

MAAK WERK VAN WERKSTRESS

ONDERZOEK: 57% VAN DE JONGEREN ERVAART (HEEL) VEEL STRESS OP WERK



FNV YOUNG
& UNITED



Rapportage onderzoek onder jongwerkkenden – januari 2026

INHOUD

Voorwoord	3
Conclusies en aanbevelingen.....	4
1. Inleiding.....	5
2. Respons en methode	6
3. Resultaten, totale groep.....	7
4. Resultaten, naar sector.....	11
5. Resultaten, naar gender	17
6. Resultaten, naar leeftijd	20
7. Resultaten, naar soort opleiding.....	23
8. Samenvatting.....	26
9. Adviezen	27
Bijlage 1 - achtergrondkenmerken	29
Bijlage 2 - Andere onderzoeken	33

VOORWOORD

In het nieuws kan je er amper nog omheen, het gaat mentaal steeds slechter met jongeren. Als oorzaken worden vaak de coronapandemie en overprikkeling door gebruik van sociale media genoemd, maar we zien bij de vakbond ook een belangrijke andere oorzaak van stress bij jongeren: het werk.

Daarom deze enquête. Als vakbond komen we op voor onze leden. Door de oorzaken van stress beter in kaart te brengen, hopen we ook werk te kunnen maken van de oplossingen. En dat is hard nodig, want de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving becijferde laatst nog dat mentale problemen ons als samenleving jaarlijks ongeveer 19 miljard euro kosten.

Stress is in Nederland de grootste oorzaak van uitval op het werk. De stress leidt vaak tot een burn-out, waardoor de uitval lang duurt. Dat het daarbij ook steeds vaker om jongeren gaat is alarmerend.

Maar het is vooral voor iedereen die dagelijks lijdt onder de stress of zelfs overspannen is, ontzettend belangrijk dat werkgevers, vakbonden en overheid hier meer werk van gaan maken. Dat werd ook duidelijk uit de reacties van veel deelnemers. Ze bedankten ons voor dit onderzoek omdat het werkstress en overspannenheid onder jongeren weer hoger op de politieke en maatschappelijke agenda zet.

Lees dit rapport dus met aandacht, maar doe vooral ook iets met onze aanbevelingen. Als we werk maken van werkstress, gaan we samen weer op weg naar een gezondere samenleving. Dat scheelt niet alleen geld door minder ziekteverzuim. Het gaat ook een groot verschil maken voor vele werkende mensen. Elke dag weer.

Neele Boelens

Voorzitter FNV Young & United

Roos Vermeij

Interim-bestuurslid FNV

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek onder bijna 2500 jongwerkenden tot 35 jaar:

- 57% van de jongeren ervaart veel tot heel veel stress op het werk en 40% heeft ervaring met overspannenheid.
- Bij vrouwen, mbo-opgeleiden en mensen in de sector zorg en welzijn komt dit gemiddeld nog vaker voor.
- Deze stress wordt bijna geheel veroorzaakt door het werk zelf. Hoge werkdruk, veel verantwoordelijkheid krijgen, slecht ingewerkt worden, slecht leiderschap en vervelende omgangsvormen zijn de voornaamste redenen voor zowel stress als overspannenheid.

De sleutel om te voorkomen dat jongeren door stress uitvallen op het werk ligt dus bij de herinrichting van het werk zelf.

Als jongeren goed worden ingewerkt en begeleid, een realistisch takenpakket krijgen, een ondersteunende leidinggevende hebben, invloed op hun werk hebben en er respectvol met hen wordt omgegaan, zullen ze minder uitvallen en zal hun instroom in de ziektewet en WIA verminderen. Eigenlijk zou dit vanzelfsprekend moeten zijn. De realiteit is helaas anders. Dat betekent dat er extra maatregelen nodig zijn om te voorkomen dat jongeren uitvallen.

De volgende maatregelen zijn noodzakelijk:

1. Goede begeleiding is geen luxe maar een must
2. Verminder de werkdruk door vakbonden en werknemers mee te laten praten over normen en taken
3. Meer zeggenschap over je eigen werk
4. Recht op onbereikbaarheid in de wet
5. Duidelijkheid en stabiliteit: geen chaos op de werkvloer
6. Pak ongewenst gedrag aan

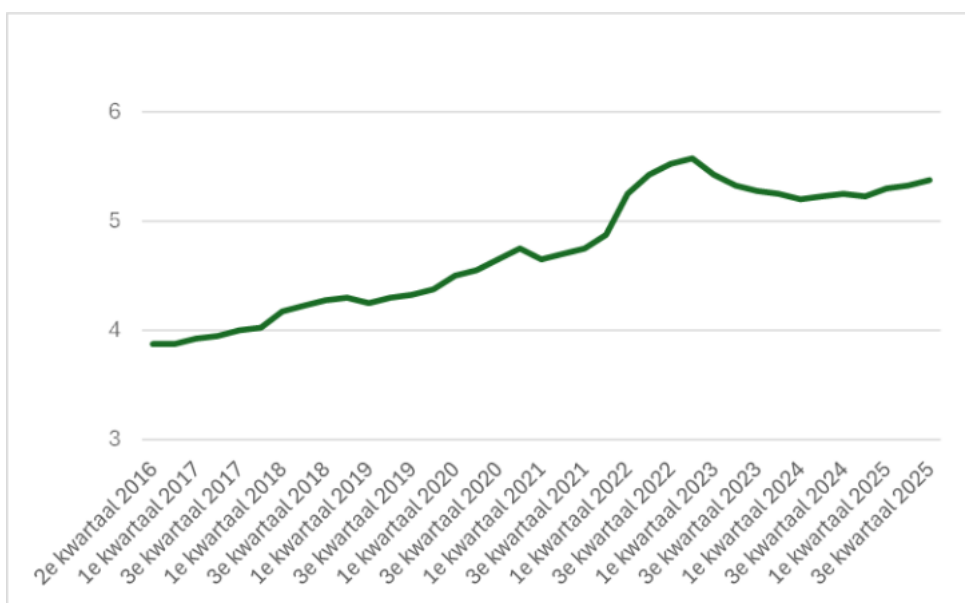
Daar waar mogelijk verdient het de voorkeur dit in wetten te regelen. Zolang dat niet het geval is zullen het onderwerpen moeten zijn aan de cao-tafel, bij lokaal vakbondsoverleg en bij het overleg tussen ondernemingsraad en bestuurder. Hier moet de overheid een aanjagende rol in spelen. Daarvoor is het ook essentieel dat de overheid in de eigen organisatie zelf de problemen aanpakt.

Een uitgebreidere samenvatting is te vinden op pagina 26 en een toelichting op de aanbevelingen op pagina 27.

1. INLEIDING

Over de hele linie stijgt het ziekteverzuim in Nederland. Het verzuimpercentage onder werkenden is de afgelopen 10 jaar toegenomen van onder de 4% naar boven de 5%. Zie figuur 1 hieronder. Ook de instroom in de WIA neemt toe.

De stijging van het ziekteverzuim en de verhoogde WIA-instroom is deels direct te verklaren. Vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt leiden tot hoger langdurig ziekteverzuim. Oudere werknemers vallen langdurig uit. Daarnaast zorgen ook covid en long-covid voor meer korte en langdurige uitval. Maar daarnaast lijkt er meer aan de hand. Zo komen er steeds meer berichten dat werkende jongeren (en vooral jonge vrouwen) uitvallen met mentale klachten. Dat kan ook leiden tot een verhoogde instroom in de WIA van jongeren. Maar de harde cijfers over de aard en de omvang van het probleem ontbreken nog. Voor FNV is dit voldoende aanleiding om onderzoek te doen naar de redenen voor uitval.



Figuur 1 Ontwikkeling van het verzuimpercentage onder werkenden in de afgelopen 10 jaar

Dit onderzoek is tot stand gekomen door een samenwerkingsproject binnen FNV van de beleidsteams 'Veilig en Gezond werken' en 'Sociale Zekerheid' met FNV Young & United, de jongerenbeweging van de FNV. Het onderzoek is uitgezet onder FNV-leden tot en met 34 jaar op 4 december 2025 en gesloten op 16 december 2025. Deelnemers werden uitgenodigd om het onderzoek ook te delen met andere jongeren.

2. RESPONS EN METHODE

Het onderzoek is (deels) ingevuld door 2469 mensen, waarvan 2018 het volledig invulden.

Als eerste vroegen we of mensen **werk** hebben:

	Aan het werk	Momenteel ziek	Nu niet, afgelopen jaar wel gewerkt	Momenteel zwangerschaps/bevallingsverlof	Nu en afgelopen jaar niet gewerkt	Anders
Aantal	2278	115	37	15	8	16
%	92%	5%	2%	1%	0%	1%

De mensen die dit en afgelopen jaar niet hebben gewerkt, hebben we bedankt voor hun belangstelling, maar niet meegenomen in het onderzoek. De mensen die momenteel niet aan het werk zijn, hebben we gevraagd om hun laatste werk voor ogen te houden bij het invullen van het onderzoek. Onder anders werd o.a. ingevuld: 'ben aan het re-integreren', 'ben al langer dan 2 jaar ziek/arbeidsongeschikt'.

Vervolgens vroegen we naar achtergrondkenmerken als leeftijd, gender, opleiding, sector, woonsituatie etc. Deze gegevens staan in bijlage 1. Hier vind je de samenvatting:

De deelnemers aan het onderzoek zijn bijna allemaal aan het werk, een kleine groep doet daarnaast nog een studie. Iets meer vrouwen namen deel aan het onderzoek. Het onderzoek is bedoeld voor mensen tot 35 jaar, 99% voldoet daar ook aan. De groep boven en onder de 30 jaar is even groot. Een derde geeft aan mbo te hebben gedaan en een derde universiteit als meest recente opleiding. Bijna iedereen is lid van de FNV.

De deelnemers zijn goed verdeeld over de sectoren, de grootste groep is zorg en welzijn (26%). De meeste deelnemers werken bij een organisatie van meer dan 500 werknemers (51%). Bijna 90% van de deelnemers werkt gemiddeld tussen 20 en 36 uur per week. Twee derde werkt meer dan 2 jaar bij de huidige werkgever.

3. RESULTATEN, TOTALE GROEP

*We vroegen mensen hoeveel **stress** ze ervaren op hun werk:*

	1 (helemaal niet)	2	3	4	5 (heel veel)
%	2%	11%	30%	44%	13%

- Meer dan de helft (57%) geeft aan (heel) veel stress te ervaren op het werk.

*We vroegen vervolgens hoe **vaak** ze stress ervaren:*

	Dagelijks	Meerdere keren per week	Meerdere keren per maand	Meerdere keren per jaar	Nooit
%	29%	40%	20%	8%	2%

- Ruim twee derde (69%) ervaart dagelijks of meerdere keren per week stress.

*We vroegen hoe ze zich meestal **voelen** na een dag werken:*

	Nog lekker fris	Best wel moe	Uitgeput	Anders
%	7%	56%	35%	3%

- Ruim een derde (35%) voelt zich meestal uitgeput na een dag werken.

*We vroegen of ze weleens **overspannen** zijn geweest op hun werk (door stress minstens een week ziekgemeld):*

	Nee	Ja, momenteel overspannen	Afgelopen jaar overspannen geweest, nu aan het werk	Langer dan een jaar geleden overspannen geweest nu aan het werk
%	60%	13%	14%	13%

- 40% van de deelnemers heeft zich minstens een week ziekgemeld door stress op het werk.

