

DE IMPACT VAN DE COVID-19 PANDEMIE OP WERKNEMERS

Stand van Zaken in 2020

TNO innovation
for life

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

TNO rapport

De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers

Stand van Zaken in 2020

DE IMPACT VAN DE COVID-19 PANDEMIE OP WERKNEMERS

STAND VAN ZAKEN IN 2020

TNO

Work Health Technology

088 866 61 00

www.tno.nl

© 2021 TNO, Leiden

Auteurs:

Karen Oude Hengel, Luuk Bouwens, Thijmen Zoomer,

Ernest de Vroome, Wendela Hooftman

Vormgeving:

Coek Design, Prinsenbeek

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting

1 Inleiding

1.1 NEA-COVID-19

1.2 Populatie en response

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

2.1 Wie verloren hun baan?

2.2 In welke positie bevinden de werknemers van 2019 zich eind 2020?

2.3 Veranderingen in het werk

2.4 Getroffen maatregelen ten aanzien van COVID-19 preventie

2.5 Samengevat

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

3.1 Wie werkte er op locatie?

3.2 Werkomstandigheden van locatiewerkers

3.3 Getroffen maatregelen voor locatiewerkers

3.4 Welbevinden, verzuim en de werk-privébalans van locatiewerkers

3.5 Samengevat

5

9

10

10

13

13

14

14

15

17

18

18

18

22

23

26

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

4.1 Wie zijn de thuiswerkers?

4.2 Werkomstandigheden van thuiswerkers

4.3 Getroffen maatregelen voor thuiswerkers

4.4 Welbevinden, ziekteverzuim en werk-privébalans van thuiswerkers

4.5 Werklocatie na de COVID-19 pandemie

4.6 Samengevat

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

5.1 Wie zijn de Nederlanders die niet meer werkten?

5.2 Welbevinden van mensen die niet werkten

5.3 Financiële situatie

5.4 Toekomst op werk en behoeften voor mensen die niet werkten

5.5 Samengevat

6 Conclusie

Literatuur

27

27

27

30

31

33

35

36

36

36

37

37

39

40

41

SAMENVATTING

De COVID-19 pandemie veranderde in 2020 het werkende leven van nagevoeg iedere werkende in Nederland. Dit rapport beschrijft die veranderingen. Daarbij wordt voornamelijk gebruik gemaakt van de 2e meting van het NEA-COVID-19 onderzoek dat in november 2020 – ten tijde van de tweede golf – is uitgevoerd onder werknemers die eind 2019 aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) hebben deelgenomen. Het rapport is een vervolg op het rapport dat de stand van zaken medio 2020 beschrijft en brengt de veranderingen van de werknemers die aan de NEA 2019 hebben deelgenomen in kaart tussen eind 2019, medio 2020 en eind 2020.

Effecten van de COVID-19 pandemie op arbeidsparticipatie

Ondanks dat de Nederlandse overheid met verschillende noodpakketten werkend Nederland ondersteunt om de directe economische gevolgen van de pandemie te beperken, was de impact op de arbeidsparticipatie en het aantal banen direct zichtbaar in de eerste maanden van de COVID-19 pandemie. Hoewel herstel zichtbaar lijkt, is het werkloosheidspercentage met 4,0% in november 2020 nog altijd hoger dan de 2,9% in februari 2020. Vooral jongeren hadden te maken met verlies van een baan, mede door hun contractvorm: het aantal mensen met een flexibel contract nam af in 2020.

Een derde van de werknemers werkt volledig thuis, maar velen werken ook (deels) op locatie

Eind 2020 werkte de helft van de werknemers uitsluitend op locatie (52%), grotendeels omdat de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakte.

Een derde van de werknemers werkte uitsluitend thuis (35%), terwijl 14% zowel thuis als op locatie werkte. Een op de 3 werknemers die deels op locatie werkte, gaf aan dat dit voor hun werkzaamheden niet nodig was, tegenover 1 op de 10 werknemers die uitsluitend op locatie werkte. Van de werknemers die wel thuis konden werken maar toch naar de locatie gingen, deed de helft dit omdat het bedrijf dit van hen verwachtte en de andere helft omdat ze daar zelf de voorkeur voor hadden.

Type getroffen maatregelen sterk sector afhankelijk

De algemene COVID-19 maatregelen waaronder handen wassen en afstand houden, werden eind 2020 grotendeels nageleefd (84%). De mate waarin overige maatregelen werden toegepast, verschilde per sector. Dit hangt ook samen met de aard van het werk en het effect van de pandemie op de sector. Een maximum stellen aan het aantal mensen aanwezig in een bedrijf werd vaak toegepast in de ICT, financiële sector en openbaar bestuur – sectoren waar veel thuisgewerkt wordt. Het scheiden van groepen werknemers (bijvoorbeeld in ploegen) kwam juist vaker voor in de industrie. Deeltijdontslag en het verplicht opnemen van verlof werden vaker als maatregel toegepast in de horeca en vervoersector, terwijl juist in de zorg het intrekken van verlof en vakanties vaker voorkwam.

Het naleven van de algemene COVID-19 maatregelen op de werkvloer en het beschikbaar stellen en gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) lijkt beter te gaan dan in de zomer. Bijna 8 op de 10 locatie-

werkers gaven aan dat PBM's beschikbaar zijn en 84% van deze werknemers droeg deze ook op de werkplek, vooral in de zorg en horeca. Gebruik van een niet-medisch mondkapje vindt vooral plaats in de horeca, recreatie, handel en de zorg. Verder gaf de helft van de werknemers aan afstand te kunnen houden tot klanten/leerlingen en tweede derde van de werknemers kon afstand houden van collega's. Afstand houden van leerlingen/patiënten was vooral lastig in het onderwijs en de zorg, terwijl werknemers in de sector zorg en horeca het lastig vonden om afstand te houden van collega's.

Werken met COVID-19 besmettelijke personen of materialen een risico voor locatiewerkers

Ongeveer 65% van de werknemers werkte (deels) op locatie, waar dit medio 2020 nog 71% was. Van de werknemers op locatie werkte 79% volledig op locatie en 23% zowel thuis als op locatie. Vooral werknemers in de horeca, zorg en vervoer werkten vaker op locatie.

Ongeveer 1 op de 3 werknemers op locatie werkte over, wat vergelijkbaar is met eind 2019. Echter, het aantal uren dat deze groep overwerkte was verdubbeld van bijna 5 uur in 2019 naar 10 uur per week eind 2020. Verder valt op dat gemiddeld genomen de fysieke en de psychosociale arbeidsomstandigheden niet veel veranderd zijn in vergelijking met eind 2019 en medio 2020. Wel is in de zorg een stijging te zien in ongewenst gedrag door externen. Bijna 1 op de 5 werknemers die op locatie werkte, gaf aan dat werken met besmettelijke personen of materiaal een risico is, iets meer dan medio 2020. Dit komt vooral voor in de sectoren zorg, openbaar bestuur en vervoerssector. Direct contact met klanten/leerlingen komt vooral voor in het onderwijs, de horeca en de handel, terwijl direct fysiek

contact met collega's vooral voorkomt in de zorg. Van alle werknemers in de zorg gaf 28% aan te werken met mogelijk COVID-19 besmette patiënten.

Het welbevinden van werknemers die (deels) op locatie werkten, is het afgelopen jaar stabiel gebleven. Dit betekent ook dat het aandeel burn-out klachten onverminderd hoog is bij werknemers in de zorg en onderwijs. Daarnaast nam het ziekteverzuim toe ten opzichte van medio 2020. Ruim 1 op de 4 werknemers op locatie verzuimde in de maanden september tot en met november, grotendeels met griep- en verkoudheidsklachten. Bij 11% van de verzuimende werknemers op locatie werden deze klachten ook werkelijk veroorzaakt door het COVID-19 virus (positieve corona test).

Thuiswerkers doen (te) veel beeldschermwerk maar hebben minder last van ongewenst gedrag

Eind 2020 werkte 48% van de werknemers thuis, vooral mensen in *white collar* beroepen werkten veel thuis. Binnen de groep thuiswerkers werkte het merendeel (71%) volledig thuis. Dit percentage is vergelijkbaar met medio 2020.

Thuiswerkers zijn steeds vaker sedentair. Zij werkten vaker meer dan 6 uur achter een computer en namen minder vaak regelmatig korte pauzes. Ook naast het werk was er een flinke toename in het sedentair gedrag. Het percentage werknemers dat thuis een ergonomische werkplek heeft steeg, maar nog altijd heeft 60% niet alle benodigde middelen (apart beeldscherm, aparte muis, toetsenbord, bureau op de juiste hoogte en een instelbare stoel). Een gunstige verandering is de afname van ongewenst gedrag. Zowel ongewenst gedrag van externen zoals klanten als ongewenst gedrag van collega's of leidinggevenden halveerde ten opzichte van eind 2019.

Ondanks dat een substantieel deel van de thuiswerkers last heeft van mentale of fysieke klachten of sociaal eenzaam is, is 75% van de thuiswerkers tevreden met hun leven. Daarmee laat het welbevinden van de thuiswerkers een stabiel beeld zien in 2020. Het aandeel verzuimende thuiswerkers is toegenomen naar 16%, grotendeels door griep en verkoudheidsklachten. Van al het verzuim werd 8% daadwerkelijk veroorzaakt door COVID-19 (bevestigd met een test).

Een grote meerderheid gaf aan thuis te willen blijven werken als de maatregelen in de toekomst opgeheven worden, maar de mate waarin verschilt. Ruim 1 op de 3 werknemers gaf aan grotendeels of volledig op locatie te willen werken, terwijl bijna 1 op de 4 aangaf grotendeels vanuit huis te willen blijven werken.

Niet werkenden hebben behoefte aan nieuwe kennis en vaardigheden om de kans op een baan te vergroten

Eind 2020 is 14% van de werknemers van 2019 om uiteenlopende redenen niet meer aan het werk. Bijvoorbeeld omdat ze met pensioen gingen of hun baan verloren, maar ook omdat ze op het moment van het onderzoek hun werk stil lag. Het welbevinden van de niet werkenden was eind 2020 minder goed dan dat van werkenden. De helft van de niet werkenden had depressieve klachten, 20% was eenzaam en maar 60% was tevreden met het leven. Toch gaf nog 77% van de niet werkenden aan een goede gezondheid te hebben, vergelijkbaar met eind 2019. Daarnaast had bijna 1 op de 4 niet werkenden verlies van inkomen en kwam 1 op de 5 een beetje of veel geld tekort.

Ruim een derde van de werklozen denkt gemakkelijk aan een nieuwe baan te komen, terwijl dit bijna de helft is voor de overige niet werkenden. Een daling ten opzichte van medio 2020. Wel waren werklozen optimistischer om binnen drie maanden weer een nieuwe baan te vinden, een derde denkt dat dit makkelijk lukt. De bereidheid om daarbij van type baan of sector te wisselen is zeer hoog. Vooral werklozen gaven aan kennis en vaardigheden te missen voor het vinden van een nieuwe baan en een ruime meerderheid heeft dan ook behoefte aan een werk-gerelateerde cursus of opleiding.

Conclusie

Eind 2020 gaf een groot deel van de werknemers aan dat het werk veranderd was. Het vele thuiswerken was duidelijk de grootste verandering, maar ook de werknemers die op locatie bleven werken, zagen het werk veranderen. Ondermeer omdat zij mogelijk worden blootgesteld aan COVID-19 besmettelijke personen en materialen en daar beschermingsmiddelen voor moeten dragen.

Toch is de conclusie dat de arbeidsomstandigheden en het welbevinden van werknemers gemiddeld genomen niet veel zijn veranderd in 2020. Werknemers op locatie gaven wel vaker aan het gevoel te hebben dat hun werk zwaarder was geworden door COVID-19. Verder zien we verschillen in arbeidsomstandigheden tussen sectoren, waarbij bijvoorbeeld het percentage werknemers met werkdruk en burn-out klachten nog altijd onverminderd hoog is in de sectoren zorg en onderwijs. Het ziekteverzuim van werknemers nam wat toe ten opzichte van de zomer, bijna 1 op de 4 werknemers op locatie verzuimde in de maanden september tot en met november. Grotendeels door griepklachten. Van al het verzuim werd 11% (locatiewerkers) dan wel 8% (thuiswerkers) daadwerkelijk veroorzaakt door COVID-19. Werknemers die thuiswerkten, zaten vaker meer dan 6 uur achter een

SAMENVATTING

beeldscherm, maakten meer herhaalde bewegingen en namen minder regelmatig korte pauzes en zaten meer in hun vrije tijd. De fysieke klachten en mentale klachten waren substantieel maar niet hoger dan in 2019.

