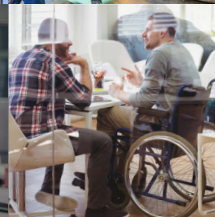


Arbobalans 2022

Een beknopte update van de
Arbobalans 2020



Auteurs:

S.G. van den Heuvel

E.M.M. de Vroome

T.C. Gerritsma

maart 2023

TNO innovation
for life

Arbobalans 2022

Een beknopte update van de Arbobalans 2020

TNO

Work Health Technology

088 866 61 00

www.tno.nl

www.monitorarbeid.nl

Deze Arbobalans is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mogelijk gemaakt in het kader van het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden van TNO.

© 2023 TNO | Leiden

Auteurs:

S.G. van den Heuvel

E.M.M. de Vroome

T.C. Gerritsma

Vormgeving:

Coek Design, Prinsenbeek

Inhoudsopgave

Samenvatting	5	Effecten	29
Inleiding	9	3.1 Gezondheid en duurzame inzetbaarheid	29
1.1 Aanleiding en opzet	9	3.2 Ziekteverzuim	31
1.2 Bronnen	10	3.3 Arbeidsongevallen	34
1.3 Methode kostenberekening loondoorbetaling door ziekteverzuim	11	3.4 Beroepsziekten	36
Kwaliteit van de arbeid	15	Maatregelen	40
2.1 Arbeidsrelatie	15	4.1 Getroffen maatregelen	40
2.2 Psychosociale arbeidsbelasting	17	4.2 Volgens werknemers benodigde maatregelen	43
2.3 Fysieke belasting	20	Literatuur	46
2.4 Omgevingsbelasting	21	Tabellen	48
2.5 Ontwikkelingsmogelijkheden	23	Factsheet	68
2.6 Werktijden	24		
2.7 Tijd- en plaatsafhankelijk werken	26		



Samenvatting

Samenvatting

Deze Arbobalans is een beknopte update van de Arbobalans 2020. Hierin beschrijven we de trend vanaf 2015¹ van een aantal kernindicatoren op het gebied van de kwaliteit van de arbeid, van mogelijke effecten van arbeidsrisico's en van maatregelen op het gebied van arbo. Behalve deze indicatoren noemen we ook andere, wanneer er sprake is van significante verschillen tussen de Arbobalans 2020 en de meest recente cijfers.

Deze Arbobalans is gericht op nieuwe ontwikkelingen. Is de Arbobalans van 2020 nog up to date of moeten we ons beeld bijstellen? Om die reden kijken we ook naar wijzigingen ten opzichte van 2019, het jaar waarop de cijfers in de vorige Arbobalans betrekking hebben. Daarbij kunnen we echter niet voorbijgaan aan het tussenliggende jaar waarin we te maken kregen met de pandemie. Bij een aantal indicatoren zien we dat er in 2020 een duidelijke verandering plaats vond ten opzichte van 2019 en in 2021 weer een verandering richting de stand van zaken van voor de pandemie. Met andere woorden, er was sprake van een tijdelijke ontwikkeling, die vermoedelijk gerelateerd is aan de uitzonderlijke situatie in 2020. Hieronder gaan we eerst in op de indicatoren waar we een dergelijke beeld zien.

Veranderingen die mogelijk gerelateerd zijn aan de corona pandemie

Sommige veranderingen in 2020 kunnen we waarschijnlijk direct toeschrijven aan het dringende thuiswerkadvies van de overheid. Uiteraard zien we dat terug in het thuiswerken zelf; In 2019 werkte slechts een ruime 2% doorgaans thuis. In 2020 is dat percentage gestegen naar 15%. De stijging in beeldschermwerk in 2020 (van 39% naar 45%) zou hier heel goed verband mee kunnen houden. Overleg vindt bijvoorbeeld vaker, en nu nog steeds, online plaats en daarvoor heb je een beeldscherm nodig. Ook opleidingen of cursussen volgen doe je in 2020 achter een beeldscherm. De trend in thuiswerken en beeldschermwerk zet zich trouwens in 2021 voort.

¹ Wanneer geen cijfers beschikbaar zijn over 2015 presenteren we de cijfers van 2014.

Een ander fenomeen is de tijdelijke daling in 2020 van de psychosociale arbeidsbelasting, met name in ongewenst gedrag. Dit valt goed te verklaren door minder contact met collega's vanwege het thuiswerken en minder contact met klanten vanwege de sluiting van sommige sectoren. Door minder contact vindt uiteraard ook minder ongewenst contact plaats. Het minder werktijd doorbrengen op de werklocatie zou misschien ook een verklaring kunnen zijn voor de daling in arbeidsongevallen. Overigens is hier slechts sprake van een lichte daling.

Bij sommige indicatoren zien we ook een zelfde soort ontwikkeling, maar ontbreekt een voor de hand liggende verklaring. Zo zien we het percentage werknemers dat een goede gezondheid ervaart stijgen van 79% in 2019 naar 83% in 2020 om in 2021 weer te dalen naar het niveau van 2019. Verder is het percentage werknemers in 2020 gedaald dat vindt dat er meer maatregelen genomen moeten worden voor verschillende typen arbeidsrisico's. Dat geldt voor vrijwel alle arbeidsrisico's. In 2021 stijgen deze percentages weer. Ten slotte zien we bij werkgevers een stijging van het aanbieden van persoonlijke beschermingsmiddelen in 2019 die doorzet in 2021. Dit kan verband houden met mondkapjes. Alleen is het niet goed te verklaren waarom het aanbieden van persoonlijke beschermingsmiddelen al in 2019 gestegen is.

Andere ontwikkelingen

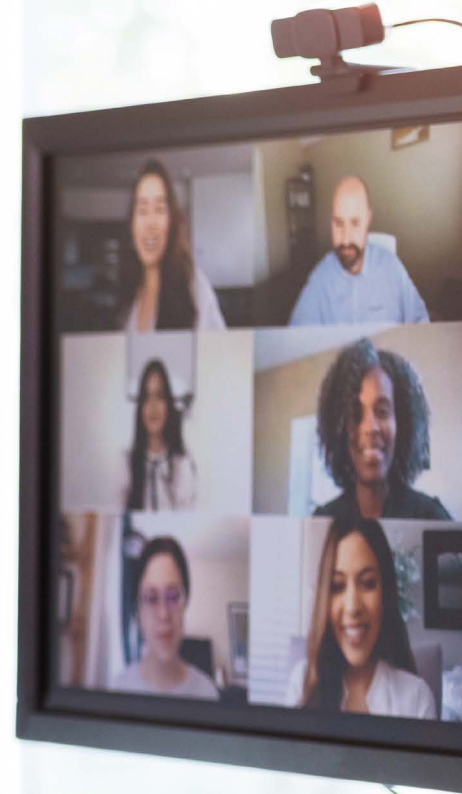
Op het gebied van de kwaliteit van het werk zien we weinig ontwikkelingen sinds de laatste Arbobalans. Behalve de hierboven genoemde veranderingen zien we dat werknemers met een flexibel contract minder vaak aangeven dat het niet lukt om een vaste baan te krijgen. In 2015 werd dit nog door een derde genoemd als reden waarom zij geen vast dienstverband hebben. In 2021 is dit gedaald tot 15%. Werknemers zonder vast dienstverband noemen nu iets vaker dat zij behoefte hebben aan flexibiliteit.

Op het gebied van mogelijke effecten van arbeidsrisico's zagen we al eerder dat de ervaren gezondheid in 2020 tijdelijk gunstiger was. Onder ZZP'ers is in 2020 geen meting geweest. Tussen 2019 en 2021 is onder ZZP'ers het percentage afgenomen dat het afgelopen jaar enige tijd niet heeft kunnen werken vanwege ziekte. Ook dit zou coronagerelateerd kunnen zijn, omdat er concurrerende redenen waren om niet te kunnen werken. In sommige sectoren lag het werk enige tijd stil en ZZP'ers hadden daar wellicht nog meer last van. Verder zien we dat in 2021 werkgerelateerd verzuim iets vaker voor komt, met name bij ZZP'ers.

Behalve de eerder genoemde veranderingen in werkgeversmaatregelen zien we dat in 2021 vrijwel alle maatregelen gericht op psychosociale risico's zijn gedaald. Dat geldt vooral voor de meest

voorkomende maatregelen op dit terrein: maatregelen gericht op werknemers meer ruimte geven (van 37% naar 23%) en veranderingen in de werkorganisatie (van 29% naar 15%). Dat betekent niet dat werkgevers werkdruk niet als belangrijk risico zien. Weliswaar wordt het minder vaak genoemd dan in 2019, maar nog steeds vaker dan andere arbeidsrisico's.

Inleiding



Inleiding

1.1 Aanleiding en opzet

Iedere twee jaar beschrijft de Arbobalans de meest recente gegevens over de stand van zaken van de kwaliteit van de arbeid, de mogelijke nadelige effecten van arbeidsrisico's en de maatregelen die genomen worden om de nadelige effecten te beheersen. Ook deze versie zal gaan over deze onderwerpen. Wel is deze versie beknopter dan vorige versies. Omdat de ervaring leert dat de cijfers van jaar tot jaar niet heel veel verschillen, is ervoor gekozen om de Arbobalans 2022 uit te brengen als een beknopte update van de vorige versies. De gepresenteerde tabellen en figuren blijven beperkt tot enkele kernindicatoren en de nadruk ligt op trends en niet op de onderlinge relaties. Reden daarvoor is dat we ervan uitgaan dat die relaties redelijk stabiel zijn en niet tweemaaljaarlijks wijzigen.

Wat een periodieke uitgave van de Arbobalans interessant maakt is het volgen van de ontwikkelingen op Arbo-gebied. We willen vooral weten wat er gewijzigd is, of er sprake is van een trend en of de

Arbobalans 2020 nog actueel genoeg is. Om die reden hebben we voor alle NEA-, ZEA- en WEA-cijfers die in de Arbobalans 2020 zijn gepubliceerd gecheckt of er sprake is van een significant verschil met de meest recente cijfers.² Wanneer een gegeven dus niet terug komt in de huidige versie, dan zijn er geen wijzigingen geweest ten opzichte van de Arbobalans 2020.

In deze opzet hebben we ervoor gekozen om geen verdere uitsplitsingen van de cijfers te geven. Dat wil zeggen dat we de cijfers niet apart weergeven per sector, leeftijdsgroep, beroep, e.d. Die cijfers zijn echter wel vaak beschikbaar en makkelijk via andere bronnen te raadplegen. Daarom besluiten we elke paragraaf met links naar bronnen waar dit mogelijk is. Ook zijn er vaak meer gedetailleerde gegevens beschikbaar van de indicatoren. Een voorbeeld is de paragraaf over de arbeidsrelatie waar we onderscheid maken in werknemers met vaste arbeidsrelatie, flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen. Op het eind van deze paragraaf geven we o.a. een bron waar ook de verdeling over het type flexcontracten te vinden is.

² Deze test op significantie kan uiteraard alleen uitgevoerd worden bij databestanden die ook bij TNO aanwezig zijn. Dat zijn de NEA, ZEA en WEA.

1.2 Bronnen

Voor deze Arbobalans is voornamelijk gebruik gemaakt van databestanden van TNO en CBS: de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) en de Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (WEA). Voor deze bronnen zijn de cijfers van 2021 gebruikt. Hieronder volgt een korte beschrijving van de TNO-bestanden. Daarnaast zijn ook statistieken van CBS geraadpleegd via StatLine.

1.2.1 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

Voor de werknemersinformatie in de Arbobalans is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, TNO/CBS). De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar de werksituatie van Nederlandse werknemers. De hoofdthema's van de NEA zijn arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt sinds 2005 jaarlijks uitgevoerd. Doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 75 jaar zijn. Door middel van weging wordt de representativiteit van de gegevens verhoogd. TNO en CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Informatie over en resultaten van de NEA vindt u op de website van Monitor Arbeid: [NEA \(tno.nl\)](https://www.tno.nl/nea).

1.2.2 Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA)

De Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden (ZEA, TNO/CBS) focust op de arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers. Bij de resultaten kan onderscheid worden gemaakt tussen verschillende typen zelfstandig ondernemers (bijvoorbeeld met en zonder personeel, geslacht, leeftijd en sector). Vanaf 2015 is de ZEA tweejaarlijks uitgevoerd door TNO en CBS. Door middel van weging wordt de representativiteit van de gegevens verhoogd. Omdat de ZEA vragen erg lijken op die van de NEA, is een vergelijkende analyse van zelfstandig ondernemers en werknemers goed mogelijk. Informatie over en resultaten van de ZEA vindt u op de website van Monitor Arbeid: [ZEA \(tno.nl\)](https://www.tno.nl/zea).

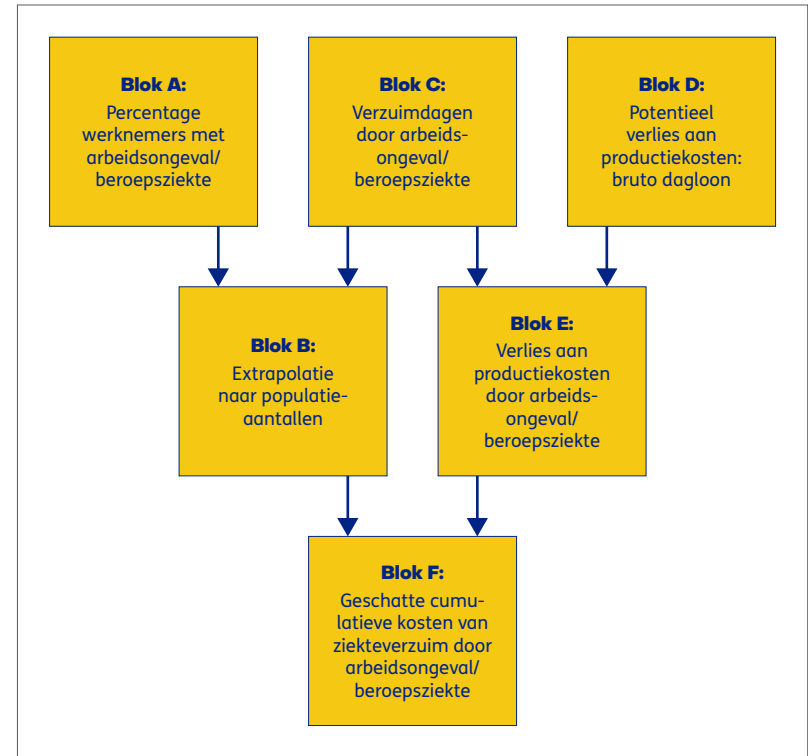
1.2.3 Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (WEA)

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) verzamelt informatie over de stand van zaken op het gebied van werk in bedrijven en instellingen in Nederland, bekeken door de ogen van werkgevers. De WEA wordt tweejaarlijks uitgevoerd door TNO en monitort trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid en het effect van dat beleid op bedrijfsresultaten en ziekteverzuim. De enquête wordt doorgaans ingevuld door de directeur (midden- en kleinbedrijf) of de manager HRM/P&O (midden- en grootbedrijf). Door middel van weging wordt de representativiteit van de gegevens verhoogd. Informatie over en resultaten van de WEA vindt u op de website van Monitor Arbeid: [WEA \(tno.nl\)](https://www.tno.nl/wea).

1.3 Methode kostenberekening loondoorbetaling door ziekteverzuim

In Figuur 1.3 is een samenvatting weergegeven van het model om op basis van het NEA-onderzoek een schatting te maken van de verzuimkosten. Hierin gaan we uit van de ‘Human Capital Approach’ waarin productiviteitsverlies door verzuim wordt gekwantificeerd als zijnde de kosten die de werkgever gedurende het verzuim aan loon doorbetaalt, zonder dat daar productie tegenover staat (Hutubessy et al., 1998). Deze Human Capital Approach leidt tot hogere schattingen dan de ‘Friction Cost Method’ (zie bijvoorbeeld: Pike & Grosse, 2018). In die benadering wordt ervan uitgegaan dat verzuim slechts voor een bepaald gedeelte leidt tot productieverlies, onder meer doordat het werk door collega’s en/of door de verzuimer zelf in de loop der tijd gedeeltelijk wordt gecompenseerd (‘elasticity’). Aangezien er geen cijfers zijn over deze ‘elasticity’, gaan we uit van de ‘Human Capital Approach’. We kunnen overigens niet zeggen dat de ene benadering correcter is dan de andere. Ze zijn op verschillende aannames gebaseerd.

