

# Thuiswerken ‘nieuwe stijl’. Hoe verandert de coronatijd onze kijk op thuiswerk?

*Miet Timmers, Joris Van Puyenbroeck, Kathleen Emmerly*

Deelresultaten van het onderzoek naar de impact van de coronamaatregelen op gezinnen, door het Kenniscentrum Gezinswetenschappen (Odisee), voorjaar 2020

Bijlage bij het persbericht van 14 mei 2020

---

Sinds technische middelen zoals computer en internet meer en meer toelaten om bepaalde functies plaats- en tijdonafhankelijk te laten werken, werd de idee van thuiswerk of telewerk als alternatief voor werken ‘on-site’, steeds populairder. Op een internationaal congres in 2014 in Londen voorspelden bedrijfsleiders dat tegen 2020 minstens de helft van hun medewerkers van thuis uit zou werken (Vanderkam, 2014). Dat was in pre-coronatijden. Met de coronamaatregel “wie thuis kan werken, werkt thuis”, werden heel wat ondernemingen en organisaties sterk gestimuleerd om in een hoog tempo thuiswerk te implementeren. Maar het werd geen thuiswerk ‘normale stijl’. Waar thuiswerk in pre-coronatijden vooral werd ingezet om zich beter te concentreren en efficiënter te werken (Van Echtelt, Croezen, Vlasblom, De Voogd-Hamelink, & Matthijssen, 2016), werd dit tijdens de sluiting van de scholen helemaal anders, zeker voor ouders van jonge en wat oudere kinderen. De grens tussen gezin en werk was nog nooit zo dun als tijdens de coronatijden.

In de survey “impact van de coronamaatregelen op het gezinsfunctioneren” verzamelden we kwantitatieve gegevens van 2912 thuiswerkers. 1544 mensen gaven ook een antwoord op de vraag “Op welke manier kan uw werkgever of de overheid het thuiswerken gemakkelijk voor u maken? De vraag betreft niet alleen de coronacrisistijd maar ook de periode erna”. Het overgrote deel van de respondenten vulde de vragenlijst in tijdens de tweede en derde week van de lockdown. Het was een moment waarop veel mensen zoekende waren hoe ze werk en gezin het best konden combineren. Deze timing zal uiteraard de resultaten beïnvloeden hebben. Op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens kunnen we een beeld geven van de wijze waarop de coronacrisis de kijk op thuiswerk verandert.

## 1. Veel meer mensen kunnen thuis werken

Van alle respondenten van de survey kan **40,7%** tijdens de coronacrisis van thuis uit werken. Deze bevindingen zijn behoorlijk in lijn met recente internationale studies. Zo berekenden Dingel en Neiman dat in landen met een hoog BNP ongeveer 40% van de jobs tijdens de coronacrisis van thuis uit zou kunnen gebeuren. België scoort hierbij op ongeveer hetzelfde niveau als Noorwegen, Nederland, Denemarken, US, maar minder dan bijvoorbeeld Zweden (Dingel & Neiman, 2020). Een Duitse studie, die gebruik maakt van zelfrapporteringscijfers, wijst op een hoger aandeel jobs dat van thuis uit zou kunnen gedaan worden; in Duitsland zou 56% van de jobs van thuis uit kunnen gebeuren (Alipour, Falck, & Schüller, 2020).

Volgens de gezinsenquête uit 2016 kon 30,8% van de mensen (soms) van thuis uit werken. Bij slechts 18% van de mensen was dat in pre-coronatijden enkele dagen per week. Tijdens de coronacrisis zien we dit stijgen naar 40,7% over de hele populatie.

Kijken we in de coronasurvey enkel naar de mensen die aangeven dat ze een job hebben, dan zien we dat 63% van de werkenden altijd thuis werkt, kan 19% soms thuis werken en kan 17,8% nooit thuis werken. Mensen beoordelen het thuiswerk erg positief: **bijna 70%** van de respondenten vindt thuiswerk momenteel een goede mogelijkheid om gezin en werk te combineren.

Uit de kwalitatieve gegevens blijkt dat voor de meeste mensen thuiswerk gelijk staat met computerwerk. Maar dat te zeer veralgemenen doet onrecht aan een aantal beroepen zoals zelfstandigen die van thuis uit werken, winkeleigenaars met een winkel aan hun huis, landbouwers, enz.

*In de landbouw werken we altijd thuis. Voor de corona en tijdens de corona. Waarom wordt in de vragen geen rekening gehouden met mensen die vroeger ook al thuis werkten en daarmee bedoel ik niet enkel binnen op een pc. Er is ook nog ander thuiswerk, hoor!!*

## 2. Combinatie van werk en gezin van thuiswerkers tijdens de coronaperiode

Tijdens de coronalockdown en de sluiting van de scholen, wordt het thuiswerk helemaal anders. Waar thuiswerk in pre-coronatijden werd beschouwd als een manier om de combinatie van gezin en werk te vergemakkelijken, ervaren thuiswerkers tijdens de coronacrisis op verschillende factoren meer een conflict tussen gezin en werk dan niet-thuiswerkers.

De thuiswerkers verschillen van de niet-thuiswerkers significant op enkele belangrijke indicatoren voor een werk-gezinsconflict. 86% geeft aan dat de werk- en gezinstaken door mekaar lopen, dat er geen strikte afscheiding is van de werk- en gezinsuren. 64% geeft aan dat ze zich (heel) moeilijk kunnen concentreren als de kinderen in huis zijn. 82% van de thuiswerkers wordt regelmatig gestoord. Slechts iets meer dan één derde van de thuiswerkers geeft aan dat ze weinig concentratieproblemen ervaren en dat ze zich goed kunnen concentreren, ook als de kinderen in huis zijn. 68% van de thuiswerkers geeft aan dat ze minder uren presteren dan normaal.

Bij ongeveer de helft van de thuiswerkers is er ook een effect op het gezinsfunctioneren: ze vinden dat ze hun kinderen tekortdoen en ook de huishoudelijke taken stapelen zich wat meer op.

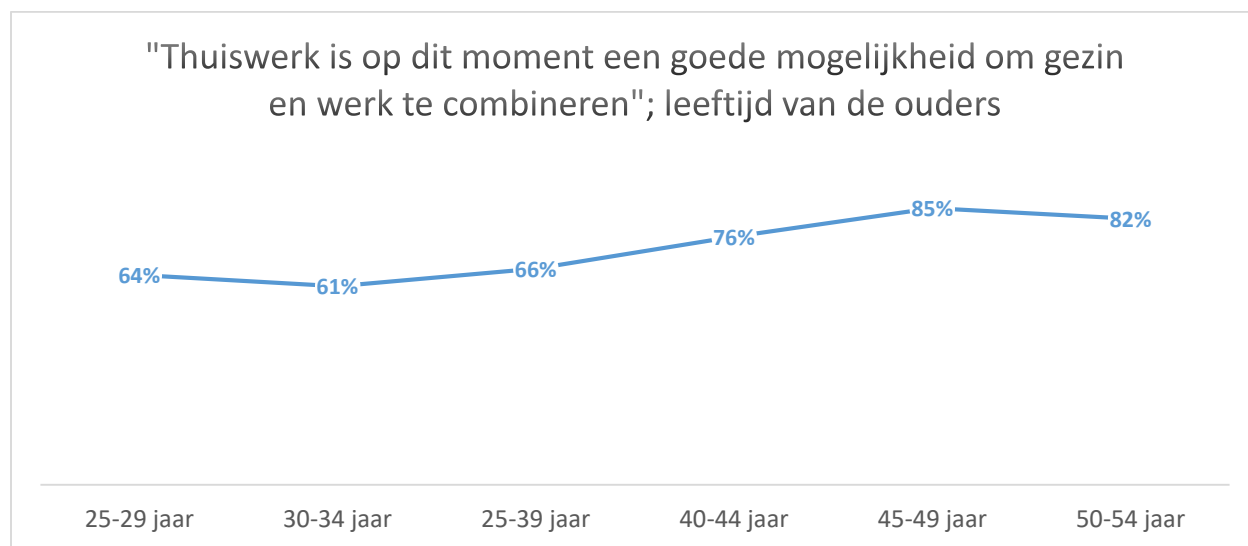
Drie kwart van de mensen slaagt er goed of heel goed in om duidelijke afspraken te maken met hun kinderen wanneer ze niet gestoord mogen worden.

Respondenten die soms of altijd van thuis uit kunnen werken tijdens de coronamaatregelen	(helemaal) oneens	(helemaal) eens
Ik kan mij op dit moment goed concentreren op mijn werk als mijn kind(eren) in huis zijn	64%	36%
Ik heb het gevoel dat ik mijn kind(eren) tekortdoe omdat ik thuis werk	49%	51%
Ik word regelmatig gestoord tijdens mijn werk	18%	82%
Ik werk minder uren thuis dan ik normaalgezien op mijn werk zou presteren	32%	68%
Mijn werk- en gezinstaken lopen tijdens de thuiswerkdagen in elkaar over	14%	86%
Ik maak duidelijke afspraken met mijn kind(eren) wanneer ze mij niet mogen storen	26%	74%
Ik heb minder tijd voor huishoudelijke taken	49%	51%
Ik hoop dat thuiswerk ook na de coronatijd mogelijk zal blijven	16%	84%

### 2.1. Gender, gezins- en leeftijdsverschillen

Er zijn opmerkelijke verschillen in de beoordeling van het thuiswerk. Er is een sterk significant verschil tussen **mannen en vrouwen**. Vrouwen vinden het thuiswerk veel minder evident dan mannen ( $p < 0,001$ ). 68% van de vrouwen is het (helemaal) eens met de stelling dat thuiswerk momenteel een betere balans toelaat tussen gezin en werk, bij mannen is dat 78,8%, een verschil van zo'n 10%.

