



Beleidssignalement Maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen

» **Thuiswerken en werktijd-
spreiding: mogelijkheden en
maatschappelijke gevolgen**



Inhoud

Ten geleide	3
1 Inleiding	4
2 Naar een flexibele samenleving?	6
3 Meer thuiswerken: kansen en risico's	11
4 Werken buiten kantoortijden: kansen en risico's	17
Literatuur	20

» Ten geleide

Op dit moment zijn er in Nederland tal van maatregelen ter bestrijding van de corona epidemie, oftewel het indammen van het coronavirus, van kracht. De maatregelen zijn talrijk en raken (bijna) alle burgers in de samenleving. De gevolgen van de maatregelen beperken zich niet tot de volksgezondheid, maar spelen zich ook af op het terrein van de economie en het maatschappelijk leven. De roep om kennis over deze mogelijke brede maatschappelijke gevolgen klinkt steeds luider in het publieke, politieke en beleidsmatige debat.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft als taak om te volgen, verkennen en verklaren hoe het met de inwoners van Nederland gaat op sociaal en cultureel gebied ten einde bij te dragen aan verantwoorde keuze van beleidsdoelen, het kiezen van wegen om deze doelen te realiseren en informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid. Vanuit die taakopvatting heeft het SCP deze notitie geschreven.

Deze notitie is gebaseerd op eerder verricht SCP-onderzoek, daar waar mogelijk aangevuld met beschikbare kennis uit de literatuur. Uiteraard valt over werktijdverspreiding veel meer te zeggen dan op de korte termijn mogelijk was. Wij pogen een balans te vinden tussen de grote urgentie van de kennisvraag en de volledigheid van de beantwoording daarvan. Het SCP wil met deze notitie bijdragen aan een integrale blik op het dagelijks leven van burgers en het inzicht daaromtrent in de (crisis)besluitvorming.

1 Inleiding



De coronapandemie vraagt om een groot aanpassingsvermogen van onze samenleving. Om verspreiding van het virus tegen te gaan zullen we mogelijk ook op langere termijn bepaalde patronen en gewoonten tegen het licht moeten houden. Dat gaat verder dan alleen hygiëne-maatregelen. Om besmettingsgevaar te voorkomen, is het van belang dat we niet alles allemaal tegelijk doen op dezelfde plek. Vooral voor werkend Nederland ligt daar een uitdaging: dat zijn zo'n negen miljoen mensen. Het is voor een groot deel van hen vanzelfsprekend dat zij 's ochtends naar het werk gaan, en aan het eind van de middag of het begin van de avond weer huiswaarts gaan. Dit zorgt voor volle treinen en files in de ochtend- en avondspits. De maatregel die de overheid in de eerste maanden van de coronapandemie nam, is dat werkenden in beroep waarbij dat mogelijk is, geacht worden zoveel mogelijk thuis te werken. Werkgevers worden geacht maatregelen te nemen om drukte in de spits zoveel mogelijk tegen te gaan, bijvoorbeeld door thuiswerken te stimuleren en als reizen toch nodig is, de werktijden aan te passen (Rijksoverheid 2020a). De vraag die nu voorligt, is of de maatregelen voor thuiswerken en gespreide werktijden, of een variant daarop, voortgezet kunnen worden en ook op langere termijn werkbaar zijn.

Spreiding van werktijden en regelingen met betrekking tot vaker thuiswerken hebben niet alleen betrekking op werkenden die elke dag in de spits van- en naar het werk reizen. Deze maatregelen zijn ook van invloed op de inrichting van de samenleving en het sociale verkeer.

Beleidsmaatregelen die gericht zijn op het spreiden van werktijden en andere activiteiten, grijpen in op de tijdsbestedingspatronen van mensen. Ook heeft niet iedereen thuis de juiste omstandigheden om te (blijven) thuiswerken, er kunnen thuis ook andere zaken spelen die het moeilijk maken om zich op het werk te concentreren. Dit alles maakt dat de maatregelen grote impact hebben op het leven van mensen.

Draagvlak voor de maatregelen is van groot belang voor de kans van slagen. Mensen moeten het ook op de langere termijn vol kunnen houden. Het zal een reden hebben dat we allemaal dingen met elkaar tegelijk willen doen op dezelfde plek. Welke flexibiliteit hebben mensen om dit te veranderen? Zijn sommige gewoontes gaandeweg ingesleten, en kan het net zo goed anders? Of zijn er gegronde redenen voor, en tast je mensen in hun grondrechten aan door van hen anders te vragen? Dit zijn fundamentele vragen en deze zijn des te belangrijker omdat 'vrijheid' een belangrijke waarde is in de Nederlandse samenleving (Beugelsdijk 2019; Ollogren 2020). De overheid kan sturen in het doen en laten, maar dit kent grenzen en heeft draagvlak nodig, van werkenden en werkgevers. De bijzondere positie waarin de samenleving zich nu bevindt, kan echter ook deuren openen en nieuwe kansen bieden. Zo kunnen thuiswerken en spreiding in werktijden ook voordelen bieden. Zaken die al langere tijd op de agenda staan van overheid, organisaties en burgers, vinden mogelijk nu versneld hun weg.

Deze notitie gaat in op het draagvlak voor gespreide werktijden en (meer) thuiswerken, en de kansen en risico's ervan. Op basis van het Tijdsbestedingsonderzoek (Roeters 2018), het Continue Onderzoek Burgerperspectieven (Dekker et al. 2018) en de Arbeidsmarktpanelen (Josten 2020; Van Echtelt et al. 2019) van het SCP, aangevuld met enkele andere gegevens, verkennen we het draagvlak voor meer gespreide werktijden en een flexibele samenleving. Vervolgens brengen we de kansen en risico's van thuiswerken en gespreide werktijden in kaart en de randvoorwaarden die nodig zijn om dit kans van slagen te geven.

Deze notitie is opgesteld ter ondersteuning van een kabinetsadvies dat het SCP samen met PBL, CPB en RIVM op verzoek van de minister van I&W uitbrengt over de vraag hoe kan worden gerealiseerd dat niet iedereen in de komende maanden weer tegelijk het openbaar vervoer (OV) gaat gebruiken of de auto neemt (Planbureaus 2020).

2 Naar een flexibele samenleving?



- Een samenspel van biologische, culturele, institutionele en sociale factoren maakt dat tijdsbestedingspatronen in Nederland de afgelopen decennia nauwelijks zijn veranderd.
- De meningen over de ontwikkeling naar een meer flexibele of '24 uren'-samenleving zijn verdeeld. Iets minder dan de helft van de Nederlanders (45%) is van mening dat meer flexibiliteit wenselijk is, terwijl ongeveer een derde (34%) juist vindt dat de flexibiliseringstendens te ver doorgeschoten is (cijfers 2018).
- De voordelen die mensen zien, gaan vooral over meer keuzemogelijkheden. Dit kan echter ook het welzijn onder druk zetten omdat er geen automatische rustmomenten zijn ingebouwd en mensen meer langs elkaar heen kunnen gaan leven. Mogelijk vervallen deze voordelen als de coronamaatregelen een verplicht karakter hebben.
- De bevinding dat tijdsbestedingspatronen stabiel zijn en flexibiliteit niet enkel als iets goeds of positiefs wordt gezien, is iets om rekening mee te houden waar het om draagvlak gaat voor de te nemen maatregelen. Zeggenschap en keuzemogelijkheden in tijdsbesteding zijn hierbij van belang.
- Hoewel het denkbaar is dat de situatie in de afgelopen maanden blijvende veranderingen teweeg hebben gebracht in de tijdsbestedingspatronen van Nederlanders, suggereert onderzoek dat mensen gewoontedieren zijn en is het de vraag in hoeverre er bereidheid is deze substantieel te veranderen.

2.1 Stabiele tijdsbestedingspatronen

De maatregelen om de corona-uitbraak te beteugelen grijpen diep in op het dagelijks leven van mensen. Dit heeft de tijdsbestedingspatronen van mensen veranderd. Ouders hebben de afgelopen maanden bijvoorbeeld opeens lesgegeven. De coronamaatregelen die gericht zijn op spreiding van activiteiten – waaronder de oproep om werktijden te spreiden, maar ook het idee om studenten uit de spits te houden – grijpen hier nog verder op in. Ze vragen mensen om hun dag- en weekritmes aan te passen. Hoe waarschijnlijk is het dat mensen hierin mee gaan? Zijn tijdsbestedingspatronen flexibel of zijn ze hardnekkig en moeilijk te beïnvloeden? Uit het tijdsbestedingsonderzoek¹ van het SCP (Roeters 2018) blijkt dat de tijdsbestedingspatronen van Nederlanders tamelijk stabiel zijn. Figuur 1 geeft weer dat werkenden nog steeds vooral op maandag tot en met vrijdag werken. Wel is het aantal gewerkte uren op alle dagen van de week in de laatste 10 jaar met gemiddeld 40 minuten per dag toegenomen, ook op zaterdag en (in mindere mate) zondag. Deze toename in werktijd is ten koste gegaan van de tijd besteed aan ‘zorg voor het huishouden’.

