

Hoe werken werknemers uit 2019 na de pandemie?

Resultaten van het NEA-COVID-19 cohort onderzoek



Auteurs:

Karen Oude Hengel
Luuk Bouwens
Ernest de Vroome
Wendela Hooftman

oktober 2023

Hoe werken werknemers uit 2019 na de pandemie?

Resultaten van het NEA-COVID-19 cohort onderzoek

TNO

Work Health Technology

088 866 61 00

www.tno.nl

© 2023 TNO | Leiden

Auteurs:

Karen Oude Hengel

Luuk Bouwens

Ernest de Vroome

Wendela Hooftman

Met dank aan:

Het Ministerie van SZW: Piet Venema

Vormgeving:

Coek Design, Prinsenbeek

Inhoudsopgave

Samenvatting	5	4 Arbeidsomstandigheden	26
1 Inleiding	9	4.1 Fysieke arbeidsomstandigheden	26
1.1 NEA-COVID-19	10	4.2 Sedentair gedrag en lichamelijke activiteit	26
1.2 Veldwerk, populatie en response	11	4.3 Werkplekinrichting thuis	28
2 Positie van werknemers uit 2019 medio 2023	13	4.4 Omgevingsfactoren	29
2.1 Wat gebeurde er met de werknemers uit 2019?	13	4.5 Psychosociale arbeidsbelasting	31
2.2 Verandering van baan	13	4.6 Veranderingen in het werk	33
2.3 Werklocatie	15	4.7 Samengevat	35
2.4 Werktijden	15	5 Welbevinden, verzuim en werk-privé balans	36
2.5 Samengevat	18	5.1 Welbevinden	36
3 Hybride werken, tijds – en plaats onafhankelijk werken	19	5.2 Werk-privé balans	38
3.1 Hybride werken medio 2023	19	5.3 Verzuim	38
3.2 Redenen om thuis te werken	21	5.4 Samengevat	40
3.3 Redenen om op locatie te werken	21		
3.4 Regelingen voor hybride werken	23		
3.5 Mening over hybride werken	24		
3.6 Samengevat	25		

6	Coronabesmettingen, post-COVID en werk	41
6.1	COVID-19 prevalentie en angst voor besmetting op het werk	41
6.2	Post-COVID onder werknemers en niet werkenden	41
6.3	Post-COVID en bijbehorende klachten in 2023	43
6.4	Invloed van post-COVID op het werk	44
6.5	Samengevat	45
7	Financiële situatie en baanperspectief	47
7.1	Financiële situatie	47
7.2	Loopbaan en baanperspectief	49
7.3	Samengevat	50
8	Conclusie	51
9	Literatuur	53

Samenvatting

Sinds mei 2023 is de coronapandemie volgens de WHO officieel geen crisis meer, maar in een endemische fase. Toch zijn de gevolgen van de coronapandemie blijvend zichtbaar voor werknemers in Nederland. Bijvoorbeeld in het aantal thuiswerkuren en de gevolgen van langdurige klachten na een coronabesmetting. Het NEA-COVID-19 cohort-onderzoek van TNO heeft tijdens de pandemie de veranderingen in werk, werkomstandigheden en gezondheid van werknemers onderzocht. Medio 2023 heeft de vijfde vervolgmeting plaatsgevonden om de gevolgen van de coronapandemie op langere termijn in kaart te brengen. Dit rapport bevat de resultaten van deze meting, en vergelijkt de situatie medio 2023 met de situatie voor de pandemie (eind 2019) voor werknemers uit 2019 die ook medio 2023 werkten.

In dit rapport onderscheiden we vier groepen werknemers: werknemers die volledig op locatie werkten (meer dan 90% van de werktijd op locatie), werknemers die gedeeltelijk thuis werkten (10% of meer maar minder dan de helft van de werktijd thuis aan het werk), werknemers die hoofdzakelijk thuis werkten (minimaal de helft van de

werktijd maar minder dan 80% vanuit huis aan het werk) en werknemers die volledig thuis werkten (80% of meer van de werktijd vanuit huis aan het werk).

Merendeel van werknemers uit 2019 zijn nog altijd werkzaam, grotendeels volledig op locatie.

Van alle werknemers uit 2019 werkte 85% nog altijd in 2023. De belangrijkste reden om medio 2023 niet meer te werken was (pre) pensioen (7%).

Medio 2023 werkten 2 op de 3 werknemers volledige op locatie. Dit was in 2019 71%. Verder werkte medio 2023 14% van de werknemers gedeeltelijk thuis, 14% van de werknemers hoofdzakelijk thuis en 6% van de werknemers volledig thuis. In 2019 werkte 25% van de werknemers gedeeltelijk thuis, 2% grotendeels thuis en 2% volledig thuis. Een meerderheid van de werknemers die thuiswerken en op locatie werken combineerde was flexibel in de dagen op kantoor of thuis (gedeeltelijke thuiswerkers 52% en hoofdzakelijke thuiswerkers 62%).

Hybride werken toegenomen, vooral onder mensen die al thuiswerkten vóór de pandemie

Met hybride werken wordt bedoeld dat werknemers (gedeeltelijk) zelf kunnen bepalen waar zij werken en/of wanneer zij werken. Door het thuiswerkadvies van het kabinet in maart 2020 werkten werknemers van het ene op het andere moment massaal thuis (Hooftman e.a., 2020). Het NEA-COVID-onderzoek laat zien dat hybride werken ook na het vervallen van het thuiswerkadvies een blijvende verandering is. Medio 2023 werkten werknemers gemiddeld 19% van hun werktijd vanuit huis. Dit was in 2019 nog 9% van de werktijd. Het aantal thuiswerkuren nam met 15 uur toe onder de thuiswerkers, van gemiddeld 5 uur per week in 2019 naar bijna 20 uur per week in 2023. Dit betekent dat er niet alleen meer werknemers thuis zijn gaan werken, maar dat vooral werknemers die al thuiswerkten voor de pandemie meer uren vanuit huis zijn gaan werken in 2023.

Thuiswerken omdat het kan en uitkomt, maar vaak ook een bewuste keuze

De sociale aspecten waren veruit de belangrijkste redenen om op locatie te werken: sociale contacten met collega's (80%), samenwerking met collega's (81%) of het merendeel van de collega's werkt op locatie (63%). De belangrijkste redenen om juist thuis te werken waren de aard van het werk (84%) en minder reistijd (81%). Daarnaast werden betere concentratie en efficiëntie, de werk-privé balans en

praktische redenen genoemd als redenen om vanuit huis te werken. We zien hier wel verschillen tussen de groepen thuiswerkers. Gedeeltelijke thuiswerkers lijken vooral thuis te werken 'omdat het kan en uitkomt' terwijl hoofdzakelijke en volledige thuiswerkers bewust kiezen voor thuiswerken. Bij volledige thuiswerkers valt verder op dat zij vaker dan gemiddeld gezondheidsklachten noemden als reden om thuis te werken (44%).

De meeste werknemers geven aan dat hun werkgevers hybride werken toestaan (92%); 78% zeker en 14% staat het toe maar liever niet. Bij een derde van de werknemers zijn er formele afspraken met de werkgever over hybride werken, waarbij te denken valt aan cao-afspraken, bedrijfsmaatregelen en arbeidsvoorwaarden. De helft van de werknemers heeft informele afspraken (bijv. in overleg met leidinggevende) rondom hybride werken. Gedeeltelijke en hoofdzakelijke thuiswerkers hebben vaker formele en informele afspraken over hybride werken met hun werkgever, terwijl volledige locatiewerkers en volledige thuiswerkers vaker helemaal geen afspraken hebben.

Beeldschermwerk en sedentair gedrag sterk toegenomen

Beeldschermwerk is toegenomen van 4,6 uur per dag in 2019 naar 5,6 uur per dag in 2023. De stijging in het aantal uren beeldschermwerk per dag was met gemiddeld 1,5 uur het sterkst onder thuiswerkers. Gemiddeld werkten thuiswerkers tussen de 7 en 8 uur per

dag achter een beeldscherm. Ook nam het sedentair gedrag onder werktijd en de vrije tijd toe onder alle werknemers. Werknemers die (deels) thuiswerkten zaten wel vaker meer uur tijdens het werk (7 uur per dag) dan volledige locatiewerkers (4 uur per dag).

Verder zijn zowel de fysieke als de psychosociale arbeidsomstandigheden grotendeels wat verbeterd. Zo namen fysiek zwaar werk, gevaarlijk werk, en blootstelling aan lawaai af, vooral bij volledige locatiewerkers en gedeeltelijke thuiswerkers. Verder daalde het aandeel werknemers met stressvol werk en emotioneel zwaar werk. Daarnaast nam het aandeel werknemers dat te maken had gehad met intern en extern ongewenst gedrag sterk af. De sociale steun van collega's en leidinggevende bleef medio 2023 onverminderd hoog (respectievelijk 98% en 88%).

Burn-out klachten en verzuim iets toegenomen onder volledige locatiewerkers

Het welbevinden van werknemers is medio 2023 niet verbeterd ten opzichte van 2019. Werknemers rapporteerden minder vaak een goede gezondheid en er is een lichte stijging van het aandeel werknemers met burn-outklachten, maar klachten aan arm, nek of schouders (KANS) bleven stabiel. Medio 2023 had driekwart van de werknemers een (zeer) goede gezondheid, 18% van de werknemers had burn-outklachten en 42% van de werknemers had klachten aan

armen, nek en schouders (KANS). Het aandeel werknemers met burn-out klachten nam het sterkste toe bij volledige locatiewerkers (van 15% in 2019 naar 18% in 2023). Van alle werknemers was gemiddeld 8% eenzaam, waarvan 19% sociaal eenzaam en 7% emotioneel eenzaam. Omdat eenzaamheid in 2019 niet is gemeten, kunnen we geen uitspraken doen over een mogelijke verandering. Verder was 8 op de 10 werknemers medio 2023 tevreden met het leven.

Het aandeel werknemers dat verzuimde in het afgelopen jaar is met 49% vergelijkbaar met 2019. Het aandeel volledige locatiewerkers dat verzuimde nam wel toe van 47% in 2019 naar 51% in 2023, terwijl thuiswerkers over het algemeen minder verzuimden.

Post-Covid komt voor bij bijna 1 op de 10 werknemers die een coronabesmetting hebben gehad, en bij 84% van hen zijn de klachten van invloed op het werk

Bij 2 op de 3 werknemers die een coronabesmetting hebben of hebben gehad waren de klachten binnen een maand verdwenen, en bij 1 op de 6 werknemers verdwenen de klachten binnen 3 maanden. Bij 1 op de 5 werknemers bleven de klachten 3 maanden of langer aanhouden. Deze werknemers hadden post-COVID. Medio 2023 gaf nog altijd 9% van de werknemers die een coronabesmetting hadden gehad aan dat zij post-COVID hadden. Dit was ietwat hoger onder volledige locatiewerkers (10%) en lager onder gedeeltelijke

(7%) en hoofdzakelijke thuiswerkers (6%). De meest genoemde klachten waren vermoeidheid (72%), concentratieproblemen (48%) en geheugenproblemen (41%).

Niet alle werknemers met post-COVID hebben hier direct last van op het werk. Bij ruim 8 op de 10 werknemers waren de post-COVID gerelateerde klachten van invloed op het werk, waarvan 55% soms, 21% vaak en 9% altijd. Dit betekent dat 6% van alle werknemers – met en zonder Covid-19 – in meer of mindere mate invloed van de klachten op het werk had. De helft van de werknemers waarvan de post-COVID van invloed was op het werk gaf aan dat er hiervoor geen aanpassingen nodig waren in het werk. Een kwart van de werknemers gaf aan dat er een aanpassing in werktijden nodig is en een even groot deel gaf aan dat het nodig was om de hoeveelheid werk aan te passen.

Loopbaanperspectief rooskleurig voor werknemers

Zowel werknemers als werklozen zijn positief gestemd over het behoud of het verkrijgen van een baan. Het ervaren risico om de baan te verliezen en de zorgen om het behoud van de baan namen beiden af van 17% in 2019 naar onder de 10% in 2023. Deze afnames waren onafhankelijk van werklocatie, en passen in het beeld van de krapte op de arbeidsmarkt.

Inleiding

Na de eerste geregistreerde coronabesmetting in februari 2020, trof de overheid maatregelen die de wereld van werkenden in Nederland direct drastisch veranderde. Om het aantal besmettingen te beperken werden, naast hygiënemaatregelen en afstand houden, maatregelen genomen om het aantal sociale contacten te verminderen. Zo werden openingstijden beperkt en waren er sluitingen in diverse sectoren zoals het onderwijs, de horeca, de niet-noodzakelijke detailhandel, de sport en de cultuursector. Daarnaast riep het kabinet mensen op om zoveel mogelijk vanuit huis te werken indien mogelijk. Tegelijkertijd bleven werknemers in essentiële beroepen, beroepen die continue bezet moeten zijn om de samenleving draaiende te houden, aan het werk op locatie.

Door de komst van mildere varianten van het Sars-Cov-2 virus, de vaccinatiecampagnes en lagere besmettingsgraad in Nederland zijn in 2022 langzaam alle maatregelen opgeheven. Na de heropening van alle sectoren in het begin van 2022, verviel in maart 2022 ook het advies om thuis te werken. Vanaf dat moment gelden er in Nederland geen restricties meer voor werkend Nederland als gevolg van de coronapandemie. Sinds mei 2023 is de coronapandemie volgens de

WHO officieel geen wereldwijde crisis meer (WHO, 2023), maar bevindt het zich in een endemische fase. Toch zijn de gevolgen van de coronapandemie blijvend zichtbaar voor werkenden in Nederland. Het gemiddeld aantal uren thuiswerken per week bij werknemers is bijvoorbeeld gestegen van 6 uur in 2019 naar 11 uur eind 2022 (van de Heuvel e.a., 2023). Daarnaast is er een groep werknemers die drie maanden of langer nog altijd klachten heeft nadat ze een coronabesmetting hebben gehad. Dit wordt ook wel Post-COVID genoemd. Deze mensen hebben langdurige gezondheidsklachten zoals vermoeidheid, benauwdheid en pijn. In 2022 heeft het UWV bijna 1900 WIA-beoordelingen uitgevoerd vanwege langdurige coronaklachten, waarvan de meeste werknemers als volledig arbeidsongeschikt werden beoordeeld (UWV, 2023).