STRESSOORZAKEN VOOR ALLE DEELNEMERS

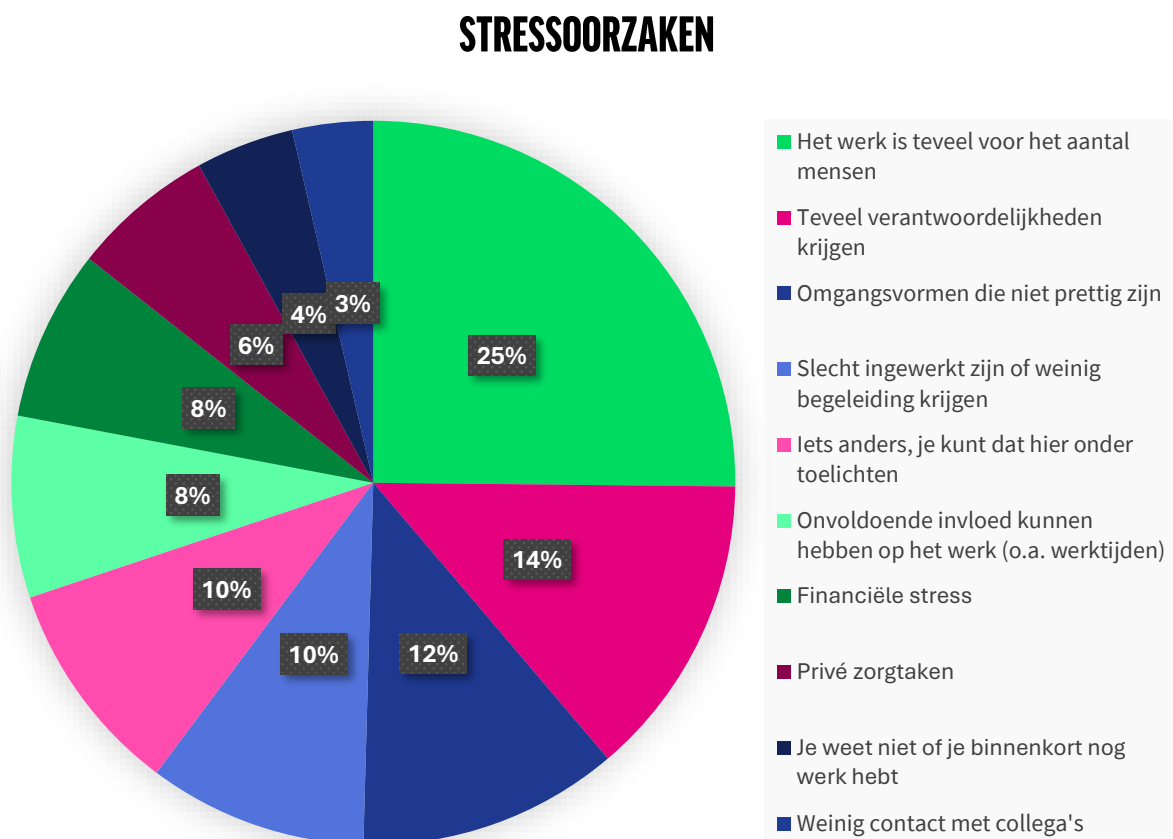
We hebben aan **alle** deelnemers gevraagd wat zij als **oorzaken zien van stress**. Mensen konden 100 punten verdelen over 10 oorzaken, waarvan ze er 1 zelf konden invullen. Zie voor de resultaten onderstaande figuur.

We zien dat vooral (ruim 80%) werkgerelateerde oorzaken worden genoemd. Werkdruk wordt het meeste genoemd als stressoorzaak, gevolgd door te veel verantwoordelijkheid krijgen, onprettige omgangsvormen en slecht ingewerkt zijn.

Bij anders werd het meest ingevuld:

1. Slecht leiderschap
2. Onprettige omgangsvormen
3. Werkdruk

Slecht leiderschap staat niet genoemd bij de antwoordmogelijkheden, onprettige omgangsvormen en werkdruk wel. Deelnemers geven soms ook een nadere toelichting op hun antwoord.

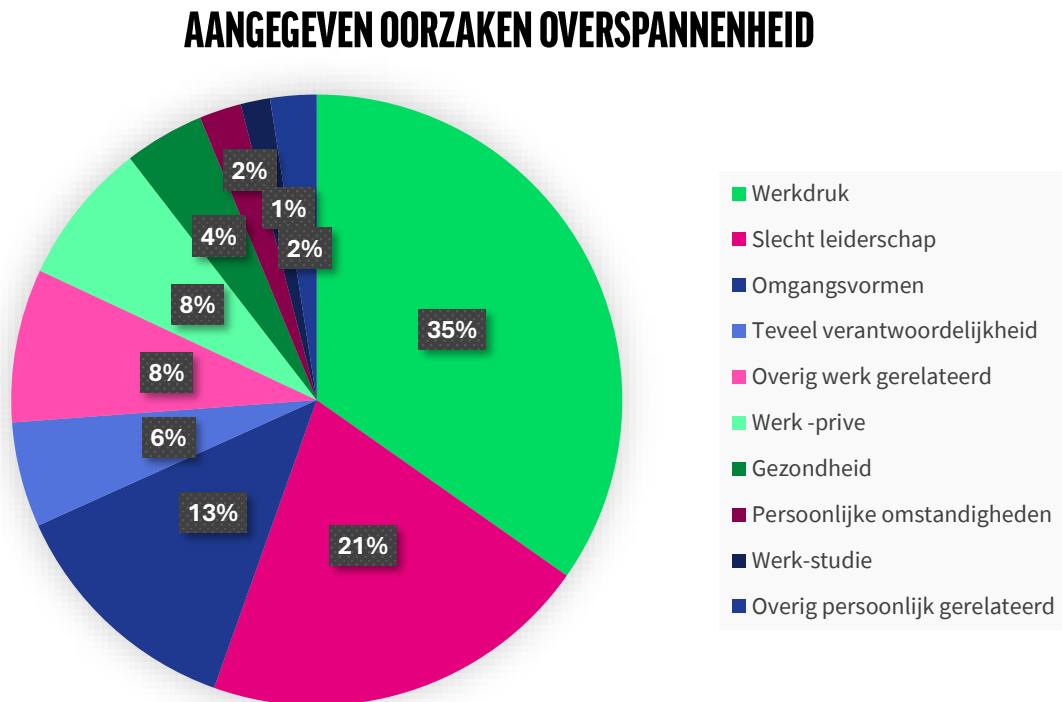


Figuur 2 Stressoorzaken genoemd door alle deelnemers, waarbij ze 100 punten konden verdelen over 10 oorzaken

Mensen konden ook nog een toelichting geven over bovenstaande, deze opmerkingen zijn verwerkt in de paragraaf 'resultaten naar sectoren'.

OORZAKEN OVERSPANNENHEID

We hebben aan de **deelnemers die ervaring hebben met overspannenheid (632 jongeren)** ook gevraagd naar de **redenen** van de overspannenheid (open antwoord), deelnemers konden meerdere oorzaken noemen. In onderstaande grafiek staan de percentages van de genoemde oorzaken.



Figuur 3 Grafiek oorzaken overspannenheid genoemd door mensen die zelf overspannen zijn (geweest)

In bovenstaande grafiek zien we dat 91% van de genoemde oorzaken (deels) werkgerelateerd zijn. Hoge werkdruk wordt het meeste genoemd, gevolgd door slecht leiderschap en vervelende omgangsvormen. De combinatie werk-privé wordt in 7% van de gevallen genoemd. Dat heeft o.a. te maken met het krijgen van kinderen en verhuizen. Alleen persoonlijke omstandigheden (scheiding, overlijden etc.) wordt slechts in 2% genoemd als oorzaak.

Onder **werkdruk** wordt o.a. genoemd (naast dat veel deelnemers het letterlijk zo noemen):

- *Te lang onderbezet, wel op vol vermogen draaien*
- *Constance prestatiedruk*
- *Overbelasting door niet goed geschoolde en onkundige collega's*
- *Veel werk boven op normale takenpakket doen*
- *Toenemende werkdruk doordat anderen een burn-out kregen*
- *Te veel werk moeten verrichten in te korte tijd met veel te veel verantwoordelijkheden en druk om nog meer te presteren*
- *De werkdruk, het altijd maar moeten presteren, het voelde nooit goed genoeg. Alles kon altijd nog beter*

Veel deelnemers geven aan dat de werkdruk samenhangt met slecht leiderschap en vervelende omgangsvormen. Onder **slecht leiderschap** wordt o.a. genoemd (naast dat mensen het letterlijk slecht leiderschap of management noemen):

- *Slechte coördinatie/structuur*
- *Nauwelijks begeleid worden*
- *Onduidelijkheid over taken en bevoegdheden*
- *Afwezigheid van leidinggevende*
- *Continu roosterwijzigingen*
- *Vernedering/pesten/intimidatie/agressie door leidinggevende*
- *Niet aan afspraken/cao/wetgeving houden*
- *Niet mogen ziekmelden*
- *Moeten komen werken tijdens ziekte*
- *Geen rekening houden met beperkingen in gezondheid/zwangerschap*
- *Directie grijpt niet in bij slecht functionerende leidinggevende*
- *Leidinggevende grijpt niet in bij grensoverschrijdend gedrag*
- *Langdurig onder druk gezet worden door leidinggevende/irreële verwachtingen*
- *Niet luisteren naar de werkvloer/geluiden niet serieus nemen*
- *Geen steun van leidinggevende/geen hulp geven als het gevraagd wordt*
- *Micromanagement*
- *Onvoorspelbaarheid leidinggevende*
- *Vrienden van manager worden voorgetrokken*
- *Op vrije dagen/tijd benaderd voor werk worden door leidinggevende*

Onder **vervelende omgangsvormen** wordt genoemd:

- *Machtsmisbruik*
- *Angstcultuur*
- *Slechte/toxische/sociaal onveilige werksfeer*
- *Ongezonde bedrijfscultuur*
- *Slechte samenwerking*
- *Conflicten*
- *Seksisme/seksueel grensoverschrijdend gedrag*
- *Discriminatie/racisme op de werkvloer*
- *Pestgedrag op de werkvloer/wegpesten*
- *Agressie van klanten/patiënten*

4. RESULTATEN, NAAR SECTOR

We onderscheiden hier 4 sectoren: zorg en welzijn (Z&W), diensten, industrie en overheid (deze werden het meeste genoemd)

We vroegen jongeren hoeveel **stress** ze ervaren op hun werk:

	1 (helemaal niet)	2	3	4	5 (heel veel)
Z&W	1%	6%	29%	50%	14%
Diensten	2%	15%	34%	38%	11%
Industrie	3%	14%	31%	39%	13%
Overheid	4%	9%	32%	46%	9%

- In zorg en welzijn ervaart 64% (heel) veel stress op het werk, voor de andere sectoren liggen deze percentages lager (maar zijn nog steeds hoog).

We vroegen vervolgens hoe **vaak** ze stress ervaren:

	Dagelijks	Meerdere keren per week	Meerdere keren per maand	Meerdere keren per jaar	Nooit
Z&W	28%	50%	18%	4%	0%
Diensten	28%	36%	23%	11%	2%
Industrie	29%	37%	18%	14%	2%
Overheid	27%	38%	22%	9%	4%

- Ruim een kwart van de jongeren in alle sectoren geeft aan dagelijks stress te ervaren. Bij zorg en welzijn ligt het percentage dat wekelijks stress ervaart het hoogste.