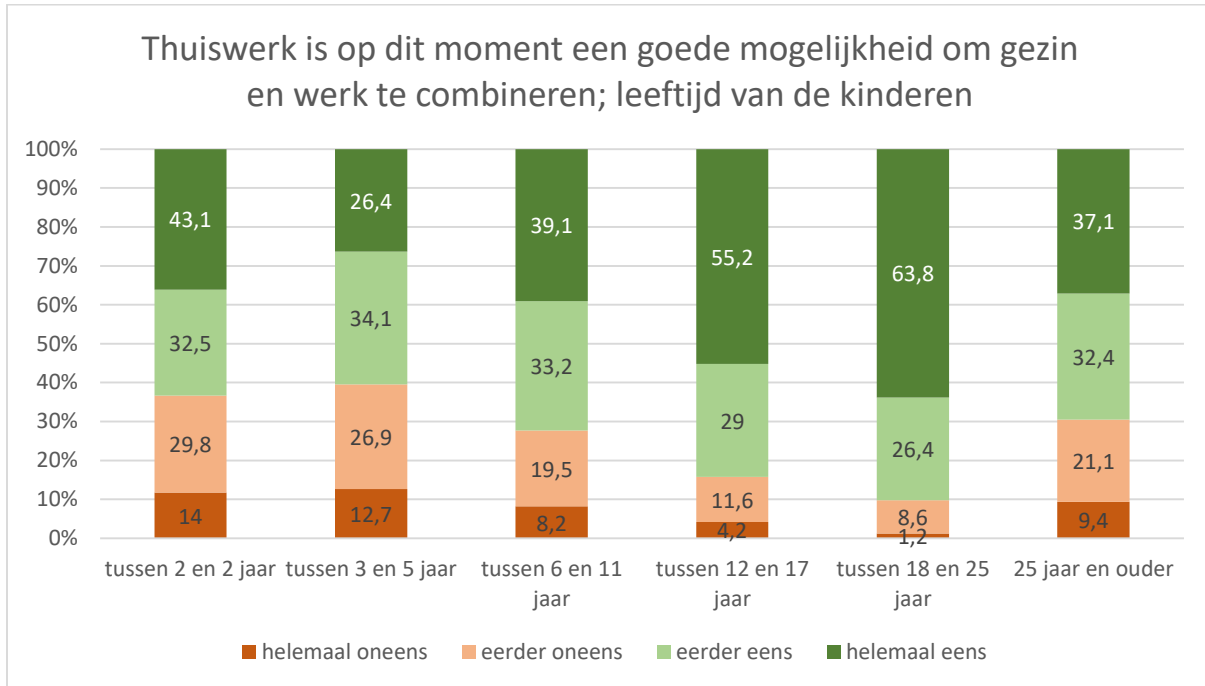
De mening of tijdens de coronamaatregelen thuiswerk een goede manier is om werk en gezin te combineren, varieert significant naargelang de **leeftijd**. In elke leeftijdscategorie vinden mensen het een goede optie, maar oudere mensen vinden dit een betere manier om gezin en werk te combineren dan jongere mensen.



Voor deze vraag waren er te weinig antwoorden voor de leeftijdscategorieën onder 25 jaar en boven 54 jaar. /  $p < ,000$

Ook de leeftijd van de kinderen speelt mee. Vooral ouders met kinderen onder de zes jaar vinden thuiswerk op dit moment het minst aangewezen om gezin en werk te combineren, al blijft een grote meerderheid wel gewonnen voor de idee. Ouders van kinderen tussen 12 en 25 jaar, meestal kinderen

in het secundair en hoger onderwijs zijn het meest tevreden over het alternatief van thuiswerk. Met een volwassen kind in huis, daalt weer de tevredenheid.



N=2298; p bij elke leeftijdscategorie is <0,05

Als er een kind in huis woont met een bijzondere zorgnood of een kind en een volwassene, staat men wat positiever tegenover thuiswerk. Men vindt op dat moment thuiswerk een goede manier om gezin en werk te combineren.

## 2.2. Alleenstaanden ouders

Alleenstaande ouders hebben het op verschillende vlakken moeilijker om tijdens het thuiswerk gezin en werk te combineren. In vergelijking met mensen met een partner hebben zij veel sterker het gevoel dat werk- en gezinstaken in mekaar overlopen ( $p=0,039$ ). Ze moeten vaker werktaken aan de kant schuiven omdat ze tijd moeten besteden aan hun gezin ( $p,0,001$ ). Maar op een aantal aspecten zijn er ook geen verschillen. Ze voelen zich niet meer emotioneel uitgeput na de werkuren dan mensen met een partner. Ook op het vlak van concentratie, gestoord worden, of minder uren presteren scoren ze niet significant anders.

## 2.3. Belang van de woonsituatie

Door het thuiswerk, wordt de wereld voor thuiswerkers veel meer beperkt. Het is dan ook niet zo verwonderlijk dat de plaats waar men woont, de faciliteiten die men heeft in de eigen woning en zeker ook de subjectieve beleving van de woning erg belangrijk blijken te zijn voor de wijze waarop men het

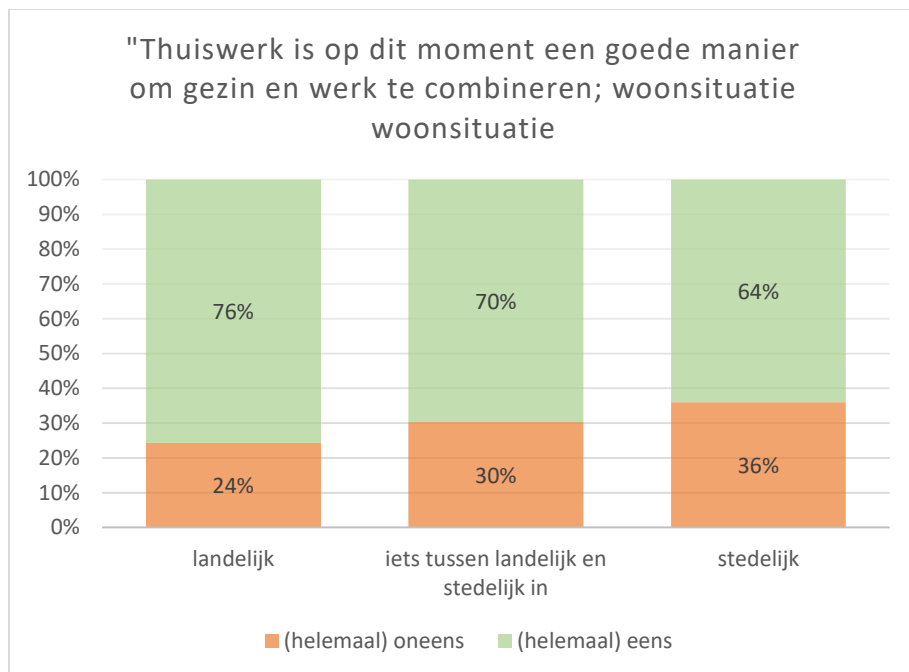
thuiswerk ervaart. Thuiswerkers die in een huis wonen geven veel sterker aan dat ze het *helemaal* eens zijn dat thuiswerk op dit moment een goede mogelijkheid is om gezin en werk te combineren (38%), mensen die in een appartement wonen met meerdere kamers geven sterker aan dat ze het *eerder* eens zijn met deze uitspraak (44,8%). Het verschil is significant ( $p < 0,001$ ).

De grootte van de woning speelt mee in de wijze waarop men het thuiswerk ervaart. Respondenten die vinden dat hun woning voldoende groot is voor hun gezin vinden thuiswerk tijdens de coronaperiode een goede mogelijkheid om gezin en werk te combineren ( $p < 0,001$ ), ze kunnen zich beter concentreren ( $p < 0,001$ ). Ze zijn minder emotioneel uitgeput na de werkuren ( $p < 0,001$ ) en hebben minder het gevoel dat werk- en gezinstaken in mekaar overlopen ( $p = 0,048$ ). Opmerkelijk is dat het geen significant verschil uitmaakt of men thuis kan werken in een afzonderlijke ruimte of dat men werkt in de gezamenlijke leefruimte.

De **subjectieve beleving van de woning** is ook van belang. Mensen die niet graag in hun woning wonen, vinden thuiswerk veel minder een goede manier om gezin en werk te combineren ( $p = 0,001$ ), kunnen zich ook slechter concentreren ( $p < 0,001$ ) en worden vaker gestoord tijdens het werk ( $p = 0,006$ .) Ze hebben minder tijd voor huishoudelijke taken ( $p < 0,001$ ). Ze hebben ook veel vaker het gevoel dat ze hun kinderen tekortdoen ( $p = 0,004$ ) en voelen zich na het werk meer emotioneel belast ( $p = 0,005$ ).

Hoe **landelijker** men woont, hoe meer mensen vinden dat thuiswerk een goed evenwicht met zich mee brengt. Het verschil is significant ( $n = 2298$ ,  $p < 0,000$ ). Hoe landelijker de omgeving, hoe beter thuiswerkers zich kunnen concentreren ( $p > 0,001$ ). Ze hebben ook niet de idee dat ze minder uren presteren voor hun werk ( $p > 0,001$ ), al is er geen verschil in de mate waarop ze gestoord worden in hun werk in vergelijking met thuiswerkers die meer stedelijk wonen. Mensen die landelijk of semilandelijk wonen kunnen beter hun werk en gezinstaken van elkaar scheiden dan mensen die in een stedelijke omgeving wonen ( $p = 0,005$ ). Mensen die landelijker wonen hebben ook minder het gevoel dat ze hun kinderen tekortdoen ( $p = 0,003$ ).

Waarschijnlijk gelinkt aan de plek waar de woning staat, in landelijk of stedelijk gebied, is de link met de **buitenruimte**. We kunnen concluderen dat de beschikbare buitenruimte bepalend is voor de ervaring van thuiswerk. Mensen die te kennen geven dat ze voldoende buitenruimte ter beschikking hebben, geven aan dat ze thuiswerk als een goede optie zien in coronatijden ( $p > 0,001$ ), ze kunnen zich beter concentreren ( $p < 0,001$ ), worden minder gestoord ( $p = 0,001$ ) en hebben minder het gevoel dat het werk en gezinsdomein in mekaar overlopen ( $p = 0,01$ ). Ze vinden minder dat hun huishoudelijke taken eronder lijden ( $p = 0,001$ ) en vinden minder sterk dat ze hun kinderen tekortdoen ( $p < 0,001$ ). Ze voelen zich ook minder sterk emotioneel uitgeput na het werk ( $p = 0,014$ ).



Ook heel wat andere woonelementen spelen mee. Respondenten die vinden dat ze voldoende buitenruimte hebben, bijvoorbeeld, vinden significant vaker dat thuiswerk een goede optie is, en dat ze zich goed kunnen concentreren op hun werk.

#### 2.4. Het inkomen als belangrijke factor

Het **inkomen** is een belangrijke factor in de evaluatie van het thuiswerk. Alhoewel de meerderheid (60%) van de mensen met een precairder inkomen nog steeds thuiswerk een goed idee vindt in coronatijden, is dit significant minder dan bij mensen wiens inkomen voldoende is. Bij meer welgestelden vindt bijna 71% dit een goede mogelijkheid ( $n = 2281$ ,  $p = 0,002$ ).

### 3. Zes profielen thuiswerkers

De grote rijkdom aan kwalitatieve gegevens liet toe om enkele profielen op te stellen van de wijze waarop mensen in deze coronatijden hun thuiswerkjob combineren met hun gezin en privéleven. Voor de overgrote meerderheid van de respondenten staat thuiswerk op dit moment gelijk met computerwerk. Zelfs beroepen die voordien een heel sterke face-to-face en hands-on aanpak vereisten, worden nu omgevormd tot computer- en online-beroepen, bijvoorbeeld leerkrachten en hulpverleners. We merken dat er veel verschillen zijn in de maten waarin mensen op dit moment min of meer comfortabel omgaan met het thuiswerk en hoe het verschil in hulpbronnen meespeelt in de manier waarop ze zich (kunnen) aanpassen aan een hele nieuwe werk- en gezinssituatie. We onderscheiden vijf profielen thuiswerkers.

