

Wie kan en wie wil telewerken?

Een enquête in de ICT-sector

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 tweede hypothese luidt dat de behoefte aan 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. De verondestelling is deels 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.

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 het beleid om files te bestrijden een tijd lang aangedrongen op het stimuleren van telewerken. Ook in eigen huis biedt het ministerie medewerkers 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 com-

binatie met telewerkmogelijkheden gekozen, zoals TNO-Arbeid in Hoofddorp. Bedrijven uit de ICT-sector lijken 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 ABN-AMRO, RABOBank en DSM krijgen werknemers de mogelijkheid om te telewerken na toestemming van de werkgever. Ook 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

* Kea G. Tijdens is universitair hoofddocent en onderzoekscoördinator bij AIAS, Universiteit van Amsterdam. Maarten van Klaveren is onderzoeker-adviseur bij STZ advies & onderzoek te Eindhoven. Cecile Wetzels is senior onderzoeker bij TNO-STB te Delft. Een eerdere versie van dit artikel is verschenen als AIAS research report 6 (2000).

telewerken. En om welke groepen werknemers gaat het dan?

Dit artikel bevat de resultaten van een onderzoek naar de vraag welke werknemers kunnen en welke willen telewerken. We gaan op basis van eerder verricht onderzoek na welke factoren de ontwikkelingen met betrekking tot telewerken beïnvloeden. Vervolgens zijn twee verklarende clusters van verklarende factoren uitgewerkt en wordt de gebruikte dataset besproken. In de volgende paragraaf staan de resultaten van de statistische analyses centraal. Ten slotte worden conclusies getrokken.

Verklaringen voor telewerken

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 & 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 & Van de Westelaken, 2000). Daarbij worden meestal drie criteria genomen voor de definitie van een telewerker (Dhondt & 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:

- 1 De telethuiswerkers: dit zijn werknemers die minimaal één volle werkdag per week informatie-arbeid op afstand verrichten voor één werkgever.
- 2 De 'multi-site' telewerkers: dit zijn werknemers die op uiteenlopende werkplekken informatie-arbeid op afstand verrichten voor één werkgever.
- 3 De freelance en zelfstandige telewerkers: zij die informatie-arbeid verrichten vanuit huis voor verschillende opdrachtgevers.
- 4 De marginale telewerkers: dit zijn werknemers die minder dan één werkdag informatie-arbeid thuis verrichten.

Deze vier groepen tezamen vallen onder de term 'telewerkers in brede zin'. Dit artikel heeft betrekking op alle vier groepen telewerkers.

Omvang van telewerken

Afhankelijk van de definities lopen de schattingen van het percentage telewerkers in de beroepsbevolking nogal uiteen. Op grond van de tweede Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden uit 1996, waarvoor in Nederland zo'n 1000 werknemers zijn geïnterviewd, behoort 8,9 procent van de Nederlandse beroepsbevolking tot de zelfstandige telewerkers of tot de werknemers-telewerkers: groepen die tenminste een kwart van hun werktijd thuis werken én een kwart van hun werktijd met een computer werken (Dhondt & Van den Heuvel, 2000). Volgens door de Europese Unie geïnitieerd onderzoek zou het aantal telewerkers 'in brede zin' in Nederland in 1999 komen op 1.044.000 ofwel 14,5 procent van de beroepsbevolking (EcaTT, 2000). Deze stijging is deels toe te schrijven aan een bredere definitie, deels aan daadwerkelijke groei. De komende jaren zal de groei vermoedelijk aanhouden. Volgens een op dit EcaTT-onderzoek gebaseerde extrapolatie zou het percentage telewerkers in de Nederlandse beroepsbevolking in 2005 ruim 25 procent bedragen: na Finland het hoogste in de EU (Gareis & Kordey, 2000).

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).

Mogelijk kon 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 et al., 1998). Van deze groep zou bijna 60 procent willen telewerken, maar kan dat niet door belemmeringen op het werk. Ruim 15 procent 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. Ten slotte zegt ruim 20 procent niet te willen telewerken.

De mogelijkheid tot telewerken is afhankelijk van de functie

Ook al zijn er bedrijven die zich positief opstellen ten opzichte van telewerkende werknemers, de meeste blijken sterk te aarzelen. Uit een recente telefonische enquête onder 314 directeuren of PZ-functionarissen van vestigingen in de bouw, metaal- en elektro-technische industrie, banken, ziekenhuizen en resterende sectoren zegt 80 procent van hen het personeel geen mogelijkheden te bieden om thuis te werken of te telewerken (Wet-zels & 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 et al., 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 formeel telewerken.

