

# DE IMPACT VAN DE COVID-19 CRISIS OP WERKNEMERS

Stand van zaken na de eerste golf

**TNO** innovation  
for life

Wendela Hoofman  
Karen Oude Hengel  
Noortje Wiezer  
Luuk Bouwens  
Thijmen Zoomer  
Ernest de Vroome

TNO rapport

# De impact van de COVID-19 crisis op werknemers

Stand van zaken na de eerste golf

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

### STAND VAN ZAKEN NA DE EERSTE GOLF

#### **TNO**

Work Health Technology

088 866 61 00

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

© 2020 TNO, Leiden

#### **Rapport voor:**

Ministerie van SZW

#### **Auteurs:**

Wendela Hooftman, Karen Oude Hengel, Noortje Wiezer,  
Luuk Bouwens, Thijmen Zoomer, Ernest de Vroome

Met dank aan Anita Venema, Debby Fijan

#### **Vormgeving:**

Coek Design, Prinsenbeek

# INHOUDSOPGAVE

## Samenvatting

### 1 Inleiding

#### 1.1 Bronnen

### 2 Hoe werkten we tijdens de COVID crisis?

#### 2.1 Wie verloren hun baan?

#### 2.2 Wat gebeurde er met de werknemers uit 2019?

### 3 Welke werknemers bleven er op locatie werken en wat waren daar de gevolgen van?

#### 3.1 Wie bleef er op locatie werken?

#### 3.2 Werkomstandigheden van werknemers die op locatie bleven werken

#### 3.3 Getroffen maatregelen voor werknemers die op locatie bleven werken

#### 3.4 Gezondheid, verzuim en de werk-privébalans van werknemers die op locatie bleven werken

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>Welke werknemers gingen thuiswerken en wat waren daar de gevolgen van?</b>	<b>26</b>
<b>8</b>	4.1	Wie gingen er thuiswerken?	26
8	4.2	Werkomstandigheden van thuiswerkers	27
	4.3	Getroffen maatregelen voor werknemers die thuis werken	28
	4.4	Gezondheid en werk-privébalans van thuiswerkers	30
<b>11</b>	<b>5</b>	<b>Welke Nederlanders werkten niet tijdens de COVID crisis en wat zijn daar de gevolgen van?</b>	<b>33</b>
11	5.1	Wat betekent dit voor de situatie van werknemers die niet meer werkten	33
12	5.2	Hoe zien mensen die niet meer werken de toekomst	34
17	<b>6</b>	<b>Conclusie</b>	<b>36</b>
17			
17			
21			
22	<b>Literatuur</b>		<b>37</b>

# SAMENVATTING

Door de COVID-19 pandemie is er voor werkend Nederland veel veranderd ten opzichte van 2019. Dit rapport beschrijft deze veranderingen. Daarbij wordt voornamelijk gebruik gemaakt van het NEA-COVID-19 onderzoek dat tussen eind juni en eind juli 2020 is uitgevoerd onder werknemers die eind 2019 aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) hebben deelgenomen. Het onderzoek brengt veranderingen in kaart tussen eind 2019 en medio 2020. Drie maanden na de start van de eerste maatregelen, en vóór de opleving van COVID-19 in augustus 2020

## Effecten van COVID-19 drie maanden na de start van de crisis

Volgens het CBS is de werkzame beroepsbevolking van februari tot medio mei 2020 teruggelopen van 9,1 miljoen tot 8,9 miljoen werkenden om daarna weer iets op te lopen in de zomermaanden. Het werkloosheidspercentage steeg van 2,9 procent in februari naar 4,5 procent in juli. Het aantal WW-uitkeringen nam vooral toe vanuit sectoren die de grootste hinder ervaren van contactbeperkende maatregelen. Dit zijn sectoren met relatief veel oproepkrachten, migranten, jongeren en laagopgeleide mensen. Vooral jongeren hadden te maken met het verlies van hun baan. Tussen februari en juli van dit jaar raakten 111 duizend 15-25 jarigen (vaak met flexibele contracten) hun baan kwijt.

## De meerderheid van de werknemers werkt weer (ook) op locatie, maar wel anders.

De COVID-19 crisis heeft duidelijk impact op de plek waar werknemers werken. Drie maanden na de start van de COVID-19 crisis was 12 procent van de werknemers uit 2019 om uiteenlopende redenen niet aan het werk. Deels omdat geen baan meer hadden, deels omdat zij hun werk door de COVID-19 crisis niet konden of mochten uitvoeren. Van de mensen die medio 2020 aan het werk waren werkte 55 procent uitsluitend op locatie, 29 procent werkte uitsluitend thuis en 16 procent werkte deels thuis en deels op locatie.

In totaal werkt 71% van de werknemers (deels) op locatie. Ruim driekwart (78%) van deze groep werkt volledig op locatie en 22% werkt deels op locatie en deels thuis. Werken op locatie komt vooral voor in de horeca, zorg en bouw. Meer dan de helft van de locatie werknemers geeft aan dat het werk veranderd is. Over de hele linie lijkt dat echter niet ongunstig uit te vallen voor de arbeidsomstandigheden. Zowel de fysieke als de psychosociale arbeidsomstandigheden lijken eerder verbeterd dan slechter geworden. Bijna 1 op de 8 mensen die op locatie werkt geeft aan dat werken met COVID besmettelijke personen of materialen een risico is. Ruim 6 op de 10 werknemers gaf aan dat de werkgever vaak of altijd persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking stelt, van deze groep draagt 60 procent deze ook. Drie maanden na de start van de COVID-19 crisis lijken de gezondheidseffecten beperkt. De algehele gezondheid verbeterde

en hoewel een substantieel deel van de locatie werkers last heeft van mentale of fysieke klachten is dit niet meer dan in 2019. Ook de werk-privé balans is stabiel gebleven.

**Vijfenvertig procent van de werknemers werkt (ook) thuis, waarvan de meerderheid volledig.**

Drie maanden na de start van de COVID-19 crisis zien we dat ruim 4 op de 10 werknemers (ook) thuiswerkt, waarvan de meerderheid (65%) volledig. De meeste thuiswerkende werknemers deden dat ook voor die tijd al, maar de intensiteit is flink toegenomen. Van minder dan 5 uur in 2019 per week thuiswerken naar bijna 30 uur per week medio 2020. De fysieke arbeidsomstandigheden van de thuiswerkers zijn duidelijk veranderd. Meer beeldschermwerk, meer zitten en meer herhalende bewegingen. De werkdruk veranderde gemiddeld niet veel, maar er zijn duidelijk verschillen tussen sectoren. In de industrie en de ICT trad een stijging van de werkdruk op en thuiswerkende werknemers in het onderwijs en de zorg zagen de werkdruk juist dalen. Wel blijft de ervaren werkdruk voor thuiswerkers in onderwijs en zorg aanzienlijk hoger dan gemiddeld. Iets meer dan 4 op de 10 thuiswerkers heeft behoefte aan extra middelen voor een goede thuiswerkplek. Drie maanden na de start van de COVID-19 crisis lijken de gezondheidseffecten mee te vallen. Hoewel een substantieel deel van de locatie werkers last heeft van mentale of fysieke klachten is dit niet meer dan in 2019. De werk-privé balans is vergelijkbaar met 2019.

**Twaalf procent van de werknemers werkt niet meer, met soms problemen om rond te komen tot gevolg.**

Drie maanden na de start van de COVID-19 crisis is 12 procent van de werknemers van 2019 om uiteenlopende redenen niet meer aan het werk. Bij ruim 1 op de 3 heeft dit tot een inkomensdaling geleid en 1 op de 5 heeft

problemen om rond te komen. De gezondheid is voor de groep niet werken als geheel verbeterd, maar de gezondheid is wel afhankelijk van de reden van niet werken. De gezondheid van werklozen is beter dan eind 2019 maar slechter dan die van mensen die om overige redenen niet meer werken, zoals scholieren en studenten of mensen die huisman/vrouw zijn geworden. Bijna 36 procent van de mensen die niet meer werken heeft last van depressieve symptomen. Mensen die door de COVID maatregelen hun werk niet meer uit kunnen of mogen voeren en werklozen hadden hier het meest last van

**Effecten van COVID-19 op de Nederlandse werknemers lijkt medio 2020 beperkt.**

Ruim drie maanden na de start van de COVID-19 maatregelen gaf een groot deel van de deelnemers aan dat het werk veranderd was. Het vele thuiswerken is misschien wel de opvallende verandering: 45 procent van de werknemers werkte medio 2020 thuis waarvan het merendeel volledig, terwijl dat voorheen vrijwel niet gebeurde. De conclusie is ook dat de veranderingen maar beperkt hebben geleid tot een verslechtering van arbeidsomstandigheden of gezondheid medio 2020 ten opzichte van eind 2019. De reden voor deze soms opvallende resultaten is nog onbekend maar hangt mogelijk samen met het moment van meten vlak na de eerste golf op een relatief rustig moment waarop maatregelen waren versoepeld en werknemers na een tijd van drukte weer tijd kregen om adem te halen en het 'gewone' leven weer op te pakken. Ander onderzoek dat werknemers gedurende de eerste drie maanden van de crisis volgde, laat zien dat er tijdens de eerste drie maanden zeker het nodige gebeurd is. Vooral jongere mensen en mensen met kinderen hadden het lastig: ze hadden moeite zich te concentreren en hadden een problematische werk-privé balans. De conclusie dat de werkomstandigheden niet sterk verslechterd zijn en COVID-19

geen gevolgen voor de gezondheid heeft kan dan ook niet getrokken worden. Enerzijds is het daarvoor nodig om te kijken of er (aanvullende) risicogroepen zijn die aandacht behoeven. Anderzijds zal verder onderzoek uit moeten wijzen wat de effecten zijn in een periode waarin de besmettingen toenemen en er (opnieuw) beperkende maatregelen worden of zijn aangekondigd, maar ook wat de effecten op lange termijn zijn voor werknemers in Nederland. Een aantal mogelijke bronnen hiervoor zijn de tweede meting van het NEA-COVID-19 onderzoek die eind oktober is gestart, maar ook de reguliere NEA 2020 die in het najaar van 2020 wordt afgenomen.

# 1 INLEIDING

De wereld van de werkenden verandert, maar over het algemeen niet heel snel. Het jaar 2020 is daar een uitzondering op. De COVID-19 crisis en de historische oproep door het kabinet in maart 2020 – om grotendeels thuis te werken, aangevuld met het sluiten van scholen, horeca en sportclubs – zorgden per direct voor grote veranderingen die gevolgen hadden voor genoeg iedere werkende.

De COVID-19 pandemie is op het moment van schrijven nog gaande met een toename in het aantal besmettingen en een nieuwe aankondiging van maatregelen waaronder het sluiten van de horeca. De totale omvang en gevolgen van de COVID-19 crisis op het werk zijn dus nog niet duidelijk, maar de effecten zijn overal zichtbaar. Zowel voor mensen die hun baan verloren als voor hen die zijn blijven werken. Bijvoorbeeld bij medewerkers in de gezondheidszorg, die een verhoogde kans op besmetting hebben omdat zij in direct contact komen met patiënten met COVID-19, maar ook andere contactberoepen waarbij afstand houden niet mogelijk is of beroepen met veelvuldig korte contacten. Andere voorbeelden zijn mensen die (grotendeels) thuis zijn gaan werken, met en zonder zorgtaken voor kinderen in de eerste maanden van de COVID-19 crisis, en werknemers waarvan hun werkzaamheden grotendeels zijn vervallen.

Inzicht in de effecten van de crisis voor de verschillende groepen is belangrijk bij beleidsoverwegingen maar ook om handvatten te bieden voor het bedrijfsleven. In dit rapport beschrijven we aan de hand van bestaande

databronnen en specifiek onderzoek naar werken tijdens de COVID-19 crisis de stand van zaken aan het einde van de eerste golf. Het rapport brengt de werkomstandigheden, getroffen maatregelen en gezondheid van mensen die thuis of op locatie werkten in kaart en kijkt naar de situatie en toekomstverwachting van mensen die niet meer werkten. Het rapport schetst daarmee een eerste beeld van waar werknemers tegenaan lopen, wat er goed gaat en waar, bijvoorbeeld tijdens een tweede golf, aandacht voor nodig is.

