

ARTIKEL

Trends in arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland en Europa

Irene Houtman, Karolus Kraan, Maartje Bakhuys Roozenboom & Seth van den Bossche*

Dit artikel beschrijft de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland vergeleken met die in Europa (EU-15), en de veranderingen die zich hierin de afgelopen twintig jaren hebben voorgedaan. Het artikel maakt gebruik van twee grootschalige periodieke vragenlijstonderzoeken: de 'European Working Conditions Survey' (EWCS) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

We zien dat Nederlandse werknemers betere arbeidsomstandigheden rapporteren dan de werknemers in Europa (de EU-15), met uitzondering van agressie en geweld door derden. Dit laatste wordt vooral veroorzaakt door de relatief grote groep werknemers in de dienstverlening in Nederland, die bovendien meer agressie en geweld rapporteert dan werknemers uit deze sector in de EU-15.

Trendanalyses laten weinig tekenen zien van intensivering van werk sinds 2005 noch in Nederland, noch in de EU-15. De autonomie in het werk van Nederlandse werknemers is gedaald, maar Nederlandse werknemers onderscheiden zich hierin nog steeds gunstig vergeleken met werknemers in de EU-15.

Effecten van het nieuwe werken zijn duidelijk zichtbaar in de vorm van het toenemen van beeldschermwerk, langdurig zitten tijdens werk, maar niet in veranderingen van werktijden of in problemen met de werk-privébalans. Nederlandse werknemers gebruiken op het werk vaker een computer, zitten meer dan werknemers in de EU-15, maar hebben minder werk-thuisinterferentie.

Inleiding

Werk verandert. Veranderingen in de maatschappij hebben hun weerslag op de invulling van werk en op de wijze waarop werk de werknemers belast of beïnvloedt. Er zijn vier ontwikkelingen te onderscheiden die van invloed zullen zijn op het werk en de werkomstandigheden: technologische ontwikkelingen, economische veranderingen, globalisering en demografische veranderingen. Dit artikel beoogt de veranderingen in arbeidsomstandigheden voor Nederlandse werknemers in vergelijking tot die van Europese werknemers te beschrijven en deze te duiden in het licht van deze macro-ontwikkelingen.

Macro-ontwikkelingen en hun impact op werk

Technologische ontwikkelingen en de toenemende automatisering en robotisering veroorzaken grote veranderingen in het werk. Zowel onder witte- als blauweboor-

* Alle auteurs zijn verbonden aan TNO. E-mail: irene.houtman@tno.nl.

denberoepen neemt werken met beeldschermen en computers toe en daarmee zittend gedrag en de bijbehorende risico's van inactiviteit en hiermee samenhangende gezondheidsproblemen (O'Donoghue et al., 2016). De technologische ontwikkelingen maken ook het plaats- en tijdonafhankelijk werken voor veel werknemers mogelijk. Werktijden van 9 tot 17 uur zijn in veel beroepen niet langer vanzelfsprekend en werk hoeft niet per definitie meer op kantoor te worden verricht. Dit biedt mogelijkheden om het werk flexibel in te richten en af te stemmen op de privésituatie van werknemers, en kan zodoende de werk-privébalans gunstig beïnvloeden. Maar met deze mogelijkheden vervaagt tegelijkertijd ook de scheiding tussen werk en privé en neemt de sociale druk toe om 24/7 voor werk bereikbaar te zijn. Plaatsonafhankelijk werken betekent ook dat arbeidsomstandigheden (bijv. qua ergonomie of veiligheid) moeilijker te reguleren zijn.

De economie heeft een bepalende rol in de kwaliteit van arbeidsomstandigheden. De crisis die in 2008 begon, had grote en blijvende effecten op de aard en de beschikbaarheid van werk in de hele EU alsook in Nederland. De recessie leidde tot (vaak onvrijwillig) minder werk en baanverlies, en hiermee tot minder inkomen. De recessie heeft ook geleid tot een 'healthy worker'-selectie onder diegenen die hun baan behielden. Onderzoek geeft aan dat werkgevers geneigd zijn tot risicomijdend gedrag en minder geneigd zijn een werknemer met gezondheidsproblemen vast werk te bieden of in hen te investeren (zie Houtman et al., 2014), en met het verlies van werkgelegenheid komen werknemers met gezondheidsproblemen vervolgens minder makkelijk weer (vast) aan het werk en belanden zij vaker via het vangnet aan de poort van de WIA (Van der Burg et al., 2014; Houtman et al., 2014; Euwals et al., 2016). Reorganisaties zijn toegenomen en hebben niet alleen een grote impact op degenen die hun baan verliezen, maar ook op de achterblijvers door verslechtering van werkomstandigheden zoals hogere taakeisen, minder autonomie en een onveilig sociaal klimaat (De Jong et al., 2016; Wiezer et al., 2011; Muffels & Wilthagen, 2011). Reorganisaties kunnen tot een langere werkweek leiden (bijvoorbeeld door meer overuren of – al dan niet tijdelijk – doordat iemand nieuwe taken krijgt en zich moet inwerken) en brengen vaak ook problemen met de werk-thuisbalans met zich mee (Cox et al., 2014). Reorganisaties brengen daarnaast ook altijd zorgen om baanbehoud. Nederlandse bedrijven investeerden bovendien minder in arbozorg in tijden van recessie (o.a. Houtman & Kraan,). Daarnaast kwam voor veel arbeidsinspecties in Europa de afgelopen jaren minder budget beschikbaar, waardoor de controle en handhaving van de arbowetgeving (verder) onder druk zijn komen te staan (o.a. Cox et al., 2014; Houtman et al., 2017). Ten slotte hebben bedrijven ook hun flexibele schil vergroot en vaste banen vervangen door flexibele banen, bijvoorbeeld door inhuur van zzp'ers en werknemers met een tijdelijk contract. Met name uitzendkrachten en op- en afroepkrachten komen er op het gebied van kwaliteit van de arbeidsomstandigheden vaak slechter vanaf; zij hebben onder andere meer risico op baanverlies en werkonzekerheid, hebben vaker minder uitdagend werk, zijn vaker blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, en oproepkrachten hebben ook vaker te maken met agressie en geweld (Bakhuys Roozeboom et al., 2016; Joyce et al., 2010; Hooftman et al., 2013; Muffels & Wilthagen, 2011).

Globalisering heeft geleid tot krachtige transnationale ondernemingen die veel invloed kunnen uitoefenen op markten en andere firma's in hun keten. Deze multinationals kunnen selectief zijn in de beslissing waar ze hun werkplekken vestigen en kunnen bewust besluiten om, rekening houdend met de nodige expertise, de vervaardiging van goederen naar een land met lagere lonen te verplaatsen. Dit kan leiden tot intensivering van werk en meer werkdruk in landen in West-Europa zoals Nederland door toenemende concurrentie tussen bedrijven, bijvoorbeeld met werknemers en bedrijven in Azië. Flexibele contracten bieden werkgevers de mogelijkheid om flexibel in te spelen op de grillen van de markt en niet meer aan loonkosten te besteden dan nodig is om aan de markt-vraag van dat moment te voldoen. Flexibel werk gaat voor werknemers echter gepaard met minder werkzekerheid, wat een belangrijke impact kan hebben op het welbevinden en de gezondheid van werknemers (o.a. Eurofound & EU-OSHA, 2014; Modrek & Cullen, 2013).

De flexibilisering neemt de laatste jaren vooral in Nederland flink toe. Waar in 2007 nog 81% een vaste arbeidsrelatie had, is dat in 2015 nog 75% (Houtman et al., 2016). Ook in andere Europese landen is het aandeel werknemers met een tijdelijk contract toegenomen. Echter, vanaf 2006 blijft het aandeel werknemers met een tijdelijk contract in andere Europese landen vrijwel stabiel, terwijl dit aandeel in Nederland blijft stijgen. Deze veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking kunnen mede verantwoordelijk zijn voor ontwikkelingen in bijvoorbeeld baanzekerheid en autonomie op het werk.

Globalisering zorgt nog voor een andere verandering op de arbeidsmarkt, namelijk tertiarisering. Hiermee wordt bedoeld dat de werkgelegenheid in de dienstensector steeds verder stijgt, terwijl deze in de landbouw en industrie daalt door het uitbesteden van maakwerk aan lagelonenlanden. Deze tertiarisering leidt ook tot een groei in sommige beroepen en een krimp in andere beroepen. In Nederland zijn de omvang en de groei van de dienstensector ten koste van de maakindustrie en agrarische sector nog wat groter dan gemiddeld in Europa (Houtman & Van den Bossche, 2010). Werkgelegenheidsgroei blijkt vooral op te treden in commerciële beroepen en zorg- en welzijnberoepen. Krimp zien we vooral in technische en administratieve beroepen (Fouarge et al., 2017; Houtman et al., 2016).

De demografische veranderingen die laten zien dat de beroepsbevolking vergrijsd, hebben niet zozeer invloed op de arbeidsomstandigheden zelf, maar meer op de gezondheid en inzetbaarheid van werknemers. Om die reden gaan we er hier niet verder op in, maar komen we er in de discussie wel op terug.

Gevolgen voor arbeidsomstandigheden

In de alinea's hieronder gaan we in op verwachte gevolgen van de macro-ontwikkelingen voor arbeidsomstandigheden, met name voor psychosociale, fysieke en omgevingsfactoren in werk en voor aspecten van 'het nieuwe werken', zoals het werken met de computer, smartphone en tablet tijdens het werk, de lengte van de werkdag, de onregelmatigheid van werktijden en de werk-thuisbalans.

