

Nationaal Salaris Onderzoek

2021

intermediar



NYENRODE
BUSINESS UNIVERSITEIT



Jaap van Muijen is sinds 2001 hoogleraar in de psychologie i.h.b. leiderschapsonwikkeling aan Nyenrode Business Universiteit. Hij heeft zijn eigen adviesbureau Sense of leadership, dat is gespecialiseerd in het vertalen van strategische keuzes van nationale en internationale organisaties naar het gewenste leiderschap in die organisaties en dan vooral in de hogere echelons.



Eric Melse is hoofddocent bij de Faculteit Business en Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Zijn aandachtsgebied is onderzoek naar de effecten van beroepsvaardigheden bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Exploratieve analyse en visualisatie van gegevens voor persoonlijke ontwikkeling en professionele beroepsvorming hebben daarbij zijn interesse.

Over Intermediair

Al ruim 55 jaar is Intermediair toonaangevend op de arbeidsmarkt en het grootste carrièreplatform voor hoogopgeleiden. Intermediair biedt hoogopgeleiden inspiratie, informatie, artikelen, opleidingen en interessante functies. Werkgevers krijgen via Intermediair inzicht in de hoogopgeleide doelgroep en de mogelijkheid om hoogopgeleiden te bereiken.

Over Nyenrode Business Universiteit

Nyenrode Business Universiteit werkt aan een duurzame toekomst door studenten en deelnemers te stimuleren zich te ontwikkelen tot verantwoordelijke leiders. Dit doen wij door een combinatie van academische theorie, praktische relevantie en persoonlijke ontwikkeling aan te bieden. Nyenrode is een particuliere universiteit, in 1946 opgericht door en voor het bedrijfsleven met een internationale oriëntatie. Wij bieden intensieve academische opleidingen en korte en langere programma's binnen de vakgebieden business, management, accountancy, controlling en fiscaal recht en verrichten ook onderzoek in deze vakgebieden.

Colofon

De whitepaper van het Nationaal Salaris Onderzoek is een uitgave van Intermediair, onderdeel van DPG Recruitment

ISBN/EAN: 978-90-90-352794

DPG Recruitment
Jacob Bontiusplaats 9
1018 LL Amsterdam
www.dpgrecruitment.nl

Productie en hoofdredactie
prof. dr. Jaap J. van Muijen,
Nyenrode Business Universiteit
dr. Eric Melse MBA, CAREM,
Hogeschool van Amsterdam

Eindredactie
Marianne Lucieer en Roxanne Vis

Productie
Olga Kleinlooh,
DPG Recruitment
Kunegonde Warneke,
Nyenrode Business Universiteit

Ontwerp en vormgeving
Studio Wiegers

Inleiding

In de periode maart-april 2021 hebben werknemers en zelfstandige professionals de vragenlijst van het Nationaal Salaris Onderzoek (NSO 2021) ingevuld. Dit verslag gaat over werkenden in loondienst. Veel mensen werkten vanuit huis vanwege de Covid-19-pandemie en de door de overheid genomen maatregelen. In dit onderzoek is nader gekeken naar het effect van die maatregelen op het welzijn van werknemers.

Het Nationaal Salaris Onderzoek is een initiatief van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit. Het onderzoek werd dit jaar voor de vijfde keer verricht. Eerder onderzoek vond plaats in 2013, 2015, 2017 en 2019.

In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd, onderverdeeld in de samenstelling van de respondentengroep, de branches waarin men werkzaam is, het soort arbeidscontract, het salaris en de salarisontwikkeling van 2019-2021, het aantal uur dat men volgens contract werkt en het aantal uur dat men daadwerkelijk maakt, de wil om te veranderen van baan of werkgever, de kans dat men in een leidinggevende positie komt en de effecten van Covid-19 op verschillende factoren, zoals de productiviteit bij thuiswerken en ervaren extra emotionele druk.

Expliciet wordt bij veel onderwerpen naar man-vrouwverschillen, opleidingsverschillen en leeftijdsverschillen.

Er is geen goede vergelijking mogelijk met de resultaten van het NSO 2019. De belangrijkste reden is dat er een andere indeling is gemaakt op basis van opleidingsniveau. In plaats van lager, mbo, hbo en wo, zoals bij het NSO 2019, is nu in navolging van het CBS onderscheid gemaakt tussen lager, middel (of midden) en hoger. Dit heeft een direct effect op de resultaten, omdat de weging anders is. Daarnaast is door het CPB het modaal inkomen van 2019 naar beneden bijgesteld. Daardoor is een exacte vergelijking van de resultaten die betrekking hebben op het salaris niet mogelijk. De vergelijking met het NSO 2019 is op deze gebieden dan ook niet gemaakt.

In sommige figuren is het totale percentage door automatisch afronding soms 99% of 101%.

Samenvatting

Respondentengroep

30.321 respondenten zijn geschikt voor de analyse van de arbeidsmarkt voor medewerkers met een arbeidscontract bij een werkgever. Dit aantal is een stuk lager dan in 2019. Het cohort in 2021 kijkt op twee aspecten af van het cohort 2019: er zijn meer respondenten uit de non-profitsector en meer respondenten met een vast contract.

Branches

Mannen ouder dan 35 jaar die in loondienst werken, zijn oververtegenwoordigd in traditionele mannenberoepen; vrouwen boven de 35 jaar die in loondienst werken, zijn oververtegenwoordigd in traditionele vrouwenberoepen. Voor vrouwen en mannen onder de 36 jaar is het onderscheid minder duidelijk.

Mannen boven de 35 jaar zijn vooral werkzaam in de industrie, bouwnijverheid en ICT, vrouwen boven de 35 jaar vooral in onderwijs en zorg. Mannen en vrouwen onder de 36 jaar zijn sterk vertegenwoordigd in de branches marktonderzoek en reclame. Vrouwen onder de 36 jaar werken vaker dan mannen in diezelfde leeftijdsgroep bij de rechterlijke macht (30% versus 9%) en mannen onder de 36 jaar werken vaker dan vrouwen in branches zoals ICT (26% versus 8%), onderhoud (25% versus 5%) en transport (20% versus 7%).

Arbeidscontract

76% van de respondenten heeft een vast arbeidscontract, 18% heeft een tijdelijk contract en 5% heeft een uitzendcontract. Van de vrouwen heeft 74% een vast arbeidscontract, 20% een tijdelijk contract en 6% een uitzendcontract. Voor de mannen zijn de percentages respectievelijk 78%, 16% en 6%. 74% van de laagopgeleide respondenten heeft een vast arbeidscontract, 17% een tijdelijk arbeidscontract en 9% een uitzendcontract.

Voor middenopgeleiden zijn de percentages 74%, 19% en 7%. Voor hoogopgeleide werknemers zijn die percentages respectievelijk 79%, 18% en 3%. Ruim een vijfde van de werknemers werkt op tijdelijke basis bij een organisatie.

Salaris

Meer dan de helft van de werknemers heeft de afgelopen twee jaar een salarisverhoging gekregen. Hoe hoger opgeleid, hoe meer medewerkers hun loon hebben zien stijgen. Bij bijna de helft van werknemers met het opleidingsniveau laag is het salaris de afgelopen twee jaar gelijk gebleven en bij 11% is het salaris gedaald.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is relatief het kleinst onder laagopgeleiden en bij de branches gemeentelijke overheid, onderwijs en overige zorg. Hoe hoger de genoten opleiding, hoe groter het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen – in het nadeel van vrouwen.

Vrouwen verdienen volgens de resultaten uit dit onderzoek 5% minder dan mannen. Dat staat los van hun opleiding, het aantal uur dat ze werken, of ze een managementfunctie hebben of niet, in welke provincie ze wonen en in welke branche ze werkzaam zijn. Met andere woorden: het effect van geslacht is gecorrigeerd voor alle overige kenmerken die worden gebruikt voor het salariskompas van Intermediair. Zowel onder de 36 jaar als boven de 35 jaar verdienen vrouwen 5% minder dan mannen.

Werknemers uit de profitsector krijgen gemiddeld 8% minder salaris dan werknemers in de non-profitsector. Werknemers met een midden niveau opleiding krijgen gemiddeld 8% meer betaald dan mensen met een lage opleiding. En hoopopgeleide werknemers krijgen gemiddeld 28% meer betaald dan laagopgeleide werknemers. Opleiding betaalt zich uit.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Typische secundaire arbeidsvoorwaarden waar vrouwen waarde aan hechten zijn een 13^{de} maand, tegemoetkoming zorgverzekering, vergoeding reiskosten en beschikken over eigen budget. Voor mannen zijn dat een auto van de zaak, winstdeling en vaste onkostenvergoeding. Dit lijkt te komen doordat meer vrouwen dan mannen in de non-profitsector werken en meer mannen dan vrouwen in de profitsector.

Aantal uren volgens contract en in werkelijkheid

Vrouwen werken naar eigen zeggen gemiddeld 1 uur meer dan zij volgens contract zouden moeten doen, mannen 2 uur meer. De coronacrisis kan hierin een rol hebben gespeeld. Thuiswerken kan ertoe hebben geleid dat mannen in hun ogen meer tijd hebben besteed aan het werk dan voorheen. Opvallend is dat vrouwen in de sector overige zorg veel meer uren maken dan in hun contract staan. Zij redden het blijkbaar niet om hun werk te verrichten in de uren die ervoor staan.

Tevredenheid over salaris

Hoogopgeleiden zijn tevredener over hun salaris dan laagopgeleiden, bij laagopgeleiden is de mate van ontevredenheid veel groter. Mannen zijn tevredener over hun salaris dan vrouwen. Ook zijn medewerkers met een vast arbeidscontract tevredener over hun salaris dan mensen met een tijdelijk arbeidscontract en medewerkers in de non-profitsector tevredener dan werknemers in de profitsector. Dezelfde verschillen zien we als antwoord op de vraag hoe rechtvaardig werknemers hun salaris vinden. Voor laagopgeleiden is aandacht nodig: zij ervaren de meeste stilstand van hun salaris en zijn daar ontevreden over, ook vinden zij hun salaris het meest onrechtvaardig.

Veranderen van baan

Grofweg een derde van de mannen en een derde van de

vrouwen is bereid om van werkgever te veranderen. 17% van alle mannen en 23% van alle vrouwen is actief op zoek naar een andere baan, al dan niet bij dezelfde werkgever. Opvallend is dat de percentages mannen en vrouwen die actief op zoek zijn naar een andere baan bij de politie hoger zijn dan de percentages mannen en vrouwen die bereid zijn om van werkgever te veranderen. Binnen de politie, defensie en security lijkt men vooral binnen de eigen werkgever op zoek te zijn naar een andere baan.

De belangrijkste redenen om van werkgever of baan te veranderen zijn: het verkrijgen van een hoger salaris, op zoek naar uitdaging en meer ontwikkelingsmogelijkheden.

Loopbaanonderbreking

Zowel voor mannen als voor vrouwen is de belangrijkste reden dat zij hun loopbaan hebben onderbroken werkloosheid, voor beide groepen 24%. Opvallend is dat 11% van de vrouwen aangeeft dat hun loopbaan is onderbroken vanwege overspannenheid of burn-out, tegenover slechts 6% van de mannen. Vrouwen hebben ook vaker vanwege familiale omstandigheden (mantelzorg of zwangerschap) hun loopbaan onderbroken: 18%, tegenover 2% van de mannen. Corona heeft tot nu toe nauwelijks geleid tot het onderbreken van de loopbaan: bij mannen 2% en bij vrouwen 3%.

Leidinggeven

In het NSO-cohort 2021 hebben bijna twee keer zoveel mannen als vrouwen een leidinggevende functie. In het algemeen verdienen vrouwelijke leidinggevers (iets) minder dan mannelijke leidinggevers. Uitzonderingen zijn de leeftijdscategorieën 30-35 jaar en 45-50 jaar, waar vrouwelijke leidinggevers als groep meer verdienen dan mannelijke leidinggevers als groep.

Covid-19

72% van de medewerkers in loondienst geeft aan dat zij gevolgen hebben ervaren van de coronamaatregelen door de overheid en/of werkgever. 28% heeft geen gevolgen ervaren. Voor laag-, midden- en hoogopgeleiden zijn de percentages die wél gevolgen ondervonden respectievelijk 61%, 71% en 80%. Van de mannen heeft 71% gevolgen ervaren, tegenover 75% van de vrouwen.

Hoe hoger de opleiding, hoe meer extra emotionele druk men heeft ervaren. In de non-profit- meer dan in de profitsector; medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract meer dan werknemers met een vast arbeidscontract en jongeren meer dan medewerkers boven de 35 jaar. Vooral vrouwen onder de 36 jaar hebben in vergelijking met andere categorieën meer extra emotionele druk ervaren (een kwart meer).

Hogeropgeleiden ervaren meer fysieke klachten dan lageropgeleiden. Vrouwen meer dan mannen en in de non-profit aanzienlijk meer dan in de profit. Opvallend is dat vrouwen boven de 35 jaar minder fysieke klachten ervaren dan vrouwen onder de 36 jaar. Hogeropgeleiden, vrouwen en zij die werkzaam zijn in de non-profitsector, hebben meer psychische klachten ervaren door het thuiswerken. Jongere vrouwen en mannen hebben meer dan vrouwen en mannen boven de 35 jaar psychische klachten ervaren.

In het algemeen hebben relatief weinig medewerkers veel extra financiële druk ervaren door de coronacrisis (<11%).

Lageropgeleiden hebben meer extra financiële druk ervaren dan hogeropgeleiden; jongeren meer dan medewerkers ouder dan 35 jaar; tijdelijke arbeidskrachten meer dan zij met een vast arbeidscontract en in de profit meer dan in de non-profit.

Ook op de werkdruk, het werkplezier, en de balans tussen werk en privé had de coronacrisis invloed. Voor een zeer kleine groep daalde het salaris als gevolg van de pandemie.

Bij het thuiswerken is gekeken naar de volgende aspecten: Leent het werk zich goed voor thuiswerken? Welke ondersteuning hebben werknemers ontvangen van hun werkgever? Wat is de kwaliteit van de werkplek? Is er een eigen werkruimte? Hoe is de productiviteit? Hoe is het contact met collega's? Wat zijn de ervaringen met digitaal vergaderen? En wat is het overall beeld van het thuiswerken?

63% van de respondenten vindt dat hun werk heel goed thuis kan worden uitgevoerd. 21% is het daar niet mee eens. Een groot deel van de medewerkers die dit vinden is werkzaam in de horeca, het onderwijs of de zorg. Thuiswerken is bij uitstek geschikt voor medewerkers in de ICT, financiële sector, onderhoud en advies.

57% van de respondenten geeft aan dat zij een goede ondersteuning van de werkgever ontvangen bij het thuiswerken. Het opleidingsniveau is wel een factor. Hoe hoger opgeleid, hoe meer respondenten tevreden zijn over die ondersteuning. Meer jongere dan oudere respondenten hebben aangegeven onvoldoende ondersteuning van de werkgever te ervaren.

58% van de respondenten heeft thuis een goede werkplek. Dit is in veel gevallen ook een eigen werkplek. Ook hier spelen opleidingsniveau en waarschijnlijk de hoogte van het salaris een rol. Hoe hoger de werknemer is opgeleid, hoe vaker hij of zij een eigen werkplek heeft. Opvallend is dat meer mannen dan vrouwen thuis een eigen werkruimte hebben. Jongeren hebben minder dan ouderen een eigen werkruimte.

Voor een grote groep respondenten, ruim 30%, heeft thuiswerken een negatief effect gehad op hun productiviteit, maar voor een even grote groep respondenten heeft thuiswerken juist geleid tot een hogere productiviteit.

Dit geldt voor alle categorieën. Vrouwen geven meer dan mannen aan dat thuiswerken hun productiviteit heeft verhoogd.

Met een eigen werkplek thuis is de kans op een hogere productiviteit 83% groter. Maar dat geldt niet voor iedereen: wie in het onderwijs werkt bijvoorbeeld, heeft 33% minder kans om productiever te zijn bij het thuiswerken.

Ruim twee derde van de medewerkers in loondienst heeft collega's gemist tijdens het thuiswerken. Ruim de helft van hen geeft aan dat het contact ondanks het thuiswerken goed is gebleven. Hoe hoger men is opgeleid, hoe meer het contact goed is gebleven.

Bijna de helft van de respondenten is het niet eens met de stelling dat digitaal vergaderen net zo effectief is als vergaderen op locatie. Een derde van de respondenten is het wel eens met de stelling.

Ruim twee derde van de werknemers heeft al met al een positief beeld bij het thuiswerken. 11% van de respondenten is er niet over te spreken.

Slechts 5% van de respondenten geeft aan dat hun salaris door corona is gedaald. Waarschijnlijk heeft dit te maken met de overheidsmaatregelen om de salarissen van werkenden in loondienst te ondersteunen. In de profitsector geven meer medewerkers aan dat hun salaris is gedaald dan in de non-profitsector.

Ten slotte zijn de gevolgen van corona onderzocht op het aantal uren dat men werkt, de ervaren werkdruk, het werkplezier en de balans tussen werk en privé. 36% van de respondenten geeft aan dat zij tijdens corona meer uren hebben gewerkt dan normaal. Vooral de medewerkers in het onderwijs, advies, marktonderzoek, reclame en gemeentelijke overheid vinden dat zij meer uren hebben gemaakt dan normaal. Hoog- en middenopgeleide respondenten geven vaker dan lageropgeleiden aan dat zij meer uren hebben gemaakt door corona.

Dit beeld zien we ook deels terug in de percentages voor ervaren werkdruk. Hoe hoger de opleiding, hoe meer respondenten een hogere werkdruk ervaren als gevolg van corona. Vooral medewerkers in de non-profitsector, zoals bijvoorbeeld onderwijs en zorg, ervaren een toename in werkdruk door corona. Voor vrouwen is dit vaker het geval dan voor mannen. Dit kan gerelateerd zijn aan het feit dat veel vrouwen werkzaam zijn in het onderwijs en de zorg.

De percentages bij meer ervaren werkdruk en bij afname in het werkplezier komen voor de verschillende groepen aardig overeen. Een ervaren toename in werkdruk verdubbelt de kans op minder werkplezier, blijkt uit een logistisch regressiemodel gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, opleiding, budgetbevoegdheid, branche en andere werkgerelateerde kenmerken.

Vrouwen vinden het lastiger om de werk-privébalans te bewaren dan mannen; dit geldt ook voor de non-profit- versus de profitsector. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe lastiger het wordt ervaren om de balans tussen werk en privé tijdens de pandemie te bewaren. Jonge vrouwen en mannen vinden het ook lastiger dan mannen en vrouwen boven de 35 jaar.

Samenstelling respondentengroep

30.321 mensen in loondienst hebben de vragenlijst van het Nationaal Salaris Onderzoek (NSO) ingevuld. Na controle van de gegevens aan de hand van objectieve criteria (gecontroleerd voor leeftijd en salaris) omvat het NSO 2021-cohort de data van 30.000 respondenten. Deze data zijn geschikt voor de analyse van de arbeidsmarkt voor de midden- en hogeropgeleide werknemers in loondienst.

Het aantal respondenten was een derde lager dan in 2019. In vergelijking met het NSO 2019-cohort omvat het huidige cohort minder respondenten uit de profitsector en meer respondenten met een vast contract (zie tabel 1). De man-vrouwverhouding is nu gelijk.

Tabel 1

Vergelijking percentages cohort 2019 en 2021 op een aantal kenmerken.

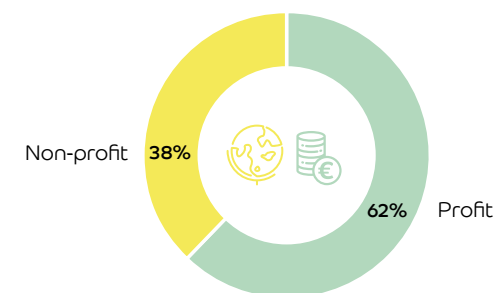
	2019	2021
Profit	67%	62%
Non-profit	33%	38%
Man	52%	50%
Vrouw	48%	50%
Tijdelijk	29%	23%
Vast	71%	77%
Enkel salaris	42%	41%
Dubbel salaris	56%	59%
Onbekend	2%	0%

In figuur 1 wordt een overzicht gegeven van de verdeling van respondenten die werkzaam zijn bij profitorganisaties (productie/industrie, handel/distributie of zakelijke dienstverlening) en non-profitorganisaties (onderwijs en wetenschap, overheid, zorg en advocatuur/magistratuur).

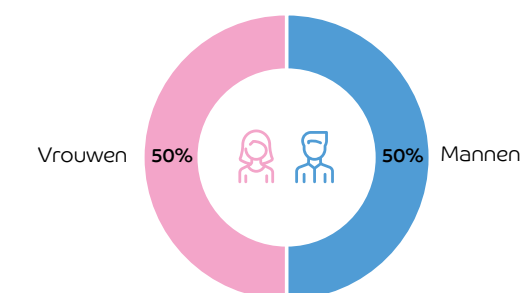
Figuur 2 geeft de verhouding weer tussen mannen, vrouwen en non-binair. Figuur 3 geeft een overzicht van de groepen met hun hoogst voltooide opleiding (laag, midden en hoog) en figuur 4 geeft een overzicht van de groepen met een tijdelijk of vast dienstverband. Figuur 5 geeft tot slot aan hoeveel respondenten in hun huishouden één of twee salarissen

hebben. Het aantal respondenten dat aangaf non-binair te zijn, was dermate klein dat zij als groep niet in aanmerking kwamen om op basis van analyses verantwoorde uitspraken te kunnen doen. Uit figuur 3 blijkt dat respondenten met het opleidingsniveau hoog oververtegenwoordigd zijn en dat respondenten met het opleidingsniveau laag ondervertegenwoordigd zijn. Vandaar dat we een weging aanbrengen.

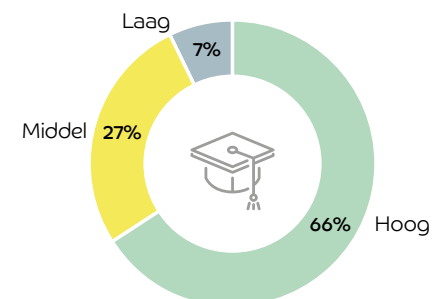
Figuur 1 Werkzaam in profit of non-profit.



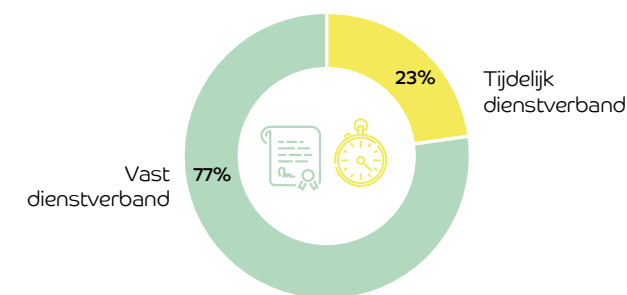
Figuur 2 Man-vrouw-non-binair-verdeling.¹



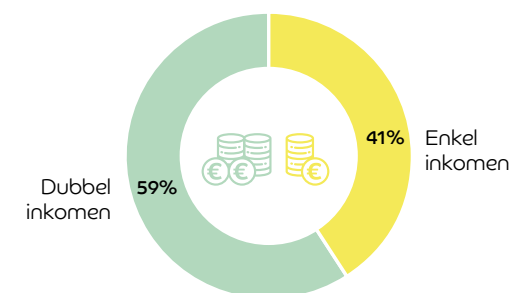
Figuur 3 Hoogst voltooide opleiding.



Figuur 4 Tijdelijk of vast dienstverband.



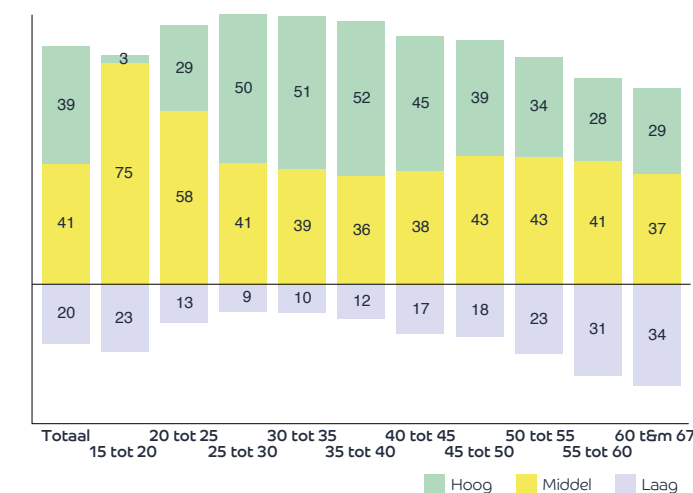
Figuur 5 Enkel of dubbel inkomen.



Op basis van gegevens van het CBS is het gegevensbestand door stratificatie en statistische weging zoveel mogelijk representatief gemaakt voor de arbeidsmarkt voor zij die werken in een loondienstverband in Nederland. De resultaten die in deze whitepaper worden beschreven, zijn gebaseerd op analyses met het gewogen bestand.

Figuur 6 geeft de leeftijdsopbouw van mensen in loondienst naar voltooide opleiding in onderlinge verhouding weer.

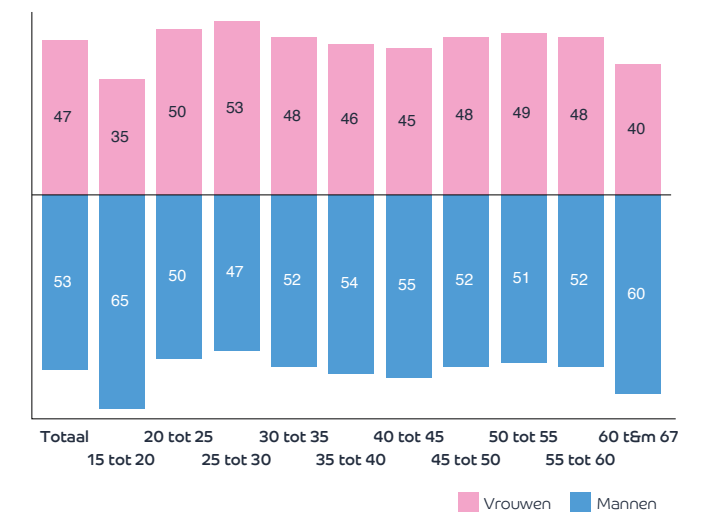
Figuur 6 Leeftijdsopbouw van werkzame respondenten in loondienst naar opleiding in onderlinge verhoudingen (gewogen).



Uit figuur 6 blijkt dat er een evenwichtiger verdeling is naar de verschillende opleidingsniveaus dan in de ongewogen situatie (zie figuur 3). Toch blijkt na weging de groep laagopgeleid nog steeds ondervertegenwoordigd en de groep hoogopgeleid oververtegenwoordigd. Bij het trekken van de conclusies wordt hier rekening mee gehouden.

Hoe is de leeftijdsopbouw tussen mannen en vrouwen in loondienst in de respondentengroep? Figuur 7 laat zien dat van 20 tot 35 jaar meer vrouwen dan mannen aanwezig zijn. Vanaf 35 tot 67 jaar zijn meer mannen dan vrouwen aanwezig. Het percentage werkende vrouwen in loondienst neemt af vanaf 35 jaar.

