

A light blue world map is centered on the page. In the upper right corner, there is a grid of small, light blue triangles pointing up and down. Below the title, a solid red horizontal bar spans the width of the page.

People at Work 2023: Een blik op het internationale personeelsbestand

Nela Richardson, Ph.D.

Marie Antonello

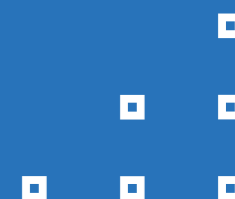


Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	6
Data en methodologie	7
Salaris en vergoedingen: hoeveel is genoeg?	8
Het belang en de impact van flexibiliteit	14
Een zorgzame bedrijfscultuur	20
Gevoel over de toekomst	26
Conclusie	31

Regionale personeelsvisie

Europa 32



Samenvatting

Het gevoel dat werknemers veel van hun werk verwachten en nodig hebben is sterker dan ooit. Ze willen een beloning die niet alleen meegroeit met de stijgende kosten van levensonderhoud, maar ook waardering toont voor hun inzet. Ze hebben werk nodig waar ze persoonlijk en professioneel voldoening uithalen, waardoor ze de flexibiliteit hebben die zoveel mensen de laatste jaren verwachten. Ze willen een ondersteunende bedrijfscultuur waarin wordt gestreefd naar eerlijkheid en inclusiviteit. En ze verwachten dat een werkgever in hun toekomst investeert via proactieve carrièreontwikkeling en opleidingsmogelijkheden.

Dit zijn een aantal van onze belangrijkste bevindingen over deze onderwerpen:

1 Salaris en vergoedingen: hoeveel is genoeg?

Werknemers hebben dit jaar hoge verwachtingen van hun salarisverhoging. Meer dan 6 op de 10 (62%) hebben vorig jaar een salarisverhoging ontvangen van gemiddeld 6,4%. Maar het is onwaarschijnlijk dat de vraag naar meer salaris hier stopt: vooral omdat 44% denkt dat ze onderbetaald worden. Meer dan 8 op de 10 werknemers (83%) verwachten een salarisverhoging in 2023 en rekenen gemiddeld op een

verhoging van 8,3%. Maar iets meer dan een derde (34%) verwacht een verhoging van 10% of meer. Mannen ontvingen en verwachten een grotere salarisverhoging dan vrouwen en hebben eerder de neiging om te zeggen dat ze onvoldoende geld krijgen¹. Onjuiste betalingen blijven een hardnekkig probleem. De stijgende kosten van levensonderhoud drukken op de financiën van werknemers: 43% zegt altijd, vaak of soms minder geld te krijgen dan zou moeten, wat potentieel tot cashflowproblemen en financiële moeilijkheden leidt.

2 Het belang en de impact van flexibiliteit

Tegenwoordig vinden werknemers loopbaanontwikkeling en plezier in het werk belangrijker dan flexibiliteit, hoewel bijna 3 op de 10 werknemers (29%) flexibele werktijden nog steeds belangrijk vinden. Werknemers die hybride werken, zijn het meest tevreden met de flexibiliteit die ze hebben (60%). Werknemers die altijd op locatie werken zijn het minst tevreden (50%). Werkgevers worden dus uitgedaagd om werknemers die noodzakelijkerwijs op locatie moeten werken, toch de gewenste flexibiliteit te bieden. Werknemers die volledig op afstand werken, hebben de meeste flexibiliteit om te werken waar ze willen (22%) en staan meer open voor flexwerk (14%). Slechts 8% van de werknemers heeft onlangs overwogen te gaan werken als flexwerker. Dit suggereert dat dit weinig wordt gestimuleerd in het huidige klimaat. Op afstand werken krijgt een steeds internationalere dimensie: bijna de helft (48%) van de werknemers zegt dat ze al naar een ander land zijn verhuisd of dit overwogen, terwijl ze voor hun werkgever blijven werken.

3 Een zorgzame bedrijfscultuur

Werknemers zijn het ermee eens dat ze op het werk open kunnen zijn over hun fysieke (68%) en mentale (64%) gezondheid. De meesten zijn het ermee eens dat ze ondersteund worden door hun managers (64%) en collega's (71%), hoewel deze percentages zijn gedaald. Ten opzichte van vorig jaar zijn er minder mensen die het ermee eens zijn dat hun werk lijdt onder hun slechte mentale gezondheid.² Maar met bijna de helft (47%) blijft het aandeel groot. Bijna twee derde (65%) zegt dat stress een negatieve invloed heeft op het werk. Werkgevers blijven nieuwe initiatieven nemen om een goede mentale gezondheid te ondersteunen: teambuilding (27%) en de invoering van stressverminderende pauzes (27%) staan bovenaan de lijst. Er zijn steeds vaker ondersteunende programma's voor medewerkers (22%), maar speciale counseling aanbieden (18%) is minder populair. Bedrijven blijven initiatieven nemen op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI). Grote bedrijven boeken hierin de meeste vooruitgang.

4 Gevoel over de toekomst

Hoewel 62% van de werknemers het ermee eens is dat elke sector te maken zal hebben met economische onzekerheid, wordt de informatie- en technologiesector gezien als de meest toekomstbestendige (44%). Bijna 4 op de 10 werknemers (37%) zeggen onzeker te zijn over hun baan. Toch blijft het optimisme over de komende 5 jaar op de werkplek hoog (87%). Werknemers in de financiële sector zijn het meest tevreden met de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en opleidingen: 63% geeft aan dat ze tevreden zijn, ten opzichte van ongeveer de helft in veel andere sectoren waar de enquête werd gehouden. De jongste werknemers zijn het minst zeker over hun baan (50%), maar zijn bereid flexibel te zijn door van sector te veranderen (20%) of zelfs hun eigen bedrijf te beginnen (25%). Ondertussen overweegt 1 op de 6 van de 55-plussers (17%) om vervroegd met pensioen te gaan.

1. 66% van de mannelijke en 58% van de vrouwelijke respondenten zegt dat hun salaris in de afgelopen 12 maanden is gestegen. 85% van de mannelijke en 80% van de vrouwelijke respondenten verwacht dat hun salaris in de komende 12 maanden zal stijgen. 46% van de mannelijke en 42% van de vrouwelijke respondenten zegt dat ze onderbetaald worden.

2. 53% is het er enigszins of heel erg mee eens dat hun werk het afgelopen jaar heeft geleden onder hun slechte mentale gezondheid (rapport People at Work 2022).

Inleiding

In 2023 zijn de naschokken van de pandemie nog steeds voelbaar op de wereldwijde arbeidsmarkt en dat is te merken op de werkplek. Werkgevers hebben te maken met personeelstekorten, fors stijgende loonkosten en andere bedrijfskosten, terwijl ze hun productiviteit en winstgevendheid willen laten toenemen. Het is de vraag of het einde van deze krapte op de arbeidsmarkt in zicht komt, nu bepaalde sectoren zijn begonnen met grootschalige ontslagrondes. Door de hoge inflatie is het onwaarschijnlijk dat we op korte termijn zullen terugkeren naar een 'normaal' laag niveau. Daarom zal salarisstijging in de toekomst een belangrijk aandachtspunt blijven voor zowel werknemers als bedrijven.

Dat betekent echter niet dat zaken als flexibiliteit, een positieve werkomgeving, een inclusieve bedrijfscultuur, goede carrièrevooruitzichten en baanzekerheid niet net zo essentieel zijn. Nu werknemers steeds meer eisen en verwachten, is het aan werkgevers om innovatieve manieren te bedenken om hun personeel tevreden te houden, zodat zij zo gemotiveerd, betrokken en productief mogelijk aan het werk blijven.

Het rapport *People at Work 2023: Een blik op het internationale personeelsbestand* van ADP Research Institute is een essentiële bron van informatie die inzicht biedt in hoe werknemers wereldwijd de werkmaatschappij ervaren en hun verwachtingen van en zorgen over het heden en de toekomst. Daarnaast worden er initiatieven en best practices besproken die bedrijven ontwikkelen om hun medewerkers te helpen zich te ontplooien. Met deze informatie kunnen senior managers en HR-professionals weloverwogen keuzes maken over de aanpak van belangrijke zaken.



Data en methodologie

People at Work 2023: Een blik op het internationale personeelsbestand onderzoekt de houding van medewerkers ten opzichte van de huidige werkmaatschappij en wat ze verwachten en hopen van de werkplek van de toekomst.

ADP Research Institute® heeft van 28 oktober tot 18 november 2022 een wereldwijde enquête afgenomen onder 32.612 werknemers uit 17 landen, waaronder 8.613 flexwerkers:

15.290 in Europa

- Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Polen, Spanje, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk
- Inclusief 4.046 in de flexwerkeconomie

3.850 in Noord-Amerika

- VS en Canada
- Inclusief 1.022 in de flexwerkeconomie

Binnen de steekproef van werknemers hebben we flexwerkers en traditionele medewerkers geïdentificeerd. Flexwerkers werden gedefinieerd als mensen die werken als tijdelijke arbeidskracht of seizoenarbeider, als freelancer, zelfstandige opdrachtnemer of consultant, of mensen die online platforms gebruiken om werk te vinden. Traditionele medewerkers worden gedefinieerd als mensen die geen flexwerkers zijn en een vaste fulltime of parttime baan hebben.

5.751 in Latijns-Amerika

- Argentinië, Brazilië en Chili
- Inclusief 1.516 in de flexwerkeconomie

7.721 in de Aziatisch-Pacifische regio

- Australië, China, India en Singapore
- Inclusief 2.029 in de flexwerkeconomie

De enquête werd online uitgevoerd in de lokale taal. De algehele resultaten worden gewogen voor een representatieve afspiegeling van de actieve beroepsbevolking van ieder land. De wegeningen zijn gebaseerd op gegevens over de beroepsbevolking van de Wereldbank³, die werden samengesteld op basis van gegevens uit de ILOSTAT-database, het centrale bureau voor statistiek van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), van 8 februari 2022.

3. Bron: De Wereldbank, beroepsbevolking, totaal, database van de World Development Indicators, 8 februari 2022

Salaris en vergoedingen: hoeveel is genoeg?

