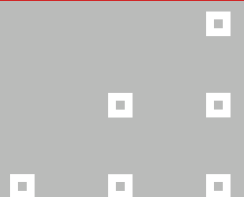




People at Work 2022: Een blik op het internationale personeelsbestand

Nela Richardson, Ph.D.

Marie Antonello



Inhoud

| | |
|--------------------------------------|----|
| Samenvatting | 3 |
| Inleiding | 5 |
| Data en methodologie | 6 |
| Werknemers willen verandering | 7 |
| Werktevredenheid en vooruitzicht | 13 |
| Loon en arbeidsvoorwaarden | 17 |
| Mentale gezondheid | 21 |
| Werken op afstand en de woonsituatie | 24 |
| Conclusie | 29 |

Regionale personeelsvisie

Europa 31



Samenvatting

Meer dan twee jaar nadat we voor het eerst te maken kregen met het COVID-19-virus blijft de pandemie een sterke invloed hebben op werknemers en zijn talloze oude zekerheden weggefallen. Tegelijkertijd is het economische en politieke landschap zeer uitdagend geworden, met problemen als stijgende inflatie en vertragingen in de leveringsketen. Dit alles komt samen in een geduchte mix van spanningen die nog een tijd hun uitwerking op bedrijven zullen hebben. Het sentiment en de behoeften van het wereldwijde personeelsbestand zijn in deze situatie snel aan het veranderen. Het is belangrijk dat werkgevers begrijpen wat de drijfveren en de potentiële impact van deze verschuiving zijn, zodat ze talent kunnen aantrekken en behouden om een sterker, veerkrachtiger bedrijf te creëren.

Belangrijke bevindingen zijn onder andere:

1

Werknemers willen verandering: herevaluatie van het belang van baanzekerheid en bedrijfsethiek

Zeven op de 10 werknemers (71%) heeft dit jaar nagedacht over een grote carrièreswitch en het lijkt erop dat ze zich afvragen wat baanzekerheid betekent na COVID-19. Werknemers denken nu aan meer dan een vast salaris. De pandemie heeft persoonlijk welzijn en het privéleven in een sterker perspectief gezet dan ooit tevoren en heeft de behoefte aan meer inschikkelijke werkomstandigheden versterkt, zoals meer flexibiliteit,

de mogelijkheid om op afstand te werken of een beter georganiseerde cultuur. Medewerkers hebben steeds meer interesse in de ethiek en waarden van een bedrijf. Werkgevers opgelet: driekwart (76%) zou overwegen een nieuwe baan te zoeken als ze zouden ontdekken dat geslacht een invloed heeft op salaris of als hun bedrijf geen diversiteits- en inclusiviteitsbeleid heeft.

2 Werktevredenheid en vooruitzicht: werknemers hebben hoge verwachtingen

Werknemers zijn verrassend optimistisch wat betreft hun gevoel over hun werk. Negen op de 10 (90%) zegt dat ze tevreden zijn met hun huidige baan, hoewel het nog beter kan: een aanzienlijk deel is slechts 'enigszins tevreden'. Het optimisme over de vooruitzichten op het werk, hoewel nog steeds net onder het niveau van voor de pandemie, is ook stevig. De hoop op salarisverhoging is groot, met meer dan zes op de 10 werknemers (61%) die er volgend jaar een verwachten en driekwart (76%) die erom wil vragen als ze vinden dat ze die verdienen.

Maar voldoen aan de vraag naar meer salaris is mogelijk niet genoeg om het vertrek van talent een halt toe te roepen: de drang om van baan te veranderen of naar branches te gaan die resistenter worden geacht tegen economische schokken en dalingen wordt groter.

3 Loon en arbeidsvoorwaarden: salaris is een prioriteit, maar niet het enige dat telt

Het salaris wordt gezien als de belangrijkste factor in een baan en twee derde van de werknemers (65%) zou meer willen werken voor meer geld. Werknemers werken echter nog steeds iedere week meer dan een complete werkdag (8,5 uur) aan onbetaalde overuren: minder dan in 2021

maar meer dan voor de pandemie. Aangezien zeven op de 10 (71%) meer flexibiliteit wil wat betreft hun werktijden, zoals het samenvoegen van uren in een vierdaagse werkweek, is zo veel overwerk mogelijk onhoudbaar. Hoewel het salaris een prioriteit is, zou ongeveer de helft een verlaging ervan accepteren als dat zou betekenen dat ze daardoor een betere balans tussen werk en privé zouden hebben of om te garanderen dat ze flexibel zijn in hun uren; zelfs als dat uitkomt op hetzelfde aantal uren per week. Dit versterkt het idee dat werkgevers mogelijk moeten (en willen) compromitteren tussen salaris en andere factoren om medewerkers tevreden te houden en voldoening te bieden.

4 Mentale gezondheid: stress neemt toe en het werk lijdt hieronder

Stress op het werk is zeer hoog, met 67% van de werknemers die het wekelijks ervaart. Voor de pandemie was dat nog 62%. Een op de zeven (15%) voelt zich elke dag gestrest. De impact op werknemers, zowel op het werk als privé, is waarschijnlijk groot, zeker nu mentaal welzijn ook op andere vlakken onder druk staat, door de pandemie. Een onthutsende 53% gelooft dat hun werk lijdt onder hun slechte mentale gezondheid; duidelijk een onhoudbare situatie. De meeste werkgevers doen hun best om personeel te

ondersteunen, met vrije dagen of pauzes om stress tegen te gaan, evenals counseling. Te midden van zoveel intense en voortdurende druk, blijft echter de vraag wat werkgevers nog meer kunnen doen om de triggers van stress te verminderen en de last over het algemeen te verlichten.