Figuur 1.3 Verzuimkostenmodel



Blok A. Het percentage werknemers met een arbeidsongeval of beroepsziekte baseren we rechtstreeks op de gegevens van het NEA-onderzoek.

Blok B. Voor een groot aantal subgroepen (naar geslacht, leeftijd, opleiding, sector e.d.) in de NEA-steekproef is bij het CBS bekend hoeveel werknemers in de populatie worden vertegenwoordigd door elke respondent in de steekproef. Met behulp van zogenaamde ophoogfactoren extrapoleren we de percentages in Blok A naar aantallen werknemers in de Nederlandse populatie.

Blok C.a. Risicofactor-benadering. Niet alle verzuimdagen van degenen met een arbeidsongeval (of beroepsziekte) kunnen we toekennen aan dat arbeidsongeval (of die beroepsziekte); alleen het aantal verzuimdagen dat zij gemiddeld bezien méér of extra verzuimen ten opzichte van degenen zonder arbeidsongeval (of beroepsziekte). Hierbij corrigeren we echter niet multivariaat en we rekenen daardoor zowel de directe als de indirecte effecten van het hebben van een arbeidsongeval (of beroepsziekte) mee.

Blok C.b. Reden-van-verzuim-benadering. Een andere methode om het aantal verzuimdagen als gevolg van een bepaalde risicofactor in te schatten, is door uit te gaan van de vraag aan de respondent wat de belangrijkste reden in het werk was die leidde tot de laatste verzuim-

episode. Daarbij onderscheiden we redenen rond psychosociale arbeidsbelasting (PSA, ‘Werkdruk, werkstress, emotioneel zwaar werk, te moeilijk werk, problemen met leiding, collega’s of klanten’), fysieke arbeidsbelasting (‘Lichamelijk te zwaar, langdurig dezelfde handelingen’), omgevingsfactoren (‘Gevaarlijk werk, bedrijfsongeval, gevaarlijke stoffen’) en ‘Overige redenen’. Hoewel deze vraag betrekking had op de laatste verzuimepisode, gebruiken we het antwoord op deze verzuimreden-vraag om de verzuimdagen van het afgelopen jaar aan de genoemde reden toe te kennen. Dat is niet altijd terecht in de subgroep die het afgelopen jaar meerdere keren heeft verzuimd, maar op groepsniveau geeft dat een goede indicatie van de stand van zaken. Aangezien in deze reden-van-verzuim-benadering’ de respondent expliciet aangeeft dat hij of zij door bijvoorbeeld PSA het werk verzuimde, kennen we bij deze respondent alle verzuimdagen in het afgelopen jaar toe aan de opgegeven reden. Er is hier geen vergelijkingsgroep zoals in de eerdergenoemde risicofactor-benadering. Voor de berekening van verzuimkosten door arbeidsongevallen en beroepsziekten (respectievelijk in paragraaf 3.3 en 3.4 gaan we uit van de risicofactor-benadering en voor de berekening van werkgerelateerd verzuim (paragraaf 3.2) gaan we uit van de reden-van-verzuimbenadering. In De Vroome et al. (2005) worden deze benaderingen onderling vergeleken.

Blok D. Het potentiële productiekostenverlies wordt afgeleid van het daadwerkelijke individuele brutoloon van elke NEA-respondent, hetgeen in samenwerking met het CBS tot op respondentniveau bekend is. Daarvoor zijn, met inachtneming van alle geldende privacy-reglementen, meerdere databestanden gekoppeld. Dit loon rekenen we terug naar het loon per te werken dag, rekening houdend met deeltijdaanstellingen en weekenden e.d. Aangezien de gemeten verzuimdagen ook betrekking hebben op werkdagen, kunnen we het potentiële productieverlies van één verzuimdag gelijk stellen aan het berekende bruto dagloon.

Blokken E en F volgen uit de eerdere blokken: $E = C * D$ en $F = B * E$. Deze berekeningen worden uitgevoerd op de individuele gegevens en worden daarna afgerond om, vooral bij populatiecijfers, niet méér nauwkeurigheid te suggereren dan is gewaarborgd. Handmatig narekenen van de tabellen kan daardoor tot iets andere uitkomsten leiden.

In deze context richten we ons alleen op de kosten voor werkgevers als gevolg van loondoorbetaling bij ziekteverzuim, waarbij we geen rekening houden met het feit dat sommige werkgevers zich daarvoor hebben verzekerd. Kosten specifiek voor de werknemer, de samenleving als totaal en andere mogelijke kosten voor de werkgever laten we buiten beschouwing. Denk hierbij aan zaken zoals verzuim-

begeleiding, werving van nieuw personeel en presenteïsme (het productieverlies dat optreedt als werknemers niet verzuimen, maar door ziekte toch minder productief zijn dan normaal; de Vroome et al. 2010). Medische kosten en de kosten van ziekenhuisopname worden in deze context niet meegenomen. Gezien deze beperkingen en de beperkingen van steekproefonderzoek en zelfrapportage in het algemeen, zijn met name de aantallen en de kosten op populatieniveau schattingen. Deze moeten met overeenkomstige terughoudendheid worden geïnterpreteerd. Zie Treutlein et al. (2013), de Vroome et al. (2015) en van der Ploeg et al. (2014) voor meer details en toepassingen van deze methode om verzuimkosten in te schatten.



Kwaliteit van de arbeid

Kwaliteit van de arbeid

In dit hoofdstuk gaan we in op diverse indicatoren van de kwaliteit van de arbeid. Daarbij kijken we in het algemeen naar de veranderingen door de tijd heen en of we hier trends in kunnen waarnemen. Ook kijken we of er veranderingen zijn ten opzichte van de eerder gepubliceerde cijfers in de Arbobalans 2020. Kwaliteitsindicatoren die we hier presenteren zijn de arbeidsrelatie, de psychosociale en fysieke arbeidsbelasting, omgevingsbelasting, ontwikkelingsmogelijkheden, werktijden en de mogelijkheden om tijd- en plaatsonafhankelijk te werken.

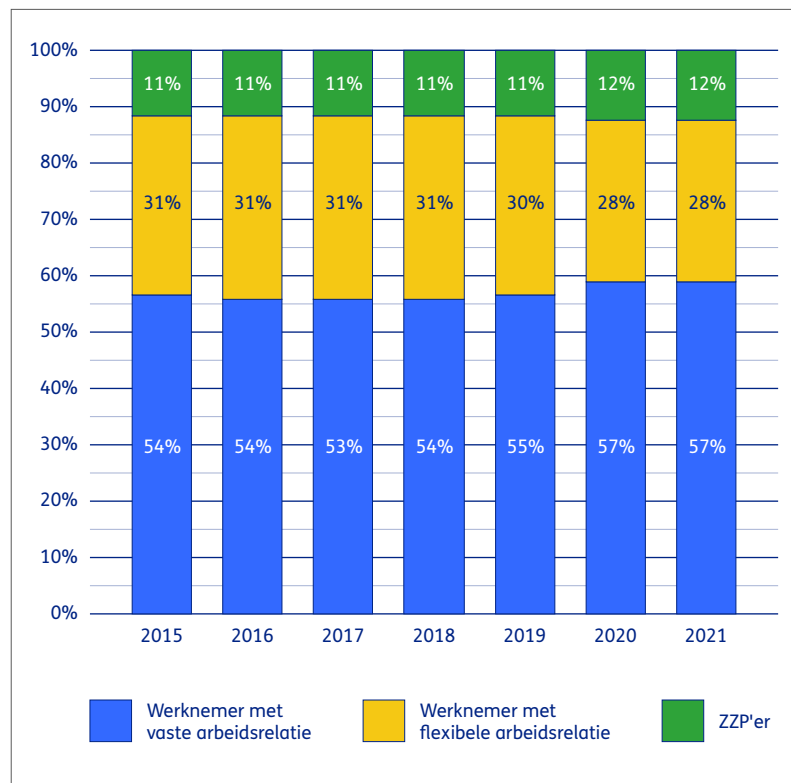
2.1 Arbeidsrelatie

In Figuur 2.1a staan de cijfers over de arbeidsrelatie van de werkzame beroepsbevolking³. In eerdere edities van de Arbobalans is geconstateerd dat het percentage zzp-ers sinds het begin van deze eeuw gestegen is, evenals de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (zie: [Arbobalans 2020](#); par. 2.3). Van die stijging is inmiddels geen sprake meer.

Werknemers in de NEA met een flexibele arbeidsrelatie vragen we ook naar de redenen waarom ze geen vast dienstverband hebben. Die redenen zijn weergegeven in Figuur 2.1b. Door de jaren heen is de belangrijkste reden nog steeds dat de werknemers net begonnen zijn bij een nieuwe werkgever. De meest negatieve reden (het lukt niet om een vaste baan te krijgen) noemen werknemers steeds minder vaak. Dit percentage is gezakt van 30% in 2015 tot 15% in 2021. Maar ook blijkt dat de behoefte aan flexibiliteit onder werknemers enigszins is toegenomen.

³ Vanaf 2022 hanteert het CBS een nieuwe meetmethode voor de berekening van de kenmerken van de beroepsbevolking. De hier gepubliceerde cijfers gaan uit van de nieuwe meetmethode. Daardoor wijken de jaarcijfers af van de cijfers in de arbobalans 2020. Zie voor meer informatie de website van CBS: [Arbeidsdeelname, kerncijfers 2013-2021 \(cbs.nl\)](#). De tabel (bij downloads) bevat een uitgebreide toelichting.

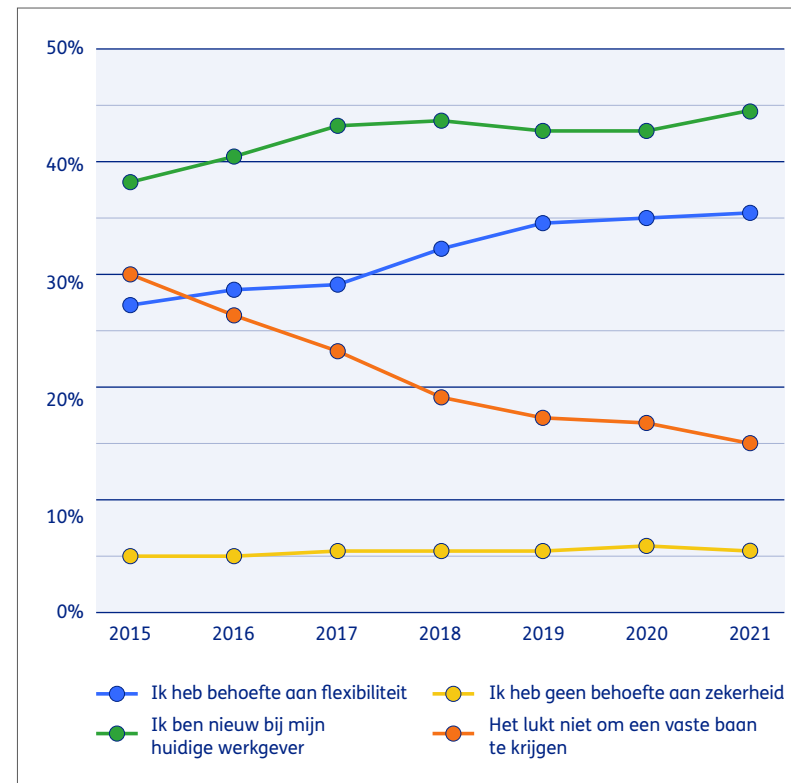
Figuur 2.1a Arbeidsrelatie in % van de werkzame beroepsbevolking



Bron: EBB (CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 2.1a](#) in de bijlage

Figuur 2.1b Belangrijkste redenen waarom werknemers geen vast dienstverband hebben



Bron: NEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 2.1b](#) in de bijlage

Meer cijfers over arbeidsrelatie:

- [Arbeidsdeelname, kerncijfers 2013-2021 \(cbs.nl\)](#) De hier gepubliceerde cijfers over arbeidsdeelname zijn afkomstig uit deze bron. Naast de uitsplitsing naar arbeidsrelatie zijn de cijfers uitgesplitst naar onderwijsniveau en arbeidsduur.
- [Algemene cijfers flex - Flexbarometer](#) In de Flexbarometer staan de percentages werkenden met een vast en flexibel contract en het percentage zelfstandigen. Tevens is de verdeling over het type flexcontracten hier te vinden, namelijk 'tijdelijk, uitzicht op vast', 'tijdelijk \geq 1 jaar', 'tijdelijk $<$ 1 jaar', 'oproep-/invalkracht' en uitzendkracht. Cijfers zijn ook uitgesplitst naar sector, leeftijd, geslacht en opleiding. Daarnaast zijn ook trends (vanaf 2014) weergegeven in de type contracten.
- [NEA 2021 – Resultaten in vogelvlucht](#) Hoofdstuk 2 gaat over flexibilisering. Hierin staan de CBS cijfers over de arbeidsrelatie van werknemers en de NEA cijfers over redenen voor het hebben van een flexibele arbeidsrelatie of het hebben van meerdere banen. Hierin wordt ook ingegaan op eventuele verschillen door de tijd en per geslacht, leeftijdsgroep en sector.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) De benchmarktool bevat onder 'werknemer, baan en functie' gegevens over het hebben van meerdere banen, tevens werkzaam zijn als zelfstandige, redenen voor meerdere banen, gedetacheerd naar andere bedrijven en redenen voor het niet hebben van een vaste arbeidsrelatie. De gegevens kunnen

worden uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector. Ook kan de tool trends weergeven.

- [ZEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) De benchmarktool bevat gegevens over de arbeidssituatie vanuit het perspectief van zelfstandig ondernemers. De tool bevat onder andere gegevens over de redenen waarom personen als zelfstandigen zijn gaan werken. De cijfers zijn uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector en type zelfstandige. Ook deze tool kan trends weergeven.

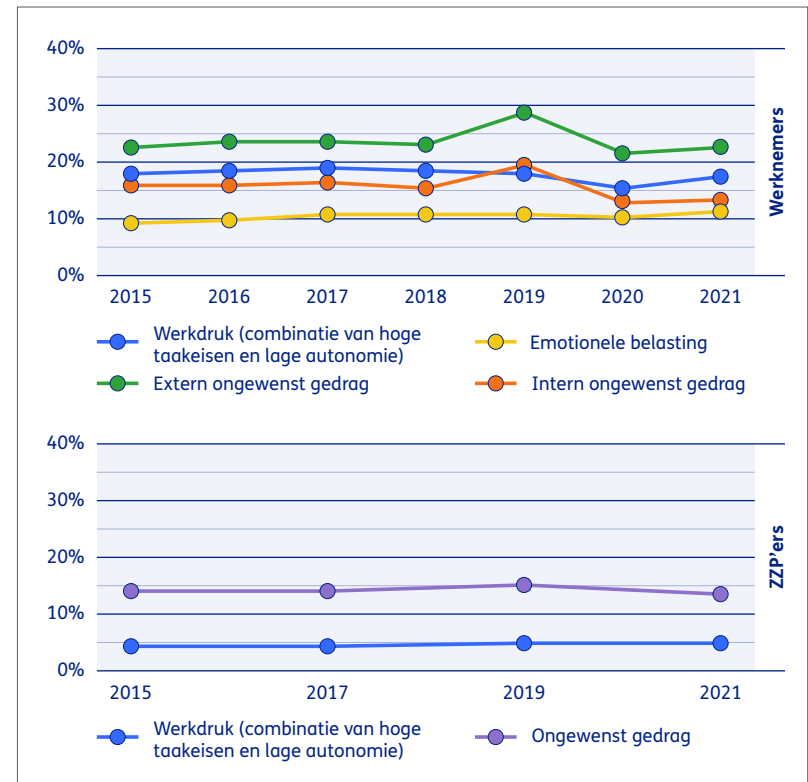
2.2 Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting kan leiden tot werkstress en uiteindelijk tot psychische en lichamelijke klachten. Psychosociale risicofactoren zijn onder meer hoge taakeisen, lage autonomie, emotionele belasting, ongewenst gedrag en discriminatie. De combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie brengt een extra hoog risico met zich mee en benoemen we vaak als 'werkdruk'. Onder ongewenst gedrag verstaan we ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Dat kan betrekking hebben op gedrag van klanten, patiënten, leerlingen, passagiers e.d. In dat geval spreken we van 'extern ongewenst gedrag'. Wanneer dit gedrag afkomstig is van leidinggevendenden of collega's spreken we van 'intern ongewenst gedrag'. Figuur 2.2 bevat de trend in werkdruk, emotionele belasting

en ongewenst gedrag. Discriminatie is niet in deze figuur opgenomen, omdat in 2021 de antwoordopties zijn aangepast waardoor de antwoorden niet geheel vergelijkbaar zijn met andere jaren.

