



Sectorale welzijnsmonitor

Hoe het welzijn van werknemers zich in de afgelopen zes jaar heeft ontwikkeld

Inhoudsopgave

Welzijn van werknemers is flink verbeterd tijdens corona	3	Categorie 5: gelijke kansen	20
Aanbevelingen	6	Categorie 6: veiligheid	23
Categorie 1: werkprivébalans	8	Categorie 7: klimaat	26
Categorie 2: gezondheid	11	Verantwoording en methodologie	29
Categorie 3: persoonlijke ontwikkeling	15	Literatuur	34
Categorie 4: economie	18	Colofon	35



Welzijn van werknemers is flink verbeterd tijdens corona

In alle bedrijfssectoren is het welzijn van de werknemers tijdens de lockdown fors toegenomen. Waar in de jaren voor het geplaagde coronajaar 2020 werknemers kleine verbeteringen ervoeren in hun welzijn, groeide dit het afgelopen jaar in een keer met 12 procent. Dit blijkt uit de Sectorale Welzijnsmonitor die ABN AMRO voor het eerst heeft uitgebracht. De coronapandemie heeft pijnpunten blootgelegd over de jaren ervoor.

De monitor bestaat uit zeven categorieën: werkprivébalans, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, economie, gelijke kansen, veiligheid en klimaat. Deze categorieën zijn weer onderverdeeld in 88 variabelen waarvoor data zijn verzameld bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), TNO en andere openbare bronnen. Via een survey van PanelWizard onder meer dan 2000 werknemers uit 17 onderzochte sectoren hebben de variabelen een gewicht gekregen. Samen bepalen zij het welzijn in een sector in een samengestelde index.

Doel van deze monitor is om de prestaties van bedrijven en sectoren kwantitatief te toetsen aan meer dan alleen economische groei. Groei en welzijn gaan namelijk niet altijd samen. Zo kan de aanleg van een snelweg extra economische groei creëren, maar druk zetten op de leefomgeving van planten en dieren. En zo kan een werknemer die overwerkt een bedrijf laten groeien, maar minder tijd hebben voor het gezin. De OECD, het CBS en de Universiteit Utrecht hebben elk een brede welvaartsmonitor uitgebracht. ABN AMRO heeft met de welzijnsmonitor een sectorale variant gemaakt, waarbij wordt gekeken naar de toegevoegde waarde van de sector voor de werknemers.

Haaks

Uit de monitor blijkt dat de welzijns groei uit 2020 haaks staat op de ontwikkeling van het bruto binnenlands product (bbp) in dat jaar. Het welzijn van de medewerkers nam vorig jaar toe, terwijl de economie een flinke dip te verduren had. In eerdere jaren waarin de economie groeide, nam juist het welzijn van werknemers af of slechts mondjesmaat toe. De Universiteit Utrecht concludeerde eerder dit jaar naar aanleiding van hun brede welvaartsmonitor¹, waarbij naar alle ingezetenen wordt gekeken, dat de brede welvaart na een economische dip wel wordt geraakt en vervolgens trager herstelt dan de economische groei.² Zou dit ook voor het welzijn binnen de sectoren gelden, dan ontstaat mogelijk volgend jaar een dip in het welzijn.

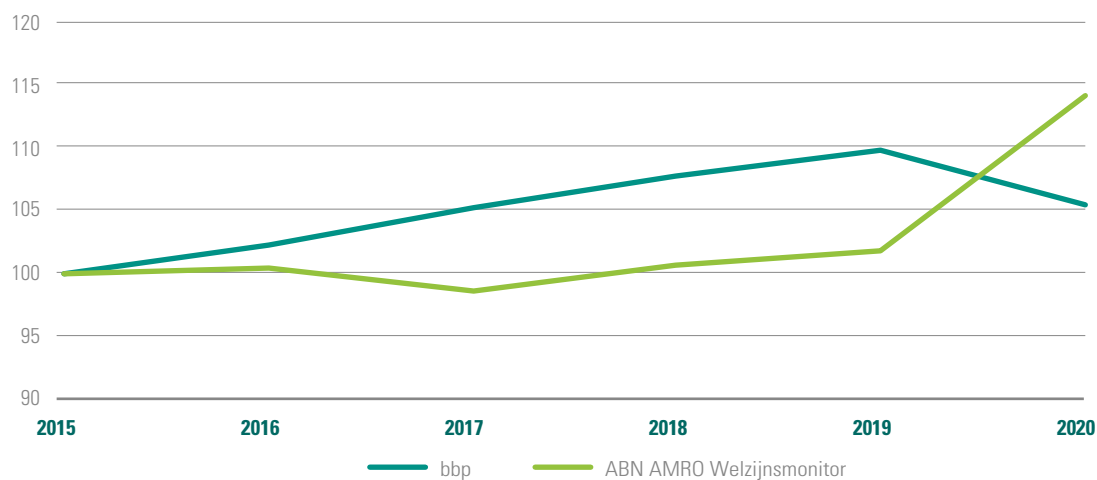
¹ <https://www.uu.nl/onderzoek/instituten-voor-open-samenlevingen/brede-welvaartsindicator>

² http://www.cgeh.nl/sites/default/files/WorkingPapers/cgehwp78_rijpma.pdf



Figuur 1: Ontwikkeling bbp versus welzijn

Index 2015 = 100.



Bron: ABN AMRO Sectorale Welzijnsmonitor

Dat economische groei en welzijn niet per se parallel lopen, ondervond ook het European Environment Agency (EEA). Het agentschap keek naar de ontwikkeling over de afgelopen decennia en concludeerde dat het welzijn van de Europeaan al jaren ontegenzeggelijk toeneemt, hoewel minder hard dan nu tijdens de coronacrisis. Om deze welzijns groei vast te houden zijn we niet afhankelijk van economische groei, schrijft het agentschap begin dit jaar in een publicatie. Wanneer een overheid bijvoorbeeld inzet op minder consumeren, dan groeit de brede welvaart, maar niet per se de economie.³ Daarbij moet gezegd dat het andersom niet geldt: groeit bijvoorbeeld de economie, dan kan het welzijn van de medewerkers ook verbeteren.

Evenwicht

Voor het jaar 2020 lijkt het vele thuiswerken, waardoor de werkprivébalans beter in evenwicht kon worden gebracht, een belangrijke oorzaak voor het toegenomen welzijn. In het coronajaar waren hierin veel verbeteringen zichtbaar. Ouders waren dicht bij hun kinderen, sporten kon makkelijker in de lunchpauze en de reistijd kon in andere zaken worden gestoken.

Daarnaast waren er nog meer variabelen die positief uitvielen, zodat het welzijn van de werkende Nederlander verbeterde. Zo konden werknemers meer autonoom werken, bleven burn-outklachten vaker uit, konden collega's elkaar in een digitaal kantoor minder pesten en kwamen seksueel ongewenste toespelingen minder voor. Een andere belangrijke variabele die afnam is intimidatie, ook door bijvoorbeeld klanten en patiënten. Diverse sectoren hebben hiermee te maken. Dit speelt vooral in de zorg, waar het percentage medewerkers dat met intimidatie door patiënten en andere bezoekers te maken heeft met 32 procent het hoogst ligt.

Senang

In de vastgoedsector, de sector technologie, media en telecom (TMT), bij de overheid en in de financiële wereld voelen werknemers zich het meest senang. De agrarische sector, de bouw en de zorg maakten daarentegen vorig jaar de grootste welzijns groei door. Daarbij viel het in de bouw op dat werknemers zich veel veiliger hebben gevoeld dan in voorgaande jaren. De bouwplaats was weliswaar open, maar er golden sterke restricties die de kans op ongelukken deden afnemen.

³ <https://www.eea.europa.eu/publications/growth-without-economic-growth>



De werkprivébalans komt prominent naar voren in de uitslagen. Dit heeft mede te maken met het gewicht dat hieraan is gegeven. Categorieën die gaan over de persoonlijke leefomgeving krijgen van de respondenten het hoogste gewicht mee bij de bepaling van hun welzijn. Veiligheid en het klimaat worden relatief minder belangrijk gevonden bij de bepaling van het welzijn en tellen zodoende minder zwaar mee.

Om een vergelijking te maken: de werkprivébalans krijgt een weging van 20 procent voor de totale index, het klimaat ruim 7 procent. Doordat alle sectoren in de werkprivébalans verbetering laten zien – zelfs sectoren waar thuiswerken minder goed mogelijk is, zoals de industrie en transport en logistiek scoren op deze categorie beter – heeft dit vanzelfsprekend een meer dan evenredig effect op de totale uitkomst.

Klimaatneutraal

Het gewicht dat de werknemers geven heeft mogelijk te maken met het feit dat de thema's als klimaat, economie en veiligheid verder afstaan van de directe omgeving en mogelijk te abstract zijn om een beeld bij te vormen. Voor de werkgever die zich hard maakt tegen klimaatverandering kan dit een overweging zijn het klimaat als thema meer onderdeel te maken van bijvoorbeeld de persoonlijke ontwikkeling of door de connectie te leggen tussen de gezondheid van de medewerker en een gezond klimaat. In de transitie naar een klimaatneutraal bedrijfsleven biedt dit een andere kijk op de aanpak en de maatregelen die moeten worden genomen.

De werknemers in de vrijetijdssector, die grote delen van het jaar was gesloten, ervoeren ook een verhoogd welzijn. Een van de verklaringen is dat werknemers uit de branche cultuur, sport en recreatie meer inspraak hebben gekregen over de volgorde van hun werkzaamheden en hun werktempo. Dit heeft een positieve invloed op hun welzijnsscore. Verder waren er minder ongelukken, eenvoudig omdat er minder werd gewerkt.

Duidelijke verschillen zijn er bij persoonlijke ontwikkeling. Ook hier deden bijna alle sectoren het in het afgelopen jaar beter, maar bijvoorbeeld in de retailsector worden werknemers relatief weinig door hun leidinggevende gestimuleerd nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Een lage opleidingsdeelname geldt overigens voor meer sectoren die relatief dicht bij de consument staan. Zo liggen de scores in de sectoren leisure en agri rond de 27 procent. Dat is lager dan in alle andere sectoren en steekt bovendien schril af tegen de persoonlijke ontwikkeling in de energie-, vastgoed- en TMT-sector, waar ruimschoots meer dan de helft van de werknemers een opleiding volgt. Overigens zijn dit doorgaans sectoren waar meer hoogopgeleide mensen werken. In de meeste sectoren volgen lageropgeleiden minder scholing dan hogeropgeleiden.





