



Sectorale welzijnsmonitor

Hoe het welzijn van werknemers zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld

Inhoudsopgave

Herstel economie drukt welzijn werknemer 3

Aanbevelingen 7

Categorie 1: Werkprivébalans 9

Categorie 2: Gezondheid 13

Categorie 3: Persoonlijke Ontwikkeling 16

Categorie 4: Economie 19

Categorie 5: Gelijke Kansen 23

Categorie 6: Veiligheid 26

Categorie 7: Klimaat 29

Verantwoording en methodologie 32

Literatuur 37

Colofon 38

Herstel economie drukt welzijn werknemer

Juist nu het bedrijven nauwelijks lukt personeel te krijgen, is het welzijn van medewerkers fors gedaald. De werkdruk is hoger, burn-outklachten liggen weer op het niveau van voor corona en de loonkloof tussen de werkvloer en de top neemt toe, zo valt op te maken uit de tweede sectorale welzijnsmonitor van ABN AMRO. Welzijn is belangrijk voor het aantrekken en vasthouden van personeel. Minder aandacht daarvoor heeft gevolgen voor de werknemers, maar ook voor het voortbestaan van een bedrijf.

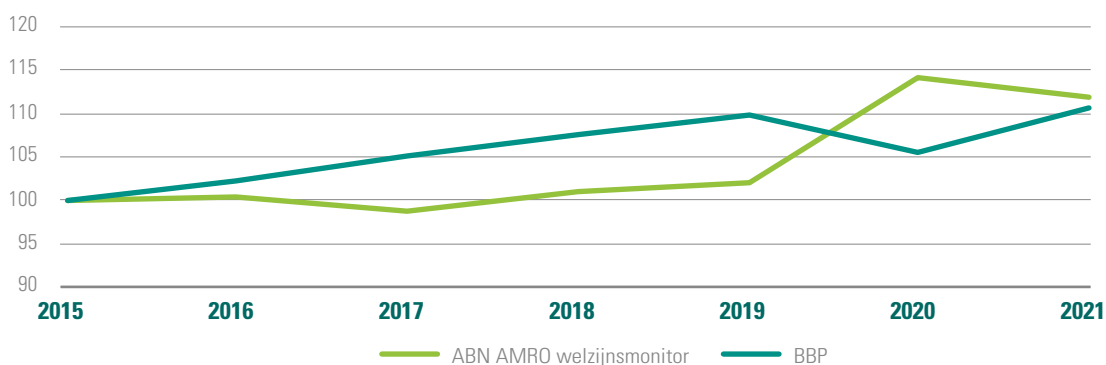
Buschauffeurs legden eerder dit jaar het werk neer. De werkdruk is zo opgelopen dat ze haast geen tijd meer hebben naar het toilet te gaan. In de horeca klagen werknemers volgens vakbond FNV over seksueel grensoverschrijdend gedrag en in de zorg neemt de intimidatie op de werkvloer toe. Het zijn voorbeelden die wekelijks de kranten halen. Ondertussen schrappt het openbaar vervoer diverse lijnen, sluiten horecazaken noodgedwongen de deuren en is het ziekteverzuim in de zorg volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tot een recordhoogte gestegen.

De cijfers

Deze voorbeelden reflecteren de onderliggende resultaten van de sectorale welzijnsmonitor. In totaal nam het welzijn van werknemers in 2021 met 2 procent af, waarbij de afname nog werd gedempt door positieve zaken als een afnemend risico op baanverlies. Toch was het gevoel per saldo minder positief dan in het eerst coronajaar 2020 toen het welzijn ten opzichte van het jaar daarvoor juist flink was toegenomen. Het lijkt er dan ook op dat pijnlijk zichtbaar wordt wat een economische opleving in combinatie met arbeidsmarkttekorten doet met het personeel.

Figuur 1: Ontwikkeling bbp versus welzijn

Index 2015 = 100.



Bron: sectorale welzijnsmonitor ABN AMRO, CBS.



Uit de welzijnsmonitor van ABN AMRO wordt met name in de laatste twee jaar duidelijk dat het welzijn van werknemers haaks staat op de economische ontwikkeling: zodra de economische groei afneemt, stijgt het welzijn van werknemers, en vice versa. In 2020 kromp de economie en steeg het welzijn, in 2021 is dit precies andersom. Groei en welzijn gaan nu eenmaal niet altijd samen, dat is bekend. Zo kan de aanleg van een snelweg extra economische groei creëren, maar druk zetten op de leefomgeving en het welzijn van de mens. Hetzelfde geldt voor een werknemer die veel moet overwerken en daardoor minder tijd heeft voor het gezin en vrienden en zijn sociale leven laat versloffen. De forse economische groei in India heeft volgens data van het Happiness Research Institute uit Kopenhagen geleid tot minder levensgeluk.

Autonomie

Pijnlijk is dan ook te zien dat we als maatschappij niet in staat zijn gebleken de welzijnswinst die werd bereikt tijdens de pandemie volledig vast te houden. Waar de werkprivébalans in 2020 beter in evenwicht was door het thuiswerken – ouders waren dicht bij hun kinderen, sporten kon makkelijker in de lunchpauze en de reistijd kon in andere zaken worden gestoken – is deze categorie samen met gezondheid een jaar later het hardst gedaald. Ondanks dat de pandemie nog voor een groot deel van het jaar aanwezig was, zijn veel ongewenste bewegingen teruggekeerd.

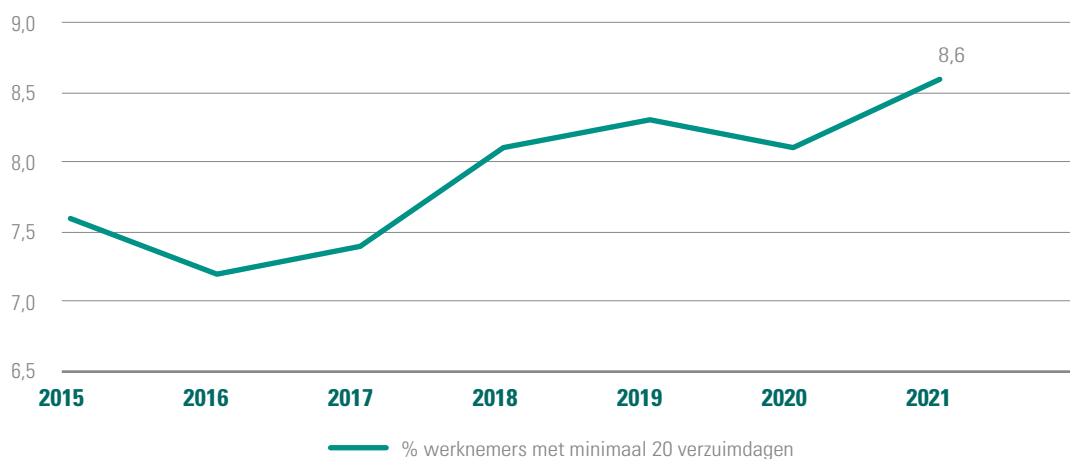
De sectorale welzijnsmonitor is vorig jaar voor het eerst uitgebracht en bestaat uit zeven categorieën: werkprivébalans, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, economie, gelijke kansen, veiligheid en klimaat. Deze categorieën zijn weer onderverdeeld in bijna negentig variabelen waarvoor data zijn verzameld bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), de Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) en andere openbare bronnen. Doel van de monitor is om de prestaties van bedrijven en sectoren kwantitatief te toetsen aan meer dan alleen economische groei.

Werknemers hebben over een breed front ingeboet aan autonomie, een factor die als belangrijk voor het welzijn wordt aangemerkt. Zo wordt de mogelijkheid om zelf oplossingen te bedenken lager gewaardeerd, net als het kunnen bepalen van de volgorde van en het tempo waarin het werk kan worden gedaan. Meer werknemers hebben bovendien het gevoel dat het werk veeleisend is, en meer dan 15 procent van de werknemers ervaart meer dan maandelijks complete uitputting. Mogelijk heeft het digitale vergaderen tijdens thuiswerkdagen hier ook een bijdrage aan.

Deze resultaten zorgen ervoor dat niet alleen het verzuimpercentage toeneemt, maar ook de termijn van het verzuim, van gemiddeld 7,5 dagen naar iets meer dan 8 dagen, een niveau dat in ieder geval vanaf 2014 nooit bereikt is. Liefst 8,6 procent van de werknemers had zelfs 20 verzuimdagen of meer, wederom een recordniveau ten opzichte van de afgelopen jaren. In de sectoren zorg en transport & logistiek ligt het verzuim zelfs rond de 12 procent.

Figuur 2: Meer werknemers met lang verzuim

In percentages.



Bron: TNO, ABN AMRO.



Vicieuze cirkel

Het afnemend welzijn door de sterke economische groei vertoont trekken van een vicieuze cirkel. Waar krapte op de werkvloer is, ervaren meer mensen druk, waardoor zij zich eerder ziekmelden. Waar meer mensen zich ziekmelden, ontstaat nog meer druk, zodat de druk op de achterblijvers nog hoger is en ook zij tegen grenzen aanlopen of zelfs burn-outklachten krijgen. Zo nam bij verpleegkundigen, timmerlieden en de groep van kinderopvangleidsters en onderwijsassistenten zowel het ziekteverzuim als het voorkomen van psychische klachten toe. Uit de maandelijkse bedrijvenmonitor van verzekeraar Interpolis blijkt dan ook dat liefst 44 procent van de werkgevers zich zorgen maakt over het hoge ziekteverzuim, want het welzijn van het personeel is mede bepalend voor de prestaties van bedrijven.

Nu is de arbeidsmarkt ongekend krap. Dit heeft demografische redenen, zoals de vergrijzing, maar dit heeft ook te maken met de kaalslag die in sommige sectoren is gepleegd tijdens de coronacrisis. Zo hebben kappers forse tekorten, omdat er tijdens de pandemie geen mogelijkheid was om stage te lopen voor de studenten. Toekomstige kappers zijn daardoor een andere opleiding gaan doen. En ook de arbeidsmigranten die tijdens de pandemie terug zijn gegaan naar hun thuisland, keren niet per se meer terug, zo bleek onlangs uit een artikel in het [Parool](#).¹ Daarnaast zorgde de overheidssteun voor een ongekend aantal minder faillissementen, waardoor er minder aanbod was van personeel.

Werk inhalen

De terugkeer naar een 'normaal' functionerende maatschappij loopt dan ook met horten en stoten.

Op diverse werkvloeren drukt het werk op een kleinere groep, terwijl de vraag hoog is om dat wat tijdens de pandemie niet kon worden geconsumeerd alsnog aan te schaffen. Dat geldt ook in sectoren als de zorg, waar de achterstand in de ziekenhuizen eveneens door de pandemie is opgelopen. Het inhaalwerk is, zoals Michel Scholte van het Impact Institute het noemt, 'de perfecte storm' voor zowel werknemers als werkgevers.

Werknemers lopen risico voor hun gezondheid en financiële situatie wanneer het afnemende welzijn tot arbeidsongeschiktheid leidt. Voor werkgevers staat het voortbestaan van de organisatie onder druk. Vanwege de aanhoudende personeelstekorten, die door de vergrijzing al structureel in de directiekamers tot kopzorgen leidt, is het waarborgen van het welzijn van werknemers essentieel. Wie daar te weinig aandacht voor heeft, zal goede mensen zien vertrekken en op termijn 'nee' moeten verkopen aan klanten, of erger: zijn bedrijf deels of volledig moeten sluiten. In diverse sectoren doet zich dit al voor.

Daarnaast is te zien dat werknemers gebrekkige arbeidsomstandigheden niet meer accepteren, met opstand tot gevolg en het daarbij behorende reputatierisico. Denk hierbij aan de stakende bagage-afhandelaars op Schiphol, aan de Arbeidsinspectie die kritiek uitte op de arbeidsvoorwaarden bij flitsbezorgingsbedrijven en aan werknemers van Amazon die zich verenigen. Niet alleen is het relatief lage loon een issue, maar zeker ook de arbeidsomstandigheden. Loon is een 'dissatisfier', stelt Marcel Slaghekke van zorguitzendbureau HappyNurse in een rapport van adviesbureau Berenschot. Te solistisch wordt naar economische variabelen gekeken in plaats van de zaken die mensen direct raken, zoals intimidatie door klanten of patiënten – wat in de zorg voor een op de drie werknemers geldt en een reden kan zijn voor vertrek.

Durfkapitalisten

Welzijn van werknemers en de relatie tot de gezondheid van bedrijven stond dan ook centraal bij durfkapitalisten en consultants die medio juni spraken op het technologie evenement The Next Web (TNW). Durfkapitalisten, die belangen nemen in bedrijven waarin ze vertrouwen hebben, keken tot voor kort met name naar de managementkwaliteiten in de top van het bedrijf. Een succesvolle leider stond immers garant voor een goed resultaat. Tegenwoordig nemen zij naast duurzaamheid ook het welzijn van medewerkers mee in hun afweging, zo bleek tijdens TNW. Sander de Klerk, oprichter van de producent van duurzaam toilet papier The Good Roll, noemde het opvallend dat er zoveel Impact Investors zijn, investeerders die juist voor bedrijven kiezen die een positieve impact hebben op de maatschappij. "Social driven is de toekomst voor iedereen," aldus De Klerk.

¹ <https://www.parool.nl/amsterdam/de-horeca-drijft-op-arbeidsmigranten-maar-ook-zij-staan-niet-te-springen-b8cdac36/>



EY-partner Peter Neufeld zei tijdens een debat op TNW over onder meer het nut van welzijn in de digitale transformatie, dat bedrijven zich niet alleen moeten richten op de omzet die werknemers kunnen genereren, maar ook op de vraag hoe zij de werknemers voor de komende tien jaar kunnen vasthouden. Ook benadrukte hij dat de organisaties de pijnlijn aan opdrachten niet moeten vullen met zoveel als mogelijk, maar alleen prioriteit moeten geven aan dat wat helpt de juiste doelen te verwezenlijken. Hij benadrukte dit vanuit de noodzaak relevant te zijn, maar signaleert als bijkomend voordeel dat bedrijven die keuzes maken de werkdruk helpen verminderen.

“Bloei in plaats van groei”, zegt Scholte van het Impact Institute op de vraag wat volgens hem de juiste aanpak is. Niemand wil krimpen, maar wie groeit zal dat moeten doen op een manier waarbij de maatschappij en de mens voorop staat. Diverse werkgevers begrijpen dit, zo bleek onlangs uit een artikel in [Het Financieele Dagblad](#)², en werken aan het organiseren van kinderopvang voor hun personeel. Vanwege de personeelstekorten in de kinderopvang moeten werkende ouders op dit moment relatief meer voor de kinderen zorgen, wat voor extra stress zorgt en de productiviteit drukt.



² <https://fd.nl/economie/1443976/bedrijven-lijmen-personeel-met-oppas-van-de-zaak-leg2ca8wL47X>





Aanbevelingen

1. Kijk verder dan alleen groei

Als er een aanbeveling is waarvan de gemiddelde senior manager zich eigenlijk al bewust is, dan is het deze wel. Toch vinden we het nodig te benadrukken dat groei niet heilig is, omdat deze gedachte onder druk net zo gemakkelijk naar de achtergrond kan verdwijnen. Want juist in een jaar van economisch herstel daalt het welzijn van werknemers. Qua groei en daarmee het bestaansrecht van een bedrijf lijkt er dus geen vuiltje aan de lucht, maar dat is denken op de korte termijn. Op de lange termijn heeft een werkgever wel degelijk tevreden werknemers nodig, anders melden ze zich ziek of gaan ze elders werken, zo blijkt onder meer uit wetenschappelijk onderzoek. Werknemers die een goede werkprivébalans ervaren, zijn mogelijk meer gemotiveerd en hebben minder stress dan werknemers die in hun autonomie worden beperkt. Dus kijk bij elke strategische beslissing in hoeverre het welzijn van de medewerker in de afweging wordt meegenomen. En maak net zulke harde doelen voor het welzijn als voor de financiële indicatoren, want beide hebben wel degelijk effect op elkaar.

