

Impact coronapandemie op thuiswerkers

Kerncijfers TNO NEA-COVID-19-onderzoek eind 2021

Sinds de oproep van het kabinet in maart 2020 om zo veel mogelijk thuis te werken, zijn miljoenen werknemers van de ene op de andere dag (volledig) thuis gaan werken. TNO geeft met de NEA-COVID-19-studie inzicht in de werkomstandigheden en gezondheid van thuiswerkers tijdens de pandemie en vergelijkt deze met de situatie voor de pandemie.

Liza van Dam, Wendela Hooftman, Merel In der Maur en Karen Oude Hengel

De NEA-COVID-19-studie is door TNO opgezet om de gevolgen van de pandemie voor werknemers in Nederland in kaart te brengen. In deze studie hebben werknemers die aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden in 2019 hebben deelgenomen viermaal een vragenlijst ontvangen over onder andere hun werkomstandigheden, gezondheid en toekomstperspectief. Daarmee maakt dit onderzoek het mogelijk om de situatie van werknemers gedurende de pandemie (in 2020 en 2021) te vergelijken met die van voor de pandemie (in 2019).

De studiepopulatie bevat werknemers in de leeftijd van 15 tot en met 74 jaar. Deze groep is eind 2021 (in november en december) benaderd voor de vierde meting van

het NEA-COVID-19-onderzoek. Deze factsheet voor het *Tijdschrift voor Human Factors* richt zich op de bijna 3.000 thuiswerkers tijdens deze laatste meting. Deze meting vond plaats ten tijde van oplopende besmettingscijfers en ziekenhuisopnames, de opkomst van de omikronvariant en aangescherpte maatregelen, maar vóór de volledige lockdown. Het overgrote deel van de beroepsbevolking was gevaccineerd, maar de grootschalige booster-vaccinatie onder hen was nog niet gestart.

In deze factsheet maken we onderscheid tussen de werknemers die volledig thuiswerkten en werknemers die deels thuis en deels op locatie werkten.

Hoeveel werken we thuis?

Eind 2021 werkte 43% van de werknemers thuis, waarvan 58% volledig thuis en 42% deels thuis en deels op locatie. Gemiddeld werkten de thuiswerkers 26 uur per week thuis: 32 uur voor werknemers die volledig thuis werkten en 18 uur voor werknemers die gecombineerd thuis en op locatie werkten.



Wie werken vooral thuis?

De meerderheid van de thuiswerkers was man (55%) en grotendeels tussen de 25 en 54 jaar oud (78%). Van alle thuiswerkers was 36% middelbaar opgeleid en 59% hoogopgeleid. Twee op de drie werknemers in witteboordenberoepen werkten thuis: 41% werkte volledig thuis en 26% combineerde thuis en op locatie werken.



Fysieke omstandigheden van thuiswerkers

Werknemers die tijdens de pandemie thuiswerkten, zaten meer en langer achter hun computer dan voor de pandemie. Van de werknemers die volledig thuiswerkten was 92% tijdens de pandemie een beeldschermwerker

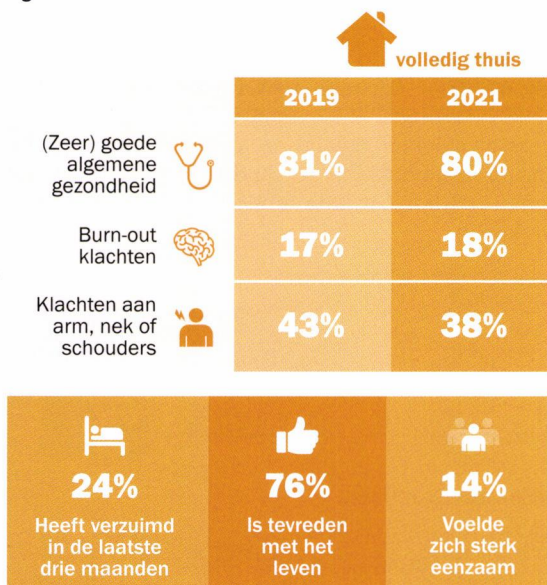
(zij werkten zes uur per dag of meer achter een beeldscherm). Dit was voor de pandemie nog 75%. Van de werknemers die deels thuiswerkten was 85% tijdens de pandemie een beeldschermwerker, vergeleken met 66% voor de pandemie.