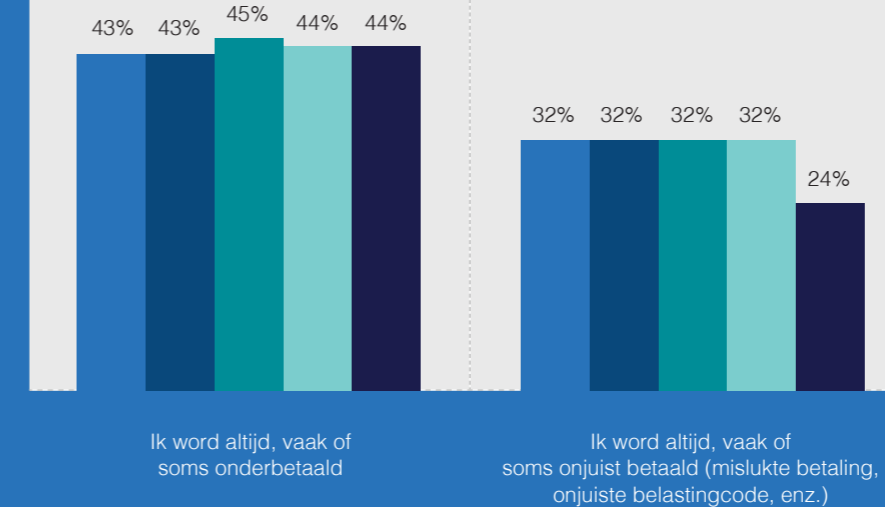
Tegenwoordig is salaris een belangrijk speerpunt. De kosten van levenshoud zijn fors gestegen. Werknemers met zowel lage als gemiddelde inkomens ervaren dat hun inkomen zwaar onder druk staat en ook sommigen met een hoog salaris voelen de impact. Er is minder budget voor basisuitgaven, laat staan voor luxe items, nu mensen worstelen met hogere energierekeningen, huren, rentetarieven en voedselprijzen. Zelfs als de piek voorbij is, blijft de inflatie in veel landen historisch hoog en zal het flink wat tijd kosten om weer terug te keren naar een prettig niveau. Daarom is het niet verrassend dat salaris de hoogste prioriteit blijft. Iets meer dan 6 op de 10 mensen (61%) zeggen dat dit de belangrijkste factor is van een baan.



Correcte betalingen zijn belangrijker dan ooit

Tegen deze moeilijke financiële achtergrond is het belangrijker dan ooit om correct uitbetaald te worden. Werknemers kunnen zich niet veroorloven dat hun financiën door onjuiste betalingen of wanbetalingen in de problemen komen, maar ons onderzoek toont aan dat dit blijft voorkomen. Meer dan 4 op de 10 respondenten (43%) zeggen dat ze altijd, vaak of soms onderbetaald worden. Daarnaast stelt bijna 1 op de 3 (32%) regelmatig te maken te hebben met een betalingsprobleem, zoals een mislukte betaling of een onjuiste belastingcode. Als mensen steeds weer verkeerd uitbetaald krijgen, kan dit leiden tot financiële moeilijkheden en kunnen ze hun rekeningen niet meer betalen of steken ze zich in de schulden.

Hoe vaak word je onjuist betaald?



Legenda



Positief is dat meer dan 7 op de 10 mensen (71%) zeggen dat ze online toegang hebben tot hun salarisgegevens, zodat ze kunnen bijhouden wanneer en hoeveel ze worden betaald. In theorie betekent dit dat het makkelijker zou moeten zijn om afwijkingen op te sporen. In werkelijkheid is het voor werknemers niet altijd even makkelijk om te zien wanneer ze juist worden betaald, gezien de complexiteit van belastingcodes en het berekenen van parttime percentages, overwerk, flexibele werktijden of bonussen. Het is van cruciaal belang om te zorgen voor juiste betalingen. Nalatigheden hierin kunnen het vertrouwen van medewerkers schaden.

Bij werknemers staan ook eerlijke vergoedingen en afdoende inflatiecorrectie van hun beloning hoog op de lijst. Hoe gaan bedrijven om met eisen om hoger salaris, gezien de uitdagingen van stijgende kosten en slinkende winstmarges?

Meer dan 6 op de 10 werknemers (62%) hebben in het afgelopen jaar een salarisverhoging gekregen. Latijns-Amerika scoorde hierin het hoogst (69%), Azië het laagst (60%). Deze salarisverhogingen bedroegen gemiddeld 6,4%, aanzienlijk lager dan de wereldwijde inflatie van 8,8% die het Internationaal Monetair Fonds (IMF) voorspelde voor 2022.⁴ In feite is er dus sprake van een salarisverlaging. De salarisverhogingen waren het hoogst in Latijns-Amerika (gemiddeld 7,7%), en het laagst in Europa (gemiddeld 5,4%).

Het is onwaarschijnlijk dat de vraag naar salarisverhoging dit jaar afneemt, aangezien 44% van de werknemers het salaris ontoereikend vindt. In Europa is dit percentage zelfs 51% en in Noord-Amerika 50%. Werknemers hebben er vertrouwen in dat ze in de komende 12 maanden van hun werkgever een salarisverhoging (62%) of bonus (41%) zullen krijgen. Zo niet, dan zijn ze ervan overtuigd dat ze deze kunnen krijgen als ze van baan veranderen. Al met al verwachten meer dan 4 op de 5 werknemers (83%) een salarisverhoging in de komende 12 maanden (al dan niet van de huidige werkgever), met een gemiddelde verhoging van 8,3% (en wel 10,3% in Latijns-Amerika). Meer dan een derde (34%) verwacht in dit jaar een verhoging van 10% of meer.

Salarisverhoging in de afgelopen 12 maanden

	Wereldwijd	Azië-Pacific	Europa	Latijns-Amerika	Noord-Amerika
Afname (salarisverlaging)	5%	6%	4%	3%	3%
Geen toe- of afname	33%	34%	34%	28%	29%
1-3%	19%	17%	26%	18%	23%
4-6%	17%	18%	18%	15%	17%
7-9%	11%	11%	9%	11%	10%
10-12%	10%	10%	6%	11%	10%
13-15%	2%	2%	2%	4%	3%
Meer dan 15%	3%	2%	2%	10%	4%
Gemiddelde toename	6,4%	6,4%	5,4%	7,7%	6,3%

Verwachte salarisverhoging voor de komende 12 maanden

	Wereldwijd	Azië-Pacific	Europa	Latijns-Amerika	Noord-Amerika
Afname (salarisverlaging)	1%	1%	2%	2%	2%
Geen toe- of afname	16%	13%	29%	12%	23%
1-3%	14%	12%	21%	8%	24%
4-6%	20%	20%	20%	14%	18%
7-9%	15%	17%	12%	12%	12%
10-12%	18%	20%	9%	21%	12%
13-15%	6%	6%	3%	8%	4%
Meer dan 15%	10%	10%	4%	22%	4%
Gemiddelde toename	8,3%	8,5%	6,3%	10,3%	6,6%

Hoeveel is je salaris verhoogd (indien van toepassing) in de afgelopen 12 maanden, en hoeveel salarisverhoging verwacht je in de komende 12 maanden?

		Mijn salaris is in de afgelopen 12 maanden verhoogd (netto)	Gemiddelde toename in %	Ik verwacht een salarisverhoging in de komende 12 maanden (netto)	Gemiddelde toename in %
Azië-Pacific	Australië	66%	5,0	75%	5,7
	China	50%	5,8	83%	8,7
	India	78%	7,2	90%	8,4
	Singapore	70%	5,5	79%	6,5
Europa	Frankrijk	68%	5,0	66%	5,6
	Duitsland	66%	5,5	72%	6,1
	Italië	43%	5,6	55%	6,3
	Nederland	75%	4,9	76%	5,3
	Polen	68%	7,0	83%	10,0
	Spanje	57%	4,7	62%	5,4
	Zwitserland	73%	6,1	82%	7,0
Latijns-Amerika	Verenigd Koninkrijk	66%	4,9	71%	5,6
	Argentinië	85%	11,6	88%	12,8
	Brazilië	67%	6,8	87%	10,0
Noord-Amerika	Chili	58%	6,3	65%	7,8
	Canada	61%	4,9	73%	5,4
	VS	68%	6,5	75%	6,7

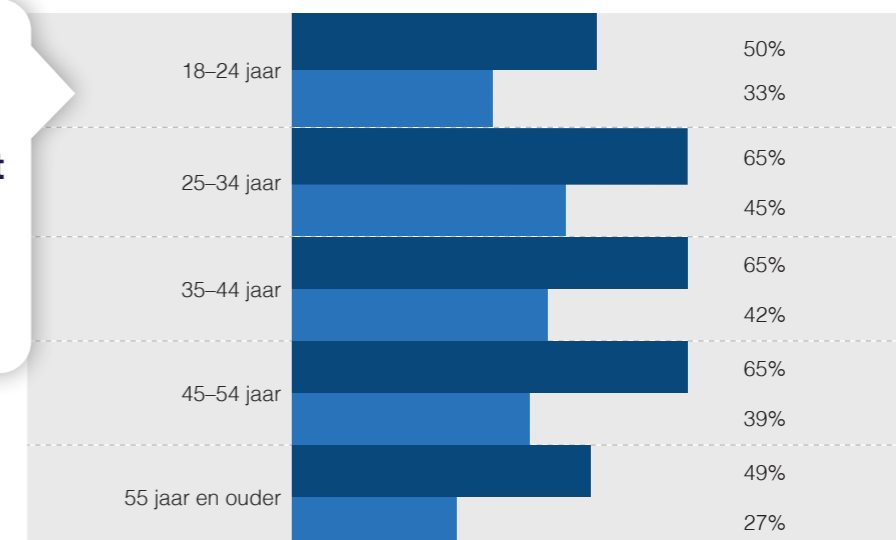
4. Bron: Internationaal Monetair Fonds, World Economic Outlook, oktober 2022

Welke andere vormen van vergoeding kunnen werknemers tevredenstellen als de werkgever niet in staat is het salaris te verhogen of bonussen uit te keren? Bijna 4 op de 10 werknemers zouden tevreden zijn met meer betaald verlof (39%). Ook kortere werkweken (32%), vouchers voor winkels/supermarkten (28%) of een eenmalige betaling vanwege de stijging van de kosten van levensonderhoud (26%) worden vaak genoemd. Bedrijven met nieuwe (en eventueel kostenefficiëntere) manieren om in moeilijke financiële situaties personeel te belonen zullen mogelijk ontdekken dat dit voor beide partijen voordelen heeft.

