

Telewerk en welzijn: één oplossing voor alle leeftijden?

Ilse Tobback, Mikkil Barslund - HIVA, KU Leuven

Tobback, I., & Barslund, M. (Aankomende publicatie). *Relative well-being at work among (tele)workers by age pre- and post-Covid: Insights from the Workability Monitor*. (Onderzoeksrapport in het kader van het WINE-COVID project, gefinancierd door BELSPO). Binnenkort beschikbaar op <https://www.winecovid.be>

ABSTRACT

De COVID-19-pandemie bracht abrupte en ingrijpende veranderingen teweeg in de wijze waarop werk wordt georganiseerd, waarbij telewerk een van de kerncomponenten vormde. Hoewel telewerk tijdens de pandemie veelvuldig werd toegepast, is er tot op heden relatief weinig academische aandacht besteed aan de leeftijdsgebonden verschillen in telewerkparticipatie en de verschillen in de impact op het welzijn van werknemers. Deze studie onderzoekt de relatie tussen telewerk en werknemerswelzijn in Vlaanderen voor en na de COVID-19-pandemie, door middel van data uit de werkbaarheidsmonitor. De resultaten tonen aan dat globaal gezien de participatie aan telewerk sinds de pandemie aanzienlijk is toegenomen, met duidelijke variaties tussen leeftijdsgroepen. Oudere werknemers nemen vaker deel aan telewerk dan jongere collega's. Telewerk wordt geassocieerd met een vermindering van werkgerelateerde risico's - waaronder taakvariatie, autonomie en fysieke belasting - in het bijzonder voor jongere werknemers. Deze positieve effecten zijn na de pandemie sterker geworden, wat wijst op een toenemende effectiviteit van telewerk. Toch blijft werkbelasting een belangrijk aandachtspunt voor telewerkers, ondanks enige verbetering sinds COVID-19. Wat betreft werkbaarheidsindicatoren zoals psychische vermoeidheid, welzijn op het werk en werk-privébalans, blijken de effecten van telewerk te variëren naar leeftijd: oudere werknemers ervaren een daling in werkbaarheidsproblemen, terwijl bij jongere werknemers geen significante veranderingen worden vastgesteld. De studie benadrukt aldus het belang van een leeftijdsgevoelige benadering bij het evalueren van de effecten van telewerk op het welzijn van werknemers.

De COVID-19-pandemie bracht abrupte en ingrijpende veranderingen teweeg in de wijze waarop werk wordt georganiseerd. Veel werknemers schakelden noodgedwongen over op telewerken en hybride modellen. In de EU-27 steeg het aandeel werknemers dat minstens af en toe telewerkte van 14,4% in 2019 tot een piek van 24,0% in 2021 (Eurostat, 2024). België, dat vóór de pandemie al een relatief hoog percentage telewerkers had, zag een sterke stijging, met 39,9% van de werknemers die op afstand werkten in 2021 tegenover 24,6% in 2019 (Eurostat, 2024). Ondanks de versoepeling van de COVID-beperkingen blijft telewerk prominent aanwezig op de arbeidsmarkt. In 2022 werkte 22,4% van de werknemers in de EU en 35,5% in België ten minste soms van thuis uit, met vergelijkbare niveaus van telewerk in 2023 (Eurostat, 2024).

Deze plotselinge en wijdverspreide verschuiving naar telewerk heeft geleid tot een toegenomen bezorgdheid over de impact ervan op het welzijn van werknemers, in het bijzonder voor de jongste werknemers die nog niet stevig verankerd zijn in de arbeidsmarkt. Voor deze jonge werknemers kan de overgang naar telewerk unieke uitdagingen met zich meebrengen, zoals een gebrek aan persoonlijke begeleiding, beperkte mogelijkheden voor socialisatie en problemen bij het opbouwen van professionele netwerken.

Desondanks ontbreekt er tot op heden grotendeels gericht onderzoek naar de impact van deze werkvorm voor deze jonge groep werknemers. Een literatuurstudie van Tobback en Barslund (2024) vond geen Engelstalige, peer-reviewed kwantitatieve studies die focussen op leeftijdsverschillen, jonge werknemers of nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

Niettemin zijn er verschillende studies die het verband tussen telewerk en het welzijn van werkenden onderzoeken. Voor de COVID-pandemie werd telewerk vaak geassocieerd met een hogere werktevredenheid, emotioneel welzijn en een betere werk-privébalans (Felstead & Henseke, 2017; Fischer et al., 2023; Hornung & Glaser, 2009; Karácsony, 2021). Tijdens en na de gedwongen overstap naar telewerk door de pandemie zijn de uitkomsten echter minder positief. Onderzoek toont aan dat telewerken in deze periode problemen als sociaal isolement, verminderde sociale steun en negatieve effecten op gezondheid en betrokkenheid verergerde (Mofakhami et al., 2024; Olafsen et al., 2024; Syrek et al., 2022). Telewerken biedt flexibiliteit en autonomie, maar vervaagt de grenzen tussen werk en privé, wat risico's voor het welzijn met zich meebrengt. Het wordt geassocieerd met hogere werkintensiteit, meer werklast en overbelasting, wat kan leiden tot stress en verstoring van de werk-privébalans (Felstead & Henseke, 2017; Kelliher & Anderson, 2010; Redman et al., 2009; Shirmohammadi et al., 2022). De resultaten suggereren dat telewerk het welzijn kan bevorderen in flexibele, vrijwillige omstandigheden, maar nadelige effecten kan hebben bij gedwongen thuiswerken zonder voldoende ondersteuning.

Dit artikel onderzoekt de impact van telewerk op het welzijn van werknemers voor en na de COVID-pandemie, met een vergelijking tussen jongere en oudere werknemers in Vlaanderen.

