

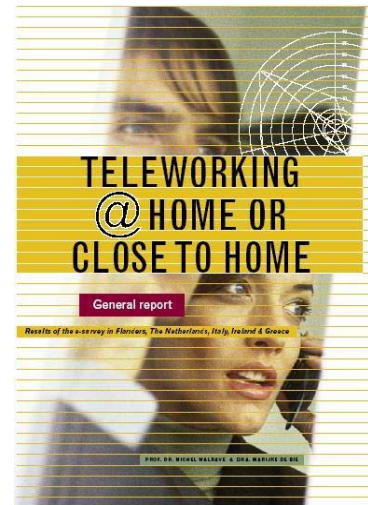
Telewerkers en managers enthousiast over telewerkervaring.



Niet-telewerkers zijn er klaar voor, maar vrees voor nadelen remt telewerken in veel bedrijven nog af.

Een meerderheid van de telewerkers in Vlaanderen evalueert deze ervaring als positief, zowel op privé- als op beroepsvlak.

Ook managers die telewerken toepassen in hun bedrijf bevestigen dit. Telewerkers benadrukken de voordelen op het gebied van productiviteit, stress, evenwicht werk/privé-leven, werkmotivatie en een zekere autonomie bij de uitvoering van opdrachten. Bij niet-telewerkers en managers zonder telewerkmogelijkheden in hun bedrijf is het de bezorgdheid over de mogelijk negatieve gevolgen die hen weerhoudt om de stap te wagen.



Er bevinden zich dus nog hinderpalen op de weg naar telewerken voor vele werkgevers en werknemers. Werknemers zonder telewerkervaring vrezen namelijk voor hun loopbaan, een verlies van sociaal contact met collega's en een vermindering van de betrokkenheid bij het bedrijf. Ook telewerkers wijzen uit eigen ervaring op mogelijke risico's, namelijk isolement van de bedrijfsomgeving en bijgevolg een gebrek aan informatie. Anderzijds ervaren telewerkers de voordelen meer dan niet-telewerkers die inschatten. De werkgevers maken zich zorgen over de kosten van een telewerkproject, de mogelijke legale en beveiligingsrisico's, een gebrek aan controle over telewerkers en mogelijke weerstand van het management. Managers die telewerken toepassen in hun bedrijf stellen dat ze minder geconfronteerd worden met deze mogelijke neveneffecten. Ook zij benadrukken positieve invloeden op productiviteit, flexibiliteit en loyaliteit van werknemers.

Dit besluiten prof. dr. Michel Walrave en dra. Marijke De Bie van de Universiteit Antwerpen (Departement Communicatiewetenschappen, Onderzoeksgroep Strategische Communicatie). In het kader van het Europese project Allinclusive@work (<http://www.europeteleworks.org> & <http://www.tijdvoortelewerk.be>) geleid door **Unizo** (promotor) in samenwerking het **ESF-agentschap Vlaanderen** (coördinator), **Telenet** en de **Universiteit Antwerpen** werd in Vlaanderen bij ruim 2000 respondenten online gepeild naar hun visie op en eventuele ervaringen met telewerken. Ook in Nederland, Italië, Griekenland en Ierland werd hetzelfde onderzoek uitgevoerd.

Vooraf occasionele telewerkers

De ondervraagde telewerkers in Vlaanderen zijn meestal occasionele telewerkers en werken 1 dag per week of minder op een andere locatie dan het kantoor (53.5%). Een vijfde telewerkt maximaal 3 dagen per week (21.3%) en een vierde telewerkt intensiever (meer dan 3 dagen per week, 25.2%).

