



AMSTERDAM INSTITUTE FOR ADVANCED LABOUR STUDIES UNIVERSITY OF AMSTERDAM

ROETERSSTRAAT 11, 1018 WB AMSTERDAM

WIE KAN EN WIL TELEWERKEN.

**EEN ONDERZOEK NAAR DE FACTOREN DIE DE MOGELIJKHEID TOT EN DE BEHOEFTE
AAN TELEWERKEN VAN MEDEWERKERS BEINVLOEDEN.**

RR00/06

November 2000

Kea G. Tijdens (AIAS, Universiteit van Amsterdam)
Cecile Wetzels (TNO, Strategie Technologie en beleid Delft)
Maarten van Klaveren (STZ advies en onderzoek, Eindhoven)

AIAS research report nr 6.

AIAS

AMSTERDAM INSTITUTE FOR ADVANCED LABOUR STUDIES
UNIVERSITY OF AMSTERDAM

ROETERSSTRAAT 11

1018 WB AMSTERDAM

© K.G. TIJDENS, C. WETZELS & M. VAN KLAVEREN, 2000

INHOUDSOPGAVE

<u>VOORWOORD</u>	III
<u>ABSTRACT</u>	V
<u>1</u> <u>INLEIDING</u>	1
<u>2</u> <u>VERKLARINGEN VOOR TELEWERKEN</u>	3
<u>2.1</u> <u>Definities van telewerken</u>	3
<u>2.2</u> <u>Omvang van telewerken</u>	4
<u>2.3</u> <u>De mogelijkheid tot telewerken is afhankelijk van de functie</u>	4
<u>2.4</u> <u>Motieven van werknemers om te telewerken</u>	5
<u>3</u> <u>VRAAGSTELLING EN DATA</u>	7
<u>3.1</u> <u>De data: werknemers in de ICT-sector</u>	7
<u>3.2</u> <u>Vraagstelling</u>	7
<u>4</u> <u>WIE KAN EN WIE WIL TELEWERKEN?</u>	9
<u>4.1</u> <u>Beschrijvende analyse</u>	9
<u>4.2</u> <u>Hangt kunnen telewerken af van kenmerken van het werk?</u>	11
<u>4.3</u> <u>Hangt willen telewerken af van het tijdsbeslag in het werk of thuis?</u>	13
<u>4.4</u> <u>Welke factoren zijn van invloed op de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken?</u>	15
<u>5</u> <u>CONCLUSIES</u>	17
<u>LITERATUUR</u>	19

VOORWOORD

Dit Research Report bevat de resultaten van een onderzoek naar de behoefte aan telewerken. Het is geschreven in het kader van een onderzoeksopdracht van het Ministerie van Economische Zaken aan TNO-STB, waarvoor AIAS een aantal werkzaamheden verricht (Wetzels en Tijdens, 2001, te verschijnen). Voor de analyses in dit Research Report is gebruik gemaakt van data uit een enquête onder werknemers in de ICT-sector (Tijdens, 2000). Met de opdrachtgevers van deze enquête is afgesproken dat de dataset gebruikt kon worden als onderdeel van de onderzoeksopdracht voor het Ministerie als de analyse eerst in een afzonderlijk rapport gepubliceerd werd. In dit Research Report wordt tevens voortgebouwd op eerder verricht onderzoek naar tele(thuis)werk (Van Klaveren & Van de Westelaken, 2000).

Dr. Kea Tijdens

Onderzoekscoördinator AIAS.

Amsterdam,

8 november 2000

ABSTRACT

De belangstelling voor telewerken is groeiende. In dit artikel worden twee hypothesen getoetst op basis van een enquête onder werkenden in de ICT-sector (N=1689). De hypothese dat bedrijven minder mogelijkheden bieden om te telewerken als de functie meer plaatsgebonden is en de werktijd meer gereguleerd wordt grotendeels bevestigd. Daarbij blijken grote discrepanties tussen wat bedrijven en wat medewerkers als 'telewerkbare functie' beschouwen. De hypothese dat de wens tot telewerken toeneemt naarmate het tijdsbeslag in het werk groter is en naarmate het tijdsbeslag in de thuissituatie groter is. Het eerste wordt bevestigd voor werkenden met lange reistijden. Het tijdsbeslag thuis is niet rechtstreeks onderzocht, maar aan de hand van huishoudenskenmerken waar deze deels is bevestigd. Personen die met een partner wonen, die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en die naast hun werk te weinig tijd overhouden, willen telewerken. Verrassend genoeg willen niet vrouwen maar juist mannen vaker telewerken. Telewerken is geen oplossing voor de combinatie arbeid en zorg, wel kan het ruimte geven bij te weinig privé-tijd.

1 INLEIDING

Telewerken staat al een aantal jaren hoog op de politieke agenda van enkele departementen (Van Klaveren, Tijdens & Wetzels, 2000). Zo heeft het Ministerie van Verkeer en Waterstaat in het kader van haar beleid om de files te bestrijden aange-drongen op stimulering van telewerken. Ook in eigen huis biedt het Ministerie mede-werkers al enkele jaren de mogelijkheid om te telewerken. Ook andere organisaties hebben een telewerkbeleid. Verzekeringsbedrijf Interpolis in Tilburg is een van de bekendste. Door een combinatie van telewerken en introductie van flexibele werkplekken werd het bij de nieuwbouw van het hoofdkantoor mogelijk om voor 1.500 werknemers slechts 1.000 werkplekken te maken (Meijers, 2000). Ook andere bedrijven met nieuwbouwplannen hebben voor flexwerkplekken in combinatie met telewerkmogelijkheden gekozen, zoals TNO-Arbeid in Hoofddorp. De ICT-sector lijkt het voortouw te hebben genomen, zoals Oracle, dat met het FUNctional Office de Telewerk Award 1998 won. Ook andere ICT-bedrijven staan positief tegenover telewerken.

Sinds kort speelt een nieuw motief een rol. De behoefte van werknemers om te telewerken is bij de huidige krappe arbeidsmarkt een 'employee benefit' geworden. In recent afgesloten CAO's, zoals die van ABNAMRO, RABObank en DSM krijgen werknemers de mogelijkheid om te telewerken na toestemming van de werkgever. Ook de telecommunicatie-firma KPN heeft in haar nieuwe CAO een regeling voor telewerken opgenomen. Een bedrijf dat telecommunicatie als belangrijkste productgroep voert kan natuurlijk niet achterblijven. Dit roept de vraag op in hoeverre werknemers kunnen en willen telewerken. En om welke groepen werknemers gaat het dan?

Dit Research Report bevat de resultaten van een onderzoek naar de vraag welke werknemers kunnen en welke willen telewerken. In het hoofdstuk 2 gaan we op basis van eerder verricht onderzoek na welke factoren de ontwikkelingen met betrekking tot telewerken beïnvloeden. In hoofdstuk 3 zijn twee verklarende clusters van verklarende factoren uitgewerkt en komt aan de orde welke dataset gebruikt is voor het onderzoek. In hoofdstuk 4 staan de resultaten van de statistische analyse centraal. Tenslotte worden in hoofdstuk 5 conclusies getrokken.