Aanbevelingen

1. Kijk verder dan alleen groei

Dat het welzijn binnen de sectoren juist in een jaar is toegenomen waarin de economie op slot ging, sociaal weinig contact mogelijk was en veel werknemers aan de keukentafel hun werk deden, zegt veel over wat mensen belangrijk vinden en wat hun welzijn doet bepalen. Het geeft ook aan dat breder kijken dan het bruto binnenlands product van toegevoegde waarde kan zijn. Werknemers die een goede werkprivébalans ervaren, zijn mogelijk meer gemotiveerd en hebben minder stress dan werknemers die verplicht worden op gezette tijden op de werkvloer aanwezig te zijn. Tevreden werknemers leveren doorgaans meer waarde op voor de onderneming. Dit betekent dat bij elke strategische keuze die een bedrijf maakt, het welzijn van de medewerker in de afweging wordt meegenomen.

2. Wie veranderen wil, spreekt mensen aan op dat wat dicht bij hen ligt

Door de wegingen die meer dan 2000 werknemers uit diverse sectoren hebben gegeven aan de zeven categorieën van de sectorale welzijnsmonitor, is te zien wat zij belangrijk vinden. Dat zijn alle zaken die dichtbij de mensen zelf liggen, zoals de werkprivébalans, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling. Veiligheid, economie en klimaat staan veel verder van de mensen af en worden dan ook minder belangrijk gevonden. De ondernemer of politicus die bijvoorbeeld wil dat er meer klimaatvriendelijk wordt gehandeld, spreekt de mensen niet aan op de ongelukken die ver weg door klimaatverandering ontstaan, maar zoekt een gevolg van de klimaatverandering dicht bij huis. Pas wanneer mensen in hun eigen leef sfeer maatregelen moeten nemen, worden abstracte zaken als klimaat als belangrijk ervaren, zoals ook blijkt het grote belang dat mensen hechten aan de werkprivébalans.



3. Bied lager opgeleiden vaker een opleiding aan

Hogeropgeleiden hechten meer waarde aan het volgen van een opleiding, maar zowel lager- als hogeropgeleiden vinden het belangrijk om gelijke kansen te krijgen. Nu zijn het vooral de hogeropgeleiden die deelnemen aan een opleiding. 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. 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 een opleiding en te werken aan de persoonlijke ontwikkeling. Dit kan het welzijn van de werknemers op de lange termijn verbeteren.

4. Leer van de positieve effecten van de crisis

Tijdens de coronapandemie is het welzijn onder werknemers op diverse vlakken toegenomen. Nu het aantal besmettingen terugloopt en de maatregelen worden versoepeld, staan werkgevers 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 blijken. Immers, de werknemer die dankzij de NOW-regeling wordt doorbetaald maar minder hoeft te werken, zal wellicht een lage werkdruk ervaren en weinig overuren maken. Deze situatie is niet houdbaar. Daarentegen zal de onzekerheid over het behoud van werk mogelijk afnemen, nu blijkt dat de economie zicht stevig herstelt.

Op diverse andere vlakken kunnen wel lessen worden geleerd. De coronapandemie heeft in feite veel pijnpunten blootgelegd over de jaren ervoor. Pestgedrag, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht kwamen vorig jaar plotseling minder voor, werkplekken werden veiliger ervaren. Het werk zat bovendien privé minder in de weg. Terug naar waar we vandaan komen, lijkt ongewenst. Als werkgever is het van belang te ondervinden welke stappen kunnen worden gezet om te zorgen dat in het tijdperk na corona de goede dingen uit de crisis blijven bestaan.

Juist omdat de pijnpunten per werkgever verschillen, is het van belang goed te luisteren naar waar werknemers tegenaan lopen. In een enquête van vakbond FNV eerder dit jaar beklagden werknemers zich over de arbeidsrisico's, waarbij driekwart van hen aangaf dat de werkgever deze risico's niet serieus neemt.⁴ Sta open voor de ervaringen die de werknemers vanuit het afgelopen jaar meenemen naar de werkvloer.

⁴ <https://www.trouw.nl/economie/fnv-merendeel-werknemers-heeft-te-maken-met-ongezonde-en-onveilige-werksituaties-b6aa2d37/>





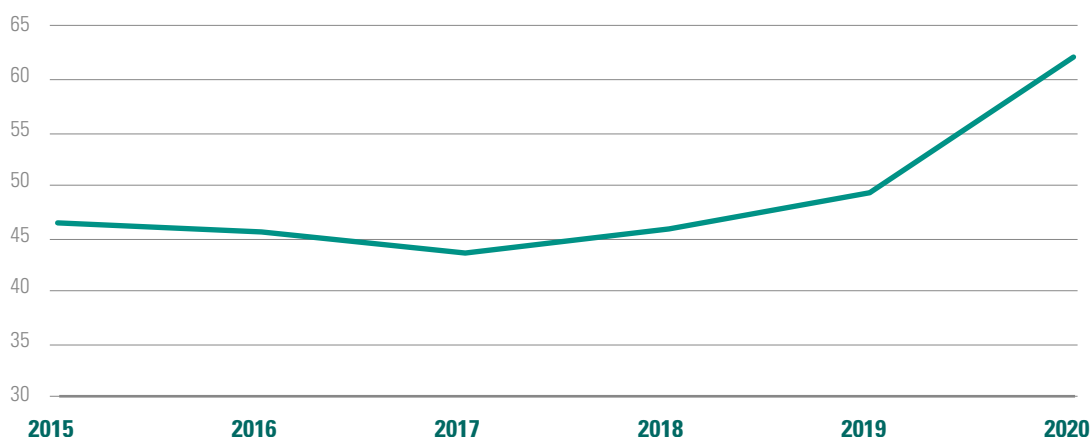
Werk en privé zijn beter in balans dan voor de coronacrisis

Wie het gevoel heeft zowel privé als werk de volle aandacht te kunnen geven, is productiever en ervaart meer autonomie.⁵ Dat gebeurde in het geplaagde coronajaar 2020 toen plotseling veel werknemers niet meer op de fiets, in de trein of auto naar hun werk gingen, maar de laptop opende aan de keukentafel. Opeens ontstond ruimte om kleine klusjes tussendoor te doen, te sporten op andere tijden dan laat in de avond en te lunchen met andere gezinsleden. Dat heeft de balans tussen werk en privé sterk doen verbeteren.

Werknemers uit alle 17 onderzochte sectoren hebben in het coronajaar de balans tussen beide zien verbeteren. De trend in de afgelopen jaren was al positief, maar in 2020 kreeg deze categorie een duidelijke impuls door het digitaal op afstand werken. Daarbij moet gezegd dat voor bijna vier op de tien werknemers deze categorie als meest belangrijk wordt ervaren bij het bepalen van hun welzijn. Daardoor telt deze categorie zwaarder mee in de totaalscores.

Figuur 2: Totale score op werkprivébalans sterk toegenomen in 2020

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



Bron: ABN AMRO Sectorale Welzijnsmonitor

⁵ file:///solon_prd/files/P/Global/Users/C53051/UserData/Downloads/Masterthesis_Erik_Eizema.pdf



Door de coronacrisis werd thuiswerken, waar mogelijk, de norm en waren er zelfs bedrijven die de deuren noodgedwongen helemaal sloten. Zo werkte 47 procent van de werknemers vorig jaar geheel of gedeeltelijk thuis, waar dit een jaar eerder nog 37 procent was. Ook in sectoren waar het veel minder gebruikelijk is om thuis achter een laptop te werken is meer thuisgewerkt. Zo steeg het aantal werknemers in de voedingsmiddelen-industrie dat geheel of gedeeltelijk thuiswerkt van 24 procent naar meer dan een derde.

Het zijn vooral de bijeffecten van het thuiswerken die worden gewaardeerd. Zo is de werkdruk evenwichtiger geworden, hoeven werknemers minder vaak op het einde van de werkdag nog snel even hard door te werken om iets af te krijgen, worden minder overuren gemaakt en is er meer vrijheid in het bepalen van de werktijden. Al deze factoren zorgen ervoor dat werk en privé beter kunnen worden gecombineerd.

Proximity bias

Met het teruglopen van het aantal besmettingen verdwijnt de noodzaak tot thuiswerken. Desondanks hopen veel Nederlanders ook na het coronatijdperk vaker vanaf een andere locatie te kunnen inloggen. In een survey die ABN AMRO in de eerste lockdown uitzette, gaf vier op de tien Nederlanders aan na de pandemie vaker te willen thuiswerken dan dat ze daarvoor deden. Dit wordt gestaafd door onderzoek van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid, waaruit blijkt dat meer dan de helft van de werknemers positieve ervaringen heeft met thuiswerken.

Nu blijkt hoe belangrijk werknemers het thuiswerken vinden, staan werkgevers voor de keuze: iedereen weer naar kantoor laten komen of een hybride variant invoeren, waarbij zowel thuis mag worden gewerkt als op kantoor. Volgens politieke partijen GroenLinks en D66 wordt nog altijd een 'aanzienlijk' deel van de werknemers verplicht naar kantoor te komen, ook al is het mogelijk elders te werken. Daarom dienden zij begin dit jaar het wetsvoorstel Werken waar je wilt in, waarmee werknemers meer vrijheid krijgen. Dit voorstel ligt bij de Tweede Kamer.⁶

Zou dit wetsvoorstel erdoor komen, dan is er nog altijd het gevaar van de 'proximity bias', waarbij de collega die op kantoor aanwezig is positiever wordt beoordeeld dan de collega die thuiswerkt. Hoofd Human Resource Peter Tito van Deloitte vreest voor dergelijke negatieve bijeffecten, zo zei hij in het FD. Groepsdruk kan ervoor zorgen dat veel werknemers toch naar kantoor komen, ook al werken ze liever thuis.⁷

Vrijheid om verlof op te nemen

Uit de sectorale welzijnsmonitor blijkt verder hoe belangrijk werknemers het vinden om zelf te bepalen wanneer zij met verlof kunnen (figuur 3). De mate waarin deze vrijheid bestaat, verschilt echter sterk per sector. Bij bedrijven in de informatietechnologie of de telecommunicatie kan meer dan 70 procent van de werknemers verlof opnemen wanneer zij willen. In sectoren waar sprake is van klantcontact, en daarmee een hogere noodzaak tot minimale bezetting, is verlof opnemen ingewikkelder. Immers; op een school zonder leerkrachten kan geen les worden gegeven, een winkel zonder personeel kan niet open en in een restaurant zonder kok kan geen eten bereid worden.

In de zorg kan slechts 39 procent van de werknemers zelf bepalen wanneer ze verlof opnemen. Dit verbeterde de afgelopen zes jaar slechts mondjesmaat. "Het personeelstekort zit de zorg in de weg om werknemers hier meer vrijheid in te geven", stelt Anja van Balen, sector banker Healthcare bij ABN AMRO. "Ziekenhuizen willen hun personeel wel meer autonomie geven over hun planning, maar door de krapte komt dat al snel in de knel." De werknemers in de zorg hechten wel waarde aan deze vrijheid; meer dan zeventig procent van de werknemers in de sector vindt meer ruimte in het opnemen van verlof dermate belangrijk, dat ze het een acht of hoger geven.

