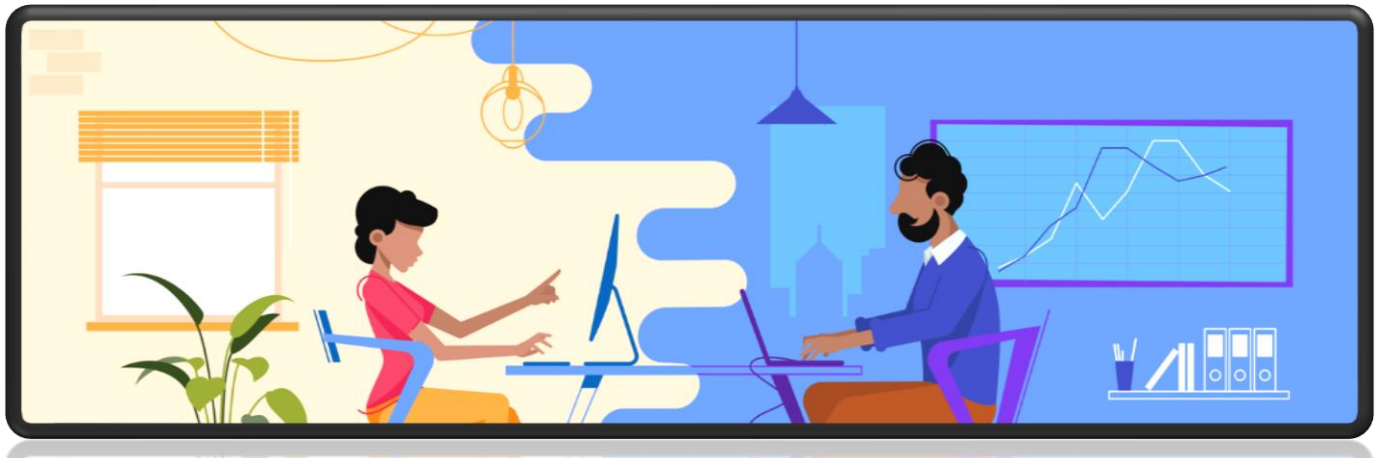
VAS institute



Telewerken gedurende COVID-19

Hoe beleven werknemers het al of niet gedwongen thuiswerken?

Federale Overheidsdienst
Mobiliteit en Vervoer

Auteurs: Dagmara Wrzesinska en Ludo Kluppels

Verantwoordelijke uitgever: Karin Genoe

Uitgever: Vias institute – INNO_DSU_MOBI

Publicatiedatum: 29/09/2020

Wettelijk depot: D/2020/

Gelieve naar dit document te verwijzen als volgt: Wrzesinski, D. & Kluppels, L. (2020) Telewerken gedurende CVID-19. Hoe beleven telewerkers het al of niet gedwongen thuiswerken? Brussel, België: Vias institute – INNO_DSU_MOBI

Dit onderzoek werd mogelijk gemaakt door de financiële steun van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer.

1. Vooraf

Op 12 maart 2020 vaardigde de Nationale Veiligheidsraad enkele strikte beperkingen in om de heersende COVID-19 epidemie in te dijken. Wellicht was één van de belangrijkste maatregelen de lockdown van alle niet-noodzakelijke activiteiten. Met als gevolg dat verschillende bedrijven tijdelijk hun deuren sloten, maar ook dat, waar mogelijk, werd overgegaan tot het massaal invoeren van telewerken.

Telewerk was voor deze crisis eerder uitzonderlijk. In onze enquête van september 2019 gaf slechts 22% van de respondenten aan dat ze aan telewerk deden en dan nog meestal voor slechts 1 dag per week. Daarentegen gaf de helft van alle bevraagden aan dat ze wel geïnteresseerd waren in telewerk, vooral om van de stress en de vermoeidheid van de verplaatsing naar en van het werk bevrijd te worden.

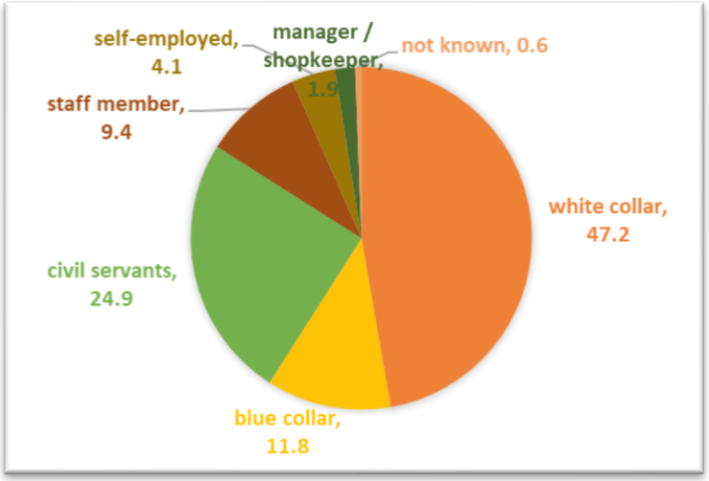
In de groep respondenten waren ook heel wat mensen (net geen 50%) die telewerk niet echt zagen zitten. Naast het feit dat men zijn job niet echt compatibel zag met telewerk (47%), was de vrees om het verlies van sociale contacten met de collega's (24%) het belangrijkste argument.

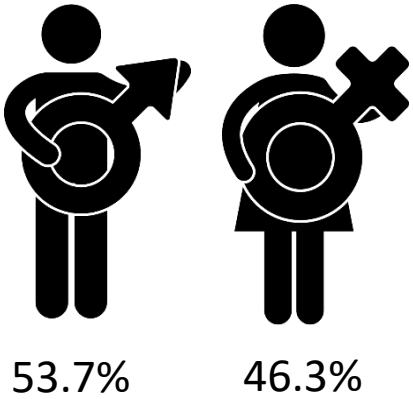
En dan kwam de pandemie waardoor telewerk plots geen uitzondering meer werd. Maar waren werknemers, en ook werkgevers voldoende voorbereid en gewapend om deze relatief nieuwe en prille werkvorm op een goede manier aan te pakken?

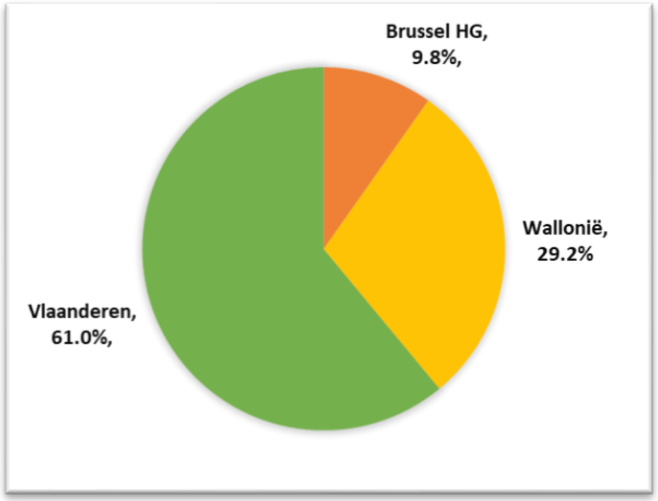
Dit vormt de kernvraag van deze survey, naast het in kaart brengen van de jaarlijkse evolutie. Hierdoor veranderde de opzet van de enquête en werd vergelijking met de resultaten van vorig jaar moeilijker. De focus op meer inhoudelijke aspecten omtrent de beleving van telewerk en de omstandigheden waarin telewerk plaats vond, verschafte echter andere, belangrijke inzichten.

2. Wie werd bevraagd?

1500 werkenden werden bevraagd over gans België. De grote meerderheid had een fulltime job (79.8%) in hoofdzaak in de dienstensector (overheid, onderwijs, gezondheidssector, …).