2 VERKLARINGEN VOOR TELEWERKEN

2.1 DEFINITIES VAN TELEWERKEN

Al geruime tijd zijn verschillende definities van telewerken in omloop, waarbij criteria zijn gebruikt als de juridische status van de telewerker, de locatie waar wordt gewerkt, de mate waarin ICT wordt gebruikt, de aard van de werkzaamheden of de arbeidstijd die op afstand van de werkgever of opdrachtgever wordt doorgebracht. Inmiddels is een ruime definitie gebruikelijk, waarbij telewerken wordt omschreven als die vorm van arbeid die op afstand van werk- of opdrachtgever wordt uitgevoerd met behulp van ICT (De Vries en Weijers, 1998). In veel definities is ook de juridische status van de telewerker van belang: gaat het om werknemers of om zelfstandigen, c.q. freelancers (European Commission, 1999; Van Klaveren en Van de Westelaken, 2000) Daarbij worden meestal drie criteria genomen voor de definitie van een telewerker (Dhondt en Van den Heuvel, 2000):

- Plaats: telewerkers verrichten hun werk op een andere plaats dan de bedrijfslocatie; dit kan de eigen woning zijn, maar ook een telewerk- of satellietkantoor.
- Tijd: telewerkers werken minimaal één volle werkdag per week thuis of op het telewerk- of satellietkantoor; dit criterium is van belang om de groep die thuis wel eens een rapport leest of een notitie afmaakt uit te sluiten.
- Inhoud van het werk: voor telewerk is het gebruik van ICT relevant; dit criterium is bedoeld om traditionele thuiswerkers zoals garnalenpellers of zelfstandigen met een praktijk aan huis, zoals notarissen, uit te sluiten.

De combinatie van de criteria met betrekking tot juridische status, locatie en tijd die aan telewerken besteed wordt, maakt het mogelijk vier groepen telewerkers te onderscheiden:

- De eerste groep bestaat uit de telethuiswerkers, dat zijn werknemers die minimaal één volle werkdag per week informatie-arbeid op afstand verrichten voor één werkgever.
- De tweede groep bestaat uit de “multi-site” telewerkers, dat zijn werknemers die op uiteenlopende werkplekken informatie-arbeid op afstand verrichten voor één werkgever.
- De derde groep omvat de freelance en zelfstandige telewerkers: zij die informatie-arbeid verrichten vanuit huis voor verschillende opdrachtgevers.
- Tenslotte kunnen nog marginale telewerkers worden onderscheiden, dat zijn werknemers die minder dan één werkdag informatie-arbeid thuis verrichten.

Deze vier groepen tezamen vallen onder de term ‘telewerkers in brede zin’. Dit paper heeft betrekking op de groep marginale telewerkers, omdat dit de belangrijkste groep is die volgens de nieuwe CAO’s de mogelijkheid krijgt om te telewerken.

2.2 OMVANG VAN TELEWERKEN

Afhankelijk van de definities lopen de schattingen van het percentage telewerkers in de beroepsbevolking nogal uiteen. Op grond van de 2^e Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden uit 1996, waarvoor in Nederland zo'n 1000 werknemers zijn geïnterviewd, behoort 8,9% van de Nederlandse beroepsbevolking tot de zelfstandige telewerkers of tot de werknemers-telewerkers; dat zijn groepen die tenminste een kwart van hun werktijd thuis werken en een kwart van hun werktijd met een computer werken (Dhondt en Van den Heuvel, 2000). Volgens het internationale onderzoeksbureau IDC voor 1999 zou het aantal telewerkers in zeer brede zin in Nederland komen op 1.044.000, ofwel 14,5% van de beroepsbevolking (geciteerd in European Commission, 1999). Deze groei is deels toe te schrijven aan een bredere definitie, deels aan daadwerkelijke groei. Verwacht wordt dat de komende jaren de groei zal aanhouden. Zo verwacht het Nederlandse onderzoeksbureau Heliview dat het aantal Nederlandse telewerkers van eind 1999 tot 2002 zelfs zal verdubbelen (Persbericht Heliview, Breda, december 1999).

Drie ontwikkelingen in de beroepsbevolking zijn van belang voor de groei van het aantal telewerkers. De eerste is de toenemende woon-werkafstand, die in tien jaar tijd met ruim twee kilometer gestegen is tot gemiddeld ruim zestien kilometer (Voogdt-Pruis, 1998). Vermoedelijk zal deze afstand, en daarmee de reistijd, door de toename van het aantal tweeverdieners nog verder stijgen. Ten tweede neemt het aantal zelfstandigen, waarvan een deel hun werk aan huis heeft, nog steeds toe. De derde ontwikkeling is de vermoedelijke verdere daling van het aandeel van werknemers met werkplekgebonden werkzaamheden. Vooral in de zakelijke dienstverlening is al langer een verschuiving zichtbaar van administratieve naar commerciële functies, waarbij de gebondenheid aan een vaste werkplek geringer is.

Een aanwijzing voor een verdere groei van het aantal telewerkers is de grote behoefte onder werknemers om te kunnen telewerken. Zo vervult ongeveer de helft van de werkende Amsterdammers een functie waarin zij in principe kunnen telewerken (Van Vuuren e.a., 1998). Van deze groep zou bijna 60% willen telewerken, maar kan dat niet door belemmeringen op het werk. Ruim 15% zegt al te telewerken. Meer dan de helft van hen doet dit één dag per week of minder; zij vallen dus in de groep marginale telewerkers. Tenslotte zegt ruim 20% niet te willen telewerken.

2.3 DE MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN IS AFHANKELIJK VAN DE FUNCTIE

Ook al zijn er bedrijven die zich positief opstellen ten opzichte van telewerkende medewerkers, de meeste bedrijven blijken sterk te aarzelen. Uit een recente telefonische enquête onder 314 directeuren of PZ-functionarissen van vestigingen in de bouwnijverheid, metaal- en elektrotechnische industrie, banken, ziekenhuizen en resterende sectoren zegt 80% het personeel geen mogelijkheden te bieden om thuis te werken of te telewerken (Wetzels en Tijdens, 2001). Het meest genoemde argument is dat de functies dit niet toelaten, waarbij enerzijds plaatsgebondenheid van het werk en anderzijds noodzaak tot fysieke communicatie doorslaggevend wordt geacht. De vrees voor verlies van controle over werknemers speelt slechts een marginale rol in de overwegingen van bedrijven. Ook de werkgevers die geïnterviewd zijn voor het genoemde Amsterdams onderzoek noemen als belangrijkste argument: "Het werkproces laat het niet toe" (Van Vuuren e.a., 1999). Gezien de grote behoefte onder werknemers om te telewerken is vermoedelijk het aantal

bedrijven met een formeel telewerkbeleid veel geringer dan het aantal organisaties waarin werknemers informeel telewerken. Bij het Amsterdamse onderzoek bleek soms tot verrassing van de werkgevers dat medewerkers van hun bedrijven telewerkten.

