is het mogelijk naast een stand van zaken ook de evolutie te schetsen van beide fenomenen én in te zoomen op de job bij telewerken/connectie in termen van werkbaarheidsrisico's en werkbaarheid.

Lichte toename connectiviteit

Heel wat werknemers zijn bereikbaar na de werkuren. Ruim één op drie werknemers behandelt vaak of altijd e-mails na de werkuren, een aantal dat sinds 2016 telkens toeneemt, al is de categorie 'altijd' niet meer gestegen wat op een aftopping wijst. In 2023 is vier op tien werknemers vaak of altijd telefonisch bereikbaar na de werkuren, dat is evenveel als in 2016 maar er is een lichte verschuiving van altijd naar vaak. De helft van alle werknemers 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.

Sterke toename telewerken

In Vlaanderen doet 37,7% van de werknemers in 2023 minstens sporadisch aan telewerken, dat is een toename van 20 procentpunten tegenover 2016. Acht procent kan dat maar doet het niet. Voor 52% van de werknemers is telewerken volgens hen zelf niet mogelijk, in 2016 en 2019 was dat 59%. Telewerken komt veel vaker voor bij hoger geschoolden, professionals, (midden-)kader, al hebben de uitvoerende bedienden een grote inhaalbeweging gemaakt.

Meer connectiviteit voor werknemers met hoge taakeisen

Een op de drie werknemers die **structureel bereikbaar** is, is een (mid-den)kaders/directie/professionals; een op de vijf een onderwijsmedewerker, samen goed voor meer dan de helft van de werknemers die structureel bereikbaar zijn. Beide groepen zijn in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt oververtegenwoordigd. 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, ze hebben meer autonomie en hun fysieke arbeidsomstandigheden zijn beter. Dit telkens in tegenstelling met de werknemers die niet met de onderneming geconnecteerd zijn buiten de werkuren.

Bij de werknemers die **sporadisch bereikbaar** zijn, is er een sterke oververtegenwoordiging van de uitvoerende bedienden. Voor de onderwijsmedewerkers zien we het omgekeerde, zij zijn ondervertegenwoordigd. De werknemers die sporadisch bereikbaar zijn doen het qua taakeisen doorgaans beter dan deze die structureel bereikbaar zijn maar minder goed dan de werknemers die niet geconnecteerd zijn. Werknemers die sporadisch bereikbaar zijn signaleren in vergelijking met de twee andere categorieën het minst problemen op het vlak van ondersteuning van de direct leidinggevende.

Profiel van de telewerker is gewijzigd

Telewerkers zijn in hoofdzaak (midden)kaders/directie/professionals, uitvoerende bedienden komen op de tweede plaats. Samen goed voor meer dan acht op de tien van de telewerkers. Op het vlak van werkdruk en gepresteerde uren verschilt de situatie van de telewerkers niet veel van de referentiecategorie. Wel kunnen werknemers die 1 dag of meer van thuis uit werken hun overwerk vaker niet recupereren. Telewerkers doen het wel beter als we kijken naar taakvariatie, autonomie en ondersteuning vanuit de directe leiding. Ongeveer een kwart van de werknemers die 1 of meer dagen per week telewerken rapporteert lange pendeltijden.

Een **vergelijking met 2016** wijst op een veranderend profiel van de telewerker. In 2016 werden telewerkers vaker dan de referentiecategorie geconfronteerd met hoge taakeisen. In 2023 is dit niet meer zo uitgesproken. Op het vlak van emotionele belasting valt vooral de evolutie bij de werknemers die 1 dag of meer telewerken op: waar in 2016 het aandeel werknemers met emotionele belastend werk nog hoger lag dan de referentiecategorie, zien we in 2023 het omgekeerde. Ook op het vlak van ondersteuning door de directe leiding was de situatie in 2016 anders dan deze van vandaag. De kloof tussen werknemers die telewerken en de referentiecategorie neemt toe. In

2023 is bij de telewerkers het aandeel dat onvoldoende ondersteuning krijgt duidelijk gedaald, bij de referentiecategorie is dit aandeel stabiel gebleven.

Connectiviteit en werkbaarheid niet in één zin te vatten

Werknemers die buiten de werkuren sporadisch of structureel bereikbaar zijn, hebben vaker **werkstressklachten en/of een werk-privéconflict**. Deze werkbaarheidsknelpunten manifesteren zich het sterkst bij werknemers die structureel bereikbaar zijn. Toch is connectiviteit niet de meest dominante factor voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie. Deze rol is weggelegd voor de taakeisen. De aandelen voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie pieken op resp. 59,4% en 31,3% bij die werknemers die hoge taakeisen combineren met structurele connectiviteit. Bij werknemers die structurele connectiviteit combineren met acceptabele taakeisen liggen deze aandelen met 23,7% voor werkstressklachten en 5,4% voor problemen in de werk-privécombinatie veel lager.

Werknemers die bereikbaar zijn buiten de werkuren rapporteren minder vaak **motivatieproblemen**. Het aandeel met motivatieproblemen is het kleinst bij werknemers die structureel bereikbaar zijn. Toch is connectiviteit niet de meest dominante factor in het motivatieverhaal, maar wel de regelmogelijkheden/ondersteuning vanuit de directe leiding. Een op de drie werknemers die onvoldoende regelmogelijkheid/ondersteuning combineren met structurele connectiviteit kampen met motivatieproblemen. Wanneer de regelmogelijkheden/ondersteuning goed zijn, daalt dit aandeel naar één op tien.

Rol van telewerken voor werkbaar werk is beperkt

Werknemers die **minder dan één dag per week telewerken** rapporteren niet anders voor werkstressklachten, problemen in de werk-privécombinatie en motivatie dan de referentiecategorie.

Voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie is er wel een -zij het beperkt- verschil voor de werknemers **die één dag of meer telewerken**. De rol van telewerken is beperkt wanneer we dit vergelijken met het belang van de taakeisen vooral dan in termen van hoge werkdruk. Ook andere factoren zoals de mate van ondersteuning van de direct leidinggevende, de mate van connectiviteit en de pendeltijden zijn meer bepalend voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie.

De impact van connectiviteit is groter dan die van telewerken

De kansverhoudingen van werknemers die buiten de werkuren bereikbaar zijn liggen voor werkstressklachten en voor problemen in de werk-

privécombinatie hoger dan deze voor telewerken. Het verband tussen connectiviteit en motivatie – hoe meer connectie, hoe minder motivatieproblemen - vinden we niet terug voor telewerken.

De impact van connectiviteit en telewerken speelt het meest voor problemen in de werk-privécombinatie.

De kansverhouding van werknemers voor problemen in de werk-privécombinatie ligt zowel voor connectiviteit als voor telewerken hoger dan deze voor werkstressklachten. We kunnen dus stellen dat de impact van connectiviteit en telewerken groter is voor de werk-privécombinatie dan voor werkstress

Occasionele bereikbaarheid maakt een verschil, minder dan één dag per week telewerken niet

Voor geen van de drie werkbaarheidsindicatoren is er een impact van minder dan één dag per week telewerken. Wie sporadisch bereikbaar is, rapporteert wel meer werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie dan werknemers die buiten de werkuren niet bereikbaar zijn.

Connectiviteit en telewerken niet dé sleutel tot werkbaar werk

De samenhang tussen connectiviteit/telewerken en werkbaar werk is eerder neutraal of negatief. We vinden enkel een positieve samenhang bij werknemers die structureel bereikbaar zijn - structurele bereikbaarheid gaat samen met minder motivatieproblemen.

Voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie zijn taakeisen vooral dan de hoge werkdruk de meest dominante factor.

Voor motivatieproblemen is deze rol weggelegd voor routinematig werk en onvoldoende ondersteuning door de direct leidinggevende.

Rapport

Inleiding

In dit rapport bekijken we de stand van zaken op het vlak van telewerken en connectiviteit in Vlaanderen, we gaan na of er sprake is van een evolutie en analyseren de samenhang met werkbaarheid. We maken hiervoor gebruik van de gegevens uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM). Dit is een grootschalige, periodieke schriftelijke bevraging bij de Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers die in hoofdzaak peilt naar de verschillende dimensies van de kwaliteit van het werk. Sinds 2016 zijn in de werknemersbevraging een aantal vragen opgenomen over telewerken en connectiviteit. Dit laat ons toe onderzoek te doen naar de impact van telewerken en connectiviteit op de kwaliteit van het werk.

Het voorliggend rapport bevat vier hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 beschrijft de methodologie van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor en staat stil bij de concepten die worden gehanteerd.

In hoofdstuk 2 vindt de lezer respectievelijk voor connectiviteit en telewerken een analyse van de evolutie van de prevalentie van beide fenomenen. Daarnaast worden ook verschillen tussen deelgroepen zoals gender, beroepsgroep en sector onder de loep genomen. Dit hoofdstuk bekijkt ook de samenhang tussen connectiviteit en telewerk.

Hoofdstuk 3 bekijkt de job van de telewerker en van de werknemers die buiten de werkuren connecteren met de onderneming. Met welke risico's in de arbeidssituatie worden ze geconfronteerd? Verschillen hun taakeisen 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? Zijn er verschillen in pendeltijden?

Hoofdstuk 4 gaat na of de telewerker kwaliteitsvol werk heeft in termen van werkstress, motivatie en werk-privébalans. Zijn er nog verschillen inzake werkbaarheid tussen de telewerker en de andere werknemers als we rekening houden met de (eventuele) andere verschillen in de arbeidssituatie? Is dit ook zo voor werknemers die buiten de werkuren geconnecteerd zijn met de onderneming?

1. Methodologie

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al vele jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle banen nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV, de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen gedetailleerd in kaart via een grootschalige en driejaarlijkse schriftelijke bevraging sinds 2004 (vanaf 2019 vierjaarlijks). 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, e.a., 2024).

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 (werkstressklachten), motivatie (werkbetrokkenheid), leermogelijkheden in de job (kansen op blijven en competentie-ontwikkeling) en werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven). In dit rapport analyseren we de relatie van telewerken met de kwaliteit van het werk in termen van respectievelijk werkstressklachten, motivatie en werk-privébalans op basis van de werkbaarheidsmetingen 2016, 2019 en 2023. De relatie tussen connectiviteit/telewerken en leermogelijkheden is niet het onderwerp van dit rapport. De leermogelijkheden hangen veel meer dan de andere drie indicatoren samen met het type job dat de werknemer uitoefent. Voorliggend rapport is een actualisering van de vorige rapporten (Bourdeaud'hui, e.a. 2017), (Bourdeaud'hui, e.a., 2020). Het thema 'kantoren' is in voorliggend rapport niet meer opgenomen.

Tabel 1: Overzicht werkbaarheidsindicatoren

Werkbaarheids- indicatoren	Omschrijving
werkstress (psychische ver- moeidheid)	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>werkbaarheidsknelpunt: werkstressklachten</i>
motivatie (welbevin- den in het werk)	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbe- trokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>werkbaarheidsknelpunt: motivatieproblemen</i>
werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemme- rende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis' situa- tie <i>werkbaarheidsknelpunt: problemen in de werk-privécombinatie</i>

Naast de vier werkbaarheidsindicatoren, wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Daarbij worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Tabel 2: Overzicht risico-indicatoren

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

Voor elk van de werkbaarheidsknelpunten en risico's zijn er onderbouwde grenswaarden of cut-off scores bepaald die aangeven of de individuele situatie al dan niet problematisch is. Het kengetal geeft dan de omvang van deze groep aan (hoeveel procent van de werknemers bevindt zich in een problematische situatie). Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht') maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal'). Niet-problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheids- en risico-indicatoren als volgt benoemd:

Tabel 3: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren

	niet problematisch = geen knelpunt	problematisch = knelpunt	acuut-problematisch = acuut knelpunt
Werkstressklachten (psychische vermoeidheid)	werkstressklachtennive au acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out
Motivatie (welbevinden in het werk/werkbetrokkenheid)	gemotiveerd aan de slag	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Werk-privébalans	haalbare werk-privé- combinatie	problemen werk-privé- combinatie	acuut werk-privéconflict
Werkdruk	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acuut hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belas- tend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extrem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan auto- nomie
Ondersteuning door de directe leiding	adequate coaching door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende ar- beidsomstandigheden	belastende arbeidsom- standigheden	zeer hoge fysieke belas- ting

Voor elke editie van de werkbaarheidsmonitor wordt een nieuw representatieve staal van wer-
kenden uit het Vlaamse gewest schriftelijk bevroegd. Meer specifiek gaat het om loontrekkenden,
exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken vooraf-
gaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. De werkbaarheidsmonitor
2023 is de zevende editie van de werkbaarheidsmonitor. De resultaten van deze editie zijn geba-
seerd op 8.901 ingevulde vragenlijsten. Het survey-ontwerp, de vragenlijst, de organisatie van de
enquêtering, de responsanalyse zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport 'Methodologie
Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, e.a., 2024).

Sinds 2016 wordt in de werkbaarheidsmonitor gepeild naar connectiviteit en telewerken aan de hand van volgende twee vragen¹:

Tabel 4: Overzicht van de vraagformulering met betrekking tot connectiviteit en telewerken in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers

	Vraagstelling
connectiviteit buiten de werkuren	<p>Hoe dikwijls komt het voor dat</p> <p>U buiten de werkuren 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 werkuren 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>
Telewerken	<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>

Voor de werkbaarheidsanalyse van connectiviteit en telewerken werden verschillende vragen/antwoordmogelijkheden samengenomen. Dit heeft een dubbele bedoeling. Enerzijds streven we naar een voldoende aantal respondenten per categorie met het oog op het signaleren van significante verschillen tussen deelgroepen. Anderzijds willen we de conclusies stroomlijnen. Bij

¹ De vragen die hier gebruikt werden zijn opgesteld voor de editie van 2016. De vraagstukken omtrent bereikbaarheid hadden toen voornamelijk betrekking op telefonische bereikbaarheid en e-mail. Sindsdien is het belang van andere kanalen zoals WhatsApp, Teams en andere toepassingen waar een online-chat functie in vevat zit sterk toegenomen. Het is onduidelijk welke invloed deze evolutie heeft op de antwoorden van de respondenten. Mogelijk antwoorden respondenten letterlijk op de vragen en laten ze de derde kanalen buiten beschouwing, wat resulteert in een onderrapportering. Mogelijk antwoorden de respondenten eerder naar de geest van de vraagstellingen nemen ze bereikbaarheid via een derde kanaal in beschouwing bij telefonische bereikbaarheid (deze kanalen worden doorgaans op een telefoon opgevolgd) of bij e-mail (deze kanalen hebben net als e-mail een tekst-basis). In dat geval hebben we een correcte rapportering. Voor een volgende editie van de werkbaarheidsmeting wordt de opname van deze bijkomende kanalen overwogen.

het clusteren van antwoordcategorieën werd ook rekening gehouden met een aantal inhoudelijke argumenten.

Bij het analyseren van de gegevens over connectiviteit werd geopteerd om de resultaten over bereikbaarheid per e-mail en per telefoon samen te voegen. Het aandeel werknemers dat kampt met werkstressklachten, onevenwicht in werk/privécombinatie, motivatieproblemen verschilt voor structurele connectiviteit nauwelijks tussen bereikbaarheid per telefoon of per e-mail.

Voor telewerk werd het aantal antwoordcategorieën gereduceerd tot vier. De categorieën 'gemiddeld één dag per week' en 'gemiddeld twee of meer dagen per week' samengevoegd in één categorie. Dit is ook zo voor de categorieën 'dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk mogelijk zijn' en de groep 'het kan als ik dat wil maar ik doe het niet'.

De samenvoeging van de categorieën 'gemiddeld één dag per week' en 'gemiddeld twee of meer dagen per week' voor telewerken benoemen we als 'één dag of meer telewerken (systematisch)' en is gebaseerd op onderstaande argumenten:

- Het aandeel werknemers dat kampt met werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie verschilt niet significant tussen de werknemers die gemiddeld één dag telewerken en werknemers die gemiddeld meer dan één dag telewerken;
- Het aandeel werknemers dat kampt met motivatieproblemen verschilt voor de meting 2016 en voor de meting 2023 in beperkte mate tussen de beide groepen. In 2016 lag het aandeel bij de werknemers die gemiddeld één dag telewerken iets hoger dan bij deze één dag of meer telewerken, in 2023 was de situatie omgekeerd;
- In de logistische regressie (zie hoofdstuk 4) zijn de verschillen tussen beide groepen voor alle indicatoren niet significant.

De samenvoeging van de categorieën 'dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk mogelijk zijn' met de categorie 'het kan als ik dat wil maar ik doe het niet' voor telewerken benoemen we als 'potentieel telewerk'. Deze groep fungeert als referentiecategorie. Door deze groep als referentiecategorie te kiezen worden jobs die niet geschikt zijn om te telewerken uitgesloten waardoor het effect van telewerk op werkbaarheid correcter in kaart wordt gebracht. Het samenvoegen van deze categorieën is gebaseerd op onderstaande argumenten:

- het creëren van een inhoudelijk zinvolle en voldoende grote referentiecategorie;
- het aandeel werknemers dat problemen ondervindt in de werk-privécombinatie verschilt niet tussen de beide categorieën, het aandeel werknemers dat werkstressklachten en/of motivatieproblemen rapporteert ligt hoger in de categorie 'dit is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk mogelijk zijn'²

² de prevalentie van de werkbaarheidsknelpunten en de risico-indicatoren voor beide categorieën zijn ter informatie opgenomen in paragraaf 4.2.1.

- In de logistische regressie (zie hoofdstuk 4) zijn de verschillen tussen beide categorieën voor werkstress en problemen in de werk-privécombinatie niet significant. Voor motivatieproblemen is er een beperkt verschil.³

In onderstaande tabel geven we een overzicht van de opdeling die we voor connectiviteit en telewerk hanteren:

³ Een afzonderlijke toetsing van het model 3 (zie hoofdstuk 4) met een onderscheid tussen de beide deelgroepen laat enkel een beperkt significant verschil zien voor motivatie waarbij de respondenten uit de categorie 'het kan als ik dat wil maar dat is niet voorzien' een lagere kansverhouding hebben (0,843 (sig 0,013)) dan deze uit de categorie 'dit is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel mogelijk zijn'. Voor werkstress en problemen zijn er geen verschillen tussen beide groepen.

Tabel 5: Terminologie

types van nieuwe werken		Categorieën	vraagstelling
connectiviteit buiten de werkuren N = 32.821 (10.994 (2016) + 12.984 (2019) + 8.843 (2023))		niet bereikbaar n=6.390 (2.212 (2016) + 2.601 (2019) + 1.577 (2023))	e-mails van het werk behandelen na de werkuren: nooit en telefonisch bereikbaar na de werkuren: nooit
		sporadisch bereikbaar n=10.325 (3.393 (2016) + 3.996 (2019) + 2.936 (2023))	alle andere combinaties
telewerk	geen telewerk	structureel bereikbaar n=16.106 (5.389 (2016) + 6387 (2019) + 4.330))	e-mails van het werk behandelen na de werkuren: vaak of altijd of telefonisch bereikbaar na de werkuren: vaak of altijd
		telewerk niet mogelijk n=18.059 (6.347 (2016) + 7.255 (2019) + (4.457))	geen telewerk, door de aard van het werk is dat niet mogelijk
	telewerk N=3521 (1939 (2016) + 2612 (2019) + 3.256 (2023))	telewerk mogelijk maar niet toegepast (potentieel) n=5.921 (2.532 (2016) + 2.475 (2019) + 914 (2023))	geen telewerk, 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
		minder dan één dag per week (beperkt) n=2.856 (973 (2016) + 1.205 (2019) + 678 (2023))	telewerk, gemiddeld minder dan één dag per week
	vanaf één dag per week (systematisch) n=4.951 (966 (2016) + 1.407 (2019) + 2.578 (2023))	telewerk, gemiddeld één dag per week of gemiddeld meer dan één dag per week	

2. Connectiviteit en telewerken anno 2023

Connectiviteit is het overkoepelende begrip waarmee bedoeld wordt dat werknemers na de werkuren 'verbonden' (geconnecteerd) blijven met het werk. We hebben daarvoor twee indicatoren in de werkbaarheidsmonitor: e-mails behandelen na de werkuren en telefonisch bereikbaar zijn na de werkuren.⁴ We bekijken deze twee items apart en voegen ze daarna samen tot één indicator voor verdere analyse.

In dit hoofdstuk bekijken we de situatie 2023 op het vlak van connectiviteit en telewerken. We staan ook stil bij een aantal opvallende evoluties.