⁶ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?id=2021Z01498&dossier=35714r>

⁷ <https://fd.nl/economie-politiek/1388579/thuiswerken-lastig-hybride-werken-is-nog-veel-ingewikkelder-lwf1caz5DYMy>



Figuur 3: Wat werknemers belangrijk vinden in de categorie werkprivébalans op een schaal van 1 tot 10



Bron: Panelwizard, ABN AMRO

Hoge werkdruk

Binnen de zorg is de beperkte vrijheid om verlof op te kunnen nemen niet het enige pijnpunt met betrekking tot de werkprivébalans. Ook wordt de hoge werkdruk genoemd, wat daarmee een prominent onderwerp is binnen de cao's van ziekenhuizen. Tijdens de coronacrisis kwam de hoge werkdruk in de zorg extra onder de aandacht, maar ook in eerdere jaren was de mate waarin zorgwerknemers veel werk moeten verzetten of harder dan gemiddeld moeten werken om het werk af te krijgen hoger dan in andere sectoren.

Hoewel die werkdruk in de sector transport en logistiek volgens de werknemers beperkt is, scoort deze sector op de categorie werkprivébalans lager dan andere sectoren. Dit heeft onder meer te maken met het hoge aantal overuren in de sector: gemiddeld elke week 4,5 uur. Dit lijkt elkaar tegen te spreken. Hierbij zal ongetwijfeld een groot verschil zitten tussen werknemers van bedrijven die tijdens de coronacrisis volop door konden draaien, zoals chauffeurs die supermarkten bevoorraden en pakketten bezorgden, en bedrijven waarvan de bedrijvigheid door toedoen van de pandemie sterk afnam.

Het maken van overuren is deels een gevolg van de sterke verwevenheid tussen bedrijven in de hele keten, legt sector banker Transport & Logistiek Bart Banning van ABN AMRO uit. "Vaak zijn er afspraken gemaakt met bijvoorbeeld de verlader. Kom je onverhoopt in de file, dan moet je toch je afspraken nakomen. Overuren zijn dan snel gemaakt." Volgens Banning worden overuren wel bovengemiddeld vergoed. Elk uur dat een werknemer meer dan 40 uur werkt, wordt voor 130 procent uitbetaald, zo blijkt uit de cao voor de transportsector.

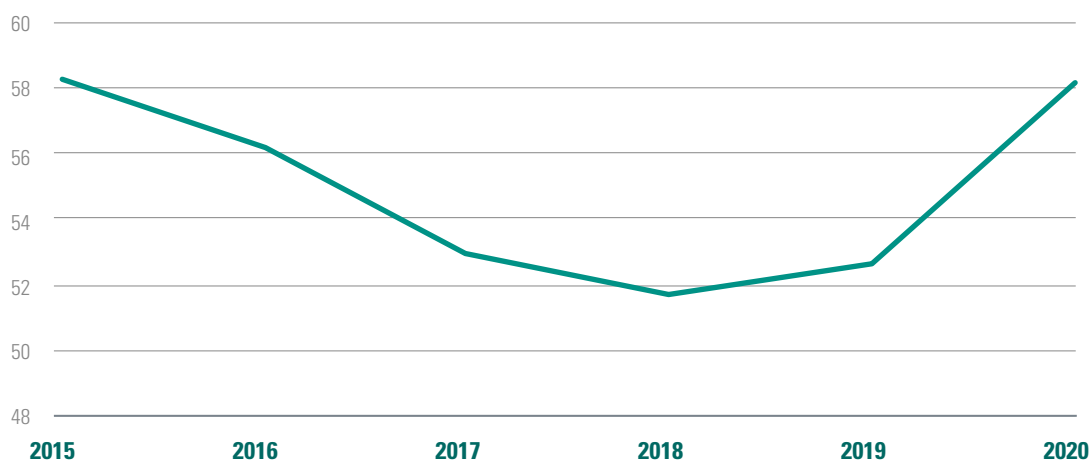


Gezondheid is op de werkvloer beter dan voor corona

In een jaar waarin de gezondheid van burgers wereldwijd door corona werd bedreigd, werd deze in het bedrijfsleven flink beter, om zelfs uit te komen rond het hoogste punt van de afgelopen zes jaar. Het verzuim nam vorig jaar af, er waren weinig conflicten met werkgevers en het aantal burn-outklachten daalde eveneens. In voorgaande jaren klaagden werknemers juist over een toename van onder meer ochtendmoeheid en complete uitputting. Ook kwamen steeds meer werknemers in emotioneel zware werksituaties.

Figuur 4: Totale score op gezondheid toont herstel in 2020

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



Bron: ABN AMRO Sectorale Welzijnsmonitor



Belangrijke reden voor de verbeterde gezondheid is dat minder werknemers conflicten in 2020 ervoeren met hun werkgevers. In hoeverre dit positieve resultaat zich ook in 2021 doorzet, is nog de vraag. Verzekeraar Interpolis maakte begin mei via De Telegraaf⁸ bekend dat het aantal arbeidsconflicten in de eerste drie maanden van dit jaar met liefst 33 procent is toegenomen. “We zien als gevolg van de coronacrisis nieuwe soorten conflicten ontstaan”, zegt René Voets, directeur Bedrijven bij Interpolis in de krant. “Dit betreft werknemers aan wie wordt gevraagd naar kantoor te komen, maar dat niet zien zitten vanwege besmettingsrisico. Of het niet eens zijn met het andere werk dat ze vanwege corona krijgen aangeboden. Ook verzoeken van de werkgevers tot het doen van loonoffers of uitstel van vakantiegeld, zorgen voor conflicten.”

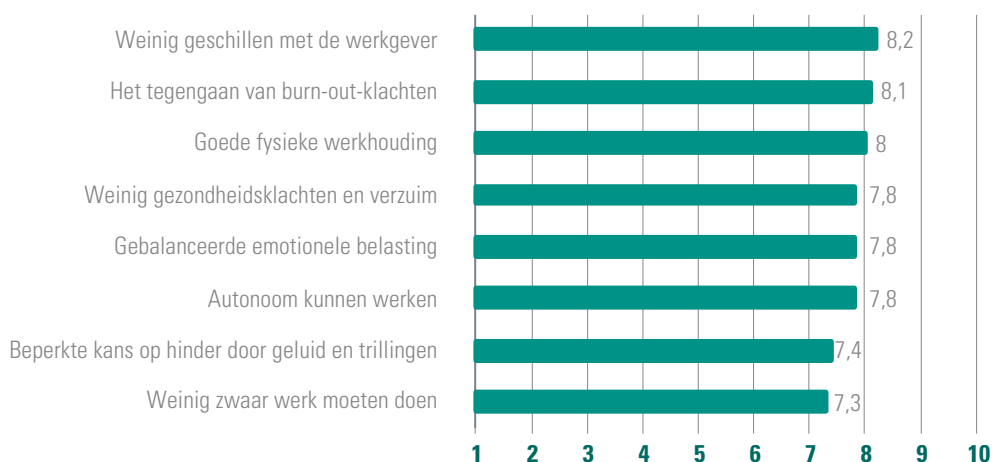
De in het vorige hoofdstuk besproken verbeterde werkprivébalans heeft mogelijk geholpen om het aantal burn-outklachten terug te dringen. Na deze daling ervaart echter nog bijna een op de vijf werknemers regelmatig ochtendmoeheid bij confrontatie met het werk, voelt liefst 30 procent zich regelmatig leeg na een werkdag en voelt bijna 14 procent zich meerdere keren per maand compleet uitgeput door werk. Navraag leert dat werknemers het belangrijk voor hun welzijn vinden dat er weinig burn-outklachten op de werkvloer zijn.

Meer beeldschermuren

Het thuiswerken aan de keukentafel, vanaf de bank of wandelend in het park een call doen, of het noodgedwongen even niet kunnen werken, heeft er mogelijk voor gezorgd dat in 2020 minder werknemers in een ongemakkelijke houding werken. Mogelijk speelt hier de lagere werkdruk ook mee. Ook in sectoren waar thuiswerken lastig gaat, zoals de bouwsector, de agrarische sector en de voedingsmiddelenindustrie was sprake van een daling van het werken in een slechte houding.

De fysieke werkhouding blijft een desalniettemin een aandachtspunt, temeer omdat werknemers hier ook veel waarde aan hechten. Zo maken nog altijd drie op de tien werknemers regelmatig repeterende bewegingen en is het aantal beeldschermuren toegenomen. Het aantal dagelijkse uren achter het beeldscherm varieert van gemiddeld een paar uur in de agrarische sector tot meer dan zeven in de TMT-sector. Sinds de coronapandemie zitten werknemers langer achter het beeldscherm.

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

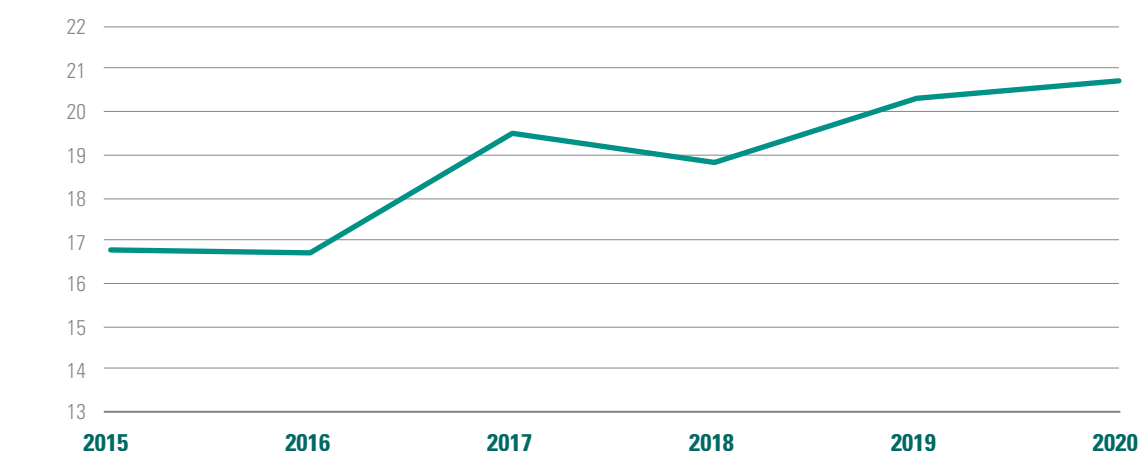


Bron: Panelwizard, ABN AMRO

Het ziekteverzuim is iets afgenomen. Van het aantal beschikbare werkdagen waren werknemers gemiddeld 4,3 procent ziek, waar dit een jaar eerder 4,5 procent was. In de agrarische sector, de vastgoedsector en leisure is dit percentage relatief laag. In de zorg is dit percentage relatief hoog en bleef dit vorig jaar stabiel op 6 procent, waarbij ook hier weer de hoge werkdruk een rol kan spelen. “In de zorg is weinig rust in te bouwen”, stelt sector banker Van Balen. “Daarnaast is er bovengemiddeld sprake van agressie van bezoekers. Dit zou vaker onderwerp van gesprek moeten zijn.” Uit de monitor blijkt dat in de zorg bijna een derde van de werknemers te maken heeft met intimidatie door patiënten (zie ook categorie veiligheid). De zorg behoort verder tot de sectoren waar een groeiende emotionele betrokkenheid bij het werk wordt ervaren.

