

# DE IMPACT VAN DE COVID-19 PANDEMIE OP WERKNEMERS

Eind 2021

**TNO** innovation  
for life

Karen Oude Hengel  
Merel in der Maur  
Luuk Bouwens  
Ernest de Vroome  
Wendela Hooftman

TNO rapport

# De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers

Eind 2021

## DE IMPACT VAN DE COVID-19 PANDEMIE OP WERKNEMERS

EIND 2021

### **TNO**

Work Health Technology

088 866 61 00

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

© Januari 2022 TNO, Leiden

### **Auteurs:**

Karen Oude Hengel

Merel in der Maur

Luuk Bouwens

Ernest de Vroome

Wendela Hooftman

### **Vormgeving:**

Coek Design, Prinsenbeek

# INHOUDSOPGAVE

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>	<b>4 Welke werknemers werkten thuis en wat waren daar de gevolgen van?</b>	<b>33</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>8</b>	4.1 Wie zijn de thuiswerkers?	33
1.1 NEA-COVID-19	9	4.2 Werkomstandigheden van thuiswerkers	33
1.2 Veldwerk, populatie en response	9	4.3 Getroffen maatregelen voor thuiswerkers	37
1.3 De maatregelen ten tijde van de NEA-COVID-19 metingen	10	4.4 Veranderingen in het werk	38
<b>2 Hoe werkte Nederland tijdens COVID-19 pandemie eind 2021?</b>	<b>14</b>	4.5 Welbevinden van thuiswerkers	39
2.1 Werkloosheid in de beroepsbevolking	14	4.6 Werk-privé balans van thuiswerkers	40
2.2 De positie van de werknemers van 2019 eind 2021	15	4.7 COVID-19 besmetting en ziekteverzuim van thuiswerkers	40
2.3 Veranderingen in de werklocatie	15	4.8 Hybride werken in de toekomst voor thuiswerkers	41
2.4 Getroffen maatregelen tijdens de coronapandemie	17	4.9 Samengevat	43
2.5 Samengevat	18	<b>5 Welke Nederlanders werkten niet en wat zijn daar de gevolgen van?</b>	<b>45</b>
<b>3 Welke werknemers werkten er op locatie en wat waren daar de gevolgen van?</b>	<b>20</b>	5.1 Wie zijn de Nederlanders die niet meer werkten?	45
3.1 Wie werkte er op locatie?	20	5.2 Welbevinden en COVID-19 besmetting van niet-werkenden	45
3.2 Werkomstandigheden van locatiewerkers	20	5.3 Financiële situatie van niet-werkenden	46
3.3 COVID-19 maatregelen voor locatiewerkers	25	5.4 Baanperspectief en benodigde vaardigheden voor werklozen	46
3.4 Veranderingen in het werk	26	5.5 Samengevat	47
3.5 Welbevinden van locatiewerkers	28	<b>6 Conclusie</b>	<b>48</b>
3.6 Werk-privébalans van locatiewerkers	29	<b>Literatuur</b>	<b>49</b>
3.7 COVID-19 besmetting en verzuim van locatiewerkers	30		
3.8 Samengevat	31		

# SAMENVATTING

De coronapandemie heeft na bijna twee jaar nog altijd een grote impact op werkend Nederland. Dit rapport beschrijft die veranderingen op basis van het NEA-COVID-19 onderzoek. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de 4e vervolgmeting van het NEA-COVID-19 onderzoek. Deze meting vond plaats eind 2021 (november-december), ten tijde van oplopende besmettingscijfers en ziekenhuisopnames, de opkomst van de omikron variant en aangescherpte maatregelen maar vóór de volledige *lockdown*. Het overgrote deel van de beroepsbevolking was gevaccineerd, maar de grootschalige booster-vaccinatie onder hen was nog niet gestart. Dit rapport bevat de resultaten van de vierde meting, en vergelijkt de situatie voor de pandemie (eind 2019) en tijdens drie eerdere momenten in de pandemie (medio 2020, eind 2020 en begin 2021) met de situatie eind 2021.

## **Drie op de vier werknemers werkte op locatie, nooit eerder zo hoog in de pandemie**

Eind 2021 werkte 57% van de werknemers uitsluitend op locatie en 18% werkte deels thuis en deels op locatie. Daarmee werkten 3 op de 4 werknemers (deels) op locatie. Dit was begin 2021 nog 65%. Deze toename in locatiewerkers is te verklaren omdat enerzijds meer sectoren (gedeeltelijk) open waren dan begin 2021, en anderzijds omdat *white collar workers*, beroepen die veelal op kantoor worden uitgevoerd, vaker op locatie zijn gaan werken. Van alle werknemers die uitsluitend of deels op locatie werkten gaf 1 op de 5 werknemers aan het werken helemaal thuis te kunnen

doen, maar toch (deels) op locatie te werken, voornamelijk omdat ze daar zelf een voorkeur voor hadden.

## **Het naleven van de coronamaatregelen op het werk wordt minder**

Vooraf *blue collar workers*, werknemers die in het kader van hun beroep voornamelijk 'met de handen' (of met (zware) machines) werken, (92%) en werknemers met een contactueel beroep (83%) werkten op locatie, en met name in de zorg, horeca, bouw, vervoer, handel en industrie. Gemiddeld genomen zijn zowel de fysieke als de psychosociale arbeidsomstandigheden niet veel veranderd. Nog altijd hield een ruime meerderheid zich aan de algemene coronamaatregelen. Wel zien we een daling voor alle andere maatregelen ten opzichte van eerder in de pandemie. Locatiewerkers konden minder goed afstand houden van cliënten/leerlingen/patiënten (56%) maar ook van collega's en leidinggevendenden (38%) ten opzichte van eerder in de pandemie. Ook het gebruik van mondkapjes (38%) en persoonlijke beschermingsmiddelen (56%) was lager dan in begin 2021. Bijna 6 op de 10 werknemers op locatie bleef vaak of altijd thuis met milde klachten. Werknemers die uitsluitend op locatie werkten (56%) bleven minder vaak of altijd thuis met klachten dan werknemers die deels op locatie werkten (85%). Van alle locatiewerkers bleef 16% nooit thuis met milde klachten (20% voor werknemers die uitsluitend op locatie werkte en 3% voor werknemers die deels op locatie werkte). Ten opzichte van 2021 bleven locatiewerkers met milde klachten minder vaak thuis. Een klein deel van de werknemers op locatie was regelmatig bang om besmet te raken op het werk

(15%). Eind 2021 dacht 30% van de werknemers op locatie in het afgelopen jaar besmet te zijn geweest met COVID-19, al dan niet bevestigd met een coronatest. Drie op de 10 hiervan dacht dat de besmetting op het werk had plaatsgevonden.

Acht op de 10 locatiewerkers had een goede gezondheid en een bijna even groot deel was tevreden met het leven. Wel was er een lichte toename in het aantal burn-out klachten (19%) in vergelijking met 2019 en eerder in de pandemie. Ook is er nog altijd een aanzienlijk deel met fysieke klachten (36%). Opvallend is dat jongeren (15-24 jaar) die op locatie werkten een minder goed welbevinden hadden; ze vonden zichzelf minder gezond, hadden meer burn-outklachten en waren minder tevreden met het leven. Verder verzuimde bijna 30% van de werknemers in de drie maanden voorafgaand aan de meting. Dat is meer dan eind 2020, maar locatiewerkers verzuimden wel minder lang dan eind 2020. Bij 10% van hen werden de klachten zeker veroorzaakt door COVID-19 (bevestigd met een test) en bij nog eens 15% kwam dit mogelijk door COVID-19.

### **Thuiswerkers verwachten dat hybride werken blijft en willen dit ook, maar nog niet overal zijn er afspraken met de werkgever**

Na een versoepeling van het thuiswerkadvies in de zomer en een aanscherping in het najaar was vlak voor de meting het thuiswerkadvies om zoveel mogelijk thuis te werken. Tijdens de laatste meting eind 2021 werkte 43% van de werknemers thuis, 25% van de werknemers werkte volledig thuis en 18% van de werknemers combineerde thuiswerken met op locatie werken. Dit is een afname met eerder in de coronapandemie. Nog altijd werkten hoogopgeleide werknemers in *white collar* beroepen vooral thuis. Hoewel de werkomstandigheden van de thuiswerkers veranderd zijn ten opzichte van 2019, is het beeld gedurende de pandemie stabiel. Het sedentair

gedrag was nog altijd hoog onder werknemers die thuiswerkten, zowel tijdens werktijd als in de vrije tijd. Ruim de helft van alle werknemers had alle benodigde middelen voor een ergonomische werkplek.

Het welbevinden van thuiswerkers laat grotendeels een stabiel beeld zijn ten opzichte van 2019 en eerder in de pandemie. Een grote meerderheid van de thuiswerkers had een goede gezondheid (81%) en was tevreden met het leven (78%). Wel had nog altijd 38% van de thuiswerkers KANS klachten, 17% burn-outklachten en voelde 13% van de thuiswerkers zich eenzaam. Het ziekteverzuim lag met 25% hoger dan eind 2020 (16%), maar het aantal verzuimdagen was met 9 dagen wel ongeveer gelijk met vorig jaar. Van alle verzuimende thuiswerkers kwam dit bij 1 op de 4 zeker of mogelijk door COVID-19.

Ruim 1 op de 3 thuiswerkers gaf aan - als de maatregelen zijn opgeheven - grotendeels of volledig vanuit huis te willen werken, terwijl bijna 1 op de 5 aangaf grotendeels op locatie te willen werken. De rest wil evenveel thuis als op locatie werken (43%). Er is een grotere groep die (deels) vanuit huis wil gaan werken in vergelijking met eind 2020 en begin 2021. Nog altijd is het sociale aspect de belangrijkste reden om naar locatie te gaan, terwijl de aard van het werk en minder reistijd redenen zijn om thuis te blijven. Het overgrote deel van de thuiswerkers verwacht dat hybride werken in de toekomst wordt toegelaten door de werkgever: 7 op de 10 thuiswerkers weet dit zelfs zeker. Formele afspraken over hybride werken zijn al aanwezig bij een kwart van de thuiswerkers en informele afspraken bij bijna de helft van de thuiswerkers. Bij een derde van de thuiswerkers zijn er (nog) geen afspraken over hybride werken in de toekomst.

### **Het werk is blijvend veranderd door de pandemie, maar aanpassen heeft vooral tijd nodig**

Zowel werknemers thuis als werknemers op locatie gaven aan dat er door corona duidelijke veranderingen in de werkzaamheden zijn ontstaan. Bijna driekwart van de werknemers op locatie (73%) gaf aan dat er als gevolg van de pandemie veranderingen zijn geweest in de werkzaamheden. Vooral de uitvoering van het werk, en het contact met zowel collega's en leidinggevenden enerzijds en met klanten/leerlingen/patiënten anderzijds zijn veranderd. Ongeveer de helft van de werknemers die veranderingen in het contact met klanten, leerlingen of patiënten of collega's en leidinggevenden ervaren denkt dat dit blijvend is. Veranderingen in technologiegebruik komen minder voor, maar worden veel vaker als blijvend ervaren (93%). De meerderheid van de werknemers op locatie gaf aan niets nodig te hebben om zich aan te passen.

Thuiswerkers ervoeren vaker veranderingen dan locatiewerkers. Bijna 90% van de thuiswerkers gaf aan dat het werk veranderd was door de pandemie, vooral in de hoeveelheid contact met collega's en leidinggevenden en in de uitvoering van het werk. Het merendeel van de thuiswerkers die veranderingen ervaart verwacht dat deze blijvend zijn. Dit geldt vooral voor veranderingen in technologie (98%) en uitvoering in het werk (83%). Toch heeft de helft van de werknemers niets nodig om zich aan de veranderingen aan te passen. Een kwart van de thuiswerkers heeft vooral tijd nodig en een vijfde heeft een aanpassing van de werkplek nodig.

### **Niet-werkenden optimistischer over de toekomst**

Van de mensen die in 2019 een baan was 13% niet meer werkzaam of had geen werkzaamheden eind 2021. Het welbevinden van niet-werkenden is een stuk somberder dan die van werkenden. Ondanks dat 7 op de 10

niet-werkenden aangaf een goede gezondheid te hebben en ruim 6 op de 10 tevreden was met het leven, had 58% depressieve klachten en een kwart was eenzaam. Ongeveer 1 op de 4 niet-werkenden dacht in het afgelopen jaar besmet te zijn geweest met COVID-19.

Eind 2021 kan het merendeel van de niet-werkenden precies of makkelijk rondkomen. Ongeveer een derde van de niet-werkenden was er financieel op achteruit gegaan.

Het toekomstperspectief is volgens werklozen rooskleuriger dan begin 2021. Ze zijn positiever over de kans om een nieuwe baan te vinden (55%), en 4 op de 10 werklozen verwacht binnen drie maanden een nieuwe baan te kunnen vinden. Werklozen gaven aan in hoge mate bereid te zijn om hiervoor van type baan (90%) of sector (85%) te wisselen om de kansen te vergroten. Zes op de 10 van de werklozen had dan ook behoefte aan een werk-gerelateerde cursus/opleiding, 14% om de kans op een nieuwe baan te vergroten en 44% om kansen op nieuwe baan in een nieuwe functie te vergroten.

# 1 INLEIDING

Eind februari 2020 werd in Nederland de eerste besmetting met COVID-19 gerapporteerd, waarna het aantal geregistreerde besmettingen snel toenam. 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 en daarmee de druk op de zorg te verlichten, voelde de regering zich genoodzaakt om verstrekkende maatregelen te nemen. Naast hygiënemaatregelen en afstand houden werd ingezet op het beperken van de sociale contacten. Als gevolg 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. Daarnaast riep het kabinet mensen op om vanuit huis te werken.

De coronapandemie en de overheidsmaatregelen hebben daardoor de wereld van de werkenden drastisch veranderd. Veel mensen zijn door het overheidsadvies (grotendeels) thuis gaan werken, al dan niet in combinatie met zorgtaken voor kinderen door periodes van sluiting van kinderopvang, scholen en buitenschoolse opvang of door quarantaine van en/of met een gezinslid. Werknemers in de gezondheidszorg en andere contactberoepen, maar ook werknemers met veelvuldig (korte) contacten lopen een verhoogd risico op besmetting met COVID-19. Tenslotte zijn er groepen werknemers die hun baan hebben verloren of wiens werkzaamheden zijn komen te vervallen.

Inmiddels duurt de COVID-19 pandemie al bijna twee jaar. Nadat begin 2021 de vaccinatiecampagne van start ging, konden vanaf het einde van het voorjaar 2021 de maatregelen steeds meer worden losgelaten. Langzaam maar zeker gingen scholen weer volledig open, veranderde het advies om thuis te werken van ‘tenzij het niet anders kan’ naar ‘de helft van de tijd’ en kon de horeca vrijwel volledig open met de introductie van het coronatoegangsbewijs. In het najaar van 2021 liepen de besmettingen echter weer op en daarmee ook de druk op de zorg. Het land werd geraakt door een nieuwe golf van besmetting. Terwijl de booster-campagne eind november versneld van start ging, werden er opnieuw maatregelen ingevoerd, mede door de dreigende opkomst van de besmettelijke omikron variant van het virus.

Dit rapport beschrijft hoe werkend Nederland in eind 2021 ervoor staat na 21 maanden in de coronapandemie en is gebaseerd op een vierde vervolgonderzoekmeting van het NEA-COVID-19 onderzoek. 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 werken tijdens de coronapandemie voor onder andere hun arbeidsomstandigheden en gezondheid eind 2021. Daarnaast wordt ook specifiek gekeken naar werknemers die tijdens de vierde meting geen werkzaamheden of werk hadden en de gevolgen hiervan op hun gezondheid, financiële situatie en toekomst perspectief. Dit rapport beschrijft de situatie van eind 2021, waarin de besmettingen toenamen, verschillende maatregelen wer-



den ingevoerd (advies om zoveel mogelijk thuis te werken, intrede van de *avondlockdown*, herinvoering van mondkapjesplicht en afstand houden) maar er nog geen sprake was van een volledige *lockdown*.

## 1.1 NEA-COVID-19

In dit rapport wordt gebruik gemaakt van de data van het NEA-COVID-19 cohort onderzoek (Oude Hengel, 2022). 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., 2020). 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 vier keer door TNO uitgenodigd voor de NEA-COVID-19 vervolgmetingen, namelijk in juli 2020, november 2020, maart 2021 en november/december 2021.