2.1 Connectiviteit

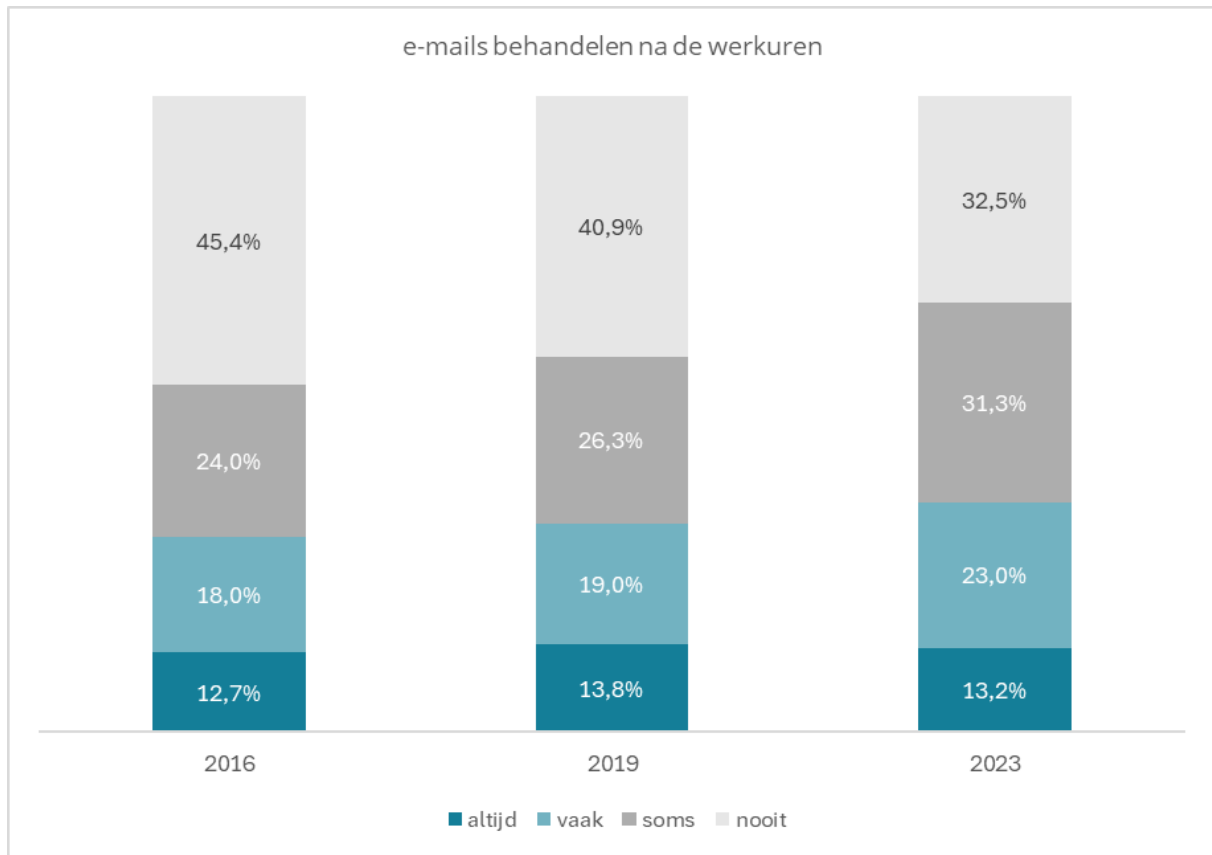
Connectiviteit betekent verbonden zijn met het werk, buiten de werkuren. We bekijken hier twee vormen van connectiviteit: e-mails behandelen na de werkuren en telefonisch bereikbaar zijn. We voegen deze vormen daarna samen tot een globaal cijfer en beschrijven dan de verschillen volgens een aantal kenmerken.

2.1.1 Vaker e-mailen na de werkuren

Ruim één op drie (36,2%) van de werknemers behandelt vaak of altijd e-mails na de werkuren. Dat aantal neemt stelselmatig toe sinds 2016. 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, dat daalde verder in 2023 naar 32,5%. De toename zit bij 'soms' en 'vaak'; de categorie 'altijd' blijkt een status-quo te kennen. De connectiviteit via e-mail neemt toe, maar met een aftopping in frequentie.

⁴ Chattoepassingen zoals WhatsApp en dergelijke zijn hier niet opgenomen, zie noot op pagina 14.

Figuur 1: E-mails behandelen na de werkuren in 2016, 2019 en 2023

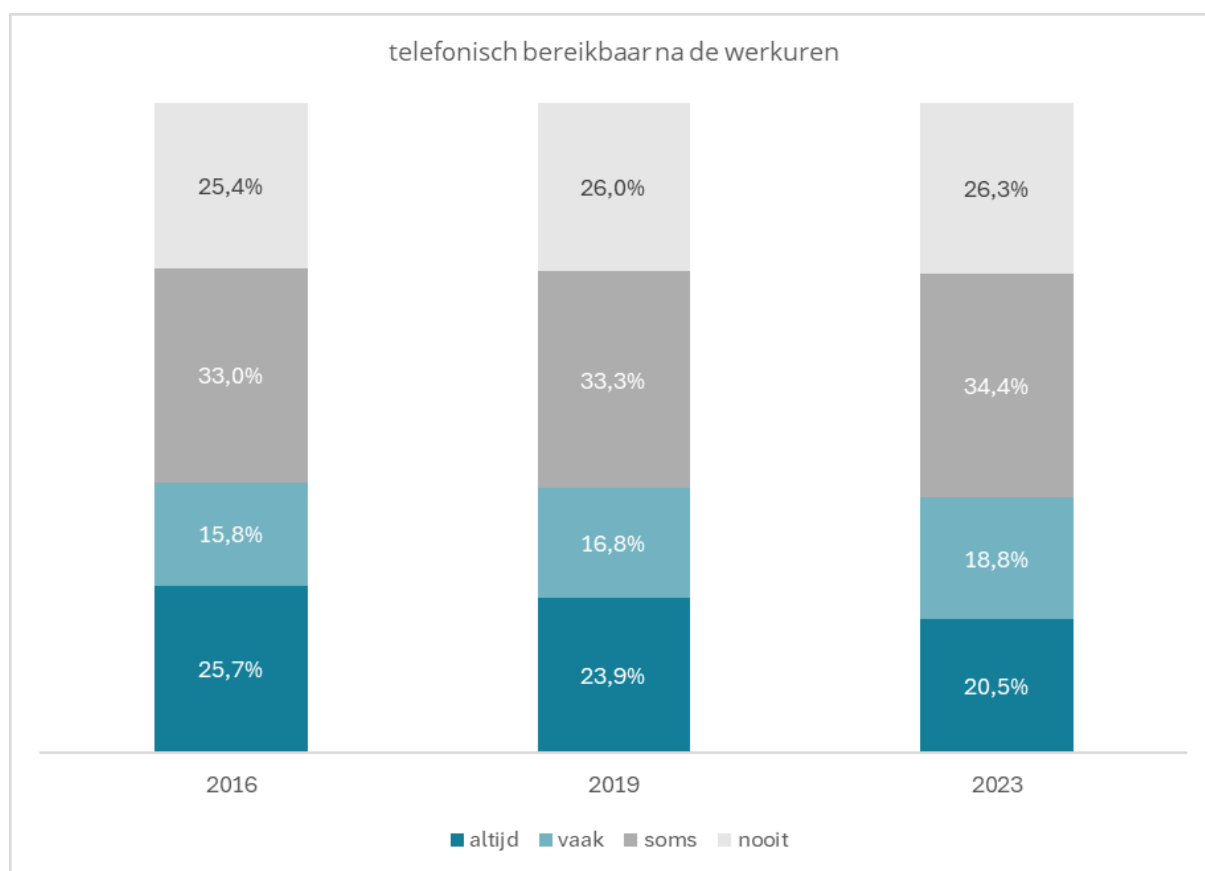


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 – 2019 - 2023.
Chi²: 2019-2023: $p < ,001$; 2016-2023 $p < ,001$

2.1.2 Minieme afname intensiteit van telefonische bereikbaarheid

Vier op tien werknemers is in 2023 vaak of altijd telefonisch bereikbaar na de werkuren (39,3%), een op de vijf (20,5%) is zelfs altijd bereikbaar. Deze connectiviteit is licht afgenomen, vooral de categorie 'altijd' nam met drie procentpunten af, maar 'vaak' nam dan weer wat toe.

Figuur 2: Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren, 2016 - 2019 - 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016, 2019 en 2023. Chi²: 2019-2023: p <,001; 2016-2023 p <,001

2.1.3 Connectiviteit gedefinieerd

Wanneer we de combinatie maken van telefonische connectiviteit en e-mailen, dan zien we dat maar 17,8% van alle werknemers aangeeft nooit bereikbaar te zijn. De helft is wat we noemen structureel bereikbaar, wat wil zeggen dat ze voor e-mail en/of telefoon altijd of vaak bereikbaar zijn. Hun aandeel blijft wel gelijk over de edities heen.

Tabel 6: Gecombineerde connectiviteit, 2016 - 2019 - 2023

e-mails van het werk behandelen of telefonisch bereikbaar zijn, buiten de werkuren	% werknemers		
	2016	2019	2023
Niet bereikbaar (beide 'nooit')	20,1%	20,0%	17,8%
Sporadisch bereikbaar (alle andere combinaties)	30,9%	30,8%	33,2%
Structureel bereikbaar (altijd of vaak voor één van beide)	49,0%	49,2%	49,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,00%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016, 2019 en 2023. Chi²: 2019-2023: p <,001; 2016-2023 p <,001

2.1.4 Connectiviteit neemt toe maar is iets minder intensief

De evolutie van de connectiviteit verschilt enigszins volgens een aantal kenmerken (Tabel 7 en Tabel 8). Opvallend is de inhaalbeweging van de vrouwen. Hun connectiviteitsprofiel verschilt nu niet meer van de mannen terwijl ze vroeger duidelijk minder bereikbaar waren. Wat de leeftijd betreft zijn de jongeren (-30 jaar) en de ouderen (50+ jaar) minder geconnecteerd dan de mid-dengroep, maar die verschillen waren er in 2016 ook al op dezelfde manier.

Voltijdse werknemers zijn vaker structureel geconnecteerd dan deeltijdse. 52% van de voltijdse werknemers is structureel geconnecteerd, een cijfer dat gelijk is gebleven sinds 2016; ze zijn in 2023 wel meer geconnecteerd dan in 2014 in de zin dat het aandeel dat niet geconnecteerd is afnam en de sporadische connectie iets toenam. Deeltijdse werknemers – zowel meer als minder dan 60% - zijn minder geconnecteerd: ‘maar’ 43,5% respectievelijk 40,8% structureel en ze zijn vaker helemaal niet geconnecteerd. Hun connectiviteit is niet significant veranderd sinds 2016.

Werknemers in de kleinste ondernemingen (minder dan 10 werknemers) zijn minder geconnecteerd; de hoogste scores voor structurele connectie vinden we bij de werknemers uit ondernemingen met 50 tot 99 werknemers. Deze verhoudingen zijn stabiel sinds 2016, met uitzondering van de werknemers in ondernemingen met 10 tot 49 werknemers en deze uit de ondernemingen met 200 of meer werknemers; daar zien we een verschuiving van een drietal procentpunten van ‘niet bereikbaar’ naar ‘sporadisch’.

Wat de jobsoort betreft zijn er enkele betekenisvolle verschillen en verschuivingen. We zien dat de kortgeschoolde arbeiders het minst geconnecteerd zijn; ruim 4 op 10 is ‘nooit bereikbaar’ en ‘maar’ net geen 3 op de 10 structureel. De geschoolde arbeiders/technici zijn veel vaker geconnecteerd - 4 op 10 ‘sporadisch’ en ruim 3 op de 10 structureel. De uitvoerende bedienden hebben een connectiviteitsprofiel dat goed lijkt op dat van de geschoolde arbeiders/technici, al zijn ze iets vaker geconnecteerd. Ze zijn ook één van de twee jobsoorten die een significante wijziging van de bereikbaarheid laten op tekenen sinds 2016 met vooral een sterke toename van ‘sporadisch’ ten nadele van ‘niet bereikbaar’. Zorgmedewerkers en professionals of middenkaders kennen een belangrijke mate van bereikbaarheid; meer dan de helft van hen zijn structureel bereikbaar. Opmerkelijk is de evolutie bij de professionals/middenkader: zij zijn de enige die hun totale bereikbaarheid zien afnemen, van 61,0% structureel bereikbaar in 2016 tot 55,9% in 2023; we zien dan een lichte toename bij ‘sporadisch’ en in verhouding ook duidelijke toename bij ‘niet bereikbaar’. Ten slotte zijn er nog de kader- en directieleden, die een hoge bereikbaarheid kennen – ruim 8 op 10 structureel. Enkel de werknemers in het onderwijs kennen een nog hogere bereikbaarheid, 9 op de 10 structureel bereikbaar en nauwelijks iemand niet bereikbaar. Op de daling bij de middenkaders & professionals na zijn de cijfers niet significant veranderd sinds 2016.

Er zijn enkele sectoren met sterk afwijkende cijfers. Zo valt het op dat in het onderwijs structurele bereikbaarheid vrijwel algemeen is (84,7%) en vrijwel niemand er nooit bereikbaar is (2,7%). Die situatie is niet veranderd sinds 2019. Gezien het grote aantal werknemers in deze sector en de zeer hoge score wegen hun cijfers ook door op het gemiddelde. Verder zien we ook hoge cijfers voor de bouw, gezondheid- en welzijnssectoren, openbaar bestuur, transport en zakelijke dienstverlening (tussen de 45% en 49% structureel bereikbaar). Er zijn duidelijk lagere cijfers in de

financiële sector (24,2% structureel bereikbaar) en de metaal (34,6% structureel bereikbaar). In de meeste sectoren is er geen significant verschil met 2016; de voornaamste uitzondering daarop is de zakelijke dienstverlening die een duidelijke daling laten optekenen van structurele bereikbaarheid (van 54,0% naar 45,6%, wat hoog blijft), maar tegelijk ook de sporadische zien toeneemen (van 31% naar 42%). Eenzelfde patroon zien we in de metaal. Bij het openbaar bestuur is er dan weer een toename van structurele bereikbaarheid (41,4% naar 45,9%) ten koste van vooral 'niet bereikbaar' (van 18,8% naar 14,5%) maar die verschillen zijn minder uitgesproken.

We hebben de vergelijking met 2019 hier buiten beschouwing gelaten. Voor de meeste kenmerken is er tussen 2019 en 2023 een versnelde verderzetting van de beperkte evolutie die tussen 2016 en 2019 te zien was.

Tabel 7: Connectiviteit volgens geslacht, leeftijd, arbeidstijd en ondernemingsomvang, 2016 - 2019 - 2023

connectiviteit	niet bereikbaar			sporadisch			structureel			verschiltoetsing 2016-2023	2016 N	2019 N	2023 N
	2016 %	2019 %	2023 %	2016 %	2019 %	2023 %	2016 %	2019 %	2023 %				
Vlaamse arbeidsmarkt	20,1	20,0	17,8	30,9	30,8	33,2	49,0	49,2	49,0	s	10.994	12.984	12.984
man	17,7	19,3	17,2	29,5	30,0	34,1	52,8	50,7	48,6	s	4.927	5.710	3.839
vrouw	22,0	20,6	18,3	32,0	31,4	32,5	45,9	48,0	49,2	s	6.048	7.242	4.983
verschiltoetsing							s	s	ns				
- 30 jaar	21,2	20,7	19,6	30,6	28,3	33,0	48,1	51,0	47,4	ns	1.672	1.829	898
30 - 39 jaar	17,0	17,3	15,5	30,8	31,4	33,0	52,2	51,3	51,5	ns	2.465	2.694	1.700
40 - 49 jaar	19,2	19,9	15,1	29,8	29,7	33,2	51,0	50,4	51,7	s	3.109	3.349	2.259
50 - 54 jaar	22,0	21,9	19,2	32,9	30,9	34,4	45,1	47,2	46,4	ns	1.971	2.144	1.458
55 + jaar	22,8	20,9	20,5	30,8	32,8	32,7	46,5	46,3	46,8	ns	1.795	2.945	2.507
verschiltoetsing							s	s	s				
voltijds	18,2	18,9	16,2	29,3	28,9	31,9	52,5	52,2	52,0	s	7.596	8.869	5.990
deeltijds 60%+	23,0	21,1	20,1	35,2	35,8	36,4	41,8	43,1	43,5	ns	2.411	2.932	2.137
deeltijds -60%	27,9	25,9	24,6	32,4	32,4	34,6	39,7	41,7	40,8	ns	940	1.148	687
verschiltoetsing							s	s	s				
< 10 wkn	26,1	26,8	25,3	32,4	32,9	37,0	41,5	40,3	37,7	ns	1.186	1.207	697
10- 49 wkn	18,9	19,0	16,4	28,4	28,0	32,4	52,6	53,1	51,2	s	2.407	2.810	1.779
50-99 wkn	18,4	17,6	17,6	27,8	29,7	28,0	53,8	52,7	54,4	ns	1.460	1.669	1.159
100 - 499 wkn	19,6	19,5	18,2	30,5	30,8	31,5	49,9	49,7	50,3	ns	2.673	3.184	2.140
> 499 wkn	19,5	19,7	16,2	34,1	32,7	36,4	46,4	47,6	47,4	s	3.120	3.902	2.943
verschiltoetsing							s	s	s				

Tabel 8: Connectiviteit volgens jobsoort en sector, 2016 - 2019 - 2023

connectiviteit	niet bereikbaar			sporadisch			structureel			verschiltoetsing 2016-2023	2016 N	2019 N	2023 N
	2016 %	2019 %	2023 %	2016 %	2019 %	2023 %	2016 %	2019 %	2023 %				
Vlaamse arbeidsmarkt	20,1	20,0	17,8	30,9	30,8	33,2	49,0	49,2	49,0	s	10.994	12.984	12.984
kortgeschoolde arbeider	42,4	41,2	42,9	26,9	29,3	28,8	30,7	29,5	28,2	ns	1.301	1.428	839
geschoolde arbeider/technicus	26,9	29,3	27,6	36,7	36,6	40,5	36,3	34,1	31,9	ns	1.451	1.647	983
uitvoerend bediende	27,2	29,5	23,8	39,0	38,6	43,7	33,9	31,9	32,5	s	3.125	3.653	2.435
professional/middenkader	7,7	7,4	8,8	31,4	31,9	35,3	61,0	60,7	55,9	s	1.977	2.427	1.828
kader/directie	2,0	1,9	1,5	12,1	13,9	15,8	85,8	84,2	82,7	ns	636	753	601
zorgmedewerker	15,2	12,0	14,0	35,7	34,6	34,5	49,2	53,4	51,5	ns	1.273	1.509	1.071
onderwijsmedewerker	1,5	1,4	1,8	9,8	7,9	8,8	88,6	90,7	89,3	ns	1.097	1.338	984
verschiltoetsing							s	s	s				
metaal	33,7	31,5	28,8	28,7	31,0	36,5	37,6	37,5	34,6	s	774	899	572
bouw	23,2	20,7	14,2	30,3	31,7	36,7	46,5	47,6	49,1	s	564	546	346
voeding	30,0	29,4	24,0	26,3	31,3	35,3	43,7	39,3	40,7	ns	293	364	221
chemie	21,7	25,0	22,3	33,3	33,4	38,4	45,0	41,6	39,3	ns	493	604	430
groot- en kleinhandel	26,3	26,0	28,9	33,3	34,0	32,1	40,4	40,0	39,0	ns	742	843	546
zakelijke dienstverlening	14,6	15,0	12,4	31,4	33,9	42,0	54,0	51,1	45,6	s	618	753	533
transport	17,9	21,9	23,4	28,5	29,1	31,4	53,6	48,9	45,2	ns	379	474	312
financiële sector	26,7	33,4	24,2	40,7	37,1	38,1	32,6	29,5	37,7	ns	430	461	289
openbaar bestuur	18,8	20,6	14,5	39,7	35,2	39,6	41,4	44,2	45,9	ns	1.284	1.420	1.091
gezondheids- & welzijnssectoren	17,2	16,7	16,1	35,1	34,7	36,0	47,8	48,6	47,9	ns	2.031	2.438	1.712
onderwijs	2,5	3,0	2,7	12,8	12,2	12,7	84,7	84,9	84,7	ns	1.358	1.670	1.240
verschiltoetsing							s	s	s				

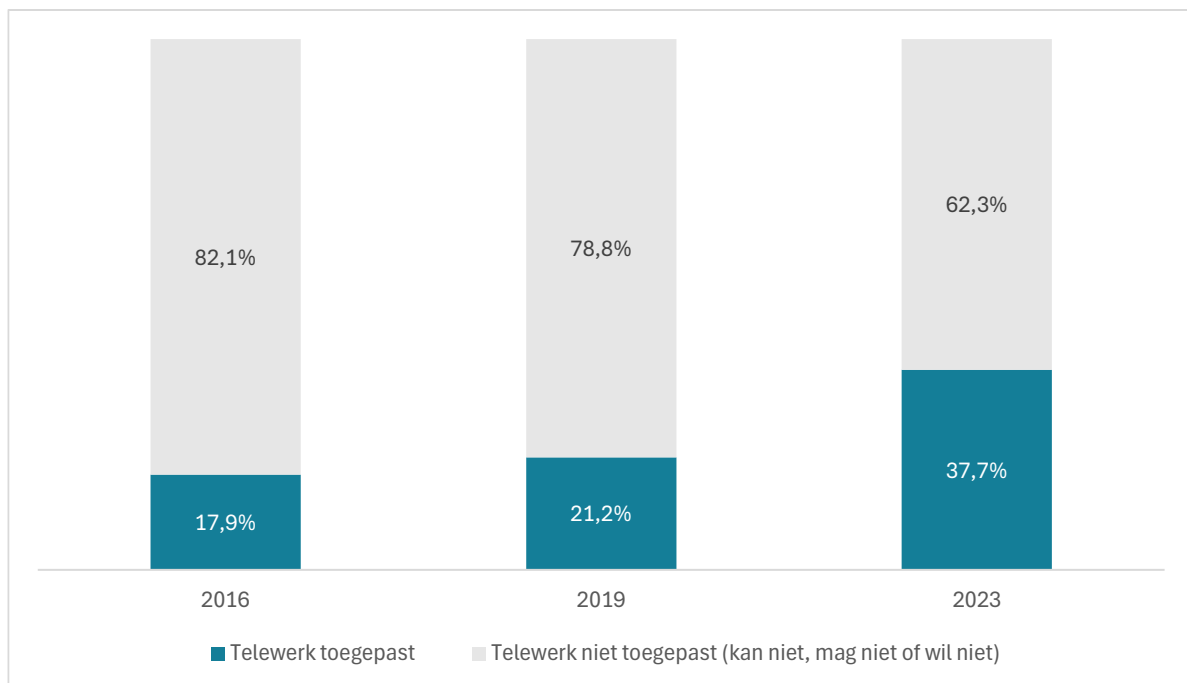
2.2 Telewerk

We bekijken de evolutie van de toepassing van telewerk bij de werknemers, vergelijken dit met andere bronnen en beschrijven de variatie in toepassing volgens een aantal kenmerken.

