



bisa
perspective .brussels 
brussels instituut voor statistiek en analyse



CAHIER VAN HET BISA nr 12

**De opkomst van thuiswerk in het kielzog
van de gezondheids crisis in het Brussels Gewest**

JANUARI 2024

PRODUCTIETEAM

Auteurs

Pierre-François WILMOTTE (BISA) & Constance UYTTEBROUCK (KULeuven – LISER)

Wetenschappelijke directie van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA)

Astrid ROMAIN

Wetenschappelijk comité

Aina ASTUDILLO FERNANDEZ (BISA), Aynah GANGJI (BISA), Roger PONGI NYUBA (BISA) & Anja TERMOTE (Statbel)

COVERFOTO

Aleksandar Nakic

LAY-OUT

Kaligram

VERTALING

Vertaald van het Frans naar het Nederlands door Production SA

Herlezing: Bram DE LANGE

VOOR MEER INFORMATIE

Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse bisa@perspective.brussels – <https://bisa.brussels>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Astrid ROMAIN, Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA)

Reproductie met bronvermelding is toegestaan

© Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse

CAHIER VAN HET BISA nr 12

De opkomst van thuiswerk in het kielzog
van de gezondheids crisis in het Brussels Gewest

JANUARI 2024



bisa
perspective.brussels 
brussels instituut voor statistiek en analyse

INHOUD

DE ESSENTIE	6
1. INLEIDING	7
2. THUISWERK, EEN VORM VAN AFSTANDSWERK IN EEN CONTEXT VAN FLEXIBELER WERKEN	8
2.1. Thuiswerk als vorm van afstandswerk	8
2.2. Thuiswerken als ingeburgerd instrument in de strijd tegen de verkeersoverlast in de steden	9
2.3. Wat vertelt de literatuur ons over thuiswerkers?	12
3. HOE WORDT THUISWERK BECIJFERD IN BELGIË?	15
4. DE HOGE VLUCHT VAN THUISWERK TIJDENS DE CORONACRISIS	17
5. WIE ZIJN THUISWERKERS EN WAT BETEKENEN ZE VOOR DE BEROEPSBEVOLKING?	20
5.1. Methodologie	20
5.2. Wie zijn de intensieve thuiswerkers?	23
5.3. Wie zijn de occasionele thuiswerkers?	31
5.4. Samengevat: hoe ziet de typische thuiswerker eruit?	39
6. IS ER NOG RUIMTE VOOR GROEI IN THUISWERK?	41
6.1. Hoeveel werknemers zouden van thuis uit kunnen beginnen werken?	42
6.2. Zouden thuiswerkers meer tijd thuis kunnen werken?	45
6.3. Samengevat	49
7. BESPREKING EN BESLUIT	50
7.1. Intensief thuiswerken, de nieuwe trend tijdens de crisisperiode	50
7.2. Profielen van thuiswerkers, tussen kentering en continuïteit	51
7.3. Sterkere tweeledigheid van de Brusselse arbeidsmarkt	52
7.4. De uitdagingen van toenemend thuiswerken	53
BIBLIOGRAFIE	56
GLOSSARIUM	60
BIJLAGE	62

DE ESSENTIE

De coronacrisis bood een ideale gelegenheid om op grote schaal te experimenteren met thuiswerk. Veel werknemers in België en Brussel bleven ook na het opheffen van de verplichte telewerkmaatregelen die tijdens de gezondheidscrisis ingevoerd werden, nog thuiswerken. Het centrale thema van dit Cahier van het BISA is een beter inzicht krijgen in thuiswerkers, hun socio-professionele kenmerken en hun thuiswerkpraktijken.

Het Brussels Gewest is een van de Europese regio's waar er vaak aan thuiswerk wordt gedaan. 41% van de werknemers die in het Brussels Gewest wonen en 48% van de werknemers die in het Brussels Gewest werken doet tegenwoordig aan thuiswerk. Tijdens de gezondheidscrisis nam thuiswerk met ongeveer 15 procentpunten toe onder Brusselaars en werknemers in het Brussels Gewest.

De grootste verandering die de coronacrisis heeft teweeggebracht is evenwel de toename in de frequentie van thuiswerken. Zo werd er in 2019 occasioneel thuisgewerkt, wat neerkomt op één of twee dagen thuiswerk per week (in een voltijds werkrooster). 'Intensief' thuiswerk, wanneer met andere woorden meer dan de helft van de werktijd van thuis uit gepresteerd wordt, kwam slechts sporadisch en in een welbepaalde niche voor: het betrof voornamelijk hooggekwalificeerde vrouwen die als zelfstandige werkten in kleine dienstverlenende bedrijven. Dit was een relatief kleine groep op de arbeidsmarkt, vooral in het Brussels Gewest (tussen 5 en 7%).

In 2022 is intensief thuiswerken wijdverspreid: 21% van de werknemers die in het Brussels Gewest wonen en 27% van de werknemers die er hun werkplek hebben, werken meer dan 50% van hun werktijd thuis. Het typische profiel van deze thuiswerkers is aanzienlijk veranderd en vooral in het Brussels Gewest zien we een grote toename van thuiswerk. Deze specificiteit van Brussel kan worden verklaard door het feit dat een groot deel van de werknemers en ambtenaren in de grote Brusselse instellingen tegenwoordig intensief thuiswerken. Bij de thuiswerkers zien we voortaan een gelijke verdeling tussen degenen die intensief thuiswerken, m.a.w. meer dan 50% van hun werktijd, en degenen die af en toe thuiswerken, dus minder dan 50% van hun werktijd.

De verspreiding van thuiswerk tijdens de coronacrisis verliep niet gelijkmatig over de Belgische en Brusselse beroepsbevolking. Thuiswerken heeft zich logischerwijs bijna uitsluitend verspreid onder de volgende beroeps categorieën: managers, intellectuele, technici en verwante beroepen en administratieve beroepen, wat in grote lijnen overeenkomt met de 'kantoorberoepen'. Dit heeft ook de verschillen per opleidingsniveau nog vergroot.

Een aantal andere verschillen zijn dan weer kleiner geworden. Ten eerste zijn de verschillen over de seksen en de huishoudtypes kleiner geworden tussen 2019 en 2022. Ten tweede is de toename van thuiswerk vooral uitgesproken bij de technici en verwante beroepen en de administratieve beroepen. Voorheen was dit voorbehouden aan managers en intellectuele beroepen. Nu, met de ontwikkeling van IT-tools, hebben alle kantoorberoepen toegang tot thuiswerk. Tot slot lijken de verschillen naargelang het type organisatie (overheid/privé of omvang) kleiner te worden. Toch geven de kleinste en grootste organisaties de voorkeur aan intensief thuiswerken, terwijl middelgrote organisaties occasioneel thuiswerken lijken te verkiezen.

De verspreiding van thuiswerk heeft een grote impact op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Intensief thuiswerk kende vooral tijdens de coronacrisis een hoge vlucht. Als gevolg daarvan ontstaat er een nieuw evenwicht tussen werktijd thuis en werktijd op de theoretische werkplek. De betrokken werknemers brengen meer tijd thuis door, wat een impact heeft op zowel organisaties als buurten. Dit werpt de vraag op naar de toekomst van zakenwijken die te afhankelijk zijn van de aanwezigheid van kantoorwerkers en opent tegelijkertijd mogelijkheden voor lokale economische ontwikkeling in de wijken waar thuiswerkers wonen.

1.

INLEIDING

Tijdens de coronacrisis legden de social distancing-maatregelen thuiswerk (TW) waar mogelijk op. Zo ontstond er als het ware een grootschalig TW-experiment (onder meer) in Brussel en in België. **Op die manier zorgde de coronacrisis ervoor dat thuiswerk snel ingeburgerd raakte bij een groep werknemers die er weinig toegang toe hadden en/of er weinig gebruik van maakten.**

Toch kent TW een lange geschiedenis in België en Brussel (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021). Bovendien was het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) tijdens de coronacrisis (2021) een van de regio's met het hoogste percentage thuiswerkers op Europese schaal (Eurostat, 2022), net als de provincies Vlaams-Brabant en Waals-Brabant. Het is dan ook **een bijzonder belangrijke kwestie voor het grootstedelijk gebied** (→ [Glossarium](#)) **Brussel**. Heeft de snelle en ruime verspreiding van TW, onder impuls van de gezondheids crisis, de bestaande spelregels gewijzigd?

Met dit Cahier van het BISA trachten we een beter inzicht te geven in de evolutie van TW doorheen de coronacrisis door:

- › een getal te kleven op het aandeel werknemers dat thuis werkt en hoe dit aandeel is veranderd sinds de gezondheids crisis, aan de hand van de meest recente beschikbare gegevens;
- › de (nieuwe) profielen van thuiswerkers na de gezondheids crisis te identificeren;
- › het aantal werknemers die nog vaker thuis zouden kunnen werken, te becijferen.

Aan de hand van deze factoren kan de vinger gelegd worden op de nieuwe uitdagingen waarvoor de snelle en intense verspreiding van TW het BHG stelt.

Daarom is dit Cahier van het BISA als volgt opgebouwd:

1. Ten eerste wordt **het concept thuiswerken opnieuw in historisch perspectief geplaatst als een middel om de sleur van het woon-werkverkeer tegen te gaan** en als een van de vormen van afstandswerken (→ [Glossarium](#)). Ook het concept telewerken komt aan bod, waarbij de volgende vraag gesteld wordt: **kunnen we zeggen dat thuiswerken overeenkomt met telewerken?** De belangrijkste factoren achter thuiswerk worden uiteengezet en de ontwikkeling van thuiswerk in België wordt geschetst.
2. Na de historische inleiding en de state of the art over thuiswerk zoomen we, met behulp van gegevens uit de enquête naar de arbeidskrachten, in **de volgende drie delen in op het typische beeld van thuiswerker na de coronacrisis en de belangrijkste profielveranderingen die zich hebben voorgedaan tussen 2019 en 2022**. Het eerste deel beschrijft de gebruikte methodologie, in het bijzonder om thuiswerk te kwalificeren. Het tweede deel zet de ontwikkeling van TW in Brussel en in België in historisch perspectief. Tot slot schetst het derde deel een beeld van thuiswerkers en schetst het hun omvang in de Belgische en Brusselse beroepsbevolking.
3. **In het laatste deel wordt m.b.v. twee vragen onderzocht of thuiswerk nog verder kan uitbreiden:**
 - › *Zijn er werknemers van wie het werk van thuis uit gedaan zou kunnen worden, maar die dat eigenlijk nooit doen?*
 - › *Zijn er werknemers die meer van hun arbeidsuren van thuis uit kunnen presteren?*
4. Op basis van de hierboven becijferde elementen worden **de belangrijkste uitdagingen besproken die opgeworpen werden door de snelle en intense verspreiding van TW na de coronacrisis in het Brussels Gewest**.

2.

THUISWERK, EEN VORM VAN AFSTANDSWERK IN EEN CONTEXT VAN FLEXIBELER WERKEN

2.1. THUISWERK ALS VORM VAN AFSTANDSWERK

Thuiswerk wordt gedefinieerd als het uitvoeren van professionele taken **vanuit de woning van de werknemer** (Descamps *et al.*, 2021). Op basis van deze definitie worden vier soorten thuiswerkers geïdentificeerd:

1. de **zelfstandigen**, die vrij zijn om hun werkplek te bepalen en deze thuis kunnen vestigen (Laine & Daubresse, 2020);
2. de **loontrekkenden** die minstens een hele werkdag per week thuis werken. Dankzij de computertechnologie kunnen ze daar taken uitvoeren die normaal voorzien zijn in de lokalen van de werkgever, in principe is dit geformaliseerd in de arbeidsovereenkomst en/of een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) (Descamps *et al.*, 2021, p. 14, gebaseerd op CAO nr. 85, 2005 en nr. 85bis, 2008; Vayre, 2019). Deze werknemers **doen aan 'telewerken' van thuis uit**, zoals bepaald door de cao¹;
3. de **werknemers die professionele taken thuis uitvoeren, los van de opkomst van IT-tools**, zoals leerkrachten;
4. de **werknemers die professionele taken uitvoeren buiten elk juridisch kader**, in het bijzonder 's avonds of in het weekend, om achterstallig werk in te halen (Song & Gao, 2020).

Er zijn andere vormen van afstandswerken, zoals telewerken in een satellietkantoor dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld, in een andere woning (zoals een 'vakantielocatie') of op een derde locatie die noch een woonplaats noch een door de werkgever ter beschikking gestelde werkplek is. Deze plekken kunnen *coworkingruimtes*, *cafés*... zijn.

Het is dus belangrijk te onthouden dat de concepten thuiswerkers en telewerkers niet helemaal hetzelfde zijn. (→ Kader 1). In 2019 telewerkt 9% van de werknemers in België thuis. Dit is minder dan de helft van de 22% van de werknemers die in 2019 telewerken en/of thuiswerken. Telewerken kan in België dan ook niet gelijkgesteld worden met thuiswerken.

¹ Het is belangrijk om telewerk niet te verwarren met thuiswerk (→ Kader 1).

Kader 1. Zijn telewerkers thuiswerkers?

Hoewel telewerkers en thuiswerkers in grote lijnen dezelfde professionele en persoonlijke kenmerken hebben (zoals opleidingsniveau, lange woon-werkverplaatsingen, hun beroep of de flexibiliteit van hun beroep), zijn ze toch niet helemaal hetzelfde.

De Enquête naar de arbeidskrachten stelt jaarlijks vragen over thuiswerken. In 2019 bevatte de enquête een speciale module met extra vragen over telewerk. Aan de hand hiervan kunnen we dus de overlap tussen beide concepten voor dat jaar meten.

TABEL 1.
Indeling van werknemers in België volgens hun gewoonten op het vlak van telewerk en thuiswerk, in 2019.

		Thuiswerker		Totaal
		Nee	Ja	
Telewerker	Nee	78 %	9 %	87 %
	Ja	4 %	9 %	13 %
	Totaal	82 %	18 %	100 %

(Bron: Statbel (EAK), 2019; Berekeningen BISA, 2023).

Met andere woorden, minder dan de helft van de afstandswerkers (9% van de 22% afstandswerkers) telewerkt van thuis uit (in het paars weergegeven in de tabel). Dit komt overeen met het aandeel werknemers die zeggen te telewerken **en** thuis te werken tegenover het geheel van werknemers die zeggen te telewerken **en/of** thuis te werken. Bovendien is het aandeel telewerkers die dit van thuis uitdoen, d.w.z. degenen die verklaren dat ze beide vormen van afstandswerk verrichten, zelfs onder de categorieën werk-

Vóór de coronacrisis (in 2019) werkte minder dan een op de vier loontrekkenden elders dan op hun werkplek, d.w.z. thuiswerk en/of telewerk (→ Tabel 1). Meer specifiek gaf slechts 9% van de werknemers die in België wonen aan dat ze thuis aan telewerk deden. Tegelijkertijd waren er verhoudingsgewijs even veel thuiswerkers die niet aan telewerk deden. Tot slot deed 4% van de in België wonende werknemers die telewerk uitoefenden dat buitenshuis afstad.

nemers waar thuis- of telewerken vaak voorkomt, nooit groter dan 60%. De twee doelgroepen zijn nooit helemaal hetzelfde, wat blijkt uit de aanhoudende verscheidenheid aan toepassingen en de verschillende interpretaties van de geïnterviewde werknemers met betrekking tot telewerken of thuiswerken. Wanneer de antwoorden worden geanalyseerd, blijkt inderdaad dat de verschillende concepten voor de meeste respondenten vaag blijven.

2.2. THUISWERKEN ALS INGEBURGERD INSTRUMENT IN DE STRIJD TEGEN DE VERKEERSOVERLAST IN DE STEDEN

Terwijl TW in de jaren 1970 al werd uitgerold in de grootste Amerikaanse steden, is deze praktijk nog recenter in België, waar hij pas in de jaren 1990 opkwam. De beweegredenen waren wel identiek: **het was een middel om het woon-werkverkeer rond dichtgeslibde grote steden te verminderen** (Messenger & Gschwind, 2016; Uyttebrouck, Wilmotte en Teller, 2021).

In het BHG is pendelverkeer niet weg te denken: de helft van de jobs wordt ingevuld door pendelaars die elders in het land wonen (Ermans *et al.*, 2018; Vanneste, Thomas & Vanderstraeten, 2008), de woon-werkafstanden zijn dan ook groot (Armoogum *et al.*, 2014). Dit houdt verband met het fenomeen van peri-urbanisatie, dat in België bijzonder significant was in vergelijking met andere Europese landen (Halleux, Brück & Mairy, 2002; de Vries, 2015). Dit heeft geleid tot een groeiende ruimtelijke scheiding tussen de woon- en de werkplek, die steeds verder uit elkaar liggen. **Zo zijn de woon-werktrajecten bijzonder lang in België en rond Brussel** (Verhetsel, *et al.*, 2009; De Decker, 2011). Dit fenomeen treft vooral beroepen die oververtegenwoordigd zijn in het BHG (→ Kader 2). Vanuit dit oogpunt zijn België, en Brussel in het bijzonder, een gunstige voedingsbodem voor de ontwikkeling van thuiswerk.

Kader 2. De woon-werkverplaatsingen in België duren langer dan elders in Europa.

In 2019 verzamelde de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) gegevens over pendeltijden in verschillende Europese landen, afhankelijk van het beroep.

Over het algemeen varieert de duur van het woon-werkverkeer per beroep. Werknemers in leidinggevende, intellectuele, technici en verwante beroepen en administratieve beroepen besteden meer tijd aan woon-werkverkeer dan andere werknemers. Bijna een op de twee werknemers in de bovengenoemde beroepen besteedt meer dan een uur per dag aan pendelen van en naar het werk (→ Tabel 2).

TABEL 2. Percentage werknemers woonachtig in België van wie de pendeltijd tussen woon- en werkplek 30 en 60 minuten of meer bedraagt, uitgesplitst per beroep

Beroepscategorie (ISCO-typologie)	Langer dan 30 minuten	Langer dan 60 minuten
Managers	44%	16%
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	45%	14%
Technici en verwante beroepen	47%	13%
Administratief personeel	42%	12%
Dienstverlenend personeel en verkopers	26%	5%
Ambachtlieden	38%	9%
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	30%	6%
Elementaire beroepen	29%	6%

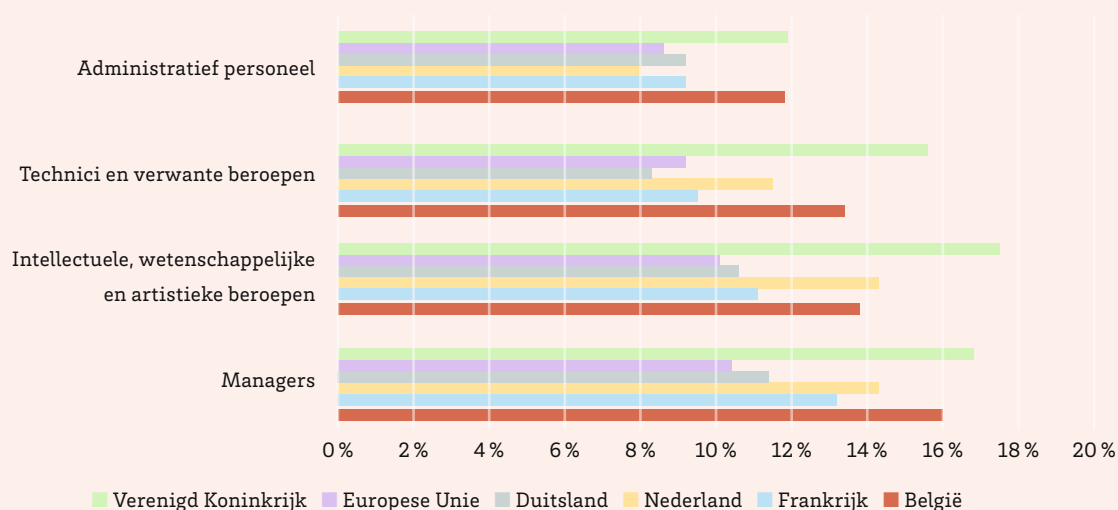
Bron: Statbel (EAK), 2019; Berekeningen BISA (2023)

Deze vier beroepscategorieën zijn echter verhoudingsgewijs sterker vertegenwoordigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Bijgevolg is het fenomeen van lange woon-werkverplaatsingen onder deze beroepscategorieën, gekend als 'kantoorpersoneel', verhoudingsgewijs groter in en rond het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit fenomeen van 'lange' woon-werkverplaatsingen voor kantoorberoepen komt veel vaker voor in België (en dus in

Brussel) dan in de buurlanden en, meer algemeen, in de Europese Unie (→ Grafiek 1). De situatie in het Verenigd Koninkrijk is vergelijkbaar met die in België, door structurele problemen die deels te wijten zijn aan het minder goed uitgebouwd openbaar vervoer (Rodrigues & Breach, 2021). Dit verklaart vermoedelijk dan ook waarom thuiswerken sneller ingeburgerd is geraakt dan elders, om het vervelende woon-werkverkeer te omzeilen.

GRAFIEK 1. Aandeel van de werknemers die langer dan 60 minuten onderweg zijn naar het werk, per land van verblijf, voor de vier beroepen die oververtegenwoordigd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest



Bron: Statbel (EAK), 2019; Berekeningen BISA (2023)

De Belgische cultuur van ruimtelijke ordening en mobiliteit verklaart gedeeltelijk dit fenomeen van lange woon-werkverplaatsingen:

- › enerzijds zijn veel economische activiteiten en instellingen van oudsher geconcentreerd in Brussel;
- › anderzijds werd de plattelandsvlucht beperkt door de toegang tot woningbezit te stimuleren en door middel van een dicht transportnetwerk (spoor en vervolgens weg).

Hoewel de concepten thuiswerk en telewerk elkaar niet volledig overlappen, verklaart de ontwikkeling van telewerk grotendeels de toename van thuiswerk van de afgelopen jaren en, meer specifiek, tijdens de coronacrisis.

Zo is **de opkomst van TW door middel van telewerken mogelijk gemaakt in drie fasen**, sinds de jaren 1970, met dank aan **de IT-voortgang en de ontwikkeling van verwante economische activiteiten** (Messenger & Gschwind, 2016).

1. In eerste instantie **was thuiswerk de eerste vorm van telewerken**, het werd vanaf de jaren 1970 oorspronkelijk ontwikkeld in de grote Amerikaanse metropolen om het woon-werkverkeer, met behulp van de eerste computerapparatuur, terug te dringen.
2. In een tweede fase kwam **het mobiele kantoor overeen met de tweede vorm van afstandswerken**, met name de **mogelijkheid om overal te werken**, dankzij de ontwikkeling van draadloze IT-tools rond de eeuwwisseling.
3. En tot slot kwam **het virtuele kantoor overeen met de mogelijkheid om op elk moment professionele taken uit te voeren met smartphones en de ontwikkeling van clouds** die meer dan tien jaar geleden hun intrede deden.

Tijdens de coronacrisis maakten de social distancing-regels het verplicht om thuis te werken, met name door middel van telewerken en alle beschikbare IT-tools.

In deze context hebben de overheden zich niet beperkt tot een regulerende rol. **Sinds de jaren 2000² krijgen ambtenaren bij de Brusselse federale en gewestelijke overheidsinstellingen de mogelijkheid om thuis te werken en, meer in het algemeen, om te telewerken op een met de werkgever overeengekomen locatie.** Door de ontwikkeling van IT-hulpmiddelen blijft flexibel werken niet beperkt tot thuiswerken alleen (zie hierboven). Sinds 2017 hebben de federale overheidsinstellingen, waarvan er veel in Brussel zijn gevestigd, bijvoorbeeld contractueel toestemming gegeven voor maximaal drie dagen telewerken per week (Febweb, 2017).

De Brusselse gewestelijke instellingen staan maximaal 14 werkdagen per maand buiten de normale werkplek toe³, d.w.z. thuis maar niet uitsluitend daar. De ontwikkeling van verschillende vormen van werken op afstand (elders dan op de werkplek) heeft geleid tot een diversiteit aan praktijken en toepassingen, maar ook tot verwarring tussen de concepten⁴.

Alleen over TW worden regelmatig representatieve gegevens verzameld in het BHG en in België. Daarnaast is TW gebaseerd op duidelijke aanduidingen zoals:

- › een door de werkgever beschikbaar gestelde werkplek waarvan de locatie bekend is;
- › een bekende woonplek waar de professionele prestaties op afstand worden geleverd;
- › de afwezigheid, tijdens het TW, van woon-werkverkeer⁵.

Dit maakt het mogelijk om het belang van het fenomeen te begrijpen vanuit het woon-werkverkeer, het oorspronkelijke doel van de opmars van TW. Bovendien zijn er bij **de ontwikkeling van het TW-fenomeen veel andere zaken betrokken die buiten het initiële domein van het beperken van het pendelen vallen**, waaronder in het bijzonder:

- › werkplekken aanpassen aan de verminderde aanwezigheid van werknemers;
- › de thuisomgeving aanpassen aan een nieuwe functie;
- › de gevolgen op het gebied van mobiliteit en de locatie van werk-, leef- en consumptieplekken als gevolg van veranderingen in de woon-werkverplaatsingen.

Zoals we kunnen zien, heeft de ontwikkeling van TW veel verderstrekkende gevolgen dan alleen het beperken van de problemen van woon-werkverkeer en files in en rond steden, in dit geval Brussel.

2 Het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk en het satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt formaliseert de praktijk. Zie: <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2006/11/22/2006002152/staatsblad>

3 Zie het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 januari 2018 betreffende telewerk, hier te raadplegen: <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2023/07/06/2023043709/staatsblad>

4 Ter illustratie: sommige respondenten die hierover bevroegd werden lichten toe dat hun woning hun belangrijkste werkplek is, terwijl ze tegelijk ook stellen dat ze niet thuiswerken. Dit voorbeeld illustreert hoe moeilijk het is om de verschillen tussen de verschillende begrippen van afstandswerk te onderscheiden.

5 Dit betekent echter niet dat er totaal geen verplaatsingen zijn. Op thuiswerkmomenten kunnen er immers andere verplaatsingsredenen ontstaan.

2.3. WAT VERTELT DE LITERATUUR ONS OVER THUISWERKERS?

Thuiswerk is niet van toepassing op alle categorieën werknemers. **Het fenomeen nam de afgelopen jaren vooral toe dankzij de informatie- en communicatietechnologie** en is vooral geschikt voor beroepen waarin IT-tools een prominente rol spelen. Dit deel schetst een overzicht van de internationale wetenschappelijke literatuur om het profiel van thuiswerkers vóór de coronacrisis te verduidelijken.