Van de werknemers van 2019 was een deel eind 2020 niet meer aan het werk. Het welbevinden van deze groep was minder goed dan de werkenden. Een minderheid van de niet werkenden dacht snel een baan te kunnen vinden. Vooral werklozen gaven aan vaardigheden en kennis te missen en het merendeel van de werklozen gaf aan behoefte te hebben aan een werkgerelateerde opleiding om de kansen op een nieuwe baan al dan niet in een nieuwe functie te vergroten.

1 INLEIDING

De wereld van de werkenden verandert, maar over het algemeen niet heel snel. Het jaar 2020 is daar een uitzondering op. Het coronavirus – COVID-19 – wordt vastgesteld bij mensen in Wuhan (China) en bereikt in de eerste maanden van 2020 ook Nederland. Doordat een snelle stijging van patiënten met COVID-19 in ziekenhuizen de gezondheidszorg onder druk zette, besloot het kabinet in maart 2020 maatregelen af te kondigen om de besmettingen te laten dalen. Het kabinet riep mensen op zoveel mogelijk thuis te blijven en thuis te werken, aangevuld met maatregelen waaronder het sluiten van scholen, horeca en sportclubs.

Deze veranderingen hadden direct grote gevolgen voor nagenoeg iedere werkende. Bijvoorbeeld voor werknemers in de gezondheidszorg, die een verhoogde kans op besmetting hebben als zij in direct contact komen met patiënten met COVID-19, maar ook andere contactberoepen waarbij afstand houden lastig is of beroepen met veelvuldig korte contacten. Andere voorbeelden zijn mensen die (grotendeels) thuis zijn gaan werken, al dan niet in combinatie met zorgtaken voor kinderen. Daarnaast zijn voor groepen werknemers hun werkzaamheden vervallen of verloren zij hun baan. Een eerdere rapportage (Hooftman e.a., 2020a) gaat in op de gevolgen van de COVID-19 pandemie voor Nederlandse werknemers medio 2020. Vlak na de eerste golf en op een moment dat de besmettingscijfers laag waren en veel maatregelen waren versoepeld.

Na een relatief rustige zomerperiode, begonnen de COVID-19 besmettingscijfers en ziekenhuisopnamen in het derde kwartaal op te lopen. De maatregelen werden vanaf augustus weer verzaamd, startend met aangepaste openingstijden voor de horeca en een maximum aantal personen bij grotere bijeenkomsten. Omdat de besmettingen niet snel genoeg daalden, werden aanvullende maatregelen afgekondigd in de daaropvolgende maanden. Een belangrijke maatregel daarbij was de steeds terugkerende oproep om toch zo veel mogelijk (weer) thuis te gaan werken.

Dit rapport gaat verder waar het eerste rapport is opgehouden en beschrijft de stand van zaken tijdens de tweede golf van de COVID-19. Daarbij wordt gekeken in welke positie de werknemers van 2019 zich eind 2020 bevonden. Werkten ze of niet, en zo ja, waar werkten zij dan en wat waren de gevolgen voor hun arbeidsomstandigheden en gezondheid. Het rapport schetst daarmee een beeld van waar werknemers tijdens de tweede golf tegenaan lopen, wat er goed gaat en waar in de toekomst, bijvoorbeeld tijdens een volgende golf, of als het thuiswerken een meer permanente manier van werken wordt, aandacht voor nodig is.

1.1 NEA-COVID-19

Het rapport maakt gebruik van het NEA-COVID-19 onderzoek (Oude Hengel, 2021). Dit is een vragenlijstonderzoek waarbij werknemers tussen de 15 en 75 jaar die in 2019 aan de nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) 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. 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. 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 en begin november 2020 door TNO uitgenodigd voor respectievelijk de eerste en tweede meting van de NEA-COVID-19.

Omdat het werkende leven voor bijna iedereen is veranderd, maar niet voor iedereen op dezelfde manier, zijn in het NEA-COVID-19 cohort 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 algemene vragenlijst ontvangen en op basis van de doelgroep

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. Deelnemers die naar aanleiding van de eerste meting hebben aangegeven niet meer benaderd te willen worden zijn niet meer uitgenodigd voor de tweede meting.

waarin zij vielen aanvullende voor hen relevante vragen gekregen. 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 eerste meting van het NEA-COVID-19 onderzoek is uitgevoerd tussen eind juni en eind juli 2020, 3 maanden na de start van de maatregelen, op een moment waarop maatregelen waren versoepeld. Het veldwerk van de tweede meting is uitgevoerd in november 2020 tijdens de tweede golf, op een moment dat de besmettingen verder opliepen en maatregelen werden aangescherpt. De meting vond plaats voor de lockdown die midden december was afgekondigd. Zowel tijdens de eerste als tijdens de tweede meting vraagt de vragenlijst over het algemeen terug naar de arbeidssituatie in de afgelopen drie maanden. Door gebruik te maken van drie metingen is dit rapport in staat om een vergelijking te maken tussen de situatie eind 2020, medio 2020 en eind 2019.

1.2 POPULATIE EN RESPONSE

In totaal hebben 26.337 deelnemers de eerste NEA-COVID-19 vragenlijst ontvangen. Hiervan vulden 11.334 deelnemers minimaal één vraag in (respons 43%). Voor de tweede meting zijn 26.115 deelnemers uitgenodigd waarvan 10.609 minimaal één vraag beantwoordden (respons 41%). 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, is hun data niet aan de eerdere meting gekoppeld. Zij zijn daarom uit het bestand verwijderd. In totaal is van 10.616 deelnemers informatie beschikbaar van zowel 2019 als van de eerste meting van 2020. Van 9.829 deelnemers is informatie zowel uit 2019 als van de tweede meting van 2020 beschikbaar. Van 6.995 deelnemers is informatie van alle metingen beschikbaar.

De data van de metingen zijn 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.

KADER 1 | BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK

TIMING 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. Echter, nadat de besmettingen en de ziekenhuisopnames weer op begonnen te lopen in het derde kwartaal, zijn de maatregelen verzaamd. Tijdens de tweede NEA-COVID-19 meting was de tweede COVID-19 golf een feit. In de periode van de tweede NEA-COVID-19 meting waren alle eet- en drinkgelegenheden gesloten, waren amateur-teamsporten voor volwassenen verboden en was het toegestaan maximaal 3 personen per dag thuis te ontvangen. De meeste maatregelen waren ten tijde van de tweede NEA-COVID-19 meting al enkele weken van kracht en het was onzeker tot wanneer de maatregelen bleven gelden. Bovendien werden tijdens de tweede meting ook alle musea, pretparken, bioscopen en dergelijke voor enige tijd gesloten. Doordat de tweede NEA-COVID-19 meting plaatsvond tijdens de tweede COVID-19 golf, de maatregelen al enige tijd van kracht waren en zelfs enige tijd werden aangescherpt, is het lastig de invloed van maatregelen specifiek te duiden.

SOMMIGE GROEPEN BUITEN BEELD

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 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 aan verschillen binnen sectoren, maar ook verschillen die afhankelijk zijn van de persoonlijke situatie. Om een indruk te geven van mogelijke effecten op subgroepen wordt in ieder hoofdstuk één doelgroep uitgelicht: werknemers in de frontlinie, jongeren die thuiswerkten en werknemers die werkloos zijn geworden.

TRENDS

Dit rapport biedt een overzicht van de tweede NEA-COVID-19 meting van het najaar, en vergelijkt de effecten van de COVID-19 op populatie niveau en ten opzichte van de eerste meting in het najaar van 2019 (pre COVID-19) en de zomer van 2020 (meting direct na de eerste golf). In dit rapport worden geen trends gerapporteerd over bijvoorbeeld werknemers die al gedurende de hele periode of op locatie werkten of grotendeels thuis zijn blijven werken.

TNO IN VERGELIJKING TOT ANDERE DATA

De cijfers over thuiswerken uit het NEA-COVID-19 onderzoek lijken op het oog af te wijken van die van het gedragsonderzoek van het RIVM. De verschillen tussen de RIVM en TNO data zijn echter te verklaren doordat er verschillen zijn in de onderzoekspopulatie (werknemers versus werkenden) en doordat er andere maten worden gepresenteerd. De TNO cijfers gaan over thuiswerken onder alle werknemers, de RIVM cijfers gaan over kunnen thuiswerken en volledig thuiswerken onder werkenden die thuis kunnen werken.

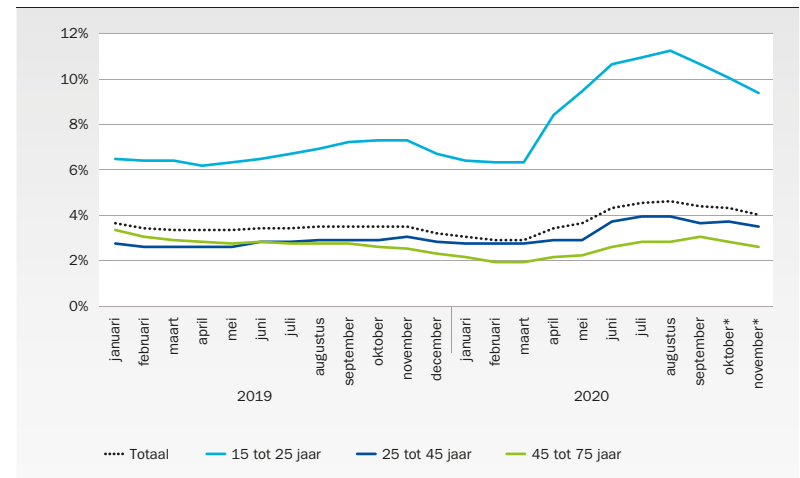
2 HOE WERKTE NEDERLAND TIJDENS DE TWEDE GOLF VAN DE COVID-19 PANDEMIE?

2.1 WIE VERLOREN HUN BAAN?

De economische en maatschappelijke gevolgen van de COVID-19 pandemie 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. In november 2020 bestond de werkzame beroepsbevolking uit 9,0 miljoen werkenden. Het werkloosheidspercentage steeg van 2,9% in februari naar 4,5% in juli (figuur 2.1) om daarna weer iets af te nemen en in november 2020 op 4% te eindigen.

Vooraf jongeren hadden te maken met het verlies van hun baan. Het werkloosheidspercentage liep bij 15 tot 25 jarigen op tot ruim 11% in augustus en eindigde in november 2020 op 9,4%. Ruim 2% meer dan in november 2019. Onder oudere werknemers waren de verschillen kleiner. De grote stijging van de werkloosheid onder jongeren heeft (mede) te maken met hun contractvorm: vooral het aantal werkenden met een flexibel contract nam af in 2020.

FIGUUR 2.1 Werkloosheidspercentage (seizoen gecorrigeerd) in de periode januari 2019-juli 2020 naar leeftijd



Bron: CBS statline *voorlopige cijfers

2.2 IN WELKE POSITIE BEVINDEN DE WERKNEMERS VAN 2019 ZICH EIND 2020?

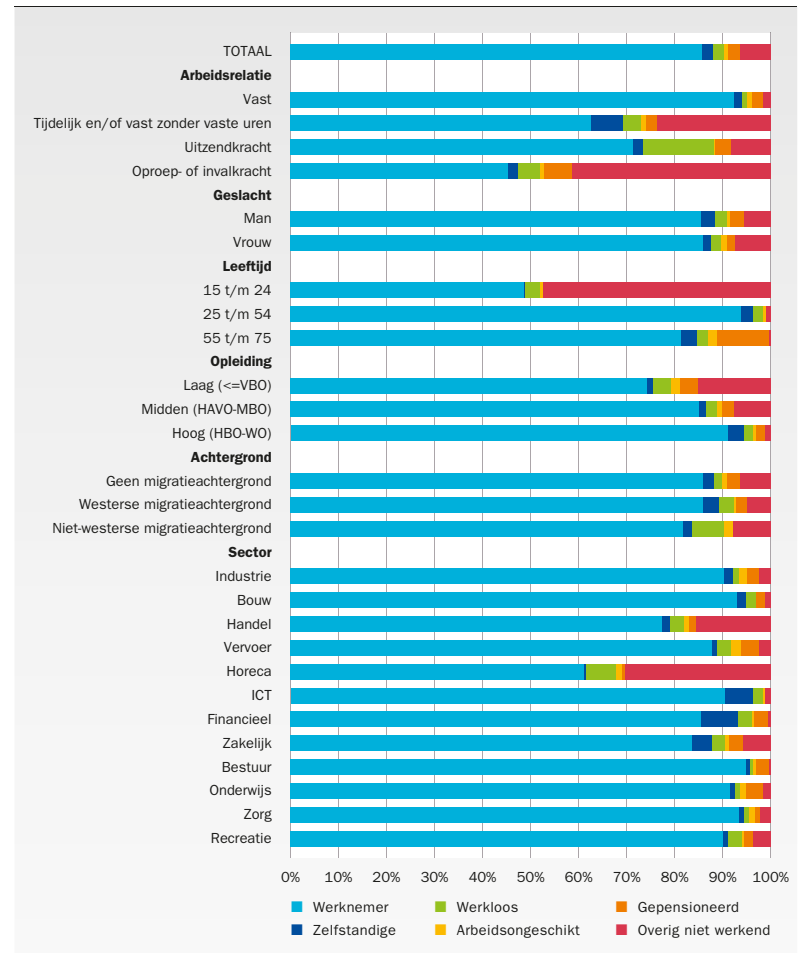
Figuur 2.2 laat zien in welke situatie de werknemers van 2019 zich eind 2020 bevinden. Het merendeel van de werknemers werkte nog altijd: 86% als werknemer en 2% als zelfstandige. Daarnaast was 6,3% van de werknemers uit 2019 schoolgaand of een opleiding aan het volgen eind 2020. Ten slotte was 2,2% werkloos en 2.4% was met (pre)pensioen tijdens de tweede meting. Over het algemeen is de positie van werkenden eind 2020 vergelijkbaar met die van medio 2020.

