



Thuis of terug naar kantoor

Plus- en minpunten van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers

Edith Josten
Ans Merens

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2021

SCP-publicatie 2021-20

ISBN 978 90 377 0986 5

NUR 740

Copyright

U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:

1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;

2 u de bron vermeldt;

3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

Data

SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS www.dans.knaw.nl.

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 bd Den Haag

www.scp.nl

info@scp.nl

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting en conclusies	5
S.1 Uitkomsten	6
S.2 Aandachtspunten voor beleid	9
1. Inleiding	14
2. Eerder onderzoek en conceptueel kader	19
3. Thuiswerksituatie in coronatijd	23
3.1 Thuiswerken: verplichting of eigen keuze?	23
3.2 Werkruimte thuis	23
4. Gevolgen van thuiswerken in en vóór coronatijd voor autonomie, werk-privébalans en contacten	26
4.1 Zeggenschap over werktijden en wijze van werken	26
4.2 Tijdsbesteding aan werk	28
4.3 Werk-privébalans	31
4.4 Contacten met collega's	33
5. Gevolgen van thuiswerken in en vóór coronatijd voor welbevinden	36
5.1 Tevredenheid met het leven	36
5.2 Ervaren belasting van thuiswerken in coronatijd	37
Literatuur	41
Bijlagen (te vinden op www.scp.nl bij dit rapport)	

Voorwoord

Video-overleg met je collega's, werken vanuit je woonkamer, een studeerkamer of een andere ruimte. Inmiddels doen we dit al zo lang dat het bijna normaal lijkt. Maar als iemand in januari 2020 had voorspeld dat veel werkenden binnen een paar maanden grotendeels of volledig zouden thuiswerken, was de persoon in kwestie niet geloofd.

Dit rapport geeft inzicht in de voor- en nadelen van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers en laat zien of die voor- en nadelen in de coronapandemie even sterk aanwezig waren als bij het thuiswerken uit de jaren ervoor. Zo is een pluspunt dat thuiswerken de zeggenschap van werknemers over de werktijden duidelijk vergroot. Dit effect van thuiswerken was nog wat prominenter aanwezig in de coronapandemie dan in de jaren ervoor. Inzichten in de gevolgen van thuiswerken zijn niet alleen belangrijk voor de thuiswerkmaatregel zelf, maar ook voor de discussie over de toekomst van thuiswerken op langere termijn. Het kabinet overweegt om thuiswerken blijvend te stimuleren gezien het feit dat een flink deel van de werknemers graag meer wil thuiswerken dan voorheen, de mogelijke voordelen van deze werkvorm voor het milieu en de verwachting dat thuiswerken de arbeidsdeelname van werknemers met zorgtaken stimuleert. Inzicht in de plus- en minpunten van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers kan een bijdrage leveren aan die afweging.

Prof. dr. Kim Putter

Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

Samenvatting en conclusies

Veel en langdurig thuiswerken door coronapandemie

Toen de overheid in maart 2020 opriep tot zoveel mogelijk thuiswerken vanwege de coronapandemie, moesten veel mensen hun werk van de ene op de andere dag vanuit huis doen. Weinigen van hen zullen toen hebben voorzien hoe lang deze situatie zou duren. In het voorjaar van 2021 werkte nog steeds bijna de helft van de werknemers vanuit huis (Oude Hengel et al. 2021a), waarvan 33% een groot deel van de week of de volledige week. Eind juni 2021, ruim een jaar na de eerste oproep tot thuiswerken, versoepelde de overheid deze maatregel en veranderde de oproep in ‘werk minstens de helft van de werktijd vanuit huis’.

Gemiddelde thuiswerker wil blijvend meer thuiswerken

Als het aan de thuiswerkers zelf ligt, blijft deze werkvorm gebruikelijker dan voorheen. De gemiddelde thuiswerker wil na afloop van de coronamaatregelen meer uren thuiswerken dan eerst, maar niet meer zoveel als in het afgelopen jaar (Jongen et al. 2021). Er is echter ook een groep die straks liever grotendeels of volledig op locatie actief is (Oude Hengel et al. 2021a). Bijna de helft van de werkgevers met thuiswerkvoorzieningen verwacht op grond hiervan dat er na de coronacrisis blijvend meer vanuit huis wordt gewerkt (zie hoofdstuk 1) en een aantal grotere werkgevers denkt al na over inkrimping van de kantoorruimte (Nieuwsuur 2021).

Wat zijn plus- en minpunten van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers?

Het signaal dat de gemiddelde thuiswerker graag meer uren wil thuiswerken dan vóór de coronapandemie maar dat er ook een deel is dat juist liever grotendeels of volledig op locatie actief is, roept de vraag op wat eigenlijk de voor- en nadelen zijn van deze werkvorm voor het welbevinden van mensen en in welke omstandigheden ze optreden. Waren de effecten hetzelfde in de coronapandemie als in de jaren ervoor? Met andere woorden: zijn de effecten ongunstiger als mensen min of meer verplicht in plaats van vrijwillig thuiswerken? Maakt het uit of ze volledig of slechts deels vanuit huis actief zijn? Dit rapport gaat daarop in. Het beperkt zich tot werknemers in loondienst.

Er zijn een paar redenen waarom thuiswerken het afgelopen jaar misschien andere uitkomsten had dan tot dan toe gebruikelijk was. Vóór de coronapandemie konden de meeste mensen zelf kiezen of ze thuiswerkten. In zo'n context zullen vermoedelijk vooral mensen aan wie deze werkvorm voordelen biedt er gebruik van maken (Van Echtelt et al. 2020). Het afgelopen jaar was de keuzemogelijkheid beperkt: driekwart van de thuiswerkers rapporteerde dat ze verplicht vanuit huis werkten vanwege het coronavirus (zie hoofdstuk 3). Als mensen min of meer verplicht thuiswerken, zoals het afgelopen jaar, zouden de pluspunten van deze werkvorm misschien zwakker en de minpunten juist sterker kunnen zijn omdat ook mensen die het niet bevalt toch vanuit huis actief moeten zijn (Van Echtelt et al. 2020). Het feit dat werknemers het afgelopen jaar veel meer dagen per week vanuit huis werkten dan anders versterkt sommige minpunten (bv. minder contacten met collega's) maar is in andere opzichten juist gunstiger (bv. een grotere besparing op reistijd). We halen in dit rapport beide verschillen – in versus vóór coronapandemie thuiswerken en beperkt versus veel thuiswerken – zoveel mogelijk uit elkaar.

Bijdrage van dit rapport aan beleid

Inzicht in de gevolgen van thuiswerken is om twee redenen belangrijk. De eerste is de thuiswerkmaatregel zelf. Als volledig thuiswerken – waar de meeste mensen niet uit zichzelf voor

kiezen – slecht is voor het welbevinden, zou de regering kunnen overwegen om bij een eventueel oplossen van het virus de thuiswerkmaatregel gericht in te zetten of een iets andere vorm te geven. Als een deel van de werknemers erg veel moeite heeft met het min of meer verplichte thuiswerken, kunnen werkgevers overwegen om deze werknemers voorrang te geven bij de terugkeer naar de werkplek.

De tweede reden is de positie van thuiswerken op langere termijn. De overheid overweegt om deze werkvorm blijvend te stimuleren, gezien de voorkeuren van werknemers, de potentiële voordelen van thuiswerken voor het milieu en omdat ze verwacht dat mensen met zorgtaken hun werkweek vergroten als ze vanuit huis mogen werken (TK 2020/2021a). Het demissionaire kabinet heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) daarom advies gevraagd over een goede balans tussen thuis en op locatie werken, voor zowel werknemers, werkgevers als de maatschappij (TK 2020/2021a). Kennis over de baten en lasten van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers is nuttig bij de afweging van zowel het kabinet als de SER.

Onderwerpen in dit rapport

Dit rapport richt zich op een aantal voor- en nadelen waarvan bekend is dat ze belangrijk zijn voor zowel het welbevinden van werknemers (vgl. Gajendran en Harrison 2007) als de combinatie van werk met andere verplichtingen (Roeters et al. 2021). Aan de voordelenkant gaat het om een grotere autonomie over respectievelijk werktijden en inrichting van de werkzaamheden, om tijdsbesparing door minder woon-werkverkeer en als gevolg van beide aspecten een betere werk-privébalans. Aan de nadelenkant gaat het om meer overuren wat de werk-privébalans juist kan verslechteren, en verder geringere contacten met en steun van collega's en leidinggevende.

Gebruikte gegevens

Voor meer inzicht in de effecten van thuiswerken is onderzoek nodig waarin wordt gevolgd wat er gebeurt als mensen gaan thuiswerken. Zulk longitudinaal onderzoek is in Nederland op het gebied van thuiswerken tot nu toe weinig gedaan, en een vergelijking van de effecten van deze werkvorm in en vóór de coronapandemie was er bij ons weten nog niet. Het hier beschreven onderzoek geeft die informatie wel. We gebruikten daarvoor gegevens uit een bestaande dataverzameling over de arbeidsmarkt waarin dezelfde groep mensen iedere twee jaar wordt bevraagd.

De gegevens over het thuiswerken in de coronapandemie zijn verzameld in september-november 2020 en komen dus uit een periode waarin de scholen en kinderopvang open waren. De gegevens uit de periode vóór de coronapandemie dateren van de jaren 2004-2018.

Bij beide tijdvakken maakten we een uitsplitsing naar de intensiteit van het thuiswerken, namelijk een klein deel van de week (hooguit 40%), een groot deel van de week (meer dan 40%, maar hooguit 90%) en volledig thuiswerken (meer dan 90% van de werkweek). De gegevens over contacten met collega's halen we grotendeels uit rapporten van anderen omdat we zelf weinig gegevens hebben over dit onderwerp. Helaas bevatten die rapporten in het algemeen geen informatie over contacten met collega's bij thuiswerken vóór de coronapandemie.

Het thuiswerken in de coronapandemie duiden we aan met 'min of meer verplicht thuiswerken'; dat uit de jaren ervoor met 'vrijwillig thuiswerken'.

S.1 Uitkomsten

Meeste thuiswerkers kunnen thuis ongestoord werken, lastiger voor vrouwen met jonge kinderen

Hoe goed of hoe slecht thuiswerken werknemers bevalt, hangt vermoedelijk deels af van hun werkomgeving thuis. Het merendeel van de thuiswerkers, 86%, kon in het najaar van 2020 thuis vaak

of vrijwel altijd ongestoord werken, hoewel maar ruim vier op de tien thuiswerkers thuis een aparte werkruimte hadden. Voor de meeste werknemers vormde het ontbreken van een aparte werkruimte dus geen grote belemmering voor ongestoord werken, al hadden sommige daar misschien wel hun woning anders voor moeten inrichten of er afspraken met huisgenoten over moeten maken.

Wel was ongestoord werken wat lastiger te realiseren voor moeders met kinderen onder de 13 jaar. Van hen kon 71% vaak of altijd ongestoord werken, tegen 85% van de vaders met kinderen in die leeftijd. Dat ligt voor een klein deel aan het feit dat moeders minder vaak dan vaders een aparte werkruimte thuis hadden (32% vs. 57%). Een mogelijke aanvullende verklaring is dat kinderen met een vraag of behoefte misschien eerder naar hun moeder toe gaan, omdat ze gewend zijn meer tijd thuis door te brengen met hun moeder dan hun vader. Daarnaast zijn moeders misschien meer gespitst dan vaders op een eventuele zorgbehoefte van kinderen (Chung en Van der Lippe 2018), waardoor ze vaker het gevoel hebben gestoord te worden (vgl. Offer en Schneider 2011).

Zowel thuiswerken in als vóór coronatijd beïnvloeden levenstevredenheid niet

Opvallend is dat de gevolgen van thuiswerken in en vóór de coronapandemie in veel opzichten gelijk zijn aan elkaar. Een eerste overeenkomst is dat thuiswerken in beide situaties geen invloed had op de tevredenheid met het leven. Er was dus geen afname in tevredenheid onder werknemers die in het najaar van 2020 min of meer verplicht thuiswerkten, maar ook geen toename onder werknemers die in de jaren ervoor vrijwillig thuiswerkten. De tevredenheid met het leven daalde ook niet onder groepen voor wie het min of meer verplichte thuiswerken misschien extra belastend kan zijn: werknemers die volledig thuiswerkten, werknemers zonder aparte werkruimte thuis, werknemers met jonge thuiswonende kinderen en alleenstaande werknemers. Ook later in de coronapandemie, tussen het najaar van 2020 en het voorjaar van 2021, bleef de levenstevredenheid van thuiswerkers nog steeds gelijk (Oude Hengel et al. 2021a).

Pluspunten van thuiswerken in en vóór de coronapandemie eveneens dezelfde

De pluspunten van thuiswerken waren in het najaar van 2020 eveneens hetzelfde als in de jaren ervoor: thuiswerken vergroot de zeggenschap over zowel de werktijden als over de inrichting van de werkzaamheden duidelijk, waarbij de invloed op de werktijden het meeste stijgt. Daarnaast verbetert thuiswerken ook de werk-privébalans (hier gemeten met de aansluiting tussen werktijden en thuissituatie), maar dit betreft slechts een lichte verbetering. Uit een uitgebreid overzicht van studies uit andere landen (Gajendran en Harrison 2007) blijkt eveneens dat de privé-werkbalans er slechts licht op vooruit gaat als mensen thuiswerken.

Bij thuiswerken in najaar 2020 groeide de zeggenschap over werktijden zelfs wat sterker en verbeterde de werk-privébalans iets meer

Een paar pluspunten waren opvallend genoeg zelfs iets sterker aanwezig in de coronapandemie. De ene was de autonomie over de werktijden. Vóór de coronacrisis groeide die vorm van zeggenschap altijd extra sterk als werknemers volledig gingen thuiswerken, maar dat deed toen maar een heel kleine groep. Het afgelopen jaar zagen zowel werknemers die volledig als werknemers die een groot deel van de week gingen thuiswerken hun zeggenschap over dit onderwerp extra sterk toenemen. Bovendien waren de meeste thuiswerkers in die periode grotendeels of volledig vanuit huis actief, zodat een grote groep hiervan profiteerde. Misschien ervoeren werknemers een grotere vrijheid in hun werktijden doordat collega's en leidinggevendenden in de coronapandemie eveneens veel vanuit huis actief waren.

Een ander pluspunt dat in coronatijd wat sterker aanwezig was, was de aansluiting tussen werktijden en thuissituatie. Deze gaat er altijd wat extra op vooruit als mensen volledig gaan thuiswerken, zoals ze in de coronapandemie vaak deden.

Maar werk-privébalans van vrouwen met jonge kinderen verbeterde niet, ook niet bij thuiswerken vóór coronapandemie

Werknemers met jonge kinderen zijn van alle werknemers de meeste tijd kwijt aan zorgtaken (Roeters et al. 2018) en ervaren de grootste tijdsdruk (Portegijs et al. 2016; Roeters et al. 2018). Zelfs een lichte verbetering in de werk-privébalans zou voor hen daarom misschien al welkom zijn. Moeders met kinderen onder de 13 jaar rapporteerden echter geen betere aansluiting tussen werktijden en thuissituatie als ze in coronatijd gingen thuiswerken. Hetzelfde zagen we bij het vrijwillige thuiswerken in de jaren ervoor. Misschien was thuiswerken voor sommige moeders toen ook al een ‘gedwongen’ keuze, namelijk vanwege de sluitingstijden van kinderopvang en buitenschoolse opvang.

Onder vaders verbeterde de aansluiting wel, en dat gebeurde zowel als zij gingen thuiswerken in de coronapandemie als in de jaren ervoor. Voor vaders vergroot thuiswerken de mogelijkheden om hun kinderen te zien misschien sterker, omdat zij gemiddeld meer uren betaald werk doen dan moeders. Bovendien kunnen zij veel vaker dan moeders thuis ongestoord werken (zie hiervoor). Misschien ervaren zij daardoor wel de lusten van het thuiswerken (de kinderen vaker zien) maar niet de lasten (vaker gestoord worden) (vgl. Chung en Van der Lippe 2018).

In de periode dat de scholen en kinderopvang dicht waren, was de werk-privébalans voor ouders met jonge kinderen – thuiswerkend of niet – overigens juist lastiger, en leverden vooral moeders vrije tijd in (Yerkes et al. 2020).

Minpunt van meer overuren ontbrak bij thuiswerken in coronapandemie, wel aanwezig in de jaren ervoor

De minpunten van thuiswerken waren het afgelopen jaar anders dan in voorgaande jaren. Het eerste verschil is dat één minpunt ontbrak. Als werknemers in het najaar van 2020 thuiswerkten, bleven hun overuren, gemiddeld genomen, gelijk, terwijl die stegen als ze in de jaren ervoor overstapten naar deze werkvorm. In die laatste situatie steeg het aantal overuren meer naarmate mensen een groter aantal uren vanuit huis actief werden. Hierbij moeten we wel de kanttekening plaatsen dat de oorzaak-gevolgrelatie toen waarschijnlijk deels omgekeerd lag: een deel van de mensen zal destijds zijn gaan thuiswerken omdat ze veel werk te doen hadden en ze thuis efficiënter konden werken doordat ze niet zo vaak werden gestoord door collega's. Maar ook als we hier zo goed mogelijk voor corrigeerden, bleef er nog steeds een stijging in overuren over.

Dankzij het ontbreken van dit minpunt bij thuiswerken in de coronapandemie en het feit dat mensen toen maar weinig naar hun werk reisden, bespaarden ze gemiddeld ongeveer 3 uur per week. Als werknemers gingen thuiswerken in de jaren vóór de coronapandemie bespaarden zij, gemiddeld genomen, geen tijd, doordat het grotere aantal overuren en de kortere wekelijkse reistijd tegen elkaar wegvielen.

Gemis aan contacten met collega's vermoedelijk groter bij thuiswerken in coronapandemie

Over het tweede minpunt, gemis aan contacten met collega's, hebben we geen eigen gegevens. Het ligt echter voor de hand dat dit nadeel in de coronapandemie sterker aanwezig was dan in voorgaande jaren. Werknemers met een functie waarin veel werd thuisgewerkt misten hun collega's namelijk het vaakst (De Haas et al. 2021). Omdat de meeste thuiswerkers vóór de coronapandemie maar een klein aantal dagen per week vanuit huis actief waren, zal dat probleem toen minder sterk hebben gespeeld.

