

Bespreking van de cijfers

# **Trends in kwaliteit van de arbeid 2014- 2022**

TNO 2024 R11161 – Juni 2024

# Trends in kwaliteit van de arbeid 2014-2022

## Bespreking van de cijfers

Auteurs	Gerben Hulsegge, Peter Oeij, Ruud Gerards
Rubricering rapport	TNO Publiek
Aantal pagina's	29 (excl. voor- en achterblad)
Aantal bijlagen	Number of appendices

### **Alle rechten voorbehouden**

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2024 TNO

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	3
Samenvatting .....	4
1 Inleiding .....	7
1.1 Inhoud van het rapport .....	7
1.2 Methode .....	7
1.2.1 Data .....	7
1.2.2 Variabelen .....	8
1.2.3 Analyse .....	10
2 Trends in kwaliteit van de arbeid 2014-2022 .....	11
2.1 Werkkenmerken .....	11
2.1.1 Autonomie .....	11
2.1.2 Kwantitatieve taakeisen .....	14
2.1.3 Moeilijkheidsgraad .....	15
2.1.4 Taakvariatie .....	16
2.1.5 Sociale steun .....	17
2.1.6 Fysieke belasting .....	18
2.1.7 Emotionele belasting .....	19
2.1.8 Omgevingsrisico's in het werk .....	20
2.1.9 Ongewenst gedrag .....	23
2.2 Gezondheidsindicatoren .....	24
2.2.1 Burn-out klachten .....	25
2.2.2 Algemene gezondheid .....	25
2.2.3 Ziekteverzuim .....	26
3 Conclusies en beleidsaanbevelingen .....	28
4 Referenties .....	30

# Samenvatting

## Onderzoek en onderzoeksvragen

In dit rapport is de kwaliteit van de arbeid onderzocht voor de periode 2014-2022. De centrale onderzoeksvraag is: Welke trends zijn waarneembaar in de kwaliteit van de arbeid tussen 2014 en 2022? We analyseren dertien verschillende werkkenmerken en werk-gerelateerde gezondheidsindicatoren. Daarnaast maken we onderscheid tussen verschillende opleidingsniveaus en beroepstypen om de trends in de kwaliteit van de arbeid specifiek voor verschillende opleidingsniveaus en type beroepen vast te stellen.

## Algemeen beeld kwaliteit van de arbeid

De beoordeling van de meeste indicatoren van kwaliteit van de arbeid blijft vrij stabiel tussen 2014 en 2022. Voor enkele indicatoren stijgt het percentage werknemers dat goed scoort licht. Tussen 2014 en 2022 zien we dat het percentage werknemers met:

- › Hoge autonomie schommelt tussen de 56-59%;
- › hoge kwantitatieve taakeisen licht daalt van 38% naar 33%;
- › hoge moeilijkheidsgraad stabiel is rond de 76-78%;
- › hoge taakvariatie stabiel is rond de 60-61%;
- › vaak of altijd sociale steun van leidinggevende stijgt van 85% naar 89%
- › vaak of altijd sociale steun van collega's stijgt van 96 naar 98%;
- › hoge fysieke belasting daalt van 43% naar 38%;
- › hoge emotionele belasting schommelt tussen de 8% en 11%;
- › extern ongewenst gedrag in 2014 en 2021 23% is
- › intern ongewenst gedrag licht daalt van 16% in 2014 naar 13% in 2021;
- › blootstelling aan omgevingsrisico's stabiel is tussen 2018 en 2021. Tegelijkertijd daalt de blootstelling aan gevaarlijk werk licht van 15,5% in 2018 naar 13,5% in 2022, terwijl de blootstelling aan gevaarlijke stoffen of besmettelijke personen stijgt van 15,1% in 2014 naar 17,0% in 2022.

Wat betreft de gezondheidseffecten, constateren we een substantiële toename in het aantal burn-out klachten van 14% in 2014 naar 20% in 2022, en een stijging in het ziekteverzuimpercentage van 3,7% naar 5,2%. Desondanks beoordeelt vier op de vijf werknemers hun algemene gezondheidstoestand consistent als goed tot zeer goed.

## Kwaliteit van de arbeid naar opleidingsniveau

Bij het vergelijken van de drie opleidingsniveaus – laag, midden en hoog – blijkt dat hoger opgeleiden over het algemeen hun kwaliteit van de arbeid het beste beoordelen. Deze trend is consistent over de periode 2014-2022; de verschillen in de indicatoren van kwaliteit van de arbeid tussen de opleidingsniveaus zijn bijna niet toe of afgenomen.

Hoger opgeleiden ervaren echter vaak hogere taakeisen en rapporteren vaker hoge emotionele belasting en burn-outklachten dan de middelbaar en lager opgeleiden. Desondanks scoren zij het hoogst op zelfbeoordelingen van hun algemene gezondheid en hebben zij het laagste ziekteverzuimpercentage, een verschil dat stabiel is gebleven tussen 2014 en 2022.

Middelbaar opgeleiden ervaren het vaakst ongewenst gedrag, zowel intern als extern. Wat betreft de overige indicatoren van de kwaliteit van de arbeid bevinden zij zich doorgaans

tussen de laag en hoog opgeleiden. Echter, hun scores op sociale steun van leidinggevend en blootstelling aan omgevingsfactoren zijn vergelijkbaar met die van hoogopgeleiden.

Laag opgeleiden oordelen het minst positief over hun kwaliteit van de arbeid. Zij hebben te maken met fysiek zwaar werk en zijn vaker blootgesteld aan schadelijke omgevingsfactoren zoals gevaarlijk werk, schadelijke stoffen en lawaai. De verschillen in fysiek zwaar werk tussen laag en hoog opgeleiden zijn zelfs iets toegenomen. Zij tonen echter een iets gunstigere trend in autonomie en taakvariatie vergeleken met hoog opgeleiden.

Voor alle opleidingsniveaus geldt dat er een gunstige trend is in de dalende omvang van emotionele belasting. Echter, de recente jaren laten een zeer ongunstige trend zien in het percentage werknemers met burn-outklachten, ongeacht het opleidingsniveau.

### **Kwaliteit van de arbeid naar beroepstype**

We hebben verder de beroepsgroepen blauwe boorden (bijvoorbeeld industriële en agrarische beroepen), witte boorden (bijvoorbeeld dienstverlenende en administratieve beroepen) en contactuele beroepen met elkaar vergeleken.

Werknemers in blauwe boorden beroepen worden gekenmerkt door fysiek belastend werk en zijn vaker blootgesteld aan gevaarlijk werk, stoffen en lawaai dan werknemers in witte boorden beroepen en in contactuele beroepen. Over de periode 2014-2022 zijn de verschillen in fysiek belastend werk tussen deze beroepsgroepen iets toegenomen. Het verschil in blootstelling aan stoffen en lawaai tussen de beroepsgroepen is juist iets afgenomen.

Werknemers in witte boorden beroepen ervaren relatief hogere autonomie, een hogere moeilijkheidsgraad en meer taakvariatie. De verschillen in deze indicatoren tussen de beroepstypen blijven consistent over de tijd.

Werknemers in contactuele beroepen worden structureel vaker geconfronteerd met ongewenste gedragingen en ervaren een hogere emotionele belasting. Deze verschillen blijven eveneens constant over de tijd.

### **Conclusies**

Hoewel de meeste werknemers positief scoren op de afzonderlijke indicatoren van kwaliteit van de arbeid, zijn er enkele beleidsrelevante conclusies. Ten eerste ervaren laagopgeleide werknemers en werknemers in blauwe boorden beroepen consistent de slechtste arbeidsomstandigheden, met weinig tot geen verbetering in deze ongelijkheid tussen 2014 en 2022.

Daarnaast kampen hoger opgeleiden relatief vaak met hoge taakeisen, hoewel er een afname te zien is in het percentage dat hiermee wordt geconfronteerd. Dat is belangrijk voor het verlagen van gezondheidsrisico's. Burn-out klachten zijn – voor werknemers van alle opleidingsniveaus en beroepstypen - ook toegenomen over de jaren. Deze ongunstige trend is uiteraard een belangrijk beleidspunt, zoals ook aangegeven in de studie van Van Veen et al., 2023.

Werknemers in contactuele beroepen staan eveneens onder druk doordat zij consistent te maken hebben met frequent ongewenst gedrag en een hoge emotionele belasting, wat aandacht vereist om de werkomstandigheden te verbeteren.

### **Beleidsaanbeveling**

De aanhoudende verschillen tussen werknemersgroepen suggereren de wenselijkheid van gerichte en effectieve maatregelen op de indicatoren waarop specifieke groepen consequent slechter op scoren dan andere. Dit met als doel om de kwaliteit van de arbeid, met name voor kwetsbare groepen, te verbeteren. Daarvoor is onderzoek nodig naar de precieze oorzaken.

Om beter om te gaan met hoge taakeisen en de kans op burn-out klachten te verminderen, moet er meer algemene aandacht zijn voor werknemers die te maken kunnen hebben met een disbalans tussen hoge taakeisen en regelmogelijkheden. Dit tegengaan van de disbalans lost niet alle problemen op, maar kan wel bijdragen aan een betere kwaliteit van de arbeid. Deze werknemers zouden baat kunnen hebben bij een herinrichting van hun werkzaamheden, bekend als de 'bronaanpak'. Dit streven naar het herstellen van balans in werktaakstructuren wordt ondersteund door het WRR-rapport 'Het betere werk' (2020), waarin wordt voorgesteld om regelmogelijkheden te vergroten door organisatorische aanpassingen, verbeteringen in de sociale werkomgeving, en persoonlijke ontwikkelingskansen. Deze aanpak is met name geschikt voor sectoren die gekenmerkt worden door zware fysieke belasting en hoge kwantitatieve eisen. De bronaanpak kan een positief effect hebben voor alle soorten functies en beroepen, omdat deze gericht is op zowel fysieke als psychosociale risico's en op risico's op zowel taak-, functie- en organisatieniveau. Daarmee zijn verbeteringen te bereiken in zowel de ervaring van beter werk door personen (subjectieve arbeidstevredenheid) als het reduceren van veiligheids-, gezondheids- en welzijnsrisico's (objectieve risicofactoren)

# 1 Inleiding

## 1.1 Inhoud van het rapport

In dit rapport bekijken we de kwaliteit van de arbeid voor de periode 2014-2022. Daarvoor belichten we algemene trends en splitsen deze uit naar opleidingsniveau (hoog, middelbaar, laag) en beroep (blauwe boorden (blue collar), witte boorden (white collar), contactuele beroepen). Het belang van de trendanalyse is nagaan in hoeverre wijzigingen optreden die aanleiding kunnen vormen voor beleidsinterventies. De uitsplitsingen naar opleiding en beroep kunnen concrete aanwijzingen geven bij welke groepen de kwaliteit van de arbeid in het geding is, en maakt het mogelijk relevante stakeholders te betrekken bij dergelijk beleid.

In dit onderzoek gaan we, in navolging van eerdere rapportages in de Arbobalans 2020 (Hulsegge et al., 2020) en 2022 (Van den Heuvel et al., 2023), in op diverse indicatoren van de kwaliteit van de arbeid, hier gedefinieerd als kenmerken van het werk, en naar het oordeel van werknemers. Daarbij kijken we in het algemeen naar de veranderingen door de tijd heen en of we hier trends in kunnen waarnemen. Kwaliteit van de arbeid-indicatoren die we hier presenteren zijn:

- 1. autonomie
- 2. kwantitatieve taakeisen
- 3. moeilijkheidsgraad
- 4. gevarieerd werk (taakvariatie)
- 5. sociale steun leidinggevende
- 6. sociale steun collega's
- 7. intern en extern ongewenst gedrag
- 8. fysiek belastend / zwaar werk
- 9. emotionele belasting
- 10. omgevingsfactoren (gevaarlijk werk, stoffen, lawaai)

Gezondheidsindicatoren:

- 11. burn-out klachten
- 12. algemene gezondheidstoestand
- 13. ziekteverzuimpercentage

De centrale onderzoeksvraag is: Welke trends zijn waarneembaar in de kwaliteit van de arbeid tussen 2014 en 2022? We analyseren daarbij bovenstaande dertien werkkenmerken en werkgerelateerde gezondheidsindicatoren. Verder maken we onderscheid tussen diverse opleidingsniveaus en beroepstypen om de specifieke trends in de kwaliteit van arbeid voor deze verschillende groepen vast te stellen.