We vroegen hoe ze zich meestal **voelen** na een dag werken:

	Nog lekker fris	Best wel moe	Uitgeput	Anders
Z&W	5%	53%	39%	3%
Diensten	8%	55%	34%	3%
Industrie	7%	58%	33%	2%
Overheid	8%	61%	29%	2%

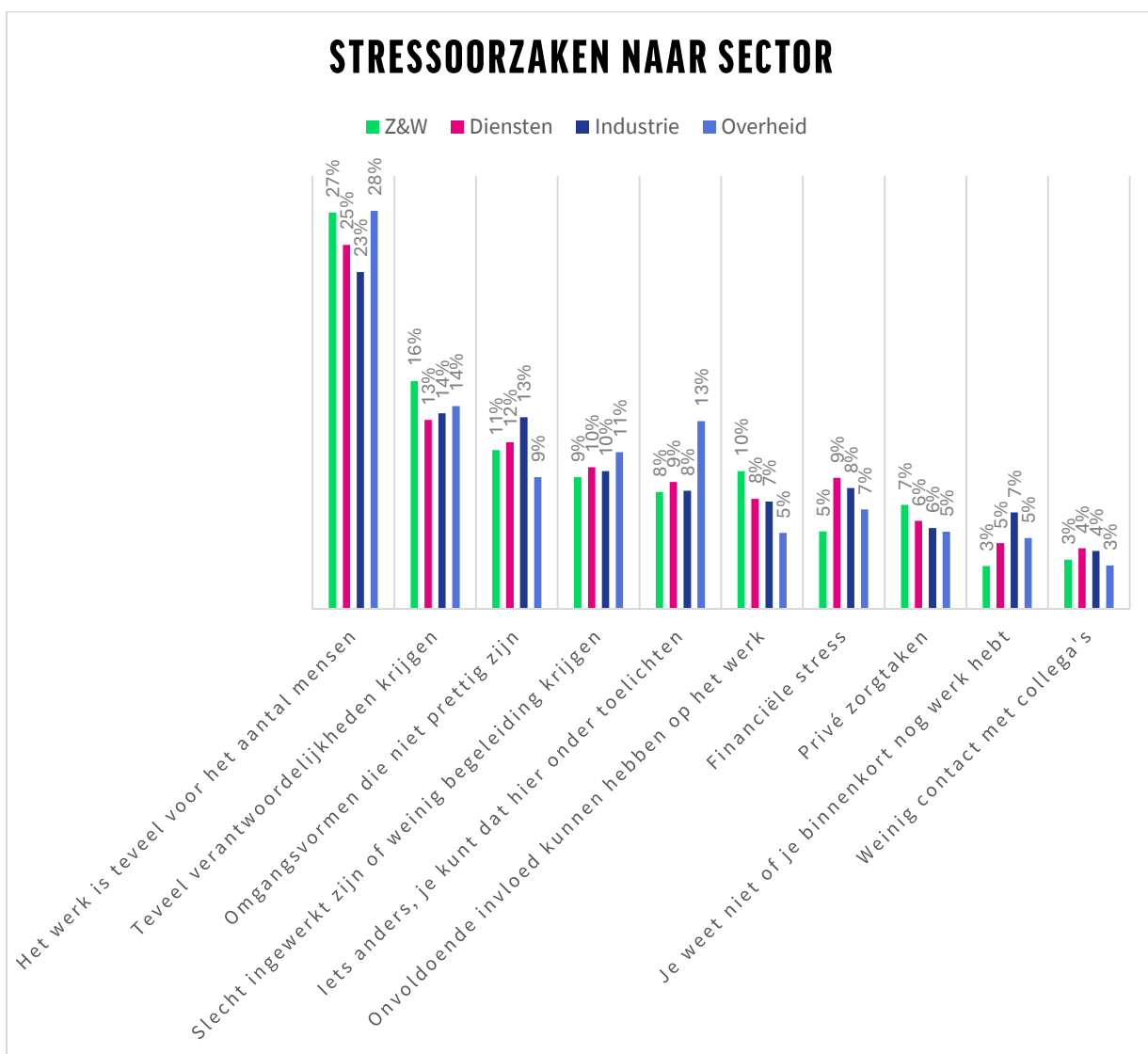
- In zorg en welzijn is het percentage dat aangeeft uitgeput te zijn na een dag werken het hoogste.

We vroegen of ze weleens **overspannen** zijn geweest op hun werk (door stress minstens een week ziekgemeld):

	Nee	Ja, momenteel overspannen	Afgelopen jaar overspannen geweest, nu aan het werk	Langer dan een jaar geleden overspannen geweest nu aan het werk
Z&W	58%	13%	13%	16%
Diensten	63%	13%	15%	10%
Industrie	65%	15%	11%	9%
Overheid	64%	7%	12%	17%

- In zorg en welzijn heeft de grootste groep ervaring met overspannenheid (42%), in de industrie is de grootste groep momenteel overspannen (15%).

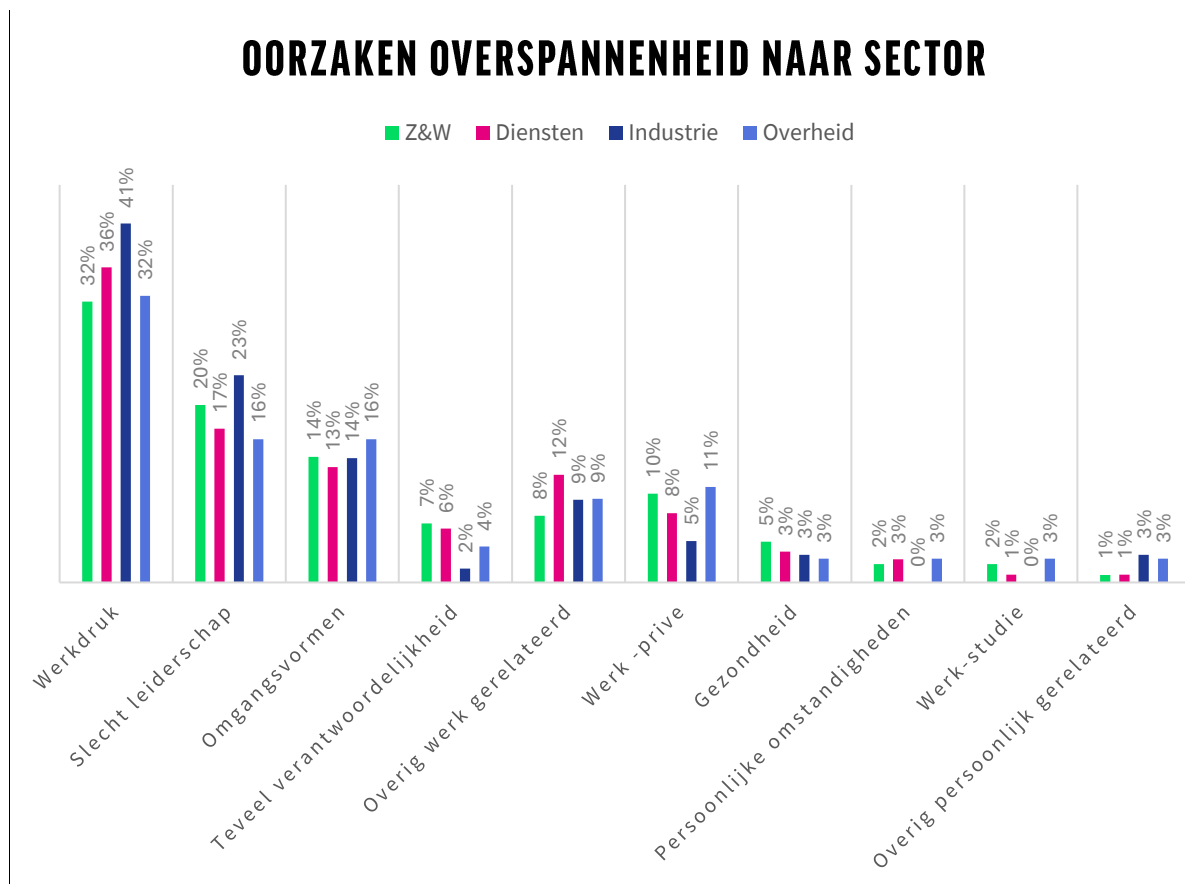
We hebben aan alle deelnemers gevraagd wat zij als **oorzaken zien van stress**. Mensen konden 100 punten verdelen over 10 oorzaken, waarvan ze er 1 zelf konden invullen. Zie figuur 4.



Figuur 4 Stressoorzaken naar sector

Werkdruk wordt door de meeste jongeren als belangrijkste stressoorzaak gezien, dat geldt voor alle sectoren. In zorg en welzijn wordt te veel verantwoordelijkheid krijgen en onvoldoende invloed vaker genoemd. In industrie worden omgangsvormen en werkonzekerheid vaker genoemd. Bij overheid wordt slecht inwerken vaker genoemd.

We hebben aan de mensen die ervaring hebben met overspannenheid ook gevraagd naar de reden van de overspannenheid (open antwoord), mensen konden meerdere oorzaken noemen. In onderstaande grafiek staan de door jongeren genoemde oorzaken.



Figuur 5 Oorzaken overspannenheid naar sector

Door alle groepen wordt werkdruk het meeste genoemd, in de industrie wordt dit het vaakst genoemd. Jongeren in de industrie noemen vaker slecht leiderschap als oorzaak van hun overspannenheid.

Mensen konden ook nog een toelichting geven over bovenstaande.

Enkele opmerkingen van jongeren in **zorg en welzijn**

- “In de zorg moeten we werk wat voorheen met z’n zevenen gedaan moest worden moet nu met z’n vieren doen. Managers vinden ook maar dat we dat moeten redden. Hierdoor al veel ziektegevallen op het werk.”
- “Micromanagement en slecht leiderschap hebben voor een nare sfeer gezorgd.”
- “Merk dat er weinig echt vakkundige mensen zijn die echt kennis hebben. Hierdoor ligt alle verantwoordelijkheid voor kennis bij mij.”