De globalisering zal vooral invloed hebben op de psychosociale arbeidsbelasting, bijvoorbeeld een toename van de werkdruk door de intensivering van werk. De recessie kan hebben geleid tot stijging van de werkonzekerheid, en wellicht ook tot minder uitdagend werk omdat het minder leermogelijkheden bood en minder

autonomie. Hoewel de recessie de laatste paar jaar op haar retour is, zullen de werkonzekerheid en de mate waarin werk uitdagend is mogelijk nog steeds laag zijn en misschien nog zelfs dalen door het nog steeds toenemende aandeel van flexcontracten, vooral onder jongere medewerkers.

De toename van werkgelegenheid in de dienstensector betekent dat meer werknemers contact hebben met derden, zoals publiek, patiënten, klanten, leerlingen of passagiers. Dit betekent ook dat naar verwachting meer werknemers het risico lopen op agressie en geweld door derden (zie ook Houtman et al., 2016).

Het nieuwe werken, waarbij meer plaats- en tijdonafhankelijk kan worden gewerkt, zal thuiswerken stimuleren, waardoor mensen minder tijd verliezen aan woon-werkverkeer, men ook werk kan verrichten wanneer men zich iets minder goed voelt en het werk thuis flexibeler kan inrichten, bijvoorbeeld door even een boodschap tussendoor te doen en dat te compenseren door wat langer door te werken. Het zal er mogelijk ook toe leiden dat er meer werk-thuisinterferentie is omdat men het 'werk meeneemt naar huis', en hierdoor de grens tussen werk en privé vervaagt.

Werknemers zullen door het plaats- en tijdonafhankelijk werken ook vaker en langduriger achter de computer zitten. Hiermee neemt de fysieke inactiviteit tijdens het werk waarschijnlijk toe. Veel en langdurig zitten wordt geassocieerd met het ontstaan van gezondheidsproblemen als hart- en vaatziekten en van broze botten. Er is echter nog geen oorzakelijk verband aangetoond tussen inactiviteit en verschillende gezondheidsproblemen. Een review van O'Donoghue et al. (2016) laat zien dat de gevonden relaties in het – voornamelijk crosssectionele – onderzoek mogelijk ook verklaard kunnen worden door leefstijlfactoren die samenhangen met zittend werk zoals roken, alcoholgebruik of weinig bewegen, alsook aanleg of factoren als opleidingsniveau, inkomen of type contract.

Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen die we in dit artikel proberen te beantwoorden, zijn: (1) hoe verhoudt de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van de werknemers in Nederland zich tot die in Europa anno 2015, het jaar van de meest recente EU-brede meting, en (2) hoe hebben de arbeidsomstandigheden zich in Nederland de afgelopen decennia ontwikkeld in vergelijking tot die in Europa?

Bij de bespreking van arbeidsomstandigheden worden drie typen arbeidsomstandigheden onderscheiden: blootstelling aan psychosociale risico's in het werk, aan fysieke risico's in het werk en aan omgevingsfactoren. Daarna bespreken we de risico's van 'het nieuwe werken', zoals (onregelmatige) werktijden, overwerk, thuiswerken, computerwerk en werk-privébalans.

Methode

Dit artikel maakt gebruik van twee verschillende databronnen. Voor de vergelijking van werknemers in Nederland met die in Europa en voor het bestuderen van trends in arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland in vergelijking met die in Europa maken we gebruik van de 'European Working Conditions Survey' (EWCS; Eurofound, 2017). Deze survey vindt sinds 1990 elke vijf jaar plaats in alle Europese lidstaten. Omdat de eerste survey van 1990 zowel voor

wat betreft onderwerpen, operationalisaties van vragen en landenvertegenwoordiging in de steekproef nogal afweek van die van latere jaren, bekijken we de EWCS vanaf 1995 tot en met de meest recente survey, die in 2015 is afgenomen. Dit is een periode van maar liefst twintig jaar. Gemiddeld zijn per lidstaat 1.000 werkenden¹ (werknemers en zelfstandigen) face-to-face geïnterviewd. Om tegemoet te komen aan verschillen in de omvang van werknemerspopulaties in de verschillende landen, wordt in de heel kleine landen (zoals Malta, Luxemburg) een kleinere steekproef getrokken (minimaal 500 werkenden) en in de grote landen (zoals Duitsland, Frankrijk, Polen, Verenigd Koninkrijk) een grotere steekproef (1.500 werkenden; zie voor steekproefgrootte naar land; Eurofound, 2017). De geïnterviewden zijn geselecteerd op basis van random steekproeftrekking per land. Dit artikel maakt gebruik van data van de EU-15, aangezien voor deze landen de gehele trend over de periode van 1995 tot 2015 beschikbaar is. Tot deze groep landen behoren België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden. Omdat de steekproef van werkenden in Nederland in de EWCS beperkt is in omvang ($n = 1.000$), gebruiken we de trends in arbeidsomstandigheden in de NEA als benchmark. Omdat de NEA alleen gegevens bevat van werknemers, bekijken we binnen de EWCS ook alleen de arbeidsomstandigheden van werknemers en excluderen we de zelfstandigen. Omdat de EWCS eens in de vijf jaar wordt uitgevoerd en zoals hierboven al aangegeven per land maar een beperkte steekproef heeft, maken we voor de beschrijving van de trends in de kwaliteit van arbeidsomstandigheden in Nederland ook gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Hooftman et al., 2016). De NEA wordt door TNO en CBS uitgevoerd en is het grootste periodieke onderzoek dat de werksituatie van Nederlandse werknemers in kaart brengt. Sinds 2005 wordt de NEA jaarlijks uitgevoerd, maar voor veel vragen over arbeidsomstandigheden is er pas sinds 2007 sprake van eenzelfde operationalisatie. Tot 2013 deden gemiddeld 23.000 respondenten per jaar mee aan het onderzoek. Vanaf 2014 is de steekproef aanzienlijk verhoogd: in 2014 deden ruim 37.000 respondenten mee aan de NEA, en in 2015 bijna 42.000. Het NEA-steekproefkader bestond tot en met 2013 uit werknemers tot en met 64 jaar, maar omvat vanaf 2014 ook de groep 65-74, in overeenstemming met de ILO-definitie van de beroepsbevolking. In dit artikel selecteren we voor alle jaren echter alleen de werknemers tot en met 64 jaar om de jaren vergelijkbaar te houden.

De data van de NEA en de EWCS zijn door weging representatief gemaakt om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de hele werknemerspopulatie. Voor de EWCS is zodanig gewogen dat de gegevens representatief zijn op zowel landniveau als over de landen heen. Een werknemer uit een land met een grote werknemerspopulatie heeft een gemiddeld hogere weegfactor dan een werknemer uit een in dit opzicht klein land. In de trendtabellen zijn alleen de risico's opgenomen waarvan informatie beschikbaar is over drie of meer meetjaren. Verschillen tussen jaren (de trends) en tussen Nederland en de overige vijftien EU-landen (in figuren 1 en 2) worden getoetst op significantie met behulp van de Pearson χ^2 bij percentages en de t -test bij gemiddelden. Vanwege het grote aantal respondenten zijn vrijwel alle verschillen significant. Daarom zullen alleen die verschillen in de tekst worden toegelicht die zowel significant als 'relevant'

– in de zin van effectgrootte – zijn bevonden. Voor het relevantiecriteria hanteren we Cohens d (Cohen, 1988) met een ondergrens van 0,20 voor verschillen tussen groepen in eenzelfde jaar, zoals in figuren 1 en 2, en een lagere ondergrens van 0,10 voor jaartrends – eenzelfde percentage verschil, maar dan van het ene jaar op het andere jaar, kan immers al betekenisvol zijn, terwijl dat tussen groepen een irrelevant verschil is.²

In zowel de EWCS als de NEA zijn indicatoren onderzocht op het gebied van psychosociale risico's in het werk, fysieke risico's in het werk en omgevingsrisico's in het werk. Daarnaast zijn indicatoren op het gebied van 'het nieuwe werken' onderzocht. In beide bestanden zijn vragen en vragensets (schalen) gebruikt die op conceptueel niveau vergelijkbaar zijn. Maar de precieze vraagstelling alsook de antwoordcategorieën verschillen tussen de EWCS en de NEA.

Resultaten

Resultaten 1: Trends in psychosociale risico's

Psychosociale risico's in het werk kunnen een belasting vormen voor werknemers en tot gezondheidsproblemen leiden. We onderscheiden de volgende psychosociale risico's: hoge taakeisen en geringe regelmogelijkheden (ook wel aangeduid als werkdruk), mentale belasting, sociale relaties (ongewenste omgangsvormen en sociale steun van collega's en leidinggevenden) en baanonzekerheid. Tabel 1 geeft de gegevens sinds 1995 voor de diverse psychosociale risico's voor Nederlandse werknemers vergeleken met die voor werknemers in de EU-15 op basis van de EWCS. Tabel 2 geeft deze gegevens sinds 2007 voor Nederland op basis van de NEA.

- *Hoge taakeisen, geringe regelmogelijkheden en werkdruk*

In 2015 lijkt Nederland het ten opzichte van de EU-15 wat beter te doen: Nederlandse werknemers rapporteren minder vaak hoge taakeisen en meer autonomie in het werk dan de werknemers in de EU-15. Dat was – vooral ten aanzien van de taakeisen – anders in 1995 en 2000. De laatste twee decennia van de vorige eeuw nam het werken in hoog tempo sterk toe in Nederland alsook in de rest van Europa (Houtman & Van den Bossche, 2010) (tabel 1). Hoewel de stijgende trend in taakeisen, zoals een hoog tempo en veel deadlines moeten halen, in Europa aanvankelijk voortduurde, is deze trend in Nederland sinds de eeuwwisseling afgevlakt. EWCS-gegevens laten in Nederland een dalende trend zien van taakeisen in de periode tussen 2000 en 2005, maar vanaf 2005 blijven de taakeisen in Nederland ongeveer stabiel (tabel 1).