2.2.1 Sterk toegenomen

De mate van telewerken is sterk toegenomen (Figuur 3). 37,7% van de werknemers werkt nu minstens occasioneel thuis, tegenover 17,9% in 2016, een toename van 20 procentpunten. Er was al een toenemende trend, in 2019 waren er 21,2% telewerkers, die in een stroomversnelling is geraakt, wellicht met de coronapandemie als aanjager.

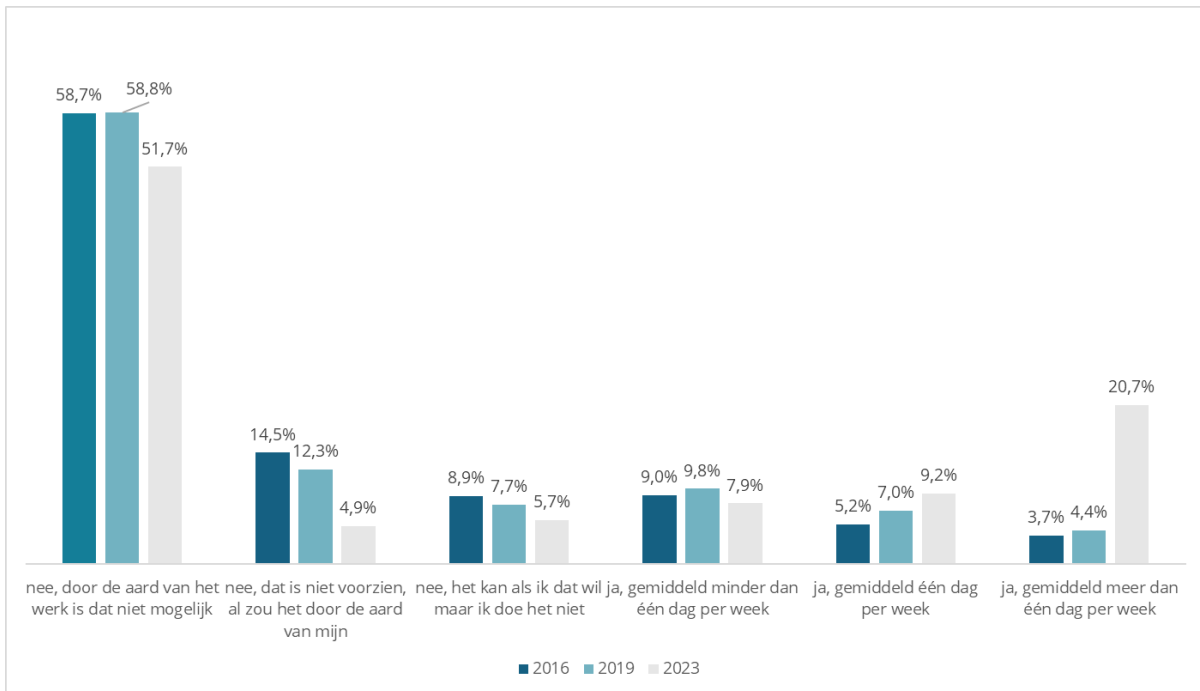
Figuur 3: Telewerk wel of niet toegepast, percentage werknemers, 2016 - 2019 - 2023



Bron: Werkbaarheidsmonitor Vlaamse Werknemers 2016 – 2019 - 2023

Als we meer in detail kijken (Figuur 4) zien we een aantal belangrijke evoluties achter het algemene cijfer. Niet alleen het aantal telewerkers is toegenomen, ook het aantal dagen per week dat ze telewerken. 20,7% werkt nu gemiddeld meer dan een dag per week thuis. Dat is bijna evenveel als er telewerkers waren in 2019. De toename van de intensiteit blijkt ook uit de toename van de categorie 'gemiddeld één dag per week' en de afname van 'gemiddeld minder dan een dag per week'. Onze categorie 'vanaf 1 dag per week' herbergt wellicht heel wat variatie.

Figuur 4: Telewerken, detail, percentage werknemers, 2016 - 2019 - 2023



Bron: Werkbaarheidsmonitor Vlaamse Werknemers 2016 – 2019 - 2023

Aan de andere zijde van het spectrum zien we een afname van de categorie 'door de aard van mijn werk is dat niet mogelijk', van 58,8% in 2016 en 2019 met zeven procentpunten naar 51,7% in 2023. Daar zijn verschillende verklaringen voor mogelijk. Het kan dat de inschatting van welk soort werk geschikt is voor telewerken is geëvolueerd, wat een gevolg zou kunnen zijn van de lockdowns in de pandemie waarbij noodgedwongen verder naar oplossingen werd gezocht dan ooit tevoren. Het zou ook kunnen dat door technologische innovaties functies telewerkbaar zijn geworden, of in de populatie het aandeel personen wiens job niet voor telewerk geschikt is afnam, zonder dat de inschatting van wat geschikt is voor telewerk veranderde. Wellicht is het een combinatie van beide.

Opmerkelijk is daarnaast de categorie 'het zou kunnen in mijn werk maar het is niet voorzien'. Die krimpt van 12,3% in 2019 naar 4,9% in 2023, meer dan een halvering. Dit is moeilijk anders te interpreteren dan een evolutie in de omgang met de werknemers, waarbij een aantal barrières in verband met telewerken zijn weggevallen.

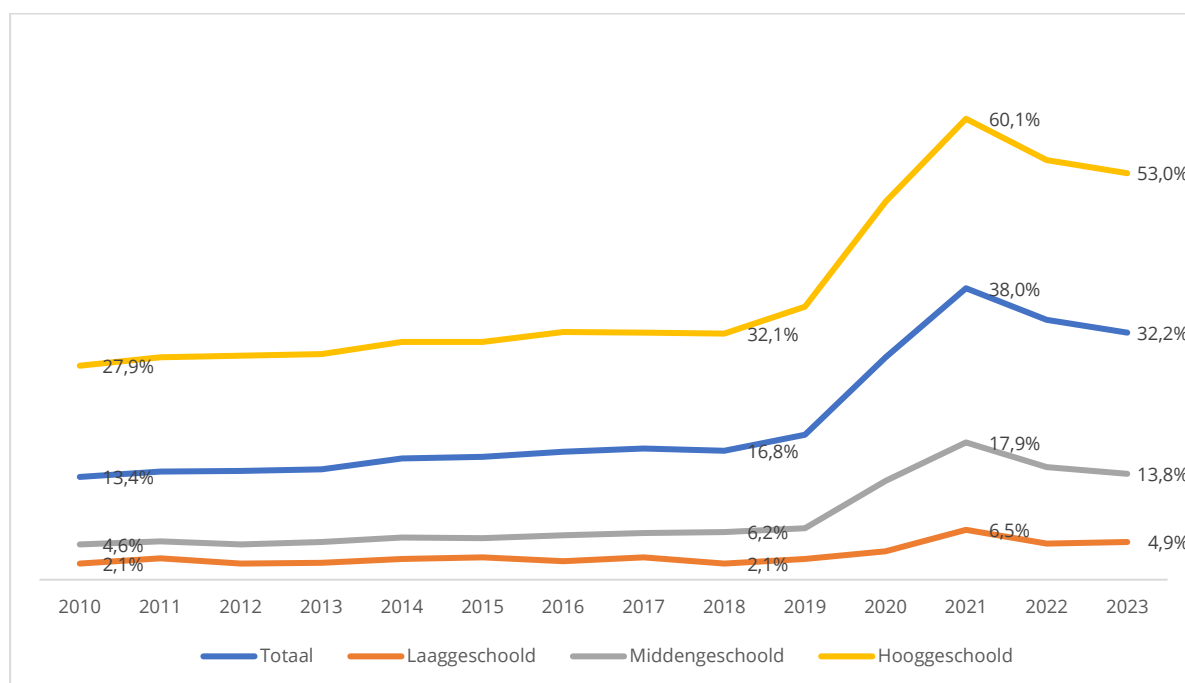
Ten slotte is er nog een bijzondere groep die aangeeft dat ze mogen telewerken, maar het niet doen. Die kromp van 8,9% van alle werknemers in 2016 naar 7,7% in 2019 en verder naar 5,7% in 2023. Ook hier zijn verschillende verklaringen mogelijk. Het zou kunnen dat een deel van de werknemers die niet wilden telewerken er toch voordelen in zagen, al dan niet door gedwongen telewerken in de pandemie. Het zou echter ook kunnen dat ze door het toegenomen telewerk van hun collega's geconfronteerd worden met een veranderde sfeer en omgeving op kantoor en dan maar zijn gaan telewerken, of zich gedwongen ervaren als gevolg van een beleid in de onderneming.

2.2.2 In lijn met andere bronnen

De EAK-gegevens, die jaarlijks worden opgevraagd, laten een piek zien van telewerken in België in 2021 van 38%, wat het cijfer is dat we eind 2023 hebben gemeten in Vlaanderen. Het verschil in procent tussen onze meting en die van de EAK kunnen we toeschrijven aan het verschil in populatie (Vlaanderen vs. België), een andere vraagstelling en foutenmarges.

Wellicht is in 2021 de hoogst mogelijke piek van telewerken effectief bereikt en zijn een aantal ondernemingen van telewerken teruggekomen. We verwachten dan ook in de toekomst geen verdere toename meer van telewerken, los van verschuivingen in de economie waarbij het aantal jobs waarin men niet kan telewerken zou dalen en deze waar dat wel kan zouden stijgen.

Figuur 5: Percentage loontrekkenden dat soms of gewoonlijk thuis werkt per onderwijsniveau (2010-2023), EAK



Bron: FOD Economie, EAK

2.2.3 Variatie

In deze paragraaf bekijken we de mate van telewerken voor een aantal deelgroepen. We splitsen de informatie op voor een reeks kenmerken van de werknemers: geslacht, leeftijd, arbeidstijd, ondernemingsgrootte, soort job en sector. Om het overzichtelijk te houden en om te kleine groepen te vermijden hergroeperen we de telewerksituatie naar vier posities: 'niet mogelijk', waarbij de respondent heeft aangegeven dat telewerken in zijn of haar functie niet kan, 'potentieel', waarbij we 'het kan maar ik mag niet' en 'ik kan maar ik wil niet' samenbrengen, 'minder dan 1 dag per week' en 'vanaf 1 dag per week'.

De toepassing en toename van telewerk verschilt volgens een aantal kenmerken van de werknemers (Tabel 9 en Tabel 10).

Vrouwen hebben de mannen bijna ingelopen wat telewerken betreft. De verschillen tussen de vier categorieën zijn in 2023 niet significant, terwijl ze dat de beide edities voorheen wel waren. Vrouwen pasten voorheen telewerk minder vaak toe dan mannen.

Qua leeftijd zijn er kleine verschuivingen. De jongste (-30 jaar) categorie kent de grootste toename in het telewerken met meer dan 1 dag per week (van 6,5% in 2016 naar 29,8% in 2023, een toename van 23 procentpunten of een 4,6 keer zoveel). Bij de oudste is de toename iets minder uitgesproken en ze worden de categorie die het minst vaak meer dan een dag per week telewerkt (van 8,7% naar 25,7%). De drie middelste categorieën blijven deze die het vaakst telewerken (32,8%, 31,9% en 30,6%, toename met telkens ongeveer 22 procentpunten).

Telewerken blijft vaker toegepast bij voltijdse werknemers dan bij deeltijdse. Bij de voltijdse werknemers zien we de evolutie zoals we die kennen van de gehele populatie. Deeltijdse werknemers die meer dan 60% werken merken we een gelijkaardige evolutie, zij het dan telkens met lagere cijfers voor telewerken. Bij de deeltijdsen die minder dan 60% werken valt het op dat bij hen het aandeel dat niet kan telewerken gelijk is gebleven en hoog blijft (70,4% in 2016, 72,8% in 2023). In de andere indelingen van telewerk zien we dan wel een gelijkaardige evolutie. Deeltijds werkende werknemers kennen dus minder telewerk, al is de evolutie gelijkaardig aan die bij de voltijdse werknemers, maar het verschil zit vooral bij de deeltijdse werknemers die minder dan 60% werken omdat die vaker niet kunnen telewerken.

Net zoals in 2016 en 2019 wordt er vaker getelewerkt naarmate de onderneming waar de werknemer in werkt groter is. Het aandeel dat meer dan één dag per week telewerkt verschilt aanzienlijk tussen de kleinste (16,7%) en de grootste (42,9%) ondernemingen. Die verhoudingen zijn niet veranderd, de evolutie is gelijklopend in de verschillende grootteklassen, afgezien van een scherpere afname van het sporadisch telewerk in de grootste ondernemingen en de tragere afname van het potentieel telewerk in de kleinere ondernemingen.

Wat de sectoren betreft zien we de sterkste toenames in een aantal industriële sectoren: de voeding (van 4,5% een dag per week of vaker naar 25,7%), en de metaalsector (van 5,2% naar 26,0%); ook in de groot- en kleinhandel is de stijging opvallend sterk (van 3,8% naar 20,3%). De twee sectoren die er uit springen qua telewerken, de financiële sector en de zakelijke dienstverlening, kennen een in verhouding iets minder grote stijging (respectievelijk van 28,5% en 18,2% meer dan een dag per week naar 72,2% en 65,4%). Ze blijven wel de sectoren met het meeste telewerk. In de welzijnssector blijft de toepassing het laagste; daar blijft het aandeel dat niet kan telewerken zeer groot (van 72,7% naar 74,1%). Een dergelijke redelijk vaste basis van jobs waar telewerk niet mogelijk is zien we ook nog bij transport, onderwijs en de handel (respectievelijk van 62,7% naar 63,2%, 68,0% naar 63,1% en 67,3% naar 63,6%).

De belangrijkste verschuivingen vinden we bij de jobsoort. Voor kortgeschoolde arbeiders en geschoolde arbeiders/technici neemt het aandeel waarvoor telewerk niet mogelijk is toe. Voor de kortgeschoolde arbeiders vrij sterk van 85,9% in 2019 naar 92,2% in 2023; voor de geschoolde

arbeiders/technici van 86,4% naar 89,7%. Ze gaan daarmee tegen de algemene stroom in, een evolutie die al in 2016 werd ingezet. Nochtans zijn er voor die beide jobsoorten ook telewerkmogelijkheden bijgekomen, voor de geschoolde arbeiders/technici zitten we in 2023 op 3,1% die systematisch telewerkt en 1,9% die dat sporadisch doet. De voornaamste verandering vinden we bij de uitvoerende bedienden, die hebben de grootste sprong gemaakt. In 2016 en 2019 gaf om en bij de helft aan dat telewerken door de aard van hun werk niet mogelijk was, dat is in 2023 maar iets meer dan een derde (35,9%). De vooruitgang zit vooral bij het meer dan een dag per week telewerken, waar ze van 8,1% naar 38,5% gaan – 4,8 keer zoveel. Ze stijgen daarmee niet alleen het meest van types, ze vertegenwoordigen ook een grote groep op de arbeidsmarkt en zorgen voor een belangrijke toename van de telewerkers. Professionals, middenkaders en kader- of directieleden volgen dezelfde evolutie als de uitvoerende bedienden maar minder uitgesproken met respectievelijk 3,0 en 3,1 keer zoveel werknemers die een dag of meer telewerken.

De zorgmedewerkers hebben een telewerk-profiel dat goed lijkt op dat van de geschoolde arbeiders/technici: een hoog aandeel dat aangeeft dat telewerken in de functie onmogelijk is (88%) dat bovendien niet is gedaald; gekoppeld aan een voorzichtige toename van telewerk tot 3,6% systematisch.

Voor de onderwijsmedewerkers ten slotte is telewerken een complex gegeven. Onderwijsmedewerkers werken sowieso een groot deel van hun tijd thuis en dan is het moeilijk om te bepalen wat telewerken precies inhoudt: is het verbeteren en voorbereiden thuis telewerk, of gaat het om de hoofdactiviteit lesgeven zelf? In dat geval zou telewerken inhouden dat ze van thuis uit les geven. Hoedanook geeft 71,5% aan dat telewerken voor hen niet mogelijk is. Het aandeel systematisch telewerkende onderwijsmedewerkers ligt dan op 15,7%, een toename sinds 2016 na een dip in 2019.

