

# WAT DENKEN VLAAMSE WERKNEMERS OVER DE GEVOLGEN VAN DE CORONACRISIS VOOR HUN CARRIÈRE?

Cijfers en reflecties.

Door prof. dr. Stijn Baert, drs. Louis Lippens,  
dra. Eline Moens, drs. Philippe Sterkens en drs.  
Johannes Weytjens (Vakgroep Economie).

3 april 2020.

# INHOUDSTAFEL

Inhoudstafel .....	2
1. Enkele (uit vele) opvallende bevindingen .....	3
2. Manier van werken.....	4
2.1. Steekproef .....	4
2.2. Meetinstrument .....	5
3. Coronacrisis en verdere carrière .....	5
3.1. In welke mate men denkt dat carrière door coronacrisis andere wending zal krijgen?.....	5
3.2. Denkt men dat coronacrisis effect zal hebben op waar men professioneel belang aan hecht? 12	
4. Coronacrisis, telewerk en digitaal vergaderen.....	18
4.1. Hoe zit het met telewerk en digitaal vergaderen?.....	18
4.2. Hoe kijkt men aan tegen telewerk? .....	21
4.3. Veranderde de coronacrisis de persoonlijke kijk van onze respondenten op telewerk en digitaal vergaderen?.....	28
4.4. Hoe evalueert men het verhoogde telewerk tijdens de coronacrisis? .....	32
4.5. Denkt men dat door de coronacrisis ook in de toekomst veel meer aan telewerk en digitaal vergaderen zal gedaan worden? .....	43
5. Coronacrisis en tijdelijke werkloosheid.....	45
5.1. Verwachtte wie nog werkte op het moment van de bevraging ook tijdelijk werkloos te worden?.....	45
5.2. Hoe evalueren tijdelijk werklozen hun situatie? .....	47
6. Onderzoeksteam .....	51
7. Referenties .....	52
Bijlage A: Voorzorgsmaatregelen kwaliteitsvolle steekproef.....	54
Bijlage B: Vragenlijst .....	57
Bijlage C: Voorzorgsmaatregelen betrouwbaarheid en validiteit vragenlijst .....	65

# 1. ENKELE (UIT VELE) OPVALLENDE BEVINDINGEN

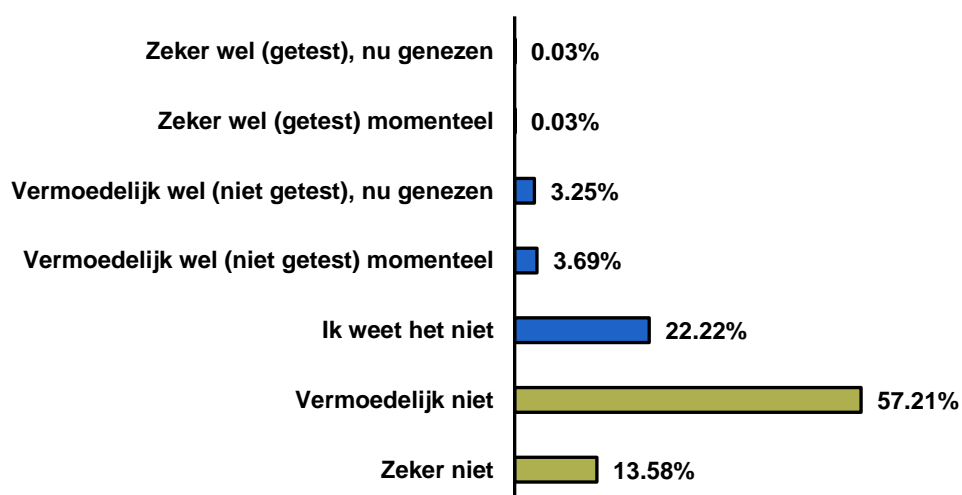
- Dit enquête-onderzoek onderscheidt zich van andere bevestigingen gerelateerd aan de coronacrisis in drie opzichten: (i) er wordt inhoudelijk gefocust op de populatie van werknemers in loondienst, (ii) er wordt inhoudelijk gefocust op hoe zij naar hun carrière in de toekomst kijken en (iii) de analyses zijn gebaseerd op een panel dat door poststratificatie representatief is naar geslacht, leeftijd (50 jaar of ouder versus jonger) en opleidingsniveau (diploma hoger onderwijs of niet).
- De vrees voor een negatieve carrière-impact van de coronacrisis is groot.
  - **Meer dan 1 op 5 vreest zijn/haar baan te verliezen door de coronacrisis.** 1 op 7 vreest dat dit zelfs voor het einde van het jaar het geval zal zijn.
  - Erg opvallend is ook dat **1 op 4 vreest een promotie te mislopen die hij/zij zou gekregen hebben zonder de coronacrisis.**
  - Deze vrees voor een negatieve impact is veelal hoger bij kwetsbare groepen zoals personen met een migratieachtergrond. Ook bij wie nu tijdelijk werkloos is, zit de schrik er sterker in: ongeveer 40% van hen vreest hun baan definitief te verliezen als gevolg van de coronacrisis.
- Een **overgrote meerderheid denkt dat er door de huidige coronacrisis ook in de toekomst veel meer aan telewerk (85%) en digitaal vergaderen (81%) zal worden gedaan in ons land.**
  - Aan telewerk worden positieve eigenschappen toegekend (efficiënter werken en lagere kans op burn-out, bijvoorbeeld), maar ook een mogelijk negatief effect op promotiekansen wordt onderlijnd, net als verzwakkende banden met de collega's en de werkgever.
  - 2 op 3 van degenen die nu door de coronacrisis meer telewerken zijn daar tevreden mee. Opvallend: **wie kinderen in huis heeft, is minder tevreden met het verhoogde telewerk** en 1 op 3 wordt gestoord door huisgenoten. Meer dan **1 op 5 ervaart meer conflicten met deze huisgenoten.**
- **Meer dan de helft van de tijdelijk werklozen in ons panel vreest financieel in de problemen te komen.**
  - Opmerkelijk: **1 op 3 van degenen die nog niet tijdelijk werkloos zijn** (of dat op het moment van de enquête nog niet waren), **vrezen dat alsnog te worden.**
- Verder valt op dat tijdelijk werklozen en thuiswerkers **erg uiteenlopende antwoorden geven op de vraag in welke maand ze denken opnieuw normaal te gaan werken.**
- Even merkwaardig is het **enorm hoge percentage personen dat onzeker is over zijn/haar al dan niet besmet zijn met het coronavirus.**

## 2. MANIER VAN WERKEN

### 2.1. STEEKPROEF

- De onderzoekspopulatie voor dit onderzoek werd vastgelegd op **werknemers in loondienst woonachtig in Vlaanderen die jonger zijn dan 65**. Naast een verschil in inhoudelijke focus (carrière na de huidige coronacrisis) onderscheidt ons onderzoek zich dus ook qua populatie van andere bevestigingen.
- De online enquête kon ingevuld worden **tussen woensdag 25 maart en dinsdag 31 maart** via het programma Qualtrics. Het is vanzelfsprekend mogelijk dat de visie van de respondenten aangaande de voorgelegde stellingen op korte of lange termijn wijzigt (of gewijzigd is).
- 14.005 personen gingen in op onze oproep. Op basis van hun antwoorden werd een **panel samengesteld van 3821 Vlaamse werknemers (jonger dan 65 en met volledige antwoorden) dat representatief is naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau** (telkens twee categorieën). Appendix A gaat in op de ondernomen stappen om te komen tot een kwaliteitsvol panel.
- Opvallend is dat een **zeer groot deel van de steekproef op het moment van de enquête onzeker was over het al dan niet besmet zijn met het coronavirus**. Meer dan 1 op 5 geeft simpelweg aan dit niet te weten. Slechts een kleine 14% is zeker van niet. Minder dan 1% is zeker van wel.

#### BENT U BESMET MET HET CORONAVIRUS?



## 2.2. MEETINSTRUMENT

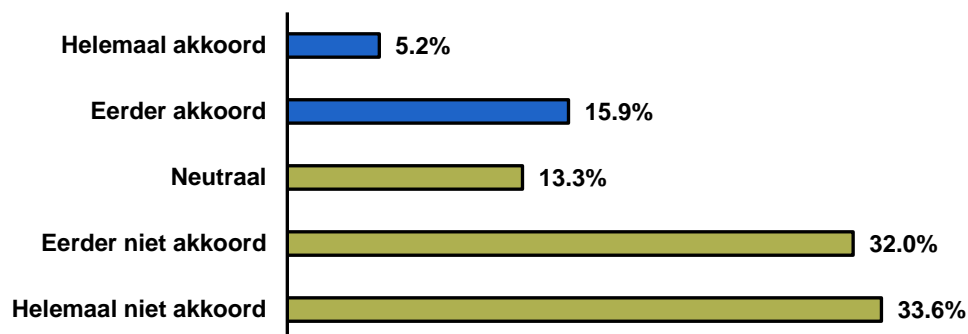
- De gebruikte vragenlijst voor de online enquête is opgenomen in Appendix B.
- Voorzorgsmaatregelen met betrekking tot de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek gerelateerd aan dit meetinstrument zijn opgenomen in Appendix C.

## 3. CORONACRISIS EN VERDERE CARRIÈRE

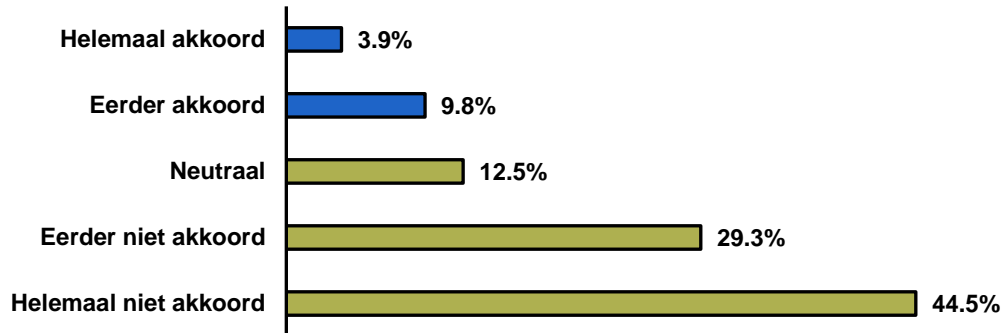
### 3.1. IN WELKE MATE MEN DENKT DAT CARRIÈRE DOOR CORONACRISIS ANDERE WENDING ZAL KRIJGEN?

#### Globale antwoorden

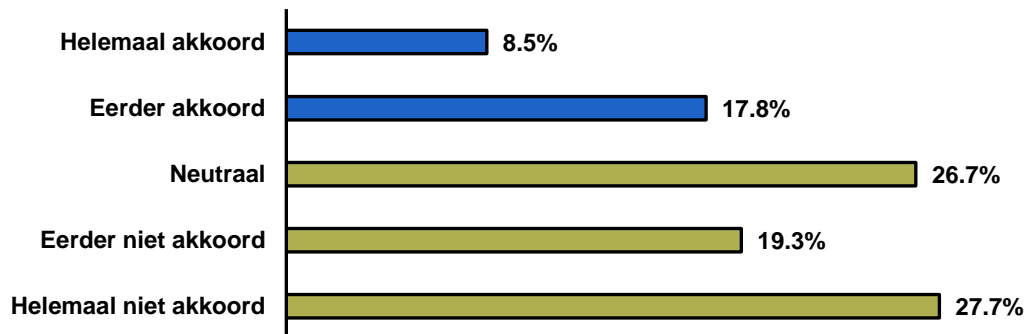
**IK VREES DAT DE HUIDIGE CORONACRISIS ERTOE ZAL LEIDEN DAT IK OP KORTE OF LANGE TERMIJN MIJN HUIDIGE BAAN VERLIES.**



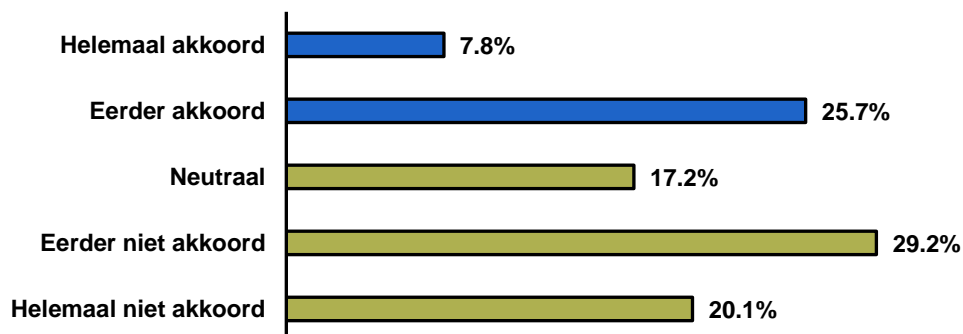
**IK VREES DAT DE HUIDIGE CORONACRISIS ERTOE ZAL LEIDEN  
DAT IK AL TEGEN HET EINDE VAN 2020 MIJN HUIDIGE BAAN  
VERLOREN BEN**



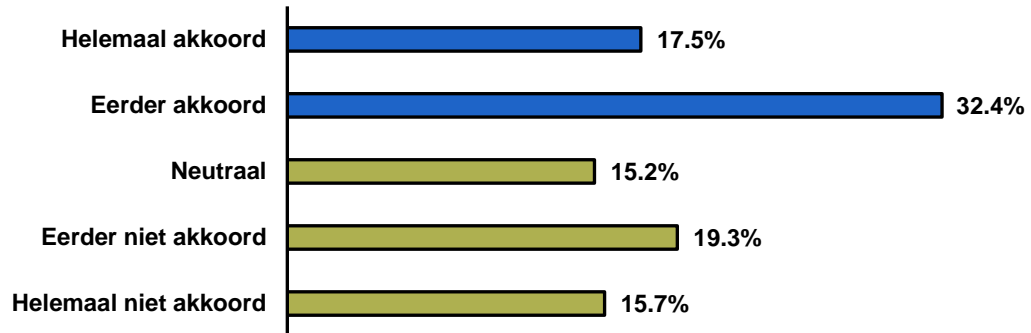
**IK VREES DAT DE HUIDIGE CORONACRISIS ERTOE ZAL LEIDEN  
DAT IK EEN PROMOTIE DIE IK ANDERS ZOU GEKREGEN  
HEBBEN, NU NIET ZAL KRIJGEN**



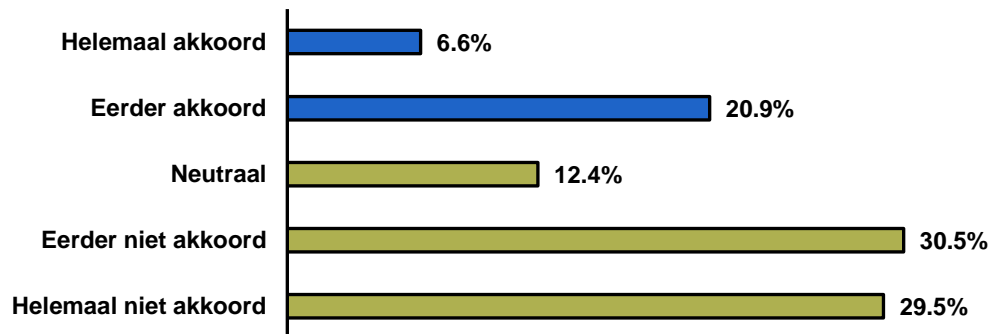
**IK VREES DAT DE HUIDIGE CORONACRISIS EEN NEGATIEVE  
INVLOED ZAL HEBBEN OP MIJN ALGEMENE CARRIÈRE**



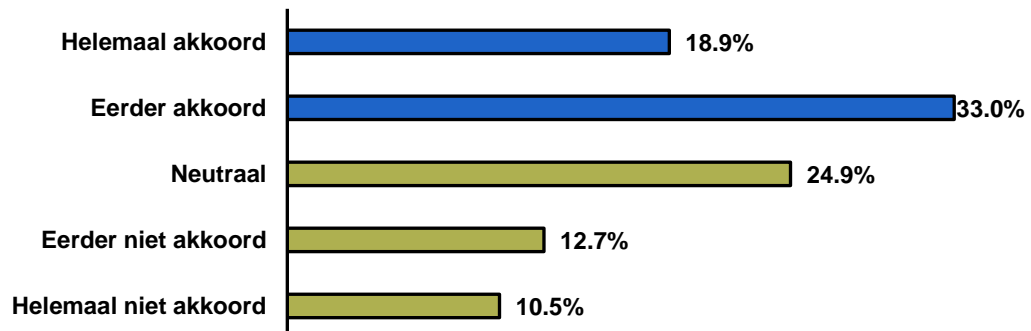
**IK VREES DAT DE HUIDIGE CORONACRISIS EEN NEGATIEVE INVLOED ZAL HEBBEN OP MIJN LOON**



**IK VREES DAT DE HUIDIGE CORONACRISIS EEN NEGATIEVE INVLOED ZAL HEBBEN OP MIJN EIGEN WERKMOTIVATIE**



**IK VREES DAT DE HUIDIGE CORONACRISIS EEN NEGATIEVE INVLOED ZAL HEBBEN OP HET AANTAL VACATURES OP DE ARBEIDSMARKT DIE ME Zouden KUNNEN INTERESSEREN**



## VERSCHILLENDE ANTWOORDEN NAAR PERSOONSKENMERKEN

Tabel 1.

Stelling: Ik vrees dat de huidige coronacrisis ertoe zal leiden dat ik op korte of lange termijn mijn huidige baan verlies.		
Percentage akkoord: <b>21.1%</b> .	Significant vaker met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– vrouwen;</li> <li>– oudere personen;</li> <li>– personen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen uit Vlaams Brabant;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen horeca en toerisme;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen in een relatie (maar niet samenwonend);</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– personen met een zekerder contract (publieke sector of privé met vast contract);</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen dienstverlening, financieel, gezondheid, ICT, land- en tuinbouw, onderhoud, overheid;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt.</li> </ul>
Stelling: Ik vrees dat de huidige coronacrisis ertoe zal leiden dat ik al tegen het einde van 2020 mijn huidige baan verloren ben.		
Percentage akkoord: <b>13.7%</b> .	Significant vaker met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– vrouwen;</li> <li>– oudere personen;</li> <li>– personen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen uit Vlaams Brabant;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen horeca, toerisme en verkoop;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– personen met een zekerder contract (publieke sector of privé met vast contract);</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen dienstverlening, financieel, gezondheid, ICT, land- en tuinbouw, onderhoud, onderwijs of overheid;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt.</li> </ul>
Stelling: Ik vrees dat de huidige coronacrisis ertoe zal leiden dat ik een promotie die ik anders zou gekregen hebben, nu niet zal krijgen.		
Percentage akkoord: <b>26.2%</b> .	Significant vaker met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– personen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen uit Vlaams-Brabant;</li> <li>– personen die voor de coronacrisis in betere gezondheid waren;</li> <li>– wiens huidige baan veel interacties inhoudt met mensen buiten de organisatie;</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– oudere personen;</li> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– personen uit de private sector met deeltijds contract en uit de publieke sector;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen administratie, financieel, horeca en toerisme, human resources, ICT, juridisch, logistiek en transport, marketing, productie en techniek.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wie werkzaam is in jobdomein gezondheid.</li> </ul>
<b>Stelling: Ik vrees dat de huidige coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op mijn algemene carrière.</b>		
Percentage akkoord: <b>33.6%</b> .	Significant vaker met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– vrouwen;</li> <li>– oudere personen;</li> <li>– personen uit West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant;</li> <li>– personen die voor de coronacrisis in betere gezondheid waren;</li> <li>– wie in zijn/haar baan erg afhankelijk is van anderen en wiens huidige baan veel interacties inhoudt met mensen buiten de organisatie;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen communicatie, horeca en toerisme en verkoop.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen in een relatie (maar niet samenwonend);</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– personen met een zekerder contract (publieke sector of privé met vast contract);</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen dienstverlening, gezondheid, onderhoud, overheid.</li> </ul>
<b>Stelling: Ik vrees dat de huidige coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op mijn loon.</b>		
Percentage akkoord: <b>49.9%</b> .	Significant vaker met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen uit West- en Oost-Vlaanderen;</li> <li>– personen die vermoedelijk in het verleden besmet waren met COVID-19.</li> <li>– wiens huidige baan veel interacties inhoudt met mensen buiten de organisatie;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen horeca en toerisme.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die samenwonen met een partner en/of andere mensen (buiten familieleden);</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– personen uit de publieke sector;</li> <li>– wie reeds langer dezelfde job uitoefent;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen gezondheid en overheid.</li> </ul>
<b>Stelling: Ik vrees dat de huidige coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op mijn eigen werkmotivatie.</b>		
Percentage akkoord: <b>27.5%</b> .	Significant vaker met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die in een buitenwijk van een stad wonen;</li> <li>– personen die voor de coronacrisis in betere gezondheid waren;</li> <li>– wie in zijn/haar baan erg afhankelijk is van anderen;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen communicatie en onderzoek en ontwikkeling.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze vrees: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt.</li> </ul>

**Stelling: Ik vrees dat de huidige coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op het aantal vacatures op de arbeidsmarkt die me zouden kunnen interesseren.**

<p>Percentage akkoord: <b>51.9%</b>.</p>	<p>Significant vaker met deze vrees:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen uit West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant;</li> <li>– personen die voor de coronacrisis in betere gezondheid waren;</li> <li>– wie in zijn/haar baan erg afhankelijk is van anderen;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen creatief en marketing.</li> </ul>	<p>Significant vaker <i>niet</i> met deze vrees:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– ouderen;</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– personen uit de publieke sector;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen bouw, dienstverlening, gezondheid, ICT, land- en tuinbouw, onderhoud, onderwijs en overheid.</li> </ul>
--	---	--

Noot. Het percentage “akkoord” komt overeen met de som van degenen die “helemaal akkoord” en “eerder akkoord” gingen met de stelling. De samenhang met de persoonskenmerken werd geanalyseerd op basis van een lineaire regressieanalyse met heteroskedasticiteit-robuste standaardfouten (waarin alle persoonskenmerken uit Deel 4 van de vragenlijst in Appendix B werden opgenomen). Geordende logistische regressiemodellen leiden tot gelijkaardige conclusies. Het significantieniveau werd ingesteld op  $p < 0.05$ .