### 3.1. De geroutineerde thuiswerker

De geroutineerde thuiswerker is niet aan zijn proefstuk toe. De werkgever voorzag al dat er regelmatig kon worden thuisgewerkt waardoor de technische ondersteuning in orde is: er is een laptop, een verbinding met servers, toegang tot de nodige software,... De geroutineerde thuiswerker heeft een grote mate van autonomie om het eigen werk in te vullen en kan rekenen op een flexibele houding van de werkgever, met aandacht voor een gezonde balans tussen gezin en werk. Voor de geroutineerde thuiswerker betekent het verplichte thuiswerk tijdens de coronacrisis gewoonweg “meer van hetzelfde”. Tot de geroutineerde thuiswerkers behoren ook ouders die niet al te veel problemen ondervinden om de ouderrol en de werkende rol met elkaar te combineren.

*Wij werken altijd al volgens Werkbaar Werk en de wet-Peeters, dus met heel veel flexibiliteit. Bovendien werken we doorgaans al van thuis uit als back office in een consulting bedrijf. Onze werkgever doet dus al heel veel op dit vlak, wat maakt dat het voor onze mensen niet moeilijk was om van thuis uit te beginnen werken. (Of zelfs vanuit het buitenland, waar ook één van onze medewerkers vast zit.)*

*Wij werken al minstens twee dagen per week van thuis, dit al 10-tallen jaren. Geen aanbevelingen, alles loopt hier vlot.*

### 3.2. De jonglerende thuiswerkouder

De jonglerende thuiswerkouder zou in niet-coronatijden niet te onderscheiden zijn van de geroutineerde thuiswerker. De continue aanwezigheid van een kind of kinderen in deze periode zorgt echter voor een totaal andere situatie. De jonglerende thuiswerkouder kan rekenen op heel wat flexibiliteit en autonomie van de werkgever om de eigen werkuren in te plannen en in te vullen en kan daardoor strategieën ontwikkelen om de combinatie van de ouderrol met de medewerkerrol zo goed mogelijk in te vullen. Vaak gebeurt dit in afstemming met een partner. Een vaak toegepaste strategie is het afwisselend werken: de ene ouder is aan het werk, de andere duikt in de ouderrol. Dit houdt in dat er ook buiten de kantooruren gewerkt wordt: 's morgens vroeg of 's avonds laat. De jonglerende ouder vindt hier in meerdere of mindere mate een evenwicht in, maar geeft duidelijk aan dat de situatie niet heel lang houdbaar is.

*Thuiswerk is geen probleem voor mij in de niet-coronatijd omdat er dan andere opvangmogelijkheden zijn voor de kinderen. Mijn man en ik moeten beiden werken én de kinderen opvangen momenteel. Aangezien ze nog zo jong zijn begrijpen ze niet dat ze niet mogen storen en hebben ze gewoon nog veel zorg en aandacht nodig. Dat maakt dat zowel mijn man als ik pas kunnen werken als de kinderen slapen, of afwisselend. Heel moeilijk om op die manier te werken.*

*Door flexibeler om te springen met de te presteren uren. Wij redden het prima met ons twee. We staan op voor ons kind wakker is en werken ongeveer anderhalf uur. Dan werk ik alleen verder terwijl mijn partner oppast. Rond 12u eten we samen, dan gaat ons kind een dutje doen. Vanaf dan kan ook mijn partner werken.*

*Thuiswerk op zich is goed geregeld. Het enige probleem is de zorg voor de baby van net geen vijf maanden. Mijn partner en ik werken elk een halve dag en wisselen de opvang dus af. We komen beiden hierdoor wekelijks uren te kort en proberen dat deels 's avonds en in het weekend te compenseren. Dit is echter onhoudbaar op lange termijn. Op normale thuiswerkdagen is de dochter in de crèche en werk ik gefocust en ongestoord door.*

Ouders die niet in de mogelijkheid zijn om flexibel om te springen met werkuren en taakinvinging nemen hun toevlucht tot verlofdagen.

*Tijdens deze coronatijd moet er beseft worden dat thuiswerken met een peuter en kleuter niet mogelijk is. Wij nemen afwisselend verlof maar dit is niet vol te houden. Verlof is beperkt en eigenlijk nodig om echt verlof te kunnen nemen wanneer je dit wilt en niet zoals nu uit noodzaak. Er moet een verlofstelsel of dergelijke komen om gezinnen met jonge kinderen te ondersteunen.*

De jonglerende thuiswerkouder heeft vaak een begripvolle werkgever die zonder veel moeilijkheden (sommige) deadlines verzet, toelaat minder uren te presteren en de verwachtingen kan temperen. De controle vanuit de werkgever is niet verstikkend.

*Mijn werk verwacht op dit moment niet dat ik alle uren presteer die ik zou moeten. Ik kan dus gerust veel minder uren werken en meer tijd spenderen met mijn gezin. Dit is ook nodig met een kind dat niet alleen kan spelen en veel aandacht nodig heeft. Ook mijn partner moet nog werken. Gelukkig verwacht zijn werkgever ook niet dat hij alle uren presteert die normaal zouden moeten. Ik ben dus heel tevreden over onze werkgevers en hun flexibiliteit nu, hopelijk blijft dit de hele coronaperiode duren.*

*Mijn werkgever heeft alle begrip dat ik niet elke minuut van mijn werk achter mijn scherm kan zitten. TOP baas, zeker in deze omstandigheden.*

### **3.3. De ontdekkende thuiswerker**

De ontdekkende thuiswerkouder heeft in het verleden niet of nauwelijks thuis gewerkt. Thuiswerk was in de organisatie of het bedrijf niet goed ingeburgerd of werd voor bepaalde functies niet mogelijk geacht. In corona-tijden kon en moest het thuiswerk snel georganiseerd worden. De werkgevers heeft hierop snel en goed kunnen inspelen. De ontdekkende thuiswerker is voldoende goed geëquipeerd om thuis te kunnen werken en vindt thuiswerk een revelatie, zowel voor wat betreft de combinatie van gezin en werk als voor efficiëntiewinst. Hij ontdekt wat de mogelijkheden van thuiswerk zijn en hoopt dat thuiswerk in de toekomst veel mee een optie zal zijn dan het was voor de corona-maatregelen.

*Voor mijn man is het fijn om meer thuis te zijn en minder naar Brussel te moeten rijden. Ook contact met klanten lukt digitaal. Voor ons gezin is het momenteel een fijne periode aangezien er toch nog veel aandacht naar ons zoontje kan en we elkaar kunnen aflossen. Ik hoop dat mijn man vaker van thuis zal kunnen werken. We verdelen de taken ook beter (koken, boodschappen doen etc).*

*Vaker van thuis uit werken. Nu geldt de regel dat dit in het eerste dienstjaar niet mag. Hoop dat dit vanaf nu wel kan. (Ik ben minder dan 1 jaar in dienst). Halve dag thuis werken zou ook fijn zijn. Zo vermijd je de file uren.*



### 3.4. De gecontroleerde thuiswerkouder

De gecontroleerde thuiswerkouder werkt in een organisatie of bedrijf waar voor de coronacrisis thuiswerk veel minder of niet mogelijk was. De cultuur van het bedrijf is niet afgestemd op een grote groep medewerkers die van thuis uit werken en de werkgever of leidinggevenden blijven een controlerende houding aannemen. De controle kan zich op verschillende vlakken situeren:

- op het vlak van **werkuren**: medewerkers worden eraan gehouden op binnen de kantooruren te werken, flexibiliteit is op dat vlak niet toegestaan. Er is geen mogelijkheid om buiten de normale kantooruren te werken. Zeker ouders met kleine kinderen duiden op de onmogelijkheid en onhaalbaarheid van deze situatie.

*In de pre-coronatijd hadden we niet de toestemming om van thuis uit te werken. Er was ook geen toegang tot de documenten op de centrale servers vanuit een andere dan de werkplek. Op dit moment wordt het telewerk ook georganiseerd alsof het normaal werk is. Er wordt verwacht dat we nog altijd dezelfde uren werken en bereikbaar zijn (dus 7u30 per dag). Er komen ook regelmatig mailtjes waarop dan binnen het half uur of uur een antwoord wordt verwacht, wat ervoor zorgt dat geconcentreerd op een dossier werken quasi onmogelijk is, gezien de constante 'stress' een mailtje te laat te beantwoorden. Het zou dus enorm helpen als mijn werkgever wat meer flexibiliteit aan de dag zou leggen in de organisatie van het telewerk, met bepaalde stamuren waarvan verwacht wordt dat je effectief stand-by bent, en andere uren die je zelf kan kiezen en kan gebruiken voor kwaliteitsvol werk dat specifieke aandacht nodig heeft. Het voorzien van bepaalde software om samenwerking met collega's makkelijker te maken.*

*Hiernaast is vertrouwen nodig, of eventueel een soort tikstelsel als alternatief. Op het werk gebeuren er regelmatig praatjes of worden er tussendoortjes gegeten tijdens de uren, thuis kan dit niet, dus in mijn ogen is even een wasmachine opzetten geen probleem.*

*Het is reeds heel praktisch om van thuis uit te werken: we hebben een laptop, bellen en chatten met skype en koptelefoon, gebruiken Microsoft teams,... Wat een verbeterpunt kan zijn is de mogelijkheid tot flexibele uren. Dat is op dit moment in principe niet toegestaan. Vb. langere middagpauze, vroeger beginnen of later stoppen, pauze in de loop van de dag, ...*

- Op het vlak van **prestaties en resultaten**. De gecontroleerde thuiswerkers kijken op twee verschillende manieren naar resultaatgericht werken. Enerzijds vraagt men om veel meer resultaatgericht en minder "uurgericht" of "aanwezigheidsgericht" te werken, wat in coronatijden geïnterpreteerd kan worden als minder "computergekluisd" werken. Voor hen is het geen probleem om dezelfde resultaten na te streven als in pre-coronatijden. Zij vragen meer flexibiliteit in uren om de verwachte targets te kunnen halen en minder controle op wanneer ze werken. Sommigen geven aan dat ze net meer geconcentreerd kunnen werken en dus minder uren moeten presteren om dezelfde resultaten te behalen. Ze pleiten ervoor om de tijdsregistratieverplichtingen te verminderen of af te schaffen en in plaats daarvan naar een resultaatgerichte registratie te gaan waarbij de prestaties niet per uur maar op langere termijn worden geregistreerd.

Anderzijds is er ook een groep die pleit voor een vermindering van de verwachte resultaten. De gestelde targets zijn in coronatijden, vooral met kleine kinderen in huis, niet haalbaar. Ze pleiten voor een vermindering van de targets en verplaatsing van deadlines.