Figuur 7 Leeftijdsopbouw van werkzame mannen en vrouwen in loondienst per vijf jaar (gewogen).



Er is geen goede vergelijking mogelijk met de resultaten van het NSO 2019. De belangrijkste reden is dat er een andere indeling is gemaakt op basis van opleidingsniveau. In plaats van lager, mbo, hbo en wo, zoals bij het NSO 2019, is nu in navolging van het CBS onderscheid gemaakt tussen lager, middel (of midden) en hoger. Dit heeft een direct effect op de resultaten, omdat de weging anders is.

Daarnaast is door het CBS het modaal inkomen van 2019 naar beneden bijgesteld. Daardoor is een exacte vergelijking van de resultaten die betrekking hebben op het salaris niet mogelijk. De vergelijking met het NSO 2019 is op deze gebieden dan ook niet gemaakt.

¹ Het aantal respondenten dat non-binair heeft ingevuld, is te klein om deze groep afzonderlijk in de analyses mee te nemen.

1. Branches

Opleidingsniveau

In welke branches werken de respondenten met een voltooide opleiding op laag, midden en hoog niveau? Dat geeft figuur 8 weer. De respondenten zijn per branche in onderlinge verhouding weergegeven. Figuur 8 laat zich als volgt lezen. Bovenaan staan de branches waarin vooral medewerkers werkzaam zijn met een voltooide opleiding in de categorie laag en onderaan staan de branches die gedomineerd worden door medewerkers met een voltooide opleiding in de categorie hoog.

De bovenste rij uit figuur 8 laat zien dat 41% van de respondenten in de horeca laagopgeleid is, 50% middenopgeleid en 10% hoogopgeleid. De laatste regel laat zien dat in waterschap 3% laag is opgeleid, 30% midden en 67% hoog. Uit figuur 3 blijkt dat na weging de meeste respondenten uit NSO 2021 midden- of hoogopgeleid zijn.

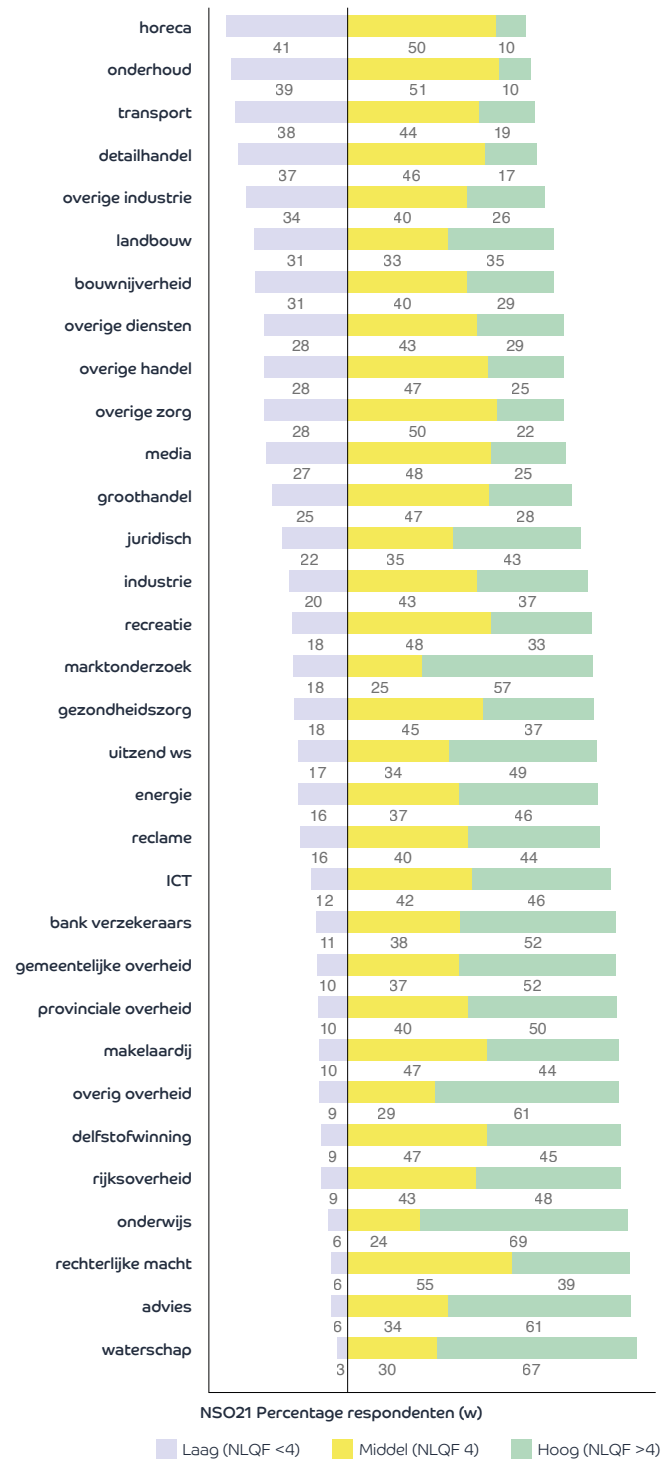
Branches met een relatief hoog aandeel laagopgeleide respondenten ($\geq 35\%$):

- Horeca 41%
- Onderhoud 39%
- Transport..... 38%
- Detailhandel..... 37%

Branches met een relatief laag aandeel respondenten die laagopgeleid zijn ($\leq 10\%$):

- Waterschap 3%
- Advies..... 6%
- Rechterlijke macht 6%
- Onderwijs..... 6%
- Rijksoverheid..... 9%
- Delfstofwinning..... 9%
- Overige overheid 9%
- Makelaardij..... 10%
- Provinciale overheid..... 10%
- Gemeentelijke overheid 10%

Figuur 8 Onderlinge verhoudingen tussen respondenten die laag-, midden- en hoogopgeleid zijn en de branches waarin zij werken (gewogen).



De branches met hoge en lage percentages lageropgeleiden zijn ook terug te vinden in het NSO 2019, ondanks dat er 30% minder respondenten zijn en de indeling in opleidingsniveaus anders is.

Branches met een relatief hoog aandeel respondenten die middenopgeleid zijn ($\geq 45\%$):

- Rechterlijke macht 55%
- Onderhoud 51%
- Horeca 50%
- Overige zorg 50%
- Recreatie 48%
- Media 48%
- Makelaardij 47%
- Groothandel 47%
- Overige handel 47%
- Delfstofwinning 47%
- Detailhandel..... 46%
- Gezondheidszorg..... 45%

Branches met een relatief laag aandeel respondenten die middenopgeleid zijn ($\leq 30\%$):

- Onderwijs..... 24%
- Marktonderzoek 25%
- Overige overheid 29%

Branches met een relatief hoog aandeel hoogopgeleide respondenten ($\geq 50\%$):

- Onderwijs..... 69%
- Waterschap 67%
- Advies..... 61%
- Overige overheid 61%
- Marktonderzoek 57%
- Banken en verzekeraars 52%
- Gemeentelijke overheid 52%
- Provinciale overheid..... 50%

Branches met een relatief laag aandeel hoogopgeleide respondenten ($\leq 20\%$):

- Horeca 10%
- Onderhoud 10%
- Detailhandel..... 17%
- Transport 19%

De branches beschreven bij hoogopgeleid in NSO 2021 staan in NSO 2019 bij hbo- en wo-opgeleid.

► Conclusie

De meeste respondenten uit het NSO 2021 zijn midden- of hoog opgeleid. Branches waarin veel mensen met een lager opleidingsniveau in loondienst werken, zijn horeca, transport, detailhandel en onderhoud. Branches waarin hoogopgeleide medewerkers dominant zijn, zijn non-profit, zoals (provinciale/ gemeentelijke) overheid, onderwijs, rechterlijke macht en waterschap.

Mannen en vrouwen

In welke branches of sectoren werken vooral mannen, en in welke vooral vrouwen? Hiervoor is gekeken naar twee leeftijdsgroepen: jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar², zodat kan worden nagegaan of leeftijd van invloed is. De resultaten hiervan staan in figuur 9 op de volgende pagina.

Branches met relatief meer vrouwen (>60%) zijn:

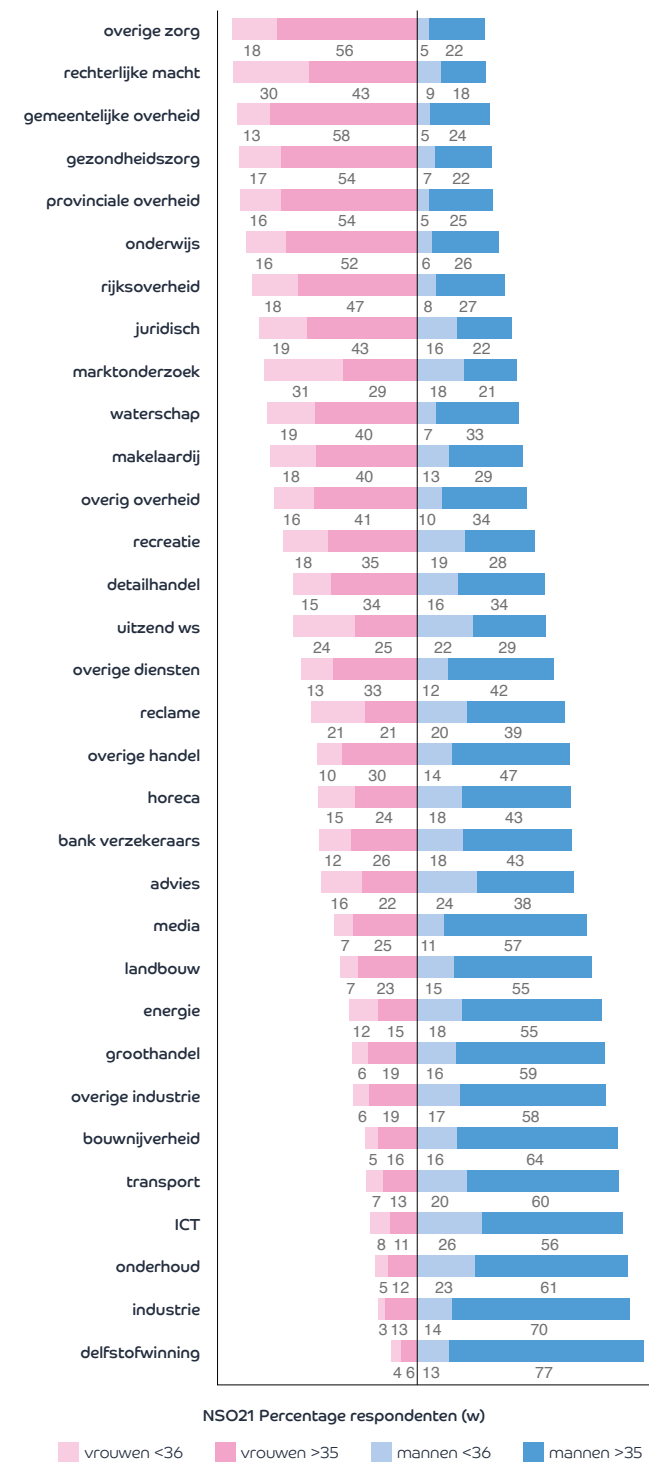
- Overige zorg 74%
- Rechterlijke macht 73%
- Gemeentelijke overheid 71%
- Gezondheidszorg..... 71%
- Provinciale overheid..... 70%
- Onderwijs..... 71%
- Rijksoverheid..... 63%

Branches met relatief meer mannen (>60%) zijn:

- Delfstofwinning..... 90%
- Industrie..... 84%
- Onderhoud 84%
- ICT..... 82%
- Bouwnijverheid..... 80%
- Transport..... 80%
- Overige industrie 75%
- Groothandel 75%
- Energie..... 73%
- Landbouw 70%
- Media 68%
- Advies..... 62%
- Banken/verzekeraars..... 61%

² De reden hiervoor is terug te zien in figuur 11. De ontwikkeling van het jaarsalaris in de leeftijdscategorie jonger dan 36 jaar lijkt bij vrouwen en mannen gelijkmatiger te verlopen dan in de leeftijdscategorie boven 35 jaar.

Figuur 9 Onderlinge verhouding tussen mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar of ouder dan 35 jaar werkzaam in branches, gesorteerd naar het oplopende percentage mannen.



De top 5 van branches waarin mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar werken, en de top 5 branches waarin mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar werken:

Vrouwen jonger dan 36 jaar:

- Marktonderzoek 31%
- Rechterlijke macht 30%
- Uitzendwerk/hrm 24%
- Reclame 21%
- Juridisch 19%

Vrouwen ouder dan 35 jaar:

- Gemeentelijke overheid 58%
- Overige zorg 56%
- Provinciale overheid 54%
- Gezondheidszorg 54%
- Onderwijs 52%

Mannen jonger dan 36 jaar:

- ICT 26%
- Advies 24%
- Onderhoud 23%
- Uitzendwerk/hrm 22%
- Reclame 20%

Mannen ouder dan 35 jaar:

- Delfstofwinning 77%
- Industrie 70%
- Bouwnijverheid 64%
- Onderhoud 61%
- Transport 60%

Mannen boven de 35 jaar zijn vooral werkzaam in de industrie, bouwnijverheid en onderhoud en vrouwen boven de 35 jaar vooral in onderwijs, overheid en zorg. Mannen onder de 36 jaar zijn sterk vertegenwoordigd in ICT en uitzendwerk/hrm. Vrouwen onder de 36 jaar werken vaker dan mannen onder de 36 jaar bij de rechterlijke macht (30% versus 9%) en mannen onder de 36 jaar werken vaker dan vrouwen in branches zoals ICT (26% versus 8%), onderhoud (23% versus 5%) en transport (20% versus 7%).

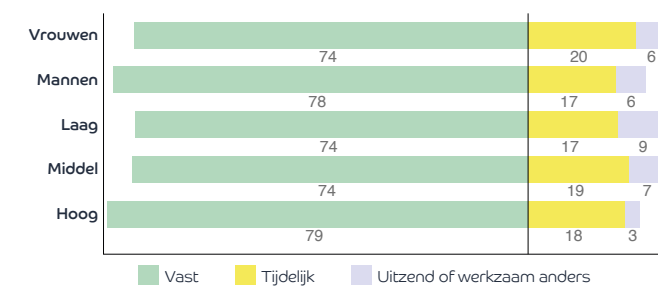
► Conclusie

Mannen ouder dan 35 jaar die in loondienst werken, zijn oververtegenwoordigd in traditionele mannenberoepen; vrouwen ouder dan 35 jaar die in loondienst werken zijn oververtegenwoordigd in traditionele vrouwenberoepen. Voor jongere vrouwen en mannen is het onderscheid minder duidelijk.

2. Arbeidscontract

Een van de vragen aan de respondenten was welke vorm hun arbeidscontract heeft. Dit kan een contract zijn voor onbepaalde tijd (vast arbeidscontract), een contract voor bepaalde tijd (tijdelijk contract) of een uitzendcontract (werkzaam via een uitzendbureau of detacheerder). De resultaten van deze vraag staan in figuur 10, voor mannen, vrouwen en de drie opleidingsniveaus.

Figuur 10 Opleidingsniveau, man/vrouw en het soort arbeidscontract (gewogen).



76% van de respondenten heeft een vast arbeidscontract, 18% heeft een tijdelijk contract en 5% heeft een uitzendcontract. Van de vrouwen heeft 74% een vast arbeidscontract, 20% een tijdelijk contract en 6% een uitzendcontract. Voor de mannen zijn de percentages respectievelijk 78%, 17% en 6%.

74% van de respondenten die laagopgeleid zijn, heeft een vast arbeidscontract, 17% een tijdelijk arbeidscontract en 9% een uitzendcontract. Voor middenopgeleiden zijn de percentages 74%, 19% en 7%. Voor hoogopgeleide werknemers zijn de percentages respectievelijk 79%, 18% en 3%.

► Conclusie

Ruim een vijfde van de werknemers werkt op tijdelijke basis bij een organisatie.

3. Salaris

Salaris: de stand van zaken in voorjaar 2021

De jaren 2020 en 2021 staan in het teken van de Covid-19-pandemie. Vanaf pagina 32 gaan we expliciet in op de gevolgen van de maatregelen voor werknemers, zoals thuiswerken, online vergaderen en een veranderende werk-privébalans. Hier wordt nader in gegaan op de salarisontwikkelingen in de afgelopen twee jaar.

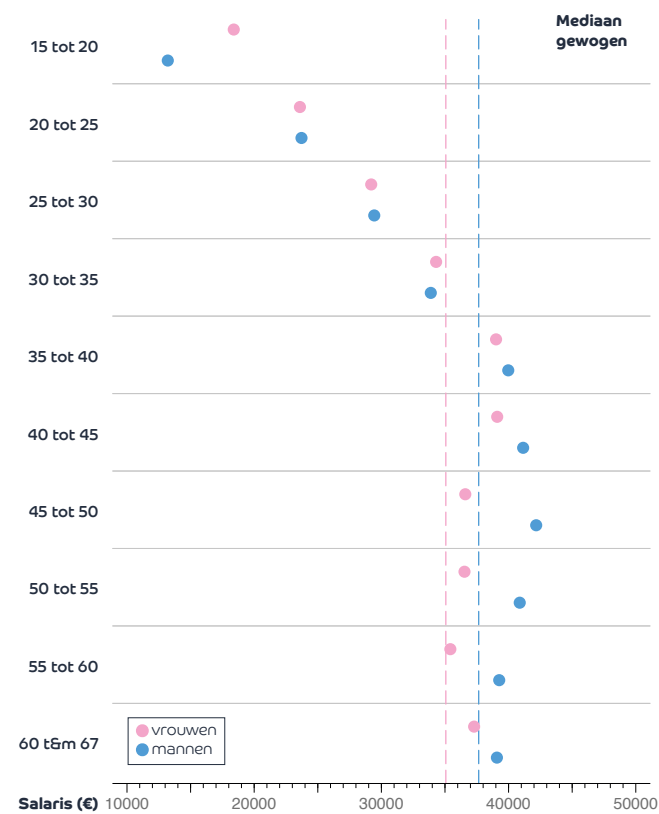
Allereerst wordt de gewogen mediaan³ van het brutojaarsalaris voor de verschillende groepen (man-vrouw, laag-, midden- en hoogopgeleid) per branche gepresenteerd. Daarna wordt beschreven of het salaris is gedaald, gelijk gebleven of gestegen en in welke mate men (on)tevreden is over het salaris.

Man-vrouw

Figuur 11 geeft de gewogen medianen weer voor het brutojaar salaris van mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie. Bij vrouwen bedraagt de mediaan €35.066,- (roze lijn) en bij mannen €37.650,- (blauwe lijn)⁴.

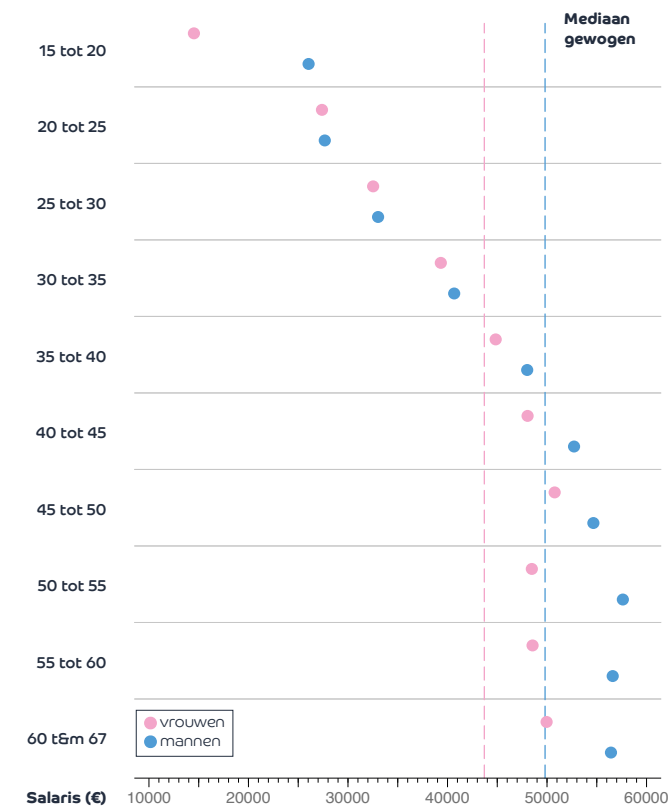
Wat opvalt in figuur 11 is dat de salarisontwikkeling van vrouwen en mannen tot 36 jaar gelijk opgaat. Vanaf 36 jaar lopen de salarisontwikkelingen van vrouwen en mannen uiteen. Het effect van man-vrouw op salaris wordt in een apart deel beschreven.

Figuur 11 De mediaan van het jaarsalaris van mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie.



Er is een verdeling naar leeftijdscategorie voor mannen en vrouwen gemaakt per diplomaniveau. In de figuren 12, 13 en 14 staan de medianen voor mannen en vrouwen voor hoog, midden en laag opleidingsniveau naar leeftijdscategorie. De mediaan voor vrouwen is roze, die voor mannen blauw.

Figuur 12 De mediaan van het jaarsalaris van mannen en vrouwen voor hoog opleidingsniveau naar leeftijdscategorie.

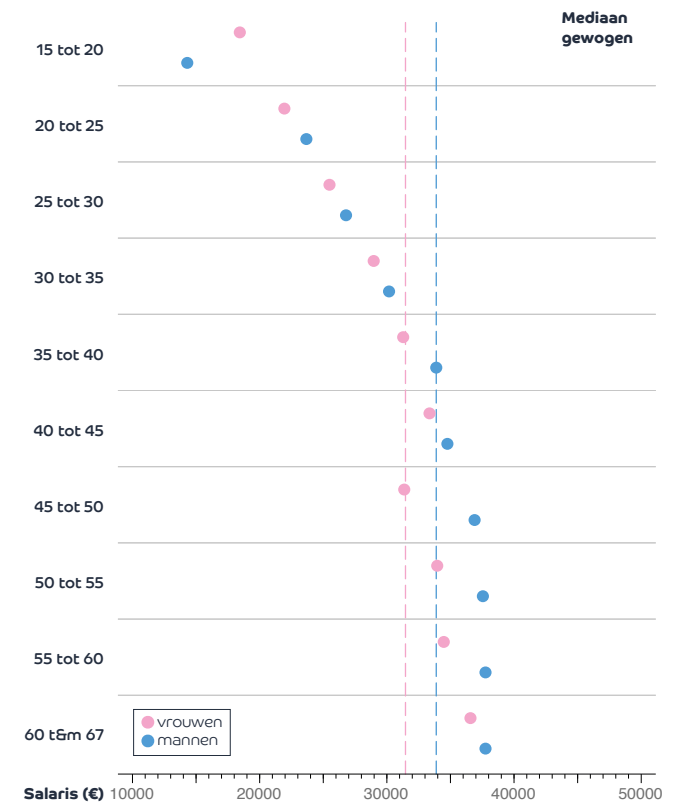


De mediaan voor hoogopgeleide vrouwen is € 43.701,- en die voor hoogopgeleide mannen € 49.803,-. Alleen in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen gering, in de overige leeftijdscategorieën verdienen mannen meer dan vrouwen. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn relatief groot in de leeftijdscategorie 50-60 jaar. Let op: we zijn voor deze vergelijking uitgegaan van een 40-urige werkweek voor alle respondenten.

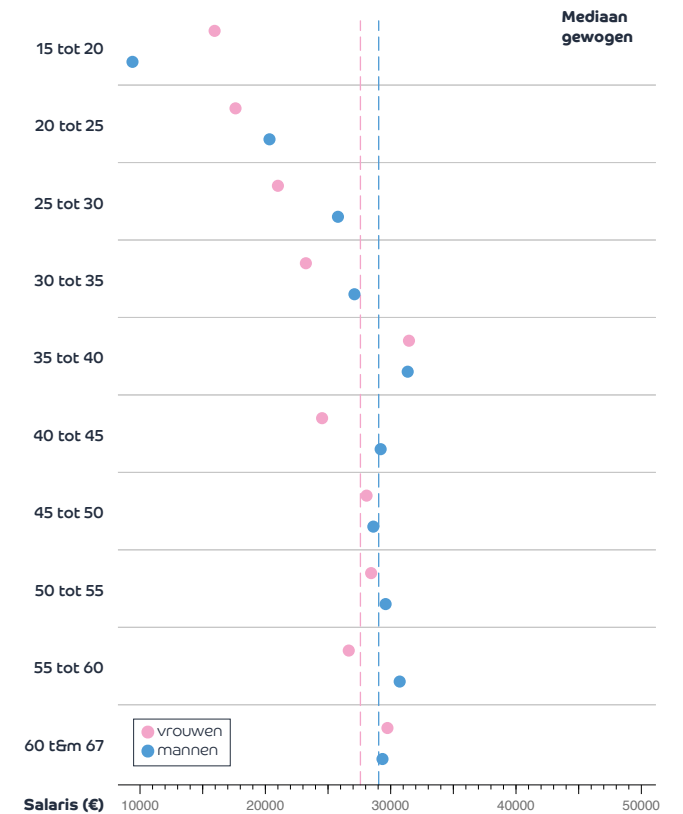
De mediaan voor middenopgeleide vrouwen en mannen is respectievelijk € 31.465,- en € 33.885,-. Tot 30 jaar is er nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen. Daarna verdienen de mannen meer dan de vrouwen. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn relatief groot in de leeftijdscategorie 45-60 jaar.

De mediaan voor laagopgeleide vrouwen is € 27.584,- en die voor laagopgeleide mannen € 29.045,-. De verschillen tussen deze mannen en vrouwen zijn klein tussen 35-40 jaar en 45-55 jaar (zie figuur 14). Dit in tegenstelling tot hoog- en middenopgeleiden.

Figuur 13 De mediaan van het jaarsalaris van middenopgeleide mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie.



Figuur 14 De mediaan van het jaarsalaris van laagopgeleide mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie.



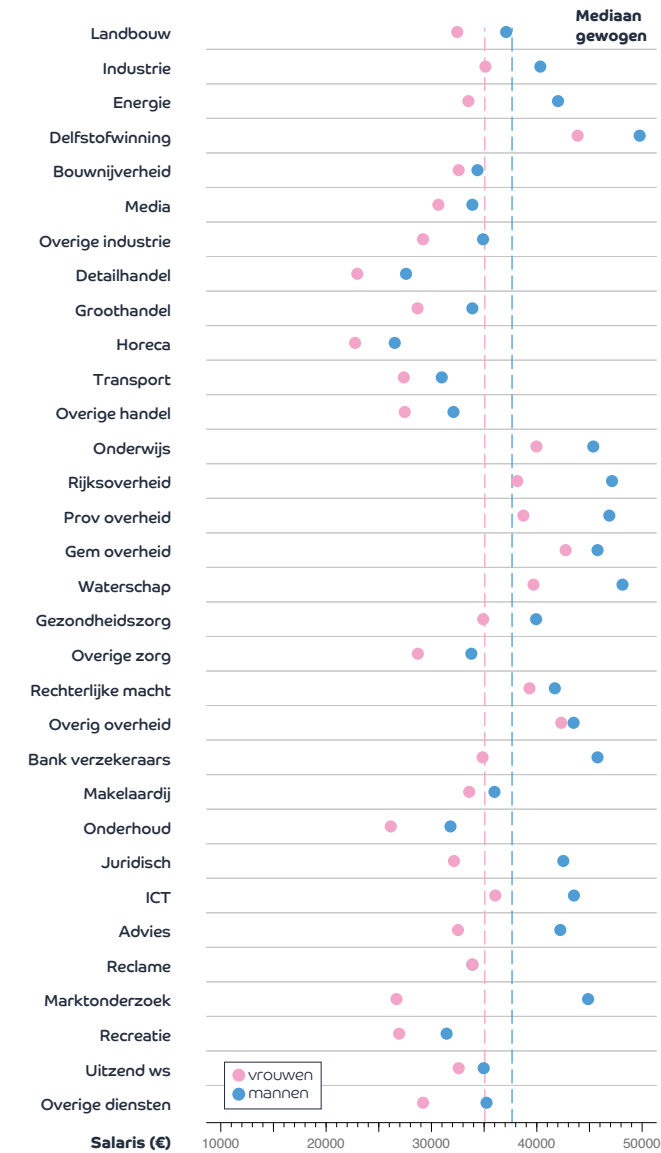
³ De mediaan is de middelste waarde in een reeks getallen en is minder gevoelig voor uitbijters dan het gemiddelde. 50% van een getallenreeks ligt onder de mediaan en 50% boven de mediaan.