## **REFLECTIES**

**“Meer dan 1 op 5 vreest zijn/haar baan te verliezen door de coronacrisis.** 1 op 7 vreest dat dit zelfs voor het einde van het jaar het geval zal zijn. Deze vrees is hoger bij kwetsbare groepen zoals oudere personen en personen met een migratieachtergrond. Dit sluit aan bij wetenschappelijk onderzoek dat inderdaad aangeeft dat de tewerkstelling van kansengroepen conjunctuurgevoeliger is. Bovendien sluit het aan bij ons eigen [eerder onderzoek waarin we via fictieve sollicitaties aantoonde dat discriminatie op de arbeidsmarkt hoger is wanneer de arbeidsmarktkrapte in beroepen lager is](#). De vrees om definitief zijn/haar baan te verliezen **loopt op tot 4 op 10 onder tijdelijk werklozen**, zo toont verdere analyse van de data. Dit sluit dan weer enigszins aan bij de [wetenschappelijke literatuur omtrent het zelfversterkende effect van werkloosheid](#).” (Professor Stijn Baert)

“Erg opvallend is dat **1 op 4 vreest een promotie te mislopen die hij/zij zou gekregen hebben zonder de coronacrisis**. Deze vrees is opnieuw hoger onder wie nu al tijdelijk werkloos is en onder personen met een migratieachtergrond. Deze vrees is lager onder degenen die in de publieke sector werken.” (Professor Stijn Baert)

**“1 op 2 vreest een direct effect van de coronacrisis op zijn/haar loon.** Deze vrees is hoger onder wie in de privé werkt en onder wie nu al tijdelijk werkloos is.” (Professor Stijn Baert)

**“Meer dan 1 op 4 ziet ook een impact op de eigen werkmotivatie.** Deze ingeschatte impact is hoger onder jongeren.” (Doctoraal onderzoeker Johannes Weytjens)

**“52 procent vreest dat de coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op het aantal vacatures die hen zouden kunnen interesseren.** Dit zou inderdaad het geval kunnen zijn. Uit onderzoek blijkt dat wanneer de economische conjunctuur terugvalt, de arbeidsmarkt volgt, met minder gecreëerde banen en meer werkloosheid. Daar waar we de afgelopen jaren steeds meer een strijd tussen werkgevers zagen om kandidaat-werknemers, zouden we op die manier terug meer kunnen evolueren naar de situatie waarin meer werklozen strijden om een baan, met negatieve gevolgen voor de onderhandelingsmacht aan de werknemerszijde. **Opvallend: deze vrees is hoger onder hoogopgeleiden en in de creatieve sector.**” (Professor Stijn Baert)

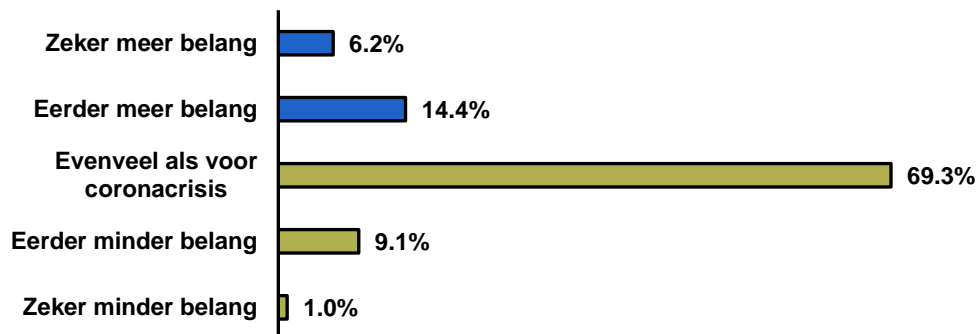
“Er vielen de afgelopen weken al verschillende geluiden op te vangen dat de **horeca- en toerismesector** het hard te verduren zou krijgen op bedrijfseconomisch vlak. Horeca Vlaanderen schatte onlangs een omzetverlies van bijna 2 miljard euro in deze crisisperiode en de Wereldtoerismeorganisatie (UNWTO) ziet het wereldwijd toerisme dit jaar 20 tot 30 procent afnemen als gevolg van de huidige coronacrisis. Dit vertaalt zich ook naar de werkvloer, waar de vrees voor negatieve carrièregevolgen nog duidelijker merkbaar is: vrees voor banenverlies, het uitblijven van promoties en, meer algemeen, de carrièretoekomst.” (Doctoraal onderzoek Louis Lippens)

“Jobtevredenheid en het **verkrijgen van feedback in de baan** lijken hand in hand te gaan en zorgen er blijkbaar ook voor dat werknemers gemiddeld gezien minder vrezen voor de negatieve effecten van de coronacrisis op hun carrière. In de literatuur lezen we dat feedback sowieso een belangrijke factor is voor de motivatie van werknemers. Weten waar men staat en hoe de eigen prestaties worden ingeschat door anderen lijken nu op basis van onze resultaten de carrièrevooruitzichten minder negatief te beïnvloeden.” (Doctoraal onderzoek Louis Lippens)

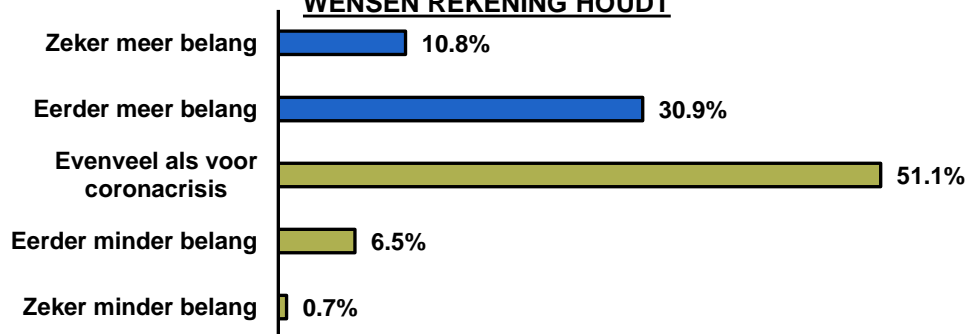
## 3.2. DENKT MEN DAT CORONACRISIS EFFECT ZAL HEBBEN OP WAAR MEN PROFESSIONEEL BELANG AAN HECHT?

### GLOBALE ANTWOORDEN

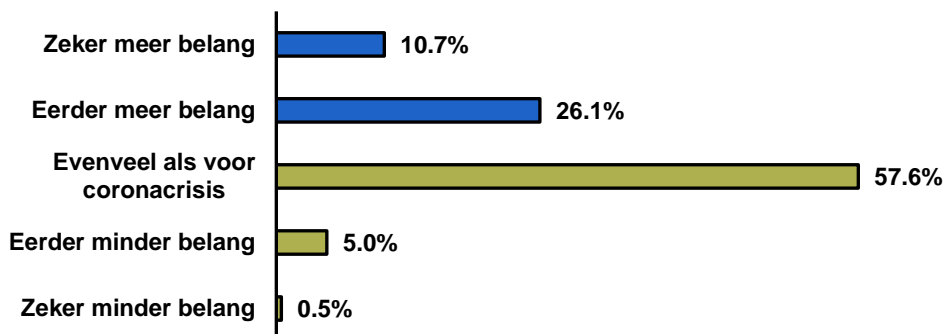
#### DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL IK MEER/MINDER BELANG HECHTEN AAN HET LOON DAT IK KAN VERDIENEN IN EEN TOEKOMSTIGE NIEUWE BAAN



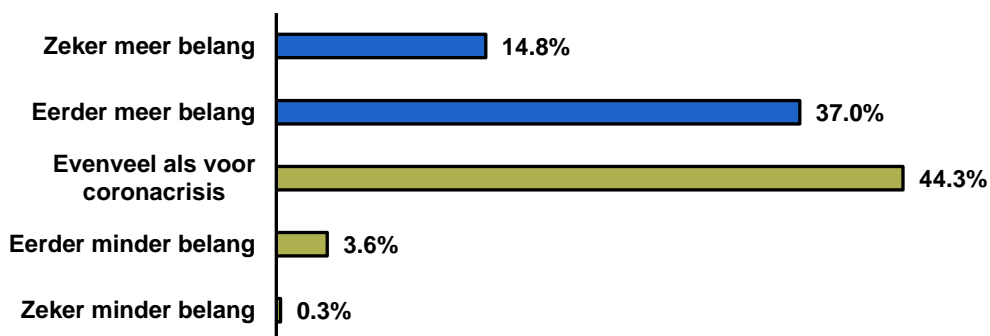
#### DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL IK MEER/MINDER BELANG HECHTEN AAN DE MATE WAARIN EEN NIEUWE TOEKOMSTIGE WERKGEVER MET MIJN PERSOONLIJKE WENSEN REKENING HOUDT



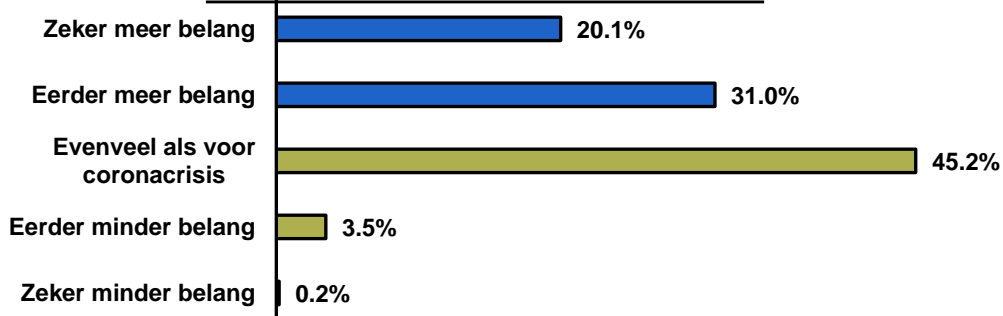
**DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL IK MEER/MINDER  
BELANG HECHTEN AAN DE INHOUD VAN EEN TOEKOMSTIGE  
NIEUWE BAAN**



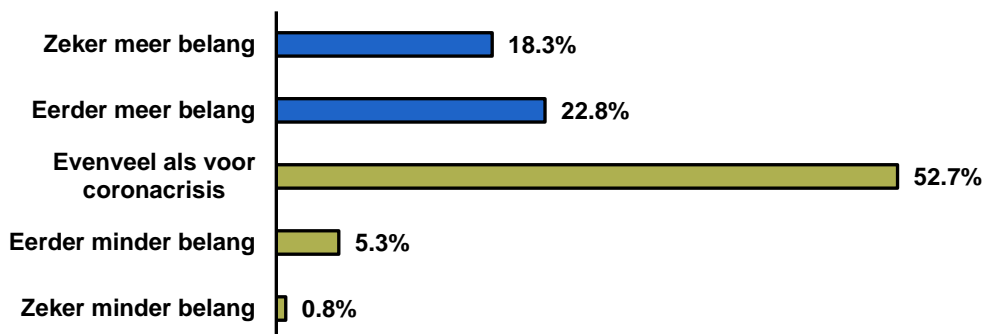
**DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL IK MEER/MINDER  
BELANG HECHTEN AAN DE OMSTANDIGHEDEN WAARIN IK  
MOET WERKEN IN EEN TOEKOMSTIGE NIEUWE BAAN**



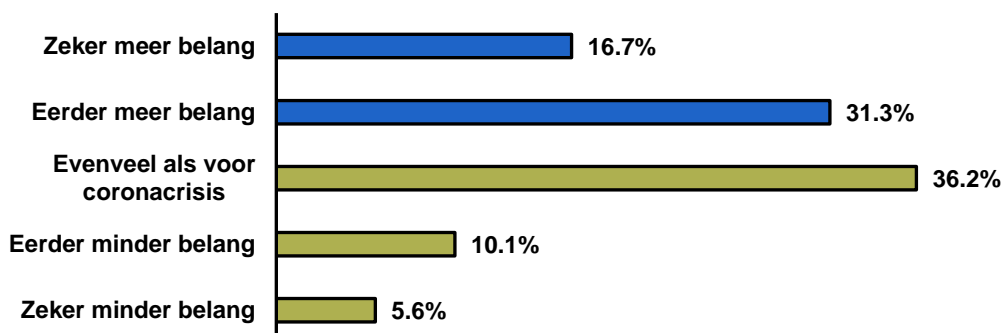
**DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL IK MEER/MINDER  
BELANG HECHTEN AAN DE MATE WAARIN EEN NIEUWE  
TOEKOMSTIGE BAAN ME TOELAAT EEN GOED EVENWICHT  
TUSSEN WERK EN PRIVÉ AAN TE HOUDEN**



**DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL IK MEER/MINDER  
BELANG HECHTEN AAN DE AFSTAND TUSSEN MIJN  
WOONPLAATS EN EEN NIEUWE TOEKOMSTIGE WERKPLAATS**



**DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL IK MEER/MINDER  
BELANG HECHTEN AAN DE MATE WAARIN IK VAN THUIS UIT  
KAN WERKEN IN EEN NIEUWE TOEKOMSTIGE BAAN**



**VERSCHILLENDE ANTWOORDEN NAAR PERSOONSKENMERKEN**

Tabel 2.

Stelling: Stel dat ik in de toekomst opnieuw op zoek zou gaan naar een baan, dan denk ik dat ik door de huidige coronacrisis meer belang zal hechten aan het loon dat ik kan verdienen in de nieuwe baan.		
Percentage meer belang: <b>20.6%</b> .	Significant vaker met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tijdelijk werklozen;</li> <li>- wiens huidige baan veel interacties inhoudt met mensen buiten de organisatie.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouderen;</li> <li>- hoogopgeleiden;</li> <li>- personen in een relatie (samenwonend);</li> <li>- wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>- wie werkzaam is in jobdomeinen bouw, creatief en onderzoek en ontwikkeling.</li> </ul>

<b>Stelling: Stel dat ik in de toekomst opnieuw op zoek zou gaan naar een baan, dan denk ik dat ik door de huidige coronacrisis meer belang zal hechten aan de mate waarin mijn nieuwe werkgever met mijn persoonlijke wensen rekening houdt.</b>		
Percentage meer belang: <b>41.7%</b> .	Significant vaker met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met een zekerder contract in de private of publieke sector;</li> <li>– wiens huidige baan veel interacties inhoudt met mensen buiten de organisatie;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein techniek.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– personen die in een gemeente wonen;</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt.</li> </ul>
<b>Stelling: Stel dat ik in de toekomst opnieuw op zoek zou gaan naar een baan, dan denk ik dat ik door de huidige coronacrisis meer belang zal hechten aan de inhoud van de nieuwe baan.</b>		
Percentage meer belang: <b>36.8%</b> .	Significant vaker met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– wiens huidige baan veel interacties inhoudt met mensen buiten de organisatie;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen gezondheid en onderwijs</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen in een relatie (samenwonend);</li> <li>– personen die in een gemeente wonen;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt.</li> </ul>
<b>Stelling: Stel dat ik in de toekomst opnieuw op zoek zou gaan naar een baan, dan denk ik dat ik door de huidige coronacrisis meer belang zal hechten aan de omstandigheden waarin ik moet werken in de nieuwe baan.</b>		
Percentage meer belang: <b>51.8%</b> .	Significant vaker met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen creatief, gezondheid en techniek.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die in een gemeente of centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein juridisch.</li> </ul>
<b>Stelling: Stel dat ik in de toekomst opnieuw op zoek zou gaan naar een baan, dan denk ik dat ik door de huidige coronacrisis meer belang zal hechten aan de mate waarin deze nieuwe baan me toelaat een goed evenwicht tussen werk en privé aan te houden.</b>		
Percentage meer belang: <b>51.1%</b> .	Significant vaker met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– personen met een zekerder contract in de private of publieke sector;</li> <li>– wie in zijn/haar baan erg afhankelijk is van anderen;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen creatief, financieel, gezondheid en onderwijs.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die samenwonen met hun ouders;</li> <li>– personen die in een gemeente of het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt.</li> </ul>

Stelling: Stel dat ik in de toekomst opnieuw op zoek zou gaan naar een baan, dan denk ik dat ik door de huidige coronacrisis meer belang zal hechten aan de afstand tussen mijn woonplaats en nieuwe werkplaats.		
Percentage meer belang: <b>41.2%</b> .	Significant vaker met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die samenwonen met andere mensen (buiten familieleden);</li> <li>– personen uit West-Vlaanderen;</li> <li>– personen die in een gemeente of in een buitenwijk van een stad wonen;</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen horeca en toerisme.</li> </ul>
Stelling: Stel dat ik in de toekomst opnieuw op zoek zou gaan naar een baan, dan denk ik dat ik door de huidige coronacrisis meer belang zal hechten aan de mate waarin ik van thuis uit kan werken.		
Percentage meer belang: <b>48.1%</b> .	Significant vaker met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen in een relatie (maar niet samenwonend);</li> <li>– personen die voor de coronacrisis in betere gezondheid waren;</li> <li>– personen in de publieke sector;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie veel autonomie in zijn/haar job heeft;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen aankoop, administratie, communicatie, creatief, dienstverlening, financieel, human resources, ICT, management, marketing, overheid en verkoop.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met dit belang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die momenteel in betere gezondheid zijn;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback ontvangt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen onderhoud en productie.</li> </ul>

Noot. Het percentage “meer belang” komt overeen met de som van degenen die “zeker meer belang” en “eerder meer belang” aanduiden. De samenhang met de persoonskenmerken werd geanalyseerd op basis van een lineaire regressieanalyse met heteroskedasticiteit-robuste standaardfouten (waarin alle persoonskenmerken uit Deel 4 van de vragenlijst in Appendix B werden opgenomen). Geordende logistische regressiemodellen leiden tot gelijkaardige conclusies. Het significantieniveau werd ingesteld op  $p < 0.05$ .

## REFLECTIES

“Uit de resultaten tekenen we op dat aan basisverloning in het algemeen niet zozeer meer belang zal worden gehecht omwille van de coronacrisis. Niet verwonderlijk, want uit de wetenschappelijke literatuur weten we dat loon een noodzakelijke doch geen



dwingende voorwaarde is om gemotiveerd aan de slag te blijven. Daarentegen zien werknemers door de crisis **voornamelijk het belang toenemen van het evenwicht tussen werk en privé, de omstandigheden waarin wordt gewerkt en de mate waarin de werkgever rekening houdt met de persoonlijke wensen van de werknemer**. De plotse veranderingen, waaronder de abrupte invoer van thuiswerken voor zowat alle niet-essentiële beroepen, spelen daarin vermoedelijk een substantiële rol. Dat net die contextuele factoren belangrijk worden geacht in deze moeilijke tijden is tekenend. Werkgevers moeten hun oor te luister leggen bij hun werknemers en eventuele (praktische) problemen die deze crisissituatie met zich meebrengt detecteren, erkennen alsook oplossen. Sociale recognitie is een zeer belangrijke factor om werknemers gemotiveerd te houden. Zeker in een dergelijke crisissituatie lijkt dit onontbeerlijk.” (Doctoraal onderzoeker Louis Lippens)

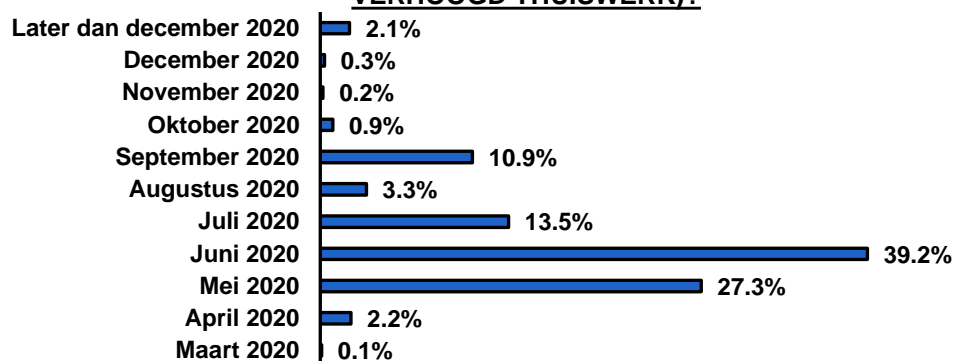
“Velen denken in de toekomst met andere prioriteiten naar de arbeidsmarkt te kijken. Meer dan de helft van de respondenten denkt door deze crisis in de toekomst meer belang te zullen hechten aan de balans tussen werk en privé. Dit doet denken aan voornemens die al eens vaker rond nieuwjaar of na een zware ziekte worden gemaakt. Het is zeer de vraag of een substantieel deel van de Vlamingen deze voornemens zal waarmaken. Dit is voer voor vervolgonderzoek.” (Professor Stijn Baert)

## 4. CORONACRISIS, TELEWERK EN DIGITAAL VERGADEREN

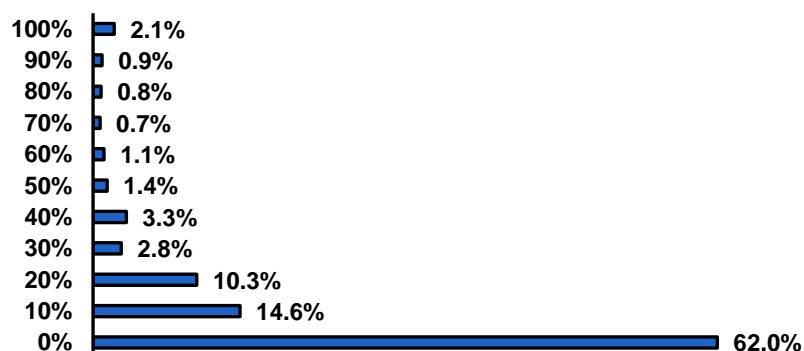
### 4.1. HOE ZIT HET MET TELEWERK EN DIGITAAL VERGADEREN?

