

demos

Jaargang 41
Januari 2025

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

1

nidi

inhoud

- 1 De opkomst van thuiswerken als privilege
- 4 Thuiswerken in Europa
- 5 Gepensioneerden en de norm om bezig te blijven
- 8 Immigranten met verschillende motieven: wie blijven, wie gaan?

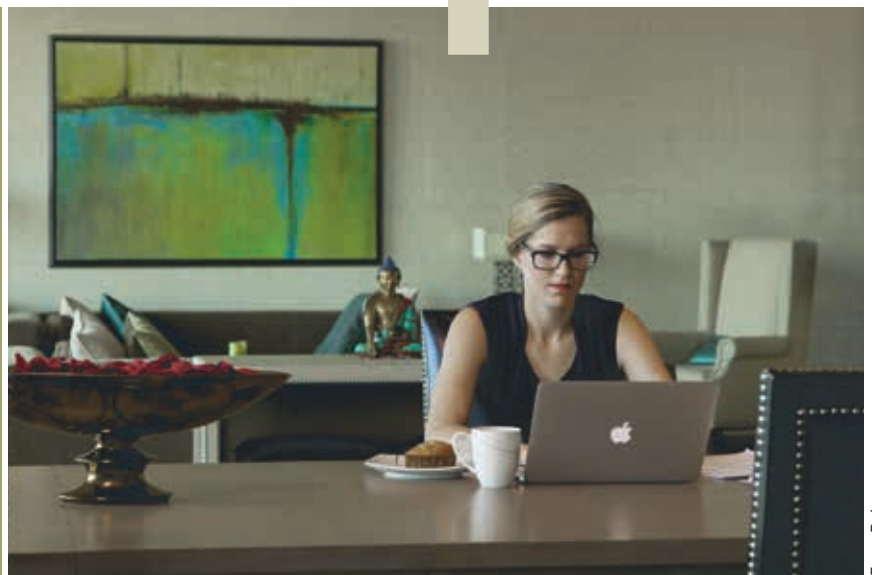


Foto: Pxhere

De opkomst van thuiswerken als privilege

HARRY VAN DALEN & KÈNE HENKENS

Thuiswerken is sinds de coronapandemie voor veel Nederlandse werknemers een vaste optie geworden. Van een terugkeer naar niveaus van vóór de pandemie lijkt geen sprake. Nederland is zelfs koploper thuiswerken in Europa. De ongelijkheid in de mate van thuiswerken, tussen sectoren maar ook tussen opleidingsniveaus, is groot en roept nieuwe dilemma's op voor organisaties en samenleving.

Decennialang is betaalde arbeid voor verreweg de meeste mensen aan plaats (kantoor, fabriek of andere werkplekken) en tijd (van 9 tot 5) gebonden geweest. Aanwezigheid op de werkplek was de norm voor alle lagen in de samenleving. Thuiswerken, dat was voorbehouden aan kleine zelfstandigen, schrijvers, tv-recensenten en garnalenpellers. In de laatste twintig jaar kwamen geleidelijk scheurtjes in deze rigide werkvormen. Mensen kunnen hun werk met behulp van moderne communicatiemiddelen ook op andere plaatsen en tijden doen dan op de gangbare werkplek en -uren. Deze flexibiliteit heeft de potentie om de werktevredenheid te verhogen en de werkbelasting te verlagen. En wellicht nog belangrijker, de trend in thuiswerken kan een oplossing vormen voor veel van de dilemma's die een vergrijzende samenleving oproept. Werknemers die mantelzorg verrichten lopen in veel gevallen tegen problemen aan in het combineren van zorg en regulier werk. Thuiswerken zou voor een deel de druk van mantelzorgers kunnen verlichten. Maar het kan ook de ontwikkeling van 'leeftijdsvriendelijke' banen versterken waardoor mensen langer kunnen doorwerken.



Foto: Dave Morris / Flickr

Erratum

In het november/december nummer van Demos (2024) is in de legenda van figuur 3 van het artikel 'Woningkrapte raakt vooral alleenstaande jongeren' een fout geslopen. De correcte legenda moet zijn: de blauwe lijnen geven de ontwikkeling van alleenstaanden weer en de rode lijnen van samenwonenden.

De coronapandemie heeft voor een aardverschuiving gezorgd in opvattingen over en de praktijk van flexibele vormen van werk. Werken vanuit huis was van de ene dag op de andere een noodzaak en met behulp van bijvoorbeeld videobellen bleek het ineens niet meer zo nodig om elkaar fysiek te ontmoeten. Inmiddels ligt de coronapandemie achter ons en worden de schaduwzijden van het thuiswerken met enige regelmaat benoemd. Vooral onder CEO's begint een zeker onbehagen te groeien. In de Verenigde Staten liet Elon Musk zich niet onbetuigd in een tv-interview in 2023 over de trend in thuiswerken: "The laptop class is living in la-la land." Hij beschouwt thuiswerken naar eigen zeggen niet alleen als een productiviteitsvraagstuk maar ook als een moreel vraagstuk. Kantoorpersoneel zou dat privilege niet moeten hebben als mensen die pakketjes bezorgen of in de bouw werken niet op afstand kunnen werken. Nu gaan kwaadheid en morele