De veranderingen in werk, werkomstandigheden en gezondheid van werknemers gedurende de pandemie zijn door TNO onderzocht met het NEA-COVID-19 cohortonderzoek (Hooftman e.a., 2020, Oude Hengel e.a., 2020, Oude Hengel e.a. 2021, Oude Hengel e.a., 2022). Medio 2023 heeft de vijfde vervolgmeting plaatsgevonden om de gevolgen van de coronapandemie op langere termijn in kaart te

brenge. Op basis van deze laatste meting beschrijft dit rapport de werksituatie, arbeidsomstandigheden en gezondheid van werknemers medio 2023, en vergelijkt de situatie met die van voor de pandemie.

1.1 NEA-COVID-19

Het NEA-COVID-19 cohort onderzoek (Oude Hengel e.a., 2023) is een vragenlijstonderzoek waarbij werknemers tussen de 15 en 75 jaar die in 2019 aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) hebben deelgenomen gedurende en na de pandemie opnieuw zijn benaderd.

De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar de werksituatie van de Nederlandse werknemers en wordt uitgevoerd door TNO en CBS in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hoofdthema's binnen de NEA zijn arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA werd in 2019 door ruim 58.000 werknemers ingevuld (Hooftman et al., 2020). Deelnemers aan de NEA wordt gevraagd toestemming te geven om voor eventueel aanvullend onderzoek

benaderd te worden. Deelnemers aan de NEA 2019 die dat hebben gedaan, zijn vijf keer door TNO uitgenodigd voor de NEA-COVID-19 metingen, namelijk in juni/juli 2020, november 2020, maart 2021, november/december 2021 en juni/juli 2023.

Sinds 2019 is er voor werknemers veel veranderd, maar op uiteenlopende manieren. Daarom onderscheiden we allereerst twee doelgroepen: werknemers die medio 2023 nog altijd werkzaam zijn en werknemers die medio 2023 niet meer aan het werk zijn. Dit rapport beschrijft voornamelijk de situatie medio 2023 voor werknemers die nog werkzaam zijn¹. Een deel van de werknemers is sinds 2019 (meer) thuis gaan werken. Binnen de groep werknemers onderscheiden we daarom vier groepen:

1. volledige locatiewerkers, werknemers die minder dan 10% van hun werktijd thuis werken,
2. gedeeltelijke thuiswerkers, werknemers die 10% of meer, maar minder dan 50% van hun werktijd thuiswerken,
3. hoofdzakelijke thuiswerkers, werknemers die minimaal de helft (50%), maar minder dan 80% van hun werktijd thuiswerken, en
4. volledige thuiswerkers, werknemers die 80% of meer van hun werktijd vanuit huis werken.

1 In de rapportage wordt de term werknemers gebruikt voor de nog werkende NEA 2019 respondenten, ook als zij in 2023 als zelfstandige werkten.

Alle deelnemers aan het onderzoek ontvingen een algemene vragenlijst, waardoor zij in een groep werden ingedeeld en vervolgens direct aanvullende vragen kregen die voor hen relevant waren. Zo kregen mensen die niet werkten geen vragen over werk, kregen mensen die alleen op locatie werkten geen vragen over de inrichting van hun thuiswerkplek en kregen mensen die volledig thuis werkten geen vragen over gevaarlijk werk. Deelnemers die aangaven gedeeltelijk of hoofdzakelijk thuis te werken, kregen zowel voor de thuiswerker als voor de locatiewerker relevante vragen.

Door gebruik te maken van de basismeting van de NEA 2019, is dit rapport in staat een vergelijking te maken tussen de situatie medio 2023 en de situatie voor de coronapandemie (eind 2019) voor de werknemers uit 2019 die medio 2023 aan het NEA-COVID-19 onderzoek hebben deelgenomen.

1.2 Veldwerk, populatie en response

NEA-COVID-19 metingen 2020 en 2021

Tijdens de coronapandemie heeft er op een viertal momenten een vragenlijstonderzoek van de NEA-COVID-19 plaatsgevonden, te weten juni/juli 2020, november 2020, maart 2021, en november/december 2021. De eerste vragenlijst is in juni en juli 2020 uitgezet en ingevuld

door 11.334 deelnemers (response 38%). Aan de tweede vragenlijst (oktober tot en met december 2020) hebben 9.475 deelnemers (response 36%) deelgenomen. Van 8.553 deelnemers (response 33%) is informatie beschikbaar van de vragenlijst die in maart 2021 is uitgezet. Aan de laatste meting tijdens de pandemie (november en december 2021) hebben 8.099 deelnemers (response 32%) deelgenomen.

Voor een uitgebreide beschrijving van deze metingen verwijzen we graag naar eerdere gepubliceerde rapporten (Hooftman e.a., 2020, Oude Hengel e.a., 2020, Oude Hengel e.a. 2021, Oude Hengel e.a., 2022).

Vijfde NEA-COVID-19 meting

In de periode van 6 juni tot en met 10 juli 2023 hebben deelnemers een vijfde vragenlijst ontvangen. Voor deze meting zijn 24.486 deelnemers uitgenodigd. Deze respondenten hadden in de NEA 2019 aangegeven opnieuw benaderd te willen worden en hadden bij eerdere vervolgmetingen niet aangegeven geen vragenlijst meer te willen ontvangen.

Bij een aantal deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld, 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 metingen gekoppeld en zijn zij uit het bestand verwijderd. In totaal is van 6.323 deelnemers (respons: 26%) informatie uit zowel 2019 als medio 2023 beschikbaar.

De data zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sector om te corrigeren voor de oversampling in de oorspronkelijk NEA én zoveel mogelijk te corrigeren. Door de weging is de data zo representatief mogelijk gemaakt voor de werknemerspopulatie van 2019. Daarbij zijn een aantal kanttekeningen te maken. Enerzijds is de uitval vaak enigszins selectief, wat weging nooit volledig kan corrigeren. Anderzijds bevat het cohort geen jonge werknemers die na 2019 op de arbeidsmarkt zijn gestart. Hierdoor zijn de resultaten niet representatief voor de huidige werknemerspopulatie en kunnen de resultaten afwijken van de NEA 2022 (van den Heuvel e.a. 2023).

Positie van werknemers uit 2019 medio 2023

Dit hoofdstuk beschrijft in welke situatie de werknemers van 2019 zich bevinden in 2023. Daarbij starten we met een overzicht van het aandeel mensen dat nog werkzaam is of niet. Daarna beschrijven we voor de werknemers die medio 2023 nog altijd werkzaam zijn hun werklocatie en werktijden. We onderscheiden vier groepen: volledige locatiewerkers (minder dan 10% vanuit huis), gedeeltelijke thuiswerkers (minimaal 10% maar minder dan 50% van de werktijd thuis aan het werk), hoofdzakelijke thuiswerkers (minimaal 50% maar minder dan 80% van hun werktijd thuis aan het werk) en volledige thuiswerkers (80% of meer van de werktijd thuis aan het werk).

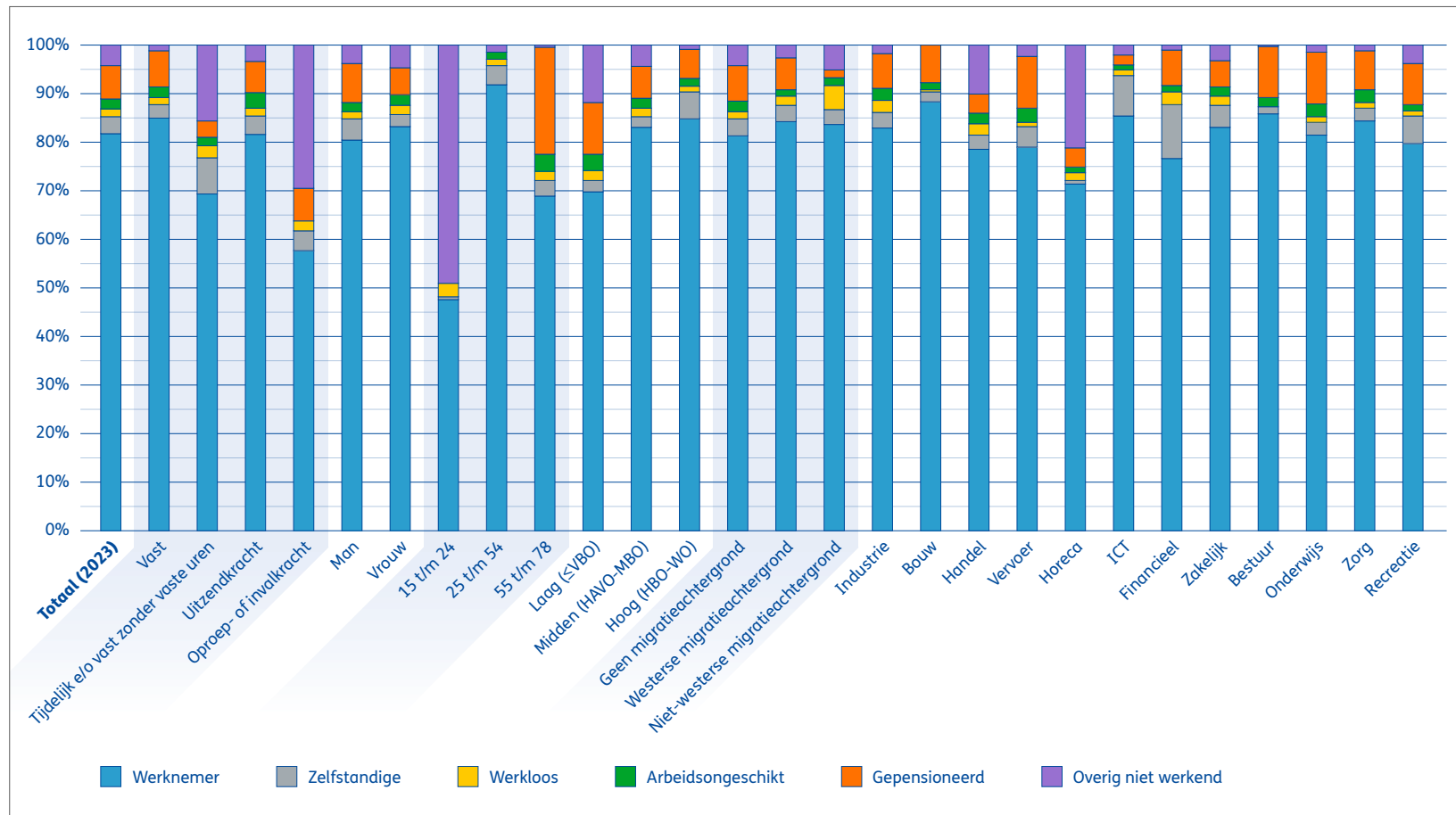
2.1 Wat gebeurde er met de werknemers uit 2019?

Figuur 2.1 laat zien in welke situatie de werknemers van 2019 zich medio 2023 bevinden. Het merendeel van de werknemers gaf aan ook in 2023 werkzaam te zijn (85%), 82% als werknemer en 3% als zelfstandige. Daarnaast was 1,6% werkloos geraakt, 6,9% was met (pre) pensioen gegaan en 2% (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraakt. Ten slotte gaf 4,3% procent aan dat zij om andere redenen niet werkten, het gaat om een aantal mensen die huisman/vrouw zijn geworden maar vooral om jongeren die schoolgaand zijn of een studie volgen. Mogelijk hadden zij daarnaast ook nog een (bij)baan, dit is echter niet uitgevraagd.

2.2 Verandering van baan

Sinds eind 2019 is 1 op de 3 werknemers die ook medio 2023 werkten van baan veranderd. Dit geldt voornamelijk voor werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 24 jaar (83%). Werknemers die eind 2019 in de horeca werkten veranderden het vaakst van baan in de afgelopen jaren (54%). Dit is waarschijnlijk grotendeels te verklaren doordat jongeren die een bijbaan hadden in deze sector zijn doorgestroomd naar ander werk. Werknemers die in 2019 in het onderwijs werkten veranderden het minst vaak van baan (24%). Aan de deelnemers die van baan zijn veranderd, is niet gevraagd in welke sector zij op dit moment werkzaam zijn.

Figuur 2.1 Werksituatie medio 2023 naar contract, persoonskenmerken en sector.



2.3 Werklocatie

Bijna 2 op de 3 werknemers gaf medio 2023 aan volledig op locatie te werken (tabel 2.1). Dit was in 2019 nog 71%. Werknemers werkten vooral op locatie omdat de werkzaamheden niet thuis uitgevoerd kunnen worden (83%). Verder werkte medio 2023 zowel 1 op de 7 werknemers gedeeltelijk vanuit huis en een even groot deel werkte hoofdzakelijk vanuit huis. Daarnaast werkten 6% van de werknemers volledig vanuit huis. Dit is aanmerkelijk meer dan in 2019 toen 25% van de werknemers gedeeltelijk thuis werkte, iets meer dan 2% hoofdzakelijk thuis werkte en nog geen 2% volledig thuis werkte. Hieruit blijkt dat werknemers die al deels thuiswerkten in 2019 vooral méér thuis zijn gaan werken medio 2023, en dat er in mindere mate nieuwe groepen thuiswerkers bij zijn gekomen.

Er zijn wel duidelijke verschillen tussen groepen werknemers ten aanzien van de werklocatie. Vooral *blue collar workers*, werknemers die in het kader van hun beroep voornamelijk ‘met de handen’ (of met (zware) machines) werken, werkten het vaakst op locatie (85%). Verder werkten jongeren (83%), laag opgeleiden (82%) en werknemers in de horeca (81%), de zorg (80%), de bouw (77%) en de handel (76%) vaker dan gemiddeld op locatie. Werknemers in *white collar* beroepen, die veelal op kantoor worden uitgevoerd, werkten het meest thuis: 21% gedeeltelijk thuis, 24% hoofdzakelijk thuis en 10%

volledig thuis. Sectoren waar relatief veel volledig vanuit huis wordt gewerkt zijn de ICT (18%), en de financiële dienstverlening (16%).