Figuur 2.2 laat in 2019 een uitschieter in ongewenst gedrag zien bij werknemers. Dit kunnen we in belangrijke mate verklaren door een andere inrichting van de vragenlijst in dat jaar. Vanaf 2020 is weer de oude inrichting gebruikt en daalt het gemeten ongewenst gedrag tot onder het niveau van 2018 en de jaren daarvoor. De daling in 2020 houdt mogelijk verband met de coronapandemie. In de veldwerkperiode van 2020 zat Nederland in een lockdown. Dat betekent dat er minder contact met collega's was vanwege het thuiswerken en ook dat er minder contact met klanten was vanwege o.a. het sluiten van winkels en horeca. Onder de ZZP'ers is geen meting geweest in 2020.

Figuur 2.2 Trends in psychosociale arbeidsbelasting onder werknemers en ZZP'ers



Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 2.2](#) in de bijlage

Voor meer cijfers over psychosociale arbeidsbelasting verwijzen we naar:

- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk vijf en zes van de meest recente NEA publicatie staan gegevens over psychosociale belasting en ongewenst gedrag. Een uitgebreide tabel met alle NEA resultaten van 2021 is te vinden vanaf pagina 33. Hierin staan ook andere psychosociale risico's dan degene die hier gepresenteerd zijn, evenals de aparte items waarop de samengestelde maten zijn gebaseerd. Alle resultaten zijn uitgesplitst naar geslacht, leeftijds-klasse en sector.
- [Ongewenste seksuele aandacht klanten bij 1 op 5 jonge vrouwelijke werknemers \(tno.nl\)](#) Het nieuwsbericht dat werd uitgestuurd met de NEA 2021 gaat in op ongewenste seksuele aandacht. In het nieuwsbericht wordt uitgesplitst op geslacht, leeftijd en beroep. Daarnaast staat ook de trend beschreven.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de tool staan onder andere gegevens over mentale belasting, sociale steun, agressie en ongewenst gedrag. De gegevens kunnen worden uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector. Ook kan de tool trends weergeven.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk zes van de ZEA in vogelvlucht 2021 staan gegevens over psychosociale arbeidsbelasting.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 - Methodologie en globale resultaten \(tno.nl\)](#) Vanaf pagina 46 staan alle ZEA resultaten in tabelvorm, uitgesplitst naar type ondernemer, geslacht, leeftijd en sector (in 4 klassen).
- [ZEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) Onder 'mentale belasting' staan diverse gegevens over psychosociale arbeidsbelasting. Uitsplitsingen zijn mogelijk naar geslacht, leeftijd, opleiding, sector en type zelfstandig ondernemers. De tool kan ook de trend weergeven vanaf 2015.
- [Werkgevers Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk zes van de WEA in vogelvlucht uit 2021 staan gegevens over psychosociale risico's volgens werkgevers. Op pagina 42 van de publicatie staan deze gegevens in tabelvorm en uitgesplitst naar vestigingsgrootte, profit/non-profit en sector.
- [Minder aandacht voor mentaal welzijn werknemers \(tno.nl\)](#) In dit nieuwsbericht staan gegevens over psychosociale belasting vanuit het perspectief van de werkgever.

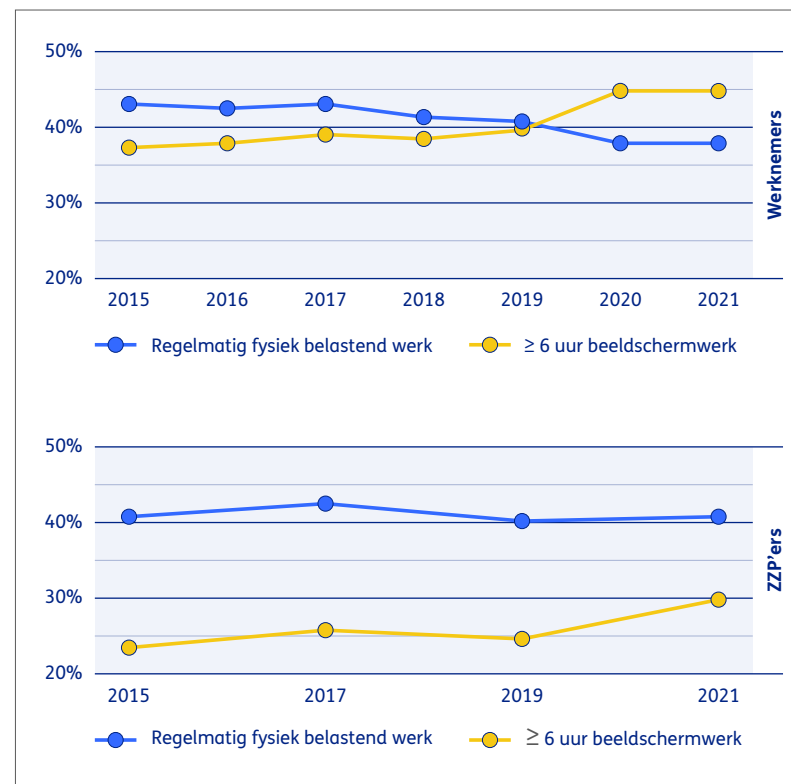
2.3 Fysieke belasting

De NEA bevat de volgende items over fysieke belasting:

- Werk waarbij men veel kracht moet zetten
- Werk waarbij men gebruik maakt van apparaten die trillingen veroorzaken
- Werken in een ongemakkelijke werkhouding
- Herhalende bewegingen

Wanneer de respondent op een van deze items aangeeft dit regelmatig te doen spreken we van fysiek belastend werk. Daarnaast vraagt de NEA ook naar beeldschermwerk. Beeldschermwerk gaat gepaard met langdurig in dezelfde houding zitten. Wanneer dit 6 uur per dag of langer duurt dan noemen we dit ook fysiek belastend werk. Figuur 2.3 laat de trend zien in fysiek belastend werk en beeldschermwerk vanaf 2015.

Figuur 2.3 Trends in fysieke arbeidsbelasting onder werknemers en ZZP'ers



Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 2.3](#) in de bijlage

Voor wat betreft fysiek belastend werk zien we over het geheel genomen geen duidelijke trend. Bij de werknemers is er wel sprake van een lichte afname van het percentage werknemers dat fysiek belastend werk doet, van 43% in 2015 tot 38% in 2021. Het percentage werkenden dat meer dan 6 uur per dag beeldschermwerk verricht is door de jaren heen wel significant gestegen. Dat geldt voor zowel werknemers als ZZP'ers.

Voor meer cijfers over fysieke belasting verwijzen we naar:

- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk drie van de NEA 2021 in vogelvlucht staan gegevens over fysieke belasting. Vanaf pagina 32 van de publicatie staan gegevens over fysieke belasting in uitgebreide tabelvorm. Daar is het mogelijk om onderscheid te maken naar type fysieke belasting en naar verschillen in geslacht, leeftijdsklasse en sector.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de tool staan gegevens over fysieke belasting die zijn uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector. Ook kan de tool trends weergeven.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk vijf van de ZEA in vogelvlucht staan gegevens over fysieke belasting.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 – Methodologie en globale resultaten \(tno.nl\)](#) Vanaf pagina 46 staan alle ZEA resultaten in

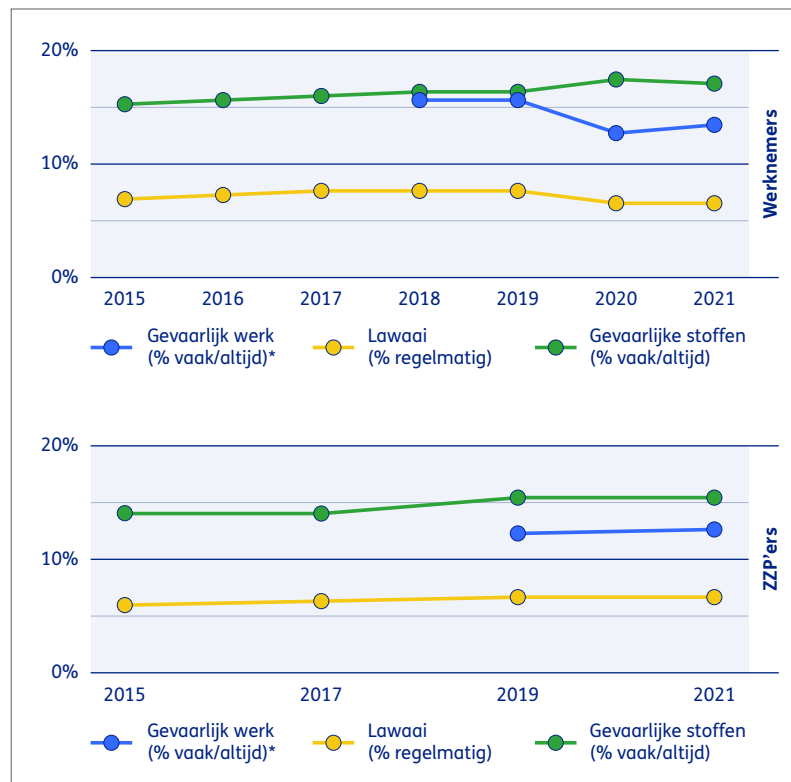
tabelvorm, uitgesplitst naar type ondernemer, geslacht, leeftijd en sector (in 4 klassen).

- [ZEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de ZEA Benchmarktool staan diverse gegevens over fysieke arbeidsbelasting. Uitsplitsingen zijn mogelijk naar geslacht, leeftijd, opleiding, sector en type zelfstandig ondernemers. De tool kan ook de trend weergeven vanaf 2015.

2.4 Omgevingsbelasting

In de Arbobalans verstaan we onder omgevingsbelasting blootstelling aan lawaai, gevaarlijke stoffen en besmettelijke personen en gevaarlijk werk. Figuur 2.4 laat de trend zien voor werknemers en ZZP'ers. Hieruit kunnen we concluderen dat de verschillen door de jaren heen klein zijn. Voor zowel werknemers als ZZP'ers is de blootstelling aan stoffen licht gestegen. Dat kan verband houden met het contact met besmettelijke personen dat ook onderdeel uitmaakt van deze maat. In coronatijd is het voorstelbaar dat werkenden hier meer alert op zijn.

Figuur 2.4 Trends in omgevingsbelasting onder werknemers en ZZP'ers



* Gevaarlijk werk is pas vanaf 2018 weergegeven omdat het voor die tijd anders werd gemeten

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 2.4](#) → in de bijlage

Voor meer cijfers over omgevingsbelasting verwijzen we naar:

- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk vier van de NEA 2021 in vogelvlucht staan gegevens over omgevingsbelasting. Vanaf pagina 32 van de publicatie staan gegevens over omgevingsbelasting in uitgebreide tabelvorm, waar meer detail staat over type blootstelling en de gegevens uitgesplitst zijn naar geslacht, leeftijdsklasse en sector.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de tool staan gegevens over omgevingsbelasting onder ‘Arbeidsomstandigheden’ → ‘Omgevingsfactoren’, die zijn uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector. Ook kan de tool trends weergeven.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk vijf staan gegevens over zzp’ers die met gevaarlijke stoffen werken.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 – Methodologie en globale resultaten \(tno.nl\)](#) Vanaf pagina 46 staan alle ZEA resultaten in tabelvorm, uitgesplitst naar type ondernemer, geslacht, leeftijd en sector (in 4 klassen).
- [ZEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de ZEA Benchmarktool staan gegevens over veiligheid en gevaarlijke stoffen. Uitsplitsingen zijn mogelijk naar geslacht, leeftijd, opleiding, sector en type zelfstandig ondernemers. Indien beschikbaar voor de verschillende jaargangen kan de tool ook de trend weergeven vanaf 2015.

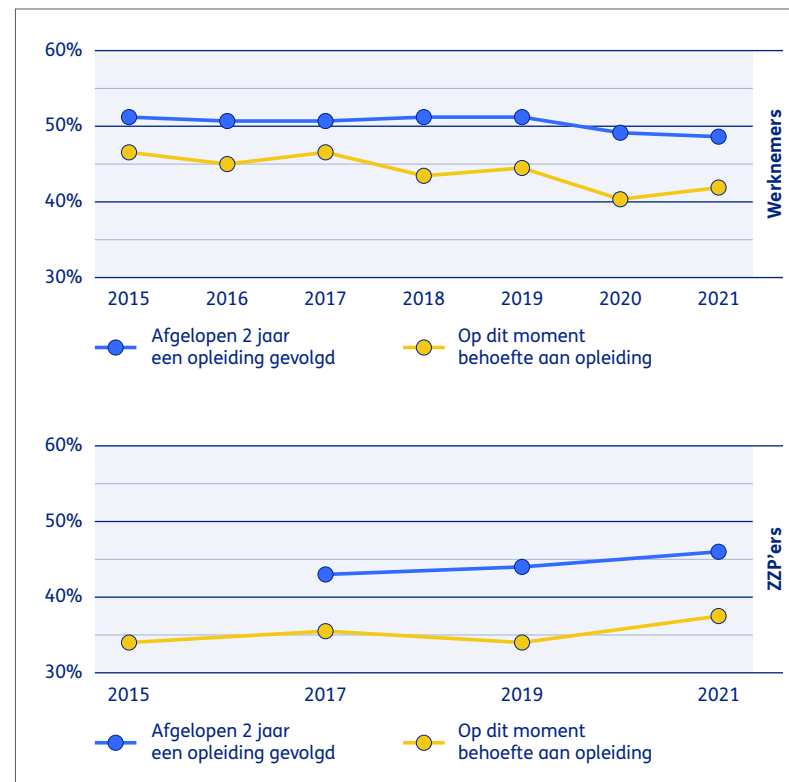
- [Werkgevers Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) Op pagina 40 staan gegevens over gevaarlijke stoffen als arbeidsrisico uitgesplitst naar vestigingsgrootte, profit/non-profit en sector.

2.5 Ontwikkelingsmogelijkheden

In voorgaande edities van de Arbobalans waren ontwikkelingsmogelijkheden nog niet opgenomen. Ontwikkelingsmogelijkheden vormen echter een belangrijk onderdeel van de kwaliteit van het werk. Daarom presenteren we er in de Arbobalans 2022 ook cijfers over.

Ongeveer de helft van de werkenden heeft de afgelopen jaren twee jaar een opleiding gevolgd voor het werk. Dat percentage is in 2020 onder de werknemers licht gedaald, terwijl het onder de ZPP'ers in 2021 licht gestegen is. Het betreft echter marginale verschillen. Ook is er tussen 2015 en 2021 weinig veranderd in de opleidingsbehoefte van werknemers en ZPP'ers.

Figuur 2.5 Trends in ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers en ZPP'ers



Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 2.5](#) in de bijlage

Voor meer cijfers over ontwikkelingsmogelijkheden verwijzen we naar:

- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de tool staan gegevens over ontwikkelingsmogelijkheden onder ‘Bedrijfsbeleid’ → ‘Opleiding en ontwikkeling’, die zijn uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector. Ook kan de tool trends weergeven.
- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk negen staan gegevens over loopbaan en ontwikkeling. Vanaf pagina 32 staan gegevens over ontwikkelingsmogelijkheden in uitgebreide tabelvorm. Hier staan ook de redenen waarom behoefte is aan een opleiding of cursus, uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsklasse en sector.
- [ZEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) Onder ‘Arbeidsvoorwaarden en -tevredenheid’ → ‘opleiding en ontwikkeling’ staan gegevens over dit thema. Uitsplitsingen zijn mogelijk naar geslacht, leeftijd, opleiding, sector en type zelfstandig ondernemers. Indien beschikbaar voor de verschillende jaargangen kan de tool ook de trend weergeven vanaf 2015.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk acht staat informatie over leven lang ontwikkelen vanuit het perspectief van zzp’ers.

- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 – Methodologie en globale resultaten \(tno.nl\)](#) Vanaf pagina 46 staan alle ZEA resultaten in tabelvorm. Hier staan ook de redenen waarom behoefte is aan een opleiding of cursus, uitgesplitst naar type ondernemer, geslacht, leeftijd en sector (in 4 klassen).
- [Werkgevers Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk twee staan gegevens over opleidingen en ontwikkeling vanuit werkgeversperspectief.

2.6 Werktijden

Bij werktijden kijken we naar het aantal gewerkte uren per week en het overwerk door de jaren heen. Bovendien laten we de trend in het werken buiten kantoor tijden zien, namelijk ploegendienst, avond- en nachtwerk.

Wat betreft werktijden zien we dat werknemers sinds 2015 rond de 30 uur per week betaalde arbeid verrichten (zie bijlage; Tabel 2.6). In 2021 ligt dat iets hoger op 30,9. Dit kan echter verband houden met een nieuwe rekenmethode, waardoor er van 2020 op 2021 verschillen kunnen ontstaan.⁴ ZZP’ers werken gemiddeld meer uren per week dan

⁴ Zie [StatLine - Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur \(cbs.nl\)](#); bij Tabelinformatie.

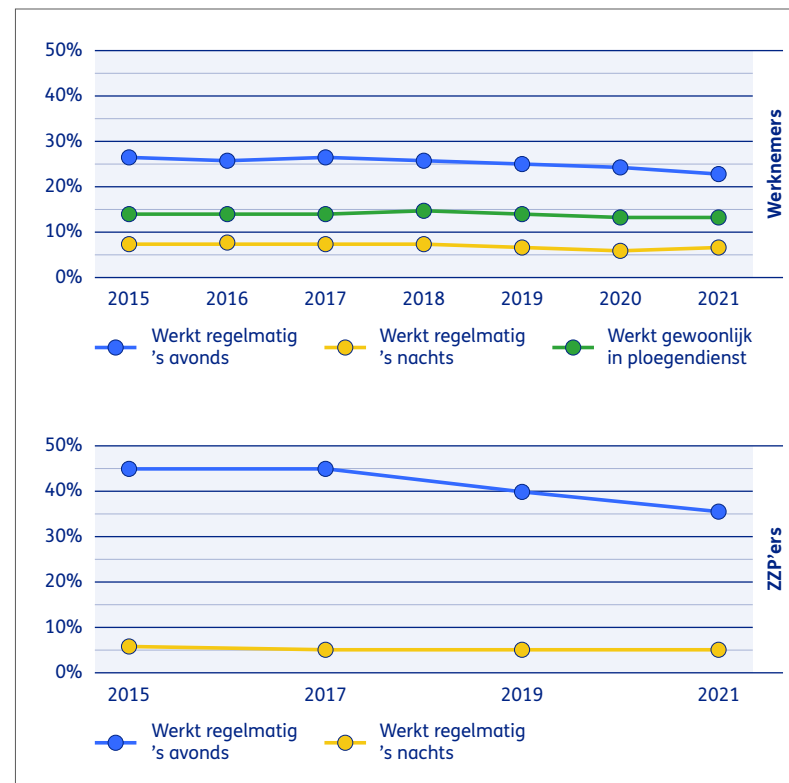
werknemers. In 2020, en in iets mindere mate in 2021, zien we een lager gemiddelde. Dit zou verband kunnen houden met de pandemie die deels het werk van ZZP'ers stil heeft gelegd.

De trend in het werken buiten kantooruren is weergegeven in Figuur 2.6. Er is een lichte tendens zichtbaar van minder werken buiten kantooruren. De afname van het regelmatig 's avonds werken is het grootst, vooral onder ZZP'ers. Nog steeds werken ZZP'ers veel vaker 's avonds dan werknemers.

Voor meer cijfers over werktijden verwijzen we naar:

- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) Hoofdstuk één gaat over werktijden. Daarnaast zijn er gegevens over werktijden in tabelvorm te vinden vanaf pagina 28. Deze gegevens zijn er ook uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsklasse en sector.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de NEA benchmarktool zijn de gegevens over werktijden opgenomen onder 'werknemer, baan en functie'. Ze zijn uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector. Ook kan de tool trends weergeven.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 – Methodologie en globale resultaten \(tno.nl\)](#) Vanaf pagina 46 staan alle ZEA resultaten in tabelvorm. Behalve de hier gepresenteerde gegevens over werktijden staat hier bijvoorbeeld ook het percentage dat weekendwerk

Figuur 2.6 Trends in werktijden van werknemers en ZZP'ers



Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar **Tabel 2.6** in de bijlage

doet; alle variabelen uitgesplitst naar type ondernemer, geslacht, leeftijd en sector (in 4 klassen).

- [ZEA Benchmarktool \(tno.nl\)](https://www.tno.nl) Onder ‘persoons- en werkkenmerken’ staan gegevens over werktijden. Uitsplitsingen zijn mogelijk naar geslacht, leeftijd, opleiding, sector en type zelfstandig ondernemers. Indien beschikbaar voor de verschillende jaargangen kan de tool ook de trend weergeven vanaf 2015.
- [StatLine - Werkzame beroepsbevolking; werken buiten kantoor-tijden, 2003-2020 \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl) Tabel over het werken buiten kantoor-tijden. Uit te splitsen naar positie in de werkkring en verschillende persoonskenmerken. De tabel is bijgewerkt tot 2020 en daarna niet meer opgesteld.
- [StatLine - Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl) Tabel over de arbeidsduur (gewerkte uren). Uit te splitsen naar positie in de werkkring en verschillende persoonskenmerken.

2.7 Tijd- en plaatsafhankelijk werken

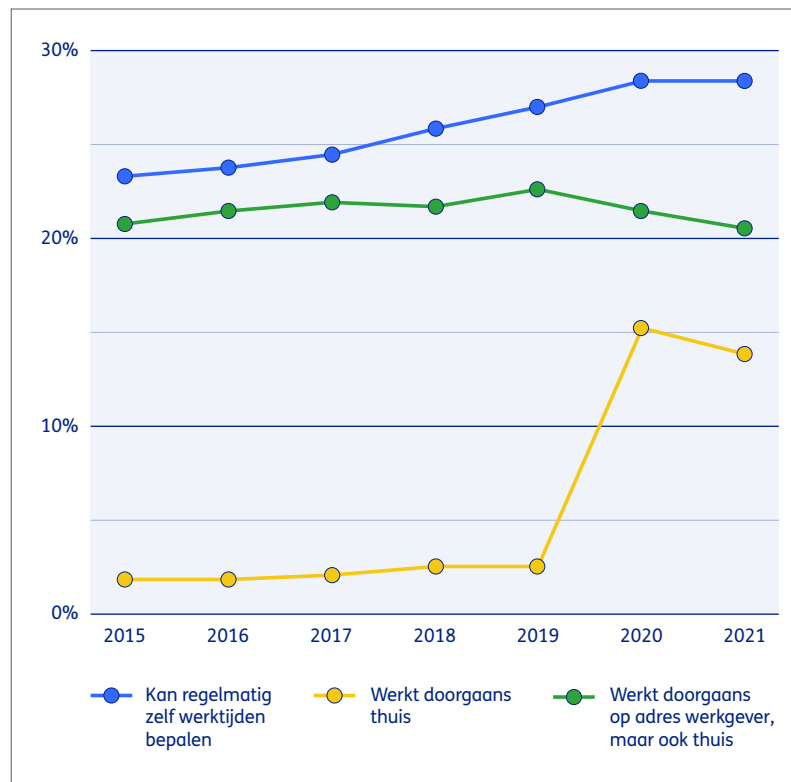
Bij tijd- en plaatsafhankelijk werken zijn werkenden tot op zekere hoogte vrij om te bepalen waar en wanneer zij werken. Door de pandemie is met name het plaatsafhankelijk werken wel in een ander licht komen te staan, zeker in vergelijking met de situatie waarover in de Arbobalans 2020 werd gerapporteerd. Thuiswerken was niet langer

een keuze, maar was verplicht of werd in ieder geval dringend geadviseerd. Dit effect zullen we zeker terug zien in de cijfers.

Daarnaast is er het tijdonafhankelijk werken. Daarvan is sprake als werkenden zelf hun werktijden kunnen bepalen. Gegevens over tijd- en plaatsafhankelijk werken zijn weergegeven in Figuur 2.7.

Uit Figuur 2.7 blijkt dat het percentage werknemers dat doorgaans thuis werkt in 2020 explosief is gestegen. Gezien de coronamaatregelen en het thuiswerkbeleid is dat niet verbazingwekkend. In het tijdonafhankelijk werken is geen stijging van een dergelijke grootte zichtbaar. Wel is dit geleidelijk toegenomen sinds 2015.

Figuur 2.7 Trends in tijd- en plaatsafhankelijk werken onder werknemers



Bron: NEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar **Tabel 2.7** → in de bijlage

Voor meer cijfers over tijd- en plaatsafhankelijk werken verwijzen we naar:

- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk één staan gegevens over tijd- en plaatsafhankelijk werken. Daarnaast zijn er gegevens over tijd- en plaatsafhankelijk werken in tabelvorm te vinden vanaf pagina 27, waarin ook uitgesplitst is naar geslacht, leeftijdsklasse en sector.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) Gegevens over tijd- en plaatsafhankelijk zijn te vinden onder ‘Werknemer, baan en functie’ → ‘flexibel werken’. Gegevens zijn uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector en trends kunnen worden weergegeven.
- [StatLine - Werkzame beroepsbevolking; thuiswerken, 2013-2020 \(cbs.nl\)](#) Tabel over het aantal werkenden dat thuiswerkt. N.B. De tabel is bijgewerkt tot 2020 en daarna niet meer opgesteld.

A welder wearing a high-visibility yellow and black jacket and a protective helmet is working inside a large, dark industrial pipe. The welder is positioned in the center of the frame, leaning forward and focused on their work. Bright sparks are visible at the point of contact between the welding torch and the pipe's interior. The scene is dimly lit, with a strong blue light source in the background, creating a dramatic and industrial atmosphere. The large circular opening of the pipe frames the welder, emphasizing the scale of the environment.

Effecten

Effecten

Arbeidsrisico's kunnen gevolgen hebben voor de gezondheid. Daarmee bedreigen ze de inzetbaarheid van de werkenden. In dit hoofdstuk gaan we in op deze effecten. Achtereenvolgens gaan we in op gezondheid en gezondheidsklachten en inzetbaarheid, (werkgerelateerd) ziekteverzuim, arbeidsongevallen en beroepsziekten.

3.1 Gezondheid en duurzame inzetbaarheid

Figuur 3.1 geeft de trends in twee verschillende gezondheidsmaten – algemene gezondheid en burn-outklachten – en twee indicatoren voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden: de leeftijd tot wanneer de werkende in staat denkt te zijn om te blijven werken, en de leeftijd tot wanneer de werkende wil doorgaan met werken. Wat betreft de gezondheidsmaten zien we weinig ontwikkeling over de tijd heen. In 2020 gaat het tijdelijk beter met de gezondheid: relatief weinig werknemers rapporteren een minder goede gezondheid en ook minder werknemers rapporteren burn-outklachten. In 2021 zijn deze gezondheidsklachten alweer op het oude niveau. Door de jaren heen zijn ZZP'ers positiever over hun gezondheid en rapporteren zij minder

burn-outklachten dan werknemers. Ook zijn ZZP'ers optimistischer over de leeftijd tot wanneer zij willen en kunnen doorwerken dan werknemers. De verschillen tussen de jaren zijn gering.

Voor meer cijfers over gezondheid en duurzame inzetbaarheid verwijzen we naar:

- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk zeven staan gegevens over gezondheid. In hoofdstuk 8 staan gegevens over functioneren en duurzame inzetbaarheid. Vanaf pagina 47 staan er gegevens over gezondheid in tabelvorm uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en sector. Vanaf pagina 63 staan er gegevens over duurzame inzetbaarheid in tabelvorm uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en sector.

Figuur 3.1 Trends in algehele gezondheid, burn-outklachten en willen/kunnen doorwerken onder werknemers en ZZP'ers



Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 3.1](#) → in de bijlage

- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) Onder ‘Gezondheid en inzetbaarheid’ staan diverse maten met betrekking tot gezondheid en duurzame inzetbaarheid die zijn uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector. Ook kan naar trends worden gekeken.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) Hoofdstuk vier en zeven gaan in op gezondheid en duurzame inzetbaarheid.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 – Methodologie en globale resultaten \(tno.nl\)](#) Vanaf pagina 46 staan alle ZEA resultaten in tabelvorm. Alle variabelen zijn uitgesplitst naar type ondernemer, geslacht, leeftijd en sector (in 4 klassen).
- [ZEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) Zie het tabblad ‘Gezondheid en inzetbaarheid’. Uitsplitsingen zijn mogelijk naar geslacht, leeftijd, opleiding, sector en type zelfstandig ondernemers. Indien beschikbaar voor de verschillende jaargangen kan de tool ook de trend weergeven vanaf 2015.
- [Werkgevers Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk zes en zeven staat informatie over gezondheid en duurzame inzetbaarheid vanuit het perspectief van werkgevers.

3.2 Ziekteverzuim

Figuur 3.2a bevat het percentage werknemers en ZZP’ers dat het afgelopen jaar wel eens niet heeft kunnen werken vanwege ziekte of een andere gezondheidsreden. Vervolgens presenteren we in Figuur 3.2b de geschatte kosten van loondoorbetaling van werkgerelateerd verzuim van werknemers. Met werkgerelateerd verzuim bedoelen we verzuim dat volgens de respondent zelf deels of hoofdzakelijk het gevolg is van het werk.

Figuur 3.2a laat zien dat vooral onder ZZP’ers het aantal dat het afgelopen jaar weleens niet heeft kunnen werken vanwege ziekte in 2021 flink is gedaald. In iets mindere mate geldt dat ook voor werknemers als we 2021 en 2019 vergelijken. Omdat 2020 en 2021 in ieder geval deels coronajaren waren, zou de daling in deze periode te maken kunnen hebben met concurrerende redenen om niet te kunnen werken. In sommige sectoren kon niet gewerkt worden en ZZP’ers hadden daar wellicht nog meer last van. In 2021 komt werkgerelateerd verzuim iets vaker voor onder ZZP’ers.

Figuur 3.2a Trends (werkgerelateerd) verzuim onder werknemers en ZZP'ers



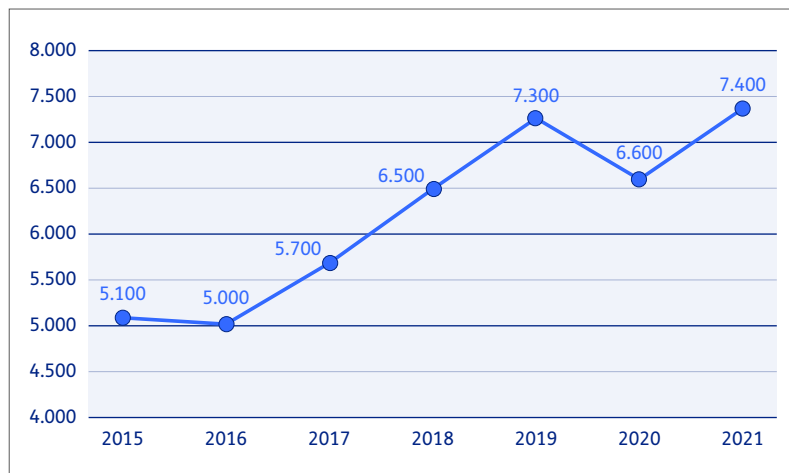
* Bij ZZP'ers is de vraag iets anders gesteld: Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens niet (of minder uren) kunnen werken vanwege ziekte of een andere gezondheidsreden?

** Percentage exclusief werknemers die het afgelopen jaar niet verzuimd hebben of, voor ZZP'ers, niet minder gewerkt hebben vanwege ziekte.