2. Heb oog voor de secundaire arbeidsvoorwaarden

De uitdrukking 'loon naar werken' geeft weer dat iemand vergoed wordt voor gedane arbeid. De hoogte van het loon en vooral de mate waarin het een afspiegeling is van het werk, zijn belangrijk. De meeste mensen werken niet onbezoldigd. Toch is loon alleen niet zaligmakend. Een werknemer die zich niet veilig voelt op de werkvloer zal proberen daar zo min mogelijk te zijn. Het gevoel opgesloten te zitten in een keurslijf zet hetzelfde ontwijkgedrag in gang. Daarom is het van belang dat werkgevers meer bieden dan loon. Vebego geeft schoonmakers de ruimte om overdag te werken in plaats van 's nachts, ABN AMRO geeft collega's de ruimte andere feestdagen te kiezen dan de christelijke en veel bedrijven verzorgen een gezonde lunch voor hun werknemers. Deze secundaire arbeidsvoorwaarden geven de werknemers het gevoel dat serieus naar hun behoeften wordt geluisterd. Succesvolle extra's zitten vaak in wat dicht bij mensen ligt, met als gevolg een positief effect op de werkprivébalans, de gezondheid en de persoonlijke ontwikkeling. Zo hebben werkgevers die kinderopvang regelen voor medewerkers die onvoldoende opvangdagen kunnen krijgen bij de crèche in de buurt, meer tevreden werknemers.



3. Werk en leef volgens een purpose

Purpose lijkt soms een marketingterm, maar bedrijven die echt tot doel hebben een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving, trekken talent aan en zullen dit terugzien in het welzijn van hun medewerkers. Zoals hiervoor al aangegeven gaat het werknemers niet alleen om het loon. Werknemers willen werken aan een product of dienst waarmee zij die positieve bijdrage daadwerkelijk kunnen leveren, zo bleek uit gesprekken met durfinvesteerders die zich richten op bedrijven die 'het goede' doen tijdens The Next Web. De aantrekkingskracht van bedrijven groeit zodra ze een duidelijke purpose hebben en daar ook naar handelen, zowel voor de omgeving, de klanten als de werknemers. Aanvullend voordeel is dat bij het bepalen van een duidelijke richting tegelijk de interne besluitvorming wordt aangescherpt.

4. Behoud de positieve effecten van de crisis

Werkgevers staan voor de keuze: welke elementen van het massale thuiswerkexperiment kunnen worden meegenomen naar de periode na corona, zodat de welzijnsvoordelen die hieruit voortvloeien een meer structurele aard krijgen? Voor een deel van de voordelen zal dit onmogelijk zijn. Immers, de werknemer die eerder dankzij de NOW-regeling werd doorbetaald maar minder hoefde te werken, ervoer een lage werkdruk en maakte weinig overuren. De kunst is nu om ook tijdens normale tijden het welzijn te optimaliseren.

De coronapandemie heeft veel pijnpunten blootgelegd. Pestgedrag, intimidatie, ongewenste seksuele aandacht en ongevallen kwamen plotseling minder voor, werkplekken werden als meer veilig ervaren. Het werk was bovendien beter te combineren met het privéleven. Een werkgever die erin slaagt om de goede dingen uit de crisis te behouden, is spekkoper. In een enquête van vakbond FNV beklagden werknemers zich al eens over de arbeidsrisico's, waarbij driekwart van hen aangaf dat de werkgever deze niet serieus neemt. Juist omdat de pijnpunten per werkgever verschillen, is het van belang goed te luisteren naar waar werknemers op de werkvloer tegenaan lopen en er vervolgens wat aan te doen.

5. Stimuleer ontwikkeling bij zowel hoger- als lageropgeleiden

Hoewel het afgelopen jaar een verbetering was te zien, vindt zo'n 73 procent van de werknemers dat hun leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden beperkt stimuleert. Vooral bij winkelbedrijven, in de vrijetijdssector en de sector transport & logistiek is dit het geval. Nu is bekend dat hogeropgeleiden meer waarde hechten aan het werken aan de verdere ontwikkeling, maar zowel lager- als hogeropgeleiden vinden het belangrijk om gelijke kansen te krijgen. Uit de welzijnsmonitor blijkt dat het vooral de hogeropgeleiden zijn die deelnemen aan opleidingen die via de werkgever kunnen worden gevolgd. Van de lageropgeleiden heeft drie op de tien in de laatste jaren een cursus of opleiding gevolgd voor werk, terwijl dit onder de hogeropgeleiden voor bijna zes op de tien geldt. Dat verschil blijft de laatste jaren ongeveer constant. Om werknemers zoveel mogelijk gelijke kansen te geven, moet een werkgever het opleidingsaanbod voor alle groepen zo aantrekkelijk mogelijk maken. Daarnaast is het aan de werkgever om de lageropgeleiden te stimuleren tot het volgen van opleidingen en te werken aan de persoonlijke ontwikkeling. Dit kan het welzijn van de werknemers op de lange termijn verbeteren en werkgevers kunnen hiermee in de huidige personeelskrapte het verschil maken.





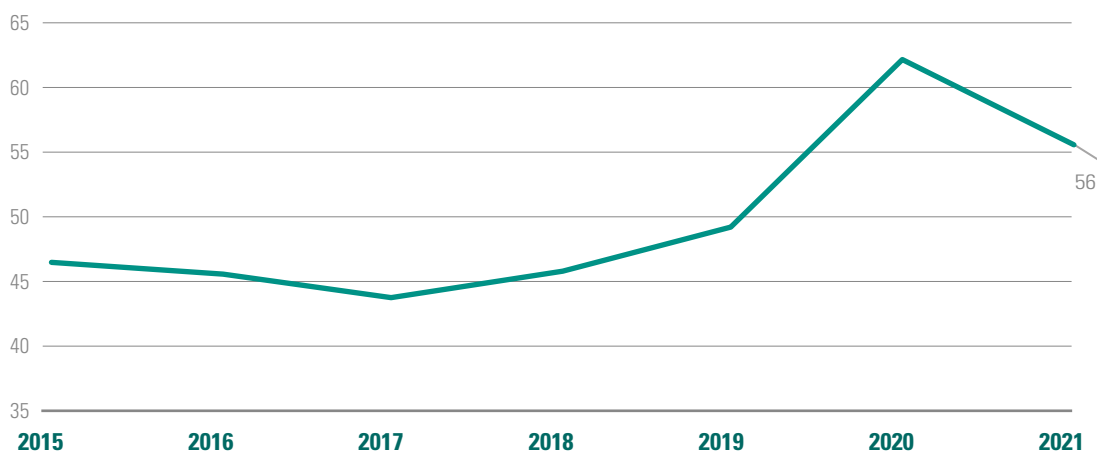
Balans werk en privé onder druk door personeelstekorten

Waar een verbeterde balans tussen werk en privé in 2020 nog een openbaring was toen thuiswerken plots de norm was, daar verslechterde deze toen de samenleving herstelde van de coronapandemie. Sommige voordelen verdwijnen met het opengaan van de economie en het daarmee gepaard gaande herstel. Dit geldt onder meer voor vrachtwagenchauffeurs, timmerlieden en verpleegkundigen, die meer werkdruk ervoeren. Ook in de voedingsmiddelenindustrie nam de druk toe.

De score op werkprivébalans had de twijfelachtige eer om de sterkste daler in 2021 te zijn. De score verslechterde maar liefst met 11 procent ten opzichte van 2020, met uitschieters in de sector transport & logistiek en de voedingsmiddelenindustrie, waar de scores zelfs al niveaus van voor de pandemie bereikten. De TMT-sector en de financiële sector zijn positieve uitzonderingen, daar verbeterde de werkprivébalans.

Figuur 3: Werkprivébalans tanende met coronaherstel

Score op hoofdcategorie op basis van onderliggende variabelen (schaal 0-100).



Bron: sectorale welzijnsmonitor ABN AMRO.



De verschraving van de werkprivébalans draagt relatief sterk bij aan de totale daling van het sectorale welzijn, omdat deze categorie, volgens een vorig jaar afgenomen enquête van ABN AMRO en PanelWizard onder meer dan 2000 werknemers, samen met gezondheid wordt aangemerkt als de belangrijkste categorie voor het welzijn van werknemers.

Het grote tekort aan personeel van werknemers speelt hierbij eveneens een rol. Daardoor wordt de druk op werknemers die wel actief zijn immers hoger, wat tot een oplopend ziekteverzuim kan leiden. Mogelijk is daarbij meer bescherming nodig van werkend personeel, zo bepleitte René Voets, directeur bedrijven bij Interpolis, onlangs in [Het Financieele Dagblad](#).³ “Voor corona was het veel beter zichtbaar als iemand last had van zijn rug, dat is nu anders.”

Vicieuze cirkel

Bedrijven kunnen in een gevaarlijke vicieuze cirkel terecht komen; door hoge personeelstekorten loopt bestaand personeel op de tenen, wat eerder leidt tot ziekteverzuim. Dit leidt vervolgens tot nog meer druk op het personeel.

Buschauffeurs kunnen hierover meepraten. Zij staakten onlangs tegen de hoge werkdruk, nadat deze zo was opgelopen dat dit tot de kolderieke situatie leidde dat chauffeurs moeten rennen om überhaupt gebruik te kunnen maken van een toilet-pauze, zo schreef [dagblad Trouw](#) onlangs.⁴ Transport & logistiek is de sector met het hoogst aantal overuren, wekelijks gemiddeld 5,5 per werknemer. Dit is maar liefst een uur langer dan een jaar eerder.

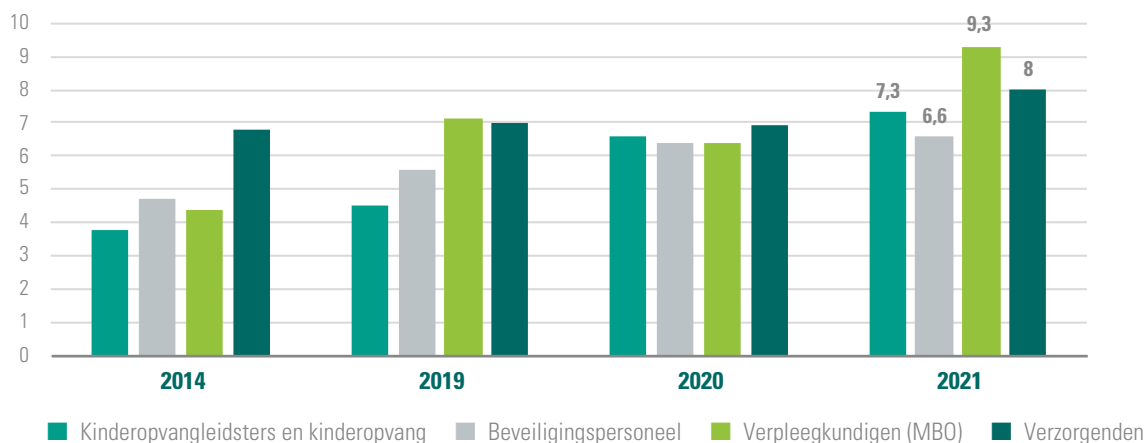
“Als vroegcyclische sector herstelde de sector relatief snel”, zegt Albert Jan Swart, sectoreconoom Transport & Logistiek, verwijzend naar het herstel van de wereldhandel. “Dit levert extra drukte op, omdat personeel in de sector moeilijk te vinden is en de eindafnemer tegelijkertijd liever geen concessies doet aan bijvoorbeeld de levertijd.” De extra impuls van snel toegenomen internetverkoop zorgt daarbij nog eens voor extra drukte onder chauffeurs en werknemers in distributiecentra.

Hoger ziekteverzuim

Bij een aantal beroepen piekte het ziekteverzuim in 2021 tot recordniveaus sinds tenminste het jaar 2014, het jaar waarvan dit voor het eerst op deze manier door TNO wordt gemeten. Dit geldt voor verpleegkundigen op mbo-niveau, verzorgenden, timmerlieden, leidsters in de kinderopvang en beveiligers. Stuk voor stuk beroepen waar de werkdruk vorig jaar in meerdere opzichten toenam.

Figuur 4: Ziekteverzuim voor aantal beroepen naar recordniveaus

Ziekteverzuim in percentages.



Bron: TNO, CBS.

³ <https://fd.nl/economie/1442445/oplopend-ziekteverzuim-maakt-werkgevers-nerveus>

⁴ <https://www.trouw.nl/economie/rennen-om-nog-naar-het-toilet-te-kunnen-stakende-buschauffeurs-zijn-voortdurende-haast-zat-bbfcfe84/>

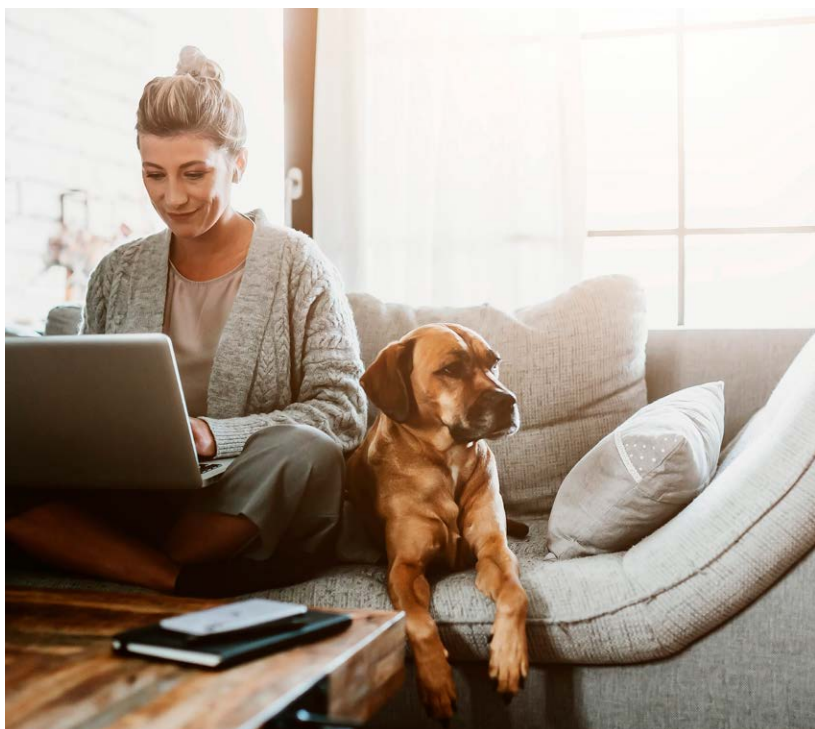


Die werkdruk is bijvoorbeeld zeer hoog onder artsen; meer dan de helft van hen ervaart een hoge werkdruk. Dit leidde eind juni tot een zeldzame demonstratie van huisartsen op het Malieveld, met als inzet om de werkdruk in de avonduren, in de nacht en het weekend te verminderen, meer tijd te hebben per patiënt en minder administratieve lasten te moeten uitvoeren. Een betere samenwerking met ambulancepersoneel en de spoedeisende hulp bij ziekenhuizen zou daarbij kunnen helpen, zo menen de huisartsen.⁵

Thuiswerken

Wat niet helpt om uit die vicieuze cirkel te geraken, is dat werkgevers tegelijkertijd voor de vraag staan hoe de balans tussen werk en privé voor hun werknemers opnieuw vorm te geven. Uit internationaal onderzoek van accountant- en adviesbureau EY blijkt dat veel werknemers deels op afstand willen blijven werken, vooral degenen die een lange reistijd hebben.

De voordelen van thuiswerken, zoals goede koffie, een gezonde lunch, minder reistijd, minder file, meer tijd om te sporten en geen stress in de ochtend, zijn duidelijk. Daarnaast heeft thuiswerken een maatschappelijk voordeel, namelijk dat de uitstoot van broeikasgassen afneemt. Wanneer 12 procent van de Nederlandse beroepsbevolking structureel anderhalve dag per week gaat thuiswerken, scheelt dat volgens onderzoeksbureau CE Delft een uitstoot van 353.600 ton per jaar aan broeikasgasequivalenten. Dit is een fractie van de totale uitstoot, maar toch.