Tabel 9: Telewerk volgens geslacht, leeftijd, arbeidstijd en ondernemingsomvang, 2016 - 2019 - 2023

telewerk	niet mogelijk			potentieel			minder dan 1 dag per week			vanaf 1 dag per week			verschiltoetsing 2016-2023	2016 N	2019 N	2023 N
	2016	2019	2023	2016	2019	2023	2016	2019	2023	2016	2019	2023				
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%				
Vlaamse arbeidsmarkt	58,7	58,8	51,7	23,4	20,1	10,6	9,0	9,8	7,9	8,9	11,4	29,9	s	10.818	12.342	8.627
man	57,0	56,6	50,2	23,5	19,9	11,0	10,2	11,2	8,2	9,3	12,3	30,7	s	4.871	5.425	3.742
vrouw	60,1	60,6	52,9	23,3	20,2	10,3	8,0	8,6	7,6	8,6	10,6	29,2	s	5.932	6.892	4.868
verschiltoetsing										s	s	ns				
- 30 jaar	62,1	60,8	54,0	24,0	20,5	9,4	7,4	9,4	6,8	6,5	9,2	29,8	s	1.634	1.792	885
30 - 39 jaar	53,4	52,8	46,9	24,7	22,6	11,3	11,6	12,0	8,9	10,3	12,6	32,8	s	2.401	2.631	1.693
40 - 49 jaar	58,2	56,6	49,2	22,6	20,1	10,8	9,7	10,6	8,2	9,5	12,7	31,9	s	3.067	3.221	2.219
50 - 54 jaar	61,9	61,3	52,5	22,2	18,7	9,8	7,3	9,7	7,2	8,6	10,3	30,6	s	1.939	2.010	1.410
55 + jaar	59,7	64,0	55,9	23,9	18,3	10,8	7,7	6,9	7,6	8,7	10,8	25,7	s	1.767	2.675	2.403
verschiltoetsing										s	s	s				
voltijds	56,2	55,7	47,2	23,6	20,4	10,7	10,3	10,9	8,2	10,0	13,0	33,8	s	7.424	8.448	5.849
deeltijds 60%+	62,2	62,4	57,4	22,8	20,3	10,4	7,6	8,4	7,5	7,4	8,9	24,7	s	2.351	2.780	2.079
deeltijds -60%	70,4	73,9	72,8	22,9	16,9	9,6	2,6	4,4	6,0	4,1	4,8	11,6	s	912	1.011	654
verschiltoetsing										s	s	s				
< 10 wkn	67,9	68,9	64,5	20,7	20,2	13,5	5,5	5,3	5,3	5,9	5,5	16,7	s	1.145	1.123	665
10- 49 wkn	64,1	64,9	60,0	22,4	19,5	13,7	7,6	8,2	7,1	5,9	7,4	19,1	s	2.323	2.652	1.727
50-99 wkn	63,5	63,6	58,5	22,7	18,3	11,5	7,9	7,9	8,2	5,9	10,1	21,9	s	1.424	1.554	1.125
100 - 499 wkn	57,3	57,7	49,5	23,7	22,5	11,1	9,6	9,5	9,1	9,4	10,3	30,3	s	2.627	3.024	2.089
> 499 wkn	49,9	49,2	41,8	24,9	19,6	7,3	11,7	13,5	7,9	13,5	17,6	42,9	s	3.074	3.736	2.885
verschiltoetsing										s	s	s				

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016, 2019 en 2023

Tabel 10: Telewerk volgens jobsoort en sector, 2016 - 2019 - 2023

telewerk	niet mogelijk			potentieel			minder dan 1 dag per week			vanaf 1 dag per week			verschiltoetsing 2016-2023
	2016	2019	2023	2019	2016	2023	2016	2019	2023	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	58,7	58,8	51,7	23,4	20,1	10,6	9,0	9,8	7,9	8,9	11,4	29,9	s
kortgeschoolde arbeider	82,2	85,9	92,2	16,0	12,5	6,2	0,6	0,6	0,5	1,2	1,0	1,0	s
geschoolde arbeider/technicus	81,2	86,4	89,7	16,1	10,4	5,3	1,4	1,5	1,9	1,3	1,7	3,1	s
uitvoerend bediende	51,5	49,4	35,9	32,9	29,6	16,1	7,5	9,2	9,5	8,1	11,8	38,5	s
professional/middenkader	25,8	22,8	15,7	32,7	29,7	12,1	21,7	22,4	12,7	19,7	25,1	59,5	s
kader/directie	24,7	21,7	14,9	27,9	25,8	12,4	29,6	27,4	16,8	17,8	25,1	55,9	s
zorgmedewerker	84,1	87,3	88,0	11,7	8,6	5,6	2,3	2,6	2,8	1,9	1,5	3,6	s
onderwijsmedewerker	72,6	79,0	71,5	7,5	5,5	6,2	6,2	5,2	6,6	13,8	10,2	15,7	s
verschiltoetsing										s	s	s	
metaal	61,7	59,9	55,3	25,6	25,0	12,5	7,5	9,9	6,2	5,2	5,2	26,0	s
bouw	68,6	59,8	59,3	22,4	25,3	15,7	5,3	7,6	7,2	3,6	7,4	17,8	s
voeding	68,4	61,9	56,2	19,8	21,8	11,9	7,3	8,7	6,2	4,5	7,6	25,7	s
chemie	52,0	50,8	39,5	26,2	20,8	10,6	9,9	15,7	10,4	12,0	12,8	39,5	s
groot- en kleinhandel	67,3	66,7	63,6	23,5	20,6	10,8	5,5	6,1	5,3	3,8	6,7	20,3	s
zakelijke dienstverlening	26,3	19,6	13,0	32,7	32,5	13,8	22,9	22,2	7,8	18,2	25,8	65,4	s
transport	62,7	67,0	63,2	26,9	21,1	10,9	5,9	6,7	4,6	4,5	5,2	21,4	s
financiële sector	24,3	23,6	8,7	30,6	26,7	12,2	16,6	11,0	6,9	28,5	38,8	72,2	s
openbaar bestuur	48,8	45,2	30,0	29,4	24,9	9,5	9,4	10,2	12,0	12,4	19,6	48,5	s
gezondheids- & welzijnssectoren	72,7	76,2	74,1	17,7	14,3	8,7	6,1	6,4	7,4	3,5	3,1	9,8	s
onderwijs	68,0	72,4	63,1	12,1	8,9	8,8	7,6	7,6	8,3	12,3	11,1	19,8	s
verschiltoetsing										s	s	s	

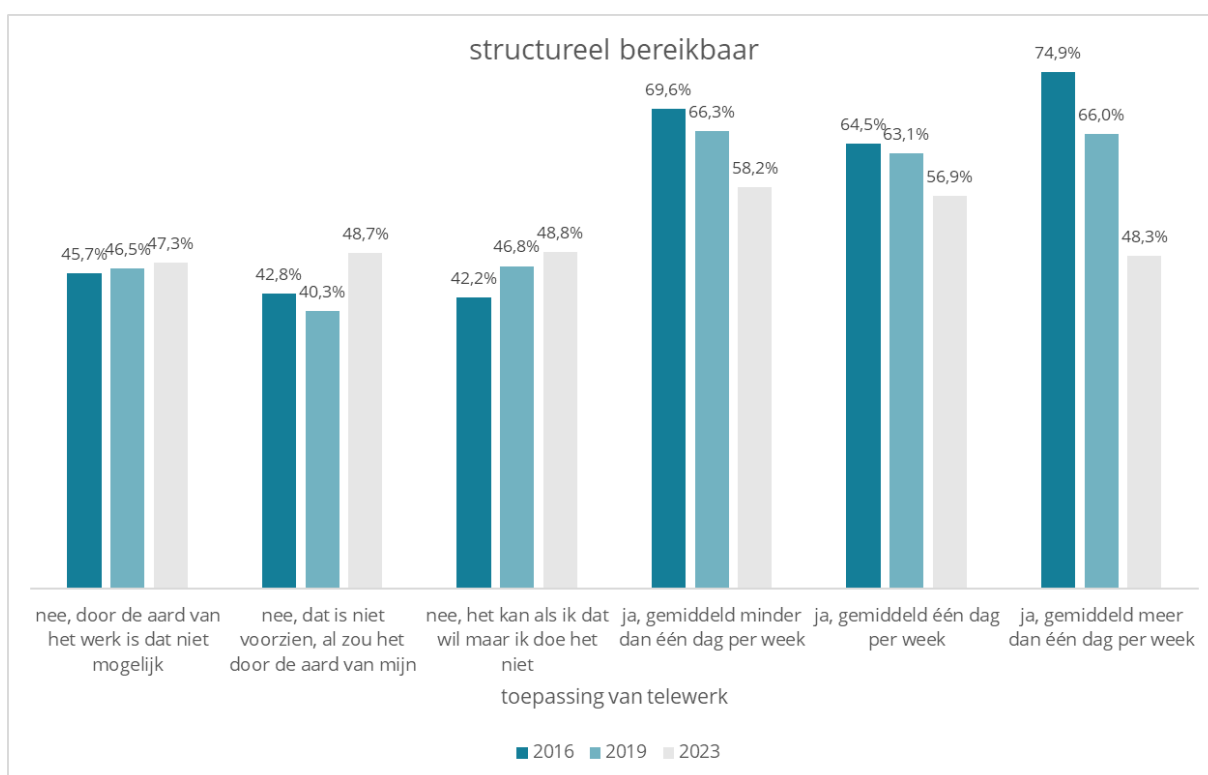
telewerk	niet mogelijk			potentieel			minder dan 1 dag per week			vanaf 1 dag per week			verschiltoetsing 2016-2023
	2016	2019	2023	2019	2016	2023	2016	week 2019	2023	2016	2019	2023	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Vlaamse arbeidsmarkt	58,7	58,8	51,7	23,4	20,1	10,6	9,0	9,8	7,9	8,9	11,4	29,9	s
kortgeschoolde arbeider	82,2	85,9	92,2	16,0	12,5	6,2	0,6	0,6	0,5	1,2	1,0	1,0	s
geschoolde arbeider/technicus	81,2	86,4	89,7	16,1	10,4	5,3	1,4	1,5	1,9	1,3	1,7	3,1	s
uitvoerend bediende	51,5	49,4	35,9	32,9	29,6	16,1	7,5	9,2	9,5	8,1	11,8	38,5	s
professional/middenkader	25,8	22,8	15,7	32,7	29,7	12,1	21,7	22,4	12,7	19,7	25,1	59,5	s
kader/directie	24,7	21,7	14,9	27,9	25,8	12,4	29,6	27,4	16,8	17,8	25,1	55,9	s
zorgmedewerker	84,1	87,3	88,0	11,7	8,6	5,6	2,3	2,6	2,8	1,9	1,5	3,6	s
onderwijsmedewerker	72,6	79,0	71,5	7,5	5,5	6,2	6,2	5,2	6,6	13,8	10,2	15,7	s
verschiltoetsing										s	s	s	
metaal	61,7	59,9	55,3	25,6	25,0	12,5	7,5	9,9	6,2	5,2	5,2	26,0	s
bouw	68,6	59,8	59,3	22,4	25,3	15,7	5,3	7,6	7,2	3,6	7,4	17,8	s
voeding	68,4	61,9	56,2	19,8	21,8	11,9	7,3	8,7	6,2	4,5	7,6	25,7	s
chemie	52,0	50,8	39,5	26,2	20,8	10,6	9,9	15,7	10,4	12,0	12,8	39,5	s
groot- en kleinhandel	67,3	66,7	63,6	23,5	20,6	10,8	5,5	6,1	5,3	3,8	6,7	20,3	s
zakelijke dienstverlening	26,3	19,6	13,0	32,7	32,5	13,8	22,9	22,2	7,8	18,2	25,8	65,4	s
transport	62,7	67,0	63,2	26,9	21,1	10,9	5,9	6,7	4,6	4,5	5,2	21,4	s
financiële sector	24,3	23,6	8,7	30,6	26,7	12,2	16,6	11,0	6,9	28,5	38,8	72,2	s
openbaar bestuur	48,8	45,2	30,0	29,4	24,9	9,5	9,4	10,2	12,0	12,4	19,6	48,5	s
gezondheids- & welzijnssectoren	72,7	76,2	74,1	17,7	14,3	8,7	6,1	6,4	7,4	3,5	3,1	9,8	s
onderwijs	68,0	72,4	63,1	12,1	8,9	8,8	7,6	7,6	8,3	12,3	11,1	19,8	s
verschiltoetsing										s	s	s	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016, 2019 en 2023

2.3 Connectiviteit en telewerk sterk verbonden

Er is een significant verband tussen connectiviteit en telewerk (Figuur 6). Wie telewerkt, is vaker buiten de werkuren geconnecteerd met de onderneming dan wie niet telewerkt. Opmerkelijk is dat beide groepen naar elkaar toegroeien op het vlak van connectiviteit; sinds 2016 zijn de niet-telewerkers vaker bereikbaar geworden en de telewerkers minder, in de mate dat de meest intensieve telewerkers in dezelfde mate structureel bereikbaar zijn (48,3%) als de niet-telewerkers (respectievelijk 47,3%, 48,7% en 48,8%), terwijl ze in 2016 het vaakst structureel bereikbaar waren (74,9%). De intensieve telewerkers zijn ook degene die de grootste terugval in structurele bereikbaarheid kennen.

Figuur 6: Structurele bereikbaarheid volgens toepassing van telewerk



Bron: Werkbaarheidsmonitor Vlaamse Werknemers 2016 – 2019 - 2023

3. Kenmerken van de jobs bij telewerk en connectiviteit

Een paar cijfers uit het vorige hoofdstuk maken duidelijk dat connectiviteit en telewerken zich niet bij alle jobs in dezelfde mate manifesteren. Van de kaderleden/directie is in 2023 82,7% structureel bereikbaar en werkt 55,9% één dag of meer per week van thuis uit. Bij kortgeschoolde arbeiders is amper 28,2% structureel bereikbaar en vormt telewerk een uitzondering.

In deze paragraaf beantwoorden we eerst vragen als: hoeveel procent van de telewerkers zijn kaderleden? Hoe groot is het aandeel arbeiders bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn?

Vervolgens beschrijven we de concrete werkbaarheidsrisico's waar telewerkers en werknemers die buiten de werkuren geconnecteerd zijn mee worden geconfronteerd. 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 met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding (werkbaarheidsrisico's: routinematig werk, gebrek aan autonomie, onvoldoende steun directe leiding). We staan ook nog stil bij de bevindingen over pendeltijden.

We vergelijken de werknemers die buiten de werkuren geconnecteerd zijn en de telewerkers telkens met een welomschreven referentiecategorie:

- Connectiviteit buiten de werkuren: analyse voor alle werknemers
 - Referentiecategorie: niet bereikbaar
 - Categorieën:
 - Sporadisch bereikbaar
 - Structureel bereikbaar
- Telewerk: analyse voor werknemers die (potentieel kunnen) telewerken
 - Referentiecategorie: potentieel maar niet toegepast
 - Categorieën:
 - Minder dan 1 dag per week
 - Vanaf 1 dag per week.

Waar relevant maken we een vergelijking met de informatie uit de werkbaarheidsmeting 2016. Sinds deze meting worden telewerken en connectiviteit bevroegd binnen de werkbaarheidsmonitor. Een aantal vergelijkende tabellen zijn opgenomen in bijlage. Alle informatie over de werkbaarheidsmeting 2016 evenals deze van 2019 vindt de lezer in de twee rapporten die over dit thema zijn gepubliceerd (Bourdeaud'hui, e.a. (2017), Bourdeaud'hui, e.a. (2020)).

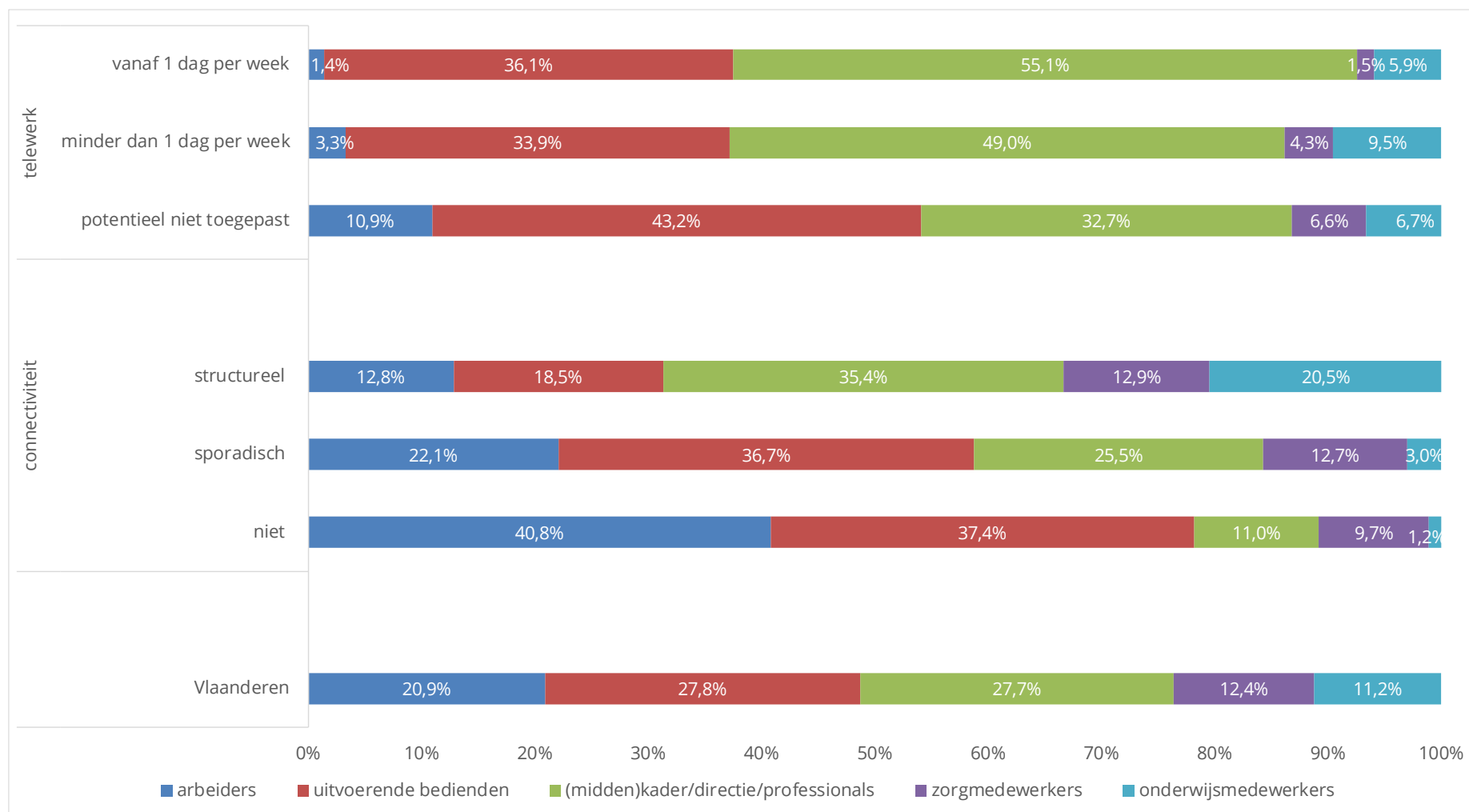
3.1 Connectiviteit en telewerken naar beroepsgroep

Bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn vinden we alle beroepsgroepen terug. De (mid-den)kaders/professionals vertegenwoordigen met 35,4% de grootste groep. Wanneer we vergelijken met Vlaanderen dan valt de oververtegenwoordiging van de onderwijsmedewerkers op. De arbeiders en de uitvoerende bedienden zijn dan weer ondervertegenwoordigd.

De groep sporadisch bereikbaar bestaat voor meer dan 60% uit uitvoerende bedienden of (mid-den)kaders/professionals. Onderwijsmedewerkers hebben met 3% het kleinste aandeel. Hier valt bij een vergelijking met Vlaanderen vooral de oververtegenwoordiging van de uitvoerende bedienden op.

De groep telewerkers 'vanaf 1 dag per week' bestaat voor meer dan de helft uit (midden)kaders/directie/professionals en voor meer dan een derde uitvoerende bedienden, samen goed voor negen op de tien van de telewerkers. Bij de groep telewerkers 'minder dan 1 dag per week' gaat het over meer dan acht op de tien.

Figuur 7: Connectiviteit en telewerken, verdeling naar jobsoort, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Een vergelijking met 2016 (bijlage 1) leert dat er vooral op het vlak van telewerken een aantal evoluties vast te stellen zijn. Zo is het aandeel van de uitvoerende bedienden bij de telewerkers fors toegenomen. Bij de werknemers die één dag of meer telewerken valt de afname van het aandeel onderwijsmedewerkers op, bij de werknemers die beperkt telewerken de afname van het aandeel (midden)kader/directie/professional.

De prevalentie van de werkbaarheidsrisico's verschilt naar beroepsgroep. Dit is beschreven in een eerdere publicatie (Bourdeaud'hui, e.a. (2023)). Zo heeft 36,1% van de kortgeschoolde arbeiders een gebrek aan autonomie, 53,1% heeft routinematig werk. Bij de kaderfunctie liggen deze aandelen met 2,1% en 4,7% veel lager. Emotionele belasting is vooral een kenmerk voor onderwijs/zorgfuncties: 4 op de 10 wordt hiermee geconfronteerd. Dit is bijna dubbel zoveel dan het Vlaamse gemiddelde. Fysieke belasting is dan weer vooral een kenmerk van arbeidersfuncties. Ongeveer de helft van de kaders/directie kampt met een hoge werkdruk, bij de uitvoerende bedienden is dit 3 op de 10.

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

3.2 Hogere taakeisen

Verschilt de job van de telewerker van deze van de andere werknemers op het vlak van taakeisen? Ziet de job er anders uit wanneer de werknemer buiten de werkuren geconnecteerd is met de onderneming? Het antwoord vinden we in onderstaande tabel. Deze tabel geeft voor connectiviteit en telewerken aan welk aandeel van de werknemers respectievelijk hoge werkdruk, emotionele belasting of belastende arbeidsomstandigheden signaleert.

