



Rapport

Werkbaar werk en Het Nieuwe Werken

Analyse op basis van de Werkbaarheidsmonitor

Brussel, juni 2017

Ria Bourdeaud'hui, Hendrik Delagrangé

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op www.werkbaarwerk.be

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

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Samenvatting..... | 5 |
| Inleiding | 8 |
| 1 Methodologie | 9 |
| 2 HNW in Vlaanderen..... | 14 |
| 2.1 De meeste werknemers e-mailen of zijn bereikbaar buiten de werktijden | 14 |
| 2.2 Telethuiswerk mogelijk voor 26,8% van de werknemers | 15 |
| 2.2.1 Potentiele groei van telewerken: beperkt? | 16 |
| 2.2.2 Hergroepering voor verdere analyse..... | 16 |
| 2.2.3 Vergelijking andere bronnen | 16 |
| 2.2.4 Telewerk komt ook voor bij wie geen bureauwerk doet..... | 18 |
| 2.3 Kantooromgeving | 18 |
| 2.3.1 Iets meer dan de helft doet (onder andere) bureauwerk | 19 |
| 2.3.2 De helft werkt met vijf of meer personen in een ruimte | 19 |
| 2.4 Combinaties: op zoek naar de nieuwe werker..... | 19 |
| 3 Wie werkt nieuw?..... | 22 |
| 3.1 Bereikbaarheid | 22 |
| 3.2 Telewerken voor hogergeschoolde bedienden..... | 29 |
| 3.3 Kantoor..... | 33 |
| 4 Hoe ziet de job van de nieuwe werker eruit? | 36 |
| 4.1 Hogere taakeisen voor de nieuwe werker | 38 |
| 4.2 Betere regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding behalve voor open kantoren | 41 |
| 4.3 Samenvatting..... | 42 |
| 5 Het Nieuwe Werken, een sleutel voor meer werkbaar werk?..... | 43 |
| 5.1 Bereikbaarheid buiten de werktijden | 46 |
| 5.1.1 Psychische vermoeidheid | 46 |
| 5.1.2 Werk-privébalans..... | 47 |
| 5.1.3 Motivatie | 49 |
| 5.1.4 Samenvatting..... | 51 |
| 5.2 Telethuiswerken | 52 |
| 5.2.1 Psychische vermoeidheid | 52 |
| 5.2.2 Werk-privébalans..... | 54 |

| | | |
|-------|---|-----------|
| 5.2.3 | Motivatie | 56 |
| 5.2.4 | Telethuiswerk en pendelen | 58 |
| 5.2.5 | Telethuiswerk en bereikbaarheid | 59 |
| 5.2.6 | Samenvatting..... | 60 |
| 5.3 | Open kantoren..... | 61 |
| 5.3.1 | Psychische vermoeidheid | 61 |
| 5.3.2 | Werk-privébalans..... | 62 |
| 5.3.3 | Motivatie | 63 |
| 5.3.4 | Open kantoren en telethuiswerk | 64 |
| 5.3.5 | Samenvatting..... | 66 |
| 5.4 | Conclusie..... | 66 |
| | Referentielijst | 68 |
| | Lijst met figuren en tabellen..... | 69 |

Samenvatting

Het Nieuwe Werken (HNW) - ingevuld als structureel bereikbaar zijn, telethuiswerken of werken in open kantoren - gaat globaal genomen niet samen met een hogere werkbaarheid.

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

De helft is vaak of altijd bereikbaar na de werkuren

Heel wat werknemers zijn bereikbaar na de werkuren. Vier op tien werknemers zijn vaak of altijd telefonisch bereikbaar na de werkuren, een kwart is zelfs altijd telefonisch bereikbaar. Drie op de tien van de werknemers behandelen vaak of altijd e-mails na de werkuren. 49% is wat we noemen structureel bereikbaar, dat wil zeggen dat ze vaak of altijd na de werkuren e-mails behandelen en/of telefonisch bereikbaar zijn. Vooral het behandelen van e-mails na de werkuren komt veel vaker voor bij hogergeschoolden en werknemers met functies van professionals tot kaderleden, en bij wie langer dan twee uur pendelt.

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

Voor ruim een kwart van de werknemers is telethuiswerken mogelijk, 17,9% geeft aan effectief minstens sporadisch thuis te telewerken. Voor zes op de tien werknemers is telethuiswerken volgens hen zelf niet mogelijk. Telethuiswerken komt veel vaker voor bij hogergeschoolden en de groep van professionals tot kaderleden. Ook komt telethuiswerken vaker voor bij wie langer dan twee uur pendelt.

14% werkt in open kantoren met 20 of meer collega's

Iets meer dan één op vijf van de werknemers die bureauwerk doen hebben een ruimte waar ze alleen werken (21,1%). De meeste werknemers met bureauwerk werken met een aantal collega's in dezelfde ruimte: 34,4% met twee tot vier, 30,3% met vijf tot negentien, samen ruim zes op de tien. Er is een groep van 14,1% die met 20 of meer personen dezelfde ruimte deelt. Het verband tussen kantoortype, scholing en jobtype is niet zo rechtlijnig als bij bereikbaarheid en telethuiswerken. Zowel hoog- als laaggeschoolde werknemers werken vaker alleen dan de middengeschoolden. De hogergeschoolden blijken het vaakst in een open kantoor te werken. Wie lang pendelt heeft dan weer minder kans om in een open kantoor te werken.

Wie telethuiswerkt is vaak ook bereikbaar na de werkuren

Er is een sterk verband tussen telethuiswerken en bereikbaarheid. Van de werknemers die structureel bereikbaar zijn, werken bijna vier op de tien ook thuis, van zij die niet bereikbaar zijn maar een kleine vijf procent. De verschillen zijn groter bij het behandelen van e-mails dan bij telefonische bereikbaarheid. Ook wie in een open kantoor werkt maakt meer kans ook aan telethuiswerken te doen, en zelfs structureel. Voor de volledige populatie zien we 8,9% structureel telethuiswerken, voor de werknemers die in een open kantoor werken is dat 22,9%. Daarbij werkt bij hen ook nog eens 20,6% sporadisch thuis, samen 43,5% of bijna de helft.

15% 'Nieuwe Werkers'

Als we binnen de populatie van werknemers die bureauwerk doen (zowat de helft van de werknemers) de groep opzoeken die telewerkt, structureel bereikbaar is en in een open kantoor werkt (20 of meer personen in dezelfde ruimte) komen we op 4%. Als we ruimer interpreteren door ook de 11% structureel bereikbare werknemers die telewerken en werken in ruimtes met 2 tot 19 personen er bij te nemen komen we op 15% uit. Dat betekent dat de meeste werknemers die telehuiswerken (17,9%) ook de andere aspecten van HNW kennen.

Hoe ziet de job van de nieuwe werker eruit?

De job van de nieuwe werker in termen van werkbaarheidsrisico's verschilt sterk van deze van de andere werknemers.

- Werknemers die structureel **bereikbaar** zijn buiten de werktijden hebben vaker een job met hogere taakeisen én betere regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding. Dit in tegenstelling tot werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden. De werkbaarheidsrisico's werkdruk en emotionele belasting komen vaker voor wanneer werknemers structureel bereikbaar zijn. Zij presteren ook langere werkweken en werken vaker over zonder inhaalrust. Hun werk is evenwel beter op het vlak van taakvariatie en autonomie.
- Ook de job van de **telehuiswerker** kenmerkt zich door hogere taakeisen én betere regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding. Dit in tegenstelling tot werknemers die potentieel zouden kunnen telehuiswerken maar dit niet doen. De werkbaarheidsrisico's werkdruk en emotionele belasting komen vaker voor bij telehuiswerkers. Zij presteren ook langere werkweken en verrichten frequenter overwerk zonder inhaalrust. Op het vlak van taakvariatie, autonomie en ondersteuning van de directe leiding doet de telehuiswerker het beter.
- Werknemers die tewerkgesteld zijn in een **open kantoor** hebben vaker een job met hogere taakeisen én beschikken tegelijk over minder goede regelmogelijkheden. Dit in tegenstelling tot werknemers die tewerkgesteld zijn in een kleiner kantoor. De werkbaarheidsrisico's werkdruk en emotionele belasting komen vaker voor bij werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren. Zij presteren ook vaker overwerk zonder inhaalrust en worden vaker geconfronteerd met onvoldoende taakvariatie en/of autonomie.

Hoe werkbaar is de job van de nieuwe werker?

Om een antwoord te geven op de vraag of HNW op zich samengaat met een hogere werkbaarheid, houden we in de analyse rekening met de aard van de job in termen van werkbaarheidsrisico's. We vergelijken de werkbaarheid van de job van de nieuwe werkers en deze van de andere werknemers eerst op een globaal niveau, daarna doen we hetzelfde voor analoge arbeidssituaties.

De nieuwe werker die structureel bereikbaar is, telehuiswerkt of in open kantoren werkt, heeft vaker **werkstress** dan de referentiegroep. Dit is ook zo wanneer we rekening houden met het feit dat nieuwe werkers vaker geconfronteerd worden met hoge taakeisen. Vooral bij vrouwen, 45+ers en werknemers met kinderen die structurele bereikbaarheid en hoge taakeisen combineren lopen de aandelen voor werkstress hoog op. Dit geldt ook voor vrouwen en werknemers met kinderen die hoge taakeisen en telehuiswerk combineren.

De nieuwe werker die structureel bereikbaar is, telehuiswerkt of in open kantoren werkt, heeft frequenter een **onevenwicht in de werk-privécombinatie** dan de referentiegroep. Dit is ook zo wanneer we rekening houden met het feit dat nieuwe werkers vaker geconfronteerd worden met hoge taakeisen. Voor alle deelgroepen (vrouwen, mannen, -45 jarigen, +45 jarigen, werknemers

zonder kinderen, werknemers met kinderen) loopt het onevenwicht in de werk-privécombinatie op wanneer structurele bereikbaarheid en/of telethuiswerk gecombineerd wordt met hoge taakeisen.

Werknemers die structureel bereikbaar zijn of telethuiswerken omschrijven hun job vaker als **motiverend** dan de referentiegroep. Wanneer we rekening houden met het feit dat deze werknemers bij de uitvoering van hun werk vaker beschikken over regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, vinden we dit verband niet terug voor de telethuiswerkers, enkel bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn. Werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren worden vaker met motivatieproblemen geconfronteerd, ongeacht de situatie waarin ze zich bevinden op het vlak van regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

Inleiding

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

Uit eerder onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid bleek dat de effecten van HNW complex kunnen zijn. Telewerken is een wens voor de meeste werknemers, maar blijkt uiteindelijk voor velen tegen de verwachting in tot een hogere belasting van de werk-privécombinatie te leiden. Open kantoren ogen modern en worden met 'activity based' inrichtingen zo goed als mogelijk op de noden van de werknemers afgestemd, maar het blijkt voor velen geen goede werkplek. Deze bevindingen steunen op wetenschappelijk onderzoek, maar de meeste gegevens laten weinig onderscheid toe tussen types van werk en er zijn ook geen gegevens over gecombineerde effecten (Delagrangé, 2014). Door het toevoegen van een aantal vragen aan de Werkbaarheidsmonitor kunnen we voor Vlaanderen voor het eerst een verband leggen tussen twee aspecten van HNW en werkbaarheid: tijd- en plaatsonafhankelijk werken (bereikbaar zijn na de werkuren en telewerken) en open kantoren.

In dit rapport bekijken we hoe het zit met HNW in Vlaanderen en gaan we na of het werk van de nieuwe werker werkbaar is. Voor de analyse is gebruik gemaakt van de gegevens uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (WBM). Dit is een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging bij de Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017a) die in hoofdzaak peilt naar de verschillende dimensies van de kwaliteit van het werk. In de werknemersbevraging 2016 zijn een aantal vragen opgenomen over HNW. (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017a). Hierdoor wordt onderzoek naar de combinatie tussen HNW en de kwaliteit van het werk mogelijk.

Het voorliggend rapport bevat vijf hoofdstukken:

- De methodologie van de WBM is het onderwerp van het eerste hoofdstuk. Daarin vindt de lezer onder meer de vraagformulering die in het werkbaarheidsonderzoek werd gehanteerd.
- Hoe vaak wordt er in Vlaanderen 'nieuw' gewerkt? Deze informatie vindt de lezer in het tweede hoofdstuk.
- Wie is de nieuwe werker? Komt HNW meer voor bij jongeren? Zijn er verschillen naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector, pendeltijd, gezinssituatie, beroepsgroep, arbeidstijd, ondernemingsgrootte? De antwoorden op deze vragen komen aan bod in het derde hoofdstuk.
- Hoe ziet de job van de nieuwe werker er uit? Met welke risico's in de arbeidssituatie wordt de nieuwe werker geconfronteerd? Verschillen de taakeisen van de nieuwe werker op het vlak van werkdruk, emotionele belasting, fysieke belasting, overwerk, gewerkte uren? Zijn er verschillen in de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding bij de taakuitvoering? Dit alles is het onderwerp van het vierde hoofdstuk.
- Heeft de nieuwe werker kwaliteitsvol werk in termen van psychische vermoeidheid, motivatie en werk-privébalans? Zijn er nog verschillen tussen de nieuwe werker en de andere werknemers als we rekening houden met de verschillen in werkbaarheidsrisico's? Dit zijn de vragen voor het vijfde hoofdstuk.

1 Methodologie

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

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 driejaarlijks de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige schriftelijke bevraging. In 2016 bedroeg de initiële steekproefomvang 30.000 eenheden, de responsgraad 40,9%. Het survey-ontwerp, de organisatie van de enquêtering, de analyse van de kwaliteit van de respons en de controle van de representativiteit van de gerealiseerde steekproef zijn uitgebreid gedocumenteerd in het rapport ‘Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor’ (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016b).

In de werkbaarheidsmonitor staat de bevraging van de werkbaarheid van de job centraal. De werkbaarheid (en daarmee de werkbaarheidsgraad) wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), motivatie (werkbetrokkenheid), leermogelijkheden in de job (kansen op blijven en competentieontwikkeling) en werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven). Voor dit rapport analyseren we de relatie van HNW met respectievelijk psychische vermoeidheid, motivatie en werk-privébalans.

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

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

Voor elk van de werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016). De problematische situaties voor de onderscheiden werkbaarheidsindicatoren worden werkbaarheidsknelpunten genoemd, respectievelijk werkstress, motivatieproblemen en onevenwicht in de werk-privécombinatie genoemd. Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard ook bijzonder relevant is om de werkbaarheid van jobs oorzakelijk te kunnen duiden (*wat maakt werk (on)werkbaar?*), wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen. In de werkbaarheidsmonitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via zogenaamde **risico-indicatoren** in kaart gebracht:

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

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

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016). De problematische situaties voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's worden werkbaarheidsrisico's genoemd, respectievelijk hoge werkdruk, emotionele belasting, routinematig werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun van de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden.

In de werkbaarheidsmonitor 2016 werd aan de hand van drie vragen gepeild naar de vorm waarin HNW voorkomt.

Tabel 3: Overzicht van de vraagformulering met betrekking tot HNW in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers

| types nieuwe werken | vraagstelling |
|--|---|
| bereikbaarheid buiten de werktijden | <p>Hoe dikwijls komt het voor dat</p> <p>U buiten de werktijden uw e-mails van het werk behandelt</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Altijd</i> <input type="radio"/> <i>Vaak</i> <input type="radio"/> <i>Soms</i> <input type="radio"/> <i>Nooit</i> <p>U buiten de werktijden telefonisch bereikbaar bent voor het werk</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Altijd</i> <input type="radio"/> <i>Vaak</i> <input type="radio"/> <i>Soms</i> <input type="radio"/> <i>Nooit</i> |
| telethuiswerken | <p>Doet u aan telethuiswerk?</p> <p><input type="radio"/> Nee</p> <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> <p><input type="radio"/> Ja</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Gemiddeld minder dan één dag per week</i> <input type="radio"/> <i>Gemiddeld één dag per week</i> <input type="radio"/> <i>Gemiddeld twee of meer dagen per week</i> |
| open kantoren | <p>Werkt u gedurende een belangrijk deel van uw werktijd aan een bureau?</p> <p><input type="radio"/> nee</p> <p><input type="radio"/> ja</p> <p>(als ja) Hoeveel personen werken er doorgaans in uw werkruimte - uzelf inbegrepen?</p> <p>___ aantal personen</p> |

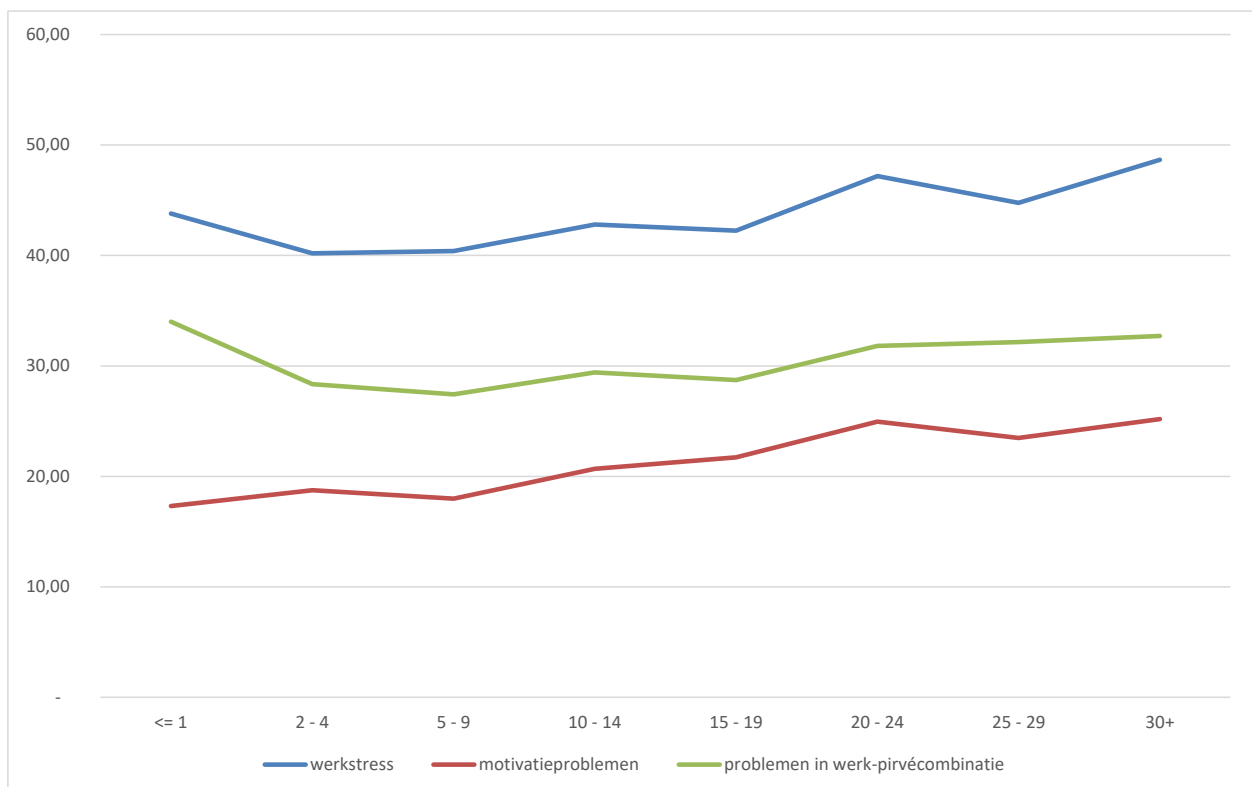
Voor de werkbaarheidsanalyse van HNW (hoofdstuk 4 en 5) werden verschillende vragen/antwoordmogelijkheden samengenomen. Dit heeft een dubbele bedoeling: enerzijds voldoende waarnemingen bekomen per categorie en anderzijds conclusies stroomlijnen. Bij het clusteren van antwoordcategorieën werd ook rekening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

- bereikbaarheid (samenvoegen van resultaten voor e-mail en telefoon)
 - het aandeel werknemers dat kampt met werkstress/onevenwicht in werk-privécombinatie/motivatatieproblemen verschilt weinig voor frequente bereikbaarheid via telefoon of frequente bereikbaarheid via e-mail.
- telethuiswerk (samenvoegen resultaten voor gemiddeld één dag per week en gemiddeld meer dan één dag per week)
 - het aantal waarnemingen in beide groepen is beperkt¹.

¹ Gemiddeld één dag per week (n=565)/ gemiddeld meer dan één dag per week (n=401)

- het aandeel werknemers dat kampt met werkstress/onevenwicht werk-privécombinatie verschilt niet significant tussen de werknemers die gemiddeld één dag telethuiswerken en werknemers die gemiddeld meer dan één dag telethuiswerken, voor motivatieproblemen scoren de werknemers die gemiddeld meer dan één dag per week telethuiswerken gunstiger dan deze die gemiddeld één dag per week telethuiswerken (15,8% versus 20,9%)
- open kantoren (breuklijn op 20 werknemers in een bureau)
 - de gemiddelde schaalscore voor werkstress/onevenwicht werk-privécombinatie /motivatieproblemen neemt gevoelig toe voor bureaumedewerkers die werken in kantoren vanaf 20 werknemers. Dit blijkt uit onderstaande figuur.

Figuur 1: Schaalscore voor werkstress, motivatieproblemen, onevenwicht in werk-privécombinatie naar kantooromvang, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

In onderstaande tabel geven we een overzicht van de drie types van nieuwe werken die we in dit rapport voor een aantal analyses onderscheiden:

Tabel 4: Types van nieuwe werken en terminologie

| types van nieuwe werken | | categorieën | vraagstelling |
|---|-------------------------------|--|---|
| bereikbaarheid buiten de werktijden (N = 10.994) | | niet bereikbaar (n=2.212) | e-mails van het werk behandelen na de werktijden: nooit en telefonisch bereikbaar na de werktijden: nooit |
| | | sporadisch bereikbaar n=3.393) | alle andere combinaties |
| | | structureel bereikbaar (n=5.389) | e-mails van het werk behandelen na de werktijden: vaak of altijd of telefonisch bereikbaar na de werktijden: vaak of altijd |
| telethuiswerk | geen telethuiswerk | niet mogelijk (n=6347) | geen telethuiswerk, door de aard van het werk is dat niet mogelijk |
| | | niet toegepast (n=2.532) | geen telethuiswerk, dit is niet voorzien, al zou het door de aard van het werk mogelijk zijn of het kan als ik dat wil maar ik doe het niet |
| | telethuiswerk | sporadisch telethuiswerk (n=973) | telethuiswerk, gemiddeld minder dan één dag per week |
| | | structureel telethuiswerk (n=966) | telethuiswerk, gemiddeld één dag per week of gemiddeld meer dan één dag per week |
| open kantoren | | geen bureauwerk | niet gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau |
| | bureamedewerkers (n=6.098) | alleen op bureau (N = 1.278) | gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau en doorgaans alleen in dezelfde werkruimte |
| | | vanaf 2 tot 19 op bureau (n=3.912) | gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau en doorgaans meer dan 1 minder dan 20 personen in dezelfde werkruimte |
| | | vanaf 20 op bureau (open kantoor) (n=854) | gedurende een belangrijk deel van de werktijd aan een bureau en doorgaans 20 of meer personen in dezelfde werkruimte |

2 HNW in Vlaanderen

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

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

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

Vier op tien werknemers zijn vaak of altijd telefonisch bereikbaar na de werkuren, een kwart is zelfs altijd bereikbaar (Tabel 5). Drie op de tien van de werknemers behandelen vaak of altijd e-mails na de werkuren.