2.3.1. Persoonlijke kenmerken

Historisch gezien **was TW al vroeg een mannenzaak, vanwege bepaalde socio-professionele kenmerken (beroepspositie, inkomen en beroepsactiviteit die zich leent tot TW) konden zij immers thuiswerken** (Vilhemson & Thulin, 2016). Vóór de gezondheids crisis nam de mogelijkheid om van thuis uit te werken in België toe met de leeftijd (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021). De positie in de hiërarchische beroepsstructuur zit daar wellicht voor iets tussen.

Eveneens in de jaren voorafgaand aan de coronacrisis won het thuiswerk ook aan belang onder vrouwen, die de voordelen aanhalen in termen van evenwicht met het privéleven, maar ook het uitvoeren van huishoudelijke taken (Sullivan & Smithson, 2007; Glorieux & Vantienoven, 2016; Elldér, 2019). Net vóór de gezondheids crisis maakten in Zweden bijvoorbeeld vrouwen vooral gebruik van TW om hun kinderen te kunnen opvangen (Elldér, 2019). Vóór de coronacrisis nam de mogelijkheid om thuis te werken in België toe met de leeftijd (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021).

De gezondheids crisis heeft de verschillen tussen mannen en vrouwen aangescherpt: vrouwen kregen vaker te maken met TW in combinatie met huishoudelijke taken dan mannen (Farré *et al.*, 2022), ondanks de hoop aan het begin van de pandemie dat deze genderongelijkheid zou afnemen (Arntz *et al.*, 2020; Craig en Churchill, 2021).

2.3.2. Intellectuele en flexibele beroepen, maar ook zelfstandigen en leerkrachten

Thuiswerkers kunnen in twee hoofdcategorieën worden ingedeeld.

- › **De eerste categorie omvat kennisintensieve beroepen met een zekere mate van autonomie, organisatorische flexibiliteit of verantwoordelijkheid.** In deze gevallen is TW – met behulp van IT-tools – vastgelegd in een overeenkomst tussen de werkgever en werknemer. Deze profielen zijn voornamelijk actief in bepaalde dienstensectoren zoals onderwijs, technologie, financiën en rechten. In deze sectoren zijn IT-tools essentieel voor de uitvoering van hun professionele taken (Dingel & Neiman, 2020). Beroepen die te maken hebben met verkoop, consultancy en human resource management komen ook vaker in aanmerking voor TW (Kawaguchi & Motegi, 2021). Deze werknemers behoren tot **hogere socio-professionele categorieën, gekenmerkt door een hoog kwalificatie- en inkomensniveau** (Alipour *et al.*, 2023).
- › **De tweede categorie bestaat uit mensen voor wie thuiswerk niet voortvloeit uit een overeenkomst met een werkgever.** Deze werknemers werken thuis om specifieke redenen (Descamps *et al.*, 2021; Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021):
 - **zelfstandigen**, die vrij zijn om hun werkplek te bepalen op basis van hun activiteiten;
 - **helpers**, die ingeschakeld zijn bij de activiteiten van een zelfstandige;
 - **leerkrachten**, die hun werktijd verdelen tussen school en thuis.

2.3.3. Organisaties tussen werkgevers en werknemers

TW kwam aanvankelijk meer voor bij bepaalde organisaties dan bij andere. De **bedrijven en overheidsinstellingen die actief zijn binnen de kenniseconomie waren pioniers in het toestaan van thuiswerken** (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021). Dit heeft voornamelijk te maken met het feit dat het aandeel beroepen dat geschikt is voor TW binnen deze organisaties beduidend groter is.

Daarnaast hebben **grote ondernemingen zich altijd soepeler opgesteld ten aanzien van TW dan kleinere bedrijven** (Bajzikova et al., 2016). Het management van kleinere bedrijven blijkt minder flexibel op dat vlak, ondanks de invoering van technologische faciliteiten voor thuiswerk, zoals Clear & Dickson (2005) aantoonde op basis van een onderzoek bij Londense kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). Meer algemeen hangt **de invoering van TW af van de managementstijl en, in het verlengde daarvan, het vertrouwen en de autonomie die werknemers krijgen** (Dickson & Clear, 2006).

De laatste jaren hangt de verspreiding van TW vooral af van de toename van telewerk op het thuisadres van de werknemer (zie boven). **De invoering van TW is dan ook afhankelijk van binnen bedrijven en openbare instellingen doorgevoerde veranderingen** (Descamps et al., 2021):

- › de installatie van een **IT-infrastructuur** binnen organisaties, met inbegrip van opleidingsmogelijkheden, het beheer van fysieke, hybride of virtuele contacten met klanten en leveranciers evenals de IT-beveiliging;
- › het bestaan van een **aantrekkelijk aanwezigheidsbeleid op de werkplek** waarmee de werkgever inspeelt op de verwachtingen van de werknemers op het gebied van flexibiliteit en autonomie;
- › **de aanpassing van de controle die het management uitoefent** op de uitvoering van de taken door de werknemers;
- › de **vergoeding voor de beroepskosten van de thuiswerker** en, meer in het algemeen, van op afstand uitgevoerde werkzaamheden;
- › het zoeken naar een **nieuw evenwicht tussen de behoefte aan 'face-to-face-contact'** met burgers (voor de openbare sector) of met leveranciers en klanten (voor de privésector) **en de voordelen van het wegvallen van woon-werkverkeer**.

2.3.4. Woon- en werkplekken

De verschillende vormen van werken op afstand, waaronder TW, hebben op alle niveaus gevolgen voor de ruimtelijke indeling (van huisvesting tot grootstedelijke dynamiek).

De **metropolen en grootste steden nemen een pioniersrol in als het over thuiswerk gaat, omdat het fenomeen voornamelijk voorkomt in de kenniseconomie en/of gepaard gaat met goede digitale infrastructuur** (Bontje et al., 2017; Reuschke & Felstead, 2020; Irlacher & Koch, 2021; Mariotti et al., 2022; Moser et al., 2022). Thuiswerk kon zich op dergelijke plekken ten volle ontwikkelen als eerste vorm van afstandswerk (zie hierboven) en als middel om de ongemakken van het woon-werkverkeer te verminderen.

In het BHG is meer dan 44% van de jobs theoretisch verenigbaar met thuiswerk⁶. Dat cijfer ligt hoger dan het geraamde percentage voor België als geheel (32%). Dit kan worden verklaard door de nadrukkelijke aanwezigheid in Brussel van kenniseconomie en overheidsadministratie waarin IT-gebruik een vaste waarde is.

De toename van TW in de grootsteden kan gepaard gaan met een rebound-effect: **een lagere frequentie van woon-werkverkeer kan de noodzaak om dichterbij het werk te gaan wonen of dichterbij huis te gaan werken, verminderen** (Doling & Arundel, 2020). Dit kan sommige werknemers in de verleiding brengen om verder van hun werkplek te gaan wonen, aangezien ze er niet meer elke dag naartoe hoeven te pendelen (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021). Dit vergroot het woningaanbod dat fysiek toegankelijk is voor thuiswerkers (Bontje et al., 2017).

Omgekeerd kunnen bedrijven of instellingen waar TW mogelijk is, nu meer dan vroeger werknemers aanwerven die verder weg wonen. Dit kan leiden tot een betere match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en kan *in fine* het prestatievermogen van de organisaties beïnvloeden⁷. Zo zou TW, dat oorspronkelijk werd ingevoerd om het fileleed te drukken, op bepaalde dagen het aantal pendelaars kunnen opdrijven.

6 Volgens Descamps et al. is 44% van de jobs in het BHG 'telewerkbaar' (2021). Dit betekent dat 44% van de jobs op afstand kan worden uitgevoerd, dus vanuit de woning. Dit verwijst naar het systematische gebruik van een pc. Bij dat percentage komen nog de werknemers die thuis professionele taken uitvoeren zonder systematisch naar digitale tools grijpen, zoals leerkrachten en zelfstandigen.

7 Op voorwaarde dat thuiswerkers dezelfde band met hun werkgever behouden. Wanneer de jobmobiliteit echter toeneemt door een verminderde loyaliteit kunnen de voordelen van het TW lager blijken dan verwacht.

Volgens de eerste studies gepubliceerd in verschillende landen lijkt de toename van TW tijdens de coronacrisis toch niet te hebben geleid tot een stedelijke uittocht van thuiswerkers.

Het is eerder een versterking van de trends die vóór de pandemie werden waargenomen. In Frankrijk heeft de gezondheids crisis de bestaande trends van peri-urbanisatie en stadsvlucht versterkt, evenwel zonder duidelijke trendbreuk (Breuillé, Le Gallo & Verhac, 2022; Marie, 2022). Thuiswerkers zijn dus geneigd om dezelfde woonvoorkeuren te behouden, ook wat betreft de perifere locaties (de Abreu e Silva, 2022; Jeong & Lim, 2023) of de keuze voor een tweede verblijf (Colomb & Gallent, 2022).

Tijdens de lockdowns ontstonden nieuwe gebruiksfuncties van de woning als gevolg van het intensievere gebruik ervan, onder meer om er te werken of van de buitenlucht te genieten. Deze veranderingen in gebruik hangen ook samen met de mogelijkheid om de woning aan te passen aan die nieuwe gebruiksfuncties.

De verschillende lockdowns leidden tot een intensiever gebruik van de woning, vooral in het kader van thuiswerk en vrijetijdsactiviteiten. Dit intensievere gebruik houdt in dat woningen moeten worden aangepast. Woningen in stedelijke gebieden zijn echter over het algemeen kleiner en minder aanpasbaar (denk maar aan appartementsgebouwen en huurwoningen). Deze beperkingen werden vervolgens gecompenseerd door het gebruik van voorzieningen in de directe omgeving, zoals openbare (groene) ruimten of nabijheid van de werkplek. Tijdens de lockdowns waren ook deze bijkomende voorzieningen beperkt door de restricties (Gallent & Madeddu, 2021; Madeddu & Clifford, 2021; Preece *et al.*, 2021). Vooral het inpassen van de werkfunctie in de thuisomgeving vereist een afbakening van nieuwe grenzen tussen werk en privé in de woning (Gurney, 2020; Larrea-Araujo *et al.*, 2021). De afbakening van nieuwe grenzen hangt af van meerdere factoren, zoals de grootte, de wijze van bewoning of de samenstelling van het huishouden (Goodwin *et al.*, 2023). **Kleine woningen zijn al zeker niet ontworpen om meerdere functies tegelijk, waaronder TW, te huisvesten** (Horne *et al.*, 2023; Blanc & Scanlon, 2022). **Dergelijke accommodaties worden vaker bewoond door jongere mensen, huurders en/of mensen met een eerder beperkt inkomen.** Het zijn dan ook die mensen die meer last hadden van slechte werkomstandigheden tijdens de lockdowns (Luppi *et al.*, 2021). Het TW en, meer in het algemeen, de lockdowns tijdens de coronacrisis hebben de ongelijkheden op het gebied van huisvesting uitvergroet.

2.3.5. Samengevat

De wetenschappelijke literatuur wijst op **een diversificatie van thuiswerkprofielen tijdens de coronacrisis.** Dat neemt niet weg dat TW echter nog steeds betrekking heeft op werknemers met een vrij hoog opleidings- en inkomensniveau (zie bijvoorbeeld Dingel & Neiman, 2020). Waar het fenomeen in de jaren 1970 iets was waar vooral mannen naar grepen, stapten kort voor de coronacrisis steeds vaker vrouwen in het TW-systeem, in samenhang met de uitvoering van andere huishoudelijke taken (Frize *et al.*, 2021; Farré *et al.*, 2022). Het is trouwens uitgegroeid tot een **standaardpraktijk in de sectoren van 'geavanceerde' dienstverlening** (→ [Glossarium](#)) **en meer in het algemeen van de kenniseconomie** (→ [Glossarium](#)) **en technologie** (Conway *et al.*, 2020; Reuschke & Ekinsmyth, 2021; Chapple & Schmahmann, 2023). Het fenomeen was niet van toepassing op de zogenaamde 'essentiële beroepen' tijdens de gezondheids crisis. Deze werknemers konden niet van thuis uit werken, omdat hun taken menselijk contact en/of het hanteren van goederen vereisen. **In dat opzicht heeft de gezondheids crisis de sociaaleconomische verschillen tussen werknemers die kunnen thuiswerken en degenen die dat niet kunnen, versterkt.**

3.

HOE WORDT THUISWERK BECIJFERD IN BELGIË?

De Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) is de belangrijkste periodieke peiling onder de Belgische bevolking naar gegevens over arbeidsrelaties, waaronder ook het thema TW

(→ Kader 3). Aangezien er al enkele jaren gepeild wordt naar TW kan deze praktijk worden geëvalueerd.

Kader 3. De Enquête naar de arbeidskrachten (EAK), een bron van gegevens over de arbeidsmarkt in België en Europa sinds 1983.

Wat is de EAK?

De EAK geldt als bron voor de gegevens die in dit Cahier van het BISA worden gebruikt. Eurostat, de statistische dienst van de Europese Unie, coördineert deze enquête, die sinds 1983 wordt uitgevoerd in de landen van de Europese Unie en de lidstaten van het Eurostat-systeem. In België wordt de EAK georganiseerd door Statbel

In België zijn inwoners vanaf 15 jaar verplicht om deel te nemen aan de enquête. De vragen hebben betrekking op hun opleiding en beroepsbezigdheden in relatie tot hun status op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot administratieve gegevens is de EAK een originele gegevensbron die een representatieve analyse van de dynamiek van de arbeidsmarkt mogelijk maakt. Dit wordt bereikt via het kruisen van diverse bronnen van informatie: zowel objectieve als subjectieve dimensies van werk, gegevens afkomstig van de gestelde vragen en administratieve gegevens. Deze methodologie biedt een beter inzicht in de factoren die de praktijk van thuiswerk verklaren.

De EAK is gebaseerd op de definities, conventies en aanbevelingen van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB). Het voordeel hiervan is dat de verkregen statistieken vergelijkbaar zijn tussen de partnerlanden (en -regio's) van Eurostat (en daarbuiten).

Hoe verloopt de EAK concreet?

Elk trimester wordt een bruto steekproef van ongeveer 6700 huishoudens getrokken uit de Belgische huishoudens in het Rijksregister. Een huishouden is een groep mensen die normaliter onder hetzelfde dak wonen. De volgende huishoudens komen niet in aanmerking:

- › bejaardentehuizen, gevangenissen en weeshuizen;
- › huishoudens waarvan alle leden 77 jaar of ouder zijn;
- › huishoudens waarvan de referentiepersoon reeds in 1 van de 10 voorgaande trimesters deel uitmaakte van de steekproef;

- › speciale huishoudens (ingeschreven onder 'letter 9'), d.w.z. huishoudens met een referentieadres, maar die daar niet wonen, zoals daklozen, militairen, diplomaten op missie enz.

Sinds 2021 wordt de enquête uitgevoerd onder mensen tussen 15 en 89 jaar, waarbij de leeftijdsvoorwaarde van de leden van een huishouden vervalt. Doel van deze aanpassing: de representativiteit van de activiteit van ouderen verbeteren. Er moet worden opgemerkt dat niet-werkende mensen van 75 jaar en ouder maar één keer worden bevestigd.

De loting vindt plaats in twee stappen.

1. Iets minder dan 300 geografische gebieden worden willekeurig getrokken en vertegenwoordigen de twaalf Belgische administratieve entiteiten waarvoor de steekproef representatief moet zijn. Deze entiteiten komen overeen met de tien Belgische provincies plus het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (de laatste twee entiteiten zijn oververtegenwoordigd in de steekproef).
2. Per geselecteerd geografisch gebied wordt een twintigtal huishoudens getrokken (26 per gebied in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest). Sinds 2021 zorgt Statbel ervoor dat een van deze twintig huishoudens uit mensen tussen 75 en 89 jaar bestaat, zodat ook de activiteit van senioren vertegenwoordigd is in de steekproeven.
3. Zodra de huishoudens zijn geselecteerd, wordt het EAK-interview gespreid over de 13 weken van elk trimester.

Na de selectie dienen de respondenten viermaal een EAK-vragenlijst te beantwoorden:

1. Het eerste interview vindt face-to-face plaats en bevat vragen die maar één keer worden gesteld; deze eenmalige vragen gaan over zaken die in de loop van de enquêteperiode weinig veranderen.

2. De tweede bevraging vindt telefonisch of online plaats in het volgende trimester.
3. De derde en vierde vragenlijst worden – na twee trimesters zonder bevraging – voorgelegd in twee opeenvolgende trimesters.

Dankzij deze methode kan een roterend panel worden samengesteld met een hoog responspercentage (> 75%).

Verwerking van de antwoorden

Aan elke respondent wordt een fictief gewicht toegekend dat overeenstemt met het equivalent aantal inwoners in België dat de respondent vertegenwoordigt op basis van:

- › het aantal mensen dat de vraag heeft beantwoord;
- › de waarschijnlijkheid dat een persoon met dezelfde kenmerken als de respondent uit de basispopulatie wordt getrokken (op basis van het geslacht, de leeftijd of de provincie waar men woont).

Op basis van deze wegingen worden de trimestriële en jaarlijkse statistieken opgemaakt over de onderwerpen die in de EAK worden onderzocht.

Belangrijkste voor- en nadelen van de EAK

Deze enquête biedt meerdere voordelen:

- › de mogelijkheid om op Europees niveau vergelijkingen te maken tussen de regio's;

- › informatie verstrekken over de gevoelens van de beroepsactieve bevolking, iets wat niet voorkomt in administratieve gegevens;
- › rekening houden met bepaalde werknemers die niet voorkomen in de administratieve databases, zoals internationale werknemers, mensen die werken zonder formele arbeidsovereenkomst of werkzoekenden die niet ingeschreven zijn bij overheidsinstanties zoals Actiris.

De enquête heeft evenwel ook nadelen, die te maken hebben met het feit dat de resultaten van een steekproef worden vertaald naar de hele bevolking die in België woont:

- › de resultaten van enquêtes moeten met de nodige behoedzaamheid worden geïnterpreteerd, rekening houdend met betrouwbaarheidsintervallen: elke (positieve of negatieve) evolutie van het ene trimester op het andere is niet noodzakelijk relevant;
- › De statistieken van de EAK zijn niet toepasbaar op een fijner niveau dan dat van de provincies (en het BHG) in België;
- › elke verandering in de manier waarop de enquête wordt afgenomen kan leiden tot breuken in de reeks. Daarom is voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van historische gegevensreeksen. De verandering in de manier waarop de respondenten werden geselecteerd in 2017 veroorzaakt bijvoorbeeld een (bescheiden) breuk in de reeks (Termote & Depickere, 2018). In 2021 wijzigde Statbel de definities van werk en werkloosheid om ze af te stemmen op de veranderingen die door het IAB werden doorgevoerd.

In de EAK wordt aan alle respondenten dezelfde vraag gesteld over TW.

Hoe vaak heeft u in die periode thuis gewerkt?

- › nooit;
- › minder dan de helft van de werktijd, maar wel gedurende minstens één uur;
- › de helft van de werktijd of meer;
- › altijd.

Statbel verduidelijkt de volgende punten aan de respondenten:

- › De vraag wordt gesteld aan iedereen die heeft aangegeven tijdens een referentiemaand betaald werk te hebben uitgevoerd, ongeacht de duur ervan;
- › Thuiswerken betekent een professionele taak uitvoeren in een daarvoor bestemde ruimte zonder andere ingang dan die van de woning (dit om het onderscheid te maken met professionele kantoren die aan de woning grenzen).

Op basis van deze vraag doet een leraar die toetsen verbetert in zijn woonkamer aan thuiswerk, terwijl een arts die patiënten behandelt in zijn praktijk die grenst aan de woning maar er wel los van staat, op zijn werkplek werkt, die 0 km van zijn woning ligt.

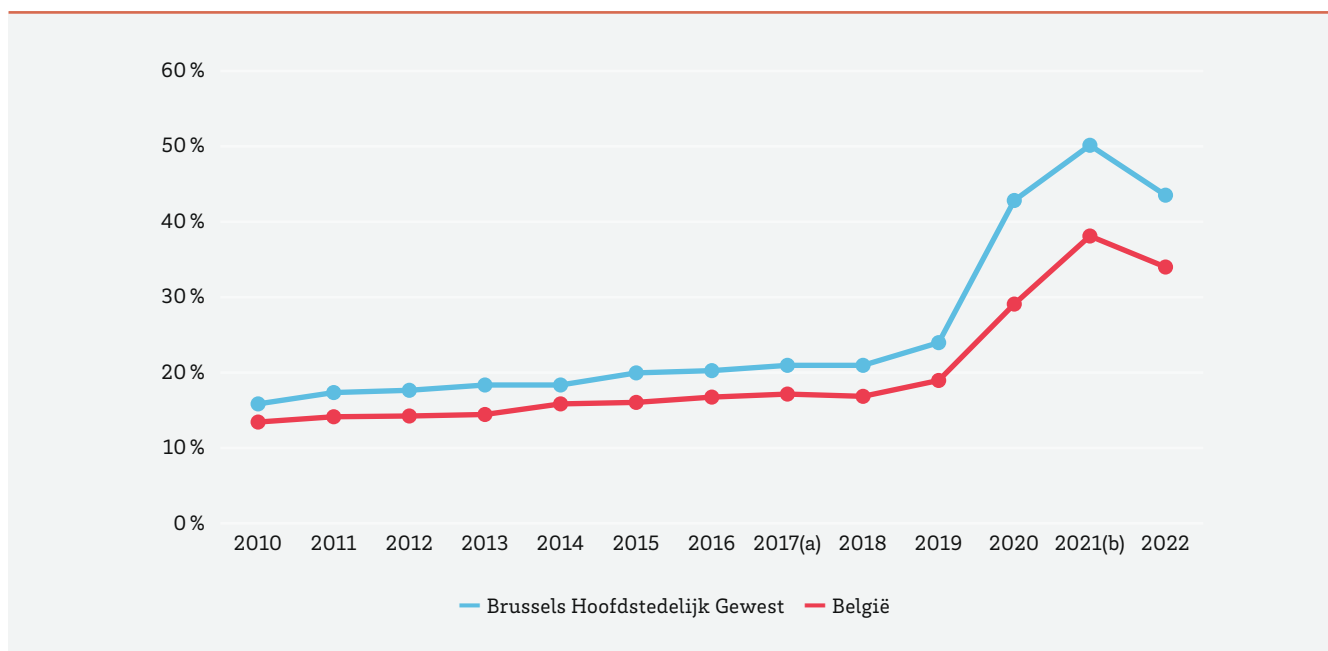
In dit Cahier van het BISA worden twee soorten thuiswerkers gedefinieerd:

- › de **occasionele thuiswerker**, d.w.z. **iemand die minder dan 50% van de tijd thuis werkt**, hier worden degenen gebundeld die de tweede modaliteit hebben geantwoord op de vraag;
- › de **intensieve thuiswerker**, d.w.z. **iemand die 50% of meer van de tijd thuis werkt**, hier worden degenen gebundeld die de derde en vierde modaliteit hebben geantwoord op de vraag.

In het BHG is het fenomeen meer uitgesproken dan elders in België. In 2022 doet 44% van de werknemers die in het BHG verblijven aan thuiswerk. Dat betekent een toename met 20 procentpunten in vergelijking met 2019, het referentiejaar voorafgaand aan de coronacrisis. De praktijk was al hoog in het BHG, omdat de grootste steden de plaatsen zijn waar TW zich historisch gezien het vroegst heeft ontwikkeld

(zie hierboven). De gezondheidscrisis heeft dus het verschil in het gebruik van TW tussen het BHG en de rest van België vergroot. Het aandeel thuiswerkers is echter ook hoog in de provincies Vlaams-Brabant en Waals-Brabant⁸, deze drie Belgische administratieve gebieden behoren tot de tien Europese regio's waar TW het meest voorkomt (Eurostat, 2022).

GRAFIEK 3. Evolutie in het aandeel thuiswerkers onder de werknemers



Bron: Statbel (EAK), 2022; Berekeningen Statbel (2023). Opmerking voor de lezer: de resultaten hebben betrekking op alle werknemers die in België of in het BHG wonen, in tegenstelling tot de beperktere steekproef waarop de onderstaande analyses zijn gebaseerd (zie kader 4); (a) en (b) zijn onderbrekingen in de reeks (zie kader 3).

Het is meer bepaald het 'intensieve' TW dat tijdens de coronacrisis een opmars kende. Het aandeel werknemers in België dat aangeeft meer dan de helft van hun werktijd thuis te werken, is tussen 2019 en 2022 toegenomen van 7% naar 17% (→ Grafiek 3). Tegelijkertijd is het occasionele TW tussen 2019 en 2022 relatief stabiel gebleven, met 18 à 19% van de Belgische werknemers.

De situatie in Brussel verschilt enigszins van die in België als geheel:

- › intensief TW heeft zich tijdens de coronacrisis sterker ontwikkeld in het BHG dan elders in België;
- › waardoor occasioneel TW in het BHG een daling kende tussen 2019 en 2022.

8 Naar woonplaats van de werknemer. Opgemerkt moet worden dat wanneer er rekening wordt gehouden met de werkplek van werknemers, het BHG er duidelijker uitspringt dan de twee Brabantse provincies.

GRAFIEK 4. Verdeling van de Belgische en Brusselse werknemers volgens hun thuiswerk in 2019 en 2022

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

In 2022 onderscheidt het BHG zich van de rest van België door de aanwezigheid van een groter aantal intensieve thuiswerkers:

- › 21% van de werknemers die in BHG wonen werkt in 2022 meer dan 50% van hun arbeidstijd thuis;
- › 27% van de werknemers van wie de werkplek zich in BHG bevindt werkt meer dan 50% van hun arbeidstijd thuis;

- › ter vergelijking: 17% van de werknemers die in België wonen werkt in 2022 meer dan 50% van hun arbeidstijd thuis.

5. WIE ZIJN THUISWERKERS EN WAT BETEKENEN ZE VOOR DE BEROEPSBEVOLKING?

5.1. METHODOLOGIE

Met behulp van de EAK-gegevens kan het typische profiel van de intensieve (ITW) en occasionele (OTW) thuiswerker worden vastgesteld vóór (2019) en na (2022) de coronacrisis met behulp van logistische regressies. Bovendien kan hun belang in de Belgische beroepsbevolking geraamd worden aan de hand van beschrijvende statistieken. De combinatie van deze twee statistische analyses geeft een idee van de

omvang van de kentering die veroorzaakt werd door de verspreiding van TW tijdens de coronacrisis. Bovendien is het zo mogelijk om de belangrijkste variabelen te identificeren die het TW verklaren.

