

Het Nieuwe Werken vanuit huis:

Een studie naar de invloed van thuiswerken op de baantevredenheid van werknemers en verschil in het effect tussen jongere en oudere werknemers

Abstract: Het belang en de populariteit van thuiswerken neemt toe, maar binnen de wetenschap is geen consensus over de gevolgen op de werkbeleving van werknemers. Op basis van enkelvoudige en multiple regressieanalyses kijkt dit onderzoek naar de invloed van thuiswerken op de ervaren baantevredenheid van werknemers uit 35 landen (N=32115). Daarnaast wordt getoetst in hoeverre de invloed van thuiswerken op baantevredenheid verschilt tussen jongere en oudere werknemers. Met oog op de vergrijzing van de samenleving en een gemiddeld ouder wordende arbeidsbevolking is van groot belang om de tevredenheid van oudere werknemers te waarborgen. De onderzoeksvraag luidt: *Wat is de invloed van thuiswerken op de ervaren baantevredenheid van werknemers en in hoeverre verschilt dit voor jongere en oudere werknemers?* Aan de hand van de *European Working Conditions Survey* worden de hypothesen getoetst. De resultaten uit dit onderzoek bevestigen dat thuiswerken een positief effect heeft op baantevredenheid en wijst uit dat de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid curvilineair is. Er is geen bevestiging voor het moderatie-effect van leeftijd op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid. Bedrijven worden geadviseerd om personeelsbeleid aan te passen op thuiswerken en werknemers te ondersteunen met trainingen en support.

Trefwoorden: Thuiswerken; baantevredenheid; leeftijd; cross-nationaal surveyonderzoek; EWCS

Universiteit Utrecht



Bachelorscriptie Sociologie

Universiteit Utrecht

Door: Teddy Anne Jet van der Vlugt (5736188)

Eerste beoordelaar: Anne van der Put

Tweede beoordelaar: Judith Kas

Inleiding

Op 11 maart 2020 heeft de Wereldgezondheidsorganisatie verklaard dat de uitbraak van het coronavirus heeft geleid tot een epidemie op wereldwijde schaal (WHO, 2020). Massaal hebben ondernemingen en kantoren hun deuren moeten sluiten om de verspreiding van het virus tegen te gaan. De pandemie heeft bedrijven gedwongen om creatieve oplossingen te zoeken om toch operationeel te kunnen blijven. Om de bedrijfscontinuïteit veilig te stellen werken miljoenen mensen nu vanaf huis en wordt in de media gesproken over het grootste thuiswerkexperiment ooit (NRC, 2020). Deze maatregelen hebben grote gevolgen voor de organisatie van werk, maar ook op de werkbeleving van werknemers.

Los van de ontwikkelingen rondom Covid-19, is de trend van het thuiswerken in Nederland al jaren zichtbaar. In 2014 werkten gemiddeld 2,2 miljoen mensen regelmatig thuis, in 2019 was dit toegenomen tot 3 miljoen (CBS, 2019). Thuiswerken wordt in dit onderzoek gedefinieerd als het werken op afstand van kantoor, tijdens (grotendeels) officiële werkuren, dat via technologische communicatie kan worden gerealiseerd (Peters & Van der Lippe, 2007).

Hoewel het belang en de populariteit van thuiswerken toeneemt, is vooralsnog onduidelijk of het effect hiervan op werknemers positief of negatief is (Allen *et al.*, 2015; Gajendran & Harrison, 2007). Enerzijds wordt thuiswerken gelinkt aan meer autonomie, waardoor werknemers beter hun werk- en privétaken kunnen combineren (Peters & Van der Lippe, 2007). Tegelijkertijd zorgt thuiswerken ervoor dat de grens tussen werk en privé vervaagt, waardoor werknemers het risico lopen dat werk steeds meer privé wordt (Houtman *et al.*, 2017; Peters *et al.*, 2009). In hoeverre thuiswerken van invloed is op de baantevredenheid, is ook onduidelijk (Suh & Lee, 2017). Enerzijds wijst onderzoek uit dat thuiswerken een positief effect heeft op baantevredenheid doordat werknemers hun werk flexibel kunnen indelen en negatieve aspecten van het kantoor, zoals onderbrekingen en geluidshinder, kunnen vermijden (Fonner & Roloff, 2010). Tegelijk lopen werknemers die thuiswerken meer risico op sociale isolatie, dit kan de baantevredenheid negatief beïnvloeden. Andere risico's verbonden aan thuiswerken zijn dat mensen zich minder betrokken voelen bij de organisatie (Morganson *et al.*, 2010) en druk voelen om iets terug te moeten geven aan hun leidinggevende, zoals langere werkuren (Peters *et al.*, 2009).

Om een uitspraak te kunnen doen over de invloed van het thuiswerken op de werkbeleving van werknemers wordt in dit onderzoek gekeken naar baantevredenheid. Hiervoor is gekozen omdat baantevredenheid een van de empirisch meest onderzochte aspecten van thuiswerken is (Allen *et al.*; 2015, Fonner & Roloff, 2010; Gajendran & Harrison, 2007). Ondanks de populariteit ervan is het

vooral nog onduidelijk of verandering van de werkomgeving goed of slecht is voor werknemers (Morganson *et al.*, 2010; Peters *et al.*, 2009; Gajendran & Harrison, 2007). De invloed van het thuiswerken op baantevredenheid wordt getest door de waargenomen baantevredenheid van werknemers die regelmatig thuiswerken te meten en die af te zetten tegen de baantevredenheid van werknemers die zelden of nooit thuiswerken. Onderzoek suggereert dat effectief thuiswerken een kwestie van maatwerk is (Peters *et al.*, 2009) en kan verschillen tussen groepen werknemers. Om die reden wordt in dit onderzoek ook gekeken in hoeverre de voor- en nadelen van thuiswerken op baantevredenheid even zwaar wegen voor jongere en oudere werknemers. De onderzoeksvraag luidt:

Wat is de invloed van thuiswerken op de ervaren baantevredenheid van werknemers en in hoeverre is dit anders voor jongere en oudere werknemers?

Dit onderzoek verkent nieuw terrein op het gebied van thuiswerken, namelijk de invloed van leeftijd op het verschil in werkervaring. Zoals eerder benoemd is thuiswerken een kwestie van maatwerk en is de invloed op werknemers afhankelijk van persoons- en/of bedrijfsgebonden factoren. Om zicht te krijgen op wanneer en voor wie thuiswerken het meest efficiënt is, moeten deze factoren nader worden onderzocht. Zo heeft onderzoek van Peters, Den Dulk & Van der Lippe (2009) het effect van gender en de intensiteit van het thuiswerken in kaart gebracht. Er zijn echter nauwelijks empirische data beschikbaar over de invloed van leeftijd op tevredenheid over thuiswerken en met name over het effect van thuiswerken op oudere werknemers (Armstrong-Stassen, 2008). Het belang om juist leeftijd in kaart te brengen werd eerder opgeroepen door auteurs, omdat thuiswerken ervoor kan zorgen dat het arbeidspotentieel van ouderen beter wordt benut (Arvola *et al.*, 2017).

Een ander aspect van dit onderzoek dat bijdraagt aan het huidige wetenschappelijke domein is het gebruik van crossnationale data. Eerder onderzoek (Peters *et al.*, 2014) heeft gewezen op het belang van crossnationaal onderzoek om te kijken of effecten van het nieuwe werken cultuurafhankelijk zijn. Dit onderzoek is gebaseerd op empirische data van 35 landen en kan daardoor relevante uitspraken doen over de generaliseerbaarheid van de uitkomsten van thuiswerken.

Naast de wetenschappelijke relevantie is dit onderzoek van maatschappelijk belang om twee redenen. Ten eerste is er momenteel wereldwijd behoefte aan kennis over de effecten van thuiswerken op werknemers.

Met de uitbraak van Covid-19 werken miljoenen mensen thuis en is het nu noodzakelijker dan ooit tevoren om zicht te krijgen op de voordelen en risico's. Daarnaast staat, door een gemiddeld ouder wordende arbeidsbevolking, duurzame inzetbaarheid hoog op de maatschappelijke agenda. Met de invoering van de verhoogde AOW-leeftijd zijn ouderen verplicht om langer door te werken, dit is een uitdaging voor bedrijven. Waar veel bedrijven zich voorheen vooral richtten op het aantrekken van jongeren, is het momenteel van belang om te kijken hoe het arbeidspotentieel van ouderen effectief kan worden benut. Thuiswerken kan een strategie zijn voor bedrijven om het arbeidspotentieel van ouderen te benutten, omdat bedrijven door deze flexibele manier van werken oudere werknemers tegemoet kunnen komen in hun wensen en voorkeuren.