Als we telefonische bereikbaarheid en e-mail behandelen samen nemen (Tabel 6), dan zien we dat 8,9% altijd telefonisch bereikbaar is én altijd zijn e-mails behandelt. Aan de andere kant zien we een groep van ongeveer een op vijf werknemers die na de werkuren niet bereikbaar zijn en niet naar hun e-mails kijken. De meeste werknemers zijn dus ook na hun uren op een of andere manier beschikbaar voor het werk.

Voor de verdere analyse maken we een onderscheid tussen de groep werknemers die nooit telefonisch bereikbaar is of e-mails behandelt na de werkuren (20,1%, Tabel 7), de groep die zowel vaak of altijd e-mails behandelt en/of vaak of altijd telefonisch bereikbaar is; die noemen we structureel bereikbaar en bestaat uit 49,0% van de werknemers. De overige groep noemen we 'sporadisch bereikbaar', zij zijn mogelijk bereikbaar per e-mail of telefoon, maar niet voor beide 'vaak of altijd' tegelijk. Ze maken 30,9% uit van de werknemers.

Tabel 5: E-mails behandelen en telefonische bereikbaarheid na de werktijden

| Frequentie | Buiten de werktijden... | | | |
|------------|---------------------------------|--------|--------------------------------------|--------|
| | E-mails van het werk behandelen | | Telefonisch bereikbaar voor het werk | |
| altijd | 12,7% | 30,7% | 25,7% | 41,5% |
| vaak | 18,0% | | 15,8% | |
| soms | 24,0% | 69,3% | 33,0% | 58,5% |
| nooit | 45,4% | | 25,4% | |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

N = 10963

Tabel 6: Combinatie van telefonische bereikbaarheid na de werkuren en het behandelen van e-mail na de werkuren

| | | Hoe dikwijls komt het voor dat u buiten de werkuren telefonisch bereikbaar bent voor het werk? | | | | Total |
|--|--------|--|-------|-------|-------|--------|
| | | altijd | vaak | soms | nooit | |
| Hoe dikwijls komt het voor dat u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt? | altijd | 8,9% | 1,9% | 1,6% | 0,3% | 12,7% |
| | vaak | 5,8% | 6,8% | 4,5% | 1,0% | 18,0% |
| | soms | 4,2% | 3,7% | 12,0% | 4,1% | 24,0% |
| | nooit | 6,9% | 3,4% | 14,8% | 20,2% | 45,3% |
| Total | | 25,7% | 15,8% | 32,9% | 25,5% | 100,0% |

N = 10963

Tabel 7: Combinatie van e-mails behandelen en telefonisch bereikbaar zijn buiten de werktijden

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

N = 10963

2.2 Telethuiswerk mogelijk voor 26,8% van de werknemers

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

Tabel 8: Telewerk

| Doet u aan telethuiswerk? | | % werknemers | | | |
|---------------------------|--|--------------|--------|--------|--------|
| Nee, | door de aard van het werk is dat niet mogelijk | 58,7% | 58,7% | | 73,2% |
| | dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen | 14,5% | 23,4% | | |
| | het kan als ik dat wil maar ik doe het niet | 8,9% | 21,5% | | |
| Ja, | gemiddeld minder dan één dag per week | 9,0% | 9,0% | 17,9% | 26,8% |
| | gemiddeld één dag per week | 5,2% | 8,9% | | |
| | gemiddeld meer dan één dag per week | 3,7% | | | |
| Totaal | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

N = 10818

In Vlaanderen zijn er 17,9% telewerkers, waarvan ongeveer de helft systematisch telewerkt (8,9%). Zes op de tien werknemers (58,7%) zeggen dat telewerk voor hen niet mogelijk is. Daartegenover zegt 14,5% dat het niet voorzien is, terwijl het voor hun soort werk wel zou kunnen. Dit geeft aan dat er een slechts beperkt perspectief is op een uitbreiding van het aantal werknemers dat kan telewerken.

Opmerkelijk is dat 8,9% van de werknemers aangeeft dat ze kunnen telewerken als ze dat willen, maar dat ze dat niet doen. Die groep is even groot als de werknemers die systematisch telewerken (één dag per week of vaker). Het totaal van werknemers die kunnen telewerken, ook al doen ze het mogelijk niet, is 26,8%.

Wanneer we de populatie beperken tot de werknemers voor wie het werk toelaat om te telewerken, krijgen we een ander beeld. We kunnen ons enkel baseren op de inschatting die de

werknemers zelf maken van de mogelijkheid om te telewerken, door een ander antwoord te geven op onze telewerkvraag dan “nee, door de aard van mijn werk is dat niet mogelijk”.

Van de werknemers die zelf aangeven dat ze kunnen telewerken is er 35% die zegt dat dit niet is voorzien. De groep die het wel kan maar het niet doet is nu 21,5% groot, ongeveer even groot als de groep die occasioneel telewerkt (minder dan 1 dag per week).

2.2.1 Potentiele groei van telewerken: beperkt?

Het potentieel van telewerkers dat nog kan aangeboord worden is behoorlijk groot – 35,1% van de werknemers die in principe kunnen telewerken. Deze groep vertegenwoordigt 14,5% van alle werknemers. We moeten er echter rekening mee houden dat van deze groep waarschijnlijk een zelfde aandeel er voor zal kiezen om niet te telewerken, we schatten dit op de 21,5% van de huidige groep werknemers die wel kunnen telewerken; dit beperkt het potentieel aan telewerkers van 35,1% naar 27,5% of van 14,5% naar 11,4% voor de volledige populatie. Dit geeft de contouren aan van de marge die er is om het aantal telethuiswerkende werknemers te vergroten.

2.2.2 Hergroepering voor verdere analyse

In de verdere analyses zullen we werken met de indeling zoals voorgesteld in Tabel 9. We maken enkel een onderscheid tussen wel en niet telewerken.

Tabel 9: Telethuiswerk hergroepering

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

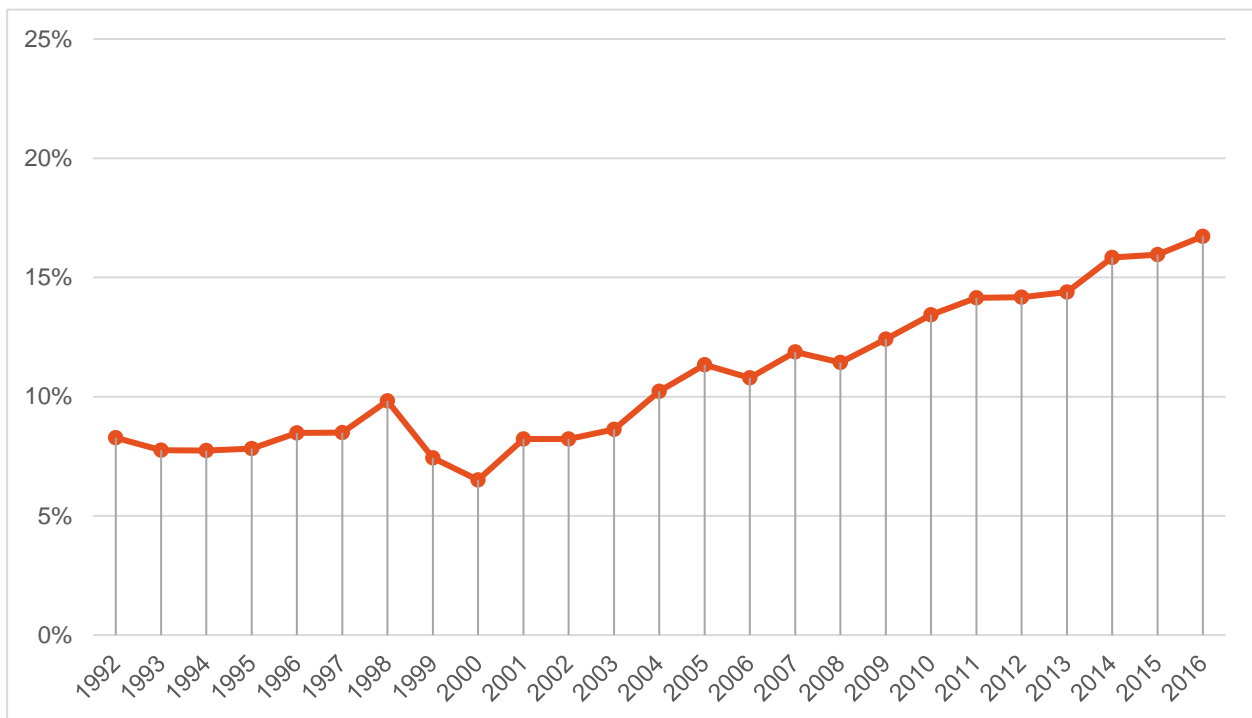
N = 10818

2.2.3 Vergelijking andere bronnen

Een eerste bron die ons inzicht kan geven in het aantal telewerkers in België is de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van de FOD Economie (FOD Economie, K.M.O, Middenstand en Energie, 2017). Op basis van hun gegevens komen we uit op 16,7% van de werknemers in België die in 2016 aan telethuiswerken hebben gedaan, dit ligt dicht bij de 17,9% die we met de Werkbaarheidsmonitor in Vlaanderen vinden.

De EAK heeft de vraag op dezelfde manier gesteld sinds 1992, dit geeft ons de mogelijkheid om een evolutie te zien (Figuur 2). We zien sinds 1992 een gestage toename van het aantal telewerkers, van 8,3% in 1992 tot de 16,7% van vandaag. Er zijn wel enkele periodes geweest waar er minder aan telethuiswerken werd gedaan; er was een lichte terugval in 1993-1995, maar vooral een duidelijke daling van 1998 tot 2000; het heeft dan nog tot 2004 geduurd voor de curve weer op het niveau van 1998 kwam. Sinds 2008 is er geen daling meer geweest, enkel een lichte maar continue toename.

Figuur 2: Percentage werknemers dat soms of gewoonlijk thuis werkt, België, evolutie 1992-2016



Bron: FOD Economie, EAK, eigen bewerking

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

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

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

per maand'). Gegeven de omvang van de groep respondenten die op de grens van die antwoordmogelijkheden zit (8,9% wil niet, 9,0% minder dan een dag per week) zou dit het verschil bijna volledig kunnen verklaren. Voor de beide mogelijke verklaringen (methode, vraagstelling) hebben we echter geen afdoende bewijs en blijft het niet meer dan een hypothese.

Tabel 10: Thuiswerk door werknemers in de Eurofound EWCS 2015 enquête, Nederlandstalig In België

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

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

2.2.4 Telewerk komt ook voor bij wie geen bureauwerk doet

De meeste werknemers die aangeven dat ze niet telewerken omdat de aard van hun werk dat niet toelaat, doen geen bureauwerk gedurende een belangrijk deel van hun tijd (61,8%). Van zij die wel telewerken zegt de grote meerderheid dat ze bureauwerk doen (van 84,1% tot 92,4%). Dat betekent dat telewerk - zoals te verwachten - voornamelijk weggelegd is voor wie een belangrijk deel van de tijd aan een bureau werkt, maar dat er toch getelewerkt wordt door wie ander dan bureauwerk doet. Zij die zeggen dat telewerk niet wordt voorzien terwijl het eigenlijk wel zou kunnen, werken net iets minder vaak aan een bureau dan de effectieve telewerkers.

Opmerkelijk is de groep die uit vrije wil niet telewerkt; die zitten tussen de telewerkers en de niet-telewerkers in voor wat bureauwerk betreft (63,1%). Het gaat hier blijkbaar om een aparte categorie van werknemers.

Tabel 11: Telewerken volgens bureauwerk

| Doet u aan telewerk? | | Bureauwerk gedurende belangrijk deel van de tijd | | Totaal |
|----------------------|---|--|--------|--------|
| | | Nee | Ja | |
| Nee, | ... niet mogelijk door aard werk | 61,8% | 38,2% | 100,0% |
| | al zou het wel kunnen | 16,3% | 83,7% | 100,0% |
| | het kan als ik dat wil maar ik doe het niet | 36,9% | 63,1% | 100,0% |
| Ja, | gemiddeld minder dan één dag per week | 7,6% | 92,4% | 100,0% |
| | gemiddeld één dag per week | 11,5% | 88,5% | 100,0% |
| | gemiddeld meer dan één dag per week | 15,9% | 84,1% | 100,0% |
| Totaal | | 43,8% | 56,2%* | 100,0% |

N = 10791. * Dit cijfer wijkt af van het gegeven in Tabel 12 als gevolg van een aantal ontbrekende antwoorden op de vraag naar telewerk

2.3 Kantooromgeving

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

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

2.3.1 Iets meer dan de helft doet (onder andere) bureauwerk

We hebben aan onze respondenten gevraagd met hoeveel personen ze in dezelfde ruimte werken – henzelf inbegrepen. De vraag hebben we enkel gesteld aan wie gedurende een belangrijk deel van de tijd bureauwerk doet (zie Tabel 3 voor de exacte vraagformulering). Iets meer dan de helft van de werknemers doet bureauwerk (55,5%, Tabel 12).

Tabel 12: Bureauwerk

| Bureauwerk gedurende belangrijk deel van de werktijd | % werknemers |
|--|--------------|
| Ja | 55,5% |
| Nee | 44,5% |
| Totaal | 100,0% |

N = 10987

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

Iets meer dan één op vijf van de werknemers die bureauwerk doen hebben een ruimte waar ze alleen werken (21,1%, Tabel 12). De meeste werknemers met bureauwerk werken met een aantal collega's in dezelfde ruimte: 34,4% met twee tot vier, 30,3% met vijf tot negentien, samen ruim zes op de tien. Er is een groep van 14,1% die met 20 of meer personen dezelfde ruimte deelt.

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

Voor onze verdere analyse werken we met de grens van 20 of meer personen in dezelfde werkruimte. Dit bleek in analyses de grens te zijn waarbij we effecten konden waarnemen.

Tabel 13: Aantal in dezelfde ruimte

| Aantal collega's in dezelfde werkruimte | % alle werknemers | % werknemers met bureauwerk |
|---|-------------------|-----------------------------|
| geen bureauwerk | 44,7% | --- |
| alleen op een bureau | 11,7% | 21,1% |
| twee tot vier op een bureau | 19,0% | 34,4% |
| vijf tot negentien op een bureau | 16,8% | 30,3% |
| 20 of meer op een bureau | 7,8% | 14,1% |
| Total | 100,0% | 100,0% |

N = 11181/6044. Aantal is de respondent zelf inbegrepen.

2.4 Combinaties: op zoek naar de nieuwe werker

Wanneer we een kruising maken van de bestudeerde kenmerkende delen van HNW kunnen we een schatting maken van het aandeel werknemers dat 'nieuw werkt'. In Tabel 14 maken we het

overzicht voor de werknemers die bureauwerk doen. Als we de groep opzoeken die telewerkt, structureel bereikbaar is en in een open kantoor werkt (20 of meer personen in dezelfde ruimte) komen we op 4%. Als we ruimer interpreteren door ook de 11% structureel bereikbaren die telewerken en werken in ruimtes met 2 tot 19 personen er bij te nemen komen we op 15% uit. Als we de populatie uitbreiden tot alle werknemers, dus ook zij die niet op een bureau werken, vinden we 1% nieuwe werkers in strikte zin (open kantoor) en 4% in ruime zin (ook kleinere bureaus).

Tabel 14: Combinatie van telewerk, bereikbaarheid en open kantoren, enkel werknemers met bureauwerk

| Telewerk | Bereikbaarheid | aantal op een bureau | | | Total |
|---------------|----------------|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-------|
| | | Alleen | twee tot negentien op een bureau | 20 of meer op een bureau | |
| Niet mogelijk | Niet | 1% | 6% | 1% | 8% |
| | Sporadisch | 2% | 9% | 1% | 13% |
| | Structureel | 7% | 11% | 1% | 19% |
| | Totaal | 10% | 26% | 3% | 40% |
| Potentieel | Niet | 0% | 4% | 2% | 6% |
| | Sporadisch | 2% | 8% | 2% | 11% |
| | Structureel | 3% | 9% | 2% | 14% |
| | Totaal | 5% | 22% | 5% | 32% |
| Toegepast | Niet | 0% | 1% | 0% | 1% |
| | Sporadisch | 1% | 5% | 2% | 8% |
| | Structureel | 5% | 11% | 4% | 19% |
| | Totaal | 6% | 17% | 6% | 29% |
| Totaal | Niet | 2% | 11% | 3% | 16% |
| | Sporadisch | 5% | 22% | 5% | 32% |
| | Structureel | 15% | 31% | 7% | 52% |
| | Totaal | 21% | 65% | 14% | 100% |

N=5952

Tabel 15: Combinatie van telewerk, bereikbaarheid en open kantoren, werknemers met en zonder bureauwerk

| Telewerk | bereikbaarheid | aantal op een bureau | | | Total |
|-----------------|-----------------|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-------|
| | | Alleen | twee tot negentien op een bureau | 20 of meer op een bureau | |
| Geen bureauwerk | | 45% | | | |
| niet mogelijk | Niet | 1% | 3% | 0% | 8% |
| | Sporadisch | 1% | 5% | 1% | 13% |
| | Structureel | 4% | 6% | 1% | 19% |
| | Totaal | 6% | 15% | 2% | 40% |
| Potentieel | Niet | 0% | 2% | 1% | 6% |
| | Sporadisch | 1% | 4% | 1% | 11% |
| | Structureel | 2% | 5% | 1% | 14% |
| | Totaal | 3% | 12% | 3% | 32% |
| Toegepast | Niet | 0% | 0% | 0% | 1% |
| | Sporadisch | 0% | 2% | 1% | 8% |
| | Structureel | 1% | 3% | 1% | 19% |
| | Totaal | 1% | 5% | 2% | 29% |
| Totaal | Geen bureauwerk | | | | 45% |
| | Niet | 1% | 6% | 2% | 9% |
| | Sporadisch | 3% | 12% | 3% | 18% |
| | Structureel | 8% | 17% | 4% | 29% |
| | Totaal | 12% | 36% | 8% | 100% |

N = 10841

3 Wie werkt nieuw?

In dit hoofdstuk beschrijven we de populatie van werknemers volgens de verschillende facetten van HNW. We bekijken waar we de Nieuwe Werkers terugvinden op basis van bereikbaarheid, telewerken en het kantoortype waarin ze werken.

3.1 Bereikbaarheid

Het behandelen van e-mails buiten de werkuren (Tabel 16) verschilt een beetje volgens geslacht; vrouwen doen dat doorgaans minder (45,8% nooit tegenover 44,8% bij de mannen) maar dan wel iets meer 'altijd' (13,2% t.o.v. 12,0%). Wat de leeftijd betreft geven werknemers ouder dan 50 jaar vaker aan dat ze nooit hun e-mails buiten de werkuren behandelen (ongeveer 50%) en dat de 30-ers dat het minste laten (39,3% nooit). De jongeren zijn ook degenen die het meeste 'altijd' aangeven.

Veel belangrijker echter is het verschil volgens opleidingsniveau. Van de hooggeschoolden kijkt maar een kwart niet naar zijn of haar e-mails na de werkuren, bij de laaggeschoolden is dat meer dan driekwart. Bijna de helft van de hooggeschoolden is structureel met e-mail bezig na het werk. Qua sector is de quataire deze waar het vaakst na de werkuren e-mails behandeld worden. Verder zien we ook meer kans op e-mailen bij wie lang pendelt (slechts 28,6% nooit bij wie langer dan 2 uur pendelt), en bij leidinggevenden (slechts 29% nooit). Middenkaders en professionals laten maar 17,0% 'nooit' optekenen, kaders en directieleden zelfs maar 6,8%.

Als we de bereikbaarheid via e-mail aftoetsen aan de andere kenmerken van HNW zien we dat de verschillende elementen samenhangen. Vaker e-mails behandelen na de werkuren gaat samen met telewerken: zes op de tien van zij die altijd of vaak e-mails behandelen werkt structureel thuis (28,0%+33,4%), van zij die niet telewerken is dat minder dan een kwart. De band met het type kantoor is iets complexer. We zien dat wie alleen in een ruimte werkt veel meer e-mails behandelt na de werkuren, maar we weten ook dat dit vaker om leidinggevenden en kaders gaat, die ook vaker e-mailen na de uren. Werknemers in een open kantoor geven iets vaker aan dat ze altijd of vaak e-mails behandelen na de werkuren dan werknemers in een kantoor met 2 tot 19 personen en dan ook minder vaak dat ze dat soms of nooit doen. Er blijkt tenslotte een positief verband tussen e-mails behandelen na de werkuren en telefonisch bereikbaar zijn.

Voor de telefonische bereikbaarheid zien we in grote lijnen een gelijkaardig patroon (Tabel 18). Ook hier zijn de mannen iets vaker bereikbaar dan de vrouwen, zijn de ouderen terughoudender dan de jongeren en neemt de bereikbaarheid toe met de leeftijd. In de bouw is de telefonische bereikbaarheid het grootst. Al deze verschillen zijn wel minder uitgesproken dan bij e-mail. We zien ook dat hier de bereikbaarheid duidelijk verband houdt met de aard van het werk: leidinggevenden en kaderleden zijn veel vaker bereikbaar, de middenkaders en professionals zijn ook vaker bereikbaar maar wat opvalt in vergelijking met het behandelen van e-mails is dat de ongeschoolde arbeiders en de geschoolde arbeiders vaak bereikbaar zijn. Ongeveer 22% van hen is altijd bereikbaar – maar het aandeel dat vaak bereikbaar is ligt dan weer een stuk lager. Vermoedelijk zal het gaan om een aantal specifieke functies of situaties in een onderneming waarbij ofwel arbeiders of technici de enige zijn die bepaalde taken kunnen uitvoeren die noodzakelijk zijn voor de productie, of het kan ook gaan om specifieke oproepcontracten. Tenslotte zien we dat overwerken en voltijds werken ook samen gaan met een grotere telefonische bereikbaarheid, net zoals lang pendelen.

Wanneer we telefonische bereikbaarheid koppelen aan de andere kenmerken van HNW (Tabel 19) zien we dat telefonische bereikbaarheid positief verband houdt met de mate van telewerken

en met e-mails behandelen na de werkuren, en negatief met de omvang van het kantoor. Ook hier nemen we aan dat er een kruisverband is tussen telefonische bereikbaarheid en de aard van het werk, maar het is iets minder uitgesproken.

