

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2019

RESULTATEN IN VOGELVLUCHT

Een rapportage in het kader van het maatschappelijk programma arbeidsomstandigheden (MAPA)

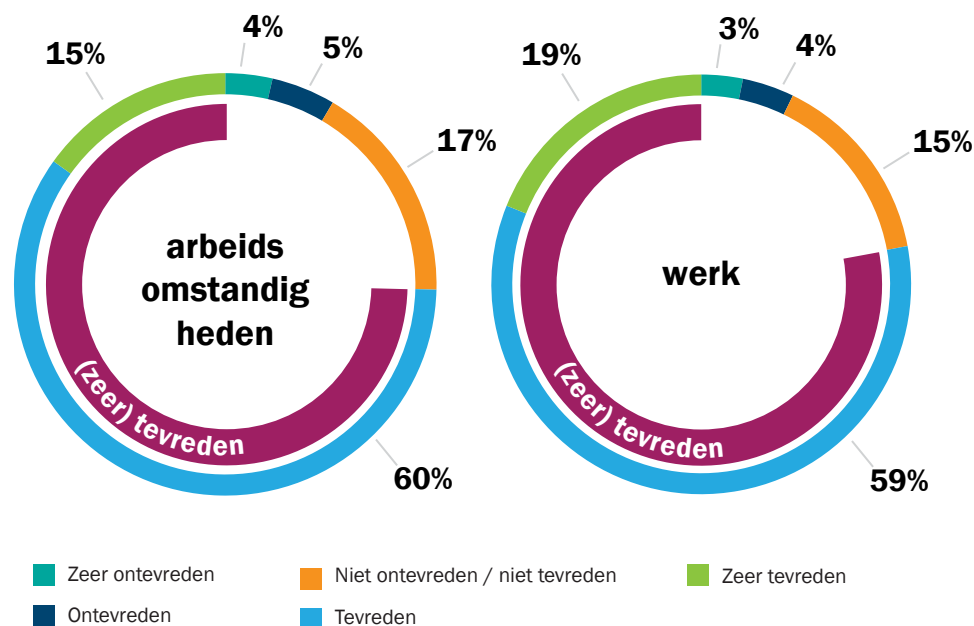
› INLEIDING

Eind 2019 voerden TNO en het CBS, in samenwerking met het ministerie van SZW, de vijftiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 58.000 werknemers vulden de NEA 2019 vragenlijst in. Het bijbehorende [methodologie rapport](#) vormt de methodologische verantwoording bij de NEA en biedt een overzicht van de eerste resultaten in de vorm van een tabel. In deze *resultaten in vogelvlucht* geeft TNO een toegankelijke eerste indruk van de resultaten in woorden. Daarbij is net als in het methodologie rapport gekeken naar leeftijd, geslacht en sector maar zijn ook trends tussen 2014 en 2019 bekeken.

Meer informatie over de NEA en cijfers over arbeidsomstandigheden staan op www.monitorarbeid.tno.nl. Op deze website staan ook tools om zelf de data en uitkomsten te verkennen.

1 ALGEMENE TEVREDENHEID

In 2019 was ruim driekwart (78%) van de Nederlandse werknemers (zeer) **tevreden met het werk** en een vergelijkbaar percentage (75%) (zeer) **tevreden met de arbeidsomstandigheden**. De tevredenheid lijkt daarbij sinds 2014 iets te zijn toegenomen. Er zijn beperkte verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen leeftijden, al lijken de 65+-ers iets tevredener te zijn. Werknemers in de financiële dienstverlening (84%) de landbouw (81%) en het bestuur (80%) zijn het vaakst tevreden met hun arbeidsomstandigheden. De algehele tevredenheid is het hoogste in de financiële dienstverlening (82%) het bestuur (81%) en het onderwijs (81%).



Figuur 1. Tevredenheid met arbeidsomstandigheden en werk, in 2019.

2 WERKTIJDEN¹

Het aandeel werknemers dat in de **avond** (53%), **nacht** (16%) of **weekend** (zaterdag 54%, zondag 40%) werkt is in de periode 2014 – 2019 vrij stabiel. Dat geldt ook voor het werken met **oproepdiensten** (31%) of in **ploegendienst** (19%). Werken buiten kantooruren komt in alle sectoren voor, met als koplopers de horeca, de zorg en de vervoerssector. Dit kan verklaren waarom jongeren tot 25 jaar relatief vaak buiten kantooruren werken.

In 2019 werkte 29% van de werknemers regelmatig over en nog eens 42% soms. Gemiddeld werd er 3,2 uur **overgewerkt**. Vrouwen en jongeren maken gemiddeld minder overuren dan mannen en werknemers boven de 25 jaar. In de vervoerssector wordt het vaakst regelmatig overgewerkt (39%, gemiddeld 5,1 uur per week), maar als ook 'soms' overwerk wordt meegenomen is de zorgsector koploper. In deze sector doet ruim driekwart van de werknemers soms of regelmatig overwerk. Gemiddeld wordt er in deze sector 2,9 uur per week overgewerkt.

Ruim 1 op de 3 werknemers (37%) **werkt wel eens thuis**, gemiddeld iets meer dan 6 uur per week. In 2014 gold dit voor 33% en 6,1 uur per week. Werknemers tot 25 jaar werken het minste thuis (9%), werknemers tussen de 25 en de 54 het meeste (44%). Sectorverschillen zijn groot: in de horeca (10%), landbouw (17%) en het vervoer (21%) werken de minste mensen thuis, terwijl thuiswerken in de financiële dienstverlening (73%), de ICT (72%) en het onderwijs (68%) erg gebruikelijk is.

¹ De Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS geeft door de omvang van de populatie een nauwkeurigere schatting van de werktijden van werknemers. Deze percentages wijken iets af maar laten vergelijkbare trends zien. Zie:

<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83259NED/table?ts=1588614768741>
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83258NED/table?fromstatweb>
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83441NED/table?ts=1588742648869>