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie verwijzen we naar [Tabel 3.2a](#) in de bijlage

Figuur 3.2b Trend in kosten van loondoorbetaling door werkgerelateerd verzuim op populatieniveau per jaar (Mln. €)



Bron: NEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie verwijzen we naar [Tabel 3.2b](#) → in de bijlage

Figuur 3.2b laat de kosten van loondoorbetaling zien van het verzuim dat gerelateerd is aan werk. Hieruit blijkt dat deze kosten sinds 2015 geleidelijk aan zijn gestegen, met uitzondering van het coronajaar 2020. Dat heeft deels te maken met de gestegen loonkosten, maar ook met een groter aantal werkgerelateerde verzuimdagen. Het aantal werknemers dat aangeeft dat het verzuim (deels) door werk wordt veroorzaakt fluctueert door de jaren heen. Het aandeel van de totale

werkgerelateerde verzuimkosten in de totale verzuimkosten was in 2019 met 47,5% het hoogst, en is in 2021 gedaald naar 44,4% (zie Tabel 3.2b in de bijlage).

Voor meer cijfers over ziekteverzuim verwijzen we naar:

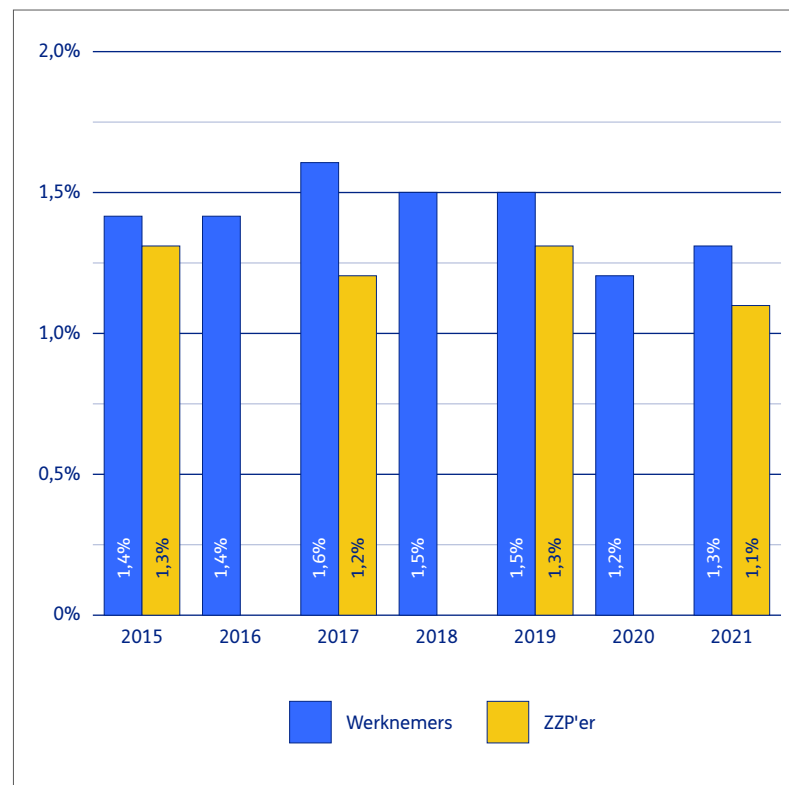
- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) Hoofdstuk zeven gaat over gezondheid en verzuim. Vanaf pagina 52 staan in tabelvorm uitgebreidere gegevens over verzuim, uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsklasse en sector. De tabel bevat ook andere verzuimmeten zoals verzuimduur, -frequentie en -percentage, maar ook de klachten die het verzuim veroorzaakten. Bij werkgerelateerd verzuim is doorgevraagd naar de belangrijkste reden in het werk.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de NEA benchmarktool zijn de gegevens over verzuim te vinden onder ‘gezondheid en inzetbaarheid’ → ‘verzuim’. De gegevens uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector en ook trends zijn beschikbaar.
- [StatLine - Ziekteverzuimpercentage; bedrijfstakken \(SBI 2008\) en bedrijfsgrootte \(cbs.nl\)](#) Tabel met het gemiddelde ziekteverzuimpercentage uitgesplitst naar sector en bedrijfsgrootte.
- [UWV - Volume uitkeringen WIA](#) Behalve de trend in de uitstroombetaling naar de WIA is het op deze webpagina ook mogelijk om andere trends in te zien zoals bijvoorbeeld de lopende WIA-uitkeringen naar leeftijdsklasse of de uitvoeringskosten.

3.3 Arbeidsongevallen

In Figuur 3.3a is de trend weergegeven in arbeidsongevallen voor zowel werknemers als ZZP'ers. Daarbij gaat het om ongevallen die gepaard gingen met minstens één dag verzuim. Uit de figuur blijkt dat het percentage werkenden dat te maken heeft gehad met een arbeidsongeval ongeveer gelijk is gebleven. Bij de werknemers is het percentage iets afgenomen, met name in 2020. Evenals in voorgaande jaren zijn de belangrijkste gevolgen van het ongeval een open of oppervlakkige verwonding (30%), verstuiking of verrekking (20%) en psychische schade (17%).

Werknemers die een arbeidsongeval met verzuim rapporteren verzuimen meer dagen dan werknemers waar dit niet het geval is. Op basis van dit verschil kunnen we de kosten van loondoorbetaling voor het extra verzuim door beroepsziekten berekenen (zie ook paragraaf 1.3). De resultaten daarvan staan in Figuur 3.3b. De kosten zijn in de loop der jaren behoorlijk gestegen. Dat lijkt niet zozeer te liggen aan de stijging van het aantal werknemers dat een ongeval ervaart, maar in een stijging van het aantal verzuimdagen als gevolg van het ongeval.

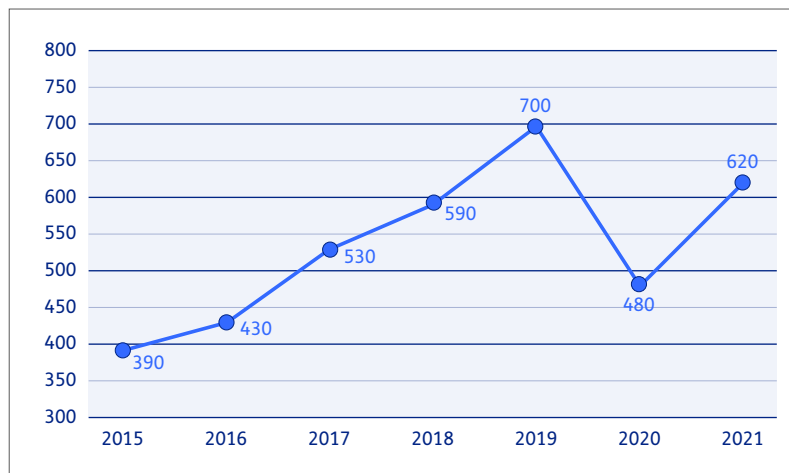
Figuur 3.3a Trends in arbeidsongevallen met minstens één dag verzuim onder werknemers en ZZP'ers



Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie verwijzen we naar [Tabel 3.3a](#) in de bijlage

Figuur 3.3b Trends in kosten van loondoorbetaling door verzuim ten gevolge van arbeidsongevallen (werknemers) op populatieniveau



Bron: NEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie verwijzen we naar [Tabel 3.3b](#) → in de bijlage

Voor meer cijfers over arbeidsongevallen verwijzen we naar:

- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk vier staan gegevens over arbeidsongevallen. Het hoofdstuk gaat onder meer in op het verschil tussen mannen en vrouwen, tussen sectoren en op het type letsel. Gedetailleerde gegevens zijn te vinden in de tabel op het eind van

deze publicatie. Daarin staan onder meer gegevens over oorzaken en gevolgen van de arbeidsongevallen, uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsklasse en sector.

- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) In de NEA benchmarktool zijn gegevens over arbeidsongevallen te vinden onder ‘Gezondheid en inzetbaarheid’ → Arbeidsongevallen. Deze zijn uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector en naar jaargang (trends).
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) Hoofdstuk vier en zeven gaan in op gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Hoofdstuk 4 bevat enkele cijfers over arbeidsongevallen en hoofdstuk 5 over veiligheid.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 – Methodologie en globale resultaten \(tno.nl\)](#) Vanaf pagina 67 staan de gegevens over arbeidsongevallen; wel/geen ongeval, verzuim, ontstaan letsel en medische hulp. Alle variabelen zijn uitgesplitst naar type ondernemer, geslacht, leeftijd en sector (in 4 klassen).
- [ZEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) Zie het tabblad ‘Gezondheid en inzetbaarheid’ → ‘Arbeidsongevallen’. Uitsplitsingen zijn mogelijk naar geslacht, leeftijd, opleiding, sector en type zelfstandig ondernemers.
- [Dodelijke arbeidsongevallen, 2014-2020 \(cbs.nl\)](#) Cijfers over het aantal arbeidsongevallen met een dodelijke afloop per jaar tussen 2014 en 2020.

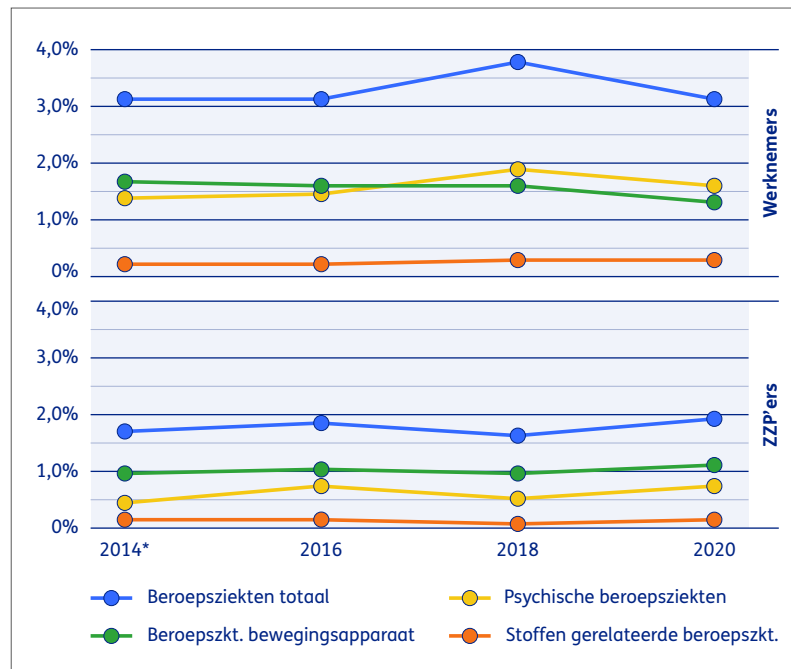
- [Monitor Arbeidsongevallen 2021](#) Gegevens verzameld door de Nederlandse Arbeidsinspectie. De monitor zoomt in op ongevalsrisico's. Gegevens zijn ontleend aan het registratiesysteem van de Arbeidsinspectie. Aanvullend is gebruik gemaakt van gegevens van het CBS en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; TNO-CBS).
- [Accidents at work statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](#) Europese cijfers over arbeidsongevallen. De meest recente cijfers zijn van 2020. De website bevat figuren en tabellen over: dodelijke en niet-dodelijke ongevallen per land, per geslacht, per sector en type letsel. Ook wordt de trend weergegeven, in totaal en voor verschillende sectoren.
- [Arbeidsongevallen in Nederland \(cbs.nl\)](#) CBS-publicatie, deels gebaseerd op cijfers uit de NEA (TNO-CBS), aangevuld met CBS-cijfers over dodelijke arbeidsongevallen en Europese cijfers uit de ESAW (European Statistics on Accidents at Work). De Nederlandse cijfers worden vergeleken met de cijfers uit andere Europese landen. Verder bevat de publicatie cijfers over oorzaken, letsel, medische hulp en een vergelijking tussen beroepsgroepen.

3.4 Beroepsziekten

Volgens de Arboret is de definitie van een beroepsziekte 'een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden'. Die ziekte of aandoening kan ook optreden na het werkzame leven en beroepsziekten kunnen dus slechts deels onder werkenden worden gesignaleerd. De schattingen van het aantal ziektegevallen wordt ook beïnvloed door de gehanteerde definitie van een beroepsziekte. In deze rapportage gaat het om aantallen werknemers en ZZP'ers die zelf rapporteren dat er in het voorgaande jaar één of meer beroepsziekten door een arts zijn vastgesteld.

Figuur 3.4a laat de ontwikkeling zien in de afgelopen jaren van de incidentie van beroepsziekten. In het algemeen zien we dat beroepsziekten vaker gemeld worden door werknemers dan door ZZP'ers. Er zijn geen duidelijke trends waarneembaar. Bij de werknemers is een piek te zien in 2018, maar in 2020 was de incidentie weer op het niveau van de voorgaande jaren. Dat geldt ook voor de incidentie van psychische beroepsziekten. Verder zien we een lichte daling in de beroepsziekten van het bewegingsapparaat in 2020.

Figuur 3.4a Trends in incidente beroepsziekten onder werknemers en ZZP'ers (incidente beroepsziekten: door werknemers gerapporteerde beroepsziekten, die het afgelopen jaar zijn begonnen en vastgesteld zijn door een arts)



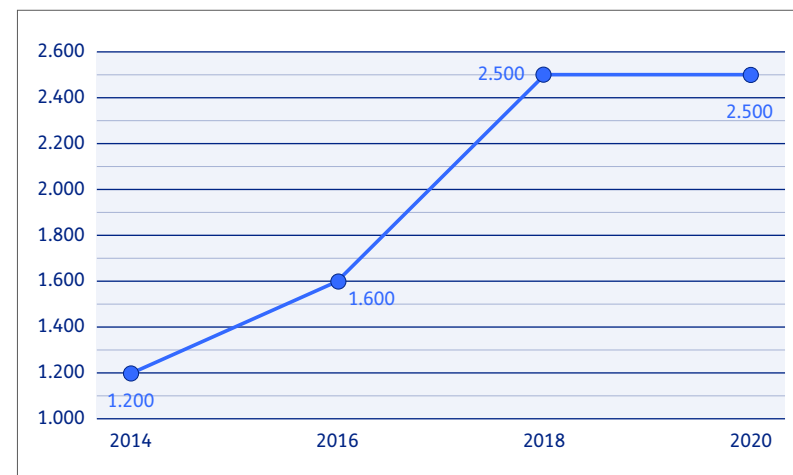
* Het tijdstip waarop de beroepsziekten zijn uitgevraagd is verschillend voor ZZP'ers en werknemers. De werknemers in de NEA zijn in het najaar bevroegd en de ZZP'ers in de ZEA in het eerste kwartaal van het daaropvolgende jaar. De ZEA-cijfers hebben dus eigenlijk betrekking op de surveys in 2015, 2017, 2019 en 2021.

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 3.4a](#) in de bijlage

Beroepsziekten veroorzaken extra ziekteverzuim. Werknemers die een beroepsziekte rapporteren, die in het afgelopen jaar is ontstaan en door een arts vastgesteld, verzuimen meer dagen dan werknemers voor wie dat niet het geval is. Op basis daarvan kunnen we de kosten van loondoorbetaling voor het extra verzuim door beroepsziekten berekenen (zie ook paragraaf 1.3). De resultaten daarvan staan in Figuur 3.4b.

Figuur 3.4b Trends in de kosten van loondoorbetaling bij verzuim door incidente beroepsziekten onder werknemers op populatieniveau



NEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 3.4b](#) in de bijlage

Figuur 3.4b laat zien dat de kosten van het extra verzuim door beroepsziekten sinds 2014 flink gestegen zijn. Dat heeft vooral te maken met de stijging in lonen en aantal verzuimdagen en minder met het toenemen van beroepsziekten onder werknemers.

Voor meer cijfers over beroepsziekten verwijzen we naar:

- [Beroepsziekten in cijfers/ Kerncijfers | Beroepsziekten.nl](#) Publicatie over de door bedrijfsartsen aan de Nationale Registratie gemelde beroepsziekten. De publicatie bevat cijfers over trends in verschillende aandoeningen, sectoren en oorzaken.
- [Beroepsziekten | Sterfte | Volksgezondheid en Zorg \(vzinfo.nl\)](#) Cijfers van het RIVM over de sterfte aan beroepsziekten. De cijfers zijn uitgesplitst naar hoofdgroepen van ziekten en naar werkzame en gepensioneerde personen.
- [Beroepsziekten | Leeftijd en geslacht | Volksgezondheid en Zorg \(vzinfo.nl\)](#) Cijfers van het RIVM over de incidentie van beroepsziekten. De cijfers zijn uitgesplitst naar een aantal diagnosecategorieën en naar werkzame en gepensioneerde personen.
- [Trends, kosten en comorbiditeit van beroepsziekten van werknemers in de periode 2014-2020 \(tno.nl\)](#) Publicatie gebaseerd op de cijfers over beroepsziekten uit de NEA 2014, 2016, 2018 en 2020. In de publicatie worden trends in prevalentie en incidentie van beroepsziekten onder werknemers beschreven. Daarnaast worden kosteninschattingen gemaakt.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) Cijfers over beroepsziekten zijn te vinden onder het kopje ‘gezondheid en klachten’ in de NEA benchmarktool. Het is uit te splitsen naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector.
- [Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) In hoofdstuk vier staan gegevens over beroepsziekten onder zzp’ers beschreven.
- [Werkgevers Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) Op pagina 43 staat het percentage werkgevers dat aangeeft dat er één of meer beroepsziekte zijn vastgesteld onder het personeel, uitgesplitst naar vestigingsgrootte, profit/non-profit en sector.