Het werkende leven is voor bijna iedereen veranderd gedurende de pandemie, 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 vier vervolgmetingen van de NEA-COVID-19, is dit rapport in staat om een vergelijking te maken tussen de situatie eind 2021 met voor de coronapandemie (eind 2019) als ook tijdens andere momenten van de pandemie (medio 2020, eind 2020, begin 2021).

## 1.2 VELDWERK, POPULATIE EN RESPONSE

### Eerste NEA-COVID-19 meting

In de periode 22 juni tot en met 31 juli hebben 26.337 deelnemers een vragenlijst ontvangen, waarvan 11.334 de vragenlijst (deels) ingevuld heeft. Bij een aantal deelnemers wijken geslacht en leeftijd t.o.v. de meting van 2019 af. Omdat aannemelijk is dat het dan niet om dezelfde persoon gaat zijn deze deelnemers verwijderd. Dat geldt ook voor mensen die uitsluitend leeftijd en geslacht hebben ingevuld. In totaal is data van 10.115 deelnemers (respons: 38%) beschikbaar uit 2019 en de eerste herhaalmeting van 2020.

### **Tweede NEA-COVID-19 meting**

In de periode 28 oktober tot en met 6 december hebben 26.115 deelnemers een vragenlijst ontvangen, waarvan 10.609 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 9.475 deelnemers (respons: 36%) informatie beschikbaar van zowel 2019 als van de tweede meting van 2020.

### **Derde NEA-COVID-19 meting**

In de periode 1 tot en met 31 maart 2021 hebben 25.720 deelnemers een vragenlijst ontvangen, waarvan 9.682 de vragenlijst (deels) ingevuld heeft. De deelnemers die afwijken in geslacht en leeftijd t.o.v. de meting van 2019 of niet meer hebben ingevuld dan leeftijd en geslacht, zijn verwijderd. In totaal is van 8.553 deelnemers (respons: 33%) informatie beschikbaar van zowel 2019 als de meting in maart 2021.

### **Vierde NEA-COVID-19 meting**

De vierde meting vond plaats van 15 november tot en met 17 december 2021. Voor deze meting zijn 25.397 mensen uitgenodigd waarvan 8.834 minimaal één vraag beantwoordden. 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 er van 8.099 deelnemers (respons 32%) informatie beschikbaar van zowel 2019 als van de meting in 2021.

De data zijn per wegging 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 voor de werknemerspopulatie van 2019.

## **1.3 DE MAATREGELEN TEN TIJDE VAN DE NEA-COVID-19 METINGEN**

Vanaf maart 2020 kondigde het Nederlandse kabinet op meerdere momenten maatregelen aan om het aantal besmettingen met Sars-Cov-2 te beperken, om deze na een periode te versoepelen of weer aan te scherpen. De NEA-COVID-19 metingen zijn een moment opname in medio 2020, eind 2020 begin 2021, en eind 2021. In deze paragraaf lichten we kort toe welke maatregelen, met mogelijke gevolgen voor werknemers, van kracht waren tijdens elk van de metingen (Figuur 1.1). Ook is het moment van uitnodigen van de beroepsbevolking voor vaccinatie toegevoegd aan deze figuur.

Het veldwerk voor de eerste vervolgmeting voor de 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 relatief laag was en de maatregelen waren versoepeld. Het advies was nog steeds zoveel mogelijk thuiswerken tenzij het echt niet anders kon. Verder was de kinderopvang weer open was, vond het onderwijs voor basis- en middelbare scholieren grotendeels weer op locatie plaats, maar het onderwijs op het HBO en de universiteit vond nog altijd grotendeels online plaats. Winkels waren geopend, en mensen met contactberoepen oefenden hun beroep weer uit. De horeca, sportscholen en cultuursector waren open, maar wel onder bepaalde voorwaarden.

Het veldwerk van de tweede meting is uitgevoerd in november 2020 tijdens de tweede coronagolf. 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.

Het veldwerk van de derde meting vond plaats in maart 2021, tijdens de derde golf. Sinds december 2020 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 de meting in het najaar van 2020. Onder andere de horeca, cultuursector en sportclubs waren gesloten, en middelbare scholen en niet-essentiële winkels waren open onder strikte voorwaarden. Kinderdagverblijven waren open, maar de buitenschoolse opvang gesloten. Tegelijkertijd was er gestart met de vaccinatie campagne waarbij vooral de oudste inwoners van Nederland als werknemers in de acute coronazorg werden gevaccineerd.

De vierde meting vond tussen 15 november en 17 december 2021 plaats. Vlak voor de meting werd de 1.5-meter regel en de mondkapjesplicht in essentiële winkels weer heringevoerd (9 november) en later (op 14 november) verder uitgebreid naar stations en voor leerlingen en medewerkers in het MBO en HBO onderwijs. Op 28 november werd dit nogmaals verder aangescherpt en moeten werknemers en kinderen vanaf groep 6 in het basis-onderwijs een mondkapje dragen als ze zich verplaatsen, en krijgen zij het dringende advies om twee keer per week zich te laten testen. Op 14 november werden de sluitingstijden voor horeca (20:00), winkels (18:00) en supermarkten (20:00) aangescherpt. Daarnaast werd het 3G-beleid (mensen die zijn gevaccineerd, genezen of negatief getest) ingevoerd voor bioscopen, theater en horeca. Vanaf 28 november gold een algemene sluitingstijd van 17:00 voor niet-essentiële winkels en dienstverleners, ook wel *avondlockdown* genoemd. De vierde meting sloot midden december en vond dus plaats vóór de sluiting van de scholen en de *lockdown* (18 december), om de verspreiding van de omikronvariant tegen te gaan.



**KADER | BEPERKINGEN VAN HET NEA-COVID-19 ONDERZOEK****Elke meting in de pandemie is een momentopname**

Een meting is altijd een moment opname. In een steeds veranderende omgeving zoals de coronapandemie is het daarom belangrijk om ook altijd de context in het achterhoofd te houden. De laatste meting van het NEA-COVID-19 onderzoek vond plaats in van half november tot en met half december. In een maand waarbij de besmettingen vrij plots stegen en aanvullende maatregelen werden aangekondigd. Door de meting eind 2021 te vergelijken met de situatie voor de pandemie en eerdere fases in de pandemie, is het mogelijk om op groepsniveau vergelijkingen te maken met eerdere metingen en daarmee de verbetering of verslechtering van (groepen) werknemers in kaart te brengen onder de dan geldende maatregelen.

**Zelfstandigen en beginners op de arbeidsmarkt buiten beeld**

De NEA-COVID-19 volgt mensen die in het najaar van 2019 als werknemers werkzaam waren. Daarmee omvat dit rapport niet alle groepen werknemers in Nederland. Allereerst omvat de reguliere NEA geen zelfstandigen, en is deze groep dus maar in beperkte mate aanwezig in het huidige onderzoek. Alleen als werknemers van de NEA-2019 daarna gekozen hebben om als zelfstandige te werken kunnen in de studiestudiepopulatie zitten. Daarnaast zijn geen werknemers geïnccludeerd die na 2019 op de arbeidsmarkt gestart zijn, waardoor het beeld van starters op de arbeidsmarkt ontbreekt.

**TNO data in vergelijking tot andere data**

Zowel TNO als het gedragsunit corona van het RIVM presenteren data over de mate van thuiswerken gedurende de pandemie (RIVM, 2021). Het beeld van de mate van het kunnen thuiswerken en het aantal werkuren is vergelijkbaar tussen beiden onderzoeken. Verschillen tussen de onderzoeken zijn te verklaren door een verschil van definitie van zowel studiestudiepopulatie als uitkomstmaat.

## 2 HOE WERKTE NEDERLAND TIJDENS COVID-19 PANDEMIE EIND 2021?

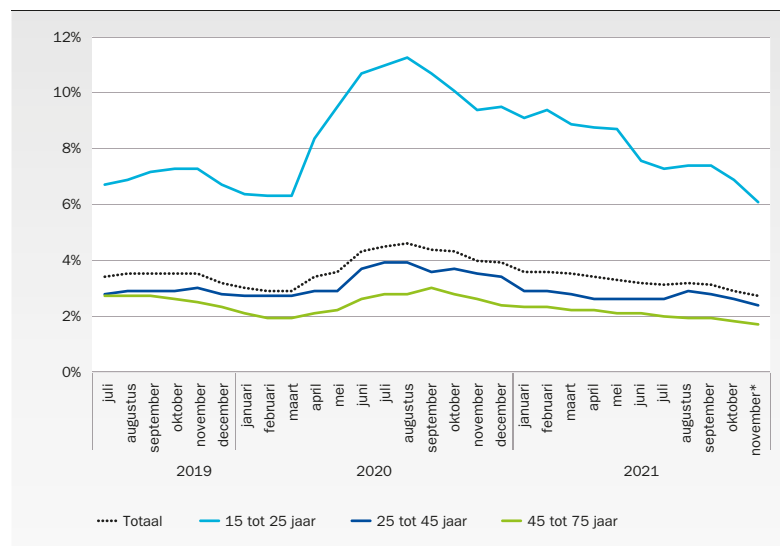
### 2.1 WERKLOOSHEID IN DE BEROEPSBEVOLKING

Om de verspreiding van het coronavirus en daarmee ziekenhuisopnames te beperken heeft het kabinet gedurende de coronacrisis verschillende maatregelen genomen. De maatregelen zijn grotendeels gericht op het verminderen van het aantal contacten. De maatregelen gericht op het sluiten van sectoren hebben daarnaast direct economische en maatschappelijke gevolgen. Met verschillende noodpakketten voor verschillende doelgroepen van werkenden en bedrijven probeert de overheid werkend Nederland te ondersteunen en de directe economische gevolgen te beperken.

De werkzame bevolking en werkloosheid is een direct zichtbaar economisch gevolg van de pandemie. Hoewel de werkzame bevolking in de eerste maanden van de coronacrisis daalde, is de arbeidsparticipatie in oktober 2021 hoger dan voor de crisis. We zien vooral een stijging onder de jongeren waarvan bijna 70% van de 15- tot 75-jarigen betaald werk heeft (CBS, 2022).

De werkloosheid liep in de eerste maanden van de pandemie op naar 4,6% in augustus 2020 (figuur 2.1). De werkloosheid was in die periode het hoogst onder de jongeren (van 15 tot 25 jaar), met een werkloosheidspercentage van 11%. De fluctuaties in werkloosheid was in de andere leeftijdsgroepen veel minder groot. In november 2021 is het werkloosheidspercentage 2,7%, lager dan voor de crisis.

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



Bron: CBS statline

## 2.2 DE POSITIE VAN DE WERKNEMERS VAN 2019 EIND 2021

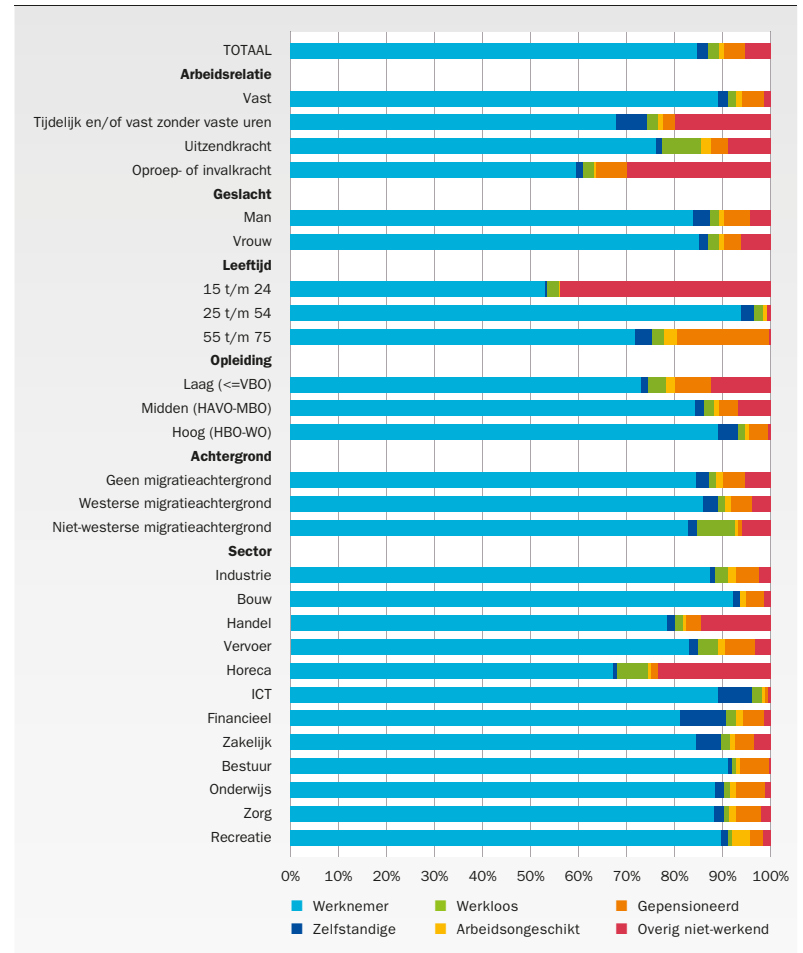
Figuur 2.2 laat zien in welke situatie de werknemers van 2019 zich eind 2021 bevinden. Het merendeel van de werknemers werkte ook eind 2021: 84% als werknemer en 3% als zelfstandige<sup>1</sup>. Daarnaast was 2% werkloos, 1% arbeidsongeschikt en 4% was met (pre)pensioen eind 2021. Ten slotte was 5% van de werknemers eind 2021 niet meer aan het werk, grotendeels omdat zij schoolgaand of een opleiding aan het volgen waren. Over het algemeen is de positie van werkenden eind 2021 vergelijkbaar met de eerdere metingen in de pandemie.

Slechts een klein deel van de werknemers of zelfstandige werkzame deelnemers waren niet aan het werk: 0,4% gaf aan dat zij geen werk uitvoerden op het moment van uitvragen omdat de werknemer of iemand uit het gezin tot de risicogroep behoorde of omdat zij geen werkzaamheden hadden. Dit is duidelijk lager dan in maart 2021, wat overeenkomt met de situatie in de pandemie: in november 2021 waren vrijwel alle sectoren waren open, zij het met beperkingen, terwijl in maart 2021 diverse sectoren (deels) gesloten waren.

## 2.3 VERANDERINGEN IN DE WERKLOCATIE

Een meerderheid van de werknemers (55%) gaf eind 2021 aan dat de werk-omstandigheden als gevolg van de coronamaatregelen waren veranderd (tabel 2.1). Zij zijn bijvoorbeeld thuis gaan werken, gingen ander werk doen of gingen meer of juist minder werken. Eind 2021 werkte de helft van de werknemers (57%) uitsluitend op locatie, 25% werkte uitsluitend thuis en

FIGUUR 2.2 Werksituatie eind 2021 naar contract, persoonskenmerken en sector



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

1 Het rapport beschrijft de groep werknemers en zelfstandigen, verder genoemd als werknemers

18% werkte deels thuis en deels op locatie. Daarmee werkten er meer werknemers deels of uitsluitend op locatie (75%) dan tijdens eerdere momenten in de coronapandemie (midden 2020: 71%, eind 2020: 65% en begin 2021: 65%). Deze stijging is te verklaren omdat enerzijds meer sectoren (gedeeltelijk) open waren en anderzijds omdat *white collar workers*, die veelal op kantoor worden uitgevoerd, vaker op locatie zijn gaan werken.

Er zijn wel duidelijke verschillen tussen groepen werknemers. Gezien de aard van de werkzaamheden, bleven vooral werknemers in *blue collar* beroepen (83%) en contactuele beroepen op locatie werken (68%). Daarnaast werkten jongeren, uitzendkrachten, oproep- of invulkrachten, laag en middelbaar opgeleiden veel op locatie. Vooral werknemers in de sectoren industrie, bouw, handel, vervoer, horeca en zorg werkten op locatie. Werknemers in *white collar* beroepen, die veelal op kantoor worden uitgevoerd, werkten het meest thuis: 67% werkte thuis, waarvan 38% deels en 62% volledig.

Eind 2021 gaf 21% van alle werknemers op locatie aan het werk helemaal thuis te kunnen doen maar toch (deels) op locatie te werken. Dat was begin 2021 nog 14%. Van de werknemers die *uitsluitend* op locatie werkten gaf 12% aan dat op locatie werken niet nodig was voor hen werk, terwijl 49% van de werknemers die *deels* op locatie werkten aangaf dat dit niet nodig was voor hun werk. Van alle werknemers op locatie gaf 8% aan dat te doen omdat dat van het bedrijf verwacht werd (begin 2021: 6%) en 13% omdat zij daar zelf een voorkeur voor hadden (begin 2021: 8%). Werknemers die deels op locatie werkten vaker op locatie omdat ze daar zelf voorkeur voor hadden (31%) dan werknemers die uitsluitend op locatie werkten (7%).