Volgens de bedrijven zijn de werkzaamheden bepalend voor de mogelijkheden voor medewerkers om te kunnen telewerken. Op grond van een enquête onder bedrijven in vijf Europese landen komen Bosch, Webster & Weisbach (2000) tot een lijst van 'telewerkbare' taken. Op basis van een literatuuronderzoek en aanvullende telefonische inventarisatie onder bedrijven komen Van Klaveren en Van de Westelaken (2000) tot een overzicht bij welke werkzaamheden het zwaartepunt ligt met betrekking tot telehuiswerk en telewerk. Daaruit blijkt dat dit in de zakelijke dienstverlening ligt, met een uitwaaiing naar de overheid en naar een enkele tak van industrie. Uit het Amsterdamse onderzoek blijkt dat werknemers in dienst van uitgeverijen/drukkerijen vaker telewerken (Van Vuuren e.a., 1999). Ook in de CAO-afspraken die tot nu toe over thuis-/telewerken zijn gemaakt, is telewerken afhankelijk van de functie, de werkzaamheden en de structuur en werkwijze op de afdeling. Een functie kan door de werkgever als een 'telewerkbaar' functie worden gedefinieerd, zo staat in de KPN-CAO. Het Nederlands Telewerk Centrum, dat met een subsidie van het Ministerie van Economische Zaken het telewerken moet bevorderen, heeft een scan gemaakt, waarmee uitsluitel kan worden verkregen in welke functies telewerken mogelijk is. In het Amsterdamse onderzoek is aan de werkenden gevraagd of zij in hun functie konden telewerken, dus daar is de telewerkbaarheid van de functie zelf gedefinieerd. Meer dan de helft van de geïnterviewden definieert zijn of haar werk als telewerkbaar. Dat zijn aanmerkelijk hogere percentages dan op grond van de genoemde taken- of beroepenlijsten kunnen worden verwacht. Blijkbaar zijn er aanzienlijke discrepanties tussen werkgevers en werknemers als het gaat om de definitie in welke functies geletewerkt kan worden.

2.4 MOTIEVEN VAN WERKNEMERS OM TE TELEWERKEN

Er zijn drie dominante motieven onder werknemers om te willen telewerken, zo blijkt uit het Amsterdamse onderzoek (Van Vuuren e.a., 1999). Vrijheid en flexibiliteit worden het meest genoemd, zowel door de telewerkers (26%) als door degenen die zouden willen telewerken (48%). Dit motief komt ook naar voren in een analyse van tientallen interviews met telewerkers in dag- en weekbladen (Wetzels en Tijdens, 2001). Telewerken maakt een flexibeler dagindeling mogelijk, waardoor de telewerker even naar het postkantoor kan, een boodschap doet of de kinderen van school haalt.

Het tweede motief is volgens Amsterdamse onderzoek vermindering van de reistijd (20% onder de telewerkers, 26% onder degenen die willen telewerken). Dit wordt bevestigd in een analyse op de data van het 2^e Europese Onderzoek naar Arbeidsomstandigheden uit 1996. Telewerkers, zowel in Europa als in Nederland, hebben langere reistijden dan vergelijkbare beroepsgroepen, die zouden kunnen telewerken maar het niet doen, en nog meer dan de resterende groepen uit de beroepsbevolking (Dhondt en Van den Heuvel, 2000). Uit het Amsterdamse onderzoek blijkt verder dat de reiskosten daarbij nauwelijks een rol spelen, maar het tijdsbeslag des te meer. Ook blijkt dat telewerken vooral wordt gedaan en wordt gewenst door werknemers die voor hun woon-werkverkeer de auto gebruiken. Overigens kunnen inverse effecten optreden: uit ditzelfde onderzoek blijkt dat 20% van degenen die willen telewerken, overweegt om bij structureel telewerk verder

van het werk te gaan wonen. Onder de huidige telewerkers is echter slechts 2% daadwerkelijk verder van het werk gaan wonen.

'Rust' is het derde argument (20% onder de telewerkers, 19% onder degenen die willen telewerken). Blijkbaar biedt de kantoorwerkplek onvoldoende mogelijkheden om geconcentreerd te kunnen werken. Dit motief komt ook sterk naar voren in interviews met telewerkers in dag- en weekbladen (Wetzels en Tijdens, 2001). Kantoorwerkplekken zijn een te onrustige omgeving om nota's te schrijven, concepten uit te werken of andere werkzaamheden te verrichten, die veel concentratie en rust vereisen.

Opvallend is dat telewerken in mindere mate wordt beschouwd als een mogelijkheid om werk en gezin te combineren. Volgens het Amsterdamse onderzoek is dit genoemd door 7% van de telewerkers en 15% van degenen die willen telewerken. Telewerken lijkt geen alternatief voor kinderopvang, vermoedelijk vooral omdat vrouwen als ze kinderen krijgen vanaf het begin tijdsarrangementen realiseren die bij hun situatie passen, dus in deeltijd gaan werken. Wel blijkt uit de analyse van interviews in dag- en weekbladen dat telewerken mogelijkheden biedt aan moeders die met werken zijn opgehouden om weer betaalde arbeid te gaan verrichten, ook al zijn hun kinderen nog jong.

Daar waar de bedrijven dus sterk de nadruk leggen op de aard van de werkzaamheden als belangrijkste criterium of medewerkers kunnen telewerken, blijkt dit in hun motieven om te telewerken niet terug te komen. Deze motieven hebben vooral te maken met de privé-situatie en met persoonlijke kenmerken. Voor hen is de aard van het werk mogelijk slechts een randvoorwaarde. Als telewerken vaker beschouwd gaat worden als een 'employee benefit' is het voor bedrijven zinvol na te gaan welke groepen werknemers, in termen van huishoudenssituatie en persoonlijke kenmerken, zullen willen telewerken.

3 VRAAGSTELLING EN DATA

3.1 DE DATA: WERKNEMERS IN DE ICT-SECTOR

Om de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken te onderzoeken is gebruik gemaakt van de data van een enquête onder personen die werkzaam zijn in de ICT-sector. In december 1999 is in opdracht van het vakblad Computable en FNV Bondgenoten een vragenlijst toegestuurd aan een aselechte steekproef van abonnees van Computable die werkzaam zijn in de ICT-sector. Daarenboven is een extra steekproef getrokken van enkele honderden helpdesk-medewerkers, omdat verwacht mocht worden dat deze functie ondervertegenwoordigd zou zijn in het abonneebestand van het vakblad. Tezamen is de enquête naar 10.000 abonnees gestuurd. Tevens is de vragenlijst toegestuurd aan een aselechte steekproef van 5.000 leden van FNV Bondgenoten die werkzaam zijn in de ICT-sector. Verspreiding via vakbladen of vakbonden kan er toe leiden dat de respons selectief is, bijvoorbeeld omdat respondenten zich eerder met het blad of met de bond verwant voelen dan degenen die de vragenlijst niet teruggestuurd hebben. Gepoogd is om de selectiviteit te compenseren door verspreiding via twee verschillende kanalen. Gegevens over de totale populatie ontbreken echter, waardoor controle hierop niet mogelijk is.

In totaal zijn 1707 enquêtes geretourneerd, wat de respons op 11% brengt. Hoewel dit niet erg hoog is, komt het wel boven het gemiddelde responsepercentage van enquêtes van dergelijke vakbladen. Van het totaal aantal geretourneerde enquêtes vallen 18 niet onder de beoogde populatie, namelijk werkenden in de ICT-sector. Van deze 18 respondenten werkt de meerderheid in het bank- en verzekeringswezen, een enkeling in de detailhandel, en de rest bij een Arbo-dienst, in de ruimtevaart, in land- en tuinbouw, en bij de defensie-industrie. Voor de analyses in dit rapport zijn derhalve 1689 enquêtes meegenomen.

In de enquête zijn zeven clusters van vragen gesteld: A. Bedrijf en contract (9 vragen), B. Functie en opleiding (24 vragen), C. Arbeidsvoorwaarden (23 vragen), D. Loopbaan en inkomen (20 vragen), E. Jobhoppen (22 vragen), F. Arbeidstijden (37 vragen), G. Persoonlijke vragen (12 vragen). Het invullen van de vragenlijst kostte ongeveer 15-20 minuten. Er hoefde nergens een naam te worden ingevuld. De verwerking was anoniem. In Tijdens (2000) is gerapporteerd over de enquête.

