

de mos

Jaargang 37
Oktober 2021

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
[Nederlands](#)
[Interdisciplinair](#)
[Demografisch](#)
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

9

nidi

inhoud

- 1 Oudere werkenden waarderen thuiswerken
- 4 Vertrek uit de Randstad in coronatijd in perspectief
- 6 In memoriam
- 8 Halvering kennismigratie door coronacrisis in 2020



Oudere werkenden waarderen thuiswerken

WIETEKE CONEN & PAUL DE BEER

Thuiswerken wordt vooral door oudere werkenden gewaardeerd. Zij lijken daarbij beduidend minder negatieve effecten van thuiswerken te verwachten dan jongere werkenden, bijvoorbeeld op het gebied van sociale contacten, ontwikkeling, promotiekansen en productiviteit. Daarbij willen vooral niet-alleenstaande werkenden zonder thuiswonende kinderen relatief vaak (blijven) thuiswerken.

In de eerste helft van 2020 veranderde de coronacrisis de levens van mensen over de hele wereld. Ook het werkzame leven veranderde voor velen – van de ene op de andere dag – en voorheen ondenkbare aantallen werkenden gingen plots (bijna) voltijd thuiswerken. Tegelijkertijd was er een grote groep voor wie thuiswerken ook onder deze omstandigheden geen optie was: ongeveer de helft van de Nederlandse werknemers bleef uitsluitend op locatie werken, voornamelijk vanwege de aard van hun werkzaamheden.

In discussies en onderzoek rond thuiswerken ging in de afgelopen maanden veel aandacht uit naar de impact van thuiswerken op gezinnen met (thuiswonende) kinderen, alleenstaanden en jongeren. Minder aandacht was er voor ouderen of – meer in het algemeen – hoe thuiswerken samenhangt met de levensloop of de levensfase waarin werkenden verkeren. Daarbij lag de focus veelal op het thuiswerken tijdens de coronacrisis. Onze onderzoeksvragen willen bijdragen aan discussies over de toekomst van thuiswerken. Welke Nederlandse werkenden willen in de toekomst (blijven) thuiswerken, en hoe vaak? Verschilt dit tussen leeftijdsgroepen? Wat zien verschillende

De Waarde van Werk Monitor is een grootschalig, nationaal surveyonderzoek naar de waarde(ring) van werk in Nederland. Het onderzoek heeft als doel om de waarde(ring) van werk onder de Nederlandse bevolking in kaart te brengen. De eerste meting vond plaats in het voorjaar van 2019 (WWM'19). De Waarde van Werk Monitor 2021 (WWM'21) is de tweede meting. Deze vragenlijst telt circa 50 vragen die betrekking hebben op thema's als maatschappelijke participatie, waarde(n) van werk, tijdsbesteding, kwaliteit van werk, instituties, en kenmerken van de (arbeids)organisatie en van de respondent. De vragenlijst voor WWM'21 is tussen 4 en 25 mei 2021 ingevuld door 4.008 respondenten van 18-70 jaar, waarvan 2.508 werkenden. De uitkomsten in dit artikel zijn representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking (naar leeftijd, geslacht, opleiding en arbeidsrelatie). Een deel van de vragenlijst van WWM'21 was identiek aan die van WWM'19. Een ander deel bestond uit nieuwe vragen, waarvan verschillende betrekking hebben op de gevolgen van de corona-crisis.

groepen als positieve en negatieve effecten van thuiswerken? En welke rol speelt de samenstelling van het huishouden bij de waardering voor thuiswerken?

Toekomst van thuiswerken

De afgelopen maanden verschenen er verschillende onderzoeken over thuiswerken voor en tijdens de coronacrisis, en kwamen de eerste studies over de toekomst van thuiswerken uit. Hieruit komt duidelijk naar voren dat – als het aan de thuiswerkers zelf ligt althans – thuiswerken gebruikelijker zal worden dan voorheen. Gemiddeld wil men meer uren thuiswerken, en ongeveer tweederde van de thuiswerkers wil ofwel grotendeels thuiswerken, ofwel evenveel thuis als op locatie werken als de coronamaatregelen versoepeld zijn. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren uit de Waarde van Werk Monitor 2021 (zie kader): 62 procent van de werkenden die thuis (kunnen) werken zou in de toekomst tenminste een aantal keer per week willen thuiswerken. Voor de coronacrisis werkte van deze groep 25 procent tenminste een aantal keren per week thuis.

Figuur 1 laat zien in hoeverre de mate waarin werkenden in de toekomst zouden willen thuiswerken verschilt tussen leeftijdsgroepen. In alle leeftijdsgroepen zou meer dan 40 procent van de mensen die kunnen thuiswerken, bij voorkeur

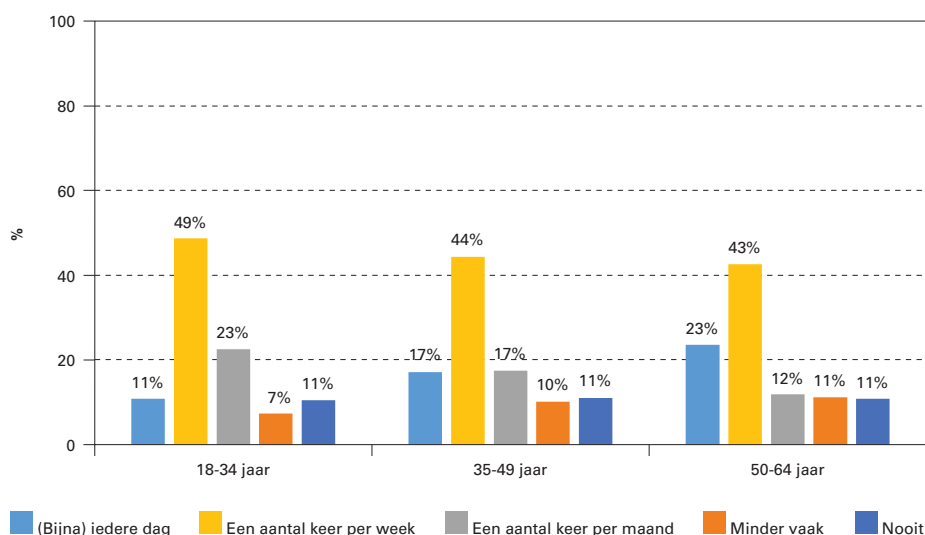
een aantal keer per week willen (blijven) thuiswerken. Onder werkenden van 50-64 jaar zou bijna een kwart (bijna) iedere dag willen thuiswerken – dit is substantieel hoger dan onder werkenden tussen de 18 en 34 jaar.

