

DE IMPACT VAN DE COVID-19 PANDEMIE OP WERKNEMERS

Een jaar in de crisis

TNO innovation
for life

Karen Oude Hengel
Wendela Hooftman
Sophie van der Feltz
Thijmen Zoomer
Merel In der Maur

TNO rapport

De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers

Een jaar in de crisis

DE IMPACT VAN DE COVID-19 PANDEMIE OP WERKNEMERS

EEN JAAR IN DE CRISIS

TNO

Work Health Technology

088 866 61 00

www.tno.nl

© 2021 TNO, Leiden

Auteurs:

Karen Oude Hengel

Wendela Hooftman

Sophie van der Feltz

Thijmen Zoomer

Merel In der Maur

Vormgeving:

Coek Design, Prinsenbeek

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 NEA-COVID-19
- 1.2 Veldwerk, populatie en response
- 1.3 Beperkingen van het onderzoek

2 Hoe werkte Nederland tijdens de derde golf van de COVID-19 pandemie?

- 2.1 Wie verloren hun baan?
- 2.2 In welke positie bevinden de werknemers van 2019 zich begin 2021?
- 2.3 Veranderingen in de werklocatie
- 2.4 Getroffen maatregelen ten aanzien van COVID-19 preventie
- 2.5 Samengevat

3 Welke werknemers werkten er op locatie en wat waren daar de gevolgen van?

- 3.1 Wie werkte er op locatie?
- 3.2 Werkomstandigheden van locatiewerkers
- 3.3 COVID-19 maatregelen voor locatiewerkers
- 3.4 Welbevinden van locatiewerkers
- 3.5 Werk-privébalans van locatiewerkers
- 3.6 COVID-19 besmetting en verzuim van locatiewerkers
- 3.7 Samengevat

5

8

9

9

10

13

13

14

15

16

17

18

18

18

23

25

26

26

27

4 Welke werknemers werkten thuis en wat waren daar de gevolgen van?

- 4.1 Wie zijn de thuiswerkers? 29
- 4.2 Werkomstandigheden van thuiswerkers 29
- 4.3 Getroffen maatregelen voor thuiswerkers 33
- 4.4 Welbevinden van thuiswerkers 34
- 4.5 Werk-privé balans van thuiswerkers 35
- 4.6 COVID-19 besmetting en ziekteverzuim van thuiswerkers 35
- 4.7 Werklocatie na de COVID-19 pandemie voor thuiswerkers 36
- 4.8 Samengevat 38

5 Welke Nederlanders werkten niet en wat zijn daar de gevolgen van?

- 5.1 Wie zijn de Nederlanders die niet meer werkten? 39
- 5.2 Welbevinden en COVID-19 besmetting van niet werkenden 39
- 5.3 Financiële situatie van niet werkenden 40
- 5.4 Toekomst op werk en behoeften voor niet werkenden 41
- 5.5 Samengevat 42

6 Conclusie

44

Literatuur

45

SAMENVATTING

De COVID-19 pandemie veranderde het afgelopen jaar het leven van bijna iedere werkende in Nederland. Dit rapport beschrijft die veranderingen op basis van het NEA-COVID-19 onderzoek. In dit onderzoek zijn vier metingen uitgevoerd, namelijk eind 2019, medio 2020, eind 2020 en begin 2021. De laatste meting vond plaats in maart 2021 – ten tijde van de derde golf met verscherpte maatregelen en een lage vaccinatie graad. Het rapport is een vervolg op de rapporten die de stand van zaken halverwege en aan het einde van 2020 beschrijven, en brengt de veranderingen in onder andere werkomstandigheden, gezondheid en COVID-19 maatregelen en besmettingen onder werknemers in kaart

Effecten van de COVID-19 pandemie op arbeidsparticipatie

De Nederlandse overheid ondersteunt met verschillende noodpakketten werkend Nederland om de directe economische gevolgen van de pandemie te beperken. Desondanks was de impact op de arbeidsparticipatie en het aantal banen in de eerste maanden van de COVID-19 pandemie direct zichtbaar. Daarna lijkt het herstel ingezet; het werkloosheidspercentage is binnen de leeftijdscategorie 25 tot en met 75 jaar weer terug op het niveau van voor de pandemie. Werkloosheid onder jongeren onder de 25 jaar is nog wel altijd hoger, waarschijnlijk omdat het aantal mensen met een flexibel contract af nam tijdens de pandemie.

Helft van de werknemers werkt op locatie, vooral om dat het type werk dit van hen vraagt.

Net als in 2020 werkte begin 2021 de helft van de werknemers uitsluitend op locatie, grotendeels vanwege de aard van hun werkzaamheden. Een derde van de werknemers werkte uitsluitend thuis. Net als in het najaar van 2020, gaf 14% van alle werknemers op locatie aan het werk helemaal thuis te kunnen doen maar toch op locatie te werken. Hiervan gaf 6% aan op locatie te werken omdat dat van het bedrijf verwacht werd en 8% omdat zij daar zelf voorkeur voor hadden. Negen op 10 werknemers op locatie gaf aan dat zij hoe dan ook niet thuis kunnen of willen werken, ook niet als het werk wordt aangepast.

Locatiewerkers maken steeds vaker gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen

Net als in 2020 werkte in 2021 de meerderheid van de werknemers op locatie. Vooral in de zorg, horeca, bouw en vervoer komt werken op locatie veel voor. Gemiddeld genomen zijn zowel de fysieke als de psychosociale arbeidsomstandigheden niet veel veranderd ten opzichte 2019 en 2020.

De helft van de locatiewerkers gaf aan in contact te komen met klanten, leerlingen of passagiers, vooral in het onderwijs, horeca en de handel. Zeven op de 10 zorgmedewerkers werkte met patiënten, de helft van hen met COVID-19 besmette patiënten. Ruim de helft van de locatiewerkers kwam in contact met klanten/leerlingen/cliënten, en negen op de tien loca-

tiewerkers werkte met collega's, waarvan 1 op de 3 in direct contact. Net als in 2020, werden de COVID-19 maatregelen over het algemeen nageleefd. Wel bleef afstand houden niet eenvoudig, de helft van de werknemers lukte het niet om afstand te houden tot klanten/leerlingen/cliënten en een derde niet om afstand te houden tot collega's.

Acht op de 10 locatiewerkers gaf aan dat de COVID-19 maatregelen meestal worden nageleefd. Het minst werden de maatregelen nageleefd in de bouw. Het gebruik van PBMs en niet-medische mondkapjes nam toe ten opzichte van 2020. Van alle locatiewerkers, bleef 72% vaak of altijd thuis met milde klachten, terwijl 13% aangaf nooit thuis te blijven. Daarnaast gaf 16% van de werknemers aan regelmatig bang te zijn voor een besmetting op het werk.

Het welbevinden van werknemers op locatie is het afgelopen jaar stabiel gebleven. Dit betekent echter ook dat de burn-outklachten bij werknemers in de zorg en onderwijs onverminderd hoog zijn gebleven. Ongeveer 1 op de 4 werknemers op locatie verzuimde in de maanden januari tot en met maart, vergelijkbaar met eind 2020. Bij een derde van de verzuimende werknemers op locatie werden de verzuimklachten mogelijk veroorzaakt door het COVID-19 virus (19% bevestigd door test). In maart 2021 dacht 22% van de werknemers op locatie in het afgelopen jaar besmet te zijn geweest met COVID-19. De helft hiervan was bevestigd door een positieve coronatest. Al met al dacht 7,3% van alle locatiewerkers op het werk besmet te zijn geraakt met COVID-19. Ruim drie keer zo vaak als onder thuiswerkers.

Veel thuiswerkers willen dit blijven doen; sociale contacten zijn de belangrijkste reden om weer op locatie te willen werken

In maart 2021 werkte bijna de helft van de werknemers thuis, waarvan 71% volledig. Dit is vergelijkbaar met medio en eind 2020. Vooral middelbaar en hoogopgeleide werknemers in *white collar* beroepen werkten thuis. De werkomstandigheden van de thuiswerkers zijn veranderd ten opzichte van 2019 maar vergelijkbaar met de situatie in 2020: meer overwerk en meer sedentair werk, en een daling in extern en intern ongewenst gedrag. Wel gaven thuiswerkers vaker dan eind 2020 aan moeite te hebben met concentreren (15%) en de aandacht er bij te kunnen houden (17%).

Ondanks dat steeds meer thuiswerkers de benodigde middelen voor een thuiswerkplek hadden, gaf nog altijd de helft aan niet alle benodigde middelen voor een ergonomische werkplek te hebben. Een substantieel deel had dan ook nog behoefte aan meer middelen. Veel thuiswerkers werkten zonder regelmatig een korte pauze te houden.

Het welbevinden van thuiswerkers laat een stabiel beeld zien in vergelijking met 2019 en 2020. Een grote meerderheid van de thuiswerkers had een goede gezondheid (85%) en was tevreden met het leven (72%). Wel had nog altijd een substantieel van de thuiswerkers fysieke of mentale klachten. Ruim 15% van de thuiswerkers voelde zich eenzaam. In maart 2021 dacht 17% van de werknemers die op dat moment thuis werkten in het afgelopen jaar besmet te zijn geweest met COVID-19, waarvan 7% bevestigd door een positieve coronatest. Al met al dacht 2,3% van de thuiswerkers in het afgelopen jaar op het werk besmet te zijn geraakt met COVID-19.

Als de maatregelen zijn versoepeld wil ruim 1 op de 3 thuiswerkers grotendeels of volledig op locatie werken, terwijl bijna 1 op de 4 grotendeels vanuit huis wil werken. De rest wil evenveel thuiswerken als werken op locatie (42%). Gemiddeld wilt men 18 uur blijven thuiswerken. De aard van het werk, minder reistijd en de productiviteit/concentratie zijn belangrijke redenen om in de toekomst (deels) thuis te werken. De belangrijkste reden om weer naar locatie te gaan is het sociale aspect. Het gaat hier om zowel samenwerken met collega's als de sociale contacten met collega's.

Niet werkenden pessimistischer over hun welbevinden en kans op baan

Begin 2021 was 14% van de werknemers uit 2019 niet meer aan het werk of had (tijdelijk) geen werkzaamheden. Het welbevinden van de niet werkenden is verslechterd gedurende de COVID-19 pandemie. Ondanks dat 7 op de 10 niet werkenden aangaf een goede gezondheid te hebben, had 58% van de niet werkenden depressieve klachten, was 24% sterk eenzaam en slechts 55% tevreden met het leven. Het welbevinden van niet werkenden was daarmee ook beduidend slechter dan die van werkenden. In maart 2021 dacht 23% van de niet werkenden in het afgelopen jaar besmet te zijn geweest met COVID-19. Minder dan de helft hiervan was bevestigd door een positieve coronatest.

Directe gevolgen van het niet hebben van werk zijn de financiële gevolgen en het (moeten) vinden van een nieuwe baan. Niet werkenden konden over het algemeen prima rond komen, maar 1 op de 5 gaf aan een beetje of veel geld tekort te komen. Zowel werklozen als overige niet werkenden waren pessimistischer dan in 2020 over het vinden van een nieuwe baan, slechts een kwart van de werkzoekenden dacht dat het gemakkelijk is om een nieuwe baan te vinden. Wel gaf de meerderheid aan van type baan of sector te willen wisselen als dit de baankans vergroot. Zes op de 10 van de werklozen had dan ook behoefte aan werk-gerelateerde cursus/opleiding, 17% om de kans op een nieuwe baan te vergroten en 43% om kansen op nieuwe baan in een nieuwe functie te vergroten.

1 INLEIDING

In december 2019 werd het coronavirus voor het eerst geïdentificeerd in Wuhan (China). Eind februari 2020 werd in Nederland de eerste besmetting met COVID-19 gerapporteerd, waarna het aantal geregistreerde besmettingen steeds verder opliep. In een sneltreinvaart veranderde de situatie van het land in een nationale crisis, waarbij de gezondheidszorg onder druk kwam te staan. Om het aantal besmettingen te laten dalen, voelde de regering zich genoodzaakt om verstrekkende maatregelen te nemen. Naast hygiëne maatregelen en afstand houden werd ingezet op het beperken van de sociale contacten. In het kader daarvan werden er gedurende de pandemie op verschillende momenten beperkingen en sluitingen opgelegd aan de openingstijden en werkzaamheden in diverse sectoren zoals het onderwijs, de horeca, niet-noodzakelijke detailhandel, de sport en de cultuursector. Ook de avondklok in de eerste maanden van 2021 diende ter beperking van de sociale contacten en daarmee ter terugdringing van het aantal besmettingen. Gedurende de hele pandemie riep het kabinet mensen op om zoveel mogelijk vanuit huis te werken.

Het coronabeleid heeft daarmee grote en uiteenlopende consequenties gehad voor vrijwel iedereen in Nederland. Werknemers in de gezondheidszorg en andere contactberoepen, maar ook werknemers met veelvuldig (korte) contacten liepen een verhoogd risico op besmetting met COVID-19. Daarnaast zijn veel mensen (grotendeels) thuis gaan werken, al dan niet in combinatie met zorgtaken voor kinderen door periodes van sluiting van kinderopvang, scholen en buitenschoolse opvang. Tenslotte zijn er groepen

werknemers die hun baan hebben verloren of wiens werkzaamheden zijn komen te vervallen. Kortom, afgelopen jaar is de wereld van de werkenden drastisch veranderd.

Inmiddels is het eerste jaar van de COVID-19 pandemie achter de rug en zijn de veranderingen en het veelbesproken ‘nieuwe normaal’ al een jaar lang deel van de dagelijkse realiteit. Onderwijl bieden de ontwikkelde vaccinaties een voorzichtige positieve kijk op de toekomst. De pandemie is echter nog niet voorbij; na de eerste golf in het voorjaar van 2020 en de tweede golf in het najaar van 2020, zit Nederland in 2021 weer in een derde coronagolf. In reactie heeft de regering de in de zomer doorgevoerde versoepelingen gedurende het najaar van 2020 weer aangescherpt.

Dit rapport beschrijft hoe werkend Nederland ervoor staat na 12 maanden in de COVID-19 pandemie en is gebaseerd op een derde vervolgonderzoek na rapportages medio (Hooftman e.a., 2020a) en eind 2020 (Oude Hengel e.a. 2021a). Er wordt een beeld geschetst van de huidige arbeidssituatie van werknemers die al vanaf november 2019 gevolgd worden: waar werken ze en wat zijn de gevolgen van de derde coronagolf voor hun arbeidsomstandigheden en gezondheid. Daarnaast wordt ook specifiek gekeken naar werknemers die tijdens de derde meting geen werkzaamheden of werk hadden en de gevolgen hiervan op hun gezondheid, financiële situatie en toekomst perspectief.

1.1 NEA-COVID-19

In dit rapport wordt gebruik gemaakt van de data van het NEA-COVID-19 cohort onderzoek (Oude Hengel, 2021b). Dit is een vragenlijstonderzoek waarbij werknemers tussen de 15 en 75 jaar die in 2019 aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) hebben deelgenomen gedurende de pandemie opnieuw zijn benaderd.

De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar de werksituatie van de Nederlandse werknemers en wordt uitgevoerd door TNO en CBS in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hoofdthema's binnen de NEA zijn arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA werd in 2019 door ruim 58.000 werknemers ingevuld (Hooftman et al., 2020b). Deelnemers aan de NEA wordt gevraagd toestemming te geven om voor eventueel aanvullend onderzoek benaderd te worden. Deelnemers aan de NEA 2019 die dat hebben gedaan, zijn drie keer door TNO uitgenodigd voor NEA-COVID-19 vervolgmetingen, namelijk in juni 2020, november 2020 en maart 2021.