In juli nam de Tweede Kamer een wetsvoorstel van D66 en GroenLinks aan – in feite een aanpassing van bestaande wetgeving – die de werknemers sterkt in hun mogelijkheden om thuis te werken. Een werknemer heeft het recht thuis of elders op afstand te werken, behalve wanneer de werkgever redelijkerwijs en na afweging van belangen tot een ander oordeel komt.

Het kantoorregime van Elon Musk

Dit 'behalve' betreft echter nog wel een behoorlijk grijs gebied. De overheid noemde het stimuleren van thuiswerken eerder al in het coalitieakkoord, maar de summiere en abstracte uitwerking van dit onderdeel verradt de complexiteit. Een deel van de werkgevers is sceptisch, blijkt uit internationaal onderzoek van EY. Ruim een vijfde wil werknemers verplichten om vijf dagen in de week terug te komen naar kantoor. Zo ging een e-mail van Tesla-topman Elon Musk in omloop waarin hij zijn werknemers oproept minimaal 40 uur per week op kantoor te zijn; thuiswerken mag volgens Musk in eigen tijd. Een deel van de werknemers gaat wellicht vaker naar kantoor dan ze zouden willen, uit vrees van de 'proximity bias', de situatie waarbij de collega die vaak op kantoor verschijnt positiever wordt beoordeeld dan de thuiswerker.⁶

De scepsis is niet geheel onterecht. Ook de nadelen van thuiswerken zijn ervaren, zoals minder 'echte' interactie die tot inspiratie kan leiden, en vereenzaming van werknemers, die kunnen weggwijnen buiten het zicht van de werkgever. En hoewel het percentage thuiswerkers in 2021 nauwelijks daalde ten opzichte van 2020, werden familie- en gezinsactiviteiten aanzienlijk vaker verwaarloosd. In de transport- en logistiek-sector verwaarloost liefst 15 procent van de werkzaamheden regelmatig familie- en gezinsactiviteiten door werk. Ook in de leisure-sector (12 procent) en de voedingsmiddelenindustrie (10,5 procent) komt dit relatief vaak voor.

⁵ <https://www.lhv.nl/nieuws/wat-u-moet-weten-over-de-malieveld-manifestatie/>

⁶ <https://fd.nl/economie-politiek/1388579/thuiswerken-lastig-hybride-werken-is-nog-veel-ingewikkelder-lwf1caz5DYMy>



Hoopgevend hierbij is dat uit recent onderzoek in Nederland van I&O Research in opdracht van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat blijkt dat de een duidelijke meerderheid van de werkgevers positief is over hybride werken en er inmiddels veel aan voorzieningen daarvoor is gewerkt.

Contractueel vastgelegd

Er zijn diverse mogelijkheden om de werkprivébalans beter te bewaken, ook wanneer pandemieën geen rol spelen. Bijvoorbeeld door het werken op onregelmatige werktijden iets af te remmen. Zo koos facilitair dienstverlener Vebego, dat schoonmaak-, zorg- en groenvoorzieningsdiensten aanbiedt, ervoor om contractueel vast te leggen dat schoonmakers niet 's nachts hoeven te werken.

“Schoonmakers werken vaak wanneer kantoorwerkers naar huis gaan, maar hebben net zo goed een gezinsleven als andere werknemers”, beargumenteert hoofd impact Roy Budjhawan deze stap. “We zoeken liever naar manieren om hen ook tijdens reguliere werktijden te kunnen laten werken. Opdrachtgevers hebben daar begrip voor.”

Vrijheid om verlof op te nemen

Uiteraard hangt het van de aard van werkzaamheden af in hoeverre werknemers zich autonoom kunnen opstellen. Uit de eerdergenoemde survey van ABN AMRO en PanelWizard bleek dat autonomie voor werknemers zeer belangrijk is. In sectoren waar een hogere noodzaak is tot een minimale bezetting, zoals in een school, winkel, restaurant of ziekenhuis, is het minder makkelijk om de werknemer naar eigen believen werktijden en locatie van werk te laten bepalen.

Ter illustratie: voor slechts 16 procent van de verpleegkundigen met een mbo-vooropleiding is het gebruikelijk verlof op te nemen wanneer zij dat zelf wensen. Dit betekent dat 84 procent het moment van verlof niet vanzelfsprekend zelf kan bepalen. Zeker met werk dat gepaard gaat met hoge werkdruk of psychische vermoeidheid en waar pesten, seksueel ongewenste aandacht en intimidatie veelvuldig voorkomen, kan het niet kunnen opnemen van verlof grote gevolgen hebben voor de gezondheid en het gevoel de juiste balans te vinden tussen werk en privé.

Figuur 5: Wat werknemers belangrijk vinden in de categorie werkprivébalans op een schaal van 1 tot 10



Bron: PanelWizard, ABN AMRO, enquête afgenomen in 2021.

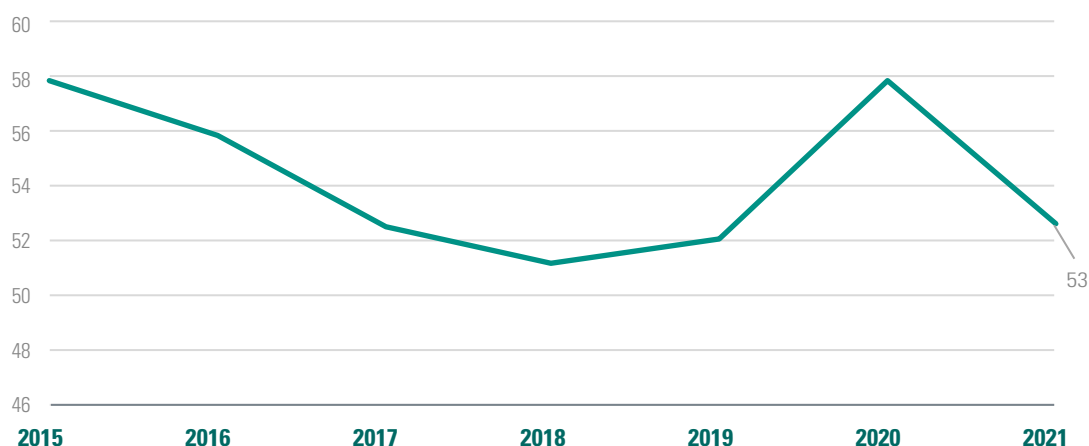


Gezondheidswinst werknemers grotendeels weggevaagd

Nadat werknemers tijdens het begin van de pandemie beter in staat waren om hun werk gezond uit de voeren, moesten werknemers hier in 2021 flink op inleveren. Zo waren er meer werknemers met burn-outgerelateerde klachten, steeg het ziekteverzuim en bereikte de emotionele betrokkenheid een recordniveau. Die is vooral in de zorgsector erg hoog. In deze sector zijn ook relatief veel werknemers die in een ongemakkelijke werkhouding werken, evenals in de bouw en de agrarische sector.

Figuur 6: Winst op gezondheid bijna geheel weg in 2021

Score op hoofdcategorie op basis van onderliggende variabelen (schaal 0-100).



Bron: ABN AMRO sectorale welzijnsmonitor.

“Niemand heeft er iets aan als we straks allemaal gevaccineerd zijn, maar mentaal volledig uitgeput”, waarschuwde CNV-voorzitter Piet Fortuin ruim een jaar geleden. Op basis van onderzoek constateerde de vakbond dat een op de vijf werknemers tegen een burn-out aanzat en een groter deel van de thuiswerkende werknemers zich eenzaam voelde dan in 2020.⁷

⁷ <https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-coronacrisis-jaagt-honderdduizenden-werkenden-een-burn-out-in/>



De psychische klachten namen in 2021 inderdaad toe; meer werknemers ervoeren veeleisende interactie, een leeg gevoel na een werkdag of ochtendmoeheid, zo blijkt uit gegevens van TNO. Het ziekteverzuim nam dan ook toe. Dit is niet alleen vanuit maatschappelijk oogpunt een verontrustend signaal, maar kan ook financieel doorwerken. Mentaal welbevinden kan immers het ziekteverzuim en de productiviteit van werknemers beïnvloeden.⁸

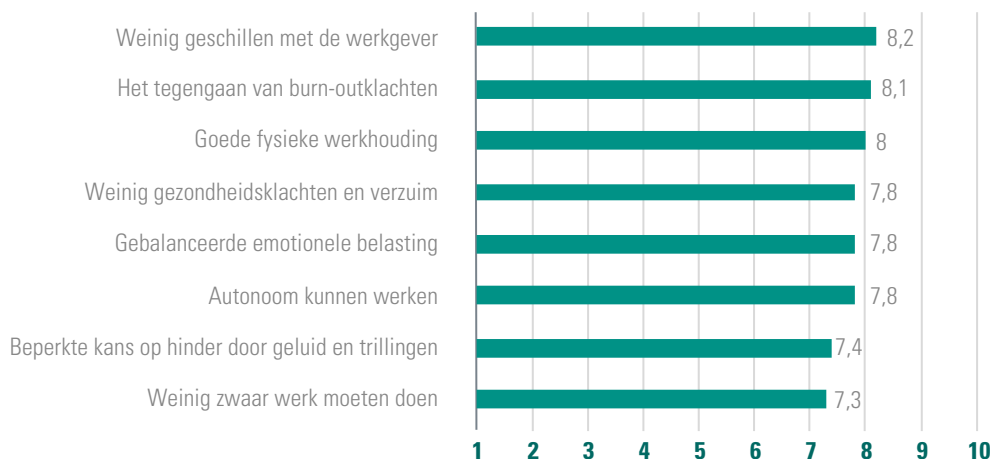
Voor een deel lijkt de toename van het aantal klachten een gevolg van sterk toegenomen werkdruk, zoals voor bedieners van productiemachines, bij verpleegkundigen of de kinderopvang. Ook in de sector transport & logistiek en de voedingsmiddelenindustrie is duidelijk sprake van een toename van burn-outgerelateerde klachten.

Een keerzijde van thuiswerken

Waar thuiswerken in 2020 nog als overwegend positief werd ervaren, kan het bij een aantal beroepen toch tot meer klachten leiden. Onderzoekers van de Kennesaw State University in Georgia stelden na een vroeg in de pandemie uitgevoerd onderzoek onder hoogopgeleide thuiswerkers vast dat werken op afstand kan bijdragen aan werkstress en tot burn-outs kan leiden.⁹ Dat is bijvoorbeeld het gevolg van het vervagen van de scheiding tussen werk en privé, en de vermoeiende wijze van communiceren via technologische middelen.

Het werken op afstand heeft dus ook duidelijk een keerzijde waar rekening mee gehouden moet worden als werkgevers besluiten vaker werken op afstand te faciliteren. Niet in de laatste plaats omdat werknemers het kunnen beperken van burn-outklachten een topprioriteit vinden binnen een baan, zo is te zien in Figuur 7.

Figuur 7: Wat werknemers belangrijk vinden in de categorie gezondheid op een schaal van 1 tot 10



Bron: PanelWizard, ABN AMRO, enquête afgenomen in 2021.

Pijnstillers tegen de rugpijn

De mentale gesteldheid van een werknemer wordt uiteraard ook beïnvloed door praktische zaken, zoals de werkhouding en de intensiteit van het werk. Dat werd pijnlijk duidelijk toen Volkskrant-journalist Jeroen van Bergeijk undercover ging als koffergooier bij Schiphol. "Na drie dagen moet ik pijnstillers slikken tegen de rugpijn, liggen mijn knieën open, kan ik niet slapen van de vermoeidheid en vraag ik me af hoe ik dit ga volhouden", schrijft hij in [het betreffende artikel](https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2022/jeroen-van-bergeijk-ging-undercover-als-koffergooier-op-schiphol-v518920/).¹⁰

Binnen een aantal bedrijfstakken is de fysieke werkhouding cruciaal. Dat geldt bijvoorbeeld voor de bouwsector. Ongeveer een derde van de timmerlieden en elektriciens doet regelmatig werk in een ongemakkelijke werkhouding. Ook in de agrarische sector en de zorg is de werkhouding niet altijd optimaal. Ook andere pijnpunten die direct

⁸ <https://www.trouw.nl/binnenland/een-iets-betere-mentale-gezondheid-bespaart-nederland-honderden-miljoenen-euro-s-ba25ad20/>

⁹ <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440211058193>

¹⁰ <https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2022/jeroen-van-bergeijk-ging-undercover-als-koffergooier-op-schiphol-v518920/>



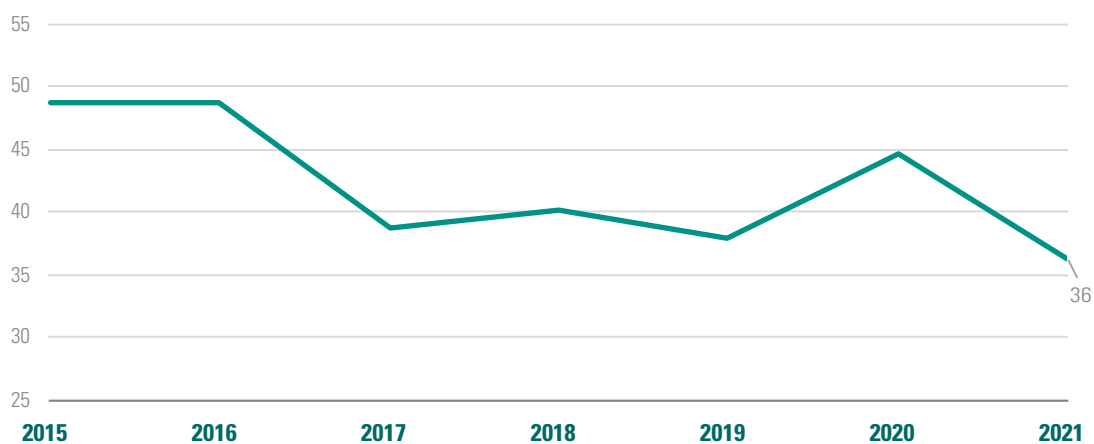
gerelateerd zijn aan de aard van het beroep kunnen het welzijn van de werknemer drukken. Een machinemonteur heeft veel te maken omgevingslawaaï, een kassamedewerker doet relatief repeterend werk, een automonteur heeft veel te maken met trillingen en docenten in het voortgezet onderwijs hebben relatief veel administratieve taken, wat mogelijk de oorzaak is voor de relatief hoge psychische druk.

Lage score voor zorg

Over de hele linie valt de zorgsector op. Het verplegen van patiënten trekt een zware wissel op de gezondheid van werknemers. Uit de nieuwe editie van de sectorale welzijnsmonitor blijkt dat de score in 2021 niet eerder zo laag was sinds tenminste de eerste meting, over het jaar 2015.

Figuur 8: Gezondheid werknemers in zorgsector bereikt dieptepunt

Score op hoofdcategorie op basis van onderliggende variabelen (schaal 0-100).



Bron: ABN AMRO sectorale welzijnsmonitor.

De terugval heeft onder meer met de emotionele belasting te maken. Liefst vier op de tien artsen en ook van de verpleegkundigen ervaart het werk vaak als emotioneel veeleisend. In de coronaperiode, waarin een groot beroep werd gedaan op zorgpersoneel dat ook nog een relatief grote kans liep zelf op werk besmet te raken, is de al hoge emotionele belasting toegenomen. Zo bereikte de emotionele betrokkenheid bij werk in de zorgsector het hoogste punt sinds tenminste 2014, het eerste jaar dat deze metingen door TNO zijn gedaan. Werknemers hechten ook belang aan een 'gebalanceerde emotionele belasting' en dus kan een oplopende betrokkenheid als negatief worden ervaren.

Bijvoorbeeld psychologen en sociologen, artsen, maatschappelijk werkers (waartoe bijvoorbeeld jeugdbeschermers en schuldhulpverleners behoren) en verpleegkundigen met een mbo-vooropleiding is die emotionele betrokkenheid erg hoog. In al deze beroepsgroepen steeg het ziekteverzuimpercentage naar recordhoogte. Maar liefst 12 procent van de werknemers in de zorgsector had twintig of meer verzuimdagen in het afgelopen jaar.