Telewerk in Vlaanderen

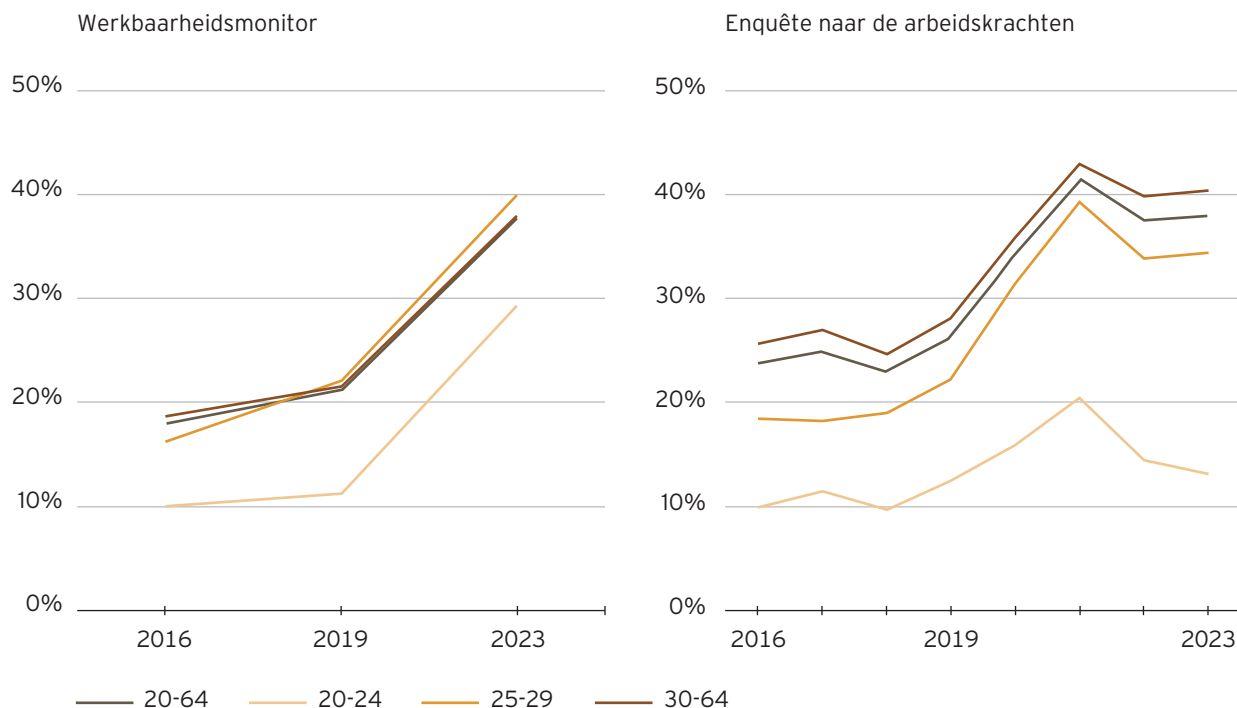
De COVID-19-pandemie versnelde de invoering van telewerk in België. Vanaf maart 2020 stimuleerde en verplichtte de overheid telewerk als onderdeel van de lockdownmaatregelen. Deze verandering naar (hybride) telewerk werd structureel, ook nadat de laatste pandemiemaatregelen in maart 2022 werden opgeheven. Hoewel het aandeel en de evolutie van telewerk enigszins varieert afhankelijk van de databron (Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en werkbaarheidsmonitor), wijzen de gegevens voor werknemers op een aanzienlijke toename van telewerk tijdens en na de COVID-19-pandemie ten opzichte van 2019, ondanks een lichte daling na de pandemie (**FIGUUR 1**).

Telewerkparticipatie verschilt sterk per leeftijdscohort. Oudere werknemers (30-64 jaar) werken vaker van thuis en schakelden sneller over op telewerk tijdens de pandemie. Beide databronnen tonen voor oudere werknemers een consistente stijging van meer dan 10 procentpunt in telewerkparticipatie tussen 2019 en 2023. Voor jonge werknemers varieert de omvang en evolutie van telewerk sterk per dataset. Jonge werknemers (20-24 jaar) tonen volgens de EAK weinig verandering tussen 2019 en 2023, afgezien van een tijdelijke piek tijdens de pandemie. De werkbaarheidsmonitor ziet daarentegen een sterke toename in telewerk binnen dezelfde groep en periode.¹ Ongeacht tegenstrijdige data over telewerkparticipatie bij jongere werknemers, heeft het toegenomen telewerk van oudere collega's vermoedelijk gevolgen voor hun werkbeleving, bijvoorbeeld wat betreft kantoorinteracties en mentorschap.

De verschillen in telewerkparticipatie naar leeftijd kunnen verschillende oorzaken hebben. Een mogelijke verklaring is dat oudere werknemers minder afhankelijk zijn van sociale interactie op kantoor, stabielere werk-privégrenzen hebben en een vaste thuiswerkplek. Anderzijds hebben jongere werknemers mogelijk vaker functies die samenwerking, teamwerk en constante feedback vereisen.

¹ Verdere analyse met behulp van de Blinder-Oaxaca decompositie geeft aan dat een deel van het waargenomen verschil tussen de twee datasets voor de jongste leeftijdsgroep (20-24 jaar) kan worden toegeschreven aan verschillen in de samenstelling van de steekproef, met name wat betreft opleidingsniveau en werkgelegenheidssector.

**FIGUUR 1 ** Aandeel werknemers dat (meestal of soms) telewerkt in Vlaanderen (2016-2023), per leeftijdsgroep



Bron: Werkbaarheidsmonitor onder werknemers (2016, 2019, 2023); Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) (2016-2023)

De werkbaarheidsmonitor van de SERV

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een lopend initiatief onder toezicht van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). De monitor is gebaseerd op herhaalde cross-sectionele datasets op basis van schriftelijke vragenlijsten die worden afgenomen bij een representatieve steekproef van werkende personen in Vlaanderen (Bourdeaud'hui et al., 2023, 2024).² De enquêtes worden gebruikt om de evolutie in de kwaliteit van banen van werknemers (met uitzondering van werkstudenten) en zelfstandigen te evalueren, waarbij de nadruk ligt op indicatoren voor de kwaliteit van banen, met name werkbaarheid en risico's op het werk. Deze werkbaarheids- en risico-indicatoren zijn gebaseerd op het conceptuele en methodologische kader van de Nederlandse Arboconvenanten (ARBO) monitor, die zich richt op werkdruk en stress (Lebbink et al., 2002; Van Ruysseveldt et al., 2002).