Figuur 6: Emotionele betrokkenheid in de zorg toegenomen tijdens coronajaar

Percentage werknemers in de zorg dat vaak of altijd emotioneel betrokken raakt bij werk.



Bron: TNO (NEA)

Waar het spaak loopt

Op het vlak van gezondheid zijn er grote verschillen per sector. Zo heeft iemand die werkt in een fabriek, garage of bouwplaats veel meer te maken met omgevingslawaai dan iemand die in een kantoor of thuis achter een beeldscherm zit. Dat is terug te zien in de data. Een TMT-werknemer kan zich doorgaans op rustige toon verstaanbaar maken, terwijl een kwart van de werknemers in de voedingsmiddelenindustrie regelmatig de stem moet verheffen om het lawaai op de werkplaats te kunnen overstemmen.

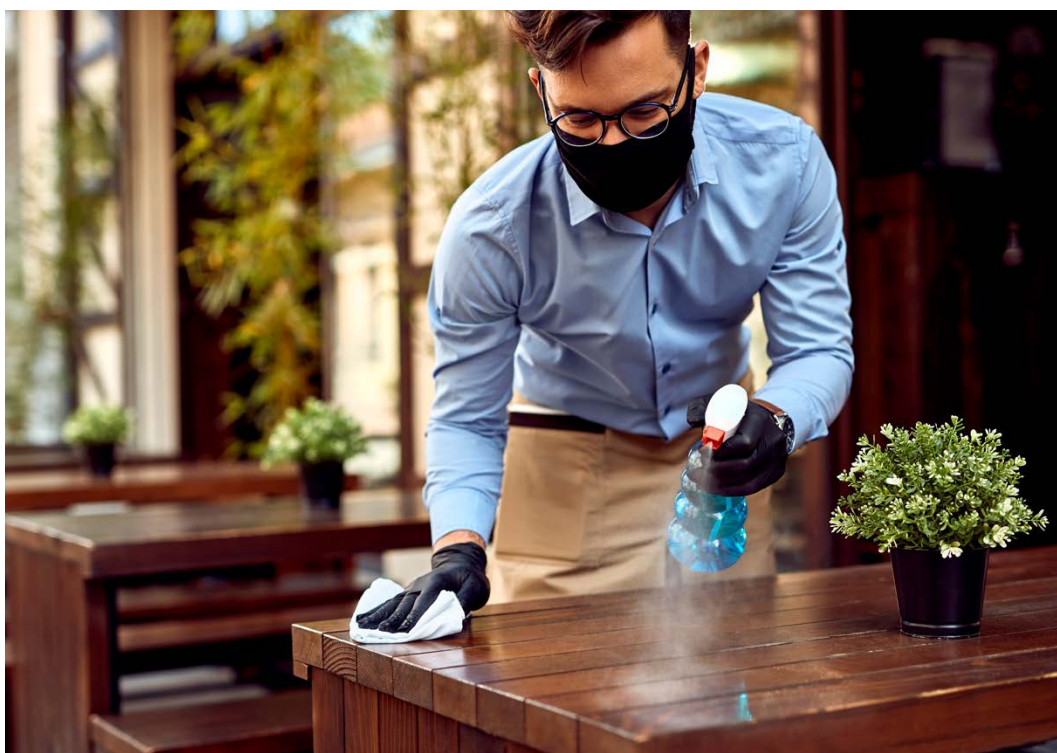
De voedingsmiddelenindustrie is bovendien een sector waarin relatief veel repeterende bewegingen worden gemaakt. Dit geldt voor vier op de tien werknemers in die sector. Zij werken doorgaans in subsectoren waar weinig is geautomatiseerd, zo verklaart Martijn Leguijt, sector analist Food bij ABN AMRO. “Vooral in de verwerkende industrie is het werk eentoniger. Denk aan de slachterijen of de visindustrie. In de productie, zoals bij de productie van brood, snoep en zuivel, gaat meer geautomatiseerd en is het werk minder eentonig.” Ook binnen sectoren bestaan dus de nodige verschillen.

Verder maakt meer dan een kwart van de werknemers in de bouw regelmatig gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt. Zakelijke dienstverleners, winkelmedewerkers en leisure-personeel hebben hier aanzienlijk minder mee te maken. TMT-werknemers lopen daarentegen tegen andere gezondheidsklachten aan. Zo komen burn-outklachten binnen de sector TMT vaak voor; bijna een kwart van de werknemers heeft minimaal enkele keren per maand te maken met ochtendmoeheid en een derde met een ‘leeg’ gevoel aan het einde van de werkdag. Op deze punten is voor deze sector winst te behalen.



Regie

Horecapersoneel heeft relatief weinig inspraak in de volgorde waarin zij hun werkzaamheden uitvoeren en het tempo van werken. Ongeveer zes op de tien werknemers kan niet regelmatig zelf bepalen in welk tempo het werk wordt uitgevoerd. In de sector cultuur, sport en recreatie hebben werknemers hier meer invloed op. Ook kregen zij in 2020 meer de regie over de werktijden. En meer dan twee derde van de werknemers in deze branche bepaalt regelmatig zelf hoe het werk uit te voeren.



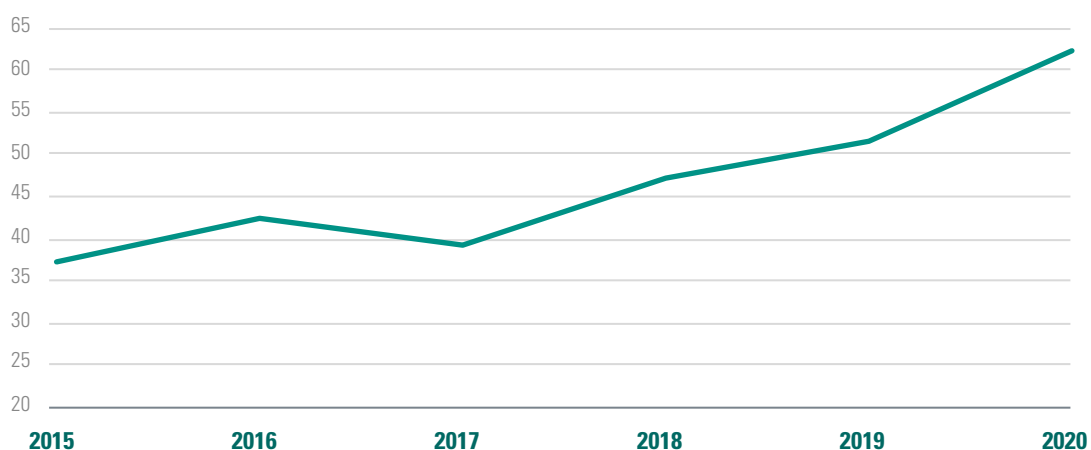


Vrees voor baanverlies is toegenomen

De Nederlander is na 2017 meer tevreden over de eigen werkzaamheden geworden. Zo verbeterde de tevredenheid over de arbeidsomstandigheden, de gemiddelde beloning en het stimuleren door de leidinggevenden om eigen vaardigheden te ontwikkelen. Tijdens de coronacrisis liet de persoonlijke ontwikkeling zelfs een sterke stijging zien in bijna alle sectoren. De vrees voor baanverlies nam echter tijdens de crisis toe.

Figuur 7: Totale score op persoonlijke ontwikkeling ook in 2020 toegenomen

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



Bron: ABN AMRO Sectorale Welzijnsmonitor



Dat iets meer werknemers tevreden zijn geworden met zowel hun arbeidsomstandigheden als het werk zelf, is gezien de heftige gevolgen van de coronacrisis op de samenleving bijzonder. Mogelijk spelen hierbij zaken een rol die we eerder in deze publicatie hebben behandeld: meer aandacht kunnen hebben voor het privéleven en een lagere werkdruk ervaren. Doordat het risico op baanverlies in 2020 wel toenam, werd de groei nog enigszins gedempt. In de sector leisure verdubbelde het percentage werknemers dat vreest voor baanverlies naar meer dan 30 procent.

Deze vrees is verklaarbaar. De sector leisure kreeg het zwaar te verduren tijdens de lockdowns, waarbij een groot deel van de bedrijven de deuren moest sluiten. Dit heeft geleid tot onzekere werksituaties. Veelal zochten werknemers een alternatief in beroepen waar juist veel mankracht werd gezocht, zoals in de pakketbezorging of in de zorg. Zo gingen tientallen horecawerknemers aan de slag bij NNCZ, een coöperatie van zorginstellingen in het noorden van het land.

Ondanks de baanonzekerheid is meer dan 70 procent van de werknemers in de horeca tevreden over hun baan. "Veel medewerkers hebben het zwaar gehad, maar er is wel een herwaardering van vrije tijd", stelt Stef Driessen, sector banker Leisure bij ABN AMRO. De kans is volgens Driessen aanwezig dat wie elders aan de slag is gegaan toch weer terugkomt. "Uit eerder onderzoek in de hotellerie bleek dat zes op de tien medewerkers die tijdens de pandemie hun baan kwijtraakten graag weer in de sector zou willen werken."



Tevredenheid en stijging beloning verschilt per sector

Niet iedere werknemer behield even veel plezier in het werk. Zo is de tevredenheid over de arbeidsomstandigheden in de sector transport en logistiek in vergelijking met andere sectoren laag, al zijn de verschillen tussen sectoren erg beperkt. In de sector transport en logistiek bleef ook de gemiddelde stijging achter van de beloning per baan: 3 procent. Over alle sectoren nam de jaarbeloning gemiddeld met 4,5 procent toe. In de leisure sector, de zakelijke dienstverlening en bij de overheid, groeide de beloning onevenredig hard. Dit heeft mogelijk te maken met schaarste in de sector.

Vrachtwagenchauffeurs voerden eerder dit jaar actie voor een betere cao, waarin zowel het loon als de arbeidsomstandigheden onderwerp van gesprek waren. Dit geschil ging over de airco en de verwarming die alleen werken wanneer de motor draait, terwijl de chauffeurs ook warmte en koude nodig hebben als de motor niet draait, zo blijkt uit een artikel in dagblad Trouw in april van dit jaar.⁹ Ook in de zorg werd actie gevoerd voor een hoger loon. In de sector steeg de beloning vorig jaar met 3,7 procent.

