

Telewerken, bereikbaarheid, werkstress en werk-privébalans

Bourdeaud'hui, R., & Delagrangé, H. (2020). *Werkbaar werk en het Nieuwe Werken*. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.

De coronapandemie heeft implicaties voor de manier waarop we leven en werken. Veel werknemers 'moesten' de voorbije maanden thuiswerken, vaak voor de eerste keer, onvoorbereid en in ongewone omstandigheden. Andere werknemers hadden al ervaring met thuiswerk en dreven dit noodgedwongen op. Het scheiden van werk en privé ligt in coronatijden niet meer voor de hand. Vaak moeten de werknemers hun werktijden zelf bepalen, evenals de mate waarin ze buiten de werktijden aanspreekbaar zijn. Er zijn geen precieze cijfers over hoeveel mensen in coronatijden telewerken. Uit de Werkbaarheidsmeting 2019 weten we dat in precoronatijd 21% van de Vlaamse werknemers in mindere of meerdere mate van thuis uit werkten. Dit is meer dan in 2016, toen lag dit aandeel op 17,9%. De ramingen over telewerk in postcoronatijd lopen sterk uiteen. Het is de vraag in welke mate bedrijven zullen terugschakelen naar precorona, maar de verwachting is dat het belang van het telewerken in de toekomst zal toenemen. Het is bovendien duidelijk dat eens de coronastorm is gaan liggen, het telewerken niet meer zal gaan over een geforceerd telewerken waarin werknemers vaak verschillende taken zoals werken, vergaderen, telefoneren, opvoeding van de kinderen en zorg voor de ouderen moeten combineren.

Vlaanderen in beeld. Het meetsysteem werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Het heeft als doel een aantal middellangetermijnafspraken tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering op te volgen. De gegevens in dit artikel zijn gebaseerd op de edities van 2016 en 2019.

In de werkbaarheidsmonitor werd in de edities van 2016 en 2019 een reeks vragen opgenomen over 'Het Nieuwe Werken': telewerken, bereikbaarheid na de werkuren en de kantoorinrichting. Met deze informatie is het mogelijk na te gaan of 'Het Nieuwe Werken' bijdraagt tot de werkbaarheid van de job. De prevalentiecijfers van Het Nieuwe Werken, evenals een uitgebreide statistische analyse, is gepubliceerd in het rapport 'Werkbaar werk en het Nieuwe Werken' (Bourdeaud'hui & Delagrangé, 2020). In dit artikel concentreren we ons op connectiviteit – uitgedrukt als 'e-mails behandelen na de werkuren' – en op telewerken, in relatie tot werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie. Alle gegevens in de tabellen tonen significante verschillen,

De werkbaarheidsmonitor (Bourdeaud'hui, Janssens, & Vanderhaeghe, 2019) brengt de (knelpunten in de) werkbeleving en de kwaliteit van de jobs van werknemers (en zelfstandige ondernemers) in

uitgedrukt als 'e-mails behandelen na de werkuren' – en op telewerken, in relatie tot werkstress en onevenwicht in de werk-privécombinatie. Alle gegevens in de tabellen tonen significante verschillen,

tenzij anders aangegeven. De editie van 2019 ken- de 12 205 volledig ingevulde vragenlijsten.

Telewerk groeide al, langzaam

We hebben aan elke respondent gevraagd of hij of zij aan telewerken doet.

Tabel 1.

Aandeel werknemers dat telewerkt (2016, 2019)

	2016	2019
Nee, door de aard van het werk is dat niet mogelijk	58,7%	58,8%
Nee, dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen	14,5%	12,3%
Nee, het kan als ik dat wil maar ik doe het niet	8,9%	7,7%
Ja, gemiddeld minder dan één dag per week	9,0%	9,8%
Ja, gemiddeld één dag per week	5,2%	7,0%
Ja, gemiddeld meer dan één dag per week	3,7%	4,4%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019

In 2019 deed een op vijf (21%) van de respondenten aan telewerk (tabel 1). Dit is meer dan in 2016, toen lag dit aandeel op 18%. Vooral het aandeel werknemers dat per week één dag of meer van thuis uit werkt groeide, van 8,9% naar 11,4%.