Effecten van thuiswerken: sociale contacten onder druk

We hebben werkenden ook gevraagd of zij denken dat vanuit huis werken in het algemeen een positief of negatief effect heeft op verschillende aspecten van het eigen werk. Figuur 2 toont de resultaten voor de verschillende leeftijdsgroepen. Uit de figuur komt in de eerste plaats naar voren dat een meerderheid van de werkenden negatieve effecten van thuiswerken op de relatie met collega's of klanten verwacht. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen, hoewel ouderen (50-64 jaar) iets minder vaak negatieve effecten verwachten. Als één ding tijdens de Covid-19 pandemie duidelijk is geworden, is het waarschijnlijk wel dat sociale contacten nog belangrijker zijn dan we op voorhand eigenlijk al dachten.

Een aanzienlijk kleiner – maar nog steeds fors – deel van de Nederlandse werkenden maakt zich zorgen over de effecten van thuiswerken op de professionele ontwikkeling of promotie. De spreiding tussen leeftijdsgroepen is hier substantieel: ouderen verwachten relatief weinig (negatieve) effecten van thuiswerken op ontwikkeling en promotie, terwijl met name onder de 18-34-jarigen een kwart tot een derde denkt dat thuiswerken een negatief effect heeft op respectievelijk promotie en ontwikkeling, maar ook 13 tot 20 procent dat thuiswerken juist een positief effect heeft. Het is belangrijk om hierbij in gedachten te houden dat dit gaat over een situatie waarin men het aantal dagen thuiswerkt dat men zelf wil; dus niet een verplichte situatie zoals in de afgelopen anderhalf jaar het geval was. Hoewel ouderen minder vaak negatieve effecten verwachten dan jongeren, geldt toch dat ongeveer tweemaal (professionele ontwikkeling) tot zesmaal (kansen op promotie) zoveel ouderen een negatief effect verwachten als een positief effect.

Figuur 1. Mate waarin werkenden in de toekomst zouden willen thuiswerken*, percentage, naar leeftijdsgroep



* Alleen respondenten die aangeven thuis te kunnen werken

Bron: Waarde van Werk Monitor '21 (mei 2021), N = 1530.

Eerder onderzoek leverde duidelijke aanwijzingen op dat thuiswerken de autonomie van werkenden vergroot. Figuur 2 laat zien dat een groot deel (zeer) positieve effecten van thuiswerken verwacht op het zelf kunnen beslissen over hoe men het werk uitvoert. Van jongere werkenden (18-34 jaar) verwacht 63 procent een (zeer) positief effect; dit is beduidend meer dan van de ouderen. Iets meer dan de helft van de ouderen werknemers (50-64 jaar) verwacht geen effecten van thuiswerken op de eigen autonomie, hetgeen mogelijk samenhangt met ervaring en positie.

De verwachte gevolgen van thuiswerken voor de werk-privé-balans zijn minder eenduidig. Thuiswerken kan van de ene kant de combinatie van werk en gezin vergemakkelijken, maar kan ook leiden tot vervagende grenzen tussen werk en privé. In figuur 2 is te zien dat vooral relatief veel 35-49-jarigen een positief effect verwachten van thuiswerken op de werk-privé-balans. Het is aannemelijk dat thuiswerken voor hen de combinatie van werk en gezin vergemakkelijkt. Aan de

andere kant is er een grote groep jongere werknemers (18-34 jaar) die negatieve effecten voor de werk-privé-balans verwacht – mogelijk hebben zij meer moeite met vervagende grenzen tussen werk en privé.

Tenslotte kan thuiswerken zowel positieve als negatieve effecten hebben op de productiviteit en concentratie. Zo laat onderzoek zien dat productiviteit/ concentratie een belangrijke reden is voor werknemers om in de toekomst (deels) thuis te willen blijven werken. Ook uit de literatuur naar de relatie tussen thuiswerken en productiviteit blijkt dat thuiswerken, binnen grenzen, de productiviteit meestal vergroot. Ook uit ons onderzoek (figuur 2) blijkt dat een (ruime) meerderheid van de werknemers verwacht dat thuiswerken een positief effect heeft op de eigen productiviteit en concentratie, of dat het geen verschil maakt (neutraal). Van de jongere werknemers verwacht niettemin een kwart dat thuiswerken een negatief effect heeft op de productiviteit – dit percentage is beduidend lager onder ouderen.