Ter informatie geven we ook de tabellen mee met dezelfde kruisingen met de synthesevariabele (Tabel 20 en Tabel 21). Die bevestigen de trends die we voor de beide aparte variabelen zagen.

Tabel 16: Behandelen van e-mail na de werkuren volgens een aantal persoonskenmerken

| | | Categorieën e-mail | | | | Totaal |
|---------------------------|------------------------|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Altijd | Vaak | Soms | Nooit | |
| Totaal | | 12,7% | 18,0% | 24,0% | 45,4% | 100,0% |
| Geslacht | vrouw | 13,2% | 17,1% | 23,8% | 45,8% | 100,0% |
| | man | 12,0% | 19,0% | 24,2% | 44,8% | 100,0% |
| Leeftijd | <= 29 | 12,1% | 17,1% | 23,7% | 45,6% | 100,0% |
| | 30 - 39 | 14,9% | 19,9% | 25,2% | 38,8% | 100,0% |
| | 40 - 49 | 13,1% | 18,8% | 23,5% | 43,1% | 100,0% |
| | 50 - 54 | 10,7% | 15,5% | 22,3% | 49,7% | 100,0% |
| | 55+ | 10,4% | 15,6% | 22,6% | 48,6% | 100,0% |
| Opleiding | laaggeschoold | 3,1% | 5,4% | 13,2% | 78,2% | 100,0% |
| | middengeschoold | 5,2% | 11,0% | 21,9% | 61,8% | 100,0% |
| | hooggeschoold | 20,5% | 26,3% | 28,4% | 24,8% | 100,0% |
| Sector ^a | Industrie ^b | 8,1% | 15,1% | 20,6% | 56,2% | 100,0% |
| | Bouw | 5,7% | 13,8% | 14,9% | 65,6% | 100,0% |
| | Diensten | 8,7% | 17,0% | 25,8% | 48,5% | 100,0% |
| | Quartair | 17,7% | 20,4% | 25,3% | 36,5% | 100,0% |
| Pendel | - ½ u | 10,7% | 14,4% | 20,9% | 53,9% | 100,0% |
| | ½ u – 1u | 11,3% | 17,5% | 22,6% | 48,6% | 100,0% |
| | 1u – 2u | 13,5% | 20,4% | 28,5% | 37,6% | 100,0% |
| | + 2u | 19,2% | 23,8% | 28,5% | 28,6% | 100,0% |
| Leiding | Nee | 11,0% | 14,6% | 23,0% | 51,3% | 100,0% |
| | Ja | 17,3% | 27,1% | 26,5% | 29,0% | 100,0% |
| Job ^c | (A) | 42,4% | 26,9% | 30,7% | 42,4% | 100,0% |
| | (B) | 26,9% | 36,7% | 36,3% | 26,9% | 100,0% |
| | (C) | 27,2% | 39,0% | 33,9% | 27,2% | 100,0% |
| | (D) | 7,7% | 31,4% | 61,0% | 7,7% | 100,0% |
| | (E) | 2,0% | 12,1% | 85,8% | 2,0% | 100,0% |
| | (F) | 15,2% | 35,7% | 49,2% | 15,2% | 100,0% |
| | (G) | 1,5% | 9,8% | 88,6% | 1,5% | 100,0% |
| Arbeids-tijd | Voltijds | 14,4% | 19,8% | 24,0% | 41,8% | 100,0% |
| | Deeltijds, > 60% | 9,3% | 15,1% | 25,6% | 50,0% | 100,0% |
| | Deeltijds, < 60% | 8,2% | 10,9% | 19,5% | 61,4% | 100,0% |
| Grootte org. ^c | minder dan 10 | 5,4% | 11,3% | 19,3% | 62,7% | 100,0% |
| | van 10 tot 49 | 16,0% | 18,3% | 19,7% | 45,2% | 100,0% |
| | van 50 tot 99 | 15,8% | 18,3% | 21,3% | 43,6% | 100,0% |
| | van 100 tot 499 | 12,4% | 19,3% | 24,5% | 43,2% | 100,0% |
| | 500 of meer | 11,6% | 18,9% | 29,4% | 39,6% | 100,0% |
| Inw. kinderen | Nee | 10,5% | 15,6% | 23,0% | 51,0% | 100,0% |
| | Ja | 14,4% | 19,8% | 24,7% | 41,1% | 100,0% |

N = 10841. ^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie

Tabel 17: Behandelen van e-mail na de werkuren volgens andere kenmerken van HNW

| | | Categorieën e-mail | | | | Total |
|----------|----------------|--------------------|-------|-------|--------|--------|
| | | Altijd | Vaak | Soms | Nooit | |
| Totaal | | 12,7% | 18,0% | 24,0% | 45,4% | 100,0% |
| Kantoor | Alleen | 26,2% | 29,3% | 23,4% | 21,1% | 100,0% |
| | 2-19 personen | 11,6% | 21,9% | 31,4% | 35,0% | 100,0% |
| | 20+ personen | 12,4% | 24,5% | 35,3% | 27,8% | 100,0% |
| Telewerk | Niet mogelijk | 11,0% | 12,8% | 19,9% | 56,4% | 100,0% |
| | Niet toegepast | 7,3% | 18,9% | 29,9% | 43,9% | 100,0% |
| | Sporadisch | 24,1% | 35,9% | 34,2% | 5,8% | 100,0% |
| | Structureel | 28,0% | 33,4% | 27,1% | 11,5% | 100,0% |
| telefoon | altijd | 34,6% | 22,4% | 16,3% | 26,7% | 100,0% |
| | vaak | 12,3% | 42,8% | 23,2% | 21,7% | 100,0% |
| | soms | 4,8% | 13,6% | 36,5% | 45,0% | 100,0% |
| | nooit | 1,1% | 3,9% | 16,0% | 79,1% | 100,0% |
| Bereik | Niet | | | | 100,0% | 100,0% |
| | Sporadisch | 3,3% | 9,7% | 42,3% | 44,7% | 100,0% |
| | Structureel | 46,4% | 53,6% | | | 100,0% |

N = 10841.

Tabel 18: Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren volgens een aantal kenmerken

| | | Telefonisch bereikbaar | | | | Totaal |
|---------------------|------------------------|------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Altijd | Vaak | Soms | Nooit | |
| Totaal | | 25,7% | 15,8% | 33,0% | 25,4% | 100,0% |
| Geslacht | vrouw | 22,7% | 14,4% | 34,2% | 28,7% | 100,0% |
| | man | 29,5% | 17,6% | 31,6% | 21,4% | 100,0% |
| Leeftijd | <= 29 | 23,2% | 15,9% | 32,0% | 27,4% | 100,0% |
| | 30 - 39 | 24,5% | 17,2% | 33,8% | 23,5% | 100,0% |
| | 40 - 49 | 26,2% | 17,0% | 32,1% | 23,4% | 100,0% |
| | 50 - 54 | 25,8% | 13,0% | 34,0% | 25,6% | 100,0% |
| | 55+ | 26,7% | 13,5% | 30,6% | 27,3% | 100,0% |
| Opleiding | laaggeschoold | 24,7% | 9,3% | 30,2% | 35,8% | 100,0% |
| | middengeschoold | 23,6% | 13,7% | 33,3% | 29,5% | 100,0% |
| | hooggeschoold | 27,5% | 19,2% | 33,7% | 19,6% | 100,0% |
| Sector ^a | Industrie ^b | 23,4% | 13,6% | 31,0% | 32,0% | 100,0% |
| | Bouw | 28,8% | 16,3% | 29,7% | 25,1% | 100,0% |
| | Diensten | 24,9% | 15,5% | 33,3% | 26,3% | 100,0% |
| | Quartair | 26,9% | 17,0% | 34,2% | 21,9% | 100,0% |
| Pendel | - ½ u | 25,1% | 15,1% | 33,8% | 26,0% | 100,0% |
| | ½ u – 1u | 24,4% | 15,5% | 33,3% | 26,8% | 100,0% |
| | 1u – 2u | 24,1% | 16,2% | 33,7% | 26,0% | 100,0% |
| | + 2u | 29,4% | 17,8% | 31,9% | 21,0% | 100,0% |
| Leiding | Nee | 21,2% | 13,4% | 34,6% | 30,7% | 100,0% |
| | Ja | 38,0% | 22,4% | 28,6% | 10,9% | 100,0% |
| Job ^c | (A) | 22,2% | 7,5% | 26,7% | 43,6% | 100,0% |
| | (B) | 22,5% | 12,6% | 35,9% | 29,0% | 100,0% |
| | (C) | 16,7% | 12,0% | 35,9% | 35,3% | 100,0% |
| | (D) | 28,5% | 23,1% | 34,3% | 14,2% | 100,0% |
| | (E) | 56,6% | 23,1% | 15,7% | 4,6% | 100,0% |
| | (F) | 26,1% | 17,6% | 36,3% | 20,1% | 100,0% |
| | (G) | 36,7% | 22,4% | 32,8% | 8,1% | 100,0% |
| Arbeids-tijd | Voltijds | 28,2% | 16,7% | 31,8% | 23,3% | 100,0% |
| | Deeltijds, > 60% | 20,3% | 14,5% | 36,3% | 28,9% | 100,0% |
| | Deeltijds, < 60% | 20,2% | 12,5% | 34,0% | 33,3% | 100,0% |
| Grootte org. | minder dan 10 | 15,9% | 32,0% | 27,4% | 1,5% | 100,0% |
| | van 10 tot 49 | 17,2% | 33,8% | 23,5% | 1,0% | 100,0% |
| | van 50 tot 99 | 17,0% | 32,1% | 23,4% | 1,3% | 100,0% |
| | van 100 tot 499 | 13,0% | 34,0% | 25,6% | 1,5% | 100,0% |
| | 500 of meer | 13,5% | 30,6% | 27,3% | 1,8% | 100,0% |
| Inw. kinderen | Nee | 24,8% | 14,0% | 32,3% | 28,9% | 100,0% |
| | Ja | 26,5% | 17,2% | 33,6% | 22,8% | 100,0% |

N = 10841. ^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie

Tabel 19: Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren volgens andere kenmerken van HNW

| | | Telefonisch bereikbaar | | | | Totaal |
|----------|----------------|------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Altijd | Vaak | Soms | Nooit | |
| Totaal | | 25,7% | 15,8% | 33,0% | 25,4% | 100,0% |
| Kantoor | Alleen | 36,3% | 21,8% | 28,7% | 13,2% | 100,0% |
| | 2-19 personen | 22,8% | 17,1% | 35,3% | 24,7% | 100,0% |
| | 20+ personen | 20,9% | 15,3% | 33,6% | 30,1% | 100,0% |
| Telewerk | Niet mogelijk | 25,5% | 13,8% | 33,6% | 27,0% | 100,0% |
| | Niet toegepast | 20,7% | 14,3% | 35,0% | 30,0% | 100,0% |
| | Sporadisch | 33,8% | 26,1% | 29,8% | 10,3% | 100,0% |
| | Structureel | 32,3% | 23,5% | 27,3% | 16,9% | 100,0% |
| E-mail | altijd | 70,0% | 15,3% | 12,6% | 2,2% | 100,0% |
| | vaak | 32,0% | 37,6% | 24,9% | 5,5% | 100,0% |
| | soms | 17,5% | 15,3% | 50,1% | 17,0% | 100,0% |
| | nooit | 15,2% | 7,6% | 32,7% | 44,5% | 100,0% |

N = 10841

Tabel 20: Synthese bereikbaarheid na de werkuren volgens een aantal persoonskenmerken

| | | Bereikbaar via telefoon of behandelen van e-mail | | | Totaal |
|---------------------|------------------------|--|------------|-------|--------|
| | | Structureel | Sporadisch | Niet | |
| Totaal | | 49,0% | 30,9% | 20,1% | 100,0% |
| Geslacht | vrouw | 45,9% | 32,0% | 22,0% | 100,0% |
| | man | 52,8% | 29,5% | 17,7% | 100,0% |
| Leeftijd | <= 29 | 48,1% | 30,6% | 21,2% | 100,0% |
| | 30 - 39 | 52,2% | 30,8% | 17,0% | 100,0% |
| | 40 - 49 | 51,0% | 29,8% | 19,2% | 100,0% |
| | 50 - 54 | 45,1% | 32,9% | 22,0% | 100,0% |
| | 55+ | 46,5% | 30,8% | 22,8% | 100,0% |
| Opleiding | laaggeschoold | 35,7% | 30,2% | 34,1% | 100,0% |
| | middengeschoold | 40,0% | 34,2% | 25,8% | 100,0% |
| | hooggeschoold | 58,9% | 28,9% | 12,2% | 100,0% |
| Sector ^a | Industrie ^b | 41,5% | 30,0% | 28,5% | 100,0% |
| | Bouw | 46,5% | 30,3% | 23,2% | 100,0% |
| | Diensten | 45,1% | 33,4% | 21,5% | 100,0% |
| | Quartair | 55,0% | 29,9% | 15,1% | 100,0% |
| Pendel | - ½ u | 46,4% | 31,3% | 22,2% | 100,0% |
| | ½ u – 1u | 47,2% | 31,0% | 21,8% | 100,0% |
| | 1u – 2u | 49,5% | 32,1% | 18,4% | 100,0% |
| | + 2u | 56,2% | 29,8% | 14,0% | 100,0% |
| Leiding | Nee | 42,7% | 32,9% | 24,4% | 100,0% |
| | Ja | 66,5% | 25,3% | 8,2% | 100,0% |
| Job ^c | (A) | 30,7% | 26,9% | 42,4% | 100,0% |
| | (B) | 36,3% | 36,7% | 26,9% | 100,0% |
| | (C) | 33,9% | 39,0% | 27,2% | 100,0% |
| | (D) | 61,0% | 31,4% | 7,7% | 100,0% |
| | (E) | 85,8% | 12,1% | 2,0% | 100,0% |
| | (F) | 49,2% | 35,7% | 15,2% | 100,0% |
| | (G) | 88,6% | 9,8% | 1,5% | 100,0% |
| Arbeidstijd | Voltijds | 52,5% | 29,3% | 18,2% | 100,0% |
| | Deeltijds, > 60% | 41,8% | 35,2% | 23,0% | 100,0% |
| | Deeltijds, < 60% | 39,7% | 32,4% | 27,9% | 100,0% |
| Grootte org. | minder dan 10 | 41,5% | 32,4% | 26,1% | 100,0% |
| | van 10 tot 49 | 52,6% | 28,4% | 18,9% | 100,0% |
| | van 50 tot 99 | 53,8% | 27,8% | 18,4% | 100,0% |
| | van 100 tot 499 | 49,9% | 30,5% | 19,6% | 100,0% |
| | 500 of meer | 46,4% | 34,1% | 19,5% | 100,0% |
| Inw. kinderen | Nee | 45,2% | 31,6% | 23,3% | 100,0% |
| | Ja | 52,0% | 30,4% | 17,7% | 100,0% |

N = 10841. ^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie

Tabel 21: Synthese bereikbaarheid na de werkuren volgens andere kenmerken van HNW

| | | Bereikbaar via telefoon of behandelen van e-mail | | | Totaal |
|----------|----------------|--|------------|-------|--------|
| | | Structureel | Sporadisch | Niet | |
| Totaal | | 49,0% | 30,9% | 20,1% | 100,0% |
| Kantoor | Alleen | 68,9% | 22,4% | 8,7% | 100,0% |
| | 2-19 personen | 47,8% | 34,7% | 17,4% | 100,0% |
| | 20+ personen | 46,6% | 33,8% | 19,5% | 100,0% |
| Telewerk | Niet mogelijk | 45,7% | 31,2% | 23,1% | 100,0% |
| | Niet toegepast | 42,6% | 34,5% | 22,9% | 100,0% |
| | Sporadisch | 69,6% | 26,9% | 3,5% | 100,0% |
| | Structureel | 68,8% | 24,0% | 7,2% | 100,0% |

N = 10841.

3.2 Telewerken voor hogergeschoolde bedienden

Wie kan er telehuiswerken? In Tabel 22 brengen we een ruim overzicht van een reeks kenmerken.

Telehuiswerken blijkt iets vaker voor te komen bij mannen (19,5%) dan bij vrouwen (16,6%) maar het verschil is niet zo groot. De leeftijdsgroep van 30 tot 39 jaar kent de meeste telewerkers (21,9%), gevolgd door die van 40 tot 49 jaar (19,2%).

Deze verschillen zijn echter relatief vergeleken met de verschillen die we kunnen optekenen volgens opleidingsniveau. Van de kort- tot middengeschoolden werkt 3,6% tot 8,5% thuis, bij de hogergeschoolden is dat 28,2%. We zien dat terugkeren bij de aard van de job: bij de diverse types van arbeidersfuncties is telehuiswerken de uitzondering (ongeveer 82% 'nooit'), bij de bedienden komt het vaak voor (iets meer dan de helft werkt minstens sporadisch thuis) en bij de groep van professionals tot directie werkt zowat driekwart minstens sporadisch thuis. Hoe langer de pendeltijd, hoe groter de kans dat de betrokken werknemers telehuiswerken.

Ook hier zijn er heel wat kruiselingse verbanden te verwachten. Wie lang pendelt heeft waarschijnlijk ook een job waar die dat voor over heeft, waardoor hoger opgeleiden er meer kans op maken, net zoals de verschillende jobtypes zoals kaderleden en professionals. De kans dat zij full-time werken en overwerken is dan ook weer groter.

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

Wanneer we het telehuiswerken afzetten tegen de andere kenmerken van HNW (Tabel 23) zien we een verband met de grootte van het kantoor: hoe groter het aantal personen in dezelfde werkruimte, hoe groter de kans dat men ook telewerkt en zelfs structureel. Voor de volledige populatie zien we 8,9% structureel telehuiswerken, voor de werknemers die in een open kantoor werken is dat 22,9%. Daarbij werkt bij hen ook nog eens 20,6% sporadisch thuis, samen 43,5% of bijna de helft. Opvallend is ook de groep die in open kantoren werkt en aangeeft dat telewerk niet toegepast wordt (omdat het niet mag of omdat ze het niet doen), die omvat 35,3% van de werknemers en is daarmee groter dan de 3,4% van de populatie. Opmerkelijk is ook dat van de werknemers die alleen werken 48,3% aangeeft dat telewerken niet mogelijk is en van de werknemers in een klein bureau 40,8%, terwijl dat voor de werknemers in een open kantoor maar 21,2% is. Voor wie in een open kantoor werkt is de kans dat telewerken in principe mogelijk is duidelijk veel groter. Tenslotte zien we een duidelijk positief verband tussen bereikbaarheid en telehuiswerken: hoe groter de bereikbaarheid hoe groter de kans dat men telehuiswerkt. Van de werknemers die structureel bereikbaar zijn werkt bijna vier op de tien ook thuis, van zij die niet

bereikbaar zijn maar een kleine vijf procent. De verschillen zijn groter bij het behandelen van e-mails dan bij telefonische bereikbaarheid.

Ter informatie geven we ook nog de kruisingen met de indeling toepassen van telethuiswerk versus niet toepassen zoals we die in de verdere analyse gebruiken (Tabel 24 en Tabel 25).

Tabel 22: Telethuiswerk volgens een aantal persoonskenmerken

| | | Categorieën Telethuiswerk | | | | Totaal |
|---------------------|------------------------|---------------------------|----------------|------------|-------------|--------|
| | | niet mogelijk | niet toegepast | sporadisch | structureel | |
| Totaal | | 58,7% | 23,4% | 9,0% | 8,9% | 100,0% |
| Geslacht | vrouw | 60,1% | 23,3% | 8,0% | 8,6% | 100,0% |
| | man | 57,0% | 23,5% | 10,2% | 9,3% | 100,0% |
| Leeftijd | <= 29 | 62,1% | 24,0% | 7,4% | 6,5% | 100,0% |
| | 30 - 39 | 53,4% | 24,7% | 11,6% | 10,3% | 100,0% |
| | 40 - 49 | 58,2% | 22,6% | 9,7% | 9,5% | 100,0% |
| | 50 - 54 | 61,9% | 22,2% | 7,3% | 8,6% | 100,0% |
| | 55+ | 59,7% | 23,9% | 7,7% | 8,7% | 100,0% |
| Opleiding | laaggeschoold | 75,6% | 20,7% | 1,6% | 2,0% | 100,0% |
| | middengeschoold | 71,0% | 20,5% | 3,9% | 4,6% | 100,0% |
| | hooggeschoold | 45,8% | 26,1% | 14,4% | 13,8% | 100,0% |
| Sector ^a | Industrie ^b | 58,7% | 26,0% | 8,5% | 6,8% | 100,0% |
| | Bouw | 68,6% | 22,4% | 5,3% | 3,6% | 100,0% |
| | Diensten | 47,6% | 27,6% | 12,6% | 12,2% | 100,0% |
| | Quartair | 64,0% | 19,9% | 7,6% | 8,5% | 100,0% |
| Pendel | - ½ u | 68,2% | 23,2% | 5,1% | 3,6% | 100,0% |
| | ½ u – 1u | 60,9% | 24,9% | 8,1% | 6,2% | 100,0% |
| | 1u – 2u | 52,5% | 23,4% | 12,7% | 11,3% | 100,0% |
| | + 2u | 37,7% | 21,8% | 16,3% | 24,1% | 100,0% |
| Leiding | Nee | 62,4% | 22,6% | 6,5% | 8,5% | 100,0% |
| | Ja | 48,2% | 25,6% | 15,9% | 10,3% | 100,0% |
| Job ^c | (A) | 82,2% | 16,0% | 0,6% | 1,2% | 100,0% |
| | (B) | 81,2% | 16,1% | 1,4% | 1,3% | 100,0% |
| | (C) | 51,5% | 32,9% | 7,5% | 8,1% | 100,0% |
| | (D) | 25,8% | 32,7% | 21,7% | 19,7% | 100,0% |
| | (E) | 24,7% | 27,9% | 29,6% | 17,8% | 100,0% |
| | (F) | 84,1% | 11,7% | 2,3% | 1,9% | 100,0% |
| | (G) | 72,6% | 7,5% | 6,2% | 13,8% | 100,0% |
| Regime | Voltijds | 56,2% | 23,6% | 10,3% | 10,0% | 100,0% |
| | Deeltijds, > 60% | 62,2% | 22,8% | 7,6% | 7,4% | 100,0% |
| | Deeltijds, < 60% | 70,4% | 22,9% | 2,6% | 4,1% | 100,0% |
| Grootte org. | minder dan 10 | 67,9% | 20,7% | 5,5% | 5,9% | 100,0% |
| | van 10 tot 49 | 64,1% | 22,4% | 7,6% | 5,9% | 100,0% |
| | van 50 tot 99 | 63,5% | 22,7% | 7,9% | 5,9% | 100,0% |
| | van 100 tot 499 | 57,3% | 23,7% | 9,6% | 9,4% | 100,0% |
| | 500 of meer | 49,9% | 24,9% | 11,7% | 13,5% | 100,0% |

N = 10841. ^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector, ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie

Tabel 23: Telethuiswerk volgens andere kenmerken van HNW

| | | Categorieën Telethuiswerk | | | | Totaal |
|----------|---------------|---------------------------|----------------|------------|-------------|--------|
| | | niet mogelijk | niet toegepast | sporadisch | structureel | |
| Totaal | | 58,7% | 23,4% | 9,0% | 8,9% | 100,0% |
| Kantoor | Alleen | 48,3% | 24,0% | 12,3% | 15,4% | 100,0% |
| | 2-19 personen | 40,8% | 33,6% | 14,4% | 11,2% | 100,0% |
| | 20+ personen | 21,2% | 35,3% | 20,6% | 22,9% | 100,0% |
| e-mail | altijd | 50,1% | 13,3% | 17,0% | 19,6% | 100,0% |
| | vaak | 41,4% | 24,3% | 17,9% | 16,5% | 100,0% |
| | soms | 48,3% | 28,8% | 12,8% | 10,1% | 100,0% |
| | nooit | 73,7% | 22,8% | 1,2% | 2,3% | 100,0% |
| telefoon | altijd | 58,2% | 18,7% | 11,9% | 11,2% | 100,0% |
| | vaak | 50,9% | 21,0% | 14,8% | 13,2% | 100,0% |
| | soms | 59,7% | 24,7% | 8,2% | 7,4% | 100,0% |
| | nooit | 62,7% | 27,6% | 3,7% | 6,0% | 100,0% |
| Bereik | Niet | 68,3% | 26,9% | 1,6% | 3,3% | 100,0% |
| | Sporadisch | 61,5% | 24,2% | 7,3% | 7,0% | 100,0% |
| | Structureel | 43,7% | 18,5% | 19,4% | 18,4% | 100,0% |

N = 10841.

