

7. COVID-19 EN WERK

ONGELIJKE EFFECTEN VAN GENERIEKE

MAATREGELEN

*Janna Besamusca, Roos van der Zwan
& Peter Kruijen*

Tijdens de coronapandemie werd in de eerste plaats onderscheid gemaakt tussen werkenden met en zonder cruciaal beroep. De overheidsmaatregelen om de verspreiding van het virus tegen te gaan, zorgden echter voor het ontstaan van vier groepen werkenden: mensen in cruciale en niet-cruciale beroepen die op locatie werkten, en thuiswerkenden in cruciale en niet-cruciale beroepen. We zien dat bestaande ongelijkheden in werk en werkbeleving werden vergroot tijdens de pandemie. In toekomstige crisissen moet meer aandacht zijn voor de verschillende uitdagingen in ervaren autonomie in hun werk, werkdruk en werk-privébalans voor elk van deze vier groepen.

De coronapandemie en de maatregelen tegen de verspreiding van het virus hadden een grote impact op werk en werkbeleving. Hoewel maatregelen, zoals de beperkte openingstijden van winkels en horeca en de schoolsluiting in principe maatschappijbreed van toepassing waren, werd in de overheidscommunicatie voornamelijk gesproken over twee groepen: mensen met en zonder cruciaal beroep. Deze indeling sluit echter niet goed aan bij de realiteit van werkenden in Nederland tijdens de pandemie. Wij betogen in dit essay dat de overheidsmaatregelen ongelijke effecten hadden op de arbeidsmarkt: op hoe en wanneer mensen werkten, op de kwaliteit van werk en op het welzijn van werkenden. Hierbij dient niet alleen gekeken te worden naar het onderscheid tussen cruciale en niet-cruciale beroepen, maar ook tussen mensen die op locatie werken en thuiswerkenden.

Wij maken in dit essay gebruik van data verzameld in vier metingen van de *Covid-19 Gender (In)equality Survey Netherlands* project (COGIS-nl) in april, juni, september en november 2020 (zie ook tabel 1). Deze data vullen we aan met andere modules die binnen hetzelfde panel van de *Longitudinal Internet studies for the Social Sciences* (LISS panel) werden uitgevoerd, zoals de *Effects of the outbreak of COVID-19* modules waar dezelfde respondenten al eind maart 2020 naar ontwikkelingen rondom werkuren werd gevraagd (Von Gaudecker et al., 2021; Yerkes et al., 2020) including a significant impact on parents with (young. De representatieve, longitudinale data geven een beeld van hoe Nederlanders werkten vanaf de start van de pandemie en hoe hun werk in de loop van de pandemie anders werd ingevuld. We beschrijven met behulp van deze data eerst hoe de maatregelen resulteerden in het ontstaan van vier groepen onder werkende Nederlanders: mensen in cruciale en niet-cruciale beroepen die op locatie uitgeoefend moeten worden, en thuiswerkenden in cruciale en niet-cruciale beroepen. Vervolgens bestuderen wij hoe de overheidsmaatregelen (zie tabel 1) leidden tot verschillende uitdagingen voor de kwaliteit van werk, waarbij we kijken naar werkuren en autonomie op het werk, en voor welzijn specifiek naar de ervaren werkdruk en werk-privébalans.

Tabel 1. Tijdslijn coronamaatregelen en dataverzameling COGIS-nl in 2020.

Maart	14-16	Thuiswerkadvis en sluiting onderwijs en kinderopvang. Sluiting horeca. Verbod op uitoefenen contactberoepen.
April		Dataverzameling wave 1.
Mei	11	Kinderopvang open, basisscholen en BSO 50 procent open. Contactberoepen weer open.
Juni	1	Middelbare scholen 50 procent open. Horeca weer open.
	8	Basisscholen en BSO 100 procent open.
Juli		Dataverzameling wave 2 (vragen over juni, toen de scholen weer open waren).
	1	Verdere versoepelingen: geen limiet voor samenkomst aantal personen. Geen 1,5 meter afstand voor kinderen, wel voor volwassenen.
September		Dataverzameling wave 3.
	29	Horeca sluit om 22.00 uur.
Oktober	14	Sluiting horeca. Verbod evenementen. Geen sportwedstrijden.
	4	Zo veel mogelijk thuisblijven. Publiek toegankelijke locaties dicht. Sport groepslessen verboden.
November		Dataverzameling wave 4.
December	14	Start harde lockdown: scholen en kinderopvang dicht. Sluiting niet-essentiële winkels. Sluiting sportscholen.

