

Vrouwen niet meer naar kantoor?

Een onderzoek naar de mogelijkheden om telewerken in te zetten om niet-werkende vrouwen te laten participeren op de arbeidsmarkt



Rianne van Gelderen
306348RG
Master Arbeid, Organisatie & Management
Sociologie
Erasmus Universiteit Rotterdam

Titelblad

Titel scriptie:

Vrouwen niet meer naar kantoor?

Ondertitel:

Een onderzoek naar de mogelijkheden om telewerken in te zetten om niet-werkende vrouwen te laten participeren op de arbeidsmarkt

Gegevens auteur en begeleider:

Naam auteur: Rianne van Gelderen
Studentnummer: 306348RG
Naam begeleider : K.G. Tijdens
Naam tweede beoordelaar: G. van Kooten

Gegevens opleiding:

Master: Arbeid, Organisatie en Management
Opleiding: Sociologie
Faculteit: Sociale Wetenschappen
Universiteit: Erasmus Universiteit

Gegevens oplevering:

Plaats: Rotterdam
Jaar: 2008
Maand: Augustus

Woord vooraf

Het zit er op! Na maanden van onderzoeken, hard zwoegen, tikken, verbeteren en nog eens wijzigen is het dan eindelijk zover: mijn scriptie is af! Voor u ligt dan ook het resultaat van mijn afstudeeronderzoek van de Master Arbeid, Organisatie en Management van de opleiding Sociologie. In het kader van afstuderen heb ik onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om telewerken in te zetten om niet-werkende vrouwen te laten participeren op de arbeidsmarkt. Hiertoe is het telewerkgedrag van werkende vrouwen bestudeerd. Er is onderzocht welke kenmerken uit de persoonlijke situatie en welke kenmerken uit de arbeidsituatie bepalend zijn voor het telewerkgedrag van werkende vrouwen.

Mijn interesse voor arbeidsparticipatie van vrouwen en telewerken komt niet uit de lucht vallen. Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen is een maatschappelijk thema dat mijn aandacht trekt. Ik hecht er belang aan dat elke vrouw economisch zelfstandig kan zijn. Mijn belangstelling voor telewerken begon een aantal jaren geleden. Mijn broer werkte in die tijd regelmatig één dag in de week thuis. Ik verbaasde mij altijd over de vrijheid die hij op deze dagen "uitstraalde". Ik zette toen vraagtekens bij de effectiviteit van telewerken. Jaren later kreeg ik pas door dat telewerken ook heel veel mogelijkheden biedt. De combinatie van deze interessegebieden heeft er in geresulteerd dat ik telewerken en arbeidsparticipatie van vrouwen als onderwerp van mijn scriptie heb gekozen.

Dit onderzoek heb ik met veel inspanning en plezier uitgevoerd. Deze scriptie heeft mij veel duidelijkheid gebracht over het fenomeen telewerken als ook over werkende en niet-werkende vrouwen op de arbeidsmarkt. Het is voor mij een leerproces geweest waarin mijn inzicht in zowel het onderzoeksonderwerp als het wetenschappelijk, statistisch en analytisch schrijven van een scriptie is gegroeid. Ik denk dat ik met deze scriptie een redelijk duidelijk beeld heb kunnen schetsen welke kenmerken bij vrouwen bepalend zijn voor het telewerkgedrag. Ik hoop dat ik met mijn scriptie de wetenschap, arbeidsorganisaties en andere geïnteresseerden kan helpen, bijvoorbeeld bij het keuzeprocess om telewerken in te zetten als werkarrangement.

Tenslotte wil ik een aantal mensen bedanken die een rol hebben gespeeld bij het totstandkomen van deze scriptie. Ik bedank mijn begeleidster Kea Tijdens voor haar leerzame en inspirerende begeleiding en de tijd die ze altijd voor mij had om mijn vragen te beantwoorden. Haar kundige adviezen en feedback hebben mij veel leermomenten gegeven. Ook Gerrit van Kooten bedank ik voor zijn flexibiliteit en de zeer korte termijn waarop hij mijn scriptie heeft beoordeeld. Naar mijn twee vriendinnen en huisgenoten, Diana en Margreet, gaat ook een dankwoord. Ik bleef er van overtuigd dat zij 'SPSS-heldinnen' waren; ook al hadden ze geen flauw idee over welke statistische toets ik het nu weer had, zij probeerden mij altijd onvoorwaardelijk te helpen. Ook bedank ik in het bijzonder mijn vader voor het kritisch nalezen van deze scriptie. Een woord van dank gaat verder uit naar mijn vriend Steef, die mij (soms tot vervelends aan toe) de moeilijke 'scriptie – beslissingen' altijd zelf liet nemen. Tenslotte bedank ik mijn moeder, broer en zus. Zij hebben me altijd gesteund en gemotiveerd. Ik heb jullie maandenlang verveeld met mijn gebrabbel over statistiek zus, SPSS zo, significantieniveau dit en binaire logistische regressie dat. Ik heb jullie 'verwaarloosd'! Maar, die tijd is voorbij: Ik heb nu alle tijd om de schade in te halen!

Rest mij niets anders dan u veel leesplezier toe te wensen!

Rianne van Gelderen

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	6
1.1 Toenemende aandacht voor telewerken	6
1.2 Telewerken en arbeidsparticipatie van vrouwen	6
1.3 Wetenschappelijke relevantie	7
1.4 Maatschappelijke relevantie	7
1.5 Doelstelling scriptie	8
1.6 Leeswijzer	8
Hoofdstuk 2: Theoretisch Kader	9
2.1 Achtergrond Emancipatiebeleid	9
2.2 Het fenomeen telewerken	10
2.3 Voorwaarden voor telewerken	11
2.4 Wens en toegang tot telewerken	12
2.5 Vrouwen en de wens tot telewerken	13
2.6 Wens, kunnen en het daadwerkelijk telewerken	14
2.7 Voorwaarden van niet-werkende vrouwen om op de arbeidsmarkt te participeren	15
2.8 Voorwaarden van vrouwen om op de arbeidsmarkt te participeren in relatie tot telewerken	16
2.9 Vrouwen en ICT	16
2.10 Arbeidsparticipatie van vrouwen op de huidige arbeidsmarkt	17
2.11 Telewerken op de huidige arbeidsmarkt	18
2.12 Implicaties voor vrouwen	20
2.13 Conclusie	21
Hoofdstuk 3: Vraagstelling en methodologie	24
3.1 Centrale vraagstelling	24
3.2 Hypothesen	24
3.3 Operationalisering	26
3.4 Keuze onderzoeksmethode en type dataverzameling	29
3.5 Opbouw dataset	29
3.6 Frequenties van de afhankelijke variabelen	30
3.7 Populatie en statistische generalisatie	32
3.8 Data analyse	34
3.9 Beperkingen vooraf	34
Hoofdstuk 4: Resultaten	36
4.1 Samenhang telewerken – wens om te telewerken	36
4.2 Analyses van de afhankelijke variabele telewerken	37
4.3 Analyses van de afhankelijke variabele wens tot telewerken	43
4.4 Toetsen hypothesen	49
4.5 Conclusie	51

Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen.....	52
5.1 Resultaten in vergelijking met andere onderzoeken	52
5.2 Conclusies	54
5.3 Aanbevelingen	58
5.4 Slotbeschouwing.....	60
Hoofdstuk 6: Discussie.....	61
6.1 Telethuiswerken als vorm van telewerken	61
6.2 Vergelijking werkende vrouwen met niet-werkende vrouwen.....	61
Literatuur.....	62
Bijlagen	64
Bijlage 1: Frequenties onafhankelijke variabelen op telewerken.....	65
Bijlage 2: Frequenties onafhankelijke variabelen op wens om te telewerken	66
Bijlage 3: Toets op multicollineariteit.....	67
Bijlage 4: Binaire logistische regressie op het hebben en de leeftijd van kinderen	68
Bijlage 5: Binaire logistische regressie persoonskenmerken op telewerken	69
Bijlage 6: Binaire logistische regressie arbeidgerelateerde kenmerken op telewerken.....	70
Bijlage 7: Binaire logistische regressie persoonskenmerken op wens om te telewerken.....	71
Bijlage 8: Binaire logistische regressie arbeidgerelateerde kenmerken op wens om te telewerken.....	72
Bijlage 9: Data uit andere onderzoeken	73

Samenvatting

Met de komst van de informatiesamenleving neemt de behoefte aan flexibilisering in arbeidsorganisaties toe. Mede hierdoor staat telewerken in de schijnwerpers; telewerken is immers een flexibel werkarrangement dat aan deze behoefte tegemoet kan komen. Tegelijkertijd stelt het Emancipatiebeleid zich ten doel de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen. Het blijkt dat vrouwen willen herintreden onder de voorwaarde van telewerken. Telewerken zou op deze manier tot activering van minderheden op de arbeidsmarkt kunnen leiden. Hoewel het belang van telewerken is onderzocht, blijft een belangrijke onderzoeksvraag op dit gebied onbeantwoord: kan door middel van telewerken de arbeidsparticipatie van vrouwen worden bevorderd? In deze scriptie wordt onderzocht welke conclusies uit het telewerkgedrag van werkende vrouwen kunnen worden getrokken over de mogelijkheden om telewerken in te zetten om niet-werkende vrouwen te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Het blijkt dat de voorwaarden van telewerken bij voorbaat geen beperkingen opleveren voor vrouwen om op de arbeidsmarkt te participeren. Het kunnen telewerken wordt namelijk vooral bepaald door de kenmerken van de functie in plaats van bijvoorbeeld geslacht. Uit de praktijk van telewerken is echter wel gebleken dat de vrouwelijke werkzame beroepsbevolking op een aantal punten verschilt van de huidige telewerkende werknemers. Zo wordt duidelijk dat onder meer de arbeidsduur, de functies en de branches waarin vrouwen werken en waar telewerkers werken, niet met elkaar samenvallen. Daarnaast blijkt dat er een groot verschil is tussen het willen en het daadwerkelijk telewerken. Het blijkt dat bepaalde beperkingen het overgaan op telewerken kunnen belemmeren.

In deze scriptie wordt gebruik gemaakt van secundaire data om het telewerkgedrag van werkende vrouwen te onderzoeken. In dit onderzoek worden de persoonlijke en de arbeidgerelateerde kenmerken van werkende vrouwen bestudeerd die bepalend zijn voor het telewerkgedrag. Uit de analyses blijkt dat het wonen met een partner en opleidingsniveau - als persoonlijke kenmerken - bepalend zijn voor het telewerkgedrag. Bijna alle onderzochte arbeidgerelateerde kenmerken hangen significant samen met het telewerkgedrag. Zo telewerken en hebben vooral die vrouwen een wens tot telewerken die veel uren werkzaam zijn per week, die een leidinggevende positie bekleden, die in de zakelijke dienstverlening werken en die op het werk gebruik maken van internet. Aldus kan geconcludeerd worden dat vooral de arbeidgerelateerde kenmerken bepalend zijn voor het telewerkgedrag van werkende vrouwen.

Met het oog op bevordering van de arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen zijn deze arbeidgerelateerde kenmerken van groot belang. Wil telewerken succesvol worden ingezet, dan moet er vooral op deze arbeidgerelateerde kenmerken worden geanticipeerd. Deze kenmerken zijn echter niet van toepassing op elke niet-werkende vrouw. Slechts voor de niet-werkende vrouwen die aan deze significant gebleken kenmerken kunnen en willen voldoen, zal telewerken kunnen worden ingezet. De overheid en arbeidorganisaties zullen telewerken dan ook vooral moeten stimuleren bij vrouwen op wie deze kenmerken van toepassing zijn. Daarnaast wordt aanbevolen dat deze instituten activiteiten kunnen ontplooiën die er toe bijdragen dat telewerken meer structureel ook mogelijk wordt voor het grote aantal niet-werkende vrouwen die niet aan deze kenmerken voldoet of kan voldoen. Deze en andere bevindingen leest u in deze scriptie.

Hoofdstuk 1: Inleiding

Dit hoofdstuk vormt een inleiding op het onderwerp van deze scriptie: telewerken en de arbeidsparticipatie van vrouwen. De maatschappelijke - en wetenschappelijke relevantie worden in dit hoofdstuk uiteen gezet. Dit hoofdstuk is tevens leidend voor Hoofdstuk 2 en 3, waarin achtereenvolgens een literatuur review plaatsvindt en de methodologie en centrale vraagstelling worden beschreven.

1.1 Toenemende aandacht voor telewerken

Telewerken, gedefinieerd als het thuis of op afstand van de werkgever uitvoeren van werk en het daarbij gebruikmaken van een computerverbinding met de werkgever (De Vries & Weijers, 1998), is geen nieuw fenomeen in Nederland. Toch staat telewerken momenteel hoog op de politieke agenda. Zo wordt er in het Algemeen Dagblad in februari 2008 betoogd dat telewerken op grotere schaal kan worden toegepast binnen arbeidsorganisaties (Terlouw, 2008). De vergaande ontwikkelingen op technologisch- en (tele)communicatief gebied maken het mogelijk dat veel arbeidsorganisaties over kunnen gaan tot telewerken. De toenemende vraag naar flexibiliteit op de arbeidsmarkt als gevolg van onder meer de globalisering, zou gestimuleerd kunnen worden door het inzetten van telewerken als vorm van arbeid. Telewerken sluit dus goed aan op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Nederland zou klaar zijn voor telewerken (Voorn, 2008).

Er is nog een andere reden waarom telewerken in de schijnwerpers staat. Dit is vanwege de toenemende aandacht voor het milieu: telewerken kan een belangrijke bijdrage leveren aan het reduceren van de CO²-uitstoot. Zo is er in januari 2008 een rapport gepubliceerd waarin wordt gesteld dat de files met 10% en de daarbij behorende CO²- uitstoot met 11% verminderen indien er in Nederland meer wordt getelewerkt (Beffers & Van den Brink, 2008). Telewerken maakt het immers mogelijk dat werken niet noodzakelijkerwijs meer hoeft plaats te vinden op het kantoor van de werkgever, als gevolg waarvan reistijd van medewerkers drastisch verminderd kan worden. Mede daarom speelt telewerken momenteel een belangrijke rol bij de CAO-onderhandelingen. De FNV en andere werkgevers- en werknemersorganisaties trachten bij de onderhandelingen telewerkregelingen in de CAO vast te leggen. Telewerken is dus een relevant onderwerp bij het debat over klimaatverandering.

1.2 Telewerken en arbeidsparticipatie van vrouwen

Een van de mogelijkheden van telewerken is dat het een stimulans kan zijn voor minder bedeelde groepen om hen naar de arbeidsmarkt te bewegen (Terlouw, 2008). Omdat door telewerken het werk los komt te staan van een vaste werkplek, kan het tot activering van minderheden op de arbeidsmarkt leiden. Denk aan gehandicapten en vrouwen. Deze laatste groep trekt in het bijzonder mijn aandacht omdat al sinds jaar en dag in de politiek de arbeidsparticipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt een veelbesproken punt is. De belangrijkste doelstelling van het Nederlandse emancipatiebeleid is namelijk dat de arbeidsparticipatie van vrouwen bevorderd moet worden.

De notitie *Herintredende Vrouwen*¹ opgesteld door toenmalig staatsecretaris Verstand stelt als doel in 2010 een netto arbeidsparticipatie van vrouwen tussen de 15-64 jaar van 65% te realiseren. Om dit te bereiken zal er een in ieder geval een grote inspanning geleverd moeten worden om het herintreden van niet-werkende vrouwen verder te stimuleren (Tijdens & Wetzels, 2002: 1). Ook vrouwen die al werken moeten behouden blijven op de arbeidsmarkt.

¹ Herintredende vrouwen, Tweede Kamer, vergaderjaar 2000 – 20001, 27 853, nr.1

Uit een onderzoek van de FNV en een analyse van de Arbeid & ICT-data (Wetzels & Tijdens, 2001) naar voorwaarden van herintreedsters om te participeren op de arbeidsmarkt, blijkt dat telewerken een van de acht voorwaarden is voor vrouwen om weer betaalde arbeid te verrichten. De auteurs stellen dat de voorwaarden van vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt vooral door plaats- en tijdfactoren bepaald worden. Ook zoomen zij in op de realiseerbaarheid van de notitie van toenmalig staatssecretaris Verstand. Tijdens & Wetzels (2002) stellen dat om het streefcijfer van 65% te realiseren, telewerken een van de beleidsmaatregelen zou kunnen zijn. Kortom, telewerken zou dus een van de manieren kunnen zijn om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen.

Zodoende is er een koppeling tussen telewerken en de arbeidsparticipatie van vrouwen. De vraag die rijst is: kan telewerken inderdaad een manier zijn om de arbeidsparticipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen? Sluiten de voorwaarden van telewerken aan op de voorwaarden van vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt? Een andere belangrijke vraag is: sluiten de kenmerken van het huidige telewerken aan op de kenmerken van de huidige werkzame vrouwelijke beroepsbevolking? Zijn hier verschillen of juist overeenkomsten uit af te leiden? Voor welke vrouwen zou telewerken een oplossing kunnen zijn? Een bijzonder belangrijke vraag is tenslotte: Hoe kenmerken deze vrouwen zich? Het ontbreekt aan gedegen onderzoek op dit gebied. In deze scriptie wordt gepoogd dit gat in de literatuur op te vullen. In deze scriptie wordt onderzocht of telewerken een manier kan zijn om de arbeidsparticipatie van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt te bevorderen. En in het bijzonder: wat de kenmerken zijn van vrouwen voor wie telewerken kan worden ingezet om hen naar de arbeidsmarkt te bewegen.

1.3 Wetenschappelijke relevantie

Deze scriptie zal geschreven worden om de wetenschappelijke literatuur aan te vullen. Deze scriptie kan bijdragen aan kennisvorming over ICT op het gebied van telewerken. Dit onderzoek is wetenschappelijk relevant doordat het de huidige sociologische literatuur kan aanvullen met nieuwe inzichten betreffende het kunnen, doen en de wens om te telewerken. Over telewerken is in de sociologische literatuur al veel bekend, echter op het terrein van telewerken en de wens tot telewerken specifiek voor vrouwen niet. Deze scriptie poogt hier een nieuwe theoretische bijdrage aan te leveren. Deze scriptie tracht theoretisch nieuwe en meer verfijnde inzichten te geven in waarom en welke vrouwen de wens tot telewerken hebben. Mijn scriptie kan dus wetenschappelijk relevant zijn doordat het sociologische theorieën over telewerken kan bevestigen, ontkrachten of verfijnen.

Daarnaast poogt deze scriptie bij te dragen aan het wetenschappelijk debat over (stimulering van) arbeidsparticipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze scriptie tracht een bijdrage te leveren aan wetenschappelijke kennis betreffende arbeidsmarktbeleid van vrouwen, toegespitst op telewerken. Er is tot nu toe geen onderzoek op dit gebied verricht. Deze koppeling van arbeidsparticipatie met telewerken is in de literatuur dus nog niet eerder gemaakt. Met deze scriptie tracht ik bij te dragen aan wetenschappelijke kennisontwikkeling betreffende het bewegen van vrouwen naar de arbeidsmarkt.

1.4 Maatschappelijke relevantie

Deze scriptie is maatschappelijk relevant vanwege de aansluiting op het actuele debat van filebestrijding en CO²-reductie. Deze scriptie kan dus een waardevolle bijdrage leveren aan de strijd tegen de alarmerende klimaatveranderingen. Mede daarom is telewerken momenteel van betekenis bij CAO onderhandelingen en dat maakt deze scriptie relevant voor CAO-onderhandelaars.

Deze scriptie is tevens relevant voor beleidsmakers doordat antwoord wordt gegeven op de vraag voor welke niet-werkende vrouwen telewerken kan worden ingezet om hen naar de arbeidsmarkt te bewegen. Hierdoor kunnen arbeidsorganisaties en de overheid gericht beleid ontwikkelen om telewerken (beter) in te zetten als werkarrangement. Het is ook mogelijk dat uit deze scriptie blijkt dat telewerken geen oplossing zal kunnen bieden, en dat de overheid de aandacht beter op andere voorwaarden van vrouwen kan richten om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Door deze scriptie zal beter inzichtelijk worden voor welke niet-werkende vrouwen telewerken kan worden ingezet om de arbeidsparticipatie te bevorderen.

1.5 Doelstelling scriptie

Het doel van deze scriptie is inzichten te verschaffen in de kenmerken van werkende vrouwen die bepalend zijn voor het wensen te telewerken en het daadwerkelijk telewerken. Op deze manier wordt duidelijk of telewerken kan bijdragen aan arbeidsparticipatie bevordering van niet-werkende vrouwen. Dit kan de overheid en arbeidsorganisaties helpen bij het gericht ontwikkelen van beleid om vrouwen op de arbeidsmarkt te behouden of om hen op de arbeidsmarkt te laten participeren, dit conform het Nederlandse emancipatiebeleid dat stelt dat de arbeidsparticipatie van vrouwen bevorderd moet worden.

1.6 Leeswijzer

Deze scriptie kent een logische opbouw. Hoofdstuk 2 vormt het theoretisch kader. Hierin vindt een verkenning plaats van de huidige literatuur betreffende telewerken en de voorwaarden van vrouwen om betaalde arbeid te verrichten. In Hoofdstuk 3 wordt de gekozen onderzoeksmethode verantwoord en er wordt uitgelegd hoe het onderzoek zal worden aangepakt. Tevens wordt de centrale vraagstelling in dit hoofdstuk uiteengezet en worden de hypothesen geformuleerd die de leidraad vormen voor dit onderzoek.

In Hoofdstuk 4 worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd en worden de hypothesen bevestigd dan wel ontkracht. Hoofdstuk 5 gaat verder met het trekken van conclusies en het doen van aanbevelingen. Tevens wordt in dat hoofdstuk de centrale vraagstelling beantwoord. Hoofdstuk 6 sluit af met een discussie. Enkele kritische noten ten aanzien van dit onderzoek zullen in dat hoofdstuk geschetst worden.

Hoofdstuk 2: Theoretisch Kader

Dit hoofdstuk vormt het theoretisch kader. De huidige literatuur op het gebied van telewerken en arbeidsparticipatie van vrouwen wordt verkend. Centraal staat de koppeling tussen deze concepten om te achterhalen of er aanwijzingen zijn of en voor welke vrouwen, telewerken kan worden ingezet om de arbeidsparticipatie te bevorderen. De voorwaarden van telewerken worden behandeld, daarna worden de voorwaarden van vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt bestudeerd. Het hoofdstuk eindigt met het koppelen van de voorwaarden en kenmerken van telewerken aan die van arbeidsparticipatie van vrouwen.

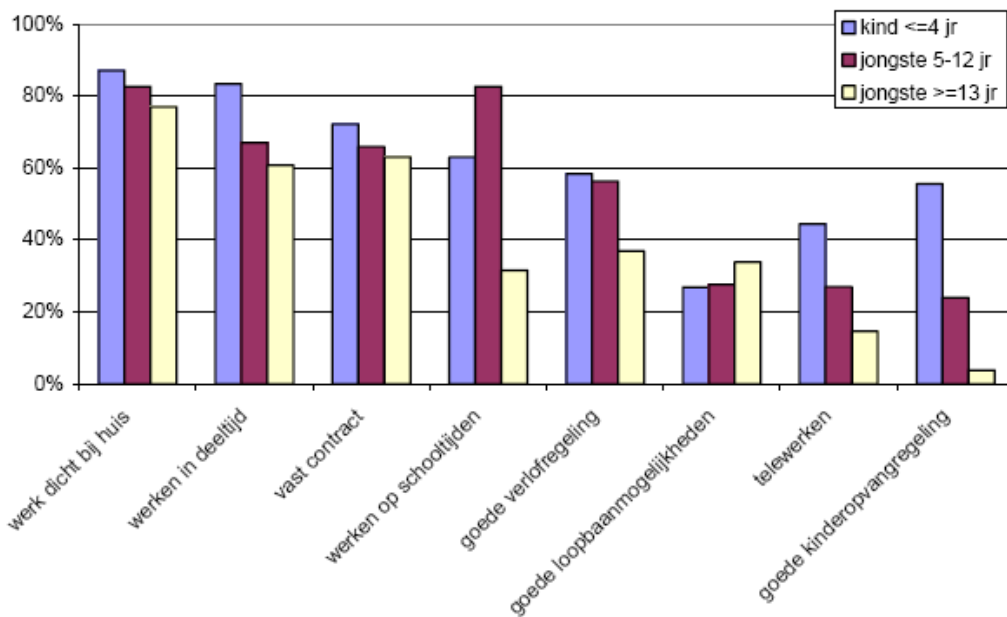
2.1 Achtergrond Emancipatiebeleid

Een van de hoofddoelstellingen van het emancipatiebeleid is economische zelfstandigheid van vrouwen te bewerkstelligen (Hooghiemstra & Merens, 1999: 7). Om dit te realiseren dient de arbeidsparticipatie van vrouwen bevorderd te worden. De notitie Herintredende vrouwen vormt hiervoor de aanleiding. Het streven is om in 2010 een netto arbeidsparticipatie van vrouwen van 65% te realiseren. Dit zou via vier pijlers moeten plaatsvinden. Voorbeelden hiervan zijn scholings- en voorlichtingsprojecten, fiscale maatregelen en maatregelen op het gebied van arbeid en zorg. Verschillende onderzoeken laten echter doorschemeren dat dit streefcijfer wellicht niet realiseerbaar is: er zouden namelijk volgens berekeningen 671.000 extra vrouwen op de arbeidsmarkt nodig zijn (Tijdens & Wetzels, 2002: 1). Om dit streefcijfer te bereiken is er in ieder geval een groot deel weggelegd voor verdere stimulering van vrouwen om her in te treden, poneren deze auteurs. Potentiële herintreedsters zijn vrouwen die al minstens een jaar niet werken, geen recht hebben op een uitkering en weer aan de slag willen met betaald werk². Ook vrouwen die al werken, moeten behouden blijven op de arbeidsmarkt.

Met het oog op de vergrijzing moet de arbeidsparticipatie van vrouwen ook op de lange termijn verder bevorderd worden (Kok et al., 2007). In 2040 dient de arbeidsparticipatie van vrouwen met 10% gestegen te zijn ten opzichte van 2006. Er worden diverse aanbevelingen gedaan om tot dit resultaat te komen, denk aan mogelijkheden voor (deels) gratis kinderopvang, betaald ouderschapsverlof en veranderingen in de belastingheffing. Overigens vertoont het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt al decennia lang een stijgende lijn. Het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt is van 38% in 1995 tot 43% in 2005 gestegen. In 2005 waren er 2.937.000 vrouwen op de arbeidsmarkt werkzaam voor tenminste 12 uur per week (Portegijs et al., 2006: 69). De netto participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in 2007 neigt naar de 60%.

Zoals reeds in Hoofdstuk 1 vermeld, zou telewerken een van de manieren kunnen zijn om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen (Tijdens & Wetzels, 2002: 9). Als een van de acht voorwaarden om her in te treden op de arbeidsmarkt noemen vrouwen immers telewerken. Zie hiervoor onderstaand figuur 2.1. Dit wordt dan ook in dit hoofdstuk theoretisch onderzocht.

