



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

## Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

### *Masterthesis*

*De impact van thuiswerk op de jobtevredenheid en performantie van werknemers*

#### **Samuël Lermite**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

#### **PROMOTOR :**

dr. Laura HOEKX



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

[www.uhasselt.be](http://www.uhasselt.be)

Universiteit Hasselt  
Campus Hasselt:  
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt  
Campus Diepenbeek:  
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

**2022**  
**2023**



# **Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen**

master in de handelswetenschappen

## ***Masterthesis***

***De impact van thuiswerk op de jobtevredenheid en performantie van werknemers***

### **Samuël Lermite**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

### **PROMOTOR :**

dr. Laura HOEKX



## Woord vooraf

Het tot stand komen van dit onderzoek vergde veel concentratie en nam heel wat tijd in beslag. Vele mensen hebben mij geholpen om deze thesis tot een goed einde te brengen. Ik wil dan ook van de gelegenheid gebruik maken om een welgemeend dankwoord te richten tot iedereen die mij gedurende het verloop van mijn onderzoek geholpen en gesteund heeft.

In de eerste plaats zou ik graag mijn promotor Laura Hoekx en semestriële begeleider Hans De Decker willen bedanken voor hun geweldige begeleiding die ze mij de afgelopen periode gegeven hebben, zodat ik deze masterproef voor elkaar kon krijgen.

Mijn tweede dankwoord gaat uit naar mijn ouders, mijn broer en mijn vrienden voor hun permanente steun en hun inzichten. Ik zou eveneens de personen die hebben deelgenomen aan mijn vragenlijst willen bedanken voor hun tijd en hun moeite om deze vragenlijst in te vullen en eventueel door te sturen naar collega's. Zonder mijn respondenten was er namelijk geen onderzoek geweest.

Tot slot zou ik nog graag alle mensen willen bedanken die ik hierboven niet vermeld heb.

## Samenvatting

Het doel van dit onderzoek is om te ontrafelen wat de invloed van de socio-demografische factoren is op de tevredenheid van thuiswerken. Doordat er nog weinig informatie over dit onderwerp van de periode na COVID-19 in de literatuur beschikbaar is, leek het aangewezen om verder onderzoek te verrichten. Hierdoor kan dit onderzoek de aanzet geven aan verdere onderzoekers om dit probleem verder onder de loep te nemen. Om een antwoord te krijgen op het centraal thema van dit onderzoek, is er een vragenlijst opgesteld en hierbij zijn 189 valide antwoorden verzameld. Na het verzamelen van de antwoorden van de respondenten, is er in SPSS een uitgebreide analyse op deze gegevens plaatsgevonden. Via beschrijvende statistieken, correlatieanalyses en regressieanalyses kon dit onderzoek inzicht krijgen in de socio-demografische factoren die invloed zouden hebben op de tevredenheid van thuiswerken.

De resultaten van het onderzoek erkenden twee factoren die een significante invloed uitoefenen op deze tevredenheid, namelijk de gezinssamenstelling en de stijgende energieprijzen. De gezinssamenstelling zou eerst en vooral een positieve invloed hebben op de voorkeur om van thuis uit te werken. Dit onderzoek kon aan de hand van de resultaten concluderen dat bij een stijging van het aantal kinderen, de tevredenheid over het aantal dagen thuiswerken ook zal toenemen. Deze constatacie komt niet overeen met de informatie die beschikbaar is in de literatuur (Fana et al., 2020). Nakrošienė en collega's (2019) merkten op dat tijdens de COVID-19-pandemie kinderen thuisonderwijs moesten volgen, waardoor de thuiswerkers hierdoor beïnvloed werden. Thuiswerkers waren namelijk genoodzaakt om hun kinderen niet enkel bij te staan bij hun zorg, maar ook bij hun onderwijs. Na de pandemie hadden kinderen terug de mogelijkheid om onderwijs op school te kunnen volgen, waardoor de werk- en de gezinsproblematiek verbeterd is (Nakrošienė et al., 2019). De kinderopvang kan bovendien ook een oplossing zijn voor de thuiswerker (Parker et al., 2022).

Bovendien vond deze studie ook een significante invloed van de toenemende energieprijzen op de tevredenheid van thuiswerken. Door de hoge energieprijzen, zullen de respondenten minder openstaan voor thuiswerk. Gezien de alsmaar hogere energieprijzen, kon dit onderwerp zeker niet uit het oog verloren worden (Bijnens & Duprez, 2022). De elektriciteitskosten kunnen hoog oplopen bij thuiswerken en deze manier van werken kan dus voor de nodige energiekosten zorgen.

Verder merkte dit onderzoek op dat volgende factoren geen invloed uitoefenen op de tevredenheid: De leeftijd, de relatie met collega's, de stresstoename, de frustraties en de irritaties, en de afstand, de toegankelijkheid en de beschikbaarheid van het openbaar vervoer en de werkplek. Eerst en vooral zou volgens de literatuur de band met de collega's erop achteruitgaan door telewerken (Lai & Burchell, 2008). Er heerst tevens ook een angst bij de werknemers om thuis te werken, aangezien het voor een sociale en een professionele isolatie kan zorgen (Laumer & Maier, 2021). Desondanks deze bevindingen vanuit de literatuur, kon dit onderzoek geen invloed constateren van de achteruitgaande relaties met de collega's door het thuiswerken.

Leeftijd oefende bijgevolg ook geen invloed uit op de tevredenheid van thuiswerken. Uit de literatuurstudie bleek echter wel een verband te zijn tussen de leeftijd en de tevredenheid van thuiswerken (Tälmar-Naghi, 2021). Dit onderzoek kon echter deze resultaten niet bevestigen. De regressieanalyse toonde tevens aan dat van thuis uit werken geen invloed heeft op de stresstoestand van de thuiswerker. Wederom is deze bevinding in tegenspraak met eerdere studies, zoals het feit dat deadlines zouden zorgen voor veel stress bij thuiswerken (Mann & Holdsworth, 2003). Daarnaast zou een gebrek aan informatiedoorstroom, autonomie en isolatie ook voor stress zorgen (Weinert et al., 2015). Doordat thuiswerkers het gevoel krijgen dat ze zichzelf moeten bewijzen ten opzichte van hun collega's of door de huishoudelijke taken, kan de stress toenemen (Peters & van der Lippe, 2007). Bovendien zou telewerk de nodige flexibiliteit eisen, waardoor de angst hierdoor alleen maar toeneemt (Sardeshmukh et al., 2012). Tot slot is een gebrek aan professionele ondersteuning tevens een boosdoener voor het creëren van stress (Deschênes, 2022). Al deze bovengenoemde literaire uitspraken konden bijgevolg door deze studie niet bevestigd worden.

Thuiswerkers hebben volgens de literatuur veel frustraties en irritaties in vergelijking met werknemers die op kantoor werken. Ze kunnen vaak niet snel om hulp vragen bij collega's of leidinggevenden (Mann & Holdsworth, 2003). De technologie heeft hier echter een stokje voor gestoken door middel van smartphones en videobellen (Lister & Harnish, 2019). Dit onderzoek kon echter vaststellen dat er geen verband is tussen de frustraties en de irritaties en de tevredenheid van thuiswerken. Verder heeft dit onderzoek ook geen significante invloed kunnen aantonen van de toegankelijkheid en de beschikbaarheid van de werkplek en het openbaar vervoer. Bevindingen in de literatuur spreken het resultaat van dit onderzoek tegen. De toegankelijkheid en de beschikbaarheid van de werkplek en het openbaar vervoer, zouden ervoor zorgen dat thuiswerken sneller gekozen wordt (Caulfield, 2015).

Doordat er weinig studies beschikbaar zijn over de invloed die socio-demografische factoren hebben op de tevredenheid van thuiswerken na de COVID-19-pandemie, vond dit onderzoek de noodzaak om deze lacune deels op te vullen. 189 werknemers hebben deelgenomen aan de vragenlijst, waardoor het beeld van de invloed van de socio-demografische factoren op de tevredenheid van thuiswerken eerder beperkt is. De respondenten bleken voornamelijk uit bedienden te bestaan, waardoor een beeld van de invloed van de functies zoals managers, zaakvoerders en ambtenaren nauwelijks geschept kon worden. De respondenten zijn afkomstig van het Vlaams Gewest en de resultaten zijn dus niet te generaliseren over heel België. Het verzamelen van ervaringen over respondenten in het Waals Gewest was dus niet aan de orde. Verder diende ook rekening gehouden te worden met een beperkte kennis over de mentale ingesteldheid van de respondenten. Introverte en extroverte personen kunnen een andere kijk hebben op de relaties met collega's, waardoor hier bijvoorbeeld meer frustraties en irritaties aan verbonden kunnen zijn.

Onderzoekers kunnen het belang van dit onderzoek verder bestuderen, aangezien thuiswerken de norm is geworden. Hierdoor kan de productiviteit en het mentaal welzijn van de werknemers geoptimaliseerd worden. Verder dienen volgende onderzoekers rekening te houden met de invloed van de zaakvoerders en de managers op de tevredenheid van thuiswerken. Hierover kon dit onderzoek echter geen conclusies trekken, door het beperkte aandeel van deze functies in de vragenlijst. Het is ook van belang voor toekomstige onderzoekers om verder in te gaan op de socio-demografische factoren, want zoals reeds vermeld is hierover weinig informatie beschikbaar van de periode na de pandemie. Verder onderzoek kan ook de vergelijking trekken tussen de verschillende genders en sectoren. Ten slotte kan ook nagegaan worden of specifieke streekgebonden factoren invloed hebben op de verschillende socio-demografische factoren.

# Inhoud

Woord vooraf.....	1
Samenvatting .....	2
Figurenlijst .....	6
Tabellenlijst.....	7
Probleemstelling .....	8
Onderzoeksplan.....	11
Literatuurstudie & hypotheseopbouw.....	12
De voor- en nadelen van thuiswerken .....	12
Determinanten van thuiswerk.....	14
Invloed van leeftijd op thuiswerken .....	14
Invloed van gezinssamenstelling op thuiswerken .....	15
Inkomen.....	16
Afstand van en naar het werk.....	17
Gevolgen van thuiswerk .....	17
Stress .....	17
Frustraties en irritaties.....	18
Drijfveren voor de werknemer om te kiezen voor thuiswerken .....	18
Methodologie .....	21
Steekproef .....	21
Metingen.....	21
Resultaten.....	24
Beschrijving respondenten .....	24
Beschrijvende statistiek.....	24
Verbanden tussen de verschillende variabelen .....	28
Regressieanalyse: Relatie tussen de variabelen .....	31
Discussie.....	41
Beperkingen en aanbevelingen voor verder onderzoek .....	43
Conclusie .....	45
Bibliografie .....	46
Bijlagen .....	54
Vragenlijst .....	54



## Figurenlijst

Figuur 1: Invloed leeftijd op jobtevredenheid voor en tijdens COVID-19. ....	15
Figuur 2: Conceptueel raamwerk van de determinanten (groen) en gevolgen (rood) van thuiswerk .....	20

## Tabellenlijst

Tabel 1: Voor- en nadelen thuiswerken.....	14
Tabel 2: Overzicht aantal respondenten, gemiddelden, standaarddeviaties en frequenties van de variabelen. ....	27
Tabel 3: Correlaties tussen de verschillende variabelen. ....	30
Tabel 4: Regressieanalyse van het verband tussen leeftijd en het aantal dagen thuiswerk. ....	31
Tabel 5: Regressieanalyse van het verband tussen grootte van het gezin en de tevredenheid van thuiswerken.....	32
Tabel 6: Regressieanalyse van het verband tussen stijgende energieprijzen en het aantal dagen thuiswerk. ....	33
Tabel 7: Regressieanalyse van het verband tussen toegankelijkheid, beschikbaarheid en afstand en het aantal dagen thuiswerk. ....	33
Tabel 8: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress over de deadlines. ....	34
Tabel 9: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de sociale isolatie. ....	34
Tabel 10: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door te weinig informatie. ....	35
Tabel 11: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de autonomie.....	35
Tabel 12: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de eisen van het gezin.....	36
Tabel 13: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de huishoudelijke taken. ....	36
Tabel 14: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door mezelf te bewijzen.....	37
Tabel 15: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de flexibiliteit. ....	37
Tabel 16: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door het gebrek aan (professionele) ondersteuning. ....	38
Tabel 17: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de toenemende frustraties en irritaties. ....	38
Tabel 18: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de relatie met collega's.....	39
Tabel 19: Samenvattend overzicht van de resultaten van de regressieanalyses. ....	40

## Probleemstelling

Thuiswerken baant zicht meer en meer een weg in de werk- en de privésfeer van werknemers. Covid-19 heeft de essentie van thuiswerken bij veel bedrijven aangewakkerd. Uit de enquête van de FOD Mobiliteit en Vervoer, die gehouden is tussen 21 juni en 5 juli 2022, blijkt dat 32% van de werknemers aangeeft minstens één dag per week thuis te werken. In 2018 bedroeg dit percentage 17%. Op vier jaar tijd zijn 15% meer van de werknemers overgeschakeld op minstens één dag per week thuiswerken. Dit cijfergegeven toont de meer dan ooit prominente rol van telewerken in het bedrijfsleven (FOD Mobiliteit en Vervoer, 2022). Het onderzoek van Mohanapriya, Anupama, Ledia Jone, Annabel Maria Johnson en Varsha (2021) toont aan dat er toch gemengde gevoelens over thuiswerken heersen. Van de 200 ondervraagden zouden er 71 deelnemers (35,5%) verkieszen om liever thuis te werken dan op het werk. 75 deelnemers (37,5%) zijn voorstander van het "oude normaal", waarbij thuiswerken niet aan de orde is. 54 ondervraagden (27%) hebben geen directe voorkeur tussen thuiswerken of werken op het kantoor. Deze ambivalente resultaten geven aanleiding om thuiswerken verder onder de loep te nemen (B Mohanapriya et al., 2021).

Doordat er nog weinig informatie beschikbaar is over de centrale onderzoeksvraag van deze studie, namelijk de invloed die bepaalde socio-demografische factoren hebben op het verband tussen werktevredenheid en thuiswerken, probeert dit onderzoek deze lacune op te vullen (Purwandini Sutarto et al., 2021). Daarnaast is het doel van deze studie om inzichten te verschaffen voor zowel de organisaties als de werknemers op vlak van bepaalde factoren die invloed kunnen uitoefenen op de tevredenheid van thuiswerken, om zo de mentale gezondheid van de werknemers op peil te houden. Vandaar dat deze masterproef stilstaat bij de volgende vijf socio-demografische factoren: De leeftijd, de gezinssamenstelling, de werkervaring, het inkomen en de afstand tot het werk. Door na te gaan welke determinanten en gevolgen kunnen ontstaan door thuiswerken op basis van deze factoren, kan deze proef een werkelijk beeld vormen van de cruciale rol van thuiswerken op de tevredenheid bij werknemers. Hieronder zal beargumenteerd worden waarom dit onderzoek stilstaat bij deze factoren.

Eerst en vooral zal deze masterproef zich toespitsen op de determinant "leeftijd" van de werknemers. Uit onderzoek van Purwandini Sutarto, Wardaningsih en Harisa Putri (2022) blijkt dat jongere en oudere werknemers dezelfde werktevredenheid hebben. Een mogelijke verklaring zou zijn dat de virtuele werkkenmerken, zoals werkautonomie, niet anders werden ervaren door het feit dat telewerken tijdens de coronapandemie niet vrijwillig was (Purwandini Sutarto et al., 2022). Dit resultaat is in tegenspraak met de resultaten van eerdere studies die aantoonen dat jongere werknemers meer voordelen ondervonden van thuiswerken, aangezien ze de vrijheid hebben om de tijd en de werkautonomie te plannen (Nakrošienė et al., 2019). Het toont aan dat deze factor een analyse nodig heeft van de periode na Covid-19.

Ten tweede kan de gezinssamenstelling van belang zijn om meer te opteren voor telewerken. Uit vele studies, waaronder uit die van Sullivan en Lewis (2001), blijkt dat thuiswerken tot meer integratie tussen de werk- en de gezinsrollen zou leiden, wat uiteindelijk ook meer jobtevredenheid zou betekenen. Doordat alleenstaande werknemers en gezinnen vaak weinig structuur in hun leven hebben, kan de optie om thuis te werken de nodige schikking in hun leven bieden (Sullivan & Lewis, 2001). Hierbij is het interessant om een vergelijking te trekken tussen de alleenstaande werknemers en de werknemers met gezinnen. Door de kans te krijgen om meer van thuis uit te werken, kunnen werknemers in kwestie de tijd die ze besparen om naar hun werk te gaan, besteden aan hun gezin (Sullivan & Lewis, 2001). De keerzijde van de medaille is echter het feit dat de grens tussen werk en privé vervaagt of dat mensen langer werken aangezien ze de verplaatsing toch niet moeten maken. Voor alleenstaande werknemers zal die veel minder van belang zijn (Noonan & Glass, 2012).

Ten derde zal deze masterproef een blik werpen op het inkomen van de werknemer. Thuiswerken zorgt voor de nodige kosten voor de werknemer, denk maar aan het gas- en het elektriciteitsverbruik (Het Laatste Nieuws, 2022). Uiteraard treden er ook kostenbesparingen op vlak van mobiliteit op door telewerken (Van Lier et al., 2014). De invloed van het inkomen op het thuiswerken heeft bijgevolg enerzijds een positief gegeven en anderzijds een negatief gegeven. De studie van He en Hu uit 2014 toont echter aan dat werknemers met een laag inkomen minder geneigd zijn om thuis te werken (He & Hu, 2014). Verder meer heeft telewerken een belangrijke rol op de extralegale voordelen, zoals het al dan niet kiezen voor een bedrijfswagen (Daenen, 2021). Veel mensen krijgen tevens een speciale maandelijkse vergoeding van 142,95 euro voor thuiswerk. Deze vergoeding is vrij van belasting en RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)-bijdragen (Agentschap Innoveren & Ondernemen, 2022).

Verder zal deze masterproef dieper ingaan op de afstand die elke werknemer moet afleggen naar zijn werk. Eén van de belangrijkste voordelen van telewerken is de tijdswinst van het woon-werkverkeer (Ipsen et al., 2021). Of de werknemer nu dicht of ver van zijn werk woont, tijd zal hij met telewerken sowieso besparen. Studies suggereren echter dat de kosten bespaard op telewerkdagen geheel of gedeeltelijk gecompenseerd worden door langere reistijden op de dagen dat ze niet telewerken (Chakrabarti, 2018). Verschillende onderzoeken constateren bovendien dat sommige telewerkers ook verder reizen dan vaste pendelaars op dagen dat ze niet telewerken (Hook et al., 2020). De beschikbaarheid van het openbaar vervoer heeft ook invloed op het al dan niet kiezen voor thuiswerken (Caulfield, 2015).