#### Globale antwoorden

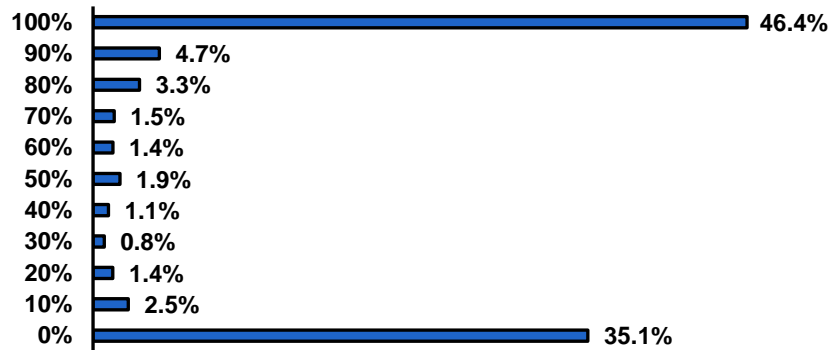
**IN WELKE MAAND DENKT U DAT DE CORONACRISIS VOLDOENDE ONDER CONTROLE ZAL ZIJN DAT U TERUG NORMAAL ZULT KUNNEN GAAN WERKEN (INDIEN MOMENTEEL VERHOOGD THUISWERK)?**



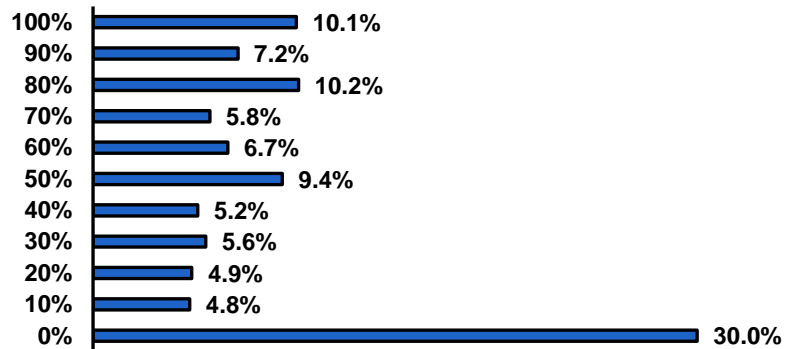
**HOEVEEL PROCENT VAN UW WERKDAGEN WERKTE U VIA TELEWERK VOOR DE CORONACRISIS?**



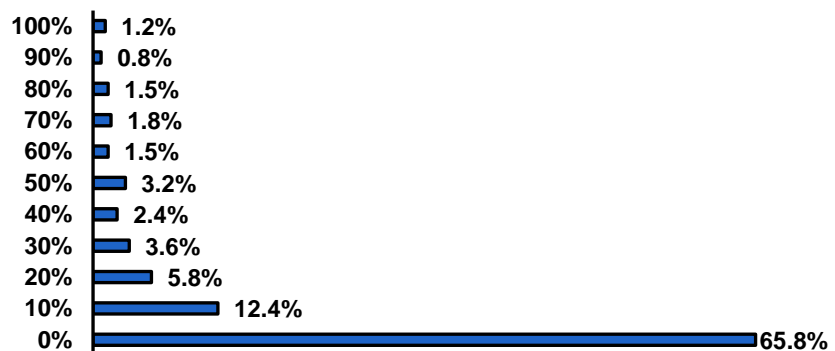
**HOEVEEL PROCENT VAN UW WERKDAGEN WERKT U MOMENTEEL VIA TELEWERK (INDIEN NOG AAN DE SLAG)?**



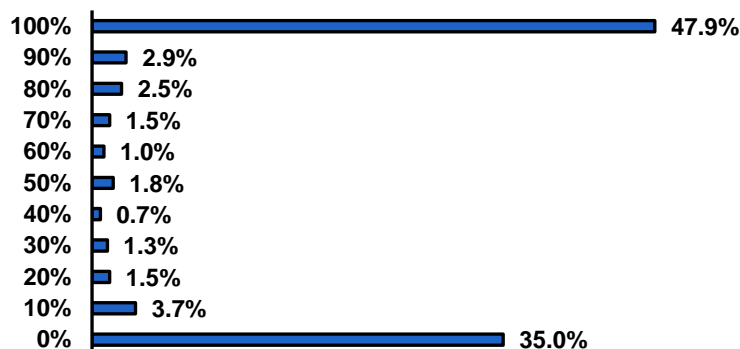
**HOEVEEL PROCENT VAN UW WERK ZOU U VOLGENS UZELF (MAXIMAAL) KUNNEN UITVOEREN VIA TELEWERK?**



**HOEVEEL PROCENT VAN UW PROFESSIONELE VERGADERINGEN GINGEN VOOR DE CORONACRISIS DIGITAAL DOOR?**



**HOEVEEL PROCENT VAN UW PROFESSIONELE  
VERGADERINGEN GAAN MOMENTEEL DIGITAAL DOOR (INDIEN  
NOG AAN DE SLAG)?**



## **REFLECTIES**

“Wat opvalt, zijn de **enorm uiteenlopende antwoorden die gegeven worden op de vraag in welke maand men denkt opnieuw normaal te kunnen gaan werken**. Slechts 2% gelooft dat dit al in april het geval zal zijn. De grootste groep (39%) gokt op juni, maar ook in september wordt door een belangrijke groep (11%) gelooft. Vermoedelijk was het voor velen geen evidente zaak hier een inschatting te maken.” (Professor Stijn Baert)

“Een kwart van onze panelleden werkte voor de coronacrisis 10% tot 20% van de werkdagen via telewerk (wat bij een voltijdse baan neerkomt op een halve dag tot één dag per week telewerk). Regelmatiger telewerken komt helemaal niet veel voor: slechts 1 op 8 werkte voor de coronacrisis vaker via telewerk, met slechts 2% die voltijds werkten via telewerk. Tijdens de coronacrisis zien we het aantal voltijdse telewerkers—onder zij die nog aan de slag zijn—stijgen naar 46%. Nog maar 35% van de huidige actieve werknemers zegt nooit via telewerk te werken tijdens de coronacrisis, wat voor de crisis op 62% lag.” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

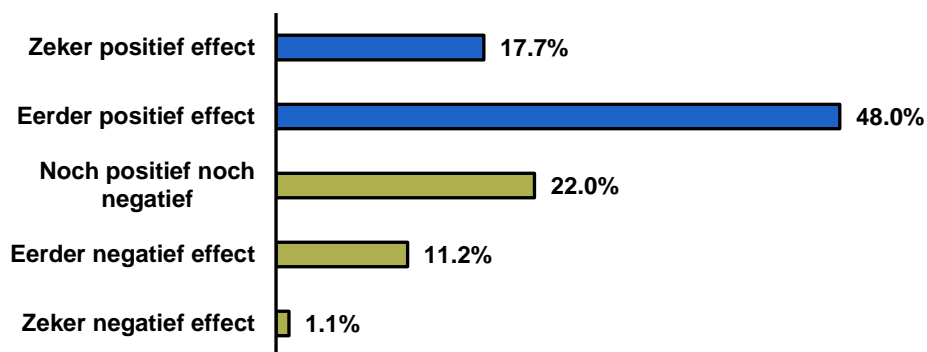
“Voor de coronacrisis was ook digitaal vergaderen een marginaal gebeuren: 66% van onze panelleden deed dit nooit. Tijdens deze crisis doen bijna de helft van de werknemers die nog aan de slag zijn al hun vergaderingen online. Slechts 35% van diegenen die nog aan de slag zijn, doen geen vergaderingen digitaal.” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

## 4.2. HOE KIJKT MEN AAN TEGEN TELEWERK?

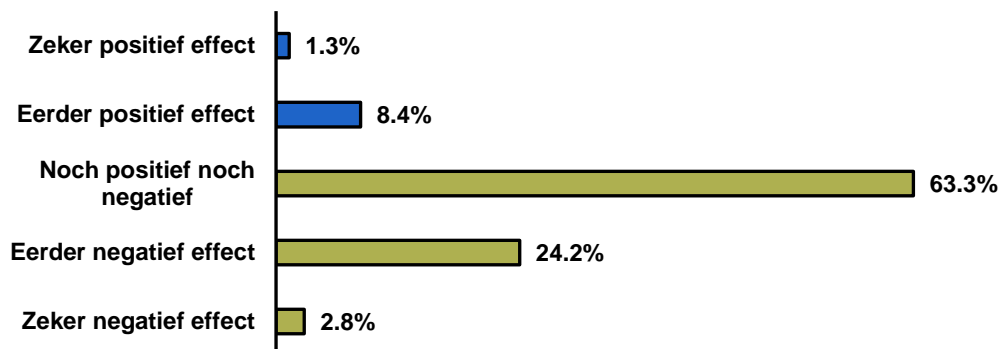
- Noot: onderstaande items werden enkel voorgelegd aan respondenten die eerder aangaven dat volgens hen minstens 10% van hun werk via telewerk zou kunnen uitgevoerd worden (zie sectie 4.1).

### Globale antwoorden

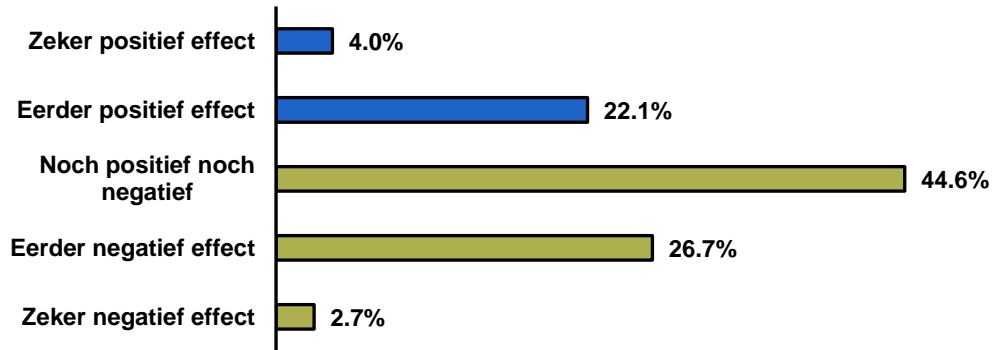
**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP UW ALGEMENE TEVREDENHEID MET UW BAAN?**



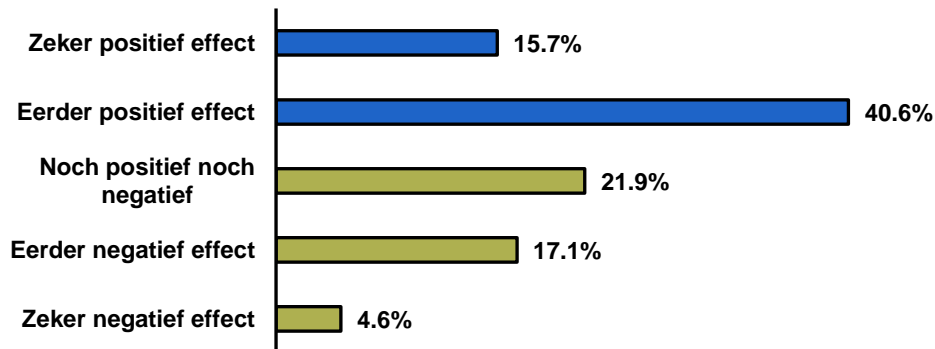
**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP UW KANSEN OM PROMOTIE TE MAKEN?**



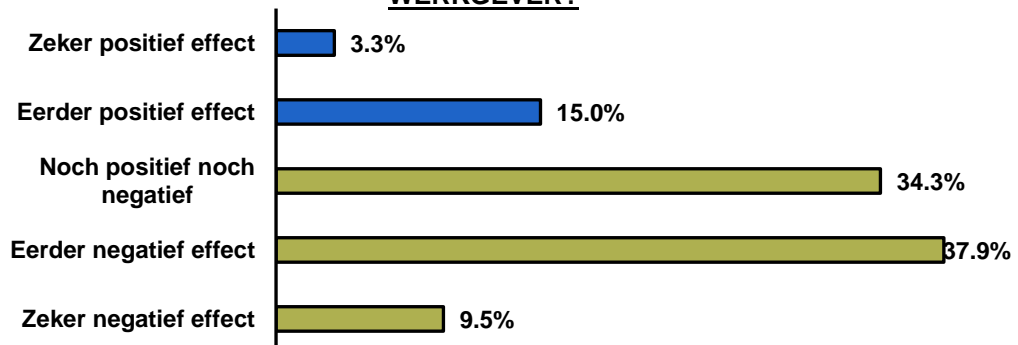
**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP UW PROFESSIONELE ONTWIKKELING?**



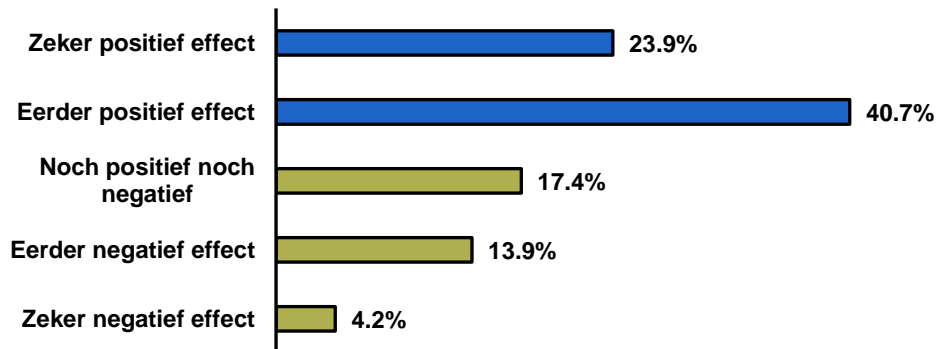
**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP UW EFFICIËNTIE IN HET UITVOEREN VAN TAKEN**



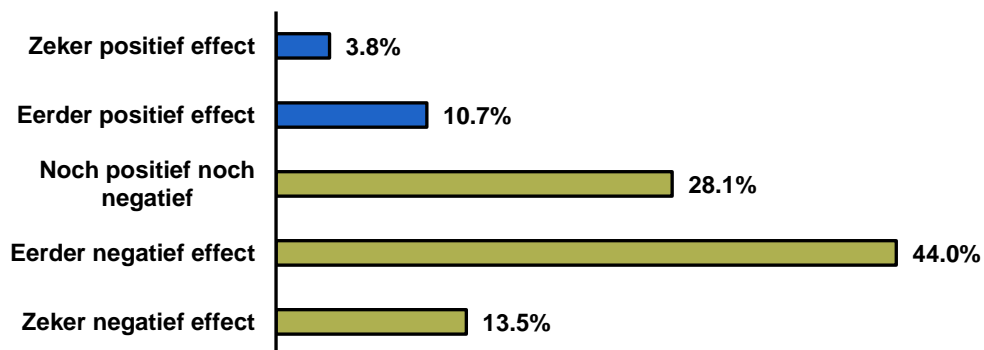
**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP UW GEVOEL VAN VERBONDENHEID MET UW WERKGEVER?**



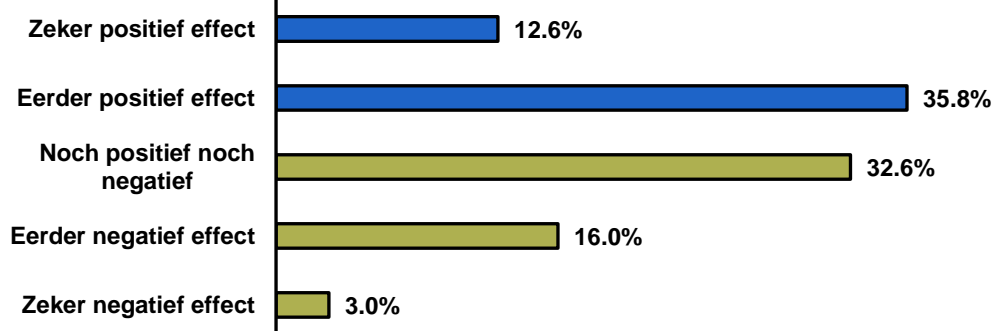
**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP UW EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉ?**



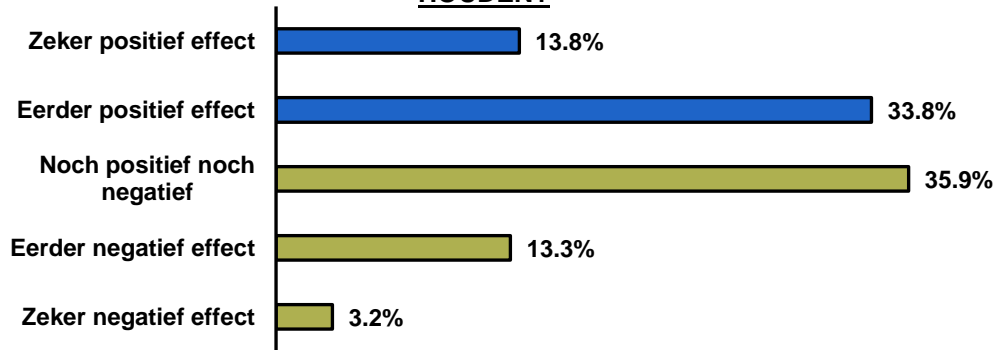
**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP UW BAND MET UW COLLEGA'S?**



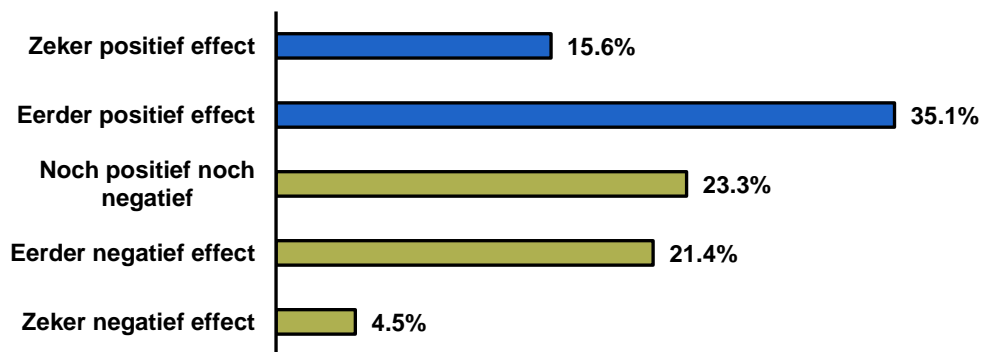
**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP HET BEPERKT HOUDEN VAN UW WERKGERELATEERDE STRESS?**



**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP DE KANS OP EEN BURN-OUT BEPERKT TE HOUDEN?**



**DENKT U DAT TELEWERK IN HET ALGEMEEN EEN POSITIEF, DAN WEL NEGATIEF OF NEUTRAAL EFFECT HEEFT (OF ZOU HEBBEN) OP UW CONCENTRATIE TIJDENS HET WERK?**



**VERSCHILLENDE ANTWOORDEN NAAR PERSOONSKENMERKEN**

Tabel 3.

Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op uw algemene tevredenheid met uw baan?		
Percentage positief effect: <b>65.7%.</b>	Significant vaker met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19 en personen die vermoedelijk in het verleden besmet waren met COVID-19;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen human resources, land- en tuinbouw, marketing en overheid.</li> </ul>	
<b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op uw kansen om promotie te maken?</b>		
Percentage positief effect: <b>9.7%.</b>	Significant vaker met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan, er veel autonomie heeft en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein land- en tuinbouw.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen uit West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Limburg;</li> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen communicatie, management en marketing.</li> </ul>
<b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op uw professionele ontwikkeling?</b>		
Percentage positief effect: <b>26.1%.</b>	Significant vaker met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– mensen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er veel autonomie heeft;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein land- en tuinbouw.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen uit West-Vlaanderen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein communicatie.</li> </ul>
<b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op uw efficiëntie in het uitvoeren van taken</b>		
Percentage positief effect: <b>56.3%.</b>	Significant vaker met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– vrouwen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen human resources, land- en tuinbouw, marketing en overheid.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– personen met een deeltijds contract;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen.</li> </ul>
<b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op uw gevoel van verbondenheid met uw werkgever?</b>		
Percentage positief effect: <b>18.4%.</b>	Significant vaker met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– ouderen;</li> <li>– mensen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen in een relatie (maar niet samenwonend);</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie vaak feedback krijgt over zijn/haar werkprestaties van zijn/haar baas of collega's;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen human resources en land- en tuinbouw.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met een vast contract in de privé sector.</li> </ul>
<b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op uw evenwicht tussen werk en privé?</b>		
Percentage positief effect: <b>64.6%.</b>	Significant vaker met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen in een relatie (samenwonend);</li> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19 en personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen human resources en land- en tuinbouw.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen gezondheid, horeca en toerisme en onderwijs.</li> </ul>
<b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op uw band met uw collega's?</b>		
Percentage positief effect: <b>14.4%.</b>	Significant vaker met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– mensen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen onderhoud en overheid.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die samenwonen met andere mensen (buiten familieleden);</li> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– personen met een deeltijds contract;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan.</li> </ul>
<b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op het beperkt houden van uw werkgerelateerde stress?</b>		
Percentage positief effect: <b>48.4%.</b>	Significant vaker met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– ouderen;</li> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein marketing.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met positief effect: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van</li> </ul>

		<p>anderen en er vaak feedback krijgt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen gezondheid, management en onderwijs.</li> </ul>
<p><b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op de kans op een burn-out beperkt te houden?</b></p>		
<p>Percentage positief effect: <b>47.6%.</b></p>	<p>Significant vaker met positief effect:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein marketing.</li> </ul>	<p>Significant vaker <i>niet</i> met positief effect:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen management en onderwijs.</li> </ul>
<p><b>Stelling: Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op uw concentratie tijdens het werk?</b></p>		
<p>Percentage akkoord: <b>50.7%.</b></p>	<p>Significant vaker met positief effect:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– ouderen;</li> <li>– personen in een relatie (maar niet samenwonend);</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19 en personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein marketing.</li> </ul>	<p>Significant vaker <i>niet</i> met positief effect:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– personen met een deeltijds contract;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein land- en tuinbouw.</li> </ul>

Noot. Het percentage “positief effect” komt overeen met de som van degenen die “zeker positief effect” en “eerder positief effect” antwoordden op de vraag. De samenhang met de persoonskenmerken werd geanalyseerd op basis van een lineaire regressieanalyse met heteroskedasticiteit-robuste standaardfouten (waarin alle persoonskenmerken uit Deel 4 van de vragenlijst in Appendix B werden opgenomen). Geordende logistische regressiemodellen leiden tot gelijkaardige conclusies. Het significantieniveau werd ingesteld op  $p < 0.05$ .

