

demos

Jaargang 37
Oktober 2021

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

9

nidi

inhoud

- 1 Oudere werkenden waarderen thuiswerken
- 4 Vertrek uit de Randstad in coronatijd in perspectief
- 6 In memoriam
- 8 Halvering kennismigratie door coronacrisis in 2020



Foto: pxhere.com

Oudere werkenden waarderen thuiswerken

WIETEKE CONEN & PAUL DE BEER

Thuiswerken wordt vooral door oudere werkenden gewaardeerd. Zij lijken daarbij beduidend minder negatieve effecten van thuiswerken te verwachten dan jongere werkenden, bijvoorbeeld op het gebied van sociale contacten, ontwikkeling, promotiekansen en productiviteit. Daarbij willen vooral niet-alleenstaande werkenden zonder thuiswonende kinderen relatief vaak (blijven) thuiswerken.

In de eerste helft van 2020 veranderde de coronacrisis de levens van mensen over de hele wereld. Ook het werkzame leven veranderde voor velen – van de ene op de andere dag – en voorheen ondenkbare aantallen werkenden gingen plots (bijna) voltijd thuiswerken. Tegelijkertijd was er een grote groep voor wie thuiswerken ook onder deze omstandigheden geen optie was: ongeveer de helft van de Nederlandse werknemers bleef uitsluitend op locatie werken, voornamelijk vanwege de aard van hun werkzaamheden.

In discussies en onderzoek rond thuiswerken ging in de afgelopen maanden veel aandacht uit naar de impact van thuiswerken op gezinnen met (thuiswonende) kinderen, alleenstaanden en jongeren. Minder aandacht was er voor ouderen of – meer in het algemeen – hoe thuiswerken samenhangt met de levensloop of de levensfase waarin werkenden verkeren. Daarbij lag de focus veelal op het thuiswerken tijdens de coronacrisis. Onze onderzoeksvragen willen bijdragen aan discussies over de toekomst van thuiswerken. Welke Nederlandse werkenden willen in de toekomst (blijven) thuiswerken, en hoe vaak? Verschilt dit tussen leeftijdsgroepen? Wat zien verschillende

De Waarde van Werk Monitor is een grootschalig, nationaal surveyonderzoek naar de waarde(ring) van werk in Nederland. Het onderzoek heeft als doel om de waarde(ring) van werk onder de Nederlandse bevolking in kaart te brengen. De eerste meting vond plaats in het voorjaar van 2019 (WWM'19). De Waarde van Werk Monitor 2021 (WWM'21) is de tweede meting. Deze vragenlijst telt circa 50 vragen die betrekking hebben op thema's als maatschappelijke participatie, waarde(n) van werk, tijdsbesteding, kwaliteit van werk, instituties, en kenmerken van de (arbeids)organisatie en van de respondent. De vragenlijst voor WWM'21 is tussen 4 en 25 mei 2021 ingevuld door 4.008 respondenten van 18-70 jaar, waarvan 2.508 werkenden. De uitkomsten in dit artikel zijn representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking (naar leeftijd, geslacht, opleiding en arbeidsrelatie). Een deel van de vragenlijst van WWM'21 was identiek aan die van WWM'19. Een ander deel bestond uit nieuwe vragen, waarvan verschillende betrekking hebben op de gevolgen van de corona-crisis.

groepen als positieve en negatieve effecten van thuiswerken? En welke rol speelt de samenstelling van het huishouden bij de waardering voor thuiswerken?

Toekomst van thuiswerken

De afgelopen maanden verschenen er verschillende onderzoeken over thuiswerken voor en tijdens de coronacrisis, en kwamen de eerste studies over de toekomst van thuiswerken uit. Hieruit komt duidelijk naar voren dat – als het aan de thuiswerkers zelf ligt althans – thuiswerken gebruikelijker zal worden dan voorheen. Gemiddeld wil men meer uren thuiswerken, en ongeveer tweederde van de thuiswerkers wil ofwel grotendeels thuiswerken, ofwel evenveel thuis als op locatie werken als de coronamaatregelen versoepeld zijn. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren uit de Waarde van Werk Monitor 2021 (zie kader): 62 procent van de werkenden die thuis (kunnen) werken zou in de toekomst tenminste een aantal keer per week willen thuiswerken. Voor de coronacrisis werkte van deze groep 25 procent tenminste een aantal keren per week thuis.