Het werkende leven is voor bijna iedereen veranderd, maar op zeer uiteenlopende manieren. Daarom onderscheidt het NEA-COVID-19 onderzoek drie doelgroepen: (1) werknemers die vooral op de locatie (van de werkgever of klant) zijn blijven werken, (2) werknemers die vooral thuis werken en (3) werknemers die tijdens de meting (bijna) geen werkzaamheden of werk meer hebben. Alle deelnemers aan het onderzoek ontvingen een algemene vragenlijst, op basis waarvan zij in een doelgroep werden ingedeeld en kregen zij vervolgens aanvullende vragen die voor hen relevant waren. Zo kregen mensen die niet werkten geen vragen over werk, kregen mensen

die voornamelijk op locatie werkten geen vragen over de inrichting van hun thuiswerkplek en kregen mensen die thuis werkten geen vragen over het gebruik van beschermingsmiddelen. Deelnemers die aangaven zowel thuis als op locatie te werken, kregen zowel voor de thuiswerker als voor de locatiewerker relevante vragen.

Door gebruik te maken de basismeting van de NEA 2019 en de drie cohort metingen van de NEA-COVID-19, is dit rapport in staat om een vergelijking te maken tussen de situatie begin 2021, eind 2020, medio 2020 en eind 2019.

1.2 VELDWERK, POPULATIE EN RESPONSE

Eerste NEA-COVID-19 meting

Het veldwerk voor de eerste meting van het NEA-COVID-19 is uitgevoerd tussen eind juni en eind juli 2020, 3 maanden na de start van de maatregelen, op een moment waarop de besmettingsgraad laag was en de maatregelen waren versoepeld (zie ook kader 1).

In de periode 22 juni tot en met 31 juli hebben 26.337 deelnemers een vragenlijst ontvangen, waarvan 11.334 (respons: 43%) de vragenlijst (deels) ingevuld heeft. Omdat een aantal deelnemers afwijken in geslacht en leeftijd t.o.v. de meting van 2019, zijn deze deelnemers verwijderd. In totaal is data van 10.616 deelnemers beschikbaar uit 2019 en de eerste herhaalmeting van 2020.

Tweede NEA-COVID-19 meting

Het veldwerk van de tweede meting is uitgevoerd in november 2020 tijdens de tweede coronagolf, op een moment dat de besmettingen verder opliepen en maatregelen waren aangescherpt, waaronder de sluiting van de horeca, cultuur en delen van de recreatie sector.

In de periode 28 oktober tot en met 30 november hebben 26.115 deelnemers een vragenlijst ontvangen, waarvan 10.609 (respons: 41%) de vragenlijst (deels) ingevuld heeft. Omdat een aantal deelnemers afwijken in geslacht en leeftijd t.o.v. de meting van 2019 of omdat zij niet meer hebben ingevuld dan leeftijd en geslacht, zijn deze deelnemers verwijderd. In totaal is van 9.829 deelnemers informatie beschikbaar van zowel 2019 als van de tweede meting van 2020.

Derde NEA-COVID-19 meting

Het veldwerk van de derde meting vond plaats in maart 2021, tijdens de derde golf. Sinds december waren de maatregelen al verscherpt en vanaf eind januari werd de avondklok ingevoerd. Desondanks bleven de cijfers oplopen en waren de maatregelen aangescherpt in vergelijking met het najaar. Onder andere de horeca, cultuursector en sportclubs waren in maart 2021 nog altijd gesloten, en middelbare scholen en niet-essentiële winkels waren open onder strikte voorwaarden.

Voor de derde meeting in maart 2021 zijn 25.720 mensen uitgenodigd waarvan 9.682 minimaal één vraag beantwoordden (respons 38%). Bij een aantal deelnemers klopte het geslacht en/of de leeftijd niet ten opzichte van de meting van 2019. Omdat aannemelijk is dat het dan niet om dezelfde persoon gaat, is hun data niet aan de eerdere meting gekoppeld. Zij zijn

daarom uit het bestand verwijderd. In totaal is er van 8.911 deelnemers informatie beschikbaar van zowel 2019 als van de meting in 2021.

De data van alle metingen zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, onderwijs en sector om te corrigeren voor de oversampling van de onderwijssector in de oorspronkelijk NEA én zoveel mogelijk te corrigeren voor eventueel selectieve respons. De data zijn daarmee zo representatief mogelijk gemaakt.

1.3 BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK

Het NEA-COVID-19 kent een aantal beperkingen die in acht moeten worden genomen, waaronder de timing van de metingen, representativiteit en gemiddelden op populatie niveau.

Hoewel er metingen zijn uitgevoerd op vier verschillende momenten, blijft het lastig om de invloed van de maatregelen specifiek te duiden. Zowel de tweede als de derde vervolgmeting vonden plaats op momenten dat de belangrijkste maatregelen in die periodes al langer van kracht waren. Wel is er een stijgende lijn in de striktheid van de maatregelen tijdens de vier meetmomenten. Tijdens de eerste NEA-COVID-19 meting was de eerste golf voorbij en was het aantal besmettingen op zijn laagst, tijdens de tweede NEA-COVID-19 waren er weer strengere maatregelen en tijdens de derde NEA-COVID-19 waren deze maatregelen verder aangescherpt. Wel maakt dit cohort het mogelijk om de resultaten te vergelijken met de situatie van de deelnemer voor de COVID-19 pandemie, eind 2019.

Eerste NEA-COVID-19 meting in juni en juli 2020

De eerste vervolgmeting vond plaats in juni en juli 2020, vlak na de eerste golf. De maatregelen waren vanaf mei tot aan de meting langzaam versoepeld. Dit betekent concreet dat de kinderopvang open was, het onderwijs voor basis- en middelbare scholieren grotendeels weer op locatie plaats vond, en het onderwijs op het HBO en universiteit nog altijd grotendeels online plaatsvond. Winkels waren geopend, en mensen met contactberoepen oefenden hun beroep weer uit. De horeca, sportscholen en cultuursector waren open, maar wel onder bepaalde voorwaarden.

Tweede NEA-COVID-19 meting in oktober en december 2020

De tweede vervolgmeting vond plaats tijdens de tweede golf. Twee weken voor de start van deze meting werd een gedeeltelijke lockdown afgekondigd. Waarbij de horeca werd gesloten (behalve voor afhaal) en in de detailhandel de sluitingstijden en verkoop van alcohol werd beperkt. Gedurende de tweede meting werden ook musea, theaters, seksclubs, casino's, bioscopen, pretparken, dierenparken, zwembaden en bibliotheken gesloten.

Derde NEA-COVID-19 meting in maart 2021

De derde meting vond plaats tijdens de derde golf. Sinds half december was er een harde lockdown afgekondigd en sinds eind januari was de avondklok van toepassing. Essentiële winkels waren normaal geopend, maar overige detailhandel alleen op afspraak. De horeca, de cultuursector en de recreatie waren merendeels gesloten. Hoger onderwijs werd alleen online gedoceerd. Het basisonderwijs vond wel weer op de locatie plaats, het middelbaar onderwijs ook maar onder voorwaarden. Kinderdagverblijven waren open, maar de buitenschoolse opvang nog gesloten. Tegelijkertijd was er gestart met de vaccinatie campagne waarbij vooral de oudste inwoners van Nederland en werknemers in de acute COVID-19 zorg werden gevaccineerd.

Naast de timing is ook de representativiteit van het onderzoek een beperking. Om de representativiteit te verhogen, is er gewogen naar geslacht, leeftijd, onderwijs en sector. Toch zijn de resultaten niet volledig representatief voor de totale beroepsbevolking. Doordat de uitnodigingen voor de vragenlijst per e-mail werden verzonden naar deelnemers die hier toestemming hadden gegeven en de vragenlijst slechts online in te vullen was, heeft er bijvoorbeeld een selectie van de populatie plaatsgevonden. Wel is een zo breed mogelijke groep geïnccludeerd en zijn alle opleidingsniveaus en verschillende achtergronden aanwezig in de onderzoekspopulatie.

Verder kijkt dit rapport naar gemiddelden op groepsniveau. Gemiddelden zijn een goede maat voor het schetsen van het totaalplaatje, maar kan ervoor zorgen dat bepaalde subgroepen en individuele veranderingen niet zichtbaar zijn.

2 HOE WERKTE NEDERLAND TIJDENS DE DERDE GOLF VAN DE COVID-19 PANDEMIE?

2.1 WIE VERLOREN HUN BAAN?

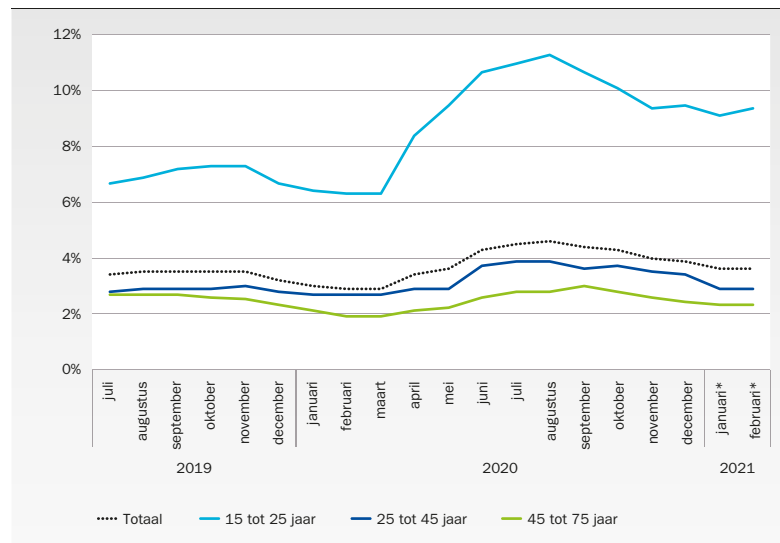
Ruim een jaar nadat de eerste maatregelen zijn getroffen zijn de economische en maatschappelijke gevolgen van de pandemie enorm. Met verschillende noodpakketten voor verschillende doelgroepen van werkenden en bedrijven probeert de overheid werkend Nederland te ondersteunen en de directe economische gevolgen te beperken.

Een direct economisch gevolg van de pandemie is zichtbaar in de werkzame beroepsbevolking en de werkloosheid. De werkzame beroepsbevolking liep in de eerste maanden van de pandemie terug van 9,1 miljoen werkenden in februari 2020 naar 8,9 miljoen werkenden in mei 2020, om daarna met 9,0 miljoen werkenden in februari 2021 weer bijna geheel terug te klimmen naar het niveau van voor de COVID-19 pandemie. Het werkloosheidspercentage laat een soortgelijk patroon zien (figuur 2.1). Het percentage steeg vooral in de eerste maanden van de COVID-19 pandemie (van 2,9% in maart tot 4,6% in augustus 2020) om daarna weer af te nemen tot 3,6% in februari 2021.

Vooraf jongeren hadden te maken met het verlies van hun baan. Het werkloosheidspercentage liep bij 15 tot 25 jarigen op tot ruim 11% in augustus, daalde daarna weer iets en eindigde in februari 2021 op 9,4%. Ruim 2 procentpunt meer dan in november 2019. Onder oudere werknemers

waren de verschillen kleiner. De grote stijging van de werkloosheid onder jongeren heeft (mede) te maken met hun contractvorm: vooral het aantal werkenden met een flexibel contract nam af tijdens de pandemie.

FIGUUR 2.1 Werkloosheidspercentage (seizoen gecorrigeerd) in de periode juli 2019-februari 2021 naar leeftijd.



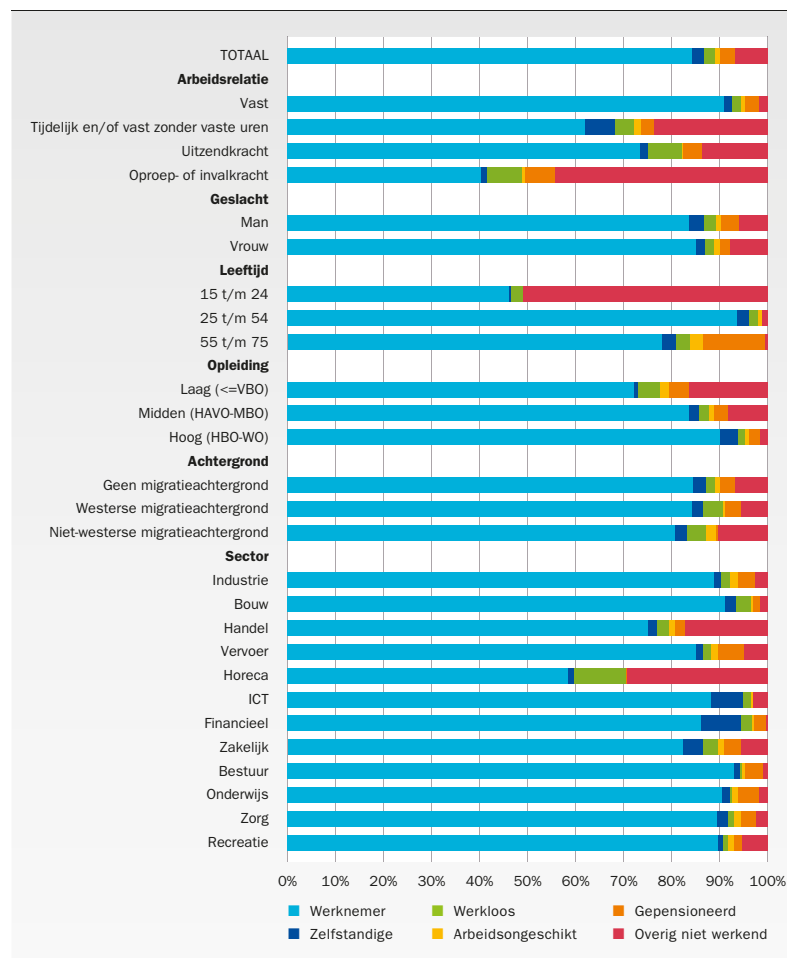
Bron: CBS statline *voorlopige cijfers

2.2 IN WELKE POSITIE BEVINDEN DE WERKNEMERS VAN 2019 ZICH BEGIN 2021?

Figuur 2.2 laat zien in welke situatie de werknemers van 2019 zich in maart 2021 bevinden. Het merendeel van de werknemers werkte nog altijd: 84% als werknemer en 2% als zelfstandige. Daarnaast was 7% van de werknemers uit 2019 in maart 2021 niet meer aan het werk, grotendeels omdat zij schoolgaand of een opleiding aan het volgen waren. Ten slotte was 2% werkloos en 3% was met (pre)pensioen tijdens de tweede meting. Over het algemeen is de positie van werkenden in maart 2021 vergelijkbaar met die van de situatie in 2020.

Niet alle in 2021 als werknemer of zelfstandige werkzame deelnemers aan het onderzoek waren ook daadwerkelijk aan het werk: 1,8% gaf aan dat zij geen werk uitvoerden op het moment van uitvragen, omdat de werknemer of iemand uit het gezin tot de risicogroep behoorde (0,2%) of omdat zij geen werkzaamheden hadden (1,6%). Dit laatste komt vooral voor in de horeca (14%) en de recreatie (6%).

FIGUUR 2.2 Werksituatie begin 2021 naar contract en persoonskenmerken en sector



Bron: NEA-COVID-19 (TNO). De landbouw is niet los weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector.

2.3 VERANDERINGEN IN DE WERKLOCATIE

Ruim 6 op de 10 werknemers (62%) gaf in maart 2021 aan dat de werk-omstandigheden als gevolg van de COVID-19 maatregelen waren veranderd (tabel 2.1). Zij zijn bijvoorbeeld thuis gaan werken, gingen ander werk doen of gingen meer of juist minder werken. In maart 2021 werkte de helft van de werknemers (51%) uitsluitend op locatie, 35% werkte uitsluitend thuis en 14% werkte deels thuis en deels op locatie. De werklocatie van werknemers is daarmee vergelijkbaar met de situatie na de eerste golf (medio 2020) en ten tijde van de tweede golf (eind 2020).