## REFLECTIES

“Ondanks de lage frequentie van telewerk en digitaal vergaderen in pre-coronatijden, lijken Vlaamse werknemers die (naar eigen zeggen) in de mogelijkheid zijn om hun job voor een deel via telewerk te doen, in het algemeen positief te staan ten opzichte van telewerken. Grofweg 2 op 3 van onze gestratificeerde steekproef linkt telewerken aan

hogere jobtevredenheid en een betere balans tussen werk en privé. Opvallend: **meer dan 1 op 2 geeft aan efficiënter te werken tijdens telewerk en zich beter te kunnen concentreren.**” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

“In lijn met wat eerder in de wetenschappelijke literatuur aangegeven werd, is een ingeschatte **keerzijde van telewerk het verwachte negatieve effect op promotiekansen.** 1 op 4 verwacht dit negatieve effect, terwijl slechts 1 op 10 een positief effect verwacht.” (Professor Stijn Baert)

“Sociale isolatie is een drempel voor telewerk die we vaak in de literatuur tegenkomen en dit komt ook in deze bevraging naar boven: **6 op 10 vermoedt een negatief effect van telewerk op de band met collega’s** en bijna 1 op 2 ziet ook een negatief effect op verbondenheid met de werkgever. Dit doet denken aan de [samenhang die we eerder vaststelden tussen tijdelijke contracten en eenzaamheid op het werk](#). Verder denkt 26% dat telewerken een positief effect heeft op de professionele ontwikkeling (onder andere de positieve invloed van efficiëntie kan dit mee helpen verklaren), maar ook ongeveer evenveel panelleden met thuiswerkmogelijkheid vrezen een negatief effect op hun professionele ontwikkeling.” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

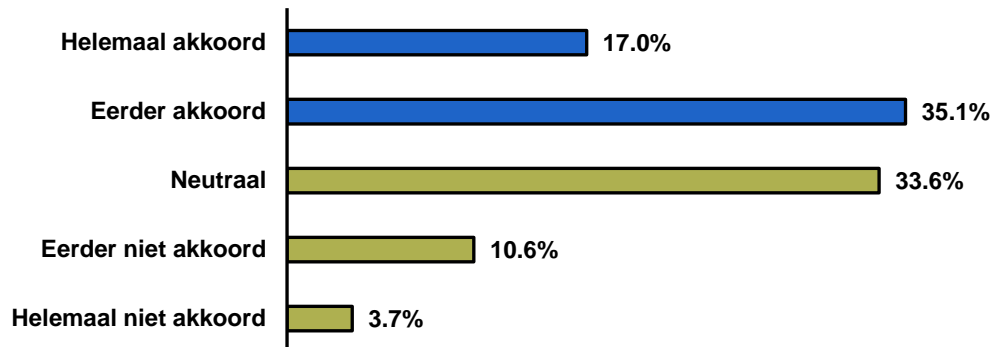
“Opmerkelijk is verder dat bijna **1 op 2 telewerk ziet als een mogelijkheid om burn-out te ontlopen.** Dit kan niet los gezien worden van een gelijkaardige inschatting omtrent het beperken van werkgerelateerde stress. Indien telewerk inderdaad het stressniveau verlaagt, is het leggen met een link richting burn-out zeker niet absurd aangezien de wetenschappelijke literatuur dit stressniveau ziet als een belangrijke voorspeller voor burn-out. Anderzijds onderstreept deze literatuur het belang van voldoende energiebronnen. Het gevaar op een minder sterke band met collega’s en met de werkgever is in dat opzicht dan weer geen voordeel.” (Professor Stijn Baert)

### **4.3. VERANDERDE DE CORONACRISIS DE PERSOONLIJKE KIJK VAN ONZE RESPONDENTEN OP TELEWERK EN DIGITAAL VERGADEREN?**

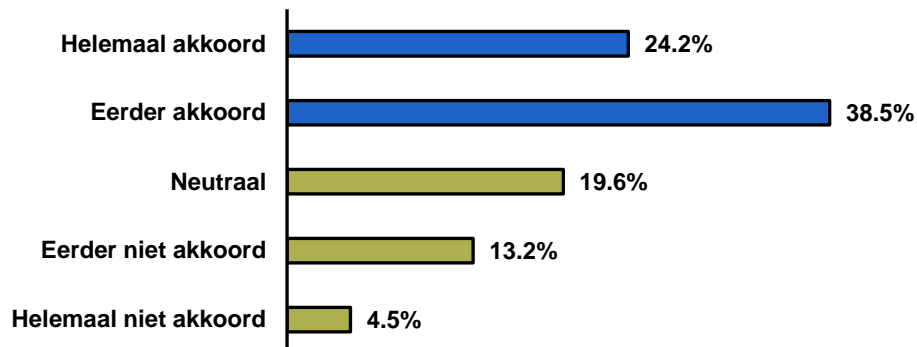
- Noot: onderstaande items werden enkel voorgelegd aan respondenten die eerder aangaven dat volgens hen minstens 10% van hun werk via telewerk zou kunnen uitgevoerd worden (zie sectie 4.1).

## Globale antwoorden

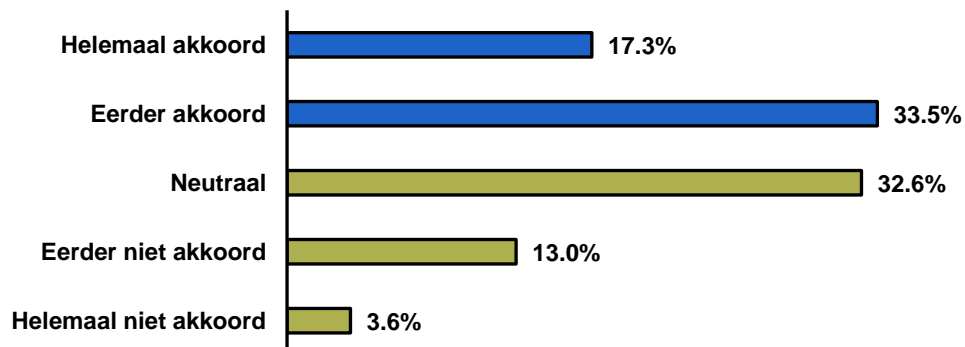
### Door de huidige coronacrisis kijk ik nu positiever naar telewerk



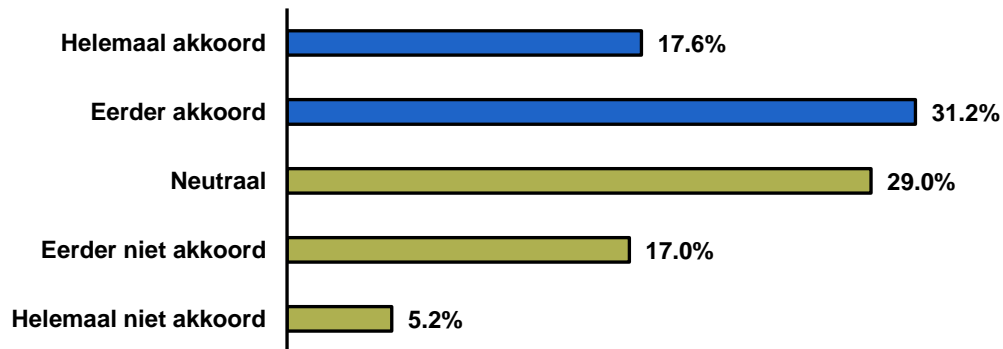
### Door de huidige coronacrisis hoop ik in de toekomst meer aan telewerk te kunnen doen



### Door de huidige coronacrisis kijk ik nu positiever naar digitaal vergaderen



**DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS HOOP IK DAT IN DE TOEKOMST MEER VAN MIJN PROFESSIONELE VERGADERINGEN DIGITAAL ZULLEN GEBEUREN**



**VERSCHILLENDE ANTWOORDEN NAAR PERSOONSKENMERKEN**

Tabel 4.

Stelling: Door de huidige coronacrisis kijk ik nu positiever naar telewerk.		
Percentage akkoord: <b>52.0%</b> .	Significant vaker met deze positieve kijk: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tijdelijk werklozen;</li> <li>– vrouwen;</li> <li>– personen in een relatie (maar niet samenwonend);</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze positieve kijk: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die in een gemeente wonen;</li> <li>– wie veel autonomie heeft in zijn/haar job;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen juridisch en overheid.</li> </ul>
Stelling: Door de huidige coronacrisis hoop ik in de toekomst meer aan telewerk te kunnen doen.		
Percentage akkoord: <b>62.7%</b> .	Significant vaker met deze hoop: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– personen in een relatie (maar niet samenwonend) en personen in een relatie (samenwonend);</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen creatief, land- en tuinbouw en marketing.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze hoop: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan, er veel autonomie heeft en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderwijs.</li> </ul>
Stelling: Door de huidige coronacrisis kijk ik nu positiever naar digitaal vergaderen.		
Percentage akkoord: <b>50.8%</b> .	Significant vaker met deze positieve kijk: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> </ul>	

	– wie werkzaam is in jobdomeinen land- en tuinbouw, marketing, onderzoek en ontwikkeling en verkoop.	
<b>Stelling: Door de huidige coronacrisis hoop ik dat in de toekomst meer van mijn professionele vergaderingen digitaal zullen gebeuren.</b>		
Percentage akkoord: <b>48.8%.</b>	Significant vaker met deze hoop: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen uit Limburg;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen administratie, dienstverlening, financieel, human resources, ICT, land- en tuinbouw, management, marketing, onderwijs, onderzoek en ontwikkeling, overheid en verkoop.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> met deze hoop: <ul style="list-style-type: none"> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen.</li> </ul>

Noot. Het percentage “akkoord” komt overeen met de som van degenen die “helemaal akkoord” en “eerder akkoord” gingen met de stelling. De samenhang met de persoonskenmerken werd geanalyseerd op basis van een lineaire regressieanalyse met heteroskedasticiteit-robuste standaardfouten (waarin alle persoonskenmerken uit Deel 4 van de vragenlijst in Appendix B werden opgenomen). Geordende logistische regressiemodellen leiden tot gelijkaardige conclusies. Het significantieniveau werd ingesteld op  $p < 0.05$ .

## REFLECTIES

“Zal telewerk echt doorbreken dankzij de coronacrisis? Als het aan de Vlaamse werknemers ligt alvast wel. We zagen al dat de helft van onze panelleden bij een volgende jobkeuze met dank aan de coronacrisis meer rekening zal houden met de mate waarin aan telewerk gedaan kan worden. Bovendien leren we hier dat een overtuigende meerderheid (63%) van de panelleden die telewerk mogelijk achten in hun job hoopt dat ze in de toekomst meer aan telewerk kunnen doen. De **kijk op telewerken is bij 1 op 2 naar eigen zeggen positiever geworden tijdens de huidige coronacrisis**. Dit is toch verrassend, aangezien de huidige telewerkomstandigheden niet ideaal zijn. Zo moet in deze uitzonderlijke situatie het telewerk ook vaak nog gecombineerd worden met kinderen opvangen. Bovendien is er zowel langs de kant van de werknemer als langs de kant van de werkgever een plotse omschakeling moeten gebeuren: ineens moet een heel groot deel van de werkweek getelewerkt worden en werkgevers die het leidinggeven van telewerkers niet gewoon zijn hebben ook geen geleidelijke overgangperiode kunnen genieten, waardoor de begeleiding van de directe leidinggevende, wat in de literatuur gezien wordt als een belangrijke succesfactor, misschien minder optimaal is dan in een normale, meestal geleidelijke overgang naar meer telewerk.” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

“Een andere succesfactor voor bevredigend telewerk volgens de literatuur is de ondersteuning via technologische communicatiemiddelen. Dat de huidige situatie een positievere kijk heeft gegeven op telewerken, kan mee verklaard worden door de positieve ervaringen met digitaal vergaderen. De helft van de panelleden die telewerk mogelijk achten in hun job hebben, vermoedelijk met dank aan het verhoogde

telewerken, ook een positievere kijk op digitaal vergaderen gekregen. Hoewel dit voor de crisis een marginaal gebeuren bleek, **hoopt 1 op 2 meer digitaal te vergaderen in de toekomst.**” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

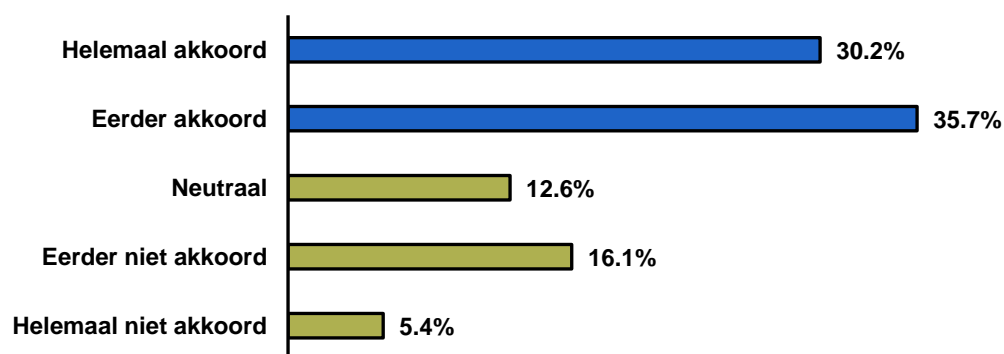
“De vraag is in welke mate werknemers deze aspiraties inzake telewerk en digitaal vergaderen zullen kunnen afdwingen op de werkvloer. Wanneer de huidige coronacrisis zich vertaalt in een economische crisis zal automatisch de huidige arbeidsmarktkrapte (veel openstaande vacatures, weinig werklozen) afnemen, waardoor opnieuw meer macht naar de (economisch overlevende) werkgevers zal gaan. Hoe zij de huidige situatie van verhoogd telewerk en digitaal vergaderen hebben ervaren, zal volgens mij dan ook een doorslaggevende rol spelen in deze.” (Professor Stijn Baert)

#### 4.4. HOE EVALUEERT MEN HET VERHOOGDE TELEWERK TIJDENS DE CORONACRISIS?

- Noot: onderstaande items werden enkel voorgelegd aan respondenten die eerder aangaven momenteel meer aan telewerk te doen door de coronacrisis (zie sectie 4.1).

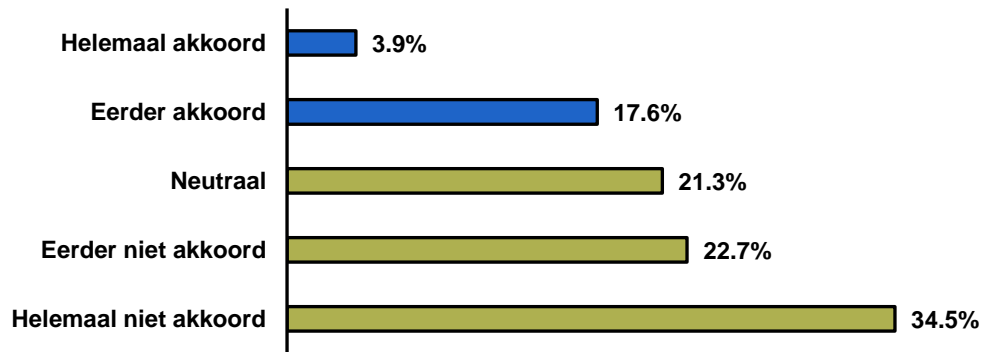
#### Globale antwoorden

##### IK BEN GLOBAAL TEVREDEN DAT NU IK MEER THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS

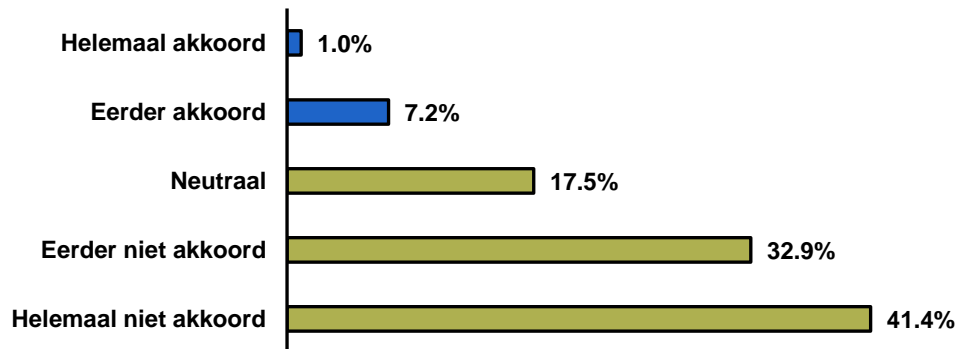




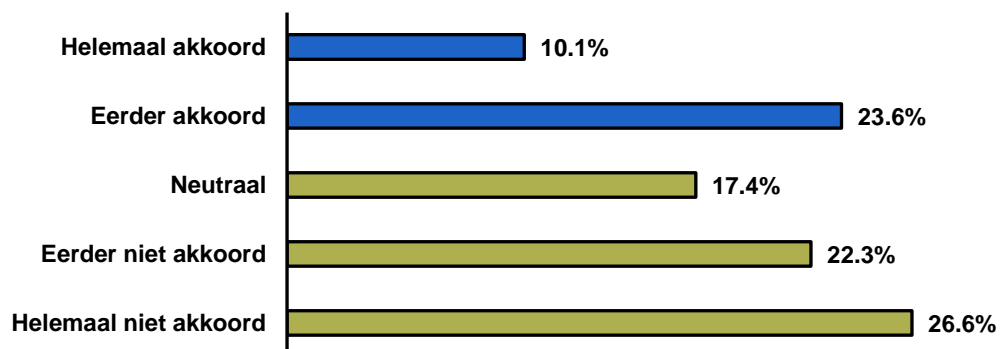
**IK HEB MEER CONFLICTEN MET MIJN GEZINSGENOTEN  
DOORDAT IK MEER THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS**



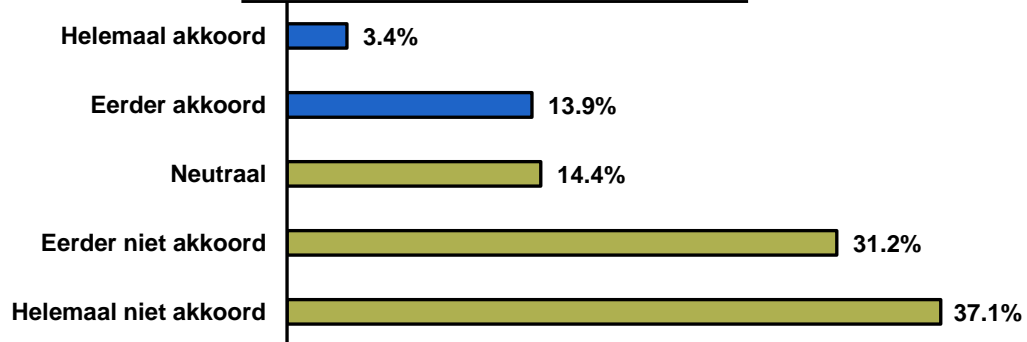
**IK HEB MEER PROFESSIONELE CONFLICTEN (BIJVOORBEELD  
MET LEIDINGGEVENDE OF COLLEGA'S) DOORDAT IK MEER  
THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS**



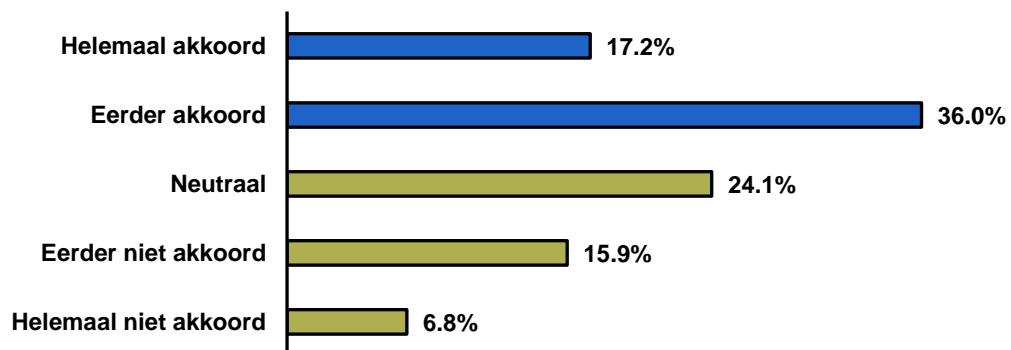
**IK WORD VAAK GESTOORD DOOR GEZINSGENOTEN BIJ HET  
VERHOOGDE THUISWERK DOOR DE CORONACRISIS**