Figuur 1 laat zien in hoeverre de mate waarin werkenden in de toekomst zouden willen thuiswerken verschilt tussen leeftijdsgroepen. In alle leeftijdsgroepen zou meer dan 40 procent van de mensen die kunnen thuiswerken, bij voorkeur

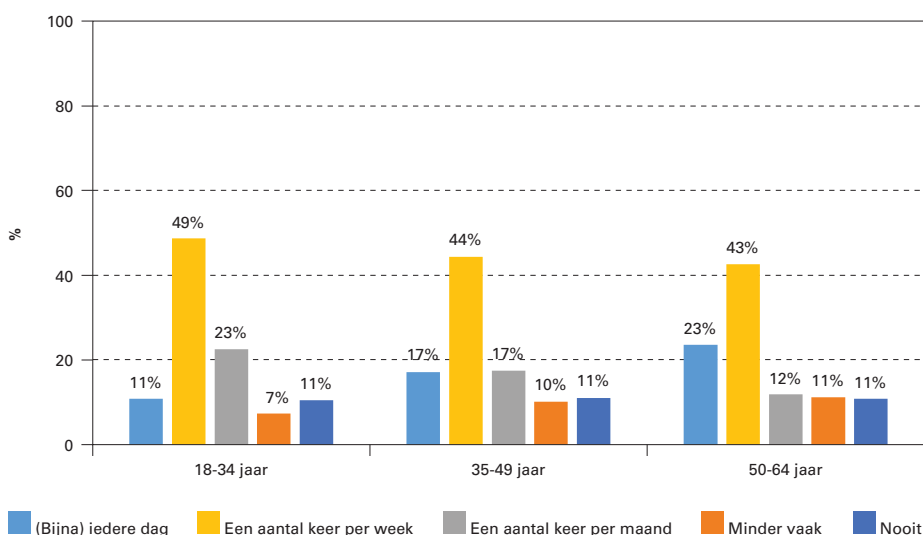
een aantal keer per week willen (blijven) thuiswerken. Onder werkenden van 50-64 jaar zou bijna een kwart (bijna) iedere dag willen thuiswerken – dit is substantieel hoger dan onder werkenden tussen de 18 en 34 jaar.

Effecten van thuiswerken: sociale contacten onder druk

We hebben werkenden ook gevraagd of zij denken dat vanuit huis werken in het algemeen een positief of negatief effect heeft op verschillende aspecten van het eigen werk. Figuur 2 toont de resultaten voor de verschillende leeftijdsgroepen. Uit de figuur komt in de eerste plaats naar voren dat een meerderheid van de werkenden negatieve effecten van thuiswerken op de relatie met collega's of klanten verwacht. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen, hoewel ouderen (50-64 jaar) iets minder vaak negatieve effecten verwachten. Als één ding tijdens de Covid-19 pandemie duidelijk is geworden, is het waarschijnlijk wel dat sociale contacten nog belangrijker zijn dan we op voorhand eigenlijk al dachten.

Een aanzienlijk kleiner – maar nog steeds fors – deel van de Nederlandse werkenden maakt zich zorgen over de effecten van thuiswerken op de professionele ontwikkeling of promotie. De spreiding tussen leeftijdsgroepen is hier substantieel: ouderen verwachten relatief weinig (negatieve) effecten van thuiswerken op ontwikkeling en promotie, terwijl met name onder de 18-34-jarigen een kwart tot een derde denkt dat thuiswerken een negatief effect heeft op respectievelijk promotie en ontwikkeling, maar ook 13 tot 20 procent dat thuiswerken juist een positief effect heeft. Het is belangrijk om hierbij in gedachten te houden dat dit gaat over een situatie waarin men het aantal dagen thuiswerkt dat men zelf wil; dus niet een verplichte situatie zoals in de afgelopen anderhalf jaar het geval was. Hoewel ouderen minder vaak negatieve effecten verwachten dan jongeren, geldt toch dat ongeveer tweemaal (professionele ontwikkeling) tot zesmaal (kansen op promotie) zoveel ouderen een negatief effect verwachten als een positief effect.

