

Telewerk inclusief organiseren

drempels voor flexibele werkarrangementen verlagen

1. Organisator

Het Kenniscentrum Gezinswetenschappen van Odisee Hogeschool start met de voorbereiding van een project 'Telewerk inclusief organiseren' en is hiervoor op zoek naar partnerorganisaties in Vlaanderen en in Europa. Dit project wordt in deze voorbereidende fase financieel ondersteund door het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Overheid. In de periode september – december 2020 wordt er samen met partners gewerkt aan een definitief projectvoorstel.

2. Contactpersoon:

Miet Timmers - Miet.Timmers@odisee.be

Odisee Campus Schaarbeek

Huart Hamoiriaan 136 – Schaarbeek – Brussels Hoofdstedelijk Gewest – België

3. Projectdoelstelling

In de toegang tot en de omkadering van telewerk bestaan er ongelijkheden tussen werknemers op het vlak van gender, gezinssamenstelling, socio-economische en etnisch-culturele diversiteit. Dit project wil de zichtbare en onzichtbare barrières in kaart brengen en tools ontwikkelen die een meer inclusief beleid op het vlak van telewerk mogelijk maken. Door het telewerk meer te faciliteren voor werknemers die barrières ervaren, zal hun employability en inzetbaarheid verhogen.

4. Projectkader en -omschrijving

3.1. Verschillen in de toegang tot en de omkadering van telewerk

Tijdens de plotse en massale introductie van het telewerk tijdens de corona-lockdown in het voorjaar van 2020 werd duidelijk dat er veel verschillen waren in de manier waarop telewerk werd georganiseerd en ondersteund door de werkgever. Sommige telewerkers, zeker in organisaties waar telewerk voor de crisis al sterk was geïntroduceerd, kregen alle faciliteiten en ondersteuning en een grote mate van zelfstandigheid en flexibiliteit om hun werk uit te voeren. Anderen hadden af te rekenen met onvoldoende ondersteuning, een gebrek aan flexibiliteit en vertrouwen vanuit de werkgever of leidinggevende (Timmers, Van Puyenbroeck, & Emmery, 2020). Vaak gebeurde dit in organisaties met weinig ervaring in de organisatie van telewerk (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Na de volledige lockdown blijft het telewerk voor veel beroepen een mogelijkheid en lijken werkgevers zich steeds beter te organiseren voor een blijvende optie van (deeltijds) telewerk voor

hun medewerkers. De vraag is echter wie onder welke condities mag telewerken. Internationaal onderzoek cf. infra), zowel voor als tijdens corona-tijden, wijst immers uit dat niet iedereen even gemakkelijk toegang heeft tot telewerk of dat de omstandigheden waarin het telewerk kan worden verricht niet gelijk zijn. Niet alleen de aard van de job en de digitale skills van de werknemers spelen mee; ook de bedrijfscultuur, leiderschapsstijl en kenmerken van de telewerkers zelf zoals gender, socio-economische en etnisch-culturele achtergrond en gezinssamenstelling spelen een rol.

4.2. De aard van de job

De toegang tot telewerk heeft uiteraard veel te maken met de aard van de job. Bij jobs die een *hands-on* aanpak vergen zoals bijvoorbeeld arbeiders, winkelbedienden of zorgberoepen, is telewerk meestal niet mogelijk. In België kan ongeveer 40% van de jobs van thuis uit gebeuren. België scoort hierbij op ongeveer hetzelfde niveau als Noorwegen, Nederland, Denemarken, US, maar minder dan bijvoorbeeld Zweden (Dingel & Neiman, 2020). Onderzoek van de OESO is nog positiever: Vlaanderen heeft het hoogste aantal jobs dat van thuis uit kan gebeuren, zowel voor hoog als laag geschoolde werknemers en in totaal tot ongeveer 47% (Espinoza & Reznikova, 2020).

Tijdens de corona-crisis schakelden een aantal beroepen over naar een nieuwe werkinvulling. Leerkrachten en hulpverleners gingen over tot online werkzaamheden die voordien niet of veel minder in voege waren. De aard van de jobs verandert, waardoor een verhoogde toegang tot telewerk mogelijk wordt. De Europese commissie lanceerde onlangs een initiatief om gedetailleerd te onderzoeken welke beroepen van thuis uit kunnen gebeuren en een index op te maken van telewerkbaarheid over de beroepstitels heen (The European Commission's science and knowledge service, 2020).