De enquête werd voor het eerst georganiseerd in 2004 en om de drie jaar worden nieuwe gegevens verzameld. Een uitzondering is de enquêteronde van 2022, die werd uitgesteld tot 2023 vanwege de pandemie. Belangrijk is dat de vraag rond telewerk pas vanaf 2016 en enkel in de werknemersenquête werd opgenomen. Daarom beperken we de steekproef tot werknemers en gegevens verzameld vanaf 2016.

Risico-indicatoren

De werkbaarheidsmonitor omvat zes werkrisico-indicatoren: werkdruk, taakvariatie, autonomie, ondersteuning vanuit de directe leiding, emotionele belasting en (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden. Deze vragen zijn gebaseerd op de Nederlandse Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid, de Nederlandse enquête over werk-thuis interferentie NijmeGen en de European Working Conditions Survey (Bourdeaud'hui et al., 2023). Elke indicator wordt onderzocht aan de hand van verschillende items.

² In 2023 bedroeg de nettorespons voor werknemers 24% (Bourdeaud'hui et al., 2023).

Alle items zijn gewaardeerd op een vierpunts Likert-schaal: altijd, vaak, soms en nooit. Op basis hiervan creëert de SERV dichotome variabelen voor elke indicator, die aangeven of werknemers een indicator als problematisch (gecodeerd als 1) of niet problematisch (gecodeerd als 0) ervaren (Bourdeaud'hui et al., 2024). Een overkoepelende risico-indicator geeft tot slot aan of een werknemer enige vorm van problematisch risico op het werk ervaart (gecodeerd als 1) of helemaal niet (gecodeerd als 0).

Werkbaarheidsindicatoren

De werkbaarheidsmonitor omvat drie werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie/demotivatie) en evenwicht tussen werk en privéleven.³ Elke indicator is opgebouwd uit verschillende items die respondenten kunnen beantwoorden met ja of nee (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk) of een vierpuntsschaal van altijd, vaak, soms tot nooit (werk-privébalans). De SERV codeert deze informatie voor elke indicator tot een dichotome variabele die aangeeft of een respondent de indicator als problematisch (gecodeerd als 1) of niet (gecodeerd als 0) beoordeelde (Bourdeaud'hui et al., 2024). Daarnaast wordt een overkoepelende werkbaarheidsindicator gegenereerd, die aangeeft of een werknemer enige mate van problematische werkbaarheid ervaart (gecodeerd als 1) of helemaal niet (gecodeerd als 0).

Beschrijvende statistieken

TABEL 1 toont beschrijvende statistieken voor de volledige steekproef (20-64 jaar) en voor de deelsteekproeven van jonge (20-29 jaar) en oudere (30-64 jaar) werknemers. De steekproef bevat een klein aandeel jonge werknemers (4,3% in de leeftijdsgroep 20-24 jaar en 9,4% in de leeftijdsgroep 25-29 jaar). Vanwege deze lage aantallen definiëren we 'jongeren' in dit onderzoek als personen jonger dan 30 jaar, in overeenstemming met de Europese definitie van jeugd (Europese Commissie, 2022). De geslachtsverdeling laat een lichte vrouwelijke meerderheid zien: 56% van de volledige steekproef bestaat uit vrouwen.

Wat betreft opleidingsniveau heeft 57% van de volledige steekproef een hoog opleidingsniveau, 30,6% een middenniveau en 12,5% een laag niveau. Jongere werknemers zijn vaker hoogopgeleid (64,9%, tegenover 55,7% bij oudere werknemers), met slechts 5,4% van de jonge werknemers met een laag opleidingsniveau (tegenover 13,6% bij oudere werknemers). Dit wijst erop dat jongere werknemers de arbeidsmarkt betreden met relatief hogere kwalificaties.

24,8% van alle Vlaamse werknemers doet aan telewerken, doorgaans minstens één dag per week. Bij jonge werknemers ligt dit aandeel lager (21,0%). Vooral het aandeel jongeren dat vaak (minstens één dag per week) telewerkt (12,6%) is lager dan het aandeel van oudere werknemers (16,2%). Af en toe telewerken komt in beide groepen ongeveer even vaak voor (8,4% bij jonge werknemers, 9,2% bij oudere werknemers).

67% van de Vlaamse werknemers ervaart minstens één vorm van problematisch risico. Dit percentage is gelijkaardig in beide leeftijdsgroepen. Werkdruk (36,4%), emotionele belasting (24,2%) en taakvariatie (22,1%) springen hierbij het meest in het oog als punten van bezorgdheid. Tot slot rapporteert 44,4% van de werknemers een problematische werkbaarheid, met psychische vermoeidheid als grootste zorg (35,7%). De werkbaarheid van jonge werknemers is vergelijkbaar met die van oudere werknemers (respectievelijk 44,2% versus 44,4%).

³ In de werkbaarheidsmonitor worden leermogelijkheden doorgaans ook opgenomen als een werkbaarheidsindicator. We zien hier echter van af omdat leermogelijkheden in de eerste plaats een kenmerk van werk zijn, in plaats van een uitkomst van werkbaarheid.