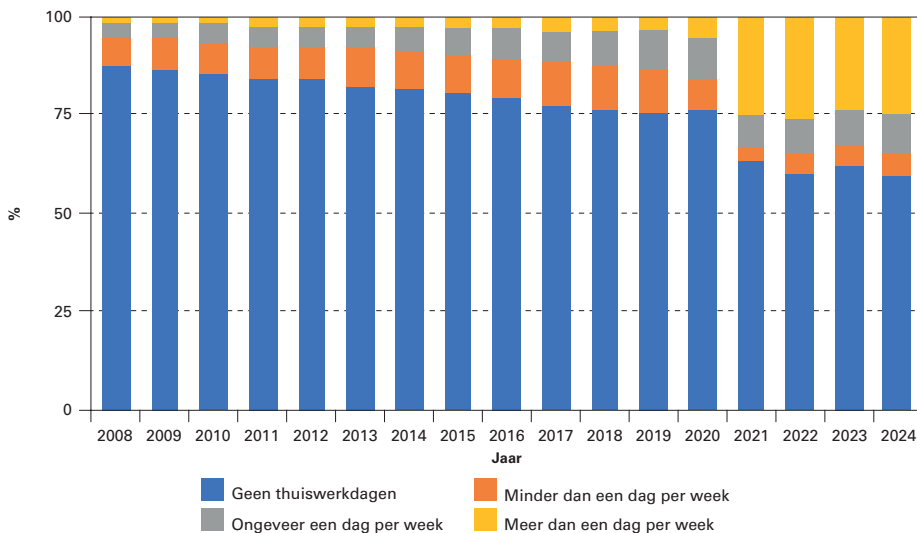
oordelen niet echt goed samen, maar het is een teken aan de wand dat thuiswerken werkgevers verdeelt. Sommigen werkgevers in de Verenigde Staten en in het Verenigd Koninkrijk eisten vlak na de coronapandemie dat je alle dagen aanwezig bent op straffe van sancties. Werkgevers in andere landen zien daarentegen dat thuiswerken 'werkt' en omarmen het als het nieuwe normaal. Maar ook in Nederland beginnen werkgevers wat terughoudender te worden.

In Nederland heeft thuiswerken een grote vlucht genomen. De Nederlandse werknemer behoort samen met werknemers in Scandinavische landen tot de top van thuiswerkers: volgens een peiling van Eurostat werkt bijna 50 procent van de Nederlandse werknemers vaak of wel eens thuis. Het debat over thuiswerken is niet vandaag of morgen beslecht, maar het roept wel een aantal vragen op over hoe de intensiteit van thuiswerken zich in Nederland in de loop van het afgelopen decennium heeft ontwikkeld. Ten eerste is de vraag relevant, of de veranderingen die de coronapandemie in gang heeft gezet ook blijvend zijn, of dat er signalen zijn dat mensen weer langzaam terugkeren naar de werkvloer. Ten tweede is de vraag van belang waar en bij wie thuiswerken de gangbare praktijk is geworden. Beide vragen worden onderzocht op basis van gegevens verzameld door LISS (zie kader). Hierbij is de overkoepelende vraag in hoeverre hybride werken een privilege is geworden voor specifieke sociale lagen in de samenleving die er de facto een arbeidsvoorwaarde bij hebben gekregen terwijl werknemers die op hun werkplek aanwezig moeten zijn dit privilege ontberen.

Trends in thuiswerken

De ontwikkeling van het aantal thuiswerkers in Nederland is afgebeeld in figuur 1. Lang voor de coronapandemie valt een trend te ontwaren om steeds meer thuis te werken. In 2008 werkte slechts een enkeling één dag (4%) of meerdere dagen per week (2%) thuis. Een iets grotere groep (7%) werkte wel thuis, maar minder dan een dag per week. De overgrote meerderheid van de werknemers (87%) werkte niet thuis. In de tien jaar daarna nam het aantal thuiswerkers geleidelijk toe. In 2019 – het jaar voor de coronapandemie – was het percentage werknemers dat één of meerdere dagen thuis werkte toegenomen tot respectievelijk tien en vier procent. De coronapandemie markeerde de overgang naar een wijdverspreide thuiswerkcultuur die ook na de pandemie in stand is gebleven. In 2024 werkt een kwart van de Nederlandse werknemers meerdere dagen per week thuis en een op de tien werkt een dag per week thuis. 59 procent van de werknemers werkt niet thuis. Het gaat hier over alle werknemers, zonder onderscheid naar de omvang van de werkweek. Tevens blijkt uit de figuur dat het thuiswerken in de jaren na de pandemie niet is afgenomen.

Figuur 1. Verdeling van de mate van thuiswerken van werknemers in Nederland, 2008-2024



Noot: de verschillende antwoordcategorieën op de vraag of men thuiswerkt zijn: (1) geen thuiswerkdagen; (2) minder dan een dag per week, (3) ongeveer een dag per week; (4) meer dan een dag per week. De vraag (cw23p142) waarop dit gebaseerd is luidde: "Hebt u een (gedeeltelijke) 'thuiswerkdag'? We bedoelen hiermee dat u niet op uw werkplek werkt, maar thuis.

Bron: LISS, Work and Schooling module (2008-2024).

nemers dat minstens twee dagen per week thuis werkt het sterkst toegenomen. In deze sectoren werkt circa de helft van de werknemers meerdere dagen per week vanuit huis. Opvallend is dat ook in alle andere sectoren een grote verschuiving zichtbaar is. In alle sectoren is het thuiswerken toegenomen en werkt volgens de laatste meting in 2024 ruwweg tussen de tien en twintig procent van de werknemers meerdere dagen thuis.

... en opleiding

De enorme verschuiving in het thuiswerken roept de vraag op wie die thuiswerkers zijn, maar vooral ook aan wie de groei van het thuiswerken voorbij is gegaan. In dit artikel kijken we daarvoor in het bijzonder naar de rol van het opleidingsniveau. Het opleidingsniveau is een van de belangrijkste indicatoren van sociaaleconomische status. Hoe thuiswerken verdeeld is naar opleidingsniveau en hoe dit sinds 2008 is veranderd is weergegeven in figuur 3. In deze figuur is voor vier opleidingsniveaus – vmbo, mbo, hbo en wo – het percentage van de werknemers weergegeven dat meerdere dagen per week thuis werkt. De figuur laat zien dat het percentage werknemers dat twee of meer dagen per week thuis werkt altijd al meer voorkwam in de hogere opleidingsklassen, de ‘laptop class’ in de terminologie van Musk. Tot het begin van de coronapandemie werkte ongeveer vijf procent van de academici meerdere dagen per week thuis. Bij de overige opleidingsniveaus was dit percentage iets lager en schommelde het rond de twee procent. Sinds de coronapandemie zijn ook de opleidingsverschillen in thuiswerken sterk toegenomen. Thans werkt meer dan 40 procent van de academici (wo) meerdere dagen per week thuis. Nemen we in de cijfers ook degenen mee die één dag per week thuis werken dan stijgt dit percentage zelfs tot ruim 60 procent. Bij mensen met een hbo-opleiding is de stijging ook groot; daar werkt 30 procent meerdere dagen thuis en dit percentage stijgt tot meer dan 40 procent als ook degenen die een dag thuiswerken worden meegeteld. Voor mensen met een mbo-opleiding betreffen deze percentages respectievelijk 12 en 17 procent. Bij vmbo’ers is het percentage thuiswerkers het laagst met 10 procent (meerdere dagen per week) en 11 procent (minstens een dag per week). Thuiswerken vertoont overigens weinig variatie naar leeftijd. Ook de verschillen naar geslacht zijn beperkt. Meerdere dagen thuiswerken vindt iets meer plaats bij mannen (28%) dan bij vrouwen (23%).