Om het fenomeen te analyseren, werden bepaalde categorieën werknemers uitgesloten uit de analyse om redenen die te maken hadden met de beschikbaarheid van gegevens of die verband hielden met bepaalde beroepspraktijken (→ Kader 5).

Kader 5. Details van de steekproef van bestudeerde werknemers.

De steekproef omvat alle personen die minstens één bezoldigde activiteit aangeven en in België wonen, met uitzondering van de volgende categorieën:

- › militaire en agrarische beroepen, vanwege de specifieke aard van hun werkplek;
- › mensen die werkzaam zijn in de landbouwsector (NACE A), zij werken thuis op de boerderij en voor hun administratieve taken;
- › helpers van wie de beroepssituatie specifiek en moeilijk te analyseren is;

- › werknemers die in het buitenland werken, omdat de informatie over de afstand tussen woon- en werkplaats te onnauwkeurig is (de werkplek wordt ingevoerd op NUTS 3-niveau, wat in België overeenkomt met de arrondissementen).

De steekproef van werknemers voor 2019 komt overeen met werknemers die aan de hierboven beschreven voorwaarden voldoen en tijdens de eerste ronde (kwartaal) werden bevestigd. De vraag over thuiswerken werd alleen gesteld aan respondenten die in de eerste ronde bevestigd werden. In 2022 wordt de vraag in alle enquêteronden gesteld, dus het hele jaar door. Daardoor bestrijkt de analyse van thuiswerk een groter aantal respondenten.

5.1.1. Beschrijvende statistische analyse

Beschrijvende statistieken maken het mogelijk om het aandeel van de verschillende vormen van TW binnen een bepaalde categorie werknemers te becijferen. Deze informatie is een aanvulling op de informatie die uit de logistische regressies naar voor komt.

Aangezien dit enquêtegegevens zijn, betekent extrapolatie naar alle werknemers die in België wonen dat er rekening moet worden gehouden met een betrouwbaarheidsinterval (van 95%) bij het interpreteren van de resultaten. Een verschil tussen twee waarden is significant als de betrouwbaarheidsintervallen elkaar niet overlappen⁹.

⁹ Betrouwbaarheidsintervallen zijn geschat met het *package R survey* (Lumley, 2004), waarbij rekening wordt gehouden met een weging om ervoor te zorgen dat de respondenten representatief zijn. De schatting van betrouwbaarheidsintervallen houdt geen rekening met het onderscheid tussen een vraag die in elke enquête wordt gesteld en een vraag die slechts één keer wordt gesteld en die in de andere enquêtes als identiek wordt beschouwd.

5.1.2. Logistische regressies

Logistische regressie is het statistische model dat wordt gebruikt om TW te verklaren. Het houdt in dat een binaire praktijk ("Ik werk wel of niet thuis") wordt verklaard met behulp van verklarende factoren, *als alle andere factoren gelijk blijven*. Deze verschillende regressies zijn ontwikkeld met behulp van het pakket *survey*, geïmplementeerd in R (Lumley, 2004).

Er werden verschillende logistische regressies ontwikkeld om de profielen van thuiswerkers te identificeren:

1. er wordt een onderscheid gemaakt tussen intensieve en occasionele thuiswerkers (die apart worden geanalyseerd in het volgende deel);
2. voor elk type thuiswerker werd een eerste model opgesteld voor het referentiejaar voorafgaand aan de coronacrisis, d.w.z. 2019, en een tweede model voor het referentiejaar 'post-covid', d.w.z. 2022;
3. tot slot worden in elk geval twee sub-steekproeven opge- maakt, één voor alle werknemers inclusief de zelfstandigen, en één voor alleen de werknemers in loondienst (→ Kader 6).

Kader 6. Hoe wordt informatie over inkomen verzameld in de Enquête naar de arbeidskrachten?

In de EAK wordt alleen informatie over het salaris van werknemers verzameld. Deze informatie is op declaratieve basis verzameld in 2019 en op administratieve basis in 2022 via, in eerste instantie, RSZ-gegevens en vervolgens Belcotax-gegevens gekoppeld aan belastingaangiften in het geval van ontbrekende gegevens. Op het moment van de analyse zijn alleen gegevens voor 2019 beschikbaar. Omdat salaris en zelfstandigenstatuut in de literatuur worden gezien als verklarende factoren voor TW (zie hierboven), was het nodig om hun respectievelijke bijdragen te analyseren om de TW-praktijken te kunnen verklaren.

Vergeleken met de beschrijvende statistische analyse is het bij logistische regressies mogelijk om het effect van variabelen los van het compositie-effect te analyseren (→ [Glossarium](#)). Dit verwijst naar de heterogene samenstelling van de categorieën waarvan het aandeel thuiswerkers in dit geval wordt geanalyseerd. Ter illustratie: mannen en vrouwen oefenen verschillende jobs uit, waardoor ook de mogelijkheid om thuis te werken kan variëren. Als we dus kijken naar het aandeel thuiswerkers onder mannen en vrouwen, dan zien we dat dit beïnvloed wordt door het feit dat mannen en vrouwen andere socio-professionele kenmerken hebben die veeleer losstaan van geslacht. Logistische regressies maken het mogelijk om deze vertekening te omzeilen en de intrinsieke relatie tussen de verklarende variabele (het geslacht) en de afhankelijke variabele (de mogelijkheid om thuis te werken) te analyseren.

5.1.3. Hoe moeten variabelen van belang voor en na de coronacrisis worden geselecteerd?

Om de veranderingen als gevolg van de coronacrisis te vergelijken, voldoen de geselecteerde variabelen (→ Tabel 3) aan de volgende criteria:

1. De variabele wordt in de wetenschappelijke literatuur als verklarend beschouwd (zie hierboven);
2. Gegevens over de variabele worden verzameld in 2019 en in 2022, waardoor het mogelijk is om de modellen te vergelijken door dezelfde variabelen te testen voor en na de coronacrisis;
3. In ten minste één van de modellen kan de variabele significant de logistische regressie verklaren;
4. De variabele is niet multicollineair (→ [Glossarium](#));
5. De variabele is representatief voor de steekproef door het grote aantal antwoorden op de vraag.

Dit verklaart waarom bepaalde variabelen niet werden opgenomen, zoals het type arbeidscontract (bepaalde/onbepaalde duur), nationaliteit, leeftijd of het aantal personen dat in het huishouden woont.

TABEL 3. Lijst van variabelen gebruikt in logistische regressies en beschrijvende statistische analyses in de EAK

Variabele	Definitie	Type	Waardebereik
Persoonlijke gegevens van de respondent			
Geslacht	Geslacht van de respondent	Binair	Man of vrouw
Type huishouden	Type huishouden waartoe de respondent behoort	Categorisch	Alleenstaande; persoon die samenwoont met een partner zonder kinderen ; persoon die samenwoont met een partner en één kind; persoon die samenwoont met een partner en twee kinderen; persoon die samenwoont met een partner en drie of meer kinderen; alleenstaande ouder; bij de ouders wonend; overig
Diploma	Hoogste diploma dat de respondent heeft behaald	Categorisch	Diploma hoger onderwijs van het lange type of hoger; diploma hoger onderwijs van het korte type; andere lagere diploma's (referentiegroep)
Gegevens met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten			
Gespreid uurrooster	De respondent verklaart buiten de 'kantooruren' te werken, d.w.z. op zaterdag, zondag, 's avonds of 's nachts. (* in 2022 omvat dit cijfer ook de respondenten die verklaren pauzes te nemen, bij avond- of nachtwerk)	Binair	Ja – Neen
Tweede job	De respondent verklaart een tweede job te hebben	Binair	Ja – Neen
Inkomen	Netto aangegeven maandinkomen door de respondent, gecorrigeerd op grote afwijkingen en afhoudingen	Continu	€ 12 – 15.000
Gegevens met betrekking tot de uitgeoefende job			
Beroep	Hoofdberoep van de respondent volgens de 9 ISCO-categorieën	Categorieën	Managers; intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen ; technici en verwante beroepen; administratief personeel; dienstverlenend personeel en verkopers; ambachtslieden
Statuut	Professioneel statuut van de werknemer	Categorie	Arbeider in de privésector; bediende in de privésector ; ambtenaar; zelfstandige
Grootte	Grootte van de lokale vestigingseenheid waar de respondent actief is	Categorie	1 tot 4 personen; 5 tot 9 personen; 10 tot 249 personen; meer dan 250 personen
Locatiegegevens			
Brussel	Combinatie van de provincie en van de woon- en werkplek	Categorie	Woon- en werkplek elders in België ; woont en werkt in het BHG; werkt in het BHG en woont elders in België; woont in het BHG en werkt elders.
DDT	Afstand in vogelvlucht tussen het centrum van de woongemeente en het centrum van de gemeente van de lokale vestigingseenheid	Continu	0 – 211 km

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022).

Opmerkingen voor de lezer.

1) De referentiewaarden van de categorische variabelen zijn vetgedrukt: de logistische regressies vergelijken de waarschijnlijkheid van thuiswerken in elke categorie met deze referentiecategorie.

2) Variabelen worden berekend op basis van de referentieweek, met uitzondering van het salaris, dat maandelijks wordt gedeclareerd.

3) Op het moment van de analyse zijn er geen salarisgegevens beschikbaar voor 2022: ze worden momenteel verzameld via administratieve gegevens uit de belastingaangiften voor 2023.

4) Respondenten die aangeven niet te weten hoe groot de organisatie is waar ze werken, kunnen een bandbreedte aangeven. Ligt dit tussen 1 en 9 personen, dan werden deze antwoorden toegewezen aan de categorie '5 tot 9 personen'. De antwoorden 'meer dan 10 personen' werden toegewezen aan de categorie '250 personen en meer'.

Gedetailleerde schattingen, inclusief coëfficiënten, zijn als bijlage bij dit Cahier gevoegd (→ Bijlage 1). In het Cahier zelf is alleen een synoptische weergave opgenomen: de kleurcodes worden gebruikt om de aard van de relatie aan te geven, positief (groen) of negatief (oranje), en het significantieniveau van de relatie, van het lichtste (95% zekerheidsniveau) tot het donkerste (99,9% zekerheidsniveau) (→ Tabel 4).

TABEL 4. Gebruikte kleurcodes om het type relatie en het significantieniveau tussen een verklarende variabele en thuiswerk aan te geven

Significantieniveau:	Positieve relatie	Negatieve relatie
95 %		
99 %		
99,9 %		

Bron: BISA (2023).

Deze modellen maken het mogelijk om het effect van een variabele te interpreteren *in voor het overige gelijke omstandigheden*. Dit betekent dat we de rol van elke variabele kunnen kwantificeren, los van het effect van de andere variabelen op het TW.

Tot slot worden een aantal van de variabelen die een significante invloed hebben op de verschillende TW-praktijken in detail geanalyseerd als ze voldoen aan een van de volgende twee voorwaarden:

1. Een merkbare evolutie van de relatie voor en na de coronacrisis;
2. Een variabele met een sterke verklarende kracht voor TW.

5.2. WIE ZIJN DE INTENSIEVE THUISWERKERS?

5.2.1. Analyse van logistische regressies die intensief thuiswerken verklaren

In 2022 helpen een paar belangrijke variabelen om te verklaren waarom sommige werknemers meer intensief thuiswerken dan anderen (→ Tabel 5):

- › het type huishouden;
- › het beroep;
- › het professioneel statuut;
- › de grootte van de onderneming waar de werknemer werkt;
- › de plek waar mensen wonen en werken.

TABEL 5. Synoptisch overzicht van de logistische regressies ter toelichting van intensief thuiswerk in 2019 en 2022 voor alle werknemers en voor de loontrekkenden alleen

Jaar	2019		2022	
	Alle werknemer	Loontrekkenden	Alle werknemer	Loontrekkenden
Steekproef	Intensief thuiswerk			
Afhankelijke variabele	Intensief thuiswerk			
Persoonlijke gegevens van de respondent				
Vrouw				
<i>Type huishouden van de respondent (referentiegroep: koppel, geen kinderen)</i>				
Alleenstaande				
Persoon die samenwoont met een partner en een kind				
Persoon die samenwoont met een partner en twee kinderen				
Persoon die samenwoont met een partner en drie of meer kinderen				
Alleenstaande ouder				
Persoon die bij de ouders woont				
Overige				
<i>Opleidingsniveau van de respondent (referentie: niet-hoger diploma)</i>				
Diploma hoger onderwijs van het korte type				
Diploma hoger onderwijs van het lange type				
Werkgerelateerde persoonlijke gegevens				
Gespreid uurrooster				
Tweede job				
Inkomen (x € 1000)				
<i>Beroep van de respondent (referentie: intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen)</i>				
Managers				
Technici en verwante beroepen				
Administratief personeel				
Dienstverlenend personeel en verkopers				
Ambachtsslieden				
Bedieners van machines en installaties, assembleurs				
Elementaire beroepen				
<i>Werknemersstatuut (referentie: bediende in de privésector)</i>				
Arbeider in de privésector				
Contractueel of statutair ambtenaar				
Zelfstandige				
<i>Grootte van de lokale vestigingseenheid waar de werknemer actief is (referentie: meer dan 250 werknemers)</i>				
1 tot 4 personen				
5 tot 9 personen				
10 tot 49 personen				
50 tot 249 personen				
<i>Woonplaats of werkplek in Brussel (referentiegroep: woont noch werkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)</i>				
Woont en werkt in Brussel				
Werkt in Brussel				
Woont in Brussel				
Woon-werkafstand				
Aantal waarnemingen				
Aantal waarnemingen	18.991	16.276	49.465	41.930

(Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA).

Opmerking voor de lezer: groen duidt op een positieve significante relatie tussen de variabele (of categorie) en ITW (in de referentiecategorie), oranje duidt op het tegenovergestelde, d.w.z. een negatieve relatie. Voor elke kleur geven drie intensiteiten vier verschillende significantieniveaus weer, van de lichtste (95%), de middelste (99%) tot de donkerste (99,9%). De geschatte waarden van de regressie staan in bijlage 1.

5.2.2. Werknemers die niet zelf voor hun huisgenoten kiezen doen minder vaak aan intensief thuiswerk

Werknemers die bij hun ouders of in speciale structuren¹⁰ wonen, doen minder aan ITW dan anderen. In 2022 werkt 8,4% van de werknemers die bij hun ouders wonen en 10,4% van de werknemers in ‘andere’ huishoudens intensief thuis, terwijl een groter deel van de alleenstaanden of koppels (met of zonder kinderen) ITW doen, met name tussen 15% en 20% voor elke categorie.

Deze verschillen zouden verklaard kunnen worden door een samenstellingseffect dat overeenkomt met het feit dat de vergeleken groepen verschillende kenmerken hebben, die ook een impact hebben op de waarschijnlijkheid om al dan niet thuis te werken. Werknemers die bij hun ouders wonen, hebben bijvoorbeeld niet dezelfde jobs als andere categorieën, wat ook van invloed kan zijn op de waarschijnlijkheid dat ze al dan niet thuiswerken.

Op basis van de resultaten van logistische regressies zien we dat, *in voor het overige gelijke omstandigheden*, het vastgestelde verschil aanhoudt: als alle kenmerken gelijk blijven is het minder waarschijnlijk dat een werknemer die een woning deelt met anderen of bij zijn ouders woont intensief thuiswerkt dan de andere groepen werknemers (→ Tabel 4). Het samenstellingseffect alleen verklaart dus niet waarom werknemers die cohousen of bij hun ouders wonen naar verhouding maar half zo vaak intensief thuis werken als anderen.

De coronacrisis was de gelegenheid om dergelijke praktijken te standaardiseren. In 2019 deden werknemers die samenwoonden met een partner en met een of meer kinderen vaker aan ITW dan anderen. Dit ITW was gekoppeld aan het gemakkelijker uitvoeren van huishoudelijke taken – bijvoorbeeld de zorg voor kinderen (Elldér, 2019). **In 2022 wordt ITW in alle types van huishoudens toegepast, maar beduidend minder in huishoudens waar de werknemer een woning deelt met een of meerdere niet zelfgekozen huisgenoten** (zie Blanc & Scanlon, 2022).

5.2.3. Geslacht verklaart niet langer het verschil tussen mannen en vrouwen bij de uitvoering van TW

In 2022 werken vrouwen nog steeds verhoudingsgewijs vaker thuis dan mannen (→ Tabel 6). **Dit kan echter verklaard worden door het samenstellingseffect: vrouwen bekleden functies waar ITW vaker voorkomt.** In feite werden er, *in voor het overige gelijke omstandigheden*, geen significante verschillen waargenomen.

TABEL 6. Percentage werknemers (in %) dat intensief thuiswerkt, per geslacht

Geslacht	2019	2022
Vrouw	7,3 (6,7 – 7,9)	18,8 (18,1 – 19,5)
Man	5,9 (5,4 – 6,4)	17,1 (16,5 – 17,7)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

In België was de coronacrisis de gelegenheid om praktijken tussen mannen en vrouwen te standaardiseren. Eerder was geslacht een variabele die ITW verklaarde: vrouw zijn was gekoppeld aan ITW. In de literatuur werd er één verklaring gerelateerd aan het uitvoeren van huishoudelijke taken (Elldér, 2019). **Dit lijkt te veranderen, terwijl de impact van de coronacrisis op man-vrouwverschillen bij TW onzeker blijft** (zie deel 2).

10 Met andere woorden, alle complexe huishoudens waar geen koppels of gezinnen samenwonen, zoals cohousing.

5.2.4. De centrale en stabiele verklarende rol in de tijd van het hoogst behaalde diploma

Tot slot is **het hoogst behaalde diploma onbetwistbaar een van de bepalende factoren voor het verklaren van ITW** (→ Tabel 7): terwijl de praktijk in 2019 relatief marginaal was, ongeacht het opleidingsniveau (<10%), heeft hij zich ontwikkeld onder de hoogst gekwalificeerde werknemers. De waargenomen verschillen naargelang het opleidingsniveau zijn significant: **meer dan een derde van de afgestudeerden van het hoger onderwijs van het lange type werkt intensief thuis**, tegenover minder dan 10% van de werknemers die geen diploma hoger onderwijs hebben.

TABEL 7. Percentage werknemers (in %) dat intensief thuiswerkt, naar hoogst behaalde opleidingsniveau

Hoogst behaalde diploma	2019	2022
Lager, secundair of postsecundair	2,9 (2,2 – 3,6)	8,1 (7,7 – 8,5)
Hoger onderwijs van het korte type	3,9 (3,4 – 4,4)	21,9 (21,1 – 22,8)
Hoger onderwijs van het lange type	8,7 (7,9 – 9,5)	35,4 (34,2 – 36,7)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).
Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

In voor het overige gelijke omstandigheden verklaart het opleidingsniveau de praktijk van ITW volgens dezelfde hiërarchie: hoe hoger het diploma, hoe hoger de waarschijnlijkheid dat de werknemer ITW zal verrichten. Dus hoewel het diploma bepalend is voor het type werk dat zal worden uitgeoefend, speelt het toch een rol. Historisch gezien begon de verspreiding van TW bij de hoogst gekwalificeerde werknemers. De verklarende rol van de variabele is niet veranderd tussen 2019 en 2022, wat betekent dat de invloed van het behaalde diploma gelijk is gebleven tijdens de coronacrisis.

5.2.5. De bepalende en evoluerende rol van de beroeps categorie

De inhoud van het werk bepaalt in grote mate of thuiswerken al dan niet mogelijk is. Zo merken we significante verschillen in het thuiswerken tussen de acht onderzochte beroeps categorieën¹¹ (à Tabel 8). Deze laatste kunnen we in vijf groepen onderverdelen.

- › **Managers en intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen zijn de voorlopers in TW.** Meer dan 10% van de werknemers in deze twee beroeps categorieën deed al intensief aan thuiswerk vóór de coronacrisis. Tegen 2022 geldt dat voor bijna 30% van de werknemers in deze twee beroeps categorieën. Tijdens de coronacrisis nam het aantal thuiswerkers sterk toe (tussen +16 en +18 procentpunten, afhankelijk van het beroep).
- › **Administratieve werknemers zijn de beroeps categorie waar de invoering van ITW tijdens de coronacrisis tot de grootste kentering leidde.** Terwijl ITW vóór de coronacrisis weinig voorkwam (2%), doet in 2022 één op de vier administratieve werknemers in België intensief aan thuiswerk. ITW komt nu vaker voor in deze beroeps categorie dan bij alle in België wonende werknemers samen.
- › **De praktijk van ITW van technici en verwante beroepen benadert het dichtst de gemiddelde situatie in België.** Vóór de coronacrisis deed slechts een minderheid (5%) aan ITW, maar tijdens de gezondheids crisis verspreidde de praktijk zich tot een op de vijf professionals in 2022 (19%).
- › **ITW is nog steeds een minderheidspraktijk** onder de andere beroeps categorieën in 2022 (<10% voor elke categorie). ITW komt in deze beroeps categorieën veel voor bij mensen met een zelfstandig beroeps statuut. Het is er gedeeltelijk gekoppeld aan de administratieve taken die bij dit statuut horen.

Er is een zekere heterogeniteit binnen de verschillende beroeps categorieën¹². Gezondheidswerkers behoren bijvoorbeeld tot verschillende beroeps categorieën. Zo is het beroep van arts een intellectueel beroep, terwijl dat van laborant tot de groep van technici en verwante beroepen behoort. Deze gezondheidswerkers doen minder aan ITW dan andere beroeps beoefenaars in hun referentiecategorie. Het contact met de patiënt verklaart grotendeels waarom (I)TW voor hen minder mogelijk is.

11 Beroeps categorieën worden geïllustreerd in het [Glossarium](#).

12 De gedetailleerde resultaten worden niet uiteengezet omdat de steekproef geen volledigheid per beroepsubcategorie mogelijk maakt: in sommige subcategorieën is het aantal ondervraagde personen in België soms laag.

TABEL 8. Percentage werknemers (in %) dat intensief thuiswerkt, per ISCO-beroeps categorie

Beroeps categorie ISCO-typologie	2019	2022
Managers	10,3 (8,7 – 11,9)	28,5 (26,7 – 30,3)
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	13,6 (12,5 – 14,7)	29,4 (28,4 – 30,4)
Technici en verwante beroepen	4,6 (3,8 – 5,5)	18,7 (17,6 – 19,8)
Administratief personeel	2,4 (1,7 – 3,1)	24,1 (22,7 – 25,5)
Dienstverlenend personeel en verkopers	6,3 (5,3 – 7,3)	9,1 (8,2 – 9,9)
Ambachtlieden	3,7 (2,8 – 4,7)	4,8 (4,1 – 5,5)
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	0,7 (0,1 – 1,2)	1,1 (0,6 – 1,5)
Elementaire beroepen	0,8 (0,4 – 1,3)	1,4 (1,0 – 1,8)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).
Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

In voor het overige gelijke omstandigheden is de hiërarchie in de praktijk van ITW identiek in zowel 2022 als 2019 (→ Tabel 5), waaruit blijkt dat de beroeps categorie (en dus het type werkplek) een doorslaggevende rol speelt bij het verklaren van ITW. Er zijn twee opmerkelijke verschillen tussen 2019 en 2022:

- › Er is geen verschil tussen managers, intellectuele beroepen en administratieve werknemers. Als het waargenomen praktijkniveau lager is voor deze laatste categorie, komt dit door het samenstellingseffect: deze werknemers hebben persoonlijke kenmerken of werken in structuren waar ITW minder mogelijk is dan in de andere twee beroeps categorieën.
- › Verkopers doen meer aan ITW dan de andere drie beroeps-groepen, waar ITW zeldzaam is, zelfs als er rekening wordt gehouden met het beroepsstatuut. Dit verklaart de relatief kleine verschillen in de praktijk.

Als gevolg van de coronacrisis zijn de verschillen in praktijk tussen kantoorberoepen of beroepen waarin systematisch IT-tools worden gebruikt en beroepen die er minder vaak gebruik van maken, groter geworden. Naast dit centrale verschil behoren administratieve werknemers tot de beroeps-categorie waar de invoering van ITW het meest significant was (+22 procentpunten tussen 2019 en 2022). De praktijk is dus niet langer voorbehouden aan werknemers aan de top van de socio-professionele hiërarchie.

5.2.6. Opkomst van intensief thuiswerken bij bedienden en ambtenaren

De waarschijnlijkheid om ITW te doen verschilt naargelang het beroepsstatuut. De statuten kunnen worden ingedeeld volgens het aandeel mensen die aan ITW doen (à Tabel 9):

- › zelfstandigen;
- › bedienden in de privésector;
- › ambtenaren;
- › arbeiders in de privésector, bij wie ITW weinig gebruikelijk is (< 1%).

Op het eerste gezicht zou dit verklaard kunnen worden door de verschillen in beroeps categorieën. Arbeiders zijn bijvoorbeeld verhoudingsgewijs talrijker in beroeps categorieën waar TW niet bestaat. Er is echter wel degelijk een verschil in voor het overige gelijke omstandigheden, afhankelijk van het statuut van de werknemer volgens de genoemde hiërarchie, in 2022. Het beroepsstatuut verklaart de praktijk van ITW, afgezien van de socio-professionele verschillen tussen werknemers met verschillende statuten.

Tijdens de coronacrisis breidde ITW zich sterk uit onder de bedienden in de privésector (+18 procentpunten). In 2019 was ITW marginaal onder de bedienden (3%), terwijl nu bijna een op de vijf bedienden in België dit doen. Ter vergelijking: deze groei was trager bij de ambtenaren (+10 procentpunten) en zelfstandigen (+7 procentpunten), die historisch gezien de voorlopers waren op het gebied van ITW. De massale verspreiding van ITW onder de Belgische beroepsbevolking is niet van toepassing op de arbeiders.