Welk van de volgende (indien van toepassing) verwacht je in de komende 12 maanden van je huidige werkgever?

Legenda

- Salarisverhoging
- Bonus



In het afgelopen jaar was de salarisverhoging voor mannen gemiddeld 6,7%, tegen 6,0% voor vrouwen.

Loonongelijkheid aanpakken

Loonsverhogingen van vrouwen zijn lager dan die van mannen, zowel bij daadwerkelijke als verwachte verhogingen. In het afgelopen jaar was de salarisverhoging voor mannen gemiddeld 6,7%, tegen 6,0% voor vrouwen. Ook verwachten mannen een gemiddelde salarisverhoging van 8,5% in het komende jaar, terwijl vrouwen 8% verwachten. Ondanks dat mannen hogere salarisverhogingen ontvingen in het afgelopen jaar, zijn er meer mannen dan vrouwen die zeggen dat ze zich onderbetaald voelen (46% van mannen tegen 42% van vrouwen).

Daarnaast denken jongere en oudere werknemers dat ze door hun werkgever zullen worden overgeslagen als het gaat om salarisverhoging en bonussen. Slechts de helft (50%) van de werknemers van 18-24 jaar verwacht in de komende 12 maanden een salarisverhoging van hun huidige werkgever; onder de werknemers van 55 jaar en ouder is dit 49%. Dit staat in contrast met alle andere leeftijdsgroepen, waar ongeveer twee derde een salarisverhoging verwacht. Eveneens verwachten slechts een derde (33%) van de groep van 18-24 jaar en minder dan een derde (27%) van de groep van 55 jaar en ouder een bonus. Van alle andere leeftijdsgroepen verwacht ongeveer twee vijfde een bonus.

Ook als het eventueel financieel gunstig is, kan het achterwege laten van zowel jong talent als ervaren werknemers op langere termijn tot problemen leiden. Als werknemers denken dat ze ergens anders een beter salaris kunnen krijgen, kunnen essentiële vaardigheden en cruciaal potentieel verloren gaan. Dit is ook nadelig voor het inspireren en betrekken van de nieuwe generatie op de arbeidsmarkt. Dit zou erg jammer zijn, aangezien de gegevens aantonen dat jonge mensen heel gemotiveerd zijn.

Jongere werknemers draaien meer onbetaalde overuren dan hun oudere collega's omdat ze vroeger beginnen, later naar huis gaan en doorwerken tijdens pauzes. Op deze manier werken ze (de leeftijdsgroepen 18-24 en 25-34) gemiddeld 8 uur en 30 minuten per week onbetaald. De groep van 35-44 jaar werkt gemiddeld 8 uur en 3 minuten onbetaald, de groep van 45-54 jaar 7 uur en 28 minuten en de groep van 55 jaar en ouder 5 uur en 14 minuten. Zullen de jongere medewerkers nog zo gemotiveerd zijn als ze niet beloond worden met salarisverhogingen en bonussen?

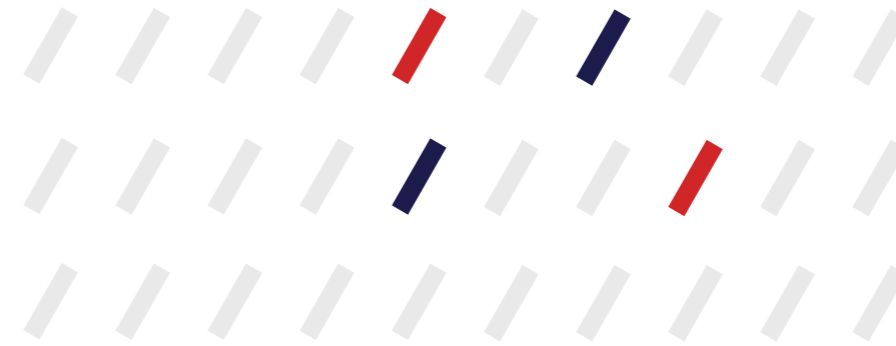
Wereldwijd werkten werknemers 8 uur en 6 minuten onbetaald door. Vorig jaar was dit 8 uur en 33 minuten. Net zoals vorig jaar zijn deze getallen het hoogst in Azië-Pacific, waar werknemers gemiddeld 8 uur en 38 minuten onbetaald werken. Dit benadrukt hoe belangrijk het is dat werknemer tijdens de werkdag productief en effectief kan werken.



Wereldwijd werkten werknemers 8 uur en 6 minuten onbetaald door. Vorig jaar was dit 8 uur en 33 minuten.

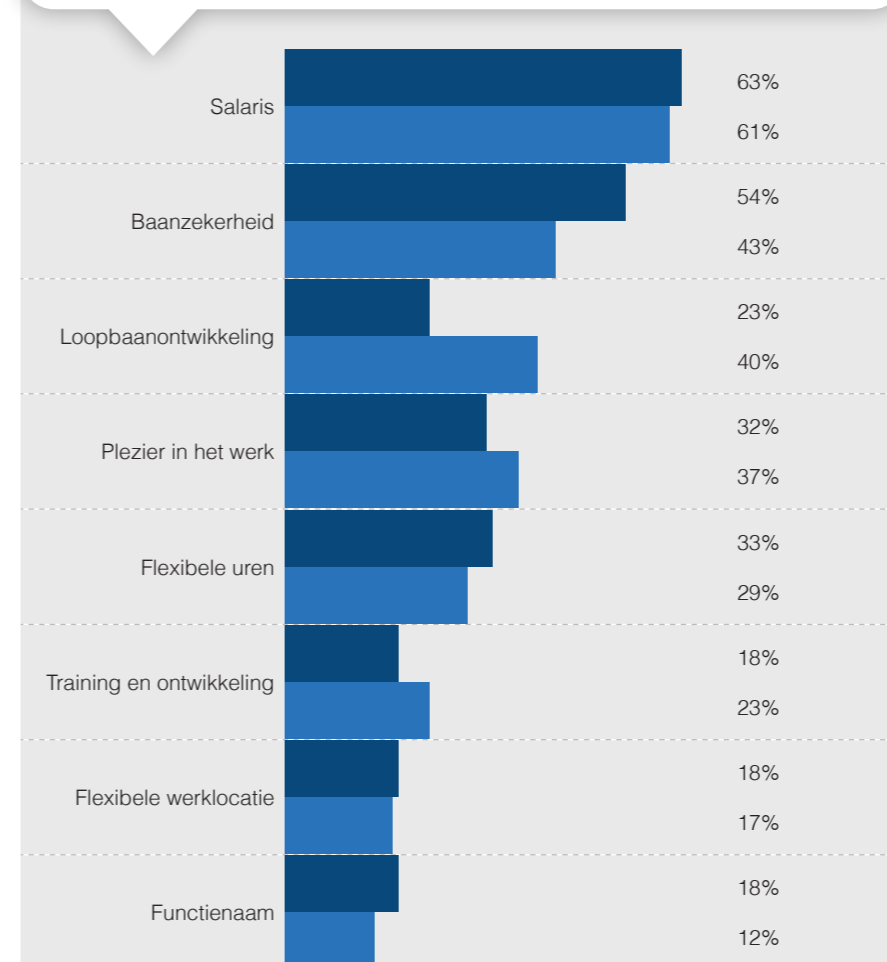
Het belang en de impact van flexibiliteit

Als werkgevers geen salarisverhoging of andere vorm van vergoeding kunnen bieden, moeten ze andere manieren vinden om hun werknemers tevreden en gemotiveerd te houden. Daarom is het belangrijk om op te merken dat kansen voor loopbaanontwikkeling en plezier in het werk voor werknemers belangrijker zijn geworden dan vorig jaar. Opvallend is dat flexibele uren in tegenstelling tot vorig jaar niet meer in de top drie belangrijkste factoren staat.

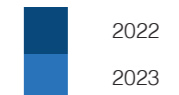


Hoe belangrijk is flexibiliteit?

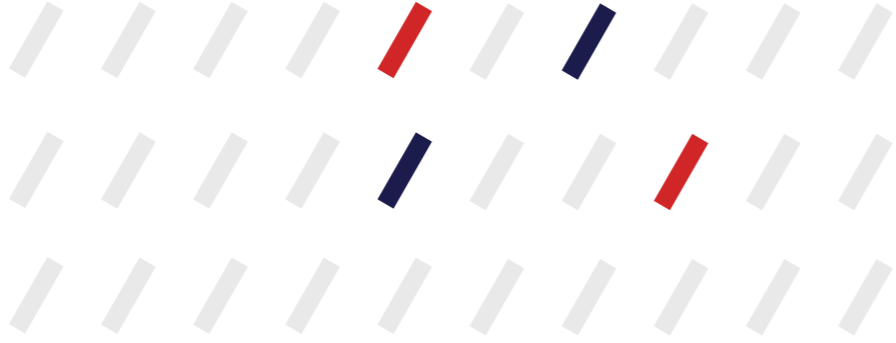
Wat vind jij het belangrijkste in een baan?