Er zijn wel duidelijke verschillen tussen groepen werknemers. Mensen in *white collar* beroepen, die veelal op kantoor worden uitgevoerd, werkten het meest thuis: 74% werkte thuis, 17% deels en 57% volledig. Gezien de aard van de werkzaamheden, bleven vooral mensen in *blue collar* beroepen op locatie werken (87%). Daarnaast werkten jongeren, uitzendkrachten, oproep- of invulkrachten, en laag en middelbaar opgeleiden veel op locatie. In hoofdstuk 3 en 4 wordt verder in gegaan op de werknemers die (deels) op locatie werkten en de werknemers die (deels) thuis werkten.

Net als in het najaar van 2020, gaf 14% van alle werknemers op locatie aan het werk helemaal thuis te kunnen doen maar toch op locatie te werken. Van de werknemers die deels op locatie en deels thuis werkte, gaf 35% aan op locatie te werken terwijl dit voor hun werkzaamheden niet nodig was, tegenover 9% van de groep die uitsluitend op locatie werkte. Van alle werknemers op locatie gaf 6% dat te doen omdat dat van het bedrijf verwacht werd en 8% omdat zij daar zelf voorkeur voor hadden.

TABEL 2.1 Veranderingen in de werkomstandigheden en verdeling van werknemers naar werklocatie.

	WERK-OMSTANDIGHEDEN VERANDERD	WERKLOCATIE		
		ALLEEN OP LOCATIE	THUIS EN OP LOCATIE	ALLEEN THUIS
Totaal	61,9%	50,9%	14,1%	35,0%
Arbeidsrelatie				
Vast	62,6%△	49,3%▼	14,6%△	36,1%△
Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren	62,2%	55,4%△	11,7%▼	32,9%
Uitzendkracht	48,1%▼	66,6%▲	8,1%▼	25,3%▼
Oproep- of invulkracht	53,1%▼	74,9%▲	15,1%	10,1%▼
Leeftijd				
15 t/m 24	60,3%	70,9%▲	12,2%	16,9%▼
25 t/m 54	63,9%△	48,1%▼	14,5%	37,4%△
55 t/m 75	55,9%▼	54,8%△	13,3%	31,9%▼
Geslacht				
Man	60,8%▼	50,4%	13,9%	35,8%
Vrouw	63,1%△	51,4%	14,4%	34,2%
Hoogst behaalde opleidingsniveau				
Laag (<=VBO)	43,2%▼	77,1%▲	9,8%▼	13,1%▼
Midden (HAVO-MBO)	52,9%▼	63,4%▲	12,8%▼	23,9%▼
Hoog (HBO-WO)	78,4%▲	29,0%▼	16,8%△	54,2%▲
Herkomstgroep				
Nederlandse achtergrond	61,4%▼	52,0%△	14,5%△	33,5%▼
Westerse migratieachtergrond	65,5%	41,9%▼	12,3%	45,9%▲
Niet-westerse migratieachtergrond	64,8%	47,0%	11,4%	41,6%△

	WERK- OMSTANDIG- HEDEN VERANDERD	WERKLOCATIE		
		ALLEEN OP LOCATIE	THUIS EN OP LOCATIE	ALLEEN THUIS
Sector				
Industrie	48,4%▼	58,4%△	16,5%△	25,1%▼
Bouw	38,9%▼	64,9%▲	15,1%	20,1%▼
Handel	54,7%▽	63,8%▲	10,6%▽	25,6%▼
Vervoer	48,5%▼	69,5%▲	9,1%▽	21,4%▼
Horeca	78,2%▲	70,1%▲	16,3%	13,6%▼
ICT	80,1%▲	9,8%▼	9,6%▽	80,6%▲
Financieel	86,5%▲	9,5%▼	6,2%▼	84,3%▲
Zakelijk	67,3%△	34,3%▼	17,0%△	48,7%▲
Bestuur	83,4%▲	16,7%▼	13,2%	70,1%▲
Onderwijs	78,6%▲	43,0%▽	19,0%△	38,0%
Zorg	53,9%▼	71,7%▲	15,0%	13,2%▼
Recreatie	77,0%▲	38,5%▼	17,6%	43,9%△
Beroepsgroep				
Blue collar	37,3%▼	77,9%▲	9,1%▽	13,0%▼
White collar	71,7%▲	26,2%▼	17,1%△	56,7%▲
Contactueel beroep	61,9%	61,8%▲	13,3%	24,8%▼

Bron: NEA-COVID-19 (TNO); De landbouw is niet weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20 △ en ▽: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20

In de derde meting is uitgevraagd of er aanpassingen mogelijk waren om het werk (helemaal) thuis uit te kunnen voeren. Negen op de 10 werknemers gaf daarbij aan hoe dan ook niet thuis te kunnen of te willen werken. Bijna 6% gaf aan dat aanpassingen in de thuiswerkplek (bijvoorbeeld een eigen ruimte of

de juiste middelen) thuiswerken mogelijk zou maken en 4% had technische aanpassingen (bijvoorbeeld toegang tot systemen op afstand en mogelijkheid tot digitaal overleg) nodig om thuis te kunnen werken.

2.4 GETROFFEN MAATREGELEN TEN AANZIEN VAN COVID-19 PREVENTIE

Naast de veranderingen in de werkomstandigheden zijn er ook veranderingen in het werk door COVID-19 specifieke maatregelen. Uit de derde meting van het NEA-COVID-19 onderzoek komt duidelijk naar voren dat veel werkgevers maatregelen toepasten als gevolg van COVID-19 (tabel 2.2). De meest voorkomende maatregelen die werknemers noemen zijn: het toepassen van de algemene COVID-19 maatregelen (afstand houden, handen wassen; 83%), het mogelijk maken van thuiswerken (63%) en een maximum aantal mensen tegelijkertijd aanwezig in het bedrijf (47%).

De mate waarin de verschillende COVID-19 maatregelen werden getroffen, verschilde tussen sectoren. Deeltijdontslag en het aanpassen van de werktijden werden vaker dan gemiddeld toegepast in de horeca (18% en 26%) en de vervoerssector (14% en 25%). In de horeca werd ook het verplicht opnemen van verlofdagen vaak toegepast (25%). Werknemers in industrie gaven het vaakst aan dat groepen werknemers werden gescheiden (38%). Het intrekken van verlof gebeurde het vaakst in de zorg (7%). Dit is ook de sector waar de algemene COVID-19 maatregelen het vaakst werden toegepast (91%). In de ICT en zakelijke dienstverlening werd vaker een maximaal aantal mensen tegelijk toegelaten in het bedrijf (respectievelijk 59% en 57%). Tenslotte gaf 9% van de werknemers in de bouw aan dat er helemaal geen aanvullende COVID-19 maatregelen werden getroffen.

TABEL 2.2 Algemene COVID-19 maatregelen tijdens metingen van de NEA-COVID-19, en naar werklocatie.

	MIDIO 2020	EIND 2020	MAART 2021	WERKLOCATIE MAART 2021		
				ALLEEN OP LOCATIE	THUIS EN OP LOCATIE	ALLEEN THUIS
Algemene COVID-19 maatregelen op de werkplek (handen wassen, afstand houden)	79,7%	84,3%	82,9%	88,6%▲	90,3%▲	71,9%▼
Thuiswerken mogelijk maken	61,1%	61,3%	63,3%	32,1%▼	90,6%▲	96,6%▲
(Deeltijd) ontslag	3,2%	4,7%	3,8%	3,6%	3,6%	4,2%
Maximaal aantal mensen tegelijk in het bedrijf aanwezig*	-	48,2%	47,4%	35,4%▼	63,9%▲	57,8%▲
Aanpassen werktijden	20,9%	14,5%	16,3%	17,8%△	16,4%	14,0%▼
Verplicht opnemen verlofdagen	11,7%	8,5%	7,4%	7,0%	7,2%	7,9%
Intrekken verlof of vakantie	4,6%	3,3%	2,7%	3,5%△	2,6%	1,6%▼
Scheiden van groepen werknemers (bijvoorbeeld werken in ploegen)	32,7%	25,0%	24,7%	26,2%△	32,5%▲	19,6%▼
Geen COVID-19 maatregelen in uw bedrijf	3,8%	3,0%	3,5%	5,6%▲	1,4%▼	1,3%▼
Andere COVID-19 maatregelen in uw bedrijf	12,7%	11,5%	9,4%	11,4%△	9,2%	6,6%▼

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO) ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20 △ en ▽, $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20.

* Niet gevraagd in de meting medio 2020.

2.5 SAMENGEVAT

Al met al zien we dat de meeste werknemers uit 2019 in 2021 nog altijd werkten. Net als tijdens de metingen in 2020, gaf 6 op de 10 werknemers aan dat het werk veranderd was door de COVID-19 pandemie. In maart 2021 werkte de helft van de werknemers uitsluitend op locatie (51%), ruim een derde uitsluitend thuis (35%) en nog 14% zowel thuis als op locatie. Van de werknemers die zowel op locatie als thuis werkten gaf een derde aan dat hun werkzaamheden volledig thuis uitgevoerd kunnen worden. Negen op de 10 van de werknemers die (deels) op locatie werken zou niet volledig thuis kunnen of willen werken.

Bedrijven troffen veel COVID-19 specifieke maatregelen, waarbij de algemene COVID-19 maatregel (handen wassen, afstand houden) het vaakst werd toegepast. De mate waarin andere maatregelen werden toegepast varieerde per sector. Dit hangt veelal samen met het type werk dat wordt uitgevoerd. In de industrie – waar veel productie in ploegendiensten is – werden vaker ploegen gescheiden terwijl in de ICT en zakelijke dienstverlening – waar veel mensen thuis werkten – vaker een maximum werd gesteld aan mensen die tegelijkertijd aanwezig mocht zijn. Het intrekken van verlof gebeurde het vaakst in de zorg, logischerwijs vanwege de hoge druk door de COVID-19 besmettingen. De sectoren die hard zijn getroffen door de COVID-19 pandemie, de horeca en vervoerssector, troffen maatregelen gericht op minder werken waaronder het aanpassen van werktijden en deeltijdontslag. Bijna 1 op de 10 werknemers in de bouw gaf aan dat er helemaal geen aanvullende COVID-19 maatregelen werden getroffen.

3 WELKE WERKNEMERS WERKTEN ER OP LOCATIE EN WAT WAREN DAAR DE GEVOLGEN VAN?

3.1 WIE WERKTE ER OP LOCATIE?

In maart 2021 werkte ongeveer 65% van de werknemers (deels) op locatie (figuur 3.1). Dat is lager dan de 71% in de zomer en gelijk aan de 65% in het najaar van 2020. Van deze werknemers op locatie werkte 78% volledig op locatie en 22% zowel thuis als op locatie. Vooral uitzendkrachten (75%), oproep- en invalkrachten (90%), jongeren (83%), lager- (87%) en middelbaar opgeleiden (76%) werkten vaker op locatie (figuur 3.1, p19). Verder werkten vooral werknemers in de zorg (87%), horeca (86%), bouw (80%) en vervoer (81%) vaak op locatie. Grotendeels waren dat *blue collar workers* (87%) en werknemers met een contactueel beroep (75%).

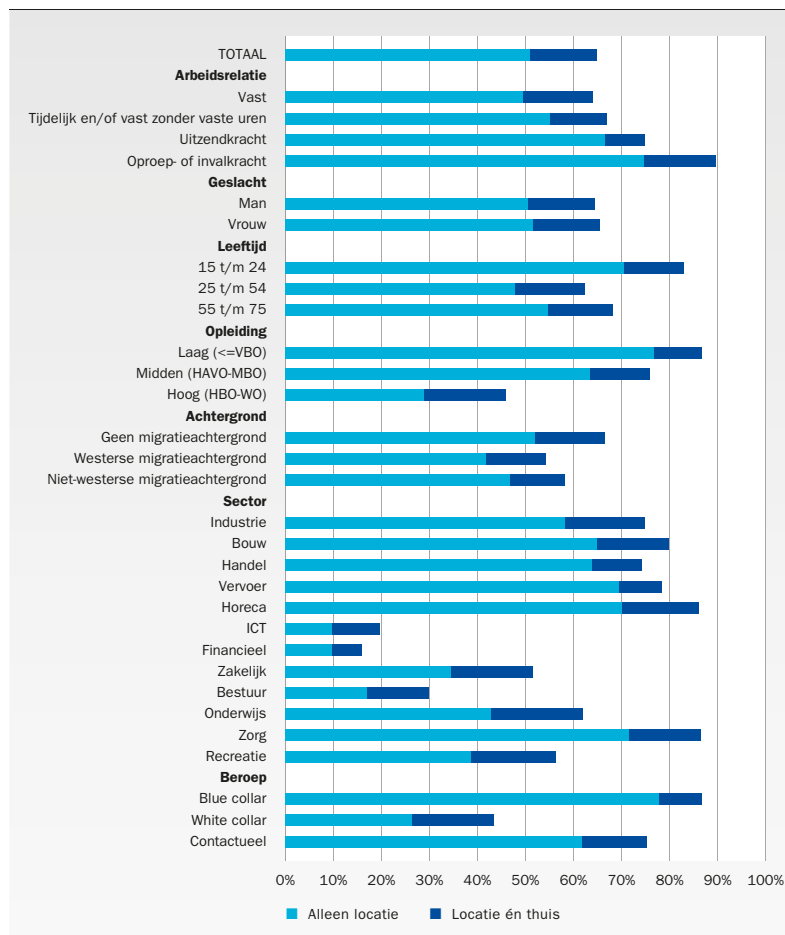
3.2 WERKOMSTANDIGHEDEN VAN LOCATIEWERKERS

De werkomstandigheden van de werknemers die op locatie werkten, zijn sinds het begin van de COVID-19 pandemie veranderd. Directe gevolgen van de pandemie zijn: werken met (mogelijk) besmette patiënten en/of klanten, maatregelen om afstand te houden en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen, waaronder mondkapjes. Ook zijn de gevolgen mogelijk indirect: meer overwerk, fysiek zwaarder werk en een hoge tijdsdruk. Bijna de helft van de werknemers (46%) die op locatie bleven werken, gaf aan dat het werk veranderd was.

Van de werknemers op locatie gaf 28% aan regelmatig overwerk te doen; dat is niet significant meer of minder dan voor de COVID-19 pandemie of in 2020. Het aantal overuren verdubbelde echter wel in de groep die overwerkte, van 4,9 uur per week in 2019 naar 9,9 uur in 2021, en is daarmee nagenoeg gelijk aan de situatie van het najaar van 2020 (9,8 uur). Jongeren (19%) gaven vaker aan regelmatig over te werken net als werknemers in de vervoerssector (38%) en in het onderwijs (39%). Het gemiddelde aantal overuren per week was hoger bij werknemers met een niet-Westerse migratieachtergrond (17 uur) en in de sector vervoer (15 uur)

Bijna de helft van de werknemers (46%) gaf aan in de 4 weken voor de meting meer werk dan gemiddeld gedaan te hebben. Dat is vergelijkbaar met medio (51%) en eind 2020 (48%). Net als in 2020, gaf 12% van de mensen die op locatie werkten aan een verminderde productiviteit te hebben. Bijna 1 op de 5 werknemers in de horeca (21%) en 1 op de 4 werknemers in de recreatie (23,5%) was minder productief dan normaal. Dit valt grotendeels te verklaren door de beperkingen in de activiteiten bij deze sectoren.

FIGUUR 3.1 Aandeel werknemers dat op locatie werkte naar contract en persoonskenmerken en sector



Bron NEA-COVID-19 (TNO); De landbouw is niet apart weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector.