² Herintredende vrouwen, Tweede Kamer, vergader jaar 2000 – 2001, 27 853, nr. 1



Figuur 2.1: Voorwaarden voor vrouwen om te participeren in arbeid (Wetzels & Tijdens, 2001)

2.2 Het fenomeen telewerken

De informatiesamenleving wordt onder meer gekenmerkt door snel opvolgende (technologische) veranderingen en mede daaruit voortvloeiend toenemende behoefte aan flexibilisering. Met de komst van deze nieuwe samenleving staat telewerken in de schijnwerpers. Telewerken is namelijk een flexibel werkarrangement dat aan deze ontwikkelingen in de samenleving tegemoet kan komen.

Er worden verschillende definities gebruikt om telewerken te typeren. Sommige auteurs zoomen bij de definiëring vooral in op het gegeven dat voor een gedeelte van de werktijd de werkzaamheden buiten de arbeidsorganisatie plaatsvinden (Mokhtarian et al., 1996; Bryant, 2000), andere auteurs benadrukken de essentiële rol van ICT om zodoende met de werkgever in contact te kunnen staan (Cuypers & Opdenakker, 1995; Nolthenius, 2001). Weer andere auteurs beklemtonen dat er voor telewerken structurele afspraken tussen werkgever en werknemer moeten worden gemaakt (Baas & Knuttel, 1995). Uit bovenstaande verschillende typeringen blijken er drie elementen bij telewerken van belang te zijn. Zo zijn er drie criteria om als telewerker te worden aangeduid. Ten eerste de plaats: telewerkers werken op een andere plaats dan de bedrijfslocatie; bijvoorbeeld de eigen woning of een satellietkantoor. Ten tweede de tijd: telewerkers werken minstens 1 werkdag per week thuis of op het satellietkantoor. Ten derde is de inhoud van het werk bepalend; voor telewerk is het gebruik van ICT relevant (Tijdens et al., 2001: 2). Ook de juridische status van de telewerker speelt mee: het gaat daarbij om de vraag of de betreffende werknemer in dienst is van de arbeidsorganisatie of bijvoorbeeld op freelance-basis werkzaamheden verricht. Walrave en De Bie (2005: 4) beschrijven daarentegen twee dimensies op basis waarvan telewerken kan worden getypeerd. De eerste dimensie behelst de vraag of de telewerker in dienst is van de betreffende arbeidsorganisatie en de tweede dimensie is de vraag of de telewerker over een individuele of collectieve werkplek beschikt. De beschreven onderscheiden worden schematisch, in tabel 2.1, weergegeven:

Tabel 2.1: Verschillende soorten telewerk (Walrave & De Bie, 2005: 5)

Kantoor	Contract	
	Werknemer	Geen werknemer
Individuele werkplek	Telethuiswerk	Freelancer
	Mobiel werken	
Collectieve werkplek	Satellietkantoor	E-diensten
	Telecenter	
	Telewerk in enge zin	Telewerk in ruime zin

De naar mijn idee meest duidelijke omschrijving van telewerken is als volgt: het thuis of op afstand van de werkgever uitvoeren van werk en het daarbij gebruikmaken van een computerverbinding met de werkgever (De Vries & Weijers, 1998). In dit onderzoek wordt echter gesproken over telewerken in enge zin: het telethuiswerken. Het empirische gedeelte van dit onderzoek dekt namelijk alleen vragen over telethuiswerken. Uitspraken doen over telewerken vanuit bijvoorbeeld een satellietkantoor is derhalve niet mogelijk.

2.3 Voorwaarden voor telewerken

Telewerken kent een aantal voorwaarden, zowel voor de medewerker als voor de leidinggevende en de arbeidsorganisatie. Tijdens et al. (2001: 3) stellen dat telewerken afhankelijk is van de functie, de werkzaamheden en de structuur en werkwijze op de afdeling. Voor arbeidsorganisaties zijn de werkzaamheden bepalend voor de mogelijkheden om te telewerken. Dit komt doordat het werkproces telewerken niet altijd toelaat. Dit kan worden opgesplitst in de plaatsgebondenheid van het werk en de noodzaak tot fysieke communicatie (Tijdens et al., 2001: 3). De mogelijkheid om te telewerken wordt vooral beïnvloed door factoren met betrekking tot plaatsgebondenheid, aanwezigheid en tijdsregulering in het werk en minder door functie en sector stellen de auteurs. Dit blijft echter nog enigszins abstract. Meer concreet benoemen Cuypers en Opdenakker (1995: 34) zes taakkenmerken van functies die in aanmerking komen voor telewerk. Deze zijn achtereenvolgens dat er een minimum is aan fysieke vereisten, dat de taken geen korte deadlines bevatten, dat de output kwantificeerbaar is en dat de taak een hoge mate van concentratie eist. Daarnaast moeten er in de taak tussendoelen kunnen worden gesteld en tenslotte vergt de taak weinig communicatie.

Lith (1994) benoemt voorwaarden die voor de werknemer gelden. Zo moet de werknemer gemotiveerd zijn om een deel van de tijd te gaan telewerken, hij/zij dient het niet bezwaarlijk te vinden om collega's minder frequent te zien en hij/zij dient verantwoordelijkheidsgevoel en zelfdiscipline te hebben. Tevens moet de werknemer gestructureerd kunnen communiceren en beschikken over een goede werkplek thuis. Daarnaast benoemt de auteur voorwaarden voor de arbeidsorganisatie. De leidinggevende dient achter het telewerken te staan: er dient commitment te zijn. De leidinggevende dient de werknemer te beoordelen op resultaat en niet op aanwezigheid en tenslotte dient de leidinggevende toe te zien op de voorzieningen voor telewerken. Er kan geconcludeerd worden dat er functies zijn die meer 'telewerkbaar' zijn dan andere functies. Met het oog op arbeidsparticipatiebevordering bij vrouwen, kan er dan ook gesteld worden dat naar waarschijnlijkheid niet alle niet-werkende vrouwen kunnen gaan telewerken. Handy en Mokhtarian (1996: 229) brengen hier tegen in dat: "jobs are not simply one or the other but fall along a spectrum, from not at all, to partially, to fully telecommutable, with most jobs falling somewhere between the extremes". Het is van belang dit in het oog te houden; door alleen

gefixeerd te zijn op volledig telewerkbare functies, zouden er wellicht overbodig vrouwen worden uitgesloten om te gaan telewerken.

2.4 Wens en toegang tot telewerken

Waar voor bedrijven de keuze tot telewerken afhangt van de aard van de taken, gelden er voor medewerkers zelf motieven die meer met de privé-situatie te maken hebben. De motieven zijn vrijheid en flexibiliteit, afname van reistijd en rust (Tijdens et al., 2001: 4). De auteurs stellen dat de wens tot telewerken toeneemt wanneer het tijdsbeslag van het werk en van de thuissituatie groter is. Vooral personen die met een partner wonen, die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en die naast hun werk te weinig tijd overhouden, hebben de wens om te telewerken. Wanneer het tijdsbeslag van het werk groot is, betekent dit logischerwijs dat men veel uren werkzaam is. Hierdoor zou de wens tot telewerken toenemen als het aantal uren dat er gewerkt wordt toeneemt. Daarnaast staat tijdsbeslag van de thuissituatie onder meer voor hoeveel tijd er aan het huishouden wordt besteed. Logischerwijs is het tijdsbeslag van de thuissituatie groter, wanneer men veel tijd aan het huishouden besteedt. Hiermee zou dus de wens om te telewerken toenemen als het aantal uren dat er aan het huishouden wordt besteed toeneemt.

Ook het wonen met een partner draagt significant bij aan de wens om te telewerken. Vivien en Thompson (2000:5) spreken over de burgerlijke staat in plaats van het wonen met een partner. Zij stellen dat gehuwde vrouwen meer telewerken dan ongehuwde vrouwen. Zij verklaren dit als volgt : “married employees who telework do not have to travel to work daily and hence commuting time saved can be spent with family members, leading to improved family relations” (Vivien & Thompson, 2000: 5). Dat personen die met een partner wonen dus meer de wens tot telewerken ervaren kan dan ook verklaard worden doordat men dan meer tijd met de familie kan doorbrengen. Tevens speelt opleidingsniveau een rol: aan hoger opgeleiden wordt vaker de toegang tot telewerken verleend dan aan lager opgeleiden (Peters et al., 2001: 8). Tijdens et al. (2000) stellen ook dat meer hoger opgeleiden dan lager opgeleiden kunnen telewerken. De toegang tot telewerken door hoger opgeleiden kan worden verklaard doordat hoger opgeleiden in hun werk meer individuele voorzieningen kunnen treffen dan lager opgeleiden (Tijdens, 2006). Daaruit vloeit voort dat het voor hoger opgeleiden dus gemakkelijker is om over te gaan op telewerken. In het onderzoek is overigens geen relatie gevonden met de praktijk van telewerken en opleidingsniveau.

Voor de toegang tot telewerken blijkt het bekleden van een leidinggevende functie van belang (Tijdens et al., 2000). Aan personen die een leidinggevende functie bekleden wordt vaker de toegang tot telewerken verleend dan aan personen die een dergelijke functie niet bekleden. Voor de wens en het daadwerkelijk telewerken hebben de auteurs geen significante verbanden gevonden. Van belang voor de wens en mogelijkheid tot telewerken, is ook de ervaring met ICT en dus onder meer computergebruik. Het blijkt dat met name die personen de wens en mogelijkheid tot telewerken hebben die over veel ICT vaardigheden beschikken (Peters et al., 2001: 8). Indicatoren voor ICT vaardigheden zijn onder meer het gebruik maken van internet op het werk als ook het gevolgd hebben van een computercursus. De auteurs betogen dat deze activiteiten positief bijdragen aan de wens en mogelijkheid tot telewerken. Een verklaring wordt in de studie niet gegeven. Het zou kunnen zijn dat personen die reeds veel ervaring hebben in de omgang met computers, eerder geneigd zijn om zelfstandig thuis, gebruik te maken van ICT om met de werkgever in verbinding te staan.

Welke kenmerken van individuen een rol spelen bij de wens tot telewerken, is nu inzichtelijk. Opleidingsniveau, computergebruik, het wonen met een partner, het bekleden van een leidinggevende functie, arbeidsduur en tijdsbeslag thuis worden verondersteld samen te hangen met telewerken. Hier kunnen dus al aanknopingspunten

liggen voor de vraag welke kenmerken van vrouwen van belang zijn bij het overgaan op telewerken. Bij bovengenoemde onderzoeken is echter geen onderscheid gemaakt naar geslacht. De vraag is of bovengenoemde kenmerken over de wens tot telewerken ook specifiek gelden voor vrouwen en dan met name in hoeverre. Het kan zijn dat in de eerdere studies met name mannen tot de respondenten behoorden of dat deze relaties alleen voor het mannelijk geslacht golden. Er kan nu dus getoetst worden in hoeverre het telewerkgedrag specifiek voor vrouwen door deze kenmerken beïnvloed wordt. Te meer is het interessant deze relaties ook in dit onderzoek te toetsen omdat nog niet eerder een koppeling is gemaakt met arbeidsparticipatie van vrouwen. Er moet uiteindelijk worden vastgesteld wat de invloed van deze variabelen betekent in het licht van arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen.

2.5 Vrouwen en de wens tot telewerken

Sullivan & Lewis (2001: 133) betogen dat vrouwen niet perse om dezelfde redenen besluiten te telewerken als mannen. Zo kiezen vrouwen vooral voor telewerken vanwege huiselijke redenen en mannen vanwege werkgerelateerde en individuele redenen. De auteurs stellen dat vrouwen telewerken als enige mogelijkheid zien om betaald werk en de zorg voor kinderen te combineren. Vrouwen kiezen meer dan mannen voor telewerken om meer tijd met de kinderen te kunnen doorbrengen. Beasley et al. (2001: 479) verklaren dit doordat vanuit traditie vrouwen de rol hebben van verzorger van kinderen. Vanwege het rollenconflict om ook betaalde arbeid uit te voeren, kiezen vrouwen doorgaans voor telewerken. Mokhtarian en Salomonon (1996: 16) stellen dit als volgt: “women may believe that telecommuting from home offers them a desired solution for simultaneously caring for household needs while being able to participate in the paid labour market”. Telewerken is echter geen optie om de zorgtaken van vrouwen voor kinderen gemakkelijker te maken en het is ook geen alternatief voor kinderopvang (Tijdens et al., 2001: 1). Sullivan en Lewis (2001: 124 - 125) sluiten hierbij aan en zij schetsen een enigszins negatief beeld:

“ This model views telework as a way of perpetuating the exploitation of women in terms of both paid work, and the domestic burden of responsibility. From this perspective home – based work is constructed as a form of employment that leads to women being exploited, isolated socially, and subject to demands from both family and employer, and subject to control by their husbands”.

Het kiezen voor telewerken zou hier dus de situatie van de vrouw kunnen bestendigen. Het is belangrijk voor deze ‘gevaren’ te waken. Opvallend is dat vooral vrouwen met kinderen onder de vier jaar telewerken als voorwaarde stellen om op de arbeidsmarkt te participeren (Wetzels & Tijdens, 2001). Kinderen onder de vier jaar zijn nog thuis en gaan niet naar school. Dit lijkt dus juist wel op de bekritiseerde combinatie van betaalde arbeid en zorg.

In het empirische gedeelte van dit onderzoek zal moeten blijken of vrouwen inderdaad vanwege huiselijke redenen voor telewerken kiezen. Een aanwijzing hiervoor kan het eerder benoemde kenmerk tijd aan het huishouden zijn: het huishouden maakt immers onderdeel uit van zorg. Ook het wonen met een partner kan een aanwijzing zijn dat vrouwen vanwege huiselijke redenen voor telewerken kiezen. Op die manier kunnen zij immers meer tijd met de partner besteden. Deze kenmerken zouden dus volgens de literatuur, meer bepalend moeten zijn voor het telewerkgedrag dan kenmerken van het werk zoals arbeidsduur en computergebruik.

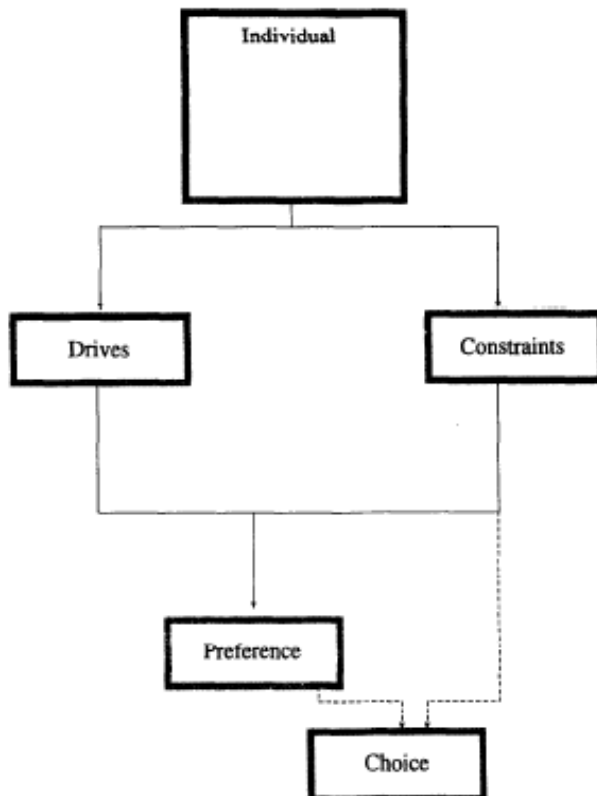
2.6 Wens, kunnen en het daadwerkelijk telewerken

Er bestaat een aanzienlijk verschil tussen het wensen, kunnen en het daadwerkelijk telewerken. Kerrin en Hone (2001: 131) stellen dat: “telework will only be adapted if managers and employees are prepared to adapt to this new mode of working”. Er is volgens Mokhtarian en Salomon (1997: 15): “a wide gap between forecasts which have suggested wide scale adoption of this option [telework] and the actual adoption rates”.

Als verklaring beschrijven Mokhtarian et al. (1998: 1115) de keuzetheorie:

“Accurate forecasts of the adoption and impacts of telecommuting depend on an understanding of what motivates individuals to adopt telecommuting and what constraints prevents them from doing so, since those motivations and constraints offer insight who is likely to telecommute under what circumstances”

De auteurs beschrijven zogenoemde drives: dit zijn factoren die een individu motiveren om een verandering in diens leven te bewerkstelligen. Deze drives vallen uiteen in oriëntaties ten aanzien van werk, familie, vrije tijd, ideologie en reizen. Ook spelen constraints (hierna genoemd: beperkingen) een rol. Dit zijn factoren die een bepaalde verandering kunnen belemmeren. Voorbeelden van deze beperkingen zijn de kosten voor telewerken, de arbeidsorganisatie die geen steun biedt, de verstoring van de thuissituatie en het werk dat iemand uitvoert kan ongeschikt zijn. Het feit dat mensen wel willen telewerken, maar het uiteindelijk niet doen, kan uit deze beperkingen worden verklaard: “it seems that telecommuting is perceived as a very attractive option to many individuals (..) but that in practice, a series of constraints account for these wide gaps” (Mokhtarian & Salomon, 1996: 15). Het interne besluitvormingsproces om te gaan telewerken, kan dus negatief worden beïnvloed door deze beperkingen. Onderstaande figuur, figuur 2.2, maakt inzichtelijk hoe dit keuzep proces bij overgaan tot telewerken kan verlopen.



Figuur 2.2: Telewerk keuzemodel (Mokhtarian et al., 1998)

Het willen en het kunnen telewerken leidt dus niet automatisch tot telewerken. Als uit dit onderzoek duidelijk is geworden welke kenmerken vrouwen hebben voor wie telewerken kan worden ingezet, is het belangrijk hiervan bewust te zijn. Het is wenselijk om met vervolgonderzoek hier meer diepgaand onderzoek naar te doen, om zodoende beter inzichtelijk te maken welke factoren bij vrouwen een rol spelen om wel of niet tot telewerken over te gaan. Het achterhalen van deze beperkingen ligt immers niet binnen het bereik van dit onderzoek.

2.7 Voorwaarden van niet-werkende vrouwen om op de arbeidsmarkt te participeren

Er dient onderzocht te worden of telewerken kan worden ingezet om niet-werkende vrouwen op de arbeidsmarkt te laten participeren. Van belang is nu om meer gedetailleerd naar vrouwen en hun relatie met de arbeidsmarkt te kijken.

Volgens Tijdens en Wetzels (2003: 4) hangt de arbeidsparticipatie van vrouwen af van het opleidingsniveau, de werkervaring, de gezinsfase en het geboortecohort. Ook andere onderzoeken noemen het belang van opleidingsniveau (Hooghiemstra & Meerens, 1999; Cuelenaere, 1990). Volgens Tijdens (2000) kan opleidingsniveau als voorspeller van arbeidsparticipatie verklaard worden door de hogere loonvoet, de grotere mogelijkheden om individuele voorzieningen te treffen, de betere arbeidsomstandigheden, de grotere intrinsieke satisfactie met betaald werk en de betere keuzemogelijkheden ten aanzien van banen. Een negatieve rol speelt het hebben van kinderen op de arbeidsparticipatie van vrouwen (Hooghiemstra & Meerens, 1999: 43). De fase waarin het gezin van de vrouw verkeert, is dan ook bepalend voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het welbekende arbeid-zorg dilemma is hierbij de verklarende factor.

Zoals uit figuur 2.1. was af te leiden, blijkt dat herintreedsters een aantal voorwaarden stellen om op de arbeidsmarkt te participeren (Wetzels & Tijdens, 2001). Deze voorwaarden zijn in volgorde van prioriteit: werken dicht bij huis, werken in deeltijd, werken met een vast contract, werken op schooltijden, goede verlofregelingen op het werk, goede loopbaanmogelijkheden, telewerken en een goede kinderopvangregeling. Deze voorwaarden hebben bijna allemaal te maken met de plaats en de tijd waar de arbeid wordt uitgevoerd.

Zo concluderen Vogels en Portegijs (1992) dat tijd,- en plaatsfactoren bepalend zijn voor vrouwen om zich weer op de arbeidsmarkt te begeven. Dit blijkt uit de eerste prioriteit; het werken dicht bij huis, maar ook uit het werken op schooltijden, werken in deeltijd en telewerken. Ook de Koning et al. (2003: 22) spreken over deze tijd- en plaatsfactoren wanneer zij stellen dat een baan in de buurt, een baan in deeltijd en zeggenschap over arbeidstijden tot de voorwaarden van vrouwen behoren. Het is dan ook belangrijk dat rekening met deze tijd- en plaatsvoorwaarden van vrouwen wordt gehouden. Wellicht dat een en ander door middel van telewerken is te combineren; telewerken stelt je immers in staat om zelf de werkdag in te delen.

Zoals uit figuur 2.1 valt op te merken zijn er enigszins verschillen tussen de leeftijd van het kind en de voorwaarden die vrouwen stellen aan arbeid. Specifiek wordt de voorwaarde van telewerken genoemd door vrouwen met kinderen onder de vier jaar. Van Klaveren et al. (2000: 3) poneren dat telewerken mogelijkheden biedt aan moeders die gestopt zijn met werken om weer betaalde arbeid te gaan verrichten ook al zijn hun kinderen nog jong. Vrouwen met kinderen in die leeftijdscategorie zouden dan ook vooral een wens tot telewerken moeten hebben. Het is van belang om te toetsen of hier in de Loonwijzer enquête steun voor wordt gevonden. Essentieel is ook om te kijken hoe dit samenhangt met het daadwerkelijk telewerken; is de leeftijd van kinderen alleen bepalend voor de wens tot telewerken? Of hangt de leeftijd van kinderen ook samen met het nu al dan niet telewerken? Dat is vooralsnog niet bekend. Wat de rol van kinderen überhaupt speelt bij het telewerkgedrag van vrouwen is niet bekend. Het is dan ook van belang te onderzoeken of niet alleen de leeftijd

van kinderen bepalend is voor het telewerkgedrag, maar ook in hoeverre het hebben van kinderen überhaupt van invloed is op het telewerkgedrag van vrouwen.

2.8 Voorwaarden van vrouwen om op de arbeidsmarkt te participeren in relatie tot telewerken

De voorwaarden en kenmerken van telewerken, afgezet tegen die van arbeidsparticipatie van vrouwen, tonen op het eerste gezicht geen duidelijke gaten. Dit geldt dan specifiek voor de door Wetzels en Tijdens (2001) acht genoemde voorwaarden om her in te treden. Telewerken is zelf een van de acht voorwaarden, maar het pakt meteen een aantal van de andere voorwaarden van vrouwen mee om te participeren op de arbeidsmarkt. Vooral wat betreft de hoofdvoorwaarde van vrouwen: het werken dicht bij huis. Dit kan heel goed door telewerken mogelijk worden gemaakt. Er is geen ander werkarrangement denkbaar dat hier zo goed op kan aansluiten. Ook voor het werken tijdens schooluren leent telewerken zich bijzonder goed.

De voorwaarde van een goede kinderopvangregeling vertoont geen één op één relatie met telewerken, maar het kan het probleem van kinderopvang wel enigszins reduceren doordat kinderopvang wellicht minder noodzakelijk wordt. Hier staat tegenover dat je als telewerker wel geconcentreerd moet kunnen werken, wat verstoord kan worden door aanwezig zijnde kinderen. Echter is gebleken dat telewerken geen oplossing biedt voor kinderopvang. De voorwaarde van goede verlofregelingen vertoont ook enige gelijkenissen met telewerken. Verlofregelingen krijgen wellicht minder prioriteit indien vrouwelijke werknemers kunnen besluiten een dag vanuit huis te werken wanneer bijvoorbeeld een kind ziek is. De overige voorwaarden, zoals het werken met een vast contract en goede loopbaanmogelijkheden, staan los van telewerken en worden meer door de arbeidsorganisatie zelf bepaald.

De voorwaarden van telewerken toonden al aan, dat het kunnen telewerken afhankelijk is van de persoon en functie zelf (Lith, 1994). De voorwaarden om het niet bezwaarlijk te vinden collega's minder vaak te zien of dat je als telewerker gedisciplineerd moet zijn en zelfstandig moet kunnen werken, zijn persoonskenmerken die los van vrouwen of mannen staan. Ook de voorwaarden vanuit de kant van de werkgever laten zien dat telewerken functie- en persoonsgebonden is. Kunnen telewerken is daarmee meer afhankelijk van de functie die iemand bekleedt dan van het feit of iemand man of vrouw is. Dit suggereert dat de kenmerken en voorwaarden van telewerken aansluiten op de plaats- en tijdvoorwaarden van vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt. Dit is echter in theorie, onderstaande paragrafen zullen meer gedetailleerd de huidige praktijk van telewerken en de arbeidsparticipatie van vrouwen bestuderen.

2.9 Vrouwen en ICT

Zoals eerder beschreven, is bij telewerken het gebruik van ICT relevant (Tijds et al., 2001: 2). Vrouwen hebben echter vanuit de historie al minder met technologie dan mannen: "women's alienation from technology is a product of the historical and cultural construction of technology as masculine" (Wilson, 2003: 128). Meer mannen dan vrouwen hebben thuis toegang tot een computer en dit kan van invloed zijn op het vertrouwen hebben in en het leuk vinden om met computers om te gaan. Het blijkt echter dat vrouwen gemiddeld ongeveer even vaak gebruik maken van computers als mannen, alleen op een andere manier. Vrouwen gebruiken namelijk of gedurende de hele werktijd de computer of helemaal niet (Tijds, 1997). Interessant is nu om de huidige vaardigheden van vrouwen met computers te bestuderen. Dit is van belang voor de kans op het laten slagen van telewerken door vrouwen. Onderstaande tabel, tabel 2.2, maakt duidelijk hoe het gesteld is met vrouwen en hun vaardigheden met computers.

Tabel 2.2: Vaardigheden en toegang tot computers van vrouwen tussen de 15 – 64 jaar naar onderwijsniveau, in percentage (CBS, Statline, 2007)

Onderwerp	Jaartal	Laag Onderwijs in percentage	Middelbaar Onderwijs in percentage	Hoger Onderwijs in percentage
Toegang tot P.C.	2005	78%	92%	95%
	2006	81%	92%	96%
	2007	83%	95%	97%
Toegang Laptop	2005	22%	33%	50%
	2006	28%	39%	53%
	2007	34%	47%	62%
Geen P.C. vaardigheden	2005	20%	11%	4%
	2006	20%	12%	5%
	2007	20%	11%	3%

Uit de tabel valt af te lezen dat er een stijging is voor alle onderwijsniveaus over de jaren 2005 – 2007 in het gebruik van personal computers en laptops door vrouwen. De cijfers zijn afkomstig uit het onderzoek *De digitale economie* van het CBS (CBS, 2005). Zo heeft een buitengewoon hoog percentage van vrouwen thuis beschikking over een p.c en ook de toegang tot een laptop neemt toe voor vrouwen van alle opleidingsniveaus. Er kan worden gesteld dat vooral hoger opgeleide vrouwen vaardig zijn met en toegang hebben tot computers. Uit deze gegevens blijken vrouwen nagenoeg even vaardig in het gebruik met computers te zijn als mannen. Daarom zullen vrouwen waarschijnlijk dus niet minder dan mannen van internet gebruik maken op het werk. Het gevolgd hebben van een computercursus kan evengoed door mannen als door vrouwen zijn gedaan.