Legenda

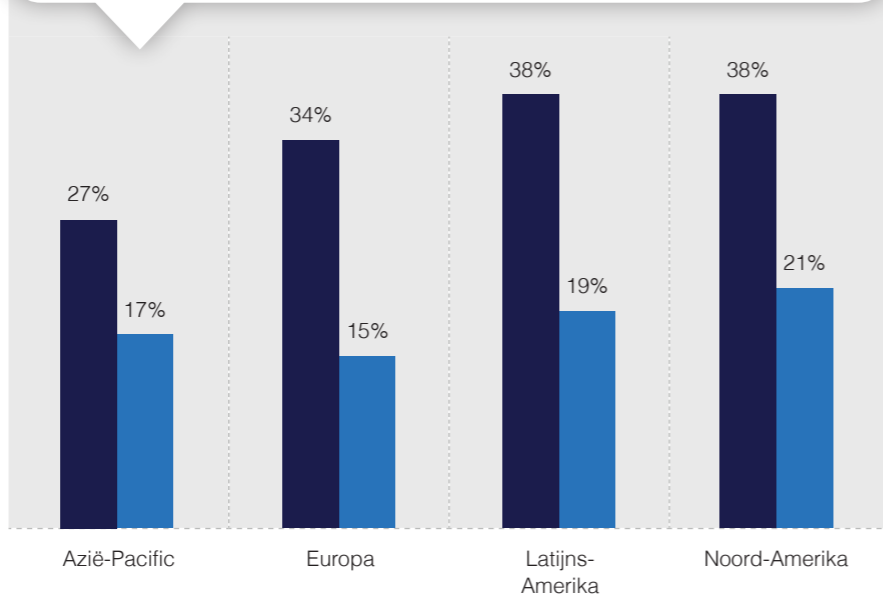


Hoewel in de huidige situatie andere zorgen vooraan staan, is het nog steeds belangrijk om te weten hoe werknemers denken over flexibiliteit, aangezien normen over de werkplek in de afgelopen jaren sterk zijn veranderd. De mate van keuze die werknemers krijgen is van belang, net zoals het effect hiervan op mensen die niet op afstand kunnen werken of niet kunnen kiezen wanneer ze werken. Dit geldt ook voor de verwachtingen van werknemers rond werkregelingen, waar ze meer zeggenschap over willen krijgen.



Wat vind jij het belangrijkste in een baan?

- Legenda
- Flexibele uren
 - Flexibele werklocatie



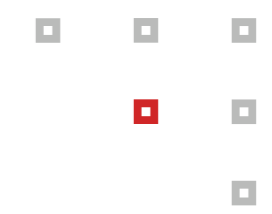
Als antwoord op de vraag wat ze het meest belangrijk vinden in een baan, gaven bijna 3 op de 10 (29%) aan dat ze flexibele uren erg belangrijk vinden, en meer dan 1 op de 6 (17%) noemde flexibele werklocaties. Werknemers in Noord-Amerika en Latijns-Amerika vonden deze punten het belangrijkste. Hybride werknemers die een gedeelte van de week op kantoor en een gedeelte thuis werken, zijn het meest tevreden met de flexibele uren (60%) en flexibele werklocaties (62%) die hun werk biedt. Werknemers die alleen op locatie werken, zijn het minst tevreden met de flexibiliteit die zij hebben (50% is tevreden met flexibele uren en 47% met flexibele werklocaties). Werknemers die alleen op afstand werken, vormen de middenmaat, met 54% respectievelijk 59%.

Deze resultaten zijn misschien niet verrassend, maar duiden wel op een aanzienlijke uitdaging voor werkgevers wiens werknemers altijd op de werkplek moeten zijn (31% van het hele medewerkersbestand). Sommige mensen die altijd op locatie werken hebben daarvoor gekozen, maar meer dan de helft (53%) heeft geen keuze. Voor deze groep werknemers is het belangrijk om te overwegen of er manieren zijn om de werk-privébalans te verbeteren of om de reistijd en -kosten te verminderen. Werknemers zullen het waarschijnlijk op prijs stellen dat de werkgever deze kwesties aankaart. Werknemers die op locatie werken voelen zich ook minder in staat om gebruik te maken van flexibele werkregelingen (62%). Ter vergelijking: bij hybride werknemers is dit 73%, bij mensen die alleen op afstand werken 71%. Het kan voor werkgevers nuttig zijn hierover na te denken en te overwegen hoe ze deze kwestie kunnen aanpakken.

Hoe veel flexibiliteit hebben werknemers?

Wat is het beleid van je huidige werkgever over waar je werkt?

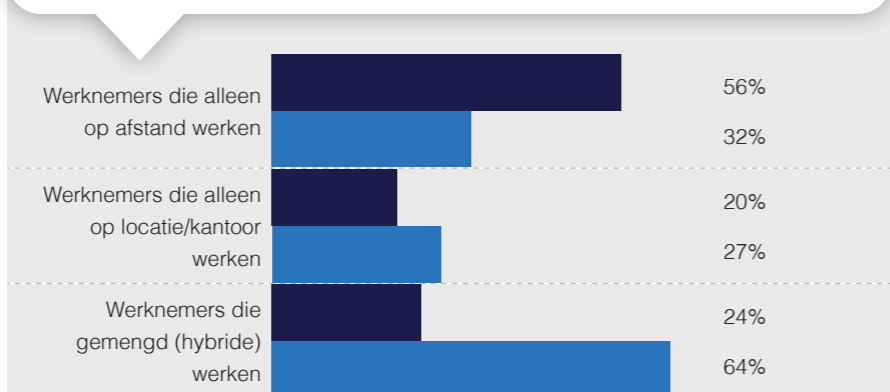




Wat is het beleid van je huidige werkgever over waar je werkt?

Legenda

- Volledige flexibiliteit
- Gedeeltelijke flexibiliteit



Implicaties voor flexwerk

Voordat de coronapandemie flexibel werken op afstand normaal maakte, was flexwerken een van de weinige alternatieven voor werknemers die meer controle wilden over hun arbeidsleven. Deze onafhankelijkheid van vaste uren en een vaste werkgever ging vaak ten koste van zekerheid over inkomsten en stabiele hoeveelheden werk. Nu veel meer werknemers dankzij hybride werken of werken op afstand meer flexibiliteit hebben, in combinatie met de zekerheid van een vast dienstverband, zijn er misschien minder redenen voor werknemers om over te stappen op flexwerken of werken op contractbasis.

Slechts 1 op 12 werknemers (8%) zegt in de afgelopen 12 maanden flexwerk te hebben overwogen. Dit suggereert dat dit voor werknemers in de huidige situatie niet aantrekkelijk is. Wel opvallend is dat mensen die op afstand werken, bijna 2 keer vaker flexwerk hebben overwogen dan hun collega's die hybride of alleen op locatie werken (14% tegenover elk 7%).

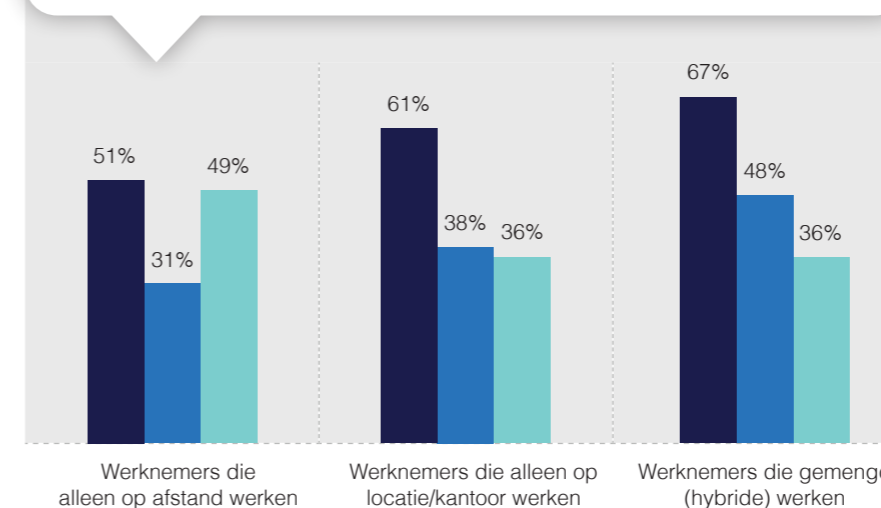
Hier kunnen meerdere redenen voor zijn. Het kan zijn dat werknemers die de laatste jaren op afstand hebben gewerkt nog meer controle willen over hun werk en hoe ze werken. Maar frustratie kan ook een rol spelen. Werknemers die volledig op afstand werken, kunnen erg flexibel werken, maar op andere vlakken is hun situatie minder rooskleurig. Zo zijn ze minder positief over hun kans op een salarisverhoging of bonus in het komende jaar. Ook zijn ze minder zeker over hun baan in vergelijking met collega's die wel regelmatig naar kantoor gaan.



De blik van werknemers wordt ruimer. Niet iedereen hoeft meer in de buurt van de werkplek te wonen, en sommige functies kunnen volledig digitaal kunnen worden bekleed. Zodoende krijgt het concept van werken op afstand een internationaal aspect. Bijna de helft (48%) van de werknemers zegt dat ze al naar een ander land zijn verhuisd of dit overwegen, terwijl ze voor hun huidige werkgever blijven werken. Meestal gebeurt dit omdat het flexbeleid van werkgever dit ondersteunt (of omdat werknemers denken dat dit zo is), omdat de baan geen vaste locatie vereist, of omdat werknemers het idee overnemen van anderen. Werknemers in Azië-Pacific zijn het meest positief over deze optie (meer dan 52% ten opzichte van net iets meer dan een derde in andere regio's), en mannen zijn positiever hierover dan vrouwen (52% tegenover 42%).

Bijna 3 op de 10 werknemers (28%) denken dat het binnen 5 jaar de norm van hun branche is om overal ter wereld te kunnen werken. Daarnaast denkt een derde (33%) binnen deze 5 jaar volledig flexibele werkuren te kunnen krijgen (zolang de prestaties er niet onder lijden) en verwacht 28% over te kunnen stappen op een vierdaagse werkweek.