De gegevens van de NEA ondersteunen de stabilisatie in taakeisen die de EWCS vanaf 2005 voor Nederland laat zien (tabel 2), al lijkt de NEA in 2014 en 2015 wel een toename in taakeisen te laten zien, mogelijk als gevolg van het economisch herstel. De komende jaren zullen moeten uitwijzen of er daadwerkelijk sprake is van een stijging in taakeisen.

De mate waarin hoge taakeisen belastend zijn voor werknemers, is mede afhankelijk van de autonomie die medewerkers ervaren in het werk. Hierbij gaat het om de regelruimte die medewerkers hebben om bijvoorbeeld zelf het werktempo en de volgorde van werkzaamheden te bepalen. De EWCS laat sinds 1995

aanvankelijk een daling in autonomie onder Nederlandse werknemers zien. Vanaf 2005 stabiliseert dit. Ondanks de gedaalde autonomie is deze in Nederland anno 2015 nog steeds relatief hoog in vergelijking met die in de EU-15. De autonomie in de EU-15 blijkt sinds 1995 heel stabiel.

De NEA laat zien dat de mate van autonomie onder Nederlandse werknemers in de periode van 2007 tot 2012 nog licht is gedaald, en vanaf 2012 tot 2015 vrijwel gelijk is gebleven.

Tabel 1 *Percentage werknemers in Nederland en in de EU-15 dat op het werk psychosociale risico's ondervindt*

	1995	2000	2005	2010	2015	B (β) p
NL (N:)	930	1.392	917	838	873	4.949
EU-15 (N:)	12.508	17.875	12.323	18.668	18.244	79.585
Hoge taakeisen						
(% de helft van de tijd of meer) (2 items)						
NL	44	50	39	42	39	-2,0 (-0,054)▼
EU-15	43	44	47	47	46	+0,8 (+0,024)Δ
Autonomie						
(% veel) (4 items)						
NL	61	63	54	53	54	-2,7 (-0,074)▼
EU-15	47	43	41	43	45	-0,1 (-0,003)
Monotone taken						
(% ja)						
NL	35	28	23	25	26	-2,0 (-0,061)▼
EU-15	46	39	43	45	45	+0,6 (+0,016)Δ
Complexe taken						
(% ja)						
NL	64	63	64	55	57	-2,0 (-0,056)▼
EU-15	61	56	60	57	63	+0,7 (+0,021)Δ
Nieuwe dingen leren in het werk						
(% ja)						
NL	80	81	83	78	79	-0,6 (-0,019)
EU-15	77	72	70	69	74	-0,6 (-0,020)∇
Ongewenste seksuele aandacht op het werk in afgelopen maand						
(% ja)						
NL	2	3	2	2	4	+0,3 (+0,026)
EU-15	2	2	2	2	2	-0,0 (-0,003)
Gediscrimineerd op het werk in afgelopen jaar						
(% ja)						
NL	6	8	8	6	12	+0,9 (+0,044)Δ
EU-15	6	5	5	6	7	+0,4 (+0,025)Δ
Baanonzekerheid						
(% risico op baanverlies komende 6 maanden)						
NL	--	--	24	22	31	+3,7 (+0,070)▲
EU-15	--	--	24	30	28	+1,6 (+0,027)Δ

Noot. Laatste kolom: trendanalyse (alleen toetsing van jaarverschillen; niet het verschil NL-EU-15).
 B: ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt (de gemiddelde stijging of daling per meting);
 β : gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt; p: significantie; ▲: stijging, $p < 0,05$, Cohens $d \geq 0,10$; ▼: daling, $p < 0,05$, Cohens $|d| \geq 0,10$;
 Δ: stijging, $p < 0,05$, Cohens $d < 0,10$; ∇: daling, $p < 0,05$, Cohens $|d| < 0,10$ (Cohen, 1988).
 Bron: EWCS 1995-2015 (Eurofound)

Tabel 2 *Percentage werknemers dat op het werk psychosociale risico's onder-
vindt in Nederland*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	B (β) p
N:	22.637	21.958	22.645	23.684	22.936	25.124	23.220	37.326	41.821	241.205
Taakeisen (3 items) (% hoog; score \geq 2,5 op schaal 1 = nooit-4 = altijd)	34	34	33	34	34	32	34	38	38	+0,6 (+0,034) Δ
Autonomie (% hoog; score \geq 2,5 op schaal 1 = weinig-3 = veel autonomie; 4 items - excl. autonomie-item 'verlof kunnen opnemen')	70	69	68	67	66	65	64	64	64	-0,7 (-0,038) ∇
Gevarieerd werk (3 items) (% hoog; score \geq 2,5 of hoger op schaal 1 = nooit-4 = altijd)	63	66	59	64	58	63	--	61	--	-0,3 (-0,017) ∇
Mentale inspanning (3 items) (% hoog; score \geq 2,5 op schaal 1 = nooit-4 = altijd)	82	80	77	78	77	77	74	77	78	-0,4 (-0,029) ∇
Sociale steun leidinggevende (2 items) (% hoog; score \geq 2,5 of hoger op schaal 1 = nooit-4 = altijd)	84	86	86	85	86	86	87	84	85	-0,0 (-0,001)
Sociale steun collega's (2 items) (% hoog; score \geq 2,5 of hoger op schaal 1 = nooit-4 = altijd)	97	97	97	97	97	97	97	96	96	-0,1 (-0,013) ∇
Baanonzekerheid (% baanonzekerheid, ofwel 'ja' op twee items)	10	11	15	14	16	20	22	21	17	+1,1 (+0,082) Δ

Bron: NEA 2007-2015 (TNO/CBS)

- *Mentale belasting*

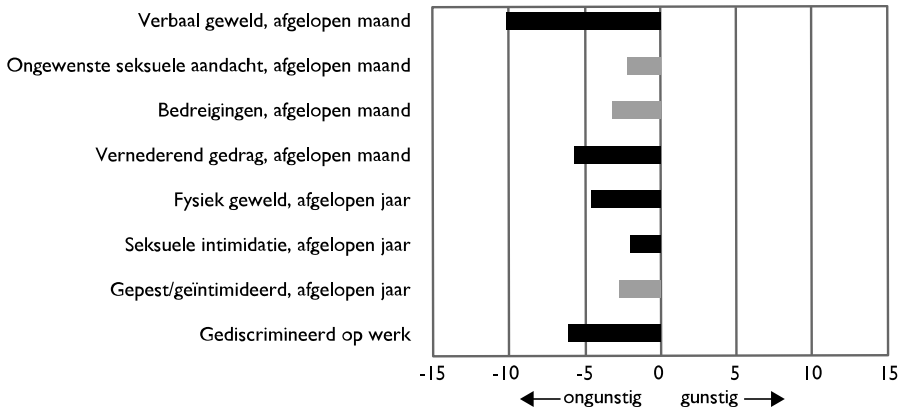
De EWCS en de NEA bevatten verschillende vragen om de mentale belasting van werknemers in kaart te brengen. In de EWCS is gevraagd naar de complexiteit van het werk, het verrichten van monotoon werk en het leren van nieuwe dingen. Het verrichten van complex werk vergt energie van werknemers en zorgt voor een verhoging van de taakeisen. Het uitvoeren van monotoon of weinig gevarieerd werk daarentegen brengt het risico van verveling met zich mee en beperkt de ontwikkelmogelijkheden. Het leren van nieuwe dingen in het werk is belangrijk voor werknemers om zich te kunnen blijven ontwikkelen en is daarmee geen risico, maar een (regel)mogelijkheid om duurzaam te kunnen werken.

In vergelijking met de EU-15 lijkt de mentale belasting van Nederlandse werknemers gunstiger. Nederlandse werknemers rapporteren beduidend minder monotone taken en geven aan wat vaker nieuwe dingen te leren, alhoewel ze ook aangeven iets minder complex werk te doen.

De cijfers van de EWCS laten zien dat in Nederland sprake is van een daling van monotone taken in het werk, terwijl dit in de EU-15 niet gebeurt. En dat terwijl monotone taken in Nederland al veel minder vaak voorkomen dan in de EU-15. Wel zien we dat (in 2000) ook de complexiteit in het werk in Nederland is afgenomen, terwijl dit in de EU-15 over de hele periode van 1995 tot 2015 stabiel is. Anno 2015 rapporteert in Nederland en in de EU-15 zo'n 57%, respectievelijk 63% van de werknemers dat er sprake is van complex werk. Hoewel de Nederlandse werknemers dus iets minder vaak complexe werkzaamheden rapporteren, liggen de percentages dicht bij elkaar. Daarnaast zegt in Nederland alsook in de EU-15 een stabiele driekwart van de werknemers dat ze nieuwe dingen leert in het werk. De hierboven beschreven vergelijkingen en trends leiden vooral tot de conclusie dat de Nederlandse werknemer het werk duidelijk minder monotoon vindt dan de werknemer in de EU-15.

De NEA vraagt niet naar monotone arbeid. Ten aanzien van gevarieerdheid van het werk en mentale inspanningen in het werk ondersteunen de cijfers van de NEA de ontwikkelingen die we hiervoor zagen in de EWCS. Ook de NEA laat sinds 2007 een lichte (significante maar niet relevante) daling van de mentale inspanning in het werk zien, alsook van de mate waarin het werk als gevarieerd wordt ervaren.