Doorstromen beter mogelijk

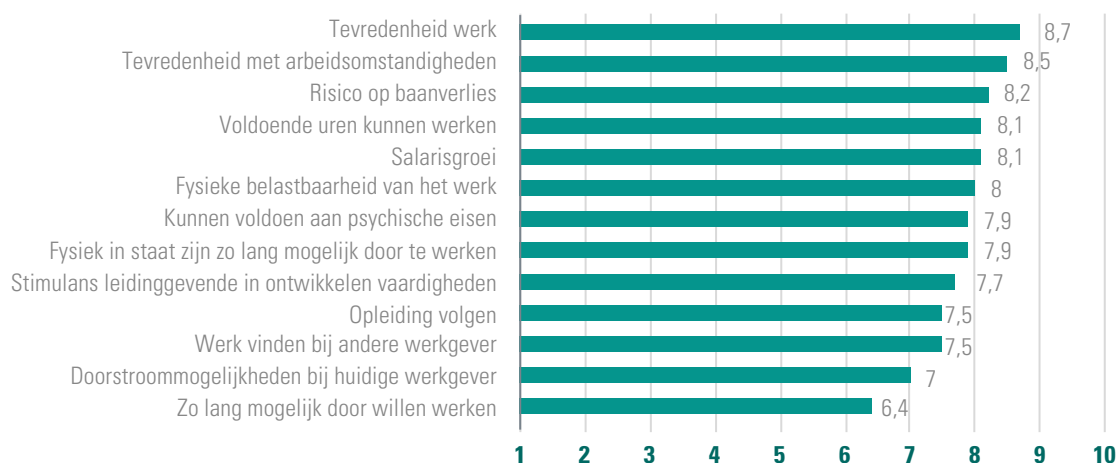
Waar de tevredenheid over het werk en de arbeidsomstandigheden, net als een beperkt risico op baanverlies en salarisgroei, als erg belangrijk worden ervaren, geldt dat minder voor het kunnen doorstromen naar een nieuwe baan bij de eigen werkgever (figuur 7). Wel zagen werknemers vorig jaar meer kansen op een nieuwe baan bij hun werkgever. Liefst 56 procent van de werknemers denkt dat het gemakkelijk is een nieuwe baan te vinden bij hun werkgever. Dat is, in ieder geval sinds 2014, het hoogste percentage.

⁹ <https://www.trouw.nl/economie/stakende-vrachtwagenchauffeurs-willen-beter-loon-en-meer-erkenning-b0da27f7/>



Een mogelijke verklaring hiervoor zijn de nieuwe vaardigheden die door toedoen van de pandemie van belang zijn geworden, zo stelt Han Mesters, sector banker Zakelijke Dienstverlening bij ABN AMRO. “Functies zijn veranderd, mensen die hun baan wisten te behouden konden hun functie anders invullen. Digitale vaardigheden zijn van groter belang geworden en soms zijn nieuwe functies ontstaan. Dit geeft werknemers die daar geschikt voor zijn meer kans om door te stromen.”

Figuur 8: Wat werknemers belangrijk vinden in de categorie persoonlijke ontwikkeling op een schaal van 1 tot 10



Bron: Panelwizard, ABN AMRO

Wensleeftijd gedaald in de retailsector

Hoewel de totaalscores voor persoonlijke ontwikkeling voor bijna iedere sector toenamen, zijn ook hier verschillen tussen sectoren. Van alle sectoren scoort retail op dit onderdeel het laagst. Dit heeft een aantal oorzaken. Zo worden werknemers in deze sector relatief weinig door hun leidinggevende gestimuleerd om vaardigheden te ontwikkelen. Bovendien willen werknemers in de retail het liefst voor hun 55e met pensioen; deze wensleeftijd ligt in deze sector het laagst van alle sectoren en daalde vorig jaar bovendien. Tot slot is de deelname aan scholing beperkt; minder dan een derde van de werknemers in de retailsector heeft de laatste jaren deelgenomen aan een opleiding.



Die lage opleidingsdeelname geldt overigens voor meer sectoren die hun product of dienst rechtstreeks aan de consument leveren. Zo liggen de scores in de sectoren leisure en agri rond de 27 procent. Ter vergelijking: in de sectoren energie, vastgoed en TMT heeft meer dan de helft van de werknemers een bedrijfsopleiding gevolgd.

De bouwsector behoort tot de sterke stijgers binnen de categorie persoonlijke ontwikkeling. Hierbij speelt ook een rol dat meer werknemers zeggen te kunnen voldoen aan de fysieke eisen die het werk stelt, mogelijk door de afgenomen werkdruk op de grote bouwplaatsen tijdens corona.



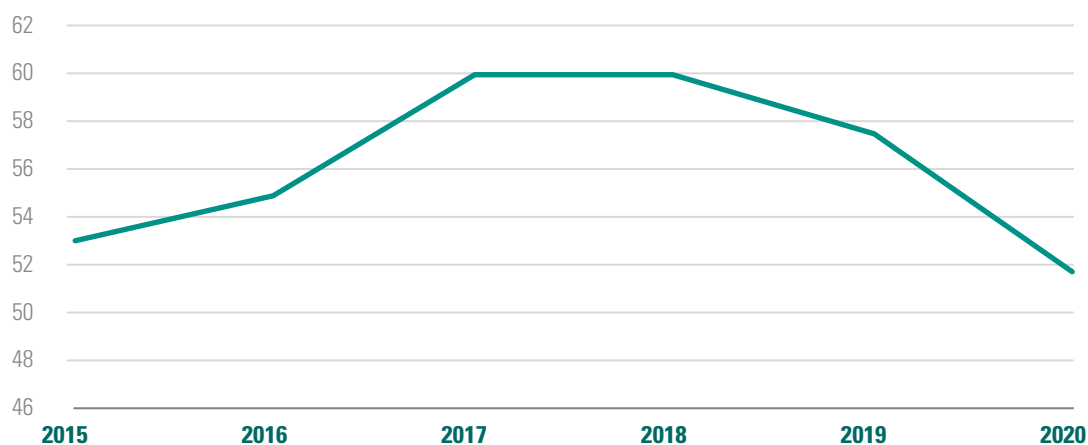


Economie is de enige categorie die daalt

Economisch was 2020 een ongekend zwaar jaar. Nadat vanaf maart de eerste besmetting in Nederland bekend werd, volgde op de gezondheidscrisis ook een economische crisis. De arbeidsproductiviteit daalde, het aantal opheffingen per duizend bedrijven nam toe en ondernemers werden pessimistischer over de banengroei die zij kunnen creëren. De pandemie liet diepe economische sporen na.

Figuur 9: Totale score op economie

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



Bron: ABN AMRO Sectorale Welzijnsmonitor



Banen, arbeidsproductiviteit, bedrijfssluitingen en innovatie zijn grofweg de variabelen die de categorie economie bepalen in de sectorale welzijnsmonitor. Hoewel het economisch in 2020 duidelijk minder ging, was er een stijging van het aantal banen. Hierbij speelt het vangnet dat de overheid heeft gespannen door loonkosten te compenseren via de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), een duidelijke rol. Daarmee werd de schade beperkt, wat ook terug te zien is in de bescheiden stijging van de werkloosheid van 3,4 procent naar 3,8 procent.

Daar staat tegenover dat ondernemers veel voorzichtiger zijn geworden over toekomstige banengroei. In de sectoren transport en logistiek, leisure en voeding verwachtten ondernemers eind vorig jaar een krimp in het aantal banen. De hogere opheffingsgraad deed deze categorie ook geen goed. In 2019 werden zo'n 64 op de duizend bedrijven opgeheven, vorig jaar steeg dit aantal naar 75. In de TMT-sector, de zakelijke dienstverlening en de retail lag het aantal opheffingen relatief hoog. Werknemers hechten hier waarde aan, zo blijkt uit de survey.

Faillissementsgraad

De sector leisure is zoals bekend economisch het meest zwaar getroffen door de coronacrisis. Door de uitbraak van de pandemie en maatregelen om die in te dammen, viel het arbeidsvolume met ruim 4 procent terug. Een gedeelte van het jaar moesten bijvoorbeeld diverse restaurants en musea de deuren sluiten. Toen deze weer open gingen moesten zij zich aan afstandsregels houden. Gevolg was dat de arbeidsproductiviteit sterk daalde van gemiddeld 24 euro per gewerkt uur naar 16 euro. Ook de sector transport en logistiek zag door het teruggevalen werk de toegevoegde waarde per gewerkt uur sterk afnemen.

Toch was het economisch niet alleen maar kommer en kwel. Veel opheffingen vonden plaats zonder dat van faillissement sprake was. Sterker, de faillissementsgraad daalde zelfs voor de sectoren die het moeilijk hadden. De steunpakketten van de overheid hebben hier aan bijgedragen.¹⁰

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



Bron: Panelwizard, ABN AMRO

Waar veel sectoren het in 2020 economisch moeilijk hadden, valt de sector agri in positieve zin op. Deze sector is relatief conjunctuurbestendig; de toegevoegde waarde nam in 2020 toe en het aantal opheffingen lag relatief laag. Daarnaast is het aantal banen toegenomen. Ook gaat relatief veel van het verdiende inkomen naar het personeel en is de sector relatief optimistisch over de banengroei.

¹⁰ <https://www.abnamro.nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/bouw/laagterecord-faillissementen-likt-positiever-dan-het-is.html>





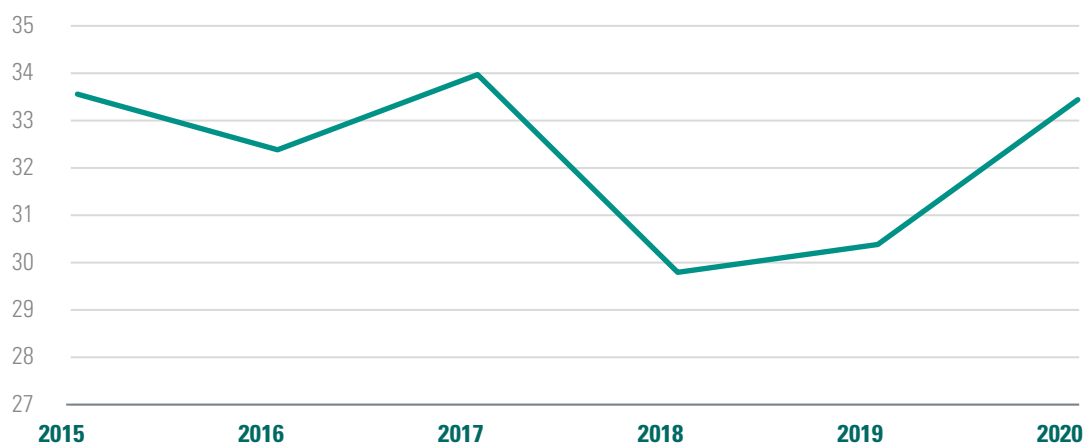
Na een forse dip weer terug op het hoogtepunt van 2017

Werkgevers mogen geen onderscheid maken tussen mensen op grond van onder meer ras, leeftijd en geslacht. Het bieden van gelijke kansen aan diverse deelnemers van de maatschappij komt ook terug in de zeventien Sustainable Development Goals' die de Verenigde Naties zes jaar geleden hebben opgesteld. In de sectorale welzijnsmonitor is gekeken naar verschillen tussen mannen en vrouwen in beloning, naar gelijke kansen in opleiding en de mate waarin iemand in staat is van een inkomen rond te komen of een woning te kopen.