Meer mannen dan vrouwen telewerken, hoewel vrouwen niet minder geïnteresseerd zijn in deze werkvorm. Er is ook een verband vastgesteld tussen het hebben van kinderen en de telewerkfrequentie. Telewerkers met kinderen telewerken meer op een permanente of part-time basis dan telewerkers zonder kinderen. Deze laatstgenoemden zijn vooral occasionele telewerkers. Het vastgestelde verschil is het duidelijkst bij vrouwelijke telewerkers met kinderen. Zij zien regelmatig telewerken als een mogelijkheid om arbeid en zorgtaken beter te combineren.

Niet alleen het geslacht en de gezinssituatie spelen een rol, ook het onderwijsniveau hangt samen met telewerken. De proportie werknemers die op een afstand van het hoofdkantoor werken, stijgt naarmate het onderwijsniveau omhoog gaat. De bedrijfsgrootte speelt een cruciale rol in de open politiek van een organisatie ten aanzien van telewerk. De proportie telewerkers is beduidend lager in KMO's dan in grote bedrijven.

Telethuiswerken wordt het meest toegepast (59.6% van de ondervraagde telewerkers). Het werken in kantoren van klanten (16%), mobiel werken (10.8%), het gebruik maken van satellietkantoren (9.3%), telecentres en andere telewerkvormen (4.3%) wordt veel minder toegepast.

De meeste telewerkers die thuiswerken lezen/beantwoorden e-mails of lezen/schrijven documenten. Mannen zijn meer mobiele werkers en dit kan een verklaring zijn waarom vergaderen door hen meer als telewerkactiviteit bestempeld wordt.

Werknemer neemt het initiatief

Als werknemers de toestemming hebben gekregen om te telewerken is dit meestal omdat ze zelf het initiatief hebben genomen (60.5%) en niet hun leidinggevende. Mannelijke werknemers zullen vaker met het idee van werken op een afstand van het hoofdkantoor naar hun oversten stappen dan hun vrouwelijke collega's.

De afspraken die gemaakt worden om te telewerken, gebeuren meestal informeel (78.3%) zonder dat er contractuele rechten en plichten geformuleerd worden over bereikbaarheid, kostenvergoeding, verzekering enzovoort. Hoe groter het bedrijf of de organisatie, hoe meer telewerken in een formele overeenkomst wordt vastgelegd.

De informele afspraken hangen ook samen met de vergoeding van de kosten die de tele(thuis)werker maakt om met computer en internetverbinding van op afstand werk te verrichten.

Kosten vaak voor werknemer

Om te kunnen telewerken moet de werknemer beschikken over een computer en een internetverbinding. In theorie moeten tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt worden over de vergoeding van deze kost. Een groot aantal telewerkende werknemers stelt echter hoofdzakelijk in te staan voor de ICT-kosten. Ongeveer vier op tien (34%) stelt zelf op te moeten draaien voor de computerkosten en bijna de helft (48.2%) betaalt de internetconnectie om te kunnen telewerken.

De formalisering van telewerken, de bedrijfsgrootte en de initiatiefnemer zijn drie determinerende factoren van het al dan niet terugbetalen van de ICT-kosten.

Wanneer telewerken contractueel bepaald wordt, gaat dit meer samen met de terugbetaling van het kostenplaatje door de werkgever.

Informele telewerkers hebben minder geluk en worden minder frequent terugbetaald. Ook de grootte van het bedrijf hangt samen met het al dan niet betalen van apparatuur die de telewerker nodig heeft. Grote bedrijven zijn meer geneigd de computer van de telewerker te betalen dan KMO's. Bovendien is de bereidheid van de werkgever om de ICT-kosten te vergoeden groter wanneer hij het telewerkproject zelf heeft ingevoerd, dan wanneer de idee om op een afstand van het hoofdkantoor te werken afkomstig is van de werknemer.