5 Werken op afstand en de woonsituatie: mensen staan op het punt om stappen te zetten

Mensen dwingen onnodig fulltime terug naar de werkplek te komen, kan averechts werken: twee derde (64%) zou overwegen een andere baan te zoeken als dit zou gebeuren. Velen overwegen te verhuizen en een aanzienlijke minderheid heeft dit al gedaan. Zorgen dat werkgevers werknemers op afstand mogelijk over het hoofd zien ten gunste van hun collega's op de werkplek zijn ongegrond. Sterker nog, het tegenovergestelde is waar: werknemers op afstand voelen zich meer erkend en beloond voor hun inzet en meer gesteund in hun carrière. Bijna zeven op de 10 zegt dat ze eerlijk betaald worden voor hun vaardigheden en rol, vergeleken met minder dan de helft van hun collega's op de werkplek. Werkgevers die overcompenseren door zich te focussen op medewerkers op afstand ten nadele van anderen, zullen de balans snel moeten herstellen.

Inleiding

De COVID-19-pandemie heeft niets minder dan een revolutie veroorzaakt in de wereldwijde werkmaatschappij van de 21e eeuw. Vrijwel niemand herinnert zich een tijd waarin er een wereldwijd fenomeen plaatsvond dat het werklandschap zo dramatisch veranderde in zoveel landen tegelijkertijd, met zo'n dominante impact op economische activiteiten en de vooruitzichten voor personeel, misschien wel voor altijd. Deze opschudding is nog steeds aan de gang, maar het is duidelijk dat het nooit meer hetzelfde zal zijn.

Het *People at Work*-onderzoek van dit jaar omvat uitgebreide details over deze fascinerende en unieke ontwikkelingen. Het toont aan hoe wijdverbreid en wereldwijd voortdurend sommige van de opkomende en stijgende trends zijn, terwijl het ook laat zien hoe genuanceerd en complex de situatie op lokaal niveau is.

Terwijl werkgevers en werknemers proberen om te gaan met de voortdurende opschudding en druk, laten onze bevindingen zien in hoeverre recruitment en behoud de meest bedrijfskritieke problemen van vandaag zijn en welke impact dit heeft op de werkplek.

Het totale wensenpakket van werknemers krijgt een nieuwe betekenis. Het gaat niet meer alleen over salaris, andere financiële voordelen, plus wat extraatjes: werkgevers moeten rekening houden met een veel breder en dieper spectrum van factoren die voor een gevoel van werktevredenheid en veiligheid zorgen onder het personeel. Naast het salaris en doorgroeimogelijkheden, de balans tussen werk en privé, welzijn en het gezin, zijn de normen en waarden van het bedrijf ook van belang. Er staat meer op het spel dan ooit. De pandemie heeft voor nieuwe prioriteiten gezorgd en werknemers laten zien dat ze bereid zijn te vertrekken als werkgevers op meerdere punten niet aan hun normen voldoen. De vraag is: kunnen werkgevers bieden wat hun personeelsbestand het belangrijkste vindt, en toch de bedrijfsdoelen blijven behalen?

Voor werkgevers moet het beheren van deze nieuwe dynamiek en het vasthouden van personeel in deze periode van radicale veranderingen prioriteit zijn. Om dat te doen, moeten ze de juiste vragen stellen zodat ze hun werknemers beter begrijpen, waaronder hoe de heersende mindset is veranderd en kijken naar hoe ze hun aanpak daarop aanpassen. Ze moeten mogelijk ingrijpende beslissingen maken en aannames in twijfel trekken, al hebben veel bedrijven dat de afgelopen twee jaar al gedaan. Dit onderzoek kan helpen uit te zoeken welke belangrijke problemen aangepakt moeten worden, en hoe dit te doen.

Data en methodologie

People at Work 2022: Een blik op het internationale personeelsbestand onderzoekt de houding van werknemers ten opzichte van de huidige werkmaatschappij en wat zij verwachten en hopen van de werkplek van de toekomst.

ADP Research Institute® ondervroeg 32.924 werknemers in 17 landen over de hele wereld tussen 1 november en 24 december 2021, waarvan er meer dan 8.685 specifiek in de platformeconomie werken.

15.683 in Europa

- Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Polen, Spanje, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk
- Inclusief 4.133 in de platformeconomie

5.768 in Latijns-Amerika

- Argentinië, Brazilië en Chili
- Inclusief 1.547 in de platformeconomie

3.829 in Noord-Amerika

- de Verenigde Staten en Canada
- Inclusief 1.002 in de platformeconomie

7.644 in de Aziatisch-Pacifische regio

- Australië, China, India en Singapore
- Inclusief 2.003 in de platformeconomie

Binnen de steekproef van de werknemers hebben we de gig-werknemers en traditionele werknemers geïdentificeerd. Gig-werknemers identificeren zichzelf als degenen die werken op een voorwaardelijke, tijdelijke of seizoensgebonden basis, of als freelancer, zelfstandig ondernemer, consultant, gig-werknemer of die gebruik maken van een online platform om werk te vinden. Traditionele werknemers definieerden zichzelf als werknemers die niet als contractant werken en een reguliere of vaste fulltime of parttime functie hebben.

Deelnemers werden ook gevraagd om hun werk te classificeren als essentieel (inclusief de definities belangrijke rol of kritieke rol) of als niet-essentieel. Deze definities variëren per locatie, organisatie en overheidsrichtlijnen. Over het algemeen genomen omvat dit medewerkers wiens werk onmisbaar is voor het functioneren van de maatschappij en het dagelijks leven, zoals medewerkers in de gezondheidszorg of logistiek, politie, overheids- en supermarktpersoneel. In sommige landen wordt ook de financiële dienstverlening hierin opgenomen.