*Er ligt veel druk op ons bij het thuiswerken in aanwezigheid van onze jonge kinderen. Elk uur moeten we rapporteren dus eigenlijk meer controle dan anders en dat zorgt voor stress.*

*Sommige werkgevers vinden het moeilijk om de controle uit handen te geven. Zowel mijn vriendin als ikzelf krijgen bv. de extra opdracht toegestuurd om een zelfevaluatie op te stellen i.v.m. thuiswerken of een reflectie/denkoefening te maken naar je eigen productiviteit toe. Totaal nutteloos. De essentie moet zijn dat het werk gedaan wordt.*

*Aangezien ik leerkracht ben, kan ik mijn werk gemakkelijker verdelen over de dag. Mijn partner is bediende in de private sector en daar wordt verwacht dat ze dezelfde uren kloppen als in een normale situatie. Dit is niet haalbaar. De zorg voor de kinderen komt daardoor grotendeels op mijn schouders, terwijl ik ook het huishouden moet doen én mijn eigen schoolwerk. De combinatie school en privé was voor de coronacrisis al enorm zwaar maar dit houd ik geen weken meer vol. Idealiter beseffen de werkgevers (privé en openbare sector) dat we als thuiswerkende jonge ouders ons niet 100% kunnen inzetten zoals normaal. We willen dit echt wel doen want het is onze job. Maar om onze "mental sanity" en die van onze kinderen te beschermen, moet er misschien gedacht worden aan een herverdeling van de werkdruk of een aanpassing van de verwachtingen. Geen 100% zoals normaal, maar misschien 75% van de normale werk- en denkcapaciteit.*

### **3.5. De weinig ondersteunde thuiswerker**

Een vierde groep thuiswerkers voelt zich weinig gesteund. Ze hebben niet voldoende middelen of krijgen niet voldoende ondersteuning om het thuiswerken tot een succes te maken. Vaak komen ze uit organisaties of bedrijven waar het thuiswerk voor de coronacrisis niet of minder goed was ingeburgerd. Ze missen ondersteuning op:

- **ICT- vlak.** Een veelgehoorde klacht van thuiswerkers is dat ze niet voldoende hardware ter beschikking hebben van het werk zoals een laptop en eventueel een gsm, headphone, printer. Tijdens de thuiswerkperiode wordt er verwacht dat de privémiddelen worden ingezet voor werkdoeleinden. Andere volwassenen en/of kinderen willen hier ook beroep op doen of de privé laptop is bijvoorbeeld niet toereikend om met de nodige software te werken.

*Er waren momenteel geen eigen laptops voorzien. Ik werk thuis met mijn eigen materiaal. Mijn bedrijf was niet voorzien op zoveel thuiswerkers tegelijkertijd.*

*Ondersteuning bij aankoop van nieuwe laptop, huidige is niet sterk en snel genoeg om regelmatig thuis te werken.*

*Laptops worden nu zelf betaald, gisteren ging er eentje stuk, gelukkig konden we eentje krijgen van de burens, zodat de oudste dochter toch haar taken kon maken, terwijl beide ouders aan het werk waren.*

Maar ook op het vlak van software en internet en vpn-verbindingen voelt de ontriefde thuiswerker zich tekortgedaan.

- **Werkdocumenten en informatie.** De ontriefde thuiswerker kan het werk niet vlot en efficiënt doen omdat veel informatie niet gedigitaliseerd is. In normale omstandigheden werken ze met papieren dossiers en de toegang is op dit moment moeilijk of onmogelijk. *Moeilijkheden bij thuiswerk: nog veel papieren dossiers in het archief op het werk die vaak nodig zijn om een dossier ten gronde te behandelen. Zou handig zijn als deze allemaal ingescand en digitaal gearchiveerd zijn.*

*Niet alles van mijn werk kan ik van thuis uit doen omdat ik voornamelijk werk met papieren dossiers die op kantoor moeten blijven.*

### 3.6. De experimenterende thuiswerker

Een vijfde groep thuiswerkers grijpt deze coronaperiode aan om te experimenteren met nieuwe werkmethodes. Ze worden hierin ondersteund en uitgedaagd door de werkgever. We zien deze experimenten veelal terug komen bij mensen die werken in het onderwijs en de hulpverlening.

*Ik heb heel wat digitale tools leren kennen die ik nadien ook kan inzetten in onderwijs. Leerlingen kunnen misschien na deze periode een halve dag in de week zelfstandiger aan de slag en kiezen voor welk vak ze zich bijwerken? Voor mijn man is het fijn om meer thuis te zijn en minder naar Brussel te moeten rijden. Ook contact met klanten lukt digitaal. Voor ons gezin is het momenteel een fijne periode aangezien er toch nog veel aandacht naar ons zoontje kan en we elkaar kunnen aflossen.*

*Flexibelere uren zijn niet alleen fijn voor ons, maar ook voor de cliënten die daardoor ook beter hun afspraken kunnen regelen. Daarnaast is het ook fijn dat cliënten nu de drempel nemen om over te stappen naar online hulpverlening.*

## 4. Aanbevelingen voor werkgevers

### 4.1. Leiderschap en organisatiecultuur

Voor heel wat werknemers maar ook werkgevers kwam de omslag naar “zoveel mogelijk thuiswerk” erg abrupt. Uit de reacties van de respondenten kunnen we duidelijk opmaken dat voor een groot aantal werknemers het thuiswerk *an sich* geen probleem is, zeker voor hen die dit in het verleden reeds sporadisch of regelmatig deden. Ze zijn voldoende geëquipeerd en zowel de werkgevers als de werknemers hebben ervaring in werk-, plannings- en communicatiemethodes die aangepast zijn aan het thuiswerk. Zij hebben vaak weinig aanbevelingen voor hun werkgevers en geven aan dat alles zo goed als mogelijk verloopt in de huidige omstandigheden.

Enkele werkgevers getuigen eveneens in de survey van een duidelijke visie op thuiswerk en duiden op mogelijkheden en beperkingen.

*Voor mezelf is alles prima in orde. In het algemeen denk ik dat we goed moeten opletten om telewerk niet standaard voor iedere persoon als mogelijk te beschouwen. Niet iedereen kan productief zijn thuis. Als werkgevers moeten we sowieso gaan naar een individuele aanpak. Duidelijke doelen stellen en niet enkel uitgaan van het aantal uren dat iemand werkt maar eerder duidelijk stellen wat er moet gepresteerd worden tegen een bepaald moment. Mensen worden dan gedreven om niet te profiteren tijdens thuiswerk. Integendeel, het kan zelfs mensen autonomie geven.*

Daarnaast zijn er werknemers die wél heel wat aanbevelingen hebben. Uit de reacties kunnen we opmaken dat het vaak degenen zijn voor wie het thuiswerk helemaal of vrij nieuw is, zowel voor henzelf als voor hun werkgevers. In de literatuur zijn er verschillende visies op thuiswerk. In de meest beperkte vorm van thuiswerk is er geen verandering in het werk zelf, enkel de locatie is anders, niet de supervisie en de controle over het werk. In de meeste visies verandert de aard van het werk echter wel als het werk thuis gebeurt. Werknemers krijgen dan meer autonomie over de hun eigen planning en werkuren waarbij beoordeling op basis van aanwezigheid vervangen wordt door een beoordeling op basis van resultaten (Nicklin, Cerasoli, & Dydyn, 2016).

Een ver gevorderde vorm van plaats- en tijdonafhankelijk werken krijgt zijn beslag in de ideeën van 'Het Nieuwe Werken'. Centraal in de idee van Het Nieuwe Werken staan vier principes: (1) tijd- en plaatsafhankelijk werk, "anytime, anywhere"; (2) focus op resultaten in plaats van op de gewerkte uren, "manage your own work"; (3) vrije toegang tot kennis, ervaringen en ideeën, "unlimited access and connectivity"; (4) flexibele werkrelaties, "my size fits me". Deze werkprincipes geven medewerkers een maximale vrijheid, gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Medewerkers worden geëvalueerd op basis van hun persoonlijke bijdrage aan het team en dus op resultaten in plaats van op aanwezigheid en werkuren (de Kok, 2016).

In de geschreven reacties van de respondenten vinden we een zeer groot aantal uitspraken die erop duiden dat de thuiswerkers een verschil ervaren tussen de wijze waarop zij het thuiswerk zien en interpreteren en hoe hun werkgever of leidinggevende het thuiswerk invullen. Ook al benoemen ze het niet zo, de thuiswerkers zouden graag de principes van Het Nieuwe Werken meer geïmplementeerd zien in de manier waarop ze aan het werk kunnen gaan.

- **Meer vertrouwen, minder controle**

De meest vermelde aanbeveling voor werkgevers en leidinggevendenden is om meer vertrouwen te hebben in de thuiswerkers en minder controle in te bouwen.

*Het vertrouwen krijgen dat we thuis even goed werken als op het werk, dat thuiswerk flexibel ingezet kan worden, afhankelijk van de vergaderingen en afspraken die je hebt in de week. Dat was wel voor corona ook al het geval.*

*De werkgever moet er flexibeler mee omspringen. Sommige taken verlopen veel efficiënter van thuis uit. Al is de combinatie met het sociaal contact met de collega's ideaal. Een beetje meer vertrouwen in telewerk mag wel.*

*Vertrouwen hebben in de kwaliteit van output die er is en komt, niet alleen focus op de gedane werkuren. Kwantiteit versus kwaliteit.*

*Algemeen denk ik dat vertrouwen en transparantie tussen werkgever en werknemer een zeer goede basis zijn voor thuiswerk. Zonder dit komt er meer stress bij kijken.*

Volgens de meeste inzichten verschilt thuiswerk fundamenteel van werken on-site. Telewerk of thuiswerk kadert binnen een andere arbeidsorganisatie waarbij men afstapt van meer traditionele 'command-and-control'-structuren en verloning op basis van aantal gewerkte uren. Telewerk krijgt een plaats binnen ideeën als plaats- en tijdonafhankelijk werken en een focus op resultaten in plaats van op gewerkte uren (de Kok, 2016). Deze aspecten die eigen zijn aan telewerk, zijn net de redenen waarom werkgevers en leidinggevendenden erg sceptisch kunnen zijn over het toelaten van telewerk bij hun medewerkers. Deze scepsis ontstaat vanuit een bepaalde visie op leidinggeven waarbij controle en coördinatie centraal staan. In telewerk is dit moeilijker te handhaven (Peeters, Den Dulk, & De Ruijter, 2006). Leidinggevendenden hebben het gevoel dat ze geen controle meer hebben omdat ze hun medewerkers niet meer zien. Dit kan resulteren in extra controles die een contraproductief effect kunnen hebben.