Figuur 1. Mate waarin werkenden in de toekomst zouden willen thuiswerken*, percentage, naar leeftijdsgroep



* Alleen respondenten die aangeven thuis te kunnen werken

Bron: Waarde van Werk Monitor '21 (mei 2021), N = 1530.

andere kant is er een grote groep jongere werknemers (18-34 jaar) die negatieve effecten voor de werk-privé-balans verwacht – mogelijk hebben zij meer moeite met vervagende grenzen tussen werk en privé.

Tenslotte kan thuiswerken zowel positieve als negatieve effecten hebben op de productiviteit en concentratie. Zo laat onderzoek zien dat productiviteit/ concentratie een belangrijke reden is voor werknemers om in de toekomst (deels) thuis te willen blijven werken. Ook uit de literatuur naar de relatie tussen thuiswerken en productiviteit blijkt dat thuiswerken, binnen grenzen, de productiviteit meestal vergroot. Ook uit ons onderzoek (figuur 2) blijkt dat een (ruime) meerderheid van de werknemers verwacht dat thuiswerken een positief effect heeft op de eigen productiviteit en concentratie, of dat het geen verschil maakt (neutraal). Van de jongere werknemers verwacht niettemin een kwart dat thuiswerken een negatief effect heeft op de productiviteit – dit percentage is beduidend lager onder ouderen.