¹ Het tijdsbestedingsonderzoek (TBO) brengt sinds de jaren 70 de tijdsbesteding van Nederlanders in kaart. Dit gebeurt aan de hand van dagboekjes waarin deelnemers noteren wat ze hoe laat doen. Omdat er in 2006 een verandering in de manier van data verzamelen heeft plaatsgevonden, gaan we niet verder terug dan 2006.

De vrijetijd is ook toegenomen en de ‘persoonlijke tijd’ (bedrust, eten etc.) is nagenoeg onveranderd gebleven.

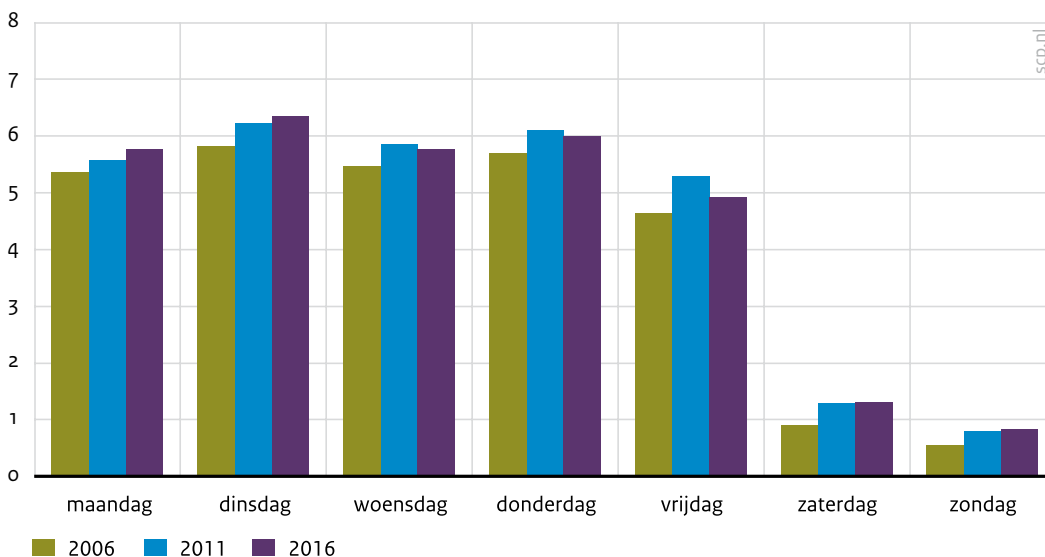
Figuur 2 (zie pagina 8) laat zien hoe het aandeel werkenden varieert op een weekdag (dinsdag) en een weekenddag (zondag). De momenten waarop gewerkt wordt zijn in de loop van de jaren nauwelijks veranderd.

Het patroon voor betaald werk komt overeen met de patronen voor andere activiteiten

Het patroon en de ontwikkelingen met betrekking tot betaald werk verschillen weinig van die bij andere activiteiten. Persoonlijke tijd, waar onder andere slaap onder valt, is de grootste categorie en is op alle dagen redelijk gelijk, met uitzondering van de zondag, wanneer er vooral meer geslapen wordt. De weekenden besteden mensen relatief veel aan vrijetijd. De tijd die aan zorgtaken wordt besteed, is redelijk gelijk verdeeld over de week. Allemaal laten ze zien dat er door de tijd heen weinig verandert in de spreiding van activiteiten door de dag en week heen. De conclusie dat er in Nederland sprake is van collectieve ritmes die door de jaren weinig veranderen, trokken we in het meest recente tijdsbestedingsrapport (Roeters et al. 2018) en in de edities daarvoor (Breedveld et al. 2006; Cloin et al. 2013).

Een belangrijke kanttekening die hier moet worden gemaakt, is dat het tijdsbestedingsonderzoek niet alle veranderingen goed in beeld kan brengen. Zo laten verkoopcijfers zien dat online winkelen de afgelopen jaren

FIGUUR 1 - Gemiddelde werkuren per dag van de week, werkenden, 2016 (in uren)



BRON - TBO '06-'16

een grote vlucht heeft genomen (CBS 2017), terwijl we in de tijdsbestedingsdata niet goed terugzien dat mensen meer in de avonden zijn gaan winkelen. Dit kan komen doordat iemand tijdens het televisiekijken snel iets besteld heeft, maar dit niet in het dagboek heeft genoteerd. Of dat iemand het online winkelen als ‘computeren’ heeft genoteerd in het dagboek. Cijfers op basis van het Arbeidsaanbodpanel van het SCP laten in de periode 2004-2018 bijvoorbeeld wel een kleine verschuiving zien in (over)werken op zaterdag (Putman 2020). Het tijdsbestedingsonderzoek geeft echter wel een goed overzicht van hoe de tijdsbestedingspatronen zich ontwikkelen in Nederland: deze zijn tamelijk stabiel.

Waarom tijdsbestedingspatronen zo stabiel zijn

Een samenspel van factoren maakt het onwaarschijnlijk dat mensen hun tijdsbestedingspatronen substantieel zullen aanpassen. Er zijn verschillende verklaringen voor de stabiliteit in de tijdsbestedingspatronen, die grofweg in te delen zijn in biologische, culturele, institutionele en afstemmingsverklaringen.

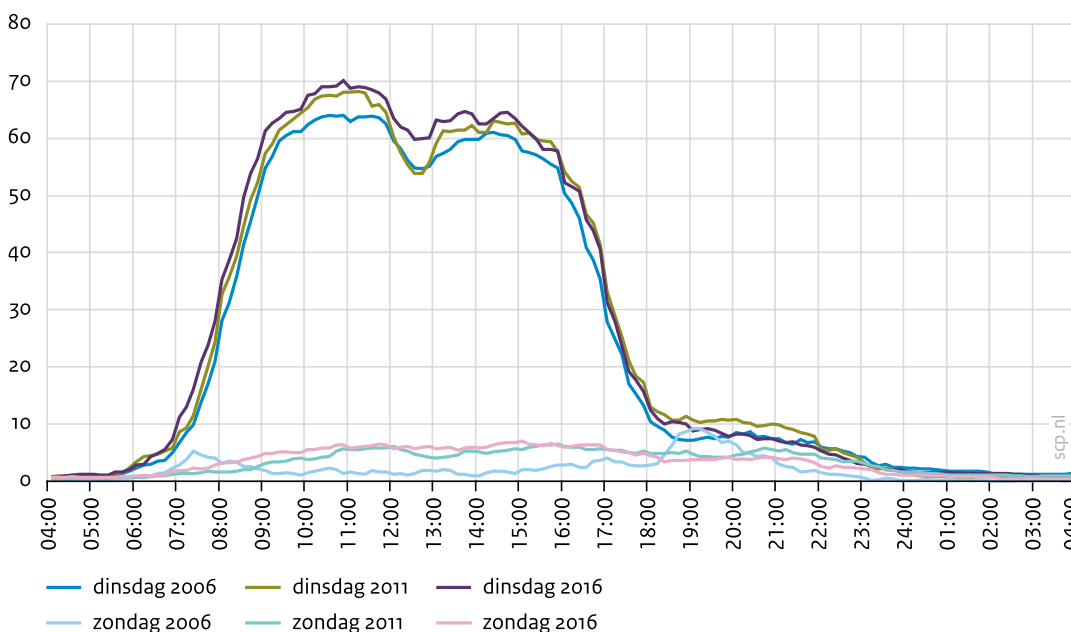
De contouren van de dag worden allereerst bepaald door biologische ritmes en behoeften. Mensen hebben behoefte aan rond de 8 uur slaap en eten op regelmatige momenten. Culturele factoren bepalen eveneens wanneer activiteiten plaatsvinden. In zuidelijke landen wordt bijvoorbeeld later geluncht en gegeten dan in Nederland. Ook bij andere

activiteiten bestaan er normen en ideeën over het meest geschikte tijdstip. Lang werd er op zondagen bijvoorbeeld niet gewinkeld of gewerkt en in sommige regio's is dit nog steeds zo. Een derde factor is de *institutionele* context. Zo hebben veel voorzieningen specifieke openingstijden waardoor niet alle activiteiten op ieder moment van de dag mogelijk zijn. De openingstijden van school en kinderopvang zijn beperkt, veel kantoren zijn in het weekend dicht en doktersafspraken vinden nog altijd vaak tijdens kantooruren plaats. Een vierde en laatste factor is dat veel activiteiten samen worden ondernomen en dat dit om onderlinge *afstemming* vraagt. Gezinsleden stemmen samen af wanneer ze avondeten, op het werk wordt samengewerkt en in de vrije tijd wordt gezamenlijk gesport of samen afgesproken. Dit vraagt om afstemming en collectieve ritmes vergemakkelijken dit.

Het gaat hier niet om losse factoren, maar om factoren die elkaar in stand houden. Een verklaring voor de dominantie van deeltijdwerk in Nederland is bijvoorbeeld dat de schooltijden moeilijk verenigbaar zijn met een dubbele voltijdsbaan. Maar juist omdat in de meeste gezinnen de moeder in deeltijd werkt, worden de schooltijden niet ter discussie gesteld (Rijksoverheid deeltijd 2020b).