Theoretisch kader

Thuiswerken en baantevredenheid

Onderliggende factoren die van invloed zijn op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid zijn de ervaring van autonomie, werk-privéconflict en sociale isolatie. Deze factoren zijn van invloed op de baantevredenheid en kunnen verschillen tussen werknemers die wel en niet thuiswerken. De volgende paragrafen bespreken de effecten van deze mechanismen en laten zien of er verschil zit in de baantevredenheid tussen werknemers die wel en niet thuiswerken.

Autonomie

Met betrekking tot arbeid verwijst autonomie naar de mate van controle die werknemers hebben over de manier waarop zij hun werk verrichten (Langfred, 2000). Mensen die thuiswerken ervaren een hoge mate van autonomie. Zo blijkt uit onderzoek dat werknemers die niet gebonden zijn aan de vaste routine op kantoor, meer controle hebben over de indeling van hun werkdag (Sardeshmukh *et al.*, 2012). Dit is goed voor de tevredenheid, omdat het hun in staat stelt om flexibeler te bepalen waar en wanneer ze willen werken. Ook wordt thuis meer autonomie ervaren doordat werknemers fysiek en psychologisch op afstand van hun baas werken (Dubrin, 1991). Dit bevordert de tevredenheid omdat het werknemers een gevoel van vrijheid en discretie geeft. Daarbij is een werkomgeving waarin autonomie wordt gestimuleerd gunstig omdat werknemers zich daardoor meer betrokken voelen en meer bereid zijn goed werk te leveren (Bakker & Demerouti, 2007). Naast de controle over waar en wanneer er wordt gewerkt, hebben thuiswerkenden ten slotte ook meer controle over de inrichting van de werkomgeving. Zo gaat men thuis zelf over belichting, muziek, ventilatie, kleding en pauzemomenten (Elsbach *et al.*, 2003). Deze

elementen kunnen het gevoel van autonomie bevorderen. Ook dit is goed voor de werktevredenheid, omdat het werknemers in staat stelt om zo comfortabel mogelijk hun werk te verrichten.

Dat autonomie van invloed is op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid wordt bevestigd in het onderzoek van Gajendran & Harrison (2007; 2014). Uit hun meta-analyse bleek dat de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid voor een groot deel verklaard kan worden door de mate van autonomie. Ook het onderzoek van Allen *et al.* (2015) wijst uit dat werknemers die een hoge mate van autonomie ervaren, meer tevreden zijn met hun baan dan werknemers die geen autonomie ervaren. Door de hogere mate van flexibiliteit over waar, wanneer en hoe er wordt gewerkt, wordt in dit onderzoek verwacht dat thuiswerken een positief effect heeft op de ervaren baantevredenheid. Thuis worden de positieve effecten van autonomie, zoals meer controle over de indeling van de werkdag en een groter gevoel van discretie in het uitvoeren van werk, meer ervaren dan wanneer men op kantoor werkt.

Werk-privéconflict

Het effectief combineren van werk en privé is voor veel mensen een uitdaging. In de wetenschap wordt thuiswerken gezien als instrument om werk en privé beter te combineren en daardoor het werk-privéconflict te verminderen (Allen *et al.*, 2015; Peters *et al.*, 2009). Thuis kunnen mensen flexibel hun werkdag indelen waardoor zij beter in staat zijn hun werk- en privétaken te combineren (Fonner & Roloff, 2010). Tussen het werk door een boodschap doen of een was draaien kan ervoor zorgen dat werknemers efficiënt werk- en privétaken kunnen combineren en hierdoor minder conflict daartussen ervaren. Dit is goed voor de baantevredenheid, omdat conflict negatieve gevolgen heeft voor het welzijn: het kan resulteren in een burn-out of onderprestatie (Peters *et al.*, 2009). In het onderzoek van Gajendran en Harrison (2007) wordt de invloed van het werk-privéconflict op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid bevestigd. Hun onderzoek wijst uit dat vermindering van het werk-privéconflict een klein positief effect heeft op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid. Voortbouwend op deze bevindingen hebben ook Fonner en Roloff (2010) bevestigd dat thuiswerken het werk-privéconflict vermindert en werknemers hierdoor meer tevreden zijn met hun baan.

Daarentegen zijn er ook factoren thuis die de kans op een werk-privéconflict juist vergroten. Doordat mensen hun werk meenemen naar het privédomen vervaagt de grens tussen werk en privé. Dit is niet goed voor de baantevredenheid, omdat het de kans op overwerken en stress kan verhogen (Peters *et al.*, 2009). Dit risico is met name te zien bij werknemers die het gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen naar hun manager wanneer zij op afstand werken (Peters *et al.*, 2009).

Hoewel thuis de kans op overwerken toeneemt en dit kan leiden tot stress en ontevredenheid, wordt in dit onderzoek verwacht dat het effect klein is. Thuiswerken kan ervoor zorgen dat de grens tussen werk en privé vervaagt, maar kan er ook voor zorgen dat het werk-privéconflict vermindert. Dit onderzoek verwacht dat de positieve effecten van thuiswerken de negatieve effecten compenseren (Houtman, 2017). Het effect op baantevredenheid is positief, doordat thuis het risico op een werk-privéconflict minder is en daarmee ook de kans op stress afneemt.

Sociale isolatie

Een bekend nadeel van thuiswerken is de kans op sociale isolatie. Uit grootschalig surveyonderzoek onder ruim 11.000 werknemers gaf 60% aan dat thuiswerken bij hen gevoelens van sociale isolatie veroorzaakte (Reaney, 2012). De waarde van het praatje bij het koffieapparaat mag niet worden onderschat. Zo suggereert Maslow (1954) dat sociaal contact een menselijke basisbehoefte is en op de werkvloer zorgt voor motivatie en een positieve werkervaring. Uit onderzoek van Morganson *et al.* (2010) blijkt dat thuiswerken het contact met collega's, leidinggevenden en cliënten beperkt en een negatieve invloed heeft op de werkervaring. Op afstand van kantoor communiceren werknemers noodzakelijk via technologie, dit veroorzaakt een andere beleving van contact. Hierdoor gaat de kwaliteit en de frequentie van contact omlaag. Bovendien is er minder gelegenheid voor het ontwikkelen van vriendschapsrelaties en gaat contact uitsluitend over werkgerelateerde zaken. Doordat thuiswerken het sociale contact met collega's beperkt, kan dat de werkervaring negatief beïnvloeden en ten koste gaan van baantevredenheid.

Hoewel thuiswerken dus de kans op sociale isolatie vergroot, hoeft het niet negatief van invloed te zijn op de tevredenheid van werknemers. Zo blijkt uit onderzoek dat minder face-to-face contact juist voordelig is (Fonner & Roloff, 2010). Uit deze studie bleek dat werknemers die regelmatig thuiswerken meer tevreden waren met hun baan. Dit effect werd grotendeels gemedieerd door minder direct contact met collega's op kantoor. Op basis van de bevindingen uit de studie van Fonner en Roloff (2010) wordt verondersteld dat minder sociaal contact thuis niet erg is, omdat contact op werk ook erg kan afleiden. Ongevraagd contact zoals onderbrekingen of geluidsoverlast kunnen zorgen voor stress en ontevredenheid bij werknemers. Deze negatieve aspecten zijn thuis beperkt doordat werknemers meer controle hebben over hun werkomgeving. Collega's staan niet onaangekondigd aan hun bureau en ze kunnen vanuit huis nog steeds om hulp vragen via de telefoon of mail. Kortom, mensen die thuiswerken ervaren minder leuk contact, maar ook minder storend contact. In dit onderzoek wordt dan ook verwacht

dat de nadelen van minder contact, zoals sociale isolatie, niet opwegen tegen de voordelen van minder contact, zoals controle over de werkomgeving en daardoor minder geluidshinder en afleiding.

Op basis van de bovenstaande bevindingen wordt in dit onderzoek verondersteld dat de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid wordt verklaard door de mate van ervaren autonomie, het werk-privéconflict en sociale isolatie. Thuiswerkenden die meer autonomie ervaren, zijn in staat om stressvolle aspecten van het kantoor te vermijden en hebben de flexibiliteit om hun werkdag en omgeving naar eigen inzicht in te delen. Juist doordat thuiswerkenden zelf bepalen waar en wanneer ze werken, zijn zij ook beter in staat hun werk- en privétaken effectief te combineren. Een veelbesproken nadeel van thuiswerken is het risico op sociale isolatie. De literatuur suggereert echter dat minder sociaal contact ook gunstig is, doordat werknemers minder gestoord kunnen worden. Om die reden wordt verwacht dat het negatieve effect van sociale isolatie niet opweegt tegen het voordeel van minder face-to-face contact.

H1: Thuiswerken heeft een positief effect op de ervaren baantevredenheid van werknemers

Thuiswerken en baantevredenheid naar leeftijd

Tot nu toe is er gekeken naar verklaringen voor de invloed van thuiswerken op de baantevredenheid in het algemeen. Met het oog op de vergrijzing en een ouder wordende arbeidsbevolking wordt in deze paragraaf onderzocht in hoeverre de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid verschilt tussen jongere en oudere werknemers. In dit onderzoek wordt een leeftijdsgrens van 40 jaar gehanteerd om 'oudere' werknemers van 'jongere' werknemers te scheiden. Deze grens is een indicatie van de levensfase waarin iemand zich bevindt en de manier waarop dit van invloed kan zijn op baantevredenheid. In de literatuur wordt 40 jaar aangehouden als leeftijdsgrens, omdat rond deze periode kennis en vaardigheden beginnen af te nemen (Kooij *et al.*, 2008). Onderliggende factoren die als verklaring worden gezien voor verschillen naar leeftijd in dit onderzoek zijn het gebruik van ICT, de werk-privébalans en de kans op promotie.

Gebruik ICT

Thuiswerken vereist dat werknemers gebruikmaken van informatie- en communicatiemiddelen (ICT), maar dat is moeilijker voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers. Zo blijkt uit onderzoek dat werknemers op afstand van kantoor nieuwe vormen van stress ervaren doordat zij volledig afhankelijk zijn van de ICT om hun werk te kunnen doen (Fonner & Roloff, 2012). Deze vorm van ICT-gerelateerde stress heet 'technostress' en wordt gezien als een belemmering voor de baantevredenheid van

thuiswerkers (Srivastava *et al.*, 2015; Suh & Lee, 2017). Een verklaring hiervoor is dat werknemers de druk voelen om constant bij te blijven met technologische ontwikkelingen en hierdoor ook meer stress ervaren. Een andere oorzaak van technostress is dat werknemers moeite hebben met de overgang naar digitaal contact en verandering van de werkomgeving (Suh & Lee, 2017). De risico's verbonden aan het gebruik van ICT kunnen een negatieve invloed hebben op de tevredenheid van met name oudere werknemers die thuiswerken. Dit komt doordat zij, in tegenstelling tot jongere werknemers, minder gebruikmaken van technologie en daardoor meer moeite hebben met de overgang naar digitaal (Czaja *et al.*, 2006). Een andere verklaring is dat oudere werknemers meer moeite hebben met de overgang naar digitaal contact omdat zij langere tijd gewend zijn geweest aan een traditionele werkomgeving met face-to-face contact. Dat het gebruik van ICT van invloed is op de werkdruk en daardoor op stress, wordt ook bevestigd in onderzoek van Demerouti *et al.* (2014).

Kortom, thuiswerken vereist dat werknemers met ICT werken en dat kan gepaard gaan met stress. De groep die vooral risico loopt, zijn werknemers die niet gewend zijn aan uitsluitend digitale communicatie. Doordat oudere werknemers minder gebruikmaken van technologie en tijdens hun carrièrepad langer gewend zijn geweest aan face-to-face contact, wordt in dit onderzoek verondersteld dat oudere werknemers een groter risico lopen op technostress. Als oudere werknemers last krijgen van technostress, kan dit ten koste gaan van hun werktevredenheid. Daarom wordt verwacht dat het negatieve effect van technostress op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid sterker is voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers.

Werk-privébalans

Verwacht wordt dat met name oudere werknemers, in tegenstelling tot jongere werknemers, een betere balans kunnen vinden tussen werk en privé wanneer zij thuiswerken en zij hierdoor ook meer tevreden zijn. Een reden hiervoor is dat werknemers in een jongere levensfase meer verantwoordelijk zijn voor de zorg van kinderen, ouders, kennissen of vrienden en hierdoor ook meer vatbaar zijn voor de verstoring van de werk-privébalans (Bäck-Wiklund *et al.*, 2011). Doordat jongere werknemers thuis minder goed een balans kunnen vinden tussen werk en privé, kan dat ertoe leiden dat het werk zich ophoopt en de werkdruk toeneemt, en dat dit gevolgen heeft voor hun werktevredenheid. Werknemers in een latere levensfase zijn niet of in mindere mate verantwoordelijk voor zorgtaken, waardoor zij thuis minder risico lopen om tijdens het werk te worden afgeleid door externe factoren. Doordat oudere werknemers thuis het minste risico lopen op afleiding, wordt verwacht dat voor hen het positieve effect van thuiswerken op tevredenheid sterker is dan voor werknemers die zich in een eerdere levensfase met meer zorgtaken bevinden.

Mensen ervaren het voordeel van thuiswerken ook wanneer zij kampen met gezondheidsklachten (Sharit *et al.*, 2009). Naarmate mensen ouder worden, nemen de gezondheidsrisico's toe en kan bijvoorbeeld de reistijd naar kantoor een opgave worden. Thuiswerken dan biedt een oplossing: de ouderen kunnen reistijd besparen en bij zeer ernstige klachten kunnen ze zorg aan huis combineren met hun werk (Sharit *et al.*, 2009). Dit bevordert de baantevredenheid, omdat het werknemers zich de moeite en tijd besparen van het heen en weer reizen en zij daardoor beter in staat zijn hun werk uit te voeren.

Hoewel werknemers ongeacht hun leeftijd profiteren van minder reistijd en meer flexibiliteit, wordt in dit onderzoek verondersteld dat met name oudere werknemers meer profijt hebben van thuiswerken aangezien het risico op gezondheidsklachten toeneemt met de leeftijd en thuiswerken hun in staat stelt om ondanks de gezondheidsklachten toch te werken.

Kans op promotie

Een andere verklaring voor het verschil in werktevredenheid bij thuiswerken tussen jongere en oudere werknemers is gelinkt aan hun carrièrekansen. Werknemers die regelmatig thuiswerken, hebben namelijk minder kans op promotie. Dat blijkt uit het onderzoek van Cable en Elsbach (2012), twee professoren aan de London Business School. De verklaring die zij hiervoor geven is dat werknemers sneller over het hoofd worden gezien door hun leidinggevende wanneer zij minder vaak fysiek aanwezig zijn op kantoor. Hierdoor kunnen mensen thuis een hogere druk voelen om meer werk te leveren (Peters *et al.*, 2009). Wanneer de werkdruk te hoog oploopt, kan dit echter negatief van invloed zijn op hun baantevredenheid. Daarbij kan het ook teleurstellend zijn wanneer zij promotie mislopen. Zo blijkt uit onderzoek dat promotie een significant effect heeft op de extrinsieke baantevredenheid die werknemers ervaren (Ellickson & Locksdon, 2002). In dit onderzoek wordt verwacht dat de kans op promotie met name voor jongere werknemers die thuiswerken minder groot is. In tegenstelling tot oudere werknemers, zitten zij in de beginfase van hun carrière en hebben minder jaren werkervaring waardoor zij zich nog moeten bewijzen en ontwikkelen. In die zin hebben oudere werknemers al bereikt wat ze willen en voelen zij niet de druk om nog promotie te maken. Ook blijken met name jongeren een druk te voelen om zich fysiek naar hun leidinggevende toe te bewijzen (Maintel, 2017).

Doordat het voor jongere werknemers meer van belang is om promotie te maken en zich te ontwikkelen, wordt dan ook verwacht dat zij meer op het spel zetten door thuis te werken en daardoor groter risico lopen een hogere werkdruk te ervaren.

Op basis van de bovenstaande theoretische bevindingen wordt in dit onderzoek verwacht dat het positieve effect van thuiswerken op baantevredenheid sterker wordt naarmate werknemers ouder worden. Hoewel oudere werknemers meer moeite kunnen ervaren met het werken met ICT, zijn er voor hen ook veel voordelen verbonden aan thuiswerken; voordelen die voor jongere werknemers niet of in mindere mate opgaan. Zo kunnen oudere werknemers makkelijker thuis de balans houden tussen werk en privé, doordat zij minder zorgtaken hebben en zich daardoor thuis beter kunnen concentreren op hun werk. Daarbij hebben oudere werknemers ook minder behoefte om zich te moeten bewijzen wanneer zij op afstand van kantoor werken. Hoewel de scheiding naar leeftijd soms onduidelijk is, zijn bepaalde factoren verbonden aan specifieke levensfasen waarin werknemers zich bevinden. Verwacht wordt dan ook dat het positieve effect van het thuiswerken op de baantevredenheid van oudere werknemers sterker is dan voor jongere werknemers.

H2: Het positieve effect van thuiswerken op baantevredenheid is sterker voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers

Data en selecties

Dit onderzoek maakt gebruik van gegevens afkomstig uit de *6th European Working Conditions Survey* (EWCS) 2015, uitgevoerd door Eurofound. De EWCS bestaat sinds 1991 met als doel om de arbeidsomstandigheden van werknemers en zelfstandigen binnen Europa in kaart te brengen. Thema's die worden behandeld zijn de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting, arbeidsparticipatie, werk-privébalans, werkorganisatie en gezondheid en veiligheid (Eurofound, 2015). De surveys over deze thema's omvatten vragen die relevant zijn voor het toetsen van de variabelen van dit onderzoek. De resultaten uit de surveys kunnen beleidsmakers helpen om maatschappelijke uitdagingen in kaart te brengen, zoals de vergrijzing op de arbeidsmarkt en de effecten van nieuwe werkomstandigheden.

In dit onderzoek worden gegevens uit de zesde editie gebruikt, die in 2015 is afgenomen. Dit is de meest recente editie die is uitgevoerd, waardoor de gegevens in dit onderzoek het meest actueel zijn. De zesde editie bevat gegevens van 28 EU-lidstaten, 5 kandidaat-lidstaten (Albanië, Macedonië, Montenegro, Servië en Turkije) en Noorwegen en Zwitserland. Respondenten zijn geselecteerd op basis van een random steekproeftrekking. Afhankelijk van de grootte van de werknemerspopulatie, zijn tussen de 1.000 en 3.300 respondenten per land face-to-face thuis geïnterviewd (Eurofound, 2015). In totaal hebben 43.850 respondenten meegedaan aan het onderzoek.

Er wordt in dit onderzoek specifiek gekeken naar werknemers, zelfstandigen zijn niet meegenomen in de dataset. De reden hiervoor is dat de variabelen in dit onderzoek zijn gerelateerd aan mensen die kunnen kiezen tussen twee werkomgevingen. Werknemers kunnen hun dagen thuis afwisselen met dagen op kantoor. Zelfstandigen hebben niet vanzelfsprekend deze keuze, waardoor zij het werk thuis sneller ervaren als onpraktisch of inflexibel en zij om andere redenen meer of minder tevreden zijn dan werknemers (Baines, 2002). Door in de EWCS te selecteren op ‘werknemer’ blijven 35.377 respondenten over. De respondenten die niet op alle vragen in de analyse antwoord hebben gegeven, zijn ook niet meegenomen in dit onderzoek. Hierdoor gingen 2.162 respondenten verloren waardoor de uiteindelijke omvang van dit onderzoek uitkomt op 33.215 respondenten. De omvang van deze steekproef is groot genoeg om geen effect te hebben op de statistische power van de analyses.

Operationalisering

Baantevredenheid

De afhankelijke variabele die in dit onderzoek wordt getoetst, is ‘*Baantevredenheid*’. Afhankelijk van het doel van het onderzoek wordt tevredenheid gemeten op basis van een enkel item of op basis van meerdere vragen (Wanous *et al.*, 1997). In dit onderzoek wordt tevredenheid gemeten op basis van een enkel item, omdat slechts één vraag in de survey expliciet ging om baantevredenheid. Daarnaast heeft onderzoek laten zien dat met een enkel item de tevredenheid voldoende valide gemeten kan worden (Nagy, 2002). Voor de constructie van de variabele is gekeken naar de vraag ‘*Bent u in het algemeen heel tevreden, tevreden, niet erg tevreden of helemaal niet tevreden over de werkomstandigheden van uw belangrijkste betaalde baan?*’. De oorspronkelijke antwoordcategorieën zijn: ‘*Heel tevreden*’ (1), ‘*Tevreden*’ (2), ‘*Niet erg tevreden*’ (3) en ‘*Helemaal niet tevreden*’ (4). In dit onderzoek zijn de antwoordopties gehercodeerd, zodat een hogere score een hogere mate van tevredenheid aangeeft (‘*Heel tevreden*’ = 4).

Thuiswerken

Als onafhankelijke variabele wordt ‘*Thuiswerken*’ meegenomen in de analyse. De vraagstelling heeft betrekking op de afgelopen twaalf maanden en luidt als volgt: ‘*Hoe vaak heeft u tijdens officiële werktijden thuis gewerkt?*’ De antwoordmogelijkheden zijn ‘*Dagelijks*’ (1), ‘*Meerdere keren per week*’ (2), ‘*Meerdere keren per maand*’ (3), ‘*Zelden*’ (4) en ‘*Nooit*’ (5). De variabele wordt in de analyse meegenomen als continue variabele en de antwoordopties zijn aangepast zodat een hogere score een hoger gebruik van thuiswerken aangeeft (‘*Dagelijks*’ = 5).

Leeftijd

In de analyse wordt '*Leeftijd*' meegenomen als moderator, omdat verwacht wordt dat het effect van thuiswerken op baantevredenheid verschilt naar leeftijd. De variabele is toegevoegd aan de analyse als continue variabele met een bereik van 15 tot 86 jaar. Hoewel er in dit onderzoek wordt gekeken naar verschil tussen jongere en oudere werknemers, blijft de variabele continu. Voorgaand onderzoek heeft aangetoond dat 91% van de onderzoeken leeftijd meet als continue variabele (Ng & Feldman, 2010). Respondenten van alle leeftijden worden meegenomen in de meting, omdat de doelgroep bestaat uit werknemers. Om die reden wordt er geen rekening gehouden met de pensioenleeftijd.

Controlevariabelen

Er wordt gecontroleerd of het hebben van thuiswonende kinderen een effect heeft op de relatie tussen de variabelen. Het is aannemelijk dat het hebben van thuiswonende kinderen van invloed is op de verdeling van het huishouden en de combinatie druk die werknemers ervaren. Werknemers met thuiswonende kinderen hebben een grotere zorgtaak dan werknemers zonder thuiswonende kinderen. In Nederland besteden ouders met kinderen tot 4 jaar gemiddeld 15 uur per week aan zorgtaken (Roeters, 2018). Dit cijfer ligt voor de groep zonder thuiswonende kinderen veel lager. De variabele '*Kind*' wordt in de analyse als dummyvariabele gehercodeerd waarbij werknemers met thuiswonende kinderen de waarde 1 (= ja) hebben en werknemers zonder thuiswonende kinderen de waarde 0 (= nee).

Voor het meten van geslacht is de variabele '*Vrouw*' opgenomen in de analyse. Hier wordt verondersteld dat genderverschillen van invloed zijn op de uitkomsten van het thuiswerken. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen meer combinatie druk ervaren doordat zij zich meer verantwoordelijk voelen voor de zorg en het huishouden (Cloin, 2013). Hierdoor lopen vrouwen een groter risico thuis op een werk-privéconflict dan mannen en kan dit ten koste gaan van baantevredenheid. De variabele '*Vrouw*' wordt als dummy meegenomen in de analyse, waarbij mannen de waarde 0 hebben en vrouwen de waarde 1.

Ook wordt gecontroleerd op het verschil tussen werknemers die voltijd en deeltijd werken. Werknemers die deeltijd werken en ook regelmatig thuiswerken, zijn altijd in mindere mate fysiek aanwezig op kantoor. Zij zien hun collega's en leidinggevende minder dan fulltimers, kan dit negatief van invloed zijn op de werkervaring. De variabele '*Voltijd*' wordt gemeten als dummyvariabele, waarbij voltijd (= meer dan 36 uur per week) de waarde 1 krijgt en deeltijd (= minder dan 36 uur per week) de waarde 0.

Om te controleren op verschillen tussen sectoren is de variabele ‘*Sector*’ gemaakt. Om uitspraken te kunnen doen over verschillen in het effect tussen de sectoren zijn de variabelen ‘*Privaat*’, ‘*Publiek*’ en ‘*Overige sector*’ als dummy’s aan de analyse toegevoegd. Deze variabelen worden meegenomen in de analyse op basis van de vraagstelling: ‘*In welke sector bent u werkzaam?*’, met als antwoordcategorieën: ‘*Privaat*’ (1) ‘*Publiek*’ (2) ‘*Gemixt*’ (3) ‘*Non profit*’ (4) ‘*Overig*’ (5). De nieuwe variabele ‘*Overige sector*’ omvat antwoordopties ‘*Gemixt*’ (3) ‘*Non profit*’ (4) en ‘*Overig*’ (5).

Tot slot wordt de variabele ‘*Landen*’ toegevoegd aan de analyse om te controleren op verschillen tussen landen. Voor de constructie van deze variabele zijn alle landen afzonderlijk als dummy’s toegevoegd.

Analyses

Voor het uitvoeren van de analyses is gebruikgemaakt van de 24ste versie van het programma SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Om het directe effect van thuiswerken op baantevredenheid te toetsen wordt allereerst een enkelvoudige lineaire regressieanalyse uitgevoerd. Er is voor deze toets gekozen, omdat er een lineair verband wordt verwacht tussen thuiswerken en baantevredenheid en de uitkomst continu is. In het eerste model van Tabel 2 wordt gekeken naar het directe effect van thuiswerken op baantevredenheid. In het tweede model van Tabel 2 zijn de controlevariabelen toegevoegd aan de analyse om te controleren of nog meer variabelen van invloed zijn op baantevredenheid. Ook is het gunstig om de controlevariabelen mee te nemen zodat uitspraken over het resultaat van het hoofdeffect meer accuraat zijn. Op basis van het eerste en tweede model van Tabel 2 kan hypothese 1 worden getoetst. In het derde model van Tabel 2 wordt het moderatie-effect van leeftijd toegevoegd aan de regressieanalyse om een uitspraak te kunnen doen over hypothese 2. Met behulp van het moderatie-effect wordt gekeken of de sterkte van het directe effect van thuiswerken op baantevredenheid afhankelijk is van een andere onafhankelijke waarde, namelijk de leeftijd van werknemers. Dit onderzoek hanteert een betrouwbaarheidsinterval van 95 procent. Dit betekent dat de resultaten significant zijn bij $p = .05$ en beide grenzen van het interval boven of onder nul liggen.

Resultaten

Beschrijvende resultaten

In Tabel 1 worden de beschrijvende statistieken weergegeven van de onafhankelijke, afhankelijke en controlevariabelen. De ervaren baantevredenheid van de respondenten is gemeten op een schaal van 1 tot 4 en heeft een gemiddelde van 3.06. Dit wijst erop dat werknemers gemiddeld 'Tevreden' tot 'Zeer tevreden' zijn met hun baan. Het percentage werknemers dat thuiswerkt is 20,2% (N = 6.725). Hiervan werkt 4,2% wekelijks thuis (N = 1.386) en 3,7% dagelijks (N = 1.238). Het leeftijdsbereik van de populatie loopt van 15 tot 86 jaar met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar. De verhouding tussen man en vrouw is praktisch gelijk verdeeld, met 48,5% man en 52,5% vrouw.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken van de variabelen

	Min.	Max.	Gem.	Sd.
Baantevredenheid	1.00	4.00	3.06	0.69
Thuiswerken	1.00	5.00	1.44	1.02
Leeftijd	15.00	86.00	42.21	11.80
Kind	0.00	1.00	.48	
Vrouw	0.00	1.00	.52	
Voltijd	0.00	1.00	.81	
Sector	1.00	3.00	1.40	0.60
Privaat	0.00	1.00	.66	
Publiek	0.00	1.00	.29	
Overige sector	0.00	1.00	.06	
Landen	1.00	35.00	17.78	10.15
Oostenrijk	0.00	1.00	.03	
België	0.00	1.00	.06	
Bulgarije	0.00	1.00	.03	
Kroatië	0.00	1.00	.02	
Cyprus	0.00	1.00	.02	
Tsjechië	0.00	1.00	.02	
Denemarken	0.00	1.00	.03	
Estland	0.00	1.00	.03	
Finland	0.00	1.00	.03	
Frankrijk	0.00	1.00	.02	
Duitsland	0.00	1.00	.04	
Griekenland	0.00	1.00	.05	
Hongarije	0.00	1.00	.02	
Ierland	0.00	1.00	.02	
Italië	0.00	1.00	.03	
Letland	0.00	1.00	.02	
Litouwen	0.00	1.00	.03	
Luxemburg	0.00	1.00	.03	
Malta	0.00	1.00	.02	
Nederland	0.00	1.00	.03	

Polen	0.00	1.00	.02
Portugal	0.00	1.00	.03
Roemenië	0.00	1.00	.02
Slowakije	0.00	1.00	.02
Spanje	0.00	1.00	.08
Zweden	0.00	1.00	.03
UK	0.00	1.00	.04
Montenegro	0.00	1.00	.02
Noord-Macedonië	0.00	1.00	.02
Servië	0.00	1.00	.02
Turkije	0.00	1.00	.04
Noorwegen	0.00	1.00	.03
Zwitserland	0.00	1.00	.03
Albanië	0.00	1.00	.02

Noot: *Valid N (listwise) = 33215*

Verklarende resultaten

Om het directe effect van thuiswerken op baantevredenheid vast te stellen is in model 1 van tabel 2 een enkelvoudige lineaire regressieanalyse uitgevoerd. Hiermee wordt baantevredenheid verklaard op basis van één predictor, namelijk thuiswerken. Uit het eerste model blijkt dat thuiswerken een positief significante voorspeller is van ervaren baantevredenheid ($\beta = .046$; $t(33214) = 12.501$; $p < .001$). De resultaten zijn in lijn met hypothese 1: *‘Thuiswerken heeft een positief effect op de ervaren baantevredenheid van werknemers’*. Hoewel dit model bevestiging geeft voor hypothese 1 verklaart het model slechts 0,05% van de variantie van baantevredenheid ($R^2 = .005$; $F(33213) = 156.281$; $p < .001$).

In het tweede model uit Tabel 2 zijn de controlevariabelen toegevoegd aan de analyse. Het directe effect van thuiswerken op baantevredenheid blijft positief significant, maar de effectgrootte is met .013 afgenomen ($\beta = .033$; $t(33173) = 8.643$; $p < .001$). Op basis van de regressievergelijking is te voorspellen dat een respondent die wekelijks thuiswerkt (score van 4), een score van: $2.995 + (.033 * 3) = 3.094$ heeft op baantevredenheid. Oftewel, met elke toename van de onafhankelijke variabele *‘Thuiswerk’* neemt de tevredenheid toe met een stijging van .033. De resultaten uit beide modellen geven bevestiging voor hypothese 1. Dit onderzoek toont aan dat thuiswerken een positief effect heeft op de ervaren baantevredenheid van werknemers. Door het toevoegen van de controlevariabelen is de verklaarde variantie gelijk gebleven ($R^2 = .037$; $F(33173) = 31.716$; $p < .001$).

In het derde model van Tabel 2 staan de resultaten van het moderatie-effect van leeftijd op de hoofd relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid. Hieruit blijkt dat het effect van leeftijd op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid zeer klein en niet significant is. Al zou het effect van de

interactie wel significant zijn, dan nog is de effectgrootte zo klein dat er nauwelijks verschil is in het effect op de baantevredenheid van jongere en oudere werknemers. Met de toevoeging van de interactievariabele blijft het hoofdeffect positief significant ($\beta = .002$; $p = .759$). Op basis van deze resultaten kan hypothese 2: *'Het effect van leeftijd versterkt de positieve relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid'* niet worden bevestigd. Er werd verwacht dat naarmate werknemers ouder worden, zij meer baat hebben bij thuiswerken en dit een positief effect heeft op baantevredenheid. Op basis van de resultaten uit dit onderzoek kan dit effect niet worden bevestigd. Door het toevoegen van de interactievariabele *'Thuisleef'* is de verklaarde variantie gelijk gebleven ($R^2 = .037$; $F(33172) = 30.961$; $p < .001$). ($\beta = -.001$; $t(33111) = -1.329$; $p = .015$)

De controlevariabelen *'Vrouw'*, *'Sector'* en *'Voltime'* hebben een positief significant effect op baantevredenheid. Zo blijken vrouwen meer tevreden met hun baan dan mannen ($\beta = .025$; $p < .001$). In tegenstelling tot de referentiegroep *'Privaat'* zijn werknemers binnen de publieke sector gemiddeld .060 meer tevreden met hun baan ($\beta = .060$; $p < .001$). Tot slot heeft ook de variabele *'Voltime'* een positief effect op baantevredenheid en is ook dit effect significant ($\beta = .029$; $p < .001$). Om na te gaan in hoeverre het effect op baantevredenheid verschilt tussen landen, zijn alle landen als dummy's toegevoegd aan de regressieanalyse in model 3. Spanje is in de regressie opgenomen als referentiegroep. Voor de landen Oostenrijk, België, Cyprus, Tsjechië, Denemarken, Finland, Frankrijk, Ierland en Malta, Nederland, Portugal, Verenigd Koninkrijk, Noorwegen en Zwitserland is in dit onderzoek bevestiging gevonden voor een positief significant effect op tevredenheid. Dit houdt in dat werknemers in de bovenstaande landen meer tevreden zijn met hun baan dan werknemers in Spanje. Voor de landen Frankrijk en Letland geldt een negatief significant effect. In vergelijking tot Spanje zijn werknemers afkomstig uit deze landen minder tevreden met hun baan. Voor de landen Bulgarije, Kroatië, Estland, Griekenland, Hongarije, Italië, Litouwen, Luxemburg, Polen, Roemenië, Slowakije, Zweden, Noord-Macedonië en Turkije is geen significant effect gevonden.

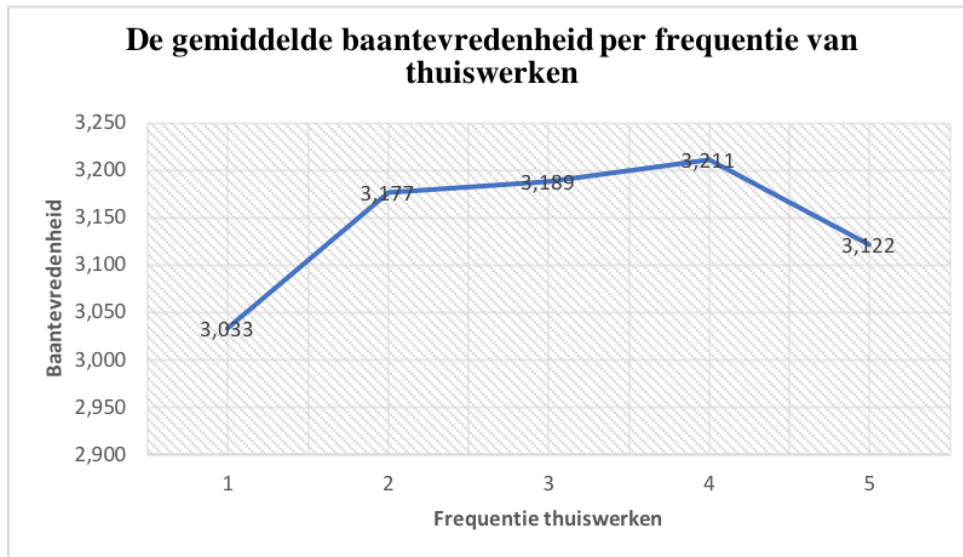
Sensitiviteitsanalyses

Om de kwaliteit van de resultaten van de huidige regressies te bevestigen wordt een sensitiviteitstoets uitgevoerd. Hiermee wordt gekeken of verandering in de operationalisatie van variabelen effect heeft op de uitkomsten.

Allereerst wordt gecontroleerd of er verschil is in het effect van thuiswerken op baantevredenheid wanneer de variabele *'Thuiswerken'* wordt gecodeerd tot categorische variabele. Door thuiswerken als

categorische variabele mee te nemen in de analyse, kan nauwkeuriger worden getoetst of de frequentie van thuiswerken van invloed is op tevredenheid. In de literatuur is eerder gewezen op het belang van de frequentie van thuiswerken (Peters *et al.*, 2009; Allen *et al.*, 2015). Hier wordt verondersteld dat het risico op sociale isolatie vooral opgaat voor werknemers die extensief gebruikmaken van thuiswerken. Deze relatie werd onder meer bevestigd in onderzoeken waar de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid curvilineair bleek te zijn (Allen *et al.*, 2015). Dat houdt in dat het positieve effect van thuiswerken op baantevredenheid afneemt op een bepaald punt, zodra het gebruik van het thuiswerken verder toeneemt. Uit deze studie blijkt dat werknemers het meest tevreden wanneer zij incidenteel thuiswerken, in tegenstelling tot werknemers die heel weinig of juist veel thuiswerken. Door thuiswerken mee te nemen in de sensitiviteitsanalyse als categorische variabele kan het verschil in het effect nauwkeuriger worden getoetst en kan ook worden vastgesteld of er sprake is van een curvilineair verband. De oorspronkelijke variabele ‘Thuiswerken’ bestond uit de vijf antwoordcategorieën ‘Nooit’, ‘Zelden’, ‘Soms’, ‘Vaak’ en ‘Altijd’. Deze variabele is gecodeerd tot vier dummy’s: ‘Thuiswerk_1’, ‘Thuiswerk_2’, ‘Thuiswerk_3’ en ‘Thuiswerk_4’ en ‘Thuiswerk_5’. De referentiecategorie is ‘Thuiswerk_1’ en staat gelijk aan het aantal werknemers dat in de afgelopen 12 maanden nooit thuis werkte.

Het resultaat van de eerste sensitiviteitstoets wijst uit dat alle categorieën van thuiswerken positief significante voorspellers zijn van baantevredenheid. In tegenstelling tot de werknemers die nooit thuiswerken, scoren werknemers die zelden ($\beta = .144$; $p < .001$), maandelijks ($\beta = .156$; $p < .001$), wekelijks ($\beta = .178$; $p < .001$) of dagelijks ($\beta = .089$; $p < .001$) thuiswerken hoger op baantevredenheid. In de effectgroottes is een kleine trend zichtbaar: het positieve effect van thuiswerken op tevredenheid neemt toe met de frequentie, maar neemt af voor de categorie die dagelijks thuiswerken. Met het toevoegen van de controlevariabelen nemen de effectgroottes af, maar de trend blijft zichtbaar. Het resultaat van de eerste sensitiviteitstoets wijst uit dat er in dit onderzoek sprake is van een curvilineaire relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid. Op basis van deze bevindingen kan worden geconcludeerd dat werknemers die wekelijks thuiswerken het meest tevreden zijn op hun baan.



Figuur 1. De gemiddelde baantevredenheid per frequentie van thuiswerken

Als tweede controle op sensitiviteit wordt van de variabele *'Leeftijd'* een categoriale variabele gemaakt. Tot nu toe is leeftijd in de regressies meegenomen als een continue variabele. Het is echter aannemelijk dat het effect van leeftijd verschilt al naar gelang de leeftijdsfase waarin werknemers zich bevinden. Zo wordt in de wetenschap gewezen op een U-vormige relatie tussen de tevredenheid van werknemers en hun leeftijd (Clark *et al.*, 1996; Gazioglu & Tansel, 2006). Dit zou betekenen dat de jongste en oudste werknemers in relatie tot de andere leeftijdsgroepen het meest tevreden zijn, en dat dit van invloed kan zijn op de relatie tussen thuiswerken en tevredenheid. De leeftijdsgroepen worden in de sensitiviteitsanalyse ingedeeld als: 15-19, 20-29, 30-39, 40-49, 50-59, 60+ jaar. Deze keuze is gemaakt op basis van de operationalisatie uit het onderzoek van Clark *et al.* (1996). In de wetenschappelijke literatuur waar wordt gekeken U-vormige relatie tussen leeftijd en baantevredenheid is dit artikel het meest geciteerd. Om die reden is het een legitieme keuze om dezelfde categorisatie aan te houden. De leeftijdsgroepen zijn gecodeerd tot dummy's waarbij een hogere leeftijdsgroep een hogere waarde heeft (Leeftijd_6 = 60+). Vervolgens zijn nieuwe interactievariabelen gemaakt van de dummy's (*Leeftijd_1* tot en met *'Leeftijd_6'*) en de categorische variabele *'Thuiswerk'*, waarbij een hogere waarde gelijk staat aan een hogere leeftijdsgroep: *'Thuisleef_1'*, *'Thuisleef_2'*, *'Thuisleef_3'*, *'Thuisleef_4'*, *'Thuisleef_5'* en *'Thuisleef_6'*. Als referentiegroep is *'Thuisleef_4'* meegenomen in de analyse.

Uit de resultaten van de tweede sensitiviteitsanalyse komt niet duidelijk naar voren of leeftijd van invloed is op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid. In vergelijking tot de referentiegroep *'Thuisleef_4'* (= 40-49 jaar), zijn de effectgroottes van de variabelen *'Thuisleef_1'* en *'Thuisleef_2'* negatief en niet significant ($\beta = -.015$; $p = .792$, $\beta = -.001$; $p = .952$). De overige categorieën tonen een zeer klein positief effect op tevredenheid, maar ook deze resultaten zijn niet significant. Op basis van de

bevindingen uit deze analyse is geen bewijs gevonden voor een leeftijdseffect van invloed op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid.

Table 2. Resultaten van de enkelvoudige en multiple regressieanalyses

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	s.e.	β	s.e.	β	s.e.
<i>Onafhankelijke variabele</i>						
Thuiswerken	.046***	.004	.033***	.004	.036**	.015
<i>Controlevariabelen</i>						
Leeftijd			-.001**	.000	-.001	.001
Kind			.004	.008	.004	.008
Vrouw			.025**	.008	.025**	.008
Voltijd			.029*	.010	.029**	.010
Sector (ref. = Privaat)						
Publiek			.065***	.009	.065***	.009
Overige sector			.032	.016	.032	.016
Landen (ref. = Spanje)						
Oostenrijk			.313***	.027	.313***	.027
België			.117***	.020	.117***	.020
Bulgarije			.038	.027	.038	.027
Kroatië			-.035	.028	-.035	.028
Cyprus			.146***	.027	.146***	.027
Tsjechië			.141***	.028	.141***	.027
Denemarken			.308***	.027	.308***	.028
Estland			.031	.027	.031	.023
Finland			.147***	.028	.147***	.021
Frankrijk			-.079**	.027	-.079**	.020
Duitsland			.128***	.029	.128***	.028
Griekenland			.050	.027	.050	.027
Hongarije			.007	.027	.007	.027
Ierland			.253***	.029	.253***	.026
Italië			-.027	.026	-.027	.028
Letland			-.083**	.028	-.083**	.027
Litouwen			-.051	.027	-.051	.027
Luxemburg			.029	.027	.029	.027
Malta			.082**	.027	.082**	.028
Nederland			.158***	.028	.158***	.027
Polen			.027	.027	.026	.029
Portugal			.075**	.029	.075**	.027
Roemenië			-.014	.027	-.014	.027
Slowakije			.010	.023	-.044	.023
Zweden			.042	.027	.042	.027
Verenigd Koninkrijk			.186***	.023	.186***	.023
Montenegro			-.063**	.030	-.063***	.030
Noord-Macedonië			-.166***	.029	-.166	.029

Servië		-.152***	.030	-.152***	.030
Turkije		-.028	.023	-.028	.023
Noorwegen		.330***	.027	.330***	.027
Zwitserland		.193***	.027	.193***	.027
Albanië		-.258***	.032	-.258***	.032
<i>Interactievariabele</i>					
Thuisleef				.000	.836
Constante (B)	2.995		2.934		2.930
Verklaarde variantie (R2)	.005		.037		.037

Noot: $p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$ ($N = 33215$)

Conclusies, discussie en implicaties

In dit onderzoek is gekeken naar de invloed van thuiswerken op de ervaren baantevredenheid van werknemers en de manier waarop leeftijd hier invloed op kan hebben. Het belang en de populariteit van thuiswerken neemt toe. In de wetenschap heerst echter onduidelijkheid over het effect op baantevredenheid (Peters & Van der Lippe, 2007; Peters *et al.*, 2009; Morganson *et al.*, 2010). Om het effect van thuiswerken te meten is in dit onderzoek gekeken naar de ervaren baantevredenheid van werknemers. Onderzoek suggereert dat thuiswerken een kwestie van maatwerk is. Om die reden is het van belang om zicht te krijgen op verschillen tussen groepen. In dit onderzoek is gekeken naar verschil in het effect al naargelang leeftijd. Met oog op de vergrijzing van de samenleving en een gemiddeld ouder wordende arbeidsbevolking is het essentieel om de tevredenheid van oudere werknemers te waarborgen. Door ouderen tevreden te houden werken ze langer en kunnen de gevolgen van de vergrijzing, zoals economische stagnatie, worden beperkt. Daarnaast kan thuiswerken een oplossing bieden om het arbeidspotentieel van oudere werknemers in te zetten. Wanneer zij kampen met gezondheidsklachten, is thuiswerken een oplossing om hen tegemoet te komen in hun wensen en voorkeuren. Tot nu toe heeft de wetenschap zich vooral gericht op voorspellers van baantevredenheid per groepen. Dit onderzoek verkent nieuw terrein, doordat het is gericht op de verschillen tussen groepen werknemers naar leeftijd. De hypothesen in dit onderzoek zijn getoetst op basis van de data uit de zesde wave van het *European Working Conditions Survey* (2015), uitgevoerd door Eurofound ($N = 33215$).

Conclusies

H1: Thuiswerken heeft een positief effect op de ervaren baantevredenheid van werknemers

De resultaten uit dit onderzoek bevestigen dat thuiswerken positief van invloed is op de ontevredenheid van werknemers. Deze bevinding is in lijn met de resultaten uit eerdere onderzoeken naar de impact van thuiswerken op baantevredenheid (Allen *et al.*, 2015; Fonner & Roloff., 2010; Gajendran & Harrison., 2007). In dit onderzoek is verondersteld dat het directe effect van thuiswerken op baantevredenheid wordt verklaard door de mate van ervaren autonomie, het werk-privéconflict en sociale isolatie. Werknemers die thuiswerken ervaren meer autonomie, zijn in staat om stressvolle aspecten van het kantoor te vermijden en hebben de flexibiliteit om hun werkdag en omgeving naar eigen inzicht in te delen. Juist doordat thuiswerkenden zelf bepalen waar en wanneer ze werken, zijn zij ook beter in staat hun werk- en privétaken effectief te combineren.

Eerder onderzoek wees echter ook op de negatieve consequenties van te vaak thuiswerken (Gajendran & Harrison, 2007, Allen *et al.*, 2015). Hoe hoger de intensiteit, des te groter de kans dat werknemers promotie mislopen (Cable & Elsbach, 2012) en het contact met collega's verslechtert (Fonner & Roloff, 2010). Voortbouwend op deze resultaten geeft het onderzoek van Allen *et al.* (2015) kracht aan de veronderstelling dat hoe meer iemand thuis werkt, des te minder tevreden deze persoon is met zijn baan. Om dit nader te onderzoeken is een toets uitgevoerd waarbij werknemers zijn verdeeld op basis van hoe vaak zij de afgelopen twaalf maanden hebben thuis gewerkt. De resultaten van deze toets bevestigen dat er sprake is van een curvilineair verband. Dit betekent dat het positieve effect van thuiswerken op baantevredenheid op een bepaald punt afneemt zodra het gebruik van het thuiswerken verder toeneemt. In dit onderzoek is de baantevredenheid het hoogste onder werknemers die gemiddeld gebruik maken van thuiswerken. Werknemers vaker thuiswerken scoren significant lager op tevredenheid. Factoren die mogelijk de afname van baantevredenheid bij extensief gebruik kunnen verklaren zijn sociale en professionele isolatie (Allen *et al.*, 2015).

H2: Het positieve effect van thuiswerken op baantevredenheid is sterker voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers

Er is dus geen bewijs gevonden voor een moderatie-effect van leeftijd op de relatie tussen thuiswerken en baantevredenheid. De resultaten uit dit onderzoek bevestigen dus niet dat tevredenheid van werknemers die thuiswerken toeneemt naarmate ze ouder worden. Om die reden is ook geen bevestiging gevonden dat mechanismen, zoals het mislopen van promotie en het werk-privé conflict, meer opgaan voor jongere werknemers dan voor oudere werknemers. Een mogelijke verklaring voor de afwezigheid van een

leeftijdseffect is dat veroudering niet op een bepaald punt begint of eindigt. Hierdoor zijn de effecten van leeftijd op baantevredenheid moeilijk vast te stellen. Zo werd in dit onderzoek verwacht dat met name oudere werknemers het voordeel van minder reistijd ervaren wanneer zij thuiswerken. Dit mechanisme kan echter ook positief van invloed zijn op jongere werknemers.

Discussie

Een sterk punt van dit onderzoek is dat de bevindingen over de invloed van thuiswerken op baantevredenheid vanuit internationaal perspectief zijn bekeken. Waarbij voorgaand onderzoek zich vooral heeft gericht op effecten binnen een organisatie of een land, is dit onderzoek cross nationaal en bieden de uitkomsten informatie over werknemers afkomstig uit 35 landen. Ook duiden de bevindingen van dit onderzoek op een lineair verband tussen thuiswerken en baantevredenheid. Een nadeel van cross nationaal onderzoek is dat variantie van variabelen kan worden toegeschreven aan verschillen tussen landen in plaats van tussen werknemers. Met bepaalde multilevel-modellen kan hier rekening mee worden gehouden. In dit onderzoek is het minder relevant, omdat verschillen tussen landen niet centraal staan in dit onderzoek. Vooralsnog zou vervolgonderzoek hier wel rekening mee kunnen houden.

Een tweede punt van kritiek heeft betrekking op de operationalisering van de variabele ‘*Baantevredenheid*’. Hoewel de term tevredenheid expliciet terugkomt in de vraagstelling van het construct, wordt er gekeken naar de tevredenheid omtrent werkomstandigheden. Hierdoor worden andere facetten van tevredenheid niet meegenomen in de meting en kan dit van invloed zijn op de interne validiteit van het onderzoek. Daarnaast scoren de respondenten over het algemeen hoog op tevredenheid, waardoor er niet veel variatie is. Om rekening te houden met alle facetten van baantevredenheid zou toekomstig onderzoek baantevredenheid kunnen meten op basis van een geconstrueerde schaal.

Tot slot moet is meer onderzoek nodig om te begrijpen welke mechanismen verklaring geven voor het effect van thuiswerken op baantevredenheid. Hoewel dit onderzoek bevestiging geeft voor het effect van thuiswerken op tevredenheid, zijn er geen mediatie effecten getoetst. De impact van thuiswerken is complex en onderzoek wijst uit dat de uitkomsten op werknemers waarschijnlijk worden gemedieerd door omgevings- en werkgebonden factoren en de manier waarop werknemers individueel omgaan met thuiswerken (Peters & Van der Lippe, 2007). Om verdere uitspraken over de effecten van thuiswerken te kunnen doen moeten mediatie effecten, zoals het werk privé conflict en het belang van inclusiviteit, nader worden onderzocht (Houtman *et al.*, 2017; Morganson *et al.*, 2010; Peters & Van der Lippe, 2007).

Implicaties

Naar aanleiding van de bevindingen uit dit onderzoek wordt bedrijven geadviseerd hun beleid in overweging te nemen wanneer zij strikt hun werknemers niet laten thuiswerken. De controversie over de nadelige gevolgen van het thuiswerken ontstond nadat een aantal grote Amerikaanse bedrijven, waaronder Yahoo, IBM en de centrale bank van Amerika, hun beleid abrupt veranderde en medewerkers niet meer lieten thuiswerken (Spector, 2017). De bevindingen in dit onderzoek geven bevestiging voor de aanname dat thuiswerken geen nadelig effect heeft op de baantevredenheid van werknemers. Dit kan erop wijzen dat bedrijven niet veel kunnen verliezen wanneer zij hun personeel wel de mogelijkheid bieden om thuis te werken. Dit betekent echter niet dat de zorgplicht van werkgevers afneemt zodra werknemers vaker op afstand werken. In een tijd waarin miljoenen werknemers *gedwongen* thuiswerken zijn verhoudingen tussen werk en privé verandert. Hoewel de resultaten uit dit onderzoek suggereren dat thuiswerken geen negatieve gevolgen heeft op de tevredenheid van werknemers, kunnen op lange termijn nadelige gevolgen vooralsnog opspelen. Om hier rekening mee te houden kan support en training van leidinggevenden werknemers helpen om zich beter aan te passen in een nieuwe werkomgeving op afstand van kantoor (Montreuil & Lippel, 2003). Daarnaast zullen werknemers zelf ook hun verantwoordelijkheden moeten dragen door te zoeken naar een geschikte balans tussen werk en privé gezien hun ambities, thuissituatie en behoefte aan autonomie.

Literatuurlijst

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Arvola, R., Lutsoja, K., Kristjuhan, Ü., & Tint, P. (2017). Telework as an Option to Postpone the Retirement for Ageing People? *Safety of Technogenic Environment*, 8(1), 15–20.
- Bäck-Wiklund, M., der Lippe, T., Dulk, L., Doorne-Huiskes, A., van der Lippe, T., Dulk, L. D., ... den Dulk, L. (2011). *Quality of Life and Work in Europe*. London, Verenigd Koninkrijk: Palgrave Macmillan.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400.
- Baines, S. (2002). New technologies and old ways of working in the home of the self-employed teleworker. *New Technology, Work and Employment*, 17(2), 89–101.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 273–284.
- Cable, D., & Elsbach, K. (2012). Appearances is everything. *Business Strategy Review*, 23(4), 56–58.
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589–610.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81.
- Cloin, M., & Broek, A. V. D. (2013). *SCP-publicatie 2013-26 - Met het oog op de tijd (1ste editie)*. Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Czaja, S. J., Charness, N., Fisk, A. D., Hertzog, C., Nair, S. N., Rogers, W. A., & Sharit, J. (2006). Factors predicting the use of technology: Findings from the center for research and education on aging and technology enhancement (create). *Psychology and Aging*, 21(2), 333–352.
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). *New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work–Family Balance, and Well-Being. The Impact of ICT on Quality of Working Life*, 123–141.
- Dubrin, A. J. (1991). Comparison of the Job Satisfaction and Productivity of Telecommuters versus in-House Employees: A Research Note on Work in Progress. *Psychological Reports*, 68(3_suppl), 1223–1234.

- Elsbach, K. D. (2003). Relating Physical Environment to Self-Categorizations: Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, & Eurofound. (2017). 6th European Working Conditions Survey. Stuttgart, Duitsland: UTB.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). Testing the Connectivity Paradox: Linking Teleworkers' Communication Media Use to Social Presence, Stress from Interruptions, and Organizational Identification. *Communication Monographs*, 79(2), 205–231.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163–1171.
- Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641–1667.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364–394.
- London Business School, Cable, D., & Elsbach, K. (2012, 31 augustus). Want to get promoted Stay at your desk. Geraadpleegd van <https://www.london.edu/news/want-to-get-promoted-stay-at-your-desk>
- Maslow, A. H. (1954). The Instinctoid Nature of Basic Needs¹. *Journal of Personality*, 22(3), 326–347.
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339–358.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595.
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 77–86.
- NG, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationship of age with job attitudes: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718.

- NRC, & Tiggelaar, B. (2020, 21 maart). Thuiswerken tips uit onderzoek . Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/03/21/thuiswerken-tips-uit-onderzoek-a3994467>
- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279–297.
- Peters, P., Poutsma, E., Van der Heijden, B. I. J. M., Bakker, A. B., & Bruijn, T. de. (2014). Enjoying New Ways to Work: An HRM-Process Approach to Study Flow. *Human Resource Management*, 53(2), 271–290.
- Peters, P., & van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 430–447.
- Reaney, P. (2012, 24 januari). About 20 Percent Of Global Workers Telecommute: Poll. Geraadpleegd van https://www.huffpost.com/entry/workers-telecommute_n_1228004
- Roeters, A., Vlasblom, J. D., & Voogd-Hamelink, A. M. (2019). Een week in kaart. Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207.
- Sharit, J., Czaja, S. J., Hernandez, M. A., & Nair, S. N. (2009). The employability of older workers as teleworkers: An appraisal of issues and an empirical study. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 19(5), 457–477.
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140–159.
- Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1(1), 3–16.
- Spector, N. (2017, 27 juli). *Why Are Big Companies Calling Their Remote Workers Back to the Office?* Geraadpleegd op 12 juni 2020, van <https://www.nbcnews.com/business/business-news/why-are-big-companies-calling-their-remote-workers-back-office-n787101>
- van Echtelt, P., & Croezen, S. (2016). SCP-publicatie 2016-23 - Aanbod van arbeid 2016 (1ste editie). Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Virick, M., DaSilva, N., & Arrington, K. (2009). Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, 63(1), 137–154.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247–252.

World Health Organisation. (2020, 11 maart). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - . Geraadpleegd van <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>++