3.2 VRAAGSTELLING

In paragraaf 2 zijn de behoefte aan een flexibele dagindeling, de mogelijkheid om geconcentreerd of rustig te kunnen werken, de vermindering van reistijden en de mogelijkheid om werk en gezin te combineren naar voren gekomen als belangrijke verklaringen waarom werknemers telewerk wensen. Daarentegen blijken de aard van de functie en de werkzaamheden de belangrijkste factoren voor bedrijven om hun medewerkers de mogelijkheid te geven om te telewerken. In dit onderzoek willen we het schijnbare spanningsveld tussen de mogelijkheden die bedrijven bieden en de wensen van werknemers inzake telewerken nader analyseren. Twee vragen worden onderzocht: (1) in hoeverre hangt de mogelijkheid om te telewerken af van de plaatsgebondenheid van en de tijdsregulering in

het werk, rekening houdend met functie en sector; (2) in hoeverre hangt de behoefte aan telewerken af van het tijdsbeslag in het werk en thuis, rekening houdend met enerzijds persoonlijke kenmerken en anderzijds functie, sector en de mogelijkheid om te telewerken. Deze laatste factor is toegevoegd omdat uiteraard de wens tot telewerken beïnvloed zal worden door de mogelijkheid om het te kunnen. Helaas blijft het motief om geconcentreerd of rustig te kunnen werken buiten beschouwing. Het databestand van de ICT'ers bevat daarover geen gegevens. Om de vragen te beantwoorden zijn twee hypothesen geformuleerd:

1. *De mogelijkheid tot telewerken is kleiner naarmate de plaatsgebondenheid en de tijdsregulering van de werkzaamheden sterker zijn.*

Operationalisering: als de respondent

- * aangeeft dat het belangrijkste is wat van hem in de functie wordt verwacht dat hij een afgesproken aantal uren aanwezig is, in tegenstelling tot een afgesproken aantal uren te werken, output te leveren of het werk af te krijgen;
- * uren moet verantwoorden,
- * werkt in een bedrijf met een tijdsregistratiesysteem,
- * in een projectteam werkt,
- * een leidinggevende functie heeft,
- * in loondienst is, in tegenstelling tot freelancers en uitzendkrachten.

De analyse wordt gecontroleerd voor:

- * de functie,
- * de sector.

2. *De behoefte aan telewerken is groter naarmate het tijdsbeslag van het werk of in de thuissituatie hoger is.*

Operationalisering: als de respondent

- * in voltijd werkt,
- * overuren maakt,
- * lange reistijden heeft.

Het tijdsbeslag thuis is niet rechtstreeks gemeten, maar voor de beantwoording is afgegaan op eerder onderzoek naar de groepen die een groot tijdsbeslag thuis hebben (Tijdens, Van der Lippe en De Ruijter, 2000). Op grond daarvan komen we tot de volgende operationalisering: als de respondent

- * vrouw is,
- * een partner heeft,
- * thuiswonende kinderen heeft,
- * verantwoordelijk is voor de huishouding,
- * aangeeft naast het werk te weinig tijd over te houden voor zichzelf, gezin, familie of vrienden,

De analyse wordt gecontroleerd voor:

- * opleiding,
- * leeftijdsgroep.

4 WIE KAN EN WIE WIL TELEWERKEN?

4.1 BESCHRIJVENDE ANALYSE

In de enquête is gevraagd of de ICT'er de mogelijkheid heeft om te telewerken en of hij/zij behoefte heeft om te telewerken. Op de eerste vraag zegt twee op de vijf ICT'ers dat zij inderdaad de mogelijkheid tot telewerken heeft. Bijna tweederde van deze groep geeft vervolgens aan dat hiertoe voldoende faciliteiten aanwezig zijn, zoals een PC en een netwerkverbinding. Eenderde zegt dat de faciliteiten onvoldoende zijn en een kleine groep meldt dat de faciliteiten binnenkort worden gerealiseerd. In totaal heeft 26% van de ICT'ers de mogelijkheid en de faciliteiten om te telewerken (zie tabel 1). De behoefte aan telewerken is veel groter. Op de stelling 'ik wil graag een deel van de week thuis werken (telewerken)' zegt 77% van de ICT'ers ja.

Tabel 1 ICT'ers die kunnen en die willen telewerken (percentages).

	wil telewerken			
		nee	ja	totaal
kan telewerken (mogelijkheid+faciliteiten)	nee	18.9%	55.2%	74.2%
	ja	3.5%	22.3%	25.8%
	totaal	22.5%	77.5%	100%

Bron: ICT-enquête (N=1689).

We onderscheiden ten eerste de groep die de mogelijkheid heeft om te telewerken of, nog korter, kan telewerken. Daarmee bedoelen we dus de ICT'ers die de mogelijkheid en de faciliteiten hebben om te telewerken (26%). Ten tweede is er de groep die wenst te telewerken. Hier spreken we korthedshalve over de groep die de wens heeft om te telewerken of, nog korter, wil telewerken (77%). In tabel 2 zijn de waarden van de te onderzoeken variabelen uitgesplitst naar deze twee groepen. Daarbij is aangegeven of de groep die wel kan, respectievelijk wil telewerken significant verschilt van de groep die dat niet kan, respectievelijk niet wil.

Bij de vraag welke functie men bekleedt is de mogelijkheid geboden om een aantal taakgebieden aan te kruisen. Daarbij komen veel combinaties voor. Het totaal van de taakgebieden telt dus tot boven de 100%. In tabel 2 is te lezen dat 25% van de ICT'ers het taakgebied verwerking van toepassing vinden op hun functie. Onder verwerking vallen functies als operator, helpdeskmedewerker, netwerkbeheerder, applicatiebeheerder en hardwarebeheerder. Evenzo zegt 32% dat zij programmeert (programmeur of analist programmeur) en geeft 55% aan dat hun werkzaamheden in het taakgebied analyse en ontwerp vallen (systeemontwerper, informatie-analist, projectadviseur, database administrator). Daarnaast kon ook een categorie overige taken worden aangekruist. Deze is niet opgenomen in de tabel omdat het niet een specifiek taakgebied aangeeft.