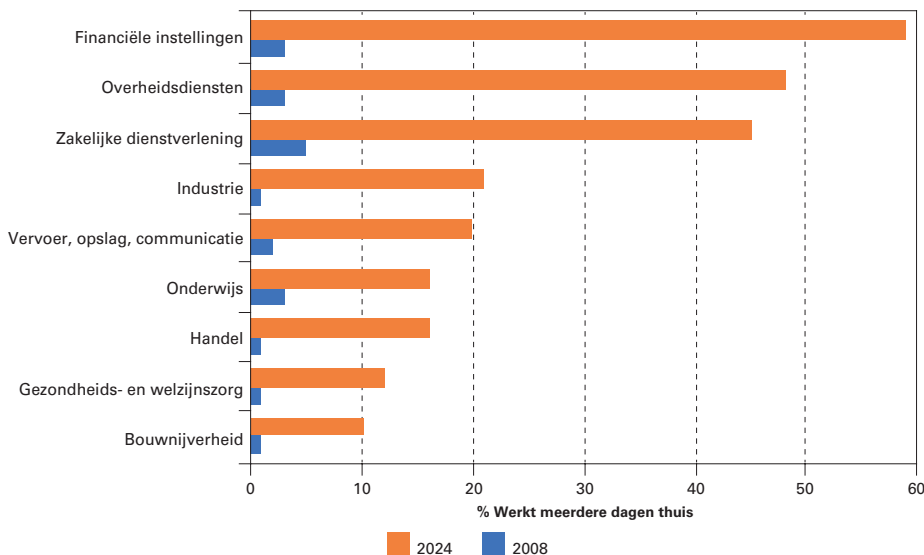
Nieuwe dilemma’s

Thuiswerken heeft zich voor veel werknemers ontwikkeld tot een nieuw privilege op de moderne arbeidsmarkt. Uit cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO blijkt dat de thuiswerkers er zelf heel tevreden over zijn en het ook zien als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Veel thuiswerkers krijgen bovendien vergoedingen van hun werkgever voor elektronische hulpmiddelen (78%) of een vaste vergoeding voor een thuiswerkdag (48%). Toch dienen zich ook nieuwe dilemma’s aan. Deze dilemma’s betreffen vooral de wijze waarop organisaties functioneren en de ongelijkheid die het nieuwe privilege van thuiswerken sorteert onder werknemers.

In dit onderzoek zijn cijfers geanalyseerd die sinds 2008 verzameld worden door het Longitudinal Internet studies for the Social Sciences (LISS), in de module ‘Work and Schooling’. Sinds 2008 is jaarlijks (in de maanden april en mei) aan een representatieve groep Nederlanders de volgende vraag gesteld: “Heeft u een (gedeeltelijke) ‘thuiswerkdag’? We bedoelen hiermee dat u niet op uw werkplek werkt, maar thuis.” De antwoord categorieën zijn (1) nee, (2) ja, minder dan een dag per week, (3) ja, ongeveer een dag per week en (4) ja, meer dan een dag per week. De gegevens bieden de mogelijkheid om de ontwikkeling van het thuiswerken in kaart te brengen.

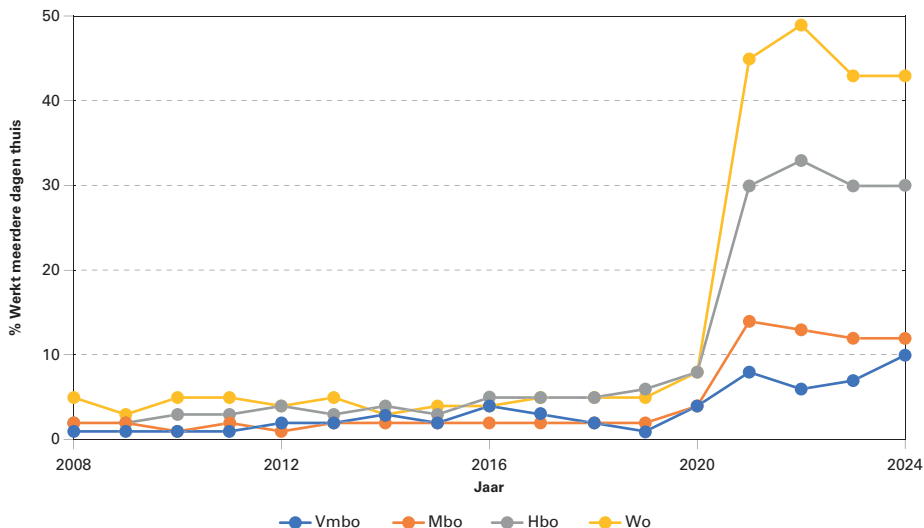
Zorgen over het bewaren van de sociale cohesie en de mogelijke gevolgen voor de productiviteit binnen de arbeidsorganisatie lijken de belangrijkste redenen voor organisaties om thuiswerken te begrenzen. Cijfers van TNO laten zien dat er meestal geen duidelijke afspraken zijn over thuiswerken of alleen informele afspraken. Het vraagstuk van cohesie doet zich niet alleen voor bij de vraag of de thuiswerkers nog wel voldoende met elkaar verbonden zijn als zij elkaar nog maar weinig op het werk treffen. Het vraagstuk doet zich namelijk ook voor wanneer binnen een orga-

Figuur 2. Percentage werknemers met meerdere thuiswerkdagen (per week) naar sector, gerangschikt naar thuiswerkpercentages in 2024



Noot: Sectoren met een te gering aantal respondenten (zoals landbouw en horeca) zijn buiten beschouwing gelaten.
Bron: LISS, Work and Schooling module (2008, 2024).