De nadelen van werken op afstand



Legenda

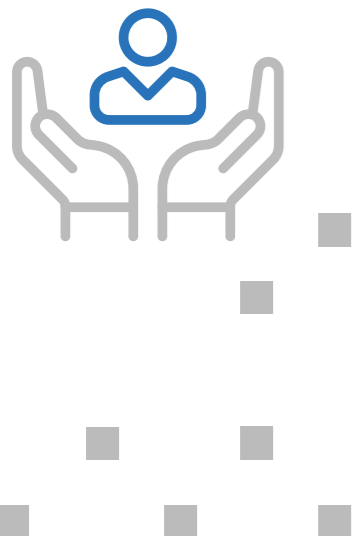
- Ik verwacht in de komende 12 maanden een salarisverhoging
- Ik verwacht in de komende 12 maanden een bonus
- Ik voel mij niet zeker over mijn baan

Parttime werknemers zijn in vergelijking met hun fulltime collega's meer geneigd tot flexwerk – 1 op de 10 (10%) heeft dit dan ook overwogen. Toch kan flexwerk moeilijkheden met zich meebrengen. 55% van flexwerkers zegt dat ze onbetaalde overuren zouden draaien om hun functie zeker te stellen, in tegenstelling tot 37% van werknemers met een vast contract. Flexwerkers werken ongeveer 2 uur langer onbetaald dan hun collega's met een vast contract (9 uur en 28 minuten tegenover 7 uur en 37 minuten). Aangezien veel flexwerkers per uur of dag worden betaald, suggereert dit dat ze hun eigen winst opofferen om meerwaarde te bieden aan de bedrijven waar ze voor werken om hun contracten veilig te stellen.

Een zorgzame bedrijfscultuur

Een open, inclusieve bedrijfscultuur die werknemers steunt is essentieel voor het werven en behouden van talent en het bevorderen van productiviteit. Deze cultuur betekent dat werknemers tevreden zijn met hun werk, zich betrokken voelen bij het bedrijf en zich gehoord voelen. Hoewel er geen oplossing is die bij elk bedrijf past, kunnen bedrijven veel van elkaar leren als het gaat om het waarderen van medewerkers, het zorgen voor hun welzijn en het begrijpen van de knelpunten waar ze mee te maken hebben binnen en buiten hun werk.

Bijna twee derde (63%) van werknemers zegt dat hun werkgever advies biedt over financieel welzijn, wat aantoont dat bedrijven de kostendruk van levensonderhoud onderkennen. Deze trend is begonnen tijdens de pandemie en houdt dus aan. Werkgevers in Azië-Pacific zijn het meest bezorgd met deze kwestie. Bijna 7 op de 10 werknemers (69%) in deze regio zeggen dat hun werkgever dergelijk advies biedt. In Noord-Amerika is dit 53%, in Latijns-Amerika 46%. In Europa delen slechts 4 op de 10 (39%) deze mening.

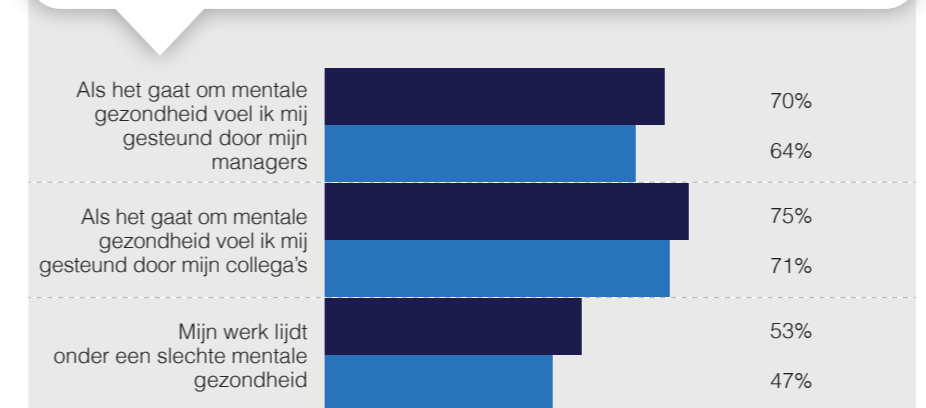


Ook de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers blijft essentieel. De meeste werknemers vinden dat ze op het werk open kunnen zijn over hun fysieke (68%) en mentale (64%) gezondheid. Hoewel de meerderheid zich op het vlak van mentale gezondheid gesteund voelt door managers en collega's, zijn deze cijfers lager dan vorig jaar.

Positief is dat minder mensen zeggen dat hun werk lijdt onder een slechte mentale gezondheid dan vorig jaar. Toch blijft dit aantal hoog, net onder de helft (Azië-Pacific scoort het hoogst). Ook stressniveaus zijn verlaagd. 63% van de respondenten ervaart minstens 1 keer per week stress, in vergelijking tot 68% verleden jaar. Bijna twee derde (65%) zegt dat hun werk lijdt onder stress (de cijfers in Azië-Pacific en Latijns-Amerika zijn het hoogst).



Mentale gezondheid: een zorgpunt?



Legenda
■ 2022
■ 2023

Werkgevers zouden er goed aan doen waakzaam te blijven en het niveau van ondersteuning dat ze aan werknemers bieden te behouden, om de druk op het personeel te verzachten. Een vergelijking met gegevens van vorig jaar toont aan dat bedrijven andere oplossingen voor mentale gezondheid uitproberen. Dit wijst erop dat werkgevers op zoek zijn naar de ondersteuningsmiddelen die het beste werken voor hun bedrijf met oog op de veranderende omstandigheden en de best practices binnen de branche.



Veranderende benaderingen voor het ondersteunen van de mentale gezondheid

Wat doet jouw werkgever om de mentale gezondheid op het werk te bevorderen?

	2022	2023
Teambuilding- of bondingactiviteiten	24%	27%
Stressverminderende pauzes (bijv. zenkamers, welzijnsactiviteiten, meditatielessen, extra pauzes)	30%	27%
Vrije dagen voor welzijn	31%	26%
Meer communicatie / vraagt vaker hoe het met me gaat	33%	23%
Ondersteunende programma's voor medewerkers	17%	22%
Inclusieve bedrijfscultuur	12%	20%
Speciale counseling	25%	18%
Beleid tegen discriminatie op basis van mentale gezondheidskwesties	15%	18%
Recht om buiten werktijden geen berichten te beantwoorden	22%	18%
Verzekeringsdekking door werkgever voor mentale gezondheidszorg	16%	18%
Vierdaagse werkweken	8%	15%
Een hulplijn die dag en nacht bereikbaar is	12%	13%
Dagen zonder vergaderingen	15%	12%
Mijn werkgever doet niets aan het bevorderen van de mentale gezondheid op het werk	12%	14%

Het percentage werknemers dat zegt dat hun werkgever vaker vraagt hoe het met hen gaat, vrije dagen of stressverminderende pauzes en speciale counseling biedt, is afgenomen. Mogelijk zijn deze initiatieven minder nodig dan voorheen. Tegelijkertijd worden initiatieven voor mentale gezondheid zoals activiteiten voor teambuilding, ondersteunende programma's voor medewerkers en de implementatie van een vierdaagse werkweek populairder.

Opvallend is dat 1 op de 5 werknemers (20%) zegt dat een inclusieve bedrijfscultuur een belangrijk onderdeel is van de initiatieven van hun werkgever op het gebied van mentale gezondheid. In 2022 was dit nog 1 op de 8.

Te midden van alle innovatieve strategieën moeten werkgevers niet vergeten hoe belangrijk het is om managers en andere werknemers te informeren over mentale gezondheidskwesties en te trainen in het ondersteunen van collega's die kampen met hun mentale gezondheid. Een cruciaal probleem hierbij is dat 57% van de werknemers denkt dat hun managers of collega's niet over mentale gezondheidskwesties kunnen praten zonder te oordelen. Deze mening wordt

meer door vrouwen dan door mannen gedeeld (61% tegenover 53%). Ook jongere werknemers denken dit vaker (56% van de groep van 18–24 jaar, 61% van de groep van 25–34 en 57% van de groep van 35–44, vergeleken met 50% van de groep van 45–54 en 40% van de groep van 55 jaar en ouder), evenals werknemers in Azië-Pacific (62% tegenover 44% in andere regio's).

Jongere mensen zijn vaker gestrest op het werk (de groep van 18–24 jaar ervaart 13 keer per maand stress, vergeleken met een gemiddelde van 10 voor alle werknemers), en ze zeggen aanzienlijk vaker dan alle andere leeftijdsgroepen dat hun werk lijdt onder een slechte mentale gezondheid (54%) of stress (80%). Het is echter opvallend dat jonge mensen het minst vaak zeggen dat hun werkgever niets doet om de mentale gezondheid op het werk te bevorderen (slechts 8% tegenover 35% van de groep van 55 jaar of ouder). Werkgevers zouden er goed aan doen ervoor te zorgen dat hun initiatieven op dit vlak doeltreffend zijn.

DEI: ruimte voor verbetering?

Het onderzoek van afgelopen jaar toonde aan hoe belangrijk diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI) zijn voor werknemers. Vaak hebben deze invloed op de beslissing om al dan niet voor een werkgever te blijven werken. We zijn een jaar verder, en er wordt nog steeds vooruitgang geboekt. Het lijkt erop dat grote bedrijven het beter doen dan kleinere: zo geeft bijvoorbeeld meer dan de helft (53%) van werknemers van grote bedrijven aan dat de loonkloof op basis van geslacht is verkleind in de afgelopen 3 jaar, tegenover ongeveer 4 op de 10 werknemers van kleine bedrijven. Organisaties met 500–1000 medewerkers zijn het meest verbeterd. Mogelijk komt dit omdat ze klein genoeg zijn om de behoeften van hun medewerkersbestand te

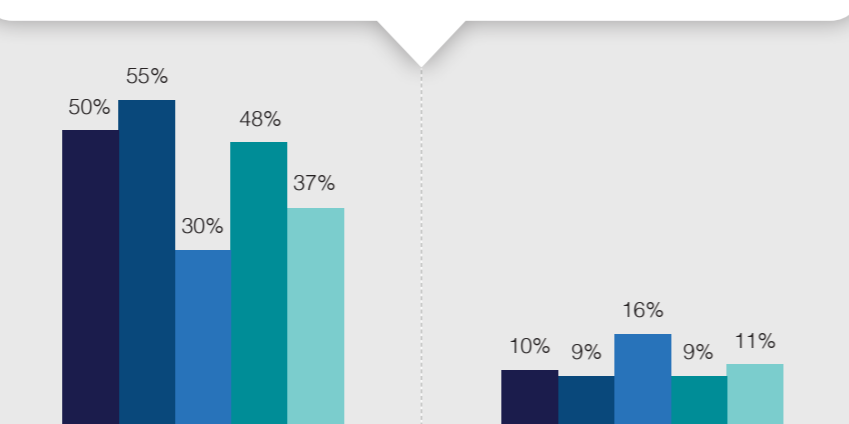
begrijpen en tegelijkertijd genoeg middelen hebben om de nodige maatregelen te nemen. Hoe dan ook zijn deze organisaties een goed voorbeeld.