Omdat tijdsbestedingspatronen volgen uit het samenspel van deze factoren, betekent een verschuiving in een van deze factoren niet automatisch dat de tijdsbestedings-

FIGUUR 2 - Aandeel werkenden op een gemiddelde dinsdag en zondag, spreiding over de dag, 2006, 2011, 2016 (in procenten)



BRON - TBO '06-'16

patronen meeveranderen. ICT-ontwikkelingen maken het gemakkelijker om in het weekend te werken, maar als mensen de behoefte hebben om in het weekend te ontspannen (biologie), dit het beste of meest logische moment van de week is om naar de bouwmarkt te gaan (cultuur en instituties) en er in het weekend uitstapjes met partner, kinderen of vrienden kunnen worden gemaakt (afstemming), is het niet waarschijnlijk dat er daadwerkelijk veel meer gewerkt gaat worden.

Wat leert dit onderzoek ons over het verwachte draagvlak en de verwachte effecten van maatregelen die de werk- en reistijden van mensen willen spreiden? De bevinding dat tijdsbestedingspatronen stabiel zijn, is een indicatie dat mensen niet zonder meer zullen meegaan in pogingen van de overheid of andere beleidsmakers om hun tijdsbesteding verder te spreiden. Hoewel het denkbaar is dat de coronapandemie blijvende veranderingen in de tijdsbestedingspatronen van Nederlanders teweeg heeft gebracht, suggereert het dat mensen gewoontedieren zijn en is het de vraag in hoeverre er bereidheid is deze patronen substantieel te veranderen.

2.2 Hoe staan mensen tegenover meer flexibiliteit?

Om een indruk te krijgen van hoe mensen tegenover een grotere spreiding van werktijden staan, kijken we naar het Continu Onderzoek Burgerperspectieven (COB), dat eind 2018 aan mensen heeft gevraagd hoe zij aankijken tegen de zogenoemde 'flexibele samenleving' of '24 uurs-samenleving' (Dekker et al. 2018). Dit is 'een samenleving waar mensen vaker zelf kunnen bepalen waar en wanneer ze werken, waar winkels langer open zijn en waar consumenten gemakkelijk te allen tijde wat kunnen bestellen of laten bezorgen'. Dit onderzoek suggereert dat een deel van de mensen in Nederland openstaat voor verdere flexibilisering. Mensen zien het als iets wat goed voor henzelf én de samenleving kan zijn. Tegelijkertijd laat dit onderzoek zien dat er een aantal barrières zijn. Mensen maken zich zorgen over verdere flexibilisering omdat ze hier ook de nadelen van zien.

Mensen hebben het idee dat de samenleving flexibeler wordt

In het onderzoek is aan mensen gevraagd of zij het gevoel hadden dat de samenleving tussen 2003 en 2018 steeds flexibeler is geworden. Dit idee bleek breed te leven. Ook verwachtte men dat dit verder door zou zetten.² In aanvullende groepsgesprekken werd hierbij wel opgemerkt dat mensen die in diensten werken in feite altijd al een flexibel weekritme hebben.

Mensen is ook gevraagd hoe prettig zij de veronderstelde ontwikkeling naar een flexibeler samenleving vinden. De meningen hierover zijn verdeeld. Iets minder dan de helft van de Nederlanders (45%) is van mening dat meer flexibiliteit wenselijk is, terwijl ongeveer een derde (34%) juist vindt dat deze te ver door geschoten is. Ondanks het redelijk grote aandeel dat aangeeft meer flexibiliteit te wensen, ligt de ideale mate van flexibiliteit veel dichterbij de huidige flexibiliteit dan bij de verwachte toekomstige flexibiliteit. Als mensen wordt gevraagd hoe ze het zouden vinden als de flexibilisering in de toekomst verder doorzet, zijn ze dan ook vrij negatief en wil men niet dat de flexibilisering heel veel verder doorzet.

Mensen associëren een flexibele samenleving met baten én kosten

Mensen zien als belangrijkste voordeel van de flexibele samenleving het gemak om op ieder moment van de dag en week te kunnen winkelen, sporten, eten etc. en het aanpassen van de activiteiten aan hun eigen wensen en behoeften. Daarnaast ziet men als voordeel dat flexibel werk het beter mogelijk maakt om werkactiviteiten om zorgtaken, sport en andere activiteiten heen te plooiën. Ook zien ze maatschappelijke voordelen, zoals minder files.

Tegenover de voordelen staan ook gepercipieerde nadelen. Het gevoel leeft dat er in een flexibele samenleving weinig ruimte is voor rust en regelmaat en dat dit tot stress en gejaagdheid leidt. Daarnaast denkt men dat mensen meer langs elkaar heen gaan leven als er geen vaste momenten meer zijn om te eten en af te spreken. Flexibele werkuren die door de werkgever worden afgedwongen, kunnen betekenen dat werk een grotere inbreuk op het privéleven maakt en dat mensen hun privéleven moeilijker kunnen beschermen.

² Op een schaal van 1 (een samenleving met een vast ritme) tot 10 (een heel flexibele samenleving) was de gemiddelde inschatting dat de samenleving in 2003 een 3,7 scoorde, in 2017 een 6,3 en in 2033 een 7,8 zal scoren.

In het COB is ook naar sociale verschillen gekeken. Over de hele linie zijn de groepen die het meest positief over flexibilisering denken werkenden, hoogopgeleiden en jongeren.

Mensen staan open voor flexibiliteit, maar er zijn duidelijke grenzen

Wat leert dit onderzoek ons over de huidige situatie? De bevinding dat flexibiliteit niet enkel als iets goeds of positiefs wordt gezien, is een indicatie dat mensen niet zonder meer zullen meegaan in pogingen van de overheid of andere beleidsmakers om de tijdsbesteding van mensen verder te spreiden. Tegelijkertijd zien mensen wel degelijk voordelen. Dit biedt aanknopingspunten om mensen te stimuleren hun tijdsbestedingspatronen toch aan te passen. De genoemde voordelen hebben echter vooral betrekking op zeggenschap en keuzemogelijkheden bij het indelen van de tijd, wat mogelijk bij opgelegde maatregelen beperkter is. Beleid zou ook rekening kunnen (of moeten) houden met de sociale verschillen. Als het beeld dat in het COB naar voren komt breder toepasbaar is, is het denkbaar dat werkenden, hoogopgeleiden, mensen die niet naar de kerk gaan en jongeren meer bereid zullen zijn hun activiteiten te spreiden.

3 Meer thuiswerken: kansen en risico's



- In 2019 werkte 39 procent van de werkenden gewoonlijk of incidenteel thuis, dat zijn 3,6 miljoen mensen. Daarvan werkten 1,3 miljoen mensen gewoonlijk thuis en 2,2 miljoen incidenteel. Vooral mensen in hogere beroepsniveaus kunnen thuiswerken, en ook verschilt de mate waarin men kan thuiswerken per sector.
- Thuiswerken biedt kansen voor werknemers en werkgevers. Voordelen van thuiswerken zijn een hogere productiviteit, meer autonomie bij het indelen van de werkdag, een betere afstemming van werk en privé, en het verminderen van reis- of filestress. De overheid wil daarom al langere tijd thuiswerken stimuleren, ook om onbenut arbeidspotentieel beter te benutten.
- Thuiswerken kan ook risico's in zich dragen, zoals psychosociale gezondheidsproblemen door vervagende grenzen tussen arbeid en zorg ('combinatiestress'), minder contacten met collega's, gebrek aan structuur, en overwerken.
- Ondanks dat mensen de voordelen van thuiswerken ervaren, worden de risico's waarschijnlijk versterkt door de coronapandemie. Oorzaken daarvoor zijn onder andere het langdurig en veelvuldig thuiswerken, het moeten geven van thuisonderwijs en minder mogelijkheden voor ontspanning in vrijetijdsbesteding.
- Aandachtspunten om thuiswerken te faciliteren zijn bijvoorbeeld een 'thuiswerkplafond' (te veel thuiswerken kan nadelig zijn), HRM-beleid in de organisatie, de rol die werknemers zelf spelen, en gezonde werkomstandigheden.
- In tijden van economische crises is er vaak minder aandacht voor het naleven van de arboreggeving. Het voorkomen dat bijvoorbeeld psychosociale arbeidsbelasting en klachten gerelateerd aan beeldschermwerk optreden, en het faciliteren van de combinatie van arbeid en zorg staan al langer op de beleidsagenda, maar vragen bij langdurig thuiswerken om extra aandacht.

3.1 Mogelijkheden voor meer thuiswerken?

Aantal thuiswerkers

Een groot deel van werkend Nederland werkt (wel eens) thuis. In 2019 werkte 39 procent van de werkenden gewoonlijk of incidenteel thuis, dat zijn 3,6 miljoen mensen. Daarvan werkte 1,3 miljoen gewoonlijk thuis en 2,2 miljoen incidenteel. Dat betekent echter ook dat het grootste deel van de werkenden, 5,5 miljoen, in 2019 niet thuiswerkte (CBS 2020a). Mensen met kinderen werken wat vaker thuis dan mensen zonder kinderen, en samenwonenden vaker dan alleenstaanden. Naarmate mensen hoger opgeleid zijn, werken ze vaker thuis (CBS 2020b). Van de 9 miljoen werkenden heeft naar schatting 3,1 miljoen een cruciaal beroep. Van hen wordt tijdens de coronapandemie niet verwacht dat zij thuiswerken (CBS 2020c).