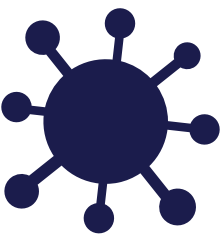
De enquête werd online uitgevoerd in de lokale taal. De algehele resultaten worden gewogen voor een representatieve afspiegeling van de actieve beroepsbevolking van ieder land. Aanpassingscoëfficiënten zijn gebaseerd op beroepsbevolkingsgegevens van de Wereldbank¹, verkregen uit gegevens van de ILOSTAT-database, de centrale statistiekendatabase van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), op 8 februari 2022.

1. Bron: De Wereldbank, totale beroepsbevolkingsgegevens, februari 2022

Werknemers willen verandering

Werk had in het verleden altijd een element van transactie. Werknemers ruilden hun tijd en vaardigheden in voor een gegarandeerd salarispakket, bij voorkeur een gevoel van zekerheid en, idealiter, een gevoel van persoonlijke voldoening in het werk dat ze doen. Tegenwoordig lijken de voorwaarden waarop deze transactie plaatsvindt echter te veranderen; vanuit het oogpunt van de medewerkers in elk geval.

De COVID-19-pandemie liet zien dat de baanzekerheid (die toch al afnam) nog ongrijpbaarder was dan ooit, toen veel mensen hun baan verloren of hun carrière moesten onderbreken via overheidssteun, bijvoorbeeld in de vorm van verlof. Toen al waren er signalen dat de pandemie leidde tot een herevaluatie van wat baanzekerheid betekent voor medewerkers. Daarnaast wordt het steeds duidelijker dat werknemers meer willen van hun werkgevers. Velen willen werken voor bedrijven met een cultuur en waarden die aansluiten bij die van henzelf. Meer dan ooit is het gevoel van baanzekerheid gekoppeld aan het gehele, steeds meer diverse pakket van zaken die werkgevers wel, of niet, bieden op individueel en bedrijfsniveau, met enorme gevolgen voor recruitment en retentie.

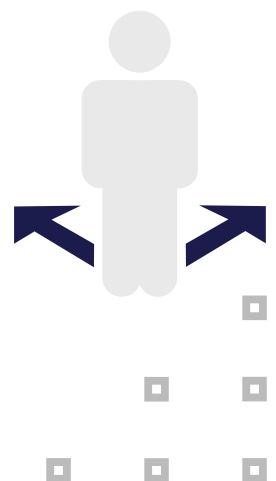


Baanzekerheid: wat betekent dit tegenwoordig?

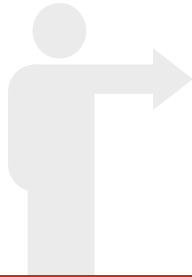
Zorgwekkend is dat meer dan de helft van de werknemers (54%) zegt dat werkzekerheid belangrijk is, maar slechts een kwart (25%) vindt dat hun baan of sector zekerheid biedt. Dat is een daling vergeleken met meer dan een derde (36%) in 2021 en het percentage zakt naar slechts 14% in Latijns-Amerika.

Op een vergelijkbare manier zeggen minder dan een op de vijf werknemers die zichzelf classificeren als essentieel en die in de platformeconomie werken dit (elk 18%), in vergelijking met bijna een derde (32%) van niet-essentiële medewerkers en een kwart van de traditionele medewerkers (26%). Hier komt een belangrijke paradox tevoorschijn: het gevoel van onzekerheid gaat in tegen het populaire verhaal dat medewerkers de macht in handen hebben in een wereldwijde banenmarkt met tekorten. Is het een mythe dat werknemers aan het roer staan? En als ze niet aan het roer staan, hoe kunnen ze dan een gevoel van controle terugkrijgen?

Een mogelijk antwoord op die vraag is te vinden in de bevinding dat een grote meerderheid (71%) van de werknemers zegt dat ze de afgelopen 12 maanden een grote carrièreswitch overwogen hebben. Uit deze groep heeft een op de vier overwogen van branche te veranderen of een sabbatical aan te vragen. Ongeveer een op de vijf dacht na over het starten van een eigen bedrijf, het nemen van een tijdelijke werkpaauze of over parttime werken en een op de zeven overwoog vervroegd met pensioen te gaan. Vrouwen zijn meer geneigd dan mannen om parttime te willen gaan werken (21% versus 17%) en essentiële werknemers denken veel vaker dan niet-essentiële werknemers na over deze of al deze opties.



Werknemers wegen hun opties af



Ik heb de afgelopen 12 maanden een grote carrièreswitch overwogen.



Het onderzoek wijst op een toenemend gevoel dat een zekere baan een baan is waarin werknemers op hun eigen voorwaarden hun inkomen kunnen verdienen, zonder te compromitteren op essentiële zaken als hun gezondheid, welzijn of tijd met het gezin, of zelfs hun persoonlijke overtuigingen en waarden. Voor ongeveer een derde van de werknemers bijvoorbeeld, zijn factoren als flexibele werkuren of plezier in het dagelijkse werk belangrijk voor hun baan (respectievelijk 33% en 32%). Bijna een kwart (23%) zegt dat loopbaanontwikkeling belangrijk is.

Welke grote carrièreveranderingen heb je de afgelopen 12 maanden overwogen?



Flexibele uren of een flexibele werkplek zijn belangrijker voor de jongsten (18-24 jaar) en oudsten (55+) dan voor de middelste leeftijdsgroepen. Slechts een op de zes 18- tot 24-jarigen (17%) zegt dat loopbaanontwikkeling belangrijk voor hen is; minder dan elke andere leeftijdsgroep. Hoewel, een interessant detail is dat bijna een kwart (23%) zegt dat hun functietitel echt belangrijk is; meer dan enige andere leeftijdsgroep.

Gevoelens rond flexibiliteit en de balans tussen werk en privé zijn niet beperkt tot bepaalde groepen. Bijna driekwart van de ouders (74%) wil graag hun werkuren kunnen inplannen om flexibeler te zijn, maar dat zou 68% van degenen die geen ouders zijn ook willen. 70% van degenen die vanuit huis werken zouden dit waarderen, net als 58% van degenen die op locatie werken.

Diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie (DEI); het is alles of niets

Wat belangrijk is in een baan gaat tegenwoordig verder dan alleen persoonlijke overwegingen: meer en meer werknemers kijken naar een breder ethisch of cultureel plaatje wanneer ze besluiten bij een werkgever te gaan werken of er te blijven. Werknemers geven bijvoorbeeld signalen af dat ze bereid zijn te vertrekken als werkgevers tekortkomen wat betreft een divers personeelsbestand en eerlijke behandeling. Diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie (DEI) ontwikkelt zich daarom snel tot een alles-of-niets issue.

De meeste werkgevers herkennen dit: bijna zes op de 10 werknemers (59%) denkt dat hun werkgever een beleid heeft voor gelijke beloning ongeacht geslacht en 57% denkt dat hun bedrijf een diversiteits- en inclusiviteitsbeleid heeft. De regio Azië-Pacific presteert op dit vlak het beste (64% en 61%). Dit betekent echter dat bijna een derde van de werkgevers (respectievelijk 32% en 34%) over het belang van zo'n beleid praat, maar er geen heeft of het er helemaal niet over heeft.

Deze kortzichtigheid kan talent weggagen. Werkgevers riskeren een concurrentie-achterstand als ze niet op zoek gaan naar de beste kandidaten uit het breedste aanbod en ze hebben mogelijk moeite om zeer vaardige of gekwalificeerde vrouwen of mensen van verschillende etniciteiten en achtergronden te behouden. De gevolgen kunnen nog verder gaan en een negatief effect hebben op het bedrijf als geheel en hoe de waarden en het merk worden gezien door het personeel en kandidaten, evenals andere stakeholders, zoals klanten en aandeelhouders.

Ter illustratie, uit het onderzoek bleek dat ongeveer driekwart van de werknemers (76%) zou overwegen om een nieuwe baan te zoeken als ze zouden ontdekken dat geslacht een invloed heeft op salaris of als hun bedrijf geen diversiteits- en inclusiviteitsbeleid heeft. Hoewel vrouwen eerder geneigd zijn om dat te zeggen, zijn mannen het daarmee eens. Vooral jonge werknemers vinden dit belangrijk. Het is een kwestie van principes die de grootste weerklank heeft in Azië-Pacific en Latijns-Amerika, meer dan in Europa of Noord-Amerika. Het is duidelijk dat het morele kompas van bedrijven van alle kanten bekeken wordt en de verantwoordelijkheid ligt bij bedrijven om te laten zien dat ze de leiding nemen wat betreft een goede bedrijfsvoering, of tenminste niet achterlopen. Omdat ongelijke salarissen een grotere dealbreaker zijn voor jongere werknemers, bestaat de kans dat er een blijvende verwachting is onder zowel huidige als toekomstige medewerkers dat werkgevers DEI serieus nemen als onderdeel van hun bedrijfscultuur.



Ongeveer driekwart van de werknemers (76%) zou overwegen om een nieuwe baan te zoeken als ze zouden ontdekken dat geslacht een invloed heeft op salaris of als hun bedrijf geen diversiteits- en inclusiviteitsbeleid heeft.





De impact van DEI op recruitment en retentie

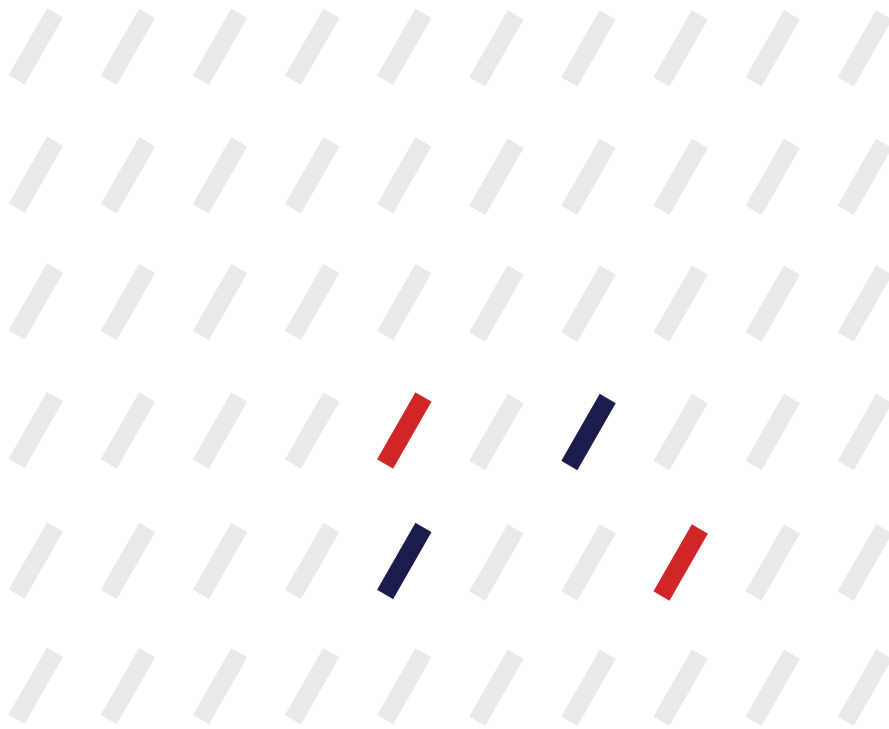
Als ik zou ontdekken dat er een loonkloof is op basis van geslacht of er geen diversiteits- en inclusiviteitsbeleid is in mijn bedrijf, zou ik overwegen een andere baan te zoeken.

| | Allen | Mannelijk | Vrouwelijk | 18-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55+ |
|--|-------|-----------|------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Oneerlijke loonkloof op basis van geslacht | 76% | 72% | 79% | 82% | 78% | 74% | 66% | 69% |
| Gebrek aan diversiteits- en inclusiviteitsbeleid | 76% | 74% | 78% | 83% | 78% | 73% | 67% | 66% |

Geruststellend genoeg zegt de helft van de werknemers (50%) dat hun werkgever beter is geworden in het verminderen van de loonkloof en bijna net zoveel (48%) denkt dat de diversiteit en inclusie verbeterd is ten opzichte van drie jaar geleden. Het is echter wel zo dat meer dan een op de 10 denkt dat ze slechter af zijn (11% voor de loonkloof en 13% voor diversiteit en inclusie). Europa presteert het slechtst, met iets meer dan een kwart van werknemers (26%) die zeggen dat de situatie op een van de twee fronten verbeterd is en een op de zes (16% en 17%) die zegt dat deze is verslechterd.