## 1.1 BRONNEN

Het rapport maakt met name gebruik van het NEA-COVID-19 onderzoek. Dit is een vragenlijstonderzoek waarbij werknemers die aan de NEA 2019 hebben deelgenomen opnieuw zijn benaderd. De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar de werksituatie van Nederlandse werknemers. De hoofdthema's van de NEA zijn arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt sinds 2005 jaarlijks uitgevoerd. Doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 75 jaar zijn. In 2019 vulden ruim 58.000 werknemers de NEA daadwerkelijk in (Hooftman et al., 2020). TNO en CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Informatie over en resultaten van de NEA vindt u [hier](#). Deelnemers aan de NEA wordt gevraagd toestemming



te geven voor eventueel aanvullend onderzoek. Deelnemers aan de NEA 2019 die dat hebben gedaan, zijn eind juni 2020 door TNO uitgenodigd voor de eerste meting van de NEA-COVID-19<sup>1</sup>.

Omdat het werkende leven voor bijna iedereen is veranderd, maar niet voor iedereen op dezelfde manier zijn in het NEA-COVID-19 onderzoek drie doelgroepen onderscheiden (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. De deelnemers aan het onderzoek hebben een vragenlijst ontvangen waarin op basis van de doelgroep waarin zij vielen een routing was aangebracht zodat zij alleen voor hen relevante vragen te zien kregen. Zo hebben mensen die niet werkten geen vragen over het werk gekregen, 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 doen van gevaarlijk werk. Een deel van de deelnemers gaf aan zowel thuis als op locatie te werken. Zij hebben zowel de voor de thuiswerker als voor de locatie werker relevante vragen gekregen. Het veldwerk 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 maatregelen waren versoepeld en voor de opleving van COVID-19 in augustus 2020. De vragenlijst vraagt over het algemeen terug naar de arbeidssituatie in de afgelopen drie maanden. De data worden gekoppeld aan de oorspronkelijke NEA data om zo een vergelijking met 2019 te kunnen maken.

In totaal hebben 26.337 deelnemers de eerste NEA-COVID-19 vragenlijst ontvangen. Hiervan vulden 11.334 deelnemers minimaal één vraag in (respons 43%) en vulden 10.246 personen de vragenlijst volledig in. Bij een aantal deelnemers klopte het geslacht en/of leeftijd niet ten opzichte van de meting van 2019. Omdat aannemelijk is dat het dan niet om dezelfde persoon gaat, kan hun data niet aan de eerdere meting gekoppeld worden. Zij zijn daarom uit het bestand verwijderd. In totaal is van 10.616 deelnemers informatie beschikbaar uit 2019 en 2020. De data zijn vervolgens gewogen naar geslacht, leeftijd, onderwijs en sector om te corrigeren voor de *oversampling* van de onderwijssector in de oorspronkelijke NEA én zo veel mogelijk te corrigeren voor eventueel selectieve respons. De data zijn daarmee zo representatief mogelijk gemaakt.

---

1 In principe zijn alle deelnemers die toestemming gaven voor herbenadering per mail aangeschreven met uitzondering van 2509 respondenten uit alle 12 de sectoren die eerder al voor een ander onderzoek waren benaderd.

## KADER 1 | BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK

### TIMING VAN DE METING

De eerste NEA-COVID-19 meting is uitgevoerd tussen eind juni en eind juli 2020, op het moment dat de eerste COVID-19 golf voorbij was en het aantal besmettingen op zijn laagst was. Kortom een relatief rustig moment waarop de zorg na een tijd van drukte weer tijd kreeg om adem te halen en ook de rest van Nederland het 'gewone' leven weer op leek te pakken. Kinderen kregen geen thuisonderwijs meer, steeds vaker gingen werknemers op locatie werken en ook de (school) vakanties stonden voor de deur. De timing van de meting zal daarom zeker van invloed geweest zijn op de resultaten en kent daardoor beperkingen. Zo lijkt de eerste meting van het NEA-COVID-19 onderzoek niet geschikt om te laten zien hoe het er in bijvoorbeeld de zorg voorstond op het moment dat daar sprake was van piekdruk. De meting laat vooral zien wat de gevolgen van de maatregelen tijdens de eerste golf op korte termijn waren. Wat veranderde, wat waren er voor gezondheidseffecten te zien. Dit is zinvolle informatie om bij een tweede, of mogelijk derde golf, op te kunnen sturen. Wat gaat er goed en waar is aandacht voor nodig. De volgende meting van het NEA-COVID-19 onderzoek – die eind oktober 2020 gestart is- zal waarschijnlijk meer zicht geven op langere termijn effecten en de effecten tijdens de tweede golf.

### GEBRUIK VAN GEMIDDELDEN

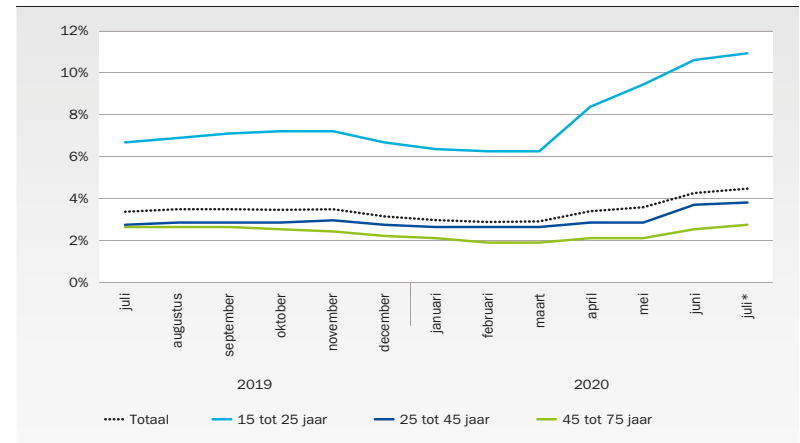
In dit rapport gaan we steeds uit van gemiddelden. Het gemiddelde is een goede maat om een totaalplaatje te schetsen, maar zorgt er ook voor dat verschillen tussen groepen niet meer zichtbaar zijn. In het rapport is daarom al onderscheid gemaakt tussen werknemers die op locatie werken en werknemers die thuis werken. Er zijn echter veel meer mogelijke groepen werknemers te bedenken waarvoor de impact anders is geweest. Daarbij kan worden gedacht worden aan verschillen binnen sectoren, bijvoorbeeld het openbaar bestuur, waar zowel de beleidsambtenaar als de politieagent of de BOA onder valt. Of de zorg, waar zowel mensen in zitten die 'in de frontlinie' met de COVID patiënten werken als mensen in de kinderopvang. Maar ook verschillen die afhankelijk zijn van de persoonlijke situatie. Zo zal de impact van het thuiswerken waarschijnlijk anders zijn voor een jong gezin dan voor een alleenstaande 50+-er. Deels is het effect ook van meerdere factoren tegelijkertijd afhankelijk. Zo laten paragraaf 3.4 en 4.4 zien dat dat de werk-privé balans gemiddeld niet veranderd is. Maar als we dieper in de data duiken zien we dat dit niet geldt voor mensen met kinderen tot en met de basisschoolleeftijd. Als zij (ook) thuiswerken zien ze hun werkprivé balans verslechteren terwijl als zij (ook) op locatie werkten de balans juist iets verbeterde. Omdat het voor deze eerste rapportage onmogelijk is om alle mogelijk combinaties en subgroepen te analyseren is er voor gekozen om in de rapportage alleen naar gemiddelden te kijken en waar mogelijk alvast te kijken of er duidelijke verschillen naar leeftijd, geslacht, migratieachtergrond of opleiding zichtbaar zijn. Een verdere verdieping zal in de komende maanden volgen.

## 2 HOE WERKTEN WE TIJDENS DE COVID CRISIS?

### 2.1 WIE VERLOREN HUN BAAN?

De economische en maatschappelijke gevolgen van de COVID-19 crisis zijn enorm. Met verschillende noodpakketten probeert de overheid werkend Nederland te ondersteunen en de directe economische gevolgen te beperken. Toch was al snel de impact op de arbeidsparticipatie en het aantal banen zichtbaar. Waar in februari 2020 de werkzame beroepsbevolking nog uit 9,1 miljoen werkenden bestond, was dat medio mei met ruim 200 duizend mensen teruggelopen tot 8,9 miljoen werkenden om daarna weer iets op te lopen gedurende de zomermaanden. Het werkloosheidspercentage steeg van 2,9 procent in februari naar 4,5 procent in juli (figuur 2.1). Het aantal WW-uitkeringen nam vooral toe vanuit sectoren die de grootste hinder ervaren van contactbeperkende maatregelen, te weten de schoonmaakbranche, horeca en catering en de cultuursector.<sup>2</sup> Dit zijn de sectoren met relatief veel oproepkrachten, migranten, jongeren en laagopgeleide mensen.

FIGUUR 2.1 Werkloosheidspercentage (seizoengecorrigeerd) in de periode juli 2019-juli 2020 naar leeftijd



Bron: CBS statline \*voorlopige cijfers

Vooraf jongeren hadden te maken met het verlies van hun baan, tussen februari en juli 2020 daalde de werkzame beroepsbevolking onder de 15 tot 25 jarigen met 111 duizend mensen, terwijl dat onder 25 tot 45 jarigen en 45 tot 75 jarigen respectievelijk 26 en 16 duizend mensen betrof. Dit is ook terug te zien in het werkloosheidspercentage dat bij de 15 tot 25 jarigen opliep tot 11 procent in juli 2020. Deze grote stijging van de werkloosheid

<sup>2</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/29/aantal-werklozen-in-juni-gestegen-tot-404-duizend>

onder jongeren heeft (mede) te maken met hun contractvorm: vooral het aantal werkenden met een flexibel contract nam af van het eerste op het tweede kwartaal van 2020<sup>3</sup>.

## 2.2 WAT GEBEURDE ER MET DE WERKNEMERS UIT 2019?

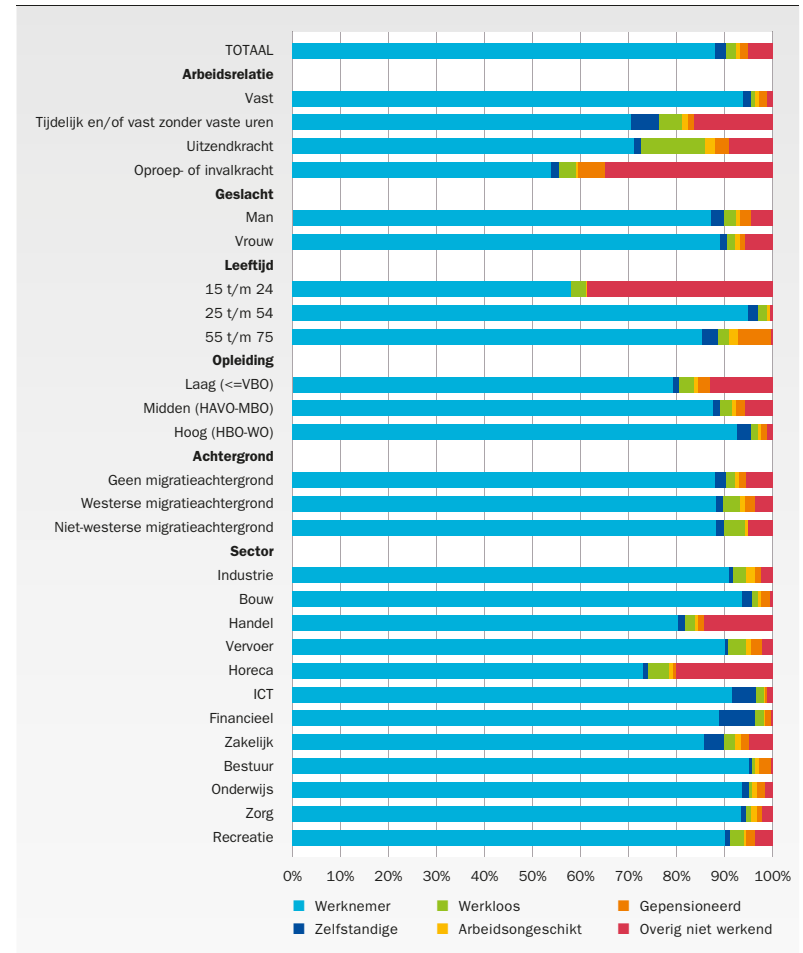
Figuur 2.2 laat zien in welke situatie de werknemers van 2019 zich medio 2020 bevinden. Het merendeel van de werknemers geeft aan ook in 2020 werkzaam te zijn: 90 procent werkt, 88 procent als werknemer en 2 procent als zelfstandige. Daarnaast was 2,0 procent werkloos geraakt, 1,6 procent was met (pre)pensioen gegaan en 0,9 procent arbeidsongeschikt geraakt. Tenslotte gaf 5 procent aan dat zij om andere redenen niet werken, het gaat om een aantal mensen die huisman/vrouw zijn geworden maar vooral om jongeren die schoolgaand zijn of een studie volgen. Mogelijk hadden zij daarnaast ook nog een (bij)baan, dit is echter niet uitgevraagd.