## 1.2 Methode

### 1.2.1 Data

Het onderzoek is gebaseerd op de werknemersdata die zijn verzameld met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA – TNO/CBS, 2023; Hooftman et al., 2020; Van den Heuvel et al., 2022; Venema et al., 2020). De NEA is een grootschalige jaarlijkse enquête die

de veranderingen in het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland volgt en de gevolgen ervan voor hun gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt sinds 2005 jaarlijks uitgevoerd onder werknemers in Nederland. De doelpopulatie voor dit onderzoek bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken.

Voor dit onderzoek zijn de NEA-metingen gebruikt uit de jaren 2014 tot en met 2022. De deelname aan de NEA is tussen 2014 en 2022 opgelopen van ongeveer 38.000 deelnemers tot ruim 61.000 deelnemers per jaar (Van den Heuvel et al., 2022). TNO en CBS voeren de NEA uit in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Meer informatie over en resultaten van de NEA vindt u [hier](#).<sup>1</sup>

## 1.2.2 Variabelen

In deze paragraaf geven we een overzicht van de variabelen en hun onderverdeling:

Kwaliteit van de arbeid-indicatoren:

- Autonomie in het werk is bepaald door het gemiddelde te nemen van vijf vragen over zelf kunnen beslissen over hoe het werk uit te voeren, zelf kunnen beslissen over de werkvolgorde, het tempo, verlof op kunnen nemen, zelf oplossingen moeten bedenken indien nodig (antwoordopties: nee, soms, regelmatig (1-3); Cronbach's alfa is 0,77). Een gemiddelde score van 2,5 of hoger is gedefinieerd als hoge autonomie.
- Moeilijkheidsgraad is bepaald door het gemiddelde te nemen van drie vragen over intensief nadenken tijdens werk, gedachten erbij moeten houden en of werk veel aandacht vraagt (antwoordopties: nooit, soms, vaak, altijd (1-4); Cronbach's alfa is 0,71). Een gemiddelde score van 2,5 of hoger is gedefinieerd als hoge moeilijkheidsgraad.
- Gevarieerd werk is bepaald door het gemiddelde te nemen van drie vragen: Is uw werk gevarieerd?; Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?; Vereist uw baan creativiteit? (Antwoordopties: nooit, soms, vaak, altijd (1-4); Cronbach's alfa is 0,66). Een gemiddelde score van 2,5 of hoger is gedefinieerd als veel werkvariatie.
- Sociale steun leidinggevende is bepaald door het gemiddelde te nemen van twee vragen (Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de werknemers; Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg; antwoordopties: helemaal mee oneens, mee oneens, mee eens, helemaal mee eens (1-4)). Een gemiddelde score van 2,5 of hoger is gedefinieerd als veel sociale steun.
- Sociale steun collega's is bepaald door het gemiddelde te nemen van twee vragen (Mijn collega's hebben belangstelling voor me; Mijn collega's zijn vriendelijk; antwoordopties: helemaal mee oneens, mee oneens, mee eens, helemaal mee eens (1-4)). Een gemiddelde score van 2,5 of hoger is gedefinieerd als veel sociale steun.
- Fysiek belastend / zwaar werk is bepaald door de aanwezigheid of afwezigheid van veel kracht moeten zetten, in een ongemakkelijke houding moeten werken, herhalende bewegingen moeten maken of te maken hebben met trillingen in het werk (antwoordopties: niet, soms, regelmatig). Dit is gevraagd met vier vragen, waarbij werk als fysiek belastend wordt gedefinieerd als ten minste één van de vragen met 'regelmatig' is beantwoord.
- Kwantitatieve taakeisen is bepaald door het gemiddelde te nemen van drie vragen over snel, veel en extra hard werken (antwoordopties: nooit, soms, vaak, altijd (1-4); Cronbach's alfa is 0,86). Een gemiddelde score van 2,5 of hoger is gedefinieerd als hoge kwantitatieve taakeisen.

<sup>1</sup> <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>



- Emotionele belasting is bepaald door het gemiddelde van drie vragen te nemen (Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? ; Is uw werk emotioneel veeleisend?; Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?; (antwoordopties: nooit, soms, vaak, altijd (1-4); Cronbach's alfa is 0,71). Een gemiddelde score van 2,5 of hoger is gedefinieerd als hoge emotionele belasting.
- Omgevingsfactoren is bepaald door de aanwezigheid of afwezigheid van gevaarlijk werk, stoffen of lawaai. Gevaarlijk werk wordt gevraagd door 10 gevaarlijke werksituatie voor te leggen, zoals vallen van hoogte, struikelen, bekneld rijden, verbranden. Blootstelling aan stoffen wordt gevraagd met drie vragen of iemand tijdens werk stoffen op de huid krijgt, stoffen inademt of in contact komt met besmettelijke personen, dieren of materiaal. Blootstelling aan lawaai wordt gevraagd met één vraag (Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?; antwoordopties: regelmatig, soms, nee). Zowel de samengestelde maat voor omgevingsfactoren als de onderliggende onderdelen worden gepresenteerd, omdat de beschikbaarheid van data verschilt per item. Gevaarlijk werk, blootstelling aan lawaai, stoffen of besmettelijke personen wordt als aanwezig beschouwd wanneer ten minste één type met 'vaak of altijd' is beantwoord.
- Intern ongewenst gedrag is bepaald door de aanwezigheid of afwezigheid van ongewenst gedrag met betrekking tot seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten door collega's of leidinggevenden. Dit is gemeten met vier vragen, waarbij aanwezigheid van intern ongewenst gedrag wordt gedefinieerd als ten minste één van de vragen met 'ja, een enkele keer' of vaker is beantwoord;
- Extern ongewenst gedrag is bepaald door de aanwezigheid of afwezigheid van ongewenst gedrag met betrekking tot seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten door klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, e.d.) Dit is gemeten met vier vragen, waarbij aanwezigheid van extern ongewenst gedrag wordt gedefinieerd als ten minste één van de vragen met 'ja, een enkele keer' of vaker is beantwoord.

#### Gezondheidsindicatoren:

- Burn-out is gemeten met vijf vragen die emotionele uitputting meten en gebaseerd zijn op de Utrechtse Burn-Out Schaal (UBOS) (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000; Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk; Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg; Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk; Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken; en ik voel me compleet uitgeput door mijn werk). De mate van burn-outklachten wordt gemeten op een schaal van 1 = nooit tot 7 = elke dag, waarbij een afkappunt van 3,2 wordt gehanteerd om werknemers met een hoge kans op burn-out te onderscheiden van hun collega's met een lagere kans. Een werknemer met een score van 3,2 of hoger wordt dus aangemerkt als iemand met burn-outklachten.
- Algemene gezondheidstoestand is gemeten met één vraag: "Hoe is over het algemeen uw gezondheid?" Percentage dat (zeer) goed antwoorde is weergegeven in de resultaten.
- Ziekteverzuim is berekend als een individueel ziekteverzuimpercentage dat gecorrigeerd is voor aantal werkuren per week.

#### *Demografische variabelen*

Verder zijn hoogst behaalde opleiding en beroepstypen meegenomen als variabelen om verdiepende analyses uit te voeren.

Opleiding is onderverdeeld in hoog, middelbaar en laag:

- › laag: basisonderwijs, praktijkonderwijs, vmbo, leerwegondersteunend onderwijs, vso
- › middelbaar: havo, vwo, MBO

- › hoog: HBO, WO

Beroep is grofweg onderverdeeld in industrie en agrarische beroepen (blauwe boorden), dienstverlenende en administratieve beroepen (witte boorden) en contactberoepen. In tabel 1 zijn deze groepen onderverdeeld naar de sectoren waarin ze dominant zijn en is aangegeven welke soorten beroepen voorkomen in deze driedeling. Het zijn geen elkaar perfect uitsluitende categorieën.

Tabel 1. Indeling van blauwe boorden, witte boorden en contactberoepen.

Beroepenindeling	Sector / aard van activiteit	Voorbeelden van concrete beroepen in deze categorie
Blauwe boorden (Blue collar)	ambachten, industrie, transport, agrarisch  (Dominantie: landbouw, industrie, bouw)	Schilders, loodgieters etc., metselaars etc., drukkers etc., voeding en drank, kleermakers, elektromonteurs, ambachtelijk en industrieel overig, laders en distributie, akkerbouwers, veehouders, tuinbouwers, vissers, agrarisch overig
Witte boorden (White collar)	administratief, (vak) specialisten, leidinggevend  (Dominantie: ICT, financieel, zakelijk, bestuur)	Secretaresses, boekhouders, post, administratief overig, architecten en ingenieurs, statistici en ICT, kunstenaars, vakspecialisten overig, leidinggevend en managers
Contactueel	transport, gezond en welzijn, onderwijs  (Dominantie: handel, vervoer, horeca, financieel, zakelijk, bestuur, onderwijs, zorg, recreatie)	Buschauffeurs etc, vrachtwagenchauffeurs, vertegenwoordigers etc., winkeliers etc., verzekeringsagenten etc., commercieel overig, koks etc., huisbewaarders en schoonmaak, politie en brandweer, kappers etc., dienstverlenend overig, geneeskundigen en artsen, verpleegkundigen, verzorgenden, gezondheid overig, docenten, onderwijs overig

### 1.2.3 Analyse

Voor de analyses beschikken we over de gegevens van ruim 455 duizend Nederlandse werknemers uit de negen jaren 2014–2022. Het aantal werknemers kan verschillen per indicator van de kwaliteit van de arbeid doordat sommige variabelen niet in alle jaren zijn gemeten. Voor alle variabelen zijn voor elk jaar de percentages berekend hoe vaak de uitkomst voorkomt. Dit zijn gewogen percentages waarbij is gecorrigeerd voor over- en ondervetegenwoordiging van bepaalde groepen in de steekproef ten opzichte van een proportioneel getrokken steekproef.

Significantie van de trends zijn getoetst met ongestandaardiseerde lineaire regressieanalyse waarbij het jaartal continue is meegenomen in het regressiemodel. Daarnaast zijn verschillen in de percentages tussen twee opeenvolgende jaren en tussen de twee uiterste jaartallen (meestal 2014 en 2022) getoetst door een Chi-kwadraat toets. Significante verschillen ( $P < 0,05$ ) worden in tabellen weergegeven met driehoekjes. Gesloten driehoekjes (▲ en ▼) geven verschillen aan met een Cohen's d van  $\geq 0,20$ , terwijl open driehoekjes (Δ en ∇) verschillen aangeven met een Cohen's d van  $< 0,20$ .

Alle analyses zijn uitgevoerd voor de totale groep werknemers en uitgesplitst naar opleiding en beroepsgroep.