Professionals schatten zelf hun mogelijkheden tot telewerk vaak hoger in dan cijfers vanuit jobclassificatie-onderzoek aangeven. Een Duitse studie, die gebruik maakt van zelfrapporteringcijfers, wijst bijvoorbeeld op een hoger aandeel jobs dat van thuis uit zou kunnen gedaan worden; in Duitsland zou bijvoorbeeld 56% van de jobs van thuis uit kunnen gebeuren (Alipour, Falck, & Schüller, 2020).

4.3. Digitale skills

Eén van de belemmeringen tot telewerk is een beperkte kennis van of onzekerheid in het omgaan met online werkprocessen vanuit de werknemer. Onderzoek naar telewerk tijdens de covid-crisis bevestigt dit: mensen getuigen over onzekerheid en nood aan vorming (Timmers, Van Puyenbroeck, et al., 2020).

Bijna 40% van de Belgen heeft geen of zwakke digitale vaardigheden, België is hierbij zeker niet bij de beste leerlingen van de Europese klas (Brotcorne & Mariën, 2020; Fuller, 2020). Digitale ongelijkheid gaat vaak samen met ongelijkheden op andere vlakken zoals opleidingsniveau, etnisch-culturele diversiteit en socio-economische kwetsbaarheid (Robinson et al., 2020). Het best gedocumenteerd zijn de genderverschillen in digitale skills. Op wereldschaal hebben vrouwen minder toegang tot ICT dan mannen. In België is het verschil wat meer genuanceerd en speelt de leeftijd een grote rol: jonge vrouwen van 16 tot 24 hebben meer digitale skills dan jonge mannen. Bij de 25 tot 54 jarigen is het genderverschil minimaal. Bij de 55-75 jarigen zijn vrouwen beduidend minder vaardig dan mannen (Brotcorne & Mariën, 2020).

4.4. Bedrijfscultuur en leiderschapstijl

Een belangrijk element lijkt de bedrijfscultuur te zijn. In veel bedrijven is er een mentaliteit van ‘arbeidsdevotie’ die het psychologisch contract tussen werknemer en werkgever sterk beïnvloedt: een volledige toewijding van tijd, talent en energie aan het werk zal financieel beloond worden en/of uitmonden in carrièrekansen. Aanwezigheid op de werkplek is een belangrijk kenmerk om te kijken of medewerkers beantwoorden aan deze ‘ideale medewerkersnorm’. Werknemers die naast het werk ook tijd, talent en energie spenderen aan bijvoorbeeld gezinszorg riskeren een “flexibiliteits-stigma”: hun loon, carrièrekansen en status in de organisatie verminderen. Dit flexibiliteits-stigma kleeft veel meer op vrouwen en mensen uit lagere looncategorieën (Williams, Blair-Loy, & Berdahl, 2013). Recent Duits onderzoek laat dit zien hoe sterk de bedrijfscultuur en de ‘ideale medewerkers norm’ de eigen keuze van werknemers beïnvloedt. Hoewel het technisch en principieel mogelijk was, vinden vrouwen veel minder dan mannen dat telewerk een optie voor hen is. Zij vrezen negatieve effecten op hun carrière en vinden dat hun leidinggevenden veel aanwezigheid op de werkvloer verwachten (Lott & Abendroth, 2020).

Een tweede element is de stijl van leiding geven. Volgens de meeste inzichten verschilt telewerk immers fundamenteel van werken on-site. Telewerk kadert binnen een andere arbeidsorganisatie waarbij men afstapt van meer traditionele ‘command-and-control’-structuren en verloning op basis van aantal gewerkte uren. Telewerk krijgt een plaats binnen ideeën als plaats- en tijdonafhankelijk werken en een focus op resultaten in plaats van op gewerkte uren (de Kok, 2016).