Fysieke arbeidsomstandigheden

Vier op de 10 werknemers die op locatie werkten, gaven aan regelmatig fysiek belastend werk te doen (tabel 3.1). Dat is nagenoeg gelijk aan de zomer (41%) en het najaar (40%) van 2020, maar minder dan eind 2019 toen 46% van deze groep werknemers daar mee te maken had. Werknemers die uitsluitend op locatie werkten, hadden vaker een hogere fysieke belasting (45%) dan mensen die ook deels thuis werkten (23%). Ondanks de daling in fysiek belastend werk gaf bijna 18% van de werknemers aan dat voor hun gevoel het werk als gevolg van de COVID-19 maatregelen lichamelijk zwaarder was geworden. Dit werd vaker aangegeven door de werknemers die uitsluitend op locatie werkten (20%) dan werknemers die ook deels thuis werkten (10%). Ruim 1 op de 5 vrouwen (22%) en 1 op de 3 werknemers in de zorg (33%) gaf aan dat het werk zwaarder werd ervaren door de COVID-19 pandemie. De discrepantie tussen de ervaren toename in zwaarte en de afname in fysiek belastend werk lijkt te zijn ontstaan doordat het aandeel werknemers dat regelmatig een vorm van fysiek belastend werk doet afneemt, terwijl het aandeel werknemers dat dat soms doet is toegenomen.

Omgevingsfactoren

De blootstelling aan lawaai is met 9% wat lager dan in 2019 (tabel 3.2). De blootstelling aan gevaarlijk werk is lager dan in 2019 maar vergelijkbaar met 2020. Er is een significante afname van het aantal geweldsincidenten en ander mogelijk gevaar. Ruim 16% van de werknemers die op locatie werkten, gaf aan dat zij te maken hebben met contact met COVID-19 besmettelijke personen of materialen.

TABEL 3.1 Blootstelling aan fysieke arbeidsomstandigheden van locatiewerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Fysiek belastend/zwaar werk	44,9%△	40,7%▽	45,8%△	39,5%▽	46,4%△	40,2%▽
Kracht zetten	25,3%▲	15,6%▼	26,7%▲	15,0%▼	28,4%▲	16,2%▼
Trillingen	9,9%	9,0%	10,9%	10,1%	11,5%	10,4%
Ongemakkelijke houdingen	13,5%△	10,9%▽	14,5%△	11,6%▽	15,0%△	11,7%▽
Herhalende bewegingen	33,8%△	31,3%▽	34,2%△	30,5%▽	34,1%△	30,2%▽
Lichamelijk zwaarder als gevolg van de COVID-19 maatregelen	-	15,8%	-	18,5%	-	17,6%

TABEL 3.2 Blootstelling aan omgevingsfactoren van locatiewerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Lawaai (regelmatig)	9,8%△	8,7%▽	10,4%△	8,9%▽	11,9%△	8,8%▽
Gevaarlijk werk (ten minste één gevaar 'vaak' of 'altijd')	21,6%	20,3%	24,0%△	21,8%▽	24,4%△	21,1%▽
Soort gevaar						
· Vallen van hoogte	9,7%△	7,4%▽	10,0%△	7,6%▽	12,0%△	8,7%▽
· Struikelen, uitglijden	18,5%△	14,5%▽	20,0%△	15,2%▽	21,2%△	16,3%▽
· Bekneld raken	8,9%△	7,3%▽	9,0%△	6,8%▽	9,8%△	7,9%▽
· Snijden, steken	14,2%△	12,6%▽	15,3%△	12,6%▽	16,2%△	13,6%▽
· Botsen, aanrijdingen	10,1%△	7,8%▽	11,1%△	8,2%▽	11,9%△	9,0%▽
· Ongeluk met gevaarlijke stoffen	10,0%△	7,5%▽	9,9%△	7,4%▽	11,8%△	8,4%▽
· Confrontatie met geweld	12,9%▲	6,8%▼	14,9%▲	8,2%▼	15,1%▲	7,4%▼
· Verbranden	7,3%△	5,5%▽	7,6%△	5,9%▽	7,7%△	5,3%▽
· Verstikking	2,7%△	1,6%▽	2,9%△	1,9%▽	3,3%△	1,9%▽
· Contact met COVID-19 besmette personen of materialen	-	12,7%	-	17,5%	-	16,3%
· Een ander gevaar	8,9%△	4,2%▽	9,9%△	5,1%▽	10,0%▲	4,7%▼

Bron (tabel 3.1 en 3.2): NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO) ▲ en ▼: p<0,05, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig),
 én Cohen's d is ten minste 0,20 △ en ▽, p<0,05, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. -- niet gemeten.

*De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

COVID-19 specifieke omgevingsfactoren

Het aandeel werknemers op locatie dat aangaf risico te lopen op contact met COVID-19 besmettelijke personen of materialen (16%) is vergelijkbaar met het najaar van 2020 (18%). Werknemers die volledig op locatie werkten, hadden veel vaker met dergelijke contacten te maken dan mensen die deels op locatie werkten (respectievelijk 19% en 8%). Contact met COVID-19 besmettelijke personen of materialen kwam met name voor in de zorg (37%).

Aan werknemers die op locatie werkten, is ook specifiek gevraagd waar en met wie zij werkten (tabel 3.3). Werknemers op locatie werkten voornamelijk binnen (92%). Vrouwen (98%), hoog opgeleiden (97%) en werknemers in het onderwijs (100%) en de zorg (99%) werkten het vaakst binnen.

Ruim 7 op de 10 werknemers (72%) in de zorg werkten met patiënten, waarbij het merendeels ging om direct fysiek contact met patiënten (85%). Van de werknemers op locatie in de zorg die direct met patiënten werkten,

TABEL 3.3 Werklocatie en contact met klanten, patiënten en collega's van locatiewerkers naar sector.

	TOTAAL	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	OVERIG
Werklocatie binnen	92,3%	93,4%	79,3%▼	96,0%△	69,2%▼	94,4%	88,6%▽	87,7%▽	99,5%▲	98,6%▲	88,6%	92,7%
Contact met patiënten												
• Contact met patiënten	20,0%	1,8%▼	1,6%▼	4,0%▼	4,1%▼	5,3%▼	2,7%▼	5,2%▼	2,4%▼	71,6%▲	7,5%▼	0,5%▼
Contact met klanten/leerlingen/passagiers												
• Direct contact met klanten/leerlingen/passagiers	54,0%	28,7%▼	59,6%△	62,9%▲	55,2%	64,7%▲	44,1%▼	47,0%	91,1%▲	56,5%△	59,3%	34,6%▼
Werkt met materialen die door klanten/leerlingen/passagiers worden aangeraakt												
• Gereedschap/goederen	48,5%	36,7%▼	32,0%▼	52,9%△	43,1%	52,8%	31,6%▼	27,3%▼	72,4%▲	65,5%▲	36,8%▼	27,7%▼
• Balies e.d.	63,0%	43,0%▼	59,6%	67,8%△	59,8%	71,6%△	47,7%▼	47,5%▼	87,5%▲	78,5%▲	50,7%▼	41,2%▼
Contact met collega's												
• Direct contact met collega's	32,5	29,1%▽	38,8%△	32,4%	30,5%	39,5%△	26,7%▽	35,5%	20,1%▼	41,8%▲	19,6%▼	15,8%▼
Werkt met materialen die door collega's worden aangeraakt												
• Gereedschap/goederen	72,3%	70,5%	59,2%▼	76,3%△	70,5%	81,5%▲	58,7%▼	62,3%▼	76,4%	82,3%▲	68,9%	54,2%▼
• Balies e.d.	83,0%	77,0%▽	78,2%▽	86,8%△	78,8%	92,8%▲	74,2%▼	74,3%▼	91,3%▲	90,2%▲	77,2%	68,7%▼

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Vanwege de kleine aantallen zijn de landbouw, de financiële dienstverlening, en de ICT samengevoegd in de kolom overig. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages dan gemiddeld in alle sectoren (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20, △ en ▽, $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en Cohen's d minder dan 0,20

gaf bijna 1 op de 3 (31%) aan te werken met patiënten die COVID-19 positief waren, en nog eens 1 op de 3 (33%) met patiënten die (mogelijk) COVID-19 positief waren.

Ruim de helft van de locatiewerkers (54%) gaf aan in direct contact met klanten, leerlingen of passagiers te komen. Dit kwam vooral voor in het onderwijs (91%), maar ook in de horeca (65%) en de handel (63%). Indirect contact, door het delen van bijvoorbeeld gereedschappen en goederen, kwam bij ongeveer de helft van de werknemers voor (49%) en het delen van oppervlakten waaronder balies bij 63% van de werknemers. Dit soort indirect contact kwam vooral voor in de zorg en het onderwijs.

Het merendeel van de locatiewerkers werkte samen met collega's (92%). Meestal vond daarbij indirect contact plaats. Bijvoorbeeld het delen van gereedschappen en goederen (72%) of gezamenlijk gebruik van oppervlakten zoals balies (83%). Ongeveer 1 op de 3 werknemers die samen werkte met collega's had direct fysiek contact, het vaakst in de zorg (42%).

Psychosociale arbeidsomstandigheden

De autonomie nam af ten opzichte van voor de COVID-19 pandemie (tabel 3.4). van 58% hoge autonomie in 2019 naar 50% hoge autonomie in maart 2021. Gedurende de pandemie bleef het aandeel werknemers met hoge autonomie stabiel. Tegelijkertijd lieten ook de taakeisen een daling zien bij werknemers op locatie; van 39% in 2019 naar 30% in 2021. Doordat zowel de taakeisen als autonomie beide afnamen tijdens de COVID-19 pandemie, is de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie) nagenoeg gelijk gebleven. Werknemers die uitsluitend op locatie werkten, gaven vaker aan dat zij hoge taakeisen én een lage autonomie hadden (19%) dan werknemers die ook deels thuiswerkten (11%). Omdat werk-

nemers in het onderwijs en de zorg minder vaak aangaven een hoge autonomie te hebben, zien we een hoger percentage werknemers met hoge taakeisen én een lage autonomie in het onderwijs (26%) en de zorg (24%). Dit beeld is vergelijkbaar met 2019 en 2020.

In 2021 gaf 1 op de 10 werknemers op locatie aan een hoge emotionele belasting te hebben, dit is wat lager dan voor COVID-19 en vergelijkbaar met 2020. De emotionele belasting was net als in 2019 hoger voor hoogopgeleide werknemers (15%) en bij werknemers in de zorg en het onderwijs. Ongeveer 1 op de 5 werknemers in deze sectoren gaf aan een hoge emotionele belasting te hebben.

Sociale steun van collega's en leidinggevende was onverminderd hoog in 2021. Locatiewerkers met een niet-Westerse migratieachtergrond gaven minder vaak aan steun te ervaren van collega's (93%) en leidinggevendenden (81%). Ook locatiewerkers in de vervoerssector gaven minder vaak aan sociale steun te ervaren van hun leidinggevendenden (81%).

Extern ongewenst gedrag is bij werknemers op locatie duidelijk afgenomen; van 37% in 2019 naar 26% in 2021. Werknemers die uitsluitend op locatie werkten hadden vaker te maken met intern ongewenst gedrag (16%) en extern ongewenst gedrag (29%) dan mensen die deels op locatie werkten (respectievelijk, 10% en 19%). In de zorg komt extern ongewenst gedrag bij 42% van de werknemers voor. Dat is vaker dan in 2019 en vergelijkbaar met het najaar van 2020. Daarnaast kwam intern ongewenst gedrag vaker voor in de horeca (24%), dat is hoger dan in het najaar van 2020 (13%).

TABEL 3.4 Psychosociale arbeidsomstandigheden van locatiewerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Hoge autonomie	57,4% Δ	51,7% ∇	56,9% Δ	48,3% ∇	57,7% Δ	49,7% ∇
Hoge kwantitatieve taakeisen	38,3% Δ	31,3% ∇	38,3% Δ	30,9% ∇	38,6% Δ	29,5% ∇
Hoge taakeisen en lage autonomie	19,5% Δ	17,1% ∇	19,5%	18,1%	19,4% Δ	17,0% ∇
Emotioneel zwaar werk	13,6% Δ	10,6% ∇	13,5% Δ	11,7% ∇	13,4% Δ	9,9% ∇
Sociale steun leidinggevende	84,8% ∇	86,6% Δ	85,2% ∇	86,6% Δ	86,2%	87,5%
Sociale steun collega's	97,0%	97,0%	97,6%	97,1%	97,6%	98,0%
Extern ongewenst gedrag	35,6%	-	37,9% \blacktriangle	28,3% \blacktriangledown	37,2% \blacktriangle	26,4% \blacktriangledown
Intern ongewenst gedrag	22,6%	-	22,1% Δ	14,5% ∇	21,7% Δ	14,6% ∇

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO) \blacktriangle en \blacktriangledown : $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20 Δ en ∇ , $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. - niet gemeten.

*De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

3.3 COVID-19 MAATREGELEN VOOR LOCATIEWERKERS

Negen op de 10 werknemers die op locatie bleven werken, gaven aan dat de werkgever de algemene COVID-19 maatregelen, zoals handen wassen en afstand houden, toepast (tabel 3.5). In vergelijking met 2020 lijkt het naleven van de algemene maatregelen een stabiel beeld te geven: 92% van de werknemers op locatie kan zich vaak of altijd aan de hygiëne maatregelen houden, 67% kan vaak of altijd afstand houden van klanten/leerlingen/cliënten, en 52% kan vaak of altijd afstand houden van collega's.

De hygiëne maatregelen, waaronder regelmatig handen wassen, werd minder vaak toegepast door locatiewerkers in de bouw (83%) en in het vervoer (84%). Wat betreft afstand houden; vooral werknemers in het onderwijs (66%) en de zorg (73%) gaven aan moeilijk afstand te kunnen houden van klanten/leerlingen/cliënten, terwijl afstand houden van collega's vooral lastig bleek in de zorg (41%).

De beschikbaarheid en gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) en niet-medische mondkapjes is in 2021 nog iets verder toegenomen in vergelijking met 2020. Bijna 80% van de locatiewerkers gaf aan dat de werkgever PBM's beschikbaar stelde, en 87% droeg deze ook op de werkplek. Ruim de helft van de werknemers op locatie (55%) droeg een niet-medisch mondkapje. Het vaakst werden PBM's in de zorg (94%) gedragen. Gebruik van een niet-medisch mondkapje vond vooral plaats in de horeca (72%), handel (65%), recreatie (64%) en het onderwijs (64%).

TABEL 3.5 Maatregelen voor locatiewerkers.

	MEDIO 2020	EIND 2020	MAART 2021
Algemene COVID-19 maatregelen	86,3%	90,1%	89,0%
In staat de hygiëne voorschriften (bijvoorbeeld regelmatig handen wassen) uit te voeren op uw werkplek	92,2%	92,7%	92,3%
Afstand houden van klanten, leerlingen of cliënten (vaak/altijd)	46,2%	51,7%	51,8%
Afstand houden van collega's (vaak/altijd)	57,4%	65,9%	67,1%
Beschikbaarheid van PBM's	60,8%	77,1%	79,9%
Gebruik van PBM indien beschikbaar*	59,9%	83,7%	86,9%
Gebruik niet-medisch mondkapje	–	49,4%	54,6%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Resultaten niet getoetst op significantie. – niet gemeten.

*Tijdens de eerste meting is gevraagd naar het dragen van beschermingsmiddelen, tijdens de tweede meting is gevraagd naar het dragen van beschermingsmiddelen 'op de werkplek'. De percentages zijn daarom niet goed vergelijkbaar.

TABEL 3.6 Naleving van de maatregelen van locatiewerkers naar sector.