Iets vergelijkbaars doet zich voor bij de vraag 'Onder welke branche van de ICT-sector valt uw werkgever?' Uit de antwoorden op deze vraag blijkt dat de bedrijfsgrenzen in de ICT-sector nog lang niet uitgekristalliseerd zijn. Slechts 18% van de respondenten kruist één type bedrijf aan, de rest geeft aan dat het bedrijf waar ze werken in twee of meer

Tabel 2 Gemiddelde waarden voor ICT'ers die wel en die niet kunnen en willen telewerken

	allen	kan telewerken			wil telewerken		
		nee	ja	sign.	nee	ja	sign.
plaatsgebondenheid en tijdsregulering							
moet uren aanwezig zijn	5.0%	6.0%	2.6%	***	7.1%	4.5%	*
moet uren verantwoorden	80.6%	82.6%	74.6%	***	80.3%	80.7%	
tijdsregistratie in bedrijf	21.8%	24.8%	12.9%	***	21.6%	21.8%	
werkt in projectteam	59.4%	59.6%	58.7%		57.5%	59.9%	
is leidinggevend	36.5%	34.1%	43.4%	***	35.4%	36.8%	
is niet in loondienst	2.1%	2.4%	1.6%		0.8%	2.5%	**
functie: verwerking	25.1%	28.2%	16.8%	***	27.8%	24.3%	
functie: programmering	31.6%	35.1%	21.7%	***	30.4%	32.0%	
functie: analyse en ontwerp	54.5%	55.2%	52.7%		52.5%	55.2%	
hardware leverancier	24.3%	24.9%	22.1%		24.7%	24.2%	
software leverancier	53.9%	53.6%	55.2%		56.4%	53.1%	
service dienstverlening	69.9%	70.1%	71.3%		78.2%	67.6%	***
softwarehuis	56.8%	55.3%	63.4%	**	57.0%	56.9%	
ict-consultancy	66.3%	65.4%	70.2%		64.8%	66.8%	
telecom diensten	13.0%	13.3%	12.1%		14.2%	12.7%	
telecom leverancier	5.2%	5.3%	4.7%		6.8%	4.8%	
tijdsbeslag in het werk en thuis							
is voltijder	88.3%	88.0%	88.8%		85.4%	89.1%	
afgelopen maand overgewerkt	55.7%	53.1%	62.5%	***	54.1%	56.1%	
reistijd heen							
<= ½ uur	31.3%	31.9%	30.0%		40.0%	28.7%	
½ - 1 uur	41.8%	42.3%	40.6%		42.4%	41.6%	
> 1 uur	26.9%	25.9%	29.5%		17.6%	29.7%	
man							
woont met partner	81.4%	80.2%	84.6%	*	72.8%	83.8%	***
kinderen							
geen thuisw. kinderen	49.3%	51.7%	43.1%		54.9%	47.7%	
jongste kind < 12 jaar	38.1%	36.7%	41.7%		36.0%	38.7%	
jongste kind >=12 jaar	12.6%	11.7%	15.2%		9.2%	13.6%	
is verantw. voor de huishouding	25.5%	27.2%	20.8%	**	28.2%	24.7%	
houdt tijd genoeg over	57.8%	55.6%	63.8%	**	66.3%	55.3%	***
hbo-wo-opleiding	69.6%	67.0%	77.4%	***	67.2%	70.4%	
leeftijdsgroepen							
< 30 jaar	11.5%	11.5%	12.2%		13.6%	10.9%	
30-44 jaar	60.9%	60.9%	60.4%		58.5%	61.6%	
>=45 jaar	27.6%	27.5%	27.4%		27.8%	27.5%	
kan telewerken	25.9%				15.6%	28.8%	***

Bron: ICT-enquête (N=1689), t-test voor verschillen, sign. *p<.05; **p<.01; ***p<.001

branches actief is. Gemiddeld kruisen ze 2,9 typen bedrijf aan. In tabel 2 is te zien dat 70% van de ICT'ers zegt in de service dienstverlening te werken, gevolgd door 66% die in de ICT-consultancy werkt. Ook hier telt het totaal dus op tot ver boven de 100%.

In tabel 2 is verder te zien dat wat betreft de tijdsregulering in het werk er wel significante verschillen te zien zijn tussen degenen die wel en die niet kunnen telewerken, maar niet met betrekking tot de wens om te telewerken. Dat geldt ook voor de functie. Kijkend naar de thuissituatie blijken significante verschillen bij zowel de mogelijkheid als de wens tot telewerken. In de volgende paragrafen onderzoeken we met behulp van logistische regressies eerst voor de twee hypothesen afzonderlijk de invloed van deze variabelen op de mogelijkheid tot telewerken en op de wens tot telewerken. Bij de analyses van de wens tot telewerken is steeds de mogelijkheid tot telewerken opgenomen als controlevariabele, omdat we verwachten dat de behoefte aan telewerken autonoom zal toenemen als de werkgever de mogelijkheid daartoe biedt. We komen daar straks op terug. Tenslotte analyseren we voor de twee hypothesen gezamenlijk de invloed van de significante verbanden.

4.2 HANGT KUNNEN TELEWERKEN AF VAN KENMERKEN VAN HET WERK?

Volgens de eerste hypothese is de mogelijkheid tot telewerken kleiner naarmate de plaatsgebondenheid en de tijdsregulering van de werkzaamheden sterker zijn, dat wil zeggen als de ICT'er aanwezig moet zijn op het werk, er een tijdregistratiesysteem is, zijn uren moet verantwoorden, in een projectteam werkt, een leidinggevende functie heeft en in loondienst is.

Uit de analyses blijkt geheel volgens verwachting dat ICT'ers met de plicht om aanwezig te moeten zijn, met urenverantwoording en met tijdsregistratie in hun bedrijf minder vaak kunnen telewerken (tabel 3). Het werken in een projectteam doet evenwel niet ter zake. Tegen de verwachting in kunnen ICT'ers met leidinggevende taken juist vaker in plaats van minder vaak telewerken. Veelal overheerst het idee dat leidinggevendenden aanwezig moeten zijn op hun werkplek, maar dit vindt hier geen ondersteuning. Uit het onderzoek van Dhondt en Van den Heuvel (2000) blijkt eveneens dat personen met leidinggevende taken vaker telewerken. En volgens het Amsterdamse onderzoek kunnen hoger leidinggevendenden vaker telewerken (Van Vuuren e.a., 1999). Misschien hebben leidinggevendenden meer mogelijkheden om hun werk zo te organiseren dat ze af en toe afwezig kunnen zijn, of dit nu vanwege een vergadering of vanwege telewerken is.

Uit het tweede deel van de analyse blijkt dat de wens tot telewerken niet wordt beïnvloed door plaatsgebondenheid of tijdsregulering van het werk. Wel wordt, zoals verwacht, de wens tot telewerken beïnvloed door de mogelijkheid tot telewerken: ICT'ers die kunnen telewerken, willen ook vaker telewerken. Werkgevers die hun personeel dus de mogelijkheid tot telewerken bieden, kunnen een stijgende vraag naar telewerken verwachten. Verwacht was dat de mogelijkheid tot telewerken de wens ertoe autonoom zou beïnvloeden. Uit regressie-analyses waarbij de variabele 'kunnen telewerken' is weggelaten wordt dit inderdaad bevestigd. De coëfficiënten van de andere variabelen behouden in dat geval vrijwel hun waarden (niet in de tabel).

Plaatsgebondenheid en tijdsregulering in het werk kan natuurlijk sterk samenhangen met de aard van de functie of met het type bedrijf. Daarom is in de analyses gecontroleerd voor functie en branche binnen de ICT-sector. In tabel 3 zijn enkele opvallende resultaten te zien. ICT'ers in de service dienstverlening willen significant minder vaak telewerken dan hun collega's. Vermoedelijk hangt dat samen met werkzaamheden als troubleshooting, die vaak bij de klant ter plaatse moeten worden uitgevoerd. Bij de bedrijven in de service dienstverlening blijkt deze overweging echter geen rol te spelen,

want de ICT'ers in deze branche verschillen niet van hun collega's wat betreft de mogelijkheden om te telewerken. Voor de ICT'ers in softwarehuizen wijst de analyse op een tegengesteld resultaat. Deze ICT'ers mogen vaker telewerken, maar ze verschillen niet van hun collega's wat betreft hun wens om te telewerken. In de ICT-consultancy daarentegen verschillen de medewerkers niet van andere branches wat betreft de mogelijkheden tot telewerk, maar wel willen ze vaker telewerken dan hun collega's in andere branches. Kijkend naar de functies blijkt dat zowel de ICT'ers die werkzaam zijn in de verwerking als in de programmering minder vaak mogen telewerken dan ICT'ers in andere functies. Van de zeven branches is er dus bij drie sprake van een discrepantie tussen de mogelijkheden en de wensen om te telewerken. Van de drie functies is er bij twee sprake van een discrepantie tussen kunnen en willen telewerken.