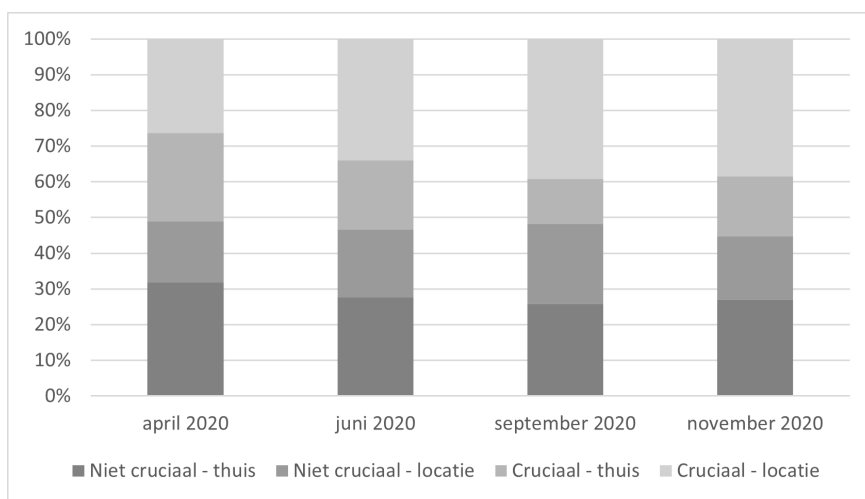
Bron: RIVM, 2020. <https://www.rivm.nl/gedragsonderzoek/tijdslijn-maatregelen-covid>.

Vier groepen werkenden

In maart 2020 publiceerde de Nederlandse overheid een lijst van systeem-critische beroepen en sectoren, die in latere maanden met enige regelmaat geüpdatet zou worden. Zo'n 3,2 miljoen Nederlanders werden daarmee tot 'cruciale' werknemers bestempeld (CBS, 2021). Zij werden veelal uitgezonderd van beperkingen die in andere beroepen en sectoren golden, zoals het thuiswerkadvis. Zo leek er een tweedeling te ontstaan waarbij mensen in een niet-cruciaal beroep geacht werden zoveel mogelijk thuis te werken. In tegenstelling tot populaire beeldvorming, betekende dit echter niet dat heel Nederland vanuit een 'thuiskantoor' ging werken. Uit ons onderzoek blijkt namelijk dat er op de

Nederlandse arbeidsmarkt vier groepen van ongeveer gelijke grootte ontstonden (zie figuur 1). Zo'n 60 procent van de werkenden in niet-cruciale beroepen werkten volledig of grotendeels vanuit huis, onder hen bijvoorbeeld veel professionals en semi-professionals. De overige 40 procent in niet-cruciale beroepen werkten door op locatie; hierbij valt te denken aan fabrieksmedewerkers, winkelbedienden in niet-essentiële winkels en mensen in de bouw. Werkenden in cruciale beroepen waren gelijk verdeeld in thuiswerkers (bijvoorbeeld ICT'ers) en locatiewerkers (bijvoorbeeld verpleegkundigen en buschauffeurs). Gedurende het eerste jaar van de pandemie werkten mensen in cruciale beroepen tussen de anderhalf (april 2020) en twee keer (november 2020) zo vaak volledig op locatie als mensen in niet-cruciale beroepen.

Gegevens die zijn verzameld in de *Effects of the outbreak of COVID-19* module (Von Gaudecker et al., 2021) laten overigens zien dat twee weken voor de uitbraak van corona in Nederland, 65 procent van de respondenten volledig buitenshuis werkte en maar 3 procent volledig thuis werkte. Wel werkten mensen wiens banen vlak daarna als cruciaal bestempeld werden, ook toen al minder uren thuis.