- *Sociale omgangsvormen: van sociale steun tot agressie en geweld in het werk*
Naast autonomie vormt ook de mate waarin werknemers zich gesteund voelen door collega's en hun leidinggevende, een belangrijke buffer tegen hoge taakeisen. Daarnaast maakt sociale steun deel uit van het bredere concept 'sociale omgangsvormen'. Hierbij gaat het naast aspecten als sociale steun ook om agressie en geweld. In de EWCS zijn geen items voorhanden over sociale steun op het werk, maar gaan de meeste vragen over agressie en geweld. In de meest recente, zesde EWCS (2015) zijn meer indicatoren van agressie en geweld meegenomen dan in de eerdere surveys. Wanneer hierop wordt ingezoomd, blijkt het profiel voor de Nederlandse werknemer over de hele linie slechter in vergelijking met werknemers in de EU-15 (figuur 1). De relatief hoge scores van Nederlandse werknemers op indicatoren van agressie en geweld zijn te verklaren vanuit het relatief grote aandeel van werknemers in de dienstverlening in Nederland. Vooral in deze sectoren is er veel contact met klanten, patiënten, passagiers of leerlingen, waardoor de kans om geconfronteerd te worden met agressie en geweld relatief groot is. Nadere inspectie van de EWCS-gegevens bevestigt dat het verschil vooral ligt bij werknemers die werkzaam zijn in de dienstverlening. Van de Nederlandse respectievelijk Europese werknemers in de dienstverlening geeft 13 tegenover 7% aan te maken te hebben met discriminatie en geeft 20 tegenover 12% aan te maken te hebben met diverse vormen van agressie en geweld. In de industriële sectoren liggen deze percentages voor discriminatie (7% in Nederland en in de EU) en agressie en geweld (9% in Nederland en 7% in de EU) beduidend lager en dicht bij elkaar of zijn hetzelfde (Houtman et al., 2016).



Noot. Een scorebalk die uitslaat naar links van de 0-lijn, betekent dat de score ongunstiger is dan die van de rest van Europa (EU-15) – naar rechts is de score gunstiger. Wanneer het verschil statistisch significant is, is de scorebalk grijs. Een zwarte balk wijst op een significant én relevant verschil.

Significant: $p < 0,05$; significant én relevant: $p < 0,05$ én Cohens $d \geq 0,20$ (Cohen, 1988).

Bron: EWCS 2015 (Eurofound)

Figuur 1 *Indicatoren voor agressie en geweld op het werk van Nederlandse werknemers (profiel) vergeleken met de rest van de EU-15 (op de 0-lijn) in 2015*

De trendinformatie over sociale omgangsvormen op het werk in de EWCS is beperkt. Er zijn veel trendbreuken in bijna alle vragen over sociale omgangsvormen. In de EWCS laten slechts twee aspecten toe een trend in de tijd te volgen. Het gaat dan om 'ongewenste seksuele aandacht op het werk' en om 'discriminatie op het werk'. Tabel 1 laat zien dat in 2015 in Nederland een opvallende stijging van discriminatie optreedt ten opzichte van 2010. Ook is een stijging te zien van ongewenste seksuele aandacht op het werk.

De NEA bevat veel meer trendinformatie over sociale omgangsvormen op het werk, zoals sociale steun en agressie en geweld op het werk (zie tabel 2 en tabel 3). Opvallend is dat een stijging in aspecten van agressie en geweld bij Nederlandse werknemers tussen 2010 en 2015 door de NEA niet wordt ondersteund, maar wel de grote verschillen tussen sectoren. In de NEA zijn er, net als in de EWCS, grote verschillen in agressie en geweld door derden naar sector. Rapporteert in 2015 slechts 4,2% van de werknemers in de agrarische sector en 7,3% in de industrie agressie en geweld door derden, in de zorg rapporteert 44,2% van de werknemers agressie en geweld door derden, en in het onderwijs 26%.

In de NEA is het percentage van de werknemers dat aangeeft agressie en geweld te ervaren de afgelopen jaren stabiel (tabel 3). Ongeveer 16% van de Nederlandse werknemers ervaart ongewenst gedrag op het werk door collega's of leidinggevenden (intern ongewenst gedrag). Van de ongewenste gedragingen komt intimidatie het meest voor (11%), gevolgd door pesten (8%), ongewenste seksuele aandacht (2%) en fysiek geweld (0,4%). Ongewenst gedrag door externen komt aanzienlijk vaker voor dan door collega's; bijna een kwart van de werknemers

heeft hiermee te maken. Bij extern ongewenst gedrag komt intimidatie het vaakst voor (20%), gevolgd door lichamelijk geweld (6%), ongewenste seksuele aandacht (5%) en pesten (5%).

Net als agressie en geweld is de ervaren steun van leidinggevenden en van collega's op het werk sinds 2007 stabiel. Werknemers in Nederland ervaren gemiddeld iets meer steun van hun collega's dan van hun leidinggevenden (tabel 2).

Tabel 3 *Percentage werknemers dat op het werk ongewenste omgangsvormen ondervindt in Nederland*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	B (β) p
N:	22.637	21.958	22.645	23.684	22.936	25.124	23.220	37.326	41.821	241.205
Extern ongewenst gedrag (incl. pesten) (% enkele keer t/m zeer vaak)	24	24	25	23	24	24	24	23	23	-0,2 (-0,009) ∇
Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.) (% enkele keer tot vaak)	4	5	5	5	5	5	5	5	5	+0,1 (+0,010) Δ
Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.) (% enkele keer tot vaak)	20	19	19	18	19	19	19	19	19	-0,1 (-0,005) ∇
Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.) (% enkele keer tot vaak)	6	6	6	6	6	6	6	6	6	-0,0 (-0,005) ∇
Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.) (% enkele keer tot vaak)	7	7	7	7	6	6	6	6	5	-0,3 (-0,029) ∇
Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) (% enkele keer t/m zeer vaak)	17	16	16	15	16	15	15	17	16	-0,0 (-0,003)
Ongewenste seksuele aandacht van collega's of leidinggevenden (% enkele keer tot vaak)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	+0,0 (+0,001)
Intimidatie door collega's of leidinggevenden (% enkele keer tot vaak)	12	11	11	10	11	11	11	12	11	+0,1 (+0,004) Δ
Lichamelijk geweld door collega's of leidinggevenden (% enkele keer tot vaak)	1	1	1	1	1	1	1	0,5	0,4	-0,0 (-0,006) ∇
Pesten door collega's of leidinggevenden (% enkele keer tot vaak)	9	8	8	7	8	7	7	8	8	-0,1 (-0,006) ∇
Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk? (% ja)	--	--	--	-	6	--	5	--	5	-0,2 (-0,017) ∇

Bron: NEA 2007-2015 (TNO/CBS)

- *Baanonzekerheid*

Ook onzekerheid over baanbehoud kan voor werknemers stressvol zijn. Een vraag over baanbehoud is pas in 2005 voor het eerst gesteld in de EWCS. Er zijn geen grote verschillen tussen Nederland en de EU-15 in het risico op baanverlies. Bijna een kwart van de werknemers in Nederland en in de EU-15 gaf in 2005 aan het komende half jaar risico op baanverlies te hebben. Dit percentage is in de EU-15 in 2010 gestegen tot 30% om vervolgens in 2015 weer te dalen tot 28%. De EWCS-gegevens laten onder Nederlandse werknemers aanvankelijk een lichte daling van dit percentage zien tot 22% in 2010 en vervolgens een forse stijging tot 31% in 2015 (tabel 1).

De NEA-cijfers laten zien dat de baanonzekerheid onder Nederlandse werknemers in de periode van 2007 tot 2014 ongeveer is verdubbeld. Ten opzichte van 2014 is de baanonzekerheid in 2015 weer licht afgenomen (tabel 2). Op basis van deze cijfers lijken de veranderingen in baanonzekerheid verband te houden met de financiële crisis die in 2008 begon en sinds 2013/2014 op zijn retour is.

Resultaten 2: Trends in fysieke en omgevingsrisico's

Nederlandse werknemers staan in 2015 in vergelijking met de EU-15 minder bloot aan fysieke risico's als tillen of het verplaatsen van zware lasten, het werken in vermoeiende of pijnlijke werkhoudingen en blootstelling aan trillingen. Het maken van repeterende bewegingen komt volgens werknemers in Nederland en de EU-15 in vergelijkbare mate voor.

Werknemers in de EU-15 rapporteren over de periode van 1995 tot 2015 een nauwelijks veranderende blootstelling aan alle fysieke risico's (tabel 4). Dat geldt ook voor de situatie in Nederland: de blootstelling aan fysieke risico's lijkt dus stabiel. De cijfers van de NEA over de periode van 2007 tot 2015 bevestigen dit beeld voor de Nederlandse werknemers (tabel 5). Ondanks dat de aantallen in deze steekproef groot zijn, zijn de ontwikkelingen sinds 2007 in fysieke risico's voor werknemers verwaarloosbaar (niet relevant).

Werknemers kunnen ook te maken hebben met risico's in de werkomgeving, zoals lawaai, werken met gevaarlijke stoffen, of onder warme of koude temperaturen. Over het algemeen is de blootstelling van werknemers aan al deze omgevingsrisico's in Nederland geringer dan in de EU-15. Alleen de blootstelling aan hoge temperaturen is vergelijkbaar (tabel 6).