# 2 Trends in kwaliteit van de arbeid 2014-2022

## 2.1 Werkkenmerken

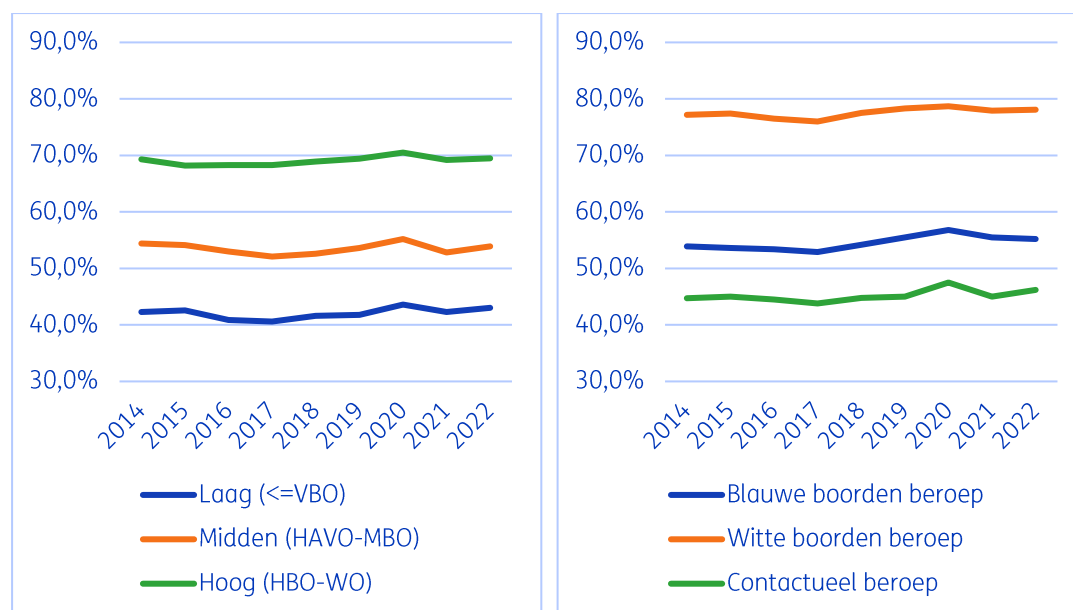
### 2.1.1 Autonomie

Autonomie is een sleutelbegrip van kwaliteit van de arbeid. Iets meer dan de helft van de werknemers beschikt met enige regelmaat over autonomie in het werk (tabel 1a). Dit blijft over de jaren heen onveranderd het geval. De percentages boven het afkappunt schommelen tussen de 55% en 59%. Deze trend is over tijd niet anders naar opleidingsniveau of type beroep (figuur 1). Een hoge autonomie wordt het minst vaak ervaren door werknemers met een lage opleiding (rond 40%) en werknemers met contactuele beroepen (rond 45%). Autonomie is meest aanwezig bij degenen met een hoog opleidingsniveau (rond 70%) en white collar beroepen (rond 77%).

Tabel 1a. Percentage werknemers dat regelmatig hoge autonomie ervaart tussen 2014 en 2022.

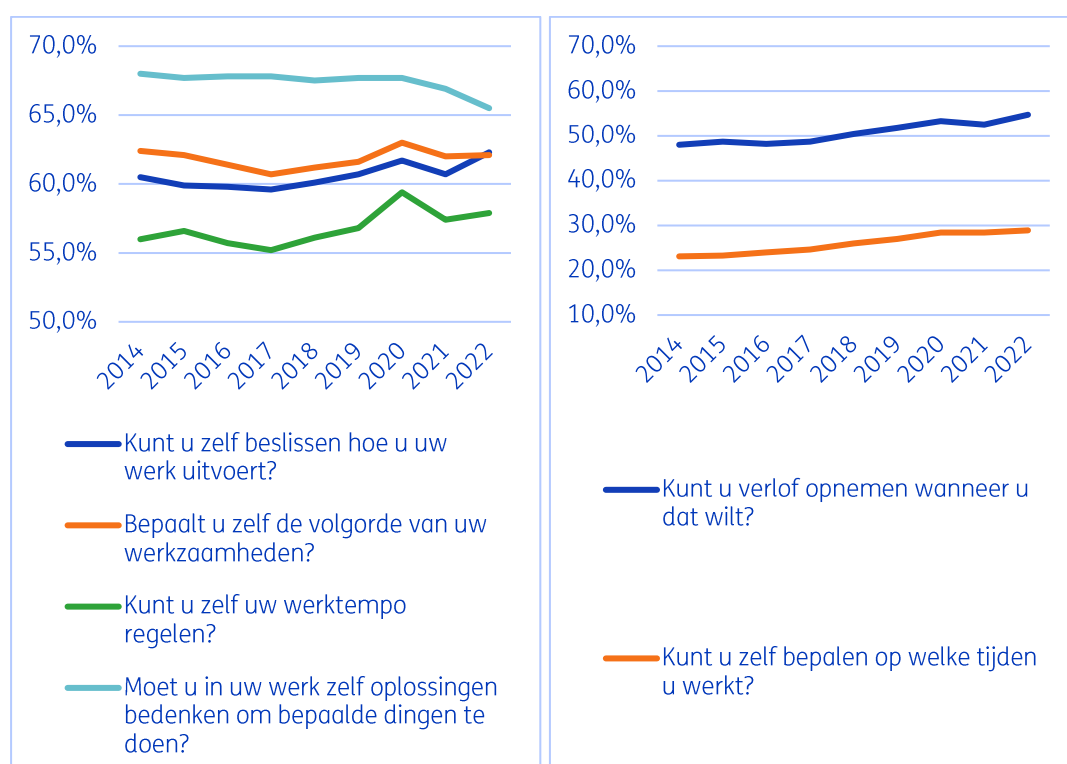
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p 2	Vershil 2014 en 2022
56	56	56	55	56 $\Delta$	57 $\Delta$	59 $\Delta$	57 $\nabla$	58	+0,3 (+0,01) $\Delta$	+1 $\Delta$

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.



Figuur 1. Percentage met een hoge autonomie in het werk, naar opleiding en type beroep

We diepen autonomie verder uit, omdat autonomie een centraal element is in de kwaliteit van arbeid en de arbeidsinhoud. Kijken we nader naar diverse afzonderlijke aspecten van autonomie in het werk, dan zien we dat er ook daar weinig grote veranderingen zijn tussen 2014 en 2022 (figuur 2). We zien een lichte afname van het percentage werknemers dat zelf oplossingen moet bedenken in zijn of haar werk. Aspecten van autonomie waarin we een positieve trend zien (figuur 2) zijn een toename van de autonomie in het opnemen van verlof en het bepalen van de werktijden. Deze aspecten van autonomie zijn tussen 2014 en 2022 toegenomen van 48% naar 55% en respectievelijk van 23% naar 29%. We zien de trends terug bij werknemers met alle opleidingsniveaus en beroepstypes (tabel 1b), al lijkt de trend soms iets gunstiger voor laag opgeleiden. Zo is bijvoorbeeld het percentage werknemers dat zelf de werktijden kan bepalen toegenomen van 14 naar 20% bij laag opgeleiden en van 36 naar 39% bij hoog opgeleiden.



Figuur 2. Trends in het percentage hoge autonomie van verschillende aspecten van autonomie in het werk.

Tabel 1b. Percentage hoge autonomie van verschillende aspecten van autonomie in het werk naar opleiding en type beroep.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
<b>Beslissen hoe werk uitvoeren</b>											
Lage opleiding	47	47	47	46	47	47	48	47	49Δ	+0,2 (+0,01)Δ	+1,5Δ
Midden opleiding	58	57	57	56	56	57	58	56∇	58Δ	+0,04 (+0,002)	+0,2
Hoge opleiding	74	73	73	73	73	73	74	73	74Δ	+0,1 (+0,004)	+0,1
Blauwe boorden beroep	58	57	58	57	58	59	59	58	59	+0,3 (+0,01) Δ	+1,6Δ

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
Witte boorden beroep	76	77	76	76	77	77	78	77	78	+0,2 (+0,01)	+1,4Δ
Contactueel beroep	52	51	52	51	52Δ	52	53Δ	52∇	54Δ	+0,3 (+0,01) Δ	+2,1Δ
<b>Beslissen volgorde van werk</b>											
Lage opleiding	48	48	47	46	47	46	49Δ	47∇	47	-0,1 (-0,004)	-1,4∇
Midden opleiding	61	60	59∇	58	58	59	60Δ	58∇	59	-0,1 (-0,01)∇	-1,9∇
Hoge opleiding	75	74	74	74	74	74	75	74∇	73	-0,1 (-0,01)∇	-1,3∇
Blauwe boorden beroep	56	56	55	55	56	56	57	56	56	+0,2 (+0,01) Δ	+0,3
Witte boorden beroep	81	81	80	79	80	81	81	80	80	-0,03 (-0,002)	-0,8
Contactueel beroep	54	54	54	52∇	53	53	55Δ	53∇	53	+0,00 (+0,000)	-0,4
<b>Werktempo regelen</b>											
Lage opleiding	49	51Δ	49∇	49	50Δ	51	53Δ	50∇	52Δ	+0,3 (+0,02)Δ	+2,7Δ
Midden opleiding	54	55	54	53	54	54	57Δ	54∇	56Δ	+0,2 (+0,01)Δ	+1,3Δ
Hoge opleiding	63	63	63	62	63	63	66Δ	64∇	64	+0,2 (+0,01)Δ	+0,3
Blauwe boorden beroep	55	56	56	55	57Δ	57	60Δ	58∇	58	+0,5 (+0,03)Δ	+3,4Δ
Witte boorden beroep	72	73	72	72	73	74Δ	75	73∇	74	+0,2 (+0,01) Δ	+1,7Δ
Contactueel beroep	47	47	47	45∇	47Δ	47	50Δ	47∇	48	+0,3 (+0,01)	+1,6Δ
<b>Zelf oplossingen bedenken</b>											
Lage opleiding	50	48	48	49	48	48	49	47	46	-0,3 (-0,01)∇	-3,1∇
Midden opleiding	67	66	66	66	65	66	65	64	63	-0,4 (-0,02)∇	-3,2∇
Hoge opleiding	84	83∇	82	82	82	82	81	80∇	78∇	-0,6 (-0,04)∇	-5,6∇
Blauwe boorden beroep	64	63	64	64	63	64	63	63	61	-0,2 (-0,01) ∇	-2,6∇
Witte boorden beroep	80	80	80	80	81Δ	80	80	79	77∇	-0,3 (-0,02) ∇	-3,2∇
Contactueel beroep	62	63	63	63	62	62	62	61∇	60∇	-0,3 (-0,01) ∇	-2,2∇
<b>Verlof opnemen wanneer het uitkomt</b>											
Lage opleiding	44	45	43	44	46Δ	48Δ	49Δ	48	50Δ	+0,8 (+0,04)Δ	+6,1Δ
Midden opleiding	46	46	46	46	48Δ	49Δ	51Δ	49∇	51Δ	+0,7 (+0,04)Δ	+5,4Δ
Hoge opleiding	54	55	54	55Δ	57Δ	57	59Δ	58	61Δ	+0,9 (+0,04)Δ	+6,7Δ