Niet alle in 2020 als werknemer of zelfstandige werkzame deelnemers aan het onderzoek waren ook daadwerkelijk aan het werk: 1,8 procent geeft aan op het moment vrijwel geen werk te hebben en 2,3 procent gaf aan dat zij geen werkzaamheden uitvoerden op het moment van uitvragen<sup>4</sup>. Bijvoorbeeld omdat zij zelf, of hun huisgenoot, tot een risicogroep voor COVID-19 behoorden of het werk stil lag of niet uitgevoerd mocht worden. Dit laatste komt vooral voor in de horeca (12%), de recreatie (6%) en het vervoer (5%). Al met al is 88 procent van de werknemers uit 2019 medio 2020 daadwerkelijk aan het werk.

3 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/33/272-duizend-flexwerknemers-minder-in-tweede-kwartaal-2020>

4 Deze percentages kunnen niet worden opgeteld omdat er overlap in de groepen zit.

FIGUUR 2.2 Werksituatie naar contract en persoonskenmerken en sector



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

## Veranderingen in het werk van werknemers

Ook voor de werknemers die medio 2020 aan het werk waren, veranderde er het nodige. Ruim 6 op de 10 werknemers<sup>5</sup> geeft aan dat de werkomstandigheden als gevolg van de COVID-19 maatregelen zijn veranderd. Zij zijn bijvoorbeeld thuis gaan werken, gingen ander werk doen of gingen meer, of juist minder werken. Medio 2020 werkte 55 procent van de werknemers uitsluitend op locatie, 29 procent werkte uitsluitend thuis en 16 procent werkte deels thuis en deels op locatie. Er zijn wel duidelijke verschillen tussen groepen werknemers. Zo werken oproepkrachten, jongeren en laag en middelbaar opgeleiden veel op locatie. De combinatie van thuiswerken en op locatie werken komt boven gemiddeld vaak voor bij hoog opgeleiden en werknemers in het onderwijs (tabel 2.1). In hoofdstuk 3 en 4 wordt verder in gegaan op de werknemers die (deels) op locatie bleven werken en de werknemers die (deels) thuis gingen werken.

Naast de veranderingen in de werkomstandigheden zijn er ook COVID-specifieke maatregelen. Uit het NEA-COVID-19 onderzoek komt duidelijk naar voren dat veel werkgevers maatregelen toepasten als gevolg van COVID-19 (figuur 2.3). De meest voorkomende maatregel die werknemers noemen, is het toepassen van de algemene COVID-19 maatregelen (afstand houden, handen wassen; 80%), het mogelijk maken van thuiswerken (61%) en het scheiden van groepen werknemers (33%). Maatregelen die van invloed zijn op het aantal gewerkte uren zoals intrekken van verlof of juist verplicht opnemen van vakantie worden volgens werknemers minder vaak getroffen.

<sup>5</sup> Het betreft hier in feite 'mensen die in 2019 werknemers waren en medio 2020 als werknemer of zelfstandige werkzaam waren én waarbij het werk door de COVID-10 niet stil lag'. Omwille van de leesbaarheid wordt voor deze groep echter de term 'werknemers' worden gebruikt.

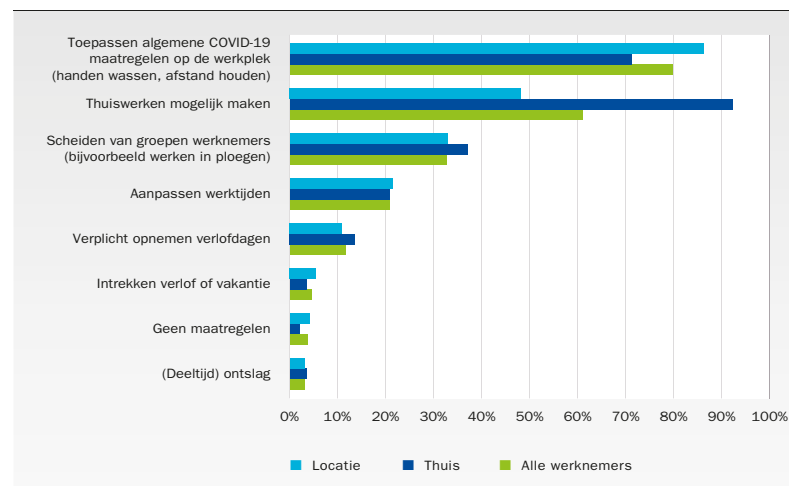
**TABEL 2.1** Veranderingen in de werkomstandigheden en verdeling van werknemers naar werklocatie medio 2020

	WERKOMSTANDIGHEDEN VERANDERD	WERKLOCATIE		
		Alleen op locatie	Thuis en op locatie	Alleen thuis
<b>TOTAAL</b>	61,8%	55,4%	15,6%	29,0%
<b>Arbeidsrelatie</b>				
Vast	62,2%	53,5%▼	16,2%△	30,4%△
Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren	63,5%	61,0%△	15,1%	23,9%▽
Uitzendkracht	50,9%▼	69,1%▲	8,0%▼	22,9%
Oproep- of invalkracht	52,4%▼	82,9%▲	7,0%▼	10,2%▼
<b>Geslacht</b>				
Man	60,7%▽	54,8%	15,7%	29,6%
Vrouw	63,0%△	56,0%	15,6%	28,4%
<b>Leeftijd</b>				
15 t/m 24	58,3%	78,8%▲	8,9%▼	12,3%▼
25 t/m 54	63,3%△	52,2%▼	16,7%△	31,1%△
55 t/m 75	58,4%▽	57,5%△	14,5%	28,0%
<b>Opleiding</b>				
Laag (<=VBO)	43,7%▼	82,5%▲	7,2%▼	10,3%▼
Midden (HAVO-MBO)	52,8%▼	67,6%▲	12,8%▽	19,6%▼
Hoog (HBO-WO)	77,8%▲	32,8%▼	21,6%▲	45,6%▲

	WERK- OMSTANDIG- HEDEN VERANDERD	WERKLOCATIE		
		Alleen op locatie	Thuis en op locatie	Alleen thuis
<b>Achtergrond</b>				
Geen migratieachtergrond	61,2%▼	56,5%△	15,9%	27,6%▼
Westerse migratieachtergrond	66,3%△	48,9%▼	12,9%▼	38,2%▲
Niet-westerse migratieachtergrond	64,6%	49,0%▼	15,8%	35,2%△
<b>Sector</b>				
Industrie	53,5%▼	63,2%△	14,7%	22,2%▼
Bouw	36,8%▼	70,8%▲	16,3%	12,9%▼
Handel	49,7%▼	72,1%▲	9,5%▼	18,4%▼
Vervoer	53,1%▼	71,8%▲	11,2%▼	17,0%▼
Horeca	64,5%	81,8%▲	11,6%	6,6%▼
ICT	84,6%▲	12,1%▼	19,0%	68,9%▲
Financieel	83,0%▲	11,5%▼	10,9%▼	77,6%▲
Zakelijk	67,6%△	39,4%▼	21,3%△	39,3%▲
Bestuur	84,3%▲	22,4%▼	17,9%	59,7%▲
Onderwijs	79,0%▲	40,1%▼	24,8%▲	35,1%△
Zorg	56,1%▼	74,0%▲	14,2%	11,8%▼
Recreatie	70,0%△	46,5%▼	18,4%	35,1%△

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

FIGUUR 2.3 Algemene maatregelen naar werklocatie



Bron: NEA-COVID-19 (TNO)

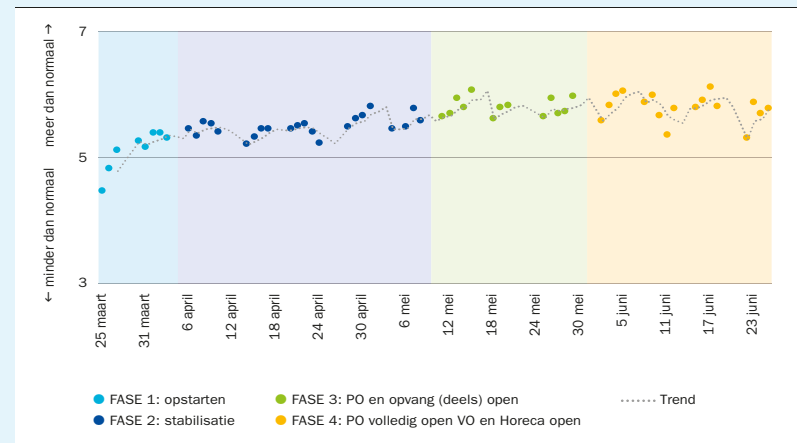
## KADER 2 | WERKEN TIJDENS DE CORONA-CRISIS

Eind maart 2020 is TNO gestart met het onderzoek 'Werken tijdens de Corona-crisis'. Via de TNO-app HowAml zijn op dagelijkse basis de ontwikkelingen van de werkomstandigheden, werkbeleving en het welbevinden van werknemers in Nederland gevolgd. Deelnemers zijn geworven via persoonlijke contacten, sociale media en de reguliere media. Na toestemming kregen de deelnemers dagelijks een melding met daarin een link naar de vragen in de app. In totaal hebben ruim 900 werknemers deel genomen aan het onderzoek, hoewel lang niet iedereen gedurende de hele periode dagelijks de vragenlijst heeft ingevuld. Het merendeel van de deelnemers betrof hoger opgeleiden die gedurende de eerste maanden van de pandemie thuiswerkten. De data is dus niet representatief, maar geeft wel goed inzicht in veranderingen gedurende de periode en invloed van de getroffen, en weer losgelaten, maatregelen. Op basis van de resultaten werden gedurende het onderzoek via [blogs](#) adviezen geformuleerd en gedeeld om werknemers én werkgevers te helpen om zo goed mogelijk te blijven functioneren tijdens de COVID-19 crisis. De resultaten die hierna beschreven staan, gaan over de eerste drie maanden van de COVID-19 crisis, van eind maart tot en met eind juni.

### NA DE OPSTARTFASE WAREN WE PRODUCTIEVER DAN VOOR DE INVOERING VAN DE MAATREGELEN

Deelnemers hebben dagelijks aangegeven hoe productief ze die dag waren geweest. In de eerste week van de meting – eind maart en begin april – gaven werkenden zelf aan gemiddeld minder productief te zijn dan voorheen. Al snel in april stijgt de productiviteit, en geven de werkenden aan juist productiever te zijn. Nadat op 11 mei de scholen en kinderopvang gedeeltelijk en op 1 juni geheel weer open gingen, steeg de productiviteit nog verder.