	TOTAAL	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	OVERIG
Naleving van de COVID-19 maatregelen op het werk (vaak/altijd)	80,3%	76,8%▼	64,5%▼	75,3%▼	79,8%	75,4%	76,8%▼	82,7%	81,4%	90,4%▲	81,4%	82,7%
Thuis blijven met milde klachten (vaak/altijd)	71,8%	69,6%	64,1%▼	69,9%	59,5%▼	85,2%▲	72,9%	82,5%▲	77,6%△	71,9%	80,1%△	76,0%
Angst voor een besmetting op het werk (vaak/altijd)	16,3%	14,3%	8,1%▼	17,8%	12,5%	16,3%	10,7%▼	14,5%	30,8%▲	20,1%△	12,9%	4,3%▼

Bron NEA-COVID-19 (TNO). Vanwege de kleine aantallen zijn de landbouw, de financiële dienstverlening, en de ICT samengevoegd in de kolom overig. #: te kleine aantallen om weer te geven. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages dan gemiddeld in alle sectoren (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20, △ en ▽, $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en Cohen's d minder dan 0,20

Naleving van COVID-19 maatregelen

Ruim 80% van de locatiewerkers gaf aan dat COVID-19 maatregelen vaak of altijd worden nageleefd op het werk (tabel 3.6); 58% altijd en 22% vaak. De naleving is het hoogste in de zorg waar 9 op de 10 werknemers op locatie aangaven dat de maatregelen worden nageleefd. De COVID-19 maatregelen werden het minst nageleefd in de bouw (65%).

Het merendeel van de werknemers bleef vaak of altijd thuis met klachten (72%); 16% vaak en 56% altijd. Toch gaf 13% van deelnemers ook aan dat zij nooit met milde klachten thuis bleven. De overige 16% blijft soms thuis. Locatiewerkers in de vervoerssector bleven minder vaak thuis met milde klachten: 4 op de 10 werknemers gaf aan vaak of altijd thuis te blijven met milde klachten.

Een minderheid van de locatiewerkers (16%) gaf aan vaak of altijd bang te zijn om besmet te raken met COVID-19 op het werk. Daarnaast gaf 49% van de werknemers aan soms bang te zijn om besmet te raken op het werk. De angst om besmet te raken met COVID-19 was vooral hoog in het onderwijs (31%) en minder in de bouw (8%) en overige sectoren (4%).

3.4 WELBEVINDEN VAN LOCATIEWERKERS

Het welbevinden van de werknemers op locatie is niet veel veranderd gedurende de COVID-19 pandemie (tabel 3.7), en dit beeld verschilt niet tussen werknemers die uitsluitend op locatie werkten en werknemers die ook deels thuis werkten. Het welbevinden op de werkvloer omvat verschillende subjectieve ervaringen (de Klerk e.a., 2020): algemene gezondheid, psychisch

welbevinden (burn-outklachten), tevredenheid en eenzaamheid. Ook is er gekeken naar klachten aan armen, nek en schouders (KANS).

De algemene gezondheid van werknemers op locatie is goed. Eind 2019 vond 79% van de werknemers op locatie de eigen gezondheid goed of zeer goed, in maart 2021 was dat 85%. Het percentage locatiewerkers met burn-outklachten was met 15% vergelijkbaar met 2019 en de metingen in 2020. Daarnaast was het percentage mensen met KANS klachten gedaald van 43% in 2019 naar 36% in 2021, en daarmee gelijk aan de meting van het najaar van 2020. Van de mensen die op locatie werkten, rapporteerden meer vrouwen KANS klachten (43%). Tenslotte was ruim driekwart van de werknemers op locatie tevreden tot zeer tevreden met het leven op dit moment. Minder tevredenheid met het leven waren jongeren (67%), werknemers met een niet-Westerse achtergrond (67%) en werknemers in de horeca (60%).

TABEL 3.7 Het welbevinden van locatiewerkers.

	MIDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Algemene gezondheid (goed/zeer goed)	78,6%▽	83,1%△	78,7%▽	82,9%△	78,9%▽	85,1%△
Burn-outklachten	17,0%	16,8%	16,8%	15,4%	16,5%	15,2%
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en/of polsen/handen)	42,4%△	36,5%▽	42,5%△	36,4%▽	42,7%△	36,3%▽
Algemene tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	-	-	-	74,7%	-	75,5%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA COVID-19 (TNO) ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig),

en Cohen's d is ten minste 0,20 △ en ▽, $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. - niet gemeten.

* De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

3.5 WERK-PRIVÉBALANS VAN LOCATIEWERKERS

De werk-privédisbalans van werknemers die op locatie bleven werken, daalde verder van 11% in 2019 naar 7% in 2021 (tabel 3.8). Werknemers met Westerse-migratie achtergrond gaven vaker aan dat er een werk-privédisbalans was (14%).

TABEL 3.8 De werk-privébalans van locatiewerkers.

	MIDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Werk-privédisbalans	10,8%	10,3%	11,0% Δ	8,6% ∇	11,1% Δ	7,3% ∇

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA COVID-19 (TNO Δ en ∇ , $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20.

* De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

3.6 COVID-19 BESMETTING EN VERZUIM VAN LOCATIEWERKERS

COVID-19 besmetting

Ruim 1 op de 5 werknemers op locatie dacht in de afgelopen 12 maanden een COVID-19 besmetting gehad te hebben (tabel 3.8). Bij de helft was dit bevestigd met een test. Werknemers die uitsluitend op locatie werkten dachten vaker een, al dan niet met een test bevestigde, COVID-19 besmetting gehad te hebben (23%) dan werknemers die deels op locatie werkten (20%).

Ruim een derde van de locatiewerkers dacht dat de besmetting op het werk heeft plaatsgevonden, en 35% van hen denkt dat de besmetting in een privé situatie heeft plaatsgevonden. Locatiewerkers in de zorg (47%) dachten het vaakst dat de besmetting op het werk had plaatsgevonden. Al met al denkt 7,3% van alle locatiewerkers op het werk besmet te zijn geraakt met COVID-19.

Verzuim

Bijna 1 op de 4 (24%) van de werknemers die op locatie werkten, meldde zich in de maanden januari tot maart 2021 ziek (tabel 3.9). Het percentage verzuimende werknemers varieerde van 19% in de zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur tot 30% in de zorg. Het aantal verzuimdagen lag met 11 dagen hoger dan de 8 dagen in het najaar van 2020. Het percentage verzuimende werknemers was hoger onder werknemers die uitsluitend op locatie werkten (26%) dan voor werknemers die ook deels thuiswerkten (17%). De voornaamste redenen om te verzuimen waren griepklachten (28%), psychische klachten (o.a. overspannenheid, burn-out; 8%) of klachten aan buik, maag of darmen (8%).

Aan werknemers met een ziekmelding met mogelijk COVID-19 gerelateerde klachten (luchtwegklachten, buik-, maag- of darmklachten, griepklachten of overige klachten) is gevraagd of de klachten door COVID-19 kwamen. Bij 19% van de verzuimende werknemers op locatie werden de klachten veroorzaakt door het COVID-19 virus (bevestigd met een positieve coronatest), terwijl bij nog eens 14% de klachten mogelijk door COVID-19 kwamen, maar er geen test gedaan was.

TABEL 3.9 COVID-19 besmetting en verzuim van locatiewerkers.

	MEDIO 2020	EIND 2020	MAART 2021
COVID-19 besmetting			
· Ja, bevestigd met een test	–	–	11,0%
· Ja, maar niet bevestigd met een test	–	–	11,0%
Locatie van COVID-19 besmetting			
· Op het werk	–	–	33,5%
· In de privé situatie	–	–	35,8%
· Weet niet	–	–	30,7%
Verzuimd afgelopen 3 maanden	18,3%	24,2%	24,3%
Aantal dagen verzuim afgelopen 3 maanden (inclusief 0 verzuim)	11,6	8,46	11,4
Klacht laatste verzuimgeval			
· Rugklachten	5,0%	4,7%▽	5,0%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	5,6%	3,5%▽	3,6%
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	3,8%	3,5%▽	3,2%
· Klachten hart- en vaatstelsel	1,8%	1,4%	1,3%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	7,4%	8,1%	8,4%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	4,4%	2,7%	3,5%
· Conflict op het werk	1,2%	0,8%	0,3%
· Klachten luchtwegen	5,5%	5,7%	5,4%
· Klachten buik, maag of darmen	6,7%	7,0%	8,4%
· Huidklachten	0,9%	0,5%	0,3%
· Klachten oren of ogen	1,4%	1,4%	1,3%
· Griep of verkoudheid	29,6%	34,5%	28,2%
· Hoofdpijn	7,3%	5,2%	7,6%
· Klachten in verband met zwangerschap	1,4%	0,8%	0,8%
· Overige klachten	5,0%	4,7%	5,0%

	MEDIO 2020	EIND 2020	MAART 2021
COVID-19 verzuim onder verzuimende werknemers			
· Ja, COVID gerelateerde klachtena en positief getest	3,0%	11,0%	19,3%
· Misschien, COVID gerelateerde klachten, maar niet getest	45,9%	17,4%	13,8%
· Nee, COVID gerelateerde klachten maar negatief getest of geen COVID gerelateerde klachten	51,1%	71,6%	67,0%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO).

3.7 SAMENGEVAT

Net als in 2020 werkte ook in 2021 de meerderheid van de werknemers op locatie. Vooral in de zorg, horeca, bouw en vervoer kwam werken op locatie veel voor. Ondanks dat de fysieke arbeidsomstandigheden niet veel veranderde tijdens de pandemie, gaf wel een substantieel deel van de locatiewerkers aan dat het werk zwaarder werd ervaren door de COVID-19 pandemie, vooral door vrouwen en werknemers in de zorg.

In maart 2021 gaf 16% van locatiewerkers aan met COVID-19 besmette personen of materialen te werken, ongeveer gelijk aan eind 2020. Ruim de helft van de locatiewerkers kwam in contact met klanten/leerlingen/cliënten, en 9 op de 10 locatiewerkers werkte met collega's, waarvan een derde in direct contact. Net als in 2020, werden de COVID-19 maatregelen over het algemeen nageleefd. Wel was afstand houden niet eenvoudig, de helft van de werknemers lukt het niet om afstand te houden tot klanten/leerlingen/cliënten en een derde niet om afstand te houden tot collega's.

De meerderheid van de locatiewerkers bleef thuis met milde klachten. Toch gaf 13% aan nooit met milde klachten thuis te blijven. Ruim 16% van de locatiewerkers was met enige regelmatig bang voor een besmetting op het werk. Ruim 1 op de 5 werknemers op locatie dacht besmet te zijn geweest met COVID-19, waarvan de helft was bevestigd met een test. Een derde van de besmette werknemers op locatie dacht deze besmetting op het werk te hebben opgelopen.

Het welbevinden van werknemers op locatie is gedurende de COVID-19 pandemie stabiel gebleven. Dit betekent echter ook dat de burn-outklachten bij werknemers in de zorg en onderwijs onverminderd hoog zijn gebleven. Ongeveer 1 op de 4 werknemers op locatie verzuimde in de maanden januari tot en met maart. Bij een derde van de verzuimende werknemers op locatie werden de klachten mogelijk veroorzaakt door het COVID-19 virus (19% bevestigd door test). Al met al dacht 7,3% van alle locatiewerkers op het werk besmet te zijn geraakt met COVID-19.

4 WELKE WERKNEMERS WERKTEN THUIS EN WAT WAREN DAAR DE GEVOLGEN VAN?

4.1 WIE ZIJN DE THUISWERKERS?

Sinds de oproep van het kabinet in maart 2020 om zoveel mogelijk thuis te gaan werken, zijn miljoenen werknemers van de ene op de andere dag (volledig) thuis gaan werken. Ten tijde van de derde meting, in maart 2021, gold de oproep om thuis te werken nog altijd. Het aandeel thuiswerkers is dan ook nog altijd hoog. In maart 2021 werkt 49% van de werknemers thuis, waarbij 35% uitsluitend thuis werkte, en 14% deels thuis en deels op locatie werkte (figuur 4.1, p30). Dit is vergelijkbaar met de situatie in de zomer en eind 2020.

Mensen in white collar beroepen, die veelal op kantoor worden uitgevoerd, werkten het meest thuis: 74% werkte thuis, 17% deels en 57% volledig. Thuiswerken is iets dat vaak wordt gedaan door 25-54 jarigen (52%) en hoog opgeleide werknemers (71%). Vooral in de financiële dienstverlening (10%), de ICT (90%) en het openbaar bestuur (83%) werkten werknemers veel thuis.

Net als tijdens de twee metingen in 2020, werkten thuiswerkers gemiddeld 3,5 dag (29 uur) per week thuis. Dat komt overeen met 80% van hun werktijd. Werknemers die volledig thuis werkten, deden dat gemiddeld 33 uur per week thuis tegenover 17 uur per week thuis bij werknemers die deels thuiswerkten.

4.2 WERKOMSTANDIGHEDEN VAN THUISWERKERS

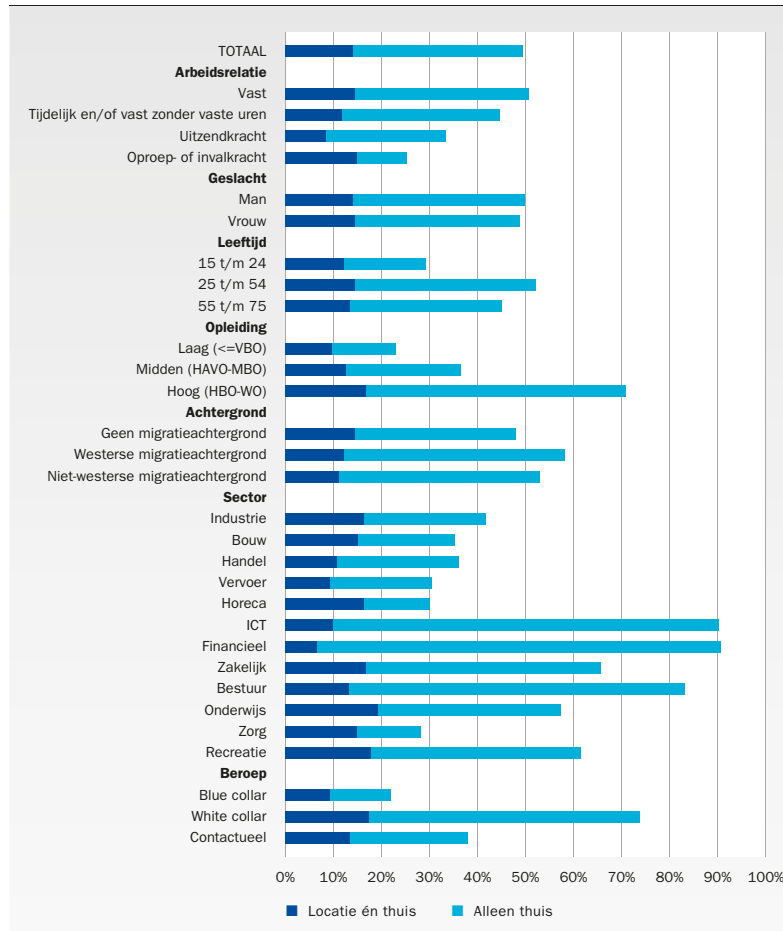
Van de werknemers die (deels) thuis werkten, gaf 87% aan dat het werk veranderd was, bijvoorbeeld door het thuiswerken zelf maar ook doordat zij andere taken of werkzaamheden hadden. Bijna 30% van de thuiswerkers gaf in 2021 aan regelmatig over te werken, dit is nagenoeg gelijk aan voor de COVID-19 pandemie en in 2020. Thuiswerkers met een niet-Westerse achtergrond (41%) en in het onderwijs (40%) werkten vaker regelmatig over. Het aantal overuren verdubbelde wel onder de werknemers die overwerkten van 4,6 uur in 2019 naar 9,3 uur in 2021. Oudere werknemers (11 uur), laagopgeleide werknemers (12 uur) en werknemers met een niet-Westerse achtergrond (12 uur) werkten vaker meer uur over.