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
Blauwe boorden beroep	51	50	52	51	53Δ	55Δ	58Δ	56∇	59Δ	+1,1 (+0,05) Δ	+7,3Δ
Witte boorden beroep	64	65	64	65	68Δ	69	68	69Δ	71	+0,9 (+0,05) Δ	+7,0Δ
Contactueel beroep	37	38Δ	37	39Δ	40Δ	41	43Δ	41∇	43Δ	+0,8 (+0,04) Δ	+6,4Δ
<b>Zelf werktijden bepalen</b>											
Lage opleiding	14	15	15	16	18Δ	18	19	20Δ	20	+0,9 (+0,06)Δ	+6,4Δ
Midden opleiding	19	19	20Δ	20	21Δ	22Δ	23Δ	22	23Δ	+0,6 (+0,04)Δ	+4,6Δ
Hoge opleiding	36	35	35	36Δ	38Δ	38	40Δ	39	39	+0,6 (+0,03)Δ	+3,4Δ
Blauwe boorden beroep	13	14Δ	15	14	16Δ	17Δ	18	18	20Δ	+0,9 (+0,06) Δ	+7,2Δ
Witte boorden beroep	40	40	40	41	43Δ	44Δ	45	45	44	+0,8 (+0,04) Δ	+4,5Δ
Contactueel beroep	17	17	18Δ	19Δ	20Δ	20	22Δ	22∇	23Δ	+0,8 (+0,05) Δ	+5,8Δ

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

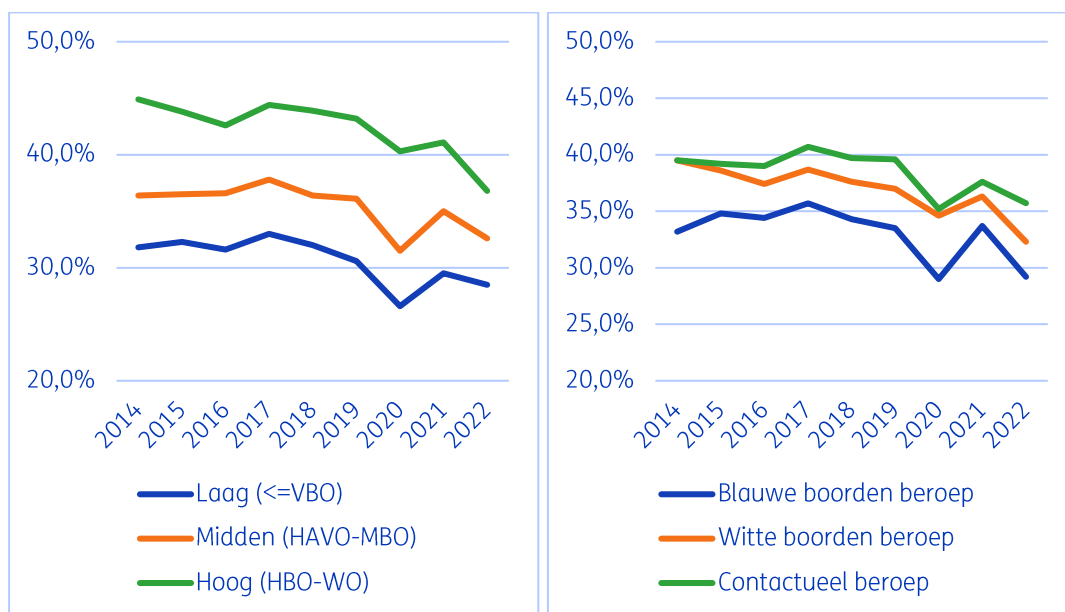
## 2.1.2 Kwantitatieve taakeisen

Tabel 2 toont dat het percentage werknemers dat vaak of altijd hoge kwantitatieve taakeisen ervaart is afgenomen over de periode 2014 tot en met 2022, van 38% in 2014 tot 33% in 2022. Figuur 3, waarin de kwantitatieve taakeisen worden weergegeven naar het opleidingsniveau en het type beroep, toont de sterkste afname in kwantitatieve taakeisen voor de hoogst opgeleiden. Het percentage hoog opgeleide werknemers met hoge taakeisen daalt tussen 2014 en 2022 van 45 naar 37%. Bij laagopgeleiden bleef dit percentage redelijk stabiel tussen de 28 en 30%. Het verschil in het percentage werknemers met hoge taakeisen tussen laag- en hoog opgeleiden is daarmee gedaald van 13% naar 8%, maar het verschil met laag opgeleiden werd niet kleiner. De kwantitatieve taakeisen ontlopen elkaar minder bij het vergelijken van de beroepsgroepen, al hebben witte boorden en contactberoepen iets vaker te maken met hoge kwantitatieve taakeisen. Ongeveer een derde van de werknemers in blauwe boorden, witte boorden en contactberoepen heeft er mee te maken, en overall neemt het iets af in de loop der jaren.

Tabel 2. Percentage werknemerswerknemer dat hoge kwantitatieve taakeisen ervaart tussen 2014 en 2022.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
38	38	38	39Δ	38∇	38	34∇	36Δ	33∇	-0,6 (-0,03)∇	-5∇

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.



Figuur 3. Trends in het percentage werknemers dat vaak of altijd hoge kwantitatieve taakeisen ervaart, naar opleiding en type beroep

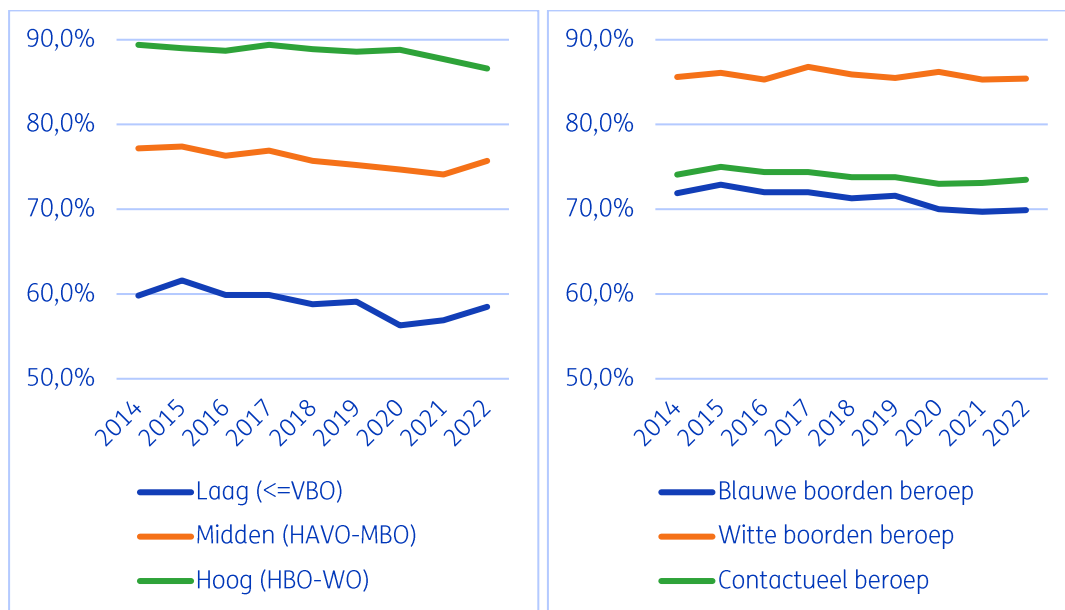
### 2.1.3 Moeilijkheidsgraad

Moeilijkheidsgraad gaat over werk dat intensief nadenken vereist, dat je je gedachten erbij houdt en dat het veel aandacht vergt. Doorgaans oordelen de meeste werknemers (76-77%) positief over de moeilijkheidsgraad van hun werk (tabel 3). ‘Positief’ verwijst naar de veronderstelling dat men van moeilijk werk nieuwe dingen kan leren en dat bevordert de inzetbaarheid. Over het algemeen verandert het beeld nauwelijks in de onderzochte periode. Verbijzonderen we naar opleidingsniveau en type beroepen (figuur 4), dan zien we dat de moeilijkheidsgraad substantieel verschilt tussen laag (ca. 60%), midden (ca. 76%) en hoog opgeleide groepen (ca. 89%) en tussen witte boorden beroepen (ca. 85%) en andere beroepen (ca. 71 en 74%). In al deze groepen is er geen verandering over de tijd.

Tabel 3. Percentage werknemers dat hoge moeilijkheidsgraad ervaart tussen 2014 en 2022

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
77	78 $\Delta$	77 $\nabla$	77	77 $\nabla$	76	76	76	76	-0,2 (-0,01) $\nabla$	-1 $\nabla$

$\Delta$  en  $\nabla$ : p<0,05 en Cohen’s d $\geq$ 0,20.  $\Delta$  en  $\nabla$ : p<0,05 maar Cohen’s d<0,20.



Figuur 4. Trends in het percentage met hoge moeilijkheidsgraad van het werk, naar opleiding en type beroep.

## 2.1.4 Taakvariatie

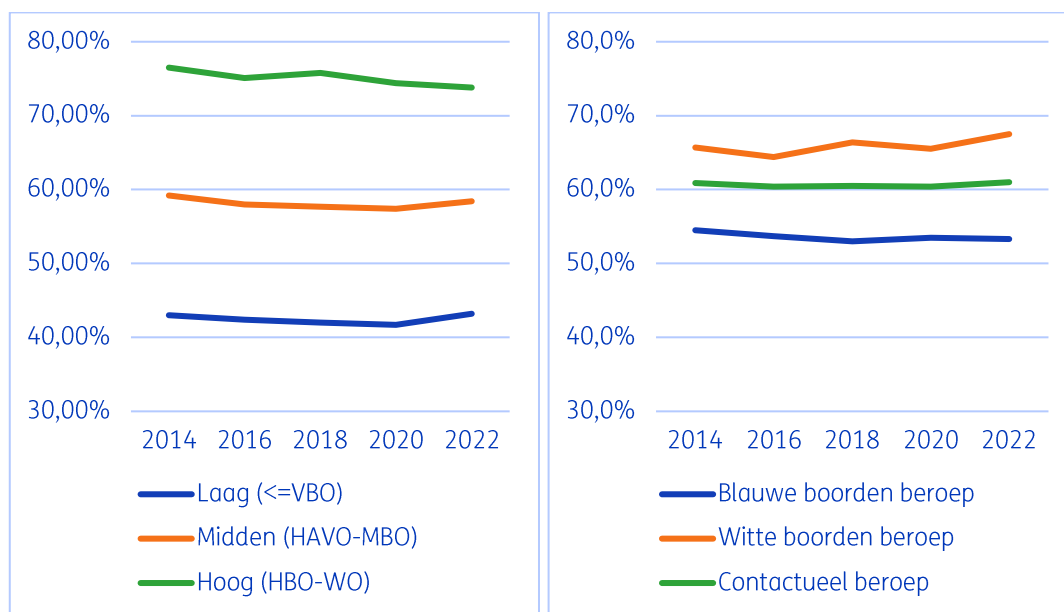
De variatie in taken vertoont tussen 2014 en 2022 nauwelijks verandering. In de vijf even jaartallen waarin dit gemeten is, gaf telkens zo'n 60 á 61% van de respondenten aan dat ze vaak of altijd gevarieerd werk hebben (tabel 4). Figuur 5 toont de onderverdeling van variatie in taken naar opleidingsniveau en type beroepen. We zien dat de variatie in het werk groter is naarmate het opleidingsniveau toeneemt. Witte boorden beroepen scoren meest gunstig op taakvariatie (ca. 66%), maar de verschillen met contactuele beroepen en blauwe boorden beroepen (resp. ca. 61 en 54%) zijn minder groot dan tussen opleidingsniveaus. Over de jaren heen blijven de scores voor laag en midden opgeleiden vrij stabiel en neemt licht af voor hoog opgeleiden.

Tabel 4. Percentage werknemers dat hoge taakvariatie ervaart tussen 2014 en 2022.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
61	--	60	--	61	--	60	--	61 $\Delta$	+0,04 (+0,002)	-0

$\Delta$  en  $\nabla$ :  $p < 0,05$  en Cohen's  $d \geq 0,20$ .  $\Delta$  en  $\nabla$ :  $p < 0,05$  maar Cohen's  $d < 0,20$ .