Maatregelen

A waitress with long blonde hair, wearing a black t-shirt and a white apron, is serving a plate of food. The plate contains a slice of bread, a tomato, and other items. In the background, a customer with dark hair, wearing a yellow top, is seated at a table. The setting is a restaurant with a stone wall and a candle.

Maatregelen

In dit hoofdstuk gaan we in op werkgeversmaatregelen om de negatieve gevolgen van arbeidsrisico's te voorkomen. In de eerste paragraaf gaan we in op de maatregelen die werkgevers treffen en in de volgende paragraaf presenteren we cijfers over maatregelen vanuit het werknemersperspectief: vinden zij, in het geval dat het betreffende risico speelt, dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn.

4.1 Getroffen maatregelen

In de Arbowet is geregeld dat bedrijven verplicht zijn om een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te stellen met een plan van aanpak. Ook zijn bedrijven verplicht om een preventiemedewerker aan te stellen. Figuur 4.1a laat zien in hoeverre bedrijven aan deze verplichting voldoen. Het percentage bedrijven dat een preventiemedewerker aanstelt of een RI&E uitvoert is tussen 2014 en 2021 gestegen en ligt in 2021 respectievelijk op 35% en 55%. Wanneer een RI&E is uitgevoerd wordt meestal (85%) ook een plan van aanpak opgesteld.

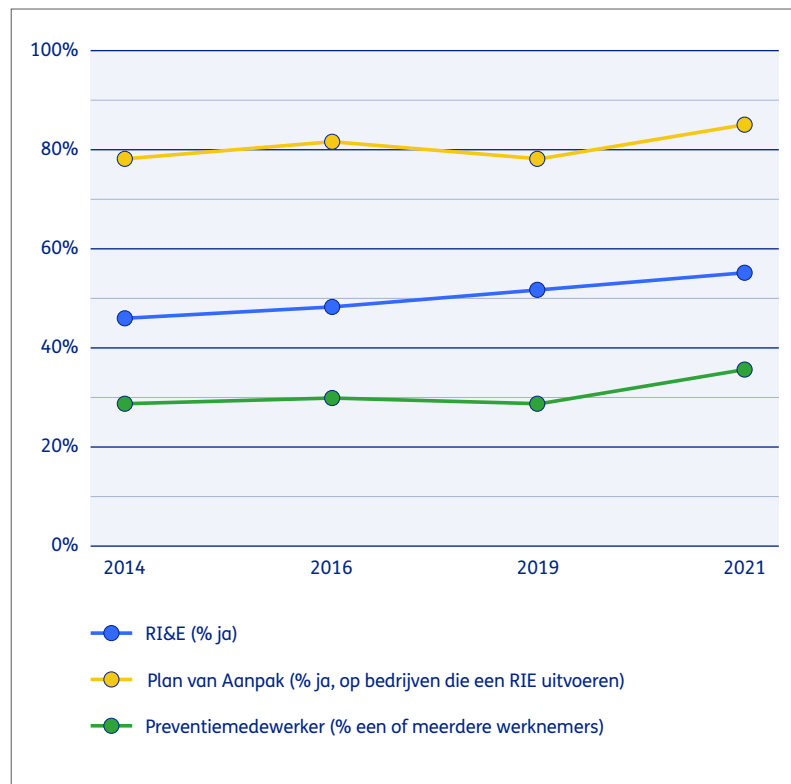
Figuur 4.1b laat zien welke maatregelen bedrijven nemen op het gebied van arbo en verzuim en in hoeverre hier een trend in is waar te

nemen⁵. Het betreft maatregelen die in de voorgaande twee jaren op moment van meting zijn genomen. Hieruit blijkt dat er in 2019 meer maatregelen zijn genomen, en dat dit in 2021 hetzelfde is gebleven. Het meest genoemd (29%) zijn de persoonlijke beschermingsmiddelen (helmen, handschoenen, etc.). Dat was in andere jaren ook het geval en is sinds 2019 zelfs gestegen.

Specifiek is gevraagd naar maatregelen om psychosociale risico's aan te pakken. Uit Figuur 4.1c blijkt dat deze maatregelen stijgen tot en met 2019, maar dat in 2021 alle maatregelen minder worden genoemd dan in 2019. Nu is het niet zo dat werkdruk minder belangrijk wordt gevonden dan andere arbeidsrisico's. Uit de resultaten van de WEA 2021 (zie: [WEA, resultaten in vogelvlucht](#)) blijkt dat werkdruk

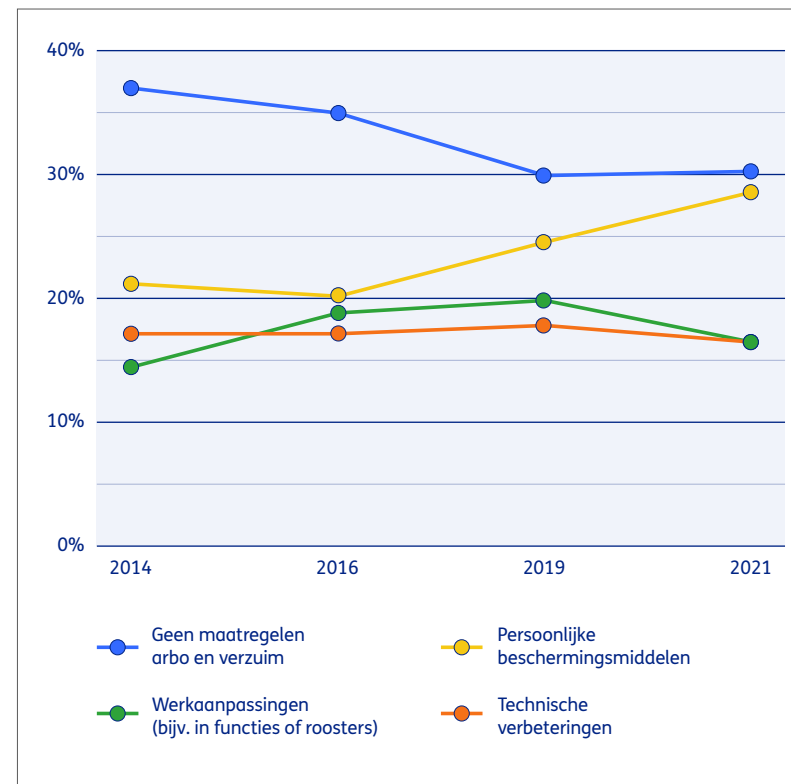
⁵ Voor de leesbaarheid bevatten Figuur 4.1b en 4.1c alleen de maatregelen die gemiddeld over de periode vanaf 2014 het meest genoemd zijn. Tabel 4.1b en 4.1c in de bijlage bevatten alle maatregelen.

Figuur 4.1a Trends in de uitvoering van RI&E en plan van aanpak, en aanstelling van een preventiemedewerker



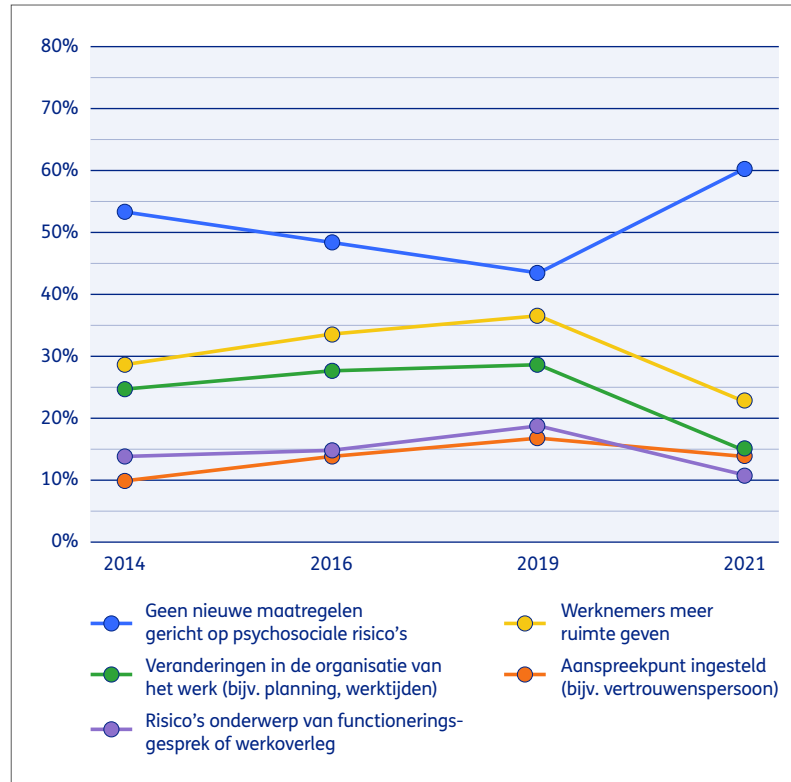
Bron: WEA (TNO)
 Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 4.1a](#) in de bijlage

Figuur 4.1b Trends in door werkgevers getroffen nieuwe (afgelopen 2 jaar) maatregelen op het gebied van arbo en verzuim



Bron: WEA (TNO)
 Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 4.1b](#) in de bijlage

Figuur 4.1c Trends in door werknemers getroffen nieuwe (afgelopen 2 jaar) maatregelen om psychosociale risico's aan te pakken



Bron: WEA (TNO)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 4.1c](#) in de bijlage

het meeste genoemd wordt als belangrijk arbeidsrisico. Wel is ook dit percentage in 2021 gedaald ten opzichte van 2019.

Bij de maatregelen om psychosociale risico's aan te pakken noemen werkgevers het vaakst (22,5%) dat zij in de afgelopen 2 jaar werknemers meer ruimte hebben gegeven in het regelen van hun eigen werkzaamheden. Dit percentage is echter wel gedaald ten opzichte van de voorgaande jaren. In 2019 was dit nog bijna 37%. Maatregelen die ook relatief vaak genoemd worden zijn organisatorische veranderingen (bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers), instellen van een aanspreekpunt (bijvoorbeeld vertrouwenspersoon of preventiemedewerker) en psychosociale risico's bespreken in functioneringsgesprek of werkoverleg.

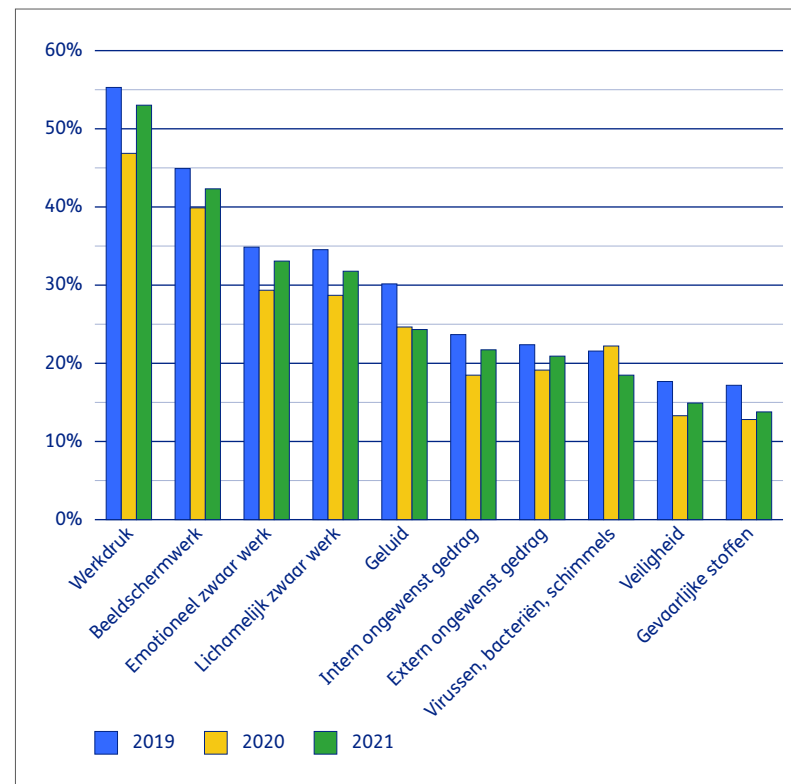
Ook is gevraagd naar maatregelen om werknemers langer door te laten werken. Hier zien we ook enkele significante veranderingen ten opzichte van 2019. Over het geheel genomen zijn er meer maatregelen genomen, en dat geldt voor alle maatregelen. Het vaakst genoemd zijn aanpassing van de werktijden (26%), extra vrije dagen (24%) en taakverlichting (19%).

4.2 Volgens werknemers benodigde maatregelen

In de NEA is aan werknemers per arbeidsrisico gevraagd of er maatregelen nodig zijn. Daarbij konden zij aangeven of dit risico aanwezig was, of er al genoeg aan gedaan werd, en of er geen of onvoldoende maatregelen zijn genomen. Figuur 4.2 laat de percentages zien van werknemers die van mening zijn dat én het arbeidsrisico speelde én dat er (aanvullende) maatregelen genomen moeten worden. Vanwege de leesbaarheid zijn in deze figuur alleen de percentages voor de jaren 2019, 2020 en 2021 opgenomen. De percentages van 2015 t/m 2018 zijn vermeld in Tabel 4.2 in de bijlage.

Figuur 4.2 laat zien dat vooral 2020 een bijzonder jaar was. Op bijna alle arbeidsrisico's geven minder werknemers aan dat zij maatregelen wensen. In 2021 stijgt dit percentage weer iets, maar nog niet tot het niveau van 2019. Deels zijn de afwijkende cijfers in 2020 te verklaren door de pandemie, maar niet voor alle arbeidsrisico's is dat even voor de hand liggend. In de jaren vanaf 2015 was het aandeel werknemers dat meer maatregelen wenst overal gestegen (zie Tabel 4.2 in de bijlage).

Figuur 4.2 Trends in het percentage werknemers dat maatregelen wenst onder werknemers die aangeven dat het betreffende risico speelt.



Bron: NEA (TNO-CBS)

Voor meer informatie en de cijfers verwijzen we naar [Tabel 4.2](#) in de bijlage

Voor meer cijfers over maatregelen verwijzen we naar:

- [Werkgevers Enquête Arbeid 2021 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) Hoofdstuk 6 gaat in op de maatregelen die werkgevers nemen (o.a. op het gebied van psychosociale risico's) en welke risico's zij zien. Verder gaat het hoofdstuk in op de RI&E. Hoofdstuk 7 gaat over het belang dat werkgevers toekennen aan doorwerken tot aan het pensioen en welke maatregelen zij daarvoor nemen. In de Tabel vanaf pagina 24 van deze publicatie staan alle gegevens uitgesplitst naar vestigingsgrootte, profit/non-profit en sector.
- [WEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) Onder Omstandigheden → Psycho-sociale arbeidsbelasting staan de getroffen maatregelen om psychosociale risico's aan te pakken. Onder Omstandigheden → Autonomie en ontwikkeling staan de voorzieningen die werkgevers treffen zodat werknemers langer kunnen doorwerken. Onder Omstandigheden → Arbodiensten en -regelingen staan de gegevens over RI&E, Plan van aanpak en aanstelling preventiemedewerker. De gegevens kunnen worden uitgesplitst naar profit/non-profit, vestigingsgrootte en sector. Ook kan de tool trends weergeven.
- [NEA Benchmarktool \(tno.nl\)](#) De gegevens over de wensen van werknemers over maatregelen zijn te vinden onder het type arbeidsrisico. Onder Arbeidsomstandigheden → Fysieke belasting staan de gewenste maatregelen over beeldschermwerk en zwaar werk. Onder Arbeidsomstandigheden → Veiligheid staan de

gewenste maatregelen over geluid, ongewenst gedrag, gevaarlijke stoffen, en virussen. Onder Arbeidsomstandigheden → Mentale belasting staan de gewenste maatregelen over werkdruk en emotionele belasting. De gegevens kunnen worden uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleiding, beroep en sector. Ook kan de tool trends weergeven.