*Er ligt veel druk op ons bij het thuiswerken in aanwezigheid van onze jonge kinderen. Elk uur moeten we rapporteren, dus eigenlijk meer controle dan anders en dat zorgt voor stress.*

*Tonen dat er vertrouwen is in de medewerkers. Wie op het werk goed werk levert, zal dit van thuis uit ook doen. Maatregelen voorzien voor extra controle werkt contraproductief bij mij en mijn collega's. Sommigen gaan daardoor liever naar het werk omdat je daar 'jouw ding kan doen' t.o.v. thuiswerken waar je stress hebt door de controle.*

- **Meer flexibiliteit**

Sterk verwant met vertrouwen is flexibiliteit in werkuren. Ook dit kadert weer in een definitie van telewerk die aanleunt bij de ideeën van Het Nieuwe Werken waarbij het werk plaats- en tijdonafhankelijk wordt ingericht: "anytime, anywhere". Respondenten willen (1) meer flexibiliteit om hun werkuren te doen. Zeker in aanwezigheid van jonge kinderen willen ze geen of slechts een beperkt aantal stamuren en de ruimte om ook buiten de normale kantooruren te werken; (2) meer resultaatgericht en minder uurgerichte controles.

*Door niet perse uren te tellen maar wel het vertrouwen te geven dat je doet wat moet. (Je kan soms meer werk verzetten in een halve, ongestoorde dag dan in een ganse dag alles door elkaar proberen managen.)*

*Meer flexibiliteit naar uren toe en meer vertrouwen en minder belachelijke controles.*

*Meer flexibiliteit (werk is gedaan = stoppen met werken en niet kijken naar de uren), geen constante druk om 'bereikbaar' te zijn (controle via Skype die altijd toont of je beschikbaar bent).*

*Het thuiswerk zelf is helemaal geen probleem en zorgt (op zich) voor een betere concentratie. Het enige probleem is dat onze twee kleine kinderen nu ook thuis zijn en dat we absoluut niet allebei kunnen werken. Er moet constant iemand met de kinderen bezig zijn. Het zou fijn zijn als mijn werkgever daarmee rekening zou houden en niet verwacht dat ik hetzelfde aantal uren presteer als op kantoor, maar gewoon dat mijn werk af geraakt (wat wel zo is). Het verwachte aantal gepresteerde uren zorgt op dit moment vooral voor stress, terwijl het werk wel verricht wordt (door de betere concentratie tijdens de beperkte werkuren, geen storing door collega's, onnodige vergaderingen, etc).*

*Verplichte blokken van kernwerkuren loslaten, zodat wij op meer geschikte tijden pauzes (ook langere) mogen nemen en/of wij op meer gepaste tijdstippen mogen gaan winkelen.*

De vraag naar flexibiliteit wordt in de coronatijd extra prangend als er ook kleine kinderen in huis zijn. Het is dan vaak simpelweg niet mogelijk om binnen de gewone kantooruren het werk klaar te krijgen en altijd bereikbaar te zijn. Ouders vinden in het flexibel omspringen met de werktijd net een goede manier om werk en gezin te combineren. Verschillende respondenten getuigen dat ze veel begrip krijgen.

*Een werkgever die flexibel is, en niet verwacht dat je altijd beschikbaar bent en alle taken onmiddellijk kan afwerken, is een geschenk nu.*

Maar niet elke werkgever of leidinggevende kan zich hierin vinden. Er zijn eveneens getuigenissen van ouders waarvan verwacht wordt dat ze op eenzelfde manier werken en presteren als on-site.

*Ik werk in een administratieve functie met veel contact met klanten. Echter wil mijn werkgever dat ik op alle mogelijke uren beschikbaar ben. Dit is niet haalbaar. Mijn dochter moet hierdoor acht uur per dag stil zijn, hierbij komt dat ze zelf heel veel huiswerk heeft waar ik voor en na de werkuren moet bij helpen. Ik moet binnen het halfuur klaar zijn met eten samen met mijn kind. Vermits wij geen tuin hebben kan ze ook nauwelijks naar buiten. Dit is eigenlijk geen leefbare situatie.*

*Mijn werkgever/overheid doet veel om thuiswerk mogelijk te maken, maar flexibel werken qua uren zit er niet in. Men houdt te zeer vast aan beschikbaar moeten zijn van 9-5 of ruimer (...). Anderzijds, ik heb het gevoel dat ik nu veel meer moet werken dan op kantoor, het werken met de hele tijd conference calls en Teams meetings aan de laptop is veel vermoeiender dan life vergaderen. Bovendien verwacht men precies (of dat denk ik) veel sneller antwoord en dat je de hele tijd beschikbaar bent. Ook al maken we afspraken in het gezin, het is heel moeilijk voor mijn zoon om zich daaraan te houden en om me niet te storen. Dus veel meer stress aan mijn hoofd en veel meer multitasken. Ik word horendol van de hele tijd aan mijn pc zitten en weinig life contact te hebben.*

Inzichten kunnen in de loop van de coronacrisis wel groeien. Zowel werknemers als werkgevers en leidinggevenden leren bij en passen zich aan de situatie aan. Als de werknemer duidelijk communiceert en concrete voorstellen doet, kunnen leidinggevenden wel hun visie veranderen en ingaan op het verzoek tot meer flexibiliteit.

*We hebben zoals vele vrienden de dag in twee "shiften" verdeeld: ik doe de voormiddag en mijn man de namiddag. Tijdens zijn middagdut (2u) werken we allebei. Als je eet tijdens je "shift" komen we zo aan werkdagen van elk minstens 6 uur (mijn man 8-14.30u en ik 12.30-19.30). Als je echt doorwerkt, kan je daarin vaak bijna evenveel doen als tijdens een normale werkdag, want veel vergaderingen, afspraken, koffieklets, etc., valt weg. Indien nodig werken we 's avonds samen door. We hebben duidelijke afspraken gemaakt en houden ons daaraan. Ik heb dit zo duidelijk mogelijk gecommuniceerd naar mijn leidinggevende en directe collega's, die begrip tonen. Als ze me in de voormiddag toch dringend nodig hebben, heb ik gevraagd te bellen, zodat ik niet constant mijn gsm in de gaten moeten houden als ik bij mijn zoontje ben.*

- **Meer autonomie**

Werknemers willen met andere woorden meer autonomie in de manier waarop ze hun werk organiseren. Onderzoek in 'normale' tijden wees inderdaad uit dat autonomie een belangrijke factor is in de wijze waarop werknemers telewerk beleven. Thuiswerkers met een hoge jobautonomie ervaren minder impact op hun familielevens en meer werkvervulling dan thuiswerkers met een lage jobautonomie (Allen, Golden, & Shockley, 2015).

## 4.2. Werkorganisatie

- **Duidelijke afspraken**

Veel opmerkingen en aanbevelingen komen er ook over de werkorganisatie. Het leidt geen twijfel dat werknemers, leidinggevenden en werkgevers door de coronamaatregelen heel snel hebben moeten ageren en organiseren, waardoor afspraken geleidelijk aan tot stand kwamen. Vermits een groot aantal respondenten de survey heeft ingevuld tijdens de tweede en derde week van de *lockdown* klinkt de roep naar duidelijke en concrete afspraken luid, zeker over verwachtingen en taken die nu vaak een heel andere invulling krijgen net door het thuiswerk, bijvoorbeeld in het onderwijs en hulpverlening.

*Ik heb altijd de mogelijkheid om thuis te werken. Wat ik nu mis zijn duidelijke richtlijnen: moet ik mijn 36u proberen te benaderen? Welke taken moet ik toch proberen op te nemen (oudergesprekken proberen te organiseren met telefoontolken?), wat is dringend en noodzakelijk en wat niet? Veel trajecten zijn noodzakelijk en ook tijdsgebonden (bv. overstappen naar buitengewoon onderwijs). Maar dat is met een kansarme anderstalige doelgroep nauwelijks te organiseren momenteel. Wat kan en mag ik loslaten? Ik mis structuur en duidelijkheid, ik probeer hier en daar iets in orde te maken terwijl mijn partner nog voltijds gaat werken en er een kleuter rondloopt, maar ik voel me eigenlijk heel ongemakkelijk, ...*

- **Respecteren van werkuren en de grenzen tussen werk en gezin**

Werknemers vragen zelf meer flexibiliteit in de uren waarop ze hun werk moeten presteren, maar ze vinden het wel belangrijk dat de werkgever dit niet doet. Veel mensen zouden het een ideale werkorganisatie vinden als er een beperkt aantal stamuren is waarop verwacht wordt dat men zoveel mogelijk bereikbaar is, maar dat er daarbuiten geen verplichting is tot snelle reacties. Men heeft er nood aan om zelf de controle van de flexibiliteit in handen te houden en niet verplicht te worden tot een grote flexibiliteit vanuit de werkgever.

*Ik denk dat er toch nog steeds een begrenzing moet zijn tussen privétijd en werktijd. Nu wordt er al te vaak via SLACK, ZOOM, GSM, Messenger, WHATSAPP ook contact opgenomen in late uren (na 20u), op zaterdag of zondag, op een vrije dag (bv 4/5). De grenzen waren al moeilijk binnen het werk, maar nu echt onbestaand. Dat maakt het erg moeilijk. Iedereen regelt zijn uren en contacteert mensen op het moment dat zij met iets bezig zijn. Dit zou veel duidelijker moeten worden gecommuniceerd.*

*Voor Corona stond thuiswerk voor ongestoord doorwerken. Nu is het een kakafonie van conference calls, chats, stroom aan mails, telefoontjes en chaos. Werkdagen van meer dan 10 uren. Terwijl de overheid ook nog eens verwacht dat we leerkracht spelen voor de kinderen. We doen 3 jobs tegelijk: werk, huishouden en leerkracht spelen.*

- **Aandacht voor teamwerk en collegialiteit**

Een specifiek item dat af en toe opduikt is de bekommernis dat de collegiale sfeer en het teamwerk te lijden zouden hebben onder het thuiswerk. De survey werd afgenomen tijdens het begin van de coronamaatregelen. Misschien is dit een reden waarom dit slechts enkele keren werd gesuggereerd. Meer en meer duikt in recente onderzoeken rond thuiswerk in 'normale' tijden eveneens dit item op. Onderzoek wijst uit dat bij telewerkers die meer dan 50% van thuis uit werken isolatie kan ontstaan, wat een negatief effect kan hebben op het welbevinden en de jobtevredenheid (Masuda, Holtschlag, & Nicklin, 2017).

- **Andere**

Daarnaast handelen de aanbevelingen ook over (1) deeltijdse arbeid. Mensen vragen zich af of hun uurrooster hetzelfde blijft. (2) Bereikbaar moeten zijn: wanneer is het noodzakelijk, wanneer niet? (3) Overuren en deadlines: als er overuren gepresteerd worden om gestelde deadlines te behalen, worden deze dan vergoed bij thuiswerk? (4) Afspraken over online vergaderingen: welke zijn nodig, wanneer worden ze ingepland, ...