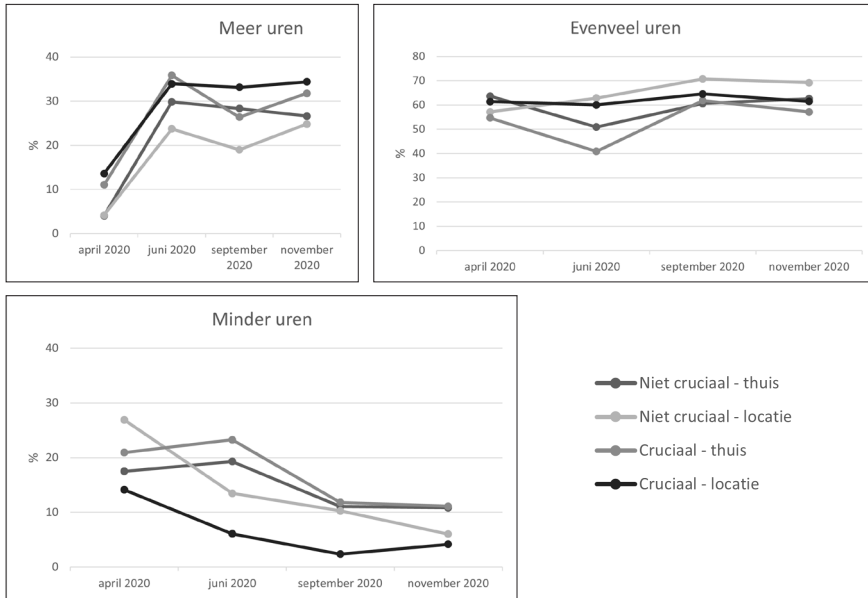


Figuur 1. Verdeling van werkenden over de vier groepen.

Verschillen in kwaliteit van werk – werkuren

De coronamaatregelen troffen meerdere malen de openingstijden van bedrijven en diensten in 2020. De horeca mocht tijdens de eerste lockdown (voorjaar 2020) bijvoorbeeld alleen open voor afhalen en thuisbezorgen en zag in latere maanden z'n openingstijden regelmatig ingeperkt. Niet-essentiële winkels mochten tijdens de eerste lockdown korter openblijven of minder klanten binnenlaten en moesten in december 2020 zelfs helemaal dicht. Werkuren werden echter niet vanzelfsprekend gereduceerd. Sectoren als de zorg draaiden de hele pandemie dag en nacht door. Daarnaast werden bedrijven die werkzaamheden naar huis konden verplaatsen of anderhalve meter afstand op de werkvloer konden garanderen niet beperkt qua openingstijden.

In ons onderzoek vroegen we mensen hoeveel uur zij meer of minder waren gaan werken ten opzichte van voor de coronacrisis. Wij zagen dat werkenden in cruciale beroepen op locatie zelden minder uren werkten, in tegenstelling tot cruciale en niet-cruciale thuiswerkers (figuur 2). Zo werkte bijvoorbeeld in juni 2020 6 procent van de cruciale werkenden op locatie minder uren dan voor de pandemie, ten opzichte van 19 procent van niet-cruciale thuiswerkers en 23 procent van cruciale thuiswerkers. Tevens werkten mensen in locatiegebonden cruciale beroepen in zowel september als november 2020 het vaakst meer uren dan normaal; zij werden daarin op de voet gevolgd door thuiswerkenden in cruciale beroepen. Werkenden op locatie in niet-cruciale beroepen rapporteerden bij alle metingen, behalve eind maart 2020 vlak na de eerste landelijke maatregelen toen veel bedrijven nog geen maatregelen getroffen hadden om anderhalve meter afstand te garanderen, het vaakst dat hun uren onveranderd waren ten opzichte van voor de pandemie.



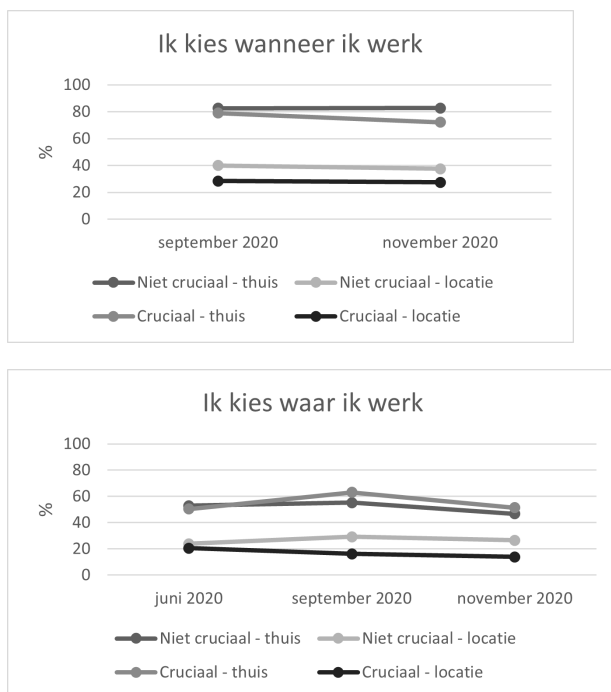
Figuur 2. Ontwikkeling van werkuren t.o.v. voor de pandemie per groep in 2020.