Starten zonder training

Slechts een minderheid van de telewerkers heeft een opleiding genoten alvorens (33%) te starten met telewerken. Een derde genoot een training tijdens (36%) het telewerkproject. Deze trainingen hebben tot doel jobspecifieke (43.1%), management (19.6%) en ICT vaardigheden (24.5%) te verbeteren. Volgens de helft (54.3%) van de telewerkers is er echter meer nood aan training. Om de productiviteit en het welzijn van de telewerker te verzilveren, zijn bijkomende initiatieven nodig. Werknemers met deze behoefte wensen vooral opleidingen die gericht zijn op jobspecifieke vaardigheden (26.6%), de verbetering van managementvaardigheden (20.2%), stressmanagement (18%) en ICT-gebruik (15%). Sommigen wensen ook specifiek advies over telewerken (17%). Bovendien leeft de bezorgdheid over een voldoende toegang tot bedrijfsinformatie en regelmatig face-to-face contact met collega's onderling en met de leidinggevenden.

Ongestoord thuiswerken

De meeste telewerkers zijn part-time telethuiswerkers. De meerderheid heeft geen afzonderlijk thuishkantoor (56%). Veel meer telewerkers met kinderen hebben een afzonderlijk thuishkantoor. Een apart kantoor heeft een gunstig effect op de mogelijkheid om ongestoord te werken. In het algemeen kunnen 8 op 10 thuiswerkers hun werk ongestoord uitvoeren. Dit percentage ligt significant hoger bij telewerkers met een thuishkantoor (90.1%) dan bij diegenen zonder (74.5%).

De belangrijkste stoorzenders zijn familieleden (39.8%), het ontbreken van een aparte werkruimte (23%) of de vermenging van werk en privé-leven (26.1%).

Telewerkers en niet-telewerkers beoordelen bepaalde aspecten van het telethuiswerken op een significant verschillende manier. Werknemers met telewerkervaring worden, meer dan niet-telewerkers, tot telethuiswerk aangetrokken omwille van de mogelijkheid om te kunnen werken na de kantooruren en omwille van de vrije keuze van de werkuren. Dichterbij klanten zijn motiveert hen echter niet om te telethuiswerken. Niet-telewerkers zijn ervan overtuigd dat thuiswerken een betere organisatie van de zorgtaken tot gevolg heeft, maar telewerkers ontkennen dit. Over de huishoudelijke taken zijn telewerkers en niet-telewerkers het met elkaar eens. Telewerken vergemakkelijkt de organisatie van deze taken.

Ook andere voordelen van telethuiswerken worden niet op een significant andere wijze beoordeeld door telewerkers en niet-telewerkers. Velen zien in telethuiswerk een oplossing voor het groeiende verkeersprobleem, een methode om meer zelfstandigheid te creëren in een job, en een instrument voor een flexibele organisatie van de werkdag.

Controle van telewerkers

Het merendeel van de telewerkers beweert niet gecontroleerd te worden op werkuren (52.8%). Indien er toch een vorm van controle van de werkuren bestaat, behoort de beoordeling van de output binnen bepaalde deadlines tot de populairste techniek (25.5%). Deze methode wordt ook het vaakst gebruikt om de kwaliteit van het werk van de telewerker te beoordelen (47.2%).

Telewerkers enthousiast

In het algemeen hebben telewerkers een positieve telewerkervaring. De meerderheid spreekt over een grotere productiviteit en een betere balans tussen professioneel en privé-leven. De stress en ook de werkdruk zijn gedaald of ongewijzigd sinds ze telewerken. De telewerkers vrezen wel dat hun promotiekansen erop achteruit gaan.

	Daling	Gelijk	Stijging
Productiviteit	4%	39%	57%
Promotiemogelijkheden	59.4%	8.7%	31.9%
Werkdruk	18.9%	67%	14.1%
Stress	43.5%	45.7%	10.8%
Evenwicht werk/privé-leven	10.7%	33.7%	55.6%

Tabel 1: Evaluatie telewerkervaring (N=862)
(Walrave & De Bie, 2005, p. 26).

Telewerkers en niet-telewerkers zijn het ook niet helemaal met elkaar eens over andere gevolgen van telewerken.