Deze aspecten die eigen zijn aan telewerk, zijn net de redenen waarom werkgevers en leidinggevenden erg sceptisch kunnen zijn over het toelaten van telewerk bij hun medewerkers, bij bepaalde functies of medewerkers met een bepaald profiel. Deze scepsis ontstaat vanuit een bepaalde visie op leidinggeven waarbij controle en coördinatie centraal staan. In telewerk is dit moeilijker te handhaven (Peeters, Den Dulk, & De Ruijter, 2006). Leidinggevenden hebben het gevoel dat ze geen controle meer hebben omdat ze hun medewerkers niet meer zien. Hierdoor staan ze weigerachtig tegenover telewerk.

Tijdens de corona-crisis vertaalt deze scepsis zich vaak in een overmatige controle van de werknemer thuis, vaak met een contraproductief effect op het welbevinden van de werknemer (Timmers, Van Puyenbroeck, et al., 2020). Als telewerk meer toegankelijk moet worden voor verschillende functies en profielen van werknemers, moeten de effecten van bedrijfscultuur en stijl van leidinggeven mee onderwerp uitmaken van onderzoek en veranderingsprocessen. Er moet bekeken worden of deze controlerende manier van leidinggeven voor alle medewerkers telt, of dat er verschillen zijn naar bijvoorbeeld opleidingsniveau, gender, etnisch-culturele achtergrond. Geven werkgevers en leidinggevende een gelijke mate van vertrouwen aan iedereen of spelen diversiteitskenmerken hierin ook een rol?

4.5. Drempels in de toegang tot telewerk

Bij de opkomst van het telewerk in het begin van jaren 2000 was er wel wat interesse bij onderzoekers naar de toegang tot telewerk. Verschillende studies toonden aan dat telewerk op dat moment vaak beschouwd als een ‘*managers-prerogatief*’: macht en status binnen de organisatie

speelden een grote rol in de toegang tot telewerken en de omstandigheden waarin het telewerk kan uitgevoerd worden (Pittard, 2005; van den Broek & Keating, 2011). Baily en Kurland merkten op dat als jobs met een lagere status toegang krijgen tot telewerk dit vaker ten koste gaat van benefits en dat hun reeds lagere autonomie op het werk nog meer beperkt wordt. Bij jobs met een hogere status wordt telewerk vaker bekeken als een manier van jobverrijking en verhoging van de productiviteit waardoor hun autonomie, die vaak al hoger is, nog verder uitbreidt (Bailey & Kurland, 2002). Peeters en Den Dulk spreken eerder van telewerk als een *'idiosyncratic-deal'*, een geïndividualiseerde en vrijwillige regeling waarover werknemers onderhandelen met hun werkgever. Telewerk wordt dan bekeken als een privilege voor sommige werknemers (Peeters et al., 2006). Als macht en status mee bepalen of en op welke manier telewerk mogelijk is, wil dit zeggen dat groepen die zwakker staan in onderhandelingen met de werkgever, zoals bijvoorbeeld mensen met diversiteitskenmerken en vrouwen, minder of andere toegang krijgen tot telewerk.

De afgelopen jaren verloren onderzoekers hun interesse wat in de vraag wie toegang krijgt tot telewerk en welke onderliggende denkbeelden hiervoor verantwoordelijk zijn. De onderzoeksfocus kwam vooral te liggen op het in kaart brengen van de voor- en nadelen van telewerk op het vlak van de combinatie van gezin en arbeid, de gevolgen voor het welbevinden van de individuele werknemer, de effecten op teams en de mobiliteit. Genderverschillen hierin werden herhaaldelijk gedocumenteerd.