Tabel 3 De mogelijkheid en de wens tot telewerken verklaard vanuit de plaatsgebondenheid en tijdsregulering van het werk, gecontroleerd voor functie en sector (coëfficiënten en t-waarden van de logistische regressie).

	kan telewerken			wil telewerken		
	B	t-value	Sig	B	t-value	Sig
moet bepaalde uren aanwezig zijn	-0.71	-2.58 *		-0.29	-1.15	
moet uren verantwoorden	-0.50	-3.57 *		0.04	0.22	
tijdsregistratie in bedrijf	-0.68	-4.96 ***		0.13	0.88	
werkt in projectteam	-0.13	-1.07		0.06	0.43	
is leidinggevend	0.28	2.46 **		0.03	0.23	
is niet in loondienst	0.27	0.61		0.80	1.27	
sector: hardware leverancier	-0.21	-1.30		0.23	1.45	
sector: software leverancier	0.03	0.24		-0.07	-0.52	
sector: service dienstverlening	0.06	0.38		-0.79	-4.66 ***	
sector: softwarehuis	0.38	2.86 **		-0.12	-0.88	
sector: ICT-consultancy	0.12	0.77		0.42	2.75 **	
sector: telecom diensten	-0.18	-0.91		0.08	0.41	
sector: telecom leverancier	0.13	0.44		-0.34	-1.20	
functie: verwerking	-0.49	-3.20 **		-0.02	-0.11	
functie: programmering	-0.57	-3.85 ***		0.12	0.85	
functie: analyse en ontwerp	0.09	0.68		0.01	0.10	
kan telewerken				0.82	5.07 ***	
constant	-0.62	-3.45 ***		1.28	6.27 ***	
2LogL	1778.23			1688.15		

Bron: ICT-enquête (N=1689).

4.3 HANGT WILLEN TELEWERKEN AF VAN HET TIJDSBESLAG IN HET WERK OF THUIS?

Volgens de tweede hypothese zal de behoefte aan telewerken groter zijn naarmate het tijdsbeslag van het werk of thuis hoger is. Om het tijdsbeslag op het werk te meten is gekeken of de ICT'er voltijds werkt, lange reistijden heeft en overuren maakt. Er is sprake van overwerk als de ICT'er de afgelopen maand meer uren heeft gewerkt dan in het contract vastgelegd. We verwachten dat voltijdswerken, lange reistijden en overwerk leiden tot een sterkere wens tot telewerken. Zoals gezegd is het tijdsbeslag in de thuissituatie niet rechtstreeks gemeten, maar is het afgeleid uit vijf factoren die de tijdsbesteding thuis beïnvloeden. We verwachten dat vrouwen, personen met een partner, personen met jonge kinderen, personen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en personen die naast hun werk niet genoeg tijd overhouden voor zichzelf of hun gezin, familie of vrienden een groter tijdsbeslag thuis hebben, en daarom een grotere behoefte aan telewerken.

In tegenstelling tot de verwachtingen blijkt het voor de wens tot telewerken niet uit te maken of iemand voltijds of in deeltijd werkt (tabel 4). Ook overwerken is niet van invloed op de telewerk-wens. Daarentegen zijn de reistijden wel van invloed op de wens tot telewerken. ICT'ers met een enkele-reistijd van meer dan een uur hebben vaker behoefte aan telewerken dan collega's met een reistijd van een half tot een heel uur. En ICT'ers met een reistijd tot een half uur hebben minder behoefte aan telewerken. Zoals verwacht wordt telewerken door de ICT'ers gezien als een mogelijkheid tot reductie van hun reistijd. Dit is in lijn met de bevindingen uit zowel het Amsterdamse onderzoek als uit het TNO-onderzoek (Van Vuuren e.a., 1999; Dhondt en Van den Heuvel, 2000).

Kijkend naar de mogelijkheid om te telewerken blijkt dat dit niet afhangt van de arbeidsduur, maar wel van overwerk. Overwerkers kunnen vaker telewerken. Blijkbaar percipieert de werkgever telewerken als een antwoord op of misschien zelfs als een middel tot overwerk. De ICT'er zelf ziet telewerken echter niet op deze manier, want overwerk beïnvloedt niet de wens tot telewerken. Reistijden zijn gedeeltelijk van invloed op de mogelijkheid tot telewerken. ICT'ers met een lange reistijd kunnen vaker telewerken.

De verwachtingen over de invloed van het tijdsbeslag thuis op de wens tot telewerken worden slechts gedeeltelijk bevestigd. Tegengesteld aan de verwachting willen mannen vaker telewerken dan vrouwen. En, opvallend genoeg, thuiswonende kinderen zijn niet van invloed op de wens om te telewerken. Dit is overigens wel in lijn met eerdere onderzoeksresultaten dat telewerk geen alternatief vormt voor kinderopvang (zie paragraaf 2). In lijn met de verwachtingen hebben personen die met een partner wonen, personen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en personen die naast hun werk niet genoeg tijd overhouden vaker een wens tot telewerken. In de analyses is gecontroleerd voor opleiding en leeftijd. Daarbij blijkt dat opleiding niet van invloed is op de wens om te telewerken, maar leeftijd wel: ICT'ers van 45 jaar of ouder willen minder vaak telewerken dan hun collega's in de leeftijdsgroep 30 tot 45 jaar. Tenslotte is opnieuw te zien dat de mogelijkheid tot telewerken de wens ertoe beïnvloedt. In het eerder genoemde Amsterdamse onderzoek bleek eveneens dat samenwonen de wens tot telewerken positief beïnvloedt (Van Vuuren e.a., 1999). Hier werd ook een effect van opleiding en van leeftijd gevonden – jongeren willen meer telewerken -, maar dat is in het ICT-onderzoek niet bevestigd.

Kijkend naar de mogelijkheid om te telewerken, dan blijkt geslacht, verantwoordelijkheid voor de huishouding en leeftijd daarop niet van invloed te zijn. Wel is te zien dat ICT'ers met kinderen onder de 12 jaar vaker kunnen telewerken, maar dat zij dit niet vaker wensen dan hun collega's met oudere kinderen of collega's zonder kinderen. Hogeropgeleiden kunnen vaker telewerken, maar wensen dit niet vaker dan andere opleidingscategorieën. Tenslotte wel een zeer merkwaardig resultaat: ICT'ers die naast hun werk genoeg tijd overhouden, rapporteren vaker dat ze kunnen telewerken. Of ligt de causaliteit hier misschien andersom: houden ICT'ers als gevolg van het telewerken tijd over?