### **4.3. Instrumentele, financiële ondersteuning en vorming**

Naast een aangepaste leiderschapsstijl en organisatiecultuur, verwachten thuiswerkers ook een goede instrumentele ondersteuning. Heel wat werknemers vragen naar **goede hardware** zoals laptop, scherm, gsm. Een belangrijk ander element is een vlotte toegang tot het bedrijfsnetwerk en de nodige software. Dit slaat niet enkel op de **software** die reeds nodig was voor de uitvoering van de taak, maar ook op software om vanop afstand met elkaar te kunnen samenwerken. Daarnaast is ook een goede internetverbinding belangrijk, enz.

Een andere belangrijke vraag is om meer te **digitaliseren**. Dit zou het thuiswerk voor meer mensen mogelijk maken en vergemakkelijken.

*Ik werk nog heel veel met papieren documenten waardoor thuiswerk een hele verhuis met zich meebrengt. Een vergaande graad van digitalisering is noodzakelijk. Bovendien werk ik op school met verouderde computers en zonder netwerk/centraal documentenbeheer. De middelen zijn echter onvoldoende om hierin de nodige investeringen te doen.*

Naast ICT-materialen willen werknemers thuis ook comfortabel en **ergonomisch** kunnen werken. Er duiken vragen op naar goede bureaustoelen, (verstelbare) bureautafel en ergonomisch ICT-materiaal.

*Een goede werkplek is belangrijk, een hele week op de keukenstoel is een ramp voor de rug. Een gezamenlijke aankoop van goede bureaustoelen, tweede scherm, laptop standje, ..., ergonomische ondersteuning dus.*

Mensen vragen zich in deze coronatijden ook af hoe het zit met de **financiële ondersteuning** van thuiswerk. Er komen voorstellen om het materiaal dat men thuis gebruikt gedeeltelijk of volledig te vergoeden: een computerscherm, printer, internet- of telefoonabonnement. Daarnaast stellen ze vast dat thuis werken geld kost. Sommigen moeten een betere en duurdere internetverbinding aanschaffen, het elektriciteitsverbruik thuis gaat de hoogte in en men vraagt zich af wat het effect zal zijn op de gas- of stookoliefactuur.



Enkele keren duikt ook een vraag op naar **vorming**, zowel van mensen zelf die zeggen vorming nodig te hebben om bijvoorbeeld te kunnen deelnemen aan online vergaderingen als van collega's die zich zwaarder belast voelen omdat ze hun minder vaardige collega's moeten ondersteunen.

#### 4.4. Specifieke coronamaatregelen van de werkgever

De wereld is niet meer dezelfde, werk is niet meer hetzelfde in coronatijden. Heel wat mensen zijn (onvrijwillig) gestart met thuiswerk. De aanwezigheid van kinderen thuis op de momenten dat men ook aan het werk moet zijn, brengt specifieke eisen met zich mee en verhoogt zeer sterk het conflict tussen werk en gezin. Daarnaast is er ook de bekommernis om andere familieleden.

*Erkennen dat de mentale load te zwaar is (actualiteit, dagelijkse beslommeringen zoals boodschappen die plots toch een stuk lastiger geworden zijn, familieleden die coronapositief zijn en in kritieke toestand, burens die heel kwetsbaar en zonder netwerk zijn, ...) Het is onmogelijk om gewoon voort te doen. Meer marge moet mogelijk zijn, ... Verder hoop ik dat we ook na de crisis grenzen kunnen stellen, hoofd- en bijzaak kunnen onderscheiden.*

Respondenten vragen niet enkel begrip voor deze specifieke situatie, maar vragen ook concrete aanpassingen omdat de gestelde eisen en verwachtingen in deze bijzondere situatie niet haalbaar zijn. Ze vragen mildheid.

- Een vraag die vaak boven water komt is een **aangepaste en realistische taakinfilling**. De taken die men op een dag dient te volbrengen moeten aangepast worden aan de gezinssituatie. Mensen vragen een vermindering van de werkdruk.
- Daarnaast komt ook de vraag naar **arbeidsduurvermindering** boven water in deze coronatijden. Vaak wordt gesuggereerd om het aantal te presteren uren te verminderen van 8u naar 6u of een 30-urenweek. Sommigen mensen vinden dat dit met loonbehoud zou moeten zijn, andere spreken dit tegen.
- Verzetten van **deadlines**, herdefiniëren van haalbare deadlines en bespreekbaar maken van langere uitvoeringstermijnen.
- **Monitoren** van online vergaderingen, mails, whatapps enz., kijken wat essentieel is en wat niet.
- Soepeler zijn in het goedkeuren van aanvragen voor (sociaal) verlof, opname van overuren, ...

Mensen in 'corona-risico-beroepen', zoals thuisverpleegkundigen, verzorgenden, mensen die werken met daklozen, vragen nog extra maatregelen:

- Voor opdrachten met verplaatsing tijdelijk een vaste dienstwagen ter beschikking krijgen.
- Voldoende beschermings- en ontsmettingsmateriaal ter beschikking krijgen.
- Extra check-ups en gezondheidscontroles.

## 5. Aanbevelingen voor de overheid

Niet enkel de werkgevers krijgen een overvloed van tips en vragen vanuit de respondenten, ook de overheid kan volgens hen best wat inspiratie gebruiken.

### 5.1. Opvang voor jonge kinderen

De scholen zijn gesloten en opvang is enkel voorzien voor kinderen van ouders met essentiële beroepen. De respondenten vragen zich af of het ook mogelijk zou zijn om toch een vorm van kinderopvang te voorzien voor thuiswerkers. Indien dit niet mogelijk is, vraagt men zich af of gezinnen elkaar niet zouden mogen helpen om de kinderen enkele dagen of delen van een dag samen op te vangen.

*Ik heb een kleutertje van 3, bijna 4. Hij is echt te klein om zich heel de tijd bezig te houden. Hij is enig kind en zal nu weken lang met geen enkel kindje kunnen spelen. We zouden met één ander gezin moeten kunnen afspreken en afwisselen zodat hij niet zo geïsoleerd zit en er eens doorgewerkt kan worden.*

*Thuiswerk is niet mogelijk met kleine kinderen in huis. Open de scholen of ouders gaan er mentaal onderdoor. Of sluit de bedrijven en openbare diensten zodat ouders op hun kinderen kunnen passen. Scholen toe en bedrijven/openbare diensten open, dat werkt niet.*

*Ik ben gynaecoloog en ben nog deeltijds aan het werk. Mijn man als zelfstandige in de bouw kan eigenlijk ook nog verderwerken. Alleen ervaren wij vanuit crèche en school een zeer grote druk om onze kinderen thuis te houden.*

### 5.2. Specifieke verlofmogelijkheden

Er is een uitgesproken vraag naar specifieke verlofmaatregelen voor ouders tijdens de coronacrisis. Deze vraag kreeg inmiddels gehoor bij de beleidsmakers en er werd een uitbreiding voorzien van het ouderschapsverlof. Hiermee komt de overheid tegemoet aan een vraag die ook in de survey meermaals werd gesteld.

### 5.3. Flexibelere toepassing van het statuut van tijdelijke werkloosheid en maatregelen voor zelfstandigen (in bijberoep)

Mensen vragen zich af waarom het statuut van tijdelijke werkloosheid enkel kan worden toegepast voor mensen die omwille van beroepseisen niet meer kunnen werken. Wat als zij omwille van hun familiale rol niet voltijds kunnen werken? Waarom kan er daarvoor geen statuut van deeltijdse tijdelijke werkloosheid voorzien worden? Thuiswerkers met kinderen kijken soms wat jaloers naar gezinnen waar één of beide ouders technisch werkloos zijn.

*Makkelijker maken door een duidelijk onderscheid te maken tussen jobs die on hold kunnen gezet worden (los van de werkbaarheid via telewerk) en welke niet. En bied de werknemer de keuze tussen al dan niet verlof nemen/technisch werkloos zijn/... of verder werken. De*

*werkbaarheid met drie kinderen thuis is heel afhankelijk van het karakter en de leeftijd van je kinderen.*

*Nu kunnen we alleen al onze vakantie opnemen. Er zijn tal van maatregelen voor iedereen die technische werkloosheid kan aanvragen. Wij zullen eindigen zonder enige vakantie voor de rest van het jaar. Dat met toch een mentale zware job!*

*Mijn kinderen zijn 3 en 8 jaar oud. De 8-jarige kan zich bezig houden. De 3-jarige helemaal niet. Als alleenstaande heb ik niemand anders om voor de kinderen te zorgen. Verlof is geen optie, want anders kom ik nadien in de problemen. Net zoals verlof zonder wedde geen optie is, want er is geen ander inkomen. Voor ouders die er alleen voor staan met kleuters, zou de mogelijkheid tot tijdelijke werkloosheid ook moeten bestaan voor de momenten met de kinderen.*

Ook mensen die hun volledige of gedeeltelijke inkomen verwerven uit een zelfstandig beroep vragen naar een specifiek statuut en financiële ondersteuning.

*Thuiswerken mag niet als onthaalmoeder in een groepsopvang. De financiële onzekerheid is ook moordend.*

#### **5.4. Supersnel internet**

Er wordt heel wat verwacht van de internetverbinding als ouders thuis werken en kinderen omwille van school- of ontspanningsredenen ook vaak online zijn. De vraag naar meer investeringen in supersnelle connectiviteit via glasvezel en 5G klinkt.

## **6. Wat na coronatijden? Een veranderende visie op de mogelijkheden van thuiswerk**

### **6.1. Duidelijke vraag naar meer thuiswerkmogelijkheden na de coronatijd**

Zal de manier waarop we het werk organiseren fundamenteel veranderen? **84% van de respondenten hoopt dat ook na de coronamaatregelen thuiswerk (meer) mogelijk zal zijn.** Men verwacht daarbij duidelijk dat als de kinderen niet thuis zijn, de voordelen van thuiswerk zullen stijgen en de effectiviteit en efficiëntie van het thuiswerk zal verhogen. Men hoopt op een **mentaliteitswijziging** bij werkgevers en overheid om thuiswerk frequenter en voor meer functies toe te laten en het zelfs te promoten.

*Stimuleren om een vast aantal dagen van thuis uit te werken, zoals bij de overheidsdiensten momenteel al het geval is op veel afdelingen. Dit blijft in de privé teveel taboe, of er wordt aangenomen dat er geprofiteerd wordt.*

*Thuiswerk is bij ons niet toegelaten, terwijl dit in mijn job 100% mogelijk is. Nu met de coronacrisis zijn ze verplicht om ons thuis te laten werken. Na de crisis zouden ze in ons bedrijf beter een regel maken dat we nu en dan van thuis uit kunnen werken.*

*Thuiswerken is uitermate handig in het geval men erg geconcentreerd een taak moet doen. Dit staat haaks op de realiteit momenteel waarbij concentratie met kleine kinderen in de buurt quasi*

*onmogelijk is. Het zou in de toekomst als meer vanzelfsprekend moeten gepercipieerd worden om thuis te werken. Nu blijft het bij mijn werkgever de notie hebben van iets voor luiwammesen te zijn die zich niet voor hun werk willen inzetten.*

Sommige mensen hebben echter schrik dat de corona-ervaring de idee van thuiswerk helemaal van de baan zal vegen en dat werkgevers nu nog mee aversie ontwikkeld hebben voor thuiswerk.