Hoewel managementteams, bedrijfseigenaren en HR-afdelingen worden genoemd als primaire drijfveren achter het oplossen van de loonkloof en het creëren van een diversiteits- en inclusiviteitsbeleid binnen bedrijven, wordt het in een derde van de gevallen (33%) overgelaten aan de werknemers. En een op de zeven (15%) zegt dat niemand het stimuleert: een antwoord dat veel meer voorkomt in Noord-Amerika en Europa (22%) dan in Latijns-Amerika (11%) of Azië-Pacific (13%).





Ongeveer 2/3 van de meeste werknemers heeft het gevoel dat er een gelijke mix van ethniciteiten (64%) en genders (63%) in hun bedrijven is, hoewel Europese werknemers hier merkbaar minder van overtuigd zijn dan hun collega's in andere landen (respectievelijk 46% en 54%). Het deel wat denkt dat mensen met een beperking evenredig vertegenwoordigd zijn, is echter overall veel lager: slechts 37% zegt dat dit het geval is. Aangezien ongeveer een miljard mensen, oftewel 15% van de wereldbevolking, een beperking heeft (volgens het goede doel ADD International), is dit een probleem dat niet genegeerd mag worden.



Werkgevers moeten bedenken hoe ze mensen met een fysieke beperking en mensen met niet-zichtbare beperkingen kunnen ondersteunen, vooral in tijden waar veel mensen met een beperking meer risico lopen op gezondheidsproblemen als gevolg van de pandemie. Het is ook raadzaam voor werkgevers om te bedenken hoe ze neurodiversiteit onder het personeel, zoals dyslexie of autisme, ondersteunen en hoe ze juist van de diversiteit kunnen profiteren.





Werktevredenheid en vooruitzicht

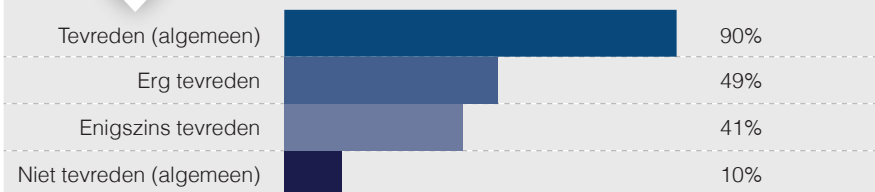
Inmiddels voelen veel werknemers zich al langere tijd op onverwachte manieren op de proef gesteld in hun rol. Het is voor organisaties van cruciaal belang dat ze begrijpen hoe tevreden zij zijn met hun huidige functie en hoeveel zekerheid ze voelen over hun kansen in de toekomst.

Gezien de turbulente tijd die ze de afgelopen twee jaar hebben doorgemaakt, is het verrassend om te zien dat negen op de 10 werknemers (90%) zegt dat ze tevreden zijn met hun huidige baan. Deze positieve beoordeling heerst het meest in Azië-Pacific en Noord-Amerika (respectievelijk 91% en 90%), in vergelijking met 86% in Latijns-Amerika en Europa. Daarbij is het echter zinvol te melden dat, hoewel de helft (49%) zichzelf beschrijft als 'zeer tevreden', de rest maar matig enthousiast is. Dit betekent dat werkgevers goed moeten nadenken over hoe ze het positieve sentiment behouden.



Tevredenheid heeft de overhand

Hoe tevreden ben je, indien van toepassing, met je huidige baan?



Van de een op de 10 die niet tevreden zijn met hun huidige baan, zegt bijna de helft (49%) dat dit komt doordat ze meer verantwoordelijkheid hebben gekregen zonder extra salaris. Dit loopt op tot 53% in Azië-Pacific in vergelijking met 37% in Europa. Een tekort aan doorstroming werd genoemd als tweede grootste oorzaak van ontevredenheid (met globaal 46%) en 41% schrijft hun ontevredenheid toe aan het feit dat ze minder voordelen genoten dan ze hadden verwacht.