Tot slot spelen de werkervaringen ook een rol op de tevredenheid van thuiswerken. Werknemers met een hogere functie hebben meer beslissingsbevoegdheid en dat brengt de nodige problemen met zich mee. Doordat vele mensen thuiswerken, is het namelijk moeilijk om een snel en een duidelijk antwoord te krijgen van collega's waardoor de stress en de frustraties kunnen oplopen (Harrison & Gajendran, 2007). Deze emoties kunnen de bovenhand nemen in de totale staat van de tevredenheid. Uit de studies van Gajendran en Harrison zouden de werkrelaties door telewerken verwateren (Harrison & Gajendran, 2007).

De vermindering van de face-to-face interacties en de communicatie zou volgens Daft and Lengel de interpersoonlijke connecties tussen collega's aan banden leggen (Daft & Lengel, 1986). Hierdoor krijgen supervisors beperkt inzicht in hun team, waardoor dit voorval een negatieve invloed kan hebben op de performantie van het bedrijf. Vandaar dat dit onderzoek ook verder wil stilstaan bij de invloed dat thuiswerken heeft op de relatie met de collega's.

## Onderzoeksplan

Deze masterproef zal met behulp van een kwantitatief onderzoek antwoord bieden op de centrale onderzoeksvraag, namelijk: "Wat is de invloed van socio-demografische factoren op de tevredenheid van werknemers bij thuiswerken?". Dit onderzoek zal zich beroepen op een literatuurstudie en een vragenlijst opgesteld voor de doelgroep. Zowel werknemers als werkgevers hebben baat bij de analyses gemaakt in deze proef. Werknemers kunnen de significantie van thuiswerken op hun werken en hun privéleven ontdekken. Voor werkgevers daarentegen biedt het onderzoek een antwoord op één van de meest essentiële zaken in het bedrijfsleven, namelijk de werknemerstevredenheid. De doelgroep van dit onderzoek zijn de werknemers die minstens een keer per week thuiswerken.

Eerst en vooral zal via een literatuurstudie verdere informatie omtrent thuiswerken verzameld worden. Daarbij zal er dieper ingegaan worden op de voor- en de nadelen van thuiswerken. Vervolgens komen vijf socio-demografische factoren van dit onderzoek aan het licht. De leeftijd zal een vergelijking trekken tussen jongere en oudere werknemers. In het deel van de gezinssamenstelling staan de alleenstaande werknemers tegenover de werknemers met gezinnen, en de gevaren en de opportuniteiten die de gezinssamenstelling teweeg zouden kunnen brengen. Daarnaast komen de factoren "afstand" en "inkomen" aan bod. Verder volgt een diepere kijk op de gevolgen van thuiswerken waarbij er dieper ingegaan zal worden op de psychologische aspecten, zoals de frustraties, de irritaties en de stress die met het thuiswerken gepaard gaan. Tot slot eindigt de literatuurstudie met de drijfveren die eventueel essentieel zijn in het kiezen voor thuiswerken.

Het eigenlijke onderzoek zal door middel van een vragenlijst in Qualtrics verricht worden. Door gebruik te maken van SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) kan deze masterproef nagaan of de variabelen invloed uitoefenen op de tevredenheid. Door gebruik te maken van SPSS kan dit onderzoek analyseren welke variabelen een negatieve of een positieve impact op de tevredenheid van de werknemers hebben. Dit rapport zal via beschrijvende statistieken in eerste instantie inzicht krijgen in de eigenschappen van de respondenten, zoals het geslacht, de leeftijd, de burgerlijke staat, de functie en het diploma. Verder zullen de statistieken ook informatie bieden over de antwoorden van de vragenlijst betreffende de vijf demografische factoren die in dit onderzoek aan bod komen. Via de Pearson Correlatie in SPSS kan tevens de onderlinge samenhang van de variabelen bepaald worden. Correlaties zijn significant bij een level van 0,05 of 0,01 voor een tweezijdige toets, wat de sterkte van het verband tussen de variabelen weergeeft. Tot slot zullen er via SPSS ook verschillende lineaire regressieanalyses plaatsvinden om de samenhang tussen twee variabelen te bepalen. Hierdoor zullen de vooropgestelde hypothesen getoetst kunnen worden.

Om de betrouwbaarheid en de validiteit te garanderen van dit onderzoek zal de vragenlijst gebruik maken van screeners om zo de relevante respondenten te identificeren. Screeningsvragen worden aan het begin van de enquête gesteld. Hiermee bepaalt deze enquête of die bepaalde respondent in aanmerking komt om de rest van de vragen in te vullen. Bovendien zal de vragenlijst die dit onderzoek zal hanteren, werken met gesloten vragen, waaronder een meerkeuze schaal en een Likert-schaal met een schaal van minstens vijf punten.

# Literatuurstudie en hypotheseopbouw

## De voor- en de nadelen van thuiswerken

De technologie heeft voor de nodige ingrijpende veranderingen gezorgd, waarbij het verkrijgen en het gebruiken van informatie op een evidente en een snellere manier kan gebeuren. Deze manier van werken heeft er mede voor gezorgd dat telewerken een realiteit is geworden (Chiru, 2017). Voor de COVID-crisis werkte naargelang de landen slechts een klein deel, namelijk 10 tot 30%, van de werknemers van thuis uit. Tijdens deze crisis steeg het percentage dat drie of meer dagen per week thuis werkte van 22,6% naar 52,4% (FOD Mobiliteit en Vervoer, 2020). Het toont aan dat COVID-19 een belangrijke rol heeft gespeeld in het verdere bestaan van telewerk. Vandaar dat deze studie stilstaat bij de invloed die bepaalde socio-demografische factoren hebben op het verband tussen de werktevredenheid en het thuiswerken.

Zoals elk ander concept brengt telewerken ook de nodige voor- en nadelen met zich mee. De voor- en de nadelen waarop dit werk zich baseert zijn afkomstig van oudere studies, maar ook van recentere studies die zowel gelijkenissen als verschillen vertonen. Hieronder zijn deze voor- en nadelen in een uitgebreide uiteenzetting terug te vinden.

De meest voor de hand liggende voordelen zijn de autonomie en de onafhankelijkheid die met thuiswerken gepaard gaan (Harpaz, 2002). Door het gebrek aan supervisie bij thuiswerken, neemt de verantwoordelijkheid van de werknemer toe. De controle ligt hierbij volledig in de handen van de werknemer. Het tweede voordeel is dat thuiswerken de flexibiliteit verhoogt. Telewerkers kunnen vaak zelf hun werktijden kiezen, waardoor ze bijvoorbeeld kunnen profiteren van de daluren in de supermarkt (Tavares, 2017). Daarnaast is er een betere balans tussen andere taken die de werknemers dienen te vervullen op het vlak van het gezin en de samenleving. Een andere factor die bijdraagt aan het al dan niet opteren voor thuiswerken is een beter tijdsbeheer. Thuiswerken biedt de mogelijkheid om kantoorpolitiek te ontwijken, minder collegiaal contact en minder ongeplande gebeurtenissen te hebben, zoals vergaderingen die minder aan de orde zijn (Harpaz, 2002).

Daarnaast zorgt telewerken voor een efficiënter beheer van de vrije tijd. Zoals eerder aangehaald kan de telewerker meer tijd aan het gezin en het sociaal leven spenderen. Doordat het individu zich niet meer moet verplaatsen naar het werk, bespaart hij in reistijd en -kosten. De werknemer hoeft niet langer lange en stressvolle uren te verspillen tijdens het woon-werkverkeer, waardoor hij op dat vlak minder stress ervaart (Wöhner, 2022). Verder hoeft de werknemer geen overbodige reiskosten meer te maken, zoals een treinticket of de brandstof voor de wagen. Thuiswerken zorgt voor flexibiliteit in de zorg voor andere familieleden. De telewerker heeft de mogelijkheid om toezicht te houden op kinderen, ouderen of gehandicapte familieleden (Nakrošienė et al., 2019). Toezicht houden op of zorgen voor familieleden kan uiteraard voor de nodige afleiding zorgen, wat dan weer een negatief gevolg voor telewerken kan zijn (Nayak & Pandit, 2021). Tot slot steekt het thuiswerken een handje toe in de professionele flexibiliteit.

Thuiswerken geeft de mogelijkheid om met meer keuzevrijheid en voor meerdere werkgevers te werken, waardoor de kans op extra promotiemogelijkheden toeneemt (Harpaz, 2002). Telewerken geeft echter ook het gevoel minder bij een team te horen en dit gevoel zorgt voor een vermindering van gemeenschappelijke doelen en inspanningen (Harpaz, 2002). Thuiswerken gaat ook gepaard met het gevoel van isolatie. Volgens het onderzoek van Bussing (1998) melden telewerkers dat een fysieke aanwezigheid in de organisatie voor een isolerende stemming zorgt, gecombineerd met het gevoel van eenzaamheid en het gevoel van een buitenstaander (Bussing, 1998). Uit de studie van Bentley et al. (2016) blijkt echter dat de organisatie het gevoel van sociale isolatie kan verminderen door voldoende sociale ondersteuning te bieden. Deze sociale ondersteuning zou echter onvoldoende zijn voor telewerkers die gedurende langere tijd op afstand werken (Bentley et al., 2016).

Mensen die niet zonder sociale interactie en een sociaal leven kunnen, zullen van thuiswerken ontevreden worden (Tavares, 2017). Het werk- en het thuisgevoel zijn namelijk hetzelfde voor thuiswerken. Gebrek aan een grens tussen de werkomgeving en de thuisomgeving kan voor de thuiswerker een problematisch gegeven zijn, want dit gebrek zorgt voor afleiding die uiteindelijk zijn productiviteit vermindert. Doordat de thuiswerker zijn huis niet meer verlaat om zich naar het werk te begeven, zullen andere gezinsleden gebruik maken van deze situatie. Ze onderbreken dan regelmatig de werknemer, doordat ze het gevoel hebben dat hij continu voor hun eisen beschikbaar is (Beauregard & Basile, 2016). Daarnaast zou de werkdruk niet alleen op de schouders van de telewerker terecht komen, maar ook op de schouders van het gezin (Harpaz, 2002). Thuiswerken kan tevens een nadelig effect hebben op de zelfdiscipline van de thuiswerker. Autonomie gaat gepaard met zelfdiscipline, want bij thuiswerken is het noodzakelijk om te werken volgens een zelfopgelegde dagplanning (Haddon & Lewis, 1994). Dit probleem kan resulteren in een lage werkoutput, doordat telewerkers niet altijd even gedisciplineerd zijn (Troll et al., 2021).

Een ander nadelig gevolg van thuiswerken is het gebrek aan professionele ondersteuning. Thuis is er geen sprake van een ondersteuningsteam als een individu een probleem ervaart (Deschênes, 2022). Thuiswerken kan tevens roet in het eten gooien voor een verdere loopbaanontwikkeling. Werknemers die meer in de organisatie werken, krijgen meer aandacht dan werknemers die van thuis uit werken. Deze aandacht bevordert de mogelijkheid op een promotie. Werknemers die thuiswerk ervaren, kampen vaak met het probleem dat de collega's hun lastigvallen buiten de werkuren om een dringende kwestie te bespreken (Harpaz, 2002). De keuze voor thuiswerken hangt nauw samen met de persoonlijke voorkeuren van de thuiswerker. Zo luidt het empirisch onderzoek van Harpaz (2002) dat mensen vaak niet gewend zijn om autonoom te werken. Sommige werknemers merken het gebrek aan flexibiliteit of het gebrek aan toezicht door een supervisor (Harpaz, 2002). Tot slot zorgt thuiswerken voor de nodige juridische frustraties. De afwezigheid van duidelijkheid over de regelgeving, met betrekking tot goede arbeidsverhoudingen, kan nadelige gevolgen hebben op de relatie tussen de werkgever en de werknemer of de verzekeringskwesties (Harpaz, 2002).



Hieronder is een samenvattende tabel van de voor- en de nadelen van thuiswerken terug te vinden.

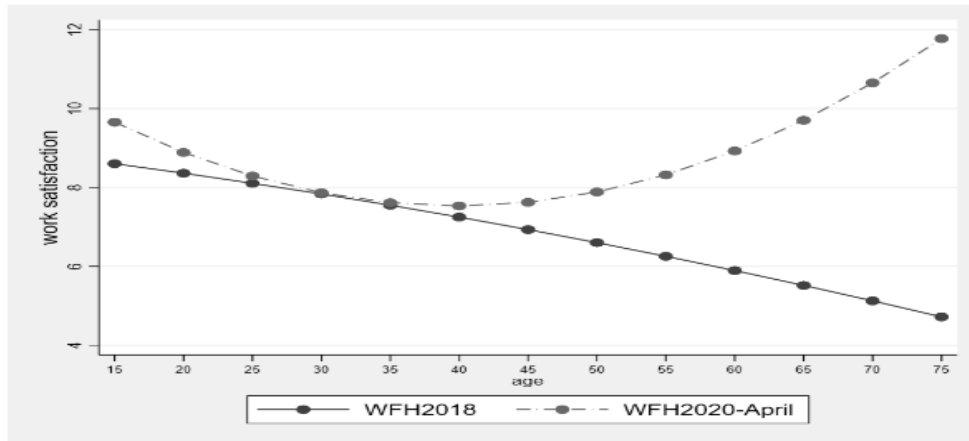
<b>Voordelen</b>	<b>Nadelen</b>
Autonomie en onafhankelijkheid	Gebrek aan verbondenheid
Flexibele werkuren	Gevoel van isolatie
Beter tijdsbeheer	Geen scheiding tussen werk en thuis
Efficiënter beheer vrije tijd	Zelfdiscipline
Besparing reistijd en -kosten	Gebrek aan professionele ondersteuning
Flexibiliteit in zorg familieleden	Loopbaanontwikkeling
Professionele flexibiliteit	Continu beschikbaar
	Persoonlijke ongeschiktheid
	Juridische frustraties

*Tabel 1: Voor- en nadelen thuiswerken*

## Determinanten van thuiswerk

### Invloed van leeftijd op thuiswerken

Earle (2003) toonde aan dat jongere werknemers telewerken waarderen, want ze zien het als een bron van vrijheid. Vrijheid die deze werknemers kunnen gebruiken om hun tijd te plannen, wat leidt tot meer werkautonomie (Earle, 2003). Uit onderzoek van Țälmar-Naghi (2021) blijkt dat de resultaten over de invloed van de leeftijd voor en tijdens de pandemie van elkaar verschillen. De werktevredenheid voor de coronapandemie nam af met de leeftijd. Jongere thuiswerkers waren meer tevreden dan oudere thuiswerkers in gelijkaardige situaties. Tijdens COVID-19 nam de tevredenheid ook af met de leeftijd, maar die tevredenheid stijgt constant als de leeftijd ouder dan 40 jaar bedraagt (Țälmar-Naghi, 2021). Werknemers associëren thuiswerken voor de pandemie met werkonzekerheid (Lim & Teo, 2000). Vandaar dat oudere werknemers meer ontevreden zijn in verband met telewerken dan jongere werknemers, aangezien het voor oudere werknemers minder evident is om een nieuwe job te vinden bijvoorbeeld. Doordat thuiswerken tijdens de pandemie echter niet meer een mogelijkheid was, maar eerder een verplichting, veranderden extra "work-Life balance" gerelateerde voordelen de afhankelijkheid. Oudere werknemers kregen meer voldoening uit thuiswerken dan jongere werknemers, voornamelijk door de associatie van telewerk met werkonzekerheid. Doordat tijdens COVID-19 bijna iedereen genoodzaakt was om thuis te werken, steeg de tevredenheid jegens thuiswerken door de voordelen dat thuiswerken heeft, zoals bijvoorbeeld de toenemende flexibiliteit (Țälmar-Naghi, 2021). Hieronder zijn de resultaten van Țälmar-Nagh (2021) terug te vinden. Hieruit kan dit werk dus concluderen dat voor COVID-19 de tevredenheid daalt met de leeftijd. Tijdens deze pandemie neemt de tevredenheid echter toe vanaf de leeftijd van 40 jaar.



*Figuur 1: Invloed van de leeftijd op de jobtevredenheid voor en tijdens COVID-19. (Figuur overgenomen van Ĵälmar-Naghi, D. (2021))*

Een andere studie geeft aan dat werknemers na hun pensioen nog zouden verder werken indien de optie van thuiswerken geldig blijft. Vele ouderen voelen zich onzeker over hun pensioen, waarbij verder werken na hun pensioen hierin een handje zou kunnen helpen. Verder willen ze graag hun kennis en hun competenties delen met de jongere generaties (Arvola et al., 2017). Aangezien telkens meer oudere werknemers openstaan voor thuiswerken, wordt de volgende hypothese opgesteld:

Hypothese 1: Er is een positief verband tussen de factor "leeftijd" en tevredenheid van thuiswerken. Hoe ouder de werknemer wordt, hoe meer tevreden hij uiteindelijk zal zijn over het thuiswerken.

### Invloed van gezinssamenstelling op thuiswerken

Uit de studie van Nakrošienė en consorten (2019) blijkt dat een stijging in het aantal kinderen ervoor zal zorgen dat het beheersen van de werk- en de gezinsproblemen minder soepel verloopt. Dit gegeven zou uiteindelijk leiden tot ontevredenheid over thuiswerk (Nakrošienė et al., 2019). De studie van Fana en haar collega's bekrachtigen deze bewering van Nakrošienė en consorten. Gezinssamenstelling zou namelijk een grote impact hebben op de tevredenheid van telewerken. Werknemers met kinderen, voornamelijk kinderen in de leerplichtige leeftijd, zouden minder tevreden zijn om hun werk thuis uit te voeren. Thuiswerken zorgde tijdens COVID-19 ervoor dat het minder evident was de werk- en de gezinseisen in evenwicht te houden, aangezien het tijdens die periode essentieel was om kinderen bij te staan in hun afstandsonderwijs en hun zorg (Fana et al., 2020). Kinderopvang zou echter een oplossing kunnen bieden voor werknemers die toch vaak terugvallen op thuiswerken (Parker et al., 2022). Zoals reeds ook aan bod kwam in de "probleemstelling" blijkt dat thuiswerken voor een betere verdeling tussen de werk- en de gezinsrollen zou zorgen (Sullivan & Lewis, 2001).