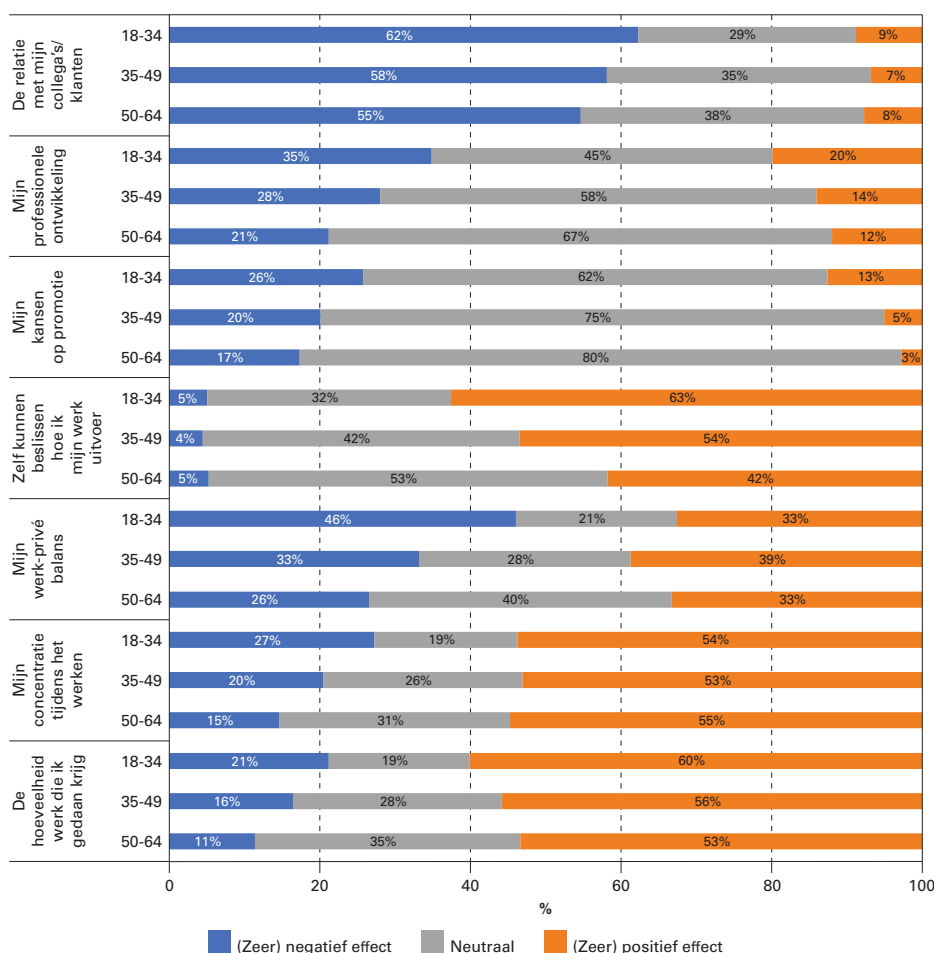
Thuiswerken en de thuissituatie

Eerdere studies hebben laten zien dat alleenstaanden en werknemers binnen gezinnen met (jonge) kinderen een zware dobber hadden aan het thuiswerken tijdens de coronacrisis. De crisis vormde echter een extreme situatie en hoeft daarmee geen goede voorspeller te zijn van hoe werknemers in verschillende huishoudensvormen de toekomst van thuiswerken zien.

Figuur 3 toont verschillen tussen werknemers naar huishoudenssamenstelling in de mate waarin zij voorafgaand aan de coronacrisis thuiswerkten en de mate waarin zij in de toekomst zouden willen thuiswerken. Hieruit komt naar voren dat met name werknemers in eenpersoonshuishoudens voorafgaand aan de crisis relatief weinig thuiswerkten, en ook in de toekomst relatief weinig willen (blijven) thuiswerken. Dit geldt overigens sterker voor jongere dan oudere alleenstaanden; onder oudere alleenstaanden wil bijvoorbeeld 60 procent tenminste een aantal keer per week thuiswerken (analyses niet getoond). Verder valt op dat vooral werknemers die deel uitmaken van een paar zonder thuiswonende kinderen relatief vaak (willen blijven) thuiswerken; dit aandeel ligt beduidend hoger dan onder werknemers binnen eenouderhuishoudens en paren mét thuiswonende kinderen.

Ook voor deze groepen hebben we antwoorden geanalyseerd op de vraag of men denkt dat vanuit huis werken in het algemeen een positief of negatief effect heeft op verschillende aspecten van het eigen werk. Voor een aantal aspecten zoals eerder weergegeven in figuur 2 – zoals promotiekansen, relatie met collega's en klanten en autonomie – is dit voor de verschillende huishoudenssamenstellingen nagenoeg gelijk. Als we echter kijken naar de verwachte gevolgen van thuiswerken voor de werk-privé-balans, dan blijkt dat een relatief groot deel van de eenpersoonshuishoudens een negatief effect verwacht van thuiswerken op de werk-privé-balans. Verder valt vooral op dat er vrijwel geen verschillen zijn

Figuur 2. De inschatting van werknenden* omtrent positieve en negatieve effecten van thuiswerken, naar leeftijdsgroep



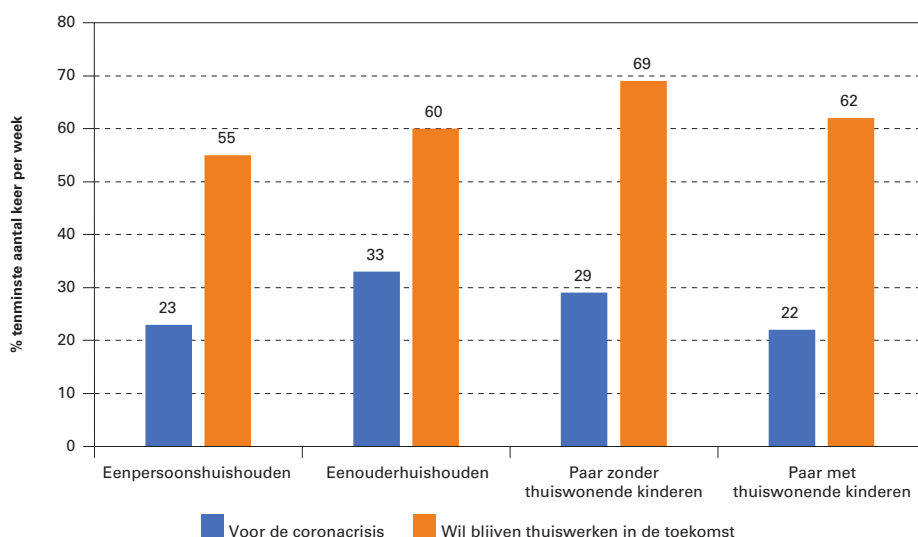
Vraag: De volgende vraag gaat over werken vanuit huis in het algemeen en dus niet specifiek over thuis werken tijdens de coronacrisis. Denkt u dat vanuit huis werken in het algemeen een positief of negatief effect heeft op de volgende aspecten van uw werk? Ga hierbij uit van het aantal dagen dat u vanuit huis zou willen werken, dus niet van een verplichte situatie waarin u 5 dagen per week vanuit huis moet werken.

* Alleen respondenten die aangeven thuis te kunnen werken

Bron: Waarde van Werk Monitor '21 (mei 2021), N = 1530.

tussen meerpersoonshuishoudens mét en zonder thuiswonende kinderen: in alle typen huishoudens verwacht ongeveer een derde een negatief effect van thuiswerken op de werk-privé-balans, 30 procent geen effect en 37 procent een positief effect. Daarnaast verwachten vooral paren zon-

Figuur 3. Mate waarin werknenden voor de coronacrisis thuiswerkten en in de toekomst willen thuiswerken*, percentage 'tenminste een aantal keer per week', naar huishoudenssamenstelling



* Alleen respondenten die aangeven thuis te kunnen werken

Bron: Waarde van Werk Monitor '21 (mei 2021), N = 1507.

der thuiswonende kinderen positieve effecten van thuiswerken op de concentratie en hoeveelheid werk die men gedaan krijgt. Mogelijk onder vinden zij wel een structurerende en motiverende omgeving door de partner, maar in mindere mate de afleiding en vervagende grenzen tussen werk en privé door thuiswonende kinderen.