		2019	2021
Beeldschermwerkers 		75%	92%
Uren beeldschermwerk 		6,4 uur	7,9 uur
Herhalende bewegingen 		21%	42%

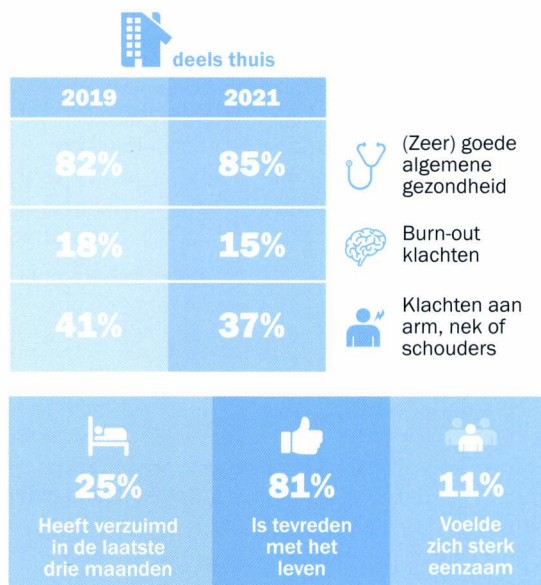
		2019	2021
Beeldschermwerkers 		66%	85%
Uren beeldschermwerk 		5,9 uur	7,7 uur
Herhalende bewegingen 		17%	18%

Welbevinden en verzuim

Het welbevinden van thuiswerkers is niet veel veranderd gedurende de pandemie. Het merendeel van de werknemers gaf aan een goede tot zeer goede gezondheid te hebben en tevreden te zijn met het leven. Wel bleef het aantal burn-outklachten substantieel hoog. Daarbij hadden werknemers die deels thuiswerkten in het algemeen een iets beter welbevinden dan werknemers



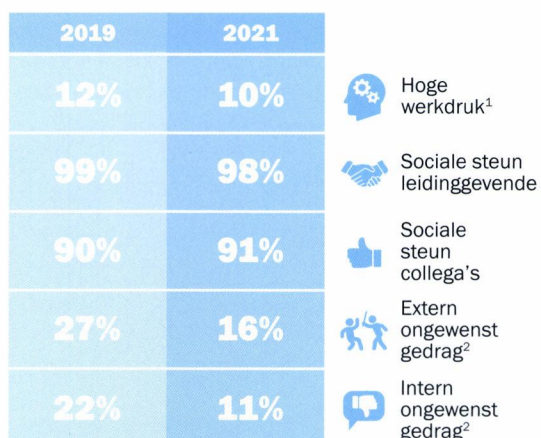
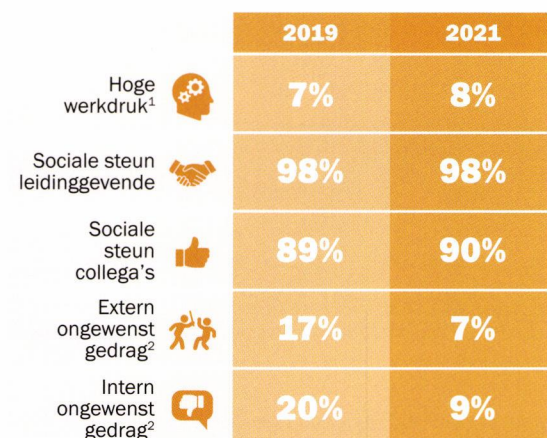
die volledig thuiswerkten. Een kwart van zowel de volledig als deels thuiswerkenden verzuimde in de afgelopen drie maanden. Werknemers die volledig thuiswerkten, verzuimden gemiddeld negen dagen tegenover acht dagen bij werknemers die deels thuiswerkten. Het verzuim door klachten gerelateerd aan COVID-19 was niet anders voor werknemers die volledig of deels thuiswerkten.