TABEL 9. Percentage werknemers (in %) dat intensief thuiswerkt, per beroepsstatuut

Beroepsstatuut	2019	2022
Arbeider	0,7 (0,4 – 1,1)	0,7 (0,5 – 0,9)
Bediende	2,8 (2,4 – 3,2)	20,6 (19,9 – 21,3)
Ambtenaar	9,2 (8,2 – 10,2)	18,9 (17,8 – 19,8)
Zelfstandige	27,1 (25,3 – 28,9)	34,6 (33,2 – 36,0)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).
Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

5.2.7. De grote ondernemingen hebben intensief thuiswerken aanvaard

De waarschijnlijkheid dat een werknemer aan ITW kan doen, is variabel en hangt af van de grootte van de onderneming waar hij werkt (→ Tabel 10). In 2022 wordt ITW frequenter toegepast naarmate de grootte van de onderneming toeneemt. De enige uitzondering is dat werknemers in de kleinste bedrijven vaker aan ITW doen dan in de andere (31%). Dit komt door de oververtegenwoordiging van zelfstandigen in deze categorie: 80% van de zelfstandigen werkt in bedrijven van deze omvang.

Rekening houdend met de socio-professionele verschillen tussen werknemers in bedrijven van verschillende grootte, blijkt dat ITW even vaak voorkomt in bedrijven met meer dan 250 werknemers als in bedrijven met minder dan 5 werknemers. *In voor het overige gelijke omstandigheden* is de praktijk minder gebruikelijk onder werknemers in middelgrote bedrijven.

De coronacrisis was vooral een kans voor de grote ondernemingen om ITW toe te laten. Daar zijn twee redenen voor:

- **de kantoorberoepen, waar IT-tools een centrale rol spelen, zijn er oververtegenwoordigd**, waardoor ITW mogelijk was via telewerk;
- afhankelijk van het model hebben **deze ondernemingen ITW meer toegestaan dan elders** (→ Tabel 5) en zijn ze drijvende krachten achter de verspreiding van de praktijk geworden.

De grote Belgische ondernemingen nemen dus een meer open houding aan tegenover ITW, de innovatieve vorm van TW, in lijn met wat eerder in de literatuur wordt waargenomen (zie hierboven).

TABEL 10. Percentage werknemers (in %) dat intensief thuiswerkt, naar de grootte van de onderneming waar ze werken

Grootte van onderneming (aantal mensen)	2019	2022
1 tot 4	22,4 (20,8 – 24,0)	30,6 (28,6 – 32,5)
5 tot 9	4,1 (3,1 – 5,1)	8,1 (6,3 – 9,9)
10 tot 49	3,8 (3,2 – 4,4)	8,0 (7,0 – 8,9)
50 tot 249	4,4 (3,8 – 5,0)	10,6 (9,6 – 11,7)
250 en meer	2,9 (2,3 – 3,4)	18,0 (17,5 – 18,4)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).
Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

5.2.8. Een kwestie van inkomen?

Volgens de literatuur verklaart het inkomen de praktijk van TW. De analyse van deze verklarende factor is niet erg duidelijk met de EAK-gegevens. Dit komt doordat de gegevens van het inkomstenjaar 2022 niet beschikbaar zijn op het moment van de analyse¹³, waardoor de analyse beperkt is tot de gegevens van 2019, vóór de coronacrisis. Bovendien worden alleen werknemers in loondienst gevraagd naar hun loon in 2019, terwijl er vóór de coronacrisis verhoudingsgewijs weinig bedienden en ambtenaren aan ITW deden. De resultaten moeten behoedzaam worden geanalyseerd.

In 2019 komt ITW vaker voor bij werknemers die zeggen meer dan € 4000 netto per maand te verdienen (7%) dan bij de anderen (3%) (→ Tabel 11). **Zodra we rekening houden met andere verklarende factoren, blijkt echter dat het loon niet gepaard gaat met een significatieve evolutie in ITW.** Dit betekent dat de praktijk van ITW bij de loontrekkenden die meer dan € 4000 netto per maand verdienen, eerder te verklaren is op basis van hun beroep, statuut, diploma of locatie dan van hun loon op zich.

Gezien de opkomst van nieuwe profielen van intensieve thuiswerkers, is ITW in 2022 waarschijnlijk een meer gangbare praktijk geworden bij werknemers die minder dan € 4000 per maand verdienen. Uiteraard kan deze hypothese worden geverifieerd wanneer de gegevens beschikbaar zijn.

TABEL 11. Percentage werknemers (in %) dat intensief thuiswerkt, naar aangegeven netto maandloon

Loongroep (aandeel van de betrokken werknemers die in België wonen)	2019
Tussen € 1 en € 2000 (61%)	2,4 (2,1 – 2,8)
Van € 2001 tot € 3000 (31%)	3,3 (3,0 – 3,6)
Van € 3001 tot € 4000 (6%)	3,4 (3,1 – 3,7)
Meer dan € 4000 (2%)	7,2 (4,4 – 10,1)

Bron: Statbel (EAK), 2019; Berekeningen BISA (2023).
Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

¹³ De gegevens van het inkomstenjaar 2022 worden nu verzameld via administratieve databases. Met andere woorden, we moeten wachten tot de gegevens van de RSZ en, indien van toepassing, de belastingaangiften voor het inkomstenjaar 2022 beschikbaar zijn. De gegevens van het inkomstenjaar 2019 werden verzameld via een vraag die tijdens de enquête werd gesteld.

5.2.9. Een praktijk die in Brussel gemeengoed werd na de coronacrisis

ITW is de belangrijkste innovatie op het gebied van werken op afstand als gevolg van de coronacrisis. Net als andere innovaties met betrekking tot flexibiliteit op de werkplek, vindt ITW eerst ingang in de grote steden. In België heeft ITW zich verspreid in en rond het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (à Tabel 12):

- › pendelaars naar het BHG doen verhoudingsgewijs het meest aan ITW (30%);
- › werknemers die in het BHG wonen, doen meer aan ITW dan de rest van de Belgen, maar minder dan de pendelaars, ongeacht of hun werkplek zich in het BHG bevindt of niet (22%);
- › de rest van de Belgen die intensief van thuis uit werken, zijn in verhouding minder talrijk (15%).

Aan de hand van regressies kunnen we de socio-professionele verschillen tussen de verschillende beroeps categorieën, de afstand tussen woon- en werkplaats en de locatie van de woon- en/of werkplaats in het BHG kwantificeren en op die manier de waargenomen verschillen begrijpen.

- › Om te beginnen zijn de waargenomen verschillen gedeeltelijk te verklaren door de socio-professionele verschillen. **Zo bekleden pendelaars bepaalde functies en hebben ze persoonlijke kenmerken die hen in staat stellen om vaker intensief thuis te werken dan anderen.**
- › Ten tweede merken we dat, naarmate de afstand tussen thuis en werk groter wordt, ook de kans toeneemt dat de werknemer intensief thuiswerkt. Over het algemeen werd ITW ingevoerd als een middel om de belasting van het pendelen tegen te gaan. Dit verklaart waarom de vastgestelde statistische relatie standhoudt.
- › Tot slot zien we, rekening houdend met de bovengenoemde factoren, een verband tussen de praktijk van ITW en de locatie van de werkplek in het BHG (à Tabel 12). *In voor het overige gelijke omstandigheden*
 - **doen pendelaars naar het BHG meer aan ITW dan alle andere werknemers die in België wonen samen;**
 - **doen loontrekkenden die in het BHG wonen en verblijven meer ITW dan andere Belgische loontrekkenden.**

Er is dus een 'locatie-effect' (→ [Glossarium](#)), gerelateerd aan de locatie van de werkplek in het BHG, met een geografie die vergelijkbaar is met andere Europese landen (Bontje et al., 2017; Irlacher & Koch, 2021; Mariotti et al., 2022).

- › Ten eerste geldt dit niet voor werknemers die in het BHG wonen, maar wiens werkplek buiten het Gewest ligt: wanneer rekening wordt gehouden met de persoonlijke kenmerken, hun werkplek en de woon-werkafstand, werken ze niet intensiever thuis dan andere werknemers die in België wonen.
- › Het is waarschijnlijker dat werknemers met een werkplek in het BHG meer intensief thuiswerken dan dat anderen dit doen.

Samengevat kan de grote aanwezigheid van ITW in Brussel verklaard worden door drie (cumulatieve) hypothesen:

- › Werknemers wiens werk in het BHG gelegen is, hebben jobs waarbij ITW vaak mogelijk is;
- › Voor dezelfde afstand is pendelen naar Brussel waarschijnlijk moeilijker vanwege de files, die deels te wijten zijn aan het feit dat Brussel de hoofdstad van België is;
- › Brusselse ondernemingen staan daarom meer open voor ITW dan elders in België.

TABEL 12. Percentage werknemers (in %) dat intensief thuiswerkt, naar opgegeven inkomsten

Woon- en werkplek in het BHG	Intensief thuiswerk	
	2019	2022
Woont en werkt in het BHG	7,1 (5,8 – 8,3)	22,2 (21,0 – 23,6)
Woont en werkt buiten het BHG	7,5 (7,0 – 7,9)	15,3 (14,9 – 15,8)
Woont in het BHG	6,8 (5,7 – 7,9)	22,5 (21,3 – 23,6)
Werkt in het BHG (pendelaar)	5,5 (4,7 – 6,4)	30,0 (28,8 – 31,2)

Bron: Statbel (EAK), 2019; Berekeningen BISA (2023).

Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Tijdens de coronacrisis was ITW een innovatie die bepaalde werknemers en bedrijven zich hebben toegeëigend. De ondernemingen en werknemers in Brussel hebben ITW meer toegepast dan elders. Om te beginnen was ITW in 2019 *in voor het overige gelijke omstandigheden* minder gebruikelijk in het BHG dan elders in België. Daarnaast werd ITW toegepast door zelfstandigen in bepaalde beroeps categorieën, die overigens vaker buiten het BHG gevestigd waren. Door de ontwikkeling van ITW in nieuwe socio-professionele categorieën en de grotere belangstelling ervoor in het BHG, is het in 2022 een specifiek kenmerk van Brussel geworden.

5.2.10. Samengevat

Aan de hand van de analyses kunnen we een typisch profiel schetsen van de intensieve thuiswerker in 2022. Een vergelijking tussen de modellen die zijn opgesteld voor 2019 en 2022 stelt ons in staat de veranderingen als gevolg van de coronacrisis te identificeren. De belangrijkste breuken doen zich voor met betrekking tot:

- › het geslacht;
- › de samenstelling van het gezin;
- › het beroep en het beroepsstatuut;
- › de grootte van de onderneming;
- › de locatie van thuis en werk.

Op basis van de modellen kunnen we een typisch beeld schetsen van de intensieve thuiswerker vóór de coronacrisis. Het zijn voornamelijk vrouwen met een zelfstandigenstatuut, die alleen of in een structuur met minder dan 5 personen werken, in een vrij en/of intellectueel beroep en/of gevestigd in heel België. Vóór de gezondheids crisis is er geen relatie tussen het inkomen en de woon-werkafstand enerzijds en de waarschijnlijkheid om aan ITW te doen anderzijds.

In 2022 is er geen significant verschil meer tussen mannen en vrouwen. In dezelfde geest is ITW niet langer beperkt tot koppels met kinderen. Het heeft zich verspreid naar alle huishoudens, behalve mensen die bij hun ouders wonen of specifieke huishoudens vormen, zoals cohousing. In de literatuur werd ITW in verband gebracht met het uitvoeren van huishoudelijke taken, waaronder de zorg voor kinderen, die vaker door vrouwen werden uitgevoerd. Nu lijkt ITW niet langer rechtstreeks gekoppeld te zijn aan het uitvoeren van deze taken door vrouwen¹⁴, gezien de verspreiding van ITW bij mannen en in andere soorten huishoudens.

De ervaren intensieve thuiswerkers hebben het gezelschap gekregen van nieuwe beroepen en beroepsstatuten:

- › **bedienden in de privésector** en, in mindere mate, ambtenaren,
- › actief in de grootste **bedrijven of instellingen**,
- › met **'klassieke'** daguren,
- › wier **beroepen meer geschikt zijn voor thuis telewerken** (managers, technici en verwante beroepen, alsook administratieve beroepen) gekoppeld aan veelvuldig gebruik van IT,
- › **die in het BHG werken**;
- › **die lang moeten pendelen tussen thuis en werk.**

Om deze ontwikkeling samen te vatten: grote bedrijven en administraties (iets later dan eerstgenoemden) implementeerden ITW tijdens de coronacrisis, meer dan andere organisaties elders in België. Telewerken van thuis uit heeft kantoorwerkers, waarvan er veel zijn in het BHG, in staat gesteld om de zelfstandigen en de intellectuele beroepen te volgen en ook intensief thuis te gaan werken.

De opkomst van ITW in België vertoont gelijkenissen met wat er wordt waargenomen in de literatuur (zie hierboven):

- › Naast de zelfstandigen en de kleinste bedrijven waren het de grootste bedrijven die tijdens de coronacrisis het vaakst voor ITW kozen in het BHG en in België;
- › ITW wordt intensiever toegepast in de grootste steden, in dit geval Brussel, dan in de rest van België, omdat het woon-werkverkeer in de grootste steden over het algemeen het lastigst is;
- › ITW heeft zich sterk verspreid als gevolg van het thuiswerken dat tijdens de gezondheids crisis werd opgelegd aan de kantoorwerkers, die dagelijks IT-tools gebruiken.

¹⁴ Dit weerhoudt sommige mensen die intensief thuiswerken er niet van om deze gezinsorganisatie te behouden.

5.3. WIE ZIJN DE OCCASIONELE THUISWERKERS?

Volgens hetzelfde principe als in het vorige hoofdstuk over de intensieve thuiswerker ontwikkelen we hieronder hetzelfde analytische kader om het typische beeld van de occasionele thuiswerker te schetsen en te zien wat de belangrijkste veranderingen zijn die de coronacrisis heeft teweeggebracht.

5.3.1. Analyse van logistische regressies die occasioneel thuiswerken verklaren

In 2022 helpen enkele belangrijke variabelen om te begrijpen waarom sommige werknemers aan ITW doen en anderen veel minder (Tabel 13):

- › het geslacht van de werknemer;
- › de beroeps categorie;
- › het beroepsstatuut;
- › het netto-inkomen (van de werknemer)¹⁵;
- › de grootte van de onderneming;
- › de woonplaats en de werkplek, inclusief de afstand tussen thuis en werk.

In voor het overige gelijke omstandigheden verschillen occasionele thuiswerkers in meerdere opzichten van mensen die intensief thuiswerken:

- › **OTW wordt meestal door mannen gedaan**, terwijl ITW niet langer wordt verklaard door het geslacht;
- › **sommige zelfstandige beroepen doen even vaak aan OTW** als de beroeps categorieën van kantoorwerkers, zoals zelfstandige ambachtslieden;
- › OTW is niet gekoppeld aan flexibele werktijden of het aantal arbeidscontracten dat een werknemer heeft;
- › **ambtenaren doen meer aan OTW dan bedienden**, terwijl de omgekeerde hiërarchie zich voordoet in geval van ITW;
- › **OTW komt vaker voor bij middelgrote bedrijven**, terwijl de kleinste en grootste bedrijven de voorkeur geven aan de ITW;
- › **OTW komt vaker voor buiten het BHG**, terwijl ITW vaker voorkomt in het BHG.

Er zijn echter overeenkomsten tussen mensen die aan ITW en aan OTW doen in termen van:

- › de samenstelling van het gezin;
- › de woon-werkafstand;
- › het uurrooster en het aantal betaalde jobs

¹⁵ Op basis van de gegevens van 2019 (gegevens van inkomstenjaar 2022 zijn niet beschikbaar op het moment van schrijven)

TABEL 13. Synoptisch overzicht van de logistische regressies ter toelichting van occasioneel thuiswerk in 2019 en 2022 voor alle werknemers en voor de loontrekkenden alleen

Jaar	2019		2022	
	Elke werknemer	Loontrekkenden	Elke werknemer	Loontrekkenden
Steekproef	Occasioneel thuiswerk			
Afhankelijke variabele				
Persoonlijke gegevens van de respondent				
Een vrouw zijn				
<i>Type huishouden van de respondent (referentiegroep: koppel, geen kinderen)</i>				
Alleenstaand				
Koppel, met kind				
Koppel, met twee kinderen				
Koppel, met meer dan 2 kinderen				
Alleenstaande ouder				
Bij de ouders				
Andere				
<i>Opleidingsniveau van de respondent (referentie: niet-hoger diploma)</i>				
Diploma hoger onderwijs van het korte type				
Diploma hoger onderwijs van het lange type				
Werkgerelateerde persoonlijke gegevens				
Gespreid uurrooster				
Tweede job				
Inkomen (x € 1000)				
<i>Beroep van de respondent (referentie: intellectuele beroepen)</i>				
Managers				
Technici en verwante beroepen				
Administratief personeel				
Dienstverlenend personeel en verkopers				
Ambachtslieden				
Bedieners van machines en installaties, assembleurs				
Elementaire beroepen				
<i>Werknemersstatuut (referentie: bediende in de privésector)</i>				
Arbeider in de privésector				
Contractueel of statutair ambtenaar				
Zelfstandige				
<i>Grootte van de lokale vestigingseenheid waar de werknemer actief is (referentie: meer dan 250 werknemers)</i>				
1 tot 4 personen				
5 tot 9 personen				
10 tot 49 personen				
50 tot 249 personen				
<i>Woonplaats of werkplek in Brussel (referentiegroep: woont noch werkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)</i>				
Woont en werkt in Brussel				
Werkt in Brussel				
Woont in Brussel				
Woon-werkafstand				
Andere gegevens				
Aantal waarnemingen	18.991	16.276	49.465	41.930

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA.

Opmerking voor de lezer: groen duidt op een positieve significante relatie tussen de variabele (of categorie) en OTW (in de referentiecategorie), oranje duidt op het tegenovergestelde, d.w.z. een negatieve relatie. Voor elke kleur geven drie intensiteiten vier verschillende significantieniveaus weer, van de lichtste (95%), de middelste (99%) tot de donkerste (99,9%). De geschatte waarden van de regressies staan in bijlage 1.

5.3.2. Mannen doen vaker occasioneel thuiswerk

De praktijk van OTW hangt af van de persoonlijke kenmerken van de werknemers. Toch verklaren dezelfde persoonlijke kenmerken zowel ITW als OTW.

De belangrijkste uitzondering op deze observatie heeft betrekking op het geslacht van de respondent (àTabel 14). Over het geheel genomen werkte in 2019 een groter deel van de mannen dan van de vrouwen occasioneel thuis. Na de coronacrisis is dit verschil tussen de geslachten niet langer statistisch significant. Toch is het volgens de regressies waarschijnlijker dat **mannen dan vrouwen occasioneel thuiswerken in voor het overige gelijke omstandigheden**.

Deze schijnbare paradox **wordt verklaard door socio-professionele verschillen tussen vrouwen en mannen, zoals verschillen in de beroepen die ze uitoefenen**. Mannen hebben andere kenmerken, die maken dat er in theorie minder mannen kunnen thuiswerken. Niettemin hebben mannen in geval van gelijke kenmerken toch vaker dan vrouwen de mogelijkheid om aan occasioneel thuiswerk te doen. Het feit dat meer mannen thuiswerken heeft te maken met de geschiedenis van thuiswerk, dat zich eerder heeft verspreid onder mannen dan onder vrouwen.

TABEL 14. Aandeel van werknemers (in %) dat occasioneel thuiswerkt, per geslacht

Geslacht	2019	2022
Vrouw	16,9 (16,0 – 17,7)	18,3 (17,7 – 19,0)
Man	18,9 (18,0 – 19,7)	18,6 (18,0 – 19,3)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).
Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

5.3.3. De verklarende rol van het hoogst behaalde opleidingsniveau

Net als bij ITW, beïnvloedt het hoogst behaalde diploma de mogelijkheid om occasioneel thuis te werken. **Hoe hoger het diploma, hoe groter de waarschijnlijkheid om aan OTW te doen** (àTabel 15). Zo doet meer dan een kwart van de afgestudeerden in het hoger onderwijs aan occasioneel thuiswerk. Daarentegen doet minder dan 10% van de werknemers zonder diploma hoger onderwijs aan occasioneel thuiswerk.

De coronacrisis heeft geleid tot een toename van OTW in alle diplomacategorieën. **De verspreiding van OTW was zeer significant onder afgestudeerden in het hoger onderwijs van het korte type (+15,4 procentpunten)**, terwijl de toename minder significant was in de andere twee categorieën (ongeveer +5 procentpunten voor de andere twee categorieën).

TABEL 15. Percentage werknemers (in %) dat intensief thuiswerkt, naar hoogst behaalde opleidingsniveau

Hoogst behaalde diploma	2019	2022
Lager, secundair of postsecundair	4,3 (3,4 – 5,1)	8,2 (7,8 – 8,6)
Hoger onderwijs van het korte type	8,6 (7,9 – 9,3)	26,0 (25,0 – 26,9)
Hoger onderwijs van het lange type	25,7 (24,3 – 26,9)	31,4 (30,1 – 32,6)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).
Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Volgens de modellen verklaart het opleidingsniveau de praktijk van OTW *in voor het overige gelijke omstandigheden* (àTabel 13). Met andere woorden, de verschillen in de praktijk naargelang het opleidingsniveau worden niet volledig verklaard door de verschillen in de kenmerken binnen de verschillende diplomacategorieën. De verklarende kracht van het opleidingsniveau is significant en is nauwelijks veranderd in de loop van de coronacrisis.

5.3.4. Werknemers die cohousen of bij hun ouders wonen, werken minder vaak thuis dan anderen

Tot slot varieert de waarschijnlijkheid om aan occasioneel thuiswerk te doen afhankelijk van de structuur van het huishouden van de werknemer. Werknemers die bij hun ouders of in een speciaal huishouden wonen¹⁶ doen in verhouding minder vaak thuiswerk (11,5% voor beide genoemde groepen) dan andere huishoudcategorieën (17% tot 23%). Deze observatie is identiek aan die voor ITW.

In voor het overige gelijke omstandigheden doen alleen werknemers die bij hun ouders wonen minder aan OTW dan anderen. De andere kenmerken van werknemers die aan cohousing doen verklaren waarschijnlijk waarom ze minder vaak aan OTW doen dan anderen.

Bij de andere huishoudcategorieën zijn de verschillen in de praktijk van OTW niet erg significant. De praktijk lijkt hooguit iets vaker voor te komen onder werknemers die met hun partner samenwonen, met een of meer kinderen, dan onder werknemers zonder kinderen of eenoudergezinnen. Deze kleine verschillen kunnen echter worden verklaard door de andere kenmerken van de werknemers in deze verschillende categorieën (bijvoorbeeld het jobtype).

De coronacrisis heeft geleid tot een convergentie van praktijken tussen werknemers die cohousen en werknemers die alleen of met hun partner wonen. In voor het overige gelijke omstandigheden deden eerstgenoemden in 2019 minder aan OTW uit dan laatstgenoemden. Dat is niet langer het geval in 2022.

5.3.5. Een hiërarchie van beroepscategorieën die alle vormen van thuiswerk op dezelfde manier verklaart

In 2022 varieert de waarschijnlijkheid om aan occasioneel thuiswerk te doen sterk naargelang de beroepscategorie (à Tabel 16) met de volgende hiërarchie:

- › managers en intellectuele beroepen;
- › technici en verwante beroepen;
- › administratieve beroepen;
- › ambachtslieden;
- › aan particulieren dienstverlenend personeel;
- › bedieners van machines en installaties, en technici en verwante beroepen, waar occasioneel thuiswerk bijna niet voorkomt.

TABEL 16. Percentage werknemers (in %) dat occasioneel thuiswerkt, per ISCO-beroepscategorie

Beroepscategorie ISCO-typologie	2019	2022
Managers	39,5 (36,9 – 42,0)	32,6 (30,6 – 34,5)
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	35,7 (34,1 – 37,1)	30,0 (28,9 – 31,0)
Technici en verwante beroepen	17,1 (15,5 – 18,6)	23,2 (21,9 – 24,5)
Administratief personeel	10,3 (8,9 – 11,7)	19,1 (17,8 – 20,4)
Dienstverlenend personeel en verkopers	6,3 (5,3 – 7,3)	5,5 (4,9 – 6,2)
Geschoolde beroepen in de industrie en ambachten	9,1 (7,8 – 10,4)	10,4 (9,4 – 11,5)
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	2,3 (1,4 – 3,1)	1,6 (1,1 – 2,0)
Elementaire beroepen	1,2 (0,6 – 1,8)	1,0 (0,7 – 1,4)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

¹⁶ Ter herinnering, dit zijn werknemers die verklaren dat ze niet alleen, in koppel, met of zonder kinderen wonen. Het gaat dus om huishoudens zoals cohousing.

Met behulp van logistische regressies is het mogelijk om de bijdrage van de beroeps categorieën aan de verklaring van OTW *in voor het overige gelijke omstandigheden* te analyseren (Tabel 13). Zo merken we enkele verschillen met de bovenstaande hiërarchie.

- Managers doen vaker aan occasioneel thuiswerk dan de intellectuele beroepen, vooral onder loontrekkenden.** Ongeveer 60% van de werknemers in deze twee categorieën werkt thuis. Dat managers vaker dan de intellectuele beroepen aan occasioneel thuiswerk doen, kan worden verklaard door hun functie. Het managen van teams en het onderhouden van face-to-face contact met teams vereist waarschijnlijk dat managers meer aanwezig zijn op de werkplek.
- De waarschijnlijkheid van occasioneel thuiswerk is even hoog bij geschoolde beroepen in de industrie en ambachten als bij de intellectuele beroepen. Dit komt doordat **een groot aandeel van de zelfstandigen in deze beroeps categorie aan occasioneel thuiswerk doet. Deze werknemers kunnen de administratieve en financiële controle van hun werk van thuis uit uitvoeren.** Hetzelfde patroon geldt, in mindere mate, voor dienstverlenend personeel en bedieners van machines en installaties.

Tijdens de coronacrisis stellen we bij de verschillende beroeps categorieën heel uiteenlopende fenomenen vast.

- Het aandeel van de managers en intellectuele beroepen die aan OTW doen, is tussen 2019 en 2022 aanzienlijk gedaald.** Dit kan waarschijnlijk worden verklaard door het feit dat een aanzienlijk deel van de werknemers die in 2019 occasioneel aan thuiswerk deden, in 2022 de mogelijkheid hebben om intensief aan thuiswerk te doen.
- Technici en verwante beroepen en administratief personeel zijn de twee beroeps categorieën waar het aandeel thuiswerkers tussen 2019 en 2022 het sterkst is toegenomen.
- Buiten de vier 'kantoorberoepen' is de praktijk van OTW nauwelijks veranderd.** IT-hulpmiddelen stellen deze werknemers niet in staat om meer professionele taken thuis uit te voeren. De coronacrisis heeft dan ook geen verandering gebracht in de praktijken in deze categorieën.