FIGUUR 1 Productiviteit in de eerste maanden van de COVID-19 crisis



Bron: Werken tijdens corona onderzoek (TNO)

## KADER 2 | WERKEN TIJDENS DE CORONA-CRISIS

## EENZAAMHEID, HERSTEL EN ENERGIE

Deelnemers is ook dagelijks gevraagd naar hun stemming, de mate waarin ze ontspannen waren, hoe energiek ze zich die dag voelden en of ze 's ochtends voldoende hersteld waren van de vorige dag. We zien deze scores tijdens de eerste drie maanden van de crisis niet significant veranderen. In de eerste drie maanden van de crisis zijn werknemers niet somberder of meer gespannen geraakt. Het thuiswerken zorgt ook niet voor meer of minder herstel of energie. Wel zien we verschillen tussen leeftijdsgroepen. Oudere werknemers (van 50-65 jaar) scoren gunstiger dan de jongste groep (20-35 jaar). Ze zijn productiever, hebben een betere stemming, zijn meer ontspannen, hebben meer energie en herstellen beter.

## Jonge werknemers hebben meer moeite zich thuis te concentreren

We vroegen ook dagelijks aan deelnemers welke werkgerelateerde factoren stress veroorzaakten. De jonge groep werknemers geeft significant vaker aan stress te ervaren omdat ze zich moeilijk kunnen concentreren. Een verklaring hiervoor kan zijn dat ze vaker aangeven thuis niet een werkplek te hebben waar ze ongestoord kunnen werken. De jongste groep werknemers voelde zich, vooral in het begin van de crisis vaker eenzaam tijdens een werkdag.

## Het hebben van zorgtaken maakt het wel zwaar: het effect van het sluiten van de scholen

Als een onderscheid gemaakt wordt tussen medewerkers met zorgtaken (zoals het onderwijs geven aan kinderen) en medewerkers zonder zorgtaken, dan zijn de verschillen groot. Deelnemers met zorgtaken zijn significant minder productief, hebben een slechtere stemming, minder energie en herstellen minder dan medewerkers zonder zorgtaken. Deze verschillen verdwijnen grotendeels op het moment dat de scholen en kinderopvang deels (11 mei) en geheel (1 juni) open gaan.

Werknemers met zorgtaken hebben ook significant vaker moeite om zich op het werk te concentreren en werk en privé verplichtingen te combineren. Deze stressfactoren dalen voor werknemers met zorgtaken in de loop van de tijd en het verschil tussen werknemers met en zonder zorgtaken daalt na 11 mei en nog verder na 1 juni.

## THUISWERKEN HEEFT OOK POSITIEVE EFFECTEN

Naast de hogere productiviteit zien deelnemers ook persoonlijk positieve kanten aan het thuiswerken. Ze noemen minder reistijd, meer tijd voor gezin en huisgenoten, meer tijd voor ontspanning en sport.



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

## 3.1 WIE BLEEF ER OP LOCATIE WERKEN?

Drie maanden na het afkondigen van de maatregelen werkte ongeveer 71 procent van de werknemers op locatie. Van deze groep werknemers werkte 78 procent volledig op locatie en 22 procent werkte zowel thuis als op locatie. Vooral werknemers met een oproep- of invalcontract (90%), jongeren (88%), lager- (90%) en middelbaar opgeleiden (32%) en werknemers in de horeca (93%), bouw (87%) en zorg (88%) werkten vaak op locatie (figuur 3.1).

## 3.2 WERKOMSTANDIGHEDEN VAN WERKNEMERS DIE OP LOCATIE BLEVEN WERKEN

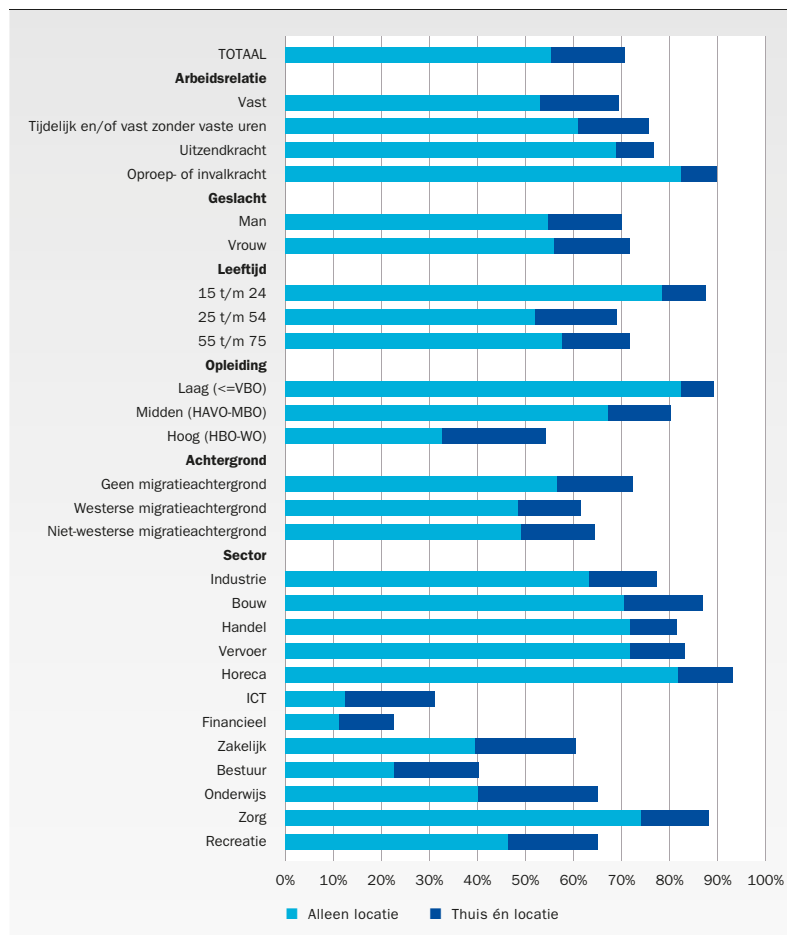
De werkomstandigheden van de werknemers die op locatie werkten, veranderden als gevolg van de COVID crisis. Deels had dat direct met de crisis te maken: werken met (mogelijk) besmettelijke personen, maatregelen om afstand te houden en /of het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Deels zijn de gevolgen misschien ook minder direct: fysiek zwaarder werk, emotioneel meer belastend en werken onder een hogere tijdsdruk. De helft (50%) van de werknemers die op locatie bleef werken, gaf aan dat het

werk veranderd was, bijvoorbeeld andere taken of werkzaamheden. Eén op de 4 (26%) werknemers die op locatie bleef werken, gaf aan regelmatig overwerk te doen, eind 2019 gold dat voor 33 procent van deze werknemers. Wel steeg het aantal overuren dat gemaakt werd van gemiddeld 3,5 naar 7,2 uur per week. Ruim de helft van de werknemers gaf aan in de 4 weken voor de meting meer werk dan gemiddeld gedaan te hebben. Dit geldt vooral voor de zorg (62%) en het onderwijs (62%) en voor vrouwen (58%), jongeren tussen de 15 en 24 jaar (61%) en werknemers met een niet westerse migratie achtergrond (69%). Een verminderde productiviteit kwam bij 11% van de mensen op locatie voor, met name in de horeca (22%) en het openbaar bestuur (19%).

### Fysieke arbeidsomstandigheden

Bijna 41 procent van de werknemers die op locatie werkten, gaf aan regelmatig fysiek belastend werk te doen (tabel 3.1). Dat is minder dan eind 2019 toen 45 procent van deze groep deelnemers daar mee te maken had. Werknemers die uitsluitend op locatie werken, hebben ten opzichte van werknemers die deels ook thuis werken, een hogere fysieke belasting (46%) dan mensen die deels thuis werken (22%). Deze verandering is onafhankelijk van leeftijd, geslacht, opleiding of migratie achtergrond en wordt in alle sectoren gevonden. Toch geeft 16 procent van de respondenten aan dat

**FIGUUR 3.1** Aandeel werknemers dat op locatie werkt naar contract en persoonskenmerken en sector.



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

voor hun gevoel het werk als gevolg van de COVID-19 maatregelen soms of regelmatig fysiek zwaarder is geworden. Werknemers die uitsluitend op locatie werken (18%) vaker dan mensen die deels ook thuis werken (9%). Vrouwen (20%) en werknemers met een niet westerse migratie achtergrond (23%) geven het vaakst aan dat het werk zwaarder is geworden. Sectoren waar de zwaarte van het werk in de ogen van de respondenten het meest is toegenomen, zijn de zorg (31%), de handel en de recreatie (beiden 14%).

**TABEL 3.1** Blootstelling aan fysieke arbeidsomstandigheden van werknemers die op locatie werken

	NEA 2019	NEA-COVID-19
Fysiek belastend/zwaar werk	44,9% $\Delta$	40,7% $\nabla$
• Kracht zetten	25,3% $\blacktriangle$	15,6% $\blacktriangledown$
• Trillingen	9,8%	9,0%
• Ongemakkelijke houdingen	13,5% $\Delta$	10,9% $\nabla$
• Herhalende bewegingen	33,7% $\Delta$	31,3% $\nabla$
Lichamelijk zwaarder als gevolg van de COVID-19 maatregelen?	–	15,8%

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.

### Omgevingsfactoren

Ook ten aanzien van de omgevingsfactoren is er verandering zichtbaar. De blootstelling aan lawaai is iets minder geworden en gedaald van 10% eind 2019 naar 9% medio 2020 (tabel 3.2). De blootstelling aan gevaarlijk werk is niet significant minder dan in 2019. Wel is voor alle in 2019 onderschei-

TABEL 3.2 Blootstelling aan omgevingsfactoren van werknemers die op locatie werken

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

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.

den gevaren de blootstelling (licht) gedaald met de grootste daling voor geweldincidenten. Bijna 13 procent van de werknemers die op locatie werken, geeft aan dat zij te maken hebben met contact met COVID-19 besmettelijke personen of materialen. Dit komt met name voor in de zorg (29%) en in de vervoerssector (16%). Werknemers die volledig op locatie werken, hebben vaker met dergelijke contacten te maken dan mensen die deels op locatie werken (respectievelijk 15% en 5%).

Aan werknemers die op locatie werken, is ook specifiek gevraagd waar zij werken en of zij in contact komen met patiënten, klanten, leerlingen, passagiers of collega's (tabel 3.3). Ruim 90 procent van de werknemers die op locatie werkt, deed dit voornamelijk binnen. Vrouwen (96 procent), hoog opgeleiden (97%) en werknemers in het onderwijs en de zorg (beiden 98%) werken het vaakst binnen.

Ruim 2 op de 3 werknemers (68%) in de zorg werkt met patiënten, waarvan het merendeels ging om direct fysiek contact. Ongeveer de helft geeft aan dat het om patiënten gaat die (mogelijk) COVID-19 besmet waren.

Direct contact met klanten, leerlingen of passagiers komt vooral voor in het onderwijs, maar ook in de horeca en de zorg. Indirect contact, door het delen van bijvoorbeeld gereedschappenbalies, glazen en serviesgoed of computers, die ook door externen worden gebruikt, komt ongeveer bij de helft van de werknemers voor.

Vrijwel alle werknemers op locatie werken met collega's. Ongeveer 1 op de 3 hiervan heeft fysiek contact met collega's. Ruim driekwart van alle mensen die op locatie werkt, deelt materialen en/of apparatuur met zijn of haar collega's. Het meest gebeurt dit in de zorg, de horeca en het onderwijs.