Tabel 11: Aandeel werknemers met hoge werkdruk, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden naar mate van connectiviteit en telewerk, 2023

	hoge werkdruk	emotionele belasting	belastende arbeidsomstandigheden
	%	%	%
Vlaanderen	33,2	23,4	12,6
connectiviteit			
niet bereikbaar (ref)	21,4	10,0	17,8
sporadisch	24,5	16,8	11,1
verschiltoetsing	s	s	s
structureel	43,4	32,6	11,7
verschiltoetsing	s	s	s
telewerk			
potentieel maar niet toegepast (ref)	36,0	23,7	5,4
minder dan 1 dag per week	34,2	29,7	1,3
verschiltoetsing	ns	s	s
vanaf 1 dag per week	34,9	17,1	0,7
verschiltoetsing	ns	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: In 2023 kampt 21,4% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren met een hoge werkdruk. Bij werknemers die structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot 43,4%. Het verschil tussen de referentiecategorie en de werknemers die bereikbaar zijn, is significant.

Meer dan 4 op de 10 werknemers die structureel bereikbaar zijn, ervaart hoge werkdruk. Dit aandeel ligt aanzienlijk hoger dan bij de werknemers die buiten de werkuren slechts sporadisch of niet connecteren met de onderneming waarin ze tewerkgesteld zijn. Telewerkers verschillen op het vlak van werkdruk niet met de werknemers uit de referentiecategorie.

De cijfers voor emotionele belasting pieken bij de categorie 'structureel bereikbaar'. Drie op de tien werknemers uit deze categorie oefenen een zorg- of onderwijsfunctie uit, functies die zich kenmerken door hoge emotionele belasting. Bij de telewerkers zijn het vooral degenen die minder dan 1 dag per week telewerken die het hoogst scoren op emotionele belasting. In deze categorie zijn de onderwijsmedewerkers oververtegenwoordigd. Bij werknemers die 1 dag of meer telewerken ligt de emotionele belasting lager dan bij de referentiecategorie.

Wie buiten de werkuren geconnecteerd is met de onderneming, heeft een fysiek minder belastende job. Dit is ook zo voor de telewerkers. Dit strookt met de verwachting omdat belastende arbeidsomstandigheden vooral kenmerkend zijn voor arbeidersfuncties. Bij deze functies komt connectiviteit en telewerken minder voor.

De gegevens over het gemiddeld aantal uren per week en overwerk vervolledigen ons beeld over de taakbelasting in relatie met connectiviteit en telewerken. Onderstaande tabel laat zien hoeveel uren 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 12: Gemiddeld aantal uren en aandeel werknemers met overwerk naar mate van connectiviteit en telewerken, 2023

	gemiddeld aantal uren per week (voltijders)	overwerk niet recupereren %
Vlaanderen	42,0	25,1
connectiviteit		
niet bereikbaar (ref)	39,2	4,4
sporadisch	40,1	10,9
verschiltoetsing	s	s
structureel	44,1	42,9
verschiltoetsing	s	s
telewerk		
potentieel maar niet toegepast (ref)	42,1	26,5
minder dan 1 dag per week	42,8	29,9
verschiltoetsing	s	ns
vanaf 1 dag per week	42,6	32,2
verschiltoetsing	ns	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: De gemiddelde werkweek van de voltijdse werknemer in Vlaanderen bedraagt 42 uur. Bij de werknemers die niet bereikbaar zijn is dit 39,2 uur, bij zij die structureel bereikbaar zijn is dit 44,1 uur. Het verschil tussen de referentiecategorie en de werknemers die bereikbaar zijn, is significant.

Werknemers die structureel bereikbaar zijn presteren gemiddeld het meeste uren per week. Wie buiten de werkuren geconnecteerd is met de onderneming, kan ook vaker zijn overwerk niet recupereren. Vooral voor structurele connectiviteit is het verschil met de werknemers die niet bereikbaar zijn groot.

Wie 1 dag of meer per week telewerkt kan het gepresteerde overwerk vaker niet recupereren. Het aantal gepresteerde uren verschilt evenwel niet met de referentiecategorie.

In bijlage 2 zijn de cijfers over taakeisen voor 2016 opgenomen. Hieruit blijkt dat we vooral bij de telewerkers een evolutie kunnen waarnemen, wat wijst op een veranderend profiel van de telewerker. In 2016 werden telewerkers vaker dan de referentiecategorie geconfronteerd met hoge taakeisen (in termen van hoge werkdruk, emotionele belasting, gemiddeld aantal gepresteerde uren en overwerk). In 2023 is dit niet meer zo uitgesproken: voor werkdruk is er geen verschil, voor het gemiddeld aantal uren is er enkel een verschil voor de werknemers die minder dan 1 dag per week telewerken, voor recuperatie van overwerk is er enkel een verschil voor de werknemers die 1 dag of meer per week telewerken. Op het vlak van emotionele belasting valt vooral de

evolutie bij de werknemers die 1 dag of meer kunnen telewerken op. Waar in 2016 het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk nog hoger lag dan de referentiecategorie, zien we in 2023 het omgekeerde.

Deze evolutie tussen 2016 en 2023 op het vlak van taakeisen heeft te maken met het veranderde profiel van de telewerker: relatief meer uitvoerende bedienden. Bij de werknemers die 1 dag of meer telewerken zijn er opvallend minder onderwijsmedewerkers.

3.3 Beter regel mogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding

Verschilt de job van de telewerker van deze van de andere werknemers als we kijken naar de regel mogelijkheden en de ondersteuning vanuit de directe leiding? Is dit ook zo als we kijken naar mate van connectiviteit? Onderstaande tabel presenteert voor connectiviteit en telewerken welk aandeel van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te maken krijgt met routinematig werk, gebrek aan autonomie en/of onvoldoende steun van de leidinggevenden.

Tabel 13: Aandeel werknemers met routinematig werk, een gebrek aan autonomie en onvoldoende steun directe leiding naar mate van connectiviteit en telewerken, 2023

	routinematig werk	gebrek aan autonomie	onvoldoende steun directe leiding
	%	%	%
Vlaanderen	20,7	17,0	12,2
connectiviteit			
niet bereikbaar (ref)	41,0	25,7	14,4
sporadisch	21,2	15,4	9,7
verschiltoetsing	s	s	s
structureel	12,9	14,9	13,4
verschiltoetsing	s	s	ns
telewerk			
potentieel maar niet toegepast (ref)	21,1	13,0	15,1
minder dan 1 dag per week	9,2	6,6	8,7
verschiltoetsing	s	s	s
vanaf 1 dag per week	14,2	5,0	7,2
verschiltoetsing	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: 41% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren heeft routinematig werk. Bij werknemers die sporadisch bereikbaar zijn is dit 21,2%, bij degenen die structureel bereikbaar zijn 12,9%. Het verschil tussen de referentiecategorie en de werknemers die bereikbaar zijn is significant.

Het is duidelijk dat connectiviteit en telewerken hand in hand gaan met meer autonomie en meer afwisseling in het werk. 41% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren

heeft routinematig werk en 25,7% een gebrek aan autonomie. Bij werknemers die structureel bereikbaar zijn, is dit respectievelijk 12,9% en 14,9%. Ook bij de telewerkers ligt het aandeel met routinematig werk en/of een gebrek aan autonomie gevoelig lager dan bij de referentiecategorie.

Telewerkers ervaren minder problemen op het vlak van ondersteuning door de directe leidinggevenden dan de referentiecategorie. Bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn buiten de werkuren is er geen verschil met de referentiecategorie. Werknemers die sporadisch bereikbaar zijn doen het beter dan de referentiecategorie.

Bij een vergelijking met de gegevens van 2016 valt vooral het vergroten van de kloof tussen de werknemers die telewerken en de referentiecategorie voor ondersteuning door de directe leiding op. In 2023 is bij de telewerkers het aandeel dat onvoldoende ondersteuning krijgt duidelijk gedaald, bij de referentiecategorie is dit aandeel stabiel gebleven.

3.4 Pendelen

Uit de gegevens van de werkbaarheidsmonitor 2023 blijkt dat het aandeel werknemers dat lang pendelt hoger ligt bij werknemers die buiten de werktijden geconnecteerd zijn met de onderneming. Dit is ook zo voor telewerkers. Bij telewerkers die 1 dag of meer per week telewerken loopt dit aandeel op tot bijna een kwart van de respondenten. Het klinkt logisch omdat vooral werknemers met lange pendeltijden voordeel (in termen van tijdswinst) boeken wanneer ze kunnen telewerken.

Een vergelijking met 2016 (bijlage 3) laat evenwel zien dat dit aandeel gedaald is. In 2016 rapporteren drie op de tien telewerkers lange pendeltijden. Het lijkt erop dat telewerken veel minder dan in het verleden voorbehouden is een specifieke groep van werknemers (bv. werknemers met lange pendeltijden).

De combinatie potentieel telewerk (ref) en lange pendeltijden komt nauwelijks voor. Slechts 5,2% van de werknemers in deze situatie rapporteren lange pendeltijden, in 2016 was dit nog ongeveer dubbel zoveel. Het lijkt erop dat werknemers de combinatie niet mogen telewerken en lange pendeltijden vermijden⁵.

⁵ Omdat het aantal respondenten dat niet telewerkt (ook al laat de job dat potentieel toe) én lange pendeltijden rapporteert zeer beperkt is (referentiecategorie), laat onze data niet toe conclusies te trekken over het mogelijk positieve effect van telewerken in het geval van lange pendeltijden.

Figuur 8: Aandeel werknemers dat twee uur of meer pendelt naar mate van connectiviteit en telewerken, 2023

	2 uur of meer pendelen
	%
Vlaanderen	11,1
connectiviteit	
niet bereikbaar (ref)	8,3
sporadisch	10,9
verschiltoetsing	s
structureel	12,1
verschiltoetsing	s
telewerk	
potentieel maar niet toegepast (ref)	5,2
minder dan 1 dag per week	10,5
verschiltoetsing	s
vanaf 1 dag per week	22,5
verschiltoetsing	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: 8,3% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de kantooruren pendelt twee uur of meer. Bij de werknemers die sporadisch bereikbaar zijn is dit 10,9%. Het verschil tussen beide groepen is significant.

4. Connectiviteit, telewerken en werkbaar werk

Rapporteren telewerkers vaker werkstressklachten of problemen in de werk-privécombinatie of juist niet? Zijn werknemers die structureel bereikbaarder zijn ook beter gemotiveerd? In dit hoofdstuk⁶ zoeken we een antwoord op deze vragen. We kijken naar de kwaliteit van het werk in termen van werkstress, motivatie en werk-privébalans. We analyseren voor connectiviteit en telewerken hun relatie met werkbaar werk en dit traspagewijs:

1. Kruistabel die de relatie tussen de mate van connectiviteit en telewerken en de werkbaarheidskelpunten ongenueanceerd presenteert;
2. Meerwegskruistabel die rekening houdt met de specifieke arbeidssituatie. We gebruiken hiervoor de bevindingen uit hoofdstuk 3. We houden de relatie tussen de mate van connectiviteit en telewerken en werkbaarheid opnieuw tegen het licht en brengen verschillen in taakeisen en regelmogelijkheden/ondersteuning in rekening;
3. Logistische regressie die het verband tussen de mate van connectiviteit en telewerken en de werkbaarheidskelpunten nog genuanceerder bekijkt. In deze analyse leggen we nog meer relevante factoren in de schaal om het verband te duiden. We houden in deze logistische regressie rekening met zowel de werkbaarheidsrisico's als een aantal achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijd, soort job, ondernemingsomvang, gezinssituatie, contractvorm, arbeidstijd).

4.1 Connectiviteit

In deze paragraaf analyseren we de informatie over de mate waarin werknemers 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 3. We benadrukken dat we geen onderscheid maken tussen de connectiviteit die van de werkgever wordt verwacht en de vrijwillige connectiviteit op initiatief van de werknemer.

Hebben werknemers die structureel of sporadisch bereikbaar zijn buiten de werkuren meer werkstressklachten dan de werknemers die dat niet zijn? Heeft connectiviteit 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 in drie stappen waarbij we de bevindingen steeds verder nuanceren.

⁶ Er wordt in hoofdzaak gerapporteerd over de situatie in 2023. De logistische regressie is gebaseerd op de informatie van drie metingen nl. 2016, 2019 en 2023. We doen dit om de betrouwbaarheid van de resultaten te verbeteren (meer waarnemingen).

4.1.1 Connectiviteit en werkbaar werk zonder nuance

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

Tabel 14: Aandeel werknemers met werkstressklachten, problemen in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar mate van connectiviteit, 2023

	werkstress- klachten	problemen in de werk- privécombinatie	motivatie- problemen
	%	%	%
Vlaanderen	36,1	12,9	18,8
connectiviteit			
niet bereikbaar (ref)	26,1	4,9	24,7
sporadisch	30,3	6,9	18,3
verschiltoetsing	s	s	s
structureel	43,8	19,9	17,0
verschiltoetsing	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: 26,1% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren heeft werkstressklachten. Bij de werknemers die sporadisch bereikbaar zijn is dit 30,3%, bij degenen die structureel bereikbaar zijn is dit 43,8%. Het verschil tussen de referentiecategorie en de werknemers die bereikbaar zijn, is significant.

Werknemers die bereikbaar zijn buiten de werkuren rapporteren meer werkstressklachten en meer problemen in de werk-privécombinatie dan de referentiecategorie. 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 connectiviteit buiten de werktijden.

De bevindingen van 2023 komen bijna volledig overeen met deze van 2016 (zie bijlage 2). Enkel voor problemen in de werk-privécombinatie was er toen geen significant verschil tussen de referentiecategorie en sporadische bereikbaarheid.

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

4.1.2 Connectiviteit en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie

Hoofdstuk 3 beschrijft de arbeidssituatie van werknemers die buiten de werkuren geconnecteerd zijn met hun bedrijf. Het werk van werknemers die bereikbaar zijn buiten de werkuren kenmerkt zich 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 werkstressklachten niet eerder het gevolg zijn van de verschillen op het vlak van arbeidssituatie dan wel liggen aan de mate van connectiviteit. We vergelijken met andere woorden analoge arbeidssituaties en gaan bijvoorbeeld na of werknemers die structureel bereikbaar zijn nog steeds meer geconfronteerd worden met werkstressklachten.

We gaan voor de werknemers die resp. sporadisch of structureel bereikbaar zijn na of ze verschillen van de referentiecategorie op het vlak van⁷:

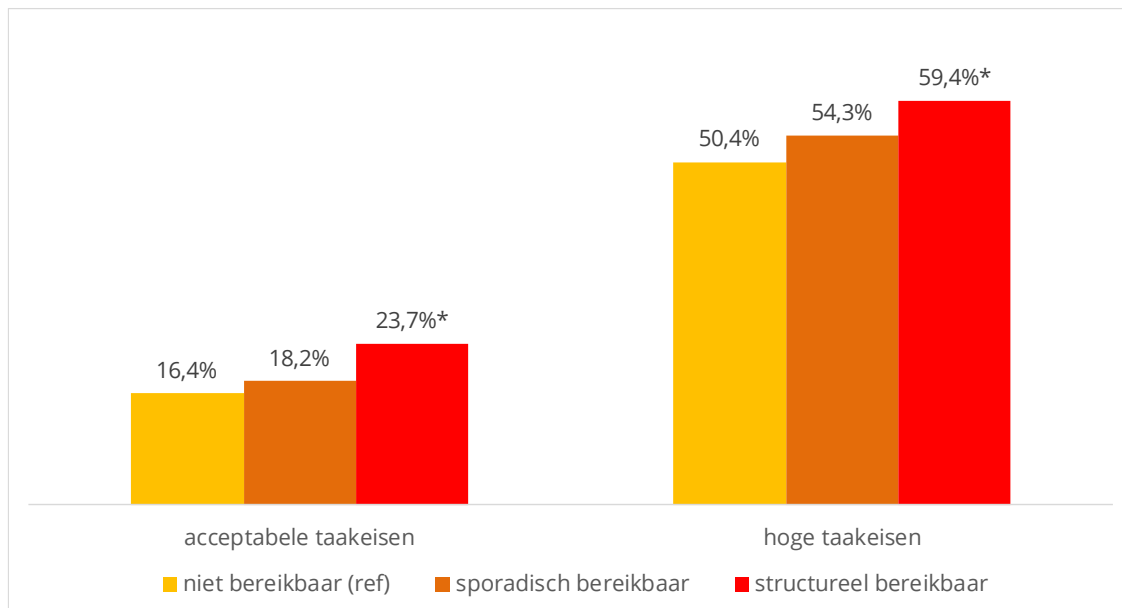
- Werkstressklachten, rekening houdend met de taakeisen
- Problemen in de werk-privécombinatie, rekening houdend met de taakeisen
- Motivatieproblemen, rekening houdend met regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

⁷ Uit eerdere analyse blijkt dat werkstressklachten 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, e.d. (2024))

Werkstressklachten

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

Figuur 9: Aandeel werknemers met werkstressklachten naar taakeisen en mate van connectiviteit, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentage: 16,4% van de werknemers met acceptabele taakeisen die niet bereikbaar zijn buiten de uren kampt met werkstressklachten. Als deze medewerkers structureel bereikbaar zijn, loopt dit aandeel op tot 23,7%. Dit aandeel verschilt significant van de werknemers met acceptabele taakeisen 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 werkstressklachten significant hoger wanneer de werknemers structureel bereikbaar zijn. Bij acceptabele taakeisen wordt 16,4% van de werknemers die niet bereikbaar zijn geconfronteerd met werkstressklachten, als ze structureel bereikbaar zijn is dit 23,7%. Bij hoge taakeisen liggen de percentages op 50,4% en 59,4%. Wanneer werknemers sporadisch bereikbaar zijn, kunnen

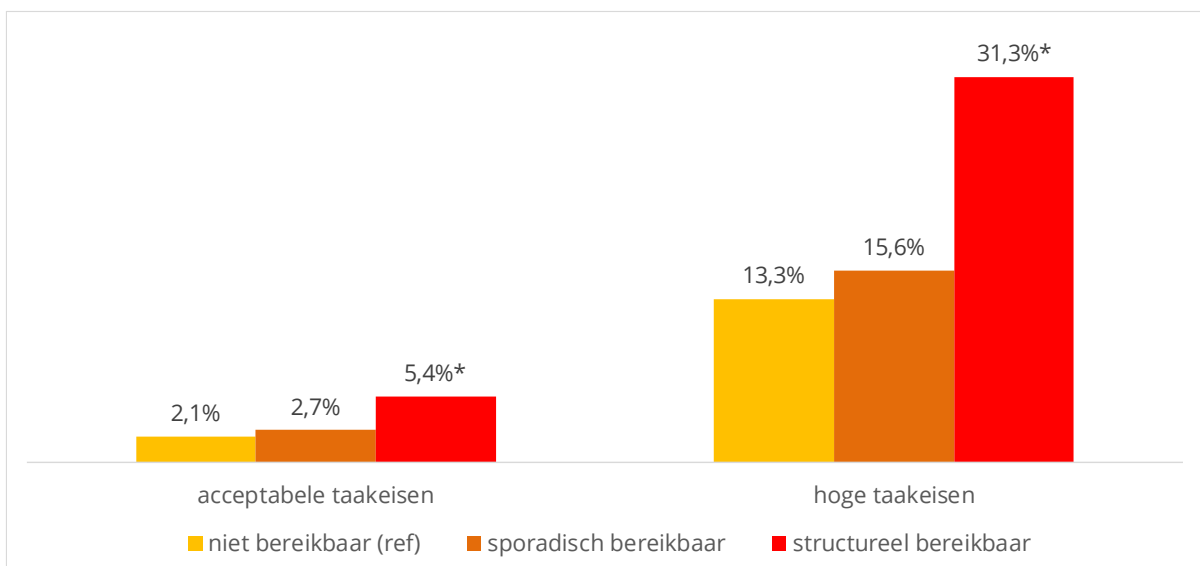
we niet concluderen dat het aandeel werknemers met werkstressklachten significant hoger ligt dan bij de werknemers die niet bereikbaar zijn.

- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel met werkstressklachten veel lager dan bij hoge taakeisen en dit ongeacht de mate van connectiviteit. In een job die zich kenmerkt door acceptabele taakeisen schommelt het aandeel met werkstressklachten 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 59,4%.