Tot slot

Al met al concluderen we dat thuiswerken door alle leeftijdsgroepen gewaardeerd wordt, maar in het bijzonder door ouderen. Oudere werkenden lijken daarbij beduidend minder negatieve effecten van thuiswerken te verwachten dan jongere werkenden, bijvoorbeeld op het gebied van sociale contacten, ontwikkeling, promotiekansen en productiviteit. Daarnaast lijkt het met name voor eenpersoonshuishoudens van belang om de aansluiting met de 'werkvloer' te behouden: zij verwachten meer negatieve effecten op hun eigen werk-privé-balans, concentratie en productiviteit wanneer zij thuiswerken dan meerpersoonshuishoudens. Het zijn echter niet zozeer de meerpersoonshuishoudens met thuiswonende kinderen,

maar in relatief sterke mate de paren zonder thuiswonende kinderen die relatief vaak (willen blijven) thuiswerken.

Wieteke Conen, Universiteit van Amsterdam,
e-mail: w.s.conen@uva.nl

Paul de Beer, Universiteit van Amsterdam,
e-mail: p.t.debeer@uva.nl

LITERATUUR:

- Boyon, N. (2021), Workers want more flexibility from their employers after COVID. Ipsos.com, 21 juli 2021.
- Conen, W.S. en P.T. de Beer (2020), De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor. Amsterdam: AIAS-HSI.
- Jongen, E., P. Verstraten en C. Zimpelmann (2021), Thuiswerken vóór, tijdens en ná de coronacrisis. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Josten, E. en A. Merens (2021), Thuis of terug naar kantoor. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Oude Hengel, K., W. Hooftman, S. van der Feltz, T. Zoomer en M. In der Maur (2021), De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers. Een jaar in de crisis. Leiden: TNO.

Vertrek uit de Randstad in coronatijd in perspectief

NILS KLOPPER & NIELS KOOIMAN

Sinds het begin van de coronacrisis verschijnen regelmatig berichten dat wonen buiten de Randstad aan een opleving bezig is. De leidende gedachte is dat mensen die in de Randstad werken, door thuiswerken verder van hun werk kunnen gaan wonen en buiten de Randstad een ruimere woning met een tuin zoeken. Zien we deze verwachting terugkomen in de recente verhuizingen uit de Randstad en welke factoren spelen daarbij een rol?

De coronacrisis valt samen met een toename van het aantal verhuizingen. Dat gebeurde niet direct na de invoering van de eerste maatregelen

in maart 2020. Pas vanaf het vierde kwartaal van dat jaar zien we een toename van het aantal verhuizingen tussen gemeenten. In dat kwartaal verhuisden 7 procent meer mensen naar een andere gemeente dan gemiddeld in de vijf jaren daarvoor. Ook in het eerste halfjaar van 2021 verhuisden relatief veel mensen tussen gemeenten, ongeveer 10 procent meer dan in de voorgaande jaren.

Verhuisstroom naar regio's buiten de Randstad

Om te bekijken hoe de dominante verhuisstromen zich sinds het begin van de coronacrisis hebben ontwikkeld en hoe die patronen passen in historisch perspectief, hebben wij Nederland ingedeeld in drie macro-zones. De zones zijn gebaseerd op het aantal te bereiken banen binnen 50 kilometer: de Randstad (meeste banen), een intermediaire zone en de nationale periferie (minste banen). Verder is gebruik gemaakt van een maatwerkdatabank van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) waarmee cijfers over verhuizingen van april 2020 – na het ingaan van de lockdown – tot en met december 2020 zijn vergeleken met verhuizingen in dezelfde periode van 2015 tot en met 2019.

Foto: Mark Deckers/Flickr



In figuur 1 zijn de verhuisstromen tussen de drie zones in 2020 (april-december) weergegeven. In deze maanden waarin de coronamaatregelen van kracht waren, waren de dominante verhuisstromen gericht op de regio's verder buiten de Randstad. Vanuit de Randstad verhuisden meer mensen vanuit de Randstad naar regio's daarbuiten dan in omgekeerde richting. Ook verhuisden meer mensen van de intermediaire zone naar de nationale periferie dan omgekeerd. Het zijn vooral jonge alleenstaanden die voor studie en werk naar de Randstad komen en stellen (met en zonder kinderen) die de Randstad verlaten. Ondanks het negatieve verhuissaldo steeg het aantal inwoners in de Randstad gedurende 2020 met bijna 29 duizend inwoners. Dit kwam door buitenlandse migratie en natuurlijke aanwas.

Een verhuizing uit de Randstad betekent niet per definitie dat mensen minder stedelijk gaan wonen. Een meerderheid van de Randstedelingen die naar de intermediaire zone verhuist, vestigt zich in een (zeer) stedelijke gemeente. Voor vertrekkers uit Groot-Amsterdam is dat zelfs bijna 70 procent en daarin spelen verhuizingen van Amsterdam naar Almere een grote rol: eigenlijk is dit suburbanisatie binnen dezelfde metropool-regio. Van de degenen die vanuit de Randstad naar de nationale periferie verhuizen, vestigt de meerderheid (ongeveer 60 procent) zich in een meer landelijke gemeente. Bij de vertrekkers uit Groot-Rijnmond geldt dat zelfs voor 70 procent. Het vertrek naar zeer sterk stedelijke (Groningen of Maastricht) of stedelijke gemeenten (zoals Assen, Zwolle, Enschede, Middelburg of Venlo) ligt rond de 40 procent. Kortom: wie uit de Randstad naar de periferie verhuist, gaat vaak landelijker wonen.