Literatuur

Literatuur

- Hutubessy, R.C.W. et al. (1998). Indirect costs of back pain in the Netherlands: A comparison of the Human Capital Approach with the Friction Cost Method, *Pain*, 80, 201-207.
- Pike J, Grosse S. Friction cost estimates of productivity costs in cost-of-illness studies in comparison with human capital estimates: A review. *Appl Health Econ Health Policy*, 2018, 16:765-78.
- Ploeg, K. van der, Pal, S. van der, Vroome, E. de & Bossche, S. van den (2014). De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland. Leiden: TNO.
- Treutlein, D., Weerd, M. de, Vroome, E. de & Steenbeek, R. (2013). Cost of sickness absence due to chronic diseases in the Netherlands: Methodology and application. Hoofddorp: TNO.
- Vroome, E.M.M. de, Smulders, P.G.W. & Vuuren C.V. van (2005). Verzuim als gevolg van arbeidsrisico's en zelf opgegeven verzuimredenen: Deelresultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- Vroome, E.M.M. de, Smulders, P.G.W. & Houtman, I.L.D. (2010). Longitudinale studie naar oorzaken en effecten van presentisme. *Gedrag & Organisatie*, 23, 194-212.
- Vroome, E.M.M. de, Uegaki, K., Ploeg, C.P.B. van der, Treutlein, D.B., Steenbeek, R., Weerd, M. de & Bossche, S.N.J. van den (2015). Burden of sickness absence due to chronic disease in the Dutch workforce from 2007 to 2011. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 675-684.



Tabellen

Tabellen

Toelichting bij de tabellen met open en gesloten driehoekjes en de trend:

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met ANOVA. Contrast: subgroep vs vorige subgroep (=repeated contrast). ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,10. Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,10. Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

[← Terug naar Figuur 2.1a](#)

Tabel 2.1a Arbeidsrelatie in aantallen en in % van de werkzame beroepsbevolking

	Werknemer met vaste arbeidsrelatie		Werknemer met flexibele arbeidsrelatie		ZZP'ers	
	N (x 1000)		N (x 1000)		N (x 1000)	
2015	4608	54%	2583	31%	936	11%
2016	4622	54%	2647	31%	960	11%
2017	4672	53%	2751	31%	986	11%
2018	4814	54%	2791	31%	999	11%
2019	4996	55%	2765	30%	1019	11%
2020	5158	57%	2545	28%	1054	12%
2021	5230	57%	2580	28%	1078	12%

Bron: EBB (CBS)

← Terug naar Figuur 2.1b

Tabel 2.1b Belangrijkste redenen waarom werknemers geen vast dienstverband hebben

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Ik heb behoefte aan flexibiliteit	27,0%	28,7%▲	29,0%	32,2%▲	34,4%▲	34,8%	35,3%	+1,5% (+0,06)▲
Ik heb geen behoefte aan zekerheid	4,9%	4,9%	5,0%	5,4%	5,4%	5,8%	5,3%	+0,1% (+0,01)△
Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever	38,2%	40,2%▲	43,1%▲	43,6%	42,9%	42,7%	44,4%▲	+0,8% (+0,03)△
Het lukt niet om een vaste baan te krijgen	29,9%	26,2%▽	23,0%▽	18,8%▼	17,2%▽	16,7%	14,9%▽	-2,5% (-0,12)▼

Bron: NEA (TNO-CBS)

← Terug naar Figuur 2.2

Tabel 2.2 Trends in psychosociale arbeidsbelasting onder werknemers en zelfstandigen

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Werkdruk (combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie)								
• <i>Werknemers</i>	18,1%	18,4%	19,1%△	18,6%	18,1%▽	15,2%▽	17,6%△	-0,2% (-0,01)▽
• <i>Zelfstandigen</i>	4,2%	-	4,1%	-	4,6%	-	4,8%	+0,2% (+0,01)
Emotionele belasting (<i>werknemers</i>)	9,2%	9,6%	10,5%△	10,5%	10,8%	10,1%▽	11,2%△	+0,2% (+0,02)△
Extern ongewenst gedrag (<i>werknemers</i>)	22,7%	23,5%△	23,7%	23,0%▽	28,9%▲	21,5%▼	22,8%△	+0,1% (+0,004)△
Intern ongewenst gedrag (<i>werknemers</i>)	15,9%	16,1%	16,3%	15,6%▽	19,3%△	12,7%▼	13,3%△	-0,4% (-0,02)▽
Ongewenst gedrag (<i>zelfstandigen</i>)	14,1%	-	13,7%	-	15,0%	-	13,1%▽	-0,2% (-0,007)

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

← Terug naar Figuur 2.3

Tabel 2.3 Trends in fysieke arbeidsbelasting onder werknemers en ZZP'ers

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Regelmatig fysiek belastend werk								
• <i>Werknemers</i>	43,1%	42,6%	42,8%	41,4% ▽	41,0%	37,8% ▽	37,7%	-0,9% (-0,04) ▽
• <i>ZZP'ers</i>	40,6%	-	42,6%	-	40,2% ▽	-	40,8%	-0,2% (-0,01)
≥ 6 uur beeldschermwerk								
• <i>Werknemers</i>	37,4%	37,8%	38,9% △	38,4%	39,3% △	44,9% ▲	45,1%	+1,2% (+0,05) ▲
• <i>ZZP'ers</i>	23,1%	-	25,3% △	-	24,0%	-	29,8% ▲	+2,0% (+0,05) ▲

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

← Terug naar Figuur 2.4

Tabel 2.4 Trends in omgevingsbelasting onder werknemers en ZZP'ers

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Gevaarlijk werk (% vaak/altijd)								
• <i>Werknemers</i>	-	-	-	15,5%	15,6%	12,8% ▽	13,4% △	-0,9% (-0,03) ▽
• <i>ZZP'ers</i>	-	-	-	-	12,5%	-	12,6%	+0,1% (+0,002)
Lawaai (% regelmatig)								
• <i>Werknemers</i>	7,0%	7,2%	7,5%	7,5%	7,8% △	6,7% ▽	6,7%	-0,01% (-0,001)
• <i>ZZP'ers</i>	6,0%	-	6,3%	-	6,6%	-	6,7%	+0,2% (+0,01)
Gevaarlijke stoffen (% vaak/altijd)								
• <i>Werknemers</i>	15,2%	15,6%	16,1%	16,2%	16,4%	17,4% △	17,0%	+0,3% (+0,02) △
• <i>ZZP'ers</i>	14,2%	-	14,3%	-	15,6%	-	15,6%	+0,5% (+0,02) △

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

← Terug naar Figuur 2.5

Tabel 2.5 Trends in ontwikkelingsmogelijkheden onder werknemers en ZZP'ers

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Afgelopen 2 jaar een opleiding gevolgd								
• <i>Werknemers</i>	51,2% ▽	50,8%	50,8%	51,2%	51,1%	49,1% ▽	48,6%	-0,4% (-0,02) ▽
• <i>ZZP'ers</i>	-	-	43,0%	-	44,0%	-	46,0% △	+1,6% (+0,03) △
Op dit moment behoefte aan opleiding								
• <i>Werknemers</i>	46,8%	45,0% ▽	46,4% △	43,4% ▽	44,4% △	40,4% ▽	41,7% △	-1,0% (-0,04) ▽
• <i>ZZP'ers</i>	33,8%	-	35,4%	-	34,1%	-	37,6% △	+1,1% (+0,03) △

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

← Terug naar Figuur 2.6

Tabel 2.6 Trends in werktijden van werknemers en ZZP'ers

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Betaalde arbeid in werkuren per week*								
• <i>Werknemers</i>	29,6	29,7	29,9	30	30	30,1	30,9	
• <i>ZZP'ers</i>	36,6	36,7	36,6	36,2	36,4	34,9	35,7	
Regelmatig overwerken (<i>alleen werknemers</i>)**	29,1%	29,1%	30,3%▲	30,9%▲	29,3%▽	27,6%▽	28,7%▲	-0,1% (-0,01)▽
Werkt gewoonlijk in ploegdienst (<i>alleen werknemers</i>)	14,0%	14,0%	14,3%	14,5%	14,2%	13,6%▽	13,0%▽	-0,1% (-0,005)▽
Werkt regelmatig 's avonds (19:00-24:00)								
• <i>Werknemers</i>	26,6%	26,1%	26,5%	25,5%▽	24,8%▽	24,1%▽	22,9%▽	-0,5% (-0,03)▽
• <i>ZZP'ers</i>	45,9%	-	45,5%	-	40,5%▼	-	35,9%▽	-3,7% (-0,08)▼
Werkt regelmatig 's nachts (0:00-6:00)								
• <i>Werknemers</i>	7,2%	7,2%	7,4%	7,3%	6,9%▽	6,1%▽	6,4%	-0,2% (-0,01)▽
• <i>ZZP'ers</i>	5,8%	-	5,6%	-	5,1%	-	5,3%	-0,2% (-0,01)

* Bron: EBB (CBS); in vorige edities van de Arbobalans waren de cijfers over werken buiten kantoor tijden eveneens afkomstig van de EBB.

Deze tabel wordt echter niet meer opgesteld. In plaats daarvan gebruiken we nu als bron de NEA en de ZEA (TNO-CBS)

** Deze percentages wijken af van de percentages die in de Arbobalans 2020 zijn gepubliceerd, omdat er destijds een correctie werd toegepast voor 0 uur overwerk.

← Terug naar Figuur 2.7

Tabel 2.7 Trends in tijd- en plaatsonafhankelijk werken onder werknemers

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Kan regelmatig zelf werktijden bepalen	23,3%	23,9%△	24,5%△	26,0%△	27,0%△	28,4%△	28,4%	+0,9% (+0,05)△
Thuiswerken								
• <i>Werkt doorgaans thuis</i>	1,8%▽	1,8%	1,9%	2,5%△	2,4%	15,1%▲	13,9%▽	+1,9% (+0,18)▲
• <i>Werkt doorgaans op adres werkgever, maar ook thuis</i>	20,8%	21,5%△	21,9%	21,8%	22,7%△	21,6%▽	20,6%▽	+0,04% (+0,002)

Bron: NEA (TNO-CBS)

← Terug naar Figuur 3.1

Tabel 3.1 Trends in algehele gezondheid, burn-outklachten en willen/kunnen doorwerken onder werknemers en ZZP'ers

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
In (zeer) goede gezondheid								
• <i>Werknemers</i>	82,6%	82,3%	80,6%▼	80,9%	79,2%▼	83,4%▲	79,4%▼	-0,3% (-0,02)▼
• <i>ZZP'ers</i>	84,6%	-	82,1%▼	-	82,6%	-	84,5%△	+0,2% (+0,01)
Burn-outklachten								
• <i>Werknemers</i>	13,4%▼	14,6%△	15,9%△	17,3%△	17,0%	15,7%▼	17,3%△	+0,5% (+0,03)△
• <i>ZZP'ers</i>	7,1%	-	8,3%△	-	8,1%	-	8,8%	+0,5% (+0,02)△
Door kunnen werken tot (leeftijd)								
• <i>Werknemers</i>	62,7	62,5▼	62,3▼	62,4	62,7△	63,3△	63,0▼	+0,08 (+0,02)△
• <i>ZZP'ers</i>	67,2	-	66,8	-	67,6△	-	67,6	+0,24 (+0,03)△
Door willen werken tot (leeftijd)								
• <i>Werknemers</i>	63,0	62,8▼	62,6▼	62,6	62,7	62,7	62,3▼	-0,08 (-0,02)▼
• <i>ZZP'ers</i>	66,8	-	66,5	-	66,8	-	66,5	-0,07 (-0,01)

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

← Terug naar Figuur 3.2a

Tabel 3.2a Trends (werkgerelateerd) verzuim onder werknemers en ZZP'ers

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Afgelopen jaar verzuimd*								
• <i>Werknemers</i>	44,9%△	45,7%△	44,0%▽	47,9%△	46,8%▽	43,6%▽	43,6%	+0,02% (+0,001)
• <i>ZZP'ers</i>	34,5%	-	37,6%△	-	38,6%	-	28,8%▼	-2,2% (-0,05)▼
Verzuimpercentage werknemers (NEA)	4,0%	3,8%	4,0%	4,4%△	4,5%	4,3%	4,6%△	+0,13 (+0,02)△
Verzuimpercentage (ZEA)	3,3%	-	3,4%	-	3,9%△	-	3,2▽	-0,01 (-0,001)
Ziekteverzuimpercentage StatLine CBS	3,9%	3,9%	4,0%	4,3%	4,4%	4,7%	4,9%	
Laatste verzuimperiode hoofdzakelijk of voor een deel gevolg van het werk**								
• <i>Werknemers</i>	23,9%	24,6%	27,1%△	25,4%▽	26,1%△	23,8%▽	25,4%△	+0,07% (+0,003)
• <i>ZZP'ers</i>	23,0%	-	24,0%	-	25,1%	-	28,8%△	+1,9% (+0,05)△
Proportie werkgerelateerde verzuimdagen op alle verzuimdagen	41,9%	42,7%	45,6%	45,7%	46,6%	42,4%	43,4%	
Proportie werkgerelateerde verzuimkosten op alle verzuimkosten	42,2%	42,9%	46,1%	46,1%	47,5%	43,7%	44,4%	

Bron: NEA (TNO-CBS), ZEA (TNO-CBS) en StatLine (CBS)

* Bij ZZP'ers is de vraag iets anders gesteld: Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens niet (of minder uren) kunnen werken vanwege ziekte of een andere gezondheidsreden?

** Percentage exclusief werknemers die het afgelopen jaar niet verzuimd hebben of, voor ZZP'ers, niet minder gewerkt hebben vanwege ziekte.

← Terug naar Figuur 3.2b

Tabel 3.2b Trends in kosten van loondoorbetaling door werkgerelateerd verzuim* op populatieniveau

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aantal werknemers met verzuim (x 1.000)	3.100	3.200	3.100	3.400	3.400	3.200	3.200
Aantal verzuimdagen (Mln. Dag)	48	48	50	55	59	56	60
Kosten totale verzuim (Mln. €)	12.000	12.000	12.000	14.000	15.000	15.000	17.000
Aantal werknemers met werkgerelateerd verzuim (x 1.000)	730	780	840	870	890	750	800
Aantal werkgerelateerde verzuimdagen (Mln. dag)	20	20	23	25	27	24	26
Kosten werkgerelateerd verzuim per jaar (Mln. €)	5.100	5.000	5.700	6.500	7.300	6.600	7.400

Bron: NEA (TNO-CBS)

* Werkgerelateerd verzuim wil zeggen: 'hoofdzakelijk of voor een deel gevolg van mijn werk'.

Berekeningen zijn uitgevoerd op individuele, niet-afgeronde aantallen dagen en salarissen; populatieaantallen zijn afgerond om schijnnaauwkeurigheid te vermijden.

← Terug naar Figuur 3.3a

Tabel 3.3a Trends in arbeidsongevallen onder werknemers en ZZP'ers

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Afgelopen jaar 1 of meer arbeidsongevallen gehad met 1 of meer dagen verzuim								
• <i>Werknemers</i>	1,4%	1,4%	1,6%▲	1,5%	1,5%	1,2%▽	1,3%	-0,02% (-0,004)▽
• <i>ZZP'ers</i>	1,3%	-	1,2%	-	1,3%	-	1,1%	-0,04% (-0,004)

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

← Terug naar Figuur 3.3b

Tabel 3.3b Trends in kosten van loondoorbetaling door verzuim ten gevolge van arbeidsongevallen (werknemers) op populatieniveau

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aantal werknemers met arbeidsongeval met verzuim (x 1.000)	96	100	120	110	110	95	100
Extra verzuimdagen van werknemers met arbeidsongeval (gemiddeld)	21	21	22	26	28	24	25
Kosten extra verzuim door arbeidsongevallen (Mln. €)	390	430	530	590	700	480	620

Bron: NEA (TNO-CBS)

Berekeningen zijn uitgevoerd op individuele, niet-afgeronde aantallen dagen en salarissen; populatieaantallen zijn afgerond om schijnnauwkeurigheid te vermijden.