Werk-privébalans

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

Figuur 10: Aandeel werknemers met problemen in de-privécombinatie naar taakeisen en mate van connectiviteit, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentage: 2,1% van de werknemers met acceptabele taakeisen die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren kampen met problemen in de werk-privécombinatie. Bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn ligt dit aandeel op 5,4%. 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:

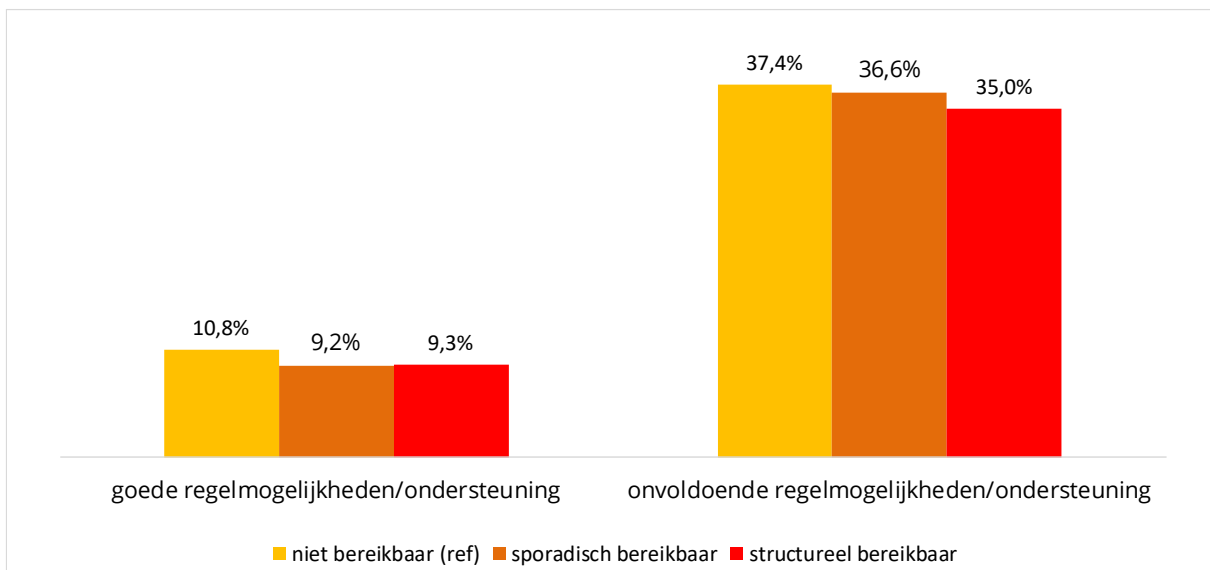
- Zowel bij acceptabele taakeisen als bij hoge taakeisen ligt het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie significant hoger als de werknemers structureel bereikbaar zijn. Het gaat telkens over meer dan een verdubbeling van het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie: acceptabele taakeisen van 2,1% (niet bereikbaar) naar 5,4% (structureel bereikbaar), hoge taakeisen van 13,3% (niet bereikbaar) naar 31,3% (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 problemen in de werk-privécombinatie veel lager dan wanneer er sprake is van hoge taakeisen en dit ongeacht de mate van connectiviteit. In een job die zich kenmerkt door aanvaardbare taakeisen is het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie ongeacht de mate van connectiviteit 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 een op drie.

Motivatie

De richting van het verband tussen connectiviteit en motivatie is op basis van de Vlaamse werkbearheidsmonitor niet te bepalen. Het is plausibel dat werknemers met motiverend werk ook degenen zijn die connectiviteit 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 mate van connectiviteit is dan ook verwacht. In wat volgt vragen we ons af of dit positief verband standhoudt 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 connectiviteit, 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 11: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en mate van connectiviteit, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentages: 10,8% van de werknemers met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding die niet bereikbaar zijn buiten de werkuren kampt met problemen op het vlak van motivatie. Bij structurele connectiviteit is dat 9,3%. 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. In deze figuur zijn er geen significante verschillen vastgesteld.

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 door 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 voor motivatieproblemen geen verschillen meer naar mate van connectiviteit. Dit betekent dat we niet kunnen vaststellen dat motivatie samenhangt met de connectiviteit.
- 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 van onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, is dit bijna vier op tien. Dit betekent dat motivatie sterk samenhangt met regelmogelijkheden en ondersteuning.

4.1.3 Connectiviteit en werkbaar werk verder uitgezuiverd

In deze paragraaf nuanceren we verder onze resultaten over connectiviteit en werkbaarheid. De uitgangsvraag is: speelt de mate van connectiviteit een rol voor de werkbaarheid als we rekening houden met de specifieke kenmerken van de arbeidssituatie én controleren voor de klassieke identificatievariabelen (geslacht, leeftijd, bedrijfsgrootte, soort job, arbeidstijd, contracttype en gezinssituatie)? We houden daarbij ook rekening met het meetmoment. We doen de analyse op basis van een logistische regressie. Dit model noemen we model 1. De volledige resultaten van de analyse zijn opgenomen in bijlage 4.

Door meer verklarende variabelen in het model op te nemen zuiveren we het verband tussen mate van connectiviteit en werkbaar werk verder uit. De analyse is gebaseerd op de meetresultaten van de drie recentste werkbaarheidsmetingen nl. 2016, 2019 en 2023.

Tabel 15: Werkbaarheidskelpunten en mate van connectiviteit (model 1), odds ratio's, 2016-2019-2023

		werkstressklachten	problemen in de werk-privécombinatie	motivatieproblemen
connectiviteit				
	niet bereikbaar	R	R	R
	sporadisch bereikbaar	1,25***	1,34***	0,91
	structureel bereikbaar	1,59***	2,84***	0,73***
kenmerken arbeidssituatie				
	werkdruk			
	geen hoge werkdruk	R	R	R
	hoge werkdruk	4,06***	5,42***	2,27***
	emotionele belasting			
	geen emotioneel belastend werk	R	R	R
	emotioneel belastend werk	2,05***	2,11***	1,56***
	taakvariatie			
	voldoende taakvariatie	R	R	R
	routinematig werk	1,47***	1,31***	3,93***
	autonomie			
	voldoende autonomie	R	R	R
	gebrek aan autonomie	1,49***	1,53***	1,48***
	ondersteuning leiding			
	adaquate coaching direct leidinggevende	R	R	R
	onvoldoende steun directe leidinggevende	2,25***	2,01***	3,83***
	fysieke arbeidsomstandigheden			
	geen belastende arbeidsomstandigheden	R	R	R
	belastende arbeidsomstandigheden	1,60***	1,52***	1,39***

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016-2023

Leeswijzer:

R = referentiecategorie

Significantie: afwijking ten opzichte van referentiecategorie (R) * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Interpretatie odds ratio's: de kansverhouding 'werkstressklachten/ geen werkstressklachten' ligt - onder controle van alle andere variabelen en over alle meetpunten heen - bij werknemers die structureel bereikbaar zijn ongeveer 1,6 keer hoger dan bij de collega's die niet bereikbaar zijn.

Modelinfo: De analyse houdt rekening met zeven achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, ondernemingsomvang, jobsoort, gezinssituatie, arbeidstijd, contracttype en is onder controle van het meetmoment.

Connectiviteit blijkt een relevante voorspeller voor de drie onderzochte werkbaarheidskelpunten.

Voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie is er sprake van een odds ratio > 1 . De connectiviteit heeft dus een negatief impact op deze kelpunten. De odds ratio's voor structurele connectiviteit liggen telkens hoger dan deze voor sporadische connectiviteit. De impact is dus groter voor structurele connectiviteit dan voor sporadische connectiviteit. De hoogste odds ratio vinden we voor structurele connectiviteit en werk-privéconflict: de kansverhouding

'werk-privéconflict/geen werk-privéconflict' ligt bij werknemers die structureel bereikbaar zijn bijna driemaal hoger dan bij hun collega's die niet bereikbaar zijn (odds ratio = 2,84).

Voor motivatieproblemen zien we het omgekeerde, namelijk een odds ratio < 1 , connectiviteit gaat samen met minder motivatieproblemen en het verband is sterker voor structurele dan voor sporadische connectiviteit. Positief geformuleerd komt dit neer op een ratio van $0,73^{-1}$ of 1,36. Zoals eerder aangegeven is dit wellicht omdat gemotiveerde werknemers openstaan voor een ruimere mate van connectiviteit en/of minder in staat zijn hun grenzen te bewaken. Het werkbaarheidsonderzoek laat niet toe hierover uitsluitsel te geven.

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

- De kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' ligt bij werknemers met hoge werkdruk meer dan vier keer hoger dan bij hun collega's in jobs met acceptabele werkdruk. Voor emotioneel belastend werk en onvoldoende ondersteuning door de directe leiding gaat het over een verdubbeling van de kansverhouding in vergelijking met resp. de collega's waarbij de emotionele belasting ok is, adequaat ondersteund worden door de directe leiding.
- De kansverhouding 'problemen in de werk-privécombinatie/haalbare werk-privécombinatie' ligt met een odds ratio van meer dan vijf het hoogst bij de werknemers met hoge werkdruk. Wel is voor de werk-privécombinatie structureel bereikbaar zijn nefaster dan de andere kenmerken van de arbeidssituatie zoals emotionele belasting en relatie met de direct leidinggevende.
- De kansverhouding 'motivatieproblemen/voldoende motivatie' ligt het hoogst als er sprake is van routinematig werk en/of onvoldoende ondersteuning door de directe leiding.

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

4.2 De telewerker

In deze paragraaf analyseren we de informatie over de telewerkers. In de werkbaarheidsmonitor peilen we of en in welke mate de respondenten telewerken. We maken voor de analyse een onderscheid tussen de groep 'potentieel mogelijk maar niet toegepast' (referentie), beperkt telewerk en systematisch telewerk. De exacte omschrijving van deze categorieën vindt de lezer in hoofdstuk 1, tabel 4.

Hebben telewerkers meer werkstressklachten dan de werknemers uit de referentiegroep? Heeft telewerken 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 telewerk wordt gecombineerd met een hoge mate van connectiviteit.

We starten de analyse met een duiding van de samenstelling van de referentiecategorie.

4.2.1 De referentiecategorie: potentieel telewerk

Voor de analyse van de relatie telewerk en werkbaar werk nemen we de respondenten die 'zouden kunnen telewerken maar dit niet doen' als referentiecategorie (potentieel telewerk). Hiervoor worden de gegevens van twee antwoordcategorieën samengenomen: de respondenten die niet mogen en deze die niet willen samengenomen. Door de potentiële telewerkers te vergelijken met deze die effectief telewerken, proberen we het 'zuivere' effect van telewerken op de werkbaarheid te vatten. Werknemers die niet kunnen telewerken omwille van de aard van het werk worden niet opgenomen in de analyse. Dit neemt niet weg dat de analyse van beide groepen ons een aantal interessante bevindingen over de telewerkers oplevert.

Tabel 16: Aandeel werknemers met werkstressklachten, problemen in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen, opsplitsing van referentiecategorie, 2023

	werkstressklachten	problemen in de werk-privécombinatie	motivatieproblemen
	%	%	%
2023			
potentieel maar niet toegepast (ref)	33,3	11,1	19,3
mogelijk maar niet voorzien	40,7	12,8	23,0
mogelijk maar respondent doet het niet	27,0	9,6	16,0
verschiltoetsing	s	ns	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: 33,3% van de werknemers uit de referentiegroep heeft werkstressklachten. Bij de werknemers waar telewerken mogelijk is maar waar de werkgever het niet voorziet heeft 40,7% werkstress. Als de werknemers niet telewerkt terwijl het toch voorzien is, daalt het aandeel met werkstressklachten naar 27%. Het verschil tussen beide groepen is significant.

Uit de tabel blijkt dat respondenten die mogen telewerken maar het niet doen, het voor werkstressklachten en motivatieproblemen beter doen dan deze die hiervoor geen toelating krijgen. Voor problemen in de werk-privécombinatie is er geen verschil.

Een blik op de risicofactoren in de arbeidssituatie leert dat vooral de hulpbronnen een verschil maken. Wie kan telewerken maar dit niet doet, rapporteert een gunstigere situatie op het vlak van taakvariatie, autonomie en ondersteuning vanuit de directe leiding.

Tabel 17: Aandeel werknemers met risico's in de arbeidssituatie opsplitsing van referentiecategorie, 2023

	taakeisen				hulpbronnen			
	hoge werkdruk	emotionele belasting	belastende arbeidsomstandigheden	gemiddeld aantal uren per week (voltijders)	overwerk niet recupereren	routinematig werk	onvoldoende autonomie	onvoldoende ondersteuning directe leiding
	%	%	%		%	%	%	%
2023								
potentieel maar niet toegepast (ref)	36,0	23,7	5,4	42,1	26,5	21,1	13,0	15,1
mogelijk maar niet voorzien	37,2	24,3	3,8	41,9	29,1	24,8	16,8	20,3
mogelijk maar respondent doet het niet	35,0	23,2	6,8	42,2	24,2	17,7	9,5	10,4
verschiltoetsing	ns	ns	s	ns	s	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: 36% van de werknemers uit de referentiegroep rapporteert hoge werkdruk. Bij de werknemers waar telewerken mogelijk is maar waar de werkgever het niet voorziet, heeft 37,2% hoge werkdruk. Als de werknemers niet telewerkt terwijl het toch voorzien is, ligt dit aandeel op 35%. Het verschil tussen beide groepen is niet significant.

4.2.2 Telewerk en werkbaar werk zonder nuance

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

Tabel 18: Aandeel werknemers met werkstressklachten, problemen in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar mate van telewerk, 2023

	werkstressklachten	problemen werk-privécombinatie	motivatieproblemen
	%	%	%
Vlaanderen	36,1	12,9	18,8
telewerk			
potentieel maar niet toegepast (ref)	33,3	11,1	19,3
minder dan 1 dag per week	32,9	11,9	14,8
verschiltoetsing	ns	ns	s
vanaf 1 dag per week	34,9	13,5	18,0
verschiltoetsing	ns	ns	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer: 33,3% van de werknemers uit de referentiegroep heeft werkstressklachten. Bij de werknemers die minder dan één dag per week telewerken is dit 32,9%, bij degenen die één dag of meer week telewerken is dat 34,9%. Het verschil tussen de referentiecategorie en de werknemers die telewerken is voor werkstressklachten niet significant.

Werknemers die telewerken rapporteren evenveel werkstressklachten als werknemers die niet telewerken. Er is voor de telewerkers vaker sprake van een werk-privéconflict, maar dit verschil is net niet significant ten aanzien van de referentiecategorie. Op het vlak van motivatieproblemen zijn de resultaten minder eenduidig. Beperkt telewerk gaat samen met significant minder motivatieproblemen. Dit is niet meer zo als werknemers één dag of meer telewerken.

Deze bevindingen verschillen met deze van 2016 voor werkstress en problemen in de werk-privé-combinatie. In 2016 lag het aandeel met werkstressklachten significant hoger bij de telewerkers één dag of meer per week. Voor problemen in de werk-privécombinatie lag het aandeel bij alle telewerkers hoger. Dit telkens in vergelijking met de referentiecategorie.

Het lijkt erop dat telewerken geen invloed meer heeft op de werkstressklachten, de eventuele impact op de werk-privécombinatie eerder beperkt is en de samenhang met motivatie niet rechtlijnig. Is dit zo? We zoeken het verder uit.

4.2.3 Telewerk en werkbaar werk door de bril van de arbeidssituatie

Uit hoofdstuk 3 leren we dat de job van de telewerkers in 2023 weinig verschilt van deze van de referentiecategorie. Dit was in het verleden anders. Toen rapporteerden telewerkers wel hogere taakeisen in termen van hoge werkdruk, gemiddeld aantal uren en mogelijkheid tot recuperatie van overwerk. De basiscijfers voor deze conclusie zijn opgenomen in bijlage 2. Dit wijst erop dat het profiel van de telewerker ook in termen van kenmerken van de arbeidssituatie is gewijzigd. Dit is logisch gezien telewerken ondertussen wijdverspreid is en beroepsgroepen die hiervan vroeger minder gebruik konden maken nu wel meer die mogelijkheid wordt geboden.

Telewerkers halen wel nog steeds 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 met de referentiecategorie.

In deze paragraaf stellen we ons de vraag hoe werkbaar de job van de telewerker is wanneer we rekening houden met verschillen op het vlak van arbeidssituatie.

We gaan voor telewerkers na of ze verschillen van de referentiecategorie op het vlak van⁸:

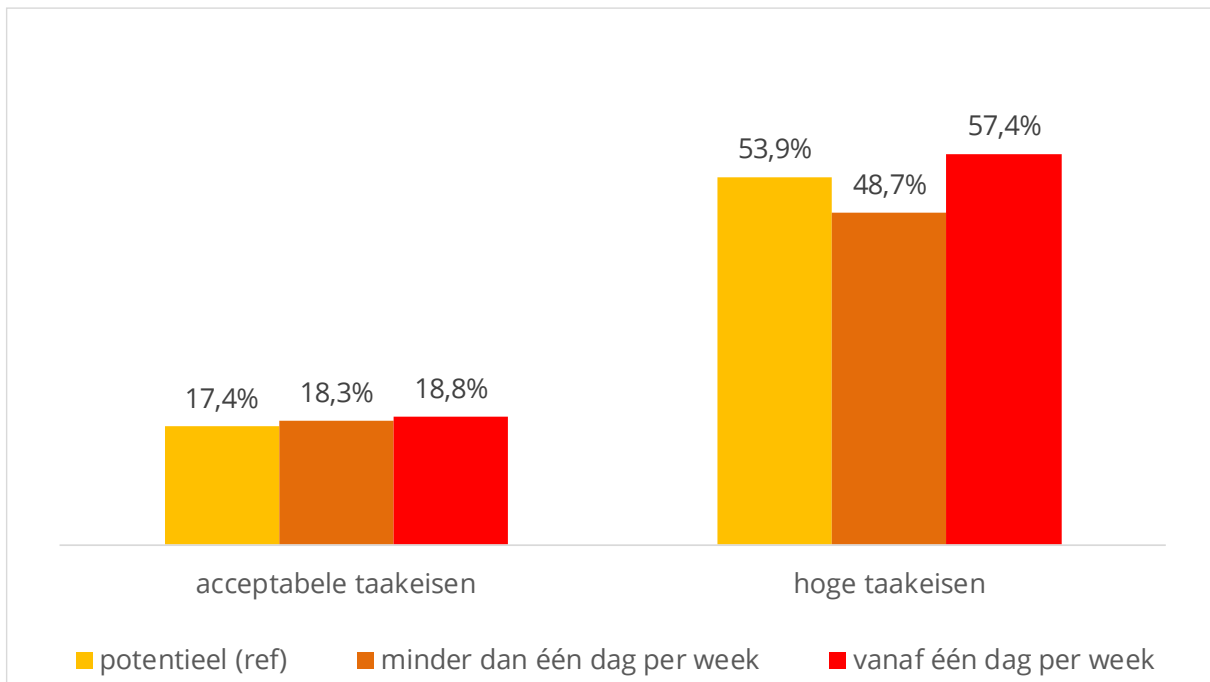
- Werkstressklachten, rekening houdend met de taakeisen
- Problemen in de werk-privécombinatie, rekening houdend met de taakeisen
- Motivatieproblemen, rekening houdend met regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

Werkstressklachten

We weten dat werkstressklachten sterk samenhangen met hoge taakeisen. Hebben werknemers die telewerken nog steeds evenveel werkstressklachten als de referentiecategorie wanneer we rekening houden met de taakbelasting? Het antwoord is te lezen in onderstaande figuur.

⁸ Uit eerdere analyse blijkt dat werkstressklachten 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, e.a. (2024))

Figuur 12: Aandeel werknemers met werkstressklachten naar taakeisen en mate van telewerk, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentage: 17,4% van de werknemers uit de referentiecategorie met acceptabele taakeisen, heeft werkstressklachten. Als werknemers telewerken dan verandert dit aandeel nauwelijks.

Significantie: *duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiecategorie, en dit rekening houdend met de taakeisen. In deze figuur zijn er geen significante verschillen.

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'.