Verschillen in kwaliteit van werk – autonomie over werkpleken werktijden

De ongelijke effecten van beleidsmaatregelen werkten eveneens door in de autonomie die de vier groepen ervoeren omtrent werklocatie en werktijden. De overheid riep herhaaldelijk op om thuis te werken: gedurende heel 2020 geldt dat men thuis dient te werken tenzij dit niet kan. De verantwoordelijkheid hiervoor lag echter bij werkgevers, die gedurende de hele pandemie het recht behielden om werknemers te verplichten dan wel verbieden om naar hun reguliere werkplek te komen. Zowel werken op locatie als thuiswerken waren dus in principe niet de keuze van de werknemer. Echter, het afzwakken van het thuiswerkadvies in perioden van lage besmetting, bood thuiswerkers mogelijk meer autonomie. Dit gold niet voor locatiewerkers, die vanwege de aard van hun werk altijd buitenshuis werkten. Onder invloed van regels over openingstijden van winkels en horeca, lijkt tevens de autonomie over werktijden naar verwachting kleiner onder locatiewerkers. Daarnaast werd in organisaties die

overschakelden naar thuiswerk vaker de begrenzing van reguliere werktijden losgelaten om werknemers met kinderen te accommoderen.

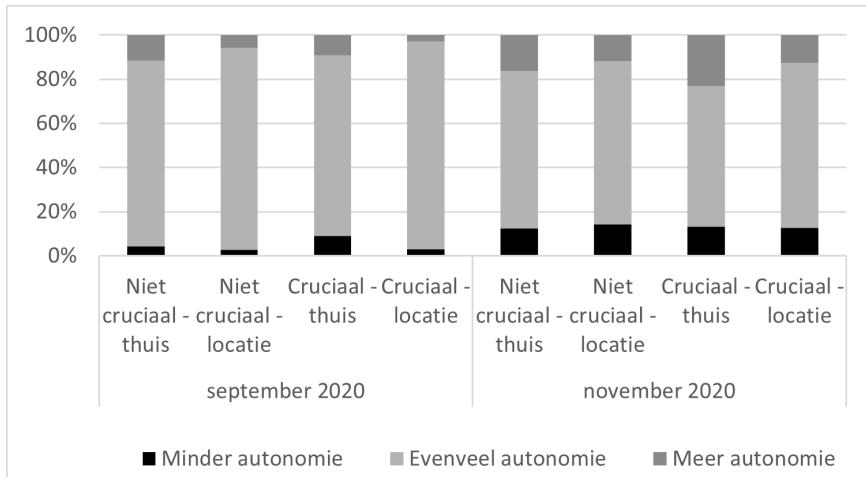
In figuur 3 is te zien dat thuiswerkers inderdaad substantieel vaker aangaven dat zij (op dat moment) hun werkuren helemaal zelf konden bepalen of binnen bepaalde grenzen zelf konden bepalen. Daarnaast waren cruciale en niet-cruciale thuiswerkers het substantieel vaker eens met de stelling 'Ik kan momenteel zelf kiezen waar ik werk'. Werkenden op locatie daarentegen rapporteerden vaker dat zij helemaal niet konden kiezen wanneer ze werkten of konden kiezen tussen verschillende door de werkgever opgestelde roosters, zoals tussen verschillende ploegendiensten. Bovendien zeiden zij vaker niet te kunnen kiezen waar zij werkten. Cruciale werknemers op locatie hadden hierin de minste autonomie van alle vier de beroepstypen.



Figuur 3. Ontwikkelingen in autonomie over werktijden en werklocatie voor de vier groepen.