TABEL 1 \ Beschrijvende statistieken

Variabelen	Gemiddelde (Standaarddeviatie)		
	VOLLEDIGE STEEKPROEF (20-64 JAAR)	JONGE WERKNEMERS (20-29 JAAR)	OUDERE WERKNEMERS (30-64 JAAR)
Leeftijd			
Aantal jaren	44.010 (11.102)	25.742 (2.380)	46.909 (8.975)
Leeftijd 20-24 (binair)	.043 (.202)	.312 (.463)	
Leeftijd 25-29 (binair)	.094 (.292)	.688 (.463)	
Leeftijd 30-64 (binair)	.863 (.344)		1.000 (.000)
Geslacht (binair)			
Mannelijk	.443 (.497)	.417 (.493)	.447 (.497)
Opleidingsniveau * (binair)			
Laag	.124 (.330)	.054 (.225)	.135 (.342)
Midden	.305 (.460)	.296 (.457)	.306 (.461)
Hoog	.567 (.495)	.647 (.478)	.554 (.497)
Onbekend	.004 (.065)	.003 (.058)	.004 (.066)
Telewerken (binair)			
Vaak of soms	.248 (.432)	.210 (.407)	.254 (.435)
Vaak (gemiddeld ≥1dag per week)	.157 (.364)	.126 (.332)	.162 (.368)
Soms (gemiddeld <1dag per week)	.091 (.288)	.084 (.277)	.092 (.289)
Sector (binair)			
Primair	.005 (.072)	.009 (.095)	.005 (.067)
Secundair	.225 (.417)	.202 (.402)	.228 (.420)
Tertiair	.266 (.442)	.295 (.456)	.261 (.439)
Quartair	.465 (.499)	.445 (.497)	.468 (.499)
Andere diensten, niet elders geclassificeerd	.028 (.164)	.039 (.194)	.026 (.158)
Onbekend	.012 (.107)	.009 (.096)	.012 (.109)
Risico-indicator(en): (binaire) variabelen voor problematisch risico			
Geaggregeerde risico-indicator	.670 (.470)	.662 (.473)	.672 (.470)
Werkdruk	.364 (.481)	.331 (.471)	.369 (.483)
Taakvariatie	.221 (.415)	.228 (.419)	.220 (.415)
Autonomie	.179 (.384)	.194 (.396)	.177 (.382)
Ondersteuning vanuit de directe leiding	.137 (.343)	.102 (.303)	.142 (.349)
Emotionele belasting	.242 (.428)	.240 (.427)	.242 (.428)
Belastende arbeidsomstandigheden	.140 (.347)	.148 (.355)	.139 (.346)
Werkbaarheidsindicator(en): (binaire) variabelen voor problematische werkbaarheid			
Geaggregeerde werkbaarheidsindicator	.444 (.497)	.442 (.497)	.444 (.497)
Psychische vermoeidheid	.357 (.479)	.335 (.472)	.360 (.480)
Welbevinden in het werk	.199 (.399)	.215 (.411)	.197 (.397)
Werk-privébalans	.127 (.333)	.116 (.320)	.129 (.335)
Aantal observaties	29 890	4 093	25 797

Noot: * Laag opleidingsniveau: geen, basis- of (minimaal 3 jaar) lager secundair onderwijs. Middel opleidingsniveau: hoger secundair onderwijs (≥6 jaar). Hoog opleidingsniveau: alle hogere onderwijsniveaus (hoger onderwijs of universiteit).

Bron: Werkbaarheidsmonitor onder werknemers (2016, 2019, 2023)

Welzijn

In dit deel onderzoeken we de link tussen telewerk en welzijn (risico- en werkbaarheidsindicatoren) bij jonge (20-29 jaar) en oudere (30-64 jaar) werknemers voor en na COVID-19. Het model is als volgt gespecificeerd:

$$\begin{aligned}
 & (Eq.) \textit{Problematic well being}_i \\
 &= \beta_0 + \beta_1 \textit{telework}_i \\
 &+ \beta_2 \textit{time}_{2016,i} + \beta_3 \textit{time}_{2023,i} \\
 &+ \beta_4 (\textit{telework}_i \times \textit{time}_{2016,i}) + \beta_5 (\textit{telework}_i \times \textit{time}_{2023,i}) \\
 &+ X_i \beta_7 \\
 &+ \varepsilon_i
 \end{aligned}$$

Problematic well being_i is een binaire variabele die aangeeft of individu *i* problematische risico's of werkbaarheidsproblemen ervaart (1 = ja, 0 = nee). *Telework_i* is een binaire variabele gelijk aan 1 als het individu aan telewerk doet, anders is deze gelijk aan 0. *time_{2016,i}* en *time_{2023,i}* zijn jaardummies voor respectievelijk 2016 (pre-COVID) en 2023 (post-COVID) vergeleken met referentiejaar 2019 (pre-COVID). De interactietermen tussen telewerk en de jaardummies, (*telework_i × time_{2016,i}*) en (*telework_i × time_{2023,i}*), stellen ons in staat om te beoordelen hoe de impact van telewerk op welzijn verschilt in de tijd. ε_i is de foutterm. X_i is een vector van controlevariabelen: geslacht, opleidingsniveau, leeftijd en sector.⁴

Parameter β_1 weerspiegelt het gemiddelde welzijnsverschil weer tussen telewerkers en niet-telewerkers in 2019, wat een benchmark biedt voor de pre-corona impact van telewerk. De parameters β_4 en β_5 zijn essentieel om veranderingen in de relatie tussen telewerk en welzijn te duiden: β_4 weerspiegelt het verschil in 2016 t.o.v. 2019, β_5 in 2023 t.o.v. 2019. De coëfficiënten β_2 en β_3 weerspiegelen de jaargebonden welzijnsveranderingen (2016 en 2023), los van de telewerkstatus. β_0 vertegenwoordigt het basiswelzijn van niet-telewerkers in 2019.