In eenpersoonshuishoudens werkten relatief weinig mensen thuis voor de coronacrisis in vergelijking met eenouderhuishoudens en koppels zonder thuiswonende kinderen. In de toekomst zouden eenpersoonshuishoudens weinig willen thuiswerken in tegenstelling tot eenouderhuishoudens, koppels zonder thuiswonende kinderen en koppels met thuiswonende kinderen. Hierin is overigens wel een vergelijking tussen oude en jongere alleenstaanden vereist.

Oudere alleenstaande werknemers (50-64 jaar) zouden liever opteren om thuis te werken dan jongere alleenstaande werknemers (18-34 jaar). Tenminste 60% van de oudere alleenstaanden willen minimaal een aantal keren per week thuiswerken (Conen & de Beer, 2021). De tweede hypothese die dit werk zal gebruiken, heeft betrekking op de grootte van het gezin.

Hypothese 2: Er is een positief verband tussen de grootte van het gezin en de tevredenheid van thuiswerken. Bij een stijging van het aantal kinderen in de huishoudens, zal het verlangen naar thuiswerken kleiner worden.

## Inkomen

De meerderheid van de telewerkers hebben hogere inkomens dan werknemers die niet thuiswerken, want ze hebben vaak een hoger diploma behaald. Uit het onderzoek van Van Horn en Storen blijkt dat meer dan de helft (58%) van de 12.000 bevroegde telewerkers afgestudeerd zijn met een academische graad. 25% van de ondervraagden hebben een vervolgopleiding na het middelbaar gevolgd en 4% een middelbare schooldiploma of lager behaald (Van Horn & Storen, 2000). Het onderzoek van Gallardo en Whitacre uit 2018 bevestigt dat er een positieve relatie tussen de telewerkers en het inkomen heerst (Gallardo & Whitacre, 2018).

Verder blijkt dat werknemers met een laag inkomen minder snel overstappen op thuiswerk dan werknemers met een hoog inkomen (Eldér, 2019). Thuiswerken vermindert de reizen van en naar het werk, maar niet per se de totale reizen (Zhu, 2012). De personen die daadwerkelijk thuiswerken reizen voor andere doelen. Ze voeren namelijk ophaal-/afhaalritten en onderhoudsritten/discretionaire ritten uit. Deze situaties gelden vaak voor huishoudens met een hoog inkomen, want vaak halen huishoudens met een laag inkomen in die zin minder uit het thuiswerken dan huishoudens met een hoog inkomen (He & Hu, 2014). Huishoudens met een laag inkomen hebben vaak een lager autobezit, wat hun transportmobiliteit en hun toegankelijkheid beperken (De Graaff, 2004).

Tot slot brengt thuiswerken de nodige kosten met zich mee, waaronder verwarmings- en elektriciteitskosten, kosten voor kantoorbenodigdheden en kosten voor het IT-materiaal. Met de stijgende energieprijzen in rekening genomen, lopen deze kosten alleen maar op (Bijnens & Duprez, 2022). Op de werkvloer zijn de kosten voor de werkgever, maar deze regeling is niet van toepassing op thuiswerken. Werknemers met een thuiswerkregeling ontvangen doorgaans een thuiswerkvergoeding, tot een maximum bedrag van 142,95 euro per maand, om een deel van deze nutsvoorzieningen te dekken. Naast het maandbedrag kunnen werknemers opteren om per dag thuiswerk een forfait te krijgen. De thuiswerkvergoeding is vrijgesteld van RSZ en belastingen, wat de thuiswerkers alleen maar ten goede komt. Bovendien is deze vergoeding alleen geldig op het afgesproken verblijfadres van de werknemer (De Belgische Sociale Zekerheid, 2023). Door de sterke stijging van de energieprijzen en het al dan niet verkrijgen van deze vergoeding is het noodzakelijk om deze factoren verder te bestuderen. De invloed van die energieprijzen op het thuiswerken zal via de volgende hypothese onderzocht worden.

Hypothese 3: Er is een negatieve invloed van de stijgende energieprijzen op de keuze om thuis te werken. Deze prijzen zullen er namelijk voor zorgen dat de werknemers minder snel de voorkeur geven aan thuiswerken, maar meer de voorkeur geven aan werken op kantoor.

## Afstand van en naar het werk

Er is een positieve relatie tussen de woon-werkafstand en de keuze om van thuis uit te werken. Dit wil zeggen dat naarmate de afstand naar het werk toeneemt, de werknemer sneller op thuiswerken terugvalt (Moeckel, 2016). Wanneer de woon-werkafstand zelfs de 100 kilometer overschrijdt, zal de werknemer vaak een tweede appartement of een tweede huis in de buurt van de werkplek aanschaffen (Helminen & Ristimäki, 2006). Telewerkers zouden meer niet-werkgerelateerde verplaatsingen plegen, zoals het kind afhalen van school, waardoor de afstand die ze moeten afleggen toeneemt (Hook et al., 2020). Verder bieden de bevindingen van Caulfield uit 2015 een openbaring betreffende het openbaar vervoer. De studie suggereert namelijk dat mensen die in meer welvarende gebieden wonen en mensen met een slechte verbinding met het openbaar vervoer tenderen naar thuiswerken (Caulfield, 2015). Omwille van deze informatie, zal dit werk de volgende hypothese hanteren:

Hypothese 4: Er is een negatief verband tussen de toegankelijkheid van de werkplek en thuiswerken. Hoe minder toegankelijk de werkplek is, hoe meer een werknemer van thuis uit zal werken.

## Gevolgen van thuiswerk

### Stress

Mann en Holdsworth (2003) bestudeerden de psychologische impact van thuiswerken op de stress bij werknemers. Deadlines kunnen voor veel negatieve emoties zorgen waaronder stress. Doordat telewerkers echter meer controle hebben over hun werkplanning, kan dit leiden tot meer zorgen over het halen van deze deadlines. Thuiswerkers blijven echter gespaard van de stress omtrent reizen naar het werk, aangezien ze niet meer hoeven te stressen over de tijd die verloren gaat tijdens het pendelen. Verder ervaren telewerkers ook minder stress in termen van controle door leidinggevenden op de werkvloer (Mann & Holdsworth, 2003).

Verder concluderen Weinert en collega's (2015) dat volgende zaken voor stress zouden zorgen: Te weinig informatie, de autonomie en de isolatie (Weinert et al., 2015). Door de toenemende isolatie die gepaard gaat met thuiswerken, hebben thuiswerkers minder contact met collega's en supervisors. Ze willen zich bewijzen ten opzichte van collega's en supervisors, waardoor ze langer werken en minder aandacht besteden aan het gezin. Deze gevoelens kunnen tot stress leiden bij telewerkers (Peters & van der Lippe, 2007). Telewerken heeft een negatief effect op de informatiedoorstroom van het bedrijf, aangezien roddels, spontane werkgerelateerde gesprekken, impliciete leeropportunities of informele gesprekken via telecommunicatie minder snel plaatsvinden (Kurland & Pelled, 2000). Het gevaar van deze situaties leidt tot ontevredenheid en het gevoel van een vermindering van de effectiviteit.

Ze willen zichzelf bewijzen, maar dit resulteert in langere werktijden. Door die lange werktijden is er minder tijd voor het gezin, wat uiteindelijk tot stress kan leiden (Peters & van der Lippe, 2007). Autonomie zorgt er daarentegen voor dat de telewerkers flexibel kunnen omgaan met hun dagplanning en kunnen ze hun werk- en gezinsgerelateerde aspecten zelf plannen. Deze flexibiliteit kan de werkdruk verlichten, alsook de stress van de telewerker (Sardeshmukh et al., 2012). Met deze informatie in beschouwing genomen, kan dit onderzoek de volgende hypothese formuleren.

Hypothese 5: Thuiswerken heeft een positieve invloed op de stresstoename bij werknemers. Hoe meer er van thuis uit gewerkt wordt, hoe meer stress de werknemer ervaart.

## Frustraties en irritaties

Telewerkers ervaren meer irritatie dan kantoormedewerkers, omdat ze fysiek verder verwijderd zijn van het kantoor. Bij eventuele problemen op het kantoor is de mogelijkheid van de telewerker om deze problemen op te lossen eerder beperkt (Mann & Holdsworth, 2003). Technologie heeft echter voor enkele voorzieningen gezorgd, zoals smartphones en videobellen. Deze voorzieningen houden de teamdynamiek tijdens telewerken levend, wat minder frustraties en irritaties met zich meebrengt (Lister & Harnish, 2019). Naast deze irritatie, lijkt de tussenkomst van de gezinsleden tijdens de werkuren ook een irritatie van de thuiswerkers te zijn, omdat de grens tussen privé en werk vervagen (Hilbrecht et al., 2008). Dit probleem leidt tot de nodige ontevredenheid richting het bedrijf, aangezien thuis de ontspanningsactiviteiten het gevoel geven dat de werknemer nog een werkzaamheid moet uitoefenen. Door het gebrek aan ondersteuning uit de telewerkers hun frustraties jegens de technologie. Ze zijn zelden betrokken bij de dagelijkse primaire processen. Telewerkers blijven hierdoor gespaard van emotionele conflicten met collega's, maar door het gebrek aan controle over het eindproduct en het kantoorcontact ervaren telewerkers een verminderde loyaliteit voor het bedrijf (Mann & Holdsworth, 2003). De volgende hypothese kan hieraan gekoppeld worden:

Hypothese 6: Er is een positief verband tussen thuiswerken en de toenemende frustraties en irritaties bij thuiswerkers. Hoe meer de werknemers thuiswerken, hoe meer de frustraties en de irritaties zullen oplopen.

## Drijfveren voor de werknemer om te kiezen voor thuiswerken

De recente studie van Laumer en Maier uit 2021 haalt een aantal belangrijke factoren aan om te kiezen voor thuiswerken. De werknemer zou namelijk kiezen voor thuiswerken omwille van de volgende redenen: Het minder woon-werkverkeer, de stijgende autonomie, de verminderde afleiding, de betere "work-life balance", de ervaringen uit hun sociale netwerk en de negatieve omgeving die in het kantoor heerst (Laumer & Maier, 2021). Minder woon-werkverkeer zou voor minder stress zorgen, maar ook zou er meer tijd aan het gezin of de werktaken besteed worden (Golden & Raghuram, 2010). Stijgende autonomie zorgt voor meer controle over de taakvervulling en de dagplanning, maar leidt uiteindelijk ook tot meer vertrouwen (Teo et al., 1998). Verder voorkomt thuiswerken afleidingen veroorzaakt door leidinggevenden of collega's, zoals ongeplande vergaderingen (Leonardi et al., 2009).

Een betere work-life balance zou voornamelijk van pas komen bij werknemers met kinderen, die via hun flexibele dagplanning op uiterst belangrijke tijdstippen paraat kunnen staan (Igarria & Guimaraes, 1999). Ervaringen uit het sociaal netwerk slaat voornamelijk op het feit dat de werknemer sneller geneigd is thuis te werken indien collega's, familieleden, vrienden of zelfs burens ook thuiswerken (Scott et al., 2012). Politiek gedrag, hiërarchische conflicten of persoonlijke conflicten kunnen voor een negatieve omgeving in het kantoor zorgen, waardoor de werknemer sneller overgaat op thuiswerken (Collins et al., 2016).

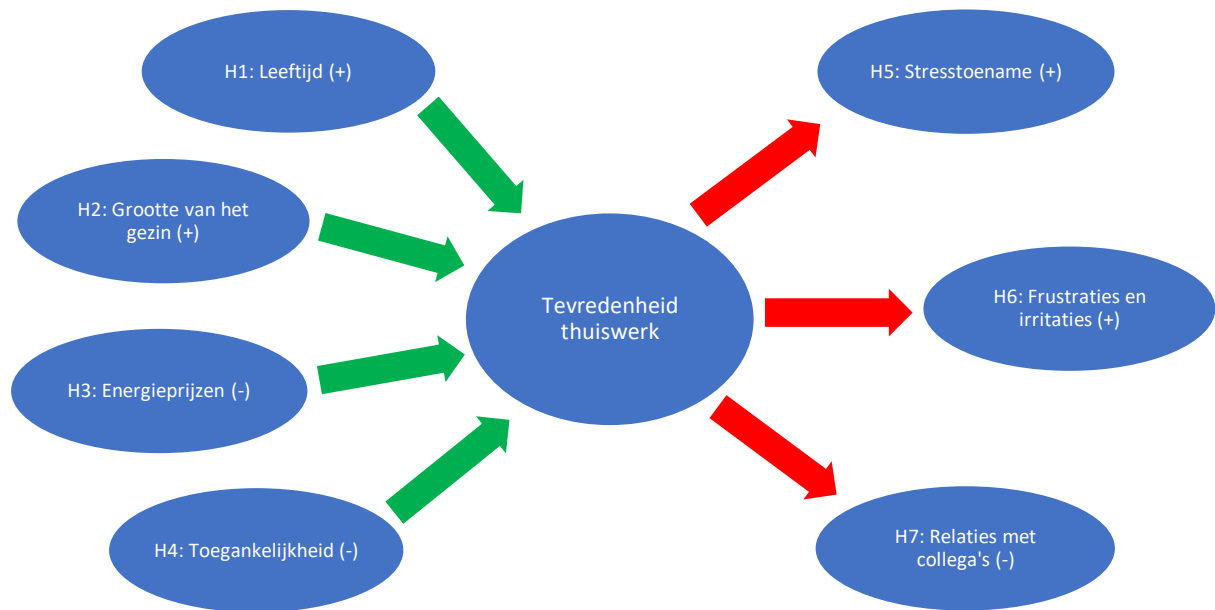
Uiteraard zijn er ook werknemers tegenstanders van het thuiswerken. In de volgende gevallen kiezen werknemers niet voor thuiswerken, namelijk uit angst voor sociale isolatie, professionele isolatie, rolconflict, niet-ondersteunende organisatiecultuur, gebrek aan een geschikte werkplek of tot slot ervaringen uit hun sociale netwerk, die zowel een positieve als een negatieve invloed hebben (Laumer & Maier, 2021). Sociale isolatie komt bijvoorbeeld tot uiting door gebrek aan gesprekken tijdens de middagpauze of aan de koffiemachine. Bij thuiswerken zullen deze situaties niet aan de orde zijn (İşcan & Naktiyok, 2005). Daarnaast kan professionele isolatie veroorzaakt worden door een afname van contacten met collega's, leidinggevenden of zakenpartners (Teo et al., 1998). Rolconflicten doelt op het feit dat thuiswerkers hun werkgerelateerde taken en hun gezinsgerelateerde taken laten interwenen met elkaar (Yap & Tng., 1990). Niet-ondersteunende organisatiecultuur heeft voornamelijk betrekking op de verminderde ondersteuning van leidinggevenden of het gebrek aan overtuiging voor telewerken door het bedrijf (Scott et al., 2012).

Doordat thuiswerken voor een professionele en sociale isolatie kan zorgen, kan de werknemer een mindere verstandhouding opbouwen met zijn collega's. Verschillende gesprekken die op de werkvloer gevoerd kunnen worden, vinden thuis minder snel plaats. Hierdoor kan er nooit een volledige persoonlijke band opgebouwd worden met die collega's. Door het gebrek aan die ondersteuning en die isolatie, kunnen de werknemers geen gevoel van vertrouwen opbouwen in de collega's, het team en de organisatie (Lai & Burchell, 2008). Vertrouwen is de factor die het succes van de onderneming kan bepalen (Mishra, 1996). Vandaar dat dit onderzoek wil stilstaan bij de volgende laatste hypothese:

Hypothese 7: Thuiswerken heeft een negatieve invloed op de relatie met collega's. Hoe meer een werknemer van thuis uit werkt, hoe minder de band met zijn collega's zal zijn.

Verder kan een ongeschikte woonsituatie, waar de scheiding tussen het woon- en het werkgedeelte onvoldoende is, ervoor zorgen dat de werknemer thuiswerken minder apprecieert (İşcan & Naktiyok, 2005). Thuiswerkers zouden het gedrag van hun leidinggevende observeren. Indien de leidinggevende thuiswerken zelf niet onderneemt, zal de werknemer minder snel geneigd zijn om zelf wel van thuis uit te werken (Wilton et al., 2011).

Hieronder is een samenvattende figuur te vinden van de hypothesen die dit onderzoek onder de loep zal nemen.



*Figuur 2: Conceptueel raamwerk van de determinanten (groen) en gevolgen (rood) van thuiswerk*

# Methodologie

## Steekproef

Om dit onderzoek te kunnen realiseren, werd er gebruik gemaakt van een online vragenlijst via Qualtrics. Deze vragenlijst werd uitgestuurd via e-mails en sociale media in de periode van 1 maart 2023 tot 4 april 2023. Deze respondenten zijn benaderd aan de hand van de "simple random sampling"-techniek in combinatie met de "snowball sampling"-techniek. Dit wil zeggen dat de populatie initieel willekeurig verzameld is, op basis van het feit of ze de mogelijkheid tot thuiswerk hebben of niet. De reeds geworven respondenten wierven nadien ook nieuwe respondenten voor dit onderzoek. Zoals besproken in het "onderzoeksplan", maakte de vragenlijst gebruik van screeningsvragen, met name de vraag "Hoeveel dagen per week werkt u gemiddeld thuis?", waardoor getoetst kon worden of de deelnemer de optie had tot thuiswerken. De vragenlijst van dit onderzoek telde initieel 252 respondenten. Doordat echter 63 vragenlijsten niet volledig zijn ingevuld (met andere woorden, waarbij de vooruitgang lager dan 60% betrof) en dus niet helemaal relevant konden zijn bij het nemen van de conclusies, werd er beslist om deze respondenten niet mee te nemen in de finale dataset. Deze finale dataset bestond bijgevolg uit 189 respondenten.