5.3.6. De praktijk van thuiswerken varieert naargelang het beroepsstatuut

Terwijl TW tijdens de coronacrisis over het algemeen toenam, liepen sommige praktijken terug in deze periode (Tabel 17):

- In 2022 zijn er naar verhouding minder zelfstandigen die aan OTW doen dan in 2019 (-6,6 procentpunten);
- De praktijk van OTW is niet significant veranderd onder bedienenden en arbeiders;
- In 2022 zijn er naar verhouding meer ambtenaren die aan OTW doen dan in 2019 (+2,9 procentpunten).

Om deze paradox te verklaren, verwijst een verklarende hypothese¹⁷ naar de intensivering van TW-praktijken. Zo is het aandeel van thuiswerkende zelfstandigen tussen 2019 en 2022 niet veranderd (ongeveer 60% van de thuiswerkers). Het aandeel zelfstandigen dat intensief thuiswerkt, is echter gestegen (+7,5 procentpunten), terwijl het aandeel zelfstandigen dat occasioneel thuiswerkt, is gedaald (-6,6 procentpunten) in de periode 2019-2022.

Dezelfde verklaring geldt voor bedienenden en ambtenaren: de occasionele thuiswerkers van 2019 zijn waarschijnlijk de intensieve thuiswerkers van 2022 geworden. Zo wees de coronacrisis de weg naar TW voor werknemers die waarschijnlijk niet thuiswerkten, maar er wel de socio-professionele eigenschappen voor hadden.

TABEL 17. Percentage werknemers (in %) dat occasioneel thuiswerkt, per beroepsstatuut

Beroepsstatuut	2019	2022
Arbeider	0,8 (0,5 – 1,1)	0,7 (0,5 – 1,0)
Bediende	19,7 (18,7 – 20,7)	20,6 (19,8 – 21,3)
Ambtenaar	24,4 (22,9 – 25,9)	27,3 (26,1 – 28,5)
Zelfstandige	32,7 (30,8 – 34,6)	26,1 (24,9 – 27,4)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

17 Oncontroleerbaar, want de EAK-methodologie maakt het niet mogelijk om de ontwikkeling van de praktijk van een respondent te beoordelen over de hele periode 2019-2022 om veranderingen in gedrag vast te leggen.

In voor het overige gelijke omstandigheden veranderde de verklarende kracht van het beroepsstatuut nauwelijks en bleef ze stabiel tijdens de coronacrisis, in deze volgorde, van de hoogste naar de laagste waarschijnlijkheid dat ze aan OTW deden (àTabel 13): zelfstandigen, ambtenaren, bedienden en tot slot de arbeiders.

De coronacrisis heeft geleid tot een verandering in de praktijken: *in voor het overige gelijke omstandigheden* deden de ambtenaren in 2019 vaker aan alle vormen van TW dan de bedienden. Volgens dezelfde logica schakelden de bedienden in 2022 over op ITW, terwijl de ambtenaren vaker aan OTW deden.

5.3.7. De dubbelzinnige rol van de grootte van de onderneming

Na de coronacrisis varieert OTW in functie van de grootte van de onderneming (→ Tabel 18):

- › Werknemers in de kleinste bedrijven (1 tot 4 werknemers) doen verhoudingsgewijs meer aan OTW dan andere werknemers.
- › Deze zeer kleine bedrijven terzijde gelaten, groeit de kans dat werknemers occasioneel thuiswerken naarmate ze in een groot bedrijf werken.

In feite speelt de grootte van de onderneming een ondergeschikte rol (vergeleken met andere variabelen) in het verklaren van OTW. In 2022, *in voor het overige gelijke omstandigheden*, is het voor werknemers in middelgrote ondernemingen (10 tot 49 personen¹⁸) iets waarschijnlijker dan voor anderen om aan OTW te doen.

TABEL 18. Percentage werknemers (in %) occasioneel thuiswerkt, naar de grootte van de onderneming waar ze werken

Grootte van onderneming (aantal mensen)	2019	2022
1 tot 4	23,9 (22,4 – 25,5)	22,6 (20,8 – 24,5)
5 tot 9	12,6 (10,9 – 14,3)	14,2 (11,8 – 16,7)
10 tot 49	14,4 (13,3 – 15,5)	16,4 (15,1 – 17,7)
50 tot 249	14,8 (13,8 – 15,9)	17,1 (15,9 – 18,4)
250 en meer	19,3 (18,1 – 20,5)	18,5 (18,0 – 18,9)

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Deze discrepantie tussen de logistische regressies (àTabel 13) en de beschrijvende analyse (àTabel 18) kan worden verklaard door het samenstellingseffect van de verschillende vergeleken categorieën.

- › De zelfstandigen zijn oververtegenwoordigd bij de werknemers in bedrijven van 1 tot 4 personen, wat verklaart waarom het aandeel van occasionele thuiswerkers significant groter is. In dit specifieke geval verklaren deze andere kenmerken het volledige verschil in praktijk dat werd vastgesteld.
- › Andere kenmerken van werknemers in de grootste ondernemingen (250 of meer werknemers) verklaren waarom ze meer aan OTW doen dan werknemers in kleine ondernemingen (5 tot 49 werknemers): de beroeps categorieën waarin OTW vaker voorkomt, zijn oververtegenwoordigd.

Tijdens de coronacrisis nam OTW licht toe in middelgrote bedrijven. De stijging was significant voor ondernemingen met 50 tot 249 werknemers.

Afgezien van het bijzondere geval van de kleinste ondernemingen, waar veel zelfstandigen werken, heeft de coronacrisis geleid tot een dualisering tussen:

- › grote ondernemingen die voor ITW hebben gekozen;
- › middelgrote ondernemingen die voor OTW hebben gekozen.

Er zijn twee mogelijke verklaringen voor deze vaststelling.

- › Enerzijds hebben de grotere ondernemingen meer ervaring met thuiswerken en was OTW daar al gebruikelijker vóór de coronacrisis, waardoor ITW sneller kon worden geïmplementeerd;
- › Anderzijds en los van het doel van afstandswerken staat de interne communicatie van de grootste bedrijven al jarenlang op punt (gezien hun omvang). Dit gaat gepaard met meer formalisering en minder informele communicatie dan in kleinere structuren. Deze formalisering van de interne communicatie vergemakkelijkt werken op afstand (dus thuiswerken).

18 Dit fenomeen doet zich ook voor bij werknemers in ondernemingen met 50 tot 249 werknemers. Het significantieniveau ligt echter tussen 90 en 95%, wat onder de vastgestelde drempel ligt (àKader 4).

5.3.8. De kwestie van het inkomen

In 2019 was het inkomen van werknemers gekoppeld aan OTW (à Tabel 19). Meer dan 40% van de werknemers werkte al occasioneel thuis. Het verschil met de andere werknemers was groot (> 25 procentpunten). De wetenschappelijke literatuur legt hieromtrent uit dat thuiswerk historisch een praktijk is die bij de hoogste inkomens begon (Vilhemson & Thulin, 2016). Bij inkomens onder de € 2000 kwam TW niet vaak voor (6%).

In tegenstelling tot de praktijk van ITW, is het inkomen in 2019 gekoppeld aan de waarschijnlijkheid van occasioneel thuiswerk (à Tabel 13). Het samenstellingseffect, d.w.z. de socio-professionele kenmerken van de hoogste inkomens, volstaat niet om de waargenomen praktijkvariatie te verklaren.

TABEL 19. Percentage werknemers (in %) dat occasioneel thuiswerkt, naar aangegeven netto maandloon

Loongroep (aandeel van de betrokken werknemers die in België wonen)	2019
Tussen € 1 en € 2000 (61%)	6,2 (5,7 – 6,8)
Van € 2001 tot € 3000 (31%)	12,5 (11,9 – 13,0)
Van € 3001 tot € 4000 (6%)	13,9 (13,3 – 14,5)
Meer dan € 4000 (2%)	41,6 (36,6 – 46,7)

Bron: Statbel (EAK), 2019; Berekeningen BISA (2023).
Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

Het effect van het inkomen is tijdens de coronacrisis waarschijnlijk om twee belangrijke redenen veranderd:

- › enerzijds zijn veel werknemers in de middelste socio-professionele lagen tijdens de coronacrisis thuis gaan werken, waardoor de verschillen tussen met name degenen die meer en minder dan € 4000 verdienen veranderden;
- › anderzijds is ITW de echte innovatie die de coronacrisis teweegbracht, waardoor de hoogste inkomens, actief in beroepen waar ITW sterk ontwikkeld is, in de mate van het mogelijke voor deze frequentere praktijk van ITW konden kiezen.

5.3.9. Daling van occasioneel thuiswerk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In 2022 zijn er verhoudingsgewijs meer werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen en/of werken die occasioneel thuiswerken dan bij de andere werknemers die in België verblijven (→ Tabel 20). Onder degenen die in het BHG wonen en/of werken, is er geen significant verschil in praktijk.

Om deze verschillen in praktijk te begrijpen, moeten we rekening houden met drie factoren:

- › de afstand tussen de woonplaats en de werkplek hangt positief samen met de praktijk van OTW, wat met name de praktijk van pendelaars naar en van het BHG verklaart;
- › het type werkplek in het BHG: er zijn verhoudingsgewijs meer middelgrote ondernemingen buiten het BHG;
- › een 'Brussels' locatie-effect, dat zich tijdens de coronacrisis ontwikkelde.

In 2019 was de waarschijnlijkheid dat pendelaars vanuit of naar het BHG occasioneel thuiswerkten, groter dan bij de anderen. Dit heeft te maken met het oorspronkelijke doel van de TW, namelijk het verminderen van files en/of de belasting van het pendelen. Voor dezelfde afstand (in kilometers) wordt ervan uitgegaan dat pendelen in en rond Brussel, de grootste stad van België, lastiger is. In 2022 daarentegen is het voor de werknemers wier werkplek zich in het BHG bevindt, *in voor het overige gelijke omstandigheden* minder waarschijnlijk dan voor de anderen dat ze occasioneel thuiswerken. Deze verandering kan worden verklaard door een intensievere praktijk van TW in het BHG dan elders in België. Werkgevers en werknemers pasten ITW al tijdens de coronacrisis toe, waaruit is gebleken dat het voor veel werkplekken technisch haalbaar is. Blijkbaar verminderen werknemers wier werkplek in Brussel ligt liever de last van het pendelen dan meer aanwezig te zijn op de werkplek, m.a.w., ze verkiezen ITW boven OTW. Deze hypothese verklaart de paradox dat er in Brussel minder aan OTW wordt gedaan dan in de rest van België *in voor het overige gelijke omstandigheden*.

De verandering in de praktijk tijdens de coronacrisis bevestigt de geformuleerde hypothese: het aandeel pendelaars naar het BHG dat occasioneel thuiswerkt is tussen 2019 en 2022 gedaald (-6,5 procentpunten). We zien ook een daling onder de werknemers die in het BHG wonen, maar deze is niet statistisch significant.

Omgekeerd nam OTW toe onder de werknemers die niet in het BHG wonen of werken. Dezelfde afstand pendelen is elders in België waarschijnlijk minder lastig, wat verklaart waarom werknemers misschien liever een of twee extra dagen op het werk doorbrengen dan thuis.

TABEL 20. Percentage werknemers (in %) dat occasioneel thuiswerkt, per aangegeven inkomen

Woon- en werkplek in het BHG	2019	2022
Woont en werkt in het BHG	21,1 (19,1 – 23,0)	20,1 (18,8 – 21,4)
Woont en werkt buiten het BHG	16,0 (15,4 – 16,6)	18,1 (17,6 – 18,6)
Woont in het BHG	21,5 (19,7 – 23,3)	19,9 (18,7 – 21,0)
Werkt in het BHG (pendelaar)	26,7 (25,1 – 28,4)	20,2 (19,2 – 21,2)

Bron: Statbel (EAK), 2019; Berekeningen BISA (2023).

Opmerking voor de lezer: de waarden tussen haakjes komen overeen met het 95%-betrouwbaarheidsinterval.

5.3.10. Samengevat

Aan de hand van de analyses kunnen we een typisch profiel schetsen van de occasionele thuiswerker in 2022. Een vergelijking tussen de modellen die zijn opgesteld voor 2019 en 2022 stelt ons in staat de veranderingen als gevolg van de coronacrisis te identificeren. De belangrijkste breuken doen zich voor met betrekking tot:

- › de samenstelling van het gezin;
- › de flexibiliteit van de werknemer;
- › de grootte van de onderneming;
- › de locatie van thuis en werk.

Op basis van de modellen kunnen we een typisch beeld schetsen van de occasionele thuiswerker vóór de coronacrisis. Het zijn mannen, vrij flexibel wat betreft arbeidsvoorwaarden of statuut, werkzaam in de kleinste of grootste structuren, grootverdieners, die lange afstanden pendelen, werkzaam in Brussel en actief in de beroepen van de kenniseconomie. Dit standaardprofiel komt schematisch overeen met waarnemingen elders in de wetenschappelijke literatuur (zie deel 2).

In 2022 verandert het typisch profiel: de occasionele thuiswerkers zijn nu eerder actief in middelgrote structuren en buiten Brussel. Deze veranderingen kunnen worden verklaard door het feit dat er werknemers zijn die van OTW in 2019 overstappen naar ITW in 2022. OTW is een eenvoudigere vorm van TW, die zich heeft ontwikkeld waar dat mogelijk was. Bovendien geniet deze minder frequente vorm van TW de voorkeur buiten Brussel, waar pendelen minder zwaar is.

Vermoedelijk leidde de coronacrisis tot een intensivering van TW: occasionele thuiswerkers stapten over op intensief thuiswerken, terwijl de 'nieuwe' thuiswerkers aan occasioneel thuiswerk begonnen te doen. Het betreft in grote lijnen dezelfde socio-professionele profielen die zijn toegevoegd aan degenen die in 2019 al thuiswerkten. We stellen meerdere veranderingen vast:

- › de verspreiding van OTW onder technici en verwante beroepen en administratief personeel;
- › de verspreiding van OTW onder mensen met een diploma hoger onderwijs van het korte type.

OTW is de secundaire vorm van TW geworden:

- › een eenvoudigere vorm, die toegankelijk is voor werknemers die hun professionele taken thuis kunnen uitvoeren;
- › een vorm die vaker wordt gebruikt buiten de drukste gebieden, zodat een frequentere aanwezigheid op de werkplek minder lastig is en meer wordt aangemoedigd door de werkgevers.

5.4. SAMENGEVAT: HOE ZIET DE TYPISCHE THUISWERKER ERUIT?

Eén op de tien werknemers begon met thuiswerk tijdens de coronacrisis in België. TW heeft zich echter vooral ontwikkeld onder bepaalde categorieën werknemers, zoals:

- › vrouwen;
- › mensen met een diploma hoger onderwijs;
- › managers, technici en verwante beroepen en administratief personeel;
- › bedienden in de privésector en ambtenaren;
- › werknemers in ondernemingen met meer dan 250 werknemers;
- › werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen en/of verblijven.

Deze verspreiding van TW wordt mogelijk gemaakt door de significante ontwikkeling van telewerken, wat de verschillen versterkt met degenen die dit niet kunnen of mogen doen. Toch lijken bepaalde ongelijkheden die vóór de gezondheids-crisis werden waargenomen, af te nemen:

- › tussen beroepen aan de top van de hiërarchie (management of intellectuele beroepen) en “intermediair” beroepen waar telewerken van thuis uit technisch mogelijk is (technici en verwante beroepen of administratieve beroepen);
- › tussen bedienden in de privésector en ambtenaren;
- › tussen organisaties van verschillende grootte.

De geteste variabelen verklaren 6% à 21% van de praktijken van TW. Dit weerspiegelt de grote variabiliteit in gebruiksvormen en persoonlijke situaties die moeilijk te vatten zijn in enquêtegegevens. Zo kunnen factoren die niet met het werk te maken hebben een invloed hebben op de neiging om thuis te werken, in de eerste plaats de woning. Door gebrek aan informatie over andere persoonlijke dimensies is het niet mogelijk de praktijk van TW nauwkeuriger te modelleren. De modellen geven wel bepaalde trends aan, die hieronder worden samengevat (à Tabel 21).

TABEL 21. Synthetische profielen van thuiswerkers op basis van logistische regressies

	ITW	OTW
Vóór de gezondheids-crisis	Vrouwen, zelfstandig, in intellectuele beroepen, flexibel op de arbeidsmarkt, woonachtig in heel België <i>'intellectuele beroepen'</i>	Mannen, werkzaam in management en/of intellectuele beroepen, flexibel, woonachtig of werkzaam in het BHG <i>'zelfstandigen die hun bedrijfsvoering thuis doen en/of loontrekkenden in Brusselse structuren'</i>
Na de gezondheids-crisis	Worden de volgende profielen aan het oorspronkelijke profiel toegevoegd: Mannen, werkzaam in grote organisaties, meestal in het BHG, die tijdens de kantooruren werken en van wie het beroep verenigbaar is met telewerken van thuis uit <i>'intellectuele beroepen en/of mensen die gebruik maken van ICT'</i>	Komt in de plaats van het typeprofiel van vóór de gezondheids-crisis: Het profiel is identiek, behalve dat ze buiten het BHG wonen of werken en de voorkeur geven aan kantooruren. <i>'beroepen die gebruik maken van ICT, maar toch een sterke nood aan aanwezigheid op de werkplek hebben (managers, ambtenaren)'</i>
Wat zijn de specifieke kenmerken voor Brussel?	In België wordt TW over het algemeen geassocieerd met lange woon-werkverplaatsingen. De gezondheids-crisis heeft geleid tot een toename van de praktijk van TW onder mensen die in het BHG werken. Dit betreft voornamelijk pendelaars naar Brussel, maar ook mensen die in het BHG wonen, zij het in mindere mate. Alleen bij de Brusselaars die buiten het BHG werken, is het gedrag vergelijkbaar met dat van de andere Belgen. <i>"ITW is de vorm van TW die is aangenomen om de belasting van het pendelen tegen te gaan, die specifiek is voor de grootste steden, in dit geval Brussel"</i>	

Opmerking voor de lezer: de elementen tussen aanhalingstekens vatten samen wat er wordt gezegd.

Daarnaast is de toename van TW voornamelijk te wijten aan de ontwikkeling van intensief thuiswerken bij bepaalde categorieën:

- › vrouwen;
- › mensen met een diploma hoger onderwijs van het lange type;
- › intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen en administratief personeel;
- › bedienden in de privésector en zelfstandigen;
- › werknemers in lokale ondernemingen met 1 tot 4 werknemers en meer dan 250 werknemers;
- › werknemers die in het BHG verblijven en/of werken;
- › werknemers met lange woon-werkverplaatsingen.

Deze werknemers maken vaak systematisch gebruik van IT-hulpmiddelen, wat telewerken mogelijk maakt. Telewerken maakt het mogelijk om meer professionele taken thuis uit te voeren. Bovendien is deze intensivering vooral te wijten aan de werknemers met een zwaarder pendeltraject dan anderen, hetzij in termen van afstand, hetzij in termen van files in en rond Brussel.

Dit nieuwe publiek van intensieve thuiswerkers komt overeen met de archetypische thuiswerker zoals geïdentificeerd in de literatuur (zie deel 2). Voor hen was de gezondheidscrisis vooral een kans om de frequentie van thuiswerken te verhogen.

Een tweede groep mensen, die weinig of niet thuiswerkten, begonnen voor lange tijd thuis te werken, zij het dan wel occasioneel. Voor deze werknemers is het vaker nodig om aanwezig te zijn op de werkplek. Deze werknemers:

- › leggen ook lange afstanden af naar hun werkwerk maar de bestemming is minder vaak het BHG;
- › hebben een beroep waarvoor ze vaker op de werkplek aanwezig moeten zijn (bijvoorbeeld managementfuncties of permanentiedienst voor administratief personeel);
- › werken in middelgrote structuren (geen kleine structuren met minder interactiemogelijkheden en ook geen zeer grote structuren met meer gecodificeerde relaties).

In termen van beroepen stemmen de thuiswerkpraktijken overeen bij managers, intellectuele beroepen, technici en verwante beroepen en administratieve werknemers. Er zijn nog steeds verschillen, maar de gedetailleerde resultaten van de modellen¹⁹ laten zien dat deze kleiner worden. Daartegenover staat dat de verschillen zijn toegenomen tussen deze vier beroepen, waar vaker met IT-tools gewerkt wordt, en de andere beroepen.

Tot slot worden de verschillen in praktijken naar geslacht en type huishouden kleiner, maar ze blijven bestaan. Respondenten die bij hun ouders of in een speciaal huishouden wonen,²⁰ werken dus minder vaak thuis, waarschijnlijk precies om het feit dat ze met andere mensen samenwonen. Overigens komt OTW meer voor bij mannen dan bij vrouwen. In 2019 waren de verschillen naar geslacht en type huishouden duidelijker, zowel voor occasioneel als voor intensief thuiswerk.

Als gevolg hiervan is TW niet langer beperkt tot werknemers in de kenniseconomie, hoewel er nog steeds verschillen bestaan met betrekking tot o.a. hiërarchische positie, opleidingsniveau en 'telewerkbaarheid' van het beroep.

Deze intensieve praktijk gaat in Brussel gepaard met specifieke factoren ten opzichte van de rest van België om de volgende redenen:

- › er is een hoog percentage thuiswerkers (factor van integratie van de werkfunctie in de woning);
- › er werkt een nog groter percentage thuiswerkers (economische factoren, factoren betreffende mobiliteit en ruimtelijke ordening);
- › het is de thuisbasis van bedrijven die zich beter lenen voor TW dan elders in België (economische en stedenbouwkundige factoren).

¹⁹ Hieronder verstaan we de coëfficiënten (zie bijlage) en het significantieniveau van de verschillen.

²⁰ Dat wil zeggen, die niet alleenstaand, een alleenstaande ouder of een koppel (met of zonder kinderen) zijn of bij hun ouders wonen.

6.

IS ER NOG RUIMTE VOOR GROEI IN THUISWERK?

TW is een nieuwe werkpraktijk, die in het BHG meer verspreid is dan elders in België. Tijdens de strengste lockdownfases werd TW overal waar mogelijk opgelegd. Sommige werknemers hebben er nu de voorkeur aan gegeven om terug te keren naar hun werkplek²¹. In dit deel gaan we op zoek naar

de redenen die ertoe hebben geleid dat sommige werknemers terugkeren naar hun werkplek in plaats van hun werktijd thuis te maximaliseren. De EAK 2022 bevat een vraag die meer informatie kan opleveren over deze redenen (à Kader 7).

Kader 7. Hoe kunnen we het percentage werknemers dat vaker thuis zou kunnen werken, becijferen?

Om het resterende potentieel van thuiswerkers te becijferen, wordt de analyse uitgevoerd bij twee categorieën werknemers volgens hun antwoorden op de vraag over thuiswerken:

- › werknemers die *nooit* thuiswerken;
- › werknemers die tussen 1 uur en 99% van hun werktijd thuiswerken.

Mensen die *altijd* van thuis uit werken, kunnen per definitie niet nog méér van thuis uit werken en zijn daarom uitgesloten uit deze analyse.

In het eerste geval is het de bedoeling het aandeel werknemers te achterhalen dat, als er geen beperkingen zijn, zou kunnen worden toegevoegd aan de 36% Belgische thuiswerkers. In het tweede geval is het de bedoeling te becijferen wie van de 36% Belgische thuiswerkers het deel van hun werktijd dat ze thuis presteren, zou kunnen verhogen.

Het gaat er niet alleen om het resterende potentieel van thuiswerkers te kwantificeren, maar ook om te begrijpen welke redenen hen ervan weerhouden om vaker thuis te werken. Voor elke categorie van werknemers worden de resultaten van de volgende vraag uit de EAK 2022 gebruikt: *Zou u uw functie (nog) meer van thuis uit kunnen uitoefenen?*

- › *Ja (ik zou vaker van thuis uit kunnen werken), maar mijn werkgever, klant of opdrachtgever staat dit niet toe (zogenaamde 'professionele' redenen);*
- › *Ja, maar ik geef er zelf de voorkeur aan om niet thuis te werken of mijn thuissituatie laat dit niet toe (zogenaamde 'persoonlijke' redenen);*
- › *Neen, dit is in mijn functie niet mogelijk.*

Als de werknemer 'Nee' antwoordt, betekent dit dat zijn professionele taken hem niet toelaten vaker van thuis uit te werken. Als de werknemer 'Ja' antwoordt, zou hij in theorie vaker van thuis uit kunnen werken. In elke werknemerscategorie worden de verschillende modaliteiten geanalyseerd (totaal = 100% voor elke socio-professionele categorie).

Analysemonster

Deze analyse is gebaseerd op de 47.325 mensen die deze vraag in 2022 hebben beantwoord. Deze steekproef wordt gewogen door Statbel om de representativiteit van de gegevens te verzekeren (zie kader 3). Schattingen van minder dan 5000 Belgische equivalent-inwoners (t.t.z. rekening houdend met de weging) moeten volgens Statbel met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. De betreffende waarden worden cursief weergegeven in de tabellen 22 tot en met 30.

21 De praktijk van TW is in 2022 afgenomen ten opzichte van 2021 (à Grafiek 2).

Kwantificering van het resterende potentieel van thuiswerkers

Het resterende potentieel van thuiswerkers komt overeen met het aandeel van de werknemers die 'Ja' hebben geantwoord op de vraag: "Zou u uw functie (nog) meer van thuis uit kunnen uitoefenen?" onder alle werknemers.

Kwantificering van het theoretische maximaandeel thuiswerkers

Het theoretische maximaandeel van thuiswerkers wordt gedefinieerd als de som van:

- › de mensen die al thuiswerken (ongeacht de frequentie);

- › de mensen die *nooit* thuiswerken, maar 'Ja' antwoorden op de vraag "Kunt u uw werk van thuis uit uitvoeren?"

in verhouding tot het totale aantal werknemers. De absolute waarden zijn afgerond op de dichtstbijzijnde 2500.

Bij uitbreiding kan dit aandeel worden gebruikt om het aandeel werknemers te kwantificeren die hun werk op afstand van hun werkplek kunnen uitvoeren. Dit maakt het mogelijk een andere vorm van flexibiliteit op de werkplek te begrijpen.