TABEL 3.3 Werklocatie en contact met klanten, patiënten en collega's van werknemers die op locatie werken naar sector

	TOTAAL	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
Werklocatie binnen	90,6%	92,4%▲	72,5%▼	94,7%▲	61,9%▼	87,5%	90,5%	87,3%	98,5%▲	98,1%▲	88,8%
Werkt met patiënten	17,5%	1,0%▼	0,9%▼	2,9%▼	3,1%▼	4,2%▼	2,6%▼	4,0%▼	1,6%▼	68,0%▲	3,1%▼
Direct contact met klanten /leerlingen/passagiers.	50,6%	26,9%▼	52,8%	62,0%▲	49,4%	66,2%▲	40,5%▼	39,6%▼	87,4%▲	50,8%	46,4%
<b>Werkt met materialen die door klanten /leerlingen/passagiers worden aangeraakt</b>											
Gereedschap / goederen	45,5%	27,7%▼	29,1%▼	52,7%▲	45,7%	63,4%▲	31,9%▼	27,9%▼	69,2%▲	59,7%▲	30,5%▼
Balies e.d.	55,3%	32,8%▼	36,7%▼	62,8%▲	55,4%	71,1%▲	46,8%▼	44,0%▼	76,7%▲	67,9%▲	47,0%▼
Werkt met collega's	94,2%	97,1%▲	95,5%	95,6%▲	87,3%▼	96,2%	92,6%▼	96,7%	96,3%	92,1%▼	94,6%
Waarvan: fysiek contact met collega's	34,0%	30,5%▼	28,4%▼	33,2%	29,3%	53,1%▲	26,7%▼	32,4%	20,6%▼	45,6%▲	29,3%▼
<b>Werkt met materialen die door collega's worden aangeraakt</b>											
Gereedschap / goederen	74,5%	72,3%	65,3%▼	79,2%▲	72,4%	90,6%▲	60,2%▼	62,1%▼	75,0%	86,2%▲	60,1%▼
Balies e.d.	83,1%	80,5%▼	68,7%▼	85,5%▲	80,4%	89,2%▲	73,5%▼	77,3%▼	88,6%▲	93,1%▲	75,7%▼

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Vanwege de kleine aantallen zijn de landbouw, de financiële dienstverlening, de IT en de recreatie niet apart weergegeven maar samengevoegd onder '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.

### Psychosociale arbeidsomstandigheden

De COVID-19 crisis lijkt niet direct gevolgen te hebben voor de psychosociale arbeidsomstandigheden van de werknemers die op locatie werken (tabel 3.4). Het algemene beeld is dat de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie) niet veel veranderde. De autonomie nam duidelijk af, van gemiddeld 57 procent hoge autonomie in 2019 naar 45 procent tijdens de COVID-19 meting, maar de taakeisen ook. Ruim

38 procent van de werknemers die op locatie bleven werken, gaf eind 2019 aan hoge taakeisen te hebben. Medio 2020 was dat gedaald tot 31 procent. Het percentage werknemers met hoge taakeisen én een lage autonomie bleef daardoor vrijwel gelijk op 19%. Werknemers die deels thuiswerken, hadden hier minder vaak mee te maken (11%). Dit beeld was gelijk voor alle groepen (leeftijd, geslacht, opleiding en migratie achtergrond) en sectoren.

De emotionele belasting leek te dalen. Eind 2019 gaf 14 procent van de respondenten die tijdens de COVID-19 crisis op locatie bleven werken aan een hoge emotionele belasting te hebben, tijdens de NEA-COVID-19 meting gold dat voor 11 procent. Dit beeld was met uitzondering van de jongste groep werknemers waar de emotionele belasting gelijk bleef voor alle groepen (geslacht, opleiding en migratie achtergrond) en sectoren. De emotionele belasting was het hoogste in de zorg waar zowel in 2019 als tijdens de NEA-COVID-19 meting ongeveer 1 op de 4 werknemers aangaf een hoge emotionele belasting te hebben.

**TABEL 3.4** Psychosociale arbeidsomstandigheden van werknemers die op locatie werken

	NEA 2019	NEA-COVID-19
Hoge autonomie	57,5%▲	45,2%▼
Hoge kwantitatieve taakeisen	38,4%△	31,3%▽
Hoge taakeisen en lage autonomie	19,1%	19,3%
Emotioneel zwaar werk	13,6%△	10,6%▽
Sociale steun leidinggevende	84,8%▽	86,6%△
Sociale steun collega's	97,1%	97,0%

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

De sociale steun op het werk bleef ten slotte ook tijdens de COVID-19 periode goed. Bijna 87 procent van de werknemers op locatie ervoer veel sociale steun van de leidinggevende (in 2019: 95%) en 97 procent rapporteerde veel steun van collega's (2019: 97%). Er zijn geen groepen (leeftijd, geslacht, opleiding en migratie achtergrond) en sectoren gevonden waar de sociale steun duidelijk minder is geworden.

### 3.3 GETROFFEN MAATREGELEN VOOR WERKNEMERS DIE OP LOCATIE BLEVEN WERKEN

Iets meer dan 86 procent van de werknemers die op locatie bleef werken, gaf aan dat de werkgever de algemene COVID-19 maatregelen zoals handen wassen en afstand houden, toepast. De hygiënemaatregelen zoals handen wassen worden door ruim 90 procent van de werknemers vaak of altijd gehandhaafd. Ruim 6 op de 10 werknemers (61 %) gaf aan dat de werkgever vaak of altijd persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking stelde, opvallend is dat die lang niet altijd gebruikt werden. Gemiddeld draagt 60% van de werknemers waarvan de werkgever vaak of altijd persoonlijk beschermingsmiddelen ter beschikking stelt deze ook. Het vaakst in de zorg (76%) en het minste in het onderwijs (37%). Met het afstand houden gaat het beter, 57 procent kan vaak of altijd afstand van collega's houden en 46 procent van klanten, leerlingen of cliënten. Er zijn wel wat verschillen tussen werknemers in de mate waarin zij zich aan de COVID-19 maatregelen konden houden. Zo konden vrouwen vaker geen afstand houden tot klanten, leerlingen of cliënten en gaven jongeren vaker aan nooit afstand tot collega's of leidinggevende te kunnen houden terwijl hoog opgeleide werknemers dat juist wel kunnen. Waarschijnlijk hangt dit ook samen met het werk dat zij doen en de maatregelen die daar getroffen zijn. Zo

geeft een kwart van de werknemers in de horeca (waar veel jongeren werken) aan dat zij nooit afstand tot collega's kunnen houden en geeft bijna 1 op de 3 werknemers in het onderwijs aan, waar veel vrouwen werken, dat het nooit mogelijk is om afstand tot leerlingen te houden.

### 3.4 GEZONDHEID, VERZUIM EN DE WERK-PRIVÉBALANS VAN WERKNEMERS DIE OP LOCATIE BLEVEN WERKEN

Op locatie werken tijdens de COVID-19 periode lijkt drie maanden na de start van de COVID crisis niet direct grote gevolgen gehad te hebben voor de gezondheid (tabel 3.5). Ruim 8 op de 10 werknemers op locatie vindt de eigen gezondheid goed tot zeer goed, iets meer dan voor de COVID-19 crisis. Het aandeel burn-outklachten bleef stabiel en het aandeel werknemers met RSI klachten daalde ten opzichte van eind 2019. Opvallend is dat het aandeel werknemers met een goede gezondheid onder werknemers met een niet westerse migratie achtergrond flink steeg van 66 naar 76 procent. Geen grote verschillen worden gevonden voor de overige persoonskenmerken (leeftijd, geslacht en opleidingsniveau).

Bijna 1 op de 5 (18%) werknemers die op locatie werkten, meldden zich in de eerste drie maanden van de COVID-19 crisis ziek. In de horeca verzuimden de minste werknemers (12%) en in de industrie de meeste (21%). De duur van ziekteverzuim was gemiddeld 11,6 dagen. De voornaamste redenen om te verzuimen waren griepklachten (30%), psychische klachten (7%) of hoofdpijn (7%). Er zijn wat verschillen in de reden voor het verzuim tussen werknemers die volledig en werknemers die deels op locatie werken. Werknemers die volledig op locatie werkten, hadden gemiddeld vaker te maken met rugklachten (6%) en werknemers die deels ook thuis werkten

meldden zich vaker ziek met hoofdpijn (12%) of klachten aan de oren of ogen (3%). Aan de werknemers met een ziekmelding met mogelijk COVID-19 gerelateerde klachten (klachten luchtwegen, klachten buik, maag of darmen, griep of overige klachten) is gevraagd of de klachten inderdaad door COVID-19 kwamen. Vijf procent gaf aan dat deze klachten veroorzaakt werden door het COVID-19 virus (bevestigd door een COVID-19 test), terwijl nog eens 21 procent aangeeft dat de klachten mogelijk door het COVID-19 virus veroorzaakt werden maar dat dit niet bevestigd is met een test.

Tenslotte lijken de veranderde werkomstandigheden niet veel effect gehad te hebben op de werk-privébalans van werknemers die op locatie bleven werken. Drie maanden na de start van de crisis gaf ruim 10 procent aan dat er een werk-privédisbalans was. In 2019 gold dat voor bijna 11 procent van de groep.

TABEL 3.5 Gezondheid en werk-privébalans voor werknemers die op locatie werken.

	NEA 2019	NEA-COVID-19
<b>Algemene gezond</b> (goed/zeer goed)	78,6% ▽	83,1% △
<b>Burn-outklachten</b>	17,0%	16,8%
<b>RSI</b>	42,7% △	36,5% ▽
<b>Verzuim</b>		
Verzuimd afgelopen 3 maanden	–	18,3%
Aantal dagen verzuim afgelopen 3 maanden (inclusief 0 verzuim)	–	11,6
<b>Klacht laatste verzuimgeval</b>		
· Rugklachten	–	5,0%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	–	5,6%

	NEA 2019	NEA-COVID-19
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	–	3,8%
· Klachten hart- en vaatstelsel	–	1,8%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	–	7,4%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	–	4,4%
· Conflict op het werk	–	1,2%
· Klachten luchtwegen	–	5,5%
· Klachten buik, maag of darmen	–	6,7%
· Huidklachten	–	0,9%
· Klachten oren of ogen	–	1,4%
· Griep of verkoudheid	–	29,6%
· Hoofdpijn	–	7,3%
· Klachten in verband met zwangerschap	–	1,4%
· Overige klachten	–	18,0%
<b>Klacht door COVID-19</b>		
· Ja, bevestigd met een test	–	5,1%
· Ja, niet getest	–	20,7%
· Nee, niet getest	–	55,9%
· Nee, bevestigd met een test	–	18,4%
<b>Werk-privédisbalans</b>	10,7%	10,3%

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

Samengevat zien we dat drie maanden na de start van de COVID-19 crisis de meerderheid van de werknemers (deels) op locatie werkt, waarbij dit zich wel in een aantal sectoren concentreert. Vooral werknemers in de horeca, bouw en zorg werken vaak op locatie. De helft (50%) van de werknemers op locatie geeft aan dat het werk veranderd is. Opvallend is dat gemiddeld genomen zowel de fysieke als de psychosociale arbeidsomstandigheden eerder verbeterd dan slechter geworden lijken te zijn. De reden hiervoor is onduidelijk. Mogelijk dat er grote verschillen tussen groepen zijn, mogelijk dat dit deels ook komt doordat er gemeten is na de eerste golf op een moment dat er relatief weinig maatregelen van toepassing waren. Werkend Nederland leek het 'gewone' leven op te pakken en ook de (school) vakanties stonden voor de deur. Medio 2020 geeft bijna 1 op de 8 mensen die op locatie werkt aan dat werken met COVID besmettelijke personen of materialen een risico is. Ruim 6 op de 10 werknemers op locatie krijgt van de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking. In de zorg worden de verstrekte middelen het vaakst gebruikt, in het onderwijs het minst. Drie maanden na de start van de COVID-19 crisis lijken de gezondheidseffecten mee te vallen. Hoewel een substantieel deel van de locatie werkers last heeft van mentale of fysieke klachten is dit niet gestegen ten opzichte van 2019. Ook de werk-privé balans is voor mensen die op locatie werken stabiel gebleven.