Thuiswerken nam de afgelopen decennia sterk toe. Toch is de groei in het aandeel werknemers dat regelmatig thuiswerkt de laatste jaren gestagneerd. Het aandeel werknemers dat incidenteel thuiswerkt, dat wil zeggen minder dan 1 keer per week, nam de laatste jaren wel toe (Josten 2020).

In 2017/18 had 45% van de organisaties 1 of meer thuiswerkers. In de sectoren overheid (84%), zakelijke dienstverlening (74%) en onderwijs (56%) is het aandeel organisaties met thuiswerkers het grootst (Van Echtelt et al. 2019).

Mogelijkheden voor (meer) thuiswerken

Het is uit bovenstaande gegevens niet zonder meer op te maken of mensen die in 2019 niet of alleen gedeeltelijk thuiswerkten, vaker kunnen thuiswerken. Er zijn weliswaar verschillen naar beroepsniveau, de sector en of het bedrijf thuiswerken faciliteert (zie hierna), maar dan is nog niet bekend waar er ruimte is om thuiswerken uit te breiden. De reden om niet thuis te werken kan een kwestie zijn van niet kunnen, niet mogen of niet willen. Niet kunnen kan betekenen dat het werk het niet toelaat, maar ook dat het van de werkgever niet mag of dat het in de organisatiecultuur niet gebruikelijk is (Peters en Batenburg 2004). In het laatste geval zijn er meer mogelijkheden om thuiswerken te stimuleren dan in het eerste geval. Daarnaast willen mensen mogelijk zelf niet thuiswerken. Dit kan veranderbaar zijn. Illustratief zijn de berichten in de media over de ervaringen van werknemers met thuiswerken tijdens de coronapandemie. Sommige mensen die voorheen niet thuis wilden werken, willen dit nu wel structureel gaan doen, en anderen zijn juist het face-to-face contact met collega's meer gaan waarderen (De Volkskrant 2020; Intermediair 2020; Rubin et al. 2020). Mogelijk moet de groei van het thuiswerken vooral

gezocht worden in het aandeel personen dat nu incidenteel thuiswerkt (2,2 miljoen). Zij kunnen in ieder geval (een deel van) het werk thuis verrichten en mogelijk is dit uit te breiden. Volgens een schatting van Rabo Research (2020) zou 41 procent van de werknemers goed thuis kunnen werken.

Analyses van het CBS (De Vries 2020) laten zien dat vooral voor de lagere beroepsniveaus thuiswerken vaak geen mogelijkheid is. Terwijl van werknemers met het hoogste beroepsniveau (niveau 4) ruim zeven op de tien de mogelijkheid hebben thuis te werken, geldt dat bij het laagste beroepsniveau (niveau 1) voor 4 procent en bij niveau 2 voor 16 procent. Dit terwijl in Nederland ruim de helft van de werknemers in een beroep op niveau 1 of 2 werkt. Ook hierbij is niet duidelijk of er beperkingen zijn door de aard van het werk of doordat de werkgever thuiswerken niet voldoende faciliteert. Er zijn vanzelfsprekend ook grote verschillen tussen sectoren. Terwijl werkenden in het openbaar bestuur, bedrijfseconomische en administratieve beroepen, ICT-beroepen en managers hun werkzaamheden relatief gemakkelijk thuis kunnen doen, geldt dat niet voor beroepen in zorg en welzijn, dienstverlening, logistiek en landbouw. In de huidige crisis is dit ook zichtbaar geworden in discussies over het belang van mensen in de sectoren als zorg, onderwijs en veiligheid. Termen als 'vitale beroepen' en 'frontlinie' illustreren dat zij veelal niet vanuit huis konden werken en dus wel met verhoogd risico hun werk moesten doen. De scheidslijn tussen hoog- en laagopgeleiden in de mogelijkheid om thuis te werken krijgt in de coronapandemie hiermee ook een extra dimensie.

Een groot deel van de bedrijven in Nederland (79 procent) ondersteunt telewerken. Dit begrip geeft aan dat medewerkers op plekken buiten de bedrijfsvestiging de ICT-systemen van het bedrijf kunnen gebruiken. Het gaat daarbij niet alleen om toegang tot e-mail, maar ook om toegang tot bestanden, intranet en softwaresystemen (Kleingeld 2020). Dat wil echter niet zeggen dat alle medewerkers in de organisatie hier gebruik van kunnen maken, bijvoorbeeld omdat de functie het niet toelaat. Uit een enquête onder werkgevers blijkt dat slechts 14% van de werkgevers aangeeft dat het merendeel van de werknemers werk heeft dat thuis kan worden gedaan. Bij de overheid en de zakelijke dienstverlening is dit ongeveer een derde, in de industrie en landbouw 5 procent. Het is uit de cijfers niet op te maken wat de reden is dat thuiswerken niet mogelijk is en of werkgevers tijdens de coronapandemie nog steeds dezelfde mening zijn toegedaan (Van Echtelt et al. 2019).

3.2 Voordelen en risico's van thuiswerken

Thuiswerken biedt kansen voor werknemers en werkgevers maar draagt ook risico's in zich. De overheid probeert al langere tijd thuiswerken te stimuleren. Dat gebeurt vooral om mensen een goede balans te laten vinden tussen betaald werk, zorgtaken, vrijwilligerswerk, scholing en vrije tijd, om onbenut arbeidspotentieel beter te benutten en om files te bestrijden (zie bijv. TK 2011/2012, SER 2020). In de psychologische literatuur wordt thuiswerken vaak gezien als een 'hulpbron' voor het vergroten van de productiviteit en het welbevinden van werknemers (Bakker en Demerouti 2007). Uiteindelijk zou de mogelijkheid om thuis te werken de werkstress en het ziekteverzuim verlagen en de arbeidsdeelname vergroten (zie bijv. Versantvoort & Kraan 2012; Gajendran en Harrison 2007; Peters et al. 2014; Mattijssen et al. 2016; Kelly et al. 2014). Desalniettemin zitten er ook risico's aan thuiswerken, waardoor het onder bepaalde voorwaarden juist het tegenovergestelde effect heeft. We bespreken eerst de economische en sociaal-maatschappelijke effecten van thuiswerken en bespreken daarna kort in hoeverre we verwachten dat de bijzondere situatie van de coronapandemie van invloed is op de effecten.

Economische effecten

Een van de belangrijkste motieven voor zowel werknemers als werkgevers voor thuiswerken is het verhogen van de productiviteit. Werknemers kiezen vaak voor thuiswerken omdat zij (over)werk willen afmaken, omdat het beter is voor hun concentratie en zij thuis efficiënter kunnen werken, of om administratieve werkzaamheden te doen. Deze redenen gelden bij elkaar voor 58% van de werknemers (terwijl 7% thuiswerkt vanwege de combinatie van arbeid en zorg) (Josten 2020). Ook voor werkgevers is het verhogen van de productiviteit een belangrijk motief om thuiswerken te faciliteren (Van Echtelt et al. 2019). Thuiswerkers ervaren meer efficiëntie en effectiviteit door meer autonomie om zelf de werktijd in te delen, minder interrupties, en minder reistijd, waardoor er meer tijd overblijft voor het werk (Hoorweg et al. 2016; Gajendran & Harrison 2007). Een duidelijk causaal positief effect van thuiswerken werd gevonden in een wetenschappelijk experiment onder callcentermedewerkers in China, die willekeurig werden verdeeld in een groep thuiswerkers en een groep kantoorwerkers (Bloom et al. 2015). Vanaf een bepaald moment in het experiment mochten mensen zelf bepalen of ze thuis of op kantoor gingen werken. Werknemers die zelf herkenden dat ze thuis minder productief waren, besloten terug te keren, degenen die thuis productief waren, besloten thuis te blijven werken. Er vindt dus een selectieproces plaats dat van invloed is op de productiviteit. Kanttekening bij het onderzoek is uiteraard dat het hier een heel specifieke groep werknemers betreft, die bovendien betaald wordt naar hun productie.

Het effect van thuiswerken op de productiviteit lijkt een curvilineair verloop te hebben: thuiswerken verhoogt de productiviteit, maar te veel thuiswerken is niet goed voor de productiviteit (Hoorweg et al. 2016). Er moet dus rekening gehouden worden met een 'thuiswerkplafond': te veel thuiswerken – in verhouding tot het aantal werkuren 'op kantoor' – kan productiviteitverlagend werken. Vanzelfsprekend moet het werk wel geschikt zijn voor thuiswerk, wat sterk verschilt tussen beroepen en sectoren, en is de productiviteit afhankelijk van diverse factoren, zoals de thuissituatie en persoonlijke voorkeuren, die mogelijk in de coronapandemie juist een rem zetten op de productiviteit (zie hierna).