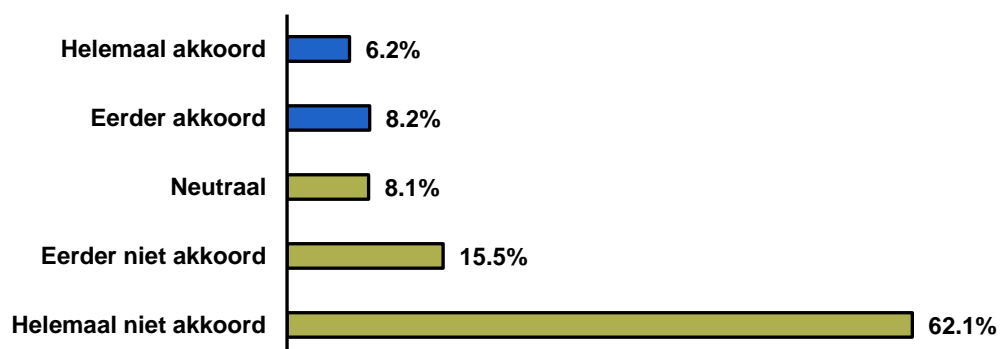
**IK VIND HET LASTIG VERSCHILLENDE  
COMMUNICATIEMIDDELEN (ZOALS TELEFOON, E-MAIL EN  
SKYPE) TE COMBINEREN TIJDENS HET VERHOOGDE  
THUISWERK DOOR DE CORONACRISIS**



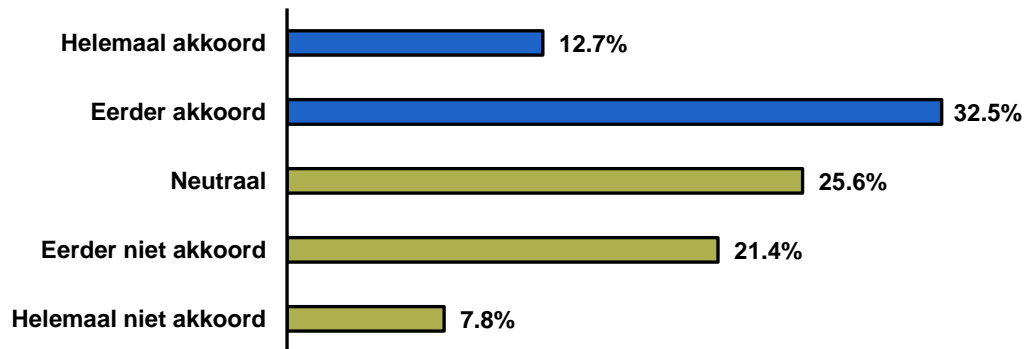
**IK VOEL ME GOED BEGELEID DOOR MIJN WERKGEVER (OF  
LEIDINGGEVENDE) BIJ HET VERHOOGDE THUISWERK DOOR DE  
CORONACRISIS**



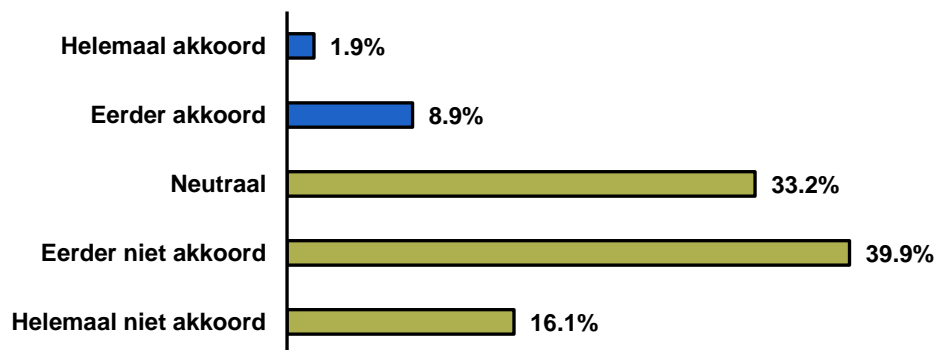
**HET WAS MOEILIK MIJN WERKGEVER TE OVERTUIGEN TOT  
VERHOOGD TELEWERK**



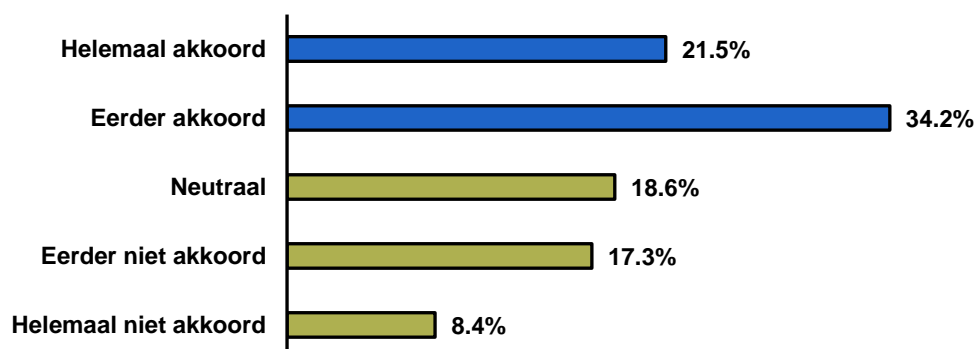
**IK KAN MIJN TAKEN EFFICIËNTER UITVOEREN DOORDAT IK MEER THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS**



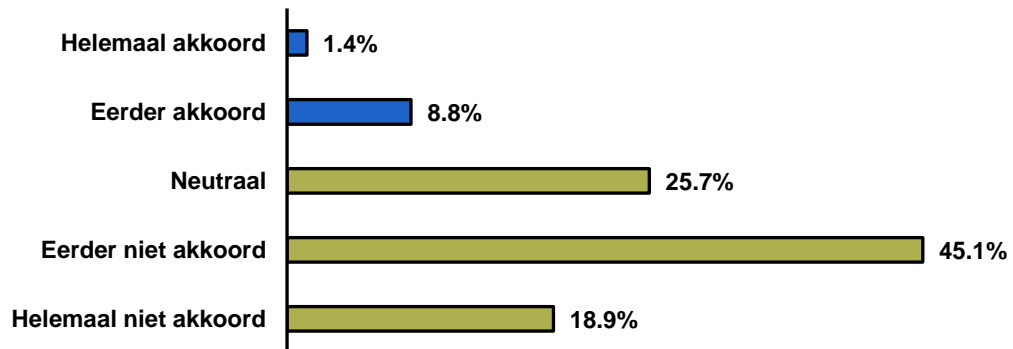
**IK VOEL ME MEER VERBONDEN MET MIJN WERKGEVER DOORDAT IK MEER THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS**



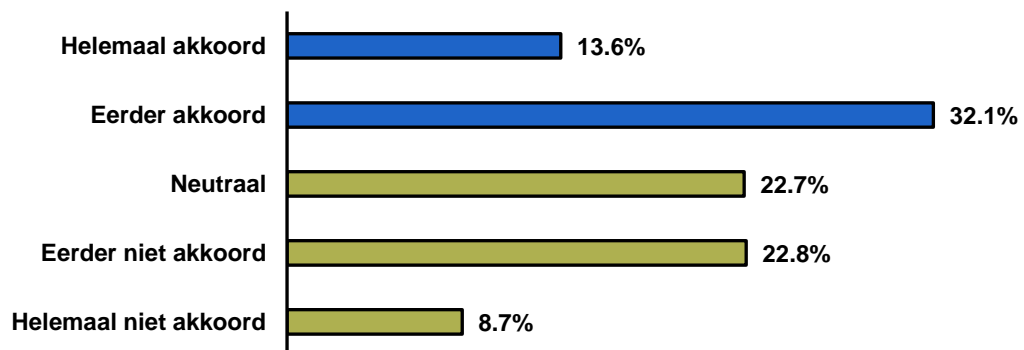
**IK ERVAAR EEN BETER EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉ DOORDAT IK MEER THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS**



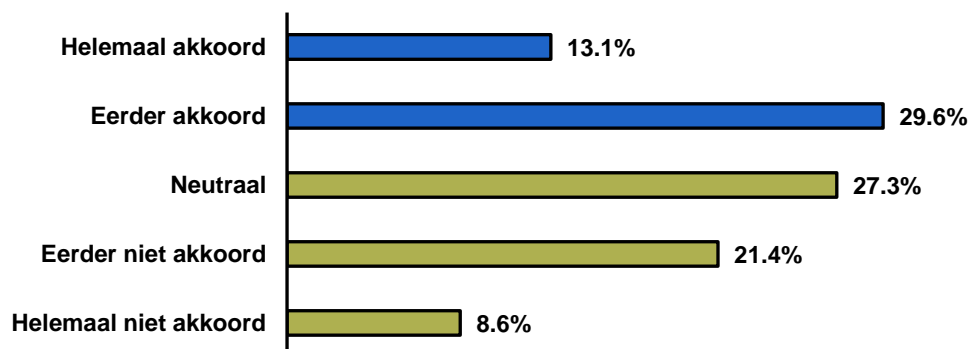
**IK ERVAAR EEN STERKERE BAND MET MIJN COLLEGA'S  
DOORDAT IK MEER THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS**



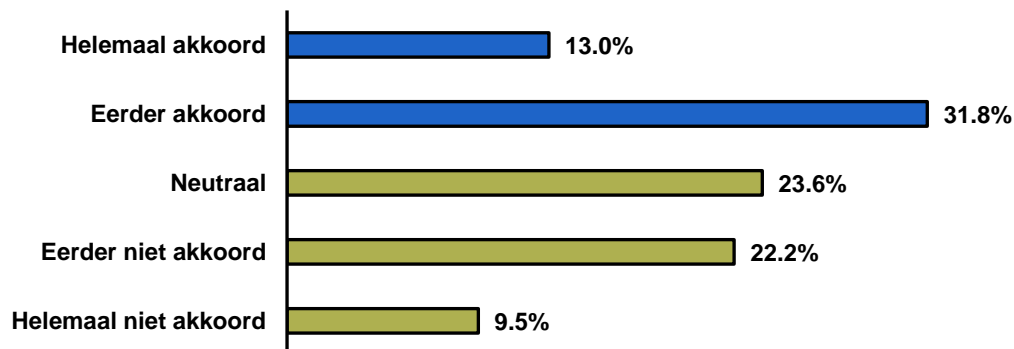
**IK ERVAAR MINDER WERKGERELATEERDE STRESS DOORDAT  
IK MEER THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS**



**IK DENK DAT HET VERHOOGDE THUISWERK DOOR DE  
CORONACRISIS MIJN KANSEN OP EEN BURN-OUT IN DE  
NABIJE TOEKOMST VERKLEINT**



**IK ERVAAR EEN BETERE CONCENTRATIE TIJDENS HET WERK  
DOORDAT IK MEER THUIS WERK DOOR DE CORONACRISIS**



**VERSCHILLENDE ANTWOORDEN NAAR PERSOONSKENMERKEN**

Tabel 5.

Stelling: <b>Ik ben globaal tevreden dat nu ik meer thuis werk door de coronacrisis.</b>		
Percentage akkoord: <b>65.9%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen met een deeltijds contract</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen creatief en gezondheid.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen die in een gemeente wonen en personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan, er veel autonomie heeft, er erg afhankelijk is van anderen, er veel interactie heeft met mensen buiten zijn/haar eigen organisatie en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderwijs.</li> </ul>
Stelling: <b>Ik heb meer conflicten met mijn gezinsgenoten doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis.</b>		
Percentage akkoord: <b>21.5%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen en personen die samenwonen met extra familieleden;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen uit Limburg;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19.</li> </ul>

Stelling: Ik heb meer professionele conflicten (bijvoorbeeld met leidinggevende of collega's) doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis.		
Percentage akkoord: <b>8.2%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die samenwonen met extra familieleden en personen die samenwonen met andere mensen (buiten familieleden);</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen horeca, toerisme en onderhoud.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– mensen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen die samenwonen met hun ouders;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan, er veel autonomie heeft, en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein financieel.</li> </ul>
Stelling: Ik word vaak gestoord door gezinsgenoten bij het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis.		
Percentage akkoord: <b>33.7%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen in een relatie (samenwonend);</li> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein gezondheid.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die vermoedelijk in het verleden besmet waren met COVID-19;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein land- en tuinbouw.</li> </ul>
Stelling: Ik vind het lastig verschillende communicatiemiddelen (zoals telefoon, e-mail en Skype) te combineren tijdens het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis.		
Percentage akkoord: <b>17.3%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen uit West-Vlaanderen;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen in een relatie (samenwonend);</li> <li>– personen die samenwonen met hun ouders;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie veel autonomie heeft in zijn/haar job en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen financieel, human resources, ICT, management, onderzoek en ontwikkeling en verkoop.</li> </ul>
Stelling: Ik voel me goed begeleid door mijn werkgever (of leidinggevende) bij het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis.		
Percentage akkoord: <b>53.2%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die in een gemeente wonen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan en er vaak feedback krijgt;</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen uit West-Vlaanderen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie veel interactie heeft met mensen buiten zijn/haar eigen organisatie;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen creatief en onderwijs.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen financieel en land- en tuinbouw.</li> </ul>	
<b>Stelling: Het was moeilijk mijn werkgever te overtuigen tot verhoogd telewerk.</b>		
Percentage akkoord: <b>14.4%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen uit West-Vlaanderen;</li> <li>– personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– personen met een vast contract in de privé sector;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderhoud.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– mensen met een migratieachtergrond;</li> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan, er veel autonomie heeft en er vaak feedback krijgt.</li> </ul>
<b>Stelling: Ik kan mijn taken efficiënter uitvoeren doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis.</b>		
Percentage akkoord: <b>45.2%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein marketing.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen en personen die samenwonen met andere mensen (buiten familieleden);</li> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan, er erg afhankelijk is van anderen en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderwijs.</li> </ul>
<b>Stelling: Ik voel me meer verbonden met mijn werkgever doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis.</b>		
Percentage akkoord: <b>10.8%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– mensen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen in een relatie (maar niet samenwonend);</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderhoud.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die in een gemeente wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderwijs.</li> </ul>
<b>Stelling: Ik ervaar een beter evenwicht tussen werk en privé doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis.</b>		
Percentage akkoord: <b>55.7%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen uit Limburg;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19, personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19 en personen die vermoedelijk in het verleden besmet waren met COVID-19</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen die in een gemeente wonen en personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie veel autonomie heeft in zijn/haar job, wie er erg afhankelijk is van anderen, wie er veel interactie heeft met mensen buiten zijn/haar eigen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wie werkzaam is in jobdomein human resources.</li> </ul>	<p>organisatie en wie vaak feedback krijgt over zijn/haar werkprestaties van zijn/haar baas of collega's.</p>
<p><b>Stelling: Ik ervaar een sterkere band met mijn collega's doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis.</b></p>		
<p>Percentage akkoord: <b>10.2%.</b></p>	<p>Significant vaker akkoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– mensen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderhoud.</li> </ul>	<p>Significant vaker <i>niet</i> akkoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die in een gemeente wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan.</li> </ul>
<p><b>Stelling: Ik ervaar minder werkgerelateerde stress doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis.</b></p>		
<p>Percentage akkoord: <b>45.7%.</b></p>	<p>Significant vaker akkoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen in een relatie (samenwonend);</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19, personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19 en personen die vermoedelijk in het verleden besmet waren met COVID-19.</li> </ul>	<p>Significant vaker <i>niet</i> akkoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderwijs.</li> </ul>
<p><b>Stelling: Ik denk dat het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis mijn kansen op een burn-out in de nabije toekomst verkleint.</b></p>		
<p>Percentage akkoord: <b>42.7%.</b></p>	<p>Significant vaker akkoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mensen met een migratieachtergrond;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19, personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19 en personen die vermoedelijk in het verleden besmet waren met COVID-19.</li> </ul>	<p>Significant vaker <i>niet</i> akkoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein onderwijs.</li> </ul>
<p><b>Stelling: Ik ervaar een betere concentratie tijdens het werk doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis.</b></p>		
<p>Percentage akkoord: <b>44.7%.</b></p>	<p>Significant vaker akkoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die vermoedelijk momenteel besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– statutair ambtenaren en contractuelen in de openbare sector.</li> </ul>	<p>Significant vaker <i>niet</i> akkoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen met (meer) kinderen en personen die samenwonen met andere mensen (buiten familieleden);</li> <li>– personen die in het centrum van een stad wonen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- wie in zijn/haar huidige baan erg afhankelijk is van anderen en er vaak feedback krijgt;</li> <li>- wie werkzaam is in jobdomeinen horeca en toerisme, onderwijs en overheid.</li> </ul>
--	--	---

Noot. Het percentage “akkoord” komt overeen met de som van degenen die “helemaal akkoord” en “eerder akkoord” gingen met de stelling. De samenhang met de persoonskenmerken werd geanalyseerd op basis van een lineaire regressieanalyse met heteroskedasticiteit-robuste standaardfouten (waarin alle persoonskenmerken uit Deel 4 van de vragenlijst in Appendix B werden opgenomen). Geordende logistische regressiemodellen leiden tot gelijkaardige conclusies. Het significantieniveau werd ingesteld op  $p < 0.05$ .

## **REFLECTIES**

“2 op 3 van degenen die nu door de coronacrisis meer telewerken zijn daar tevreden mee. Opvallend: **wie kinderen in huis heeft, is minder tevreden met het verhoogde telewerk**. Wie momenteel in betere gezondheid verkeert, is er meer tevreden mee.” (Professor Stijn Baert)

“1 op 3 wordt gestoord door huisgenoten bij het verhoogde telewerk door de coronacrisis. Meer dan **1 op 5 ervaart meer conflicten met huisgenoten**. Beide problematieken duiken meer op als er kinderen in huis zijn.” (Doctoraal onderzoeker Johannes Weytjens)

“Net zoals digitaal vergaderen positief wordt onthaald, valt het voor wie geconfronteerd wordt met verhoogd telewerk door de huidige coronacrisis goed mee om verschillende communicatiemiddelen (zoals telefoon, e-mail en Skype). Slechts **17% vindt het lastig verschillende communicatiemiddelen (zoals telefoon, e-mail en Skype) te combineren tijdens het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis**” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

“De **meningen lopen uiteen inzake de mate waarin het verhoogde telewerk heeft aanleiding gegeven tot efficiënter werken**. 45% vindt van wel, 30% vindt van niet (en 25% neemt een neutrale positie in).” (Professor Stijn Baert)

“Zoals reeds aangehaald, wordt een goede begeleiding van de werkgever in de literatuur mede gezien als een belangrijke succesfactor van telewerk. Zelfs ondanks de verplichte snelle omschakeling naar telewerk, slagen de helft van de werkgevers er volgens hun werknemers goed in om de nodige begeleiding aan te bieden. Slechts **1 op 5 voelt zich niet goed begeleid bij het verhoogde telewerk**.” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

“De panelleden zijn erg verdeeld over de invloed van extra telewerk tijdens de coronacrisis op hun professionele welzijn. **4 op 10 ziet het huidige, verhoogde telewerken als stressverlagende en beschermende factor tegen burn-out.** De huidige golf aan telewerk kan inderdaad de werkdruk verminderen en herstel bevorderen doordat men meer controle heeft over wat men wanneer van werk verricht. Anderzijds is de grens tussen werk en privé nu veel minder afgelijnd: we werken en leven momenteel constant in dezelfde ruimte. Deze vervaging tussen werk en privé kan het dagelijks herstel verminderen. Derde variabelen die de meningsverschillen tussen Vlamingen drijven, zijn vermoedelijk persoonsgebonden. Zij die gemakkelijker grenzen tussen werk en privé stellen en kwaliteitsvol herstel doormaken (bijvoorbeeld door nog een hobby uit te oefenen) kunnen gebaat zijn bij het extra telewerk. Werknemers die alsmat blijven doorwerken en minder herstellen (bijvoorbeeld door te blijven denken aan werk en binnen “gevangen zitten”), kunnen nadeel ondervinden bij extra telewerk.” (Doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens)

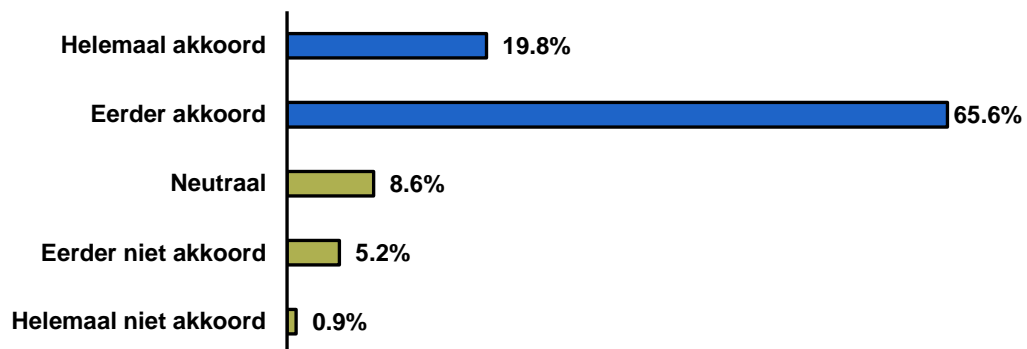
“Slechts 1 op 7 moest moeite doen om de werkgever te overtuigen van verhoogd telewerk. Opvallend: **in West-Vlaanderen was het schijnbaar minder evident werkgevers te overtuigen van verhoogd telewerk.**” (Professor Stijn Baert)

“We zien dat **personen met een migratieachtergrond veelal sterkere positieve effecten van het verhoogd telewerken** rapporteren dan wie geen migratieachtergrond heeft. Enerzijds is er het relationele aspect: telewerken heeft voor hen een sterker positief effect op de banden met collega’s en de werkgever, en op het reduceren van professionele conflicten. Anderzijds is er het professionele aspect: wie een migratieachtergrond heeft, duidt vaker aan efficiënter en met verhoogde concentratie te kunnen werken tijdens deze periode van verhoogd telewerk. Bovendien geven zij ook in sterkere mate aan een beter evenwicht tussen werk en privé te vinden en schatten ze de kans op burn-out lager in omwille van het telewerken. Vanuit de wetenschappelijke literatuur weten we dat in jobs waar interactie met collega’s en klanten op de voorgrond treedt, werknemers met een verschillende etniciteit soms sterker gediscrimineerd worden dan wanneer dit contact minder van belang is. Telewerken zou fysieke, persoonlijke interacties verminderen waardoor de negatieve effecten van discriminatie mogelijk lager zijn. Verder weten we dat hoe opvallend iemands etniciteit is ook bijdraagt aan discriminerend gedrag. Wanneer je vanop afstand werkt, springen iemands uiterlijke kenmerken minder in het oog: men ziet elkaar minder frequent en interacties verlopen in grotere mate auditief in plaats van visueel. Echter biedt bovenstaande geen eenduidige verklaring. Dat maakt deze bevindingen net zo interessant om verder mee aan de slag te gaan.” (Doctoraal onderzoeker Louis Lippens)

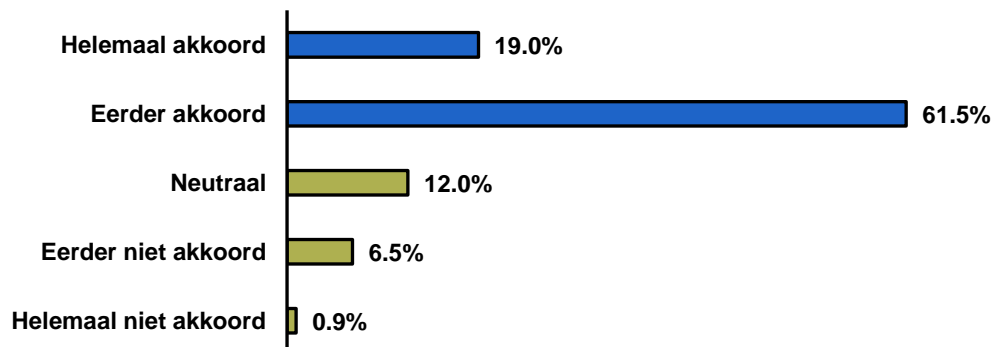
## 4.5. DENKT MEN DAT DOOR DE CORONACRISIS OOK IN DE TOEKOMST VEEL MEER AAN TELEWERK EN DIGITAAL VERGADEREN ZAL GEDAAN WORDEN?