Op het bieden van gelijke kansen binnen het bedrijfsleven scoren de meeste sectoren onder de maat. Positieve uitzonderingen zijn transport en logistiek, bouw, energie en de overheid. Dit heeft voor deze sectoren vooral te maken met de relatief lage 'gender pay gap', oftewel nauwelijks verschil in inkomen tussen mannen en vrouwen. Ook benutten in de sector transport en logistiek zowel hogeropgeleiden als lageropgeleiden evenveel kansen een opleiding te volgen.

Figuur 11: Totale score op gelijke kansen op laag niveau

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



Bron: ABN AMRO Sectorale Welzijnsmonitor



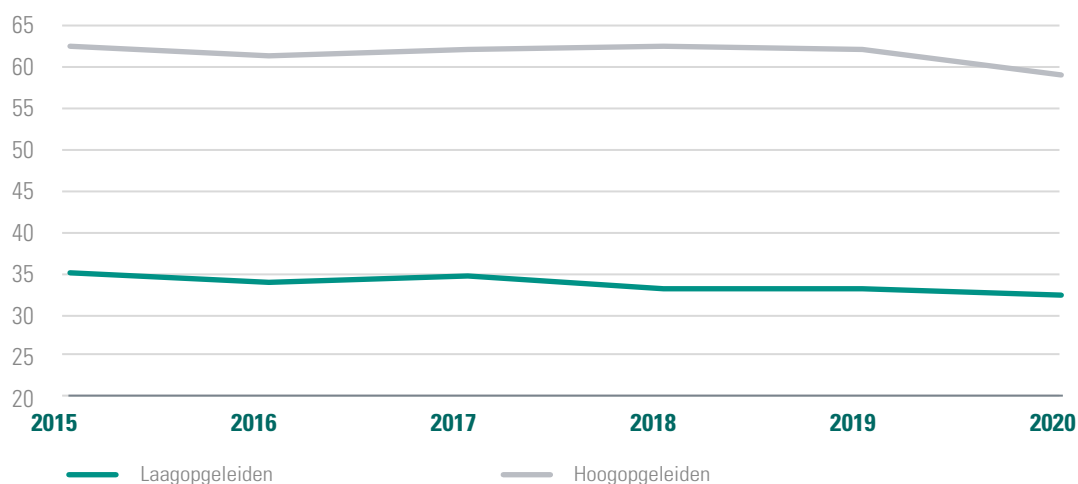
De gemiddelde jaarbeloning van werknemers in de retail, leisure en de agrarische sector ligt onder het bedrag dat het Nibud stelt om van rond te kunnen komen. In 2019 lag dit norminkomen op ruim 27 duizend euro. Dat het gemiddelde inkomen lager ligt, komt deels doordat in de eerste twee sectoren veel in deeltijd wordt gewerkt. Daarnaast worden deze sectoren meer bemand door lager opgeleide werknemers, waar in de energie- en TMT-sector veelal hogeropgeleiden actief zijn. Schaarste aan personeel speelt ook een rol.

Vooropleiding

De verschillen tussen lager- en hogeropgeleiden in de scholingsdeelname spelen ook een rol bij de totaalscore op gelijke kansen. Van de lageropgeleiden (met een vooropleiding van VBO of lager) heeft minder dan een derde een opleiding of cursus gevolgd die verband houdt met hun werk. Bij de hogeropgeleiden, die een HBO-opleiding of academische studie hebben gevolgd, geldt dit voor bijna zes op de tien werknemers. In Figuur 12 komen deze verschillen duidelijk naar voren. Uit de survey blijkt tevens dat hogeropgeleiden een leven lang leren relatief belangrijk vinden.

Figuur 12: Groot verschil in opleidingsachtergrond bij deelname aan opleiding

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



Bron: TNO

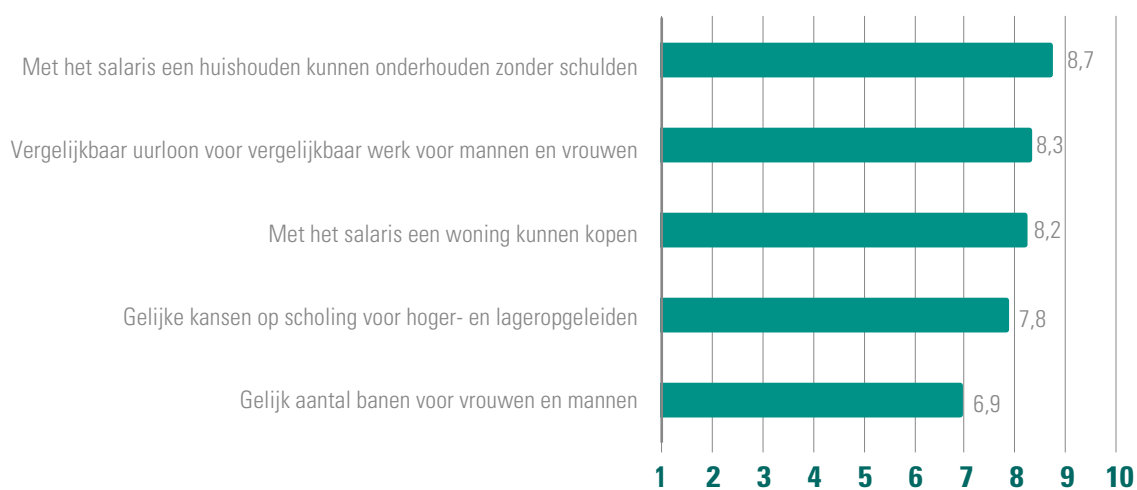
Grote verschillen in opleidingsdeelname zijn terug te vinden in de zakelijke dienstverlening en in de zorg; van de hogeropgeleiden in de zorg heeft bijna zeven op de tien recent deelgenomen aan een opleiding, terwijl dit voor lageropgeleiden minder dan de helft is. Verder draagt het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen, de gender pay gap, bij aan de lage score bij deze categorie. Het uurloon van vrouwen ligt gemiddeld 14 procent lager dan van mannen, zo blijkt uit de monitor.

De disbalans is omvangrijk. Voor een deel kan dit verschil worden verklaard door ongelijkheid in functie, de gebruikelijke definitie hiervoor corrigeert niet voor vergelijkbaar werk. De sectoren transport en logistiek en bouw danken hun hoge score in de categorie mede door de relatief lage gender pay gap in de sectoren. De overheid scoort hier het beste. In de financiële sector, de zorg en de sector food is het verschil in uurlonen tussen mannen en vrouwen het hoogst.

Voor werknemers is gelijke beloning tussen geslachten een belangrijke factor, vooral voor vrouwelijke werknemers. Op een schaal van 1 tot 10 geven zij gemiddeld een 8,9 voor de variabele vergelijkbaar loon voor vergelijkbaar werk. De mannelijke collega's geven het belang aan met een 7,7.



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



Bron: Panelwizard, ABN AMRO



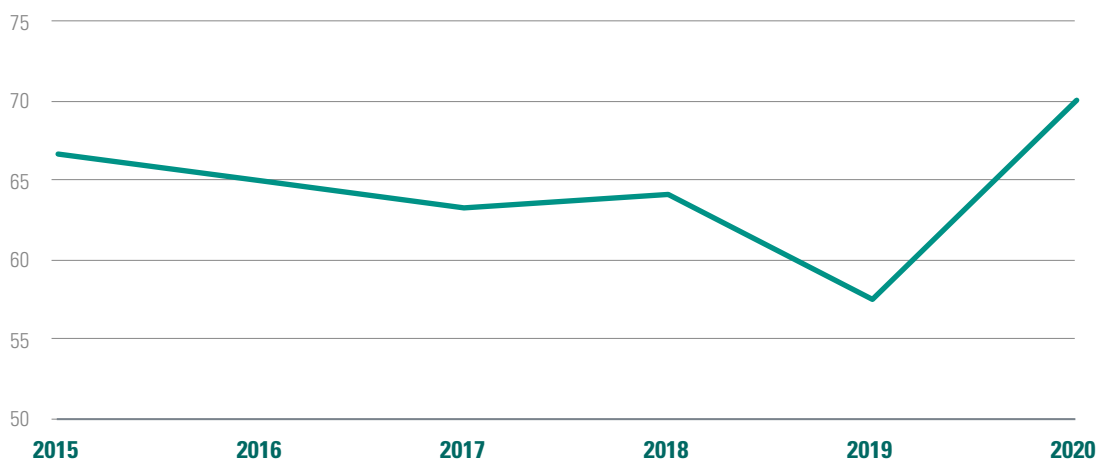


Veiligheid beter, maar er wordt nog altijd gepest en geïntimideerd

Zoals er tijdens de coronacrisis minder fiets- en auto-ongelukken waren en de uitstoot daalde, was er op de werkvloer tevens minder pestgedrag, minder intimidatie en minder ongewenste seksuele aandacht door collega's en klanten dan in voorgaande jaren. Na het dieptepunt van 2019 bereikte de veiligheid onder werknemers daardoor het hoogste niveau sinds het startjaar van de monitor 2015. Uitzondering was het toegenomen risico op besmetting.

Figuur 14: Veiligheid sterk toegenomen in 2020

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



Bron: ABN AMRO Sectorale Welzijnsmonitor



De coronapandemie en de daarbij teruggelopen bedrijfsactiviteit heeft bij deze stijging een evidente rol gespeeld. Zo waren er minder werknemers die regelmatig gevaarlijke stoffen inademen, zoals damp van een oplosmiddel, uitlaatgassen, lasrook, graafstof of stof van steen of beton. Dit betreft met name werknemers in de bouw en industrie (15 procent). Voor deze sectoren is sinds 2014 niet eerder zo'n laag percentage gemeten. Madeline Buijs, sector econoom Bouw bij ABN AMRO: "We zien steeds meer elektrisch materieel op de bouwplaats. Daardoor heb je minder uitstoot. Voorheen draaiden alle machines op diesel."