**TABEL 2.1** Veranderingen in de werkomstandigheden en verdeling van werknemers naar werklocatie eind 2021.

	WERK- OMSTANDIG- HEDEN VERANDERD	WERKLOCATIE		
		ALLEEN OP LOCATIE	THUIS EN OP LOCATIE	ALLEEN THUIS
<b>Totaal</b>	54,5%	56,9%	18,1%	25,1%
<b>Arbeidsrelatie</b>				
Vast	54,9%	55,0%▼	18,9%△	26,1%△
Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren	54,8%	61,7%△	16,6%	21,7%▼
Uitzendkracht	44,3%▼	70,6%▲	8,9%▼	20,5%
Oproep- of invulkracht	53,4%	79,3%▲	8,7%▼	12,0%▼
<b>Leeftijd</b>				
15 t/m 24	60,3%△	77,0%▲	12,6%▼	10,4%▼
25 t/m 54	56,1%△	54,3%▼	18,7%△	27,0%△
55 t/m 75	46,7%▼	59,9%△	17,3%	22,9%▼
<b>Geslacht</b>				
Man	53,6%	55,8%	18,0%	26,2%△
Vrouw	55,5%	58,1%	18,1%	23,9%▼
<b>Hoogst behaalde opleidingsniveau</b>				
Laag (<=VBO)	30,7%▼	84,2%▲	5,1%▼	10,7%▼
Midden (HAVO-MBO)	47,3%▼	67,0%▲	14,9%▼	18,1%▼
Hoog (HBO-WO)	70,4%▲	36,6%▼	25,7%▲	37,6%▲
<b>Herkomstgroep</b>				
Nederlandse achtergrond	54,2%	58,3%△	17,8%	24,0%▼
Westerse migratieachtergrond	56,9%	48,5%▼	19,1%	32,4%△
Niet-westerse migratieachtergrond	55,4%	48,7%▼	20,5%	30,9%△



	WERK- OMSTANDIG- HEDEN VERANDERD	WERKLOCATIE		
		ALLEEN OP LOCATIE	THUIS EN OP LOCATIE	ALLEEN THUIS
<b>Sector</b>				
Industrie	41,2%▼	65,9%▲	16,2%	17,9%▽
Bouw	32,2%▼	69,4%▲	17,6%	13,0%▼
Handel	46,1%▼	66,7%▲	15,4%▽	17,9%▽
Vervoer	43,9%▼	75,8%▲	7,2%▼	16,9%▽
Horeca	62,9%△	81,3%▲	13,1%▽	5,6%▼
ICT	74,6%▲	14,9%▼	25,7%▲	59,4%▲
Financieel	80,1%▲	9,9%▼	17,5%	72,6%▲
Zakelijk	61,0%△	41,1%▼	21,5%△	37,4%▲
Bestuur	78,6%▲	19,1%▼	25,5%▲	55,4%▲
Onderwijs	58,5%	60,7%	20,8%	18,4%▽
Zorg	49,2%▽	76,1%▲	16,8%	7,2%▼
Recreatie	67,5%▲	47,8%▽	20,5%	31,7%△
<b>Beroepsgroep</b>				
<i>Blue collar</i>	30,2%▼	83,5%▲	8,1%▼	8,5%▼
<i>White collar</i>	66,3%▲	32,7%▼	25,9%▲	41,4%▲
Contactueel beroep	52,5%	67,8%▲	15,5%▽	16,7%▼

Bron NEA-COVID-19 (TNO); De landbouw is niet weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector. # aantallen lager dan 100 worden niet gepresenteerd in dit rapport. ▲ 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

## 2.4 GETROFFEN MAATREGELEN TIJDENS DE CORONAPANDEMIE

Naast de veranderingen in de werkomstandigheden zijn er ook veranderingen in het werk. Het gaat dan zowel om maatregelen die worden getroffen om de verspreiding van corona tegen te gaan als om maatregelen die bedrijven om bedrijfseconomische redenen trekken. Uit de vierde 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 maatregel die werknemers noemen is nog altijd het naleven van de algemene COVID-19 maatregelen waaronder regelmatig handen wassen en afstand houden (83%). Andere veel voorkomende maatregelen waren het mogelijk maken van thuiswerken (59%) en een maximum aantal mensen tegelijkertijd aanwezig in het bedrijf (40%). Voor alle maatregelen, met uitzondering van de algemene COVID-19 maatregelen, geldt dat er eind 2021 minder maatregelen worden getroffen dan eerder in de pandemie, wat mogelijk valt te verklaren dat er meer sectoren open waren gedurende de vierde vervolgmeting in vergelijking met het eind 2020 en begin 2021. Verplicht verlofdagen opnemen en het scheiden van groepen werknemers zijn het sterkst gedaald, de overige COVID-19 specifieke maatregelen zijn licht afgenomen.

De mate waarin de verschillende COVID-19 maatregelen werden getroffen, verschilde tussen sectoren. Deeltijdontslag en het verplicht opnemen van vakantiedagen werden vaker dan gemiddeld toegepast in de horeca (8% en 15%) en vervoer (7% en 8%). In de horeca werden daarnaast ook het aanpassen van de werktijden (29%) en intrekken verlofdagen (5%) vaak toegepast. Het aanpassen van de werktijden werd ook vaak toegepast in de handel (18%) en recreatie (18%), terwijl het intrekken van verlof vaker dan gemiddeld werd toegepast in de zorg (5%). De zorg is ook de sector waar de

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

	MIDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021	WERKLOCATIE EIND 2021		
					ALLEEN OP LOCATIE	THUIS EN OP LOCATIE	ALLEEN THUIS
Algemene COVID-19 maatregelen op de werkplek (handen wassen, afstand houden)	78,9%▼	84,1%△	81,8%	82,5%	87,7%▲	88,5%△	74,7%▼
Tuiswerken mogelijk maken	62,4%	63,4%△	63,3%△	59,4%▼	35,0%▼	88,5%▲	94,6%▲
(Deeltijd) ontslag	3,4%	4,5%△	4,0%△	2,0%▼	3,1%	3,8%	3,5%
Maximaal aantal mensen tegelijk in het bedrijf aanwezig	-	48,4%△	47,1%△	39,6%▼	32,4%▼	58,5%▲	60,9%▲
Aanpassen werktijden	21,0%△	14,0%▼	16,1%	11,4%▼	16,1%△	16,3%	14,0%▼
Verplicht opnemen verlofdagen	11,8%△	8,2%	7,7%	3,9%▼	6,7%▼	8,7%	9,0%△
Intrekken verlof of vakantie	4,8%△	3,1%	2,7%▼	1,9%▼	4,2%△	3,1%	1,9%▼
Scheiden van groepen werknemers (bijvoorbeeld werken in ploegen)	32,3%▲	24,6%	24,0%	16,0%▼	24,8%	31,6%△	23,5%▼
Geen COVID-19 maatregelen in uw bedrijf	3,7%	2,8%▼	3,3%▼	6,6%△	5,7%▲	1,5%▼	1,7%▼
Andere COVID-19 maatregelen in uw bedrijf	13,2%△	11,4%	9,8%▼	10,0%▼	13,2%△	10,8%	7,9%▼

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.

algemene COVID-19 maatregelen (91%) en andere COVID-19 maatregelen (16%) het vaakst werden toegepast. Werknemers in industrie gaven het vaakst aan dat groepen werknemers werden gescheiden (29%). In de ICT (64%), financiële dienstverlening (64%), zakelijke dienstverlening (51%) en het openbaar bestuur (56%) werd het vaakst een maximaal aantal mensen tegelijk toegelaten in het bedrijf. Tenslotte gaf 17% van de werknemers in de bouw en 15% van de werknemers in vervoer aan dat er helemaal geen aanvullende COVID-19 maatregelen werden getroffen.

## 2.5 SAMENGEVAT

Bijna 9 op de 10 werknemers uit 2019 zijn eind 2021 nog altijd werkzaam. Ruim de helft gaf aan dat het werk veranderd was door de coronapandemie. Eind 2021 werkte 3 op de 4 werknemers op locatie (57% uitsluitend en 18% deels op locatie), een toename ten opzichte van eerdere metingen. Deze toename heeft mogelijk te maken hebben met minder strenge maatregelen eind 2021, waardoor meer sectoren (deels) open waren en meer werknemers met kantoorberoepen thuiswerken combineerde met een gedeeltelijke terugkeer naar kantoor. Ongeveer 1 op de 5 werknemers die

(deels) op locatie werkten deed dit terwijl dit voor het werk niet nodig was. De belangrijkste reden hiervoor is dat men daar zelf de voorkeur voor had.

De algemene corona maatregelen (handen wassen, afstand houden) werden nog altijd het vaakst toegepast, terwijl een lichte daling zichtbaar was gedurende de pandemie voor andere maatregelen die getroffen werden (o.a. thuiswerken, deeltijdontslag, maximaal aantal personen, aanpassen werktijden, verplicht opnemen van verlof, intrekken verlof, scheiden van groepen). De mate waarin deze maatregelen werden toegepast varieerde per sector. In sectoren die economisch hard zijn getroffen door de coronapandemie eind 2021 werden andere maatregelen getroffen dan een sector onder druk zoals de zorg. Deeltijdontslag, verplicht opnemen van verlof, het intrekken van verlof en het aanpassen van werktijden werd vaak toegepast in de horeca. Ook het vervoer paste deeltijdontslag en verplicht opnemen van verlof vaker toe, terwijl het aanpassen van de werktijden vaak werd toegepast in de handel en recreatie. Vanwege de drukte op de zorg werd het intrekken van verlof in de zorg vaker toegepast, net als de algemene en andere niet gespecificeerde COVID-19 maatregelen. In de ICT, het openbaar bestuur en de financiële- en zakelijke dienstverlening – waar veel mensen thuis werkten – werd vaker een maximum werd gesteld aan mensen die tegelijkertijd aanwezig mocht zijn. In de bouw en de vervoersector was het percentage werknemers dat aangaf dat er helemaal geen aanvullende COVID-19 maatregelen werden getroffen hoger dan in andere sectoren.

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

## 3.1 WIE WERKTE ER OP LOCATIE?

Eind 2021 werkte 3 op de 4 werknemers (deels) op locatie (figuur 3.1). Dat is hoger dan tijdens vorige metingen. Van de werknemers op locatie werkte 76% volledig op locatie en 24% zowel thuis als op locatie. Deze verdeling is nagenoeg gelijk aan begin 2021. Vooral uitzendkrachten (80%), oproep- en invalkrachten (88%), jongeren (90%), lager- (89%) en middelbaar opgeleiden (82%) werkten vaker dan gemiddeld op locatie. Verder werkten werknemers in de zorg (93%), horeca (94%), bouw (87%), vervoer (83%), handel (82%) en industrie (82%) vaak op locatie. Met name *blue collar workers* (92%) en werknemers met een contactueel beroep (83%) werkten op locatie.

## 3.2 WERKOMSTANDIGHEDEN VAN LOCATIEWERKERS

De werkomstandigheden van locatiewerkers zijn sinds het begin van de coronapandemie veranderd. Verschillende maatregelen met impact op diverse sectoren waren van kracht eind 2021. Het gaat dan bijvoorbeeld om de horeca, detailhandel en recreatie die te maken hadden met een beperking van openingstijden, een 3G toegangsbewijs en/of een maximum aantal personen in de ruimte. Daarnaast kwamen locatiewerkers eind 2021

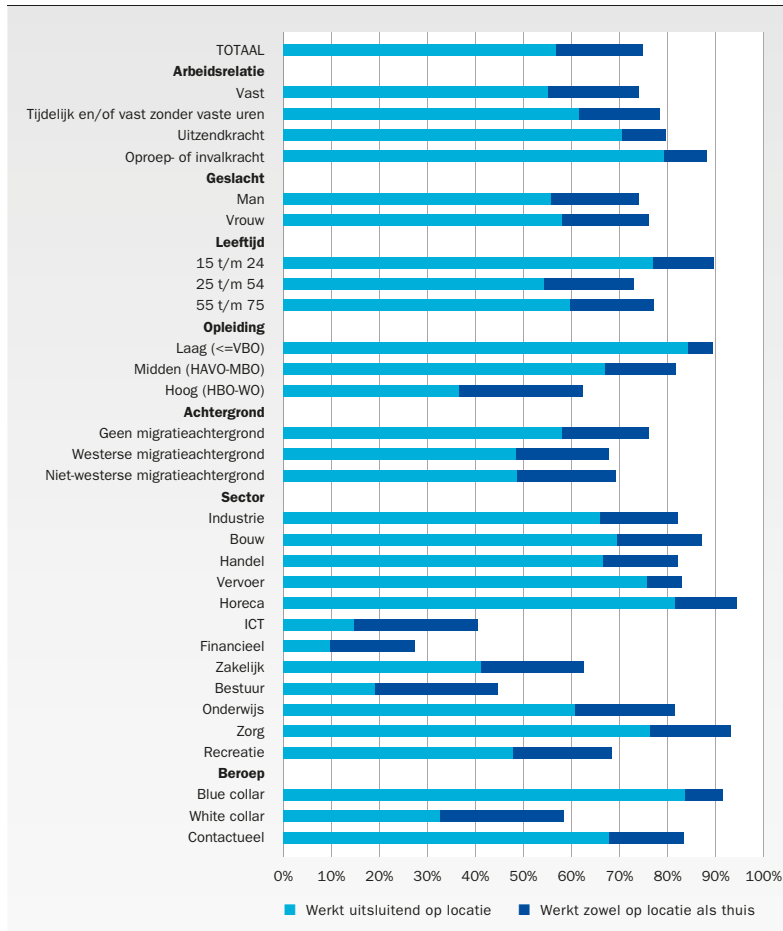
nog altijd in contact met (mogelijk) besmette klanten en/of patiënten, en waren daarom maatregelen waaronder afstand houden en het dragen van mondkapjes van toepassing. De helft van de locatiewerkers gaf aan dat het werk veranderd was.

### Werktijden

Van de werknemers op locatie gaf 26% aan regelmatig overwerk te doen. Dat was voor de COVID-19 pandemie nog 33% en begin 2021 28%. Dit was 21% voor mensen die deels op locatie werkte en 27% van de mensen die volledig op locatie werkte. Het aantal overuren onder mensen die overwerkten verdubbelde echter wel; van 4,9 uur per week in 2019 naar 9,1 uur eind 2021. Dit is wel iets minder dan begin 2021 (9,9 uur). Werknemers in de vervoer (36%) en horeca (43%) gaven vaker aan regelmatig over te werken. Het gemiddelde aantal overuren per week was hoger bij mannen (11 uur), ouderen (11 uur), laagopgeleiden (12 uur) en bij werknemers met een niet-Westerse migratieachtergrond (13 uur) en in de sector vervoer (14 uur)

Ongeveer 1 op de 4 werknemers op locatie werkte regelmatig in de avond (25%) of in het weekend (26%), dat is beiden iets minder dan voor de pandemie (respectievelijk 27% en 29%). Bijna 1 op de 5 (9%) werkt in de nacht, gelijk aan de situatie in 2019 (9%). Regelmatig werken in de avond en weekend kwam vooral voorbij oproep of invalkrachten (48% en 56%), jongeren

**FIGUUR 3.1** Aandeel werknemers dat (ook) op locatie werkte naar contract, persoonskenmerken en sector.



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

(44% en 54%) en bij werknemers in de horeca (53% en 59%), vervoer (40% en 44%), recreatie (37% en 43%) en de zorg (37% en 38%). Middelbaar opgeleide werknemers werkten ook vaak in het weekend (33%). Locatiewerkers in de industrie (14%) en vervoer (21%) werkten het vaakst 's nachts.

### Fysieke arbeidsomstandigheden

Van de werknemers die op locatie werkte, gaf 37% aan regelmatig fysiek belastend werk te doen (tabel 3.1). Dat is lichte daling in vergelijking met eerdere metingen, zowel voor als tijdens de corona pandemie. Werknemers die uitsluitend op locatie werkten, hadden vaker een hogere fysieke belasting (42%) dan mensen die ook deels thuis werkten (20%). Fysiek belastend zwaar werk kwam vaker dan gemiddeld voor bij jongeren (46%), laag- (59%) en middelbaar opgeleiden (41%) en in de sectoren bouw (46%) en vervoer (58%).

Ondanks de daling in fysiek belastend werk gaf bijna 17% 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 (6%). Bijna 1 op de 3 werknemers in de zorg (31%) gaf aan dat het werk lichamelijk zwaarder werd ervaren door de COVID-19 pandemie.