Figuur 3. Ontwikkeling van percentage werknemers met meerdere thuiswerkdagen (per week) naar opleidingsniveau, 2008-2024



Bron: LISS, Work and Schooling module (2008-2024).



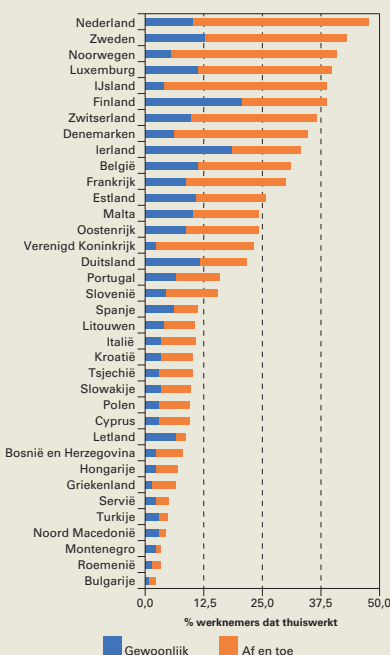
Foto: Roel Wijnants / Flickr

demodata

THUISWERKEN IN EUROPA

Thuiswerken heeft sinds covid een vlucht genomen, niet alleen in Nederland ook in andere landen. Wat opvalt is dat het 'gewoonlijk' thuiswerken in de EU27 tijdens corona flink toenam en daarna langzaam afnam, maar het bevindt zich nog wel op een hoger niveau dan voor corona. Het 'af en toe' thuiswerken is op Europees niveau alleen maar gestaag toegenomen en suggereert dat werknemers de 'smaak' van thuiswerken te pakken hebben.

Thuiswerkende werknemers (totaal van 'gewoonlijk' en 'af en toe' thuiswerken) per land, Europa, 2023



* Voor enkele landen zijn geen gegevens voor 2023 bekend, daar zijn de meest recent bekende jaren gebruikt: Montenegro (2020), Noord Macedonië (2020), Servië (2022), het Verenigd Koninkrijk (2019) en Zwitserland (2022).

Bron: Statistics | Eurostat (europa.eu).

nisatie een deel van de mensen thuiswerkt en een ander deel altijd op de werkplek aanwezig moet zijn. Onduidelijk zijn de langetermijngevolgen voor een organisatie met een praktijk waar regels niet gelden voor de ene groep werknemers maar wel voor de andere. En wat als dit momenteel 'zachte' privilege een hard privilege wordt en bedrijven nieuwe werknemers alleen maar kunnen aantrekken met vastgelegde royale thuiswerkopties. Het laat zich raden wat het betekent voor de wervingskracht van sectoren en banen waar thuiswerken überhaupt geen optie is.

Voor een deel kan men natuurlijk dit nieuwe privilege beprijsen. Experimenteel Amerikaans onderzoek wijst uit dat werknemers in de Verenigde Staten voor de mogelijkheid van thuiswerken acht procent verlaging van hun loon over hebben. Een wereldwijde survey uit 2021 laat zien dat werknemers gemiddeld vijf procent van hun loon over hebben voor de optie om twee of drie dagen thuis te werken. Het geschatte Nederlandse percentage in dit onderzoek bedroeg 3,4 procent. Deze empirische inzichten suggereren dat werknemers thuiswerken als een waardevolle arbeidsvoorwaarde zien. Een dergelijke beprijzing van dit nieuwe privilege kan wellicht ook mogelijke onvrede over de ongelijke behandeling van thuiswerken binnen een organisatie wegnemen. Een andere optie is natuurlijk het extra vergoeden van de werktijd die wel op kantoor wordt doorgebracht.

De cruciale vraag van dit moment is waar de ontwikkeling in thuiswerken eindigt en wat de optimale balans is tussen thuiswerken en werken op de formele werkplek. Op dit moment is het nog aftasten en zoeken naar een balans, niet alleen voor de arbeidsorganisatie, maar ook als samenleving. Immers, de grote opleidingsverschillen in thuiswerken onderstrepen nog eens de bestaande scheidslijnen naar opleiding in de samenleving.

Harry van Dalen, NIDI-KNAW / Rijksuniversiteit Groningen en Tilburg University, e-mail: dalen@nidi.nl

Kène Henkens, NIDI-KNAW / Rijksuniversiteit Groningen, UMCG en Universiteit van Amsterdam, e-mail: henkens@nidi.nl

LITERATUUR:

- Acemoglu, D., N.S. Mühlbach en A.J. Scott (2022), The rise of age-friendly jobs. *The Journal of the Economics of Ageing*, 23, 100416.
- Aksoy, C.G., J.M. Barrero, N. Bloom, S.J. Davis, M. Dolls en P. Zarate (2022), Working from home around the world. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2022 (2), pp. 281-360.
- CNV (2024), Onderzoek: thuiswerken steeds minder populair. Amsterdam: CNV, 21 juni 2024.
- Damman, M. (2016), Blended work and employment participation of older workers: A further discussion. *Work, Aging and Retirement*, 2 (4), pp. 384-389.
- Financieele Dagblad (2024), Wolters Kluwer: werknemers moeten naar kantoor komen. *Het Financieele Dagblad*, 20 augustus 2024, p. 3.
- Lee, K. (2023), Working from home as an economic and social change: A review. *Labour Economics*, 85, 102462.
- Mas, A. en A. Pallais (2017), Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107 (12), pp. 3722-3759.
- Oude Hengel, K., L. Bouwens, E. de Vroome en W. Hooftman (2023), Hoe werken werknemers uit 2019 na de pandemie? Resultaten van het NEA-COVID-19 cohort onderzoek. Leiden: TNO.

Gepensioneerden en de norm om bezig te blijven

HANNA VAN SOLINGE, KÈNE HENKENS & DAVE EKERDT

Vraag een zojuist gepensioneerde hoe het met hem of haar gaat en de kans is groot dat je als antwoord krijgt 'Pfff, ik heb het drukker dan ooit'. Uit een peiling onder Nederlandse gepensioneerden blijkt niet alleen dat een actief en bezig leven hoog in het vaandel staat maar dat velen er ook naar leven.