De financiële branche en de IT-/telecommunicatiesector tonen de meeste verbetering (meer dan 6 op de 10 in deze branches geven aan dat DEI is verbeterd), terwijl werknemers in de bouwsector het meeste aangeven dat DEI is verslechterd (een vijfde). Vrouwen en mannen zijn het grotendeels eens over de prestaties van hun bedrijf op het gebied van DEI. Helaas blijft Europa achter op andere regio's. Europese bedrijven moeten hier verandering in brengen als ze internationaal mobiel talent willen werven.

Legenda

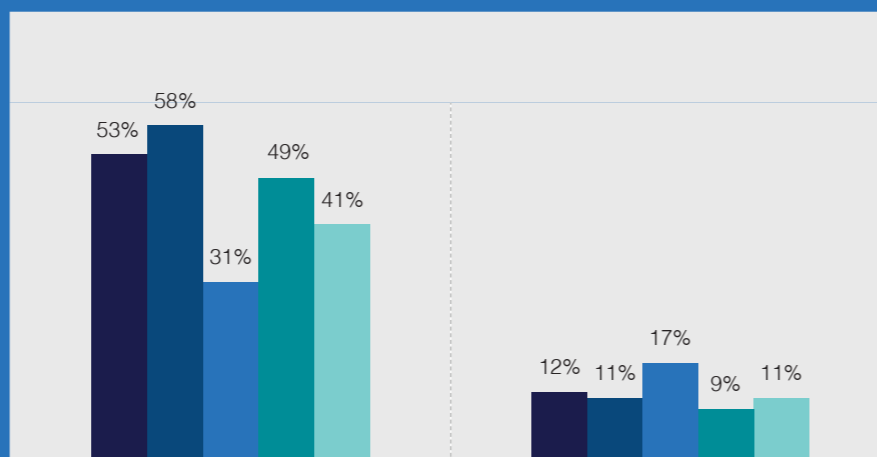
- Wereldwijd
- Azië-Pacific
- Europa
- Latijns-Amerika
- Noord-Amerika

Nog veel te winnen bij DEI



Mijn bedrijf is in de afgelopen drie jaar beter geworden in het verminderen van de loonkloof op basis van geslacht

Mijn bedrijf is in de afgelopen drie jaar slechter geworden in het verminderen van de loonkloof op basis van geslacht



Mijn bedrijf is in de afgelopen drie jaar beter geworden op het gebied van diversiteit en inclusie

Mijn bedrijf is in de afgelopen drie jaar slechter geworden op het gebied van diversiteit en inclusie

Mijn bedrijf is beter op het gebied van diversiteit en inclusie dan drie jaar geleden

Azië-Pacific	Australië	42%
	China	57%
	India	59%
	Singapore	35%
Europa	Frankrijk	33%
	Duitsland	28%
	Italië	27%
	Nederland	31%
	Polen	30%
	Spanje	37%
	Zwitserland	41%
	Verenigd Koninkrijk	33%
Latijns-Amerika	Argentinië	41%
	Brazilië	51%
	Chili	44%
Noord-Amerika	Canada	37%
	VS	41%

Dit komt overeen met de DEI-initiatieven die werknemers het effectiefst vinden, waarbij training bovenaan staat. 1 op de 7 werknemers (14%) zegt echter dat hun bedrijf niet deelneemt aan DEI-initiatieven (met 30% het hoogst in Europa, vergeleken met 9% in Azië-Pacific).

Volgens respondenten zijn de meest voorkomende DEI-initiatieven:

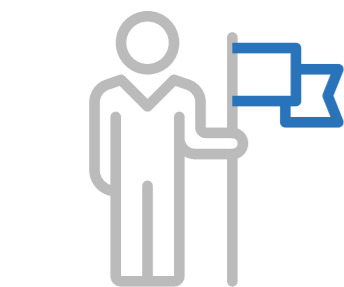


Bedrijven die dit niet doen, riskeren ingewikkelde vragen van huidige en beoogde werknemers, en ook andere belanghebbenden zoals klanten, aandeelhouders en de media, over waarom ze geen DEI-initiatieven hebben. Als werknemers simpelweg niet bekend zijn met de DEI-initiatieven van hun werkgever, is het zinvol deze initiatieven zichtbaarder te maken en mensen er meer bij te betrekken. Maar als DEI zelfs niet op het programma staat, is het tijd voor actie. Anders kan dit gevolgen hebben voor de reputatie van het bedrijf en het werven en behouden van personeel.

Gevoel over de toekomst

De toekomst is onzeker. Werknemers hebben in de afgelopen jaren te maken gehad met een aantal opschuddingen, en er ligt nog meer in het verschiet, zoals een dreigende wereldwijde recessie, geopolitieke conflicten, de staart van de coronapandemie en de nog onbekende gevolgen (positief dan wel negatief) van kunstmatige intelligentie (AI) en de automatisering van werk. De reacties op onze enquête laten zien hoe voorbereid werknemers zich voelen op de toekomst qua investering in hun vaardigheden en de vooruitzichten voor hun loopbaanontwikkeling. Ze illustreren ook hoe zeker werknemers zich voelen over hun baan of branche, en welke veranderingen deze overwegen om hun loopbaan toekomstbestendig te maken (door zichzelf te beschermen tegen veranderingen die mogelijk negatief effect hebben om hun vooruitzichten). Afhankelijk van de leeftijdsgroep kan dit allerlei gevolgen hebben.

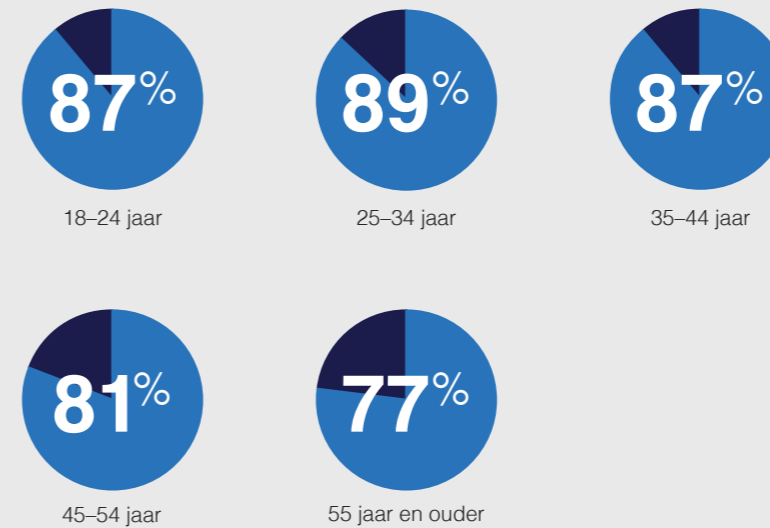
Over het algemeen blijven werknemers tevreden met hun huidige werk en blijven zij erg positief over de komende 5 jaar op de werkplek. 9 op de 10 werknemers (90%) zeggen tevreden te zijn met hun baan. Werknemers in Azië-Pacific zijn het meest (91%) positief; werknemers in Europa het minst (87%). Daarnaast is 87% van respondenten positief over de toekomst. Ook hierbij staan Azië-Pacific en Europa aan de uiteinden van het spectrum, met scores van 89% respectievelijk 76%. Dit komt overeen met het patroon dat we in vorige jaren hebben gezien. Ondanks alle uitdagingen die ze aan het begin van hun loopbaan hebben moeten doorstaan, blijven de jongere werknemers het positiefst.



9 op de 10 werknemers (90%) zeggen tevreden te zijn met hun baan



Hoe jonger, hoe optimistischer



87% van de respondenten is positief over de toekomst

Inzicht in de verwachtingen van werknemers

Welk van de volgende (indien van toepassing) verwacht je in de komende 12 maanden van je huidige werkgever?

	Wereldwijd	Azië-Pacific	Europa	Latijns-Amerika	Noord-Amerika
Salarisverhoging	62%	63%	50%	75%	58%
Promotie	44%	50%	19%	39%	30%
Bonus	41%	45%	27%	32%	34%
Meer training/vaardigheden	40%	44%	24%	35%	31%
Meer verantwoordelijkheden	31%	33%	24%	25%	33%
Formele beoordeling	14%	14%	9%	10%	20%
Geen van bovenstaande	5%	3%	17%	5%	13%
Geplande salarisverlaging vanwege veranderende manieren van werken	5%	6%	3%	2%	5%

Ik ben tevreden met wat mijn werkgever mij biedt op de volgende vlakken

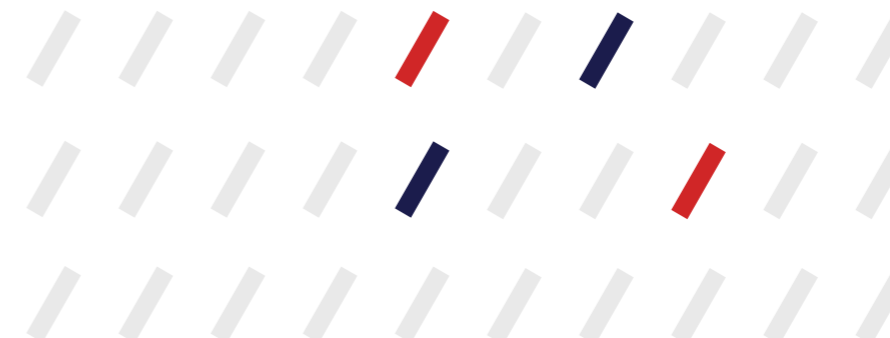
		Training en ontwikkeling	Loopbaanontwikkeling
Azië-Pacific	Australië	50%	45%
	China	61%	58%
	India	55%	50%
	Singapore	44%	38%
Europa	Frankrijk	41%	35%
	Duitsland	40%	36%
	Italië	42%	31%
	Nederland	58%	51%
	Polen	43%	39%
	Spanje	39%	37%
	Zwitserland	46%	45%
	Verenigd Koninkrijk	47%	39%
Latijns-Amerika	Argentinië	38%	36%
	Brazilië	50%	46%
	Chili	37%	34%
Noord-Amerika	Canada	47%	40%
	VS	56%	52%

Werknemers in de financiële branche zijn het meest tevreden met hun kansen voor loopbaanontwikkeling en de training en ontwikkeling die ze krijgen van de werkgever: bijna twee derde (63%) is het hier mee eens.