- *“Er zijn strenge regels voor wat mag en wat niet mag maar werkgevers proberen binnen die grenzen hun personeel tot het uiterste te drijven. Geld staat centraal i.p.v. goede kwaliteit leveren. Maar als de klant komt klagen over de kwaliteit dan opeens is het personeel tekortgeschoten volgens de werkgever.”*
- *“Als verpleegkundige in mijn branche is de doorstroom van collega’s hoog wat invloed heeft op het kennisniveau van de afdeling. Als er geen personeel vastgehouden kan worden blijft de werkdruk hoog en de kwaliteit van zorg laag.”*
- *“Indicaties voor bewoners zijn krom, ze komen niet overeen met de zorg die je moet bieden. Weinig tot geen tijd voor inwerken en veel verantwoordelijkheid dragen.”*
- *“Leerlingen worden misbruikt in hun functie. Niet genoeg tijd krijgen om te studeren. Input geven wordt niet gewaardeerd. Te veel verantwoordelijkheid voor leerlingen zoals te grote neventaken.”*
- *“Vooral het continu zeggen: ‘ja we weten het, we zijn er mee bezig, nog even volhouden’. Terwijl al aangegeven werd door het team dat alles te veel werd met de bezetting. Het doorduwen van standaard takenlijst en verantwoordelijkheden, wetende dat er onderbezetting is, werd te veel.”*

Enkele opmerkingen van jongeren in de **dienstensector**:

- *“Eigenlijk totaal niet ingewerkt, bij 2 werkgevers al gehad. Een kahoot/online presentatie was alles, daarna direct in je eentje naar de klant en ‘succes’, vogel het maar uit.”*
- *“Manager ging met ons om alsof we een kleuterklas waren. Rare verplichtingen en valse beschuldigingen.”*
- *“Werk en privé hangt in stress wel samen. Als je het niet met je leidinggevende er over kan hebben, verhoogt dat de druk alleen nog maar meer.”*
- *“Geen waardering krijgen voor je prestaties is een de-motivator.”*
- *“Er wordt veel te veel gevraagd voor veel te weinig geld.”*
- *“Ik werk bij een callcenter en gesprekken met klanten kunnen, in combinatie met de kwaliteitsmetingen, soms stress opleveren.”*
- *“Aan het werk voor het minimumloon, terwijl de werkgever wel bijna 6x zoveel voor mij in het uur vraagt.”*
- *“HR staat niet aan jouw zijde, maar is uitvoerend in dienst van de directeur.”*
- *“Financiële stress voornamelijk ook omdat je mentaal en fysiek minder uren wilt werken maar dat kan niet want anders kom je niet goed rond (inflatie is hoger dan het loon wat stijgt). Voor alle vaste lasten ben je al zoveel geld kwijt. Daarnaast de studieschuld die afbetaald moet worden.”*
- *“Een manager die niet in een leidinggevende rol hoort. Misbruik maakt van een positie, medewerkers verantwoordelijkheden geven die niet matchen met hun rol en beloning die*

daarbij hoort. Te hoge werkdruk om andere stakeholders binnen de organisatie vanuit zijn perspectief tevreden te houden, koste wat kost.”

- *“Mijn collega’s in de beveiliging zie ik niet. Eigenlijk 80% zzpers en ik ken ook het kantoorpersoneel niet terwijl ik er 9 jaar werk.”*

Enkele opmerkingen van jongeren in de **industrie:**

- *“Ik werk al 3 jaar in m'n eentje op een functie van 2fte, ondank herhaaldelijk aangegeven is er nog geen structurele oplossing.”*
- *“Te weinig en te korte pauzes op drukke dagen.”*
- *“Door personeelstekorten word je als nieuwe werknemer te snel alleen aan het werk gezet waardoor je onnodig fouten maakt. Dat heeft een negatief gevolg voor je zelfvertrouwen en het werkplezier.”*
- *“Mensen worden niet gelijk behandeld, waar de één alle support krijgt, krijgt de ander geen support, als het werk verdubbelt of zelfs meer. Ook wordt er met 2 maten gemeten wanneer personen afwezig zijn en worden collega's voorgetrokken doordat er buiten het werk een vriendschap is met leidinggevend.”*
- *“Elk jaar neemt de druk om te presteren toe, en de onzekerheid neemt toe. Er is geen baan zekerheid meer en arbeidsvoorwaarden en bonussen verdwijnen in rap tempo. Alles wordt duurder en werkgevers houden de salarissen niet bij. Er is weinig verwachting op een toekomst. De bedrijven zijn ontwricht en chaotisch, en veranderen in burn-outfabrieken.”*

Enkele opmerkingen van jongeren in de **overheid:**

- *“Senioriteit binnen de afdeling/organisatie is uitgedund. Dit maakt dat junioren/medioren meer ‘zwemmen’ en fouten maken. Fouten oplossen kost weer extra tijd waar de werkdruk al hoog is.”*
- *“Te veel aan werk komt doordat er niet genoeg werknemers zijn om de taakstelling van de organisatie uit te voeren. Dit leidt er automatisch ook toe dat iedereen eigenlijk voor te veel dingen verantwoordelijk is, en dat je heel snel de expert bent over een onderwerp, vooral omdat anderen er niet zo veel mee bezig zijn.”*
- *“De kern is dat er te hoge eisen worden gesteld voor productie, maar er ook veel regels zijn om alles precies goed te doen. Samen bijna onmogelijk.”*
- *“Ik werk in een organisatie waar het maatschappelijk belang groot is, en dit trekken alle medewerkers zich ook aan. Het is dus niet zo dat van bovenaf in de organisatie zomaar onhaalbare doelen worden geëist, eerder dat er gewoon niet genoeg geld is voor het aantal mensen waar de wettelijke taken om vragen.”*
- *“Slecht leiderschap binnen de organisatie levert ook stress op door onduidelijkheid, willekeur en frustratie. Als de hele keten van medewerker tot managers en directie goed werkt, kan ik mijn rol ook beter vervullen.”*
- *“Het werk is altijd gedaan op de beste manier die kan zonder na te denken of we het wel efficiënt doen. Dit blijft nu voor terugkerende frustratie zorgen.”*

Enkele opmerkingen uit **overige** sectoren:

- *“Jarenlange structurele onderbezetting. Slecht verlof krijgen. Last minute dienstwissel en intrekken verlof. Manager die te ver van de werkvloer af staat.” (Sector vervoer)*
- *“Onregelmatige werktijden en weinig invloed hebben op je rooster veroorzaakt veel stress.” (Sector vervoer)*
- *“Ik heb wel eens meegemaakt bij vorige werk dat ik het werk voor 2 man moest doen, en dan nog op mijn dak kreeg als het niet af was (geeft stress), daarom ook weggegaan.” (Sector logistiek)*
- *“Minimumloon in 8 jaar dat ik er werk nooit loonsverhoging gehad, wel om gevraagd. Ik ben een jonge mama van 30 met een tweede op komst en ik werk 20 uur. En als je dan minimumloon verdient ben je beperkt.” (Sector handel)*
- *“Weinig top-down communicatie. Geen aandacht voor persoonlijke omstandigheden vanuit manager. Geen begrip voor drukte of hoeveelheid werkzaamheden, met name in bv de avonddienst.” (Sector handel)*
- *“Afdelingen werkt niet goed samen.” (Sector handel)*
- *“Dat als je om hulp vraagt, het niet krijgt. Daarvoor moet je dan eerst thuis zitten. En dan beloven ze dingen en die komen ze maar deels na.” (Sector onderwijs)*
- *“Ik werk in een installatiebedrijf als leerling. Word door personeelstekort aangewezen als leidinggevende voor de klus en moet de andere leerlingen aansturen.” (Sector bouw)*
- *“Financiële stress doordat ze me meerdere keren ‘vergeten’ waren uit te betalen voor uren die ik wel gewerkt had & doordat ze mijn jaarlijkse loonsverhoging ‘vergeten’ waren.” (Sector horeca)*

SAMENVATTING RESULTATEN

Samenvattend kan gezegd worden dat in alle uitgelichte sectoren werkdruk de belangrijkste stressoorzaak is. Jongeren in zorg en welzijn hebben meer ervaring met overspannenheid op het werk, 39% geeft aan meestal uitgeput te zijn na een dag werken. In de overheid geven mensen meer aan slecht ingewerkt te zijn. Slecht leiderschap wordt meer genoemd door jongeren in de industrie.

5. RESULTATEN, NAAR GENDER

Gevraagd naar hun gender gaf 54% aan vrouw te zijn, 43% man, 2% non-binair en 1% wil het niet zeggen. In dit hoofdstuk zullen we alleen de groepen vrouw en man meenemen (gezien de grootte van de groepen).

*We vroegen vrouwen en mannen hoeveel **stress** ze ervaren op hun werk:*

	1 (helemaal niet)	2	3	4	5 (heel veel)
Vrouwen	1%	8%	30%	46%	15%
Mannen	4%	15%	28%	42%	11%

- Meer vrouwen geven aan (heel) veel stress te ervaren (61%) dan mannen (53%), gemiddeld scoren vrouwen op deze schaal 3,7 en mannen 3,4.

*We vroegen vervolgens hoe **vaak** ze stress ervaren:*

	Dagelijks	Meerdere keren per week	Meerdere keren per maand	Meerdere keren per jaar	Nooit
Vrouwen	29%	43%	20%	7%	1%
Mannen	29%	37%	19%	11%	4%

- Van de vrouwen ervaart 92% minimaal maandelijks stress, voor mannen ligt dit percentage op 85%.

*We vroegen hoe ze zich meestal **voelen** na een dag werken:*

	Nog lekker fris	Best wel moe	Uitgeput	Anders
Vrouwen	5%	55%	38%	2%
Mannen	10%	57%	30%	3%

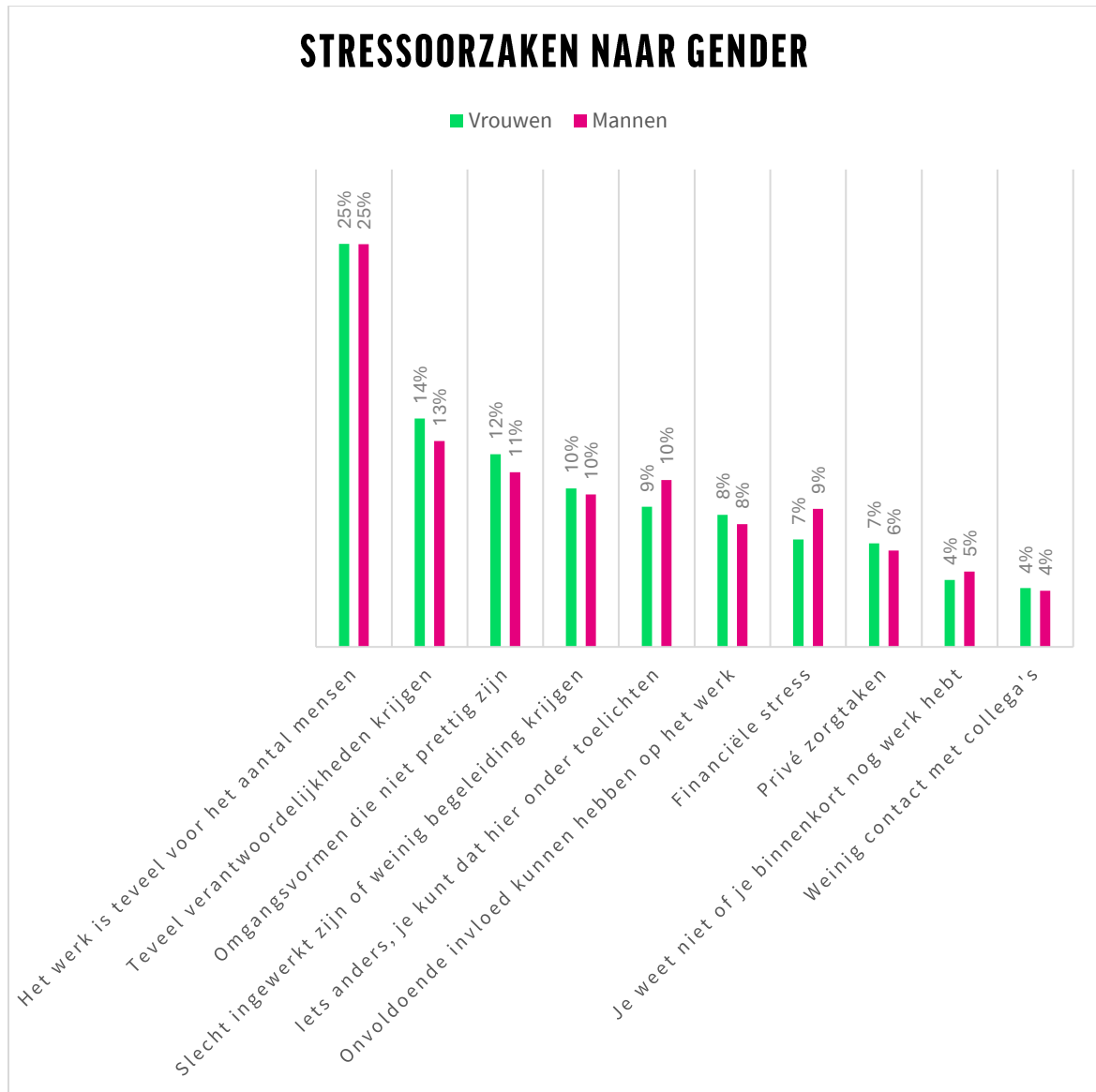
- Meer vrouwen dan mannen voelen zich meestal uitgeput na een dag werken (38% versus 30%)