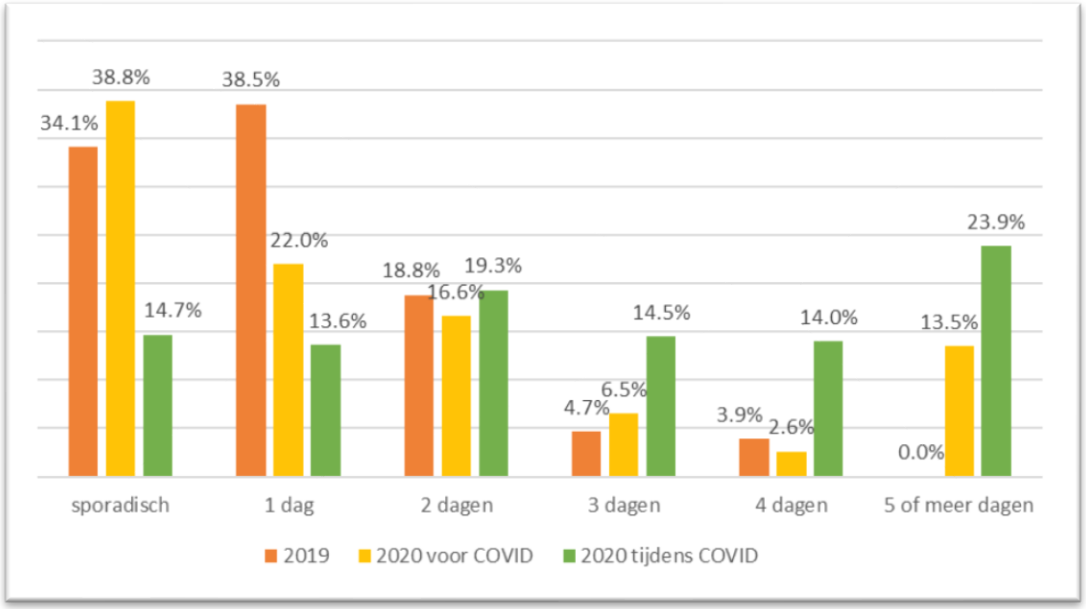


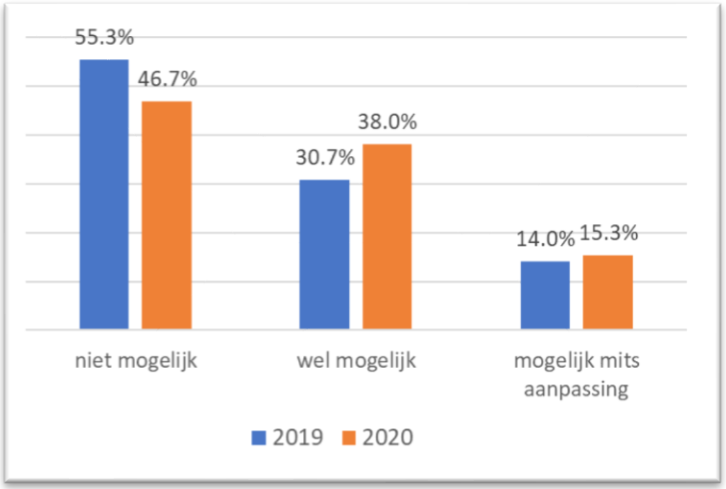


3. De groei in telewerken.

44.8% van de respondenten telewerkten gedurende de voorbije maanden. Dit is bijna een verdubbeling ten opzichte van september 2019. Deze groei is niet alleen het gevolg van de COVID-19 maatregelen, want 33.1% geeft aan dat ze reeds voor de crisis aan telewerk deden.

Niet alleen het aantal telewerkers is gestegen, maar ook het aantal dagen telewerk heeft een flinke sprong gemaakt. Waar in 2019 de grote meerderheid van de telewerkers (72.6%) slechts één dag per week of minder thuis werkten, was dit in 2020 verschoven naar 2 of meer dagen per week (71.7%). Hier heeft de COVID-19 crisis een duidelijke rol gespeeld: het aantal dagen thuiswerken is fel toegenomen.



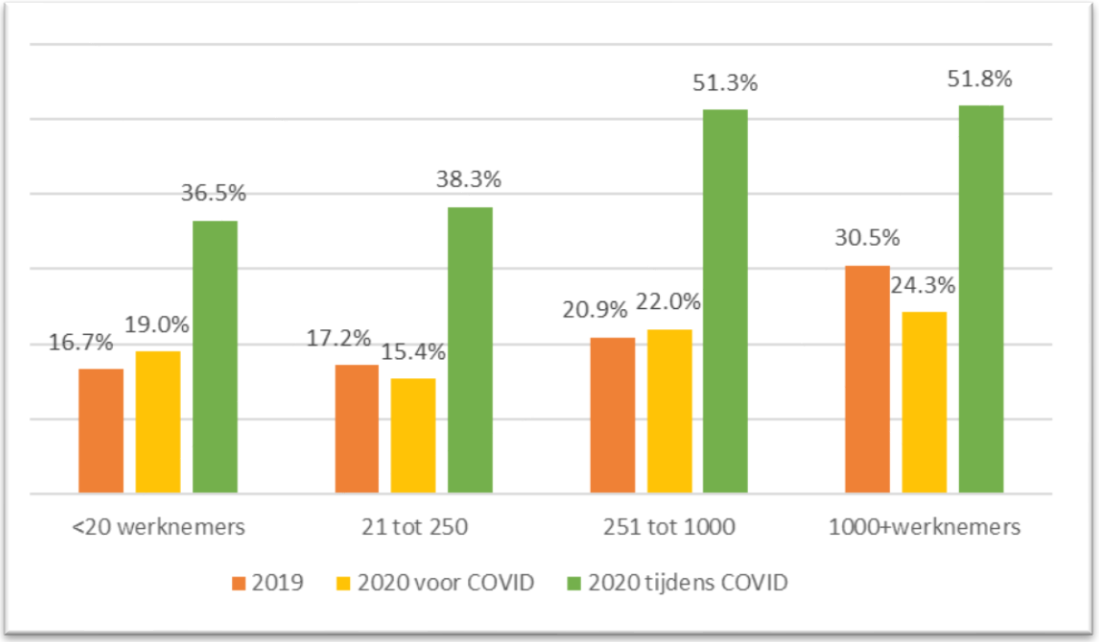


Meer mensen percipiëren hun job als een mogelijkheid om aan telewerk te doen. Voor 53.3% (in 2019: 44.7%) is hun job, eventueel mits enkele aanpassing, uitvoerbaar vanuit de thuissituatie.

En ja, telewerken blijft nog altijd een kwestie van ***THUIS*** werken:

	NU	Liefst
Thuis	92.3%	92.9%
Co-working place	1.2%	3.2%
satelliet kantoor	2.3%	1.2%
Andere	4.2%	2.5%

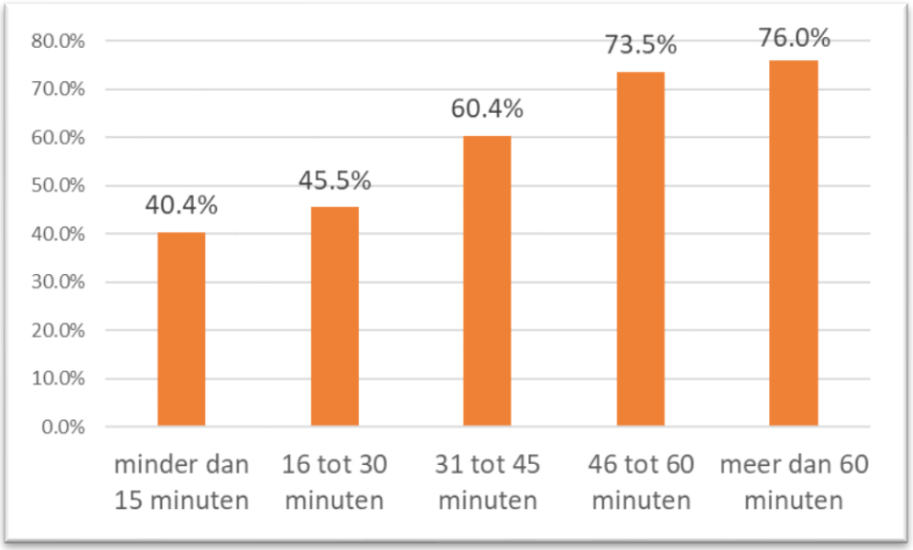
Bedrijven met een grote personeelsbezetting organiseren vaker de mogelijkheid tot telewerk dan kleinere bedrijven. Door de COVID-crisis zien we in elke categorie van grootte van bedrijven het aantal telewerkers verdubbelen, maar tegelijkertijd zien we dat het verschil in percentage telewerkers tussen kleine en grote bedrijven nog groter is geworden. Deze tendens wordt eveneens bevestigd door de werkgevers (SD-Worx, 2020). Bijgaande grafiek geeft een overzicht van het aantal werknemers binnen elke soort van bedrijfsgrootte dat aan telewerk doet.



