



Hier wil ik zijn

Onderzoek naar afstandswerkers in de gemeente Tholen

Masterscriptie Human Geography
Ilse Noteboom - 5527236
i.e.noteboom@students.uu.nl
Begeleider: M.J. Smit
7 augustus 2020



Universiteit Utrecht

Afbeelding boven – Marinas. (n.d.). Tholen Harbor in Tholen, Zeeland, Netherlands. Verkregen van

https://marinas.com/view/harbor/lxt4ej_Tholen_Harbor_Tholen_Zeeland_Netherlands

Afbeelding onder – Rijkswaterstaat. (n.d.). De Oesterdam is een onderdeel van de Deltawerken. Verkregen van

https://beeldbank.rws.nl/MediaObject/Details/De_Oesterdam_is_met_een_lengte_van_10_5_kilometer_de_langste_dam_van_de_Deltawerken_406078

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt de scriptie “Hier wil ik zijn” een onderzoek naar afstands- en telewerkers in de Zeeuwse gemeente Tholen. Met dit onderzoek heb ik de laatste fase van de masteropleiding Human Geography aan de Universiteit Utrecht, hopelijk met een goed resultaat, afgerond.

Ik heb dit onderzoek in een zeer uitzonderlijke tijd uitgevoerd. De vroegtijdige beëindiging van mijn stage op Curaçao in verband met het coronavirus en de daaropvolgende lock-down periode hebben gezorgd voor een hele andere invulling van de maanden maart tot augustus. Ik ben trots dat er ondanks alle veranderingen op dit moment een eindproduct ligt. De coronacrisis heeft ook een positieve invloed op het proces gehad. De toename van het aantal thuiswerkers heeft bijgedragen aan nieuwe inzichten voor dit onderzoek en het annuleren van grote evenementen heeft gezorgd voor minder afleiding. Hierdoor was ik vastbesloten dit onderzoek in de zomer af te ronden. Bij de uitvoering van het onderzoek ben ik bijgestaan door verschillende personen die ik graag wil bedanken. Om te beginnen mijn scriptiebegeleider, Martijn Smit. Voor de hulp op het moment dat ik een nieuw onderwerp moest kiezen en de daaropvolgende deadlines en feedbackmomenten. Door uw enthousiasme over het onderwerp was ik vastberaden het onderzoek tot een goed einde te brengen. De feedbackmomenten hebben gezorgd voor de nodige duwtjes in de goede richting en een duidelijke planning voor het verdere proces. Ik ben ervan overtuigd dat het zonder uw hulp niet was gelukt.

Daarnaast wil ik ook graag mijn ouders bedanken voor de steun, aanmoediging en goede zorgen in de afgelopen maanden. Ik ben dankbaar dat ik tijdelijk terug thuis kon komen wonen en jullie mij met open armen hebben ontvangen. In het bijzonder wil ik mijn moeder bedanken dat zij mij in de laatste maanden heeft meegenomen naar kantoor. Ik heb op kantoor grote sprongen gemaakt en mede daardoor ligt er nu een eindproduct. Ook wil ik mijn vriend en vrienden bedanken voor alle lieve woorden en aanmoedigingen. Tot slot wil ik al mijn respondenten bedanken voor het vertrouwen en alle leuke gesprekken. Geïnterviewd worden door een onbekende via Microsoft Teams vergt veel vertrouwen en ik ben blij dat u mij allemaal vertrouwd heeft.

Veel leesplezier!

Ilse Noteboom – 5527236

Bergen op Zoom, 7 augustus 2020

Samenvatting

Al sinds de jaren '80 is er aandacht voor telewerken, waarbij via de computer vanaf een andere locatie dan kantoor gewerkt wordt. Personen hoefden mede door de komst van ICT niet altijd naar kantoor te reizen om te werken, maar konden dit ook vanuit huis doen. Het telewerken werd aan het einde van de vorige eeuw gezien als de redding van het platteland, omdat werknemers en ondernemers niet meer naar de stad hoefden om hun werkzaamheden uit te voeren. Deze werkwijze is in de 21^e eeuw niet zo populair geworden als verwacht, omdat ontmoetingen en persoonlijk contact belangrijk blijven. Door middel van interviews zijn gegevens over de telewerkers van de gemeente Tholen verzameld. Tholenaren hechten veel waarde aan de rust en ruimte die de woonplaats te bieden heeft. Dit is voor de meesten een reden geweest om de gemeente niet te verlaten. Daarnaast vinden zij dat Tholen centraal gelegen is, waardoor zij binnen een halfuur op de plaats van bestemming kunnen zijn. Een combinatie forenzen en thuiswerken kan door deze relatief korte reisafstand goed gecombineerd worden. Het werken vanuit huis is sinds de verspreiding van het coronavirus in heel Nederland toegenomen, dus ook in de gemeente Tholen. De inwoners van Tholen vinden dit een goede ontwikkeling. Vanaf afstand werken is een welkome aanvulling op het werken op kantoor, maar geen vervanging. De Tholenaren hechten waarde aan contact met klanten en collega's. Digitale ontmoetingen kunnen persoonlijke ontmoetingen niet vervangen. Met deze reden willen de Tholenaren vaker vanuit huis werken, maar niet altijd.

Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
SAMENVATTING	4
INLEIDING	8
TELEWERKEN OP HET PLATTELAND	9
PROBLEEMSTELLING	11
MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	13
THEORETISCH KADER	14
2.1 CLUSTERING EN NABIJHEID	14
2.2. PLATTELAND	15
2.2.1 Peri-Urbane gebieden	18
2.2.2 Housing carrear	19
2.2.3 Locatiekeuze ondernemers	20
2.3 TELEWERKEN	21
2.3.1 Telewerkers	22
2.3.2 Voordelen en nadelen van telewerken	22
2.3.3 Ontmoetingen	25
2.4 COWORKING	27
2.4.1 Coworking spaces	27
2.4.2 Kennisdeling	29
2.4.3 Coworking op het platteland	31
2.5 HET NIEUWE WERKEN	32
2.5.1 Coronacrisis	32
2.6 CONCEPTUEEL MODEL	33
2.7 TIJDLIJN LITERATUUR	34
METHODEN	36
3.1 DEFINITIE ONDERZOEKSGROEP	37
3.2 BENADEREN ONDERZOEKSGROEP	37
3.3 DATAVERZAMELING	38
3.4 UITVOERING INTERVIEWS	38
3.5 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT	39
RESULTATEN	40
4.1 RESPONSGROEP	40
4.2 GEMEENTE THOLEN	41
4.3 LOCATIEKEUZE BEDRIJF	44
4.4 WERKLOCATIE	45
4.5 COWORKING SPACES	46
4.6 CORONACRISIS	48
4.7 TWEE UITERSTEN	50
4.8 DEELCONCLUSIES	51
CONCLUSIE EN DISCUSSIE	55
5.1 CONCLUSIE	55
5.2 DISCUSSIE	56
REFLECTIE EN AANBEVELINGEN	58
6.1 REFLECTIE	58
6.2 AANBEVELINGEN	59
LITERATUURLIJST	61
BIJLAGE I - TOPICLIJST INTERVIEW AFSTANDSWERKERS	65
BIJLAGE II - TOPICLIJST INTERVIEW FREELANCERS & ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	66
BIJLAGE III - CODEBOOM	67

“Werk ik in mijn vrije tijd, of speel ik in de baas zijn tijd? Dat doet er in de 21^e eeuw niet meer toe.” (van Kooten & de Bie, 1986).

Inleiding

“Waar het kan, werk thuis!” Dit was de oproep van Minister-president Rutte naar aanleiding van de verspreiding van het coronavirus in maart 2020 (Ministerie van Algemene Zaken, 2020a). Deze uitspraak heeft de werklocatie van veel Nederlanders veranderd. De werklocatie staat in verband met de woonlocatie. Bij de keuze voor de woonlocatie is het van belang dat de woonlocatie zich op korte reisafstand van de werklocatie bevindt (Mulder & Hooimeijer, 2002), maar de toename van thuiswerken als gevolg van de coronacrisis kan deze relatie voor de toekomst veranderen.

Het belang van locatie en afstand wordt in meer theorieën benadrukt. De centrale plaatsentheorie van Walter Christaller (1933) stelt dat voorzieningen een bepaald verzorgingsgebied hebben, waarbinnen gebruikers of afnemers zich bevinden. Hierin bestaat een verband tussen de grootte van de centrale plaats en de grootte van het verzorgingsgebied. Een grote centrale plaats heeft een grotere verscheidenheid aan functies en ook een groter verzorgingsgebied. Kleinere centrale plaatsen hebben minder verschillende functies en voorzieningen en hebben ook een kleiner verzorgingsgebied. In kleinere kernen bevinden zich wel primaire functies en voorzieningen, zoals een bakker of slager, maar de inwoners van deze kern moeten een grotere afstand afleggen voor een bezoek aan een bouwmarkt of meubelzaak. In de theorie van Christaller (1933) zorgt een toename in afstand voor een toename in transportkosten. Om de transportkosten te verminderen, is het voor voorzieningen noodzakelijk om op een zo kort mogelijke afstand van de afnemers gevestigd te zijn. Ook Edward Glaeser (2011) stelt dat de korte afstand tot voorzieningen de stad een aantrekkelijke woonlocatie maakt. Hägerstrand heeft met het tijd-ruimtemodel in de jaren '70 bewezen dat personen niet altijd in de metropoolregio hoeven te wonen om gebruik te maken van de voorzieningen. Zij kunnen, door verplaatsingen in ruimte en tijd, toch gebruik maken van de voorzieningen in de metropoolregio.

In de jaren '80 kwam er een tegengeluid op het belang van afstand. Hierbij werd gesteld dat door het groeiende belang van informatietechnologie [IT] en telecommunicatie een groter deel van de economische activiteiten in verschillende regio's uitgevoerd kan worden. Dit heeft gezorgd voor een toename in “telewerken”, wat verwijst naar het gebruik van computernetwerken om werktaken vanuit huis of een andere locatie uit te voeren (Gillespie & Hepworth, 1988). Door deze technologische ontwikkelingen en de snelle veranderingen binnen bedrijven, overheden en het dagelijks leven wordt er gesproken over een “platte aarde”. Friedman (2005) stelt dat de wereld plat geworden is door het ontstaan van een netwerk dat samenwerking tussen diverse actoren mogelijk maakt, zonder rekening te hoeven houden met geografie of afstand. Cairncross (2002) stelt dat locatie belangrijk blijft, omdat het eenvoudiger is om persoonlijk contact met anderen te onderhouden. De nieuwe rol van geografie biedt ook kansen voor bedrijven, omdat zij taken makkelijker kunnen outsourcen naar andere gebieden met andere tijdzones. Cairncross (2002) vermeldt hierbij het voorbeeld van Nokia, waar de ontwerpers in Finland aan het einde van de dag hun werk overdragen aan de ontwerpers in de Verenigde Staten en zij vervolgens het werk overdragen naar het kantoor in China. Op deze manier wordt de productiviteit vergroot, omdat er ieder uur van de dag gewerkt wordt aan het ontwerp.

Toch hebben digitale economieën niet enkel gezorgd voor een spreiding, maar ook een concentratie van economische activiteiten. De spreiding wordt mede door mobiele telecommunicatie en de daarbij behorende onuitputtelijke toegang tot digitale informatie en de *cloud* veroorzaakt. Werknemers zijn door deze technologie losgekoppeld van een vaste werklocatie en kunnen vanaf verschillende locaties werken. De ontwikkeling van

informatie en communicatietechnologieën [ICT] heeft de transactiekosten van arbeid verlaagd. Hierdoor is het voor bedrijven aantrekkelijker en gemakkelijker om werknemers vanaf verschillende gespreide locaties te laten werken (Mariotti, Pacchi & Di Vita, 2017). Wat betreft de concentratie stelt Glaeser (2011) dat de verlaagde transactiekosten van contacten over een lange afstand juist gezorgd heeft voor voordelen in het clusteren van werknemers. Hoe “plat” de aarde ook is, technologie en internet vervangt nooit persoonlijke ontmoetingen (Glaeser, 2011). Werknemers kiezen, door de verhoogde mate van flexibiliteit met betrekking tot werkplekken maar ook door het belang van persoonlijk contact, bijvoorbeeld voor een coworking space, bibliotheek, hotel, restaurant of café, in zowel binnen- als buitenland. Voor zelfstandige ondernemers en freelancers is het hebben van een vaste werkplek echter wel belangrijker dan voor werknemers. Voor hen is het namelijk van belang om sociale en professionele interactie te blijven houden, om op deze manier het risico op zelf-isolatie te verkleinen (Mariotti, Pacchi & Di Vita, 2017).

Coworking spaces hebben in de literatuur diverse definities. Over het algemeen het zijn gezamenlijke werkplekken, die voornamelijk worden gebruikt door freelancers en zzp'ers die werkzaam zijn in verschillende sectoren. De coworking spaces beschikken over voorzieningen om interactie tussen de gebruikers te stimuleren (Parrino, 2015). Een coworking space hoeft dus geen officieel kantoor te zijn, maar kan zoals Mariotti, Pacchi & Di Vita (2017) melden, ook een café of hotel zijn. Deze werklocaties worden door Rosenbaum (2006) “third-places” genoemd. Er zijn volgens hem drie verschillende “third-places” waarbij de eerste een praktische locatie is, de tweede een locatie van samenkomst en de derde een vervanging van huis is. Potentiële gebruikers kunnen via verschillende, ook internationale, websites op zoek naar een vergaderruimte of bureau in een kantoor. De werkplekken worden door deze websites veelal aangeboden in stedelijke gebieden (coworker.com, 2020). De locatie van de coworking spaces in steden sluit aan bij de theorie van Richard Florida (2005). Hij schrijft namelijk dat de creatieve banen zich nog steeds in stedelijke gebieden concentreren. De creatieve banen kunnen makkelijker op afstand worden uitgevoerd en de creatieve klasse kiest ook sneller voor een coworking space, hoewel deze banen, door de informatietechnologie, ook vanaf niet-stedelijke gebieden uitgevoerd kunnen worden. Buiten de Nederlandse stedelijke gebieden biedt coworker.com weinig tot geen werkplekken aan, maar deze werkplekken zijn wel aanwezig. Noordz (2018) stelde een lijst samen van alle locaties in Groningen, Friesland en Drenthe waar werknemers kunnen werken, maar ook onderdeel kunnen zijn van een community. Wat opvalt in deze lijst is, naast het grote aantal flexwerkplekken in de hoofdsteden van deze provincies, het aantal flexwerkplekken buiten deze hoofdsteden. Waar een website als coworker.com slechts enkele flexwerkplekken in Leeuwarden laat zien, heeft Noordz meerdere flexwerkplekken in Leeuwarden. Naast de flexwerkplekken in Leeuwarden, laat Noordz ook werkplekken in kleinere dorpen, of langs snelwegen in Friesland zien (Noordz, 2018).

Telewerken op het platteland

De theorieën over het telewerken en het belang van afstand, zijn voornamelijk toegespitst op steden. Dit terwijl bewoners van het platteland over het algemeen het meeste te maken hebben met het overbruggen van afstand. Door Grimes (2000) werd in het begin van deze eeuw al geschreven dat zelfstandige ondernemers de redding van het platteland kunnen zijn. Ook de Europese unie erkent dit in zekere mate en heeft plannen opgesteld om het telewerken in rurale gebieden te stimuleren (Welz, Wolf & EFILWC, 2010). Ondanks dat werknemers door vernieuwde telecommunicatie technologieën hun arbeid vanaf elke

locatie kunnen uitvoeren, is dit nog niet zichtbaar in plattelandsgebieden. Dit komt volgens Glaeser, Kolko & Saiz (2003) door de mate van consumptie die mogelijk is in steden. Door de aanwezigheid van personen in de stad zijn er meer activiteiten te ondernemen. Voor consumenten is de aanwezigheid van deze activiteiten en evenementen een reden om zich op een bepaalde locatie te vestigen. Mede door het aanbod van deze ervaringen is de stad een aantrekkelijke woonlocatie. Ook het PBL (2003) noemt het belang van beleving bij keuzes die consumenten maken, maar hierin wordt ook de andere kant belicht. Er wordt gesteld dat consumenten goederen en diensten kiezen op grond van de betekenis of belevingswaarde die het belooft te bieden. Dit heeft ertoe geleid dat woningzoekenden ook de emotionele waarde van de woning en de omgeving meewegen in de locatiekeuze. Woningzoekenden die een landelijke emotionele waarde nastreven, zoals rust, veiligheid en de aanwezigheid van groen, kunnen er dan voor kiezen om deze waarden zwaarder te laten wegen dan andere. Een dergelijke ontwikkeling leidt ertoe dat deze woningzoekenden dan ook kiezen voor wonen in een landelijke omgeving.

Werkgelegenheid op het platteland neemt af, volgens Richard Florida (2005) concentreren creatieve banen zich nog steeds in stedelijke gebieden. Clark (2018) stelt dat de werkgelegenheid in de agrarische sector afneemt, ondanks dat dit de traditionele basis van de plattelandseconomie is. Het PLB (2003) stelt dat de afname van werkgelegenheid in de agrarische sector een positieve invloed heeft op de vraag naar landelijk wonen. Werkgelegenheid in de agrarische sector wordt vervangen door werkgelegenheid in de productie- maar ook in de dienstensector (Clark, 2018). Hiermee komen deze sectoren volgens Clark (2018) steeds meer voor op het platteland. In 2018 hebben ruim vierhonderd bedrijven in de financiële of zakelijke dienstverlening zich in de gemeente Tholen gevestigd (CBS, 2020). Deze toename in de dienstensector wordt vooral veroorzaakt door de komst van kleine bedrijven en zelfstandige werkers. De groei is het grootste in de banen binnen de technologische dienstverlening. Deze technologische banen zijn gekoppeld aan de banen in de steden, maar kunnen door IT ook op andere locaties uitgevoerd worden (Clark, 2018). De inzet van flexibele arbeidskrachten, zoals freelancers, leidt ertoe dat deze personen vaak van werklocatie wisselen. Voor deze personen is het extra belangrijk om een gunstige woonlocatie te kunnen kiezen (PBL, 2003). Vanuit hun woonlocatie moeten zo veel mogelijk werkgevers te bereiken zijn. Een meer landelijke woonlocatie, tussen de steden in, biedt meer werkopties dan een woonlocatie in de stad, mits een halfuur reistijd met de auto aanvaardbaar is voor deze arbeidskrachten (PBL, 2003).

In de jaren '70 van de vorige eeuw focusten academici, beleidsmakers en literatuurschrijvers zich op de implicaties en kansen als gevolg van een toename in telewerken en een mogelijke verschuiving van werk vanuit kantoor naar werk vanuit huis. Telewerken is op veel manieren gelinkt aan de de-urbanisatie van werkgelegenheid en een verschuiving naar een landschap dat gebaseerd is op hightech thuiswerken op het platteland (Clark, 2018). Het PBL (2003) noemt potentiële voordelen, maar ook potentiële nadelen van een toename in wonen op het platteland. Als eerste heeft het een verandering in de demografische kenmerken van het gebied tot gevolg. De urbaan-rurale migranten zijn over het algemeen ouderen en gezinnen met een hoog inkomen. De selectieve vestiging van deze groepen, kan ook leiden tot het vertrek van andere groepen, maar de aanwezigheid van een ruime woningvoorraad, in zowel de koop- als huursector, kan dit effect verminderen. De vestiging van nieuwkomers heeft daarnaast een positief effect op de leefbaarheid (PBL, 2003). Verenigingen en voorzieningen hebben een grotere bestaansbasis door de komst van deze nieuwkomers. Dit wordt gezien als een positief

effect op de leefbaarheid van het gebied. Naast deze sociaal-culturele voordelen, worden er door het PBL (2003) ook economische voordelen genoemd. Allereerst wordt gesteld dat het bouwen van nieuwe woningen zorgt voor meer bedrijvigheid en werkgelegenheid, wat ook effect heeft op omliggende regio's. Daarnaast heeft deze woningbouw ook effect op de instandhouding van bepaalde voorzieningen, met name de winkels. Door de toename in het aantal bewoners, zijn er meer potentiële klanten voor de winkels in het gebied, wat kan leiden tot grotere omzetten.

Echter, bronnen van Grimes (2000), Clark (2018), Gillespie & Hepworth (1988) beschrijven de situatie op het Britse of Amerikaanse platteland. Daarnaast wordt door Mariotti, Pacchi & Di Vita (2017) en Parrino (2015) de Italiaanse situatie beschreven. De theorieën van deze academici zijn dus niet gebaseerd op Nederland. Het PBL (2003) noemt voordelen van een toename aan woningen op het Nederlandse platteland, wat minder gefocust is op de connectie met telewerken. Het Nederlandse platteland is over het algemeen minder afgelegen en minder perifeer is dan het platteland van andere landen. Het gros van de gebieden in Nederland dat als platteland gedefinieerd wordt, bevindt zich op relatief korte afstand van de dichtstbijzijnde stad. Over het algemeen is een Nederlandse (middel)grote stad binnen 30 autominuten te bereiken vanaf het platteland. Dit is internationaal niet altijd het geval (Verbeek et al, 2012; PBL, 2003).

Probleemstelling

Ondanks de voordelen die, onder andere door het PBL (2003), in de vorige alinea genoemd zijn, is er door academici weinig aandacht besteed aan telewerkers op het Nederlandse platteland. Dit onderzoek focust zich daarom op de motieven van ondernemers of werknemers om te kiezen voor telewerken op het Nederlandse platteland. In dit geval ligt de focus op de Zeeuwse gemeente Tholen en het in kaart brengen van de telewerkers in deze regio. De gemeente Tholen (figuur 1.1) bestaat uit de voormalige eilanden Tholen en Sint Philipsland en bevat acht kernen. De kernen zijn Sint-Philipsland, Sint-Annaland, Stavenisse, Scherpenisse, Sint-Maartensdijk, Poortvliet, Tholen en Oud-Vossemeer.



Figuur 1. 1 Gemeente Tholen
Bron: Openstreetmap.com (2020), eigen bewerking

In het kader van de coronacrisis, welke speelde gedurende het uitvoeren van dit onderzoek, wordt ook onderzocht hoe het telewerken is veranderd als gevolg van de coronacrisis. Eerder in dit hoofdstuk is de maatregel omtrent het thuiswerken al benoemd. Werknemers moesten thuiswerken wanneer het mogelijk was en mochten het kantoor enkel bezoeken indien strikt noodzakelijk. Ondanks dat er in de jaren '80 al aandacht voor het werken vanaf afstand was, heeft deze maatregel geleid tot een grote toename in het aantal werknemers dat vanuit huis werkt. Deze toename kan gezorgd hebben voor een betere digitale infrastructuur voor de telewerkers. Daarnaast kan het invoeren van deze maatregel gevolgen hebben voor op de lange termijn. Voor de meeste werknemers is het vanzelfsprekend om vanuit kantoor te werken. Zij hadden voor de coronacrisis misschien niet verwacht dat deze werkwijze past bij hun levensstijl. Hierdoor kunnen de thuiswerkmaatregel en de coronacrisis ten grondslag liggen van een structurele wijziging van de manier waarop Nederlanders werken. Het onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van de volgende centrale vraag:

Hoe ziet de groep freelance- en telewerkers in de gemeente Tholen eruit en in welke mate maken zij gebruik van verschillende typen coworking spaces?

De volgende deelvragen zijn opgesteld om bij te dragen aan het beantwoorden van de centrale vraag:

1. Wat zijn de persoonskenmerken van de personen behorend tot deze groep en in welke sectoren zijn zij werkzaam?
2. Waarom kiezen zij voor de gemeente Tholen als uitganglocatie, welke voordelen en nadelen ervaart deze groep van het werken vanuit de gemeente Tholen?
3. Vanaf welke locaties werken de freelance- en telewerkers en waarom kiezen ze voor deze locatie?
4. Met welk type coworking space is deze groep bekend, en waarom maken zij hier wel of geen gebruik van?
5. Merkt deze groep een positieve of negatieve verandering in het telewerken als gevolg van de coronacrisis?

Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

Met dit onderzoek wordt een kennisgat in de wetenschap opgevuld, omdat de reeds uitgevoerde onderzoeken over dit onderwerp voornamelijk gefocust zijn op de voordelen van telewerkers voor de omgeving en de werkgevers. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de onderzoeken van Grimes (2000) en Clark (2018). Het onderzoek dat uitgevoerd is voor deze scriptie focust juist op het telewerken vanuit het oogpunt van de telewerkers zelf. Het wijzigen van het oogpunt kan leiden tot nieuwe inzichten in de motieven van telewerkers op het platteland en eventuele voordelen en nadelen die deze telewerkers ervaren. Deze informatie ontbreekt momenteel nog en kan eventueel in de toekomst bijdragen aan het verbeteren van het werk- en leefklimaat van telewerkers op het platteland. Door deze verbeteringen wordt telewerken op het platteland misschien aantrekkelijker voor een grotere groep. Een toenemend aantal telewerkers op het platteland kan leiden tot een verminderde druk op de infrastructuur, omdat telewerkers immers niet hoeven te forenzen. Voor de maatschappij is dit onderzoek interessant omdat de kennis over telewerkers op het platteland kan leiden tot een toename van deze groep. Werknemers of ondernemers krijgen meer kennis over de voordelen en telewerken en maken misschien eerder de beslissing om ook te starten met telewerken. Hierdoor hoeven deze personen niet meer iedere dag naar kantoor en dit kan leiden tot het verminderen van de druk op de Randstad. Zoals het PBL (2003) ook vermeldt heeft een toename van bewoners op het platteland positieve effecten voor de demografie en lokale economie. Tot slot wordt er meer informatie verzameld over de mening van personen met betrekking tot de veranderingen omtrent thuiswerken en de coronacrisis. Deze informatie kan bijdragen aan meer kennis over de eventuele veranderingen op de lange termijn met betrekking tot werklocatie. Hieruit blijkt welke keuzes werknemers in de toekomst willen maken als het gaat over de woon- en werklocatie.

Theoretisch kader

Zoals uit de inleiding naar voren komt, zijn er veel tegenstrijdige theorieën omtrent telewerken, afstandswerken en de daarbij behorende woon- en werklocaties. Telewerken botst met de traditionele agglomeratietheorie omdat arbeidskrachten door de komst van internet niet meer genoodzaakt zijn om op dezelfde locatie te zijn. In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de theorie rondom nabijheid, telewerken en het platteland. Het hoofdstuk wordt afgesloten met het conceptueel model en een beknopte samenvatting van de genoemde theorieën.