Tabel 2.

Aandeel werknemers dat telewerkt volgens jobsoort (2019)

Jobsoort	Telewerk				Totaal
	Niet mogelijk	Mag niet of wil niet	Max. 1 dag per week	Meer dan 1 dag per week	
Ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider	85,9%	12,5%	0,6%	1,0%	100,0%
Geschoolde arbeider, technicus	86,4%	10,4%	1,5%	1,7%	100,0%
Uitvoerend bediende	49,4%	29,6%	9,2%	11,8%	100,0%
Middenkader of professional	22,8%	29,7%	22,4%	25,1%	100,0%
Kader of directie	21,7%	25,8%	27,4%	25,1%	100,0%
Zorgfunctie	87,3%	8,6%	2,6%	1,5%	100,0%
Onderwijsfunctie	79,0%	5,5%	5,2%	10,2%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Bijna zes op tien werknemers zeiden in 2019 dat hun functie het niet toelaat om van thuis te kunnen werken. Bij deze groep zijn de arbeiders en de zorg- en onderwijsmedewerkers oververtegenwoordigd (tabel 2). Voor veel van deze werknemers zal telewerken inderdaad onmogelijk zijn, of toch maar voor een beperkt deel van hun werk. Het gaat om een inschatting die de respondenten zelf hebben gemaakt. De anekdotische gegevens over de toename van thuiswerk lijken te suggereren dat die inschatting een mix is van de fysieke onmogelijkheid en de onmogelijkheid omwille van de overtuiging van het management. We zullen pas bij een volgende afname van de werkbaarheidsmonitor hier een sluitend antwoord kunnen op geven.

Ook e-mailen na de werkuren in de lift

Een op de drie werknemers behandelen altijd (13,8%) of vaak (19,0%) e-mails na de werkuren (tabel 3). Deze cijfers zijn gestegen tegenover 2016.

Het zijn vooral de middenkaders of professionals en kader- of directieleden die na de werkuren e-mails behandelen (tabel 4). De hoogste scores vinden we bij de onderwijsfuncties, waar meer dan de helft 'altijd' e-mailt na de werkuren en een derde 'vaak'. Ook zorgfuncties scoren hoog. Bij alle andere functies liggen de cijfers duidelijk lager. We weten wel dat voor de verschillende arbeidersfuncties de telefonische bereikbaarheid dan weer wat hoger ligt, een aspect dat we in dit artikel buiten beschouwing laten.

Tabel 3.

Aandeel werknemers dat e-mails behandelt na de werktijden (2016, 2019)

	Buiten de werktijden e-mails van het werk behandelen	
	2016	2019
Altijd	12,7%	13,8%
Vaak	18,0%	19,0%
Soms	24,0%	23,3%
Nooit	45,4%	40,9%
Totaal	100,0%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2016 en 2019

Telewerk en e-mailen na de werkuren komen vaak samen voor

Hoe intensiever het telewerk, hoe groter de kans dat men ook na de werkuren aan het e-mailen gaat (tabel 5). Het verband is wel complex. Bij de intensieve telewerkers zijn er veel die ook 'altijd' aan het e-mailen zijn (28,0%), bij de matige telewerkers (1 of minder dan 1 dag per week) is dat minder 'altijd' (circa 19%), maar zij scoren dan weer hoger op 'vaak' en 'soms' en lager op 'nooit' dan de intensievere telewerkers. De verdeling van het e-mailen bij de werknemers die mogen telewerken maar het niet doen en zij die het niet mogen ook al zou het kunnen, liggen dan weer dicht bij elkaar, met circa 38% die nooit e-mailt na de werkuren en circa 33% die dat soms doet. Van de groep die zegt dat telewerken door de aard van het werk niet mogelijk is, e-mailt de helft soms, vaak of altijd na de werkuren. Het

Tabel 4.