Andere situationele aspecten, naast de specifieke functie, die een invloed hebben op het aantal telewerkers, zijn:

1) Al of niet fulltime werken. 47.1% van de fulltimers doen aan telewerk, tgo 35.9% van de deeltijds werkenden.
2) Meer mensen die wonen in de Brusselse regio (55.1% tgo 43.0% in Vlaanderen en tgo 45.0% in Wallonië) doen aan telewerk.

4. Waarom verkiezen mensen het telewerken?



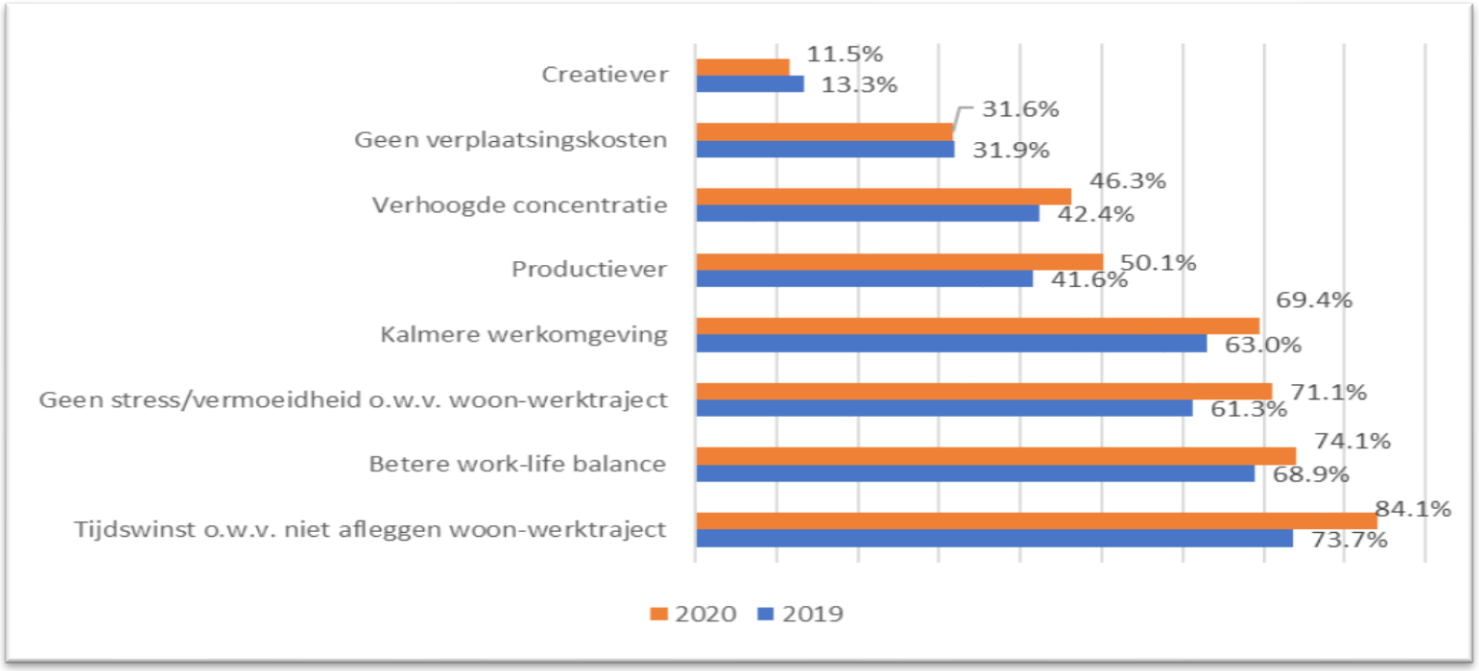
Hoewel meer mensen aan telewerk doen, is het percentage mensen dat positief antwoord op de vraag of ze GRAAG telewerken, niet veranderd ten overstaan van vorig jaar: 52.5% van de respondenten wil graag telewerken (in 2019: 50.8%). Deze keuze is niet afhankelijk van leeftijd of geslacht, maar andere aspecten lijken wel een invloed te hebben:

- Bij de Franstaligen ligt het percentage dat graag aan telewerk doet hoger nl. 56.7% tgo 49.8% bij de Nederlandstaligen.
- Hooggeschoolden kiezen meer voor telewerken (64.6% tgo 41.6% bij degenen die ten hoogste het secundair onderwijs beëindigden); wat voor een deel verklaarbaar is door de specifieke functie die men uitoefent.
- Mensen die een langere reistijd hebben voor het woon-werk verkeer zijn meer voorstander van telewerken. Vanaf een reistijd van ongeveer 30 minuten zien we de voorkeur voor telewerk sterk toenemen. Dit ligt in de lijn van de 'Bever-wet' waarbij gesteld wordt dat, over de eeuwen heen, mensen een zekere maximale verplaatsingstijd hebben, nl 70 à 90 minuten per dag. Wordt die tijd overschreden dan is men meer geneigd om een andere oplossing te zoeken.

Tijdswinst omwille van het zich niet moeten verplaatsen naar het werk (84.1%) gecombineerd met het verminderen van stress en vermoeidheid omwille van de verplaatsing (71.1%), is dan ook de meest aangeduide reden om telewerk te verkiezen. Andere belangrijke redenen, zijn een betere 'work-life balance' (74;1%) en de kalmere werkomgeving thuis (69.4%).

Mensen die aan telewerk doen, ervaren ook dat ze productiever zijn (50.1%) en zich beter kunnen concentreren (46.3%). Beide voordelen zijn minder uitgesproken bij de jongere groep van respondenten (jonger dan 35 jaar) waar de scores opvallend lager zijn dan bij de ouderen (42.3% productiever en 33.5% geconcentreerder).

Deze resultaten verschillen weinig van de redenen waarom mensen in 2019 opteerden voor telewerken. De belangrijkste redenen scoren iets hoger bij de groep telewerkers in 2020.



5. Waarom verkiezen mensen om NIET te telewerken?

Net zoals in 2019, geeft iets minder dan de helft van de respondenten aan dat ze liever geen telewerk zouden doen (in 2020: 47.5%; in 2019: 49.2%).

Naast het feit dat men vindt dat zijn job niet compatibel is met telewerken (47,1%), is de belangrijkste reden de vrees voor het verlies van sociaal contact (29.1%). Het blijkt ook dat dit niet alleen een denkbeeldige vrees is, maar ook een reëel probleem. Dit aangezien mensen die nu aan telewerk doen en dit liever zouden verminderen of stopzetten, aangeeft dat bijna de helft (47.5%) het gemis aan sociale contact als oorzaak ziet.

Andere argumenten worden slechts door 5% of minder van de respondenten aangeduid. De vrees dat privéleven en werk moeilijk te scheiden zouden zijn, is ten opzichte van 2019 nog verminderd (2.8% in 2020 tgo 5.2% in 2019). Dit betekent niet dat het geen hekelpunt is: 40% van alle respondenten geeft op een ander moment in de enquête aan dat het scheiden van privé en werk wel een probleem vormt, maar geen reden om niet aan thuiswerk te doen.

Thuis niet beschikken over voldoende (en liefst een aparte) werkruimte is ten overstaan van 2019 wel toegenomen als reden om af te zien van telewerken (in 2020 vond 5.5% dat een argument; in 2019 slecht 2.9%). Bij 77% van de mensen die wel aan telewerk deden en dit willen verminderen of er mee willen stoppen, speelt dit argument eveneens een rol. Ook voor mensen met kinderen krijgt dit argument een belangrijkere plaats: 7.9% van de mensen met kinderen vindt dit een reden om geen telewerk te doen in vergelijking met 3.7% van de mensen die geen kinderen hebben.

In de literatuur…

Sociale contacten als belangrijk aandachtspunt.

Voor veel mensen is het hebben van werk niet alleen een bron van contacten. De meeste mensen spenderen immers gemiddeld meer tijd met hun collega's dan met hun familie of vrienden. Onderzoek (Ten Brummelhuis et al. 2010[1]) toont immers aan dat mensen zich beter voelen als ze kunnen samenwerken, al zijn er wel degelijk individuele verschillen (Frieze et al., 2006)[2].