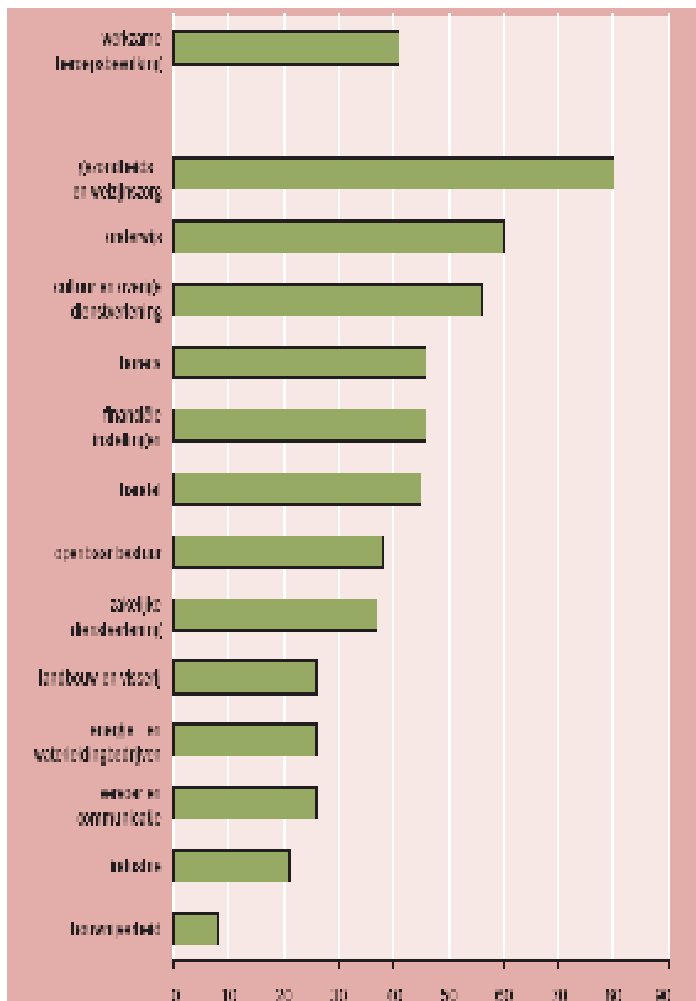
Verder blijkt nog dat de grootte van de organisatie samenhangt met het gebruik van ICT in de organisatie (Smulders, 2000; Steijn, 2001). Het gebruik van ICT is op zijn beurt weer bepalend voor het kunnen en het willen telewerken. Als de grootte van de organisatie dus toeneemt zou ook het gebruik van ICT moeten toenemen. Hoe meer van ICT gebruik wordt gemaakt, des te waarschijnlijker is het dat er getelewerkt wordt binnen de organisatie, dan wel dat medewerkers een wens tot telewerken hebben. Als de grootte van de organisatie toeneemt, zou daarmee dus het telewerkgedrag (het doen en de wens) toenemen. De verwachting is dus dat er een verband is tussen de grootte van de organisatie en telewerkgedrag.

2.10 Arbeidsparticipatie van vrouwen op de huidige arbeidsmarkt

Om in hoofdstuk 4 te gaan onderzoeken voor welke vrouwen telewerken kan worden ingezet is het noodzakelijk naar de huidige praktijk te kijken. Hoe is het heden ten dage gesteld met telewerken en de arbeidsparticipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt? Zijn er empirische aanwijzingen te vinden voor welke vrouwen telewerken kan worden ingezet om de arbeidsparticipatie te bevorderen? Dit zal in deze en de volgende paragraaf uiteen worden gezet.

Zoals reeds beschreven waren er in 2005 op de arbeidsmarkt 2.937.000 vrouwen werkzaam (Portegijs et al., 2006: 69). In 2006 is dit opgelopen naar 3.034.000 vrouwen (CBS, Statline, 2008). Het aantal vrouwen met een fulltime-aanstelling is sinds 1990 bijna niet toegenomen, terwijl het aantal vrouwen met een deeltijdbaan bijna is verdubbeld. De meeste vrouwen werken in Nederland in deeltijd, in 2005 is dat 68%. Momenteel neigt het percentage werkende vrouwen in deeltijd naar 75%. Vrouwen zijn vooral werkzaam in de gezondheidszorg: bijna

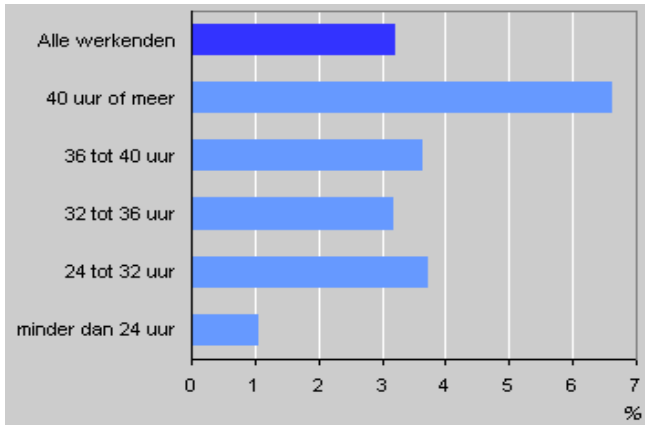
acht op de tien werkenden in de gezondheids- en welzijnszorg was in 2005 een vrouw (Portegijs et al., 2006: 82). Daarnaast zijn vrouwen relatief vaak in het onderwijs, de cultuur - en overige dienstverlening werkzaam. Dit wordt ondersteund door de OECD Employment Outlook 2002 waarin wordt gesteld dat vrouwen voornamelijk werkzaam zijn in 'vrouwen-beroepen' (OECD, 2002: 61). Hetzelfde rapport stelt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies. Onderstaand figuur, figuur 2.3, laat zien hoe de vrouwelijke werkzame beroepsbevolking is verdeeld over de bedrijfstakken. Deze cijfers zijn afkomstig van het jaarlijkse onderzoek, de Emancipatiemonitor, van het CBS (Portegijs et al., 2006). Onderstaand figuur heeft dan ook betrekking op de 2.937.000 vrouwen uit de werkzame beroepsbevolking in 2005.



Figuur 2.3: Percentage vrouwen in de werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar naar bedrijfstak in 2005 (Portegijs et al., 2006)

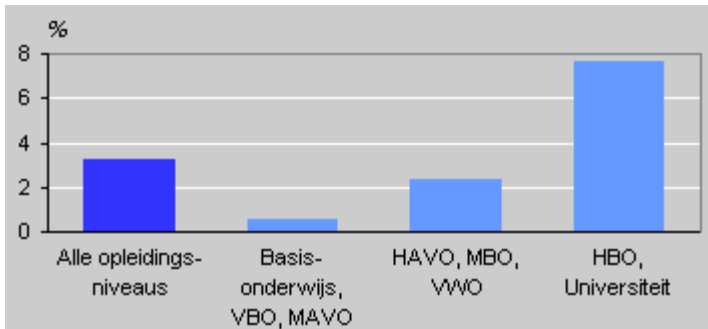
2.11 Telewerken op de huidige arbeidsmarkt

De huidige situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is nu bekend. Interessant is nu om de huidige praktijk van telewerken te bestuderen. Zo maken vooral personen die meer dan 40 uur per week werken gebruik van telewerken (Geitenbeek, 2005). Dit strookt met het gegeven dat de wens om te telewerken toeneemt wanneer het tijdsbeslag van het werk groter is (Tijdens et al., 2001). Onderstaand figuur, figuur 2.4., laat het percentage telewerkers zien afgezet tegen het aantal gewerkte uren per week. De cijfers zijn afkomstig van een onderzoek van het CBS onder de werkzame beroepsbevolking in 2005.



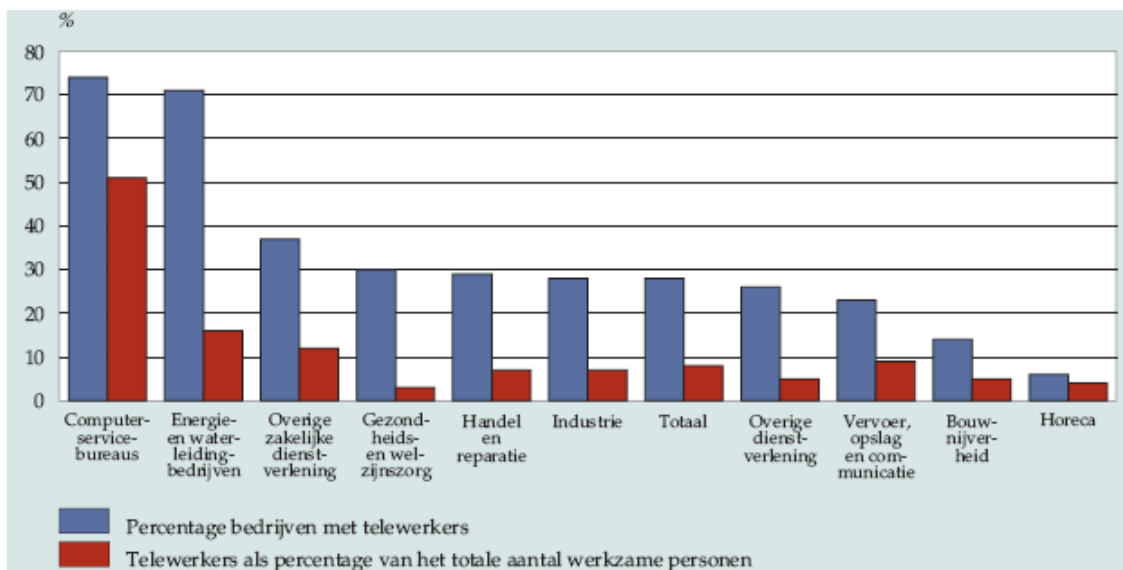
Figuur 2.4: Percentage telewerkers per aantal gewerkte uren (Geitenbeek, 2005)

Ook blijkt dat naarmate het opleidingsniveau hoger is, er meer wordt getelewerkt. Dit is conform het gegeven dat hoogopgeleiden doorgaans meer gebruik maken van computers bij het werk als ook dat aan hen vaker de toegang tot telewerken wordt verleend (Geitenbeek, 2005; Peters et al., 2001). Onderstaand figuur, figuur 2.5, laat het percentage telewerkers per opleidingsniveau zien.



Figuur 2.5: Percentage telewerkers per opleidingsniveau (Geitenbeek, 2005)

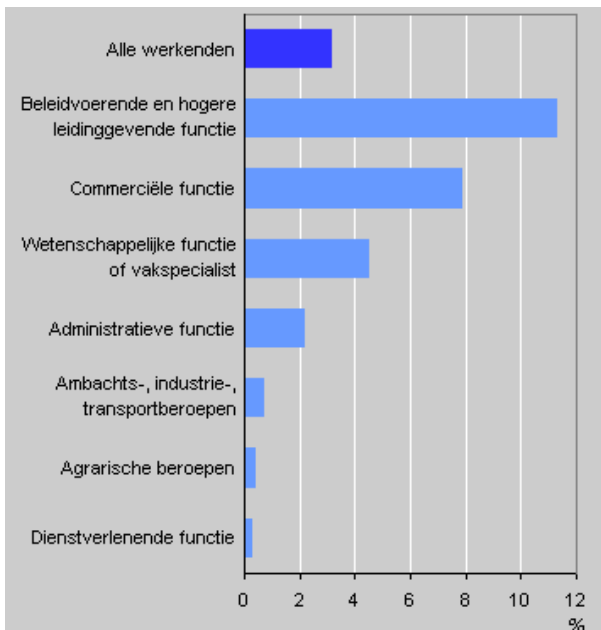
Tevens is er een verschil in telewerken per branche. Zo blijkt dat in 2005 met 11% er vooral in de zakelijke dienstverlening getelewerkt wordt (Geitenbeek, 2005). Er wordt vooral bij computerservice bureaus getelewerkt, daarna de energie- en waterleidingbedrijven, gevolgd door de overige zakelijke dienstverlening, hetgeen onderstaande figuur duidelijk maakt. Zie figuur 2.6.



Figuur 2.6: Telewerkers en bedrijven met telewerkers, naar bedrijfstak (CBS, 2005)

In andere bedrijfstakken liggen de percentages veel lager. Dit kan verklaard worden doordat telewerken minder goed mogelijk is daar waar veel sprake is van direct contact met klanten, zoals de horeca of gezondheidszorg.

Kijkend naar beroepssectoren, wordt er vooral in de beleid- en leidinggevende functies getelewerkt. Dit wordt in onderstaand figuur, figuur 2.7. bevestigd. Tijdens et al. (2000) ondersteunen dit: namelijk dat aan personen die een leidinggevende functie bekleden, vaker de toegang tot telewerken wordt gegeven. De vraag is, zoals eerder aangestipt, of leidinggevendenden alleen vaker telewerken of dat leidinggeven ook bepalend is voor de wens om te telewerken.



Figuur 2.7: Percentage telewerkers per beroepssector (Geitenbeek, 2005)

2.12 Implicaties voor vrouwen

De branches waar vrouwen werken en de branches waar hoofdzakelijk in getelewerkt wordt, laten duidelijke verschillen zien. Zo stellen Van Klaveren et al. (2003: 8) dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in branches en beroepen waar de mogelijkheden tot telewerken erg laag zijn. In bijvoorbeeld de gezondheidszorg en het onderwijs kan immers moeilijker worden voldaan aan de voorwaarden van telewerken omdat er een minimum aan fysieke apparaten moet zijn bij uitvoering van de taak net als een lage graad van communicatie (Cuyper & Opdenakker, 1995: 34). Dit wordt verder benadrukt door het feit dat vrouwen die de arbeidsmarkt betreden en in de toekomst zullen betreden, dit doen in branches waar al veel vrouwen werken (Van Klaveren et al., 2003). Ik ben het dan ook niet helemaal eens met Tijdens et al. (2001) die poneren dat de branche waarin iemand werkt minder belangrijk is voor de mogelijkheid tot telewerken, want branche speelt zoals bovenstaand beschreven, wel degelijk een rol. Het is daarom cruciaal om in de empirie te toetsen of de branche inderdaad niet significant samenhangt met het telewerkgedrag. Wellicht is er toch een patroon te ontdekken waarin blijkt dat de vrouwen die werkzaam zijn in de goed telewerkbare branches, significant meer telewerken of de wens hiertoe hebben dan vrouwen die werkzaam zijn in andere branches.

Er is ook een slechte aansluiting met betrekking tot arbeidsduur. Telewerken wordt vooral gedaan door personen die meer dan 40 uur per week werken (Geitenbeek, 2005). Dit is conform het gegeven dat het telewerkgedrag verklaard kan worden uit het tijdsbeslag van het werk (Tijdens et al., 2000). Vrouwen werken echter aanzienlijk vaker in deeltijd, dit bijvoorbeeld in verband met de zorg voor kinderen en het huishouden. Voor de wens tot

telewerken is arbeidsduur niet bepalend betogen Tijdens et al. (2001: 9). Ook hier is echter geen onderscheid gemaakt naar geslacht. Van belang is te bestuderen of arbeidsduur alleen van invloed is op het al dan niet telewerken, of ook op de wens tot telewerken. Het is van belang te onderzoeken hoe vrouwen met een verschillende arbeidsduur zich tot het telewerkgedrag verhouden.

Alhoewel Peters et al. (2001: 10) benoemen dat er geen directe relatie is tussen telewerken en het opleidingsniveau van een persoon, stellen de auteurs wel dat aan hoger opgeleiden vaker de toegang tot telewerken wordt verleend. Het onderzoek van het CBS laat zien dat telewerken vooral bij hoogopgeleiden voorkomt. De vraag is of dit alleen verklaard kan worden uit de toegang tot telewerken of dat er misschien toch een significante relatie is tussen opleidingsniveau en telewerken. Van belang is dan ook te toetsen of er een relatie tussen opleidingsniveau en de wens tot telewerken bestaat.

Daarnaast komt telewerken vooral voor in beleids,- en hoger leidinggevende functies (Geitenbeek, 2005), waar nu juist meer mannen dan vrouwen werkzaam zijn (OECD, 2006). De vraag is of deze resultaten van het onderzoek van het CBS berusten op toeval. Het is dus van belang te onderzoeken of er een significante relatie bestaat tussen de soort functie die een vrouw bekleedt en het telewerkgedrag. Het bekleden van een leidinggevende functie bleek overigens al eerder interessant om meer diepgaand te onderzoeken. De vraag is namelijk of het bekleden van een leidinggevende positie alleen van invloed is op de toegang tot telewerken, of ook op de wens en het daadwerkelijk telewerken. Personen die een leidinggevende functie bekleden, blijken namelijk veruit het meest te telewerken (Geitenbeek, 2005).

2.13 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de kenmerken en voorwaarden van telewerken beschreven, als ook die van in arbeid participerende vrouwen. Getracht is om hierin overeenkomsten dan wel verschillen te ontdekken om te achterhalen of en voor welke vrouwen telewerken kan worden ingezet om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Uit de voorwaarden van telewerken kwam naar voren dat telewerken afhankelijk is van de functie, werkzaamheden, structuur en werkwijze op de afdeling. De mogelijkheid om te kunnen telewerken is daarmee geslachtsafhankelijk. Echter is uit de praktijk van telewerken naar voren gekomen dat vrouwen veelal werkzaam zijn in functies en branches die zich minder goed lenen voor telewerken. Van belang is om in de dataset van de Loonwijzer te gaan onderzoeken of dit hierin ook terug te vinden is: telewerken vrouwen en hebben vooral vrouwen de wens om te telewerken, die alleen in telewerkbare branches en functies werkzaam zijn?

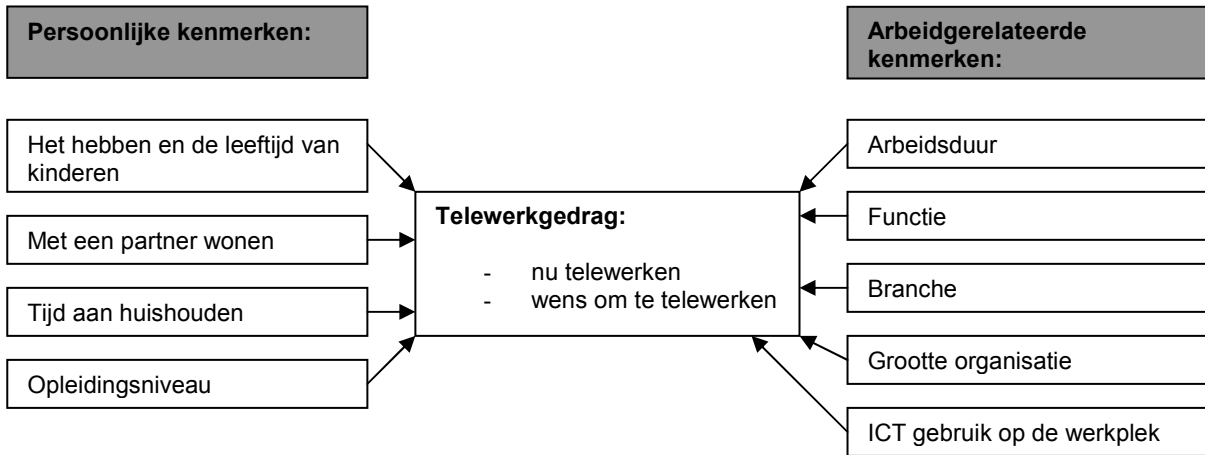
Ook is gebleken dat vrouwen vooral in deeltijd werken, terwijl vooral mensen een telewerkwens hebben die veel tijdsbeslag kwijt zijn op het werk. Daar cijfers van dat onderzoek niet nader gespecificeerd zijn naar geslacht, is het interessant om een hypothese op te stellen over de wens en praktijk van telewerken naar duur van de arbeid. Voorts is gebleken dat het gebruik en de ervaring met ICT relevant is. Er is naar voren gekomen dat vooral mensen met ICT vaardigheden de wens tot telewerken ervaren. De rol van geslacht is hierin niet bekend, dit is wel relevant om te onderzoeken. Tevens blijkt de mate van ICT gebruik weer bepaald te worden door de grootte van de organisatie. De vraag is of de grootte van de organisatie daarmee ook van invloed is op de wens en het daadwerkelijk telewerken.

Daarnaast is de arbeidsparticipatie van vrouwen afhankelijk van het opleidingsniveau. In relatie tot telewerken is gebleken dat vooral hoger opgeleiden toegang tot telewerken hebben. Bovendien blijkt dat meer hoger opgeleiden dan lager opgeleiden momenteel telewerken. De verwachting is dan ook dat een van de kenmerken

van vrouwen voor wie telewerken een oplossing kan zijn, is dat zij hoger opgeleid zijn. Ook is naar voren gekomen dat vooral diegenen een telewerkwens hebben, die met een partner wonen en die naast hun werk weinig tijd over hebben. Bij deze resultaten uit eerder onderzoek is geen onderscheid gemaakt naar geslacht. Het is dan ook van belang te toetsen of en hoe dit specifiek voor vrouwen geldt. Er is immers gebleken dat vrouwen vanwege doorgaans andere redenen voor telewerken kiezen dan mannen. Vrouwen kiezen met name voor telewerken vanwege huiselijke redenen. Er zal dan ook in de dataset moeten zijn terug te vinden dat vooral vrouwen een telewerkwens hebben die veel tijd aan de huishouding besteden en die kinderen hebben in de leeftijd van nul tot en met vier jaar. Specifiek deze groep vrouwen heeft aangegeven telewerken als voorwaarde te zien om op de arbeidsmarkt te participeren. Het is interessant om te toetsen of hier in dit onderzoek ook steun voor wordt gevonden.

Concluderend is een aantal variabelen van invloed op telewerken en de wens tot telewerken. Resumerend zijn deze achtereenvolgens: het wonen met een partner, het hebben en de leeftijd van kinderen, tijd aan het huishouden, opleidingsniveau, arbeidsduur, functie die is opgesplitst in enerzijds het bekleden van een leidinggevende positie en anderzijds de soort functie, branche, grootte van de organisatie en ICT gebruik op de werkplek. In het onderstaande relatieschema, figuur 2.8, worden de verwachte relaties tussen de variabelen gepresenteerd. Er wordt dus verondersteld dat deze kenmerken zowel van invloed zijn op telewerken als op de wens om te telewerken.

Er is een onderverdeling gemaakt tussen persoonlijke kenmerken en arbeidgerelateerde kenmerken. Sommige variabelen hebben dus met de persoonlijke kenmerken van vrouwen te maken, bijvoorbeeld kenmerken van de thuissituatie. Het hebben en de leeftijd van kinderen, het met een partner wonen en tijd aan het huishouden zijn immers kenmerken die typisch bij de persoonlijke situatie van een vrouw passen. Deze kenmerken de persoon van de vrouw en hebben niets met arbeid van doen. Opleidingsniveau valt ook onder persoonlijke kenmerken. Dit kenmerk zou echter ook onder arbeidgerelateerde kenmerken kunnen vallen omdat iemands opleidingsniveau tijdens het werk wordt ingezet. Toch is ervoor gekozen deze onder persoonlijke kenmerken te sorteren, daar opleidingsniveau namelijk een uniek kenmerk is van een persoon; dit behoort echt bij een persoon. Alle overige kenmerken hebben met de werksituatie van doen, deze worden gegroepeerd onder arbeidgerelateerde kenmerken. Deze specifieke kenmerken behoren immers aan het werk toe dat een persoon uitvoert en hebben niets met de thuissituatie of persoonlijke kenmerken van de vrouw van doen. Er is voor deze indeling gekozen omdat op die manier duidelijk wordt welke soort kenmerken van vrouwen bepalend zijn bij het overgaan of het wensen te telewerken. Zodoende krijgen arbeidsorganisaties en de overheid inzicht in voor welke vrouwen met welke kenmerken zij telewerken kunnen stimuleren. Het wordt dan duidelijk of zij hun aandacht meer op de persoonlijke kenmerken van vrouwen moeten richten of dat zij veranderingen in de arbeid teweeg moeten brengen.



Figuur 2.8: Relatieschema

Het volgende hoofdstuk, Hoofdstuk 3, gaat verder met het opstellen van hypothesen en het beschrijven van de methode van onderzoek. Ook zal de centrale vraagstelling beschreven worden.

Hoofdstuk 3: Vraagstelling en methodologie

In dit hoofdstuk zal de centrale vraagstelling beschreven worden. Vervolgens worden er hypothesen geformuleerd die tijdens het onderzoek getoetst worden, tevens wordt de methode van onderzoek verantwoord. Tenslotte zullen de beperkingen van het onderzoek uiteen worden gezet.

3.1 Centrale vraagstelling

Naar aanleiding van de voorgaande hoofdstukken is nu bekend welke gaten er in de literatuur zitten op het gebied van telewerken en het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Er is namelijk in de sociologische literatuur niet goed duidelijk welke kenmerken niet-werkende vrouwen hebben voor wie telewerken een oplossing kan zijn om de arbeidsparticipatie te bevorderen. In de Loonwijzer enquête (waarover in de volgende paragrafen meer) wordt er aan werkende vrouwen gevraagd of zij telewerken en of zij een wens tot telewerken hebben. Door dus werkende vrouwen te bestuderen die reeds telewerken dan wel wensen te telewerken, kan in kaart worden gebracht welke vrouwen met welke kenmerken deze telewerkwens hebben of al reeds telewerken. Dit onderzoek zal dus kijken naar de kenmerken van deze werkende vrouwen die telewerken c.q. wensen te telewerken. Op basis van kenmerken van de huidige vrouwelijke telewerkers zullen er conclusies worden getrokken en adviezen worden geformuleerd over welke kenmerken niet-werkende vrouwen hebben die kunnen - dan wel zullen gaan - participeren op de arbeidsmarkt als er een telewerk-beleid voor hen zou zijn. Het telewerkgedrag van werkende vrouwen bestaat uit de wens om te telewerken en telewerken. Deze variabelen vormen in het onderzoek de afhankelijke variabelen. De afhankelijke variabelen wil ik voorspellen aan de hand van kenmerken van vrouwen van de arbeid – en thuissituatie, deze vormen de onafhankelijke variabelen.

Uit hetgeen hierboven beschreven is en uit de bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken, kan nu de volgende centrale vraagstelling worden afgeleid:

“ Welke conclusies kunnen uit het telewerkgedrag van werkende vrouwen worden getrokken over de mogelijkheden om telewerken in te zetten om niet-werkende vrouwen te laten participeren op de arbeidsmarkt? ”

3.2 Hypothesen

Op basis van de literatuur review in Hoofdstuk 2, kunnen er nu hypothesen geformuleerd worden. Deze hypothesen zullen in het onderzoek getoetst worden. De volgende hypothesen kunnen worden onderscheiden:

- **Hypothese 1:** *Vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot en met vier jaar telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen met oudere kinderen en vrouwen zonder kinderen.*

Uitleg: uit eerder onderzoek blijkt dat vooral vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot en met vier jaar telewerken (Tijdens & Wetzels, 2003). De verwachting is dat dit ook steun vindt in de dataset van de Loonwijzer enquête. Ook verwacht ik dat het überhaupt hebben van kinderen van invloed is omdat vrouwen dan arbeid en zorg kunnen combineren, hetgeen vaak een reden blijkt te zijn waarom vrouwen voor telewerken kiezen (Sullivan & Lewis, 2001: 133).