Van de werknemers die (deels) op locatie werkten, werkte 80% van de werknemers op een vaste locatie (bijvoorbeeld een kantoor, fabriek of school) en 16% van de werknemers werkte op wisselende locaties, bijvoorbeeld bij klanten, patiënten of opdrachtgever. Een kleine minderheid van de (deels) locatiewerkers had geen specifieke locatie of werkte onderweg (4%), vooral onder de volledige locatiewerkers (5%). Dit betreft vooral veel werknemers uit het vervoer (35%).

2.4 Werktijden

Werknemers die aan de NEA-COVID-19 deelnamen, gaven aan gemiddeld 33 uur per week te werken, dit was in 2019 nog 31 uur (tabel 2.2). Deze stijging is onafhankelijk van werklocatie. Het aantal werkuren per week is met 33 uur iets hoger dan in de reguliere NEA die eind 2022 is uitgevoerd (31 uur, van den Heuvel e.a. 2023). Een verklaring is dat in het NEA-COVID-19 cohort de jongste werknemers die veel bijbaantjes hebben ontbreken. Daarnaast zijn vooral jongeren in de NEA-COVID-19 meer uren gaan werken (van 20 uur in 2019 naar 33 uur in 2023), waarschijnlijk omdat het jongeren betreft die van een bijbaan naar een volwaardige baan zijn gegaan.

Tabel 2.1 Verdeling van werknemers naar werklocatie medio 2023.

	Volledige locatie-werkers	Gedeeltelijke thuis-werkers	Hoofdzakelijke thuis-werkers	Volledige thuis-werkers
Totaal	65,4%	14,4%	14,1%	6,2%
Arbeidsrelatie				
Vast	64,4% ▽	14,9% △	14,5%	6,2%
Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren	68,2%	11,6% ▽	13,8%	6,5%
Uitzendkracht	71,8%	10,5%	14,2%	3,5%
Oproep- of invalkracht	73,8% △	15,9%	3,1% ▼	7,2%
Geslacht				
Man	64,2%	15,3% △	14,0%	6,5%
Vrouw	66,6%	13,3% ▽	14,3%	5,8%
Leeftijd				
18 t/m 24	83,0% ▲	7,7% ▼	5,9% ▼	3,4%
25 t/m 54	64,1% ▽	15,4% △	14,7%	5,9%
55 t/m 78	66,5%	12,5% ▽	13,8%	7,2% △
Hoogst behaalde opleidingsniveau				
Laag (<=VBO)	82,4% ▲	6,7% ▼	6,5% ▼	4,5%
Midden (HAVO-MBO)	75,0% ▲	10,8% ▽	9,3% ▼	4,9% ▽
Hoog (HBO-WO)	48,6% ▼	21,1% ▲	22,4% ▲	8,0% △

	Volledige locatie-werkers	Gedeeltelijke thuis-werkers	Hoofdzakelijke thuis-werkers	Volledige thuis-werkers
Beroepsgroep				
Blue collar	85,0% ▲	7,4% ▼	4,1% ▼	3,5% ▽
White collar	45,3% ▼	21,0% ▲	24,1% ▲	9,5% ▲
Contactueel beroep	73,8% ▲	11,8% ▽	9,9% ▼	4,4% ▽
Sector				
Industrie	71,8% △	14,0%	9,2% ▽	5,0%
Bouw	77,2% ▲	13,4%	6,4% ▼	3,0% ▽
Handel	75,9% ▲	10,3% ▽	9,3% ▽	4,5% ▽
Vervoer	73,5% △	11,9%	8,3% ▼	6,3%
Horeca	82,1% ▲	7,5% ▼	4,5% ▼	5,8%
ICT	30,3% ▼	26,4% ▲	25,6% ▲	17,7% ▲
Financieel	22,1% ▼	16,4%	45,8% ▲	15,7% ▲
Zakelijk	51,9% ▼	19,4% △	20,6% △	8,1% △
Bestuur	34,1% ▼	21,0% △	35,1% ▲	9,7% △
Onderwijs	70,7% △	15,4%	11,3%	2,7% ▽
Zorg	80,2% ▲	10,5% ▽	6,2% ▼	3,2% ▽
Recreatie	55,4% ▼	19,2%	17,5%	7,9%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). De landbouw is niet weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector (n<100). Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test; ▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. △ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

Tabel 2.2 Contracturen, overwerk en werkzaam buiten kantooruren.

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Contracturen	31,0	33,3▲	30,2	32,5▲	32,3	35,0▲	32,9	34,5△	31,6	34,5▲
Overwerken										
· Regelmatig overwerken	30,6%	22,4%▽	32,9%	25,3%▽	27,6%	18,4%▽	22,1%	15,3%▽	32,5%	17,4%▼
· Aantal uur overwerk per week	5,07	8,07▲	5,30	8,29▲	4,49	7,08▲	4,37	7,65▲	5,38	8,94▲
Werkzaam buiten kantoor tijden										
· Avondwerk	22,8%	18,5%▽	27,1%	23,3%▽	16,2%	9,1%▽	10,7%	7,9%▽	20,4%	13,4%▽
· Nachtwerk	7,5%	5,9%▽	10,1%	8,3%▽	2,6%	0,9%▽	1,7%	0,9%▽	3,9%	3,0%
· In het weekend aan het werk	24,6%	19,1%▽	31,8%	26,4%▽	12,8%	4,5%▼	6,6%	4,0%▽	17,2%	10,5%▽

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test. Gemiddelden zijn getoetst met de gepaarde t-test. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

Bijna 22% van de werknemers gaf in 2023 aan regelmatig over te werken, dit is minder dan voor de pandemie (31%; tabel 2.2). Ruim 1 op de 3 werknemers gaf aan nooit over te werken, in 2019 was dit nog een kwart. Volledige locatiewerkers (25%), en werknemers in de horeca (40%) en het vervoer (32%) werkten vaker dan gemiddeld regelmatig over. Ondanks dat er minder werknemers overwerkten is het aantal overuren onder de werknemers die wel overwerkten gestegen van 5,1 uur in 2019 naar 8,1 uur medio 2023. Vooral mannen (9,4 uur), oudere werknemers (10,0 uur) en werknemers in de industrie (10,4 uur) en het vervoer (12,5 uur) werkten vaker dan gemiddeld meer uur over per

week. Deze toename in overuren onder werknemers die overwerkten is opmerkelijk omdat het aantal overuren in de NEA 2022 voor alle sectoren is gedaald in vergelijking met eerdere jaren.

Van alle werknemers werkte 18% regelmatig in de avonduren, 19% regelmatig in het weekend en 6% regelmatig in de nacht, en dat is een lichte afname in vergelijking met 2019 (tabel 2.2). Onregelmatige werktijden komen logischerwijs het vaakst voor bij volledige locatiewerkers (23% regelmatig avonduren, 26% regelmatig in het weekend, en 8% regelmatig in de nacht) en bij werknemers in het vervoer (res-

pectievelijk 35%, 40% en 21%). Werknemers in de industrie werkten vaker dan gemiddeld regelmatig in de nacht (11%) en werknemers in de zorg werkten vaker dan gemiddeld regelmatig in de avonduren (29%) en in de weekenden (30%). Daarnaast werkten jongeren (50%), lager opgeleiden (29%), middelbaar opgeleiden (25%), en werknemers in de horeca (38%) en de recreatie (31%) vaker dan gemiddeld in het weekend.

2.5 Samengevat

Ruim 8 op de 10 werknemers uit 2019 zijn medio 2023 nog altijd werkzaam, grotendeels als werknemer (82%) en soms als zelfstandige (3%). Bijna 1 op de 3 is van baan veranderd, vooral jongeren. Dat valt logischerwijs te verklaren omdat deze groep grotendeels van een bijbaan naar een volwaardige baan is overgestapt. Van de respondenten die niet meer werkzaam waren medio 2023 was bijna de helft met (pre)pensioen.

Van de respondenten die nog altijd werkzaam zijn, werkte medio 2023 bijna 2 op de 3 volledig op locatie. Dat is een lichte daling in vergelijking met 2019 (71%). Verder werkte medio 2023 14% werknemers gedeeltelijk vanuit huis, 14% hoofdzakelijk vanuit huis en 6% volledig vanuit huis. Dit betekent dat er niet alleen meer werknemers thuis zijn

gaan werken, maar dat vooral werknemers die al thuiswerkten voor de pandemie meer uren vanuit huis zijn gaan werken in 2023.

Het aandeel werknemers dat regelmatig overwerkte is gedaald van 31% in 2019 naar 22% in 2023. Tegelijkertijd zijn de werknemers die regelmatig overwerkten wel meer uren gaan overwerken (8 uur per week). Dit patroon is onafhankelijk van de werklocatie. Daarnaast is er een lichte daling in het aandeel mensen dat regelmatig buiten kantoor tijden werkt (avondwerk, nachtwerk, weekendwerk). Hoewel deze daling onafhankelijk is van werklocatie, werkten vooral locatiewerkers nog altijd het vaakst buiten kantoor tijden.

Hybride werken, tijds – en plaats onafhankelijk werken

Dit hoofdstuk gaat over hybride werken. Hybride werken staat voor tijds- en plaats onafhankelijk werken. Met andere woorden, werknemers kunnen (gedeeltelijk) zelf bepalen waar zij werken en/of wanneer zij werken. Dit hoofdstuk beschrijft de mate van hybride werken medio 2023, de redenen en de regelingen ten aanzien van hybride werken, waarbij de focus ligt op het thuiswerken.

3.1 Hybride werken medio 2023

Uit het vorige hoofdstuk bleek al dat sinds de pandemie meer werknemers hybride zijn gaan werken. In 2019 werkte 29% van de werknemers (wel eens) thuis, in 2023 gold dat voor bijna 35% van de werknemers. Maar werknemers zijn ook meer uren thuis gaan werken. Medio 2023 werkten de werknemers van 2019 gemiddeld 19% van hun werktijd thuis, eind 2019 was dat nog 9% (tabel 3.1). De werknemers werkten gemiddeld 6,8 uur per week vanuit huis, Dit was eind 2019 – vlak voor de pandemie – nog gemiddeld 2,6 uur per week. Vooral werknemers die al thuiswerkten zijn meer uren thuis gaan werken sinds de pandemie. Gemiddeld werkten de thuiswerkers voor de pandemie 5,2 uur per week thuis, en dit steeg medio 2023 naar 19,8 uur per week (12,5 uur per week voor gedeeltelijke thuiswerkers, 21,2 uur voor hoofdzakelijke thuiswerkers en 33,1 uur voor volledige thuiswerkers).

Hoogopgeleide werknemers werkten met 10 uur per week vaker dan gemiddeld vanuit huis. Verder werkten werknemers in de ICT (15,7 uur), de financiële dienstverlening (18,5 uur), het openbaar bestuur (12,6 uur) en de zakelijke dienstverlening (9,8 uur) meer uur thuis dan gemiddeld.

Bijna een derde van de werknemers gaf aan regelmatig zelf te kunnen bepalen waar zij werkten, en dit aandeel varieerde van 14% bij volledige locatiewerkers naar 73% bij volledige thuiswerkers (tabel 3.1). Mannen (36%) en hoogopgeleide werknemers (65%) gaven vaker aan regelmatig zelf hun werklocatie te kunnen bepalen. Verder konden werknemers in de ICT (65%), het openbaar bestuur (59%), de recreatie (46%) en de zakelijke dienstverlening (44%) vaker dan gemiddeld regelmatig zelf bepalen waar zij werkten.

Bijna 1 op de 3 werknemers gaf aan regelmatig zelf te kunnen bepalen op welke tijden zij werkten, en dat is iets hoger dan in 2019 (29%; tabel 3.1). Deze lichte stijging is te verklaren doordat vooral thuiswerkers regelmatig hun werktijden zelf kunnen bepalen; 47% van de gedeeltelijke thuiswerkers, 57% van de volledige thuiswerkers en 59% van de volledige locatiewerkers gaf aan regelmatig zelf de werktijden te kunnen bepalen. Vooral hoger opgeleide werknemers (42%), werknemers in de ICT (56%), de financiële dienstverlening (51%), de zakelijke dienstverlening (42%) en het openbaar bestuur (50%) hebben vaak meer invloed op hun werktijden.

Ruim de helft (57%) van de werknemers die thuiswerken en op locatie werken combineerde gaf aan flexibel te zijn in de dagen waarop ze op locatie of thuis werkten. Dit betekent dat 43% van de hybride werknemers aangaf op vaste dagen op locatie te werken. Gedeeltelijke thuiswerkers (52%) waren iets minder vaak flexibel in de keuze van hun werklocatie dan hoofdzakelijke thuiswerkers (62%).

Tabel 3.1 Thuiswerkuren en tijdsafhankelijk werken.

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Thuiswerken										
· % van de werktijd vanuit huis	8,6%	19,4%▲	4,1%	0,0%▼	12,3%	31,4%▲	18,3%	59,8%▲	23,8%	94,4%▲
· Aantal uren per week vanuit huis	2,56	6,76▲	1,20	0,01▼	3,77	12,5▲	5,78	21,2▲	6,96	33,1▲
· Zelf kunnen bepalen van de werktijden (% regelmatig)	28,6%	30,2%△	17,5%	18,0%	41,4%	47,4%△	57,0%	56,9%	51,8%	58,8%△
Werklocatie										
· Zelf kunnen bepalen van de werklocatie (% regelmatig)	--	31,3%△	--	13,6%	--	57,4%	--	67,8%	--	72,9%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). – niet gemeten in 2019. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test. Gemiddelden zijn getoetst met de gepaarde t-test. ▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. △ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

3.2 Redenen om thuis te werken

De aard van het werk (84%) en minder reistijd (81%) waren de belangrijkste redenen om thuis te werken, gevolgd door productiviteit, concentratie en efficiëntie (78%), de werk-privé balans (71%), en praktische redenen (61%: tabel 3.2). Daarnaast werkte 50% van de werknemers thuis uit eigen voorkeur.

Gedeeltelijke thuiswerkers gaven - behalve voor de aard van het werk (82%) - op alle factoren minder vaak aan dat dit een belangrijke reden was. Zij lijken vooral thuis te werken 'omdat het kan en uitkomt'. Hoofdzakelijke thuiswerkers en volledige thuiswerkers lijken vaker bewust thuis te werken. Zij gaven vaker aan dat praktische redenen (respectievelijk 67% en 70%) en de persoonlijke voorkeur (respectievelijk 57% en 64%) redenen waren om thuis te werken. Hoofdzakelijke thuiswerkers gaven daarnaast ook vaker minder reistijd (87%) aan als reden om thuis te werken. Volledig thuiswerkers gaven relatief vaak aan dat zij vanwege gezondheidsklachten (44%) thuiswerkten.