Europese cijfers over de periode van 1995 tot 2015 tonen een stabiel beeld, maar twee typen risico's laten een dalende trend zien (zie tabel 6). Er is sprake van een daling van het risico op lawaai op het werk. Deze daling is in de EU-15 significant maar niet relevant, maar in Nederland zowel significant als relevant. Daarnaast is in de EU-15 alsook in Nederland het inademen van rook, damp, poeder en stof significant en relevant gedaald.

Tabel 4 *Percentage werknemers in Nederland en in de EU-15 dat op het werk fysieke risico's ondervindt*

	1995	2000	2005	2010	2015	B (β) p
NL (N:)	930	1.392	917	838	873	4.949
EU-15 (N:)	12.508	17.875	12.323	18.668	18.244	79.585
Tillen of verplaatsen van zware lasten						
(% de helft van de tijd of meer)						
NL	16	13	11	12	14	-0,5 (-0,019)
EU-15	18	22	19	18	18	-0,6 (-0,022)∇
Vermoeiende of pijnlijke werkzaamheden						
(% de helft van de tijd of meer)						
NL	19	18	13	13	16	-1,1 (-0,042)∇
EU-15	29	32	28	32	28	-0,3 (-0,011)∇
Repeterende hand- of armbewegingen						
(% de helft van de tijd of meer)						
NL	50	51	48	50	52	+0,1 (+0,002)
EU-15	46	46	50	53	50	+1,6 (+0,044)Δ
Blootstelling aan trillingen door handgereedschappen, machines etc.						
(% helft van de tijd of meer)						
NL	10	7	10	8	8	-0,1 (-0,006)
EU-15	15	16	16	15	12	-0,7 (-0,027)∇

Bron: EWCS 1995-2015 (Eurofound)

Tabel 5 *Percentage werknemers dat op het werk fysieke risico's ondervindt in Nederland*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	B (β) p
N:	22.637	21.958	22.645	23.684	22.936	25.124	23.220	37.326	41.821	241.205
Kracht moeten zetten	18	20	18	22	20	20	19	21	21	+0,2 (+0,012)Δ
(% ja, regelmatig)										
Ongunstige werkhouding	11	11	10	10	11	10	10	10	10	-0,1 (-0,007)∇
(% ja, regelmatig)										
Herhalende bewegingen	36	35	33	36	35	36	35	35	35	+0,0 (+0,001)
(% ja, regelmatig)										
Gevaarlijk werk	4	5	4	4	3	4	4	4	4	-0,0 (-0,000)
(% ja, regelmatig)										
Werken met trillend/schuddend gereedschap, apparaat of voertuig	10	10	9	10	9	9	9	9	9	-0,1 (-0,010)∇
(% ja, regelmatig)										

Bron: NEA 2007-2015 (TNO/CBS)

Tabel 6 *Percentage werknemers in Nederland en in de EU-15 dat op het werk omgevingsrisico's ondervindt*

	1995	2000	2005	2010	2015	B (β) p
NL (N:)	930	1.392	917	838	873	4.949
EU-15 (N:)	12.508	17.875	12.323	18.668	18.244	79.585
Lawaai in het werk						
(% de helft van de tijd of meer)						
NL	16	13	10	10	10	-1,4 (-0,059)▼
EU-15	18	20	19	19	18	-0,2 (-0,007)∇
Hoge temperaturen						
(% de helft van de tijd of meer)						
NL	12	11	13	9	12	-0,1 (-0,002)
EU-15	12	14	15	13	13	+0,0 (+0,000)
Lage temperaturen (binnen of buiten)						
(% de helft van de tijd of meer)						
NL	11	7	8	7	8	-0,4 (-0,022)
EU-15	13	12	11	12	11	-0,4 (-0,019)∇
Inademen rook, damp, poeder, stof						
(% de helft van de tijd of meer)						
NL	12	9	8	7	7	-1,2 (-0,058)▼
EU-15	16	15	12	10	9	-1,9 (-0,082)▼
Omgaan of huidcontact met chemische producten of vloeistoffen						
(% de helft van de tijd of meer)						
NL	--	--	4	2	4	-0,2 (-0,009)
EU-15	--	--	6	6	6	-0,1 (-0,004)

Bron: EWCS 1995-2015 (Eurofound)

De trends in de NEA bevestigen dit beeld deels, maar dat lijkt vooral te maken te hebben met het feit dat de grootste veranderingen in de EWCS vóór 2005 zijn opgetreden. Sinds 2007 laat de NEA geen daling zien van de blootstelling aan lawaai op het werk, maar dat geldt feitelijk ook voor de EWCS. Daarnaast laat de NEA zien dat sinds 2007 de blootstelling aan omgevingsrisico's zoals de inademing van gevaarlijke stoffen of contact met stoffen op de huid en contact met besmettelijk materiaal wel significant maar niet relevant is gedaald. Dat laatste geldt feitelijk ook voor de EWCS-cijfers sinds 2005.

De mate waarin Nederlandse werknemers naar eigen zeggen gevaarlijk werk verrichten, is in de periode van 2007 tot 2015 gelijk gebleven.

Tabel 7 *Percentage werknemers dat op het werk omgevingsrisico's ondervindt in Nederland*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	B (β) p
N:	22.637	21.958	22.645	23.684	22.936	25.124	23.220	37.326	41.821	241.205
Lawaai (% ja, regelmatig)	7	7	6	7	7	7	7	7	7	+0,0 (+0,000)
Werken met water of waterige oplossingen (% vaak / altijd)	--	16	16	17	17	17	17	16	16	+0,0 (+0,001)
Stoffen op de huid (% vaak / altijd)	--	10	10	10	10	10	10	9	9	-0,2 (-0,016)∇
Inademen stoffen (% vaak / altijd)	--	9	9	8	8	8	9	7	7	-0,2 (-0,016)∇
Contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal (% vaak / altijd)	--	6	9	6	7	6	8	5	5	-0,3 (-0,025)∇

Bron: NEA 2007-2015 (TNO/CBS)

Resultaten 3: Trends in 'het nieuwe werken'

De technologische mogelijkheden maken het plaats- en tijdonafhankelijk werken mogelijk, zoals het 24/7 beschikbaar zijn voor het werk en het hebben van vele online mogelijkheden om te communiceren met collega's en klanten. Om een beeld te krijgen van 'het nieuwe werken' in Nederland en in Europa, kijken we naar het werken met computers, het aantal uren werk en het werken op afwijkende tijden, en naar de werk-privébalans.

In de EWCS zien we dat sinds 1995 de gemiddelde arbeidsduur in de EU-15, alsook in Nederland is gedaald, waarbij in Nederland gemiddeld systematisch minder uren worden gewerkt dan in de EU-15. Dit is ook het geval wanneer wordt gekeken naar het percentage werknemers dat 33 uur of meer per week werkt (tabel 8). De NEA bevestigt dat de gemiddelde arbeidsduur in termen van uren/week in Nederland over de periode 2007-2015 is afgenomen (tabel 9). Tegelijkertijd laat de NEA zien dat ook het gemiddeld aantal uren overwerk afneemt, al lijkt deze afname te stabiliseren vanaf 2014. In de NEA zien we daarnaast een significante maar niet relevante stijging van het aandeel werknemers dat zegt thuis te werken aan betaalde arbeid. Thuiswerk lijkt toe te nemen in Nederland.

Tabel 8 *Werktijden en andere aspecten van 'het nieuwe werken' onder werknemers in Nederland en in de EU-15*

	1995	2000	2005	2010	2015	B (β) p
NL (N:)	930	1.392	917	838	873	4.949
EU-15 (N:)	12.508	17.875	12.323	18.668	18.244	79.585
Arbeidsduur (Gemiddelde in uren per week in baan/banen)						
NL	35	32	32	30	31	-0,99 (-0,11)▼
EU-15	38	37	36	36	35	-0,69 (-0,089)▼
Arbeidsduur (% 33 uur of meer per week in baan/banen)						
NL	69	59	57	48	47	-5,3 (-0,15)▼
EU-15	81	77	77	74	70	-2,5 (-0,081)▼
NL: Werken met computers (pc, netwerk, mainframe [in 2015: computers, laptops, smartphones etc.])						
· nooit (%)	35	25	18	21	20	-3,4 (-0,108)▼
· bijna nooit tot 1/2 van de tijd (%)	27	34	34	34	30	+0,6 (+0,018)
· 3/4 van de tijd of meer (%)	38	41	48	44	50	+2,8 (+0,076)▲
EU-15: Werken met computers (pc, netwerk, mainframe [in 2015: computers, laptops, smartphones etc.])						
· nooit (%)	50	47	41	35	30	-5,4 (-0,155)▼
· bijna nooit tot 1/2 van de tijd (%)	26	28	26	27	29	+0,6 (+0,019)Δ
· 3/4 van de tijd of meer (%)	24	25	34	38	41	+4,8 (+0,144)▲
NL: Nachtwerk (% aantal keren minimaal 2 uur gewerkt tussen 22 uur en 5 uur in afgelopen maand)						
· nooit (%)	80	82	82	86	83	+0,9 (+0,033)Δ
· 1 tot 3 keer (%)	7	7	8	5	7	-0,1 (-0,006)
· 4 keer of vaker (%)	13	11	10	9	10	-0,8 (-0,036)▽
EU-15: Nachtwerk (% aantal keren minimaal 2 uur gewerkt tussen 22 uur en 5 uur in afgelopen maand)						
· nooit (%)	80	83	82	84	80	-0,0 (-0,001)
· 1 tot 3 keer (%)	6	5	5	5	6	+0,1 (+0,005)
· 4 keer of vaker (%)	14	12	13	12	14	-0,1 (-0,002)
Aansluiting werktijden bij familie- of sociale verplichtingen buiten werktijd (% (helemaal) niet goed)						
NL	--	13	15	9	12	-0,9 (-0,032)▽
EU-15	--	17	18	18	18	+0,2 (+0,007)