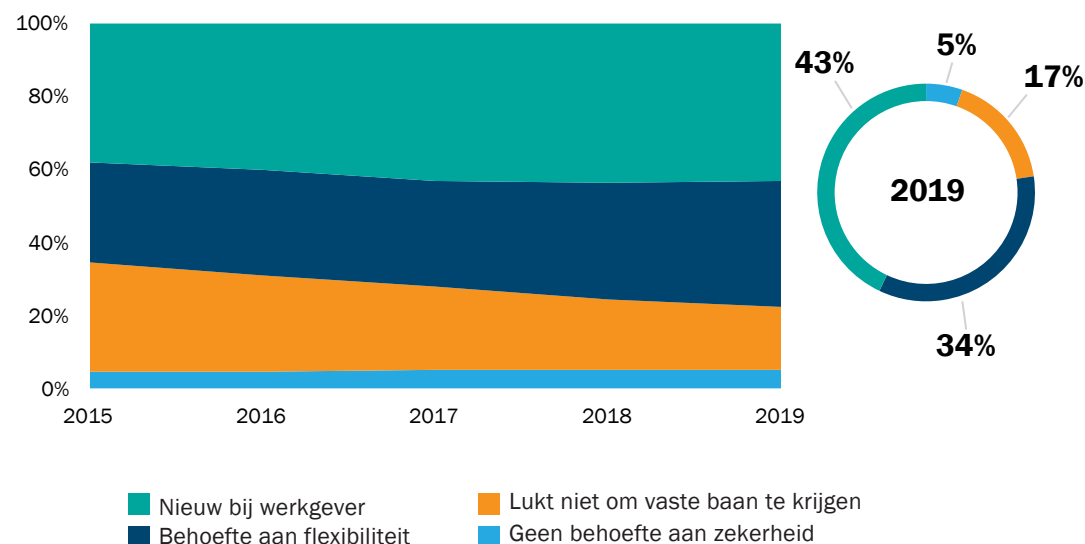
3 FLEXIBILISERING

Uit data van het CBS blijkt dat ruim 1 op de 4 Nederlandse werknemers een **flexibel contract**² heeft. De NEA laat zien dat de redenen daarvoor de afgelopen jaren wel zijn veranderd. De belangrijkste reden is en was dat werknemers nieuw zijn bij hun huidige werkgever (43%). Dit geldt vooral voor werknemers tussen de 25 en 54 jaar (61%) en in de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, ICT en zorg. Op nummer twee staat de behoefte aan flexibiliteit (34%), in 2015 gold dat voor 27%. Dit wordt vooral door de jongste (15 – 24 jaar; 57%) en oudste werknemers (65+; 60%) en in de sectoren horeca, landbouw en handel aangegeven. Flexwerken omdat het niet lukt om een vast contract te krijgen is significant afgenomen. In 2015 gaf nog bijna 30% dit op als reden voor het niet hebben van een vast dienstverband, in 2019 is dit afgenomen tot 17%.

Vrijwel alle werknemers zijn (heel) **tevreden met hun dienstverband** (93%) en die tevredenheid lijkt sinds 2015 (91% (heel) tevreden) iets te zijn gestegen. In de horeca zijn werknemers het vaakst niet tevreden met hun dienstverband (10%). Een vast contract lijkt daarbij een belangrijk aspect. In 2019 gaf 93% van de werknemers aan dat (heel) belangrijk te vinden, terwijl dit in 2015 op 91% lag. Duidelijk is dat de jongste (15 – 24 jaar) en de oudste (65+) categorieën werknemers een vast contract het minst vaak (heel) belangrijk vinden (83% en 83%). In de sector horeca vindt men een vast contract ook minder vaak (heel) belangrijk (83%). In het openbaar bestuur en de industrie (96%) vindt men een vast contract juist wel vaak (heel) belangrijk.

Ruim 6% van de werknemers geeft aan **meerdere banen** te hebben en ruim 5% geeft aan ook werkzaam te zijn als zelfstandige. De belangrijkste redenen hiervoor zijn positief: ‘mezelf kunnen ontwikkelen’ (24%) gevolgd door ‘afwisseling in werkzaamheden of contacten’ (22%). Deze positieve

redenen komen steeds vaker voor vergeleken met 2014, terwijl de reden ‘om financieel rond te komen’ steeds minder vaak voorkomt. Wel zijn er verschillen tussen geslacht, leeftijd en sectoren. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat ‘om financieel rond te komen’ de belangrijkste reden is (19% versus 11%). Jongeren geven vaak aan meerdere banen hebben om geld te verdienen voor iets extra’s (34%) terwijl 65-plussers het vaakst multi-jobs vanwege de afwisseling in werkzaamheden en contacten (35%). Deze laatste reden wordt het vaakst aangegeven in de financiële sector (31%). In de ICT geeft men het vaakst aan meerdere banen te hebben om zichzelf te kunnen ontwikkelen (35%). In de sectoren handel en horeca waar veel jongeren werken is geld verdienen voor wat extra’s de belangrijkste reden (beide sectoren 26%).



Figuur 2. Redenen voor een flexibel contract naar jaar.

² <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82646NED/table?dl=31E77>
en www.flexbarometer.nl

4 FYSIEKE BELASTING

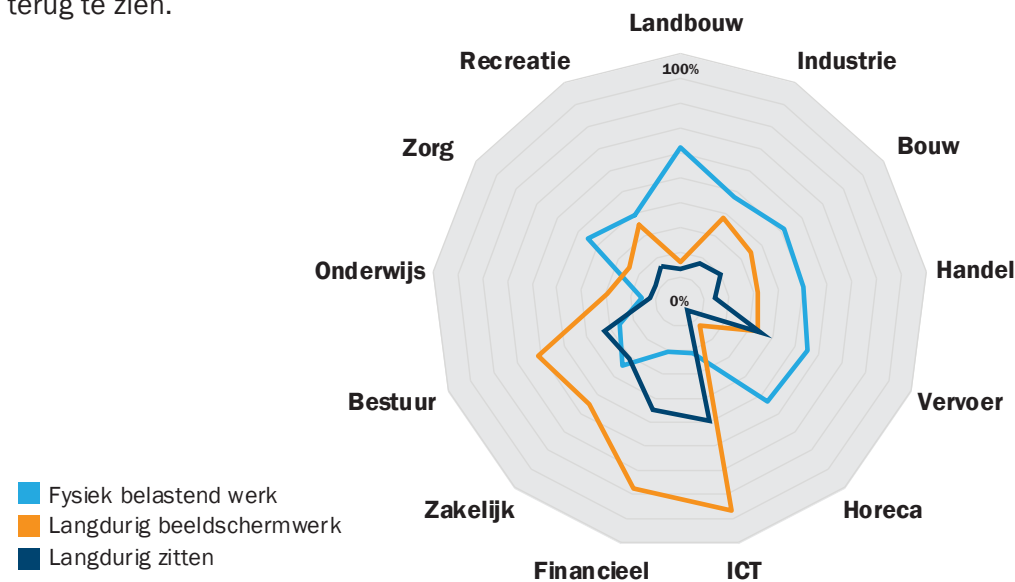
Ruim 2 op de 5 Nederlandse werknemers doet **fysiek belastend werk** in 2019. Over de afgelopen jaren is dit iets afgenomen, van 43% in 2014 naar 41% in 2019. Jongere werknemers (jonger dan 25) doen vaker fysiek belastend werk (55%) dan gemiddeld. Zij doen voornamelijk vaker werk waarbij ze regelmatig kracht moeten zetten (29%), of waarbij ze regelmatig herhalende bewegingen moeten maken (44%) (gemiddeld alle werknemers respectievelijk 20% en 32%). Niet geheel onverwacht komt fysiek belastend werk vaker dan gemiddeld voor in de landbouw (63%), het vervoer (55%), de horeca (53%), de bouw (51%) en de handel (50%). In deze sectoren geven werknemers vooral vaak aan dat zij regelmatig herhalende bewegingen moeten maken.