De meeste telewerkers ervaren dat werken op een afstand samengaat met minder storing tijdens het werk, goede reacties van collega's. Niet-telewerkers zijn niet zo overtuigd van deze voordelen.

Er bestaat een grote eensgezindheid onder de werknemers over bepaalde positieve gevolgen van werken op een afstand op het professionele leven van een telewerker. Telewerk verhoogt de flexibiliteit, de mogelijkheid om zelfstandig te werken en vermindert de steeds groeiende mobiliteitsproblematiek.

Telewerken...	Telewerkers	Niet-telewerkers
vermindert de werkdruk	76.7%	85.4%*
stimuleert ongestoord werken	88.6%	82.8%*
Leidt tot positieve reacties van collega's	75.1%	71.1%*
biedt de mogelijkheid om zelfstandiger opdrachten uit te voeren	96.6%	97.7%
biedt de mogelijkheid om zelfstandiger over de werktijd te beslissen	96.5%	97.7%
verhoogt de werkmotivatie	89.7%	89.5%
vermindert mobiliteitsproblemen	95.8%	96.5%

*significante verschillen ($p < .05$)

Tabel 2: Voordelen van telewerken op professioneel vlak, confrontatie telewerkers versus niet-telewerkers
(N=1418) (Walrave & De Bie, 2005, p. 42).

Er zijn echter ook mogelijk negatieve gevolgen op professioneel vlak verbonden aan telewerken. 9 op 10 werknemers die hebben deelgenomen aan het onderzoek – telewerkers en niet-telewerkers – zijn van mening dat telewerk het sociale contact met collega's doet verwateren. De meerderheid spreekt ook over een lagere betrokkenheid bij de activiteiten van de organisatie en een mogelijk gebrek aan bedrijfsinformatie.

Telewerkers bevestigen dus vanuit hun ervaring het vermoeden van niet-telewerkers.

De meeste telewerkers en niet-telewerkers vrezen wel geen negatief lange termijn effect van telewerken op de carrièremogelijkheden. De bezorgdheid over de beperking van de promotiekansen door telewerken is groter bij werknemers zonder telewerkervaring (48.4%) dan bij telewerkers (38.9%).

<i>Telewerken...</i>	Telewerkers	Niet-telewerkers
vermindert de carrièremogelijkheden	38.9%	48.4%*
vermindert jobzekerheid	22.7%	29%
leidt tot minder sociaal contact met collega's	93.1%	94.8%
vermindert de betrokkenheid bij het bedrijfsgebeuren	65%	69.5%
leidt tot een gebrek aan informatie vanuit het bedrijf	50.4%	57.7%
vermindert overlegmogelijkheden met vakbonden	45.2%	56.7%

*significante verschillen ($p < .05$)

Tabel 3: Nadelen van telewerken op professioneel vlak, confrontatie telewerkers versus niet-telewerkers (N=1418) (Walrave & De Bie, 2005, p. 41).

Werken op een afstand van het hoofdkantoor heeft niet alleen een invloed op de werksituatie van een persoon, het kan ook het privé-leven van een telewerker beïnvloeden. Werknemers zijn ervan overtuigd dat telewerken de levenskwaliteit doet stijgen en de organisatie van de huishoudelijke taken vergemakkelijkt. Telewerkers bevestigen op basis van hun ervaring wat niet-telewerkers vermoeden. Andere positieve gevolgen van telewerken op het familieleven van de telewerker, zoals meer vrije tijd en de vereenvoudiging van de zorg voor de kinderen, krijgen iets minder steun.

<i>Telewerken...</i>	Telewerkers	Niet-telewerkers
verbetert de combinatie van werk en privé-leven	90.6%	92.1%
vermindert stress	80.3%	82%
verhoogt de levenskwaliteit	95.2%	95.8%
biedt meer vrije tijd	60.8%	63.5%
verbetert de organisatie van huishoudelijke taken	91.7%	91.5%
vergemakkelijkt zorgtaken	53.4%	58.5%

Tabel 4: Voordelen van telewerken voor het privé-leven, confrontatie telewerkers versus niet-telewerkers (N=1418) (Walrave & De Bie, 2005, p. 44).