Deze verschillen in autonomie tussen thuiswerkers en locatiewerkers zijn echter niet zonder meer aan de pandemie te wijten, aangezien de lagere autonomie op het werk van werknemers in lager geschoolde banen, die vaak op locatie moesten werken, al voor de coronapandemie bestond (Chang, McDonald, & Burton, 2010; Henly & Lambert, 2014; Kossek & Lautsch, 2017) constructs investigated and measures used. Werknemers die tijdens de pandemie in door hun werkgever opgestelde ploegendiensten op locatie moesten werken, gingen er wat betreft autonomie dus niet per se op achteruit. Thuiswerkers zouden zowel een toename als afname in autonomie op het werk kunnen ervaren, afhankelijk van of zij voor corona al dan niet verplicht op kantoor en op bepaalde tijden werkten, en afhankelijk van de striktheid waarmee werk op kantoor daadwerkelijk verboden werd. Een callcentermedewerker zou bijvoorbeeld een grotere toename in autonomie kunnen ondervinden dan een hoogleraar. En een werknemer van een bedrijf dat de kantooruimte volledig sloot zou een grotere afname in autonomie kunnen ervaren dan een werknemer van een bedrijf dat thuiswerken vooral aanmoedigde.

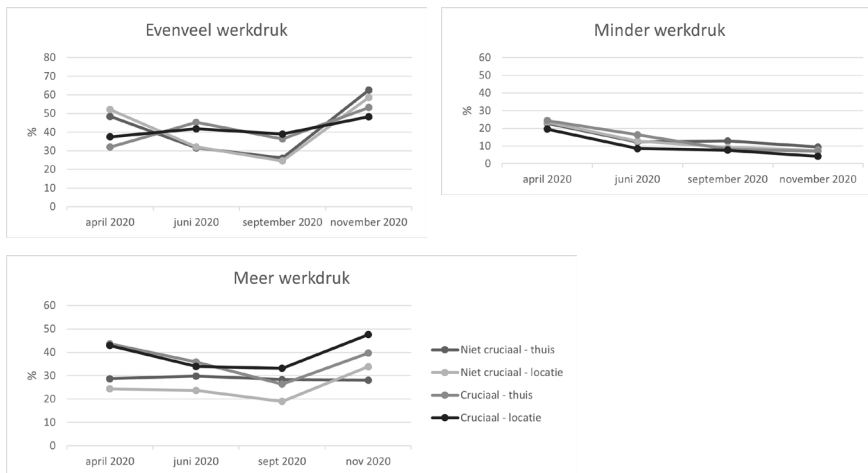
Alleen voor de autonomie over werktijden konden we een vergelijking maken met de situatie voor de pandemie. Figuur 4 laat zien dat de verschillen in baanautonomie tussen de vier groepen in september 2020 niet overduidelijk te koppelen waren aan de pandemie: tussen de 80 procent (cruciale thuiswerkers) en 88 procent (cruciale locatiewerkers) ervoeren evenveel autonomie over werktijden als voor corona. Onder werkenden op locatie, cruciaal of niet-cruciaal, was deze groep iets groter dan onder thuiswerkers. Tegen november 2020 lijken er grotere verschillen te ontstaan ten opzichte van de situatie voor corona (nog maar 68 procent ervaart evenveel autonomie over werktijden als voorheen), waarbij niet zozeer tussen, maar vooral binnen de vier groepen ongelijkheid ontstaat. Onder op locatie werkenden in cruciale beroepen gingen ongeveer evenveel mensen er qua autonomie over werktijden op vooruit als achteruit (12 procent). Niet-cruciale locatiewerkers gingen er iets vaker op achteruit (14 procent) dan vooruit (11 procent). Bij thuiswerkers was dit andersom: 15 procent van niet-cruciale thuiswerkers ervoer in november 2020 meer autonomie dan voor de pandemie, en 12 procent ervoer minder autonomie. Onder cruciale thuiswerkers ging 22 procent erop vooruit, ten opzichte van 13 procent die erop achteruitging.



Figuur 4. Toenamen en afnamen in autonomie over werktijden t.o.v. voor de pandemie voor de vier groepen.

Verschillen in welzijn – werkdruk

Naast veranderingen omtrent de kwaliteit van werk ontstonden tijdens de pandemie verschillen tussen de vier groepen met betrekking tot welzijn, zich bijvoorbeeld uitend in toegenomen werkdruk of slechtere werk-privébalans. Wederom zijn de uitdagingen die de vier groepen ten gevolge van overheidsbeleid tegenkomen verschillend. Bij alle vier typen werknemers zien we een substantieel deel dat aangeeft meer werkdruk te ervaren ten opzichte van voor de pandemie. Bij de thuiswerkers ligt dat bovendien hoger dan bij de mensen die op locatie konden blijven werken. In november 2020 is het aantal mensen dat aangaf meer werkdruk te ervaren vooral onder de locatiewerkers toegenomen ten opzichte van april 2020. Bij de mensen met een cruciaal beroep ligt dat aandeel nog een stuk hoger. Aan het begin van de pandemie (april 2020), gaf bij voorbeeld een kwart van de mensen die zonder cruciaal beroep op locatie werkten aan meer werkdruk te ervaren dan voor de pandemie, bij de mensen met cruciaal beroep lag dat rond de 44 procent en was dat 48 procent in november 2020.