Gemiddeld werken werknemers ongeveer 4 uur per dag aan een beeldscherm voor het werk. Het aandeel **langdurig beeldschermwerkers** (6 uur per werkdag of langer) is toegenomen, van 38% in 2014 naar 39% in 2019. Ook de groep werknemers die vindt dat er (aanvullende) arbo-maatregelen nodig zijn tegen langdurig beeldschermwerk is toegenomen (van 20% naar 26%). Vooral 25 tot 55 jarigen doen relatief vaak langdurig beeldschermwerk (47%), terwijl dit bij de 15 – 25 jarigen veel minder voorkomt (16%). Beeldschermwerk hangt sterk samen met sector, vanwege het soort werk dat in bepaalde sectoren vaker voorkomt. Zo komt langdurig beeldschermwerk vaker voor in de ICT (87%), de financiële sector (78%) en het openbaar bestuur (61%) en daarentegen vrijwel niet in de horeca (12%), de landbouw (16%) en de zorg (25%).

In 2019 zitten werknemers gemiddeld 8,3 uur op een gehele werkdag waarvan 4,4 uur tijdens het werk. Ruim 1 op de 5 werknemers zit zelfs 8 uur of meer tijdens het werk. Net als bij langdurig beeldschermwerk, komt **langdurig zitten** veel voor in de leeftijdscategorie 25 tot 55 jaar (25%) en vrijwel niet bij de jongste werknemers (9%).

Logischerwijs komt langdurig zitten vaker voor in de sectoren waar werknemers ook langdurig beeldschermwerk doen. Een uitzondering hierop is het vervoer, waar ook veel werknemers langdurig zitten tijdens de werkdag (35%).

Ongeveer 2 op de 5 werknemers heeft last van **klachten aan de nek, schouders of armen**. In 2015 had 37% van de werknemers hier last van, dat aandeel is dus iets toegenomen over de jaren. Deze klachten komen vaker voor bij vrouwen (48%) dan bij mannen (33%). Tegen de verwachting in komen deze klachten het minst vaak voor bij oudere werknemers met een leeftijd tussen 65 en 75 jaar (29%), maar wellicht komt dat doordat in deze leeftijdscategorie werknemers met klachten al gestopt zijn met werken (*healthy worker effect*). Op sectorniveau zijn er geen duidelijke verschillen terug te zien.



Figuur 3. Fysieke belasting, langdurig beeldschermwerk en langdurig zitten naar sector, in 2019.

5 PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

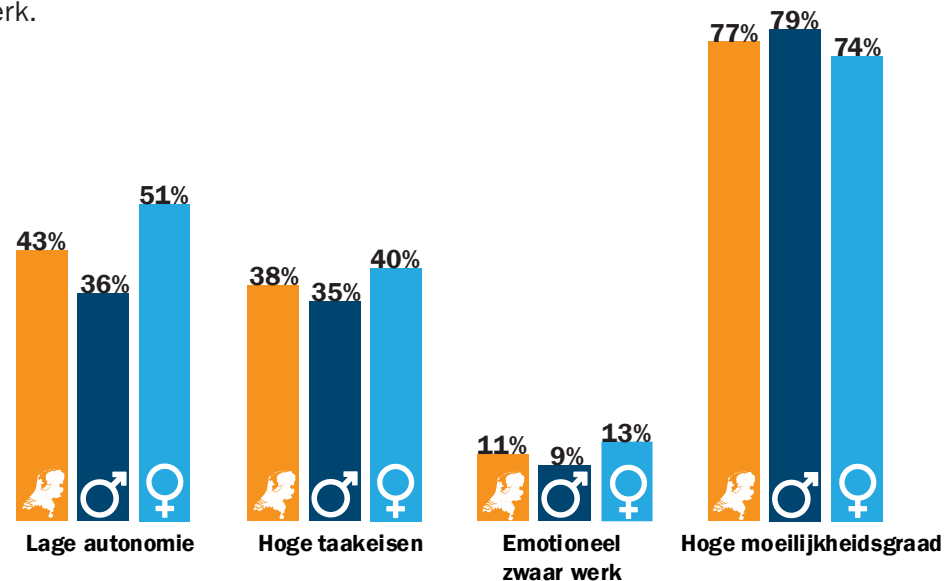
Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is in het dagelijks taalgebruik nogal eens synoniem met werkdruk. Werkdruk is een samenspel van **hoge taakeisen** en weinig **autonomie**. In 2019 rapporteerde 38% van de werknemers hoge taakeisen en 43% een lage autonomie. Dat is iets minder dan een jaar eerder. De stijging van taakeisen en autonomie in de periode 2007 – 2017³ lijkt daarmee niet door te zetten. De combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie komt voor bij 18% van de werknemers. Naast werkdruk zijn ook **emotionele belasting** en de **moeilijkheidsgraad** van het werk relevante PSA indicatoren.⁴ Een vrij stabiele 11% van de werknemers geeft aan dat het werk emotioneel belastend is terwijl ruim driekwart aangeeft dat het werk moeilijk is. Het percentage werknemers met **burn-outklachten** blijft in 2019 met 17% vergelijkbaar met 2018. De meeste burn-outklachten komen voor in het onderwijs (24%) en de zorg (19%).

Vrouwen scoren op vrijwel alle indicatoren van PSA ongunstiger dan mannen. Zij ervaren minder autonomie, meer taakeisen, een hogere emotionele belasting en meer burn-outklachten. Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de werk-privé balans. Vrouwen ervaren wel iets minder vaak dan mannen dat het werk moeilijk is. Dit hangt mogelijk samen met de sectoren waar zij werken. Het onderwijs, de zorg en de horeca zijn allen sectoren waar de emotionele belasting en de taakeisen hoog en de autonomie lager dan gemiddeld zijn. De moeilijkheidsgraad is ook hoog in deze sectoren, maar ook in een aantal sectoren waar juist veel mannen werken zoals de IT en financiële dienstverlening.

De jongste werknemers (15 – 24 jaar) blijken weinig autonomie te hebben, maar ook relatief weinig kwantitatieve taakeisen. Ook de emotionele taakeisen en moeilijkheidsgraad zijn laag voor deze groep werknemers. De oudste groep werknemers (65+) valt op een positieve manier op.

Zij hebben veruit de meeste autonomie en relatief lage kwantitatieve taakeisen. Ook ervaren ze minder emotioneel belastend werk en weinig problematiek met betrekking tot de **werk-privé balans**. Gemiddeld heeft 1 op de 10 werknemers hier problemen mee. Bij de 65+-ers is dit maar de helft (5%). Wellicht mede hierdoor hebben de oudste werknemers het laagste aandeel burn-outklachten.

Wanneer we kijken naar de **maatregelen** zien we dat deze behoefte er vooral is op het gebied van werkdruk en werkstress. Maar liefst 44% van de werknemers geeft aan dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen werkdruk/werkstress. Daarnaast geeft 18% van de werknemers aan dat er behoefte is aan maatregelen voor emotioneel zwaar werk. In het onderwijs en de zorg worden de meeste (aanvullende) maatregelen gevraagd. Ongeveer 6 op de 10 werknemers in deze sectoren wil (aanvullende) maatregelen tegen werkdruk en bijna 1 op de 3 tegen emotioneel belastend werk.



Figuur 4. Indicatoren van PSA naar geslacht, in 2019.