Aandeel werknemers dat e-mails behandelt na de werkuren volgens jobsoort (2019)

Soort job	E-mails behandelen na de werkuren				Totaal
	Altijd	Vaak	Soms	Nooit	
Ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider	2,2%	2,9%	13,2%	81,7%	100,0%
Geschoolde arbeider, technicus	3,0%	6,8%	21,6%	68,6%	100,0%
Uitvoerend bediende	4,7%	13,3%	31,9%	50,2%	100,0%
Middenkader of professional	14,5%	33,6%	35,8%	16,2%	100,0%
Kader of directie	35,2%	37,6%	21,6%	5,6%	100,0%
Zorgfunctie	10,6%	17,4%	32,7%	39,3%	100,0%
Onderwijsfunctie	55,2%	33,4%	9,5%	1,9%	100,0%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

gaat wellicht om mensen met een zorgfunctie of in het onderwijs, die hun werk niet thuis kunnen doen maar wel administratie hebben naast hun kerntaken.

'Hoge taakeisen'

Uit de algemene bevindingen van de Werkbaarheidsmonitor blijkt dat de taakeisen een belangrijke voorspeller zijn van werkbaarheid in het algemeen, en dus ook van werkstress en de werk-privébalans (Bourdeaud'hui, Janssens, & Vanderhaeghe, 2020).

Het concept 'taakeisen' is een toepassing van het 'Job Demand-control' model van Karasek. Taakeisen zijn de verwachtingen waar men moet aan voldoen in een job. Daartegenover staan regelmatigheid. Wanneer de regelmatigheid niet voldoende zijn om aan de taakeisen te voldoen, loopt men risico op werkstress. Taakeisen kunnen ook sowieso te hoog zijn en een werkbaarheidsprobleem vormen, los van de regelmatigheid die er tegenover staan.

In de Werkbaarheidsmonitor worden taakeisen geoperationaliseerd door een combinatie te maken van werkdruk en emotionele belasting. Voor beide concepten is er een niveau gedefinieerd waarbij deze te hoog kunnen zijn. Wanneer ofwel werkdruk ofwel emotionele belasting boven dat niveau uitkomen, spreken we van 'hoge taakeisen'.

De taakeisen hebben een grote impact op de kans op een problematische werkstress en problemen

Tabel 5.

Aandeel werknemers dat telewerkt en e-mails behandelt na de werkuren (2019)

		Hoe dikwijls komt het voor dat u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt?				Totaal	
		Altijd	Vaak	Soms	Nooit		
Doet u aan telewerk?	Nee, door de aard van het werk is dat niet mogelijk	13,3%	13,9%	22,1%	50,6%	100,0%	
		55,2%	41,9%	48,7%	74,9%	58,7%	
	Nee, dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen	8,8%	18,8%	33,8%	38,5%	100,0%	
		7,8%	12,0%	15,7%	12,1%	12,4%	
	Nee, het kan als ik dat wil maar ik doe het niet	9,6%	20,0%	32,6%	37,9%	100,0%	
		5,2%	7,9%	9,4%	7,4%	7,7%	
	Ja, gemiddeld minder dan één dag per week	19,3%	36,2%	36,1%	8,3%	100,0%	
		13,4%	18,2%	13,3%	2,1%	9,8%	
	Ja, gemiddeld één dag per week	19,7%	35,5%	33,2%	11,7%	100,0%	
		9,7%	12,7%	8,7%	2,0%	7,0%	
	Ja, gemiddeld meer dan één dag per week	28,0%	32,4%	25,7%	13,9%	100,0%	
		8,7%	7,4%	4,3%	1,5%	4,4%	
	Totaal		14,1%	19,5%	26,7%	39,7%	100,0%
	100,0%		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

met de werk-privébalans (tabel 6). Bij de werknemers met acceptabele taakeisen heeft twee op tien (19,3%) problematische werkstress. Wanneer de taakeisen hoog zijn, is dat bijna zes op de tien (56,4%). Het verschil is nog groter bij de werk-privébalans (3,4% tegenover 23,4%).

Tabel 6.