6.1. HOEVEEL WERKNEMERS Zouden VAN THUIS UIT KUNNEN BEGINNEN WERKEN?

Volgens de methodologie, ontwikkeld in kader 7, werken 180.000 werknemers die in België wonen nooit van thuis uit, ook al denken ze dat hun professionele taken thuis zouden kunnen uitvoeren. Ze vertegenwoordigen 6% van de werknemers die nooit thuiswerken. De redenen die ze daarvoor aanvoeren, zijn:

- › persoonlijke redenen, voor 110.000 werknemers (3,7% van de werknemers die nooit thuiswerken);
- › een beroepshiërarchie die ongunstig staat tegenover TW, voor 70.000 werknemers (2,4%).

De meeste van deze 'potentiële thuiswerkers' werken in beroepen waarbij systematisch IT-hulpmiddelen worden gebruikt:

- › 20.000 managers;
- › 57.500 intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen;
- › 45.000 technici en verwante beroepen;
- › 47.500 administratieve werknemers.

6.1.1. Hoofdzakelijk in kantoorberoepen

Van deze vier beroepscategorieën stelt tussen 11% en 16% van de mensen die nooit thuiswerken dat persoonlijke of professionele redenen hen ervan weerhouden dit te doen (à Tabel 22). De aard van de belemmeringen voor TW varieert echter naargelang de positie van de beroepscategorie in de hiërarchie. Managers en intellectuele beroepen geven meestal persoonlijke redenen op, terwijl technici en verwante beroepen en administratieve beroepen vaker beperkingen noemen die door de beroepshiërarchie worden opgelegd. Voor deze laatste groep suggereert dit dat de belemmering voor TW vaker het product is van een professionele beperking, terwijl het vaker een keuze is van managers of intellectuele beroepen.

Potentiële thuiswerkers werken meestal in middelgrote ondernemingen: 107.500 van hen (5,9%) in bedrijven met 10 tot 249 werknemers. TW is immers minder sterk ontwikkeld in middelgrote ondernemingen (zie delen 4, 5 en 7).

TABEL 22. Door werknemers die in België wonen opgegeven redenen waarom ze niet thuis kunnen werken, in 2022, per beroep

Beroeps categorie	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Nee, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke	
Manager	2,1 %	13,8 %	84,1 %
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	3,9 %	9,4 %	86,7 %
Technici en verwante beroepen	4,8 %	6,5 %	88,7 %
Administratief personeel	8,6 %	5,5 %	85,9 %
Dienstverlenend personeel	0,1 %	0,7 %	99,2 %
Geschoolde beroepen in de industrie en ambachten	0,6 %	0,7 %	98,6 %
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	0,2 %	0,0 %	99,8 %
Elementaire beroepen	0,2 %	0,0 %	99,8 %
Totaal van alle werknemers die niet thuiswerken	2,4 %	3,7 %	93,9 %

Bron: Statbel (EAK), 2022; Berekeningen BISA (2023).

Opmerking voor de lezer: cursief gedrukte waarden moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd vanwege het kleine aantal betrokken respondenten.

6.1.2. Meestal onder afgestudeerden in het hoger onderwijs van het korte type

Het percentage potentiële thuiswerkers is bijna gelijk verdeeld tussen mannen (95.000) en vrouwen (87.500). Meer

vrouwen dan mannen beperken hun TW vanwege hun beroepshiërarchie. De andere waargenomen verhoudingen laten geen statistisch significante verschillen tussen de geslachten zien (→ Tabel 23).

TABEL 23. Door werknemers die in België wonen opgegeven redenen waarom ze niet kunnen thuiswerken, in 2022, per geslacht

Geslacht	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Nee, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke	
Man	1,8 %	4,0 %	94,2 %
Vrouw	3,1 %	3,3 %	93,5 %
Totaal van alle werknemers die niet altijd thuis werken	2,4 %	3,7 %	93,9 %

Bron: Statbel (EAK), 2022; Berekeningen BISA (2023).

Ten slotte heeft de meerderheid van de potentiële thuiswerkers een diploma hoger onderwijs van het korte type (80.000). Zo zegt bijvoorbeeld 11,1% van de mensen met dit type diploma die nooit thuiswerken dat ze thuis zouden kunnen werken als er geen professionele of persoonlijke beperkingen waren (→ Tabel 24).

Een hoger percentage werknemers van het hoger onderwijs van het lange type dan anderen noemt persoonlijke beperkingen als rem op hun TW-praktijk.

TABEL 24. Door werknemers die in België wonen opgegeven redenen waarom ze niet kunnen thuiswerken, in 2022, naar hoogst behaald diploma

Niveau van hoogst behaalde diploma	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Neen, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke	
Hoogstens middelbaar onderwijs	1,4 %	1,4 %	97,3 %
Hoger onderwijs van het korte type	4,6 %	6,5 %	88,8 %
Hoger onderwijs van het lange type	4,2 %	13,5 %	82,3 %

Bron: Statbel (EAK), 2022; Berekeningen BISA (2023).

De werknemers die thuis geen professionele taken uitvoeren, kunnen in twee categorieën worden onderverdeeld:

- › werknemers in een middenpositie op de arbeidsmarkt (diploma, beroep enz.) die niet thuiswerken omdat dit niet strookt met hun beroepshiërarchie;
- › een kleiner aantal werknemers die goed geïntegreerd zijn in de kenniseconomie en die om persoonlijke redenen niet thuiswerken.

6.1.3. De Brusselaars staan voor dezelfde beperkingen als de rest van de Belgen

Het BHG is niet significant meer of minder getroffen dan de rest van België (à Tabel 25). De waargenomen verhoudingen verschillen niet significant van elkaar, waardoor we niet kunnen concluderen dat de situatie in het BHG anders is dan in de rest van België. Er zijn 180.000 werknemers die thuis geen professionele taken uitvoeren.

- › 27.500 van hen werken in het Brussels Gewest;
- › 17.500 van hen wonen in het Brussels Gewest²².

TABEL 25. Door werknemers die in België wonen opgegeven redenen waarom ze niet kunnen thuiswerken, in 2022, naar locatie van woon- en werkplek

Verband met het Brussels Gewest	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Neen, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke	
Woont en werkt in het Brussels Gewest	2,4 %	4,0 %	93,6 %
Woont in het Brussels Gewest	1,8 %	2,6 %	95,6 %
Werkt in het Brussels Gewest	2,6 %	5,1 %	92,1 %
Woont noch werkt in het Brussels Gewest	2,4 %	3,6 %	94,0 %

Bron: Statbel (EAK), 2022; Berekeningen BISA (2023).

Opmerking voor de lezer: cursief gedrukte waarden moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd vanwege het kleine aantal betrokken respondenten.

²² Brusselaars die in het BHG wonen en werken, worden in beide categorieën meegeteld.

6.2. Zouden thuiswerkers meer tijd thuis kunnen werken?

In 2022 schatten 610.000 thuiswerkers in België dat ze meer tijd zouden kunnen thuiswerken als er geen persoonlijke of professionele beperkingen waren. Ze vertegenwoordigen 36,5% van de thuiswerkers in België en 13% van de Belgische beroepsbevolking.

Ze zijn gelijk verdeeld tussen:

- › intensieve thuiswerkers (290.000 werknemers, d.w.z. 6,3% van de werknemers die in België wonen) en occasionele thuiswerkers (320.000 werknemers, d.w.z. 6,8% van de werknemers die in België wonen);
- › mensen die persoonlijke beperkingen (6,8%) en professionele beperkingen (6,3%) noemen als de belangrijkste beperkingen om aan thuiswerk te doen.

Ter vergelijking: 1,05 miljoen werknemers die in België wonen, vinden dat ze zoveel thuiswerken als hun functie het toelaat, wat neerkomt op 22,3% van de Belgische beroepsbevolking (en 63,5% van de Belgische thuiswerkers). Ze zijn als volgt in te delen:

- › 240.000 werken de hele tijd van thuis uit;
- › 240.000 werken intensief van thuis uit²³;
- › 570.000 werken occasioneel van thuis uit.

6.2.1. Intensivering van de praktijk alleen mogelijk voor kantoorberoepen

Bijna alle thuiswerkers (97%) die intensiever zouden kunnen thuiswerken, werken in een van de vier beroeps categorieën die systematisch gebruikmaken van IT-hulpmiddelen. Bij twee categorieën thuiswerkers verzet de beroepshiërarchie zich vaker tegen de verdere intensivering van TW (à Tabel 26):

- › administratieve beroepen;
- › intensieve thuiswerkers.

Ook de verklarende hypothesen verschillen:

- › voor administratieve beroepen is TW een vrij nieuwe praktijk, die aanpassingen vereist in de relaties met de hiërarchie en de aanpassing aan een nieuwe autonomie en flexibiliteit voor deze werknemers;
- › voor intensieve thuiswerkers is de uitdaging eerder het in stand houden van een band tussen de werknemer en zijn collega's.

TABEL 26. Redenen opgegeven door thuiswerkers die in België wonen waarom ze niet intensiever thuiswerken, in 2022, voor de vier beroepen met een groot aandeel thuiswerkers

Beroeps-categorie	Intensieve thuiswerker			Occasionele thuiswerker		
	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Neen, mijn werk staat het niet toe	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Neen, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke		professionele	persoonlijke	
Manager	24,0 %	35,8 %	40,2 %	11,7 %	21,8 %	66,5 %
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	27,5 %	23,6 %	48,9 %	12,4 %	21,2 %	66,4 %
Technici en verwante beroepen	29,6 %	26,7 %	43,7 %	16,1 %	27,5 %	56,4 %
Administratief	47,0 %	22,2 %	30,8 %	31,1 %	21,8 %	47,1 %
Totaal van alle werknemers die niet altijd thuis werken	30,7 %	24,8 %	44,5 %	14,7 %	21,1 %	64,2 %

Bron: Statbel (EAK), 2022; Berekeningen BISA (2023).

23 Hieronder verstaan we tussen 50% en 99% van hun werktijd.

Afhankelijk van de grootte van de onderneming verschillen de redenen om TW niet te intensiveren sterk (à Tabel 27). Hoe kleiner de onderneming, hoe meer de aard van de professionele taken de intensivering van TW verhindert. Dit kan worden verklaard door drie factoren:

- › in grote ondernemingen zijn er verhoudingsgewijs meer kantoorberoepen;
- › grote ondernemingen hebben door hun aard meer beperkingen dan andere bij het codificeren, d.w.z. organiseren, van de communicatie tussen collega's, wat communicatie via IT-hulpmiddelen en uiteindelijk thuiswerken (of werken op afstand) vergemakkelijkt;
- › werknemers in kleinere ondernemingen hebben waarschijnlijk een grotere diversiteit aan professionele taken, waarvan sommige vereisen dat ze op de werkplek aanwezig zijn (zie hierboven).

Werknemers in grote ondernemingen hebben de middelen die ze nodig hebben om thuis te werken en de communicatiemethoden maken geformaliseerde contacten mogelijk. Daardoor zijn ze in theorie gemakkelijker van thuis uit te voeren, wat het aandeel vermindert van mensen die vinden dat hun functie onverenigbaar is met een toename van TW. Meestal is de belemmering voor TW persoonlijk (bijvoorbeeld ongeschikte huisvesting of behoefte aan face-to-face contact) of houdt ze verband met de beroepshiërarchie, die het contact met de werknemers of tussen de werknemers onderling wil behouden.

Dit verklaart deels waarom thuiswerkers die beperkt gebruik maken van TW vooral in deze grotere ondernemingen te vinden zijn (220.000 werknemers in ondernemingen met meer dan 250 werknemers, 277.500 werknemers in ondernemingen met 10 tot 249 werknemers).

TABEL 27. Door thuiswerkers opgegeven redenen waarom ze niet intensiever thuiswerken, in 2022, naar grootte van de lokale eenheid van de respondent

Grootte van de lokale eenheid van de werknemer	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Neen, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke	
Van 1 tot 4 personen	8,7 %	17,5 %	73,8 %
Van 5 tot 9 personen	15,8 %	29,7 %	54,5 %
Van 10 tot 49 personen	20,7 %	20,0 %	59,3 %
Van 50 tot 249 personen	20,3 %	23,9 %	55,8 %
Vanaf 250 personen	32,0 %	26,0 %	42,0 %

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

Daarnaast kan de economische sector verklaren waarom thuiswerkers die in grote ondernemingen werken, blijkbaar meer beperkt worden wat de hoeveelheid thuiswerk betreft dan anderen. Bijna de helft van de thuiswerkers die beperkt worden, zijn actief in de volgende sectoren, waar grote ondernemingen geconcentreerd zijn:

- › overheidsadministratie (90.000 thuiswerkers beperkt om professionele of persoonlijke redenen);
- › de verwerkende industrie (62.500 werknemers);
- › de financiële en verzekeringssector (50.000 werknemers);
- › het onderwijs (32.500 werknemers);
- › De gezondheidszorg en de sociale sector (30.000 werknemers);
- › grensoverschrijdende activiteiten (25.000 werknemers).

6.2.2. Verschillen die weinig te maken hebben met persoonlijke kenmerken

De verschillen tussen de geslachten zijn relatief klein in vergelijking met andere classificatiecriteria. Toch zijn er significante verschillen tussen mannen en vrouwen (à Tabel 28):

- › verhoudingsgewijs hebben meer thuiswerkende mannen dan vrouwen de maximale tijd thuis bereikt die hun job toelaat;
- › verhoudingsgewijs worden vrouwen die aan TW doen hierin meer beperkt door hun beroepshiërarchie dan mannen.

TABEL 28. Door thuiswerkers opgegeven redenen waarom ze niet intensiever thuiswerken, in 2022, per geslacht

Geslacht van de respondent	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Neen, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke	
Man	19,1 %	22,3 %	58,6 %
Vrouw	22,4 %	22,6 %	54,9 %

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

Afhankelijk van hun opleidingsniveau geven thuiswerkers die beperkt zijn in hun TW-praktijk verschillende redenen op (→ Tabel 29):

- › enerzijds, hoe lager het opleidingsniveau, hoe moeilijker verenigbaarder de professionele taken zijn met intensiever

TW;

- › anderzijds geeft verhoudingsgewijs een groter deel van de afgestudeerden van het hoger onderwijs van het lange type persoonlijke redenen op om niet vaker thuis te werken.

TABEL 29. Door thuiswerkers opgegeven redenen waarom ze niet intensiever thuiswerken, in 2022, per hoogst behaalde diploma

Niveau van hoogst behaalde diploma	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Neen, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke	
Hoogstens hoger middelbaar	20,5 %	17,5 %	62,0 %
Hoger onderwijs van het korte type	21,4 %	19,8 %	58,7 %
Hoger onderwijs van het lange type	19,9 %	28,8 %	51,3 %

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

Bovendien is het percentage van werknemers dat professionele redenen opgeeft als een beperking om meer thuis te werken hetzelfde, ongeacht hun opleidingsniveau.

6.2.3. Brusselaars hebben jobs die compatibel zijn met meer thuiswerk dan andere Belgen

Tot slot zou meer dan een op de twee thuiswerkers die in het BHG wonen of werken, meer tijd van thuis uit kunnen werken. Dit aandeel is beduidend hoger dan elders in België (à Tabel 30). De beperkingen die ze noemen, variëren echter naargelang de locatie van de woon- of werkplek:

- › werknemers die in het BHG wonen, beperken hun thuiswerktijd vaker om persoonlijke redenen dan werknemers die in het BHG werken;
- › omgekeerd stelt de beroepshiërarchie vaker beperkingen aan TW voor werknemers die in het BHG werken dan voor werknemers die daar wonen.

TABEL 30. Door thuiswerkers opgegeven redenen waarom ze niet intensiever thuiswerken, in 2022, naar ligging van de woon- en werkplek

	Ja, maar... redenen verhinderen me dat te doen		Neen, mijn werk staat het niet toe
	professionele	persoonlijke	
Woont en werkt in het Brussels Gewest	24,2 %	27,3 %	48,5 %
Woont in het Brussels Gewest	22,8 %	29,1 %	48,1 %
Werkt in het Brussels Gewest	27,9 %	25,5 %	46,6 %
Woont noch werkt in het Brussels Gewest	18,6 %	21,1 %	60,3 %

Bron: Statbel (EAK), 2019, 2022; Berekeningen BISA (2023).

Er bestaan verschillende hypothesen om deze verschillen te verklaren:

- › de kleinere omvang van de woningen in het BHG is een van de persoonlijke redenen die vaker een beperking vormen voor werknemers in Brussel die in de stad wonen dan voor andere Belgische werknemers, die een grotere woning hebben;
- › pendelaars zijn minder beperkt door hun huisvesting en werken in een job waar TW mogelijk is, zodat ze zoveel tijd thuiswerken als hun beroepshiërarchie toelaat.

Tot slot kan het feit dat TW gebruikelijker is in het BHG dan elders in België verklaren waarom de Brusselse arbeidsmarkt meer openstaat voor TW en meer inspanningen doet opdat de jobs ook thuis kunnen worden uitgevoerd.

6.3. SAMENGEVAT

In 2022 zei 17% van de werknemers die in België wonen dat ze vaker thuis zouden kunnen werken als ze geen professionele of persoonlijke beperkingen hadden. Van deze 17% van de werknemers:

- › werkt 4% nooit thuis;
- › werkt 7% al occasioneel thuis;
- › werkt 6% al intensief thuis.

De ruimte voor groei in TW ligt bij de thuiswerkers die het aantal uren dat ze thuiswerken kunnen uitbreiden, eerder dan bij werknemers die niet thuis kunnen werken hoewel hun professionele taken zich daartoe lenen.

Deze thuiswerkers die hun praktijk van TW zouden kunnen intensiveren,

- › zijn vooral actief in de grootste ondernemingen;
- › werken in sectoren waar de invoering van TW bijzondere uitdagingen met zich brengt, zoals openbaar bestuur, industrie, bank- en verzekeringswezen of de gezondheidszorg en sociale sector;
- › hebben intellectuele, wetenschappelijke, artistieke of administratieve beroepen;

- › wonen of werken in het BHG.

De beperkingen voor de intensivering van TW variëren echter naargelang de socio-professionele positie. Zo beperken werknemers die hoger staan in de socio-professionele hiërarchie hun werktijd thuis vaker om persoonlijke redenen, waarover zij zelf controle hebben. Werknemers die lager staan in de socio-professionele hiërarchie botsen daarentegen vaker op beperkingen die door de hiërarchie worden opgelegd en waarover ze minder controle hebben.

Tot slot kan het theoretische maximale aandeel van thuiswerkers in het BHG en in België worden geschat en vergeleken met andere schattingen die tijdens de coronacrisis zijn gemaakt (à Tabel 31) (Laine & Daubresse, 2020; Wrzesinska & Kluppels, 2020; Descamps *et al.*, 2021).

Zo heeft 38% van de werknemers die in België wonen en 47% van de werknemers die in het BHG wonen een job waarvan de taken verenigbaar zijn met thuiswerken en, meer in het algemeen, met werken op afstand. Deze schattingen komen overeen met de potentiële marges van afstandswerkers, uitgevoerd in 2020, en met wat er, met name in Duitsland, werd waargenomen (Irlacher & Koch, 2021). Van de werknemers die in het BHG werken, vindt 60% dat hun taken verenigbaar zijn met thuiswerken of werken op afstand.

TABEL 31. Vergelijking van de ramingen van het aandeel thuiswerkers, telewerkers en afstandswerkers in België en het BHG

Locatie	Aandeel telewerkers in 2019	Geraamd aandeel werknemers dat in 2020 op afstand kan werken	Geraamd aandeel afstandswerkers in 2022	Geraamd aandeel werknemers dat in 2022 op afstand kan werken
België	22 %	[40 % ; 53 %]	38 %	45,2 %
Brussel	34 %	[56 % ; 62 %]	47 %	50,4 % van de Brusselaars 59,6 % van de werknemers in het BHG

Bronnen: Descamps *et al.*, 2021; Berekeningen BISA (2023), gebaseerd op Statbel-gegevens (EAK), 2022).

Tot slot zijn er meer ambtenaren dan bedienden die op afstand kunnen werken: 59% van de ambtenaren die in het BHG wonen zouden op afstand kunnen werken en 63% van de ambtenaren die in het BHG werken zeggen dit ook te kunnen.

7.

BESPREKING EN BESLUIT

Thuiswerken (TW), zoals het werd toegepast tijdens de coronacrisis, komt overeen met de eerste vorm van telewerken, namelijk hoofdzakelijk van thuis uit werken. Dit is de vorm van TW die in België werd ingevoerd vanaf de jaren 1990. Dankzij de recentste technologische innovaties, zoals de *cloud* of software voor online vergaderingen, konden grote delen van de Belgische en Brusselse werknemers (uitsluitend) thuiswerken. Deze werknemers sloten zich aan bij de leerkrachten en zelfstandigen die al langer thuiswerkten. In dat opzicht heeft de coronacrisis deze nieuwe trend in een stroomversnelling gebracht (Uyttebrouck, De Decker, Newton, n.d.). In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het percentage thuiswerkers momenteel een van de hoogste in Europa (Eurostat, 2021), maar ook zeer uitgesproken in vergelijking met de overige Belgische provincies.

De bespreking en conclusie van dit Cahier van het BISA is opgebouwd rond de voornaamste bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken:

- › een reactie op de concrete innovatie door de gezondheids-crisis, de opkomst van de intensieve vorm van TW, vooral aanwezig in het BHG;
- › de belangrijkste veranderingen in de socio-professionele kenmerken van thuiswerkers, met name minder verschillen op het vlak van persoonlijke kenmerken en privéleven;
- › de toenemende tweedeling van de Belgische beroepsbevolking, en meer specifiek in Brussel, tussen mensen die van thuis uit kunnen werken en degenen die dat niet kunnen.
- › en tot slot de uitdagingen die deze veranderingen met zich brengen.

7.1. INTENSIEF THUISWERKEN, DE NIEUWE TREND TIJDENS DE CRISISPERIODE

De impact van de coronacrisis werd anders ervaren afhankelijk van het occasioneel of intensief thuiswerken.

De crisis heeft niet echt geleid tot een toename van occasioneel thuiswerk (OTW). Zo viel er tussen 2019 en 2022 nauwelijks een wijziging op te merken in het aandeel occasionele thuiswerkers, niet in België (+1,1 procentpunt), noch in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (-1,8 procentpunt voor werknemers die in het BHG wonen en -5,6 procentpunt voor werknemers die in het BHG actief zijn).

De voornaamste nieuwigheid van de coronacrisis blijkt evenwel het intensief thuiswerk te zijn. In 2019 kwam thuiswerk eerder sporadisch voor en dan voornamelijk onder zelfstandigen in intellectuele of leidinggevende beroepen, die tussen 5% en 7% van de Belgische of Brusselse beroepsbevolking vertegenwoordigden (afhankelijk van het uitgangspunt). Tijdens de coronacrisis steeg het aandeel intensieve thuiswerkers tot één op de tien werknemers die in België wonen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is deze toename nog groter:

- › 14% van de werknemers die in het BHG wonen, begon tussen 2019 en 2022 met ITW.
- › 22% van de beroepsbevolking in het BHG begon tussen 2019 en 2022 met ITW.

Zo kan de groei van het TW tussen 2019 en 2022 worden samengevat als innovatief thuiswerk. Het is weinig waarschijnlijk dat het hier om werknemers gaat die van 0% TW naar meer dan 50% TW zijn gegaan. Het betreft hier wellicht een algemene toename van de frequentie:

- › de occasionele thuiswerkers uit 2019 zijn in 2022 intensieve thuiswerkers geworden;
- › werknemers die in 2019 niet thuiswerkten, begonnen in 2022 occasioneel thuis te werken.

De opmars van ITW is sterker in het BHG dan elders in België. Dit geldt voor alle vergelijkbare socio-professionele profielen. Deze evolutie heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met de combinatie van drie factoren, van de meest algemene tot de

meest specifieke:

- › innovatieve trends breken over het algemeen eerst door in de grootste stedelijke gebieden, zoals Brussel in België, voordat ze zich elders verspreiden;
- › meer bepaald de fileproblematiek in en rond Brussel bemoeilijkt het dagelijkse woon-werkverkeer in België, wat een intensief gebruik van TW aanmoedigt;
- › de specifieke kenmerken tot slot van de verschillende actoren in Brussel (werknemers, werkgevers, instellingen enz.) maken de implementatie van ITW makkelijker dan elders in België: grote bedrijfsvestigingen of beroepscategorieën die intensief gebruik maken van IT-tools zijn bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in het BHG.

7.2. PROFIELEN VAN THUISWERKERS, TUSSEN KENTERING EN CONTINUÏTEIT

De coronacrisis leidde niet alleen tot een toename van TW, maar veranderde ook het profiel van de thuiswerkers tussen 2019 en 2022.

7.2.1. Gemeenschappelijke kenmerken van occasionele en intensieve thuiswerkers

Na de coronacrisis zijn er bepaalde socio-professionele kenmerken die het OTW en ITW minder duidelijk verklaren. Dit betekent dat de verschillen in de kenmerken, *in voor het overige gelijke omstandigheden*, tussen 2019 en 2022 zijn afgenomen: het thuiswerk heeft zich verder verspreid, ongeacht de socio-professionele kenmerken zoals samenstelling van het huishouden of geslacht.

Om te beginnen lijkt de kans op TW door slechts twee huishoudtypes te worden beïnvloed: werknemers die cohousen of bij hun ouders wonen hebben minder kans dan anderen om occasioneel of intensief thuis te werken. In 2019 gaven werknemers met een partner en kinderen de voorkeur aan ITW, vanwege de betere combinatie met huishoudelijke taken. Deze correlatie verdween met de komst van de coronacrisis. In 2022 komen werknemers die in huishoudens wonen waar ze niet noodzakelijk hun medebewoners hebben gekozen minder in aanmerking voor TW. Dit kan zich vertalen in een andere relatie met huisvesting.

Daarnaast is gender na de coronacrisis niet langer een bepalende factor voor ITW. Het verschil in aantal intensief thuiswerkende mannen en vrouwen is niet langer statistisch significant, terwijl deze vorm van TW in 2019 vaker van toepassing was op vrouwen. In combinatie met de verminderde impact van het type huishouden, ziet het er naar uit dat TW, in het bijzonder ITW, minder samenhangt met privé- of persoonlijke drijfveren.