Bron: EWCS 1995-2015 (Eurofound)

Tabel 9 *Werktijden van werknemers en andere aspecten van 'het nieuwe werken' in Nederland*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	B (β) p
N:	22.637	21.958	22.645	23.684	22.936	25.124	23.220	37.326	41.821	241.205
Arbeidsduur uur/week (Gemiddelde)	32	32	31	31	30	30	30	30	30	-0,29 (-0,068)▼
Overwerken (% ja, regelmatig)	27	28	25	26	26	25	26	27	28	+0,1 (+0,003)
Aantal overuren per week (betaald / onbetaald) (Gemiddelde)	3,6	3,6	3,4	3,4	3,4	3,2	3,4	3,1	3,1	-0,060 (-0,034)∇
Aantal uren per week thuiswerken aan betaalde arbeid										
· 0 uur (%)	74	73	73	73	72	68	73	70	68	-0,6 (-0,036)∇
· 1 t/m 7 uur (%)	20	20	19	19	20	24	18	21	22	+0,2 (+0,014)Δ
· 8 uur of meer (%)	7	7	8	8	8	9	9	10	10	+0,4 (+0,038)Δ
Uur/dag beeldschermwerk										
· niet (%)	23	20	21	22	22	21	23	20	19	-0,3 (-0,021)∇
· 1-5 uur beeldschermwerk per dag (%)	43	44	43	42	41	43	40	42	44	-0,1 (-0,004)
· 6 of meer uur per dag beeldschermwerk (%)	34	36	36	36	37	36	37	38	38	+0,4 (+0,021)Δ
In ploegdienst werken (% ja, gewoonlijk)	12	12	13	13	13	14	14	14	14	+0,3 (+0,020)Δ
Avond- of nachtwerk (% ja, regelmatig)	23	24	23	24	24	25	26	--	--	+0,4 (+0,020)Δ
Avondwerk (% ja, regelmatig)	--	--	--	--	--	--	--	27	27	+0,2 (+0,002)
Nachtwerk (% ja, regelmatig)	--	--	--	--	--	--	--	7	7	+0,0 (+0,001)
Missen of verwaarlozen familie- of gezinsactiviteiten door werk (% ja, (zeer) vaak)	10	9	10	9	9	9	9	9	8	-0,2 (-0,017)∇
Missen of verwaarlozen werkzaamheden door familie- of gezinsverantwoordelijkheden (% ja, (zeer) vaak)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	+0,0 (+0,002)

Bron: NEA 2007-2015 (TNO/CBS)

Tabel 8 laat zien dat de mate waarin gebruikgemaakt wordt van de computer tijdens het werk systematisch hoger ligt onder Nederlandse werknemers dan onder werknemers in de EU-15. Het werken met computers, tablets of smartphones tijdens het werk neemt bovendien sterk toe. Dat is zowel het geval voor de EU-15 als voor Nederland.

In de NEA wordt niet expliciet gevraagd naar het aantal uren dat men werkt met de computer, tablet of smartphone, maar wel naar het aantal uren per dag dat iemand met een beeldscherm werkt. Met name het lang achter een beeldscherm werken (6 uur of meer) neemt significant (maar niet relevant) toe van 34% in 2007 naar 38% in 2015.

Het aandeel werknemers dat nooit nachtwerk verricht, was in 1995 gelijk voor werknemers in de EU-15 en in Nederland: 80%. In 2015 is dit nog steeds hetzelfde percentage voor werknemers in de EU-15. Voor Nederlandse werknemers is dit percentage licht gestegen naar 83%.

Het werken op niet-reguliere tijden, namelijk in de avond of nacht, is volgens de NEA in de periode van 2007 tot 2013 licht toegenomen. Vanaf 2014 is de formulering van de vraag naar avond- en nachtwerk aangepast (avond- en nachtwerk worden nu apart bevraagd). Om die reden kan er dus over de gehele periode van 2007 tot 2015 geen trend worden vastgesteld.

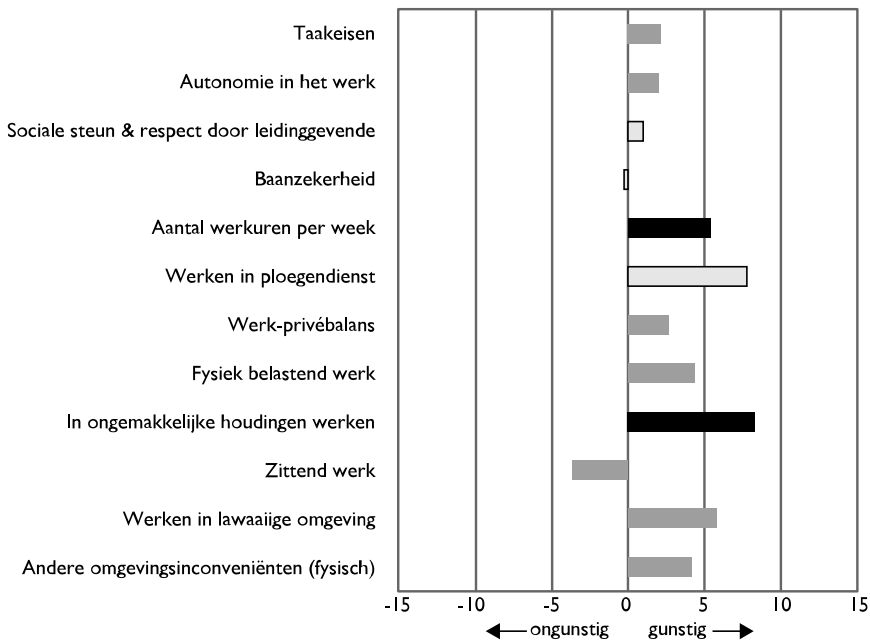
Het werken in ploegendienst is de afgelopen jaren in Nederland op basis van NEA-cijfers vrijwel gelijk gebleven en is in 2015 14% (tabel 9).

De EWCS geeft ook inzicht in de mate waarin werktijden aansluiten bij familie- of sociale verplichtingen. Nederlandse werknemers scoren hier beter op dan de werknemers in de EU-15 (tabel 8). Mogelijk houdt dit verband met de mate waarin in Nederland veelvuldig gebruik wordt gemaakt van het recht op parttime werk. De fluctuatie van het percentage Nederlandse werknemers in de EWCS dat de aansluiting tussen werktijden en familie- of sociale verplichtingen als niet goed betitelde, is moeilijk te verklaren en kan een gevolg zijn van toeval.

De NEA ondersteunt deze fluctuatie niet. In de NEA wordt enerzijds gevraagd of men familie- of gezinsactiviteiten verwaarloost door werk, of dat men juist werk verwaarloost door familie- of gezinsverantwoordelijkheden. Op deze laatste vraag rapporteert een stabiele 2% 'ja'. Het verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten door werk komt echter vaker voor maar neemt significant, maar niet relevant af van 10% in 2007 tot 8% in 2015 (tabel 9).

De resultaten samenvattend en de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van Nederlandse werknemers en Europese werknemers vergelijkend blijken Nederlandse werknemers over – bijna – de hele linie betere arbeidsomstandigheden te rapporteren dan werknemers in de EU-15 (zie figuur 2).

Een uitzondering vormt het feit dat Nederlandse werknemers gemiddeld genomen meer zitten tijdens het werk (figuur 2) en meer agressie en geweld ervaren op het werk (figuur 1).



Noot. Een scorebalk die uitslaat naar links van de 0-lijn, betekent dat de score ongunstiger is dan die van de rest van Europa (EU-15) – naar rechts is de score gunstiger. Wanneer het verschil statistisch significant is, is de scorebalk grijs. Een zwarte balk wijst op een significant én relevant verschil. Significant: $p < 0,05$; significant én relevant: $p < 0,05$ én Cohens $d \geq 0,20$ (Cohen, 1988).
Bron: EWCS 2015 (Eurofound)

Figuur 2 *Kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van Nederlandse werknemers (profiel) vergeleken met de rest van de EU-15 (op de 0-lijn) in 2015*

Conclusies en discussie

Doel van dit artikel was vooral de verschillen tussen de arbeidsomstandigheden van Nederlandse werknemers en die van de Europese werknemers in de EU-15 te beschrijven, evenals de trends in arbeidsomstandigheden over de afgelopen decennia. In de inleiding is een aantal veronderstellingen beschreven waar we nu, ondersteund door cijfers, op in zullen gaan.

De Nederlandse werknemer heeft betere arbeidsomstandigheden dan de werknemer in de EU-15, op agressie en geweld na

Uit de beschreven resultaten blijkt dat psychosociale risico's, fysieke en omgevingsrisico's voor Nederlandse werknemers in vergelijking tot de EU-15 een opvallend gunstig profiel hebben. In figuur 2 is dit gunstige profiel voor de Nederlandse werknemers ook grafisch samengevat. Dit gunstige profiel komt overeen met de constatering van tien jaar geleden (periode tot en met 2005; Houtman & Van den Bossche, 2010).