3.3 Redenen om op locatie te werken

De sociale aspecten zijn de belangrijkste reden om op locatie te werken. Zowel de samenwerking met collega's als de sociale contacten met collega's werden door 8 op de 10 werknemers genoemd die (deels) op locatie werkten (tabel 3.2). Ook het feit dat collega's groten-deels op locatie werken werd als reden genoemd (63%). Daarnaast werden de aard van het werk (71%), praktische redenen (64%) en de werk-privé balans (61%) als belangrijke redenen genoemd om op locatie te werken. Ruim de helft van de werknemers (55%) gaf aan persoonlijk de voorkeur te hebben om (deels) op locatie te werken, dit is even veel als het aandeel werknemers dat aangaf dat de werkgever wilt dat de werknemer op locatie werkt.

Met uitzondering van samenwerking en sociale contacten, werden alle andere redenen vaker genoemd door volledige locatiewerkers dan gedeeltelijke of hoofdzakelijke thuiswerkers.

Tabel 3.2 Redenen om thuis of op locatie te werken medio 2023.*

	Alle werknemers	Volledige locatiewerkers	Gedeeltelijke thuiswerkers	Hoofdzakelijke thuiswerkers	Volledige thuiswerkers
Redenen om thuis te werken					
· Aard van het werk – een deel van mijn taken kan goed vanuit huis worden uitgevoerd	84,5%	--	82,3%▽	88,6%△	80,0%▽
· Praktisch; kwaliteit thuiswerkplek, technische middelen etc.	61,2%	--	51,8%▼	66,9%△	69,7%▲
· Productiviteit, concentratie, efficiëntie	77,8%	--	73,4%▽	82,1%△	78,0%
· Minder reistijd	80,7%	--	76,3%▽	86,9%▲	76,4%▽
· Sociale contacten met familie en vrienden etc.	39,2%	--	34,6%▽	40,8%	45,8%△
· Werk-privé balans	71,5%	--	67,7%▽	75,8%△	70,1%
· Mijn gezondheidsklachten	32,9%	--	28,5%▽	32,4%	44,0%▲
· Ik wil zelf graag thuiswerken	49,9%	--	36,1%▼	57,4%▲	63,9%▲
Redenen om op locatie te werken					
· Aard van het werk – direct contact met klanten en/of materialen/machines	71,2%	77,4%▲	58,5%▼	50,4%▼	--
· Praktisch; kwaliteit werkplek, technische middelen etc.	63,6%	73,5%▲	44,9%▼	28,3%▼	--
· Productiviteit, concentratie, efficiëntie	59,1%	66,8%▲	43,2%▼	33,5%▼	--
· Mijn werkgever wil dat ik op locatie werk	55,0%	61,7%▲	37,8%▼	37,4%▼	--
· Mijn collega's werken grotendeels op locatie	62,6%	70,0%▲	49,1%▼	35,8%▼	--
· Samenwerking met collega's	81,1%	81,3%	81,8%	78,9%	--
· Sociale contacten met collega's, binding met afdeling of bedrijf	79,5%	77,7%▽	85,9%△	82,1%	--
· Betere carrière perspectieven	29,6%	33,5%▲	20,1%▼	18,1%▼	--
· Werk-privé balans	60,5%	62,9%△	57,1%▽	50,8%▼	--
· Door mijn thuissituatie kan ik niet thuiswerken	18,7%	22,6%▲	9,7%▼	7,2%▼	--
· Ik werk zelf liever op locatie	54,6%	64,5%▲	37,2%▼	17,1%▼	--

* Werknemers konden meerdere redenen aangeven.

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). – niet gemeten bij deze doelgroep. Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test; ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

3.4 Regelingen voor hybride werken

De meeste werknemers gaven aan dat hun werkgever hybride werken toestaat, maar er zijn niet altijd (formele) afspraken over hybride werken gemaakt (tabel 3.3).² Negen op de 10 werkgevers staat hybride werken volgende de werknemers toe, 78% zeker en 14% staat het toe maar liever niet. Vooral hoofdzakelijke thuiswerkers gaven aan dat

de werkgever hybride werken toestaat (96%). Hoogopgeleiden (96%) en werknemers in de ICT (98%), de financiële dienstverlening (98%) en het openbaar bestuur (98%) gaven vaker aan dat de werkgever hybride werken toestaat.

Van alle werknemers die thuis zouden kunnen werken, gaf 1 op de 3 werknemers aan dat er formele afspraken (bijv. in een aparte

Tabel 3.3 Regelingen vanuit de organisatie omtrent hybride werken voor werknemers die thuis zouden kunnen werken medio 2023.

	Alle werknemers	Volledige locatiewerkers	Gedeeltelijke thuiswerkers	Hoofdzakelijke thuiswerkers	Volledige thuiswerkers
Werkgever staat hybride werken toe*					
· Ja, zeker	77,6%	52,0%▼	81,0%△	91,9%▲	84,2%△
· Ja, maar liever niet	14,0%	27,8%▲	15,1%	5,5%▼	5,5%▼
· Nee	8,4%	20,2%▲	3,9%▼	2,5%▼	10,3%
Afspraken in de organisatie over hybride werken*					
· Formele afspraken	34,3%	22,2%▼	38,0%△	41,0%▲	32,8%
· Informele afspraken	46,5%	47,1%	47,4%	48,0%	39,8%▽
· Nee	19,2%	30,7%▲	14,6%▽	11,0%▼	27,5%▲
Thuiswerkvergoeding	64,6%	--	60,6%△	72,7%▲	54,8%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO).

* Deze vragen zijn alleen gesteld aan de werknemers die gezien de aard van hun werkzaamheden thuis zouden kunnen werken; -- de vraag is niet gesteld aan volledige locatiewerkers.

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

² De vragen over het toestaan van hybride werken en de afspraken hierover zijn alleen gesteld aan werknemers die gezien de aard van hun werk thuis zouden kunnen werken.

bedrijfsregeling, arbeidsvoorwaarden, CAO) binnen het bedrijf zijn over hybride werken en bijna de helft van de werknemers gaf aan dat er informele afspraken (bijv. in overleg met leidinggevende) over hybride werken zijn (tabel 3.3). Verder gaf 1 op de 5 werknemers aan dat er geen afspraken in het bedrijf zijn over hybride werken. Vooral gedeeltelijke thuiswerkers (38%) en hoofdzakelijke thuiswerkers (41%) hadden relatief vaak formele afspraken (41%), terwijl volledige locatiewerkers (31%) en volledige thuiswerkers (27%) vaker geen afspraken hadden over hybride werken.

Van alle werknemers die in meer of mindere mate thuiswerkten, kreeg 65% een thuiswerkvergoeding. Hoofdzakelijke thuiswerkers kregen vaker dan gemiddeld een thuiswerkvergoeding (73%). Ook werknemers in de financiële dienstverlening (79%) en het openbaar bestuur (88%) ontvingen vaker een thuiswerkvergoeding.

3.5 Mening over hybride werken

Werknemers waren grotendeels positief (62%) of neutraal (32%; tabel 3.4) over hybride werken. Slechts 7% van alle werknemers was negatief over hybride werken. Vooral (deels) thuiswerkers waren logischerwijs positief over hybride werken. Dit geldt voor zowel gedeeltelijke thuiswerkers (90%), hoofdzakelijke thuiswerkers (94%) als volledige thuiswerkers (87%). Jongere werknemers (65%), hoogopgeleiden (76%) en werknemers in de ICT (90%), de financiële dienstverlening (85%), de zakelijke dienstverlening (72%) en het openbaar bestuur (77%) waren vaker dan gemiddeld positief over hybride werken. Volledige locatiewerkers waren vaker negatief (10%) of neutraal (45%) over hybride werken.

Tabel 3.4 Mening over hybride werken medio 2023.

	Alle werknemers	Volledige locatiewerkers	Gedeeltelijke thuiswerkers	Hoofdzakelijke thuiswerkers	Volledige thuiswerkers
Mening over hybride werken					
· (Zeer) negatief	6,7%	9,5%▲	1,1%▼	1,6%▼	1,9%▼
· Neutraal	31,6%	44,8%▲	8,5%▼	4,8%▼	10,8%▼
· (Zeer) positief	61,7%	45,6%▼	90,4%▲	93,6%▲	87,3%▲

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

3.6 Samengevat

Zoals verwacht is hybride werken – tijds en plaats onafhankelijk werken – toegenomen sinds de pandemie. Gemiddeld werkten de werknemers bijna een vijfde van hun werktijd vanuit huis. Dit was in 2019 9%. Het aantal thuiswerkuren is gemiddeld onder alle werknemers toegenomen van 2,6 uur per week in 2019 naar 6,8 uur per week in 2023. Daarnaast gaf bijna een derde van de werknemers aan regelmatig zelf hun werktijden te kunnen bepalen, en dat is daarmee iets hoger dan in 2019 (29%). Ook een derde van de werknemers gaf aan regelmatig zelf de werklocatie te kunnen bepalen. Wel zien we grote verschillen in het zelf kunnen bepalen van werktijden en werklocatie tussen volledige locatiewerkers en werknemers die in meer of mindere mate thuiswerkten. Zo kon 20% van de volledige locatiewerkers niet zelf de werktijden bepalen, terwijl dit aandeel tussen de 47% en 59% lag voor de verschillende groepen thuiswerkers. Verder gaf 48% van de gedeeltelijke thuiswerkers en 38% van de hoofdzakelijke thuiswerkers aan vooral op vaste dagen op locatie te werken.

De aard van het werk en minder reistijd waren veruit de belangrijkste redenen om (deels) thuis te werken. Wel lijken gedeeltelijke thuiswerkers vooral thuis te werken ‘omdat het kan en uitkomt’, terwijl hoofdzakelijke en volledige thuiswerkers vaker bewust thuis werken. Praktische redenen en de persoonlijke voorkeur waren voor hen

belangrijke redenen, terwijl gezondheidsklachten daarnaast nog een belangrijke reden was voor volledige thuiswerkers. Veruit de belangrijkste reden om (deels) op locatie te werken, was voor alle werknemers het sociale aspect; het samenwerken met collega’s, de sociale contacten met collega’s en het merendeel van de collega’s is op locatie. Daarnaast waren de aard van het werk en praktische aspecten belangrijke redenen voor volledige locatiewerkers om op locatie te werken.

Het overgrote merendeel van de werknemers gaf aan dat hun werkgevers hybride werken toestaat (92%); 78% staat hybride werken zeker toe en 14% staat hybride werken toe maar liever niet. Ondanks dat het overgrote merendeel van de werkgevers hybride werken toestaat, zien we dat er vooral informele afspraken zijn (47%). Een op 3 werknemers gaf aan dat er formele afspraken over hybride werken zijn en bijna de helft had informele afspraken. Zes op de 10 werknemers gaf aan een thuiswerkvergoeding te ontvangen. Hoofdzakelijke thuiswerkers gaven vaker aan dat hybride werken wordt toegestaan door de werkgever, dat er vaker formele afspraken zijn en dat zij vaker een thuiswerkvergoeding ontvangen. Al met al was 9 op de 10 thuiswerkers (zeer) positief over hybride werken, veel vaker dan volledige locatiewerkers (46%).

Arbeidsomstandigheden

Hoofdstuk 4 gaat over de arbeidsomstandigheden van werknemers. Niet alle indicatoren zijn relevant voor alle groepen omdat deze afhankelijk zijn van hun werklocatie. Zo vragen we werknemers die volledig thuiswerkten bijvoorbeeld niet naar omgevingsfactoren op de werklocatie. Tot slot beschrijven we de veranderingen in het werk.

4.1 Fysieke arbeidsomstandigheden

Een op de 3 werknemers gaf medio 2023 aan regelmatig fysiek belastend werk te doen (tabel 4.1). Dat is een lichte daling in vergelijking met 2019 (40%). Deze daling was vooral zichtbaar bij volledige locatiewerkers (van 47% in 2019 naar 39% medio 2023) en gedeeltelijke thuiswerkers (van 21% in 2019 naar 16% medio 2023). Werknemers die volledig op locatie werkten (39%), jonge werknemers (44%), laagopgeleiden (57%) en werknemers in het vervoer (48%) gaven vaker dan gemiddeld aan regelmatig fysieke belasting te hebben.

Het gemiddelde aantal beeldschermuren onder werknemers steeg van 4,6 uur per dag in 2019 naar 5,6 uur per dag medio 2023. Hoewel de stijging in alle groepen zichtbaar is (tabel 4.1), werkten gedeeltelijke thuiswerkers (7,4 uur per dag), hoofdzakelijke thuiswerkers (7,8 uur per dag) en volledige thuiswerkers (7,4 uur per dag) het

meeste aantal uren achter een beeldscherm. Het aandeel werknemers dat 6 uur of meer per dag achter een beeldscherm werkte, is gestegen van 45% in 2019 naar 54% in 2023 (tabel 4.1). Het aandeel werknemers dat 6 uur of meer per dag achter een beeldscherm werkte is vooral gestegen onder thuiswerkers. Vooral werknemers in de leeftijd 25-54 jaar (58%), hoogopgeleiden (70%) en werknemers in de ICT (91%), de financiële dienstverlening (88%), de zakelijke dienstverlening (73%) en het openbaar bestuur (74%) werkten vaak meer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm.

4.2 Sedentair gedrag en lichamelijke activiteit

Zitten onder werktijd laat een stijging zien van 4,9 uur per dag in 2019 naar 5,3 uur per dag in 2023 (tabel 4.2). Deze stijging is terug te vinden bij alle groepen werknemers. Wel zaten werknemers die (deels) thuis

Tabel 4.1 Fysieke arbeidsomstandigheden en beeldschermwerk.

