



PERSSAMENVATTING

HOEVEEL LOON ZIJN WERKNEMERS BEREID OP TE GEVEN VOOR MEER TELEWERK?

Sinds het uitbreken van de COVID-19-epidemie, is telewerk niet meer weg te denken uit ons dagelijks leven. Vele werkgevers vragen zich momenteel af in welke mate ze de mogelijkheid tot telewerken moeten blijven aanbieden in de toekomst en, indien ze dat niet kunnen, hoe dit te compenseren in de strijd om talent. Onderzoek van UGent @ Work ontrafelt daarom de aantrekkelijkheid van telewerk in de diepte. Hoeveel loon is men bereid om op te geven voor meer telewerk? Welk soort werknemers voelt er zich exact toe aangetrokken? En waarom?

Tot op heden bood het wereldwijde wetenschappelijke onderzoek geen overtuigend antwoord op deze vragen aangezien het weinig specifiek was of geen oorzakelijke interpretatie kon gegeven worden.

Nieuw UGent-onderzoek brengt hier verandering in. Doctoraal onderzoeker Eline Moens liet samen met haar promotoren Stijn Baert, Elsy Verhofstadt en Luc Van Ootegem een representatieve steekproef van 500 Vlaamse werknemers deelnemen aan een experiment waarin zij jobaanbiedingen dienden te evalueren, met betrekking tot algemene aantrekkelijkheid en andere jobpercepties. Deze aanbiedingen verschilden onder andere verschilden in de mate van aangeboden telewerk, naast bijvoorbeeld loon.

Hoeveel aantrekkelijker is een jobaanbieding met meer telewerk exact?

Het onderzoek is het eerste dat aantoont dat het verband tussen telewerkmogelijkheden en jobaan trekkelijkheid min of meer lineair is: elke (halve) dag meer telewerkmogelijkheid leidt tot meer aantrekking tot de job. Er is dus geen sprake van een plafond waarbij meer telewerkmogelijkheden vanaf een bepaald moment niet meer als extra aantrekkelijk wordt gezien.

Concreet: stijgt het aantal mogelijke telewerkuren met 10 procentpunt, bijvoorbeeld van 20% (één dag op een voltijdse week) naar 30% (anderhalve dag), dan vindt men een job gemiddeld 2.2 procentpunt aantrekkelijker en neemt men genoeg met 2.3 procentpunt minder loonstijging. Eén dag extra kunnen telewerken apprecieert een voltijdse werknemer dus bijna even sterk als 5 procentpunt meer loonstijging in de aangeboden job.

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

Doctoraal onderzoeker Eline Moens

Waarom is telewerk zo aantrekkelijk? Hoe kun je de afwezigheid van telewerk compenseren?

De aantrekkelijkheid van telewerk wordt in het bijzonder verklaard door (1) verwachtingen van een betere werk-privébalans, (2) meer autonomie op vlak van werkplanning en (3) meer autonomie op vlak van werkmethoden in jobs met meer telewerkmogelijkheid.

“In jobs waarin telewerk minder mogelijk is, is het bijzonder belangrijk dat de werkgevers communiceren over hun inspanningen om het evenwicht tussen werk en privéleven en autonomie bij het invullen van de taken te bewaken. Zo kunnen ze de lagere aantrekkelijkheid van jobs zonder telewerk compenseren.”

Doctoraal onderzoeker Eline Moens

De onderzoekers stellen echter ook een negatieve verwachting naar aanleiding van een verhoogde telewerkmogelijkheid, namelijk op vlak van kwaliteit van de relatie met de collega's.

Wie apprecieert telewerk meer?

Het onderzoek toont verder ook aan dat werknemers die meer plichtsbewust zijn in het algemeen minder aangetrokken worden tot hogere telewerkmogelijkheden. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat het in sommige jobs niet mogelijk is om van thuis uit de taken even efficiënt uit te voeren dan vanuit de centrale werklocatie, waardoor meer plichtsbewuste werknemers telewerk minder aantrekkelijk kunnen vinden.

“Werkgevers dienen de zelfselectie van minder gewetensvolle werknemers in banen met meer telewerk goed in de gaten te houden om lagere productiviteit te vermijden (en daardoor ook de ontmoediging van meer plichtsbewuste werknemers die minder snel voor telewerk blijken te gaan).”

Professor Stijn Baert.



Meer info

Meer informatie omtrent het onderzoek valt na te lezen in het [onderzoeksrapport](#).

Dra. Eline Moens
Gsm (0032) 494 92 29 42

Prof. dr. Stijn Baert
Gsm (0032) 486 49 27 52