Fysieke arbeidsomstandigheden

De fysieke arbeidsomstandigheden lijken sinds de start van de COVID-19 pandemie nauwelijks veranderd voor thuiswerkers (tabel 4.1).

Van de thuiswerkers zat 89% meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm, wat ongeveer gelijk is aan het beeld van thuiswerkers in 2020. Ruim 9 van de 10 mensen die volledig thuiswerkten, gaven aan meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm te zitten, terwijl dit gold voor 8 op de 10 werknemers die deels thuiswerkten. Werknemers in de leeftijd 25-54 jaar (91%) en hoogopgeleide werknemers (92%) die thuiswerkten, werkten

FIGUUR 4.1. Aandeel werknemers dat (ook) thuiswerkte naar sector en persoonskenmerken.



Bron NEA-COVID-19 (TNO); De landbouw is niet apart weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector.

vaker 6 uur per dag achter een beeldscherm. In de ICT en de financiële en zakelijke dienstverlening was het aandeel langdurig beeldschermwerk onder de thuiswerkers zelfs 95% of hoger.

Het maken van herhalende bewegingen was met 38% vrijwel identiek aan 2020, en dus ook nog altijd hoger dan de 19% van eind 2019. De werknemers die uitsluitend thuiswerkten, gaven vaker aan herhaalde bewegingen te maken (45%) dan de werknemers die ook deels op locatie werkten (20%). Vooral laag opgeleide werknemers die thuiswerkten, gaven vaak aan herhaalde bewegingen te maken (56%).

Een ander risico voor thuiswerkers is sedentair gedrag: (te) veel zitten en onvoldoende beweging krijgen. Gemiddeld zaten thuiswerkers 7 uur per dag tijdens het werk en daarnaast nog bijna 5 uur tijdens hun vrije tijd. Dit beeld is nagenoeg gelijk aan de twee metingen in 2020, en daarmee nog altijd hoger dan in 2019. Met name hoog opgeleide thuiswerkers (7,4 uur) en in de financiële dienstverlening (7,8 uur) zaten veel tijdens werk, terwijl jonge werknemers die thuiswerkten veel zaten in hun vrije tijd (5,5 uur).

De werknemers gaven aan in hun vrije tijd gemiddeld 5 keer per week lichaamsbeweging van ten minste 30 minuten te hebben (vergelijkbaar met hard doorlopen) en bijna 2 keer per week intensief te bewegen. Mannen (4,5 keer per week), laag opgeleide werknemers (4 keer per week) en werknemers met een niet-Westerse migratieachtergrond (3 keer per week) en werknemers in de ICT (4 keer per week) hadden minder vaak lichaamsbeweging. Laag opgeleide werknemers sportten ook minder vaak (1 keer per week).

TABEL 4.1 Fysieke arbeidsomstandigheden van thuiswerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Beeldschermwerk [6 uur per dag of meer]	69,0%▼	87,3%▲	71,3%▼	88,7%▲	70,5%▼	89,0%▲
Aantal uren beeldschermwerk	6,12▼	7,84▲	6,23▼	7,86▲	6,16▼	7,85▲
Herhalende bewegingen (regelmatig)	19,1%▼	36,2%▲	19,4%▼	36,7%▲	19,0%▼	37,7%▲
Zitten tijdens werk (uur per dag)	6,55▼	7,10▲	6,85	-	6,76▼	7,24▲
Zitten tijdens vrije tijd (uur per dag)	3,33▼	4,20▲	3,28▼	5,00▲	3,29▼	4,53▲
Aantal dagen beweging (bijv. stevig doorwandelen per week)	-	-	-	4,44	-	4,73
Aantal dagen intensief bewegen per week	-	-	-	1,81	-	1,67

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA COVID-19 (TNO) ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig),

én Cohen's d is ten minste 0,20 △ en ▽, $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. - niet gemeten.

* De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

Psychosociale arbeidsomstandigheden

Over het algemeen had de groep werknemers die tijdens de COVID-19 pandemie thuiswerkte eind 2019 een hogere autonomie dan gemiddeld. Wel daalde het aandeel werknemers met een hoge autonomie gedurende de pandemie iets tot 77% in maart 2021. Het aandeel thuiswerkers met een hoge autonomie was lager bij vrouwen (72%), jongeren (62%), werknemers met een niet-Westerse achtergrond (66%), en thuiswerkers in het onderwijs (60%) en de zorg (68%). Ruim 3 op de 10 thuiswerkers gaf in maart 2021 aan hoge taakeisen te hebben, dat is lager dan de 40% in 2019.

Het gevolg is dan ook dat de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie) gedurende de gehele COVID-19 pandemie stabiel (10%) en nagenoeg gelijk aan voor de pandemie bleef. De werkdruk verschilde niet tussen werknemers die volledig thuiswerkten en werknemers

die ook deels op locatie werkten. De werkdruk onder thuiswerkers was het hoogst in het onderwijs (20%), maar daarmee nog altijd lager dan de werkdruk bij werknemers in het onderwijs die op locatie werkten.

Eind 2021 gaf 8% van de thuiswerkers aan een hoge emotionele belasting te ervaren. Dat percentage is vergelijkbaar met 2020. De emotionele belasting was nagenoeg gelijk voor werknemers die deels thuiswerkten en werknemers die uitsluitend thuis werkten. De emotionele belasting was het hoogst bij thuiswerkers in het onderwijs (16%) en in de zorg (19%).

De sociale steun op het werk bleef goed. Zowel in 2019 als in 2020 gaven 9 op de 10 thuiswerkers aan veel sociale steun van de leidinggevende te ervaren en bijna iedereen rapporteerde veel steun van collega's (98%). Thuiswerkers met een niet-Westerse achtergrond (95%) en in de vervoer-

sector gaven minder vaak aan sociale steun van collega's (93%) te ervaren. Ook ervoeren werknemers die thuiswerkten in de vervoerssector vaker minder sociale steun van de leidinggevende (82%).

Een gunstige verandering is de afname van ongewenst gedrag in vergelijking met voor de COVID-19 pandemie. Eind 2019 gaf 1 op de 5 werknemers die thuiswerkten aan extern ongewenst gedrag te ervaren en een ongeveer even groot deel gaf aan ongewenst gedrag van een collega of leidinggevende te ervaren. In maart 2021 waren deze aandelen duidelijk gedaald naar bijna 13% voor extern ongewenst gedrag en 10% voor intern ongewenst gedrag.

wenst gedrag. Thuiswerkers in de zorg gaven vaker aan ongewenst gedrag te ervaren van een externe (27%).

Ten slotte had 15% van de thuiswerkers moeite met concentreren en 17% moeite om de aandacht vast te houden. Dat is hoger dan eind 2020. Werknemers die volledig thuiswerkten hadden meer moeite met concentreren (18%) en aandacht vasthouden (21%). Zowel werknemers in de leeftijd 15-24 jaar als in de leeftijd 25-54 jaar hadden vaker dan gemiddeld moeite met concentreren (respectievelijk 23% en 18%) en de aandacht vasthouden (respectievelijk 28% en 20%).

TABEL 4.2 Psychosociale arbeidsomstandigheden van thuiswerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Hoge autonomie	79,8% Δ	76,6% ∇	82,1% Δ	77,9% ∇	81,8% Δ	77,0% ∇
Hoge kwantitatieve taakeisen	39,2% Δ	33,0% ∇	40,0% Δ	34,1% ∇	40,0% Δ	32,6% ∇
Hoge taakeisen en lage autonomie	10,2%	10,4%	9,4%	10,2%	10,0%	9,6%
Emotioneel zwaar werk	10,1% Δ	7,9% ∇	9,8% Δ	7,7% ∇	10,6% Δ	8,1% ∇
Sociale steun leidinggevende	88,7%	90,1%	89,6%	90,1%	90,1%	90,4%
Sociale steun collega's	98,1%	98,1%	98,0%	98,2%	97,8%	98,0%
Extern ongewenst gedrag (door klanten, passagiers, leerlingen e.d.)	19,9%	-	20,4% \blacktriangle	9,3% \blacktriangledown	21,0% \blacktriangle	12,5% \blacktriangledown
Intern ongewenst gedrag (door collega, leidinggevende)	19,9%	-	19,6% \blacktriangle	8,5% \blacktriangledown	19,9% \blacktriangle	10,2% \blacktriangledown
Concentratie	-	11,5%	-	11,7%	-	15,4%
Aandacht	-	12,5%	-	13,6%	-	17,3%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA COVID-19 (TNO) \blacktriangle en \blacktriangledown : $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig),

∇ en Δ : $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. - niet gemeten.

* De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

4.3 GETROFFEN MAATREGELEN VOOR THUISWERKERS

Steeds meer thuiswerkers beschikten over een goede werkplek: een goed bureau, een goede bureaustoel, een apart beeldscherm en muis. Gedurende de COVID-19 pandemie is het aandeel thuiswerkers dat over alle in tabel 4.3 genoemde middelen beschikt, gestegen van 33% medio 2020 naar 47% in maart 2021. Ruim de helft van de werknemers (53%) die volledig thuiswerkten beschikte over al deze middelen, ten opzichte van bijna een derde van de werknemers die deels thuis werkte (32%). Ondertussen hadden bijna 3 op de 4 thuiswerkers een goed bureau (74%) en een apart beeldscherm (74%). Negen op de tien thuiswerkers beschikten over een aparte muis, zes op de tien thuiswerkers hadden ook een instelbare stoel. Thuiswerkers met een laag opleidingsniveau (37%) en vrouwen (39%) hadden minder vaak alle benodigde middelen voor een goede werkplek. Ook werknemers die thuiswerkten in het onderwijs (32%) en de zorg (26%) beschikten minder vaak over alle middelen voor een goede werkplek.

Van de thuiswerkers gaf 36% aan behoefte te hebben aan aanvullende middelen, een afname in vergelijking met de twee metingen in 2020. Thuiswerkers in de leeftijd van 25 tot 54 jaar (39%) en thuiswerkers met een niet-Westerse achtergrond (52%) hadden vaker dan gemiddeld behoefte aan aanvullende middelen.

Naast een goede werkplek is het ook belangrijk om regelmatig van houding te wisselen. Bijvoorbeeld door regelmatig een korte pauze te nemen. Bijna vier op de tien (37%) thuiswerkers gaf aan regelmatig korte pauzes te houden, vergelijkbaar met de metingen in 2020. Vrouwen namen minder vaak regelmatig een (korte) pauze (31%).

TABEL 4.3 Inrichting van de werkplek van thuiswerkers.

	MEDIO 2020	EIND 2020	MAART 2021
Alle middelen (bureau, stoel, beeldscherm, muis)	33,2%	39,3%	46,9%
Goed bureau			
· Nee	32,6%	30,7%	25,9%
· Ja, was al aanwezig	49,5%	44,2%	43,5%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	16,1%	21,9%	24,0%
· Ja, door de werkgever verstrekt	1,8%	3,2%	6,7%
Goede stoel			
· Nee	53,5%	46,5%	39,3%
· Ja, was al aanwezig	29,5%	25,1%	24,4%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	8,8%	14,1%	16,2%
· Ja, door de werkgever verstrekt	8,2%	14,2%	20,1%
Apart beeldscherm			
· Nee	37,3%	32,6%	25,9%
· Ja, was al aanwezig	32,4%	26,3%	26,6%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	12,2%	16,4%	16,1%
· Ja, door de werkgever verstrekt	18,1%	24,7%	31,5%
Losse muis			
· Nee	13,8%	12,5%	11,2%
· Ja, was al aanwezig	52,3%	45,4%	42,6%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	13,5%	16,9%	16,2%
· Ja, door de werkgever verstrekt	20,4%	25,3%	30,0%
Behoeftte aan extra middelen voor een goede thuis-werkplek	40,4%	44,6%	36,2%
Neemt regelmatig (korte) pauzes	38,1%	34,1%	36,4%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO)

4.4 WELBEVINDEN VAN THUISWERKERS

Het welbevinden van thuiswerkers is een combinatie van subjectieve ervaringen: algemene gezondheid, mentale gezondheid (burn-outklachten), (sociale en emotionele) eenzaamheid, tevredenheid en KANS klachten.

Ruim 85% van de thuiswerkers vond de eigen gezondheid goed tot zeer goed (tabel 4.4); dat is iets meer dan voor de COVID-19 pandemie (82%). Het aandeel werknemers met burn-outklachten is 18%; dat is een lichte stijging in vergelijking met voor de COVID-19 pandemie, maar nagenoeg gelijk aan de twee metingen in 2020. Bijna 4 op de 10 werknemers gaven aan KANS klachten te hebben. Dit is meer dan in de vorige metingen, maar nog altijd minder dan de 43% in 2019. Van de thuiswerkers was 15% sterk eenzaam: 18% gaf aan sociaal eenzaam (gebrek aan sociale contacten en betrokken sociaal netwerk) te zijn en 12% emotioneel eenzaam (missen van een hechte of intieme band met een ander). Dit is vergelijkbaar met de

periode in het najaar 2020. Bijna driekwart van de thuiswerkers was tevreden met het leven.

Van de werknemers die uitsluitend thuiswerkten, had 84% een goede gezondheid, 19% had burn-outklachten, 16% was sterk eenzaam en 70% was tevreden met het leven. Van de werknemers die deels thuiswerkten, rapporteerde 86% een goede gezondheid, 78% tevredenheid met het leven, 14% burn-out klachten, 19% KANS klachten en 12% eenzaamheid.

Er zijn verschillen in welbevinden naar persoonskenmerken. Mensen met een niet-Westerse achtergrond hadden minder vaak een goed welbevinden: 24% rapporteerde geen goede gezondheid, 30% had burn-outklachten, 22% was eenzaam, en 16% was ontevreden met het leven op dit moment. Verder waren thuiswerkers met een Westerse migratieachtergrond vaker eenzaam (21%), en in het bijzonder sociaal eenzaam (27%), terwijl jongeren die thuiswerkten vaker emotioneel eenzaam waren (22%). Tenslotte, hadden vrouwen vaker KANS klachten (47%).

TABEL 4.4 Welbevinden van thuiswerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Algemene gezond (goed/zeer goed)	81,0%▽	83,8%△	81,9%▽	85,6%△	81,5%▽	84,8%△
Burn-outklachten	17,2%	17,4%	16,0%	17,0%	15,9%▽	17,7%△
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en/of polsen/handen)	42,1%△	35,3%▽	41,9%△	38,1%▽	42,6%△	39,2%▽
Eenzaamheid (sterk)	-	-	-	14,2%	-	14,5%
· Sociale eenzaamheid (sterk)	-	-	-	18,4%	-	18,4%
· Emotionele eenzaamheid (sterk)	-	-	-	11,3%	-	12,4%
Algemene tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	-	-	-	75,1%	-	72,0%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA COVID-19 (TNO) △ en ▽, p<0,05, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. - niet gemeten.

* De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

4.5 WERK-PRIVÉ BALANS VAN THUISWERKERS

De veranderde werkomstandigheden lijken gemiddeld niet veel effect gehad te hebben op de werk-privébalans van thuiswerkers (tabel 4.5). Na een stijging in de werk-privédisbalans na de eerste golf (medio zomer), daalde deze disbalans weer naar 8% in maart 2021 en is daarmee op een gelijk niveau als voor de COVID-19 pandemie. Werknemers die uitsluitend thuiswerkten rapporteerden wel vaker een werk-privédisbalans (9%) dan werknemers die deels thuiswerkten (6%). Werknemers in het onderwijs die thuiswerkten gaven ook vaker een werk-privédisbalans te ervaren (14%).