De Gallup-studie[3] toonde aan dat zij die een goede band hebben met hun werkcollega's ook als meer geëngageerd en productiever werden aanzien en hierbij ook een hoger welbevinden vertoonden. Volgens deze wereldwijde studie doet het er niet toe of je collega's, met wie je het goed kunt vinden, al of niet dezelfde job doen of op hetzelfde project zitten. Dagelijkse informele babbels hebben een positieve invloed op de productiviteit. De onderzoekers vonden dat zelfs een kleine verandering in deze sociale cohesie, een grote impact kan hebben op de werkresultaten. Ligt hier misschien de verklaring waarom jongere werknemers in onze enquête aangaven dat ze minder productief zijn bij het telewerken?

Ook in een recent onderzoek in België door Stepstones in samenwerking met de KuLeuven[4], stelde men vast dat door de COVID-crisis, 78% van de werknemers een sterke daling ervaarden van de sociale contacten op het werk.

Eén van de kernpunten van een goed beleid inzake telewerken, is het voorzien en organiseren van mogelijkheden om het contact tussen collega's (en ook leidinggevenden) levendig te houden. Naast het inlassen van dagen zonder telewerk, kunnen contacten en meetings online een goede aanvulling zijn. VIAS kan hierbij ondersteuning geven om dat belangrijke sociale netwerk in stand te houden.

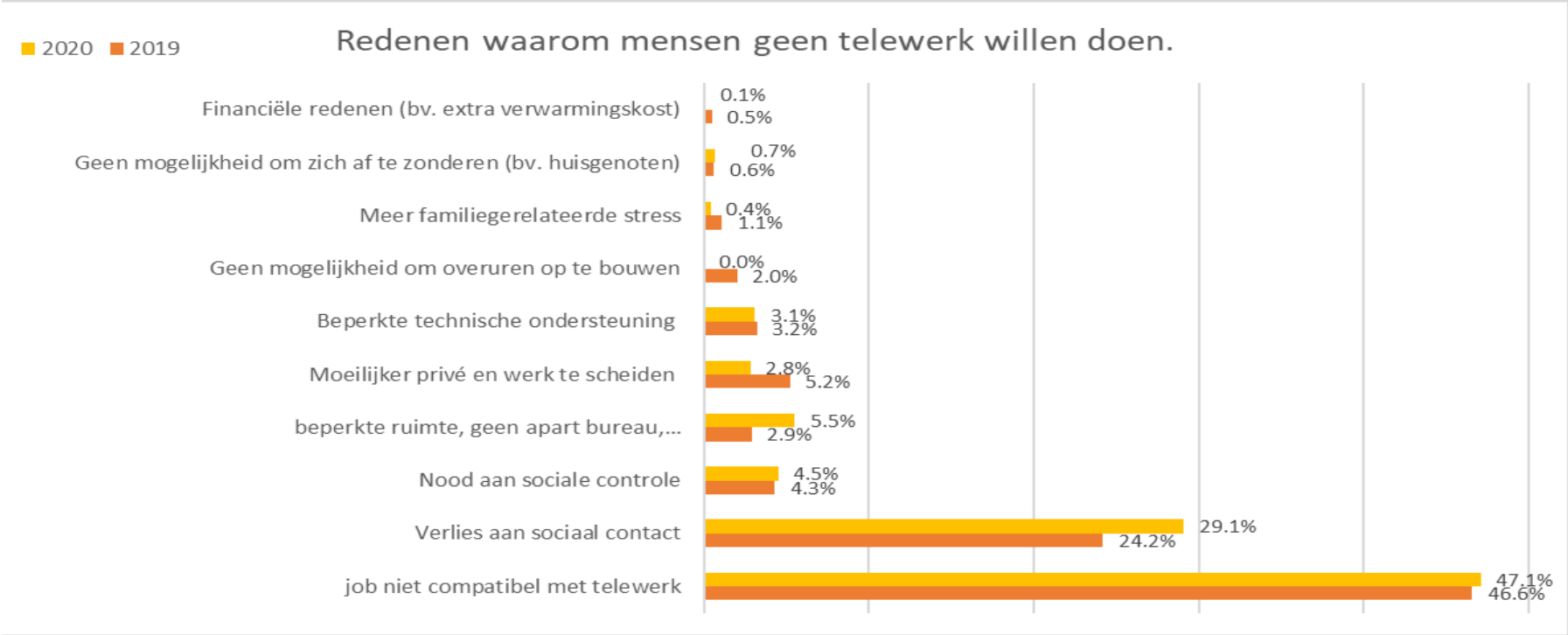
---

[1] Ten Brummelhuis, L., Haar, J. en van der Lippe, T., (2010), Collegiality under pressure: the effects of family demands and flexible work arrangements in the Netherlands. International journal of human resource management, Jg. 21, nr. 15, p. 2831-2847

[2] Frieze, I., Olson, J., Murrell, A. en Selvan, M., (2006), Work values and their effect on work behaviour and work outcomes in female and male managers. Sex roles, Jg. 54, p. 89-93

[3] https://news.gallup.com/businessjournal/127043/friends-social-wellbeing.aspx

[4] https://zigzaghr.be/onderzoek-covid-19-leidt-tot-sociaal-isolement-bij-werknemers/



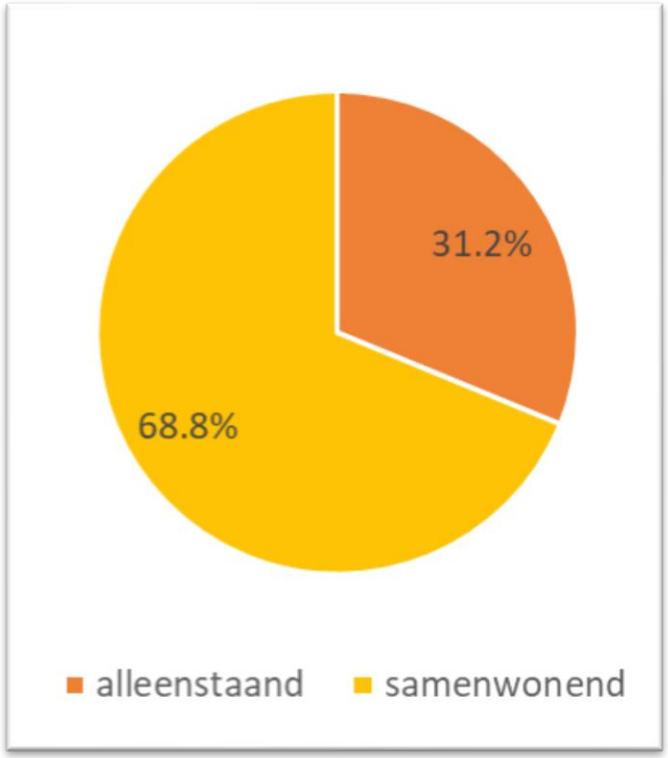
Meer voltijdse medewerkers (56.8%) dan deeltijds werkenden (43.6%) vinden het verlies aan sociale contacten een belangrijke reden om geen telewerk te doen. Tevens zien we dat 70.1% van alle respondenten in de survey, telewerk associeert met een verlies van sociale contacten.

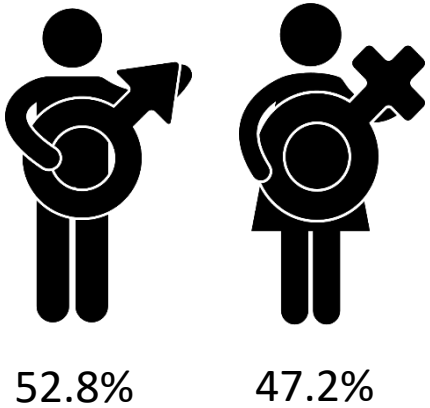
Van degenen die nu telewerken geeft 46.2% aan dat ze toch nog regelmatig individuele contacten hebben met hun collega's. Team meetings op regelmatige basis hebben slechts plaats bij 37.0% van de telewerkers. Regelmatige contacten met de directe leidinggevende is in slechts 28.4% van de thuiswerkenden aanwezig.