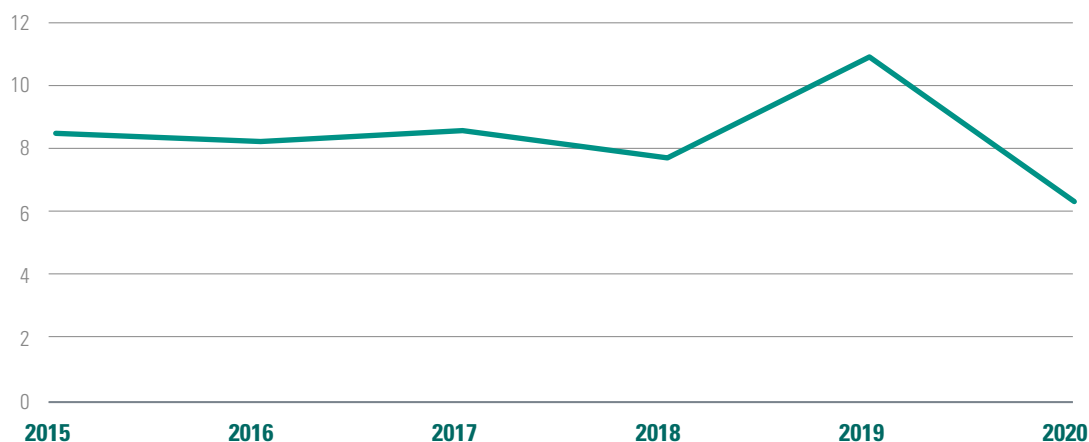
Seksueel ongewenste aandacht

De combinatie van een thuiswerkplek en een door coronaprotocollen ingeklede werkplek buiten de deur, blijkt een veiligere omgeving te bieden dan voorheen. Werknemers liepen minder risico om te struikelen, om te vallen of om zich te snijden. De digitale werkomgeving blijkt ook minder voeding te bieden aan pestgedrag.

Zonder fysieke ontmoetingen met collega's en klanten wordt minder gepest, zo blijkt uit de monitor. Dat maakt de werkomgeving gevoelsmatig veiliger. Dit viel bijvoorbeeld in de sector leisure op waar normaal gesproken 11 procent van de werknemers te maken heeft met pestgedrag door collega's. Nu de terrassen noodgedwongen leeg bleven, daalde dit naar 6 procent.

Figuur 15: Minder pestgedrag door collega's in de sector leisure

Percentage werknemers in de leisure dat recent te maken heeft gehad met pestgedrag door collega's.



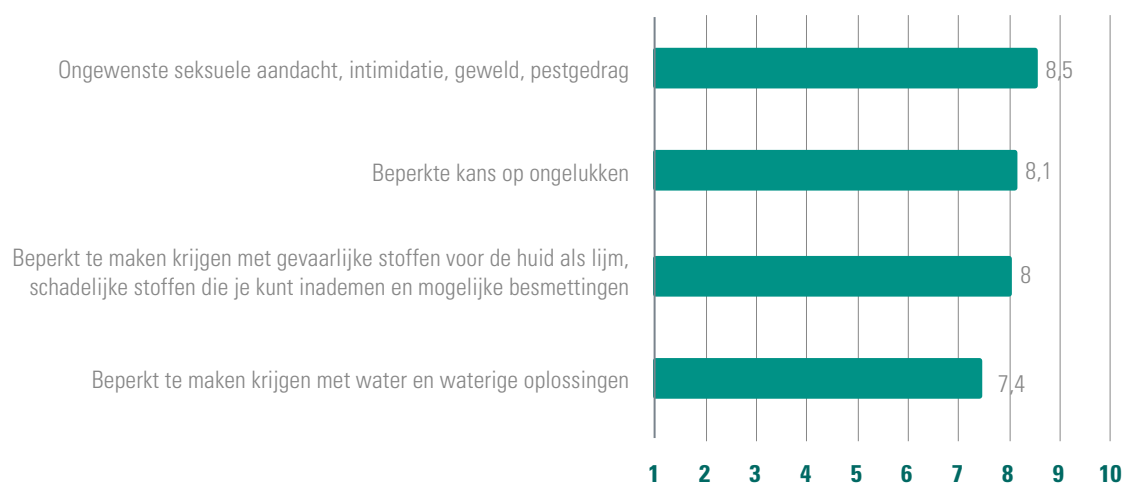
Bron: TNO

Ook was er duidelijk minder ongewenste seksuele aandacht. In 2019 gaf nog 8,4 procent van de werknemers aan de maken hebben gehad met ongewenste seksuele aandacht door klanten, vorig jaar is dit gedaald naar 4,6 procent. Dit komt vaak voor in de zorg. Daar daalde het percentage werknemers dat te maken kreeg met seksuele intimidatie door patiënten en andere externen van 23 procent naar 12 procent. Helemaal verdwijnen doet het dus niet.

Hetzelfde geldt voor intimidatie. Nog altijd heeft 18 procent van de werknemers te maken met bijvoorbeeld intimidatie door bijvoorbeeld klanten, patiënten, passagiers of leerlingen. In de leisure-sector ondervindt een op de vijf werknemers dit, in de zorg bijna een derde van de werknemers. Bovendien heeft in de zorg een op de zes werknemers te maken met fysiek geweld door patiënten. Volgens beroepsorganisatie in de zorg NU'91 kwam fysiek geweld vorig jaar ook voort uit onbegrip, als familie of naasten van een patiënt werden aangesproken op het niet houden aan de coronarichtlijnen.¹¹ Dergelijke factoren worden door werknemers erg belangrijk gevonden, zoals ook te zien in Figuur 16.

11 <https://www.nu91.nl/nieuws/agressie-toegenomen-door-corona/>



Figuur 16: Wat werknemers belangrijk vinden in de categorie veiligheid op een schaal van 1 tot 10

Bron: Panelwizard, ABN AMRO

Een dissonant binnen de categorie veiligheid is het risico op besmetting. Het percentage werknemers dat te maken krijgt met mogelijk besmette personen, dieren of materiaal is gestegen naar 10 procent, bijna het dubbele van de 5 procent in 2015. Dit is uiteraard een logisch gevolg van het besmettingsgevaar van Covid-19 dat ontstaat wanneer mensen dicht bij elkaar in de buurt komen. Zij een zij aan de bar in een café creëert mogelijk al een onveilige situatie. Waar normaal gesproken vooral zorgmedewerkers moeten waken voor besmetting, gold dat nu ook voor de winkelmedewerkers en de horecabediening.

Bekneld raken

Voor de bouwsector gold hierbij dat het risico om te vallen, bekneld te raken, te struikelen, of te botsen afnam, ondanks dat de bouwplaats niet in lockdown ging. De afstandsmaatregelen die op de grote bouwplaatsen zijn nageleefd om coronabesmetting te voorkomen, spelen hierbij mogelijk een rol, meent Buijs van ABN AMRO. Ook waren er vanwege quarantaine verplichtingen minder mensen op de bouwplaats. Wie verkouden was moest thuisblijven.

Door deze maatregelen werken werknemers minder dicht op elkaar, waarmee er ook minder risico is om elkaar in de weg te lopen. Bovendien zullen er vanwege de afgenomen werkdruk die uit de monitor blijkt minder haastklussen nodig zijn geweest, wat de kans op ongelukken eveneens doet verminderen.



Werkgevers hebben meer aandacht voor klimaat

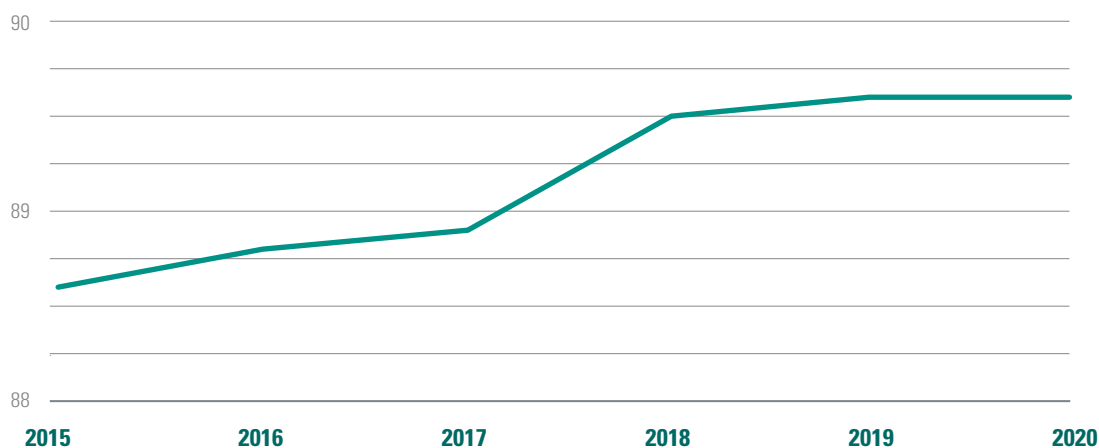
Aan de inspanningen van werkgevers op het vlak van klimaat hechten werknemers de minste waarde, zo blijkt uit de survey. De klimaatinspanningen van de werkgever liggen verder weg bij de persoonlijke leefomgeving dan bijvoorbeeld het loon dat iemand elke maand krijgt gestort. Het welzijn van de werknemer kan door de beschikbare data hiermee alleen indirect worden getoetst. Dat we deze categorie toch meenemen is omdat de toekomstbestendigheid van een onderneming afhangt van de mate waarin deze klimaatneutraal zijn producten en diensten levert.

Het grote belang dat mensen hechten aan klimaatinspanningen blijkt uit onderzoek dat ABN AMRO vorig jaar met onderzoeksbureau Ipsos deed.¹² Liefst 80 procent van de burgers wil dat we zuiniger omgaan met het klimaat. Bovendien vindt 64 procent dat de overheid van bedrijven die ze in moeilijke tijden steunt mag eisen dat zij hun bedrijfsvoering verduurzamen. Zo'n 50 procent is er namelijk van overtuigd dat deze bedrijven meer overlevingskansen hebben. Het wel of niet overleven van de werkgever heeft uiteraard groot effect op het welzijn van de werknemer.

Figuur 17: Totale score op klimaat

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

De laatst beschikbare informatie hierover dateert van 2019, 2020 is een imputation.



Bron: ABN AMRO Sectorale Welzijnsmonitor

¹² https://www.abnamro.nl/nl/media/20.060.127-RapportKlimaatveranderingUrgentieCorona_tcm16-67643.pdf



De aandacht voor het klimaat in het bedrijfsleven en bij de overheid is in de loop der jaren enorm verbeterd, zo blijkt uit de afname van de uitgestoten kilogram broeikasgassen per euro output. Dit gebeurde in de agrarische sector, de energiesector en de sector transport en logistiek.

Hoewel er nog veel werk te verzetten is om de klimaatdoelen te halen, is in Nederland de gewenste ontkoppeling tussen uitstoot en economische groei al lange tijd gaande. “Het tempo is voor elke sector verschillend, maar dat deze trend zal doorzetten is zeker”, zegt Arnold Mulder, sector banker energie bij ABN AMRO. “Kolencentrales dragen veel bij aan de Nederlandse uitstoot en sluiten in 2030 definitief. Elektrisch vervoer is aan een sterke opmars bezig en de industrie werkt aan grote projecten om raffinage en staalproductie te verduurzamen.”