Stress

Werknemers in de sector hebben te maken met een opstapeling van uitdagingen, legt sectoranalist Healthcare David Bolscher uit. "Tijdens de pandemie hebben medewerkers in ziekenhuizen en in de ouderenzorg een deel van hun patiënten aan Covid onderdoor zien gaan. Tegelijk leunde de samenleving sterk op de zorg en liepen reguliere operaties vertraging op."

De oplopende druk levert niet alleen tijdens werktijd stress op. "Dergelijke uitdagingen leiden ertoe dat het werk emotioneel moeilijker is af te sluiten en dus kan doorwerken in het privéleven. Dat dit, naast besmettingen onder personeel, ook voor extra ziekteverzuim heeft gezorgd, verbaast me niet", aldus Bolscher.



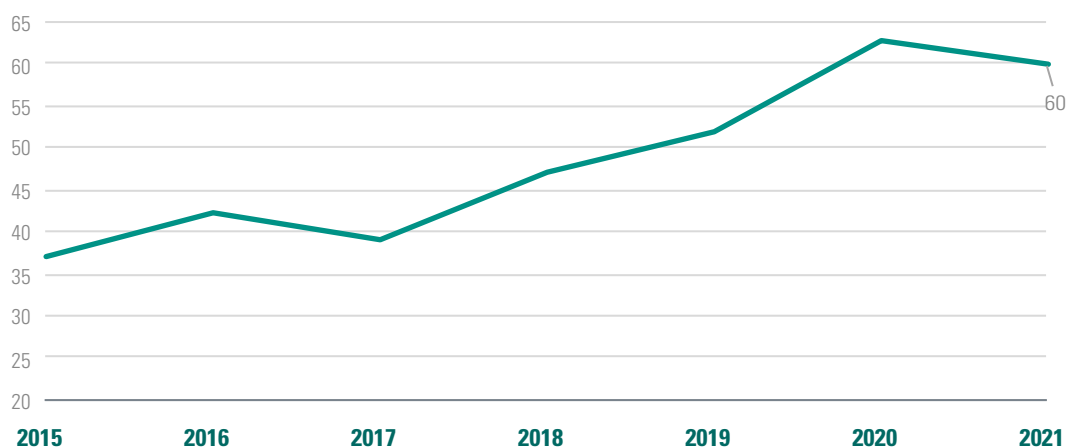


Werknemer profiteert van krapte op arbeidsmarkt

De ontwikkelingen binnen de categorie persoonlijke ontwikkeling vertonen een wisselend beeld. Werknemers zien hun kans schoon op een andere baan bij de eigen of een andere werkgever, kunnen meer uren werken en de angst om een baan te verliezen is sterk geslonken. De gemiddelde jaarlonen blijven achter bij deze ontwikkeling, wat de totaalscore in deze categorie drukt. Die score bevindt zich wel ruim boven de niveaus van voor de coronapandemie.

Figuur 9: totale score op persoonlijke ontwikkeling in 2021 afgenomen

Score op hoofdcategorie op basis van onderliggende variabelen (schaal 0-100).



Bron: ABN AMRO sectorale welzijnsmonitor.



De gemiddelde jaarbeloning steeg in 2021 met 2,8 procent, trager dan in het jaar ervoor. Zowel per uur als per maand en per jaar liepen de salarissen minder sterk op dan een jaar eerder. Wel bestaan tussen sectoren grote verschillen. Werknemers in de voedingsmiddelenindustrie, de TMT-sector en in de financiële sector zagen de stijging van de gemiddelde jaarbeloning versnellen. Voor werknemers in de agrarische sector, de energiesector en in de overheid- en onderwijssector was dit niet het geval.

Bewust van sterkere onderhandelingspositie

Dat de personeelstekorten vorig jaar tot een record-niveau stegen en zich als een olievlek over diverse beroepen uitspreiden¹¹ was dus nog beperkt te zien in een stijging van de beloningen voor werknemers. “Een sterke krapte vertaalt zich niet direct tot een navenante stijging van de lonen”, legt econoom Piet Rietman van het Economisch Bureau van ABN AMRO uit. “Een deel van de lonen wordt gebaseerd op bestaande cao’s en worden pas aangepast zodra de cao’s worden vernieuwd. Een deel van de werknemers vraagt bij de werkgever om extra loon bovenop de periodieke verhoging, maar ook die wordt lang niet altijd direct doorgevoerd.”

Vaak heeft een toename van de arbeidsmarktkrapte pas na vier kwartalen een effect op de beloningen, stelt Rietman. “Dat proces wordt in gang gezet vanaf het moment dat een werknemer zich bewust is van de krappe situatie op de arbeidsmarkt.” Dat bewustzijn is inmiddels zeker aanwezig. Zo staakten werknemers in de metaalsector voor een hoger loon, evenals meer recent door werknemers van Schiphol. In de VS gaan de lonen van werknemers van Apple met minstens 10 procent omhoog, onder meer onder druk van de vakbonden, volgens [De Telegraaf](#).¹²



Baanverlies

In Nederland denkt inmiddels driekwart van de werknemers gemakkelijk een baan bij een andere werkgever te kunnen krijgen. Vooral softwareontwikkelaars, gespecialiseerde verpleegkundigen, verkoop- en marketingmanagers, ingenieurs en leerkrachten in het basisonderwijs blaken hierin van vertrouwen. Bovendien ervaart slechts 12 procent van de werknemers een risico op baanverlies. Ter illustratie: in 2015 was dit nog meer dan het dubbele, 25 procent. Onder werknemers van horecabedrijven, waar bedrijven vooral in de 2020 de dupe waren van lockdowns en andere restricties, halveerde dit percentage ruimschoots van 34 procent naar 15 procent. En in onder meer de agrarische sector, de zorg en de bouwsector wordt het risico op baanverlies als erg laag ervaren.

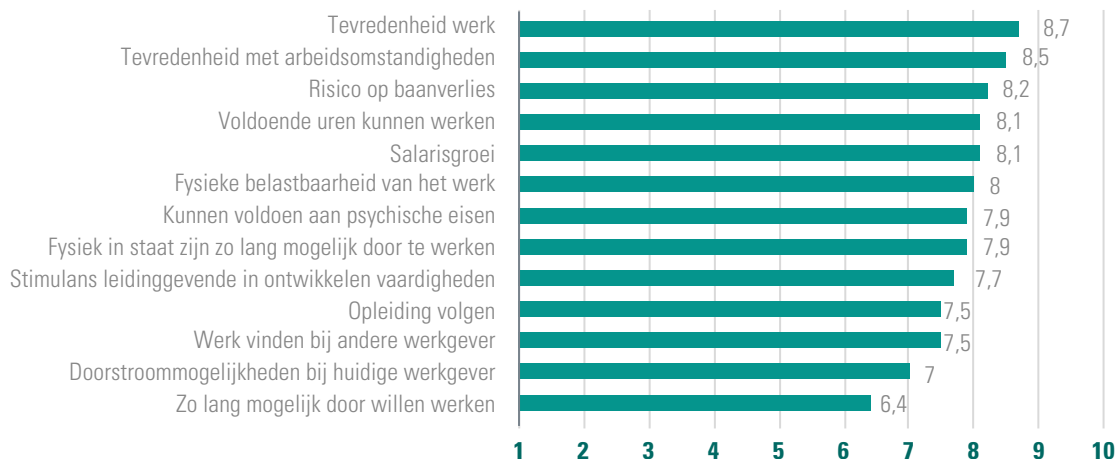
Werknemers zagen het aantal gewerkte uren toenemen, bijvoorbeeld in de horeca, wat logisch is omdat die sector weer deels open ging. Ook in de sector transport & logistiek en bij industriële bedrijven is dit fenomeen waar te nemen. Het voldoende uren kunnen werken wordt, net als een beperkt risico op baanverlies en salarismet, belangrijk gevonden binnen een baan, zo blijkt uit onderzoek van ABN AMRO en PanelWizard.

¹¹ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/zakelijke-dienstverlening/personeelstekorten-breiden-zich-als-een-olievlek-uit.html>

¹² <https://www.telegraaf.nl/financieel/1940631368/apple-maakt-flink-werk-van-behoud-personeel-lonen-minstens-10-omhoog>



Figuur 10: Wat werknemers belangrijk vinden in de categorie persoonlijke ontwikkeling op een schaal van 1 tot 10



Bron: PanelWizard, ABN AMRO, enquête afgenomen in 2021.

Over het kunnen doorstromen naar een andere baan bij de eigen werkgever zijn werknemers meer onzeker dan over hun baankansen elders. In het bieden van 'doorstroommogelijkheden' is voor werkgevers dus de nodige winst te behalen voor werkgevers die hun werknemers willen behouden. Hetzelfde geldt voor het ontwikkelen van vaardigheden door werknemers.

Hoewel het afgelopen jaar een toename was te zien, geeft nog steeds slechts zo'n 27 procent van de werknemers aan dat hun leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden in grote mate stimuleert. Vooral bij winkelbedrijven, in de voedingsmiddelenindustrie en de sector transport & logistiek is ligt dit percentage relatief laag.

Sterke onderhandelingspositie

Salarisverhogingen kunnen onmiskenbaar helpen om werknemers te behouden. Maar wie denkt dat discussies rondom arbeidsomstandigheden geheel af te kopen zijn met een flinke verhoging op een loonstrookje, maakt een misrekening.

"Loon is een 'dissatisfier'", verwoordt directeur Marcel Slaghekke van zorguitzendbureau HappyNurse dit in een rapport van adviesbureau Berenschot.¹³ Te laag loon zorgt voor ontevredenheid, hoge lonen maken de werknemer maar voor even blij. Lonen alleen zijn geen middel om werknemers voor lange termijn te binden. Werknemers zoeken namelijk meer naar tevredenheid in de bredere zin van het woord, stelt Slaghekke in het rapport, waarin hij ook de aandacht vestigt op het belang van behoud van personeel. "Je moet niet alleen de voordeur openzetten, maar ook de achterdeur dichthouden." Tevredenheid over arbeidsomstandigheden beperkt zich niet tot de hoogte van het loon, maar gaat ook over veiligheid, gezondheid en de mentale gesteldheid.

Het verschilt tenslotte per beroepsgroep tot welke leeftijd men zichzelf in staat acht om door te werken. Voor een aantal beroepen ligt deze leeftijd relatief laag. Bij keukenhulpers is dit gemiddeld 51 jaar, bij laders, lossers en vakkenvullers 53 jaar, bij kassamedewerkers, kelners en barpersoneel nog geen 56 jaar. Deze beoogde pensioenleeftijden staan in schril contrast met een aantal minder fysieke, dienstverlenende beroepen, zoals accountants, boekhouders, docenten in het hoger onderwijs en algemeen directeurs, die gemiddeld allemaal wel verwachten in staat te zijn om langer dan hun 65e door te werken. Voor werkgevers kan het een mooie uitdaging zijn om deze wensleeftijd te verhogen.

¹³ <https://www.berenschot.nl/publicaties/strategie-trendsonderzoek>



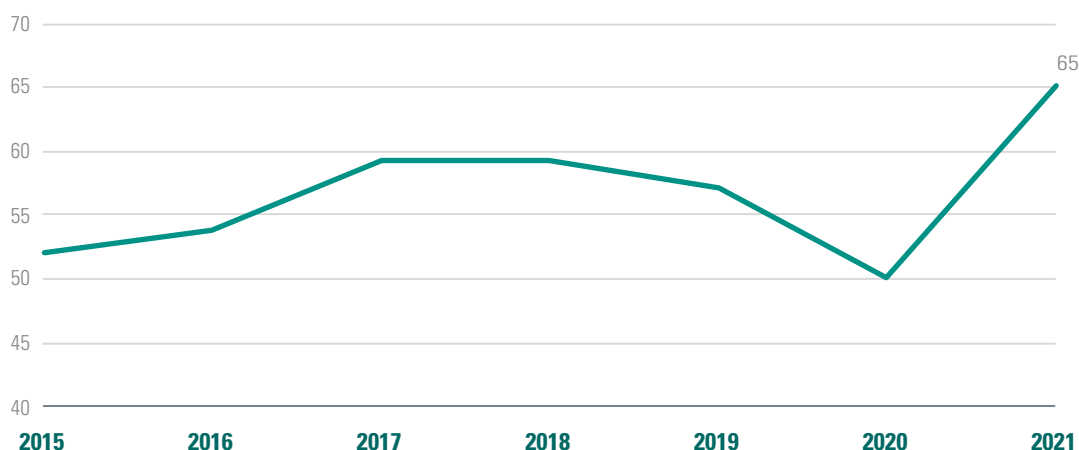


Economie profiteert van herstel na pandemie

Nadat het einde van de coronapandemie in 2021 in zicht kwam en het land weer langzaam open ging, veerde de economie op. Geholpen door de overheidssteun bleef de faillissementsgraad op historisch laag niveau en de opheffingsgraad daalde hard.

Figuur 11: Sterk economisch herstel in 2021

Score op hoofdcategorie op basis van onderliggende variabelen (schaal 0-100).



Bron: ABN AMRO sectorale welzijnsmonitor.



De Nederlandse economie krabbelde vorig jaar op van de klap in 2020, toen een gezondheidscrisis al snel in economische crisis omsloeg. In 2021 liep het aantal besmettingen terug en nam het aantal restricties later in het jaar af. Bedrijven waren eind 2021 ook aanzienlijk positiever geworden over het vooruitzicht om banen te creëren, blijkt uit gegevens van het CBS. De wereldhandel herstelde bovendien snel. En hoewel consumenten een relatief groot deel van hun inkomen bleven sparen ten opzichte van voor de coronacrisis, was ook de consumptie in herstel. Dat hielp de sterk getroffen horecabranche, die de toegevoegde waarde met 22 procent zag toenemen.

Het Nederlandse bbp groeide over heel vorig jaar uiteindelijk bijna met 5 procent. Er werden dan ook meer uren gewerkt, en per gewerkt uur werd bovendien gemiddeld ruim 49 euro aan toegevoegde waarde gecreëerd, bijna een euro meer dan in 2020. Voor horecawerknemers was de stijging zelfs meer dan 2 euro per uur. In een goedgevoeld restaurant of café kan een werknemer zich immers nuttiger maken dan in een eetzaal die vanwege restricties maar voor de helft gevuld mag worden, of in een café waarin alleen vaste zitplaatsen zijn toegestaan.



De kou blijft niettemin voelbaar voor de sector. De toegevoegde waarde van de horeca bevond zich over 2021 als geheel namelijk nog een derde onder het niveau van voor de pandemie. Daarmee is nog een lange weg te gaan; restaurants en hoteliers zullen op brancheniveau naar verwachting niet voor 2024 op de volumes die zij voor de pandemie gewend waren zitten, volgens onze prognose.¹⁴

Meerdere bedreigingen voor verdere economische groei

De aanhoudende zwakte heeft te maken met huidige onzekerheden, stelt sectoreconoom Leisure Gerarda Westerhuis. “Het herstel vertraagt door de oorlog tussen Rusland en Oekraïne. De hoge energie- en voedselprijzen drukken bovendien de winstmarges en consumenten voelen de prijsstijgingen steeds meer in de portemonnee. Bovendien zijn er grote personeelstekorten.”