Psychosociale omstandigheden van thuiswerkers

Behalve de sterke daling in het percentage thuiswerkers dat intern of extern ongewenst gedrag² ervaarde, zijn de psychosociale omstandigheden nauwelijks veranderd in

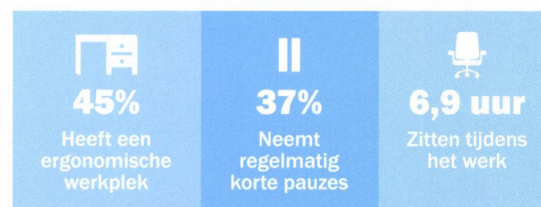
vergelijking met voor de pandemie. Dit geldt voor zowel de werknemers die volledig thuiswerkten als voor diegenen die deels thuiswerkten.



Ergonomische werkplek en sedentair gedrag

Eind 2021 hadden zes op de tien werknemers die volledig thuiswerkten een ergonomische werkplek. Bij werknemers die deels thuiswerkten gold dit voor minder dan de helft.

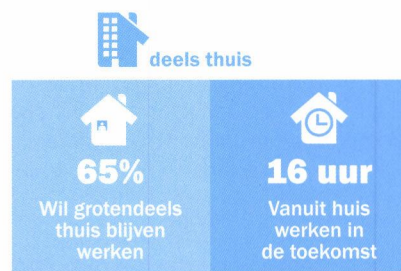
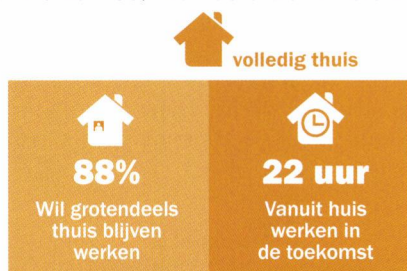
Sedentair gedrag is hoog onder de thuiswerkers en gedurende de pandemie toegenomen. Thuiswerkers zaten ongeveer een half uur per dag meer tijdens het werk dan in 2019.



Hybride werken in de toekomst

Als alle maatregelen zijn opgeheven, willen veel werknemers thuis blijven werken. 88% van de thuiswerkers die

volledig thuiswerkten, wil dit in de toekomst voor minimaal de helft van de tijd blijven doen, tegenover 65% van de werknemers die deels thuiswerkten.



Reden om thuis of op locatie te willen werken

De belangrijkste reden om vanuit huis of op locatie te willen werken, verschilt niet veel tussen werknemers die volledig thuiswerkten of werknemers die deels thuis-

werkten. Minder reistijd en aard van het werk zijn de belangrijkste redenen om thuis te werken, terwijl sociale cohesie de belangrijkste reden is om op locatie te willen werken.

Belangrijkste redenen om vanuit huis te werken:



Belangrijkste redenen om op locatie te werken:



Afspraken met werkgever

Acht op de tien werknemers die volledig thuiswerkten, weten zeker dat in de toekomst de werkgever de combinatie tussen thuis en op locatie werken toelaat, tegenover zes op de tien werknemers die deels thuiswerkten.

Afspraken hierover zijn nog niet overal gemaakt. Bijna een kwart van de volledig thuiswerkende werknemers en een derde van de deels thuiswerkende werknemers gaf aan dat er nog geen afspraken zijn of dat ze niet op de hoogte zijn van de afspraken.



Voetnoten

¹ Het gaat hier om werknemers die hoge kwantitatieve taakeisen hebben (grote hoeveelheid werk, hoog werktempo, et cetera) en daarbij ook een lage autonomie (zeggenschap over hoe zij het werk willen uitvoeren, op welke tijden zij willen werken, et cetera).

² Het gaat daarbij om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Er wordt bij elke vorm een onderscheid gemaakt tussen interne agressie (door leidinggevenden of collega's) en externe agressie (door klanten, patiënten, leerlingen, et cetera.).

Over de auteurs



L.M.C. van Dam MSc
Work Health Technology
TNO, Leiden



M. In der Maur Msc
Work Health Technology
TNO, Leiden



Dr. W.E. Hooftman
Work Health Technology
TNO, Leiden



Dr. K.M. Oude Hengel
Work Health Technology
TNO, Leiden