TABEL 4.5 Werk-privé balans van thuiswerkers.

	MIDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Werk-privédisbalans	8,2%	9,1%	7,8%	8,6%	8,0%	8,1%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA COVID-19 (TNO)

* De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

4.6 COVID-19 BESMETTING EN ZIEKTEVERZUIM VAN THUISWERKERS

COVID-19 besmetting

Ongeveer 17% van de thuiswerkers dacht in de afgelopen 12 maanden besmet te zijn geweest met COVID-19; 7% bevestigd met een test en 10% niet bevestigd met een test (tabel 4.6). Werknemers die uitsluitend thuis-

werkten (16%) gaven minder vaak aan besmet te zijn geweest met COVID-19 dan werknemers die ook deels op locatie werkten (20%). De meerderheid van de thuiswerkers dacht dat de besmetting heeft plaatsgevonden in privé situatie. Ruim 13% van de thuiswerkers met een (al dan niet met een test bevestigde) besmetting dacht op het werk besmet geraakt te zijn. Al met al dacht 2,3 van de thuiswerkers in het afgelopen jaar op het werk besmet te zijn geraakt met COVID-19. Daarbij moet worden opgemerkt dat de thuiswerkers van maart 2021 niet noodzakelijkerwijs gedurende de hele pandemie altijd thuis hebben gewerkt. Een werkgerelateerde besmetting bij een thuiswerker kan ook van eerder in het jaar zijn.

Ziekteverzuim

Ongeveer 18% van de werknemers die thuis werkten, meldde zich in de drie maanden voorafgaand aan de derde meting ziek (tabel 4.5). Dat is minder dan de werknemers die op locatie werkten. Het aantal verzuim dagen is toegenomen van 8 dagen naar 10 dagen in maart 2021. Het percentage verzuim was nagenoeg gelijk tussen de werknemers die uitsluitend thuiswerkten en de werknemers die deels thuiswerkten.

De voornaamste redenen om te verzuimen waren griep (22%) en overige klachten (20%), gevolgd door hoofdpijn (11%) en psychische klachten (11%). Aan de werknemers met een ziekmelding met COVID-19 gerelateerde klachten (luchtwegklachten, buik-, maag- of darmklachten, griepklachten of overige klachten) is gevraagd of de klachten door COVID-19 waren veroorzaakt. Bij 13% van de verzuimende thuiswerkers waren de klachten veroorzaakt door het COVID-19 virus (bevestigd door een corona test). Bij nog eens 17% kwamen de klachten mogelijk door COVID-19, maar was er geen test gedaan. Bij de overige 70% hadden de klachten zeker niet met COVID-19 te maken (bevestigd door een corona test).

TABEL 4.6 COVID-19 besmetting en verzuim onder thuiswerkers.

	MEDIO 2020	EIND 2020	MAART 2021
COVID-19 besmetting			
· Ja, bevestigd met een test	–	–	7,2%
· Ja, maar niet bevestigd met een test	–	–	10,0%
Locatie van COVID-19 besmetting			
· Op het werk	–	–	13,1%
· In de privé situatie	–	–	52,8%
· Weet niet	–	–	34,1%
Verzuimd afgelopen 3 maanden	13,1%	15,8%	17,5%
Aantal dagen verzuim afgelopen 3 maanden (inclusief 0 verzuim)	10,5	8,20	10,3
Klacht laatste verzuimgeval			
· Rugklachten	2,7%	2,1%	2,6%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	3,8%	3,0%	3,4%
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	2,6%	2,4%	1,1%
· Klachten hart- en vaatstelsel	1,0%	1,3%	1,1%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	12,6%	10,7%	11,2%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	8,0%	4,7%	9,2%
· Conflict op het werk	0,5%	0,7%	0,6%
· Klachten luchtwegen	7,3%	3,3%	3,3%
· Klachten buik, maag of darmen	7,7%	9,0%	10,3%
· Huidklachten	0,2%	0,6%	0,6%
· Klachten oren of ogen	1,9%	1,4%	1,9%
· Griep of verkoudheid	24,5%	30,2%	21,5%
· Hoofdpijn	10,6%	9,5%	11,4%
· Klachten in verband met zwangerschap	1,4%	2,4%	1,7%
· Overige klachten	15,1%	18,8%	20,1%

	MEDIO 2020	EIND 2020	MAART 2021
COVID-19 verzuim onder verzuimende werknemers			
· Ja, COVID gerelateerde klachtena en positief getest	1,5%	8,1%	13,0%
· Misschien, COVID gerelateerde klachten, maar niet getest	46,6%	24,1%	17,3%
· Nee, COVID gerelateerde klachten maar negatief getest of geen COVID gerelateerde klachten	52,0%	67,8%	69,7%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO).

4.7 WERKLOCATIE NA DE COVID-19 PANDEMIE VOOR THUISWERKERS

In welke mate de werknemers die nu thuiswerkten in de toekomst (als alle maatregelen worden opgeheven) thuis of op locatie willen werken varieerde. Ruim 1 op de 3 thuiswerkers gaf aan grotendeels of volledig op locatie te willen werken, terwijl bijna 1 op de 4 aangaf grotendeels vanuit huis te willen werken (tabel 4.7). Daarnaast gaf 42% van de thuiswerkers aan evenveel thuis als op locatie te willen werken in de toekomst. Deze verdeling is vergelijkbaar met 2020. Van de werknemers die deels thuis werkten, gaf maar 8% aan in de toekomst grotendeels of volledig thuis te willen werken, terwijl 30% van de werknemers die uitsluitend thuiswerkten ook in de toekomst grotendeels of volledig thuis wil werken.

Vooraf laag opgeleide werknemers (35%), werknemers met een Westerse migratieachtergrond (34%) en niet-Westerse migratieachtergrond (33%) willen in de toekomst liever grotendeels thuis blijven werken. Werknemers die

thuiswerkten in het onderwijs (55%), in de zorg (47%) en in recreatie (45%) willen in de toekomst weer graag grotendeels op locatie werken, terwijl thuiswerkers in de handel (34%) en financiële dienstverlening (38%) liever grotendeels thuis blijven werken.

Gemiddeld genomen wil men in de toekomst graag 18 uur thuiswerken: 19 uur voor werknemers die uitsluitend thuiswerkten en 14 uur voor werknemers die deels thuiswerkten. Werknemers die thuiswerkten in de handel (20 uur), ICT (19 uur), en financiële dienstverlening (20 uur) willen in de toekomst vooral veel uur thuis blijven werken, terwijl thuiswerkers in het onderwijs (14 uur) en zorg (14 uur) minder uur thuis willen blijven werken.

Sociale aspecten lijken de belangrijkste redenen om op locatie te werken. Zowel samenwerking met collega's als sociale contacten met collega's wordt door bijna 9 op de 10 thuiswerkers als belangrijkste redenen om op locatie te willen werken genoemd. Voor mensen die deels thuiswerkten was ook de aard van het werk een belangrijke reden om in de toekomst op locatie te willen werken (76%), terwijl voor werknemers die uitsluitend thuiswerkten de werk-privébalans als derde reden werd genoemd (58%).

Het aard van het werk (86%) minder reistijd (75%) en de productiviteit (69%) zijn de belangrijkste redenen om in de toekomst vanuit huis te willen werken. Deze redenen werden vaker als reden genoemd door werknemers die uitsluitend thuiswerkten dan werknemers die deels thuis werkten.

TABEL 4.7 Wensen in werksituatie in de toekomst voor thuiswerkers eind 2020.

	THUISWERKERS - MAART 2021		
	ALLE THUISWERKERS	WERKT ZOWEL THUIS ALS OP LOCATIE	UIT-SLUITEND THUISWERKERS
Werksituatie als maatregelen opgeheven zijn			
· Volledig of grotendeels op werklocatie	34,3%	59,1%▲	24,8%▼
· Evenveel op werklocatie als vanuit huis	41,6%	33,1%▼	44,9%▲
· Volledig of grotendeels vanuit huis	24,0%	7,8%▼	30,3%▲
Uren thuiswerken in de toekomst	17,6	13,5▼	19,0▲
Reden om op locatie te werken			
· Aard van het werk – direct contact met klanten en/of materialen/machines	58,2%	75,7%▲	51,1%▼
· Praktisch; kwaliteit werkplek, technische middelen etc.	43,9%	64,9%▲	35,4%▼
· Productiviteit, concentratie, efficiëntie	41,4%	53,4%▲	36,5%▼
· Samenwerking met collega's	88,6%	88,1%	88,8%
· Sociale contacten met collega's, binding met afdeling of bedrijf	89,6%	85,9%▼	91,1%△
· Werk-privé balans	60,9%	67,9%▲	58,1%▼
· Betere carrière perspectieven door meer zichtbaarheid	25,1%	26,8%	24,5%
Reden om op thuis te werken			
· Aard van het werk – een deel van mijn taken kan goed vanuit huis worden uitgevoerd	85,6%	81,9%▼	86,8%△
· Praktisch; kwaliteit thuiswerkplek, technische middelen etc.	46,8%	45,5%	47,3%
· Minder reistijd	75,2%	64,4%▼	78,8%▲
· Sociale contacten met familie en vrienden etc.	38,2%	39,2%	37,9%
· Werk-privé balans	62,5%	61,7%	62,7%
· Productiviteit, concentratie, efficiëntie	68,9%	63,8%▼	70,6%△

Bron NEA-COVID-19 (TNO). ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20 △ en ▽, $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20

4.8 SAMENGEVAT

In maart 2021, 12 maanden na de oproep van het kabinet om zoveel mogelijk thuis te werken, werkte ongeveer de helft van de werknemers thuis, waarvan 71% volledig. Werknemers werkten gemiddeld 80% van hun werktijd thuis. Het aandeel thuiswerkers is vergelijkbaar met medio en eind 2020.

De werkomstandigheden van de thuiswerkers zijn ten opzichte van 2019 veranderd: meer overwerk en meer sedentair werk, maar vergelijkbaar met de situatie in 2020. Negen op de 10 werknemers zaten meer dan 6 uur per dag achter de computer. Vaak zonder regelmatig een korte pauze te houden. Ook buiten het werk zijn de thuiswerkers meer gaan zitten. De thuiswerkplek is gedurende de pandemie voor steeds meer thuiswerkers ergonomisch verantwoord. Toch heeft de helft nog niet alle benodigde middelen. Daarnaast hadden werknemers die thuiswerkten meer moeite om de aandacht vast te houden en zich te concentreren dan eind 2020. Een positieve ontwikkeling is daarentegen de daling in intern en extern ongewenst gedrag in vergelijking met 2019.

Het welbevinden laat over het algemeen een stabiel beeld zien in de pandemie. Nog altijd had een ruime meerderheid van de thuiswerkers een goede gezondheid (85%) en was tevreden met het leven op dit moment (72%). Wel had nog steeds een substantieel van de thuiswerkers last van mentale of fysieke klachten en eenzaamheid. Bijna 18% van de thuiswerkers verzuimde de afgelopen drie maanden, met een verzuimduur van gemiddeld 10 dagen. Van de verzuimende thuiswerkers dacht 30% dat COVID-19 de oorzaak was van de klachten, waarvan ruim de helft was bevestigd met een positieve COVID-19 test. Van de thuiswerkers die dachten in de afgelopen

12 maanden met COVID-19 besmet te zijn geweest dacht 13% dat dit op het werk was gebeurd en ruim de helft dat dit in de privé sfeer was gebeurd.

Ruim 1 op de 3 thuiswerkers gaf aan als de maatregelen zijn opgeheven grotendeels of volledig op locatie te willen werken, terwijl bijna 1 op de 4 aangaf grotendeels vanuit thuis te willen werken. Gemiddeld wilt men 18 uur blijven thuiswerken. De belangrijkste reden om thuis te blijven werken was het aard van het werk, gevolgd door minder reistijd en de productiviteit/concentratie. Veruit de belangrijkste redenen om op locatie te willen werken is het sociale aspect, zowel het samenwerken met collega's als de sociale contacten met collega's. Al met al dacht 2,3 van de thuiswerkers in het afgelopen jaar op het werk besmet te zijn geraakt met COVID-19.

5. WELKE NEDERLANDERS WERKTEN NIET EN WAT ZIJN DAAR DE GEVOLGEN VAN?

5.1 WIE ZIJN DE NEDERLANDERS DIE NIET MEER WERKTEN?

In hoofdstuk 2 lieten we zien dat 14% van de werknemers uit 2019 in maart 2021 niet werkte. Dit is vergelijkbaar met de metingen in 2020. Van de groep niet werkenden had 2% geen werkzaamheden – bijvoorbeeld omdat het werk stil lag – en 12% had geen baan meer. Van deze laatste groep was het grootste gedeelte schoolgaand (44%), gevolgd door (pre)pensioenen (20%) of werkloos (15%). De volgende paragrafen gaan dieper in op de consequenties van het niet hebben van werk op het welbevinden, de financiële situatie en toekomstperspectief.

5.2 WELBEVINDEN EN COVID-19 BESMETTING VAN NIET WERKENDEN

Welbevinden

Het welbevinden van de mensen zonder werkzaamheden is uitgesplitst naar gezondheid, depressieve klachten, eenzaamheid en tevredenheid. Het algemene beeld is dat het welbevinden bij mensen zonder werkzaamheden gedurende de pandemie verslechterde. De algemene gezondheid was met 72% in maart 2021 slechter dan eind 2019 (tabel 5.1). Daarnaast was het percentage mensen met depressie klachten toegenomen van 36% mei 2020 naar 58% in 2021. Niet werkenden in de leeftijd 25-54 jaar (63%) en

niet-Westerse achtergrond (59%) hadden minder vaak een goede gezondheid. Jonge niet werkenden (62%) gaven vaker aan depressieve klachten te hebben.

Bijna een kwart van de niet werkenden (24%) gaf in maart aan eenzaam te zijn; 24% sociaal eenzaam en 29% emotioneel eenzaam. Dat is een stijging ten opzichte van eind 2020. Daarbij waren geen verschillen naar persoonskenmerken. Ruim de helft van de mensen zonder werkzaamheden (55%) gaf aan op dit moment tevreden te zijn met het leven. Eind 2020 gold dat nog voor bijna 60% van de niet werkenden. Vooral jongeren (50%) en niet werkenden met een Westerse migratieachtergrond (41%) waren minder tevreden met het leven.

Al met al is het welbevinden in 2021 een stuk somberder bij de groep niet werkenden dan de werkenden.

COVID-19 besmetting

Ruim 2 op de 10 niet werkenden (23%) dacht in het afgelopen jaar besmet te zijn geweest met COVID-19, voor 9% was deze besmetting bevestigd met een positieve test uitslag.

TABEL 5.1 Welbevinden van de niet werkenden.

	MEDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	NEA 2019*	1e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e METING NEA-COVID-19	NEA 2019*	3e METING NEA-COVID-19
Algemene gezondheid (goed/zeer goed)	72,7%▽	79,7%△	74,7%	76,7%	76,1%△	72,2%▽
Depressie	-	35,7%	-	50,4%	-	57,8%
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en/of polsen/handen)	44,4%△	35,5%▽	45,9%△	41,4%▽	45,1%	41,3%
Algemene eenzaamheid (sterk)	-	-	-	20,2%	-	24,1%
Sociaal eenzaam (sterk)	-	-	-	20,9%	-	24,4%
Emotioneel eenzaam (sterk)	-	-	-	21,8%	-	29,0%
Tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	-	-	-	59,6%	-	55,5%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA COVID-19 (TNO) △ en ▽, p<0,05, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. – niet gemeten.

* De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld.