Bijna 40 jaar geleden verscheen er in het Amerikaanse wetenschappelijke tijdschrift *The Gerontologist* een later veelgeciteerd essay over 'drukke' ouderen. Er werd gewezen op een fenomeen dat veel gepensioneerden gevraagd en ongevraagd aangeven dat zij niet stil-zitten en het heel druk hebben met van alles. Dit verschijnsel werd 'the busy ethic' genoemd. Een term die ernaar verwijst dat gepensioneerden druk van de buitenwereld en zichzelf voelen dat het belangrijk is om actief en bezig te zijn. Het uitdragen van deze 'blijf bezig'-norm kan volgens het artikel voor de ouderen die zeggen het druk te hebben dienen als verdediging naar de buitenwereld voor het feit dat men een pensioen ontvangt en niet meer hoeft te werken, maar nog wel degelijk meetelt. Daarnaast kan een gepensioneerde de legitimatie gebruiken om van de vrije tijd te mogen genieten. En tenslotte als bewijs voor het feit dat men nog lang niet oud en versleten is. Volgens het artikel gaat het bij deze norm van het druk zijn vooral over wat ouderen zélf belangrijk vinden.

Het essay is sindsdien erg invloedrijk geweest in de internationale beleidsliteratuur over gezond en actief ouder worden. Nooit echter, is in empirisch onderzoek nagegaan in hoeverre er onder ouderen ook echt sprake is van een norm om bezig te zijn. Ruim veertig jaar na publicatie van dit essay onderzochten wij, op basis van een steekproef onder gepensioneerden in Nederland (zie kader), of er inderdaad sprake is van de zogenaamde 'blijf bezig'-norm, of deze onder bepaalde groepen meer voorkomt dan bij andere, en tot slot of dit zich ook daadwerkelijk vertaalt in een actievare leefstijl.

Het belang van actief zijn

Tabel 1 geeft een overzicht van de mate waarin de deelnemers aan het onderzoek instemmen met de verschillende items. Een ruime meerderheid onderschrijft het belang van actief zijn. Maar liefst 78 procent van de gepensioneerden is het eens met de stelling: "Ik vind het belangrijk om actief te blijven nu ik gepensioneerd ben". De instemming met de uitspraken is iets lager voor stellingen met een sterkere lading om (voor zichzelf) te voldoen aan de 'blijf bezig'-norm. Toch is 43 procent van de gepensioneerden in ons onderzoek het eens met de stelling: "Ook als gepensioneerde kun je pas echt van je vrije tijd genieten als je een dag actief bent geweest." We vroegen de deelnemers ook meer direct naar het belang van actief zijn (zie onderste deel tabel 1). Duidelijk is dat actief zijn wordt gezien als een manier om lichamelijke en geestelijke achteruitgang te voorkomen. Acht op de tien gepensioneerden onderschrijven de



Foto: Sicco2007 / Flickr

stelling dat actief/bezig zijn een manier is om te voorkomen lichamelijk of geestelijk achteruit te gaan en zich goed te voelen. Het lijkt erop dat actief zijn wordt gezien als een investering in de gezondheid. We zien deze opvatting sterker terug bij hoger opgeleiden en bij mensen met een (zeer) goede gezondheid.

Opleiding en gezondheid

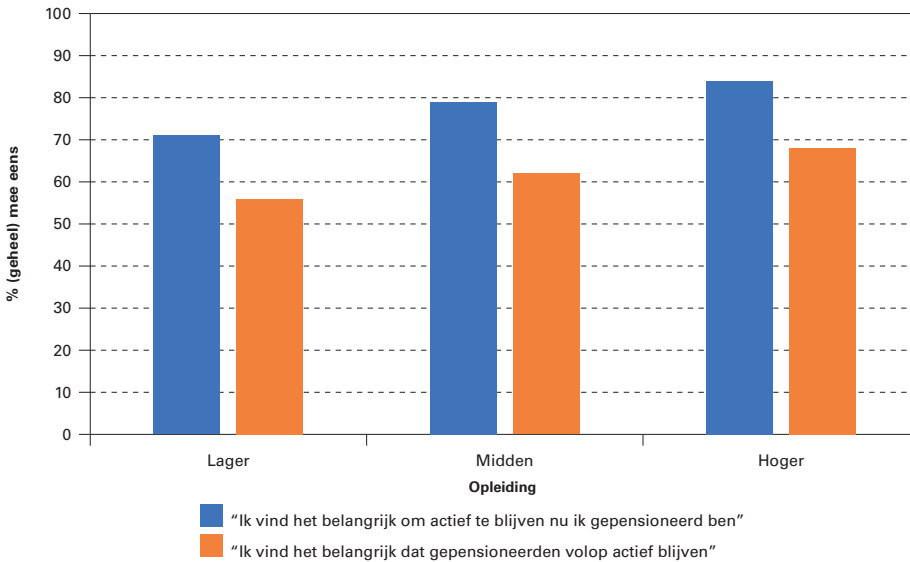
Het belang van actief zijn op hoge leeftijd wordt breed gedeeld in de groep gepensioneerden. Er zijn geen verschillen tussen mannen en vrouwen, en ook niet tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Wel zijn er verschillen naar opleidingsniveau en naar ervaren gezondheid. Hoger opgeleiden onderschrijven de 'blijf bezig'-norm meer dan

Tabel 1. Meningingen over het belang van actief blijven onder Nederlandse ouderen (percentages)

	(helemaal) eens	neutraal	(helemaal) oneens
De 'blijf bezig'-norm			
Ik vind het belangrijk om actief te blijven nu ik gepensioneerd ben	78	19	3
Ik vind het belangrijk dat gepensioneerden volop actief blijven	62	32	6
Nu ik gepensioneerd ben, hoef ik van mezelf niet langer actief te zijn	24	28	48
Ook als gepensioneerde kun je pas echt van je vrije tijd genieten als je een dag actief bent geweest	43	36	21
Het belang van actief zijn			
Bezig/actief zijn is voor mij:			
.. een manier om te voorkomen dat ik lichamelijk achteruitga	80	15	5
.. belangrijk om me goed te voelen	82	14	4
.. een manier om te voorkomen dat ik geestelijk achteruitga	81	15	4