Volgens de bedrijven zijn de werkzaamheden dus bepalend voor de mogelijkheden voor medewerkers om te kunnen telewerken. Vanuit dit perspectief komen Bosch, Webster en Weisbach (2000) op grond van een enquête onder bedrijven in vijf Europese landen tot een lijst van 'telewerkbare' taken. Het eerder aangehaalde Europese onderzoek concludeert dat, gezien naar functies en werkzaamheden, 73 procent van de Nederlandse beroepsbevolking zou kunnen telewerken (EcaTT, 2000). Op basis van een literatuuronderzoek en aanvullende telefonische inventarisatie onder bedrijven geven Van Klaveren en Van de Westelaken (2000) een overzicht bij welke werkzaamheden het zwaartepunt ligt met betrekking tot telethuiswerk en telewerk. Dit blijkt te liggen in de zakelijke dienstverlening met een uitwaaiing naar de overheid en naar een enkele tak van industrie. 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 'telewerkbare' functie worden gedefinieerd, zo staat in de KPN-CAO. Het Nederlands Platform Telewerken, 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.

Toch is de bepaling van 'telewerkbare' functies nog lang geen uitgemaakte zaak. In het Amsterdamse onderzoek is aan de werkenden gevraagd of zij in hun functie konden telewerken; daar is de telewerkbaarheid van de functie dus door de werknemer zelf gedefinieerd. Meer dan de helft van de geïnterviewden definieert zijn of haar werk als telewerkbaar. Voorts bleek bij dit onderzoek soms tot verrassing van de werkgevers dat medewerkers van hun bedrijven telewerkten. Blijkbaar zijn er aanzienlijke discrepanties tussen werkgevers en werknemers als het gaat om de definitie in welke functies getelewerkt kan worden.

Motieven van werknemers om te telewerken

Er zijn drie dominante motieven onder werknemers om te willen telewerken, zo blijkt uit het genoemde Amsterdamse onderzoek (Van

Vuuren et al., 1999). Vrijheid en flexibiliteit worden het meest genoemd, zowel door de telewerkers (26 procent) als door degenen die zouden willen telewerken (48 procent). Dit motief komt ook naar voren in een analyse van interviews met telewerkers in dag- en weekbladen (Wetzels & 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 het Amsterdamse onderzoek vermindering van de reistijd (20 procent onder de telewerkers, 26 procent onder degenen die willen telewerken). Dit wordt bevestigd door een analyse op de data van het tweede 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 & Van den Heuvel, 2000). Uit het Amsterdamse onderzoek blijkt verder dat de reiskosten 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 procent 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 procent daadwerkelijk verder van het werk gaan wonen.

'Rust' is het derde argument volgens het Amsterdamse onderzoek (20 procent onder de telewerkers, 19 procent 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 worden ervaren als 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 procent van de telewerkers en 15 procent 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 (Wetzels, 2001). 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.

Terwijl bedrijven dus sterk de nadruk leggen op de aard van de werkzaamheden als belangrijkste criterium of medewerkers kunnen telewerken, blijkt dit in de motieven van medewerkers 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.

Vraagstelling en data

De data: werknemers in de ICT-sector

Om de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken te onderzoeken hebben we 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 abonneestand van het vakblad. In totaal ontvingen 10.000 abonnees een vragenlijst. Tevens is de enquête toegestuurd aan een aselechte steekproef van 5.000 leden van FNV Bondgenoten werkzaam 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 non-respondenten.

Geprobeerd is om het risico van selectiviteit te verkleinen door verspreiding via twee verschillende kanalen. Verondersteld is dat de abonnees van Computable relatief vaker een hoog opleidingsniveau hebben en de leden van FNV Bondgenoten relatief vaker een middelbaar opleidingsniveau. Gegevens over de totale populatie ontbreken helaas, waardoor controle hierop niet mogelijk is.