Desondanks was de steun die werknemers kregen van collega's het afgelopen jaar net zo groot als in 2019 en bovendien hoog (Oude Hengel et al. 2021a). Misschien wisten mensen toch voldoende andere vormen te vinden om elkaar steun te geven (bv. via telefoon, mail, video-overleg). Het is ook mogelijk dat dit kwam door een gevoel dat collega's in hetzelfde schuitje zaten of doordat

werkgevers speciale (digitale) activiteiten regelden op dit terrein. Helaas was er geen informatie over de steun van collega's bij thuiswerken vóór de coronapandemie.

Voor alleenwonenden zijn contacten met collega's misschien extra belangrijk omdat zij geen aanspraak hebben van anderen in hun eigen huishouden. Alleenwonende thuiswerkers misten contacten met anderen echter even vaak als thuiswerkers met huisgenoten.

Beperkt deel werknemers had grote problemen met verplicht thuiswerken

De doorsnee werknemer had al met al geen grote problemen met het min of meer verplichte thuiswerken in de coronapandemie, ondanks het gemis aan contacten met collega's. Een beperkte groep had er echter wel veel moeite mee, want één op de tien mensen die in het najaar van 2020 verplicht een groot deel van de week of volledig thuiswerkten gaf aan dit erg belastend te vinden. Het is lastig om te identificeren om wat voor groepen werknemers het met name gaat. Alleenwonenden en mensen zonder aparte werkruimte thuis zeiden vaker dan anderen dat het verplichte thuiswerken erg belastend was (20% en 13%), maar ook onder hen had een groot deel er niet of slechts enigszins moeite mee. Misschien zit de verklaring deels in bepaalde karaktertrekken of specifieke kenmerken van de thuissituatie waarover we geen informatie hebben, zoals de vaardigheid om de werkdag te structureren (Raghuram en Wiesenfeld 2004) of een voorkeur voor het integreren in plaats van segmenteren van het werk- en privédoelgebied (Ashforth et al. 2000).

Tot slot zijn er aanwijzingen dat de combinatie van volledig thuiswerken en andere coronamaatregelen het welbevinden soms iets verminderde. Werknemers die in het najaar van 2020 volledig thuiswerkten rapporteerden namelijk een kleiner gevoel van grip op het leven dan vergelijkbare niet-thuiswerkers en thuiswerkers die deels naar locatie gingen. Ook gaven zij vaker dan anderen (17% tegen 11%) corona en de coronamaatregelen in het algemeen daarvoor als oorzaak op.

5.2 Aandachtspunten voor beleid

De overheid bevorderde thuiswerken het afgelopen jaar om de verspreiding van het coronavirus af te remmen. Zoals gezegd overweegt ze om deze werkvorm ook op langere termijn te stimuleren gezien de voorkeur van werknemers ervoor, de verwachting dat thuiswerken de arbeidsdeelname van werknemers met zorgtaken vergroot en de potentiële voordelen voor het milieu. Het zal in die situatie niet meer gaan om volledig thuiswerken, maar om een combinatie van thuis en op locatie werken, het zogeheten hybride werken. Uiteraard is zo'n werkvorm in lang niet alle beroepen mogelijk. Wat zijn, vanuit het oogpunt van het welbevinden van werknemers, belangrijke aandachtspunten om rekening mee te houden, zowel bij thuiswerken als coronamaatregel als bij thuiswerken in de vorm van het hybride werken op langere termijn? En voor wie zijn deze aandachtspunten van belang: overheid, werkgevers en/of werknemers?

Aandachtspunt bij thuiswerken als coronamaatregel

- *Maatwerk voor werknemers die verplicht thuiswerken erg zwaar valt*
Een beperkt deel van de werknemers – ongeveer één op de tien – valt het verplichte thuiswerken erg zwaar. De overheid roept mensen op om de komende maanden maximaal de helft van de werktijd naar locatie te komen, op voorwaarde dat ze daar voldoende afstand van elkaar kunnen houden. Als het aantal werkplekken op locatie schaars is, lijkt het aan te bevelen dat werkgevers voorrang geven aan werknemers die erg veel moeite hebben met thuiswerken, of dat ze, als dat niet mogelijk is, gesprekken voeren met de medewerkers in kwestie om te vragen wat voor hen het grootste probleem is en wat eventuele oplossingen daarvoor zijn. Helpt het bijvoorbeeld om extra faciliteiten voor de thuiswerkplek aan te

bieden? Of om een tijdelijke werkplek in een ander gebouw te regelen? Dat vraagt maatwerk van de kant van werkgevers, waar de overheid, in haar rol als werkgever, ook een taak in heeft. Als het virus opnieuw zou opslaan en thuiswerken weer in grotere mate nodig is, lijkt het wenselijk dat deze groep toch met enige regelmaat naar locatie kan blijven gaan, voor zover de situatie rond het virus dat toelaat.

Aandachtspunten bij goede balans tussen thuis en op locatie werken na afloop van de coronamaatregelen (hybride werken)

- *Geef werknemers voldoende keuzemogelijkheden bij hybride werken na afloop van de coronamaatregelen*
Een verrassende uitkomst van dit onderzoek was het kleine verschil in effecten tussen het min of meer verplichte thuiswerken in de coronapandemie en het vrijwillige thuiswerken uit de jaren ervoor. Daaruit valt echter niet te concluderen dat werknemers in de toekomst, na afloop van de coronamaatregelen, geen keuze hoeven te hebben in welke mate zij het thuis- en op locatie werken combineren – het zogeheten hybride werken. De variatie in de voorkeuren van werknemers voor het aantal uren dat zij in de toekomst willen thuiswerken is vrij groot, dus er is niet één model dat iedereen past. Keuzemogelijkheden zijn daarom belangrijk en een recent overzicht van eerdere studies concludeerde dat zeggenschap over wáár men werkt de werk-privébalans vergemakkelijkt (Roeters et al. 2021). De coronapandemie is een bijzondere situatie en veel mensen konden, zeker toen het aantal ziekenhuisopnames hoog lag, begrip opbrengen voor de maatregelen. Een deel van de mensen zal bovendien van mening zijn geweest dat thuiswerken in hun eigen belang was, namelijk vanwege een kleiner risico op besmetting. Het gemis van collega's en contacten met anderen deed zich echter voelen en één op de tien werknemers die verplicht een groot deel van de week of volledig vanuit huis werkten vond deze werkvorm ronduit erg belastend. Bovendien hebben zes op de tien werknemers geen aparte werkruimte thuis, wat het risico op een arbotechnisch niet goed ingerichte werkplek mogelijk vergroot. Werkgevers kunnen weliswaar faciliteiten voor thuiswerken ter beschikking stellen aan hun personeel – wat een deel van hen ook deed (Oude Hengel et al. 2021a) – maar als er geen ruimte is voor een goed bureau of een thuiswerkende partner dezelfde werkruimte op hetzelfde moment nodig heeft, zal de werksituatie toch niet optimaal zijn. Vrouwen lopen een groter risico op dit vlak want zij hebben minder vaak dan mannen een aparte werkruimte thuis en als ze kleine kinderen hebben draagt dit er enigszins aan bij dat ze minder vaak dan anderen thuis ongestoord kunnen werken.

Vanuit het oogpunt van het welbevinden van werknemers en de kansen van groepen zonder geschikte werkplek thuis is het daarom belangrijk dat werknemers na afloop van de coronamaatregelen weer zelf kunnen kiezen of ze thuiswerken, en, in overleg met hun werkgever, hoe vaak zij dat doen en op welke dagen. Dat betekent ook dat werkgevers voldoende kantoorkaas moeten overhouden om zulke keuzes toe te laten. Mogelijk leiden zulke keuzemogelijkheden ertoe dat werknemers minder gaan thuiswerken dan vanuit milieuoverwegingen optimaal zou zijn.

- *Behoud de grotere zeggenschap over de werktijden bij thuiswerken want dit is een belangrijk pluspunt voor werknemers*

Als werknemers gingen thuiswerken dan steeg vooral hun autonomie over het begin- en eindtijdstip van het werk duidelijk. Tijdens de coronapandemie viel die groei in zeggenschap extra groot uit doordat werknemers veel uren vanuit huis actief waren én zij in die situatie een grotere toename in zeggenschap ondervonden dan voorheen het geval was. Overzichten

van eerdere studies concluderen dat invloed op het begin- en eindtijdstip van het werk samenhangt met een betere werk-privébalans en met minder gezondheidsklachten (Baltes et al. 1999; Nijp et al. 2012; Roeters et al. 2021). Uit een onderzoek onder rijksambtenaren blijkt dat de grotere autonomie over de werktijden een belangrijke reden is waarom veel van hen straks graag hybride willen werken (Kolar et al. 2021). Vanuit het oogpunt van het welbevinden van werknemers is het daarom van belang dat werkgevers dit voordeel van thuiswerken na afloop van de coronamaatregelen behouden. Via software monitoren of thuiswerkers wel aan het werk zijn, zoals sommige werkgevers doen (CNV 2021), is daar geen onderdeel van. Het betekent ook dat werkgevers, als er blijvend meer wordt thuisgewerkt, een omschakeling moeten maken van beoordelen op grond van aanwezigheid naar beoordelen op werkresultaten (vgl. Van Echtelt et al. 2020).

- *Hou in de gaten of de onderlinge steun van collega's hoog blijft bij hybride werken en zorg ervoor dat leren van elkaar voldoende mogelijk blijft*
Thuiswerkers ondervonden tijdens de coronapandemie net zoveel steun van hun collega's als ervoor. We weten niet of die onderlinge steun ook hoog blijft als werknemers weer grotendeels zelf kunnen kiezen of en hoeveel ze thuiswerken en er een grotere variatie in deze werkvorm ontstaat. Misschien krimpt het gevoel van gezamenlijkheid dan als de ene collega wel veel vanuit huis werkt en de andere niet, en geven mensen dan vooral steun aan collega's die ze het vaakst zien omdat ze zich daar het meest bij betrokken voelen. Onderzoek in andere landen laat zien dat werknemers die veel thuiswerkten vóór de coronapandemie, dus toen er geen externe oorzaak was die dwong tot grootschalig thuiswerken, wel minder steun van collega's ervoeren (Gajendran en Harrison 2007), en dat hoe langer ze thuiswerkten hoe groter de afstand met collega's op locatie werd (Collins et al. 2016). Het is daarom belangrijk dat werkgevers in de gaten houden of de steun van collega's ook hoog blijft bij hybride werken. Er zijn immers aanwijzingen dat steun van collega's de negatieve effecten van een hoge werkdruk soms kan dempen en dat dit mensen helpt als ze door privéomstandigheden zwaarbelast zijn, zo blijkt uit een recent overzicht van eerdere studies (Roeters et al. 2021).
Een tweede aandachtspunt op dit vlak zijn de mogelijkheden voor leren van collega's (Roeters et al. 2021). Het gaat dan niet alleen om leren van collega's die een interne cursus of een uitgebreide uitleg van een nieuw werkproces geven, maar ook om leren door te zien hoe collega's bepaalde zaken aanpakken of daar met hen over te praten. Zulke vormen van leren komen vooral voor onder mensen die net de arbeidsmarkt hebben betreden of die recent van werkgever zijn veranderd (Portegijs 2020) en zijn belangrijk om het werk goed onder de knie te krijgen. Ook later in de loopbaan zijn deze vormen van leren belangrijk voor het op peil houden van de kennis en vaardigheden. Deze manier van leren is uiteraard lastiger als de collega's waarvan men kan leren weinig op locatie aanwezig zijn. Het gedrag van de ene collega – veel thuiswerken – kan zo de uitkomsten voor een andere beïnvloeden (vgl. de Volkskrant 2021, Van der Lippe en Lippényi 2020). Beide onderwerpen suggereren dat er voor een goede balans tussen thuis en op locatie werken meer kennis nodig is over hoe werkgevers en werknemers thuiswerken het beste kunnen inrichten en over hoe beide vormen van interactie met collega's – steun en informeel leren – geborgd kunnen worden als deze werkvorm in de toekomst blijvend op grotere schaal wordt toegepast.

- *Hou er rekening mee dat werknemers minder gaan thuiswerken dan ze nu aangeven te willen doen, zelfs bij voldoende keuzemogelijkheden*

De gemiddelde thuiswerker wil na afloop van de coronamaatregelen blijvend meer vanuit huis werken en verwacht dat ook grotendeels te kunnen realiseren (Jongen et al. 2021).

Misschien wilde een deel van de werknemers al langer meer vanuit huis werken maar mochten ze dat niet van hun werkgever of durfden ze dat niet. Als de overheersende norm in een organisatie is dat mensen veel uren moeten werken en ze hun privéleven rondom hun werk moeten regelen (de *ideal worker norm*, zie Kelly et al. (2010)), dan kunnen werknemers bang zijn dat thuiswerken overkomt als een signaal van weinig betrokkenheid bij het werk (Lott en Abendroth 2020). Deze norm is misschien een van de redenen waarom werknemers kleinere loopbaanperspectieven krijgen als ze regelmatig gaan thuiswerken (Possenriede et al. 2014).

Het afgelopen jaar ontbrak zo'n negatief signaal van thuiswerken omdat iedereen zoveel mogelijk vanuit huis werkte. Het is te verwachten dat dit signaal na afloop van de coronamaatregelen weer terugkomt als mensen weer uit eigen keuze thuiswerken. Als dat inderdaad gebeurt, kan het ertoe leiden dat werknemers uiteindelijk minder gaan thuiswerken dan ze nu verwachten te doen, zelfs als hun werkgever hun wel keuzemogelijkheden biedt, omdat ze bang zijn dat ze anders een negatief signaal afgeven aan hun werkgever. De overheid moet er dus rekening mee houden dat werknemers minder gaan thuiswerken dan ze nu aangeven te willen, zelfs als werkgevers voldoende keuzemogelijkheden bieden.

- *Hou er rekening mee dat thuiswerken de arbeidsdeelname van vrouwen niet of slechts beperkt vergroot*

De overheid overweegt om thuiswerken niet alleen blijvend te stimuleren vanwege de voorkeuren van werknemers, maar ook uit de verwachting dat deze werkvorm de arbeidsdeelname van mensen met zorgtaken vergroot. Vrouwen met een deeltijdbaan geven in diverse onderzoeken aan dat ze bereid zijn meer uren te gaan werken als ze dat deels vanuit huis kunnen doen (Van den Brakel et al. 2020; Keuzenkamp et al. 2009; Portegijs en Van den Brakel 2016, 2018). Als werknemers minder gaan thuiswerken dan ze eigenlijk willen, zou dit mogelijke voordeel van thuiswerken kleiner uitvallen. De vraag is echter hoe groot het effect van thuiswerken op de arbeidsdeelname daadwerkelijk is. Vrouwen met kinderen onder de 13 jaar ondervonden geen verbetering in hun werk-privébalans als ze gingen thuiswerken, dus hierop afgaand ligt het niet voor de hand dat deze groep de arbeidsduur zou gaan vergroten als ze de optie hebben om vanuit huis actief te zijn. Vrouwen zonder jonge kinderen ervoeren wel een verbetering op dit vlak dus misschien dat zij meer uren zouden gaan werken. Goede gegevens¹ hierover ontbreken echter en zijn voor de overheid van belang in haar besluitvorming over de vraag of ze thuiswerken wil stimuleren.

- *Hou er rekening mee dat de voordelen voor het milieu kleiner uitvallen dan op basis van de voorkeuren van werknemers is te verwachten*

Als werknemers inderdaad minder vaak gaan thuiswerken dan ze nu aangeven te willen, dan vallen de voordelen voor het milieu kleiner uit. Die kunnen ook iets kleiner uitpakken doordat sommige mensen verder van het werk gaat wonen als ze gaan thuiswerken (De Vos et al. 2019; zie ook Hamersma et al. 2021) en dan een grotere reisafstand moet overbruggen

¹ We kennen alleen een (al wat ouder) onderzoek van Berretty en Tanis (2011). Daaruit blijkt dat vrouwen die minstens een dag per week thuiswerken gemiddeld meer uren werken dan vrouwen die dat niet doen. Daarbij is echter niet duidelijk of thuiswerken de oorzaak is voor het verschil in arbeidsduur of dat vrouwen die thuiswerken andere kenmerken hebben dan vrouwen die dat niet doen.

bij reizen naar het werk. Misschien is dat echter wel goed voor de leefbaarheid in dunbevolkte regio's en vermindert het de drukte in dichtbevolkte regio's.

1. Inleiding

Veel verplicht, langdurig thuiswerken door coronapandemie

‘Werk thuis tenzij het niet anders kan.’ Sinds de uitbraak van de coronapandemie, in maart 2020, riep het kabinet mensen dringend op om zoveel mogelijk vanuit huis te werken. Veel werkgevers en werknemers gaven gehoor aan deze oproep: precies een jaar later werkte nog steeds ongeveer de helft van de werknemers vanuit huis (Oude Hengel et al. 2021a), waar dat aandeel eerst 37% bedroeg (Oude Hengel et al. 2021b). Vooral het aantal werknemers dat een groot deel van de werktijd of volledig thuiswerkte, lag vele malen hoger dan voorheen: 33% tegen zo’n 5%-6% in de jaren ervoor². Vanaf 26 juni 2021 is de thuiswerkregel versoepeld en hoeven werknemers nog maar minstens de helft van hun werktijd vanuit huis actief te zijn.

In eerste instantie zorgen over welbevinden van thuiswerkers

Toen in de herfst van 2020 duidelijk werd dat het min of meer verplichte thuiswerken lang ging duren, maakten verschillende politieke partijen zich zorgen over het welbevinden van de werkenden in kwestie (TK 2020/2021b, 2020/2021c). Onderzoek toonde vervolgens echter dat thuiswerkers hun familie- en gezinsactiviteiten niet vaker dan vroeger verwaarloosden als gevolg van het werk en dat ze ook niet duidelijk vaker burn-outklachten hadden gekregen³ (Oude Hengel et al. 2021a).

Maar een groot deel van de thuiswerkers wil blijvend meer thuiswerken dan voorheen

Een aanzienlijk deel bevalt het thuiswerken zelfs vrij goed, want als het aan hen ligt, keert de oude situatie niet meer terug. De gemiddelde thuiswerker wil na afloop van de coronamaatregelen méér uren vanuit huis actief zijn dan ervoor, maar niet zoveel als het afgelopen jaar (Jongen et al. 2021). Daarbij is er vrij veel variatie in de voorkeuren van mensen (Oude Hengel et al. 2021a). Zo’n vier op de tien thuiswerkers willen de werktijd straks ongeveer gelijk verdelen tussen thuis en de werklocatie, maar er is ook een grote groep, een derde, die liever grotendeels of volledig op locatie actief is (zie ook tabel 1.1).