In de meest recente, zesde EWCS (2015) zijn diverse indicatoren van met name agressie en geweld meegenomen. Wanneer hierop wordt ingezoomd, bleek het profiel voor de Nederlandse werknemer op aspecten van agressie en geweld over de hele linie slechter te zijn in vergelijking met dat van de gemiddelde werknemer in de EU-15 (zie figuur 1). De relatief hoge scores van Nederlandse werknemers op indicatoren van agressie en geweld lijken grotendeels te verklaren vanuit het relatief grote aandeel van dienstverlenende functies in Nederland. Vooral in dit type functies is er veel contact met klanten, patiënten, passagiers of leerlingen, waardoor de kans om geconfronteerd te worden met agressie en geweld relatief groot is. Opvallend is bovendien dat de blootstelling aan agressie bij dienstverlenende functies in het buitenland beduidend lager ligt dan in Nederland. Dat geldt niet voor andere sectoren, zoals de industrie en de landbouw. Het gegeven dat er geen verschillen in agressie en geweld zijn gevonden voor werknemers in sectoren als de industrie en landbouw en wel in dienstverlenende sectoren, maakt de verklaring dat taalverschillen hiervoor (mede) verantwoordelijk zijn niet heel waarschijnlijk. Naast de verklaring dat werknemers in dienstverlenende sectoren in Nederland daadwerkelijk met meer agressie en geweld worden geconfronteerd, kan het ook zijn dat Nederlandse werknemers in dienstverlenende sectoren een lagere drempel hebben om agressie en geweld te rapporteren, of dat sectorgebonden waarden en normen hiervoor mede verantwoordelijk zijn (Bakhuys Roozeboom et al., 2016).

Nauwelijks effecten zichtbaar van de globalisering

Verondersteld was dat er een toename zou zijn van werkdruk door intensivering van werk als gevolg van de globalisering. Dit zien we echter niet duidelijk in de beschreven trends bevestigd, vooral niet voor werknemers in Nederland. De taakeisen in het werk van Nederlandse werknemers en van werknemers in de EU-15 stabiliseren volgens de Europese gegevens vanaf het jaar 2005. Vanaf 1995 tot 2000 stijgen de taakeisen volgens Nederlandse werknemers om in de periode 2000 tot 2005 flink te dalen. De taakeisen stijgen volgens werknemers in de EU-15 gestaag van 1995 tot 2005. Nederlandse monitorgegevens laten inderdaad tot de eeuwwisseling een stijging in taakeisen zien (Houtman, 1997; Houtman & Van den Bossche, 2010). Vlak na de eeuwwisseling zijn er echter veel trendbreuken in de Nederlandse monitorgegevens, onder andere door het stoppen van het meten van arbeidsomstandigheden met het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) van het CBS. Met de NEA is dit gat gedicht, maar hiermee wordt de trend van een aantal arbeidsrisico's, waaronder de taakeisen in het werk, pas vanaf 2007 met dezelfde vragen weer systematisch in kaart gebracht.

De gerapporteerde taakeisen blijken in de NEA vanaf 2007 redelijk stabiel, maar recent, na 2013 lijkt er sprake van een lichte stijging. Op basis van de Europese cijfers is de Nederlandse werknemer op het gebied van taakeisen vóór de eeuwwisseling weliswaar koploper (zie o.a. Houtman, 1997). Inmiddels blijkt de Nederlandse werknemer als het gaat om taakeisen een middenmoter. Daarnaast lijkt er wel sprake van een lichte daling van de autonomie onder werknemers, vooral onder Nederlandse werknemers. In de Nederlandse literatuur zijn voor de dalende autonomie verschillende verklaringen gegeven. Deels wordt deze daling toegeschreven aan de daling van autonomie onder werkende jongeren,

en onder werkenden in specifieke sectoren als de zakelijke dienstverlening en handel tijdens de periode van de economische recessie (Houtman & De Vroome, 2015a en 2015b; Van den Bossche et al., 2015). Dit kan te maken hebben met de flexibilisering en het feit dat vooral jongeren alsook werknemers in specifieke sectoren in groten getale hun aanstelling tijdens de recessieperiode verloren en vervolgens niet makkelijk in een aanstelling belandden waarbij zekerheden werden verstrekt of weinig zeggenschap werd verkregen in het werk dat men deed (Van den Bossche et al., 2015). Daarnaast wijzen deze auteurs ook op het feit dat protocollering maar ook automatiseringsprocessen er in toenemende mate toe hebben kunnen leiden dat de mate van autonomie daalt. Hoewel deze ontwikkelingen nog niet grootschalig aan de gang zijn, kunnen de effecten hiervan mogelijk al enigszins doorklinken in de gerapporteerde ontwikkelingen over autonomie in het werk.

Recessie, baanonzekerheid en flexibele contracten

Een andere trend in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden is dat de baanonzekerheid in Nederland sinds 2007 (NEA) is toegenomen en pas vanaf 2013 wat afneemt. De baanonzekerheid volgens Nederlandse werknemers lijkt in 2015 iets geringer dan die van werknemers in de EU-15, al liggen de cijfers dicht bij elkaar. De recente afname van de baanonzekerheid is ongetwijfeld een gevolg van de aantrekkende economie. In hoeverre de ontwikkelingen mede zijn toe te schrijven aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt, is moeilijk te herleiden. Hiervoor is nadere analyse nodig waarin onderscheid wordt gemaakt naar contracttype, en ook naar leeftijd en opleiding. De flexibiliseringsproblematiek speelt in Nederland vooral bij jongeren die toetreden tot de arbeidsmarkt en die het nog niet lukt hun contract in een vast contract om te zetten, alsook bij ouderen die hun baan als werknemer verliezen en van wie een deel vervolgens als zzp'er aan de slag gaat (Euwals et al., 2016; Fouarge et al., 2017; Houtman & De Vroome, 2015a, 2015b; Houtman et al., 2016).

In een eerdere trendanalyse gebaseerd op NEA-gegevens waarbij de kwaliteit van de arbeid en arbeidsvoorwaarden centraal stonden, kwamen de auteurs tot de conclusie dat er in de (crisis)periode 2007-2015 sprake was van verslechtering (Smulders & Van den Bossche, 2017). De analyse in het huidige artikel, waarin het tijdspectief breder is (twintig jaar), is vooral naar arbeidsomstandigheden gekeken, inclusief het nieuwe werken. Er is dus minder gekeken naar arbeidsvoorwaardelijke aspecten. De analyse die hier is verbreed tot een vergelijking met de EU-15, laat een positievere conclusie toe dan Smulders en Van den Bossche (2017) trekken (zie ook figuur 2).

Het 'nieuwe werken' in Nederland goed ontwikkeld

Technologische ontwikkelingen hebben zichtbaar effect op de arbeidsomstandigheden. Zowel in de EU-15 als in Nederland is het gebruik van ICT op het werk, zoals computers, tablets en smartphones gestaag toegenomen. Nederlandse werknemers lopen hierin voorop: gebruikt in 2015 de helft van de Nederlandse werknemers driekwart of meer van zijn werktijd een computer, tablet of smartphone, in de EU-15 is dat 41%. Daarnaast zien we dat Nederlandse werknemers gedurende werktijd langer achter een beeldscherm zitten. Zes uur per dag of meer achter een beeldscherm zitten wordt wel aangemerkt als een kritische

grens: Blatter en Bongers (2002) lieten zien dat de kans op het ontstaan van (chronische) nek-, schouder- en armklachten verhoogd was wanneer men zes uur of meer per dag beeldschermwerk verricht. Verrichtte in 2007 nog 34% van de werknemers in Nederland zes uur of meer beeldschermwerk, in 2015 is dit licht gestegen tot 38%. Recenter plaatste zowel de Gezondheidsraad in zijn advies over beeldschermwerk (2012) als de NVAB in haar multidisciplinaire richtlijn beeldschermwerk (Verbeek et al., 2013) echter kanttekeningen bij het hanteren van dit soort grenswaarden. Zij pleiten ervoor om mede vanwege de toename van beeldschermwerk, tablets en smartphones in de privé-tijd de *totale* blootstelling in kaart te brengen. Alleen kijken naar het werkgerelateerde ICT-gebruik betekent een onderschatting van het gezondheidsrisico. In de Europese cijfers zien we deze trend bij Nederlandse werknemers terug in een wat hoger percentage Nederlandse werknemers dat veel 'zit' tijdens het werk. Dit betekent een hoger risico voor Nederlandse werknemers op gezondheidsrisico's die aan sedentair gedrag of inactiviteit gerelateerd zijn (O'Donoghue et al., 2016). Bekeken moet worden in hoeverre het werken met computers, tablets en smartphones ook daadwerkelijk negatief bijdraagt aan de gezondheid van werknemers. Er zijn tenslotte ook diverse positieve gevolgen voor werknemers. Zo maakt bijvoorbeeld de flexibiliteit die het werken met computers, tablets en smartphones biedt in termen van het onafhankelijk van tijd en plaats kunnen werken, ook dat werknemers met chronische gezondheidsklachten minder verzuimen van werk (Versantvoort & Kraan, 2012). Er is bovendien geen reden om aan te nemen dat de ontwikkelingen op het gebied van het nieuwe werken de werk-privébalans negatief beïnvloeden. Mogelijk heffen positieve effecten van het nieuwe werken in de vorm van het flexibeler kunnen inrichten van werk en werktijden en het kunnen thuiswerken, de meer negatieve gevolgen van het werk 'mee naar huis nemen' en vervagende grenzen tussen werk en privé enigszins op. Literatuur over de invloed van telewerk op de werk-privé balans geeft geen eenduidig beeld. In een meta-analyse concluderen Gajendran & Harrison (2007) dat telewerk een klein gunstig effect heeft op de werk-privé balans. Maar andere studies rapporteren dat telewerkers op lange termijn meer werkdruk ervaren doordat zij langere werkdagen maken (Peters & Van der Lippe, 2007). Een recent gezamenlijk onderzoeksrapport van Eurofound en de ILO (2017) bevestigt dat de digitale technologie zoals smartphones, tablets en laptops als een mes is dat aan twee kanten snijdt. Zo kan het de werk-privébalans verbeteren, woon-werkverkeer verminderen, de productiviteit stimuleren, maar kan het ook leiden tot langere werkdagen, meer werkdruk en werk-privéconflicten.