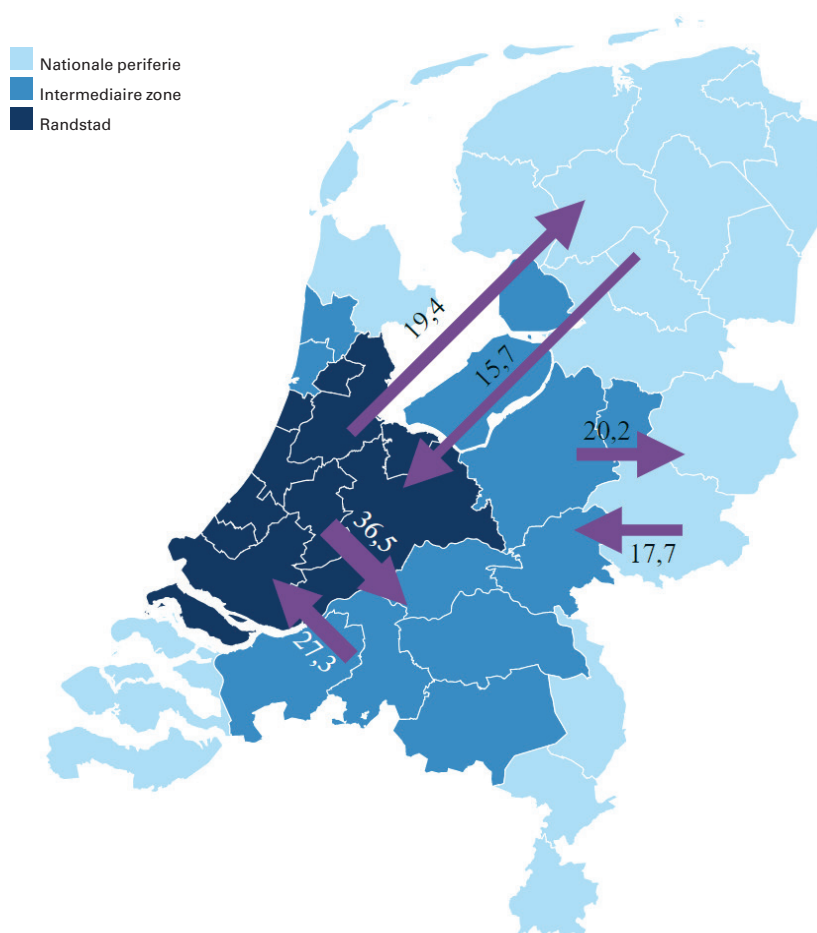
Trek uit de Randstad in historisch perspectief

De verhuissaldi tussen de macro-zones zijn in 2020 meer gericht op regio's verder van de Randstad dan in het jaar ervoor (2019). Deze ontwikkeling past in een trend die al langer gaande is. In de onderzochte periode 2015-2020 is een tendens zichtbaar dat verhuizingen vaker van de Randstad naar regio's erbuiten gaan dan in omgekeerde richting. In 2015 verhuisden er nog meer mensen vanuit de nationale periferie naar de Randstad dan in omgekeerde richting. Sinds 2018 is dat omgedraaid. Daarnaast verliest de Randstad door verhuizingen sinds 2015 ieder jaar meer inwoners aan de intermediaire zone. De intermediaire zone op haar beurt kreeg er door verhuizingen in de periode 2015-2019 steeds inwoners bij uit de nationale periferie. In 2020 keerde echter deze stroom om en verhuisden per saldo meer mensen uit de intermediaire zone naar de nationale periferie.

Verhuistrends

In een breder historisch perspectief wordt duidelijk dat het eerder regel dan uitzondering is dat meer mensen uit de Randstad verhuizen dan ernaartoe (figuur 2). Sinds de jaren 70 is de bevolking in de Randstad gegroeid door natuurlijke aanwas (+1,1 miljoen) en een positief buitenlands migratiesaldo (+800 duizend). De invloed van

Figuur 1. Verhuisde personen (x 1.000) tussen de drie macro-zones, 2020 (totaal april-december)

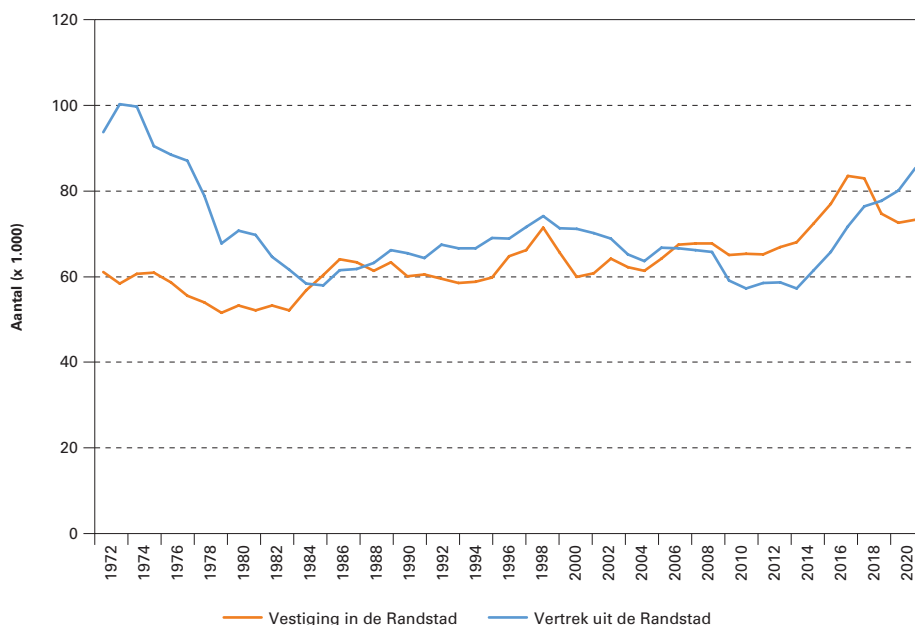


Bron: CBS.

het binnenlands migratiesaldo (-300 duizend) op de bevolkingsontwikkeling van de Randstad was negatief en relatief beperkt.

Sinds 1972 zijn grofweg vier perioden te onderscheiden in het verhuissaldo van de Randstad. Tot aan het begin van de jaren 80 oversteeg het vertrek ruimschoots de vestiging. Het vertrek uit de Randstad lag rond de 90-100 duizend personen per jaar. Dit was de eindfase van de grootschalige

Figuur 2. Binnenlandse vestiging in en vertrek uit de Randstad, 1972-2020



Bron: CBS (bewerking ABF Research).

In memoriam

Op 22 september jongstleden overleed jonkheer Pieter Beelaerts van Blokland. Zijn rijke bestuurlijke loopbaan in het publieke bestel omvatte onder meer de functies van burgemeester van diverse gemeenten, Commissaris van de Koningin in de provincie Utrecht en minister van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu (1977-1981) in het eerste kabinet Van Agt. Zijn expertise op het gebied van de ruimtelijke ordening en zijn belangstelling voor demografische ontwikkelingen, brachten hem ook in contact met het NIDI. Op aanbeveling van de toenmalige minister van Onderwijs en Wetenschappen Deetman was hij van 1987 tot 1996 Bestuursvoorzitter van het NIDI. In een periode dat het instituut zich als zelfstandige stichting een weg moest banen in het krachtenveld van wetenschap en beleid, kon het dankbaar profiteren van de grote bestuurlijke ervaring en inhoudelijke betrokkenheid van de heer Beelaerts. In deze periode zette hij zich onder meer in voor het organiseren van het landelijke onderzoek naar bevolkingsvraagstukken in het Programmeringscollege Demografisch Onderzoek. Het NIDI en het demografisch onderzoek in Nederland zijn hem veel dank verschuldigd.