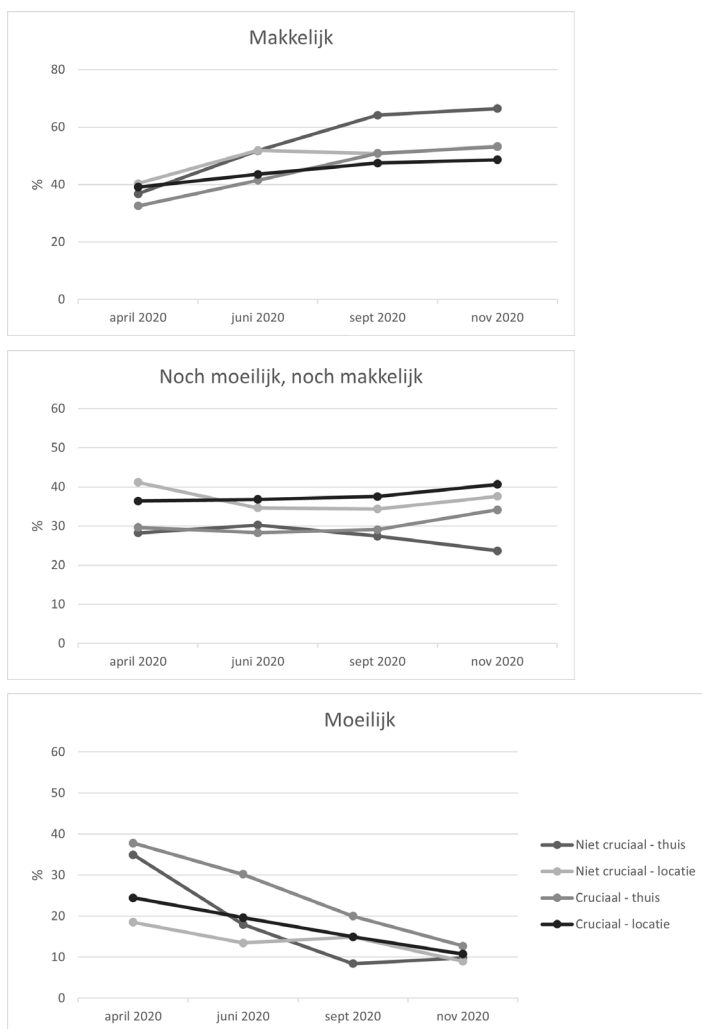


Figuur 5. Ontwikkeling van werkdruk per groep in 2020 t.o.v. voor de pandemie.

Verschillen in welzijn – werk-privébalans

Hoewel werkenden in cruciale beroepen, vooral als die op locatie uitgevoerd werden, meer werkdruk ervoeren, hebben zij wat betreft werk-privébalans mogelijk een voordeel ten opzichte van andere groepen. Dit geldt vooral voor ouders in cruciale beroepen. Zij hadden namelijk recht op kinderopvang en scholing op locatie, ook toen die voor ouders in de andere twee groepen niet beschikbaar was. Ons onderzoek laat zien dat thuiswerkers vooral aan het begin van de pandemie (april 2020) aangaven dat het moeilijk was om op dat moment betaald werk met zorgverantwoordelijkheden te combineren (35 procent van de thuiswerkenden zonder cruciaal beroep en 38 procent van de thuiswerkenden met cruciaal beroep). Bij de locatiewerkers lag dat een stuk lager, vooral bij de werkenden zonder cruciaal beroep die op locatie werken (18 procent). Zij gaven significant vaker dan locatiewerkers met cruciaal beroep aan dat het makkelijk was om betaald werk te combineren met zorgverantwoordelijkheden. Bij de mensen met een cruciaal beroep op locatie, geeft bijna een kwart aan het moeilijk te vinden werk en privé te combineren. Zij geven dat significant vaker aan dan de thuiswerkers met een cruciaal beroep.