### Omgevingsfactoren

De blootstelling aan lawaai is met 9% wat lager dan in 2019, maar vergelijkbaar met 2020 en 2021. Ook gevaarlijk werk (20%) laat een lichte daling zien ten opzichte van 2019 (22%).

TABEL 3.1 Blootstelling aan fysieke arbeidsomstandigheden van locatiewerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19
Fysiek belastend/zwaar werk	45,4% $\Delta$	40,9% $\nabla$	46,0% $\Delta$	39,4% $\nabla$	45,8% $\Delta$	40,1% $\nabla$	43,5% $\Delta$	36,6% $\nabla$
Kracht zetten	25,6% $\blacktriangle$	15,7% $\blacktriangledown$	27,0% $\blacktriangle$	14,8% $\blacktriangledown$	27,9% $\blacktriangle$	16,1% $\blacktriangledown$	23,9% $\blacktriangle$	13,3% $\blacktriangledown$
Trillingen	9,9%	9,1%	11,0%	10,1%	10,8%	10,3%	9,1% $\nabla$	10,3% $\Delta$
Ongemakkelijke houdingen	13,5% $\Delta$	10,9% $\nabla$	14,3% $\Delta$	11,5% $\nabla$	14,2% $\Delta$	11,5% $\nabla$	13,2% $\Delta$	10,8% $\nabla$
Herhalende bewegingen	34,3% $\Delta$	31,5% $\nabla$	34,6% $\Delta$	30,5% $\nabla$	34,1% $\Delta$	30,1% $\nabla$	33,4% $\Delta$	27,0% $\nabla$
Lichamelijk zwaarder als gevolg van de COVID-19 maatregelen	-	15,8%	-	18,5%	-	17,5%	-	16,8%

TABEL 3.2 Blootstelling aan omgevingsfactoren van locatiewerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19
<b>Lawaai</b> (regelmatig)	9,8% $\Delta$	8,7% $\nabla$	10,3% $\Delta$	8,8% $\nabla$	11,5% $\Delta$	8,6% $\nabla$	9,9% $\Delta$	8,5% $\nabla$
<b>Gevaarlijk werk</b> (ten minste één gevaar 'vaak' of 'altijd')	21,6%	20,4%	23,5% $\Delta$	21,6% $\nabla$	23,8% $\Delta$	20,9% $\nabla$	21,8% $\Delta$	20,0% $\nabla$
<b>Soort gevaar</b>								
· Vallen van hoogte	9,6% $\Delta$	7,4% $\nabla$	9,9% $\Delta$	7,5% $\nabla$	11,4% $\Delta$	8,6% $\nabla$	9,5% $\Delta$	7,4% $\nabla$
· Struikelen, uitglijden	18,4% $\Delta$	14,6% $\nabla$	20,0% $\Delta$	15,1% $\nabla$	20,8% $\Delta$	16,1% $\nabla$	17,9% $\Delta$	16,0% $\nabla$
· Bekneld raken	8,9% $\Delta$	7,4% $\nabla$	9,0% $\Delta$	6,7% $\nabla$	9,6% $\Delta$	7,8% $\nabla$	7,9%	7,3%
· Snijden, steken	14,2% $\Delta$	12,8% $\nabla$	15,1% $\Delta$	12,6% $\nabla$	15,6% $\Delta$	13,4% $\nabla$	14,3% $\Delta$	12,2% $\nabla$
· Botsen, aanrijdingen	10,0% $\Delta$	7,8% $\nabla$	11,0% $\Delta$	8,1% $\nabla$	11,6% $\Delta$	9,1% $\nabla$	9,7% $\Delta$	8,4% $\nabla$
· Ongeluk met gevaarlijke stoffen	10,0% $\Delta$	7,6% $\nabla$	9,7% $\Delta$	7,4% $\nabla$	11,3% $\Delta$	8,3% $\nabla$	9,2% $\Delta$	7,2% $\nabla$
· Confrontatie met geweld	12,7% $\blacktriangle$	6,8% $\blacktriangledown$	14,8% $\blacktriangle$	8,1% $\blacktriangledown$	14,1% $\blacktriangle$	7,2% $\blacktriangledown$	13,1% $\Delta$	7,7% $\nabla$
· Verbranden	7,4% $\Delta$	5,7% $\nabla$	7,3% $\Delta$	5,8% $\nabla$	7,5% $\Delta$	5,3% $\nabla$	6,6%	5,8%
· Verstikking	2,7% $\Delta$	1,6% $\nabla$	2,9% $\Delta$	1,9% $\nabla$	3,1% $\Delta$	1,9% $\nabla$	2,3% $\Delta$	1,4% $\nabla$
· Contact met COVID-19 besmette personen of materialen	-	12,7%	-	17,4%	-	16,1%	-	14,5%
· Een ander gevaar	8,9% $\Delta$	4,2% $\nabla$	9,8% $\Delta$	5,0% $\nabla$	9,7% $\blacktriangle$	4,5% $\blacktriangledown$	8,4% $\Delta$	4,3% $\nabla$

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  $\Delta$  en  $\nabla$ ,  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. <sup>a</sup> De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de desbetreffende meting hebben ingevuld. –niet gemeten.

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

	TOTAAL	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	OVERIG
<b>Werklocatie binnen</b>	93,3%▼	91,1%▼	72,6%▼	97,0%△	69,9%▼	97,1%△	98,4%▲	94,1%	91,0%	100,0%▲	98,7%▲	97,1%	94,2%
<b>Contact met anderen op het werk</b>													
• Contact met patiënten	79,8%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	83,1%▲	–	–
• Direct contact met klanten / leerlingen/passagiers	50,4%	32,2%▼	49,2%	56,5%△	44,7%▼	65,4%▲	17,6%▼	38,6%▼	36,1%▼	88,7%▲	53,2%△	61,0%▲	44,4%
• Op locatie werkzaam met collega's	92,5%	94,5%△	91,6%	91,7%	85,6%▼	95,3%	89,9%	91,8%	95,3%	97,9%▲	91,1%▼	94,0%	96,4%

Bron NEA-COVID-19 (TNO). Vanwege de kleine aantallen zijn de landbouw en de financiële dienstverlening 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. –niet gemeten.

### COVID-19 specifieke omgevingsfactoren

Van de werknemers die op locatie werkten, gaf 15% aan dat zij te maken hebben met contact met COVID-19 besmettelijke personen of materialen (tabel 3.2). Werknemers die volledig op locatie werkten, hadden veel vaker met dergelijke contacten te maken dan mensen die deels op locatie werkten (respectievelijk 18% en 4%). Contact met COVID-19 besmettelijke personen of materialen kwam met name voor in de zorg (35%).

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 (93%). Vooral vrouwen (99%), hoog opgeleiden (97%) en werknemers in de ICT (98%) het onderwijs (100%) en de zorg (99%) werkten vaak binnen.

Bijna 7 op de 10 werknemers (68%) in de zorg werkten met patiënten, waarbij het merendeels ging om direct fysiek contact met patiënten (83%). Van de locatiewerkers in de zorg die direct met patiënten werkten, gaf bijna 1 op de 3 (33%) aan te werken met patiënten die COVID-19 positief waren, en nog eens 1 op de 3 (34%) met patiënten die (mogelijk) COVID-19 positief waren.

De helft van de locatiewerkers (50%) gaf aan in direct contact met klanten, leerlingen of passagiers te komen. Dit kwam vooral voor in het onderwijs (89%), maar ook in de horeca (65%) en in de zorg (61%). Het merendeel van de locatiewerkers werkte met collega's (92%), het vaakst in het onderwijs (98%).

### Psychosociale arbeidsomstandigheden

Het aandeel werknemers met hoge autonomie was eind 2021 lager (53%) dan voor de pandemie (59%) maar een lichte stijging ten opzichte van de eerdere metingen gedurende de pandemie (tabel 3.4). Tegelijkertijd lieten ook de taakeisen een daling zien bij werknemers op locatie; van 40% in 2019 naar 34% eind 2021. Maar hier zien we ook stijging ten opzichte van de andere metingen gedurende de pandemie. De werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie; 19%) was nagenoeg gelijk aan die voor de pandemie (19%), maar wel iets hoger dan in medio 2020 en begin 2021.

Werknemers die uitsluitend op locatie werkten, gaven vaker aan dat zij hoge taakeisen én een lage autonomie hadden (22%) dan werknemers die ook

deels op locatie werkten (10%). Vrouwen ervaren vaker dan gemiddeld hoge taakeisen en een lage autonomie (25%). We zien een hoger percentage werknemers met hoge taakeisen én een lage autonomie in de zorg (29%) en de horeca (30%).

In 2021 gaf ruim 1 op de 10 werknemers op locatie aan een hoge emotionele belasting te hebben, dit is nagenoeg gelijk met 2019 en 2020 maar iets hoger dan de meting begin 2021 (10%). Net als in 2019 was de emotionele belasting hoger voor vrouwen (16%), hoogopgeleide werknemers (17%) en bij werknemers in de zorg (24%) en het onderwijs (21%).

Net als tijdens alle eerdere metingen is de sociale steun van collega's en leidinggevende hoog bij locatie werkers (respectievelijk 97% en 87%).

Locatiewerkers die deels op locatie werkten gaven vaker aan sociale steun te ervaren van de leidinggevende (91%) dan werknemers die uitsluitend op locatie werkten (86%). Laagopgeleiden (94%), locatiewerkers met een niet-Westerse migratieachtergrond (94%) en in de sector vervoer (93%) gaven het minst vaak aan sociale steun te ervaren van collega's.

Zowel intern (14%) als extern (27%) ongewenst gedrag is bij locatiewerkers duidelijk afgenomen ten opzichte van voor de pandemie, en is nagenoeg gelijk gebleven met eind 2020 en begin 2021. Werknemers die uitsluitend op locatie werkten hadden vaker dan gemiddeld te maken met intern ongewenst gedrag (15%) en extern ongewenst gedrag (31%) dan mensen die deels op locatie werkten (respectievelijk 11% en 16%). Extern ongewenst gedrag komt vaker voor bij vrouwen (35%) en in de zorg (43%).

TABEL 3.4 Psychosociale arbeidsomstandigheden van locatiewerkers.

	MIDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19
Hoge autonomie	56,9% $\Delta$	51,5% $\nabla$	56,6% $\Delta$	48,3% $\nabla$	57,2% $\Delta$	49,9% $\nabla$	59,5% $\Delta$	52,9% $\nabla$
Hoge kwantitatieve taakeisen	38,6% $\Delta$	31,4% $\nabla$	38,6% $\Delta$	31,2% $\nabla$	38,2% $\Delta$	29,5% $\nabla$	39,6% $\Delta$	34,4% $\nabla$
Hoge taakeisen en lage autonomie	19,6% $\Delta$	17,3% $\nabla$	19,5%	18,3%	19,2% $\Delta$	16,9% $\nabla$	19,3%	19,4%
Emotioneel zwaar werk	13,4% $\Delta$	10,6% $\nabla$	13,6% $\Delta$	11,7% $\nabla$	13,2% $\Delta$	9,8% $\nabla$	12,5%	11,9%
Sociale steun leidinggevende	85,0% $\nabla$	86,5% $\Delta$	85,2%	86,4%	86,2%	87,5%	86,0%	87,2%
Sociale steun collega's	97,0%	96,9%	97,3%	97,1%	97,4% $\nabla$	98,0% $\Delta$	97,6%	97,1%
Extern ongewenst gedrag	35,6%	-	38,0% $\blacktriangle$	28,1% $\blacktriangledown$	36,8% $\blacktriangle$	26,2% $\blacktriangledown$	35,4% $\Delta$	27,1% $\nabla$
Intern ongewenst gedrag	22,5%	-	22,0% $\Delta$	14,5% $\nabla$	21,7% $\Delta$	14,7% $\nabla$	21,7% $\Delta$	14,2% $\nabla$

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  $\Delta$  en  $\nabla$ ,  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. <sup>a</sup> De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld. -niet gemeten.



### 3.3 COVID-19 MAATREGELN VOOR LOCATIEWERKERS

Van de werknemers die op locatie bleven werken, gaf 84% aan dat de werkgever de algemene coronamaatregelen toepaste (tabel 3.5). Behalve voor het uitvoeren van hygiënemaatregelen op de werkvloer (92%), zien we een lichte daling van het naleven van de andere maatregelen in vergelijking met eind 2020 en begin 2021. Eind 2021 kan 44% vaak of altijd afstand houden van klanten/leerlingen/cliënten, en 62% kan vaak of altijd afstand houden van collega's. Verder geeft 68% van de locatiewerkers aan dat de werkplek vaak of altijd geventileerd wordt.

De hygiënemaatregelen, waaronder regelmatig handen wassen, werd minder vaak dan gemiddeld toegepast door locatiewerkers in de bouw (77%). Wat betreft afstand houden; vooral werknemers in het onderwijs (82%) en de zorg (73%) gaven aan moeilijk afstand te kunnen houden van klanten/leerlingen/patiënten. Afstand houden van collega's bleek vooral lastig in de horeca (53%), bouw (48%) en de zorg (47%).

Bijna 71% van de locatiewerkers gaf aan dat de werkgever PBM's beschikbaar stelde, en 56% van de werknemers die de PBM's tot zijn beschikking had droeg deze ook op de werkplek. Begin 2021 gold dat nog voor 71%. Het vaakst werden PBM's in de zorg (75%) gedragen. Bijna 4 op de 10 werknemers gebruikt een niet medisch mondkapje, begin 2021 gold dat nog voor 55% van de locatiewerkers. Dit is mogelijk deels te verklaren doordat de mondkapjesplicht was vervallen sinds 18 juni 2021, en relatief kort voor de meting (9 november) werd heringevoerd. Gebruik van een niet-medisch mondkapje vond vooral plaats in de handel (48%) en de zorg (53%).

TABEL 3.5 Maatregelen voor locatiewerkers.

	MEDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021
Algemene COVID-19 maatregelen die werkgever toepast	86,4%	84,0%	90,5%	84,0%
In staat de hygiëne voorschriften (bijvoorbeeld regelmatig handen wassen) uit te voeren op uw werkplek	92,7%	93,4%	92,9%	92,3%
Afstand houden van klanten, leerlingen of cliënten (vaak/altijd)	46,1%	50,8%	50,9%	44,3%
Afstand houden van collega's (vaak/altijd)	58,4%	67,0%	68,1%	61,7%
Beschikbaarheid van PBM's	60,8%	77,3%	79,5%	71,2%
Gebruik van PBM indien beschikbaar*	22,5%	66,9%	70,5%	55,7%
Gebruik niet-medisch mondkapje	-	50,1%	54,9%	38,0%
Ventilatie op de werkplek	-	-	-	68,4%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Niet getoetst op significantie \* 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. - niet gemeten.

#### Naleving van COVID-19 maatregelen

Tabel 3.6 laat zien dat ongeveer driekwart van de locatiewerkers de coronamaatregelen naleeft: 54% altijd en 21% vaak. Dit is een lichte daling in vergelijking met begin 2021. Drie op de vier werknemers die uitsluitend op locatie werkten (73%) gaven aan de coronamaatregelen na te leven tegenover acht op tien die deels op locatie werkten (82%). De naleving van de coronamaatregelen is het hoogste in de zorg waar 85% van de werknemers op locatie aangaf dat de maatregelen worden nageleefd. De coronamaatregelen werden het minst nageleefd in de bouw (55%) en vervoer (66%).

TABEL 3.6 Naleving van de maatregelen van locatiewerkers naar sector.

	TOTAAL	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	OVERIG
<b>Naleving</b>												
Naleving van de COVID-19 maatregelen op de werkvloer (vaak/altijd)	74,5%	72,5%	54,5%▼	71,2%▽	66,3%▼	69,3%	75,5%	77,5%	70,7%	85,5%▲	83,0%△	81,0%△
Thuis blijven met milde klachten (vaak/altijd)	62,7%	64,3%	51,8%▼	58,6%▽	58,2%	60,5%	69,0%△	77,3%▲	70,4%△	58,4%▽	62,0%	72,8%▲
Angst voor een besmetting op het werk (vaak/altijd)	15,3%	12,3%▽	7,8%▼	14,6%	11,2%	20,1%△	9,1%▽	11,4%	32,4%▲	20,3%△	11,3%	4,1%▼

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

Het merendeel van de werknemers bleef vaak of altijd thuis met klachten (63%); 20% vaak en 41% altijd. Dit is een lichte afname in vergelijking met begin 2021 toen nog 72% van de werknemers op locatie met klachten thuis bleef (16% vaak en 56% altijd). Locatiewerkers in de bouw bleven minder vaak of altijd thuis met milde klachten (52%). Toch gaf 16% van deelnemers aan dat zij nooit met milde klachten thuis bleven, en 21% bleef soms thuis met klachten. Begin 2021 was dit respectievelijk 13% en 16%. Van de werknemers die uitsluitend op locatie werkten gaf 20% aan nooit thuis te blijven met milde klachten, terwijl 3% van de werknemers die (deels) op locatie werkte nooit thuis bleef met milde klachten.

