
Onderzoeks- en ontwikkelproject

Telewerk inclusief organiseren: drempels voor flexibele werkarrangementen verlagen

Samen met Mediawijs-IMEC en Ella vzw onderzoekt het Kenniscentrum Gezinswetenschappen welke drempels werknemers, leidinggevenden en werkgevers ervaren om telewerk ten volle in te zetten en te benutten. We focussen daarbij op de minder zichtbare drempels die te maken hebben met gender, etnisch-culturele achtergrond, opleidingsniveau, leeftijd... Op basis van de onderzoeksresultaten ontwikkelen we tools voor werknemers, werkgevers en leidinggevenden om deze drempels te overwinnen.

We laten ons in dit project inspireren door experts uit Duitsland (Universiteit van Bielefeld), Nederland (Hogeschool Windesheim), Noorwegen (Universiteit Oslomet) en Ierland (Universiteit van Galway).

Dit project loopt van 1 februari 2021 tot eind december 2022 en wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Overheid.

Telewerk als blijver in de arbeidsorganisatie ook na de COVID-19 periode

De COVID-19 pandemie verandert de arbeidsmarkt grondig en betekent voor veel professionals een plotse overschakeling naar thuiswerk. Verschillende onderzoeken wijzen uit dat telewerk ook na de COVID-19-periode een blijver zal zijn. Zo'n 84% van de werknemers zou na de corona-periode méér dan voordien willen thuiswerken. Eén tot twee dagen thuiswerk per week lijkt haalbaar, efficiënt en wenselijk te zijn (Timmers, Van Puyenbroeck, & Emmery 2020).

Telewerk biedt, als het op een goede manier kan worden in gezet, heel wat voordelen. De combinatie tussen gezin en werk kan gemakkelijker worden en telewerkers kunnen vaak meer geconcentreerd en

efficiënter werken. Bovendien kan telewerk ook een verlichting betekenen voor het fileleed. Uiteraard zijn er ook nadelen aan het telewerk verbonden zoals het vervagen van de grenzen tussen werk en privé, zowel op het vlak van tijd als ruimte. Het is een belangrijke uitdaging voor de Vlaamse arbeidsmarkt om te kijken op welke manier de ervaringen met thuiswerk tijdens de COVID-19-periode de arbeidsmarkt kan versterken op lange termijn.

Het is duidelijk dat telewerk niet voor alle jobs even haalbaar is. Jobs met sterke 'hands-on' –aspecten komen veel minder of niet in aanmerking voor telewerk. Toch zijn er meer jobs die via telewerk haalbaar zijn dan men voor de COVID-19-periode had ingeschat. Uit o.a. onderzoek van Eurofond blijkt dat er heel wat jobs zijn met een hogere telewerkbaarheid of 'teleworkability' dan aanvankelijk werd ingeschat. In België zou zo'n 44% van de jobs minstens gedeeltelijk via telewerk kunnen verricht worden (Sostero et al. 2020).

Telewerk en een inclusieve arbeidsmarkt

De implementatie van telewerk in organisaties vergt een andere kijk op werkorganisatie en –controle en leiderschapsstijl. Vertrouwen tussen werkgever/leidinggevende en werknemers is een erg belangrijk element. Voor de COVID-19-periode was er zowel bij werkgevers en werknemers wel wat aarzeling om telewerk als een mogelijkheid te zien om het werk efficiënt te organiseren en als een hefboom om een betere balans te vinden tussen werk en gezin. De COVID-19 periode heeft ertoe geleid dat werkgevers en werknemers veel positiever staan tegenover telewerk.

Maar deze positieve evolutie mag ons niet blind maken voor minder de zichtbare barrières in de toegang tot telewerk. Vóór de COVID-19-periode was het duidelijk dat mensen met een lager diploma, mensen met een migratie-achtergrond en vrouwen minder toegang hadden tot telewerk. Het is belangrijk om te kijken op welke manier we de telewerkervaring tijdens de corona-periode kunnen gebruiken om deze ongelijkheden weg te verminderen.

Want telewerk heeft duidelijk heel wat potentieel om de arbeidsmarkt inclusiever te maken. Verschillende onderzoeken duiden heel wat positieve effecten aan. Zo biedt de flexibiliteit van een home-office bijvoorbeeld heel wat kansen voor mensen met verminderde mobiliteit of aandachtstoornissen. Ook Eurofound ziet de COVID-19-ervaring als een belangrijk momentum om de toegang voor mensen met een handicap tot de arbeidsmarkt via telewerk een belangrijk impuls te geven (Ahrendt and Patrini 2020).