2.1 Clustering en nabijheid

De voordelen van het clusteren van economische activiteiten en bedrijven worden agglomeratievoordelen genoemd. De grondlegger van deze agglomeratietheorie was Alfred Marshall (2009). Hij noemt drie voordelen van een bedrijvencluster, met bedrijven behorend tot dezelfde sector, in dezelfde regio. Het eerste voordeel stelt dat er door clustering een gespecialiseerde arbeidsmarkt gevormd wordt in de regio. De tweede stelt dat er een lokale keten van gespecialiseerde producenten en afnemers ontstaat. Tot slot is de overdracht van kennis gemakkelijker. Er ontstaan “knowledge spillovers” waarbij de kennis als het ware in de lucht hangt. Clustering heeft volgens Marshall (2009) een positief effect op alle bedrijven die tot deze sector behoren en nieuwe bedrijven die zich binnen de cluster vestigen.

Binnen een cluster is het belangrijk om persoonlijk contact te onderhouden voor overeenkomsten, evaluatie en relaties. Het clusteren van werknemers wordt gezien als een belangrijke drijfveer voor vestiging en urbanisatie, hoofdzakelijk door de toenemende vraag voor gespecialiseerde vaardigheden en flexibele arbeidsmarkten. Hierdoor is het voor bedrijven ook gunstig om onderdeel te zijn van een cluster. Wanneer gespecialiseerde werknemers van werkgever wisselen, is de kans namelijk groot dat zij kiezen voor een bedrijf in dezelfde cluster (Breschi & Malerba, 2005). Glaeser (2011) erkent dat innovaties zich clusteren omdat kennis en ideeën makkelijker een straat dan een continent kunnen oversteken. Het internet en communicatie over grote afstanden maken het mogelijk om basiswerkzaamheden vanuit huis uit te voeren, maar alleen thuis werken maakt het ingewikkeld om vaardigheden van verschillende personen te gecombineerd te gebruiken. Het internet geeft mensen de kans om informatie uit te wisselen met anderen over de hele wereld, waardoor mensen nauwelijks meer de kans krijgen om samen te zitten en een persoonlijk gesprek te hebben (Fujita & Krugman, 2004).

Clustering van economische activiteiten gebeurt op verschillende geografische niveaus. Agglomeraties op verschillende niveaus zijn onderdeel van een grotere economie dat uiteindelijk een complex systeem vormt (Fujita & Krugman, 2004). In de centrale plaatsentheorie van Christaller (1933) wordt de locatie van voorzieningen binnen bepaalde regio's besproken. Hierin wordt gesteld dat gebieden onderdeel zijn van een hiërarchisch systeem. Gebieden exporteren goederen naar gebieden die lager in de hiërarchie staan en importeren uit gebieden hoger in de hiërarchie. Het aanbod van goederen in een gebied wordt bepaald door de relatieve grootte van de centrale plaats en de grootte van het verzorgingsgebied. Een grote centrale plaats heeft een meer divers aanbod van goederen en diensten en een groter verzorgingsgebied, een kleine centrale plaats heeft een minder divers aanbod van goederen en diensten en een kleiner verzorgingsgebied. Elk gebied heeft met het type voorzieningen dus een bepaald verzorgingsgebied waarbinnen gebruikers zich bevinden. In de kleinere kernen bevinden zich wel primaire functies en voorzieningen, zoals een bakker of slager, maar de inwoners

van deze kern moeten een grotere afstand afleggen voor een bezoek aan een bouwmarkt of meubelzaak. In de theorie van Christaller (1933) worden transportkosten enkel bepaald door afstand, dus om deze kosten te verlagen is het voor voorzieningen belangrijk om zo dicht mogelijk bij de potentiële afnemers te vestigen. Hägerstrand (1970) stelt juist dat er meer factoren zijn die de transportkosten beïnvloeden en dat beperkingen in tijd en ruimte hierbij een belangrijke rol spelen.

Er zitten dus niet enkel voordelen aan het clusteren van voorzieningen, bedrijven en industrieën, maar ook van personen. Zoals eerdergenoemd door Glaeser (2011) is het eenvoudiger om te communiceren met personen als ze geografisch dicht bij elkaar zijn, maar niet ieder persoon wil zich op ieder moment in een cluster bevinden. Torsten Hägerstrand (1970) heeft met zijn tijd-ruimte geografie een theorie ontwikkeld over het belang van ontmoetingen. Hij schrijft dat het een probleem blijft om steden zo te ontwerpen dat er economische schaalvoordelen en andere voordelen van concentraties van mensen kunnen ontstaan. Om er tegelijkertijd voor te zorgen dat de omgeving optimaal leefbaar is. Daarnaast stelt Hägerstrand dat er in onderzoek meer aandacht moet zijn voor het individu. In onderzoeken wordt voornamelijk gefocust op een bepaalde groep en het gedrag van deze groep in de ruimte, maar volgens Hägerstrand moet niet vergeten worden dat een groep bestaat uit individuen die allen hun eigen keuzes maken over hun eigen handelen. Hägerstrand (1970) vindt daarbij dat het optimaal laten functioneren van een cluster geen standaard concept kan zijn, omdat ieder cluster bestaat uit andere individuen die andere voorkeuren hebben met betrekking tot leefbaarheid.

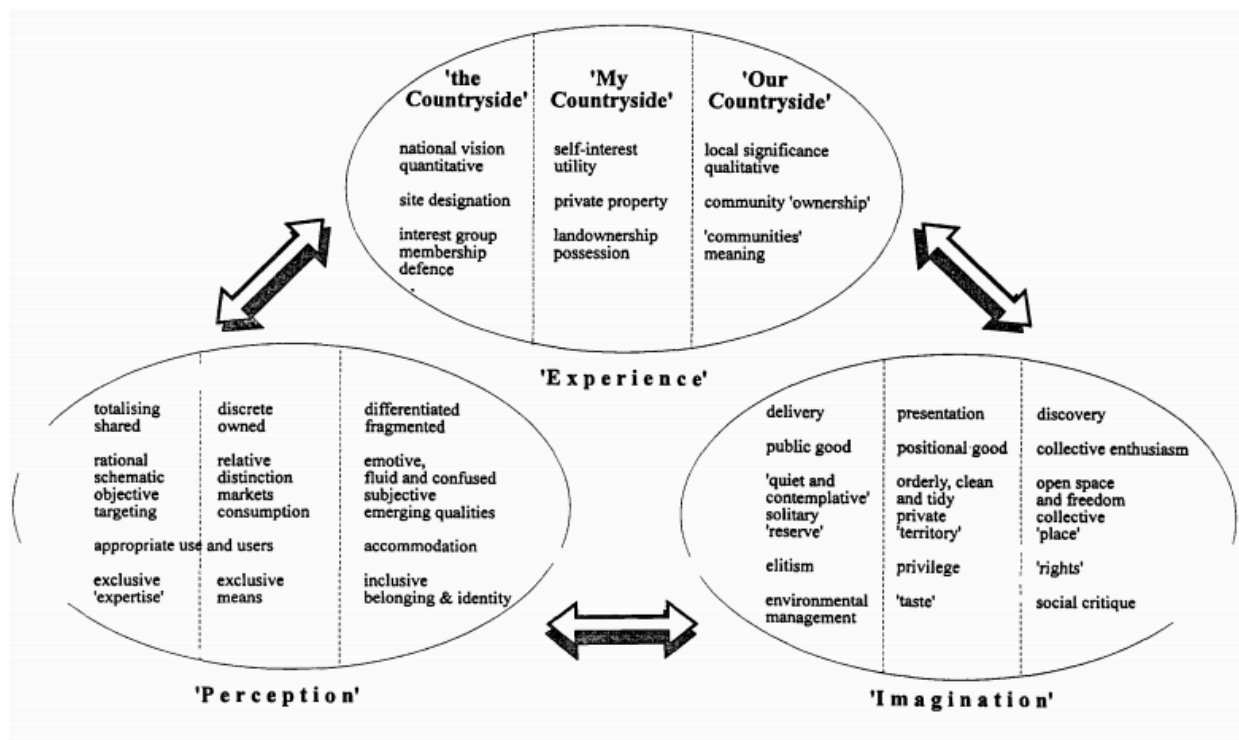
Tot slot is het waarschijnlijk dat niet ieder individu zich kan identificeren met de klassieke theorieën. Als voorbeeld kan er gekeken worden naar "Triumph of the City" van Glaeser (2011). Hij stelt dat steden zegevieren wanneer er clusters zijn van personen en kennis. Omdat deze clusters spillover effecten kunnen hebben waarbij de kennis van bepaalde groepen of bedrijven zich verspreiden naar andere groepen of bedrijven. Door deze verspreiding van kennis wordt, volgens Glaeser (2011), de hele stad slimmer. Daarnaast stelt hij dat succesvolle steden een pretpark voor volwassenen moeten zijn. De inwoners van de stad moeten op ieder moment van de dag en iedere dag van de week iets kunnen doen. Dit kan gerealiseerd worden door de aanwezigheid van cultuur, restaurants of evenementen. In de negentiende eeuw werden de steden in de buurt van natuurlijke hulpbronnen succesvol. Tegenwoordig bepaalt de mate van consumptie in de stad het succes van deze stad (Glaeser, 2011). Toch is het waarschijnlijk dat niet ieder individu kiest voor het wonen in de stad, en de mate van consumptie die hier volgens Glaeser bij horen. In plaats daarvan zijn er andere voorzieningen op andere locaties die voor individuen aantrekkelijk kunnen zijn. Rust, ruimte en groen zijn door het PBL (2003) in de inleiding genoemd als voordelen van het wonen op het platteland. Deze voordelen kunnen ook gezien worden als een mate van consumptie op het platteland. Op basis hiervan kan gesteld worden dat in niet-stedelijke gebieden ook een bepaalde mate van consumptie is. Alleen gaat het in de andere gebieden over andere typen voorzieningen en andere vormen van consumptie. Hieruit kan blijken dat de theorieën die traditioneel gezien focussen op de stad, ook toepasbaar zijn op niet-stedelijke gebieden.

2.2. Platteland

In de theorie van Glaeser (2011) wordt voornamelijk gesproken over het succes van steden, echter moet er volgens Hägerstrand (1970) meer aandacht zijn voor het individu en de keuzes die het individu maakt. Als er op individueel niveau naar keuzes omtrent locatie gekeken wordt, kan het zijn dat er andere resultaten uit voort komen en dat niet ieder individu in de stad wil wonen. In deze paragraaf worden daarom juist de niet-

stedelijke gebieden besproken. Clark (2018) stelt dat werkzaamheden door het groeiende belang van ICT vanaf verschillende locaties uitgevoerd kunnen worden. Daarnaast kunnen bedrijven ook meer flexibele arbeidskrachten inzetten, omdat de opdrachten door ICT makkelijker uitbesteed kunnen worden aan derden (Cairncross, 2002). Voor de arbeidskrachten die een flexibele werklocatie hebben, kan het gunstig zijn om tussen steden te wonen. Hierdoor hebben zij, mits zij bereid zijn om dertig minuten te forenzen, een groter werkgebied en kunnen zij op die manier meer opdrachten krijgen (PBL, 2003). In de literatuur is veel discussie geweest over de definitie van het platteland. Dax (1996) stelt dat de term ruraal in verschillende contexten wordt gebruikt, zonder het concept of de ruimtelijke criteria te definiëren. Newby (1986) stelt dat het gebruik van de term ruraal gebaseerd is op gemak, waarbij het droge en abstracte definities weinig nut hebben. Het OECD (2008) heeft criteria opgesteld waaraan gebieden moeten voldoen om als ruraal getypeerd te kunnen worden, maar deze zijn niet voor ieder OECD-land gelijk. RURALE gebieden worden in sommige landen gedefinieerd als iets negatiefs. Waarbij het niet gespecificeerd wordt aan de hand van de eigen karakteristieken, maar door het feit dat het niet urbaan of niet geagglomereerd is. Dax (1996) stelt dat de criteria die het meeste gebruikt worden om rurale gebieden te kunnen typeren te maken hebben met bevolkingsdichtheid, intensiteit van het woon-werkverkeer en het gedeelte van de bevolking dat werkzaam is in de landbouwsector. De grens tussen platteland en stad verschilt op basis van deze criteria per land.

Naast de afbakening van zichtbare karakteristieken van het platteland, zijn er ook persoonlijke associaties met het begrip. Platteland werd volgens Goodwin (1999) gezien als een publieke voorziening, door deze persoonlijke connectie wilde men het behouden. Bij het definiëren van platteland nam Goodwin daarom ook de persoonlijke percepties mee, waarbij er onderscheid werd gemaakt tussen "Het Platteland, Mijn Platteland en Ons platteland". Goodwin (1999) deze indeling op basis van percepties is gebaseerd op de theorie van Lefebvre (1974) over een maakbare ruimte. Het figuur beschrijft verschillen in motivatie, perceptie en ervaring van het platteland. Hierin benadrukt Goodwin (1999) dat het op de juiste manier definiëren van verschillende vormen van platteland belangrijk is. Zo wordt het platteland, in de ervaring gezien als een afbakening van de ruimte, terwijl mijn platteland eerder wordt ervaren als privaat eigendom. Als er wordt gesproken over ons platteland gaat het over het eigendom van de maatschappij, zoals ook te zien in figuur 2.1. Goodwin (1999) beschrijft dus dat het definiëren van het platteland niet gemakkelijk is, omdat er van persoon tot persoon verschillen zijn in de ervaring en de daarbij behorende ideeën van het platteland.



Figuur 2. 1 Definiëring van het platteland door Goodwin (1999), p.388

Als er aan Nederlanders wordt gevraagd wat hun voorkeur heeft bij de keuze voor het eventueel wonen op het platteland, geeft een ruime meerderheid aan dat rust, ruimte en groen in de omgeving van belang is (Steenbekkers, Simon, Vermeij & Spreuwers, 2008). Daarnaast wordt het platteland ook vaak meegenomen in de centrum-periferie vergelijking. Waarbij de steden het centrum zijn en het platteland de periferie. Voor het welvaartsniveau van de plattelandsbewoners is dit niet per definitie het geval. Uit het onderzoek van (Steenbekkers et al., 2008) blijkt dat ongeveer de helft van de plattelandsbewoners in hun onderzoeksgroep een boven modaal of hoger inkomen heeft. Slechts 1/5 van de onderzoeksgroep valt in de lage inkomensklasse.

Nederlanders beschrijven het platteland vaak aan de hand van de zichtbare kenmerken. Zoals de aanwezigheid van boerderijen, landbouw en tuinbouw. Daarnaast worden ook termen als natuur, recreatie, ruimte en rust genoemd (Frerichs & Wijs, 2001). Ook academici en beleidsmakers hebben moeite met het koppelen van termen en concepten aan niet-stedelijke gebieden. Hierin spelen visies en doelen van de betrokken actoren een belangrijke rol. Het platteland is volgens Verbeek, Pisman & Allaert (2012) meer dan een geografische afbakening. Want ook fysieke, economische, sociale en culturele aspecten spelen een rol. In de geschiedenis was het definiëren van platteland eenvoudiger. Steden waren destijds afgebakend door muren en vestingswallen, alles hierbuiten kon als landelijk worden beschouwd. Door de industrialisatie, een verbeterde mobiliteit en nieuwe telecommunicatiemiddelen neemt het fysieke en mentale onderscheid tussen stad en platteland af, zoals in de volgende paragraaf over peri-urbane gebieden verder wordt toegelicht. Voor sommige locaties blijft het afbakenen eenvoudiger. Een persoon die in het centrum van de stad staat, weet heel goed dat hij of zij zich in een stedelijke structuur bevindt. Voor iemand die in een bos of op een akker staat is het ook duidelijk dat hij of zij zich in een landelijke structuur bevindt. De definitie van een ruraal gebied moet volgens Verbeek et al. (2012) gebaseerd zijn op ecologische, grondgebruiks- of culturele criteria of een combinatie hiervan. Een ruraal gebied moet aan drie voorwaarden voldoen, de werkgelegenheid in de agrarische sector moet boven

het Nederlands gemiddelde zijn, terwijl de economische differentiatie en de demografische densiteit lager moeten zijn dan het nationaal gemiddelde (Verbeek et al. 2012).

Het OECD (2008) stelt dat Nederland erg urbaan en dichtbevolkt is, waardoor ieder ruraal gebied in Nederland zich relatief dichtbij steden bevindt en het ingewikkeld wordt om rurale gebieden te definiëren. Het OECD (2008) stelt dat er op de hogere aggregatieniveaus, zoals het provinciale, maar weinig rurale gebieden te onderscheiden zijn. Er wordt daarentegen wel gesproken over de tussenprovincies. Dit zijn gebieden die niet overwegend urbaan zijn, maar wel tot in zekere mate beschouwd kunnen worden als ruraal. De tussenprovincies in Nederland zijn Groningen, Friesland, Drenthe, Zeeland en Flevoland. Rurale gebieden bestaan volgens het OECD (2008) wel op het gemeenteniveau. Ongeveer vijftien procent van de Nederlandse gemeenten zijn rurale gemeenten, waarbinnen zeven procent van de bevolking leeft en dertig procent van het oppervlak beslaat.

2.2.1 Peri-Urbane gebieden

Peri-urbane gebieden zijn ontstaan door de ruimtelijke spreiding van steden. Door deze uitspreiding van steden wordt de grens tussen stad en platteland onduidelijker. De gebieden die op deze scheidingslijn liggen worden peri-urbane gebieden genoemd (Rijsbosch, 2016). Het OECD (2008) stelt dat de rurale gebieden in Nederland redelijk autonoom zijn. De economieën van deze gebieden zijn gericht op de eigen regio en er zijn, in vergelijking met andere gebieden van het OECD, voldoende mogelijkheden tot winkelen, recreatie en openbare voorzieningen. Aan de andere kant worden de Nederlandse rurale gebieden afhankelijker van urbane gebieden. Het forenzen tussen rurale en urbane gebieden is toegenomen, met name door de afnemende werkgelegenheid in de landbouwsector. De connectie tussen de Nederlandse urbane gebieden en de peri-urbane gebieden is dus niet enkel geografisch, maar ook functioneel. De stad is afhankelijk van de peri-urbane gebieden voor voedsel en arbeid, maar de stad is het economische, politieke en culturele hart van de wijdere regio (Hornis & van Eck, 2008).

De Nederlandse overheid probeert de druk op de stad in goede banen te leiden. Met toezicht op de ruimtelijke ordening beschermt de overheid het platteland tegen de groei van de steden. Door de groei van de stad dreigen plattelandsgebieden hun groene en gezonde karakter te verliezen (Overbeek & Vader, 2006). Vooral het platteland in de nabijheid van grote steden biedt aantrekkelijke vestigingsmogelijkheden. Veel plattelandsregio's hebben een breed scala aan activiteiten zoals natuurgebieden, recreatieve gebieden en aantrekkelijke landschappen. Zo ook in de Nederlandse provincie Zeeland. Vanuit bijna iedere locatie in de provincie is de zee of een meer binnen 15 minuten te bereiken (Overbeek & Vader, 2006). In Zeeland is de industrie een van de belangrijkste sectoren voor de werkgelegenheid, daarna volgt de dienstensector waarin ook het toerisme een belangrijke factor is. Slechts een klein percentage van de Zeeuwse bevolking is werkzaam in de agrarische sector, terwijl 80% van het grondgebied agrarisch gebruikt wordt (Overbeek & Vader, 2006).

Aan de andere kant wil de provincie Zeeland wel nieuwe bewoners aan te trekken, omdat veel Zeeuwse gemeenten te maken hebben met leegloop en vergrijzing. De provincie Zeeland noemt de gemeente Schouwen-Duiveland als een aantrekkelijke woonlocatie voor werknemers uit Rotterdam en de gemeente Tholen voor werknemers uit Bergen op Zoom en West-Brabant (Overbeek & Vader, 2006). De provincie is daarnaast bezig om vestigingsfactoren te verbeteren. De kwaliteit van de leefomgeving wordt

daarbij gezien als de belangrijkste stimulans voor een goede leefomgeving. Hiermee wordt ingespeeld op de wens om in een rustige en groene omgeving te wonen. Ook de communicatie- en transportmogelijkheden zijn verbeterd (Overbeek & Vader, 2006). De transportmogelijkheden worden in de komende paar jaren nog verder verbeterd, nadat een in overeenkomst tussen het kabinet en de provincie Zeeland uit juni 2020 staat dat de treinverbinding in de provincie wordt verbeterd als gevolg van het mislopen van de marinierskazerne in Vlissingen (Provincie Zeeland, 2020).

2.2.2 Housing carrière

De verhuiscarrière van starters op de huizenmarkt is veranderd in de afgelopen decennia. Starters op de woningmarkt verlaten het ouderlijk huis later en kiezen er steeds vaker voor om alleen te wonen. Dit kan verklaard worden door het feit dat steeds meer jongeren een opleiding aan het hoger onderwijs volgen. De situatie van personen die gaan samenwonen heeft echter nog wel te maken met de arbeidspositie van de mannelijke partner (Mulder & Hooimeijer, 2002). Hieruit kan opgemaakt worden dat de mannelijke partner alsnog de doorslaggevende keuze maakt in het starten van een woningcarrière. Een mannelijke partner die op een bepaalde locatie een baan heeft, kan er dus voor zorgen dat zijn partner ook naar die locatie verhuist en ook daar haar professionele carrière gaat starten.

Rouwendal & Meijer (2001) hebben onderzoek gedaan naar Nederlandse voorkeuren met betrekking tot het combineren van wonen, werken en forenzen. De verwachting is dat huishoudens een lange tijd forenzen proberen te vermijden en dat de waarde van het forenzen zwaarder weegt dan de waarde van het salaris. Toch zijn er bepaalde voorkeuren voor sommige woningeigenschappen sterk genoeg om een veel langere forenstijd acceptabel te maken voor de meeste werknemers. Dit is vooral in de sterke voorkeur voor het wonen in kleine- of middelgrote steden, met name voor een huishouden van tweeverdieners.

Verkeerscongestie is een belangrijk probleem voor stedelijke gebieden over de hele wereld. De forenzen worden hierbij gezien als de grootste veroorzakers van verkeerscongestie. Omdat werk de belangrijkste reden voor personen is om tijdens de spitsuren te reizen, wanneer de verkeerscongestie het ergst is. Om dit probleem te verminderen, is het belangrijk om de motieven van forenzen en de veranderingen daarin in kaart te brengen. De veranderingen met betrekking tot forenzen worden duidelijk wanneer de Nederlandse situatie wordt vergeleken met de situatie in Californië, Verenigde staten. In zuid Californië is het gemiddelde aantal forenzen onveranderd, maar de verkeersproblemen gerelateerd aan het forenzen zijn toegenomen. Hierbij is het belangrijk om mee te nemen dat voorkeuren met betrekking tot wonen, werken en forenzen per huishouden verschilt. Dit maakt het lastig om een allesomvattende theorie te ontwikkelen. Want, het hebben van gelijkwaardige karakteristieken van huishoudens, betekent niet per definitie dat zij daarom ook dezelfde voorkeuren hebben (Rouwendal & Meijer, 2001).

Eerdere studies hebben uitgewezen dat geen grote afstanden willen forenzen. De meesten hebben een voorkeur voor korte afstanden, mits ze de kans hebben om hun werk- en woonlocatie hierop aan te passen. Toch is het aantal personen dat lang forenst toegenomen, dit heeft als gevolg dat er groeiende verkeersinfarcten zijn in de grote snelwegen in Nederland, voornamelijk in de Randstad. Deze verkeersproblemen zijn potentieel gevaarlijk voor het imago van de Randstad als economisch centrum. Door de drukte kunnen bedrijven een mindere voorkeur hebben voor een vestiging in de Randstad. Het verminderen van deze problemen door het verbeteren van de

infrastructuur is ingewikkeld en kostbaar, omdat het land dichtbevolkt is en de tendens is dat verbeterde infrastructuur leidt tot een toename in verkeer (Rouwendal & Meijer, 2001).

In Nederland is sinds de tweede Wereldoorlog een grotere vraag naar huurwoningen. Vooral de rurale gebieden zijn favoriet onder de Nederlandse huizenzoekers, maar in deze gebieden kunnen door de wetten en regels niet altijd voldoende woningen gebouwd worden (Rouwendal & Meijer, 2001). Hierbij is wel de vraag of woningzoekenden tegenwoordig nog steeds een voorkeur hebben voor rurale gebieden. Huishoudens willen wellicht op kortere afstand tot hun werk te wonen, maar kunnen dit niet altijd door verstoringen in de woningmarkt. Daarnaast kan de toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt de toename in het aantal en de afstand van de forenzen verklaren. Werknemers wisselen eenvoudiger van baan, maar willen niet altijd met hun werk meeverhuizen. Hierdoor kan de afstand tussen de woon- en werklocatie vergroot worden en dit leidt tot een toename van de reistijd tussen woning en werk. Aansluitend bij deze verklaring is de verklaring dat toename in forenzen ook te wijten is aan de toename van het aantal huishoudens met tweeverdieners. Met tweeverdieners wordt het namelijk ingewikkelder om een woning te bewonen op een locatie met weinig reistijd voor beide werkenden. Zoals ook wordt erkent door Mulder & Hooimeijer (2002) die stellen dat de werklocatie van de mannelijke partner zwaarder weegt in de woningkeuze. Er worden concessies gedaan met betrekking tot de woonlocatie, waarbij beide partners forenzen. Tot slot compenseren veel werkgevers de reistijd. Dit betekent dat verhuizen naar een woning dicht bij de werklocatie financieel voordelig is als een werknemer een bepaalde minimumgrens in afstand bereikt. Niet iedere werknemer kiest daarom voor kortere reistijd, zeker als deze werknemer al gewend is aan de tijd die verloren wordt met het dagelijks in de file staan (van Ham & Hooimeijer, 2009).

2.2.3 Locatiekeuze ondernemers

Zeker voor een ondernemer in wording is sociaal kapitaal erg belangrijk. Social capital [Sociaal kapitaal] heeft volgens Davidsson & Honig (2003) heeft te maken met het sociale netwerk van de persoon en de manier waarop dit netwerk gebruikt kan worden. Dus welke contacten deze persoon heeft die eventueel bruikbaar zijn bij het opzetten van de onderneming. Uit het onderzoek van Davidsson & Honing (2003) kwam naar voren dat het hebben van veel sociaal kapitaal bevorderlijk is voor een startende ondernemer. Het hebben van een goede connectie met ouders, vrienden of burens die actieve ondernemers zijn, werd sterk geassocieerd met de waarschijnlijkheid dat deze persoon zelf ook actief gaat ondernemen.