³ Zie Arbobalans 2018

⁴ Net als ongewenste omgangsvormen, deze worden echter in een aparte paragraaf besproken

6 ONGANGSVORMEN

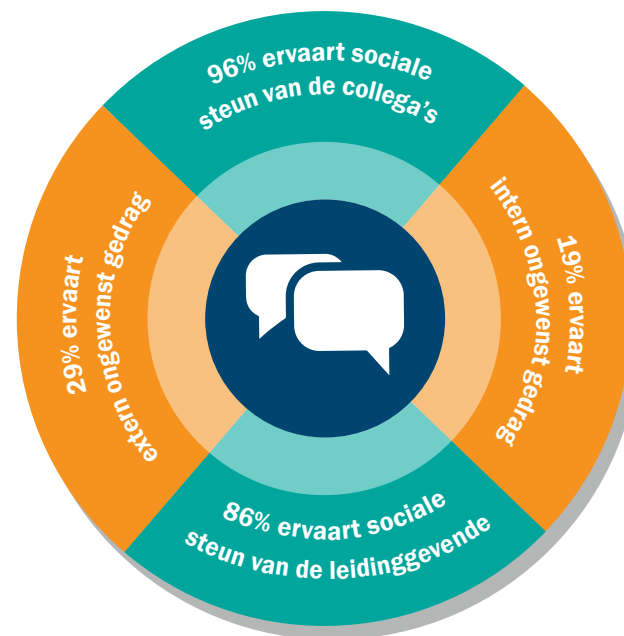
Omgangsvormen gaan zowel over de positieve (sociale steun) als de negatieve (ongewenst gedrag, discriminatie) manier waarop mensen op het werk met elkaar omgaan.

De **sociale steun** op het werk is stabiel hoog. Ruim 96% van de werknemers ervaart steun van collega's en 86% van de leidinggevende. Daarbij zijn er vrijwel geen verschillen naar leeftijd, geslacht of sector.

Discriminatie wordt door 8% van de werknemers gerapporteerd. De trend lijkt iets dalende te zijn. De meest voorkomende vorm van discriminatie is leeftijdsdiscriminatie. Er zijn geen grote verschillen in discriminatie naar leeftijd, geslacht of sector.

Ongewenst gedrag door externen (klanten, patiënten, leerlingen, passagiers, etc.) komt voor bij ongeveer 3 op de 10 werknemers en **ongewenst gedrag door internen** (collega's of leidinggevende) bij ongeveer 2 op de 10 werknemers. Deze percentages liggen in 2019 hoger dan in voorgaande jaren, maar een belangrijke kanttekening is dat er in 2019 geen vraag is gesteld over conflicten. Dit heeft mogelijk invloed gehad op de vraag over ongewenst gedrag. Ten aanzien van ongewenst gedrag zijn er wel duidelijke verschillen naar geslacht en sector. Vrouwen (37%) hebben aanzienlijk vaker dan mannen (22%) te maken met ongewenst gedrag door externen. Dit komt ook vaak voor in de zorg (53%), de horeca (37%) en het onderwijs (34%). Dit zijn sectoren waar veel vrouwen werken én waar veel contact met derden is. In de landbouw (9%), de industrie (12%) en de ICT (13%) komt het juist veel minder voor. Ten aanzien van intern ongewenst gedrag zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen de sectoren beperkt.

Het verschil tussen mannen en vrouwen is ook terug te zien in de benodigde **maatregelen**. Van de mannen geeft 71% aan dat er geen maatregelen nodig zijn ten aanzien van extern ongewenst gedrag, omdat dit niet speelt. Bij de vrouwen geeft 59% dit aan. Vrouwen geven bijna twee keer zo vaak aan dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen ongewenst gedrag door externen. Voor intern ongewenst gedrag is het verschil met mannen veel kleiner. In het openbaar bestuur, het onderwijs en de zorg worden de meeste maatregelen tegen extern ongewenst gedrag gevraagd. Opvallend is dat binnen de zorg er relatief vaak wordt aangegeven dat de bestaande maatregelen onvoldoende zijn. Aanvullende maatregelen tegen ongewenst gedrag door internen worden het meest gevraagd in het openbaar bestuur, de vervoerssector en de industrie.



Figuur 5. Omgangsvormen in 2019.

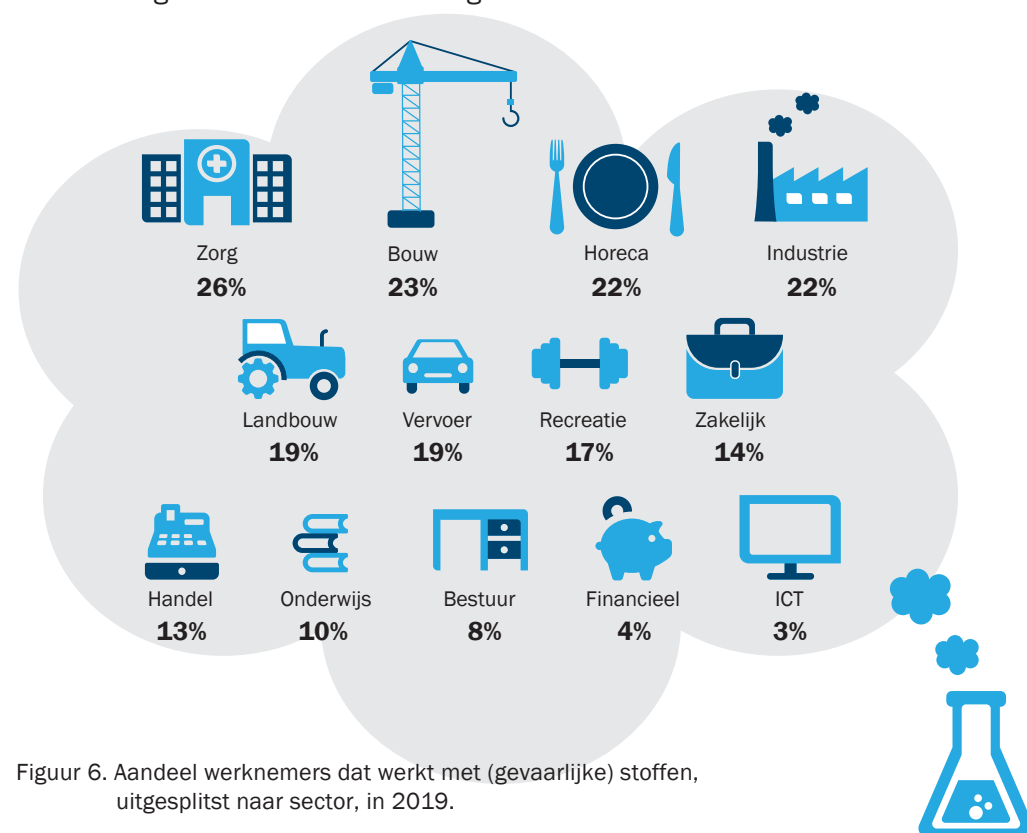
7 VEILIGHEID

Net als in 2018 doet ruim 15% van alle werknemers **gevaarlijk werk**⁵. Mannen (21%) vaker dan vrouwen (10%). Gevaarlijk werk komt het vaakste voor in het vervoer (34%), de bouw (30%) en de horeca (27%). Binnen de financiële dienstverlening (2%), de ICT (2%) en het onderwijs (4%) komt het weinig voor. De meest voorkomende vorm van gevaarlijk werk is struikelen of uitglijden (14%) gevolgd door snijden of steken (10%) en confrontatie met geweld (9%). Deze laatste vorm van gevaarlijk werk komt vaker voor bij vrouwen (10%) dan bij mannen (7%). Er zijn weinig leeftijdsverschillen maar werknemers tot 25 jaar hebben vaker te maken met het risico op verbranden. Mogelijk komt dit doordat zij vaak in de horeca werken waar dit bij 1 op de 4 werknemers voorkomt.