En werknemers en werkgevers veronderstellen allebei vaak dat thuiswerken gebruikelijker blijft

Zowel werknemers als werkgevers gaan ervan uit dat thuiswerken in de toekomst daadwerkelijk gebruikelijker blijft. De gemiddelde thuiswerker verwacht dat hij zijn voorkeuren straks bijna helemaal kan realiseren (Jongen et al. 2021). Als die verwachting uitkomt, werkt straks bijna de helft van de huidige thuiswerkers meer dan 40% van de werktijd vanuit huis (zie tabel 1.1). Van de werkgevers die het afgelopen jaar thuiswerkvoorzieningen boden, denken ongeveer vijf op de tien dat er na afloop van de coronamaatregelen in de eigen organisatie blijvend meer wordt thuisgewerkt (bron: Arbeidsvraagpanel ‘19/’20⁴). Een aantal grote werkgevers denkt al na over verkleining van de kantoorruimte (Nieuwsuur 2021).

² Schatting op basis van gegevens uit het databestand Arbeidsaanbodpanel, metingen najaar 2020 en najaar 2004-2018. Volledig thuiswerken is hierbij gedefinieerd als ‘> 90% van de werktijd thuiswerken’, een groot deel van de week thuiswerken als ‘≥ 40% maar < 90% van de werktijd thuiswerken’. Het Kennisinstituut Mobiliteitsbeleid kwam met een iets andere afbakening tot een vergelijkbaar cijfer: in januari 2021 werkte 29% van de werkenden minstens driekwart van de werkweek vanuit huis (De Haas et al. 2021).

³ In maart 2021 lag het aandeel met burn-outklachten licht hoger dan in 2019, maar was het vrijwel gelijk aan dat bij eerdere metingen tijdens de pandemie, medio en eind 2020. Het aandeel met burn-outklachten week bij die laatstgenoemde metingen niet significant af van dat in 2019.

⁴ In het najaar van 2020 had 53% van de werkgevers thuiswerkvoorzieningen. 29 procentpunt van hen verwachtte wel een blijvend hoger aandeel thuiswerkers in de eigen organisatie, 21 procentpunt niet en 3 procentpunt wist het niet (bron: Arbeidsvraagpanel ‘19/’20).

Tabel 1.1

Aandeel thuiswerkers dat na afloop van de coronamaatregelen wil thuiswerken of verwacht te blijven thuiswerken, najaar 2020 en voorjaar 2021 (in procenten)

wens		verwachting			
TNO ^a		SCP ^b		KiM ^c	
		niet thuiswerken	14	0 dagen	12
volledig of grotendeels op werklocatie	34	≤ 40% uren thuis	37	max. 8 uur per week	32
evenveel op werklocatie als thuis	42	> 40% en ≤ 90% uren thuis	38	9-24 uur per week	44
volledig of grotendeels vanuit huis	24	> 90% uren thuis	10	≥ 25 uur per week	12

a Bron: Oude Hengel et al. (2021a)

b Bron: SCP (MEC'20-oktober)

c Bron: Hamersma et al. (2021)

Wat zijn de plus- en minpunten van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers?

Het feit dat een flink deel van de werknemers verwacht blijvend meer uren thuis te werken en een ander deel graag grotendeels of volledig op locatie actief is, roept de vraag op wat de voor- en nadelen zijn van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers en wanneer die optreden. Waren de plus- en minpunten in de coronapandemie dezelfde als in de jaren ervoor? Met andere woorden: maakt het uit of mensen min of meer verplicht in plaats van vrijwillig thuiswerken? Maakt het uit of ze dan (vrijwel) volledig of maar deels vanuit huis actief zijn? Dit kan ons leren welke vormen van thuiswerken beter of slechter zijn voor het welbevinden van werknemers. Dit rapport gaat in op deze vragen. Het beperkt zich tot werknemers in loondienst.

De gevolgen van thuiswerken kunnen het afgelopen jaar om een aantal redenen misschien anders zijn geweest dan in voorgaande jaren. In de jaren vóór de coronapandemie werkten de meeste mensen thuis uit eigen keuze. In die situatie zullen vermoedelijk vooral mensen aan wie deze werkvorm voordelen biedt er gebruik van hebben gemaakt (Van Echtelt et al. 2020). Het afgelopen jaar was de keuzemogelijkheid veel kleiner: iedereen werd dringend opgeroepen zoveel mogelijk vanuit huis te werken. Als mensen min of meer verplicht thuiswerken, zoals het afgelopen jaar, zijn de pluspunten van deze werkvorm misschien kleiner en de minpunten juist groter omdat ook mensen die dit niet bevalt toch vanuit huis actief moeten zijn (Van Echtelt et al. 2020). Het feit dat werknemers het afgelopen jaar veel meer dagen per week vanuit huis werkten dan anders versterkt sommige minpunten (bv. minder contacten met collega's) maar is in andere opzichten juist gunstiger (bv. een grotere besparing op reistijd). We halen in dit rapport beide verschillen – in versus vóór coronapandemie thuiswerken en beperkt versus veel thuiswerken – zoveel mogelijk uit elkaar.

Bijdrage van dit rapport

Inzicht in deze onderwerpen is om twee redenen belangrijk. De eerste reden is de thuiswerkmaatregel zelf. Als volledig thuiswerken – wat vóór de corona-uitbraak maar weinig voorkwam – slecht is voor het welbevinden, zou de regering, als het coronavirus opnieuw oplaait, kunnen overwegen om de thuiswerkmaatregel gericht in te zetten of een iets andere vorm te geven. Als een deel van de werknemers erg veel moeite heeft met het min of meer verplichte thuiswerken, kunnen werkgevers overwegen om deze werknemers voorrang te geven bij terugkeer naar de werkplek.

De tweede reden is de toekomst van thuiswerken op langere termijn. Thuiswerken heeft een aantal potentiële maatschappelijke voordelen. Ten eerste kan het bijdragen aan een beter milieu en minder

drukke op de weg door vermindering van het woon-werkverkeer. Ten tweede hoopt de overheid dat thuiswerken de arbeidsduur van mensen met zorgtaken vergroot. In deeltijd werkende vrouwen geven namelijk in meerdere onderzoeken (Van den Brakel et al. 2020; Keuzenkamp et al. 2009; Portegijs en Van den Brakel 2016, 2018) aan dat ze bereid zijn meer uren te werken als ze hun werk deels vanuit huis kunnen doen. Als thuiswerken dat effect inderdaad heeft, vergroot het de economische zelfstandigheid van vrouwen en misschien ook hun carrièrekansen. Zowel een beter milieu als een grotere arbeidsdeelname staan hoog op de prioriteitenlijst van de overheid. Gezien deze potentiële voordelen en de voorkeuren van werknemers heeft het demissionaire kabinet de Sociaal-Economische Raad (SER) om advies gevraagd over een goede balans tussen thuis en op locatie werken in de toekomst, voor zowel werknemers, werkgevers als de maatschappij (TK 2020/2021a). Kennis over de baten en lasten van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers is voor zowel de afweging van het kabinet als die van de SER van belang en dit rapport draagt daaraan bij.

Onderwerpen in dit rapport

Het rapport richt zich op een aantal voor- en nadelen waarvan bekend is dat ze belangrijk zijn voor het welbevinden van mensen (vgl. Gajendran en Harrison 2007) en waarvan de meeste ook invloed hebben op de mogelijkheden om werk met andere bezigheden te combineren (Roeters et al. 2021). Aan de voordelenkant gaat het om een grotere autonomie over de werktijden en de inrichting van de werkzaamheden, tijdsbesparing doordat er minder tijd nodig is voor woon-werkverkeer en een betere werk-privébalans als gevolg van deze beide aspecten. Aan de nadelenkant gaat het om meer overuren wat de werk-privébalans juist kan verslechteren, en verder geringere contacten met en steun van collega's en leidinggevende.

Aan twee groepen besteden we extra aandacht in dit rapport: werknemers met jonge, thuiswonende kinderen en werknemers die alleenwonend zijn. De eerstgenoemden zijn van alle werknemers de meeste tijd kwijt aan zorgtaken (Roeters et al. 2018) en ervaren de grootste tijdsdruk (Portegijs et al. 2016). De potentiële tijdsbesparing van thuiswerken is in hun geval dus extra welkom, maar ongestoord werken is misschien juist lastiger als de kinderen tijdens het thuiswerken aanwezig zijn. Dat laatste is voor moeders met jonge kinderen misschien een groter probleem dan voor vaders, omdat moeders zich vaker dan vaders verantwoordelijk voelen voor gezinstaken (Chung en Van der Lippe 2018). We kijken daarom of er een verschil is tussen vaders en moeders met jonge kinderen. Alleenwonenden hebben in hun huishouden weinig aanspraak van anderen waardoor gemis van contacten met collega's hun misschien extra zwaar valt. We diepen de situatie van deze groepen alleen uit bij die plus- en minpunten waarvan we verwachten dat die voor hen relevant zijn. Dat wil zeggen dat we extra ingaan op de werk-privébalans bij werknemers met jonge kinderen en op de contacten met collega's bij de alleenwonenden.

Gebruikte gegevens

Voor uitspraken over de effecten van thuiswerken is longitudinaal onderzoek wenselijk, waarin wordt gevolgd wat er gebeurt met mensen op de momenten dat ze wel en niet thuiswerken. Zulk onderzoek is in Nederland tot nu toe nauwelijks gedaan en een vergelijking van het thuiswerken in en vóór de coronapandemie is er bij ons weten niet. Dit rapport geeft die informatie wel. Kanttekening hierbij is dat dit type onderzoek weliswaar een veel betere inschatting geeft van de effecten van thuiswerken, maar helaas geen volledige zekerheid biedt over oorzaak en gevolg, omdat de relatie soms omgekeerd kan liggen. Waar we vermoeden dat dit laatste het geval is, geven we dat aan.

De gegevens in dit rapport komen uit het Arbeidsaanbodpanel. Dat is een langlopend onderzoek naar de arbeidsmarkt waarin dezelfde mensen iedere twee jaar een vragenlijst invullen. Zo kunnen we volgen wat er gebeurt als dezelfde persoon wel of niet thuiswerkt. Alle deelnemers die aangaven minstens één keer per week vanuit huis te werken, rekenden we tot de thuiswerkers.⁵ Meer informatie over het Arbeidsaanbodpanel en de gebruikte analysemethode staat in bijlage A (te vinden op www.scp.nl bij dit rapport).

De gegevens over het thuiswerken in de coronapandemie zijn verzameld in september-november 2020. In die periode waren de scholen en kinderopvang open. De gegevens uit de periode vóór de coronapandemie dateren van 2004-2018.

Bij beide tijdvakken maakten we een uitsplitsing naar de intensiteit van het thuiswerken, namelijk een klein deel van de week (hooguit 40%), een groot deel van de week (meer dan 40%, maar hooguit 90%) en volledig thuiswerken (meer dan 90% van de werkweek). Bij een voltijdsbaan komt een klein deel van de werktijd thuiswerken neer op maximaal 2 thuiswerkdagen en staat een groot deel van de werktijd thuiswerken voor meer dan 2 maar hooguit 4,5 thuiswerkdag per week. In de jaren vóór de coronapandemie was bijna driekwart van de thuiswerkers een klein deel van de werktijd actief vanuit huis. In het najaar van 2020 kwamen volledig en een groot deel van de week thuiswerken het vaakste voor, bij in totaal acht op de tien thuiswerkers (zie tabel 1.2).

De uitkomsten van onze analyses illustreren we op een aantal plaatsen met citaten van de deelnemers aan ons onderzoek bij een van de enquêtevragen, namelijk de vraag in hoeverre ze op dat moment grip op hun leven ervoeren.

De gegevens over contacten met collega's halen we grotendeels uit rapporten van anderen omdat we daar zelf weinig gegevens over hebben. Helaas bevatten die rapporten in het algemeen geen informatie over contacten met collega's bij thuiswerken vóór de coronapandemie.

Voor het thuiswerken in de coronapandemie gebruiken we de term 'min of meer verplicht thuiswerken', voor dat uit de jaren ervoor gebruiken we 'vrijwillig thuiswerken'.

Tabel 1.2

Aandeel thuiswerkers dat een klein deel van de week, groot deel van de week of volledig thuiswerkt, 2004-2020 (in procenten)

	2004-2010	2012-2018	2020
≤ 40% uren thuis	76	71	20
> 40% en ≤ 90% uren thuis	17	21	41
> 90% uren thuis	7	8	39

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Indeling van het rapport

Voor we ingaan op de plus- en minpunten van thuiswerken en de gevolgen ervan voor het algemene welbevinden geven we een kort overzicht van de uitkomsten van eerder onderzoek naar dit onderwerp en beschrijven we de thuiswerksituatie tijdens de coronapandemie. Daarmee komen in dit rapport de volgende vragen aan bod:

- Wat is er uit eerder onderzoek bekend over de gevolgen van thuiswerken voor autonomie, overwerk, werk-privébalans en contacten met collega's? (Zie hoofdstuk 2.)
- Wat was de thuiswerksituatie tijdens de coronapandemie? Hoeveel verplichting ervoeren mensen om thuis te werken? Hoe zag hun werkruimte thuis eruit? (Zie hoofdstuk 3.)

⁵ Werknemers die iedere week thuis overwerken vallen daar dus ook onder.

- Wat waren de gevolgen van thuiswerken tijdens de coronapandemie voor autonomie, overwerk, werk-privébalans en contacten met collega's? In hoeverre waren die anders dan in de jaren ervoor? (Zie hoofdstuk 4.)
- Wat waren de gevolgen van thuiswerken tijdens de coronapandemie voor het algehele welbevinden van mensen en in hoeverre waren die anders dan in de jaren ervoor? Welk deel van de werknemers vond het verplichte thuiswerken erg belastend en wie zijn dat? (Zie hoofdstuk 5.)

2. Eerder onderzoek en conceptueel kader

Er is een omvangrijke hoeveelheid empirische en theoretische literatuur beschikbaar over de gevolgen van thuiswerken voor de werktevredenheid van werknemers, hun autonomie en welbevinden. Veel onderzoek hiernaar is in het buitenland gedaan. Daarbij stelden onderzoekers de gevolgen vaak op een van de volgende manieren vast. Een eerste manier is het uitvoeren van een natuurlijk experiment waarbij de ene organisatie-eenheid wel gaat thuiswerken en de andere niet, en beide vervolgens met elkaar worden vergeleken (Kelly et al. 2014). Een andere manier is door middel van longitudinaal onderzoek, waarin wordt gevolgd wat er met dezelfde mensen gebeurt als ze wel of niet thuiswerken (Bellmann en Hübler 2020). Tot slot wordt vaak cross-sectioneel onderzoek gedaan (Allen et al. 2015). Bij die methode worden willekeurige thuiswerkers en niet-thuiswerkers met elkaar vergeleken onder correctie voor verschillen tussen beide groepen in een aantal relevante achtergrondkenmerken. Dit laatste type onderzoek geeft de minste zekerheid over de gevolgen van thuiswerken, omdat een eventueel verschil tussen beide groepen in bijvoorbeeld de werk-privébalans ook kan liggen aan het feit dat beide groepen op niet-gemeten kenmerken anders zijn. We bespreken hier de uitkomsten van alle drie de soorten onderzoek samen. Omdat verreweg de meeste studies cross-sectioneel van aard zijn (Allen et al. 2015), nemen we die ook mee.

In de literatuur over de gevolgen van thuiswerken voor het welbevinden wordt gesteld dat deze gevolgen direct én indirect via drie paden kunnen verlopen: 1) autonomie, 2) werk-privébalans en 3) contacten met collega's en leidinggevenden (Allen et al. 2015; Gajendran en Harrison 2007). We volgen deze driedeling in onze bespreking.

Ten eerste zijn er duidelijke aanwijzingen dat thuiswerken de autonomie van werknemers over hoe en wanneer ze hun werk doen vergroot, zo blijkt uit een meta-analyse van studies uit andere landen (Gajendran en Harrison 2007). Thuiswerkers hebben meer zeggenschap over de begin- en eindtijden van het werk, de indeling van hun dag en de manier waarop ze hun werk doen. Daarbij is onzeker of de relatie tussen thuiswerken en autonomie sterker is naar gelang de intensiteit van thuiswerken: volgens de meta-analyse van Gajendran en Harrison (2007) maakt de intensiteit van het thuiswerken niet uit, maar volgens sommige studies is de (gepercipieerde) autonomie wel degelijk groter onder mensen die veel uren thuiswerken (Gajendran et al. 2014). Een grotere autonomie leidt tot reductie van werkstress en grotere werktevredenheid (Gajendran en Harrison 2007; Golden en Veiga 2005). Een kanttekening daarbij is dat niet iedereen baat heeft bij een grotere autonomie. Zo hebben mensen met een sterke behoefte aan structuur hier geen voordeel van doordat meer autonomie ook samengaat met onduidelijkheid en onzekerheid (Slijkhuis 2012).

Een tweede type onderzoek naar de gevolgen van thuiswerken richt zich op het terrein van de combinatie van werk en privéleven, en meer specifiek, de combinatie van werk en gezin. Resultaten zijn niet eenduidig. Enerzijds laten internationale meta-analyses (Allen et al. 2013; Gajendran en Harrison 2007) zien dat thuiswerken in geringe mate de combinatie van werk en gezin kan vergemakkelijken. Uit een experiment bij een Amerikaans IT-bedrijf, waarbij werknemers random werden toegewezen aan een thuiswerkgroep of een controlegroep, bleek dat thuiswerkers minder tijdsdruk ervoeren en daardoor meer tijd aan het gezin konden besteden en minder problemen met de werk-gezinsbalans hadden. Voor degenen met gezinsverplichtingen gold dat nog sterker (Kelly et al. 2014). Thuiswerk geeft de mogelijkheid om werk deels te verschuiven naar de avonden en

weekends, waardoor er op de 'spitsuren'⁶ van de dag meer tijd en ruimte is voor het gezin. Die spitsuren zijn drukker naarmate kinderen jonger zijn (vooral onder de 4 jaar) en meer aandacht en zorg vragen (Peters et al. 2008), dus wellicht dat thuiswerken daarom de werk-privébalans van mensen met gezinstaken het sterkst verbeterde.