suburbanisatie, die na de oorlog uitwaaierte tot aan de randen van Nederland. Als reactie op deze ongebreidelde suburbanisatie werd het groei-kernenbeleid opgezet, dat vanaf de jaren zeventig echt op stoom kwam. Doordat de meeste groei-kernen binnen de Randstad liggen, bleef een groter deel van de vertrekkers uit de grote steden in de Randstad wonen. Alleen de overloop naar het noorden van Noord-Holland en Flevoland vormt hierop een uitzondering. Vanaf de jaren 80 tot 2005 kende de Randstad bijna alle jaren nog steeds meer vertrek dan vestiging. Maar doordat het vertrek daalde en de vestiging toenam, was het verhuissaldo in vergelijking met de jaren 70 een stuk minder negatief. Het compacte-stad- en Vinex-beleid zorgden voor meer woningbouw in de stad en nieuwe uitbreidingswijken werden dichterbij de steden gebouwd.

Tussen 2006 en 2017 had de Randstad een positief verhuissaldo. Tijdens de financiële crisis en de nasleep ervan stagneerde de nieuwbouw en werd er aanzienlijk minder naar koopwoningen verhuisd. Meer dan anders bleven gezinnen in de stad wonen. Aan de andere kant is de toestroom vanuit de andere regio's naar de Randstad sinds de eeuwwisseling toegenomen. Met het aantrekken van de woningmarkt en het toegenomen aantal verhuizingen naar koopwoningen is het vertrek uit de Randstad sinds 2013 sterk gestegen. Waar in 2013 nog ongeveer 57 duizend inwoners vertrokken, lag dit in 2019 op 80 duizend en in 2020 op 85 duizend.

De ontwikkeling van het vertrek uit de Randstad in absolute aantallen kan zijn beïnvloed door de omvang en de leeftijdsopbouw van de potentiële vertrekkers. Daarom is gekeken naar het vertrek als percentage van het aantal inwoners van de Randstad jonger dan 50 jaar. In de afgelopen vijf jaar behoorde de overgrote meerderheid van de vertrekkers tot deze groep. Ook in relatieve zin blijkt het vertrek uit de Randstad in de afgelopen jaren weer te zijn toegenomen, van 1,3 procent in

2013 naar 1,8 procent in 2019 en 1,9 procent in 2020. Het vertrek is nog altijd duidelijk lager dan begin jaren 70. Toen vertrok jaarlijks ongeveer 2,4 procent van de mensen jonger dan 50 jaar uit de Randstad.

Wie vertrekken vaker uit de Randstad?

Gezinnen met kinderen zijn de laatste jaren steeds vaker uit de Randstad vertrokken (figuur 3). In 2020 (april-december) verloor de Randstad per saldo bijna zes duizend inwoners die partner zijn in een gezin met kinderen. Ten opzichte van 2015 is dat aantal meer dan verdubbeld. Van 2020 op 2019 zijn eveneens meer gezinnen uit de Randstad vertrokken, dit past binnen de trend van de jaren ervoor.

Opvallend is de ontwikkeling bij stellen zonder kinderen. In 2020 (april-december) vertrokken per saldo uit de Randstad bijna vier duizend inwoners die partner zijn in een paar zonder kinderen, meer dan twee keer zoveel als in het jaar ervoor. In de periode 2015-2017 was de vestiging van paren zonder kinderen in de Randstad nog groter dan het vertrek. De toename van het vertrek van paren zonder kinderen is van 2020 op 2019 sterker dan in de jaren ervoor. Wat betreft de alleenstaanden behield de Randstad in 2020 een positief saldo dat vergelijkbaar was met dat in de twee jaar ervoor (+5 duizend). Dertigers en minderjarige kinderen vormden in 2020 nog steeds de grootste vertreksgroep. Procentueel is de toename van het vertrek ten opzichte van een jaar eerder het grootst bij de hogere leeftijden van 50 tot 70 jaar.

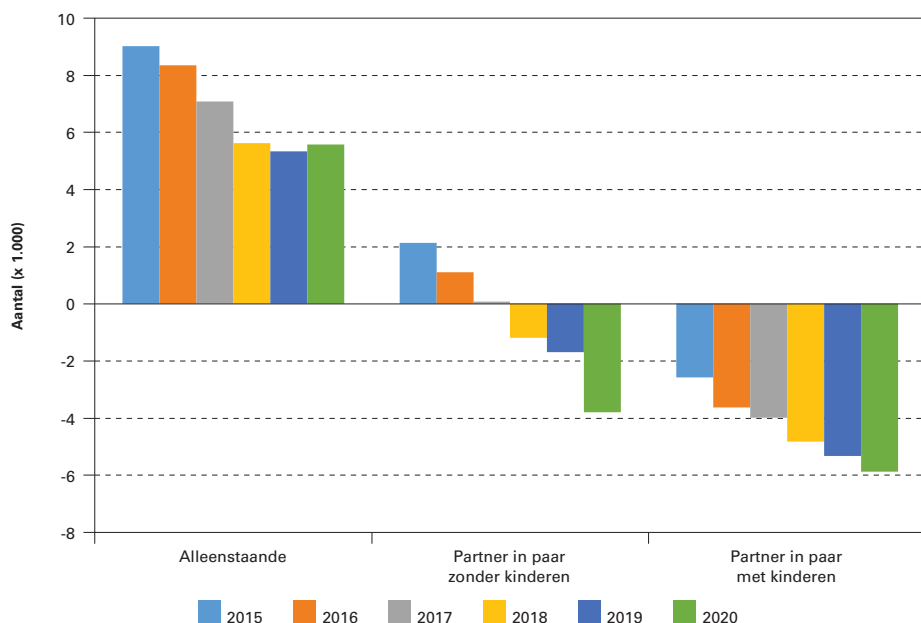
Willen meer mensen landelijk gaan wonen?

Op basis van cijfers over verhuizingen is niet te zeggen of de woonwensen van huishoudens over de tijd zijn veranderd. De keuze van huishoudens om naar een bepaalde locatie te verhuizen is immers mede afhankelijk van het woningaanbod en de regionale prijsverschillen.