## Metingen

De vragenlijst speelt bijgevolg een prominente rol in dit onderzoek. Het geeft de indicatie voor de essentie van thuiswerken voor startende werknemers in vergelijking met de al "gevoerde" werknemers. De vragen peilden naar de demografische gegevens en de essentie van thuiswerken op de gemoedstoestand en de werkprestaties van de geënquêteerden. Het onderzoeksmodel van deze masterproef bestaat uit de volgende variabelen: De leeftijd, de gezinssamenstelling, de energieprijzen, de afstand, de toegankelijkheid en de beschikbaarheid van de werkplek en het openbaar vervoer, de toename in stress, de toename in frustraties en irritaties, de relatie met collega's, de tevredenheid van thuiswerken en het aantal dagen thuiswerken. De leeftijd werd gemeten via de volgende leeftijdscategorieën: "18-25 jaar", "26-35 jaar", "36-45 jaar", "46-55 jaar", "56-65 jaar" en "> 65 jaar". Met behulp van een open vraag kon de vragenlijst polsen naar de grootte van het gezin, door te vragen naar het aantal kinderen dat de respondent heeft. Om de variabele "energieprijzen" te meten, werd er met een Likert-schaal van vijf punten gewerkt, waarbij een score van 1 "helemaal oneens" aangeeft en een score van 5 "helemaal eens" aangeeft op de vraag of de stijgende energieprijzen de respondenten ervan weerhouden de job thuis uit te voeren. De variabele "toegankelijkheid, beschikbaarheid en afstand" werd gevormd door drie vragen (elk gemeten met een vijf-punt Likert-schaal, waarbij het minimum (1) "helemaal oneens" is en het maximum (5) "helemaal eens" is) bij elkaar te voegen. Deze vragen waren: "Afstand heeft invloed op mijn keuze om thuis te werken", "Een betere beschikbaarheid van het openbaar vervoer zou ervoor zorgen dat ik minder thuis zou werken" en "Een betere toegankelijkheid van het openbaar vervoer zou ervoor zorgen dat ik minder thuis zou werken".



Om het stressniveau van de respondenten te meten, werd gebruik gemaakt van een vraag met meerdere antwoordmogelijkheden. Deze antwoordmogelijkheden bestonden uit: Deadlines, sociale isolatie, te weinig informatie, autonomie, eisen van het gezin, huishoudelijke taken, nood om mezelf te bewijzen, flexibiliteit en gebrek aan (professionele) ondersteuning. De toename in stress kon eerst en vooral bepaald worden door de variabelen apart te analyseren in de regressies. Hierdoor kan de analyse simpelweg stress meten rond deze antwoordmogelijkheden, zodat de oorzaken die invloed uitoefenen op de tevredenheid van thuiswerk voor de dag komen. De elementen die stress kunnen veroorzaken zijn gesteund op het onderzoek van Mann en Holdsworth (2003).

Eerst en vooral zorgden de volgende elementen voor het tot stand komen van de toenemende frustraties en irritaties: De emotionele uitputting, de uitputting na een dag werken, het tegenop zien om 's ochtends op te staan voor de job, het hebben van een burn-out, het hebben van frustraties omtrent de job, het hard moeten werken voor de job en het langer werken voor de job. Deze elementen werden bevraagd aan de hand van vijf-punt Likert-vragen en zijn opgemaakt op basis van de werkwijze die Wharton (1993) in haar onderzoek gebruikte (Wharton, 1993). Daarnaast hielp het onderzoek van Jackson (1993) bij het opstellen van de vijf-punt Likert-vragen rond jobcontrole (Jackson et al., 1993). Deze vragen waren over de work-life balance, de moeilijkheden in het plannen, de minder tijd om te communiceren met collega's, de motivatie van het thuiswerken, de productiviteit bij het thuiswerken, de autonomie bij het thuiswerken, de concentratie bij het thuiswerken en de controle over het werk bij thuiswerken. Tot slot omvatte de frustraties en de irritaties ook de verantwoordelijkheden thuis, de verhinderingen om tijd te spenderen met de familie, de band met collega's en de hulp van de collega's en de leidinggevenden. Deze vragen gaan bijgevolg over de overlap van werk en privé en ze zijn gebaseerd op het onderzoek van Frone et al. (1993). De toenemende frustraties en irritaties vergden bijkomend een gedifferentieerde aanpak, aangezien sommige schalen van de specifieke vragen (Likert-schaal met vijf punten van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens)) op dezelfde volgorde gerangschikt moesten worden. Door de schalen op dezelfde volgorde te rangschikken, was de kijk op thuiswerken negatief bij "helemaal oneens" en positief bij "helemaal eens". Ter illustratie: De vraag "Ik heb een betere work-life balance door thuiswerken" is voor helemaal eens een positieve invloed op thuiswerken, maar de vraag "Ik vind het moeilijk om mijn tijd te plannen als ik thuis werk" is voor helemaal eens een negatieve invloed op thuiswerken. Door deze schalen om te vormen, konden de analyses zonder problemen en met de juiste kijk gemaakt worden.

De relatie met collega's werd in dit onderzoek gemeten door de vragen omtrent de weerhouding van het opbouwen van een band met collega's door thuiswerken, de mate waarin de respondenten bij vragen of problemen terecht kunnen bij een collega tijdens het thuiswerken en het feit of de respondenten het leuk vinden dat ze minder tijd spenderen om te communiceren met collega's tijdens het thuiswerken. Deze variabele werd wederom beoordeeld met een Likert-schaal met vijf punten van 1 ("helemaal oneens") tot 5 ("helemaal eens"). Nakrošienė en collega's (2019) hebben de inspiratie voor deze vragen gecreëerd (Nakrošienė et al., 2019). De tevredenheid van thuiswerken is bevraagd via de volgende vraag: "Bent u tevreden over het aantal dagen dat u thuis werkt?".

Hierbij waren drie antwoordopties mogelijk, namelijk "Ik zou graag minder vaak thuis werken" (1), "Ik vind dit aantal prima" (2) of "Ik zou graag vaker thuis werken" (3). Tot slot werd via de vragenlijst ook nagegaan hoeveel dagen per week de respondenten gemiddeld thuis werkt, waarbij één dag het minimale was en vijf dagen het maximale was.

Deze studie maakt verder ook gebruik van de volgende controlevariabelen bij het bepalen van de relatie tussen de variabelen: Het geslacht, de burgerlijke staat, de functie, het diploma, de woonplaats en het type vervoermiddel om naar het werk te gaan. Deze variabelen zijn noodzakelijk om bij de analyse te betrekken, aangezien het de uitkomsten uiteindelijk kan beïnvloeden, ondanks dit onderzoek in eerste instantie niet geïnteresseerd is in deze variabelen. Moeders kunnen bijvoorbeeld sneller voor hun kinderen zorgen via thuiswerken (Sullivan & Smithson, 2007). De burgerlijke staat kan ook enige invloed uitoefenen, aangezien uit de literatuur blijkt dat alleenstaanden, maar vooral de jongere alleenstaanden, minder vaak willen thuiswerken door bijvoorbeeld de isolatie die door thuiswerken ontstaat (Kłopotek, 2017). De functie kan uiteindelijk ook bepalen hoeveel dagen er thuis zal gewerkt worden, want zaakvoerders waren voor de pandemie vaak tegen thuiswerken waardoor ze ook minder snel zelf geneigd zijn om thuis te werken en thuiswerk aan te bieden aan hun werknemers (Knoesen & Seymour, 2021). Het diploma zou een invloed kunnen hebben doordat respondenten met een hogeschool of een universitair diploma sneller de optie tot thuiswerken zullen hebben dan respondenten met een middelbaar diploma (Van Horn & Storen, 2000). Verder kan het wonen in de stad, het dorp, het platteland of de randgemeente ook bepalen of de respondenten sneller zullen terugvallen op het telewerken, aangezien mensen die de optie tot thuiswerken hebben meer openstaan om te wonen op het platteland (Strijker, 2022). Tot slot kan het type vervoersmiddel om op het werk te geraken ook enige invloed hebben op de uitkomst. Respondenten die vaak het openbaar vervoer gebruiken, zullen voor de gemakkelijkerheid liever meer willen thuiswerken (Caulfield, 2015).

# Resultaten

## Beschrijving respondenten

De data-analyse in dit onderzoek werd volledig uitgevoerd in SPSS. De beschrijving van de respondenten, met andere woorden de demografische gegevens, gebeurde aan de hand van frequentietabellen. De 189 bruikbare respondenten bestaan uit 56 mannen (29,6%), 132 vrouwen (69,8%) en één persoon (0,5%) die zich niet met het geslacht "man" of "vrouw" identificeert. Het grootste deel van deze respondenten, namelijk 71 personen (37,6%) bevinden zich in de leeftijdscategorie "26-35 jaar". 52 personen (27,5%) hebben aangegeven een leeftijd te hebben tussen de 36 en 45 jaar. In de leeftijdscategorieën "18-25 jaar", "46-55 jaar" en "56-65 jaar" zitten respectievelijk 25 respondenten (13,2%), 23 respondenten (12,2%) en 17 respondenten (9%). Slechts één persoon (0,5%) van de 189 respondenten heeft een leeftijd ouder dan 65 jaar.

Verder meer zijn er van het totaal van de 189 geënquêteerden 69 gehuwden (36,5%), 46 samenwonenden (24,3%), 39 in een relatie (20,6%), 28 alleenstaanden (14,8%), zes gescheiden (3,2%) en slechts één weduwe/weduwnaar (0,5%). Daarnaast heeft de vragenlijst gepolst naar de functie van de respondenten, hieruit kwamen de volgende resultaten: 119 bedienden (63%), 24 zaakvoerders (12,7%), 22 ambtenaren (11,6%), negentien managers (10,1%) en tot slot vijf arbeiders (2,6%). 32 respondenten (16,9%) hebben een diploma middelbaar onderwijs behaald, 81 respondenten (42,9%) hebben verder ook een hogeschool diploma, 59 respondenten (31,2%) hebben naast een middelbaar diploma en een eventuele hogeschool diploma een universitair diploma behaald, slechts zestien respondenten (8,5%) hebben een post-universitair diploma in handen en één respondent wenste niets te zeggen of heeft niet geantwoord.

## Beschrijvende statistiek

De beschrijvende statistieken hadden betrekking op de variabelen leeftijd, gezinssamenstelling, energieprijzen, afstand, toegankelijkheid en beschikbaarheid van de werkplek en het openbaar vervoer, stresstoename, frustratie- en irritatietoename, relatie met collega's, tevredenheid van thuiswerken en aantal dagen thuiswerken. De afhankelijke variabelen in dit onderzoek, namelijk "Dagen thuiswerk" en "Tevredenheid dagen thuiswerk" hebben respectievelijk een gemiddelde van 2,24 (standaarddeviatie 1,09) en 2,14 (standaarddeviatie 0,47). De respondenten werken bijgevolg gemiddeld twee dagen van thuis uit en zijn overigens tevreden over thuiswerken. Hierbij is het essentieel om in het achterhoofd te houden dat hoe hoger het gemiddelde, hoe hoger het aantal thuiswerkdagen en de tevredenheid van thuiswerken bedraagt. Deze gemiddelden en standaarddeviaties kunnen in tabel twee geraadpleegd worden. Die variabelen zullen terugkomen bij het maken van de regressieanalyse, zodat eventuele invloed van deze variabelen ook gemeten kunnen worden.

Gemiddeld (1,05, met standaarddeviatie 1,19) gezien hebben de respondenten een kind. De stijgende energieprijzen hebben bovendien een gemiddelde van 2,16 met standaarddeviatie 1,09. In de vragenlijst werd bijkomend ook gepolst naar de vergoeding voor thuiswerk die deze eventuele kosten zouden kunnen dekken. Van de 179 respondenten voor deze vraag, gaven 105 respondenten aan geen vergoeding te ontvangen. 54 respondenten ontvangen een vergoeding van 50-100 euro. 17 respondenten krijgen een vergoeding van 101-150 euro. Slechts een respondent krijgt een vergoeding tussen de 151 en 200 euro. Twee respondenten krijgen een vergoeding van meer dan 200 euro voor het thuiswerken. De toegankelijkheid van de werkplek blijkt een invloed uit te oefenen om te kiezen voor thuiswerken. Het gemiddelde is 2,55 met standaarddeviatie 0,98, waardoor de respondenten redelijk neutraal zijn over de invloed van de afstand van de werkplek, en de beschikbaarheid en de toegankelijkheid van het openbaar vervoer op het kiezen voor telewerken. Verder maakt slechts een deel van de respondenten gebruik van het openbaar vervoer, aangezien 25 respondenten aangeven met de trein naar het werk te gaan, zeven personen gaan met de bus naar het werk en vijf met de tram. Niemand neemt de brommer naar het werk, waardoor dit vervoermiddel niet in de analyses zal voorkomen.

Wat betreft de toenemende stress, bleek de stress over de deadlines maar bij 36 respondenten van toepassing te zijn. Slechts 39 respondenten ervaren stress door te weinig informatie, 59 respondenten ervaren stress vanwege de sociale isolatie en slechts twee respondenten ervaren stress door de autonomie. De stress dat ontstaat door de eisen van het gezin en de huishoudelijke taken hebben respectievelijk 22 en 35 respondenten hierbij aangegeven dit als stressfactoren te zien. Verder geven 50 respondenten aan stress te krijgen door de nood om zichzelf te bewijzen ten opzichte van de collega's en de leidinggevenden, vijf respondenten door de flexibiliteit en 24 respondenten door een gebrek aan (professionele) ondersteuning. Uit onderzoek bleek ook dat de frustraties en de irritaties een gemiddelde van 2,23 met standaarddeviatie 0,48 heeft. De afhankelijke variabele "Relatie Collega's" heeft tot slot een gemiddelde van 2,26 (standaarddeviatie 0,63).

Beschrijvende statistiek	Aantal respondenten	Gemiddelde	Std.deviatie	%
<b>Geslacht</b>	<b>189</b>	<b>1,71</b>	<b>0,487</b>	
Man	56			29,60
Vrouw	132			69,80
Ik zeg dat liever niet	1			0,50
<b>Burgerlijke staat</b>	<b>189</b>	<b>2,480</b>	<b>1,174</b>	
In een relatie	39			20,60
Gehuwd	69			36,50
Samenwonend	46			24,30
Alleenstaand	28			14,80
Weduwe/weduwnaar	1			0,50
Gescheiden	6			3,20

Beschrijvende Statistiek	Aantal Respondenten	Gemiddelde	Std.deviatie	%
<b>Kinderen</b>	<b>188</b>	<b>1,05</b>	<b>1,187</b>	
0	89			47,30
1	28			14,90
2	51			27,10
3	14			7,40
4	4			2,10
5	2			1,10
<b>Functie</b>	<b>189</b>	<b>2,67</b>	<b>1,115</b>	
Arbeider	5			2,60
Bediende	119			63,00
Ambtenaar	22			11,60
Manager	19			10,10
Zaakvoerder	24			12,70
<b>Diploma</b>	<b>188</b>	<b>4,31</b>	<b>0,854</b>	
Middelbaar onderwijs	32			17,00
Hogeschool (professionele bachelor, A1, graduaat)	81			43,10
Universiteit (bachelor/master, licentiaat)	59			31,40
Post-universitair onderwijs (ManaMa, doctoraat)	16			8,50
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>186</b>	<b>2,24</b>	<b>1,085</b>	
1	49			26,30
2	78			41,90
3	34			18,30
4	16			8,60
5	9			4,80
<b>Tevredenheid dagen thuiswerk</b>	<b>188</b>	<b>2,14</b>	<b>0,469</b>	
Ik zou graag minder vaak thuis werken	9			4,80
Ik vind dit aantal prima	143			76,10
Ik zou graag vaker thuis werken	36			19,10
<b>Woonplaats</b>	<b>189</b>	<b>1,89</b>	<b>1,010</b>	
Stad	86			45,50
Dorp	58			30,70
Platteland	24			12,70
Randgemeente	21			11,10

Beschrijvende Statistiek	Aantal Respondenten	Gemiddelde	Std.deviatie	%
<b>Leeftijdscategorie</b>	<b>189</b>	<b>2,68</b>	<b>1,156</b>	
18-25 jaar	25			13,20
26-35 jaar	71			37,60
36-45 jaar	52			27,50
46-55 jaar	23			12,20
56-65 jaar	17			9,00
> 65 jaar	1			0,50
<b>Thuiswerkvergoeding</b>	<b>179</b>	<b>1,55</b>	<b>0,780</b>	
Niet van toepassing	105			58,70
Ja, 50-100 euro	54			30,20
Ja, 101-150 euro	17			9,50
Ja, 151-200 euro	1			0,60
Ja, meer dan 200 euro	2			1,10
<b>Vervoermiddel</b>	<b>189</b>			
Te voet	16			8,5
Fiets	46			24,3
Bus	7			3,7
Tram	5			2,6
Trein	25			13,2
Wagen	150			79,4
Brommer	0			100
Motor	2			1,1
<b>Toenemende stress</b>	<b>189</b>			
Deadlines	36			19,00
Sociale isolatie	59			31,2
Informatie	39			20,6
Autonomie	2			1,1
Eisen gezin	22			11,6
Huishoudelijke taken	35			18,5
Mezelf bewijzen	50			26,5
Flexibiliteit	5			2,6
Professionele ondersteuning	24			12,7
<b>Relatie collega's</b>	<b>181</b>	<b>2,26</b>	<b>0,631</b>	
<b>Toenemende irritaties en frustraties</b>	<b>186</b>	<b>2,23</b>	<b>0,483</b>	
<b>Toegankelijkheid, beschikbaarheid en afstand</b>	<b>187</b>	<b>2,55</b>	<b>0,981</b>	
<b>Stijgende energieprijzen</b>	<b>188</b>	<b>2,16</b>	<b>1,094</b>	

Tabel 2: Overzicht aantal respondenten, gemiddelden, standaarddeviaties en frequenties van de variabelen.

## Verbanden tussen de verschillende variabelen

Om de verbanden van de verschillende variabelen te berekenen, vonden er bivariate statistieken plaats. De Pearson correlatie ( $r$ ) zorgde voor het inzicht in de sterkte en de richting van de verbanden van de variabelen. Een  $p$ -waarde van 0,01 betekent een sterke associatie, een  $p$ -waarde van 0,05 betekent dat de variabelen een associatie hebben met elkaar. Tabel drie geeft de correlaties weer tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen. Uit deze correlatieanalyse blijkt dat de tevredenheid over het aantal dagen thuiswerken sterk negatief gecorreleerd is met de stress omtrent de sociale isolatie ( $r=-0,379$ ,  $P<0,01$ ). Verder heeft deze variabele ook een sterke negatieve correlatie met de toenemende frustraties en irritaties ( $r=-0,222$ ,  $P<0,01$ ). Merkwaardig genoeg heeft de tevredenheid over het aantal dagen thuiswerken eveneens een sterke negatieve correlatie met het aantal dagen thuiswerken ( $r=-0,290$ ,  $P<0,01$ ).