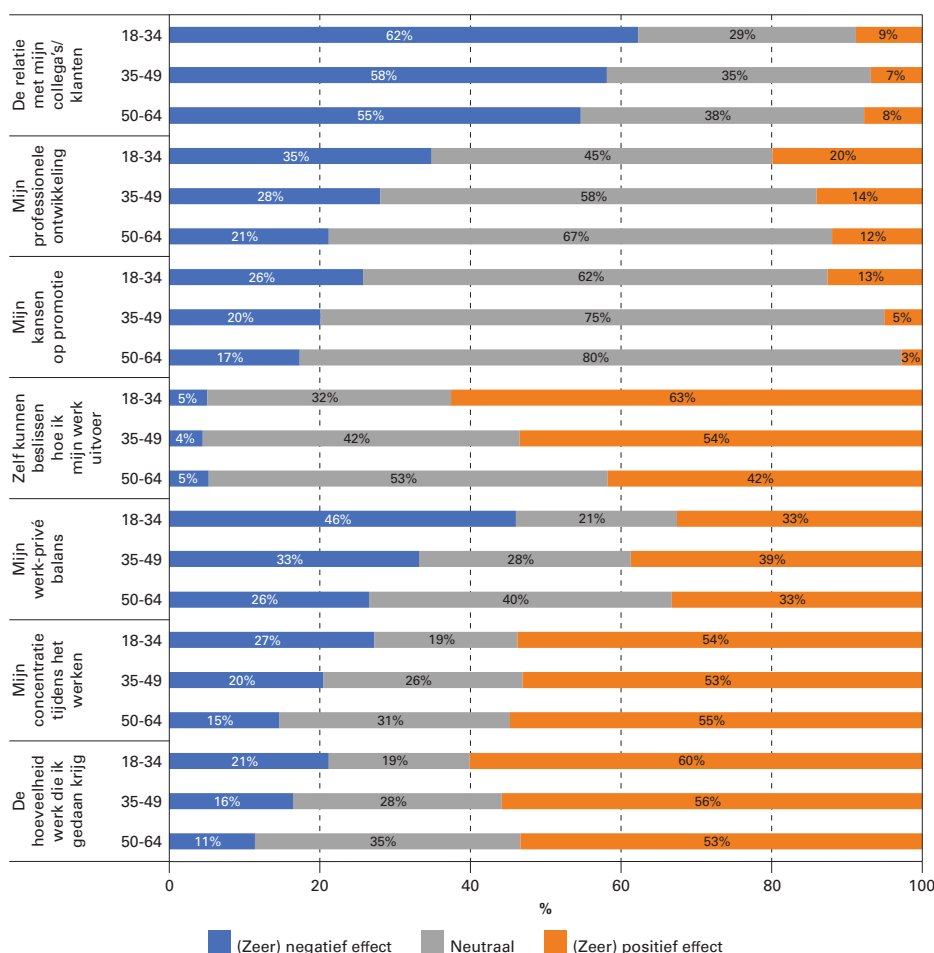
Thuiswerken en de thuissituatie

Eerdere studies hebben laten zien dat alleenstaanden en werknemers binnen gezinnen met (jonge) kinderen een zware dobber hadden aan het thuiswerken tijdens de coronacrisis. De crisis vormde echter een extreme situatie en hoeft daarmee geen goede voorspeller te zijn van hoe werknemers in verschillende huishoudensvormen de toekomst van thuiswerken zien.

Figuur 3 toont verschillen tussen werknemers naar huishoudenssamenstelling in de mate waarin zij voorafgaand aan de coronacrisis thuiswerkten en de mate waarin zij in de toekomst zouden willen thuiswerken. Hieruit komt naar voren dat met name werknemers in eenpersoonshuishoudens voorafgaand aan de crisis relatief weinig thuiswerkten, en ook in de toekomst relatief weinig willen (blijven) thuiswerken. Dit geldt overigens sterker voor jongere dan oudere alleenstaanden; onder oudere alleenstaanden wil bijvoorbeeld 60 procent tenminste een aantal keer per week thuiswerken (analyses niet getoond). Verder valt op dat vooral werknemers die deel uitmaken van een paar zonder thuiswonende kinderen relatief vaak (willen blijven) thuiswerken; dit aandeel ligt beduidend hoger dan onder werknemers binnen eenouderhuishoudens en paren mét thuiswonende kinderen.

Ook voor deze groepen hebben we antwoorden geanalyseerd op de vraag of men denkt dat vanuit huis werken in het algemeen een positief of negatief effect heeft op verschillende aspecten van het eigen werk. Voor een aantal aspecten zoals eerder weergegeven in figuur 2 – zoals promotiekansen, relatie met collega's en klanten en autonomie – is dit voor de verschillende huishoudenssamenstellingen nagenoeg gelijk. Als we echter kijken naar de verwachte gevolgen van thuiswerken voor de werk-privé-balans, dan blijkt dat een relatief groot deel van de eenpersoonshuishoudens een negatief effect verwacht van thuiswerken op de werk-privé-balans. Verder valt vooral op dat er vrijwel geen verschillen zijn

Figuur 2. De inschatting van werknemers* omtrent positieve en negatieve effecten van thuiswerken, naar leeftijdsgroep