De aansluiting tussen werktijden en familie- of sociale verplichtingen is stabiel in Nederland en in de EU-15 en is in Nederland bovendien gunstiger dan in de EU-15. Ook de indicatoren voor werk-privébalans in de Nederlandse cijfers laten een stabiel beeld zien.

De Nederlandse alsook Europese (potentiële) bevolking vergriest en ontgroent. Ook zal het werk onder druk van de globalisering, technologische ontwikkelingen en een veranderende conjunctuur steeds nieuwe eisen aan werknemers blijven stellen. Dat zal veel vragen van een beroepsbevolking die vanwege de vergrijzing tegelijkertijd zal kampen met – bij een gemiddeld hogere leeftijd horende – toenemende gezondheidsproblemen. Duurzame inzetbaarheid staat al jaren op

de agenda en daar wordt door veel werkgevers ook in geïnvesteerd (zie ook Houtman & Kraan, 2016).

Samenvattend

Samenvattend kunnen we concluderen dat de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van de Nederlandse werknemer gunstig afsteekt tegen die van de werknemers in de EU-15, met uitzondering van agressie en geweld. Dit laatste blijkt vooral het geval voor werknemers in de dienstverlening. We zien hier de ontwikkelingen van een toenemende tertiërisering voor een deel terug, waarbij de relatief grote groep Nederlandse werknemers die in dienstverlenende sectoren werkt meer agressie en geweld rapporteren dan werknemers in deze sectoren in de EU-15.

De verwachte effecten van een toenemende globalisering over de afgelopen zeventien jaar zien we daarentegen niet duidelijk terug in de ontwikkelingen van arbeidsomstandigheden. Zo zien we bijvoorbeeld geen toename van de taakeisen, al zien we wel een toename van baanonzekerheid. Deze ontwikkelingen gelden voor Nederland, maar ook voor de EU-15 als geheel.

De verwachte effecten van de technologische ontwikkelingen zijn daarentegen goed terug te zien in het computergebruik op het werk en het aantal uren dat men per dag met een beeldscherm werkt, maar niet in de vorm van een toename in het totaal aantal gewerkte uren of een toename in overwerk, in nachtwerk of in de werk-thuisbalans.

Noten

- 1 In 2010 zijn gemiddeld 1.500 werkenden geïnterviewd in elke lidstaat.
- 2 In woorden uitgedrukt is Cohens d de grootte van een effect in termen van de standaarddeviatie van de uitkomstvariabele. Voor het verschil tussen twee groepen is dat de 'bekende' formulering $(M2-M1)/\sigma_{\text{pooled}}$, waarbij ' σ_{pooled} ' staat voor de 'gemiddelde' of de 'gepoolde' standaarddeviatie van de uitkomstvariabele (' y '), in groep '1' en groep '2'. Met andere woorden, Cohens d is in wezen de ruwe regressiecoëfficiënt ' B ', maar dan gestandaardiseerd op de (gepoolde) standaarddeviatie van de uitkomstvariabele, en de β is zowel gestandaardiseerd op de standaarddeviatie van de uitkomstvariabele als op de standaarddeviatie van de onafhankelijke variabele.

Literatuur

- Bakuys Roozeboom, M., De Vroome, E., Van Zwieten, M., & Van den Bossche, S. (2016). *Agressie op het werk 2014*. Leiden: TNO.
- Blatter, B.M., & Bongers, P.B. (2002). Duration of computer use and mouse use in relation to musculoskeletal disorders of neck or upper limb. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 30, 295-306.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cox, A., Fletcher, L., & Rhisiart, M. (2014). *Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (OSH) risks and challenges: European Risk Observatory*. Luxembourg: EU-OSHA.
- De Jong, T., Wiezer, N., De Weerd, M., Nielsen, K., Mattila-Holappa, P., & Mockallo, Z. (2016). The impact of restructuring on employee well-being: A systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 30(1), 91-114.

- Douwes, M., Van Genabeek, J., & Van den Bossche, S. (red.). (2016). *Arbobalans 2016*. Leiden: TNO.
- Eurofound & EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Eurofound & International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
- Euwals, R., De Graaf-Zijl, M., & Van Vuuren, D. (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt: Lusten en lasten ongelijk verdeeld – Verklein verschillen vast, flex en zzp*. CPB Policy Brief nr. 14. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Fouarge, D., Smits, W., De Vries, J., & De Vries, R. (2017). Ongelijkheid en veranderingen in de beroepsstructuur. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 46-67). Heerlen/Leiden: CBS/TNO.
- Gajendran, R.S., & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about tele-commuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.
- Gezondheidsraad. (2012). *Advies Beeldschermwerken*. Gezondheidsraad: Den Haag.
- Hooftman, W., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Van der Klauw, M., Starren, A., & Van der Beek, D. (2013). *Arbobalans 2012 – Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Michiels, J.E.M., & Van den Bossche, S.N.J. (2016). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2015: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Houtman, I.L.D. (1997). *Trends in arbeid en gezondheid*. Amsterdam: NIA TNO.
- Houtman, I., & De Vroome, E. (2015a). Jonge werknemers en werkstress: een beknopte weergave van de feiten. In *Jongeren en werkstress; zeven wetenschappers over oorzaken en oplossingen* (pp. 6-11). Den Haag/Leiden: Ministerie van SZW, TNO, Focal Point.
- Houtman, I., & De Vroome, E. (2015b). *Jongeren, werkstress en flexibele arbeidscontracten*. Leiden: TNO.
- Houtman, I., & Kraan, K. (2016). Verzuimbeleid tijdens recessiejaren: het werkgeversperspectief. In M. Versantvoort & P. van Echtelt (red.), *Beperkt in functie* (pp. 106-138). Den Haag: SCP.
- Houtman, I.L.D., & Van den Bossche, S.N.J. (2010). Trends in arbeidsomstandigheden in Nederland en Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26(4), 432-450.
- Houtman, I., Koppes, L., & Dekker, F. (2014). *Verklaring van de stijging in WIA-instroom: een werknemers en werkgeversperspectief*. Leiden: TNO.
- Houtman, I., Kraan, K., Van der Ploeg, K., & De Vroome, E. (2016). Kerncijfers. In M. Douwes, J. van Genabeek, & S. van den Bossche (red.). *Arbobalans 2016* (pp. 23-81). Leiden: TNO.
- Houtman, I., Van Blijswijk, M., Wlodarski, O., Jain, A., Van den Broek, K., & De Broeck, V. (2017). *Study on improving intervention of Labour Inspection in micro and small enterprises regarding legislation transposing EU OSH directives*. Luxembourg: DG Employment.
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J.A., & Bambra, J.A. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and well-being. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. Vol. 2: Art. No.: CD008009. doi:10.1002/14651858.CD008009.pub2
- Modrek, S., & Cullen, M.R. (2013). Health consequences of the 'Great Recession' on the employed: Evidence from an industrial cohort in aluminum manufacturing. *Social Science and Medicine*, 92, 105-113.
- Muffels, R.J.A., & Wilthagen, T.C.J.M. (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *ESB*, 96(4602), 54-57.
- O'Donoghue, G., Perchoux, C., Mensah, K., Lakerveld, J., Van der Plieg, H., Bernaards, C., Chastin, S.F.M., Simon, Ch., O'Gorman, D., & Nazare, J.-A. (2016). A systematic review of correlates of sedentary behavior in adults aged 18-65 years: A socio-ecologic approach. *BMC Public Health*, 16, 163-188.

- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Publication Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- Peters, P., & Van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehome-working: The Dutch case. *International Journal of Human Resource Management*, 18, 430-447.
- Smulders, P., & Van den Bossche, S. (2017). 'Good & bad jobs' in Nederland. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 198-216). Heerlen/Leiden: CBS/TNO.
- Van den Bossche, S., Muller, J., Smulders, P., & De Vroome, E. (2015). Dalende autonomie werknemers risico voor innovatiekracht. *ESB*, 100(4711), 348-350.
- Van der Burg, C., Cuelenaere, B., Friperson, R., Gielen, M., De Jong, P., Molenaar-Cox, P., Oostveen, A., & Schrijvershof, C. (2014). *Veranderingen in de weg naar WIA: Langdurig zieken van 2012 en 2007 vergeleken*. Leiden/Den Haag: Astri & APE.
- Verbeek, J.H.A.M., Van der Beek, A.J., Bank, H.J., Bos, H., Huysmans, M.A., Van der Meulen, S.H.S., & Vermey, M. (2013). *Achtergronddocument bij de multidisciplinaire Richtlijn Computerwerk*. Utrecht: NVAB.
- Versantvoort, M., & Kraan, K. (2012). De impact van thuis- en telewerk op verzuim en arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten. In M. Versantvoort & P. van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk* (pp. 105-124). Den Haag: SCP.
- Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., De Jong, T., Mattila-Holappa, P., & Mockało, Z. (2011). *Exploring the link between restructuring and employee well-being*. Warsaw: Central Institute for Labour Protection – National Research Institute.