Sociaal-maatschappelijke voordelen

Voordelen van thuiswerken zijn meer autonomie bij het indelen van de werkdag, een betere afstemming van werk en privé, en het verminderen van reis- of filestress. Werknemers hebben thuis vaak meer invloed op hun eigen werktijden. Autonomie is een belangrijk positief aspect van de werkbeleving van werknemers en draagt bijvoorbeeld bij aan de reductie van werkstress (Van Echtelt 2020). Thuiswerken geeft werknemers ook meer mogelijkheden om arbeid en zorgverplichtingen, voor kinderen of voor anderen, beter op elkaar af te stemmen (Kelly et al. 2014; Perry-Jenkins en Gerstel 2020). Voor werknemers is de afstemming van arbeid en zorg echter niet de belangrijkste reden om thuis te werken. Van degenen die minstens 1 keer per week thuiswerkten, deed slechts 7% dit hoofdzakelijk vanwege zorgtaken (in 2018) (Josten 2020). Daarnaast kan thuiswerken reis- of filestress verminderen. Forenzen blijken meer stress te ervaren dan niet-forenzen en hoe langer de reistijd, hoe groter de stress (RIVM 2019). Werknemers die niet op en neer hoeven te reizen naar het werk, hebben waarschijnlijk meer tijd en energie over voor andere zaken, zoals gezinsactiviteiten, hobby's of slapen. Hierdoor kunnen ze beter van het werk herstellen en raken ze minder snel vermoeid.

Nadelen van thuiswerken zijn: een diffuse scheiding van werk en privé, risico op overwerken, gebrek aan structuur en verminderd contact met collega's. Thuiswerken kan leiden tot een diffuse scheiding van werk en privé, wat juist tot meer stress kan leiden (zie bijv. Van Echtelt et al. 2016). Niet langer is er een duidelijke (fysieke) scheiding tussen het werk dat op kantoor plaatsvindt en de huishoudelijke en zorgtaken die zich thuis aandienen (Ashforth et al. 2000). Hierdoor kan een rolconflict ontstaan. Wanneer de rollen van bijvoorbeeld ouder en werknemer in elkaar overlopen, zou dit ertoe kunnen leiden dat mensen zich niet meer voldoende op beide afzonderlijke rollen kunnen richten, waardoor ze uiteindelijk het gevoel kunnen hebben in beide rollen tekort te schieten (Mattijssen et al. 2016). Specifiek speelt dit voor vrouwen: onderzoek laat zien dat vrouwen, juist wanneer

zij meer autonomie en flexibiliteit in hun werk krijgen, deze inzetten voor hun zorgtaken (Pouwels 2011). Het rolconflict vertaalt zich naar verwachting in toegenomen gevoelens van gejaagdheid (Portegijs et al. 2016). Ook hebben vrouwen meer last van multitasken, ze doen dit vaker dan mannen (Offers en Schneider 2011).

Daarnaast is thuiswerken vaak geassocieerd met het maken van meer overuren (Van Echtelt 2007). Werknemers worden niet langer beoordeeld op hun aanwezigheid, maar worden aangestuurd en afgerekend op basis van resultaatafspraken. Thuiswerken gaat vaak samen met meer autonomie, maar ook met meer verantwoordelijkheden. De kans neemt toe dat mensen in de avonduren en de weekenden doorwerken en/of bereikbaar zijn voor werk. Hierdoor kan het stresssysteem van mensen vaak actief zijn en kunnen ze weinig tijd hebben om de negatieve gevolgen van de stressrespons te verwerken. Dit kan resulteren in stressklachten en een verminderd welbevinden.

Onderzoek laat zien dat niet iedereen gebaat is bij meer autonomie en vrijheid in waar en wanneer het werk uitgevoerd kan worden. Mensen met een hoge behoefte aan structuur profiteren juist niet van een toename aan autonomie vanwege de onduidelijkheid en onzekerheid die hiermee gepaard gaan (Slijkhuis 2012).

Tot slot kan thuiswerken leiden tot minder contacten met collega's en gevoelens van isolatie en vereenzaming, en werkvervreemding (Gajendran en Harrison 2007; Versantvoort en Kraan 2012). Mensen hebben het idee dat ze niet meer in verbinding staan met anderen in de organisatie. Te weinig contact met collega's en leidinggevendenden kan leiden tot een verminderd welzijn en een lagere productiviteit (Hoornweg et al. 2016). Mensen missen het directe contact met collega's en klanten, en de spontane ontmoetingen op kantoor, waarbij zij ook fysiek, mentaal en gedragsmatig afstand kunnen nemen van privé.

Versterking risico's in coronacrisis

Het meeste onderzoek gaat in op de mogelijkheid tot thuiswerken of op werknemers die een deel van hun werk thuis verrichten. Tijdens de huidige coronacrisis is de situatie anders, in de zin dat het thuiswerken in veel gevallen plaatsvindt voor een substantieel deel van de werktijd. Daarnaast had thuiswerken doorgaans vooral een vrijblijvend karakter, terwijl het nu een verplichting is. Hoewel thuiswerken in de literatuur vaak als 'hulpbron' wordt gezien die de productiviteit kan verhogen en werkstress kan verlagen (Bakker en Demerouti 2007), bestaat de kans dat te veel (verplicht) thuiswerken juist een 'stressor' is die het tegenovergestelde effect teweegbrengt. Zo suggereren eerste resultaten van zelfaangemeldpanels in Nederland en België dat de meeste mensen zelf een daling in hun productiviteit zien (Rubin 2020; Glorieux 2020).

Het is mogelijk dat de risico's van thuiswerken, zoals een diffuse scheiding van werk en privé, overwerk, gebrek aan structuur en sociale isolatie, meer opgaan ten tijde van deze coronapandemie.

- Ten eerste kan het nadeel van een diffuse scheiding tussen werk en privé versterkt worden wanneer kinderen vaker thuis zijn of wanneer ook (gedeeltelijk) thuisonderwijs gegeven moet worden, zeker voor alleenstaanden. Andere coronamaatregelen kunnen dit nadeel nog versterken, bijvoorbeeld wanneer kinderen geen volledige dagen naar de opvang gaan en informele opvang door grootouders minder mogelijk is (SCP 2020a; Roeters en Bucx 2018). Het zou wel kunnen zijn dat de coronapandemie tot een andere taakverdeling leidt tussen mannen en vrouwen. Vooral vrouwen zijn werkzaam in cruciale beroepen en als zij samenwonen met een mannelijke thuiswerker, zou dat de traditionele taakverdeling in zorg- en huishoudelijke taken kunnen doorbreken. Tegelijkertijd is het ook waarschijnlijk dat bestaande rolpatronen versterkt worden doordat vrouwen zich meer verantwoordelijk voelen voor zorgtaken en het huishouden (SCP 2020). Eerste onderzoeksresultaten laten zien dat ongeveer een vijfde van de vaders meer zorgtaken is gaan doen tijdens de coronacrisis, maar dat moeders nog altijd meer zorgtaken op zich nemen dan vaders (Yerkes et al. 2020). Het zijn daarnaast ook met name de moeders die hun werktijden aanpassen, een stijging in werkdruk ervaren en minder vrije tijd hebben dan voor de crisis.
- Ten tweede kan het risico voor langere werkdagen groter zijn nu mensen dit moeten combineren met de opvang van kinderen. Tijdens een (niet-representatieve) inventarisatie van ervaringen van thuiswerkers worden dergelijke ervaringen veelvuldig genoemd. Langere werkdagen komen voor een groot deel door het geven van thuisonderwijs, maar ook doordat het steeds switchen tussen thuis(onderwijs) en werk tot inefficiënt werken leidt, de thuiswerkplek of -voorzieningen minder prettig zijn dan op het werk of mensen zich minder goed kunnen concentreren (Jansen en Plantinga 2020). Van alle ouders werken er vier op de tien meer in de avonduren dan voor de coronacrisis (Yerkes et al. 2020).
- Ten derde is het gebrek aan structuur niet alleen van toepassing op het werk, maar ook op andere aspecten van het leven. De gebruikelijke manieren waarop mensen invulling geven aan hun vrijetijd en daarin ontspanning en afleiding vinden, zijn minder goed beschikbaar tijdens de coronapandemie, zoals sporten op de sportclub, uitgaan en familie en vrienden bezoeken (SCP 2020b).
- Tot slot kan het zijn dat het veelvuldige thuiswerken tot meer sociale isolatie leidt. Het lijkt dat mensen face-to-face contact met collega's tijdens de pandemie belangrijker zijn gaan vinden en meer zijn gaan waarderen (Rubin 2020).

3.3 Aandachtspunten om thuiswerken te faciliteren

Om thuiswerken voor een grotere groep werknemers voor een langere periode mogelijk te maken, zullen de bovengenoemde risico's van thuiswerken zoveel mogelijk beperkt moeten worden. We noemen een aantal aandachtspunten om de voordelen te benutten en de nadelen te mitigeren.