Hierboven kwamen de sterke verbanden (met name  $P<0,01$ ) tussen de verschillende variabelen aan bod. Er zijn echter ook verbanden tussen de variabelen waarbij de  $P$ -waarde iets hoger ligt (met name  $P<0,05$ ), maar waarbij ze nog steeds geassocieerd worden met elkaar. Eerst en vooral heeft het aantal dagen thuiswerken een positieve correlatie met het hebben van kinderen ( $r=0,174$ ,  $P<0,05$ ). Daarnaast heeft deze variabele ook een negatieve correlatie met de stijgende energieprijzen ( $r=-0,171$ ,  $P<0,05$ ). Verder is er tevens nog een negatieve correlatie te bekennen tussen de tevredenheid over het aantal dagen thuiswerken en de stress door een gebrek aan (professionele) ondersteuning ( $r=-0,152$ ,  $P<0,05$ ).

Verder werden er geen verbanden vastgesteld tussen de leeftijd en het aantal dagen thuiswerken, de energieprijzen en het aantal dagen thuiswerken, tussen de afstand, de toegankelijkheid en de beschikbaarheid van de werkplek en het openbaar vervoer en het aantal dagen thuiswerken, tussen de stressfactoren en het aantal dagen thuiswerken, tussen de frustraties en de irritaties en het aantal dagen thuiswerken en tot slot tussen de relatie met collega's en het aantal dagen thuiswerken.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1 Geslacht</b>	Pearson	1											
	Sig. (2-tailed)												
	N	189											
<b>2 Burgerlijke staat</b>	Pearson	0,100	1										
	Sig. (2-tailed)	0,172											
	N	189	189										
<b>3 Functie</b>	Pearson	-,174*	-0,018	1									
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,804										
	N	189	189	189									
<b>4 Diploma</b>	Pearson	0,063	-0,108	0,017	1								
	Sig. (2-tailed)	0,387	0,141	0,812									
	N	188	188	188	188								
<b>5 Woonplaats</b>	Pearson	0,036	-0,074	,167*	-0,072	1							
	Sig. (2-tailed)	0,627	0,312	0,021	0,323								
	N	189	189	189	188	189							
<b>6 Vervoermiddel te voet</b>	Pearson	0,062	0,006	-0,013	0,099	-0,138	1						
	Sig. (2-tailed)	0,400	0,933	0,861	0,177	0,059							
	N	189	189	189	188	189	189						
<b>7 Vervoermiddel fiets</b>	Pearson	0,004	0,022	-0,021	0,115	-0,136	,182*	1					
	Sig. (2-tailed)	0,960	0,763	0,772	0,115	0,062	0,012						
	N	189	189	189	188	189	189	189					
<b>8 Vervoermiddel bus</b>	Pearson	0,058	-0,056	-0,043	-0,006	-,146*	,242**	0,019	1				
	Sig. (2-tailed)	0,430	0,445	0,558	0,930	0,045	0,001	0,792					
	N	189	189	189	188	189	189	189	189				
<b>9 Vervoermiddel tram</b>	Pearson	-0,039	-0,123	0,019	0,094	-0,048	0,068	0,060	,317**	1			
	Sig. (2-tailed)	0,596	0,091	0,795	0,198	0,511	0,350	0,411	0,000				
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189			
<b>10 Vervoermiddel trein</b>	Pearson	-0,028	-0,132	-0,095	,205**	-0,114	,162*	0,033	,172*	0,130	1		
	Sig. (2-tailed)	0,707	0,070	0,191	0,005	0,118	0,026	0,649	0,018	0,074			
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189		
<b>11 Vervoermiddel wagen</b>	Pearson	-0,004	0,018	,144*	-,181*	,232**	-,409**	-,351**	-,385**	-,160*	-,457**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,958	0,811	0,049	0,013	0,001	0,000	0,000	0,000	0,028	0,000		
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	
<b>12 Vervoermiddel motor</b>	Pearson	-0,046	-0,042	-0,062	-0,038	0,011	-0,031	-0,059	-0,020	-0,017	0,112	0,053	1
	Sig. (2-tailed)	0,533	0,566	0,393	0,603	0,882	0,667	0,423	0,782	0,816	0,124	0,471	
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
<b>13 Kinderen</b>	Pearson	0,036	0,020	,163*	-,147*	0,139	0,083	0,070	-0,127	-0,007	-0,057	0,034	-0,092	1																
	Siq. (2-tailed)	0,626	0,781	0,025	0,045	0,057	0,258	0,343	0,081	0,919	0,435	0,643	0,208																	
	N	188	188	188	187	188	188	188	188	188	188	188	188	188																
<b>14 Leeftijdscategorie</b>	Pearson	-0,013	,153	0,107	-,161*	0,094	-0,047	-0,002	-,164*	-0,125	-0,013	0,061	-0,106	,574**	1															
	Siq. (2-tailed)	0,854	0,036	0,142	0,027	0,200	0,523	0,982	0,024	0,086	0,863	0,402	0,148	0,000																
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189															
<b>15 Stress deadlines</b>	Pearson	-,159*	-0,002	-0,087	0,129	-0,016	0,095	0,070	0,048	-0,080	0,129	-0,086	0,082	-,182*	-,215**	1														
	Siq. (2-tailed)	0,029	0,982	0,233	0,079	0,828	0,196	0,337	0,516	0,274	0,077	0,241	0,265	0,013	0,003															
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189														
<b>16 Stress sociale isolatie</b>	Pearson	0,114	-0,030	0,024	0,047	-0,043	0,041	0,070	0,049	-0,040	0,007	-0,108	0,042	0,038	0,050	-,210**	1													
	Siq. (2-tailed)	0,118	0,680	0,741	0,523	0,561	0,573	0,337	0,501	0,586	0,928	0,139	0,567	0,604	0,495	0,004														
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189	189													
<b>17 Stress informatie</b>	Pearson	-0,077	-0,051	0,033	-0,050	-0,024	0,033	0,107	0,108	0,079	0,110	-0,031	0,075	0,010	0,041	-0,014	-0,061	1												
	Siq. (2-tailed)	0,293	0,485	0,654	0,497	0,740	0,654	0,143	0,140	0,281	0,133	0,674	0,305	0,889	0,578	0,845	0,402													
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189	189	189												
<b>18 Stress autonomie</b>	Pearson	-0,046	-0,042	-0,016	0,023	0,011	-0,031	0,062	-0,020	-0,017	0,112	0,053	-0,011	-0,048	-0,016	-,213**	0,042	0,075	1											
	Siq. (2-tailed)	0,533	0,566	0,827	0,758	0,882	0,667	0,398	0,782	0,816	0,124	0,471	0,884	0,509	0,828	0,003	0,567	0,305												
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189	189	189	189											
<b>19 Stress eisen gezin</b>	Pearson	0,078	-0,134	,226**	0,002	,202**	-0,051	0,063	-0,071	-0,060	-0,093	0,104	-0,038	,291**	0,130	-,176*	-0,066	-0,022	-0,038	1										
	Siq. (2-tailed)	0,288	0,067	0,002	0,980	0,005	0,485	0,387	0,330	0,413	0,203	0,156	0,608	0,000	0,074	0,015	0,363	0,764	0,608											
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189										
<b>20 Stress huishoudelijke taken</b>	Pearson	0,056	-0,054	0,092	0,032	-0,018	-0,047	0,015	0,051	0,006	-,186*	0,108	0,084	0,013	0,051	-0,127	0,090	-0,041	-0,049	0,124	1									
	Siq. (2-tailed)	0,443	0,458	0,210	0,660	0,811	0,520	0,835	0,488	0,932	0,010	0,137	0,252	0,858	0,488	0,081	0,216	0,574	0,500	0,088										
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189										
<b>21 Stress mezelf bewijzen</b>	Pearson	0,056	-0,039	-0,050	0,075	0,123	-0,139	-0,005	-0,054	-0,024	0,049	-0,020	,172*	-,180*	-,238**	-0,047	-0,016	0,020	-0,062	0,007	-0,132	1								
	Siq. (2-tailed)	0,440	0,594	0,498	0,306	0,093	0,056	0,948	0,460	0,742	0,502	0,782	0,018	0,013	0,001	0,525	0,830	0,782	0,397	0,927	0,071									
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189								
<b>22 Stress flexibiliteit</b>	Pearson	0,029	-0,039	-0,011	0,017	0,050	-0,050	-0,093	0,142	,178*	0,033	-0,079	-0,017	-0,091	-0,040	-0,080	0,031	-0,003	-0,017	-0,060	0,006	-0,024	1							
	Siq. (2-tailed)	0,691	0,595	0,884	0,820	0,494	0,493	0,201	0,051	0,014	0,653	0,281	0,816	0,213	0,588	0,274	0,670	0,972	0,816	0,413	0,932	0,742								
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	189							
<b>23 Stress professionele ondersteuning</b>	Pearson	-0,070	-0,006	-0,002	0,046	-0,007	0,055	-0,068	0,009	-0,063	0,133	-0,041	-0,039	-0,004	0,024	-0,104	0,086	0,041	,271**	-0,089	-0,100	-0,013	0,036	1						
	Siq. (2-tailed)	0,338	0,937	0,980	0,529	0,921	0,450	0,351	0,898	0,390	0,069	0,574	0,590	0,960	0,742	0,154	0,239	0,574	0,000	0,224	0,171	0,864	0,621							
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189						
<b>24 Relatie collega's</b>	Pearson	-,186*	-0,026	,181*	-0,075	0,054	0,038	0,111	0,137	-0,021	0,065	-,193**	0,013	0,098	0,084	-0,012	,173*	0,015	0,041	0,073	,149*	0,004	-0,033	-0,021	1					
	Siq. (2-tailed)	0,012	0,732	0,015	0,315	0,467	0,609	0,138	0,065	0,775	0,382	0,009	0,862	0,190	0,260	0,872	0,020	0,845	0,584	0,331	0,045	0,958	0,660	0,779						
	N	181	181	181	180	181	181	181	181	181	181	181	181	181	180	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181					
<b>25 Toenemende frustraties en irritaties</b>	Pearson	-0,103	-0,058	0,063	-0,126	-0,002	0,087	0,017	,188*	-0,030	0,025	-,198**	0,076	0,000	-0,111	0,134	,302**	0,016	0,126	0,080	-0,005	0,091	0,024	,174*	,556**	1				
	Siq. (2-tailed)	0,173	0,439	0,402	0,094	0,982	0,248	0,819	0,012	0,695	0,736	0,008	0,313	0,998	0,141	0,074	0,000	0,831	0,094	0,289	0,947	0,225	0,749	0,020	0,000					
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	177	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178					
<b>26 Toegankelijkheid, beschikbaarheid en</b>	Pearson	0,012	0,040	0,011	-0,011	-0,020	-0,006	-0,068	0,013	-0,071	,190**	-0,095	-0,041	-0,113	-0,048	0,135	-0,035	0,072	0,065	0,020	-0,023	0,128	0,008	0,083	,170*	,172*	1			
	Siq. (2-tailed)	0,869	0,589	0,886	0,884	0,784	0,937	0,352	0,856	0,334	0,009	0,195	0,577	0,126	0,514	0,065	0,639	0,330	0,375	0,786	0,750	0,082	0,913	0,259	0,023	0,023				
	N	187	187	187	186	187	187	187	187	187	187	187	187	186	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	179	176	187			
<b>27 Stijgende energieprijzen</b>	Pearson	0,138	0,021	-0,039	-0,082	-0,096	0,099	0,052	0,125	0,036	-0,030	-0,139	-0,063	0,047	0,021	-0,123	,171*	-0,052	0,032	0,051	0,091	-0,069	0,096	0,103	,205**	,290**	,198**	1		
	Siq. (2-tailed)	0,058	0,777	0,594	0,262	0,190	0,175	0,476	0,088	0,628	0,678	0,057	0,389	0,519	0,771	0,092	0,019	0,480	0,664	0,486	0,217	0,348	0,189	0,160	0,006	0,000	0,007			
	N	188	188	188	187	188	188	188	188	188	188	188	188	187	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188	188	180	177	187	188	
<b>28 Dagen thuiswerk</b>	Pearson	-0,028	0,021	0,109	-0,047	0,082	0,075	-0,045	-0,0																					

## Regressieanalyse: Relatie tussen de variabelen

Via de lineaire regressieanalyses konden de relatie tussen de variabelen en het significantieniveau bepaald worden. De  $R^2$  geeft weer in hoeverre de variantie van de onafhankelijke variabelen verklaard worden door de afhankelijke variabelen. Deze waarde ligt tussen 0 en 1, maar hoe dichter bij de 1, hoe beter het model in staat is de resultaten te voorspellen. De analyse zal dan, zoals reeds vermeld, via de controlevariabelen beter uitgevoerd kunnen worden, waarbij de variabele over het type vervoermiddel om naar het werk te gaan als dummy gecodeerd zal worden. De referentiecategorie zal de "wagen" zijn. Via de F-waarde kan ook nagegaan worden of de varianties van de variabelen van elkaar verschillen. De "unstandardized coefficients" geeft tot slot simpelweg de waarde aan van de afhankelijke variabelen mocht de onafhankelijke variabelen stijgen met een eenheid, bij het constant houden van de andere onafhankelijke variabelen in het model. Een p-waarde kleiner dan 0,05 werd gezien als een significante relatie tussen de variabelen.

Onderstaande tabellen geven de resultaten van de lineaire regressieanalyses weer. Om de vooropgestelde hypothesen te testen, kan aan de hand van deze analyses bepaald worden welke socio-demografische factoren al dan niet een significante invloed hebben op de algemene tevredenheid van thuiswerken en het kiezen voor thuiswerken. Ook kan er zo achterhaald worden wat de impact is van thuiswerken op diverse uitkomsten. De eerste hypothese stelt dat er een positief verband is tussen de factor "leeftijd" en de tevredenheid van thuiswerken. Uit de analyse blijkt echter dat de leeftijd en de tevredenheid over het aantal dagen thuiswerken geen verband tonen met elkaar ( $F= 1,768$ ,  $R^2=0,109$ ,  $P>0,05$ ), waardoor hypothese 1 wordt verworpen.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,583	0,265	9,740**	0,000
	Geslacht	-0,139	0,071	-1,941	0,054
	Burgerlijke Staat	-0,015	0,031	-0,494	0,622
	Functie	-0,057	0,032	-1,770	0,078
	Diploma	0,004	0,042	0,087	0,931
	Woonplaats	0,032	0,035	0,909	0,364
	Vervoermiddel Te Voet	0,008	0,131	0,060	0,952
	Vervoermiddel Fiets	0,009	0,081	0,115	0,909
	Vervoermiddel Bus	-0,350	0,198	-1,769	0,079
	Vervoermiddel Tram	0,407	0,223	1,824	0,070
	Vervoermiddel Trein	-0,203	0,106	-1,916	0,057
	Vervoermiddel Motor	-0,677	0,333	-2,031*	0,044
	Leeftijdscategorie	-0,021	0,031	-0,685	0,494
	Afhankelijke variabele: Tevredenheid dagen thuiswerk				
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)					
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)					

Tabel 4: Regressieanalyse van het verband tussen leeftijd en het aantal dagen thuiswerk.

De tweede hypothese die dit onderzoek had opgesteld, heeft betrekking op de positieve relatie tussen de grootte van het gezin en de tevredenheid van thuiswerken. Deze hypothese wordt door de regressieanalyse bevestigd, want bij een stijging van een kind bij de huishoudens, stijgt de algemene tevredenheid met 0,141 ( $F=1,365$ ,  $R^2=0,087$ ,  $P<0,05$ ). Dit onderzoek aanvaardt bijgevolg hypothese 2 dat er een negatief verband is tussen de grootte van het gezin en de tevredenheid van thuiswerken.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1,979	0,591	3,350**	0,001
	Geslacht	-0,090	0,167	-0,539	0,591
	Burgerlijke Staat	0,038	0,070	0,543	0,588
	Functie	0,062	0,076	0,822	0,412
	Diploma	-0,030	0,097	-0,312	0,756
	Woonplaats	0,068	0,082	0,831	0,407
	Vervoermiddel Te Voet	0,107	0,306	0,350	0,727
	Vervoermiddel Fiets	-0,170	0,189	-0,903	0,368
	Vervoermiddel Bus	0,105	0,457	0,230	0,818
	Vervoermiddel Tram	-1,151	0,515	-2,237*	0,027
	Vervoermiddel Trein	0,452	0,244	1,856	0,065
	Vervoermiddel Motor	-0,286	0,766	-0,373	0,710
	Kinderen	0,141	0,070	2,025*	0,044
	Afhankelijke variabele: Dagen thuiswerk				
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)					
**, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)					

*Tabel 5: Regressieanalyse van het verband tussen grootte van het gezin en de tevredenheid van thuiswerken.*

Daarnaast toetste de derde hypothese of er een negatief significant verband is tussen de stijgende energieprijzen en thuiswerken zelf. Uit de tabel blijkt namelijk dat deze hypothese klopt ( $F=1,404$ ,  $R^2= 0,090$ ,  $P<0,05$ ). Bij een stijging van de energieprijzen zou het aantal dagen thuiswerken dalen met 0,152 dagen. Hypothese 3 wordt eveneens aanvaard, waardoor er weldegelijk een negatieve invloed is van de stijgende energieprijzen op de keuze om thuis te werken.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,694	0,617		4,369**	0,000
	Geslacht	-0,046	0,168	-0,021	-0,274	0,784
	Burgerlijke Staat	0,017	0,070	0,018	0,236	0,813
	Functie	0,078	0,074	0,079	1,042	0,299
	Diploma	-0,103	0,097	-0,082	-1,064	0,289
	Woonplaats	0,064	0,081	0,060	0,789	0,431
	Vervoermiddel Te Voet	0,355	0,315	0,088	1,128	0,261
	Vervoermiddel Fiets	-0,100	0,187	-0,040	-0,534	0,594
	Vervoermiddel Bus	-0,018	0,452	-0,003	-0,040	0,968
	Vervoermiddel Tram	-1,097	0,512	-0,168	-2,145*	0,033
	Vervoermiddel Trein	0,414	0,243	0,133	1,701	0,091
	Vervoermiddel Motor	-0,508	0,761	-0,050	-0,668	0,505
	Stijgende Energieprijzen	-0,152	0,073	-0,156	-2,067*	0,040
Afhankelijke variabele: Dagen thuiswerk						
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)						
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)						

Tabel 6: Regressieanalyse van het verband tussen stijgende energieprijzen en het aantal dagen thuiswerk.