*Ik heb voor deze crisis regelmatig thuisgewerkt, maar dat was helemaal anders. Met opvang en zonder angsten, dus dan kon ik zeer productief zijn. Toch staat mijn werkgever hier niet voor open en na deze ervaring misschien al helemaal niet meer, ...*

Bij de respondenten zijn er belangrijke verschillen in de mate waarin zij thuiswerk na corona als haalbaar en efficiënt zien. Sommigen hopen op een grondige wijziging van de mentaliteit en hopen dat **een grote mate van thuiswerk** mogelijk zal zijn.

*Telewerk verplichten tot minstens 2 à 3 dagen per week voor zoveel mogelijk functies.*

*Thuiswerken gewoon mogelijk maken. Dit was tot voor de coronacrisis helemaal niet mogelijk hoewel dit praktisch zeker goed mogelijk is voor 1 à 2 dagen per week. Dit bespaart mij enorm veel tijd in verplaatsing en zou (indien de kinderen terug naar school mogen) zoveel efficiënter en productiever zijn.*

*Voor corona hadden we de mogelijkheid tot 1 dag thuiswerk. Dit mag van mij uitgebreid worden tot halftijds. Ik snap het nut van on-site activiteiten, ik heb echter een woon-werkverbinding van minimum 1 uur wat resulteert in 2 à 3 uur per dag op de weg. Meer thuiswerk geeft me meer nachtelijke rust en een betere balans tussen werk en thuis.*

Anderen zien eerder heil in een **beperkt aanbod van thuiswerk**, waarbij de norm van één dag per week herhaaldelijk voor komt.

*Eén dag per week van thuis uit werken terwijl de kinderen in de opvang/op school zijn, om op die manier zaken te kunnen opvolgen/afwerken waar je op kantoor vaak geen tijd hebt doordat je om de haverklap gestoord wordt.*

*Door een vaste thuiswerkdag in te plannen. Bijvoorbeeld iedere week één vaste thuiswerkdag voor een specifieke werknemer of eventueel meerdere werknemers tegelijk.*

Ook mensen die voordien omwille van hun functie of statuut geen thuiswerk mochten of konden doen, hebben tijdens de coronacrisis ervaren dat er toch wel mogelijkheden zijn. Ook zij zullen met vragen komen naar meer mogelijkheden rond thuiswerk.

*In normale omstandigheden wordt thuiswerk niet toegestaan voor iemand die zoals ik halve dagen werkt. Nochtans zou dit zeker ook zinvol kunnen zijn.*

## 6.2. Meerwaarde van het thuiswerk

Mensen zien de meerwaarde van thuiswerk op verschillende terreinen: (1) betere balans tussen werk en gezin; (2) efficiënter omgaan met de tijd; (3) positieve impact op verkeer en milieu.

16% van de deelnemers wil niet dat thuiswerk ingeburgerd wordt of verplicht zou worden in de toekomst. Zij werken liever op het werk. Voor hen wegen de voordelen van thuiswerk niet op tegen de nadelen. Zij missen thuis structuur, sociaal contact en controle.

*Niet. De sociale controle door collega's en de collegialiteit op het werk zijn belangrijk voor mijn efficiëntie en concentratie. 12 dagen home office per jaar is voor mij meer dan voldoende voor een goeie work-life-balance.*

*Ik verkies het om op bureau werken in plaats van thuis omwille van sociaal contact (of gebrek eraan).*

- **Balans tussen werk en gezin**

Eén van de vragen die na de coronacrisis zal opduiken is in hoeverre thuiswerk efficiënt te organiseren is met kinderen in huis. De resultaten uit deze survey geven aan dat dit zeker niet evident is. Zeker ouders van jonge kinderen en ouders van kinderen met extra noden ervaren veel sterker een invloed op hun werkzaamheden. Het werk-naar-gezin conflict, de stress die het werk afstraalt op de thuissituatie, is bij hen hoog. Maar er gaan ook stemmen op die hopen dat de corona-ervaring werknemers en overheid ervan zal overtuigen dat thuiswerk nog veel meer zal ingezet worden als een manier om familie en werk op mekaar af te stemmen.

Respondenten zien thuiswerk in de toekomst als een manier om het conflict tussen gezin en werk te verminderen bij specifieke situaties zoals de ziekte van een kind of een vrije dag op school.

*Indien één van de kinderen ziek is of indien er tijdens vakanties of pedagogische verlofdagen geen opvang voor de kinderen is, zou het in de toekomst zeer handig zijn om thuis te werken.*

*Vroeger mochten we niet thuiswerken als kinderen ziek waren, we moesten verlof nemen. Nu met de crisis kan dit wel, ik hoop dat dit blijft.*

*Bij ziekte van kinderen die al zelfstandiger zijn ook thuiswerk toestaan i.p.v. altijd moeten terug vallen op sociaal verlof, minder verlies van arbeidstijd en minder schuldgevoel voor de ouders, plus kinderen kunnen uitzielen i.p.v. half ziek naar school terug te moeten na 1 of 2 dagen.*

De meerwaarde van thuiswerk voor de balans tussen gezin en werk wordt door onderzoek ondersteund. Verschillende studies tonen aan dat in 'normale' omstandigheden thuiswerk inderdaad een positief effect heeft op de **balans tussen gezin en werk**, al is er een verschil tussen mensen die vaak (2,5 of meer dagen per week) of minder vaak thuiswerken. Vooral de mensen die vaker thuiswerken voelen positieve effecten op het gezinsleven, maar bij hen is er wel meer sprake van interferentie van het gezinsleven op het werk (Allen et al., 2015). De vertrouwdheid met telewerk speelt eveneens mee. Werknemers die meer dan een jaar vertrouwd zijn met thuiswerk, rapporteren een positiever effect op de balans tussen gezin en werk dan werknemers met minder ervaring (Gajendran & Harrison, 2007). Een duidelijk effect van thuiswerk is dat de grenzen tussen het werkdomein en het gezinsdomein of het persoonlijke domein vervagen: mensen blijven enerzijds geconnecteerd met werk buiten de werkuren, maar worden ook

vaker gestoord door gezinsleden. Thuiswerk kan zorgen voor een werktoewijding die zorgt voor een erosie van normale werkuren (Noonan & Glass, 2012). Werknemers die er bewust voor kiezen om niet thuis te werken, scoren het hoogst op gezin-werkbalans, gevolgd door de telewerkers en daarna werknemers die wel wilden maar niet konden/mochten thuiswerken (Koh, Allen, & Zafar, 2013). Telewerkers hebben meer voldoening van hun werk. Maar er is een soort 'tevredenheidsplateau': de tevredenheid met het werk stijgt tot een plafond van 15,1 uur per week. Er is een curvilineair effect. Waarschijnlijk ervaren telewerkers bij nog meer uren te veel sociale isolatie (Allen et al., 2015).

- **Efficiënter omgaan met de tijd**

De respondenten hebben tijdens het thuiswerk in coronatijden geleerd hoe vergaderingen efficiënt kunnen verlopen via bijvoorbeeld video-conferencing tools zoals Office Teams, Zoom, enz. Leerkrachten hebben ervaren hoe het is om online les te geven, hulpverleners hebben ervaring opgebouwd met online gesprekken. Men merkt een efficiëntiewinst en hoopt dat deze manieren van werken in de toekomst veel meer ingeburgerd zullen geraken.

*Meer online en kortere vergaderingen zodat fysieke aanwezigheid op het werk minder nodig is.*

*Durven investeren in manieren om vergaderen/overleg op afstand mogelijk te maken (Microsoft Teams, WebEx, Skype,...). Voor alle begeleiders hiertoe een individuele account en smartphone voorzien.*

*Als werkgever strenger zijn op vergaderingen en zeker die op verplaatsing. Veel werktijd gaat verloren voor een overleg met externen. Misschien dan enkel een overleg via Skype. Minder verspilling van werktijd zodat de werkdruk afneemt.*

- **Positieve impact op verkeer en milieu**

Heel wat respondenten wijzen op de positieve impact op verkeer en milieu als meer mensen regelmatig van thuis uit zouden werken. Het is nodig om hierover nog verder wetenschappelijke onderzoek te verrichten.

*Na de coronatijd lijkt een combinatie van telewerk en werk ter plaatse ideaal, de overheid zou dit heel sterk moeten stimuleren om zo mee zorg te dragen voor het klimaat. Dit uiteraard op voorwaarde dat de kinderen naar school/opvang kunnen tijdens de werkuren.*

*Het is duidelijk dat thuis werken kàn. In niet-coronatijden is dit echt een meerwaarde om werk en privé beter in balans te houden en bovendien heeft het een gunstig effect op de gevolgen van woon-werkverkeer.*

### **6.3. Wat kan de overheid doen?**

De respondenten brengen heel wat interessante ideeën aan van overheidsmaatregelen die het thuiswerk zouden kunnen stimuleren. Ze variëren van een verplichting tot thuiswerk, tot financiële stimulering en sensibilisering.

- **Sensibilisering van werkgevers**

De wetgever voorziet momenteel reeds maatregelen om occasioneel thuiswerk mogelijk te maken. De respondenten vragen echter regelmatig om het taboe op thuiswerk te doorbreken en werkgevers te stimuleren om de mogelijkheden hiervan verder te verkennen en er meer op in te zetten.

*Wettelijk beter omkaderen wanneer en hoe thuiswerk mogelijk gemaakt kan worden.  
Sensibilisering dat thuiswerk niet gelijk staat aan luiheid.*

*De overheid kan misschien thuiswerk promoten naar werkgevers toe. Want ook al laat de functie dit toe, het is nog steeds geen evidentie (zie vertrouwensband/controle), maar ook het materiaal moet ter beschikking gesteld worden door de werkgever (vb. laptop, server verbinding, ...)*

*Eventueel deze mogelijkheid ruimer toegankelijk maken door de overheid hier een draaiboek voor te laten opmaken dat gebruikt kan worden door werkgevers. Nu bestaan er nog te veel hiaten rond thuiswerk, waardoor werkgevers dit niet vlug zullen toepassen.*

Een respondent kwam met de idee om een ISO-certificering voor bedrijven in te voeren i.v.m. thuiswerk.