We vroegen of ze weleens **overspannen** zijn geweest op hun werk (door stress minstens een week ziekgemeld):

	Nee	Ja, momenteel overspannen	Afgelopen jaar overspannen geweest, nu aan het werk	Langer dan een jaar geleden overspannen geweest nu aan het werk
Vrouwen	56%	15%	14%	15%
Mannen	66%	11%	13%	11%

- 44% van de vrouwen en 34% van de mannen geeft aan overspannen te zijn (geweest).

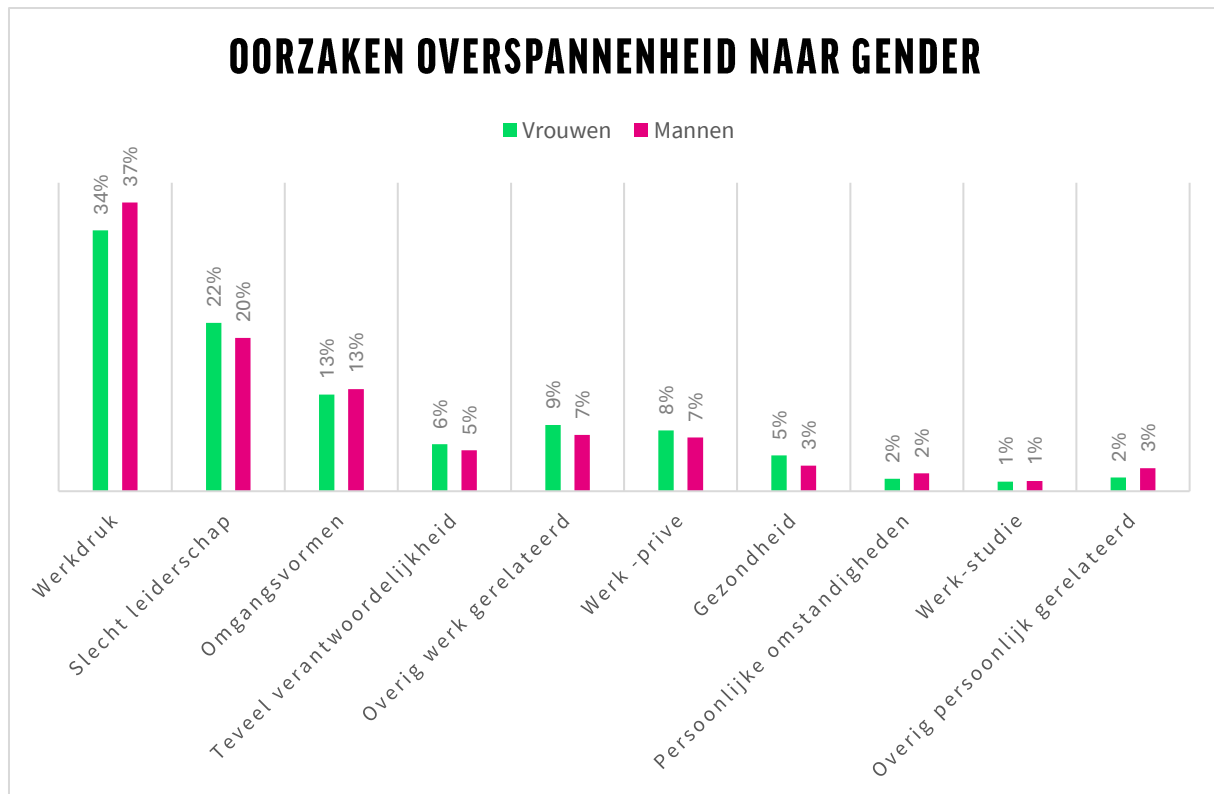
We hebben aan **alle** deelnemers gevraagd wat zij als **oorzaken zien van stress**. Mensen konden 100 punten verdelen over 10 oorzaken, waarvan ze er 1 zelf konden invullen. Zie onderstaande grafiek naar gender.



Figuur 6 Stressoorzaken volgens vrouwen en mannen

Er zijn kleine verschillen in wat vrouwen en mannen als oorzaak van stress zien, beiden geven werkdruk als belangrijkste oorzaak aan. Mannen geven iets vaker aan financiële stress als oorzaak te zien.

We hebben aan de mensen die ervaring hebben met overspannenheid ook gevraagd naar de reden van de overspannenheid (open antwoord), mensen konden meerdere oorzaken noemen. In onderstaande grafiek staan de door vrouwen en mannen genoemde oorzaken.



Figuur 7 Oorzaken overspannenheid naar gender

Door mannen en vrouwen wordt werkdruk het meeste genoemd, wel geven mannen dat vaker als oorzaak aan. Vrouwen noemen iets vaker dan mannen slecht leiderschap als oorzaak van hun overspannenheid.

SAMENVATTING RESULTATEN

Vrouwen in dit onderzoek werken meer dan mannen parttime, hebben vaker een hbo- of universitaire studie gedaan en werken meer in de sector zorg en welzijn. Mannen werken meer in de industrie, techniek en dienstensector.

Samengevat kan gezegd worden dat vrouwen meer en vaker stress ervaren dan mannen. Na een werkdag voelt 38% van de vrouwen en 30% van de mannen zich meestal uitgeput.

Ervaring met uitval door spanningsklachten heeft 44% van de vrouwen en 34% van de mannen. Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat de oorzaken van overspannenheid en stress in zeer grote mate werk gerelateerd is. In de genoemde oorzaken zit weinig verschil tussen mannen en vrouwen.

6. RESULTATEN, NAAR LEEFTIJD

We onderscheiden hier 3 groepen: tot 25 jaar (359 mensen), 25 t/m 29 jaar (864 mensen) en 30 t/m 34 jaar (1209 mensen). Hierna noemen we deze groep: 'tot 25', '25 tot 30' en '30 tot 35'.

We vroegen jongeren hoeveel **stress** ze ervaren op hun werk:

	1 (helemaal niet)	2	3	4	5 (heel veel)
Tot 25	4%	15%	36%	37%	8%
25 tot 30	2%	11%	28%	48%	12%
30 tot 35	2%	11%	29%	43%	15%

- In de groep tot 25 jaar ervaart 45% (heel) veel stress op het werk, voor de groepen 25-30 en 30-35 ligt dat hoger (60% versus 58%).

We vroegen vervolgens hoe **vaak** ze stress ervaren:

	Dagelijks	Meerdere keren per week	Meerdere keren per maand	Meerdere keren per jaar	Nooit
Tot 25	35%	32%	22%	7%	4%
25 tot 30	29%	41%	20%	8%	2%
30 tot 35	27%	42%	20%	9%	2%

- Jongeren tot 25 jaar geven meer aan dagelijks stress te ervaren (35%).

We vroegen hoe ze zich meestal **voelen** na een dag werken:

	Nog lekker fris	Best wel moe	Uitgeput	Anders
Tot 25	6%	52%	37%	5%
25 tot 30	6%	58%	33%	3%
30 tot 35	8%	55%	35%	2%

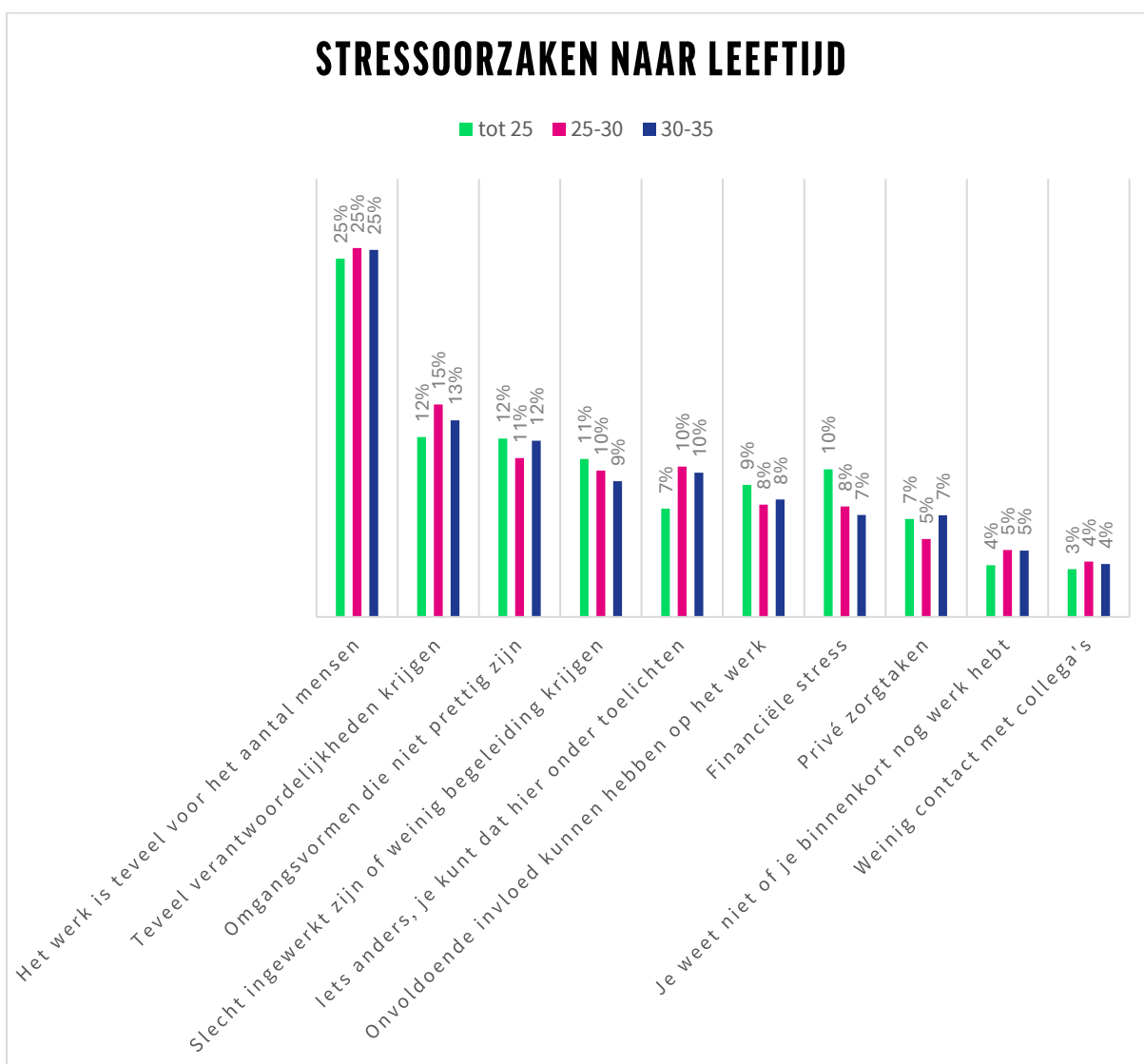
- In de groep jongeren tot 25 jaar is het percentage dat aangeeft uitgeput te zijn na een dag werken het hoogste (37%).