⁴ Er is met de gegevens over het maandsalaris en andere kenmerken een referentieschaal berekend, waarbij is aangenomen dat iedereen in het cohort een 40-urige werkweek heeft. Met deze referentieschaal is de mediaan van het salaris berekend voor vrouwen en mannen.

Branche

Figuur 15 geeft de mediaan van het jaarsalaris weer voor mannen en vrouwen, berekend per branche. De bolletjes (blauw voor mannen en roze voor vrouwen) zijn de medianen per branche. De blauwe lijn is de mediaan voor de hele groep mannen en de roze lijn voor de hele groep vrouwen⁵. De mediaan is berekend over alle functies binnen de branche. Wel is ieder salaris doorerekend naar een 40-urige werkweek.

Figuur 15 De mediaan van het salaris voor mannen en vrouwen per branche.



De mannen verdienen in nagenoeg alle sectoren meer dan de vrouwen. In de volgende sectoren zijn de verschillen tussen de mannen en vrouwen op het oog relatief klein (doch in werkelijkheid kan het verschil als groot ervaren worden): bouwnijverheid (€43.369,-/ €32.584,-), rechterlijke

macht (€41.714,-/ €39.309,-), overige overheid (€43.499,-/ €42.324,-), makelaardij (35.983,-/ €33.584,-) en reclame (€33.885,-/ €33.584,-).

In de figuren 16, 17 en 18 worden de verschillende medianen per branche weergegeven van mannen en vrouwen die respectievelijk hoog-, midden- en laagopgeleid zijn.

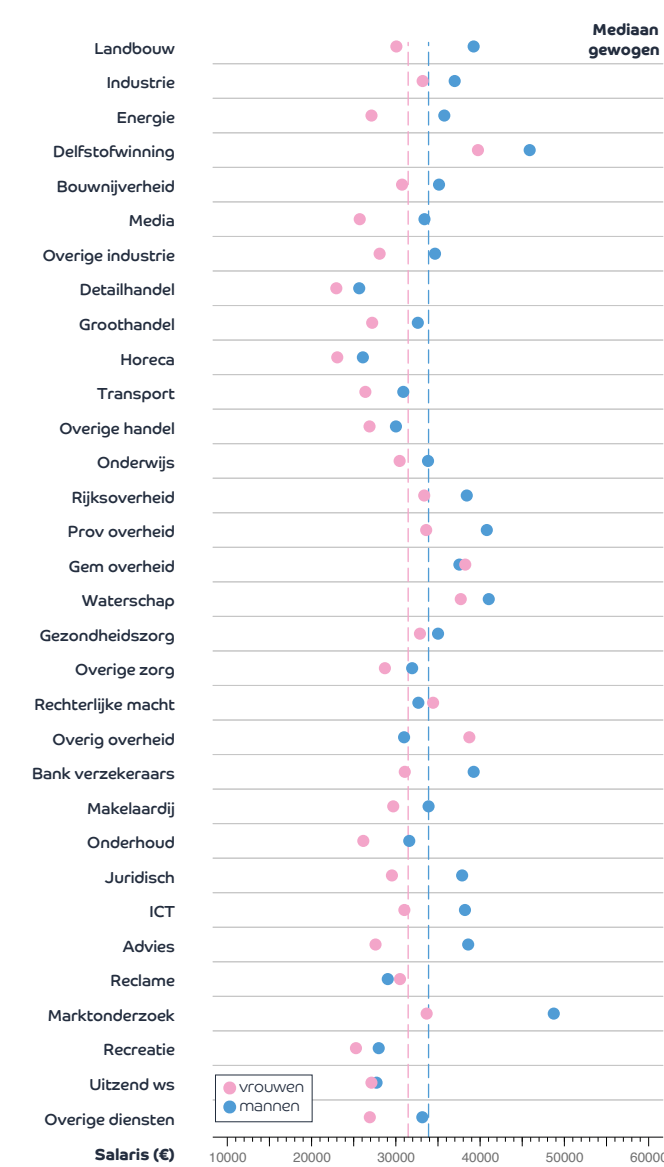
Figuur 16 Salaris van hoogopgeleide mannen en vrouwen per branche.



In het algemeen verdienen de mannen meer dan de vrouwen, ook als ze hetzelfde opleidingsniveau (hoog) hebben en evenveel uren werken.

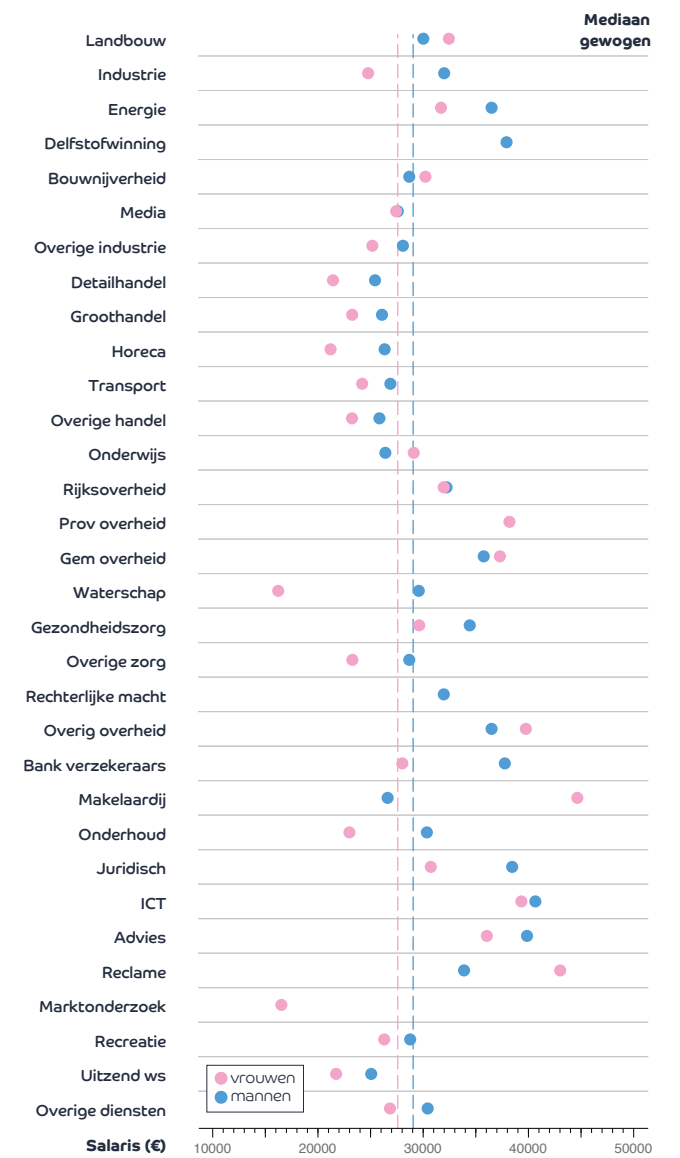
De verschillen zijn relatief klein bij horeca (€30.120,-/ €27.786,-), overige zorg (€41.714,-/ €39.936), onderhoud (€40.540,-/ €40.359,-). De verschillen zijn groot bij de rechterlijke macht (€62.536,-/ €46.889,-), juridisch (€49.803,-/ €37.895,-), recreatie (€41.213,-/ €30.255,-), groothandel (€45.651,-/ €34.081,-), overige handel (€51.670,-/ €38.848,-), overige industrie (€50.765,-/ €40.092,-).

Figuur 17 Salaris van middenopgeleide mannen en vrouwen per branche.



In het algemeen verdienen de mannen meer dan de vrouwen, ondanks dat ze hetzelfde opleidingsniveau (midden) hebben. Er zijn drie branches waar de mediaan voor het salaris van vrouwen hoger is dan die van mannen: rechterlijke macht (€43.423,-/ €32.675), overige overheid (€38.726/€30.981,-) en reclame (€30.497-/€29.045,-).

Figuur 18 Salaris van laagopgeleide mannen en vrouwen per branche.



Respons ontbrak van vrouwen in delfstofwinning, mannen in provinciale overheid, van vrouwen in rechterlijke macht en van mannen in marktonderzoek.

In het algemeen ligt de mediaan van het salaris hoger bij mannen dan bij vrouwen. Er zijn uitzonderingen: landbouw, bouwnijverheid, onderwijs, gemeentelijke overheid, overige overheid, reclame en makelaardij.

Conclusie

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is relatief het kleinst onder laagopgeleiden en bij de branches gemeentelijke overheid, onderwijs en overige zorg. Hoe hoger de genoten opleiding, hoe groter het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen, in het nadeel van vrouwen.

⁵ We hebben ook de betrouwbaarheidsinterval voor de medianen per branche berekend. Voor de meeste bolletjes geldt dat er een klein betrouwbaarheidsinterval is, dat wil zeggen dat de mediaan nauwkeurig is geschat. Voor enkele bolletjes geldt dat de interval groot is, wat betekent dat de mediaan onnauwkeurig is geschat. Dit geldt voor delfstofwinning (mannen en vrouwen), rechterlijke macht (mannen) en marktonderzoek (mannen).

Effect van man-vrouw, profit versus non-profit en opleiding op salaris

Met twee modellen is het effect van opleiding en van geslacht op het salaris in procenten bestudeerd. Het eerste model is een lineair regressiemodel. Hiervoor is het salaris log getransformeerd.⁶ Vrouwen verdienen volgens de resultaten uit dit onderzoek 5% minder dan mannen. Dat staat los van hun opleiding, het aantal uur dat ze werken, of ze een managementfunctie hebben of niet, in welke provincie ze wonen en in welke branche ze werkzaam zijn. Met andere woorden: het effect van geslacht is gecorrigeerd voor alle overige kenmerken die worden gebruikt voor het salariskompas van Intermediair. Zowel onder de 36 jaar als boven de 35 jaar verdienen vrouwen 5% minder dan mannen.

Vrouwen ouder dan 35 jaar verdienen 9% meer dan mannen jonger dan 36 jaar. Mannen ouder dan 35 verdienen 14% meer dan jongere mannen.

Het tweede model dat is gebruikt om het effect te bestuderen is een Poisson-regressiemodel. Hierbij zijn voor het salaris wel de nominale waarden gebruikt (euro's). Ook met dit model blijkt dat vrouwen 5% minder verdienen dan mannen. Uit beide modellen komt dus hetzelfde verschil in salaris tussen mannen en vrouwen naar voren.

Werknemers in de profitsector verdienen gemiddeld 8% minder dan werknemers in de non-profitsector. Werknemers in de profitsector jonger dan 36 jaar verdienen gemiddeld 10% minder dan werknemers uit diezelfde leeftijdsgroep in de non-profitsector.

Werknemers in de profitsector ouder dan 35 jaar verdienen gemiddeld 2% meer dan jongere werknemers in de non-profitsector.

Werknemers in de non-profitsector ouder dan 35 jaar verdienen gemiddeld 11% meer dan hun jongere collega's.

Middenopgeleide werknemers krijgen gemiddeld 8% meer betaald dan mensen met een lage opleiding, en hoogopgeleide werknemers gemiddeld 28% meer dan laagopgeleide werknemers. Opleiding betaalt zich dus uit.

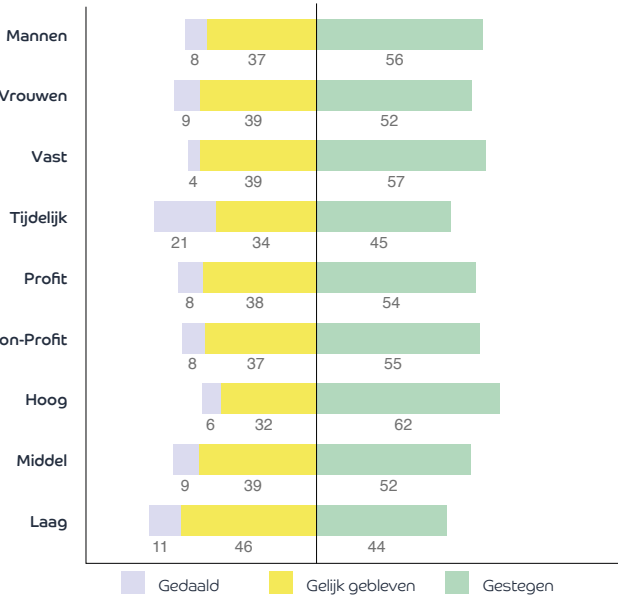
► Conclusie

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is in deze studie 5%. Vrouwen verdienen 5% minder dan mannen. Opleiding betaalt zich uit en werknemers in de non-profitsector zijn in deze groep respondenten wat salaris betreft beter af dan werknemers in de profitsector.

Salarisontwikkeling 2019-2021

Aan de respondenten is gevraagd of hun salaris de afgelopen twee jaar is veranderd. Figuur 19 geeft aan in hoeverre er sprake was van een positieve of negatieve salarisontwikkeling of stilstand.

Figuur 19 Salarisontwikkeling in de periode 2019-2021.



In totaal is voor 54% van de werknemers het salaris de afgelopen twee jaar gestegen, voor 38% is het gelijk gebleven en voor 8% is het salaris gedaald. 56% van de mannen en 52% van de vrouwen geeft aan dat hun salaris de afgelopen twee jaar is gestegen. 8% van de mannen en 9% van de vrouwen antwoordde dat hun salaris in diezelfde periode is gedaald. Bij werknemers met een tijdelijk arbeidscontract steeg het salaris in 45% van de gevallen, 21% van deze groep zag het salaris dalen. 57% van de werknemers met een vast contract zag hun salaris stijgen, bij 4% daalde het salaris. In de non-profitsector steeg 55% van de salarissen en in de profit steeg 54% van de salarissen. Als we het opleidingsniveau in ogenschouw nemen, dan zien we dat de salarissen van 62% van de hoogopgeleiden stegen, van 52% van de middenopgeleiden en 44% van de laagopgeleiden. 6% van de hoogopgeleiden zag zijn salaris dalen, hetzelfde gold voor 9% van de middenopgeleiden en 11% van de laagopgeleiden. Bij 46% van de laagopgeleiden veranderde het salaris niet.

In vergelijking met de resultaten uit het NSO 2019 is de salarisontwikkeling onder mannen en vrouwen nagenoeg gelijk.

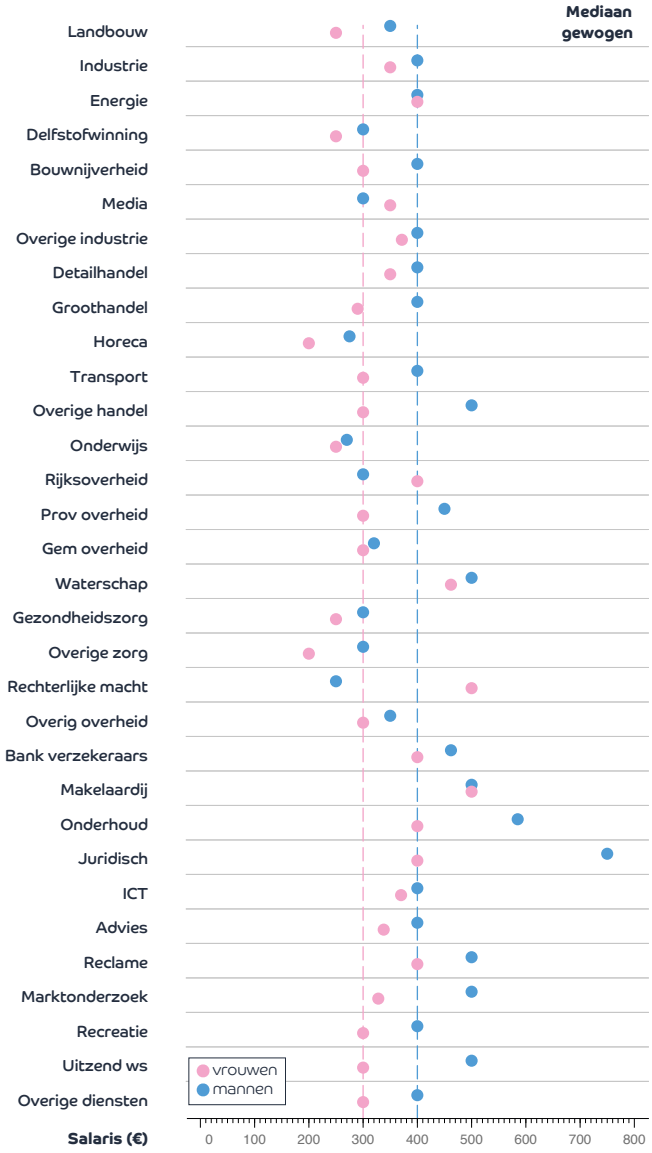
Salarisstijging en -daling voor mannen en vrouwen per branche opgesplitst naar opleidingsniveau

In de figuren 20, 21 en 22 wordt per opleidingsniveau en branche voor mannen en vrouwen weergegeven in welke mate het maandsalaris of brutoloon de afgelopen twee jaar is toe- of afgenomen. Figuur 20 laat de toename zien in salaris voor hoog opgeleide mannen en vrouwen.

De mediaan voor de vrouwen is € 300,- en voor de mannen € 400,-. In sommige sectoren is het salaris voor mannen en vrouwen in gelijke mate toegenomen. Dat geldt voor bijvoorbeeld gemeentelijke overheid, onderwijs en ICT. In de branche media is het salaris voor vrouwen meer toegenomen dan het salaris voor mannen. Voor de branches marktonderzoek, provinciale overheid, horeca, onderhoud en juridisch was het betrouwbaarheidsinterval te groot.

Dit betekent dat de schatting van de mediaan voor mannen en/of vrouwen onnauwkeurig is.

Figuur 20 In welke mate is het brutomaandsalaris van hoogopgeleiden toegenomen in de periode 2019-2021?



Figuur 21 laat de toename in salaris zien voor middenopgeleide mannen en vrouwen. De mediaan voor de vrouwen is € 200,- en die voor de mannen € 250,-. Bij mannen en vrouwen is het salaris in de branches energie en delfstofwinning in dezelfde mate toegenomen. In de branches transport en banken/verzekeraars is het salaris van de vrouwen meer gestegen dan dat van de mannen. In vergelijking met het NSO 2019 is het verschil tussen de mediaan van de mannen en de mediaan van de vrouwen afgenomen.

⁶ Het gaat om gewogen algemeen gemiddelden (na log transformaties). Het is echter niet uit te sluiten dat er een bias in ons cohort zit, omdat er een ondervertegenwoordiging is van laagopgeleiden ten opzichte van hoogopgeleiden.

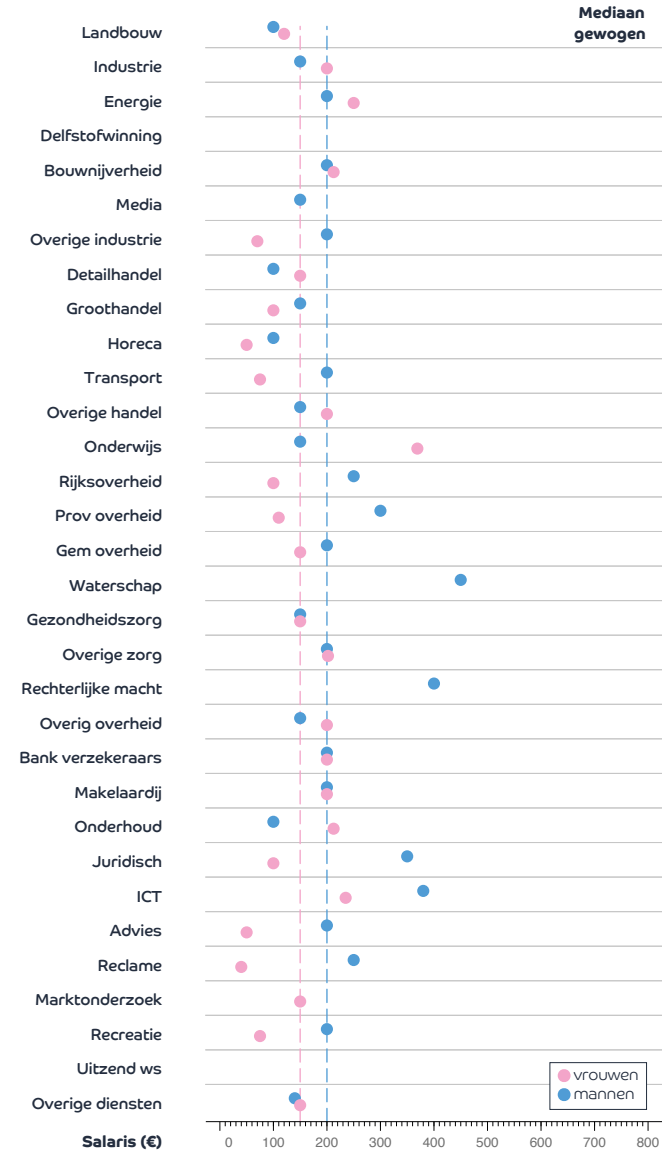
Figuur 21 In welke mate is het brutomaandsalaris of loon van middenopgeleiden toegenomen in de periode 2019-2021?



Respons ontbrak van mannen in marktonderzoek.

Figuur 22 toont de resultaten voor toename in salaris voor laagopgeleide mannen en vrouwen per branche. De mediaan voor de mannen is € 200,- en voor de vrouwen € 150,-.

Figuur 22 In welke mate het brutomaandsalaris van laagopgeleiden is toegenomen in de periode 2019-2021?



Respons ontbrak in delfstofwinning en uitzend of werving en selectie. Respons ontbrak van mannen in marktonderzoek en van vrouwen in waterschap.

In de branches industrie, energie, overige handel, onderwijs en onderhoud is voor vrouwen het salaris de afgelopen twee jaar meer toegenomen dan voor mannen. Verder valt op dat in veel sectoren de toename in salaris gelijk is voor mannen en vrouwen.

► Conclusie

Meer dan de helft van de werknemers heeft de afgelopen twee jaar een salarisverhoging gekregen. Hoe hoger opgeleid, hoe meer medewerkers hun loon hebben zien stijgen. Bij bijna de helft van de laagopgeleide werknemers is het salaris de afgelopen twee jaar gelijk gebleven en bij 11% is het salaris gedaald.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

De respondenten hebben de volgende secundaire arbeidsomstandigheden. Er is daarbij onderscheid gemaakt tussen vrouwen en mannen.

- Mogelijkheid om thuis te werken: mannen 50%, vrouwen 55%
- Laptop: mannen 47%, vrouwen 47%
- Reiskostenvergoeding: mannen 51%, vrouwen 56%
- Smartphone: mannen 42%, vrouwen 37%
- Flexibele werktijden: mannen 41%, vrouwen 41%
- Premievrij pensioen: mannen 31%, vrouwen 26%
- 13^{de} maand: mannen 32%, vrouwen 44%
- Tegemoetkoming zorgverzekering: mannen 30%, vrouwen 39%
- Overwerkvergoeding: mannen 25%, vrouwen 16%
- Winstdeling: mannen 18%, vrouwen 6%
- Auto die betaald wordt door de werkgever: mannen 17%, vrouwen 4%
- Beschikken over een eigen budget: mannen 17%, vrouwen 27%
- Vaste onkostenvergoeding: mannen 13%, vrouwen 6%
- Tablet: mannen 9%, vrouwen 9%
- Vergoeding lidmaatschappen: mannen 8%, vrouwen 11%
- Bijdrage bij verhuizing: mannen 6%, vrouwen 3%
- Internetabonnement: mannen 5%, vrouwen 3%
- Kinderopvang: mannen 1%, vrouwen 1%

Typische secundaire arbeidsvoorwaarden voor vrouwen zijn een 13^{de} maand, tegemoetkoming zorgverzekering, vergoeding reiskosten en beschikken over eigen budget. Typische secundaire arbeidsvoorwaarden voor mannen zijn een auto van de zaak, winstdeling en vaste onkostenvergoeding. Dit lijkt te maken te hebben met het feit dat meer vrouwen dan mannen in de non-profit werken en meer mannen dan vrouwen in de profitsector.

Aantal uur dat men volgens contract werkt en aantal uur dat men daadwerkelijk werkt

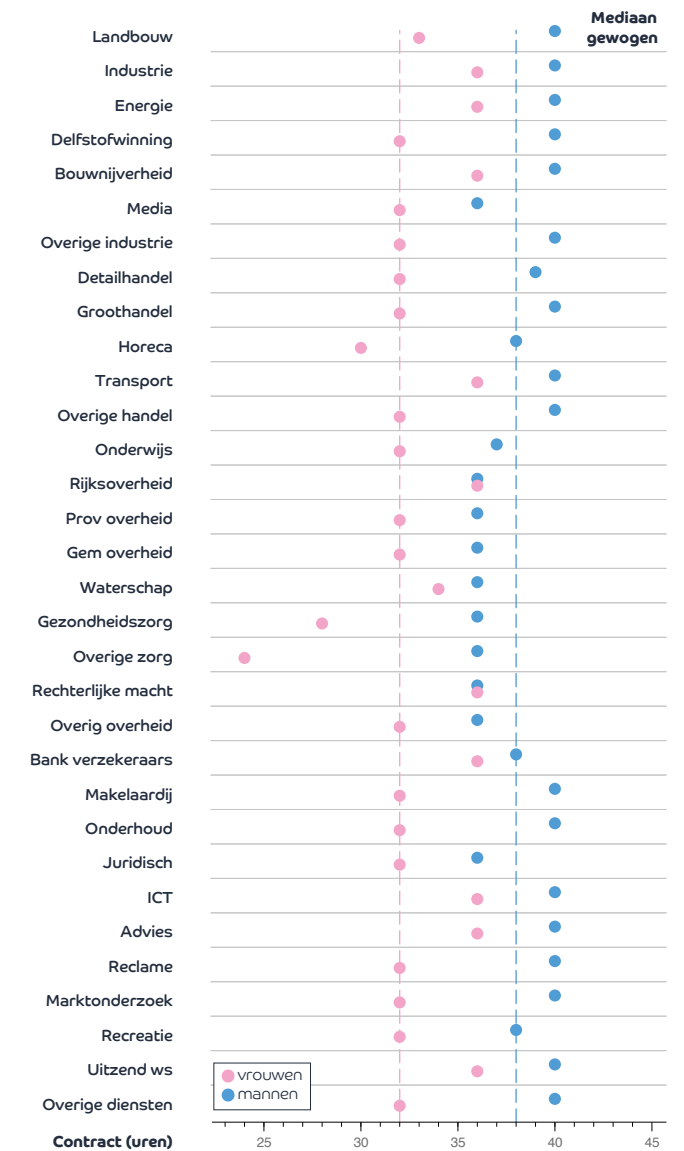
Hoeveel uur werken medewerkers daadwerkelijk? De figuren 23 en 24 laten zien hoeveel uur respondenten volgens hun contract werken, en hoeveel ze in werkelijkheid werken. De resultaten worden weergegeven voor de verschillende branches. Ook worden de medianen voor mannen en vrouwen getoond. De medianen die aangeven hoeveel uur mannen en vrouwen volgens hun contract werken, zijn respectievelijk 38 uur en 32 uur. De medianen voor het aantal uur dat mannen en vrouwen daadwerkelijk werken, zijn 40 uur en 33 uur. Het

gaat hierbij overigens om de perceptie van de respondenten van het aantal uur dat zij werken.