Telewerkers scoren hoger op het vlak van werktevredenheid en werkmotivatie en zijn meer tevreden met de tijd die ze kunnen doorbrengen met hun familie (69.9%) dan niet-telewerkers (60.4%). Toch kloppen telewerkers enkele uren meer dan niet-telewerkers.

Niet-telewerkers zijn er klaar voor

Een meerderheid van de niet-telewerkers is geïnteresseerd in telewerk (87.7%). Bovendien acht de meerderheid het wel mogelijk om in de huidige functie te werken op een afstand van het hoofdkantoor (60.3%). Ondanks deze interesse en het oordeel dat hun job 'telewerkbaar' is, vrezen de meeste werknemers zonder telewerkervaring dat het management telewerken niet zal toestaan in hun bedrijf (74.8%).

Naast een weerspannig management halen niet-telewerkers nog andere redenen aan waarom zij momenteel niet telewerken. De belangrijkste oorzaken zijn jobgerelateerd, namelijk hun functie vereist regelmatig face-to-face contact met klanten (30.9%) en collega's (39.8%) of ze maken gebruik van zeer specifieke materialen en machines (17.8%).

De meeste niet-telewerkers verkiezen en zijn ervan overtuigd dat het in hun job mogelijk is om 2 of 3 dagen per week thuis te werken. Mannen zijn meer te vinden voor mobiel werk dan vrouwen. Het omgekeerde geldt voor het werken in een telecenter. De combinatie thuis-hoofdkantoor is de favoriete werklocatie van de niet-telewerkers.

Stimulering werkgelegenheidskansen

Ten slotte moet nog worden vermeld dat de meeste werknemers er van overtuigd zijn dat telewerk de werkgelegenheidskansen van bepaalde groepen kan verbeteren. De meerderheid gelooft er sterk in dat werken op een afstand van het hoofdkantoor meer werkgelegenheidskansen creëert voor mindervaliden, voor inwoners van landelijke gebieden, en voor vrouwen met kinderen. Niet-telewerkers zijn positiever dan telewerkers over het positieve effect van telewerk op de arbeidsmarkt voor vrouwen met kinderen.

Managers en telewerken

De meeste managers die hebben deelgenomen aan de enquête, bieden hun werknemers de mogelijkheid te telewerken. De bedrijfsgrootte is een goede indicator voor het telewerkbeleid van een organisatie. Grote bedrijven staan minder weigerachtig tegenover de invoering van telewerken dan KMO's.

Werkgevers met telewerkervaring hebben slechts vrij recent telewerk ingevoerd. De meerderheid (64.6%) is minder dan een jaar geleden gestart met een telewerkproject. Telethuiswerk is de meest gekozen telewerkoptie (41.1%). Werken bij klanten (23.8%), in een satellietkantoor (14.9%) of mobiel werk (13.6%) worden veel minder toegepast.

Niet iedere werknemer mag telewerken. De meeste managers met telewerkervaring verbinden specifieke voorwaarden aan de telewerkoptie. De meest populaire beperking is het bekleden van een bepaalde positie (52%), maar ook specifieke karaktertrekken van de kandidaat-telewerker (22.7%) of een bepaald niveau in de bedrijfshierarchie (16%) zijn ingeburgerde telewerkvoorwaarden. De werkgevers die telewerk toestaan, hebben de werkvorm vooral ingevoerd voor managers, technische en commerciële functies. Gespecialiseerde functies zoals advocaten en accountants worden ook gezien als 'telewerkbaar' functies. Een minimum anciënniteit is slechts een uitzonderlijke telewerkvoorwaarde. In bedrijven waar telewerken mogelijk is, krijgen werknemers doorgaans na minder dan een jaar ervaring de toelating om te telewerken.