### KADER 3 | CIJFERS UIT EUROPA EN DE RELATIEVE POSITIE VAN NEDERLAND

De COVID-19 pandemie heeft wereldwijd effecten op het werkende leven van mensen, maar de mate waarin landen worden getroffen, kan verschillen. Op 9 april 2020 lanceerde Eurofound de eerste meting van een grootschalige online-enquête in de hele Europese Unie (en enkele landen daarbuiten) om de economische en sociale gevolgen van de COVID-19-pandemie vast te leggen. De vragenlijst stond open voor iedereen vanaf 18 jaar en deelnemers werden geworven via online media en het netwerk van Eurofound. Eind april hadden ruim 63 duizend mensen uit verschillende lidstaten de vragenlijst ingevuld. Het aantal respondenten varieerde van ongeveer 600 (Nederland, Malta, Luxemburg, Cyprus) tot bijna 9 duizend (Ierland) per land. Dit kader beschrijft de eerste resultaten. De in dit kader genoemde percentages zijn niet goed vergelijkbaar met de cijfers uit de NEA-COVID-19 studie, omdat in de Europese steekproef ook zelfstandigen deelnemen, die niet zijn opgenomen in de NEA 2019.

#### BAANVERLIES

Bijna 30% van de respondenten verloor permanent of tijdelijk zijn of haar baan tijdens de crisis. Dit percentage is lager onder de Nederlandse respondenten: ongeveer 15 procent. Bijna de helft van de respondenten in Europa geeft aan dat ze minder uren zijn gaan werken, als gevolg van de COVID-19 crisis en 20 procent ziet het aantal werkuren juist toenemen. Het percentage Nederlandse werknemers dat minder uren is gaan werken, ligt lager dan het Europese gemiddelde, namelijk 40%, het percentage dat juist meer uren is gaan werken ligt met 22 procent juist hoger dan het Europese gemiddelde. Nederlanders zijn minder onzeker over het behoud van hun baan dan respondenten in andere landen. Het gemiddelde percentage werknemers in Europa dat het (zeer) waarschijnlijk acht de baan te verliezen in de komende 3 maanden is 16 procent. In Nederland is dit percentage bijna 9 procent.

#### THUISWERKEN

Meer dan de helft van de Nederlandse respondenten (54%) is thuis gaan werken als gevolg van de crisis. Daarmee scoort Nederland veel hoger dan andere Europese landen waar gemiddeld 37 procent thuis is gaan werken als gevolg van de crisis. Het feit dat de Nederlandse respondenten ook voor de crisis al veel meer thuiswerkten dan respondenten in andere landen, wordt door Eurofound als een mogelijke verklaring gegeven voor dit verschil.



### KADER 3 | CIJFERS UIT EUROPA EN DE RELATIEVE POSITIE VAN NEDERLAND

#### WERK-PRIVÉBALANS

Bijna 9 procent van de Europese respondenten had moeite om zich op het werk te concentreren als gevolg van privé-verplichtingen. De Nederlandse respondenten scoren hier nog hoger op, ruim 11 procent. Bijna 9 procent van de Nederlandse respondenten zegt dat privé-verplichtingen hen belemmeren om de tijd aan het werk te besteden die ze aan werk zouden moeten besteden. Hiermee scoren ze hoger dan het Europese gemiddelde (6%). Het percentage Nederlandse respondenten dat zegt dat ze, door hun werk minder tijd doorbrengen met hun familie dan ze willen, is lager dan het Europese gemiddelde (13% ten opzichte van 18%). Respondenten met kinderen onder de 12 jaar scoren op alle hierboven genoemde factoren hoger dan respondenten met oudere kinderen of zonder kinderen.

Ongeveer 18 procent van de respondenten werkt regelmatig over om het werk af te krijgen. Als alleen gekeken wordt naar respondenten die thuiswerken, is dit percentage zelfs 27 procent. Het percentage overwerk is iets hoger onder Nederlandse respondenten (20%). Bijna 30 procent van de respondenten piekert over werk, ook als ze niet aan het werk zijn. Dit percentage is in Nederland lager, maar nog steeds 20%. Zowel overwerk als piekeren over het werk kunnen leiden tot vermoeidheid. Bijna 22 procent van alle respondenten is vaak of altijd te moe na het werk om noodzakelijke huishoudelijke taken te doen. De Nederlandse respondenten scoren hier iets lager op (17%).

# 4 WELKE WERKNEMERS GINGEN THUISWERKEN EN WAT WAREN DAAR DE GEVOLGEN VAN?

## 4.1 WIE GINGEN ER THUISWERKEN?

Thuiswerken is geen nieuw fenomeen. Al jaren werkt een substantieel deel van de Nederlandse werknemers (een deel van de) werktijd thuis. In 2019 werkte 37 procent van de werknemers (ook) thuis, gemiddeld iets meer dan 6 uur per week. De oproep van het kabinet in maart om zo veel mogelijk thuis te gaan werken, leidde er echter toe dat van de ene op de andere dag miljoenen werknemers (volledig) thuis gingen werken. Voor sommigen een nieuw fenomeen, voor anderen een (forse) intensivering van hun thuiswerken. Het intensieve thuiswerken had niet alleen effect op de locatie van het werken, maar ook op de omstandigheden. Bijvoorbeeld doordat werknemers niet over een goede thuiswerkplek beschikten of omdat door de sluiting van de scholen en kinderopvang- werk de zorg voor (kleine) kinderen en werk op dezelfde plek plaats moest vinden en de werk-privé balans veranderde.

Uit het NEA-COVID-19 onderzoek blijkt dat medio 2020, zo'n drie maanden na de initiële oproep van het kabinet, 45 procent van de werknemers (ook) thuiswerkt: 65 procent daarvan werkt volledig thuis, en 35 procent zowel thuis als op locatie van de werkgever (figuur 4.1). Gemiddeld werken zij 3,5 dag (29 uur) per week thuis. Werknemers die volledig thuiswerken gemiddeld 33 uur en werknemers die deels thuiswerken gemiddeld 20 uur per week. Een deel van deze werknemers werkte voorafgaand aan de COVID crisis ook

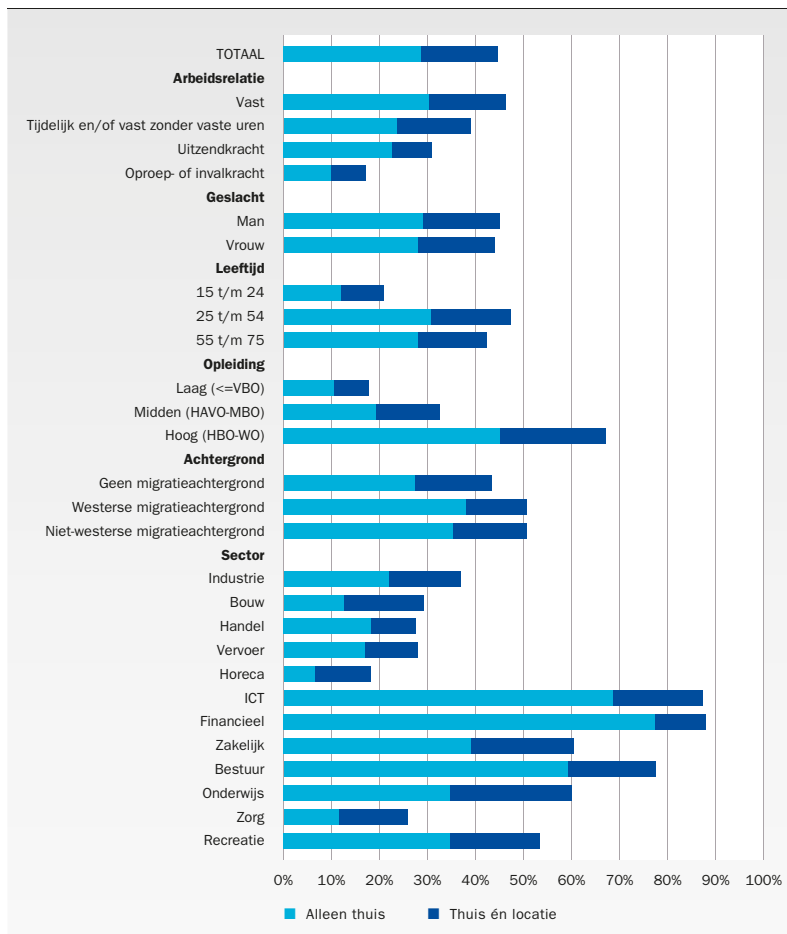
al (veel) thuis, maar wel veel minder. Bijna driekwart (72%) werkte ook voor de COVID crisis wel eens thuis, maar gemiddeld nog geen 5 uur per week. Vooral in de financiële dienstverlening (89%), de ICT (88%) en het openbaar bestuur (78%) werken werknemers veel thuis. Net als bij het op locatie werken zijn er ook verschillen naar persoonskenmerken. Thuiswerken is iets dat vooral wordt gedaan door 25-54 jarigen (48%) en hoog opgeleide werknemers (67%). Ook werknemers met een migratieachtergrond werken iets vaker thuis dan werknemers zonder migratieachtergrond.

## 4.2 WERKOMSTANDIGHEDEN VAN THUISWERKERS

Van de werknemers die voornamelijk thuis werken, gaf 88 procent aan dat het werk veranderd was, bijvoorbeeld andere taken of werkzaamheden. Iets meer dan een kwart van de thuiswerkers gaf medio 2020 aan regelmatig over te werken (26%) in 2019 gold dat voor 28 procent van deze groep<sup>6</sup>. Het gemiddelde aantal overuren verdubbelde van 3,3 uur per week in 2019 naar 7,1 uur per week in 2020. Meer dan de helft (52%) gaf aan in de vier weken voor de meting productiever geweest te zijn en meer werk gedaan te

<sup>6</sup> Daar waar in deze paragrafen een vergelijking wordt gemaakt tussen 2019 en 2020 gaat het om een vergelijking tussen de werknemers die medio 2020 (ook) thuiswerken en die zelfde groep werknemers eind 2019. Onafhankelijk van of zij op dat moment wel of niet (ook) thuiswerkten.

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



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

hebben dan normaal. Net als bij de werknemers die op locatie bleven werken, valt op dat vooral werknemers met een niet-westerse migratie achtergrond (67%) aangeven productiever te zijn dan gebruikelijk. Ruim 14 procent van de thuiswerkers gaf aan minder productief geweest te zijn. Daarbij zijn er geen duidelijke uitschieters naar sector of persoonskenmerken.

### Fysieke arbeidsomstandigheden

Thuiswerken gaat veelal gepaard met tamelijk inactief beeldschermwerk (tabel 4.1). Van de thuiswerkers zat 87 procent meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm. In de ICT, de zakelijke en financiële dienstverlening en het openbaar bestuur steeg het aandeel beeldschermwerkers tot boven de 90 procent. Eén van de risico's voor thuiswerkers is dan ook dat zij (te) veel zitten en onvoldoende beweging krijgen. Gemiddeld zaten de thuiswerkers tijdens het werk ruim 7 uur per dag en nog eens ruim 4 uur tijdens hun vrije tijd. Beiden duidelijk meer dan eind 2019. Ook het maken van herhalende bewegingen nam duidelijk toe. Ruim 36 procent van de

TABEL 4.1 Fysieke arbeidsomstandigheden van thuiswerkers

	NEA 2019	NEA-COVID-19
Beeldschermwerk [6 uur per dag of meer]	69,3%▼	87,3%▲
Zitten tijdens werk (uur)	6,55▼	7,10▲
Zitten tijdens vrije tijd (uur)	3,33▼	4,20▲
Herhalende bewegingen	19,0%▼	36,2%▲

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

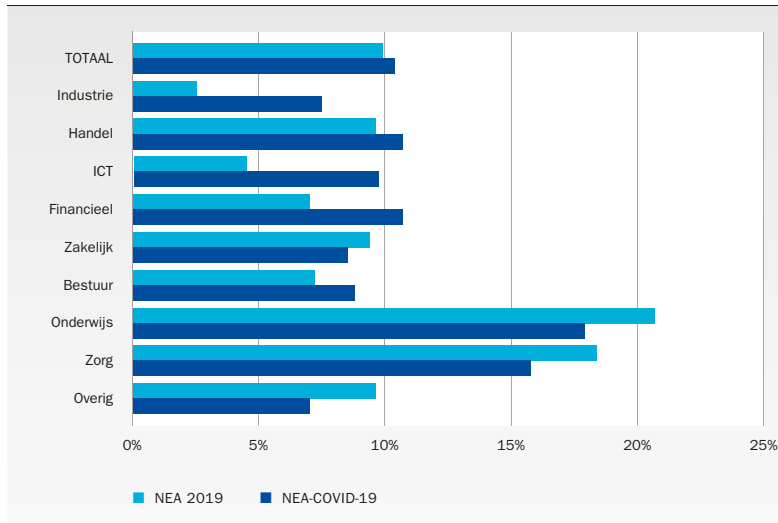
thuiswerkende werknemers maakte regelmatige herhalende bewegingen, terwijl dat eind 2019 nog voor 19 procent gold.