Tabel 24: Telethuiswerk volgens een aantal persoonskenmerken

| | | Telethuiswerk | | Totaal |
|---------------------|------------------------|---------------|-----------|--------|
| | | Potentieel | toegepast | |
| Totaal | | 56,6% | 43,4% | 100,0% |
| Geslacht | vrouw | 58,4% | 41,6% | 100,0% |
| | man | 54,6% | 45,4% | 100,0% |
| Leeftijd | <= 29 | 63,3% | 36,7% | 100,0% |
| | 30 - 39 | 53,0% | 47,0% | 100,0% |
| | 40 - 49 | 54,1% | 45,9% | 100,0% |
| | 50 - 54 | 58,4% | 41,6% | 100,0% |
| | 55+ | 59,3% | 40,7% | 100,0% |
| Opleiding | laaggeschoold | 85,0% | 15,0% | 100,0% |
| | middengeschoold | 70,8% | 29,2% | 100,0% |
| | hooggeschoold | 48,1% | 51,9% | 100,0% |
| Sector ^a | Industrie ^b | 62,9% | 37,1% | 100,0% |
| | Bouw | 71,5% | 28,5% | 100,0% |
| | Diensten | 52,7% | 47,3% | 100,0% |
| | Quartair | 55,2% | 44,8% | 100,0% |
| Pendel | - ½ u | 72,8% | 27,3% | 100,0% |
| | ½ u – 1u | 63,5% | 36,5% | 100,0% |
| | 1u – 2u | 49,4% | 50,6% | 100,0% |
| | + 2u | 35,1% | 64,9% | 100,0% |
| Leiding | Nee | 60,1% | 39,9% | 100,0% |
| | Ja | 49,5% | 50,5% | 100,0% |
| Job ^c | (A) | 90,0% | 10,0% | 100,0% |
| | (B) | 85,6% | 14,4% | 100,0% |
| | (C) | 67,9% | 32,1% | 100,0% |
| | (D) | 44,1% | 55,9% | 100,0% |
| | (E) | 37,0% | 63,0% | 100,0% |
| | (F) | 73,8% | 26,2% | 100,0% |
| | (G) | 27,3% | 72,7% | 100,0% |
| Regime | Voltijds | 53,7% | 46,3% | 100,0% |
| | Deeltijds, > 60% | 60,4% | 39,6% | 100,0% |
| | Deeltijds, < 60% | 77,4% | 22,6% | 100,0% |
| Grootte org. | minder dan 10 | 64,4% | 35,6% | 100,0% |
| | van 10 tot 49 | 62,4% | 37,6% | 100,0% |
| | van 50 tot 99 | 62,1% | 37,9% | 100,0% |
| | van 100 tot 499 | 55,6% | 44,4% | 100,0% |
| | 500 of meer | 49,7% | 50,3% | 100,0% |
| Inw. kinderen | Nee | 60,9% | 39,1% | 100,0% |
| | Ja | 53,7% | 46,3% | 100,0% |

N = 10841. ^a Indeling zoals in de IOA enquête ^b Inclusief primaire sector, ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwijsfunctie

Tabel 25: Telethuiswerk volgens andere kenmerken van HNW

| | | Telethuiswerk | | Total |
|----------|---------------|---------------|-----------|--------|
| | | potentieel | Toegepast | |
| Totaal | | 52,7% | 47,3% | 100,0% |
| Kantoor | Alleen | 46,5% | 53,5% | 100,0% |
| | 2-19 personen | 56,8% | 43,2% | 100,0% |
| | 20+ personen | 44,8% | 55,2% | 100,0% |
| e-mail | altijd | 26,6% | 73,4% | 100,0% |
| | vaak | 41,4% | 58,6% | 100,0% |
| | soms | 55,7% | 44,3% | 100,0% |
| | nooit | 86,8% | 13,2% | 100,0% |
| telefoon | altijd | 44,7% | 55,3% | 100,0% |
| | vaak | 42,8% | 57,2% | 100,0% |
| | soms | 61,3% | 38,7% | 100,0% |
| | nooit | 74,0% | 26,0% | 100,0% |
| Bereik | Niet | 84,7% | 15,3% | 100,0% |
| | Sporadisch | 63,6% | 36,4% | 100,0% |
| | Structureel | 44,3% | 55,7% | 100,0% |

N = 10841.

3.3 Kantoor

Er is een duidelijk verschil volgens leeftijd, hoe ouder de werknemer, hoe groter de kans dat hij of zij (geen verschil volgens geslacht) alleen werkt. Bij de twintigers werkt 12,3% in een bureau alleen, bij de zestigers is dat 37,2%. Het verschil wordt voornamelijk gemaakt tussen alleen werken of in een klein bureau (tot twintig personen); het aandeel dat in een open kantoor werkt blijft constant tot aan de leeftijd van zestig jaar. Het is moeilijk in te denken dat werknemers in een bureautype terecht komen louter op basis van leeftijd, wellicht gaat het om andere kenmerken van het werk die niet gelijk gespreid zijn over de leeftijdsgroepen. We zouden een verband kunnen verwachten met het scholingsniveau. Dat verband is er, maar het is niet gemakkelijk te interpreteren. Zowel hoog- als laaggeschoolde werknemers werken vaker alleen dan de middengeschoolden, de hooggeschoolden blijken het vaakst in een open kantoor te werken (15,3% van de hooggeschoolden tegenover 8,0% van de laaggeschoolden). We zien verder een negatief verband met de duur van de pendel: hoe korter de pendeltijd, hoe groter de kans dat men in een groter kantoor werkt. Ook hier kunnen we moeilijk een rechtstreeks verband verklaren. Wat de functie betreft blijken bedienden het minst in een bureau alleen te werken, de kader of directieleden het vaakst; de professionals zitten daar tussenin.

Er zijn ook met de kantooromgeving een aantal duidelijke verbanden met de andere kenmerken van HNW. Wie structureel telewerkt maakt veel kans om alleen in een bureau te werken en om in een open kantoor te werken, wie niet kan telewerken maakt eveneens meer kans om alleen te werken maar tegelijk het minst kans om in een open kantoor te werken. Wie structureel bereikbaar is maakt meer kans om alleen te werken, wie niet of sporadisch bereikbaar is dan weer iets meer kans om in een open kantoor te werken.

Tabel 26: Kantooromgeving volgens een aantal persoonskenmerken

| | | Kantooromgeving | | | Totaal |
|---------------------|------------------------|-----------------|---------------|--------------|--------|
| | | Alleen | 2-19 personen | 20+ personen | |
| Totaal | | 21,1% | 64,7% | 14,1% | 100,0% |
| Geslacht | | n.s. | | | |
| Leeftijd | <= 29 | 12,4% | 72,8% | 14,8% | 100,0% |
| | 30 - 39 | 16,8% | 68,3% | 14,9% | 100,0% |
| | 40 - 49 | 23,4% | 62,3% | 14,3% | 100,0% |
| | 50 - 54 | 24,8% | 61,3% | 13,9% | 100,0% |
| | 55+ | 27,1% | 60,6% | 12,4% | 100,0% |
| Opleiding | laaggeschoold | 20,7% | 71,3% | 8,0% | 100,0% |
| | middengeschoold | 16,8% | 70,9% | 12,2% | 100,0% |
| | hooggeschoold | 22,8% | 61,9% | 15,3% | 100,0% |
| Sector ^a | Industrie ^b | 17,5% | 67,5% | 14,9% | 100,0% |
| | Bouw | 23,0% | 75,1% | 1,9% | 100,0% |
| | Diensten | 14,1% | 61,9% | 24,0% | 100,0% |
| | Quartair | 27,7% | 64,7% | 7,6% | 100,0% |
| Pendel | - ½ u | 23,7% | 68,4% | 7,9% | 100,0% |
| | ½ u – 1u | 20,3% | 66,3% | 13,4% | 100,0% |
| | 1u – 2u | 18,5% | 64,4% | 17,1% | 100,0% |
| | + 2u | 17,6% | 58,3% | 24,0% | 100,0% |
| Leiding | Nee | 17,7% | 67,1% | 15,2% | 100,0% |
| | Ja | 27,2% | 60,5% | 12,3% | 100,0% |
| Job ^c | (A) ^d | | | | |
| | (B) | 16,8% | 75,6% | 7,6% | 100,0% |
| | (C) | 12,3% | 73,3% | 14,4% | 100,0% |
| | (D) | 18,5% | 62,8% | 18,8% | 100,0% |
| | (E) | 44,4% | 42,9% | 12,6% | 100,0% |
| | (F) | 26,3% | 71,4% | 2,3% | 100,0% |
| | (G) | 43,2% | 49,0% | 7,8% | 100,0% |
| Arbeidstijd | Voltdijs | 21,5% | 63,8% | 14,7% | 100,0% |
| | Deeltijds, > 60% | 18,8% | 67,7% | 13,5% | 100,0% |
| | Deeltijds, < 60% | 24,7% | 65,9% | 9,5% | 100,0% |
| Grootte Org. | minder dan 10 | 24,5% | 74,7% | 0,8% | 100,0% |
| | van 10 tot 49 | 24,8% | 67,6% | 7,6% | 100,0% |
| | van 50 tot 99 | 24,9% | 66,3% | 8,8% | 100,0% |
| | van 100 tot 499 | 21,2% | 64,7% | 14,2% | 100,0% |
| | 500 of meer | 16,4% | 60,2% | 23,4% | 100,0% |
| Inw. kinderen | Nee | 19,5% | 65,6% | 14,9% | 100,0% |
| | Ja | 22,3% | 64,1% | 13,6% | 100,0% |

N = 5960, werknemers die gedurende een belangrijk deel van hun tijd aan een bureau werken. ^a Indeling zoals in de IOA enquête, ^b Inclusief primaire sector, ^c (A) ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, (B) geschoolde arbeider, technicus, (C) uitvoerend bediende, (D) middenkader of professional (E) kader of directie (F) zorgfunctie (G) onderwysfunctie, ^d te weinig eenheden

Tabel 27: Kantooromgeving volgens andere kenmerken van HNW

| | | Kantooromgeving | | | Total |
|----------|----------------|-----------------|---------------|--------------|--------|
| | | Alleen | 2-19 personen | 20+ personen | |
| Totaal | | 21,1% | 64,7% | 14,1% | 100,0% |
| Telewerk | Niet mogelijk | 25,8% | 66,6% | 7,6% | 100,0% |
| | Niet toegepast | 15,9% | 68,3% | 15,7% | 100,0% |
| | Sporadisch | 17,5% | 62,7% | 19,8% | 100,0% |
| | Structureel | 23,6% | 52,7% | 23,6% | 100,0% |
| E-mail | altijd | 37,3% | 50,8% | 11,8% | 100,0% |
| | vaak | 25,9% | 59,6% | 14,5% | 100,0% |
| | soms | 16,3% | 67,2% | 16,5% | 100,0% |
| | nooit | 14,4% | 73,0% | 12,6% | 100,0% |
| Telefoon | altijd | 30,2% | 58,2% | 11,6% | 100,0% |
| | vaak | 25,7% | 62,1% | 12,2% | 100,0% |
| | soms | 18,0% | 67,9% | 14,1% | 100,0% |
| | nooit | 12,1% | 69,4% | 18,5% | 100,0% |
| Bereik | Niet | 11,6% | 71,1% | 17,4% | 100,0% |
| | Sporadisch | 18,3% | 67,7% | 14,0% | 100,0% |
| | Structureel | 31,6% | 55,8% | 12,6% | 100,0% |

N = 5960, werknemers die gedurende een belangrijk deel van hun tijd aan een bureau werken.

4 Hoe ziet de job van de nieuwe werker eruit?

In onderstaande analyse beschrijven we de arbeidssituatie van de nieuwe werker in termen van werkbaarheidsrisico's (zie hiervoor hoofdstuk 1 methodologie). We maken daarbij een onderscheid tussen risico's die te maken hebben met de taakeisen enerzijds en met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding bij de taakuitvoering anderzijds. Eerst bekijken we per type van HNW de taakeisen (werkbaarheidsrisico's: hoge werkdruk, emotionele belasting, belastende arbeidsomstandigheden). Daarna doen we hetzelfde voor de regelmogelijkheden/ondersteuning (werkbaarheidsrisico's: routinematig werk, onvoldoende autonomie, onvoldoende steun directe leiding).

Voor de verdere analyse vullen we het concept nieuwe werken als volgt in:

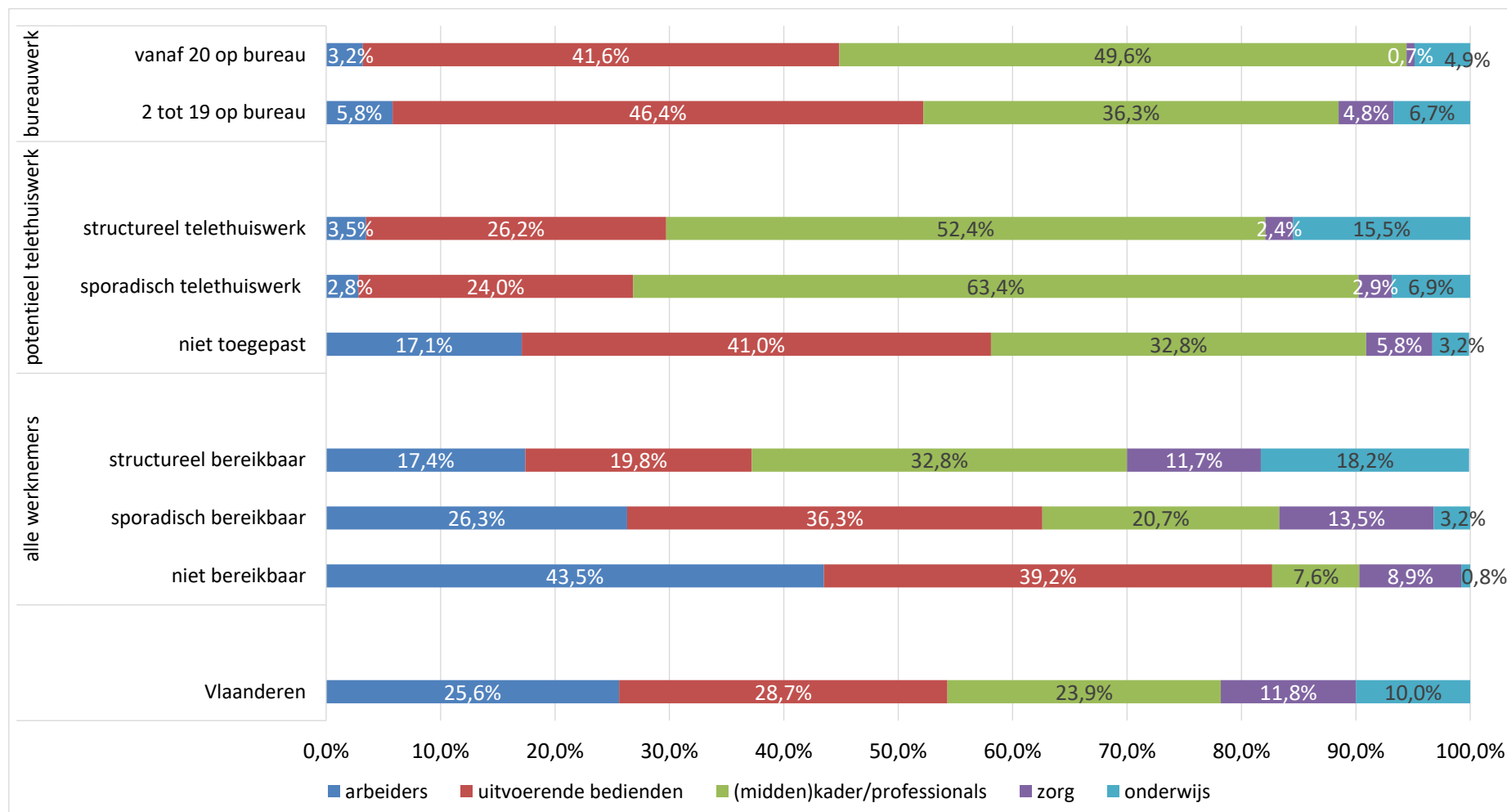
- bereikbaarheid buiten de werktijden:
 - categorieën: structureel bereikbaar en sporadisch bereikbaar
 - referentiegroep niet bereikbaar
 - analyse voor alle werknemers
- telethuiswerk:
 - categorieën: structureel telethuiswerk en sporadische telethuiswerk
 - referentiegroep: potentieel thuiswerk, maar niet toegepast
 - analyse voor werknemers die (potentieel kunnen) telethuiswerken
- open kantoren
 - categorie: open kantoren (vanaf 20 op bureau)
 - referentiegroep: 2 tot 19 op bureau
 - analyse voor bureaumedewerker in kantoor met minimum twee personen²

Een paar cijfers uit het vorige hoofdstuk maken duidelijk dat het moeilijk is om te spreken van dé nieuwe werker. Van de kaderleden is 85,8% frequent bereikbaar en 17,8% werkt structureel thuis. Bij ongeschoolde arbeiders is 30,7% frequent bereikbaar en is telethuiswerk een uitzondering. 17,6% van de middenkaders/professionals deelt een bureau met minimaal 20 personen, bij de arbeiders komen open kantoren nauwelijks voor.

Afhankelijk van de invulling die aan HNW wordt gegeven, spreken we over andere werknemers, andere beroepen, andere arbeidssituaties. In onderstaande figuur geven we voor de drie types van HNW de samenstelling naar beroepsgroep.

² De bureaumedewerkers die alleen op een bureau zitten hebben een ander profiel. Het gaat hier meestal over kadermedewerkers. Om die reden werden ze uit de referentiegroep gehaald.

Figuur 3: Verdeling naar soort job per type Nieuwe Werken, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: Van de werknemers die in een open kantoor werken is 41,6% een uitvoerende bediende, van de werknemers die structureel telehuiswerken is dit 26,2%.

Bij de werknemers die bereikbaarheid zijn buiten de werktijden, vinden we alle beroepsgroepen terug. De groep 'sporadisch bereikbaar' bestaat naast uitvoerend bedienden en (midden)kaders/professionals voor 26,3% uit arbeiders en voor 13,5% uit zorgmedewerkers. De groep die structureel bereikbaar is bestaat naast bedienden (uitvoerend bedienden en (midden)kader/professionals vormen samen 52,6%) voor 18,2% uit onderwijsmedewerkers, 17,4% uit arbeiders en 11,7% uit zorgmedewerkers.

Telethuiswerkers en werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren, zijn in hoofdzaak uitvoerende bedienden en (midden)kaders/professionals. De groep telethuiswerkers is voor meer dan de helft samengesteld uit (midden)kaders/professionals en voor een kwart uit uitvoerende bedienden. Bij werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren loopt het aandeel voor deze beide beroepsgroepen samen op tot meer dan 90%.

De prevalentie van de werkbaarheidsrisico's voor de verschillende beroepsgroepen is beschreven in een eerdere publicatie (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe (2017a)). Zo heeft 42,2% van de kortgeschoolde arbeiders onvoldoende autonomie, 55,1% heeft routinematig werk. Bij de kaderfunctie liggen deze aandelen met 1,4% en 3,7% veel lager. Emotionele belasting is vooral een kenmerk voor onderwijs/zorgfuncties: meer dan vier op tien van deze werknemers wordt hiermee geconfronteerd. Dit is ongeveer dubbel zo veel dan het Vlaamse gemiddelde. Fysieke belasting is vooral een kenmerk van arbeidersfuncties. Ongeveer de helft van de (midden)kaders/professionals kampt met een hoge werkdruk, bij de uitvoerende bedienden is dit één op drie.

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

4.1 Hogere taakeisen voor de nieuwe werker

In onderstaande tabel geven we voor de verschillende vormen van HNW weer welk aandeel van de werknemers respectievelijk hoge werkdruk, emotionele belasting of belastende arbeidsomstandigheden signaleert.

Tabel 28: Aandeel werknemers met hoge werkdruk, emotionele belasting en belastende omstandigheden naar type nieuwe werken, 2016

| | hoge werkdruk | emotionele belasting | belastende arbeidsomstandigheden |
|--|---------------|----------------------|----------------------------------|
| | % | % | % |
| Vlaanderen | 36,8 | 23,0 | 14,9 |
| bereikbaarheid buiten de werkuren | | | |
| niet bereikbaar (ref) | 26,9 | 9,7 | 18,3 |
| sporadisch bereikbaar | 30,4 | 17,9 | 13,6 |
| verschiltoetsing | s | s | s |
| structureel bereikbaar | 45,0 | 31,7 | 14,2 |
| verschiltoetsing | s | s | s |
| telethuiswerk | | | |
| niet toegepast (ref) | 37,7 | 19,9 | 8,0 |
| sporadisch telethuiswerk | 45,1 | 26,2 | 2,1 |
| verschiltoetsing | s | s | s |
| structureel telethuiswerk | 44,3 | 24,5 | 2,8 |
| verschiltoetsing | s | s | s |
| kantooromgeving | | | |
| twee tot 19 op bureau (ref) | 38,0 | 23,8 | 3,9 |
| vanaf 20 op bureau | 47,7 | 19,4 | 2,6 |
| verschiltoetsing | s | s | ns |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 26,9% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden kampt met een hoge werkdruk. Bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot 45%.