- **Hypothese 2:** *Vrouwen die met een partner wonen telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan die vrouwen zonder partner wonen.*
Uitleg: eerder onderzoek toont aan dat het wonen met een partner van invloed is op de wens tot telewerken (Tijdens et al, 2001; Vivien & Thompson, 2000). Het is niet bekend of dit voor beide seksen even sterk geldt. Ik wil dan ook toetsen of het hebben van een partner een significante rol voor vrouwen speelt bij het telewerken als ook de wens tot telewerken.
- **Hypothese 3:** *Vrouwen die veel tijd besteden aan het huishouden telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die weinig tijd besteden aan het huishouden.*
Uitleg: Mensen die veel tijd kwijt zijn in de thuissituatie en die de verantwoording hebben voor de huishouding, hebben vooral de wens tot telewerken (Tijdens et al., 2001: 4). Hoe meer tijd men kwijt is in de thuissituatie, des te waarschijnlijker is het dat men ook meer tijd besteedt aan het huishouden. Ik verwacht dan ook dat een grote tijdsbesteding aan het huishouden van invloed is op het telewerkgedrag van vrouwen.
- **Hypothese 4:** *Vrouwen met een hoger opleidingsniveau telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen met een lager opleidingsniveau.*
Uitleg: Opleidingsniveau is van invloed op de arbeidsparticipatie waarbij vooral hoger opgeleiden vaker op de arbeidsmarkt participeren (Tijdens & Wetzels, 2003: 4). Daarnaast blijkt ook dat mensen met een hoger opleidingsniveau vaker de toegang tot telewerken krijgen en tevens vaker telewerken (Peters et al., 2001; Geitenbeek, 2005). De verwachting is dat een hoger opleidingsniveau niet alleen positief bijdraagt aan de telewerk wens, maar ook aan telewerken.
- **Hypothese 5:** *Vrouwen die 35 uur of meer per week werken, telewerker vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die minder dan 35 uur per week werken.*
Uitleg: Uit eerder onderzoek komt naar voren dat vooral die personen telewerken die een meer dan veertig-urige werkweek hebben en die een grote tijdsbeslag hebben van het werk (Geitenbeek, 2005; Tijdens et al., 2001). Dit is echter niet nader gespecificeerd naar geslacht. De verwachting is dat dit ook specifiek voor vrouwen in de Loonwijzer dataset is terug te vinden. Er is gekozen om de grens van 35 uur per week te hanteren, omdat dan inzichtelijk wordt of er een duidelijk verschil is tussen de parttime en fulltime werkende vrouwen. Het werken van 34 uur of minder in de week is namelijk volgens het CBS de norm voor parttime werken in Nederland.
- **Hypothese 6:** *Vrouwen met een leidinggevende, meer beleidsvoerende en staffunctie telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen met een andersoortige functie.*
Uitleg: Onderzoek toont aan dat er vooral in bovengenoemde functies wordt getelewerkt (Geitenbeek, 2005), te meer omdat deze functies zich goed lenen voor telewerken. In deze onderzoeken is geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Er wordt dan ook getoetst of en hoe deze relatie specifiek voor vrouwen geldt. De verwachting is dat vooral vrouwen die werkzaam zijn in deze functies, telewerken of willen telewerken.
- **Hypothese 7:** *Vrouwen die werkzaam zijn in de zakelijke dienstverlening telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die in andere branches werkzaam zijn.*
Uitleg: Vrouwen werken vaak in branches waar de mogelijkheden tot telewerken gering zijn (Van Klaveren et al., 2003: 8). In tegenstelling tot de literatuur (Tijdens et al., 2001) is naar mijn idee de branche wel van invloed op de telewerkpraktijk. Onderzoek toont namelijk aan dat er vooral getelewerkt wordt in de zakelijke dienstverlening (Geitenbeek, 2005). Er is daarbij echter geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Ik ben dan ook benieuwd of de werkende vrouwen in die branche inderdaad significant vaker telewerken en vaker de wens tot telewerken ervaren dan vrouwen die in andere branches werkzaam zijn.

- **Hypothese 8:** *Vrouwen die in een grote organisatie werken telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die in kleine organisaties werken.*

Uitleg: In grote organisaties wordt meer van ICT gebruik gemaakt (Smulders, 2000; Steijn, 2001). De mate van ICT gebruik binnen een arbeidsorganisatie is van invloed op het telewerkgedrag en als het ICT gebruik dus weer afhankelijk is van de grootte van de organisatie, wordt er dan ook een relatie tussen de grootte van de organisatie en telewerkgedrag verondersteld.

- **Hypothese 9:** *Vrouwen die in hun werk veel van ICT gebruik maken, telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die in hun werk weinig van ICT gebruik maken.*

Uitleg: Personen die over veel ICT vaardigheden beschikken hebben vaker de wens en toegang tot telewerken (Peters et al, 2001:8). Hoe vaardiger iemand is met ICT, des te waarschijnlijker is het dat hij of zij meer van ICT gebruik maakt op de werkplek. De toegang en wens tot telewerken nemen dus toe als de ICT vaardigheden toenemen. Telewerken en de wens tot telewerken moeten dus toenemen als het ICT gebruik toeneemt. Dit zal dan ook in empirie voor vrouwen worden getoetst. Indicatoren voor ICT gebruik zijn het gebruik maken van internet op het werk evenals het gevolgd hebben van een computercursus voor het werk.

3.3 Operationalisering

Definiëring en operationalisering van de variabelen voorafgaand aan het onderzoek zijn noodzakelijk om de variabelen te kunnen meten. In dit onderzoek staan er twee groepen variabelen centraal: de variabelen 'telewerkgedrag' en de variabelen 'kenmerken van vrouwen'. 'Kenmerken van vrouwen' vormen de onafhankelijke variabelen en zullen geanalyseerd worden op samenhang met de afhankelijke variabelen 'telewerkgedrag'. Deze twee afhankelijke variabelen zijn als volgt gedefinieerd en geoperationaliseerd in de Loonwijzer enquête:

Telewerken = het tenminste voor een dag per week thuis uitvoeren van werk en het daarbij gebruikmaken van een computerverbinding met de werkgever.

Wens om telewerken = het hebben van de wens om tenminste voor een dag per week thuis werk uit te voeren en het daarbij gebruik maken van een computerverbinding met de werkgever.

De definitie van telewerken zoals deze is opgenomen in de Loonwijzer enquête, sluit aan bij de definitie volgens De Vries en Weijers (1998). Van belang is te noemen dat het hier gaat over telewerken in enge zin: het gaat namelijk over het thuis uitvoeren van werk. Het uitvoeren van werk in bijvoorbeeld satellietkantoren is in de vragenlijst van de Loonwijzer enquête niet meegenomen. Daarom zijn er alleen analyses verricht op en uitspraken gedaan over de telethuiswerkende vrouwen. In de Loonwijzer enquête is het nu al dan niet telewerken gemeten door middel van een directe vraag aan de respondenten. Namelijk of de respondent momenteel een dag per week thuis werkt en daarbij gebruik maakt van de computer. De respondent kon hier met ja of nee op antwoorden. Deze telewerk variabele is daarmee een nominale variabele en bestaat uit de waarden [0,1], waarbij waarde 0 staat voor niet telewerken en waarde 1 staat voor tenminste een dag per week telewerken. In de volgende hoofdstukken wordt er ter bevordering van de leesbaarheid gesproken over de variabele telewerken. Wanneer er over deze variabele gesproken wordt, houdt dit dus in dat er voor tenminste een dag per week getelewerkt wordt.

Bij de variabele wens om te telewerken staat waarde 0 voor geen wens tot telewerken en waarde 1 voor wel een wens tot telewerken. In de Loonwijzer enquête is de wens om te telewerken gemeten door aan de respondenten te vragen hoe vaak het gebeurt dat ze af en toe graag thuis willen werken. De variabele wens om te telewerken was oorspronkelijk een variabele met waarden uit de Likert schaal. Aan de respondenten is dus gevraagd in welke mate zij de wens tot telewerken ervaren, hierbij variërend van nooit tot en met de vijfpuntschaal waarde dagelijks. Er is gekozen om hier een dummy variabele van te maken omdat op deze manier dezelfde toetsen kunnen worden uitgevoerd voor de afhankelijke variabele telewerken en de afhankelijke variabele wens om te telewerken. De afhankelijke variabelen zijn dan namelijk allebei op nominaal niveau. Het vergelijken en interpreteren van de toetsen wordt dan meer eenduidig en duidelijker. Daarnaast bleek er op de oorspronkelijke variabele wens om te telewerken met name gescoord te worden op de uiterste waarden van de schaal. Er zijn dus twee afhankelijke variabelen welke ik wil voorspellen aan de hand van de onafhankelijke variabelen kenmerken van vrouwen. Kenmerken van vrouwen van de persoonlijke – en de arbeids situatie bestaat uit een groep van variabelen welke onderstaand worden gedefinieerd en geoperationaliseerd.

- *Het hebben en de leeftijd van kinderen* = of de werkende vrouw kinderen heeft en zo ja, in welke leeftijdscategorie. Deze variabele bestaat uit de waarden 0,1,2 waarbij waarde 0 staat voor het hebben van geen kinderen, waarde 1 voor het hebben van kinderen in de leeftijd nul tot en met vier jaar en waarde 2 staat voor het hebben van kinderen ouder dan 4 jaar. Deze variabele is een samengestelde variabele uit twee oorspronkelijke variabelen. Ik heb hiervoor gekozen omdat dit enerzijds meer mogelijkheden tot toetsing geeft in SPSS en anderzijds strookt dit met mijn opgestelde hypothese.
- *Het wonen met een partner* = de werkende vrouw woont in een huis met een partner. Dit betreft een nominale variabele met de waarden [0,1]. Waarde 0 staat hierbij voor het niet wonen met een partner in een huis en waarde 1 staat voor het wel wonen met een partner in een huis.
- *Tijd die aan het huishouden wordt besteed* = hoeveel uur tijd er per week door de werkende vrouw aan het huishouden wordt besteed. Dit is een ratiovariabele met de waarden van nul uren per week tot en met maximaal honderd uur per week.
- *Opleidingsniveau*= het hoogst voltooide opleidingsniveau van de werkende vrouw. Van deze variabele is een dummy variabele gemaakt: zodoende wordt duidelijk en eenduidig inzichtelijk of er een verschil bestaat tussen hoger – en lager opgeleide vrouwen. Waarde 0 staat voor basisonderwijs tot en met MBO, en waarde 2 staat voor HBO en WO.
- *Het aantal uren werkzaam* = het aantal uren dat een vrouw doorgaans in de week werkt. Deze ratiovariabele bestaat uit het aantal uren variërend van 12 uur per week tot en met 81 uur per week. Er is gekozen uit te gaan van het minimum van 12 uur per week, daar dit conform de definitie van het CBS is om tot de werkzame beroepsbevolking in Nederland te behoren. Bij deze hypothese is er onderscheid gemaakt naar 35 of meer uur per week werken. Het zal dan inzichtelijk worden of er een verschil bestaat tussen parttime werkende en fulltime werkende vrouwen. Ik heb hier bewust geen binaire variabele van gemaakt omdat ik benieuwd ben naar het exacte aantal uren dat vrouwen werken en hun telewerkgedrag. Indien ik van de variabele arbeidsduur een binaire variabele zou maken, zou dit niet meer zichtbaar zijn.
- *Het bekleden van een leidinggevende positie*= of de vrouw in haar werk een leidinggevende positie bekleedt. Het is een nominale variabele welke bestaat uit de waarden [0,1] met waarde 0 is het niet bekleden en waarde 1 is het wel bekleden van een leidinggevende positie.
- *Functie* = welke functie de werkende vrouw vervult. De variabele functie is een nominale variabele [0,1] waarbij waarde 1 staat voor de meer beleidsvoerende en staffuncties en waarde 0 staat voor alle overige denkbare functies. De meer beleidsvoerende en staffuncties is een samenvoeging van: alle juridische

functies, senior officials, professionals, technicians en kantoortunctionarissen. Ik heb ervoor gekozen hier een dummy variabele van te maken daar dit strookt met mijn opgestelde hypothese. Voor een betere leesbaarheid wordt deze variabele in de tabellen in Hoofdstuk 4 Resultaten aangeduid als 'staffunctie'.

- *Branche van de organisatie* = in welke branche de vrouw werkzaam is. Hier is een dummy variabele van gemaakt met de waarden [0,1]. Waarde 1 staat voor de zakelijke dienstverlening en waarde 0 voor alle overige branches. De branche zakelijke dienstverlening is een samenvoeging van de financiële intermediairs en vastgoed bedrijven. Voor een betere leesbaarheid wordt deze variabele in de tabellen in Hoofdstuk 4 Resultaten aangeduid als 'zakelijke dienstverlening'.
- *Grootte van de organisatie* = hoeveel medewerkers er in de organisatie werkzaam zijn waar de vrouw werkt. Deze variabele bestaat uit negen categorieën; waarde 1 is minder 10 dan werknemers, waarde 2 tussen de 10 - 20, waarde 3 tussen 20 – 50, waarde 4 tussen 50 – 100, waarde 5 tussen 100 – 200, waarde 6 tussen 200 – 500, waarde 7 tussen 500 – 1000, waarde 8 tussen 1000 – 2000 en tenslotte waarde 9 tussen de 2000 – 5000 werknemers.
- *Werkt met internet* = of de vrouw op haar werk internet gebruikt. Bij deze nominale variabele [0,1] staat waarde 0 voor het niet gebruiken van internet op het werk en waarde 1 staat voor het wel gebruiken van internet op het werk.
- *Heeft een computercursus gevolgd voor de functie* = of de werkende vrouw een computercursus heeft gevolgd voor het uitoefenen van de functie. Deze nominale variabele [0,1] bestaat uit waarde 0 het niet hebben gevolgd van een computercursus en waarde 1 staat voor het wel hebben gevolgd van een computercursus voor uitoefening van de functie.

De rekenkundige handelingen die ik in SPSS zal verrichten hebben dus betrekking op metingen van verschillende niveaus. Binnen de afhankelijke variabelen telewerkgedrag zijn de variabelen van nominaal niveau. Binnen de onafhankelijke variabelen kenmerken van vrouwen van de persoonlijke en arbeids situatie, zijn er variabelen van de vier mogelijke niveaus. Voor meer inzicht in de vragenlijst van de loonwijzer enquête, zie tabel 3.1. De vragen die met de in dit onderzoek relevante variabelen van doen hebben, zijn in de tabel opgenomen. Tabel 3.1 laat dan ook de vragen uit enquête zien met daaraan gekoppeld de betreffende variabele.

Tabel 3.1: Vragen uit de Loonwijzer enquête gekoppeld aan variabelen uit het onderzoek

Variabele	Vraag in Loonwijzer enquête
Het hebben en de leeftijd van kinderen	- Heb je kinderen?
	- Wanneer is het oudste kind geboren?
	- Wanneer is het jongste kind geboren?
Het wonen met een partner	- Met wie woon je in je huis?
Tijd aan huishouden per week	- Hoeveel uur per week besteed je gemiddeld aan je huishouding?
Opleidingsniveau	- Wat is je hoogst voltooide schoolopleiding?
Arbeidsduur	- Hoeveel uren per week werk je meestal?
Leidinggevende positie	- Heb je een leidinggevende positie?
Functie	- Wat is je beroep?
Branche	- In welke branche ben je werkzaam?
Grootte organisatie	- Hoeveel medewerkers werken in de hele organisatie in Nederland?
Werkt met internet	- Gebruik je internet voor het werk?
Computercursus gevolgd	- Heb je een computercursus gevolgd om bij te blijven in je vak?
Telewerken	- Werk je minstens een dag per week thuis en gebruik je dan een p.c.? (telewerken)
Wens om te telewerken	- Hoe vaak gebeurt het je dat je graag af en toe thuis wilt werken?

3.4 Keuze onderzoeksmethode en type dataverzameling

Het onderzoek is kwantitatief en beschrijvend van aard. Het is beschrijvend daar het antwoord op de centrale vraagstelling een uiteenzetting c.q. beschrijving is van kenmerken van vrouwen (van de persoonlijke en arbeidsituatie) voor wie telewerken een oplossing kan zijn om de arbeidsparticipatie te bevorderen. De reden hiervan is dat er geen data zijn van niet-werkende vrouwen en hun telewerk – en arbeidsmarktwensen. Daarom beperk ik mij tot werkende vrouwen en zal ik op grond van kwantitatieve analyses van werkende vrouwen kwalitatieve aanbevelingen formuleren voor niet-werkende vrouwen.

Het onderzoek is kwantitatief omdat ik gebruik zal maken van secundaire data waarop in SPSS statistische analyses worden uitgevoerd. Hierdoor is het onderzoek herhaalbaar en daarmee toetsbaar; de betrouwbaarheid is daarmee gegarandeerd (Babbie, 2007). De validiteit tracht ik te garanderen doordat er in de enquête rechtstreeks aan de respondenten gevraagd wordt of zij telewerken en of zij een wens tot telewerken hebben. Dit zijn precies de data die benodigd zijn en daardoor wordt er ook gemeten wat er beoogd wordt te meten. Voor dit type dataverzameling is gekozen in plaats van bijvoorbeeld het afnemen van interviews bij vrouwen, vanwege sociaal wenselijke antwoorden. Sociaal wenselijke antwoorden kunnen immers een rol spelen wanneer er gevraagd wordt of vrouwen zouden gaan telewerken, wanneer dit mogelijk voor hen zou zijn. Zoals uit het theoretisch kader is gebleken, is er namelijk een groot verschil tussen het willen en kunnen telewerken en het daadwerkelijk telewerken.

3.5 Opbouw dataset

De data voor dit onderzoek zijn afkomstig van de Loonwijzer enquête, die permanent online wordt afgenomen op de website www.loonwijzer.nl. De site als ook de enquête is tot stand gekomen door een samenwerking van het FNV, Monsterboard.nl, AIAS (het instituut van arbeidsstudies van de Universiteit van Amsterdam) en WageIndicator.org. De statistische analyses zal ik uitvoeren op de meest recente versie van de Loonwijzer enquête, dit betreft release nummer 13 uit 2007 kwartaal 4. De populatie bestaat uit de respondenten die de website van de Loonwijzer hebben bezocht en daar de Loonwijzer enquête hebben ingevuld. Dit zijn in totaal 11663 respondenten waarvan alleen de 4791 vrouwelijke respondenten worden meegenomen. Uiteindelijk blijven hiervan 4260 geldende waarnemingen over; deze 4260 vrouwen vormen de eenheden van analyse. Dit zijn vrouwen in de leeftijd van 15 – 64 jaar die tenminste 12 uur per week betaalde arbeid verrichten.

Niet onbelangrijk is te vermelden hoeveel observaties er zijn op elke variabele, zodoende wordt inzichtelijk hoe de dataset is opgebouwd. Zo wonen er 1605 vrouwen niet met een partner en 2655 vrouwen wel. In het databestand zijn er 2867 vrouwen die geen kinderen hebben, 113 vrouwen hebben kinderen in de leeftijd van nul tot en met vier jaar en 1280 vrouwen hebben kinderen die ouder zijn dan vier jaar. In de dataset zijn 2755 vrouwen met als hoogst voltooide schoolopleiding MBO of lager en er zijn 1505 met een HBO of WO opleiding. Voorts hebben 3326 vrouwen aangegeven geen leidinggevende positie te bekleden en 934 vrouwen wel. Bij de dummy variabele functie zijn er 2366 vrouwen die de meer beleidsvoerende en staffuncties vervullen en 1894 vrouwen vervullen alle overige functies. Er zijn 1115 vrouwen in het databestand aanwezig die in de zakelijke dienstverlening werkzaam zijn en 3145 vrouwen werken in de overige branches. Bij de variabele het gebruik maken van internet op het werk hebben 3957 vrouwen aangegeven wel gebruik te maken van internet, 303 vrouwen hebben aangegeven dit niet te doen. Bij de laatste onafhankelijke variabele, het gevolgd hebben van een computercursus voor uitoefening van de functie, hebben 3611 vrouwen geen computercursus gevolgd en 649 vrouwen hebben aangegeven wel een cursus te hebben gevolgd.

Voor de afhankelijke variabelen telewerken zijn er 3365 geldige observaties waarbij 3164 vrouwen hebben aangegeven niet te telewerken en 201 vrouwen hebben aangegeven dit wel te doen. Er zijn 895 missende waarden voor deze onafhankelijke variabele. Tenslotte zijn er voor de tweede afhankelijke variabele wens tot telewerken 3199 geldige observaties waarbij 1956 vrouwen hebben aangegeven geen wens tot telewerken te ervaren en 1243 vrouwen ervaren wel deze wens. Er zijn dus 1061 ontbrekende waarden op deze variabele.

Tijdens mijn onderzoek zal ik mij beperken tot alle geldige observaties van de variabelen. Dit om de validiteit en betrouwbaarheid van mijn onderzoek te bewaken. Derhalve zijn er bij de toetsen op de afhankelijke variabelen telewerken telkens 3365 valide observaties en bij de toetsen op de afhankelijke variabele wens om te telewerken 3199 valide observaties.

3.6 Frequenties van de afhankelijke variabelen

Het is ook van belang in kaart te brengen hoe er gescoord wordt op de afhankelijke variabelen omdat dan inzichtelijk wordt over welke aantallen er bij de uitkomsten van het onderzoek gesproken wordt. Onderstaande tabellen, tabel 3.2. en tabel 3.3., laten de frequenties van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen zien. De onafhankelijke variabele tijd aan huishouding per week is uit de tabel weggelaten en in de bijlage vermeld, aangezien de waarden van deze variabele varieert van 0 tot en met 100 uur. Voor de variabele organisatiegrootte geldt hetzelfde; deze variabele bestaat uit de waarde van minder dan tien werknemers tot en met 2000 werknemers. Zie voor de frequentietabel van deze variabelen bijlage 1 en bijlage 2. Vanwege de overzichtelijkheid is er voor gekozen deze variabelen in te delen in klassen.

Tabel 3.2: Frequentietabel onafhankelijke variabelen op afhankelijke variabele telewerken

Variabele	Categorie van onafhankelijke variabele	Telewerkt niet N	Telewerkt wel N
Persoon gerelateerde kenmerken			
Het hebben en de leeftijd van kinderen	Geen kinderen	2144	128
	Kinderen 0 – 4 jaar	79	7
	Kinderen > 4 jaar	941	66
Het wonen met een partner	Nee	1203	51
	Ja	1961	150
Opleidingsniveau	< HBO	2049	75
	HBO + WO	1115	126
Arbeidgerelateerde kenmerken			
Het bekleden van een leidinggevende functie	Nee	2506	122
	Ja	658	79
Functie	Staffunctie	1799	117
	Anders	1365	84
Branche	Zakelijke dienstverlening	831	79
	Branche overig	2333	122
Gebruikt internet voor het werk	Nee	235	1
	Ja	2929	200
Heeft een computercursus gevolgd	Nee	2616	168
	Ja	548	33

N = 3365 Missende N = 895

Het aantal missende waarden heeft invloed op de uitkomsten van de analyses; naar alle waarschijnlijkheid zal de sterkte van de gevonden verbanden daarom minder sterk zijn. Ook zullen de gevonden verbanden minder snel significant zijn. Hier dien ik mij dan ook bewust van te zijn.

Tabel 3.3: Frequentietabel onafhankelijke variabelen op afhankelijke variabele wens om te telewerken

Variabele	Categorie van onafhankelijke variabele	Wel wens om te telewerken N	Geen wens om te telewerken N
Persoon gerelateerde kenmerken			
Het hebben en de leeftijd van kinderen	Geen kinderen	1296	833
	Kinderen 0 – 4 jaar	47	42
	Kinderen > 4 jaar	613	368
Het wonen met een partner	Nee	771	397
	Ja	1185	846
Opleidingsniveau	< HBO	1448	564
	HBO + WO	508	679
Arbeidgerelateerde kenmerken			
Het bekleden van een leidinggevende functie	Nee	1598	893
	Ja	358	350
Functie	Staffunctie	1093	728
	Anders	863	515
Branche	Zakelijke dienstverlening	444	427
	Branche overig	1512	816
Gebruikt internet voor het werk	Nee	171	35
	Ja	1785	1208
Heeft een computercursus gevolgd	Nee	1603	1039
	Ja	353	204

N = 3199 Missende N = 1061

3.7 Populatie en statistische generalisatie

Mijn eenheden van analyse betreffen 4260 vrouwen die werkzaam zijn op de arbeidsmarkt voor tenminste 12 uur per week. Naar aanleiding van de antwoorden op de vragen uit de Loonwijzer enquête wordt er statistisch gegeneraliseerd naar de grotere populatie, welke bestaat uit alle vrouwen die tenminste voor 12 uur per week betaalde arbeid verrichten. Op basis hiervan ga ik uitspraken doen over mijn onderzoekseenheden: niet-werkende vrouwen in Nederland die tenminste voor 12 uur per week betaald werkzaam zouden willen en kunnen zijn. De eenheden van analyse uit de steekproef (de data verkregen uit de Loonwijzer enquête) staan voor de grotere populatie waardoor dit onderzoek representatief is. Onderstaande tabel, tabel 3.4., laat de onderlinge verhoudingen tussen mijn dataset en werkzame vrouwelijke beroepsbevolking zien.

Tabel 3.4: Aantal & percentage vrouwen in de werkzame beroepsbevolking en in de dataset van de Loonwijzer enquête (CBS, Statline, 2008)

	Jaartal: 2006	Werkzame vrouwelijke beroepsbevolking		Werkzame vrouwen in de Loonwijzer Enquête Dataset	
		Aantal	%	Aantal	%
Aantallen	X 1000	3034		4,260	
Leeftijd in %	15 – 24 jaar	352	11,6%	0,749	17,6%
	25 – 34 jaar	783	25,8%	1,448	34%
	35 – 44 jaar	872	28,7%	1,171	27,5%
	45 – 54 jaar	734	24,2%	0,724	17%
	55 – 64 jaar	293	9,7%	0,166	3,9%
Arbeidsduur in %	12 – 34 uur per week	2047	67,4%	2,147	50,4%
	> 35 uur per week	987	32,6%	2,112	49,6%
Opleidingsniveau in %	Basisschool t/m MBO	2011	66,3%	2,755	64,7%
	HBO + WO	1023	33,7%	1,505	35,3%

Uit de tabel valt op te maken dat de werkzame vrouwen uit de dataset goed vergelijkbaar zijn met de werkzame vrouwelijke beroepsbevolking. Het enige grote verschil is dat de werkende vrouwen uit de Loonwijzer enquête percentueel gezien meer fulltime werken dan de vrouwelijke werkzame beroepsbevolking. Ook is de leeftijdsopbouw enigszins afwijkend: er hebben relatief veel jonge en relatief weinig oude vrouwen aan de loonwijzer enquête mee gedaan. De spreiding op het opleidingsniveau is nagenoeg hetzelfde.