Opvallend laag is de mediaan voor de vrouwen die in de zorg en overige zorg werken; deze is respectievelijk 28 en 24 uur. Maar de mediaan voor het aantal uur dat zij daadwerkelijk werken, ligt op 29 en 27 uur. Vrouwen werkzaam in de overige zorg doen beduidend meer dan zij volgens contract zouden moeten doen. Mannen zijn als groep volgens contract 2 uur minder gaan werken dan in 2019. In werkelijkheid werken zij als groep nog steeds 40 uur. Minder uren op papier lijkt niet te stroken met de werkelijkheid.

De beperking bij deze analyses is dat er geen rekening wordt gehouden met het verschil binnen de branches. Het aggregatieniveau branche staat niet toe om uitspraken te doen over individuele organisaties in die branche.

Figuur 23 Het aantal uren dat men volgens contract per week werkt.



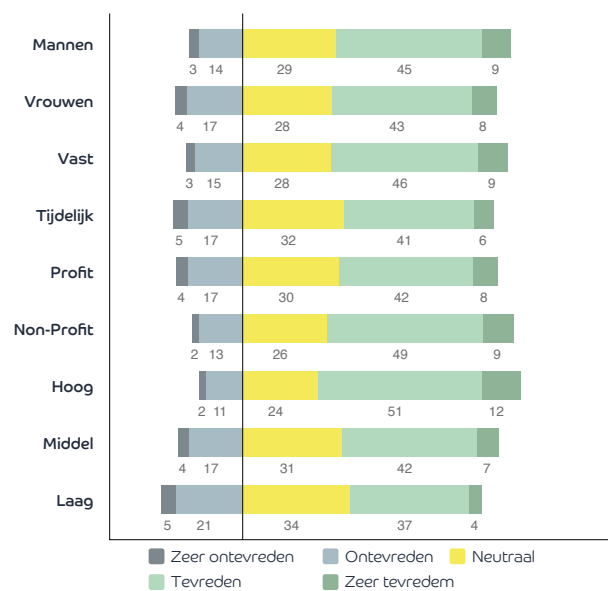
Figuur 24 Het aantal uur dat men in werkelijkheid per week werkt.► **Conclusie**

Vrouwen werken naar eigen zeggen 1 uur meer dan zij volgens contract zouden moeten doen, mannen 2 uur. Dit kan zijn veroorzaakt door corona. Thuiswerken kan ertoe hebben geleid dat mannen in hun ogen meer tijd hebben besteed aan het werk dan voorheen. Opvallend is dat vrouwen in de overige zorg veel meer uren maken dan zij volgens contract zouden moeten doen. Blijkbaar redden zij het niet om al hun werk te verrichten in betaalde uren.

Mate van tevredenheid over salaris

Hoe tevreden zijn werknemers over hun salaris? De antwoordmogelijkheden waren: zeer ontevreden, ontevreden, neutraal, tevreden en zeer tevreden. De percentages bij zeer ontevreden en ontevreden zijn bij elkaar genomen.

Hetzelfde is gedaan voor tevreden en zeer tevreden. 19% van de medewerkers is ontevreden over hun salaris en 53% is tevreden met hun salaris. Voor de mannen en vrouwen zijn de percentages van zeer ontevreden plus ontevreden respectievelijk 17% en 21%. Van de medewerkers met een vast arbeidscontract is 18% ontevreden over het salaris, van de medewerkers met een tijdelijk contract is 22% ontevreden. Van de hoogopgeleiden, middenopgeleiden en laagopgeleiden is respectievelijk 26%, 21% en 13% ontevreden over het salaris. In de non-profitsector en de profitsector is respectievelijk 15% en 21% ontevreden (zie figuur 25).

Figuur 25 De mate van tevredenheid over het brutomaandsalaris.**Tabel 2** De mate van tevredenheid en de mate van ontevredenheid met het brutomaandsalaris in het NSO 2019 en het NSO 2021.

NSO	2021 Tevreden	2021 Ontevreden
Mannen	54%	18%
Vrouwen	51%	22%
Vast	55%	18%
Tijdelijk	47%	22%
Hoogopgeleid	63%	13%
Middenopgeleid	49%	20%
Laagopgeleid	41%	26%
Non-profit	58%	15%
Profit	50%	21%

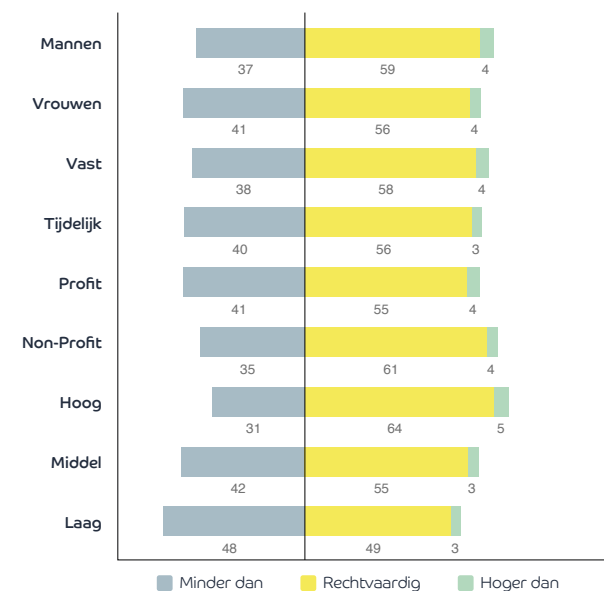
Opvallend is dat het percentage mannen en vrouwen dat tevreden is over het salaris, dicht bij elkaar ligt. Het is een trend: hoe hoger een medewerker is opgeleid, hoe vaker hij tevreden

is met zijn salaris, en hoe lager een medewerker is opgeleid, hoe vaker hij ontevreden is.

Ook zijn medewerkers met een vast arbeidscontract vaker tevreden dan degenen met een tijdelijk arbeidscontract. In de non-profit is men vaker tevreden en minder vaak ontevreden.

In hoeverre vinden werknemers hun salaris een rechtvaardige beloning? Figuur 26 geeft de resultaten weer. 57% vindt zijn beloning rechtvaardig, 39% vindt die niet rechtvaardig en 4% vindt zijn beloning hoger dan rechtvaardig. 37% van de mannen en 41% van de vrouwen vindt dat zij minder verdienen dan rechtvaardig is.

38% van de mensen met een vast arbeidscontract vindt dat het salaris hoger zou moeten zijn, en 40% van de mensen met een tijdelijk arbeidscontract vindt dit. In de non-profitsector geldt dit voor 35% en in de profitsector voor 41%. 31% van de hoogopgeleiden, 42% van de middenopgeleiden en 48% van de laagopgeleiden vindt dat ze recht hebben op een hoger salaris. Dat veel laagopgeleiden ontevreden zijn over hun salaris en dat onrechtvaardig vinden, is een belangrijk aandachtspunt voor werkgevers. Als werknemers ontevreden zijn over hun beloning en die onrechtvaardig vinden, kunnen zij gedemotiveerd raken om hun best te doen.

Figuur 26 De mate waarin het huidige salaris een rechtvaardige beloning is.

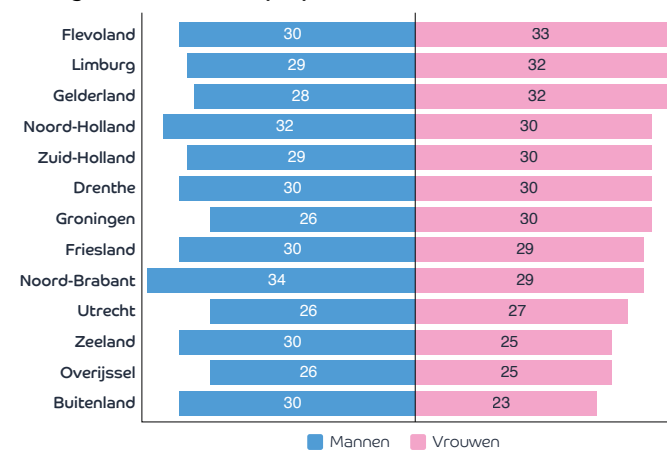
Ruim een derde van de respondentengroep vindt het salaris dat hij ontvangt niet rechtvaardig voor wat hij doet. Opvallend is dat slechts 19% heeft aangegeven ontevreden te zijn over het

4. Veranderen van baan

Drie aspecten van veranderen van baan zijn nader onderzocht: de mate van bereidheid om van werkgever te veranderen, of men actief op zoek is naar een andere baan bij al dan niet een andere werkgever en de reden waarom.

Figuur 27 geeft een overzicht van de mate van bereidheid van mannen en vrouwen om van werkgever te veranderen per provincie. Let op: de percentages hebben betrekking op het aantal mannen die wel bereid is van werkgever te veranderen ten opzichte van mannen die dat niet zijn. Idem dito voor vrouwen. Het gaat dus niet om het aantal mannen en vrouwen ten opzichte van het totaal (mannen en vrouwen). 27% van de mannen en 32% van de vrouwen is bereid om van werkgever te veranderen.

Figuur 27 De mate van bereidheid van mannen en vrouwen om van werkgever te veranderen per provincie.

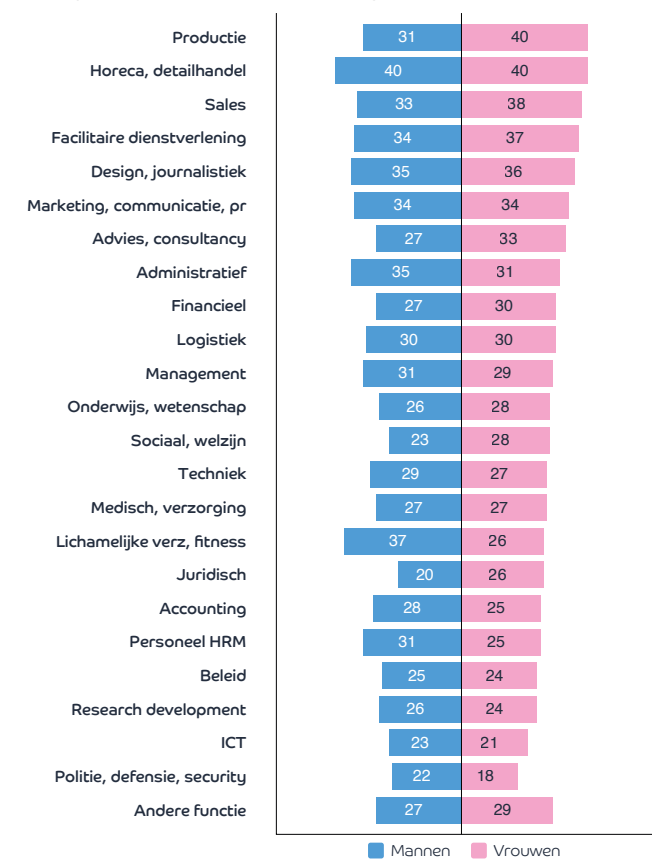


Grofweg een derde van de mannen en een derde van de vrouwen is bereid om van werkgever te veranderen. Daarbij is over het algemeen geen verschil tussen mannen en vrouwen. Alleen in de provincie Zeeland is daar een redelijk verschil: daar is 25% van de vrouwen bereid om van werkgever te veranderen, tegenover 30% van de mannen.

Figuur 28 laat zien in welke mate mannen en vrouwen bereid zijn om van werkgever te veranderen. In deze figuur zijn de percentages voor de groep vrouwen aflopend. De hoogste percentages voor de groep vrouwen zijn er in de functiegroepen productie, horeca en detailhandel (40%), sales (38%), facilitaire dienstverlening (37%) en design/journalistiek (35%). De hoogste percentages voor mannen zijn in de functies horeca/detailhandel (40%), lichamelijke verzorging/fitness (37%), design/journalistiek (35%), administratief (35%), facilitaire dienstverlening en marketing/communicatie/pr (34%).

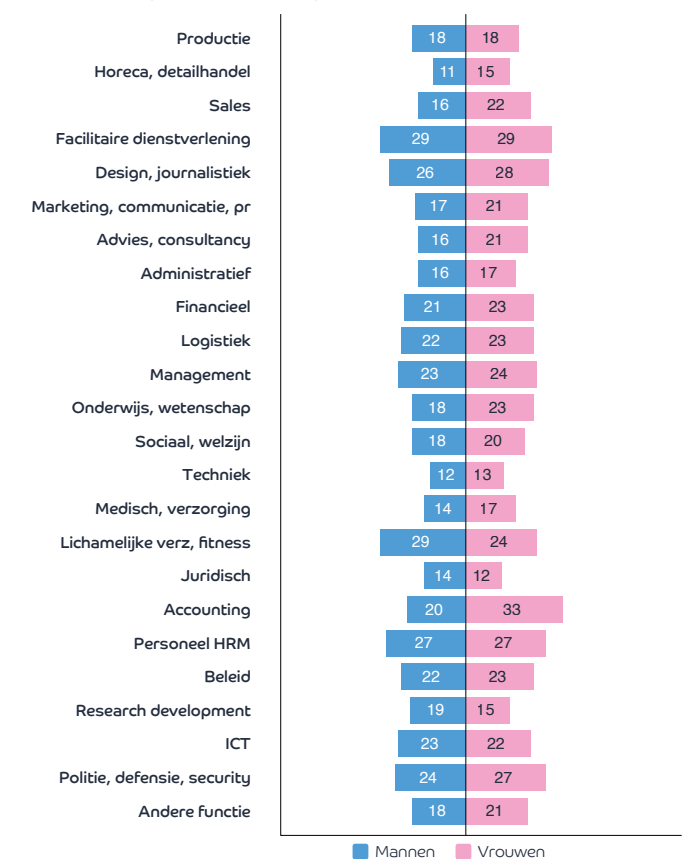
Binnen de functiegroepen politie/defensie/security, beleid en ICT is minder dan een kwart van de medewerkers bereid om van werkgever te veranderen. Opvallend is dat deze bereidheid in de functiegroepen productie, het juridisch domein, advies/consultancy, sales en sociaal/welzijn veel groter is voor vrouwen dan voor mannen: respectievelijk 40% en 31%, 26% versus 20%, 33% en 27%, 38% en 33% en 28% en 23%. Mannen zijn meer dan vrouwen bereid om van werkgever te veranderen in de functiegroepen lichamelijke verzorging/fitness, personeel/hrm en politie/defensie/security. De percentages zijn respectievelijk: 37% en 26%, 31% en 25% en 22% en 18%.

Figuur 28 De mate van bereidheid van mannen en vrouwen om van werkgever te veranderen per functiegroep.



Geconcludeerd kan worden dat voor de functiegroepen productie, horeca, detailhandel, sales, facilitaire dienstverlening, design/journalistiek, marketing/communicatie/pr, administratief en logistiek zowel een grote groep mannen als vrouwen bereid is om van werkgever te veranderen ($\geq 30\%$).

Figuur 29 Actief op zoek naar een andere baan, al dan niet bij een andere werkgever, per functiegroep.



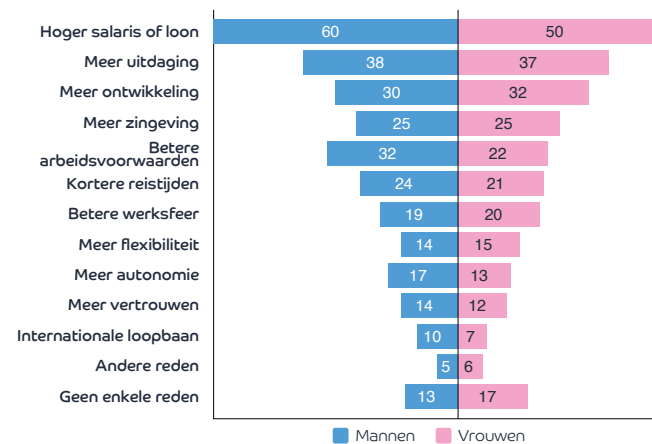
Figuur 29 geeft de percentages weer voor mannen en vrouwen die actief op zoek zijn naar een andere baan, al dan niet bij een andere werkgever, per functiegroep. 17% van alle mannen en 23% van alle vrouwen is actief op zoek naar een andere baan, al dan niet bij een andere werkgever. Opvallend is dat de

5. Loopbaanonderbreking

percentages mannen en vrouwen die actief op zoek zijn naar een andere baan bij de politie/defensie/security hoger zijn dan de percentages mannen en vrouwen die bereid zijn om van werkgever te veranderen. Binnen de politie, defensie en security lijkt men vooral bij de eigen werkgever op zoek te zijn naar een andere baan. Bij de functiegroepen beleid en ICT zijn de percentages voor bereidheid om van werkgever te veranderen bijna gelijk aan die van actief op zoek naar een andere baan.

Wat is nu de reden om van werkgever te veranderen? Figuur 30 laat de percentages voor mannen en vrouwen zien bij de verschillende redenen om van werkgever te veranderen. Zowel voor mannen als vrouwen is een hoger salaris nummer 1, nummer 2 is meer uitdaging. Nummer 3 voor vrouwen is meer ontwikkeling. Opvallend is dat betere arbeidsvoorwaarden een hoger percentage bij mannen (nummer 3) dan bij vrouwen heeft, respectievelijk 32% en 22%, en meer autonomie respectievelijk 17% en 13%. 17% van de vrouwen en 13% van de mannen geeft aan dat er geen enkele reden is om van werkgever te veranderen.

Figuur 30 Reden om van werkgever te veranderen.



► Conclusie

Een derde van de mannen en een derde van de vrouwen is bereid om van werkgever te veranderen en een groot deel

daarvan is ook daadwerkelijk op zoek naar een andere baan. Vooral in de branches facilitaire dienstverlening, design/journalistiek, lichamelijke fitness, personeel/hrm zijn zowel mannen als vrouwen actief op zoek naar een andere baan, al dan niet bij een andere werkgever. Bij politie/defensie/security is men vooral actief op zoek naar een andere baan bij de huidige werkgever.

Wat biedt de werknemer de werkgever?

Wat zijn in de ogen van de respondenten hun belangrijkste kwaliteiten voor een werkgever?

Mannen vinden vooral dat zij probleemoplossend vermogen (85%), resultaatgerichtheid (80%) en vakkennis en ervaring (78%) te bieden hebben. Ze omschrijven zichzelf het minst vaak als creatief en innovatief (63%) en een goede communicator (61%). De drie belangrijkste kwaliteiten die vrouwen volgens zichzelf te bieden hebben, zijn probleemoplossend vermogen (79%), betrokkenheid als teamspeler (79%) en resultaatgerichtheid (78%). 'Geen 9-tot-5-mentaliteit' (57%) scoort bij hen het laagst.

Respondenten hebben ook aangegeven of zij in de periode 2019-2021 hun arbeidsvaardigheden hebben verbeterd door het volgen van een opleiding of cursus. Vrouwen blijken net wat vaker dan mannen aan een opleiding te beginnen (56%) en die af te ronden (54%). Ook cursussen volgen zij iets vaker (53%). Mannen stoppen juist vaker met een cursus: 64% van de afhakers is man.

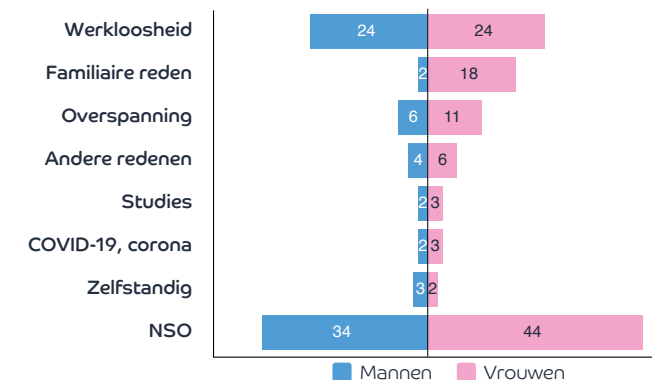
Medewerkers die zijn begonnen met een opleiding zijn iets vaker (62%) werkzaam in de non-profitsector. Ook van de medewerkers die een opleiding hebben afgerond is 60% werkzaam in de non-profitsector.

14% van de medewerkers met het diplomaniveau laag is met een opleiding begonnen; 49% van werknemers met een diploma op middenniveau is met een opleiding gestart en 38% van de werknemers met een diploma op hoog niveau is met een opleiding begonnen.

Om welke redenen hebben medewerkers hun loopbaan onderbroken? De volgende factoren zijn onderzocht: werkloosheid, overspanning of burn-out, familiale omstandigheden (zwangerschap en mantelzorg), het volgen van een studie, het uitoefenen van een zelfstandige activiteit, andere redenen (reizen, rusten, vrijwilligerswerk) en Covid-19.

Figuur 31 geeft de percentages weer van de verschillende factoren waarom de loopbaan is onderbroken, voor mannen en vrouwen.

Figuur 31 Factoren waarom de loopbaan werd onderbroken.



Zowel voor mannen als voor vrouwen is de belangrijkste reden dat zij hun loopbaan hebben onderbroken werkloosheid, voor beide groepen 24%. Opvallend is dat 11% van de vrouwen aangeeft dat hun loopbaan is onderbroken vanwege overspanning of burn-out, tegenover slechts 6% van de mannen. Vrouwen hebben ook vaker vanwege familiale omstandigheden (mantelzorg of zwangerschap) hun loopbaan onderbroken: 18%, tegenover 2% van de mannen. Corona heeft tot nu toe nauwelijks geleid tot het onderbreken van de loopbaan: bij mannen 2% en bij vrouwen 3%.

6. Leidinggeven

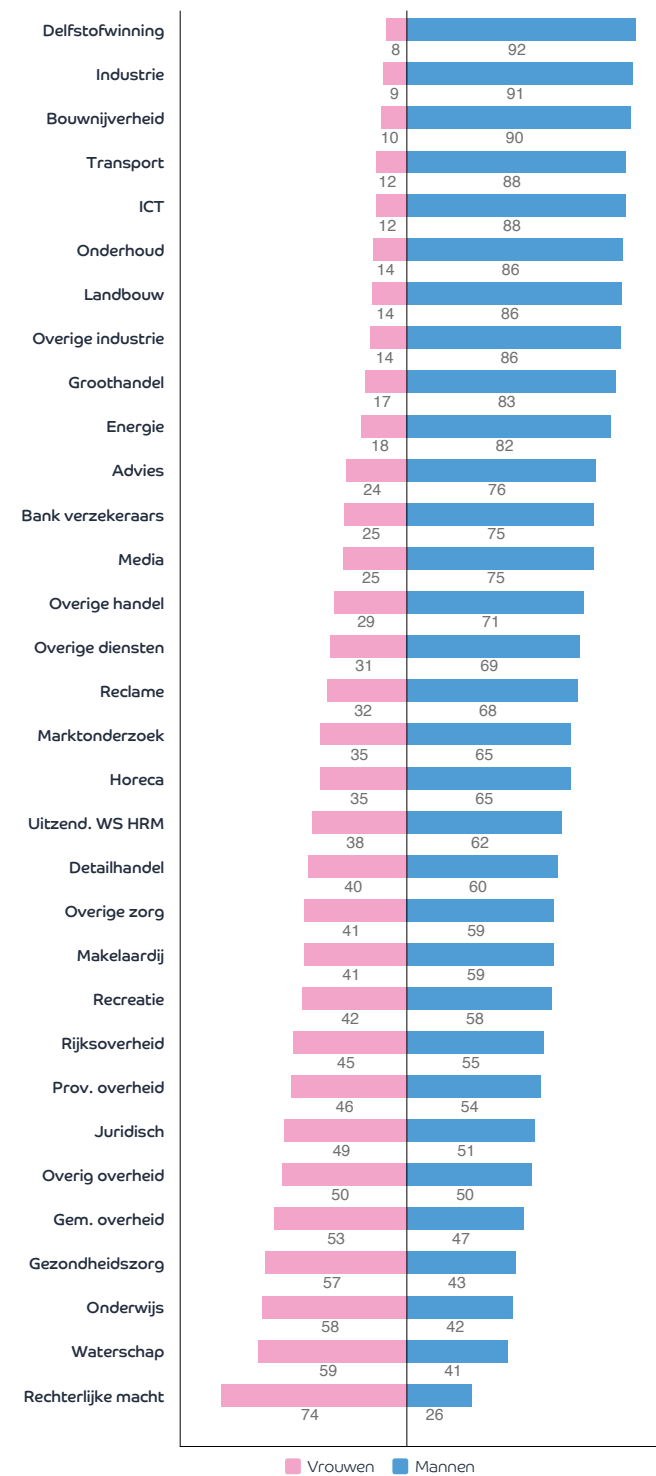
Van de mannelijke respondenten heeft 28% een leidinggevende functie, tegenover 15% van de vrouwen. Van de hoogopgeleide werknemers geeft 26% leiding; voor midden- en lageropgeleide medewerkers is dat respectievelijk 19% en 17%.

Figuur 32 geeft per branche het percentage weer van mannelijke en vrouwelijke leidinggevers. Het is niet verwonderlijk dat in door vrouwen gedomineerde branches, zoals onderwijs, gezondheidszorg, rechterlijke macht, en gemeentelijke overheid, meer vrouwen leidinggeven dan mannen. Hetzelfde, maar dan omgekeerd, geldt voor de branches die door mannen worden gedomineerd, zoals onderhoud, industrie en bouwnijverheid. Opvallend is de provinciale overheid. Daar zijn meer vrouwen dan mannen werkzaam, toch zijn mannelijke leidinggevers er in de meerderheid (54%).