In totaal zijn 1689 bruikbare enquêtes gereturneerd, wat de respons op 11 procent brengt. Hoewel dit niet erg hoog is, komt het wel boven het gemiddelde respons percentage van enquêtes van dergelijke vakbladen. In de enquête zijn zeven clusters van vragen gesteld: A. Bedrijf en contract (negen vragen), B. Functie en opleiding (tien vragen), C. Arbeidsvoorwaarden (vier vragen), D. Loopbaan en inkomen (negen vragen), E. Jobhoppen (zes vragen), F. Arbeidstijden en telewerken (veertien vragen), G. Persoonlijke vragen (zeven vragen). Het invullen van de vragenlijst kostte ongeveer vijftien tot twintig minuten. Er hoefde nergens een naam te worden ingevuld. De verwerking was anoniem. In Tijdens (2000) is gerapporteerd over deze enquête.

Vraagstelling en hypothesen

Hiervoor 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 zijn onderzocht. 1) In hoeverre hangt de mogelijkheid om te telewerken af van kenmerken van het werk, in het bijzonder plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering in het werk? 2) In hoeverre hangt de behoefte aan telewerken af van het tijdsbeslag in het werk en thuis? Om deze vragen te beantwoorden zijn twee hypothesen geformuleerd:

1 De mogelijkheid tot telewerken is kleiner naarmate de plaatsgebondenheid, de vereis-

te aanwezigheid voor contact met collega's en de tijdsregulering van de werkzaamheden sterker zijn.

Operationalisering van de plaatsgebondenheid van de werkzaamheden:

- * als de respondent aangeeft dat 1) 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); 2) in loondienst is, in tegenstelling tot freelancers en uitzendkrachten.

Operationalisering van de vereiste aanwezigheid voor contact met collega's:

- * als de respondent 1) in een projectteam werkt; 2) een leidinggevende functie heeft.

Operationalisering van de tijdsregulering van de werkzaamheden:

- * als de respondent 1) uren moet verantwoorden; 2) werkt in een bedrijf met een tijdsregistratiesysteem.

In paragraaf 2 is aangegeven dat de mogelijkheid tot telewerken gerelateerd kan zijn aan de werkprocessen. Daarom zijn de analyses gecontroleerd voor functie en voor sector.

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

Operationalisering van het tijdsbeslag van het werk:

- * als de respondent 1) in voltijd werkt; 2) overuren maakt; 3) lange reistijden heeft.

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

- * als de respondent 1) vrouw is; 2) een partner heeft; 3) thuiswonende kinderen heeft; 4) verantwoordelijk is voor de huishouding; 5) aangeeft naast het werk te weinig tijd over te houden voor zichzelf, gezin, familie of vrienden.

Deze analyses zijn gecontroleerd voor opleiding en leeftijdsgroep.

De twee analyses staan niet los van elkaar. De mogelijkheid tot telewerken zal ongetwijfeld de behoefte daaraan beïnvloeden en vice versa. Dit probleem is op twee manieren aangepakt.

Ten eerste is onderzocht of de verklarende variabelen in de analyse van de mogelijkheid tot telewerken ook van invloed zijn op de behoefte daaraan en vice versa. Ten tweede is onderzocht in hoeverre de mogelijkheid tot telewerken bijdraagt aan de verklaring van de behoefte aan telewerken. Dit is gedaan door zowel de mogelijkheid tot telewerken op te nemen in de analyse als separate analyses uit te voeren op de groep die wil én kan telewerken en de groep die wil maar niet kan telewerken.

De laatste kanttekening bij deze paragraaf heeft betrekking op het motief om geconcentreerd of rustig te kunnen werken, zoals uit het literatuuroverzicht bleek. Dit element blijft helaas buiten beschouwing. Het databestand bevat hierover geen gegevens.

Wie kan en wie wil telewerken?

Beschrijvende analyse

In de enquête is gevraagd of de respondent 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 procent van de ICT'ers de mogelijkheid én de faciliteiten om te telewerken (zie Tabel 1). De behoefte aan telewerken is veel groter. Op de uitspraak 'ik wil graag een deel van de week thuis werken (telewerken)' reageert 77 procent van de ICT'ers met ja. Een groep van 55 procent wil wel telewerken maar kan niet.