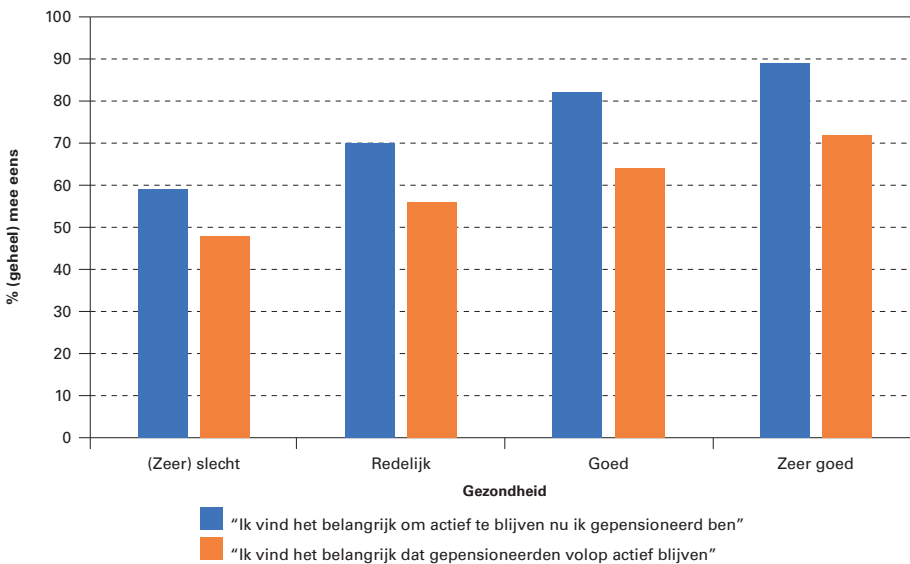
N = 1.143
Bron: LISS (2022)

Figuur 1. Belang dat Nederlandse ouderen hechten aan actief zijn naar opleidingsniveau



Noot: de opleidingsniveaus zijn specifiek: lager = basis, vmbo; midden = havo/wvo, mbo; en hoger = hbo, wo. N = 1.143
Bron: LISS (2022), Verwachtingen van gepenseerde, juli 2022.

Figuur 2. Belang dat Nederlandse ouderen hechten aan actief zijn naar hun (zelf gerapporteerde) gezondheid



N = 1.143
Bron: LISS (2022)
Foto: Roel Wijnants / Flickr

mensen met een lager opleidingsniveau (figuur 1). Niet minder dan 84 procent van de hoger opgeleiden vindt het belangrijk om actief te blijven als gepenseerde. Bij lager opgeleiden is dat percentage met 71 procent duidelijk lager, maar ook in deze groep wordt het belang van bezig zijn breed onderschreven. Wanneer mensen door gezondheidsklachten beperkt worden in hun activiteiten mag verwacht worden dat de 'blijf bezig'-norm minder sterk is. Zoals blijkt uit figuur 2 wordt het belang van bezig zijn vooral onderschreven door de meest gezonde ouderen en veel minder bij ouderen die hun gezondheid als (zeer) slecht of redelijk bestempelen. Dit geldt voor zowel de 'blijf bezig'-norm ten aanzien van het zelf actief zijn, als voor de norm voor gepenseerden in het algemeen. Een minderheid van de ondervraagden met een (zeer) slechte gezondheid is het eens met de stelling "Ik vind het belangrijk dat gepenseerde volop actief blijven". Dit in tegenstelling tot ruim 70 procent van degenen die hun gezondheid als zeer goed bestempelen.

Geen woorden maar daden

Een open vraag is of zij die het belang van actief zijn onderschrijven ook daadwerkelijk actiever zijn dan degenen die bezig zijn minder belangrijk vinden. Omdat 'actief zijn' deels ook een subjectief begrip is, kozen we een aantal concrete activiteiten uit. Daarbij maakten we een onderscheid tussen zogenaamde 'productieve' activiteiten, zoals betaald werk, vrijwilligerswerk en actief zijn in de buurt, en 'recreatieve' activiteiten, denk hierbij aan sporten in groepsverband en deelname aan een vereniging (bijvoorbeeld koor of hobby). Uit ons onderzoek blijkt dat er een duidelijke relatie bestaat tussen het belang dat men hecht aan actief zijn en wat men in de praktijk daadwerkelijk doet. Veel ouderen zijn actief op één of ander terrein: 40 procent doet vrijwilligerswerk, acht procent doet betaald werk en ongeveer een derde sport in clubverband of is actief in een vereniging. De relatie tussen wat men vindt en wat men doet is het geringst bij betaald werk en het sterkst bij vrijwilligers- en buurtwerk (figuur 3a). De figuur laat zich als volgt lezen: onder



mensen die het belang van actief zijn in geringe mate onderschrijven (waarde 1) is de kans dat men actief is in vrijwilligerswerk zeven procent, onder mensen die het belang van actief zijn in hoge mate onderschrijven (waarde 5) is die kans 65 procent. De cijfers over deelname aan sport en verenigingsleven staan weergegeven in figuur 3b. Ook hier blijkt een sterke samenhang tussen het belang om actief te zijn en de kans dat men ook actief is in sport en verenigingsleven. Naast de hierboven genoemde activiteiten zijn ook veel van de ondervraagde ouderen actief als oppas voor kleinkinderen (28%) of mantelzorger (20%). Bij deze activiteiten is er geen relatie met de 'blijf bezig'-norm. Dat heeft er waarschijnlijk mee te maken dat deze activiteiten voor een belangrijk deel 'vraag gestuurd' zijn: als bijvoorbeeld een ouder of een partner hulpbehoevend wordt en zorg nodig heeft, wordt er een beroep op de naaste gedaan om zorg te verlenen. De 'blijf bezig'-norm is dan waarschijnlijk minder relevant.