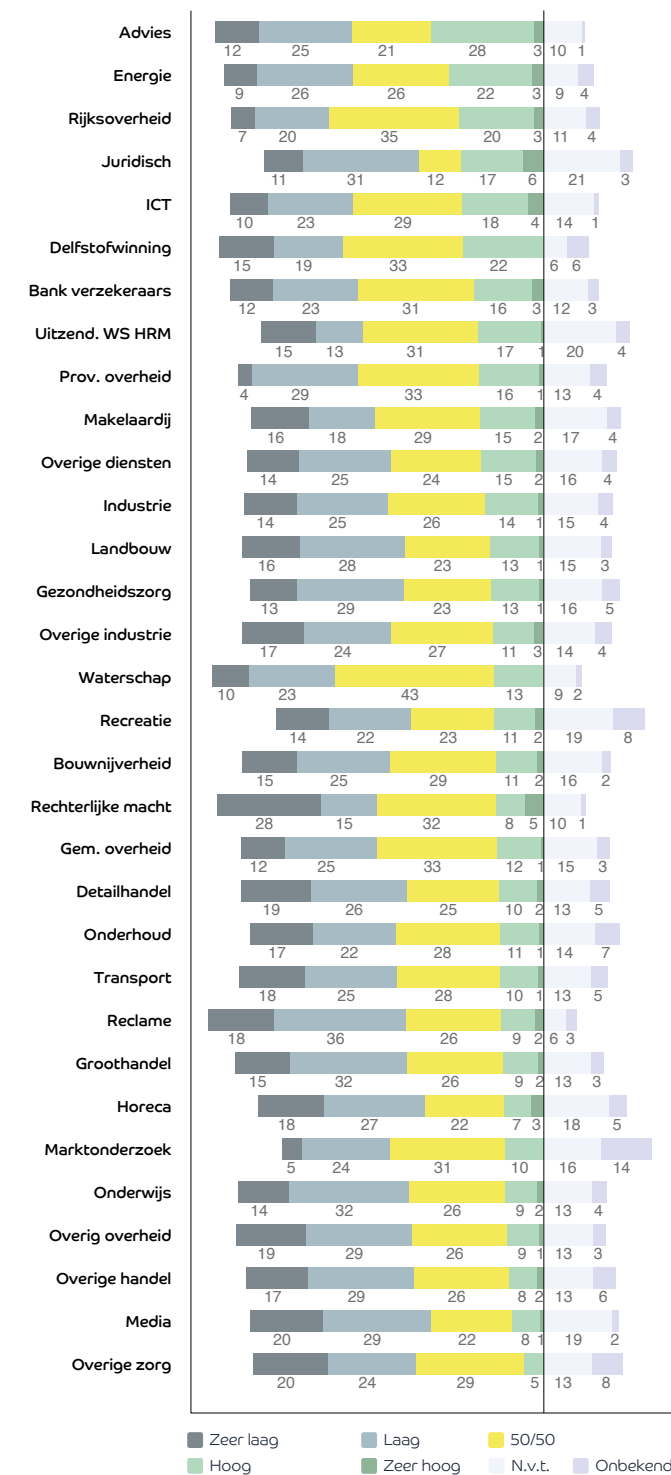
De kans op een leidinggevende positie

Hoe zien mannen en vrouwen hun groeikansen naar een leidinggevende functie? Figuur 33 en figuur 34 tonen de percentages voor respectievelijk mannen en vrouwen per branche. 40% van de mannen schat hun kans op het verkrijgen van een leidinggevende functie als laag tot zeer laag in en 15% schat die kans hoog tot zeer hoog in. Voor vrouwen zijn die percentages 42% en 11%.

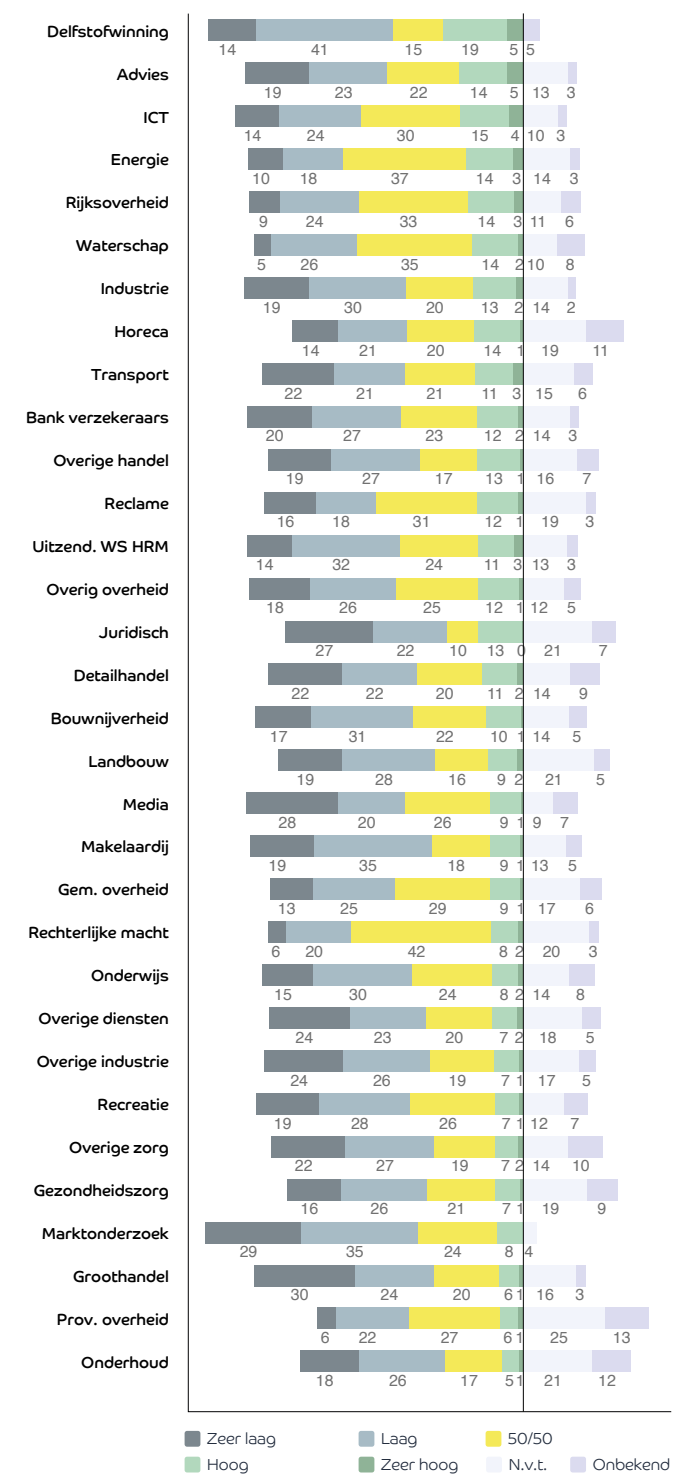
Figuur 32 De leidinggevende is man of vrouw per branche.



Figuur 33 De kans op een leidinggevende functie voor mannen volgens mannen.

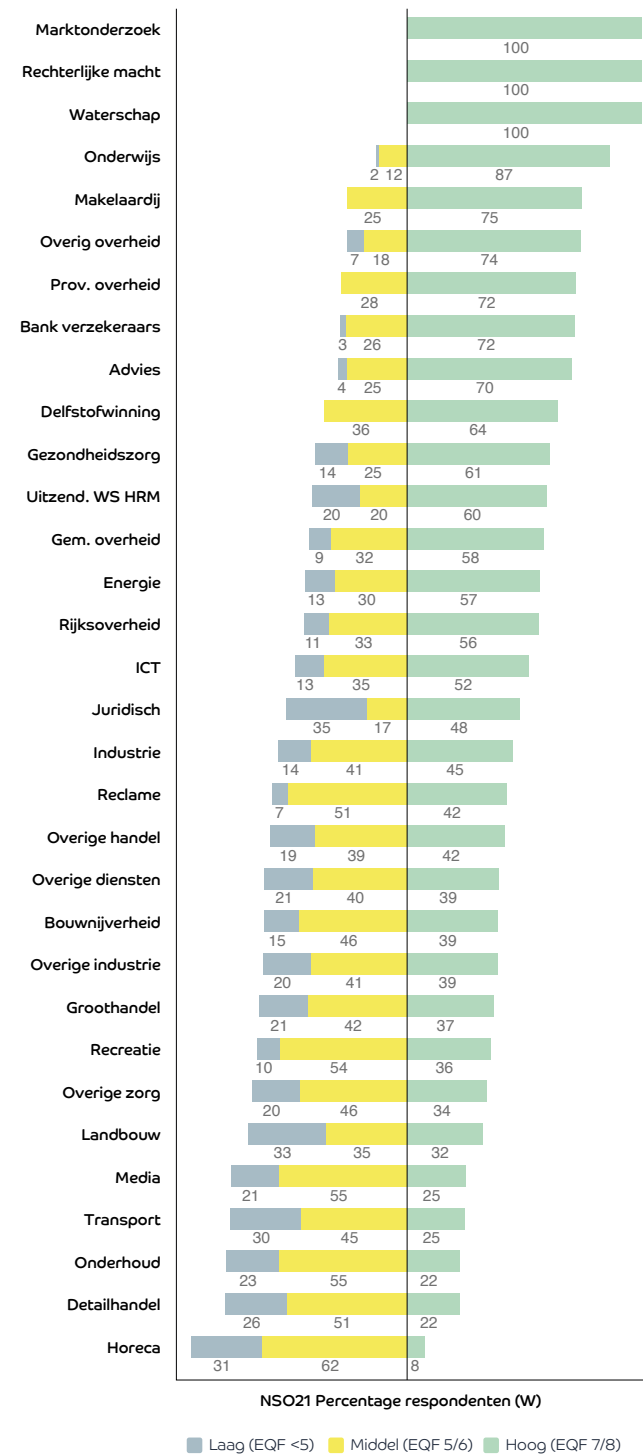


Figuur 34 De kans op een leidinggevende functie voor vrouwen volgens vrouwen.



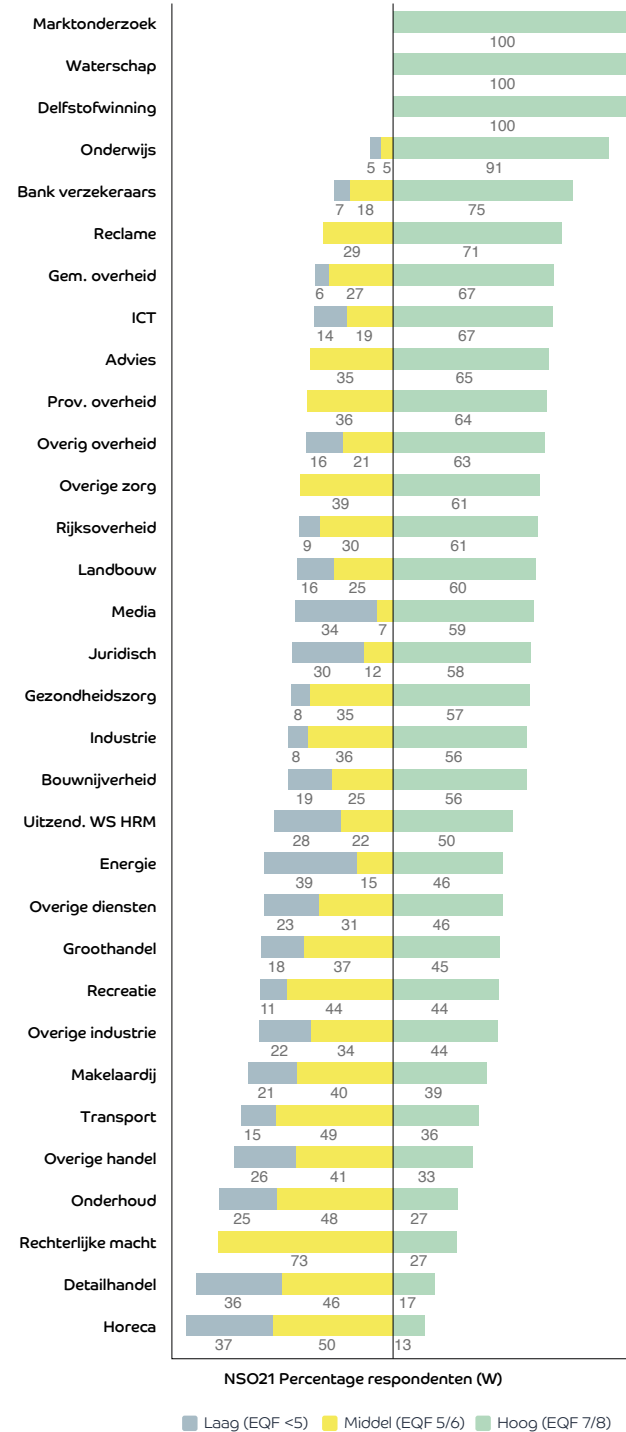
Doet opleiding ertoe? De figuren 35 en 36 geven de percentages weer voor mannen en vrouwen per branche en opleidingsniveau. Let op: het gaat om de onderlinge verhoudingen tussen de opleidingsniveaus voor mannen en vrouwen in leidinggevende functies. Vrouwen met een laag opleidingsniveau die leidinggeven, zijn vooral werkzaam in de branches horeca, detailhandel, energie en media (>30). Vrouwen met een midden opleidingsniveau die leidinggeven,

Figuur 35 Het opleidingsniveau voor mannen met een leidinggevende functie per branche.



werken vooral in de branches rechterlijke macht, detailhandel, horeca, transport, overige handel, onderhoud en recreatie (>44). Hoogopgeleide vrouwen zijn vooral als leidinggevende werkzaam in de branches marktonderzoek, waterschap, onderwijs, bank/verzekeraars en reclame (>70). Laagopgeleide mannen zijn vooral als leidinggevende werkzaam in de branches landbouw, horeca en juridisch (>30). Mannen met een midden opleidingsniveau zijn als

Figuur 36 Het opleidingsniveau voor vrouwen met een leidinggevende functie per branche.

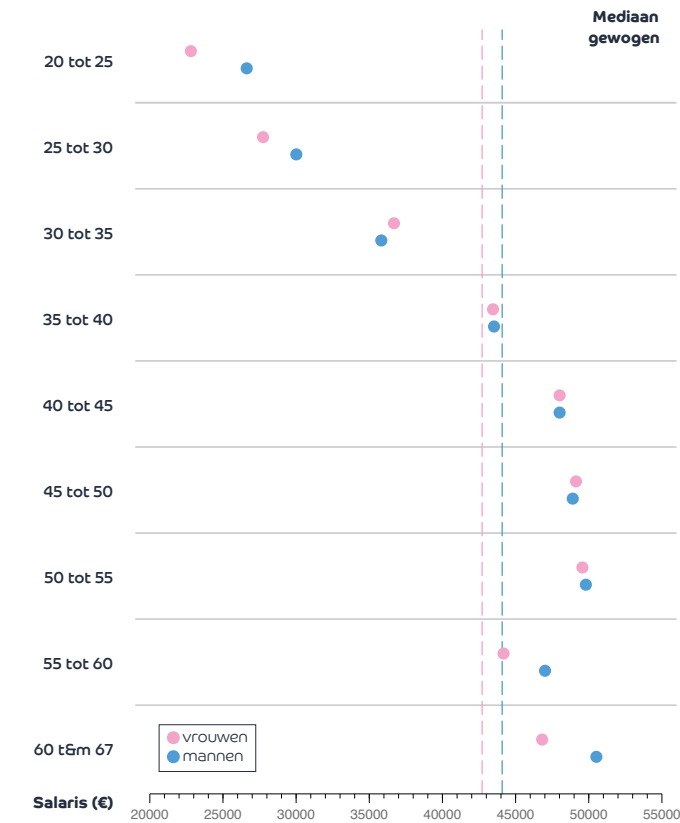


leidinggevende vooral werkzaam in de branches horeca, detailhandel, onderhoud, media, recreatie en reclame (>50). Hoogopgeleide mannen zijn vooral als leidinggevende werkzaam in de branches marktonderzoek, rechterlijke macht, waterschap, onderwijs, makelaardij, overige overheid, provinciale overheid en bank/verzekeraars (>70).

Salaris en leidinggeven

Figuur 37 toont de medianen per leeftijdscategorie voor mannelijke en vrouwelijke leidinggevers.

Figuur 37 De medianen per leeftijdscategorie voor mannelijke en vrouwelijke leidinggevers.



Over alle leeftijdsgroepen heen is de mediaan voor mannelijke leidinggevers € 44.082,- en die voor vrouwelijke leidinggevers € 42.712,-. In nagenoeg alle leeftijdscategorieën is de mediaan voor vrouwelijke leidinggevers (iets) lager dan die voor mannelijke leidinggevers. In de leeftijdscategorieën 30-35, 45-50 jaar zijn de medianen van de vrouwen hoger dan die van de mannen. Deze zijn respectievelijk € 36.688,- en € 35.822, en € 49.131,- en € 48.906,-. De grootste verschillen in salaris tussen mannelijke en vrouwelijke leidinggevers zien we in de leeftijdscategorieën 20-25 jaar en 60-67 jaar.

Conclusie

In het NSO-cohort 2021 hebben bijna twee keer zoveel mannen als vrouwen een leidinggevende functie. In het algemeen verdienen vrouwelijke leidinggevers (iets) minder dan mannelijke leidinggevers. Uitzonderingen zijn de leeftijdscategorieën 30-35 jaar en 45-50 jaar, waar de vrouwelijke leidinggevers als groep meer verdienen dan de mannelijke leidinggevers als groep.

7. Covid-19 en de effecten

Tijdens de afname van het NSO 2021 waren de maatregelen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan al ruim een jaar van kracht. Veel medewerkers hebben thuisgewerkt. Er zijn vragen gesteld die te maken hebben met de effecten van de maatregelen. Een deel van die vragen gaat over het thuiswerken, zoals: leent het werk zich voor thuiswerken? In hoeverre ondersteunt de werkgever daarbij? Is de werkplek goed? Wat is het effect op de productiviteit? Hoe is het contact met collega's? Hoe gaat het digitaal vergaderen? En wat is het overall beeld van thuiswerken?

Daarnaast zijn er vragen gesteld over het effect van corona op het salaris, het aantal uren dat men werkt, de werkdruk, het werkplezier en de werk-privébalans. Er wordt gerapporteerd naar opleidingsniveau, man- vrouw, soort arbeidscontract en branche.

72% van de medewerkers in loondienst geeft aan gevolgen te hebben ervaren van de coronamaatregelen door de overheid en/of werkgever. 28% heeft geen gevolgen ervaren. Voor laag-, midden- en hoogopgeleiden zijn de percentages die wel gevolgen ondervonden respectievelijk 61%, 71% en 80%. Van de mannen heeft 71% gevolgen ervaren, tegenover 75% van de vrouwen. Vrouwen onder de 36 jaar ondervonden iets vaker gevolgen van de maatregelen (80%) dan oudere vrouwen (73%). Bij de groep mannen zijn die percentages respectievelijk 76% en 69%. 74% van de medewerkers met een tijdelijk contract en 72% van de medewerkers met een vast contract heeft gevolgen ervaren. 77% van de respondenten werkzaam in de non-profitsector heeft gevolgen ervaren, en 69% van de werknemers in de profitsector. De top 5 branches met medewerkers die gevolgen hebben ervaren, zijn horeca (93%), recreatie (87%), marktonderzoek (86%) en onderwijs en waterschap (82%). In de branches overige industrie (38%), onderhoud (39%), juridisch (39%), landbouw (43%) en bouwnijverheid (45%) ondervonden werknemers de minste gevolgen.

Tabel 3 Heeft u gevolgen ervaren van de coronamaatregelen in de eigen werksituatie?

	Gevolgen	Geen gevolgen
Laagopgeleid	61%	39%
Middenopgeleid	71%	29%
Hoogopgeleid	80%	20%
Vrouw	75%	25%
Man	71%	29%
Vrouw < 36 jaar	80%	20%
Vrouw > 35 jaar	73%	27%
Man < 36 jaar	76%	24%
Man > 35 jaar	69%	31%
Vast arbeidscontract	72%	28%
Tijdelijk arbeidscontract	74%	26%
Profit	69%	31%
Non-profit	77%	23%

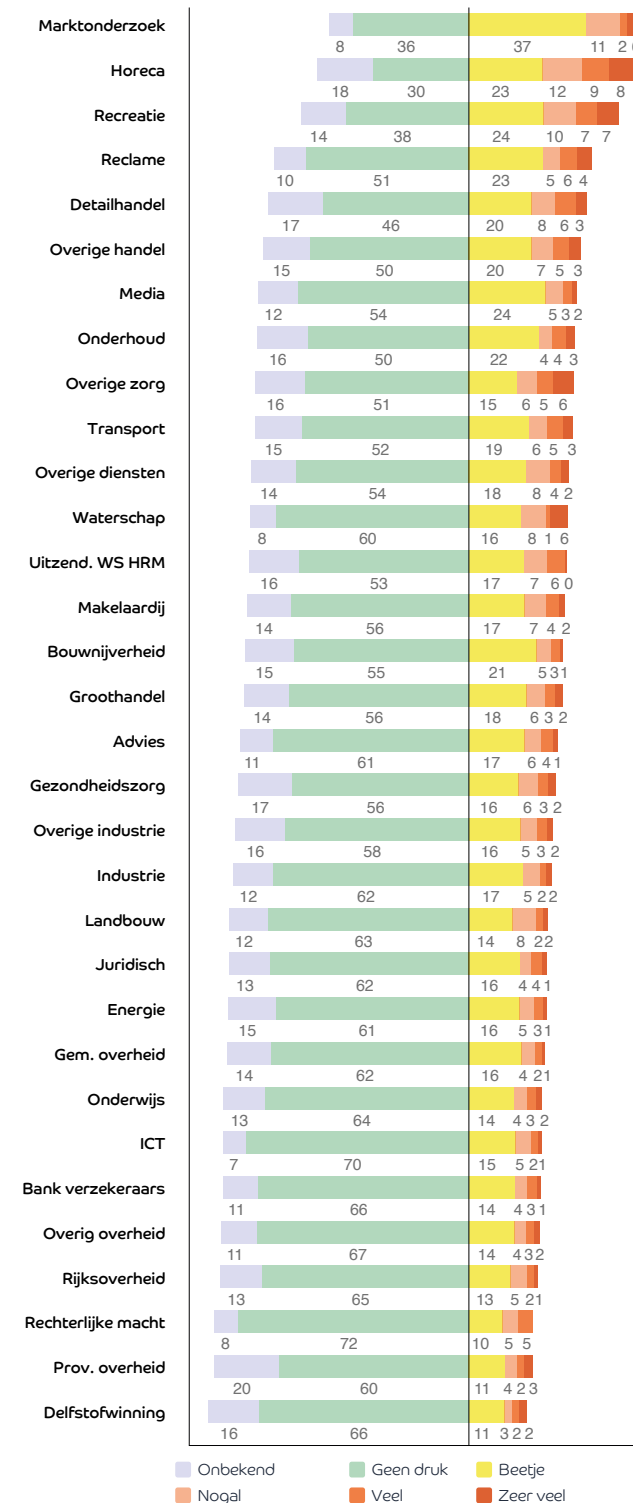
► Conclusie

Opleidingsniveau doet ertoe. Hoe hoger opgeleid, hoe meer werknemers aangeven dat zij in de werksituatie gevolgen van de pandemie hebben ervaren. Vrouwen iets meer dan mannen, jongeren iets meer dan ouderen, en werknemers in de non-profit iets meer dan werknemers in de profitsector.

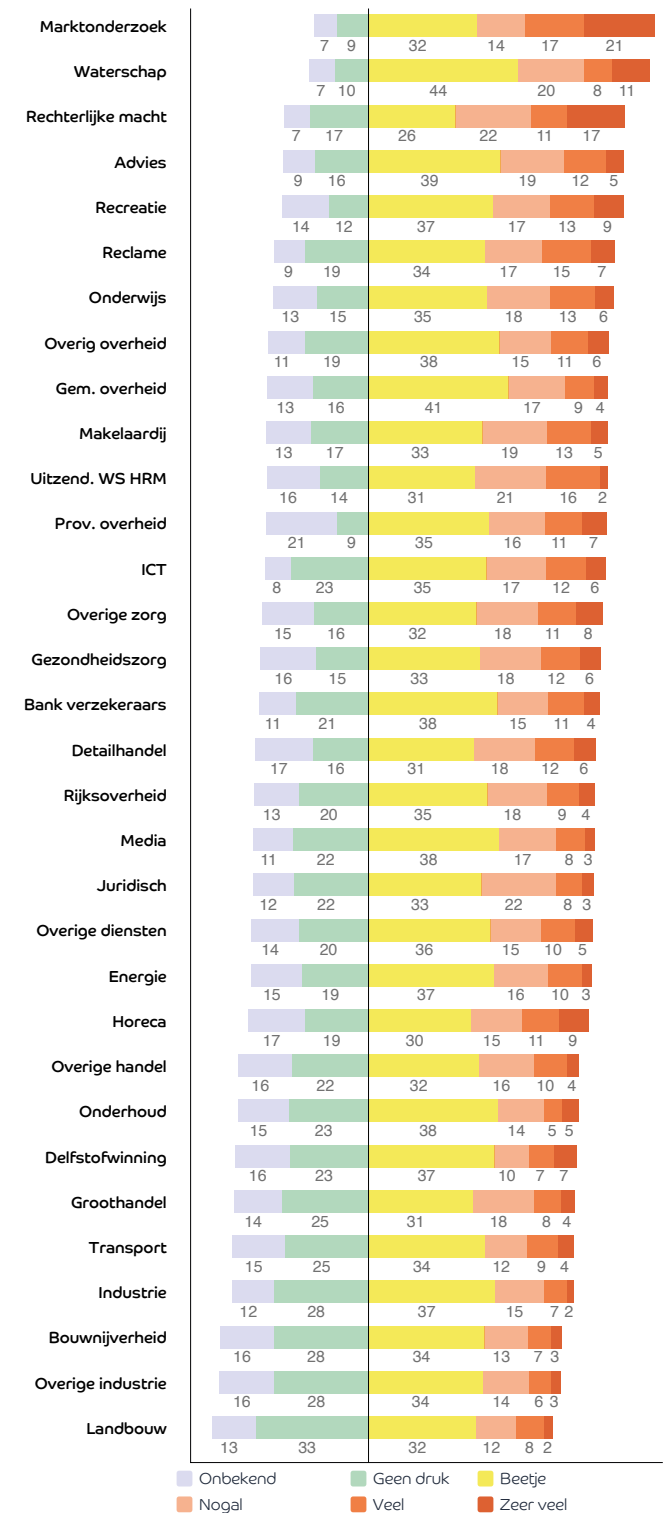
Extra financiële en extra emotionele druk

Figuur 38 laat zien dat vooral in de branches horeca (17%), recreatie (14%) en reclame (10%) medewerkers veel extra financiële druk hebben ervaren als gevolg van de coronacrisis. In de overige branches heeft minder dan 10% extra financiële druk ervaren. Medewerkers in de branches marktonderzoek, recreatie, rechterlijke macht, reclame en horeca voelden veel tot zeer veel extra emotionele druk door de coronacrisis (≥20%). (zie figuur 39)

Figuur 38 Extra financiële druk als gevolg van Covid-19 per branche.



Figuur 39 Extra emotionele druk als gevolg van Covid-19 per branche.



De tabellen 4 en 5 laten de percentages zien voor de opleidings-niveaus, man-vrouw, tijdelijk-vast en profit versus non-profit.

Tabel 4

Heeft u extra financiële druk ervaren door de Covid-19-pandemie?