Vergelijkbare uitkomsten kwamen uit een recent, kleinschalig onderzoek in Nederland onder hoogopgeleide werknemers die deels thuiswerken (Darouei en Pluut 2021). Op de dagen dat ze thuiswerkten ervoeren ze minder tijdsdruk en daardoor minder werk-gezinsconflict dan op dagen dat ze op kantoor waren.

Meer specifiek blijkt uit de meta-analyses dat de intensiteit van en ervaring met thuiswerken van invloed zijn op de relatie tussen thuiswerken en de combinatie van werk en gezin. Alleen bij veel thuiswerken (minimaal 2,5 dag per week) heeft thuiswerken een positieve invloed op de afstemming van werk en gezin (Allen et al. 2013, 2015; Gajendran en Harrison 2007; Golden 2006). Ook blijkt dat bij werknemers die minstens een jaar thuiswerkervaring hebben het thuiswerken positiever werkt op de combinatie van werk-gezin dan voor werknemers met een kortere thuiswerkervaring. In hun overzichtsartikel suggereren Allen et al. (2015) dat dit komt doordat werknemers die veel thuiswerken eerder structurele oplossingen voor kinderopvang regelen dan werknemers die incidenteel thuiswerken. Er kan echter ook sprake zijn van een selectie-effect: werknemers die het niet bevalt om thuis te werken, stoppen hiermee. Werknemers die in staat zijn tot structurend gedrag (werk organiseren en plannen, ervoor zorgen om thuis niet afgeleid te worden), blijken meer uren thuis te werken dan degenen die dit niet kunnen (Raghuram en Wiesenfeld 2004).

Anderzijds kan thuiswerk ook leiden tot vervaging van de grenzen tussen de werk- en privérollen en het moeilijk loslaten van werk in de thuissituatie. Dit hangt mede af van de persoonlijkheidskenmerken van werknemers. Sommige werknemers hebben er geen problemen mee als werk- en privérollen door elkaar lopen. Andere hebben er wel last van als de grens tussen werk en privé vervaagt. In de literatuur worden deze twee typen werknemers aangeduid als integreerders en segmenteerders (Ashforth et al. 2000). Het is te verwachten dat segmenteerders meer problemen hebben door thuiswerken. Daarnaast kan de technologie die het thuiswerken mogelijk maakt, zorgen voor een gevoel van voortdurend bereikbaar moeten zijn en daarmee meer overwerken tot gevolg hebben (Allen et al. 2015).

Longitudinaal onderzoek onder werknemers in Duitsland (over de jaren 2012-2018) laat zien dat thuiswerkers een slechtere werk-privébalans hadden dan werknemers die niet thuiswerkten. De verklaring hiervoor moet volgens de onderzoekers in werkkenmerken worden gevonden, vooral in veeleisend werk dat werknemers overvraagt. Dit leidt tot moeilijker loslaten van werk in de vrije tijd. Wanneer werknemers gaan thuiswerken worden de problemen versterkt doordat ze langere dagen maken om het werk af te maken of om problemen op te lossen. Dit leidt tot een minder goede werk-privébalans (Bellmann en Hübler 2020). Ook uit het iets oudere onderzoek voor Nederland (Peters et al. 2008) komt de rol van overwerk naar voren. Thuiswerken op zichzelf hangt niet samen met de werk-privébalans van werknemers. Maar bij mannen is er wel een sterke samenhang tussen thuiswerken en overwerk⁷ en dit overwerken versterkt de negatieve werk-privébalans.

⁶ Het gaat hierbij om 's ochtends vroeg kinderen aankleden, ontbijten en kinderen wegbrengen naar opvang/school en aan het eind van de middag/begin van de avond kinderen ophalen, koken, eten en kinderen naar bed brengen.

⁷ Dat deze samenhang niet voor vrouwen werd gevonden, komt wellicht doordat veel vrouwen destijds in kleine deeltijdbanen werkten en veel zorgtaken hadden die geen ruimte voor overwerk toelieten.

Eventuele verschillen tussen vaders en moeders in de gevolgen van thuiswerken voor de werk-privébalans zijn tot nu toe nauwelijks met goede, kwantitatieve studies onderzocht (Chung en Van der Lippe 2018). Er is wel een aantal studies waarin de uitkomsten voor mannen en vrouwen worden vergeleken – dus inclusief degenen zonder thuiswonende kinderen. De resultaten daarvan zijn niet eenduidig. Zo bleek uit een al iets ouder Nederlands onderzoek dat mannen die thuiswerkten vaker een conflict tussen werk en privé ervoeren dan mannen die niet thuiswerkten, terwijl de werklocatie voor vrouwen niet uitmaakte (Peters en Van der Lippe 2007). Een recente, Europese studie leverde echter precies het tegengestelde resultaat op: er was in dat onderzoek geen samenhang tussen thuiswerken en de werk-privébalans van mannen, terwijl vrouwen die thuiswerkten een slechtere werk-privébalans rapporteerden dan vrouwen die niet vanuit huis actief waren (Van der Lippe en Lippényi 2018).

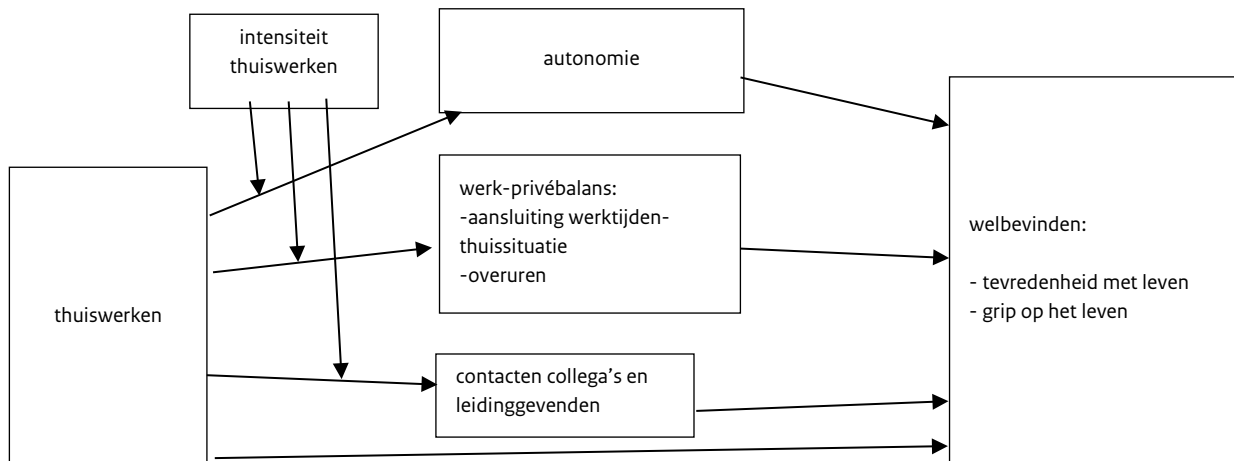
Een derde type onderzoek gaat over de gevolgen van thuiswerken voor de contacten met collega's en ervaren steun. De vrees is vaak dat thuiswerken leidt tot minder contacten met en daardoor tot minder steun van collega's. Over het algemeen komt uit de literatuur naar voren dat de contacten inderdaad afnemen. Contacten met collega's en leidinggevenden vormen een onlosmakelijk onderdeel van werken in een organisatie (Allen en Eby 2012). Wanneer deze contacten door thuiswerken verminderen en communicatie vaker telefonisch of online plaatsvindt, dreigt het gevaar van sociale isolatie. Communicatie via telefoon of online middelen is veelal beperkter en minder duidelijk dan face-to-facecontact. Dit geldt niet alleen voor werkgerelateerde contacten en overleggen, maar ook voor informele contacten. Een meerderheid van de thuiswerkers in een internationale online enquête ervoer sociale isolatie (Reaney 2012).

Daarnaast kan thuiswerken leiden tot zogenaemde professionele isolatie (Golden en Veiga 2005), vooral als kennisdeling en het gezamenlijk ontwikkelen van producten of ideeën deel uitmaken van het werk. Toch hoeft thuiswerken niet altijd negatief te zijn voor de kwaliteit van de relaties tussen collega's. In een meta-analyse van studies uit andere landen vonden Gajendran en Harrison (2007) geen samenhang tussen thuiswerken en de kwaliteit van de relatie met collega's. Daarbij vormt de intensiteit van het thuiswerken echter een belangrijke factor. Thuiswerkers die meer dan 2,5 dag per week thuiswerkten ondervonden wel minder steun van collega's dan anderen. Voor werknemers die minder vaak thuiswerkten, gold dit niet. Nederlands onderzoek op gegevens uit 2003 (Peters en Wildenbeest 2010) laat een vergelijkbare uitkomst zien. Werknemers die minstens één dag per week thuiswerkten, ervoeren minder steun van collega's dan degenen die weliswaar regelmatig maar minder dan één dag per week vanuit huis actief waren. De steun van de leidinggevende lag volgens de meta-analyse van Gajendran en Harrison (2007) daarentegen niet lager bij thuiswerken, en dat was ook zo als werknemers veel dagen vanuit huis actief waren.

Op basis van de empirische en theoretische literatuur over de gevolgen van thuiswerken hebben Gajendran en Harrison (2007) een conceptueel kader opgesteld. Thuiswerken leidt direct en via de hiervoor besproken drie factoren – autonomie, werk-privébalans en contacten – tot diverse uitkomsten, zoals werktevredenheid, prestaties, vertrekintenties en stress. De intensiteit van thuiswerken bepaalt de sterkte van de samenhang tussen thuiswerken en de drie factoren. Zoals gezegd, beperken we ons in dit onderzoek tot welbevinden als uitkomstmaat. Deze operationaliseren we met tevredenheid met het leven en grip op het leven. Grip op het leven staat voor de mate waarin mensen het gevoel hebben de eigen levenskansen in de hand te hebben (Pearlin en Schooler 1978), wat bij min of meer verplicht thuiswerken misschien onder druk kan staan. In onderstaand schema is ons vereenvoudigde conceptueel kader met indicatoren weergegeven.

Figuur 2.1

Conceptueel kader voor gevolgen van thuiswerken



Bron: SCP-bewerking van Gajendran en Harrison (2007)

In dit onderzoek zullen we dit conceptuele kader gebruiken om verwachtingen te formuleren en om er onze resultaten aan op te hangen. We toetsen niet de paden in dit conceptuele model omdat we over sommige variabelen (contacten met collega's) geen eigen data hebben.

Op basis van de hiervoor besproken literatuur verwachten we dat thuiswerken in de jaren vóór corona tot meer autonomie en minder contacten met collega's en leidinggevenden leidde. Verwachtingen over de gevolgen voor de werk-privécombinatie zijn lastiger op voorhand te formuleren, omdat eerdere studies daar niet eenduidig over zijn. Verder verwachten we dat het min of meer verplichte thuiswerken in coronatijd een sterkere negatieve invloed heeft op de contacten met collega's, doordat mensen een veel groter deel van hun werktijd vanuit huis actief waren. Daarnaast veronderstellen we dat de gevolgen voor de combinatie van werk en privé negatiever zullen zijn in coronatijd dan ervoor omdat ook werknemers zonder een goede werkplek thuis of die om andere redenen niet graag thuiswerken toch vanuit huis actief moesten zijn (bv. mensen die werk en privé graag gescheiden houden).

3. Thuiswerksituatie in coronatijd

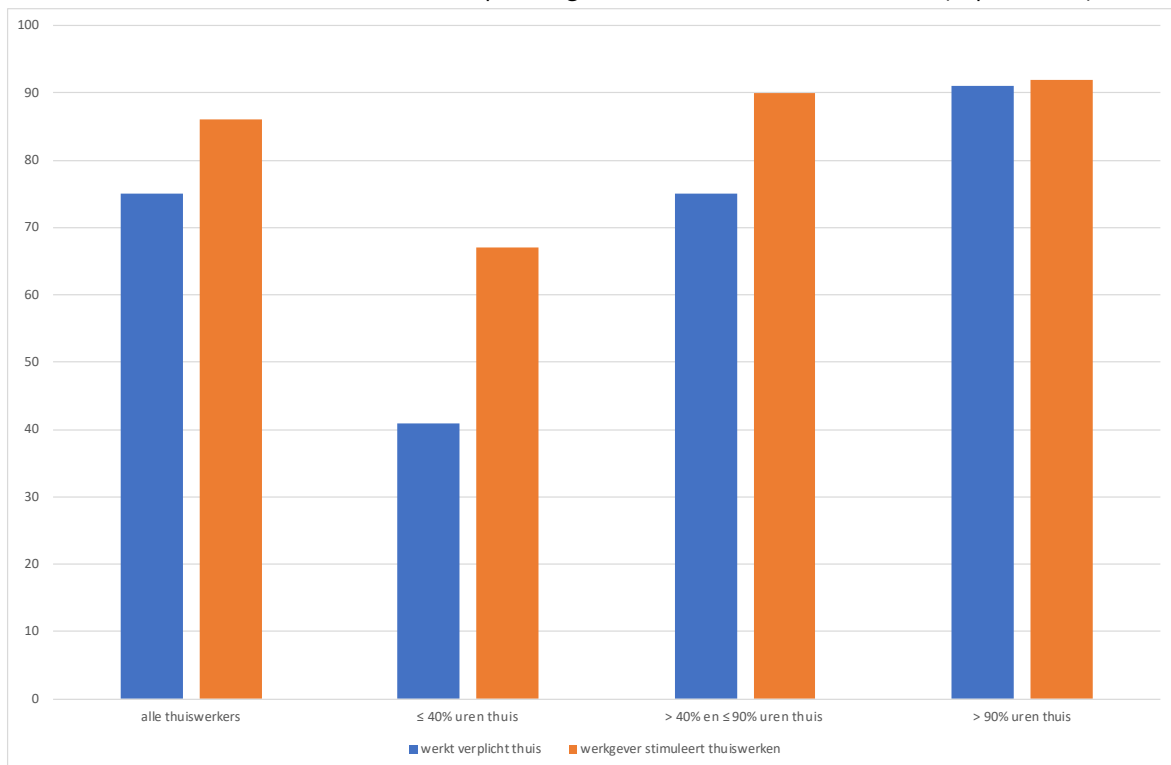
3.1 Thuiswerken: verplichting of eigen keuze?

Gevoel van verplichting overheerste bij thuiswerken in najaar 2020

Het thuiswerken in het najaar van 2020 kende, zoals te verwachten was, een grote mate van verplichting. Zo'n driekwart van de thuiswerkers in ons databestand gaf aan verplicht thuis te werken en bijna negen op de tien rapporteerden dat de werkgever het personeel stimuleerde om zoveel mogelijk vanuit huis te werken (zie figuur 3.1). Onder werknemers die hooguit 40% van de werkweek thuiswerkten, speelde dit minder vaak. Van hen ervoer slechts een beperkt deel (iets meer dan vier op de tien) een plicht tot thuiswerken. Waarschijnlijk hebben sommige leden van deze groep andere redenen om vanuit huis actief te zijn. Werknemers die hooguit 40% van de werktijd vanuit huis actief waren, vormden in het najaar van 2020 echter maar 20% van alle thuiswerkers.

Figuur 3.1

Aandeel thuiswerkende werknemers dat verplichting ervoer om thuis te werken, 2020 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'20)

3.2 Werkruimte thuis

Ruim vier op de tien thuiswerkers in najaar 2020 had een aparte werkruimte thuis

Welke mogelijkheden hebben werknemers om thuis te werken? Dat kan mede bepalen of thuiswerken tot bijvoorbeeld een betere of slechtere werk-privébalans leidt. Van de werknemers die in het najaar van 2020 thuiswerkten, deed 44% dat meestal vanuit een aparte werkruimte thuis (werk- of studeerkamer). Ruim de helft werkte in een ruimte die voor iets anders bedoeld is (keuken, woonkamer) en de rest gaf allerlei, vaak wisselende werkruimtes op, waarbij ze vooral de slaapkamer vaak noemden. Werknemers die een groot deel van hun tijd of volledig thuiswerkten, hadden vaker

de beschikking over een aparte werkruimte dan werknemers die een klein deel van de week vanuit huis actief waren. De noodzaak van een aparte, en bij voorkeur goed ingerichte werkkamer (volgens arborichtlijnen) is uiteraard groter als er veel thuis wordt gewerkt. Misschien had een deel van de mensen die veel thuiswerkten de inrichting van hun woning daarop aangepast. En wellicht dat thuiswerkers zonder geschikte thuiswerkplek wat vaker dan anderen naar de werklocatie gingen.

Mannen hadden vaker een aparte werkruimte thuis dan vrouwen

Mannen hadden duidelijk vaker dan vrouwen de beschikking over een aparte werkruimte (54% vs. 31%). Dat was ook zo als beide leden van een koppel thuiswerkten. Onder vrouwelijke thuiswerkers met een partner hing de beschikking over een aparte werkruimte niet af van de mate van thuiswerken van de partner, maar wel van diens arbeidsduur.⁸ Vrouwen hadden minder vaak een eigen werkruimte als de partner voltijd werkte dan als deze deeltijd werkte en veruit de meeste mannen werken voltijd (Van den Brakel et al. 2020). Bij de mannen was er geen samenhang met de arbeidsduur van de partner.

De samenstelling van het huishouden is van belang voor de mogelijkheden voor een aparte werkruimte. Alleenstaanden hadden veruit het minst vaak een aparte werkruimte (30%). Voor alleenstaande jongeren, die 40% van de alleenstaanden in onze data vormen, gold dit nog sterker (21% had een aparte werkruimte, niet in tabel). Deze groep heeft vaak een kleine woning waarin geen aparte werkruimte mogelijk is. Verder is er een duidelijke samenhang met het huishoudensinkomen: hoe hoger dat was, des te meer konden werknemers thuiswerken in een aparte werkruimte. We hebben geen gegevens over de grootte van de woning, maar we kunnen ervan uitgaan dat werknemers met hogere huishoudensinkomens over een woning met meer kamers beschikken dan degenen met lagere inkomens en dus makkelijker een aparte werkruimte kunnen realiseren.