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Fysiek belastend/zwaar werk	40,1%	33,0%▼	47,4%	39,1%▼	21,3%	15,9%▼	19,9%	17,5%	--	--
· Kracht zetten	20,5%	11,1%▼	27,0%	15,0%▼	4,5%	0,7%▼	1,4%	0,3%	--	--
· Trillingen	8,2%	7,8%	10,8%	10,5%	1,7%	0,7%	0,5%	0%	--	--
· Ongemakkelijke houdingen	10,5%	8,5%▼	13,9%	11,3%▼	1,6%	0,9%	0,9%	1,0%	--	--
· Herhalende bewegingen	31,2%	24,3%▼	35,9%	27,5%▼	18,6%	14,2%▼	19,1%	17,4%	--	--
Beeldschermwerk										
· Aantal uren beeldschermwerk	4,56	5,57▲	3,75	4,52▲	5,81	7,41▲	6,35	7,75▲	6,03	7,43▲
· Beeldschermwerk: 6 uur per dag of meer	45,5%	54,4%▲	32,2%	37,9%△	65,7%	82,6%▲	75,9%	88,8%▲	68,2%	83,7%▲

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). --vragen zijn medio 2023 niet gesteld aan volledige thuiswerkers. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test. Gemiddelden zijn getoetst met de gepaarde t-test. ▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. △ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

Tabel 4.2 Sedentair gedrag en lichamelijke activiteit.

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Sedentair gedrag										
· Zitten tijdens werk (uur per dag)	4,9	5,3△	4,0	4,4△	6,4	6,8△	6,78	7,0△	6,4	6,7△
· Zitten tijdens vrije tijd (uur per dag)	3,3	4,1▲	3,3	4,1▲	3,4	4,3▲	3,24	4,2▲	3,5	4,4▲
· Aantal dagen beweging (bijv. stevig doorwandelen per week)	--	4,9	--	5,0	--	4,8	--	4,9	--	4,7
· Aantal dagen intensief bewegen per week	--	2,0	--	2,0	--	2,0	--	2,1	--	2,2

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). -- niet gemeten in 2019. Gemiddelden zijn getoetst met de gepaarde t-test. ▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. △ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

werkten vaker meer uur op een dag tijdens het werk dan volledige locatiewerkers. Verder zaten hoogopgeleiden (6,3 uur) en werknemers in de sector ICT (7,2 uur), de financiële dienstverlening (7,1 uur), de zakelijke dienstverlening (6,3 uur) en het openbaar bestuur (6,5 uur) vaker dan gemiddeld tijdens het werk.

Ook zaten werknemers medio 2023 meer in hun vrije tijd (4,1 uur per dag). Dit was 3,3 uur per dag in 2019. Deze stijging is terug te zien bij alle groepen. Werknemers (die) deels thuiswerkten zaten ietwat meer in hun vrije tijd dan volledige locatiewerkers (tabel 4.2). Ook werknemers in het vervoer zaten vaker dan gemiddeld in de vrije tijd (4,8 uur per dag).

Medio 2023 hadden werknemers in hun vrije tijd bijna 5 keer per week matig intensieve lichaamsbeweging van ten minste 30 minuten en 2 keer per week intensieve lichaamsbeweging (tabel 4.1). Werknemers in de zorg gaven vaker dan gemiddeld aan matig intensieve lichaamsbeweging van ten minste 30 minuten te hebben (5,3 dagen), terwijl werknemers in de ICT minder vaak aangaven 30 minuten per dag matig intensief te bewegen (4,3 dagen dagen).

4.3 Werkplekinrichting thuis

Medio 2023 beschikte 6 op de 10 werknemers die thuiswerkten over een goede werkplek, bestaande uit een goed bureau, een goede bureaustoel, een apart beeldscherm én een losse muis (tabel 4.3). Vooral werknemers die hoofdzakelijk thuiswerkten hadden vaker dan gemiddeld een goede werkplek (68%), terwijl werknemers die gedeeltelijk thuiswerkten minder vaak een goede werkplek hadden (55%).

Ruim 8 op de 10 thuiswerkers had een goed bureau en een even groot deel een apart beeldscherm. Negen op de 10 thuiswerkers beschikten over een aparte muis, en bijna 3 op de 4 thuiswerkers had ook een instelbare stoel. Vrouwen (55%) en laagopgeleiden (48%) hadden minder vaak alle benodigde middelen voor een goede werkplek. Ook werknemers in het onderwijs (50%) en de zorg (40%) beschikten minder vaak over alle middelen voor een goede werkplek.

Tabel 4.3 Inrichting van de werkplek medio 2023.

	Alle (deels) Thuiswerkers	Gedeeltelijke thuiswerkers	Hoofdzakelijke thuiswerkers	Volledige thuiswerkers
Alle middelen (bureau, stoel, beeldscherm, muis)	61,7%	55,2%▼	67,5%▲	63,4%
Goed bureau				
· Nee	17,0%	19,5%△	12,4%▼	21,6%△
· Ja, was al aanwezig	32,6%	32,8%	33,3%	30,7%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	35,0%	36,4%	33,4%	35,5%
· Ja, door de werkgever verstrekt	15,4%	11,3%▽	20,8%▲	12,2%
Goede stoel				
· Nee	25,9%	31,0%△	21,6%▽	23,7%
· Ja, was al aanwezig	22,3%	20,6%	22,3%	26,2%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	24,5%	24,9%	23,7%	25,5%
· Ja, door de werkgever verstrekt	27,3%	23,4%▽	32,4%△	24,7%
Apart beeldscherm				
· Nee	18,6%	22,0%△	15,1%▽	18,9%
· Ja, was al aanwezig	24,9%	23,0%	25,4%	27,9%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	21,6%	20,8%	22,8%	20,5%
· Ja, door de werkgever verstrekt	34,9%	34,3%	36,6%	32,6%
Losse muis				
· Nee	8,3%	8,5%	5,9%▽	13,3%▲
· Ja, was al aanwezig	32,5%	32,6%	32,3%	33,0%
· Ja, zelf aangeschaft/geregeld	23,9%	21,9%	25,3%	25,0%
· Ja, door de werkgever verstrekt	35,3%	37,0%	36,5%	28,7%▽

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test.

▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

4.4 Omgevingsfactoren

Blootstelling aan lawaai en gevaarlijk werk zijn alleen uitgevraagd aan werknemers die (deels) op locaties werkten. De blootstelling aan lawaai was met 6% wat lager dan in 2019 (tabel 4.4), en deze lichte daling was zichtbaar in alle groepen. Volledige locatiewerkers (7%) en werknemers in de industrie (17%) en de bouw (11%) werden vaker dan gemiddeld aan lawaai blootgesteld.

Ook gevaarlijk werk (16%) laat een lichte daling zien ten opzichte van 2019 (19%) onder alle groepen locatiewerkers, met de sterkste daling onder gedeeltelijke thuiswerkers (van 8% naar 2%). Verder gaven volledige locatiewerkers (22%) en werknemers in de industrie (23%), de bouw (29%), het vervoer (36%) en de horeca (25%) vaker dan gemiddeld aan gevaarlijk werk te hebben.

Tabel 4.4 Blootstelling aan omgevingsfactoren bij locatiewerkers.

	Alle (deels) locatiewerkers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Lawaai [regelmatig]	8,8%	5,7% ▽	10,9%	7,4% ▽	3,4%	1,8% ▽	2,2%	0,3% ▽
Gevaarlijk werk [Ten minste één gevaar 'vaak' of 'altijd']	19,0%	16,1% ▽	24,1%	21,7% ▽	7,5%	1,7% ▼	3,2%	1,0% ▽
Soort gevaar								
· Vallen van hoogte	8,3%	6,9% ▽	10,3%	8,7% ▽	3,8%	3,4%	1,9%	0,2% ▽
· Struikelen, uitglijden	16,5%	13,4% ▽	20,9%	17,6% ▽	5,1%	2,4% ▽	4,4%	2,0% ▽
· Bekneld raken	7,2%	6,8%	9,1%	8,9%	2,2%	1,3%	1,5%	1,0%
· Snijden, steken	13,9%	11,2% ▽	17,9%	15,0% ▽	4,0%	1,6% ▽	2,1%	0,7% ▽
· Botsen, aanrijdingen	8,3%	7,8%	10,5%	10,3%	2,5%	1,4%	2,8%	1,2% ▽
· Ongeluk met gevaarlijke stoffen	8,8%	7,7% ▽	10,9%	10,0%	4,3%	1,6% ▽	1,6%	1,2%
· Confrontatie met geweld	10,9%	8,2% ▽	13,4%	10,6% ▽	4,8%	2,0% ▽	3,4%	2,0%
· Verbranden	7,0%	5,6% ▽	9,0%	7,7% ▽	2,8%	0,2% ▽	0,6%	0,2%
· Verstikking	2,3%	2,0%	2,8%	2,8%	1,3%	0% ▽	0,3%	0,2%
· Contact met COVID-19 besmette personen of materialen	--	8,5%	--	11,3%	--	1,4%		0,7%
· Een ander gevaar	6,9%	4,2% ▽	8,2%	5,4% ▽	4,6%	1,0% ▽	2,1%	1,3%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). 1 Deze vragen zijn niet gesteld aan volledige thuiswerkers. -- niet gemeten in 2019.

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test. ▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. △ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

4.5 Psychosociale arbeidsbelasting

Het aandeel werknemers met hoge autonomie was medio 2023 wat lager (64%) dan voor de pandemie (65%; tabel 4.5). Deze daling is vooral terug te zien bij volledige locatiewerkers (van 56% in 2019 naar 53% in 2023). Verder laten hoge taakeisen ook een daling zien; van 38% in 2019 naar 32% medio 2023. Deze daling was bij alle groepen werknemers zichtbaar. Ook is het aandeel werknemers dat in een situatie met hoge taakeisen en een lage autonomie zit (dit noemen we stressvol werk) iets afgenomen van 16% in 2019 naar 14% in 2023, en dat is vooral zichtbaar onder volledige locatiewerkers. Ondanks deze daling gaven volledige locatiewerkers nog altijd vaker aan dat zij stressvol werk hadden (18%) dan werknemers die (deels) thuiswerkten. Vrouwen (20%), jongere werknemers (26%) en werknemers in het onderwijs (24%) en de zorg (26%) hadden medio 2023 vaker dan gemiddeld stressvol werk.

Medio 2023 gaf 10% van de werknemers aan emotioneel zwaar werk te hebben (tabel 4.5), dit is een lichte afname in vergelijking met eind 2019 (12%). De afname is het duidelijkst zichtbaar onder de gedeeltelijke thuiswerkers (van 9% naar 7%). Het werk was verder vaker dan gemiddeld emotioneel belastend voor volledige locatiewerkers (12%) en werknemers in de zorg (19%) en het onderwijs (20%)

Zowel extern (27%) als intern (16%) ongewenst gedrag is afgenomen in vergelijking met voor de pandemie (respectievelijk 30% en 22%), en dat is onafhankelijk van werklocatie (tabel 4.5). Wel zien we de sterkste afname in intern ongewenst gedrag bij gedeeltelijke thuiswerkers (van 21% naar 12%) en volledige thuiswerkers (van 28% naar 9%). Werknemers die uitsluitend op locatie werkten, hadden vaker dan gemiddeld te maken met intern ongewenst gedrag (33%) en extern ongewenst gedrag (17%) dan mensen die (deels) thuiswerkten. Extern ongewenst gedrag kwam vaker voor bij vrouwen (35%), jongere werknemers (40%) en werknemers in de zorg (48%).

Net als voor de pandemie is de sociale steun van collega's en leidinggevende hoog bij alle werknemers (respectievelijk 98% en 88%; tabel 4.5). Volledige locatiewerkers (86%) en laagopgeleiden (81%) ervaren minder vaak sociale steun van een leidinggevende, terwijl jongeren (93%) en werknemers in de ICT (95%) vaker sociale steun ervaren van hun leidinggevende. Daarnaast gaven werknemers in het vervoer aan minder vaak sociale steun van hun collega's te ervaren (91%).

Ten slotte had 10% van de werknemers moeite met concentreren en een even groot deel van de werknemers moeite om de aandacht vast te houden. Gedeeltelijke thuiswerkers (12%) en hoofdzakelijke thuis-

werkers (14%) hadden meer moeite om zich te concentreren dan gemiddeld, terwijl hoofdzakelijke thuiswerkers (14%) en volledige thuiswerkers (14%) meer moeite dan gemiddeld hadden om hun aandacht vast te houden. Verder gaven jongere werknemers vaker dan

gemiddeld aan moeite te hebben met concentreren (11%) en aandacht vasthouden (12%), terwijl oudere werknemers minder moeite hadden om zich te concentreren (5%) en de aandacht vast te houden (5%).

Tabel 4.5 Psychosociale arbeidsomstandigheden.

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Hoge autonomie	65,1%	63,9% ▽	56,0%	53,1% ▽	79,8%	83,0%	84,8%	86,5%	83,6%	82,5%
Hoge kwantitatieve taakeisen	37,9%	31,6% ▽	37,8%	31,3% ▽	40,1%	33,1% ▽	37,2%	31,3% ▽	36,1%	31,2%
Hoge taakeisen en lage autonomie	16,2%	14,2% ▽	20,4%	17,7% ▽	9,2%	6,9%	7,3%	7,0%	7,4%	9,9%
Emotioneel zwaar werk	11,6%	10,2% ▽	12,9%	11,9%	9,1%	6,7% ▽	7,9%	6,3%	11,7%	9,9%
Extern ongewenst gedrag	30,4%	26,8% ▽	36,1%	33,4% ▽	20,7%	14,5% ▽	19,2%	15,0% ▽	18,1%	11,4% ▽
Intern ongewenst gedrag	21,9%	15,6% ▽	22,3%	17,4% ▽	21,3%	11,5% ▼	17,9%	14,4% ▽	28,0%	9,0% ▼
Sociale steun leidinggevende	87,0%	87,6%	85,6%	86,2%	90,2%	90,2%	90,4%	90,1%	86,2%	90,7%
Sociale steun collega's	97,5%	97,5%	97,2%	97,4%	97,7%	98,3%	98,7%	97,9%	97,4%	96,4%
Moeite met concentratie	--	9,5%	--	7,9%	--	12,2%	--	13,5%	--	11,4%
Moeite met aandacht	--	9,9%	--	8,3%	--	11,3%	--	13,6%	--	14,1%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). -- niet gemeten in 2019. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test.