We onderscheiden ten eerste de groep die

de mogelijkheid heeft om te telewerken, kortweg: kan telewerken. Daarmee bedoelen we dus de ICT'ers die de mogelijkheid én de faciliteiten hebben om te telewerken (26 procent). Ten tweede is er de groep die wenst te telewerken. Hier spreken we korthedshalve over de groep die de wens heeft om te telewerken, kortweg: wil telewerken (77 procent). In Tabel 2 zijn de waarden van de te toetsen variabelen uitgesplitst voor 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 procent. In Tabel 2 is te lezen dat 25 procent 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 procent dat zij programmeert (programmeur of analist programmeur) en geeft 55 procent 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 duidt op een specifiek taakgebied.

Iets vergelijkbaars doet zich voor bij de vraag 'Onder welke sector van de ICT-branche valt uw werkgever?' Uit de antwoorden op deze vraag blijkt dat bedrijfsgrenzen in de ICT-branche moeilijk te trekken zijn. Slechts 18 procent van de respondenten kruist één type bedrijf aan, de rest geeft aan dat het bedrijf waar ze werken in twee of meer sectoren actief is. Ge-

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

	wil telewerken			
		nee		totaal
		nee	ja	
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).

Wie kan en wie wil telewerken?

Tabel 2 Percentages van de te onderzoeken variabelen voor ICT'ers die wel en die niet kunnen en willen telewerken

	allen	kan telewerken			wil telewerken		
		nee	ja	sign.	nee	ja	sign.
plaatsgebondenheid, aanwezigheid en tijdsregulering							
moet uren aanwezig zijn	5.0 %	6.0 %	2.6 %	***	7.1 %	4.5 %	*
is niet in loondienst	2.1 %	2.4 %	1.6 %		0.8 %	2.5 %	**
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 %	
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 %	
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 %	
sector: hardware leverancier	24.3 %	24.9 %	22.1 %		24.7 %	24.2 %	
sector: software leverancier	53.9 %	53.6 %	55.2 %		56.4 %	53.1 %	
sector: service dienstverlening	69.9 %	70.1 %	71.3 %		78.2 %	67.6 %	***
sector: softwarehuis	56.8 %	55.3 %	63.4 %	**	57.0 %	56.9 %	
sector: ict-consultancy	66.3 %	65.4 %	70.2 %		64.8 %	66.8 %	
sector: telecom diensten	13.0 %	13.3 %	12.1 %		14.2 %	12.7 %	
sector: 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 (dummy)							
<= 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	87.7 %	87.3 %	88.6 %		83.5 %	88.9 %	**
woont met partner	81.4 %	80.2 %	84.6 %	*	72.8 %	83.8 %	***
kinderen (dummy)							
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

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

In Tabel 2 is verder te zien dat er wat betreft plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering in het werk wel significante verschillen zijn tussen degenen die wel en niet

kunnen telewerken, maar vrijwel niet tussen degenen die dat wel en niet willen. Ditzelfde geldt voor enkele functies en een sector. Wat betreft het tijdsbeslag in het werk blijkt er bij overwerk een significant verschil te zijn tussen degenen die wel en niet kunnen telewerken, maar niet tussen degenen die wel en niet willen telewerken. Wat betreft tijdsbeslag thuis blijken er enkele significante verschillen bij alle groepen. Ten slotte, degenen die kunnen

telewerken willen dat ook veel vaker dan degenen die dit niet kunnen.

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 behoefte aan telewerken. Ten slotte analyseren we de invloed van de significante verbanden voor de twee hypothesen gezamenlijk. Alvorens de testen uit te voeren is een diagnose van de multicollineariteit gedaan (te hoge onderlinge samenhang tussen de onafhankelijke variabelen), waaruit bleek dat hiervan geen sprake was en dat derhalve alle variabelen in de analyses kunnen worden meegenomen.

Hangt de mogelijkheid tot telewerken af van kenmerken van het werk?

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

Uit de analyses blijkt, conform onze verwachting, dat ICT'ers met de plicht om aanwezig te moeten zijn, met urenverantwoording en met tijdsregistratie in hun bedrijf minder vaak kunnen telewerken (zie Tabel 3). Het werken in een projectteam doet daarentegen 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 leidinggevend aanwezig moeten zijn op hun werkplek, maar dit vindt hier geen ondersteuning. Ook in de onderzoeken van Dhondt en Van den Heuvel (2000) en Van Vuren et al. (1999) bleken personen met leidinggevende taken vaker te telewerken. Misschien hebben leidinggevend meer mogelijkheden om hun werk zo te organiseren dat ze af en toe afwezig kunnen zijn, of dit nu vanwege vergaderingen of vanwege telewerken is.