Dahl & Sorenson (2009) hebben in hun onderzoek over Deense ondernemers gefocust op de locatie waar beginnende ondernemers zich vestigen. Het onderzoek wees uit dat ondernemers het belangrijk vinden om dichtbij familie en vrienden te vestigen in plaats van dat zij focussen op de eventueel zakelijke voordelen van de regio. Enerzijds kan dit verklaard worden doordat mensen over het algemeen dichtbij hun vrienden en familie willen zijn. Anderzijds kunnen deze relaties ook helpen om hun onderneming tot een succes te maken. In een later onderzoek van Dahl & Sorenson (2012) wordt duidelijk dat ondernemingen waarbij de ondernemers langer in hun thuisregio hebben gewoond, een grotere omzet en grotere winst boeken. Zij benoemen echter wel dat het starten van een onderneming in de thuisregio ook risico's met zich meebrengt omdat er eventueel te veel focus gelegd wordt op het netwerk en minder op zakelijke kansen.

2.3 Telewerken

Eerder in dit onderzoek wordt al gesproken over de rol die verbeteringen in de ICT gespeeld hebben bij de toename van het telewerken, of het werken op afstand. Daniels, Lamond & Standen (2001) zijn niet overtuigd van de invloed van de verbeterde ICT en stellen dat er nog veel onbekende factoren zijn die bedrijven doen beslissen om werknemers vanaf afstand te laten werken. In hun onderzoek focussen zij op vijf concepten die telewerken zouden kunnen verklaren, zijnde: locatie, gebruik van ICT, complexiteit van kennis, intra-organisatorisch contact en extra-organisatorisch contact. Deze vijf dimensies moeten in onderzoek naar telewerken altijd meegenomen worden, omdat de mate van telewerken afhankelijk is van deze vijf facetten. Daniels et al. (2001) stellen ook dat het niet gebruikelijk is voor werkgevers om werknemers op afstand te laten werken. Minder dan 1 procent van de organisaties in West-Europa maakte in 1999 gebruik van telewerken.

De eerste definities van telewerken hielden in dat werknemers op afstand van kantoor werkten, of thuis. Latere definities werden uitgebreid om het gebruik van ICT erin op te nemen. Zo werd door Gray et al. (1993) telewerken gedefinieerd als werken op afstand van de werkgever of op afstand van de traditionele werkplek, voor een significant deel van de arbeidstijd. Telewerken kan zowel voltijd als deeltijd gedaan worden. Het werk omvat vaak elektronische verwerking van informatie en altijd het gebruik van telecommunicatie. Daniels et al. (2001) hebben een classificatie gemaakt van drie verschillende telewerkers. Beginnend met de telewerkers vanuit huis, deze werknemers voeren hun werktaken uit vanuit huis. De volgende groep zijn de telewerkers vanuit kantoren op afstand. Deze werkers voeren werktaken uit in kantoren die op afstand van het hoofdkantoor bevinden. Deze afstandskantoren worden door Daniels et al. (2001) gecategoriseerd als "sattellite offices", "telecenters" of "telecottages". De sattellite offices worden beheerd door de werkgever. De telecenters zijn kantoren waar werkplekken en IT-services worden aangeboden voor een bepaalde groep werkers. Aan de werkgever is de taak om deze ruimte voor haar werknemers te huren. Tot slot, de telecottages, in deze werkplekken worden trainingen gefaciliteerd, daarnaast wordt er getracht om zelfstandig werkende telewerkers aan te trekken. De laatste groep telewerkers zijn de mobiele telewerkers, die voornamelijk bestaat uit reizende werknemers. Zowel naar het buitenland als naar de kantoren van de klant (Daniels et al. 2001).

Deze classificatie is echter niet volledig, omdat er enkel gekeken wordt naar de locatie van de telewerkers, terwijl dit niet het enige aspect is waarop deze groep werkers geclassificeerd kan worden. Daarnaast wordt er binnen deze classificatie niet meegenomen dat telewerken ook kan bestaan uit werkers die vanuit een combinatie van deze locaties werken, de ene locatie sluit de andere namelijk niet uit. Met telewerken komt ook het gevaar van isolatie, het is daarom belangrijk om de sociale relaties die verbonden zijn aan telewerken mee te nemen. Daarbij zijn twee aspecten belangrijk, ten eerste het contact binnen de organisatie die een telewerker nodig heeft. Ten tweede de mate van extern contact met bijvoorbeeld klanten en andere partijen. De eerste kan gedefinieerd worden als de mate van verbondenheid met personen binnen de organisatie en de organisatie zelf. Dit criterium neemt ook de hoeveelheid noodzakelijk contact met collega's mee. De tweede wordt gedefinieerd aan de hand van de hoeveelheid contact de individuen hebben met personen of organisaties buiten de organisatie waarvoor zij werken. Het niet-digitale contact staat hierin centraal. Telewerkers moeten dus zowel met het bedrijf en haar werknemers verbonden blijven, als met de klanten, afnemers en opdrachtgevers. In de eerste literatuur over telewerkers werd geschreven dat telewerken eerder toepast wordt in minder dichtbevolkte gebieden. Echter, blijkt uit onderzoek van

Daniels et al. (2001) dat juist in de meer dichtbevolkte landen, telewerken sneller groeit. Dit kan te maken hebben met normatieve processen binnen de organisatie, industrie of het land.

2.3.1 Telewerkers

Zoals uit de inleiding en uit de bovenstaande paragraaf blijkt, kunnen telewerkers verschillende personen zijn, zowel in loondienst, als zelfstandige werkers. Hetgeen dat zij gemeen hebben is dat zij vanuit een andere locatie dan het kantoor hun werk kunnen verrichten.

Florida (2002) noemt dat mensen de motor zijn van regionale groei, het verlagen van kosten is niet lager de sleutel tot succes. Het hebben van "human capital" is belangrijk. Daarnaast stelt hij dat hoogopgeleide personen niet per definitie op één plek blijven, zij vestigen zich op verschillende plekken. De locaties waar deze hoogopgeleiden zich vestigen blijven zich continu vernieuwen om nieuwe mensen aan te trekken. Er wordt geprobeerd om de economie te diversifiëren van de zware industrie naar de high-technologiesector. Het gaat bij het aantrekken van deze personen om het aanbieden van opties in leefwijze om personen aan te trekken die werkzaam zijn in hoge managementfuncties en technisch talent. Het gaat voor deze personen in de eerste plaats niet om het hebben van een baan, maar om het hebben van een leven (Florida, 2002). Dit leven is voor ieder persoon verschillend, daarom is het van belang dat bedrijven ofwel flexibel zijn in hun locatie, zodat ze de personen kunnen volgen, want zoals Florida (2005) schrijft, banen volgen de mensen, mensen volgen niet de banen.

2.3.2 Voordelen en nadelen van telewerken

Telewerken heeft zowel voor de werkgever als de werknemer enkele voordelen en nadelen. Zo kan het telewerken, in vergelijking met het werken op kantoor, negatieve emotionele gevolgen hebben (Mann & Holdsworth, 2003). Zij stellen dat telewerkers significant meer mentale gezondheidsproblemen ervaren die gerelateerd zijn aan stress, zoals piekeren en schuldgevoelens. Ook kunnen telewerkers zich eenzamer en prikkelbaarder voelen dan werknemers op kantoor. In figuur 2.2 zijn de voordelen en nadelen van telewerken volgens Daniels et al. (2001) zichtbaar.

<i>Hypothesized individual benefits</i>	<i>Hypothesized individual costs</i>
Chance to remain in work despite moving home, becoming ill or taking on family care roles	Fewer chances for development or promotion, and the perception that teleworkers are not valued by their managers
More time for home and family	Increased conflict between work and home
Reduced commuting	Limited face-to-face contact with colleagues and social isolation
Greater job autonomy	Routinization of tasks
Less disturbance whilst working	More time spent working
More flexible working hours	Lower job security
<i>Hypothesized organizational benefits</i>	Weakened collective representation
Improved productivity	<i>Hypothesized organizational costs</i>
Improved employee retention	Difficulty supervising and motivating employees
Greater staffing flexibility	Increased selection, training and support costs
Reduced office accommodation costs	Difficulty socializing new employees to the organization
Greater resilience to disruption from extreme weather or earthquakes	Costs incurred in developing new planning and performance measures
<i>Hypothesized societal benefits</i>	Costs of additional information and telecommunications equipment
Reduced pollution and urban congestion	
Provision of employment opportunities for rural areas	
Increased community stability	
Increased entrepreneurial activity	

Figuur 2. 2 Voordelen en nadelen van telewerken, voor zowel de werkgever als werknemer
Bron: Daniels et al. (2001), p.1152

Voordelen

Het eerste voordeel heeft te maken met de betere balans tussen het werk- en het privéleven. Telewerkers kunnen de tijd die zij normaliter gebruiken om naar kantoor te reizen of op kantoor te zijn, gebruiken om met familie en gezin door te brengen (Mann & Holdsworth, 2003; Daniels et al., 2001). Telewerkers kunnen daarnaast beter omgaan met kleine crises in en rondom het huis, omdat zij toch het grootste gedeelte van de dag thuis zijn. Hierdoor zijn ze thuis als er een monteur langskomt. Ten tweede hebben telewerkers meer flexibiliteit in hun werk, omdat zij vaak hun eigen uren kunnen indelen. Dit zorgt ervoor dat zij de kinderen van school kunnen halen, of op een rustig moment boodschappen kunnen doen. Daarnaast kunnen ze ook simpelweg kiezen om te werken op de uren dat zij zelf het meest productief zijn (Mann & Holdsworth, 2003). Ten derde neemt het forenzen af. Deze afname heeft een potentiële positieve invloed op kosten, tijd en stress, hierdoor is het gebrek aan reistijd een van de belangrijkste redenen voor werkers om te kiezen voor telewerken (Mann & Holdsworth, 2003). Ten vierde heeft het telewerken niet alleen een positieve invloed op de werknemer, maar ook op de werkgever. Als een werkgever namelijk een groot kantoor heeft, liggen de kosten voor de huur en de vaste lasten van het kantoor ook hoger. Als een werkgever ervoor kiest om meer telewerkers in dienst te nemen, heeft dit geen positieve gevolgen voor de hoogte van de maandelijkse kosten (Daniels et al., 2001). Ten vijfde hebben bedrijven ook een ruimere keuze aan werknemers als zij ervoor kiezen om ook telewerkers in dienst te nemen. Zij hoeven dan niet enkel te kiezen uit werknemers die voltijd op kantoor aanwezig zijn, maar kunnen ook meer flexibele contacten en flexibele werknemers aannemen. Hierdoor kunnen personen met een zorgtaak voor bijvoorbeeld ouderen of kinderen, toch in dienst van het bedrijf komen (Mann & Holdsworth, 2003). Tot slot heeft telewerken ook een voordeel voor de productiviteit van werknemers. Telewerkers worden minder gestoord door collega's en kunnen langere werkdagen maken. Daarnaast zijn veel telewerkers, omdat zij zelf gekozen hebben voor het telewerken, gemotiveerder om te bewijzen dat deze alternatieve werkwijze succesvol is. Of deze telewerkers

daadwerkelijk productiever zijn is niet bekend, het kan ook zijn dat de telewerkers zelf beweren productiever te zijn om te bewijzen dat telewerken voor de werkgever voordelig is (Mann & Holdsworth, 2003). Over de productiviteit zijn niet alle academici het eens. Cairncross (1997) vraagt zich namelijk af of toegang tot het internet echt de productiviteit van werknemers heeft verhoogd. Hij stelt dat werknemers sneller afgeleid zijn door bijvoorbeeld videogames of filmpjes en daardoor minder werk gedaan krijgen. Daarnaast vindt Cairncross (1997) email ook een grote oorzaak van afleiding, omdat werknemers sneller afgeleid worden door emails die binnenkomen en een email eenvoudiger verzonden wordt dan een brief. De kwestie van een toename in de productiviteit is dus niet altijd even duidelijk, maar hij erkent ook dat er veel situaties kunnen zijn waarin dit wel degelijk het geval is. Het probleem hierbij is dat toenemende productiviteit moeilijk meetbaar is, zeker in de dienstensector, waarbij gevolgen van handelingen van werknemers niet meteen zichtbaar zijn (Cairncross, 1997).

Nadelen

Naast de voordelen van telewerken voor zowel de werknemer als de werkgever, zijn er ook nadelen. Het eerste en vaakst genoemde nadeel is sociale isolatie. In 1983 noemde 60% van de telewerkers in het Verenigd Koninkrijk sociale isolatie als het grootste nadeel (Huws, 1984). In het begin van deze eeuw werd duidelijk dat sociale verhoudingen en de daarbij behorende sociale vergelijkingen steeds belangrijker worden. Mensen kijken naar andere mensen om hun eigen prestaties en gedrag te vergelijken. Met de afname van sociaal contact neemt ook deze sociale barometer af. De afname van deze meter van onszelf is groter onder telewerkers en kan leiden tot meer onzekerheid (Mann & Holdsworth, 2003). Een tweede nadeel is het presenteïsme, telewerkers zien het telewerken als een privilege en hebben daardoor het idee dat zij zich moeten bewijzen. Hierdoor maken zij langere werkdagen, melden zij zich minder vaak ziek en nemen ze eerder een dagdeel vrij in plaats van een volledige dag. Daarnaast zouden telewerkers, omdat zij vanuit huis werken, na ziekte sneller terug aan het werk gaan, ook als ze nog niet volledig hersteld zijn. Door sommige leidinggevenden wordt dit verminderde ziekteverzuim als voordeel gezien, maar naar alle waarschijnlijkheid is dit niet bevorderlijk voor de werkprestaties van de telewerker. Presenteïsme is geen fenomeen dat zich enkel bij telewerkers voordoet, want in tijden van baanonzekerheid neemt een werknemer op kantoor ook minder ziekteverzuim op. Voor telewerkers zit hier nog wel een extra dimensie aan, omdat collega's niet kunnen zien hoe ziek ze zijn. Veel telewerkers vinden daarbij dat ze moeten blijven werken om twijfels van de werkgever over de voordelen van telewerken weg te nemen en om dus het privilege van het telewerken te behouden (Mann & Holdsworth, 2003). Een derde nadeel heeft te maken met de technische ondersteuning van telewerkers. Het is voor bedrijven al moeilijk om de telecommunicatie en het internet in het kantoorpand draaiende te houden. Werknemers die op afstand moeite hebben met inloggen kunnen daarom niet altijd rekenen op de juiste ondersteuning. Dit is zeker een probleem voor de 'nomadische' telewerker die vanaf verschillende locaties probeert in te loggen (Mann & Holdsworth, 2003). Een vierde nadeel is dat het telewerken invloed kan hebben op het verdere carrièreverloop van de werknemer. Als de telewerker na een aantal jaren besluit om terug op kantoor te werken, hebben zij misschien belangrijke veranderingen op kantoor gemist. Daarnaast vraagt het veel aanpassing van de telewerker als hij of zij weer terug naar kantoor gaat. Niet ieder bedrijf wil een werknemer die zich langer dan gebruikelijk aanpast aan het kantoor (Daniels et al. 2001). Tot slot zorgt telewerken ook voor vervaagde grenzen, dit is zowel een voordeel als een nadeel. Tijdens het forenzen hebben werknemers ook de tijd om van

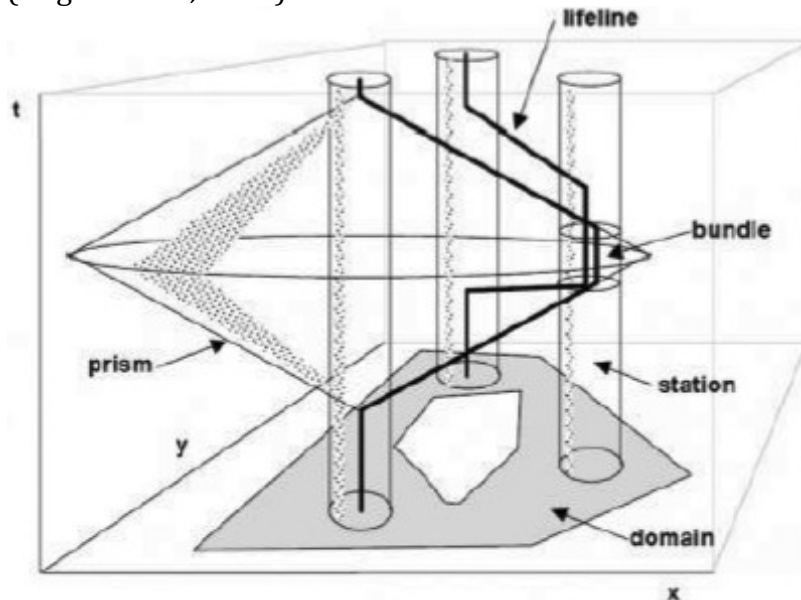
rol te wisselen. Veel werknemers vinden de reistijd tussen de woning en het kantoor een aangename pauze tussen de thuisrol en de professionele rol. Hoewel veel telewerkers proberen om ruimtelijke grenzen tussen werk- en privéleven te maken, zoals het inrichten van een thuishkantoor, zorgt telewerken wel voor een minder duidelijke scheidingslijn tussen de twee rollen. Dit is niet alleen voor de telewerkers verwarrend, maar ook voor de familie (Ellison, 1999).

2.3.3 Ontmoetingen

Bij de eerste publicaties over telewerken werd als voordeel genoemd dat werkers vanuit huis in plaats van op kantoor konden werken. Er kwam na deze publicaties ook al een tegengeluid. Academics, zoals de hierboven genoemde Mann & Holdsworth (2003), brengen de nadelen van telewerken aan het licht. Torsten Hägerstrand (1970) heeft met zijn tijd-ruimte geografie een theorie ontwikkeld over het belang van ontmoetingen en de invloed die deze ontmoetingen hebben op het handelen van individuen. Volgens Hägerstrand (1970) is het in veel onderzoeken aannemelijk om het tijdsaspect weg te denken en dit te vervangen in kosten voor transport en opslag, maar dit werkt volgens hem enkel wanneer er gesproken wordt over het verwerken van materialen. Wanneer individuele personen de kern van een onderzoek zijn, is het wegdenken van het tijdsaspect minder aannemelijk. Voor personen kunnen bepaalde ruimtelijke locatiefactoren niet gescheiden worden van de tijd. Een bepaalde locatie kan bijvoorbeeld in de buurt van een individu zijn, maar als een persoon niet voldoende tijd kan vrijmaken om de afstand af te leggen, zal deze persoon nog steeds niet dichtbij genoeg zijn om die locatie daadwerkelijk te bezoeken. Daarnaast kan een individu niet tijdelijk opgeslagen worden om later zonder complicaties weer gebruikt te worden, zoals dit bij grondstoffen wel kan (Hägerstrand, 1970). Voor het functioneren van een socio-economisch systeem zijn tijd, personen en objecten van groot belang. De tijd-ruimtepaden van personen moeten zodanig kruisen dat zij elkaar ontmoeten op je juiste locatie en de juiste tijd. Dit zowel belangrijk voor veranderingen in het socio-economisch systeem als voor het behouden van het systeem.

Hägerstrand (1970) stelt ook uit dat menselijk handelen niet enkel verklaard kan worden door de tijd-ruimte geografie. Er zijn factoren die het menselijk handelen beperken. De eerste factor heeft te maken met fysieke beperkingen. Hoe graag een individu het soms ook zou willen, hij of zij kan niet op twee plekken tegelijk zijn. Daarnaast kan een persoon ook niet direct van de ene naar de andere locatie reizen, er moet een bepaald compromis zijn tussen tijd en ruimte. De tweede beperking heeft met ontmoetingen te maken. Een persoon moet op één specifieke plek blijven voor een bepaalde tijd, vaak in interactie met anderen. Dit toeval in overlap van paden in tijd en ruimte wordt beschreven als het bundelen van paden in een metrostation. Met andere woorden, een persoons tijd-ruimte pad moet tijdelijk overlappen of overeenkomen met die van een ander of van anderen om een bepaalde taak gedaan te krijgen. De derde en laatste beperking in iemands tijd-ruimte pad heeft te maken met beperkingen omtrent autoriteit in een bepaald gebied. Het gebied wordt dan gecontroleerd door bepaalde personen die beperkingen opleggen voor bepaalde individuen of groepen in dat gebied. Bijvoorbeeld, het tijd-ruimte pad van het gemiddelde individu mag over het algemeen niet een legerbasis betreden (Hägerstrand, 1970). Dus dit betekent dat het voor een gemiddeld persoon niet eenvoudig is om paden te kruisen met een belangrijk iemand van een legerbasis. Tenzij deze personen elkaar toevallig op een andere locatie ontmoeten. Figuur 2.3 toont de schematische weergave van het tijd-ruimtemodel van Hägerstrand (1970) De verplaatsingen van individuen door ruimte en tijd wordt respectievelijk

weergegeven door de X, Y en T van het web model. Het donkere vlak geeft de autoriteits- of toegangsbeperkingen aan. Fysieke locaties, of stations, zijn weergegeven als cilinders en weergegeven ook de capaciteitsbeperkingen. De lifelines zijn de bewegingen door ruimte en tijd. De bundels zijn de samenwerkingen van individuen of middelen door tijd en ruimte. Tot slot, het prisma is de totale omgeving in de ruimte die toegankelijk is voor het individu (Hägerstrand, 1970).



Figuur 2. 3 Het tijd-ruimte model van Hägerstrand
Bron: Hägerstrand (1970), p. 17

Het tijd-ruimtemodel van Hägerstrand heeft gezorgd voor een verandering in de manier van onderzoeken binnen de sociale wetenschappen. Onderzoeken waren voornamelijk gefocust op de effecten van de ruimte op het menselijk gedrag. Tijd was hierin een externe factor dat relevant was voor hetgeen dat onderzocht werd, maar niet essentieel. Keuzes in bezigheden werden gezien als afhankelijk van afstand, daarnaast werden beslissingen in een samengesteld model weergegeven, waarbinnen individuele beslissingen gezien werden als kleine variaties in het geheel (Hägerstrand, 1970).

Schatzki (2009) gaat verder op de tweede door Hägerstrand (1970) benoemde beperking en gaat hierbij in op het tijd-ruimtemodel en het sociale leven. Zijn stelling is dat uitgevoerde activiteiten van individuen het gevolg zijn van verweven tijdpaden. Deze verweven tijdpaden vormen een soort van infrastructuur waarmee menselijke activiteiten gecoördineerd en samengevoegd worden. Omdat gecoördineerde en samengevoegde activiteiten essentieel zijn in de maatschappij, is deze infrastructuur essentieel in het sociale leven. Tijd en ruimte zijn, ook volgens Schatzki (2009) onderdeel van het dagelijks leven, maar worden niet beïnvloed door van menselijke activiteiten. Een voorbeeld hiervan is de geometrische opstelling van een ruimte en de tijd die nodig is om een stuk fruit te laten rijpen. Menselijk handelen kan invloed hebben op tijd en ruimte, zoals wanneer mensen de ruimte herinrichten of een fruitboom planten. Maar deze activiteiten hebben invloed op de activiteit en het begrijpen van deze activiteit. Een persoon brengt zijn of haar dag door via verschillende routes op verschillende locaties te zijn, de routes en locaties van deze persoon zijn een gevolg van keuzes die gemaakt zijn, maar kunnen ook volgende keuzes beïnvloeden, zowel van zichzelf als van anderen.

Activiteiten worden uitgevoerd door middel van rangschikking van objecten. Schatzki (2009) noemt hierbij het voorbeeld van het wedden op paarden bij paardenraces. Doordat alle objecten aanwezig zijn op die locatie, zoals de rennende

paarden, een loket om te wedden en een plek waar de bezoekers kunnen staan kijken, wordt het wedden op paarden op deze locatie ook uitgevoerd. Activiteiten worden gelinkt aan andere activiteiten en deze gelinkte activiteiten hebben ook weer te maken met andere gelinkte activiteiten. In het voorbeeld van de paardenraces, de gebonden activiteiten op de racelocatie, zijn ook verbonden aan de gebonden activiteiten van het taxibedrijf dat de bezoekers naar de racelocatie brengt. Als al deze bundels van gelinkte activiteiten samengevoegd worden ontstaat er een enorm, ingewikkeld en constant veranderend web dat de algemene plek van sociaal bestaan vormt. Sociale fenomenen kunnen gezien worden als onderdelen van deze bundel van activiteiten en afspraken (Schatzki, 2009)

2.4 Coworking

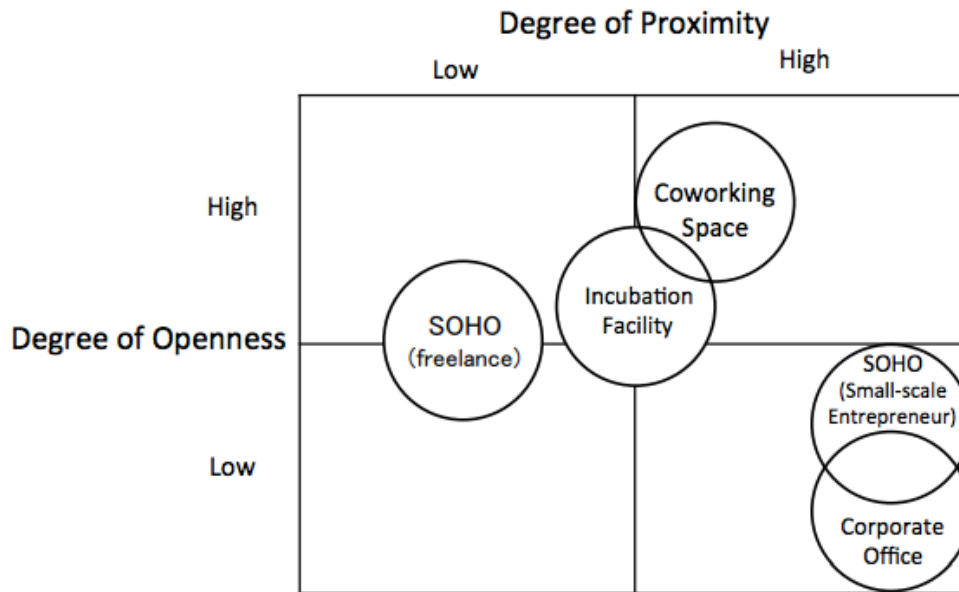
In de vorige paragrafen zijn enkele nadelen van telewerken genoemd. Het nadeel met betrekking tot eenzaamheid van de telewerker, gecombineerd met de theorie over het belang van ontmoetingen leidt tot manieren waarop telewerkers kunnen samenwerken er zijn al enkele werkplekken aan bod gekomen, maar deze hadden voornamelijk betrekking op de situatie in Groot-Brittannië. In Nederland zijn er andere benamingen voor telewerkplekken. Daarnaast is telewerken een relatief verouderd begrip. Sinds de laatste eeuwwisseling komt het begrip telewerken nauwelijks meer voor, en wordt het steeds meer vervangen door afstandswerken. Ook het begrip coworking wint terrein in het begin van de 21^e eeuw.