Niet alle in 2020 als werknemer of zelfstandige werkzame deelnemers aan het onderzoek waren ook daadwerkelijk aan het werk: 1,8% gaf aan dat zij geen werk uitvoerden op het moment van uitvragen, omdat de werknemer of iemand uit het gezin tot de risicogroep behoorde (0,4%) of omdat zij geen werkzaamheden hadden (1,4%). Dit laatste komt vooral voor in de horeca (18%) en de recreatie (5%).

2.3 VERANDERINGEN IN HET WERK

Ruim 6 op de 10 werknemers (63%) gaf eind 2020 aan dat de werkomstandigheden als gevolg van de COVID-19 maatregelen zijn veranderd (tabel 2.1). Zij zijn bijvoorbeeld thuis gaan werken, gingen ander werk doen of gingen meer of juist minder werken. Eind 2020 werkte de helft van de werknemers (52%) uitsluitend op locatie, 35% werkte uitsluitend thuis en 14% werkte deels thuis en deels op locatie. De werklocatie van werknemers eind 2020 is daarmee vergelijkbaar met die na de eerste golf (medio 2020).

FIGUUR 2.2. Werksituatie eind 2020 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.

Er zijn wel duidelijke verschillen tussen groepen werknemers. Mensen in white collar beroepen, die veelal op kantoor worden uitgevoerd, werkten het meest thuis: 75% werkte thuis, 17% deels en 58% volledig. Gezien de aard van de werkzaamheden, bleven vooral mensen in blue collar beroepen op locatie werken (86%). Daarnaast werkten jongeren, uitzendkrachten en laag en middelbaar opgeleiden veel op locatie. De combinatie van thuiswerken en op locatie werken, komt boven gemiddeld vaak voor in het onderwijs en de bouw.

Van alle werknemers op locatie gaf 14% aan het werk thuis helemaal te kunnen doen maar toch op locatie te werken. Voor mensen die deels op locatie werkten gaf 1 op de 3 aan op locatie te werken terwijl dit voor hun werkzaamheden niet noodzakelijk was, tegenover 1 op de 10 werknemers die uitsluitend op locatie werkten. Van de mensen die thuis hadden kunnen werken, deed ongeveer de helft dat niet omdat het bedrijf wilde dat er op locatie werd gewerkt en de andere helft omdat ze daar zelf voorkeur voor hadden. Vooral binnen de zakelijke dienstverlening werkte een groot deel van de werknemers (43%) op locatie terwijl dat niet noodzakelijk was.

In hoofdstuk 3 en 4 wordt verder in gegaan op de werknemers die (deels) op locatie werkten en de werknemers die (deels) thuis werkten.

2.4 GETROFFEN MAATREGELEN TEN AANZIEN VAN COVID-19 PREVENTIE

Naast de veranderingen in de werkomstandigheden zijn er ook veranderingen in het werk door COVID-19 specifieke maatregelen. Uit de tweede meting van het NEA-COVID-19 onderzoek komt duidelijk naar voren dat veel werkgevers maatregelen toepasten als gevolg van COVID-19 (tabel 2.2).

TABEL 2.1. Veranderingen in de werkomstandigheden en verdeling van werknemers naar werklocatie tijdens de tweede meting van de NEA-COVID-19 eind 2020

	WERKOMSTANDIGHEDEN VERANDERD	WERKLOCATIE		
		Alleen op locatie	Thuis en op locatie	Alleen thuis
Totaal	62,8%	51,9%	13,5%	34,5%
Arbeidsrelatie				
Vast	63,1%	50,4%▼	13,8%	35,8%△
Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren	63,5%	57,0%△	13,8%	29,1%▽
Uitzendkracht	51,5%▼	63,3%▲	4,9%▼	31,8%
Oproep- of invalkracht	#	#	#	#
Leeftijd				
15 t/m 24	61,8%	72,5%▲	9,9%▽	17,5%▼
25 t/m 54	64,7%△	49,5%▽	13,5%	37,0%△
55 t/m 75	56,3%▽	54,3%△	14,6%	31,2%▽
Geslacht				
Man	61,8%	50,5%▽	13,5%	36,0%△
Vrouw	63,8%	53,5%△	13,5%	33,0%▽
Hoogst behaalde opleidingsniveau				
Laag (<=VBO)	40,7%▼	77,4%▲	8,5%▽	14,2%▼
Midden (HAVO-MBO)	54,5%▼	64,3%▲	11,4%▽	24,3%▼
Hoog (HBO-WO)	79,1%▲	30,1%▼	17,5%△	52,4%▲
Herkomstgroep				
Nederlandse achtergrond	61,8%▽	53,4%▲	13,8%	32,8%▼
Westerse migratieachtergrond	68,3%△	42,5%▼	12,6%	44,9%▲
Niet-westerse migratieachtergrond	69,3%△	43,6%▽	11,6%	44,9%▲

	WERK- OMSTANDIG- HEDEN VERANDERD	WERKLOCATIE		
		Alleen op locatie	Thuis en op locatie	Alleen thuis
Sector				
Industrie	51,2%▼	57,4%△	14,7%	27,9%▽
Bouw	47,9%▼	56,6%	18,9%△	24,5%▼
Handel	51,5%▼	63,8%▲	11,3%▽	24,9%▼
Vervoer	47,8%▼	72,4%▲	8,7%▽	18,9%▼
Horeca	74,1%▲	77,3%▲	11,4%	11,3%▼
ICT	85,8%▲	8,8%▼	10,6%	80,5%▲
Financieel	88,2%▲	9,9%▼	7,1%▽	83,1%▲
Zakelijk	70,2%△	33,8%▼	13,20%	53,0%▲
Bestuur	84,4%▲	19,4%▼	14,90%	65,8%▲
Onderwijs	69,2%△	54,40%	18,5%△	27,1%▽
Zorg	58,7%▽	72,6%▲	14,40%	13,0%▼
Recreatie	71,7%△	40,3%▼	15,80%	43,9%▲
Beroepsgroep				
Blue collar	37,4%▼	76,5%▲	9,3%▽	14,1%▼
White collar	76,1%▲	25,0%▼	16,6%△	58,4%▲
Contactueel beroep	61,3%	64,1%▲	12,8%	23,2%▼

Bron NEA-COVID-19 (TNO); De landbouw is niet weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector. # aantallen lager dan 100 worden niet gepresenteerd in dit rapport. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20 △ en ▽, $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden en Cohen's d minder dan 0,20

De meest voorkomende maatregelen die werknemers noemen zijn: het toepassen van de algemene COVID-19 maatregelen (afstand houden, handen wassen; 84%), het mogelijk maken van thuiswerken (61%) en een maximum aantal mensen tegelijkertijd aanwezig in het bedrijf (48%).

TABEL 2.2. Algemene COVID-19 maatregelen tijdens de 1e en 2e meting van de NEA-COVID-19, en naar werklocatie

	MEDIO 2020	EIND 2020	WERKLOCATIE EIND 2020		
	Alle werk- nemers		Alleen op locatie	Thuis en op locatie	Alleen thuis
Algemene COVID-19 maatregelen op de werkplek (handen wassen, afstand houden)	79,7%	84,3%	90,2%	89,8%	75,2%
Thuiswerken mogelijk maken	61,1%	61,3%	31,9%	91,8%	95,7%
(Deeltijd) ontslag	3,2%	4,7%	3,4%	5,0%	5,3%
Maximaal aantal mensen tegelijk in het bedrijf aanwezig*	-	48,2%	34,8%	67,0%	62,5%
Aanpassen werktijden	20,9%	14,5%	15,2%	17,3%	11,3%
Verplicht opnemen verlofdagen	11,7%	8,5%	6,6%	9,8%	10,3%
Intrekken verlof of vakantie	4,6%	3,3%	4,4%	2,7%	1,8%
Scheiden van groepen werknemers (bijvoorbeeld werken in ploegen)	32,7%	25,0%	24,4%	30,6%	24,2%
Geen COVID-19 maatregelen in uw bedrijf	3,8%	3,0%	4,6%	1,3%	1,0%
Andere COVID-19 maatregelen in uw bedrijf	12,7%	11,5%	13,7%	9,3%	7,5%

Bron NEA-COVID-19 (TNO)

* Niet gevraagd in de meting medio 2020.

De mate waarin de verschillende COVID-19 maatregelen werden getroffen, verschilde tussen sectoren. Deeltijdontslag en het verplicht opnemen van verlofdagen werd vaker dan gemiddeld toegepast in de horeca (20% en 27%) en de vervoerssector (11% en 14%). In de horeca werden ook de werktijden vaak (38%) aangepast. Werknemers in de sector industrie (39%) gaven het vaakst aan dat groepen werknemers werden gescheiden. Het intrekken van verlof gebeurde het vaakst in de zorg (7%). Dit is ook de sector waar de algemene COVID-19 maatregelen het vaakst werden toegepast (92%). In sectoren met relatief veel thuiswerkers, zoals de ICT, financiële sector en openbaar bestuur, werd vaker een maximaal aantal mensen tegelijk toegelaten in het bedrijf (respectievelijk 69%, 61%, en 68%). Ten slotte gaf 7% van de werknemers in de bouw aan dat er helemaal geen aanvullende COVID-19 maatregelen werden getroffen, terwijl 18% van de werknemers in de horeca aangaf dat er andere aanvullende maatregelen zijn getroffen.

2.5 SAMENGEVAT

Al met al zien we dat de meeste werknemers van 2019 eind 2020 nog werkten. Wel gaf ruim 6 op de 10 werknemers aan dat het werk veranderd was door de COVID-19 pandemie. Ongeveer 50% van de werknemers werkte uitsluitend op locatie, 35% werkte uitsluitend thuis en 14% zowel thuis als op locatie. Opvallend is dat een derde van de werknemers die zowel op locatie als thuis werkte, aangaf dat dit voor het werk niet noodzakelijk was. De helft van deze groep gaf aan dat de werkgever van hen verwachtte dat ze op locatie werkten en de andere helft dat ze zelf liever op locatie werkten.

Naast algemene maatregelen troffen bedrijven veel COVID-19 specifieke maatregelen. De algemene maatregelen (handen wassen, afstand houden) werden het vaakst toegepast, maar daarnaast werden veelal ook andere maatregelen getroffen. De mate waarin varieert echter per sector en hangt ook samen met het type werk in de sector. Zo werden in de industrie – waar veel productie is- vaker ploegen gescheiden terwijl in de ICT, financiële sector en openbaar bestuur – waar veel thuisgewerkt wordt- vaker een beperking opgelegd in het aantal mensen dat tegelijk aanwezig mocht zijn. De horeca en vervoerssector, die hard getroffen zijn door de COVID-19 pandemie, troffen maatregelen gericht op minder werken waaronder deeltijdontslag en het verplicht opnemen van verlofdagen terwijl in de zorg juist vaker verlof werd ingetrokken, om voldoende personeel aan het werk te kunnen hebben.

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

3.1 WIE WERKTE ER OP LOCATIE?

In november 2020 werkte ongeveer 65% van de werknemers (deels) op locatie. Dat was bij de eerste meting nog 71%. Van deze werknemers op locatie werkte 79% volledig op locatie en 21% zowel thuis als op locatie. Vooral uitzendkrachten (68%), jongeren (83%), lager- (86%) en middelbaar opgeleiden (76%) en werknemers met een Nederlandse achtergrond (67%) werkten vaak op locatie (figuur 3.1). Daarnaast werkten vooral werknemers in de horeca (89%), zorg (87%) en vervoer (81%) vaak op locatie (figuur 3.1).