Meeste thuiswerkers konden vaak of vrijwel altijd ongestoord thuiswerken, ondanks dat de meerderheid geen aparte werkruimte had

Het overgrote deel (86%) van de thuiswerkers kon in het najaar van 2020 vaak of (vrijwel) altijd ongestoord thuiswerken. Het ligt voor de hand dat thuiswerkers met een aparte werkruimte veel vaker ongestoord konden werken dan degenen die in een ruimte werkten die ook voor andere doeleinden wordt gebruikt. Toch slaagde een ruime meerderheid van de laatstgenoemde groep erin om meestal ongestoord te werken (zie tabel 3.1).

Van degenen die volledig of een groot deel van de week thuiswerkten, kon de overgrote meerderheid (bijna 90%) vaak of vrijwel altijd ongestoord thuiswerken. Dat zal onder meer te danken zijn aan het feit dat zij betrekkelijk vaak een aparte werkruimte hadden. Degenen die een klein deel thuiswerkten, lukte ongestoord werken iets minder vaak (80%), maar de verschillen hierin met de andere thuiswerkenden zijn vrij klein.

Vrouwen met kinderen in de basisschoollleeftijd konden minder vaak ongestoord werken dan mannen met kinderen in die leeftijd

Ouders met kinderen jonger dan 13 jaar konden duidelijk minder vaak ongestoord thuiswerken dan alleenstaanden, paren zonder kinderen en ouders met oudere kinderen. Daarbij gaven moeders met kinderen onder de 13 jaar minder vaak dan de vaders met kinderen in die leeftijdsgroep aan dat ze (vrijwel altijd of vaak) ongestoord konden werken (71% vs. 85%, niet in tabel). Dit ligt voor maar een klein deel aan het feit dat moeders met jonge kinderen minder vaak dan vaders een aparte

⁸ Dit is getoetst met een logistische regressieanalyse met als afhankelijke variabele 'wel/geen aparte werkruimte' en als onafhankelijke variabelen de eigen arbeidsduur, het eigen aandeel thuiswerken, de arbeidsduur van de partner en het aandeel thuiswerken van de partner.

werkrumte thuis hadden (32% vs. 57%, niet in tabel).⁹ Belangrijker is mogelijk hun grotere aandeel in de zorg voor kinderen (Van den Brakel et al. 2020; Roeters et al. 2018). Hierdoor zijn kinderen gewend meer tijd thuis met hun moeder door te brengen en gaan ze voor een vraag of aandacht mogelijk eerder naar hun moeder dan hun vader toe, ook al werken beide ouders thuis. Daarnaast voelen moeders wellicht een sterkere verantwoordelijkheid dan vaders voor zorg (Chung en Van der Lippe 2018) en zijn ze daardoor, ook als ze werken, mogelijk alerter op een eventuele zorgbehoefte van kinderen, waardoor ze vaker het gevoel hebben gestoord te worden.

Tabel 3.1

Aandeel dat aparte werkrumte thuis heeft en aandeel dat vaak of vrijwel altijd ongestoord kan werken, naar achtergrondkenmerken, najaar 2020 (in procenten)^a

	werkt in aparte werkrumte thuis	kan vaak / vrijwel altijd ongestoord werken
<i>intensiteit thuiswerken</i>		
klein deel thuiswerken	31	80
groot deel thuiswerken	46	86
volledig thuiswerken	48	88
<i>geslacht</i>		
man	54	89
vrouw	31	82
<i>huishoudenssituatie</i>		
alleenwonend	32	90
lid van paar zonder kinderen	48	91
ouder met jongste kind < 4 jaar ^c	48	77
ouder met jongste kind 4-12 jaar ^c	46	80
ouder met jongste kind 13-17 jaar ^c	42	79
ouder met jongste kind > 17 jaar ^c	45	91
<i>netto-huishoudensinkomen (in tertielen)</i>		
laagste tertiaal	27	89 ^b
middelste tertiaal	41	85 ^b
hoogste tertiaal	52	86 ^b
<i>werkrumte</i>		
aparte werkrumte	.	92
anders	.	81
n (= 1289)	44	86

a Verschillen tussen groepen zijn significant, tenzij anders aangeven. Referentiecategorie is telkens de groep die als eerste genoemd is bij een kenmerk, dus bijvoorbeeld de groep 'klein deel thuiswerken' bij het kenmerk 'intensiteit thuiswerken'.

b Verschillen met de referentiecategorie zijn niet significant.

c Het gaat hierbij zowel om ouders die lid van een koppel zijn als alleenstaanden.

Bron: SCP (AAP'20)

⁹ Na correctie daarvoor neemt het verschil tussen mannen en vrouwen in het aandeel dat thuis vaak of altijd ongestoord kan werken af met 1 procentpunt.

4. Gevolgen van thuiswerken in en vóór coronatijd voor autonomie, werk-privébalans en contacten

4.1 Zeggenschap over werktijden en wijze van werken

Thuiswerken vergroot zeggenschap over werktijden sterker dan zeggenschap over manier van werken

Wat zijn de plus- en minpunten van thuiswerken voor werknemers in Nederland, en waren die in de coronatijd wel of niet anders dan ervoor? Een duidelijk pluspunt is de grotere autonomie over zowel werktijden als inrichting van de werkzaamheden, blijkt uit onze gegevens. Als werknemers in de jaren vóór de coronapandemie vanuit huis gingen werken, steeg onder hen het aandeel dat zelf het begin- en eindtijdstip van het werk kon bepalen en invloed had op de manier waarop ze hun werkzaamheden inrichtten.¹⁰ Daarbij groeide de eerstgenoemde vorm van zeggenschap (over de werktijden) het meest.¹¹ Het aandeel met autonomie steeg extra sterk onder werknemers die volledig vanuit huis gingen werken, maar dat deden er toen slechts weinig.

Thuiswerken in coronatijd zorgde voor extra grote toename in invloed op werktijden

Ook als werknemers gingen thuiswerken in de coronatijd, dus min of meer verplicht, groeide onder hen het aandeel met zeggenschap. Het aandeel met invloed op de werktijden steeg zelfs sterker dan in de jaren ervoor. Dat had twee oorzaken. Ten eerste werkten vier op de tien thuiswerkers in het najaar van 2020 volledig vanuit huis en volledig thuiswerken vergroot de invloed op de werktijden altijd extra sterk. Ten tweede werkten nog eens vier op de tien toen een groot deel van de werktijd vanuit huis en die werkvorm leidde in coronatijd eveneens tot een extra sterke stijging in zeggenschap.¹² Normaliter zorgt deze werkvorm voor een beperktere groei daarin. Mogelijk waren er in het najaar van 2020 geen of minder vaste ‘kantoor’-dagen voor werknemers die grotendeels thuiswerkten of ervoeren ze minder controle doordat hun leidinggevende vaak ook vanuit huis actief was.

Figuur 4.1 en figuur 4.2 geven een indruk van de grootte van de effecten, uitgesplitst naar thuiswerkvorm. Kader 4.1 licht toe hoe de grootte van de effecten is geschat.

Kader 4.1 Toelichting op de berekening van de grootte van de effecten

We onderzochten de gevolgen van thuiswerken met zogeheten *fixed-effect*-panelregressieanalyses. Zulke analyses laten zien wat er gebeurt met de score op een uitkomstmaat wanneer dezelfde personen in een andere situatie terecht komen. Hier tonen ze wat er gebeurt als dezelfde werknemers helemaal niet thuiswerken, een klein deel van de werktijd, een groot deel van de werktijd of volledig zouden thuiswerken. Stijgt in dat geval het aandeel met zeggenschap over de werktijden? Wat gebeurt er dan met het gemiddelde aantal overuren per werknemer? We berekenden vervolgens de *average marginal effects*. Die laten zien hoe groot, bijvoorbeeld, de gemiddelde kans op het hebben van zeggenschap over de werktijden naar schatting wordt in de hypothetische situatie¹³ dat alle werknemers een klein deel van de werktijd zouden thuiswerken in plaats van allemaal niet zouden thuiswerken. Of hoe groot het gemiddelde aantal overuren in die situatie naar schatting wordt.

¹⁰ Zeggenschap over de werktijden is gemeten met één ja/nee-vraag ('Kunt u zelf uw begintijd of eindtijd bepalen?'). Zeggenschap over de manier van werken is gemeten met drie vragen waarbij de respondenten konden antwoorden op een 5-puntsschaal die liep van 'volstrekt oneens' naar 'volledig eens' ('Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht', 'Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht', 'Ik kan zelf mijn werktempo bepalen'). Bij de laatstgenoemde vorm van zeggenschap berekenden we de gemiddelde score per respondent op de drie vragen in kwestie. Lag die op minstens 4 ('grotendeels mee eens') dan categoriseerden we de respondent in kwestie als 'heeft wel autonomie'. Lag die eronder, dan als 'heeft geen autonomie'. Een alternatieve methode is om de gemiddelde score van de respondenten op deze vragen te gebruiken in plaats van een indeling in twee groepen. Die methode leverde dezelfde uitkomsten op.

¹¹ Zeggenschap over het begin- en eindtijdstip en zeggenschap over de inrichting van het werk zijn gemeten met verschillende antwoordcategorieën (zie bijlage A). Voor het vergelijken van de sterkte van de effecten op beide autonomie-kenmerken zijn de antwoorden van de respondenten omgezet naar z-scores.

¹² Het verschil ligt niet aan het feit dat de groep die een groot deel van de week thuiswerkte in 2020 gemiddeld meer uren vanuit huis actief was dan in 2004-2018.

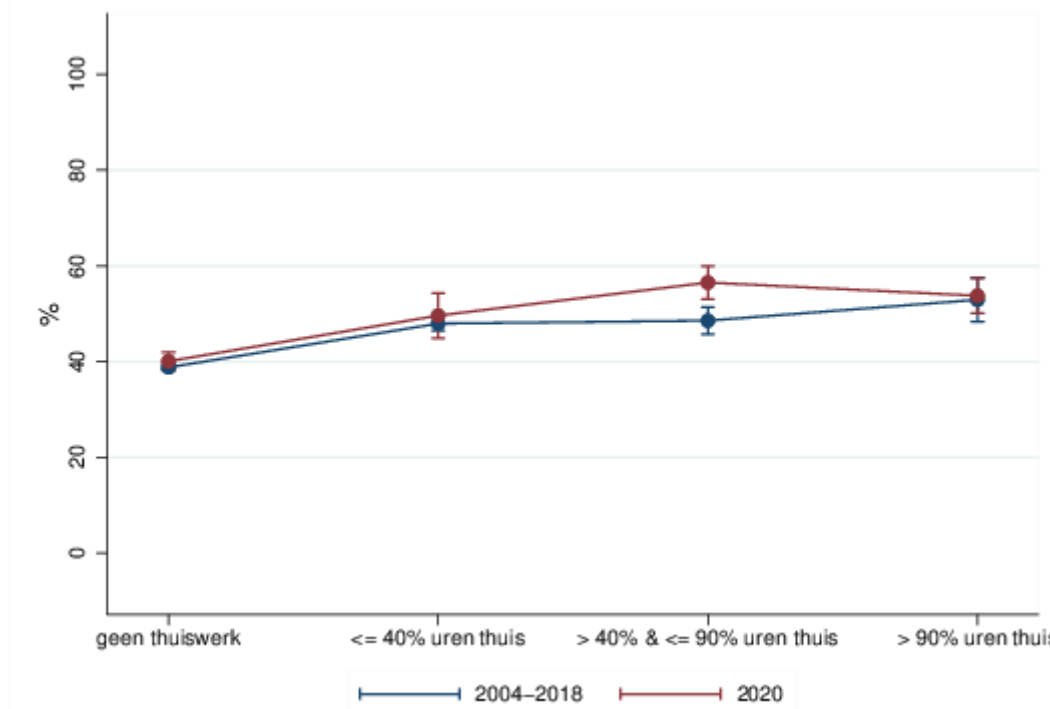
¹³ Uiteraard is deze stijging in de praktijk niet volledig te realiseren, omdat een deel van de werknemers een beroep heeft waarin thuiswerken onmogelijk is.

Zo laat figuur 4.1 zien dat als alle werknemers niet zouden thuiswerken, hun gemiddelde kans op zeggenschap over de werktijden ongeveer 40% is. Als ze allemaal een klein deel van de week zouden thuiswerken, stijgt hun gemiddelde kans op zeggenschap over dit onderwerp naar zo'n 49%. En figuur 4.3 laat zien dat als alle werknemers helemaal niet zouden thuiswerken, zij naar schatting gemiddeld 2 uur overwerk per week zouden doen. Werkten ze in de jaren pre-corona allemaal een klein deel van de week vanuit huis, dan lag hun gemiddelde aantal overuren naar schatting iets hoger, namelijk op 2,8 uren per week.

Het voordeel van zulke analyses is dat ze een veel betere indruk geven van oorzaak-gevolg relaties dan een simpele vergelijking van thuiswerkers en niet-thuiswerkers. Thuiswerkers hebben namelijk andere kenmerken dan niet-thuiswerkers die hun waarde op de uitkomstmaat beïnvloeden. Zo hebben thuiswerkers bijvoorbeeld vaak andersoortige beroepen dan niet-thuiswerkers en kunnen ze alleen al daardoor vaker zelf hun begin- en eindtijdstip bepalen.

Figuur 4.1

Schatting van het aandeel werknemers dat zelf de begin- en eindtijden kan bepalen als ieder van hen niet, een klein deel van de week, een groot deel van de week of volledig thuiswerkt, 2004-2020 (in procenten)^a

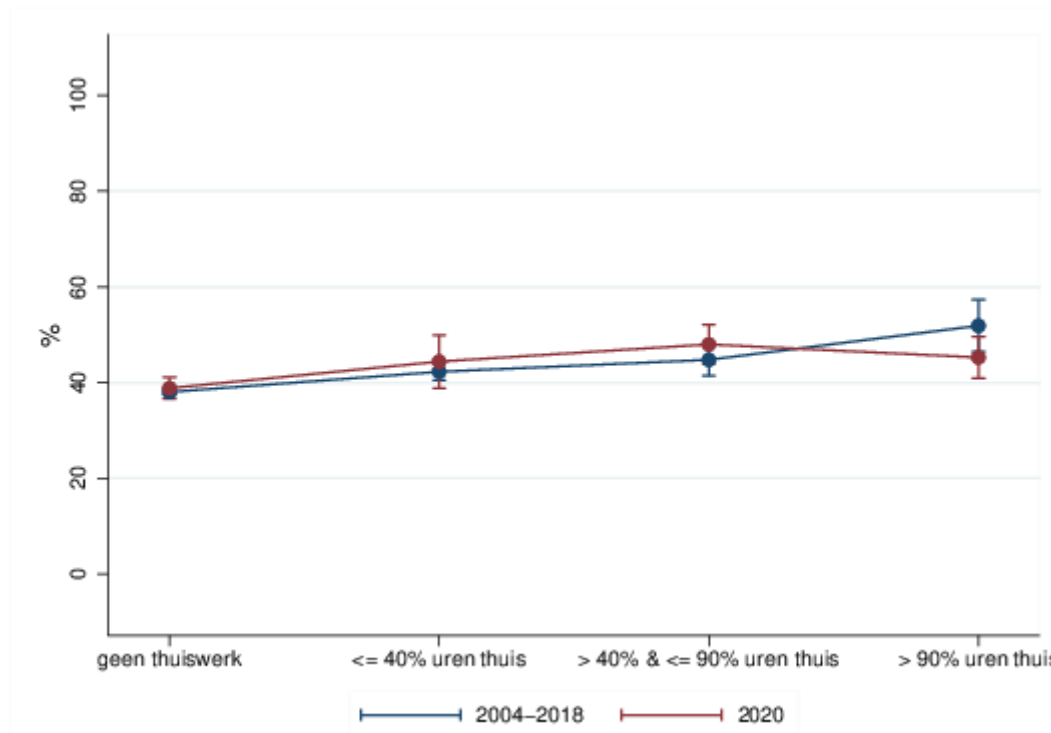


^a Het gaat hier om schattingen op basis van *fixed-effect*-panelanalyses. De verticale balken geven het 95% betrouwbaarheidsinterval weer.

Bron: SCP (AAP '04-'20)

Figuur 4.2

Schatting van het aandeel werknemers dat zelf de inrichting van de werkzaamheden kan bepalen als ieder van hen niet, een klein deel van de week, een groot deel van de week of volledig thuiswerkt, 2004-2020 (in procenten)^a



a Het gaat hier om schattingen op basis van *fixed-effect*-panelanalyses. De verticale balken geven het 95% betrouwbaarheidsinterval weer.

Bron: SCP (AAP '04-'20)

4.2 Tijdsbesteding aan werk

Overuren van werknemers stegen in de jaren pre-corona als ze gingen thuiswerken ...

Een potentieel risico van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers is dat ze meer gaan overwerken door vervaging van de grens tussen werk en privé (zie hoofdstuk 2). In de jaren vóór corona groeide het aantal overuren van werknemers inderdaad als ze gingen thuiswerken, zo blijkt uit onze gegevens. De toename in overuren bedroeg gemiddeld ongeveer drie kwartier.¹⁴ Hoe meer ze thuiswerkten, hoe groter de toename in overuren was. Figuur 4.3 laat dat zien: er kwam een half uur per week aan extra overwerk bij als ze een klein deel van de week vanuit huis actief werden, 1,5 uur extra als ze een groot deel van de week zo werkten en ongeveer 3 uur erbij in het geval van volledig thuiswerken.

... waarbij een deel van het extra overwerk andere oorzaken had

De groei in overwerk bij thuiswerk ligt echter niet volledig aan het thuiswerken zelf. Ten eerste overschatten onze cijfers de groei enigszins, want werknemers die thuis alleen overwerk doen én daar iedere week tijd aan besteden, vallen ook onder onze afbakening van de groep thuiswerkers.

¹⁴ We berekenden het aantal uren overwerk per respondent door zijn/haar feitelijke arbeidsduur te verminderen met zijn/haar contractuele arbeidsduur.

Sluiten we die groep zoveel mogelijk uit¹⁵, dan resteert een iets kleinere toename in overwerk van gemiddeld ongeveer een half uur.