Een minderheid van de locatiewerkers (15%) gaf aan vaak of altijd bang te zijn om besmet te raken met corona op het werk. Daarnaast gaf 47% van de werknemers aan soms bang te zijn om besmet te raken op het werk. Daarmee is de angst voor een besmetting op het werk vergelijkbaar met begin 2021. Onder werknemers die uitsluitend op locatie werkten was 17%

bang om besmet te raken op het werk. Voor werknemers die deels op locatie werkten was dat 10%. De angst om besmet te raken met corona was vooral hoog in het onderwijs (32%) en minder in de bouw (8%) en overige sectoren (4%).

### 3.4 VERANDERINGEN IN HET WERK

De pandemie heeft, al dan niet afgedwongen door de maatregelen, gezorgd voor veranderingen in het werk. De verwachting is dat deze veranderingen deels blijvend zullen zijn. In paragraaf 2.3 lieten we al zien dat 55% van de werknemers eind 2021 aangaf dat de werkomstandigheden als gevolg van de coronamaatregelen waren veranderd. Het gaat dan om het hele brede plaatje, van corona specifieke maatregelen tot daadwerkelijke veranderingen in de werkzaamheden. In deze paragraaf zoomen we op die laatste veranderingen in.

Bijna driekwart van de werknemers (73%) geeft aan dat er als gevolg van de pandemie veranderingen zijn geweest in de werkzaamheden. De meest voorkomende veranderingen zijn veranderingen in de hoeveelheid contact met collega's en leidinggevendenden (50%) en veranderingen in de uitvoering van het werk (42%). Veranderingen in de geleverde producten of diensten (12%) of de gebruikte technologie (15%) komen het minste voor. Niet alle veranderingen worden als blijvend gezien. Ongeveer de helft van de werknemers die veranderingen in het contact met klanten, leerlingen of patiënten of collega's en leidinggevendenden ervaren denkt dat dit blijvend is. Veranderingen in technologiegebruik worden veel vaker als blijvend ervaren (93%). Opvallend is dat werknemers die volledig op locatie werkten weliswaar minder vaak dan werknemers die deels op locatie werkten veranderingen ervaren, maar deze wel vaker als blijvend beschouwen. Het uiteindelijke percentage werknemers dat een blijvende verandering ervaart verschilt daardoor beperkt tussen werknemers die deels en volledig op locatie werkten. Met uitzondering van een aantal aan het thuiswerken gerelateerde factoren als gebruik van technologie, manier van leidinggeven en contact met collega's/leidinggevendenden waarvan werknemers die ook deels thuiswerken vaker denken dat er blijvende veranderingen optreden.

De mate waarin werknemers op locatie een verandering ervaarden varieerde per sector. Locatiewerkers in het onderwijs en zorg gaven vaker aan veranderingen te ervaren in de uitvoering van het werk (beiden 56%), in het contact met leerlingen/patiënten (57% en 53%), en in het contact met collega's en/of leidinggevendende (62% en 59%). Daarnaast gaven werknemers in het onderwijs aan vaak verandering in technologie te hebben ervaren (40%). Werknemers in het openbaar bestuur gaven vaker aan dat de uitvoering van het werk (58%), de gebruikte technologie (24%), manier van leidinggeven (28%) en het contact met collega's/leidinggevendende (69%) veranderd waren. Producten en diensten waren veranderd in de horeca (23%) en in de recreatie (21%), en ook de uitvoering van het werk was veranderd in de recreatie (21%). Werknemers op locatie in de industrie (38%), de bouw (37%), handel (38%) en vervoer (41%) gaven het vaakst aan geen verandering te hebben in het werk als gevolg van de pandemie.

Over het algemeen hebben werknemers niet veel nodig om zich aan de veranderingen aan te passen. Zes op de 10 werknemers op locatie gaf aan helemaal niets nodig te hebben om zich aan te passen en 1 op de 5 werknemers heeft vooral tijd nodig. Voor 15% was het aanpassen van de werkplek en voor nog eens 10% aanpassing van de werkinhoud nodig. Van de locatiewerkers gaf 7% begeleiding en 4% een cursus nodig te hebben om zich aan te passen.

**TABEL 3.7** Veranderingen in het werk voor locatiewerkers.

	VERANDERING IN HET WERK			WAARVAN BLIJVENDE VERANDERING		
	ALLE LOCATIE- WERKERS	UITSLUITEND OP LOCATIE	WERKT ZOWEL OP LOCATIE ALS THUIS	ALLE LOCATIE- WERKERS	UITSLUITEND OP LOCATIE	WERKT ZOWEL OP LOCATIE ALS THUIS
Uitvoering van het werk	42,0%	37,8%▼	55,6%▲	63,5%	78,2%▲	56,6%▼
Technologie, zoals machines of ICT	15,4%	10,6%▼	30,7%▲	92,9%	97,1%▲	89,1%▼
In manier waarop leiding wordt gegeven	16,3%	12,7%▼	27,8%▲	58,9%	66,5%▲	53,7%▼
In de producten/diensten	11,9%	11,2%▽	14,0%△	54,7%	62,5%▲	51,7%▼
In de manier of hoeveelheid contact met klanten/leerlingen/ patiënten	40,6%	38,8%▽	46,3%△	48,8%	55,4%△	46,4%▽
In de manier of hoeveelheid contact met collega's/leidinggevende	50,1%	42,6%▼	73,7%▲	49,7%	61,4%▲	43,3%▼
Geen van deze veranderingen	27,0%	32,0%▲	11,1%▼	-	-	-

Bron: NEA COVID-19 (TNO). ▲ 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

### 3.5 WELBEVINDEN VAN LOCATIEWERKERS

#### Welbevinden

Het algemeen welbevinden – gedefinieerd voor locatiewerkers als een de algemene gezondheid, burn-outklachten, KANS klachten en tevredenheid met leven – laat eind 2021 een wisselend beeld zien in vergelijking met de situatie in 2019 en begin 2021.

Acht op de 10 werknemers had eind 2021 een goede tot zeer goede gezondheid. Dit is iets hoger dan in 2019 (79%) maar iets lager dan eerder in de pandemie. Verder gaf 19% van de locatiewerkers eind 2021 aan burn-outklachten te ervaren. Dat is een kleine toename in vergelijking met de situatie in 2019 (17%). Dit is opvallend omdat er tot nu toe sprake was van een daling (medio 2020: 17%, eind 2020: 15%; begin 2021: 15%). Wel was het percentage mensen met KANS klachten gedaald van 42% in 2019 naar 36%

in 2021, vergelijkbaar met de situatie in medio 2020 en eind 2021. Tenslotte was nog altijd ruim driekwart van de werknemers tevreden met het leven.

Locatiewerkers die uitsluitend op locatie werkten rapporteerden minder vaak een goede gezondheid (80%), vaker burn-outklachten (20%) en waren minder vaak tevreden met het leven (76%) dan werknemers die deels op locatie werkten (respectievelijk, 85%, 15%, en 81%).

Van de mensen die op locatie werkten, gaven jongeren (15-24 jaar) minder vaak een goede gezondheid te hebben (72%), vaker burn-out klachten te hebben (27%), en minder tevreden te zijn met het leven (63%). Dit is in het algemeen voor jongeren een verslechtering ten opzichte van de situatie dan in 2019 en eerder in de pandemie. Minder tevredenheid met het leven werd ook aangegeven door mensen met een Westerse migratie achtergrond (67%) en in de horeca (69%).

**TABEL 3.8** Het welbevinden van locatiewerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19
Algemene gezondheid (goed/zeer goed)	78,9%▽	83,2%△	78,8%▽	82,9%△	79,1%▽	85,0%△	79,1%▽	80,9%△
Burn-outklachten	17,2%	16,8%	17,0%△	15,6%▽	16,6%△	15,1%▽	17,1%▽	18,7%△
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en/of polsen/handen)	42,6%△	36,5%▽	42,5%△	36,4%▽	42,8%△	36,1%▽	42,2%△	36,3%▽
Algemene tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	-	-	-	74,6%	-	75,5%	-	77,2%

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. <sup>a</sup> 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 WERK-PRIVÉBALANS VAN LOCATIEWERKERS

De werk-privédisbalans van werknemers die op locatie bleven werken was eind 2021 (10%) vergelijkbaar met de situatie in 2019 (11%; Tabel 3.9). Werknemers in vervoer (17%) en horeca (18%) gaven vaker dan gemiddeld aan dat er een werk-privédisbalans was.

**TABEL 3.9** De werk-privé disbalans van locatiewerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19
Werk-privédisbalans	10,9%	10,3%	11,1%△	8,5%▽	10,7%△	7,3%▽	10,8%	9,8%

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

### 3.7 COVID-19 BESMETTING EN VERZUIM VAN LOCATIEWERKERS

#### COVID-19 besmetting

Van de werknemers op locatie dacht 30% een COVID-19 besmetting te hebben gehad (tabel 3.9). Bij ruim de helft van deze locatiewerkers 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 (31%) dan werknemers die deels op locatie werkten (28%).

Bijna 30% van de locatiewerkers dacht dat de besmetting op het werk heeft plaatsgevonden, en 42% van de werknemers denkt dat de besmetting in een privé situatie heeft plaatsgevonden. Locatiewerkers in de zorg (47%) en het onderwijs (44%) dachten vaker dat de besmetting op het werk had plaatsgevonden.

#### Verzuim

Van de werknemers die op locatie werkten gaf 28% aan zich in de drie maanden voorafgaand aan de meting ziek gemeld te hebben (tabel 3.8), dat is meer dan in de voorgaande metingen. Het aantal verzuimdagen lag met 9 dagen lager dan begin 2021 maar was vergelijkbaar met dezelfde periode in 2020. Het percentage verzuimende werknemers was hoger onder werknemers die uitsluitend op locatie werkten (29%) dan voor werknemers die ook deels thuiswerkten (25%). De voornaamste redenen om te verzuimen waren griepklachten (39%), overige klachten (15%), psychische klachten (o.a. overspannenheid, burn-out; 8%) of klachten aan buik, maag of darmen (10%).

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 10% van alle verzuimende werknemers op locatie werden de klachten veroorzaakt door het COVID-19 virus (bevestigd met een positieve coronatest), terwijl bij nog eens 15% de klachten mogelijk door COVID-19 kwamen, maar er geen test gedaan was.

TABEL 3.10 COVID-19 besmetting en verzuim van locatiewerkers.

VERZUIM	MEDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021
<b>COVID-19 besmetting</b>				
· Ja, bevestigd met een test	-	-	10,9%	17,4%
· Ja, maar niet bevestigd met een test	-	-	11,1%	12,6%
<b>Locatie van COVID-19 besmetting</b>				
· Op het werk	-	-	33,3%	29,1%
· In de privé situatie	-	-	36,4%	41,9%
· Weet niet	-	-	30,4%	29,0%
<b>Verzuimd afgelopen 3 maanden</b>	18,0%	23,5%	23,8%	28,3%
<b>Aantal dagen verzuim afgelopen 3 maanden</b> (inclusief 0 verzuim)	11,2	8,48	11,6	9,22
<b>Klacht laatste verzuimgeval</b>				
· Rugklachten	5,0%	6,5%	4,6%	6,4%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	5,5%	5,2%	3,7%	5,2%
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	3,8%	6,1%	3,4%	6,0△
· Klachten hart- en vaatstelsel	1,8%	1,2%	1,3%	0,9%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	7,3%	7,1%	8,1%	7,0%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	4,4%	1,9%	2,8%	1,7%

VERZUIM	MEDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021
· Conflict op het werk	1,2%	0,5%	0,8%	0,4%
· Klachten luchtwegen	5,7%	2,8%	5,8%	2,7%
· Klachten buik, maag of darmen	6,8%	8,5%	7,1%	9,2%
· Huidklachten	0,9%	0,6%	0,5%	0,8%
· Klachten oren of ogen	1,4%	1,5%	1,4%	1,4%
· Griep of verkoudheid	29,4%	41,7%	34,5%	42,4%
· Hoofdpijn	7,4%	3,9%	5,1%	3,9%
· Klachten in verband met zwangerschap	1,4%	1,8%	0,8%	1,8%
· Overige klachten	18,1%	10,6%	20,1%	10,3%
<b>COVID-19 verzuim onder verzuimende werknemers</b>				
· Ja, COVID gerelateerde klachten en positief getest	3,2%	10,9%	19,2%	9,8%
· Misschien, COVID gerelateerde klachten, maar niet getest	46,1%	17,3%	14,1%	15,1%
· Nee, COVID gerelateerde klachten maar negatief getest of geen COVID gerelateerde klachten	50,7%	71,8%	66,7%	75,1%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO).

### 3.8 SAMENGEVAT

Het aandeel werknemers dat (deels) op locatie werkte ligt eind 2021 op 73%. Dat is meer dan tijdens de vorige metingen. Vooral werknemers in de zorg, horeca, bouw, vervoer, handel en industrie werkten vaak op locatie. Net als tijdens de eerdere metingen zijn de arbeidsomstandigheden niet veel veranderd ten opzichte van voor de pandemie. Wel is het werk veranderd door de corona pandemie. Vooral de uitvoering van het werk en het contact met zowel collega's en leidinggevenden als met klanten/leerlin-

gen/patiënten is veranderd. Het merendeel van de locatiewerkers heeft geen behoefte aan hulp of middelen om zich aan te passen aan deze veranderingen. Voor 1 op de 5 locatiewerkers vergt het vooral tijd om zich aan te passen aan de veranderingen in het werk.

Hoewel nog altijd past 9 op de 10 locatiewerkers de algemene hygiëne maatregel toe op het werk (o.a. handen wassen en afstand houden), zien we wel een lichte afname in de andere maatregelen. Nog altijd was afstand houden niet eenvoudig, ruim de helft van de werknemers lukt het niet om afstand te houden tot klanten/leerlingen/cliënten en 40% niet om afstand te houden tot collega's. Het gebruik van PBMs en niet-medische mondkapjes is duidelijk afgenomen eind 2021.

Ruim 6 op de 10 werknemers op locatie bleef vaak of altijd thuis met klachten, dit gold begin 2021 nog voor 7 op de 10 werknemers. Toch gaf 16% aan nooit thuis te blijven met milde klachten; 3% van de locatiewerkers die deels op locatie werkten en 20% die uitsluitend op locatie werkte. Van alle werknemers was 15% bang om besmet te raken op het werk. Drie op de 10 werknemers op locatie dacht besmet te zijn geweest met COVID-19, en 1 op de 3 van de besmette werknemers op locatie dacht deze besmetting op het werk te hebben opgelopen. Ruim 4 op de 10 werknemers in het onderwijs en bijna 5 op de 10 werknemers in de zorg dachten de besmetting op het werk opgelopen te hebben

Nog altijd is het welbevinden van het merendeel van de locatiewerkers in de pandemie goed, 8 op de 10 locatiewerkers heeft een goede gezondheid en 3 op de 4 werknemers is tevreden met het leven. Wel is er een kleine toename van het aandeel werknemers met burn-outklachten, 19% van de werknemers op locatie rapporteerde burn-outklachten waar dat voor de pande-

mie 17% was. Dit is opvallend omdat er tot nu toe sprake was van een daling (medio 2020: 17%, eind 2020: 15%; begin 2021: 15%). Vooral jongere werknemers gaven vaker dan gemiddeld aan een minder goede gezondheid te hebben en meer burn-outklachten te ervaren. Van de werknemers op locatie verzuimde 28% in de drie maanden voorafgaand aan de meting, waar bij een kwart van de verzuimende werknemers op locatie de klachten mogelijk werden veroorzaakt door COVID-19 (10% bevestigd door een test).



# 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 werken, zijn miljoenen werknemers van de ene op de andere dag (volledig) thuis gaan werken. In juni 2021 verviel het dringende advies om zoveel mogelijk thuis te werken, om het advies op 3 november aan te scherpen naar 'werk minstens de helft van de tijd thuis'. Op 14 november, een dag voor de start van de vierde meting, werd het thuiswerkadvies verder aangescherpt naar het advies om zoveel mogelijk thuis te werken.

Eind 2021 werkt 43% van de werknemers thuis, waarvan 58% volledig thuis werkte en 42% deels thuis en deels op locatie werkte (figuur 4.1). Hoewel dit aandeel thuiswerkers nog altijd hoog is, zien we wel een daling ten opzichte van medio 2020 (47%), eind 2020 (49%) en begin 2021 (49%).