Thuiswerkplafond

In principe doen de voordelen zich meer gelden naarmate mensen vaker thuiswerken (Peters en Wildenbeest 2010; Versantvoort en Kraan 2012; Konradt et al. 2003). Uit de literatuur lijkt echter ook sprake te zijn van een optimum of thuiswerkplafond, al is de empirische kennis daarover naar ons weten beperkt, zeker onder de specifieke omstandigheden waarin thuiswerken zich in de coronacrisis voordoet. Het is dus op basis van de literatuur niet duidelijk aan te geven wat dit optimum is en bovendien verschilt dit tussen personen. Het is wel waarschijnlijk dat veelvuldig thuiswerken negatieve effecten heeft en is de moeite waard om de mogelijkheden te verkennen waarmee men de negatieve kanten van het thuiswerken kan verzachten. Te denken valt bijvoorbeeld aan één dag naar het werk gaan en de rest van de week thuis kunnen werken. Dat moet dan welk gepaard gaan met reserverings-systemen voor werkplekken, om drukte te voorkomen. Grote organisaties zouden kunnen overwegen 'satellietkantoren' op te richten: werkplekken dichtbij de woonplaats van werknemers die normaliter gebruikmaken van het OV. Dit stelt mensen die niet goed thuis kunnen werken in staat om toch deels of volledig 'naar het werk' te gaan.

Organisaties: Human Resource Management

In de wetenschappelijke literatuur staat (de mogelijkheid tot) thuiswerken vaak niet op zichzelf, maar is het een onderdeel van *Het Nieuwe Werken* (zie bijv. Peters et al. 2014a; 2014b). Dat betekent ook dat de kansen en risico's van thuiswerken niet op zichzelf gezien kunnen worden, maar dat deze sterk afhangen van hoe thuiswerken in een organisatie gemanaged wordt. Een goede inbedding van thuiswerken in het werk vereist nieuwe managementprincipes en nieuwe manieren van communiceren (Peters en Wildenbeest 2010; Peters et al. 2016; Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2009). Bij thuiswerken is het bijvoorbeeld (nog) belangrijker dan werken op kantoor dat een werknemer duidelijk voor ogen heeft wat zijn taken zijn, dat er voldoende feedback is op de werkzaamheden, en dat er sociale ondersteuning is (Konradt et al. 2003). Vaak wordt de kans op stress en verminderde productiviteit verklaard doordat mensen onvoldoende 'hulpbronnen' hebben om de 'stressoren' in het werk het hoofd te kunnen bieden (Bakker en Demerouti 2007). Zeker tijdens

de huidige coronacrisis en met name voor mensen met (jonge) kinderen die deels niet naar school gaan, is het soms niet mogelijk 'stressoren' weg te nemen, maar is het van belang de 'hulpbronnen' te vergroten, zoals sociale steun van collega's en leidinggevenden, en begrip voor de thuissituatie.

Ook gaat het om de vraag hoe werkgevers en werknemers de wederzijdse verwachtingen opnieuw moeten vormgeven nu steeds meer werknemers op afstand werken.

De voordelen en risico's verschillen sterk tussen individuen, en zijn bijvoorbeeld afhankelijk van de persoonlijkheid (behoefte aan structuur) en de aanwezigheid van een partner en (jonge) kinderen (SCP 2020b). Ook hangen de risico's af van aanpalende maatregelen, zoals het (deels) sluiten van de scholen. Het succes van Het Nieuwe Werken hangt dus af van de manier waarop het wordt geïmplementeerd en afgestemd op de behoeften van de individuele werknemer.

Werknemers: beter omgaan met vervagende grenzen

Ook bij werknemers zelf ligt een verantwoordelijkheid om de mogelijk negatieve gevolgen van thuiswerken zoveel mogelijk te beperken. Een belangrijk aspect hierbij is hoe werkenden zelf omgaan met de vervagende grens tussen werk en privé. Sommige mensen kunnen werk en privé beter scheiden dan andere, en sommige mensen hebben er meer moeite mee hebben als werk en privé door elkaar lopen dan andere (Ashforth et al. 2000; Kreiner 2006). Hoewel mensen van nature verschillen in hun voorkeuren, zijn er ook vaardigheden die aan te leren zijn (Ollier-Malaterre 2019). Werkgevers kunnen dit deels faciliteren en ondersteunen, maar uiteindelijk ligt er een verantwoordelijkheid bij de werknemer om dit te organiseren en zich eigen te maken.

Gedeelde verantwoordelijkheid voor gezonde werkomstandigheden

Bovenstaande geeft aan dat veelvuldig thuiswerken kansen met zich meebrengt, maar dat ook risico's zijn te verwachten die mogelijk leiden tot verhoging van werkstress en hieraan gerelateerde psychische gezondheidsproblemen, zoals overspannenheid en burn-out, maar ook bijvoorbeeld lichamelijke klachten die te maken hebben met beeldschermwerk. De preventie van gezondheidsproblemen is een gezamenlijk belang en gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Door de verplichtingen die werkgevers hebben bij ziekte van een werknemer, hebben zij er (financieel) belang bij uitval te voorkomen. Het is echter niet vanzelfsprekend dat werkgevers en werknemers alert zijn op de risico's van langdurig thuiswerken en hiernaar handelen. Zo blijkt uit de Arbobalans (TNO 2019) dat in de vorige economische recessie wettelijke arboverplichtingen minder werden

nageleefd, zoals het hebben van een risico- inventarisatie en -evaluatie (RI&E), een preventiemedewerker, ziekteverzuimbeleid en een contract met een arbo-dienstverlener. Bij het aantrekken van de economie werden verplichtingen weer beter nageleefd. Ook in de huidige coronacrisis is te verwachten dat veel werkgevers moeite hebben het hoofd boven water te houden en dat het arbobeleid geen eerste prioriteit heeft. Niettemin is goed arbobeleid juist voor thuiswerkers in deze situatie van belang. Zo blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers werkdruk (48%), fysieke belasting (35%) en/of beeldschermwerk (29%) als belangrijkste arbeidsrisico's zien (TNO 2019). In het kader van het beleidsprogramma 'duurzame inzetbaarheid' streeft de overheid ernaar om uitval uit het arbeidsproces te voorkomen. Daarom staat ook de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting expliciet op de beleidsagenda. De Inspectie SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) heeft daarin vanuit haar reguliere toezichtstaak ook een rol. Wanneer thuiswerken langdurig en veelvuldig wordt ingezet als maatregel om het coronavirus in te dammen, is het van belang specifiek aandacht te besteden aan de risico's van thuiswerken.

4 Werken buiten kantoortijden: kansen en risico's



- Mensen die buiten kantoortijden werken, ervaren dit in in veel gevallen als belastend. Hoewel het voor sommigen voordelen heeft voor het combineren van werk en zorgtaken, heeft het vaak nadelige effecten op de gezondheid en het welbevinden.
- Voorspelbaarheid en zeggenschap verminderen de schadelijke effecten van gespreide werktijden.
- Een (langdurige) maatregel voor gespreide werktijden zal alleen kans van slagen hebben als werknemers, werkgevers en overheden dit als een gezamenlijke verantwoordelijkheid zien.

4.1 Werken buiten kantoortijden: ervaringen van werknemers

Het Arbeidsaanbodpanel van het SCP brengt in kaart hoe werknemers werken buiten kantoortijden ervaren (Putman 2020). Het gaat hierbij om werktijden die niet gemaakt worden van maandag tot en met vrijdag tussen 9:00 en 17:00 uur. Dat is dus onder andere werk dat op zaterdag of op zondag wordt verricht, maar ook 's nachts en in ploegen- of wisseldiensten. Bij afwijkende werktijden kan het om formele werktijden gaan (iemand in de zorg die een weekenddienst heeft), maar ook om overwerken en werk van mensen die flexibel met hun te werken uren kunnen omgaan. Er is gevraagd of mensen op afwijkende werktijden werken, niet hoe vaak ze dit doen.

Werken op zaterdag komt relatief vaak voor, namelijk bij 39% van de werknemers (in 2018). Op zondag werken en werken op onregelmatige tijden geldt voor ongeveer een kwart van de werknemers. Een vijfde werkt in ploegen- of wisseldiensten. Nachtdiensten komen het minst vaak voor, maar nog steeds ruim één op de tien (13%) heeft hiermee te maken (Putman 2020). Ook het CBS biedt informatie over werken buiten kantoortijden. Hieruit blijkt onder andere dat ongeveer 30% van alle werkenden (inclusief zelfstandigen) regelmatig in de avond werkt (CBS 2020d). Met name laagopgeleiden en werknemers met flexibele contracten hebben een hogere kans om op afwijkende

tijden te werken. Analyses op het Arbeidsaanbodpanel laten zien dat het daarbij bij laag- en middelbaaropgeleide werknemers vooral lijkt te gaan om formele arbeidstijden, terwijl hoogopgeleiden zelf bepalen wanneer zij (over) werken. In dienstverlenende, logistieke en agrarische beroepen wordt veel op afwijkende tijden gewerkt. In administratieve en ICT-functies gebeurt dit juist relatief weinig (CBS 2020d).