Figuur 5. Trends in gevarieerd werk naar opleiding en type beroep

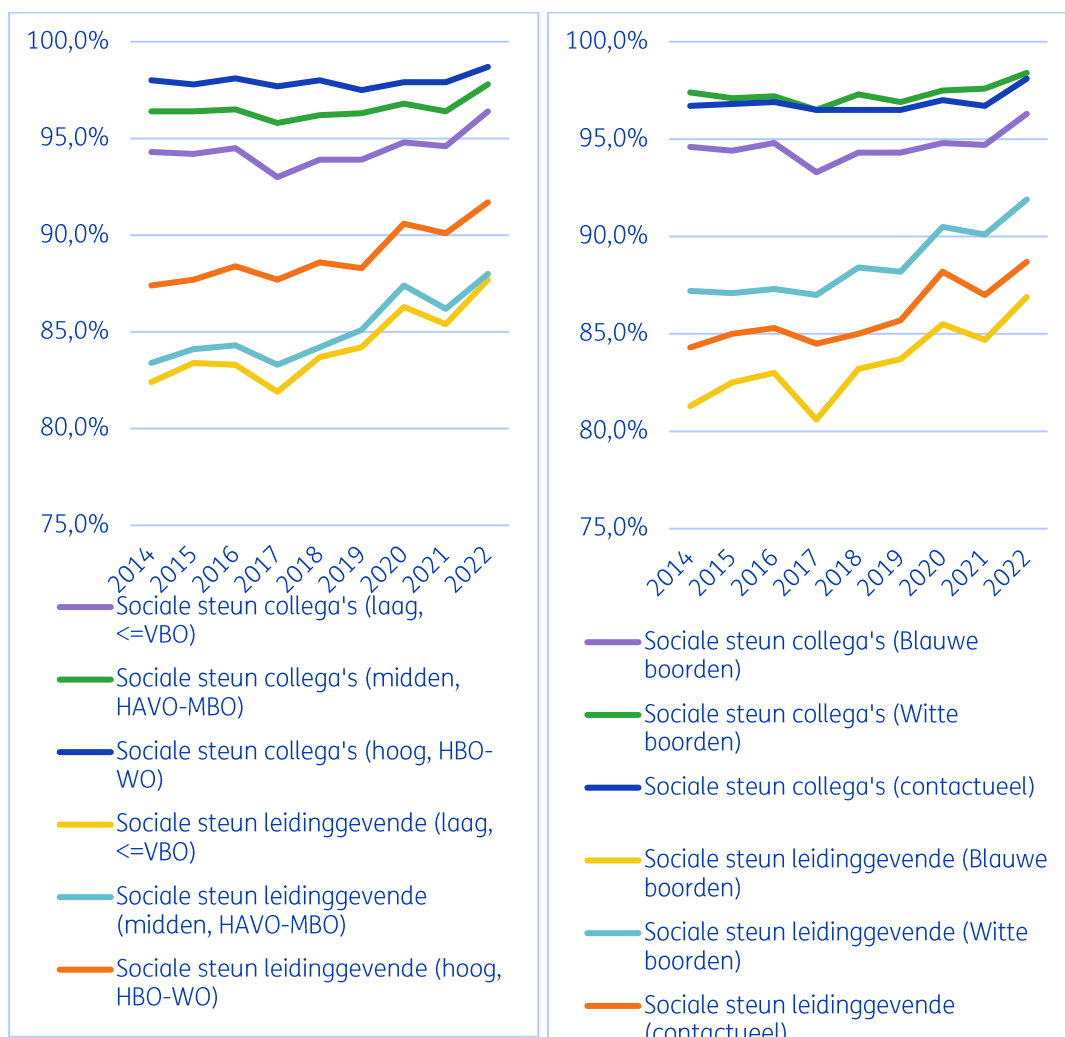
## 2.1.5 Sociale steun

Sociale steun verwijst naar het ervaren van hulp en ondersteuning van collega's en leidinggevendenden. Sociale steun is anders dan functionele steun. Dat laatste wijst naar hulp bij het uitvoeren van het werk. Werkenden hebben al jaren een hoge score op sociale steun van zowel leidinggevendende als collega's (Tabel 5). Daarbij heeft zich in de onderzochte periode een stijgende trend afgetekend in de sociale steun van leidinggevendenden waardoor deze in 2022 hoger lag dan in 2014 (85% in 2014 en 89% in 2022). De sociale steun van collega's is stabiel over deze periode, en nog hoger (deze schommelt tussen 96-98%). Kijken we naar de ervaren sociale steun naar opleiding (figuur 6), dan valt op dat zowel de sociale steun van leidinggevendende als van collega's voor hoger opgeleiden iets hoger ligt dan van de andere opleidingsgroepen. Deze verschillen tussen opleidingsgroepen veranderen niet over de tijd. Sociale steun van de leidinggevendende neemt in alle drie beroepsgroepen toe. Het ontloopt elkaar weinig, want voor 9 van de 10 werknemers in blauwe boorden, witte boorden en contactuele beroepen is dit het geval. Voor sociale steun door collega's is het zelfs iets hoger en stabiel of licht stijgende over de jaren heen.

Tabel 5. Percentage werknemers dat hoge taakvariatie ervaart tussen 2014 en 2022.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
Sociale steun leidinggevendende	85	85	85	84▼	86Δ	86Δ	88Δ	88▼	89Δ	+0,6 (+0,04)Δ	+5Δ
Sociale steun collega's	96	96	97	96▼	96Δ	96	97Δ	97	98Δ	+0,1 (+0,02)Δ	+1Δ

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.



Figuur 6. Trends in het percentage werknemers dat positief is over de ervaren steun op het werk, naar opleiding en type beroep.

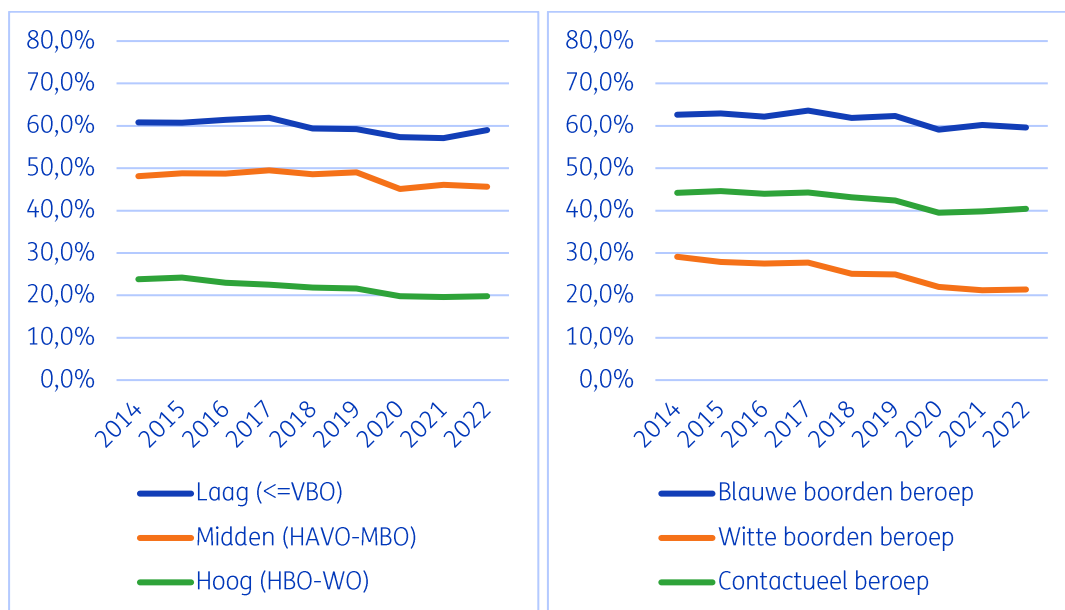
## 2.1.6 Fysieke belasting

Tabel 6 toont dat het percentage werknemers dat regelmatig een vorm van fysiek zwaar werk ervaart over de getoonde periode statistisch significant is gedaald van 43% tot 38%. De daling is het grootst en meest consistent onder hoog opgeleiden (4 procentpunt tussen 2014 en 2022), terwijl deze groep in absolute zin al veel minder vaak fysiek werk verricht dan werknemers met middelbare of lagere opleidingsniveaus (figuur 7). De lager opgeleiden rapporteren na enkele jaren van daling, sinds 2022 weer een lichte stijging in het regelmatig verrichten van fysiek zwaar werk. Deze groep van laag opgeleiden heeft sowieso het vaakst fysiek zwaar werk. Fysiek belastend werk wordt vooral ervaren in de blauwe boorden beroepen, en het minst in de witte boorden beroepen. Opvallend is de afname in fysiek zwaar werk bij witte boorden beroepen: daar nam het af van 29% in 2014 tot 21% in 2022. Bij de andere beroepstypen is deze daling veel kleiner. Daardoor nemen de verschillen tussen de beroepsgroepen toe, hetgeen het minst gunstig is voor witte boorden werknemers.

Tabel 6. Percentage werknemers dat veel fysieke belasting ervaart tussen 2014 en 2022.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
43	43	43	43	41 $\nabla$	41	38 $\nabla$	38	38	-0,8 (-0,04) $\nabla$	-5 $\nabla$

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.



Figuur 7. Trend in het percentage werknemers dat regelmatig een vorm van fysiek zwaar werk ervaart, naar opleiding en type beroep.

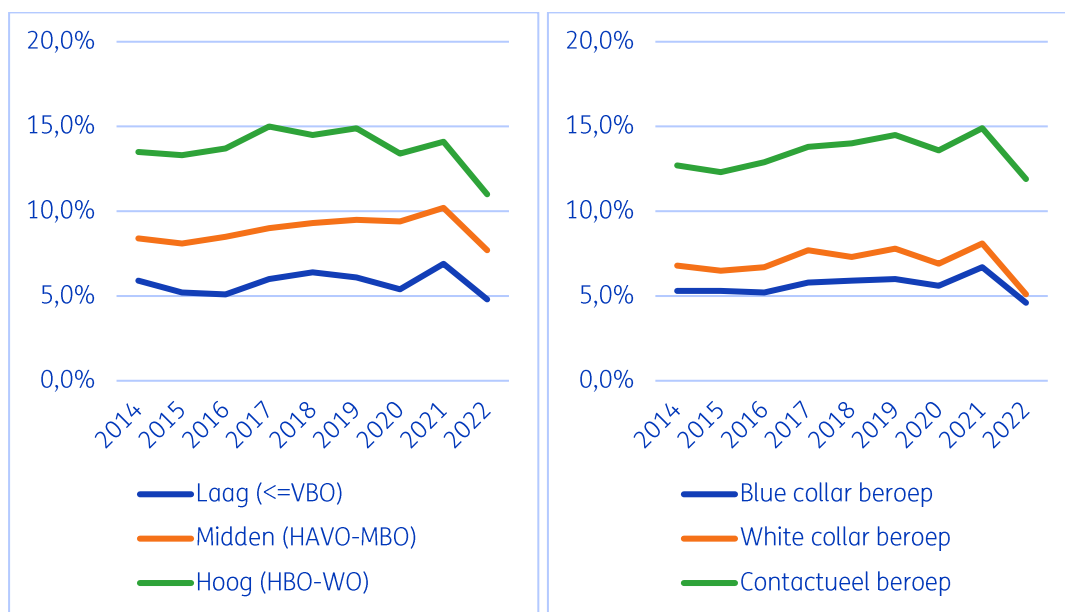
## 2.1.7 Emotionele belasting

Een klein deel van de werknemers ervaart met regelmaat hoge emotionele belasting op het werk, namelijk tussen de 8 en 11% in de onderzochte periode (tabel 7). Het percentage schommelt over de jaren heen. In het laatste meetjaar 2022 is het relatief laag, met 8,4%. We zien deze trend voor alle opleidings- en beroepsgroepen (figuur 8). Met name hoger opgeleiden en contactuele beroepen hebben vaker hoge emotionele belasting: het percentage werknemers met hoge emotionele belasting is bijna drie keer zo hoog dan bij laag opgeleiden en respectievelijk blauwe boorden werknemers.