De vraag wie toegang had tot telewerk en onder welke condities het telewerk kon worden verricht, verdween wat uit de aandacht. Al bleek uit studies wel dat er grote verschillen bestaan. Het opleidingsniveau is een belangrijk variabele. In België kan bijvoorbeeld 22% van de werknemers met een diploma hoger onderwijs van thuis uit werken t.o.v. 12,5% van de mensen met hoogstens een diploma middelbaar onderwijs. Maar ook leeftijd is bepalend: de grootste groep is te vinden tussen 35 en 49 jaar. Middenkaders en ambtenaren zijn het best vertegenwoordigd onder de telewerkers (Polling, 2018). In Vlaanderen konden vrouwen en werknemers met een niet-EU herkomst en midden- en laaggeschoolden significant minder vaak thuis werken. Ook voor andere flexibele werkarrangementen zien we dit: vrouwen, laagopgeleiden en mensen met een niet-EU herkomst hebben minder inspraak in hun uurrooster en kunnen minder gemakkelijk op korte termijn een verlofdag nemen (Doyen & Stuyck, 2018). Wat het genderaspect betreft is onderzoek minder eenduidig. Volgens sommige studies hebben vrouwen net meer toegang tot telewerk (zie bv. StatBel, 2020), volgens andere net minder (zie bv. Doyen & Stuyck, 2018). Europese data laten zien dat algemeen genomen, mannen meer toegang hebben tot telewerk dan vrouwen (Messenger et al., 2017). Data over etnisch-culturele en socio-economische verschillen in de toegang tot telewerk zijn op Europees niveau veel minder voorhanden.

De COVID-pandemie bracht een hernieuwde interesse tot stand in de effecten van telewerk en de verschillen op het vlak van toegang en beleving tussen mannen en vrouwen, generaties en mensen met socio-economische en etnisch-culturele diversiteitskenmerken. Zo bleek bijvoorbeeld uit een Vlaamse studie dat werknemers met een migratie-achtergrond tijdens de COVID-lockdown een gemakkelijke toegang ervoerden tot telewerk (Baert, Lippens, Moens, Sterkens, & Weytjens, 2020) en dat het telewerk door oudere generaties positief wordt bekeken (Timmers, Puyenbroeck, & Emmery, 2020).

Ander onderzoek laat dan weer zien dat socio-economische verschillen leiden tot een ongelijke toegang tot telewerk tijdens de lockdownperiodes. Katsabian argumenteert bijvoorbeeld dat er een duidelijke correlatie is tussen het opleidingsniveau en de toegang tot telewerk. Werknemers met een hoog opleidingsniveau zijn meer te vinden in de betere sociaal-economische groepen. Werknemers met een lager opleidingsniveau hebben minder technologische skills en ontbreken vaak

ook de materiële voorwaarden zoals een eigen pc/laptop en een goede internetverbinding waardoor er een vorm van e-exclusie ontstaat (Katsabian, 2020). Vlaams onderzoek schat in dat 25% van de werknemers onvoldoende mee zijn met digitalisering (Tempo-Team, 2017).

Een minder verkend diversiteitskenmerk is de gezinssamenstelling. Uit onderzoek tijdens de lockdown-periode bleek dat werknemers met jonge kinderen niet enkel negatiever aankijken tegen het telewerk, maar dat ze ook meer barrières voelen in de toegang tot telewerk, zowel voor als tijdens de corona-maatregelen (Timmers, Van Puyenbroeck, et al., 2020).

4.6. Telewerk biedt kansen tot inclusie

Telewerk biedt heel wat kansen tot inclusie, bijvoorbeeld voor mensen met een handicap. De flexibiliteit van een home-office kan hier heel wat kansen brengen (Igeltjorn & Habib, 2020). De covid-crisis maakte dat nog sterker duidelijk. Een onderzoek bij de Vlaamse bevolking wees uit dat mensen met een migratie-achtergrond de Covid-telewerkperiode positiever ervoeren dan mensen zonder migratie-achtergrond. Hun relatie met werkgever en collega's verbeterde en ze ervoeren minder conflicten. Een verklaring kan zijn dat door het telewerken diversiteitskenmerken minder zichtbaar zijn waardoor discriminatie door collega's of leidinggevenden vermindert (Baert et al., 2020).

4.7. Toegang tot telewerk als middel tot inclusie op de werkvloer

Uit onderzoek voor corona-tijden blijkt dat de toegang tot telewerk niet voor alle groepen hetzelfde is en dat er veel zichtbare en onzichtbare drempels zijn waardoor soms de werknemers zelf hun kansen op telewerk niet altijd juist inschatten of gebruiken en dat leidinggevenden en werkgevers niet alle categorieën van werknemers gelijke kansen geven op telewerk, al zou dit praktisch en technisch mogelijk zijn. Uit onderzoek blijken er heel wat indicaties te zijn dat de toegang tot telewerk verschillend is op het vlak van gender, opleidingsniveau, socio-economische situatie en etnisch-culturele achtergrond.