Conclusie

Gezond en vitaal ouder worden vormt een van de prioriteiten van het nationaal gezondheidsbeleid. Maatschappelijke activiteit wordt gezien als een belangrijk instrument om geestelijke en lichamelijke achteruitgang tegen te gaan, om sociale integratie te bevorderen en eenzaamheid te voorkomen. In een samenleving waarin het aantal ouderen onder invloed van de demografische ontwikkelingen zeer sterk toeneemt, is het van belang zorgvragen zo lang mogelijk buiten de deur te houden. Actief oud worden kan hier een bijdrage aan leveren. Uit ons onderzoek blijkt dat het belang van actief zijn ook door ouderen zelf in hoge mate wordt onderschreven, en dat dit doorgaans niet bij mooie woorden blijft. Veel ouderen zijn actief op een of ander terrein. Toch blijkt een deel van de ouderen te worstelen met een evenwichtig actief leven. Bijna een op de vijf van de gepensioneerden geeft aan het geregeld te druk te vinden, één op de acht heeft soms het gevoel te weinig tijd te hebben om te ontspannen, en vijf procent voelt zich regelmatig te gestrest door alle verplichtingen. Dit wijst op een mogelijke schaduwzijde van een te sterke norm tot actief zijn. Die schaduwzijde geldt ook voor ouderen die niet (meer) aan de 'blijf bezig'-norm kunnen voldoen, bijvoorbeeld door gezondheidsproblemen die zich op een zeker moment in de levensloop waarschijnlijk toch aandienen.

Hanna van Solinge, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en UMCG, e-mail: solinge@nidi.nl

Kène Henkens, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en UMCG, e-mail: henkens@nidi.nl

Dave Ekerdt, University of Kansas, Lawrence, e-mail: dekerdt@ku.edu

LITERATUUR:

- Ekerdt, D.J. (1986), The busy ethic: moral continuity between work and retirement. *The Gerontologist*, 26(3), pp. 239 - 244.
- Ekerdt, D.J. (2018), De druk-druk-druk gepensioneerde. *Demos* 34(6), p. 7.
- Solinge, H. van, D.J. Ekerdt en K. Henkens (2024), Busy ethic: a validation of a popular concept. *The Gerontologist*, online

De gegevens voor dit onderzoek zijn verzameld via de LISS-panelstudie 'Verwachtingen van gepensioneerden'. De gegevens voor de huidige studie zijn in juli 2022 via het LISS-panel van Centerdata verzameld (respons 92,3%) onder 1.143 in Nederland geboren panelleden, allemaal gepensioneerde tussen 67 en 90 jaar oud. De gemiddelde leeftijd van de onderzoeksgroep is 74,5 jaar. Het aandeel vrouwen bedraagt 55%. Veertig procent heeft een opleiding op basisonderwijs/vmbo, 26% een opleiding afgerond op het niveau havo/vwo/mbo, en 34% heeft hbo of universitaire opleiding afgerond.

Het meetinstrument voor de 'blijf bezig'-norm omvat vier stellingen die die verschillende aspecten van het bezig zijn in kaart brengen. In plaats van 'druk zijn' – dat vooral in informele gesprekken wordt gebezigd, gebruiken we de term 'actief' die een meer algemene betekenis heeft. Net als in het Engels zijn druk bezig en actief zijn synoniemen van elkaar. De stellingen werden ingeleid met de volgende vraag: In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling? Een voorbeeld van zo'n stelling is: "Het is belangrijk voor mij om actief te blijven nu ik met pensioen ben." Voor elke stelling beoordeelden de deelnemers hun instemming op een 5-punts schaal variërend van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens) (zie tabel 1).

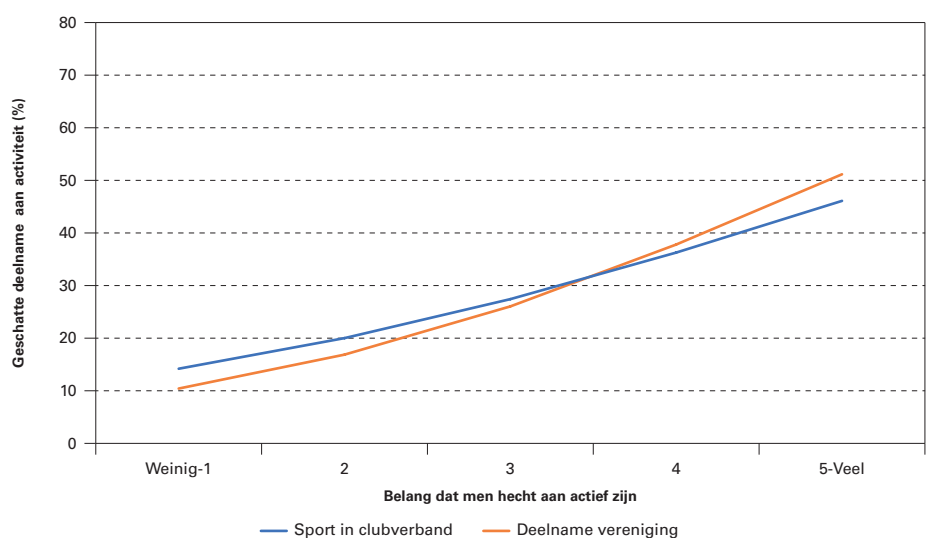
Figuur 3a. Belang dat ouderen hechten aan actief zijn (1-5) in relatie tot gedrag: kans dat men vrijwilligerswerk doet, actief in de buurt is en betaald werk verricht



N = 1.143

Bron: LISS (2022)

Figuur 3b. Belang dat ouderen hechten aan actief zijn (1-5) in relatie tot gedrag: kans dat men actief is in sport in clubverband en deelname verenigingsleven



N = 1.143

Bron: LISS (2022)

Immigranten met verschillende motieven: wie blijven, wie gaan?

Vanuit de politiek en de samenleving wordt er met een kritische blik naar verschillende immigratiestromen gekeken, zoals asielmigratie en arbeidsmigratie. Naast immigratie is ook vertrek van belang. Wat immigratie de samenleving brengt of kost hangt immers samen met de vraag of en hoelang immigranten blijven. Studie- en arbeidsmigranten vertonen de hoogste retourmigratie, asiel- en gezinsmigranten blijven vaker.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) stelt vast met welke motieven personen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie (EU) of EFTA-landen (IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Zwitserland) zich in Nederland vestigen, op basis van het type verblijfsvergunning dat door de Immigratie- en Naturalisatiedienst is afgegeven. Voor immigranten met een EU/EFTA-nationaliteit leidt het CBS het voornaamste migratiedoel af op basis van gegevens over de periode rond de immigratie aangaande werk, inkomen, studie, huisvesting en familie. Op basis van de Basisregistratie Personen kan in kaart worden gebracht of en wanneer deze personen weer vertrekken, en of er verschillen zijn naar migratiemotief of -doel.