5.3 FINANCIËLE SITUATIE VAN NIET WERKENDE

Verlies van inkomen is een duidelijk gevolg van het niet hebben van werk. Van de werknemers uit 2019 die in maart 2021 niet meer werkten, was 30% er financieel op achteruit gegaan (tabel 5.2). Dit percentage is lager dan in de twee metingen in 2020. Vooral niet werkenden in de leeftijdscategorie 25-54 jaar (42%) of met een Westerse achtergrond (41%) gaven aan financieel achteruit te zijn gegaan.

Als mensen er financieel op achteruit zijn gegaan, wil dat niet zeggen dat er meteen financiële problemen ontstaan. De meeste niet werkenden konden prima rond komen, bijna 6 op de 10 niet werkenden hield zelfs geld over, maar 1 op de 5 gaf aan een beetje of veel geld tekort te komen. Dat is ongeveer gelijk aan medio en eind 2020. Niet werkenden tussen de 25-54 jaar (30%) of met een Westerse achtergrond (34%) kwamen het vaakst geld tekort.

TABEL 5.2 Financiële situatie van de niet werkenden.

	MEDIO 2020	EIND 2020	MAART 2021
Financiële situatie			
· Erg of enigszins op vooruit gegaan	11,2%	9,1%	10,4%
· Ongeveer hetzelfde gebleven	53,8%	52,9%	60,1%
· Ietwat of erg op achteruit gegaan	35,0%	38,0%	29,5%
Financiële situatie huishouden			
· Komt veel of een beetje geld tekort	19,9%	21,3%	20,4%
· Komt precies rond	25,2%	24,7%	22,1%
· Houdt een veel of beetje geld over	54,9%	53,9%	57,5%

Bron: NEA COVID-19 (TNO)

5.4 TOEKOMST OP WERK EN BEHOEFTE VOOR NIET WERKENDEN

De toekomstverwachtingen van de niet werkenden zijn weergegeven in tabel 5.3. Hierbij is een uitsplitsing gemaakt naar de reden van niet meer werken, namelijk werklozen en overige niet werkenden (o.a. economisch inactieven zoals schoolgaande deelnemers of huisman/vrouw). Ruim een derde van de niet werkenden (35%) was op zoek naar een nieuwe baan. Ongeveer 27% van de werklozen dacht makkelijk een nieuwe baan te krijgen terwijl dit ruim de helft is bij de overige niet werkenden. Onder werklozen is dit een verdere

daling ten opzichte van de metingen in 2020 terwijl voor de overige niet werkenden het beeld lijkt te verbeteren.

Niet werkenden waren pessimistischer dan in 2020 wat betreft het vinden van een nieuwe baan in de komende drie maanden. Bijna 36% van de overige niet werkenden en 41% van de werklozen dacht dat de kans om binnen drie maanden een nieuwe baan te vinden (zeer) klein was. Medio 2020 gold dat nog voor ruim 15% van de overige niet werkenden en 34% van de werklozen.

TABEL 5.3 Toekomst van werk voor niet werkenden.

	MEDIO 2020		EIND 2020		MAART 2021	
	WERKLOOS	'OVERIG' NIET WERKENDEN*	WERKLOOS	'OVERIG' NIET WERKENDEN*	WERKLOOS	'OVERIG' NIET WERKENDEN*
Makkelijke nieuwe baan vinden	47,4%▼	82,7%▲	33,8%▼	49,0%▲	26,5%▼	55,6%▲
Kans om binnen drie maanden een baan te vinden:						
· (zeer) groot	29,3%▼	51,9%▲	34,4%	25,2%	27,6%	24,3%
· niet groot, maar ook niet klein	37,1%	32,7%	37,4%	35,5%	31,8%	40,1%
· (zeer) klein	33,7%▲	15,5%▼	28,1%	39,3%	40,7%	35,6%
Bereid van type baan te wisselen	89,5%▲	71,9%▼	88,3%	91,4%	80,1%	87,6%
Bereid van sector te wisselen	–	–	80,4%	81,5%	83,4%	77,0%
Gemis aan nieuwe kennis en vaardigheden voor baan	–	–	40,2%▲	15,8%▼	37,4%	33,7%
Behoeft aan werk-gerelateerde cursus/opleiding:						
· Nee	–	–	26,5%▼	65,2%▲	40,8%	47,1%
· Ja, om kansen voor een baan in het zelfde type functie te vergroten	–	–	15,0%	11,9%	16,7%	11,5%
· Ja, om kansen op werk in een nieuwe functie te vergroten	–	–	58,5%▲	22,9%▼	42,5%	41,5%

Bron NEA-COVID-19 (TNO). ▲ en ▼: p<0,05, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig).

en Cohen's d is ten minste 0,20 △ en ▽, p<0,05, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. – niet gemeten.

*Overig omvat de economisch inactieven (o.a. schoolgaande deelnemers of huisman/vrouw)

De bereidheid om van type baan of sector te wisselen als dit de kans op een baan vergroot was net als in 2020 groot. Van de werklozen was 80% bereid om van type baan en 83% om van sector te wisselen. Onder de overige niet werkenden was dat respectievelijk 88% en 77%. Vooral werklozen (37%) gaven aan kennis en vaardigheden te missen die nodig zijn door veranderingen in het werk. Zes op de 10 van de werklozen had dan ook behoefte aan een werk-gerelateerde cursus/opleiding, 17% om de kans op een nieuwe baan te vergroten en 43% om kansen op nieuwe baan in een nieuwe functie te vergroten. Onder overige niet werkenden was dit respectievelijk 11% en 41%.

5.5 SAMENGEVAT

Van de mensen die in 2019 een baan had was 14% niet meer werkzaam of had geen werkzaamheden in maart 2021. De groep niet werkenden was grotendeels schoolgaand, gevolgd door pre-pensioen en werkloos.

Het welbevinden van niet werkenden lijkt verslechterd gedurende de COVID-19 pandemie. Minder mensen gaven aan zeer goede gezondheid te hebben (72%) of tevreden te zijn (55%) en gaven vaker aan depressie klachten te hebben (58%) of eenzaam te zijn (24%). Het welbevinden van niet werkenden is daarmee in 2021 beduidend slechter dan die van werkenden.

Een direct gevolg van het niet hebben van werk zijn de financiële consequenties. Eind 2020 is 30% van de niet werkenden er financieel op achteruit gegaan, terwijl dit eind 2020 nog 39% was. De meeste niet werkenden konden nog altijd prima rondkomen, maar 1 op de 5 werkenden gaf aan een beetje of veel geld tekort te komen.

In maart 2021 dacht 27% van de werklozen makkelijk een nieuwe baan te vinden, dat is een daling ten opzichte van 2020. Werklozen en overige niet werkenden waren ook minder optimistisch over het vinden van een nieuwe baan, een kwart dacht gemakkelijk een nieuwe baan te vinden. De bereidheid om hiervoor van type baan of sector te wisselen als dit de kansen op de arbeidsmarkt vergroot bleef onverminderd hoog. Vooral werklozen gaven aan kennis en vaardigheden te missen voor het vinden van een nieuwe baan en een ruime meerderheid heeft dan ook behoefte aan een werk-gerelateerde cursus of opleiding.

KADER 2 | NEA-COVID-19 CIJFERS IN PERSPECTIEF MET ANDER NEDERLANDS ONDERZOEK

Het NEA-COVID-19 onderzoek is niet het enige onderzoek naar de gevolgen van de COVID-19 pandemie op de gezondheid. In dit kader vergelijken we voor een aantal uitkomstmaten resultaten van verschillende onderzoeken.

Aandeel thuiswerken

Het NEA-COVID-19 onderzoek laat zien dat in maart 2021 49% van de werknemers thuiswerkt. Uit het RIVM gedragsonderzoek (RIVM, 20201a) komt dat eind maart 68% van alle *werkenden* die dat kan thuis werkt. Dit is dus een *andere* doelgroep en andere definitie van thuiswerken. Als deze definitie op het NEA-COVID-19 onderzoek wordt toegepast komt daar uit dat 66% van de werknemers die thuis kan werken dat doet. Zowel NEA-COVID-19 als het RIVM geven aan dat het aandeel van de werktijd dat thuis wordt gewerkt rond de 80% ligt.

Corona besmettingen

In maart denkt 20% van de werknemers in de afgelopen 12 maanden besmet (geweest) te zijn met corona. Bij 9% is dit bevestigd met een test, 11% is niet getest. Werknemers die volledig op locatie werken denken het vaakst besmet geweest te zijn (23%), werknemers die volledig thuis werken het minst (16%). Dit percentage besmettingen komt goed overeen met de 21% bloeddonoren met antistoffen dat Sanquin rapporteert (Sanquin, 2021). Uit het in Noord Nederland uitgevoerd Lifelines onderzoek komt dat 5,9% van de deelnemers positief getest is en 11% denkt corona gehad te hebben zonder getest te zijn (Lifelines, 2021). Iets lager dan gemiddeld in Nederland, wat overeenkomt met het verloop van de pandemie die in Noord Nederland later is uitgebroken.

Plaats besmetting

Ruim 1 op de 4 (27%) werknemers die – getest of ongetest – met corona besmet is geweest gaf het werk als waarschijnlijke locatie aan. Werknemers die volledig op locatie werken wijzen vaker (37%) dan werknemers die volledig thuis werken (11%) het werk als besmettingslocatie aan. Dit percentage is inhoudelijk slecht vergelijkbaar met het percentage werkgerelateerde besmettingen zoals het RIVM op basis van het Bron en contactonderzoek rapporteert (14% in de laatste week van maart (RIVM, 2021b) omdat de RIVM gegevens gaan over met een test bevestigde besmettingen waar gerelateerde gevallen aanwezig waren én setting vermeld was binnen de hele bevolking, dus inclusief de niet werkenden die per definitie niet op het werk besmet zijn geraakt

Angst voor besmetting

In het NEA-COVID-19 onderzoek gaf 16% van alle werknemers op locatie aan vaak of altijd bang te zijn om op het werk besmet te raken met corona. Dit is duidelijk lager dan de 65% uit het FNV onderzoek (FNV, 2021). De vragen in de onderzoeken verschillen echter. In het FNV onderzoek werd een ja/nee vraag gesteld, in het NEA-COVID-19 een vierpuntsschaal. Als ook de groep die 'soms' bang is wordt meegenomen gaven 66% van de mensen die op locatie werken aan (soms) bang te zijn om op het werk besmet te raken. Zowel bij het FNV onderzoek als in de NEA-COVID-19 is het onderwijs met rond de 80% angst voor besmetting koploper als het gaat om de angst om besmet te raken.

6 CONCLUSIE

Een jaar na de aankondiging van de eerste maatregelen om het aantal COVID-19 besmettingen te verminderen, heeft COVID-19 nog altijd een grote impact op het werkende leven. Mensen hebben hun baan verloren tijdens de pandemie, met mogelijke financiële gevolgen en zorgen om het vinden van een nieuwe baan. Maar ook voor mensen die wel zijn blijven werken is er veel veranderd. De meerderheid van de deelnemers aan de NEA-COVID-19 werkte nog altijd op locatie, waarvan de helft uitsluitend op locatie werkte. Verschillende COVID-19 maatregelen werden getroffen door bedrijven, maar de mate waarin verschilde na gelang het type werkzaamheden per sector.

Het algemene beeld is dat de fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden voor zowel werknemers op locatie als thuis grotendeels niet veranderd zijn in 2021 in vergelijking met 2019 en 2020. Verder zien we dat de algemene maatregelen op het werk vaak werden toegepast, alhoewel afstand houden van klanten/leerlingen/passagiers of collega's lastig blijft. Daarnaast nam de beschikbaarheid en gebruik van PBM's en medische mondkapjes verder toe. Ondanks dat de meerderheid van locatiewerkers thuis bleef met milde klachten, gaf ook 13% aan niet thuis te blijven met klachten. Een klein deel van de locatiewerkers was regelmatig angstig om besmet te raken op het werk. De resultaten onder thuiswerken waren: nog altijd veel beeldschermwerk, te weinig pauze, teveel herhaalde bewegingen en sedentair gedrag. Ruim de helft van thuiswerkers had alle middelen om

een ergonomische werkplek in te richten. Wel gaven thuiswerkers aan meer moeite te hebben met concentreren en de aandacht vasthouden.

Het welbevinden van werknemers op locatie en thuis is tijdens de COVID-19 pandemie stabiel gebleven. Gemiddeld genomen hadden ze een goede gezondheid en waren ze tevreden met het leven. Maar een substantieel van de werknemers had wel mentale of fysieke klachten. Van de locatiewerkers die besmet zijn geweest met COVID-19 dacht een derde dat de besmetting op het werk plaats vond, terwijl de helft van de besmette thuiswerkers aangaf dat de besmetting in de privésfeer had plaatsgevonden.

In de toekomst wil de meerderheid van de thuiswerkers het thuiswerken combineren met op locatie werken, als de COVID-19 maatregelen omtrent thuiswerken zijn opgeheven. De belangrijkste redenen voor thuiswerken zijn het aard van het werk, minder reistijd en de werk-privé balans, terwijl het sociale aspect veruit de belangrijkste reden is om weer op locatie te willen werken.

LITERATUUR

FNV (2021). Bijna twee-derde werknemers is bang om corona op de werkvloer op te lopen. Download op 14 April 2021: <https://www.fnv.nl/nieuws-bericht/algemeen-nieuws/2021/02/bijna-twee-derde-werknemers-is-bang-om-corona-op-d>. FNV, Utrecht.

Hooftman W., Oude Hengel K., Wiezer N., Bouwens L., Zoomer T., Vroome E. (2020). De impact van de COVID-19 crisis op werknemers. Stand van zaken na de eerste golf. TNO, Leiden.

Hooftman W.E., Mars, G.M.J., Knops J.C.M., van Dam L.M.C., de Vroome E.M.M., Janssen B.J.M., Pleijers A.J.S.F, van den Bossche S.N.J. (2020). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019 Methodologie en globale resultaten. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/ Heerlen/ Bonaire, TNO, Leiden.

Lifelines. Coronabaremeter. Download op 14 April 2021: <https://corona-barometer.nl/>. Lifelines Corona Research Project, Groningen.

Oude Hengel K., Kathmann K., Bouwens L., Zoomer T., Hooftman W. (2021). Leeswijzer nationale enquête arbeidsomstandigheden COVID-19 COHORT (NEA-COVID-19). TNO, Leiden.

Oude Hengel K., Bouwens L., Zoomer T., de Vroome E., Hooftman W. (2021). De impact van de COVID-19 crisis op werknemers. Stand van Zaken in 2020. TNO, Leiden.

de Klerk M., Plaisier I., Wagemans F. (2020) Welbevinden ten tijde van corona. Eerste bevindingen op basis van een bevolkingsenquête uit juli 2020. Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Den Haag.

RIVM. (2021a) Naleving van en draagvlak voor de basis gedragsregels. Download op 14 April 2021: <https://www.rivm.nl/gedragsonderzoek/trendonderzoek/naleving-van-en-draagvlak-voor-basis-gedragsregels>. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, Bilthoven.

RIVM. (2021b) Epidemiologische situatie van SARS-CoV-2 in Nederland. Download op 14 April 2021: https://www.rivm.nl/sites/default/files/2021-03/COVID-19_WebSite_rapport_wekelijks_20210330_1135_final.pdf. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, Bilthoven.

Sanquin (2021). Corona antistoffen bij meer dan 21% van donors. Download op 14 April 2021: <https://www.sanquin.nl/over-sanquin/nieuws/2021/03/corona-antistoffen-bij-meer-dan-21-van-donors>. Sanquin, Amsterdam.

The logo features the letters 'TNO' in a bold, black, sans-serif font. To the right of 'TNO', the words 'innovation' and 'for life' are stacked vertically in a smaller, black, sans-serif font. A horizontal bar spans the width of the image, with a blue segment in the center and black segments on the left and right. The 'TNO' text is positioned over the blue segment, and the tagline is positioned over the black segment on the right.

TNO innovation
for life