Managers die telewerk hebben ingevoerd in hun bedrijf, bevestigen dat het werken op een afstand van het hoofdkantoor meestal informeel wordt geregeld (80%).

Werkgevers die geen telewerken aanbieden, halen als belangrijkste reden hiervoor aan dat te veel jobs/functies zich niet lenen tot het werken op een afstand van het hoofdkantoor (27%) of dat zij over te weinig informatie beschikken over de voor- en nadelen van telewerken (28%). Daarnaast vrezen 1 op 6 managers (16.7%) een gebrek aan controle op de telewerkende werknemers.

Managers evalueren telewerkprojecten positief

Werkgevers zonder telewerkervaring onderschatten bepaalde voordelen en overschatten sommige nadelen van het werktipe in vergelijking met de ervaringen van managers die een telewerkproject hebben opgestart in hun bedrijf.

Managers van niet-telewerkende bedrijven vrezen een gebrek aan controle, hoge ICT-kosten en weerstand van het management ten aanzien van telewerk, terwijl werkgevers met telewerkervaring positiever zijn over deze aspecten. De laatstgenoemden beweren dat telewerk resulteert in een verhoogde productiviteit, minder afwezigheid door ziekte, een aantrekkelijker bedrijf en een winst voor de organisatie op lange termijn. Managers die hun werknemers niet de mogelijkheid bieden om te telewerken zijn minder overtuigd van deze voordelen.

Over andere voor- en nadelen van telewerk verschillen werkgevers met en zonder telewerkervaring niet significant. Managers zijn het met elkaar eens dat telewerken hoge eisen stelt aan het management en twijfelen eraan of werken op een afstand noodzakelijkerwijs juridische problemen met zich meebrengt. Een besparing van kantoorruimte, een grotere flexibiliteit, trouwe werknemers en een vlotte planning zijn positieve gevolgen van telewerken volgens de meeste werkgevers. De meerderheid van de werkgevers is zich bewust van een potentiële valkuil van de alternatieve werkvorm: beveiligingsproblemen van bedrijfsgegevens. Ook voor weerstand van vakbonden wordt gevreesd.

Telewerken...	Telewerk-ervaring	Geen Telewerk-ervaring
Voordelen		
verhoogt de productiviteit	98.3%	83.3%*
verhoogt de flexibiliteit	87.5%	73.9%
verlaagt het ziekteverzuim	95.1%	77.8%*
heeft een lange termijn meerwaarde voor het bedrijf	99%	92.9%*
maakt een bedrijf aantrekkelijker voor potentiële werknemers	98.6%	81.5%*
bespaart ruimte in het hoofdkantoor	71.4%	63%
verhoogt de loyaliteit van werknemers	87.2%	66.7%
Nadelen		
leidt tot gebrek aan controle van werknemers	23.1%	50%*
leidt tot hogere ICT-kosten	44.9%	71.8%*
leidt tot beveiligingsproblemen van bedrijfsinformatie	66.7%	84.6%
stoot op juridische problemen	36.5%	33.3%
stoot op weerstand van het management	32.8%	66.7%*
stelt hoge eisen aan het management	96.3%	93.5%
leidt tot weerstand van de vakbonden	61.5%	69.2%

*significante verschillen ($p < .05$)

Tabel 5: Voor- en nadelen van telewerken, confrontatie managers met en zonder telewerken in hun bedrijf.

(N=174) (Walrave & De Bie, 2005, p. 40).