2.4.1 Coworking spaces

Er zijn in Nederland vier soorten bedrijvencentra. Weijs-Perrée et al. (2016) benoemen allereerst de bedrijfsverzamelgebouwen, deze worden gedefinieerd als commerciële centra die kantoorruimte aanbieden. Daarnaast biedt dit type gebouw ook gemeenschappelijke services die normaliter ook gevonden kunnen worden in bedrijfspanden, zoals beveiliging of schoonmaak. Als tweede beschrijven zij de serviced offices. Dit type bedrijfsgebouw heeft een snelle groei doorgemaakt in de afgelopen decennia. De vraag voor kantoorruimte veranderde van een vraag naar gewone kantoorruimte naar een vraag voor een meer flexibele kantoorruimte. Er zijn diverse definities een serviced office. Deze kantoren zijn alleen beschikbaar voor grote bedrijven met een goede financiële positie, die op zoek zijn naar een flexibele kantoorlocatie. Deze financiële positie is nodig vanwege de vele diensten die het kantoor aanbiedt (van den Berg & Stijnenbosch, 2009). Aan de andere kant schrijft Weijs-Perrée et al. (2016) dat er andere definities zijn die juist stellen dat een serviced office niet voor een groot bedrijf, maar een flexibele locatie voor freelancers is. Ondanks de vele definities zijn er wel vier belangrijke elementen waar een serviced office aan moet voldoen. Namelijk, gedeelde kantoor accommodatie, bedrijfsdiensten, faciliteiten en technologie, zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid tot video conferenties. Serviced offices kunnen gebruikt worden door verschillende huurders, zoals start-ups, freelancers, telewerkers of flexibele werknemers binnen een bedrijf. Een serviced office heeft voordelen voor een werknemer omdat alle faciliteiten die iemand nodig heeft aanwezig zijn, zoals een keuken, werkplek en internet. Een serviced office ondersteunt echter geen interactie, samenwerking of netwerk tussen de huurders. Als derde, de incubators. Dit zijn op eigendom gebaseerde initiatieven die ook ondersteuning bieden aan bedrijven. Daarnaast draagt een incubator ook bij aan het vormen van netwerken tussen individuen en organisaties (Weijs-Perrée et al., 2016). Een kantoorruimte wordt een incubator als de kantoorruimte verandert van een ruimte die enkel een werkplek biedt, naar een kantoorruimte waar diverse diensten voor startups

worden aangeboden. Tot slot worden de coworking kantoren benoemd. Het aspect van een coworking kantoor is dat de werkers binnen het kantoor een community vormen, waarbinnen zij diensten of voorzieningen delen en meedoen aan activiteiten. Het belangrijkste verschil tussen de serviced office en de coworking kantoor is dat de serviced office niet in gezamenlijke activiteiten voorziet (Weijs-Perrée et al., 2016). Coworking kantoren zijn een globaal fenomeen en groeien nog steeds in populariteit. Dit heeft mede te maken met veranderingen rondom werken en de “New Shared Economy” (Green, 2014). Maar, de hierboven genoemde coworking spaces zijn niet gefocust op het individu, maar meer op bedrijven. Uda (2013) licht het begrip meer toe voor een individu. Volgens (Uda, 2013) biedt een coworking space zowel lidmaatschap als “drop-in” services aan. Het lidmaatschap verwijst naar de dienst zoekende partijen die regelmatig gebruik maken van een specifieke coworking space, de gebruikers betalen hierbij doorgaans een maandelijkse bijdrage. De hoogte van deze bijdrage is afhankelijk van de locatie en de voorzieningen die worden aangeboden op de locatie. Daarnaast zijn de werkplekken, bijvoorbeeld het bureau, ofwel vast, ofwel flexibel. Dit refereert ook meteen aan het drop-in principe. Dit verwijst naar de service waarbij gebruikers zonder reservering de coworking space kunnen bezoeken. Daarbij betalen de gebruikers per bezoek, in plaats van een maandelijkse bijdrage (Uda, 2013).

Kleine kantoren bieden voor freelancers een hoge mate van onafhankelijkheid, maar doordat zij minder in contact komen met andere personen, of verder weg zijn van andere personen, kunnen werkers hier sneller in een isolement raken. Uda (2013) spreekt hierbij over SOHO, wat staat voor Small Office/ Home Office (Uda, 2013, p.7). De SOHO voor kleine ondernemers lijkt in eerste instantie niet verschillend van dat van de freelancer, maar het verschil is dat het kantoor voor een freelancer over het algemeen een bedrijfskantoor is dat fysiek gedeeld wordt met andere personen, zij het op kleine schaal. Het type coworking space dat gebruikt wordt door kleine ondernemers heeft een grotere nabijheid tot de werkplekken van andere personen dan de coworking spaces waarbij de selectie van voorzieningen en specifieke plaatsen wordt uitgezocht door de gebruikers, en het is min of meer hetzelfde als de bedrijfskantoren. Aan de andere kant heeft dit type een iets hogere mate van werkplek openheid dan de bedrijfskantoren. Dit komt door de kleinere schaal van de werkplek, wat ervoor zorgt dat werkers flexibeler en meer kansen op samenwerking hebben dan in de bedrijfskantoren. Toch, de SOHO's die gebruikt worden door de kleine ondernemers hebben een lagere mate van werkplek openheid dan de freelance SOHO's, waar individuele ideeën direct zichtbaar zijn, hetzelfde met coworking spaces. Tot slot, de bedrijfskantoren. Deze werkplekken hebben over het algemeen naast elkaar staande bureaus, hierdoor is er een hogere mate van nabijheid tot werkplekken van andere personen. Deze hogere nabijheid is in vergelijking met de SOHO's van freelancers en de coworking spaces. Doordat de toegang tot dit kantoor over het algemeen gelimiteerd is, dus alleen voor werknemers van het bedrijf, is er minder openheid van de werkplek dan alle eerdergenoemde werklocaties. De mate van nabijheid en openheid van kantoren wordt weergegeven in figuur 2.3 hieronder.



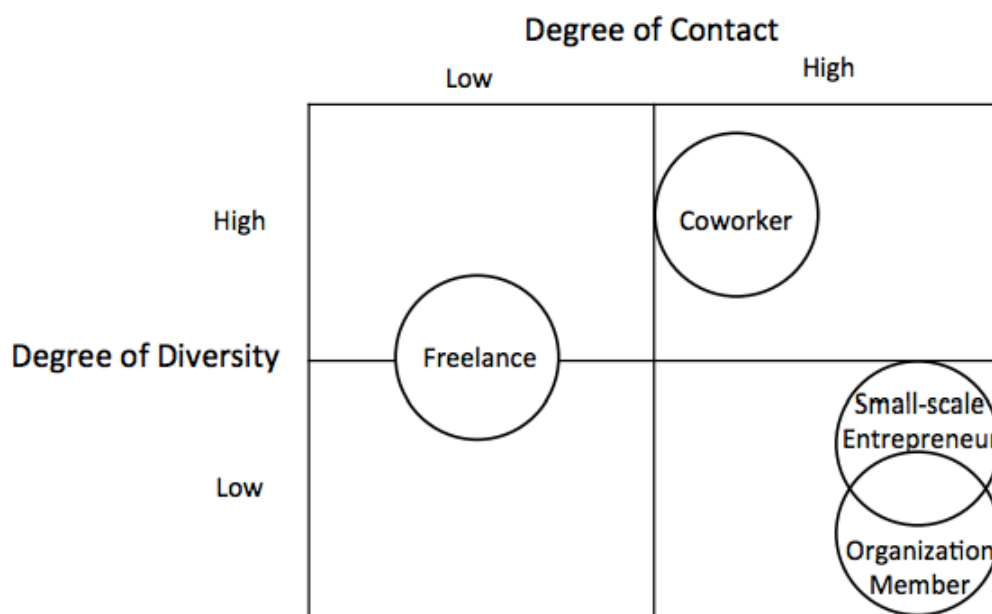
Figuur 2. 4 Visuele weergave van de theorie achter verschillende typen werkplekken
Bron: Uda (2013), p.10

2.4.2 Kennisdeling

In de afgelopen jaren is er steeds meer aandacht voor coworking. Coworking wordt door Uda (2013) gedefinieerd als “een manier van werken waarbij werkende individuen samenkomen op een locatie om waarde te creëren terwijl ze informatie en kennis delen door het communiceren en samenwerken onder de voorwaarden van hun keuze.” Hierbij zijn twee concepten belangrijk, allereerst, de eigenschappen van individuen worden niet beperkt tot een specifiek beroep of organisatie. Ten tweede is het een gedeelde werkplek. Dus, coworking verwijst naar een manier van werken waarbij freelancers, kleine ondernemers en personen in loondienst die verschillende opdrachten een werkplaats delen, flexibel samenwerken en contact met elkaar hebben (Uda, 2013). Ondanks dat coworking in de geschiedenis al veel aandacht heeft gekregen, zijn er wel verschillen in coworking van de twintigste eeuw en het coworking van nu. In de twintigste eeuw kwamen verschillende kunstenaars in een bepaald atelier samen, het ging daarbij om professionals in een bepaald werkveld. Het coworking van nu gaat voornamelijk om freelancers en kleine ondernemers in allerlei verschillende werkvelden. Coworkers, zijn individuen die samenwerken met verschillende anderen met diverse eigenschappen op een bepaalde locatie. Deze definitie kan toegepast worden op freelancers, kleine ondernemers en werknemers van een organisatie in mindere mate ook op telewerkers. Telewerkers zijn in dit geval ook personen die contact hebben met personen in loondienst die thuis werken en mensen die overeenkomen met freelancers en kleine ondernemers. Tegenwoordig zijn de meeste coworkers freelancers of kleine ondernemers die voornamelijk in de creatieve- of IT-sector werkzaam zijn (Uda, 2013). Het ontstaan van een coworking space heeft volgens Botsman & Rogers (2010) te maken met het idee van de “collaborative consumption” waarbij onder andere delen, lenen en huren van goederen en diensten centraal staat. De “collaborative consumption” verandert de manier waarop er gewerkt en geconsumeerd wordt. Kantoren en goederen worden steeds meer gedeeld en zijn minder in eigendom.

Verschil tussen individuele coworkers en freelancers. Freelancers, hoewel ze individueel opgezet zijn, kunnen grotere zelfstandigheid op de werkvloer behalen dan personen in loondienst. Aan de ene kant omdat ze hun kantoor thuis opzetten, of in een gehuurde ruimte, daardoor hebben ze minder fysiek contact en communicatie met

anderen in een werkplaats dan personen in loondienst, kleine ondernemers en coworkers, voor wie communicatie met andere gebruikers gestimuleerd wordt. Maar, ondanks dat er minder contact is met anderen op de werklocatie, is de mate van diversiteit of verschillen in eigenschappen met andere personen met wie ze in contact komen hoger tussen de leden die in dezelfde organisatie werken en kleine ondernemers. In vergelijking met coworkers, lopen freelancers een minder grote kans om in contact te komen met. Kleine ondernemers worden gezien als gelijk aan freelancers. Ze hebben beiden een, dan wel niet kleine, onderneming met andere personen. Daarom is de mate van contact met anderen op de werkplek bijna gelijk aan dat van personen in loondienst. Ook hebben ze meer contact dan freelancers en coworkers die autonoom kunnen controleren met wie ze contact hebben. Dit alles is uiteengezet in de onderstaande figuur (Uda, 2013). De mate van diversiteit refereert naar de mate van verschillende eigenschappen tussen de andere personen die contact hebben op de werkplek. De mate van contact gaat over het fysieke contact en communicatie met andere personen.



Figuur 2. 5 Theorie achter de verschillende typen coworkers in een werkplek
Bron: Uda (2013), p.7

De nabijheid van andere werkenden wordt door Uda (2013) gezien als een voordeel van coworking. De eenzaamheid die Mann & Holdsworth (2003) eerder in deze scriptie is genoemd wordt verminderd door de coworking spaces. Boschma (2005) benadrukt het belang van geografische nabijheid voor innovatie, maar enkel geografische nabijheid is niet voldoende voor innovatie. Andere vormen van nabijheid zijn Boschma (2005) cruciaal om innovatie en kennisdeling mogelijk te maken. Ook stelt hij dat te veel nabijheid niet wenselijk is omdat er dan een lock-in situatie kan ontstaan, waardoor de gewenste innovatie stagneert. Om de voordelen van nabijheid optimaal te kunnen gebruiken voor kennisdeling en innovatie moet er ook een mate van cognitieve nabijheid zijn. Waarbij de twee partijen die kennis met elkaar uitwisselen voldoende kennis van de ander hebben om elkaar te kunnen begrijpen, maar ze moeten elkaar wel nieuwe inzichten kunnen geven. Bij te weinig cognitieve nabijheid kan er geen kennisdeling of innovatie plaatsvinden omdat de twee partijen elkaar niet goed begrijpen. Bij te veel cognitieve nabijheid ontstaat het gevaar van een lock-in, waarbij de twee partijen zodanig veel kennis delen dat zij elkaar niet kunnen voorzien van nieuwe kennis (Boschma, 2005).

Wat betreft de coworking spaces maakt dit de samenwerking ook ingewikkeld. Zoals eerdergenoemd wordt de eenzaamheid van de werknemer verminderd, doordat zij andere werknemers om zich heen hebben. Het aangaan van contacten in een coworking space is dan goed voor de psychologische gezondheid van de coworkers. Op professioneel vlak is het hebben van andere werkenden in de nabijheid niet per definitie voldoende om kennis uit te wisselen en te innoveren. Het voordeel van een coworking space is dat er, ook genoemd door Uda (2013), veel verschillende personen die werkzaam zijn in verschillende sectoren, dicht bij elkaar in een ruimte, hun werkzaamheden uitvoeren. De samenwerking en het contact gaat volgens Uda gemakkelijk door de nabijheid van de werkers. De geografische nabijheid kan, zoals door Boschma (2005) stelt, een lock-in voorkomen, omdat er voldoende kansen zijn om kennis uit te wisselen met werkenden uit andere sectoren. Een nadeel van de diversiteit in coworking spaces is dat het niet per definitie leidt tot innovatie en kennisuitwisseling, omdat het niet waarschijnlijk is dat alle aanwezigen een mate van cognitieve nabijheid hebben waardoor zij kennis kunnen uitwisselen.

2.4.3 Coworking op het platteland

Telewerken werd gezien als de redding van het platteland, omdat werknemers niet meer naar de stad hoefden te forenzen om hun werk te kunnen doen (Clark, 2018). Al snel werd duidelijk dat er ook veel nadelen hingen aan het telewerken op het platteland. Eenzaamheid en de daarbij behorende psychologische gevolgen werden genoemd als nadeel van het telewerken op het platteland (Mann & Holdsworth, 2003; Daniels et al., 2001). Door de toenemende aandacht voor het individu en individuele ontmoetingen van Hägerstrand (1970) en de komst van de “collaborative consumption” kunnen coworking spaces op het platteland een oplossing zijn voor de negatieve aspecten van telewerken op het platteland. Toch hebben coworking spaces hun plek op het Nederlandse platteland nog niet altijd gevonden. Ook Fuzi (2016) stelt dat er voornamelijk onderzoek naar coworking spaces gedaan wordt met betrekking tot metropoolregio's, maar dat andere gebieden buiten beschouwing gelaten worden. Haar onderzoek wijst uit dat coworking significant positieve effecten heeft op prestaties, door de groei netwerk, meer creativiteit, motivatie en productiviteit voor coworking in een economisch mindere regio. Fuzi (2016) stelt dat coworking spaces voor thuiswerkers op het platteland bijdragen aan een grotere creativiteit. Echter, is dit succes ook afhankelijk van de personen zelf, hierbij betekent het dus dat dit niet per definitie toepasbaar is op ieder individu. Coworking spaces kunnen volgens (Fuzi, 2016) bijdragen aan het ontstaan van economische hervormingen door ondernemingen en ondernemers. Hierbij is het wel belangrijk om de ondernemerscultuur in acht te nemen. In plaats van het nabootsen van bestaande modellen die succesvol zijn in andere culturen, moet er gekeken worden naar de ondernemerscultuur van de regio. Om op die manier een groter succes te behalen. Daarnaast stelt ze dat de coworking spaces zoals ze in metropoolregio's bestaan, niet toepasbaar zijn op minder welvarende regio's. Bij de start van het implementeren van coworking spaces in de minder welvarende regio's is het van belang om de ondernemers te ondersteunen, zowel financieel als met het verbeteren van hun eigen vaardigheden. Coworking spaces en beleidsmakers spelen een belangrijke rol bij helpen van personen om hun zelfvertrouwen te verhogen en hun kennis en vaardigheden te verbeteren, tot het punt waarbij zij zich geschikt achten om een onderneming te starten. Dus ook in economisch minder welvarende gebieden, ondersteunen coworking spaces de creativiteit, productiviteit en motivatie. Daarnaast draagt het bij aan het gemeenschapsgevoel en de groei van het

netwerk (Fuzi, 2016). Echter, gaat dit alles over een deel van Groot-Brittannië. Voor Nederland is er nog weinig bekend over coworking spaces op het platteland.

In het Groningse dorp Hornhuizen, bevindt zich een coworking space. Deze coworking space is een particulier initiatief van een persoon die oorspronkelijk uit Amsterdam komt. De coworking space was van origine een dorps huis, maar stond op het punt om gesloopt te worden. Het doel van deze coworking space is om denkers, makers en praters te faciliteren, niet om geld te verdienen, maar om wat de komen doen. De coworking space draagt volgens hem bij aan de persoonlijke ontwikkeling van de bezoeker. Ontmoetingen zijn daarbij erg belangrijk (Meulema, 2020). Behalve dit voorbeeld is er weinig informatie beschikbaar over het effect van coworking spaces op het Nederlandse platteland.

2.5 Het nieuwe werken

In 2010 werd door Baane, Houtkamp & Knotter geschreven dat er opnieuw noodzaak is om de consequenties en mogelijkheden van nieuwe ICT-toepassingen op de werkvloer. Zij stellen dat naast de verbeterde ICT-faciliteiten, ook nog een nieuwe generatie de arbeidsmarkt betreedt. Deze generatie is opgegroeid met ICT en de mogelijkheden die ICT biedt. De interesses, vaardigheden en werkgedrag zijn gebaseerd op kun kennis en ervaring met ICT. Het nieuwe werken omvat volgens Baane, Houtkamp & Knotter (2010) concepten die op zichzelf niet nieuw zijn. Sommige concepten zijn al eerder in dit theoretisch kader genoemd in de literatuur over telewerken. In het nieuwe werken gaat het om de samenhang in toepassing van deze concepten. Zodat het nieuwe kansen voor organisaties biedt om zich te onderscheiden van andere organisaties in de markt. In het nieuwe werken is er voornamelijk aandacht voor het uitvoeren van werk dat plaats- en tijd onafhankelijk is. Dit lijkt vanzelfsprekend omdat dit nieuwe mogelijkheden biedt om werk- en privéleven te combineren, wat voor veel talent op de arbeidsmarkt een vereiste is.

Pérez-Arendsen (2019) stelt dat meer werknemers te maken krijgen met het nieuwe werken. Een flexibele werkomgeving wordt hierbij gecombineerd met meer vrijheid en verantwoordelijkheid. Men kan door de ICT onafhankelijk van tijd en plaats werkzaamheden uitvoeren. Pérez-Arendsen (2019) stelt dat er een positief significant verband is tussen het nieuwe werken en de productiviteit van teams. Echter kan deze productiviteit enkel behaald worden door ook het management binnen bedrijven aan te pakken. Individuen worden alleen productiever als het gehele team dat is. Het intern ondernemerschap moet ook aangepast worden om optimaal de voordelen van het nieuwe werken te genieten.

2.5.1 Coronacrisis

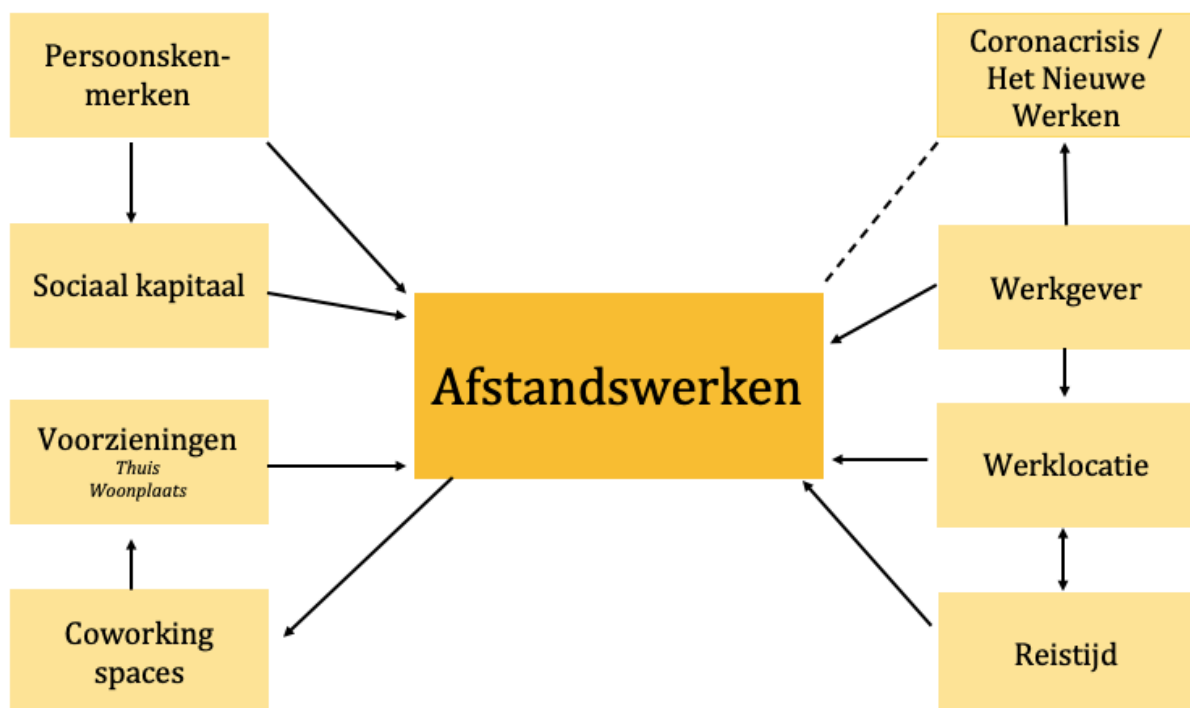
De veranderingen omtrent het vaker thuiswerken is door de coronacrisis in een stroomversnelling geraakt. In de maatregelen van 9 en 13 maart 2020 stond onder andere de werklocatie centraal. Waar op 9 maart enkel de inwoners van de provincie Noord-Brabant werden geadviseerd zo veel mogelijk vanuit huis te werken, gold deze maatregel een week later voor het hele land. In heel Nederland moesten de personen die thuis konden werken, thuis werken (Ministerie van algemene zaken, 2020a; Ministerie van algemene zaken, 2020b). Van werkgevers werd hierbij ook verwacht dat zij de nodige voorzieningen hiervoor zouden treffen, zodat elke werknemer comfortabel vanuit huis kon werken. Naar mate de maatregelen versoepeld werden, ontstond de vraag over het moment waarop werknemers weer naar kantoor konden gaan. Daarnaast ontstond ook

de vraag over op welke manier werknemers weer terug naar kantoor konden en of het werken op kantoor ooit weer terugkomt op het niveau van voor de coronacrisis.

Adviesbureau Companen (2020) heeft een onderzoek uitgevoerd over de toename van thuiswerken na de coronacrisis. Uit het onderzoek blijkt dat de eventuele toename van thuiswerken afhankelijk is van de sector waarin mensen werkzaam zijn. Voor personen in de zorg, bouw of retailsector is thuiswerken niet uitvoerbaar. Uit hun onderzoek blijkt dat, veel mensen die voor de coronacrisis thuiswerkten, dit meer dagen gaan doen na de coronacrisis. Afhankelijk van de sector waarin personen werkzaam zijn, zijn er mensen die meer of juist minder waarde hechten aan het wonen in de nabijheid van hun werk (Companen, 2020). De personen die niet thuis kunnen werken hechten meer waarde aan de nabijheid van hun werk dan de personen die wel thuis kunnen werken. Ook stelt Companen (2020) dat er meer personen zijn waarbij de woonwensen zijn gewijzigd als gevolg van de coronacrisis. Hierin wordt bijvoorbeeld de behoefte aan een extra kamer, een grotere tuin of balkon genoemd als gewijzigde woonwensen. Companen stelt tot slot dat het wonen buiten de stad, ondanks de extra reistijd naar werk, door meer mensen aantrekkelijk wordt gevonden en serieus wordt overwogen.

2.6 Conceptueel model

In het theoretisch kader zijn enkele concepten en begrippen besproken die kunnen bijdragen aan het beantwoorden van de centrale vraag van dit onderzoek: Hoe ziet de groep freelance- en telewerkers in de gemeente Tholen er uit en in welke mate maken zij gebruik van verschillende typen coworking spaces? In het onderstaande conceptuele model wordt de relatie tussen de verschillende concepten weergegeven.



Figuur 2. 6 Conceptueel model

Te beginnen met de persoonskenmerken. De verwachting is dat persoonskenmerken invloed hebben op het afstandswerken, omdat de bereidheid om van afstand te werken per individu verschilt. Ten tweede het sociaal kapitaal. Het hebben van sociaal kapitaal in de woonplaats wordt ook verwacht het afstandswerken te beïnvloeden. Als er

bijvoorbeeld familie, vrienden of andere sociale activiteiten in de woonplaats aanwezig zijn, kan dit een reden zijn voor een persoon om in de woonplaats te blijven en op een andere locatie te werken. De verwachting is dat het belang van sociaal kapitaal per individu verschilt. Daarom is de verwachting dat persoonskenmerken het sociaal kapitaal beïnvloed. De voorzieningen in zowel de woonplaats als in de woning van de afstandswerker hebben invloed op het afstandswerken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het hebben van een eigen kantoor in huis of de ruimte die binnen de woning beschikbaar is om het thuiswerken te kunnen uitvoeren. De voorzieningen in de woonplaats kunnen invloed hebben omdat deze aantrekkelijk zijn voor de afstandswerker en hierbij een reden vormen voor deze persoon om in de woonplaats te blijven wonen. Ook coworking spaces hebben invloed op de voorzieningen. Met coworking spaces in de woonplaats is de verwachting dat personen meer vanaf afstand gaan werken. Bij een toename aan afstandswerken in een woonplaats, kunnen er ook meer coworking spaces ontstaan. Dus afstandswerken wordt verwacht invloed te hebben op coworking spaces. Ook wordt verwacht dat de werklocatie invloed heeft op de keuze voor het afstandswerken. Bij een werklocatie ver weg zal eerder gekozen worden voor afstandswerken dan bij een werklocatie dichterbij. Reistijd staat hiermee in verband. Met veel reistijd wordt waarschijnlijk eerder gekozen voor afstandswerken dan bij weinig reistijd. De werkgever heeft daarnaast invloed op de werklocatie en moet ook open staan voor afstandswerken. Als de werkgever voorkeur heeft voor het werken op kantoor, kunnen werknemers er minder makkelijk voor kiezen om op afstand te werken. Dus ook de werkgever heeft invloed op de werklocatie en het afstandswerken. De veranderingen omtrent de coronacrisis en de eventuele transitie naar het nieuwe werken worden ook beïnvloed door de werkgever, omdat de implementatie van het nieuwe werken de verantwoordelijkheid van de werkgever is. Wat betreft de coronacrisis hadden werkgevers geen andere keuze dan werknemers vanuit huis te laten werken. Of dit een blijvend effect op afstandswerken heeft is nog niet duidelijk. De verwachting is dat hier wel een verband tussen zit.