Het is meteen duidelijk dat HNW niet op dezelfde manier samenhangt met belastende arbeidsomstandigheden als met werkdruk en emotionele belasting. Dit strookt met de verwachting omdat belastende arbeidsomstandigheden vooral een kenmerk zijn van arbeidersfuncties en arbeiders veel minder telethuiswerken of werken in open kantoren.

Meer dan vier op tien werknemers die structureel bereikbaar zijn, kampen met hoge werkdruk. Dit geldt ook voor telethuiswerkers en bureaumedewerkers die tewerkgesteld zijn in open kantoren. Niet geheel onlogisch gezien (midden)kaders/professionals sterk vertegenwoordigd zijn in open kantoren (49,6%), bij de telethuiswerkers (57,9%) en bij de groep die structureel bereikbaar is (32,8%).

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

Ook de gegevens over het gemiddeld aantal uren per week en overwerk geven ons een idee van de taakbelasting van de nieuwe werker. In onderstaande tabel geven we voor de verschillende vormen van nieuwe werken het gemiddeld aantal uren dat per week wordt gepresteerd (voor voltijders) en het aandeel werknemers dat frequent overwerkt en dat niet kan recupereren.

Tabel 29: Gemiddeld aantal uren en aandeel werknemers met overwerk naar type nieuwe werken, 2016

| | gemiddeld aantal uren per week (voltijders) | overwerk niet recupereren % |
|--|--|-----------------------------------|
| Vlaanderen | 41,5 | 23,3 |
| bereikbaarheid buiten de werkuren | | |
| niet bereikbaar (ref) | 38,8 | 4,1 |
| sporadisch bereikbaar | 40,0 | 10,8 |
| verschiltoetsing | s | s |
| structureel bereikbaar | 43,2 | 39,6 |
| verschiltoetsing | s | s |
| telethuiswerk | | |
| niet toegepast (ref) | 41,5 | 22,7 |
| sporadisch telethuiswerk | 44,0 | 45,7 |
| verschiltoetsing | s | s |
| structureel telethuiswerk | 44,0 | 40,3 |
| verschiltoetsing | s | s |
| kantooromgeving | | |
| van 2 tot 19 op bureau (ref) | 41,9 | 27,2 |
| vanaf 20 op bureau | 42,3 | 33,9 |
| verschiltoetsing | ns | s |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: De gemiddelde werkweek van de voltijdse werknemer in Vlaanderen bedraagt 41,5 uur. Bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn is dit 43,2 uur.

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

Het is duidelijk dat HNW hand in hand gaat met hogere taakeisen vooral dan in termen van hoge werkdruk³. Ook een recente studie van Eurofound over telework/ICT-mobile work (Eurofound, 2017) waarin de resultaten van verschillende nationale studies worden samengelegd met de

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

bevindingen uit de EWCS 2015 wijst op deze samenhang. De studie stelt vast dat telework/ICT-mobile work gepaard gaat met langere werktijden en meer autonomie⁴ over de werktijden.

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

In onderstaande tabel geven we voor de verschillende vormen van HNW weer welk aandeel van de werknemers in de uitvoering van het werk te maken krijgt met routinematig werk, onvoldoende autonomie en/of onvoldoende steun van de leidinggevenden.

Tabel 30: Aandeel werknemers met routinematig werk, onvoldoende autonomie en onvoldoende ondersteuning naar type van nieuwe werken, 2016

| | routinematig werk | onvoldoende autonomie | onvoldoende ondersteuning directe leiding |
|--|----------------------|--------------------------|---|
| | % | % | % |
| Vlaanderen | 19,4 | 24 | 14,3 |
| bereikbaarheid buiten de werkuren | | | |
| niet bereikbaar (ref) | 43,5 | 30,7 | 13,1 |
| sporadisch bereikbaar | 26,4 | 18,6 | 13,8 |
| verschiltoetsing | s | s | ns |
| structureel bereikbaar | 12,4 | 14,8 | 14,8 |
| verschiltoetsing | s | s | ns |
| telethuiswerk | | | |
| niet toegepast (ref) | 24,3 | 14,5 | 14,2 |
| sporadisch telethuiswerk | 9,8 | 4,3 | 11,4 |
| verschiltoetsing | s | s | s |
| structureel telethuiswerk | 12,3 | 5,8 | 10,2 |
| verschiltoetsing | s | s | s |
| kantooromgeving | | | |
| twee tot 19 op bureau (ref) | 18,6 | 10,3 | 13,2 |
| vanaf 20 op bureau | 22,6 | 12,9 | 12,8 |
| verschiltoetsing | s | s | ns |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 43,5% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden heeft onvoldoende autonomie in het werk. Bij werknemers die sporadisch bereikbaar zijn is dit 24,4%.

Het is duidelijk dat HNW onder de vorm van telethuiswerk en bereikbaarheid hand in hand gaat met meer autonomie en meer afwisseling in het werk. De studie van Eurofound over telework/ICT-mobile work (Eurofound 2017) bevestigt deze vaststelling.

Wanneer we spreken over HNW onder de vorm van open kantoren, dan zien we het omgekeerde. 22,6% van de bureaumedewerkers die tewerkgesteld zijn in open kantoren hebben onvoldoende

⁴ Hiermee wordt 'some degree of choice and influence over their working hours and working schedules' bedoeld.

autonomie, bij 12,9% is er sprake van routinematig werk. Bij de bureaumedewerkers die tewerkgesteld zijn in kleinere kantoren liggen deze aandelen met resp. 18,6% en 10,3% lager.

4.3 Samenvatting

De job van de nieuwe werker in termen van werkbaarheidsrisico's verschilt sterk van deze van de andere werknemers.

- Werknemers die structureel **bereikbaar** zijn buiten de werktijden hebben vaker een job met hogere taakeisen én betere regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding. Dit in tegenstelling tot werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden. De werkbaarheidsrisico's werkdruk en emotionele belasting komen vaker voor wanneer werknemers structureel bereikbaar zijn. Zij presteren ook langere werkweken en werken vaker over zonder inhaalrust. Hun werk is evenwel beter op het vlak van taakvariatie en autonomie.
- Ook de job van de **telethuiswerker** kenmerkt zich door hogere taakeisen én betere regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding. Dit in tegenstelling tot werknemers die potentieel zouden kunnen telethuiswerken maar dit niet doen. Werkbaarheidsrisico's werkdruk en emotionele belasting komen vaker voor bij telethuiswerkers. Zij presteren ook langere werkweken en vaker overwerk zonder inhaalrust. Op het vlak van taakvariatie, autonomie en ondersteuning van de directe leiding doet de telethuiswerker het beter.
- Werknemers die tewerkgesteld zijn in een open kantoor hebben vaker een job met hogere taakeisen én beschikken tegelijk over minder goede regelmogelijkheden. Dit in tegenstelling tot werknemers die tewerkgesteld zijn in een kleiner kantoor. Werkbaarheidsrisico's werkdruk en emotionele belasting komen vaker voor bij werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren. Zij presteren ook frequenter overwerk zonder inhaalrust en worden vaker geconfronteerd met onvoldoende taakvariatie en/of autonomie.

5 Het Nieuwe Werken, een sleutel voor meer werkbaar werk?

In dit hoofdstuk kijken we naar de kwaliteit van het werk van de nieuwe werker in termen van werkstress, motivatie en werk-privébalans. De analyse bouwt verder op de vaststellingen uit eerdere analyses:

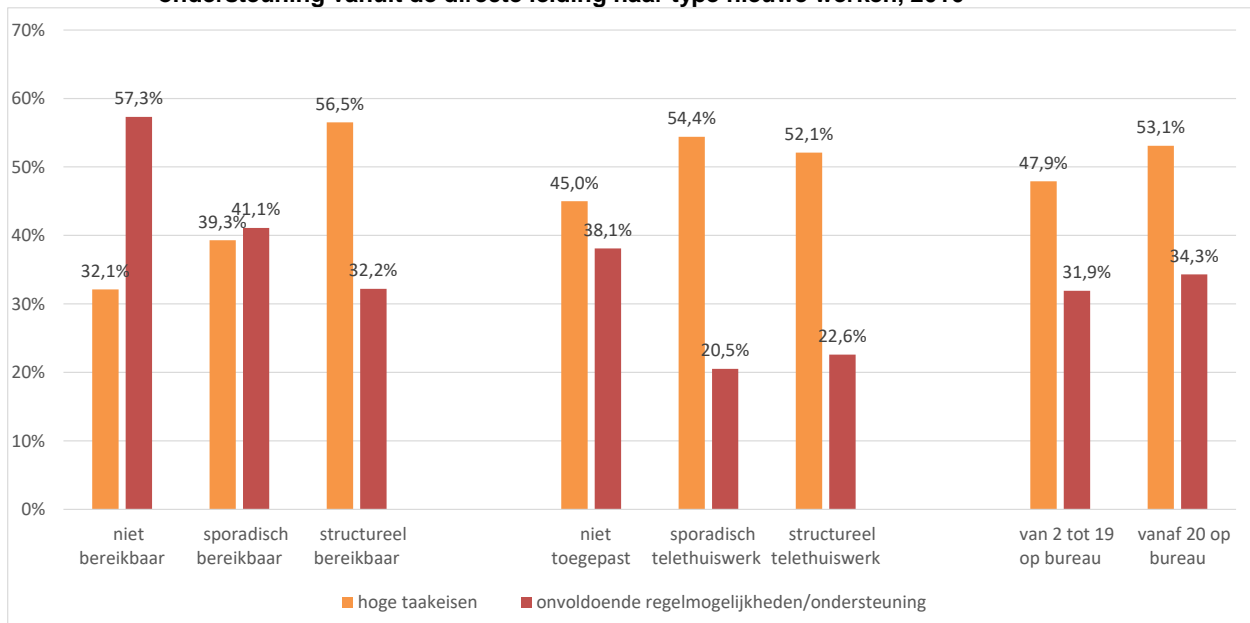
- Analyse over de samenhang tussen deze werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017b)
 - hoge taakeisen in termen van werkdruk en emotionele belasting hangen sterk samen met werkstress en een onevenwichte werk-privécombinatie
 - onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding hangen sterk samen met motivatieproblemen
- Analyse over de arbeidssituatie van de nieuwe werker (hoofdstuk 4 van dit rapport)

Voor de verdere analyse worden voor de arbeidssituatie van de nieuwe werker twee indicatoren samengesteld:

- taakeisen: op basis van de indicatoren werkdruk en emotionele belasting, waarbij **hoge taakeisen** overeenkomt met hoge werkdruk en/of emotioneel belastend werk
- regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding: op basis van de indicatoren afwisseling in het werk, autonomie en ondersteuning directe leiding, waarbij **onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding** overeenkomt met routinematig werk en/of onvoldoende autonomie en/of onvoldoende ondersteuning directe leiding.

Onderstaande figuur geeft voor de drie types van nieuwe werken het aandeel werknemers met respectievelijk hoge taakeisen en onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

Tabel 31: Aandeel werknemers met hoge taakeisen en onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding naar type nieuwe werken, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 32,1% van de werknemers die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden heeft hoge taakeisen. Bij werknemers die sporadisch bereikbaar zijn is dit 39,3%, bij werknemers die structureel bereikbaar zijn 56,5%.

Uit de figuur blijkt:

- De Vlaamse werknemers die bereikbaar zijn buiten de werktijden kampen met hogere taakeisen maar beschikken in hun job vaker over voldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, dit in vergelijking met de werknemers die niet bereikbaar zijn. Deze vaststelling is meer uitgesproken voor de werknemers die structureel bereikbaar zijn dan voor degenen die sporadisch bereikbaar zijn.
- Telethuiswerkers signaleren hogere taakeisen maar beschikken in hun job vaker over voldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, dit in vergelijking met werknemers die potentieel kunnen telethuiswerken maar dit niet doen (niet toegepast). De verschillen tussen sporadisch telethuiswerken en structureel telethuiswerken zijn beperkt
- Bureamedewerkers die werken in een open kantoor worden geconfronteerd met hogere taakeisen vooral in termen van hoge werkdruk, dit in tegenstelling tot bureamedewerkers die werken in kleinere kantoren. Het aandeel dat niet over goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding beschikt ligt hoger voor werknemers tewerkgesteld in open kantoren maar het verschil is niet significant.

Met deze vaststellingen in het achterhoofd levert onderstaande tabel een weinig verrassend resultaat op.

Tabel 32: Aandeel werknemers met werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar type nieuwe werken, 2016

| | werkstress | werk-privébalans problematisch | motivatieproblemen |
|--|-------------|--------------------------------|--------------------|
| | % | % | % |
| Vlaanderen | 34,2 | 12,2 | 19,8 |
| bereikbaarheid buiten kantooruren | | | |
| niet bereikbaar (ref) | 27,3 | 5,4 | 25,7 |
| sporadisch bereikbaar | 29,0 | 6,5 | 21,0 |
| verschiltoetsing | ns | ns | s |
| structureel bereikbaar | 40,1 | 18,5 | 16,4 |
| verschiltoetsing | s | s | s |
| telethuiswerk | | | |
| niet toegepast (ref) | 31,0 | 10,0 | 21,7 |
| sporadisch telethuiswerk | 33,5 | 15,3 | 15,7 |
| verschiltoetsing | ns | s | s |
| structureel telethuiswerk | 40,5 | 18,6 | 18,8 |
| verschiltoetsing | s | s | ns |
| bureauwerk | | | |
| van 2 tot 19 op bureau (ref) | 31,7 | 11,0 | 17,6 |
| vanaf 20 op bureau | 40,9 | 15,6 | 24,5 |
| verschiltoetsing | s | s | s |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 31% van de werknemers die potentieel kunnen telethuiswerken maar dit niet doen, heeft werkstress. Bij de werknemers die sporadisch telethuiswerken is dit 33,5%, bij degenen die structureel telethuiswerken 40,5%. Het verschil tussen de referentiegroep en de werknemers die structureel telethuiswerken is significant.

Structurele bereikbaarheid, telethuiswerk⁵ en open kantoren hangen negatief samen met werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie. De link met het feit dat deze vormen van HNW zich kenmerken door hogere taakeisen is gauw gelegd. De blootstelling aan hoge taakeisen is immers de belangrijkste risicofactor voor werkstress en een onevenwicht in de werk-privécombinatie.

Bereikbaarheid en sporadisch telethuiswerk hangen samen met een betere motivatie (minder vaak motivatieproblemen). Bij de werknemers die werken in open kantoren zien we het omgekeerde. Ook hier geen onverwacht resultaat. Onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding zijn een belangrijke risicofactor voor motivatieproblemen. Onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding komen vooral voor bij werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren en veel minder bij telethuiswerkers of bij de werknemers die bereikbaar zijn buiten de werktijden.

Het is duidelijk dat de bivariate analyse van HNW verdere nuancering vraagt. Onderstaande analyse herbekijkt voor de drie types van HNW de kwaliteit van het werk (in termen van

⁵ De negatieve samenhang met werkstress geldt zowel voor sporadisch als voor structureel telethuiswerk maar is enkel voor structureel telethuiswerk significant.

werkstress, motivatieproblemen, onevenwicht in de werk-privécombinatie) en dit rekening houdend met relevante werkbaarheidsrisico's. We vergelijken met andere woorden analoge arbeidssituaties en gaan na of de verschillen tussen de nieuwe werkers en de andere werknemers op het vlak van werkbaarheid blijven bestaan.

5.1 Bereikbaarheid buiten de werktijden

In deze paragraaf bekijken we de nieuwe werker in termen van bereikbaarheid buiten de werktijden. We analyseren hiervoor de informatie van alle Vlaamse werknemers en maken een onderscheid tussen niet bereikbaar (referentie)/ sporadisch bereikbaar/ structureel bereikbaar. We benadrukken dat het hier zowel gaat over bereikbaarheid die door de werkgever wordt verwacht als over de vrijwillige bereikbaarheid op initiatief van de werknemer.

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

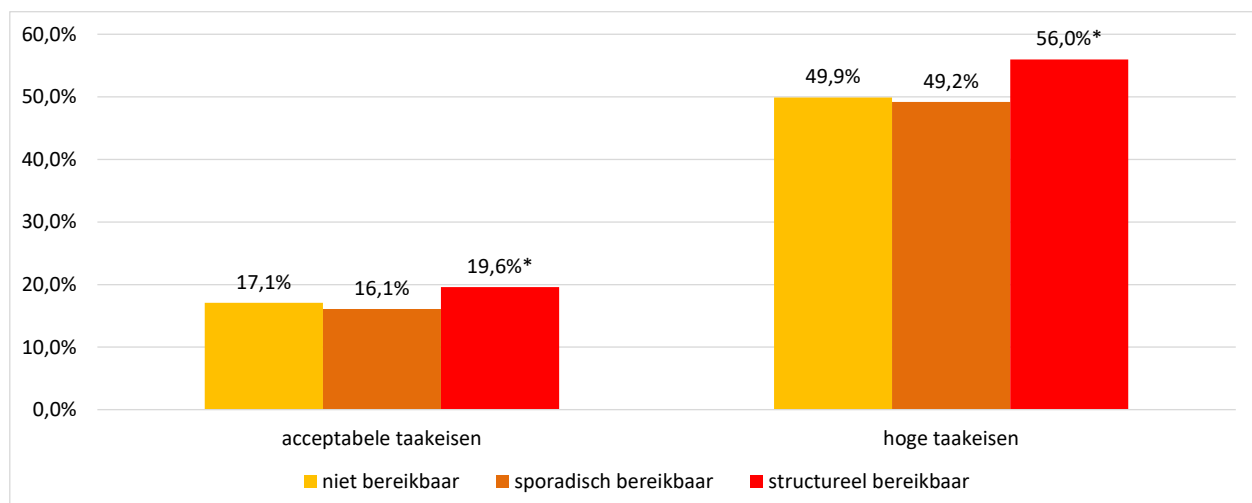
- werkstress, rekening houdend met de taakeisen
- onevenwicht in de werk-privécombinatie, rekening houdend met de taakeisen
- motivatieproblemen, rekening houdend met mogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

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

5.1.1 Psychische vermoeidheid

In onderstaande figuur geven we het aandeel werknemers met een problematische psychische vermoeidheid (werkstress). We gaan na of dit aandeel verschilt naar bereikbaarheid. We houden hierbij rekening met de taakeisen waarmee de werknemers worden geconfronteerd.

Figuur 4: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en bereikbaarheid, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 17,1% van de werknemers die niet kampen met hoge taakeisen en die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden heeft werkstress. Als deze werknemers structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot 19,6%. Dit aandeel verschilt significant van de werknemers die niet bereikbaar zijn.

* 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 figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Zowel bij acceptabele taakeisen als bij hoge taakeisen ligt het aandeel werkstress significant hoger als de werknemers structureel bereikbaar zijn. Bij acceptabele taakeisen wordt 17,1% van de werknemers die niet bereikbaar zijn geconfronteerd met werkstress, als ze structureel bereikbaar zijn is dit 19,6%. Bij hoge taakeisen liggen de percentages op 49,9% en 56,0%.
- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel met werkstress veel lager dan bij de groep hoge taakeisen en dit ongeacht de bereikbaarheid. In een job die zich kenmerkt door acceptabele taakeisen is het aandeel werknemers met werkstress minder dan twee op tien. Wanneer er wel sprake is van hoge taakeisen ligt dit aandeel op ongeveer de helft van de werknemers. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien structureel bereikbaar zijn, loopt dit aandeel op tot 56,0%.

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

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

Tabel 33: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en bereikbaarheid, deelgroepen, 2016

| werkstress | | | | |
|---------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| | acceptabele taakeisen | | hoge taakeisen | |
| | niet bereikbaar (ref) | structureel bereikbaar | niet bereikbaar (ref) | structureel bereikbaar |
| Vlaanderen | 17,1% | 19,6%* | 49,9% | 56,0%* |
| man | 13,0% | 17,5%* | 50,2% | 51,8% |
| vrouw | 19,9% | 22,0% | 49,4% | 59,6%* |
| -45 jaar | 16,3% | 18,5% | 47,9% | 54,9%* |
| vanaf 45 jaar | 17,7% | 21,0% | 51,8% | 57,3% |
| geen kinderen | 15,6% | 20,1%* | 52,6% | 58,3% |
| met kinderen | 18,5% | 19,2% | 47,5% | 54,7%* |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 13% van de mannen die niet kampen met hoge taakeisen en die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden heeft werkstress. Als deze werknemers structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot 17,5%. Deze aandelen verschillen significant.

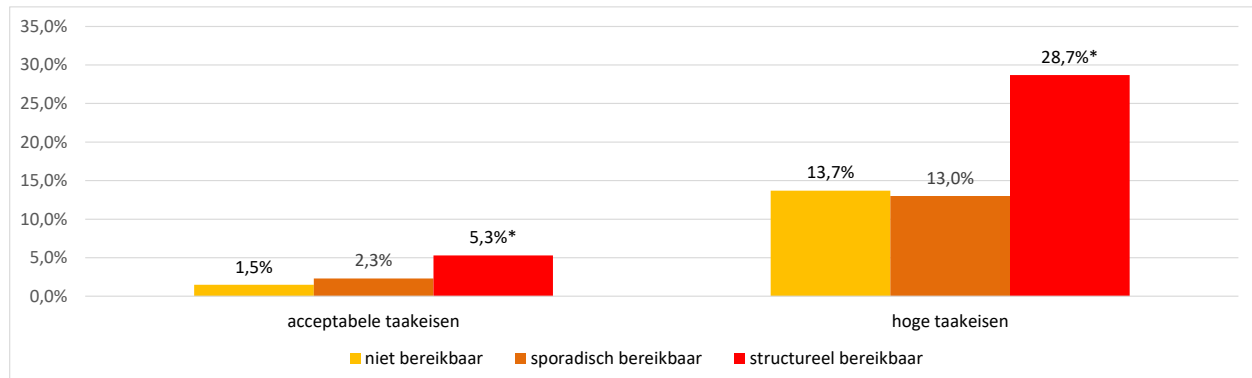
* duidt op een significante afwijking van de groep structureel bereikbaar ten aanzien van de werknemers die niet bereikbaar zijn en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn wordt het aandeel werkstress tevens rood gekleurd.

5.1.2 Werk-privébalans

De studie van Eurofound (Eurofound 2017) wijst op de negatieve impact van de ‘blurring of boundaries’ - eigen aan het tijds- en plaatsonafhankelijk werk - op de werk-privébalans.

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

Figuur 5: Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en bereikbaarheid, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 1,5% van de werknemers die niet kampen met hoge taakeisen en die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden wordt geconfronteerd met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Bij de werknemers die structureel bereikbaar zijn ligt dit aandeel op 5,3%. Deze aandelen verschillen significant.

* 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 figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Zowel bij acceptabele taakeisen als bij hoge taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie significant hoger als de werknemers structureel bereikbaar zijn. Het gaat telkens over een verdubbeling van het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie: acceptabele taakeisen van 1,5% (niet bereikbaar) naar 5,3% (structureel bereikbaar), hoge taakeisen van 13,7% (niet bereikbaar) naar 28,7% (structureel bereikbaar).
- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager dan wanneer er sprake is van hoge taakeisen en dit ongeacht de bereikbaarheid. In een job die zich kenmerkt door aanvaardbare taakeisen is het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie ongeacht de mate van bereikbaarheid minder dan één op tien. Wanneer er wel sprake is van hoge taakeisen ligt dit aandeel hoger. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot bijna drie op tien.