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

4.6 Veranderingen in het werk

Het werk verandert voortdurend, en in deze paragraaf zoomen we hier op in. Zes op de 10 werknemers gaf medio 2023 aan dat er in het afgelopen jaar een verandering was geweest in het werk (tabel 4.6). Vooral hoofdzakelijke thuiswerkers gaven vaker dan gemiddeld aan dat er een verandering in het werk was geweest (65%).

Niet iedereen heeft met de zelfde veranderingen te maken. Over het algemeen werden veranderingen in de technologie (36%) en in de uitvoering van het werk of manier waarop leiding wordt gegeven (34%) het vaakst genoemd. De volledige locatiewerkers noemden alle veranderingen minder vaak dan gemiddeld, de hoofdzakelijke thuiswerkers noemden juist veel veranderingen. Ruim 4 op de 10 hoofdzakelijke thuiswerkers noemde veranderingen in technologie (42%) en in de uitvoering van het werk of de manier waarop wordt leiding geven (41%) als verandering. Ook noemden zij – net als de volledige thuiswerkers – vaker een verandering in producten/diensten (respectievelijk 28% en 27%). Verder gaven zowel de gedeeltelijke thuiswerkers als de volledige thuiswerkers vaker aan dat zij te maken hadden met een verandering in de manier of hoeveelheid contact met derden (respectievelijk 21% en 23%). De helft van de werknemers in de horeca gaf aan geen verandering in werkzaamheden te hebben gehad in het

afgelopen jaar (52%). Veranderingen in de producten/diensten werd vaker dan gemiddeld genoemd door werknemers in de ICT (36%).

Een kwart van de werknemers die te maken heeft gehad met een verandering in het werk had geen behoefte aan ondersteuning of middelen om zich aan te passen, en bijna de helft van alle werknemers had vooral tijd nodig. Daarnaast gaf 33% van de werknemers aan begeleiding nodig te hebben en 26% van de werknemers een cursus nodig te hebben om zich aan te passen aan de verandering(en) in het werk. Voor 23% van de werknemers was een aanpassing van de werkinhoud nodig. Hoewel ‘tijd om me aan te passen’ voor alle groepen de meest genoemde behoefte was, waren er ook verschillen tussen groepen. Hoofdzakelijke thuiswerkers hadden vaker dan gemiddeld vooral tijd nodig (55%). Volledige locatiewerkers hadden vaker dan gemiddeld behoefte aan begeleiding (35%) of aanpassing van de werkplek (9%). Volledige thuiswerkers hadden vaker dan gemiddeld helemaal geen behoefte aan een aanpassing (32%). Werknemers in de bouw hadden relatief vaak behoefte aan een opleiding of cursus (38%), werknemers in de horeca aan begeleiding (43%), en werknemers in het onderwijs hadden vooral tijd nodig (58%). Een relatief hoog aandeel werknemers in de ICT had geen enkele maatregel nodig om zich aan te passen (32%).

Tabel 4.6 Veranderingen in het werk en aanpassingen die hiervoor nodig zijn.

	Alle werknemers	Volledige locatiewerkers	Gedeeltelijke thuiswerkers	Hoofdzakelijke thuiswerkers	Volledige thuiswerkers
Veranderingen in het werk					
Technologie, zoals machines of ICT	36,2%	34,6%▽	38,4%	42,5%△	33,2%
In de uitvoering van het werk of manier waarop leiding wordt gegeven	33,5%	31,6%▽	35,0%	40,7%△	34,6%
In de producten/diensten	22,0%	19,8%▽	23,2%	28,3%△	27,1%△
In de manier of hoeveelheid contact met klanten/leerlingen/ patiënten	17,8%	16,8%▽	20,7%△	16,9%	22,8%△
Geen van deze veranderingen	41,0%	42,4%△	40,2%	34,4%▽	42,3%
Behoefte aan aanpassingen/ondersteuning					
Opleiding of cursus	26,3%	27,1%	25,8%	25,3%	22,6%
Begeleiding of coaching	33,6%	35,2%△	35,1%	27,8%▽	28,5%
Aanpassing van mijn werkplek	6,9%	9,0%▲	4,7%▽	2,8%▼	1,8%▼
Aanpassing van mijn werkinhoud	23,4%	22,2%▽	26,9%	23,9%	26,7%
Tijd om me aan te passen	47,6%	45,6%▽	50,0%	54,9%△	44,2%
Iets anders	3,5%	3,8%	3,1%	3,3%	2,4%
Geen maatregelen nodig	23,0%	22,5%	21,3%	22,8%	32,3%▲

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test.

▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

4.7 Samengevat

De fysieke arbeidsomstandigheden van werknemers zijn ten opzichte van 2019 veranderd. Zo is er een lichte daling in fysiek zwaar werk, lawaai en gevaarlijk werk bij werknemers die (deels) op locatie werken. Beeldschermwerk en sedentair gedrag in zowel de werktijd als vrije tijd zijn toegenomen in vergelijking met voor de pandemie, onafhankelijk van de werklocatie. Wel zaten (deels)thuiswerkers medio 2023 meer onder werktijd als in de vrije tijd dan locatiewerkers. In 2023 beschikte 6 op de 10 thuiswerkers over een goede thuiswerkplek, en dat is een verdere stijging ten opzichte van eind 2021.

Psychosociale arbeidsomstandigheden waaronder autonomie, taakeisen, stressvol werk (combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie), emotioneel zwaar werk, en extern en intern ongewenst gedrag zijn over het algemeen (licht) afgenomen bij alle groepen werknemers. Sociale steun van leidinggevende en collega's bleef onverminderd hoog in alle groepen. Wel zien we enkele verschillen

tussen groepen werknemers. Zo is stressvol werk weliswaar het sterkst afgenomen bij volledige locatiewerkers, deze groep heeft nog altijd het vaakst stressvol werk. De daling in emotioneel zwaar werk is te verklaren door een daling onder gedeeltelijke thuiswerkers. Intern en extern ongewenst gedrag namen af in alle groepen, met de sterkste daling in ongewenst gedrag bij gedeeltelijke thuiswerkers en volledige thuiswerkers.

Voor meer dan de helft van de werknemers is het werk veranderd in de afgelopen 12 maanden, vooral onder hoofdzakelijke thuiswerkers (65%). De grootste veranderingen die hadden plaatsgevonden waren veranderingen in de technologie, in de uitvoering van het werk of de manier waarop leiding wordt gegeven. Bijna een kwart van de werknemers die te maken heeft gehad met een verandering, had geen behoefte aan ondersteuning. Verder gaven werknemers aan vooral tijd nodig te hebben (47%), gevolgd door begeleiding/coaching (34%), een opleiding/cursus (26%) en aanpassing van de werkinhoud (23%).

Welbevinden, verzuim en werk-privé balans

Hoofdstuk 5 beschrijft het welbevinden, het verzuim en de werk-privé balans van werknemers. De vraagstukken omtrent coronabesmettingen en post-COVID beschrijven we in hoofdstuk 6.

5.1 Welbevinden

Het algemeen welbevinden gaat over de algemene gezondheid, burn-outklachten, KANS klachten, eenzaamheid en tevredenheid. Het welbevinden is medio 2023 niet verbeterd in vergelijking met 2019.

Drie op de 4 werknemers had medio 2023 een goede tot zeer goede gezondheid, en dat is wat lager dan voor de pandemie (79%). De daling in goede tot zeer goede gezondheid is onafhankelijk van de werklocatie van de werknemers (tabel 5.1). Hoogopgeleiden (81%) hadden vaker dan gemiddeld een (zeer) goede gezondheid, terwijl werknemers in het vervoer minder vaak een (zeer) goede gezondheid hadden (65%). Het aandeel werknemers met burn-outklachten laat een lichte stijging zien van 16% in 2019 naar 18% medio 2023 (tabel 5.1). Deze stijging is vooral zichtbaar bij volledige locatiewerkers en volledige thuiswerkers, maar is alleen significant gestegen bij volledige locatiewerkers (van 15% naar 18%). Werknemers in de bouw gaven minder

vaak dan gemiddeld aan burn-out klachten te ervaren (11%). Vier op de 10 werknemers gaf aan klachten aan arm, nek of schouders (KANS) te hebben, wat vergelijkbaar is met 2019 (43%). KANS werd vaker genoemd door vrouwen (48%) en werknemers in de horeca (53%).

Van alle werknemers gaf 8% aan zich sterk eenzaam te voelen. Verder voelde 18% van de werknemers zich sociaal eenzaam (gebrek aan sociale contacten en betrokken sociaal netwerk) en 7% van de werknemers zich emotioneel eenzaam (missen van een hechte of intieme band met een ander). We kunnen geen vergelijking met 2019 maken omdat eenzaamheid daar niet is gemeten. Tijdens de pandemie is eenzaamheid alleen uitgevraagd onder thuiswerkers. Tijdens de pandemie lag het aandeel eenzaamheid onder thuiswerkers rond de 14% (18% sociale eenzaamheid en 11% emotionele eenzaamheid). Sociale eenzaamheid kwam medio 2023 vaker dan gemiddeld voor bij volledige locatiewerkers (19%) en volledige thuiswerkers (20%). Verder kwam sociale eenzaamheid minder vaak voor bij jongere werk-

nemers (10%) en juist vaker dan gemiddeld bij werknemers in het vervoer (30%).

Acht op de 10 werknemers was tevreden met het leven. Deze vraag is niet gesteld aan werknemers voor de pandemie, maar tijdens

de pandemie waren werknemers minder tevreden met het leven. Tevredenheid met het leven was medio 2023 hoger dan gemiddeld bij werknemers die gedeeltelijk thuiswerkten (86%). Werknemers die volledig op locatie werkten (81%) en laagopgeleiden waren het minst vaak tevreden met het leven (74%).

Tabel 5.1 Welbevinden

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Algemene gezondheid (goed/zeer goed)	79,0%	74,4% ▽	78,7%	75,1% ▽	85,5%	77,3% ▽	82,6%	77,8% ▽	78,0%	70,3% ▽
Burn-outklachten	15,9%	18,2% △	15,1%	18,2% △	15,8%	16,8%	18,1%	17,6%	19,0%	22,2%
KANS (klachten aan nek, schouders, armen/ ellebogen, en/of polsen/handen)	43,3%	41,8%	42,0%	41,8%	41,1%	38,1%	43,4%	39,9%	43,4%	44,6%
Eenzaamheid (sterk)	--	7,6%	--	7,9%	--	7,2%	--	6,6%	--	7,3%
· Sociale eenzaamheid (sterk)	--	18,1%	--	19,1%	--	14,9%	--	15,7%	--	19,8%
· Emotionele eenzaamheid (sterk)	--	6,5%	--	6,9%	--	5,2%	--	6,2%	--	6,4%
Algemene tevredenheid (tevreden/zeer tevreden)	--	82,4%	--	80,9%	--	86,4%	--	83,8%	--	85,1%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). -- niet gemeten in 2019. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test.

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

Tabel 5.2 De werk-privé disbalans

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Werk-privédisbalans	9,1%	8,4%	9,8%	9,3%	6,8%	7,2%	7,2%	6,0%	11,3%	7,8%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test.

5.2 Werk-privé balans

Medio 2023 ervoer 8% van de werknemers een werk-privédisbalans (tabel 5.2), en dat is vergelijkbaar met 2019 (9%). De werk-privédisbalans was wat hoger onder volledige locatiewerkers (9%) en bij werknemers in de horeca (18%).

5.3 Verzuim

Ongeveer de helft van de werknemers meldde zich in de 12 maanden voorafgaand aan de meting in 2023 tenminste een keer ziek (tabel 5.3). Dit is vergelijkbaar met 2019 (48%). Onder werknemers die volledig op locatie werkten, is het aandeel werknemers dat in de afgelopen 12 maanden ten minste een keer verzuimde iets toegenomen van 47% in 2019 naar 51% in 2023, en zij verzuimden daarmee het meest van alle groepen werknemers. Bij alle groepen thuiswerkers

nam het verzuim iets af, maar dit was alleen significant bij gedeeltelijke thuiswerkers. Volledige thuiswerkers (39%) en werknemers in de bouw (38%) verzuimden het minst.

Het aantal verzuimdagen is duidelijk toegenomen ten opzichte van voor de pandemie: van gemiddeld 7 dagen in 2019 naar gemiddeld 9 dagen in 2023. Wederom zijn het de locatiewerkers die de meeste verzuimdagen (10 dagen) hadden, en dat is bovendien hoger dan in 2019 (7 dagen).

De voornaamste redenen om te verzuimen waren griep of verkoudheid (45%), psychische klachten (9%) en klachten aan buik, maag of darmen (7%). Ten opzichte van 2019 kwamen griep en klachten aan buik, maag of darmen wat minder vaak voor terwijl psychische klachten juist meer voorkwamen. Ook klachten aan luchtwegen kwamen wat vaker voor terwijl zwangerschapsgerelateerde klachten juist minder vaak voorkwamen.

Tabel 5.3 Verzuim en redenen voor verzuim

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Verzuimd afgelopen 12 maanden	48,0%	49,1%	46,7%	50,7% Δ	51,7%	47,0% ∇	51,8%	48,4%	43,6%	38,8%
Aantal dagen verzuim afgelopen 12 maanden (inclusief 0 verzuim)	6,88	9,16 Δ	7,12	9,72 Δ	6,08	6,65	7,24	9,48	5,45	8,47
Klacht laatste verzuimgeval										
· Rugklachten	4,2%	3,8%	5,3%	4,7%	1,5%	3,4%	2,6%	1,0%	1,1%	2,0%
· Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	4,5%	3,1% ∇	4,8%	3,5%	2,7%	2,0%	5,3%	3,0%	3,4%	2,1%
· Klachten heup, benen, knieën, voeten	3,7%	4,1%	4,7%	5,3%	1,7%	1,5%	1,2%	1,7%	2,3%	1,9%
· Klachten hart- en vaatstelsel	1,0%	1,1%	1,0%	1,1%	0,6%	1,8%	1,6%	1,1%	0,8%	0,4%
· Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	6,9%	8,7% Δ	6,6%	8,3%	7,4%	9,2%	7,0%	8,7%	9,1%	11,6%
· Vermoeidheid of concentratieproblemen	2,6%	3,1%	2,9%	3,3%	1,9%	2,1%	1,5%	3,1%	3,7%	4,4%
· Conflict op het werk	0,4%	0,6%	0,4%	0,5%	0%	0,8%	0,4%	0,4%	0,5%	2,0%
· Klachten luchtwegen	2,6%	4,7% Δ	2,9%	4,9% Δ	1,4%	2,6%	2,6%	5,3%	2,1%	6,7%
· Klachten buik, maag of darmen	9,0%	7,1% ∇	9,2%	7,1% ∇	7,7%	6,4%	9,3%	8,2%	8,4%	5,3%
· Huidklachten	0,4%	0,6%	0,3%	0,7%	0%	0,4%	0,5%	0,4%	2,3%	0%
· Klachten oren of ogen	1,0%	0,9%	1,1%	0,8%	1,1%	1,4%	0,4%	0,8%	1,8%	1,8%
· Griep of verkoudheid	48,3%	45,0% ∇	44,7%	42,2%	59,5%	52,9%	53,2%	50,3%	51,3%	45,6%
· Hoofdpijn	4,6%	3,7%	4,1%	3,8%	5,1%	4,7%	7,0%	2,7% ∇	1,8%	3,3%
· Klachten in verband met zwangerschap	2,1%	1,2% ∇	2,6%	1,0% ∇	1,4%	1,9%	0,6%	1,4%	2,5%	0,4%
· Overige klachten	8,8%	12,1% Δ	9,4%	12,8% Δ	8,1%	8,9%	6,8%	12,0% Δ	8,8%	12,5%

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO). Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test. Gemiddelden zijn getoetst met de gepaarde t-test. \blacktriangle en \blacktriangledown : $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇ : $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

5.4 Samengevat

Driekwart van de werknemers had medio 2023 een (zeer) goede gezondheid, 18% van de werknemers rapporteerde burn-outklachten, 42% van de werknemers had KANS en 8% van de werknemers voelde zich sterk eenzaam. Het welbevinden is daarmee in 2023 niet verbeterd in vergelijking met 2019. Het aandeel werknemers met een (zeer) goede gezondheid nam wat af, de burn-out klachten namen licht toe en KANS bleef vergelijkbaar met 2019. Dit patroon was over het algemeen vergelijkbaar tussen de verschillende groepen. Wat betreft de burn-outklachten is er alleen een significante stijging zichtbaar bij de groep volledige locatiewerkers. Acht op de 10 werknemers was (zeer) tevreden met het leven.

Het aandeel verzuimers onder volledige locatiewerkers is toegenomen van 47% naar 51%, en daarmee het hoogst van alle groepen. Het verzuimpercentage is in alle groepen thuiswerkers ietwat afgenomen, maar dat is alleen significant bij gedeeltelijke thuiswerkers. Het aantal dagen dat men gemiddelde verzuimde nam onder alle werknemers wel toe van 7 dagen in 2019 naar 9 dagen in 2023, met het hoogste aantal verzuimdagen onder volledige locatiewerkers (10 dagen). De meeste genoemde verzuimredenen waren griep of verkoudheid, psychische klachten en klachten aan buik, maag of darmen.

De werk-privé balans is na de pandemie niet veranderd in vergelijking met voor de pandemie. Bijna 1 op de 10 werknemer ervoer een werk-privé disbalans.

Coronabesmettingen, post-COVID en werk

Sinds het begin van de pandemie hebben veel mensen een coronabesmetting doorgemaakt. De ernst en de duur van de klachten wisselden daarbij sterk. Voor de meeste mensen waren de klachten van korte duur, maar sommige mensen houden langdurige klachten. Als de klachten minimaal 3 maanden aanhouden na een coronabesmetting spreekt men van post-COVID (WHO, 2022). In dit hoofdstuk zoomen we in op coronabesmettingen en post-COVID onder werknemers, als ook onder niet werkenden.

6.1 COVID-19 prevalentie en angst voor besmetting op het werk

Het overgrote merendeel (79%) van de werknemers uit 2019 die ook medio 2023 werkten gaf aan dat zij COVID-19 hebben of hebben gehad (tabel 6.1). Dit was onafhankelijk van werklocatie. De prevalentie COVID-19 is hoger bij werknemers tussen de 24 en 54 jaar (82%) en lager bij oudere werknemers (72%), lager opgeleiden (70%) en bij werknemers in de vervoerssector (68%). Onder niet werkenden gaf 68% aan COVID-19 te hebben of hebben gehad (tabel 6.1).

De angst om medio 2023 op het werk besmet te raken met SARS-CoV-2 is logischerwijs veel minder dan gedurende de pandemie. Er is maar een hele beperkte groep vaak of altijd bang om besmet te raken (2%). Deze angst was het hoogst bij volledige locatiewerkers (3%) en

volledige thuiswerkers (2%). Dit laatste is opvallend en hangt mogelijk samen met een wat mindere gezondheid en is deze angst een reden om volledig thuis te gaan werken.

6.2 Post-COVID onder werknemers en niet werkenden

Bij 2 op de 3 werknemers die COVID-19 hebben of hebben gehad waren de klachten binnen een maand verdwenen en bij 1 op de 6 verdwenen de klachten binnen 1-2 maanden. Bijna 1 op de 5 werknemers met COVID-19 had klachten die 3 maanden of langer duurden (tabel 6.1). Deze werknemers hebben of hadden dus post-COVID. Dit betekent dat 15% van alle werknemers – met en zonder coronabesmetting – post-COVID had of heeft gehad. Deze klachten kwamen

Tabel 6.1 COVID-19, angst voor een besmetting, duur van de klachten en Post-Covid.

	Alle werknemers	Volledige locatiewerkers	Gedeeltelijke thuiswerkers	Hoofdzakelijke thuiswerkers	Volledige thuiswerkers	Niet werkenden
Covid-19	79,4%	79,6%	78,4%	81,3%	75,4%	68,3%
Angst voor een besmetting op het werk (vaak/altijd)	2,4%	3,0% Δ	1,5%	0,6%	2,4%	--
Klachtenduur van de besmetting						
· Minder dan 1 maand	65,4%	64,1% ∇	66,2%	68,7%	68,6%	66,4%
· 1-2 maanden	16,3%	15,8%	18,1%	17,9%	13,4%	11,9%
· 3 tot en met 12 maanden	11,4%	12,0%	10,5%	9,1% ∇	12,3%	11,1%
· tussen de 1 en 2 jaar	4,2%	4,8% Δ	2,5% ∇	3,2%	4,0%	4,9%
· 2 jaar of langer	2,8%	3,3% Δ	2,7%	1,1% ∇	1,7%	5,6%
Post-COVID onder alle werknemers						
· Nooit COVID-19 gehad	20,7%	20,5%	21,6%	18,7%	24,7%	31,9%
· COVID-19 gehad, met klachten minder dan 3 maanden	64,8%	63,5% ∇	66,1%	70,4% Δ	61,7%	53,3%
· COVID-19 gehad, met klachten van 3 maanden of meer	14,6%	16,0% Δ	12,3%	10,8% ∇	13,6%	14,8%
Chronische aandoening						
· Post-COVID	2,8%	3,1%	1,1% ∇	3,0%	2,8%	4,8%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). De landbouw is niet weergegeven vanwege het kleine aantal respondenten in deze sector (n<100).

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test. \blacktriangle en \blacktriangledown : p<0,05 en Cohen's d \geq 0,20. \triangle en \triangledown : p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

het vaakst voor bij werknemers die volledig op locatie werkten (16%) en het minst vaak bij werknemers die hoofdzakelijk thuis werken (11%; tabel 6.1). Ook 15% van de niet werkenden had of heeft post-COVID gerelateerde klachten.

Binnen een aanvullende vraag over chronische aandoeningen hebben we ook uitgevraagd of werknemers post-COVID hebben. Daar gaf iets meer dan 3% van de werknemers aan de chronische aandoening post-COVID te hebben. Onder de niet werkenden lag dit percentage iets hoger en gaf bijna 5% aan de chronische aandoening post-covid te hebben (tabel 6.1).

Het verschil tussen de percentages langdurige klachten na Covid-19 en de chronische aandoening post-COVID bij zowel werknemers als niet werkenden komt waarschijnlijk enerzijds doordat bij een deel van de groep met langdurige klachten de klachten inmiddels wél voorbij zijn en anderzijds doordat niet iedereen de langdurige klachten als een chronische aandoening interpreteert.

6.3 Post-COVID en bijbehorende klachten in 2023

Medio 2023 gaf 9% van de werknemers die een coronabesmetting had gehad aan dat zij nog altijd post-COVID gerelateerde klachten hadden (tabel 6.2). Werknemers die volledig op locatie werkten, gaven iets vaker aan dat zij medio 2023 post-COVID gerelateerde klachten hadden (10%) dan werknemers die gedeeltelijk of volledig thuiswerkten (respectievelijk 7% en 6%). Ook werknemers die volledig thuiswerkten (9%) gaven vaker dan gemiddeld aan dat zij medio 2023 post-COVID gerelateerde klachten hadden. Voor deze laatste groep is het verschil echter niet significant, en kan niet worden uitgesloten dat dit een toevalsbevinding is. Werknemers in de ICT (3%) hadden het minst vaak klachten. Al met al, had ruim 7% van alle werknemers in de vijfde meting – ongeacht een coronabesmetting of niet – Post-COVID gerelateerde klachten.

De meest genoemde klacht bij werknemers met post-COVID was vermoeidheid (72%; tabel 6.2). Andere veel genoemde klachten waren concentratieproblemen (48%), geheugenproblemen (41%), kortademigheid en benauwdheid (38%), en moeite hebben met een drukke omgeving (37%).

Tabel 6.2 Post-COVID en type klachten medio 2023 bij werknemers die een coronabesmetting hebben of hebben gehad.

	Alle werknemers
Klachten door post-COVID op dit moment	8,7%
Type klachten	
· Vermoeidheid	72,2%
· Langdurig verlies van reukvermogen	20,1%
· Langdurig verlies van smaakvermogen	12,9%
· Kortademigheid of benauwdheid	37,7%
· Pijn op de borst	7,5%
· Hartkloppingen	12,0%
· Spierpijn/gewrichtspijn	22,2%
· Hoofdpijn	16,9%
· Aanhoudende verhoging/koorts	0,8%
· Concentratieproblemen	47,7%
· Geheugenproblemen	41,2%
· Verwardheid	11,0%
· Moeite met drukke omgeving	37,2%
· Andere klachten	11,6%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). – Vanwege het lage aantal respondenten worden het type klachten niet gepresenteerd naar werklocatie en voor niet werkenden.

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

Bijna 12% van de niet werkenden had post-COVID gerelateerde klachten medio 2023, en dit is iets hoger dan bij werknemers. Vanwege de geringe aantallen kan geen uitspraak worden gedaan over het type klachten onder niet werkenden.

6.4 Invloed van post-COVID op het werk

Niet iedereen met post-COVID gerelateerde klachten heeft daar op het werk last van. Bijna 16% van de werknemers met post-COVID gerelateerde klachten had hier bij het werken nooit last van (tabel 6.3). Bij ruim acht op de 10 werknemers met post-COVID klachten waren deze klachten wel van invloed: bij 55% soms, bij 21% vaak en bij 9% altijd. Dit betekent dat 6% van alle werknemers – ongeacht of ze besmet waren geweest of niet – in meer of mindere mate invloed van de klachten op het werk ervaarde. Gevraagd naar in hoeverre de klachten het werk belemmerden gaf 60% van werknemers met post-COVID gerelateerde klachten aan dat de klachten het werk licht belemmerden en 18% gaf aan dat de klachten het werk sterk belemmerden.

Van alle werknemers waarvan de klachten van invloed zijn op het werk gaf ruim de helft aan dat er geen aanpassingen nodig zijn in het werk of werkzaamheden vanwege de klachten (tabel 6.3). Een kwart gaf aan

dat het nodig is om de werktijden aan te passen en een even groot deel gaf aan dat het nodig was om de hoeveelheid werk aan te passen. Een kleiner deel van de groep werknemers gaf aan een aanpassing in functie of takenpakket nodig te hebben (13%) of een opleiding/omscholing (3%). Door het geringe aantal deelnemers met klachten is het niet mogelijk onderscheid naar de verschillende werklocaties te maken.

6.5 Samengevat

Bijna 8 op de 10 werknemers is sinds de start van de pandemie besmet geweest met het coronavirus. Bij niet werkenden was dit 7 op de 10 respondenten. Bij het merendeel van de respondenten verdwenen de klachten binnen een maand. Van de werknemers en niet werkenden die een coronabesmetting hebben gehad gaf 15% aan dat de klachten langer dan 3 maanden aanhouden of hielden. Dit wordt ook wel post-COVID genoemd. Medio 2023 had nog altijd 9% van de werknemers die een coronabesmetting had gehad post-COVID. Vermoeidheid was verreweg de klacht die het meest werd genoemd, gevolgd door concentratieproblemen, geheugenproblemen, kortadempigheid, en moeite met een drukke omgeving.

Tabel 6.3 Invloed van post-COVID gerelateerde klachten op het werk.

	Werknemers met post-COVID
Klachten van invloed op het werk	
· Nooit	15,9%
· Soms	54,6%
· Vaak	20,7%
· Altijd	8,8%
Mate van belemmeringen op het werk	
· Niet belemmerd	21,9%
· Licht belemmerd	60,1%
· Sterk belemmerd	18,0%
Aanpassingen nodig in werk/werkzaamheden	
· Nee	51,6%
· Werktijden	25,6%
· Hoeveelheid werk	24,0%
· Functie of takenpakket	13,5%
· Opleiding of omscholing	3,5%
· Andere aanpassingen	13,0%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO).

Van de werknemers met post-COVID gerelateerde klachten gaf medio 2023 ruim 8 op de 10 aan dat de klachten van invloed waren op het werk (55% soms, 21% vaak en 9% altijd). Dit betekent dat 6% van alle werknemers – ongeacht of ze besmet waren geweest of niet - aangaf dat post-COVID gerelateerde klachten van invloed waren op het werk. Van de werknemers met post-COVID die aangaven dat de klachten van invloed waren op het werk, gaf 60% aan dat de klachten het werk licht belemmerden en 18% gaf aan dat de klachten het werk sterk belemmerden. Desalniettemin gaf de helft van deze groep werknemers aan dat er geen maatregelen of aanpassingen in het werk nodig waren. Een kwart van de respondenten gaf aan dat er aanpassingen in de werktijden nodig waren en een even groot deel had behoefte aan aanpassingen in de hoeveelheid werk.

Financiële situatie en baanperspectief

Dit hoofdstuk beschrijft de financiële situatie en het toekomstperspectief van de respondenten wat betreft hun loopbaan.

7.1 Financiële situatie

Bij 53% van de werknemers was de financiële situatie in de afgelopen drie maanden niet veranderd, bij 26% is de financiële situatie (ietwat) achteruit gegaan en bij 21% is de financiële situatie (ietwat) vooruit gegaan (tabel 7.1). Volledige locatiewerkers gaven vaker dan gemiddeld aan dat hun financiële situatie achteruit is gegaan (28%). Volledige thuiswerkers gaven boven gemiddeld vaak aan dat hun financiële situatie in de afgelopen drie maanden wat vooruit was gegaan (26%) en hoofdzakelijke thuiswerkers gaven juist minder vaak aan dat hun financiële situatie achteruit was gegaan (23%). Verder gaven werknemers in de bouw vaker aan dat hun financiële situatie achteruit was gegaan (37%), terwijl jongeren (33%) en werknemers in de horeca (32%) juist vaker aangaven dat hun situatie in de afgelopen maanden vooruit was gegaan.

Als mensen er financieel op achteruit zijn gegaan, wil dat niet zeggen dat er meteen financiële problemen ontstaan. Drie op de 4 werknemers gaf aan geld over te houden aan het einde van de maand. Bijna 1 op de 10 werknemers gaf aan geld tekort te komen aan het einde van de maand (tabel 7.1). Locatiewerkers gaven vaker dan gemiddeld aan geld tekort te komen aan het einde van de maand (11%), terwijl gedeeltelijke en hoofdzakelijke thuiswerkers vaker geld over hadden aan het einde van de maand (85% en 82%). Verder gaven laagopgeleiden (62%) en werknemers in de horeca (64%) minder vaak aan geld over te houden, terwijl hoogopgeleiden (85%) en werknemers in de financiële dienstverlening (85%) juist vaker geld over houden.

Bij niet werkenden is de financiële situatie in de afgelopen drie maanden vaker achteruit gegaan (31%) dan bij werknemers (tabel 8.1). Niet werkenden in de leeftijd 25-54 jaar gaven het vaakst aan dat hun financiële situatie (ietwat) achteruit was gegaan (49%). Verder gaf

Tabel 7.1 Financiële situatie van werkenden en niet-werkenden.

	Alle werknemers	Volledige locatiewerkers	Gedeeltelijke thuiswerkers	Hoofdzakelijke thuiswerkers	Volledige thuiswerkers	Niet werkenden
Financiële situatie						
· Erg of enigszins op vooruit gegaan	20,5%	18,9%▼	22,8%	22,4%	26,4%△	9,2%
· Ongeveer hetzelfde gebleven	53,0%	53,0%	53,2%	54,2%	50,6%	60,2%
· Ietwat of erg op achteruit gegaan	26,5%	28,1%△	24,1%	23,5%▼	23,0%	30,6%
Financiële situatie huishouden						
· Komt veel of een beetje geld tekort	9,4%	11,4%▲	4,2%▼	6,1%▼	8,2%	16,8%
· Komt precies rond	15,0%	16,6%△	10,6%▼	12,3%▼	15,3%	21,3%
· Houdt een veel of beetje geld over	75,6%	72,0%▼	85,1%▲	81,6%△	76,5%	61,9%

Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Bron: NEA-COVID-19 (TNO). Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test.

▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. △ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

17% van de niet werkenden aan geld tekort te komen aan het einde van de maand, en dat is vaker dan bij werknemers. Niet werkenden in de leeftijd 15-24 jaar (31%) en in de leeftijd 25-54 jaar (33%) gaven vaker aan geld tekort te komen dan werknemers van 55 jaar en ouder (7%).

De financiële situatie van werknemers en niet werkenden op basis van de NEA-COVID-19 vragenlijst is rooskleuriger dan de cijfers van het CBS (CBS, 2023a), waar 51% van de respondenten aangaf dat de financiële situatie erop achteruit was gegaan in de afgelopen

12 maanden en 26% van de respondenten schulden maakte of zijn spaartegoed gebruikte om rond te komen. Een verklaring voor het verschil is dat de NEA-COVID-19 een cohort onderzoek is dat werknemers uit 2019 over de tijd volgt. Consequenties hiervan zijn bijvoorbeeld dat een groep jongeren van bijbaan naar volwaardige baan is gegaan en dat een relatief groot deel van de niet werkenden gepensioneerd is. Daarmee wijkt het NEA-COVID-19 af van de cijfers van het CBS.

7.2 Loopbaan en baanperspectief

Werknemers gaven medio 2023 minder vaak aan bezorgd te zijn over het behoud van hun baan of het risico om hun baan te verliezen dan in 2019 (tabel 7.2). Het ervaren risico om de baan te verliezen, daalde van 17% in 2019 naar 8% in 2023, en de zorgen om het behoud van de baan daalde van 17% in 2019 naar 9% in 2023. Deze daling in ervaren risico op baanverlies en zorgen om het behoud van een baan past in

het beeld van de krapte op de arbeidsmarkt waarbij er medio 2023 meer vacatures waren dan er werklozen waren (CBS, 2023b).

Bijna 3 op de 4 werklozen was op zoek naar een nieuwe baan, en dit is vergelijkbaar met de laatste meting tijdens de pandemie (eind 2021) toen 72% van de werklozen op zoek was naar een nieuwe baan. Vanwege de lage aantallen kunnen we geen verdere verdieping uitvoeren onder de werklozen.

Tabel 7.2 Loopbaanperspectief van werknemers.

	Alle werknemers		Volledige locatiewerkers		Gedeeltelijke thuiswerkers		Hoofdzakelijke thuiswerkers		Volledige thuiswerkers	
	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023	Eind 2019	Medio 2023
Verdere loopbaan										
Risico op verlies van baan	16,8%	8,0%▼	16,0%	7,4%▼	15,1%	8,4%▽	20,8%	7,2%▼	19,8%	7,0%▼
Zorgen om behoud van baan	17,0%	9,5%▽	17,0%	9,5%▽	15,1%	9,0%▽	17,7%	7,6%▼	16,7%	8,3%▼

Bron: NEA 2019 (TNO/CBS) en NEA-COVID-19 (TNO) Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de McNemar test. ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. △ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

7.3 Samengevat

Ruim een kwart van de werknemers gaf aan dat de financiële situatie in de afgelopen 3 maanden achteruit was gegaan. Dit leidt niet bij iedereen tot financiële problemen aangezien 1 op de 10 werknemers aan het einde van de maand geld tekort komt om rond te komen. De financiële situatie en problemen zijn bij niet werkenden groter dan bij werknemers. Bijna 1 op de 3 niet werkenden gaf aan dat de financiële situatie er de afgelopen 3 maanden erop achteruit was gegaan, en 17% gaf aan geld tekort te komen aan het eind van de maand.

Het baanperspectief onder werkenden is rooskleuriger dan in 2019. Zowel het ervaren risico op het verliezen van de baan als zorgen om het behoud van de baan daalde naar onder de 10%. Het lijkt aannemelijk dat dit te maken heeft met de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Conclusie

Sinds mei 2023 is de coronapandemie volgens de WHO officieel geen wereldwijde crisis meer (WHO, 2023), maar bevindt het zich in een endemische fase. Het werkende leven is sinds de start van de pandemie wel blijvend veranderd voor een deel van de werknemers.

De grootste verandering is de toename in hybride werken, gedefinieerd als tijds- en plaats onafhankelijk werken. Het aantal thuiswerkuren onder de huidige thuiswerkers steeg van 5 uur in 2019 naar bijna 20 uur per week medio 2023. Daarnaast gaf bijna een derde van de werknemers aan regelmatig zelf hun werktijden te kunnen bepalen, en een even groot deel van de werknemers gaf aan zelf de werklocatie regelmatig te kunnen bepalen. Hybride werken wordt volgens werknemers in grote mate toegestaan door werkgevers. Een op de 3 werknemers had formele afspraken en bijna de helft had informele afspraken over hybride werken. Formele en informele afspraken waren er vaker bij gedeeltelijke en hoofdzakelijke thuiswerkers dan bij volledige locatiewerkers en volledige thuiswerkers. Ondanks de toename in hybride werken, werkte nog altijd de meerderheid van de werknemers op locatie (2 van de 3 werknemers). Dat is maar iets minder dan in 2019. Dit betekent dat er niet alleen meer werknemers thuis

zijn gaan werken, maar dat vooral werknemers die al thuiswerkten voor de pandemie meer uren vanuit huis zijn gaan werken in 2023.

We zien ook een verandering in arbeidsomstandigheden na de pandemie ten opzichte van 2019. De psychosociale arbeidsomstandigheden waaronder autonomie, taakeisen, stressvol werk (hoge taakeisen en lage autonomie), emotioneel zwaar werk, en extern en intern ongewenst gedrag zijn over het algemeen (licht) afgenomen. Het aandeel werknemers dat intern en extern ongewenst gedrag ervaren nam af in alle groepen werknemers, met de sterkste daling in ongewenst gedrag bij gedeeltelijke thuiswerkers en volledige thuiswerkers. Sociale steun van leidinggevende en collega's bleef onverminderd hoog. Verder is er een lichte daling in fysiek zwaar werk, blootstelling aan lawaai en gevaarlijk werk onder (deels) locatiewerkers. Beeldschermwerk en sedentair gedrag in zowel de werktijd als vrije tijd zijn in 2023 wel toegenomen in vergelijking met voor de pandemie.

Het welbevinden is in 2023 niet verbeterd in vergelijking met 2019. Het aandeel werknemers met een (zeer) goede gezondheid nam wat af, de burn-out klachten namen licht toe en KANS bleef vergelijkbaar met

2019. Medio 2023 had driekwart van de werknemers een (zeer) goede gezondheid, 18% van de werknemers rapporteerde burn-outklachten, en 42% van de werknemers had KANS. Dit patroon was over het algemeen vergelijkbaar tussen de verschillende groepen, behalve voor burn-out klachten. Het aandeel werknemers met burn-outklachten nam het sterkste toe onder volledige locatiewerkers. Het verzuimpercentage in de afgelopen 12 maanden steeg bij volledige locatiewerkers naar 51% in 2023, terwijl het verzuimpercentage afnam bij alle groepen thuiswerkers. Ook het aantal verzuimdagen (10 dagen) was het hoogst bij volledige locatiewerkers.

Bijna 8 op de 10 werknemers is sinds de start van de pandemie besmet geweest met het coronavirus. Medio 2023 had 9% van de werknemers die besmet is geweest met Sars-Cov-2 drie maanden na een coronabesmetting nog klachten, ook wel post-COVID genoemd. Vermoeidheid was verreweg de klacht die het meest werd genoemd, gevolgd door concentratieproblemen, geheugenproblemen, kortademigheid, en moeite met een drukke omgeving. Van de werknemers die medio 2023 nog post-COVID hadden, gaf ruim 8 op de 10 werknemers aan

dat de klachten van invloed waren op werk. Daarvan gaf 60% aan dat de klachten het werk licht belemmerden en 18% dat de klachten het werk sterk belemmerden. Toch gaf de helft van deze groep aan geen behoefte te hebben aan maatregelen of aanpassingen in het werk. Een kwart van deze respondenten had behoefte aan aanpassingen in werktijden en een even groot deel aan aanpassingen in de hoeveelheid werk.

De financiële situatie en financiële problemen zijn bij niet werkenden groter dan de werknemers. Bijna 1 op de 3 niet werkenden gaf dat de financiële situatie in de afgelopen 3 maanden achteruit was gegaan tegenover 1 op de 4 werknemers. Van de niet werkenden gaf 17% gaf aan dat er aan het eind van de maand geld tekort was tegenover nog geen 10% van de werknemers. Daarbij moet worden gemeld dat het beeld rooskleuriger is dan gemiddeld in Nederland.

Het baanperspectief onder werkenden is beter dan in 2019. Zowel het ervaren risico op het verliezen van de baan als zorgen om het behoud van de baan lag onder de 10%.

Literatuur

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2023a) [Consumentenvertrouwen; kenmerken huishouden](#). Geraadpleegd op 12 september 2023.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2023b) [Spanning op de Arbeidsmarkt](#). Geraadpleegd op 12 september 2023.

Hooftman W, Oude Hengel K., Wiezer N., Bouwens L., Zoomer T, en de Vroome E. (2021). De impact van de covid-19 crisis op werknemers. Stand van zaken na de eerste golf. TNO Rapport, 2021. De impact van de COVID-19 crisis op werknemers (tno.nl)

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, en 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 Den Heuvel S.G., Fernandez Beiro L., en van Dam L.M.C. (2023) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 Resultaten in vogelvlucht. Centraal Bureau voor de Statistiek, Heerlen, TNO, Leiden.

Oude Hengel K., Bouwens L. Zoomer T., De Vroome E., en Hooftman, W. (2020). De impact van de Covid-19 pandemie op de werknemers: stand van zaken in 2020. TNO, Leiden.

Oude Hengel K., Hooftman W., van der Feltz S., Zoomer T., en In der Maur M. (2021). De impact van de Covid-19 pandemie op de werknemers: een jaar in de crisis. TNO, Leiden.

Oude Hengel K., In der Maur M., Bouwens L., Vroome E., en Hooftman W. (2022) De impact van de Covid-19 pandemie op de werknemers: eind 2021. TNO, Leiden.

Oude Hengel K., Couzy P., Bouwens L., de Vroome E., en Hooftman W. (2023). Leeswijzer Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden-COVID-19 cohort (NEA-COVID-19). TNO, Leiden.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). (2023) [In 2022 bijna 1900 WIA beoordelingen vanwege langdurige coronaklachten](#). Geraadpleegd op 2 september 2023.

World Health Organization (WHO). (2022) [WHO Post COVID-19 condition \(Long COVID\)](#). Geraadpleegd op 5 september 2023.

World Health Organization (WHO). (2023) [WHO Director-General's opening remarks at the media briefing – 5 May 2023](#). Geraadpleegd op 2 september 2023.



TNO innovation
for life



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