### GLOBALE ANTWOORDEN

#### DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL OOK IN DE TOEKOMST VEEL MEER AAN TELEWERK WORDEN GEDAAN IN ONS LAND



#### DOOR DE HUIDIGE CORONACRISIS ZAL OOK IN DE TOEKOMST VEEL MEER AAN DIGITAAL VERGADEREN WORDEN GEDAAN IN ONS LAND



## VERSCHILLENDE ANTWOORDEN NAAR PERSOONSKENMERKEN

Tabel 6.

Stelling: Door de huidige coronacrisis zal ook in de toekomst veel meer aan telewerk worden gedaan in ons land.		
Percentage akkoord: <b>85.3%</b> .	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die samenwonen met extra familieleden;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen met een vast contract in de privé sector en statutair ambtenaren;</li> <li>– personen met een deeltijds contract;</li> <li>– wie veel autonomie heeft in zijn/haar job en er vaak feedback krijgt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein financieel.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent.</li> </ul>
Stelling: Door de huidige coronacrisis zal ook in de toekomst veel meer aan digitaal vergaderen worden gedaan in ons land.		
Percentage akkoord: <b>80.5%</b> .	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die samenwonen met extra familieleden;</li> <li>– personen met een deeltijds contract;</li> <li>– wie vaak feedback krijgt over zijn/haar werkprestaties van zijn/haar baas of collega's.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen uit Oost-Vlaanderen;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent.</li> </ul>

Noot. Het percentage “akkoord” komt overeen met de som van degenen die “helemaal akkoord” en “eerder akkoord” gingen met de stelling. De samenhang met de persoonskenmerken werd geanalyseerd op basis van een lineaire regressieanalyse met heteroskedasticiteit-robuste standaardfouten (waarin alle persoonskenmerken uit Deel 4 van de vragenlijst in Appendix B werden opgenomen). Geordende logistische regressiemodellen leiden tot gelijkaardige conclusies. Het significantieniveau werd ingesteld op  $p < 0.05$ .

## REFLECTIES

“Een overgrote meerderheid denkt dat er door de huidige coronacrisis ook in de toekomst veel meer aan telewerk (85%) en digitaal vergaderen (81%) zal worden gedaan in ons land.” (Doctoraal onderzoeker Eline Moens)

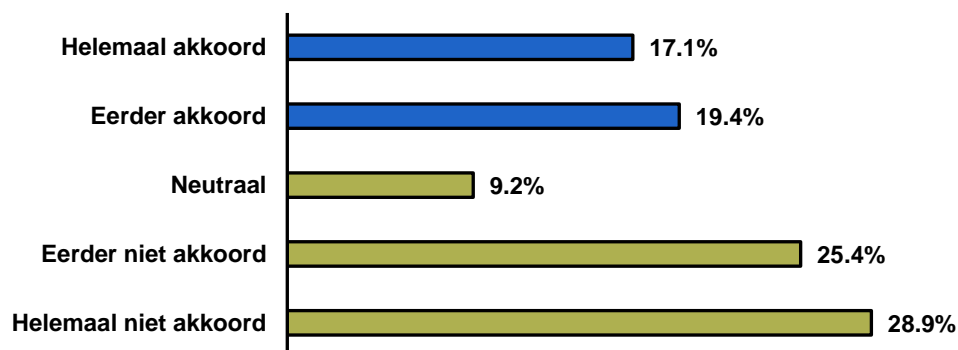
## 5. CORONACRISIS EN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

### 5.1. VERWACHTTE WIE NOG WERKTE OP HET MOMENT VAN DE BEVRAGING OOK TIJDELIJK WERKLOOS TE WORDEN?

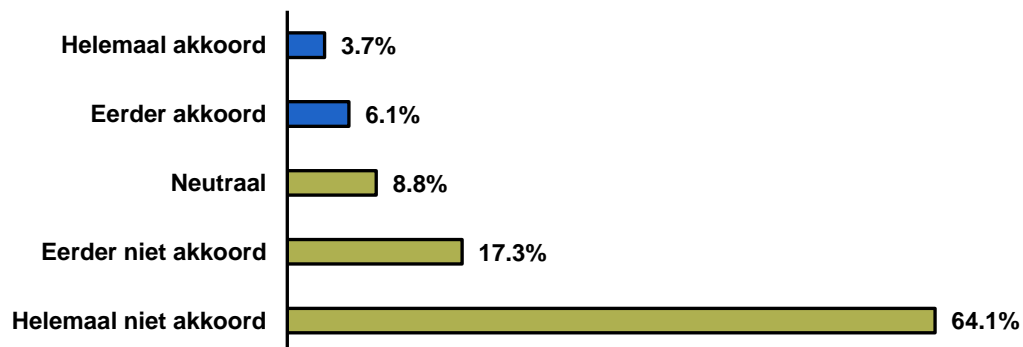
- Noot: onderstaande items werden enkel voorgelegd aan respondenten die op het moment van de enquête niet tijdelijk werkloos waren.

#### Globale antwoorden

##### IK DENK DAT IK ALSNOG IN HET SYSTEEM VAN TIJDELIJKE (TECHNISCHE) WERKLOOSHEID ZAL TERECHTKOMEN DOOR DE CORONACRISIS



##### IK HOOP DAT IK ALSNOG IN HET SYSTEEM VAN TIJDELIJKE (TECHNISCHE) WERKLOOSHEID ZAL TERECHTKOMEN DOOR DE CORONACRISIS



## VERSCHILLENDE ANTWOORDEN NAAR PERSOONSKENMERKEN

Tabel 7.

Stelling: Ik denk dat ik alsnog in het systeem van tijdelijke (technische) werkloosheid zal terechtkomen door de coronacrisis.		
Percentage akkoord: <b>36.5%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen uit West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Limburg;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan onafhankelijk is van anderen en interacties heeft buiten de organisatie;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen aankoop, bouw, horeca en toerisme, human resources en techniek.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen in een relatie die samenwonend zijn;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen met een zekerder contract (publieke sector of privé met vast contract);</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan vaak autonomie ervaart en er vaak feedback ontvangt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen financieel, gezondheid, ICT, onderzoek en ontwikkeling en overheid.</li> </ul>
Stelling: Ik hoop dat ik alsnog in het systeem van tijdelijke (technische) werkloosheid zal terechtkomen door de coronacrisis.		
Percentage akkoord: <b>9.7%.</b>	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen horeca en toerisme, onderhoud en productie.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen die in een gemeente wonen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– statutair ambtenaren;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan, er vaak autonomie ervaart en feedback ontvangt;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen financieel; management; en onderzoek en ontwikkeling.</li> </ul>

Noot. Het percentage “akkoord” komt overeen met de som van degenen die “helemaal akkoord” en “eerder akkoord” antwoordden op de vraag. De samenhang met de persoonskenmerken werd geanalyseerd op basis van een lineaire regressieanalyse met heteroskedasticiteit-robuste standaardfouten (waarin alle persoonskenmerken uit Deel 4 van de vragenlijst in Appendix B werden opgenomen). Geordende logistische regressiemodellen leiden tot gelijkaardige conclusies. Het significantieniveau werd ingesteld op  $p < 0.05$ .

## REFLECTIES

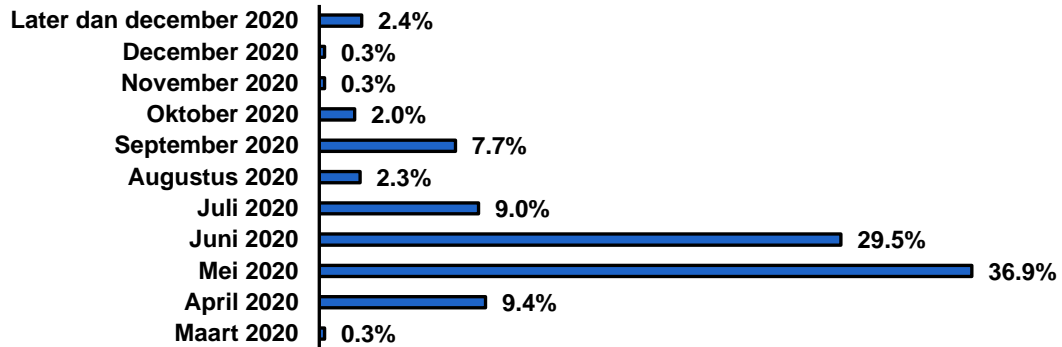
- “Opmerkelijk: **1 op 3 van degenen die nog niet tijdelijk werkloos zijn** (of dat op het moment van de enquête, i.e. grosso modo vorige week, nog niet waren), **vreesen dat alsnog te worden**. Deze vrees is hoger onder personen met een hogere leeftijd, personen zonder diploma hoger onderwijs en in beroepen in de aankoop, bouw, horeca en toerisme, human resources en techniek.” (Professor Stijn Baert)
- “De gemiddelde Vlaming wil helemaal niet technisch werkloos worden: minder dan 1 op 10 van onze panelleden hoopt erop. Dit resultaat biedt evidentie tegen een idee dat tijdelijke werkloosheid door een grote groep bekeken zou worden als een luxepositie. Verderop blijkt dat tijdelijke werkloosheid gepaard gaat met verwachtingen van financiële problemen en conflictsituaties thuis. Daarenboven zien we ook dat mensen die hun werk graag doen gemiddeld nog minder de wens hebben om technisch werkloos te worden. Dit laatste valt te begrijpen vanuit het idee dat werken niet louter gedreven wordt door een economische noodzaak. Vanuit de wetenschappelijke literatuur is bijvoorbeeld geweten dat werk naast een bron van inkomsten, het zelfvertrouwen kan vergroten en een bron van zingeving is.” (Doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens)

## 5.2. HOE EVALUEREN TIJDELIJK WERKLOZEN HUN SITUATIE?

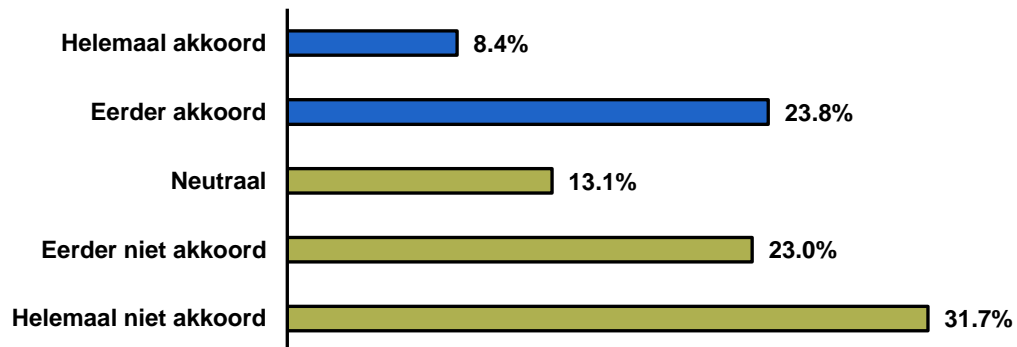
- Noot: onderstaande items werden enkel voorgelegd aan respondenten die op het moment van de enquête tijdelijk werkloos waren.

## GLOBALE ANTWOORDEN

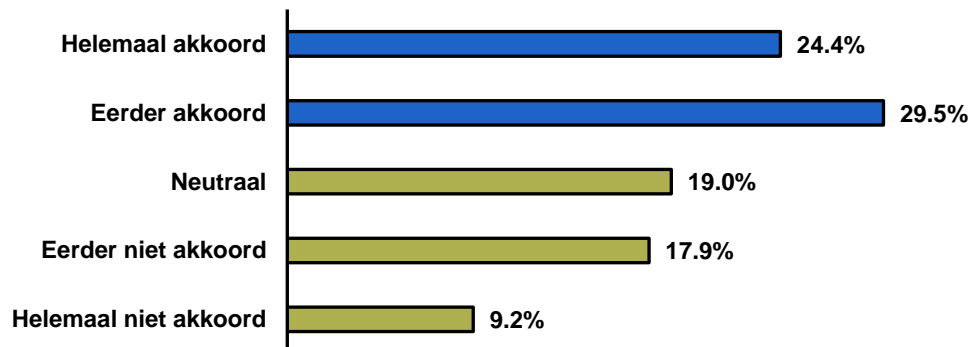
### IN WELKE MAAND DENKT U DAT U TERUG NORMAAL ZULT KUNNEN GAAN WERKEN?



### IK BEN GLOBAAL TEVREDEN DAT IK TIJDELIJK WERKLOOS BEN DOOR DE CORONACRISIS

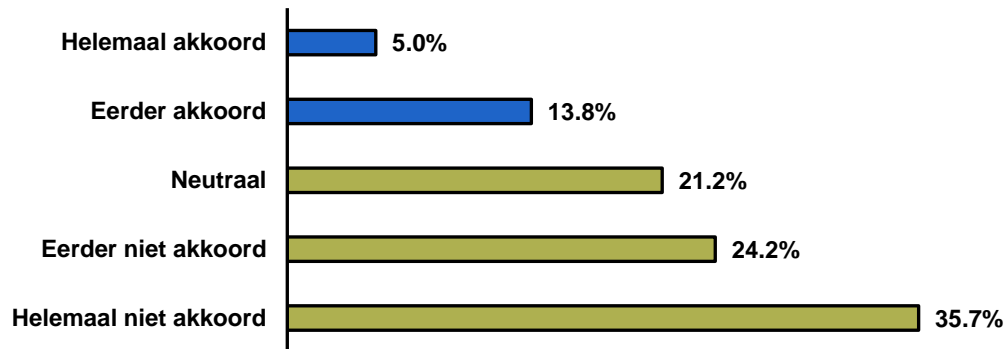


### IK VREES FINANCIËEL IN DE PROBLEMEN TE KOMEN DOORDAT IK TIJDELIJK WERKLOOS BEN





**IK HEB MEER CONFLICTEN MET MIJN GEZINSGENOTEN  
DOORDAT IK TIJDELIJK WERKLOOS BEN**



**VERSCHILLENDE ANTWOORDEN NAAR PERSOONSKENMERKEN**

Tabel 8.

Stelling: Ik ben globaal tevreden dat ik tijdelijk werkloos ben door de coronacrisis.		
Percentage akkoord: <b>32.1%</b> .	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen in een relatie (samenwonend of niet);</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die vermoedelijk in het verleden besmet waren met COVID-19;</li> <li>– personen met een zekerder contract (publieke sector of privé met vast contract de privé sector);</li> <li>– wie al langer dezelfde job uitoefent.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– personen die gezond waren voor de coronacrisis;</li> <li>– wie tevreden is met zijn/haar huidige baan;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen gezondheid, horeca en logistiek en transport.</li> </ul>
Stelling: Ik vrees financieel in de problemen te komen doordat ik tijdelijk werkloos ben.		
Percentage akkoord: <b>53.9%</b> .	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vrouwen;</li> <li>– personen die samenwonen met kinderen;</li> <li>– personen uit Vlaams-Brabant;</li> <li>– personen die misschien besmet zijn met COVID-19;</li> <li>– wie in zijn/haar huidige baan vaak interactie heeft buiten de organisatie;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomein land- en tuinbouw.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– hoogopgeleiden;</li> <li>– personen in een relatie (samenwonend);</li> <li>– personen die samenwonen met hun ouders;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– wie al langer werkzaam is bij zijn/haar baas;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen gezondheid, marketing en overheid.</li> </ul>

Stelling: Ik heb meer conflicten met mijn gezinsgenoten doordat ik tijdelijk werkloos ben.		
Percentage akkoord: <b>18.9%</b> .	Significant vaker akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personen die samenwonen met kinderen;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen administratie, juridisch en onderhoud.</li> </ul>	Significant vaker <i>niet</i> akkoord: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ouderen;</li> <li>– personen die in een gemeente wonen;</li> <li>– personen die gezond zijn tijdens de coronacrisis;</li> <li>– personen die vermoedelijk in het verleden besmet waren met COVID-19;</li> <li>– wie werkzaam is in jobdomeinen marketing, onderzoek en ontwikkeling en overheid.</li> </ul>

Noot. Het percentage “akkoord” komt overeen met de som van degenen die “helemaal akkoord” en “eerder akkoord” antwoordden op de vraag. De samenhang met de persoonskenmerken werd geanalyseerd op basis van een lineaire regressieanalyse met heteroskedasticiteit-robuste standaardfouten (waarin alle persoonskenmerken uit Deel 4 van de vragenlijst in Appendix B werden opgenomen). Geordende logistische regressiemodellen leiden tot gelijkaardige conclusies. Het significantieniveau werd ingesteld op  $p < 0.05$ .

## REFLECTIES

“Opvallend: **Meer dan de helft van de tijdelijk werklozen in ons panel vreest financieel in de problemen te komen.** Deze vrees is hoger onder vrouwen, jongeren, lager opgeleiden en personen met een hogere leeftijd, personen zonder diploma hoger onderwijs en in beroepen in de aankoop, bouw, horeca en toerisme, human resources en techniek.” (Professor Stijn Baert)

“Net als onder degenen die nu meer thuiswerken, zien we **enorm uiteenlopende verwachtingen inzake wanneer men denkt weer (normaal) aan de slag te zullen kunnen gaan.** Globaal denkt wie tijdelijk werkloos is wel gemiddeld dat deze toestand minder lang zal duren dan wie tijdelijk meer thuis werkt.” (Professor Stijn Baert)

“Dat **2 op 3 ontevreden is over hun status als technisch werkloze** kan, op basis van verdere analyses, slechts voor een beperkt deel (ongeveer een achtste) verklaard worden door toegenomen financiële zorgen en gezinsconflicten. Naar werkhervatting na de epidemie toe, lijkt dit een positief signaal. De gemiddelde Vlaming wil opnieuw werken. Bovendien zien we dat wanneer men tevreden is over zijn of haar baan deze associatie nog uitgesprokener is.” (Doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens)

## 6. ONDERZOEKSTEAM



Prof. dr. **Stijn Baert** is burgerlijk ingenieur, Master in de economische wetenschappen en doctor in de economische wetenschappen. Hij werkt als voltijds professor in de empirische arbeidseconomie aan de Universiteit Gent. Daarnaast is hij geaffilieerd met de Universiteit Antwerpen als deeltijds professor en aan de Université catholique de Louvain, Global Labor Office (GLO), IMISCOE en Institute for the Study of Labor (IZA) als Research Fellow. Zijn onderzoek focust op (i) de overgang van school naar werk, (ii) arbeidsmarktdiscriminatie en (iii) werk en gezondheid. Zie <http://www.stijnbaert.be> voor meer informatie. Contact: [Stijn.Baert@UGent.be](mailto:Stijn.Baert@UGent.be).



Drs. **Louis Lippens** is Master of Science in de psychologie (bedrijfspsychologie en personeelsbeleid) en Master in general management. Hij werkte in het verleden als senior consultant (data analytics) in de privésector. Momenteel is hij doctoraal onderzoeker aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent. Hij werkt aan een proefschrift dat focust op het meten van etnische discriminatie in de arbeidsmarkt. Dit proefschrift zal een interdisciplinaire insteek (economie en sociologie) hebben. Contact: [Louis.Lippens@UGent.be](mailto:Louis.Lippens@UGent.be).



Dra. **Eline Moens** is Master of Science in de toegepaste economische wetenschappen en een Master in de meertalige bedrijfscommunicatie. Zij werkte in het verleden als onderzoeker in de privésector. Momenteel is zij doctoraal onderzoeker en onderwijsassistent aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent. Ze werkt aan een proefschrift dat focust op de samenhang tussen eenzaamheid op het werk, telewerk, fileleed en jobhoppen enerzijds en welzijn (op het werk) anderzijds. Contact: [Eline.Moens@UGent.be](mailto:Eline.Moens@UGent.be).



Drs. **Philippe Sterkens** is Master of Science in de psychologie (bedrijfspsychologie en personeelsbeleid). Momenteel is hij doctoraal onderzoeker aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent. Hij werkt aan een proefschrift dat focust op de arbeidsmarktherintrede na burn-out. Dit proefschrift zal een interdisciplinaire insteek (economie en psychologie) hebben. Contact: [Philippe.Sterkens@UGent.be](mailto:Philippe.Sterkens@UGent.be).