Ten tweede ligt de oorzaak-gevolgrelatie mogelijk deels omgekeerd. Misschien gaat een deel van de werknemers juist thuiswerken omdat ze veel werk te doen hebben en ze thuis efficiënter kunnen werken doordat ze daar minder vaak gestoord worden door collega's plus reistijd besparen. In dat geval leidt thuiswerken dus niet tot overwerk, maar overwerk tot thuiswerk. Als we deze alternatieve verklaring zoveel mogelijk uitsluiten, resteert echter nog steeds een (beperkte) groei in overwerk.¹⁶

In najaar 2020 vergrootte thuiswerken het aantal overuren niet

Als werknemers in het najaar van 2020 vanuit huis werkten, dan bleef hun aantal overuren gemiddeld genomen vrijwel gelijk. Werknemers die een klein of groot deel van de week waren gaan thuiswerken, spendeerden gemiddeld zelfs een half uur per week minder aan overwerk dan voorheen. Werknemers die de hele week vanuit huis waren gaan werken, maakten vrijwel evenveel overuren als ze deden toen ze op locatie werkten (zie figuur 4.3).

Ook werknemers die nog steeds volledig op de werkplek actief waren, leverden iets minder overuren dan ervoor. De afname in overwerk ligt vermoedelijk ten eerste aan de uitbraak van de coronapandemie en de overheidsmaatregelen om die in te dammen: daardoor was er in sommige sectoren, zoals de horeca, detailhandel, de opleidingenbranche en delen van de zakelijke dienstverlening minder werk dan voorheen.¹⁷ Het kan ten tweede komen doordat bijeenkomsten en vergaderingen vaker digitaal plaatsvonden in plaats van op locatie, wat werknemers tijd aan dienstreizen bespaarde. Ten derde werden werknemers waarschijnlijk minder vaak gestoord door collega's of externe contacten waardoor ze misschien efficiënter konden werken.

CBS-statistieken tonen eveneens dat het aantal gewerkte uren per werknemer in het najaar van 2020 iets lager lag dan in dezelfde periode in de jaren ervoor (CBS 2021a). Tegelijkertijd constateerde TNO dat thuiswerkers die in november 2020 en/of maart 2021 aangaven regelmatig over te werken daar toen meer tijd aan besteedden dan degenen die in 2019 aangaven regelmatig over te werken (Oude Hengel et al. 2021a, 2021b). Misschien was de hoeveelheid overwerk schever verdeeld, doordat er in bepaalde delen van de economie juist veel meer werk was dan normaal (vgl. Yerkes et al. 2021).

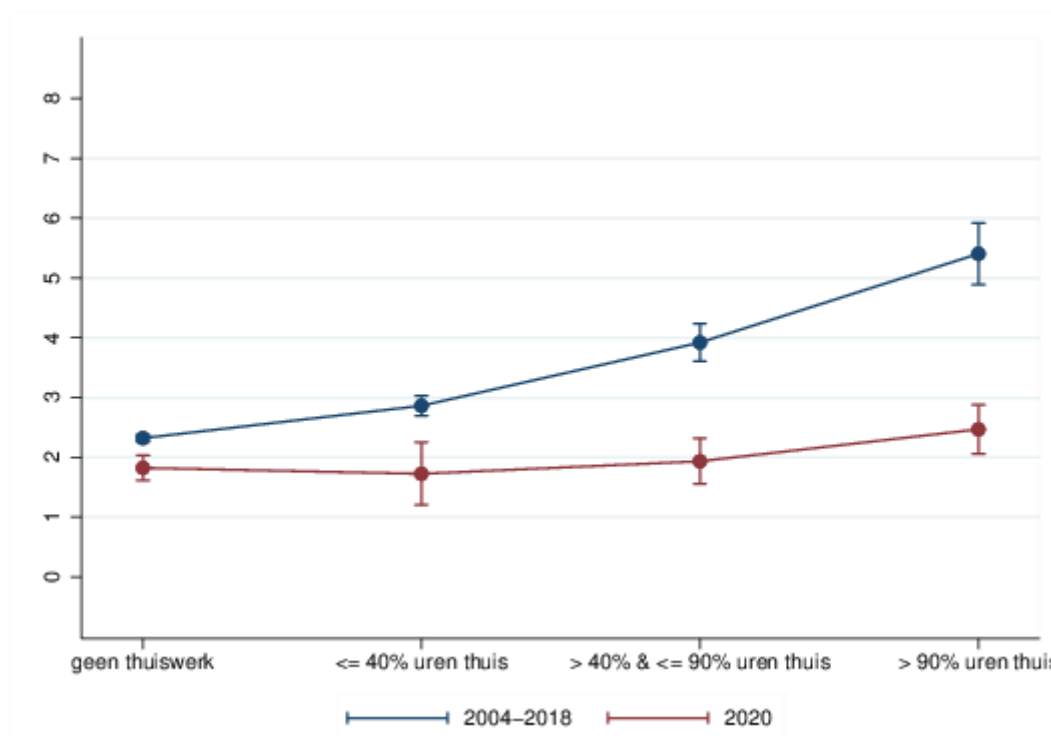
¹⁵ De belangrijkste reden van de respondenten voor thuiswerken is bekend. We verwijderden alle respondenten die als belangrijkste reden voor thuiswerk aankruisten 'om (over)werk af te maken'.

¹⁶ Als we alle respondenten uitsloten voor wie de belangrijkste reden voor thuiswerken was 'om (over)werk af te maken' of 'vanwege concentratie/efficiëntie' dan was er nog steeds een groei in overwerk van gemiddeld een half uur per week.

¹⁷ In een aantal andere delen van de economie (bv. op de IC's) was er juist meer werk dan normaal, maar dat is niet zichtbaar in het cijfer over de gemiddelde werknemer.

Figuur 4.3

Schatting van het gemiddelde aantal overuren per week als iedere werknemer niet, een klein deel van de week, een groot deel van de week of volledig thuiswerkt, 2004-2020 (in procenten)^a



a Het gaat hier om schattingen op basis van *fixed-effect*-panelanalyses. De verticale balken geven het 95% betrouwbaarheidsinterval weer.

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Bij thuiswerken in jaren vóór corona-uitbraak geen tijdsbesparing doordat geringere tijd voor woon-werkverkeer wegviel tegen extra overuren

Als thuiswerkers extra overuren maken, besparen ze geen tijd, tenzij hun reistijd voor woon-werkverkeer sterker daalt. In de jaren vóór de uitbraak van de coronapandemie leverde thuiswerken de doorsnee thuiswerker geen tijdsbesparing op, doordat de daling van de wekelijkse reistijd¹⁸ die bij thuiswerken optreedt, wegviel tegen de toename in overuren (zie figuur 4.4). Alleen werknemers die destijds een groot deel van de week of volledig gingen thuiswerken wonnen wel aan vrije tijd, doordat hun wekelijkse reisduur sterker afnam dan hun overuren groeiden. Die twee vormen van thuiswerken kwamen destijds echter slechts weinig voor.

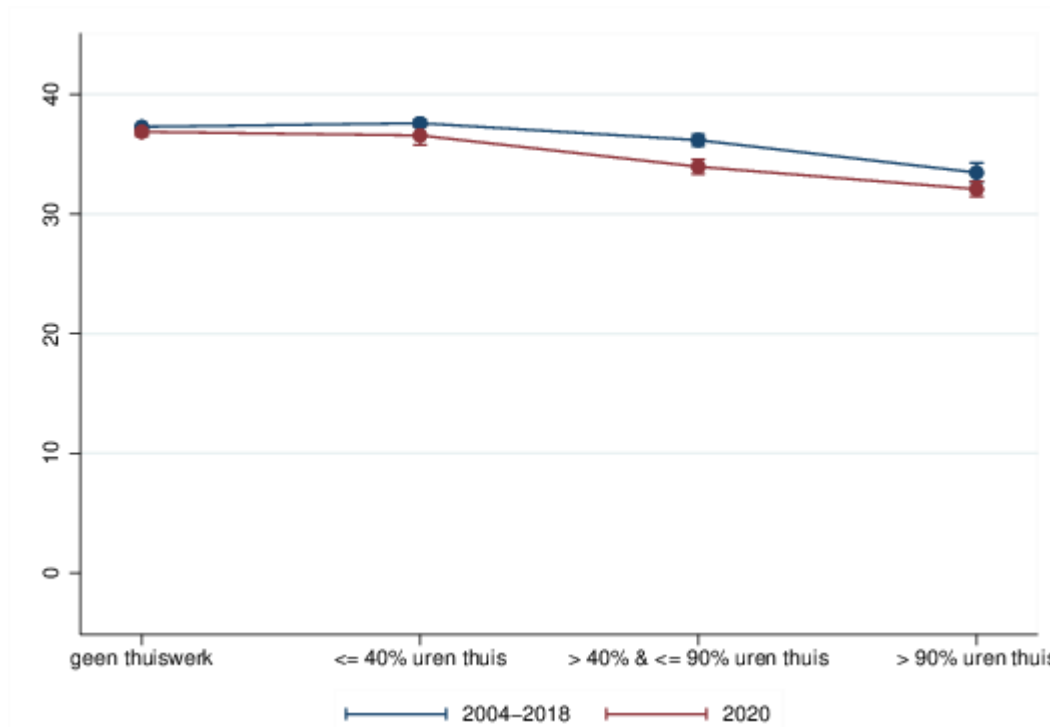
Thuiswerken in najaar 2020 leverde wel tijdsbesparing op

In het najaar van 2020 kromp de totale tijdsbesteding aan werk plus reizen bij alle thuiswerkvormen, dus ook als werknemers maar een klein deel van de tijd vanuit huis waren gaan werken. Bovendien was de afname bij de twee intensiefste thuiswerkvormen groter dan vóór de uitbraak van het coronavirus. Beide verschillen zijn te danken aan het feit dat de gemiddelde thuiswerker in het najaar van 2020 geen extra overuren maakte. Dankzij dit feit en dankzij het feit dat thuiswerkers toen weinig naar hun werk reisden en dus veel reistijd bespaarden, wonnen zij gemiddeld ongeveer 3 uur per week aan tijd.

¹⁸ De wekelijkse reistijd is geschat op grond van de dagelijkse reistijd van woning naar werk.

Figuur 4.4

Schatting van de gemiddelde tijdsbesteding per week aan werk plus woon-werkverkeer samen als iedere werknemer niet, een klein deel van de week, een groot deel van de week of volledig thuiswerkt, 2004-2020 (in procenten)^a



a Het gaat hier om schattingen op basis van *fixed-effect*-panelanalyses. De verticale balken geven het 95% betrouwbaarheidsinterval weer.

Bron: SCP (AAP'04-'20)

4.3 Werk-privébalans

Thuiswerken verbetert aansluiting tussen werktijden en privéleven ...

Als werknemers in de jaren 2004-2018 gingen thuiswerken, veranderden er dus zowel zaken die hun werk-privébalans konden verbeteren als verslechteren. Pluspunten waren de grotere autonomie en kortere reistijd voor woon-werkverkeer. Een minpunt was de toename in overwerk, waardoor er geen tijdsbesparing was. Het lijkt erop dat werknemers die in de jaren 2004-2018 gingen thuiswerken de voordelen van deze werkvorm groter vonden dan de nadelen, want hun tevredenheid met de aansluiting tussen werktijden en thuissituatie groeide. De toename daarin was overigens klein; kleiner dan de groei in autonomie.

Uit een overzicht van studies in andere landen blijkt eveneens dat thuiswerken de combinatie van werk en privéleven maar beperkt vergemakkelijkt (bv. Gajendran en Harrison 2007). Anders dan bij onderzoek in andere landen deed de verbetering zich hier echter bij alle thuiswerkvormen voor, en daar alleen onder werknemers die meer dan 2,5 dag per week vanuit huis actief waren. Wel is de verbetering iets groter bij volledig thuiswerken dan bij de andere thuiswerkvarianten (zie figuur 4.5).

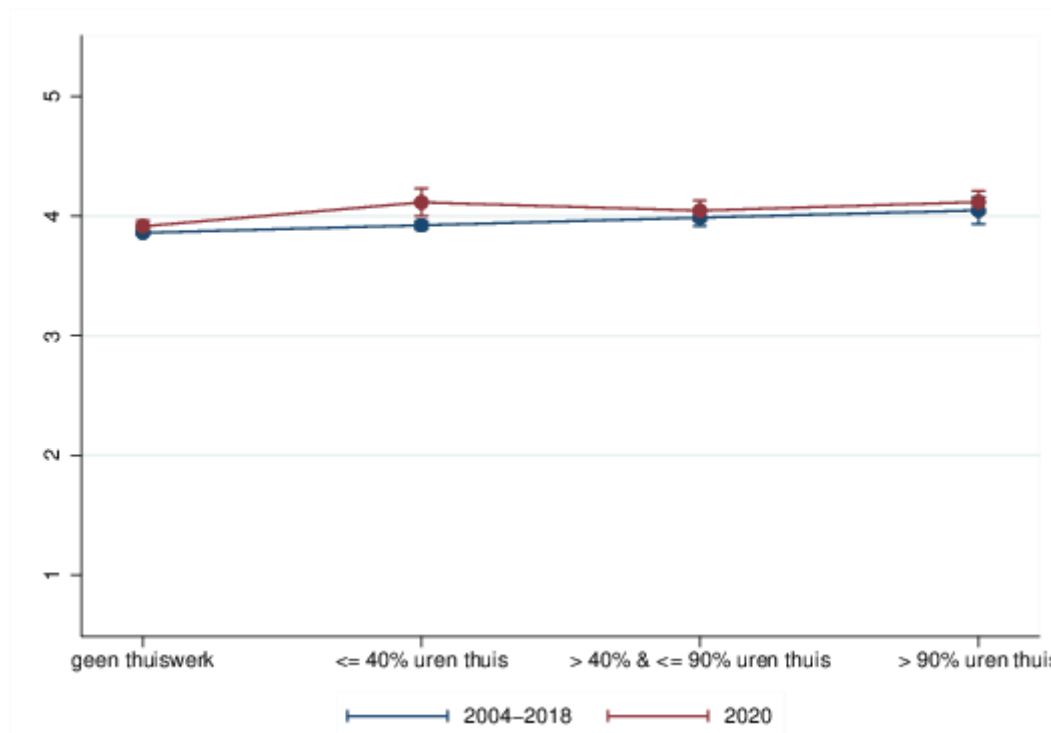
... en dat was ook zo bij het min of meer verplichte thuiswerken in najaar 2020, toen scholen en kinderopvang open waren

Ook werknemers die in het najaar van 2020 thuiswerkten – dus tijdens de coronapandemie – rapporteerden een iets betere aansluiting tussen werktijden en thuissituatie dan ervoor. De groei

hierin was zelfs wat sterker dan bij het vrijwillige thuiswerken uit eerdere jaren. Dat kwam doordat het aandeel thuiswerkers dat volledig vanuit huis actief was in het najaar van 2020 veel hoger lag (39% vs. 8%); de werk-privébalans gaat er bij volledig thuiswerken namelijk altijd wat extra op vooruit.

Figuur 4.5

Schatting van de gemiddelde aansluiting tussen werktijden en privéleven als iedere werknemer niet, een klein deel van de week, een groot deel van de week of volledig thuiswerkt, 2004-2020 (in scores, 1 = slecht, 5 = goed)^a



a Het gaat hier om schattingen op basis van *fixed-effect*-panelanalyses. De verticale balken geven het 95% betrouwbaarheidsinterval weer.

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Thuiswerken verbetert aansluiting tussen werktijden en thuissituatie wel onder mannen met jonge kinderen maar niet onder vrouwen met jonge kinderen

Vaders met kinderen tot en met 12 jaar die gingen thuiswerken zagen hun werk-privébalans verbeteren, maar moeders met kinderen in die leeftijd niet. Dit patroon was zowel in de jaren vóór de uitbraak van de coronapandemie als in het najaar van 2020 te zien.

Misschien geeft thuiswerken vaders een grotere toename in de mogelijkheden om hun kinderen te zien doordat zij meer tijd besteden aan betaald werk dan moeders en juist minder tijd aan zorgtaken (Van den Brakel et al. 2020; Roeters en Bucx 2018). Bovendien worden vaders bij het thuiswerken minder vaak gestoord dan moeders (zie § 3.2), omdat ze vaker een aparte werkruimte thuis hebben en kinderen vermoedelijk gewend zijn eerder bij hun moeder dan hun vader aan te kloppen voor vragen of aandacht (Portegijs et al. 2016). Thuiswerken betekent voor vaders dan vaker een verbetering van de werk-privébalans (wel de lusten van de kinderen vaker zien, niet de lasten van vaker gestoord worden) dan voor moeders.

Bij het neutrale effect van thuiswerken op de werk-privébalans van moeders met jonge kinderen en het gunstige effect op vaders past wel een kanttekening: in de periode waarover de cijfers gaan (september-november 2020) waren de scholen en kinderopvang volledig open. Thuiswerkende werknemers met kleine kinderen hoefden dus niet op hun kinderen te passen of ze les te geven en tegelijkertijd hun werk te doen. Dat maakt uiteraard uit voor hoe werknemers hun werk-privébalans bij thuiswerken ervaren (zie kader 4.2).

Kader 4.2 Tijdens sluiting scholen en kinderopvang verslechterde de werk-privébalans van ouders met jonge kinderen

Uit onderzoeken die zijn uitgevoerd tijdens de eerste periode van de sluiting van scholen en kinderopvang (maart-mei 2020) blijkt dat thuiswerken in combinatie met thuisonderwijs en zorg voor kinderen waarschijnlijk tot een minder goede werk-privébalans leidde. Ongeveer een derde van de ouders (moeders evenveel als vaders) had meer moeite om werk en zorg te combineren dan voor de coronacrisis (Yerkes et al. 2020). Het is niet duidelijk of deze problemen groter waren voor de ouders die thuis of op locatie werkten. Wel is bekend dat meer moeders (43%) dan vaders (38%) hun werk naar de avonduren verschoven en meer moeders (39%) dan vaders (31%) een hogere werkdruk ervoeren dan voor de coronacrisis. Thuiswerken tijdens de coronacrisis leidde in het algemeen niet tot verslechtering van de mentale gezondheid vergeleken met pre-corona (Siflinger et al. 2021), maar als het werd gecombineerd met opvang van kinderen (en dit niet met de partner gedeeld werd), leidde thuiswerken wel tot een verslechtering van de mentale gezondheid (Siflinger et al. 2021).

Bij vrouwen en mannen zonder jonge kinderen is het beeld net omgekeerd

Vrouwen zonder jonge kinderen ervoeren daarentegen wel een verbetering in de aansluiting tussen werktijden en thuissituatie als zij gingen thuiswerken. Opvallend genoeg ondervonden mannen zonder jonge kinderen in die situatie juist geen vooruitgang op dit vlak.