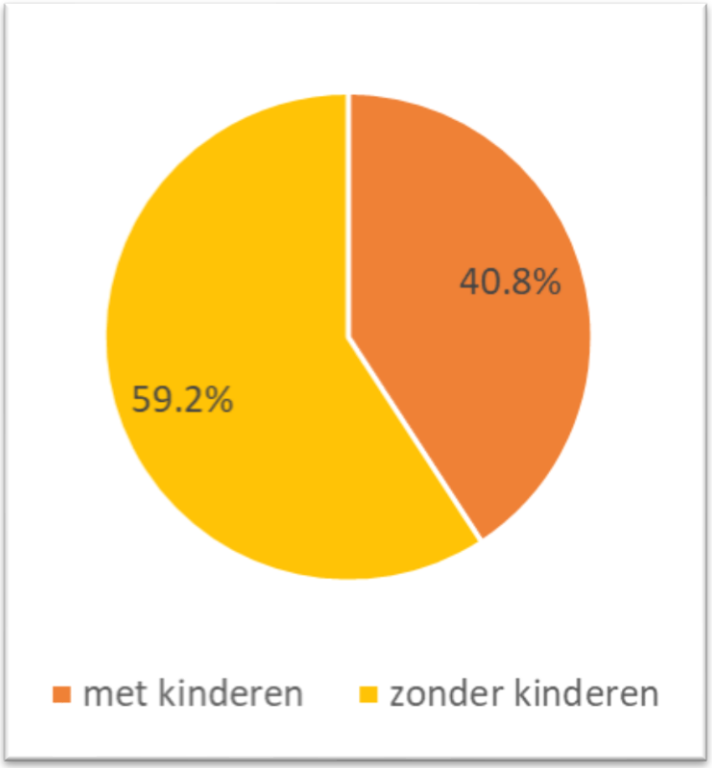
6. Hoe organiseren medewerkers hun thuiswerk?

In deze survey verkregen we van 672 respondenten gegevens over hoe zij het thuiswerk organiseerden. De grote meerderheid zijn mensen die fulltime werken (83.9%) en zijn in min of meer gelijke mate verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën, alsook over de drie regio's. Een kleine meerderheid (62.1%) zijn mensen die hoger onderwijs volgden.

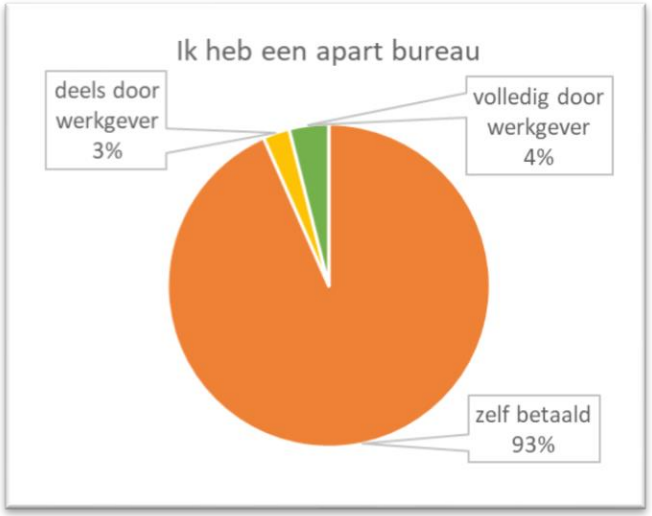
Bijna 3 van de 4 telewerkers (71.7%) werken meer dan één dag per week thuis.







Van alle telewerkers beschikt 56.2% over een ***apart bureau*** en de meesten (93%) hebben dit volledig zelf betaald. Het aantal dagen dat men thuis werkt heeft hierop geen invloed.

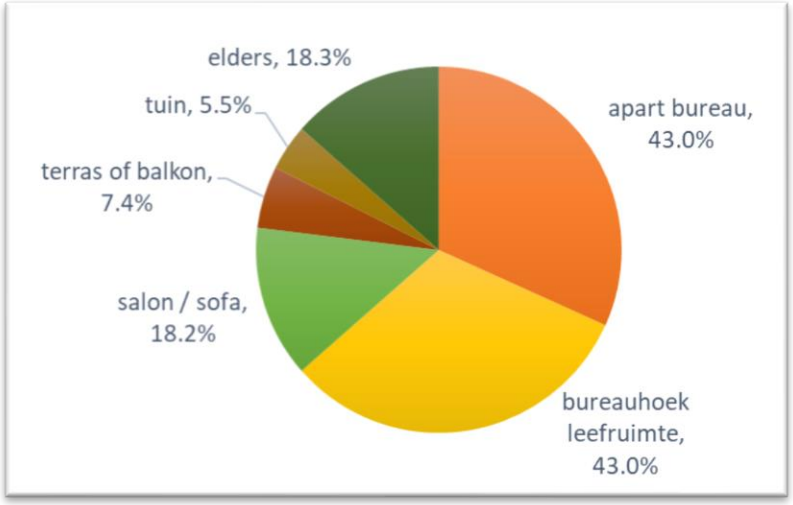


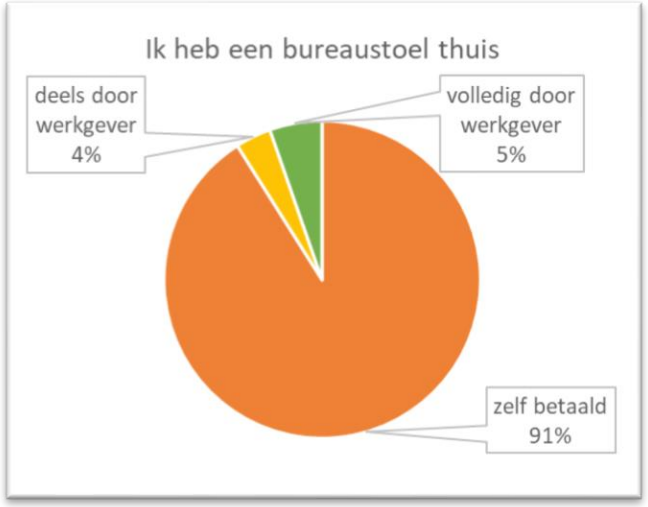
Eenzelfde verdeling zien we wat betreft het ter beschikking hebben van een aangepaste ***bureaustoel***: 61.2% van de thuiswerkers hebben zich een echte bureaustoel aangeschaft en bij een kleine groep (9%) komt de werkgever tussen in de kosten.

Het telewerken gebeurt voor een kleine meerderheid in een ***aparte ruimte***: 62.6% van de telewerkers beschikt over zo'n aparte ruimte. Maar dit is niet noodzakelijk een echt bureau.

Mannen gebruiken meer deze aparte ruimte dan vrouwen (50.6% tgo 34.5%). En ook hoger geschoolden verkiezen meer de aparte werkruimte (47.4% tgo 35.8%). Maar mensen kiezen niet altijd voor dezelfde plek. Men wisselt vaak af en verschillende plaatsen in en om het huis worden gebruikt.

Ongeveer 1 op 4 van de telewerkers is niet echt ***tevreden over zijn werkplek*** thuis (26.7%) en ziet geen directe mogelijkheid om dit aan te passen. 29.6% heeft door de uitbreiding van zijn telewerk zijn werkplek thuis verbeterd en 43.7% had reeds een goede werkplek.





In de literatuur

De 'work-life balance': een eeuwige zoektocht.

Eén van de meest genoemde voordelen van thuiswerk is de verbeterde balans tussen het werk en het privéleven van werknemers. Een goede werk-privé balans houdt in dat het werk en het privé leven elkaar niet in de weg zitten en zo mogelijk zelfs elkaar stimuleren. Zo'n goede werk-privé balans zorgt voor minder werk versus familie conflicten[5], een verhoogde algemene tevredenheid en een verbeterd welzijn, verminderd ziekteverzuim en turnover[6] en verhoogde organisatorische prestaties en productiviteit[7]. Cartmill[8] vond in zijn survey omtrent de impact van Corona, dat het beste middel om die 'work-life balance' te optimaliseren bestaat uit het focussen bij thuiswerk op resultaten en niet op het aantal gepresteerde uren.

Echter niet alle onderzoeken zijn eenduidig positief. Andere studies wijzen immers op het feit dat telewerk de werkintensiteit kan doen toenemen ten koste van het privé leven. Vooral alleenstaande werknemers met kinderen en ouders met mindervalide kinderen ervaren thuiswerk als erg stressvol[9]. Ook uit een recente studie van de Gentse doctoraal onderzoeker Eline Moens blijkt dat van de werknemers met kinderen 1 op de 5 minder tevreden is met een verhoogd telewerk. Een op de drie wordt regelmatig gestoord door de huisgenoten en meer dan een op de vijf ervaart meer conflicten met huisgenoten.[10]

---

[5] Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. Journal of Vocational Behavior, 58, 414–435

[6] Eizeman, E. (2010) Het nieuwe werken ontleed: de invloed van thuiswerk op de werk-privé balans, autonomie en het contact met het kantoor. Eindwerk Master Arbeid & Organisatiepsychologie, Universiteit Utrecht.