3.2 WERKOMSTANDIGHEDEN VAN LOCATIEWERKERS

De werkomstandigheden van de werknemers die op locatie werkten, veranderden in 2020 als gevolg van de COVID-19 pandemie. Directe gevolgen hiervan waren: werken met (mogelijk) besmette patiënten en/of klanten, maatregelen om afstand te houden en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen, waaronder mondkapjes. Tegelijkertijd waren de gevolgen mogelijk ook indirect; onder hoge tijdsdruk, meer overwerk en fysiek zwaarder werk. Bijna de helft van de werknemers (48%) die op locatie bleven werken, gaf aan dat het werk veranderd was.

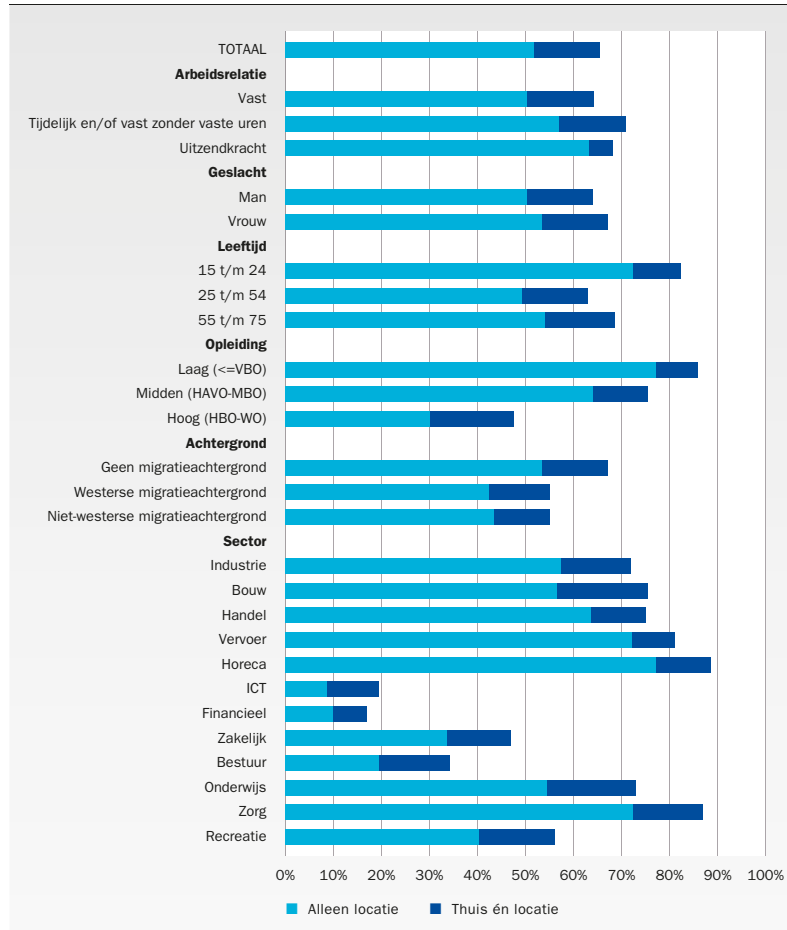
Eén op de 3 (33%) werknemers die op locatie bleef werken, gaf aan regelmatig overwerk te doen. Dat is meer dan in juli (26%) en nagenoeg gelijk met de situatie voor de COVID-19 periode (33%). Wel verdubbelde het aantal overuren binnen de groep die overwerkte, van 4,9 uur per week in 2019 naar 9,8 uur eind 2020. Regelmatig overwerken kwam vaker voor bij werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond (44%) en in het onderwijs (42%). Het aantal overuren was met 13 uur per week gemiddeld hoger bij zowel werknemers in de bouw als in de vervoerssector.

Bijna de helft van de werknemers (48%) gaf aan in de 4 weken voor de meting meer werk dan gemiddeld gedaan te hebben. Dat is vergelijkbaar met medio 2020, toen iets meer dan de helft (51%) dat aangaf. Vooral werknemers in het onderwijs (60%) en de zorg (60%), vrouwen (55%) en werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond (59%) gaven aan meer werk dan gemiddeld gedaan te hebben. Net als tijdens de zomer, gaf 11% van de mensen op locatie aan een verminderde productiviteit te hebben. Bijna 4 op de 10 werknemers in de sector horeca (38%) was minder productief. Dit valt grotendeels te verklaren door de sluiting van de horeca gedurende de tweede meting.

Fysieke arbeidsomstandigheden

Bijna 40% van de werknemers die op locatie werkte, gaf aan regelmatig fysiek belastend werk te doen (tabel 3.1). Dat is nagenoeg gelijk met de

FIGUUR 3.1. Aandeel werknemers dat op locatie werkte naar contract en persoonskenmerken en sector eind 2020



Bron NEA-COVID-19 (TNO); De landbouw en de oproep- en invalkrachten zijn niet apart weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector.

zomer (41%), maar minder dan eind 2019 toen 45% van deze groep werknemers daar mee te maken had. Toch gaf bijna 1 op de 5 werknemers (19%) die op locatie werkte aan dat voor hun gevoel het werk als gevolg van de COVID-19 maatregelen lichamelijk zwaarder was geworden. De sector waar de zwaarte van het werk in de ogen van de respondenten het meest is toegenomen is de zorg (35%) en dat is een lichte toename sinds de eerste meting (31%). De discrepantie tussen de ervaren toename in zwaarte en de afname in fysiek belastend werk lijkt te komen doordat het aandeel werknemers dat regelmatig een vorm van fysiek belastend werk doet afneemt, terwijl het aandeel werknemers dat dat soms doet is toegenomen.

TABEL 3.1. Blootstelling aan fysieke arbeidsomstandigheden van locatiewerkers

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

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.

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

Omgevingsfactoren

Ten aanzien van de omgevingsfactoren is er weinig veranderd. De blootstelling aan lawaai is met 9% nagenoeg gelijk gebleven aan de meting in 2019 en de eerste NEA-COVID-19 meting (tabel 3.2). Ook de blootstelling aan gevaarlijk werk is niet meer of minder dan in 2019 of tijdens de eerste meting. Wel is er een significante daling van het aantal geweldsincidenten en geven meer werknemers dan medio 2020 aan dat contact met COVID-19 besmettelijke personen of materialen een risico is.

COVID-19 specifieke omgevingsfactoren

Bijna 18% van de werknemers die op locatie werkte, gaf aan dat zij risico lopen op contact met COVID-19 besmettelijke personen of materialen, waar dit in de zomer van 2020 nog 13% was. Dit kwam met name voor in de zorg (39%), openbaar bestuur (21%), en de vervoerssector (20%). Werknemers die volledig op locatie werkten, hadden veel vaker met dergelijke contacten te maken dan mensen die deels op locatie werkten (respectievelijk 20% en 6%).

Aan werknemers die op locatie werkten, is ook specifiek gevraagd waar zij werkten en met wie zij werkten (tabel 3.3). Ruim 9 op de 10 werknemers die op locatie werkte, deed dit voornamelijk binnen. Vrouwen (96%), hoog opgeleiden (95%) en werknemers in het onderwijs (99%) en de zorg (97%) werkten het vaakst binnen. Ruim 2 op de 3 werknemers (68%) in de zorg werkte met patiënten, waarvan het merendeels ging om direct fysiek contact met patiënten (86%). Van de werknemers op locatie in de zorg werkte 28% met patiënten die (mogelijk) COVID-19 besmet waren.

Direct contact met klanten, leerlingen of passagiers komt vooral voor in het onderwijs (93%), maar ook in de horeca (71%) en de handel (65%). Indirect

TABEL 3.2. Blootstelling aan omgevingsfactoren van locatiewerkers

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

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.

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

TABEL 3.3. Werklocatie en contact met klanten, patiënten en collega's van locatiewerkers naar sector eind 2020

	TOTAAL	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	OVERIG
Werklocatie binnen	91,3%	93,1%	74,5%▼	95,2%△	66,3%▼	90,3%	87,4%▽	84,7%▼	99,2%▲	98,7%▲	93,5%	88,9%
Contact met patiënten												
Contact met patiënten	18,9%	2,5%▼	0%▼	4,3%▼	0,4%▼	7,4%▼	3,6%▼	2,6%▼	1,1%▼	68,3%▲	9,7%▼	0,9%▼
Contact met klanten/leerlingen/passagiers												
Direct contact met klanten /leerlingen/passagiers	56,0%	31,0%▼	58,4%	64,8%▲	53,5%	71,2%▲	45,2%▼	44,7%▼	92,8%▲	58,7%△	56,4%	36,1%▼
Werkt met materialen die door klanten /leerlingen/passagiers worden aangeraakt												
Gereedschap / goederen	48,4%	34,8%▼	36,4%▼	56,9%▲	40,7%▽	43,5%	30,7%▼	28,1%▼	68,4%▲	62,8%▲	47,9%	30,5%▼
Balies e.d.	63,6%	40,6%▼	63,0%	71,1%△	59,4%	69,5%	51,9%▼	50,7%▼	85,0%▲	75,8%▲	69,0%	31,7%▼
Contact met collega's												
Direct contact met collega's	32,2%	29,3%	36,9%	34,4%	24,1%▽	39,0%△	26,7%▽	34,4%	19,6%▼	41,2%▲	28,9%	18,1%▼
Werkt met materialen die door collega's worden aangeraakt												
Gereedschap/ goederen	72,2%	69,4%	57,6%▼	78,6%△	69,4%	81,0%▲	61,0%▼	58,9%▼	73,9%	80,9%▲	68,9%	58,8%▼
Balies e.d.	82,7%	76,0%▼	73,9%▼	86,5%△	83,1%	91,6%▲	73,1%▼	79,6%	89,5%△	89,4%▲	81,1%	63,8%▼

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

contact, door het delen van bijvoorbeeld gereedschappenbalies en goederen, kwam bij ongeveer de helft van de werknemers voor en het delen van oppervlakten waaronder balies kwam bij 64% van de werknemers voor. Dit gebeurt vooral in de zorg en onderwijs.

Ongeveer 1 op de 3 werknemers die aangaf samen te werken met collega's heeft direct fysiek contact met collega's, het vaakst in de zorg (41%). Ruim driekwart van alle mensen die op locatie werkte, delen materialen en/of apparatuur met zijn of haar collega's.

Psychosociale arbeidsomstandigheden

De psychosociale arbeidsomstandigheden van werknemers die op locatie werkten lijken tijdens de COVID-19 pandemie over het algemeen niet veranderd (tabel 3.4).

Wel zijn er veranderingen zichtbaar op de afzonderlijke psychosociale arbeidsomstandigheden. De autonomie nam verder af, van gemiddeld 57% hoge autonomie in 2019 naar 52% in de zomer van 2020 en 48% in het najaar van 2020. Maar ook de taakeisen liet een daling zien bij werknemers

op locatie van 38% in 2019 naar 31% in 2020. Als gevolg is er nagenoeg geen verandering in de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie, 18%). Het percentage werknemers met hoge taakeisen én een lage autonomie was hoger bij vrouwen (23%). Werknemers die uitsluitend op locatie werkten, gaven vaker aan dat zij hoge taakeisen én een lage autonomie hadden (20%) dan werknemers die ook deels thuiswerkten (12%). Werknemers in het onderwijs en de zorg gaven minder vaak aan een hoge autonomie te hebben en vaker hogere taakeisen te ervaren. Dit resulteert in een hoger percentage werknemers met hoge taakeisen én een lage autonomie in het onderwijs (29%) en de zorg (26%), vergelijkbaar met 2019.

TABEL 3.4. Psychosociale arbeidsomstandigheden van locatiewerkers

	LOCATIEWERKERS MEDIO 2020		LOCATIEWERKERS EIND 2020	
	NEA 2019*	1e meting NEA- COVID-19	NEA 2019*	2e meting NEA- COVID-19
Lage autonomie	57,5%△	51,7%▽	56,9%△	48,3%▽
Hoge kwantitatieve taakeisen	38,4%△	31,3%▽	38,3%△	30,9%▽
Hoge taakeisen en lage autonomie	19,5%△	17,1%▽	19,5%	18,1%
Emotioneel zwaar werk	13,6%△	10,6%▽	13,5%△	11,7%▽
Sociale steun leidinggevende	84,8%▽	86,6%△	85,2%▽	86,6%△
Sociale steun collega's	97,0%	97,0%	97,6%	97,1%
Extern ongewenst gedrag		-	38,2%▲	28,2%▼
Intern ongewenst gedrag		-	22,1%△	14,4%▽

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.