Mensen die werken op afwijkende tijden ervaren dit in veel gevallen als belastend (Putman 2020). Bij nachtdiensten geldt dit het vaakst, ongeveer twee derde ervaart dit als belastend. Werken op onregelmatige tijden en werken in ploegen- of wisseldiensten wordt door ongeveer de helft belastend gevonden. Voor werken op zaterdag en zondag geldt dit het minst, maar nog steeds vindt een ruime 40 procent van de werknemers die hiermee te maken heeft, dit belastend. Er zijn (kleine) verschillen per sector, zo blijkt uit aanvullende analyses. Zo wordt zaterdagwerk vaker als belastend gezien door mensen die in het onderwijs werken, dan door mensen die in de transportsector werken. Voor werken op zondag zeggen werknemers in het openbaar bestuur en de industrie dit vaker als belastend te ervaren, dan degenen die in de sector sport en recreatie werken. Tot slot blijkt dat ongeveer de helft van de werknemers die op afwijkende tijden werken, vindt dat dit goed aansluit op de eigen thuissituatie. Voor een klein aandeel (14 tot 19 procent) sluit het werken op afwijkende tijden niet goed aan op hun privéleven.

4.2 Risico's en aandachtspunten werktijdspreiding

Voor- en nadelen van werken buiten kantoortijden

In de literatuur zijn er zowel wetenschappers die de nadruk leggen op de voordelen van afwijkende werktijden, als degenen die de risico's het belangrijkste vinden (Verhoef en Roeters 2015).

Voordelen van afwijkende werkuren hebben vooral betrekking op de zorg voor kinderen. Complementaire werktijden van ouders kunnen – onder de juiste omstandigheden – gezinnen in staat stellen om veel tijd met hun kinderen door te brengen (Liu et al. 2011; Presser 2003; Verhoef 2017). Als de ene partner tijdens kantoortijd werkt en de andere partner een avonddienst heeft, is het bijvoorbeeld niet nodig om kinderopvang te regelen. Hierdoor hebben ouders een hoger welbevinden en levenstevredenheid (Verhoef 2017).

In de wetenschappelijke literatuur wordt ook veelvuldig gewezen op de nadelige effecten van afwijkende werktijden op onder andere gezondheid en welbevinden, werktevredenheid en de balans tussen werk en privé (Craig

Brown 2017). Onzekere schema's beïnvloeden het welzijn van werknemers doordat de werktijden conflicteren met zorgtaken en vrijetijdsactiviteiten (Schneider en Harknett, 2019; Liu et al. 2011). De invloed die werknemers kunnen uitoefenen op hun werktijden is daarbij bepalend.

Amerikaans onderzoek uit 2019 onder mensen met onzekere banen en onregelmatige tijden laat zien dat afwijkende werktijden die gepaard gaan met onvoorspelbare werkschema's, samenhangen met psychische problemen, slechte slaapkwaliteit en het gevoel minder gelukkig te zijn (Schneider en Harknett 2019). Met name onvoorspelbaarheid en gebrek aan routine zijn daarbij bepalend, waarbij ook de invloed die dit heeft op de afstemming tussen werk en privéleven een belangrijke rol speelt. De ervaren werkdruk van werknemers met afwijkende werktijden hangt af van wie die werktijden bepaalt. Als de werknemer hier zelf invloed op heeft, is de ervaren werkdruk lager dan wanneer de werkgever het werkschema bepaalt (Piasna 2018).

Afwijkende werktijden zijn niet alleen van invloed op de werknemer zelf, maar ook op diens sociale omgeving (Verhoef 2017). Buiten kantoortijden werken is gerelateerd aan depressie en burn-out (Jamal 2004). Dit komt onder andere doordat werknemers door afwijkende werktijden minder aansluiting hebben bij de gangbare ritmes van de samenleving en hierdoor problemen ervaren. Dit kan ook effect hebben op de relatie met de partner en het gezin. Uit onderzoek naar kinderen blijken afwijkende werktijden van de ouder samen te hangen met ongunstige uitkomsten voor de ontwikkeling van kinderen (Liu et al. 2014; zie ook Perry-Jenkins en Gerstel 2020). Deze schadelijke effecten lijken toe te schrijven zijn aan depressieve gevoelens bij ouders, een verslechtering van de kwantiteit en kwaliteit van het contact tussen ouders en kinderen en een gebrek aan ondersteuning van kinderen. Deze effecten zijn sterker in kansarme gezinnen en in gezinnen waarin beide ouders een voltijd baan hebben.

Bij bovenstaande bevindingen moet wel worden opgemerkt dat de resultaten van onderzoek in andere (westerse) landen niet vanzelfsprekend ook voor Nederland opgaan, door bijvoorbeeld culturele verschillen en de kwaliteit van het werk (Mills en Taht 2010).

Aandachtspunten om gespreide werktijden te faciliteren

Om gespreide werktijden voor een grotere groep werknemers voor een langere periode mogelijk te maken, zullen de bovengenoemde risico's van werken buiten kantoortijden zoveel mogelijk beperkt moeten worden en de voordelen versterkt moeten worden. Uit het bovenstaande blijkt dat werken buiten kantoortijden een negatieve invloed kan hebben op diverse aspecten van

het leven en welzijn van werkenden en hun sociale omgeving. Dat geldt zeker als de sociale omgeving en faciliteiten (bijv. openingstijden van voorzieningen zoals de kinderopvang) niet meeveranderen (zie SER 2011).

Aspecten die de risico's kunnen verminderen of versterken hebben vooral betrekking op voorspelbaarheid en zeggenschap. Opgelegde afwijkende werktijden zullen meer negatieve consequenties hebben dan wanneer mensen daar zelf invulling aan kunnen geven en er afspraken over kunnen maken met hun werkgever. Wanneer werknemers zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen in het werk, ervaren zij dit juist als positief (Josten 2020). Mogelijk biedt de coronapandemie dus ook nieuwe kansen om de mogelijkheden voor flexibele werktijden verder te vergroten.

De cijfers duiden er wel op dat er grenzen zijn aan een flexibele samenleving. Mensen die nu al buiten kantoor-tijden werken, zijn daar blijkbaar (nog) niet aan gewend geraakt en ervaren het vaak als belastend. Mogelijk past dit ook niet bij de draagkracht van groepen die, bijvoorbeeld wegens gezondheidsbeperkingen of (mantel)zorg, moeite hebben zich op de arbeidsmarkt staande te houden. Een (langdurige) maatregel voor gespreide werktijden zal alleen kans van slagen hebben als werknemers, werkgevers en overheden dit als een gezamenlijke verantwoordelijkheid zien.