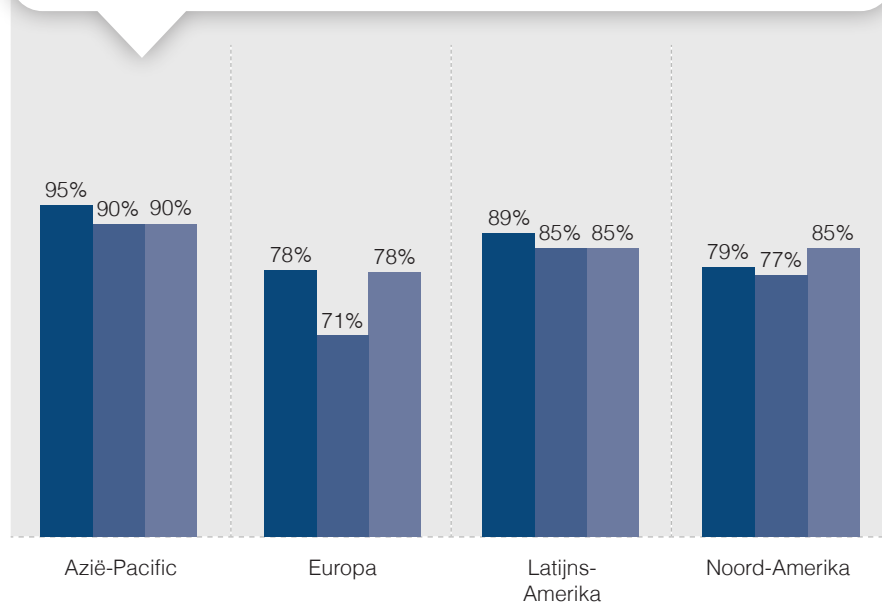
Dit is mogelijk het geval voor een kleine fractie van de respondenten, maar zes op de 10 (61%) verwacht de komende 12 maanden een salarisverhoging te krijgen, en meer dan vier op de 10 (43%) verwacht een promotie. Dit is ondanks het feit dat slechts een derde verwacht dat ze meer verantwoordelijkheid krijgen (34%) en slechts een op de zeven (15%) denkt dat ze een formele beoordeling krijgen. De verwachting van een salarisverhoging of promotie is het hoogst in Latijns-Amerika (respectievelijk 73% en 38%) en Azië-Pacific (63% en 48%), terwijl Noord-Amerika (58% en 34%) voorop loopt op Europa (46% en 22%).

De mate waarin werknemers het gevoel hebben dat er kansen op een beter salaris en doorgroei zijn, heeft ongetwijfeld invloed op hoe positief ze zijn over de toekomst. Wanneer gevraagd naar hun niveau van optimisme over de werkplek voor de komende vijf jaar te beschrijven, zette bijna negen op de 10 (88%) zichzelf in de optimistische categorie, waarbij de antwoorden vergelijkbaar waren tussen leeftijdsgroepen en geslachten. Dit niveau van optimisme is marginaal hoger dan in 2021 (toen koos 86% voor deze optie), maar blijft onder de niveaus van voor de pandemie (92% in het begin van 2020). Er zijn echter merkbare verschillen in het tempo waarin dit zich binnen regio's herstelt. Noord-Amerika is de enige regio waarin werknemers zich nu optimistischer voelen dan voor de pandemie.

Optimisme herstelt zich in verschillende tempo's binnen regio's

Ik voel me optimistisch over de komende vijf jaar op het werk

Legenda



Natuurlijk betekent optimisme voor iedereen iets anders: of het nu positieve vooruitzichten zijn voor de branche waarin ze werken of bij hun huidige werkgever, of juist kansen om iets anders te gaan doen (bijvoorbeeld door van baan te veranderen of compleet nieuwe vaardigheden in een andere branche op te doen).

2. ADP Research Institute voerde tussen 17 november 2020 en 11 december 2020 een enquête uit onder 32.471 werknemers in 17 landen wereldwijd
3. ADP Research Institute voerde tussen 29 oktober 2019 en 6 januari 2020 een enquête uit onder 32.442 werknemers in 17 landen wereldwijd

Bijna een op de vier werknemers (23%) zegt dat ze actief proberen van baan te veranderen en/of naar een andere branche willen gaan die volgens hen meer toekomstbestendig is (d.w.z. in groeisectoren waarin hun vaardigheden waarschijnlijk op de lange termijn gewild zijn en waarin ze de beste carrièrevooruitzichten en verdienmogelijkheden zien).

Dit is een toename ten opzichte van de een op zeven (15%) uit 2021. En, net als in 2021, waren jonge werknemers meer geneigd dit te zeggen dan hun oudere collega's, met bijna drie op de 10 (29%) van de 18- tot 24-jarigen die zulke stappen zet, in vergelijking met 16% van de 45- tot 54-jarigen en 14% van de leeftijdsgroep 55+. Een op de 14 (7%) is al van baan veranderd.



| | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Ik denk dat mijn baan/branche veilig is en ik overweeg niet om deze te veranderen | 36% | 25% |
| Ik heb overwogen een verandering te maken, maar ik ben dit niet actief aan het proberen | 24% | 32% |
| Ik heb niet overwogen een verandering te maken, ook al heb ik wel zorgen | 17% | 14% |
| Ik probeer actief een verandering te maken | 15% | 23% |
| Ik heb al een verandering gemaakt | 7% | 7% |

De impuls om van baan te veranderen en carrières toekomstbestendig te maken, groeit

Welke van de volgende uitspraken beschrijft het beste jouw gevoelens over het veranderen van baan en/of overstappen op een andere branche die volgens jou toekomstbestendiger is?



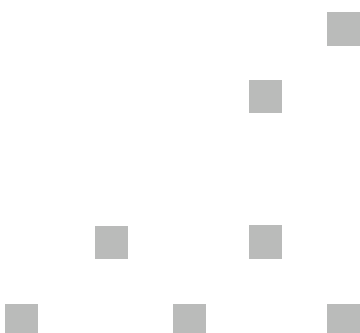


Loon en arbeidsvoorwaarden

Onze bevindingen laten zien dat het salaris de prioriteit is van werknemers wereldwijd. Wanneer hen gevraagd werd wat ze het belangrijkste vinden aan een baan, zetten werknemers het salaris op nummer een, waarbij bijna twee derde (63%) van de respondenten zei dat het belangrijk is.