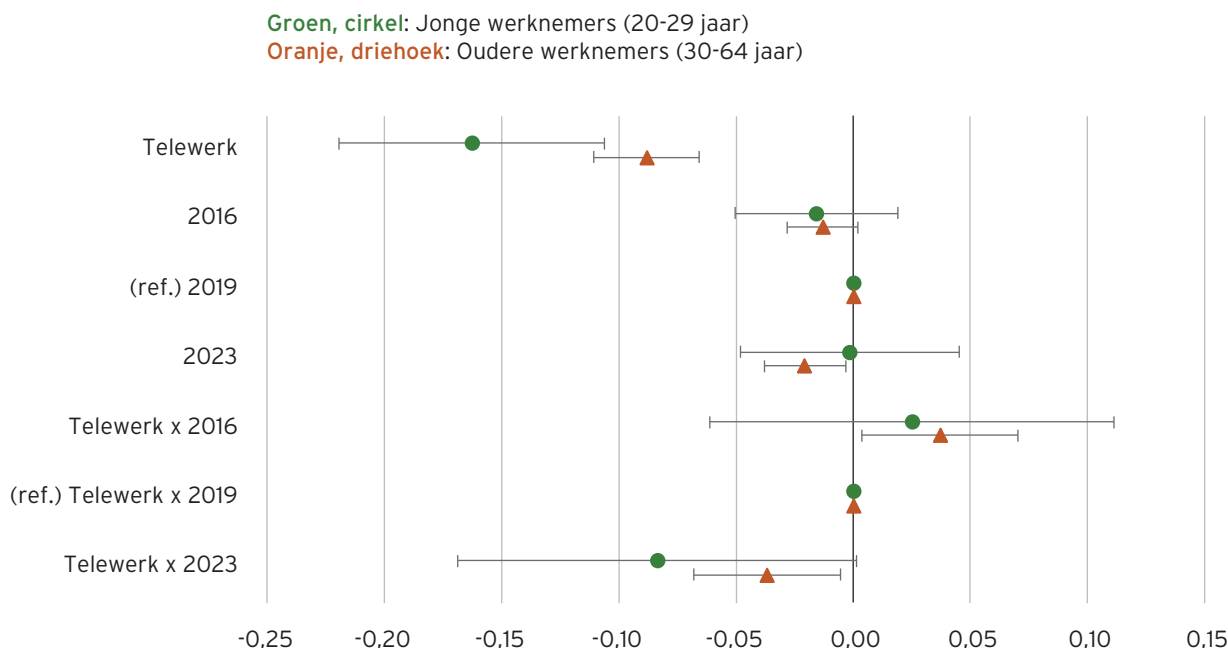
Risico op het werk

De resultaten in **FIGUUR 2** illustreren de gedifferentieerde impact van telewerk op het ervaren risico op het werk in de loop van de tijd voor jonge en oudere werknemers. Voor beide groepen werknemers vinden we dat telewerk gepaard gaat met een vermindering van de problematische risico's op het werk. De omvang van dit telewerkeffect varieert echter tussen jongere en oudere cohorten. Zo vinden we dat jongere werknemers een sterkere afname ervaren in de mate van blootstelling aan dergelijke risico's, met een geschatte daling van 16 procentpunt, tegenover een daling van 9 procentpunt bij oudere werknemers. Aanvullende analyses bevestigen dat het verschil in effect tussen beide cohorten statistisch significant is op het 5%-niveau.

In de post-COVID-periode (2023 ten opzichte van 2019) blijkt telewerk een aanvullend positief effect te hebben op de ervaren arbeidsrisico's voor beide leeftijdsgroepen. Voor jongere werknemers bedraagt de bijkomende afname 8 procentpunt, terwijl deze voor oudere werknemers 4 procentpunt bedraagt. Het verschil in dit aanvullende effect tussen beide cohorten is echter niet statistisch significant. Dit impliceert dat er onvoldoende bewijs is dat de post-pandemische context op systematische wijze de relatie tussen telewerk en ervaren arbeidsrisico's verschillend beïnvloedt voor jongere en oudere werknemers.

⁴ Analyses met en zonder controlevariabelen resulteren tot erg gelijkaardige conclusies. De analyses zonder controlevariabelen zijn beschikbaar in het Engelstalig rapport. Verder heeft het toevoegen van een extra controlevariabele voor functietype (ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider, geschoolde arbeider of technicus, uitvoerende bediende, middenkader of professional, uitvoerende of managementfuncties, zorggerelateerde functies en onderwijsfuncties) geen invloed op onze resultaten.

FIGUUR 2 \ Associatie tussen telewerk en problematische risico's op het werk doorheen de tijd bij Vlaamse werknemers, deelsteekproeven naar leeftijd