De onzekerheid treft meer sectoren. “De economische groei in Nederland wordt door een groot aantal factoren bedreigd. De voornaamste hiervan is inflatie”, zegt Jan-Paul van de Kerke van het Economisch Bureau van ABN AMRO. Ook de oplopende beleidsrentes van centrale banken en lockdowns vanuit China kunnen volgens Van de Kerke een voortzetting van het economisch herstel in de wielen rijden.¹⁵

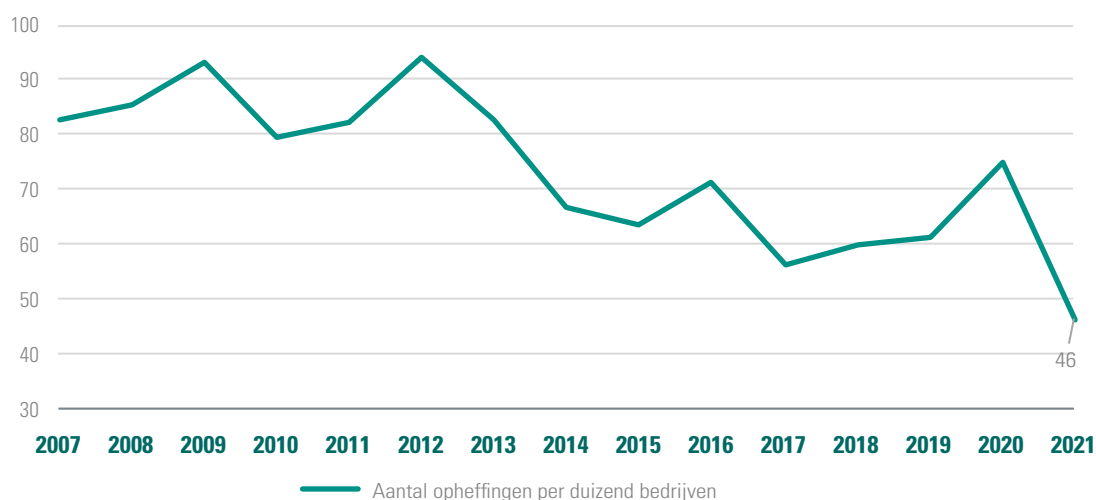
Beperkt risico op opheffingen belangrijk voor werknemer

De categorie economie binnen de sectorale welzijnsmonitor is niettemin sterk gestegen. Het lage niveau van opheffingen en faillissementen speelt hierbij een prominente rol. Het beperkte aantal bedrijfssluitingen is vooral te danken aan het vangnet dat de overheid bij de start van de crisis heeft gespannen middels de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), waarbij werkgevers die met grote omzetsdalingen te kampen kregen een loonkostenvergoeding kregen.

Een ontslaggolf werd daarmee succesvol in de kiem gesmoord. In 2020 gingen er per duizend bedrijven minder dan twee failliet, een daling ten opzichte van de economische groei-jaren. Vorig jaar was dit zelfs minder dan één. Ter illustratie: in 2015 waren dit er nog vier. Daar stond in 2020 wel tegenover dat het aantal opheffingen zonder faillissement relatief hoog lag. Maar vorig jaar volgde hierin een dergelijke sterke afname dat de totale opheffingsgraad een laagterecord bereikte. Per duizend bedrijven werden er 49 opgeheven. Dit is het laagste niveau sinds in ieder geval 2007, het eerste jaar waarvan opheffingen zijn gemeten in de betreffende CBS-tabel.

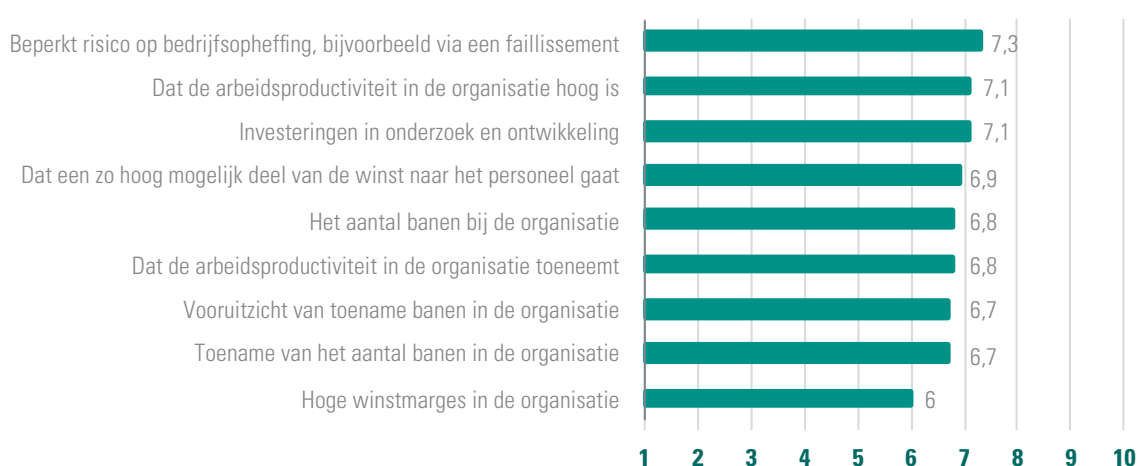
¹⁴ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/sectorprognoses/leisure/druk-op-marges-en-koopkracht-remt-herstel-leisuresector.html>

¹⁵ <https://www.abnamro.com/research/nl/onze-research/de-nederlandse-economie-in-zicht-groei-vanuit-verschillende-hoeken-onder>

Figuur 12: Opheffingsgraad historisch laag

Bron: CBS, bewerking ABN AMRO.

Voor werknemers vergroot de hoge mate van bedrijfscontinuïteit de baanzekerheid aanzienlijk, zeker in economisch onzekere banen. Een beperkt risico op bedrijfsopheffing wordt dan ook als een van de belangrijkste economische aspecten binnen een baan gezien¹⁶, zoals te zien in onderstaande figuur. Daar staat tegenover dat de operationele winst van bedrijven vorig jaar sterker steeg dan het inkomen van werknemers. De zogeheten 'arbeidsinkomensquote' nam dus af. Werknemers hechten er waarde aan dat een zo groot mogelijk deel van de winst naar het personeel gaat, al wordt dit niet per se als topprioriteit gezien.

Figuur 13: Wat werknemers belangrijk vinden in de categorie economie op een schaal van 1 tot 10

Bron: PanelWizard, ABN AMRO, enquête afgenomen in 2021.

Welzijn kan doorwerken in economische prestaties

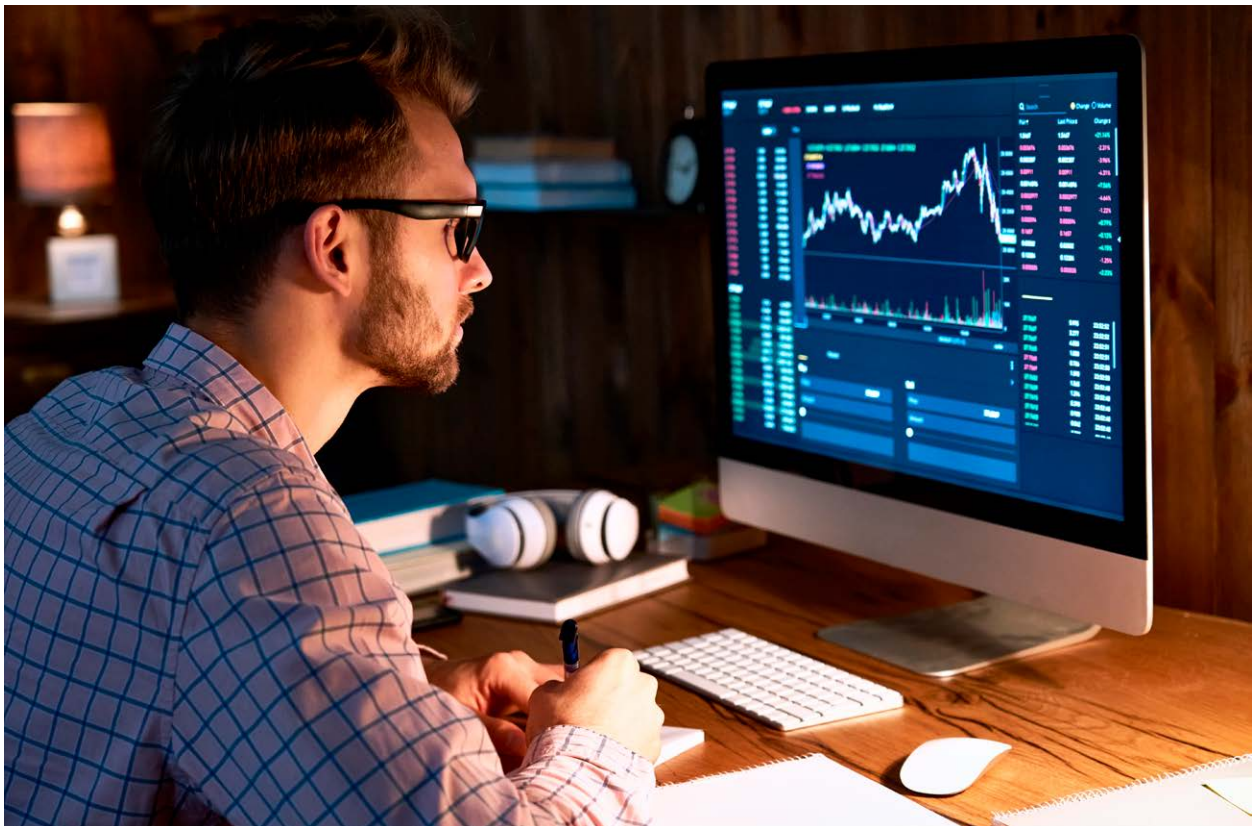
Zowel in 2020 als in 2021 stond de economische ontwikkeling haaks op het totale welzijn van medewerkers. Bij het uitbreken van de pandemie ging de druk voor veel werknemers van de ketel en nam het welzijn toe, terwijl de werkdruk bij het economisch herstel in 2021 juist zienderogen toenam en het welzijn weer een knauw kreeg.

¹⁶ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/alle-sectoren/welzijn-van-werknemers-is-flink-verbeterd-tijdens-corona.html>



Dit toont dat economische verbetering niet per definitie een positief effect heeft op welzijn. Zo daalde het levensgeluk in India in de periode 2006-2018 met meer dan 28 procent terwijl het bbp per inwoner verdubbelde, zoals blijkt uit gegevens van het Deense onderzoeksbureau The Happiness Institute.

Bedrijven die eenzijdig gericht zijn op financiële prestaties komen van een koude kermis thuis wanneer het welzijn van de werknemers daaronder lijdt. Zeker op de langere termijn kan dit tot gevolg hebben dat werknemers vertrekken en dat werkzoekend personeel eerder kiest voor bedrijven die serieuze aandacht hebben voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast kunnen bedrijven klanten, investeerders en leveranciers kwijtraken door reputatieschade wanneer het welzijn van werknemers wordt verwaarloosd, of een tik op de vingers krijgen van toezichthouders.



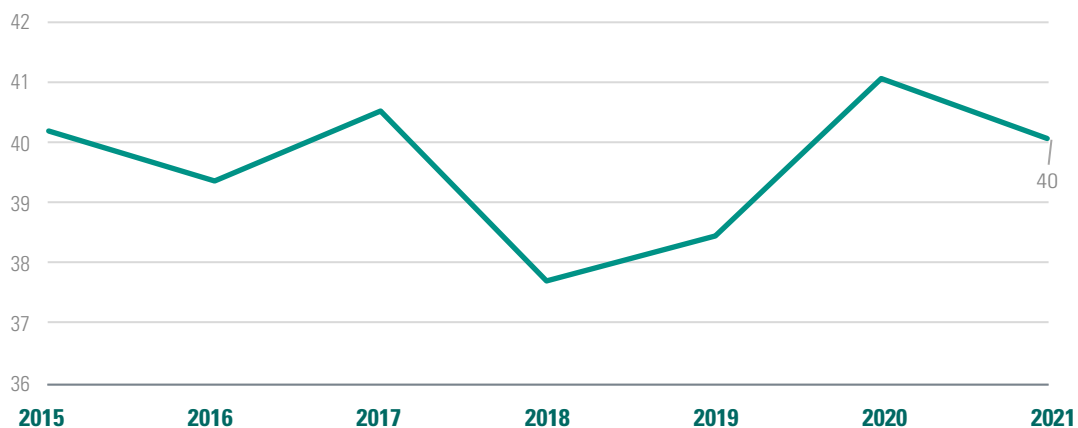


Grote loonkloof te overbruggen

De score van de categorie gelijke kansen is gedaald. De loonkloof tussen topverdieners en doorsnee werknemers in een bedrijf groeide en werknemers waren met hun salaris minder makkelijk in staat om een woning te kopen. Daarentegen zette de daling van de 'gender wage gap' – het loonverschil tussen mannen en vrouwen – door. Dat vrouwen per uur gemiddeld nog altijd 13 procent minder verdienen dan mannen, geeft aan dat hier nog een wereld te winnen is.

Figuur 14: totale score op gelijke kansen gedaald

Score op hoofdcategorie op basis van onderliggende variabelen (schaal 0-100).



Bron: ABN AMRO sectorale welzijnsmonitor.

Gelijke kansen is een veelomvattende categorie van de welzijnsmonitor. Uitgangspunten zijn de door de Verenigde Naties geïntroduceerde 'Sustainable Development Goals'. Een bekende indicator op dit vlak is de 'gender wage gap', die weergeeft hoeveel vrouwen per uur bruto minder opstrijken dan mannen. Uit onderzoek van ABN AMRO en PanelWizard blijkt dat vooral vrouwelijke werknemers het van belang vinden dat de loonkloof beperkt is.¹⁷

Over de hele linie is het verschil in loon kleiner geworden. Bij overheidsmedewerkers is het verschil per uur zelfs slechts 4 eurocent en vrouwelijke werknemers bij waterbedrijven en afvalbeheer krijgen zelfs meer dan hun mannelijke collega's. Maar over het geheel gezien is nog wel sprake van een duidelijke loonkloof. In 2015 lag het bruto-uurloon van vrouwen 16 procent lager dan dat van mannen, vorig jaar was dit verschil 13 procent.

¹⁷ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/alle-sectoren/welzijn-van-werknemers-is-flink-verbeterd-tijdens-corona.html>



Diversiteit directie beïnvloedt prestaties

Dit laat zien dat er nog een lange weg te gaan is voordat überhaupt niet of nauwelijks meer sprake is van een loonkloof. Vooral in de financiële sector, bij groothandels, in de voedingsmiddelenindustrie en in de zorg zijn de loonverschillen nog altijd groot.

Die kloof hoeft niet voort te komen uit bewuste loondiscriminatie, maar kan bijvoorbeeld worden verklaard door verschillen in functie, waar de gebruikelijke definitie niet voor corrigeert. Zo zijn mannen in directiekamers beter vertegenwoordigd dan vrouwen.

Zowel moreel als uit eigenbelang is het van belang dat het aandeel van vrouwen in hogere functies toeneemt, zo blijkt uit internationaal onderzoek van McKinsey. Volgens het adviesbureau presteren bedrijven met meer dan 30 procent vrouwen in directieteam beter dan bedrijven waarbij minder vrouwen in de directie zijn vertegenwoordigd.¹⁸

Voetbalpremies vrouwen en mannen

Wat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen mogelijk verder bevordert, zijn recente statements vanuit de voetbalwereld. Zo besloot de Nederlandse voetbalbond KNVB om vrouwelijke internationals dezelfde premies te geven als mannelijke¹⁹, zoals de Spaanse voetbalbond ook deed.²⁰ Hier kan een sterke signaalfunctie van uit gaan, aangezien de voetbalwereld van oorsprong vooral een mannenbolwerk is.

Ook elders in het bedrijfsleven zijn er bedrijfstakken waar vrouwen duidelijk ondervertegenwoordigd zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor vrachtwagenchauffeurs. Voor dergelijke beroepen is het aantrekken van vrouwen een mogelijke oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt.²¹

Personeelstekorten als breekijzer

Die personeelstekorten kunnen in bredere zin een breekijzer zijn om de gelijkheid op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het kan bijvoorbeeld de baankansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duidelijk vergroten.

Die kansen liggen er bijvoorbeeld bij facilitair dienstverlener. Die kansen liggen er bijvoorbeeld bij facilitair dienstverlener Vebego, die internationaal bedrijven in de schoonmaak, zorg en groenvoorziening heeft en in totaal 42.000 medewerkers. “In het jaar 2030 moet over de gehele linie 30 procent van het personeelsbestand uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bestaan”, zegt hoofd impact Roy Budjhawan. Budjhawan denkt dat familiebedrijven zoals de facilitair dienstverleners een voortrekkersrol kunnen spelen bij het bieden van kansen-gelijkheid, “omdat dergelijke bedrijven meer gewend zijn om breder te kijken dan financiële prestaties”.