Ongeveer 1 op de 3 werknemers werkt met **gevaarlijke stoffen**. Vrouwen hebben vaker dan mannen te maken met blootstelling aan besmettelijke personen en materialen terwijl mannen vaker te maken hebben met het inademen van stoffen. Er zijn grote sectorverschillen in zowel het voorkomen van het werken met gevaarlijke stoffen als het type gevaarlijke stoffen. Koplopers zijn de zorg (26%), de bouw (23%), de horeca (22%) en de industrie (22%), maar in de zorg gaat het met name om blootstelling aan besmettelijke personen of materialen, in de bouw en de industrie om het inademen van stoffen terwijl werknemers in de horeca vooral te maken hebben met stoffen op de huid.

De meeste werknemers vinden dat er geen maatregelen nodig zijn of al voldoende **maatregelen** getroffen worden tegen gevaarlijk werk, stoffen blootstelling of blootstelling aan virussen, bacteriën en schimmels (95%). Daarbij zijn geen duidelijke trends over de jaren. Wel zijn er sectorverschillen die met name samenhangen met de blootstelling in de sectoren. Van de werknemers die aangeven dat dit risico speelt, geeft ongeveer 17% aan dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn.

Bijna 60% van de werknemers vindt dat er veel aandacht is voor **veilig en gezond werken**. Ruim driekwart van de werknemers weet ook of er op het werk iemand is die zij kunnen aanspreken over onveilig of ongezond werk. In sectoren waar sprake is van meer zichtbare risico's (zoals gevaarlijk werk, fysiek belastend werk of blootstelling aan stoffen) is meer aandacht voor veilig en gezond werken dan in sectoren waar minder zichtbare risico's zijn. Het percentage **arbeidsongevallen** is over de afgelopen vijf jaar redelijk stabiel. In 2019 is 1,5% van de werknemers slachtoffer geworden van een arbeids- ongeval met minimaal 1 dag verzuim.

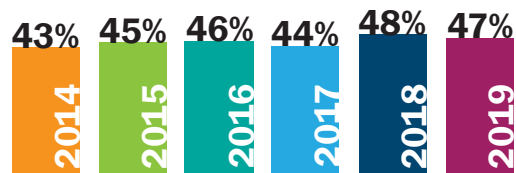


Figuur 6. Aandeel werknemers dat werkt met (gevaarlijke) stoffen, uitgesplitst naar sector, in 2019.

⁵ Aangezien de vraag naar gevaarlijk werk in 2018 is aangepast kan niet worden vergeleken met eerdere jaren

8 GEZONDHEID EN VERZUIM

Net als in eerdere jaren geeft bijna 80% van de werknemers aan dat zij een **goede gezondheid** hebben. Wel geeft bijna 37% aan een **chronische aandoening** te hebben. Chronische aandoeningen worden meestal niet door het werk veroorzaakt (66%), maar ze hebben er wel invloed op. Bijna 20% van alle werknemers geeft aan door een chronische ziekte, aandoening of handicap belemmerd te worden in het werk.



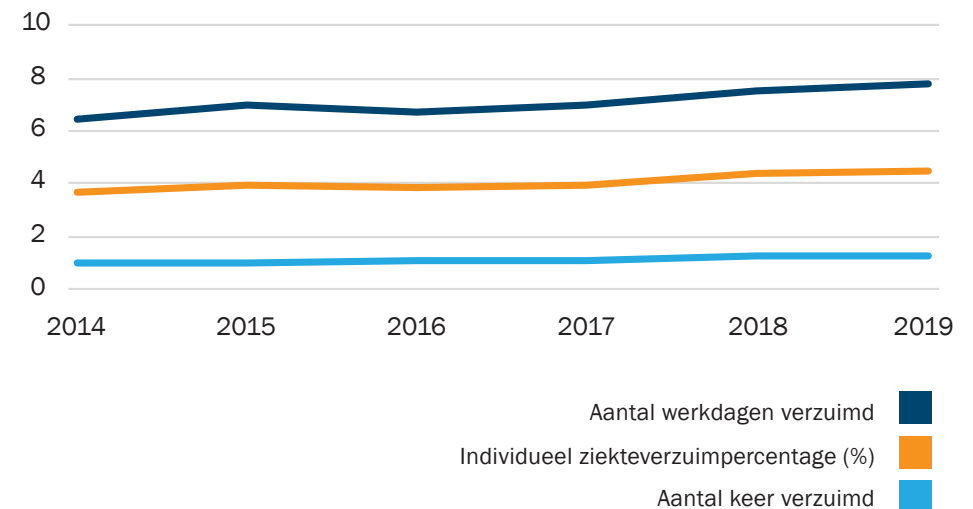
Figuur 7a. Jaartrend in aandeel werknemers met verzuim.

In 2019 heeft bijna 47% van de werknemers wel eens **verzuimd**. Oudere werknemers (65+) verzuimen in 2019 minder vaak dan gemiddeld (31%), wat wellicht verklaard kan worden doordat ongezonde ouderen niet meer werken. In de landbouw (34%) wordt er ook minder vaak verzuimd dan gemiddeld. Het aandeel verzuimers was tussen 2014 en 2017 redelijk stabiel, maar in 2018 en 2019 is dit toegenomen. Ook het **verzuimpercentage** volgt deze trend, in 2019 ligt dit op 4,5%. Het gemiddelde aantal **verzuimdagen** is toegenomen van 6,4 werkdagen in 2014 naar 7,8 werkdagen in 2019. De jongste groep werknemers (15 – 25 jaar) verzuimt minder dan gemiddeld, slechts 3 werkdagen per jaar.

De meest voorkomende **klacht** waarmee werknemers verzuimen is 'griep of verkoudheid' (35%) gevolgd door maag-darmklachten (6%) en psychische klachten (6%). In 2014 kwam verzuim voor psychische klachten bij 4% van de werknemers voor.

Een relatief groot deel van de 65+-ers geeft aan dat ze nog **nooit verzuimd** hebben (35% ten opzichte van 21% gemiddeld). Ook dit is mogelijk te verklaren door de uitstroom van ongezonde werknemers. De 65+-ers die wél verzuimd hebben, verzuimden bij hun laatste verzuim aanzienlijk meer werkdagen (26,7) dan gemiddeld in Nederland (15,1).