Uit het tweede deel van de analyse blijkt de behoefte aan telewerken niet te worden beïnvloed door plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid of tijdsregulering van het werk (zie Tabel 3). Wel wordt, zoals verwacht, de behoefte aan telewerken beïnvloed door de mogelijkheid ertoe: ICT'ers die kunnen telewerken, willen dat ook relatief vaak. Werkgevers die hun personeel de mogelijkheid tot telewerken

Tabel 3 De mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken verklaard vanuit plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid 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	***

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

bieden, kunnen derhalve een stijgende vraag naar telewerken verwachten. De mogelijkheid tot telewerken beïnvloedt de wens ertoe autonoom. 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). Ook een analyse waarbij de groep bestaat uit degenen die wel willen telewerken maar dit niet kunnen laat zien dat de coëfficiënten weinig afwijken van de hele groep die wil telewerken (niet in de tabel).

Plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering in het werk kunnen natuurlijk samenhangen met de functie of de sector. Daarom is hiervoor gecontroleerd in de analyses. 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 troubleshooten, 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 sector 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 sectoren wat betreft de mogelijkheden tot telewerk, maar wel willen ze vaker telewerken dan hun collega's in die sectoren. Kijkend naar de functies blijken zowel de ICT'ers die werkzaam zijn in de verwerking als in de programmering minder vaak te mogen telewerken dan ICT'ers in andere functies. Van de zeven sectoren is er bij drie sprake van een discrepantie tussen de mogelijkheden en de wensen om te telewerken. Bij twee van de drie functies bestaat deze discrepantie.

Hangt de behoefte aan 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 respondent de afgelopen maand meer uren heeft gewerkt dan in het contract vastgelegd. We verwachten dat voltijds werken, lange reistijden en overwerk leiden tot een sterkere behoefte aan telewerken. Zoals gezegd is het tijdsbeslag in de thuissituatie niet rechtstreeks gemeten, maar afgeleid uit vijf factoren die de tijdsbesteding thuis beïnvloeden. We verwachten tevens 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 behoefte aan telewerken niet uit te maken of iemand voltijds of in deeltijd werkt (Tabel 4). Ook overwerken is niet van invloed op de telewerkwens. Daarentegen zijn de reistijden wel van invloed op de behoefte aan 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; 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 het TNO-onderzoek (Van Vuuren et al., 1999; Dhondt & Van den Heuvel, 2000).

De verwachtingen over de invloed van het tijdsbeslag thuis op de behoefte aan telewerken worden slechts gedeeltelijk bevestigd. Mannen willen, tegengesteld aan de verwachting, vaker telewerken dan vrouwen. Opvallend genoeg zijn thuiswonende kinderen 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. Conform 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 behoefte aan telewerken.

In de analyses is gecontroleerd voor opleiding en leeftijd. Daarbij blijkt dat opleiding niet van invloed is op de wens om te telewer-

Tabel 4 De behoefte aan en de mogelijkheid tot 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	***

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

ken, 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, terwijl de leeftijdsgroep tot 30 jaar geen significante resultaten laat zien. Ten slotte is op nieuw te zien dat de mogelijkheid tot telewerken de wens ertoe beïnvloedt. In het eerder genoemde Amsterdamse onderzoek bleek eveneens dat samenwonen de behoefte aan telewerken positief beïnvloedt (Van Vuuren et al., 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.

Uit het tweede deel van de analyses blijkt dat de mogelijkheid tot telewerken niet afhangt van de arbeidsduur, 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 behoefte aan telewerken. Reistijden zijn gedeeltelijk van invloed op de mogelijkheid tot telewerken. ICT'ers met een lange reistijd kunnen vaker telewerken. Geslacht, verantwoordelijkheid voor de huishouding en leeftijd zijn niet van invloed de mogelijkheid om te telewerken. Wel is te zien

dat ICT'ers met kinderen onder de twaalf jaar vaker kunnen telewerken. Echter, zij wensen dit niet vaker 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 melden we een 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?

Welke factoren zijn van invloed op de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken?