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

- voor alle deelgroepen de hoge taakeisen meer determinerend zijn voor de werk-privébalans dan de structurele bereikbaarheid.
- voor alle deelgroepen structurele bereikbaarheid samengaat met een groter onevenwicht in de werk-privécombinatie, en dit ongeacht de taakeisen.

Tabel 34: Aandeel werknemers met onevenwicht in werk-privécombinatie naar taakeisen en bereikbaarheid, deelgroepen, 2016

| onevenwicht in werk-privécombinatie | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| | Acceptabele taakeisen | | hoge taakeisen | |
| | niet bereikbaar (ref) | structureel bereikbaar | niet bereikbaar (ref) | structureel bereikbaar |
| Vlaanderen | 1,5% | 5,3%* | 13,7% | 28,7%* |
| man | 0,9% | 4,2%* | 15,1% | 27,6%* |
| vrouw | 1,9% | 6,5%* | 12,7% | 29,6%* |
| -45 jaar | 0,6% | 5,6%* | 13,7% | 30,6%* |
| vanaf 45 jaar | 2,2% | 5,1%* | 13,8% | 26,5%* |
| geen kinderen | 1,5% | 5,3%* | 10,0% | 25,8%* |
| met kinderen | 1,5% | 5,5%* | 17,3% | 30,3%* |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 0,9% van de mannen die niet kampen met hoge taakeisen en die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden wordt geconfronteerd met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Als deze mannen structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot 5,3%. Deze aandelen verschillen significant.

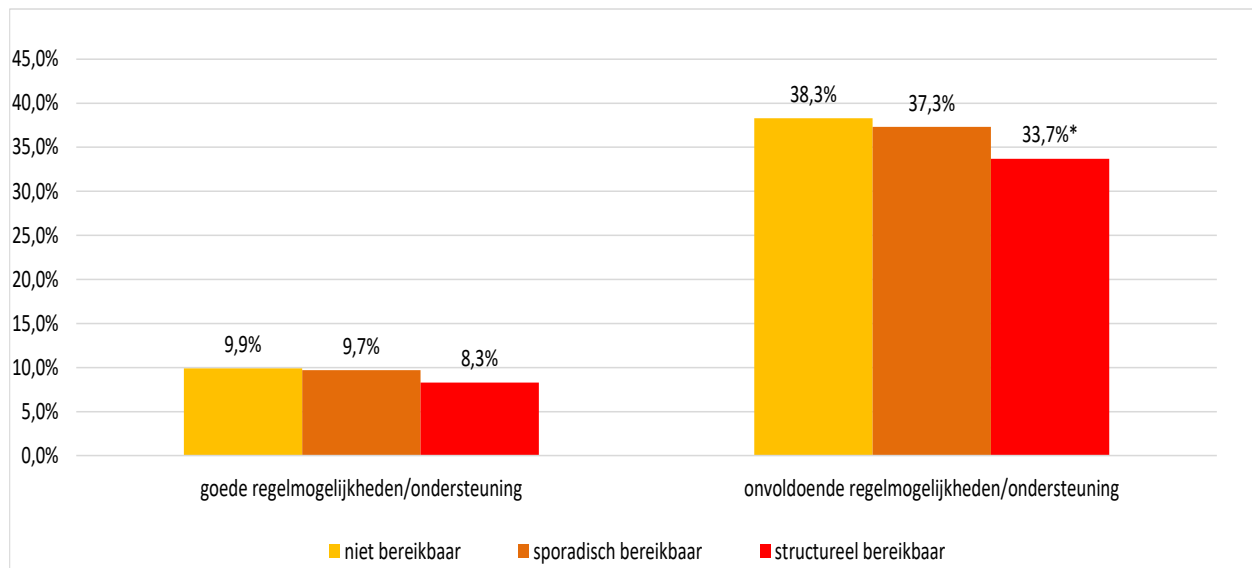
* duidt op een significante afwijking van de groep structureel bereikbaar ten aanzien van de werknemers die niet bereikbaar zijn en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn wordt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie tevens rood gekleurd.

5.1.3 Motivatie

De richting van het verband tussen bereikbaarheid en motivatie is op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor niet te bepalen, temeer daar het onderscheid tussen ‘vrijwillige’ en ‘onvrijwillige’ bereikbaarheid niet kan worden gemaakt. Het is plausibel dat werknemers met motiverend werk ook degenen zijn die bereikbaarheid nastreven door bijvoorbeeld op regelmatige basis e-mails te checken of hun telefoon beantwoorden wanneer ze worden opgeroepen. Een positief verband tussen motivatie en bereikbaarheid is dan ook niet onverwacht.

In onderstaande figuur geven we het aandeel werknemers met motivatieproblemen. We gaan na of dit aandeel verschilt naar bereikbaarheid. We houden hierbij rekening met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding die de werknemers bij de uitvoering van hun werk krijgen.

Figuur 6: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en bereikbaarheid, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 9,9% van de werknemers met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden kampt met problemen op het vlak van motivatie. Voor de werknemers die sporadisch bereikbaar zijn ligt dit aandeel op 9,7%, bij structurele bereikbaarheid op 8,3%. Deze aandelen verschillen niet significant.

* duidt op een significante afwijking van resp. de groep sporadisch bereikbaar en de groep structureel bereikbaar ten aanzien van de werknemers 'niet bereikbaar', en dit rekening houdend met de regelmogelijkheden.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Bij goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding verschilt het aandeel werknemers met motivatieproblemen niet naargelang de bereikbaarheid. Bij onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding ligt het aandeel met motivatieproblemen lager als werknemers structureel bereikbaar zijn: 38,5% (niet bereikbaar) versus 33,7% (structureel bereikbaar).
- In het geval van goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding heeft ongeveer één op tien van de werknemers motivatieproblemen. Wanneer er wel sprake is onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, is dit meer dan drie op tien.

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

- voor alle deelgroepen onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding meer determinerend zijn voor motivatieproblemen dan de structurele bereikbaarheid.
- voor alle deelgroepen – onder controle van de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding – motivatieproblemen bij structurele bereikbaarheid minder vaak voorkomen. Enkel bij de vrouwen met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding is er geen verschil. Bij de groep met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding is deze afname enkel significant voor de mannen en de -45 jarigen. Bij de groep met onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding is dit voor vrouwen en de werknemers vanaf 45 jaar.

Tabel 35: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar ondersteuning/regelmogelijkheden, en bereikbaarheid, deelgroepen, 2016

| | motivatieproblemen | | | |
|---------------|--|------------------------|--|------------------------|
| | goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding | | onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding | |
| | niet bereikbaar (ref) | structureel bereikbaar | niet bereikbaar | structureel bereikbaar |
| Vlaanderen | 9,9% | 8,3% | 38,3% | 33,7%* |
| man | 14,4% | 9,7%* | 40,5% | 38,4% |
| vrouw | 7,0% | 7,0% | 36,7% | 29,9%* |
| -45 jaar | 11,8% | 8,7%* | 39,6% | 35,6% |
| vanaf 45 jaar | 8,3% | 8,0% | 37,0% | 31,9%* |
| geen kinderen | 10,6% | 9,9% | 37,3% | 32,4% |
| met kinderen | 9,1% | 7,3% | 39,5% | 34,6% |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 9,9% van de mannen die niet kampen met hoge taakeisen en die niet bereikbaar zijn buiten de werktijden kampt met motivatieproblemen. Als deze mannen structureel bereikbaar zijn loopt dit aandeel op tot 8,3%. Deze aandelen verschillen niet significant.

* duidt op een significante afwijking van de groep 'structureel bereikbaar' ten aanzien van de werknemers die niet bereikbaar zijn en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn, wordt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie tevens groen gekleurd.

5.1.4 Samenvatting

Werknemers die buiten de werktijden sporadisch of structureel bereikbaar zijn, hebben vaker **werkstress** en/of een **onevenwicht in de werk-privécombinatie**. Wanneer we rekening houden met de taakeisen liggen deze aandelen enkel hoger voor werknemers die structureel bereikbaar zijn, tussen de groep sporadisch bereikbaar en niet bereikbaar is er geen verschil. Het zijn evenwel vooral de hoge taakeisen en in veel mindere mate de bereikbaarheid die voor werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie een verschil maken. De aandelen voor werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie pieken met resp. 56% en 28,7% bij die werknemers die hoge taakeisen combineren met structurele bereikbaarheid. Bij werknemers die structurele bereikbaarheid combineren met een haalbare job op het vlak van taakeisen liggen deze aandelen met 19,9% voor werkstress en 5,8% voor onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager.

Werknemers die bereikbaar zijn buiten de werktijden worden minder vaak met **motivatieproblemen** geconfronteerd. Wanneer we rekening houden met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, dan ligt enkel bij de werknemers met onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding die structureel bereikbaar zijn, het aandeel met motivatieproblemen lager. Het zijn evenwel vooral de goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en in veel mindere mate de bereikbaarheid die voor motivatieproblemen het verschil maken.

De analyse voor zes verschillende deelgroepen (man, vrouw, -45 jarigen, vanaf 45 jaar, werknemers zonder kinderen, werknemers met kinderen) leert dat de structurele bereikbaarheid in **alle deelgroepen** minder determinerend is voor de werkbaarheid dan de werkbaarheidsrisico's (hoge taakeisen en onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding). Daarnaast gaat in alle deelgroepen structurele bereikbaarheid samen met een groter aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie, ongeacht de taakeisen

Voor een **aantal specifieke doelgroepen** die geconfronteerd worden met hoge taakeisen kunnen we concluderen dat structurele bereikbaarheid samengaat met een hogere werkstress:

- de -45 jarigen
- de vrouwen
- de werknemers met kinderen

5.2 Telehuiswerken

In deze paragraaf bekijken we de groep werknemers die potentieel kunnen telehuiswerken. We maken het onderscheid tussen telewerk niet-toegepast (referentie) en telehuiswerk (sporadisch telehuiswerk+structureel telehuiswerk⁶).

We gaan na of de werknemers die telehuiswerken verschillen van de referentiegroep op het vlak van :

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

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

We gaan bijkomend na of

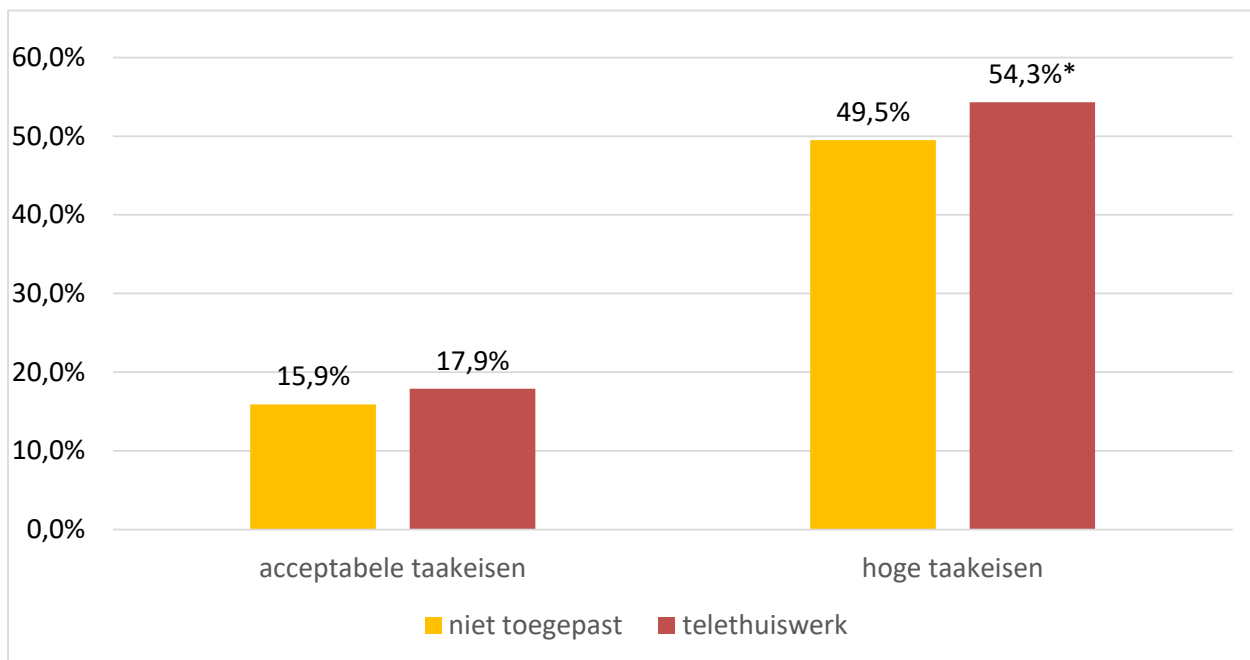
- telehuiswerk voor pendelaars er al of niet voor zorgt dat werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie minder vaak voorkomen
- werkstress en werk-privécombinatieproblemen bij telehuiswerk niet vooral een probleem van bereikbaarheid zijn.

5.2.1 Psychische vermoeidheid

In onderstaande figuur geven we het aandeel werknemers met een problematische psychische vermoeidheid (werkstress). We vergelijken dit aandeel voor telehuiswerk en telehuiswerk niet toegepast. We houden hierbij rekening met de taakeisen waarmee de werknemers worden geconfronteerd.

⁶ Het aantal waarnemingen bij de groep die sporadisch telehuiswerkt en onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning combineert is te beperkt voor afzonderlijke analyse. Er is geen significant verschil tussen sporadisch telehuiswerk en structureel telehuiswerk voor de onderzochte werkbaarheidsknelpunten met uitzondering van geen hoge taakeisen en werkstress (sporadisch telehuiswerk 12,7%, structureel telehuiswerk 23%).

Figuur 7: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en telethuiswerk, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 15,9% van de niet-telethuiswerkers die niet kampen met hoge taakeisen heeft werkstress. Als deze werknemers telethuiswerken dan bedraagt het aandeel 17,9%. Beide aandelen verschillen niet significant.

*duidt op een significante afwijking van telethuiswerk ten aanzien van telethuiswerk niet toegepast, en dit rekening houdend met de taakeisen.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Bij acceptabele taakeisen, is er geen verschil naar telethuiswerk. Bij hoge taakeisen ligt het aandeel met werkstress significant hoger bij telethuiswerk: 49,5% (telethuiswerk niet toegepast) versus 54,3% (telethuiswerk).
- Bij de groep aanvaardbare taakeisen ligt het aandeel met werkstress veel lager dan bij de groep 'hoge taakeisen' en dit ongeacht telethuiswerk. In een job die ok is op het vlak van taakeisen is het aandeel werknemers met werkstress ongeacht of er sprake is van telethuiswerk minder dan twee op tien. Wanneer er wel sprake is van hoge taakeisen ligt dit aandeel op ongeveer de helft van de werknemers. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien telethuiswerken loopt dit aandeel op tot 54,3%.

De analyse voor de deelgroepen waarbij werknemers die telethuiswerken worden vergeleken met de werknemers die potentieel zouden kunnen telethuiswerken maar dit niet doen (niet toegepast) leert dat:

- voor alle deelgroepen hoge taakeisen meer determinerend zijn voor de werkstress dan het telethuiswerk.
- vrouwen en werknemers met kinderen die bij de uitvoering van hun werk geconfronteerd worden met hoge taakeisen vaker werkstress hebben wanneer ze telethuiswerken. Voor alle andere deelgroepen is er geen verschil.

Tabel 36: Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en telethuiswerk, deelgroepen, 2016

| werkstress | | | | |
|---------------|-----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| | Acceptabele taakeisen | | hoge taakeisen | |
| | niet-toegepast (ref) | telethuiswerk | niet-toegepast (ref) | telethuiswerk |
| Vlaanderen | 15,9% | 17,9% | 49,5% | 54,3%* |
| man | 14,2% | 14,9% | 50,6% | 51,4% |
| vrouw | 17,4% | 21,1% | 48,4% | 56,7%* |
| -45 jaar | 16,0% | 16,8% | 48,3% | 53,6% |
| vanaf 45 jaar | 15,7% | 19,3% | 50,8% | 55,0% |
| geen kinderen | 16,0% | 19,7% | 56,8% | 55,0% |
| met kinderen | 15,3% | 17,1% | 44,5% | 53,8%* |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

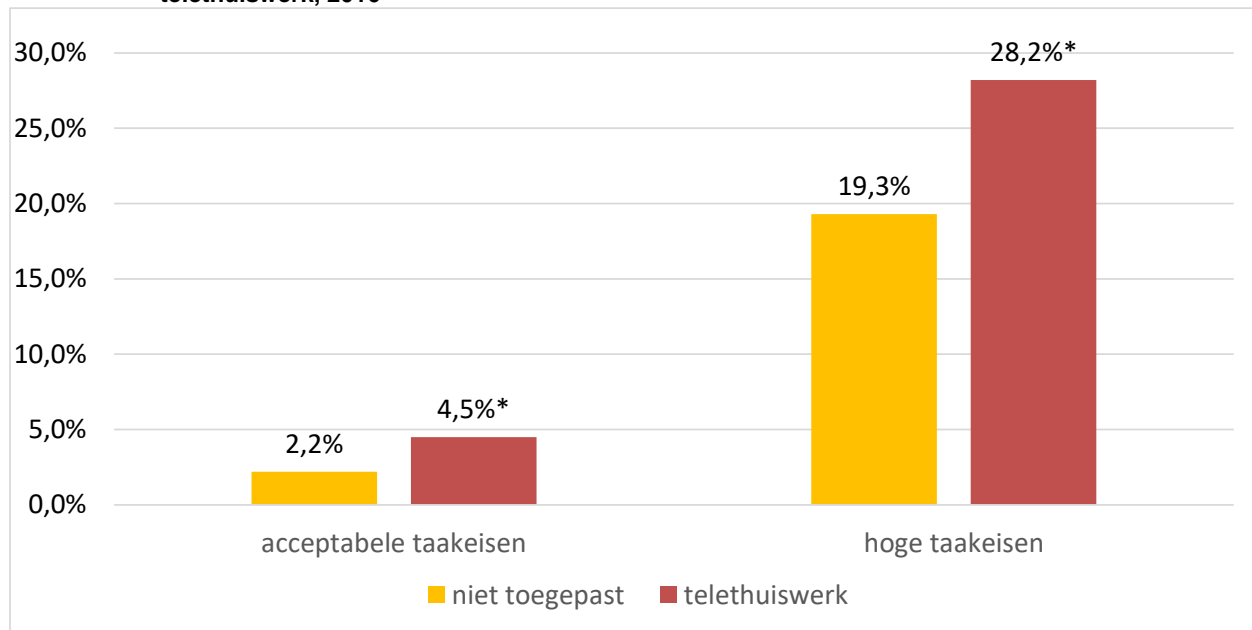
Leeswijzer: 14,2% van de mannen die niet kampen met hoge taakeisen en die niet telethuiswerken heeft werkstress. Als deze mannen telethuiswerken loopt dit aandeel op tot 17,9%. Deze aandelen verschillen significant.

* duidt op een significante afwijking van de groep telethuiswerk ten aanzien van de groep telethuiswerk niet toegepast en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn wordt het aandeel problematisch werkstress tevens rood gekleurd.

5.2.2 Werk-privébalans

In onderstaande figuur geven we het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. We vergelijken dit aandeel voor telethuiswerk en telethuiswerk niet-toegepast. We houden hierbij rekening met de taakeisen waarmee de werknemers geconfronteerd worden.

Figuur 8: Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en telethuiswerk, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 2,2% van de niet-telethuiswerkers die niet kampen met hoge taakeisen wordt geconfronteerd met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Als deze werknemers telethuiswerken is dit aandeel 4,5%. Beide aandelen verschillen significant.

* duidt op een significante afwijking van telethuiswerk aanzien van telethuiswerk niet toegepast, en dit rekening houdende met de taakeisen.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Zowel bij acceptabele taakeisen als bij hoge taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie significant hoger als de werknemers telethuiswerken: voor acceptabele taakeisen van 2,2% (telethuiswerk niet toegepast) naar 4,5% (telethuiswerk), hoge taakeisen van 19,3% (telethuiswerk niet toegepast) naar 28,2% (telethuiswerk).
- Bij acceptabele taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager dan bij hoge taakeisen en dit ongeacht telethuiswerk. Bij acceptabele taakeisen is het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie ongeacht of er sprake is van telethuiswerk minder dan 5%. Bij hoge taakeisen ligt dit aandeel veel hoger. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien telethuiswerken loopt dit aandeel op tot 28,2%.

De analyse voor de deelgroepen waarbij werknemers die telethuiswerken worden vergeleken met de werknemers die potentieel zouden kunnen telethuiswerken maar dit niet doen (niet toegepast) leert dat:

- voor alle deelgroepen de hoge taakeisen meer determinerend zijn voor de werk-privébalans dan het telethuiswerk
- voor alle deelgroepen er bij telethuiswerk frequenter een onevenwicht in de werk-privécombinatie is, en dit ongeacht de taakeisen. Enkel voor de mannen, de -45 jarigen en de werknemers met kinderen met acceptabele taakeisen is dit verschil niet significant.