Tabel 7. Percentage werknemers dat hoge emotionele belasting op het werk ervaart tussen 2014 en 2022.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
9,5	9,2	9,6	10,5 $\Delta$	10,5	10,8	10,1 $\nabla$	11,2 $\Delta$	8,4 $\nabla$	+0,1 (+0,01) $\Delta$	-1,1 $\nabla$

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.



Figuur 8. Trends in het percentage werknemers met hoge emotionele belasting, naar opleiding en type beroep.

## 2.1.8 Omgevingsrisico's in het werk

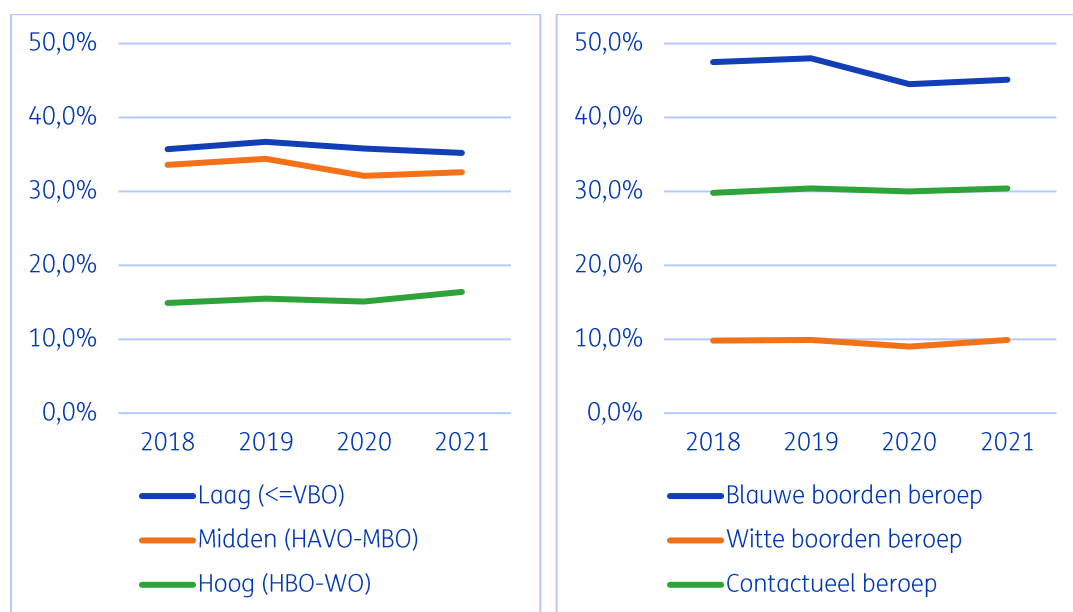
Bij omgevingsrisico's in het werk kijken we naar blootstelling aan gevaarlijk werk, stoffen en lawaai (Figures 9, 10, 11, 12). Voor de blootstelling aan de combinatie van deze drie factoren onder de noemer 'omgevingsrisico's' zijn er gegevens beschikbaar over de periode 2018-2022. Rond de 27% van de werknemers heeft hiermee te maken. Dit gegeven is stabiel over de jaren. Ook de afzonderlijke risico's zijn relatief stabiel over de jaren heen, al daalt de blootstelling aan gevaarlijk werk heel licht en stijgt juist de blootstelling aan gevaarlijke stoffen of besmettelijke personen heel licht.

Tabel 8. Percentage werknemers dat te maken heeft met omgevingsrisico's in het werk tussen 2014 en 2022.

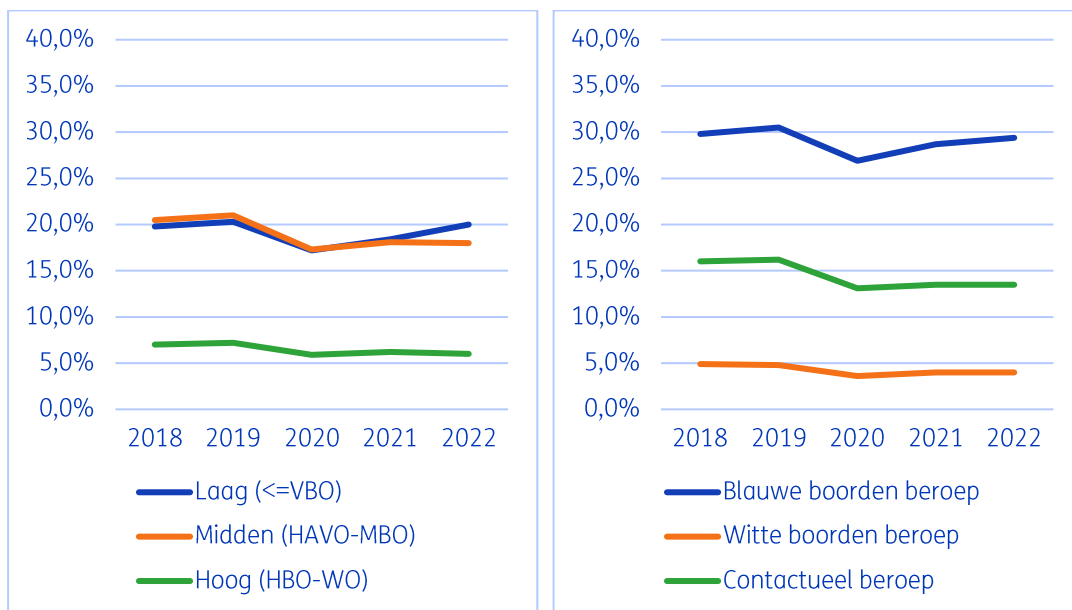
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil eerste en laatste meetjaar
Omgevingsrisico factoren (gevaarlijk werk, lawaai, stoffen)					27,3	27,7	26,2∇	26,5		-0,4 (-0,01)∇	
Gevaarlijk werk					15,5	15,6	12,8∇	13,4 Δ	13,5		
Lawaai	6,7	7,0	7,2	7,5	7,5	7,8	6,7∇	6,7	6,5	-0,1 (-0,01)∇	-0,3∇
Gevaarlijke stoffen of besmettelijke personen	15,1	15,1	15,6	16,0	16,1	16,3	17,3Δ	17,0		+0,3 (+0,02)Δ	+1,9Δ

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.  
 \*Niet alle omgevingsrisico's zijn in alle jaren gemeten.

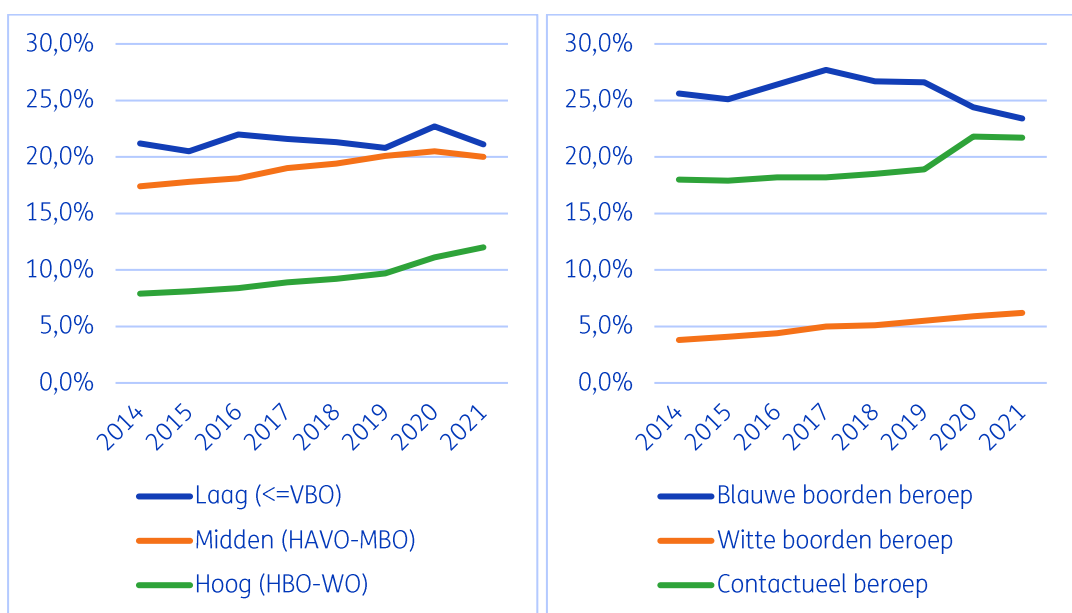
Bij de lager opgeleiden is de gerapporteerde blootstelling aan omgevingsrisico's ongeveer twee keer zo hoog (35% in 2021) dan bij de hoger opgeleiden (16% in 2021) (figuur 9). Het beeld is vrij stabiel over de jaren heen. Bij nadere uitsplitsing zien we laag opgeleiden en middelbaar opgeleiden relatief vaker worden blootgesteld aan de risico's van gevaarlijk werk (tenminste 1 type), stoffen en lawaai dan hoger opgeleiden (figuur 10, 11, 12). Qua verdeling naar beroepstypen is het beeld enigszins overeenkomstig. De blauwe boorden beroepen (45% in 2021) worden het vaakst blootgesteld aan elk van de drie risico's en de witte boorden beroepen (10% in 2021) het minst vaak. De verschillen tussen beroepsgroepen zijn voor alle type omgevingsfactoren erg groot (figuur 10, 11, 12). De blootstelling voor contactuele beroepen aan één of meer omgevingsfactoren was 30% in 2021. Voor blootstelling aan stoffen en lawaai zien we onder blauwe boorden werknemers een lichte daling sinds 2018-2019. Het beeld is tamelijk stabiel over de jaren heen.



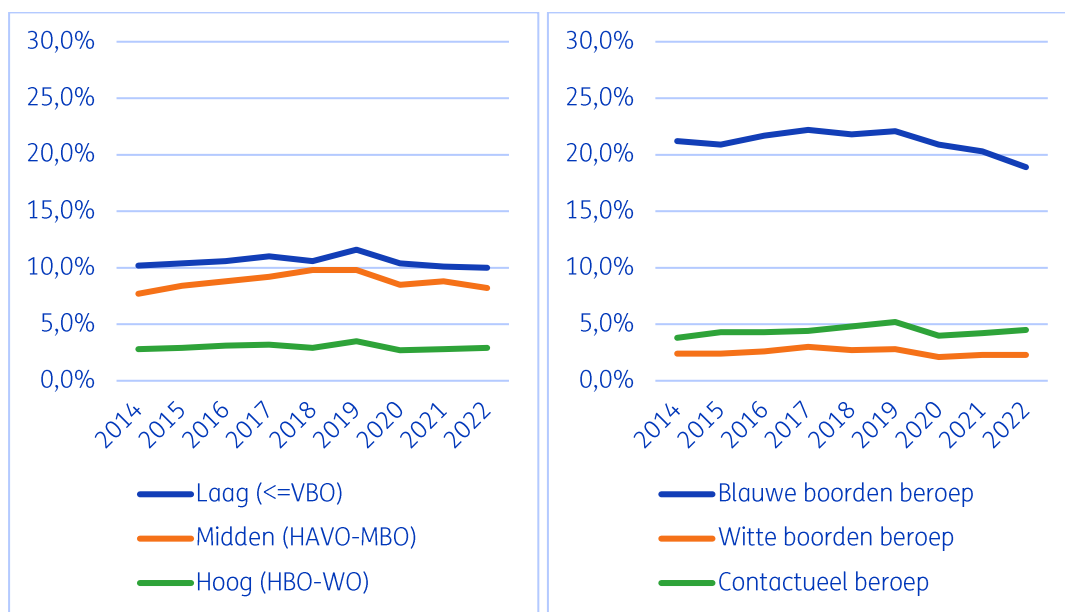
Figuur 9. Trends in het percentage werknemers dat wordt blootgesteld aan omgevingsrisico's in het werk, naar opleiding en type beroep.