Uit de vorige paragrafen is gebleken dat de behoefte aan 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 factoren met betrekking tot plaatsgebondenheid, aanwezigheid en tijdsregulering in het werk 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 zijn twee analyses uitgevoerd,

Tabel 5 De mogelijkheid tot en de behoefte aan 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	***				
hbo-wo-opleiding	0.42	3.00	**				
constant	-1.56	-6.53	***				

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

waarin alle significante factoren uit de voorgaande analyses zijn opgenomen (Tabel 5).

De resultaten laten zien welke ICT'ers kunnen telewerken (Tabel 5). De factor 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 leidinggevende positie 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 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 hun werk niet genoeg tijd overhouden 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 nu blijkt er geen effect meer te zijn. In eerdere analyses was ook leeftijd nog een significante voorspeller, maar nu blijkt deze factor niet meer relevant te zijn. Ten slotte blijft de mogelijkheid tot telewerken een zeer goede voorspeller van de behoefte aan telewerken.

Conclusies

In dit artikel 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 telewerken mogelijk is als de functie of de werkzaamheden dit 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 als belangrijke motieven naar voren; aspecten die weinig te maken hebben met de functie. 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 eerste hypothese is dat naarmate werkzaamheden meer plaatsgebonden zijn, meer aanwezigheid vereist is en 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 de hypothese grotendeels wordt ondersteund. Opvallend is echter dat de 'telewerkbaarheid' van de functie niet van invloed is op de wens van werknemers om te telewerken. Blijkbaar hanteren werknemers een veel ruimere definitie, of mogelijk zelfs in het geheel geen definitie, wanneer het gaat om de vraag of hun functie 'telewerkbaar' is. Plaatsgebondenheid, aanwezigheid 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 aan 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 tweede hypothese over het tijdsbeslag in het werk en thuis groter tijdsbeslag, dan meer behoefte aan telewerken wordt grotendeels 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.

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 behoefte aan telewerken dan personen met oudere kinderen of zonder thuiswonende kinderen. Ook hebben vrouwen niet vaker dan mannen een behoefte aan telewerken, integendeel. Mannen wensen dit vaker dan vrouwen. 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 werknemers, 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 voor jonge kinderen.

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 spooft 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 & H.-J. Weisbach (2000), *New Organizational Forms in the Information Society*. In Ducatel, K., J. Webster & W. Herrmann (eds.) *The Information Society in Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Dhondt, S. & S. van den Heuvel (2000), *Telewerken in de tweede Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- EcaTT (2000), *Benchmarking Progress on Electronic Commerce and New Methods of Work*. EcaTT Final Report. 10-10-2000 (<http://www.empirica.com/ecatt>).
- European Commission (1999), *Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999*. Brussels.
- Gareis, K. & N. Kordey (2000), *The Spread of Telework in 2005*. Bonn, Empirica, mimeo.
- Klaveren, M. van & A. van de Westelaken (2000), *Thuiswerk - Telethuiswerk - Telewerk. Verkenning van het werken thuis*. Utrecht: FNV Bondgenoten.
- Klaveren, M. van, K.G. Tijdens & C. Wetzels (2000), 'Telewerken: Wie, waar en wanneer?', in: *Economisch Statistische Berichten*, 85 (4278) D22-D26, 2 november.
- Meijers, P. (2000), 'Telewerken bij Interpolis', in: *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 & E. de Ruijter (2000), *Huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?* Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Tijdens, K.G., M. van Klaveren & C. Wetzels (2000), *Wie kan en wie wil telewerken? Een onderzoek naar de factoren die de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken van werknemers beïnvloeden*. Amsterdam: AIAS research report 6.
- Vries, H. de & 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*, Den Haag: Ministerie van SZW.
- Voogdt-Pruis, H. (1998), 'Reizen tussen huis en werk', in: *Index*, CBS.
- Vuuren, V.C. van, W.G. van Arkel, A. van den Bosch, E. Schol & W. Bosveld (1999), *Telewerken in Amsterdam: telewerkpotentieel en milieueffecten*, Amsterdam: Energieonderzoek Centrum Nederland / O + S Amsterdams Bureau voor Onderzoek en Statistiek.
- Wetzels, C.M.M.P. & K.G. Tijdens (2001), *ICT-toepassingen 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.
- Wetzels, C.M.M.P. (2001), *Squeezing Birth into Working Life, household panel data analyses comparing Germany, Great-Britain, the Netherlands and Sweden*. Aldershot, Ashgate Publishing UK.