Mensen in *white collar* beroepen, die veelal op kantoor worden uitgevoerd, werkten het meest thuis: 67% werkte thuis, 26% deels en 41% volledig. Dat is minder dan begin 2021, toen 74% van de mensen in *white collar* beroepen thuiswerkte (waarvan 57% volledig). Thuiswerken is iets dat vaak wordt gedaan door hoog opgeleide werknemers (63%). Vooral in de financiële dienstverlening (90%), de ICT (85%) en het openbaar bestuur (81%) werkten werknemers veel thuis.

Thuiswerkers werkten gemiddeld 26 uur (ruim 3 dagen) per week thuis, dat is minder dan in alle voorgaande metingen van de pandemie waarin werknemers gemiddeld nog 29 uur per week thuiswerkten. Gemiddeld werkten thuiswerkers 73% van hun werktijd thuis.

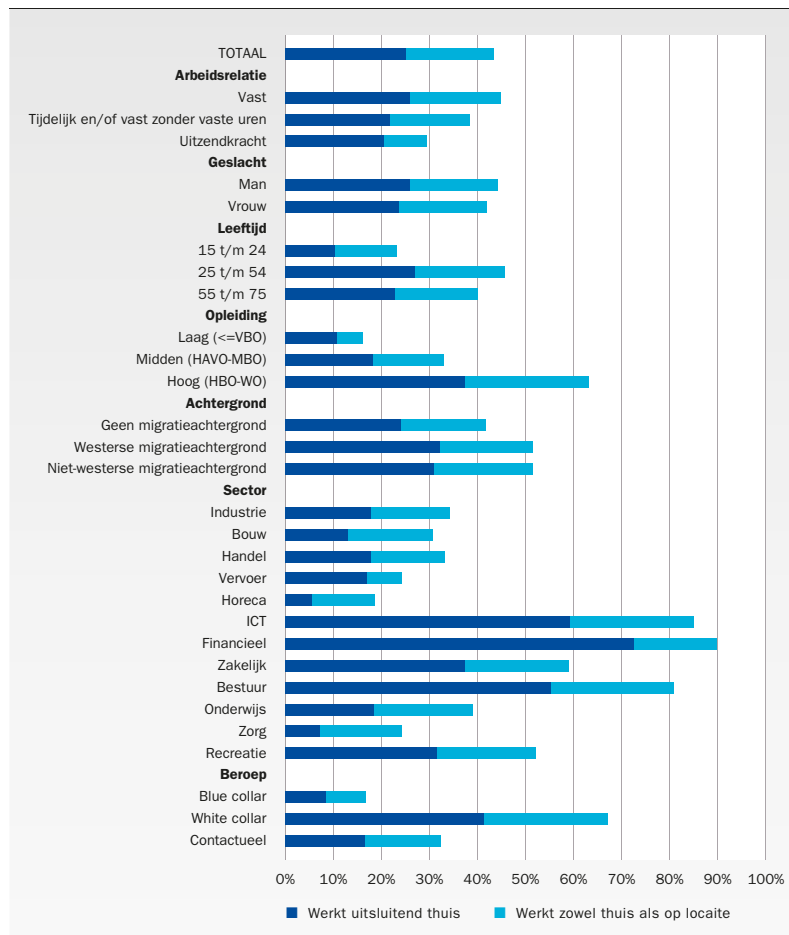
## 4.2 WERKOMSTANDIGHEDEN VAN THUISWERKERS

Acht op de 10 werknemers die (deels) thuiswerkte gaf aan dat het werk veranderd was, bijvoorbeeld door het thuiswerken zelf maar ook doordat zij andere taken of werkzaamheden hadden.

### Werktijden

Bijna 19% van de thuiswerkers gaf in 2021 aan regelmatig over te werken, dit is minder dan voor de pandemie (29%) en gedurende eerdere metingen (eind 2020: 31% en begin 2021: 29%). Thuiswerkende werknemers in het onderwijs werkten het vaakst over (35%). Het aantal overuren onder de werknemers die overwerkten verdubbelde van 4,6 uur in 2019 naar 8,6 uur eind 2021. Wel is dit een lichte afname in vergelijking met eind 2020 en begin 2021. Mannen (10 uur) en oudere werknemers (11 uur) werkten vaker meer uur over.

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



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

Ruim 1 op de 10 werknemers (12%) werkte regelmatig in de avonduren, vergelijkbaar met 2019. Er waren geen verschillen naar persoonskenmerken of sector. Van de thuiswerkers werkte 6% eind 2021 regelmatig in het weekend, in 2019 was dit 9%. Werken in de nacht gebeurt logischerwijs nauwelijks bij thuiswerkers (1%). Vooral jongeren (17%), laagopgeleide werknemers (16%) en werknemers in het onderwijs (12%) werkten vaker in het weekend.

### Fysieke arbeidsomstandigheden

De fysieke arbeidsomstandigheden zijn veranderd ten opzichte van 2019 maar het beeld ten opzichte van eerdere metingen is vergelijkbaar (tabel 4.1). Van de thuiswerkers zat 89% meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm, wat aanzienlijk hoger is dan in 2019 (72%). Werknemers met een niet-Westerse migratie achtergrond werkten vaker 6 uur per dag achter een beeldscherm (95%). Gemiddeld zaten werknemers 8 uur per dag achter een beeldscherm, wederom hoger dan in 2019 (6 uur). Het maken van herhalende bewegingen was met 32% iets lager dan de eerdere metingen, maar nog altijd hoger dan de 20% van eind 2019. De werknemers die uitsluitend thuiswerkten, gaven vaker aan herhalende bewegingen te maken (42%) dan de werknemers die ook deels op locatie werkten (18%). Vooral laag opgeleide werknemers die thuiswerkten gaven vaak aan herhalende bewegingen te maken (43%).

Sedentair gedrag, dus teveel zitten en onvoldoende beweging, is een ander risico voor thuiswerkers. Thuiswerkers zaten duidelijk meer dan voor de pandemie: 7 uur per dag tijdens het werk en daarnaast nog 4 uur tijdens hun vrije tijd. Daarmee is dit beeld nog altijd hoger dan in 2019 (respectievelijk 7 uur tijdens het werk en 3 uur in de vrije tijd). Met name jonge werknemers (4,9 uur) en laagopgeleiden (5,0 uur) en werknemers in het openbaar bestuur (4,9 uur) die thuiswerkten zaten veel in hun vrije tijd.

TABEL 4.1 Fysieke arbeidsomstandigheden van thuiswerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19
Beeldschermwerk [6 uur per dag of meer]	69,0%▼	87,4%▲	71,5%▼	88,8%▲	70,6%▼	88,9%▲	71,5%▼	88,9%▲
Aantal uren beeldschermwerk	6,12▼	7,84▲	6,24▼	7,86▲	6,17▼	7,85▲	6,19▼	7,85▲
Herhalende bewegingen (regelmatig)	19,3%▼	36,2%▲	19,6%▼	36,7%▲	19,1%▼	37,8%▲	19,7%▼	32,2%▲
Zitten tijdens werk (uur per dag)	6,52▼	7,10▲	6,68	-	6,60▼	7,23▲	6,63▼	7,09▲
Zitten tijdens vrije tijd (uur per dag)	3,33▼	4,20▲	3,28▼	5,00▲	3,27▼	4,53▲	3,27▼	4,42▲
Aantal dagen beweging (bijv. stevig doorwandelen per week)	-	-	-	4,45	-	4,74	-	4,54
Aantal dagen intensief bewegen per week	-	-	-	1,81	-	1,67	-	1,77

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. <sup>a</sup> De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld. - niet gemeten.

De hoeveelheid lichaamsbeweging bleef vergelijkbaar met eerdere metingen. Eind 2021 gaven werknemers nog altijd 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. Werknemers met een niet-Westerse migratieachtergrond (3 keer per week) hadden minder vaak lichaamsbeweging en laag opgeleide werknemers sportten minder vaak (1 keer per week).

### Psychosociale arbeidsomstandigheden

De autonomie is in vergelijking met de eerdere metingen in de pandemie licht gestegen naar 81% en daarmee niet heel veel anders dan 2019. Het aandeel thuiswerkers met een hoge autonomie was lager bij vrouwen (77%), laagopgeleiden (71%), werknemers met een niet-Westerse achtergrond (72%), en in de zorg (71%). Ongeveer 1 op de 3 thuiswerkers gaf eind 2021

aan hoge taakeisen te hebben. Dat is lager dan de 40% in 2019, maar vergelijkbaar met de eerdere metingen tijdens de pandemie. Het gevolg is dan ook dat de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie) stabiel bleef (9%). De werkdruk verschilde niet tussen werknemers die volledig thuiswerkten en werknemers die ook deels op locatie werkten, en ook niet naar persoonskenmerken of sector.

Eind 2021 gaf 9% van de thuiswerkers aan een hoge emotionele belasting te ervaren. Dit percentage is daarmee in de afgelopen twee jaar nagenoeg stabiel gebleven. Van de werknemers die uitsluitend thuiswerkten gaf 7% aan emotioneel belastend werd te ervaren tegenover 12% die ook deels op locatie werkten. De emotionele belasting was het hoogst bij thuiswerkers in het in de zorg (24%).

TABEL 4.2 Psychosociale arbeidsomstandigheden van thuiswerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19
Hoge autonomie	79,2% $\Delta$	76,5% $\nabla$	81,7% $\Delta$	77,7% $\nabla$	81,1% $\Delta$	77,1% $\nabla$	82,6%	81,0%
Hoge kwantitatieve taakeisen	39,3% $\Delta$	33,1% $\nabla$	40,1% $\Delta$	34,1% $\nabla$	40,0% $\Delta$	32,5% $\nabla$	40,2% $\Delta$	34,1% $\nabla$
Hoge taakeisen en lage autonomie	10,3%	10,4%	9,4%	10,3%	9,9%	9,5%	8,9%	8,9%
Emotioneel zwaar werk	10,1% $\Delta$	7,9% $\nabla$	9,9% $\Delta$	7,7% $\nabla$	10,6% $\Delta$	8,1% $\nabla$	9,4%	9,1%
Sociale steun leidinggevende	88,6% $\nabla$	90,1% $\Delta$	89,5%	90,0%	89,8%	90,4%	89,5%	90,3%
Sociale steun collega's	98,1%	98,0%	98,0%	98,2%	97,7%	98,1%	98,5%	98,0%
Extern ongewenst gedrag (door klanten, passagiers, leerlingen e.d.)	20,8%	-	20,8% $\blacktriangle$	9,3% $\blacktriangledown$	21,7% $\blacktriangle$	12,3% $\blacktriangledown$	21,5% $\blacktriangle$	10,9% $\blacktriangledown$
Intern ongewenst gedrag (door collega, leidinggevende)	20,3%	-	19,9% $\blacktriangle$	8,6% $\blacktriangledown$	20,0% $\blacktriangle$	10,2% $\blacktriangledown$	20,8% $\blacktriangle$	9,9% $\blacktriangledown$
Moeite met concentratie	-	11,6%	-	11,8%	-	15,5%	-	13,3%
Moeite met aandacht	-	12,5%	-	13,6%	-	17,3%	-	14,4%

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  $\Delta$  en  $\nabla$ ,  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20. <sup>a</sup> De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld. - niet gemeten.

Werknemers gaven nog altijd aan gemiddeld veel sociale steun op het werk te ervaren. Net als in de afgelopen twee jaar, gaf 9 op de 10 werknemers aan sociale steun van de leidinggevende te ervaren en bijna iedereen gaf aan sociale steun van collega's te ervaren (98%). Thuiswerkers met een niet-Westerse achtergrond (92%) en in de recreatie (95%) gaven minder vaak aan sociale steun van collega's te ervaren.

Ongewenst gedrag is nog altijd lager in vergelijking met voor de COVID-19 pandemie, en vergelijkbaar met eerder in de pandemie. Eind 2019 gaf 1 op de 5 werknemers die thuiswerkten aan extern ongewenst gedrag te ervaren terwijl 1 op de 10 thuiswerkers dit aangaf eind 2021. Een even groot deel gaf eind

2021 aan ongewenst gedrag van een collega of leidinggevende te ervaren. Extern en intern ongewenst gedrag was hoger onder werknemers die deels thuiswerkten (respectievelijk 16% en 11%) dan werknemers die uitsluitend thuiswerkten (respectievelijk 7% en 9%). Vrouwen (14%) en werknemers in de zorg (26%) die thuiswerkten gaven vaker aan ongewenst gedrag te ervaren van een externe, terwijl laag opgeleide thuiswerkers (18%) en thuiswerkers in de recreatie (17%) vaker aan gaven intern ongewenst gedrag te ervaren.

Ten slotte had 13% van de thuiswerkers moeite met concentreren en 14% moeite om de aandacht vast te houden. Daarmee is dit beeld niet heel anders dan gemiddeld over de andere metingen in de pandemie. Werknemers

die volledig thuiswerkten hadden meer moeite met concentreren (15%) en aandacht vasthouden (17%). Vooral werknemers in de leeftijd 25-54 jaar (15%) en met een niet-Westerse achtergrond (22%) hadden vaker dan gemiddeld moeite met concentreren. Thuiswerkers met een niet-Westerse achtergrond (24%) en werknemers in de recreatie (24%) hadden ook meer moeite om de aandacht vast te houden.

### 4.3 GETROFFEN MAATREGELEN VOOR THUISWERKERS

Eind 2021 beschikte een kleine meerderheid van de thuiswerkers (53%) over een goede werkplek, bestaande uit een goed bureau, een goede bureaustoel, een apart beeldscherm én muis. Dit is een verdere toename ten opzichte van de eerdere metingen in de pandemie. Werknemers die uitsluitend thuiswerkten beschikten vaker over al deze middelen (58%) dan werknemers die deels thuiswerkten (45%). Ruim 3 op de 4 thuiswerkers had een goed bureau (76%) en een apart beeldscherm (77%). Negen op de 10 thuiswerkers beschikten over een aparte muis, en 2 op de 3 thuiswerkers hadden ook een instelbare stoel. Vrouwen (46%), jongeren (38%) en laagopgeleiden (39%) hadden minder vaak alle benodigde middelen voor een goede werkplek. Ook werknemers die thuiswerkten in de handel (43%), het onderwijs (42%) en de zorg (31%) beschikten minder vaak over alle middelen voor een goede werkplek.

Niet alleen een goede werkplek is belangrijk, maar ook het regelmatig van houding wisselen door bijvoorbeeld regelmatig korte pauzes te nemen. Vier op de 10 werknemers gaf aan regelmatig korte pauzes naast de lunch te houden, iets meer dan in eerdere metingen. Vrouwen namen minder vaak regelmatig een (korte) pauze (34%).

TABEL 4.3 Inrichting van de werkplek van thuiswerkers.

KENMERKEN VAN DE THUISWERKPLEK	MEDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021
<b>Alle middelen (bureau, stoel, beeldscherm, muis)</b>	33,2%	39,3%	46,9%	52,5%
<b>Goed bureau</b>				
· Nee	32,7%	30,7%	25,7%	23,6%
· Ja, was al aanwezig	49,4%	44,2%	43,4%	37,5%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	16,1%	21,9%	24,2%	29,2%
· Ja, door de werkgever verstrekt	1,8%	3,2%	6,6%	9,8%
<b>Goede stoel</b>				
· Nee	53,6%	46,4%	39,0%	34,6%
· Ja, was al aanwezig	29,5%	25,2%	24,5%	23,3%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	8,8%	14,2%	16,3%	17,8%
· Ja, door de werkgever verstrekt	8,2%	14,2%	20,2%	24,2%
<b>Apart beeldscherm</b>				
· Nee	37,4%	32,5%	25,8%	22,9%
· Ja, was al aanwezig	32,4%	26,5%	26,6%	25,1%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	12,1%	16,5%	16,1%	19,6%
· Ja, door de werkgever verstrekt	18,1%	24,6%	31,4%	32,4%
<b>Losse muis</b>				
· Nee	14,0%	12,5%	11,1%	9,0%
· Ja, was al aanwezig	52,3%	45,4%	42,6%	38,1%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	13,4%	16,9%	16,2%	18,6%
· Ja, door de werkgever verstrekt	20,3%	25,2%	30,0%	34,3%
<b>Neemt regelmatig (korte) pauzes</b>	38,2%	34,2%	36,3%	40,2%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO)

#### 4.4 VERANDERINGEN IN HET WERK

In paragraaf 2.3 lieten we al zien dat 55% van alle werknemers eind 2021 aangaf dat de werkomstandigheden als gevolg van de coronamaatregelen waren veranderd. Het gaat dan om het hele brede plaatje, van corona specifieke maatregelen tot daadwerkelijke veranderingen in de werkzaamheden. In deze paragraaf zoomen we op die laatste veranderingen in en kijken we in hoeverre thuiswerkers verwachten dat deze veranderingen blijvend zijn.