Aandeel werknemers met een problematische werkstress en problematische werk-privébalans volgens taakeisen (2019)

	Acceptabele taakeisen	Hoge taakeisen
Werkstress	19,3%	56,4%
Onevenwicht in de werk-privébalans	3,4%	23,4%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

De mate waarin werknemers hoge taakeisen ervaren, verschilt bovendien ook volgens jobsoort

(tabel 7). Voor ongeschoolde of halfgeschoolde arbeiders en voor geschoolde arbeiders of technici is de kans op hoge taakeisen lager (circa 32%) dan voor kader- of directieleden (62,5%). Voor zorgfuncties ligt die het hoogste (65,6%).

Tabel 7.

Aandeel werknemers met hoge taakeisen volgens jobsoort (2019)

	Hoge taakeisen
Ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider	32,5%
Geschoolde arbeider, technicus	32,8%
Uitvoerend bediende	41,3%
Middenkader of professional	52,6%
Kader of directie	62,5%
Zorgfunctie	65,6%
Onderwijsfunctie	58,9%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Tabel 8.

Aandeel werknemers met hoge taakeisen volgens telewerken en e-mails na de werkuren (2019)

		Hoge taakeisen
Doet u aan telewerk?	Nee, door de aard van het werk is dat niet mogelijk	46,6%
	Nee, dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen	50,8%
	Nee, het kan als ik dat wil maar ik doe het niet	42,8%
	Ja, gemiddeld minder dan één dag per week	52,3%
	Ja, gemiddeld één dag per week	46,9%
	Ja, gemiddeld meer dan één dag per week	50,3%
Hoe dikwijls komt het voor dat u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt?	Nooit	35,5%
	Soms	44,5%
	Vaak	57,2%
	Altijd	73,5%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Bovendien blijkt er een sterk positief verband tussen het ervaren van hoge taakeisen en de mate waarin men na de werkuren e-mails behandelt. Met telewerken is er ook een verband, maar het is niet rechtlijnig (tabel 8).

Gezien het verband tussen telewerk, e-mails na de werkuren, jobsoort en taakeisen, zullen we bij de verdere analyse rekening houden met de taakeisen.

E-mails na de werkuren en werkstress

Hoe vaker men e-mailt na de werkuren, hoe groter de kans dat men met een werkstress te kampen heeft (tabel 9). De invloed van de taakeisen is groot. Wie een job heeft met acceptabele taakeisen én altijd e-mails beantwoordt na het werk, loopt minder kans op een werkstress (28,8%) dan wie te hoge taakeisen heeft en nooit e-mails beantwoordt na de werktijd (54,7%).

Hoe vaker de werknemer e-mails buiten de werkuren behandelt, hoe meer kans op werkstress. Ook hoge taakeisen zorgen voor meer werkstress en zij wegen zwaarder door dan beantwoorden van e-mails buiten de werktijden, maar het is moeilijk om in deze cijfers te lezen dat e-mails na het werk de werkstress zou verminderen. Opmerkelijk

is dat er nauwelijks verschil is tussen 'soms' en 'nooit'.

Tabel 9.

Aandeel werknemers met werkstress volgens e-mails na de werkuren en taakeisen (2019)

Taakeisen	Hoe dikwijls komt het voor dat u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt?			
	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Acceptabel	28,8%	21,5%	19,6%	17,2%
Hoog	62,9%	57,3%	51,7%	54,7%
Totaal	53,9%	41,9%	33,9%	30,5%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019**Tabel 10.**

Aandeel werknemers met een onevenwichtige werkprivébalans volgens e-mails na de werkuren en taakeisen (2019)

Taakeisen	Hoe dikwijls komt het voor dat u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt?			
	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Acceptabel	12,3%	5,1%	2,4%	2,2%
Hoog	42,0%	24,4%	16,8%	15,0%
Totaal	34,1%	16,1%	8,8%	6,7%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Tabel 11.