Tabel 4 De wens tot en de mogelijkheid van telewerken verklaard vanuit het tijdsbeslag op het werk en in de thuissituatie (coëfficiënten en t-waarden van logistische regressie analyses).

	wil telewerken			kan telewerken		
	B	t-value	Sig	B	t-value	Sig
is voltijder	0.19	0.94		0.06	0.31	
afgelopen maand overgewerkt	-0.05	-0.39		0.47	3.85***	
reistijd heen (ref. ½ - 1 uur)						
<= ½ uur	-0.34	-2.42*		0.02	0.11	
> 1 uur	0.39	2.26*		0.30	2.09*	
man	0.68	3.43***		-0.21	-1.03	
woont met partner	1.16	5.00***		-0.01	-0.06	
kinderen (ref geen thuisw. kinderen)						*
jongste kind < 12	-0.1	-0.65		0.23	1.57	
jongste kind >=12	0.29	1.19		0.45	2.14*	
verantwoordelijk voor huishouding	0.74	3.37***		-0.29	-1.42	
houdt naast werk tijd genoeg over	-0.46	-3.38***		0.45	3.57***	
hbo-wo-opleiding	0.02	0.12		0.57	4.19***	
leeftijd (ref. 30-44 jaar)						
<30 jaar	-0.22	-1.07		0.17	0.85	
>=45 jaar	-0.35	-2.14*		-0.01	-0.03	
kan telewerken	0.81	4.96***				
constant	-0.34	0.37		-2.04	0.37***	
2LogL	1575.44			1759.96		

Bron: ICT-enquête (N=1689), *p<.05; **p<.01; ***p<.001

4.4 WELKE FACTOREN ZIJN VAN INVLOED OP DE MOGELIJKHEID TOT EN DE BEHOEFTE AAN TELEWERKEN?

Uit de vorige paragrafen is gebleken dat de wens tot telewerken vooral wordt beïnvloed door factoren met betrekking tot het tijdsbeslag thuis en niet door factoren met betrekking tot het tijdsbeslag op het werk, met uitzondering van reistijd. De mogelijkheid tot telewerken wordt vooral beïnvloed door de plaatsgebondenheid en de tijdsregulering in het werk, met name verwachte aanwezigheid, urenverantwoording en tijdregistratie, en in mindere mate door functie en sector. Om te komen tot een uiteindelijk oordeel welke factoren de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken beïnvloeden is een analyse uitgevoerd, waarin alle significante factoren uit de voorgaande analyses zijn opgenomen.

De resultaten laten zien welke ICT'ers kunnen telewerken (tabel 5). Het cluster factoren voor de plaatsgebondenheid en tijdsregulering in het werk blijft de beste voorspeller. ICT'ers die hun uren moeten verantwoorden en die in een bedrijf werken met een tijdsregistratiesysteem hebben een kleinere kans dat ze kunnen telewerken. De verklaringskracht van aanwezigheidsplicht en leidinggevend is nu weggenomen door de invloed van de andere factoren. De bevindingen van de functies en sectoren blijven wel gehandhaafd: ICT'ers in softwarehuizen kunnen vaker telewerken, terwijl ICT'ers die in de verwerking of programmering werkzaam zijn, dat minder vaak kunnen. De bevindingen inzake het tijdsbeslag op het werk blijven deels van kracht. ICT'ers die

Tabel 5 De mogelijkheid van en de wens tot telewerken verklaard vanuit de significante variabelen uit de eerdere analyses (coëfficiënten en t-waarden van logistische regressie analyses).

	kan telewerken			wil telewerken		
	B	t-value	Sig	B	t-value	Sig
moet aanwezig zijn	-0.64	-1.89	service dienstverl.	-0.74	-4.42***	
urenverantwoording	-0.44	-2.94**	ict-consultancy	0.24	1.59	
tijdsregistratie	-0.69	-4.10***	reistijd (ref. ½ - 1 u)			
leidinggevend	0.23	1.87	<= ½ uur	-0.35	-2.45*	
softwarehuis	0.38	2.99**	> 1 uur	0.42	2.42*	
verwerking	-0.38	-2.41*	man	0.66	3.55***	
programmering	-0.54	-3.74***	woont met partner	1.09	4.82****	
overgewerkt	0.28	2.19*	verantw. voor huish.	0.74	3.39***	
reistijd heen			houdt tijd genoeg over	-0.47	-3.47***	
half uur of minder	-0.01	-0.09	leeftijd (ref. 30-44 jr)			
meer dan heel uur	0.29	1.94	<30 jaar	-0.15	-0.75	
kinderen (ref geen)			>=45 jaar	-0.24	-1.60	
jongste kind < 12	0.15	1.17	kan telewerken	0.82	5.05***	
jongste kind >=12	0.29	1.55	constant	0.21		
houdt tijd over	0.47	3.73***	2LogL	1563.21		
hbo-wo-opleiding	0.42	3.00**				
constant	-1.56	-6.53***				
2LogL	1708.55	-1.89				

Bron: ICT-enquête (N=1689), *p<.05; **p<.01; ***p<.001

overwerken kunnen nog steeds vaker telewerken, maar ICT'ers met lange reistijden niet meer. Ook de verklaringskracht van het tijdsbeslag thuis is verminderd. In de eerdere analyses had de aanwezigheid van oudere kinderen nog een effect op de mogelijkheid om te telewerken, maar dit effect is in de samengestelde analyses verdwenen. Hiervoor bleek dat ICT'ers die voldoende tijd overhouden vaker kunnen telewerken en dit effect blijft gehandhaafd, maar we zetten al eerder vraagtekens bij de causaliteit van deze bevinding. Ook de bevinding dat ICT'ers met een hbo/wo-opleiding een grotere kans hebben dat ze kunnen telewerken blijft gehandhaafd.

Tabel 5 laat verder zien welke ICT'ers willen telewerken. Het cluster van factoren inzake het tijdsbeslag thuis blijft nog steeds de beste voorspeller. ICT'ers van het mannelijk geslacht, ICT'ers die met een partner wonen, ICT'ers die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en ICT'ers die naast het werk niet genoeg tijd over houden willen graag telewerken. ICT'ers met een lange reistijd willen graag telewerken, terwijl ICT'ers met een korte reistijd hieraan beduidend minder behoefte hebben. Tenslotte hebben ICT'ers in de service dienstverlening minder behoefte aan telewerken. In de eerdere analyses hadden ICT'ers in de consultancy meer behoefte aan telewerken, maar blijkt er een effect meer te zijn. In eerdere analyses was ook leeftijd nog een significante voorspeller, maar nu blijkt deze factor niet meer relevant te zijn. Tenslotte blijft de mogelijkheid tot telewerken een zeer goede voorspeller van de wens tot telewerken.

5 CONCLUSIES

In dit Research Report is onderzocht welke medewerkers in de ICT-sector kunnen telewerken en welke medewerkers willen telewerken. Daarvoor is gebruik gemaakt van de data van een enquête onder 1689 medewerkers in de ICT-sector, waarin een aantal vragen gesteld zijn over telewerken. Op grond van eerder enquête-onderzoek, beschrijvend onderzoek en CAO-afspraken bleek dat werkgevers vinden dat telewerk mogelijk is als de functie of de werkzaamheden het toelaten. Ook in CAO's wordt een onderscheid gemaakt naar 'telewerkbare' functies en functies waarin niet getelewerkt kan worden. Het laatste jaar is telewerken ook in diverse CAO's als 'employee benefit' opgenomen. Daarmee wordt het belangrijk om ook de motieven van werknemers te kennen. Uit eerder onderzoek komen de behoefte aan een flexibele dagindeling, geconcentreerd kunnen werken en vermindering van reistijden naar voren als belangrijke motieven. Dat betekent dat de functies die 'telewerkbaar' zijn door werknemers wel eens veel ruimer gedefinieerd kunnen worden dan door werkgevers.

