

PERSSAMENVATTING

TELEWERK: HET BESTE VAN TWEE WERELDEN?

Sinds het einde van de crisis vragen veel werkgevers om terug te keren naar kantoor, terwijl werknemers in functies die geschikt zijn voor telewerk liever blijven telewerken. Onderzoek naar telewerk is daarom relevanter dan ooit.

Een doctoraatsproefschrift aan de UGent gaat daarom dieper in op twee belangrijke vragen rond telewerk. Ten eerste: wat zijn de (verwachte) gevolgen van telewerk voor werknemers, en hoe speelt de hoeveelheid tijd die men van thuis uit werkt daarin mee? Ten tweede: hoe wordt telewerk ervaren in sollicitaties? Met andere woorden: vinden mensen een job aantrekkelijker als telewerk mogelijk is, en hoe kijken werkgevers naar sollicitanten die expliciet vragen om te mogen telewerken?

Keuzes rond telewerk: afweging tussen voor- en nadelen

De resultaten tonen aan dat beslissingen over telewerk belangrijke afwegingen met zich meebrengen tussen voor- en nadelen.

In een sollicitatiecontext is het proactief aangeven van een telewerkvoorkeur gunstig voor de match tussen sollicitant en organisatie, maar het verkleint ook de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.

Bovendien moeten zowel sollicitanten als werknemers de verwachte positieve gevolgen van telewerk—zoals verhoogde werktevredenheid, een verbeterde werk-privébalans, betere beheersing van stress, het voorkomen van een burn-out, verhoogde taakefficiëntie, werkconcentratie, verwachte productiviteit en autonomie—afwegen tegen mogelijke nadelen, zoals een verminderd gevoel van verbondenheid met de werkgever en slechtere relaties op de werkvloer.

Deze afwegingen zijn vooral belangrijk bij een hoge telewerkintensiteit.

“Bij een hoge telewerkintensiteit zijn de werkconcentratie en taakefficiëntie volgens werknemers maximaal, maar is de negatieve impact op de verbondenheid met de organisatie ook het grootst.”

Doctoraal onderzoeker Eline Moens

De telewerkbalans valt voor veel werknemers positief uit

Ondanks enkele negatieve verwachtingen maken de overwegend positieve verwachtingen telewerk in vacatures aantrekkelijk voor veel sollicitanten. Velen zijn zelfs bereid om een loonsverhoging op te geven in een nieuwe job in ruil voor de mogelijkheid om te telewerken.

“Als bij een nieuwe job het loon normaal 10% zou stijgen, dan vindt men het even goed om slechts 5% te stijgen wanneer daar een extra telewerkdag tegenover staat.”

Doctoraal onderzoeker Eline Moens

Vele factoren beïnvloeden de telewerkbalans

Ook al valt de telewerkbalans voor veel werknemers positief uit, het is belangrijk te beseffen dat niet iedereen telewerk op dezelfde manier ervaart. Factoren zoals geslacht, aantal kinderen, leeftijd, jobkenmerken en zelfs migratieachtergrond spelen een rol in hoe telewerk wordt geëvalueerd.

Geen 'one-size-fits-all' telewerkbeleid

Daarom is één vast beleid voor alle werknemers niet wenselijk. Overheden kunnen beter een ondersteunende rol opnemen, bijvoorbeeld door het goede voorbeeld te geven in de publieke sector en programma's te voorzien die organisaties helpen om telewerk op een effectieve manier te implementeren.

"Als telewerk op een effectieve manier kan ingezet worden, kan het een win-win betekenen voor zowel werknemers, werkgevers als de samenleving in het algemeen."

Doctoraal onderzoeker Eline Moens

Daarnaast raden we organisaties aan om een flexibel telewerkbeleid te voeren dat zoveel mogelijk is afgestemd op de situatie van individuele werknemers. Ze moeten hun telewerkbeleid ook duidelijk communiceren tijdens de rekrutering, en overmatige controle bij telewerk vermijden om het gevoel van autonomie niet te ondermijnen. Tot slot is het essentieel dat werkgevers én werknemers samen verantwoordelijkheid opnemen voor het versterken van de verbondenheid met de organisatie en tussen collega's, en voor het maken van werkbare afspraken over de combinatie van telewerk en zorgtaken, zoals de zorg voor jonge kinderen.

"Duidelijke afspraken tussen werknemers en werkgevers moeten voorkomen dat werkgevers ervan uitgaan dat hun werknemers sowieso thuiswerken met een kind op hun schoot en dat sommige werknemers ervan uitgaan dat het normaal is om thuiswerk systematisch te combineren met zorgtaken."

Doctoraal onderzoeker Eline Moens

Meer informatie

Het doctoraatsonderzoek van Eline Moens wordt op 5 september 2025 publiekelijk verdedigd. Het doctoraatsproefschrift bestaat uit vier studies. Een eerste studie werd gepubliceerd in *European Journal of Health Economics*. Deze studie werd meer dan 550 keer geciteerd op Google Scholar. Een tweede studie werd gepubliceerd in *International Labour Review*.

Dra. Eline Moens – Telefoonnummer: (0032) 494 92 29 42 – E-mailadres: Eline.Moens@UGent.be – www.elinemoens.be