We vroegen of ze weleens **overspannen** zijn geweest op hun werk (door stress minstens een week ziekgemeld):

	Nee	Ja, momenteel overspannen	Afgelopen jaar overspannen geweest, nu aan het werk	Langer dan een jaar geleden overspannen geweest nu aan het werk
Tot 25	69%	10%	16%	5%
25 tot 30	63%	14%	13%	11%
30 tot 35	55%	14%	14%	17%

- In de groep tot 25 jaar geeft 31% aan overspannen te zijn (geweest), bij de groep 30-35 ligt dit percentage zelfs op 45%.

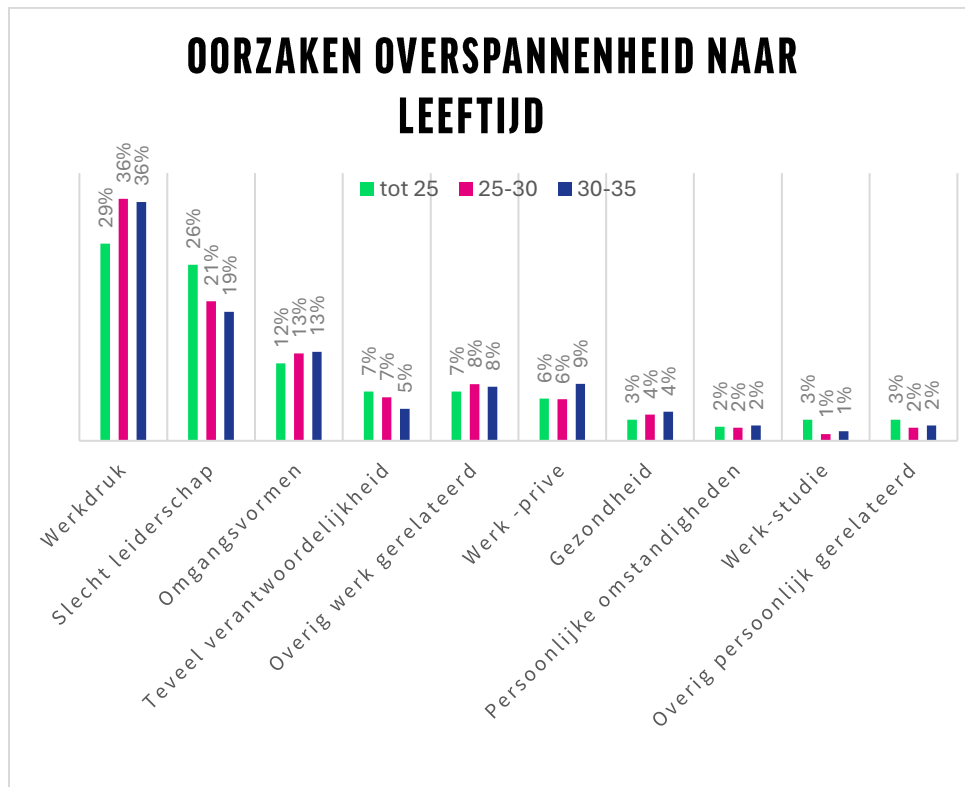
We hebben aan **alle** deelnemers gevraagd wat zij als **oorzaken zien van stress**. Mensen konden 100 punten verdelen over 10 oorzaken, waarvan ze er 1 zelf konden invullen. Zie onderstaande grafiek naar leeftijdsgroepen.



Figuur 8 Stressoorzaken volgens jongeren naar leeftijd

Werkdruk wordt door de meeste jongeren als belangrijkste stressoorzaak gezien, dat geldt voor alle leeftijden. Jongeren tot 25 jaar ervaren wat meer financiële stress.

We hebben aan de mensen die ervaring hebben met overspannenheid ook gevraagd naar de reden van de overspannenheid (open antwoord), mensen konden meerdere oorzaken noemen. In onderstaande grafiek staan de door jongeren genoemde oorzaken.



Figuur 9 Oorzaken overspannenheid naar leeftijd

Door alle groepen wordt werkdruk het meeste genoemd. Jongeren tot 25 jaar noemen vaker slecht leiderschap als oorzaak van hun overspannenheid. Jongeren van 30-35 noemen werk-privé balans iets meer als oorzaak.

SAMENVATTING RESULTATEN

Samenvattend kan gezegd worden dat onder jongeren tot 25 jaar 35% aangeeft dagelijks stress te ervaren, 37% aangeeft meestal uitgeput te zijn na een dag werken en 31% al ervaring heeft met overspannenheid op het werk. Er zijn dus al op jonge leeftijd serieuze risico's op uitval.

Daarbij spelen werkdruk, slecht leiderschap, onprettige omgangsvormen en te veel verantwoordelijkheid krijgen de voornaamste rol. Naarmate jongeren ouder worden, neemt het belang van slecht leiderschap af als oorzaak en neemt het belang van werkdruk en werk-privé als oorzaak toe.

7. RESULTATEN, NAAR SOORT OPLEIDING

We onderscheiden hier 2 soorten opleiding: MBO en HBO/universiteit (HBO/uni) (90% van alle deelnemers).

We vroegen jongeren hoeveel **stress** ze ervaren op hun werk:

	1 (helemaal niet)	2	3	4	5 (heel veel)
MBO	2%	9%	28%	46%	15%
HBO/uni	1%	11%	32%	45%	11%

- Mbo'ers geven iets meer aan (heel) veel stress te ervaren op het werk (61% versus 56%).

We vroegen vervolgens hoe **vaak** ze stress ervaren:

	Dagelijks	Meerdere keren per week	Meerdere keren per maand	Meerdere keren per jaar	Nooit
MBO	33%	40%	18%	7%	2%
HBO/uni	25%	42%	24%	8%	1%

- Het percentage dat dagelijks stress ervaart ligt bij mbo'ers hoger (33%).

We vroegen hoe ze zich meestal **voelen** na een dag werken:

	Nog lekker fris	Best wel moe	Uitgeput	Anders
MBO	5%	50%	41%	4%
HBO/uni	7%	62%	29%	2%

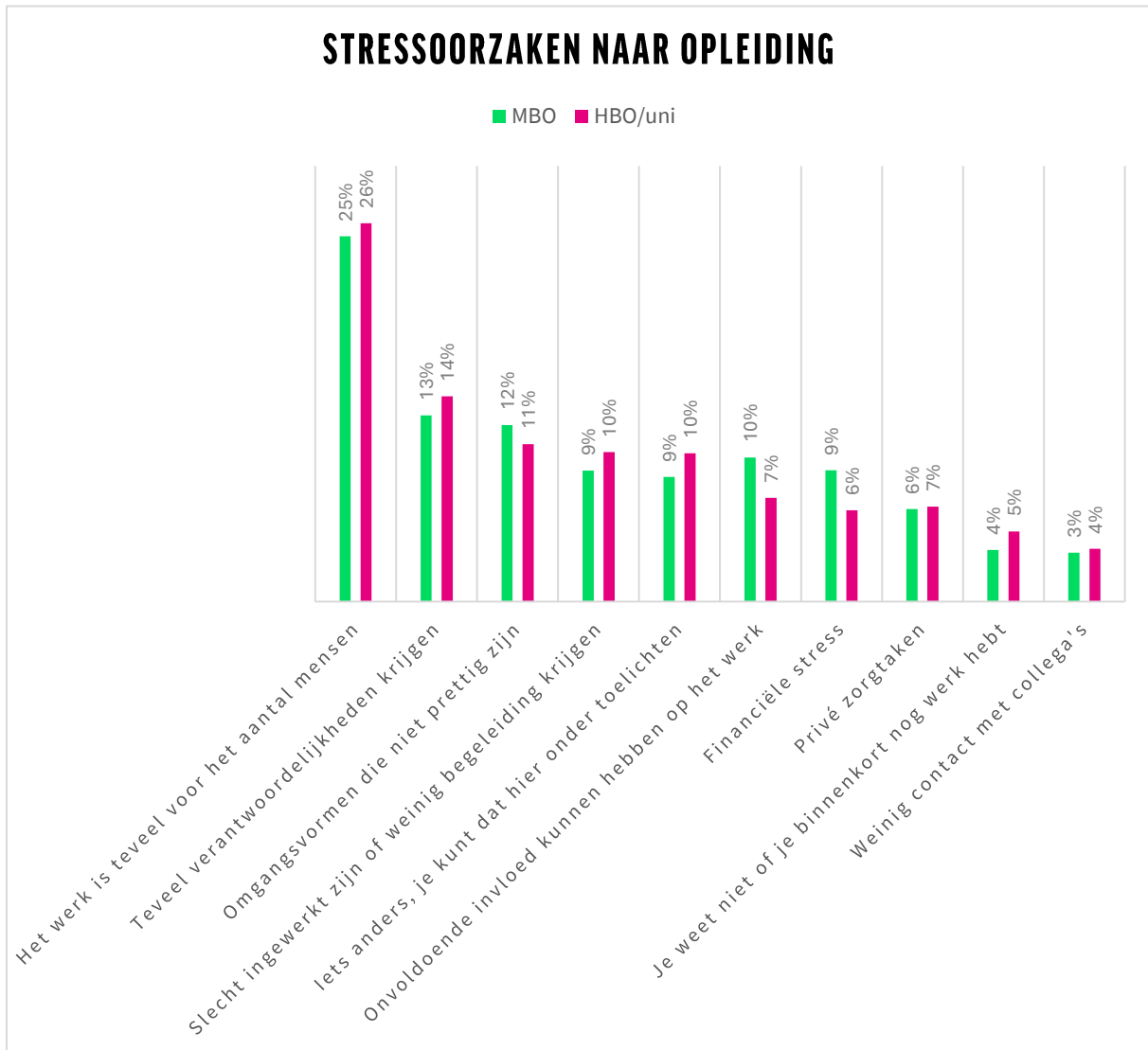
- Bij de groep mensen met een mbo-opleiding is het percentage dat aangeeft uitgeput te zijn na een dag werken een stuk hoger (41 versus 29%).

We vroegen of ze weleens **overspannen** zijn geweest op hun werk (door stress minstens een week ziekgemeld):

	Nee	Ja, momenteel overspannen	Afgelopen jaar overspannen geweest, nu aan het werk	Langer dan een jaar geleden overspannen geweest nu aan het werk
MBO	54%	15%	17%	14%
HBO/uni	63%	10%	13%	14%

- Mensen met een mbo-opleiding hebben vaker ervaring met overspannenheid (46%), dan mensen met een hbo- of universitaire opleiding (37%).