Ook zijn gegevens uiteengezet over niet-werkende vrouwen op de arbeidsmarkt: over hen zullen immers uiteindelijk uitspraken worden gedaan. Kijkend naar de verhouding tussen de werkzame vrouwelijke beroepsbevolking en de niet-werkzame vrouwelijke beroepsbevolking zijn er verschillen in opleidingsniveau te vinden. Zie hiervoor onderstaande tabel, tabel 3.5, waarin het aantal en het percentage van de kenmerken van de vrouwelijke werkzame bevolking is afgezet tegen de niet-werkzame vrouwelijke beroepsbevolking. In de werkloze vrouwelijke beroepsbevolking zijn relatief veel laag opgeleide vrouwen te vinden. De werkzame beroepsbevolking evenals de vrouwelijke respondenten van de Loonwijzer enquête hebben dus een gemiddeld hoger opleidingsniveau dan de niet-werkende vrouwen. Ook blijkt uit de tabel dat de werkloze beroepsbevolking uit relatief gezien meer jonge vrouwen bestaat dan dat er in de dataset van de Loonwijzer enquête aanwezig zijn. Aangezien ik uiteindelijk conclusies zal trekken over en aanbevelingen zal doen over deze niet-werkende vrouwen, is het dan ook van belang met deze bovengenoemde zaken rekening te houden.

Tabel 3.5: Aantal & percentage vrouwen in de werkzame beroepsbevolking en in de niet werkzame vrouwelijke beroepsbevolking (CBS, Statline, 2008)

	Jaartal: 2006	Werkzame vrouwelijke beroepsbevolking		Werkloze vrouwelijke beroepsbevolking	
		Aantal	%	Aantal	%
Aantallen	X 1000	3034		222	
Leeftijd in %	15 – 24 jaar	352	11,6%	48	21,6%
	25 – 34 jaar	783	25,8%	46	20,7%
	35 – 44 jaar	872	28,7%	63	28,4%
	45 – 54 jaar	734	24,2%	47	21,2%
	55 – 64 jaar	293	9,7%	18	8,1%
Arbeidsduur in %	12 – 34 uur per week	2047	67,4%	-	
	> 35 uur per week	987	32,6%	-	
Opleidingsniveau in %	Basisschool t/m MBO	2011	66,3%	180	81,2%
	HBO + WO	1023	33,7%	42	18,8%

Tenslotte is van belang te noemen dat de resultaten uit de analyses van de Loonwijzer enquête niet kunnen worden vergeleken met de eigenlijke populatie. Deze populatie bestaat uit alle telewerkende vrouwen in Nederland. Hier zijn immers geen data over beschikbaar. Daarom zal ik mij dus moeten beperken tot het vergelijken van mijn onderzoeksresultaten van telewerkende vrouwen in de dataset van de Loonwijzer enquête met de werkzame vrouwelijke beroepsbevolking in Nederland. Deze werkzame vrouwelijke beroepsbevolking bestaat dus uit vrouwen die wel en niet telewerken. Of het telewerkgedrag van vrouwen uit de dataset van de Loonwijzer Enquête dus staat voor de overige vrouwen in Nederland die telewerken, is niet te onderzoeken. Hier dien ik mij bewust van te zijn gedurende het onderzoek.

3.8 Data analyse

De data uit de Loonwijzer enquête zal ik analyseren door statische analyses uit te voeren. Dit zullen onder meer bivariate analyses betreffen; er staan immers in het onderzoek twee groepen van variabelen centraal, waarvan ik de relatie tussen elkaar wil achterhalen. Ik wil het verband te weten komen tussen kenmerken van vrouwen van de persoonlijke en arbeids situatie, en telewerken. Hiertoe zal ik T-toetsen en correlatie analyses toepassen. Ook worden er multivariate analyses toegepast. Dit zijn binaire logistische regressies, om zodoende te controleren voor de invloed van alle overige onafhankelijke variabelen. Hierdoor kan worden vastgesteld of een relatie tussen telewerken en een kenmerk van vrouwen blijft bestaan, wanneer de overige onafhankelijke variabelen (kenmerken van vrouwen) aan het gevonden verband worden toegevoegd. Het significantieniveau zal hier telkens bij centraal staan; ik zal telkens controleren of het door mij gevonden verband niet berust op toeval. Als uitgangspunt voor het significantieniveau kies ik $p < 0,05$.

3.9 Beperkingen vooraf

De Loonwijzer enquête kent grote voordelen, met name doordat er via het Web snel en gemakkelijk veel mensen kunnen worden bereikt. Er is echter ook een aantal beperkingen. Dit heeft te maken met het feit dat het een vrijwillige web – survey betreft. Niet elke vrouw heeft immers toegang tot internet. De respondenten zijn in dit onderzoek dus slechts vrouwen die toegang hebben tot het internet. In relatie tot telewerken is dit wel relevant. De belangrijkste beperking daarvan is dat het aantal vrouwen dat telewerkt of de wens om te telewerken heeft, dus in dit onderzoek wordt overschat. Dit is omdat onder de mensen die niet telewerken, het percentage vrouwen dat geen toegang tot internet heeft, groter is. Een andere beperking ligt op het gebied van de generalisatie. Er zijn

immers geen literatuur en data beschikbaar over de telewerkensen van niet-werkende vrouwen. De telewerkens is alleen bekend van werkende vrouwen. Daardoor ben ik genoodzaakt om op basis van werkende vrouwen uitspraken te doen over niet-werkende vrouwen. De resultaten en verbanden die ik zal aantreffen in de data over werkende vrouwen zullen waarschijnlijk wel veelal gelijk zijn aan niet-werkende vrouwen. Toch zal dit geen een op een relatie betreffen met niet-werkende vrouwen. De situatie en omstandigheden van niet-werkende vrouwen zijn immers niet exact gelijk aan die van werkende vrouwen. Ik moet hier dan ook continu op bedacht zijn en hier bij mijn conclusies aan refereren.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd naar aanleiding van de statistische analyses. Het hoofdstuk is opgebouwd uit drie onderdelen: allereerst wordt de onderlinge samenhang tussen telewerken en wensen te telewerken bestudeerd. Ten tweede worden de resultaten getoond van de analyses die uitgevoerd zijn op de variabele ‘telewerken’ en ten derde worden de analyses gepresenteerd die zijn uitgevoerd op de variabele ‘wens tot telewerken’. Het hoofdstuk sluit af met het trekken van conclusies over de houdbaarheid van de hypothesen.

4.1 Samenhang telewerken – wens om te telewerken

Alvorens de resultaten van de analyses te presenteren en te bespreken, is het van belang te vermelden dat er afzonderlijke analyses zijn uitgevoerd. Enerzijds zijn de relaties geanalyseerd van alle onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele telewerken en anderzijds van alle onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele wens tot telewerken. Hier is bewust voor gekozen in lijn met wat er in het theoretisch kader staat beschreven. Mokhtarian & Salomon (1997: 15) stellen namelijk dat het wensen te telewerken niet logischerwijs hoeft te betekenen dat er dan ook daadwerkelijk getelewerkt wordt. Er spelen beperkingen, bijvoorbeeld in de organisatie waar de potentiële telewerker werkzaam is, welke het overgaan op telewerken kunnen belemmeren. Het is echter wel van belang te achterhalen wat de relatie is tussen de wens tot telewerken en het daadwerkelijk telewerken. Onderstaande kruistabel, tabel 4.1., laat dan ook de invloed zien van de variabele wens tot telewerken op de variabele telewerken.

Tabel 4.1: Kruistabel invloed wens om te telewerken op telewerken

		Wens om te telewerken		Totaal	
		Nee	Ja		
Telewerken	Nee	N	1758	1006	2764
		Percentage	98,7%	86,2%	93,7%
	Ja	N	24	161	185
		Percentage	1,3%	13,8%	6,3%
Totaal		N	1782	1167	2949
		Percentage	100,0%	100,0%	100,0%

Pearson Chi Square = 185,879 Significantie = 0,00
 Lambda = 0,101 p<0,05 Phi en Cramer's V= 0,251 p<0,001

Zoals verwacht is er een relatie tussen telewerken en de wens tot telewerken (Lambda = 0,101, p<0,05). Uit de tabel komen twee opmerkelijke zaken naar voren. Zo heeft 1,3% van de vrouwelijke respondenten niet de wens tot telewerken, maar zij telewerken wel. Klaarblijkelijk voeren zij thuis op afstand van de werkgever werkzaamheden uit tegen hun wil in. Nog opmerkelijker en vooral in het licht van dit onderzoek van belang is, dat van de vrouwen die wel willen telewerken, slechts 13,8% telewerkt. Dit betekent dus dat 86,2% van de vrouwelijke respondenten die wel graag zouden willen telewerken, dit niet doet. Hier spelen vermoedelijk de eerder benoemde beperkingen een rol. Met het oog op arbeidsparticipatiebevordering van niet-werkende vrouwen is dit zonder meer een essentieel gegeven. Hoofdstuk 5 Conclusies, komt hier nog op terug.

4.2 Analyses van de afhankelijke variabele telewerken

Analyses van de gemiddelden van de persoonlijkheidskenmerken en de arbeidgerelateerde kenmerken (de onafhankelijke variabelen), op de afhankelijke variabele telewerken, laten in SPSS de resultaten zien die onderstaand in tabel 4.2 worden gepresenteerd.

Tabel 4.2: T- toets voor gemiddelden op de afhankelijke variabele telewerken

	Telewerken					
	Nee	Ja	Totaal	Standaard-deviatie Nee	Standaard-deviatie Ja	Significantie
Persoonlijke kenmerken						
H1: Het hebben en de leeftijd van kinderen [0,1,2]	0,29	0,33	0,31	0,03	0,03	n.s.
H2: Het wonen met een partner [0,1]	0,62	0,75	0,68	0,05	0,04	**
H3: Tijd aan huishouden per week (0:100)	9,49	9,52	9,50	0,74	0,71	n.s.
H4: Opleidingsniveau [0,1]	0,35	0,63	0,44	0,05	0,04	**
Arbeidgerelateerde kenmerken						
H5: Arbeidsduur (0:80)	32,93	35,6	32,62	1,02	1,05	**
H6: Leidinggevende positie [0,1]	0,21	0,39	0,22	0,04	0,05	**
H6: Staffunctie [0,1]	0,57	0,58	0,57	0,05	0,05	n.s.
H7: Zakelijke dienstverlening [0,1]	0,26	0,39	0,26	0,04	0,05	**
H8: Organisatiegrootte (1:9)	6,12	5,92	6,13	0,18	0,19	n.s.
H9: Werken met internet [0,1]	0,78	0,98	0,92	0,04	0,01	**
H9: Computer cursus gevolgd [0,1]	0,26	0,28	0,27	0,04	0,05	n.s.

N = 3365 Missende N = 895

T-toets voor verschillen, * = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ n.s. = niet significant

Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Alle onafhankelijke variabelen zijn dichotoom (0= nee, 1= ja), behalve tijd aan huishouden, opleidingsniveau, arbeidsduur, organisatiegrootte

Bij een eerste vluchtige blik op de resultaten valt er te zien dat de gemiddelden op de categorie "ja" van de afhankelijke variabele telewerken voor zowel de persoonlijke als de arbeidgerelateerde kenmerken, in de meeste gevallen hoger uitvallen. De uitkomsten in deze tabel vormen een eerste aanknopingspunt om uitspraken over de hypothesen te doen.

Wanneer er gekeken wordt naar de gemiddelden van de variabele het hebben en de leeftijd van kinderen op de variabele telewerken (H1), laat dit zien dat vooral vrouwen die geen kinderen hebben telewerken, met een gemiddelde van $\mu = 0,33$. Ook de meeste vrouwen die wel telewerken, hebben geen kinderen met $\mu = 0,29$. Deze toets op het gemiddelde is echter niet significant.

Voor H2 wordt in deze bivariate analyse steun gevonden: gemiddeld telewerken er vooral vrouwen die een partner hebben; $\mu = 0,75$. Deze waarde ligt immers dicht bij 1 dan bij waarde 0. De vrouwen die niet telewerken hebben een lager gemiddelde op het wonen met een partner: $\mu = 0,62$. Dit lijkt er op dat vooral vrouwen die met een partner wonen telewerken.

Voor de tijd die aan het huishouden wordt besteed (H3) is er een klein verschil in gemiddelden tussen vrouwen die wel telewerken en vrouwen die dit niet doen. Vrouwen die wel telewerken besteden gemiddeld $\mu = 9,52$ uur per week aan het huishouden versus $\mu = 9,49$ uur per week voor vrouwen die niet telewerken. Het verschil in gemiddelden is echter niet significant.

Dit geldt tevens voor H4: namelijk dat vooral vrouwen met een hoger opleidingsniveau telewerken. Telewerkende vrouwen hebben een opleidingsniveau van gemiddeld $\mu = 0,63$ en $\mu = 0,35$ voor de niet telewerkende vrouwen. Met name vrouwen die een HBO of WO achtergrond hebben, telewerken dus.

Voor een bevestiging van H5: dat er vooral vrouwen telewerken die meer dan 35 uur per week werken, zijn er in de t-toets signalen. Gemiddeld werken vrouwen die telewerken $\mu = 35,6$ uur per week en vrouwen die niet telewerken werken gemiddeld minder met $\mu = 32,93$ uur per week.

Hypothese 6 bestaat uit twee delen, enerzijds uit het bekleden van een leidinggevende functie en een anderzijds uit het bekleden van een meer beleidsvoerende en staffunctie. De analyse op het gemiddelde van een leidinggevende positie toont een hoger gemiddelde op wel telewerken dan op niet telewerken. Voor vrouwen die wel telewerken is het gemiddelde namelijk $\mu = 0,39$ en voor vrouwen die niet telewerken is het gemiddelde $\mu = 0,21$. Vrouwen die telewerken, bekleden dus gemiddeld vaker een leidinggevende positie dan vrouwen die niet telewerken. Voor een bevestiging van H6 over de staffuncties moet in de analyse terug te vinden zijn dat het gemiddelde dicht rond de 1 moet liggen. Dit wordt echter niet bevestigd: er is slechts een klein verschil en dit verschil blijkt niet significant.

Ook H7 wordt in eerste instantie niet verworpen. Het branche gemiddelde voor telewerkende vrouwen bedraagt $\mu = 0,39$ terwijl de gemiddelde branche voor niet telewerkende vrouwen $\mu = 0,26$ bedraagt, waardoor gemiddeld vooral vrouwen in de zakelijke dienstverlening telewerken.

Voor een eerste voorzichtige bevestiging van H8, dat vooral vrouwen telewerken die in grote organisaties werken, worden er in de analyse geen aanwijzingen gevonden: gemiddeld werken vrouwen die wel telewerken in een kleinere organisatie dan vrouwen die niet telewerken; $\mu = 5,92$ versus $\mu = 6,12$. De verschillen blijken niet significant te zijn.

De analyse op ICT gebruik, toont in eerste instantie een bevestiging voor een deel van H9. De gemiddelden laten zien dat vooral die vrouwen telewerken die met internet werken ($\mu = 0,98$). Op de variabele het hebben gevolgd van een computercursus is er slechts een klein verschil in gemiddelden; $\mu = 0,28$ voor de vrouwen die wel telewerken en $\mu = 0,26$ voor de niet telewerkende vrouwen. Het verschil is echter niet significant.

Deze eerste analyse in SPSS lijkt aan te tonen dat, op een hypothese na namelijk H8 over organisatiegrootte, alle hypothesen bevestigd zouden kunnen worden. De hypothesen lijken zowel voor de persoonlijke als de arbeidgerelateerde kenmerken op te gaan. Deze eerste bivariate analyse was echter slechts een analyse op de gemiddelden. Het zegt niet of de gevonden resultaten ook daadwerkelijk op significante relaties duiden.

Wat nu volgt is een tweede bivariate analyse: een correlatie analyse waarin wordt getoond of de gevonden verschillen in gemiddelden ook daadwerkelijk significant zijn en of er dus significante relaties tussen de variabelen bestaan.

Toetsing door middel van correlaties

Onderstaande tabel 4.3, laat de correlaties tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele telewerken zien.

Tabel 4.3: Correlatie coëfficiënten bij relaties tussen de onafhankelijke variabelen en de variabele telewerken

	Telewerken	
	Pearson's Correlatiecoëfficiënt	Significantie
Persoonlijke kenmerken		
H1: Het hebben en de leeftijd van kinderen [0,1,2]	0,024	n.s.
H2: Met een partner wonen [0,1]	0,062	**
H3: Tijd aan huishouden per week (0:100)	0,001	n.s.
H4: Opleidingsniveau [0,1]	0,135	**
Arbeid gerelateerde kenmerken		
H5: Arbeidsduur (0:80)	0,063	**
H6: Leidinggevende positie [0,1]	0,106	**
H6: Staffunctie [0,1]	0,06	n.s.
H7: Zakelijke dienstverlening [0,1]	0,070	**
H8: Organisatiegrootte (1:9)	- 0,026	n.s.
H9: Werken met internet [0,1]	0,064	**
H9: Computer training gevolgd [0,1]	0,006	n.s.

N = 3365 Missende N = 895

Correlatie analyse * = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ n.s. = niet significant

Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Voor de variabelen die correleren met telewerken worden slechts lichte samenhangen gevonden. Dit is gezien de grootte van het databestand en het aantal ontbrekende waarden niet onbegrijpelijk.

Het hebben en de leeftijd van kinderen (H1) heeft geen significant effect op telewerken. Voor telewerken is het persoonlijke kenmerk het hebben en de leeftijd van kinderen dus niet bepalend.

Aanwijzingen voor handhaving van H2 zijn er wel: het wonen met een partner correleert significant met telewerken ($r = 0,062$, $p < 0,01$). Of een vrouw telewerkt wordt dus beïnvloed door het feit dat zij thuis met een partner woont.

Het persoonlijke kenmerk de tijd die aan het huishouden per week door een werkende vrouw wordt besteed (H3), hangt echter weer niet samen met telewerken. Dit is in tegenstelling tot eerdere onderzoeken. Daarin bleek dat de tijd die aan het huishouden wordt besteed wel van significante invloed is op telewerken (Tijdens et al., 2001: 4).

Opleidingsniveau als laatste persoonlijke kenmerk is wel voor vrouwen van invloed op telewerken (H4). Een hoger opleidingsniveau hangt dus positief samen met telewerken ($r = 0,135$, $p < 0,01$).

Er is ook een lichte samenhang te ontdekken tussen het arbeid gerelateerde kenmerk arbeidsduur en telewerken (H5). Er wordt dus vooral getelewerkt door vrouwen die veel uren werken ($r = 0,063$, $p < 0,01$). Dit lijkt dus H5 te ondersteunen.

Wat betreft H6 heeft het bekleden van een leidinggevende functie wel invloed op telewerken ($r = 0,106$, $p < 0,05$) terwijl het uitvoeren van een beleidsvoerende of andere staffunctie niet significant van invloed is. Daarmee kan gesteld worden dat de soort functie, daarmee doelend op de inhoud van de werkzaamheden, niet van invloed is

op of er door vrouwen telewerkt wordt. De arbeidgerelateerde kenmerken van Hypothese 6 worden in deze analyse dus slechts deels ondersteund.

Ook het arbeidgerelateerde kenmerk branche is van invloed op telewerken (H7). In tegenstelling tot de literatuur (Tijdens et al., 2001), wordt er een significante invloed van branche op telewerken gevonden ($r = 0,070$, $p < 0,01$). Aangezien branche een dummy variabele is betekent dit dat vooral vrouwen in de zakelijke dienstverlening telewerken. Hypothese 7 hoeft vooralsnog niet verworpen te worden.

Zoals al uit de t-toets bleek wordt ook in de correlatie analyse geen significante invloed van de grootte van de organisatie op telewerken gevonden (H8). Er is zelfs sprake van een negatieve samenhang ($r = -0,026$). Er zou dus gesteld kunnen worden dat hoe groter de organisatie is, des te minder waarschijnlijk het is dat vrouwen daar telewerken. Echter is deze relatie niet significant.

Of vrouwen voor hun werk gebruik maken van internet, is wel weer van belang voor telewerken ($r = 0,064$, $p < 0,01$). De relatie tussen het gevolgd hebben van een computercursus en telewerken blijkt niet significant. H9, over de relatie tussen ICT gebruik op de werkplek en telewerken, lijkt dus in deze analyse dus deels ondersteund te worden.

Uit de correlatie analyse blijkt dat vooral de arbeidgerelateerde kenmerken samenhangen met telewerken. De persoonlijke kenmerken lijken minder van invloed op telewerken. De hypothesen kunnen echter nog niet gehandhaafd of verworpen worden. De vraag is of de relaties uit de bivariate analyses echt bestaan of dat zij onder controle van versturende variabelen wegvallen. Onderstaande tabel, tabel 4.4, laat de resultaten zien van de multivariate analyse. Er is een binaire logistische regressie uitgevoerd waarbij de onderlinge relaties tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele telewerken gecontroleerd worden voor de invloed van de overige onafhankelijke variabelen. Van te voren is er getoetst op multicollineariteit om te achterhalen of de onafhankelijke variabelen onderling niet te sterk met elkaar correleren. Hiervan was geen sprake, zie bijlage 3.

Multivariate toetsing

Tabel 4.4: Binaire logistische regressie van de onafhankelijke variabelen op de variabele telewerken

	Telewerken					
	B	S.E.	Wald	df	Significantie	Exp(B)
Persoonlijke kenmerken						
H1: Het hebben en de leeftijd van kinderen [ref. geen kinderen]						
Kinderen 0- 4 jaar	0,354	0,432	0,673	1	n.s.	1,425
Kinderen > 4 jaar	0,427	0,190	5,055	1	*	1,533
H2: Met partner wonen [0,1]	0,447	0,176	6,431	1	**	1,563
H3: Tijd aan huishouden per week (0:100)	0,008	0,011	0,568	1	n.s.	1,008
H4: Opleidingsniveau [ref. < HBO]						
HBO – WO opgeleid	0,974	0,164	35,450	1	**	2,650
Arbeidgerelateerde kenmerken						
H5: Arbeidsduur (0:80 uur)	0,017	0,008	4,252	1	*	1,017
H6: Leidinggevende positie [0,1]	0,695	0,160	18,867	1	**	2,03
H6: Staffunctie [0,1]	-0,060	0,154	0,151	1	n.s.	0,942
H7: Zakelijke dienstverlening [0,1]	0,437	0,157	7,704	1	**	1,548
H8: Organisatiegrootte [ref. < 10 medewerkers]						
10 – 20 medewerkers	-0,246	0,596	0,170	1	n.s.	0,782
20 – 50 medewerkers	-0,386	0,592	0,424	1	n.s.	0,680
50 – 100 medewerkers	0,178	0,545	0,106	1	n.s.	1,194
100 – 200 medewerkers	-0,366	0,546	0,450	1	n.s.	0,693
200 – 500 medewerkers	-0,35	0,548	0,351	1	n.s.	0,723
500 – 1000 medewerkers	-0,165	0,551	0,090	1	n.s.	0,848
1000 – 2000 Medewerkers	-0,470	0,550	0,731	1	n.s.	0,625
2000 – 5000 Medewerkers	-0,474	0,528	0,804	1	n.s.	0,623
H9: Werken met internet [0,1]	2,256	1,017	4,925	1	*	9,544
H9: Computer training gevolgd [0,1]	0,167	0,219	0,582	1	n.s.	1,182
Constant	-6,724	1,159	33,668	1	**	0,01

N = 3365 Missende N= 895 Binaire logistische regressie * = p < 0,05 ** = p < 0,01 n.s. = niet significant
 Chi square = 133,997 p < 0,001 Nagelkerke R Square = 0,108
 Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Uit de binaire logistische regressie valt op te maken dat er een aantal eerder geconstateerde verbanden weg valt. Het resultaat op hypothese 1 laat hetzelfde beeld zien als in de andere analyses. Ook hier blijkt dat de kans dat vrouwen met een kind in de leeftijd van nul tot en met vier jaar geen significant grotere kans hebben om te telewerken dan vrouwen zonder kinderen. Vrouwen met kinderen die ouder zijn dan vier jaar hebben echter wel een grotere kans om te telewerken dan vrouwen die geen kinderen hebben ($B=0,427$, $p<0,05$). Met het stijgen van de leeftijd van het kind stijgt dus ook de kans dat er door een vrouw getelewerkt wordt. Er is ook gecontroleerd of er significante verschillen zijn tussen de kans op het al dan niet telewerken bij kinderen in de leeftijd van ouder dan vier jaar in vergelijking met kinderen in de leeftijd van nul tot en met vier jaar. Dit was niet het geval. Bijlage 4 laat het resultaat zien van de enkelvoudige binaire logistische regressie met de variabele het hebben en de leeftijd van kinderen.

Onder invloed van de overige variabelen blijft het verband tussen met een partner wonen en telewerken bestaan (H2). De kans dat een vrouw die met een partner woont telewerkt is dus groter dan de kans dat een vrouw die zonder partner woont telewerkt ($B = 0,447$, $p<0,01$).

De tijd die aan het huishouden wordt besteed is niet significant van invloed op de telewerkpraktijk. Het gedeelte over het nu telewerken uit H3, kan dan ook bij deze verworpen worden.

De relatie tussen opleidingsniveau en telewerken blijft na confrontatie met de overige variabelen bestaan (H4). Zo is de kans groter dat een HBO-er dan wel WO-er telewerkt, dan een lager opgeleide ($B= 0,974$, $p<0,01$). De kans op telewerken wordt groter als het opleidingsniveau toeneemt.

Ook de arbeidsduur van een vrouw blijft van belang voor het nu al dan niet telewerken (H5). De kans op de logit en daarmee op telewerken, neemt toe als de arbeidsduur van vrouwen toeneemt ($B= 0,017$, $p<0,05$). Het aantal uren dat een vrouw werkzaam is blijft dus positief samenhangen met het al dan niet telewerken wanneer er voor de overige variabelen wordt gecontroleerd.

Tevens blijft de relatie tussen leidinggevende positie en telewerken bestaan (H6). Een leidinggevende vrouw is eerder geneigd te telewerken dan een vrouw die geen leiding geeft ($B= 0,695$, $p< 0,01$). Het tweede gedeelte uit Hypothese 6 blijkt ook hier niet significant samen te hangen met het nu al dan niet telewerken.

Hypothese 7 blijft bestaan. Vrouwen werkzaam in de zakelijke dienstverlening hebben een grotere kans om te telewerken dan vrouwen die werkzaam zijn in de overige branches. Er is namelijk een positief verband tussen branche en de logit ($B= 0,437$, $p<0,01$). Voor H8 over organisatiegrootte wordt ook hier geen steun gevonden.

Hypothese 9 blijft voor het deel van het werken met internet bestaan. Vrouwen die met internet werken hebben een grotere kans om te telewerken dan vrouwen die niet met internet werken ($B= 2,256$, $p< 0,05$). De relatie van het gevolgd hebben van een computercursus bleek al eerder niet significant.

Tenslotte is er een aparte binaire logistische regressie uitgevoerd voor alleen de persoonlijke kenmerken en voor alleen de arbeidgerelateerde kenmerken. Dit is gedaan om de relaties tussen de persoonlijke kenmerken en telewerken te controleren voor de overige persoonlijke kenmerken. Hetzelfde geldt voor de arbeidgerelateerde kenmerken. Zo wordt beter inzichtelijk gemaakt welke significante kenmerken wegvallen als er gecontroleerd wordt voor deze kenmerken. Bijlage 5 en bijlage 6 laten de resultaten van deze regressies zien. Er kan

geconcludeerd worden dat de twee groepen kenmerken hetzelfde reageren op de afzonderlijke en de gezamenlijke regressie.