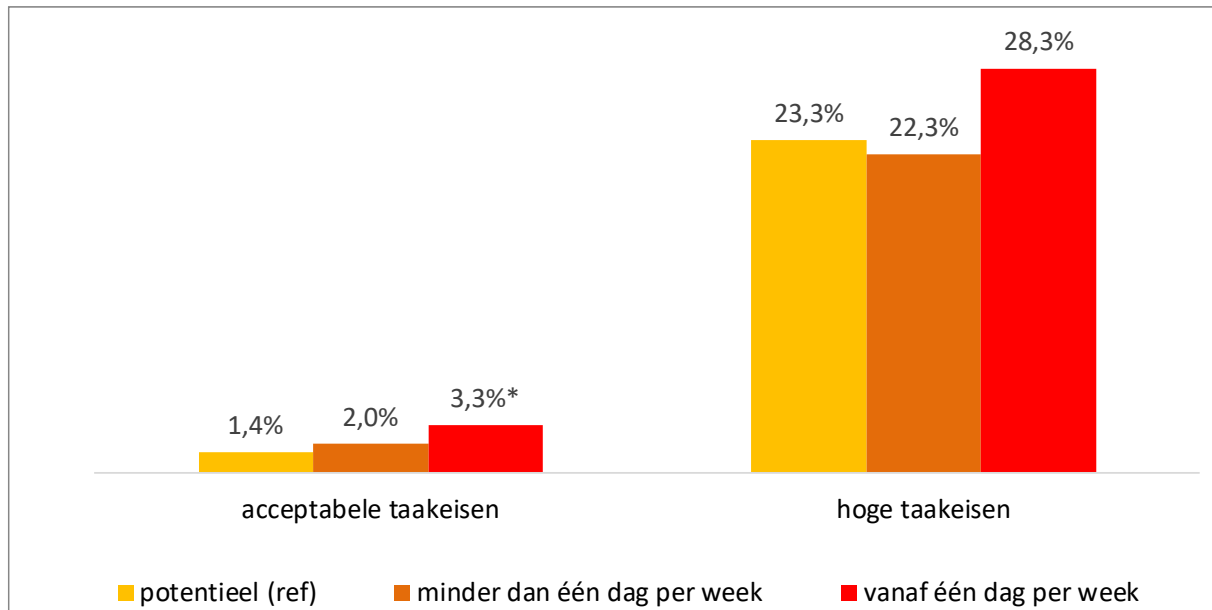
De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

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

Werk-privébalans

We weten dat problemen in de werk-privécombinatie sterk samenhangen met hoge taakeisen. Speelt telewerken een rol voor de werk-privécombinatie als we rekening houden met de taakbelasting? Het antwoord is te lezen in onderstaande figuur.

Figuur 13: Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en mate van telewerk, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentage: 1,4% van werknemers uit de referentiecategorie met acceptabele taakeisen wordt geconfronteerd met problemen in de werk-privécombinatie. Dit aandeel ligt significant hoger wanneer de werknemers één dat of meer telewerken:

Significantie: * duidt op een significante afwijking ten aanzien van referentiecategorie, 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:

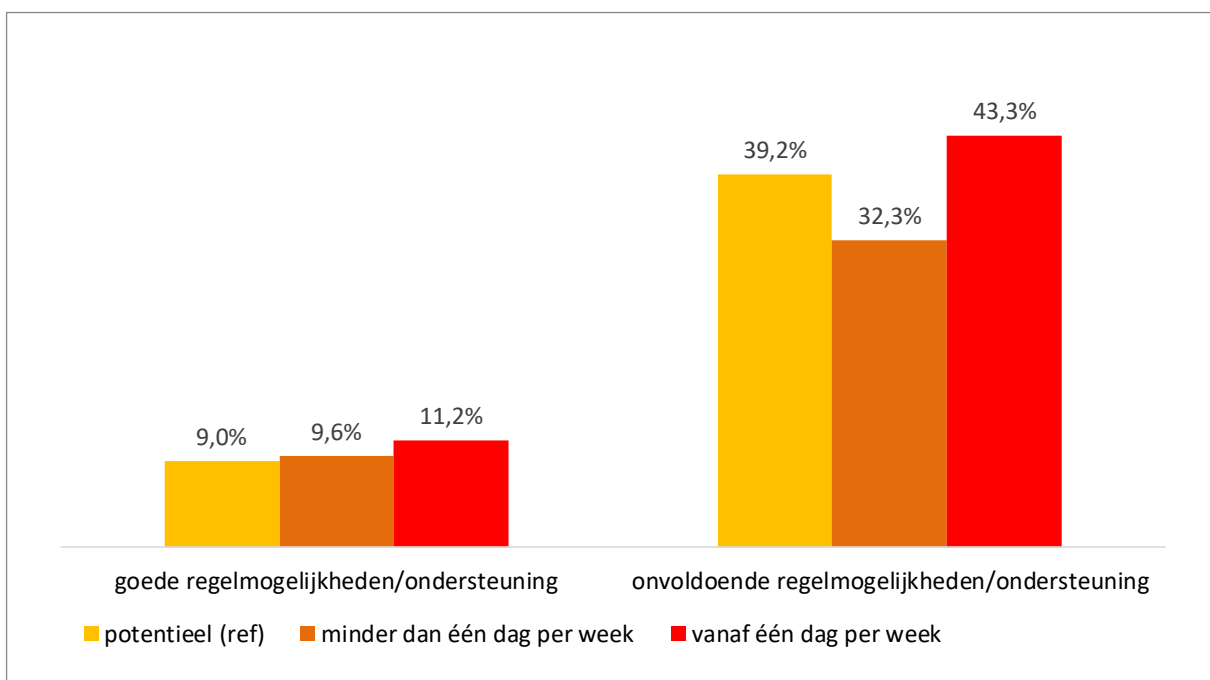
- Bij acceptabele taakeisen scoren de werknemers die één dag of meer telewerken hoger dan de referentiecategorie. Bij de hoge taakeisen ligt bij de telewerkers het aandeel hoger maar het verschil met de referentiecategorie is niet significant.
- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel met problemen in de werk-privécombinatie veel lager dan bij hoge taakeisen en dit ongeacht de situatie op het vlak van telewerk. Bij acceptabele taakeisen is het aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie ongeacht het telewerk 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 één dag of meer per week telewerken loopt dit aandeel op tot ongeveer een kwart.

Motivatie

Wanneer we geen rekening houden met de kenmerken van de arbeidssituatie, stellen we vast dat werknemers die minder dan één dag telewerken minder motivatieproblemen rapporteren dan de referentiecategorie. Onderstaande figuur geeft het aandeel werknemers met motivatieproblemen wanneer we rekening houden met de regelmogelijkheden/ondersteuning in de job.

Figuur 14: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en mate van telewerk, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentage: 9% van de werknemers uit de referentiecategorie met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt met motivatieproblemen. Dit aandeel verschilt niet wanneer deze werknemers telewerken.

Significantie: * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiecategorie, dit rekening houdend met de regelmogelijkheden. In deze figuur zijn er geen significante verschillen.

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 telewerkers en de referentiecategorie.

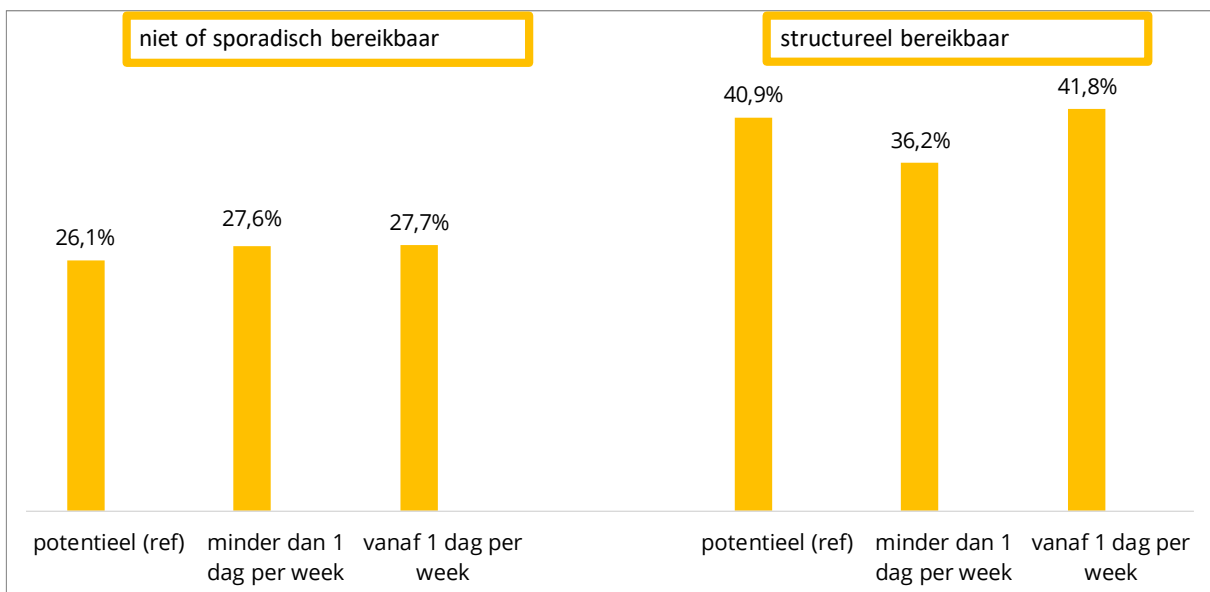
- In een job met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt één op tien werknemers met problemen op het vlak van motivatie. Wanneer er sprake is van onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding ligt dit aandeel veel hoger namelijk meer dan drie op tien.

4.2.4 Telewerk of connectiviteit: wat is meest bepalend?

Telewerk en connectiviteit gaan hand in hand. 52,4% van de telewerkers is structureel bereikbaar buiten de werkuren. Dit is wel een daling ten aanzien van 2016. Toen gaven bijna zeven op de tien van de telewerkers (69,2%) aan structureel bereikbaar te zijn. We stellen ons de vraag of telewerken nog een rol speelt voor werkbaarheid als we rekening houden met de connectiviteit. We maken een onderscheid tussen 'niet of sporadisch bereikbaar' en 'structureel bereikbaar'.

Werkstressklachten

Figuur 15: Aandeel werknemers met werkstressklachten naar connectiviteit en mate van telewerk, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentage: 26,1% van de werknemers uit de referentiecategorie die niet of sporadisch bereikbaar zijn kampt met werkstressklachten. Dit aandeel verschilt niet significant wanneer deze werknemers telewerken.

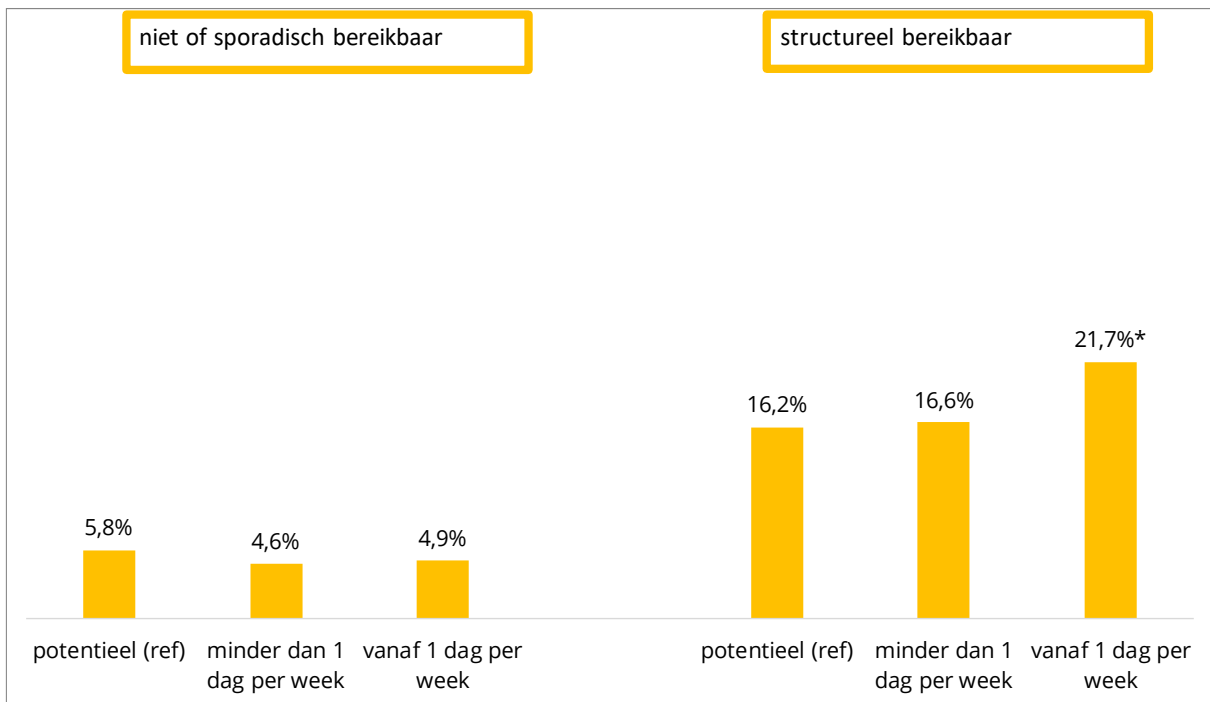
Significantie: * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiecategorie, en dit rekening houdend met de mate van connectiviteit. In deze figuur zijn geen significante veranderingen vastgesteld.

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

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

Werk-privébalans

Figuur 16: Aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie naar mate van connectiviteit en telewerk, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentage: 5,8% van de werknemers uit de referentiecategorie die niet of sporadisch bereikbaar zijn kampt met problemen in de werk-privécombinatie. Dit aandeel verschilt niet bij telewerk.

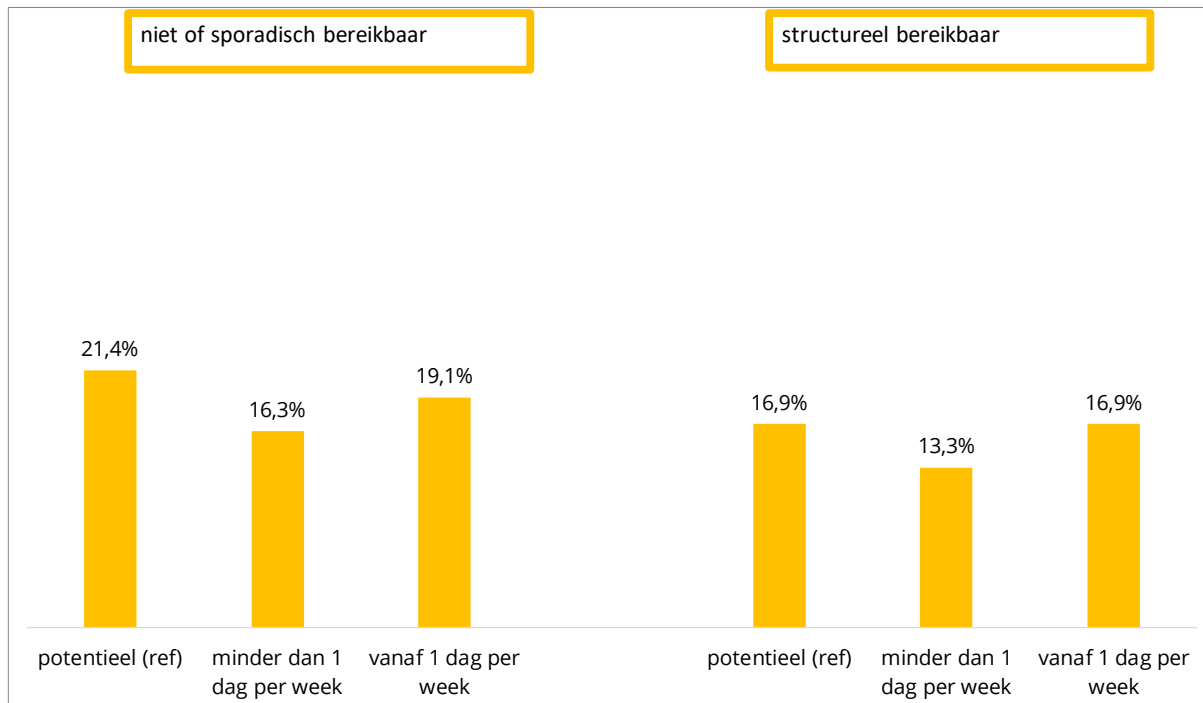
Significantie * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiecategorie en dit rekening houdende met de mate van connectiviteit.

In de groep 'niet of sporadisch bereikbaar' maakt telewerken geen verschil. In de groep 'structureel bereikbaar' ligt het aandeel werk-privéconflict significant hoger bij de werknemers die één of meerdere dagen per week telewerken.

De aandelen voor problemen in de werk-privécombinatie liggen telkens hoger wanneer werknemers structureel bereikbaar zijn, ongeacht hun situatie op het vlak van telewerken. Meer dan één dag per week telewerken combineren met structurele connectiviteit is de meest ongunstige combinatie voor werk-privéconflicten.

Motivatieproblemen

Figuur 17: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar mate van connectiviteit en telewerk, 2023



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Leeswijzer:

Percentage: 21,4% van de werknemers uit de referentiecategorie die niet of sporadisch bereikbaar is, kampt met motivatieproblemen. Dit aandeel verschil niet significant in het geval van telewerk.

Significantie: * duidt op een significante afwijking ten aanzien van de referentiecategorie, en dit rekening houdende met de mate van connectiviteit. In de figuur zijn er geen significante verschillen.

Zowel bij de groep 'niet of sporadisch bereikbaar' als bij de groep 'structureel bereikbaar' zijn er geen significante verschillen tussen de referentiecategorie en de telewerkers. De motivatieproblemen liggen voor de werknemers die structureel bereikbaar zijn beperkt lager (verschil niet significant)⁹ dan deze voor de werknemers die niet of minder buiten de werktijden geconnecteerd zijn met de onderneming.

⁹ Analyse via een afzonderlijke toetsing

4.2.5 Telewerken en werkbaar werk verder uitgezuiverd

In onderstaande analyse nuanceren we verder onze resultaten. De uitgangsvraag is: speelt telewerk een rol voor de werkbaarheid als we rekening houden met de specifieke kenmerken van de arbeidssituatie, de mate van connectiviteit én controleren voor de klassieke identificatievariabelen (geslacht, leeftijd, bedrijfsgrootte, soort job, arbeidstijd, contracttype en gezinssituatie). We houden in de analyse rekening met het meetmoment. Dit model noemen we model 2. Om te toetsen wat het belang is van pendeltijd voegen we deze variabele in een laatste stap toe (model 3). De volledige resultaten zijn opgenomen in bijlage 4.

Door meer verklarende variabelen in het model op te nemen zuiveren we het verband tussen telewerken en werkbaar werk verder uit. De analyse is gebaseerd op de meetresultaten van drie werkbaarheidsmetingen 2016, 2019, 2023. Dit maakt de resultaten sterker omdat deze gebaseerd zijn op meer waarnemingen.

Tabel 19: Werkbaarheidskelpunten en mate van telewerk (model 2), odds ratio's, 2016-2019-2023

	werkstressklachten	problemen in de werk-privécombinatie	motivatieproblemen
telewerken			
mogelijk maar niet toegepast	R	R	R
minder dan 1 dag per week	0,98	1,11	0,93
vanaf 1 dag per week	1,19**	1,53***	1,19**
connectiviteit			
niet bereikbaar	R	R	R
sporadisch bereikbaar	1,43***	1,35*	0,95
structureel bereikbaar	1,82***	3,16***	0,74***
kenmerken arbeidssituatie			
werkdruk			
geen hoge werkdruk	R	R	R
hoge werkdruk	4,21***	6,6***	2,03***
emotionele belasting			
geen emotioneel belastend werk	R	R	R
emotioneel belastend werk	1,90***	2,05***	1,53***
taakvariatie			
voldoende taakvariatie	R	R	R
routinematig werk	1,50***	1,28**	5,02***
autonomie			
voldoende autonomie	R	R	R
gebrek aan autonomie	1,73***	2,12***	1,69***
ondersteuning leiding			
adaquate coaching direct leidinggevende	R	R	R
onvoldoende steun directe leidinggevende	2,43***	1,97***	4,21***
fysieke arbeidsomstandigheden			
geen belastende arbeidsomstandigheden	R	R	R
belastende arbeidsomstandigheden	1,31*	1,45*	1,42**

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016-2023

Leeswijzer:

R = referentiecategorie

Significantie: afwijking ten opzichte van referentiecategorie (R) * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Interpretatie odds ratio's: de kansverhouding 'werkstressklachten/ geen werkstressklachten' ligt - onder controle van alle andere variabelen en over alle meetpunten heen - bij werknemers een dag of meer per week telewerken ongeveer 1,2 keer hoger dan bij de collega's die niet bereikbaar zijn.).

Modelinfo: De analyse houdt rekening met zeven achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, ondernemingsomvang, jobsoort, gezinssituatie, arbeidstijd, contracttype en is onder controle van het meetmoment.