### Psychosociale arbeidsomstandigheden

De groep werknemers die thuis werkt, heeft over het algemeen een hogere autonomie dan gemiddeld. Wel nam de autonomie, net als bij de werknemers die op locatie bleven werken, af. Van gemiddeld 80 procent hoge autonomie in 2019 naar 77 procent tijdens de NEA-COVID-19 meting. Ruim 39

procent van de werknemers die thuis werkten, gaf eind 2019 aan hoge taakeisen te hebben, medio 2020 was dat gedaald tot 33 procent. Het algemene beeld is dan ook dat de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie) stabiel bleef op iets meer dan 10 procent. Dit beeld wordt niet in alle sectoren gevonden. Bij thuiswerkers in de industrie en de ICT trad een stijging van de werkdruk op (figuur 4.2). Werknemers in het onderwijs en de zorg die thuis werkten, zagen de werkdruk juist dalen, maar de ervaren werkdruk blijft voor thuiswerkers in onderwijs (18%) en zorg (17%) nog steeds aanzienlijk hoger dan gemiddeld.

FIGUUR 4.2 Werkdruk (hoge taakeisen x lage autonomie) voor thuiswerkers naar sector



Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). Vanwege de geringe aantallen zijn de sectoren Landbouw, Bouw, Vervoer, Horeca en Recreatie samengevoegd tot 'overig'.

De emotionele belasting lijkt te dalen. Eind 2019 gaf 10 procent van de respondenten die tijdens de COVID crisis thuiswerkten aan een hoge emotionele belasting te hebben. Tijdens de NEA-COVID-19 meting gold dat voor 8 procent. De emotionele belasting was het hoogst in de zorg waar zowel pré COVID-19 als tijdens de NEA-COVID-19 meting ongeveer 1 op de 5 werknemers aangaf een hoge emotionele belasting te hebben. Ongeveer 12 procent van de thuiswerkers gaf aan vaak of altijd moeite te hebben om zich te concentreren. Tenslotte bleef ook de sociale steun op het werk tijdens de COVID-19 periode goed. Zowel in 2019 als tijdens de COVID-19 crisis ervoer bijna 9 op de 10 werknemers die tijdens de COVID-19 crisis thuis werkten veel sociale steun van de leidinggevende en 98 procent rapporteerde veel steun van collega's (2019: 97%). Er zijn geen groepen (leeftijd, geslacht, opleiding en migratie achtergrond) en sectoren gevonden waar de sociale steun duidelijk minder is geworden.

### 4.3 GETROFFEN MAATREGELEN VOOR WERKNEMERS DIE THUIS WERKEN

De COVID-19 maatregelen, waaronder afstand houden, handen wassen en het beschikbaar stellen en gebruiken van beschermingsmiddelen, zijn voor thuiswerkers tijdens het werk minder belangrijk. Daarentegen is voor de thuiswerkers een goede werkplek belangrijk: een goed bureau, een goede bureaustoel en goede apparatuur. Tabel 4.2 laat zien in hoeverre thuiswerkers over een goede werkplek beschikken: het merendeel van de thuiswerkers heeft een goed bureau (67%) een apart beeldscherm (63%) en/of een aparte muis (86%). Iets minder dan de helft van de thuiswerkers beschikt over een goed instelbare stoel. Werknemers die deels thuiswerken, beschikken over het algemeen over minder middelen dan mensen die volledig thuiswerken. Al met al beschikt 33 procent van de thuiswerkers over alle in tabel 4.2 genoemde hulpmiddelen. Merendeels waren deze spullen al voor de COVID-19 crisis in huis. De muis en het beeldscherm zijn het vaakst door de werkgever verstrekt en de stoel en het bureau relatief vaak zelf aangeschaft. Iets meer dan 40 procent van de thuiswerkers geeft aan behoefte te hebben aan aanvullende middelen om de thuiswerkplek goed in te richten. Naast een goede werkplek is het ook belangrijk om regelmatig van houding te wisselen. Bijvoorbeeld door een korte pauze te nemen. Ruim 6 op de 10 (62%) van de thuiswerkers gaf aan dit niet regelmatig te doen.

TABEL 4.2 Inrichting van de werkplek van thuiswerkers.

KENMERKEN VAN DE THUISWERKPLEK	NEA-COVID-19
<b>Goed bureau</b>	
· Nee	32,6%
· Ja, was al aanwezig	49,5%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	16,1%
· Ja, door de werkgever verstrekt	1,8%
<b>Goede stoel</b>	
· Nee	53,5%
· Ja, was al aanwezig	29,5%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	8,8%
· Ja, door de werkgever verstrekt	8,2%
<b>Apart beeldscherm</b>	
· Nee	37,3%
· Ja, was al aanwezig	32,4%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	12,2%
· Ja, door de werkgever verstrekt	18,1%
<b>Losse muis</b>	
· Nee	13,8%
· Ja, was al aanwezig	52,3%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	13,5%
· Ja, door de werkgever verstrekt	20,4%
<b>Behoeftte aan extra middelen voor een goede thuis-werkplek</b>	40,4%
<b>Neemt regelmatig (korte) pauzes</b>	38,1%

Bron: NEA-COVID19 (TNO)

#### 4.4 GEZONDHEID EN WERK-PRIVÉBALANS VAN THUISWERKERS

Thuis werken tijdens de COVID-19 periode lijkt na drie maanden geen grote negatieve gevolgen voor de gezondheid van de thuiswerkende werknemers te hebben. Ruim 8 op de 10 thuiswerkers vindt de eigen gezondheid goed tot zeer goed (tabel 4.3), dat is iets meer dan voor de COVID-19 crisis. Het aandeel thuiswerkers met burn-outklachten bleef stabiel op 17 procent. Opvallend is dat het aandeel werknemers met RSI klachten daalde van 42 procent in 2019 naar 35 procent medio 2020. Er zijn geen grote verschillen in de verandering in gezondheidskenmerken naar leeftijd, geslacht, opleiding en migratieachtergrond.

Iets meer dan 13% van de werknemers die thuis werkten, meldde zich in de eerste maanden van de COVID-19 crisis ziek. De minste werknemers verzuimden in de handel (11%) de meeste in de ICT (14%). Gemiddeld verzuimde men bijna 10,5 dagen. Dit is wat minder dan bij de werknemers die op locatie bleven werken. De voornaamste redenen om te verzuimen waren griep (25%), psychische klachten (13%) of hoofdpijn (11%). Werknemers die deels thuis werkten, verzuimden vaker wegens griep dan werknemers die volledig thuiswerkten (respectievelijk 33% en 20%). Aan de werknemers met een ziekmelding met COVID-19 gerelateerde klachten (klachten luchtwegen, klachten buik, maag of darmen, griep of overige klachten) is gevraagd of de klachten inderdaad door COVID-19 kwamen. In bijna 30 procent van de gevallen was dat mogelijk (27%) of zeker (2,7%) het geval.

Tenslotte lijken de veranderde werkomstandigheden niet veel effect gehad te hebben op de werk-privébalans van thuiswerkers. Drie maanden na de start van de crisis gaf ruim 9 procent aan dat er een werk-privédisbalans was. In 2019 gold dat voor iets meer dan 8 procent van deze groep. Daarbij moet gemeld worden dat het NEA-COVID-19 onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode eind juni tot en met eind juli, een periode waarin de scholen en kinderopvang weer volledig open waren.

TABEL 4.3 Gezondheid en werk-privébalans van thuiswerkers.

	NEA 2019	NEA-COVID-19
<b>Algemene gezond Goed/Zeer goed</b>	81,2%▽	83,8%△
<b>Burn-outklachten</b>	17,1%	17,4%
<b>RSI</b>	42,2%△	35,3%▽
<b>Verzuim</b>		
Verzuimd afgelopen 3 maanden	–	13,1%
Aantal dagen verzuim afgelopen 3 maanden (inclusief 0 verzuim)	–	10,5
<b>Klacht laatste verzuimgeval</b>		
· Rugklachten	–	2,7%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	–	3,8%
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	–	2,6%
· Klachten hart- en vaatstelsel	–	1,0%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	–	12,6%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	–	8,0%
· Conflict op het werk	–	0,5%
· Klachten luchtwegen	–	7,3%

**WELKE WERKNEMERS GINGEN THUISWERKEN EN WAT WAREN DAAR DE GEVOLGEN VAN?**

	NEA 2019	NEA-COVID-19
· Klachten buik, maag of darmen	–	7,7%
· Huidklachten	–	0,2%
· Klachten oren of ogen	–	1,9%
· Griep of verkoudheid	–	24,5%
· Hoofdpijn	–	10,6%
· Klachten in verband met zwangerschap	–	1,4%
· Overige klachten	–	15,1%
<b>Klacht door COVID-19</b>		
· Ja, bevestigd met een test	–	2,7%
· Ja, niet getest	–	26,9%
· Nee, niet getest	–	58,3%
· Nee, bevestigd met een test	–	12,1%
<b>Werk-privé disbalans</b>	<b>8,2%</b>	<b>9,1%</b>

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

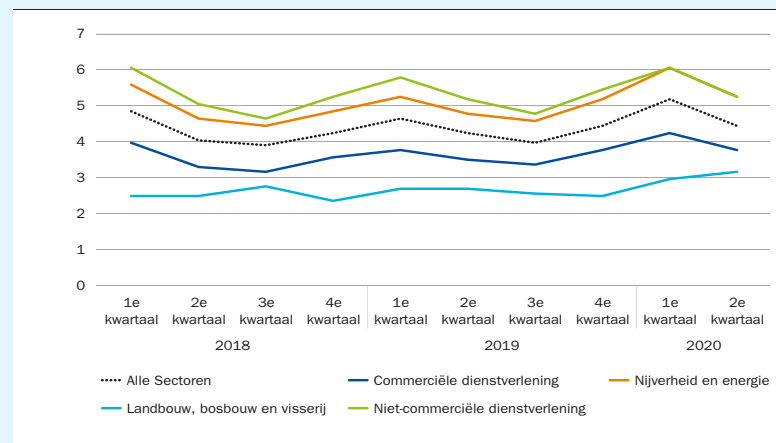
Samengevat zien we dat drie maanden na de start van de COVID-19 crisis ruim 4 op de 10 werknemers (ook) thuiswerkt, waarvan de meerderheid volledig thuiswerkt. De meeste thuiswerkende werknemers deden dat ook voor die tijd al, maar de intensiteit is flink toegenomen. Van minder dan 5 uur per week naar bijna 30 uur per week. De fysieke arbeidsomstandigheden van de thuiswerkers zijn duidelijk veranderd. Meer beeldschermwerk, meer zitten en meer herhalende bewegingen. De werkdruk veranderde

gemiddeld niet veel, maar er zijn duidelijk verschillen tussen sectoren en de ervaren werkdruk blijft voor thuiswerkers in onderwijs en zorg aanzienlijk hoger dan gemiddeld. Iets meer dan 4 op de 10 thuiswerkers heeft behoefte aan extra middelen voor een goede thuiswerkplek. Meer dan de helft geeft aan geen goede stoel te hebben en 1 op de 3 heeft geen goed bureau. Drie maanden na de start van de COVID-19 crisis lijken de gezondheidseffecten mee te vallen. Hoewel een substantieel deel van de thuiswerkers last heeft van mentale of fysieke klachten is dit niet meer dan in 2019. Ook de werk-privé balans van thuiswerkers is vergelijkbaar met die in 2019.