Deze verschillen tussen de vier groepen namen af naarmate de pandemie vorderde. In november 2020 lag het aandeel werkenden dat het lastig vond werk en privé te combineren tussen de 9 procent en 13 procent. Vooral werkenden zonder cruciaal beroep die thuiswerken, gaven in november 2020 aan het makkelijk te vinden werk en privé te combineren (67 procent).



Figuur 6. Ontwikkelingen in werk-privébalans voor de vier groepen in 2020.

Onbeantwoorde vraagstukken en lessen

Tijdens het eerste jaar van de coronapandemie vonden veel veranderingen plaats in werktijden en werklocatie. Onduidelijk is in hoeverre deze verschuivingen blijvend zijn, en of werkenden al dan niet terug willen naar hun werksituatie van voor corona. Bovendien laten de resultaten rondom de autonomie over werktijden en werklocatie een grote polarisatie zien tussen vrijwel gelijke aantallen werkenden die vanwege corona meer of minder autonomie genieten. Deze splitsing wordt maar in beperkte mate verklaard door de indeling in vier groepen. Een uit beleidsperspectief relevante vraag blijft daarom welke organisatiekenmerken, kenmerken van werknemers of hrm-afspraken dan wel kunnen verklaren wie erop vooruit- en achteruitgaan. We laten bovendien duidelijk zien dat werkdruk en werk-privéconflict oplopen wanneer scholen en kinderopvang sluiten, en dat de noodopvang voor kinderen van ouders in cruciale beroepen hier weinig tegen uithaalde. Het blijft niet alleen onduidelijk wie een cruciale werknemer is en wie dat bepaalt – werkgever, overheid of de werkende zelf – maar we zien ook dat dit kan verschillen binnen organisaties en zelfs beroepen, afhankelijk van het takenpakket. Dit roept de vraag op hoe relevant het onderscheid tussen cruciale en niet-cruciale beroepen tijdens de pandemie was en voor de toekomst zal zijn.

In dit essay beargumenteerden wij dat er door het onderscheid tussen werkenden met en zonder cruciaal beroep en de als generiek aangekondigde coronamaatregelen, verschillen ontstonden in de kwaliteit van werk en het welzijn tussen vier groepen: cruciale en niet-cruciale beroepsgroepen en beroepen in thuis- en locatiegebonden werkomgevingen. Wij concluderen dat corona bestaande ongelijkheid in veel aspecten heeft vergroot, maar benadrukken daarbij dat de pandemie het werk van alle groepen heeft verzwaaard, zij het op verschillende manieren. Na een moeilijke start aan het begin van de pandemie lijken thuiswerkers aan de situatie te wennen: zij reduceerden hun uren in de eerste lockdown die gepaard ging met een algemene onderwijssluiting, en rapporteerden in deze periode tevens dat het moeilijk was op werk en privé te combineren. Een verschil tussen thuiswerkende ouders met en zonder cruciaal beroep was het openblijven van scholen en kinderopvang voor ouders in cruciale beroepen. Dit lijkt de thuiswerkenden in cruciale beroepen echter weinig

bij te hebben geholpen. In september en november 2020 waren beide groepen juist meer gaan werken en rapporteerden ze een betere werk-privébalans. De werkdruk bleef hoog tijdens de hele periode, maar was substantieel lager dan die van cruciale werkenden op locatie.

Een mogelijk blijvend voordeel van de pandemie voor de thuiswerkers, en vooral voor thuiswerkers in een cruciaal beroep, is dat zij er in autonomie over werktijden op vooruitgingen. De autonomie die thuiswerken met zich meebracht, bood een aantal voordelen zoals het beter kunnen combineren van werk- en zorgtaken – hoewel dit laatste alleen van toepassing is als de scholen en kinderopvang open zijn. Thuiswerken leverde veel nadelige gevolgen op voor welzijn wanneer thuis eveneens zorgtaken vervuld moesten worden, maar veel minder als kinderen op school of de opvang waren. Mocht in de komende jaren het thuiswerkadvies opnieuw relevant worden, maar ook wanneer de opmars van telewerk in de post-corona jaren verder doorzet, dan leren de ervaringen uit 2020 ons om te waken over zorgtaken en autonomie. Hier ligt niet alleen een rol voor werkgevers die ruimte moeten bieden voor een gezonde werk-privébalans, maar ook voor de overheid. Die moet zorgen dat werk- en zorgtaken voor zowel vrouwen als mannen goed verdeeld kunnen worden (zie ook hoofdstuk 8 van Remery, André, & Yerkes), met speciale aandacht voor de rol van vaders. Dit is niet alleen in het belang van emancipatie, maar eveneens relevant voor de huidige krappe arbeidsmarkt.