In veel branches is dit deel dichter bij, of soms zelfs minder dan, de helft. Dit is bijvoorbeeld het geval in de zakelijke dienstverlening, de media, de gezondheidszorg, het onderwijs, de detailhandel, de bouwsector en de horeca- en vrijetijdssector.

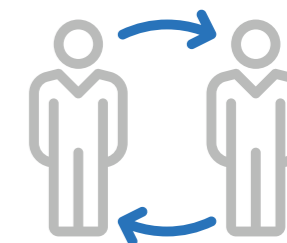


Het is wel bemoedigend dat twee derde van de respondenten (66%) zegt dat ze met hun werkgever praten over loopbaanontwikkeling, en 69% zegt dat ze vereisten op het vlak van vaardigheden en training bespreken. Onder jongere werknemers liggen deze percentages hoger. Daarnaast zeggen bijna 8 op de 10 (78%) de nodige vaardigheden te hebben om de loopbaan in de komende 3 jaar voort te zetten. 68% van de werknemers zegt dat de werkgever investeert in de vaardigheden die ze nodig hebben voor hun loopbaanontwikkeling. Volgens werknemers zijn managementvaardigheden het belangrijkste voor hun toekomstperspectieven, gevolgd door sociale vaardigheden en vaardigheden op het vlak van gegevensanalyse. 67% denkt echter dat in de toekomst technische vaardigheden belangrijk zullen worden die nu nog niet als essentieel worden gezien. Dit betekent dat zowel werkgevers als werknemers hun ontwikkeling en training moeten afstemmen op de toekomst.



De belangrijkste vaardigheden voor de toekomst

Welke vaardigheden (indien van toepassing) zullen in de komende 5 jaar het belangrijkste zijn voor jouw rol?



Het is niet erg geruststellend dat bijna 4 op de 10 werknemers (38%) zeggen onzeker te zijn over hun baan. Werknemers in Azië-Pacific en Latijns-Amerika voelen zich het minst zeker (39% respectievelijk 35%, vergeleken met 33% in Europa en Noord-Amerika).

Meer dan 4 op de 10 werknemers (42%) zeggen dat ze overwegen om onbetaald over te werken om hun baanzekerheid te vergroten. Dit zal niet makkelijk zijn, aangezien ze al meer dan een dag onbetaald overwerken per week (zoals hierboven besproken). Gezien deze tendens is het misschien logisch dat het aanvragen van een sabbatical minder populair is geworden – slechts 12% overweegt dit, terwijl dit vorig jaar nog 24% was. Het lijkt erop dat de werknemers van vandaag denken dat ze zich onmisbaar moeten maken.

6 op de 10 (60%) zouden overwegen te verhuizen met oog op betere kansen, een vergelijkbaar deel (57%) zou overwegen over te stappen naar een branche die bestendig is tegen economische onzekerheden. Technologie/IT en onderwijs/gezondheidszorg worden gezien als de meest bestendige branches; groeiende sectoren waarin vaardigheden op lange termijn nodig zijn en die de beste vooruitzichten bieden voor carrièreontwikkeling en inkomsten. Toch denkt 62% dat geen enkele branche de gevolgen van economische onzekerheden zal ontsnappen.

Onzekerheid over de baan is het hoogst onder de leeftijdsgroep van 18–24: de helft (50%) voelt zich niet zeker, bijna het dubbele van het percentage van de groep van 55 jaar of ouder (24%). De groep van 18–24 jaar is wel veerkrachtig en flexibel: 1 op de 5 (20%) heeft in de afgelopen 12 maanden overwogen over te stappen op een andere branche. Een kwart (25%) heeft overwogen een eigen bedrijf te beginnen, net zoals 26% van de groep van 25–34 jaar. Ter vergelijking: iets meer dan 1 op de 6 (17%) in de groep van 55 jaar en ouder heeft vervroegd pensioen overwogen. Dit zou verder bijdragen aan de golf van vervroegde pensioenen tijdens de pandemie.

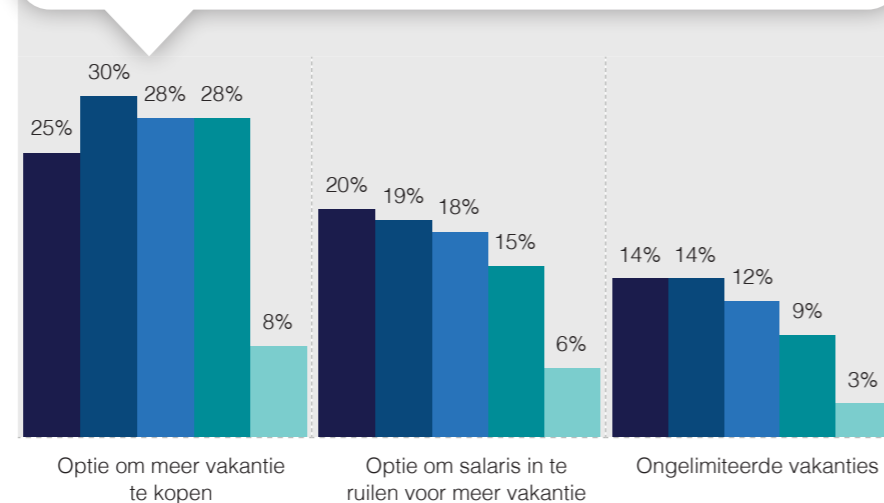
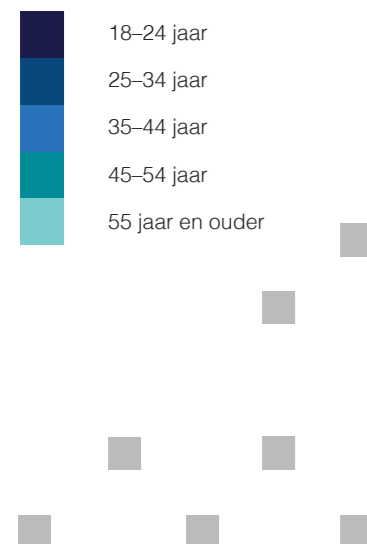


Werknemers nemen op innovatieve manier actie om hun vooruitzichten te verbeteren, maar andere werknemers verwachten dat werkgevers komen met innovatieve oplossingen voor het werk. Bijna 1 op de 4 werknemers (23%) denkt dat de inzet van kunstmatige intelligentie in de komende 5 jaar de hoeveelheid handmatige taken zal verkleinen.

De verwachting is ook dat er meer opties komen voor vrije tijd. Volgens meer dan een kwart (27%) zal het in de komende 5 jaar de norm worden om meer vakantiedagen te kopen. Meer dan 1 op de 6 (18%) denkt dat het normaal zal worden om salaris in te ruilen voor meer jaarlijkse vakantie, en 1 op de 8 (12%) voorziet dat ongelimiteerde vakantieaanspraak gebruikelijk gaat worden. Deze verwachtingen zijn meestal (maar niet altijd) het meest aanwezig onder jongere werknemers, wat mogelijk inhoudt dat er een nieuwe revolutie in geaccepteerde normen voor de werkplek in het verschiet ligt. Met de juiste aanpak zouden werkgevers die vooruitlopen op veranderingen hier hun voordeel uit kunnen halen in de vorm van productiviteit en het welzijn en de motivatie van medewerkers.

Een revolutie in vakantieaanspraak?

Legenda



Conclusie

Na drie jaar corona-gerelateerde ontwrichting begint de dynamiek op de werkplek weer vorm aan te nemen. De wensen van werknemers blijft grotendeels hetzelfde. Salaris, flexibiliteit, een positieve bedrijfscultuur en goede vooruitzichten op loopbaanontwikkeling blijven belangrijk, samen met baanzekerheid en plezier op het werk. De wisselwerking tussen al deze factoren is sterk in beweging. Werkgevers moeten niet onderschatten hoe belangrijk het is werknemers meer zeggenschap te geven en hen te ondersteunen, zodat ze gemotiveerd zijn om zich volledig in te zetten.

Een open en creatieve blik op het voldoen aan de wensen van medewerkers – door verder te gaan dan alleen een salarisverhoging – kan voor zowel werkgevers als werknemers een win-winsituatie opleveren. De basispunten zijn nog steeds belangrijk. Werknemers geven opnieuw aan dat loopbaanontwikkeling, plezier op het werk, vergoeding en baanzekerheid van groot belang zijn. Naast deze fundamentele prioriteiten zouden senior managers en HR-afdelingen er goed aan doen het financiële en emotionele welzijn van werknemers te beschermen, en om beroepstrots en een goede werk-privébalans te stimuleren.

Om productiviteit en winstgevendheid te bevorderen is het belangrijk om bewust en op meerdere manieren werknemers te betrekken en in hen te investeren. Dit is zeker geen makkelijke taak, maar werkgevers die de mindset van de moderne werknemer begrijpen en blijven begrijpen zullen nu en in de toekomst beter leiding kunnen geven aan complexe werkplekken, om toptalent te werven en het zakelijke succes door te zetten.

People at Work 2023: Een blik op het personeelsbestand in Europa

Inleiding

In een gebied waar de strijd om talent fel is en het makkelijk is om in een ander land te werken, is het leerzaam voor werkgevers om de standpunten en ervaringen te vergelijken van Europese werknemers uit Duitsland, Frankrijk, Italië, Nederland, Polen, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland. Hoewel de arbeidsrechten over het algemeen goed zijn in Europa, tonen de bevindingen aan dat op sommige gebieden de Europeanen nog kunnen leren van andere innovatieve economieën.