Het lijkt er op dat voor telewerken met name de arbeidgerelateerde kenmerken van vrouwen van belang zijn. De relaties van de meeste van deze kenmerken op telewerken blijven bestaan na alle analyses. De vraag is nu hoe alle persoonlijke en arbeidgerelateerde kenmerken samenhangen met de wens tot telewerken. In de volgende paragraaf, paragraaf 4.3., wordt hier uitgebreid op ingaan.

4.3 Analyses van de afhankelijke variabele wens tot telewerken

In dit onderzoek wordt verondersteld dat de variabelen die telewerken voorspellen ook de wens tot telewerken voorspellen. In deze paragraaf worden de analyses gepresenteerd op de variabele wens om te telewerken. Analyses van de t-toets op de wens tot telewerken laten in onderstaande tabel 4.5, de volgende resultaten zien:

Tabel 4.5: T- toets voor gemiddelden op de afhankelijke variabele wens om te telewerken

	Wens om te telewerken					
	Nee	Ja	Totaal	Standaard-deviatie Nee	Standaard-deviatie Ja	Significantie
Persoonlijke kenmerken						
H1: Het hebben en de leeftijd van kinderen [0,1,2]	0,31	0,30	0,30	0,02	0,03	n.s.
H2: Het wonen met een partner [0,1]	0,61	0,68	0,62	0,05	0,04	**
H3: Tijd aan huishouden per week (0:100)	9,34	9,65	9,44	0,72	0,71	n.s.
H4: Opleidingsniveau [0,1]	0,26	0,55	0,44	0,04	0,05	**
Arbeidgerelateerde kenmerken						
H5: Arbeidsduur (0:81)	32,21	34,46	32,44	1,01	1,03	**
H6: Leidinggevende positie [0,1]	0,18	0,28	0,22	0,03	0,04	**
H6: Staffunctie [0,1]	0,58	0,59	0,58	0,05	0,04	*
H7: Zakelijke dienstverlening [0,1]	0,23	0,34	0,26	0,04	0,05	**
H8: Organisatiegrootte (1:9)	6,15	6,07	6,11	0,19	0,18	n.s.
H9: Werken met internet [0,1]	0,75	0,91	0,87	0,04	0,03	**
H9: Computer training gevolgd [0,1]	0,26	0,28	0,27	0,04	0,05	n.s.

N = 3199 Missende N = 1061

T-toets voor verschillen, * = p<0,05 ** = p<0,01 n.s. = niet significant

Bron: Loonwijzer Enquête Release 13. Alle onafhankelijke variabelen zijn dichotoom (0= nee, 1= ja), behalve tijd aan huishouden, opleidingsniveau, arbeidsduur, organisatiegrootte

H1 stelt dat vooral vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot en met vier jaar de wens tot telewerken hebben. Dit wordt in deze eerste analyse niet bevestigd. De gemiddelden bedragen namelijk $\mu = 0,30$ voor wel telewerken en $\mu = 0,31$ voor niet telewerken. Dit verschil is echter niet significant.

H2 laat zien dat met $\mu = 0,68$ vooral vrouwen de wens tot telewerken hebben die met een partner wonen. De vrouwen die niet deze wens hebben scoren dan ook een lager gemiddelde op het wonen met een partner, te weten $\mu = 0,61$.

Vrouwen die de wens tot telewerken hebben, besteden gemiddeld $\mu = 9,65$ uur per week aan het huishouden en vrouwen die deze wens niet hebben, besteden gemiddeld $\mu = 9,34$ per week aan de huishouding (H3). Het verschil is echter niet significant.

Ook voor het laatste persoonlijke kenmerk opleidingsniveau zijn er voor handhaving van H4 aanwijzingen te vinden. De vrouwen die geen wens tot telewerken hebben, hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau ($\mu = 0,26$) dan de vrouwen die wel graag zouden willen telewerken ($\mu = 0,55$).

Het lijkt er op dat vrouwen die gemiddeld veel uren werken per week vooral de wens tot telewerken hebben (H5). Gemiddeld werken vrouwen namelijk $\mu = 34,46$ uur die de wens tot telewerken hebben en vrouwen die deze wens niet hebben werken gemiddeld maar $\mu = 32,21$ uur per week. De verwachting van een duidelijk verschil van vrouwen die 35 uur of meer werken komt dus niet uit.

Hypothese 6 vindt in deze analyse ook steun: vrouwen die de wens tot telewerken ervaren hebben gemiddeld vaker een leidinggevende positie dan vrouwen die geen leidinggevende positie op hun werk bekleden. Dit valt af te lezen uit de gemiddelden $\mu = 0,28$ versus $\mu = 0,18$. Ook zijn er aanwijzingen dat vooral in de meer beleidsvoerende en staffuncties onder vrouwen de wens tot telewerken heerst; met een gemiddelde van $\mu = 0,59$ tegen $\mu = 0,58$. Dit verschil is echter bijzonder klein.

Tevens zijn er positieve aanwijzingen voor H7 te vinden. Met een gemiddelde van $\mu = 0,34$ neigen vrouwen uit de zakelijke dienstverlening meer de wens tot telewerken te hebben dan vrouwen die in andere branches werkzaam zijn. Vrouwen die in deze overige branches werkzaam zijn, scoren slechts een gemiddelde van $\mu = 0,23$.

Voor het arbeidgerelateerde kenmerk van H8 over organisatiegrootte worden geen aanwijzingen gevonden. Met een gemiddelde van $\mu = 6,07$ versus $\mu = 6,15$ is deze toets niet significant.

H9 lijkt deels steun te vinden: vrouwen die een wens tot telewerken ervaren werken gemiddeld meer met internet dan vrouwen die zonder dit medium werken, te weten $\mu = 0,91$ versus $\mu = 0,75$. Ook vrouwen die een computercursus gevolgd hebben lijken vooral te telewerken: $\mu = 0,28$ versus $\mu = 0,26$. Het verschil is echter minimaal en niet significant.

Kortom, net als voor het telewerken lijkt ook voor de wens tot telewerken in deze eerste bivariate analyse de zelfde hypothesen te worden bevestigd, dit voor zowel de persoonlijke als de arbeidgerelateerde kenmerken. De nu rijzende vraag is echter of deze gevonden verschillen in gemiddelden op de variabelen ook daadwerkelijk significant zijn. Dit moet uit de volgende bivariate analyse blijken. In onderstaande tabel, tabel 4.6, worden de onderlinge correlaties tussen de onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabele wens om te telewerken berekend.

Toetsing door middel van correlaties

Tabel 4.6: Correlatie coëfficiënten bij de relaties tussen de onafhankelijke variabelen en de variabele wens tot telewerken

	Wens om te telewerken	
	Pearson's Correlatiecoëfficiënt	Significantie
Persoonlijke kenmerken		
H1 Leeftijd van kinderen [0,1,2]	0,015	n.s.
H2 Met een partner wonen [0,1]	0,076	**
H3 Tijd aan huishouden per week (0:100)	0,028	n.s.
H4 Opleidingsniveau [0,1]	0,289	**
Arbeidgerelateerde kenmerken		
H5 Arbeidsduur (0:80)	0,107	**
H6 Leidinggevende positie [0,1]	0,116	**
H6 Staffunctie [0,1]	0,026	*
H7 Zakelijke dienstverlening [0,1]	0,128	**
H8 Organisatiegrootte (1:9)	- 0,20	n.s.
H9 Werken met internet [0,1]	0,118	**
H9: Computer training gevolgd [0,1]	0,021	n.s.

N= 3199 Missende N = 1061

Correlatie analyse * = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ ns = niet significant

Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Hypothese 1 blijft ongewijzigd; voor de wens tot telewerken heeft het hebben en de leeftijd van kinderen geen invloed.

Conform H2 tonen vrouwen die met een partner wonen significant meer een wens tot telewerken te hebben dan vrouwen die zonder partner wonen ($r = 0,076$, $p < 0,01$). Het wonen met een partner is daarmee dus zowel van invloed op het nu telewerken als de wens tot telewerken.

De tijd die aan het huishouden wordt besteed heeft geen invloed op zowel het huidige telewerken als de wens tot telewerken (H3). Er wordt voor dit persoonlijke kenmerk namelijk geen samenhang gevonden bij een significantieniveau van $p < 0,05$.

Een hoger opleidingsniveau draagt echter weer wel positief bij aan de wens tot telewerken (H4). Opleidingsniveau beïnvloedt daarmee de wens tot telewerken ($r = 0,289$, $p < 0,01$) als ook de huidige telewerkpraktijk.

Het gemiddeld aantal uren per week dat een vrouw werkt heeft zowel effect op het nu al dan niet telewerken als de wens om te gaan telewerken (H5). Met het aantal gewerkte uren neemt ook de wens tot telewerken toe ($r = 0,107$, $p < 0,01$).

Niet van invloed op telewerken, maar wel voor de wens tot telewerken is het arbeidgerelateerde kenmerk de functie die een vrouw bekleedt (H6). Er is een lichte samenhang tussen de meer beleidsvoerende en staffuncties en de wens tot telewerken ($r = 0,026$, $p < 0,05$). Ook het bekleden van een leidinggevende functie is voor een vrouw van invloed op de wens om te gaan telewerken ($r = 0,116$, $p < 0,01$).

Ook branche correleert zowel positief met het nu telewerken als de wens tot telewerken (H7). Vrouwen werkzaam in de zakelijke dienstverlening hebben meer dan vrouwen in de overige branches de wens om te gaan telewerken ($r = 0,128$, $p < 0,01$). De grootte van de organisatie is niet van invloed op de wens tot telewerken (H8). Dit bleek ook al bij telewerken.

Tenslotte heeft het arbeidgerelateerde kenmerk het gebruik maken van internet op het werk (H9) zowel effect op de wens om te telewerken als op telewerken ($r = 0,118$, $p < 0,01$). Het gevolgd hebben van een computercursus voor uitvoeren van de werkzaamheden is niet van invloed op de wens tot telewerken.

Zowel voor het huidige telewerkgedrag als de wens tot telewerken vertonen het wonen met een partner, opleidingsniveau, arbeidsduur, het bekleden van een leidinggevende functie, het werkzaam zijn in de zakelijke dienstverlening en het werken met internet dus een significante samenhang met de wens tot telewerken. Ook voor de wens tot telewerken lijken hier dus met name de arbeidgerelateerde kenmerken van werkende vrouwen van belang te zijn. De vraag is nu in hoeverre de relaties tussen deze variabelen echt zijn, of dat ze worden verstoord door de overige onafhankelijke variabelen. Tabel 4.7, laat de resultaten zien van de multivariate analyse. Er is een binaire logistische regressie uitgevoerd waarbij de onafhankelijke variabelen getoetst zijn op hun samenhang met de afhankelijke variabele wens tot telewerken, waarbij er gecontroleerd wordt voor alle overige onafhankelijke variabelen.

Multivariate toetsing

Tabel 4.7: Binaire logistische regressie van de afhankelijke variabelen op de variabele wens om te telewerken

	Wens om te telewerken					
	B	S.E.	Wald	Df	Significantie	Exp(B)
Persoonlijke kenmerken						
H1: Het hebben en de leeftijd van kinderen [ref. geen kinderen]						
Kinderen 0- 4 jaar	0,288	0,240	1,439	1	n.s.	1,334
Kinderen > 4 jaar	0,188	0,100	3,495	1	n.s.	1,206
H2: Met partner wonen [0,1]	0,240	0,085	7,971	1	*	1,272
H3: Tijd aan huishouden per week (0:100)	0,005	0,006	0,687	1	n.s.	1,005
H4: Opleidingsniveau [ref. < HBO]						
HBO – WO opgeleid	1,124	0,083	181,256	1	**	3,077
Arbeidgerelateerde kenmerken						
H5: Arbeidsduur (0:80 uur)	0,012	0,004	7,730	1	**	1,012
H6: Leidinggevende positie [0,1]	0,436	0,093	21,712	1	**	1,546
H6: Staffunctie [0,1]	-0,040	0,080	0,250	1	n.s.	0,961
H7: Zakelijke dienstverlening [0,1]	0,409	0,088	30,672	1	**	1,624
H8: Organisatiegrootte [ref. < 10 medewerkers]						
10 – 20 medewerkers	0,206	0,344	0,359	1	n.s.	1,229
20 – 50 medewerkers	0,459	0,338	1,847	1	n.s.	1,583
50 – 100 medewerkers	0,012	0,333	0,001	1	n.s.	1,012
100 – 200 medewerkers	0,166	0,315	0,278	1	n.s.	1,181
200 – 500 medewerkers	0,137	0,315	0,190	1	n.s.	1,14
500 – 1000 medewerkers	0,384	0,322	1,422	1	n.s.	1,468
1000 – 2000 Medewerkers	0,272	0,315	0,746	1	n.s.	1,313
2000 – 5000 Medewerkers	0,01	0,306	0,001	1	n.s.	1,010
H9: Werken met internet [0,1]	0,693	0,206	11,260	1	**	1,999
H9: Computer cursus gevolgd [0,1]	0,183	0,110	2,740	1	n.s.	1,200
Constant	-0,2770	0,381	52,99	1	**	0,063

N = 3199 Missende N = 1061 Binaire logistische regressie * = p < 0,05 ** = p < 0,01 n.s. = niet significant
 Chi Square = 405,218 p < 0,01 Nagelkerke R Square = 0,161
 Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

De relatie tussen het hebben en de leeftijd van kinderen en de wens tot telewerken bleek niet significant (H1). De relatie tussen het wonen met een partner en telewerken blijft echter significant wanneer er andere variabelen in de regressie worden toegevoegd (H2). Het wonen met een partner draagt er dus aan bij dat vrouwen een grotere kans hebben om telewerken te wensen dan vrouwen zonder partner ($B= 0,240$, $p<0,05$). Hypothese 3 blijkt ook hier niet significant. Er is dus geen invloed van de tijd die aan het huishouden wordt besteed door de vrouw en de wens tot telewerken.

Hypothese 4 stelt dat hoger opgeleiden, hier gedefinieerd als HBO-ers en WO-ers, eerder geneigd zijn een wens tot telewerken te ervaren dan lager opgeleiden, de binaire logistische regressie bevestigt dit ($B= 1,124$ $p<0,01$). De kans op telewerken neemt dus toe als het opleidingsniveau van vrouwen toeneemt.

Tevens laat het arbeidgerelateerde kenmerk arbeidsduur (H5) zien dat de kans groter is dat een vrouw die veel uren per week werkt de wens tot telewerken koestert, dan een vrouw die minder uren werkt ($B= 0,012$, $p<0,01$). Er is dus een positief verband tussen arbeidsduur en de logit en daarmee de kans op het hebben van de wens om te telewerken.

De relatie tussen het bekleden van een leidinggevende functie en de wens tot telewerken blijft ook bestaan (H6); vrouwen met een leidinggevende functie zijn eerder geneigd een wens tot telewerken te hebben dan vrouwen in een niet – leidinggevende functie ($B= 0,436$, $p< 0,01$). Het bekleden van een staffunctie, is echter niet van belang: er is dus geen relatie tussen de inhoud van de functie en de wens tot telewerken.

Ook H7 lijkt gehandhaafd te worden: vrouwen in de zakelijke dienstverlening hebben een grotere kans om een telewerkwens te hebben dan vrouwen die werkzaam zijn in andere branches ($B= 0,409$, $p<0,01$). De grootte van de organisatie (H8) bleek al eerder niet significant samen te hangen met de wens tot telewerken.

Vrouwen die veel van internet gebruik maken op het werk (H9) zijn eerder geneigd een wens tot telewerken te hebben dan vrouwen die weinig gebruik maken van dit digitale medium ($B= 0,693$, $p<0,01$). Het tweede deel van Hypothese 9 wordt niet bevestigd: ook hier is het gevolgd hebben van een computercursus niet significant van invloed.

Ook voor de wens tot telewerken zijn er nog aparte binaire logistische regressies uitgevoerd voor alleen de persoonlijke en voor alleen de arbeidgerelateerde kenmerken. Zie bijlage 7 en bijlage 8 voor de resultaten van deze analyse. Deze analyses laten nagenoeg dezelfde resultaten zien als de gezamenlijke regressie.

Het lijkt er dus op dat voor de wens tot telewerken met name de arbeidgerelateerde kenmerken van vrouwen van belang zijn. De relaties van de meeste van deze kenmerken met de wens tot telewerken blijven bestaan na zowel de analyse op de gemiddelden, de correlatie analyse en de binaire logistische regressie. Er valt ook te zien dat niet altijd dezelfde kenmerken voor zowel, het nu al dan niet telewerken als de wens tot telewerken, van invloed zijn. In de volgende en laatste paragraaf van dit hoofdstuk, paragraaf 4.4, zullen er nu conclusies getrokken worden en zal worden beschreven welke hypothesen gehandhaafd en welke ontkracht kunnen worden.

4.4 Toetsen hypothesen

In dit hoofdstuk zijn de resultaten gepresenteerd van de statistische analyses in SPSS. Verscheidene resultaten zijn naar voren gekomen. Er is gebleken dat sommige persoonlijke en arbeidgerelateerde kenmerken wel significant met telewerken of de wens tot telewerken samenhangen en andere kenmerken niet. Na deze analyses te hebben uitgevoerd kan nu beschreven worden welke hypothesen gehandhaafd en welke verworpen kunnen worden. De hypothesen zullen achtereenvolgens besproken worden.

H1: *Vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot en met vier jaar telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen met oudere kinderen en vrouwen zonder kinderen.*

Resultaten uit eerdere onderzoeken (Wetzels & Tijdens, 2000) komen in de dataset niet naar voren. Het blijkt dat ,voor het nu al dan niet telewerken, vrouwen met kinderen juist ouder dan vier jaar een grotere kans hebben om te telewerken dan vrouwen zonder kinderen. Bij de wens tot telewerken speelt het hebben van kinderen en de leeftijd van kinderen überhaupt geen rol. De uitkomsten op deze hypothesen vinden dan ook geen steun voor hetgeen Wetzels & Tijdens poneren. Hypothese 1 kan daarmee verworpen worden.

H2: *Vrouwen die met een partner wonen telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die zonder partner wonen.*

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat het wonen met een partner van invloed is op de wens tot telewerken (Tijdens et al., 2001; Vivien & Thompson, 2000). Uit de dataset van de Loonwijzer enquête kwam hetzelfde naar voren. Zowel voor het telewerken als de wens tot telewerken kwam bij alle analyses naar voren dat hiervoor het wonen met een partner significant van invloed is. Hypothese 2 kan gehandhaafd blijven.

H3: *Vrouwen die veel tijd besteden aan het huishouden telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die weinig tijd besteden aan het huishouden.*

Conform eerdere onderzoeken (Tijdens et al., 2001: 4) was de verwachting dat dit zonder meer zou zijn terug te vinden in de dataset. Dit is ook het geval: gemiddeld wordt er meer tijd aan de huishouding besteed door vrouwen die telewerken of hiertoe de wens hebben. Deze relatie is echter niet significant. Er wordt dan ook geen steun voor dit verband gevonden. Hypothese 4 wordt daarmee verworpen.

H4: *Vrouwen met een hoger opleidingsniveau telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen met een lager opleidingsniveau.*

Eerdere auteurs hebben aangetoond dat een hoger opleidingsniveau van invloed is op zowel de arbeidsparticipatie als de mogelijkheid tot telewerken (Tijdens & Wetzels, 2003; Peters et al., 2001). De verwachting was dat opleidingsniveau niet alleen van invloed is op de wens maar ook op de praktijk van telewerken. In de dataset van de Loonwijzer enquête wordt hier steun voor gevonden: zowel voor telewerken als de wens tot telewerken zien we dat vooral hoger opgeleide vrouwen telewerken en wensen te telewerken. Er is dus slechts gedeeltelijk steun voor de bevindingen van de auteurs, want opleidingsniveau blijkt in tegenstelling tot hun bevindingen, wel van invloed op telewerken. Hypothese 4 kan gehandhaafd worden.

H5: *Vrouwen die 35 uur of meer per week werken telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die minder dan 35 uur per week werken.*

Eerder onderzoek toonde aan dat vooral die personen telewerken die veel tijdsbeslag hebben van het werk (Tijdens et al., 2001; Geitenbeek, 2005). Dit werd ook in de dataset van de Loonwijzer teruggevonden: naarmate vrouwen meer uren per week werken, telewerken zij ook significant vaker. Daarmee kan hypothese 5 gehandhaafd blijven. Overigens kon geen echte duidelijk scheidslijn met de opgestelde 35 uur worden gevonden.

H6: *Vrouwen met een leidinggevende en meer beleidsvoerende en staffunctie telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen met een andersoortige functie.*

Hypothese 6 kan gedeeltelijk gehandhaafd worden. Conform eerder onderzoek (Geitenbeek, 2005) bleek ook in deze dataset, dat het hebben van een leidinggevende functie zowel invloed heeft op telewerken als ook de wens tot telewerken. Ik vind dus geen steun voor Tijdens et al. (2000), wanneer zij stellen dat het bekleden van een leidinggevende positie alleen van invloed is op de mogelijkheid tot telewerken. De inhoud van de functie bleek niet significant te correleren met de telewerkpraktijk en wens. Het feit dat dit goede telewerkbare functies zijn, werd in de dataset in de vorm van nu telewerken of wensen te telewerken, dan ook niet teruggevonden.

H7: *Vrouwen die werkzaam zijn in de zakelijke dienstverlening telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die in andere branches werkzaam zijn.*

Tijdens et al. (2001) stellen dat de branche niet van invloed is op de telewerkpraktijk. Conform eerder onderzoek (Geitenbeek, 2005) wordt ook in deze dataset terug gevonden dat telewerkende vrouwen vooral in de zakelijke dienstverlening werkzaam zijn. Er blijkt dus wel degelijk een significante relatie te bestaan tussen de branche waar een vrouw werkzaam is en het telewerkgedrag. Hypothese 7 kan gehandhaafd blijven.

H8: *Vrouwen die in een grote organisatie werken telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die in kleine organisaties werken.*

ICT gebruik in een organisatie hangt af van de grootte van de organisatie (Smulders, 2000; Steijn, 2001), en ICT gebruik is weer bepalend voor het telewerkgedrag (Tijdens et al., 2001). Er werd dan ook een relatie tussen organisatiegrootte en het telewerkgedrag verondersteld, waarbij er vooral in de grotere organisaties een telewerkwens leeft en er ook meer getelewerkt wordt door vrouwen. Uit de statistische analyses kwam een tegenovergesteld beeld naar voren: het lijkt erop dat juist vooral in de kleinere organisaties getelewerkt wordt als ook meer de wens tot telewerken leeft. Deze relatie bleek echter niet significant en waarschijnlijk te berusten op toeval. Er wordt dan ook geen steun gevonden voor Hypothese 8, deze kan verworpen worden.

H9: *Vrouwen die in hun werk veel van ICT gebruik maken, telewerken vaker en hebben vaker de wens om te telewerken dan vrouwen die in hun werk weinig van ICT gebruik maken.*

Peters et al. (2001:8) stellen dat personen die over veel ICT vaardigheden beschikken vaker de wens en toegang tot telewerken hebben. Logischerwijs zal in organisaties, waarin werknemers veel van ICT gebruik maken, men over meer ICT vaardigheden beschikken. De statistische analyses laten inderdaad zien dat het gebruik maken van ICT op de werkplek significant bijdraagt aan telewerken en de wens tot telewerken. Dit geldt echter alleen voor het gebruik maken van internet op het werk, dit is zowel van invloed op de wens, als het huidige telewerken. Het gevolgd hebben van een computercursus om zodoende beter in staat te zijn de werkzaamheden uit te voeren, heeft geen enkele invloed op het telewerkgedrag. Hypothese 9 kan dan ook deels gehandhaafd blijven.

4.5 Conclusie

Resumerend kan dus een kleine meerderheid van de opgestelde hypothesen gehandhaafd blijven. Er zijn kleine verschillen tussen telewerken en de wens tot telewerken. Zo is het hebben van kinderen die ouder zijn dan vier jaar, wel van invloed op telewerken maar niet op de wens om te telewerken. Frappant is dus dat vrouwen met kinderen onder vier jaar telewerken als voorwaarde beschouwen om her in te treden, maar dat er niet in de dataset wordt terug gevonden dat vrouwen met jonge kinderen ook daadwerkelijk meer de wens tot telewerken ervaren dan vrouwen met oudere of geen kinderen.

Wanneer de hypothesen worden bekeken die verworpen kunnen worden, valt op dat dat met name de hypothesen zijn, die met de persoonlijke kenmerken van vrouwen te doen hebben. Opleidingsniveau evenals het wonen met een partner blijken persoonlijke kenmerken te zijn, welke van invloed zijn op het telewerkgedrag. Het hebben van kinderen en de leeftijd van kinderen is slechts voor een zeer klein deel van invloed. Ook de tijd die aan het huishouden wordt besteed als persoonlijk kenmerk, bleek niet significant samen te hangen met het telewerkgedrag.

De arbeidgerelateerde kenmerken hebben daarentegen bijna allemaal wel invloed op de relatie met telewerken of het wensen te telewerken. Op organisatiegrootte, het hebben gevolgd van een computercursus en de inhoud van de functie na, correleren al deze kenmerken significant met het telewerkgedrag. Klaarblijkelijk spelen de kenmerken van vrouwen gerelateerd aan hun werkende leven een veel belangrijkere en meer significante rol bij het telewerken of het wensen te telewerken, dan de kenmerken die voortvloeien uit hun persoonlijke (thuis)situatie. Dit is niet in lijn met bevindingen uit eerder onderzoek, die suggereren dat vrouwen telewerken vooral om huiselijke redenen ambiëren (Sullivan & Lewis, 2001).

Aan de verkregen informatie vanuit de statistische analyses zullen in het volgende hoofdstuk, Hoofdstuk 5, conclusies worden verbonden. Van belang is nu namelijk om te kijken wat deze informatie betekent in het licht van de arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen. In het volgende hoofdstuk zal dit helder worden gemaakt en zal de centrale vraagstelling worden beantwoord. Tevens worden er aanbevelingen gedaan.

Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden naar aanleiding van de resultaten uit het vorige hoofdstuk, conclusies getrokken. Voorts wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstelling. Het hoofdstuk sluit af met het doen van aanbevelingen om de arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen door middel van het inzetten van telewerken te bevorderen.

5.1 Resultaten in vergelijking met andere onderzoeken

Alvorens conclusies te trekken naar aanleiding van de onderzoeksresultaten, is het interessant mijn bevindingen naast die van andere studies neer te leggen. Het maakt duidelijk of en in hoeverre mijn resultaten eerdere studies van andere auteurs bevestigen of ontkrachten. Voor meer uitgebreide informatie over de data van de hieronder besproken onderzoeken zie bijlage 9.