Drs. **Johannes Weytjens** is Master of Science in de fysica en sterrenkunde. Momenteel is hij doctoraal onderzoeker aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent. Hij werkt aan een proefschrift dat focust op de moderatoren van aanwervingsdiscriminatie. Contact: [Johannes.Weytjens@UGent.be](mailto:Johannes.Weytjens@UGent.be).

Het team dankt uitdrukkelijk Drs. Simon Amez, Drs. Brecht Neyt en Dra. Hannah Van Borm voor hun hulp bij het promoten van het onderzoek en de heer Erik Meersseman en mevrouw Anja Termote (beide Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) voor hun bijzonder constructieve ondersteuning bij het bekomen van data voor de poststratificatie van de steekproef.

## 7. REFERENTIES

Amez, S., Vujić, S., Soffers, P., & Baert, S. (in druk). Yawning while scrolling? Examining the association between smartphone use and sleep quality. *Journal of Sleep Research*. DOI: 10.1111/jsr.12971.

Baert, S., Verhaest, D., Vermeir, A., & Omev, E. (2015). Mister Sandman, Bring Me Good Marks! On the Relationship Between Sleep Quality and Academic Achievement. *Social Science & Medicine*, 130, 91–98.

Baert, S., Vujić, S., Amev, S., Claeskens, M., Daman, T., Maeckelberghe, A., Omev, E., & De Marez, L. (2020). Smartphone Use and Academic Performance: Correlation or Causal Relationship? *Kyklos*, 73, 22–46.

Bethlehem, J., & Biffignandi, S. (2012). *Handbook of Web Surveys*. John Wiley & Sons, Hoboken.

Fowler, F. J. Jr. (2014). *Survey Research Methods*. Sage Publications, Los Angeles.

Göritz, A. S. (2006). Incentives in Web studies: Methodological Issues and a Review. *International Journal of Internet Science*, 1, 58-70.

Moens, E., Baert, S., Verhofstadt, E., & Van Ootegem, L. (2019). Does Loneliness Lurk in Temp Work? Exploring the Associations between Temporary Employment, Loneliness at Work and Job Satisfaction. IZA Discussion Paper Series, 12865.

Tourangeau, R., Conrad, F. G., & Couper, M. P. (2013). *The Science of Web Surveys*. Oxford University Press, New York.

Van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., De Couck, M., & Baert, S. (2018). Why Are Employers Put Off by Long Spells of Unemployment? *European Sociological Review*, 34, 694–710.

Weijters, B., Cabooter, E., & Schillewaert, N. (2010). The effect of rating scale format on response styles: The number of response categories and response category labels. *International Journal of Research in Marketing*, 27, 236–247.

Weijters, B., Geuens, M., & Schillewaert, N. (2019). The proximity effect: the role of inter-item distance on reverse item bias. *International Journal of Research in Marketing*, 26, 2–12.

## BIJLAGE A: VOORZORGSMAATREGELEN

### KWALITEITSVOLLE STEEKPROEF

- De “first-best” optie om te komen tot een representatieve steekproef voor onze populatie ware geweest om een lukrake steekproef te trekken uit alle Vlaamse werknemers jonger dan 65 jaar. Indien we er zouden in slagen een dergelijke (en voldoende grote) steekproef te trekken én deze steekproef effectief onze enquête te laten beantwoorden – deze tweede conditie wordt vaak niet gehaald in studies die hun data labelen als representatief – dan zouden we zeker zijn dat alle gerapporteerde bevindingen representatief zouden zijn voor onze populatie (Bethlehem en Biffignandi, 2012; Fowler, 2014; Tourangeau en coauteurs, 2013). Deze manier van werken is evenwel enkel mogelijk tegen een hoge kostprijs en binnen een onderzoeksproject op de lange termijn (bijvoorbeeld via steekproeftrekking door het rijksregister, na eventuele ethische goedkeuring, en opvolging van de non-respons door hen), wat in deze noch haalbaar noch wenselijk was.
- Ons onderzoek is gebaseerd op een “web survey” waarbij participanten, na een oproep, zelf kunnen kiezen om al dan niet deel te nemen aan een online bevraging – zie Appendix C voor voorzorgsmaatregelen gericht op het verzekeren van de betrouwbaarheid en validiteit van de gebruikte vragenlijst. De totale steekproef werd vervolgens via poststratificatie gereduceerd tot een panel dat minstens naar enkele belangrijke kenmerken representatief is voor de bredere populatie.
- Het werken met een webenquête heeft verschillende voordelen. Zo zullen respondenten, omdat ze de timing en het tempo van webenquêtes zelf kunnen bepalen, en omdat ze vragen gemakkelijk kunnen herlezen, in vele situaties meer betrouwbare en valide antwoorden geven dan wat het geval is bij telefonische of fysieke interviews (Tourangeau en coauteurs, 2013).
- Er zijn evenwel ook twee belangrijke nadelen verbonden aan het werken met een webenquête (Bethlehem en Biffignandi, 2012; Tourangeau en coauteurs, 2013). Het eerste probleem is het probleem van ondervertegenwoordiging van groepen die geen toegang hebben tot het internet (“undercoverage”).
  - Eigen berekeningen op basis van de European Social Survey (ronde 9 van 2018) geven echter aan dat vertekening door deze problematiek verwaarloosbaar is daar het aantal Belgische werknemers jonger dan 65 dat nooit het internet gebruikt slechts 1% bedraagt. 96% van de Belgische werknemers jonger dan 65 binnen deze representatieve steekproef geeft aan dit meermaals per week te doen (en 3% minder frequent).
  - Om verder tegemoet te komen aan deze problematiek werd bij onze oproepen voor de enquête meermaals onderstreept dat we hoopten dat lezers van onze

oproep niet enkel zelf de enquête zouden invullen, maar ook anderen ertoe zouden aanzetten.

- Een belangrijker probleem dat de algemene representativiteit van onze steekproef (en die van zowat alle online enquêtes) in de weg staat, is verbonden aan het feit dat respondenten er zelf voor kiezen om al dan niet deel te nemen aan onze enquête (“self-selection”). De antwoorden van degenen die dit effectief doen, kunnen *ipso facto* afwijken van degenen die dat niet doen.
  - Om de representativiteit van ons onderzoek te versterken, volgden we dan ook de strategie van de poststratificatie (“poststratification”), die aangeraden wordt in de voornoemde referentiewerken. Onder bepaalde voorwaarden (zie verder) zuivert deze strategie de eventuele vertekening door zelfselectie (en ondervertegenwoordiging) volledig weg; in de praktijk vindt empirische werk dat ze gemiddeld leidt tot belangrijke reductie (Tourangeau en coauteurs, 2013, p. 25 en p. 33).
  - Deze poststratificatie komt er in ons geval op neer dat we uit onze totale steekproef (14.005 individuen) een deelsteekproef (3821 individuen) trekken die naar sleutelkenmerken lijkt op de populatie van Vlaamse werknemers onder de 65 jaar. Hierbij dient het te gaan over kenmerken waarvan we vermoeden dat ze een grote voorspellende kracht hebben met betrekking tot de constructen die we wensen te onderzoeken (zie verder). In dezen opteerden we voor drie dergelijke sleutelkenmerken: geslacht, opleidingsniveau (tertiair onderwijs versus geen tertiair onderwijs) en leeftijd (jonger dan 50 of 50 of ouder). Door deze variabelen te combineren ontstonden 8 (i.e. 2 keer 2 keer 2) cellen (“strata”) over dewelke we een evenwicht wensten na te streven. Meer strata bleek niet aangewezen omdat dan het aantal individuen per stratum te klein werd (Bethlehem en Biffignandi, 2012; Tourangeau en coauteurs, 2013). Vervolgens werd nagegaan welk stratum het meest ondervertegenwoordigd was in vergelijking met populatiegemiddelden voor alle Vlaamse werknemers onder de 65 jaar in 2019 (cijfers aangeleverd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium). Dit bleek het stratum der vrouwen van 50 of ouder zonder hogeronderwijsdiploma. Alle individuen met volledige antwoorden die voldeden aan onze inclusiecriteria werden opgenomen in het finale panel voor dit stratum. Voor de andere zeven strata werd dan lukraak individuen getrokken volgens hun verhouding in de populatie (in vergelijking met vrouwen van 50 of ouder zonder hogeronderwijsdiploma). Op die manier bestaat ons panel, net als de bredere populatie, uit 22.2% (13.7%) mannen zonder (met) hogeronderwijsdiploma die jonger zijn dan 50, 9.8% (5.4%) mannen zonder (met) hogeronderwijsdiploma die ouder zijn dan 50, 15.6% (19.3%) vrouwen zonder (met) hogeronderwijsdiploma die jonger zijn dan 50 en 8.3% (5.7%) vrouwen zonder (met) hogeronderwijsdiploma die ouder zijn dan 50.

- De assumptie onder dewelke deze poststratificatie eventuele vertekening door zelfselectie oplost is dan dat binnen de strata die gevormd werden er geen verband meer bestaat tussen de kans om deel te nemen aan de enquête (i.e. zichzelf te selecteren tot deelname) enerzijds en de gegeven antwoorden voor de centrale uitkomstvariabelen van het onderzoek anderzijds.
- Een indicatie voor de mate waarin deze assumptie aanvaardbaar is, is de sterkte van de relatie tussen de variabelen die gebruikt werden voor de poststratificatie en de uitkomstvariabelen van het onderzoek (Bethlehem en Biffignandi, 2012). Regressieanalyse leert dat de kenmerken waarover we stratificeerden inderdaad een sterke voorspellende kracht hebben voor vele van de variabelen waarvoor we antwoorden rapporteren in secties 3 tot en met 5 van dit document. Bijvoorbeeld, geslacht is een sterksignificante voorspeller ( $p < 0.001$  indien geen verdere controlevariabelen worden opgenomen;  $p = 0.001$  indien alle andere persoonskenmerken uit de vragenlijst worden opgenomen) van het al dan niet vrezen voor ontslag door de coronacrisis.



## BIJLAGE B: VRAGENLIJST

<b>0. HUIDIGE SITUATIE RESPONDENT</b>	
Doel: nagaan of respondent momenteel tijdelijk werkloos is en op die manier bepalen welke vragen voorgelegd worden.	
0.1. Huidige werksituatie	<p>Wat is uw huidige werksituatie? {Werknemer, Zelfstandige, Tijdelijk (technische) werkloos, Klassiek werkloos, Inactief (bijvoorbeeld ondersteund door ziekteverzekering, huisvrouw/huisman of met pensioen)}</p> <p><i>Indien {Zelfstandige, Klassiek werkloos, Inactief (bijvoorbeeld ondersteund door ziekteverzekering, huisvrouw/huisman of met pensioen)}: einde survey aangezien we focussen op werknemers. Zie 5.2.</i></p> <p><i>Vanzelfsprekend enkel de stellingen presenteren en niet de titels van de variabelen.</i></p>
<b>1. CORONACRISIS EN VERDERE CARRIÈRE</b>	
Doel: nagaan in welke mate men denkt dat carrière door coronacrisis andere wending zal krijgen.	
<b>1.1. Baan verliezen door coronacrisis</b>	
<p>De volgende stellingen gaan over hoe u denkt dat de huidige coronacrisis gevolgen zal hebben voor uw verdere carrière, zodra u terug normaal aan de slag bent gegaan. Gelieve aan te geven in welke mate u akkoord gaat met de uitspraken op een schaal van 'Helemaal niet akkoord' tot 'Helemaal akkoord'.</p> <p><i>Bovenstaande is de inleiding voor de volgende zes items, die samen gepresenteerd worden, waarbij 1.3.1 eerst gebracht wordt en daarna alle andere in volgorde.</i></p>	
1.1.1. Algemene vrees baanverlies	"Ik vrees dat de huidige coronacrisis ertoe zal leiden dat ik op korte of lange termijn mijn huidige baan verlies" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
1.1.2. Vrees baanverlies korte termijn	"Ik vrees dat de huidige coronacrisis ertoe zal leiden dat ik al tegen het einde van 2020 mijn huidige baan verloren ben" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
<b>1.2. Promotie mislopen door coronacrisis</b>	
1.2.1. Algemene vrees promotie mislopen	"Ik vrees dat de huidige coronacrisis ertoe zal leiden dat ik een promotie die ik anders zou gekregen hebben, nu niet zal krijgen" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
<b>1.3. Algemene effecten van coronacrisis op arbeidsmarktkansen en carrière</b>	
1.3.1. Effect op algemene carrière	"Ik vrees dat de huidige coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op mijn algemene carrière" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
1.3.2. Effect op verloning	"Ik vrees dat de huidige coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op mijn loon" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
1.3.3. Effect op eigen motivatie	"Ik vrees dat de huidige coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op mijn eigen werkmotivatie" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
1.3.4. Effect op aantal interessante vacatures op arbeidsmarkt	"Ik vrees dat de huidige coronacrisis een negatieve invloed zal hebben op het aantal vacatures op de arbeidsmarkt die me zouden kunnen interesseren" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
<b>1.4. Algemene effecten van coronacrisis op mate waarin belang hecht aan kenmerken job bij eventuele volgende sollicitaties</b>	
Stel dat u in de toekomst opnieuw op zoek zou gaan naar een baan (bijvoorbeeld na ontslag of omdat u toe bent aan een nieuwe uitdaging), denkt u dan dat u door de huidige coronacrisis meer of minder belang zult hechten aan de volgende aspecten van een mogelijke nieuwe baan?	
1.4.1. Effect op belang verloning	Het loon dat ik kan verdienen in de nieuwe baan {Zeker minder belang, eerder minder belang, evenveel belang als voor coronacrisis, eerder meer belang, zeker meer belang}

1.4.2. Effect op belang arbeidsverhouding tegenover werkgever	De mate waarin mijn nieuwe werkgever met mijn persoonlijke wensen rekening houdt {Zeker minder belang, eerder minder belang, evenveel belang als voor coronacrisis, eerder meer belang, zeker meer belang}
1.4.3. Effect op belang arbeidsinhoud	De inhoud van de nieuwe baan {Zeker minder belang, eerder minder belang, evenveel belang als voor coronacrisis, eerder meer belang, zeker meer belang}
1.4.4. Effect op belang werkomstandigheden	De omstandigheden waarin ik moet werken in de nieuwe baan {Zeker minder belang, eerder minder belang, evenveel belang als voor coronacrisis, eerder meer belang, zeker meer belang}
1.4.5. Effect op belang work-life-balance	De mate waarin deze nieuwe baan me toelaat een goed evenwicht tussen werk en privé aan te houden {Zeker minder belang, eerder minder belang, evenveel belang als voor coronacrisis, eerder meer belang, zeker meer belang}
1.4.6. Effect op belang afstand tot werkgever	De afstand tussen mijn woonplaats en nieuwe werkplaats {Zeker minder belang, eerder minder belang, evenveel belang als voor coronacrisis, eerder meer belang, zeker meer belang}
1.4.7. Effect op belang telewerk	De mate waarin ik van thuis uit kan werken {Zeker minder belang, eerder minder belang, evenveel belang als voor coronacrisis, eerder meer belang, zeker meer belang}
1.4.8. Aandachtvraag	Duid "Eerder minder belang" aan (deze stelling controleert of u aandachtig bent)
<b>2. CORONACRISIS, TELEWERK EN DIGITAAL VERGADEREN</b>	
Doel: nagaan in welke mate men denkt dat telewerk en digitaal vergaderen structureel zullen doorbreken door coronacrisis.	
<b>2.1. Telewerk en digitaal vergaderen voor en na</b>	
De volgende vragen gaan over telewerk en digitaal vergaderen. Telewerk betekent: je baan uitvoeren tijdens de werkuren op een andere locatie dan de arbeidsplaats (bijvoorbeeld thuis of in een satellietkantoor). Digitaal vergaderen wil betekent: zonder fysiek contact tussen de (meeste) deelnemers van de vergadering, maar via telefonische vergadering en applicaties zoals Skype.	
2.1.1. Telewerk voor	Hoeveel procent van uw werkdagen werkte u via telewerk voor de coronacrisis? Breng de schuiver met uw computermuis naar het correcte percentage {0%, 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80%, 90%, 100%}
2.1.2. Telewerk na	Indien 0.1. {Werknemer}: Hoeveel procent van uw werkdagen werkt u momenteel via telewerk? Breng de schuiver met uw computermuis naar het correcte percentage. {0%, 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80%, 90%, 100%}
2.1.3. Telewerk mogelijk	Hoeveel procent van uw werk zou u volgens uzelf (maximaal) kunnen uitvoeren via telewerk? Breng de schuiver met uw computermuis naar het correcte percentage. {0%, 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80%, 90%, 100%}
2.1.4. Digitaal vergaderen voor	Hoeveel procent van uw professionele vergaderingen gingen voor de coronacrisis digitaal door? Breng de schuiver met uw computermuis naar het correcte percentage. {0%, 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80%, 90%, 100%}
2.1.5. Digitaal vergaderen na	Indien 0.1. {Werknemer}: Hoeveel procent van uw professionele vergaderingen gaan momenteel digitaal door? Breng de schuiver met uw computermuis naar het correcte percentage.: {0%, 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80%, 90%, 100%}
<b>2.2. Eigen kijk op telewerk</b>	
Indien 2.1.3. niet {0%}: De volgende stellingen gaan over uw algemene kijk op telewerk (en dus niet specifiek over het verhoogd telewerk dat u momenteel eventueel ervaart). Denkt u dat telewerk in het algemeen een positief, dan wel negatief of neutraal effect heeft (of zou hebben) op de volgende kenmerken van uw beroepsleven?	
2.2.1. Jobtevredenheid bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn algemene tevredenheid met mijn baan {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}
2.2.2. Promotiekansen bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn kansen om promotie te maken {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}

2.2.3. Professionele ontplooiing	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn professionele ontwikkeling (professionele ontplooiing)
2.2.4. Productiviteit bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn efficiëntie in het uitvoeren van taken {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}
2.2.5. Verbondenheid met werkgever bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn gevoel van verbondenheid met mijn werkgever {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}
2.2.6. Work-life-balance bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn evenwicht tussen werk en privé {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}
2.2.7. Sociaal welbevinden bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn band met mijn collega's {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}
2.2.8. Stressniveau bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn werkgerelateerde stress beperkt houden {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}
2.2.9. Burn-out bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn kans op een burn-out beperkt houden {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}
2.2.10. Concentratie bij telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: Mijn concentratie tijdens het werk {Zeker negatief effect, eerder negatief effect, noch positief noch negatief, eerder positief effect, zeker positief effect}
<b>2.3. Effecten van coronacrisis op eigen kijk op telewerk en digitaal vergaderen</b>	
Indien 2.1.3. niet {0%}: De volgende stellingen gaan over de mate waarin de huidige coronacrisis uw kijk op telewerk en digitaal vergaderen heeft veranderd. Gelieve aan te geven in welke mate u akkoord gaat met de uitspraken op een schaal van 'Helemaal niet akkoord' tot 'Helemaal akkoord'.	
2.3.1. Evolutie in kijk op telewerk	Indien 2.1.3. niet {0%}: "Door de huidige coronacrisis kijk ik nu positiever naar telewerk" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.3.2. Hoop om in toekomst meer te kunnen telewerken	Indien 2.1.3. niet {0%}: "Door de huidige coronacrisis hoop ik in de toekomst meer aan telewerk te kunnen doen" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.3.3. Evolutie in kijk op digitaal vergaderen	Indien 2.1.3. niet {0%}: "Door de huidige coronacrisis kijk ik nu positiever naar digitaal vergaderen" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.3.4. Hoop om in toekomst meer digitaal te vergaderen	Indien 2.1.3. niet {0%}: "Door de huidige coronacrisis hoop ik dat in de toekomst meer van mijn professionele vergaderingen digitaal zullen gebeuren" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
<b>2.4. Evaluatie van verhoogd telewerk door coronacrisis</b>	
2.4.1. Verhoogd telewerk door coronacrisis	Indien 0.1. {Werknemer} en 2.1.3. niet {0%}: Werkt u momenteel duidelijk meer thuis door de coronacrisis? {Ja, Neen} <i>Dit item mag gerust samen met andere items gebracht worden. Bijvoorbeeld net voor 2.3.1.</i>
2.4.2. Ingeschatte einde verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: In welke maand denkt u dat de coronacrisis voldoende onder controle zal zijn dat u terug normaal zult kunnen gaan werken? {Maart 2020, April 2020, Mei 2020, Juni 2020, Juli 2020, Augustus 2020, September 2020, Oktober 2020, November 2020, December 2020, Later dan december 2020}
De volgende stellingen gaan over uw ervaring met verhoogd telewerk door de huidige coronacrisis. Gelieve aan te geven in welke mate u akkoord gaat met de uitspraken op een schaal van 'Helemaal niet akkoord' tot 'Helemaal akkoord'.	
2.4.3. Tevredenheid verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik ben globaal tevreden dat nu ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}

2.4.4. Privé-conflicten verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik heb meer conflicten met mijn gezinsgenoten doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.5. Werk-conflicten verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik heb meer professionele conflicten (bijvoorbeeld met leidinggevende of collega's) doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.6. Gestoord worden tijdens verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik word vaak gestoord door gezinsgenoten bij het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.7. Combinatie communicatiemiddelen	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik vind het lastig verschillende communicatiemiddelen (zoals telefoon, e-mail en Skype) te combineren tijdens het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.8. Begeleiding verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik voel me goed begeleid door mijn werkgever (of leidinggevende) bij het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.9. Overtuigen werkgever telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Het was moeilijk mijn werkgever te overtuigen tot verhoogd telewerk" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.10. Productiviteit verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik kan mijn taken efficiënter uitvoeren doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.11. Verbondenheid met werkgever verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik voel me meer verbonden met mijn werkgever doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.12. Work-life-balance verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik ervaar een beter evenwicht tussen werk en privé doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.13. Sociaal welbevinden verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik ervaar een sterkere band met mijn collega's doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.14. Stressniveau verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik ervaar minder werkgerelateerde stress doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.15. Burn-out verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik denk dat het verhoogde thuiswerk door de coronacrisis mijn kansen op een burn-out in de nabije toekomst verkleint" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.4.16. Concentratie verhoogd telewerk	Indien 2.4.1. {Ja}: "Ik ervaar een betere concentratie tijdens het werk doordat ik meer thuis werk door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
<b>2.5. Ingeschatte effecten van coronacrisis op toename telewerk en digitaal vergaderen in de toekomst</b>	
De volgende stellingen gaan over de mate waarin u denkt dat telewerk en digitaal vergaderen algemeen in ons land een boost zullen krijgen door de huidige coronacrisis. Gelieve aan te geven in welke mate u akkoord gaat met de uitspraken op een schaal van 'Helemaal niet akkoord' tot 'Helemaal akkoord'.	
2.5.1. Evolutie telewerk	"Door de huidige coronacrisis zal ook in de toekomst veel meer aan telewerk worden gedaan in ons land" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
2.5.2. Evolutie in digitaal vergaderen	"Door de huidige coronacrisis zal ook in de toekomst veel meer aan digitaal vergaderen worden gedaan in ons land" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
<b>3. CORONACRISIS EN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID</b>	
Doel: nagaan hoe men tegen tijdelijke werkloosheid aankijkt.	