Tabel 37: Aandeel werknemers met onevenwicht in werk-privécombinatie naar taakeisen en telethuiswerk, deelgroepen, 2016

| onevenwicht in werk-privécombinatie | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| | acceptabele taakeisen | | hoge taakeisen | |
| | niet-toegepast (ref) | telethuiswerk | niet-toegepast (ref) | telethuiswerk |
| Vlaanderen | 2,2% | 4,5%* | 19,3% | 28,2%* |
| man | 1,9% | 2,7% | 18,4% | 29,0%* |
| vrouw | 2,5% | 6,4%* | 20,0% | 27,2%* |
| -45 jaar | 2,4% | 3,3% | 21,1% | 28,5%* |
| vanaf 45 jaar | 2,1% | 5,9%* | 17,4% | 27,6%* |
| geen kinderen | 1,6% | 4,5%* | 17,1% | 23,1%* |
| met kinderen | 2,8% | 4,6% | 20,9% | 30,7%* |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

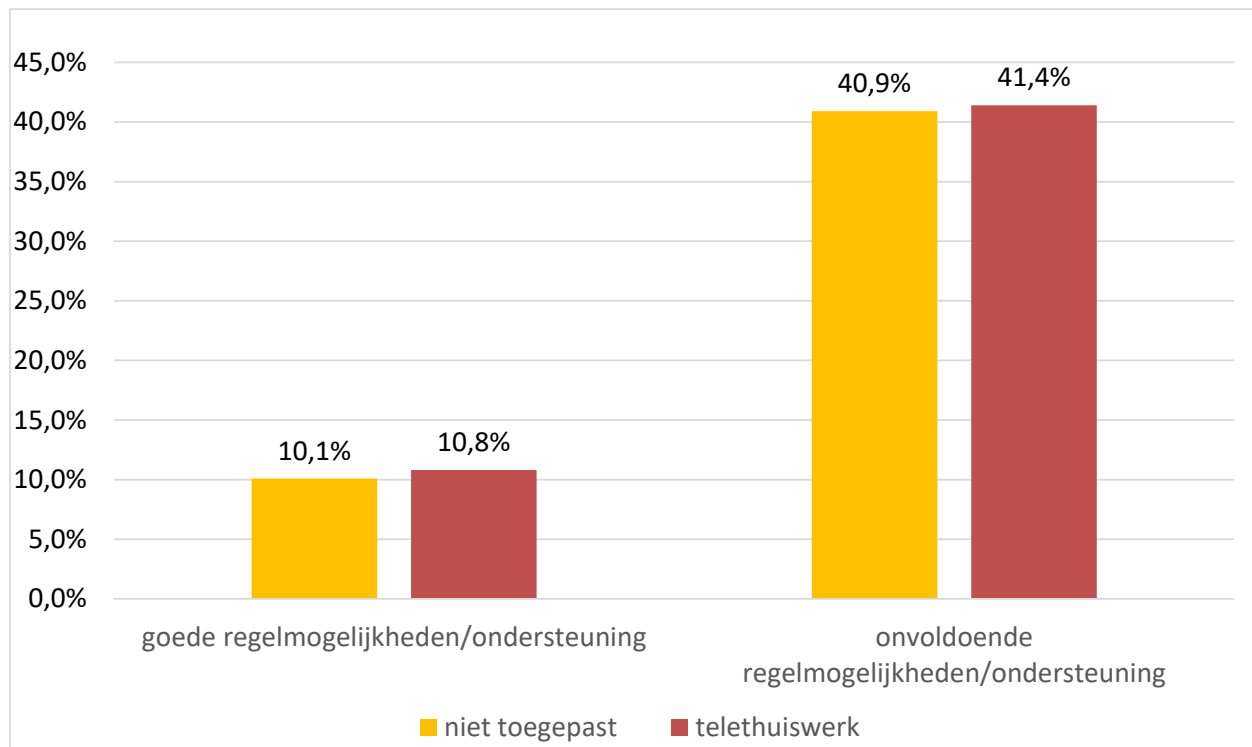
Leeswijzer: 1,9% van de mannen die niet kampen met hoge taakeisen en die niet telethuiswerken wordt geconfronteerd met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Bij telethuiswerk loopt dit aandeel op tot 2,7%. Deze aandelen verschillen significant.

* duidt op een significante afwijking van de groep telethuiswerk ten aanzien van de groep telethuiswerk niet toegepast en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn wordt het aandeel problematisch werkstress tevens rood gekleurd

5.2.3 Motivatie

In onderstaande figuur geven we het aandeel werknemers met motivatieproblemen. We vergelijken dit aandeel voor telethuiswerk en telethuiswerk niet toegepast. We houden hierbij rekening met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding die de werknemers bij de uitvoering van hun werk krijgen.

Figuur 9: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en telehuiswerk, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 10,1% van de niet-telewerkers met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt met motivatieproblemen. Bij de telewerkers is dat 10,8%. Beide aandelen verschillen niet significant.

* duidt op een significante afwijking van telehuiswerk ten aanzien van telehuiswerk niet toegepast, dit rekening houdend met de regelmogelijkheden

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 verschil op het vlak van motivatieproblemen tussen telehuiswerk en telehuiswerk niet toegepast.
- In een job met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt één op tien werknemers met problemen op het vlak van motivatie. Wanneer er sprake is van onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding ligt dit aandeel veel hoger namelijk vier op tien.

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

- voor alle deelgroepen onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding meer bepalend zijn voor motivatieproblemen dan telehuiswerk.
- voor alle deelgroepen er – onder controle van de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding- geen verschil is op het vlak van motivatie. Enige uitzondering zijn de -45 jarigen met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding. Bij deze groep ligt het aandeel met motivatieproblemen hoger in het geval van telehuiswerk.

Tabel 38: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar ondersteuning/regelmogelijkheden, en telethuiswerk, deelgroepen, 2016

| motivatieproblemen | | | | |
|--------------------|--|---------------|--|---------------|
| | goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding | | onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding | |
| | niet-toegepast (ref) | telethuiswerk | niet-toegepast (ref) | telethuiswerk |
| Vlaanderen | 10,1% | 10,8% | 40,9% | 41,4% |
| man | 10,8% | 10,9% | 44,1% | 47,0% |
| vrouw | 9,3% | 10,8% | 38,5% | 37,1% |
| -45 jaar | 13,2% | 11,5% | 45,1% | 41,2% |
| vanaf 45 jaar | 6,6% | 10,0%* | 36,6% | 41,8% |
| geen kinderen | 10,7% | 14,1% | 41,0% | 42,2% |
| met kinderen | 9,3% | 9,0% | 40,8% | 40,3% |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 10,8% van de mannen die niet kampen met hoge taakeisen en niet telethuiswerken kampt met motivatieproblemen. Als deze mannen telethuiswerken loopt dit aandeel op tot 10,9%. Deze aandelen verschillen niet significant.

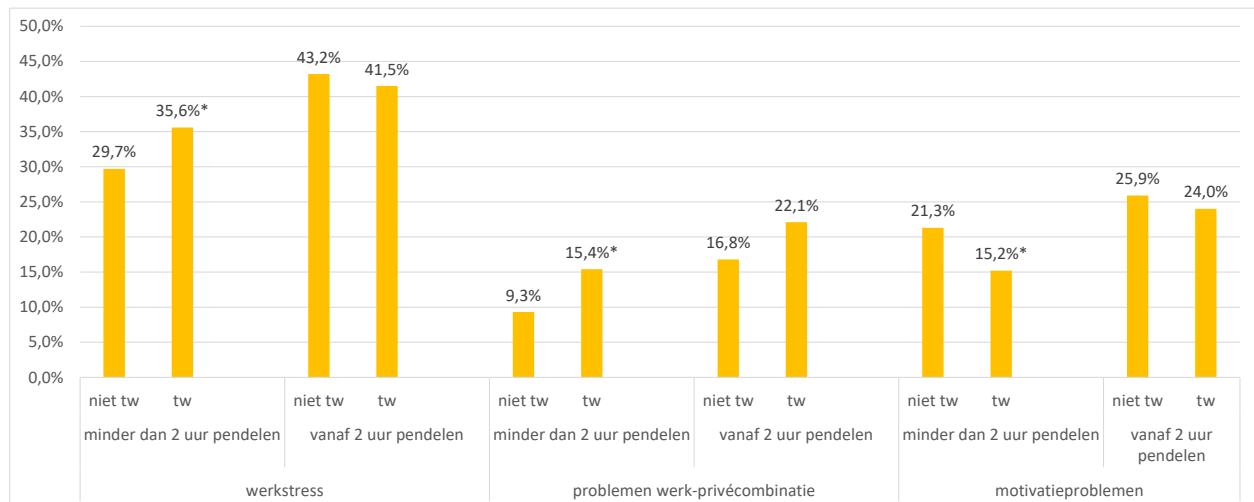
* duidt op een significante afwijking van de groep telethuiswerk ten aanzien van de groep telethuiswerk niet toegepast en dit rekening houdend met de taakeisen. Indien de verschillen significant zijn wordt het aandeel met motivatieproblemen tevens rood gekleurd

5.2.4 Telethuiswerk en pendelen

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

Het klinkt logisch dat vooral werknemers met lange pendeltijden voordeel (in termen van tijdswinst) boeken wanneer ze kunnen telethuiswerken. Bij de werknemers waar telewerk niet wordt toegepast pendelt 9,7% twee uur of meer, bij de telewerkers is dit 23,5%. We stellen ons de vraag of telethuiswerkers met lange pendeltijden anders scoren voor werkstress, motivatieproblemen en problemen met de werk-privécombinatie.

Figuur 10: Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten naar pendeltijden en telethuiswerk, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 29,7% van de niet-telewerkers met een pendeltijd van minder dan 2 uur kampt met werkstress. Bij de telewerkers die minder dan 2 uur pendelen is dat 35,6%. Het verschil tussen beiden is significant.

Niet tw staat voor telethuiswerk niet toegepast (referentie), Tw staat voor telethuiswerk

* duidt op een significante afwijking van de groep telethuiswerk ten aanzien van telethuiswerk niet toegepast

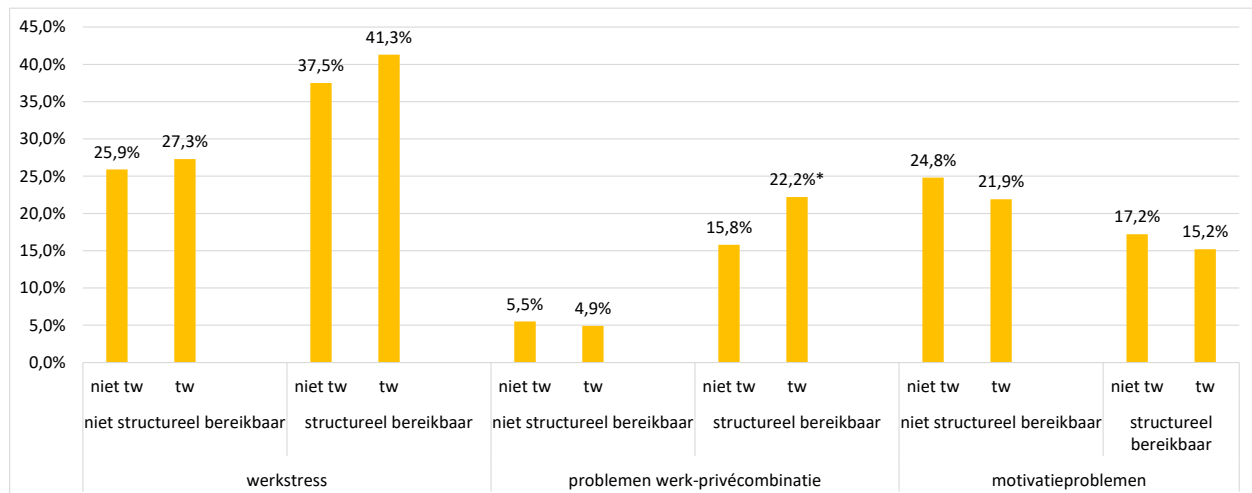
Bij de werknemers met lange pendeltijden is er voor werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen geen significant verschil tussen telethuiswerk en telethuiswerk niet toegepast, dit in tegenstelling tot de bevindingen voor werknemers met een pendeltijd die minder lang is. Dit betekent dat de negatieve impact van telethuiswerken op werkstress en werk-privécombinatie komt te vervallen voor werknemers met lange pendeltijden.

Interessant is de analyse van de groep werknemers met lange pendeltijden die meer dan één dag per week kunnen thuiswerken. De werkbaarheidsmonitor bevat slechts 89 werknemers die in dit geval zijn. De bevindingen zijn eerder indicatief, maar de cijfers geven wel aan dat bij deze specifieke groep van werknemers de richting van het verband tussen telethuiswerk en werkstress en tussen telethuiswerk en onevenwicht in de werk-privécombinatie vermoedelijk anders ligt. Van de werknemers die meer dan één dag per week telethuiswerken (subgroep binnen de groep structureel telethuiswerk) combineren met lange pendeltijden, kampt 34,8% met werkstress, 15,7% met een moeilijke werk-privécombinatie en 18% met motivatieproblemen. Voor de referentiegroepen liggen deze percentages respectievelijk op 43,2%, 16,8%, 25,9%.

5.2.5 Telethuiswerk en bereikbaarheid

Telethuiswerk en bereikbaarheid gaan hand in hand. 69,2% van de telethuiswerkers is frequent bereikbaar buiten de werktijden. We stellen ons de vraag of telethuiswerken nog een rol speelt voor werkbaarheidsknelpunten als er rekening wordt gehouden met de bereikbaarheid. We maken het onderscheid tussen niet structureel bereikbaar (niet bereikbaar + sporadisch bereikbaar) en structureel bereikbaar.

Figuur 11: Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten naar bereikbaarheid en telethuiswerk, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 29,7% van de niet-telewerkers die minder dan 2 uur pendelen kampt met werkstress. Bij de telewerkers is dat 35,6%. Het verschil tussen beiden is significant.

Niet tw staat voor telethuiswerk niet toegepast (referentie), tw staat voor telethuiswerk

* duidt op een significante afwijking van de groep telethuiswerk ten aanzien van telethuiswerk niet toegepast.

De aandelen voor werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie liggen telkens hoger wanneer werknemers structureel bereikbaar zijn, ongeacht hun situatie op het vlak van telethuiswerken. Voor motivatieproblemen liggen deze aandelen lager. Dit betekent dat structurele bereikbaarheid meer dan telethuiswerk bepalend is voor de werkbaarheidsproblemen.

Bij werknemers die niet structureel bereikbaar zijn is er geen verschil naar telethuiswerk en dit voor de drie werkbaarheidsknelpunten. Wanneer werknemers structureel bereikbaar zijn dan ligt het aandeel problemen met de werk-privécombinatie significant hoger bij telethuiswerk. Voor werkstress en motivatieproblemen zijn de verschillen niet significant.

5.2.6 Samenvatting

Werknemers die telethuiswerken hebben vaker **werkstress** en een onevenwicht in **de werk-privécombinatie**. Wanneer we rekening houden met de taakeisen ligt het aandeel werkstress voor telethuiswerkers enkel hoger bij de werknemers met een job waarin ze geconfronteerd worden met hoge taakeisen. Wanneer de taakeisen onder controle zijn is er voor werkstress geen verschil tussen werknemers die telethuiswerken en werknemers waar telethuiswerk niet wordt toegepast. Voor onevenwicht in de werk-privécombinatie blijft telewerken ongeacht de taakeisen een belastende factor. Het zijn evenwel vooral de hoge taakeisen en in veel mindere mate het telethuiswerken die voor werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie een verschil maken. De aandelen voor problematisch werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie pieken met resp. 54,3% en 28,2% bij die werknemers die hoge taakeisen combineren met telethuiswerk. Bij werknemers die telethuiswerk combineren met een haalbare job op het vlak van taakeisen liggen deze aandelen met 17,9% voor werkstress en 4,5% voor onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager.

Bij de telethuiswerkers ligt het aandeel dat kampt met **motivatieproblemen** lager. Wanneer we rekening houden met de regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding dan is er geen verschil tussen telethuiswerk en telethuiswerk niet toegepast. Het zijn vooral de goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en niet het telethuiswerken die voor motivatieproblemen het verschil maken.

De analyse voor zes verschillende deelgroepen (man, vrouw, -45 jarigen, vanaf 45 jaar, werknemers zonder kinderen, werknemers met kinderen) leert dat telethuiswerken in **alle deelgroepen**:

- minder determinerend is voor de werkbaarheidsproblemen dan de risico's (hoge taakeisen en onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding) in de arbeidssituatie.
- samengaat met een groter aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Voor de mannen, de -45 jarigen en de werknemers met acceptabele taakeisen is het verschil met de referentiegroep niet significant.
- geen verschil maakt voor motivatieproblemen en dit met uitzondering van de -45 jarigen met goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

Als volgende **specifieke deelgroepen** geconfronteerd worden met hoge taakeisen kunnen we concluderen dat telewerken samengaat met een hogere werkstress:

- vrouwen
- werknemers met kinderen

Bijkomende analyses geven een indicatie dat telethuiswerk (meer dan één dag per week) voor werknemers met lange pendeltijden werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie kan milderen. We stelden ook vast dat de structurele bereikbaarheid die vaak samengaat met het telethuiswerk veel bepalender is voor werkstress en een onevenwicht in de werk-privécombinatie dan telethuiswerk.

5.3 Open kantoren

In deze paragraaf bekijken we de groep werknemers die bureauwerk doen (bureaumedewerkers). We maken het onderscheid tussen degenen die tewerkgesteld zijn in een klein kantoor (van twee tot 19 werknemers in dezelfde kantooruimte, referentie) en deze die werken in een open kantoor (vanaf 20 werknemers in dezelfde kantooruimte). Bureaumedewerkers die alleen in een bureau zitten zijn niet opgenomen in de analyse.

We gaan na of werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren verschillen van de referentiegroep op het vlak van :

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

Voor open kantoren is omwille van de beperkte aantallen geen afzonderlijke analyse voor de verschillende deelgroepen mogelijk.

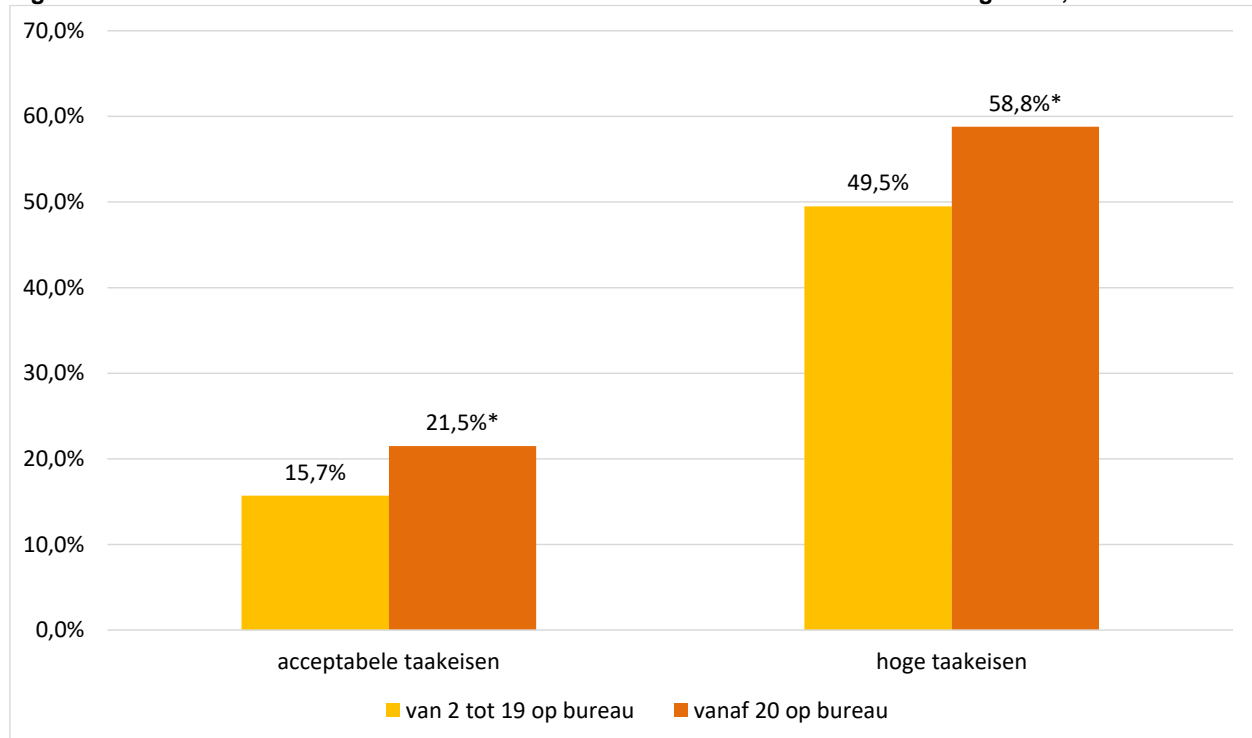
We gaan bijkomend na of

- de werknemers die telethuiswerken en tewerkgesteld zijn in een open kantoor in dezelfde mate kampen met werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen.

5.3.1 Psychische vermoeidheid

In onderstaande figuur bekijken we het aandeel bureaumedewerkers met problematisch psychische vermoeidheid (werkstress). We maken een onderscheid tussen bureaumedewerkers in kleine kantoren en deze die tewerkgesteld zijn in open kantoren. We houden hierbij rekening met de taakeisen waarmee werknemers geconfronteerd worden.

Figuur 12: Aandeel bureamedewerkers met werkstress naar taakeisen en kantoor grootte, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 15,7% van de bureamedewerkers die in een kleiner kantoor werken en die niet kampen met hoge taakeisen heeft werkstress. Wanneer zij werken in een open kantoor is dit aandeel 21,5%. Beide aandelen verschillen significant.

* duidt op een significante afwijking van kleine kantoren ten aanzien van open kantoren en dit rekening houdend met de taakeisen

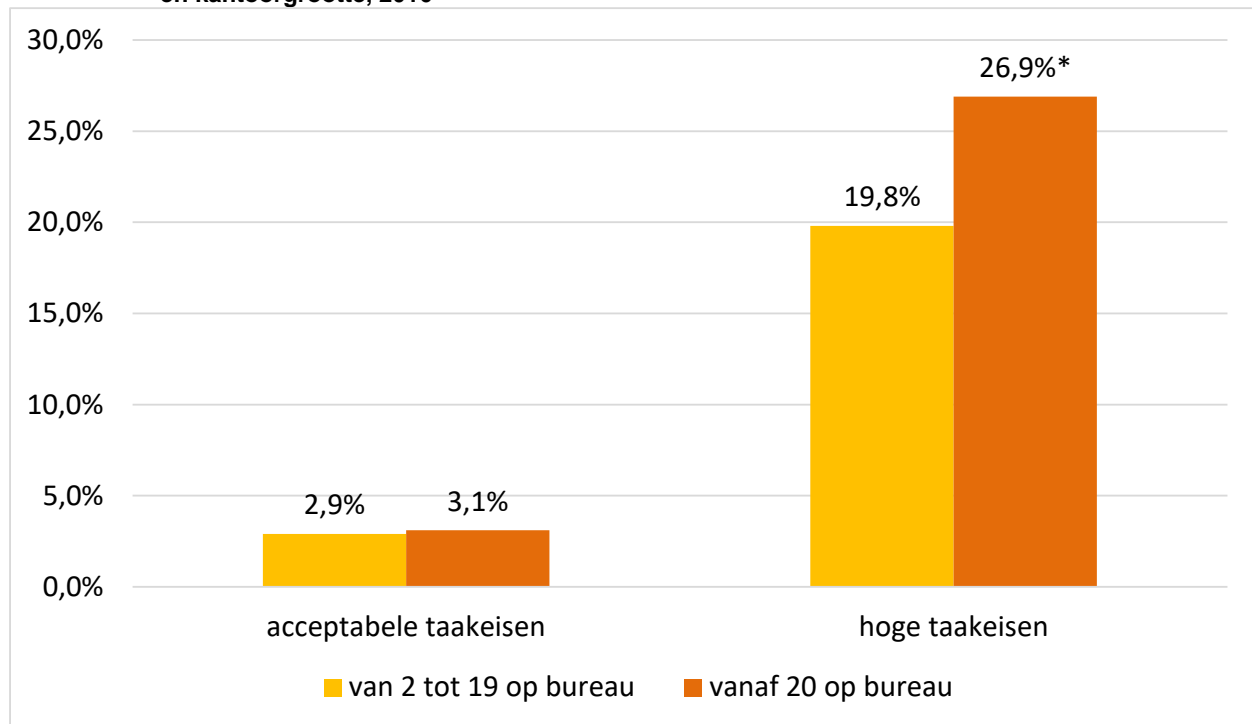
De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Zowel bij acceptabele taakeisen als bij hoge taakeisen ligt het aandeel werkstress significant hoger in open kantoren. Bij acceptabele taakeisen, heeft 15,7% van de werknemers die werken in een klein kantoor werkstress, in een open kantoor is dit 21,5%. Bij hoge taakeisen liggen de aandelen op 49,5% en 58,8%.
- Bij de groep aanvaardbare taakeisen ligt het aandeel met werkstress veel lager dan bij de groep hoge taakeisen en dit ongeacht de kantoor grootte. Van de bureamedewerkers met aanvaardbare taakeisen heeft ongeveer twee op tien werkstress, Wanneer er sprake is van hoge taakeisen ligt dit aandeel op ongeveer de helft van de werknemers. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien werken in een open kantoor loopt dit aandeel op tot 58,8%.