2.7 Tijdlijn literatuur

In de literatuur is een duidelijke tegenstrijdigheid in theorieën die aan de ene kant het belang van nabijheid benadrukken. Aan de andere kant zijn er academici die stellen dat, door de verbeterde technologie, nabijheid van werklocatie minder van belang is. In deze paragraaf worden de verschillende theorieën kort op een rijtje gezet.

Te beginnen met de klassieke theorie van Christaller (1933), waarin de nabijheid belangrijk is. Dit wordt ook, in latere theorie, door Boschma (2005) genoemd. Een tegengeluid hierop komt van Gillespie & Hepworth, (1988) die stellen dat de nabijheid en clustering door de komst van ICT minder belangrijk wordt, Clark (2018) erkent dit ook en past dit toe op het wonen en werken op het platteland. Cairncross (2002) en Hägerstrand (1970) stellen aan de andere kant dat de ontmoetingen belangrijk blijven, de persoonlijke ontmoetingen kunnen niet vervangen worden door ICT. Daarnaast noemen onder andere Mann & Holdsworth (2003) en Daniels et al. (2001) dat er naast de voordelen, ook nadelen aan het telewerken of werken op afstand zitten. Eenzaamheid wordt door deze en andere auteurs genoemd als het grootste nadeel van telewerkers. De eenzaamheid van het werken op afstand wordt tegengegaan door de komst van coworking, zoals door Uda (2013) en Weijs-Perrée et al. (2016) beschrijven. In deze coworking space wordt kennis uitgewisseld, wat ook weer aansluit bij de theorie van Boschma (2005). Ook heeft de sharing economy en collaborative consumption van Botsman & Rogers (2010) invloed gehad op de komst van de coworking spaces. Het

nieuwe werken van Pérez-Arendsen (2019) stelt dat arbeid plaats- en tijd onafhankelijk kan worden uitgevoerd. Baane, Houtkamp & Knotter (2010) stellen daarbij dat het gebruik van ICT op de werkvloer opnieuw onderzocht moet worden, omdat de groep arbeiders die nu de arbeidsmarkt betreedt, opgegroeid is met technologie. Hierdoor kan volgens Baane, Houtkamp & Knotter (2010) het werken op kantoor anders ingericht worden. Tot slot, wordt een onderzoek van Companen (2020) genoemd waarin de veranderingen in het werken als gevolg van de coronacrisis uitgelicht worden. Deze veranderingen met betrekking tot werk kan leiden tot een grotere implementatie van het nieuwe werken en het plaats- en tijd onafhankelijk werken. De coronacrisis zou een kantelpunt kunnen zijn in de manier waarop afstandswerken en coworking wordt ingezet door bedrijven. Echter, zijn er geen bronnen die dit bevestigen of ontkennen, omdat het op het moment van schrijven, nog een nieuw fenomeen is.

Methoden

Om de juiste data voor dit onderzoek te kunnen verzamelen, worden de respondenten geïnterviewd. Boeije, 't Hart & Hox (2009) stellen dat door interviews data verzameld kan worden over gedragingen, opvattingen, houdingen en ervaringen ten aanzien van sociale verschijnselen. Met de dataverzameling van dit onderzoek wordt getracht de motieven voor afstandswerken van respondenten in kaart te brengen. De motieven achter deze keuze zijn waardevol voor het onderzoek en daarom is het afnemen van interviews de meest geschikte methode. Voor het afnemen van de interviews wordt een topiclijst opgesteld. De inhoud van de vragen, de manier waarop de vragen worden gesteld, de volgorde waarin de vragen worden gesteld en de mogelijke antwoorden die gegeven kunnen worden liggen slechts gedeeltelijk vast, daarom wordt een semigestructureerd interview afgenomen (Boeije et al., 2009).

Het afbakenen van de potentiële respondentengroep is ingewikkelder dan de keuze voor de juiste onderzoeksmethode. Ondanks de grote interesse in telewerk vanuit huis, lopen veel academici tegen problemen aan wanneer zij potentiële respondenten, die vanuit huis telewerken, proberen te benaderen voor een onderzoek. Deze problemen zijn mede te herleiden uit de verschillende definities van telewerken die in de loop der jaren zijn ontstaan. Onderzoekers hebben namelijk in hun onderzoeken, de doelgroep verschillend beschreven, waardoor er in de literatuur verschillende definities zijn ontstaan (Clark, 2018). Telewerken wordt door Clark (2018) gedefinieerd als thuiswerken voor een groot gedeelte van de arbeidstijd. De toevoeging van de beschrijving over het gedeelte van de tijd is gedaan om ervoor te zorgen dat de werknemers die enkel vanuit huis werken uitgesloten worden van het onderzoek. In de meeste definities van telewerk, staat het gebruik van ICT centraal, de telewerkers moeten door middel van ICT communiceren naar de organisatie, maar over het belang van het gebruik van ICT is al in de vorige eeuw discussie ontstaan. Het gebruik van ICT is in eerste instantie toegevoegd om ervoor te zorgen dat de personen die enkel sporadisch een computer gebruiken om thuis te werken, worden uitgesloten (Clark 2018). Cross & Raizman (1986) definiëren telewerk als het uitvoeren van de werkzaamheden die men ook op kantoor kan uitvoeren, maar dan vanaf een andere locatie. Van belang bij deze definitie is dat de resultaten van de werkzaamheden elektronisch naar de klant of het kantoor gecommuniceerd dienen te worden. Als reactie hierop stelde Huws (1993) dat een telewerker zowel een computer als telecommunicatie moet gebruiken om arbeid uit te voeren, omdat ze niet in staat zijn om vanuit huis te werken zonder deze technologie. Toch is het discutabel of een persoon, bijvoorbeeld een freelancejournalist, een telewerker wordt als de typemachine thuis wordt vervangen door een computer. Met deze argumenten is het belangrijk om te erkennen dat telewerkers niet enkel gekarakteriseerd moeten worden door hun gebruik van technologie, maar bij de aard van hun werk. Daarmee komt de productie en communicatie van informatie vanuit huis (Clark, 2018).

Een telewerker wordt door Welz & Wolf (2010) gedefinieerd als: "een werknemers in dienst van een werkgever, die ondanks de mogelijkheid om in de gebouwen van de werkgever te werken, een andere locatie kiest om te werken". Freelancers worden door de Groot, van Dijk en Pijlman (2004) gedefinieerd als: "Professionals in de zakelijke dienstverlening die tijdelijk voor een werkgever werken". Zzp'ers hebben volgens de Groot et al. (2004) geen duidelijke definitie, omdat een breed scala aan ondernemers onder deze definitie valt. Zij noemen wel enkele criteria waar een zzp'er aan moet voldoen, hieronder valt onder andere: "de zelfstandige moet geen personeel in dienst hebben, is niet werkzaam in de detailhandel, heeft meerdere opdrachtgevers en wordt

betaald per opdracht, heeft geen of slecht in beperkte mate een eigen bedrijfsruimte, verricht werkzaamheden niet op eigen initiatief, alleen na opdrachtverstrekking”.

In de tijd van de kenniseconomie, zijn er ook andere sociale omgevingen in opkomst. In de traditionele visies werd gesproken over de eerste, tweede en derde locatie. De eerste zijnde de woning, tweede is de werklocatie en de derde is de locatie waar personen naartoe gaan om anderen te ontmoeten. Met de komst van de kenniseconomie worden deze locaties steeds vaker gecombineerd, wat ervoor zorgt dat er een vierde plek ontstaat. In dit onderzoek wordt er gefocust op een combinatie van de tweede en derde plek, dit wordt dan een plek waar men kan werken, maar ook anderen kan ontmoeten (Morisson, 2018). Dit sluit aan bij het idee van de coworking space.

3.1 Definitie onderzoeksgroep

Voor dit onderzoek wordt de onderzoeksgroep als volgt beschreven: “Inwoners van de gemeente Tholen die altijd of regelmatig vanuit huis of een andere locatie, die niet een bedrijfskantoor is, werken.

Het kan hierbij gaan om zowel de zelfstandige ondernemers, freelancers, of telewerkers in loondienst. Voor de telewerkers in loondienst is het van belang dat het kantoor van hun werkgever zich buiten de gemeente Tholen bevindt. Voor de zelfstandige ondernemers is het van belang dat zij geen vaste activa hebben. Hun onderneming moet gebaseerd zijn op dienstverlening dat vanaf verschillende locaties kan worden uitgevoerd.

Er is bewust gekozen om het gebruik van ICT niet mee te nemen in de karakterisering van de onderzoeksgroep. De bronnen die het gebruik van ICT voor telewerkers benadrukken (Cross & Raizman, 1986; Huws, 1993) zijn namelijk al verouderd. In de huidige maatschappij kan ervan uit gegaan worden dat de meeste telewerkers over ICT-apparatuur beschikken. Daarnaast is het, bijvoorbeeld in het geval van de hierboven genoemde freelancejournalist, niet altijd van belang om te beschikken over ICT-apparatuur. Als de journalist zonder ICT op een andere locatie dan het kantoor aan zijn of haar stukken werkt, is dit in deze definitie voldoende om te horen tot de groep telewerkers.

3.2 Benaderen onderzoeksgroep

Om potentiële respondenten te benaderen wordt er gebruik gemaakt van het sociale netwerk van de onderzoeker, met de zogenoemde sneeuwbalmethode. Binnen dit netwerk wordt gezocht naar telewerkers in de gemeente of eventuele connecties met telewerkers. Als startpunt worden verschillende personen in het eigen netwerk gevraagd. Met doorvragen naar verdere connecties ontstaat een groeiende sneeuwbal. De sneeuwbalmethode zorgt volgens Boeije et al. (2009) niet altijd voor een representatieve steekproef. De kans dat iemand in de steekproef terecht komt hangt af van de eerste contacten die de onderzoeker heeft gelegd. Als iemand geen connectie heeft met het netwerk, is er geen kans dat deze persoon in de steekproef terecht komt. Om dit te voorkomen worden er verschillende netwerken gebruikt. Het doel is om minimaal drie eerste contacten te leggen, om vanuit die drie startpunten de sneeuwballen te laten rollen. De website van het Ondernemers Overleg Tholen [OOT] wordt gebruikt om contacten te leggen met zelfstandige ondernemers die binnen het profiel passen. Door deze website kunnen ook startpersonen benaderd worden die niet bekend zijn in het sociale netwerk van de onderzoeker.

Bij het benaderen van de respondenten wordt getracht een zo divers mogelijke groep respondenten te creëren. Hierbij wordt rekening gehouden met het type

telewerker dat de respondent is, zodat er een gelijk aantal freelancers, zelfstandigen en telewerkers participeren in het onderzoek. Daarnaast wordt ingezet op een ruimtelijke spreiding van de respondenten, om op deze manier te garanderen dat alle kernen binnen de gemeente gelijk vertegenwoordigd zijn in het onderzoek. Hierbij moet wel rekening gehouden worden met het aantal inwoners per kern, voor de grote kernen zijn er wellicht meer potentiële respondenten dan voor de kleine kernen. Het doel is om in ieder geval een onderzoeksgroep van telewerkers te hebben die representatief is voor de gehele gemeente.

3.3 Dataverzameling

De data voor dit onderzoek wordt verzameld aan de hand van face-to-face interviews. In verband met de maatregelen rondom het coronavirus, wordt in eerste instantie een interview via Microsoft Teams voorbereid. In het geval van de versoepeling van de maatregelen en in overleg met de respondent kan er op een later moment gekozen worden voor een interview op gepaste afstand, conform de anderhalve meter regels. De onderzoeker heeft een voorkeur voor face-to-face interviews, een interview via de telefoon is niet wenselijk, omdat de onderzoeker overtuigd is van het belang van persoonlijk contact. Het zien van het gezicht behorend bij de stem zorgt voor een verhoogde mate van persoonlijk contact en potentieel meer vertrouwen van de respondent. Door dit hogere vertrouwen hoopt de onderzoeker dat de respondent vrijuit durft te spreken. Boeije et al. bevestigen deze voordelen van face-to-face interviews.

De interviews worden semigestructureerd, omdat de respondent dan voldoende vrijheid heeft om zijn of haar motieven toe te lichten. De onderzoeker bereidt de interviews voor door middel van het maken van topiclijsten. Door de topiclijsten zijn er duidelijke richtlijnen voor de te bespreken onderwerpen. De topiclijst van de telewerkers verschilt van de topiclijst voor de zelfstandigen en freelancers. De opbouw is hetzelfde, maar voor de zelfstandigen en freelancers ligt er meer nadruk op de reden waarom de respondent gekozen heeft voor het starten van een onderneming in de gemeente Tholen. Voor de telewerkers wordt er meer gefocust op de reden waarom zij buiten de gemeente werken. De topiclijsten zijn te zien in bijlagen I en II.

3.4 Uitvoering interviews

De interviews worden afgenomen via Microsoft Teams. Allereerst licht de onderzoeker het onderzoeksonderwerp en de inhoud van deze scriptie toe. Vervolgens wordt aan de respondent verteld dat hij/zij vragen kan verwachten over de woon- en werksituatie, werkplekken en tot slot enkele vragen over de coronacrisis. Voordat het interview start, wordt aan de respondent gevraagd of hij/zij akkoord gaat met het opnemen van de audio van het interview. Hierbij wordt uitgelegd dat deze audio gebruikt wordt voor het transcriberen van het interview. Waarbij, na afronding van het transcript, het audiofragment wordt gewist. De onderzoeker legt hierbij uit dat zij zegt wanneer de opname start en stopt en hierbij ook het opname apparaat voor de camera laat zien. Hierdoor weet de respondent op welk moment de audio opname start en stopt. Alle transcripten beginnen daarom ook met de onderzoeker die zegt dat zij zojuist de opname gestart heeft. Nadat alle onderwerpen van de topiclijst besproken zijn, zegt de onderzoeker dat alle vragen zijn gesteld en dat zij daarom de opname stopt. Ieder transcript eindigt daardoor ook met de interviewer die zegt dat ze geen vragen meer heeft en ze daarom de opname stopt. Als de opname gestopt is wordt de privacy van de respondent besproken. De onderzoeker legt uit dat alle respondenten anoniem zijn en vertelt de respondent welke letter hij/zij krijgt. Vervolgens wordt er gevraagd of er nog

zaken besproken zijn die vanwege privacy niet in het transcript vermeld mogen worden. Wanneer dit allemaal besproken is, wordt de respondent gevraagd of hij/zij nog vragen heeft. Wanneer dit niet zo is wordt het gesprek afgesloten en de Microsoft Teams meeting beëindigd.

3.5 Betrouwbaarheid en validiteit

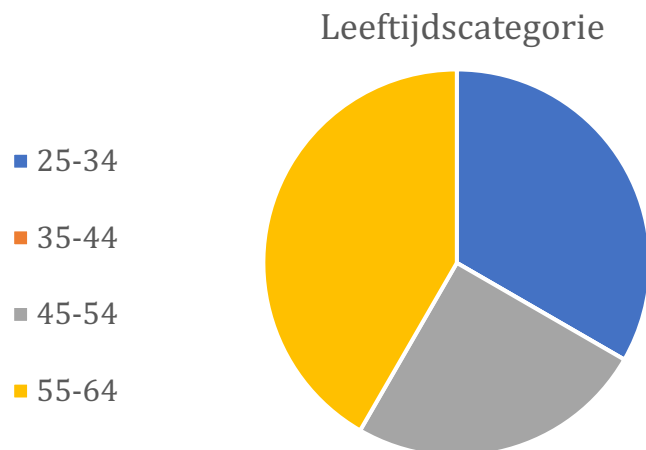
Zoals in paragraaf 3.2 wordt genoemd, zorgt de sneeuwbalmethode niet altijd voor een representatieve steekproef. De reden hiervoor is dat bij het leggen van de eerste contacten al een groep uitgesloten wordt. Om dit te voorkomen begint de onderzoeker met drie verschillende contactpersonen. Vanuit deze contactpersonen wordt verder gevraagd binnen het netwerk om zo de sneeuwbal te laten groeien. De nauwkeurigheid van het onderzoek is volgens Boeije et al. (2009) afhankelijk van de grootte van de steekproef. Hoe groter de steekproef, hoe nauwkeuriger de conclusies aansluiten bij de volledige doelpopulatie.

De betrouwbaarheid wordt door Boeije et al. (2009) samengevat als de afwezigheid van toevallige fouten. Hierbij noemen zij de kans dat een respondent in een enquête het verkeerde vakje aankruist. Voor dit onderzoek is dit niet van toepassing. De kans dat een respondent een toevallige fout maakt in het antwoord dat hij/zij geeft is erg klein. Er moet door de onderzoeker wel rekening gehouden worden met het scenario waarin respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven. De onderzoeker probeert dit te voorkomen door in de toelichting over het onderwerp en het onderzoek niet diep in te gaan op de gebruikte theorieën. Hierdoor hebben de respondenten enkel de theorieën in zijn/haar hoofd die zij gebruikt hebben bij het maken van hun beslissingen. Wanneer sociaal wenselijke antwoorden voorkomen worden, wordt ook de validiteit van het onderzoek gewaarborgd. Bij validiteit gaat het volgens Boeije et al. (2009) om de vraag of de waarnemingen de werkelijkheid dekken. Zij stellen dat systematische fouten leiden tot een systematische vertekening van de resultaten (Boeije et al, 2009). Als er bij aanvang van het interview geen nieuwe theorieën aan de respondenten worden voorgelegd, dekken de antwoorden van de respondenten ook hun werkelijke keuzes, en dus dekken de waarnemingen de werkelijkheid.

Resultaten

4.1 Responsgroep

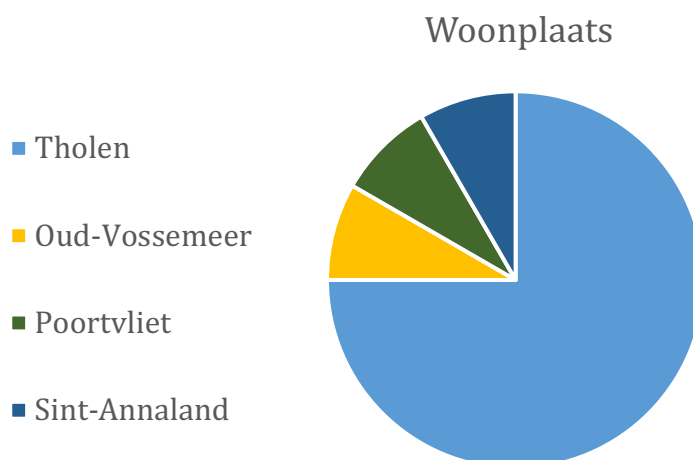
Voor dit onderzoek zijn in totaal twaalf personen geïnterviewd. Van deze twaalf personen zijn drie personen zelfstandige of freelancer, de rest is in loondienst bij een bedrijf buiten de gemeente Tholen. De verdeling is qua geslacht niet gelijk, er zijn namelijk twee vrouwen en tien mannen geïnterviewd. Qua leeftijd lijkt de verdeling in het eerste opzicht redelijk verdeeld, echter zijn er geen respondenten in de leeftijdscategorie 35-44 jaar. De leeftijdsverdeling van de respondenten is te zien in de onderstaande figuur 4.1. Ongeveer een derde van de respondenten valt in de leeftijdscategorie tussen de 25-34 jaar. Het



Figuur 4. 1 Leeftijdsverdeling van de respondenten

grootste gedeelte van de respondenten valt binnen de leeftijdscategorie tussen de 55 en 64 jaar.

Wat betreft de woonplaats van de respondenten zijn de gegevens te zien in onderstaande figuur 4.2. Alle respondenten zijn woonachtig in de gemeente Tholen, maar het grootste gedeelte van de respondenten woont in de kern Tholen. Enkele andere respondenten wonen in andere kernen binnen de gemeente. Helaas zijn niet alle kernen



Figuur 4. 2 Weergave van de woonplaats van de respondenten

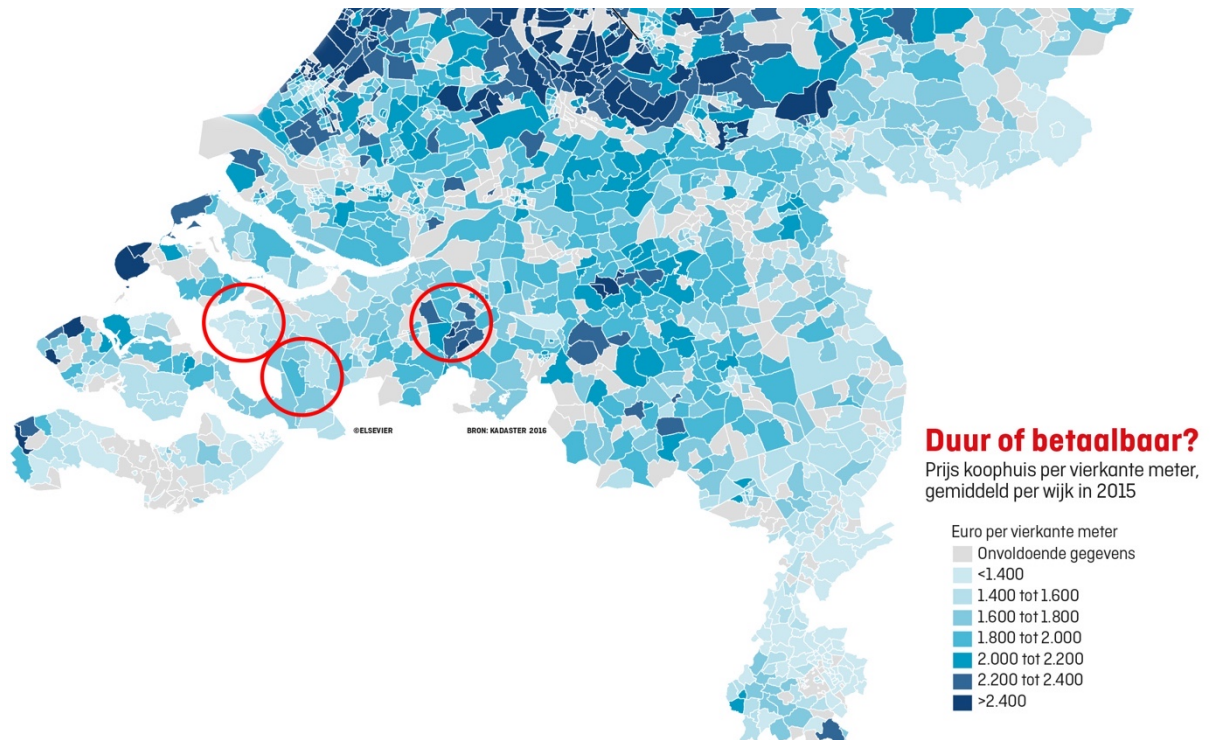
vertegenwoordigd in dit onderzoek. De gemeente telt in totaal acht kernen, waarvan er in dit onderzoek respondenten uit vier kernen zijn geïnterviewd.

De sectoren waarin de respondenten werkzaam zijn, zijn redelijk divers. Door deze diversiteit in bedrijven en functies is het niet eenvoudig om een duidelijke verdeling te weergeven van de functies van de respondenten. Wat opvalt is dat de freelancers en zelfstandigen in vergelijkbare sectoren actief zijn. Zij adviseren bedrijven over bijvoorbeeld bedrijfsstructuren of personeelszaken. Daarnaast verzorgen zij trainingen bij bedrijven om op deze manier verbeteringen binnen de bedrijven door te kunnen voeren. De freelancer en zelfstandigen behoren hierom binnen de opleidingssector. Er zijn twee respondenten in loondienst werkzaam bij een bedrijf in de financiële sector. De andere respondenten zijn werkzaam bij verschillende bedrijven en ook de functies lopen uiteen. Zo zijn er twee respondenten met een functie binnen de directie van het bedrijf. Andere respondenten hebben een functie als jurist, ingenieur of accountmanager binnen de bedrijven.

4.2 Gemeente Tholen

Respondenten geven aan dat zij waarde hechten aan de rust en ruimte die de gemeente Tholen te bieden heeft. Dit sluit aan bij de in paragraaf 2.2 genoemde literatuur van Steenbekkers et al. (2008). Daarnaast is het sociale netwerk van zichzelf of het gezin een belangrijke reden voor het vestigen in de gemeente Tholen. De meeste respondenten geven aan dat sociale activiteiten met vrienden, familie of sport plaatsvinden in de gemeente Tholen. Enkele respondenten geven aan dat sociale activiteiten met vrienden of collega's buiten de gemeente Tholen plaatsvinden. Dit is echter slechts zelden en niet voor iedere respondent het geval. Voor sociale activiteiten hoeven de respondenten zich niet te verplaatsen. Een van de respondenten geeft aan dat het belangrijk is om in de gemeente Tholen te blijven wonen, vanwege een zorgtaak voor haar ouders. De ouders van deze respondent zijn woonachtig in de gemeente Tholen en hierom wil deze respondent zolang de ouders nog leven, in de gemeente Tholen blijven wonen. Daarnaast heeft deze respondent ook nog een mantelzorgtaak van een oudere dame in het verzorgingstehuis in de gemeente. Door in de gemeente Tholen te blijven wonen is deze zorgtaak eenvoudiger uit te voeren. Dit komt overeen met een van de voordelen van telewerken die in 2.2.3 genoemd wordt, waaruit blijkt dat personen die telewerken hun werkzaamheden gemakkelijker kunnen combineren met een zorgtaak.

Ook de relatief lage woningprijzen worden door respondenten genoemd als een groot voordeel van het wonen in de gemeente Tholen. In vergelijking met de woningprijzen in Rotterdam, Breda of Bergen op Zoom vinden de respondenten dat zij in de gemeente Tholen veel waar voor hun geld krijgen als het om woningen gaat. Dit wordt bevestigd in figuur 4.3, waarbij het gebied binnen de meest linker cirkel [Gemeente Tholen] de gemeente Tholen (linker cirkel) duidelijk lichter gekleurd is dan de gemeenten Bergen op Zoom (middelste cirkel) of Breda (rechter cirkel).