4.4 Contacten met collega's

Geringere contactmogelijkheden met collega's zijn een ander potentieel nadeel van thuiswerken (zie hoofdstuk 2). Zoals we eerder aangaven, bevat het databestand dat we voor de meeste gegevens in dit rapport gebruiken helaas nauwelijks informatie over dit onderwerp. Daarom baseren we ons hier vooral op onderzoek van anderen en is er geen systematische vergelijking mogelijk van de gevolgen van thuiswerken in en vóór de coronatijd op dit vlak.

Werknemers die in coronapandemie thuiswerkten, misten contacten met collega's...

Ruim 70% van de mensen die in november 2020 doorgaans thuiswerkten, had toen geen of hooguit één fysieke ontmoeting per dag met collega's of andere werkcontacten (CBS 2021b). Diverse Nederlandse onderzoeken laten zien dat een aanzienlijk deel van de thuiswerkers dit geringere contact met anderen als een minpunt ervoer. Ongeveer de helft van de thuiswerkers zei hun collega's te missen en er zijn aanwijzingen dat het gemis groter was onder mensen die veel uren thuiswerkten¹⁹ (De Haas et al. 2021). Het aandeel dat collega's miste, steeg bovendien in de loop van de pandemie (Hamersma et al. 2021).

... maar ervoeren wel evenveel steun van collega's als voorheen

Tegelijk laat longitudinaal onderzoek van TNO zien dat het aandeel thuiswerkers dat altijd of vaak steun van collega's ondervond in maart 2021 nog steeds groot was en bovendien even hoog als in 2019, namelijk 98% (Oude Hengel et al. 2021a). Deze cijfers zijn niet uitgesplitst naar volledig en gedeeltelijk thuiswerkenden, maar het ligt voor de hand dat de volledig thuiswerkenden ook hoog

¹⁹ Het gemis aan contacten met anderen was groter onder mensen met een management- of kantoorfunctie, en zij werkten een groter gedeelte van hun werktijd vanuit huis.

scoren op dit vlak, gezien hun grote aandeel binnen de totale groep thuiswerkenden én het zeer hoge aandeel dat steun van collega's ervoer.

De onderzoeken hiervoor zijn niet helemaal vergelijkbaar door verschillende opzet en vraagstelling, maar een voorzichtige conclusie zou kunnen zijn dat thuiswerkers hun collega's weliswaar misten, maar blijkbaar toch voldoende andere vormen vonden om elkaar steun te geven (bv. telefoongesprekken, online vergaderingen en e-mails). Zo had 91% van degenen die doorgaans thuiswerken in november 2020 meerdere keren per dag telefonisch of digitaal contact met collega's of andere werkcontacten (zoals klanten, patiënten of leerlingen) (CBS 2021b).

Steun collega's volgens onderzoek in andere landen lager bij intensief thuiswerken vóór coronapandemie

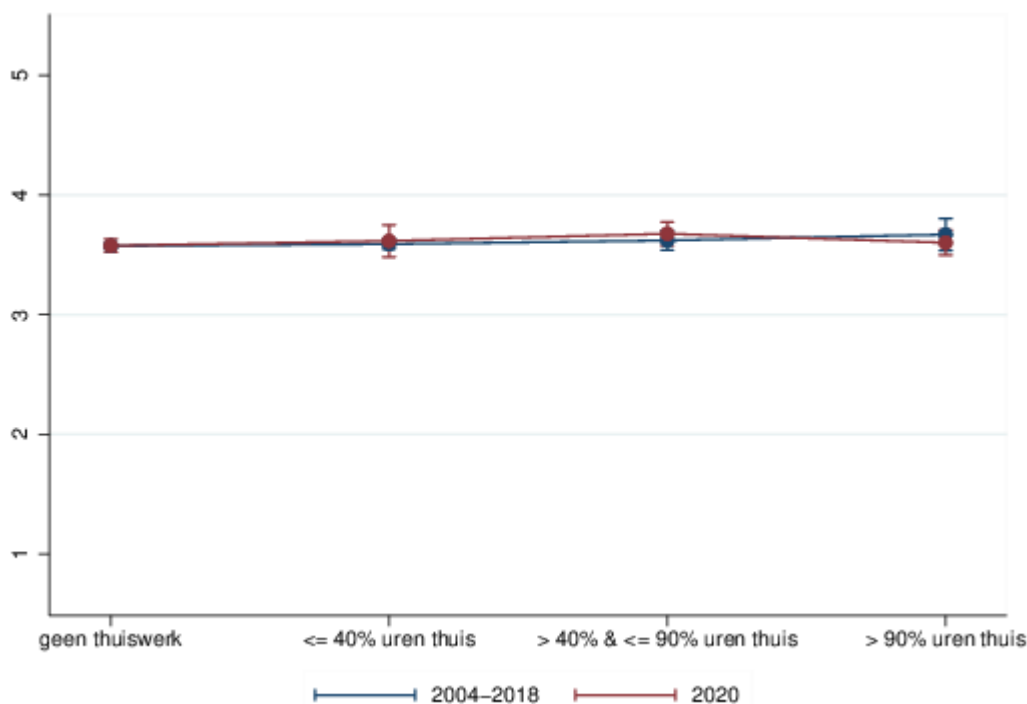
Volgens een overzicht van studies uit andere landen leidde intensief thuiswerken in de jaren voor de coronapandemie wel tot minder steun van collega's. Niet-intensief thuiswerken deed dat niet (Gajendran en Harrison 2007, zie hoofdstuk 2). Wellicht lag dit in coronatijd anders, doordat collega's zelf ook noodgedwongen veel moesten thuiswerken of werkgevers met enige regelmaat activiteiten organiseerden die het gevoel van verbondenheid met de collega's moesten stimuleren.

Thuiswerken beïnvloedt steun door leidinggevende niet

De ondersteuning van de leidinggevende veranderde niet als werknemers gingen thuiswerken, blijkt uit onze eigen gegevens. Daarbij maakte het niet uit of werknemers in of vóór de coronatijd thuiswerkten en of ze een klein deel van de week, een groot deel of volledig vanuit huis actief waren geworden (zie figuur 4.6). Uit een overzicht van studies uit andere landen kwam een vergelijkbaar resultaat naar voren (Gajendran en Harrison 2007, zie hoofdstuk 2).

Figuur 4.6

Schatting van de gemiddelde ondersteuning door de leidinggevende als iedere werknemer niet, een klein deel van de week, een groot deel van de week of volledig thuiswerkt, 2004-2020 (in scores, 1 = onvoldoende, 5 = voldoende)^a



a Het gaat hier om schattingen op basis van *fixed-effect*-panelanalyses. De verticale balken geven het 95% betrouwbaarheidsinterval weer.

Geen aanwijzingen dat alleenwonende thuiswerkers een groter gemis aan contacten hadden dan thuiswerkers met huisgenoten

Voor alleenwonende thuiswerkers zijn contacten met collega's misschien extra belangrijk, omdat zij in hun huishouden weinig aanspraak hebben van anderen. We kennen geen gegevens over de mate waarin deze groep contacten met collega's miste, wel over hun gemis aan contacten met anderen in het algemeen en de mate van eenzaamheid die ze ervoeren. Hun gemis aan contacten met anderen bleekt net zo groot als die van thuiswerkers met huisgenoten²⁰ en hun eenzaamheid groeide niet ten opzichte van 2019. Wel hebben alleenwonenden – thuiswerkend of op locatie werkend – sowieso vaker last van eenzaamheid dan andere werkenden,²¹ wat thuiswerken voor sommigen onder hen misschien toch lastiger kan maken.

²⁰ Het aandeel dat de contacten met anderen erg of heel erg miste, bedroeg 52% onder alleenwonende thuiswerkers en 53% onder thuiswerkers met huisgenoten. Bron: eigen analyses op het databestand MEC'20-oktober.

²¹ Bron: eigen analyses op het LISS-panel, jaargang november '16-november '20, plus MEC'20-oktober, een subset van het LISS. De indeling in de verschillende thuiswerkvormen is gebaseerd op de arbeidsduur en het aantal thuiswerkuren dat de respondenten zelf opgaven.

5. Gevolgen van thuiswerken in en vóór coronatijd voor welbevinden

Thuiswerken biedt werknemers een aantal voor- en nadelen, zoals we hiervoor zagen. Zo leidt het tot meer autonomie en een iets betere aansluiting tussen werktijden en privéleven, maar minder contacten met collega's. Is thuiswerken daarmee wel of niet goed voor het algehele welbevinden van werknemers? En hoe zat dat in het najaar van 2020, toen veel werknemers min of meer verplicht moesten thuiswerken, ook als deze werkvorm niet goed bij hen paste?

5.1 Tevredenheid met het leven

Thuiswerken verandert de tevredenheid met het leven niet ...

Als werknemers in de jaren 2004-2018 vanuit huis gingen werken, dan bleef hun levenstevredenheid stabiel. Vrijwillig thuiswerken vergroot de tevredenheid met het leven dus niet (zie figuur 5.1).

... en het min of meer verplichte thuiswerken in het afgelopen jaar beïnvloedde de levenstevredenheid eveneens niet

Werknemers die in het najaar van 2020 thuiswerkten, rapporteerden eveneens dezelfde levenstevredenheid als ervoor. Ook in maart 2021, toen ze inmiddels al veel langer min of meer verplicht vanuit huis werkten, was hun levenstevredenheid gemiddeld genomen nog steeds stabiel: volgens onderzoek van TNO lag de levenstevredenheid van thuiswerkers in maart 2021 namelijk op hetzelfde niveau als in november 2020 (Oude Hengel et al. 2021a). Het min of meer verplichte thuiswerken verslechterde dit onderdeel van het welbevinden dus niet. Twee deelnemers aan ons onderzoek merkten hierover op in de vragenlijst:

Coronavirus en veel thuiswerken is niet ideaal. [...]. Toch ben ik erg blij met mijn leven als geheel.
(man, leeftijdsgroep 25-34 jaar, werkt volledig vanuit huis)

Ik heb een goede balans tussen mijn werk en vrije tijd. En thuiswerken vind ik heerlijk, ben veel gemotiveerder.
(vrouw, leeftijdsgroep 55-64 jaar, werkt volledig vanuit huis)

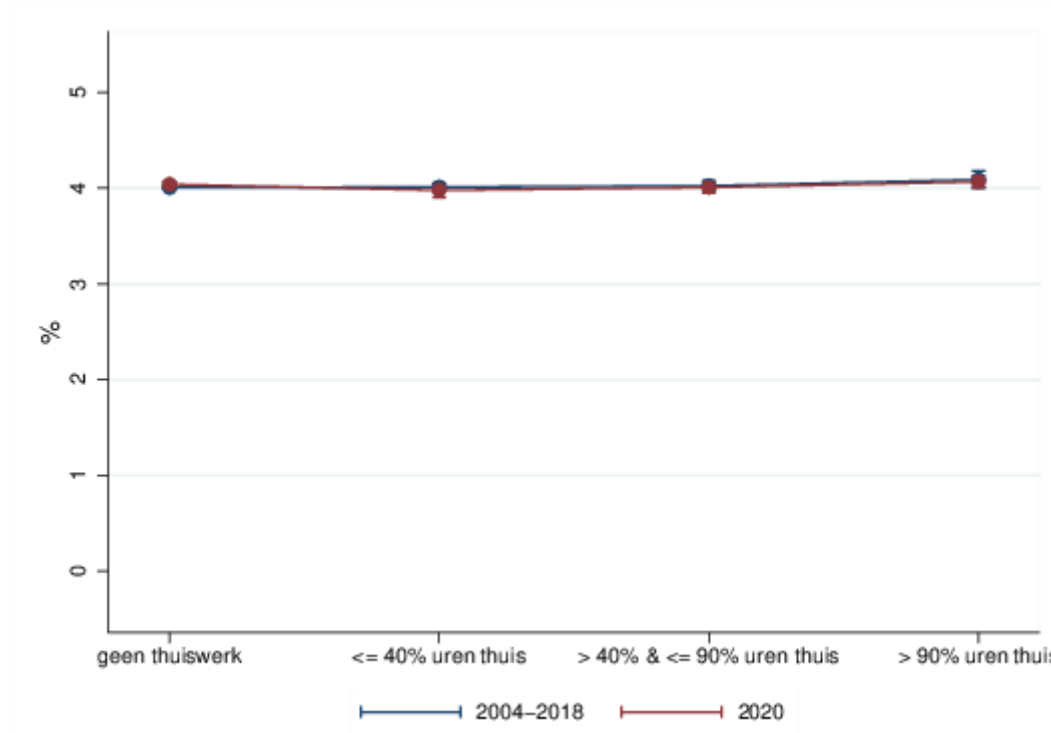
Ook geen gedaalde levenstevredenheid in najaar 2020 onder thuiswerkers die volledig thuiswerken, alleenwonend zijn of geen aparte werkruimte hebben thuis

De levenstevredenheid nam ook niet af in een aantal groepen waarvoor thuiswerken misschien extra zwaar kan zijn: thuiswerkers die volledig thuiswerken, die alleen wonen, met thuiswonende kinderen onder de 13 jaar en zonder aparte werkruimte thuis.²² Ander onderzoek uit dezelfde periode laat zien dat de levenstevredenheid van de doorsnee Nederlander eveneens niet was gekrompen; er was alleen een afname onder groepen die in sociaal of financieel opzicht erg veel last hadden van de coronacrisis, zoals jongvolwassenen (Plaisier et al. 2021) en zelfstandigen (Josten et al. 2021). Misschien verandert de levenstevredenheid alleen bij ingrijpendere veranderingen voor mensen, zoals verlies van de partner of baanverlies (bv. Carroll 2007; Clark 2003; Merens en Josten 2016). Of misschien was er alleen sprake van een verslechtering onder thuiswerkers met specifieke persoonlijkheidskenmerken of een specifieke thuiswerksituatie waarover wij geen gegevens hebben.

²² De werkruimte thuis is alleen bekend voor meting 2020. We deden daarom een iets andere analyse: we vergeleken de levenstevredenheid van deze thuiswerkers in 2020 met die in 2018.

Figuur 5.1

Schatting van de gemiddelde tevredenheid met het leven als iedere werknemer niet, een klein deel van de week, een groot deel van de week of volledig thuiswerkt, 2004-2020 (in scores, 1 = helemaal niet zo tevreden, 5 = zeer tevreden)^a



a Het gaat hier om schattingen op basis van *fixed-effect*-panelanalyses. De verticale balken geven het 95% betrouwbaarheidsinterval weer.

Bron: SCP (AAP'04-'20)

5.2 Ervaren belasting van thuiswerken in coronatijd

Eén op de tien werknemers die in najaar 2020 verplicht een groot deel van de werktijd of volledig thuiswerkten vond dit erg belastend

Al met al had de doorsnee werknemer in het najaar van 2020 kennelijk geen heel grote moeite met het min of meer verplichte thuiswerken, want de levenstevredenheid bleef gemiddeld genomen gelijk (zie § 5.1) en uit andere bron is bekend dat de burn-outklachten geen duidelijke stijging lieten zien (Oude Hengel et al. 2021a).

Een deel van de thuiswerkers viel het verplichte thuiswerken echter wel degelijk zwaar. We beperken ons hier tot degenen die grotendeels of volledig vanuit huis werkten, omdat de werkomgeving voor hen het meest veranderde.²³ Eén op de tien van hen gaf aan het thuiswerken erg belastend te vinden (zie tabel 5.1).²⁴ Hun levenstevredenheid lag wel lager dan vóór de coronacrisis. Een aantal van hen schreef opmerkingen bij in de vragenlijst. Minpunten die meerdere keren werden genoemd, waren

²³ De vraag of men het verplichte thuiswerken belastend vindt, is alleen gesteld aan degenen die aangaven verplicht vanuit huis te werken. Dit is 75% van de groep die een groot deel thuiswerkte en 91% van de groep die volledig thuiswerkte.

²⁴ We hebben geen gegevens over het oordeel van thuiswerkers die niet aangaven verplicht vanuit huis te werken. Misschien vonden zij het thuiswerken minder belastend dan andere thuiswerkers. Maar ook als dat het geval is, heeft dat weinig invloed op het aandeel thuiswerkers dat het thuiswerken erg belastend vindt, omdat de groep met ontbrekende gegevens vrij klein is.

minder contact met collega's (zie ook § 4.4), weinig afwisseling en niet je eigen keuzes in je tijdsbesteding kunnen maken:

Door de corona ben ik genoodzaakt om thuis te werken en zie ik mijn collega's niet.
(vrouw, leeftijdsgroep 25-34 jaar, alleenwonend, werkt volledig vanuit huis)

Ik ben van werk gewisseld om weer onder de mensen te zijn (mijn functie als [...] was best eenzaam). Op dit moment zit ik noodgedwongen de hele week thuis zonder mensen om mij heen (anders dan mijn partner).
(man, leeftijdsgroep 35-44 jaar, partner, werkt volledig vanuit huis)

Verplicht thuis werken, alle activiteiten buitenshuis zijn ingeperkt door corona-maatregelen.
(vrouw, leeftijdsgroep 55-65 jaar, werkt volledig vanuit huis)

Door corona valt er nog maar weinig te genieten en moeten we veel thuiswerken. Ik voel mij hierdoor zeer beperkt, er is niets om naar uit te kijken: geen vakanties, geen visites, geen verjaardagen en feestjes, niet uit eten, geen weekendjes weg of ergens naar toe. Hierdoor voel ik mij geïsoleerd en gedeprimeerd.
(vrouw, leeftijdsgroep 45-54 jaar, werkt een groot deel vanuit huis)

Ik heb het gevoel dat mijn werkgever en die van mijn partner de baas worden in ons eigen huis.
(vrouw, leeftijdsgroep 55-65 jaar, werkt een groot deel vanuit huis)

Door het coronavirus worden alle sociale afspraken afgezegd. Zit ik 5 dagen in de week thuis voor werk. Op dit moment worden we geleefd in plaats van zelf te leven.
(vrouw, leeftijdsgroep 25-34 jaar, werkt een groot deel vanuit huis)

Tabel 5.1

Aandeel dat een groot deel van de week of volledig verplicht thuiswerken belastend vindt, najaar 2020 (in procenten)

niet belastend	56
enigszins belastend	34
erg belastend	10

a Het gaat hier alleen om thuiswerkers die een groot deel of volledig vanuit huis werken én aangaven dat verplicht te doen.