Bijna een kwart van de werknemers geeft aan dat de verzuimklachten (deels) een gevolg waren van het werk. Van deze groep werknemers geeft 37% aan dat 'werkdruk of werkstress' de **werkgerelateerde oorzaak** van het verzuim was. In de ICT (53%), de financiële sector (59%) en het onderwijs (54%) wordt werkdruk vaker dan gemiddeld genoemd. Lichamelijk zwaar werk wordt daarentegen in de landbouw (33%), bouw (34%) en horeca (29%) vaker dan gemiddeld (18%) als werkgerelateerde oorzaak van verzuim genoemd.



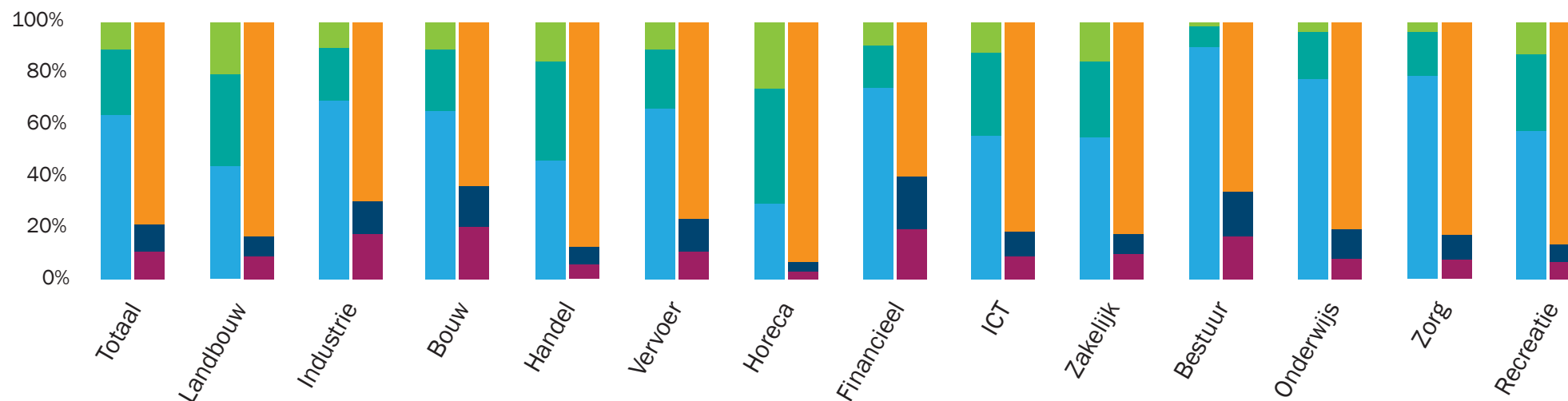
Figuur 7b. Jaartrends van een selectie verzuimindicatoren.

9 ARBODIENSTVERLENING

De situatie ten aanzien van de antwoorden op de vragen rondom de arbodienstverlening zijn de afgelopen jaren vrij stabiel geweest. Ongeveer 1 op de 5 werknemers krijg een **preventief onderzoek** aangeboden en ongeveer de helft hiervan doet ook mee aan het onderzoek. In de financiële dienstverlening (40%) wordt het vaakst een preventief onderzoek aangeboden en in de horeca (7%) het minst. Bijna tweederde van de werknemers geeft aan de **bedrijfsarts** te kunnen **raadplegen** waarbij de range loopt van 30% (horeca) tot 90% (openbaar bestuur). De raadpleging kan veelal ook uit eigen beweging (63%), hoewel de jongste werknemers hier vaak geen zicht op hebben.

Jaarlijks heeft ongeveer 10% van de werknemers contact met de bedrijfsarts en iets minder dan 4% van deze groep vraagt een **second opinion** aan bij de bedrijfsarts. Nog eens 8% heeft dat niet gedaan, maar had er wel behoefte aan. Jongeren hadden in 2019 minder vaak contact met de bedrijfsarts (4% vergeleken met 10% gemiddeld).

Opvallend is dat jongeren relatief vaak een second opinion aanvragen (bijna 10%) maar niet vaak aangeven daar achteraf behoefte aan te hebben (4%). Een kwart van de mensen is **tijdens het laatste verzuim gecontroleerd** door bijvoorbeeld de werkgever of de arbodienst. Ouderen vaker dan jongeren, er zijn echter niet veel sector verschillen. In de vervoerssector komt controle duidelijk vaker voor (57%) en in de ICT (34%) het minste. Tijdens het verzuim heeft 45% van de werknemers contact met een arts en bij ongeveer 1 op de 3 vraagt de arts naar de relatie met werk. Zowel verzuimcontroles als contact met een arts komen vaker voor bij oudere werknemers. De relatie met werk wordt bij jongeren minder dan gemiddeld uitgevraagd.



Figuur 8. Aandeel werknemers met toegang tot een bedrijfsarts en preventief onderzoek per sector, in 2019.

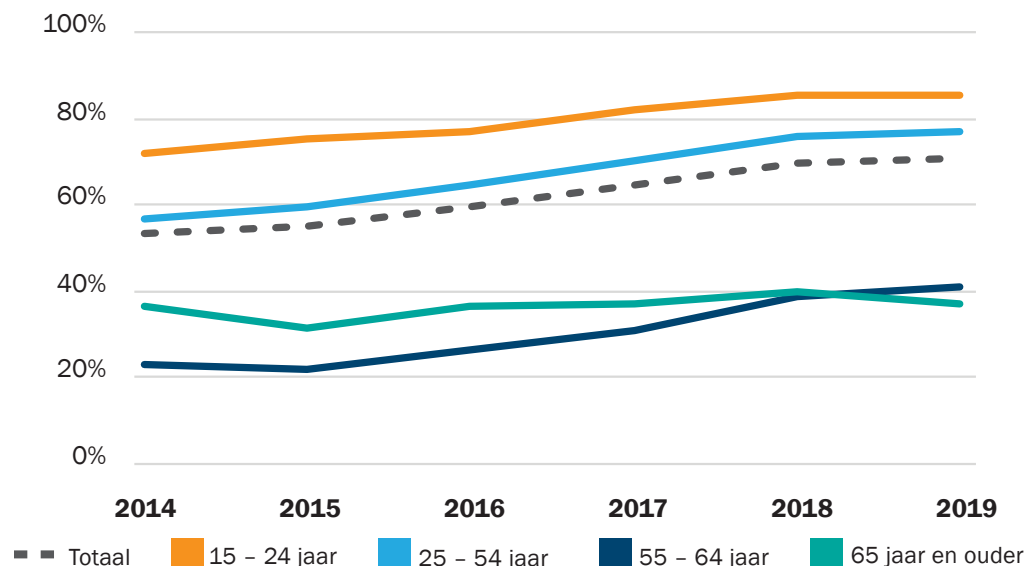
10 FUNCTIONEREN EN (DUURZAME) INZETBAARHEID

Bijna 9 op de 10 werknemers heeft – naar eigen zeggen – een (zeer) hoge **employability**. Zij kunnen goed voldoen aan de fysieke en mentale eisen van het werk en denken niet veel moeite te hebben met het krijgen van een nieuwe baan. De employability is de afgelopen jaren iets toegenomen, van 84% in 2014 naar 88% in 2019. Daarbij is er ten opzichte van 2014 weinig verschil in de mate waarin werknemers kunnen voldoen aan de eisen van het werk, maar zijn zij vooral hun kansen op een nieuwe baan beter in gaan schatten. Dit heeft waarschijnlijk met de economische groei en krapte op de arbeidsmarkt te maken.