In de Randstad is de woningmarkt de afgelopen jaren flink krappere geworden. Tussen 2013 en 2019 steeg het aantal huishoudens in de Randstad met ongeveer 215 duizend, terwijl de woningvoorraad toenam met circa 185 duizend woningen. In de intermediaire zone was de achterstand van de groei van de woningvoorraad ten opzichte van de huishoudensgroei kleiner dan in de Randstad en in de periferie bijna afwezig. Met de coronacrisis kwam tijdelijk een einde aan de hoge bevolkingsgroei doordat de buitenlandse migratie sterk afnam. De woningmarkt in de Randstad werd hierdoor tijdelijk wat minder krap. Dit heeft (nog) geen zichtbaar effect op het verhuissaldo, mogelijk doordat de huizenprijzen zijn blijven stijgen.

Vanaf het moment dat het vertrek uit de Randstad begon toe te nemen (rond 2013) stegen de huizenprijzen in de Randstad, vooral in de regio van Amsterdam, veel sneller dan in regio's verder buiten de Randstad. De gemiddelde verkoopprijs van woningen in de regio's van Amsterdam en Utrecht lag hiervoor ook al hoger dan gemiddeld in Nederland, maar sindsdien zijn de regionale

Figuur 3. Verhuissaldo Randstad, personen naar plaats in het huishouden, 2015-2020



Noot: voor ieder jaar is de periode april tot en met december vergeleken.

Bron: CBS.

prijsverschillen flink opgelopen: in 2013 kostte een woning in Amsterdam gemiddeld ruim een ton meer dan in de provincie Groningen, in 2020 bedroeg het verschil meer dan tweeënhalve ton. Uitgedrukt in de prijs per vierkante meter zijn de verschillen nog groter aangezien woningen in de stad doorgaans kleiner zijn dan in de meer landelijke omgevingen.

De opgelopen prijsverschillen laten enerzijds zien dat veel regio's in de Randstad nog steeds erg gewild zijn als woonlocatie en betekenen anderzijds dat het voor Randstedelijke huishoudens financieel aantrekkelijker is geworden om naar regio's verder buiten de Randstad te verhuizen. In de laatste twee jaar zijn de regionale prijsverschillen weer wat gestabiliseerd en naar verwachting zullen deze bij toenemend vertrek uit de Randstad weer wat kleiner worden. Voor 2021 en 2022 verwacht de Rabobank dubbele groei cijfers van de huizenprijzen in bijna alle Nederlandse regio's en is de regio Groot-Amsterdam naar verwachting hekkensluiter. In euro's blijven de regionale verschillen voorsnog groot.

Informatie over woonvoorkeuren kan beter zicht geven op eventueel veranderende woonwensen. In de driejaarlijkse WoON-enquête van het CBS wordt aan respondenten met een verhuiscens gevraagd of zij zich op een meer stedelijk of op een meer landelijk woonmilieu oriënteren. Hieruit blijkt dat het aandeel van de verhuiscgenigde gezinnen dat zich richt op een meer landelijk woonmilieu in de afgelopen jaren licht is toegenomen, van 19 procent in 2012 tot 21 procent in 2015 en 23 procent in 2018. In dezelfde periode bleef het aandeel gezinnen met een voorkeur voor een meer stedelijk woonmilieu gelijk (9%). Ook bij de andere onderzochte groep, alleenstaanden, was in die periode een stijging te zien van het aandeel dat zich richtte op een meer landelijke woonomgeving. In hoeverre deze toegenomen oriëntatie op landelijke woonomgevingen wordt gedreven door de toegenomen regionale prijsverschillen in die periode is ongewis. Of de coronacrisis de voorkeur voor landelijk wonen verder heeft versterkt, zal moeten blijken uit de resultaten van de nieuwe WoON-enquête 2021.

Conclusie

Het vertrek uit de Randstad naar de rest van Nederland neemt de laatste jaren toe, voornamelijk bij stellen zonder kinderen en gezinnen met kinderen. Sinds de coronacrisis is een verdere stijging te zien van het vertrek uit de Randstad en ook in het eerste deel van 2021 was het aantal verhuizingen tussen gemeenten hoog. Het huidige vertrek uit de Randstad is echter lang niet zo hoog als in de jaren 70 van de vorige eeuw. Toen verloor de Randstad door verhuizingen veel meer inwoners aan andere delen van Nederland. De specifieke invloed van de coronacrisis op het toenemend vertrek is op basis van de beschikbare gegevens nog niet te bepalen.

Of de stijging van het vertrek uit de Randstad in de komende jaren doorzet is onzeker en afhankelijk van veel factoren. Eén daarvan is de ontwik-



Foto: Gerard Stolk / Flickr

keling van de buitenlandse migratie, doorgaans een belangrijke drijvende kracht achter de bevolkingsgroei van de grote steden. Via immigratie kan de druk op de woningmarkt in de Randstad weer verder oplopen waardoor het relatief aantrekkelijker wordt voor huishoudens om naar regio's daarbuiten te verhuizen. Daarnaast is nog niet duidelijk of woonvoorkeuren van mensen in de verschillende fases van de levensloop na de coronacrisis blijvend en wezenlijk zullen veranderen. Het lijkt aannemelijk dat de Randstad ook in de toekomst veel jongvolwassenen met werk- en studiemotieven zal blijven aantrekken. Bij toenemend thuiswerken is dan de vraag welk deel van de huishoudens later in de levensloop besluit te vertrekken uit de Randstad, verder weg van de meeste economische bedrijvigheid. Om dit te achterhalen, onderzoekt het CBS of mensen sinds corona verder van hun werk zijn gaan wonen.

Nils Klopper, Provincie Noord-Holland,
kloppern@noord-holland.nl

Niels Kooiman, Centraal Bureau voor de
Statistiek, e-mail: c.kooiman@cbs.nl

LITERATUUR:

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2021), Meer verhuizingen naar regio's buiten de Randstad, Den Haag: CBS.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2021), Ruimte voor wonen: De resultaten van het WoonOnderzoek Nederland 2018, Den Haag: Ministerie BZK.

Halvering kennismigratie door coronacrisis in 2020

Migratie van hoogwaardige kenniswerkers is van essentieel belang voor een economie als die van Nederland. De coronacrisis heeft dit proces sterker verstoord dan andere vormen van arbeidsmigratie: een daling van 46 procent aan kennisimmigranten. En dit terwijl de vraag naar personeel in Nederland historisch hoog is.