Aandeel werknemers met werkstress volgens telewerksituatie en taakeisen (2019)

Taakeisen	Doet u aan telewerk?					
	Nee, door de aard van het werk is dat niet mogelijk	Nee, dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen	Nee, het kan als ik dat wil maar ik doe het niet	Ja, gemiddeld minder dan één dag per week	Ja, gemiddeld één dag per week	Ja, gemiddeld meer dan één dag per week
Acceptabel	19,5%	18,6%	17,9%	18,8%	20,0%	18,1%
Hoog	58,5%	55,2%	49,4%	51,4%	55,1%	50,9%
Totaal	37,7%	37,1%	31,4%	35,9%	36,4%	34,6%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

E-mailen na de werkuren en de werk-privébalans

Hoe vaker men e-mailt na de werkuren, hoe groter de kans op een onevenwicht in de werk-privébalans, al maakt 'soms' eens e-mailen na de werkuren nauwelijks een verschil met 'nooit' (statistisch niet significant) (tabel 10). De sprongen naar 'vaak en naar 'altijd' zijn dan wel groot. Het effect van mailen na de werkuren op de werk-privécombinatie, is groter dan op werkstress.

Hoe vaker men e-mailt na de werkuren, hoe groter de kans dat men problemen heeft met de werk-privébalans. Het verschil is aanzienlijk, van 6,7% bij wie nooit e-mailt naar 34,1% bij wie altijd e-mailt na de werkuren. Ook hier is het effect van de taakeisen belangrijk: wie acceptabele taakeisen heeft en altijd e-mailt na de werkuren maakt minder kans (12,3%) op een onevenwicht in de werk-privécombinatie dan wie hoge taakeisen heeft en nooit e-mailt na de werkuren (15,0%). Wie hoge taakeisen heeft, loopt duidelijk een groot risico op een verstoorde werk-privébalans. Dit risico loopt op tot 42,0% voor wie hoge taakeisen combineert met 'altijd' e-mailen na de werkuren. Onze bevindingen spreken de verwachting tegen dat het spreiden van werktijd de werk-privébalans ten goede zou komen.

Telewerk en werkstress

Telewerken zou mogelijkheden bieden om de werkstress te verminderen. Voor wie acceptabele

taakeisen heeft, maakt de telewerksituatie geen verschil (tabel 11). Voor wie hoge taakeisen heeft, is het effect van telewerken verschillend en significant, maar lastig te interpreteren. In ons rapport hebben we telewerken gehergroepeerd (niet, minder dan een dag per week, een dag per week of meer), waarbij de verschillen niet meer significant zijn (p. 58).

Het effect van telewerken op de werkstress mag dan wel afwezig zijn, het verwachte gunstige effect is er niet.

Telewerk en werk-privébalans

Helpt telewerken bij het vinden van een goed evenwicht tussen werk en privé?

Wie acceptabele taakeisen heeft, loopt weinig risico op een verstoorde werk-privébalans (tabel 12). Dit is ook zo voor telewerkers. Met hoge taakeisen is de situatie anders: hoe intensiever het telewerk, hoe groter het risico op een verstoorde werk-privébalans. Van wie hoge taakeisen heeft en een dag of meer per week telewerkt, heeft drie op de tien (31,1% voor meer dan een dag per week telewerk en 29,1% voor een dag per week telewerk) een problematische werk-privébalans, terwijl het 'maar' een kwart is (23,8%) bij wie minder dan een dag per week telewerkt, wat niet statistisch significant verschilt van wie niet telewerkt. Deze cijfers geven aan dat een beperkte mate van telewerk neutraal is voor de werk-privébalans, terwijl intensiever telewerken wel een verhoogd risico inhoudt.

Tabel 12.

Aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privébalans volgens telewerksituatie en taakeisen (2019)

Taakeisen	Doet u aan telewerk?					
	Nee, door de aard van het werk is dat niet mogelijk	Nee, dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk wel kunnen	Nee, het kan als ik dat wil maar ik doe het niet	Ja, gemiddeld minder dan één dag per week	Ja, gemiddeld één dag per week	Ja, gemiddeld meer dan één dag per week
Acceptabel	3,3%	3,3%	2,7%	4,1%	4,0%	3,7%
Hoog	23,1%	21,0%	19,8%	23,8%	29,1%	31,1%
Totaal	12,5%	12,3%	10,0%	14,4%	15,8%	17,5%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2019

Opmerkelijk is de groep die aangeeft te mogen telewerken maar dat niet doet: zij lopen, los van de taakeisen, altijd het minste risico op een verstoorde werk-privébalans (al zijn de verschillen binnen de groep met acceptabele taakeisen niet significant).