De covid-crisis betekende een plotse en massale overschakeling in de hele wereld naar telewerk en heeft op een bruuske manier het potentieel van telewerk veel zichtbaarder gemaakt (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Er zijn veel aanwijzingen dat telewerk een constante zal blijven ook na coronatijden (Zamfir & Aldea, 2020). In Vlaanderen wordt het bijvoorbeeld als één van de veranderingen in de arbeidsorganisatie beschouwd die tijdens maar ook na de covid-pandemie kansen geeft op werkbaar, gezond en veilig werken met een blijvende aandacht voor een gezonde balans tussen gezin en werk (SERV, 2020).

De inzetbaarheid en employability van werknemers die niet voldoende vertrouwen hebben in hun eigen digitale skills of die omwille van gender, socio-economische of etnisch-culturele achtergrond zichtbare of onzichtbare barrières voelen om volop de kansen tot telewerk te gebruiken zal verminderen. In de verhoogd gedigitaliseerde post-covid wereld zal het kunnen telewerken één van de meest belangrijke veerkracht-strategieën zijn (Zamfir & Aldea, 2020).

Het lijkt dus belangrijk te zijn om in deze vernieuwde samenleving de drempels tot de toegang tot telewerk opnieuw te verkennen, waarbij zowel de eerder zichtbare drempels (bv. digitale skills en materiële ondersteuning), maar zeker ook de onzichtbare drempels (bedrijfscultuur, verschil in vertrouwen naar werknemers met diversiteitskenmerken enz..) te onderzoeken en tools uit te werken om deze drempels te verminderen.

5. Mogelijke onderzoeksvragen voor praktijkgericht onderzoek

- 1) Welke diversiteitskenmerken (gender, socio-economische achtergrond, etnisch-culturele achtergrond) spelen mee in de toegang tot telewerk?
- 2) Wat zijn mogelijk strategieën om zichtbare en onzichtbare drempels naar telewerk te verminderen voor medewerkers met diversiteitskenmerken?
- 3) Hoe kunnen deze strategieën vertaald worden naar een werkbaar instrument?

6. Literatuurlijst

- Alipour, J., Falck, O., & Schüller, S. (2020). Germany's Capacities to Work from Home. *IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series, april*(13152).
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *GLO Discussion Paper n. 532*. Essen: Global Labor Organization.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior, 23*(SPEC. ISS.), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability, 12*(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Brotcorne, P., & Mariën, I. (2020). *Barometer Digitale Inclusie*. Retrieved from https://e-inclusie.be/file/8385/download?token=QA3RHI17K7jLBRP4Fgpj4qbdlc6P8_t67MULjU9EZ5s
- de Kok, A. (2016). The New Way of Working: Bricks, Bytes, and Behavior. In J. Lee (Ed.), *The Impact of ICT on Work* (pp. 9–40). https://doi.org/10.1007/978-981-287-612-6_2
- Dingel, J., & Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can be Done at Home? *NBER Working Paper*. <https://doi.org/10.3386/w26948>
- Doyen, G., & Stuyck, K. (2018). *Gezinsenquête 2016: Werk en de combinatie gezin en werk. Gezinnen in Vlaanderen over werken en niet werken, over arbeidsomstandigheden, gezinsvriendelijke maatregelen van werkgevers en over de combinatie gezin en werk*. Retrieved from https://gezinsenquête.fjclimburg.be/sites/default/files/media/documenten/FS8_gezin_werk.pdf
- Espinoza, R., & Reznikova, L. (2020). Who can log in? The importance of skills for the feasibility of teleworking arrangements across OECD countries. In *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. Retrieved from https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Fuller, A. (2020). *The promises of "Going digital" for all : where technology meets social policy ? A Statistical Analysis of European Union's Digital Skills Inclusion Policies and Digital Skills Inequality*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Ashly_Fuller2/publication/343837792_The_promises_of_Going_digital_for_all_where_technology_meets_social_policy_A_Statistical_Analysis_of_European_Union's_Digital_Skills_Inclusion_Policies_and_Digital_Skills_Inequality/links/5f444ff2299bf13404ef636f/The-promises-of-Going-digital-for-all-where-technology-meets-social-policy-A-Statistical-Analysis-of-European-Unions-Digital-Skills-Inclusion-Policies-and-Digital-Skills-Inequality.pdf
- Igeltjorn, A., & Habib, L. (2020). Homebased Telework as a Tool for Inclusion? A Literature Review of Telework, Disabilities and Work-Life Balance. In M. Antona & C. Stephanidis (Eds.), *Universal Acces in Human-Computer Interaction: applications and practice* (pp. 420–436). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-49108-6>
- Katsabian, T. (2020). *The telework virus: How the Covid-19 pandemic has affected telewerk and exposed its implications for privacy and equality*. Retrieved from <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->
- Lott, Y., & Abendroth, A. K. (2020). The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. *Community, Work and Family, 0*(0), 1–19. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726>
- Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G., & Wilkens, M. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Eurofound and the International Labour Office: Genève.
- Peeters, P., Den Dulk, L., & De Ruijter, J. (2006). Requests For Telecommuting: Exploring Managerial Decision Making. In A.