	Geen druk	Beetje	Nogal	Veel	n.v.t.
Laagopgeleid	47%	18%	7%	7%	21%
Middenopgeleid	55%	18%	6%	6%	15%
Hoogopgeleid	67%	15%	5%	4%	9%
Vrouw	59%	17%	6%	5%	13%
Man	57%	16%	6%	6%	15%
Vrouw < 36 jaar	54%	17%	7%	8%	14%
Vrouw > 35 jaar	58%	16%	5%	5%	16%
Man < 36 Jaar	57%	15%	6%	7%	15%
Man > 35 jaar	60%	17%	6%	5%	12%
Vast arbeidscontract	63%	15%	5%	4%	13%
Tijdelijk arbeidscontract	44%	20%	8%	10%	18%
Profit	56%	18%	6%	6%	14%
Non-profit	61%	15%	5%	4%	15%

Tabel 5

Heeft u extra emotionele druk ervaren door de Covid-19-pandemie?

	Geen druk	Beetje	Nogal	Veel	n.v.t.
Laagopgeleid	26%	30%	13%	10%	21%
Middenopgeleid	21%	35%	15%	15%	14%
Hoogopgeleid	17%	38%	19%	17%	9%
Vrouw	24%	35%	15%	12%	14%
Man	15%	35%	17%	17%	16%
Vrouw < 36 jaar	10%	29%	20%	26%	15%
Vrouw > 35 jaar	18%	37%	16%	14%	15%
Man < 36 Jaar	19%	31%	17%	19%	14%
Man > 35 jaar	26%	37%	15%	10%	12%
Vast arbeidscontract	21%	36%	16%	14%	13%
Tijdelijk arbeidscontract	19%	31%	16%	17%	17%
Profit	23%	34%	15%	13%	15%
Non-profit	17%	36%	18%	16%	13%

► **Conclusie**

Hoe hoger de opleiding, hoe meer extra emotionele druk men heeft ervaren. In de non-profitsector meer dan in de profitsector; medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract meer dan werknemers met een vast arbeidscontract en jongeren meer dan medewerkers boven de 35 jaar. Vooral vrouwen onder de 36 jaar hebben in vergelijking met andere groepen meer extra emotionele druk ervaren (een kwart meer).

In het algemeen hebben relatief weinig medewerkers veel extra financiële druk ervaren door corona (<11%). Lageropgeleiden hebben meer extra financiële druk ervaren dan hogeropgeleiden; jongeren meer dan medewerkers ouder dan 35 jaar; tijdelijke arbeidskrachten meer dan degenen met een vast arbeidscontract en werknemers in de profitsector meer dan werknemers in de non-profitsector.

Thuiswerken

Leent het werk zich goed voor thuiswerken?

De respondenten kregen vijf antwoordmogelijkheden, variërend van 'zeer mee oneens' tot 'zeer mee eens'. De antwoorden 'zeer mee oneens' en 'mee oneens' zijn samengevoegd tot 'oneens' en 'zeer eens' en 'zeer mee eens' tot 'eens' (zie tabel 6). 63% van de respondenten geeft aan dat hun werk zich goed leent voor thuiswerken, 21% vindt dat niet.

Tabel 6

Tijdens Covid-19 leent het werk zich goed voor thuiswerken.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	30%	21%	49%
Middenopgeleid	22%	17%	61%
Hoogopgeleid	18%	14%	68%
Vrouw	21%	15%	64%
Man	21%	16%	63%
Vrouw < 36 jaar	19%	15%	66%
Vrouw > 35 jaar	22%	15%	63%
Man < 36 Jaar	19%	15%	66%
Man > 35 jaar	22%	16%	62%
Vast arbeidscontract	21%	15%	64%
Tijdelijk arbeidscontact	21%	17%	62%
Profit	19%	16%	65%
Non-profit	22%	15%	61%

De branches die zich volgens de respondenten het minst lenen voor thuiswerken, zijn horeca (46%), onderwijs (41%), onderhoud (37%) en overige zorg (36%). De branches die zich er juist het meest voor lenen, zijn ICT (90%), bank/verzekeraars (88%), marktonderzoek (93%), en advies (83%).

► **Conclusie**

Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer men vindt dat het werk zich goed leent om vanuit huis te doen. Uiteraard geldt dit niet voor alle branches. Het onderwijs leent zich volgens veel medewerkers niet tot thuiswerken.

Goede ondersteuning van de werkgever om thuis te werken.

De meeste respondenten (57%) hebben een goede ondersteuning van de werkgever ervaren bij het thuiswerken, maar 16% niet. Tabel 7 laat de percentages voor de verschillende categorieën zien.

Tabel 7

Tijdens corona is er goede ondersteuning van de werkgever om thuis te werken.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	17%	40%	43%
Middenopgeleid	16%	29%	55%
Hoogopgeleid	14%	24%	62%
Vrouw	16%	27%	57%
Man	16%	28%	56%
Vrouw < 36 jaar	20%	27%	53%
Vrouw > 35 jaar	14%	27%	59%
Man < 36 Jaar	19%	29%	52%
Man > 35 jaar	14%	29%	57%
Vast arbeidscontract	16%	27%	57%
Tijdelijk arbeidscontract	15%	32%	53%
Profit	17%	30%	53%
Non-profit	14%	25%	61%

De branches waarin medewerkers het vaakst aangeven geen goede ondersteuning van de werkgever te hebben ervaren om thuis te werken, zijn horeca (25%), recreatie (23%) en groothandel (21%). In de branches waterschap (90%), marktonderzoek (79%), provinciale overheid (76%), rijksoverheid (75%) en bank/verzekeraars (77%) ervoeren medewerkers het vaakst wél goede ondersteuning.

► **Conclusie**

Hoe hoger de opleiding, hoe meer respondenten een goede ondersteuning van de werkgever hebben ervaren om thuis te werken. De beroepen waar thuiswerken lastig of onmogelijk is, hebben zoals te verwachten het minst vaak goede thuiswerkondersteuning van de werkgever ervaren. Dit gaat ook gepaard met opleidingsniveau. Jongeren hebben minder ondersteuning van de werkgever ervaren dan ouderen, in de non-profitsector heeft men meer ondersteuning ervaren van de werkgever dan in de profitsector en mensen met vaste contracten hebben meer ondersteuning ervaren van de werkgever dan mensen met tijdelijke contracten.

Tijdens corona had ik een goede werkplek om thuis te werken.

58% van de respondenten geeft aan thuis een goede werkplek te hebben, 21% heeft dat niet. Tabel 8 laat de antwoorden op deze vraag voor de verschillende categorieën zien.

Tabel 8

Tijdens corona had ik een goede werkplek om thuis te werken.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	22%	33%	45%
Middenopgeleid	24%	24%	52%
Hoogopgeleid	19%	17%	64%
Vrouw	23%	22%	55%
Man	19%	21%	60%
Vrouw < 36 jaar	27%	22%	51%
Vrouw > 35 jaar	22%	22%	56%
Man < 36 Jaar	22%	20%	58%
Man > 35 jaar	18%	21%	61%
Vast arbeidscontract	20%	21%	59%
Tijdelijk arbeidscontract	22%	25%	53%
Profit	20%	23%	57%
Non-profit	22%	21%	58%

Zoals te verwachten, zijn recreatie (34%), horeca (30%), rechterlijke macht (28%), onderhoud (27%) en juridisch (27%) de sectoren waarin de meeste mensen aangeven geen goede thuiswerkplek te hebben; thuiswerken kan in deze sectoren immers nauwelijks. In de sectoren waterschap (80%), bank/verzekeraars (73%) en ICT (73%) hebben medewerkers het vaakst wel een goede thuiswerkplek.

► **Conclusie**

Hoe hoger men is opgeleid, hoe vaker men aangeeft thuis een goede werkplek te hebben. Mannen ervaren dat meer dan vrouwen, en ouderen meer dan jongeren. Degenen die een vast arbeidscontract hebben, hebben vaker dan medewerkers met een tijdelijk contract een goede werkplek thuis.

Heeft het hebben van een goede werkplek te maken met het hebben van een eigen werkruimte?

48% van de respondenten heeft geen eigen werkruimte, 52% wel. Tabel 9 laat de percentages zien van medewerkers per categorie die thuis al dan niet een eigen werkruimte hebben.

Tabel 9 Tijdens de coronacrisis had ik een eigen werkruimte om thuis te werken.

	Nee	Ja
Laagopgeleid	68%	32%
Middenopgeleid	55%	45%
Hoogopgeleid	32%	68%
Vrouw	50%	50%
Man	46%	54%
Vrouw < 36 jaar	52%	48%
Vrouw > 35 jaar	49%	51%
Man < 36 jaar	46%	54%
Man > 35 jaar	46%	54%
Vast arbeidscontract	47%	53%
Tijdelijk arbeidscontact	51%	49%
Profit	51%	49%
Non-profit	44%	56%

► Conclusie

Hoe hoger men is opgeleid, hoe vaker men een eigen werkruimte heeft. De correlatie tussen het hebben van een eigen

werkruimte thuis en het hebben van een goede werkplek is 79. Oftewel: of iemand vindt dat hij thuis een goede werkplek heeft, hangt sterk samen met of diegene een eigen werkruimte heeft. Verderop kijken we of het hebben van een eigen werkruimte een positief effect heeft op de ervaren productiviteit.

Eigen productiviteit voor en tijdens corona.

In hoeverre heeft het thuiswerken invloed op de eigen productiviteit? In tabel 10 is te zien hoe respondenten dat voor de pandemie ervoeren, tabel 11 toont de resultaten tijdens de pandemie. Wat opvalt, is dat het merendeel van de respondenten die vóór corona nooit thuiswerkten, dit tijdens corona wel moest doen (vergelijk de kolommen n.v.t. (niet van toepassing)). Zeker bij laagopgeleide werknemers is het verschil groot: 32 procentpunten. Uit tabel 12 blijkt dat (opgeteld) 18% van deze groep de eigen productiviteit als minder beoordeelde, 17% geen verschil ervoer en 12% naar eigen zeggen juist productiever was. Figuur 37 en figuur 38 tonen hoe groot de invloed van het thuiswerken was op de ervaren eigen productiviteit per branche voor en tijdens de coronacrisis.

Tabel 10 De eigen productiviteit bij het thuiswerken vóór corona.

	N.v.t.	Altijd minder	Minder	Het-zelfde	Meer	Altijd Meer
Laagopgeleid	59%	3%	9%	13%	12%	4%
Middenopgeleid	35%	5%	16%	17%	22%	5%
Hoogopgeleid	10%	6%	24%	21%	33%	6%
Vrouw	27%	5%	18%	16%	27%	7%
Man	32%	6%	17%	19%	22%	4%
Vrouw < 36 jaar	26%	6%	23%	14%	26%	5%
Vrouw > 35 jaar	27%	4%	16%	17%	27%	7%
Man < 36 jaar	28%	9%	22%	16%	21%	4%
Man > 35 jaar	32%	5%	16%	20%	23%	4%
Vast arbeidscontract	28%	5%	18%	18%	26%	6%
Tijdelijk arbeidscontract	34%	6%	18%	17%	21%	4%
Profit	36%	6%	16%	17%	21%	4%
Non-profit	21%	6%	20%	18%	29%	6%

Tabel 12 De eigen productiviteit bij het thuiswerken tijdens corona van werknemers die niet vanuit huis werkten vóór corona.

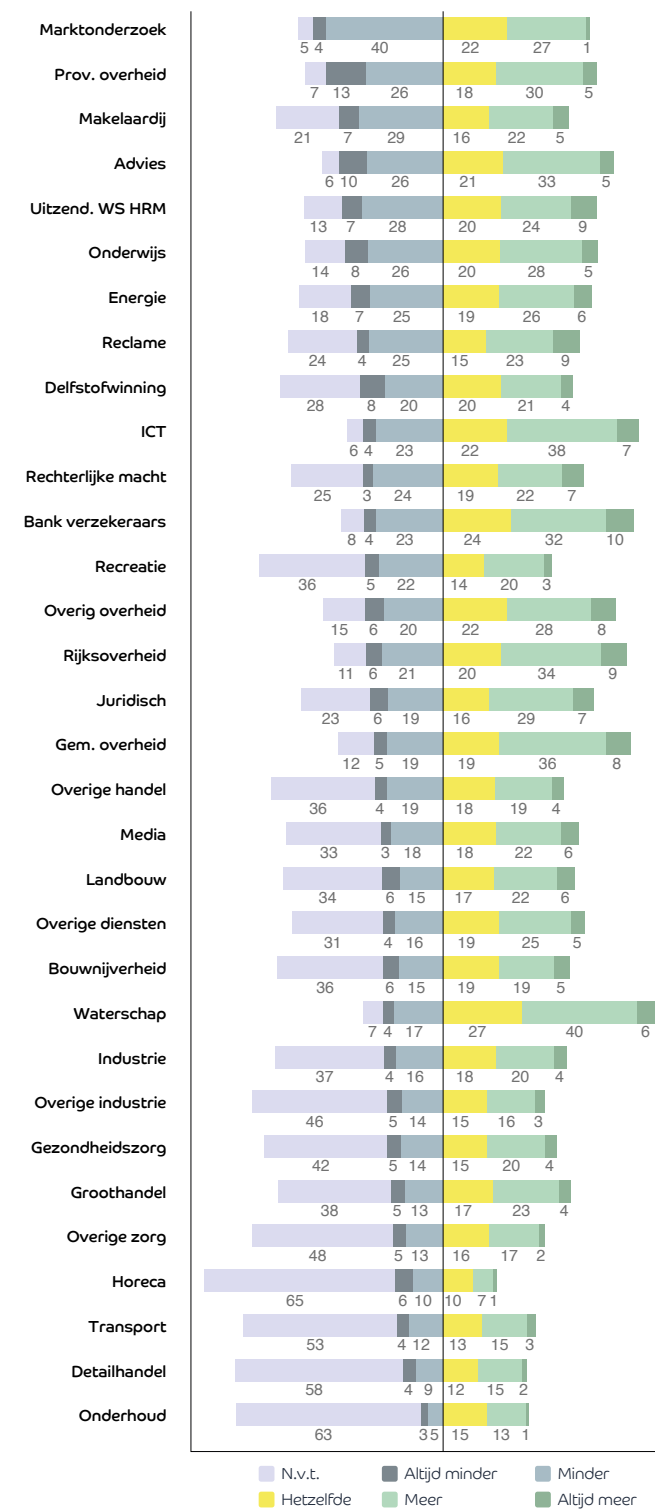
	N.v.t.	Altijd minder	Minder	Hetzelfde	Meer	Altijd Meer
Niet thuis gewerkt	54%	6%	12%	17%	10%	2%

Tabel 11 De eigen productiviteit bij het thuiswerken tijdens corona.

	N.v.t.	Altijd minder	Minder	Het-zelfde	Meer	Altijd Meer
Laagopgeleid	27%	5%	15%	24%	21%	8%
Middenopgeleid	12%	6%	28%	22%	28%	7%
Hoogopgeleid	2%	7%	28%	28%	33%	7%
Vrouw	8%	6%	24%	27%	28%	9%
Man	9%	6%	24%	22%	31%	6%
Vrouw < 36 jaar	7%	7%	31%	18%	30%	7%
Vrouw > 35 jaar	9%	6%	22%	23%	31%	9%
Man < 36 jaar	9%	9%	29%	22%	25%	5%
Man > 35 jaar	9%	6%	23%	28%	28%	6%
Vast arbeidscontract	8%	6%	24%	24%	30%	7%
Tijdelijk arbeidscontract	13%	7%	25%	24%	26%	6%
Profit	12%	6%	24%	25%	27%	7%
Non-profit	6%	7%	25%	24%	31%	8%

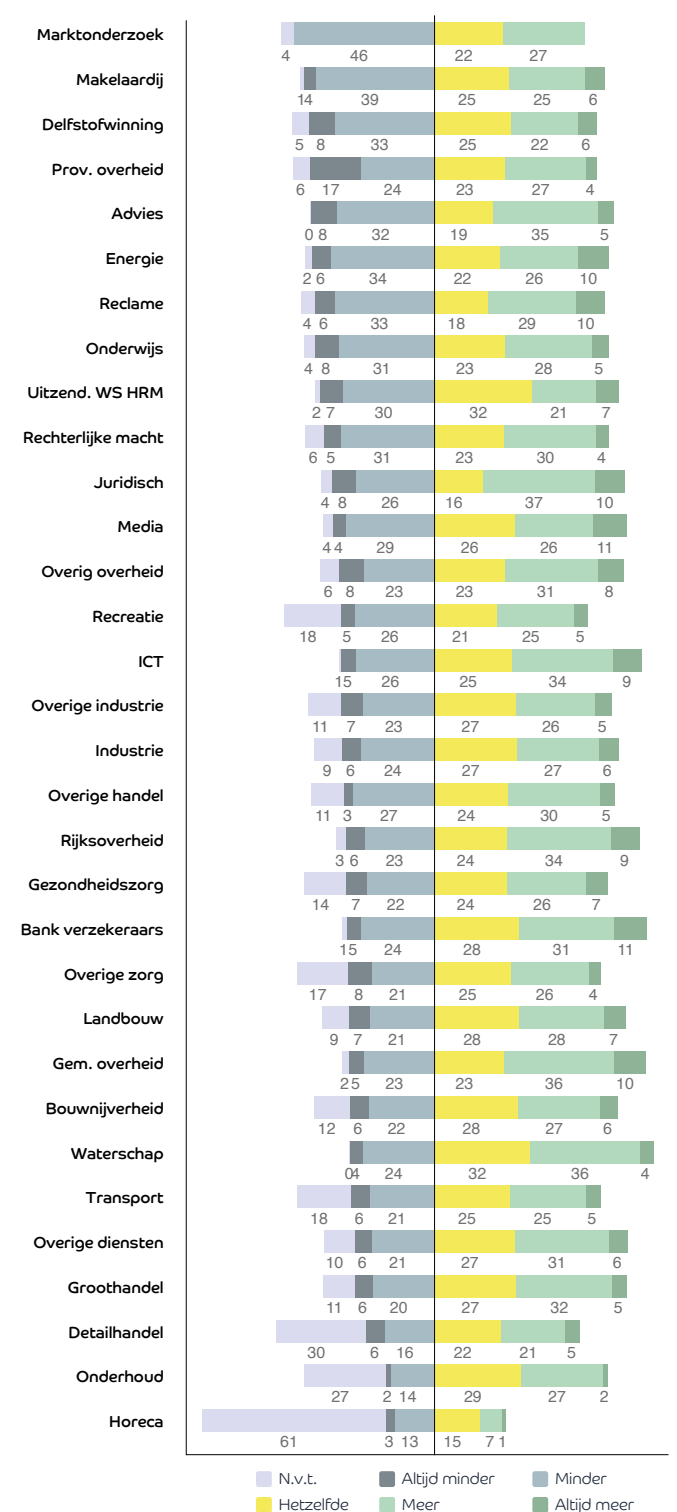
De impact van de maatregel om werknemers tijdens de coronapandemie thuis te laten werken, is goed af te lezen in tabel 12. 18% is minder productief en 12% productiever.

Figuur 40 Mate van invloed van het thuiswerken op de eigen productiviteit vóór de coronacrisis per branche.



Vergelijken we figuur 40 en 41 met elkaar, dan zien we dat er tussen de verschillende branches grote verschillen zijn in de zelf ervaren productiviteit tijdens het thuiswerken.

Figuur 41 Mate van invloed van het thuiswerken op de eigen productiviteit tijdens de coronacrisis per branche.



De branches waarin het thuiswerken volgens de medewerkers zelf de positiefste invloed had op de productiviteit, zijn juridisch (47%), gemeentelijke overheid (46%) en rijksoverheid (43%). In de sectoren marktonderzoek (46%), makelaardij (44%), delfstofwinning en provinciale overheid (41%) daalde de eigen productiviteit juist het meest door het thuiswerken (zie figuur 41).

Heeft het hebben van een eigen werkplek thuis invloed op de productiviteit? Ja, dat verband is sterk aanwezig. Het verband blijkt uit een logistisch regressiemodel waarbij het effect van een eigen werkplek wordt gecontroleerd aan de hand van een aantal karakteristieke kenmerken van werknemers, zoals de provincie waar men werkzaam is en of men een leidinggevende positie heeft. Met een eigen werkplek thuis wordt de kans om productiever te zijn vergroot met 83%. Merk hierbij op dat het gaat om het effect berekend voor de gehele groep respondenten, waarbij ook kenmerken deze kans doen afnemen, zoals als men werkzaam is in het onderwijs (met -33%).

► Conclusie

Voor een grote groep respondenten, ruim 30%, heeft thuiswerken een negatief effect gehad op de productiviteit, maar voor een even grote groep respondenten, ruim 30%, heeft thuiswerken juist geleid tot een hogere productiviteit. Dit geldt voor alle categorieën. Vrouwen geven meer dan mannen aan dat thuiswerken hun productiviteit heeft verhoogd.

Tijdens corona bij het thuiswerken collega's gemist.
66% van de medewerkers heeft collega's gemist bij het thuiswerken tijdens de pandemie, 12% niet. Tabel 13 geeft de percentages voor de verschillende groepen weer.

Tabel 13 Tijdens corona heb ik bij het thuiswerken collega's gemist.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	17%	36%	47%
Middenopgeleid	13%	27%	60%
Hoogopgeleid	9%	15%	76%
Vrouw	11%	21%	68%
Man	12%	23%	65%
Vrouw < 36 jaar	10%	20%	70%
Vrouw > 35 jaar	11%	22%	67%
Man < 36 Jaar	12%	21%	67%
Man > 35 jaar	12%	24%	64%
Vast arbeidscontract	12%	21%	67%
Tijdelijk arbeidscontract	12%	26%	62%
Profit	13%	25%	62%
Non-profit	10%	19%	71%

De top 3 branches waarin medewerkers hun collega's hebben gemist, zijn: makelaardij (80%), waterschap (80%) en provinciale overheid (80%). In de branches marktonderzoek (20%), overige handel (18%), overige diensten (17%) en bouwnijverheid (16%) werden collega's het minst gemist.

► Conclusie

12% van de werknemers heeft zijn of haar collega's over het algemeen niet gemist tijdens het thuiswerken. 60% heeft wel collega's gemist. Laagopgeleiden gaven minder vaak aan dat ze collega's hebben gemist dan hogeropgeleiden.

Is tijdens corona het contact met collega's goed gebleven ondanks het thuiswerken?

53% van de respondenten geeft aan dat het contact met collega's goed is gebleven en 16% antwoordt dat het contact minder is geworden. 31% heeft geen mening. Tabel 14 toont de percentages voor de verschillende groepen.

Tabel 14 Tijdens corona is het contact met collega's, ondanks het thuiswerken, goed gebleven.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	14%	41%	45%
Middenopgeleid	15%	32%	53%
Hoogopgeleid	17%	27%	56%
Vrouw	15%	29%	56%
Man	16%	32%	52%
Vrouw < 36 jaar	17%	29%	54%
Vrouw > 35 jaar	15%	29%	56%
Man < 36 Jaar	17%	32%	51%
Man > 35 jaar	16%	32%	52%
Vast arbeidscontract	16%	30%	54%
Tijdelijk arbeidscontract	16%	33%	51%
Profit	14%	33%	53%
Non-profit	17%	29%	54%

Vooral in de sectoren marktonderzoek (68%), media (58%) en uitzendbureaus/hrm (60%) is het contact met de collega's, ondanks het thuiswerken, goed gebleven. In de sectoren rechterlijke macht (31%), overige zorg (27%) en onderwijs (20%) komt het vaker voor dat het contact met de collega's als gevolg van het thuiswerken minder is geworden.

► Conclusie

Voor de helft van de medewerkers is het contact met collega's, ondanks het thuiswerken, tijdens de coronacrisis goed gebleven. Voor minder dan 20% van de medewerkers is het contact met collega's door het thuiswerken minder geworden. Hoe hoger opgeleid, hoe vaker het contact goed is gebleven.

Tijdens corona zijn digitale vergaderingen even effectief als vergaderingen op locatie.

45% van de respondenten is het oneens met deze stelling. In tabel 15 staan de percentages voor de verschillende categorieën.

Tabel 15 Tijdens corona zijn digitale vergaderingen even effectief als vergaderingen op locatie.

	Oneens	Neutraal	Eens	N.v.t.
Laagopgeleid	38%	35%	22%	5%
Middenopgeleid	46%	25%	26%	3%
Hoogopgeleid	50%	19%	30%	1%
Vrouw	46%	23%	29%	2%
Man	47%	26%	25%	2%
Vrouw < 36 jaar	49%	19%	29%	3%
Vrouw > 35 jaar	44%	24%	29%	3%
Man < 36 jaar	50%	21%	26%	3%
Man > 35 jaar	46%	27%	25%	2%
Vast arbeidscontract	47%	24%	27%	2%
Tijdelijk arbeidscontract	45%	26%	26%	3%
Profit	44%	26%	26%	4%
Non-profit	49%	21%	29%	1%

De branches waarin digitaal vergaderen het vaakst als even effectief wordt beschouwd als vergaderen op locatie, zijn marktonderzoek (43%), provinciale overheid (41%), bank/verzekeraars (38%), juridisch (35%), ICT (35%) en rechterlijke macht (32%).

► Conclusie

Bijna de helft van de respondenten is het niet eens met de stelling dat digitaal vergaderen net zo effectief is als vergaderen op locatie. Een derde van de respondenten is het wel eens met de stelling. Deze verhoudingen worden ook teruggevonden in de verschillende categorieën.

Positieve ervaringen met thuiswerken.

62% van de medewerkers heeft positieve ervaringen met het thuiswerken; 11% van de medewerkers heeft daar negatieve ervaringen mee. Tabel 16 toont de percentages voor de verschillende categorieën.

Tabel 16 Tijdens corona positieve ervaringen met het thuiswerken.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	15%	37%	48%
Middenopgeleid	12%	31%	57%
Hoogopgeleid	9%	23%	68%
Vrouw	10%	27%	63%
Man	11%	28%	61%
Vrouw < 36 jaar	10%	26%	64%
Vrouw > 35 jaar	10%	27%	63%
Man < 36 jaar	15%	28%	57%
Man > 35 jaar	11%	28%	61%
Vast arbeidscontract	11%	27%	62%
Tijdelijk arbeidscontract	11%	30%	59%
Profit	11%	29%	60%
Non-profit	11%	26%	63%

In de branches bank/verzekeraars (76%), ICT (75%), marktonderzoek (72%), waterschap (72%) en rijksoverheid (71%) zijn medewerkers het positiefst over thuiswerken.

De werkdruk heeft een negatief effect op de ervaring met thuiswerken. De toename in werkdruk vergroot de kans op minder werkplezier met 84% (gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, opleiding, budgetbevoegdheid en branche).

► Conclusie

Hoe hoger men is opgeleid, hoe meer men positieve ervaringen heeft met het thuiswerken. Vrouwen onder de 36 jaar hebben meer positieve ervaringen met het thuiswerken dan mannen jonger dan 36 jaar. Een hogere werkdruk vergroot de kans op minder werkplezier.

Salaris is gedaald

Is het salaris gedaald als gevolg van de coronamaatregelen?

Voor 5% van de respondenten is dat het geval, voor 95% niet. Tabel 17 geeft de percentages voor de verschillende groepen weer.

Tabel 17 Als gevolg van corona is het salaris afgenomen.