Bijna 90% van de thuiswerkers geeft aan dat er als gevolg van de pandemie veranderingen zijn geweest in de werkzaamheden. De meest voorkomende veranderingen zijn veranderingen in de hoeveelheid contact met collega's en leidinggevend (76%) en veranderingen in de uitvoering van het werk (54%; Tabel 4.4). Veranderingen in de geleverde producten of diensten

(13%) komen relatief weinig voor. Het merendeel van de mensen die veranderingen ervaart denkt dat deze blijvend zijn. Vooral veranderingen in technologie en de uitvoering van het werk ervaart men als blijvend, terwijl veranderingen in contact relatief het minst als blijvend worden gezien. Werknemers die uitsluitend thuis werkten ervaren de veranderingen gemiddeld genomen wat vaker als blijvend.

Over het algemeen hebben de thuiswerkers niet veel nodig om zich aan te passen aan de veranderingen. Ruim de helft (55%) gaf aan niets nodig te hebben. Bijna 1 op de 4 thuiswerkers gaf aan meer tijd nodig te hebben en 1 op de 5 thuiswerkers een aanpassing aan de werkplek (21%). Verder had een klein deel behoefte aan aanpassing van de werkinhoud (9%), begeleiding of coaching (9%) of opleiding of cursus (4%).

TABEL 4.4 Veranderingen in het werk voor thuiswerkers.

	VERANDERING IN HET WERK			WAARVAN BLIJVENDE VERANDERING IN HET WERK		
	ALLE THUISWERKERS	UITSLUITEND THUISWERKERS	WERKT ZOWEL THUIS ALS OP LOCATIE	ALLE THUISWERKERS	UITSLUITEND THUISWERKERS	WERKT ZOWEL THUIS ALS OP LOCATIE
In de uitvoering van het werk	53,7%	52,3%	55,6%	83,4%	87,3%▲	78,2%▼
Technologie, zoals machines of ICT	33,6%	35,6%△	30,7%▽	98,0%	98,6%	97,1%
In manier waarop leiding wordt gegeven	29,8%	31,2%	27,8%	77,6%	84,5%▲	66,5%▼
In de producten/diensten	13,5%	13,1%	14,0%	76,0%	86,5%▲	62,5%▼
In de manier of hoeveelheid contact met klanten/leerlingen/ patiënten	42,3%	39,5%▽	46,3%△	65,5%	73,9%▲	55,4%▼
In de manier of hoeveelheid contact met collega's/leidinggevende	75,7%	77,1%△	73,7%▽	68,8%	73,7%▲	61,4%▼
Geen van deze veranderingen	11,6%	11,9%	11,1%	-	-	-

Bron: NEA COVID-19 (TNO). ▲ 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

## 4.5 WELBEVINDEN VAN THUISWERKERS

### Welbevinden

Ruim 8 op de 10 thuiswerkers vond de eigen gezondheid goed tot zeer goed (tabel 4.5). Dat is vergelijkbaar met voor de pandemie (81%). Dit is opvallend aangezien er bij eerdere metingen nog een verbetering in de gezondheid was ten opzichte van voor de pandemie. Het aandeel werknemers met burn-outklachten is 17% en daarmee stabiel gebleven. Van de thuiswerkers gaf 38% aan klachten aan arm, nek of schouders (KANS) te hebben, wat iets minder is dan in 2019 (42%) en vergelijkbaar met de eerdere metingen in de corona pandemie. Van de thuiswerkers was 13% sterk eenzaam: 18% gaf aan sociaal eenzaam (gebrek aan sociale contacten en betrokken sociaal netwerk) te zijn en 11% emotioneel eenzaam (missen van een hechte of intieme band met een ander). Bijna 8 op de 10 thuiswerkers is tevreden met het leven. Begin 2021 gold dat voor ruim 7 op de 10 thuiswerkers.

Van de werknemers die uitsluitend thuiswerkten, had 80% een goede gezondheid, 18% burn-outklachten, 38% KANS klachten, 14% was sterk eenzaam en 76% was tevreden met het leven. Van de werknemers die deels thuiswerkten, rapporteerde 85% een goede gezondheid, 15% burn-out klachten, 37% KANS klachten, 11% eenzaamheid en 81% was tevreden met het leven.

Ook zijn er verschillen in welbevinden naar persoonskenmerken en sector. Laagopgeleiden gaven minder vaak dan gemiddeld aan gezond te zijn (73%). KANS klachten kwamen vaker voor bij vrouwen (46%) en bij thuiswerkers met een niet-Westerse migratie achtergrond. (53%). Sociale eenzaamheid kwam vaker voor bij thuiswerkers met een Westerse (41%) en niet-Westerse (42%) migratie achtergrond, terwijl thuiswerkers in de recreatie vaker aangaven emotioneel eenzaam te zijn (44%).

TABEL 4.5 Welbevinden van thuiswerkers.

	MIDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19
Algemene gezondheid (goed/zeer goed)	81,0%▽	83,8%△	81,8%▽	85,6%△	81,3%▽	84,7%△	81,3%	81,6%
Burn-outklachten	17,4%	17,4%	16,3%	17,0%	16,5%	17,7%	17,3%	16,9%
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en/of polsen/handen)	42,2%△	35,3%▽	42,3%△	38,4%▽	43,0%△	39,3%▽	42,3%△	37,5%▽
Eenzaamheid (sterk)	-	-	-	14,3%	-	14,7%	-	12,5%
· Sociale eenzaamheid (sterk)	-	-	-	18,4%	-	18,7%	-	18,4%
· Emotionele eenzaamheid (sterk)	-	-	-	11,4%	-	12,5%	-	10,7%
Algemene tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	-	-	-	75,1%	-	71,9%	-	77,9%

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. <sup>a</sup> De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld. - niet gemeten.

## 4.6 WERK-PRIVÉ BALANS VAN THUISWERKERS

De werk-privé disbalans van thuiswerkers is vergelijkbaar met voor de pandemie, eind 2020 en begin 2021 (tabel 4.6). Laag opgeleide werknemers die thuiswerkten gaven vaker een werk-privédisbalans te ervaren (15%).

TABEL 4.6 Werk-privé balans van thuiswerkers.

	MEDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>e</sup> METING NEA-COVID-19
Werk-privédisbalans	8,4%	9,2%	7,8%	8,6%	8,2%	8,1%	7,7%	8,2%

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

## 4.7 COVID-19 BESMETTING EN ZIEKTEVERZUIM VAN THUISWERKERS

### COVID-19 besmetting

Ongeveer 1 op de 4 thuiswerkers dacht gedurende de COVID-19 pandemie besmet te zijn geweest met COVID-19; 14% bevestigd met een test en 10% niet bevestigd met een test (tabel 4.7). Werknemers die uitsluitend thuiswerkten (22%) gaven minder vaak aan besmet te zijn geweest met COVID-19 dan werknemers die ook deels op locatie werkten (28% al dan niet bevestigd met een test). De meerderheid van de thuiswerkers dacht dat besmet geraakt te zijn in de privé situatie en 1 op de 10 van de thuiswerkers dacht op het werk besmet geraakt te zijn. Daarbij moet worden opgemerkt dat de thuiswerkers van eind 2021 niet noodzakelijkerwijs gedurende de hele pandemie altijd thuis hebben gewerkt. Een werkgerelateerde besmetting bij een thuiswerker kan ook van eerder in de pandemie zijn.

### Ziekteverzuim

Ongeveer 25% van de werknemers die thuis werkte, meldde zich in de drie maanden voorafgaand aan de vierde meting ziek (Tabel 4.7). Dit is meer dan in dezelfde periode vorig jaar (16%) en begin 2021 (17%). Het aantal verzuimdagen is met 9 dagen vergelijkbaar met eerder in de pandemie. Het percentage verzuimende werknemers was nagenoeg gelijk tussen de werknemers die uitsluitend thuiswerkten en de werknemers die deels thuiswerkten.

De voornaamste redenen om te verzuimen waren griep of verkoudheid (43%), psychische klachten (10%) en klachten aan buik, maag of darmen (8%). Aan de verzuimende 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 waren veroorzaakt. Bij driekwart van alle verzuimende thuis-



werkers hadden de klachten zeker niet met COVID-19 te maken (bevestigd door een corona test). Bij ongeveer 1 op de 10 van de verzuimende thuiswerkers waren de klachten veroorzaakt door het COVID-19 virus (bevestigd door een corona test). Bij nog eens 16% kwamen de klachten mogelijk door COVID-19, maar was er geen test gedaan.

TABEL 4.7 COVID-19 besmetting en verzuim van thuiswerkers.

VERZUIM	MEDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021
<b>COVID-19 besmetting</b>				
· Ja, bevestigd met een test	–	–	7,2%	14,2%
· Ja, maar niet bevestigd met een test	–	–	10,1%	10,3%
<b>Locatie van COVID-19 besmetting</b>				
· Op het werk	–	–	13,4%	11,9%
· In de privé situatie	–	–	52,5%	55,5%
· Weet niet	–	–	34,1%	32,5%
<b>Verzuimd afgelopen 3 maanden</b>	13,0%	15,8%	17,3%	24,5%
<b>Aantal dagen verzuim afgelopen 3 maanden</b> (inclusief 0 verzuim)	10,6	8,32	10,4	8,83
<b>Klacht laatste verzuimgeval</b>				
· Rugklachten	2,7%	2,1%	2,7%	1,6%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	3,8%	3,3%	3,4%	2,4%
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	2,6%	2,4%	1,1%	2,3%
· Klachten hart- en vaatstelsel	1,0%	1,0%	1,1%	0,7%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	12,6%	10,8%	11,3%	10,3%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	8,0%	5,1%	9,2%	6,5%
· Conflict op het werk	0,5%	0,7%	0,6%	0,3%
· Klachten luchtwegen	7,4%	3,2%	3,3%	1,8%

VERZUIM	MEDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021
· Klachten buik, maag of darmen	7,9%	9,1%	10,4%	8,0%
· Huidklachten	0,2%	0,6%	0,6%	0,5%
· Klachten oren of ogen	1,9%	1,4%	1,9%	0,2%
· Griep of verkoudheid	24,3%	29,8%	21,6%	42,7%
· Hoofdpijn	10,7%	9,4%	11,4%	7,4%
· Klachten in verband met zwangerschap	1,4%	2,3%	1,7%	1,4%
· Overige klachten	15,0%	18,8%	19,8%	13,9%
<b>COVID-19 verzuim onder verzuimende werknemers</b>				
· Ja, COVID-19 gerelateerde klachtena en positief getest	1,5%	8,1%	13,2%	10,5%
· Misschien, COVID-19 gerelateerde klachten, maar niet getest	46,6%	24,3%	17,4%	15,5%
· Nee, COVID-19 gerelateerde klachten maar negatief getest of geen COVID gerelateerde klachten	51,9%	67,5%	69,5%	74,0%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO).

## 4.8 HYBRIDE WERKEN IN DE TOEKOMST VOOR THUISWERKERS

### Mate van thuiswerken

De mate waarin werknemers die eind 2021 thuiswerkten in de toekomst (als alle maatregelen worden opgeheven) thuis of op locatie willen werken varieerde. Ruim 1 op de 3 van de thuiswerkers gaf aan graag volledig of grotendeels thuis te willen werken, terwijl ruim 1 op de 5 aangaf grotendeels op locatie te willen werken (tabel 4.8). Dit is een toename van het aantal thuiswerkers dat grotendeels of volledig wil thuiswerken in vergelijking met eind 2020 en begin 2021 (beiden; 24%). Daarnaast gaf 43% van

de thuiswerkers aan evenveel thuis als op locatie te willen werken in de toekomst. Van de werknemers die deels thuis werkten, gaf in eind 2021 maar 14% aan in de toekomst grotendeels of volledig thuis te willen werken, terwijl 50% van de werknemers die uitsluitend thuiswerkten ook in de toekomst grotendeels of volledig thuis wilt werken.

Vooral laag opgeleide werknemers (47%), werknemers met een Westerse migratieachtergrond (47%) en niet-Westerse migratieachtergrond (51%) willen in de toekomst grotendeels thuis blijven werken. Ook thuiswerkers in de ICT (47%) en financiële dienstverlening (55%) willen grotendeels thuis werken in de toekomst, terwijl thuiswerkers in de zorg (34%) en het onderwijs (31%) in de toekomst graag weer grotendeels op locatie werken.

### **Redenen om op locatie of thuis te werken**

Gemiddeld genomen willen thuiswerkers in de toekomst graag 19 uur per week thuiswerken: 22 uur voor werknemers die uitsluitend thuiswerkten en 16 uur voor werknemers die deels thuiswerkten. Begin van 2021 wilde men gemiddeld 18 uur per thuiswerken. Mannen (21 uur), thuiswerkers met een Westerse achtergrond (22 uur), niet-Westerse achtergrond (22 uur), en thuiswerkers in de ICT (22 uur) en financiële dienstverlening (23 uur) willen vaker meer uur dan gemiddeld thuiswerken. Thuiswerkers in het onderwijs (17 uur) en zorg (14 uur) willen juist minder uur dan gemiddeld thuis blijven werken.

De reden om thuis of juist op locatie te willen werken verschillen niet ten opzichte van begin 2021. Nog altijd zijn de sociale aspecten de belangrijkste reden om op locatie te werken. Zowel de samenwerking met collega's als de sociale contacten met collega's worden door bijna 9 op de 10 thuiswerkers genoemd als belangrijkste redenen om op locatie te willen werken.

Daarnaast werd de werk-privé balans door zowel thuiswerkers die deels (68%) als uitsluitend (54%) thuis werkten genoemd als belangrijke reden om weer op locatie te werken. Voor werknemers die deels thuiswerkten was ook het aard van het werk een belangrijke reden om in de toekomst op locatie te willen werken (66%).

Het aard van het werk (81%) en minder reistijd (77%) zijn de belangrijkste redenen om in de toekomst thuis te willen werken. In de meting van maart 2021 werd de sociale contacten met vrienden en familie minder vaak als belangrijke reden genoemd (38%).

### **Afspraken met leidinggevende en/of werkgever**

Eind 2021 is ook gevraagd in hoeverre er afspraken zijn gemaakt met de leidinggevende en/of werkgever over hybride werken in de toekomst. Bijna 1 op de 4 gaf aan dat er formele afspraken zijn omtrent hybride werken, en bijna 1 op de 2 thuiswerkers gaf aan dat er informele afspraken zijn over hybride werken. Er zijn bij werknemers die deel thuis werkten minder vaak afspraken gemaakt dan mensen die uitsluitend thuiswerkten. Thuiswerkers in de financiële dienstverlening gaven het vaakst aan dat er formele afspraken waren (40%).

Een overgrote meerderheid van de thuiswerkers verwacht dat thuiswerken in de toekomst mogelijk blijft. Ruim 7 op de 10 thuiswerkers weet dit zelfs zeker. Thuiswerkers die uitsluitend thuis werkten gaven vaker aan dat hybride werken in de toekomst zeker blijft (80%) dan werknemers die deels thuiswerkten (62%). Hoog opgeleide werknemers (77%) en werknemers in de ICT (86%), financiële dienstverlening (88%) en in het openbaar bestuur (85%) gaven het vaakst aan te verwachten dat hybride werken zeker in de toekomst blijft.