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

Eind 2020 gaf 12% van de respondenten die tijdens de COVID-19 pandemie op locatie bleven werken aan een hoge emotionele belasting te hebben, dit is vergelijkbaar met 2019. De emotionele belasting was net als in 2019 hoger voor vrouwen (16%) en hoogopgeleide werknemers (18%). De emotionele belasting was het hoogst in de zorg waar zowel in 2019 als eind 2020 ongeveer 1 op de 4 werknemers aangaf een hoge emotionele belasting te hebben. Sociale steun van collega's en leidinggevende was onverminderd hoog.

Extern ongewenst gedrag is bij werknemers op locatie afgenomen van 38% in 2019 naar 28% in 2020. Dat geldt niet voor alle sectoren. In de zorg komt extern ongewenst gedrag bij 45% van de werknemers voor. Dat is vaker dan eind 2019.

3.3 GETROFFEN MAATREGELEN VOOR LOCATIEWERKERS

Negen op de 10 werknemers die op locatie bleef werken, gaf aan dat de werkgever de algemene COVID-19 maatregelen zoals handen wassen en afstand houden, toepast (tabel 3.5). Het naleven van de algemene maatregelen lijkt iets beter te gaan dan tijdens de zomer: 66% van de werknemers kan vaak of altijd afstand houden van collega's, 52% van klanten en 93% kan zich vaak of altijd aan de hygiëne maatregelen houden. Vooral werknemers in het onderwijs (66%) en de zorg (72%) gaven aan moeilijk afstand te kunnen houden van klanten/leerlingen/cliënten, terwijl afstand houden van collega's lastig bleek in de zorg (42%) en horeca (45%). Van de werknemers die uitsluitend op locatie werkten gaf 39% aan het moeilijk te vinden om afstand te houden van collega's en 52% gaf aan om afstand te houden van klanten, leerlingen of cliënten moeilijk te vinden.

Bijna 8 op de 10 werknemers (77%) gaf aan dat de werkgever vaak of altijd persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking stelde, dit is een toename van 16% ten opzichte van de zomer. Bijna 84% van de werknemers die aangaven dat de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt, droeg ook beschermingsmiddelen op de werkplek. Het vaakst werden deze middelen in de zorg (93%) en de horeca (86%) gedragen. Gebruik van een niet-medisch mondkapje vond vooral plaats in de horeca (65%), recreatie (62%), handel (61%) en de zorg (58%).

TABEL 3.5. Maatregelen voor locatiewerkers

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

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

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

3.4 WELBEVINDEN, VERZUIM EN DE WERK-PRIVÉBALANS VAN LOCATIEWERKERS

Welbevinden

Het algemene beeld is dat het welbevinden van de werknemers op locatie niet veel veranderd is ten opzichte van 2019 en de zomer van 2020 (tabel 3.6). Dit beeld is nagenoeg gelijk voor werknemers die uitsluitend op locatie werkten als werknemers die ook deels thuis werkten. Het welbevinden omvat verschillende subjectieve ervaringen. Dit rapport volgt hierin de definitie van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) met de volgende vier dimensies van welbevinden: algemene gezondheid, psychisch welbevinden

TABEL 3.6. Het welbevinden van locatiewerkers

	LOCATIEWERKERS MEDIO 2020		LOCATIEWERKERS EIND 2020	
	NEA 2019*	1e meting NEA-COVID-19	NEA 2019*	2e meting NEA-COVID-19
Algemene gezond (goed/zeer goed)	78,6%▽	83,1%△	78,6%▽	82,9%△
Burn-outklachten	17,0%	16,8%	16,8%	15,4%
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en/of polsen/handen)	42,4%△	36,5%▽	42,5%△	36,4%▽
Algemene tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	–	–	–	74,7%
Werk-privédisbalans	10,8%	10,3%	11,0%△	8,6%▽

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

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

(burn-out klachten), tevredenheid en eenzaamheid (de Klerk e.a., 2020). Eenzaamheid is niet uitgevraagd aan mensen die op locatie werkten. Wel is er gekeken naar klachten aan armen, nek en schouders (KANS).

Ruim 8 op de 10 werknemers op locatie gaf aan een goede gezondheid te hebben, iets meer dan in 2019 en vergelijkbaar met de meting in juli 2020. Het percentage werknemers op locatie met burn-out klachten is met 15% nagenoeg hetzelfde gebleven. De sectoren met het hoogste aandeel van werknemers met burn-outklachten zijn net als in de vorige metingen het onderwijs (23%) en de zorg (19%). Daarnaast is het percentage mensen met KANS klachten gedaald van 43% in 2019 naar 36% in november 2020. Tenslotte was driekwart van de werknemers op locatie tevreden tot zeer tevreden met zijn leven op dit moment.

Werk-privédisbalans

De werk-privédisbalans van werknemers die op locatie bleven, lijkt niet veel veranderd. Ruim 9% van de werknemers gaf aan dat er een werk-privédisbalans was, terwijl dit een jaar eerder bijna 11% was.

Verzuim

Bijna 1 op de 4 (24%) werknemers die op locatie werkten, meldden zich in de maanden september tot november 2020 ziek, wat een toename is van 6% ten opzichte medio 2020 (tabel 3.7). Het percentage verzuimende werknemers varieerde van 18% in de bouwnijverheid tot 30% in het onderwijs. Het aantal verzuimdagen lag met 8 dagen wel significant lager dan de 12 verzuimdagen in de zomer van 2020. Het percentage verzuimende werknemers was hoger onder werknemers die uitsluitend op locatie werkten (26%) dan voor werknemers die ook deels thuiswerkten (17%). Het aantal verzuimdagen en de redenen voor verzuim verschilden niet veel tussen deze twee groepen.

TABEL 3.7. Het ziekteverzuim en werk-privébalans van locatiewerkers

VERZUIM	LOCATIE- WERKERS MEDIO 2020	LOCATIE- WERKERS EIND 2020
Verzuimd afgelopen 3 maanden	18,4%▼	24,2%△
Aantal dagen verzuim afgelopen 3 maanden (inclusief 0 verzuim)	11,5▲	8,46▼
Klacht laatste verzuimgeval		
· Rugklachten	5,0%	4,7%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	5,5%△	3,5%▼
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	3,7%	3,5%
· Klachten hart- en vaatstelsel	1,8%	1,4%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	7,4%	8,1%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	4,3%△	2,7%▼
· Conflict op het werk	1,3%	0,8%
· Klachten luchtwegen	5,6%	5,7%
· Klachten buik, maag of darmen	6,8%	7,0%
· Huidklachten	0,9%	0,5%
· Klachten oren of ogen	1,4%	1,4%
· Griep of verkoudheid	29,5%▼	34,5%△
· Hoofdpijn	7,3%△	5,2%▼
· Klachten in verband met zwangerschap	1,4%	0,8%
· Overige klachten	18,1%	20,2%
Verzuimklacht door COVID-19		
· Ja, COVID gerelateerde klachtena en positief getest	3,0%	11,0%
· Misschien, COVID gerelateerde klachten, maar niet getest	45,6%	17,1%
· Nee, COVID gerelateerde klachten maar negatief getest of geen COVID gerelateerde klachten	51,3%	71,9%

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

De voornaamste redenen om te verzuimen waren griepklachten (35%), buik, maag of darmen klachten (7%) of luchtwegklachten (5%). Vooral in het onderwijs was het percentage ziekmeldingen door griepklachten hoger (44%) dan gemiddeld. In de handel was een hoger percentage ziekteverzuim door een conflict op het werk (3%). Aan 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. Bij 11% van de verzuimende werknemers op locatie werden de klachten veroorzaakt door het COVID-19 virus (bevestigd met een positieve coronatest), terwijl bij nog eens 17% de klachten mogelijk door COVID-19 kwamen, maar er geen test gedaan is. Bij de overige 72% hadden de klachten zeker niet met COVID-19 te maken (bevestigd met een negatieve coronatest).

KADER 2 | WERKNEMERS IN DE FRONTLINIE

Werknemers die direct met COVID-19 besmette patiënten werken, zijn de zogenoemde werknemers in de frontlinie. Werknemers in de frontlinie zijn er op meerdere werkplekken waaronder op de intensive care van ziekenhuizen, in ambulances, in verpleeghuizen en in de thuiszorg. Dit kader geeft een klein inkijkje in de veranderingen van de werkomstandigheden en gezondheid van deze groep werknemers in vergelijking met andere zorgmedewerkers op locatie en andere werknemers op locatie.

Frontlinie werknemers hadden zoals verwacht zwaardere arbeidsomstandigheden dan andere werknemers in de zorg. Als het gaat om de stressoren op het werk, gaven deze werknemers aan minder autonomie (20%), hogere taakeisen (50%) en meer emotioneel werk (31%) te hebben en vaker te maken te hebben met extern ongewenst gedrag (62%) dan andere medewerkers in de zorg en de overige werknemers op locatie. Ook de fysieke omstandigheden waren het zwaarst bij deze groep, 73% vindt het werk fysiek belastend en 6 op de 10 geeft aan dat het werk ook fysiek zwaarder wordt ervaren door de COVID-19 pandemie. Opvallend is dat het beeld van de arbeidsomstandigheden eind 2020 niet veel verschilt ten opzichte van 2019 onder deze doelgroep. Wat betreft de gezondheid was het percentage burn-outklachten (18%) of KANS klachten (37%) bij werknemers in de frontlinie hoog, maar niet hoger dan in 2019 of hoger dan overige werknemers in de zorg.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de 2e NEA-COVID-19 meting plaats vond in november, tijdens de tweede golf, wat mogelijk heeft geresulteerd in een selectieve respons, waarbij de werknemers die in de meest ongunstige omstandigheden werkten mogelijk niet hebben gereageerd. Desalniettemin baren de zware arbeidsomstandigheden van frontlinie medewerkers tot zorgen, omdat aanhoudende hoge psychosociale arbeidsrisico's zonder voldoende herstel op termijn leidt tot werkstress en uitval uit het werk.

3.5 SAMENGEVAT

Samengevat zien we dat ook eind 2020 de meerderheid van de werknemers (deels) op locatie werkte. Vooral werknemers in de horeca, zorg en vervoer werkten vaak op locatie. Bijna de helft van de werknemers op locatie gaf aan dat het werk veranderd is door de COVID-19 pandemie. Opvallend is dat gemiddeld genomen zowel de fysieke als de psychosociale arbeidsomstandigheden niet veel veranderd zijn ten opzichte van eind 2019 en medio 2020. Wel werd er meer uur overgewerkt. Ongeveer 1 op de 3 werknemers werkte over, wat vergelijkbaar is met eind 2019. Echter, het aantal uren van de werknemers die overwerkten, is verdubbeld van 4,9 uur in 2019 naar 9,8 uur per week eind 2020.

Eind 2020 gaf 18% van de werknemers op locatie aan risico te lopen op contact met COVID-19 besmette personen of materialen. Iets meer dan medio 2020 (13%). Vooral in de zorg, het openbaar bestuur en de vervoers-

sector kwam dit voor. Het beschikbaar stellen van PBM's door de werkgever en het gebruik hiervan is sterk gestegen ten opzichte van medio 2020. Hoewel het vaker lukte om 1,5 afstand houden van collega's en/of klanten/leerlingen/cliënten in vergelijking met de zomer, blijkt nog altijd de helft van de werknemers op locatie niet altijd of vaak geen afstand te kunnen houden van klanten/leerlingen/cliënten.

Het welbevinden van werknemers op locatie is het afgelopen jaar stabiel gebleven. Dit betekent echter ook dat de burn-outklachten bij werknemers in de zorg en onderwijs onverminderd hoog zijn gebleven. Wel nam het verzuim toe. Ruim 1 op de 4 werknemers op locatie verzuimde in de maanden september tot en met november, grotendeels met griepklachten. Bij 11% van de verzuimende werknemers op locatie werden de klachten ook werkelijk veroorzaakt door het COVID-19 virus (bevestigd door een COVID-19 test).

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

4.1 WIE ZIJN DE THUISWERKERS?

Het fenomeen thuiswerken bestaat al geruime tijd. Het percentage werknemers dat thuis werkt, is de afgelopen jaren gestegen tot bijna 37% in 2019 (Hooftman, 2020). De stijging in het aantal uur dat men gemiddeld thuiswerkt, was tot 2020 beperkt (0,2 uur/week; Venema, 2021). In 2019 werkte men gemiddeld iets meer dan 6 uur per week thuis. Sinds de oproep van het kabinet in maart 2020 om zoveel mogelijk thuis te gaan werken, zijn miljoenen werknemers van de ene op de andere dag (volledig) thuis gaan werken. Voor sommige mensen was dit een totaal nieuw fenomeen, voor andere vooral een forse intensivering. Ten tijde van de tweede meting, in november 2020, gold de oproep om thuis te werken nog altijd.