Onderstaande figuren tonen het percentage immigranten, gearriveerd in Nederland tussen 2005 en 2010, dat na verloop van tijd uit Nederland vertrokken is. Dit is gedaan voor immigranten van buiten de EU/EFTA en van binnen de EU/EFTA. Voor alle typen immigranten geldt dat de meeste van hen die vertrekken, dat in de eerste jaren na aankomst doen. Daarna vlakkt de trend wat af. In het aandeel dat vertrekt zijn er grote verschillen naar migratiemotief of -doel.

Van alle immigranten van *buiten* de EU/EFTA zijn het de asiel- en gezinsmigranten die het

vaakst in Nederland blijven. Gezinsmigranten zijn immigranten die als gezinslid van een arbeids-, asiel-, of studiemigrant immigrerden of zich voegden bij iemand die in Nederland is geboren. Dertien jaar na aankomst is minder dan de helft van de asiel- en gezinsmigranten vertrokken. Studie- en arbeidsmigranten vertrekken het vaakst; 88 procent van de studiemigranten en 83 procent van de arbeidsmigranten is na 13 jaar weer vertrokken.

Bij immigranten van *binnen* de EU/EFTA is dezelfde verdeling zichtbaar. Het aandeel dat vertrekt is het hoogst bij studie- en arbeidsmigranten (84% en 77% na 13 jaar), en het laagst bij gezinsmigranten (60% na 13 jaar). Wel is het aandeel EU/EFTA gezinsmigranten dat vertrekt ruim een derde groter dan het aandeel vertrokken gezinsmigranten van buiten de EU/EFTA. De groep immigranten die bij binnenkomst de Nederlandse nationaliteit had (waarvoor geen migratiedoel is afgeleid) blijft relatief vaak in Nederland; het vaakst van alle EU/EFTA-immigranten. Het gaat hier in de meeste gevallen om Nederlanders die zich na een eerder vertrek naar het buitenland opnieuw in Nederland hebben gevestigd.

De vertrekcijfers laten zien dat de meerderheid van de immigranten Nederland weer verlaat en vaak al in de eerste jaren na aankomst. Asiel-

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.

Een abonnement op DEMOS is gratis. U kunt uw aanvraag indienen via: demos@nidi.nl of via onze site: nidi.nl/nl/demos/



Bij gehele of gedeeltelijke overname van artikelen dient men een volledige bronvermelding te gebruiken. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar. De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

DEMOS is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Redactie: Harry van Dalen, hoofdredacteur; Peter Ekamper, (web)redacteur; Nico van Nimwegen, redacteur; Lin Rouvroye, redacteur; Juul Spaan, redacteur; Maaike van der Vleuten, redacteur; Jasper Bosma, redacteur

Adres: NIDI/DEMOS, Postbus 11650, 2502 AR 's-Gravenhage, (070) 356 52 00

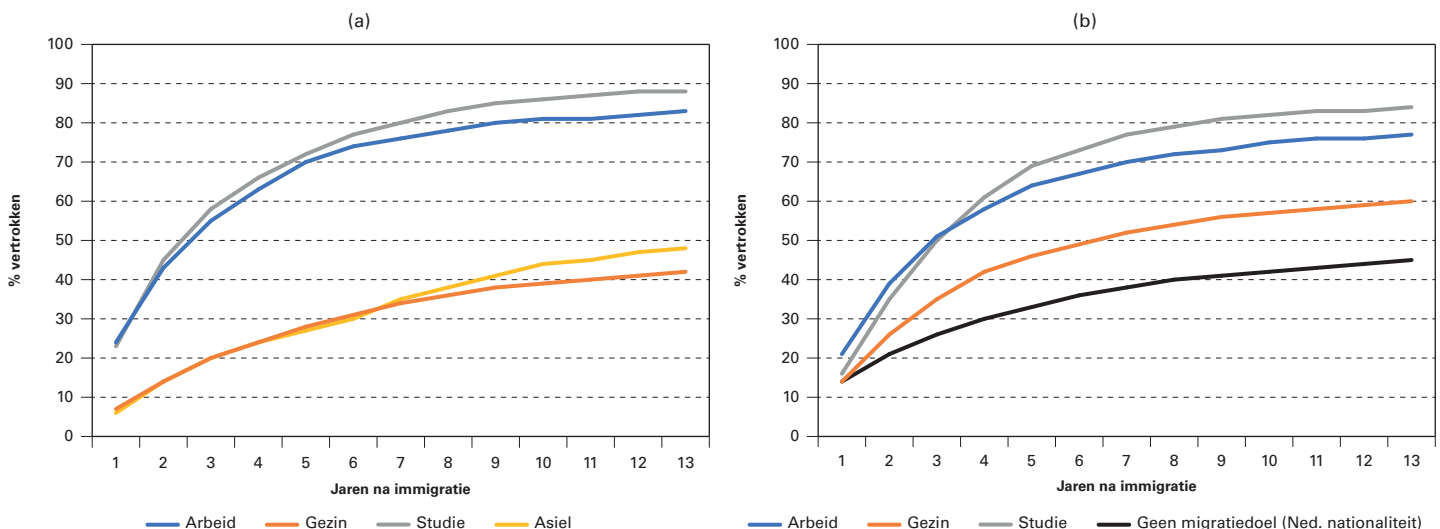
Telefoon: (070) 356 52 00
E-mail: demos@nidi.nl
Internet: <https://nidi.nl/demos>
Abonnementen: gratis

Druk: Koninklijke Van der Most
Opmaak: www.up-score.nl

en gezinsmigranten, met name van buiten de EU/EFTA, lijken zich vaker permanent in Nederland te hebben gevestigd, terwijl het verblijf van arbeids- en studiemigranten vaker van tijdelijke aard is.

Kirsten van Houdt, CBS,
e-mail: k.vanhoudt@cbs.nl

Vertrekpercentages van verschillende typen immigranten, gearriveerd tussen 2005 en 2010: (a) van buiten de EU/EFTA, naar migratiemotief en (b) van binnen de EU/EFTA, naar afgeleid migratiedoel



Bron: CBS, Immigranten niet-EU/EFTA, migratiemotief; Immigranten EU/EFTA, afgeleid migratiedoel