Bij kansengelijkheid komt wel veel meer kijken dan het lanceren van quota en doelstellingen, legt Budjhawan uit, zoals in het geval van etnische diversiteit. “Het is moeilijk om te herkennen dat iemand burn-outverschijnselen heeft als er een taalbarrière is. Die persoon zal bij het ziekmelden eerder refereren naar pijn aan de knie dan diepgaand vertellen over de mentale gesteldheid. Wij proberen dit te ondervangen door werknemers te koppelen aan ‘buddies’, collega-werknemers.”

Huisvesting betalen

Kansenongelijkheid is ook een relevant onderwerp op de woningmarkt. Met de opgelopen woningprijzen is het kunnen kopen een woning lastiger geworden aangezien de woningprijzen sterker zijn gestegen dan het gemiddelde inkomen. Vooral werknemers met relatief laagbetaalde banen, zoals in de horeca of detailhandel, kunnen op de huizenmarkt tegen een muur aanlopen. Dit heeft dan ook negatief doorgewerkt op de scores in de categorie gelijke kansen.

Het tekort aan woningen speelt hierbij een rol. Huisartsen demonstreerden onder meer tegen een gebrek aan betaalbare huisvesting voor hun praktijk. Chipmachinefabrikant ASML wil werknemers helpen met huisvesting door mee te betalen aan woningen in de regio.²²

¹⁸ <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

¹⁹ <https://www.vi.nl/nieuws/knvb-stelt-premies-oranje-vrouwen-gelijk-aan-mannen-historische-stap>

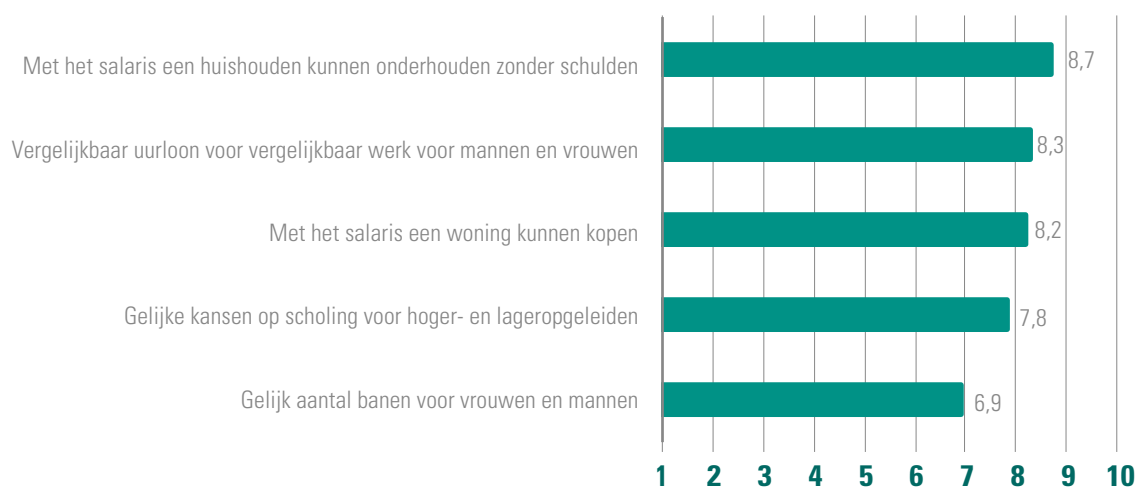
²⁰ <https://www.telegraaf.nl/sport/1083827459/spaanse-voetbalbond-geeft-vrouwenvloeg-dezelfde-premie-als-mannen>

²¹ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/logistiek/personeelstekort-keert-terug.html>

²² <https://www.omroepbrabant.nl/nieuws/4100810/asml-wil-meebetalen-aan-nieuwe-woningen-en-wegen-in-regio-eindhoven>



Figuur 15: Wat werknemers belangrijk vinden van de categorie gelijke kansen op een schaal van 1 tot 10



Bron: PanelWizard, ABN AMRO, enquête afgenomen in 2021.

Loonkloof topverdieners en doorsnee werknemers

Een andere variabele die in 2021 is verslechterd, is de loonkloof tussen topverdieners en doorsnee werknemers. Gemiddeld strijken de top 5-verdieners bij bedrijven 6,3 keer zoveel op als een mediane werknemer bij diezelfde bedrijven, waar dit een jaar eerder nog 5,8 was. Daarmee is de 'winst' van eerdere jaren, toen deze kloof beetje bij beetje verdichtte, plotsklaps meer dan verdampt.

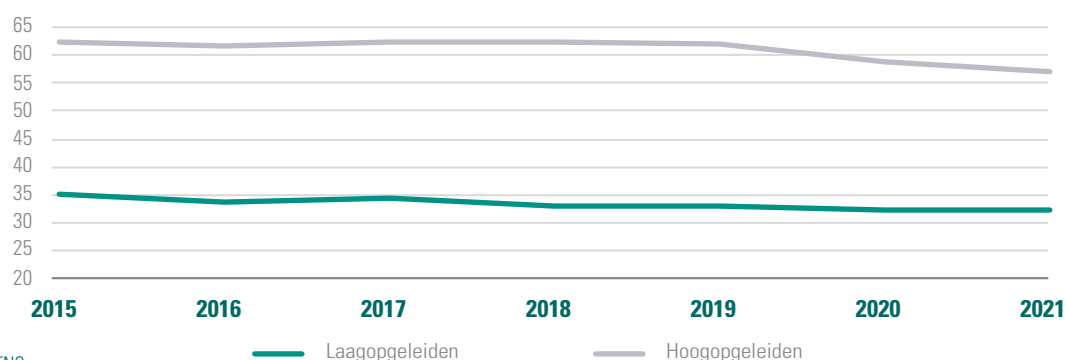
Een uitsplitsing naar sectoren is vooralsnog niet beschikbaar voor vorig jaar, maar uit data van eerdere jaren blijkt dat dit loonverschil in de TMT-sector, in de handel, de sector leisure en de financiële dienstverlening relatief hoog is. Deze sectoren scoren op deze variabele dus relatief zwak.

Verschillen naar opleiding houden stand

Ook leiden verschillen in opleiding van werknemers tot verschillen in het volgen van opleidingen via de werkgever. Terwijl zes van tien hogeropgeleiden (personen met een academische vooropleiding of HBO-kwalificatie) recent aan een opleiding via hun werkgever hebben deelgenomen, geldt dit voor slechts een derde van de lageropgeleiden (een vooropleiding als VBO of een lagere kwalificatie). Sinds 2015 is dit beeld eigenlijk nauwelijks gewijzigd, zoals te zien in Figuur 16. Bij de categorie persoonlijke ontwikkeling concludeerden we al dat bij het intern ontwikkelen van vaardigheden winst te behalen is. Dit geldt – nu de personeelstekorten zo nijpend zijn – zeker ook voor het aanbieden van werkgerelateerde opleidingen.

Figuur 16: Groot verschil in opleidingsachtergrond bij deelname aan opleiding

% werknemers dat in de recente jaren heeft deelgenomen aan cursus of opleiding tijdens werk.



Bron: TNO.



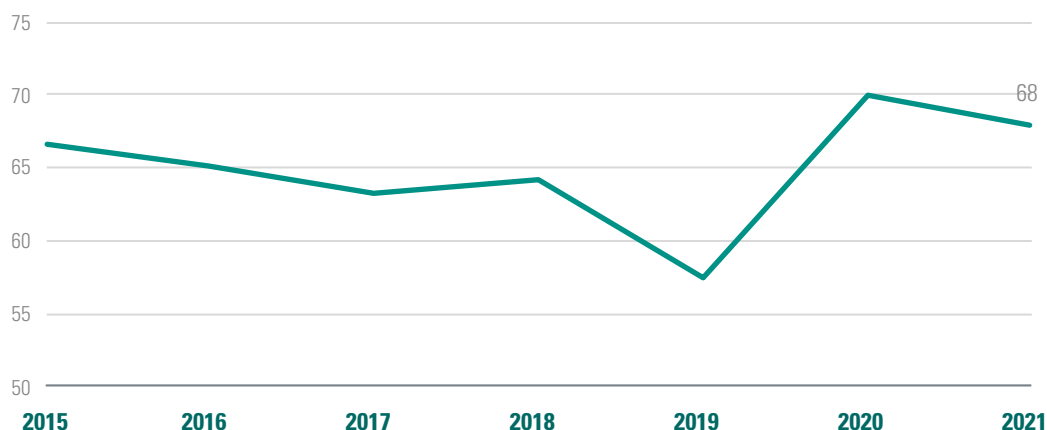


Werkomgeving is minder veilig

Door toedoen van de hoge werkdruk en de nijpende personeelstekorten is de veiligheid op de werkvloer wat afgenomen, met name in de sector transport & logistiek. In de zorg en de horeca krijgen werkgevers moeilijk grip op ongewenst gedrag, zoals intimidatie en ongewenste seksuele aandacht. Positief is dat de werkomgeving wel veiliger is dan voor de pandemie het geval was.

Figuur 17: Veiligheid afgenomen in 2021, maar hoger dan voor corona

Score op hoofdcategorie op basis van onderliggende variabelen (schaal 0-100).



Bron: ABN AMRO sectorale welzijnsmonitor.

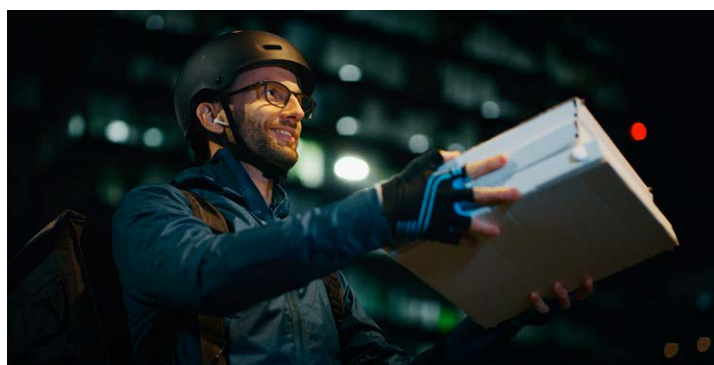
In 2020 bleek de combinatie van werken op afstand en een door coronaprotocollen ingeklede werkplek een goede mix om de veiligheid op de werkplek sterk te verhogen. Er was immers minder gelegenheid om elkaar fysiek tegen te komen, wat bijvoorbeeld het pestgedrag en de intimidatie deed verminderen. Het jaar erna, toen de werkplekken weer vaker werden bezocht, kwam de veiligheid weer iets meer onder druk te staan.



In de sector transport & logistiek was de afname groot. Zo ervoeren meer vrachtwagenchauffeurs en chauffeurs van auto's, taxi's of bestelbusjes met de toenemende drukte ook meer risico om te botsen. Voor beroepsgroepen waar meer met machines, apparaten of voertuigen wordt gewerkt, kan de hoge werkdruk in combinatie met personeelstekorten voor onveilige situaties zorgen. Die signalen zijn er in de binnenvaart, zegt Albert Jan Swart, sectoreconoom Transport & Logistiek bij ABN AMRO. "De werkdruk is hoog en door het personeelstekort is er veel onervaren bemanning. Dit leidt tot een toename van kleine aanvaringen."

Flitsbezorgers en maaltijdbezorgers

Zeker bij beroepsgroepen met veel risico op fysieke ongelukken is het van belang dat een veilige werkomgeving een hoge prioriteit krijgt. Die veiligheid is volgens de Arbeidsinspectie – onderdeel van het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid – onvoldoende bij het relatief nieuwe fenomeen flitsbezorgers, waar consumenten hun boodschappen binnen een minuut of tien via fietskoeriers in huis hebben. Hetzelfde geldt voor maaltijdbezorgers. Beide bedrijfstakken maakten de afgelopen jaren een groeispurt.



Deze groei ging ten koste van de veiligheid van werknemers, concludeert de Arbeidsinspectie in een enkele maanden terug gepubliceerd rapport. Een deel van de bezorgers, veelal jongeren en tegen een mager loon, rijdt op onveilige fietsen en op onregelmatige tijden. Bovendien is er valgevaar in de distributiecentra van flitsbezorgers, waar de gangen smal zijn. In de maaltijdbezorging speelt bovendien dat – mochten er ongelukken gebeuren – de bescherming niet optimaal is. Soms is immers sprake van 'schijnzelfstandigheid', waarmee de kosten van een dienstverband met 15 tot 30 procent gedrukt kunnen worden.²³ De bezorger is dan officieel geen werknemer, met alle gevolgen van dien voor de afhandeling van de schade die zij oplopen bij een ongeluk.

De kritiek van de Arbeidsinspectie behelst meer algemeen dat het verdienmodel minder 'transactioneel' gericht moet zijn op het geven van financiële prikkels om zo snel en zo veel mogelijk te bezorgen, maar meer de gezondheid en veiligheid van werknemers moet bevatten. Eigenlijk pleit de overheid daarmee voor het gedeeltelijk loslaten van economische doelen. Anders gezegd: het winnen van marktaandeel moet niet ten koste gaan van de veiligheid van de werknemer. Gebeurt dat wel, dan zet een werkgever zich op langere termijn buitenspel ten opzichte van concurrenten die hun zaken beter voor elkaar hebben.

Bouwregistratie op de bouwplaats

Een andere bedrijfstak waar veiligheid zeer relevant is, is de bouwsector. Het risico om te vallen, te struikelen, te botsen of bekneeld te raken is op een bouwplaats immers groter dan in een kantoor van een accountant of een ict'er. Bovendien ademt meer dan een kwart van de bouwplaatsmedewerkers, zoals timmerlieden, bouwvakkers en schilders, regelmatig gevaarlijke stoffen in, zoals stof afkomstig van steen en beton.

Dat de score op veiligheid van de bouwsector vorig jaar een beetje steeg, is evenwel hoopgevend. "Veiligheid staat scherp op de radar in de sector, juist door het bovengemiddeld risico", vertelt Leontien de Waal, sectorbanker Bouw. Ook zij wijst op de toegenomen werkdruk en hoge personeelstekorten als risico. "Met de grote personeelstekorten is het van belang dit scherp in de gaten te blijven houden." Een hulpmiddel is volgens De Waal de bouwplaatsregistratie, waarmee werkgevers kunnen volgen of degenen die aanwezig zijn op een bouwplaats de juiste certificaten hebben om hun werkzaamheden uit te voeren. "En nog veel belangrijker is echter het continu sturen op houding en gedrag, iedere dag."

²³ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2022/05/04/rapportage-maaltijd-en-flitsbezorging>



Seksueel ongewenste aandacht

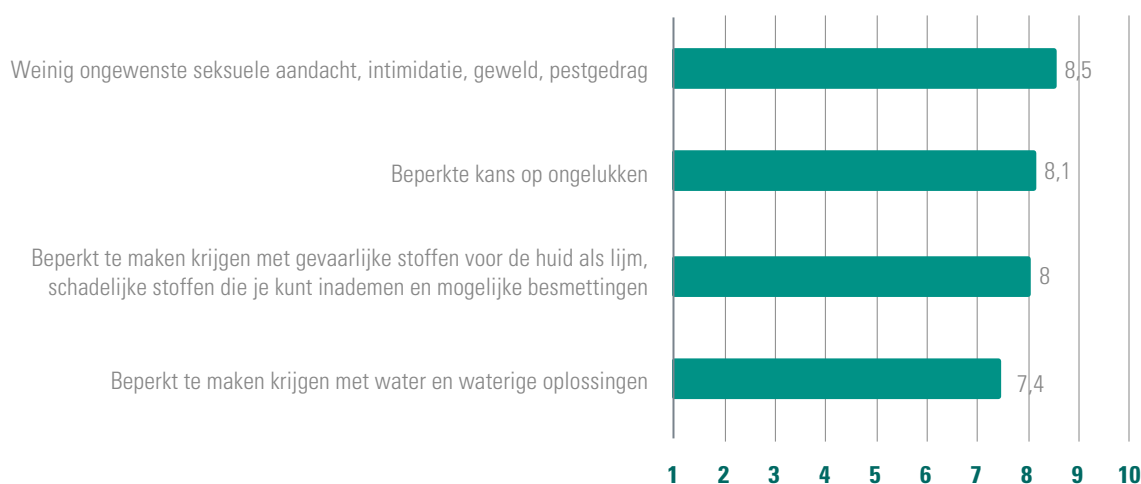
Veiligheid betreft echter niet alleen het risico op fysieke ongevallen. Ook pestgedrag, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht behoren hiertoe. Tijdens het eerste jaar van de coronacrisis viel het juist op dat minder werknemers hiermee te maken kregen.