Bron: SCP (AAP'20)

Thuiswerkers die alleen wonen of geen aparte werkruimte hebben thuis vonden verplicht thuiswerken bovengemiddeld vaak erg belastend

Werknemers die alleen wonen en/of geen aparte werkruimte thuis hebben, gaven betrekkelijk vaak aan dat ze het verplichte thuiswerken erg zwaar vonden (zie tabel 5.2). Hoewel de eenzaamheid onder alleenwonende thuiswerkers niet is gegroeid (zie § 4.4), kan intensief thuiswerken sommige van hen misschien toch extra zwaar zijn gevallen doordat zij vóór de coronapandemie al vrij vaak last hadden van eenzaamheid. Werknemers zonder aparte werkruimte thuis konden in het algemeen thuis ongestoord werken, maar een bovengemiddeld groot deel van hen (twee op de tien) lukte dat maar zelden of soms (zie § 3.2).

Het is echter lastig om te identificeren welke groepen werknemers heel veel moeite hadden met het verplichte thuiswerken, want ook onder de alleenwonenden en werknemers zonder aparte werkruimte thuis ging het om een kleine minderheid. De gemiddelde levenstevredenheid van deze groepen was daardoor toch niet gedaald. Zelfs het belang dat mensen in 2018 hechtten aan veel

contacten met collega's voorspelde niet of ze in 2020 meer moeite hadden met het verplichte thuiswerken (zie tabel 5.2). Misschien hangt de mate waarin werknemers verplicht thuiswerken bezwaarlijk vonden vooral af van bepaalde karaktertrekken of van een specifieke combinatie van privé- en thuiswerkomstandigheden waarover wij geen gegevens hebben.

Tabel 5.2

Aandeel dat een groot deel van de week of volledig verplicht thuiswerken erg belastend vindt, naar achtergrondkenmerk, najaar 2020 (in procenten)^{a, b}

alle thuiswerkers	10
aparte werkruimte thuis	
wel	6
geen	13*
alleenwonend	
niet	7
wel	20*
thuiswonende kinderen	
man, geen thuiswonend kind ≤ 12 jaar	11
man, thuiswonend kind ≤ 12 jaar	6
vrouw, geen thuiswonend kind ≤ 12 jaar	12
vrouw, thuiswonend kind ≤ 12 jaar	7
hoogte huishoudinkomen	
middelste en bovenste tertiaal	9
onderste tertiaal	14
leeftijd	
16-24 jaar	.c
25-34 jaar	12
35-44 jaar	13
45-54 jaar	10
55-65 jaar	5*
belang van veel contact met collega's	
hechtte daar in 2018 veel belang aan	10
hechtte daar in 2018 weinig of matig belang aan	6

- a Het gaat hier alleen om thuiswerkers die een groot deel of volledig vanuit huis werkten én aangaven dat verplicht te doen.
- b Significante verschillen ten opzichte van de referentiecategorie zijn aangeduid met *. De referentiecategorie is telkens de groep die eerste genoemd is bij een kenmerk, dus bijvoorbeeld 'man, geen thuiswonend kind ≤ 12 jaar' bij het kenmerk 'thuiswonende kinderen'. Bij het kenmerk 'leeftijd' is de referentiecategorie niet '16-24 jaar' maar '25-34 jaar', vanwege het te kleine aantal waarnemingen in eerstgenoemde categorie
- c Te weinig waarnemingen.

Bron: SCP (AAP'20)

Werknemers die in najaar 2020 volledig thuiswerkten ervoeren minder grip op leven dan andere werknemers die niet of maar deels thuiswerkten

Zoals we hiervoor zagen, hadden werknemers die volledig thuiswerkten in het najaar van 2020 geen lagere levenstevredenheid dan eerst. Toch verminderde de combinatie van deze werkvorm en de coronamaatregelen hun welbevinden misschien enigszins. Deze groep gaf in 2020 namelijk vaker dan vergelijkbare niet-thuiswerkers aan weinig grip te ervaren op hun eigen leven op dat moment²⁵ en

²⁵ Niet-thuiswerkers hebben een gemiddeld lager huishoudensinkomen en lager opleidingsniveau dan thuiswerkers. Omdat het gevoel van grip op het leven lager is onder mensen met een lager huishoudensinkomen en lager opleidingsniveau corrigeerden we in onze analyses voor beide verschillen. Vóór correctie gaf 36% van de niet-thuiswerkers het antwoord neutraal, eens of zeer eens op de stelling 'Ik

noemde corona en de coronamaatregelen vaker dan anderen als oorzaak daarvan: 17% van degenen die volledig thuiswerkten gaf bij deze vraag spontaan de coronaregels op, tegen respectievelijk 10%, 12% en 11% onder degenen die niet, een klein deel van de week of een groot deel van de week thuiswerkten. Omdat de vraag naar dit onderwerp pas vanaf 2020 is gesteld, weten we helaas niet zeker of hun ervaren grip op het leven is gedaald ten opzichte van 2004-2018.

Een paar deelnemers lichtten het als volgt toe:

De coronamaatregelen ontregelen mijn woon- en werksituatie waardoor ik minder grip heb op mijn leven.
(man, leeftijdsgroep 25-34 jaar, werkt volledig thuis)

Ik heb het gevoel dat ik weinig grip heb op mijn eigen leven op dit moment omdat door de coronapandemie er het afgelopen jaar veel minder mogelijkheden zijn om te dingen te doen waar ik waarde aan hecht. Familie, vrienden en hobby's kunnen veel minder worden bezocht waardoor ik veel aangewezen ben op thuisblijven. Ik werk ook 100% thuis dus zodoende kom ik het afgelopen jaar maar weinig uit m'n huis.
(man, leeftijdsgroep 25-34 jaar, werkt volledig thuis)

Verplicht thuis werken, alle activiteiten buitenshuis zijn ingeperkt door corona-maatregelen.
(vrouw, leeftijdsgroep 55-64 jaar, werkt volledig thuis)

Maatwerk wenselijk voor mensen voor wie thuiswerken erg zwaar valt, behoud voordelen voor werknemers die blijvend meer willen thuiswerken

Het afgelopen jaar werkten veel werknemers in Nederland min of meer verplicht een groot deel van hun werktijd vanuit huis. Een beperkt deel van hen viel dat erg zwaar. Anderen waren juist positief over deze werkvorm, want de gemiddelde thuiswerker wil blijvend meer thuiswerken. De recente versoepeling van de thuiswerkmaatregel – minstens de helft van de werktijd vanuit huis werken – biedt de eerste groep hopelijk soelaas. Als het aantal werkplekken op locatie schaars is, lijkt het aan te bevelen dat werkgevers kijken of ze voorrang kunnen geven aan deze personeelsleden. Dat vraagt maatwerk. Voor de tweede groep is het belangrijk dat de pluspunten van het thuiswerken uit het afgelopen jaar in de toekomst behouden blijven bij deze werkvorm: duidelijk meer zeggenschap over de werktijden en, in iets mindere mate, ook over de inrichting van het werk; een lichte verbetering van de werk-privébalans; een duidelijke tijdsbesparing doordat een potentieel minpunt van thuiswerken – meer overuren – het afgelopen jaar ontbrak. Het lijkt aan te bevelen dat werkgevers hier met werknemers het gesprek over aangaan.

ervaar weinig grip op mijn leven op dit moment', tegen 38% van degenen die volledig thuiswerkten. Na correctie bedroeg dit respectievelijk 33% en 43%.

Literatuur

- Allen, T.D. en L.T. Eby (2012). The study of interpersonal relationships: An introduction. In: L.T. Eby en T.D. Allen (red.), *Personal relationships at work: The effect of positive and negative work relationships on employee attitudes, behavior, and well-being* (p. 3-14). New York: Taylor & Francis.
- Allen, T.D., R.C. Johnson, K. Kiburz en K.M. Shockley (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. In: *Personnel Psychology*, jg. 66, nr. 2, p. 345-376.
- Allen, Tammy D., Timothy D. Golden en Kristen M. Shockley (2015). "How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings." In: *Psychological Science in the Public Interest*, jg. 16, nr. 2, p. 40-68.
- Ashforth, Blake E., Glen E. Kreiner en Mel Fugate (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. In: *Academy of management review*, jg. 25, nr. 3, p. 472-491.
- Baltes, B.B., T.E. Briggs, J.W. Huff, J.A. Wright en G.A. Neuman (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 84, nr. 4, p. 496.
- Bellmann, Lutz en Olaf Hübler (2020). *Job Satisfaction and Work-Life Balance: Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company* (IZA DP nr. 13504). Bonn: Institute for Labour Economics (IZA).
- Berretty, T. en O. Tanis (2011). Het effect van telewerk op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. In: *ESB*, jg. 96, nr. 4601, p. 13-14.
- Brakel, M. van den, W. Portegijs en B. Hermans (2020). *Emancipatiemonitor 2020*. Geraadpleegd 4 juli 2021 via <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020>.
- Carroll, N. (2007). Unemployment and psychological well-being. In: *Economic Record*, jg. 83, nr. 262, p. 287-302.
- CBS (2021a). *Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen*. Geraadpleegd 21 mei 2021 via <https://opendata.cbs.nl/statline>.
- CBS (2021b). *1 op 5 werknemers kwam in 2020 (vrijwel) niemand tegen tijdens het werk*. Geraadpleegd 20 mei 2021 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/16/1-op-5-werknemers-kwam-in-2020--vrijwel---niemand-tegen-tijdens-het-werk>.
- Chung, H. en T. van der Lippe (2018). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. In: *Social indicators research*, jg. 151, p. 365-381.
- Clark, A.E. (2003). Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data. In: *Journal of labor economics*, jg. 21, nr. 2, p. 323-351.
- CNV (2021). *Half miljoen thuiswerkers via software in de gaten gehouden*. Geraadpleegd 9 juni 2021 via <https://www.cnv.nl/nieuws/half-miljoen-thuiswerkers-via-software-in-de-gaten-gehouden/>.
- Collins, A.M., D. Hislop en S. Cartwright (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. In: *New Technology, Work and Employment*, jg. 31, nr. 2, p. 161-175.
- Darouei, Maral en Helen Pluut (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. In: *Stress and Health*, jg. 2021, p. 1-14.
- Echtelt, P. van, A. Roeters en K. Sadiraj (2020). *Thuiswerken en werktijdspreiding: mogelijkheden en maatschappelijke gevolgen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gajendran, R.S. en D.A. Harrison (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 92, nr. 6, p. 1524-1541.
- Gajendran, R.S., D.A. Harrison en K. Delaney-Klinger (2014). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. In: *Personnel Psychology*, jg. 68, nr. 2, 353-393.
- Golden, T.D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. In: *Journal of Organizational Behavior*, jg. 27, nr. 3, p. 319-340.
- Golden, T.D. en J. Veiga (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. In: *Journal of Management*, jg. 31, nr. 2, p. 301-318.
- Haas, M. de, M. Hamersma en R. Faber (2021). *Thuiswerken tijdens en na de coronacrisis. Een overzicht van drie metingen met het Mobiliteitspanel Nederland (MPN)*. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.

- Hamersma, M., R. Faber, M. de Haas en L. Krabbenborg (2021). *Thuiswerken, thuisonderwijs en mobiliteit. Inzichten MPN meting april 2021*. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.
- Jongen, E., P. Verstraten en C. Zimpelmann (2021). *Thuiswerken vóór, tijdens en ná de coronacrisis*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Josten, E., M. Olsthoorn en J.D. Vlasblom (2021). Werk, inkomen en onderwijs. In: M. de Klerk, M. Olsthoorn, I. Plaisier, J. Schaper en F. Wagemans (red.), *Een jaar met corona. Ontwikkelingen in de maatschappelijke gevolgen van corona* (p. 75-106). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kelly, E.L., S.K. Ammons, K. Chermack en P. Moen (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. In: *Gender & Society*, jg. 24, nr. 3, p. 281-303.
- Kelly, E.L., P. Moen, J.M. Oakes, W. Fan, C. Okechukwu, K.D. Davis en F. Mierzwa (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. In: *American Sociological Review*, jg. 79, nr. 3, p. 485-516.
- Keuzenkamp, S., C. Hillebrink, W. Portegijs en B. Pouwels (2009). *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kolar, C., L. Mazor en B. Vermeeren (2021). *Resultaten onderzoek 'Hybride werken in het Rijk; Hoe dan?'* Den Haag: ICTU.
- Lippe, T. van der en Z. Lippényi (2018). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. In: *Social indicators research*, jg. 151, p. 383-402.
- Lippe, T. van der en Z. Lippényi (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. In: *New Technology, Work and Employment*, jg. 35, nr. 1, p. 60-79.
- Lott, Y. en A.-K. Abendroth (2020). The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. In: *Community, Work & Family*, jg. 23, nr. 5, p. 593-611.
- Merens, A. en E. Josten (2016). *Werkloos toezien. Gevolgen van de crisis voor emancipatie en welbevinden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nieuwsuur (2021). *Grote werkgevers gaan na corona kantooruimte schrappen*. Geraadpleegd 8 juni 2021 via <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2366749-grote-werkgevers-gaan-na-corona-kantooruimte-schrappen>.
- Nijp, H.H., D.G. Beckers, S.A. Geurts, P. Tucker en M.A. Kompier (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. In: *Scandinavian journal of work, environment & health*, jg. 38, nr. 4, p. 299-313.
- Offer, S. en B. Schneider (2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families. In: *American sociological review*, jg. 76, nr. 6, p. 809-833.
- Oude Hengel, K., W. Hooftman, S. van der Feltz, T. Zoomer en M. In der Maur (2021a). *De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers. Een jaar in de crisis*. Leiden: TNO.
- Oude Hengel, K., L. Bouwens, T. Zoomer, E.M.M. de Vroome en W. Hooftman (2021b). *De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers. Stand van zaken 2020*. Leiden: TNO.
- Pearlin, L.I. en C. Schooler (1978). The structure of coping. In: *Journal of health and social behavior*, jg. 19, nr. 1, p. 2-21.
- Peters, P. en T. van der Lippe (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: The Dutch case. In: *The International Journal of Human Resource Management*, jg. 18, nr. 3, p. 430-447.
- Peters, P. en M. Wildenbeest (2010). Telewerken als hulpbron? 'Flow' en uitputting onder twee telewerk categorieën vergeleken. In: *Gedrag & Organisatie*, jg. 23, nr. 2, p. 97-117.
- Peters, Pascale, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 24, nr. 4, p. 341-362.
- Plaisier, I., S. Kooiker, K. Sadiraj en I. Koper (2021). Gezondheid en welbevinden. In: M. de Klerk, M. Olsthoorn, I. Plaisier, J. Schaper en F. Wagemans (red.), *Een jaar met corona. Ontwikkelingen in de maatschappelijke gevolgen van corona* (p. 50-74). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W. (2020). Formele en informele scholing. In: E. Josten (red.), *Arbeidsmarkt in kaart. Wel- en niet-werkenden. Editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd 4 juli 2021 via

- <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-2/formele-en-informele-scholing/>.
- Portegijs, W. en M. van den Brakel (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W. en M. van den Brakel (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W., M. Cloin, A. Roodsaz en M. Olsthoorn (2016). *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Possenriede, D., W. Hassink en J. Plantenga (2014). *Does face-time affect your career?* (Discussion Paper Series nr: 14-10). Utrecht: Tjalling C. Koopmans Research Institute, Universiteit Utrecht.
- Raghuram, S. en B. Wiesenfeld (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. In: *Human Resource Management*, jg. 43, nr. 2-3, p. 259-277.
- Reaney, P. (2012). *About 20 percent of global workers telecommute: Poll*. Geraadpleegd 4 juli 2021 via http://www.huffingtonpost.com/2012/01/24/workers-telecommute_n_1228004.
- Roeters, A., A. de Boer, A. van den Broek, F. Bucx, P. Feijten, J. de Haan, I. Pulles, D. Verbeek-Oudijk, J. Vlasblom en A. Wennekers (2018). *Alle ballen in de lucht. Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A. en F. Bucx (2018). *Kijk op kinderopvang*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A., A. de Boer, W. Portegijs, R. Maslowski, J. Omlo, m.m.v. I. Koper, I. Ooms, A. Smit, L. Sterckx en A. van der Torre (2021). *De werkende duizendpoot. Hulpsbronnen en barrières voor werkenden die zorgen en leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Siflinger, Bettina, Michaela Paffenholz, Sebastian Seitz, Moritz Mendel en Hans-Martin von Gaudecker (2021). *The COVID-19 Pandemic and Mental Health: Disentangling Crucial Channels* (IZA DP nr. 14266). Bonn: Institute for Labour Economics (IZA).
- Slijkhuis, M. (2012). *A structured approach to need for structure at work* (proefschrift). Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- TK (2020/2021a). *Adviesaanvraag toekomst hybride werken. Bijlage*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020/2021, 2021-0000057245.
- TK (2020/2021b). *Motie van de leden Van der Staaij en Segers*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020/2021, 25295, nr. 734.
- TK (2020/2021c). *Motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020/2021, 35570 XV, nr. 54.
- Volkskrant, de (2021). *Beginners op de arbeidsmarkt harder getroffen door thuiswerken dan oudere collega's*. Geraadpleegd 5 juli 2021 via <https://www.volkskrant.nl/economie/beginners-op-de-arbeidsmarkt-harder-getroffen-door-thuiswerken-dan-oudere-collega-s~be72df59/>.
- Vos, D. de, M. van Ham en E.J. Meijers (2019). Working from Home and Commuting: Heterogeneity over Time, Space, and Occupations (IZA DP nr. 12578). Bonn: Institute for Labour Economics (IZA).
- Yerkes, M.A., S. André, J. Besamusca, C. Remery, R. van der Zwan, P. Kruijven, D. Beckers, S. Geurts en P. de Beer (2020). *Werkende ouders in tijden van Corona. Meer maar ook minder genderongelijkheid*. Utrecht: Universiteit Utrecht. Geraadpleegd 4 juli 2021 via <https://www.uu.nl/nieuws/taakverdeling-vaders-en-moeders-verandert-door-coronacrisis>.
- Yerkes, M.A., S. André, J. Besamusca, B. Hummel, C. Remery, R. van der Zwan, P. Kruijven, D. Beckers, en S. Geurts (2021). *COVID Gender (In)equality Survey Netherlands Derde policy brief, update over de periode november 2020*. Utrecht: Universiteit Utrecht.