Ook de verzuring van het milieu door de emissie van bijvoorbeeld stikstofoxiden, zwaveldioxide en ammoniak, is in de sectoren bouw en energie afgenomen. Dit zijn belangrijke factoren voor het behoud van de biodiversiteit en om de opwarming van de aarde tegen te gaan. Sectoren die het milieu relatief zwaar belasten, zoals agri en energie, scoren laag op klimaat. Het goede nieuws is dat ook deze sectoren in de afgelopen jaren milieuvriendelijker zijn geworden. Cijfers hierover zijn tot en met 2019 beschikbaar, waarmee over de milieubelasting vorig jaar voorsnog weinig gezegd kan worden.

Water

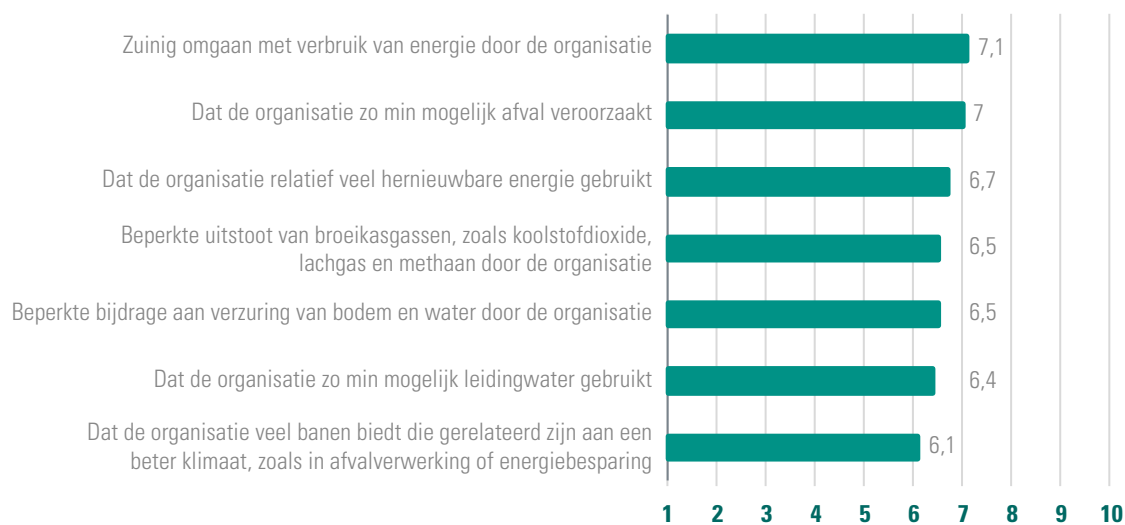
Wat betreft het gebruik van leidingwater is het beeld tweeledig. Aan de ene kant stijgt het totale gebruik, maar aan de andere kant zijn burgers wel zuiniger, waardoor de toename van de vraag minder snel gaat dan de stijging van de output. Per miljoen euro output werd in 2015 nog 274 kubieke meter leidingwater verbruikt. Vier jaar later is dit gedaald naar 259 kubieke meter. Ook in het gebruik van oppervlaktewater, zoals uit rivieren, meren en kanalen, is het bedrijfsleven zuiniger geworden. Grondwater is wel veel meer gebruikt.

De jaren 2018 en 2019 waren relatief droog. Dit kan hiervoor een verklaring zijn, legt sector econoom agri Nadia Menkveld van ABN AMRO uit. “In 2018 en 2019 moesten akkers en graslanden intensief geïrrigeerd worden.” Grondwater wordt bovendien in onder meer de elektrotechnische industrie en de basismetaalindustrie gebruikt om te koelen. Waterleidingbedrijven gebruiken grondwater om er drinkwater uit te winnen.

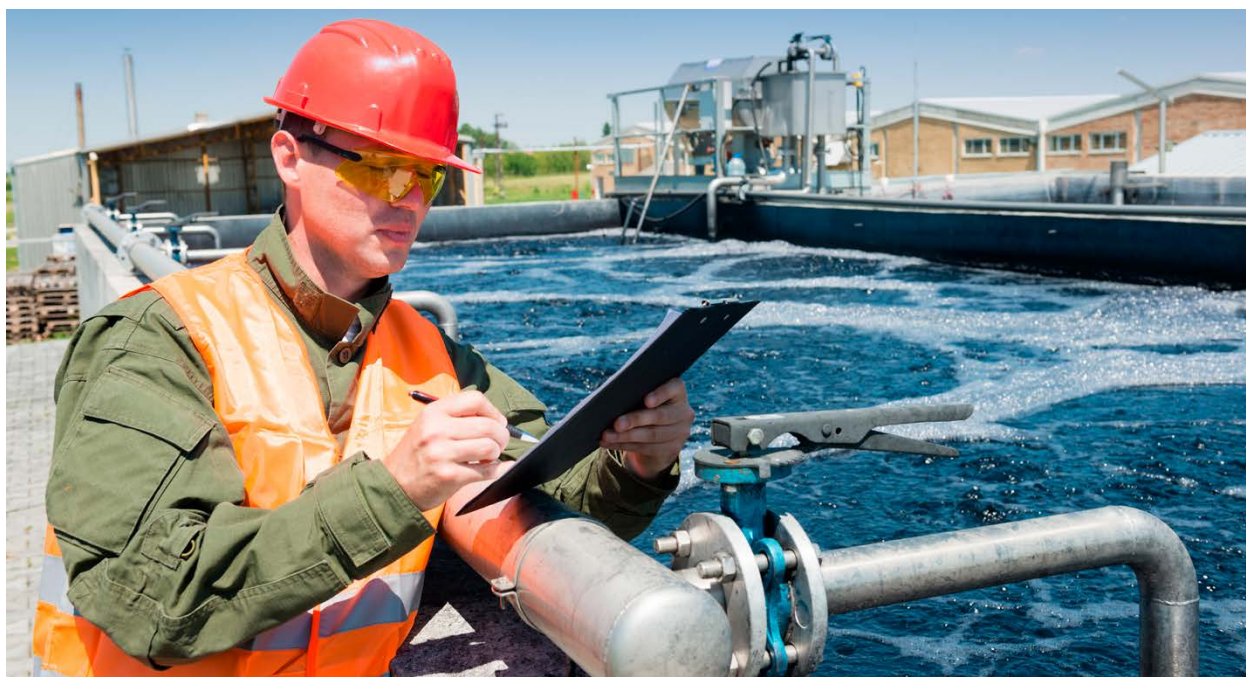
Afval

De bouw- en de energiesector produceren verhoudingsgewijs meer afval. Positieve ontwikkeling hierin is de daling van het afval in relatie tot de omvang van de sectoren. In 2014 veroorzaakte de bouwsector een kleine 300.000 ton afval per miljard euro output. Vier jaar later is dit gedaald naar 232.000 ton. De voedingsmiddelenindustrie zag in dezelfde periode een daling van 4 procent. Bij de energiesector was sprake van een daling van 5 procent, nadat de jaren ervoor juist sprake was van een stijging. Voor 2020 zijn ook hier voorsnog geen cijfers bekend.



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

Bron: Panelwizard, ABN AMRO



Verantwoording

De monitor bestaat uit zeven hoofdcategorieën (werkprivébalans, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, economie, gelijke kansen, veiligheid en klimaat) en 88 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 een periode van zes jaar 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 hoofd- en subvariabelen

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 tot een neutraal overzicht te komen en een goede en evenwichtige verzameling van variabelen.

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 baanzekerheid naar economie. Ook tellen vijf variabelen niet mee in de weging.

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

Bovendien hebben we gekozen voor data die zoveel mogelijk op dezelfde manier worden verzameld en waarvan we de informatie op 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 waarvan te veel data ontbrak. Een voorbeeld hiervan is biodiversiteit. Door de uitstoot van broeikasgassen en verzuring 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.

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 meer varianten van imputations toegepast, kijkend naar de geschiktheid per variabele. Toegepaste varianten zijn 'lineair interpolation', 'last value imputation' (Rijpma et al., 2017) en 'hot deck imputation' (OECD, 2008). Een overzicht van alle 88 variabelen met de ontwikkelingen per jaar wordt later in een dashboard op het platform abnamro.nl gepubliceerd.

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 (degene 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 geënkquêteerden zijn toegewezen aan de zeven hoofdvariabelen. Elke geënkquêteerde 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 scherpthe 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 wegingen voor totaalscores op categorieën

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

Hierdoor ontstaat dus voor elke variabele 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 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 als onderdeel van hun 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 de categorieën. Deze vraag is veel meer geschikt voor een 'rangorde' dan de eerdere vragen (zie 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.

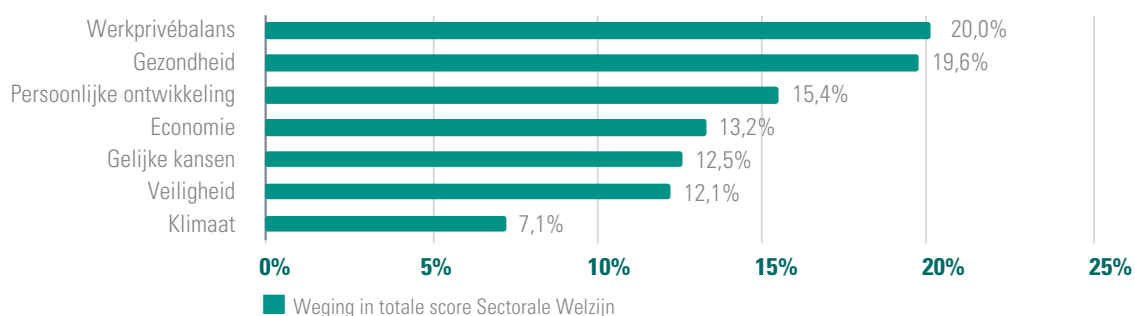
$$w_d = \frac{1 + n_d - r_d}{\sum_{d=1}^{n_d} (1 + n_d - r_d)}$$



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 aritmisch gemiddelde op te berekenen. De toegepaste gewichten zijn hierbij in onderstaande figuur te vinden. Op die wijze ontstaan de totaalscores.

Figuur 19: Weging per hoofdcategorie in de totaalscores



Bron: Panelwizard, ABN AMRO

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 – Sector econoom Thema's

Data-analisten CADM

Violeta Misheva
Xin Yang

Eindredactie

Bendert Zevenbergen

Opmaak

Kollerie Reklame-advies & Promotions

Survey

Panelwizard

Fotoverantwoording

Shutterstock

Met extra dank aan

Auke Rijpma
Kamalika Patra
Gerarda Westerhuis
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 2021

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.