Wanneer er gekeken wordt naar de resultaten op Hypothese 1 over het hebben en de leeftijd van kinderen, zijn er verschillen. Peters et al. (2001) stellen dat de kans groter is dat mensen met kinderen in de leeftijd van nul tot en met vier jaar de wens tot telewerken hebben ($B=0,528$), dan mensen met kinderen die ouder zijn dan twaalf jaar. De kans is ook groter dat personen met kinderen in de leeftijd van vier tot en met twaalf jaar de wens tot telewerken hebben ($B=0,184$), dan mensen met kinderen ouder dan 12 jaar. Het onderzoek van Tijdens et al. (2000) laat een zelfde soort resultaten zien. Zo vinden zij dat de kans kleiner is dat een persoon met een kind in de leeftijd van nul tot en met twaalf wil telewerken, dan personen zonder kinderen ($B= -0,1$). De kans dat men wil telewerken is ook groter voor iemand met kinderen die ouder zijn dan twaalf jaar, dan voor iemand die geen kinderen heeft ($B=0,29$).

Dit is dus afwijkend van mijn resultaten. Ten eerste hebben de resultaten uit dit onderzoek alleen betrekking op vrouwen en ten tweede hebben de eerdere onderzoeken niet geheel dezelfde leeftijdsindeling en referentiegroepen van de variabelen als in dit onderzoek. Hiermee rekening houdend, blijven de resultaten van andere auteurs en dit onderzoek, afwijkend. In dit onderzoek wordt er in de dataset van de Loonwijzer enquête namelijk gevonden dat juist vrouwen met kinderen ouder dan vier jaar telewerken. Overigens hebben Peters et al., net als de resultaten uit dit onderzoek, geen significante verbanden gevonden met het nu al dan niet telewerken. Daarnaast bleek voor de wens tot telewerken in dit onderzoek het hebben en de leeftijd van kinderen niet van invloed te zijn, bij andere onderzoeken was dit dus wel het geval. Mijn resultaten van deze variabele corresponderen dus niet met eerdere studies die op dit gebied zijn uitgevoerd.

Een overeenkomst tussen Tijdens et al. en mijn onderzoeksresultaten is er wel op een ander terrein. Zo vinden we beiden dat het wonen met een partner van significante invloed is op de telewerkwens. De auteurs stellen dat de kans groter is dat iemand die met een partner woont de wens tot telewerken heeft, dan iemand die zonder partner woont ($B=1,09$, $p<0,05$). Ook ik vind dit terug en dan specifiek voor vrouwen ($B= 0,240$, $p<0,05$). Niet alleen geldt dus voor mannen dat het wonen met een partner bijdraagt aan de telewerkwens, ook voor vrouwen gaat dit op. Vivien en Thompson (2000) hebben de relatie tussen telewerken en iemands burgerlijke staat onderzocht. De auteurs stellen dat er een significant positief verband bestaat tussen telewerken en het gegeven dat vrouwen getrouwd zijn ($r= 0,18$, $p<0,05$). Getrouwd zijn met een partner en het wonen met een partner, is niet exact gelijk aan elkaar, maar er is naar mijn idee wel een duidelijke overlap. Mijn resultaten op Hypothese 2 bevestigen dus eerdere studies.

Een andere gelijkenis met de studie van Tijdens et al. (2000) is terug te vinden op Hypothese 4 over opleidingsniveau. Zowel Tijdens et al. als de analyses in dit onderzoek laten zien dat opleidingsniveau significant samenhangt met het telewerkgedrag. Tijdens et al. stellen dat de kans groter is dat een hoger opgeleide (HBO/WO) telewerkt dan een lager opgeleide ($B=0,02$). Dit onderzoek vindt hier steun voor, zelfs nog in sterkere mate ($B=1,124$, $p<0,05$). Peters et al. (2001) treffen ook dergelijke resultaten aan. Zij stellen dat de kans dat een lager opgeleide of middelhoog opgeleide telewerkt, kleiner is dan dat een hoger opgeleide telewerkt ($B= -1,330$ versus $B= -0,475$). Het model uit deze scriptie vindt daarmee voor dit deel dan ook ondersteuning. Dit onderzoek vond overigens in tegenstelling tot de andere onderzoeken ook een significante relatie tussen de telewerkvens en opleidingsniveau.

De bevindingen in dit onderzoek op Hypothese 5 over arbeidsduur lijken ook aan te sluiten bij eerder onderzoek. Zo bleek dat de kans op het nu en de wens tot telewerken toeneemt naarmate de arbeidsduur toeneemt ($B = 0,017$ en $B = 0,012$). Peters et al. (2001) komen tot een zelfde constatering voor telewerken. Zij stellen namelijk dat de kans kleiner is dat iemand die minder dan twintig uur en tussen de twintig en 34 uur werkt, telewerkt, dan iemand die meer dan 34 uur werkt ($B= -0,752$ en $B= -0,149$).

Voor handhaving van Hypothese 6 over het bekleden van een leidinggevende positie en telewerkgedrag zie ik geen aansluiting met de resultaten uit het onderzoek van Tijdens et al. (2000). Zij stellen dat het bekleden van een leidinggevende positie alleen van belang is bij de toegang tot telewerken. Uit dit onderzoek bleek echter dat het bekleden van een leidinggevende positie zowel bepalend is voor de wens als het daadwerkelijk telewerken. Daar Tijdens et al. het onderzoek hebben uitgevoerd voor mannen en vrouwen tegelijkertijd, kan het zijn dat het bekleden van een leidinggevende positie wel voor vrouwen van belang is om telewerken te wensen dan wel te doen, maar niet voor mannen. In het onderzoek van Tijdens was dit effect van geslacht echter niet gevonden. In dit onderzoek in feite dus wel omdat hier wel een significant effect specifiek voor vrouwen is gevonden. Het onderzoeken van de toegang tot telewerken lag overigens niet binnen het bereik van dit onderzoek, hier kunnen derhalve geen uitspraken over worden gedaan.

Een andere overeenkomst is dat dit onderzoek en het onderzoek van Peters et al. (2001) aantonen dat de grootte van de organisatie niet significant van invloed is op de wens tot telewerken. Een verschil tussen de uitkomsten van dit onderzoek en dat van Peters et al. is het gevolgd hebben van een computercursus en het telewerkgedrag. Peters et al. stellen dat de kans groter is dat iemand die wel een dergelijke cursus heeft gevolgd de wens tot telewerken heeft, dan iemand die dit niet heeft gedaan ($B= 1,354$). Dit wordt in dit onderzoek niet gevonden. Het verschil zou mogelijk verklaard kunnen worden uit het feit dat de studie van Peters et al. zowel betrekking heeft op mannen als op vrouwen. Het kan dus zijn dat deze relatie specifiek alleen voor mannen geldt.

Voor de overige in dit onderzoek getoetste hypothesen is geen vergelijking te maken met andere auteurs. Zij hebben dergelijke relaties niet getest of zo getest dat vergelijken niet mogelijk is. Er kan geconcludeerd worden dat de resultaten uit dit onderzoek voor een groot deel steun vinden bij onderzoeken uitgevoerd door andere auteurs. Er zijn zonder meer overeenkomsten op de variabelen het wonen met een partner, arbeidsduur, opleidingsniveau en het bekleden van een leidinggevende positie. Het model c.q. relatieschema in deze scriptie is daarmee dan ook redelijk krachtig daar het steun vindt bij andere onderzoeken. Het enige grote verschil is de variabele het hebben en de leeftijd van kinderen en telewerken. Dit onderzoek vindt als enige geen steun voor het gegeven dat er vooral wordt getelewerkt door vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot en met vier jaar.

5.2 Conclusies

De notitie van toenmalig staatssecretaris Verstand vormde de aanleiding voor dit onderzoek. In deze vanuit het Emancipatiebeleid opgestelde notitie staat beschreven dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in 2010 bevorderd moet worden tot 65%. Uit een ander onderzoek bleek dat een van de voorwaarden die vrouwen stellen om her in te treden telewerken is (Wetzels & Tijdens, 2001). Daarmee is er een koppeling tussen telewerken en de arbeidsparticipatie van vrouwen: het inzetten van telewerken zou dus een van de manieren kunnen zijn om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen (Tijdens & Wetzels, 2002). In dit onderzoek is bestudeerd of dit mogelijk is. Daartoe is het telewerkgedrag, bestaande uit telewerken en de wens tot telewerken, van werkende vrouwen bestudeerd. De persoonlijke en arbeidgerelateerde kenmerken van werkende vrouwen zijn geanalyseerd op samenhang met het telewerkgedrag. Inzicht in dit telewerkgedrag van werkende vrouwen biedt aanknopingspunten voor niet-werkende vrouwen om hen naar de arbeidsmarkt te bewegen. Op basis van de resultaten uit het voorgaande hoofdstuk, kan nu de centrale vraagstelling worden beantwoord: *“Welke conclusies kunnen uit het telewerkgedrag van werkende vrouwen worden getrokken over de mogelijkheden om telewerken in te zetten om niet-werkende vrouwen te laten participeren op de arbeidsmarkt?”*

Telewerken – wens om te telewerken

In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen telewerken en de wens om te telewerken. Er werd verondersteld dat de variabelen die telewerken voorspellen, ook de wens tot telewerken voorspellen. Dit werd in de resultaten uit de statistische analyses bevestigd. Voor zowel de wens tot telewerken als het kunnen gaan telewerken is het wonen met een partner, het opleidingsniveau, de arbeidsduur, het bekleden van een leidinggevende functie, de branche en het gebruik maken van internet op het werk van invloed. In deze paragraaf worden telewerken en de wens om te telewerken toch kort apart bestudeerd: kunnen gaan telewerken en willen telewerken zijn immers twee verschillende zaken.

Als de resultaten specifiek worden toegespitst op het kunnen gaan telewerken, blijkt dat met name die niet-werkende vrouwen kunnen gaan telewerken die aan deze significant gebleken kenmerken kunnen voldoen of reeds voldoen. Deze vrouwen zijn hier het meest geschikt voor. Als er specifiek gekeken wordt naar de wens om te telewerken, zijn dit ook vooral de vrouwen die kunnen gaan telewerken. Alleen de variabele het hebben en de leeftijd van kinderen is hier afwijkend. Uit dit onderzoek is gebleken dat voor telewerken het hebben van kinderen ouder dan vier jaar van invloed is. Het blijkt dat, hoe ouder de kinderen zijn, hoe groter de kans is dat vrouwen telewerken. Deze variabele bleek echter niet significant samen te hangen met de wens tot telewerken. Deze groep vrouwen kunnen dus gaan telewerken, maar zij wensen telewerken niet vaker dan vrouwen zonder kinderen of vrouwen met kinderen in een andere leeftijdscategorie.

Voorts zijn dus de kenmerken van vrouwen - van de persoonlijke en de arbeids situatie - die telewerken en wensen te telewerken nagenoeg gelijk aan elkaar. Als voorbeeld: vooral hoogopgeleide niet-werkende vrouwen kunnen gaan telewerken en dit zijn ook nog eens de vrouwen die vooral willen telewerken. Dit sluit dus goed op elkaar aan. Dit betekent dat de overheid en arbeidsorganisaties de aandacht kunnen richten op dezelfde groep vrouwen. Er is dus nagenoeg geen verschil tussen niet-werkende vrouwen die vooral zouden kunnen gaan telewerken en niet-werkende vrouwen die vooral willen telewerken.

Ik zal mij bij onderstaande conclusies echter vooral toespitsen op de wens tot telewerken omdat dat naar mijn idee een meer bepalende rol speelt om niet-werkende vrouwen op de arbeidsmarkt te laten participeren. Wil telewerken succesvol worden ingezet, dan moet er in mijn optiek vooral naar de kenmerken worden gekeken die significant samenhangen met de wens tot telewerken. Het kijken naar de wens is naar mijn idee een betere

voorspeller of telewerken succesvol kan worden ingezet om de arbeidsparticipatie te bevorderen, dan te kijken naar welke kenmerken vrouwen hebben die nu telewerken. Het gaat er immers om, die vrouwen uit de niet werkzame beroepsbevolking 'aan te spreken' en te laten telewerken die kunnen maar vooral ook daadwerkelijk willen telewerken. Alleen door de aandacht op hen te richten, zal naar mijn idee telewerken succesvol kunnen worden ingezet.

Arbeidgerelateerde kenmerken van belang

Kijkend naar de significant gebleken kenmerken blijkt dus dat vooral de arbeidgerelateerde kenmerken bepalend zijn voor het telewerkgedrag in vergelijking met de persoonlijke kenmerken. Van de persoonlijke kenmerken zijn immers alleen het wonen met een partner en opleidingsniveau van belang. Opleidingsniveau is daarbij overigens een kenmerk dat vooral in de werksituatie wordt ingezet. Deze bevindingen staan dus in contrast met eerder onderzoek, dat liet zien dat vrouwen vooral vanwege huiselijke redenen voor telewerken kiezen (Sullivan & Lewis, 2001). Telewerken en de wens tot telewerken nemen immers toe wanneer de werkende vrouw meer uren werkt, een hoger opleidingsniveau heeft, een leidinggevende functie bekleedt, in de zakelijke dienstverlening werkt en internet gebruikt om het werk uit te voeren. De kenmerken van werkende vrouwen die voortvloeien uit hun persoonlijke situatie zijn dus minder van invloed op telewerken of wensen te telewerken. Deze conclusies sluiten aan op de voorwaarden om te gaan telewerken. Hierin werd bekend dat het kunnen gaan telewerken afhankelijk is van de functie en dus functiegebonden is (Tijdens et al., 2001; Cuypers & Opdenakker, 1995). Uit deze voorwaarden bleek dat het kunnen telewerken dus niet zozeer afhangt van de persoon, maar meer van kenmerken van het werk.

Wanneer er naar de mogelijkheden wordt gekeken om telewerken in te zetten om niet-werkende vrouwen op de arbeidsmarkt te laten participeren, moet hier dan ook rekening mee worden gehouden. Om meer vrouwen op de arbeidsmarkt te laten participeren, moet er niet zozeer naar de persoonlijke kenmerken en situatie van de niet-werkende vrouw worden gekeken, maar meer naar kenmerken die met haar voormalige of toekomstige arbeid te maken hebben. Er zal vooral op de arbeidgerelateerde kenmerken van vrouwen moeten worden geanticipeerd om telewerken effectief te kunnen inzetten. Met name kunnen die niet-werkende vrouwen op de arbeidsmarkt participeren op wie de significant gebleken kenmerken uit de arbeid van toepassing zijn. Het gaat dan dus om kenmerken die vrouwen in een toekomstige baan prefereren: zij participeren immers nu nog niet op de arbeidsmarkt. Voor vrouwen die dus kunnen en willen voldoen aan deze arbeidgerelateerde kenmerken in een mogelijk toekomstige functie kan telewerken worden ingezet.

Telewerken voor een gedeelte van de niet-werkende vrouwen inzetten

Mijns inziens kan telewerken slechts voor een gedeelte van de niet-werkende vrouwen een oplossing zijn om hen naar de arbeidsmarkt te bewegen. Telewerken zal namelijk vooral geschikt zijn voor vrouwen die met een partner wonen, die veel uren kunnen en willen werken per week, die een hoog opleidingsniveau hebben, die een leidinggevende functie kunnen dan wel willen bekleden, die in de zakelijke dienstverlening kunnen en willen werken en tenslotte vrouwen die van internet gebruik zullen en willen maken in hun toekomstige functie. Niet iedere niet-werkende vrouw beschikt over deze kenmerken of prefereert een van deze kenmerken in een baan wanneer zij betaalde arbeid zou gaan verrichten.

Wanneer er namelijk naar de voorwaarden van vrouwen wordt gekeken om te gaan her in treden, zijn er een aantal belangrijke verschillen. Meer dan 60% van de niet-werkende vrouwen heeft als voorwaarde om op de arbeidsmarkt te participeren aangegeven in deeltijd te willen werken (Wetzels & Tijdens, 2001), terwijl telewerken nu vooral wordt gedaan en gewenst door vrouwen die juist een fulltime aanstelling hebben. Toegang tot en

interesse in telewerken lijken daarmee vooral van toepassing op de minderheid van de niet-werkende vrouwen die graag fulltime aan de slag zouden willen en kunnen gaan. Ook is gebleken dat telewerken geen oplossing biedt voor kinderopvang (Tijdens et al., 2001; Sullivan & Lewis, 2001), terwijl een van de voorwaarden van vrouwen om her in te treden is dat zij goede kinderopvangregelingen wensen.

Daarnaast blijkt uit dit en uit eerder onderzoek (Geitenbeek, 2005) dat er vooral in de zakelijke dienstverlening wordt getelewerkt. In deze branche zijn echter relatief weinig vrouwen werkzaam. Vrouwen die de arbeidsmarkt (her)betreden en in de toekomst zullen betreden zullen dit ook nog eens doen in branches waar al veel vrouwen werken (Van Klaveren et al., 2003). Dit blijken nu juist de branches te zijn waar de mogelijkheden tot telewerken klein zijn. Ook blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies (OECD, 2002: 61), terwijl het bekleden van een leidinggevende functie juist significant samenhangt met telewerken als ook de wens om te telewerken. Niet alle vrouwen uit de niet-werkende beroepsbevolking zullen hier voor in aanmerking komen daar zij bijvoorbeeld niet over de juiste competenties beschikken om een leidinggevende functie te vervullen. Het opleidingsniveau van vrouwen hangt hier mee samen. Zo is het opleidingsniveau een belangrijke voorspeller van telewerkgedrag. Met het toenemen van het opleidingsniveau nemen het wensen en het verrichten van telewerk toe. Kijkend naar de niet werkzame vrouwelijke beroepsbevolking, bestaat deze uit een relatief groot aandeel laag opgeleide vrouwen. Bijna een derde deel van de niet werkzame vrouwelijke beroepsbevolking, heeft namelijk een opleidingsniveau lager dan het MBO 2 niveau. Telewerken zal dan ook voor de grote groep laag opgeleide niet-werkende vrouwen in eerste instantie geen oplossing zijn om hen te laten (her) intreden op de arbeidsmarkt.

Er zijn dus gaten, enerzijds tussen het telewerkgedrag en de voorwaarden van vrouwen om op de arbeidsmarkt te participeren en anderzijds tussen het telewerkgedrag en de huidige situatie en omstandigheden van de niet-werkzame vrouwelijke beroepsbevolking. Daarmee kan telewerken dus slechts voor een gedeelte van de niet-werkende vrouwen worden ingezet om hen naar de arbeidsmarkt te mobiliseren.

Beperkingen en rol actoren

Voorts is van belang te concluderen dat er een groot verschil is tussen het wensen te telewerken en het daadwerkelijk telewerken. Er spelen beperkingen in bijvoorbeeld de thuissituatie dan wel de toekomstige arbeidsorganisatie van de vrouw, die de keuze tot het overgaan van telewerken kunnen belemmeren (Mokhtarian et al., 1996: 15). Hier moeten zowel de overheid als arbeidsorganisaties zich bewust van zijn. Tevens moeten de niet-werkende vrouwen die in aanmerking komen om te gaan telewerken hier wel voor gemotiveerd zijn. Ze moeten het niet bezwaarlijk vinden om collega's niet vaak te zien en ook de toekomstige arbeidsorganisatie moet achter dit werkarrangement staan (Lith, 1994). Ook andere auteurs zijn van mening dat telewerken alleen wordt geaccepteerd wanneer zowel de medewerker als de leidinggevende hier klaar voor is; eerder zal telewerken niet succesvol zijn (Kerrin & Hone, 2001). Om telewerken in te zetten om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen, moet men dus niet alleen met de significant gebleken kenmerken van vrouwen van de persoonlijke - en arbeidsituatie rekening houden, maar men moet zich ook bewust zijn van de hierboven benoemde punten. Hier is dus zowel een rol weggelegd voor de overheid, arbeidsorganisaties als ook zonder meer de niet-werkende vrouw in kwestie zelf. Alle drie de actoren dienen hierop te anticiperen.

Doelstelling vrouwelijke arbeidsparticipatie 2010 niet realiseerbaar

Door bovengenoemde conclusies betwijfel ik, net als andere auteurs (Tijdens & Wetzels, 2001), of door het inzetten van telewerken het streefcijfer van 65% arbeidsparticipatie van vrouwen kan worden gerealiseerd. Om dit in 2010 te bereiken, zouden er in totaal 671.000 extra vrouwen op de arbeidsmarkt moeten gaan participeren. Ik denk niet dat het inzetten van telewerken alleen dit kan bewerkstelligen. Exacte cijfers over voor welk aandeel van de niet-werkende 671.000 extra benodigde vrouwen telewerken een oplossing zou kunnen bieden, zijn niet eenduidig te berekenen daar dit niet binnen het bereik van deze scriptie ligt. Op de korte termijn van 2010 kan het beoogde streefcijfer niet meer gerealiseerd worden, maar ik denk dat voor de bevordering van de vrouwelijke arbeidsparticipatie op de lange termijn in 2040, telewerken wel een belangrijke bijdrage kan leveren. Er is dan immers nog voldoende tijd om telewerken zo in te gaan zetten dat het effectief kan bijdragen aan de arbeidsparticipatie van vrouwen. Telewerken is daarbij slechts een van de manieren om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Er zal ook naar andere manieren moeten worden gezocht om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen. Hierbij moet rekening worden gehouden met de plaats en tijd voorkeuren van vrouwen (Portegijs et al., 2006).

Ik ben voorts van mening dat de overheid geen uniform beleid kan voeren om telewerken verdergaand te stimuleren. Niet voor elke niet-werkende vrouw is telewerken immers weggelegd. Zolang er dus in het beleid van de overheid om telewerken te stimuleren geen onderscheid wordt gemaakt naar de verschillende groepen vrouwen op basis van de kenmerken die bepalend zijn bij telewerken, zal er naar mijn idee niet veel aan de arbeidsparticipatie van vrouwen veranderen. De overheid zal dus een pluriform beleid moeten hanteren om zodoende telewerken te stimuleren bij vrouwen die voldoen aan de kenmerken die significant correleren met het telewerkgedrag. Ik ben van mening dat voor die vrouwen waarbij telewerken kan worden ingezet, dit ten volle benut kan en dient te worden. Telewerken kan in principe namelijk nog steeds bijzonder goed aansluiten op de plaats – en tijdfactoren die vrouwen noemen om op de arbeidsmarkt te participeren. Ook moeten niet-werkende vrouwen, die niet lijken te kunnen telewerken, niet bij voorbaat worden uitgesloten. Telewerken hoeft immers niet gedurende de hele werkweek plaats te vinden, maar kan ook voor een deel van de werkzaamheden gebeuren (Handy & Mokhtarian, 1996: 229).

Het hoofdstuk sluit af met het doen van een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn gericht op het zo inzetten van telewerken dat het bijdraagt aan bevordering van de arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen.

5.3 Aanbevelingen

Nu geconcludeerd is wat het telewerkgedrag van werkende vrouwen betekent voor het inzetten van telewerken voor niet-werkende vrouwen, kunnen er aanbevelingen worden gedaan. Deze aanbevelingen zijn gericht op het effectief inzetten van telewerken zodat de arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen zo optimaal mogelijk bevorderd kan worden.

Rekening houden met plaats – en tijdvoorwaarden

Het eerste advies voor de overheid en arbeidsorganisaties luidt, dat zij bij het stimuleren van telewerken continue rekening dienen te houden met de voorwaarden van niet-werkende vrouwen om betaalde arbeid te verrichten. Hoe het telewerken binnen organisaties wordt vormgegeven en het beleid dat de overheid ervoor hanteert, moet aansluiten bij de plaats- en tijdfactoren die vrouwen van belang achten. Hoe beter telewerken hieraan tegemoet komt, des te meer mogelijkheden dit biedt om niet-werkende vrouwen naar de arbeidsmarkt te mobiliseren. Er zal dan bijvoorbeeld naar manieren moeten worden gezocht om telewerken mogelijk te maken voor de grote meerderheid van vrouwen die aangeeft graag in deeltijd te willen werken. Ook zal er gezocht moeten worden naar mogelijkheden om kinderopvangregelingen te verbeteren, zodat vrouwen kunnen gaan telewerken, zonder dat zij arbeid en zorg tegelijkertijd moeten gaan combineren. Zodoende hoeft er ook niet voor het arbeid-zorg dilemma worden gevreesd, waarvoor telewerken een oplossing lijkt te zijn maar echter niet is. Indien de overheid haar aandacht op deze punten vestigt, zal er een veel grotere groep vrouwen voor telewerken in aanmerking komen.

Inspelen op significant gebleken kenmerken

Om de arbeidsparticipatie op enigszins korte termijn te bevorderen zouden arbeidsorganisaties en de overheid hun aandacht het beste kunnen richten op de niet-werkende vrouwen die kunnen en willen voldoen aan de twee significant gebleken persoonlijke kenmerken en bijna alle significant gebleken arbeidgerelateerde kenmerken. Deze kenmerken zijn immers bepalend voor het telewerkgedrag. Op deze manier kan op relatief korte termijn een gedeelte van de niet-werkende vrouwen door middel van telewerken aan het werk worden gezet. Men zal dan dus vooral het telewerken moeten stimuleren bij de hoog opgeleide niet-werkende vrouwen alsmede de niet-werkende vrouwen die graag een fulltime aanstelling krijgen. Hetzelfde geldt voor de niet-werkende vrouwen die in de goed telewerkbare branches en functies aan de slag kunnen, evenals vrouwen die met een partner wonen. Door hier op te focussen kunnen op relatief korte termijn meer vrouwen de arbeidsmarkt betreden.

Structurele aanpak

Om telewerken meer structureel en voor de lange termijn als middel te laten gelden om de arbeidsparticipatie te bevorderen, dient naar mijn mening echter de aandacht juist worden gevestigd op het creëren van mogelijkheden voor de grote groep niet-werkende vrouwen die nu niet in aanmerking komen om te telewerken. Er zal dus naar oplossingen moeten worden gezocht om juist deze groep vrouwen, die bijvoorbeeld in deeltijd willen werken en niet hoog opgeleid zijn, voor telewerken in aanmerking te laten komen. Een idee zou zijn om werkgevers subsidies te verlenen bij het in dienst nemen van vrouwen die kunnen gaan telewerken ook als zij bijvoorbeeld slechts in deeltijd willen werken en niet hoogopgeleid zijn.

Ook is gebleken dat er verschillen zijn in de branches en functies waar vrouwen telewerken en wensen te telewerken en waar er mogelijkheden tot telewerken zijn. De overheid zal moeten pogen andere branches en functies meer aantrekkelijk te maken voor vrouwen. Denk bijvoorbeeld aan het subsidiëren van managementopleidingen of opleidingen waarmee men in de zakelijke dienstverlening werkzaam kan zijn.

Wanneer minder vrouwen zullen kiezen voor de typische vrouwen beroepen en sectoren (bijvoorbeeld de zorg), zullen de mogelijkheden tot telewerken, en daarmee de arbeidsparticipatie, bevorderd worden.