Telecenters

Hoewel thuiswerken bij bedrijven met telewerkervaring de meest toegepaste vorm is, peilden de onderzoekers ook naar de mening over telecenters. Dit zijn bedrijven die infrastructuur, ICT en eventueel bijkomende diensten verhuren aan verschillende businessklanten. Werknemers van die bedrijven kunnen dan ook dichterbij huis werken en gebruik maken van de nodige technologie en ondersteuning. Dankzij telecenters en satellietkantoren moeten werknemers kortere woon-werkafstanden afleggen en genieten ze van de ICT en andere ondersteuning in een professionele werksfeer.

Een meerderheid van de werknemers (70%) is vertrouwd met het bestaan van een telecenter.

Zij hebben bovendien een duidelijk beeld over wat ze al dan niet in dergelijk telecenter wensen. Bijna iedere werknemer vindt een parkeerplaats, openbaar vervoer naar het telecenter en een kantine een absolute noodzaak in een telecenter. Individuele/groepstrainingen en culturele activiteiten worden ook positief onthaald. Winkels en grootwarenhuizen, echter, zijn helemaal geen must.

De meeste werkgevers (60%) zijn bereid een beroep te doen op de diensten van een telecenter indien dit los staat van de loonsovereenkomst, indien de kosten voor deze werkvorm lager liggen dan de kosten voor telethuiswerk en de beveiliging van de data wordt gegarandeerd.

Enkele resultaten samengevat:

- Telewerkers zijn veelal occasionele telewerkers
- Meer mannen dan vrouwen telewerken, hoewel vrouwen niet minder geïnteresseerd zijn
- Telethuiswerken is de populairste telewerkvorm (59.6%)
- Werknemers nemen meestal zelf het initiatief om te telewerken (60.5%)
- Telewerken wordt informeel geregeld (78.3% werknemers; 80% werkgevers)
- Vele telewerkers moeten zelf hun ICT-kosten betalen (34% computer; 48.2% internet)
- Slechts een minderheid van de telewerkers heeft een opleiding genoten in het bedrijf voor (33%) of tijdens het telewerkproject (36%)
- Toch is er nood aan training volgens de telewerkers (54.3%)
- De uren van het merendeel van de telewerkers wordt niet gecontroleerd (52.8%)
- Telewerkers kloppen meer uren dan niet-telewerkers
- De meerderheid van de niet-telewerkers zijn geïnteresseerd in telewerk (87.7%) en achten hun functie telewerkbaar (60.3%), maar vrezen geen toestemming te krijgen van het management (74.8%)
- De combinatie thuis-hoofdkantoor is de favoriete werklocatie van de niet-telewerkers
- De meeste bedrijven met telewerkervaring bieden telethuiswerk aan (41.1%)
- Een specifieke positie bekleden in het bedrijf is de populairste telewerkvoorwaarde (52%)
- Telewerken leidt tot een grotere productiviteit volgens de telewerkers (57%)
- Telewerkers stellen dat telewerken voor een betere balans tussen werk- en privé-leven zorgt (55.6%)
- Managers met telewerkervaring ervaren de voordelen (productiviteit, flexibiliteit, vermindering absentieïsme) meer dan managers zonder telewerkervaring in het bedrijf die voordelen inschatten

Met de steun van de Europese Gemeenschap - Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005) – en de Vlaamse Gemeenschap



Onderzoeksrapport:

Walrave, M. & De Bie, M. (2005) *Teleworking @ home or close to home*.

Rapport over telewerken in België:

Walrave, M. (2005) *Telework in Belgium. Sharing experiences & lowering thresholds*.

EU-project Allinclusive @ work:

Unizo (promotor), ESF-Agentschap Vlaanderen (coördinator) Telenet (partner).
Transnationale partners: E.K.A.T.O. (Griekenland), TecFor (Italië), TeleDock-AbyT (Nederland), Telework Ireland.

Meer informatie:

Prof. dr. Michel Walrave, Universiteit Antwerpen,
Departement Communicatiewetenschappen
E-mail: michel.walrave@ua.ac.be

U kunt de onderzoeksrapporten en andere informatie downloaden van de website:
<http://www.tijdvoortelewerk.be>