Literatuur

- Ashforth, B.E., G.E. Kreiner en M. Fugate (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. In: *The academy of management review*, jg. 25, nr. 3, p. 472-491.
- Bakker, A.B. en E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. In: *Journal of Management Psychology*, jg. 22, nr. 3, p. 309-328.
- Beugelsdijk, S., J. de Hart, P. van Houwelingen en M. Versantvoort (2019). *Denkend aan Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2019*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bloom, N., J. Liang, J. Roberts en Z.J. Ying (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, jg. 130, nr. 1, p. 165-218.
- Breedveld, K., A. van den Broek, J. de Haan, L. Hars, F. Huysmans en E. van Ingen (2006). *De tijd als spiegel: Hoe Nederlanders hun tijd besteden*. Den Haag: SCP.
- CBS (2017). *Boodschappen worden steeds vaker online gedaan*. Geraadpleegd op 20 mei 2020 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/47/boodschappen-steeds-vaker-online-gedaan>
- CBS (2018). *Mobiliteit; per verplaatsing, vervoerwijzen, motieven, regio's*. Geraadpleegd op 20 mei 2020 via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84711NED/table?ts=1587747155369>
- CBS (2019). *De regionale economie 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2020a). *Bijna 4 op de 10 werkenden werkten vorig jaar thuis*. Geraadpleegd 18 mei 2020 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/15/bijna-4-op-de-10-werkenden-werkten-vorig-jaar-thuis>
- CBS (2020b). *Werkzame beroepsbevolking: thuiswerken*. Verkregen in mei 2020 van <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83258NED/table?dl=355FD>
- CBS (2020c). *Hoeveel mensen werken er in cruciale beroepen?* Verkregen in mei 2020 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/corona/economie/hoeveel-mensen-werken-er-in-cruciale-beroepen>
- CBS (2020d). *Werkzame beroepsbevolking: werken buiten kantoor tijden*. Verkregen in mei 2020 van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83259NED/table?ts=1590568277092>
- Cloin, M. (red.) (2013). *Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Craig, L. en J. Brown (2017). Feeling rushed: gendered time quality, work hours, nonstandard work schedules and spousal crossover. *Journal of Marriage and Family*, jg. 79, nr. 1, p. 225-242.
- De Volkskrant (2020). *Het nieuwe werken na de coronacrisis: veel meer vanuit huis, als het aan deze bedrijven ligt*, 18 mei 2020.
- Dekker, P., J. den Ridder, P. van Echtelt en P. van Houwelingen (2018). *Burgerperspectieven 2018-4*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van (2007). *Time-greedy employment relationship: Four studies on the time claims of post-Fordist work* (proefschrift). Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Echtelt, P. van (red.) (2016). *Aanbod van Arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van (2020). *Werk, zaligmakend of ziekmakend? De relatie tussen arbeid en gezondheid*. WRR Working Papers nr. 39.
- Echtelt, P. van, L. Putman en M. de Voogd-Hamelink (2019). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gajendran, R. en D. 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.
- Hoorweg, N., P. Peters en B. van der Heijden (2016). *Finding the Optimal Mix between Telework and Office Hours to Enhance Employee Productivity: A Study into the Relationship between Telework Intensity and Individual Productivity, with Mediation of Intrinsic Motivation and Moderation of Office Hours*. New Ways of Working Practices, Vol. 16. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, p. 1-28.
- Intermediair (2020). *Helpt Nederlanders wil blijven thuiswerken, maar focus blijft lastig met kinderen thuis*. Verkregen 20 mei 2020 via https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/ouderschap/helpt-nederlanders-wil-blijven-thuiswerken-maar-hoe-concentreer-je-je-als-je-kinderen-hebt?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.volkskrant.nl%2Fwerken%2Fhet-nieuwe-werken-na-de-coronacrisis-veel-meer-vanuit-huis-als-het-aan-deze-bedrijven-ligt%7Eb26b407f%2F
- Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules. A study of Canadian workers. *Stress and Health*, jg. 20, nr. 1, p. 113-119.
- Janaen, R. en S. Plantinga (2020). *Arbeid, zorg en thuisonderwijs combineren tijdens coronacrisis*. Utrecht/Amsterdam: FNV/Totta.
- Jianghong L., S.E. Johnson, W. Han, S. Andrews, G. Kendall, L. Strazdins en A. Dockery (2014). Parents' nonstandard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. In: *Journal of Primary Prevention*, jg. 35, nr. 1, p. 53-73.
- Josten, E. (red.) (2020). *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 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.
- Kleingeld, R. (2020). *ICT-gebruik bij bedrijven*. Verkregen 18 mei 2020 via <https://longreads.cbs.nl/ict-kennis-en-economie-2019/ict-gebruik-bij-bedrijven>
- Konradt, U., G. Hertel en R. Schmook (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, jg. 12, nr. 1, p. 61-79.
- Kreiner, G.E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. In: *Journal of Organizational Behaviour*, jg. 27, p. 485-507.
- Liu, H., V. QiuWang, V. Keesler en B. Schneider (2011). Non-standard work schedules, work-family conflict and parental well-being: A comparison of married and cohabiting unions. In: *Social Science Research*, jg. 40, nr. 2, p. 473-484.
- Mattijssen, L., P. van Echtelt en A. de Boer (2016). *Arbeid en mantelzorg op een flexibele arbeidsmarkt*. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 32, nr. 3, p. 248-265.
- Mills, M. & K. That (2010). Nonstandard work schedules and partnership quality: quantitative and qualitative Findings. In: *Journal of Marriage and Family*, jg. 72, p. 860-875.
- Offers, 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.
- Ollier-Malaterre, A., J.A. Jacobs en N.P. Rothbard (2019). Technology, work, and family: digital cultural capital and boundary management. *Annual Review of Sociology*, jg. 45, nr. 1, p. 425-447.
- Ollogren, K. (2020). *Het afwegen van grondrechten toont aan dat we oneindig veel verder zijn dan 75 jaar geleden*. De Volkskrant (4 mei 2020).
- Olsthoorn, M. en M. Cloin (2015). Betaald werk en zorgtaken. In: R. Bijl, J. Boelhouwer, E. Pommer en I. Andriessen (red.), *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Perry-Jenkins, M. en N. Gerstel (2020). Work and family in the second decade of the 21st century. In: *Journal of Marriage and Family*, jg. 82, nr. 1, p. 420-453.
- Peters, P. en R. Batenburg (2004). Dilemma's in het thuiswerkbeleid van Nederlandse bedrijven: nieuwe punten voor de HRM-agenda. In: *Tijdschrift voor HRM*, jg. 3, nr. 3, p. 25-48.
- Peters, P., K. Kraan en P. van Echtelt (2014a). Het Nieuwe Werken en burn-out. In: P. van Echtelt (red.), *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken* (p. 33-39). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Peters, P., E. Poutsma, B. van der Heijden, A. van Bakker en T. de Bruijn (2014b). Enjoying new ways to work: an HRM-process approach to study flow. In: *Human Resource Management*, jg. 53, nr. 2, p. 271-290.
- Peters, P. en P. Wildenbeest (2010). Telewerken als hulpbron? 'Flow' en uitputting onder twee telewerkcategorieën vergeleken. *Gedrag & Organisatie*, jg. 23, nr. 2, p. 97-117.
- Peters, P., P.E.M. Ligthart, A. Bardoel & E. Poutsma (2016). 'Fit' for telework? Cross-cultural variance and task-control explanations in organizations' formal telework practices. In: *The International Journal of Human Resource Management*, jg. 27, p. 2582-2603.
- Piasna, A. (2018). Scheduled to work hard: The relationship between non standard working hours and work intensity among European workers (2005-2015). In: *Human Resource Management Journal*, jg. 28, p. 167-181.
- Planbureaus (2020). OV-gebruik tijdens de opstartfase. Den Haag: Centraal Planbureau, Planbureau voor de Leefomgeving en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., M. Cloin, R. Roodsaz en M. Olsthoorn (2016). *Lekker vrij? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W. en M. van den Brakel (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pouwels, B. (2011). *Work, family, and happiness: Essays on interdependencies within families, life events and time allocation decisions* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Presser, H.B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Putman, L. (2020). Hoeveel werknemers hebben afwijkende arbeidstijden en wat vinden zij daarvan? In: E. Josten (red.), *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rijksoverheid (2020a). Nederlandse maatregelen tegen het coronavirus. Geraadpleegd op 28 mei 2020 via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/nederlandse-maatregelen-tegen-het-coronavirus/>
- Rijksoverheid (2020b). IBO Deeltijdwerk. De(eltijd) zal het leren. Den Haag: Rijksoverheid.
- RIVM (2019). *Gezondheidseffecten van het reizen met auto of trein in het woon-werkverkeer: Beknopte verkenning op basis van literatuur en experts*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
- Roeters, A. (red.) (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 Bucx, F. (2018). *Kijk op kinderopvang. Hoe ouders denken over de betaalbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van kinderopvang*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rubin, O., A. Nikolaeva, S. Nello-Deakin en M. te Brömmelstroet (2020). *Wat kan de COVID-19 pandemie ons leren over hoe we thuiswerken en forenzen ervaren?* Amsterdam: Centre for Urban Studies, Universiteit van Amsterdam.
- Schneider, D. en K. Harknett (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. In: *American Sociological Review*, jg. 84, nr. 1, p. 82-114.
- SCP (2020a). *Eerste doordenking maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen. Beleidssignalement*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2020b). *Zicht op de samenleving in coronatijd. Eerste analyse van de mogelijke maatschappelijke gevolgen en implicaties voor beleid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2011). *Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2019). *Adviesaanvraag combinatie werk en mantelzorg*. Verkregen op 20 mei 2020 via <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviesaanvragen/combinatie-werk-mantelzorg.pdf?la=nl&hash=DCooF27C6A02EBF3F06C16F9211F5DF8>
- Slijkhuis, M. (2012). *A structured approach to need for structure at work* (proefschrift). Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- TK (2011/2012). *Arbeidsmarktbeleid. Kabinetsreactie op het SER-advies 'Tijden van de Samenleving'*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/12, 29544, nr. 355.
- TK (2012/2013). *Arbeidsmarktbeleid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/13, 29544, nr. 423.
- TNO (2020). *Zorgtaken maken verschil tussen ontspannen of gestreste corona-tijd*. Verkregen op 19 mei 2020 via <https://www.monitorarbeid.tno.nl/coronacrisis/blog-splitsen-zorgtaken>
- TNO (2019). *Arbobaalans 2018. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.
- Verhoef, M. en A. Roeters (2015). Werkdagen en ouder-kindtijd in de middag en avond. In: *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr. 4, p. 430-443.
- Versantvoort, M. en K. Kraan (2012). De impact van thuis- en telewerk op ziekteverzuim en arbeidsdeelname arbeidsgehandicapten. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt, *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (p. 105-124). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Verhoef, M. (2017). *Work schedules, childcare and well-being. Essays on the associations between modern-day job characteristics, childcare arrangements and the well-being of parents and children* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Vries, R. de (2020). Thuiswerken amper mogelijk bij lagere beroepsniveaus. In: *ESB*, 13 mei 2020.
- Yerkes, M.A., M. Yerkes, 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. Te raadplegen op <https://www.uu.nl/nieuws/taakverdeling-vaders-en-moeders-verandert-door-coronacrisis>

Colofon

Sociaal en Cultureel Planbureau

Contactpersoon

Lisette Kuiper
T +31 6 11 03 52 35
l.kuiper@scp.nl

Bezuidenhoutseweg 30 | Den Haag
Postbus 16164 | 2500 BD Den Haag

Auteurs

Patricia van Echtelt, Anne Roeters en Klarita Sadiraj

Den Haag, 2 juni 2020



**Maatschappelijke
Effecten Corona**