Dit onderzoek stelde eveneens vast dat de toegankelijkheid van de werkplek en het openbaar vervoer een negatieve invloed heeft op het al dan niet kiezen om van thuis uit te werken (hypothese 4). Er is echter geen significant verband tussen de toegankelijkheid van de werkplek en thuiswerken ( $F=1,036$ ,  $R^2=0,068$ ,  $P>0,05$ ). Hypothese 4 kan hierdoor dus verworpen worden.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,278	0,636	3,581**	0,000
	Geslacht	-0,112	0,169	-0,661	0,509
	Burgerlijke Staat	0,012	0,071	0,162	0,871
	Functie	0,069	0,075	0,918	0,360
	Diploma	-0,084	0,098	-0,865	0,388
	Woonplaats	0,075	0,082	0,911	0,364
	Vervoermiddel Te Voet	0,290	0,317	0,917	0,360
	Vervoermiddel Fiets	-0,085	0,191	-0,446	0,656
	Vervoermiddel Bus	-0,091	0,456	-0,200	0,842
	Vervoermiddel Tram	-1,090	0,519	-2,099*	0,037
	Vervoermiddel Trein	0,390	0,252	1,550	0,123
	Vervoermiddel Motor	-0,402	0,770	-0,522	0,603
	Toegankelijkheid, beschikbaarheid en afstand	0,057	0,083	0,685	0,495
Afhankelijke variabele: Dagen thuiswerk					
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)					
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)					

Tabel 7: Regressieanalyse van het verband tussen toegankelijkheid, beschikbaarheid en afstand en het aantal dagen thuiswerk.

Hypothese 5 stelde een positieve invloed op de stresstoename bij werknemers vast. Uit de analyse blijkt dat thuiswerken geen invloed heeft op een of meerdere stressfactoren, zoals stress over de deadlines (F=1,783, R<sup>2</sup>=0,111, P>0,05), de sociale isolatie (F=0,581, R<sup>2</sup>=0,039, P>0,05,) het gebrek aan informatie (F=0,888, R<sup>2</sup>=0,058, P>0,05), de autonomie (F=0,430, R<sup>2</sup>=0,029, P>0,05), de eisen van het gezin (F=2,419, R<sup>2</sup>=0,144, P>0,05), de huishoudelijke taken (F=1,276, R<sup>2</sup>=0,082, P>0,05), het bewijzen van zichzelf (F=1,356, R<sup>2</sup>=0,086, P>0,05), de flexibiliteit (F=0,937, R<sup>2</sup>=0,061, P>0,05) en de (professionele) ondersteuning (F=0,842, R<sup>2</sup>=0,055, P>0,05). Hieronder zijn deze analyses van deze factoren bijgevolg terug te vinden.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	0,166	0,218	0,764	0,446
	Geslacht	-0,178	0,060	-2,957**	0,004
	Burgerlijke Staat	0,014	0,025	0,568	0,571
	Functie	-0,049	0,027	-1,791	0,075
	Diploma	0,071	0,035	2,043*	0,043
	Woonplaats	0,020	0,029	0,667	0,506
	Vervoermiddel Te Voet	0,032	0,110	0,287	0,775
	Vervoermiddel Fiets	0,035	0,068	0,511	0,610
	Vervoermiddel Bus	0,188	0,164	1,147	0,253
	Vervoermiddel Tram	-0,299	0,188	-1,586	0,115
	Vervoermiddel Trein	0,085	0,089	0,957	0,340
	Vervoermiddel Motor	0,255	0,277	0,921	0,358
	Dagen Thuiswerk	0,024	0,027	0,888	0,376
	Afhankelijke variabele: Stress deadlines				
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)					
**, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)					

Tabel 8: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress over de deadlines.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,066	0,269		-0,245	0,807
	Geslacht	0,119	0,074	0,124	1,605	0,110
	Burgerlijke Staat	-0,016	0,031	-0,040	-0,519	0,605
	Functie	0,035	0,034	0,081	1,043	0,298
	Diploma	0,019	0,043	0,035	0,449	0,654
	Woonplaats	-0,018	0,036	-0,039	-0,503	0,616
	Vervoermiddel Te Voet	0,042	0,136	0,024	0,307	0,759
	Vervoermiddel Fiets	0,081	0,084	0,074	0,967	0,335
	Vervoermiddel Bus	0,132	0,202	0,054	0,654	0,514
	Vervoermiddel Tram	-0,171	0,233	-0,059	-0,733	0,465
	Vervoermiddel Trein	-0,035	0,110	-0,026	-0,321	0,749
	Vervoermiddel Motor	0,275	0,342	0,061	0,804	0,422
	Dagen Thuiswerk	0,026	0,034	0,059	0,757	0,450
	Afhankelijke variabele: Stress sociale isolatie					
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)						
**, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)						

Tabel 9: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de sociale isolatie.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,426	0,233		1,825	0,070
	Geslacht	-0,053	0,065	-0,062	-0,816	0,416
	Burgerlijke Staat	-0,007	0,027	-0,020	-0,257	0,797
	Functie	0,026	0,029	0,068	0,891	0,374
	Diploma	-0,041	0,037	-0,085	-1,099	0,273
	Woonplaats	0,006	0,032	0,015	0,197	0,844
	Vervoermiddel Te Voet	0,006	0,118	0,004	0,053	0,957
	Vervoermiddel Fiets	0,108	0,072	0,114	1,495	0,137
	Vervoermiddel Bus	0,177	0,175	0,083	1,011	0,313
	Vervoermiddel Tram	0,053	0,202	0,021	0,265	0,792
	Vervoermiddel Trein	0,125	0,095	0,105	1,311	0,192
	Vervoermiddel Motor	0,263	0,296	0,067	0,887	0,376
	Dagen Thuiswerk	-0,029	0,029	-0,077	-1,001	0,318

Afhankelijke variabele: Stress informatie

\*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

\*\*, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Tabel 10: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door te weinig informatie.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,012	0,060		0,192	0,848
	Geslacht	-0,009	0,017	-0,041	-0,524	0,601
	Burgerlijke Staat	-0,003	0,007	-0,030	-0,380	0,704
	Functie	-0,002	0,007	-0,022	-0,278	0,781
	Diploma	0,000	0,010	0,003	0,032	0,974
	Woonplaats	0,002	0,008	0,021	0,261	0,794
	Vervoermiddel Te Voet	-0,021	0,030	-0,055	-0,694	0,489
	Vervoermiddel Fiets	0,018	0,019	0,075	0,965	0,336
	Vervoermiddel Bus	-0,009	0,045	-0,016	-0,190	0,850
	Vervoermiddel Tram	-0,014	0,052	-0,022	-0,264	0,792
	Vervoermiddel Trein	0,035	0,025	0,115	1,418	0,158
	Vervoermiddel Motor	-0,025	0,076	-0,025	-0,327	0,744
	Dagen Thuiswerk	0,007	0,008	0,067	0,865	0,388

Afhankelijke variabele: Stress autonomie

\*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

\*\*, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Tabel 11: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de autonomie.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,154	0,176		-0,874	0,383
	Geslacht	0,080	0,049	0,119	1,631	0,105
	Burgerlijke Staat	-0,037	0,020	-0,133	-1,818	0,071
	Functie	0,074	0,022	0,245	3,348**	0,001
	Diploma	-0,005	0,028	-0,012	-0,169	0,866
	Woonplaats	0,053	0,024	0,163	2,199	0,029
	Vervoermiddel Te Voet	-0,012	0,089	-0,010	-0,136	0,892
	Vervoermiddel Fiets	0,076	0,055	0,101	1,394	0,165
	Vervoermiddel Bus	-0,044	0,133	-0,026	-0,328	0,743
	Vervoermiddel Tram	-0,147	0,153	-0,074	-0,963	0,337
	Vervoermiddel Trein	-0,045	0,072	-0,048	-0,629	0,530
	Vervoermiddel Motor	-0,057	0,224	-0,018	-0,256	0,798
	Dagen Thuiswerk	-0,022	0,022	-0,072	-0,988	0,324
Afhankelijke variabele: Stress eisen gezin						
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)						
**, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)						

Tabel 12: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de eisen van het gezin.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,003	0,219		0,016	0,987
	Geslacht	0,071	0,060	0,089	1,178	0,240
	Burgerlijke Staat	-0,027	0,025	-0,080	-1,058	0,292
	Functie	0,035	0,027	0,096	1,271	0,205
	Diploma	0,024	0,035	0,054	0,700	0,485
	Woonplaats	-0,017	0,030	-0,045	-0,581	0,562
	Vervoermiddel Te Voet	-0,047	0,110	-0,033	-0,430	0,668
	Vervoermiddel Fiets	0,031	0,068	0,035	0,463	0,644
	Vervoermiddel Bus	0,184	0,164	0,091	1,122	0,263
	Vervoermiddel Tram	-0,025	0,189	-0,011	-0,134	0,894
	Vervoermiddel Trein	-0,253	0,089	-0,224	-2,832**	0,005
	Vervoermiddel Motor	0,456	0,278	0,122	1,643	0,102
	Dagen Thuiswerk	-0,009	0,027	-0,026	-0,345	0,731
Afhankelijke variabele: Stress huishoudelijke taken						
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)						
**, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)						

Tabel 13: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de huishoudelijke taken.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,172	0,250		-0,689	0,492
	Geslacht	0,049	0,069	0,054	0,710	0,479
	Burgerlijke Staat	-0,003	0,029	-0,008	-0,106	0,916
	Functie	-0,015	0,031	-0,037	-0,495	0,621
	Diploma	0,049	0,040	0,094	1,228	0,221
	Woonplaats	0,054	0,034	0,122	1,592	0,113
	Vervoermiddel Te Voet	-0,228	0,126	-0,140	-1,804	0,073
	Vervoermiddel Fiets	0,039	0,078	0,038	0,507	0,613
	Vervoermiddel Bus	-0,013	0,188	-0,006	-0,069	0,945
	Vervoermiddel Tram	-0,010	0,217	-0,004	-0,044	0,965
	Vervoermiddel Trein	0,041	0,102	0,032	0,400	0,690
	Vervoermiddel Motor	0,730	0,318	0,170	2,298*	0,023
	Dagen Thuiswerk	0,040	0,031	0,097	1,288	0,199

Afhankelijke variabele: Stress mezelf bewijzen

\*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

\*\*, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Tabel 14: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door mezelf te bewijzen.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,017	0,093		-0,186	0,853
	Geslacht	0,008	0,026	0,024	0,312	0,755
	Burgerlijke Staat	0,000	0,011	-0,002	-0,031	0,975
	Functie	-0,002	0,012	-0,016	-0,215	0,830
	Diploma	0,004	0,015	0,021	0,272	0,786
	Woonplaats	0,009	0,013	0,058	0,747	0,456
	Vervoermiddel Te Voet	-0,045	0,047	-0,075	-0,960	0,339
	Vervoermiddel Fiets	-0,034	0,029	-0,090	-1,180	0,240
	Vervoermiddel Bus	0,101	0,070	0,119	1,453	0,148
	Vervoermiddel Tram	0,154	0,080	0,154	1,927	0,056
	Vervoermiddel Trein	0,004	0,038	0,009	0,111	0,912
	Vervoermiddel Motor	-0,032	0,118	-0,020	-0,272	0,786
	Dagen Thuiswerk	0,003	0,012	0,019	0,255	0,799

Afhankelijke variabele: Stress flexibiliteit

\*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

\*\*, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Tabel 15: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door de flexibiliteit.



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,056	0,192		0,292	0,771
	Geslacht	-0,057	0,053	-0,082	-1,069	0,287
	Burgerlijke Staat	0,005	0,022	0,016	0,202	0,840
	Functie	0,000	0,024	-0,001	-0,018	0,985
	Diploma	0,018	0,031	0,045	0,577	0,565
	Woonplaats	0,002	0,026	0,007	0,090	0,929
	Vervoermiddel Te Voet	0,064	0,097	0,052	0,657	0,512
	Vervoermiddel Fiets	-0,061	0,060	-0,078	-1,020	0,309
	Vervoermiddel Bus	0,015	0,145	0,008	0,103	0,918
	Vervoermiddel Tram	-0,143	0,167	-0,069	-0,861	0,390
	Vervoermiddel Trein	0,115	0,079	0,117	1,461	0,146
	Vervoermiddel Motor	-0,184	0,244	-0,057	-0,753	0,453
	Dagen Thuiswerk	0,036	0,024	0,114	1,489	0,138

Afhankelijke variabele: Stress professionele ondersteuning

\*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

\*\*, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Tabel 16: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de stress door het gebrek aan (professionele) ondersteuning.

De frustraties en de irritaties hebben eveneens geen significante invloed bij een stijging van het aantal dagen thuiswerken ( $F=1,460$ ,  $R^2= 0,098$ ,  $P>0,05$ ). Hypothese 6 "Er is een positief verband tussen thuiswerken en de toenemende frustraties en irritaties bij thuiswerkers" wordt daardoor verworpen.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,634	0,282	9,351**	0,000
	Geslacht	-0,103	0,077	-1,335	0,184
	Burgerlijke Staat	-0,019	0,032	-0,597	0,551
	Functie	0,034	0,034	0,991	0,323
	Diploma	-0,070	0,044	-1,586	0,115
	Woonplaats	0,019	0,037	0,511	0,610
	Vervoermiddel Te Voet	0,087	0,143	0,610	0,543
	Vervoermiddel Fiets	0,058	0,088	0,661	0,510
	Vervoermiddel Bus	0,647	0,232	2,790**	0,006
	Vervoermiddel Tram	-0,464	0,271	-1,715	0,088
	Vervoermiddel Trein	-0,017	0,114	-0,148	0,882
	Vervoermiddel Motor	0,343	0,345	0,994	0,321
	Dagen Thuiswerk	-0,013	0,035	-0,372	0,710

Afhankelijke variabele: Toenemende frustraties en irritaties

\*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

\*\*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Tabel 17: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de toenemende frustraties en irritaties.

Dit onderzoek stelde een negatief verband op tussen thuiswerken en de relatie met collega's. Uit tabel achttien is desalniettemin af te leiden dat thuiswerken geen significante invloed heeft op de relatie met collega's ( $F= 2,214$ ,  $R^2=0,139$ ,  $P>0,05$ ). Hierdoor kan de zevende en laatste hypothese, namelijk "Thuiswerken heeft een negatieve invloed op de relatie met collega's", worden verworpen.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,356	0,355	6,628**	0,000
	Geslacht	-0,200	0,099	-2,027*	0,044
	Burgerlijke Staat	0,002	0,041	0,061	0,951
	Functie	0,103	0,044	2,364*	0,019
	Diploma	-0,071	0,056	-1,267	0,207
	Woonplaats	0,057	0,048	1,190	0,236
	Vervoermiddel Te Voet	0,021	0,176	0,116	0,908
	Vervoermiddel Fiets	0,252	0,111	2,269*	0,025
	Vervoermiddel Bus	0,736	0,295	2,499*	0,013
	Vervoermiddel Tram	-0,497	0,345	-1,443	0,151
	Vervoermiddel Trein	0,086	0,145	0,592	0,555
	Vervoermiddel Motor	0,119	0,439	0,271	0,787
	Dagen Thuiswerk	0,037	0,044	0,834	0,405
Afhankelijke Variabele: Relatie Collega's					
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)					
**, Relation is significant at the 0,01 level (2-tailed)					

Tabel 18: Regressieanalyse van het verband tussen het aantal dagen thuiswerk en de relatie met collega's.

Hieronder bevindt zich een overzichtstabel die de behandelde regressie weergeeft.

Hypothese	Unstandardized Coefficients		F	R <sup>2</sup>	Sig.
	B	Std. Fout			
<b>1 Leeftijdscategorie</b>	<b>-0,021</b>	<b>0,031</b>	<b>1,768</b>	<b>0,109</b>	
Afhankelijke Variabele: Tevredenheid dagen thuiswerk					
<b>2 Kinderen</b>	<b>0,141</b>	<b>0,070</b>	<b>1,365</b>	<b>0,087</b>	<b>*</b>
Afhankelijke Variabele: Dagen thuiswerk					
<b>3 Stijgende energieprijzen</b>	<b>-0,152</b>	<b>0,073</b>	<b>1,404</b>	<b>0,090</b>	<b>*</b>
Afhankelijke Variabele: Dagen thuiswerk					
<b>4 Afstand, toegankelijkheid en beschikbaarheid</b>	<b>0,057</b>	<b>0,083</b>	<b>1,036</b>	<b>0,068</b>	
Afhankelijke Variabele: Dagen thuiswerk					
<b>5 Dagen thuiswerk</b>	<b>0,024</b>	<b>0,027</b>	<b>1,783</b>	<b>0,111</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress deadlines					
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>0,026</b>	<b>0,034</b>	<b>0,581</b>	<b>0,039</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress sociale isolatie					
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>-0,029</b>	<b>0,029</b>	<b>0,888</b>	<b>0,058</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress informatie					
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>0,007</b>	<b>0,008</b>	<b>0,430</b>	<b>0,029</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress autonomie					
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>-0,022</b>	<b>0,022</b>	<b>2,419</b>	<b>0,144</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress eisen gezin					
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>-0,009</b>	<b>0,027</b>	<b>1,276</b>	<b>0,082</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress huishoudelijke taken					
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>0,040</b>	<b>0,031</b>	<b>1,356</b>	<b>0,086</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress mezelf bewijzen					
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>0,003</b>	<b>0,012</b>	<b>0,937</b>	<b>0,061</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress flexibiliteit					
<b>Dagen thuiswerk</b>	<b>0,036</b>	<b>0,024</b>	<b>0,842</b>	<b>0,055</b>	
Afhankelijke Variabele: Stress professionele ondersteuning					
<b>6 Dagen thuiswerk</b>	<b>-0,013</b>	<b>0,035</b>	<b>1,460</b>	<b>0,098</b>	
Afhankelijke Variabele: Toenemende frustraties en irritaties					
<b>7 Dagen thuiswerk</b>	<b>0,037</b>	<b>0,044</b>	<b>2,214</b>	<b>0,139</b>	
Afhankelijke Variabele: Relatie collega's					
*, Relation is significant at the 0,05 level (2-tailed)					

Tabel 19: Samenvattend overzicht van de resultaten van de regressieanalyses.

## Discussie

Het doel van deze studie was om de invloed van de socio-demografische factoren op de tevredenheid van thuiswerken te onderzoeken. De vijf socio-demografische factoren die aanwezig zijn in dit onderzoek zijn: De leeftijd, de gezinssamenstelling, de werkervaring, het inkomen en de afstand tot het werk. Hoewel in de literatuur weinig over dit onderwerp gekend is na de periode van de COVID-19-pandemie, wist dit onderzoek resultaten over de centrale onderzoeksvraag te verzamelen. De resultaten geven algemeen weer dat de respondenten tevreden zijn over het concept "thuiswerken". Dit onderzoek biedt inzicht in de determinanten en de gevolgen van thuiswerken, waardoor bepaalde factoren die hierop invloed kunnen uitoefenen, verder bestudeerd kunnen worden. Door een antwoord te bieden op de invloed van de vijf socio-demografische factoren, kan dit onderzoek bijdragen aan het in stand houden van de mentale gezondheid van de werknemers.