Uit het NEA-COVID-19 onderzoek blijkt dat eind 2020, 48% van de werknemers thuiswerkt: 35% werkte uitsluitend thuis en 14% werkte deels thuis en deels op locatie (figuur 4.1). Dit is vergelijkbaar met medio 2020.

Mensen in *white collar* beroepen, die veelal op kantoor worden uitgevoerd, werkten het meest thuis: 75% werkte thuis, 17% deels en 58% volledig. Thuiswerken is iets dat vaak wordt gedaan door 25-54 jarigen (76%) en hoog opgeleide werknemers (60%). Vooral in de financiële dienstverlening (90%), de ICT (91%) en het openbaar bestuur (81%) werkten werknemers veel thuis.

Zowel tijdens de 1e als de 2e meting werkten thuiswerkers gemiddeld 3,5 dag (29 uur) per week thuis. Dat komt overeen met 80% van hun werktijd. Werknemers die volledig thuis werkten, deden dat gemiddeld 33 uur per week (92% van hun werktijd) thuis tegenover 17 uur per week thuis (50% van hun werktijd) bij werknemers die deels thuiswerkten.

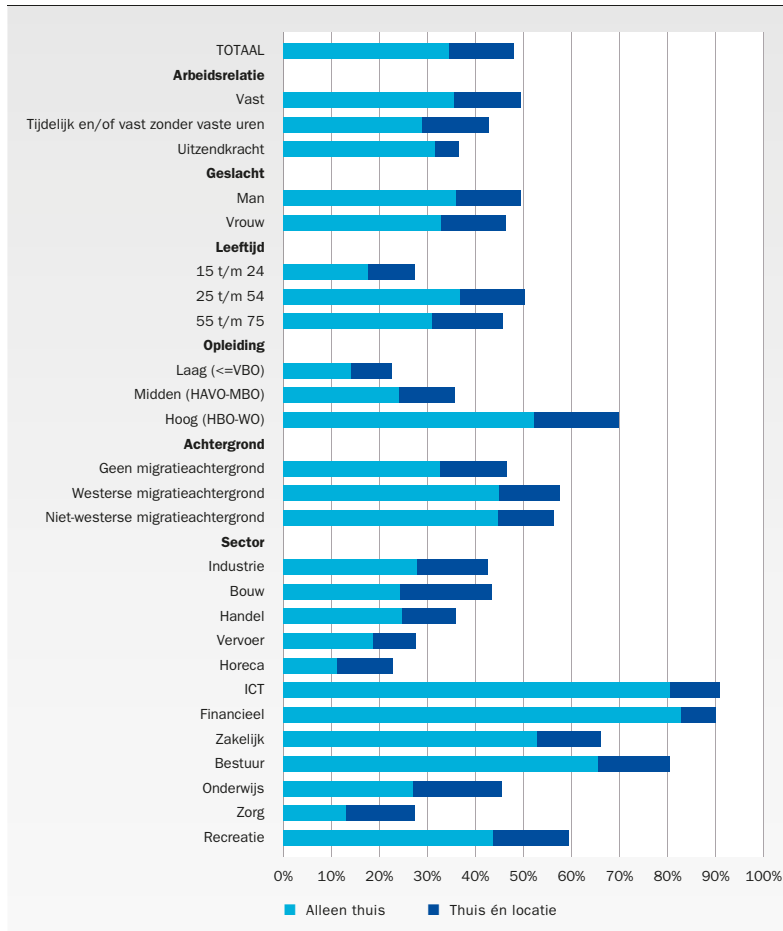
4.2 WERKOMSTANDIGHEDEN VAN THUISWERKERS

Van de werknemers die (deels) thuis werkten, gaf 87% aan dat het werk veranderd was, bijvoorbeeld andere taken of werkzaamheden. Bijna een derde van de thuiswerkers gaf eind 2020 aan regelmatig over te werken (32%), dit gold nog voor ongeveer een kwart van de werknemers² in 2019 (28%) en medio 2020 (26%). Van de groep die overwerkte verdubbelde het aantal overuren van 4,6 in 2019 naar 9,8 eind 2020.

Bijna de helft van de thuiswerkers (49%) gaf aan in de vier weken voor de meting productiever geweest te zijn en meer werk gedaan te hebben dan normaal. Het valt op dat vooral werknemers met een niet-westerse migratie-

2 Daar waar in deze paragrafen een vergelijking wordt gemaakt tussen 2019 en 2020 gaat het om een vergelijking tussen de werknemers die eind 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) thuiswerkte naar sector en persoonskenmerken eind 2020



Bron NEA-COVID-19 (TNO); De landbouw en de oproep- en invalkrachten zijn niet los weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector.

achtergrond (59%) aangeven productiever te zijn geweest dan gebruikelijk. Ruim 15% van de thuiswerkers gaf aan minder productief geweest te zijn. Het beeld over productiviteit is gelijk aan medio 2020.

Fysieke arbeidsomstandigheden

Thuiswerken gaat veelal gepaard met tamelijk inactief beeldschermwerk (tabel 4.1). Van de thuiswerkers zat 89% meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm, ongeveer gelijk aan 2020, maar meer dan in 2019. Ruim 9 van de 10 mensen die volledig thuiswerkten, gaf aan meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm te zitten, terwijl dit gold voor 8 op de 10 werknemers die deels thuiswerkten. In de ICT en de financiële dienstverlening lag het aandeel langdurig beeldschermwerk onder de thuiswerkers boven de 95 procent.

Het maken van herhalende bewegingen was met 37% vrijwel identiek aan medio 2020 en daarmee nog altijd hoger dan de 19% eind 2019. Het percentage werknemers dat aangaf regelmatig herhaalde beweging te maken, was hoger onder laag- en middelbaar opgeleide werknemers (46% en 43%, respectievelijk) en in de financiële sector (46%).

Eén van de risico's voor thuiswerkers is ook dat zij (te) veel zitten en onvoldoende beweging krijgen. Gemiddeld zaten thuiswerkers 5 uur tijdens hun vrije tijd, bijna 1 uur en driekwartier meer dan eind 2019 en ruim driekwartier meer dan medio 2020. De werknemers gaven aan in hun vrije tijd gemiddeld 4 keer per week lichaamsbeweging te hebben (vergelijkbaar met hard doorlopen) en bijna 2 keer per week intensief te bewegen. Werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond hadden minder vaak lichaamsbeweging: 3 keer per week ten opzichte van 5 dagen per week voor werknemers met een Nederlandse achtergrond.

TABEL 4.1. Fysieke arbeidsomstandigheden van thuiswerkers

	THUISWERKERS MEDIO 2020		THUISWERKERS EIND 2020	
	NEA 2019*	1e meting NEA- COVID-19	NEA 2019*	2e meting NEA- COVID-19
Beeldschermwerk [6 uur per dag of meer]	69,3%▼	87,3%▲	71,3%▼	88,8%▲
Aantal uren beeldschermwerk	6,12▼	7,84▲	6,23▼	7,86▲
Herhalende bewegingen (regelmatig)	19,1%▼	36,2%▲	19,4%▼	36,7%▲
Zitten tijdens vrije tijd (uur)	3,33▼	4,20▲	3,28▼	5,00▲
Aantal dagen beweging (bijv. stevig doorwandelen per week)	-	-	-	4,44
Aantal dagen intensief bewegen per week	-	-	-	1,81

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.

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

Psychosociale arbeidsomstandigheden

De groep werknemers die thuis werkte, had eind 2019 over het algemeen een hogere autonomie, maar tijdens de COVID-19 pandemie daalde deze van gemiddeld 82% eind 2019 naar 79% eind 2020. Het aandeel werknemers met een hoge autonomie was lager bij thuiswerkers met een niet-westerse achtergrond (65%), laagopgeleiden (69%) en thuiswerkers in de sectoren zorg (68%) en onderwijs (67%). Ruim 3 op de 10 thuiswerkers gaf eind 2020 aan hoge taakeisen te hebben, een daling ten opzichte van de 40% in 2019.

Het gevolg is dan ook dat de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie) in het afgelopen jaar stabiel bleef op iets meer dan 10%. Opvallend was de hoge werkdruk bij thuiswerkers met een niet-westerse achtergrond (18%). De werkdruk was eind 2020 net als eind 2019 en medio 2020 hoog bij thuiswerkers in het onderwijs (16%) en de zorg (17%). Deze percentages zijn wel lager dan de werkdruk bij werknemers die op locatie werkten in deze sectoren. Daarnaast was medio 2020 nog een stijging in de werkdruk zichtbaar bij thuiswerkers in de ICT, maar dit is eind 2020 gedaald naar 7% en weer vergelijkbaar met de situatie in 2019.

Eind 2020 gaf 8% van de thuiswerkers aan een hoge emotionele belasting te ervaren, vergelijkbaar met medio 2020 maar lager dan in 2019 (10%). De emotionele belasting was hoger onder mensen die deels thuis werkten (11%) ten opzichte van mensen die uitsluitend thuis werkten (7%). De emotionele belasting was het hoogst bij thuiswerkers in het onderwijs (13%) en in de zorg (17%).

De sociale steun op het werk bleef goed. Zowel in 2019 als tijdens de eerste en tweede meting ervoer 9 op de 10 thuiswerkers veel sociale steun van de leidinggevende en 98 procent rapporteerde veel steun van collega's. Er zijn geen groepen (leeftijd, geslacht, opleiding en migratie achtergrond) en sectoren gevonden waar de sociale steun duidelijk minder is geworden.

Een gunstige verandering is de afname van ongewenst gedrag. Eind 2019 gaf 1 op de 5 werknemers die eind 2020 thuiswerkten aan ongewenst gedrag te ervaren van een externe en een even groot deel ongewenst gedrag van een collega of leidinggevende te ervaren. Eind 2020 waren deze

aandelen duidelijk gedaald naar nog geen 10%. Alleen thuiswerkers in de sector zorg gaven vaker dan eind 2019 aan ongewenst gedrag te ervaren van een externe (24%).

TABEL 4.2. Psychosociale arbeidsomstandigheden van thuiswerkers

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

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

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

Ten slotte had 12% van de thuiswerkers moeite met concentreren en 14% moeite om de aandacht vast te houden. Vooral mensen die volledig thuiswerkten, hadden moeite met concentreren (14%) en aandacht vast houden (16%).

4.3 GETROFFEN MAATREGELEN VOOR THUISWERKERS

Voor de thuiswerkers is een goede werkplek belangrijk: een goed bureau, een goede bureaustoel, een apart beeldscherm en muis. Eind 2020 beschikte 39% van de thuiswerkers over alle in tabel 4.3 genoemde hulpmiddelen, medio 2020 gold dat voor 33% van de thuiswerkers. Het merendeel van de thuiswerkers heeft een goed bureau (69%) een apart beeldscherm (67%) en/of een aparte muis (88%). Iets meer dan de helft van de thuiswerkers beschikte over een goed instelbare stoel (54%). Werknemers die deels thuiswerkten, beschikten over het algemeen over minder middelen dan mensen die volledig thuiswerkten.

Merendeels waren deze middelen al voor de COVID-19 pandemie in huis. De muis en het beeldscherm waren het vaakst door de werkgever verstrekt en de stoel en het bureau relatief vaak zelf aangeschaft. Jongeren en vrouwen gaven minder vaak aan een goede werkplek te hebben. Ter illustratie, van de jongeren had 45% geen goed bureau en 63% geen instelbare stoel. Bijna 45% van de thuiswerkers gaf aan behoefte te hebben aan aanvullende middelen om de thuiswerkplek goed in te richten. Zowel jongeren (56%) als werknemers met een niet-westerse achtergrond (58%) hadden vaker dan gemiddeld behoefte aan aanvullende middelen.

TABEL 4.3. Inrichting van de werkplek van thuiswerkers

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

Bron: NEA-COVID-19 (TNO)

Naast een goede werkplek is het ook belangrijk om regelmatig van houding te wisselen. Bijvoorbeeld door een korte pauze te nemen. Bijna twee op de drie (66%) thuiswerkers gaf aan dit niet regelmatig te doen, dat is een stijging ten opzichte van medio 2020.

4.4 WELBEVINDEN, ZIEKTEVERZUIM EN WERK-PRIVÉBALANS VAN THUISWERKERS

Welbevinden

Het welbevinden van thuiswerken is een combinatie van subjectieve ervaringen: algemene gezondheid, mentale gezondheid (burn-out klachten), (sociale en emotionele) eenzaamheid, tevredenheid en KANS klachten. Het algemene beeld is dat het welbevinden van thuiswerkers eind 2020 niet veel verschilt van het beeld medio 2020.