<b>3.1. Verwachtingen tijdelijke werkloosheid voor wie nu nog werkt</b>											
De volgende stellingen gaan over uw kijk op uw inschatting van mogelijke tijdelijke werkloosheid door de coronacrisis in uw eigen situatie. Gelieve aan te geven in welke mate u akkoord gaat met de uitspraken op een schaal van 'Helemaal niet akkoord' tot 'Helemaal akkoord'.											
3.1.1. Verwachting tijdelijke werkloosheid	Indien 0.1 {Werkend}: "Ik denk dat ik alsnog in het systeem van tijdelijke (technische) werkloosheid zal terechtkomen door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}										
3.1.2. Hoop tijdelijke werkloosheid	Indien 0.1 {Werkend}: "Ik hoop dat ik alsnog in het systeem van tijdelijke (technische) werkloosheid zal terechtkomen door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}										
<b>3.2. Evaluatie tijdelijke werkloosheid voor wie nu technisch werkloos is</b>											
3.2.1. Ingeschatte einde tijdelijke werkloosheid	Indien 0.1 {Tijdelijke (technische) werkloosheid}: In welke maand denkt u dat u terug normaal zult kunnen gaan werken? {Maart 2020, April 2020, Mei 2020, Juni 2020, Juli 2020, Augustus 2020, September 2020, Oktober 2020, November 2020, December 2020, Later dan december 2020}										
De volgende stellingen gaan over uw kijk op uw huidige tijdelijke werkloosheid. Gelieve aan te geven in welke mate u akkoord gaat met de uitspraken op een schaal van 'Helemaal niet akkoord' tot 'Helemaal akkoord'.											
3.2.2. Tevredenheid tijdelijke werkloosheid	Indien 0.1 {Tijdelijke (technische) werkloosheid}: "Ik ben globaal tevreden dat ik tijdelijk werkloos ben door de coronacrisis" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}										
3.2.3. Financiële problemen tijdelijke werkloosheid	Indien 0.1 {Tijdelijke (technische) werkloosheid}: "Ik vrees financieel in de problemen te komen doordat ik tijdelijk werkloos ben" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}										
3.2.4. Privéconflicten tijdelijke werkloosheid	Indien 0.1 {Tijdelijke (technische) werkloosheid}: "Ik heb meer conflicten met mijn gezinsgenoten doordat ik tijdelijk werkloos ben" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}										
<b>4. BESCHRIJVING VAN DE STEEKPROEF</b>											
Doel: nagaan in welke mate vorige delen verschillen naar deze kenmerken.											
<b>4.1. Sociodemografische kenmerken</b>											
U bent bijna aan het einde van de vragenlijst. Hierna volgen enkele vragen over uzelf.											
<b>4.1.1. Sociodemo's naar welke we representativiteit nastreven</b>											
4.1.1.1. Geslacht	Wat is uw geslacht? {Man, Vrouw, X}										
4.1.1.2. Leeftijd	Wat is uw leeftijd? Vul een getal van twee cijfers in.										
4.1.1.3. Opleidingsniveau	Wat is uw hoogst behaalde diploma? {Geen of lager onderwijs; Lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar); Hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar); Hoger onderwijs korte type (2 – 3 jaar) (bachelor); Hoger onderwijs lange type of universiteit (master of doctoraat)}										
<b>4.1.2. Andere sociodemo's</b>											
4.1.2.1. Migratieachtergrond	Heeft u een migratieachtergrond? {Ja, Neen}										
4.1.2.2. Relatiestatus	Wat is uw huidige relatiestatus? {In een relatie, maar (nog) niet samenwonend; In een relatie en samenwonend; Alleenstaand}										
4.1.2.3. Gezinsamenstelling	Met welke mensen leeft u samen in uw woning? Gelieve telkens een cijfer te noteren. Uzelf hoeft u niet mee te tellen. <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Partner</td> <td>Kinderen</td> <td>Ouders</td> <td>Andere familieleden</td> <td>Andere, niet familie</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> </table>	Partner	Kinderen	Ouders	Andere familieleden	Andere, niet familie	.....	.....	.....	.....	.....
Partner	Kinderen	Ouders	Andere familieleden	Andere, niet familie							
.....	.....	.....	.....	.....							
4.1.2.4. Gemeente	Wat is de postcode van uw woonplaats? Vul een getal van vier cijfers in.										
4.1.2.5. Bevolkingsdichtheid	Welke omschrijving sluit het beste aan bij uw woonsituatie? Woont u: {Op het platteland of landelijk; In het centrum van een dorp; In de buitenwijk van een stad; In het centrum van een stad}										

<b>4.1.3. Andere persoonlijke kenmerken</b>	
4.1.3.1. Gezondheid in recente verleden	Hoe zou u uw gezondheid tot voor het uitbreken van de coronacrisis omschrijven? {Heel slecht, eerder slecht, noch slecht noch goed, eerder goed, heel goed}
4.1.3.2. Huidige gezondheid	Hoe zou u uw huidige gezondheid omschrijven? {Heel slecht, eerder slecht, noch slecht noch goed, eerder goed, heel goed}
4.1.3.3. Coronapatiënt	Bent u besmet met het coronavirus? {Zeker niet, Vermoedelijk niet, Ik weet het niet, Vermoedelijk wel (maar niet getest), Zeker wel (positief getest), Ik was vermoedelijk besmet (niet getest), maar nu genezen, Ik was zeker besmet (positief getest), maar nu genezen}
<b>4.2. Algemene jobkenmerken</b>	
4.2.1. Statuut	Wat is uw professioneel statuut? {Vast contract in de private sector, Tijdelijk contract in de private sector, Statutair ambtenaar in de openbare sector, Contractueel in de openbare sector}
4.2.2. Jobdomein	Welk van de volgende jobdomeinen sluit het beste aan bij hetgeen waarin u actief bent? {Aankoop, Administratie, Bouw, Communicatie, Creatief, Dienstverlening, Financieel, Gezondheid, Horeca en toerisme, Human resources, ICT, Juridisch, Land- en tuinbouw, Logistiek en transport, Management, Marketing, Onderhoud, Onderwijs, Onderzoek en ontwikkeling, Overheid, Productie, Techniek, Verkoop, Andere} <i>Klik op het pijltje naast "Aankoop" en selecteer een antwoordoptie uit de lijst. Mogelijke jobdomeinen staan (verticaal) alfabetisch geordend.</i>
4.2.3. Arbeidsregime	Werkt u normaal voltijds of deeltijds? {Voltijds, deeltijds}
4.2.4. Actief bij huidige werkgever	Hoelang bent u al actief bij uw huidige werkgever? {Minder dan 2 jaar, Tussen de 2 en 5 jaar, Tussen de 6 en 10 jaar, Tussen de 11 en 20 jaar, Meer dan 20 jaar}
4.2.5. Actief in huidige job	Hoelang bent u al actief in uw huidige baan? {Minder dan 2 jaar, Tussen de 2 en 5 jaar, Tussen de 6 en 10 jaar, Tussen de 11 en 20 jaar, Meer dan 20 jaar}
<b>4.3. Werkorganisatie</b>	
Tot slot nog vijf stellingen over uw werk zoals u dat uitvoerde voorafgaand aan de huidige coronacrisis. Gelieve aan te geven in welke mate u akkoord gaat met de uitspraken op een schaal van 'Helemaal niet akkoord' tot 'Helemaal akkoord'.	
4.3.1. Algemene tevredenheid met baan	"In het algemeen ben ik tevreden met mijn baan" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
4.3.2. Werkorganisatie in recente verleden: autonomie	"In mijn job is het mogelijk zelf te plannen hoe ik mijn werk doe" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
4.3.3. Werkorganisatie in recente verleden: onderlinge afhankelijkheid	"Ik ben in mijn job heel sterk afhankelijk van het werk van anderen" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
4.3.4. Werkorganisatie in recente verleden: interactie buiten organisatie	"Mijn werk houdt veel interactie in met mensen buiten mijn organisatie" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
4.3.5. Werkorganisatie in recente verleden: feedback van anderen	"Ik ontvang heel wat feedback over mijn werkprestaties van mijn baas of collega's" {Helemaal niet akkoord, eerder niet akkoord, neutraal, eerder akkoord, helemaal akkoord}
<b>5. ANDERE ELEMENTEN VRAGENLIJST</b>	
<b>5.1. Beginschermen</b>	
<b>5.1.1. Startscherm</b>	
Geachte mevrouw, geachte heer –	

Deze vragenlijst kadert binnen onderzoek aan de Universiteit Gent naar de verwachte gevolgen van de huidige coronacrisis voor de carrière van werknemers in loondienst. **Enkel werknemers in loondienst (binnen de private of publieke sector) die jonger zijn dan 65 jaar mogen deelnemen.**

Aangezien we enkel geïnteresseerd zijn in uw persoonlijke mening, zijn er geen foute of juiste antwoorden. De verwerking van de antwoorden gebeurt **volledig anoniem**. Het invullen van de enquête zal ongeveer 10 minuten in beslag nemen.

**Wie de enquête volledig en zorgvuldig invult, maakt kans op een Bongo-cadeaubon.** Wij verloten tien bonnen 'Ontbijt met bubbels' (t.w.v. 29,90 euro), vijf bonnen 'Romantische filmavond' (t.w.v. 39,90 euro) en één 'Sensatie'-Bongo-cadeaubon (t.w.v. 189,90 euro), waarbij een keuze kan gemaakt worden uit 3200 activiteiten waaronder een helikoptervlucht of ballonvaart.



Indien u wenst deel te nemen, kan u klikken op de blauwe startknop (met witte pijl) rechts onderaan deze pagina om van start te gaan met de vragenlijst.

Indien u nog vragen hebt, kunt u ons bereiken via [Eline.Moens@UGent.be](mailto:Eline.Moens@UGent.be) of [Louis.Lippens@UGent.be](mailto:Louis.Lippens@UGent.be).

Alvast erg bedankt voor uw medewerking!

Prof. dr. Stijn Baert, drs. Louis Lippens, dra. Eline Moens, drs. Philippe Sterkens en drs. Johannes Weytjens (allen Vakgroep Economie, Universiteit Gent)

### 5.1.2. Informed consent / GDPR

Vooraleer u de vragenlijst start, willen we u wijzen op uw rechten als deelnemer van dit onderzoek. We vragen u dan ook onderstaande tekst aandachtig te lezen en uzelf akkoord te verklaren.

Ik verklaar hierbij dat ik bij een studie aan de Vakgroep Economie...

1. de uitleg over de aard van de vragen die tijdens dit onderzoek zullen worden aangeboden, heb gekregen en dat mij de mogelijkheid werd geboden om bijkomende informatie te verkrijgen;
2. volledig uit vrije wil deelneem aan het wetenschappelijk onderzoek;
3. de toestemming geef aan de onderzoekers om de resultaten op vertrouwelijke wijze te bewaren en te verwerken en anoniem te rapporteren;
4. op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder een reden te moeten opgeven;
5. weet dat niet deelnemen op geen enkele manier negatieve gevolgen heeft;

6. weet dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen nadat de studie is afgerond en de resultaten bekend zijn;
7. weet dat UGent de verantwoordelijke eenheid is m.b.t. persoonsgegevens verzameld tijdens het onderzoek en weet dat de Data Protection Officer me meer informatie kan verschaffen over de bescherming van mijn persoonlijke informatie (contact Hanne Elsen: [privacy@ugent.be](mailto:privacy@ugent.be));
8. op de hoogte ben van de inhoud van de studie, waarin er wordt onderzocht wat de verwachte gevolgen zijn van de huidige coronacrisis voor de carrière van werknemers in loondienst;
9. op de hoogte ben dat de verwerking van mijn persoonsgegevens gebaseerd zijn op de rechtsgronden voorzien in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG/GDPR).

{Ik ga akkoord, Ik ga niet akkoord}

*Indien niet akkoord naar afsluitscherm. Zie 5.4.*

## **5.2. Boodschap voor personen die niet tot de onderzoekspopulatie behoren**

Geachte mevrouw, geachte heer –

Bedankt voor uw antwoord. We zijn allemaal begaan met de huidige coronacrisis en wetenschappers zoeken antwoorden op heel veel vragen. Voor dit onderzoeksinitiatief focussen we echter, zoals aangekondigd, op de carrièregevolgen van werknemers in loondienst. Om de onderzoeksresultaten zo zuiver mogelijk te krijgen, bevragen we dan ook enkel hen.

Wij danken u voor uw begrip.

Mocht u geïnteresseerd zijn in de onderzoeksresultaten, dan kunt u uw e-mailadres hieronder achterlaten.  
(invulveld voor e-mailadres)

*Hierna naar afsluitscherm. Zie 5.4.*

## **5.3. Afsluitende vragen voor respondenten die alles invulden**

U bent aan het einde van de vragenlijst gekomen. Indien u wenst kans te maken op één van de Bongo-cadeaubonnen, gelieve dan uw e-mailadres achter te laten in het onderstaande veld. Uw e-mailadres (indien dit niet overeenkomt met het adres in de tweede balk hieronder) wordt onmiddellijk na de loting verwijderd uit onze database.

(invulveld voor e-mailadres)

De meest opmerkelijke resultaten van het onderzoek leest u binnenkort in Het Laatste Nieuws. Mocht u in de toekomst opnieuw graag deelnemen aan arbeidsmarktonderzoek van de Universiteit Gent, gelieve dan uw e-mailadres achter te laten in het onderstaande veld. Indien u een e-mailadres hieronder deelt, wordt dit op een beveiligde server van UGent opgeslagen en krijgen enkel onderzoekers betrokken bij deze studie de toegang. E-mailadressen worden altijd losgekoppeld van antwoorden.

(invulveld voor e-mailadres)

*Hierna naar afsluitscherm. Zie 5.4.*

## **5.4. Afsluitscherm**

Dank u wel voor uw tijd!

We wensen u en uw omgeving het allerbeste toe.

Voor meer informatie omtrent ons arbeidsmarktonderzoek verwijzen we graag naar [www.stijnbaert.be](http://www.stijnbaert.be).



## **BIJLAGE C: VOORZORGSMATREGELEN**

### **BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT VRAGENLIJST**

- Net zoals dat het geval is voor alle facetten van het surveyonderzoek, is het opgestelde meetinstrument de vrucht van teamwerk (zie sectie 6 voor een zicht op het team).
  - Nadat in groep werd gediscussieerd over de doelstellingen van de enquête, zochten verschillende teamleden, vanuit hun eigen onderzoeksexpertise, naar kwaliteitsvolle items, veelal gebaseerd op (gevalideerde) schalen uit eerder wetenschappelijk onderzoek. De items en schalen werden nadien door alle andere teamleden van feedback voorzien.
- Globaal werden de richtlijnen in Bethlehem en Biffignandi (2012), Fowler (2014) en Tourangeau en coauteurs (2013), i.e. referentiewerken omtrent het opstellen van vragenlijsten (voor offline en online enquêtes), zoveel als mogelijk nageleefd bij het uitwerken van de vragenlijst. Verschillende teamleden namen hoofdstukken van deze naslagwerken opnieuw door bij de start van het onderzoeksproces. We namen bij het ontwerp van de vragenlijst ook onze ervaring uit eerder enquêteonderzoek mee (Amez en coauteurs, in druk; Baert en coauteurs, 2019; Baert en coauteurs, 2015; Moens en coauteurs, 2019).
- Aangezien onderzoek aangeeft dat respondenten die de enquête volledig invullen hiervoor belonen leidt tot meer kwaliteitsvolle data (Göriz, 2006; Tourangeau en coauteurs, 2013, p. 47 en p. 52) werden prijzen verloot onder deze deelnemers (zie onderdeel 5.1.1 van de vragenlijst in Appendix B).
- Om respondenten te stimuleren om het invullen van de vragen tot het einde vol te houden, werd een indicator van het percentage reeds ingevulde vragen toegevoegd (Bethlehem & Biffignandi, 2012, p. 205).
- Er werd selectief gebruikt gemaakt van het in vette tekst plaatsen van belangrijke woorden (Tourangeau en coauteurs, 2013, p. 65).
- Er werd zoveel als mogelijk gebruik gemaakt van 5-punten-Likert-schalen voor de verschillende items.
  - Deze schalen bevatten meestal de antwoordmogelijkheden “helemaal niet akkoord”, “eerder niet akkoord”, “akkoord”, “eerder akkoord” en “helemaal niet akkoord”. Over het gebruik van “eerder” is geen overeenstemming in de wetenschappelijke literatuur. Een argument om dit wel te gebruiken is dat wanneer dit weggelaten wordt, er verwarring kan ontstaan. “Niet akkoord” kan dan gezien worden als het eindpunt van de schaal. Een respondent kan immers (simpelweg) niet akkoord zijn met de stelling; of dit dan “helemaal niet akkoord” of “[gewoon] niet akkoord” is, is voor sommige surveyrespondenten niet substantieel verschillend van elkaar. Gezien deze verwarring worden de

uitersten dan mogelijk minder aangeduid, wat kan leiden tot “restriction of range” (i.e. de beperking van de kans op selectie van bepaalde responsies).

- In dit opzicht volgen we ook het advies van Weijters en coauteurs (2010), die 5-punten-Likert-schalen aanraden voor onderzoek bij het grote publiek. Aangezien we de wens hadden om niet alleen regressieanalyses te presenteren maar ook histogrammen die alle antwoordmogelijkheden en hun frequenties vatten (zie sectie 3 tot en met 5 van dit document), was het, in overeenstemming met het advies van Weijters en coauteurs (2010), belangrijk alle antwoordmogelijkheden (gaande van “helemaal niet akkoord” tot “helemaal akkoord”) te labelen.
- In lijn met de aanbevelingen van Weijters en coauteurs (2009) werd ook afgewisseld tussen positief geformuleerde vragen(reeksen) en negatief geformuleerde vragen(reeksen). Op die manier wordt het probleem van “acquiescence” (Bethlehem & Biffignandi, 2012, p. 108), waarbij een deel van de respondenten een grote neiging voelt om met stellingen in te stemmen omdat ze op een bepaald punt de vragen niet langer nauwgezet lezen, voor een deel ondervangen.
- Om het probleem van “nondifferentiation”, waarbij respondenten, meestal uit vermoeidheid, om het even wat beginnen in te vullen, tegen te gaan (Bethlehem & Biffignandi, 2012, p. 113), werd het aantal items binnen eenzelfde cluster en scherm beperkt gehouden. Slechts voor één deel van de vragenlijst (i.e. 2.4 in Appendix B) werden meer dan 10 items gepresenteerd aan een deel van de respondenten.
- In deze schalen werd bewust geen antwoordmogelijkheid “ik weet het niet” toegevoegd om te voorkomen dat respondenten dit snel zouden aanduiden om te vermijden te moeten nadenken over het echte antwoord (Bethlehem & Biffignandi, 2012, p. 113). Om er evenwel voor te zorgen dat respondenten zo weinig mogelijk items kregen voorgelegd waar zij geen mening over zouden hebben, werden bepaalde items enkel aan bepaalde respondenten voorgelegd (bijvoorbeeld inschattingen omtrent telewerk aan respondenten die zelf vinden dat minstens 10% van hun werk via telewerk zou kunnen gebeuren).
- Het meetinstrument werd verfijnd op basis van piloottesten, in verschillende rondes, bij 55 respondenten. De feedback van de latere rondes werd geregistreerd. In deze rondes werd gefocust op de volgende vragen:
  - “Was bij elke vraag duidelijk wat verwacht werd?”
  - “Waren er woorden of zinnen onduidelijk of lastig te begrijpen?”
  - “Zijn er nog cruciale zaken die we vergaten te bevragen?”
- Er werd een “trap question” toegevoegd aan de vragenlijst (item 1.4.8 uit Appendix B) middels dewelke de aandacht van de deelnemers werd getest. Niet-aandachtige

deelnemers werden niet opgenomen in de gezuiverde dataset (en kwamen dus niet in aanmerking om opgenomen te worden in het panel waar de resultaten in dit document op gebaseerd zijn).

- In gevoeligheidsanalyses werden de respondenten met de 5% kortste enquêteduren (i.e. minder dan 6 minuten en 9 seconden) uit het panel gelaten. Dit veranderde de resultaten niet merkkelijk. De mediaanduur voor het invullen van de enquête bedraagt in het panel 10 minuten en 27 seconden. Deze mediaanduur geeft aan dat omvang van de enquête voldoende beperkt werkt gehouden om “satisficing” (Bethlehem & Biffignandi, 2012, p. 105), i.e. het minder aandachtig beantwoorden van items, meestal door vermoeidheid, tegen te gaan. Zie hierboven voor andere voorzorgsmaatregelen om deze problematiek het hoofd te bieden.
- Het meetinstrument werd opgesteld conform de GDPR-richtlijnen (zie sectie 5.1.2 van Appendix B).