Figuur 4. 3 Gemiddelde vierkante meter woningprijs per wijk in 2015
 Bron: van Leeuwen (2016), eigen bewerking

Wat ook opvallend is, is dat de meeste respondenten aangeven dat zij de centrale ligging van de gemeente Tholen een positief aspect vinden. Ze vinden het een voordeel dat Rotterdam vanaf Tholen met ongeveer drie kwartier te bereiken is. Ook de nabijheid van Antwerpen binnen een halfuur is voor veel respondenten een positief aspect. Hetzelfde geldt voor de reistijd naar Breda. Dit komt niet volledig overeen met de literatuur, omdat de literatuur stelt dat de meeste telewerkers ervoor kiezen om te gaan telewerken vanwege de reistijd. De respondenten uit dit onderzoek vinden de reistijd een minder groot probleem, mits er geen files zijn. Reistijd is voor de Tholenaren dus een minder belangrijke reden om te kiezen voor thuiswerken. Dit verschil kan te wijten zijn aan de verschillen in reistijd per land. In paragraaf 2.2 staat dat het PBL (2003) stelt dat inwoners van het Nederlandse platteland over het algemeen bereid zijn een halfuur te rijden naar een stad en dat hierdoor het potentiële werkgebied groter wordt. Voor de onderzoeksgebieden uit het theoretisch kader (bijvoorbeeld Groot-Brittannië, Italië) liggen steden over het algemeen op een langere reistijd vanaf het platteland. Dit maakt de reistijd langer en hierdoor zijn inwoners van het platteland in deze gebieden minder bereid te forenzen. Wat wel opvallend is, is de reistijd van de kern Tholen naar de andere kernen in de gemeente. De respondent die woonachtig is in Sint-Annaland en in Bergen op Zoom werkt, geeft aan dat hij in korte tijd van Bergen op Zoom naar Tholen kan rijden, maar dat hij vanaf Tholen nog erg lang naar Sint-Annaland moet rijden. Hij zegt hierover het volgende:

"(...) maar dat komt ook omdat ik wat verder op het eiland woon, dat als ik dan op de terugweg bij Tholen ben, daar ben ik in zeven minuten (...) van Bergen op Zoom naar de Thoolse brug is zeven minuten, en dan zit ik nog een kwartier in de auto en ben ik nog steeds op Tholen. Als ik weer zou moeten kiezen zou ik misschien wel voor het stadje Tholen kiezen"

De twee respondenten uit de andere kernen hebben dit niet vermeld, maar wellicht was dit vaker gezegd als er meer respondenten uit de andere kernen geïnterviewd waren.

Het grootste gedeelte van de respondenten heeft nog nooit buiten de gemeente Tholen gewoond. De respondenten die wel voor bijvoorbeeld studie of werk buiten de gemeente Tholen zijn gaan wonen, zijn allemaal teruggekeerd naar de gemeente. Uit de antwoorden van het gros van de respondenten kan geconcludeerd worden dat zij het min of meer logisch vinden om in de gemeente Tholen te wonen. Respondent H vermeldde hierover het volgende:

“Voor mij is het eigenlijk bijna vanzelfsprekend om hier te wonen”

Ze vinden het een aangename woonplaats en zien geen reden om het eiland te verlaten. Twee respondenten geven ook aan dat zij een vakantiegevoel krijgen als zij vanaf de Thoolse brug het stadje Tholen zien liggen. Respondent I zegt hierover het volgende:

“(…) en dan kom je op een gegeven moment van de snelweg af en dan rijd je over de Eendrachtweg en rijd je naar de brug toe. Als je dan op de brug rijdt zie je Tholen liggen (…) dan zie je een vakantiedorpje, een vakantiestadje”

Als er gevraagd wordt naar de nadelen van het wonen in de gemeente Tholen reageren de meeste respondenten direct door te zeggen dat zij geen nadelen ervaren. Nadat zij even nagedacht hebben, komen er wel nadelen naar boven, maar over deze nadelen geven zij aan dat er omheen gepland kan worden. De voordelen van het wonen in de gemeente Tholen wegen op tegen de nadelen van het wonen in deze gemeente. Reistijd wordt als de respondenten nagedacht hebben over eventuele nadelen, wel genoemd. Deze reistijd heeft dan voornamelijk te maken met sociale activiteiten, voor het forenzen hebben de respondenten minder moeite met het reizen. Respondent C zegt hierover het volgende:

“Het is weleens dat als je iets hebt naast het werk, en je moet heen en weer rijden en het is een wat grotere afstand, dat je dan een uur in de auto moet zitten. Als je dan 's avonds naar huis rijdt dan besef je dat het toch best een eind is. Maar dat gebeurt zo weinig, dus ik vind het wel meevallen”

Over reistijd zeggen de respondenten dat ze het reizen een prettig moment vinden. Er is over het algemeen weinig file naar de werklocaties en ze vinden het een aangenaam moment om hun gedachten te verzetten en de dag nog te overdenken. Ook de route die de meeste respondenten rijden vinden zij aangenaam. Respondent G zegt hierover:

“Als ik mijn dag begin en naar kantoor rijd, dan rijd ik over de Oesterdam. Je kan je dag haast niet beter beginnen dan dat. Als ik terugrijd dan rijd ik ook weer over de Oesterdam. Ja, dat is zo rustgevend. Ik heb ook stagegelopen in Rotterdam, dan moest ik echt om 7 uur de deur uit om vervolgens een uur in de file te staan. Dus, ja, dan kom je chagrijnig op werk aan”

De meeste respondenten vinden een uur de maximale reistijd tussen de woon- en werklocatie. Hierbij is de kans op file een erg belangrijke factor. De respondenten proberen file zo goed als mogelijk te vermijden en zullen niet snel een baan aannemen op een locatie waarvan zij weten dat ze altijd in de file moeten staan. De respondent die werkzaam is in Vlissingen heeft het aanbod gekregen om in Rotterdam te werken. Hij heeft dit aanbod afgeslagen omdat hij, ondanks dat de reisafstand hetzelfde is, naar Rotterdam langer onderweg is vanwege de kans op files.

Over de voorzieningen binnen de gemeente zijn de respondenten ook tevreden. Enkele respondenten geven aan dat zij waarde hechten aan de nabijheid van het water en de daarbij behorende waterrecreatie. In paragraaf 2.2.1 van het theoretisch kader spreken Overbeek & Vader (2006) ook over de voordelen van de nabijheid van water. Over andere voorzieningen zegt respondent H:

"(...) een bioscoop moet je voor weg, zwembad is er, maar is beperkt. Culturele dingen moet je verder voor weg, maar ik ervaar dat persoonlijk niet heel erg als een gemis. (...) Met mobiliteit kun je toch nog heel veel dingen opzoeken. Ik bedoel, Rotterdam, Antwerpen en Breda zijn kort bij, dus die mogelijkheden zijn er. Dan is het de vraag waar je behoefte aan hebt."

Dit sluit ook aan bij wat Hornis & van Eck (2008) stellen over de rol van rurale gebieden in Nederland. Zij stellen namelijk dat de relatie tussen rurale en urbane gebieden niet enkel geografisch is, maar ook functioneel. Rurale gebieden zorgen voor de productie van voedsel en bepaalde typen recreatie. De urbane gebieden zijn het economisch, politieke en culturele hart van het gebied. Het is daarom niet opvallend dat Tholenaren naar andere, omliggende gemeenten uitwijken voor bijvoorbeeld culturele voorzieningen.

4.3 Locatiekeuze bedrijf

Wanneer er aan de zelfstandigen werd gevraagd waarom zij hun onderneming in de gemeente Tholen gestart hebben, was antwoord simpel. Respondent B zei hierover:

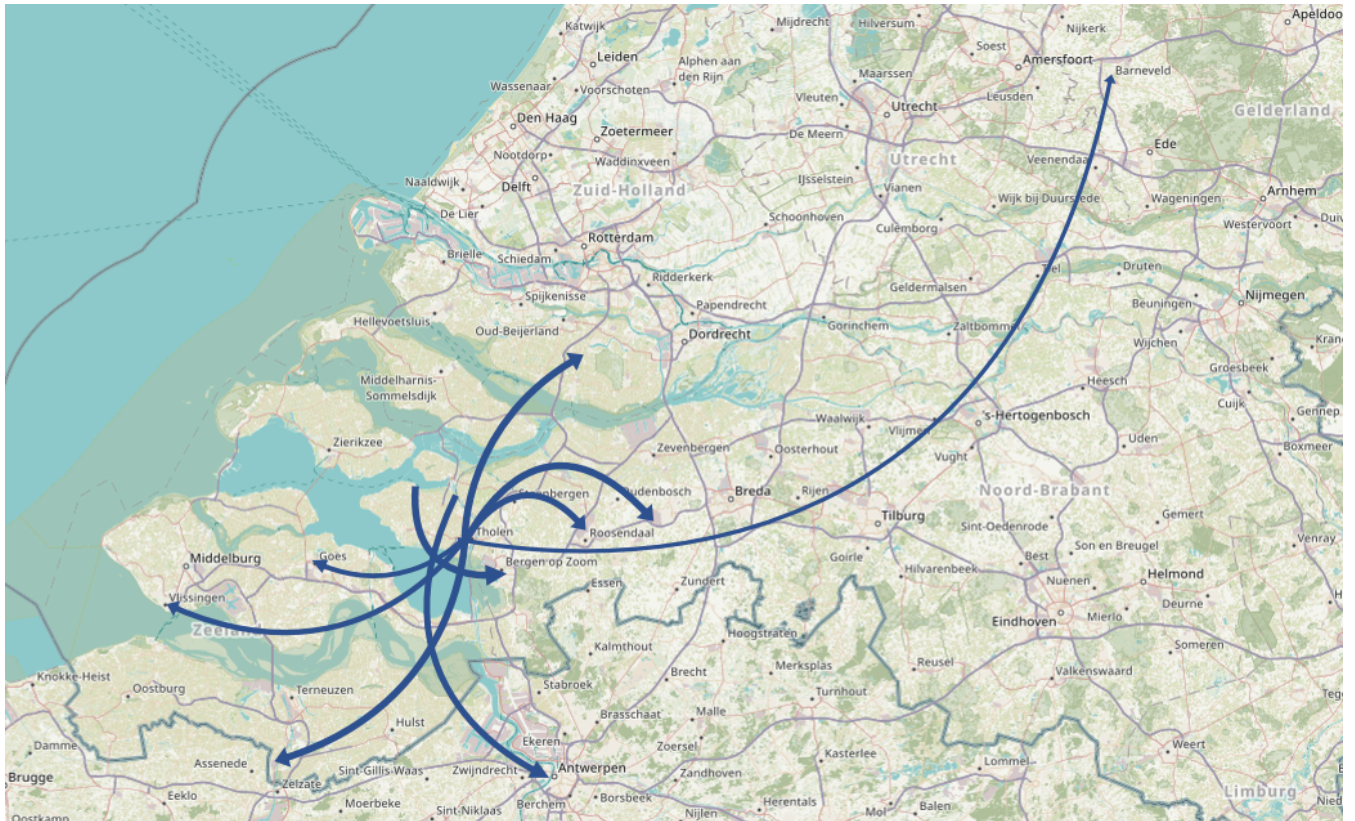
"Ja, omdat ik hier woon!"

De andere zelfstandigen gaven ook een soortgelijk antwoord. Dit sluit aan bij wat Dahl & Sorenson (2009) stellen over de locatiekeuze van ondernemers. Het netwerk van de ondernemer is minstens zo belangrijk als de zakelijke kansen die het gebied heeft. Daarnaast vinden de Thoolse ondernemers dat er in en rondom de gemeente Tholen ook voldoende werkgelegenheid is. Hierdoor voelen zij niet de noodzaak om zich te focussen op eventuele opdrachten in de Randstad. Als de kans zich voordoet, grijpen de zelfstandigen deze kans wel, maar dit is ook afhankelijk van de opdracht. Zij vinden het in hun sector met hun werk dus niet noodzakelijk om opdrachten op lange afstand te zoeken. Daarnaast vinden de zelfstandigen het ook voordeel dat zij door hun netwerk in de gemeente Tholen aan klanten kunnen komen. Als zij hun onderneming buiten de gemeente Tholen waren gestart bestaat de kans dat dit netwerk niet gebruikt kan worden en er daardoor minder opdrachten zijn.

De telewerkers hebben over het algemeen hun bedrijf en werklocatie uitgekozen op het bedrijf en de functie waarvoor zij in aanmerking zijn gekomen. Respondent F is eigenlijk de enige die aangeeft aan dat hij liever op een andere locatie had gewerkt, hij zegt hierover het volgende:

"Zij hebben mij gekozen. (...) Drie weken later, voordat ik hier ben begonnen met werken kwam exact dezelfde vacature voor Bergen op Zoom. Ja, als ik dat had geweten had ik een andere keuze gemaakt. (...) Uiteindelijk is het wel de bedoeling dat ik ga wisselen, maar ik wil eigenlijk nog wel kijken wat er verder op mijn pad komt."

In onderstaande figuur 4.4 zijn de werklocaties van de respondenten te zien. De pijlen geven aan vanaf welke locatie de respondenten forenzen en waar zij naartoe gaan. De dikte van de pijl geeft aan hoe veel dagen per week zij reizen. Hoe dikker de pijl, hoe vaker de respondent forenst. In deze figuur zijn de zelfstandigen en freelancers niet meegenomen. Zij gaven aan dat hun opdrachten niet altijd op dezelfde locaties worden uitgevoerd. Hun werkzaamheden zijn niet plaatsgebonden en kunnen zowel in de provincie Zeeland, als in omliggende provincies [Noord-Brabant, Zuid-Holland] worden uitgevoerd. Afhankelijk van type opdracht en duur van de opdracht kiezen zij ook voor andere provincies en regio's verder weg.



Figuur 4. 4 Werklocaties telewerkers
 Bron: Openstreetmap.com (2020), eigen bewerking

De meerderheid van de werkzaamheden vinden plaats in de provincie Zeeland en de omliggende regio's. Slechts een enkele respondent werkt vanuit Zuid-Holland, Gelderland of België. Dit sluit ook redelijk aan bij de literatuur over het sociale kapitaal van de respondenten. Omdat het grootste gedeelte van de werkzaamheden gericht zijn op de provincies Noord-Brabant en Zeeland kan verwacht worden dat de woonlocatie met het bijbehorende netwerk invloed heeft op de werklocaties. De zelfstandigen zijn niet meegenomen in figuur 4.4 Zij hebben aangegeven dat zij eigenlijk open staan voor opdrachten door heel Nederland. De respondent die werkzaam is in Barneveld heeft bewust gekozen voor Tholen als woonlocatie en Barneveld als werklocatie. Na enkele weken forenzen heeft deze respondent besloten om een tweede woning aan te schaffen in de buurt van de werklocatie. Zodat deze respondent niet dagelijks tussen Tholen en Gelderland hoeft te forenzen.

De telewerkers zijn over het algemeen tevreden met de locatie van hun kantoor. Door fusies en verhuizingen zijn de kantoren door de tijd heen verplaatst, maar het is voor de respondenten altijd binnen acceptabele reisafstand gebleven.

4.4 Werklocatie

Als er gevraagd wordt naar de werklocatie van de respondenten geven de zelfstandigen aan dat zij voornamelijk vanuit huis of bij de klant werken. De telewerkers werkten eigenlijk enkel sporadisch vanuit huis. Zij gingen over het algemeen zonder tegenzin naar kantoor en werkten enkel om praktische redenen thuis. Door de coronacrisis is hier verandering in gekomen, dit wordt verder uitgelegd in paragraaf 4.6. Alle respondenten vinden flexibiliteit een groot voordeel van het thuiswerken. Daarnaast vinden ze het thuis prettig dat ze minder gestoord worden door collega's. Ondanks dat het contact met de

collega's goed is, worden zij toch minder gestoord. Dit verhoogt voor veel respondenten de productiviteit. Respondent G zegt hierover:

“Je hebt minder afleiding om je heen (...) ik zat echt in een kantoortuin, daar had ik vijftien tot twintig collega's in een ruimte (...) Zeker op een maandag als iedereen het weekend heeft gehad zat ik met mijn oordoppen in (...). Anders kan ik mij gewoon niet focussen. Daar heb je natuurlijk helemaal geen last van als je thuis werkt. In de plaats daarvan komt wel dat je misschien geneigd bent om even een wasje te draaien, maar uiteindelijk denk ik wel dat het tegen elkaar opweegt. (...) Uiteindelijk is je productiviteit misschien hetzelfde, maar de voldoening die je zelf hebt is hoger wanneer je die tijd niet kwijt bent aan frustraties en concentratieproblemen, maar aan werk dat je doet zodat je het in de avond niet meer hoeft te doen.

Wat betreft andere werklocaties, geven de respondenten eigenlijk allemaal aan dat het hebben van een eigen kantoor in de woning een voordeel kan zijn. Hoewel niet iedere respondent er momenteel behoefte aan heeft, zien zij voor in de toekomst wel een mogelijkheid tot het realiseren van een eigen kantoor. De respondenten zien in dat, wanneer thuiswerken vaker voorkomt, het eenvoudiger is om te werken in een aparte kantooruimte, omdat er dan minder afleiding is van de andere bewoners van het huis. Hierbij komt ook dat geen van de respondenten jonge kinderen in huis heeft. Zij hebben dus minder afleiding door het geluid van jonge kinderen en kunnen ongestoord in de woonkamer of keuken werken. De respondenten die een thuishkantoor hebben vinden dit zeker toegevoegde waarde hebben en kunnen eigenlijk niet meer zonder. De scheiding tussen werk en privé vinden zij duidelijk genoeg. Respondent B zegt hierover:

“Ik kan mijn rommel laten liggen (...). Ik kan mijn flip-over laten staan en ik kan de muur volhangen met post-its. Dan doe ik de deur dicht en dan is het even weg”.

Het nadeel dat Mann & Holdsworth (2003) & Daniels et al. (2001) in hoofdstuk twee noemen over een kleinere scheiding tussen werk en privé is voor de telewerkers in Tholen dus geen probleem. Ook de telewerkers die geen eigen kantoor hebben, vinden het geen probleem dat zij 's avonds hun diner eten aan dezelfde tafel als waar zij die dag aan gewerkt hebben. Echter, geven enkele respondenten aan dat wanneer zij structureel vaker vanuit huis werken, de behoefte aan een thuishkantoor wel kan groeien.

4.5 Coworking spaces

In het interview wordt er verder gegaan met vragen over werkplekken. Hierbij wordt het begrip coworking spaces genoemd en wordt er aan de respondent gevraagd of zij bekend zijn met het begrip. Slechts drie respondenten waren ermee bekend, aan de rest van de respondenten is het begrip uitgelegd. Na de uitleg wist het grootste gedeelte van de respondenten waar het over ging. Ze waren dus wel bekend met het fenomeen, maar niet met het begrip.

Als er aan de respondenten werd gevraagd of zij een coworking space een fijne werkplek zouden vinden liepen de meningen uiteen. Het grootste gedeelte van de respondenten had nog nooit in een coworking space gezeten en was ook niet voornemens om dat te gaan doen. Voornamelijk omdat zij aangaven dat ze, op de momenten waarop ze niet op kantoor werkten, thuiswerkten om weg te zijn van de drukte van kantoor. Het opzoeken van anderen in een coworking space heeft voor de respondenten op dat moment geen toegevoegde waarde. Ook de zelfstandigen werden niet erg enthousiast van een coworking space. Een paar zelfstandigen hadden aangegeven dat ze uit praktische overwegingen een enkele keer in een coworking space werkten, maar ze hebben er niet altijd positieve ervaringen mee. Zo zegt respondent D hierover:

“Voor op dat moment was het prima, maar ik vond het best wel duur voor de tijd dat je er zat. En als je daar een keer komt, dan is alles nieuw. Dus voordat je ingelogd bent, voordat je weet waar de koffie staat, voordat je weer hoe je je werk kan doen ben je al tijd kwijt. Zou je er iedere dag naartoe gaan, dan denk ik wel dat het veel makkelijker is.”

Een andere respondent was juist erg positief over een coworking space. Respondent J zei dat hij enkele keren in een coworking space gewerkt had, hierover vertelde hij het volgende:

“Puur om eigenlijk gewoon een keer te ervaren wat het betekende. (...) Ik vind de dynamiek in coworking spaces altijd wel gaaf. Er zitten heel veel verschillende mensen. (...) qua netwerken en het ontmoeten van mensen, wat ik erg leuk vind, geeft mij energie. En dat krijg ik ook wel op dat soort plaatsen. (...) Je weet nooit wie je ontmoet en achter elke ontmoeting kan weer een opportunity zitten. Dus vanuit dat perspectief vind ik het altijd ontzettend gaaf om mensen te ontmoeten.”

Aan alle respondenten is gevraagd of zij, als ze moesten kiezen, voorkeur hadden voor een officiële of een onofficiële coworking space. Hierbij werden zij voor de keuze gesteld tussen een -onofficiële- lunchroom of een -officiële- kantoortuin. De meeste respondenten geven dan wel de voorkeur aan de officiële kantoortuin. Redenen hiervoor zijn voornamelijk dat men het te rumoerig vindt in een horecagelegenheid en wil weten wie er zijn. Bij een horecagelegenheid is het nooit helemaal zeker wie binnen komt en ze vinden dat er over het algemeen geen werksfeer hangt. Er is ook aan de respondenten gevraagd hoe zij het zouden vinden als er een coworking space in de gemeente Tholen komt. Hierbij zeggen de meeste respondenten dat ze er naartoe zouden gaan om te kijken hoe het is, maar zij zien zichzelf daar niet regelmatig werken. Om mensen te ontmoeten vinden de respondenten het wel een goede optie, maar dat zijn dan georganiseerde ontmoetingen. Als zij bijvoorbeeld een afspraak met collega's of met klanten hebben, kan een coworking space een neutrale optie zijn. Hierover zegt respondent H dat bij de keuze tussen het thuiskantoor, het bedrijfskantoor of een derde locatie, een stukje neutraliteit opgebouwd wordt in op een derde locatie. Over spontane ontmoetingen in een coworking space wordt weinig gesproken door de respondenten. De respondenten worden over het algemeen niet erg enthousiast van een coworking space in Tholen. Tenzij de coronacrisis blijvende veranderingen omtrent werk met zich meebrengt. Respondent J zegt hierover bijvoorbeeld:

“Ik denk dat sizewise, voor Tholen een coworking space een brug te ver is. Maar ik merk wel, ik denk dat dat een interessante zou kunnen zijn voor als we op zoek gaan naar een nieuw normaal. Dan zou een coworking space op Tholen hier ook wel bij gaan helpen. Dus ik denk wel dat je uiteindelijk naar coworking spaces zou moeten die gewoon in de steden wat groter zijn, maar die ook op kleinere schaal aanwezig zullen zijn in kernen als Tholen.”

Wat alle respondenten wel kunnen begrijpen is dat men een coworking space bezoekt als overbrugging van tijd. De respondenten die een coworking space bezocht hebben, deden dit voornamelijk om tijd te overbruggen. Hierbij hebben ze enkele keren ook gekozen voor een horecagelegenheid, maar dit is geen werkplek waar de respondenten voorkeur voor hebben.

Hetgeen dat de respondenten zeggen over coworking spaces komt niet overeen met de literatuur. In de literatuur, vermeld in paragraaf 2.4, stelt dat er voordelen aan coworking spaces zitten voor de bezoekers van deze werkplek. Parrino (2015) en Mariotti, Pacchi & Di Vita (2017) stellen dat een van de voordelen van coworking spaces te maken heeft met de faciliteiten om elkaar te ontmoeten en samen te werken. De respondenten uit Tholen geven aan dat zij eerder een coworking space bezoeken om in

rust te kunnen werken. Zij hebben dus geen behoefte aan voorzieningen om te netwerken met andere bezoekers.

4.6 Coronacrisis

Als gevolg van de coronacrisis moesten alle respondenten meer vanuit huis werken. De respondenten mochten niet meer bij klanten langskomen en de telewerkers mochten niet meer naar kantoor komen. De respondenten hadden hier allemaal een mening over, maar over het algemeen vinden zij het vaker thuiswerken een positieve ontwikkeling. Respondenten merken dat ze minder vermoeid zijn aan het einde van een werkdag en -week. Bijna alle respondenten geven aan dat zij de reistijd niet missen. Ze vinden het prettig dat ze zodra de werkdag klaar is, ook thuis zijn. Hierbij moet wel vermeld worden dat geen enkele respondent jonge, thuiswonende kinderen heeft. De respondenten geven namelijk aan dat zij het heel goed begrijpen wanneer personen met jonge kinderen na de coronacrisis niet meer thuis willen werken. Respondent F zegt het volgende over het werken tijdens de coronacrisis:

“Afstand is nu een kwestie van verbinding geworden eigenlijk”

Respondent G stelt dat thuiswerken voor hem een uitkomst is. Hij zegt hierbij:

“(...) dus ik ga nog lang niet naar kantoor. Daar ben ik van overtuigd. (...) Sterker nog, ik vind het geweldig.”

Ook respondent J is ervan overtuigd dat thuiswerken na de coronacrisis een nieuwe standaard wordt, hij zegt hierbij:

“Ik merk het bij mijzelf, maar ook bij mijn gezin, dat dit het nieuwe normaal is. Waarin je elkaar meer ziet, in plaats van dat ik drie dagen weg ben en 's avonds laat thuiskom. Daar geniet ik ook van! Dus zal het zoeken zijn naar een soort nieuw normaal dat voor iedereen anders zal zijn. Maar ik ben er echt 100% van overtuigd dat meer thuiswerken meer aan de orde gaat zijn.”

Het was niet voor iedere respondent meteen prettig om thuis te werken. Voor respondent K was het even omschakelen. Inmiddels is de omschakeling geweest en is het ook voor deze respondent het nieuwe normaal geworden.

“Geen fysiek contact met klanten en collega's waar ik een aantal weken echt heel erg aan heb moeten wennen. (...) Maar op enig moment heb ik voor mijzelf wel de knop omgedraaid en beseft dat dit lang kan gaan duren. (...) Ik ben om zeg ik sinds een paar weken. Als bepaald wordt dat mijn standplaats thuis is en ik van thuis naar de klant ga en ik een enkele keer op kantoor kom, maar in principe thuis en bij de klant thuis standplaats wordt, vind ik dat prima.”