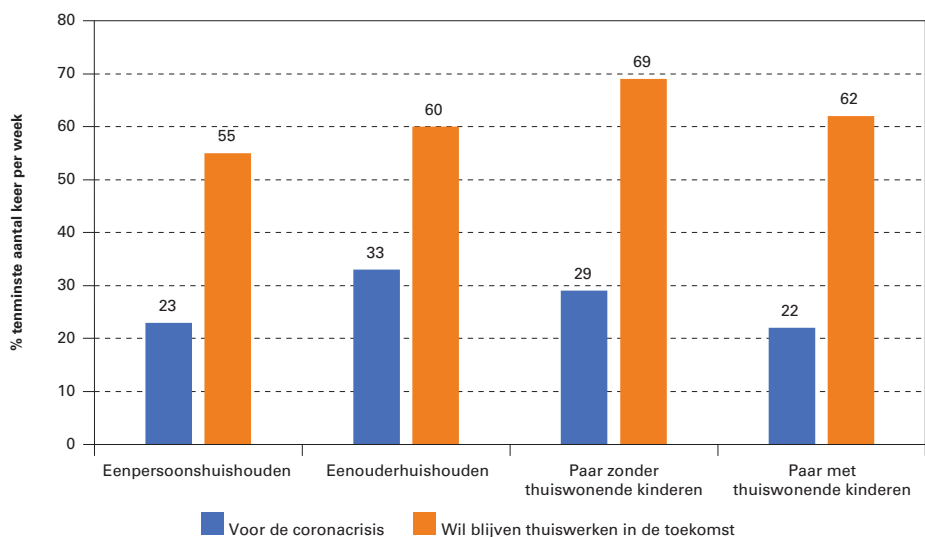
Vraag: De volgende vraag gaat over werken vanuit huis in het algemeen en dus niet specifiek over thuis werken tijdens de coronacrisis. Denkt u dat vanuit huis werken in het algemeen een positief of negatief effect heeft op de volgende aspecten van uw werk? Ga hierbij uit van het aantal dagen dat u vanuit huis zou willen werken, dus niet van een verplichte situatie waarin u 5 dagen per week vanuit huis moet werken.

* Alleen respondenten die aangeven thuis te kunnen werken

Bron: Waarde van Werk Monitor '21 (mei 2021), N = 1530.

tussen meerpersoonshuishoudens mét en zonder thuiswonende kinderen: in alle typen huishoudens verwacht ongeveer een derde een negatief effect van thuiswerken op de werk-privé-balans, 30 procent geen effect en 37 procent een positief effect. Daarnaast verwachten vooral paren zom-

Figuur 3. Mate waarin werknemers voor de coronacrisis thuiswerkten en in de toekomst willen thuiswerken*, percentage 'tenminste een aantal keer per week', naar huishoudenssamenstelling



* Alleen respondenten die aangeven thuis te kunnen werken

Bron: Waarde van Werk Monitor '21 (mei 2021), N = 1507.

der thuiswonende kinderen positieve effecten van thuiswerken op de concentratie en hoeveelheid werk die men gedaan krijgt. Mogelijk ondervinden zij wel een structurerende en motiverende omgeving door de partner, maar in mindere mate de afleiding en vervagende grenzen tussen werk en privé door thuiswonende kinderen.

Tot slot

Al met al concluderen we dat thuiswerken door alle leeftijdsgroepen gewaardeerd wordt, maar in het bijzonder door ouderen. Oudere werkenden lijken daarbij beduidend minder negatieve effecten van thuiswerken te verwachten dan jongere werkenden, bijvoorbeeld op het gebied van sociale contacten, ontwikkeling, promotiekansen en productiviteit. Daarnaast lijkt het met name voor eenpersoonshuishoudens van belang om de aansluiting met de ‘werkvloer’ te behouden: zij verwachten meer negatieve effecten op hun eigen werk-privé-balans, concentratie en productiviteit wanneer zij thuiswerken dan meerpersoonshuishoudens. Het zijn echter niet zozeer de meerpersoonshuishoudens met thuiswonende kinderen,

maar in relatief sterke mate de paren zonder thuiswonende kinderen die relatief vaak (willen blijven) thuiswerken.

Wieteke Conen, Universiteit van Amsterdam,
e-mail: w.s.conen@uva.nl

Paul de Beer, Universiteit van Amsterdam,
e-mail: p.t.debeer@uva.nl

LITERATUUR:

- Boyon, N. (2021), Workers want more flexibility from their employers after COVID. Ipsos.com, 21 juli 2021.
- Conen, W.S. en P.T. de Beer (2020), De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor. Amsterdam: AIAS-HSI.
- Jongen, E., P. Verstraten en C. Zimpelmann (2021), Thuiswerken vóór, tijdens en ná de coronacrisis. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Josten, E. en A. Merens (2021), Thuis of terug naar kantoor. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Oude Hengel, K., W. Hooftman, S. van der Feltz, T. Zoomer en M. In der Maur (2021), De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers. Een jaar in de crisis. Leiden: TNO.