Twee hypothesen zijn getoetst. De hypothese over de plaatsgebondenheid en tijdsregulering in het werk blijkt grotendeels ondersteund te worden. Verwacht is dat naarmate werkzaamheden meer plaatsgebonden zijn en naarmate de tijdsbesteding meer gereguleerd is, de mogelijkheid tot telewerken geringer is. Dit is begrijpelijk vanuit het beleid van bedrijven om 'telewerkbare' functies te definiëren. Uit de analyses blijkt dat dit inderdaad het geval is. Opvallend is echter dat de 'telewerkbaarheid' van de functie niet van invloed is op de wens van werknemers om te telewerken. Blijkbaar hanteren zij een veel ruimere definitie, of mogelijk zelfs in het geheel geen definitie, wanneer het gaat om de vraag of hun functie 'telewerkbaar' is. Plaatsgebondenheid en tijdsregulering spelen in hun overwegingen geen rol. Ook als we kijken naar de functies en sectoren hanteren werkgevers een minder ruime definitie van 'telewerkbare' functies dan werknemers. Zo hebben ICT'ers die werkzaam zijn in de verwerking of de programmering minder vaak de mogelijkheid om te telewerken dan collega's in andere functies, hoewel zij in hun behoefte tot telewerken niet verschillen van deze collega's. Het mechanisme dat werknemers een ruimere definitie gebruiken dan werkgevers is echter niet algemeen geldend. Soms hanteren werknemers een minder ruime definitie dan hun werkgevers. Zo verschillen werknemers in de service dienstverlening niet van anderen waar het gaat om de mogelijkheden tot telewerken, maar hebben zij minder vaak behoefte aan telewerken. Ook hebben ICT'ers in softwarehuizen vaker de mogelijkheid om te telewerken, maar verschillen zij niet in hun behoefte aan telewerken.

De hypothese over het tijdsbeslag in het werk en thuis – groter tijdsbeslag, dan meer behoefte aan telewerken – wordt ondersteund, met name wat betreft het tijdsbeslag thuis. ICT'ers die overwerk verrichten hebben vaker de mogelijkheid tot telewerken, maar zij hebben niet vaker de behoefte daartoe. Ook hier is dus sprake van een discrepantie tussen beleid van bedrijven en wensen van werknemers. ICT'ers met lange reistijden hebben niet vaker de mogelijkheid tot telewerken maar zij hebben wel veel vaker de wens om te telewerken. Opvallend is dat de behoefte aan telewerken geen verband houdt met de werktijd per week.

Wat betreft het tijdsbeslag thuis wordt de tweede hypothese grotendeels ondersteund. Soms wordt wel verondersteld dat telewerken de combinatie arbeid en zorg zou kunnen

vergemakkelijken. Dit blijkt echter niet uit dit onderzoek, noch uit eerdere onderzoeken. Personen met jonge kinderen hebben niet vaker een wens tot telewerken dan personen met oudere kinderen of personen zonder thuiswonende kinderen. Ook hebben vrouwen niet vaker dan mannen een wens tot telewerken, integendeel. Mannen wensen dit vaker dan vrouwen. Personen die met een partner samenwonen, personen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en personen die aangeven dat zij naast hun werk niet voldoende tijd overhouden voor zichzelf, gezin, familie of vrienden, hebben beduidend vaker behoefte aan telewerken.

Telewerk is overduidelijk geen optie om de zorgtaken van vrouwen voor kinderen te vergemakkelijken en het is geen alternatief voor kinderopvang. Telewerken wordt wel vaker gewenst door personen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding. Een optimist kan telewerken dus beschouwen als een stap in de richting van een evenwichtiger verdeling van huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen. De resultaten geven echter meer aanleiding om te veronderstellen dat de behoefte aan privé-tijd doorslaggevend is voor de behoefte aan telewerken. En deze behoefte is groter naarmate de reistijden langer zijn, naarmate er meer taken thuis gedaan moeten worden en naarmate er een sterker gevoel is dat naast het werk te weinig tijd over blijft voor gezin, familie of vrienden. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen waar de tijdsbehoefte het meest wringt. Dit onderzoek laat zien dat telewerken door ICT'ers, en vermoedelijk ook door vele andere groepen werkenden, wordt beschouwd als een middel om een betere balans te vinden tussen 'werk' en 'privé'. Het onderzoek laat ook zien dat dit niet verengd mag worden tot de tijdsbehoefte gerelateerd aan arbeid en zorg.

Tenslotte laat het onderzoek zien hoe groot de discrepanties zijn tussen degenen die mogen telewerken en degenen die willen telewerken, dus tussen het beleid van bedrijven en de wensen van werknemers. Het beleid van bedrijven om 'telewerkbare' functies aan te wijzen spoort op geen enkele wijze met de behoefte onder werknemers om te telewerken. We vonden zelfs geen enkel punt van overeenstemming. De behoefte aan telewerken wordt primair beïnvloed door de thuissituatie en de reistijden, en niet door de 'telewerkbaarheid' van de functie.

LITERATUUR

- Bosch, G., J. Webster and H-J. Weisbach. 2000. New Organizational Forms in the Information Society. In Ducatel, K., Webster, J. and Herrmann, W. (eds.) *The Information Society in Europe*. (Lanham, Rowman & Littlefield Publishers
- Dhondt, S. en S. van den Heuvel. 2000. *Telewerken in de tweede Europese Enquete naar de Arbeidsomstandigheden*. Hoofddorp, TNO Arbeid
- European Commission. 1999. *Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999*, Brussels
- Klaveren, M. van en A. van de Westelaken. 2000. *Thuiswerk – Telethuiswerk – Telewerk. Verkenning van het werken thuis*. Utrecht, FNV Bondgenoten
- Klaveren, M., K.G. Tijdens. en C. Wetzels. 2000. Telewerken: Wie, waar en wanneer? *Economisch Statistische Berichten*, 2-11-2000, jrg. 85, nr 4278, p. D22-D26
- Meijers, P. 2000. Telewerken bij Interpolis. *IT-Monitor*, nr. 7
- Tijdens, K.G. 2000. *Werken in de ICT-sector: onder welke voorwaarden*. Amsterdam, Stichting FNV Pers
- Tijdens, K.G., T. van der Lippe en E. de Ruijter. 2000. *Huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?* Den Haag, Elsevier Bedrijfsinformatie
- Vries, H. de en T. Weijers. 1998. *Zicht op telewerken. Een studie naar de stand van zaken in de kennis over telewerken en de impact op de beleidsterreinen van SZW*, Ministerie van SZW, Den Haag.
- Voogdt-Pruis, H. 1998. Reizen tussen huis en werk. *Index*, CBS
- Vuuren, V.C. van, W.G. van Arkel, A. van den Bosch, E. Schol en W. Bosveld, *Telewerken in Amsterdam: telewerkpotentieel en milieueffecten*, Energieonderzoek Centrum Nederland / O + S Amsterdams Bureau voor Onderzoek en Statistiek, 1999
- Wetzels, C. en K.G. Tijdens, *ICT-toepassing en flexibilisering van werktijden in relatie tot de arbeidsdeelname van vrouwen en de combinatie van arbeid en zorg* (werktitel). Delft, TNO-STB, 2001, te verschijnen