Tot slot zijn de verschillende vormen van TW niet langer beperkt tot de meest 'flexibele' werknemers op het vlak van arbeidsovereenkomst of werkuren. De coronacrisis zorgde voor de implementatie van TW onder werknemers die aan het werk zijn tijdens de 'kantooruren' en in het weekend en buiten de werkuren vrij zijn. Dat is een belangrijke evolutie, aangezien TW van oudsher van toepassing was op flexibele werknemers, van wie werd aangenomen dat ze beroepshalve aan het werk waren buiten de standaard werkuren. Vanuit dit perspectief bracht TW deze werknemers flexibiliteit. Ze hoefden 's avonds niet langer op kantoor te blijven of 's ochtends vroeg op hun werk te zijn.

7.2.2. Diploma en beroepscategorie blijven bepalend voor de verschillen in thuiswerk

Het behaalde diploma en de beroepscategorie van de werknemer zijn twee kenmerken waarop ITW en OTW in 2019 en 2022 gebaseerd zijn. Deze afwegingen veranderden niet fundamenteel tijdens de crisis:

- › Hoe hoger het diploma, hoe meer kans een werknemer heeft op thuiswerk.
- › Bovendien is de hiërarchie tussen beroepscategorieën die in aanmerking komen voor TW niet fundamenteel veranderd tussen 2019 en 2022. De categorieën van technici en verwante beroepen en administratief personeel benaderen qua omvang van het TW de managers en intellectuele beroepen.

De verschillen tussen de opleidingsniveaus en de beroepscategorieën onderling zijn echter toegenomen tussen 2019 en 2022. Als gevolg hiervan zijn de categorieën die vóór 2020 toegang hadden tot de verschillende vormen van TW ook tijdens de coronacrisis het sterkst toegenomen.

7.2.3. De strategieverandering van de grootste ondernemingen

Vanuit het standpunt van de werkgevers (of van de zelfstandigenorganisaties) bood de coronacrisis de grote Belgische ondernemingen – veel meer dan de andere structuren – de kans om ITW uit te bouwen. Vóór de gezondheids crisis waren de Belgische grote ondernemingen geen werkgevers die de verschillende vormen van TW, *in voor het overige gelijke omstandigheden*, vaker aanboden dan elders.

Het TW vond pas tijdens de coronacrisis ingang bij deze grote ondernemingen, en dan meteen in zijn meest intensieve vorm. Ondertussen komt thuiswerk er even vaak voor als in de kleinere ondernemingen, waar de (vaak grote groep) zelfstandigen eigenlijk de oorspronkelijke (intensieve) thuiswerkers zijn. De uitbouw van intensief thuiswerk in de grootste organisaties heeft te maken met drie andere socio-professionele kenmerken:

- › vooreerst zijn er verhoudingsgewijs meer van deze ondernemingen in het BHG, waar het woon-werkverkeer moeilijker verloopt dan elders in België. Dit kan de grote ondernemingen in Brussel ertoe aanzetten vaker ITW toe te passen dan elders;
- › ten tweede zullen deze bedrijven door hun omvang waarschijnlijk werknemers moeten aanwerven die verder van de werkplek wonen, wat het woon-werkverkeer voor een groter deel van de werknemers lastig kan maken;
- › tot slot is het percentage werknemers dat aan de slag is in grote ondernemingen met statuten en beroepscategorieën waar TW mogelijk is, veel hoger.

De combinatie van deze gunstige voorwaarden voor TW kan verklaren waarom deze bedrijven vaker TW toepassen dan andere.

De snelheid waarmee grote ondernemingen zich aanpassen aan ITW varieert echter:

- › de privébedrijven maakten sneller de overstap naar ITW dan de overheidsinstellingen;
- › hoewel deze laatste groep al voor de coronacrisis proactief had ingespeeld op ITW.

Dit verklaart waarom in 2022 meer werknemers intensief thuiswerken dan ambtenaren, terwijl het in 2019 *in voor het overige gelijke omstandigheden* net andersom was.

7.2.4. Het gebrek aan effect van bepaalde kenmerken

Tot slot werden andere socio-professionele kenmerken getest, maar deze voldeden niet aan de voorwaarden voor opname in het model. Zo werd er, *in voor het overige gelijke omstandigheden*, geen verschil vastgesteld in TW op basis van nationaliteit, leeftijd, aantal personen binnen het huishouden of duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde duur versus bepaalde duur). TW blijft een praktijk die vooral voortvloeit uit de socio-professionele kenmerken van de respondent in plaats van uit intrinsieke kenmerken (nationaliteit, leeftijd of vermindering van de verschillen tussen de geslachten) of kenmerken die verband houden met het privéleven (grootte van het huishouden of minder verschillen naargelang het type huishouden). De kenmerken die TW verklaren, hebben meer te maken met onderwijs- of beroepskeuzes waarop de werknemer zelf meer grip heeft.

7.3. STERKERE TWEELEDIGHEID VAN DE BRUSSELSE ARBEIDSMARKT

De mogelijkheid om van thuis uit te werken is een bijkomende factor geworden in de segmentering van de Belgische en meer specifiek de Brusselse arbeidsmarkt. Niet alle werknemers komen in aanmerking voor TW. Het is voor sommige mensen inderdaad moeilijker om van thuis uit te werken:

- › de laagst opgeleide werknemers, die bijvoorbeeld ook minder computervaardigheden hebben;
- › werknemers die moeite hebben om IT-tools onder de knie te krijgen;
- › werknemers die een huishouden vormen waarvan zij de samenstelling zelf niet hebben gekozen (samenwonend met hun ouders en/of in cohousing) en/of van wie de woning niet geschikt is voor TW.

Deze groep is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verhoudingsgewijs groter dan elders in België, door de stedelijke omgeving (veel cohousing-appartementen en kleinere woningen) en de plaatselijke arbeidsmarkt (veel laaggeschoolden). Dit is in wezen tegenstrijdig met de vaststelling dat het BHG tegelijk een van de Belgische en Europese gewesten is waar TW het sterkst aanwezig is.

7.4. DE UITDAGINGEN VAN TOENEMEND THUISWERKEN

7.4.1. Veranderingen in de geografie van de inkomensconsumptie

De toename van TW tussen 2019 en 2022 leidt tot een structurele vermindering van 5% tot 10% van het aantal dagen dat de werknemer fysiek aanwezig is op de werkplek²⁴. Dit percentage kan vooral in de kantoorwijken een stuk hoger liggen. Daardoor hebben de werknemers minder kans om hun inkomen uit te geven in de buurt van deze werkplekken, zoals onder andere is waargenomen in Montreal (Shearmur *et al.*, 2021). Dit kan op twee manieren nadelig zijn voor de handels- en horekazaken die het meest afhankelijk zijn van de uitgaven van deze werknemers:

- › Een daling van de omzet als gevolg van het verminderde aantal klanten in de omgeving;
- › Organisatorische problemen kunnen optreden omwille van concentratie van de vraag op bepaalde werkdagen

Deze zaken spelen een cruciale rol in de uitstraling van deze wijken. Het zijn alles wel beschouwd voorzieningen die de woon-werkervaring helpen verbeteren.

Thuiswerkers daarentegen brengen meer tijd thuis door. Daardoor verplaatst een deel van hun uitgaven zich naar de handelszaken in de buurt waar ze wonen, maar ook naar online-winkels. Dit kan gevolgen met zich meedragen voor het BHG:

- › een grotere vraag naar winkels in overwegend residentiële buurten waar thuiswerkers wonen, wat de vraag in sommige Brusselse commerciële centra in stand kan houden;
- › een algemene daling van de vraag in het BHG doordat pendelaars minder vaak iets zullen consumeren in Brusselse zaken.

De mogelijke daling van de uitgaven door pendelaars impliceert niet dat deze zouden worden gecompenseerd door concurrerende verkooppunten in Vlaanderen of Wallonië. De boomende e-commerce, die al aanzienlijk was tijdens de coronacrisis, zit daar ook voor iets tussen. Er is tijd nodig om deze nieuwe geografie van de inkomensconsumptie in kaart te brengen. Voorlopig blijft het moeilijk om de omvang van het fenomeen te becijferen en de precieze gevolgen ervan voor het BHG te meten.

Zowel in overwegend woonwijken als overwegend economische wijken kan de toepassing van stedenbouwkundige principes zoals de 10-minutenstad in het BHG (Boussauw & De Boeck, 2021; Newton en Uyttebrouck, 2023; Uyttebrouck, De Decker en Newton, 2023) een denkpiste zijn om:

- › de voorzieningen in overwegend zakelijke wijken, met name de kantoorwijken, uit te breiden om werknemers aan te trekken met een hoogwaardige stedelijke omgeving (zie de casestudy van HSBC);
- › het winkelaanbod in overwegend woonwijken te verbeteren en de vraag naar mobiliteit bij het winkelen te verminderen.

7.4.2. Huisvesting

De gezondheids crisis leidde tot een aanzienlijke uitbreiding van het TW wat betreft het aantal betrokken werknemers en/of de toename van de arbeidstijd thuis. Wat de huishoudens betreft, rijst de vraag of bijna 40% van de Brusselaars en 50% van de mensen die in het BHG werken TW een vaste plaats kunnen geven. Daarom is de aanpassing van het woningbestand aan deze evolutie een prangende kwestie in het BHG.

De Brusselse woningmarkt verschilt echter van de rest van België. Het aandeel huurwoningen is er aanzienlijk groter dan het aandeel eigen woningen²⁵. Daardoor ligt het niet voor de hand om de nodige aanpassingen te doen voor de inrichting van een werkruimte. Dit is ook het geval voor kleine woningen en cohousingappartementen, waarvan er in Brussel meer zijn dan in andere Belgische steden²⁶. Ook third places (→ **Glossarium**) zijn talrijker in het BHG. Dit zijn werkplekken die noch de onderneming van de werkgever, noch het thuisadres van de werknemer zijn, en die overeenkomen met een 3e type werkplek. De *coworkingspaces* maken deel uit van deze veelomvattende categorie, maar het kan eigenlijk om eender welke plek gaan (bijvoorbeeld een café) die informeel gebruikt wordt om op afstand te werken. Deze locaties kunnen het gebrek aan ruimte in de woningen compenseren.

24 Dit is een schatting van de grootteorde op basis van de groei van TW die in België is waargenomen tussen 2019 en 2022.

25 Minder dan 40% van de woningen in Brussel wordt bewoond door de eigenaar(s) (Statbel, 2020; Ghesquière, 2023). <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2023/03/RS8-Propriete-logements-1.pdf> <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?datasource=06deb4bd-8f91-49fb-befb-cfb25108b5ae>

26 Werknemers die in 'alternatieve' huishoudens wonen, bijvoorbeeld werknemers die cohousen, werken dus minder vaak thuis dan anderen (zie deel 4). Ze zijn trouwens verhoudingsgewijs talrijker in het BHG dan elders in België.

De spelers op de Brusselse woningmarkt moeten de structurele uitbreiding van TW in bestaande en nieuwe woningen integreren door:

- › de woonoppervlakte te vergroten om in de woningen ruimte te creëren voor TW naast de andere functies (Blanc & Scanlon, 2022; Cuerdo-Vilches *et al.*, 2021; Horne *et al.*, 2020). Dit valt moeilijk te rijmen met de recente trend van kleinere woningen in de privésector;
- › deelruimten of third places te creëren in de buurt van woongebieden waar het niet mogelijk is om in de woning een ruimte in te richten voor TW.

7.4.3. De organisatie van de ondernemingen

De opmars van TW leidt binnen de lokale vestigingen tot minder rechtstreeks dagelijks contact. Dit wordt gedeeltelijk goedge maakt door videoconferentiesoftware. Deze software neemt echter de afstand tussen werknemers niet volledig weg²⁷. Daarom leggen sommige beroepshiërarchieën beperkingen op aan TW.

Als gevolg daarvan kunnen uiteindelijk maar weinig managers nog vaker thuiswerken dan ze nu al doen. Ze staan voor de uitdaging om het teammanagement te ‘vermenselijken’ door zowel virtueel als fysiek aanwezig te zijn. Voor de hiërarchie betekent dit een bijkomende investering met een extra werklast (Taskin, Klinksiek en Ajzen, 2023), wat in sommige gevallen de terughoudendheid kan verklaren om het TW-volume van managers en van hun teams van technici en verwante beroepen en administratieve medewerkers verder op te schalen.

7.4.4. De bedrijfslocaties en hun rekruteringspool

De opkomst van het TW – en in het bijzonder het ITW – vermindert de druk op het woon-werkverkeer. Het verminderen van die druk kan verschillende gevolgen hebben, waarvan de kosten-batenbalans op dit moment moeilijk te bepalen is:

- › minder woon-werkverplaatsingen;
- › de verruiming van het rekruteringsgebied voor telewerkbare functies, met weliswaar minder frequente, maar grotere pendelafstand.

Bedrijven zouden op die manier kunnen profiteren van een groter aanbod bereikbare jobs. Dit kan de lokale arbeidsmarkten efficiënter maken voor functies die geschikt zijn voor TW. Het kan ook leiden tot meer concurrentie tussen de lokale werknemers en kandidaten die verder weg wonen (Thisse, Taskin & Hansez, 2021; Descamps *et al.*, 2021). Deze voordelen moeten worden afgewogen tegen de kosten van een grotere woon-werkafstand, vooral in termen van stadsuitbreiding.

De implementatie van TW door werknemers en bedrijven kan leiden tot een verandering in de locatiestrategieën van bedrijven. HSBC bijvoorbeeld heeft besloten om het hoofdkantoor in Londen aan de rand van de stad (in Canary Wharf) in te ruilen voor een nieuw hoofdkantoor in de City of London, dat moderner en beter bereikbaar is, maar wel kleiner. Naar aanleiding van die verhuizing merkt het *Centre for Cities* (Quinio, 2023) op dat de bank een hybride werkmodel toepast waarbij de voorkeur wordt gegeven aan een centrale locatie die de werknemers de kans biedt om regelmatig collega's te ontmoeten. Er wordt evenwel vanuit gegaan dat ze nooit allemaal tegelijk op het hoofdkantoor aanwezig zullen zijn. Daarnaast kiest de bank voor een beter bereikbare locatie, met minder vervoersproblemen en meer voorzieningen in de omgeving. Zo wordt een verplaatsing naar het hoofdkantoor aangenamer en aantrekkelijker gemaakt. Dit voorbeeld illustreert de paradox van de gevolgen bij een uitbreiding van TW. Het kan de stadscentra ten goede komen, los van de vervoersproblemen die dit met zich meebrengt.

Dit soort evoluties in de locatiestrategieën is interessant om op te volgen en doet zich ook voor in Brussel, waar ondernemingen momenteel geneigd zijn om hun hoofdkantoor te verplaatsen van de stadsrand naar het *Central Business District*.

Volgens het *Centre for Cities* (Swinney *et al.*, 2023) luidt de hamvraag voor bedrijven en instellingen: *kunnen de kortetermijnvoordelen van minder woon-werkverplaatsingen voor de economische spelers (bedrijven en werknemers) op lange termijn opwegen tegen het productiviteitsverlies door minder face-to-face contact?* Deze vraag blijft onbeantwoord bij gebrek aan sluitende gegevens. De verschillende economische actoren hebben hun gedrag trouwens nog niet aangepast aan de nieuwe voordelen (centrale locaties met voorzieningen of minder woon-werkverkeer) en de nieuwe kosten (vermindering of herschikking van de informele werkrelaties).

27 In de afgelopen decennia hebben verschillende multidisciplinaire studies getracht om een overzicht te brengen van de verschillende dimensies van de nabijheid, die nodig is tussen de economische spelers om innovatie, creativiteit en, uiteindelijk, de ontwikkeling van bedrijven en instellingen tot stand te brengen. Deze nabijheid situeert zich op verschillende niveaus (sociaal, institutioneel, cognitief, organisatorisch en, onrechtstreeks versterkend voor het laatste niveau, geografisch) (Boschma, 2005; Balland, Boschma & Frenken, 2015), die gekoppeld zijn aan minder of meer gecodificeerde informatie-uitwisseling, wat een variabele behoefte aan face-to-face contact vereist (Torre, 2008).

In het Brussels Gewest zorgt de uitbreiding van TW en – meer in het algemeen – van werken op afstand voor een veranderende geografie van de kantoren. Op lange termijn zullen de aantrekkelijkste kantoren dus twee kenmerken combineren:

- › enerzijds een interne configuratie die samenwerking en creativiteit tussen de werknemers aanmoedigt, ter plaatse of elders, gebaseerd op NWoW (*New Ways of Working*);
- › anderzijds een aantrekkelijke stedelijke omgeving met een goede bereikbaarheid.

Het is vanuit deze visie dat de richtplannen van aanleg (RPA) in de Noordwijk en de Europese wijk worden uitgetekend. Kantoren die gerenoveerd moeten worden en/of in gebieden liggen die niet gemakkelijk bereikbaar zijn met de auto of het openbaar vervoer verliezen daarentegen hun aantrekkingskracht.

7.4.5. Het risico van stadsvlucht in perspectief plaatsen

Tijdens de coronacrisis was er veel te doen over thuiswerkers die van de steden naar het platteland trokken. De eerste studies die in Frankrijk en Engeland zijn uitgevoerd na de coronacrisis relativeren deze vaststelling: de omvang van de waargenomen stadsvlucht ligt in de lijn van de waarnemingen van vóór de coronacrisis (Breuillé, Le Gallo & Verhiac, 2022; Collomb & Gallent, 2022). Het nieuwe evenwicht tussen de arbeidstijd op het werk en de arbeidstijd thuis begint pas zichtbaar te worden door het wegvallen van de ‘social distancing’-maatregelen. Daardoor tekent zich een nieuw evenwicht af dat te maken heeft met de afname van de ongemakken door het woon-werkverkeer. Daarom is het voorbarig om te concluderen dat de woonvoorkeuren veranderen.

Om veranderingen in de woonvoorkeuren te meten die verband houden met de bestendiging van afstandswerk (zie bijvoorbeeld Reuschke & Felstead, 2020) is een langer tijdsbestek nodig. Deze ontwikkelingen moeten aan bod komen in de strategische stadsplanning door bestaande principes zoals verdichting, functionele mix en nabijheid aan te passen.

BIBLIOGRAFIE

- › **Aguilera, A. Lethiais, V. Rallet, A. & Proulhac, L.** (2016) Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A* 92, pp. 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- › **Alipour, J.-V. Falck, O. & Schüller, S.** (2023). Germany's capacity to work from home, *European Economic Review* 151, 25 p. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104354>
- › **Armoogum, J. Bonsall, P. Browne, M. Christensen, L. Cools, M. Cornélis, E. Diana, M. Guilloux, T. Harder, H. Reinau, K. H. Hubert, J.-P. Kagerbauer, M. Kuhnimhof, T. Madre, J.-L. Moiseeva, A. Polak, J. Schulz, A. Tébar, M. & Vidalakis L.** (2014). Survey Harmonisation with New Technologies Improvement (SHANTI). COST Office (red.) Bruxelles: Les collections de l'INRETS.
- › **Arntz, M. Ben Yahmed, S. & Berlingieri, F.** (2020). Working from Home and Covid-19: The Chances and Risks for Gender Gaps, *Intereconomics* 55, 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>
- › **Bajzikova, L. Sajgalikova, H. Wojcak, E. & Polakova, M.** (2016). How far is contract and employee telework implemented in SMEs and Large enterprises? (Case of Slovakia), *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 235, 420–426. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.052>.
- › **Balland, P. A., Boschma, R., & Frenken, K.** (2015). Proximity and innovation: From statics to dynamics, *Regional Studies*, 49(6), pp. 907–920. <https://doi.org/10.1080/00343404.2014.883598>
- › **Blanc, F. & Scanlon, K.** (2022). Sharing a home under lockdown in London, *Buildings and Cities* 3(1), pp. 118–133. <https://doi.org/10.5334/bc.182>
- › **Bontje, M. Musterd, S. & Sleutjes, B.** (2017). Skill and cities: knowledge workers in Northwest-European cities, *International Journal of Knowledge-Based Development* 8(2), pp. 135–153. <https://doi.org/10.1504/IJKBD.2017.10006155>
- › **Boschma, R.** (2005). Proximity and innovation: a critical assessment. *Regional studies* 39(1), 61–74. <https://doi.org/10.1080/0034340052000320887>
- › **Boussauw, K. & De Boeck, S.** (2021). De 15 minutenstad als ruimtelijke kapstok voor de 'essentiële economie'. In Beeckmans, L. Oosterlynck, S. & Corijn, E. (uitg.) *De stad beter na corona? Reflecties over een gezondere en meer rechtvaardige stad*. Bruxelles: Academic and Scientific Publishers, VUB Press, UPA, pp. 75–85. <http://hdl.handle.net/1854/LU-8734834>
- › **Breuilé, M.-L. Le Gallo, J. & Verhac, A.** (2022). Migrations résidentielles et crise de la Covid-19: vers un exode urbain en France? *Économie et Statistique* 536–537, pp. 59–76. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2022.536.2084>
- › **Bureau International du Travail.** (2016). *Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*. Genève, Suisse: Bureau International du Travail, Département des politiques sectorielles. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531115.pdf.
- › **Chapple, K. & Schmahmann, L.** (2022). Can we “claim” the Workforce? A Labor-Focused Agenda for Economic Development in the Face of an Uncertain Future, *Economic Development Quarterly* 37(1), pp. 14–19. <https://doi.org/10.1177/08912424221139483>
- › **Clear, F. & Dickson, K.** (2005). Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy, *New Technology, Work and Employment* 20(3), pp. 218–233. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00155.x>
- › **Collomb, C. & Gallent, N.** (2022). Post-Covid-19 mobilities and the housing crisis in European urban and rural destinations. Policy challenges and research agenda, *Planning Practice & Research* 37(5), pp. 624–641. <https://doi.org/10.1080/02697459.2022.2119512>
- › **Collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 85bis** van 27 februari 2008 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk. <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-ORIG/cao-085-bis-%2827.02.2008%29.pdf>
- › **Conway, M. W. Salon, D. Capasso da Silva, D. & Mirtich, L.** (2020). How Will the COVID-19 Pandemic Affect the Future of Urban Life? Early Evidence from Highly-Educated Respondents in the United States, *Urban Science* 4(4), 24 p. <https://doi.org/10.3390/urbansci4040050>
- › **Craig, L. & Churchill, B.** (2021). Dual-earner parent couples' work and care during Covid-19, *Gender, Work & Organization* 28(S1), pp. 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- › **Cuerdo-Vilches, T. Navas-Martin, M. A. & Oteiza, I.** (2021). Working from Home: Is our Housing Ready? *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(14), 28 p. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147329>
- › **De Decker P.** (2011). Understanding housing sprawl: the case of Flanders, Belgium, *Environment and Planning A* 43(7), pp. 1634–1654. <https://doi.org/10.1068/a43242>

- › **Descamps, J. et al.** (2021). *Analyse en impact van telewerk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. Brussel: BISA. https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/IBSA_Rapport_teletravail_0.pdf
- › **De Abreu e Silva, J.** (2022). Residential preferences, telework perceptions, and the intention to telework: insights from the Lisbon Metropolitan Area during the Covid-19 pandemic, *Regional Science Policy and Practice* 14(S1), pp. 142-161. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12558>
- › **De Vries J.** (2015). Planning and Culture Unfolded: The cases of Flanders and the Netherlands, *European Planning Studies* 23(11), pp. 2148-2164. <https://doi.org/10.1080/09654313.2015.1018406>
- › **Dickson, K. & Clear, F.** (2006). Management Issues in the Adoption of Telework Amongst SMEs in Europe, *2006 Technology Management for the Global Future – PICMET 2006 Conference*, Istanbul, Turquie, pp. 1703-1708. <https://doi.org/10.1109/PICMET.2006.296745>
- › **Dingel, J. & Neiman, B.** (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics* 189(2020), 8 p. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- › **Doling, J. & Arundel, R.** (2020). The home as Workplace, *Centre for Urban Studies Working Paper Series* 43, 27 p.
- › **Elldér, E.** (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005-2006 and 2011-2014, *Social Science* 8(7), 16 p. <https://doi.org/10.3390/socsci8070200>
- › **Ermans, T. Brandeleer, C. Hubert, M. Lebrun, K. & Sieux, F.** (2018). Woon-werkverplaatsingen: stand van zaken en actieppectieven voor de bedrijven (Synthesenota BSI). *Brussels Studies* 125. <https://doi.org/10.4000/brussels.1680>
- › **Eurostat** (2021). *Working from home across EU regions in 2020*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1> (geraadpleegd op 7/8/2023).
- › **Eurostat** (2022). *Rise in EU population working from home*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1> (geraadpleegd op 24/10/2023).
- › **Farré, L. Fawaz, Y. González, L. & Graves, J.** (2022). Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19 Times, *The Review of Income and Wealth* 68(2), pp. 323-347. <https://doi.org/10.1111/roiw.12563>
- › **Febweb.** (2017). *Telewerk*. https://fedweb.belgium.be/nl/verlof_afwezigheid_en_werktijd/werktijd/telewerk
- › **Frize, M. Lhotska, L. Marcu, L. G. Stoeva, M. Barabino, G. Ibrahim, F. Lim, S. Kaldoudi, E. Marques da Silva, A. M. Tan, P. H. Tsapaki, V. & Bezak, E.** (2021). The impact of COVID-19 pandemic on gender-related work from home in STEM fields (Report of the WiMPBME Task Group). *Gender, Work & Organization*, 28(S2), pp. 378– 396. <https://doi-org.kuleuven.e-bronnen.be/10.1111/gwao.12690>
- › **Gallent, N. & Madeddu, M.** (2021). Covid-19 and London's Decentralising Housing Market – What are the Planning Implications? *Planning Practice & Research* 36(5), pp. 567-577. <https://doi.org/10.1080/02697459.2021.1964782>
- › **Ghesquière, F.** (2023). La structure de la propriété des logements en Wallonie et en Belgique. *Regards statistiques de l'WEPS* 8, 99 p. <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2023/03/RS8-Propriete-logements-1.pdf>
- › **Glorieux, I. & Vantienoven, T.-P.** (2016). *Gender en tijdsbesteding. De (on)wandelbaarheid van genderstereotypen 1999, 2005 en 2013*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 124 p. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_gender_en_tijdsbesteding_nl.pdf
- › **Goodwin, B. Webber, N. Baker, T. & Bartos, A.** (2023). Working from home: negotiations of domestic functionality and aesthetics, *International Journal of Housing Policy* 23(1), pp. 47-69. <https://doi.org/10.1080/19491247.2021.1983245>
- › **Gurney, C.** (2020). *Out of harm's way? Critical remarks on harm and the meaning of home during the 2020 Covid-19 social distancing measures*. Glasgow: UK Collaborative Centre for Housing Evidence, 30 p.
- › **Halleux, J.-M. Brück, L. & Mairy L.** (2002). La périurbanisation résidentielle en Belgique à la lumière des contextes suisses et danois: enracinement, dynamiques centrifuges et régulations collectives, *Belgeo* 2002(4), pp. 333-354. <https://doi.org/10.4000/belgeo.16086>
- › **Horne, R. Willand, N. Dorignon, L. & Middha, B.** (2023). Housing inequalities and resilience: the lived experience of Covid-19, *International Journal of Housing Policy* 23(2), pp. 313-337. <https://doi.org/10.1080/19491247.2021.2002659>
- › **Irlacher, M. & Koch, M.** (2021). Working from Home, Wages, and Regional Inequality in the Light of Covid-19, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 241(3), pp. 373-404. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2020-0030>
- › **Jeong, K. & Lim, J.** (2023). Would people prefer city-center living in the post-Covid era? Experience, status and attitudes to social disasters, *Urban Analytics and City Science* 50(7), pp. 1932-1946. <https://doi.org/10.1177/23998083221149424>
- › **Kawaguchi, D. & Motegi, H.** (2021). Who can work from home? The roles of job tasks and HRM practices, *Journal of Japanese and International Economies* 62. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101162>.
- › **Laine, B. & Daubresse, C.** (2020). *Télétravail et demande de transport: Une évaluation dans le modèle PLANET (Telewerk en transportvraag: een evaluatie in het PLANET-model)*. Brussel: Federaal Planbureau. https://www.plan.be/uploaded/documents/202011191356220_WP_2006_12245.pdf