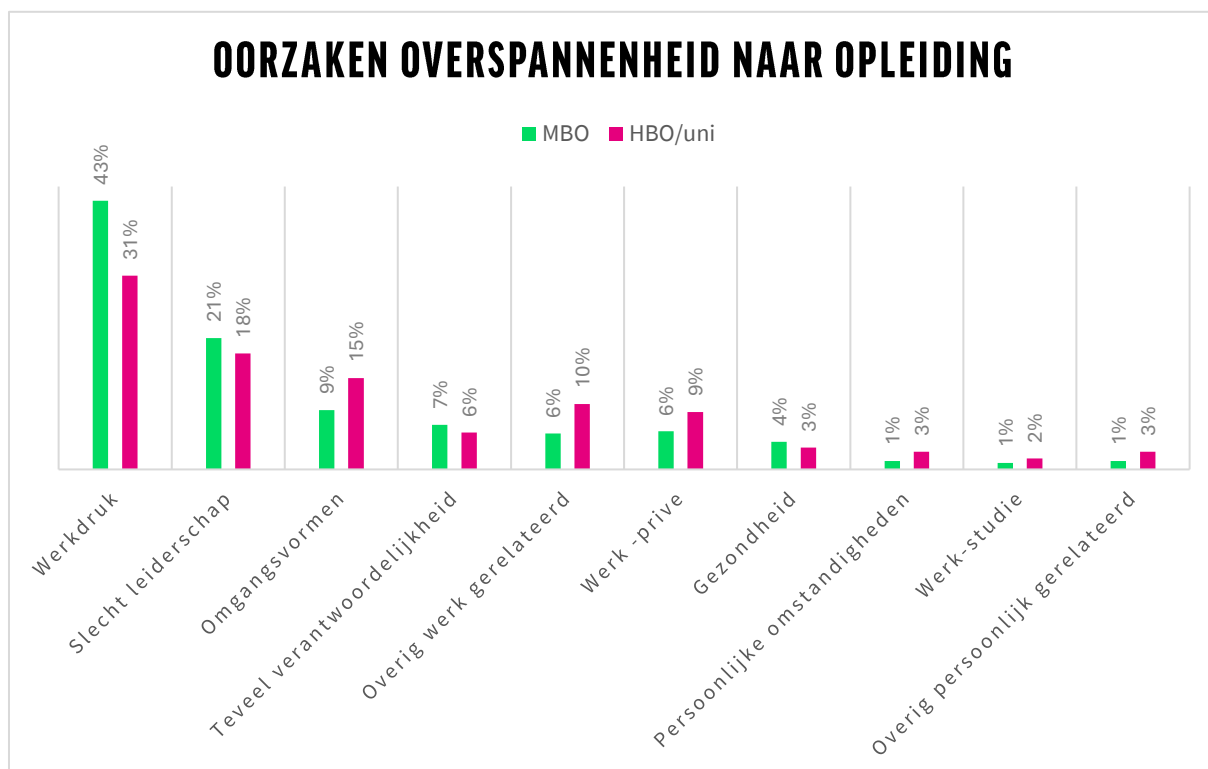
We hebben aan **alle** deelnemers gevraagd wat zij als **oorzaken zien van stress**. Mensen konden 100 punten verdelen over 10 oorzaken, waarvan ze er 1 zelf konden invullen. Zie onderstaande grafiek naar opleiding.



Figuur 10 Stressoorzaken naar opleiding

Werkdruk wordt door de meeste jongeren als belangrijkste stressoorzaak gezien, dat geldt voor beide groepen. De verschillen zijn klein, door mensen met een mbo-opleiding wordt onvoldoende invloed en financiële stress wat vaker genoemd.

We hebben aan de mensen die ervaring hebben met overspannenheid ook specifiek gevraagd naar de reden van de overspannenheid (open antwoord), mensen konden meerdere oorzaken noemen. In onderstaande grafiek staan de door jongeren genoemde oorzaken.



Figuur 11 Oorzaken overspannenheid naar opleiding

Er zijn grotere verschillen tussen de verschillende soorten opleidingen wanneer het gaat om oorzaken voor overspannenheid. Beide groepen benoemen werkdruk het meest, maar door mensen met een mbo-opleiding wordt dit veel vaker genoemd. De tweede oorzaak, slecht leiderschap wordt door mensen met een mbo-opleiding iets vaker genoemd. De derde oorzaak, omgangsvormen, wordt vaker genoemd door mensen met een hbo- of universitaire opleiding. Relatief meer mensen met een hbo- of universitaire opleiding geven overige werkoorzaken aan, daar wordt veel genoemd: onduidelijkheid over werkverdeling/ takenpakket, slecht ingewerkt zijn.

SAMENVATTING RESULTATEN

Samenvattend kan gezegd worden dat jongeren met een mbo-opleiding meer en vaker stress ervaren, ze voelen zich ook vaker uitgeput na het werk. Ze hebben ook meer ervaring met overspannenheid. Verreweg de belangrijkste oorzaak hiervan is werkdruk, de tweede oorzaak slecht leiderschap. Ze geven wat meer aan weinig invloed op het werk te hebben en ervaren meer financiële stress.

Jongeren met een hbo- of universitaire opleiding geven vaker aan slecht ingewerkt te zijn. Als ze overspannen zijn (geweest), geven ze relatief vaker aan dat slechte omgangsvormen een oorzaak zijn van overspannenheid. De verschillen tussen soorten opleiding komen pas naar voren als jongeren met ervaring met overspannenheid bevestigd worden.

8. SAMENVATTING

In dit onderzoek komt naar voren dat jongwerkkenden (t/m 34 jaar) veel en vaak stress ervaren en vaak uitgeput zijn:

- 57% geeft aan (heel) veel stress te ervaren op het werk.
- 69% geeft aan minimaal wekelijks stress te ervaren.
- 35% geeft aan meestal uitgeput te zijn na een dag werken.
- Voor alle bovenstaande punten geldt dat extra sterk voor mensen die in de sector zorg en welzijn werken, voor vrouwen en voor mbo'ers. Dat zijn ook de groepen die relatief meer in high strain jobs werken, zie bijlage 2.

Gevraagd naar stress oorzaken geven jongeren de volgende top 3 aan:

1. Het werk is te veel voor het aantal mensen (25%)
2. Te veel verantwoordelijkheid krijgen (14%)
3. Omgangsvormen die niet prettig zijn (12%)

In totaal is 80% van de stressorzaken puur werkgerelateerd. Opvallend is dat 10% van de jongeren aangeeft dat een slechte inwerking oorzaak is van de stress. Dat geldt in sterkere mate voor mensen die voor de overheid werken, vrouwen en mensen met een hbo- of universitaire opleiding.

Veel jongeren geven aan zich weleens minimaal een week ziekgemeld te hebben vanwege stress:

- 40% geeft aan zich weleens vanwege stress ziek te hebben gemeld (minimaal een week).
- Opvallend is dat ook 31% van de jongeren tot 25 jaar aangeeft zich weleens hierdoor ziekgemeld te hebben.

Van de 632 deelnemers die ervaring hebben met overspannenheid, benoemt 91% oorzaken die (deels) werkgerelateerd zijn. De top 3 is:

1. Werkdruk (35%)
2. Slecht leiderschap (21%)
3. Vervelende omgangsvormen (13%)

Uit de vele citaten komt een beeld naar voren van jongeren die overbelast worden door hun werkgever, waardoor er serieuze risico's zijn op uitval en de werkdruk weer toeneemt. Dit mechanisme geldt voor alle werkkenden. Jongeren zijn door hun geringere werkervaring daarin kwetsbaarder.

Ook uit andere onderzoeken (zie bijlage 2) komt de grote druk op jongeren naar voren en worden pleidooien gehouden om druk van de ketel te halen.

9. ADVIEZEN

Aangezien de werkstress onder jongeren vooral samenhangt met werkdruk en omgangsvormen, pleiten FNV en FNV Young & United voor maatregelen om het werk beter te organiseren. Daarmee kan werkstress afnemen en kan uitval van jonge werkenden voorkomen worden.

1. Goede begeleiding is geen luxe maar een must

Jongeren die goed worden ingewerkt en regelmatig begeleiding krijgen, weten wat er van hen verwacht wordt en durven sneller hulp te vragen. Toch worden veel jongeren 'in het diepe gegooid' zonder een goede inwerking en begeleiding. FNV en FNV Y&U pleiten voor een vaste begeleider voor elke nieuwe werknemer, met periodieke gesprekken, zolang als nodig is. Als stress dreigt, moet het werk direct aangepast kunnen worden.

2. Verminder de werkdruk door vakbonden en werknemers mee te laten praten over normen en taken

Te hoge werkdruk is de grootste oorzaak van stress. Werkgevers moeten stoppen met het afwentelen van capaciteitsproblemen op werknemers. Er is nu te vaak een vicieuze cirkel die van hoge werkdruk leidt naar uitval, met als resultaat nog hogere werkdruk. FNV en FNV Y&U willen dat werknemers en vakbonden inspraak krijgen op productienormen en taakpakketten. In de CAO-jeugdzorg zijn hier al afspraken gemaakt, zoals een 'rode knop': als de werkdruk te hoog wordt, moet het werk direct aangepast kunnen worden.

3. Meer zeggenschap over je eigen werk

Geef jongeren meer invloed op hoe hun werk eruit ziet. Zo kunnen ze ook invloed uitoefenen op hun werkdruk en kan stress voorkomen worden. Oftewel zorg dat minder mensen hoeven te werken in 'high strain jobs', zoals TNO het noemt. Dat zijn banen waar hoge taakeisen aan mensen worden gesteld en mensen weinig autonomie hebben.

4. Recht op onbereikbaarheid in de wet

Door smartphones en werkgroepsapps neemt het werk nooit meer een pauze. Dit vergroot de ervaren werkdruk. FNV en FNV Y&U willen dat het recht op onbereikbaarheid wettelijk wordt verankerd. Tot die tijd moeten werkgevers en vakbonden in cao's afspreken dat werknemers na kantoortijd niet bereikbaar hoeven te zijn.

5. Duidelijkheid en stabiliteit: geen chaos op de werkvloer

Slechte leidinggevenden en onvoorspelbare roosters zorgen voor onnodige stress. FNV en FNV Y&U eisen dat werkgevers duidelijke afspraken maken over taken, stabiele roosters hanteren die tijdig van tevoren zijn aangekondigd en gemaakte afspraken in cao's en wet- en regelgeving naleven. Dit lijkt vanzelfsprekend, maar het komt nog teveel voor dat bijvoorbeeld een ziekmelding niet wordt geaccepteerd, of dat jongeren geen vrije tijd kunnen inplannen omdat ze nooit weten of ze dan misschien ingeroosterd worden.

6. Veilige werkvloer: pak ongewenst gedrag op de werkvloer aan.

Ongewenst gedrag zoals pesten, seksisme of racisme komt nog steeds te vaak voor. FNV en FNV Y&U roepen werkgevers op om hier actief tegen op te treden en een veilige werkomgeving te creëren. Een cultuurverandering begint bij het serieus nemen van signalen en het aanpakken van daders: juist als deze in leidinggevende posities zitten. Voor het voeren van effectief beleid kun je veel praktische tips vinden in: [Handreiking voor cultuurverandering op de werkvloer](#).