De coronacrisis heeft de Nederlandse economie en demografie niet onberoerd gelaten. Waar in 2019 nog ruim 215 duizend immigranten zonder Nederlandse nationaliteit naar Nederland migreerden, daalde dat aantal in 2020 met 20 procent tot 171 duizend immigranten. Vooral het aantal immigranten van buiten de Europese Unie en de landen in de Europese Vrijhandelszone of EFTA-landen (Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland) nam af. In 2020 kwamen 62 duizend immigranten van buiten de EU/EFTA naar Nederland, een daling van 33 procent ten opzichte van een jaar eerder.

Voor de Nederlandse arbeidsmarkt is de arbeidsmigratie van groot belang. Het CBS onderscheidt in haar statistieken twee soorten arbeidsmigratie: kennismigratie (zie kader) en de migranten die wel voor werk naar Nederland komen maar niet tot de kenniswerkers behoren (overige arbeidsmigratie). De figuur maakt duidelijk hoe sterk de kennisimmigratiestroom is gedaald: van 13 duizend in 2019 naar zeven duizend in 2020. Daarmee kwam abrupt een einde aan het stijgend aantal kennismigranten dat jaarlijks naar Nederland migreerde. De daling van het aantal kennismigranten in 2020 ging gepaard met een ongekende krimp van de economie door de coronacrisis. Inmiddels trekt de economie weer aan en zou hun komst meer dan welkom zou zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor het eerste sinds het CBS de spanning op de arbeidsmarkt in kaart brengt is het aantal openstaande vacatures namelijk

hoger dan het aantal werklozen. In het tweede kwartaal van 2021 stonden de meeste vacatures open in de handel, zakelijke dienstverlening en de zorg. Ook in de informatie en communicatiesector zijn de tekorten aan personeel aanzienlijk. Van Indiase kennismigranten – met afstand de grootste groep die jaarlijks als kennismigrant naar Nederland komt – is bekend dat het overgrote deel werkt in de informatiesector, terwijl overige kennismigranten relatief vaak actief zijn in de zakelijke dienstverlening. Het gegeven dat minder kenniswerkers naar Nederland migreren, terwijl de economie al weer sterk aantrekt, gaat gepaard met een grote en groeiende vraag naar arbeid in diverse sectoren. Het effect op langere termijn is minder duidelijk. Op dit moment lijkt de immigratie uit landen van buiten de EU weer voorzichtig aan te trekken. Daarnaast heeft de coronacrisis nieuwe kansen en mogelijkheden opgeleverd, bijvoorbeeld op het gebied van werken op afstand. Mogelijk beïnvloedt dit de noodzaak om naar Nederland te immigreren en blijven kenniswerkers in de toekomst vaker vanuit het buitenland voor Nederlandse bedrijven werken.

Dion Dieleman, Centraal Bureau voor de Statistiek, e-mail: aj.dieleman@cbs.nl

LITERATUUR:

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2021), Meer vacatures dan werklozen in tweede kwartaal. Den Haag: CBS.
- Hitzert, F. en M. van Wijk (2019), Arbeidsmigranten in Nederland. *Statistische Trends*, Den Haag: CBS.

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.

Een abonnement op DEMOS is gratis. U kunt uw aanvraag indienen via: demos@nidi.nl of via onze site: nidi.nl/nl/demos/

Bij gehele of gedeeltelijke overname van artikelen dient men een volledige bronvermelding te gebruiken. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar. De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

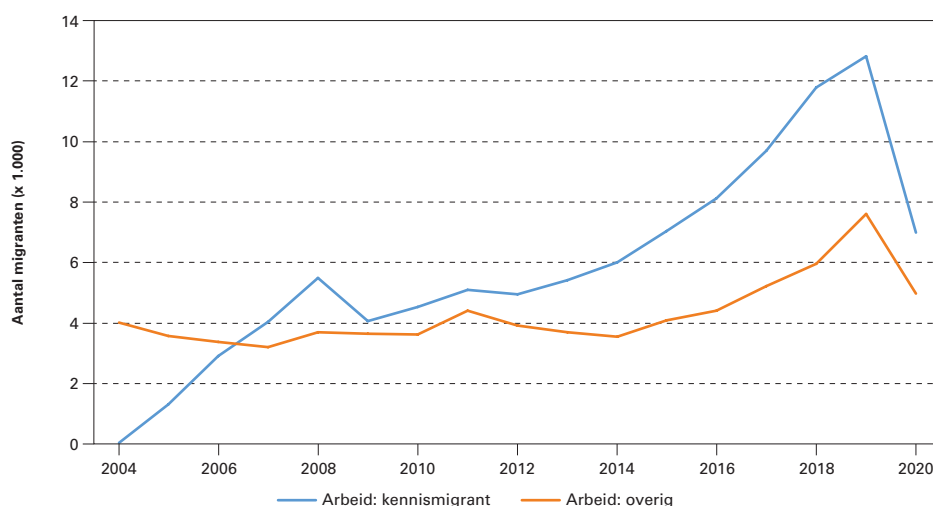
DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Harry van Dalen, hoofdredacteur Nico van Nimwegen, redacteur Peter Ekamper, (web)redacteur Jaap Oude Mulders, redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage (070) 356 52 00
Telefoon	demos@nidi.nl
E-mail	https://nidi.nl/demos
Internet	gratis
Abonnementen	
Druk	Koninklijke Van der Most
Opmaak	www.up-score.nl

- Van der Meij, A. en M. de Mooij (2019), Migratiemotieven van Indiase immigranten 2012-2017. *Statistische Trends*, Den Haag: CBS.
- IND (2021), Kennismigrant. Geraadpleegd op 26 augustus, 2021.
- Jong, P. de, G. Wachter en R. Costa (2021), Covid-19 en internationale migratie, *Demos*, 37(3), p. 8.

WAT ZIJN KENNISMIGRANTEN?

Onder kennismigranten worden in dit artikel arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA verstaan die een inkomen conform het zogenoemde Immigratie en Naturalisatiedienst (IND)-salariscriterium verdienen. In 2021 bedraagt dit salariscriterium voor kennismigranten jonger dan 30 jaar 3.484 euro en voor kennismigranten van 30 jaar en ouder 4.752 euro bruto per maand (IND, 2021). Kennismigranten zijn over het algemeen hooggeschoold en beschikken over specifieke en hoogwaardige expertises. Kennismigranten kunnen uiteraard ook van binnen de EU komen. Omdat deze groep geen verblijfsvergunning nodig heeft, zijn hierover geen gegevens beschikbaar bij de IND.

Aantal arbeidsmigranten met een niet-EU/EFTA nationaliteit, naar jaar van immigratie en type arbeidsmigratie



Noot: de kennismigratieregeling is in oktober 2004 van start gegaan.

Bron: CBS Statline.