Uit de tabel blijkt dat we voor degenen die minder dan één dag telewerken geen verschil zien met de referentiecategorie. Voor de werknemers die één dag of meer telewerken is er wel -zij het beperkt- impact. De kansverhouding ligt met 1,53 het hoogst voor problemen in de werk-privécombinatie.

We lezen uit de figuur ook dat connectiviteit belangrijker is dan telewerk voor werkstressklachten en problemen in de werk-privécombinatie (odds ratio's liggen hoger voor connectiviteit dan voor telewerk). Meer connectiviteit gaat samen met minder motivatieproblemen (odds < 1), bij telewerken zien we het omgekeerde (odds > 1).

Bepaalde risicofactoren in de arbeidssituatie spelen een veel grotere rol in het bepalen van de werkbaarheid dan telewerk. Werkdruk is de meest uitgesproken risicofactor voor werkstress en problemen in de werk-privécombinatie. Voor motivatieproblemen is deze rol weggelegd voor routinematig werk en onvoldoende ondersteuning door de directe leiding.

In model 3 voegen we informatie over pendel toe. We weten dat lange pendeltijden- naast andere risicofactoren in de arbeidssituatie nefast kunnen zijn voor de werkbaarheid. Telewerkers en werknemers die structureel bereikbaar zijn rapporteren vaker langere pendeltijden. Door pendelen aan het model toe te voegen controleren we onze resultaten voor dit verschil.

Tabel 20: Werkbaarheidsknelpunten en mate van telewerk (model 3), odds ratio's, 2016-2023

	werkstressklachten	problemen in de werk-privécombinatie	motivatieproblemen
pendelen			
minder dan 2 uur per dag	R	R	R
vanaf 2 uur per dag	1,38***	1,61***	1,37***
telewerken			
mogelijk maar niet toegepast	R	R	ns
minder dan 1 dag per week	0,95	1,07	
vanaf 1 dag per week	1,13*	1,39***	
connectiviteit			
niet bereikbaar	R	R	R
sporadisch bereikbaar	1,44***	1,36*	0,97
structureel bereikbaar	1,83***	3,18***	0,73***
kenmerken arbeidssituatie			
werkdruk			
geen hoge werkdruk	R	R	R
hoge werkdruk	4,17***	6,6***	2,07***
emotionele belasting			
geen emotioneel belastend werk	R	R	R
emotioneel belastend werk	1,95***	2,09***	1,53***
taakvariatie			
voldoende taakvariatie	R	R	R
routinematig werk	1,48***	1,29**	4,95***
autonomie			
voldoende autonomie	R	R	R
gebrek aan autonomie	1,73***	2,15***	1,70***
ondersteuning leiding			
adaquate coaching direct leidinggevende	R	R	R
onvoldoende steun directe leidinggevende	2,38***	1,92***	4,21***
fysieke arbeidsomstandigheden			
geen belastende arbeidsomstandigheden	R	R	R
belastende arbeidsomstandigheden	1,31*	1,43*	1,36*

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016-2023

Leeswijzer:

R = referentiecategorie

Significantie: afwijking ten opzichte van referentiecategorie (R) * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Interpretatie odds ratio's: de kansverhouding 'werkstressklachten/ geen werkstressklachten' ligt - onder controle van alle andere variabelen en over alle meetpunten heen - bij werknemers een dag of meer per week telewerken ongeveer 1,13 keer hoger dan bij de collega's die niet bereikbaar zijn.

Modelinfo: De analyse houdt rekening met zeven achtergrondvariabelen: geslacht, leeftijd, ondernemingsomvang, jobsoort, gezinssituatie, arbeidstijd, contracttype en is onder controle van het meetmoment.

Wanneer we pendel aan het model toevoegen dan zien we een lichte daling van de impact van telewerken op de werkbaarheid. Voor motivatieproblemen valt de impact van telewerk zelfs weg, telewerk wordt niet significant. We kunnen ook concluderen dat de impact van telewerk minder groot is dan die van pendel: de odds ratio voor pendel is voor elk werkbaarheidsknelpunt groter dan de odds ratio voor telewerk.

De impact van connectiviteit verandert nauwelijks wanneer we pendel aan het model toevoegen. Structurele bereikbaarheid is voor werkstress en de werk-privébalans belangrijker dan pendel.

Uit de logistische regressie blijkt dat telewerken geen (motivatieproblemen) of slechts een beperkt effect heeft op de werkbaarheid. Voor werkstressklachten of problemen in de werk-privécombinatie is er enkel voor de werknemers die één dag of meer telewerken een beperkt negatieve impact. Andere kenmerken in de arbeidssituatie zijn dominantier voor de werkbaarheid.

Referentielijst

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., Delagrange, H. (2020). *Werkbaar werk en Het Nieuwe Werken, analyse op basis van de werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13775>

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023- werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16127>

Bourdeaud'hui, Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/node/16127>

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S. & Vanderhaeghe, S. (2024). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk 2004-2023*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/16514>

Delagrange, H. (2014). *Wat als we nieuw gaan werken?* Informatiedossier. Brussel: SERV - Stichting Innovatie & Arbeid.

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>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	E-mails behandelen na de werkuren in 2016, 2019 en 2023	19
Figuur 2:	Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren, 2016 - 2019 - 2023	20
Figuur 3:	Telewerk wel of niet toegepast, percentage werknemers, 2016 - 2019 - 2023	25
Figuur 4:	Telewerken, detail, percentage werknemers, 2016 - 2019 - 2023	26
Figuur 5:	Percentage loontrekkenden dat soms of gewoonlijk thuis werkt per onderwijsniveau (2010-2023), EAK.....	27
Figuur 6:	Structurele bereikbaarheid volgens toepassing van telewerk	33
Figuur 7:	Connectiviteit en telewerken, verdeling naar jobsoort, 2023	36
Figuur 8:	Aandeel werknemers dat twee uur of meer pendelt naar mate van connectiviteit en telewerken, 2023	42
Figuur 9:	Aandeel werknemers met werkstressklachten naar taakeisen en mate van connectiviteit, 2023	46
Figuur 10:	Aandeel werknemers met problemen in de-privécombinatie naar taakeisen en mate van connectiviteit, 2023.....	47
Figuur 11:	Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en mate van connectiviteit, 2023	49
Figuur 12:	Aandeel werknemers met werkstressklachten naar taakeisen en mate van telewerk, 2023.....	56
Figuur 13:	Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en mate van telewerk, 2023.....	57
Figuur 14:	Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en mate van telewerk, 2023.....	58

Figuur 15: Aandeel werknemers met werkstressklachten naar connectiviteit en mate van telewerk, 2023	59
Figuur 16: Aandeel werknemers met problemen in de werk-privécombinatie naar mate van connectiviteit en telewerk, 2023	60
Figuur 17: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar mate van connectiviteit en telewerk, 2023	61

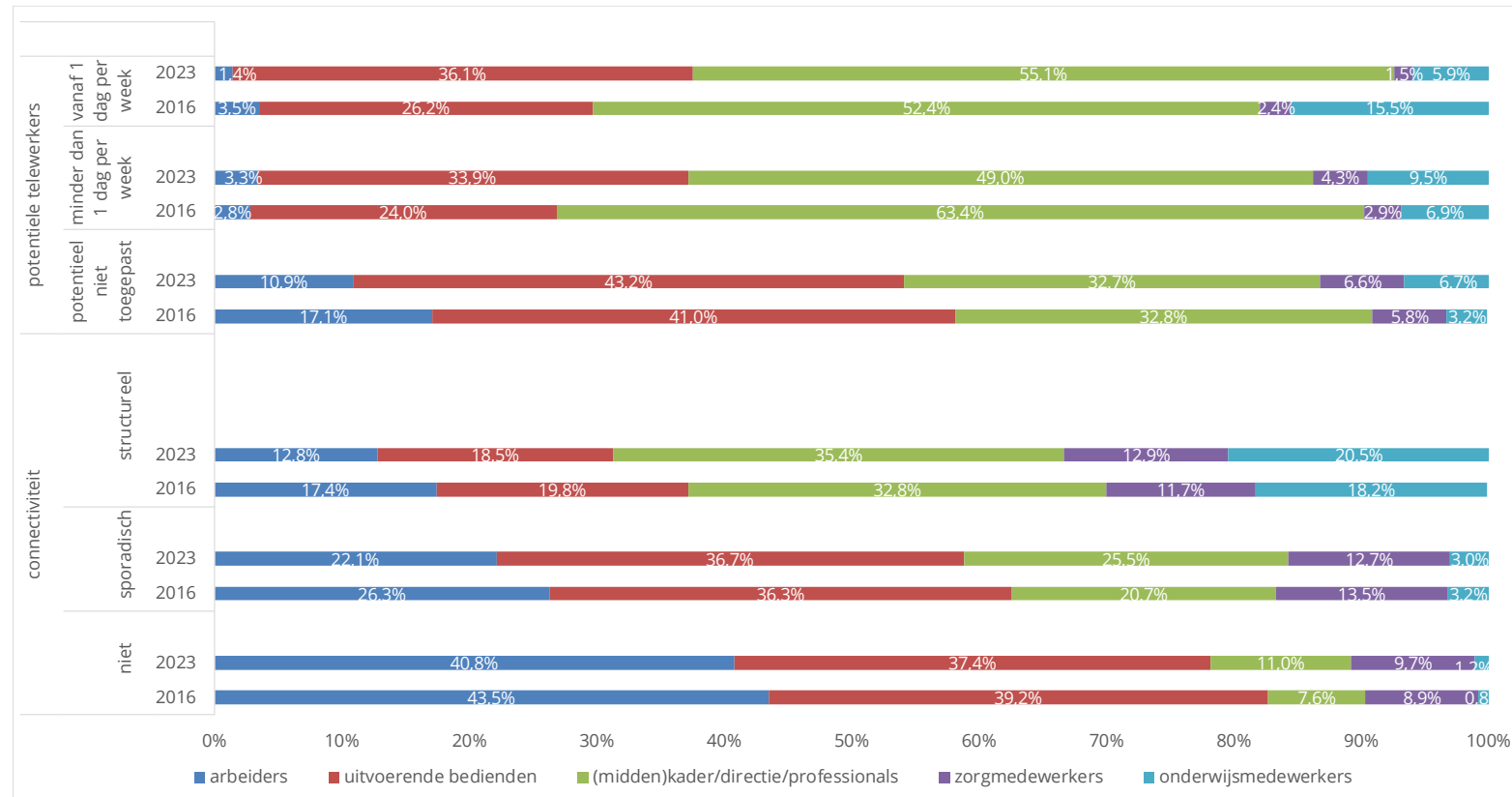
Tabellen

Tabel 1: Overzicht werkbaarheidsindicatoren	11
Tabel 2: Overzicht risico-indicatoren.....	12
Tabel 3: Terminologie voor de categorieën in de werkbaarheids- en risico-indicatoren	13
Tabel 4: Overzicht van de vraagformulering met betrekking tot connectiviteit en telewerken in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers	14
Tabel 5: Terminologie	17
Tabel 6: Gecombineerde connectiviteit, 2016 – 2019 - 2023	20
Tabel 7: Connectiviteit volgens geslacht, leeftijd, arbeidstijd en ondernemingsomvang, 2016 - 2019 – 2023	23
Tabel 8: Connectiviteit volgens jobsoort en sector, 2016 - 2019 – 2023	24
Tabel 9: Telewerk volgens geslacht, leeftijd, arbeidstijd en ondernemingsomvang, 2016 - 2019 – 2023.....	30
Tabel 10: Telewerk volgens jobsoort en sector, 2016 - 2019 – 2023.....	31
Tabel 11: Aandeel werknemers met hoge werkdruk, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden naar mate van connectiviteit en telewerk, 2023	38
Tabel 12: Gemiddeld aantal uren en aandeel werknemers met overwerk naar mate van connectiviteit en telewerken, 2023	39
Tabel 13: Aandeel werknemers met routinematig werk, een gebrek aan autonomie en onvoldoende steun directe leiding naar mate van connectiviteit en telewerken, 2023	40

Tabel 14: Aandeel werknemers met werkstressklachten, problemen in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar mate van connectiviteit, 2023	44
Tabel 15: Werkbaarheidsknelpunten en mate van connectiviteit (model 1), odds ratio's, 2016-2019-2023	51
Tabel 16: Aandeel werknemers met werkstressklachten, problemen in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen, opsplitsing van referentiecategorie, 2023	53
Tabel 17: Aandeel werknemers met risico's in de arbeidssituatie opsplitsing van referentiecategorie, 2023.....	54
Tabel 18: Aandeel werknemers met werkstressklachten, problemen in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar mate van telewerk, 2023	54
Tabel 19: Werkbaarheidsknelpunten en mate van telewerk (model 2), odds ratio's, 2016-2019-2023	63
Tabel 20: Werkbaarheidsknelpunten en mate van telewerk (model 3), odds ratio's, 2016-2023	65

Bijlage

Bijlage 1: Connectiviteit en telewerken, verdeling naar jobsoort, 2016-2023



Bijlage 2: Werkbaarheidsknelpunten en risico-indicatoren naar mate van connectiviteit en telewerk, 2016, 2023

	taakeisen					hulpbronnen		
	hoge werkdruk	emotionele belasting	belastende arbeidsomstandigheden	gemiddeld aantal uren per week (voltijders)	overwerk niet recupereren	routinematig werk	onvoldoende autonomie	onvoldoende ondersteuning directe leiding
	%	%	%		%	%	%	%
2016								
Vlaanderen	36,8	23	14,9	41,5	23,3	19,4	24,0	14,3
connectiviteit								
niet bereikbaar (ref)	26,9	9,7	18,3	38,8	4,1	43,5	30,7	13,1
sporadisch	30,4	17,9	13,6	40,0	10,8	26,4	18,6	13,8
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	ns
structureel	45,0	31,7	14,2	43,2	39,6	12,4	14,8	14,8
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	ns
telewerk								
potentieel maar niet toegepast (ref)	37,7	19,9	8,0	41,5	22,7	24,3	14,5	14,2
minder dan 1 dag per week	45,1	26,2	2,1	44,0	45,7	9,8	4,3	11,4
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s
vanaf 1 dag per week	44,3	24,5	2,8	44,0	40,3	12,3	5,8	10,2
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s
2023								
Vlaanderen	33,2	23,4	12,6	42	25,1	20,7	17,0	12,2
bereikbaarheid buiten de werkuren								
niet bereikbaar (ref)	21,4	10,0	17,8	39,2	4,1	41,0	25,7	14,4
sporadisch bereikbaar	24,5	16,8	11,1	40,1	10,9	21,2	15,4	9,7
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	s
structureel bereikbaar	43,4	32,6	11,7	44,1	42,9	12,9	14,9	13,4
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s	s	ns
telewerk								
potentieel maar niet toegepast (ref)	36,0	23,7	5,4	42,1	26,5	21,1	13,0	15,1
minder dan 1 dag per week	34,2	29,7	1,3	42,8	29,9	9,2	6,6	8,7
verschiltoetsing	ns	s	s	s	ns	s	s	s
vanaf 1 dag per week	34,9	17,1	0,7	42,6	32,2	14,2	5,0	7,2
verschiltoetsing	ns	s	s	ns	s	s	s	s

	2016			2013		
	werkstress- klachten	problemen in de werk- privécombinatie	motivatie- problemen	werkstress- klachten	problemen in de werk- privécombinatie	motivatie- problemen
	%	%	%	%	%	%
Vlaanderen	34,2	12,2	19,8	36,1	12,9	18,8
connectiviteit						
niet bereikbaar (ref)	27,3	5,4	25,7	26,1	4,9	24,7
sporadisch	29,0	6,5	21,0	30,3	6,9	18,3
verschiltoetsing	ns	ns	s	s	s	s
structureel	40,1	18,5	16,4	43,8	19,9	17,0
verschiltoetsing	s	s	s	s	s	s
telewerk						
potentieel maar niet toegepast (ref)	31,0	10,0	21,7	33,3	11,1	19,3
minder dan 1 dag per week	33,5	15,3	15,7	32,9	11,9	14,8
verschiltoetsing	ns	s	s	ns	ns	s
vanaf 1 dag per week	40,5	18,6	18,8	34,9	13,5	18,0
verschiltoetsing	s	s	ns	ns	ns	ns

Bijlage 3: Aandeel lange pendeltijden, naar mate van connectiviteit en telewerk, 2016, 2023

	2016	2023
	2 uur of meer pendelen %	2 uur of meer pendelen %
Vlaanderen	10,6	11,1
connectiviteit		
niet bereikbaar (ref)	7,3	8,3
sporadisch	10,1	10,9
verschiltoetsing	s	s
structureel	12,3	12,1
verschiltoetsing	s	s
telewerk		
potentieel maar niet toegepast (ref)	9,9	5,2
minder dan 1 dag per week	19,3	10,5
verschiltoetsing	s	s
vanaf 1 dag per week	30,5	22,5
verschiltoetsing	s	s

Bijlage 4: Log regressie voor werkstress, werk-privébalans en motivatie 2016-2019-2023

	werkstressklachten			problemen in de werk-privécombinatie			motivatieproblemen		
	model 1	model 2	model 3	model 1	model 2	model 3	model 1	model 2	model 3
achtergrondkenmerken									
meting									
2016	R	ns	R	R	ns	ns	R	ns	ns
2019	1,12***		1,13*	1,03			1,15***		
2023	1,21***		1,16*	1,21***			1,13**		
geslacht									
man	R	R	R	R	R	R	R	R	R
vrouw	1,36***	1,32***	1,33***	1,44***	1,57***	1,59***	0,68***	0,66***	0,66***
leeftijd									
- 30 j.	R	ns	ns	ns	ns	ns	R	R	R
30 - 39 j.	1,19*						0,96	0,86	0,87
40 - 49 j.	1,10						0,81***	0,67***	0,67***
50 - 54 j.	1,15*						0,76***	0,60***	0,59***
55 + j.	1,11*						0,66***	0,52***	0,53***
beroepsgroep									
uitvoerend bediende	R	R	R	R	R	R	R	R	R
kortgeschoolde arbeider	1,00	0,98	1,01	1,05	1,10	1,11	1,04	0,82	0,86
geschoolde arbeider - technicus	0,87**	0,80	0,80	0,98	1,05	1,08	0,96	0,86	0,88
middenkader - professional	1,11*	1,01	1,06	1,33***	1,24**	1,22*	1,07	1,1	1,08
kader of directie	0,80***	0,79**	0,76***	1,53***	1,47**	1,49***	0,82*	0,84	0,82
zorgfunctie	0,87**	0,86	0,87	0,72*	0,60**	0,58**	0,52***	0,60**	0,60**
onderwijsmedewerkers	1,50***	1,35**	1,35**	1,87***	1,60***	1,65***	0,87*	0,85	0,88
dienstomvang									
voltijds	R	ns	ns	R	R	R	R	R	R
deeltijds + 60%	0,99			0,61***	0,58***	0,58***	1,26***	1,37***	1,32***
deeltijds - 60%	0,88*			0,34***	0,46***	0,48***	1,16*	1,24	1,24
gezinssituatie									
alleenstaande, geen kinderen	R	R	R	R	R	R	R	R	R
met partner geen job, geen kinderen	0,95	0,8	0,8	1,08	0,9	0,8	0,92	0,81	0,82
met partner met job, geen kinderen	0,96	0,87	0,87*	0,93	1,02	1,03	0,96	0,92	0,91
alleenstaande met kinderen	1,06	0,86	0,87	1,35**	1,43*	1,42*	0,95	0,85	0,86
met partner geen job, met kinderen	1,06	0,85	0,84	1,63***	1,27	1,19	0,94	0,97	0,94
tweeverdieners met kinderen	0,88**	0,72***	0,73***	1,25***	1,23*	1,24*	0,81***	0,74***	0,74***
ondernemingsgrootte									
< 10 werknemers	ns	ns	ns	R	ns	ns	ns	ns	ns
10 - 49 werknemers				0,90					
50 - 99 werknemers				0,78**					
100 - 499 werknemers				0,83*					
> 499 werknemers				0,79**					
type contract									
vast	ns	ns		ns	ns	ns	ns	ns	ns
tijdelijk									
modelinfo									
n	29.648	12.680	12.308	29.733	12.680	12.339	29.661	12.684	12.312
df	33	35	36	33	35	36	33	35	36
ch2	6.709,24	2.638,96	2.583,92	5.203,09	2.329,38	2.297,52	5.587,30	2.183,39	2.165,22