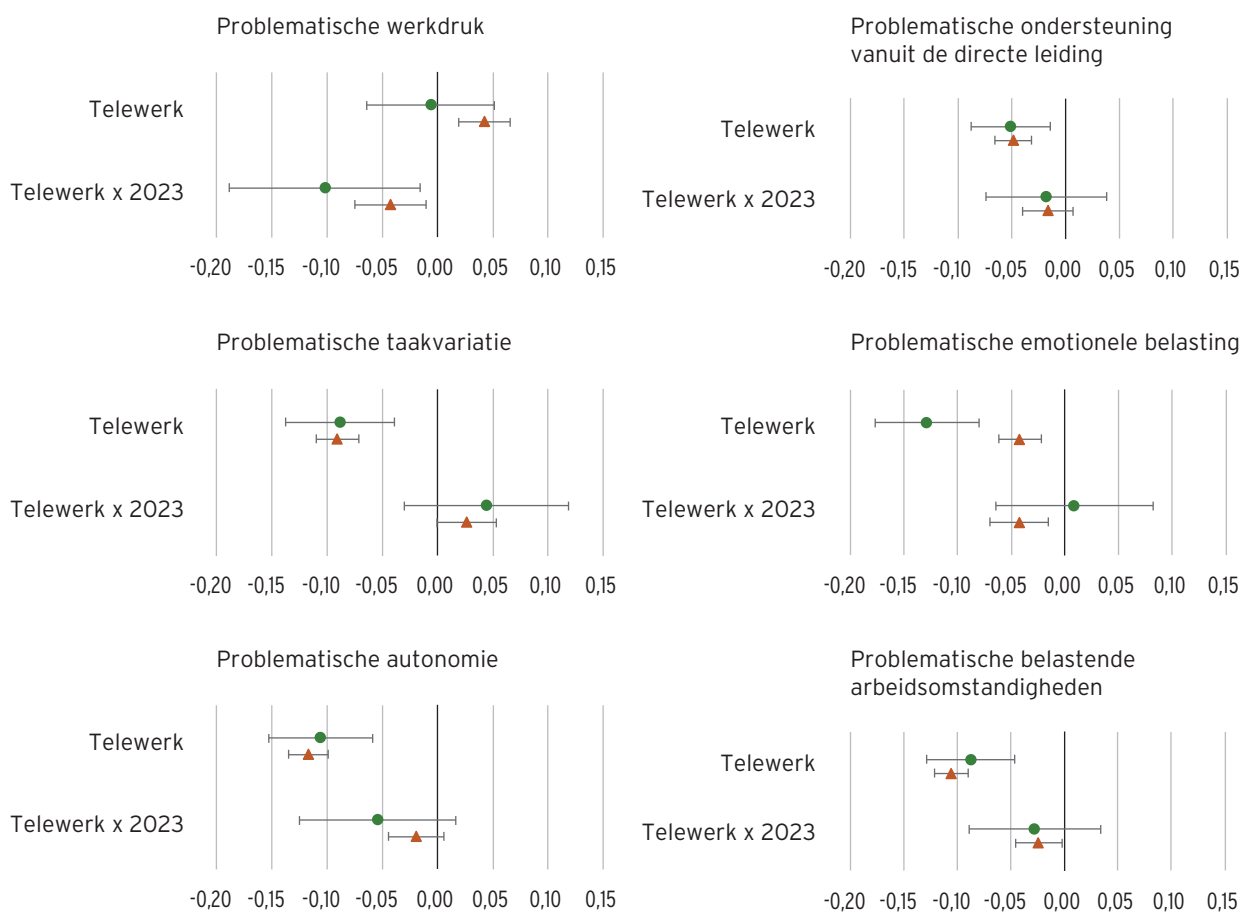
Noot: Gepresenteerde coëfficiënten en 95%-betrouwbaarheidsintervallen corresponderen met β_1 - β_2 van de vergelijking. De analyses controleren voor geslacht, leeftijd, opleiding en sector, en worden afzonderlijk gerapporteerd voor beide leeftijdsgroepen. Het lijnstuk rond de puntschattingen betreft telkens het 95% betrouwbaarheidsinterval. Voor jonge werknemers is $\beta_0 = .700$ (betrouwbaarheidsinterval: .481; .920); voor oudere werknemers is $\beta_0 = .766$ (betrouwbaarheidsinterval: .674; .857).

Bron: Werkbaarheidsmonitor onder werknemers (2016, 2019, 2023), met 4093 observaties voor jonge (20-29 jaar) en 25 797 voor oudere werknemers (30-64 jaar)

Bijkomende analyses voor de individuele risico-indicatoren (**FIGUUR 3**) bevestigen grotendeels de resultaten voor de geaggregeerde indicator. Er komen echter enkele interessante elementen naar voren. Telewerk is vooral interessant voor het tegengaan van problematische taakvariatie, autonomie en fysiek belastende arbeidsomstandigheden bij werknemers. Werkdruk lijkt daarentegen slechter te zijn wanneer werknemers deelnemen aan telewerk. Deze relatie blijkt echter te zijn verbeterd na de COVID-19-pandemie.

FIGUUR 4 geeft de associatie tussen telewerk en problematische werkbaarheid weer, gemeten in termen van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk en balans tussen werk en privé. Globaal gezien heeft telewerk weinig effect op problematische werkbaarheid. In de deelsteekproef van jongere werknemers wordt geen significant effect waargenomen. Voor oudere werknemers gaat telewerk echter gepaard met een bescheiden afname van problematische werkbaarheid, namelijk met 3,2 procentpunt. Interacties met de dummies voor 2016 en 2023 suggereren dat deze relatie in de loop van de tijd relatief stabiel is gebleven, zeker wanneer we 2019 en 2023 vergelijken.

FIGUUR 3 \ Associatie tussen telewerk en individuele problematische risico indicatoren doorheen de tijd bij Vlaamse werknemers, deelsteekproeven naar leeftijd



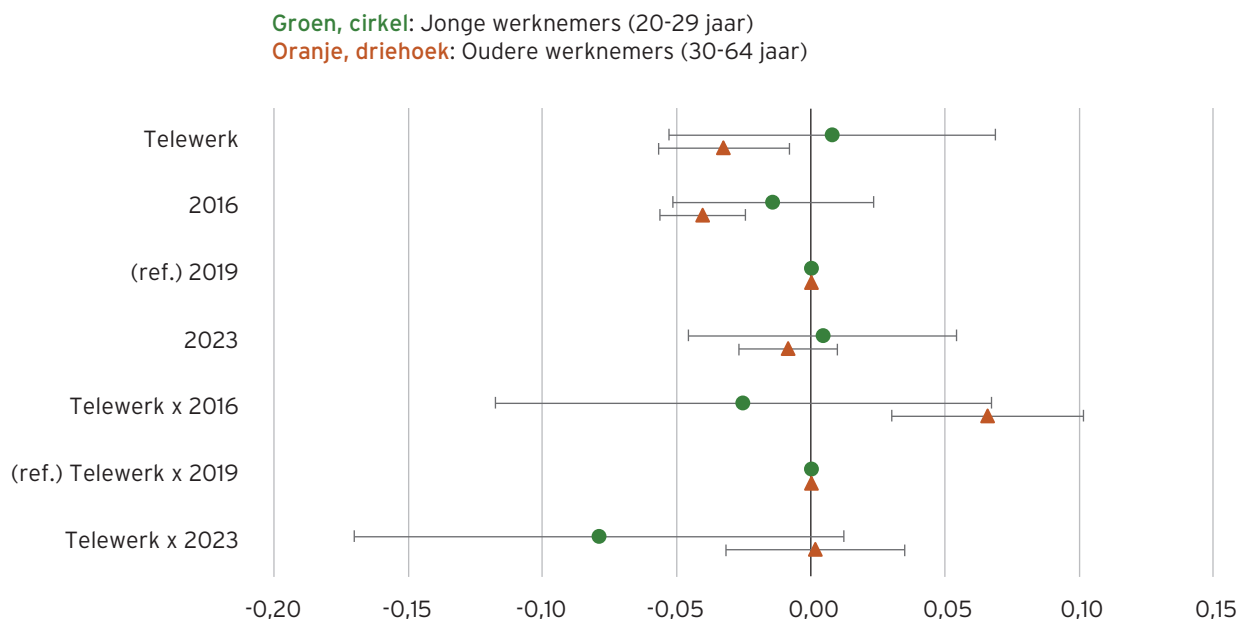
Groen, cirkel: Jonge werknemers (20-29 jaar)
Oranje, driehoek: Oudere werknemers (30-64 jaar)

Noot: Gepresenteerde coëfficiënten en 95%-betrouwbaarheidsintervallen corresponderen met β_1 en β_5 van de vergelijking. De analyses controleren voor geslacht, leeftijd, opleiding en sector, en worden afzonderlijk gerapporteerd voor beide leeftijdsgroepen. Het lijnstuk rond de puntschattingen betreft telkens het 95% betrouwbaarheidsinterval.

Bron: Werkbaarheidsmonitor onder werknemers (2016, 2019, 2023), met 4093 observaties voor jonge (20-29 jaar) en 25 797 voor oudere werknemers (30-64 jaar)

Aanvullende analyses van de afzonderlijke werkbaarheidsindicatoren (**FIGUUR 5**) bevestigen in grote lijnen de bevindingen op basis van de geaggregeerde werkbaarheidsmaatstaf, aangezien ook hier de meeste geschatte coëfficiënten niet statistisch significant zijn. Niettemin wijzen de meer gedetailleerde resultaten op een betekenisvolle samenhang tussen telewerk en een verminderd problematisch welbevinden in het werk onder oudere werknemers. Deze positieve relatie lijkt echter te zijn verzwakt in de post-COVID-periode ten opzichte van 2019. Daarnaast wordt telewerk geassocieerd met een verslechterde werk-privébalans voor de groep oudere werknemers. Bemoedigend is echter dat deze negatieve correlatie na de COVID-19-pandemie enigszins is afgezwakt ten opzichte van de pre-pandemische situatie (2019).

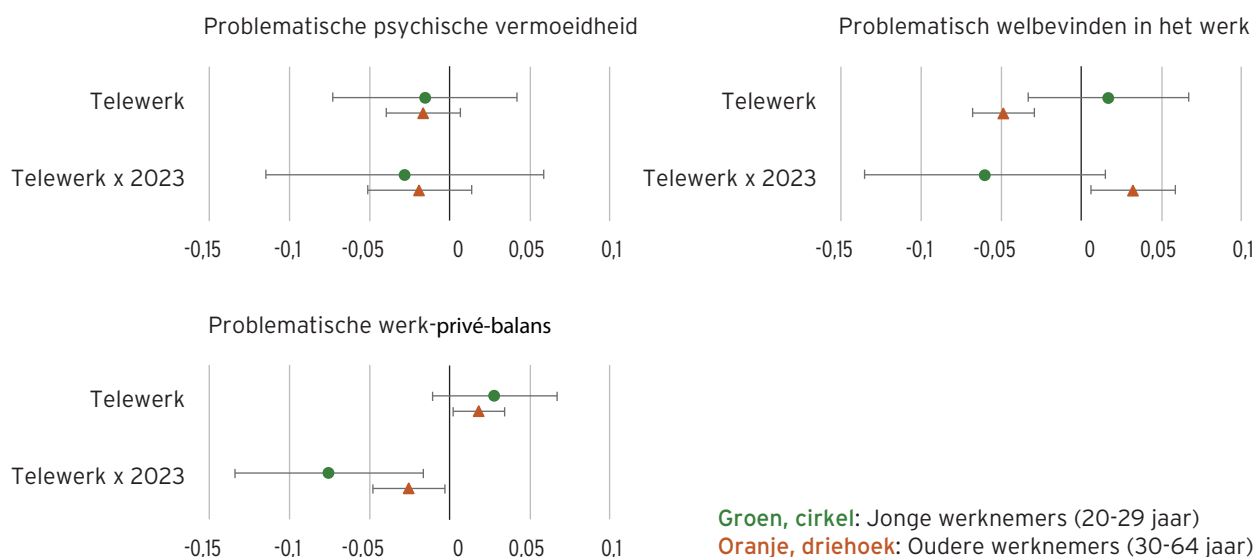
FIGUUR 4 \ Associatie tussen telewerk en individuele problematische werkbaarheid doorheen de tijd bij Vlaamse werknemers, deelsteekproeven naar leeftijd.



Noot: Gepresenteerde coëfficiënten en 95%-betrouwbaarheidsintervallen corresponderen met β_1 - β_5 van de vergelijking. De analyses controleren voor geslacht, leeftijd, opleiding en sector, en worden afzonderlijk gerapporteerd voor beide leeftijdsgroepen. Het lijnstuk rond de puntschattingen betreft telkens het 95% betrouwbaarheidsinterval. Voor jonge werknemers is $\beta_0 = .064$ (betrouwbaarheidsinterval: -.171; .300); voor oudere werknemers $\beta_0 = .548$ (betrouwbaarheidsinterval: .450; .646).

Bron: Werkbaarheidsmonitor onder werknemers (2016, 2019, 2023), met 4093 observaties voor jonge (20-29 jaar) en 25 797 voor oudere werknemers (30-64 jaar).

FIGUUR 5 \ Associatie tussen telewerk en individuele indicatoren voor problematische werkbaarheid doorheen de tijd bij Vlaamse werknemers, deelsteekproeven naar leeftijd



Noot: Gepresenteerde coëfficiënten en 95%-betrouwbaarheidsintervallen corresponderen met β_1 en β_5 van de vergelijking. De analyses controleren voor geslacht, leeftijd, opleiding en sector, en worden afzonderlijk gerapporteerd voor beide leeftijdsgroepen. Het lijnstuk rond de puntschattingen betreft telkens het 95% betrouwbaarheidsinterval.

Bron: Werkbaarheidsmonitor onder werknemers (2016, 2019, 2023), met 4093 observaties voor jonge (20-29 jaar) en 25 797 voor oudere werknemers (30-64 jaar)

Conclusie en discussie

Deze studie onderzoekt de evoluerende relatie tussen telewerk en het welzijn van werknemers uit verschillende leeftijdsgroepen in Vlaanderen voor en na de COVID-19-pandemie aan de hand van gegevens uit de werkbaarheidsmonitor. De bevindingen tonen aan dat, globaal gezien, de deelname aan telewerk aanzienlijk is toegenomen sinds de pandemie. Oudere werknemers participeren relatief meer in telewerken, terwijl jongere werknemers gemiddeld gezien minder vaak op afstand werken.

Uit de analyses blijkt dat telewerk over het algemeen gepaard gaat met een vermindering van de problematische risico's op het werk (werkdruk, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de leidinggevende, emotionele en fysieke belasting), vooral onder jongere werknemers. Deze afname is meer uitgesproken in de post-COVID-periode voor beide leeftijdsgroepen, wat suggereert dat telewerk een meer geïntegreerde en effectieve component van de werkomgeving is geworden. Meer specifiek is telewerk interessant voor het tegengaan van problematische taakvariatie, autonomie en fysieke belasting onder werknemers. Werkdruk blijkt daarentegen slechter wanneer werknemers deelnemen aan telewerk. Deze laatste relatie lijkt echter te zijn verbeterd na de COVID-19-pandemie.

Het effect van telewerk op werkbaarheidsindicatoren zoals psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk en balans tussen werk en privé is genuanceerder. Hoewel oudere werknemers die telewerken profiteren van een bescheiden vermindering in problematische werkbaarheid, ervaren jongere werknemers geen significante veranderingen in dit opzicht. Meer specifiek blijkt telewerk vooral effectief in het verminderen van problematisch welbevinden in het werk, hoewel de impact ervan afneemt na COVID-19 (2023) vergeleken met 2019. Omgekeerd is telewerk gelinkt aan een afname van de balans tussen werk en privé, maar dit verband blijkt na de pandemie te zijn verbeterd.

Deze studie draagt bij aan het bredere debat over telewerk en het welzijn van zowel jonge als oudere werknemers. Ze benadrukt de noodzaak van leeftijdsbewust onderzoek, beleid en praktijken om de voordelen van telewerk optimaal te benutten. Concreet wordt aanbevolen om een leeftijdsgericht telewerkbeleid te ontwikkelen dat werkgerelateerde risico's helpt verminderen, met bijzondere aandacht voor taakvariatie en fysieke belasting, en tegelijk ondersteuning biedt bij het beheersen van werkdruk en het verbeteren van de werk-privébalans, vooral voor jongere werknemers.

Tot slot doen onze analyses enkel uitspraken over associaties, niet over causaliteit. Een beter begrip van zelfselectie bij telewerk is daarbij cruciaal. Bijkomend kan verder onderzoek beleidsrelevante inzichten opleveren door de onderliggende mechanismen te verkennen, zoals sociale ondersteuning, werkplek-socialisatie en professionele netwerken.

BIBLIOGRAFIE

- Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). *Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2024). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor: Onderzoek 2023*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen / Stichting Innovatie & Arbeid.
- European Commission. (2022). *Young people in Europe: A statistical summary 2022*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2785/684958>
- Eurostat. (2024). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)* [Dataset]. https://doi.org/10.2908/LFSA_EHOMP
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Fischer, C., Siegel, J., Proeller, I., & Drathschmidt, N. (2023). Resilience through digitalisation: How individual and organisational resources affect public employees working from home during the COVID-19 pandemic. *Public Management Review*, 25(4), 808-835. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2037014>
- Hornung, S., & Glaser, J. (2009). Home-based telecommuting and quality of life: Further evidence on an employee-oriented human resource practice. *Psychological Reports*, 104(2), 395-402.
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Lebbink, M., Prins, J., Dijkstra, L., Fortuin, R., & Broersen, J. (2002). *Monitor Arboconvenanten. Vragenlijstmodules en toelichting voor branches, technische specificaties voor onderzoeksbureaus*. Ministerie SZW.
- Mofakhami, M., Counil, E., & Pailhé, A. (2024). Telework, working conditions, health and wellbeing during the Covid crisis: A gendered analysis. *Social Science & Medicine*, 350, 116919. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116919>
- Olafsen, A. H., Stenling, A., Tafvelin, S., & Bentzen, M. (2024). The paradox of remote work: When employee wishes and wellbeing collide. *Human Resource Development International*, 0(0), 1-9. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2351335>
- Redman, T., Snape, E., & Ashurst, C. (2009). Location, location, location: Does place of work really matter? *British Journal of Management*, 20, S171-S181.
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Syrek, C., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & De Bloom, J. (2022). Being an accountant, cook, entertainer and teacher-all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. *International Journal of Psychology*, 57(1), 20-32. <https://doi.org/10.1002/ijop.12761>
- Tobback, I., & Barslund, M. (2024). *The impact of telework on well-being among young labour market entrants - a literature review*.
- Van Ruysseveldt, J., De Witte, H., & Janssens, F. (2002). *Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen*. HIVA-KU Leuven. <https://lirias.kuleuven.be/1896485&lang=nl>