*Naast het feit dat telewerken dient aangemoedigd te worden door de overheid, zou ook een ISO-certificering moeten uitgewerkt worden die aantoont dat het bedrijf over de juiste tools beschikt, het management de nodige ervaring en kennis heeft, en het personeel gestimuleerd wordt om in de cloud samen te werken. Dit gaat zowel overheid en bedrijven ten goede komen dat, in geval zich een nieuwe crisis voordoet, bedrijven veel sneller en zonder tijd- of banenverlies kunnen overstappen op telewerken waar mogelijk.*

- **Thuiswerk financieel stimuleren**

Een vaak geopperde manier waarop de overheid het thuiswerk zou kunnen stimuleren, is door de invoering van een thuiswerkpremie of niet-verplaatsingsbonus. Vaak wordt hier een link gelegd met de salariswage en pleit men voor een andere fiscaliteit: waarom wordt een salariswage fiscaal aangemoedigd en de installatie van een thuishkantoor niet?

*De overheid door een thuiswerkpremie te geven: premie voor wie thuis werkt en "beboeting" voor wie een firmawagen heeft (ook stimulans voor het milieu).*

- **Thuiswerk verplicht maken**

Soms zijn sensibilisering en stimulering niet voldoende, vinden thuiswerkers. Drastische maatregelen waarbij er een vorm van verplichting tot thuiswerk is, vinden ze een betere manier van ageren vanuit de overheid.

*Bij een verplichting tot maximaal thuiswerk, kunnen plots veel werkgevers wel thuiswerk organiseren. Een hardere push tot meer thuiswerk kan dus wel iets opbrengen: files, milieu, work-life balance, ...*

*Verplicht 2 dagen per week, teneinde ongestoord zaken te kunnen voorbereiden. Als er in Brussel/Antwerpen/... waar er een grote fileproblematiek is, kan afgesproken worden welk type bedrijf homework wanneer voorziet, zal dit een positieve impact hebben op life/work balance,*

*milieu en gezondheid (minder stress). Skype meetings meer als common sense hanteren.  
Remote work is de toekomst!*

- **Verschillende klanken uit de onderwijswereld**

Uit de onderwijswereld komen heel verschillende klanken. Sommige leerkrachten willen zo snel mogelijk terug naar de klas om het face-to-face onderwijs weer volop mogelijk te maken en willen het thuiswerk zoals vanouds beperken tot het voorbereiden van lessen en verbeterwerk.

*Als leerkracht is de essentie van de job natuurlijk voor de klas staan. Dat valt moeilijk te combineren met thuiswerk. Sowieso wordt naast de uren lesgeven veel thuisgewerkt.*

Anderen hebben de smaak te pakken van meer thuiswerk en pleiten voor aanpassingen in de werkorganisatie: ze vragen bijvoorbeeld om standaard één dag te kunnen thuis werken.

*Als leerkracht moet je altijd thuiswerken (voorbereiden, verbeteren, administratie,...), het eigenlijke lesgeven kan uiteraard niet via thuiswerken. Wat wel goed zou zijn, is voltijdse leerkrachten sowieso een dag thuis laten werken voor alles wat buiten het lesgeven moet gebeuren. Zo is er 's avonds tijd voor het gezin, wat zal zorgen voor een betere balans werk/gezin.*

Zeker mensen die administratieve of leidinggevende taken opnemen in het onderwijs staan positief ten opzichte van het thuiswerk. Zij zien vooral een efficiëntiewinst.

*Ik ben zelf werkgever (directeur basisschool). Als je als directeur van thuis uit werkt, kan je je meer toespitsen op het pedagogische luik. Nu word ik vaak gestoord door mijn kinderen, maar als die op school zijn, lijkt mij dit zeer zinvolle tijd. Afspreken met een collega-directeur die permanentie op school doet. Leerkrachten moeten dit dan wel gewoon worden.*

## 7. Besluit

Thuiswerk werd voor veel mensen het nieuwe normaal in coronatijden. Van alle werkende mensen die de survey invulden, kan 63% van de werkenden nu altijd thuis werken, 19% soms thuis werken en 17,8% nooit thuis werken. Het thuiswerk in de coronatijd wordt door 70% van de mensen beschouwd als een goede manier om werk en gezin te combineren. Er is niet zo duidelijk één groep die het thuiswerk echt niet oké vindt. Opmerkelijk is ook dat 84% van de mensen die nu kunnen thuiswerken, hoopt dat thuiswerk ook na de coronacrisis mogelijk zal blijven.

Ook al is de inschatting van het thuiswerk goed tot zeer goed voor de grootste groep mensen, er zijn toch verschillende factoren die het thuiswerk meer of minder haalbaar, meer of minder aangenaam en meer of minder efficiënt maken. Als besluit brengen we kwalitatieve en kwantitatieve gegevens samen.

### **Welke factoren zorgen voor gelukkige thuiswerkers?**

Mannen zijn meer tevreden thuiswerkers dan vrouwen, althans, ze beamen veel meer dan vrouwen dat thuiswerk een betere combinatie tussen gezin en werk toelaat. Op welke factoren de genders verschillen doorwegen, zullen we in een verdere analyse nog doorgronden. Hoe ouder mensen zijn, hoe meer



tevreden ze zijn met het thuiswerk. Ouders met kinderen in het middelbaar onderwijs vinden de situatie gemakkelijker dan alle andere ouders.

De woonsituatie bepaalt sterk mee hoe goed mensen zich bij het thuiswerk voelen. Woont men in een landelijk gebied, in een grote woning met voldoende buitenruimte en woont men graag in die woning, dan kan het thuiswerk in de beste omstandigheden beleefd worden.

Mensen met een hoger inkomen voelen zich heel wat prettiger bij de thuiswerksituatie.

Veel heeft ook te maken met de houding van de werkgever. Een werknemer die vertrouwen krijgt, resultaatgericht in plaats van uurgericht mag werken, en dus de werkuren flexibel mag invullen, goed uitgerust is met een laptop, printer, de nodige software en een vlotte internetverbinding, en daarbij nog op een ergonomische bureaustoel zit, voelt zich prima in zijn vel als coronathuiswerker, tenzij jonge kinderen roet in het eten strooien. Maar ook dan is, om het in de woorden van een respondent te zeggen, "een begripvolle werkgever goud waard."

### **Welke factoren zorgen voor minder gelukkige thuiswerkers?**

Vrouwen vinden het thuiswerk meer belastend dan mannen. Jonge mensen zijn ook wat minder enthousiast over het thuiswerk. Een belangrijke factor is de leeftijd van de kinderen. Ouders van baby's en kleuters hebben heel wat meer moeite om bij het thuiswerk hun rol als ouder en professional te combineren. Dat komt niet alleen in de cijfers naar voor maar ook in de kwalitatieve gegevens. Ouders van jonge kinderen benoemen de combinatie heel vaak als 'onhaalbaar', 'onmogelijk', 'zwaar'. Alleenstaanden verschillen op enkele vlakken significant van mensen met partners. De grenzen tussen werk en gezin zijn bij hen nog veel dunner dan bij mensen met een partner.

Een aantal woonsituaties zijn merkkelijk minder goed om het thuiswerk tot een succes te maken. Mensen die in een stedelijke omgeving wonen, in een te kleine woning, of een woning met onvoldoende buitenruimte, vinden thuiswerk minder ideaal. Aan het huis gekluisterd zijn, zelfs tijdens de werkuren, is voor mensen die niet graag in hun huis wonen ook veel zwaarder. Zij voelen het conflict tussen werk en gezin veel scherper aan.

Mensen met een lager inkomen vinden thuiswerk veel minder een goede manier om gezin en werk met elkaar te combineren.

Werkgevers kunnen het thuiswerk faciliteren, maar ook verstoren. Thuiswerkers die zich gecontroleerd voelen, die zich moeten houden aan een strikte uurregeling en deadlines, voelen de stress verhogen. Als ze zich daarenboven nog weinig materieel ondersteund voelen en geen werklaptop hebben, geen toegang tot de nodige software, werken met papieren dossiers en zich financiële zorgen beginnen maken omdat er geen vergoeding voor het thuiswerk is voorzien, maar hun privékosten wel oplopen, dan is het thuiswerk écht geen succes en heeft het belangrijke implicaties op hun welbevinden.

## 8. Nawoord

De resultaten uit de survey doen sterk vermoeden dat de vraag naar thuiswerkmogelijkheden na de coronatijd sterk zal stijgen. Ook bij functies waarbij men voordien niet of nauwelijks kon thuiswerken, kan de vraag stijgen. Mensen hebben de smaak te pakken. Een belangrijke vraag voor de toekomst zal zijn of thuiswerk enkel zal ingezet worden om het werk efficiënter te laten verlopen of dat thuiswerk ook een manier zal blijven of nog meer zal worden om de combinatie gezin en werk haalbaar te houden. In coronatijden hebben de media breed geïnformeerd hoe moeilijk thuiswerk is met kleine kinderen, en ons onderzoek bevestigt die algemene indruk. Nochtans hopen heel wat respondenten dat ook met bijvoorbeeld zieke kinderen thuis of tijdens een schoolvrije dag, thuiswerk zal kunnen. Net op die momenten is immers de combinatie van gezin en werk een moeilijke puzzel. Overheid, werkgevers en gezinnen zelf kunnen uit de corona-ervaring heel wat positieve zaken leren. Laat ons in de volgende periode zeker focussen op de verdere ondersteuning van gezinnen om een balans te vinden tussen gezin en werk.

## 9. Literatuur

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, *16*(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- de Kok, A. (2016). The New Way of Working: Bricks, Bytes, and Behavior. In J. Lee (Ed.), *The Impact of ICT on Work* (pp. 9–40). [https://doi.org/10.1007/978-981-287-612-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-287-612-6_2)
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, *92*(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Koh, C. W., Allen, T. D., & Zafar, N. (2013). Dissecting reasons for not telecommuting: Are nonusers a homogenous group? *Psychologist-Manager Journal*, *16*(4), 243–260. <https://doi.org/10.1037/mgr0000008>
- Masuda, A. D., Holtschlag, C., & Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, *22*(2), 200–219. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>
- Nicklin, J. M., Cerasoli, C. P., & Dydyn, K. L. (2016). Telecommuting: What? Why? When? and How? In J. Lee (Ed.), *The Impact of ICT on Work* (pp. 41–70). [https://doi.org/10.1007/978-981-287-612-6\\_3](https://doi.org/10.1007/978-981-287-612-6_3)
- Noonan, M. C., & Glass, J. L. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review*, *135*(6), 38–45.
- Peeters, P., Den Dulk, L., & De Ruijter, J. (2006). Requests For Telecommuting: Exploring Managerial Decision Making. In A. Gaudes (Ed.), *e-Networks in an Increasingly Volatile World. Proceedings of the 11th International Workshop on Telework* (pp. 213–237). University of New Brunswick.
- Van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J. D., De Voogd-Hamelink, M., & Matthijssen, L. (2016). *Aanbod van Arbeid 2016*. Retrieved from [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2015/Aanbod\\_van\\_arbeid\\_2014](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Aanbod_van_arbeid_2014)
- Vanderkam, L. (2014). Will half of people be working remotely by 2020? *Fast Company*, 2–5. Retrieved from <https://www.fastcompany.com/3034286/will-half-of-people-be-working-remotely-by-2020>