Figuur 10. Trends in het percentage werknemers met gevaarlijk werk, naar opleiding en type beroep.



Figuur 11. Trends in het percentage werknemers met blootstelling aan stoffen of besmettelijke personen in het werk, naar opleiding en type beroep.



Figuur 12. Trends in het percentage werknemers met lawaai op het werk, naar opleiding en type beroep.

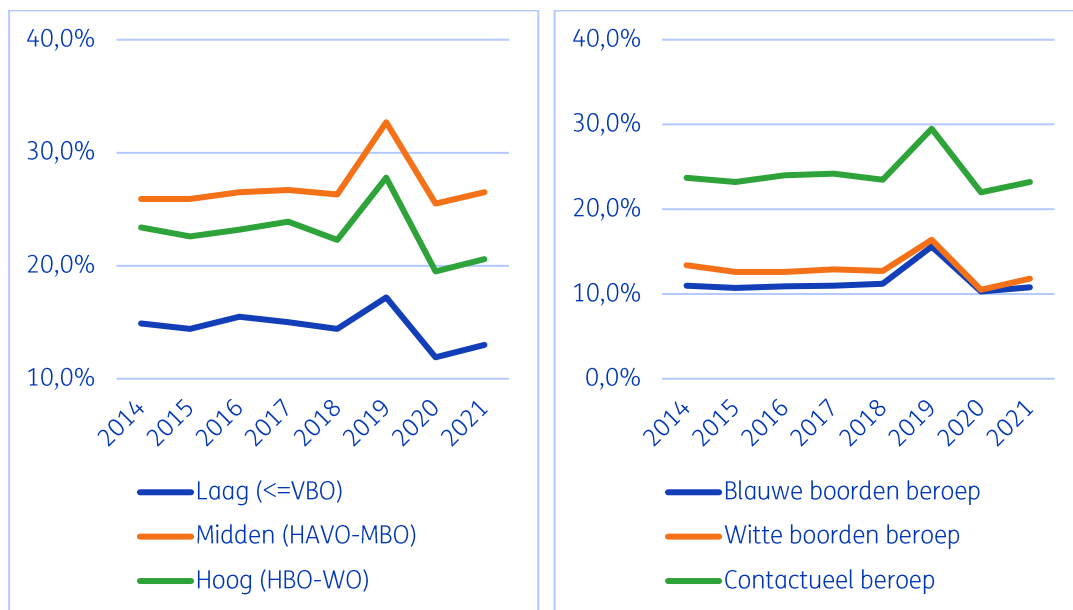
## 2.1.9 Ongewenst gedrag

We kunnen een onderscheid maken naar extern ongewenst gedrag (door klanten, leerlingen, passagiers e.d.) en naar intern ongewenst gedrag (door leidinggevende of collega). In 2021 had 23% te maken met extern ongewenst gedrag en 13% met intern ongewenst gedrag. Bij middelbaar opgeleiden was dit in beide gevallen het hoogst (figuur 13-14). Ongewenst gedrag door derden, leidinggevende of collega komt het meest voor in contactuele beroepen. Tussen 2018 en 2019 steeg ongewenst gedrag sterk om vervolgens weer te dalen naar het niveau voor 2019 of zelf lager voor intern ongewenst gedrag. De trends waren voor alle opleidingsniveaus en type beroepen vergelijkbaar.

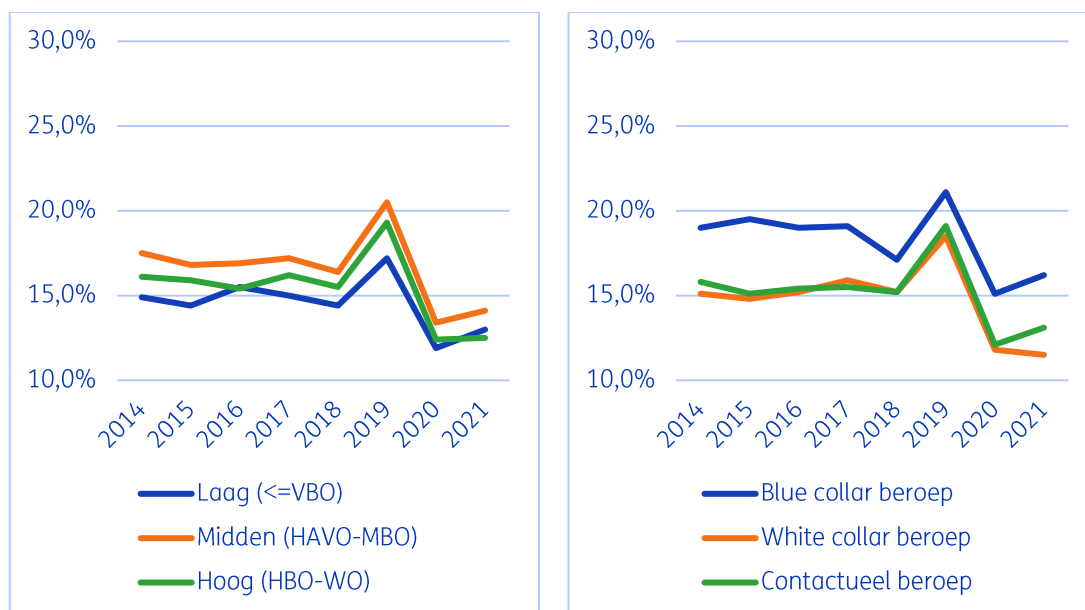
Tabel 8. Percentage werknemers dat ongewenst gedrag ervaart tussen 2014 en 2022.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil2014 en 2021
Extern ongewenst gedrag	23	23	24 $\Delta$	24	23 $\nabla$	29 $\Delta$	22 $\nabla$	23 $\Delta$	-	+0,1 (+0,004) $\Delta$	0
Intern ongewenst gedrag	16	16	16	16	16 $\nabla$	19 $\Delta$	13 $\nabla$	13 $\Delta$	-	-0,4 (-0,02) $\nabla$	-3

$\Delta$  en  $\nabla$ :  $p < 0,05$  en Cohen's  $d \geq 0,20$ .  $\Delta$  en  $\nabla$ :  $p < 0,05$  maar Cohen's  $d < 0,20$ .



Figuur 13. Trends in het percentage werknemers met extern ongewenst gedrag, naar opleiding en type beroep.



Figuur 14. Trends in het percentage werknemers met intern ongewenst gedrag, naar opleiding en type beroep.

## 2.2 Gezondheidsindicatoren

Gezondheidsproblemen kunnen ten dele een gevolg zijn van de werkkenmerken. Hieronder kijken we naar burn-out klachten, algemene gezondheidservaring en ziekteverzuimpercentage.



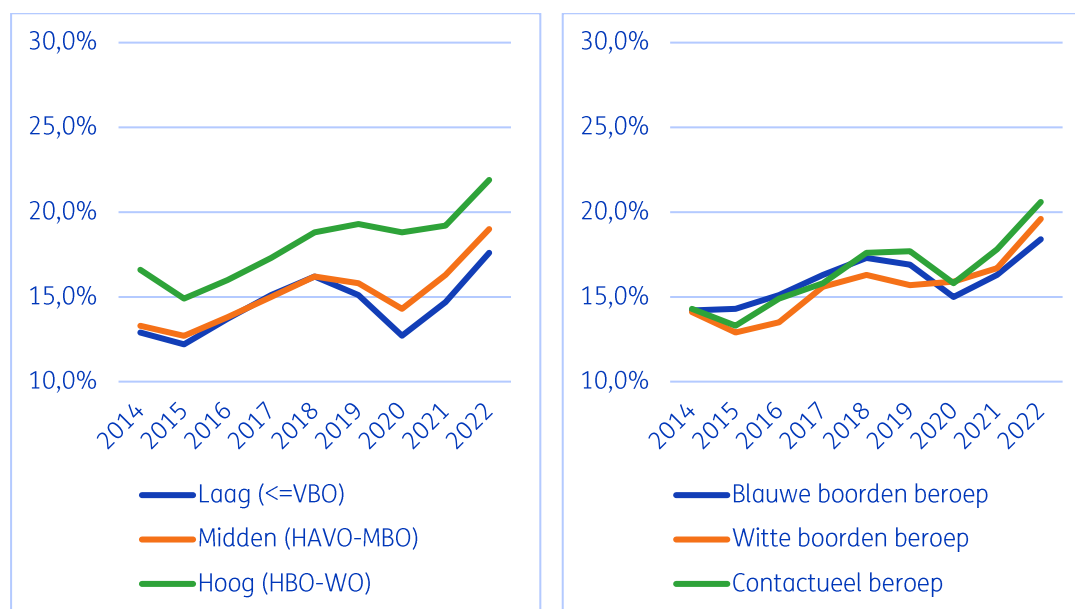
## 2.2.1 Burn-out klachten

Uit tabel 9 blijkt dat het ervaren van burn-out klachten in de periode 2014 – 2022 is toegenomen van 14% naar 20%: een toename van 6% in 8 jaar. We zien deze trend in alle opleidings- en beroepsgroepen (figuur 15). Hoger opgeleiden hebben vaker burn-out klachten dan laag of midden opgeleiden. De verschillen in burn-out klachten zijn klein tussen de onderscheiden beroepstypen en fluctueren over de tijd. In 2022 hadden contactuele beroepen echter het vaakst burn-outklachten.

Tabel 9. Percentage werknemers dat burn-out klachten ervaart tussen 2014 en 2022.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Verskil 2014 en 2022
14	13▽	15Δ	16Δ	17Δ	17	16▽	17Δ	20Δ	+0,6 (+0,04)Δ	+6Δ

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.



Figuur 15. Percentage werknemers met hoge emotionele belasting, naar opleiding en type beroep

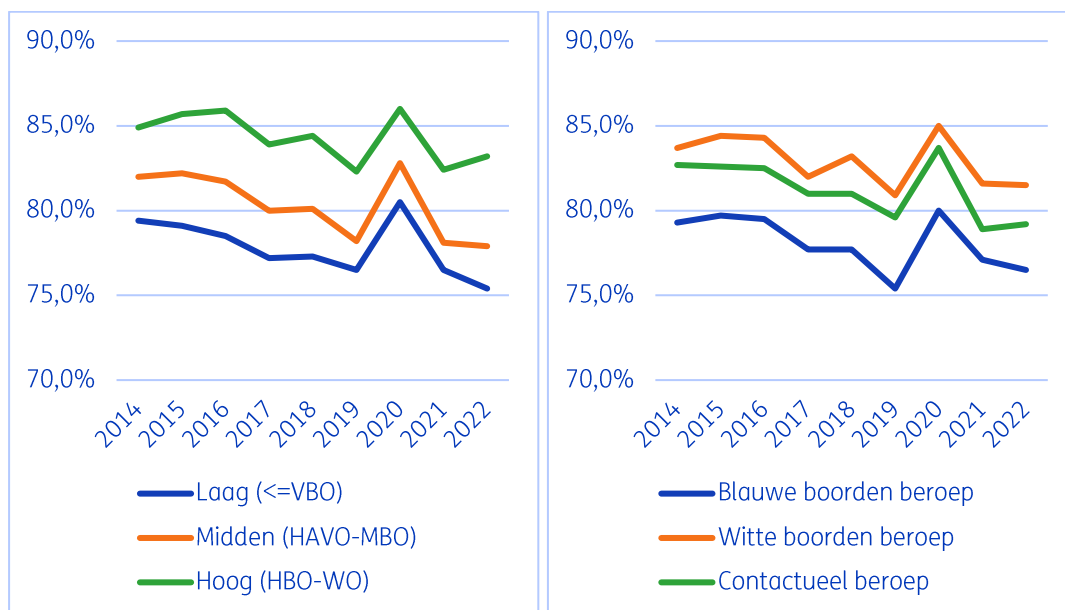
## 2.2.2 Algemene gezondheid

Ongeveer 8 op de 10 werknemers vindt de eigen algemene gezondheidstoestand goed tot zeer goed (tabel 10). Het percentage personen met deze mening daalt licht van 82 tot 79%. Deze trend zien we in alle opleidings- en beroepsgroepen (figuur 17). De laagstopgeleiden en blauwe boorden beroepen scoren het minst hoog. Tot 2020 loopt onder laag opgeleiden het percentage met een (zeer) goede algemene gezondheidstoestand op naar 81%, maar in 2022 is het gedaald naar 75%, de laagste score in de reeks van 2014 – 2022.