De bevindingen in de literatuur voorspelde dat er een positief verband is tussen de leeftijd en het aantal dagen thuiswerken. De trend was namelijk dat voor COVID-19 de tevredenheid daalt met de leeftijd, maar tijdens de pandemie de tevredenheid toeneemt vanaf de leeftijd van 40 jaar (Tälhar-Naghi, 2021). Dit onderzoek kan uit de analyse concluderen dat de leeftijd geen significante rol speelt op de tevredenheid van thuiswerken. Hierdoor kunnen de conclusies van de voorgaande onderzoekers niet bevestigd worden.

Kinderen hebben een positieve impact op de tevredenheid van thuiswerken. Respondenten stelden dat de hoeveelheid kinderen uitmaakt of ze meer of minder zullen thuiswerken. Deze bevinding is tegenstrijdig met de eerdere bevindingen van in de literatuur (Fana et al., 2020). Tijdens de COVID-19 was het namelijk essentieel om kinderen meer bij te staan bij hun zorg en hun onderwijs. Doordat na de pandemie kinderen terug onderwijs kunnen volgen op school, is het beheersen van de werken de gezinsproblemen erop vooruit gegaan (Nakrošienė et al., 2019). Verder zou uit de studie van Parker en collega's ook blijken dat kinderopvang ervoor zou zorgen dat thuiswerken wel een succes is bij thuiswerkers met kinderen (Parker et al., 2022).

De toenemende energieprijzen is een onderwerp dat niet uit het oog verloren mag worden (Bijns & Duprez, 2022). De literatuurstudie heeft geconstateerd dat thuiswerken de nodige kosten met zich meebrengt, zoals de elektriciteitskosten. Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat er een negatief significant verband is tussen de stijgende energieprijzen en thuiswerken. Stijging van de energieprijzen leidt namelijk tot een daling van het aantal dagen thuiswerken.

Dit onderzoek kon ook concluderen dat de vierde hypothese, namelijk het feit of de toegankelijkheid van de werkplek, een negatieve invloed heeft op het thuiswerken. Er kon echter geen significant verband tussen deze twee variabelen waargenomen worden. Volgens de literatuur heeft afstand weldegelijk een invloed op het al dan niet kiezen voor thuiswerken (Moeckel, 2016). De studie van Caulfield (2015) verklaarde dat de toegankelijkheid en beschikbaarheid al dan niet bepaald of er meer gekozen zal worden voor thuiswerken (Caulfield, 2015). Het geeft aan dat dit onderzoek over deze hypothese ook geen oordeel kan vellen.

Omwillen van deze resultaten bestaat er geen verband tussen de toegankelijkheid en de beschikbaarheid van het openbaar vervoer op het aantal dagen thuiswerken.

Uit de resultaten van de regressieanalyse is vastgesteld dat thuiswerken geen significante invloed heeft op de stresstoename bij de respondenten. Dit besluit is in tegenspraak met wat er in de literatuur aanwezig is. Deadlines zouden namelijk voor stress zorgen, doordat de autonomie over het bepalen van de werkplanning bij de thuiswerker valt (Mann & Holdsworth, 2003). Uit onderzoek van Weinert en consorten (2015) blijkt dat te weinig informatie, de autonomie en de isolatie tot stress zou leiden (Weinert et al., 2015). De analyse spreekt dit ook tegen, omdat slechts 39 respondenten stress ervaren door te weinig informatie, 59 respondenten stress ervaren vanwege de sociale isolatie en slechts 2 respondenten stress ervaren door de autonomie. De nood van de telewerker om zichzelf te bewijzen ten opzichte van de collega's en de leidinggevenden was bij 50 respondenten van toepassing en bijgevolg ook in strijd met wat er in de literatuur gevonden werd (Peters & van der Lippe, 2007). 22 respondenten gaven aan stress te krijgen door de eisen van het gezin, 25 respondenten door de huishoudelijke taken. Deze bevindingen zijn wederom in tegenspraak met de studie van Peters & van der Lippe (2007) (Peters & van der Lippe, 2007). Vijf respondenten ervaren stress door de flexibiliteit die gepaard gaat met thuiswerken. Dit resultaat komt niet overeen met de literatuur (Sardeshmukh et al., 2012). Tot slot ervaren 24 respondenten stress door het gebrek aan (professionele ondersteuning), wat ook weer niet overeenstemt met de literatuur (Deschênes, 2022).

Thuiswerkers ervaren meer irritaties dan kantoormedewerkers, aangezien ze zich ver van de werkplek bevinden en het niet altijd evident is om de hulp van collega's of leidinggevenden te vragen (Mann & Holdsworth, 2003). Door de technologie echter blijkt dat dit probleem deels van de baan is, omdat de technologie voor voorzieningen zoals smartphones en videobellen heeft gezorgd (Lister & Harnish, 2019). Volgens Hilbrecht en collega's zou verder de grens tussen privé en werk vervagen door middel van het thuiswerken (Hilbrecht et al., 2008). Ondanks deze niet overeenstemmende resultaten, kan deze studie bevestigen dat thuiswerken geen significant invloed heeft op de frustraties en de irritaties van de respondenten.

Tot slot besprak de literatuur het feit dat thuiswerken voor een professionele en sociale isolatie kan zorgen, waardoor het niet evident is om een relatie op te bouwen met collega's (Lai & Burchell, 2008). De studie van Laumer & Maier (2021) stelde bijkomend ook vast dat werknemers minder snel kiezen voor thuiswerken uit angst voor sociale en professionele isolatie (Laumer & Maier, 2021). Al deze bevindingen uit de literatuur kunnen niet beaamd worden, aangezien dit onderzoek vaststelt dat thuiswerken geen significante invloed heeft op de relatie met collega's.

Kortom kan dit onderzoek aantonen dat twee socio-demografische factoren invloed hebben op de tevredenheid van thuiswerken. Deze twee factoren zijn de grootte van het gezin en de stijgende energieprijzen. Deze bevindingen zijn in tegenspraak met wat er in de literatuur gekend is. Werknemers met kinderen willen wel vaker thuiswerken ondanks de problemen die hierbij kunnen komen kijken, zoals het beheersen van de gezinsproblemen.

De stijgende energieprijzen hebben veel invloed op het dagelijks leven, maar ook op het werkleven. 105 respondenten gaven aan geen thuiswerkvergoeding te ontvangen. Deze vergoeding zou het voor de thuiswerker makkelijker maken om, ondanks de hoge energiekosten, toch vaker te kunnen thuiswerken.

Bedrijven kunnen eerst en vooral inspelen op deze twee socio-demografische factoren door werknemers met kinderen vaker te laten thuiswerken, aangezien de respondenten toch blijk geven van meer te opteren voor thuiswerken bij het hebben van kinderen. Verder kunnen bedrijven ook meer stil staan bij het aanbieden van thuiswerkvergoedingen die eventuele energiekosten kunnen dekken. Hierdoor zullen mensen vaker willen thuiswerken. Aangezien thuiswerken de norm is geworden, zal aan dit concept meer belang gehecht moeten worden door bedrijven. Door hierop in te spelen, kan de mentale gezondheid van de thuiswerkers niet geschaad worden en zal dit alleen maar voor meer algemene tevredenheid zorgen over de job. Het nalaten van het inspelen op deze noden door bedrijven, kan alleen maar leiden tot een vermindering van de productiviteit en de tevredenheid bij de werknemers.

## Beperkingen en aanbevelingen voor verder onderzoek

Ondanks dat deze studie een beeld geeft van de invloed van socio-demografische factoren op de tevredenheid van thuiswerken, moeten enkele beperkingen in aanmerking worden genomen bij het interpreteren en het gebruiken van deze resultaten. Vooreerst, deze resultaten zijn afkomstig van 189 respondenten en geven dus een beperkte kijk op invloed van deze socio-demografische factoren. Het aantal optimale respondenten zou vanaf 1.000 respondenten zijn, aangezien een hoog aantal respondenten voor een grotere representativiteit kunnen zorgen. Door een langere periode (meer dan twee maanden) respondenten te verzamelen via sociale media en door persoonlijk contact met veel sectorale bedrijven te hebben, kan dit aantal verwezenlijkt worden. Studies over de tevredenheid bij thuiswerken na de COVID-19-pandemie zijn echter momenteel beperkt en konden bijgevolg nauwelijks met elkaar vergeleken worden, zodat het aftoetsen van de bevindingen met elkaar niet aan de orde was.

Verder zijn de respondenten afkomstig van het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waardoor het grondgebied zich niet uitstrekt over heel België. Hierdoor zijn de bevindingen niet te generaliseren over heel België, aangezien de ervaringen van het Waals Gewest niet meegerekend zijn in deze studie. De afstanden in Wallonië naar het werk zijn groter en minder mensen werken thuis dan in Vlaanderen (Statbel, 2021). Om echter een geheel beeld te krijgen van de invloed van de socio-demografische factoren over heel België, zou het Waals gewest bij de analyse betrokken moeten worden. Hierbij kan eventueel ook een vergelijking plaatsvinden tussen de drie gewesten. De laatste beperking die dit onderzoek wil aanhalen is het gebrek aan kennis over de mentale ingesteldheid van de ondervraagden. Introverte personen hebben namelijk meer moeite om relaties op te bouwen dan extroverte personen. Bij introverte personen kunnen meer frustraties en irritaties ontstaan door een gebrek aan contact. Hierbij kan volgend onderzoek stilstaan bij de persoonlijke ingesteldheid door hierover vragen te stellen.

De gevolgen van dit onderzoek kunnen andere onderzoekers inspireren dit onderwerp verder onder de loep te nemen. Volgende onderzoekers zouden de invloed van socio-demografische factoren op de tevredenheid van thuiswerken kunnen testen bij de zaakvoerders en de managers. Een beperkt deel van de respondenten bestond namelijk uit deze twee functies, waardoor hiervan geen beeld geschept kon worden. Uiteraard is het ook van belang om verder in te gaan op de socio-demografische factoren in verder onderzoek, aangezien er nog weinig gekend is over de invloed van deze factoren na de pandemie. Eveneens zou de vergelijking kunnen getroffen worden tussen de verschillende genders. Hoe zien deze genders immers de invloed van deze socio-demografische factoren op de tevredenheid van thuiswerken onderling. Ook zou volgende onderzoekers kunnen uitzoeken of de invloed van deze factoren streekgebonden zijn. Zo kan expliciet nagegaan worden welke specifieke regionale kenmerken hierin een rol spelen. Ten slotte kunnen de verschillende sectoren onder de loep genomen worden. Elke sector heeft namelijk zijn typerende arbeidsomstandigheden en thuiswerkmogelijkheden, waardoor diverse socio-demografische factoren ook verschillend zullen zijn.

## Conclusie

Het onderzoek probeerde te ontrafelen wat de invloed van de socio-demografische factoren is op de tevredenheid van thuiswerken. Doordat er nog weinig bekend is van de impact van deze factoren van na de COVID-19-pandemie, was het doel van dit onderzoek om hierop een antwoord te bieden. Uit onderzoek is gebleken dat kinderen een rol spelen in het kiezen voor thuiswerken. Zo constateerde deze studie dat bij het toenemen van het aantal kinderen, de respondenten sneller de voorkeur geven om van thuis uit te werken. Tot slot stond de studie ook stil bij het nagaan van de invloed van de stijgende energieprijzen op het aantal thuiswerkdagen. Zo is gebleken dat de toenemende energieprijzen ervoor zorgen dat de respondenten minder willen thuiswerken om zo kosten te vermijden. Een thuiswerkvergoeding kan eventueel een deel of een geheel van deze kosten dekken.

Verder kon dit onderzoek geen significante invloed van de leeftijd vinden op de tevredenheid van thuiswerken. Tevens speelt de tevredenheid van thuiswerken geen invloed uit op de relatie met collega's. Thuiswerken gaat vaak samen met professionele en sociale isolatie, maar uit dit onderzoek blijkt dit niet aan de orde te zijn. Bovendien zou stress, frustraties en irritaties ook volgens de literatuur positief gecorreleerd zijn aan elkaar. Ook deze bevindingen zijn geïndiceerd, waardoor deze factoren geen invloed uitoefenen op de uiteindelijke tevredenheid van thuiswerken. De toegankelijkheid van de werkplek zou tevens geen invloed uitoefenen op die tevredenheid. Zo blijkt namelijk uit het onderzoek dat de beschikbaarheid en de toegankelijkheid van het openbaar vervoer geen impact heeft op dit resultaat.

Algemeen gezien en op basis van dit onderzoek zijn de respondenten tevreden over het thuiswerken. Het biedt overigens ook een aanleiding om stil te staan bij de optimalisering van deze tevredenheid en het welzijn van de thuiswerkers.



## Bibliografie

- Administratieve instructies 2023/1*. (z.d.). De Belgische Sociale Zekerheid.  
<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2023-1>
- Arvola, R., Lutsoja, K., Kristjuhan, Ü., & Tint, P. (2017). Telework as an Option to Postpone the Retirement for Ageing People? *Safety of Technogenic Environment*, 8(1).  
<https://doi.org/10.1515/ste-2017-0003>
- Basile, K., & Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: how effective employees manage work/home boundaries. *Strategic Hr Review*, 15(3), 106–111.  
<https://doi.org/10.1108/shr-03-2016-0024>
- Bentley, T. W., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F. K., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Bijnens, G., & Duprez, C. (z.d.). *Bedrijven en de stijging van de energieprijzen*. nbb.be.  
<https://www.nbb.be/nl/artikels/bedrijven-en-de-stijging-van-de-energieprijzen#:~:text=Bijnens%2C%20G.%20%2F%20Duprez%2C,echter%20in%20een%20vergelijkbare%20situatie.>
- Büssing, A. (2002). Teleworking and quality of life. In *Routledge eBooks* (pp. 164–186).  
<https://doi.org/10.4324/9780203053089-16>
- Caulfield, B. (2015). Does it pay to work from home? Examining the factors influencing working from home in the Greater Dublin Area. *Case studies on transport policy*, 3(2), 206–214.  
<https://doi.org/10.1016/j.cstp.2015.04.004>
- Chakrabarti, S. (2018). Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? *Journal of transport and health*, 9, 19–33. <https://doi.org/10.1016/j.jth.2018.03.008>
- Chiru, C. (2017). Teleworking: Evolution and Trends in Usa, Eu and Romania. *Economics, Management, and Financial Markets*, 12(2), 222.  
<https://www.questia.com/library/journal/1P4-1918794152/teleworking-evolution-and-trends-in-usa-eu-and-romania>
- Collins, A., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology Work and Employment*, 31(2), 161–175. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>

- Conen, W., & P, D. B. (2021). Oudere werkkenden waarderen thuiswerken. *www.narcis.nl*.  
<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:dare.uva.nl:publications%2F78851908-e397-46a2-a0c2-a4b90d20c04c>
- B Mohanapriya Anupama S, Ledia Jone S, Annabel Maria Johnson, Varsha D. (2021, 11 november). *Effect of work from home on employees during pandemic –An analysis*.  
<https://www.nveo.org/index.php/journal/article/view/1510>
- Daenen, S. (2021, 30 augustus). Thuiswerken blijft. Wat is de impact op verloning van werknemers? *Mbrella*. <https://blog.mbrella.eu/thuiswerken-blijft-wat-is-de-impact-op-mobiliteit-als-verloning>
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. *Management Science*, 32(5), 554–571.  
<https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.554>
- De Graaff, T. (2004). On the substitution and complementarity between telework and travel : a review and application. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/4795766\\_On\\_the\\_substitution\\_and\\_complimentarity\\_between\\_telework\\_and\\_travel\\_a\\_review\\_and\\_application](https://www.researchgate.net/publication/4795766_On_the_substitution_and_complimentarity_between_telework_and_travel_a_review_and_application)
- Deschênes, A. (2023). Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 73(2), 100823.  
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>
- Earle, H. A. (2003). Building a workplace of choice: Using the work environment to attract and retain top talent. *Journal of Facilities Management*, 2(3), 244–257.  
<https://doi.org/10.1108/14725960410808230>
- Eldér, E. (2019). Who is Eligible for Telework? Exploring the Fast-Growing Acceptance of and Ability to Telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. *Social sciences*, 8(7), 200.  
<https://doi.org/10.3390/socsci8070200>
- Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., & Vázquez, I. G. (2021). Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/352733504\\_Telework\\_work\\_organisation\\_and\\_job\\_quality\\_during\\_the\\_COVID-19\\_crisis\\_a\\_qualitative\\_study](https://www.researchgate.net/publication/352733504_Telework_work_organisation_and_job_quality_during_the_COVID-19_crisis_a_qualitative_study)
- FOD Mobiliteit en Vervoer. (z.d.). *BeMob-enquête: Telewerk in België in 2022*. Telewerk Toolbox.  
<https://www.telewerken.be/in-cijfers/bemob-enquete-telewerk-in-belgie-in-2022>

- FOD Mobiliteit en Vervoer. (2022, 19 september). *Dagelijks 14 miljoen kilometers met de auto vermeden door telewerk*. <https://www.telewerken.be/storage/main/202209-pers-nl-bemob-telewerk.pdf>
- Frone, M. R., Russell, M. M., & Cooper, M. E. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(6), 545–558. <https://doi.org/10.1002/job.4030140604>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. G. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, *92*(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gallardo, R., & Whitacre, B. E. (2018). 21st century economic development: Telework and its impact on local income. *Regional Science Policy and Practice*, *10*(2), 103–123. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12117>
- Golden, T. D., & Raghuram, S. (2010). Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(8), 1061–1085. <https://doi.org/10.1002/job.652>
- Haddon, L., & Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: an annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, *5*(1), 193–223. <https://doi.org/10.1080/09585199400000010>
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, *51*(2), 74–80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- He, S. Y., & Hu, L. (2015). Telecommuting, income, and out-of-home activities. *Travel behaviour and society*, *2*(3), 131–147. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2014.12.003>
- Helminen, V., & Ristimäki, M. (2007). Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland. *Journal of Transport Geography*, *15*(5), 331–342. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2006.12.004>
- Hilbrecht, M., Shaw, S. J., Johnson, L. A., & Andrey, J. (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work and Organization*, *15*(5), 454–476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hook, A. L., Court, V., Sovacool, B. K., & Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*, *15*(9), 093003. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab8a84>

- Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1999). Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants among Telecommuters and Non-Telecommuters. *Journal of Management Information Systems*, 16(1), 147–164. <https://doi.org/10.1080/07421222.1999.11518237>
- Ipsen, C., Van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. H. L. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2005). Attitudes towards Telecommuting: The Turkish Case. *Journal of Information Technology*, 20(1), 52–63. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jit.2000023>
- Jackson, P., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 753–762. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.753>
- Klopotek, M. A. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Organizacja i Zarządzanie : kwartalnik naukowy*. <https://doi.org/10.29119/1899-6116.2017.40.3>
- Knoesen, H., & Seymour, L. F. (2020). Examining the Effect of Experience on Managers' Attitudes Towards Telework During COVID. In *Lecture notes in business information processing* (pp. 32–47). Springer Science+Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-79454-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-79454-5_4)
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the Word: Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428–438. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3312928>
- Lai, Y., & Burchell, B. (2008). Distributed work: communication in an 'officeless firm'. *New Technology Work and Employment*, 23(1–2), 61–76. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2008.00203.x>
- Laumer, S., & Maier, C. (2021). *Why do People (not) Want to Work from Home? An Individual-focused Literature Review on Telework*. <https://doi.org/10.1145/3458026.3462155>
- Leonardi, P. M., Treem, J. W., & Jackson, M. (2010). The Connectivity Paradox: Using Technology to Both Decrease and Increase Perceptions of Distance in Distributed Work Arrangements. *Journal of Applied Communication Research*, 38(1), 85–105. <https://doi.org/10.1080/00909880903483599>

- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2000). To work or not to work at home-An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. *Journal of Managerial Psychology, 15*(6), 560–586. <https://doi.org/10.1108/02683940010373392>
- Lister, K., & Harnish, T. (2019). Telework and its effects in the United States. In *Edward Elgar Publishing eBooks* (pp. 128–170). <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00009>
- Macharis, C. (2014). De impact van telewerken op mobiliteit en milieu: een case study voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/268189110\\_De\\_impact\\_van\\_telewerken\\_op\\_mobiliteit\\_en\\_milieu\\_een\\_case\\_study\\_voor\\_het\\_Brussels\\_Hoofdstedelijk\\_Gewest](https://www.researchgate.net/publication/268189110_De_impact_van_telewerken_op_mobiliteit_en_milieu_een_case_study_voor_het_Brussels_Hoofdstedelijk_Gewest)
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology Work and Employment, 18*(3), 196–211.  
<https://doi.org/10.1111/1468-005x.00121>
- Mishra, A.K. (1996) Organizational Responses to Crisis The Centrality of Trust. In *Kramer, R.M. and Tyler, T.R., E., Eds., Trust in Organizations, Sage, Thousand Oaks, 261-287.* -  
*References - Scientific Research Publishing.* (z.d.).  
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1428778](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1428778)
- Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *Transportation research procedia, 26*, 207–214.  
<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.07.021>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower, 40*(1), 87–101.  
<https://doi.org/10.1108/ijm-07-2017-0172>
- Nayak, S., & Pandit, D. (2021). Potential of telecommuting for different employees in the Indian context beyond COVID-19 lockdown. *Transport Policy, 111*, 98–110.  
<https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2021.07.010>
- Noonan, M. C., & Glass, J. B. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review, 135*(6), 38–45. <https://www.questia.com/library/journal/1G1-298410707/the-hard-truth-about-telecommuting>

- Parker, K., Horowitz, J. M., & Minkin, R. (2022, March 23). *COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America* | Pew Research Center. Pew Research Center's Social & Demographic Trends Project. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>
- Peters, P., & Van Der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch case. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 430–447. <https://doi.org/10.1080/09585190601167730>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2012.00284.x>
- Scott, D. M., Dam, I., Páez, A., & Wilton, R. (2012). Investigating the Effects of Social Influence on the Choice to Telework. *Environment and Planning A*, 44(5), 1016–1031. <https://doi.org/10.1068/a43223>
- Strijker, D. (2022). Het platteland van de toekomst. *Agora*, 37(3). <https://doi.org/10.21825/agora.85165>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Sullivan, C., & Smithson, J. (2007). Perspectives of homeworkers and their partners on working flexibility and gender equity. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 448–461. <https://doi.org/10.1080/09585190601167797>
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2021). Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 386–408. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-08-2020-0152>
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2022). Factors and challenges influencing work-related outcomes of the enforced work from home during the COVID-19 pandemic: Preliminary evidence from Indonesia. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 14–28. <https://doi.org/10.1002/joe.22157>

- Tahlyan, D., Said, M., Mahmassani, H. S., Stathopoulos, A., Walker, J. L., & Shaheen, S. (2022). For whom did telework not work during the Pandemic? understanding the factors impacting telework satisfaction in the US using a multiple indicator multiple cause (MIMIC) model. *Transportation Research Part A-policy and Practice*, 155, 387–402. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.11.025>
- Țălnar-Naghi, D. I. (2021). Research note: Job Satisfaction and working from home in Romania, before and during Covid-19. *Calitatea vieții*, 32(2). <https://doi.org/10.46841/rcv.2021.02.01>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International journal of healthcare*, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Teo, T. S. H., Lim, V. K. G., & Wai, S. H. (1998). An Empirical Study of Attitudes Towards Teleworking among Information Technology (IT) Personnel. *International Journal of Information Management*, 18(5), 329–343. [https://doi.org/10.1016/s0268-4012\(98\)00023-1](https://doi.org/10.1016/s0268-4012(98)00023-1)
- Terriere, L. (2018). De middenstand regeert het land. *SAMENLEVING EN POLITIEK (BRUSSEL)*, 25(6), 29–35. <https://biblio.ugent.be/publication/8590151>
- Thuiswerk breekt door bij nieuwe beroepsgroepen | Statbel.* (2021, 1 april). <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/thuiswerk-breekt-door-bij-nieuwe-beroepsgroepen#:~:text=De%20coronacrisis%20maakte%20thuiswerk%20ook,thuiswerk%20bij%20de%20loontrekkende%20bevolking.>
- Thuiswerk kost dit najaar tot 18,40 per dag: mag je weer voltijds op kantoor gaan werken? Of kan je een extra vergoeding vragen? (z.d.).* Het Laatste Nieuws. <https://www.hln.be/geld/thuiswerk-kost-dit-najaar-tot-18-40-per-dag-mag-je-weer-voltijds-op-kantoor-gaan-werken-of-kan-je-een-extra-vergoeding-vragen~a2f7d38f/>
- Troll, E. S., Venz, L., Weitzenegger, F., & Loschelder, D. D. (2021). Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance. *Applied Psychology*, 71(3), 853–880. <https://doi.org/10.1111/apps.12352>
- Van Horn, C. E., & Storen, D. (2000). *Telework: Coming of Age? Evaluating the Potential Benefits of Telework.* <https://docplayer.net/35311980-Telework-coming-of-age-evaluating-the-potential-benefits-of-telework.html>
- Vergoeding voor thuiswerk | VLAIO.* (z.d.). <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/vergoeding-voor-thuiswerk>

- Weinert, C. H., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik*, 1407–1421. <http://dblp.uni-trier.de/db/conf/wirtschaftsinformatik/wi2015.html#WeinertML15>
- Wharton, A. S. (1993). The Affective Consequences of Service Work. *Work And Occupations*, 20(2), 205–232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Wilton, R. D., Páez, A., & Scott, D. M. (2011). What do you care what other people think? A qualitative investigation of social contact and telecommuting. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/228485617\\_What\\_do\\_you\\_care\\_what\\_other\\_people\\_think\\_A\\_qualitative\\_investigation\\_of\\_social\\_contact\\_and\\_telecommuting](https://www.researchgate.net/publication/228485617_What_do_you_care_what_other_people_think_A_qualitative_investigation_of_social_contact_and_telecommuting)
- Wöhner, F. (2022). Work flexibly, travel less? The impact of telework and flextime on mobility behavior in Switzerland. *Journal of Transport Geography*, 102, 103390. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2022.103390>
- Yap, C., & Tng, H. (1990). Factors associated with attitudes towards telecommuting. *Information & Management*, 19(4), 227–235. [https://doi.org/10.1016/0378-7206\(90\)90032-d](https://doi.org/10.1016/0378-7206(90)90032-d)
- Zhu, P. (2012). Are telecommuting and personal travel complements or substitutes? *Annals of Regional Science*, 48(2), 619–639. <https://doi.org/10.1007/s00168-011-0460-6>



## Bijlagen

### Vragenlijst

# Tevredenheid bij thuiswerk: de invloed van socio-demografische factoren

---

Start van blok: Beginwoord

Begin

## PRIVACYVERKLARING

U heeft beslist deel te nemen aan dit onderzoek, dat als doel heeft om kennis op te doen over de invloed die bepaalde socio-demografische factoren hebben op het verband tussen werktevredenheid en thuiswerken. Deelname aan dit onderzoek neemt ongeveer 10 minuten van uw tijd in beslag. Wij bedanken u alvast van harte voor uw deelname. Voor u aan dit onderzoek begint, geven we u hieronder meer **informatie over uw privacy** en over uw rechten in deze studie. Gelieve de onderstaande informatie aandachtig door te nemen. Wij behandelen al uw gegevens conform de **GDPR-regelgeving**. Dit onderzoek wordt afgenomen d.m.v. een vragenlijst. Deze peilt naar uw eigen meningen en ervaringen. Er zijn met andere woorden geen juiste of foute antwoorden. Uw deelname aan dit onderzoek is vrijwillig. U heeft het recht om uw deelname op elk moment stop te zetten. Daarvoor hoeft u geen reden te geven en zal er voor u geen nadeel ontstaan. Uw gegevens worden op een gecodeerde manier verwerkt waardoor de vertrouwelijkheid in elk stadium van het onderzoek gewaarborgd wordt. Dit betekent dat de onderzoekers u niet kunnen identificeren, tenzij u zelf aanvullende gegevens zou verstrekken. Uw gegevens worden bijgehouden zolang als noodzakelijk is voor het doel van deze studie. Nadien worden uw gegevens verwijderd. De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt voor wetenschappelijke doeleinden en kunnen gepubliceerd worden. Uw persoonsgegevens worden daarbij niet gepubliceerd. Voor eventuele vragen of andere bezorgdheden omtrent uw privacy/gegevensbescherming in dit onderzoek kan u contact opnemen met de onderzoekers.

dhr. Samuël Lermite (samuel.lermite@student.uhasselt.be)

dr. Laura Hoekx (laura.hoekx@uhasselt.be)

---

Begin Privacyverklaring

Ik neem deel aan deze studie en ben akkoord dat mijn gegevens/antwoorden geregistreerd worden (1)

Start van blok: Standaard vragenblok

Vraag 1 Met welk geslacht identificeert u zichzelf?

- Man (1)
  - Vrouw (2)
  - Anders (3)
  - Ik zeg dat liever niet (4)
- 

Vraag 2 Wat is uw burgerlijke staat?

- In een relatie (1)
  - Gehuwd (2)
  - Samenwonend (3)
  - Alleenstaand (4)
  - Weduwe/weduwnaar (5)
  - Gescheiden (6)
- 

Vraag 3 Hoeveel kinderen heeft u?

---

---

Vraag 4 Wat is uw functie?

- Arbeider (1)
  - Bediende (2)
  - Ambtenaar (3)
  - Manager (4)
  - Zaakvoerder (5)
- 

Vraag 5 Hoelang bent u reeds tewerkgesteld in uw huidige functie (uitgedrukt in jaren)?

\_\_\_\_\_

---

Vraag 6 Wat is uw hoogst behaalde diploma?

- Geen (1)
  - Lager onderwijs (2)
  - Middelbaar onderwijs (3)
  - Hogeschool (professionele bachelor, A1, graduaat) (4)
  - Universiteit (bachelor/master, licentiaat) (5)
  - Post-universitair onderwijs (ManaMa, doctoraat) (6)
-

Vraag 7 Hoeveel dagen per week werkt u gemiddeld thuis?

- 1 (1)
  - 2 (2)
  - 3 (3)
  - 4 (4)
  - 5 (5)
- 

Vraag 8 Hoeveel dagen per week werkte u gemiddeld thuis voor de COVID-19 crisis?

- 0 (6)
  - 1 (1)
  - 2 (2)
  - 3 (3)
  - 4 (4)
  - 5 (5)
- 

Vraag 9 Bent u tevreden over het aantal dagen dat u thuis werkt?

- Ik zou graag minder vaak thuis werken (1)
  - Ik vind dit aantal prima (2)
  - Ik zou graag vaker thuis werken (3)
-

Vraag 10 Waar woont u?

- Stad (1)
  - Dorp (2)
  - Platteland (3)
  - Randgemeente (4)
- 

Vraag 11 In welke leeftijdscategorie zit u?

- 18-25 jaar (1)
- 26-35 jaar (2)
- 36-45 jaar (3)
- 46-55 jaar (4)
- 56-65 jaar (5)
- > 65 jaar (6)

**Einde blok: Standaard vragenblok**

---

**Start van blok: Socio-demografische factoren**

Vraag 12 Wat is uw afstand naar het werk?

- 1-25 km (1)
  - 26-50 km (2)
  - 51-75 km (3)
  - 76-100 km (4)
  - > 100 km (5)
-

Vraag 13 Welk vervoersmiddel gebruikt u om op het werk te geraken? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- Te voet (1)
  - Fiets (2)
  - Bus (3)
  - Tram (4)
  - Trein (5)
  - Wagen (6)
  - Brommer (7)
  - Motor (8)
-

Vraag 14 Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

	Helemaal oneens (1)	Eerder oneens (2)	Neutraal (3)	Eerder eens (4)	Helemaal eens (5)
Afstand heeft invloed op mijn keuze om thuis te werken (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een betere beschikbaarheid van het openbaar vervoer zou ervoor zorgen dat ik minder thuis zou werken (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een betere toegankelijkheid van het openbaar vervoer zou ervoor zorgen dat ik minder thuis zou werken (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De stijgende energieprijzen weerhouden mij ervan mijn job thuis uit te voeren (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Thuiswerken heeft invloed gehad op het al dan niet kiezen voor extralegale voordelen, waaronder een auto (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vraag 15 De tijd die u spaart met woon-werkverkeer wanneer u thuis werkt, wat doet u daar meestal mee? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- Langer slapen (1)
  - Besteden aan mijn gezin (2)
  - Langer werken (3)
  - Het huishouden (4)
  - Meer tijd spenderen aan mijn ochtendritueel (5)
  - Besteden aan media (tv kijken, sociale media,...) (6)
-



Vraag 16 Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

	Helemaal oneens (1)	Eerder oneens (2)	Neutraal (3)	Eerder eens (4)	Helemaal eens (5)
Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn job (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me uitgeput na een dag werken (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zie er tegen op om 's ochtends op te staan voor mijn job (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel een burn-out aankomen door het werken (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik word gefrustreerd van mijn job (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel dat ik te hard werk voor mijn job (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel dat ik langer werk voor mijn job (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vraag 17 Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

	Helemaal oneens (1)	Eerder oneens (2)	Neutraal (3)	Eerder eens (4)	Helemaal eens (5)
Ik heb een betere work- life balance door thuiswerken (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het moeilijk om mijn tijd te plannen als ik thuis werk (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het leuk dat ik minder tijd spendeer om te communiceren met collega's tijdens het thuiswerken (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel mij gemotiveerd als ik van thuis uit werk (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben productiever als ik thuis werk dan op kantoor (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind de autonomie die thuiswerken biedt leuk (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan mij thuis beter concentreren dan op het kantoor (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tijdens het thuiswerken heb ik meer controle over mijn werk (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Einde blok: Socio-demografische factoren

Start van blok: Socio-demografische factoren

Vraag 18 Hoe vaak verstoort uw job uw verantwoordelijkheden thuis?

- Zelden tot nooit (1)
  - Af en toe (2)
  - Regelmatig (3)
  - Vaak (4)
  - Zeer frequent tot altijd (5)
- 

Vraag 19 Hoe vaak verhindert uw job u om voldoende tijd te spenderen met uw familie?

- Zelden tot nooit (1)
  - Af en toe (2)
  - Regelmatig (3)
  - Vaak (4)
  - Zeer frequent tot altijd (5)
- 

Vraag 20 In welke mate heeft u het gevoel dat thuiswerken u ervan weerhoudt om een band op te bouwen met uw collega's?

- Helemaal niet (1)
  - Een beetje (2)
  - Neutraal (3)
  - Redelijk veel (4)
  - Erg veel (5)
-

Vraag 21 In welke mate kan u bij vragen/problemen terecht bij uw collega's tijdens het thuiswerken?

- Zelden tot nooit (1)
  - Af en toe (2)
  - Regelmatig (3)
  - Vaak (4)
  - Zeer frequent tot altijd (5)
- 

Vraag 22 In welke mate kan u bij vragen/problemen terecht bij uw leidinggevende tijdens het thuiswerken?

- Zelden tot nooit (1)
  - Af en toe (2)
  - Regelmatig (3)
  - Vaak (4)
  - Zeer frequent tot altijd (5)
-

Vraag 23 Waarbij ondervindt u het meeste stress bij thuiswerken? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- Deadlines (1)
  - Sociale isolatie (2)
  - Te weinig informatie (3)
  - Autonomie (4)
  - Eisen van het gezin (5)
  - Huishoudelijke taken (6)
  - Nood om mezelf te bewijzen (7)
  - Flexibiliteit (8)
  - Gebrek aan (professionele) ondersteuning (9)
- 

Vraag 24 Ontvangt u een vergoeding voor thuiswerk? Zo ja, hoeveel bedraagt deze vergoeding per maand?

- Niet van toepassing (1)
  - Ja, 50-100 euro (2)
  - Ja, 101-150 euro (3)
  - Ja, 151-200 euro (4)
  - Ja, meer dan 200 euro (5)
-

Vraag 25 Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling:

	Extreem ontevreden (1)	Ontevreden (2)	Neutraal (3)	Tevreden (4)	Extreem tevreden (5)
Als u alles in overweging neemt, hoe voelt u zich over uw job als geheel? (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Einde blok: Socio-demografische factoren

---

Start van blok: Eindwoord

Einde Graag wil ik u bedanken voor uw medewerking aan deze enquête. Mede dankzij uw antwoorden kunnen de psychologische invloeden bestudeerd worden om zo de mentale gezondheid van de thuiswerkers op peil te houden. Mocht u graag het eindresultaat van dit onderzoek te weten willen komen, kan u hieronder uw e-mailadres invullen.

-----

Einde E-mailadres:

\_\_\_\_\_

Einde blok: Eindwoord

---