In 2021 namen deze onveilige situaties weer toe. Zo heeft meer dan 11 procent van de werknemers in de sector retail vorig jaar pestgedrag door klanten of andere bezoekers ervaren. In de zorg had een op de zes werknemers te maken met ongewenste seksuele aandacht van bijvoorbeeld patiënten of andere bezoekers. Bij verpleegkundigen met een mbo-vooropleiding steeg het percentage werknemers dat hiermee te maken had in een jaar tijd van 25 procent naar 37 procent. Ook bij gespecialiseerde verpleegkundigen en verzorgenden kwam het geregeld voor.

Deze vormen van ongewenst gedrag dragen eraan bij dat de werkomgeving van werknemers in de zorg onveiliger wordt ervaren dan in andere sectoren. Zo uit blijkt [onderzoek van Pointer](#) dat bijna driekwart van verpleegkundigen en verzorgenden in dementiezorg te maken hebben met fysieke en verbale agressie van bewoners.²⁴

In de sector leisure zijn de percentages ook erg hoog. Bijna een op de vijf kelners en barmedewerkers had vorig jaar te maken met ongewenste seksuele aandacht van bezoekers en meer dan 30 procent van hen had te maken met intimidatie door bezoekers. Vakbond FNV is hier bezorgd over. "Reacties als 'het hoort erbij' geven voor mij juist aan dat er iets moet gebeuren", gaf FNV-bestuurder Edwin Vlek aan in [De Telegraaf](#).²⁵ Zoals te zien in Figuur 18, wordt het beperken van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, geweld en pestgedrag door werknemers als zeer belangrijk ervaren.

Figuur 18: Wat werknemers belangrijk vinden in de categorie veiligheid op een schaal van 1 tot 10



Bron: PanelWizard, ABN AMRO, enquête afgenomen in 2021.

²⁴ <https://pointer.kro-ncrv.nl/complexe-bewoners-maken-werk-dementiezorg-steeds-zwaarder>

²⁵ <https://www.telegraaf.nl/financieel/1721580726/fnv-stelt-grensoverschrijdend-gedrag-in-horeca-aan-de-kaak>



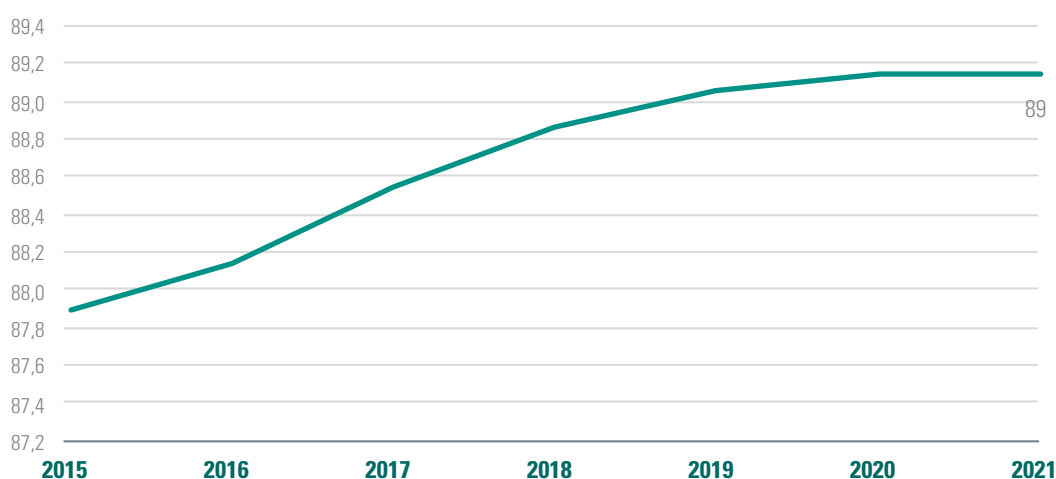


Minieme verbetering op klimaat, maar meer is nodig

In 2021 slaagden Nederlandse bedrijven erin om iets koolstofarmer te produceren. Niettemin is veel meer nodig om klimaatdoelen te halen en daarmee een positieve bijdrage aan het welzijn van werknemers te leveren. Om als organisatie de werknemers mee te krijgen in de klimaatdoelen, moeten deze worden geïntegreerd in de strategie van het bedrijf. Zodra de werknemers meer ervaren dat ze een positieve bijdrage aan het klimaat kunnen leveren, krijgt deze categorie meer belang binnen het algehele welzijn.

Figuur 19: Minieme verbetering in klimaatscore

Score op hoofdcategorie op basis van onderliggende variabelen (schaal 0-100). Voor de meeste variabelen dateert de laatste score uit 2020. Voor de uitstoot van broeikasgassen zijn echter ook cijfers voor 2021 beschikbaar.



Bron: ABN AMRO sectorale welzijnsmonitor.

De gemiddelde Nederlander maakt zich zorgen over het klimaat. Uit onderzoek van ABN AMRO en Ipsos bleek al eens dat 80 procent van de burgers wil dat we bewuster omgaan met het klimaat.²⁶ Dit wordt ondersteund door onderzoek van het CBS, dat aantoonde dat driekwart van de Nederlanders zich zorgen maakt over het klimaat.

²⁶ https://www.abnamro.nl/nl/media/20.060.127-RapportKlimaatveranderingUrgentieCorona_tcm16-67643.pdf



Toch wordt klimaat door werknemers als minst belangrijke categorie aangemerkt. In vergelijking met werkprivé-balans, het in staat zijn in een gezonde omgeving te werken en de persoonlijke ontwikkeling, worden klimaat-inspanningen door de werknemers als relatief onbelangrijk gezien.²⁷ Het staat veel verder van iemands persoonlijke leefomgeving dan bijvoorbeeld zijn of haar loonstrookje of gezondheid.

Om diezelfde reden is het grootste deel van de Nederlanders enthousiast over de bouw van extra windmolens, maar slinkt dat enthousiasme aanzienlijk als die in hun 'achtertuin' komen en bijvoorbeeld het uitzicht belemmeren of lawaai veroorzaken. Daarnaast bestaat grote eensgezindheid over het belang van overheidsbeleid rondom klimaat, maar vindt liefst 35 procent van de CBS-respondenten tegelijk dat Nederland alleen een streng klimaatbeleid moet voeren als grotere landen als China en de VS dit ook doen.

Klimaat scoort

De lage score voor klimaat kan te maken hebben met het feit dat het voor bedrijven vaak als een project wordt gezien en minder in de strategie terugkomt. Het bestuur vindt het tegengaan van klimaatverandering belangrijk, maar pakt her en der vervuilende productieprocessen aan en voert het thema niet door in de volledige bedrijfsvoering. Bedrijven die dat wel doen, weten nieuwe generaties werknemers aan zich te binden, zo blijkt uit de praktijk bij bedrijven die werken vanuit een duidelijke 'purpose'.



Dat het hebben van zo'n purpose werkt, blijkt bijvoorbeeld uit de aanpak van de Amsterdamse 'vertical farm' Growy, een bedrijf dat bladgroenten in een gecontroleerde omgeving teelt en de hele strategie heeft gebouwd rond duurzaam produceren en het beperken van verspilling. "Wij hebben geen HR-afdeling", zegt oprichter Ard van de Kreeke trots. "Maar desalniettemin hebben we wel een stapel cv's liggen van werknemers die voor ons willen werken. En duurzaamheid komt duidelijk in de motivaties terug."

Een aanpak als die van Growy heeft nog meer voordelen. Uit het Ipsos-onderzoek bleek ook dat de helft van de burgers ervan overtuigd is dat bedrijven die verduurzamen meer overlevingskansen hebben. En dat heeft uiteraard ook groot effect op het toekomstig welzijn van werknemers.

Maken van de link naar de persoonlijke leefomgeving

De vraag is hoe het grote en abstracte 'tegengaan van klimaatverandering' te vertalen naar zaken die de directe leefomgeving van werknemers betreffen. Het antwoord ligt soms dichterbij dan gedacht. Neem bijvoorbeeld de bouwsector.

De bouw veroorzaakt voor elke euro output relatief veel afval, vooral 'mineraal afval' als sloopafval, betonafval en steen, evenals bijvoorbeeld houtafval. Zodoende scoort de sector relatief zwak op de categorie klimaat. Wanneer er minder afval zou zijn, zou dat beter zijn voor het klimaat, omdat bestaand materiaal dan beter benut wordt en minder productie nodig is waarbij broeikasgassen vrijkomen. Maar het heeft ook andere voordelen. "Minder afval en een opgeruimde werkplek maken bovendien de bouwplaats veiliger", legt sectorbanker Bouw Leontien de Waal uit. "Het risico om te struikelen gaat dan bijvoorbeeld omlaag."

Het terugdringen van de uitstoot van broeikasgassen leidt indirect ook tot een betere gezondheid van werknemers. Bij de verbranding van fossiele brandstoffen komen immers niet alleen broeikasgassen vrij, maar ook andere stoffen als fijnstof. Werknemers die hieraan blootgesteld worden, kunnen verergering ondervinden van aandoeningen in luchtwegen en longen. Uit onderzoek van de Harvard University blijkt dat jaarlijks wereldwijd bijna negen miljoen mensen overlijden als gevolg van emissies van fijnstof bij verbranding van fossiele brandstoffen. De uitstoot van fijnstof levert alleen al in Nederland jaarlijks ongeveer 20.000 vervroegde sterfgevallen op, zo blijkt uit onderzoek van ABN AMRO en CE Delft.



Door te wijzen op deze effecten en tegelijk daar als werkgever iets aan doen, kan een gevoelige snaar bij werknemers worden geraakt, aangezien gezondheid tot de belangrijkste categorieën behoort voor een werknemer. Hier is nog een wereld te winnen. Toch ademt nog altijd zo'n vier op de tien automonteurs en metaalwerkers regelmatig dergelijke stoffen in. Bij bedieners van productiemachines en timmerlieden geldt dit ongeveer voor een kwart. Ook voor voertuigbestuurders en elektriciens is dit een aandachtspunt.

Duurzamere productie per euro output

Positief is hierbij dat Nederlandse bedrijven schoner zijn gaan produceren. Zo werd in 2015 nog per duizend euro output 141 CO₂equivalent uitgestoten en vorig jaar nog 'slechts' 114. Een jaar eerder was dit nog 115, waardoor de score in de categorie klimaat ook iets is verbeterd. De broeikasgasuitstoot steeg weliswaar, maar minder hard dan de output van Nederlandse sectoren.

"Dat deze output per euro daalt, is op zichzelf een positief teken", zegt Mariska Snijdewind, sectoranalist Energie. "Maar tegelijkertijd is er een lange weg te gaan, terwijl de tijd begint te dringen. Uiteindelijk zal ook het aanzetten tot gedragsverandering van belang zijn om klimaatdoelen te bereiken. Dat kan helpen om de uitstoot verder terug te dringen."

Het klimaatpanel van de VN, het IPCC, wees in zijn jongste rapport ook op de inzet van gedragsverandering. Uiteindelijk is een systeemverandering nodig, die ook bestaande consumptiepatronen doorbreekt, zoals blijkt uit een recent rapport van ABN AMRO en CE Delft.

Biodiversiteit

Of de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen per euro output ertoe heeft geleid dat ook de emissie van andere schadelijke stoffen is teruggedrongen, is voor 2021 niet bekend. Voor de jaren ervoor is wel te zien dat de uitstoot van luchtvervuilende stoffen is teruggedrongen.



De gevolgen van dergelijke emissies meten we per sector, door diverse typen emissies te koppelen aan eurobedragen²⁸, naar gelang de maatschappelijke schade. Die schade kan bijvoorbeeld zijn dat mensen minder lang leven door fijnstof, of dat biodiversiteit in het gedrang raakt door verzurende stoffen als stikstofoxiden, zwaveldioxide en ammoniak. Ook het ozonlaagaantastende CFK en halonen, niet-methaanvluchtige stoffen en koolmonoxide zijn meegenomen. De binnenlandse milieuschade van deze verzameling emissies bedroeg 11,7 euro per duizend euro output in 2020 voor de optelsom van economische activiteiten. In 2015 was dit nog 15,5 euro. De energiesector wist de schade door luchtvervuiling zelfs bijna te halveren.

Naast de eerdergenoemde effecten op gezondheid moet ook het belang van biodiversiteit worden benadrukt. Door een verlies aan soortenrijkdom in de natuur kan de productie van zuurstof, de opslag van CO₂, de bodemgesteldheid en bestuiving van gewassen in gevaar komen. Deze factoren zijn ook van belang voor de productie van voeding en materialen. Ook kan soortenrijkdom bijdragen aan het op natuurlijke wijze filteren van water en daarmee dus het kunnen bieden van drinkwater.

Volgens het World Economic Forum en PwC is meer dan de helft van het wereldwijde bbp deels of sterk afhankelijk van een gezonde biodiversiteit.²⁹ Zo is bijvoorbeeld de kledingbranche afhankelijk van het aanbod van katoen.³⁰ "Tegelijkertijd veroorzaakt de kledingbranche 10 procent van de wereldwijde afname aan biodiversiteit", zegt sectorbanker Retail Henk Hofstede. "Er is dus sprake van wederzijdse afhankelijkheid. Bedrijven uit diverse sectoren doen er goed aan hun invloed op biodiversiteit in kaart te brengen. Zonder gezonde biodiversiteit is er geen gezonde economie."

²⁸ De milieuprijzen van CE Delft zijn hierbij toegepast: https://ce.nl/wp-content/uploads/2021/03/CE_Delft_7A76_Handboek_Milieuprijzen_2017_DEF.pdf

²⁹ https://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Nature_Economy_Report_2020.pdf

³⁰ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/retail/de-kwetzbare-tango-van-de-kledingsector-en-biodiversiteit.html>



Verantwoording

De monitor bestaat uit zeven hoofdcategorieën (werkprivébalans, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, economie, gelijke kansen, veiligheid en klimaat) en 89 variabelen, die bij nieuwe data een update krijgen. Alle variabelen zijn gekoppeld aan een of meer Sustainable Development Goals (SDG's), 17 door de Verenigde Naties gedefinieerde doelen waarmee van de wereld een betere plek moet worden gemaakt, en mede afgeleid van andere wetenschappelijke artikelen en initiatieven op het vlak van brede welvaart.

Voor de monitor wordt gebruikgemaakt van overwegend openbare bronnen, zoals het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO). Ook zijn apart data aangekocht om de monitor meer compleet te krijgen. Variabelen waarvoor berekeningen nodig waren zijn handmatig toegevoegd.