Werknemers onder de 55 schatten hun employability vaker als goed in (>90%) dan oudere werknemers (ongeveer 75%). Oudere werknemers denken vooral minder gemakkelijk een **nieuwe baan** bij een andere werkgever te kunnen krijgen. Gemiddeld denkt ruim 71% van de werknemers gemakkelijk een nieuwe baan bij een andere werkgever te kunnen krijgen (53% in 2014). Onder 55+ ers geldt dit voor ongeveer 40% van de werknemers. In de ICT worden de baankansen het positiefst ingeschat, in het openbaar bestuur het negatiefst. Mogelijk hangt dit samen met de leeftijdsverdeling in deze sectoren. Voor het krijgen van een nieuwe baan bij de eigen werkgever wordt een vergelijkbaar, maar minder sterk, beeld gevonden.

In 2019 geeft 90% van de werknemers aan dat zij gemakkelijk kunnen **voldoen** aan de **fysieke eisen** van het werk, en 90% gemakkelijk aan de **psychische eisen**. Werknemers onder de 55 wat vaker dan de oudere werknemers. In de ICT en de financiële sector geven werknemers het vaakst aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan zowel de fysieke als de psychische eisen van het werk. In de (land)bouw kunnen de minste medewerkers voldoen aan de fysieke eisen van het werk. In de zorg, het onderwijs en de industrie geven de minste medewerkers aan te kunnen voldoen aan de psychische eisen.

Werknemers geven aan tot een leeftijd van 62,7 jaar **door te willen werken** en **te kunnen werken**. In eerdere jaren lagen deze twee getallen altijd iets uit elkaar. Interessant is dat deze leeftijd over de afgelopen jaren niet is toegenomen, terwijl men wel langer door moet blijven werken in verband met de stijgende AOW leeftijd. Het aandeel mensen (45+) dat door wil werken als stoppen financieel onaantrekkelijk wordt is tussen 2017 en 2019 wel afgenomen van 27% naar 23%. Daarnaast geven vrouwen vaker aan dat zij langer door zouden willen werken als ze minder zorgtaken zouden hebben voor familie of andere naasten (10%), vergeleken met mannen (3%). Vrouwen geven ook vaker aan dat ze nog niet weten tot welke leeftijd ze door willen werken (44%) vergeleken met de mannen (29%). Hetzelfde patroon is terug te zien bij de vragen over door kunnen werken.



Figuur 9. Jaartrend in “gemakkelijk een nieuwe baan kunnen krijgen bij een andere werkgever” naar leeftijd.

11 LOOPBAAN EN ONTWIKKELING

Het algemene beeld ten aanzien van de loopbaan is dat mobiliteit, functieveranderingen en promoties iets toenemen over de jaren terwijl angst voor baanverlies en zorgen om baanbehoud afnemen en de werkzekerheid juist toeneemt. Dit heeft waarschijnlijk met de economische groei en krapte op de arbeidsmarkt te maken.

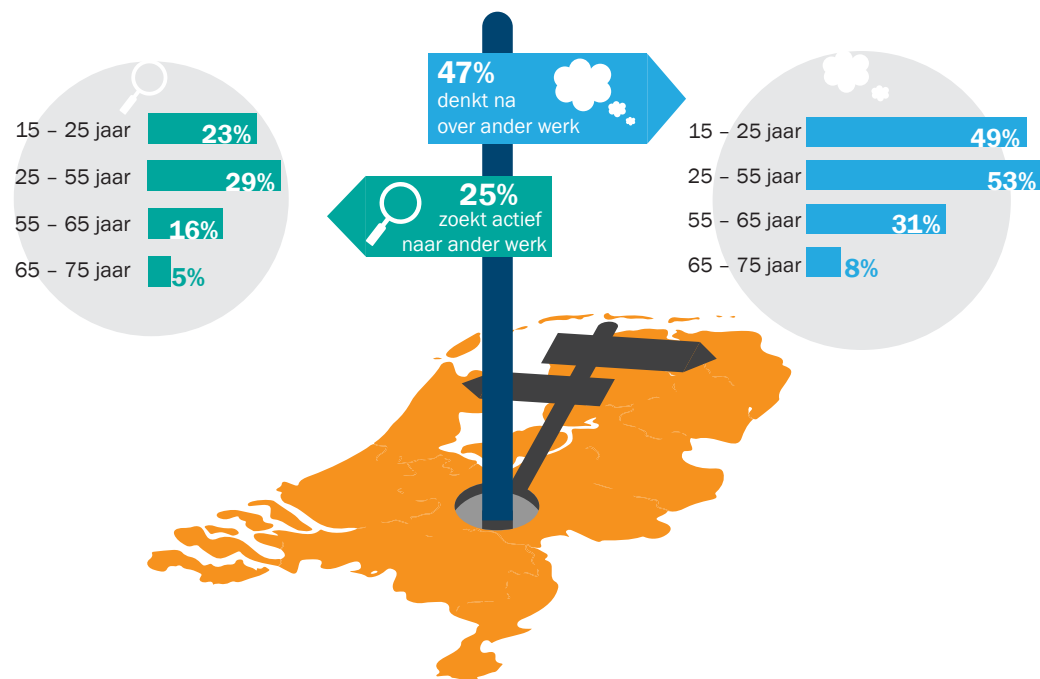
Ruim 60% van de werknemers denkt ook de komende jaren nog voor de zelfde werkgever werkzaam te zijn, terwijl ongeveer 16% denkt het risico te lopen op **baanverlies** of zich daar zorgen over maakt. Deze laatste percentages zijn sinds 2014 bijna gehalveerd, waarbij werknemers in de financiële dienstverlening nog het vaakst risico op baanverlies aangeven.

De **externe mobiliteit** is vooral onder 25 – 55 jarigen hoog (zie figuur 10). Ruim de helft (53%) denkt na over ander werk en bijna 3 op de 10 heeft het afgelopen jaar ook iets ondernomen om ander werk te krijgen. Gemiddeld liggen deze percentages op respectievelijk 47% en 25%. Werknemers boven de 65 denken niet vaak meer over ander werk (8%) en nog geen 5% is ook actief op zoek. Er zijn weinig sectorverschillen in externe mobiliteit.

De **interne mobiliteit** is bij jongere werknemers over het algemeen hoger dan bij ouderen. Ongeveer 1 op de 5 werknemers is de afgelopen 2 jaar van functie veranderd of heeft promotie gemaakt (respectievelijk 21% en 18%) en 2 op de 5 heeft een functie uitbreiding gehad. Demotie komt met nog geen 4% vrij weinig voor. Er zijn beperkte sectorverschillen.