Tabel 10. Percentage werknemers dat (zeer) goede algemene gezondheid ervaart tussen 2014 en 2022.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
82	83	82	81∇	81	79∇	83Δ	79∇	79	-0,3 (-0,02)∇	-2,8∇

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.



Figuur 16. Trends in het percentage werknemers met (zeer) goede algemene gezondheid, naar opleiding en type beroep

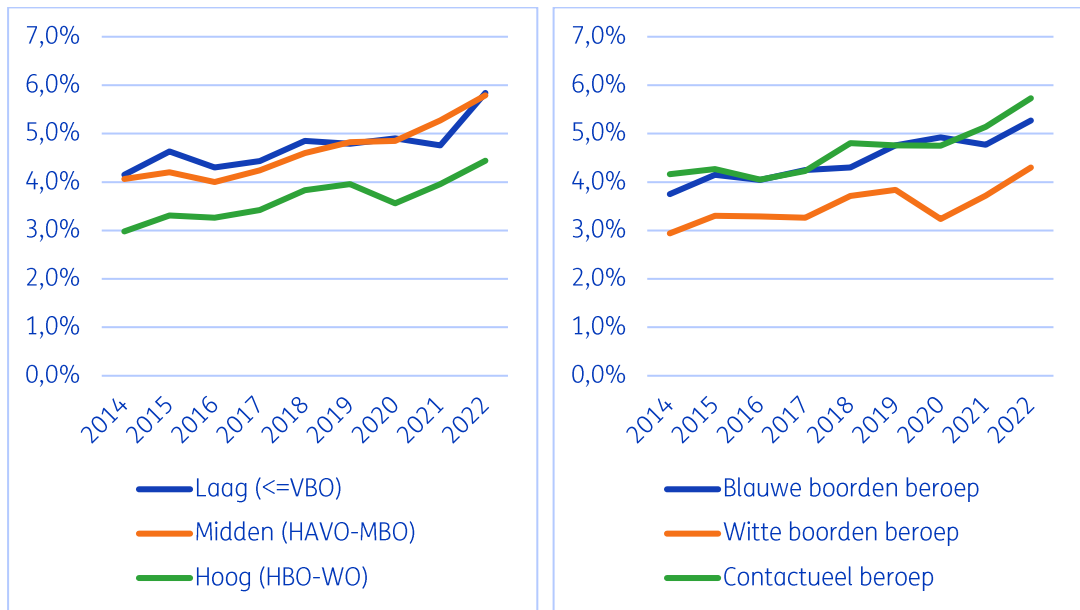
### 2.2.3 Ziekteverzuim

Het individueel ziekteverzuim kent een stijgende trend: van 3,7% in 2014 tot 5,2% in 2022 (tabel 11). Die trend zien we in elke opleidings- en beroepsgroep (figuur 17). Onder hoogopgeleiden en witte boorden werknemers is het percentage lager dan in de andere twee opleidings- en beroepsgroepen.

Tabel 11. Ziekteverzuimpercentage tussen 2014 en 2022.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	B (β) p	Vershil 2014 en 2022
3,7	4,0Δ	3,8	4,0	4,4Δ	4,5	4,3	4,6Δ	5,2Δ	+0,16 (+0,03)Δ	+1,5Δ

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.



Figuur 17. Ziekteverzuimpercentage, naar opleiding en type beroep

# 3 Conclusies en beleidsaanbevelingen

Dit trendrapport bevat enkele aandachtspunten die beleidsmatig relevant zijn voor beleidsmakers en / of werkgevers en gerichte interventies vereisen:

1. Toename in Burn-out Klachten: Er is een substantiële toename in burn-outklachten over alle opleidingsniveaus en beroepstypen heen. Dit vereist dringend aandacht, zoals ook aangegeven in het onderzoek van Van Veen et al. (2023), en benadrukt de noodzaak voor preventieve maatregelen en betere mentale gezondheidsondersteuning op de werkvloer.
2. Fysieke belasting en blootstelling aan omgevingsfactoren bij lager opgeleiden en blauwe boorden beroepen: Lager opgeleiden en werknemers in blauwe boorden beroepen hebben consequent vaak te maken met fysiek zwaar werk en zijn frequent blootgesteld aan gevaarlijke omgevingsfactoren zoals gevaarlijk werk, schadelijke stoffen, en lawaai. Gerichte gezondheids-, technologische en veiligheidsmaatregelen kunnen helpen om deze risico's te beheersen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren.
3. Ongewenste gedragingen en emotionele belasting in contactuele beroepen: Werknemers in contactuele beroepen ervaren consequent vaak ongewenste gedragingen en een hoge emotionele belasting. Beleid dat gericht is op het creëren van een veiliger en meer ondersteunende werkomgeving kan helpen om deze problemen aan te pakken.

Deze conclusies onderstrepen het belang van voortdurende aandacht voor de arbeidsomstandigheden van alle werknemers, met bijzondere focus op de meest kwetsbare groepen om ongelijkheden te verminderen en de algehele kwaliteit van arbeid te verbeteren. Effectieve interventies en beleidswijzigingen zijn essentieel om de gezondheid en welzijn van werknemers te waarborgen. De aanhoudende verschillen tussen werknemersgroepen suggereren ook de noodzaak van gerichte en effectieve maatregelen op de indicatoren waarop specifieke groepen consequent slechter op scoren dan andere.

Hoewel we dit niet hebben onderzocht in dit rapport, zouden ongunstige scores op indicatoren van kwaliteit van de arbeid kunnen wijzen op een disbalans tussen hoge taakeisen en regelmogelijkheden (Oeij et al., 2024). Werknemers met zo een disbalans zouden mogelijk gebaat zijn bij een andere organisatie van hun werk, de zogenaamde 'bronaanpak', die de balans herstelt. Deze disbalans heeft betrekking op meerdere werkkenmerken, hetzij direct of indirect. Hoge taakeisen zijn beter beheersbaar te maken met meer beslismogelijkheden over de kwantiteit en de kwaliteit van de vereiste output van het werk. Dat bevordert bijvoorbeeld autonomie rechtstreeks. Een andere verdeling van taken over (meer) werknemers kan eveneens soelaas bieden. Dat kan bijvoorbeeld de ervaren werkdruk beter beheersbaar maken. Meer regelmogelijkheden kunnen ook indirect ontstaan door de sociale ondersteuning, samenwerking en ondersteunende leiderschap te verbeteren. Het verdient de voorkeur om structurele verbeteringen toe te passen door anders te organiseren, en te vermijden dat de oorzaak van het niet goed kunnen omgaan met hoge taakeisen wordt neergelegd op het bord van individuen.

Ter ondersteuning van het WRR-rapport 'Het betere werk' (WRR, 2020) deden andere onderzoekers reeds de volgende, volgens ons valide, suggesties over een bronaanpak tegen arbeidsrisico's (Houtman et al., 2020). Namelijk het vergroten van regelmogelijkheden, die

kunnen liggen in de organisatie van het werk, in de sociale omgeving en eventueel in de persoon zelf.

- 1) Vergroten van regelmogelijkheden voor de persoon zelf: vaardigheden, zelfmanagement en het herstructureren van het eigen werk (job crafting);
- 2) vergroten van regelmogelijkheden op het niveau van de baan: beslissingsvrijheid (job control) zoals autonomie;
- 3) vergroten van regelmogelijkheden in arbeidsvoorwaarden: rustperiodes, hersteltijd en werk-thuisbalans;
- 4) vergroten van regelmogelijkheden in organisatiebeleid: participatief klimaat;
- 5) vergroten van regelmogelijkheden op organisatieniveau: herontwerp;
- 6) aanpak op het niveau van overheidsbeleid en sociale partners.

Wij voegen er aan toe dat de verbetermaatregelen 2-5 conditionele maatregelen zijn voor 1, en dat 1 alleen niet voldoende is, omdat dit het bestrijden van symptomen is zonder de oorzaken aan te pakken (Oeij & Vaas, oktober 2023).

## 4 Referenties

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Knops J.C.M., Van Dam L.M.C., De Vroome E.M.M., Ramaekers M.M.M.J., & Janssen B.J.M. (2021). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020. Methodologie en globale resultaten*, Leiden/Heerlen: TNO / CBS.

Houtman, I., Dhondt, S., Preenen, P., Kraan, K. en De Vroome, E. (2020). *Intensivering van werk in Nederland: Wat is het, waar staan we en wat te doen?* Working Paper nr. 36, Achtergrondstudie uitgevoerd voor het WRR-rapport 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht'. Leiden: TNO.

Hulsegge, G., Houtman, I., Gielen, W., en De Vroome, E. (2020). Kerncijfers. In: A. Venema en W. Hooftman (red.), *Arbobalans 2020* (pp. 41-110). Leiden: TNO.

Oeij, P., Pot, F., Van den Bossche, S., Preenen, P., Van der Torre, W., & Vaas, F. (2024). *Goed Werk: Transitie naar goede banen leiden. Whitepaper Kwaliteit van Werk*. Leiden: TNO.

Oeij, P. & Vaas, F. (Oktober 2023). Oplossingsrichtingen voor het reduceren van KCW risico's. In: P. Oeij (red.). *Kortcyclisch werk. Quo vadis?* (pp. 46-70). Leiden: TNO.

Schaufeli W.B., & Van Dierendonck D. (2000). *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Handleiding Utrecht Burnout Scale, Manual*. Lisse, The Netherlands: Swets & Zeitlinger.

TNO / CBS (2023). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022 - Onderzoeksbeschrijving*. Leiden/Heerlen: TNO / CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving>

Van den Heuvel, S.G., De Vroome, E.M.M. en Gerritsma T.C. (Maart 2023). *Arbobalans 2022. Een beknopte update van de Arbobalans 2020*. Leiden: TNO.

Van den Heuvel, S.G., Fernandez Beiro, L. & van Dam, L.M.C (2022) *Nationale enquête arbeidsomstandigheden resultaten in vogelvlucht*. Centraal Bureau voor de Statistiek & TNO, Leiden.

Van Veen, M., Bruel, D., Bouwens, L., Held, N. & Soeter, M. (2023). *Burn-outklachten onder jonge werknemers. Een groeiend probleem?* Leiden: TNO.

Venema, A., Hooftman, W., Fijan, D., Swart, C. en Jansse, E. (2020). *Arbobalans 2020. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71  
2333 BE Leiden  
[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

**TNO** innovation  
for life