[7] Konrad, A., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. Strategic Management Journal, 21(12), 1225–1237.

[8] Cartmill, C., 2020. New survey shows 87% of staff wish to work from home in post lockdown world. Belfast News Letter. 28 May.

[9] Eurofound and ILO. 2017. Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO

[10] https://theworldnews.net/be-news/onderzoek-1-op-5-vreest-ontslag-meer-telewerk-en-betere-work-life-balance

Hoe wordt die 'work-life balance' in onze survey ervaren?

Andere aanwezigen tijdens het thuiswerken.

In onze survey zijn slechts 20% van de telewerkers meestal alleen. Bij een meerderheid (61.5%) is de partner vaak aanwezig en bij een derde (33.6%) zijn er ook vaak kinderen aanwezig. Van de ouders geeft 80% aan dat de kinderen vaak aanwezig waren terwijl zij telewerkten.

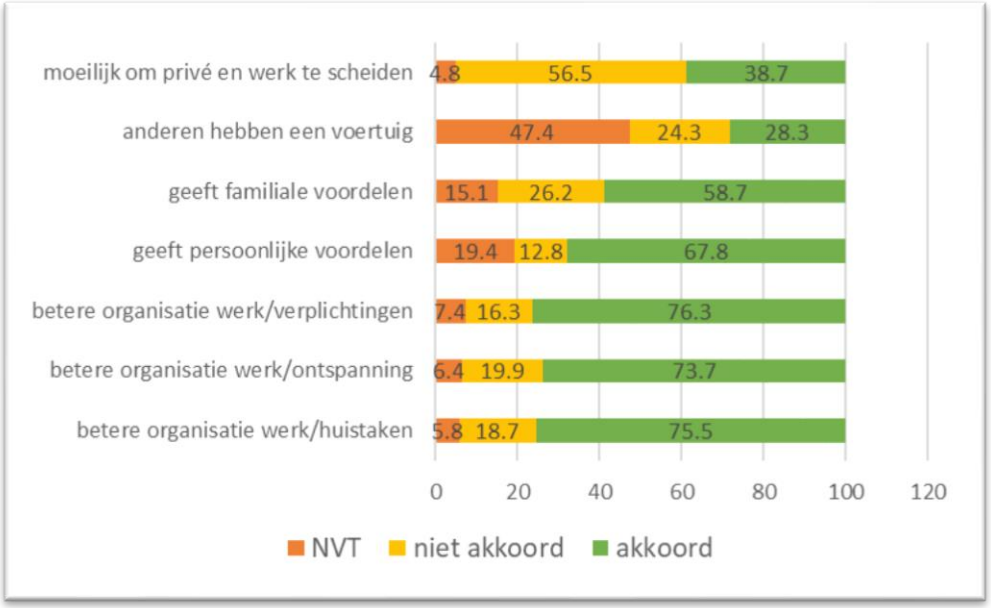
De aanwezigheid van de partner wordt niet echt aanzien als een storende factor voor het telewerk. De aanwezigheid van kinderen heeft wel tot gevolg dat het telewerken iets moeilijker wordt, toch voor 1 op 3 van de telewerkers.

Betere 'work-life balance'?

Voor iets meer dan een derde (38.7%) van de telewerkers is de scheiding tussen werk en privé niet zo'n evidente zaak. Nochtans geeft 3 op 4 telewerkers aan dat zij door het telewerk een aantal privézaken beter kunnen organiseren: huishoudelijke taken (75.5%), ontspanning (73.7%) en specifieke verplichtingen zoals bank- en administratieve zaken, winkelen,… (76.3%).

Telewerken wordt door een meerderheid van de telewerkers aanzien als een persoonlijk (67.8%) en een familiaal (58.7%) voordeel. Het ter beschikking hebben van een extra wagen voor de andere gezinsleden is slechts in beperkte mate belangrijk.

Op al deze elementen zijn de scores van telewerkers in vergelijking van mensen die geen telewerk doen, positiever. Of dit betekent dat men de voordelen ook pas ervaart door het doen aan telewerk en ze daardoor ook beter kan inschatten, is niet duidelijk. Het zou ook kunnen dat men pas kiest voor telewerk als men overtuigd is van de voordelen.

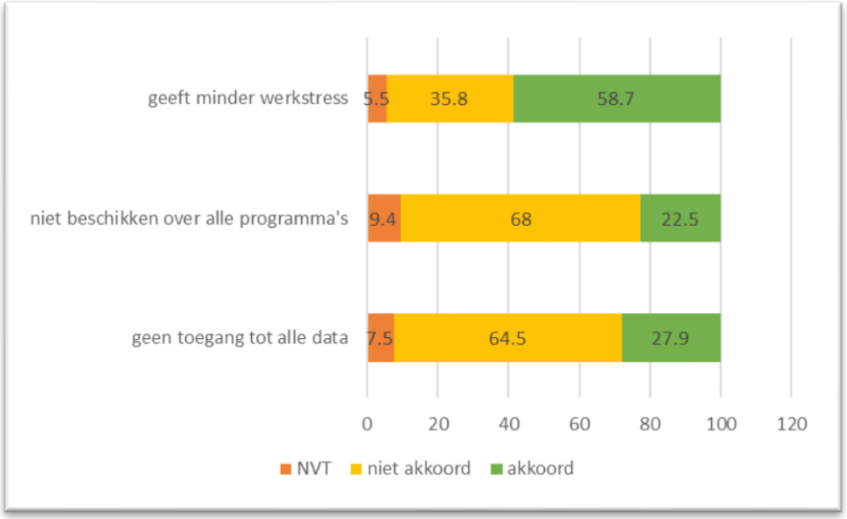


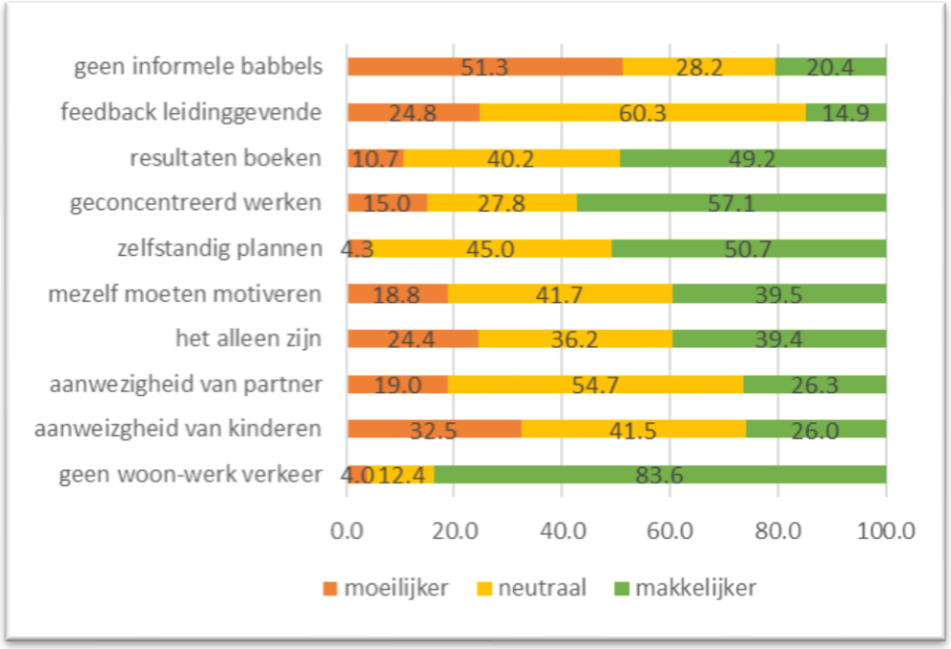
Betere werksfeer?

Telewerkers ervaren dat thuiswerken niet persé betekent dat men niet alle programma's en gegevens kan gebruiken, slechts ongeveer 1 op 4 heeft hier moeilijkheden mee. Niet-telewerkers schatten deze beperkingen veel hoger in (niet beschikken over programma's: 39.9%; data: 43.5%).