Niet iedereen kon of mocht echter thuiswerken. Terwijl veel aandacht en zorgen uitgingen naar de thuiswerkers, zien wij in ons onderzoek dat locatiewerkers net zo goed hard geraakt werden door de pandemie. Specifiek zien wij dat werkenden op locatie juist later in de pandemie de gevolgen van de pandemie en bijbehorende maatregelen meer gingen voelen. Waar de verschillen tussen thuiswerkers met en zonder cruciaal beroep beperkt waren, zien we die bovendien duidelijker tussen de mensen met en zonder cruciaal beroep die op locatie werken. Locatiewerkers in cruciale beroepen werkten het vaakst meer uren dan normaal en gaven in de latere metingen aan dat hun werkdruk sterk was toegenomen. De vraag is hoe werknemers die niet kunnen thuiswerken – en dus dit privilege missen – gefaciliteerd kunnen worden in het combineren van werk en zorg, want de heropening van scholen en kinderopvang had voor het

welzijn en de kwaliteit van werk van deze groep maar heel beperkt positief effect. Mogelijk moet de verlichting van werkdruk en werk-privéconflict voor op locatie werkenden in een cruciaal beroep gezocht worden in meer structurele factoren, zoals investeringen in publieke diensten.

De laatste groep, de locatiewerkers in niet-cruciale beroepen wordt vooral gekenmerkt door een grote mate van stabiliteit – zij werkten na april het vaakste dezelfde uren op dezelfde locatie als voor corona. Na een aanvankelijke dip in werkuren en werkdruk in april, rapporteerden ook zij in november dat hun werkdruk toenam. Waar de thuiswerkers tijdens de pandemie meer autonomie zijn gaan ervaren in hun werk, lijken de werkenden zonder cruciaal beroep op locatie hier juist op in te leveren: dit is de enige groep waar er meer mensen qua autonomie op achteruit dan vooruitgingen. De laatste les die wij hier daarom aanstippen, is het inzicht dat deze groep te snel vergeten wordt in beleid. Zij hebben niet de zichtbaarheid van werkenden in cruciale beroepen, maar lijken verder in veel opzichten op de locatiewerkers in cruciale beroepen: hen ontbeert ook de autonomie en flexibiliteit van de thuiswerkers. Bij de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden post-COVID en de ontwikkeling van beleid op het gebied van bijvoorbeeld flexwerk en verlof, dienen de arbeidsomstandigheden en het welzijn van deze groep niet uit het oog verloren te worden. Ten slotte is het de vraag in hoeverre de nieuwe mogelijkheden van thuiswerkers of juist locatiewerkers, en het gemaakte onderscheid van cruciaal- en niet cruciaal doorwerkt op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld als het gaat om de (financiële) waardering en aantrekkelijkheid van de betreffende beroepen.

Referenties

- CBS (2021). *Hoeveel mensen werken er in cruciale beroepen?* CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/corona/economie/hoeveel-mensen-werken-er-in-cruciale-beroepen>.
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381-2413.
- Henly, J. R., & Lambert, S. J. (2014). Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications for Employee Work-Life Conflict. *Industrial and Labour Relations Review*, 67(3), 986-1016.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2017). Work-Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life

- Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5-36.
- RIVM. (2020). *Tijdelijk van coronamaatregelen*. RIVM. Geraadpleegd op 7 juli 2022 op <https://www.rivm.nl/gedragsonderzoek/tijdelijk-maatregelen-covid>.
- Von Gaudecker, H.-M., Zimpelmann, C., Mendel, M., Siflinger, B., Janys, L., Maurer, J., Jongen, E., Holler, R., Abikeyeva, R., Mutis, F. A. A., Gehlen, A., & Kleifgen, E. L. (2021). *CoViD-19 Impact Lab Questionnaire Documentation*.
- Yerkes, M. A., André, S. C. H., Besamusca, J. W., Kruijven, P. M., Remery, C. L. H. S., Van der Zwan, R., Beckers, D. G. J., & Geurts, S. A. E. (2020). 'Intelligent' lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown. *PLoS ONE*, 15(11), Article eo242249.