Deze maatregelen moeten worden vastgelegd in cao's en waar mogelijk wettelijk worden verankerd. De jongeren van vandaag zijn de bouwers van morgen. Ze staan te popelen om de klimaatcrisis, vergrijzing en andere grote uitdagingen aan te pakken. Maar ze kunnen dat alleen als we ze de kans geven. Het minste wat we kunnen doen, is ze niet opbranden voordat ze goed en wel begonnen zijn.

BIJLAGE 1 - ACHTERGRONDKENMERKEN

Onderstaand vind je een samenvatting van de responsgegevens:

We vroegen mensen of ze een **studie** volgen:

	Geen studie	Meerdere dagen per week studie	Maximaal 1 dag per week studie
%	86%	6%	8%

We vroegen mensen naar hun **gender**:

	Vrouw	Man	Non-binair	Wil ik niet zeggen	Anders
%	54%	43%	2%	1%	0%

We vroegen mensen naar hun **leeftijd (in jaren)**:

	Jonger dan 20	20 t/m 24	25 t/m 29	30 t/m 34	35 en ouder	Wil ik niet zeggen
%	2%	13%	35%	49%	1%	0%

We vroegen naar hun meest recente **opleiding**:

	Basis-school	VMBO of MAVO	HAVO	VWO	MBO	HBO	Universiteit
%	2%	3%	3%	2%	32%	26%	32%

We vroegen of ze **vakbonds**lid zijn:

	Ja, FNV lid	Andere bond	Nee	Wil ik niet zeggen
%	97%	1%	2%	0%

We vroegen mensen in welke **sector** ze werken:

	Zorg en welzijn	Diensten	Industrie	Overheid	Handel	Onderwijs	Overig
%	26%	15%	11%	11%	8%	7%	22%

We vroegen hoe **groot** hun bedrijf is:

	Minder dan 10 mensen	10-25 mensen	25-100 mensen	100-500 mensen	Meer dan 500 mensen
%	4%	8%	14%	23%	51%

We vroegen ze hoeveel **uur** ze gemiddeld per week werken:

	Minder dan 12 uur	12 tot 20 uur	20 tot 36 uur	36 tot 44 uur	44 uur of meer
%	2%	4%	41%	47%	6%

We vroegen ze hoe **lang** ze daar werken:

	Korter dan een half jaar	Tussen een half en 1 jaar	1-2 jaar	2-5 jaar	5 jaar of meer
%	7%	10%	16%	40%	27%

We vroegen of ze goed waren **ingewerkt** toen ze aan hun baan begonnen:

	Ja	Enigszins	Nee
%	39%	42%	19%

We vroegen naar hun **woonsituatie**:

	Alleen	Ouder(s)	Samen	Meerdere mensen
%	24%	16%	51%	9%

Aan de mensen die met anderen wonen vroegen we hoeveel van de **huishoudelijke en zorgtaken** ze doen (gemiddeld 6,2):

	1 (niets)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (alles)
%	1%	3%	6%	8%	22%	14%	17%	18%	6%	5%

ACHTERGRONDKENMERKEN PER SECTOR

10% van de jongeren in de dienstensector volgt naast het werk een meerdaagse studie, voor de andere sectoren liggen deze percentages lager. 11% van de jongeren in de zorg en welzijn en 10% in de sector industrie volgt een studie van maximaal 1 dag per week voor de andere sectoren liggen deze percentages lager.

Het percentage dat een mbo-opleiding heeft gevolgd is het hoogste bij zorg en welzijn (38%) en industrie (42%). Het percentage dat een Hbo-opleiding heeft gevolgd is het hoogste bij Z&W (39%). Het percentage dat een universitaire opleiding heeft gevolgd is het hoogste bij diensten (46%) en overheid (54%). In de overheid is het percentage dat aangeeft slecht ingewerkt te zijn het hoogste (22%).

In de industrie wordt het minste parttime gewerkt, 14% werkt 44 uur of meer per week. Daarnaast werken bijna alle deelnemers uit de industrie meer dan 20 uur per week. In zorg en welzijn werkt de grootste groep 20-36 uur per week (67%).

ACHTERGRONDKENMERKEN NAAR GENDER

Mannen geven iets meer aan nu aan het werk te zijn (95% versus 91%), iets meer vrouwen dan mannen zijn ziek thuis (6% versus 3%) en 1% heeft zwangerschaps/ bevallingsverlof. Ongeveer evenveel mannen als vrouwen volgen een studie naast hun werk. Vrouwen werken meer parttime, 60% werkt maximaal 36 uur per week, bij mannen is dat 27%.

De leeftijdsopbouw van de mannen en vrouwen in het onderzoek is ongeveer gelijk. Vrouwen hebben relatief meer dan mannen een HBO (30% versus 24%) of universitaire opleiding (34% versus 28%) gevolgd. Vrouwen werken relatief meer dan mannen in de zorg (39% versus 9%), en minder in de industrie (7% versus 17%), de techniek (1% versus 9%) en de dienstensector (10% versus 14%). Meer vrouwen dan mannen geven aan niet goed ingewerkt te zijn (21% versus 17%).

Mannen wonen relatief meer bij hun ouders dan vrouwen (20% versus 13%) of alleen (26% versus 22%) en vrouwen wonen meer dan mannen samen (56% versus 46%) en met meerdere mensen (10% versus 8%). Vrouwen die met anderen wonen geven aan meer huishoudelijke en zorgtaken te doen dan mannen (6,7 versus 5,4 op een schaal van niets (0) naar alles (10)).

ACHTERGRONDKENMERKEN NAAR LEEFTIJD

Voor alle groepen geldt dat 92% aan het werk is. 23% van de jongeren tot 25 jaar volgt naast het werk een meerdaagse studie en 16% een studie van maximaal 1 dag per week. Voor jongeren van 25-30 zijn deze percentages 5 en 7%, voor jongeren van 30-35 is dat 2 en 6%.

Bij de groep tot 25 jaar is het percentage dat een mbo-opleiding heeft gevolgd het hoogste (51%). Jongeren van 25-30 en van 30 tot 35 jaar hebben relatief meer een HBO of universitaire opleiding (64 versus 63%) gevolgd.

Jongeren tot 25 jaar hebben vaker kleine parttimebanen (9% werkt minder dan 12 uur, 10% werkt 12-20 uur per week), terwijl deze percentages gemiddeld 2 en 4% zijn.

Jongeren tot 25 jaar wonen vooral bij hun ouders (53%). Jongeren van 25-30 en van 30-35 wonen vooral samen.

ACHTERGRONDKENMERKEN NAAR SOORT OPLEIDING

De jongeren die een mbo-opleiding hebben afgerond zijn wat jonger dan de groep die HBO/uni heeft afgerond (22% versus 7% jonger dan 25 jaar). Er zijn ook relatief meer mannen die een mbo-opleiding hebben afgerond (47% versus 36%) en mensen met een mbo-opleiding wonen relatief meer nog bij hun ouders (27% versus 9%).

Mensen met een mbo-opleiding geven vaker aan 5 jaar of langer bij hun werkgever te werken (35% versus 22%). Mensen met een mbo-opleiding werken meer voor kleinere bedrijven (37% werkt in een bedrijf van minder dan 100 werkenden, voor mensen met een HBO/uni opleiding is dat 20%). Mensen met een HBO/uni opleiding geven vaker aan slecht ingewerkt te zijn (22% versus 16%). Mensen met een mbo-opleiding werken relatief meer in de zorg en industrie; mensen met HBO/uni opleiding meer in onderwijs en diensten.

BIJLAGE 2 - ANDERE ONDERZOEKEN

We relateren dit ook aan andere onderzoeken:

1. In het proefschrift van Malte van Veen ‘mental health of young workers’ (VU, 18 november 2025) is de belangrijkste boodschap dat het bevorderen van een psychosociale werkomgeving die vriendelijk is voor jonge werkenden kan bijdragen aan het voorkomen van mentale gezondheidsklachten bij jongvolwassenen aan het begin van hun loopbaan. Van Veen stelt voor om, analoog aan de bekende aanpak voor het verbeteren van de gezondheid van kinderen (‘de eerste 1000 dagen’), lokale programma’s op te zetten om ‘de eerste 1000 werkdagen’ van jonge werkenden te begeleiden.
2. In het Europese Onderzoek (Eurofound) ‘the right to disconnect’ (2023) door Tina Weber en Dragoș Adăscăliței wordt een positief effect ervaren van mensen waar de werkgever het recht op onbereikbaarheid in de vrije tijd daadwerkelijk respecteert: Meer dan 70% van de werknemers in bedrijven met een effectief beleid om onbereikbaar te zijn in de vrije tijd beschouwde het effect ervan als positief. De bevindingen van het onderzoek leveren het eerste kwantitatieve bewijs dat er positieve verbanden bestaan tussen het beleid van bedrijven op het gebied van het recht om te kunnen disconnecten en een betere werk-privébalans, gezondheid en welzijn, en algemene arbeidstevredenheid.
3. [Uit recent onderzoek van RIVM blijkt dat de mentale gezondheid van jongeren \(15 t/m 24 jaar\) in Nederland onder druk staat. Jongeren ervaren steeds vaker stress, eenzaamheid en zelfs serieuze gedachten aan zelfdoding. In juni 2025 gaf 48% van de jongeren aan zich vaak gestrest te voelen, een stijging ten opzichte van eerdere metingen.](#) Veel jongeren geven aan dat ze het erg druk hebben. Er is weinig vrije tijd, alles is volgepland en het is lastig om te schrappen. Ze hebben bijvoorbeeld veel huiswerk op de middelbare school, willen studievertraging inhalen, werken om de studieschuld in te perken of hebben een baan met hoge werkdruk. Eigenlijk, zeggen sommige jongeren, hebben ze geen tijd om bij te komen en leuke dingen te doen met familie en vrienden. Voor anderen zorgen de sociale afspraken alleen nog maar voor meer druk in hun leven.
4. Het onderzoek ‘Burn-outklachten onder jonge werknemers, een groeiend probleem?’ (2023), uitgevoerd door TNO, wijst op prestatiedruk, sociale druk en onzekerheden in het leven als belangrijkste oorzaken van stress onder jonge werknemers. In dit onderzoek komt naar voren dat het aantal werknemers met burn-outklachten sneller toeneemt, dan de gemiddelde score voor burn-outklachten, terwijl er ook veel werknemers met weinig klachten zijn. Net als in ons onderzoek, komen burn-outklachten vaker voor bij vrouwen en in de zorg. Wat soort opleiding betreft, komen wij echter tot tegengestelde conclusies. Aanvullend op het onderzoek van TNO, hebben wij specifiek uitgevraagd wat de oorzaak was voor overspannenheid bij deelnemers die daarmee ervaring hebben. Uit ons onderzoek blijkt dat prestatiedruk en sociale druk voornamelijk voortvloeit uit de organisatie van het werk.

5. Uit TNO/ NEA onderzoek (2024) blijkt dat de volgende groepen meer werken in 'high strain jobs': hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden. In dit soort banen is het risico op uitval door stress groter. Gemiddeld werken 16% van de mensen in dit soort banen. De volgende groepen scoren hoger:
- a. Jongeren tot 25 jaar: 21%
 - b. Jongeren 25 tot 34 jaar: 18%
 - c. Vrouwen: 20%
 - d. Zorgsector: 23%
 - e. Laag opgeleid: 18%
 - f. Midden opgeleid (o.a. MBO): 17%