Meer telewerkers ervaren door het thuiswerken minder werkstress. Toch is er ook een groep (35.8%) die dit niet zo ervaart.

Telewerkers hebben het vooral moeilijk met het gebrek aan contact met de collega's, vooral in de informele sfeer. Ook het beperkt feedback krijgen van leidinggevenden wordt soms belemmerend ervaren. Daarnaast is de aanwezigheid van kinderen soms een storende factor.





Het zelfstandig moeten werken en plannen maakt telewerken voor de meeste mensen een makkelijke en aangename werkvorm.

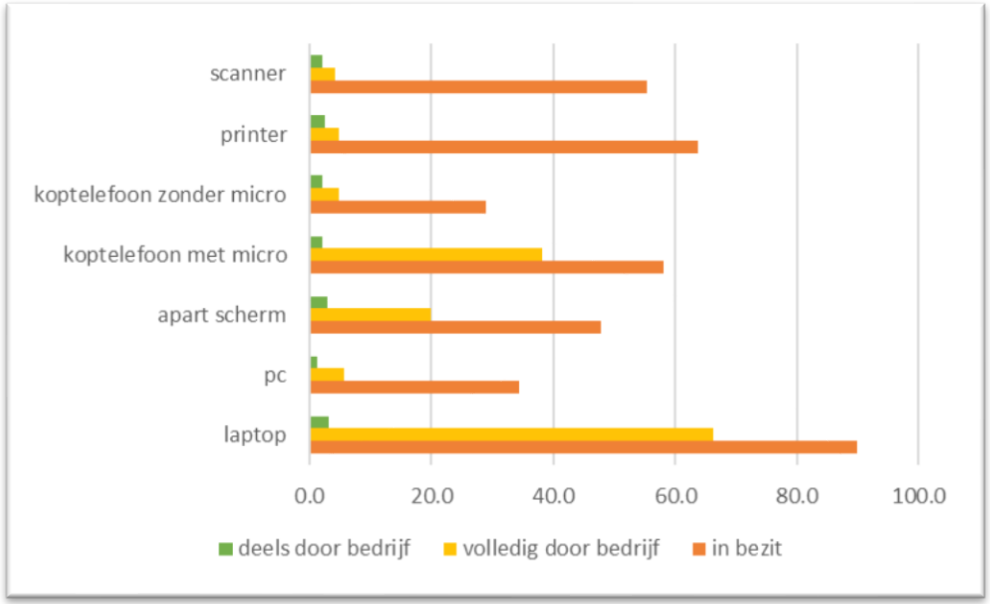
Contacten tijdens het telewerken?

Telewerk verhindert niet de contacten met de collega's. Zowel individuele contacten, team meetings als contacten met directe leidinggevenden blijven toch voor twee derde van de telewerkers behouden, zij het dan op een beperkte frequentie. Andere, externe contacten (met klanten, andere organisaties en firma's) zijn eerder uitzonderlijk voor de meeste telewerkers. Om deze cijfers goed te interpreteren missen we een vergelijkingsbasis met de periode waarin zij niet van thuis uit werkten.

7. Hoe ervaart men de ondersteuning van het telewerk door het bedrijf?

Hoewel telewerken reeds in vele bedrijven mogelijk was voor de coronacrisis (43% van de bedrijven – volgens survey SD Worx), kwamen de meeste bedrijven pas eind maart tot een daadwerkelijk organiseren van het telewerken en dit plots voor de grote groep van werknemers. Hierdoor was men niet altijd klaar met de ontwikkeling van een formeel beleid (slechts 42% van de bedrijven heeft een echte 'policy' uitgewerkt rond telewerk – survey SD Worx 2020).

Aan werknemers werden enkele elementen die binnen zo'n 'policy' normaliter worden vastgelegd, bevraagd naar hoe dit voor hen geregeld was.



Beschikbare hardware.

Nevenstaande tabel geeft aan hoeveel procent van de telewerkers beschikken over hardware, bij hoeveel dit gedeeltelijk of volledig vergoed (gegeven) werd door hun werkgever.

Laptop en een koptelefoon met micro worden meestal door het bedrijf voorzien. Voor andere hardware is er vanuit het bedrijf meestal geen ondersteuning.

Een 'policy' voor telewerken.

Telewerken lijkt eenvoudig: de werknemer doet wat hij normaal op het bedrijf doet, nu van thuis uit (of vanuit een andere locatie). Maar eigenlijk beginnen dan pas allerlei vragen naar de oppervlakte te komen, zowel vanuit de werknemer als vanuit de werkgever.

Werkgevers, en nog meer de directe leidinggevenden, stellen zich vragen over hoe ze het werk van hun medewerkers gaan controleren en beoordelen en hoe ze de nodige feedback kunnen voorzien[11]. Hoe kunnen data en hardware beveiligd worden en hoe kan ondersteuning gegeven worden bij eventuele problemen op IT-vlak?[12] Welk materiaal en welke vergoedingen moeten of kunnen voorzien worden? Hoe behouden we de ploeggeest? En natuurlijk is er eveneens de vraag: wat bij een ongeval in de huiskamer?

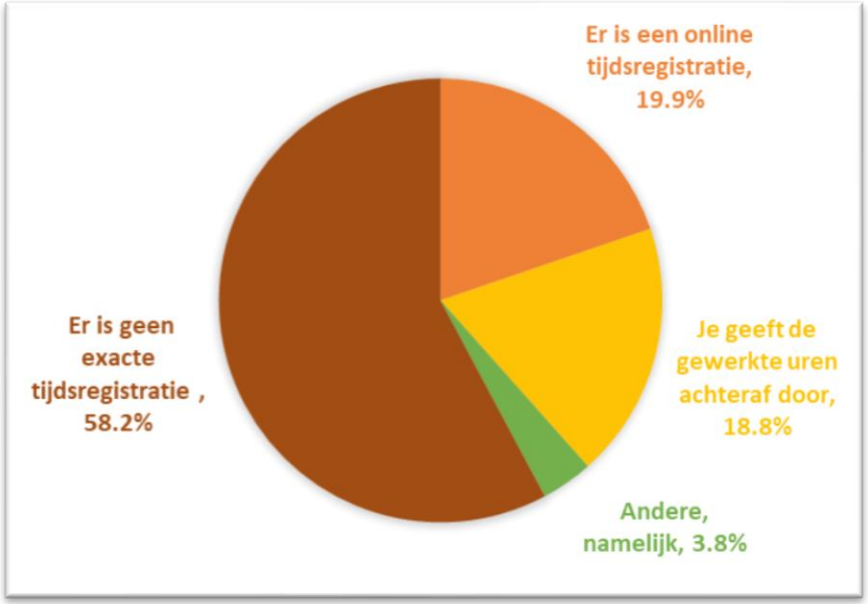
Werknemers stellen zich gelijkaardige vragen, zoals wat wordt er precies van mij verwacht, wanneer moet ik bereikbaar zijn, hoe soepel mag ik zijn in mijn werkuren,… Het meer geïsoleerd zijn heeft niet alleen een impact in de relatie met collega's, maar de angst kan ook ontstaan dat men belangrijke kansen (zoals een promotie, of een interessant nieuw project) mist omwille van het gebrek aan contact met de leidinggevenden[13].

Dergelijke onzekerheden kunnen deels vermeden worden door het opstellen van een degelijk beleid waarin de volgende elementen geconcretiseerd worden: 1) frequentie, planning, 2) minimale vereisten qua werk, uren, 3) bereikbaarheid, maar ook afgrenzing mbt privéleven, 4) locatie, voorzieningen, ergonomie, 5) hoe en welke ondersteuning wordt voorzien, 5) internetbeveiliging en 6) welke kosten worden vergoed.

[11] Crandall, W., & Gao, L. (2005). An update on telecommuting: Review and prospects for emerging issues. S.A.M. Advanced Management Journal, 70(3), 30–37.
[12] https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-007-9051-1
[13] Khalifa, M., & Davidson, R. (2000). Exploring the telecommuting paradox. Communications of the ACM, 42(3), 29–30.

Controle vanuit het bedrijf.

Vaak wordt controle gelinkt met toezicht op het aantal uren dat men heeft gewerkt. Hoe gebeurt dit tijdens het telewerken? Bij 58.2% van de telewerkers is er geen exacte tijdsregistratie. Bijna één op vijf (18.8%) geeft achteraf de gewerkte uren door en bij evenveel telewerkers (19.9% is er wel een online tijdsregistratie voorhanden.