**TABEL 4.8** Wensen in werksituatie in de toekomst voor thuiswerkers.

	BEGIN 2021	EIND 2021
<b>Werksituatie als maatregelen opgeheven zijn</b>		
· Volledig of grotendeels op werklocatie	34,3%	21,6%
· Evenveel op werklocatie als vanuit huis	41,6%	43,3%
· Volledig of grotendeels vanuit huis	24,0%	35,1%
<b>Uren thuiswerken in de toekomst</b>	17,6	19,5
<b>Reden om op locatie te werken</b>		
· Aard van het werk – direct contact met klanten en/of materialen/machines	58,3%	56,5%
· Praktisch; kwaliteit werkplek, technische middelen etc.	43,5%	40,8%
· Productiviteit, concentratie, efficiëntie	40,8%	39,9%
· Samenwerking met collega's	88,5%	87,0%
· Sociale contacten met collega's, binding met afdeling of bedrijf	89,6%	87,5%
· Werk-privé balans	60,4%	60,2%
· Betere carrière perspectieven door meer zichtbaarheid	24,7%	26,7%
<b>Reden om op thuis te werken</b>		
· Aard van het werk – een deel van mijn taken kan goed vanuit huis worden uitgevoerd	86,0%	80,7%
· Praktisch; kwaliteit thuiswerkplek, technische middelen etc.	46,9%	56,8%
· Minder reistijd	75,6%	76,7%
· Sociale contacten met familie en vrienden etc.	37,9%	41,6%
· Werk-privé balans	62,3%	65,1%
· Productiviteit, concentratie, efficiëntie	69,2%	73,7%

	BEGIN 2021	EIND 2021
<b>Afspraken in de organisatie over hybride werken</b>		
· Formele afspraken	–	24,8%
· Informele afspraken	–	47,4%
· Nee/weet niet	–	33,4%
<b>Hybride werken toelaatbaar vanuit werkgever in de toekomst</b>		
· Ja, zeker	–	72,4%
· Ja, misschien	–	18,8%
· Nee/weet niet	–	8,7%

Bron NEA-COVID-19 (TNO) – niet gemeten begin 2021..

## 4.9 SAMENGEVAT

Eind 2021, werkte 43% van de werknemers thuis, waarvan 58% volledig en 42% deels. Werknemers werkten gemiddeld 71% van hun werktijd thuis. Het aandeel thuiswerkers is afgenomen, begin 2021 werkte nog 49% thuis waarvan 71% volledig.

De werkomstandigheden van de thuiswerkers zijn ten opzichte van 2019 veranderd: meer beeldschermwerk, meer herhaalde bewegingen, en meer sedentair gedrag. Wel is de situatie vergelijkbaar met eerder in de coronapandemie. De thuiswerkplek is gedurende de pandemie voor steeds meer thuiswerkers ergonomisch verantwoord geworden. Toch heeft bijna helft nog niet alle benodigde middelen. Psychosociale arbeidsomstandigheden als werkdruk, sociale steun emotioneel zwaar werk zijn vrij stabiel gebleven. Intern en extern ongewenst gedrag komen minder voor dan voor de pandemie.

Wel is het werk veranderd door de pandemie. Vooral de manier en/of hoeveelheid contact met collega's maar ook met klanten/leerlingen/patiënten en de uitvoering van het werk was veranderd. Over het algemeen hebben de thuiswerkers niet veel nodig om zich aan te passen aan de veranderingen. Ruim de helft had geen behoefte aan aanvullende hulp of middelen om zich aan te passen aan deze veranderingen. Thuiswerkers die wel iets nodig hadden gaven aan vooral meer tijd (24%) en/of aanpassing van de werkplek (21%) nodig te hebben.

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 (82%) en was tevreden met het leven op dit moment (78%). Wel had een substantieel van de thuiswerkers last van burn-outklachten en KANS klachten of was eenzaam. Een kwart van de thuiswerkers verzuimde in de afgelopen drie maanden, en dat is hoger dan in dezelfde periode vorig jaar en begin 2021. Van de verzuimende thuiswerkers dacht 1 op de 4 dat COVID-19 mogelijk de oorzaak was van de klachten. Van de thuiswerkers die dachten in de afgelopen 12 maanden met COVID-19 besmet te zijn geweest (25%), gaf ruim de helft aan dit in de privé situatie had plaatsgevonden en bijna een derde wist niet waar de besmetting had plaatsgevonden.

Ruim 1 op de 3 thuiswerkers gaf aan als de maatregelen zijn opgeheven grotendeels of volledig vanuit huis te willen werken, terwijl bijna 1 op de 5 aangaf grotendeels op locatie te willen werken. In vergelijking met begin 2021 wilden meer mensen (deels) vanuit huis blijven werken. Gemiddeld wilt men 19 uur blijven thuiswerken. De redenen om vanuit huis of op locatie te werken zijn grotendeels niet veranderd. 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, terwijl de belangrijkste redenen om thuis te blijven werken de aard van het werk en minder reistijd zijn.

Het overgrote deel van de thuiswerkers verwacht dat hybride werken in de toekomst wordt toegelaten door de werkgever: 7 op de 10 werknemers die thuiswerkten weet dit zelfs zeker. Vooral mensen die nu uitsluitend thuiswerkten verwachtten dat hybride werken blijft. Formele afspraken over hybride werken zijn al aanwezig bij 1 op de 4 thuiswerkers en informele afspraken bij bijna de helft van de thuiswerkers.

# 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 13% van de werknemers uit 2019 eind 2021 geen baan meer had. Hiervan was het grootste gedeelte eind 2021 schoolgaand (38%), gevolgd door (pre)prepensioenen (32%) of werkloos (14%). De volgende paragrafen gaan dieper in op de impact van de pandemie en 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 baan of werkzaamheden is uitgesplitst naar gezondheid, depressieve klachten, eenzaamheid en tevredenheid. Het algemene beeld is dat het welbevinden van niet-werkenden eind 2021 minder gunstig is dan bij de groep werkenden.

TABEL 5.1 Welbevinden van niet-werkenden.

	MEDIO 2020		EIND 2020		BEGIN 2021		EIND 2021	
	NEA 2019 <sup>a</sup>	1 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	2 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	3 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19	NEA 2019 <sup>a</sup>	4 <sup>o</sup> METING NEA-COVID-19
Algemene gezondheid (goed/zeer goed)	72,4%▽	79,9%△	74,6%	76,6%	75,9%△	72,3%▽	74,6%	70,9%
Depressieve klachten	-	35,8%	-	50,9%	-	58,3%	-	58,5%
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en/of polsen/handen)	44,7%△	35,1%▽	45,6%△	41,2%▽	44,4%	41,3%	46,4%	45,9%
Eenzaamheid (sterk)	-	-	-	20,0%	-	24,5%	-	23,0%
· Sociale eenzaamheid (sterk)	-	-	-	20,6%	-	24,6%	-	25,5%
· Emotionele eenzaamheid (sterk)	-	-	-	21,9%	-	29,4%	-	26,3%
Algemene tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	-	-	-	59,1%	-	55,1%	-	63,4%

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. <sup>a</sup> De percentages van de NEA 2019 kunnen verschillen omdat alleen deelnemers zijn geselecteerd die respectievelijk de eerste, tweede of derde meting hebben ingevuld – niet gemeten.

Zeven op de 10 niet-werkenden had een goede tot zeer goede gezondheid (tabel 5.1). Daarnaast had bijna 6 op de 10 niet-werkenden depressieve klachten. Niet-werkenden in de leeftijd 25-54 jaar (59%) hadden minder vaak een goede gezondheid. Jongeren (63%) en laag opgeleide mensen (67%) gaven vaker aan depressieve klachten te hebben.

Bijna een kwart van de niet-werkenden (23%) gaf eind 2021 aan eenzaam te zijn; 25% sociaal eenzaam en 26% emotioneel eenzaam. Laagopgeleide niet-werkenden gaven vaker aan algemeen eenzaam (30%) of sociaal eenzaam te zijn (33%). Van mensen zonder werkzaamheden gaf 63% aan tevreden te zijn met het leven. Begin 2021 gold dat nog voor 50% van de niet-werkenden. Vooral 24-54 jarigen zonder werk waren minder vaak tevreden (47%).

**COVID-19 besmetting**

Ongeveer 1 op de 4 niet-werkenden (26%) dacht in het afgelopen jaar besmet te zijn geweest met COVID-19, voor 38% van de besmette niet-werkenden was deze besmetting bevestigd met een positieve test uitslag.

**5.3 FINANCIËLE SITUATIE VAN NIET-WERKENDE**

Verlies van inkomen is een duidelijk gevolg van het niet hebben van werk. Ruim een derde van de werknemers uit 2019 die eind 2021 niet meer werkte was financieel erop achteruit gegaan (Tabel 5.2). Dit is iets meer dan begin 2021 maar vergelijkbaar met de metingen in 2020. Vooral niet-werkenden in de leeftijdscategorie 25-54 jaar (49%) gaven aan financieel achteruit te zijn gegaan in de afgelopen drie maanden.

Als mensen er financieel op achteruit zijn gegaan, wil dat niet zeggen dat er meteen financiële problemen ontstaan. De meeste niet-werkenden konden rondkomen, en een kleine meerderheid hield zelfs geld over. Maar 1 op de 5 gaf aan een beetje of veel geld tekort te komen. Dat is ongeveer gelijk aan de eerdere metingen tijdens de pandemie. Niet-werkenden tussen de 25-54 jaar kwamen het vaakst geld tekort (29%).

**TABEL 5.2** Financiële situatie van niet-werkenden.

	MEDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021
<b>Financiële situatie</b>				
· Erg of enigszins op vooruit gegaan	11,4%	9,3%	10,6%	5,8%
· Ongeveer hetzelfde gebleven	53,9%	52,9%	59,7%	59,0%
· Iets of erg op achteruit gegaan	34,7%	37,8%	29,7%	35,3%
<b>Financiële situatie huishouden</b>				
· Komt veel of een beetje geld tekort	19,9%	21,5%	20,4%	21,2%
· Komt precies rond	24,8%	24,6%	22,5%	25,5%
· Houdt een veel of beetje geld over	55,3%	53,9%	57,1%	53,3%

Bron: NEA COVID-19 (TNO)

**5.4 BAANPERSPECTIEF EN BENODIGDE VAARDIGHEDEN VOOR WERKLOZEN**

De toekomstverwachtingen van de werklozen zijn weergegeven in tabel 5.3. Het algemene beeld is dat werklozen eind 2021 wat positiever waren dan begin 2021. Het merendeel van werklozen was op zoek naar een nieuwe baan (72%), en 55% van hen dacht makkelijk een nieuwe baan te krijgen. Begin 2021 gold dat nog voor 27%. Ruim 4 op de 10 (44%) schat de kans

dat een nieuwe baan binnen drie maanden wordt gevonden als zeer groot in. Begin 2021 was dat nog 28%. Werklozen zijn vaker dan begin 2021 bereid om van type baan (90%) of sector (85%) te wisselen als dit de kans op een baan vergroot was net als in 2020 en begin 2021 groot. Wel gaf bijna 4 op de 10 werklozen aan kennis en vaardigheden te missen die nodig zijn voor een mogelijke nieuwe baan. Bijna 6 op de 10 werklozen had dan ook behoefte aan een werk-gerelateerde cursus/opleiding, 14% om de kans op een nieuwe baan te vergroten en 44% om kansen op werk in een nieuwe functie te vergroten.

**TABEL 5.3** Toekomst van werk voor werklozen.

	MEDIO 2020	EIND 2020	BEGIN 2021	EIND 2021
<b>Makkelijke nieuwe baan vinden</b>	47,4%	33,8%	26,5%	54,6%
<b>Kans om binnen drie maanden een baan te vinden:</b>				
· (zeer) groot	29,3%	34,4%	27,6%	44,0%
· niet groot, maar ook niet klein	37,1%	37,4%	31,8%	24,2%
· (zeer) klein	33,7%	28,1%	40,7%	31,7%
<b>Bereid van type baan te wisselen</b>	89,5%	88,3%	80,1%	90,1%
<b>Bereid van sector te wisselen</b>		80,4%	83,4%	85,4%
<b>Gemis aan nieuwe kennis en vaardigheden voor baan</b>		40,2%	37,4%	39,5%
<b>Behoeft aan werk-gerelateerde cursus/opleiding:</b>				
· Nee		26,5%	40,8%	41,9%
· Ja, om kansen voor een baan in het zelfde type functie te vergroten		15,0%	16,7%	14,2%
· Ja, om kansen op werk in een nieuwe functie te vergroten		58,5%	42,5%	43,9%

Bron NEA-COVID-19 (TNO).

## 5.5 SAMENGEVAT

Van de mensen die in 2019 een baan had was 13% niet meer werkzaam of had geen werkzaamheden eind 2021. De groep niet-werkenden was grotendeels schoolgaand, gevolgd door (pre)pensioen en werkloos.

Zeven op de 10 niet-werkenden geeft aan een goede gezondheid te hebben en ruim 6 op de 10 is tevreden met het leven. Veel niet-werkenden hebben depressieve klachten (58%). Bijna een kwart van de niet-werkenden is eenzaam, zowel emotioneel als sociaal eenzaam. Daarmee is het welbevinden van niet-werkenden een stuk somberder dan die van werkenden.

De financiële consequenties is een direct gevolg van het niet hebben van werk. Eind 2021 kan bijna 8 op de 10 niet-werkenden precies of makkelijk rondkomen. Wel was bij 35% van de niet-werkenden de financiële situatie erop achteruit gegaan.

Het toekomstperspectief is volgens werklozen rooskleuriger dan begin 2021. Meer dan de helft van de werklozen denkt gemakkelijk een nieuwe baan te vinden. Ruim 4 op de 10 werklozen verwacht zelfs binnen drie maanden 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 hoog. Werklozen gaven wel aan kennis en vaardigheden te missen voor het vinden van een nieuwe baan en een meerderheid heeft dan ook behoefte aan een werk-gerelateerde cursus en/of opleiding.

## 6 CONCLUSIE

Eind 2021 heeft de coronapandemie nog altijd grote impact op het werkende leven. De maatregelen zijn vanwege de toenemende besmettingen in het najaar van 2021 weer aangescherpt. De mondkapjesplicht en het thuiswerkadvies zijn weer van kracht en ook gelden aangepaste werktijden voor bepaalde sectoren waaronder de horeca, detailhandel en recreatie. Drie op de 4 deelnemers van NEA-COVID-19 werkte eind 2021 – vlak voor de *lock-down* van eind december – op locatie; 57% volledig en 18% deels thuis en deels op locatie. Dit is een toename van het aantal werknemers op locatie ten opzichte van eerder in de pandemie.

Het algemene beeld is dat de fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden stabiel zijn tijdens de pandemie. Wel zien we dat het werk veranderd is en blijft door de pandemie, vooral in de uitvoering van het werk en in de manier en/of hoeveelheid contact met klanten/leerlingen/passagiers en collega's/leidinggevende. Werknemers die (deels) thuiswerkten gaven vaker aan een verandering te ervaren dan werknemers die (deels) op locatie werkten.

De algemene hygiënemaatregelen – zoals handen wassen - werden op het werk nog altijd vaak toegepast. Wel zien we een daling in specifieke maatregelen waaronder makkelijk afstand kunnen houden van klanten/leerlingen/passagiers of collega's, maar ook in het gebruik van PBMs en niet-medische mondkapjes. Ondanks dat een merendeel van de locatiewerkers

thuis bleef met milde klachten, gaf 16% aan nooit thuis te blijven met klachten. Een klein deel van de locatiewerkers is bang om besmet te raken op het werk (15%).

Gemiddeld genomen gaven werknemers aan dat ze een goede gezondheid hadden en tevreden waren met het leven. Toch had een aanzienlijk deel van de werknemers wel burn-outklachten (19% van de locatiewerkers en 17% van de thuiswerkers) of KANS klachten (36% van de locatiewerkers en 38% van de thuiswerkers). Van de werknemers op locatie die besmet waren geweest met COVID-19 (30%) dacht 4 op de 10 locatiewerkers dat de besmetting had plaats gevonden in de privé situatie. Van de thuiswerkers die dachten besmet te zijn geweest met COVID-19 (24%) dacht en 1 op de 2 dat de besmetting in de privé situatie had plaatsgevonden. Van de locatiewerkers dacht 29% dat de besmetting op het werk had plaatsgevonden.

Als de COVID-19 maatregelen omtrent thuiswerken zijn opgeheven wil 8 op de 10 thuiswerkers het thuiswerken combineren met op locatie werken. Het merendeel van de thuiswerkers verwacht ook dat de werkgever hybride werken in de toekomst toelaat. In veel gevallen zijn hier al formele en/of informele afspraken over gemaakt, maar een derde geeft nog aan deze afspraken nog niet te hebben of te kennen.



# LITERATUUR

CBS StatLine. (2021) Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand. Download op 26 januari 2022: <https://opendata.cbs.nl/statline/?d-l=56E34#/CBS/nl/dataset/80590ned/table> Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag

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.

Oude Hengel K., Bouwens L., in der Maur M., de Vroome E., Hooftman W. (2022) Leeswijzer Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden-COVID-19 cohort (NEA-COVID-19). TNO, Leiden.

RIVM. (2021) Naleving van en draagvlak voor de basis gedragsregels. Download op 26 januari 2022: <https://www.rivm.nl/gedragsonderzoek/trendonderzoek/naleving-van-en-draagvlak-voor-basis-gedragsregels>. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, Bilthoven.

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 line runs across the page, passing through the text. The line is black at the far left and far right ends, and blue in the middle section that overlaps the text.

**TNO** innovation  
for life