	Nee	Ja
Laagopgeleid	93%	7%
Middenopgeleid	94%	6%
Hoogopgeleid	97%	3%
Vrouw	96%	4%
Man	94%	6%
Vrouw < 36 jaar	94%	6%
Vrouw > 35 jaar	97%	3%
Man < 36 jaar	94%	6%
Man > 35 jaar	96%	4%
Vast arbeidscontract	97%	3%
Tijdelijk arbeidscontract	90%	10%
Profit	93%	7%
Non-profit	98%	2%

In de sectoren horeca (27%), recreatie (20%), marktonderzoek (18%),onderhoud (10%) en transport (9%) had de coronacrisis het vaakst negatieve gevolgen voor het salaris. In de sectoren rechterlijke macht (0%), juridisch (0%), waterschap (0%), makelaardij (1%) en gemeentelijke overheid (1%) had de coronacrisis geen tot weinig gevolgen voor het salaris.

► Conclusie

Voor 95% van de respondenten heeft de coronacrisis geen gevolgen gehad voor het salaris. 10% van de medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract heeft wel negatieve gevolgen ervaren. In de profitsector ondervonden medewerkers drie keer vaker negatieve gevolgen voor hun salaris dan in de non-profitsector. Laagopgeleiden zagen hun salaris vaker dalen als gevolg van de pandemie dan midden- of hoogopgeleide werknemers.

Meer uren dan normaal gewerkt?

36% van de respondenten geeft aan dat zij tijdens de coronapandemie meer uren hebben gewerkt dan normaal. Tabel 18 geeft de percentages weer voor de verschillende groepen.

Tabel 18 Tijdens corona heb ik meer uren gewerkt dan normaal.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	34%	41%	25%
Middenopgeleid	30%	38%	32%
Hoogopgeleid	27%	32%	41%
Vrouw	30%	35%	35%
Man	28%	38%	34%
Vrouw < 36 jaar	34%	32%	34%
Vrouw > 35 jaar	28%	33%	39%
Man < 36 jaar	34%	34%	32%
Man > 35 jaar	26%	39%	35%
Vast arbeidscontract	28%	34%	38%
Tijdelijk arbeidscontract	31%	38%	31%
Profit	29%	37%	34%
Non-profit	29%	33%	38%

De branches waarin medewerkers het vaakst aangeven dat zij tijdens de coronacrisis meer uren hebben gewerkt dan normaal, zijn onderwijs (44%), advies (43%), reclame (43%), makelaardij (41%), gemeentelijke overheid (41%) en ICT (40%). De branches waarin respondenten bovenstaande stelling het minst onderschrijven, zijn horeca en recreatie (39%), media (38%), marktonderzoek (38%) en onderhoud (37%).

► Conclusie

Hogeropgeleiden geven vaker dan lageropgeleiden aan dat zij tijdens de coronapandemie meer uren hebben gewerkt dan normaal. Vrouwen ouder dan 35 jaar zeggen veel vaker dan jongere vrouwen meer uren te hebben gewerkt dan normaal. Tussen oudere en jongere mannen is dit verschil veel kleiner. Werknemers met een vast arbeidscontract geven vaker dan werknemers met een tijdelijk arbeidscontract aan dat zij tijdens de coronacrisis meer uren hebben gewerkt dan normaal.

Is als gevolg van de coronapandemie de werkdruk toegenomen?

Volgens 28% van de respondenten is de werkdruk toegenomen als gevolg van de coronapandemie. 72% ervaart geen gevolgen op dit gebied. Tabel 19 geeft een overzicht van de percentages voor de verschillende groepen.

Tabel 19 Als gevolg van corona is de werkdruk toegenomen.

	Nee	Ja
Laagopgeleid	81%	19%
Middenopgeleid	74%	26%
Hoogopgeleid	67%	33%
Vrouw	69%	31%
Man	75%	25%
Vrouw < 36 jaar	67%	33%
Vrouw > 35 jaar	70%	30%
Man < 36 jaar	71%	29%
Man > 35 jaar	76%	24%
Vast arbeidscontract	71%	29%
Tijdelijk arbeidscontract	78%	22%
Profit	77%	23%
Non-profit	67%	33%

In het onderwijs (42%), de gezondheidszorg (38%), de detailhandel (37%) en rechterlijke macht (37%) ervaren respondenten het vaakst een toename van de werkdruk als gevolg van corona. In de sectoren horeca (86%), landbouw (85%), onderhoud (82%), overige industrie (81%), bouwnijverheid (81%) en industrie (81%) geven werknemers het vaakst aan géén gevolgen te hebben ervaren qua werkdruk.

► Conclusie

Vooral medewerkers in de non-profitsector hebben een toename van de werkdruk ervaren tijdens de coronacrisis. Met name in het onderwijs en de gezondheidszorg is dit het geval. Het kan een verklaring zijn voor het feit dat meer vrouwen dan mannen die toename ervaren. Hogeropgeleiden ervaren meer dan lageropgeleiden een toename in de werkdruk. Dit zien we terug bij de percentages voor de branches industrie en onderhoud.

Als gevolg van corona is het werkplezier afgenomen. 33% van de respondenten ervaart een afname in werkplezier als gevolg van corona, 67% niet. Tabel 20 geeft de percentages weer voor de verschillende categorieën.

Tabel 20 Als gevolg van corona is het werkplezier afgenomen.

	Nee	Ja
Laagopgeleid	78%	22%
Middenopgeleid	70%	30%
Hoogopgeleid	58%	42%
Vrouw	66%	34%
Man	67%	33%
Vrouw < 36 jaar	59%	41%
Vrouw > 35 jaar	69%	31%
Man < 36 jaar	62%	38%
Man > 35 jaar	66%	34%
Vast arbeidscontract	65%	35%
Tijdelijk arbeidscontract	71%	29%
Profit	69%	31%
Non-profit	64%	36%

Voor al in de branches marktonderzoek (64%), waterschap (52%) en recreatie (46%) is het werkplezier flink afgenomen, net als in de reclame (45%), provinciale overheid (44%), onderwijs (43%), horeca (42%) en makelaardij (42%). In de branches bouwnijverheid (25%), transport (25%), onderhoud (25%), overige industrie (25%), overige handel (26%) en media (27%) heeft de coronacrisis de minste gevolgen gehad voor het ervaren werkplezier.

Hangt het hebben van minder werkplezier samen met een toename in werkdruk? In het onderwijs en de gezondheidszorg wordt meer werkdruk ervaren dan in andere branches. In het onderwijs is het werkplezier voor 43% van de medewerkers afgenomen, terwijl 42% van de respondenten een toegenomen werkdruk ervaart. In de gezondheidszorg ervaart 38% meer werkdruk en 30% minder werkplezier. De ervaren toename in werkdruk verdubbelt de kans op minder werkplezier, blijkt uit een logistisch regressiemodel gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, opleiding, budgetbevoegdheid, branche en andere werkgerelateerde kenmerken.

► Conclusie

Hoe hoger opgeleid, hoe meer de coronacrisis negatieve gevolgen heeft voor het werkplezier van medewerkers. Jongeren, zowel man als vrouw, ervaren vaker een afname in werkplezier als gevolg van de pandemie dan oudere medewerkers. Het werkplezier is in de non-profitsector meer afgenomen dan in de profitsector.

Tijdens corona is het lastig om de werk-privébalans te bewaren. 39% van de respondenten vindt dat, 32% van de medewerkers niet. 29% van de respondenten had over deze stelling geen mening. Tabel 21 geeft de percentages voor de verschillende groepen weer.

Tabel 21 Tijdens de pandemie is het lastig om de werk-privébalans te bewaren.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	36%	41%	23%
Middenopgeleid	33%	33%	34%
Hoogopgeleid	31%	23%	46%
Vrouw	31%	28%	41%
Man	32%	30%	38%
Vrouw < 36 jaar	30%	24%	46%
Vrouw > 35 jaar	32%	29%	39%
Man < 36 jaar	29%	28%	43%
Man > 35 jaar	34%	31%	35%
Vast arbeidscontract	32%	28%	40%
Tijdelijk arbeidscontract	32%	33%	35%
Profit	33%	31%	36%
Non-profit	30%	27%	43%

Voor al in de branches rechterlijke macht (58%), onderwijs (52%) en advies (51%) werd de afgelopen tijd geworsteld met de werk-privébalans. Voor de gezondheidszorg is dit percentage 34%. In de branches marktonderzoek (43%), juridisch (42%), bank/verzekeraars (39%) en landbouw (37%) geven medewerkers aan dat de werk-privébalans tijdens de pandemie goed te bewaren is.

► Conclusie

Vrouwen vinden het lastiger om de werk-privébalans te bewaren dan mannen, en mensen in de non-profitsector vinden dit lastiger dan werknemers in de profitsector. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe lastiger men het vindt om de balans tussen werk en privé tijdens de pandemie te bewaren. Jonge vrouwen en mannen vinden het ook lastiger dan mannen en vrouwen boven de 35 jaar.

Hebben mensen tijdens de pandemie fysieke klachten ervaren door het thuiswerken? 28% van de respondenten heeft fysieke klachten ervaren door het thuiswerken, 46% niet en 26% heeft geen mening. Tabel 22 geeft de percentages voor de verschillende groepen weer.

Tabel 22 Tijdens de pandemie zijn fysieke klachten ervaren door het thuiswerken.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	43%	39%	18%
Middenopgeleid	46%	29%	25%
Hoogopgeleid	47%	20%	33%
Vrouw	41%	25%	34%
Man	51%	27%	22%
Vrouw < 36 jaar	40%	23%	37%
Vrouw > 35 jaar	41%	26%	33%
Man < 36 jaar	50%	24%	26%
Man > 35 jaar	51%	28%	21%
Vast arbeidscontract	48%	25%	27%
Tijdelijk arbeidscontract	43%	29%	28%
Profit	49%	28%	23%
Non-profit	43%	24%	33%

In de branches marktonderzoek (54%), rechterlijke macht (44%), provinciale overheid (43%) en makelaardij (43%) heeft men het vaakst fysieke klachten ervaren door het thuiswerken. In de branches landbouw (56%), ICT (55%), groothandel (55%), industrie (53%) en transport (53%) geeft men juist het vaakst aan geen fysieke klachten te hebben door het thuiswerken.

► Conclusie

Hogeropgeleiden hebben door het thuiswerken vaker fysieke klachten dan lageropgeleiden, vrouwen vaker dan mannen en in de non-profitsector komen fysieke klachten door het thuiswerken aanzienlijk vaker voor dan in de profitsector. Opvallend is dat vrouwen onder de 36 jaar meer fysieke klachten ervaren dan vrouwen boven de 35 jaar.

Zijn tijdens de pandemie psychische klachten en/of stress ervaren door het thuiswerken?.

20% heeft stress of psychische klachten ervaren door het thuiswerken, 55% niet. Tabel 23 geeft de percentages voor de verschillende groepen weer.

Tabel 23 Tijdens de pandemie zijn psychische klachten en/of stress ervaren door het thuiswerken.

	Oneens	Neutraal	Eens
Laagopgeleid	56%	34%	10%
Middenopgeleid	56%	27%	17%
Hoogopgeleid	54%	21%	25%
Vrouw	53%	25%	22%
Man	57%	25%	18%
Vrouw < 36 jaar	46%	24%	30%
Vrouw > 35 jaar	55%	25%	20%
Man < 36 jaar	54%	23%	23%
Man > 35 jaar	58%	26%	16%
Vast arbeidscontract	56%	24%	20%
Tijdelijk arbeidscontract	53%	27%	20%
Profit	57%	26%	17%
Non-profit	53%	24%	23%

► Conclusie

Hogeropgeleiden, vrouwen en zij die werkzaam zijn in de non-profitsector hebben vaker psychische klachten door het thuiswerken. Jongere vrouwen en mannen hebben meer last van psychische klachten door het thuiswerken dan vrouwen en mannen boven de 35 jaar.

Conclusie effecten van Covid-19

72% van de medewerkers in loondienst geeft aan dat zij gevolgen hebben ervaren van de coronamaatregelen door de overheid en/of werkgever. 28% heeft geen gevolgen ervaren. Voor laag-, midden- en hoogopgeleiden zijn de percentages die wél gevolgen ondervonden respectievelijk 61%, 71% en 80%. Van de mannen heeft 71% gevolgen ervaren, tegenover 75% van de vrouwen.

Hoe hoger de opleiding, hoe meer extra emotionele druk men heeft ervaren: in de non-profitsector meer dan in de profitsector, medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract meer dan werknemers met een vast arbeidscontract en jongeren meer dan medewerkers boven de 35 jaar. Vooral vrouwen onder de 36 jaar hebben in vergelijking met andere categorieën meer extra emotionele druk ervaren (een kwart meer).

Hogeropgeleiden ervaren meer fysieke klachten dan lageropgeleiden, vrouwen meer dan mannen en medewerkers in de non-profitsector aanzienlijk meer dan werknemers in de profitsector. Opvallend is dat vrouwen boven de 35 jaar minder fysieke klachten ervaren dan vrouwen onder de 36 jaar. Hogeropgeleiden, vrouwen en mensen die werkzaam zijn in de non-profitsector hebben ook meer psychische klachten ervaren door het thuiswerken. Jongere vrouwen en mannen hebben meer dan vrouwen en mannen boven de 35 jaar psychische klachten ervaren.

In het algemeen hebben relatief weinig medewerkers veel extra financiële druk ervaren door de pandemie (<11%). Lageropgeleiden hebben meer extra financiële druk ervaren dan hogeropgeleiden, jongeren meer dan medewerkers ouder dan 35 jaar, tijdelijke arbeidskrachten meer dan degenen met een vast arbeidscontract en werknemers in de profitsector meer dan werknemers in de non-profitsector.

Ook op de werkdruk, het werkplezier en de balans tussen werk en privé had de coronacrisis invloed. Voor een zeer kleine groep daalde het salaris als gevolg van de pandemie.

Bij het thuiswerken is gekeken naar de volgende aspecten: Leent het werk zich goed voor thuiswerken? Welke ondersteuning hebben werknemers ontvangen van hun werkgever? Wat is de kwaliteit van de werkplek? Is er een eigen werkruimte? Hoe is de productiviteit? Hoe is het contact met collega's? Wat zijn de ervaringen met digitaal vergaderen? En wat is het overall beeld van het thuiswerken?

63% van de respondenten vindt dat hun werk heel goed thuis kan worden uitgevoerd. 21% is het daar niet mee eens. Een groot deel van de medewerkers die het er niet mee eens zijn, is werkzaam in de horeca, het onderwijs en de zorg. Thuiswerken is bij uitstek geschikt voor medewerkers in de ICT, financiële sector, onderhoud en advies.

57% van de respondenten geeft aan dat zij een goede ondersteuning van de werkgever krijgen bij het thuiswerken. Het opleidingsniveau is wel een factor. Hoe hoger opgeleid, hoe meer respondenten tevreden zijn over die ondersteuning. Meer jongere dan oudere respondenten hebben aangegeven onvoldoende ondersteuning van de werkgever te ervaren.

58% van de respondenten heeft thuis een goede werkplek. Dit is in veel gevallen ook een eigen werkruimte. Ook hier spelen opleidingsniveau en waarschijnlijk de hoogte van het salaris een rol. Hoe hoger de werknemer is opgeleid, hoe vaker hij of zij een eigen werkruimte heeft. Opvallend is dat meer mannen dan vrouwen thuis een eigen werkruimte hebben, en meer ouderen dan jongeren.

Voor een grote groep respondenten, ruim 30%, heeft thuiswerken een negatief effect gehad op hun productiviteit, maar voor een even grote groep respondenten, ruim 30%, heeft thuiswerken juist geleid tot een hogere productiviteit. Dit geldt voor alle categorieën. Vrouwen geven meer dan mannen aan dat thuiswerken hun productiviteit heeft verhoogd.

Met een eigen werkplek thuis wordt de kans om productiever te zijn vergroot met 83%. Merk hierbij op dat het gaat om het effect berekend voor de gehele groep respondenten, waarbij ook kenmerken deze kans doen afnemen, zoals werk in het onderwijs (met -33%).

Ruim twee derde van de medewerkers in loondienst heeft collega's gemist tijdens het thuiswerken. Ruim de helft van hen geeft aan dat het contact ondanks het thuiswerken goed is gebleven. Hoe hoger men is opgeleid, hoe vaker het contact goed is gebleven.

Bijna de helft van de respondenten is het niet eens met de stelling dat digitaal vergaderen net zo effectief is als vergaderen op locatie. Een derde van de respondenten is het wel eens met de stelling.

Ruim twee derde van de werknemers heeft al met al een positief beeld bij het thuiswerken. Slechts 11% van de respondenten is er niet over te spreken.

Slechts 5% van de respondenten geeft aan dat hun salaris door de pandemie is gedaald. Waarschijnlijk heeft dit te maken met de overheidsmaatregelen om de salarissen van werkenden in loondienst te ondersteunen. In de profitsector geven meer medewerkers aan dat hun salaris is gedaald dan in de non-profitsector.

Ten slotte zijn de gevolgen van corona onderzocht op het aantal uren dat men werkt, de ervaren werkdruk, het werkplezier en de balans tussen werk en privé. 36% van de respondenten geeft aan dat zij tijdens de crisis meer uren hebben gewerkt dan normaal. Vooral medewerkers in het onderwijs, advies, marktonderzoek, reclame en gemeentelijke overheid geven aan dat zij meer uren hebben gemaakt dan normaal. Hoog- en midden opgeleide respondenten geven vaker dan lageropgeleiden aan dat zij meer uren hebben gemaakt door de coronacrisis.

Dit beeld zien we ook deels terug in de percentages voor ervaren werkdruk. Hoe hoger de opleiding, hoe meer respondenten een hogere werkdruk ervaren als gevolg van de pandemie. Vooral medewerkers in de non-profitsector, zoals onderwijs en zorg, ervaren een toename in werkdruk door de pandemie.

Voor vrouwen is dit vaker het geval dan voor mannen. Dit kan gerelateerd zijn aan het feit dat veel vrouwen werkzaam zijn in het onderwijs en de zorg.

De percentages bij meer ervaren werkdruk en afname in het werkplezier komen voor de verschillende groepen aardig overeen. De toename in werkdruk vergroot de kans op minder werkplezier met 84%.

Vrouwen vinden het lastiger om de werk-privébalans te bewaren dan mannen, en mensen in de non-profitsector vinden het lastiger dan werknemers in de profitsector. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe lastiger het wordt ervaren om de balans tussen werk en privé tijdens de pandemie te bewaren. Jonge vrouwen en mannen vinden het ook lastiger dan mannen en vrouwen boven de 35 jaar.

| Bijlagen

Bijlage 1

In deze bijlage wordt samengevat welke keuzes zijn gemaakt bij het prepareren en analyseren van de resultaten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2021 van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit.

Deelname aan het Nationaal Salaris Onderzoek was vrijwillig met een kans op het winnen van een prijs. Dit jaar hebben 43.873 respondenten de vragenlijst deels of volledig ingevuld. In vergelijking met het onderzoek uit 2019 is dit een afname van circa 12%. 35.708 respondenten bleken een vast dienstverband te hebben bij de overheid of in het bedrijfsleven (ruim 81%). Dit is de groep die in aanmerking komt voor de nadere analyse van

de arbeidsmarkt voor midden- en hoogopgeleide werknemers in Nederland.

Uit deze groep zijn op basis van statistische criteria en tussentijdse vraaguitletval 5.708 respondenten uitgesloten (16%). De groep waarmee de analyses zijn uitgevoerd, wat betreft de arbeidsmarkt voor midden- en hoogopgeleide werknemers, bestaat derhalve uit 30.000 respondenten (Figuur 42, rechts). Van hen werkt, afgerond, 16% bij de overheid en 84% bij het bedrijfsleven. Vergelijken we dit met de percentages van de referentiepopulatie, dan maakt het verschil van circa 13% duidelijk dat weging van de respons noodzakelijk is (figuur 42, links).

Figuur 42 Referentiepopulatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2019 (links) en het aantal respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2021 (rechts), verdeeld naar werkgever, geslacht en opleidingsniveau.

Level 1	Level 2		Level 3		28,79%	opleiding
	geslacht		geslacht			
werkgever	Overheid		Overheid			
Overheid	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
60.000	752.000		60.000	8%	hoog	opleiding
242.000			242.000	32%	midden	
450.000			450.000	60%	laag	
168.000	71%		9%	168.000	hoog	
698.000			39%	698.000	midden	
941.000			52%	941.000	laag	
2.559.000			2.559.000		2.559.000	

Level 1	Level 2		Level 3		15,55%	opleiding
	geslacht		geslacht			
werkgever	Overheid		Overheid			
Overheid	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
1.612	2.075		1.612	78%	hoog	opleiding
393			393	19%	midden	
70			70	3%	laag	
2.134	56%		82%	2.134	hoog	
382			15%	382	midden	
73			3%	73	laag	
4.664	4.664		4.664			

Level 1	Level 2		Level 3		71,21%	opleiding
	geslacht		geslacht			
werkgever	Bedrijfsleven		Bedrijfsleven			
Bedrijfsleven	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
1.327.000	3.959.000		1.327.000	34%	hoog	opleiding
1.673.000			1.673.000	42%	midden	
959.000			959.000	24%	laag	
789.000	37%		33%	789.000	hoog	
993.000			42%	993.000	midden	
587.000			25%	587.000	laag	
6.328.000			6.328.000		5.791.000	
8.887.000	8.887.000		8.887.000		100,00%	

Level 1	Level 2		Level 3		84,45%	opleiding
	geslacht		geslacht			
werkgever	Bedrijfsleven		Bedrijfsleven			
Bedrijfsleven	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
8.074	13.092	52%	8.074	62%	hoog	opleiding
3.908			3.908	30%	midden	
1.110			1.110	8%	laag	
7.954	48%		65%	7.954	hoog	
3.484			28%	3.484	midden	
806			7%	806	laag	
25.336	25.336		25.336			
30.000	30.000		30.000		100,00%	

Figuur 43 Het aantal respondenten van Nationaal Salaris Onderzoek 2021 naar werkzaam in loondienst (overheid en bedrijfsleven, links), werkzaam als zelfstandige of ondernemer (midden) en de overige respondenten (rechts).

Respondenten werkzaam in loondienst					Respondenten werkzaam als ondernemer of zzp'er					Overige respondenten				
Man	Vrouw				Man	Vrouw				Man	Vrouw			
15.167	14.833	66%	19.774	hoog	1.089	892	74%	1.463	hoog	2.634	2.590	41%	742	hoog
		27%	8.167	midden			20%	406	midden			36%	1.898	midden
		7%	2.059	laag			6%	121	laag			23%	1.198	laag

De eerste selectie uit de groep respondenten werkzaam in vast dienstverband is gemaakt op basis van de respons op twee variabelen waarvan wij aannemen dat een min of meer onrealistisch antwoord aanleiding is voor exclusie. Respondenten werden uitgesloten op basis van de (scheef verdeelde) distributie van hun leeftijd ten opzichte van het jaar waarin men voor het eerst een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Als objectieve maat voor exclusie is hierbij de Median Absolute Deviation (MAD)-score van 2,7 gehanteerd (Hoaglin et al., 2000; Leys et al., 2013). Voor leeftijd is de ondergrens van 18 jaar aangehouden omdat het aantal respondenten daarbuiten te klein is voor zinvolle analyse (n=10, 0-17 jaar). Als bovengrens is 67 jaar aangehouden om dezelfde reden (n=437, 68-99 jaar).

De tweede selectie om te komen tot de uiteindelijke groep van 30.000 respondenten is gemaakt door respondenten te excluderen met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 4 of meer dan 45 uur per week, alsmede buitengewoon extreme waarden van het brutomaandsalaris.

De groep van 30.000 respondenten is gecategoriseerd naar 12 strata, op basis van werkzaam zijn bij de overheid of in het bedrijfsleven, het geslacht en het opleidingsniveau: 2*2*3=12 (figuur 42, rechts). Aangezien de respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek niet vooraf zijn geselecteerd op basis van een representatieve steekproef, is het voor elke analyse wel noodzakelijk om de 12 strata te wegen naar een referentiepopulatie. Hiervoor zijn de aantallen gebruikt voor 2019 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (figuur 42, links. CBS, 2021). Alle analyses zijn gedaan met Stata MP 17 (StataCorp., 2021), waarbij verschillende user community packages zijn gebruikt (Cox, 2021; Jann, 2017 en Shah, 2018).

Het salaris dat wordt gebruikt voor het Nationaal Salaris Onderzoek is een referentie-jaarsalaris, dat wordt berekend aan de hand van het door de respondenten opgegeven brutomaandsalaris. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal uren dat een respondent werkt per week. Vervolgens wordt het referentie-jaarsalaris berekend, inclusief de vakantietoeslag en een 13^{de} maand als de respondent dit heeft aangegeven. Voor onze analyses van het salaris geldt als het ware dat alle respondenten werkzaam zijn met een volledige aanstelling van 40 uur per week. Cruciaal hierbij is dat wij voor elk NSO-cohort het resultaat van onze berekening kalibreren

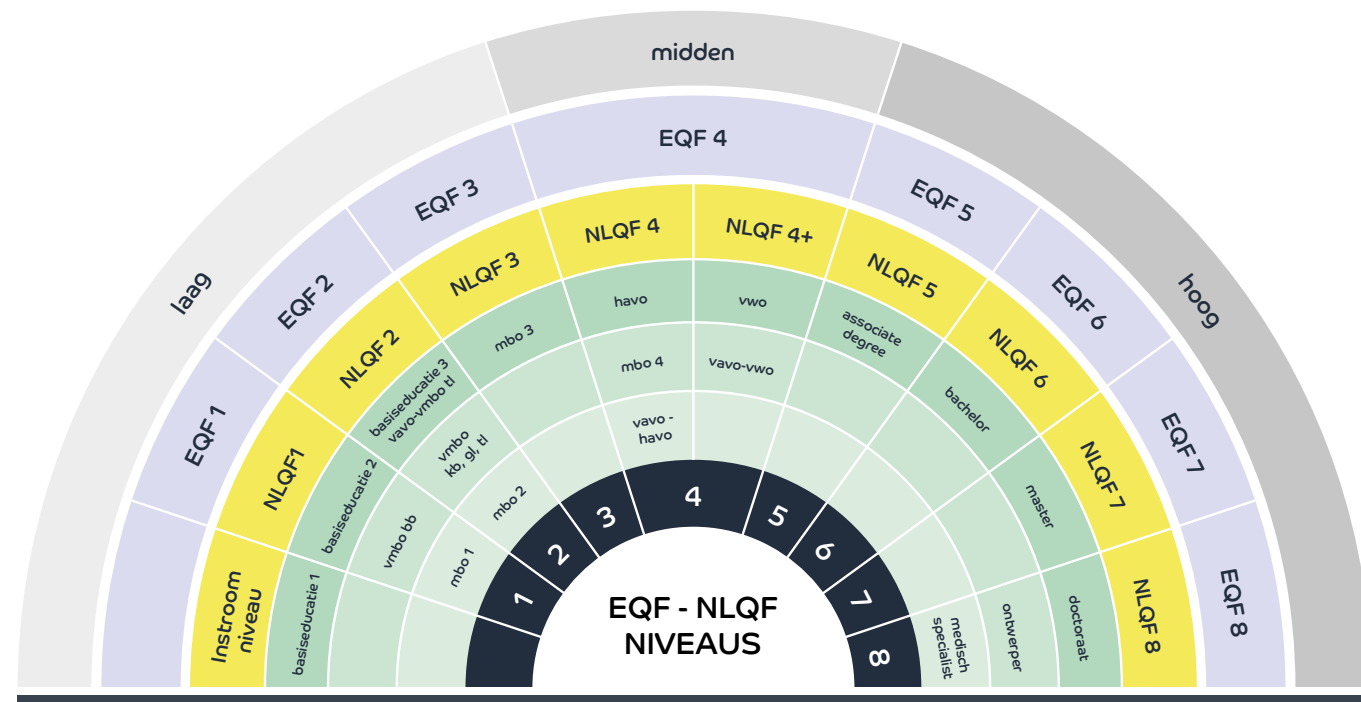
met een correctiefactor aan het modaal inkomen, zoals dit door het Centraal Planbureau jaarlijks wordt gepubliceerd (CPB, 2021a). Oftewel: het modaal inkomen van elk NSO-cohort is gelijkgesteld aan dat van de Nederlandse beroepsbevolking voor dat jaar. Het is gebleken dat dit de vergelijkbaarheid van de onderzoeksresultaten ten goede komt.