Wat betreft de afbakening van de werkuren stellen we vast dat bijna de helft van de telewerkers (42.7%) een grote vrijheid heeft om zelf zijn werkuren te bepalen. Bij iets meer dan 1 op 4 (27.8%) zijn er vaste werktijden opgelegd. Opvallend is dat deze vaste werktijden meer voorkomen in grotere bedrijven. Bij erg kleine bedrijven (tot 20 werknemers) is er meer ruimte voor de eigen keuze, slechts 17.3% van telewerkers in deze kleine bedrijven hebben een vast werkschema.

Eveneens merken we dat hoger opgeleiden een grotere vrijheid hebben mbt het zelf bepalen van de werkuren (48,4% bij de hoger opgeleiden, tgo 33.3% bij de lager opgeleiden).

De meeste werknemers (71%) ervaren geen verschil in controle en/of vertrouwen vanuit hun directe leidinggevenden tijdens het telewerk in vergelijking met de dagen dat men werkt op het bedrijf. Ongeveer 1op 8 (12.9%) ervaart wel meer controle en/of minder vertrouwen tijdens het telewerken en een iets groter deel (14.4%) ervaart juist minder controle en/of meer vertrouwen. Mensen die reeds voor COVID-19 aan telewerken deden zien geen verandering in de mate van controle vanuit hun leidinggevenden.

Regeling rond werkongevallen.

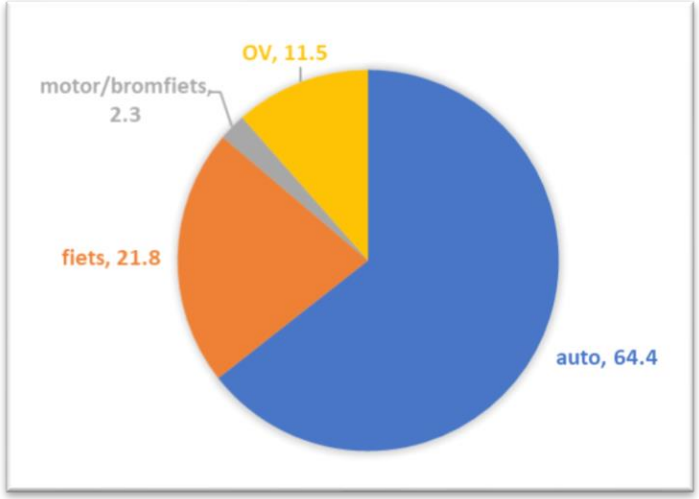
Slechts 1 op 4 werknemers (23.7%) geeft aan dat er duidelijke afspraken zijn gemaakt omtrent mogelijke werkongevallen tijdens het thuiswerk. Bijna de helft van de werkgevers (43.2%) heeft geen enkel idee hoe dat geregeld wordt en of er al of niet afspraken over bestaan en nog eens 1 op 5 (22.6%) weet zeker dat hierover geen afspraken zijn gemaakt. De overige 10.5% stelt dat er geen specifieke afspraak is, maar dat het individueel uit te klaren is op het moment dat er iets gebeurt.

8. Telewerk en mobiliteit

In een studie van het IMOB in 2014[14], werd de impact op de verkeersveiligheid gemeten vanuit de hypothese dat 5% van de werknemers zich zouden engageren in telewerken. Dit resulteerde in een reductie van het aantal km in Vlaanderen met 3.15%, wat zou kunnen leiden tot een ongevalsreductie met 2.6%.

Een recentere studie uit 2017[15] in Zwitserland toonde aan dat het verkeer zou afnemen met 2.7% en de luchtvervuiling met 2.6 à 4.1%.

In onze survey stellen we vast dat de auto nog door een meerderheid (64.1%) van de respondenten wordt gebruikt om naar het werk te gaan. In vergelijking met 2019 is het aandeel van fietsers toegenomen: van 15.9 tot 21.8%. Het openbaar vervoer wordt minder vaak verkozen (van 19.1 naar 15.5%).



Door telewerk worden er minder verplaatsingen met de auto gemaakt naar het werk. Tevens geven mensen toch aan dat ze gedurende die telewerkdagen verplaatsingen doen die ze op een gewone werkdag niet zouden doen. Vooral boodschappen is bij 24.4% van de telewerkers een geliefde bezigheid. Dit gegevens bevestigt de eerder genoemde 'Brever-wet' mbt de 'normale' verplaatsingstijd (zie pagina 7).

Het is dan niet evident om vanuit deze cijfers een goede inschatting te maken van het effect van het telewerken op de mobiliteit en vooral op de verplaatsingen met de auto. Toch enkele losse ideeën: op 1500 werkenden zijn er

- 132 telewerkers die gedurende 1 à 2 dagen per week hun wagen niet gebruiken om naar het werk te rijden
- 244 telewerkers die hun auto laten staan gedurende 3 tot 5 dagen per week

[14] Pirdavani, A., Bellemans, T., Brijs, T., Kochan, B. & Wets, G. (2014) Assessing the road safety impacts of a teleworking policy by means of geographically weighted regression method. In Journal of Transport Geography, Vol. 39, July 2014, p. 96-110

[15] Giovanis, E. (2018). The relationship between teleworking, traffic and air pollution. In Atmospheric Pollution Research, Vol. 9, Issue 1, January 2018 p. 1-14

- Gemiddelde tijd die zij per rit naar het werk afleggen, bedraagt 32 minuten.

Er kan dus moeilijk gesteld worden dat het aantal verplaatsingen sterk zal afnemen. Luchtvervuiling kan wel verbeteren omdat mensen nu misschien wel de tijd hebben om de fiets te nemen. En zo kan dus ook de verkeersveiligheid verbeteren. De Brever wet[16] stelt het behoud van reistijd en verplaatsingen. Dus als iemand nu naar de winkel gaat omdat die niet naar het werk ging, doet deze het misschien wel met de fiets. Ook al duurt een verplaatsing per fiets langer dan met de wagen. De Brever wet stelt immers dat men ongeveer 70-90min reistijd gebruikt per dag.

[16] Van Wee, B., Rietveld, P. & Meurs, H. (2006). Is average daily travel time expenditure constant? In search of explanations for an increase in average travel time. In Journal of Transport Geography, Volume 14, Issue 2, March 2006, Pages 109-122

9. Blik naar de toekomst.

De COVID-19 crisis heeft geleid tot een snelle (gedwongen) groei van het aantal telewerkers. De concrete organisatie ervan was niet altijd gestoeld op een overwogen en bewust beleid. Hierdoor werden de principes van een 'ideale vorm' van telewerk niet gegarandeerd. Vaak ontbrak het aan een duidelijk beleid en was het improviseren geblazen.

Maar hierdoor opende zich voor zowel werkgevers als werknemers een nieuwe wereld, een nieuwe uitdaging en opportuniteit. Mensen die nu, al of niet gedwongen, gingen telewerken ervaarden zowel voordelen als nadelen, maar leerden ook omgaan met de nadelen en beperkingen. Niet alleen kwam dit tot uiting in een positievere attitude, maar ook in een groter verlangen om te blijven telewerken, of zelfs het vermeerderen van telewerk.

Een aantal organisatorische aspecten vragen onze aandacht om thuiswerken te bestendigen en op een zinvolle en gunstige manier uit te bouwen. De belangrijkste zijn wellicht de volgende:

- Hoe kunnen we de sociale contacten beter stimuleren tijdens het thuiswerk, zodat ook vooral alleenstaande werknemers zich niet geïsoleerd voelen en tegelijkertijd de productiviteit, vooral voor jonge werknemers niet verlaagt
- Hoe kan vanuit het bedrijf mee gezorgd worden voor een ergonomische werkplek in de thuisbasis?
- Hoe kunnen directe leidinggevenden feedback geven, hun medewerkers motiveren en de workload voor hun medewerkers correct inschatten, zodat een meer resultaatsgerichte cultuur binnen het bedrijf ontstaat?
- Hoe kunnen we bedrijven en werknemers ondersteunen zodat beiden weten waar ze recht op hebben of wat ze moeten doen bij bepaalde omstandigheden? Voorbeeld hierbij is de onzekerheid

Vias-institute kan hierin een ondersteunende rol bieden aan bedrijven en met hen een concrete, goed gefundeerd beleid uitwerken. Dit wordt één van de belangrijkste taken van het project 'telewerken' in de komende jaren.