← Terug naar Figuur 3.4a

Tabel 3.4a Trends in incidente beroepsziekten onder werknemers en ZZP'ers (incidente beroepsziekten: door werknemers gerapporteerde beroepsziekten, die het afgelopen jaar zijn begonnen en vastgesteld zijn door een arts)

	Jaar*				Trend
	[▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]				
	2014	2016	2018	2020	B (β) p
Beroepsziekten totaal					
• <i>Werknemers</i>	3,2%	3,2%▽	3,8%▲	3,2%▽	+0,0% (+0,003)
• <i>ZZP'ers</i>	1,7%	1,8%	1,6%	1,9%	+0,05% (+0,004)
Psychische beroepsziekten					
• <i>Werknemers</i>	1,4%	1,5%	1,9%▲	1,6%▽	+0,10% (+0,009)▲
• <i>ZZP'ers</i>	0,4%	0,7%	0,5%	0,7%	+0,06% (+0,009)
Beroepsziekten bewegingsapparaat					
• <i>Werknemers</i>	1,7%	1,6%	1,6%	1,3%▽	-0,11% (-0,010)▽
• <i>ZZP'ers</i>	0,9%	1,0%	0,9%	1,1%	+0,08% (+0,009)
Stoffen gerelateerde beroepsziekten					
• <i>Werknemers</i>	0,23%	0,21%	0,27%	0,27%	+0,02% (+0,004)
• <i>ZZP'ers</i>	0,11%	0,09%	0,08%	0,10%	-0,00% (-0,0005)

Bron: NEA en ZEA (TNO-CBS)

* Het tijdstip waarop de beroepsziekten zijn uitgevraagd is verschillend voor ZZP'ers en werknemers. De werknemers in de NEA zijn in het najaar bevroegd en de ZZP'ers in de ZEA in het eerste kwartaal van het daaropvolgende jaar. De ZEA-cijfers hebben dus eigenlijk betrekking op de surveys in 2015, 2017, 2019 en 2021.

← Terug naar Figuur 3.4b

Tabel 3.4b Trends in de kosten van loondoorbetaling bij verzuim door incidente beroepsziekten onder werknemers op populatieniveau

	Jaar			
	[▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]			
	2014	2016	2018	2020
% werknemers met beroepsziekten	3,2%	3,2%	3,8%	3,2%
Aantal werknemers met beroepsziekten (x 1.000)	210	220	270	230
Extra verzuimdagen door beroepsziekten (per werknemer/per jaar)	25	31	38	42
Kosten extra verzuim door beroepsziekten (Mln. €)	1.200	1.600	2.500	2.500

NEA (TNO-CBS)

Berekeningen zijn uitgevoerd op individuele, niet-afgeronde aantallen dagen en salarissen; populatieaantallen zijn afgerond om schijnnaauwkeurigheid te vermijden.

← Terug naar Figuur 4.1a

Tabel 4.1a Trends in de uitvoering van RI&E en plan van aanpak, en aanstelling van een preventiemedewerker

	Jaar*				Trend
	[▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]				
	2014	2016	2019	2021	B (β) p
Heeft uw vestiging een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)? (% ja)	45,6%	48,3%▲	51,9%▲	55,2%▲	+0,9% (+0,03)▲
Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt? (% ja)	77,8%▽	81,6%▲	77,7%▽	84,6%▲	+0,7% (+0,04)▲
Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?					
• 1 Ja, één werknemer	21,8%▽	22,5%	23,0%	28,3%▲	+0,2% (+0,01)
• 2 Ja, meerdere werknemers	7,0%	6,8%	5,8%▽	6,5%	-0,1% (-0,01)
• 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	28,4%▲	35,3%▲	37,5%▲	23,2%▼	+0,3% (+0,01)
• 4 Nee, alleen op een andere vestiging/de hoofdvestiging	1,9%▽	2,7%▲	1,8%▽	1,2%▽	-0,2% (-0,03)▽
• 5 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerker(s) aangesteld	36,0%	29,4%▽	27,1%▽	29,1%▲	-1,5% (-0,05)▽
• 6 Weet niet	4,8%▲	3,3%▽	4,7%▲	11,7%▲	+1,2% (+0,10)▲

Bron: WEA (TNO)

← Terug naar Figuur 4.1b

Tabel 4.1b Trends in door werkgevers getroffen nieuwe (afgelopen 2 jaar) maatregelen op het gebied van arbo en verzuim

	Jaar*				Trend
	[▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]				B (β) p
	2014	2016	2019	2021	
Geen maatregelen arbo en verzuim	36,9%	35,1%	29,8%▼	30,1%	-2,6% (-0,06)▼
Persoonlijke beschermingsmiddelen	21,2%	20,3%	24,6%▲	28,6%△	+2,6% (+0,07)▲
Begeleiding bij verzuim en re-integratie	13,3%	15,3%△	16,1%	16,7%	+1,1% (+0,03)△
Organisatorische verbeteringen	11,8%	14,8%△	16,0%	16,6%	+1,6% (+0,05)△
Technische verbeteringen	17,3%	17,2%	17,8%	16,3%	-0,24% (-0,007)
Werkaanpassingen (bijv. in functies of roosters)	14,4%	18,8%▲	19,9%	16,3%▽	+0,73% (+0,02)△
Algemeen beleid veilig/gezond werken	12,4%	13,6%	14,9%	14,4%	+0,72% (+0,02)△
Bevorderen van een gezonde leefstijl	9,6%	10,8%△	13,1%△	13,1%	+1,3% (+0,05)△
Prikkels terugdringen/voorkomen verzuim	11,5%	12,5%	11,9%	10,8%	-0,25% (-0,009)
Voorlichting/training/deskundigheidsbevordering	11,0%	13,4%△	14,2%	9,8%▼	-0,26% (-0,009)

Bron: WEA (TNO)

← Terug naar Figuur 4.1c

Tabel 4.1c Trends in door werkgevers getroffen nieuwe (afgelopen 2 jaar) maatregelen om psychosociale risico's aan te pakken

	Jaar				Trend
	[▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]				
	2014	2016	2019	2021	B (β) p
Geen nieuwe maatregelen gericht op psychosociale risico's	53,9%	48,4%▼	44,2%▼	60,8%▲	+1,6% (+0,04)△
Werknemers meer ruimte geven	29,3%	34,3%△	36,8%△	22,5%▼	-1,7% (-0,04)▼
Veranderingen in de organisatie van het werk (bijv. planning, werktijden)	25,2%	27,8%△	29,1%	15,0%▼	-2,9% (-0,08)▼
Aanspreekpunt ingesteld (bijv. vertrouwenspersoon)	10,4%	13,5%△	17,2%△	13,9%▼	+1,4% (+0,05)△
Risico's onderwerp van functioneringsgesprek of werkoverleg	14,3%	15,2%	18,6%△	11,1%▼	-0,6% (-0,02)▼
Aanbieden opleiding/training	6,9%	8,8%△	8,5%	8,2%	+0,4% (+0,02)△
Voorlichting over risico's, timemanagement e.d.	6,1%	8,0%△	6,9%▼	4,1%▼	-0,7% (-0,03)▼

Bron: WEA (TNO)

← Terug naar Figuur 4.2

Tabel 4.2 Trends in het percentage werknemers dat maatregelen wenst onder werknemers die aangeven dat het betreffende risico speelt.

	Jaar [▲: verschil ten opzichte van het voorgaande (meet)jaar]							Trend
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	B (β) p
Werkdruk	52,0%	54,8%△	57,1%△	56,3%▽	55,0%▽	46,6%▼	52,8%▲	-0,67% (-0,03)▽
Beeldschermwerk	36,5%	38,7%△	42,1%△	42,3%	44,7%△	39,8%▽	42,1%△	+0,71% (+0,03)△
Emotioneel zwaar werk	30,0%	32,0%△	34,2%△	35,6%△	34,8%▽	29,2%▼	32,9%△	+0,06% (+0,003)
Lichamelijk zwaar werk	30,1%	32,7%△	34,0%△	35,4%△	34,4%▽	28,6%▼	31,6%△	-0,17% (-0,007)▽
Geluid	23,3%	26,4%△	27,7%△	30,1%△	30,1%	24,5%▼	24,2%	+0,00% (+0,0002)
Intern ongewenst gedrag	19,7%	20,6%	21,0%	23,2%△	23,6%	18,5%▼	21,6%△	+0,11% (+0,005)
Extern ongewenst gedrag	19,3%	19,9%	20,8%△	21,8%△	22,3%	19,1%▽	20,8%△	+0,13% (+0,006)△
Virussen, bacteriën, schimmels	19,3%	20,0%	21,0%△	21,8%	21,5%	22,2%△	18,5%▽	+0,07% (+0,003)
Veiligheid	15,1%	16,5%△	17,2%	17,8%	17,6%	13,2%▼	14,9%△	-0,27% (-0,01)▽
Gevaarlijke stoffen	13,6%	14,9%△	15,8%	17,2%△	17,1%	12,8%▼	13,8%△	-0,11% (-0,006)

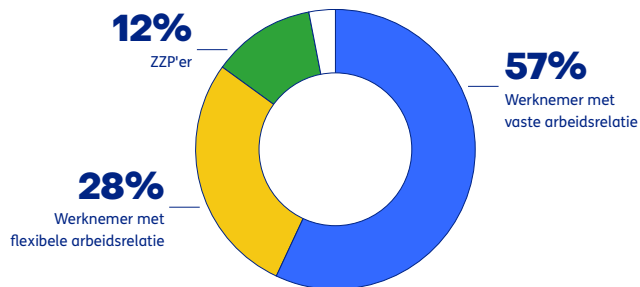
Bron: NEA (TNO-CBS)

Kwaliteit van de arbeid

Arbeidsrelatie

De werkzame beroepsbevolking bestaat voor het grootste deel uit werknemers met een vaste arbeidsrelatie.

Het aandeel ZZP'ers en werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is in het begin van deze eeuw gestegen, maar blijft nu al jaren constant.



18%

Werknemers

5%

ZZP'ers

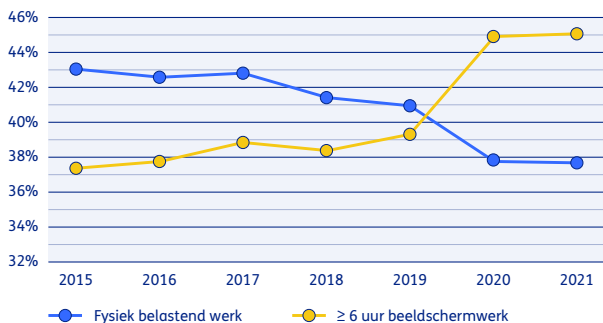


Psychosociale arbeidsbelasting

In 2021 ervaart bijna **18%** van de **werknemers** werkdruk. Onder **ZZP'ers** is dit slechts **5%**.

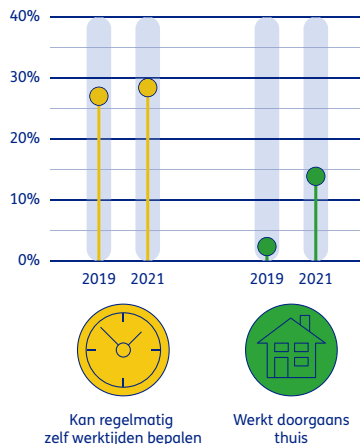
Fysieke belasting

Sinds 2015 is het fysiek belastend werk onder werknemers afgenomen. Daarentegen is langdurig beeldschermwerk toegenomen.



Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

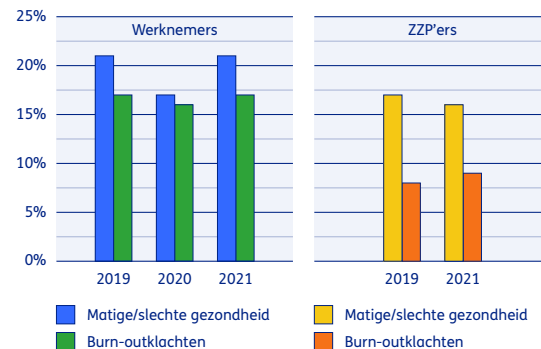
Sinds de coronapandemie werken werknemers vaker thuis. Het tijds-onafhankelijk werken is ongeveer gelijk gebleven.



Effecten

Gezondheid

21% van de **werknemers** rapporteert een matige of slechte gezondheid en **17%** rapporteert burn-out-klachten. Dat zijn dezelfde percentages als in 2019, terwijl er in 2020 minder gezondheidsklachten waren. **ZZP'ers** rapporteren minder vaak een matige of slechte gezondheid (**16%**) en burn-outklachten (**8%**).



Willen doorwerken

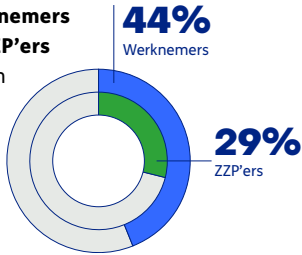
Werknemers in Nederland willen gemiddeld tot hun **62e** jaar doorwerken. **Zelfstandigen** willen langer doorwerken: tot **66,5** jaar.



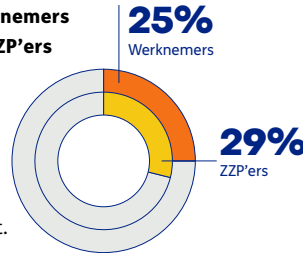
Effecten

Ziekteverzuim

44% van de werknemers en **29%** van de ZZP'ers heeft het afgelopen jaar wel eens niet kunnen werken vanwege ziekte of een andere gezondheidsreden.



25% van de werknemers en **29%** van de ZZP'ers geeft aan dat de klacht bij hun laatste verzuim deels of hoofdzakelijk door het werk is veroorzaakt.

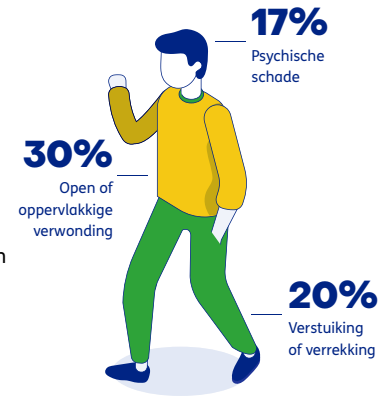


Het werkgerelateerd ziekteverzuim in Nederland kost werkgevers jaarlijks **€ 7,4 miljard** aan kosten van loondoorbetaling.

Arbeidsongevallen

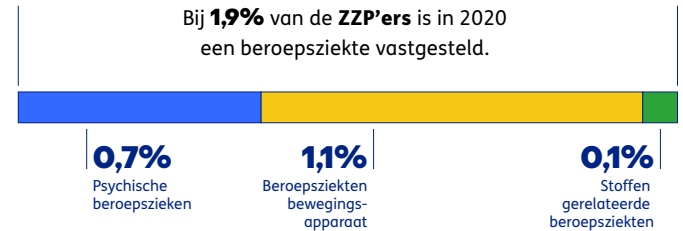
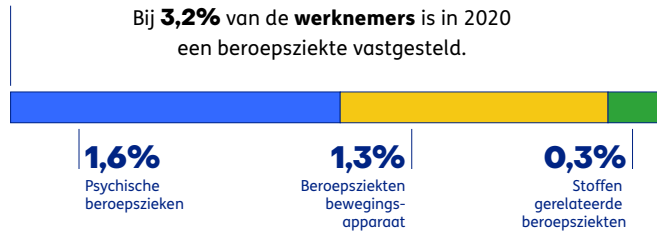
In 2021 heeft **1,3%** van de werknemers te maken gehad met een arbeidsongeval met minstens één dag verzuim. Bij ZZP'ers is dit percentage **1,1%**.

De belangrijkste gevolgen van het ongeval waren een open of oppervlakkige verwonding, verstuiking of verrekking en psychische schade.



Beroepsziekten

Onder incidente beroepsziekten verstaan we door werknemers gerapporteerde beroepsziekten, die het afgelopen jaar zijn begonnen en vastgesteld zijn door een arts.



Maatregelen

Preventiemedewerker

35% van de bedrijven heeft een of meer preventiemedewerkers aangesteld. Dit was in 2014 **29%**.



RI&E

55% van de bedrijven voert een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uit. In 2014 was dit nog maar een kleine **46%**.