## KADER 4 | VERZUIM IN NEDERLAND GEDURENDE DE EERSTE TWEE KWARTALEN VAN 2020

De kwartaal enquête verzuim van CBS geeft zicht op het ziekteverzuim in particuliere bedrijven en de overheid in Nederland. Hoewel er maar een paar COVID-weken (maart) in het 1e kwartaal 2020 vallen, lijkt er een duidelijke verhoging van het verzuim te zien ten opzichte van het 4e kwartaal 2019. Een stijging die vergelijkbaar is met het 'griepjaar' 2018: 0,7 procentpunt van 4e kwartaal (2017, resp. 2019) naar 1e kwartaal (2018, respectievelijk 2020). In het tweede kwartaal is weer een daling zichtbaar, maar het verzuim in het tweede kwartaal van 2020 is nog altijd hoger dan in het tweede kwartaal van 2019.

FIGUUR verzuimpercentage naar sector



Bron: CBS statline



# 5 WELKE NEDERLANDERS WERKTEN NIET TIJDENS DE COVID CRISIS EN WAT ZIJN DAAR DE GEVOLGEN VAN?

## 5.1 WAT BETEKENT DIT VOOR DE SITUATIE VAN WERKNEMERS DIE NIET MEER WERKTEN

Werk is voor veel mensen een belangrijk aspect van hun leven en draagt ook bij aan de kwaliteit daar van (Wallace e.a., 2007). (Ongewild) verlies van een baan kan dan ook grote gevolgen hebben, zowel op financieel economisch vlak als op persoonlijk en gezondheidsvlak en kan zowel tot fysieke als tot mentale klachten leiden (Gallie e.a., 2010, van Eersel e.a., 2020).

In hoofdstuk 2 lieten we zien dat 10 procent van de werknemers van 2019 medio 2020 geen baan meer had en nog eens 2 procent om uiteenlopende redenen tijdens de meting geen werk uitvoerde. Bijvoorbeeld omdat het werk stil lag. Al met al was 12% niet meer aan het werk. Een eerste duidelijk gevolg van het niet hebben van werk is op financieel gebied: verlies van inkomen. Uit de NEA-COVID-19 blijkt dat 35 procent van de werknemers uit 2019 die medio 2020 niet meer werken er financieel op achteruit is gegaan (tabel 5.1). Dat wil niet zeggen dat er meteen financiële problemen zijn ontstaan. De meeste niet werkenden kunnen prima rond komen, meer dan de helft houdt zelfs geld over, maar 1 op de 5 geeft aan een beetje (15%) of veel (5%) geld tekort te komen. Werknemers die werkloos geworden zijn, hebben vaker last van een tekort dan de groep werknemers die om overige

redenen niet meer werkt. Ruim tweederde van de werknemers die werkloos zijn geworden is er financieel op achteruit gegaan (71%) en 39 procent komt inmiddels (veel) geld tekort.

Een tweede aspect is de gezondheid. In het najaar van 2019 gaf 73 procent van de deelnemers die medio 2020 niet meer werkten aan een (zeer) goede gezondheid te hebben. Tijdens de NEA-COVID-19 meting gaf 80 procent van deze groep aan een (zeer) goede gezondheid te hebben. De stijging in de algehele gezondheid onder de mensen die niet meer werken is het sterkst voor mannen, waar het aandeel mensen met een (zeer) goede gezondheid stijgt van 73 naar 82 procent. Bij hoog opgeleiden was er een stijging van 72 naar 81 procent. Naast de verbetering van de algehele gezondheid is ook het aandeel mensen met RSI klachten onder niet werkenden gedaald. Van 44 procent in 2019 naar 36 procent medio 2020. Desalniettemin gaf bijna 36 procent van de mensen die niet meer werken depressieve klachten te hebben. Mensen die door de COVID maatregelen hun werk niet meer kunnen of mogen uitvoeren en werkloos hadden hier het meest last van (respectievelijk 43% en 44%).

**TABEL 5.1** Gezondheid en financiële situatie van mensen die niet meer werken

	NEA 2019	NEA COVID-19
<b>Financiële situatie verslechterd</b>	–	35,0%
<b>Financiële situatie huishouden</b>		
· Komt veel geld tekort	–	5,3%
· Komt een beetje geld tekort	–	14,7%
· Komt precies rond	–	25,2%
· Houdt een beetje geld over	–	43,1%
· Houdt veel geld over	–	11,8%
<b>Algemene gezond (goed/zeer goed)</b>	72,5%▽	79,7%△
<b>RSI</b>	44,7%△	35,5%▽
<b>Depressieve klachten</b>	–	35,7%

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

## 5.2 HOE ZIEN MENSEN DIE NIET MEER WERKEN DE TOEKOMST

Tabel 5.2 geeft de toekomstverwachtingen van de werknemers uit 2019 die medio 2020 niet meer werkten. Hierbij is een uitsplitsing gemaakt naar de reden van niet meer werken. Ruim 4 op de 10 werknemers die medio 2020 door de COVID-19 maatregelen het werk niet meer uit kan of mag voeren denkt het risico te lopen om het werk te verliezen of maakt zich zorgen om

het behoud van de baan. Dit is duidelijk meer dan eind 2019 toen 25 procent van de werknemers uit deze groep zich zorgen maakte. Onder werklozen denkt 47 procent makkelijk aan een nieuwe baan te komen terwijl dat bij economisch inactieven (o.a. schoolgaande deelnemers of huisman/vrouw) voor bijna 83 procent geldt. Er is verdeeldheid over wanneer dat zal lukken, waarbij werklozen minder kansen op korte termijn zien dan de mensen die om overige redenen niet werken. Het overgrote deel van de werklozen en mensen die om overige redenen niet werken, geeft aan van type baan te willen wisselen als dat de kansen vergroot.

**TABEL 5.2** Toekomstverwachting van werknemers uit 2019 die medio 2020 niet werkten

	MAG/KAN WERK NIET UITVOEREN	WERKLOOS	'OVERIG' NIET WERKEND
<b>Risico op baanverlies</b>	41,7%	–	–
<b>Zorgen om baanbehoud</b>	45,2%	–	–
<b>Makkelijk nieuwe baan vinden</b>	–	47,4%▼	82,7%▲
<b>Kans om binnen 3 maanden baan te vinden?</b>			
· (zeer) groot	–	29,3%▼	51,9%▲
· Niet groot maar ook niet klein	–	37,1%	32,7%
· (zeer) klein	–	33,7%▲	15,5%▼
<b>Bereid om van type baan te wisselen</b>	–	89,5%▲	71,9%▼

Bron: NEA-COVID-19 (TNO) In verband met de te kleine aantallen zijn de arbeidsongeschikten en gepensioneerden niet weergegeven. ▲ 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. – Vraag niet gesteld.

Samengevat zien we dat drie maanden na de start van de COVID-19 crisis 12 procent van de werknemers van 2019 om uiteenlopende redenen niet meer aan het werk is: zij zijn werkloos geworden, hebben, zijn gestopt met werken, of kunnen of mogen hun werk door de COVID maatregelen niet uitvoeren. Voor ruim 1 op de 3 niet werkenden heeft dit tot een inkomensdaling geleid en 1 op de 5 heeft problemen om rond te komen. De gezondheid is voor de groep als geheel verbeterd, maar de gezondheid hangt ook samen met de reden van niet meer werken. Zo is de gezondheid van werklozen weliswaar verbeterd, maar wel slechter dan die van mensen die om overige redenen niet meer werken. Bijna 36 procent van alle mensen die niet meer werken had last van depressieve symptomen. Mensen die door de COVID maatregelen hun werk niet meer kunnen of mogen uitvoeren en werklozen hadden hier het meest last van

## 6 CONCLUSIE

De COVID-19 crisis heeft duidelijk impact op het werk gehad. Ten eerste is er een groep mensen die de baan verloren heeft en daar de gevolgen van merkt, bijvoorbeeld doordat zij financieel niet meer kunnen rondkomen. Maar ook de mensen die aan het werk bleven zagen het werk veranderen. Dit rapport laat op basis van het 'Werken tijdens de coronacrisis' onderzoek zien dat tijdens de eerste drie maanden van de crisis vooral jongere mensen en mensen met jonge kinderen het lastig hadden: moeite met concentreren en een problematische werk-privé balans. Op basis van het NEA-COVID-19 onderzoek laat het rapport ook zien dat ruim drie maanden na de start van de COVID-19 maatregelen – een relatief rustig moment waarop veel maatregelen weer waren losgelaten en de aantallen gemelde besmettingen laag waren- veel van de aan het onderzoek deelnemende Nederlandse werknemers van 2019 aangaven dat het werk is veranderd. Het vele thuiswerken is misschien wel de opvallendste verandering: 45 procent van de werknemers werkte medio 2020 thuis waarvan het merendeel volledig, terwijl dat laatste voorheen vrijwel niet gebeurde. De conclusie is ook dat de veranderingen er over het algemeen niet toe leidden dat de arbeidsomstandigheden of gezondheid medio 2020 veel verslechterd waren ten opzichte van eind 2019. Sommige resultaten zijn opvallend, bijvoorbeeld de conclusie dat zowel de fysieke als de psychosociale arbeidsomstandigheden van werknemers die op locatie werken eerder verbeterd dan slechter geworden lijken te zijn. Daarbij moet worden opgemerkt dat we in deze rapportage niet verder uitgesplitst hebben naar specifieke beroepen – zoals verpleegkundigen die werkten met COVID-19 besmette patiënten. Andere resultaten lijken logisch: thuiswerkers gingen (nog) meer

achter een beeldscherm werken, gingen meer zitten en meer herhalende bewegingen maken. Opvallend is ook dat de werkdruk van thuiswerkers gemiddeld niet veel veranderde. Al waren er duidelijke verschillen tussen sectoren. In de industrie en de ICT trad een stijging van de werkdruk op. Ondanks dat werknemers in het onderwijs en de zorg die thuis werkten de werkdruk zagen dalen, blijft de ervaren werkdruk voor thuiswerkers in onderwijs en zorg hoger dan gemiddeld. Opvallend was ook dat de gezondheid en de werk-privé balans van zowel werknemers op locatie als thuiswerkers niet verslechterd waren ten opzichte van eind 2019.

De reden voor de opvallende resultaten is nog onbekend maar hangt mogelijk samen met het moment van meten vlak na de eerste golf op een relatief rustig moment waarop werknemers na een tijd van drukte weer tijd kregen om adem te halen en het 'gewone' leven weer op leken te pakken. De conclusie dat de werkomstandigheden niet sterk verslechterd zijn en COVID-19 geen gevolgen voor de gezondheid heeft kan dan ook niet getrokken worden. Enerzijds is het daarvoor nodig om te kijken of er (aanvullende) risicogroepen zijn die aandacht behoeven. Anderzijds zal verder onderzoek uit moeten wijzen wat de effecten zijn in een periode waarin de besmettingen toenemen en er (weer) beperkende maatregelen worden of zijn aangekondigd, maar ook wat de effecten op lange termijn zijn voor werknemers in Nederland. Een aantal mogelijke bronnen hiervoor zijn de tweede meting van het NEA-COVID-19 onderzoek die eind oktober is gestart, maar ook de reguliere NEA 2020 die in het najaar van 2020 wordt afgenomen.

# LITERATUUR

Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 dataset, Dublin,

<http://eurofound.link/covid19data>

Gallie, D., S. Paugam en S. Jacobs (2003) Unemployment, poverty and social isolation: is there a vicious circle of social exclusion? *European Societies*, 5(1), 1–32.

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. [The Netherlands Working Conditions Survey 2019: Methodology and overall results]. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, TNO, Leiden.

van Eersel, J.H.W., Taris, T.W. & Boelen, P.A. (2020). Reciprocal relations between complicated grief, depression, and anxiety following job loss - A cross-lagged analysis. *Clinical Psychologist*

Wallace, C., F. Pichler en B.C. Hayes (2007) First European quality of life survey: quality of work and life satisfaction. Wenen.

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

**TNO** innovation  
for life