- › **Larrea-Araujo, C. Ayala-Granja, J. Vinueza-Cabezas, A. & Acosta-Vargas, P.** (2021). Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study, *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(10), 14 p. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105063>
- › **Lumley, T.** (2004). Analysis of Complex Survey Samples. *Journal of Statistical Software*, 9(8), pp. 1–19. <https://doi.org/10.18637/jss.v009.i08>
- › **Luppi, F. Rosina, A. & Sironi, A.** (2021). On the changes of the intention to leave the parental home during the Covid-19 pandemic: a comparison among five European countries, *Genus* 77(10), 23 p. <https://doi.org/10.1186/s41118-021-00117-7>
- › **Madeddu, M. & Clifford, B.** (2021). Housing quality, permitted development and the role of regulation after Covid-19, *Town Planning Review* 92(1), pp. 41–48. <https://doi.org/10.3828/tpr.2020.52>
- › **Marie J.-B. (ed.)** (2022). *Exode urbain – Un mythe, des réalités*. Paris, France: PUCA, 52 p. https://popsu.archi.fr/sites/default/files/2023-02/DP_EXODEURBAIN_0.pdf
- › **Mariotti, I. Di Matteo, D. & Rossi, F.** (2022). Who were the losers and the winners during the Covid-19 pandemic? The rise of remote working in suburban areas, *Regional Studies, Regional Science* 9(1), pp. 685–708. <https://doi.org/10.1080/21681376.2022.2139194>
- › **Messenger, J. C. & Gschwind, L.** (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment* 31(3), pp. 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- › **Moser, J. Wenner, F. & Thierstein, A.** (2022). Working from Home and Covid-19: Where Could Residents Move to? *Urban Planning* 7(3), pp. 15–34. <https://doi.org/10.17645/up.v7i3.5306>
- › **Preece, J. McKee, K. Flint, J. & Robinson, D.** (2023). Living in a small home: expectations, impression management, and compensatory practices, *Housing Studies* 38(10), pp. 1824–1844. <https://doi.org/10.1080/02673037.2021.1988066>
- › **Quinio, V.** (2023). *Why HSBC's decision to move says as much about Central London as it does about Canary Wharf*. <https://www.centreforcities.org/blog/what-hsbc-decision-to-move-says-about-central-london-and-canary-wharf/> (geraadpleegd op 25/10/2023).
- › **Reuschke, D. & Felstead, A.** (2020). Changing workplace geographies in the Covid-19 crisis, *Dialogue in Human Geography* 10(2), pp. 208–212. <https://doi.org/10.1177/2043820620934249>
- › **Reuschke, D. & Ekinsmyth, C.** (2021). New spatialities of work in the city, *Urban Studies* 58(11), pp. 2177–2187. <https://doi.org/10.1177/00420980211009174>
- › **Rodrigues, G. & Breach, A.** (2021). *Measuring Up – Comparing public transport in the UK and Europe's biggest cities*. London, UK: Centre for Cities, 34 p. <https://www.centreforcities.org/wp-content/uploads/2021/11/Measuring-up-Comparing-public-transport-in-the-UK-and-Europes-biggest-cities.pdf>
- › **Shearmur, R. Ananian, P. Lachapelle, U. Parra-Lokhorst, M. Paulhiac, F. Tremblay, D.-G. & Wycliffe-Jones, A.** (2022). Towards a post-COVID geography of economic activity: Using probability spaces to decipher Montreal's changing workspaces. *Urban Studies* 59(10), pp. 2053–2075. <https://doi.org/10.1177/00420980211022895>
- › **Song, Y. & Gao, J.** (2020). Does telework stress employees out? A study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies* 21(7), pp. 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- › **Sullivan, C. & Smithson, J.** (2007). Perspectives of home-workers and their partners on working flexibility and gender equity, *The International Journal of Human Resource Management* 18(3), pp. 448–461. <https://doi.org/10.1080/09585190601167797>
- › **Statbel** (2020). *Geografische indicatoren (gebaseerd op Census 2011) – Woningen bewoond door hun eigenaar: België, Gewesten and provincies*. <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=f4c8c060-0b51-48ac-a946-8e783ada91f3> (geraadpleegd op 25/10/2023).
- › **Swinney, P. Graham, D. J. Vera, O. Anupriya, Hörcher, D. & Ojha, S.** (2023). *Office politics – London and the rise of home working*. London, UK: Centre for Cities, 46 p. <https://www.centreforcities.org/wp-content/uploads/2023/05/Office-Politics-May-2023.pdf>
- › **Taskin, L. Klinksiek, I. & Ajzen, M.** (2023). Re-humanising management through co-presence: Lessons from enforced telework during the second wave of Covid-19, *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12271>
- › **Termote, A. & Depickere, A.** (2018). De hervormde enquête naar de arbeidskrachten. *Analyse van Statbel nr. 4*, 30 p. https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over_Statbel_FR/Analyse_eak_2017_nl_20181220.pdf
- › **Thisse, J.-F. Taskin, L. Hansez, I.** (2021). Télétravail: solution d'avenir ou boom éphémère? *Regards économiques* 164, 28 p. <https://doi.org/10.14428/regardseco/2021.06.08.01>
- › **Torre, A.** (2008). On the role played by temporary geographical proximity in knowledge transmission. *Regional studies*, 42(6), 869–889. <https://doi.org/10.1080/00343400801922814>
- › **Uyttebrouck, C. De Decker, P. & Newton, C.** (2023). Living and working in the (post-pandemic) city: a research agenda. *Housing Studies*. <https://doi.org/10.1080/02673037.2023.2286359>

- › **Uyttebrouck, C. & Newton, C.** (2023). Good Living in Brussel Post Pandemic, *Ruimte & Maatschappij* 14(1), pp. 25-43. <https://doi.org/10.21825/renm.89135>
- › **Uyttebrouck, C. Wilmotte, P.-F. & Teller, J.** (2022). Le télétravail à Bruxelles avant la crise de la covid-19, *Revue d'Économie Régionale et Urbaine* 2022(1), 115-142. <https://doi.org/10.3917/reru.221.0115>
- › **Vanneste, D. Thomas, I. & Vanderstraeten, L.** (2008). The spatial structure(s) of the Belgian housing stock. *Journal of Housing and the Built Environment* 23, pp. 173-198.
- › **Van Meeteren, M., Boussauw, K., Derudder, B. & Witlox, F.** (2016). Flemish Diamond or ABC-axis? The spatial structure of the Belgian metropolitan area, *European Planning Studies* 24(5), pp. 974-995. <https://doi.org/10.1080/09654313.2016.1139058>
- › **Vayre, E.** (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain* 82(1), pp. 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>
- › **Verhetsel, A. Mérenne-Schoumacker, B. Thomas, I. & Van Hecke, E. (eds.)** (2009). Pendel in België De woon-werkverplaatsingen De woon-schoolverplaatsingen. Monografieën nr 10 – Sociaal-economische Enquête. Brussel: FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, 218 p. <https://orbi.uliege.be/handle/2268/64425>
- › **Vilhelmson, B. & Thulin, E.** (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden, *New Technology, Work and Employment* 31(1), pp. 77-96. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- › **Wrzesinska, D., & Kluppels, L.** (2020). Telewerken gedurende COVID-19. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non. Brussel: VIAS Institute & FOD Mobiliteit en Vervoer. <https://www.telewerken.be/storage/main/telewerk-kernverslag-survey-2020.pdf>

GLOSSARIUM

- › **Administratief personeel:** beroepscategorie omschreven door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) als onderdeel van de International Standard Classification of Occupations (ISCO), waartoe kantoormedewerkers, secretariaatsmedewerkers, onthaalberoepen (balie, klanteninformatie) of ondersteunende beroepen (*facility*) behoren.
- › **Ambachtslieden:** beroepscategorie omschreven door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) als onderdeel van de International Standard Classification of Occupations (ISCO), waartoe bouwarbeiders, metaalarbeiders, machinemonteurs, ambachtslieden, drukkers, arbeiders in de voedselverwerkende industrie, houtbewerking, de kledingindustrie en elektriciens behoren.
- › **Bedieners van machines en installaties, assembleurs:** beroepscategorie omschreven door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) als onderdeel van de International Standard Classification of Occupations (ISCO), waartoe alle categorieën van bedieners van machines en installaties, assembleurs en bestuurders van alle soorten voertuigen behoren.
- › **Dienstverlenend personeel en verkopers:** beroepscategorie omschreven door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) als onderdeel van de International Standard Classification of Occupations (ISCO), waartoe dienstverlenend personeel (winkels, horeca, verzorging, toerisme), zorgpersoneel (verzorgend personeel in de gezondheidszorg en kinderdagverblijven) en bewakingsdiensten behoren.
- › **Elementaire beroepen:** beroepscategorie omschreven door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) als onderdeel van de International Standard Classification of Occupations (ISCO), waartoe huishoudpersoneel, landbouwarbeiders, arbeiders in de industrie, openbare werken, straatverkopers, assistenten in de voedingssector, vuilnisophalers en andere ongeschoolde beroepen behoren.
- › **Intellectuele beroepen:** beroepscategorie omschreven door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) als onderdeel van de International Standard Classification of Occupations (ISCO), waartoe wetenschappers (en ingenieurs), specialisten in de gezondheid van mens en dier (bv. artsen en dierenartsen), leraren op alle niveaus, specialisten in bedrijfskunde en rechtspraak, cultuur en sociale wetenschappen (bv. kunstenaars, journalisten, bibliothecarissen enz.) behoren.
- › **Intensief thuiswerk:** vorm van thuiswerken waarbij de werknemer meer dan 50% van zijn of haar werktijd thuiswerkt.
- › **Kenniseconomie**²⁸: productie- en dienstactiviteiten gebaseerd op kennisintensieve activiteiten (*knowledge-intensive*) die technisch en/of wetenschappelijk innovatief zijn. Deze activiteiten zijn sterker afhankelijk van menselijk kapitaal als productiefactor dan andere economische activiteiten.
- › **Managers:** beroepscategorie omschreven door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) als onderdeel van de International Standard Classification of Occupations (ISCO), waartoe alle managementfuncties (beleid, administratie, business) behoren.
- › **Metropoolregio**²⁹: functioneel stedelijk gebied met een prominente aanwezigheid van grootstedelijke, hoogstaande functies met betrekking tot R&D, intellectuele dienstverlening, management, maar ook internationale componenten zoals handel tussen bedrijven of cultuur en vrije tijd.
- › **Multicollineariteit:** statistisch probleem waarbij verschillende verklarende variabelen hetzelfde fenomeen kwantificeren, wat de relevantie van de verklarende variabelen kan verminderen en de waargenomen correlatie kan wijzigen.
- › **Occasioneel thuiswerk:** vorm van thuiswerken waarbij de werknemer minstens 1 uur en minder dan 50% van zijn of haar werktijd thuiswerkt.
- › **Peri-urbanisatie**³⁰: proces van uitbreiding van de verharde en bebouwde oppervlakken aan de rand van stedelijke agglomeraties. Peri-urbanisatie wordt geassocieerd met een snelle en omvangrijke uitbreiding van de stedelijke bebouwing buiten de vroegere stadsgrenzen. Het fenomeen deed zich vooral in de tweede helft van de 20e eeuw voor als gevolg van de democratisering van de auto en de aantrekkingskracht van individuele woningen, maar dateert oorspronkelijk uit de 19e eeuw.

28 Aanpassing van de definitie van: Powell, W. & Snellman, K. (2004). The knowledge Economy, *Annual Review of Sociology* 30, pp. 199-220. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100037>

29 Op basis van de definitie van Geoconfluences (2013). *Aires métropolitaines*, verklarende woordenlijst van de website. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/aire-metropolitaine>

30 Op basis van de definitie van Geoconfluences (2022). *Périurbanisation*, verklarende woordenlijst van de website. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/periurbanisation>

- › **Plaats-effect**³¹: positief of negatief effect dat niet kan worden gemeten met precieze rekenkundige variabelen, maar afhangt van geografische variabelen zoals de kwaliteit van een locatie of situatie. Dit komt overeen met de rol van ruimte (op verschillende niveaus) in economische en sociale gebeurtenissen.
- › **Samenstellingseffect**: de term verwijst naar de invloed van de heterogeniteit van categorieën om hun onderlinge verschillen te verklaren. Het gaat met andere woorden om het effect van andere niet-waargenomen variabelen om de verschillen tussen de waargenomen categorieën te verklaren.
- › **Superieure diensten**³²: technische en intellectuele diensten die aan eerder uitzonderlijke gebruikers worden verleend en waarbij grootstedelijke economieën diensten aanbieden aan ondernemingen.
- › **Technici en verwante beroepen**: beroepscategorie omschreven door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) als onderdeel van de International Standard Classification of Occupations (ISCO), waartoe technici op het gebied van biowetenschappen, op het gebied van wetenschap en techniek (inclusief telecommunicatie), verplegend personeel, beoefenaars van de traditionele en alternatieve geneeskunde, dierenartsassistenten, handelsagenten, gespecialiseerde secretariaatsmedewerkers, personeel in de sportsector en mid-level juristen behoren.
- › **Third place**³³: sociale omgeving die geen deel uitmaakt van de werkplek of de thuisomgeving. Third places zijn gastvrije ontmoetingsplekken en collectieve initiatieven, die in het Cahier van het BISA worden omschreven als ruimten waarin het mogelijk is om buitenshuis te telewerken, zoals coworkingspaces.
- › **Woon-werkverkeer**: verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplek, en vice versa.

31 Op basis van de definitie van Geoconfluences (2014). *Effet de lieu*, verklarende woordenlijst van de website. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/effet-de-lieu>

32 Op basis van de definitie van Geoconfluences (2021). *Services*, verklarende woordenlijst van de website. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/services>

33 Op basis van de definitie van Geoconfluences (2021). *Tiers-Lieux*, verklarende woordenlijst van de website. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/tiers-lieu>

BIJLAGE

LOGISTISCHE REGRESSIE DIE DE PRAKTIJK VAN INTENSIEF THUISWERKEN TOELICHT

Jaar	2019		2022	
Steekproef	Alle werknemers	Uitgezonderd zelfstandigen	Alle werknemers	Uitgezonderd zelfstandigen
Afhankelijke variabele	Intensief thuiswerk			
Persoonlijke gegevens van de respondent				
Vrouw	0,31 (0,07) ***	0,23 (0,11) *	-0,03 (0,06)	-0,04 (0,08)
<i>Type huishouden van de respondent (referentiegroep: koppel, geen kinderen)</i>				
Alleenstaand	0,21 (0,12) °	0,28 (0,18)	0,17 (0,09) °	0,14 (0,12)
Koppel, met kind	0,19 (0,11) °	0,37 (0,18) *	0,00 (0,09)	-0,06 (0,12)
Koppel, met twee kinderen	0,29 (0,10) **	0,51 (0,16) **	0,03 (0,08)	0,08 (0,11)
Koppel, met meer dan twee kinderen	0,45 (0,13) ***	0,46 (0,20) *	-0,13 (0,11)	-0,07 (0,16)
Alleenstaande ouder	0,13 (0,16)	0,31 (0,22)	-0,03 (0,13)	-0,01 (0,17)
Bij de ouders	-0,02 (0,17)	0,11 (0,24)	-0,43 (0,12) ***	-0,41 (0,17) **
Andere	-0,07 (0,18)	0,16 (0,26)	-0,37 (0,17) *	-0,23 (0,22)
<i>Opleidingsniveau van de respondent (referentie: niet-hoger diploma)</i>				
Diploma hoger onderwijs van het korte type	0,31 (0,10) ***	0,55 (0,17) ***	0,41 (0,07) ***	0,40 (0,10) ***
Diploma hoger onderwijs van het lange type	0,33 (0,11) ***	0,49 (0,18) **	0,76 (0,08) ***	0,90 (0,12) ***
Werkgerelateerde persoonlijke gegevens				
Gespreid uurrooster	0,95 (0,08) ***	1,18 (0,11) ***	-0,49 (0,06) ***	-0,53 (0,08) ***
Tweede job	0,36 (0,13) **	0,45 (0,16) **	-0,16 (0,13)	-0,25 (0,18)
Inkomen (x € 1000)		-0,01 (0,06)		
<i>Beroep van de respondent (referentie: intellectuele beroepen)</i>				
Managers	-0,35 (0,11) **	-0,50 (0,18) **	-0,10 (0,09)	0,07 (0,13)
Technici en verwante beroepen	-0,74 (0,12) ***	-1,22 (0,18) ***	-0,31 (0,08) ***	-0,35 (0,10) ***
Administratief personeel	-0,77 (0,17) ***	-0,89 (0,21) ***	0,14 (0,08) °	0,12 (0,11)
Dienstverlenend personeel en verkopers	-0,70 (0,13) ***	-1,20 (0,22) ***	-0,58 (0,11) ***	-1,49 (0,23) ***
Ambachtslieden	-1,04 (0,16) ***	-1,71 (0,42) ***	-1,37 (0,16) ***	-2,43 (0,52) ***
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	-1,94 (0,37) ***	-2,45 (0,57) ***	-2,10 (0,39) ***	-3,85 (1,24) ***
Elementaire beroepen	-1,74 (0,29) ***	-2,17 (0,43) ***	-2,17 (0,34) ***	-2,92 (0,67) ***

<i>Werknemersstatuut (referentie: bediende in de privésector)</i>				
Arbeider in de privésector	-0,46 (0,21) *	-0,03 (0,26)	-2,50 (0,31) ***	-1,94 (0,38) ***
Contractueel of statutair ambtenaar	1,19 (0,10) ***	1,13 (0,11) ***	-0,20 (0,07) ***	-0,20 (0,09) **
Zelfstandige	1,53 (0,12) ***		1,13 (0,12) ***	
<i>Grootte van de lokale vestigingseenheid waar de werknemer actief is (referentie: meer dan 250 werknemers)</i>				
1 tot 4 personen	1,28 (0,15) ***	1,56 (0,20) ***	-0,01 (0,12)	0,16 (0,17)
5 tot 9 personen	0,23 (0,18)	0,11 (0,29)	-0,82 (0,14) ***	-0,77 (0,20) ***
10 tot 49 personen	0,25 (0,13) *	0,30 (0,14) *	-0,91 (0,08) ***	-0,83 (0,10) ***
50 tot 249 personen	0,45 (0,12) ***	0,50 (0,14) ***	-0,56 (0,08) ***	-0,53 (0,09) ***
<i>Woonplaats of werkplek in Brussel (referentiegroep: woont noch werkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)</i>				
Woont en werkt in Brussel	-0,26 (0,12) *	-0,17 (0,20)	0,14 (0,09)	0,57 (0,12) ***
Werkt in Brussel	-0,39 (0,16) *	-0,22 (0,18)	0,78 (0,09) ***	0,82 (0,10) ***
Woont in Brussel	0,19 (0,29)	0,26 (0,34)	0,13 (0,20)	0,38 (0,24)
Woon-werkafstand	-0,002 (0,002)	0,004 (0,003) °	0,005 (0,001) ***	0,009 (0,002) ***
Andere gegevens				
Constante	-4,49 (0,19) ***	-4,93 (0,30) ***	-1,31 (0,12) ***	-1,41 (0,16) ***
R ² aangepast	0,1087	0,0583	0,1729	0,1612
Aantal waarnemingen	18.991	16.276	49.465	41.930

LOGISTISCHE REGRESSIE DIE DE PRAKTIJK VAN OCCASIONEEL THUISWERKEN TOELICHT

Jaar	2019		2022	
Steekproef	Alle werknemers	Uitgezonderd zelfstandigen	Alle werknemers	Uitgezonderd zelfstandigen
Afhankelijke variabele	Occasioneel thuiswerk			
Persoonlijke gegevens van de respondent				
Vrouw	-0,22 (0,05) ***	-0,10 (0,06) °	-0,20 (0,05) ***	-0,18 (0,05) ***
<i>Type huishouden van de respondent (referentiegroep: koppel, geen kinderen)</i>				
Alleenstaand	-0,11 (0,07)	-0,14 (0,09)	0,00 (0,08)	-0,02 (0,09)
Koppel, met kind	0,10 (0,07)	0,00 (0,08)	0,12 (0,08)	0,07 (0,08)
Koppel, met twee kinderen	0,01 (0,06)	-0,08 (0,08)	0,13 (0,07) °	0,08 (0,08)
Koppel, met meer dan 2 kinderen	-0,01 (0,09)	-0,02 (0,10)	0,09 (0,10)	0,00 (0,11)
Alleenstaande ouder	0,08 (0,10)	0,06 (0,11)	0,05 (0,11)	-0,07 (0,12)
Bij de ouders	-0,62 (0,11) ***	-0,71 (0,13) ***	-0,29 (0,10) ***	-0,38 (0,11) ***
Andere	-0,62 (0,12) ***	-0,58 (0,14) ***	-0,19 (0,15)	-0,27 (0,16) °
<i>Opleidingsniveau van de respondent (referentie: niet-hoger diploma)</i>				
Diploma hoger onderwijs van het korte type	0,64 (0,06) ***	0,67 (0,08) ***	0,49 (0,06) ***	0,59 (0,07) ***
Diploma hoger onderwijs van het lange type	0,90 (0,07) ***	0,93 (0,08) ***	0,66 (0,07) ***	0,83 (0,08) ***
Werkgerelateerde persoonlijke gegevens				
Gespreid uurrooster	0,70 (0,05) ***	0,64 (0,05) ***	0,07 (0,05)	-0,04 (0,05)
Tweede job	0,06 (0,09)	0,15 (0,10)	-0,16 (0,11)	-0,13 (0,11)
Inkomen (x € 1000)		0,20 (0,03) ***		
<i>Beroep van de respondent (referentie: intellectuele beroepen)</i>				
Managers	0,21 (0,06) **	0,14 (0,08) °	0,13 (0,08) *	0,20 (0,09) *
Technici en verwante beroepen	-0,62 (0,06) ***	-0,73 (0,07) ***	-0,16 (0,07) *	-0,25 (0,07) ***
Administratief personeel	-0,78 (0,09) ***	-0,84 (0,09) ***	-0,31 (0,08) ***	-0,39 (0,08) ***
Dienstverlenend personeel en verkopers	-1,34 (0,10) ***	-2,08 (0,16) ***	-1,40 (0,12) ***	-2,02 (0,16) ***
Ambachtslieden	-0,45 (0,10) ***	-1,45 (0,20) ***	-0,17 (0,12)	-2,22 (0,29) ***
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	-1,39 (0,21) ***	-2,70 (0,39) ***	-2,02 (0,31) ***	-4,14 (0,77) ***
Elementaire beroepen	-1,84 (0,22) ***	-2,54 (0,33) ***	-3,45 (0,51) ***	-3,95 (0,58) ***

<i>Werknemersstatuut (referentie: bediende in de privésector)</i>				
Arbeider in de privésector	-2,34 (0,18) ***	-1,54 (0,19) ***	-2,67 (0,23) ***	-1,59 (0,22) ***
Contractueel of statutair ambtenaar	0,18 (0,05) ***	0,13 (0,06) *	0,35 (0,06) ***	0,33 (0,06) ***
Zelfstandige	0,59 (0,09) ***		0,61 (0,11) ***	
<i>Grootte van de lokale vestigingseenheid waar de werknemer actief is (referentie: meer dan 250 werknemers)</i>				
1 tot 4 personen	-0,03 (0,09)	0,09 (0,14)	-0,20 (0,12) °	-0,23 (0,15)
5 tot 9 personen	-0,23 (0,10) *	-0,12 (0,13)	0,12 (0,12)	0,13 (0,12)
10 tot 49 personen	-0,12 (0,06) *	-0,02 (0,07)	0,13 (0,07) °	0,17 (0,07) *
50 tot 249 personen	-0,05 (0,06)	0,02 (0,07)	0,13 (0,06) °	0,13 (0,07) °
<i>Woonplaats of werkplek in Brussel (referentiegroep: woont noch werkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)</i>				
Woont en werkt in Brussel	0,09 (0,08)	0,19 (0,10) °	-0,18 (0,08) **	-0,10 (0,09) °
Werkt in Brussel	0,50 (0,07) ***	0,50 (0,08) ***	-0,27 (0,09) *	-0,33 (0,08) **
Woont in Brussel	0,37 (0,15) **	0,52 (0,17) ***	-0,19 (0,19)	-0,18 (0,19)
Woon-werkafstand	0,009 (0,001) ***	0,009 (0,001) ***	0,006 (0,001) ***	0,005 (0,001) ***
Andere gegevens				
Constante	-1,86 (0,10) ***	-2,44 (0,14) ***	-1,53 (0,11) ***	-1,33 (0,11) ***
R ² aangepast	0,1884	0,2036	0,1511	0,1741
Aantal waarnemingen	18.991	16.276	49.465	41.930