Ruim 86% van de thuiswerkers vindt de eigen gezondheid goed tot zeer goed (tabel 4.4), dat is iets meer dan voor de COVID-19 pandemie (82%). Het aandeel thuiswerkers met burn-outklachten bleef in 2020 stabiel op 17%. Het aandeel werknemers met KANS klachten nam toe van 35% medio 2020 naar 38% eind 2020, maar opvallend was dat dit nog altijd minder was dan de 42% in 2019. Van de thuiswerkers gaf 14% aan eenzaam te zijn: 18% is sociaal eenzaam (gebrek aan sociale contacten en betrokken sociaal netwerk) en 11% is emotioneel eenzaam (missen van een hechte of intieme band met een ander). Aangezien dit niet eerder gemeten was, is onduidelijk of dit verschilt met de situatie voor de COVID-19 pandemie. Al met al is ruim driekwart van de thuiswerkers tevreden met het leven (75%).

Er zijn verschillen in welbevinden naar persoonskenmerken en sector. Jongeren die thuiswerkten, gaven aan vaker een zeer goede gezondheid te hebben (91%) en zijn minder vaak sociaal eenzaam (79%). Werknemers met een niet-westerse achtergrond gaven vaker aan burn-out klachten te hebben (25%) en sociaal eenzaam te zijn (26%). Verder valt op dat 1 op de 4 thuiswerkers in het onderwijs burn-outklachten had en bijna de helft KANS-klachten. Ook werknemers in de ICT gaven vaker aan burn-out klachten te hebben (24%), dat is een stijging ten opzichte van eind 2019 en medio 2020.

TABEL 4.4. Welbevinden van thuiswerkers

	THUISWERKERS MEDIO 2020		THUISWERKERS EIND 2020	
	NEA 2019*	1e meting NEA- COVID-19	NEA 2019*	2e meting NEA- COVID-19
Algemene gezond (goed/zeer goed)	81,0%▼	83,8%▲	81,9%▼	85,6%▲
Burn-outklachten	17,1%	17,4%	16,0%	17,0%
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en/of polsen/handen)	42,0%▲	35,3%▼	41,9%▲	38,1%▼
Eenzaamheid (sterk)	-	-	-	14,2%
· Sociale eenzaamheid (sterk)	-	-	-	18,4%
· Emotionele eenzaamheid (sterk)	-	-	-	11,3%
Algemene tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	-	-	-	75,1%
Werk-privédisbalans	8,2%	9,1%	7,8%	8,6%

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

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

Werk-privé balans

De veranderde werkomstandigheden lijken niet veel effect gehad te hebben op de werk-privébalans van thuiswerkers. Ruim zes maanden na de start van de pandemie gaf bijna 9% van de thuiswerkers aan dat er een werk-privédisbalans was. Werknemers met een niet-westerse achtergrond (14%) en werknemers in de vervoerssector (17%) gaven vaker dan gemiddeld aan dat er een disbalans was tussen werk en privé.

Ziekteverzuim

Ongeveer 16% van de werknemers die thuis werkten, meldde zich in de drie maanden voorafgaand aan de tweede meting ziek (Tabel 4.5). Dat is meer dan medio 2020 maar minder dan de werknemers die op locatie bleven werken. Gemiddeld verzuimde men bijna 8 dagen, dat is minder dan de 11 dagen medio 2020.

De voornaamste redenen om te verzuimen waren griep (30%), psychische klachten (11%) of hoofdpijn (10%). Het percentage verzuim vanwege griepverschijnselen was hoger dan medio 2020. Werknemers die deels thuis werkten verzuimden vaker wegens griep dan werknemers die volledig thuiswerkten (respectievelijk 40% en 26%). 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. Bij 8% van de verzuimende thuiswerkers werden de klachten veroorzaakt door het COVID-19 virus (bevestigd door een corona test), terwijl bij nog eens 24% de klachten mogelijk door COVID-19 kwamen, maar er geen test gedaan is. Bij de overige 68% hadden de klachten zeker niet met COVID-19 te maken (bevestigd door een corona test).

TABEL 4.5. Verzuim van thuiswerkers

	THUIS- WERKERS MEDIO 2020	THUIS- WERKERS EIND 2020
Verzuimd afgelopen 3 maanden	13,1%	15,8%
Aantal dagen verzuim afgelopen 3 maanden (inclusief 0 verzuim)	10,5	8,20
Klacht laatste verzuimgeval		
· Rugklachten	2,7%	2,1%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	3,7%	3,0%
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	2,6%	2,4%
· Klachten hart- en vaatstelsel	1,0%	1,3%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	12,7%	10,7%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	7,8%△	4,7%▽
· Conflict op het werk	0,5%	0,7%
· Klachten luchtwegen	7,2%△	3,3%▽
· Klachten buik, maag of darmen	8,0%	9,0%
· Huidklachten	0,2%	0,6%
· Klachten oren of ogen	1,9%	1,4%
· Griep of verkoudheid	24,4%▽	30,2%△
· Hoofdpijn	11,0%	9,5%
· Klachten in verband met zwangerschap	1,3%	2,4%
· Overige klachten	15,0%	18,8%
Verzuimklacht door COVID-19		
· Ja, COVID gerelateerde klachtena en positief getest	1,5%	8,1%
· Misschien, COVID gerelateerde klachten, maar niet getest	46,4%	23,8%
· Nee, COVID gerelateerde klachten maar negatief getest of geen COVID gerelateerde klachten	52,1%	68,1%

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

4.5 WERKLOCATIE NA DE COVID-19 PANDEMIE

In welke mate werknemers die nu thuiswerkten in de toekomst als alle maatregelen worden opgeheven thuis of op locatie willen werken varieerde. Ruim 1 op de 3 werknemers gaf aan grotendeels of volledig op locatie te willen werken, terwijl bijna 1 op de 4 aangaf grotendeels vanuit thuis te willen werken. Daarnaast wil 43% thuiswerken combineren met werken op locatie in de toekomst. Van de werknemers die deels thuis werkten, gaf bijna niemand aan in de toekomst grotendeels of volledig thuis te willen werken (5%), terwijl 30% van de werknemers die uitsluitend thuiswerkte wel grotendeels aangaf thuis te blijven werken. Werknemers die (deels) thuiswerkten in de bouw (49%), horeca (76%), onderwijs (50%) en zorg (47%) willen in de toekomst weer graag grotendeels op locatie werken, terwijl thuiswerkers in de ICT (36%) en financiële dienstverlening (37%) liever grotendeels thuis blijven werken.

TABEL 4.6. Wensen in werksituatie in de toekomst voor thuiswerkers eind 2020

	ALLE THUIS- WERKERS	UIT- SLUITEND THUIS- WERKERS	WERKT ZOWEL THUIS ALS OP LOCATIE
Werksituatie als maatregelen opgeheven zijn			
· Volledig of grotendeels op werklocatie	34,3%	25,1%▼	57,7%▲
· Evenveel op werklocatie als vanuit huis	42,6%	44,8%△	37,2%▽
· Volledig of grotendeels vanuit huis	23,1%	30,0%▲	5,1%▼

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

KADER 3 | JONGE WERKNEMERS DIE THUISWERKEN

In dit kader lichten we de thuiswerkende jongeren eruit, jonge werkenden tot en met 29 jaar. De vraag is of jongere werknemers wellicht meer hinder hebben ondervonden dan andere leeftijdsgroepen van het thuiswerken.

Jongere thuiswerkers lieten in ieder geval geen verschil zien in de ervaren fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden in vergelijking met andere leeftijdsgroepen. Ook was de verandering ten opzichte van hun situatie in 2019 niet anders dan bij andere leeftijdsgroepen. Net als de overige thuiswerkers, werkten jongere thuiswerkers vaak achter een beeldscherm, namen weinig korte pauzes en zaten veel in hun vrije tijd. Zoals verwacht, sportten jongere werknemers wel vaker dan oudere werknemers. Wel hadden jongere werknemers meer dan de overige werknemers die thuiswerkten last om hun concentratie en aandacht vast te houden. Ruim 1 op de 5 jongere werknemers had moeite zich te concentreren op het werk of de aandacht erbij te houden.

Het welbevinden van de jonge werknemers is over het algemeen goed. Bijna 9 op de 10 jonge werknemers voelde zich gezond en ruim 70% is tevreden met het leven op dit moment. Daarmee zijn jongeren gezonder dan oudere werknemers maar wel minder tevreden met het leven. Jongere werknemers zijn niet eenzamer dan de andere werknemers, zowel niet sociaal als emotioneel. Opvallend is wel de stijging in burn-outklachten bij jongeren van 4% eind 2019 naar 22% eind 2020.

Samengevat verschilt de jongere werknemer niet veel van de oudere werknemer. De jongere werknemer heeft meer moeite om de aandacht en concentratie vast te houden. Het welbevinden van jongeren is over het algemeen goed maar de toename in burn-outklachten verdient aandacht. Hoewel zij normaliter waarschijnlijk vaker hun sociale activiteiten buitenshuis hebben dan andere leeftijdsgroepen, zijn zij niet eenzamer.

4.6 SAMENGEVAT

Samengevat zien we dat eind 2020, 8 maanden na de start van de COVID-19 pandemie, de helft van de werknemers (ook) thuiswerkte, waarvan bijna driekwart volledig thuiswerkte.

De arbeidsomstandigheden van de thuiswerkers zijn veranderd: meer overwerk en meer sedentair werk. Hoewel niet meer mensen zijn gaan overwerken, zijn de mensen die overwerkten wel bijna twee keer zo veel uren gaan overwerken ten opzichte van eind 2019. De fysieke arbeidsomstandigheden van de thuiswerkers zijn niet ten goede veranderd. Negen op de 10 werknemers zaten meer dan 6 uur per dag achter de computer. Vaak zonder regelmatig een korte pauze te houden. Ook buiten het werk zijn de thuiswerkers meer gaan zitten. Wel is de thuiswerkplek wat vaker ergonomisch verantwoord, al heeft 60% van de thuiswerkers nog niet alle benodigde middelen. De psychosociale arbeidsomstandigheden van thuiswerkers zijn nauwelijks anders dan eind 2019, met uitzondering van ongewenst gedrag dat fors daalde. Zowel als het gaat om ongewenst gedrag van externen zoals klanten, maar ook als het gaat om ongewenst gedrag van leidinggevenden of collega's.

Ondanks dat, net als voor de COVID-19 pandemie, een substantieel deel van de thuiswerkers last had van mentale of fysieke klachten of sociaal eenzaam is, is drie kwart van de thuiswerkers tevreden met het leven. Daarmee laat het welbevinden van de thuiswerkers een stabiel beeld zien in 2020. Het aandeel werknemers dat verzuimde, is toegenomen in vergelijking met medio 2020, het merendeel van het verzuim kwam door griep en verkoudheidsklachten. Van het verzuim is 8% uiteindelijk bevestigd met een COVID-19 test.

De werknemers die thuiswerkten, varieerden in hun wensen in de werklocatie als alle maatregelen zijn opgeheven. Een grote meerderheid (43%) wil in de toekomst thuiswerken combineren met werken op locatie, maar de verdeling in de mate van thuiswerken op locatie werken verschilde. Ruim 1 op de 3 werknemers die thuiswerkte, gaf aan grotendeels of volledig op locatie te willen werken, terwijl ook bijna 1 op de 4 aangaf grotendeels vanuit huis te willen blijven werken.

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

5.1 WIE ZIJN DE NEDERLANDERS DIE NIET MEER WERKTEN?

In hoofdstuk 2 lieten we zien dat 14% van de werknemers uit 2019 op het moment van de meting geen werk uitvoerde. Hiervan had 2% geen werkzaamheden om uit te voeren – bijvoorbeeld omdat het werk stil lag – en 12% van de werknemers had eind 2020 geen baan meer. Van deze laatste groep was het grootste gedeelte schoolgaand (45%), gevolgd door (pre)pensioen (18%) of werkloos (16%). Al met al is 14% vergelijkbaar met de situatie medio 2020 waarin 12% niet meer aan het werk was. De volgende paragrafen gaan dieper in op de consequenties van het niet hebben van werk op het welbevinden, de financiële situatie en toekomstperspectief.

5.2 WELBEVINDEN VAN MENSEN DIE NIET WERKTEN

Het welbevinden van de mensen zonder werkzaamheden is uitgesplitst naar gezondheid, depressieve klachten, eenzaamheid en tevredenheid. Het algemene beeld van welbevinden is een stuk somberder bij de groep niet werkenden dan de werkenden eind 2020. Hoewel eind 2020 nog 77% van de mensen aangaf een (zeer) goede gezondheid te hebben (tabel 5.1), laten de depressieve klachten, eenzaamheid en tevredenheid met het leven een somberder beeld zien. Het percentage mensen dat depressieve klach-

ten had, is toegenomen van 36% medio 2020 naar 50% eind 2020. Vooral veel niet werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond ervoeren depressieve klachten (75%).

TABEL 5.1. Welbevinden van de niet werkenden

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

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

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

Daarnaast gaf 20% van de niet werkenden sterk eenzaam te zijn, waarbij dit aandeel hoger is onder laagopgeleide niet werkenden (29%) en mensen met een niet-westerse achtergrond (34%). Van de niet werkenden was 21% sociaal eenzaam en 22% emotioneel eenzaam. Vooral niet werkenden in de leeftijd 55-75 jaar (34%) en mensen met een niet-westerse achtergrond (34%) waren sociaal eenzaam, en laagopgeleide niet werkenden (28%) en mensen met een niet-westerse achtergrond (43%) waren emotioneel eenzaam. Al met al is bijna 60% van de niet werkenden eind 2020 tevreden met zijn leven op dit moment. Dit is lager in vergelijking met de werknemers op zowel locatie als thuis (75%).

5.3 FINANCIËLE SITUATIE

Een duidelijk gevolg van het niet hebben van werk is op financieel gebied: verlies van inkomen. Van de werknemers uit 2019 die eind 2020 niet meer werkten, was 38% er financieel op achteruit gegaan (tabel 5.2). Dit is vergelijkbaar met medio 2020 toen 35% van de niet werkenden aangaf financieel er op achteruit te zijn gegaan. Vooral de niet-werkenden in de leeftijdscategorie 25-54 jaar (54%) gaf aan financieel achteruit te zijn gegaan.

Als mensen er financieel op achteruit zijn gegaan, wil dat niet zeggen dat er meteen financiële problemen zijn ontstaan. De meeste niet werkenden konden prima rond komen, meer dan de helft hield zelfs geld over, maar ruim 1 op de 5 gaf aan een beetje of veel geld tekort te komen. Niet werkenden tussen de 25-54 jaar (34%) of met een niet-westerse achtergrond (45%) kwamen het vaakst geld tekort.

TABEL 5.2. Financiële situatie van de niet werkenden

	1e METING NEA- COVID-19	2e METING NEA- COVID-19
Financiële situatie verslechterd	35%	38%
Financiële situatie huishouden		
· Komt veel geld tekort	5,3%	4,7%
· Komt een beetje geld tekort	14,7%	16,6%
· Komt precies rond	25,2%	24,7%
· Houdt een beetje geld over	43,1%	41,4%
· Houdt veel geld over	11,8%	12,5%

Bron: NEA COVID-19 (TNO)

5.4 TOEKOMST OP WERK EN BEHOEFTE VOOR MENSEN DIE NIET WERKTEN

Tabel 5.2 geeft de toekomstverwachtingen van de niet werkenden weer. Hierbij is een uitsplitsing gemaakt naar de reden van niet meer werken tussen werklozen en overige niet werkenden (o.a. economisch inactieven zoals schoolgaande deelnemers of huisman/ vrouw).

Onder werklozen dacht 34% makkelijk een nieuwe baan te krijgen terwijl dat bij de overige niet werkenden voor bijna 49% gold. Dat is voor beide groepen een daling ten opzichte van medio 2020. Werklozen waren wel (iets) optimistischer dan medio 2020 in de kans om binnen drie maanden een nieuwe baan te vinden. Toch dacht nog altijd maar een derde van de werklozen dat dit makkelijk lukt. Bij de overige niet werkenden dacht een kwart

dit. Negen op de 10 niet werkenden is bereid om van type baan te wisselen als dit de kans op een baan vergroot en 8 op de 10 niet werkenden is bereid om van sector te wisselen.

Bijna 30% van de niet werkenden gaf kennis en vaardigheden te missen die nodig zijn door veranderingen in het werk en dit gemis komt vooral voor bij werklozen (40%). Bijna driekwart van de werklozen had dan ook behoefte aan werk-gerelateerde cursus/opleiding, 15% van de werklozen om de kans op een nieuwe baan te vergroten en 59% om kansen op nieuwe baan in een nieuwe functie te vergroten.

TABEL 5.3. Toekomst van werk voor niet werkenden

	1e METING NEA-COVID-19		2e METING NEA-COVID-19	
	Werk- loos	'Overig' niet werken- den*	Werk- loos	'Overig' niet werken- den*
Makkelijke nieuwe baan vinden	47,4%▼	82,7%▲	33,8%▼	49,0%▲
Kans om binnen drie maanden een baan te vinden:				
· (zeer) groot	29,3%▼	51,9%▲	34,4%	25,2%
· niet groot, maar ook niet klein	37,1%	32,7%	37,4%	35,5%
· (zeer) klein	33,7%▲	15,5%▼	28,1%	39,3%
Bereid van type baan te wisselen	89,5%▲	71,9%▼	88,3%	91,4%
Bereid van sector te wisselen			80,4%	81,5%
Gemis aan nieuwe kennis en vaardigheden voor baan			40,2%▲	15,8%▼
Behoefte aan werk-gerelateerde cursus/opleiding:				
· Nee			26,5%▼	65,2%▲
· Ja, om kansen voor een baan in het zelfde type functie te vergroten			15,0%	11,9%
· Ja, om kansen op werk in een nieuwe functie te vergroten			58,5%▲	22,9%▼

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

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

KADER 4 | HET WELBEVINDEN VAN MENSEN DIE HUN BAAN VERLOREN

Een kleine groep van de deelnemers aan de 2e meting NEA-COVID-19 is werkloos, namelijk 216 deelnemers. De helft van de werknemers die werkloos is geworden komt uit de handel, is middelbaar opgeleid (48%) en in de leeftijdscategorie 25-54 jaar (58%). Bijna de helft van de werklozen was ook medio 2020 al werkloos.

Het welbevinden van werklozen is gedefinieerd als een combinatie van algemene gezondheid, aanwezigheid van depressieve klachten, eenzaamheden en tevredenheid met het leven op dit moment. Voor dit kader is dit aangevuld met gelukkig zijn. Werklozen gaven minder vaak aan zich gezond te voelen (73%), meer depressieve klachten te hebben (54%), vaker eenzaam te zijn (31%) – en in het bijzonder sociaal eenzaam (36%), en ontevreden te zijn met het leven (24%) dan de overige niet werkenden. Al met al is de helft van de werklozen op dit moment gelukkig in het leven.

De algemene conclusie is dat het welbevinden van mensen die het afgelopen jaar werkloos zijn geworden slechter is ten opzichte van werkenden en andere niet-werkenden (o.a. schoolgaand, gepensioneerd en/of huisman/huisvrouw). Dit laat zien dat werk voor veel mensen een belangrijk aspect van het leven is, en dat verlies van een baan grote gevolgen kan hebben, zeker ook op gezondheidsvlak (van Eersel e.a., 2020).

5.5 SAMENGEVAT

Ondanks dat de meeste niet werkenden aangaven een goede gezondheid te hebben, geven de andere indicatoren van welbevinden een somberder beeld. De helft van de niet werkenden heeft depressieve klachten, 20% is eenzaam en 60% is op dit moment niet tevreden met het leven. Daarmee is het welbevinden eind 2020 van niet werkenden slechter dan die van werkenden.

Een direct gevolg van het niet hebben van werk zijn de financiële consequenties. Eind 2020 is 39% van de niet werkenden op financiën erop achteruit gegaan, gelijk aan medio 2020. De meeste niet werkenden konden nog altijd prima rondkomen, maar 1 op de 5 kwam iedere maand geld tekort.

Ruim een derde van de werklozen denkt gemakkelijk aan een nieuwe baan te komen, terwijl dit bijna de helft is voor de overige niet werkenden. Een daling ten opzichte van medio 2020. Wel waren werklozen optimistischer om binnen drie maanden weer een nieuwe baan te vinden, een derde denkt dat dit makkelijk lukt. Zowel werklozen als overige niet werkenden hebben een hoge mate van bereidheid om van type baan en sector te wisselen als dat de kans op de arbeidsmarkt vergroot. Vooral werklozen geven aan kennis en vaardigheden te missen voor het vinden van een nieuwe baan en een ruime meerderheid heeft dan ook behoefte aan een werk-gerelateerde cursus of opleiding.

6 CONCLUSIE

De COVID-19 pandemie heeft duidelijk impact gehad op het werkende leven. Allereerst voor de werknemers die de baan verloren hebben met de nodige gevolgen, bijvoorbeeld doordat zij niet meer financieel kunnen rondkomen of zorgen hebben om op korte termijn een baan te vinden. Ook voor de mensen die wel zijn blijven werken, is er in 2020 heel veel veranderd. Het merendeel van de deelnemers aan dit NEA-COVID-19 onderzoek werkt nog op locatie, waarvan de helft uitsluitend op locatie werkt. Een beperkt deel van de thuiswerkers combineert thuiswerken met werken op locatie terwijl dit niet nodig is voor de aard van de werkzaamheden. Verder werden verschillende COVID-19 maatregelen getroffen in het afgelopen jaar, maar de mate waarin verschilde tussen sectoren.

Het algemene beeld van arbeidsomstandigheden van zowel werknemers op locatie al thuis is niet heel erg veranderd in 2020 in vergelijking met 2019. Een opvallend resultaat is dat het percentage werknemers dat op locatie of thuis overwerkte niet is toegenomen, maar dat de mensen die wel overwerkten een verdubbeling lieten zien in het aantal overuren. Verder lieten werknemers op locatie een toename zien in het risico op aanraking met besmette personen of materialen. Tegelijkertijd zien we een toename in de algemene COVID-19 maatregelen zoals handen wassen en afstand houden en de beschikbaarheid en gebruik van PBM's en niet-medische mondkapje. Afstand houden is vooral lastig in de zorg, onderwijs, horeca en de handel. Opvallend onder werknemers op locatie is de daling in extern ongewenst gedrag ten opzichte van 2019, maar een stijging in extern ongewenst

gedrag in de zorg. De resultaten onder thuiswerken zijn: meer beeldschermwerk, minder pauze, meer herhaalde bewegingen en meer sedentair gedrag. Een gunstige verandering is de afname van ongewenst gedrag, zowel intern als extern ongewenst gedrag.

Het welbevinden van werknemers op locatie en thuis is stabiel gebleven het afgelopen jaar. Dit betekent ook dat het aandeel burn-out klachten onverminderd hoog is bij werknemers in de zorg en onderwijs. Daarnaast nam het ziekteverzuim toe ten opzichte van de zomer 2020, het meest bij werknemers op locatie. Ruim 1 op de 4 werknemers op locatie verzuimde en bij 11% van deze verzuimende werknemers werden de klachten ook werkelijk veroorzaakt door het COVID-19 virus.

Reden voor de beperkte veranderingen in arbeidsomstandigheden en welbevinden is wellicht het moment van de meting in november 2020, een maand voor de aankondiging van de lockdown. Verder presenteren we in dit rapport gemiddelden op groepsniveau en zal verder onderzoek moeten uitwijzen of bepaalde risicogroepen meer kwetsbaar zijn als gevolg van de COVID-19 pandemie. Daarnaast moet verder onderzoek uitwijzen wat de effecten zijn in 2021, in een periode waarin nieuwe mutanten hun intrede doen maar waarin ook gevaccineerd wordt en wat de effecten op lange termijn zijn voor werknemers in Nederland. Een mogelijke bron hiervoor is de derde meting van het NEA-COVID-19 onderzoek dat waarschijnlijk plaatsvindt in maart 2021.

LITERATUUR

Oude Hengel K., Bouwens L., Zoomer T., Hooftman W. (2021). Leeswijzer nationale enquête arbeidsomstandigheden COVID-19. COHORT (NEA-COVID-19): 1e en 2e vervolgmeting. TNO, Leiden.

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

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

Venema A., Hooftman W., Fijan D., Swart C., Jansse E., de Vroome E., Hulsegge G., Houtman I., Gielen W., Kraan K., In der Mauer M., Pleijers A., van Thor J., Douwes M., Heijnen., Eysink P en. Visser S. (2021) Arbobalans 2020: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. TNO, Leiden.

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

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*

The logo features the letters 'TNO' in a bold, black, sans-serif font. To the right of 'TNO', the words 'innovation' and 'for life' are stacked vertically in a smaller, black, sans-serif font. A horizontal line runs across the page, passing through the text. The line is black at the far left and far right ends, and a bright blue segment in the middle that overlaps the 'TNO' and the tagline.

TNO innovation
for life