5.3.2 Werk-privébalans

In onderstaande figuur bekijken we het aandeel bureamedewerkers dat een onevenwicht in de werk-privécombinatie signaleert. We maken een onderscheid tussen bureamedewerkers in kleine kantoren en deze die tewerkgesteld zijn in open kantoren. We houden hierbij rekening met de taakeisen waarmee werknemers geconfronteerd worden.

Figuur 13: Aandeel bureamedewerkers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie naar taakeisen en kantoor grootte, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 2,9% van de bureamedewerkers die in een kleiner kantoor werken en die niet kampen met hoge taakeisen wordt geconfronteerd met een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Wanneer zij werken in een open kantoor is dit aandeel 3,1%. Beide aandelen verschillen niet significant.

* duidt op een significante afwijking van open kantoren ten aanzien van de referentie dit rekening houdend met de taakeisen

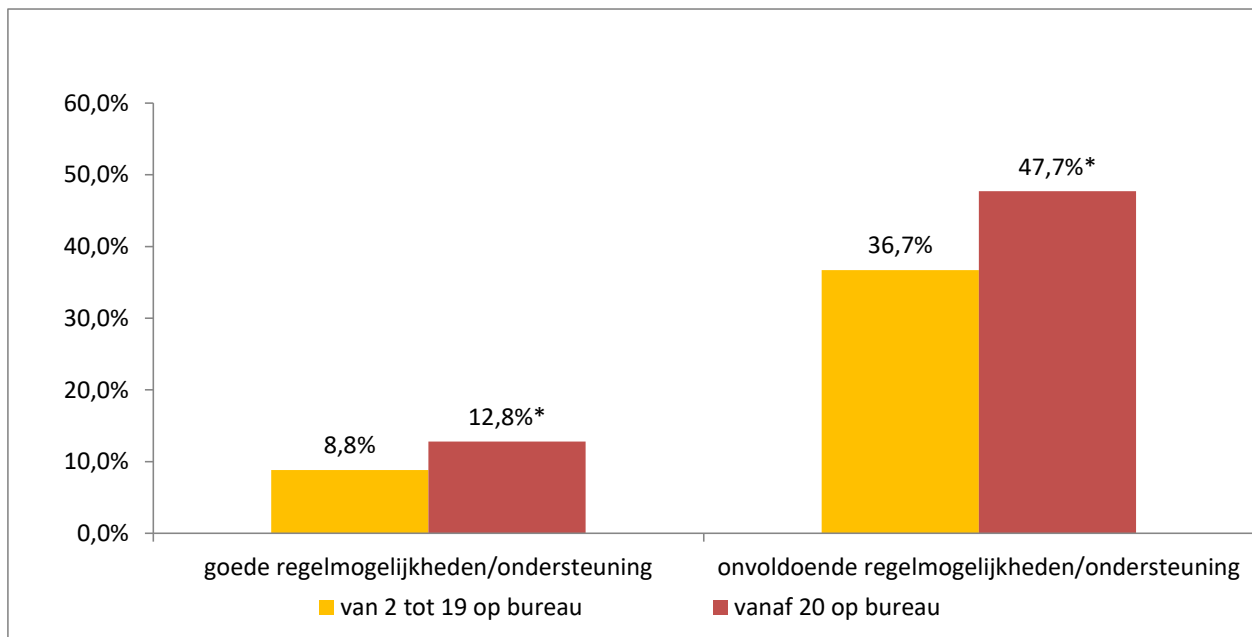
De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

- Bij acceptabele taakeisen is er geen verschil in het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie volgens kantoor grootte, bij hoge taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie significant hoger bij Werknemers die tewerkgesteld zijn in een open kantoor : van 19,8% (klein kantoor) naar 26,9% (open kantoor).
- Bij de groep aanvaardbare taakeisen ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager dan bij de groep hoge taakeisen en dit ongeacht de kantoor grootte. Bij kantoorwerk dat zich kenmerkt door aanvaardbare taakeisen schommelt het aandeel bureamedewerkers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie rond de 3%. Wanneer er wel sprake is van hoge taakeisen loopt dit aandeel op tot meer dan twee op tien. Bij de werknemers die in hun job te maken hebben met hoge taakeisen en bovendien in een open kantoor werken is dit aandeel 26,9%.

5.3.3 Motivatie

In onderstaande figuur bekijken we het aandeel bureamedewerkers met motivatieproblemen. We maken een onderscheid tussen bureamedewerkers in kleine kantoren en deze die tewerkgesteld zijn in open kantoren. We houden hierbij rekening met de mogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding die de werknemers bij de uitvoering van hun werk krijgen.

Figuur 14: Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en kantoor grootte, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 8,8% van de bureaumedewerkers die werken in een klein kantoor en die beschikken over goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt met motivatieproblemen. Wanneer deze medewerkers werken in een open kantoor dan loopt het aandeel met motivatieproblemen op tot 12,8%. Beide aandelen verschillen significant.

* duidt op een significante afwijking van open kantoren ten aanzien van de referentie en dit rekening houdend met de regelmogelijkheden.

De figuur laat toe het volgende vast te stellen:

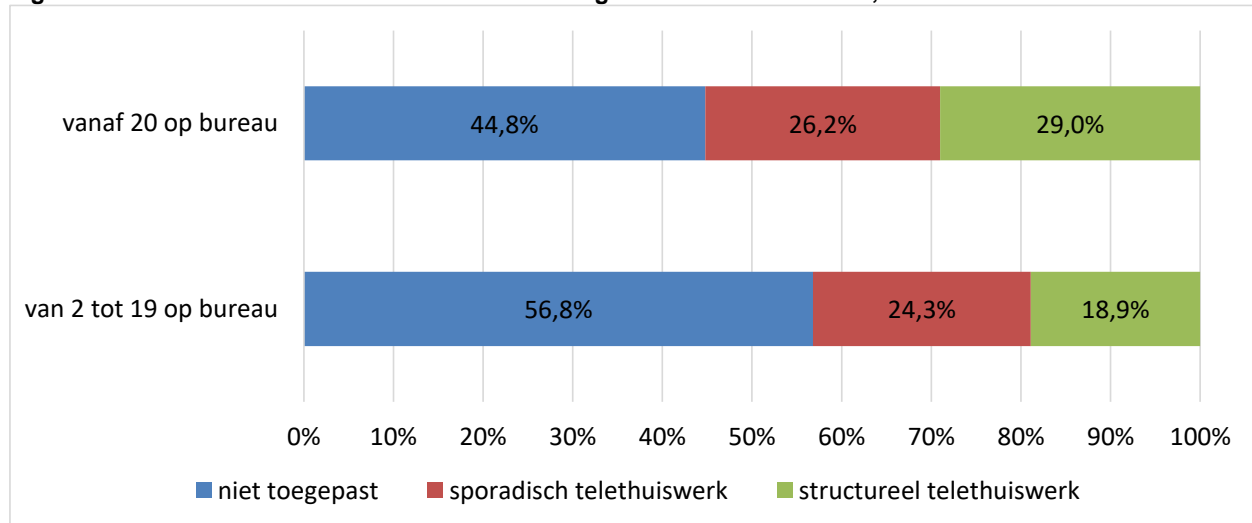
- Zowel bij goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding als bij onvoldoende regelmogelijkheden/ondersteuning is er een verschil tussen de bureaumedewerkers in kleine kantoren en open kantoren. Het aandeel werknemers met motivatieproblemen ligt hoger in open kantoren:
- Bij goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding kampt ongeveer één op tien werknemers met problemen op het vlak van motivatie. Wanneer er sprake is van onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding is dit ongeveer vier op tien. Bij werknemers die in hun job te maken hebben met onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en die werken in open kantoren loopt het aandeel op tot 47,7%.

5.3.4 Open kantoren en telethuiswerk

Bureaumedewerkers die werken in een open kantoor werken vaker thuis⁷. 29% werkt zelfs een dag of meer per week thuis. Dat blijkt uit onderstaande figuur.

⁷ Het percentage werd berekend op het aantal potentiële telethuiswerkers.

Figuur 15: Aandeel telehuiswerkers naar bureaugrootte en telehuiswerk, 2016

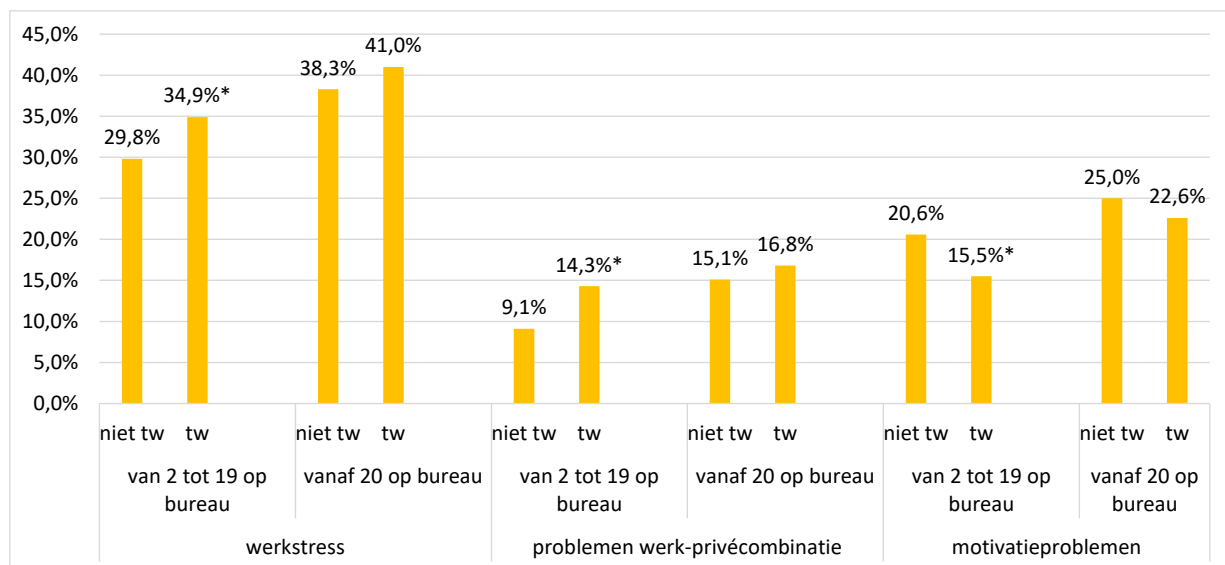


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 44,8% van de bureaumedewerkers die tewerkgesteld zijn in een open kantoor kan niet telehuiswerken ook al zou dat potentieel mogelijk zijn, 26,2% werkt sporadisch thuis, 29% doet dat structureel.

In onze steekproef hebben we 371 respondenten die werken in open kantoren en telehuiswerk combineren. De werkbaarheidsindicatoren voor deze groep zijn interessant omdat deze combinatie van HNW in opmars is.

Figuur 16: Aandeel bureaumedewerkers met werkbaarheidsknelpunten naar kantoor grootte en telehuiswerk, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016

Leeswijzer: 29,8% van de bureaumedewerkers die tewerkgesteld zijn in een klein kantoor en die niet telehuiswerken ook al zou dat potentieel mogelijk zijn, kampt met werkstress. Indien zij wel telehuiswerken is dit aandeel 34,9%. Het verschil tussen beide aandelen is significant.

Niet tw staat voor telehuiswerk niet toegepast, tw staat voor telehuiswerk

* duidt op een significante afwijking van niet-telewerkers ten aanzien van de telewerkers in resp. kleine kantoren en open kantoren.

We stellen vast

- Enkel in kleine kantoren is er bij telehuiswerk sprake van een hoger aandeel met werkstress, frequenter onevenwicht in de werk-privécombinatie en lager aandeel met

motivatieproblemen. Voor de werknemers in open kantoren is er geen verschil voor de werkbaarheidsindicatoren tussen telethuiswerk en niet –telethuiswerk.

- De aandelen met werkbaarheidsproblemen liggen telkens hoger wanneer werknemers tewerkgesteld zijn in een open kantoor. Zo heeft bijvoorbeeld 41,0% telethuiswerkers die tewerkgesteld zijn in een open kantoor werkstress, terwijl dit 34,9% is voor werknemers in kleinere kantoren. Voor een onevenwicht in de werk-privécombinatie is dat respectievelijk 16,8% en 14,3%. Voor motivatieproblemen 22,6% en 15,5%.

Een bijkomende onderscheid tussen de werknemers die sporadisch dan wel structureel telethuiswerken levert geen significante verschillen op⁸.

5.3.5 Samenvatting

Werknemers die in open kantoren werken hebben vaker **werkstress en een onevenwicht in de werk-privécombinatie**. Ook wanneer we rekening houden met de meest dominante factor, de taakeisen, blijft het werken in open kantoren een belastende factor voor werkstress. Voor onevenwicht in de werk-privécombinatie is dit enkel bij hoge taakeisen. Het zijn evenwel vooral de hoge taakeisen en de bureaugrootte die voor werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie een verschil maken. De aandelen voor werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie pieken met resp. 58,8% en 26,9% bij die werknemers die hoge taakeisen combineren met open kantoren. Bij bureaumedewerkers die open kantoren combineren met een haalbare job op het vlak van taakeisen liggen deze aandelen met 21,5% voor werkstress en 3,1% voor onevenwicht in de werk-privécombinatie veel lager.

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

Bijkomende analyses doen vermoeden dat telethuiswerk voor bureaumedewerkers in open kantoren niet dé oplossing is voor de werkbaarheidsproblemen van deze werknemers. Telethuiswerkers in kleinere kantoren doen het telkens beter.

5.4 Conclusie

HNW is niet dé sleutel voor werkbaar werk. Enerzijds zijn andere factoren zoals aanvaardbare taakeisen of goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding meer van belang om werk te maken van werkbaar werk. Anderzijds gaat HNW ingevuld als structureel bereikbaar zijn, telethuiswerken of werken in open kantoren globaal genomen niet samen met een hogere werkbaarheid.

De nieuwe werker heeft vaker **werkstress** dan de referentiegroep. Dit is ook zo wanneer we rekening houden met het feit dat nieuwe werkers vaker geconfronteerd worden met hoge taakeisen. Vooral bij vrouwen, 45+ers en werknemers met kinderen die structurele bereikbaarheid en hoge taakeisen combineren lopen de aandelen voor werkstress hoog op. Dit

⁸ Sporadisch telethuiswerk in open kantoren (n=176): aandeel werkstress 36,4%, aandeel problemen in werk-privécombinatie 19,9%, aandeel motivatieproblemen 21% / structureel telethuiswerk in open kantoren (n= 195) aandeel werkstress 45,1%, aandeel problemen in werk-privécombinatie 13,9%, aandeel motivatieproblemen 24,1%

geldt ook voor vrouwen en werknemers met kinderen die hoge taakeisen en telethuiswerk combineren.

De nieuwe werker wordt vaker geconfronteerd met een **onevenwicht in de werk-privécombinatie** dan de referentiegroep. Dit is ook zo wanneer we rekening houden met het feit dat nieuwe werkers vaker geconfronteerd worden met hoge taakeisen. Voor alle deelgroepen (vrouwen, mannen, -45 jarigen, +45 jarigen, werknemers zonder kinderen, werknemers met kinderen) loopt het onevenwicht in de werk-privécombinatie op wanneer structurele bereikbaarheid en/of telethuiswerk gecombineerd wordt met hoge taakeisen.

Werknemers die structureel bereikbaar zijn of telethuiswerken omschrijven hun job vaker als **motiverend** dan de referentiegroep. Wanneer we rekening houden met het feit dat deze werknemers bij de uitvoering van hun werk vaker beschikken over goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, vinden we dit verband niet terug voor de telethuiswerkers. Werknemers die tewerkgesteld zijn in open kantoren worden vaker met motivatieproblemen geconfronteerd, ongeacht de situatie waarin ze zich bevinden op het vlak van regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10915>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11126>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017b). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.

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

Eurofound (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

| | | |
|------------|--|----|
| Figuur 1: | Schaalscore voor werkstress, motivatieproblemen, onevenwicht in werk-privécombinatie naar kantoor grootte, 2016 | 12 |
| Figuur 2: | Percentage werknemers dat soms of gewoonlijk thuis werkt, België, evolutie 1992-2016 | 17 |
| Figuur 3: | Verdeling naar soort job per type Nieuwe Werken, 2016 | 37 |
| Figuur 4: | Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en bereikbaarheid, 2016 ... | 46 |
| Figuur 5: | Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en bereikbaarheid, 2016 | 48 |
| Figuur 6: | Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en bereikbaarheid, 2016 | 50 |
| Figuur 7: | Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en telethuiswerk, 2016 | 53 |
| Figuur 8: | Aandeel werknemers met een onevenwichtige werk-privécombinatie naar taakeisen en telethuiswerk, 2016 | 55 |
| Figuur 9: | Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en telethuiswerk, 2016 | 57 |
| Figuur 10: | Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten naar pendeltijden en telethuiswerk, 2016 | 59 |
| Figuur 11: | Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten naar bereikbaarheid en telethuiswerk, 2016 | 60 |
| Figuur 12: | Aandeel bureamedewerkers met werkstress naar taakeisen en kantoor grootte, 2016 | 62 |
| Figuur 13: | Aandeel bureamedewerkers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie naar taakeisen en kantoor grootte, 2016 | 63 |
| Figuur 14: | Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding en kantoor grootte, 2016 | 64 |
| Figuur 15: | Aandeel telethuiswerkers naar bureaugrootte en telethuiswerk, 2016 | 65 |
| Figuur 16: | Aandeel bureamedewerkers met werkbaarheidsknelpunten naar kantoor grootte en telethuiswerk, 2016 | 65 |

Tabellen

| | | |
|----------|--|----|
| Tabel 1: | Overzicht en omschrijving van de werkbaarheidsindicatoren in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor | 9 |
| Tabel 2: | Overzicht en omschrijving van de risico-indicatoren in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor | 10 |
| Tabel 3: | Overzicht van de vraagformulering met betrekking tot HNW in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers | 11 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 4: | Types van nieuwe werken en terminologie | 13 |
| Tabel 5: | E-mails behandelen en telefonische bereikbaarheid na de werktijden..... | 14 |
| Tabel 6: | Combinatie van telefonische bereikbaarheid na de werkuren en het behandelen van e-mail na de werkuren..... | 15 |
| Tabel 7: | Combinatie van e-mails behandelen en telefonisch bereikbaar zijn buiten de werktijden | 15 |
| Tabel 8: | Telewerk | 15 |
| Tabel 9: | Telethuiswerk hergroepering..... | 16 |
| Tabel 10: | Thuiswerk door werknemers in de Eurofound EWCS 2015 enquête, Nederlandstalig In België | 18 |
| Tabel 11: | Telewerken volgens bureauwerk..... | 18 |
| Tabel 12: | Bureauwerk..... | 19 |
| Tabel 13: | Aantal in dezelfde ruimte..... | 19 |
| Tabel 14: | Combinatie van telewerk, bereikbaarheid en open kantoren, enkel werknemers met bureauwerk | 20 |
| Tabel 15: | Combinatie van telewerk, bereikbaarheid en open kantoren, werknemers met en zonder bureauwerk | 21 |
| Tabel 16: | Behandelen van e-mail na de werkuren volgens een aantal persoonskenmerken | 24 |
| Tabel 17: | Behandelen van e-mail na de werkuren volgens andere kenmerken van HNW ... | 25 |
| Tabel 18: | Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren volgens een aantal kenmerken | 26 |
| Tabel 19: | Telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren volgens andere kenmerken van HNW | 27 |
| Tabel 20: | Synthese bereikbaarheid na de werkuren volgens een aantal persoonskenmerken | 28 |
| Tabel 21: | Synthese bereikbaarheid na de werkuren volgens andere kenmerken van HNW | 29 |
| Tabel 22: | Telethuiswerk volgens een aantal persoonskenmerken | 30 |
| Tabel 23: | Telethuiswerk volgens andere kenmerken van HNW | 31 |
| Tabel 24: | Telethuiswerk volgens een aantal persoonskenmerken | 32 |
| Tabel 25: | Telethuiswerk volgens andere kenmerken van HNW | 33 |
| Tabel 26: | Kantooromgeving volgens een aantal persoonskenmerken | 34 |
| Tabel 27: | Kantooromgeving volgens andere kenmerken van HNW | 35 |
| Tabel 28: | Aandeel werknemers met hoge werkdruk, emotionele belasting en belastende omstandigheden naar type nieuwe werken, 2016 | 39 |
| Tabel 29: | Gemiddeld aantal uren en aandeel werknemers met overwerk naar type nieuwe werken, 2016 | 40 |
| Tabel 30: | Aandeel werknemers met routinematig werk, onvoldoende autonomie en onvoldoende ondersteuning naar type van nieuwe werken, 2016 | 41 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 31: | Aandeel werknemers met hoge taakeisen en onvoldoende regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding naar type nieuwe werken, 2016 | 44 |
| Tabel 32: | Aandeel werknemers met werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en motivatieproblemen naar type nieuwe werken, 2016..... | 45 |
| Tabel 33: | Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en bereikbaarheid, deelgroepen, 2016 | 47 |
| Tabel 34: | Aandeel werknemers met onevenwicht in werk-privécombinatie naar taakeisen en bereikbaarheid, deelgroepen, 2016..... | 49 |
| Tabel 35: | Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar ondersteuning/regelmogelijkheden, en bereikbaarheid, deelgroepen, 2016 | 51 |
| Tabel 36: | Aandeel werknemers met werkstress naar taakeisen en telethuiswerk, deelgroepen, 2016 | 54 |
| Tabel 37: | Aandeel werknemers met onevenwicht in werk-privécombinatie naar taakeisen en telethuiswerk, deelgroepen, 2016 | 56 |
| Tabel 38: | Aandeel werknemers met motivatieproblemen naar ondersteuning/regelmogelijkheden, en telethuiswerk, deelgroepen, 2016..... | 58 |