Bij het Nationaal Salaris Onderzoek in 2019 bleek dat de nominale waarden uit eerdere onderzoeksrapporten waren achterhaald, omdat het CPB met terugwerkende kracht tot 2013 het modaal inkomen naar beneden heeft bijgesteld (CPB, 2021b). In 2017 hanteerden wij als het referentiepunt voor het NSO bijvoorbeeld het toen geldende modaal inkomen van € 37.000 (CPB, 2017b), maar het CPB hanteert sinds september 2018 als het modaal inkomen voor 2017 € 34.000 en voor 2019, nogmaals aangepast in de Macro Economische Verkenning voor 2021, € 35.000 (CPB, 2020b). Zonder herberekening van de nominale bedragen uit de eerder gepubliceerde NSO-rapporten kunnen die gegevens niet meer worden vergeleken met de gegevens van het Nationaal Salaris Onderzoek 2021. De vergelijking met het rapport uit 2019 is nog enigszins mogelijk, maar wordt daarbij wel deels verstoord door de wijziging dit jaar van de classificering van het opleidingsniveau aan de hand van de openbaar beschikbare gegevens over de referentiepopulatie (CBS, 2021).

Eerder maakten wij onderscheid tussen lager voortgezet onderwijs (lvo), middelbaar beroepsonderwijs (mbo), hoger beroepsonderwijs (hbo) en wetenschappelijk onderwijs (wo). De Europese Unie streeft de bevordering na van de mobiliteit in Europa op de arbeidsmarkt door het onderwijs onderling vergelijkbaar te maken tussen lidstaten (Europese Unie, 2020). Met het zogeheten European Qualification Framework (kortweg: EQF) worden diploma's gekaderd, maar ook de loopbaan langs de verschillende opleidingsniveaus (figuur 44). Dit raamwerk voor 'een leven lang leren' wordt ook in Nederland toegepast (kortweg: NLQF, NIDAP Research, 2020). Het CBS volgt deze indeling, waarbij de eerste opleidingscyclus resulteert in een bachelorgraad, de tweede cyclus in een mastergraad en de derde cyclus in een doctoraat. Voortaan volgen wij het EQF ook voor het Nationaal Salaris Onderzoek.

De hbo- en de wo-bachelorgediplomeerden zijn geplaatst in hetzelfde opleidingsniveau, evenals de hbo- en de wo-mastergediplomeerden.

Figuur 44 Het NLQF raamwerk van opleidingsniveaus volgens de door de overheid gereguleerde kwalificaties op basis van het Europees kwalificatiekader (EQF).



Bron: Europese Unie (2019), NLQF (2017).

Dit jaar is het percentage respondenten met een hbo- of wo-bachelordiploma afgerond ongewogen respectievelijk 91,5% en 8,5% (EQF 6). Het percentage respondenten met een wo- of hbo-masterdiploma is afgerond ongewogen respectievelijk 74% en 26% (EQF 7). Het percentage gepromoveerde respondenten en respondenten met een postdoctoraal diploma is afgerond ongewogen respectievelijk 39% en 61% (EQF 8). Bij alle analyses is op basis van deze kwalificaties onderscheid gemaakt tussen drie groepen respondenten: laag-, midden- en hoogopgeleid, respectievelijk EQF 1 tot en met 3, EQF 4 en EQF 5 tot en met 8. In percentages is de verdeling naar deze drie groepen opleidingsniveaus in het Nationaal Salaries Onderzoek 2021 afgerond ongewogen: laag 7%, midden 27% en hoog 66% (figuur 42, 3), en gewogen: laag 20%, midden 41% en hoog 39% (figuur 6).

Samengevat: voor de analyse is het gegevensbestand door het gebruik van statistische gewichten zo representatief mogelijk gemaakt voor de arbeidsmarkt voor werknemers met een laag, midden of hoog opleidingsniveau in Nederland.

Referenties

- Cox, N.J. (2021). **FLOATPLOT: Stata module to draw Floating or sliding stacked bar plot**, Statistical Software Components S458952, Boston College Department of Economics. Opvraagbaar: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s458952.html>
- CBS (2021). **CBS Open data StatLine**. Opvraagbaar: <https://opendata.cbs.nl/statline/portal.html>
- CPB (2017a). **Macro Economische Verkenning 2017**, Den Haag.
- CPB (2017b). **Macro Economische Verkenning 2017**, verzamelde_bijlagen_MEV_2017.xlsx. Opvraagbaar: <https://www.cpb.nl/publicatie/macro-economische-verkenning-mev-2017>
- CPB (2020a). **Macro Economische Verkenning 2021**, Den Haag. Opvraagbaar: <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2021>
- CPB (2020b). **Macro Economische Verkenning 2021**, verzamelde_bijlagen_MEV_2021.xlsx. Opvraagbaar: <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2021>
- Europese Unie (2020). **Het Europees kwalificatiekader: ondersteuning van leren, werken en grensoverschrijdende mobiliteit**. Opvraagbaar: <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-NL.pdf>
- Hoaglin, D. C., F. Mosteller & J. W. Tukey (2000). **Understanding Robust and Exploratory Data Analysis**. John Wiley & Sons.
- Jann, B. (2020). **COEFPLOT: Stata module to plot regression coefficients and other results**, Statistical Software Components S457686, Boston College Department of Economics, revised 17 Dec. 2020. Opvraagbaar: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s457686.html>
- Plotting regression coefficients and other estimates in Stata**. University of Bern Social Sciences Working Paper No. 1. Revised version, 2017. Opvraagbaar: <https://econpapers.repec.org/paper/bsswpaper/1.htm>
- Leys, C., Ch. Ley, O. Klein, P. Bernard & L. Licata (2013). **Journal of Experimental Social Psychology**, 49, pp. 764-766. Detecting outliers. Do not use standard deviation around the mean, use absolute deviation around the median.
- NIDAP Research (2020). **NCO NLQF Impactmeting werknemers – scholen – werkgevers**. Opvraagbaar: https://www.nlqf.nl/images/downloads/Artikelen/Rapportage_NCP_NLQF_-_Impact_2020_Eindversie.pdf
- NLQF (2017). **Het Nederlands Kwalificatieraamwerk maakt leren zichtbaar. De betekenis voor branches en sectoren**. Opvraagbaar: https://www.nlqf.nl/images/downloads/NCP%20NLQF/Brochure_betekenis_NLQF_voor_branches_2017.pdf
- Shah, A. (2018). **ASDOCX: Create high-quality tables in MS Word from Stata output**. Raadpleegbaar: <https://fintechprofessor.com/asdocx/>
- StataCorp. (2021). **Stata Statistical Software: Release 17**. College Station, TX: StataCorp LLC. Raadpleegbaar: <https://www.stata.com/>

Bijlage 2 Cohort

	TOTAAL	INKOMEN		DIENSTVERBAND		LEIDINGGEVEND		LEEFTIJD				GESLACHT		OPLEIDING		
	2021	Enkel	Dubbel	Tijdelijk	Vast	Man	Vrouw	18-35 M	18-35 V	36-65 M	36-65 V	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog
Respondenten in het cohort (N)	30.000	12.290	17.710	7.003	22.997	4.670	2.673	3.946	5.111	11.221	9.722	15.167	14.833	2.059	8.167	19.774
		41,0%	59,0%	23,3%	76,7%	15,6%	8,9%	13,2%	17,0%	37,4%	32,4%	50,6%	49,4%	6,9%	27,2%	65,9%
BRANCHES																
Advies / Consultancy	1,2%	48,0%	52,0%	21,6%	78,4%	75,6%	24,4%	23,7%	16,4%	38,1%	21,8%	61,8%	38,2%	5,5%	33,6%	60,9%
Automatisering / ICT	3,5%	39,8%	60,2%	18,6%	81,4%	87,6%	12,4%	25,6%	7,8%	55,7%	10,9%	81,3%	18,7%	12,1%	41,6%	46,4%
Bank en verzekeringswezen / financiële instellingen	3,7%	40,5%	59,5%	22,8%	77,2%	75,0%	25,0%	18,4%	12,5%	42,8%	26,3%	61,2%	38,8%	10,5%	37,7%	51,8%
Bouwnijverheid	2,9%	44,9%	55,1%	25,3%	74,7%	89,7%	10,3%	15,9%	5,1%	63,5%	15,5%	79,4%	20,6%	31,0%	40,0%	29,0%
Delfstofwinning	0,2%	42,3%	57,7%	20,8%	79,2%	91,6%	8,4%	12,6%	3,8%	77,1%	6,5%	89,7%	10,3%	8,9%	46,5%	44,6%
Detailhandel	5,1%	44,7%	55,3%	24,6%	75,4%	60,4%	39,6%	16,3%	15,2%	34,4%	34,1%	50,7%	49,3%	36,7%	46,1%	17,1%
Energie	1,6%	38,5%	61,5%	24,7%	75,3%	81,7%	18,3%	17,6%	11,6%	55,4%	15,4%	73,0%	27,0%	16,4%	37,3%	46,3%
Groothandel	3,0%	41,4%	58,6%	22,5%	77,5%	83,5%	16,5%	15,5%	6,4%	58,8%	19,2%	74,4%	25,6%	25,1%	47,4%	27,6%
Horeca	2,3%	51,3%	48,7%	26,4%	73,6%	65,4%	34,6%	17,7%	14,8%	43,1%	24,4%	60,8%	39,2%	40,5%	49,6%	9,8%
Industrie	7,0%	39,9%	60,1%	20,4%	79,6%	90,5%	9,5%	14,0%	3,0%	70,4%	12,5%	84,4%	15,6%	19,6%	43,2%	37,1%
Juridische sector / rechtskundige dienstverlening	0,6%	40,2%	59,8%	25,7%	74,3%	51,0%	49,0%	15,6%	19,3%	21,7%	43,4%	37,3%	62,7%	22,0%	35,5%	42,5%
Landbouw	1,3%	41,7%	58,3%	21,8%	78,2%	86,0%	14,0%	14,7%	7,5%	54,6%	23,2%	69,3%	30,7%	31,2%	33,4%	35,4%
Makelaardij / Vastgoed	0,6%	40,3%	59,7%	33,5%	66,5%	58,9%	41,1%	12,7%	18,3%	29,1%	39,9%	41,8%	58,2%	9,6%	46,5%	43,9%
Marktonderzoek	0,1%	45,9%	54,1%	32,9%	67,1%	65,5%	34,5%	18,4%	31,3%	20,9%	29,4%	39,3%	60,7%	18,1%	24,9%	57,0%
Media	0,8%	39,6%	60,4%	21,2%	78,8%	74,7%	25,3%	10,5%	7,4%	56,6%	25,4%	67,2%	32,8%	27,3%	47,9%	24,8%
Onderhoud en reparatie	1,2%	48,3%	51,7%	26,2%	73,8%	86,4%	13,6%	23,0%	4,9%	60,6%	11,6%	83,6%	16,4%	38,9%	50,7%	10,4%
Overig handel	1,7%	47,7%	52,3%	26,4%	73,6%	70,8%	29,2%	13,8%	9,6%	46,7%	29,9%	60,5%	39,5%	27,9%	46,8%	25,3%
Overig productie / industrie	7,1%	48,5%	51,5%	25,5%	74,5%	85,5%	14,5%	17,1%	6,2%	57,6%	19,1%	74,7%	25,3%	34,0%	40,1%	25,9%
Overige branches	5,1%	45,4%	54,6%	27,1%	72,9%	69,3%	30,7%	12,5%	12,7%	41,7%	33,2%	54,1%	45,9%	28,0%	43,2%	28,8%
Reclame / Media / PR / Communicatie	0,9%	42,1%	57,9%	28,6%	71,4%	68,3%	31,7%	19,7%	21,0%	38,6%	20,7%	58,3%	41,7%	15,8%	40,3%	43,9%
Recreatie / Sport / Toerisme	1,0%	42,6%	57,4%	23,4%	76,6%	58,0%	42,0%	19,1%	18,1%	27,7%	35,2%	46,7%	53,3%	18,4%	48,1%	33,5%
Transport / opslag / logistiek	5,5%	47,9%	52,1%	26,3%	73,7%	87,6%	12,4%	19,9%	6,8%	59,9%	13,4%	79,8%	20,2%	37,5%	43,8%	18,7%
Uitzend / Werving en selectie / Human Resources	0,7%	46,4%	53,6%	31,4%	68,6%	62,1%	37,9%	22,3%	24,4%	28,6%	24,7%	50,9%	49,1%	16,7%	33,9%	49,4%
Gemeentelijke overheid	8,3%	43,4%	56,6%	21,2%	78,8%	46,8%	53,2%	5,1%	12,9%	23,8%	58,3%	28,8%	71,2%	10,3%	37,3%	52,4%
Gezondheidszorg / Welzijn	10,7%	41,2%	58,8%	25,9%	74,1%	43,5%	56,5%	7,1%	16,7%	22,5%	53,8%	29,5%	70,5%	17,8%	45,3%	36,9%
Onderwijs en wetenschap	9,1%	38,2%	61,8%	24,0%	76,0%	42,2%	57,8%	6,1%	15,8%	26,3%	51,9%	32,3%	67,7%	6,5%	24,1%	69,4%
Overige overheid / not for profit	2,4%	40,7%	59,3%	18,8%	81,2%	50,2%	49,8%	9,7%	15,7%	33,7%	40,9%	43,3%	56,7%	9,4%	29,4%	61,2%
Overige zorg	1,4%	42,8%	57,2%	33,9%	66,1%	58,9%	41,1%	4,6%	17,8%	21,9%	55,7%	26,6%	73,4%	27,8%	49,9%	22,4%
Provinciale overheid	1,0%	31,5%	68,5%	21,7%	78,3%	53,6%	46,4%	4,7%	16,4%	25,0%	53,8%	29,7%	70,3%	9,9%	40,4%	49,7%
Rechtelijke macht	0,5%	45,1%	54,9%	22,2%	77,8%	25,8%	74,2%	9,4%	30,0%	17,8%	42,8%	27,2%	72,8%	5,6%	55,2%	39,2%
Rijksoverheid	9,2%	42,6%	57,4%	23,2%	76,8%	54,7%	45,3%	7,5%	18,2%	27,0%	47,2%	34,6%	65,4%	8,7%	43,1%	48,2%
Waterschap	0,5%	28,3%	71,7%	20,8%	79,2%	40,5%	59,5%	7,5%	19,4%	32,8%	40,4%	40,3%	59,7%	3,5%	29,8%	66,7%
Groningen	4,0%	46,5%	53,5%	26,2%	73,8%	62,1%	37,9%	12,8%	10,7%	39,9%	36,6%	52,7%	47,3%	19,4%	43,6%	37,0%
Friesland	3,2%	39,4%	60,6%	21,5%	78,5%	76,9%	23,1%	12,5%	8,2%	41,7%	37,6%	54,2%	45,8%	19,8%	49,1%	31,1%
Drenthe	2,1%	35,5%	64,5%	25,1%	74,9%	67,8%	32,2%	10,9%	10,8%	40,3%	37,9%	51,2%	48,8%	16,4%	49,5%	34,2%
Overijssel	6,9%	36,5%	63,5%	27,3%	72,7%	76,9%	23,1%	13,3%	12,6%	39,1%	35,1%	52,3%	47,7%	19,7%	45,6%	34,8%
Flevoland	2,0%	38,3%	61,7%	25,1%	74,9%	69,2%	30,8%	14,7%	10,6%	37,8%	36,8%	52,5%	47,5%	24,8%	43,6%	31,6%
Gelderland	11,0%	41,7%	58,3%	23,7%	76,3%	70,3%	29,7%	12,0%	11,8%	41,1%	35,1%	53,1%	46,9%	20,7%	41,8%	37,5%
Utrecht	10,9%	43,9%	56,1%	23,6%	76,4%	66,0%	34,0%	13,7%	14,2%	37,6%	34,4%	51,3%	48,7%	16,9%	35,1%	47,9%
Noord-Holland	16,5%	45,9%	54,1%	24,4%	75,6%	66,6%	33,4%	12,7%	13,7%	38,3%	35,3%	51,0%	49,0%	18,6%	38,4%	43,0%
Zuid-Holland	21,7%	44,4%	55,6%	23,1%	76,9%	67,3%	32,7%	12,1%	13,1%	40,1%	34,7%	52,2%	47,8%	20,5%	39,3%	40,2%
Zeeland	1,7%	42,1%	57,9%	23,4%	76,6%	78,9%	21,1%	13,0%	8,0%	47,5%	31,6%	60,5%	39,5%	25,2%	44,6%	30,2%
Noord-Brabant	14,3%	42,0%	58,0%	23,6%	76,4%	70,4%	29,6%	12,5%	11,7%	42,6%	33,2%	55,1%	44,9%	23,0%	39,9%	37,1%
Limburg	4,7%	40,3%	59,7%	26,4%	73,6%	65,1%	34,9%	11,6%	12,2%	43,9%	32,4%	55,4%	44,6%	18,4%	44,9%	36,7%
Buitenland	1,0%	51,0%	49,0%	11,9%	88,1%	86,0%	14,0%	12,4%	6,7%	63,5%	17,4%	75,9%	24,1%	15,1%	36,2%	48,8%

Bijlage 3

Salaris in euro's (mediaan, gewogen)

	TOTAAL	INKOMEN		DIENSTVERBAND		LEIDINGGEVEND		LEEFTIJD				GESLACHT		OPLEIDING		
	2021	Enkel	Dubbel	Tijdelijk	Vast	Man	Vrouw	18-35 M	18-35 V	36-65 M	36-65 V	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog
NSO respondenten	36.500	33.283	38.726	30.013	38.528	44.063	42.706	31.286	31.098	40.555	36.981	37.650	35.053	28.535	32.695	46.665
BRANCHES																
Advies / Consultancy	39.017	33.885	43.528	29.771	41.437	48.153	43.528	33.885	29.771	46.217	35.499	42.236	32.520	39.869	33.885	42.168
Automatisering / ICT	41.873	36.790	45.520	34.854	43.539	49.006	46.385	33.140	33.401	48.508	38.726	43.528	36.064	40.662	36.790	46.217
Bank en verzekeringswezen / financiële instellingen	41.714	37.850	44.345	30.981	44.765	57.701	51.730	36.790	30.013	50.666	37.079	45.769	34.854	33.885	35.499	48.508
Bouwnijverheid	33.885	31.484	35.725	28.679	35.196	42.115	43.528	29.529	28.076	36.422	33.818	34.369	32.584	28.725	33.537	44.507
Delfstofwinning	49.131	41.147	56.004	34.369	52.824	63.698	43.878	20.806	43.878	55.238	39.745	49.769	43.878	37.926	45.886	60.166
Detailhandel	24.765	23.397	26.242	23.042	25.233	30.497	24.204	25.080	22.042	29.045	23.236	27.592	22.957	23.296	24.022	35.650
Energie	39.738	35.754	42.018	31.286	42.799	48.010	41.714	33.885	31.286	44.669	36.306	42.018	33.507	33.885	34.579	49.570
Groothandel	32.530	28.311	33.914	27.114	33.885	43.080	36.790	27.592	26.140	34.854	30.013	33.885	28.679	25.766	31.077	42.599
Horeca	25.396	24.150	26.517	25.172	25.449	27.516	23.720	24.204	20.654	27.108	25.521	26.517	22.752	24.742	25.058	29.350
Industrie	39.107	36.697	42.115	30.981	41.631	48.010	48.010	33.885	30.981	42.757	35.800	40.340	35.128	30.288	36.448	52.492
Juridische sector / rechtskundige dienstverlening	36.135	34.936	37.871	31.645	37.650	55.507	39.694	39.107	30.497	45.209	32.675	42.515	32.143	34.936	31.645	43.135
Landbouw	34.929	31.196	38.666	30.497	37.190	35.580	39.164	32.675	30.120	40.614	33.024	37.092	32.444	30.245	35.499	43.528
Makelaardij / Vastgoed	34.188	31.786	35.961	29.045	35.961	52.716	32.985	28.076	28.231	41.631	35.961	35.983	33.584	26.624	31.465	42.143
Marktonderzoek	32.272	27.592	33.885	24.507	32.401	44.200	33.885	32.381	26.002	46.775	31.010	44.872	26.682	16.529	41.889	32.401
Media	32.975	29.335	35.006	33.778	32.975	36.575	40.662	30.454	26.140	34.787	32.070	33.885	30.658	27.592	30.712	42.768
Onderhoud en reparatie	31.088	28.250	33.401	27.592	33.019	39.936	32.675	30.212	26.140	32.272	26.140	31.807	26.140	29.554	31.286	40.540
Overig handel	29.829	28.157	33.062	23.986	32.540	45.769	33.885	29.045	24.989	33.371	28.328	32.094	27.463	25.656	29.045	45.769
Overig productie / industrie	33.493	30.573	36.112	27.931	35.631	43.976	38.726	30.090	29.529	37.003	29.045	34.902	29.197	27.516	33.103	47.992
Overige branches	32.224	29.074	33.934	27.114	34.206	43.842	38.726	30.081	25.172	38.206	31.559	35.229	29.200	27.834	30.507	42.579
Reclame / Media / PR / Communicatie	33.885	29.982	36.736	29.582	34.324	37.715	33.885	28.076	29.548	37.758	38.920	33.885	33.885	36.929	30.120	35.960
Recreatie / Sport / Toerisme	28.549	25.817	29.690	26.140	29.045	34.467	28.535	27.108	24.761	36.229	28.535	31.196	26.928	26.928	27.108	34.854
Transport / opslag / logistiek	29.938	27.834	32.578	25.656	31.465	37.079	28.535	28.570	26.071	31.949	27.841	30.981	27.379	26.624	29.650	44.424
Uitzend / Werving en selectie / Human Resources	33.140	28.531	37.343	26.497	36.015	44.872	37.343	27.883	27.108	41.824	38.726	34.961	32.589	25.065	27.592	39.694
Gemeentelijke overheid	43.507	40.556	45.550	37.489	44.321	51.529	52.058	37.650	38.296	46.889	43.528	45.770	42.744	36.800	38.195	48.508
Gezondheidszorg / Welzijn	36.288	33.885	38.238	31.825	37.543	51.844	43.267	35.260	32.589	42.699	35.747	39.936	34.908	29.982	33.443	44.637
Onderwijs en wetenschap	41.714	37.399	43.533	34.584	43.701	57.572	52.425	35.332	32.527	48.307	42.917	45.364	39.976	28.293	31.286	46.233
Overige overheid / not for profit	42.827	39.759	43.866	35.770	43.408	55.779	45.770	33.545	38.726	48.103	43.408	43.499	42.324	37.622	36.500	47.774
Overige zorg	30.050	28.164	32.746	25.641	33.024	35.251	36.906	32.379	26.624	33.789	30.428	33.789	28.711	25.256	29.200	40.486
Provinciale overheid	40.567	40.799	40.567	34.983	42.757	57.572	41.714	40.014	36.688	49.317	38.726	46.889	38.726	38.200	37.516	47.506
Rechtelijke macht	39.309	34.423	40.556	32.198	41.575	56.115	50.990	34.530	34.423	44.878	41.714	41.714	39.309	31.958	32.675	46.889
Rijksoverheid	41.045	36.693	44.667	30.255	44.345	52.036	50.002	36.693	32.932	50.990	39.629	47.145	38.151	31.949	33.961	50.375
Waterschap	43.578	42.491	44.021	34.961	46.464	54.424	70.683	33.993	34.961	53.936	46.146	48.139	39.694	29.582	37.707	51.076
Groningen	35.057	32.589	36.688	29.904	36.790	39.343	41.714	30.573	30.981	37.650	36.306	35.006	35.140	27.951	32.213	43.800
Friesland	33.545	31.126	35.128	28.400	34.854	35.822	34.261	28.570	29.045	36.688	33.476	34.423	32.850	28.399	31.286	44.189
Drenthe	33.254	31.279	33.885	26.624	36.649	40.208	32.893	29.045	25.289	37.409	33.254	34.762	31.286	30.037	29.045	42.921
Overijssel	33.603	30.536	35.457	28.260	35.701	40.764	46.041	28.535	29.090	38.441	33.348	35.163	32.078	28.549	30.206	46.018
Flevoland	32.995	28.793	36.500	25.817	36.500	39.210	44.707	28.679	28.841	37.659	35.822	34.414	31.116	27.496	29.103	44.308
Gelderland	36.257	32.329	38.726	30.353	37.990	44.788	43.164	30.454	30.658	39.113	37.866	36.790	35.314	27.176	33.401	45.364
Utrecht	38.726	34.936	41.839	31.465	41.089	45.770	45.998	34.253	33.371	44.026	39.936	40.617	37.659	27.834	34.423	47.666
Noord-Holland	37.758	34.854	41.147	32.444	39.936	46.889	43.158	33.014	32.272	43.508	38.837	39.107	37.021	31.465	33.885	47.114
Zuid-Holland	37.543	33.885	41.147	30.820	39.694	46.889	43.819	31.929	31.465	42.478	37.999	39.236	36.306	28.679	33.885	48.010
Zeeland	33.885	31.837	34.854	27.899	34.854	41.714	34.762	30.228	30.118	36.026	29.742	34.650	29.982	28.679	31.752	45.197
Noord-Brabant	35.487	31.465	37.661	28.803	37.605	43.223	38.242	31.465	29.045	38.726	35.319	36.790	33.384	28.157	31.581	46.595
Limburg	34.414	30.981	36.801	28.076	36.983	43.528	39.898	29.219	30.916	36.790	35.926	34.863	33.963	26.624	31.949	44.495
Buitenland	46.217	40.662	55.087	33.982	48.906	69.923	38.726	38.726	26.613	58.543	36.790	52.990	34.362	34.362	37.282	61.457

intermediar

ADVIES OP MAAT

NEEM CONTACT OP MET UW ACCOUNTMANAGER
OF VIA:

T 020 - 204 22 00
E CUSTOMERSERVICE@DPGMEDIA.NL
I WWW.DPGRECRUITMENT.NL



BREUKELLEN:

STRAATWEG 25,
3621 BG BREUKELLEN

AMSTERDAM:

KEIZERSGRACHT 285,
1016 ED AMSTERDAM

T 0346 - 291 211
E INFO@NYENRODE.NL
I WWW.NYENRODE.NL