Hierbij komt wel dat het persoonlijk contact van belang blijft, want alle respondenten hebben aangegeven dat vijf dagen in de week vanuit huis werken niet wenselijk is. Zoals ook uit de literatuur blijkt neemt de kans op vereenzaming toe wanneer een persoon voltijd vanuit huis werkt (Mann & Holdsworth, 2003; Daniels et al., 2001). Daarbij sluit ook aan dat eigenlijk alle respondenten programma's als Microsoft Teams een welkome aanvulling vinden op de huidige manier van werken. Men ziet zijn/haar collega's zonder

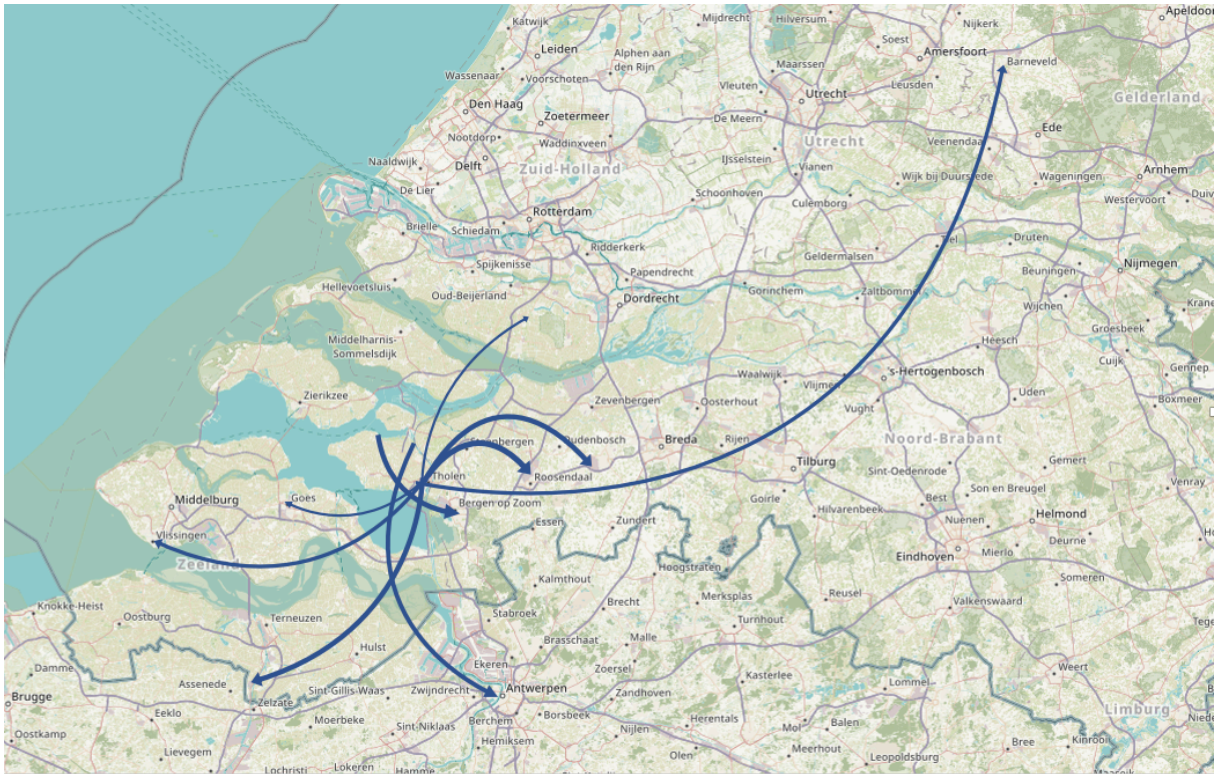
dat zij er een lange afstand voor hoeven af te leggen. Respondent L zegt hierover het volgende:

“Ja, je hebt wel eens een vergadering en dan moet je naar Breda, Middelburg of Den Bosch. Dan is dit natuurlijk ideaal. Met uitzondering van gesprekken waar opdrachten gegeven worden of emoties bij komen. (...) dan zit ik een uur te vergaderen, maar dan zit ik niet een uur heen, ruim van tevoren aanwezig zijn, uur terug, want als je van ver komt ben je meer tijd kwijt. Dan kost een vergadering van een uur je eigenlijk gewoon een dagdeel. Straks, nu kost het mij dan gewoon een uur.”

De respondenten dat het contact met collega's goed gaat. De collega's kunnen elkaar bereiken als het nodig is, maar er zijn ook collega's waar de respondenten niet of nauwelijks contact mee hebben. Respondent C geeft aan dat er vanuit de werkgever ook wordt aangespoord op het behoud van informeel contact. Respondent C zegt hierover het volgende:

“We hebben iedere dag een skypevergadering 's ochtends om kwart voor negen, dit kan een kwartier of een halfuur duren. We plannen daarnaast ook koffiemomentjes in via Skype. Om ook zo af en toe over niets, niet over werk te kunnen praten, voor tien minuten. Maar dat is nu in de coronatijd. Dat zal niet zo zijn als het allemaal normaal is.”

Tot slot merken de respondenten ook een positieve verandering omtrent thuiswerken vanuit de werkgever. Waar de meeste werkgevers voor de coronacrisis niet echt positief waren over thuiswerken, omdat er volgens de respondenten vanuit de werkgever wel de angst was dat de werkzaamheden niet gedaan zouden worden. Respondenten vertelden dat er over het algemeen weinig vertrouwen was van de werkgever met betrekking tot thuiswerken. Hierover zeiden zij dat werkgevers het idee hadden dat werknemers op de thuiswerkdagen de hele dag andere, niet-werk gerelateerde dingen deden, zoals wassen, boodschappen, sporten et cetera. Door de coronacrisis hebben de werkgevers van de meeste respondenten ingezien dat ondanks de gewijzigde werklocatie van de werknemers, het werk wel gedaan wordt. Mede hierdoor denken alle respondenten dat het werken vanuit huis na de coronacrisis een regelmatigere fenomeen gaat worden.



Figuur 4.5 Verwachte forenzen stromen na de coronacrisis
Bron: Openstreetmap.com (2020), eigen bewerking

In de bovenstaande figuur 4.5 zijn de verwachte forenzen stromen van de respondenten na de coronacrisis zichtbaar. Wat opvalt wanneer figuur 4.5 vergeleken wordt met figuur 4.4 is dat na de coronacrisis met name de respondenten die langer forenzen minder naar kantoor gaan. Voor de respondenten die naar Roosendaal en Barneveld forenzen blijft het aantal dagen thuiswerken gelijk. Beide respondenten kiezen er bewust voor om niet vaker thuis te gaan werken, omdat zij waarde hechten aan persoonlijk contact met collega's. Alle andere respondenten verwachten ook na de coronacrisis vaker vanuit huis te werken.

4.7 Twee uitersten

Wat opvallend is bij de respondenten is dat er twee uitersten zijn in dit onderzoek, waarbinnen deze eigenlijk alle antwoorden van de andere respondenten geplaatst kunnen worden. De twee uitersten zijn de respondenten G en J. Respondent G is werkzaam in Goes en heeft weinig binding met de gemeente Tholen. Ook hecht deze respondent weinig waarde aan het contact met collega's en is deze respondent van mening dat er veel meer werk vanuit huis gedaan kan worden. Deze respondent zegt hierover:

“Werkgevers kunnen zich niet meer verschuilen achter dat het niet kan. Want het kan wel. (...) Ik kan mij ook voorstellen dat er voor een werkgever voordelen zijn als een deel van de werknemers gewoon thuiswerken. Want je hebt een minder groot kantoor nodig, je zou iets kunnen regelen met reiskostenvergoeding en het verminderen van de carbon footprint, waardoor het bedrijf zich ook als duurzamer kan profileren. Voor alle partijen is het gewoon beter. Dus het is voor mij al, vanaf dag een dat ik aan de slag ging, zo onlogisch dat ik elke dag naar kantoor moest. (...) Anders dan dat de manager erbij gebaat is dat hij, als hij over zijn scherm kijkt, alle poppetjes ziet zitten. Maar ja, dan moet je er maar gewoon vertrouwen in hebben dat het werk gewoon gedaan wordt.”

Daarbij zegt deze respondent ook dat, wanneer er zich andere kansen op de arbeidsmarkt voordoen, hij bereid is om de baan aan te nemen, ongeacht de locatie van deze baan. Deze respondent zegt dat het hebben van een baan het belangrijkste is, waarbij de woonlocatie op de tweede plek komt. Als deze respondent een interessante baan aangeboden krijgt in bijvoorbeeld de Randstad, is hij bereid deze baan aan te nemen. Waarna hij direct op zoek gaat naar een woonlocatie dicht bij zijn werk. Ook om deze periode te overbruggen heeft deze respondent al connecties voor een tijdelijke woonlocatie.

Dit is in tegenstelling met wat respondent J zegt, deze respondent heeft namelijk de bewuste keuze gemaakt om, ongeacht werklocatie, altijd in Tholen te blijven wonen. Deze respondent heeft veelvuldig nagedacht over een eventuele verhuizing uit Tholen, maar hij kwam tot de conclusie dat als hij eenmaal verhuist voor zijn baan, hij altijd zou moeten blijven verhuizen. Het blijven wonen in Tholen betekende voor deze respondent wel dat er een aantal keuzes gemaakt moesten worden. Een van die keuzes was dat deze respondent een tweede woning heeft aangeschaft in de buurt van het kantoor, waar hij drie dagen in de week verblijft. Deze respondent geeft aan dat hij heel veel binding met Tholen heeft en niet voor zijn werk zou willen verhuizen. Daarnaast hecht deze respondent veel waarde aan het persoonlijk contact met collega's, maar dat er wel nagedacht moet worden over een nieuwe manier van samenwerken. Hierover zegt hij:

"Ik zoek een balans, waarin ik gewoon kantoor, thuis en buiten ergens kan combineren. Waar ik zelf wel naar zoek is, wat het nieuwe normaal betekent voor de teamspirit. Want ik denk dat we het "we" ook weer opnieuw moeten uitvinden. Je gaat naar een andere manier van socializen. Je zult elkaar op een andere manier moeten ontmoeten".

De uitspraken van beide respondenten sluiten niet volledig aan bij de literatuur. Zoals Richard Florida (2005) schrijft over dat de banen de mensen volgen, maar dat mensen niet de banen volgen. Beide respondenten geven aan dat zij in zekere mate bereid zijn de banen te volgen. Respondent G geeft duidelijk aan dat hij bereid is een baan te volgen naar een bepaalde locatie. Respondent J is hier minder duidelijk in. Deze respondent blijft liever op dezelfde locatie wonen en forenst naar zijn werkplek. Voor deze respondenten gaat de theorie van Florida (2005) over de banen die de mensen volgen, niet op. Het feit dat de banen de mensen niet volgen in de gemeente Tholen kan te maken hebben met het rurale karakter van de gemeente Tholen.

4.8 Deelconclusies

Om in de conclusie van dit onderzoek een volledig antwoord op de hoofdvraag te kunnen formuleren, worden in deze paragraaf de deelvragen van dit onderzoek beantwoord. Te beginnen met de eerste deelvraag:

Wat zijn de persoonskenmerken van de personen behorend tot deze groep en in welke sectoren zijn zij werkzaam?

De persoonskenmerken van de personen behorend tot deze groep lopen uiteen. De leeftijden van de respondenten bevinden zich tussen de 27 en 61. De verdeling qua geslacht is niet gelijk. Dit zou te maken kunnen hebben met een eventuele traditionele rolverdeling in de grotendeels Christelijke gemeente. Echter kan het ook toeval zijn, omdat de mannelijke respondenten over het algemeen aangaven dat hun echtgenote ook werkzaam was. De respondenten zijn over het algemeen woonachtig in de kern Tholen, maar er zijn ook respondenten woonachtig in de andere kernen. Alle respondenten, op twee na, zijn geboren en opgegroeid op het eiland Tholen. De eerste respondent die niet in de gemeente is geboren is op 15-jarige leeftijd verhuisd vanuit de regio Rotterdam. De

andere respondent is in zijn ongeveer dertig jaar geleden vanuit de regio Arnhem naar Tholen verhuisd.

De sectoren waarin de respondenten werkzaam zijn lopen uiteen. Twee respondenten zijn werkzaam in de financiële sector, de zelfstandigen zijn werkzaam in de opleidingssector. Andere respondenten werken onder andere voor een productiebedrijf, distributiebedrijf, ingenieursbedrijf en een energiebedrijf. Ook de functies van de respondenten lopen uiteen, twee respondenten hebben een functie in de directie van het bedrijf.

Waarom kiezen zij voor de gemeente Tholen als uitganglocatie, welke voordelen en nadelen ervaart deze groep van het werken vanuit de gemeente Tholen?

De redenen waarom zij voor de gemeente Tholen als woonlocatie gekozen hebben heeft voornamelijk te maken met de rust en de ruimte in de gemeente. Hierdoor konden de respondenten in de tijd dat zij jonge kinderen hadden, hun kinderen veilig op straat laten spelen. Daarnaast zijn de relatief lage woningprijzen aantrekkelijk voor de bewoners van de gemeente. Ook vinden de respondenten het vanzelfsprekend om op Tholen te wonen. Het grootste gedeelte van de respondenten heeft zijn of haar hele leven op Tholen gewoond. Hierdoor voelen zij niet de noodzaak om het eiland te verlaten. Twee respondenten geven daarnaast aan dat het wonen in de gemeente Tholen voelt als vakantie, mede door de waterrijke omgeving. De nabijheid van water is voor meer respondenten een voordeel van het wonen op de gemeente Tholen. Respondenten vinden het rustgevend om 's morgens over de Oesterdam naar hun werk te rijden, of op het moment dat zij thuiswerken, tijdens de lunch of aan het einde van de werkdag een wandeling te maken over de dijk. De voordelen die de respondenten ervaren komen erg overeen met de voordelen die in paragraaf 2.3.2 van het theoretisch kader genoemd worden. Hierin noemen Mann & Holdsworth (2003) een betere balans tussen werk en privé een groot voordeel. De respondenten noemen dit ook. Zij kunnen, doordat ze thuiswerken, meer tijd doorbrengen met de andere gezinsleden. Daarnaast is de flexibiliteit en het invullen van de eigen agenda een voordeel. Niet alle respondenten kunnen een eigen agenda invullen, omdat het grootste gedeelte afhankelijk is van een werkgever. Maar, door het telewerken kunnen zij wel thuis zijn op de momenten dat zij thuis willen of moeten zijn. Het afnemen van de reistijd is volgens Mann & Holdsworth (2003) al een voordeel op zich, omdat men minder tijd is aan het forenzen en deze tijd op een meer nuttige manier kan invullen. Vervolgens noemen Mann & Holdsworth (2003) ook voordelen voor de werkgever. Deze zijn niet geïnterviewd voor dit onderzoek, maar een van de respondenten benoemde ook deze voordelen. Deze hebben voornamelijk betrekking op het groene imago van het bedrijf. Omdat bedrijven met minder werknemers op kantoor een kleiner kantoor nodig hebben en hierdoor minder kosten voor gas, water en licht hebben. Daarnaast hoeft niet iedere werknemer op kantoor te zijn, dus dat heeft een positief effect op de carbon footprint van het bedrijf. Daarnaast is het voor het bedrijf een voordeel dat de werknemers die er zelf voor kiezen om thuis te werken, gemotiveerder zijn om dit te laten slagen. Zij erkennen dat hetgeen dat zij doen een uitzondering is. Daarom willen zij het niet laten falen, dit heeft dan weer invloed op de productiviteit van de werknemer en vervolgens ook op de omzet van het bedrijf. De respondenten zelf geven aan dat zij thuis een stuk gemotiveerder werken omdat zij minder afleiding hebben van collega's. Het grootste gedeelte van de voordelen van telewerken ervaren de telewerkers van de gemeente Tholen ook.

Wat betreft de nadelen die Mann & Holdsworth (2003) genoemd worden, zijn deze minder van toepassing. De eerst heeft betrekking tot het sociale isolement waarin de

telewerkers kunnen belanden. In dit onderzoek hebben de respondenten aangegeven dat zij geen voorkeur hebben voor vijf dagen per week telewerken, omdat zij waarde hechten aan contact met klanten en collega's. De respondenten hebben dit echter wel gedaan, als gevolg van de coronacrisis, maar geen enkele respondent voelde zich eenzaam, omdat in deze situatie de kinderen en partner ook thuiswerkten. Sommige respondenten gaven hierbij aan dat zij met de personen in huis ook regelmatig bij het koffieapparaat stonden te praten. Ook het argument betreffende de bewijsdrang gaat niet op voor de respondenten in deze situatie. Zij hebben er namelijk niet zelf voor gekozen om vanuit huis te werken, dus stress over de bewijsdrang hebben ze niet gehad. Wel beseften de respondenten dat de kantoortijden voor werk gebruikt moest worden. Dus de respondenten hebben allen zo goed mogelijk geprobeerd hun tijd nuttig in te delen. Het derde nadeel betreft de technische ondersteuning. Ervaringen hiermee lopen uiteen bij de respondenten. Sommige respondenten geven aan dat het internet in de gemeente Tholen voldoende is en dat ook de ICT-afdeling van het bedrijf goed bereikbaar is. Andere respondenten geven aan dat het internet niet altijd naar behoren werkt en dat zij daarom voorkeur hebben voor het kantoor wanneer zij zware programma's moeten gebruiken. Ook stellen de respondenten dat de bedrijven waarvoor zij werken aan het begin van de coronacrisis geïnvesteerd hebben in het verbeteren van de netwerkfaciliteiten. Hierdoor hebben de respondenten weinig problemen gehad met het inloggen op de server van het bedrijf. Het laatste nadeel heeft te maken met de vervaagde grenzen tussen werk en privé. De respondenten met een eigen kantoor ervaren hier geen nadeel van. Zij sluiten de deur van hun thuishkantoor en zijn vanaf dat moment thuis. De personen zonder thuishkantoor hebben hier meer moeite mee, maar zij ervaren dit niet als iets negatiefs. Zij begrijpen de voordelen van het hebben van een thuishkantoor en geven aan dat, in het geval van vaker thuiswerken in de toekomst, het hebben van een thuishkantoor wenselijk is.

Vanaf welke locaties werken de freelance- en telewerkers en waarom kiezen ze voor deze locatie?

De freelance en telewerkers werkten, voorafgaand aan de coronacrisis, voornamelijk op kantoor en bij de klant. De zelfstandigen werkten vanuit hun eigen thuishkantoor of het kantoor van de klant. De telewerkers werkten voor de coronacrisis sporadisch enkele dagen of dagdelen per week vanuit huis. Dit was voornamelijk wanneer zij thuis moesten zijn om bijvoorbeeld een pakketje in ontvangst te nemen, of wanneer zij ongestoord wilden werken zodat ze een deadline konden halen. Sommige telewerkers werken ook vanaf het kantoor op een andere locatie, bijvoorbeeld een andere vestiging van het bedrijf in Antwerpen of Rotterdam, dit komt echter bij geen enkele telewerker regelmatig voor. De respondenten kiezen voor het werken op de kantoorlocatie omdat daar het communiceren met klanten en collega's gemakkelijker gaat. Daarnaast was het voor de coronacrisis niet vanzelfsprekend dat overleggen digitaal zouden gaan, dus wanneer de respondenten een afspraak hadden, gingen ze eigenlijk altijd naar kantoor. Wanneer de telewerkers vanaf een kantoor op een andere locatie werkten had dit ook te maken met een afspraak. Zij hadden dan geen voorkeur om terug te rijden naar kantoor en bleven daarom op het andere kantoor om hun werkzaamheden uit te voeren.

Met welk type coworking space is deze groep bekend, en waarom maken zij hier wel of geen gebruik van?

De respondenten zijn over het algemeen niet erg bekend met het begrip coworking space, maar wel met het fenomeen. De meeste respondenten hebben er wel eens iets over gelezen of gezien. Toch maken zij er geen gebruik van. Ze zijn bang voor eventueel

geluidsoverlast of rumoer in coworking spaces en hebben voorkeur voor kantoor of de eigen woning. Ze hebben weinig behoefte aan een derde ruimte. De respondenten beseffen wel dat coworking spaces voor bepaalde personen erg praktisch is, om bijvoorbeeld de drukte thuis te ontlopen of om contacten te leggen, maar de respondenten hebben hier weinig behoefte aan. Enkele respondenten hebben wel eens gebruik gemaakt van een coworking space, maar hun meningen hierover zijn verdeeld. Slechts één respondent is echt enthousiast, de anderen vinden een coworking space weinig toegevoegde waarde hebben. Wel zien de respondenten meer toegevoegde waarde van een coworking space onderweg dan in de gemeente Tholen. Eigenlijk zou geen enkele respondent actief gebruik maken van een coworking space in de gemeente. Ze zouden er enkel uit nieuwsgierigheid naartoe gaan. De eigen woning voldoet en voor andere situaties zijn er nog kantoren waar de respondenten naartoe kunnen. Dus de behoefte naar een coworking space is er niet onder deze respondenten.

Merkt deze groep een positieve of negatieve verandering in het telewerken als gevolg van de coronacrisis?

De respondenten merken positieve veranderingen als gevolg van de coronacrisis. Zij merken dat ze productiever en uitgeruster zijn omdat ze minder tijd kwijt zijn aan reizen en omdat ze minder gestoord worden op kantoor. Het meer uitgeruste gevoel sluit aan bij de literatuur van Hägerstrand (1970), waarbij de capaciteitsbeperkingen ervoor zorgen dat personen minder werk kunnen verrichten omdat zij niet op twee plaatsen tegelijk kunnen zijn en niet ogenblikkelijk van locatie kunnen wisselen. Deze capaciteitsbeperking valt gedeeltelijk weg voor personen die thuiswerken, waardoor er meer tijd overblijft voor andere activiteiten. Waardoor het individu zich meer uitgerust en ontspannen kan voelen. Daarnaast merken ze een positieve verandering aan de kant van hun werkgever. De werkgever heeft meer vertrouwen in de werknemers wanneer zij thuiswerken, omdat deze periode bevestigd heeft dat de werkzaamheden doorgaan en op de juiste manier uitgevoerd worden. Ook de ontwikkelingen omtrent het digitaal vergaderen is voor veel respondenten een voordeel. Zij zijn ook zeker voornemens om dit in de toekomst te gaan gebruiken. Tot slot, geven bijna alle respondenten aan dat zij na de coronacrisis vaker thuis willen werken, omdat ze het thuiswerken als zeer positief hebben ervaren.

Conclusie en discussie

Op basis van de in hoofdstuk 4 genoemde resultaten en antwoorden op de deelvragen, kan in dit hoofdstuk een antwoord gegeven worden op de centrale vraag van dit onderzoek:

Hoe ziet de groep freelance- en telewerkers in de gemeente Tholen eruit en in welke mate maken zij gebruik van verschillende typen coworking spaces?

5.1 Conclusie

De groep freelance en telewerkers bestaat uit personen die over het algemeen geboren en opgegroeid zijn in de gemeente Tholen. Daarnaast wonen hun vrienden en familie ook in de gemeente Tholen. Het hebben van een sociaal netwerk is volgens Davidsson & Honig (2003) belangrijk voor personen die starten met een onderneming. Dahl & Sorenson (2009) stellen dat ondernemers het belangrijk vinden om dichtbij familie en vrienden hun onderneming te starten. Voordelen van het hebben van een sociaal netwerk wegen voor deze ondernemers zwaarder dan de voordelen en de kansen die een zakelijk netwerk kan bieden. Voor de Thoolse ondernemers geldt dit ook. Zij geven aan dat potentiële klanten en opdrachten ook voortkomen uit sociale contacten. De telewerkers in loondienst hebben geen baat bij sociaal kapitaal voor zakelijke beslissingen, maar hechten veel waarde aan sociaal kapitaal voor persoonlijke netwerken.

Qua woonplaats woont het grootste gedeelte van de freelance- en telewerkers in het stadje Tholen, maar er zijn ook freelancers, zelfstandigen en telewerkers woonachtig in andere kernen. De reden waarom deze groep kiest voor het stadje Tholen heeft te maken met de reisafstand. Andere kernen van de gemeente zijn minder snel bereikbaar en hebben een langere reistijd naar bijvoorbeeld Bergen op Zoom. Rouwendal & Meijer (2001) stellen dat reistijd een van de belangrijkste factoren is in het bepalen van woon- en werklocatie. Huishoudens kiezen niet voor een woning waarbij een of beide partners lang moet forenzen. In plaats daarvan wordt gekozen voor woonlocatie in de buurt van de werklocatie van beide partners. Voor de gemeente Tholen is dit ook het geval, omdat de respondenten aangeven dat de woonlocatie ook afhankelijk is van de werklocatie van de partner. Zoals bij de respondenten wiens partner werkzaam is in de gemeente Tholen of in de gemeente Goeree-Overflakkee. De telewerkers, zelfstandigen en freelancers in de gemeente Tholen zijn, zoals Clark (2018) ook stelt, voornamelijk werkzaam in de dienstensector, zoals de financiële dienstverlening, omdat werkzaamheden van deze sector eenvoudig via afstand en ICT uitgevoerd kunnen worden.

Wat betreft de coworking spaces zijn de Thoolse telewerkers, freelancers en zelfstandigen minder enthousiast dan de literatuur. De netwerken die door Uda (2013) en kennisdeling als gevolg van nabijheid die door Boschma (2005) worden genoemd zijn voor de Thoolse telewerkers niet aantrekkelijk. Zij geven aan eerder een coworking space te bezoeken om in een rustige omgeving te werken. Zij zien geen meerwaarde in leggen van nieuwe contacten, omdat de contacten met collega's voldoende zijn voor deze personen. Ook de zelfstandigen en freelancers hebben geen duidelijke voorkeur voor coworking spaces. Zij maken over het algemeen enkel vanuit praktische overwegingen gebruik van een coworking space, maar ook voor hun is er geen meerwaarde aan de nabijheid van andere werkenden. De Thoolse telewerkers, zelfstandigen en freelancers zijn over het algemeen bekend met het fenomeen van de coworking space omdat ze er wel eens iets over gezien, gehoord of gelezen hebben, maar het begrip wordt niet bij ieder persoon direct herkend. Uit de data van coworker.com kwam naar voren dat coworking over het algemeen iets is dat in de stad voorkomt. Ook de theorie van Richard Florida (2005) sluit hierbij aan, omdat de creatieve banen en creatieve werkers, die over het

algemeen gebruik maken van coworking spaces, zich ook in de stad verbinden. De Tholenaren geven ook aan dat zij coworking zien als iets van de stad, daarbij sluit aan dat zij in het geval van een coworking space in Tholen deze enkel bezoeken uit nieuwsgierigheid. Voor een coworking space in Tholen is, afgaande van de resultaten, geen draagvlak. De Tholenaren geven aan dat de veranderingen ten gevolge van de coronacrisis in zekere mate blijvend zijn. Het grootste gedeelte geeft aan dat zij ook na de coronacrisis voornemens zijn om vaker vanuit huis te werken. Echter, wanneer zij vaker thuis werken hebben zij nog steeds geen voorkeur voor het werken in een coworking space.

Om antwoord te geven op de centrale vraag: de groep freelance en telewerkers in de gemeente Tholen is een diverse groep personen met overeenkomende motieven om te kiezen voor het type werk in de gemeente. Zij zijn bekend met het fenomeen coworking, maar hebben er zelf geen behoefte aan. Slechts enkele respondenten hebben gebruik gemaakt van coworking spaces, maar dit was voornamelijk uit nieuwsgierigheid of praktische overwegingen, een enkele respondent bezoekt een coworking space vanwege de sociale netwerken en dynamiek. Er wordt dus door de Tholenaren in beperkte mate gebruik gemaakt van coworking spaces en wanneer er zich een coworking space in Tholen vestigt, zijn de Tholenaren niet voornemens hier gebruik van te maken.

5.2 Discussie

De echte telewerker, die in hoofdstuk drie genoemd wordt, die in loondienst is bij een bedrijf uit de stad, maar hoofdzakelijk vanuit huis werkt, is niet gevonden in dit onderzoek. Uitkomsten van dit onderzoek zijn dus niet toepasbaar op deze groep. Waar wel uitspraken over gedaan kunnen worden, zijn de personen van wie het werk zich buiten de woongemeente afspeelt. Omdat er data verzameld is van slechts een gedeelte van deze groep, maar de antwoorden van de respondenten grotendeels overeenkomen, kan gesteld worden dat de respondenten geen outliers zijn en de gegevens dus gegeneraliseerd kunnen worden. Op basis van de generalisaties zijn de uitkomsten dus toepasbaar op de gehele groep, hoewel slechts een gedeelte van deze groep gesproken is.

De uitkomsten van dit onderzoek komen grotendeels overeen met de in hoofdstuk 2 genoemde literatuur. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat de resultaten van dit onderzoek niet enkel toepasbaar zijn in Tholen, maar ook in andere gebieden. Hierbij moeten wel de aannames met betrekking tot woonlocatie in acht genomen worden. De respondenten hebben allen bewust gekozen om de gemeente Tholen niet te verlaten. Zij zijn daarom positief over de gemeente. Personen die niet tevreden zijn over de gemeente, hebben hoogstwaarschijnlijk de gemeente verlaten. De resultaten zijn dus niet toepasbaar op inwoners van rurale gebieden, die eigenlijk de voorkeur hebben voor een stedelijk woonmilieu. Voor de interpretatie van de resultaten van dit onderzoek is het belangrijk om dit aspect te onthouden. Daarnaast

De onderzoeksmethode was passend voor de centrale vraag van dit onderzoek. De redenen achter de keuzes van de respondenten zijn van groot belang voor dit onderzoek en zijn ook met de kwalitatieve dataverzameling goed naar voren gekomen. Voor vervolgonderzoek kan een kwantitatieve aanpak echter ook interessant zijn. Met kwantitatief onderzoek is een grotere responsgroep te bereiken en kan er meer algemene data over de onderzoeksdoelgroep verzameld worden. Om in vervolgonderzoek ook de motieven van de keuzes van respondenten te achterhalen is het belangrijk om naast een enquête ook enkele interviews af te nemen. Om op die manier de meest volledige data te kunnen verzamelen. Daarnaast is ook dataverzameling door middel van observaties waardevol voor vervolgonderzoek. Door te observeren in de kernen van de gemeente

Tholen wordt het gedrag van telewerkers in de gemeente zichtbaar. Observaties kunnen de karakteristieken van de woonwijken en woningen in kaart brengen. Op die manier worden de eventueel genoemde positieve aspecten, zoals groen- en watervoorzieningen, of negatieve aspecten, zoals geluidsoverlast, zichtbaar. Daarnaast kan ook het gedrag van eventuele telewerkers en het gebruik van voorzieningen in de woonwijk in kaart gebracht worden, bijvoorbeeld wanneer er rond de lunch meer personen een wandeling door de wijk of langs het water maken.

Reflectie en aanbevelingen

6.1 Reflectie

Het benaderen van de juiste respondenten bleek een lastigere opgave dan verwacht. Hierbij heeft ook de coronacrisis een rol gespeeld. Potentiële respondenten konden bijvoorbeeld niet benaderd worden via netwerkborrels die ondernemers en ondernemersverenigingen zelf organiseerden. Deze zijn namelijk afgelast in verband met het coronavirus. Daarnaast was het ook niet mogelijk om veldwerk te doen in de gemeente. Waarmee bijvoorbeeld data verzameld kan worden over de werkplek van de respondenten en de omgeving waarin deze zich bevindt. Ook kon er niet gezocht worden naar eventuele coworking spaces in de gemeente. Vanwege de coronacrisis waren de kantoren gesloten of niet toegankelijk voor niet-werknemers. Bij de dataverzameling is er daarbij ook aangenomen dat eventuele coworking spaces in de gemeente gesloten waren. Horecagelegenheden die kunnen dienen als coworking space waren ook gesloten, omdat alle horeca gesloten was door de coronacrisis. Omdat uit de interviews gebleken is dat de gemeente Tholen, voor zover de respondenten weten, geen coworking spaces heeft, is het veldwerk met betrekking tot de coworking spaces minder van belang. Het veldwerk en eventuele observaties in en rondom de woningen van de respondenten is van groter belang, omdat er op die manier meer gegevens over de omgevingsfactoren van de woon- en werklocatie van de respondenten in kaart gebracht kunnen worden. Voor vervolgonderzoek zijn deze observaties wel degelijk van belang.

De definiëring van de onderzoeksgroep was voor de onderzoeker duidelijk, maar was lastig uit te leggen voor potentiële respondenten. Dit is te wijten aan het aantal voorwaarden die aan telewerken verbonden waren, zoals het ontbreken van vaste activa. Hierdoor was het op sommige momenten lastig om te bepalen welke personen binnen de onderzoeksgroep vielen. Met name omdat, door het gebruik van de persoonlijke netwerken, veel mond-tot-mond communicatie was over de potentiële respondenten. Hierdoor werden sommige voorwaarden niet vermeld. Dit is in principe geen probleem geweest, maar het heeft wel extra tijd gekost, omdat de onderzoeker dan al in gesprek was met potentiële respondenten die later niet geïnterviewd zijn. Daarnaast is de echte telewerker, zoals deze in hoofdstuk drie toegelicht wordt, niet gevonden. Er zijn namelijk geen personen gesproken die vijf dagen in de week vanuit huis werkten en enkel sporadisch naar kantoor gingen. Het grootste gedeelte van de respondenten in loondienst, werkten voor de coronacrisis slechts sporadisch vanuit huis. De respondenten die regelmatig vanuit huis werkten waren voornamelijk de zelfstandigen. Dit kan te wijten zijn aan de sneeuwbalmethode, waarbij de drie startpersonen geen echte telewerker in hun netwerk hadden. Het kan ook zijn dat er in de gemeente Tholen geen telewerkers wonen zoals deze in de literatuur beschreven zijn. Vervolgonderzoek kan uitwijzen of dit het geval is.

De verwachting was ook dat de respondenten meer uiteenlopende redenen hadden om in de gemeente Tholen te blijven wonen. De meeste respondenten gaven aan dat zij er al hun gehele leven wonen, dus dat het daardoor vanzelfsprekend is om er te wonen. Er was bij aanvang van het onderzoek ingezet op personen die in Tholen zijn gaan wonen omdat zij niet in de stad wilden wonen. Om vervolgens vanuit Tholen de werkzaamheden te verrichten die zij anders in de stad hadden gedaan. In de praktijk heeft dit onderzoek zich meer gefocust op de personen die al hun gehele leven op Tholen wonen en daarbij keuzes hebben moeten maken voor hun werklocatie. Het is daarom ook logisch dat deze personen positief zijn over hun woonlocatie in de gemeente Tholen. De kans is

namelijk groot dat personen die niet positief zijn over de gemeente Tholen, deze al verlaten hebben.

De onderzoeker erkent ook dat vragen over verhuigeneidheid gevoelig liggen wanneer er geen longitudinaal onderzoek wordt uitgevoerd. Respondenten hebben niet altijd nagedacht over een eventuele verhuizing en de vraag over een eventuele verhuizing kan ze aan het denken gezet hebben. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat de respondenten redenen vertellen die van toepassing zouden kunnen zijn, maar waar zij zelf nog niet over nagedacht hebben.

Bij het opstellen van het onderzoeksplan werd ingezet op een wijde verspreiding van werklocaties. De verachting was dat veel respondenten werkzaam zouden zijn in de omgeving van de Randstad, maar in de praktijk waren de respondenten werkzaam buiten de Randstad. Dit zou te verklaren zijn door het feit dat de mensen er bewust voor gekozen hebben om de Randstad te vermijden, maar dit betekent niet dat er geen personen zijn die in de gemeente Tholen werken en altijd of regelmatig hun werkzaamheden vanuit de woning in Tholen uitvoeren. Voor vervolgonderzoek is het interessant om deze groep beter in kaart te brengen.

6.2 Aanbevelingen

Voor vervolgonderzoek is het belangrijk om niet enkel via de sneeuwbal methode en persoonlijke netwerken respondenten te verzamelen. Om op die manier een meer diverse responsgroep te benaderen. Door op een andere manier respondenten te benaderen, wordt ook de kans op het verkrijgen van een meer diverse responsgroep groter. Zodat niet enkel de respondenten die hun gehele leven in Tholen wonen worden geïnterviewd, maar ook de personen die er onlangs zijn komen wonen.

Daarnaast is het doen van veldwerk waardevol voor vervolgonderzoek. Zodat er data verzameld kan worden over de fysieke kenmerken van de werklocaties van respondenten en eventuele coworking spaces zich in de gemeente Tholen. Door middel van observaties kan onderzocht worden hoe personen zich gedragen in de coworking space, maar ook in de ruimte rondom. Bijvoorbeeld, wanneer een telewerker tijdens zijn/haar lunchpauze een rondje door het dorp of over de dijk wandelt.

Tot slot, interviewen via de computer is iets dat ook voor het vervolgonderzoek nuttig kan zijn. Uit de ervaringen van dit onderzoek is gebleken dat de meeste respondenten het interviewen via Microsoft Teams als prettig hebben ervaren. Zoals Boeije et al. (2009) stellen kunnen interviews zowel persoonlijk als telefonisch afgenomen worden. Het gebruik van programma's als Microsoft Teams biedt de voordelen van beide methoden. Het scheelt, net als bij telefonische interviews, reistijd voor de onderzoeker en afhankelijk van de interviewlocatie, ook voor de respondent. Daarnaast kunnen de respondent en de interviewer elkaar, net als bij persoonlijke interviews, zien. Dus wanneer het van belang is om elkaar te zien, maar reistijd niet wenselijk is, zijn programma's als Microsoft Teams een goede oplossing. Echter zoals in de vorige alinea genoemd, zijn persoonlijke interviews op locatie nuttig voor de beeldvorming van de omgeving. Dus als er in de omgeving geobserveerd moet worden, zijn persoonlijke interviews op locatie zeker nuttig. Eigenlijk alle respondenten hebben het interviewen via Microsoft Teams als positief ervaren, ook omdat er geen gevoelige onderwerpen besproken zijn. Wanneer er gevoelige kwesties besproken worden in een interview, is Microsoft Teams wellicht minder wenselijk dan persoonlijke interviews. Als een respondent voorkeur heeft voor een persoonlijk interview moet dit zeker mogelijk zijn, maar ook online interviewen is een goede optie. Het is zeker geen vervanging, maar wel een welkome aanvulling op de persoonlijke en telefonische interviews.

Literatuurlijst

- Baane, R., Houtkamp, P., & Knotter, M. (2010). *Het nieuwe werken ontrafeld*. Assen: Uitgeverij Van Gorcum.
- van den Berg, J. & Stijnenbosch, M. (2009), *Atlas bedrijventra: een inventarisatie van bedrijventra met voorzieningen*. Nieuwegein: Stogo onderzoek en advies.
- Boeije, H., 't Hart, H. & Hox, J. (Red.). (2009). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom Uitgevers
- Boschma, R. (2005). Proximity and innovation: a critical assessment. *Regional studies*, 39(1), 61-74.
- Botsman, R., & Rogers, R. (2010). What's mine is yours. *The rise of collaborative consumption*.
- Breschi, S., & Malerba, F. (2005). *Clusters, networks and innovation*. Oxford: University Press.
- Cairncross, F. (1997). *The death of distance: how the communications revolution will change our lives*. Boston: Harvard Business School.
- Christaller, W. (1933). Die zentralen Orte in Süddeutschland (the central places in southern Germany). *Jena: Gustav Fischer*.
- Clark, M. A. (Eds.). (2018). *Teleworking in the countryside: Home-based working in the information society*. New York: Routledge Revivals
- Companen. (2020). *Half miljoen werknemers verwacht meer structureel te gaan thuiswerken*. Geraadpleegd op 20 juli 2020, van <https://www.companen.nl/half-miljoen-werknemers-verwacht-meer-structureel-te-gaan-thuiswerken/>
- Cross, T., & Raizman, M. (1986). Telecommunications Technology. *Communication Booknotes*, 17(6-7), 74-75. <https://doi.org/10.1080/10948008609488255>
- Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS]. (2018-2020). *Vestigingen van bedrijven; bedrijfstak, gemeente* [Dataset]. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81575NED/table?fromstatweb>
- Dahl, M. S., & Sorenson, O. (2009). The embedded entrepreneur. *European management review*, 6(3), 172-181.
- Dahl, M. S., & Sorenson, O. (2012). Home sweet home: Entrepreneurs' location choices and the performance of their ventures. *Management science*, 58(6), 1059-1071.
- Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2001). Teleworking: frameworks for organizational research. *Journal of management studies*, 38(8), 1151-1185.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301-331.
- Dax, T. (1996). Defining rural areas—International comparisons and the OECD indicators. *Rural Society*, 6(3), 3-18.

- Ellison, N.B. (1999), 'Social Impacts: New Perspectives on Tele-Work' *Social Science Computer Review*, 17(3), 338–356.
- Florida, R. (2005). *Cities and the creative class*. New York: Routledge.
- Frerichs, R., & de Wijs, J. (2001). *Opvattingen en meningen over het Nederlandse platteland*. Amsterdam: NIPO.
- Friedman, T. L. (2005). It's a flat world, after all. *The New York Times*, 3, 33-37.
- Fujita, M., & Krugman, P. (2004). The new economic geography: Past, present and the future. In *Fifty years of regional science* (pp. 139-164). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Fuzi, A. (2016). *Space for creative and entrepreneurial activities? Coworking spaces in the entrepreneurial landscape of an economically challenged region* (Doctoral dissertation). Cardiff: Metropolitan University.
- Gillespie, A. E., & Hepworth, M. E. (1988). *Telecommunication and Regional Development in the Information Economy: A Policy Perspective*. ESRC Programme on Information and Communication technologies, Research paper No.1. Economic and Social Research Council.
- Glaeser, E. (2011). *Triumph of the city: How urban spaces make us human*. Pan Macmillan.
- Glaeser, E. L., Kolko, J., & Saiz, A. (2003). Consumers and cities. *Research in Urban Policy*, 9, 177-183.
- Goodwin, P. P. (1999). The end of consensus? The impact of participatory initiatives on conceptions of conservation and the countryside in the United Kingdom. *Environment and Planning D: Society and Space*, 17(4), 383-401.
- Gray, M., Hodson, N. & Gordon, G. (1993). *Teleworking explained*. Chichester: Wiley.
- Green, R. (2014), Collaborate or compete: How do landlords respond to the rise in coworking?. *Cornell Real Estate Review*, 12(9), 52-59.
- Grimes, S. (2000). Rural areas in the information society: diminishing distance or increasing learning capacity? *Journal of Rural Studies*, 16(1), 13–21. [https://doi.org/10.1016/s0743-0167\(99\)00027-3](https://doi.org/10.1016/s0743-0167(99)00027-3)
- de Groot, M., van Dijk, V. & Pijlman, M. (2004). *Wat zijn de verschillen tussen freelancer, zzp'er en eenmanszaak?* Geraadpleegd op 3 april 2020, van <http://www.lancelots.nl/starten/veelgestelde-vragen/freelancer-versus-eenmanszaak>
- Hägerstrand, T. (1970). What about people in regional science? *Papers of the Regional Science Association*, 24, 7-21.
- van Ham, M., & Hooimeijer, P. (2009). Regional differences in spatial flexibility: long commutes and job related migration intentions in the Netherlands. *Applied spatial analysis and policy*, 2(2), 129-146.
- Hornis, W. & van Eck, J. (2008). A typology of peri-urban areas in the Netherlands. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 99(5), 619-628. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9663.2008.00497>

- Huws, U. (1984), *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White Collar Work, Low Pay Pamphlet, 28*, London: Low Pay Unit.
- Huws, U. (1993). *Teleworking in Britain*. Sheffield: The Department.
- van Kooten en de Bie. (1986, 5 oktober). Thuiswerken [Videobestand]. Geraadpleegd van <https://www.youtube.com/watch?v=1BRdXm4Clh8>
- van Leeuwen, A. (2016). Wat is uw huis werkelijk waard? *Elsevier, 17*, 26 april 2016.
- Lefebvre, H. (1974). *The production of space*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment, 18*(3), 196-211.
- Marshall, A. (2009). *Principles of economics: unabridged eighth edition*. New York: Cosimo, Inc.
- Meulema, G. (2020, 22 februari). "Maak Wongema in Hornhuizen tot het Forum van het platteland". *Dagblad van het Noorden*. Geraadpleegd van <https://www.dvhn.nl>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2020a, 9 maart). Letterlijke tekst persconferentie minister-president Mark Rutte en directeur Jaap van Dissel (Centrum Infectieziektebestrijding) na afloop van crisisberaad kabinet [Persbericht]. Geraadpleegd op 28 juli 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/mediateksten/2020/03/09/letterlijke-tekst-persconferentie-minister-president-mark-rutte-en-directeur-jaap-van-dissel-rivm-na-afloop-van-crisisberaad-kabinet>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2020b, 17 april). Letterlijke tekst persconferentie na ministerraad 13 maart 2020 [Persbericht]. Geraadpleegd op 2 juli 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/mediateksten/2020/03/13/letterlijke-tekst-persconferentie-na-ministerraad-13-maart-2020>
- Morisson, A. (2018). A typology of places in the knowledge economy: Towards the fourth place. In *International symposium on new metropolitan perspectives* (pp. 444-451). Cham: Springer.
- Mulder, C. H., & Hooimeijer, P. (2002). Leaving home in the Netherlands: Timing and first housing. *Journal of Housing and the Built Environment, 17*(3), 237-268.
- Newby, H. (1986). Locality and rurality: the restructuring of rural social relations. *Regional Studies, 20*(3), 209-215.
- OECD. (2008). *OECD Rural Policy Reviews: Netherlands*. Parijs: OECD Publications. Geraadpleegd van <https://www.oecd.org/netherlands/oecd-rural-policy-reviews-netherlands.htm>
- Overbeek, M., & Vader, J. (2006). *Stedelijke druk als kans voor het platteland in Oost-Zuid-Holland en de Zeeuwse Eilanden*. Den Haag: LEI.
- Parrino, L. (2015). Coworking: Assessing the role of proximity in knowledge exchange. *Knowledge Management Research & Practice, 13*, 261-271
- Pérez-Arendsen, J. (2019). Gedeeld leiderschap en proactiviteit in Het Nieuwe Werken. *Gedrag & Organisatie, 28*(4).

Planbureau voor de leefomgeving [PBL]. (2003). *Landelijk Wonen*. Rotterdam: NAI uitgevers. Geraadpleegd van <https://www.pbl.nl/publicaties/landelijk-wonen>

Provincie Zeeland. (2020). *Compensatie Marinierskazerne / Zeeland*. Geraadpleegd op 16 juli 2020, van <https://www.zeeland.nl/compensatie-marinierskazerne>

Rijsbosch, L. (2016). Ontwerpen met open ruimte in peri-urbane gebieden. *AGORA Magazine*, 32(3), 38-41.

Rosenbaum, M. S. (2006). Exploring the Social Supportive Role of Third Places in Consumers' Lives. *Journal of Service Research*, 9(1), 59-72. <https://doi.org/10.1177/1094670506289530>

Rouwendal, J., & Meijer, E. (2001). Preferences for housing, jobs, and commuting: a mixed logit analysis. *Journal of regional science*, 41(3), 475-505.

Schatzki, T. (2009). Timespace and the organization of social life. In: *Time, consumption and everyday life: Practice, materiality and culture*, 35-48.

Steenbekkers, A., Simon, C., Vermeij, L., & Spreeuwiers, W. J. (2008). Het platteland van alle Nederlanders. *Sociaal en Cultureel Planbureau*.

Uda, T. (2013). What is coworking? A theoretical study on the concept of coworking. *A Theoretical Study on the Concept of Coworking (December 27, 2013)*.

Verbeek, T., Pisman, A., & Allaert, G. (2012). Zoveel platteland: van harde afbakening naar flexibele criteria. In *PlanDag 2012: Meer... met minder...?! (pp. 495-506)*. Stichting Planologische Discussiedagen.

Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., De Vries, B., & Romme, G. (2016). Differences between business center concepts in The Netherlands. *Property management*, 34(2), 100-119.

Welz, C., Wolf, F., & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [EFILWC]. (2010). *Teleworking in the European Union*. Geraadpleegd van <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

Bijlage I - Topiclijst interview afstandswerkers

Algemene informatie

Algemene informatie over de respondent. Wie is de respondent en hoe lang woont hij/zij in Tholen.

Meer informatie over het bedrijf.

Wat deed de respondent voordat hij/zij bij dit bedrijf aan de slag ging?

Waarom die baan en waarom gewisseld?

Welke factoren hebben meegewogen in de beslissing om te kiezen voor de huidige werkgever?

Hoe veel dagen in de week werkt hij/zij op kantoor?

Gemeente Tholen

Waarom bent u in de gemeente Tholen gaan wonen? / Waarom heeft u ervoor gekozen om Tholen niet te verlaten?

Welke factoren hadden hier invloed op?

Wat zijn de drie grootste voordelen van het werken in de gemeente Tholen?

Ervaart u ook nadelen van het werken in de gemeente Tholen?

Wat is de meest belangrijke reden dat u ervoor kiest om op afstand te werken?

Waar zitten uw collega's? (Op kantoor, op ergens anders) en waar wonen de collega's/bent u de enige die buiten de werkgemeente woont?

Werklocatie

Vanaf welke locatie werkt u het meest? (Thuiskantoor/bij een klant/coworkingspace)

Waarom heeft deze locatie uw voorkeur?

Zijn er andere locaties waar u graag zou willen werken? Waarom is deze locatie wel/niet mogelijk?

Coworking spaces

Bent u bekend met het begrip coworking space?

Ja: volgende vraag

Nee: uitleggen

Werkt u wel eens in een coworking space? / Lijkt dit een fijne locatie voor u om te werken?

Waarom wel/ niet?

Heeft u eerder een voorkeur voor een grootschalige/officialle coworking space of zit u liever in een lokale horecagelegenheid?

Waarom heeft dit uw voorkeur?

Als er een coworking space in de gemeente Tholen komt, zou u hier dan naartoe gaan? Waarom wel/niet? Welke factoren beïnvloeden dit?

Op welke locatie in Tholen zou u deze dan willen hebben? In de eigen woonplaats op loop/fietsafstand, in een andere kern van de gemeente?

Coronacrisis

Wat zijn voor u de grootste veranderingen in het werken tijdens de coronacrisis?

Heeft dit juist een positief of negatief effect op uw werkzaamheden?

Merkt u bijvoorbeeld dat er meer of minder waarde gehecht wordt aan face-to-face contact?

Is het werkaanbod veranderd?

Vindt u het lastig om contact te leggen/houden met uw collega's?

Merkt u dat uw werkgever nu ook meer open staan voor het op afstand werken? Waarom wel/niet?

Denkt u dat de veranderingen blijvend zijn? / Bent u zelf ook voornemens om na de coronacrisis vaker vanuit huis te werken?

Bijlage II - Topiclijst interview freelancers & zelfstandige ondernemers

Algemene informatie

Kunt u mij iets meer over uzelf en uw bedrijf vertellen?

Hoe lang woont u al in de gemeente Tholen?

Waarom bent u in de gemeente Tholen gaan wonen?

Welke factoren hebben meegewogen in de beslissing om te kiezen voor dit type bedrijf?

In wat deed u voordat u dit deed qua werk?

Gemeente Tholen

Waarom heeft u ervoor gekozen om in uw bedrijf in de gemeente Tholen te starten?

Welke factoren hadden hier invloed op?

Waar zitten uw klanten/opdrachtgevers?

Zou u iedere klus aannemen, ongeacht locatie? Waarom wel/niet?

Wat zijn de drie grootste voordelen van het wonen en werken in de gemeente Tholen?

Ervaart u ook nadelen van het wonen en werken in de gemeente Tholen?

Werklocatie

Vanaf welke locatie werkt u het meest? (Thuiskantoor/bij een klant)

Is dit ook de locatie van uw voorkeur? Waarom wel/niet?

Zijn er andere locaties waar u graag werkt? Waarom is deze locatie wel/niet mogelijk?

Werkt u ook nog vanaf een andere locatie, behalve thuis?

Coworking spaces

Bent u bekend met het begrip coworking space?

Ja: Volgende vraag

Nee: Uitleggen

Werkt u wel eens in een coworking space? / Lijkt dit een fijne locatie voor u om te werken?

Waarom wel/niet?

Heeft u eerder een voorkeur voor een grootschalige coworking space of zit u liever in een lokale horecagelegenheid en waarom?

Als er een coworking space naar de gemeente Tholen zou komen, gaat u hier dan werken?

Waarom wel/niet? Welke factoren beïnvloeden dit?

Op welke locatie in Tholen zou u deze dan willen hebben? In de eigen woonplaats op loop/fietsafstand, in een andere kern van de gemeente?

Coronacrisis

Wat zijn voor u de grootste veranderingen in het werken tijdens de coronacrisis?

Heeft dit juist een positief of negatief effect op uw werkzaamheden?

Merkt u bijvoorbeeld dat er meer of minder waarde gehecht wordt aan face-to-face contact?

Is het werkaanbod veranderd?

Vindt u het lastig om contact te leggen/houden met uw collega's?

Merkt u dat uw werkgever nu ook meer open staan voor het op afstand werken? Waarom wel/niet?

Denkt u dat de veranderingen blijvend zijn? / Bent u zelf ook voornemens om na de coronacrisis vaker vanuit huis te werken?

Bijlage III - Codeboom