De taakeisen zijn ook hier de belangrijkste voorspeller van mogelijke problemen met de werk-privébalans. Wie hoge taakeisen heeft, loopt sowieso meer risico op een problematische werk-privébalans. Men zou kunnen verwachten dat er door het telewerken een correctie is en de werk-privébalans verbetert, maar dat blijkt niet zo te zijn, eerder integendeel. Voor wie acceptabele taakeisen heeft, is er geen effect op de werk-privébalans.

Discussie

Telewerken nam in de laatste jaren voor de coronacrisis langzaam toe. In 2019 werkte 21% van de werknemers minstens af en toe thuis en een op de drie behandelde vaak of altijd e-mails na de werkuren. Het zijn vooral professionals, middenkaders en kader- en directieleden die telewerken en e-mailen na de werkuren, en in iets mindere mate uitvoerende bedienden. Dat zijn ook de jobs waarin er vaak hoge taakeisen zijn.

Telewerken en na de uren e-mailen worden dan wel eens als een oplossing voorgesteld om stress te counteren en de werk-privébalans te verbeteren, maar dat blijkt op basis van onze gegevens niet zo te zijn. Een effect van telewerken op werkstress is er niet, dus ook geen gunstig effect. Op de werk-privébalans is het effect negatief voor wie hoge

taakeisen heeft. Voor e-mailen na de werkuren zijn de effecten op werkstress en werk-privébalans negatief. Al deze effecten worden echter overschaduwd door het effect van hoge taakeisen.

De eerste conclusie hieruit is dat het, om de werkstress te beperken en een evenwicht te vinden in de werk-privébalans, belangrijker is om de taakeisen op een acceptabel niveau te krijgen dan in te zetten op tijd- en plaatsonafhankelijk werken.

De tweede conclusie is dat, gegeven de grote toename in telewerk tijdens de coronacrisis, waarbij er ook veel meer dagen per week getelewerkt wordt, en gegeven het verband tussen intensief telewerken en druk op de werk-privébalans bij hoge taakeisen en deze van e-mailen na de werkuren, het aan te nemen is dat de werk-privébalans onder hoge druk komt te staan. Zeker voor wie het telewerken moet combineren met de zorg voor kinderen of anderen kan de druk erg groot worden en dreigt de werkdag in lange stukken uiteen te vallen en uiteindelijk langer te duren. Dit sluit aan bij bevindingen uit het kwalitatieve onderzoek naar ondernemen en werken tijdens de eerste maanden van de coronacrisis, waarbij vanuit de ondernemingen een belangrijke bezorgdheid werd geuit over de werk-privébalans van de werknemers die volledig thuis werken (Delagrangé & van Rampelberg, 2020). Ook Eurofound (2020) uit een gelijkaardige bezorgdheid.

Ten slotte merken we ook dat, ondanks het sterke verband, niet alle werknemers met hoge taakeisen nadelige effecten ondervinden van telewerk en/of e-mailen na de werkuren. Uit eerder onderzoek (Delagrangé, 2020) weten we dat de voorkeur voor

een integratie dan wel segmentatie van werk en privé, een belangrijk effect heeft op de beleving ervan. De beleving is het positiefst wanneer er een goede overeenstemming is tussen de voorkeur van de werknemer en de praktijk in de onderneming of organisatie. In welke mate de persoonlijke ingesteldheid een daadwerkelijke optie is, ook bij hoge taakeisen, en in welke mate die voldoende is om de negatieve effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op de werk-privébalans af te wenden, verdient verder onderzoek. Ook het voeren van een beleid waarbij de ‘autonomie paradox’ gecounterd wordt door het expliciet maken van verwachtingen omtrent bereikbaarheid, kan een belangrijke factor zijn. Beide aspecten verdienen verder onderzoek.

Ria Bourdeaud’hui
Hendrik Delagrangé
SERV

Bibliografie

- Bourdeaud’hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 werknemers*. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Bourdeaud’hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werk op basis de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019*. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrangé, H. (2020). *Snel nog even antwoorden*. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrangé, H., & van Rampelberg, L. (2020). *Ondernamen en werken in tijden van corona*. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. First findings – April 2020. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf.