

Coronacrisis zorgt voor toegenomen werkdruk ouders, vooral bij moeders

Stéfanie André

Inleiding

Een gezonde en duurzame werk-privébalans is belangrijk voor het welzijn en de inzetbaarheid van werknemers. Belangrijk in deze is dat een gezonde werk-privébalans subjectief is en voor iedereen anders kan zijn. In die zin bestaat dé werk-privébalans niet. In dit artikel bespreek ik in de inleiding (1) de Nederlandse situatie wat betreft genderongelijkheid en (2) de situatie tijdens de eerste lockdown. Onder *Methoden* wordt de dataverzameling toegelicht en onder *Resultaten* laat ik zien wat er gebeurde in de eerste lockdown. Ten slotte volgen enkele praktische adviezen.

De Nederlandse situatie

Nederland heeft lang een mannelijk kostwinnersmodel gehad, waarbij de man werkte en de vrouw thuis bleef. Vanaf de jaren 60 nam de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk toe van ruim 30% in 1960 naar ruim 60% in 2018.¹ Vrouwen werken echter veel vaker in deeltijd dan mannen. Nederland wordt gezien als kampioen deeltijdwerken. Hierdoor is in Nederland het zogenaamde anderhalfverdienersmodel ontstaan met een fulltime werkende vader en parttime werkende moeder.² Deze genderongelijkheid heeft een problematische zijde, moeders hebben minder vrije tijd en daardoor minder ruimte om te herstellen van stress³, daarnaast zijn vrouwen ook vaker economisch niet zelfstandig.

De eerste lockdown

Wat wel helder is, is dat door de coronacrisis werk en privé voor de meeste mensen nog meer door elkaar zijn gaan lopen. Tijdens de eerste lockdown in maart 2020 kregen ouders in één klap een driedubbele taak. Allereerst werd van ze verwacht om voor zover dat mogelijk was in hun beroep volledig thuis te werken; ten tweede maakten ze geen gebruik meer van de formele kinderopvang en

buitenschoolse opvang en ten derde werd verwacht dat ze thuisonderwijs gingen geven aan hun kinderen. De vraag is wat dit deed met de werkdruk en taakverdeling van vaders en moeders in Nederland en met de genderongelijkheid wat betreft zorgtaken.

De onderzoeksvraag

De vraag die dit opwierp voor het COGIS-NL-onderzoeksteam – bestaande uit onderzoekers van de Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam en de Radboud Universiteit – was wat het effect van de coronacrisis is op de verdeling van werk- en zorgtaken, werkdruk en werk-privébalans voor ouders met thuiswonende kinderen.⁴

Enerzijds verwachtten wij dat de verdeling van werk- en zorgtaken meer gelijk is geworden door de coronacrisis, omdat de groep mensen die in een cruciaal beroep werkt vooral bestaat uit vrouwen (63%). Deze vrouwen moesten dus vaak buitenshuis blijven werken, waardoor wij verwachtten dat de partners van deze vrouwen meer taken op zich zouden nemen waardoor de genderongelijkheid zou dalen. Anderzijds zou het ook kunnen dat de coronacrisis bestaande rolpatronen versterkt, omdat vrouwen normaal het gros van de huishoudelijke taken en kinderverzorging op zich nemen, zou het grootste deel van deze extra taken ook nu bij deze vrouwen terecht kunnen komen.

Methoden

Onze data zijn verzameld in het LISS-panel (Longitudinal Internet Study for the Social Sciences) in de eerste twee weken van april 2020 en in de eerste drie weken van juni 2020. Dit panel is een representatieve afspiegeling van de Nederlandse bevolking dat regelmatig wordt aangevuld met nieuwe respondenten. Huishoudens waar geen computer of internetverbinding aanwezig is, krijgen deze voor de looptijd van de studie. Hierdoor is het voor (bijna) iedereen mogelijk om mee te doen. Wij hebben alle huishoudens geselecteerd met daarin minstens één werkende ouder en minstens één thuiswonend kind onder de 18 jaar. Dit leidde tot een totale response van 868 respondenten (de respons ratio

Dr. Stéfanie André, universitair docent Bestuurskunde, Radboud Universiteit
Correspondentieadres: stefanie.andre@ru.nl

Samenvatting

Een gezonde en duurzame werk-privébalans is belangrijk voor het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Tijdens de coronacrisis is deze werk-privébalans sterk onder druk komen te staan. Ouders moesten tijdens de eerste lockdown het thuiswerken combineren met thuisonderwijs en verzorging van hun thuiswonende kinderen. Dit leidde tot een sterke toename in werkdruk voor een grote groep ouders. Daarnaast nam de beschikbare vrije tijd om te ontspannen en herstellen af. Het langdurig thuiswerken kan tot een ernstige verstoring van de werk-privébalans leiden met een toename in werkdruk en gezondheidsklachten als gevolg. Dit artikel sluit af met een aantal lessen voor de bedrijfs- en verzekeringsarts om toe te passen in de dagelijkse praktijk.

Tabel 1

Descriptieve kenmerken van de steekproef

	Min	Max	Gemiddelde/%	SD
Geslacht (vrouw)	0	1	56%	
Leeftijd	24	62	42.8	7.3
Aantal leden in het huishouden	2	8	4.0	0.9
Aantal thuiswonende kinderen	1	6	2.1	0.8
Burgerlijke staat (gehuwd)	0	1	0.92	0.28
N=868				

Tabel 2

Beschrijving van de variabelen voor de gehele sample (N=868)

Variabele	Percentage
Kinderen waren thuis april	
Volledig	88%
Deels	6%
Niet	6%
Werkplek april	
Ik werkte volledig thuis	38%
Ik werkte gedeeltelijk thuis	11%
Ik werkte volledig buitenshuis	46%
Ik werkte altijd al thuis	5%
Werkdruk april	
Ik ervoer al werkdruk en die is tijdens de coronacrisis gestegen	36%
Mijn werkdruk is gelijk gebleven	42%
Ik ervoer al werkdruk en die is tijdens de coronacrisis gedaald	22%
Werkdruk juni	
Ik ervoer al werkdruk en die is tijdens de coronacrisis gestegen	34%
Mijn werkdruk is gelijk gebleven	46%
Ik ervoer al werkdruk en die is tijdens de coronacrisis gedaald	20%
Vrije tijd april	
Afgenomen	48%
Gelijk gebleven	30%
Toegenomen	20%

was 71%). In dit onderzoek keken we vrijwel alleen naar heteroseksuele stellen. De descriptieve kenmerken van de steekproef staan in tabel 1.

Resultaten

Bleven we thuis?

Zoals te zien in tabel 2 gaf het grootste deel van de ouders aan dat hun kinderen in april 2020 volledig (88%) of deels (6%) thuis waren sinds de sluiting van scholen, kinderdagverblijven en bso's (buitenschoolse opvang). Voor ouders zelf gold dit in mindere mate. Iets meer dan de helft van de ouders werkte thuis in april, 38% werkte volledig thuis en 11% werkte gedeeltelijk thuis. Daarnaast werkte 5% van de ouders voor de coronacrisis ook al thuis en nu ook. Vaders en moeders werkten even vaak volledig thuis, maar vaders rapporteerden iets vaker dat als zij toch deels naar kantoor gingen, ze dit deden omdat dat hun voorkeur had, en niet omdat het moest van de werkgever.

We zien belangrijke verschillen in de mogelijkheden tot thuiswerken voor verschillende sociaal-demografische groepen. Thuiswerken is het eenvoudigst voor mensen met een kantoorbaan. Dit zijn vooral hoogopgeleide ouders met een hbo of universitair diploma (67% van deze ouders gaf aan volledig thuis te werken) en ouders in de publieke sector. Terwijl ouders met een mbo-diploma (59%) of een middelbareschooldiploma (65%) vaak aangaven dat de aard van hun werk het niet toestond om thuis te werken.

De werkdruk nam toe én af

De lockdown leidde voor een deel van de ouders tot meer ervaren werkdruk: 36% van de ouders ervoer meer werkdruk dan voor de coronacrisis, terwijl 18% zowel voor als tijdens de coronacrisis geen werkdruk ervoer. Voor de ouders die voor de coronacrisis wel (enige mate van) werkdruk ervoeren, is deze voor 36% van de ouders gestegen, maar ook voor 22% gedaald en voor 42% gelijk gebleven. De ervaren werkdruk verschilt in grote mate tussen moeders en vaders. Moeders ervoeren zowel méér werkdruk (39% van de moeders versus 31% van de vaders) als minder werkdruk (25% van de moeders versus 19%) van de vaders.

De scholen gaan weer open

Halverwege mei gingen de scholen en kinderdagverblijven eerst weer gedeeltelijk open en vanaf 8 juni weer volledig. Dit betekende dat het thuiswerken nu vaker zonder kinderen kon, al waren de maatregelen rondom verkoudheid bij kinderen nog streng. In onze tweede meting in juni bleek dat een kwart van de ouders stress voelde omdat kinderen met een neusverkoudheid geweigerd konden worden op school en kinderdagverblijf. De vraag is wat dit deed met de werkdruk in juni.

Nog steeds hoge werkdruk

Vooral moeders ervoeren in juni nog steeds een hogere werkdruk (39% in juni en april), terwijl deze voor vaders juist was gedaald (27% in juni ten opzichte van 31% in april). Waar je zou verwachten dat steun van leidinggevenden en collega's belangrijk is om minder werkdruk te ervaren, lijkt dit verband tijdens de coronacrisis niet op te gaan. Van de ouders voelde 65% zich gesteund door de leidinggevende en 75% door collega's, maar dit had geen verband met de ervaren werkdruk. Zowel in april als in juni vonden we dat ouders met een cruciaal beroep vaker een stijging in hun werkdruk ervoeren (46% in april en 40% in juni) dan ouders zonder cruciaal beroep (26% in april en 29% in juni).

Gebrek aan vrije tijd

In april tijdens de eerste lockdown gaf 57% van de moeders en 36% van de vaders aan dat hun vrije tijd was afgenomen. Dit is een verschil van 21%. In juni, toen de scholen weer open waren, had 50% van de moeders en 31% van de vaders minder vrije tijd dan voor de coronacrisis, nog steeds een verschil van 19%.

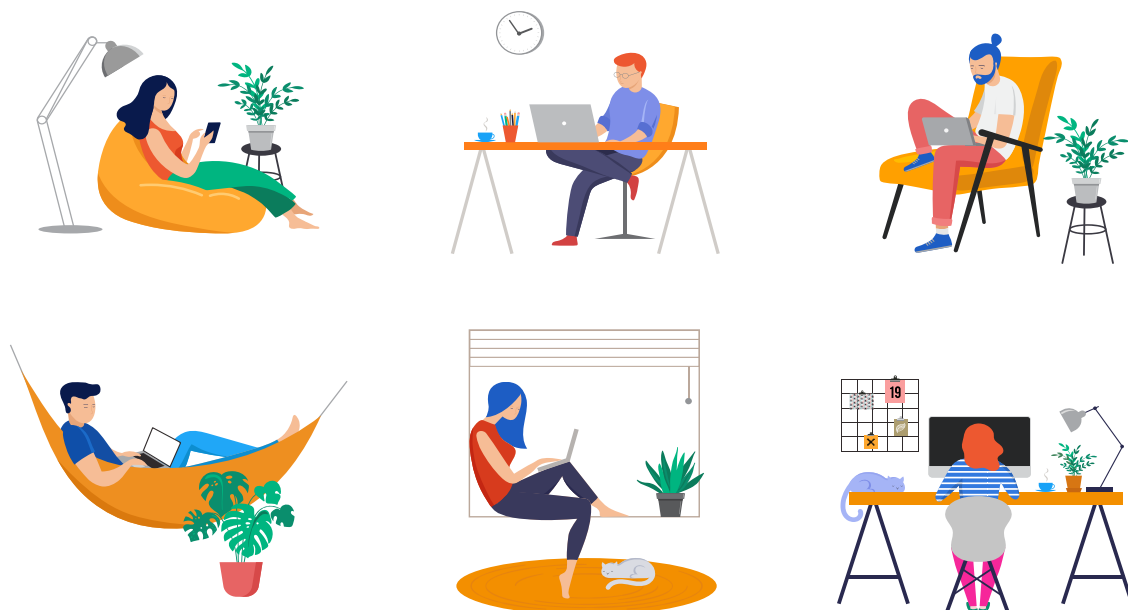
Beschouwing

Er zijn duidelijke verschillen te vinden in werkplek en werkdruk tussen ouders met verschillende demografische kenmerken. Dit heeft invloed op de risico's waaraan deze ouders blootstaan en dit kan invloed hebben op stress en gezondheid. Doordat ouders met een lager opleidingsniveau vaker buitenshuis werken, betekent dit dat zij daardoor mogelijk een hoger risico lopen om besmet te raken; zij hebben vaker een contactberoep, reizen vaker met het openbaar vervoer en hebben meer contact met collega's. Dit kan tot angst en stress leiden om het coronavirus op

te lopen voor de eigen gezondheid, de gezondheid van (kwetsbare) familieleden en voor collega's. Terwijl de ouders die thuis (kunnen) werken weer te maken hebben met de stress van het combineren van thuiswerken, thuisonderwijs en (extra) zorg voor de kinderen.

De groepen die de meeste werkdruk ervoeren waren ouders met een cruciaal beroep, vooral als beide ouders in een cruciaal beroep werken. De literatuur laat zien dat werknemers die langdurig een hoge werkdruk ervaren minder productief zijn en meer last hebben van burn-outklachten.⁵ De ervaren werkdruk, zowel voor als tijdens de coronapandemie, is vaak hoog bij werknemers in beroepen die wij als maatschappij cruciaal beschouwen; deze is daarom ernstig. Zeker nu de coronacrisis voortduurt en we midden in de derde golf zitten, terwijl de tweede golf nooit helemaal was afgelopen, en deze het uiterste vergt van het personeel in de zorg. Een hoge werkdruk en werkstress is vooral problematisch als ouders van dag tot dag onvoldoende kunnen herstellen. Voldoende vrije tijd is daarom belangrijk.

Het is bekend dat moeders gemiddeld genomen minder vrije tijd hebben dan vaders, de zogenaamde *leisure gap*⁶. Daarnaast blijkt dat moeders ook vaker dan vaders last hebben van *contaminated leisure time*.⁷ Moeders doen veel vaker andere taken tijdens hun vrije tijd, zoals het opvouwen van de was bij de televisie. Dit is vrije tijd die minder hersteltijd oplevert en daardoor minder bijdraagt aan de veerkracht die we nodig hebben om stress en negatieve gebeurtenissen aan te kunnen. Uit ons onderzoek blijkt dat de afname in vrije tijd voor moeders in april en juni veel groter was dan voor vaders. Dit betekent dat moeders minder kunnen herstellen dan vaders en daardoor een groter risico lopen op burn-out- en andere stressgerelateerde klachten.



Lessen voor de toekomst

Terwijl ik dit aan het schrijven ben hebben we net gehoord dat we, midden december 2020, aan het begin staan van de tweede volledige lockdown. Niet-essentiële winkels gaan weer dicht en veel mensen komen thuis te zitten met of zonder werk. Scholen zijn dicht en veel vaders en moeders moeten weer hun driedubbele taak uitvoeren.

Wat kan de bedrijfs- en verzekeringsarts werkgevers en werknemers adviseren om te zorgen dat de werkdruk niet tot dusdanige klachten leidt dat we aan het begin van een burn-outgolf staan?

- **Adviseer werkgevers goed te communiceren over verwachtingen.** Deze moeten wellicht ook worden bijgesteld, want iedereen kampt tijdens de lockdown met persoonlijke problemen. Het thuiswerken met kinderen, de eenzaamheid van het alleen thuiswerken, de zorgen om het buitenshuis moeten werken en besmettingsgevaar. Daarbij kunnen werkgevers hun werknemers ook helpen met het maken van keuzen. Wat is noodzakelijk dat gebeurt, wat is er belangrijk en wat kan ook wat langer blijven liggen?
- **Adviseer werkgevers en werknemers samen te letten op gezonde arbeidstijden.** Tijdens de eerste lockdown zagen we een sterke toename van het werken in de avonden en weekenden door ouders.⁴ Wij vermoeden dat dit komt doordat werk wordt ingehaald, waar ouders overdag niet aan toekwamen. Het kan ook zijn dat werknemers hiermee hun productiviteit willen laten zien. Een goede afspraak kan zijn om elkaar buiten kantoor tijden niet meer te e-mailen.
- **Adviseer leidinggevenden het goede voorbeeld te geven.** Leidinggevenden zijn ontzettend belangrijk voor de werkcultuur. Als deze niet buiten kantoor tijden e-mailen en laten zien dat ze vrij zijn in het weekend dan is dat een stimulans voor medewerkers om dit ook te doen.
- **Leg cliënten uit dat vrije tijd geen verspilde tijd is,** maar hoogst noodzakelijk om te herstellen en stress en werkdruk aan te kunnen. Raad ze aan om een (nieuwe) hobby te nemen of een oude op te pakken. Stimuleer om te gaan sporten, borduren, puzzelen, origamikraanvogels maken of tuinieren. Ontspanning, buiten zijn en beweging zijn gezond.

Acknowledgements

De dataverzameling voor deze studie werd mogelijk gemaakt door een beurs van de ODISSEI infrastructuur. Dit stuk is mede gebaseerd op twee eerder uitgebrachte *policy briefs* over dit onderzoek:

1. Yerkes MA, André S, Besamusca J, Remery C, Zwan R van der, Kruijven P, Beckers D, Geurts S, De Beer P. (2020). Werkende ouders in tijden

van corona. Meer maar ook minder genderongelijkheid. <https://www.uu.nl/sites/default/files/Policybrief.pdf>.

2. Yerkes MA, André S, Besamusca J, Remery C, Zwan R van der, Kruijven P, Beckers D, Geurts S. (2020) – COGIS-NL Tweede policy brief. <https://www.uu.nl/sites/default/files/Policyletter%20COGIS%20juni%202020%20def.pdf>

Referenties

1. SCP en CBS. (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.
2. Yerkes M, Hewitt B. (2019). Part-time strategies of women and men of childbearing age in the Netherlands and Australia. In Nicolaisen H, Kavli H, Jensen R. (Eds.), *Dualisation of Part-Time Work: The Development of Labour Market Insiders and Outsiders* (pp. 265-288). Bristol: Bristol University Press. doi:10.2307/j.ctvjnrth2.17.
3. Moreno-Jiménez B, Mayo M, Sanz-Vergel AI, Geurts S, Rodríguez-Muñoz A, Garrosa E. (2019) Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of occupational health psychology*, 14(4):427
4. Yerkes M, André S, Besamusca J, Remery C, Zwan R, Kruijven P, Beer P de. (2020). Werkende ouders in tijden van Corona: Meer maar ook minder genderongelijkheid.
5. Lu Y, Hu XM, Huang XL, Zhuang, XD, Guo P, Feng LF, Hao YT. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5), e014894.
6. Hochschild A, Machung A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*: Penguin.
7. Bianchi SM, Mattingly MJ. Time, Work, and Family in the United States. *Advances in Life Course Research*, 2003;8: 95-118.

Summary

A healthy and sustainable work-life balance is important for well-being and sustainable employability. During the corona crisis, work-life balance came under severe pressure. During the first lockdown, parents had to combine working from home with home education and care for their children. This led to a strong increase in work pressure for a large group of parents. In addition, leisure time available to recover decreased. Working from home for a long time can lead to a serious disruption of the work-life balance, resulting in an increase in work pressure and health complaints. This article concludes with a number of lessons to apply in daily practice.