- Gaudes (Ed.), *e-Networks in an Increasingly Volatile World. Proceedings of the 11th International Workshop on Telework* (pp. 213–237). University of New Brunswick.
- Pittard, M. (2005). Rethinking place of work: federal labour law framework for contemporary home-based work and its prospects in Australia. *Law in Context*, 23(1), 148–181. Retrieved from https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/lwincntx23§ion=11
- Polling, I. (2018). *Kerncijfers telewerk in België*. Retrieved from https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/kerncijfers_telewerk.pdf
- Robinson, L., Schulz, J., Dunn, H., Casilli, A. A., Carveth, R., Chen, W., ... Huang, K. (2020). Digital inequalities 2.0 : Legacy inequalities in the information age. *First Monday*, 25(7), 0–24.
- SERV. (2020). *Iedereen terug aan boord. Krachtig relancebeleid voor een vitale en inclusieve arbeidsmarkt*. Retrieved from https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20200525_ledereen_terug_aan_boord.pdf
- StatBel. (2020). Een op vijf loontrekkenden deed aan thuiswerk in 2019. Retrieved from <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/een-op-vijf-loontrekkenden-deed-aan-thuiswerk-2019>
- Tempo-Team. (2017). Digitale kloof op de werkvloer treft 1 op 4 werknemers. Retrieved from <https://www.tempoteam.be/nl/bedrijven/blog-hrm/archive/detail/s/news/3ebfa394-f487-4a95-b0ff-cad1e8ac1382/Digitale-kloof-op-de-werkvloer-treft-1-op-4-werknemers>
- The European Commission's science and knowledge service. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19 : where we were , where we head to Which workers were already teleworking in the. In *Science for Policy Briefs*. Retrieved from https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Timmers, M., Puyenbroeck, J. Van, & Emmery, K. (2020). *Combinatie van gezin en arbeid in coronatijden : zoeken naar een nieuwe balans. Deelresultaten van het onderzoek naar de impact van de coronamaatregelen op gezinnen* (pp. 1–10). pp. 1–10. Retrieved from https://www.kcgezinswetenschappen.be/sites/default/files/publicaties/combinatie_van_gezin_en_arbeid_in_coronatijden_0.pdf
- Timmers, M., Van Puyenbroeck, J., & Emmery, K. (2020). *Thuiswerken 'nieuwe stijl' . Hoe verandert de coronatijd onze kijk op thuiswerk ? Deelresultaten van het onderzoek naar de impact van de coronamaatregelen op gezinnen* (pp. 1–27). pp. 1–27. Retrieved from https://www.kcgezinswetenschappen.be/sites/default/files/publicaties/thuiswerken_nieuwe_stijl_0.pdf
- van den Broek, D., & Keating, E. (2011). Rights to a process for the masses or select privileges for the few ? Telework policy and labour market inequality in Australia. *Policy Studies*, 32(1), 21–34. <https://doi.org/10.1080/01442872.2010.520559>
- Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234. <https://doi.org/10.1111/josi.12012>
- Zamfir, A.-M., & Aldea, A. B. (2020). Digital Skills and Labour Market Resilience. *Postmodern Openings*, 11(1Sup2), 188–195. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup2/151>