Salaris en vergoedingen: hoeveel is genoeg?

Europa wordt ingehaald door andere regio's op het gebied van salarisverhogingen toegezegd in het afgelopen jaar. Deze trend lijkt in 2023 door te zetten. Poolse en Zwitserse werknemers kregen de hoogste salarisverhogingen in Europa in 2022. In Spanje waren de salarisverhogingen het laagst. Wanneer we kijken naar de komende 12 maanden, zien we hetzelfde patroon met verwachte verhogingen van ongeveer 10% of hoger voor werknemers in Polen. De verwachte salarisverhoging is ook redelijk hoog in Zwitserland (7%), Italië (6,3%) en Duitsland (6,1%) in vergelijking met Frankrijk (5,6%), het VK (5,6%), Spanje (5,4%) en Nederland (5,3%).

Als er geen sprake is van een salarisverhoging, dan is een eenmalige bonus de beste optie voor de meeste Europese werknemers. De Italianen en Britten wensen echter een eenmalige betaling als vergoeding voor de kosten van levensonderhoud en de Spanjaarden willen kortere werkweken. De Zwitsers kiezen voor extra betaald verlof. Werknemers uit het VK en Spanje zijn het vaakst alleen tevreden met een salarisverhoging.

Als je geen salarisverhoging krijgt, waarmee zou je dan alsnog tevreden zijn?

	Frankrijk	Duitsland	Italië	Nederland	Polen	Spanje	Zwitserland	Verenigd Koninkrijk
Eenmalige bonus (vakantie-/prestatiebonus)	43%	40%	35%	45%	49%	24%	30%	36%
Extra vakantiedagen en/of betaald verlof	32%	36%	28%	42%	31%	33%	32%	34%
Vouchers voor winkels/supermarkten	36%	31%	38%	22%	37%	20%	26%	32%
Kortere werkweken	25%	32%	25%	26%	31%	34%	31%	29%
Eenmalige betaling vanwege kosten van levensonderhoud	25%	34%	38%	33%	29%	22%	27%	36%
Reisvouchers	37%	13%	18%	12%	19%	12%	22%	15%
Hogere betalingsfrequentie	11%	16%	12%	15%	14%	13%	21%	16%
Financiële ondersteuning voor opleiding	7%	15%	8%	17%	12%	9%	22%	9%
Abonnement voor sportschool	10%	12%	10%	16%	16%	9%	24%	14%
Vergoeding voor kinderopvang	15%	15%	8%	10%	16%	9%	19%	11%
Sabbatical	7%	7%	9%	9%	8%	11%	19%	9%
Ik ben alleen tevreden met een salarisverhoging	9%	8%	8%	11%	9%	16%	4%	15%

Aangezien salaris topprioriteit is voor veel werknemers (62% in Europa zegt dat salaris de belangrijkste factor is bij een baan) is het zorgelijk dat 6 van de 10 werknemers (60%) in zowel Duitsland als Zwitserland zeggen dat ze altijd, vaak of soms worden onderbetaald. Dit is 2 keer zo veel als in Nederland (30%) of Polen (31%). Onze vraag is: waarom?

Het belang en de impact van flexibiliteit

Over het algemeen blijft iedere dag naar kantoor gaan de norm voor iets meer dan 4 op de 10 Europeanen (41%). Maar bijna evenveel (37%) hebben enige flexibiliteit in waar ze werken en 1 op de 5 (20%) is volledig flexibel in waar ze werken. De Zwitsers hebben de meeste flexibiliteit op dit gebied: minder dan 1 op de 5 (18%) zegt dat ze altijd op kantoor moeten werken. In Polen is dit 47%. Misschien zeggen daarom bijna 6 op de 10 Zwitserse werknemers (58%) dat ze denken dat ze naar het buitenland kunnen verhuizen terwijl ze bij hun huidige werkgever blijven, terwijl dit in de meeste Europese landen in dit onderzoek ongeveer een derde is.

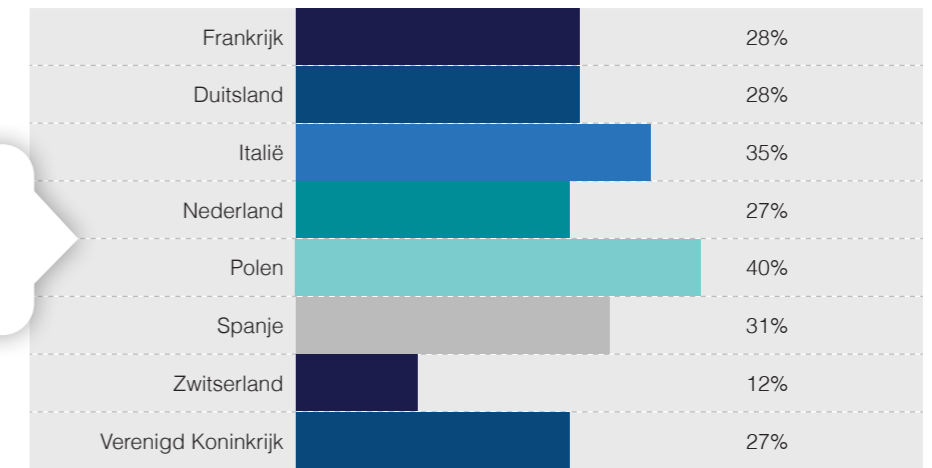
Wat ook interessant is (en misschien een gevolg van de resultaten hierboven), is dat Zwitserse werknemers het meest geïnteresseerd zijn in flexwerk: 22% heeft in de afgelopen 12 maanden overwogen om over te stappen op flexwerk. Dit in vergelijking met 10% in Duitsland (het op één na hoogste aantal geïnteresseerden) en slechts 7% in Polen en Frankrijk (het laagste aantal).

Een zorgzame bedrijfscultuur

Over het algemeen voelt minder dan de helft van de Europese werknemers zich gesteund door hun managers wanneer het aankomt op mentale gezondheid op de werkvloer. Werknemers in Zwitserland krijgen het vaakst steun (62%) en werknemers in Italië het minst (43%). Toch vinden vooral Zwitserse werknemers dat hun werk negatief wordt beïnvloed door hun mentale gezondheid of stress. Werknemers in Duitsland hebben het vaakst last van stress, gemiddeld zo'n 14 keer per maand. Dit is bijna het dubbele van de resultaten voor Nederland, waar het gemiddelde 7 keer per maand is.

Italië, Duitsland en Polen worden ingehaald op het gebied van diversiteit en inclusie: slechts 3 op de 10 werknemers zeggen dat hun werkgever in de afgelopen 3 jaar het DEI-beleid heeft verbeterd. 2 op de 5 (40%) zeggen dat hun bedrijf niet deelneemt aan DEI-initiatieven, vergeleken met slechts 1 op de 8 in Zwitserland.

We nemen niet deel aan DEI-initiatieven



Gevoel over de toekomst

Er zijn grote nationale verschillen tussen de verwachtingen van werknemers over een promotie in de komende 12 maanden. Slechts 12% van de werknemers in Polen en 16% van de Franse werknemers verwachten er een. Deze cijfers lopen op tot 19% in Italië en het VK, 20% in Duitsland, 21% in Nederland, 24% in Spanje en 37% in Zwitserland. Interessant is dat de Zwitsers zich tegelijkertijd het meest onzeker voelen over hun baan. Bijna de helft van hen (48%) zegt dat ze geen baanzekerheid voelen, dit geldt ook voor 38% van de Franse werknemers. Maar slechts 25% van de Nederlandse werknemers en 28% van de Duitse zegt hetzelfde.

Sociale vaardigheden en managementvaardigheden staan bovenaan de meeste Europese lijstjes wanneer het aankomt op de soorten vaardigheden die in de komende 5 jaar waarschijnlijk belangrijk worden voor werknemers. Maar voor Polen zal het spreken van vreemde talen het belangrijkste zijn (39%), en in Spanje inlevingsvermogen (33%). Ook Italianen vinden empathie belangrijk (dit is met 25% het tweede item op hun lijst, na sociale vaardigheden). Werknemers in Frankrijk en Italië vinden programmeervaardigheden het minst belangrijk. Slechts 1 op de 11 werknemers (9%) in beide landen denkt dat deze kennis belangrijk gaat worden voor hun functie. Interculturele vaardigheden of vaardigheden op het vlak van internationale betrekkingen worden het minst belangrijk gevonden, vooral onder Britse werknemers. Slechts 9% van hen ziet dit als een belangrijk onderdeel van hun werk.

Samenvatting

Europa heeft een benijdbare reputatie als een goed continent voor werknemers, maar op sommige gebieden, zoals loonsverhogingen en DEI (diversiteit, gelijkheid en inclusie), worden werkgevers ingehaald door progressievere of gullere regio's. Bedrijven in Europa moeten goed bedenken hoe ze dit aan gaan pakken terwijl ze strijden voor de beste, internationale talenten en proberen hun medewerkersbestand tevreden en gemotiveerd te houden.

Over het instituut

De missie van het ADP Research Institute is om inzichten te genereren uit de werkmaatschappij en uit deze data betrouwbare economische indicatoren af te leiden. We hopen dat onze bevindingen een unieke bijdrage leveren aan het verbeteren en productiever maken van de werkmaatschappij en meer bewustzijn genereren voor de algehele economie. Ga naar ADPRI.org voor meer informatie.

Over ADP (NASDAQ: ADP)

ADP ontwikkelt betere manieren van werken met geavanceerde producten en hoogwaardige dienstverlening die mensen in staat stellen het beste uit zichzelf te halen. HR, talent, tijd en payroll. Gebaseerd op gegevens en ontworpen voor mensen.

Ga naar nl.adp.com voor meer informatie.

ADP, het ADP-logo en het ADP Research Institute zijn gedeponeerde handelsmerken van ADP, Inc. Alle overige handels- en servicemerken zijn eigendom van hun respectievelijke eigenaren.
Copyright © 2023 ADP, Inc.