Ruim 6 op de 10 werknemers geeft aan dat de **aansluiting van kennis en vaardigheden** goed is. Slechts 5% geeft aan kennis of vaardigheden te missen. Jongeren (45%) maar ook werknemers in het vervoer (43%) of in de horeca (48%) geven het vaakst aan overgekwalificeerd te zijn.

Driekwart van de werknemers wordt door de leidinggevende gestimuleerd om kennis en vaardigheden te ontwikkelen en iets meer dan de helft heeft de in de afgelopen twee jaar een **opleiding gevolgd**. Dit aandeel is sinds 2014 vrij stabiel. In de horeca (24%), de landbouw (31%) en de handel (35%) wordt het minste een opleiding gevolgd. Werknemers volgen vooral een opleiding om het huidige werk goed te kunnen doen (64%). Jongeren (<25) volgen daarnaast opleidingen om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten (24%) terwijl met het stijgen van de leeftijd vaker een opleiding wordt gevolgd in verband met toekomstige veranderingen in het werk. Iets minder dan de helft van de werknemers heeft behoefte aan aanvullende opleiding. In de landbouw het minste in de IT en het bestuur het vaakste.



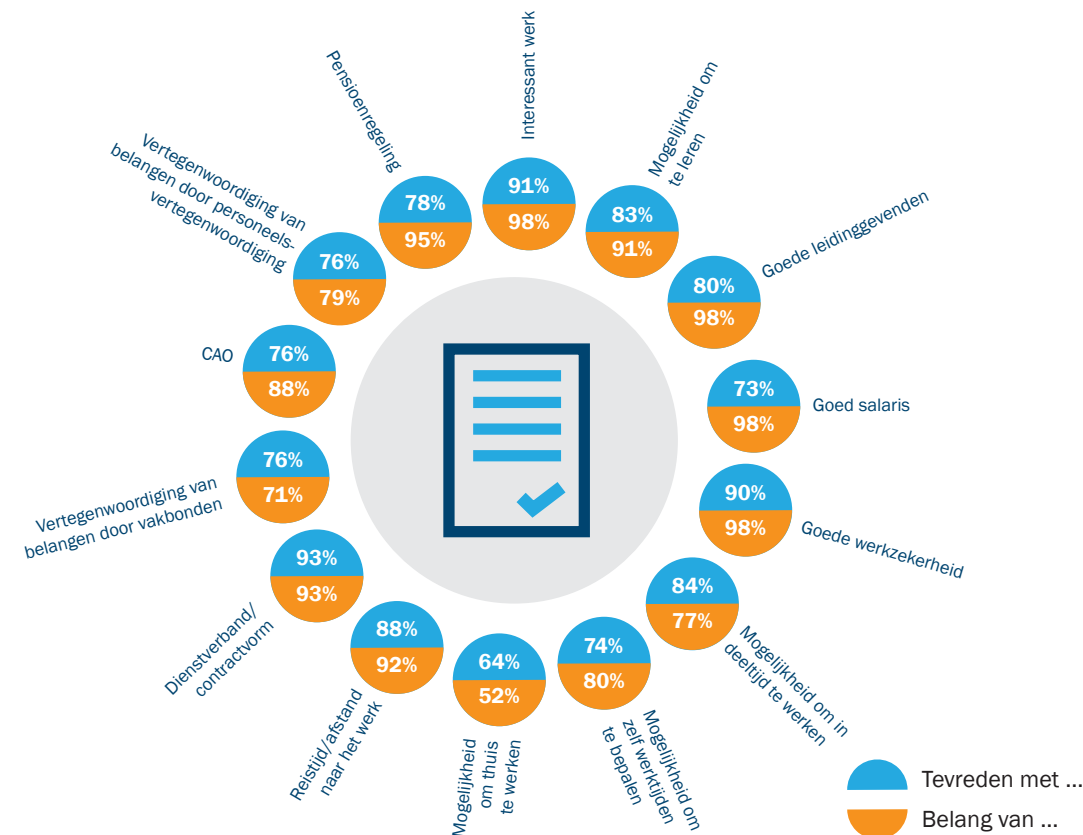
Figuur 10. Enkele indicatoren van externe mobiliteit, gemiddeld in Nederland en naar leeftijd, in 2019.

12 ARBEIDSVOORWAARDEN

Over het algemeen zijn werknemers (zeer) **tevreden met de arbeidsvoorwaarden**. De hoogste tevredenheid is er met de contractvorm (93%), de minste tevredenheid is er met de thuiswerkmogelijkheden (64%). Er zijn vrijwel geen verschillen tussen mannen en vrouwen in tevredenheid, al zijn mannen wat minder tevreden met de deeltijd mogelijkheden. Oudere werknemers zijn over het algemeen tevredener dan jongere werknemers. Uitschieter is de tevredenheid met de thuiswerkmogelijkheden waar bijna de helft van de jongeren tot 25 jaar ontevreden over is tegen 1 op de drie gemiddeld. Op sectorniveau zijn er soms hele duidelijke verschillen, maar er is niet één sector die er uitspringt qua *overall* (on)tevredenheid. Elke sector lijkt zijn eigen plus- en minpunten te hebben.

Gekeken naar het **belang van arbeidsvoorwaarden** zijn een goed salaris, een goede leidinggevende, interessant werk en een goede werkzekerheid allen voor meer dan 95% van de werknemers (heel) belangrijk. Ook hier zijn er weinig verschillen tussen mannen en vrouwen al vinden vrouwen deeltijd werk vaker belangrijk. Werknemers boven de 65, maar ook werknemers onder de 25 vinden de arbeidsvoorwaarden over de grote lijn minder belangrijk dan werknemers tussen de 25 en de 65. Ook op sectorniveau zijn er verschillen, maar er is niet één sector aan te wijzen die erg afwijkt van het gemiddelde. De sector verschillen hangen ook samen met de geslachtsverschillen. Zo wordt deeltijdwerken in het onderwijs en de zorg – waar veel vrouwen werken – belangrijker gevonden dan gemiddeld. De vragen over belang en tevredenheid met arbeidsvoorwaarden kunnen niet goed worden vergeleken met eerdere jaren omdat vanaf 2018 de ‘tevredenheidsvragen’ jaarlijks als eerste worden gesteld en de belang vragen om het jaar als tweede. Dit heeft geleid tot een trendbreuk.

Ongeveer driekwart van de werknemers is tevreden over de **werknemers-vertegenwoordiging** (zoals vakbond/ondernemingsraad) en de CAO. Vakbondslidmaatschap is beperkt, minder dan 1 op de 5 werknemers is lid, dit zijn vooral oudere werknemers. De sectorverschillen zijn hier groot, in het Openbaar bestuur is 1 op de 3 lid, binnen de ICT minder dan 1 op de 10. De meest genoemde reden om geen lid te zijn is dat er nooit over nagedacht is (52%). Dit geldt zelfs voor 65% van de jongeren.



Figuur 11. Aandeel werknemers dat (zeer) tevreden is en (veel) belang hecht aan de verschillende arbeidsvoorwaarden.

› **Healthy Living**

Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00
infodesk@tno.nl

Handelsregisternummer 27376655

© 2020 TNO

TNO.NL