De overheid en arbeidsorganisaties kunnen dus ook investeren in de niet-werkende vrouwen die niet aan deze kenmerken voldoen of kunnen voldoen. Juist voor deze groep vrouwen kunnen maatregelen worden getroffen om telewerken ook voor hen mogelijk te maken. Ik wil hierbij overigens wel met klem benadrukken dat er eerst diepgaand moet worden onderzocht of en in hoeverre telewerken überhaupt voor hen kan worden ingezet voor arbeidsmarktparticipatie. Wellicht blijken vrouwen met die kenmerken pertinent niet te kunnen gaan telewerken. Hier zou gedetailleerd en meer diepgaand vervolgonderzoek naar moeten worden verricht. Vrouwen met deze kenmerken (onder meer laag opleidingsniveau) kennen immers een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het verrichten van meer diepgaand onderzoek naar de mogelijkheden van telewerken voor deze groep vrouwen is een manier om de problematiek van de grote afstand tot de arbeidsmarkt van deze groep vrouwen aan te pakken. Telewerken is en kan daarmee een van de wegen zijn om de grote groep niet-werkende vrouwen in Nederland (weer) bij de arbeidsmarkt te betrekken.

Vervolgonderzoek naar beperkingen

Veel vrouwen hebben aangegeven te willen telewerken, echter doen zij het niet. Het probleem ligt dus in de toegang tot telewerken. Deze toegang tot telewerken zal vooral belemmerd worden voor de niet-werkende vrouwen, die niet aan de significant gebleken kenmerken voldoen. Een aanzienlijk belangrijk advies ligt dan ook op het vlak van beperkingen die telewerken kunnen belemmeren. Het is immers gebleken dat slechts 13,8% van de vrouwelijke respondenten die willen telewerken, dit ook daadwerkelijk doet. Daarmee telewerkt dus 86,2% niet van de vrouwen die dit wel wensen. Het is dan ook van bijzonder groot belang deze beperkingen te verhelderen. Het lag niet binnen het bereik van dit onderzoek om deze beperkingen inzichtelijk te maken. De aanbeveling luidt dan ook om hier door middel van vervolgonderzoek meer diepgaand op in te gaan. Op die manier kunnen de juiste en meest effectieve inspanningen worden verricht om telewerken in te zetten om meer vrouwen aan het werk te krijgen.

Telewerken op micro niveau integreren

Niet alleen voor de overheid, maar met name voor arbeidsorganisaties is er een grote rol weggelegd om het telewerken verdergaand te stimuleren. Het advies luidt om met name op micro-niveau telewerken te laten integreren op de werkvloer. De werkgever zorgt immers voor de 'transformatie' van niet-werkende vrouwen naar werkende vrouwen wanneer er vrouwen in dienst worden genomen. Mijn advies luidt dat werkgevers bij de werving en selectie van personeel rekening dienen te houden met de tijd- en plaatsfactoren van vrouwen. Omdat vooral de arbeidgerelateerde kenmerken van invloed zijn op het telewerkgedrag, denk ik dat er op de werkplek zelf moet worden geïnterviewd of telewerken mogelijk is. Per werknemer, in dit geval vrouwelijke werknemer, zal er moeten worden gekeken of telewerken mogelijk is. De rol van de werkgever is naar mijn idee van groter belang dan de rol van de overheid. De potentiële c.q. toekomstige werkgever, of meer concreet de direct leidinggevende, van een niet-werkende vrouw, kan als beste inschatten of de functie telewerken toelaat. Ik ben van mening dat de werkgever, indien telewerken toelaatbaar is binnen de functie, telewerken zoveel mogelijk moet stimuleren en faciliteren. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor de telewerk-faciliteiten bij de vrouwelijke werknemer thuis. Ook zou de werkgever kunnen proberen mogelijkheden tot telewerken te scheppen voor de potentiële vrouwelijke werknemers die op het eerste gezicht minder geschikt lijken om te telewerken. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de wat lager opgeleide vrouwen en vrouwen die in deeltijd willen werken. De overheid zou hierbij weer kunnen ondersteunen bijvoorbeeld door, zoals eerder benoemd, subsidies te verlenen.

5.4 Slotbeschouwing

Tenslotte ben ik van mening dat het een goede ontwikkeling is dat telewerken in Nederland steeds meer op de kaart wordt gezet. Ik vind het een positieve trend dat telewerken in de CAO onderhandelingen steeds meer aandacht krijgt. Niet-werkende vrouwen hebben immers aangegeven telewerken als voorwaarde te stellen om op de arbeidsmarkt te participeren. Ik vind dan ook zonder meer dat aan deze voorwaarde gehoor moet worden gegeven door de overheid en arbeidsorganisaties. De voordelen van telewerken zijn omvangrijk en sluiten aan op de ontwikkelingen in de informatiesamenleving. Naar mijn mening kan telewerken in Nederland veel breder worden toegepast, ook als middel om meer vrouwen betaalde arbeid te laten verrichten. Als de bovenbeschreven aanbevelingen worden opgevolgd ben ik ervan overtuigd dat telewerken een bijdrage kan leveren aan bevordering van arbeidsparticipatie. Wellicht dat er in de toekomst dus veel meer vrouwen zullen gaan telewerken. Er zullen dan met behulp van ICT meer vrouwen thuis in verbinding staan met de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden. Meer vrouwen thuis aan het werk en dus minder op kantoor. Wie weet zullen vrouwen in de toekomst dus niet meer op kantoor verschijnen?!

In het volgende en laatste hoofdstuk, Hoofdstuk 6: Discussie, zullen nog enkele kritische noten ten aanzien van dit onderzoek uiteen worden gezet.

Hoofdstuk 6: Discussie

In dit laatste hoofdstuk worden afsluitend enkele kritische noten geplaatst ten aanzien van het onderzoek en de uitkomsten van deze scriptie. Er worden kanttekeningen geplaatst bij de definiëring van begrippen als ook bij de gekozen methode van onderzoek.

6.1 Telehuiswerken als vorm van telewerken

In deze scriptie is onderzoek gedaan naar telehuiswerken als vorm van telewerken. Er is echter vanwege de leesbaarheid gekozen om te spreken over telewerken. Zoals het woord 'vorm' al aangeeft is telehuiswerken slechts een van de vormen van telewerken. Het werken vanuit bijvoorbeeld een satellietkantoor behoort echter ook tot telewerken. In de enquête is echter alleen naar het telehuiswerkgedrag van vrouwen gevraagd. Het lag niet binnen het bereik van deze scriptie om ook naar deze andere vormen van telewerken onderzoek te doen. De resultaten, conclusies en aanbevelingen hebben derhalve alleen betrekking op het telehuiswerken. Het is mogelijk dat de andere vormen van telewerken zich op een andere manier verhouden tot niet-werkende vrouwen dan het telehuiswerken. Wellicht spelen er dus bij de andere vormen van telewerken andere persoonlijke en arbeidgerelateerde kenmerken van vrouwen een rol. Vervolgonderzoek zou dit verder in kaart kunnen brengen.

6.2 Vergelijking werkende vrouwen met niet-werkende vrouwen

Vanwege methodologische redenen is er in dit onderzoek gekozen om op basis van het telewerkgedrag van werkende vrouwen uitspraken te doen over niet-werkende vrouwen. Of telewerken kan worden ingezet om niet-werkende vrouwen naar de arbeidsmarkt te bewegen is dus bestudeerd op basis van het telewerkgedrag van werkende vrouwen. Er is hiervoor gekozen omdat er binnen het bereik van dit onderzoek geen data voor handen waren om dit bij niet-werkende vrouwen te bestuderen. Gedurende het onderzoek is getracht zo goed mogelijk met dit gegeven om te gaan. Werkende vrouwen zijn immers niet gelijk aan niet-werkende vrouwen: het opleidingsniveau van de werkzame vrouwelijke beroepsbevolking vertoont bijvoorbeeld verschillen met het opleidingsniveau van de vrouwen uit de niet werkzame beroepsbevolking. Bij het trekken van de conclusies en het doen aanbevelingen is dit mee genomen. Het zou echter aan te bevelen zijn om meer specifiek onderzoek te doen bij niet-werkende vrouwen. Zij behoren immers tot de doelgroep om telewerken als instrument in te zetten. Het advies luidt dan ook om met vervolgonderzoek meer diepgaand het mogelijke telewerkgedrag bij deze groep vrouwen te bestuderen.

Tenslotte kan niet vaak genoeg worden aangegeven dat telewerken slechts een van de manieren is om de arbeidsparticipatie te bevorderen. In combinatie met andere maatregelen zouden er meer niet-werkende vrouwen (weer) op de arbeidsmarkt kunnen participeren.

Literatuur

- Baas, R., & Knuttel, A.M. (1995). *Telewerken: uw kans op een nieuwe carrière*. Apeldoorn: Auctor
- Babbie, E. (2007). *The practice of social research*. Belmont: Thomson Wadsworth
- Beffers, T., & Brink, I. van der. (2008). *Telewerken: Samenvatting resultaten*. Den Dolder: ADV Marktresearch
- Beasley, R.E., Lomo-David, E., & Seubert, V.R. (2001). Telework and gender: Implications for the management of information technology professionals. *Industrial Management & Data Systems*, 9, 477- 482
- Bryant, S. (2000). At home on the electronic frontier: Work, gender and the information highway. *New Technology, Work and Employment*, 15, 19 - 33
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2005). *De Digitale Economie 2005*. Voorburg: CBS
- Cuypers, C.P.M., & Opendakker, R.J.G. (1995). *Telewerk: een integrale benadering*. Utrecht: Lemma
- Cuelenaere, B. (1990). *Vrouwen uit de bijstand: een onderzoek naar voorwaarden voor arbeidsdeelname*. Rotterdam: Erasmus Universiteit/ Vrouwen studies van het RISBO
- Geijtenbeek, L. (2005, 6 juni). Telewerkers: hoogopgeleiden met lange werkweek. *CBS Webmagazine*. Artikel 001A. Geraadpleegd 12-6-2008 op <http://www.cbs.nl/nl-nl/menu/themas/bedrijven/publicaties/digitale-economie/artikelen/2005-1720-wm.html>
- Handy, S.L., & Mokhtarian, P.L. (1996). The future of telecommuting. *Futures*, 28, 227-240
- Hooghiemstra, B.T.J., & Merens, J.G.F. (1999). *Variatie in participatie: achtergronden van arbeidsdeelname van allochtone en autochtone vrouwen*. Den Haag: Elsevier
- Kerrin, M., & Hone, K. (2001). Job seekers' perceptions of teleworking: A cognitive mapping approach. *New Technology, Work & Employment*, 2, 130 – 144
- Klaveren, M. van, Tijdens, K.G., & Wetzels, C.M.M.P. (2000). Telewerken: Wie, waar en wanneer? *Economisch-statistische Berichten*, 85, 22 – 26
- Kok, L., Hop, P., & Pott – Buter, H. (2007). *Kosten en baten van participatiebeleid*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek
- Koning, J., Gelderblom, A., Gravesteijn – Ligthelm, J., & Boom, L. van der. (2003). *Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers?* Rotterdam: Erasmus Universiteit
- Lith, W. van. (1994). *Telewerken*. Alphen aan de Rijn: Samson
- Mokhtarian, P.L., & Salomon, I. (1996). Modeling the choice of telecommuting 2: A case of the preferred impossible alternative. *Environment and Planning*, 10, 1859 – 1876
- Mokhtarian, P.L., & Salomon, I. (1997). Modeling the choice of telecommuting: The importance of attitudinal factors in behavioural models. *Transportation Research, Part E, Logistics and transportation review*, 1, 35 - 50
- Mokhtarian, P.L., Bagley, M. N. & Salomon, I. (1998). The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivations and constraints. *Journal of the American Society for Information Science*, 49, 1115-1135
- Nolthenius, T. (2001). Kantoorinnovatie niemand kan er omheen. *Facility Management Magazine*, 14, 49 - 53
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2002). *Employment Outlook 2002*. Paris: OECD
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2006). *Employment Outlook 2006*. Paris: OECD
- Peters, P., Tijdens, K.G., & Wetzels, C.M.M.P. (2001). *Mogen, willen en doen niet altijd gelijk! Toegang, wens en praktijk van telehuiswerken in Nederland*. Utrecht: Universiteit Utrecht, Afdeling Sociologie ICS. Research Report no. 006

- Portegijs, W., Hermans, B., & Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006, Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau
- Smulders, P.G.W. (2000). Computergebruik op het werk in de Europese Unie: determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 3, 259 – 277
- Steijn, B. (2001). *Werken in de informatiesamenleving*. Assen: van Gorcum
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 2, 123–145
- Terlouw, J. (2008, 23 februari). Ssst, papa is aan het werk. *Het Algemeen Dagblad*, 38-39
- Tijdens, K.G. (1997). Behind the Screens: The foreseen and unforeseen impact of computerization on female office worker's jobs. *Gender, work, and organization*, 1, 47 - 59
- Tijdens, K.G., Wetzels, C.M.M.P., & Klaveren, M. van. (2000). *Wie kan en wil telewerken: een onderzoek naar de factoren die de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken van medewerkers beïnvloeden*. Amsterdam: Amsterdam Institute For Advanced Labour Studies University of Amsterdam. Research Report 006.
- Tijdens, K.G., Klaveren, M. van der., & Wetzels, C.M.M.P. (2001). Wie kan en wie wil telewerken? Een enquête in de ICT- sector. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2, 152-164
- Tijdens, K.G., & Steijn, B. (2002). *Competenties van werknemers in de informatiemaatschappij, een survey over ICT – gebruik*. Amsterdam: Amsterdam Institute For Advanced Labour Studies University of Amsterdam. Research Report 02/11.
- Tijdens, K.G., & Wetzels, C.M.M.P. (2002). Gevraagd: herintreedsters. *Nemesis*, 18, 139-145
- Tijdens, K.G., & Wetzels, C.M.M.P. (2003). *Verborgene reserves: onder welke voorwaarden willen vrouwen herintreden?* Paper gepresenteerd op De Nederlandse ArbeidsmarktDag, Amsterdam
- Tijdens, K.G. (2006). *Een Wereld van Verschil: arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005*. Rotterdam: Erasmus Universiteit
- Tweede Kamer. (2001). Notitie Herintredende vrouwen. 27 853, nr. 1. Van: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Geraadpleegd 18-4-2008 op http://docs.szw.nl/pdf/35/2002/35_2002_3_2497.pdf
- Vivien, K.G.L., & Thompson, S.H.T. (2000). To work or not to work at home: An empirical investigation of factors affecting attitudes toward teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 6, 560 – 586
- Vogels, R., & Portegijs, W. (1992). *Herintredende vrouwen: stappen in de route naar betaald werk*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Voorn, E. (2008, 29 maart). Stop geld voor asfalt in bevordering thuiswerken. *Het Algemeen Dagblad*, 22
- De Vries, H., & Weijers, T. (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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Walrave, M., & De Bie, M. (2005). *Mijn kantoor is waar mijn laptop staat: mythe en realiteit van telewerk*. Antwerpen: Universiteit van Antwerpen
- Wetzels, C.M.M.P., & Tijdens, K.G. (2001). *Dubbel Delen in de Digitale Delta: ICT toepassingen, flexibele werktijden en arbeidsparticipatie van vrouwen*. Delft: TNO- STB
- Wilson, F. (2003). Can't compute, won't compute: Women's participation in the culture of computing. *New Technology, Work and Employment*, 2, 127–142

www.cbs.nl

www.loonwijzer.nl

Bijlagen

Bijlage 1: Frequenties onafhankelijke variabelen op telewerken

Variabele	Categorie van onafhankelijke variabele	Telewerkt niet N	Telewerkt wel N
Persoonlijke kenmerken			
Tijd aan huishouden per week	0 – 20 uur	3001	190
	21 – 40 uur	149	10
	41 – 60 uur	10	1
	61 – 80 uur	3	0
	81 – 100 uur	1	0
Arbeidgerelateerde kenmerken			
Organisatiegrootte	< 10 medewerkers	67	5
	10 – 20 medewerkers	115	9
	21 – 50 medewerkers	150	9
	51 – 100 medewerkers	165	17
	101 – 200 medewerkers	286	16
	201 – 500 medewerkers	1444	93
	501 – 1000 medewerkers	225	15
	1001 – 2000 medewerkers	277	15
	2001 – 5000 medewerkers	435	22

N = 3365 Missende N = 895

Bijlage 2: Frequenties onafhankelijke variabelen op wens om te telewerken

Variabele	Categorie van onafhankelijke variabele	Niet wens tot telewerken N	Wel wens tot telewerken N
Persoonlijke kenmerken			
Tijd aan huishouden per week	0 – 20 uur	1849	1187
	21 – 40 uur	96	52
	41 – 60 uur	8	2
	61 – 80 uur	4	2
	81 – 100 uur	1	0
Arbeidgerelateerde kenmerken			
Organisatiegrootte	< 10 medewerkers	41	21
	10 – 20 medewerkers	75	53
	21 – 50 medewerkers	76	66
	51 – 100 medewerkers	104	62
	101 – 200 medewerkers	179	108
	201 – 500 medewerkers	900	575
	501 – 1000 medewerkers	130	114
	1001 – 2000 Medewerkers	289	152
	2001 – 5000 Medewerkers	200	54

N= 3199 Missende N = 1061

Bijlage 3: Toets op multicollineariteit

Pearson's Correlatiecoëfficiënten van correlaties tussen de onafhankelijke variabelen

	Hebben en leeftijd kinderen	Wonen met partner	Tijd huishouden	Opleidingsniveau	Arbeids-Duur	Leiding-gevende positie	Functie	Branche	Organisatie Grootte	Werkt met internet	Computer Cursus gevolgd
Hebben en leeftijd kinderen	1	0,096**	0,105**	-0,031**	-0,110**	0,005	-0,016	-0,05	-0,04	-0,033**	0,027
Wonen met partner		1	0,188**	0,023	-0,098**	0,026	0,021	0,013	-0,016	0,019	-0,06
Tijd huishouden			1	-0,02**	-0,166**	-0,05	-0,064**	-0,042**	0,006	-0,063**	0,069**
Opleidingsniveau				1	0,200**	0,090**	0,164**	0,109**	0,010	0,139**	0,045**
Arbeids-Duur					1	0,167**	0,033**	0,093**	-0,010	0,109**	0,004
Leiding-gevende positie						1	0,001	-0,003	-0,039**	0,027	-0,022
Functie							1	0,133**	0,011	0,102**	0,014
Branche								1	-0,034*	0,119**	0,014
Organisatie Grootte									1	-0,015	0,022
Werkt met Internet										1	0,060**
Computer-cursus gevolgd											1

Collineariteit statistieken onafhankelijke variabelen

	Tolerantie	VIF
Het hebben en de leeftijd van kinderen	0,940	1,064
Het wonen met een partner	0,976	1,025
Tijd aan huishouden per week	0,884	1,131
Opleidingsniveau	0,887	1,128
Arbeidsduur	0,885	1,131
Leidinggevende positie	0,966	1,035
Functie	0,964	1,037
Branche	0,960	1,042
Organisatiegrootte	0,995	1,005
Werkt met internet	0,951	1,052
Heeft computercursus gevolgd	0,985	1,015

Bijlage 4: Binaire logistische regressie op het hebben en de leeftijd van kinderen

	Telewerken					
	B	S.E.	Wald	df	Significantie	Exp(B)
Persoonlijke kenmerken						
H1: Het hebben en de leeftijd van kinderen [ref. kinderen 0- 4 jaar]						
Kinderen > 4 jaar	-0,412	0,407	1,288	1	n.s.	0,630
Geen kinderen	-0,237	0,414	0,327	1	n.s.	0,789
Constant	-2,424	0,394	37,768	1	*	0,088

N = 3365 Missende N = 895 Binaire logistische regressie *= p< 0,05 ** = p< 0,01 n.s. = niet significant
 Chi Square = 2,684 Nagelkerke R Square = 0,002
 Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Bijlage 5: Binaire logistische regressie persoonskenmerken op telewerken

	Telewerken					
	B	S.E.	Wald	Df	Significantie	Exp(B)
Persoonlijke kenmerken						
H1: Het hebben en de leeftijd van kinderen [ref. geen kinderen]						
Kinderen 0- 4 jaar	0,212	0,418	0,257	1	n.s.	1,236
Kinderen > 4 jaar	0,369	0,182	4,104	1	*	1,447
H2: Met partner wonen [0,1]						
	0,452	0,174	6,747	1	*	1,572
H3: Tijd aan huishouden per week (0:100)						
	0,003	0,011	0,094	1	n.s.	1,003
H4: Opleidingsniveau [ref. < HBO]						
HBO – WO opgeleid	1,204	0,158	58,351	1	**	3,353
Constant	-3,864	0,202	365,399	1	**	0,021

N = 3365 Missende N = 895
 Chi Square = 80,875 p<0,001
 Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Binaire logistische regressie
 Nagelkerke R Square = 0,060

* = p< 0,05 ** = p< 0,01

n.s. = niet significant

Bijlage 6: Binaire logistische regressie arbeidgerelateerde kenmerken op telewerken

	Telewerken					
	B	S.E.	Wald	df	Significantie	Exp(B)
Arbeidgerelateerde kenmerken						
H5: Arbeidsduur (0:80 uur)	0,015	0,008	3,870	1	*	1,105
H6: Leidinggevende positie [0,1]	0,828	0,156	28,150	1	**	2,289
H6: Functie [0,1]	0,018	0,151	0,014	1	n.s.	1,018
H7: Branche [0,1]	0,523	0,155	11,433	1	**	1,687
H8: Organisatiegrootte [ref. < 10 medewerkers]						
10 – 20 medewerkers	-0,110	0,588	0,035	1	n.s.	0,896
20 – 50 medewerkers	-0,256	0,585	0,192	1	n.s.	0,774
50 – 100 medewerkers	-0,294	0,538	0,298	1	n.s.	1,341
100 – 200 medewerkers	-0,210	0,538	0,152	1	n.s.	0,811
200 – 500 medewerkers	-0,230	0,542	0,180	1	n.s.	0,795
500 – 1000 medewerkers	-0,014	0,543	0,001	1	n.s.	0,986
1000 – 2000 Medewerkers	-0,242	0,542	0,200	1	n.s.	0,785
2000 – 5000 Medewerkers	-0,339	0,520	0,424	1	n.s.	0,713
H9: Werken met internet [0,1]	0,16	1,014	6,106	1	*	12,249
H9: Computer training gevolgd [0,1]	-6,081	0,214	0,291	1	n.s.	1,122
Constant	-6,010	1,132	28,839	1	**	0,02

N = 3365 Missende N = 895 Binaire logistische regressie * = p < 0,05 ** = p < 0,01 n.s. = niet significant
 Chi Square = 79,525 p < 0,001 Nagelkerke R Square = 0,064
 Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Bijlage 7: Binaire logistische regressie persoonskenmerken op wens om te telewerken

	Wens om te telewerken					
	B	S.E.	Wald	Df	Significantie	Exp(B)
Persoonlijke kenmerken						
H1: Het hebben en de leeftijd van kinderen [ref. geen kinderen]						
Kinderen 0- 4 jaar	0,161	0,232	0,480	1	n.s.	1,174
Kinderen > 4 jaar	0,138	0,095	2,166	1	n.s.	1,148
H2: Met partner wonen [0,1]	0,261	0,083	9,795	1	**	1,298
H3: Tijd aan huishouden per week (0:100)	0,003	0,006	0,269	1	n.s.	1,003
H4: Opleidingsniveau [ref. < HBO]						
HBO – WO opgeleid	1,268	0,080	251,214	1	**	3,555
Constant	-1,225	0,088	195,370	1	**	0,294

N = 3199 Missende N = 1061
 Chi Square = 287,360 p<0.001
 Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Binaire logistische regressie
 Nagelkerke R Square = 0,117

* = p < 0,05 ** = p < 0,01

n.s. = niet significant

Bijlage 8: Binaire logistische regressie arbeidgerelateerde kenmerken op wens om te telewerken

	Wens om te telewerken					
	B	S.E.	Wald	Df	Significantie	Exp(B)
Arbeidgerelateerde kenmerken						
H5: Arbeidsduur (0:80 uur)	0,016	0,004	17,095	1	**	1,016
H6: Leidinggevende positie [0,1]	0,496	0,090	30,615	1	**	1,642
H6: Functie [0,1]	0,058	0,077	0,578	1	n.s.	1,060
H7: Branche [0,1]	0,539	0,084	41,034	1	**	1,715
H8: Organisatiegrootte [ref. < 10 medewerkers]						
10 – 20 medewerkers	0,304	0,333	0,835	1	n.s.	1,355
20 – 50 medewerkers	0,589	0,326	3,202	1	n.s.	1,793
50 – 100 medewerkers	0,178	0,322	0,307	1	n.s.	1,195
100 – 200 medewerkers	0,316	0,304	1,078	1	n.s.	1,371
200 – 500 medewerkers	0,266	0,304	0,762	1	n.s.	1,304
500 – 1000 medewerkers	0,505	0,311	2,644	1	n.s.	1,650
1000 – 2000 Medewerkers	0,469	0,304	2,380	1	n.s.	1,599
2000 – 5000 Medewerkers	0,160	0,296	0,268	1	n.s.	1,174
H9: Werken met internet [0,1]	0,960	0,202	22,480	1	**	2,611
H9: Computer cursus gevolgd [0,1]	0,080	0,106	0,569	1	n.s.	1,083
Constant	-2,622	0,356	54,413	1	**	0,073

N = 3199 Missende N = 1061
 Chi Square = 196,050 p<0.001
 Bron: Loonwijzer Enquête Release 13

Binaire logistische regressie
 Nagelkerke R Square = 0,081

* = p< 0,05 ** = p< 0,01

n.s. = niet significant

Bijlage 9: Data uit andere onderzoeken

Onderzoek van Peters et al., 2001:

De data die in het onderzoek van Peters et al. (2001) is gebruikt is afkomstig van het Arbeid& ICT- 2001 survey. Dit is een computergestuurde vragenlijst die is ondergebracht in het Telepanelsurvey dat regelmatig wordt gehouden uit een steekproef die representatief is voor de Nederlandse bevolking. In deze vragenlijst wordt onder andere gevraagd naar computergebruik, kenmerken van de organisatie, de mogelijkheid tot telewerken, de preferentie van telewerken en het daadwerkelijke telethuiswerkgedrag van medewerkers.

In totaal hebben 1335 werkende personen deze vragenlijsten ingevuld. Voor de analyse zijn de zelfstandigen en freelancers medewerkers niet meegenomen. In totaal zijn er 849 valide waarnemingen in het onderzoek betrokken.

Onderzoek van Vivien en Thompson, 2000:

Vivien en Thompson hebben in 2000 de attitudes ten aanzien van telewerken onderzocht onder IT professionals in Singapore. De steekproef bestond dan ook uit IT professionals die werkzaam zijn bij een lokale IT organisatie (ITCO) in Singapore. Door middel van vragenlijsten is de data beschikbaar gekomen. In totaal zijn er 343 vragenlijsten uitgedeeld, waarvan er uiteindelijk 285 bruikbaar en valide waren.

Onderzoek van Tijdens et al., 2000:

In dit onderzoek zijn de mogelijkheden en behoefte tot telewerken onderzocht onder werkenden in de ICT – sector. In december 1999 is een vragenlijst toegestuurd aan een a-selecte steekproef van personen die een abonnement hebben op Computable en die werkzaam zijn in de ICT sector. Daarnaast is een steekproef getrokken uit enkele honderden helpdesk–medewerkers. Bij elkaar zijn er 10.000 enquêtes verstuurd. Uiteindelijk bleven er 1689 geldende waarnemingen over, waarop de statistische analyses zijn uitgevoerd.