Een onderzoek vanuit de Universiteit Gent bij de Vlaamse bevolking wees uit dat mensen met een migratie-achtergrond de COVID 19-telewerkperiode positiever ervoerden dan mensen zonder migratie-achtergrond. Hun relatie met werkgever en collega's verbeterde en ze ervoerden minder conflicten. Een verklaring kan zijn dat door het telewerken diversiteitskenmerken minder zichtbaar zijn waardoor discriminatie door collega's of leidinggevendenden vermindert (Baert et al. 2020). Ook jongeren die voor de COVID 19-pandemie minder toegang hadden tot telewerk, ervaren telewerk positief en vinden dat het de hiërarchie en statusverschillen vermindert (Sostero et al., 2020, p. 22).

Onderzoeksdoelstellingen en aanpak

Dit project wil de minder zichtbare barrières tot telewerk zowel vanuit werkgevers- als werknemerskant in kaart brengen. We nemen aan dat deze minder zichtbare barrières vanuit de werkgever zich enerzijds situeren op het vlak van uitsluitingsmechanisme naar specifieke profielen van werknemers toe (o.a. het vlak van gender, socio-culturele en economische diversiteitskenmerken, gezinstypes, leeftijd en fysieke en mentale vermogens) en anderzijds op het vlak van bedrijfscultuur en leiderschapsstijl. De minder zichtbare barrières vanuit de werknemers vertrekken o.a. vanuit geïnternaliseerd gendergedrag, onzekerheden wat betreft skills (o.a. digitale skills) en sociale aanvaarding. We willen deze minder zichtbare barrières expliciet en zichtbaar maken en tools ontwikkelen om deze ten eerste bespreekbaar te maken en ten tweede te verminderen. Hierdoor kunnen bedrijven ook op het vlak van telewerk een meer inclusief beleid kunnen voeren en kan de teleworkability van kwetsbaardere groepen op de arbeidsmarkt verbeteren.

Concreet bestaat dit project uit

- Een onderzoeksfase waarin we werknemers, werkgevers en leidinggevenden interviewen over hun visie op telewerk, de kansen die zij zien en de barrières die zij ervaren.
- Een ontwikkeling en disseminatiefase waarin we tools uitwerken voor werknemers, werkgevers en leidinggevenden waarmee ze de minder zichtbare barrières tot telewerk kunnen overwinnen.

De Vlaamse partners in dit project

Om dit te onderzoeks- en ontwikkelingsproject te kunnen realiseren, werken we nauw samen met Mediawijs-Imec en Ella vzw. Daarnaast kunnen we beroep doen op verschillende partners die deel uitmaken van een **klankbordgroep**:

- Vrouwenraad
- Boerenbond-Landelijke Gilden
- Loopbaanbegeleidingcentrum Emino
- Tolbo

Daarnaast maken heel wat organisaties deel uit van ons informatie-netwerk. Zij ontvangen regelmatig nieuws en werken meer sporadisch mee:

- Femma
- Gezinsbond
- Handicap & Arbeid
- Grip
- VDAB

We zijn blijvend op zoek naar organisaties die ons netwerk mee willen versterken en willen participeren in het onderzoek, de testing en ontwikkeling van tools.

De Europese partners in dit project

De internationale partners in dit project zijn:

- NEDERLAND: Hogeschool Windesheim – Lectoraat Nieuwe Arbeidsverhoudingen en Lectoraat Klantenperspectief in ondersteuning en zorg. dr. Linda Drupsteen-Sint en Dr. Kitty Jurrius
- DUITSLAND: Universiteit Bielefeld – Faculteit Sociologie, Prof. Dr. Anja Abendroth
- NOORWEGEN: Universiteit OsloMet – Faculteit Technologie, Kunst en Design, Prof. Dr. Laurence Habib
- IERLAND: National University of Ireland Galway – Cairnes School of Business and Economics, Prof. dr. Alma McCarthy

Samen met de internationale partners organiseren we in de loop van het project drie internationale conferenties.

Geïnteresseerd?

Wil u meer informatie over dit project?

Neem dan contact op met miet.timmers@odisee.be