Sectoren

De scores voor 17 sectoren zijn over de afgelopen jaren in kaart gebracht. Deze sectoren corresponderen voor met de volgende sectorindeling van het CBS met bijbehorende SBI-codes:

- > **Agri:** A Landbouw, bosbouw en visserij
- > **Food:** 10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie
- > **Retail:** 45 + 47 Detailhandel en automobielbranche
- > **Leisure:** I Horeca, R Cultuur, sport en recreatie
- > **Industrie:** C Industrie
- > **Transport & Logistiek:** H Vervoer en opslag
- > **Healthcare:** Q Gezondheids- en welzijnszorg
- > **Bouw:** F Bouwnijverheid
- > **Vastgoed:** L Verhuur en handel in onroerend goed
- > **Technologie, Media & Telecom:** J Informatie & Communicatie
- > **Zakelijke Dienstverlening:** M-N Zakelijke Dienstverlening
- > **Energie:** D Energievoorziening, E Waterbedrijven en afvalbeheer
- > **Delfstoffenwinning:** B Delfstoffenwinning
- > **Handel:** G Handel
- > **Overheid en onderwijs:** O Openbaar bestuur en overheidsdiensten, P Onderwijs
- > **Finance:** K Financiële dienstverlening
- > **Overige Dienstverlening:** S Overige dienstverlening

Naast deze sectoren rapporten we ook totaalcijfers, door het CBS aangegeven onder de noemer 'Alle economische activiteiten'. De methodologie die we hebben gebruikt om tot samengestelde scores te komen is mede geïnspireerd door andere samengestelde indices rondom brede welvaart.

Keuze voor een samengestelde index

We zijn ons bewust van de voor- en nadelen die het heeft om tot één score per hoofdcategorie en uiteindelijk zelfs één welzijnsscore te komen. Het doel van die verschillende totaalscores is om een beeld te krijgen van de welzijnsontwikkeling van werknemers, zoals dat ook voor meer economische eenheden (omzet, toegevoegde waarde, verkoopvolumes) geldt.



Methodologie in zeven stappen

Stap 1: bepalen van categorieën en variabelen

Een belangrijke fase in dit onderzoek zit in het verzamelen van de variabelen. De keuze voor onze variabelen is onder andere gebaseerd op bestaande brede welvaartmonitoren en gedeeltelijk op wetenschappelijke publicaties (Aalders et al., 2021; De Kruijk & Rutten, 2007; Van Zanden et al., 2014). Verschil is dat bij de sectorale welzijnsmonitor wordt gekeken naar het welzijn van de werknemer.

Daarbij hebben we onze data getoetst bij diverse sectorspecialisten van ABN AMRO. Hoewel het verzamelen van variabelen in de kern altijd een subjectief proces is dat invloed heeft op de einduitkomst van de index, hebben we zoveel mogelijk geprobeerd om tot een neutraal overzicht te komen en een goede en evenwichtige verzameling van variabelen te krijgen.

Tijdens het onderzoek is ook een consistentie-controle (Cronbach's Alpha) uitgevoerd om de onderliggende datastructuur te toetsen. Om die structuur daarna te verbeteren zijn enkele variabelen van categorie verschoven en is een hoofdcategorie geschrapt. Zo verschoof de variabele banengroei van de geschrapte categorie baan zekerheid naar economie. Ook tellen vijf variabelen niet mee in de weging.

Bovendien hebben we gekozen voor data die zoveel mogelijk op dezelfde manier worden verzameld en waarvan we de informatie over sectoren enigszins compleet hebben.

Een keerzijde van deze stap is dat we ook af en toe te maken hebben gehad met informatie die wel inhoudelijk een plek had kunnen krijgen in de index, maar waarover te veel data ontbraken. Een voorbeeld hiervan is biodiversiteit. Door de uitstoot van broeikasgassen en luchtvervuiling mee te nemen, zitten aspecten van biodiversiteit wel in de monitor, maar niet het beslag dat een sector legt op het gebruik van land. Verder hebben we gegevens over de intensiteit van leidingwater meegenomen, maar weer niet van grondwater en oppervlaktewater, vanwege de beschikbaarheid van data.

Bij de categorie gelijke kansen was de consistentie van de variabelen eigenlijk ondermaats. Niettemin wilden we deze op inhoudelijke gronden toch in stand houden. Om deze categorie extra te toetsen hebben we met de enquêteresultaten van ruim 2000 werknemers (zie Stap 4 verderop in dit hoofdstuk) de consistentie voor deze categorie ook berekend. Die bleek daar zeer hoog te zijn.

Veranderingen variabelen in nieuwe editie

We streven ernaar de samenstelling van variabelen waar mogelijk constant te houden. Van de variabelen zijn er dan ook 87 inhoudelijk hetzelfde gebleven. Desalniettemin hebben we dit jaar twee verbeteringen doorgevoerd. Deze zijn, met terugwerkende kracht, ook verwerkt in de scores van eerdere jaren.

Binnen de categorie gelijke kansen hebben een variabele toegevoegd, die vorig jaar nog geen onderdeel uitmaakte van de categorie, maar inhoudelijk een goede toevoeging is. Het betreft de gemiddelde loonkloof tussen de top-5 verdieners en de doorsnee werknemer, weergegeven per sector. Dit is de reden dat er nu in totaal 89 variabelen zijn, één meer dan vorig jaar. Voor de weging (die via een enquête gaat, zie Stap 4) hebben we daarbij een gemiddelde waardering binnen de categorie als uitgangspunt genomen.

Bij de categorie klimaat is een variabele veranderd, of eigenlijk uitgebreid, ten opzichte van de vorig jaar gepubliceerde editie. Waar verzuring (zuurequivalent per duizend euro output) in de eerste editie een variabele was, hebben we er nu voor gekozen om deze variabele uit te breiden met een aantal andere luchtvervuilende emissies: de uitstoot van fijnstof, CFK en halonen, koolmonoxide en niet-methaan vluchtige stoffen.



Door deze emissies per kilogram om te zetten naar een eurobedrag die de milieuschade uitdrukt – aan de hand van de milieuprijzen van CE Delft – hebben we per sector een totaalbedrag in euro's. Daardoor geeft deze variabele nu een completer beeld van de schade van luchtvervuilende emissies. De weging van de variabele is onveranderd gehouden ten opzichte van de eerste editie.

Stap 2: ontbrekende data opvullen

Wanneer toch data ontbreken, hebben we gekozen voor het toepassen van 'imputations', zodat we toch tot samengestelde scores konden komen. Hiervoor hebben we diverse varianten van imputations toegepast, kijkend naar de geschiktheid per variabele. Toegepaste varianten zijn 'lineair interpolation', 'last value imputation' (Rijpma et al, 2017), 'hot deck imputations' (OECD, 2008), en 'cold deck imputations' (OECD, 2008).

Het is niet gelukt een dashboard op abnamro.nl te publiceren, waarover we in de editie van vorig jaar een melding maakten. We streven ernaar om de inzichten per variabele in een dashboard weer te geven, bijvoorbeeld in gesprekken met klanten van ABN AMRO.

Stap 3: Normalisatie van de variabelen

De normalisatie is een noodzakelijke stap om tot een samengestelde index te kunnen komen. De variabelen verschillen immers sterk van elkaar qua schaal en eenheid. Broeikasgassen in kilogrammen, afval in 1000 ton, beeldschermtijd in uren, en veel in percentages.

Zodoende is gekozen voor de methode van normaliseren via 'min-max-normalization', zoals dat ook in de [Better Life Index](#) gebeurt. Elke variabele krijgt daarbij een score tussen de 0 en de 1, afhankelijk van hoe de sector presteert ten opzichte van een schaal die loopt van de sector met de laagste score (de min) en de hoogste score (de max). Hoe dichterbij de 'max', hoe hoger de score uitvalt, zoals ook duidelijk wordt in de volgende formule (Rijpma et al, 2017, Better Life Index).

$$\frac{(waarde - min)}{(max - min)}$$

Bij variabelen waarbij een lagere score positief is voor het welzijn (zoals bij beeldschermuren, de gender pay gap en conflicten op de werkvloer) is de onderstaande formule uitgevoerd.

$$1 - \frac{(waarde - min)}{(max - min)}$$

Om ook bewegingen van absolute scores van sectoren in de normalisatie terug te zien, hebben we besloten te werken met een vastgestelde min en max per variabele door de jaren heen, geïnspireerd op de brede welvaartindex van Rijpma et al (2017). We hebben het bepalen van de min en de max zo consequent mogelijk over alle variabelen gehanteerd, waarbij de scores van recente jaren (2018 en 2019) en de best beschikbare sectoren (de sectoren die op hoofdcategorieën van het CBS zijn gebaseerd) bij iedere variabele leidend zijn. Hierdoor zijn er wel scores die boven de max en onder de min uitkomen. Dit hoeft voor een lineaire aggregatiemethode geen probleem te zijn.



Stap 4: Toekennen van gewichten aan de hand van survey

Aan de genormaliseerde variabelen worden wegen toegekend op basis van een survey bij meer dan 2000 werknemers van bedrijven met vijf of meer werknemers, verspreid over de verschillende sectoren. Binnen de individuele hoofdcategorieën is daarbij de methode van de [Better Life Index](#) (BLI) van de OECD gebruikt. Het verschil is vooral dat voor de sectorale welzijnsmonitor gebruik wordt gemaakt van een 10-puntsschaal.

Dit betekent dat gewichten indirect door de geënquêteerden zijn toegewezen aan de zeven hoofdvariabelen. Elke geënquêteerde heeft een variabele of cluster van variabelen beoordeeld op een schaal van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 10 (heel belangrijk). De score die aan elke variabele wordt gegeven, wordt omgezet in een gewicht door het cijfer te delen door de som van de gemiddelde scores die aan alle variabelen zijn gegeven binnen een hoofdcategorie.

Dit komt neer op de volgende formule, waarbij w_t het gewicht is op een variabele, $grade_t$ de gemiddelde schaalscore van respondenten op onderwerp t , en n_t het totaal aantal hoofdcategorieën is. Voor iedere variabele 't' ontstaat zo een gewicht.

$$w_t = \frac{grade_t}{\sum_{t=1} n_t grade_t}$$

De betreffende survey is uitgezet in mei 2021 via PanelWizard onder meer dan 2000 werknemers in de diverse sectoren. Daarbij zijn enkele betrouwbaarheidschecks gedaan; de stellingen over de categorieën zijn in wisselende volgorde bij de respondenten uitgezet. De reden hiervan is dat deze vragenlijst relatief intensief is met als gevolg dat een afnemende scherpheid bij de respondent de respons kan beïnvloeden.

Om diezelfde reden is besloten de deelnemers extra (geldelijk) te belonen om ze zo te stimuleren om elke stellingvraag gedurende de gehele enquête aandachtig te blijven invullen. Tot slot is de vragenlijst eerst getest en zijn onbetrouwbare scores uit de vragenlijst gehaald.

Stap 5: Toepassen van de wegen voor totaalscores van hoofdcategorieën

Met de in Stap 4 opgehaalde gewichten kan nu voor elke van de zeven hoofdcategorieën een totaalscore worden berekend als gewogen (aritmisch) gemiddelde die tussen de 0 en de 1 ligt.

Hierdoor ontstaat dus voor elke hoofdcategorie een totaalscore, die voor de leesbaarheid vermenigvuldigd is met honderd. Soms is bij het toekennen van gewichten aan de variabelen een extra stap gezet. Zo is gekozen om sommige sterk gelijkende variabelen samen in één weging weer te geven. Hier is bij het toepassen van de formule rekening gehouden.

Stap 6: Toekennen gewichten aan hoofdcategorieën

Van die zeven hoofdvariabelen komen we tot een totaalscore voor de sectorale welzijnsmonitor, volgens de methode van de Human Vulnerability index (De Kruijk & Rutten, 2007).



In de eerdergenoemde enquête hebben we de ruim 2000 werknemers na het geven van scores aan de stellingen per categorie gevraagd om de hoofdcategorieën in rangorde van belang te zetten in termen van welzijn. Dit leidt tot gemiddelde 'rankings' per hoofdcategorie vanuit de antwoorden van de respondenten.

De reden dat we gevraagd hebben om de hoofdcategorieën op volgorde te zetten, is dat we respondenten wilden laten kiezen tussen deze categorieën. Deze werkwijze is veel meer geschikt voor een 'rangorde' dan werken op basis van de eerdere vragen uit Stap 4.

Via onderstaande formule kunnen we die gemiddelde rangordes omzetten in gewichten, waarbij w_d de weging van een dimensie (hoofdcategorie) is, n_d het totaal aantal dimensies – in dit geval dus altijd zeven – en r_d de gemiddelde positie in de rangorde die de betreffende hoofdcategorie van de respondenten heeft gekregen.

Iedere dimensie 'd', waarvan er dus zeven zijn, heeft zodoende een gemiddelde rangorde en uiteindelijk dus een toegekende weging.

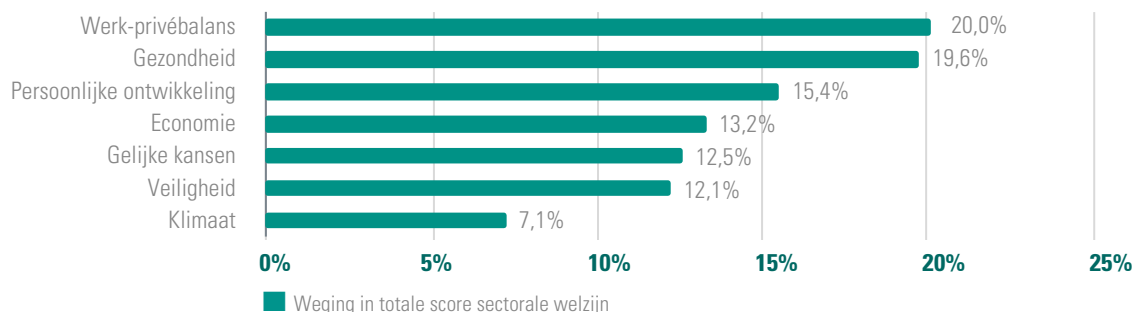
Dat komt neer op de onderstaande formule.

$$w_d = \frac{1 + n_d - r_d}{\sum_{d=1}^{n_d} (1 + n_d - r_d)}$$

Stap 7: Toepassen wegingen voor totale welzijnsscore

Met de in Stap 6 opgehaalde gewichten kan nu de totale welzijnsscore voor elk van de 17 sectoren, worden berekend door hier een gewogen aritmetisch gemiddelde op te berekenen. De toegepaste gewichten zijn hierbij in onderstaande figuur te vinden. Op die wijze ontstaan de totaalscores.

Figuur 20: Weging per hoofdcategorie in de totaalscores



Bron: PanelWizard, ABN AMRO, enquête afgenomen in 2021.

Literatuur

Aalders, R., Van Bavel, B., Hardeman, S., Van der Lippe, T., Raspe, O., Rijpma, A., Stam, E. (2020). *Brede welvaart pas na tien jaar boven niveau van voor de economisch crisis*. Geraadpleegd op 9 april 2021, van https://www.uu.nl/sites/default/files/190620_bw_i_def.pdf

De Kruijk, H., & Rutten, M. (2007). Weighting dimensions of poverty based on peoples priorities: Constructing a composite poverty index for the Maldives. *Q-squared working paper*, 35.

Mizobuchi, H. (2014). Measuring world better life frontier: a composite indicator for OECD better life index. *Social Indicators Research*, 118(3), 987-1007.

OECD (2008). Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and user guide.

Rijpma, A., Moatsos, M., Badir, M., & Stegeman, H. (2017). Netherlands beyond GDP: A Wellbeing Index.

Van Zanden, J. L., Baten, J., Mira d'Ercole, M., Rijpma, A., Smith, C., & Timmer, M. (2014). *How was life?: Global well-being since 1820*. OECD publishing.



Colofon

Auteurs

Franka Rolvink Couzy, Hoofd Sector Research
Sonny Duijn, Sectoreconoom Thema's

Eindredactie

Bendert Zevenbergen

Opmaak

Kollerie Reklame-advies & Promotions

Survey

Panelwizard

Fotoverantwoording

Shutterstock

Met extra dank aan

Auke Rijpma
Kamalika Patra
Gerarda Westerhuis
Violeta Misheva
Xin Yang
Jitte van Oijen

Disclaimer

De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ABN ARMO betrouwbaar geachte gegevens en informatie, die op zorgvuldige wijze in onze analyses en prognoses zijn verwerkt. Noch ABN AMRO, noch functionarissen van de bank kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd.

©ABN AMRO, juli 2022

Naast een copyright is er sprake van een right to copy. Alleen door van elkaar te leren versnellen we de circulaire economie. Het gebruik van tekstdelen en/of cijfers is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld