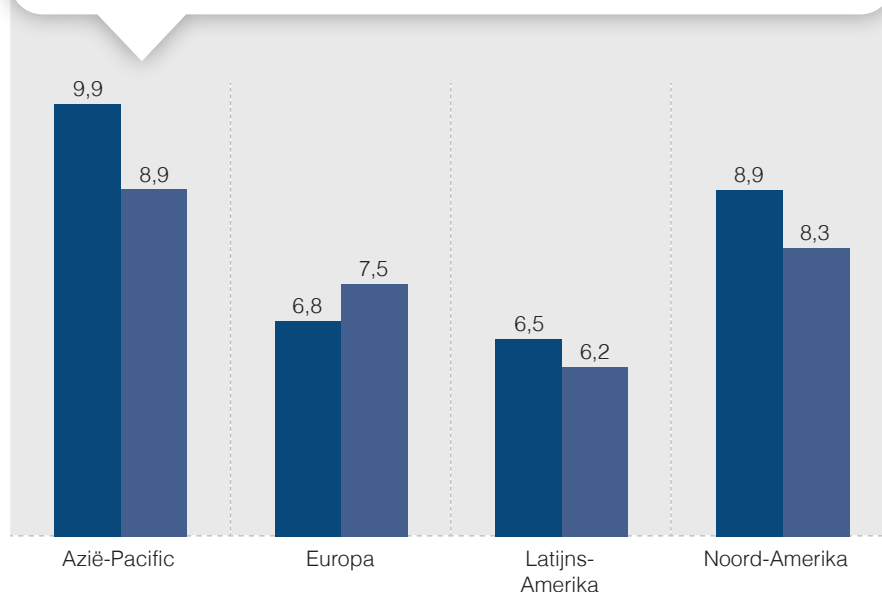
Dan is het logisch dat meer dan drie kwart van de werknemers (76%) aangeeft dat ze waarschijnlijk om een loonsverhoging zouden vragen als ze vinden dat ze daar recht op hebben. Vrouwen zijn wat dit betreft net zo standvastig als mannen, maar er zijn sterke regionale verschillen. Meer dan vier op de vijf (81%) in Azië-Pacific is bereid dit te doen, maar dat zakt naar slechts drie op de vijf in Europa (59%). Ouders zijn meer geneigd om salarisverhoging te vragen dan degenen zonder kinderen (79% versus 72%), net als degenen die zichzelf classificeren als essentiële werknemers (79% vergeleken met 72% van niet-essentiële werknemers). Hier kunnen verschillende factoren in meespelen, van de druk op hun financiën tot het soort werk wat ze doen en de spanningen als gevolg van het doorwerken tijdens de pandemie.

Een reden die werknemers het gevoel kan geven dat ze een loonsverhoging verdienen, is het aantal extra uren onbetaald werk dat veel van hen doen, bijvoorbeeld door vroeg te beginnen, langer te blijven of pauzes over te slaan. Werknemers werken gemiddeld elke week 8,5 uur extra zonder daarvoor betaald te worden en dit loopt op tot 8,9 uur in Azië-Pacific. Hoewel dat minder is dan in 2021 (toen het wereldwijde gemiddelde 9,2 uur was), is het nog steeds hoger dan voor de pandemie, toen werknemers gemiddeld 7,3 uur per week overwerkten zonder daarvoor betaald te worden. Europese werknemers zijn de enigen die tegen de neerwaartse trend ingaan.



Azië-Pacific blijft de meeste 'gratis tijd' weggeven.

Hoeveel uur denk je dat je gemiddeld per week gratis werkt (bijv. uren gewerkt tijdens lunchpauzes, laat doorwerken, enz.)?



Werknemers met essentiële beroepen voeren gemiddeld twee uur meer onbetaald overwerk uit dan de rest van het personeel (9,4 uur versus 7,3) en platformwerkers werken er meer dan mensen met een vaste baan (9,4 versus 8,2). Zorgwekkend is dat parttime werknemers bijna net zoveel tijd gratis weggeven als hun fulltime collega's, met gemiddeld 8,4 uur extra (tegenover 8,5 voor fulltimers). Aangezien twee derde van de werknemers (65%) graag meer uren wil werken voor meer salaris, is het de vraag hoe lang werknemers nog doorgaan met het gratis weggeven van wat bij elkaar neerkomt op een dag gratis werk aan hun werkgevers, zonder vragen te stellen (of om compensatie te vragen).

Hoewel het salaris prioriteit is, is het niet het enige dat telt en er is wellicht een wisselwerking mogelijk tussen een hoger salaris en een betere balans tussen werk en privé of meer flexibiliteit. Werknemers laten zien dat er een grote vraag is naar andere, vaak innovatieve opties om hen tevreden te houden op het werk. Zeven op de 10 (71%) wil bijvoorbeeld graag meer flexibiliteit wat betreft de tijden waarop ze werken, zoals hun uren in minder, maar langere werkdagen stoppen. Dit zou ongetwijfeld hun ruimte voor zoveel onbetaald overwerk verkleinen.



Meer dan de helft (53%) zou een salarisverlaging accepteren als dat betekent dat ze een betere balans tussen werk en privé krijgen en een vergelijkbare groep (50%) zou een salarisverlaging nemen als ze daarmee gegarandeerd flexibeler zijn in het structureren van hun uren; zelfs als dat zou betekenen dat het totale aantal werkuren niet verandert. Niet zo lang geleden zouden dit soort ideeën misschien weggelachen worden: nu zijn ze het overwegen waard, vooral als het niet mogelijk is om het gevraagde hogere salaris te bieden. Sommige werkgevers beginnen proef te draaien met modernisering en zoals een vierdaagse werkweek, waarbij creatief denken zich ontwikkelt in echte veranderingen in de praktijk.

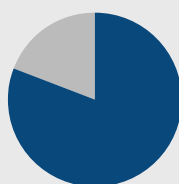
Salaris is een prioriteit... maar niet het enige dat telt



Werknemers zijn bereid om salarisverhoging te vragen...

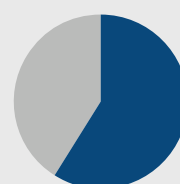
Hoe waarschijnlijk is het dat je om een salarisverhoging zult vragen, als je vindt dat je die verdient?

Azië-Pacific



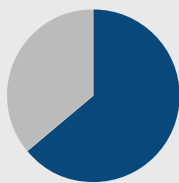
81%

Europa



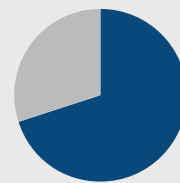
59%

Latijns-Amerika



64%

Noord-Amerika

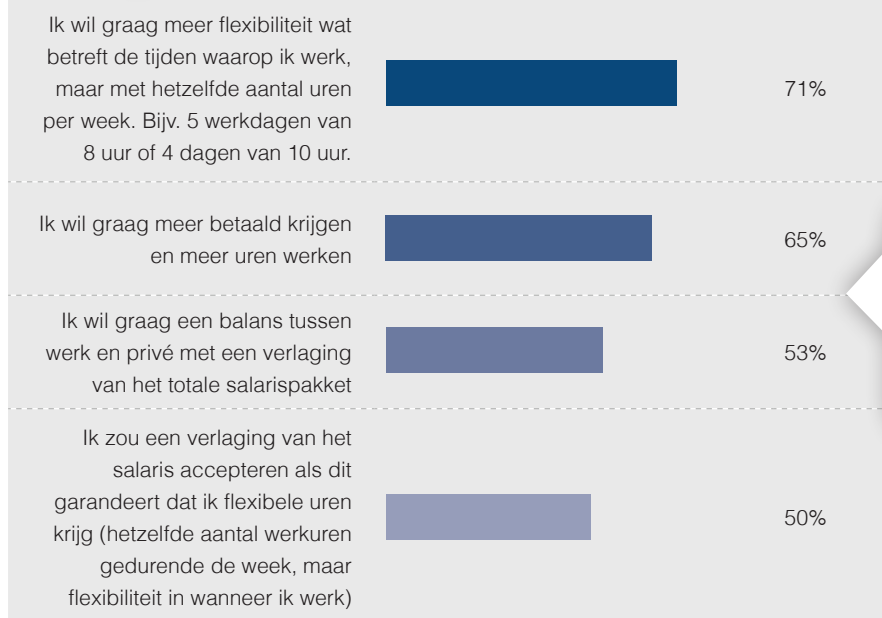


70%

In hoeverre ben je het eens met het volgende?



...maar er is mogelijk een wisselwerking tussen het salaris en andere prioriteiten.

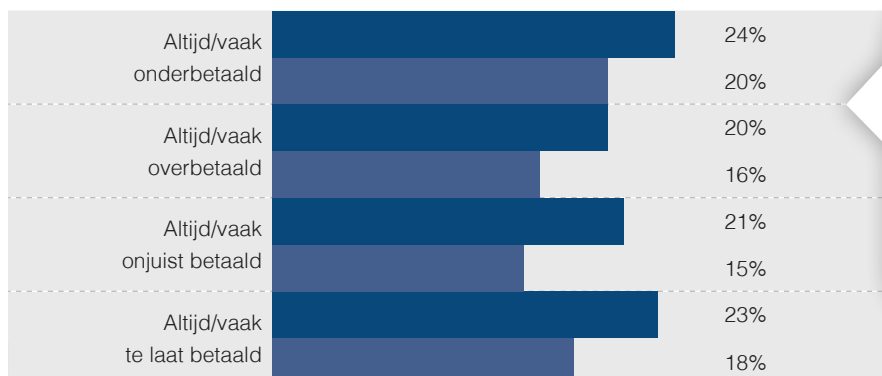


Naast flexibiliteit erkennen werkgevers ook het belang van andere voordelen en steun voor hun werknemers. Twee derde (66%) biedt nu bijvoorbeeld financieel welzijnsadvies aan personeel, een toename van zes op de 10 (59%) in 2021. Maar dat is veel waarschijnlijker in Azië-Pacific en Noord-Amerika (74% en 56%) dan in Latijns-Amerika (49%) of Europa (36%).

Betalingsproblemen blijven zowel werknemers als werkgevers teisteren en de situatie lijkt acuter te worden. Een kwart van de werknemers (24%) zegt dat ze altijd of vaak onderbetaald worden, een toename van een op de vijf (20%) in 2021 en, zorgwekkend voor werkgevers, wordt 20% altijd of vaak overbetaald. Werknemers met essentiële beroepen hebben veel waarschijnlijker te maken met deze problemen dan niet-essentiële beroepen (bijvoorbeeld, 31% wordt altijd of vaak onderbetaald versus 15%). Dit geldt ook voor

degenen die meestal vanuit huis werken (24% altijd of vaak onderbetaald, versus 15% voor werknemers op locatie) en platformwerkers (30% versus 22% voor traditionele werknemers). Dit is een daadwerkelijke zorg naarmate het personeelsbestand evolueert naar meer werk op contractbasis en op afstand, wat lijkt aan te geven dat procedures aangescherpt moeten worden of systemen aangepast moeten worden om te voorkomen dat er inconsistenties ontstaan voor bepaalde typen werknemers.

Gevallen van deze fouten komen het vaakst voor in Azië-Pacific, gevolgd door Noord-Amerika en dan Europa, terwijl uitbetaling het nauwkeurigst lijkt te zijn in Latijns-Amerika. Aangezien bijna zeven op de 10 werknemers (68%) nu online toegang heeft tot hun salarisgegevens, zijn zij in een betere positie dan ooit om fouten en vertragingen te vinden.



Betaalfouten worden acuter

Hoe vaak word je onjuist betaald?

Legenda 2022 2021



Mentale gezondheid

67% van de werknemers zegt dat ze minimaal een keer per week stress ervaren op het werk.



Het is nog zo'n paradox van de hedendaagse werkmaatschappij dat hoewel werknemers verrassend positief zijn op sommige gebieden, ze het tegelijkertijd moeilijk hebben op andere gebieden. Ondanks het positieve sentiment rond werktevredenheid en het vooruitzicht van de komende vijf jaar op het werk, staat de mentale gezondheid stevig onder druk met de frequente stress die veel werknemers al voelen en die versterkt wordt door de pandemie.

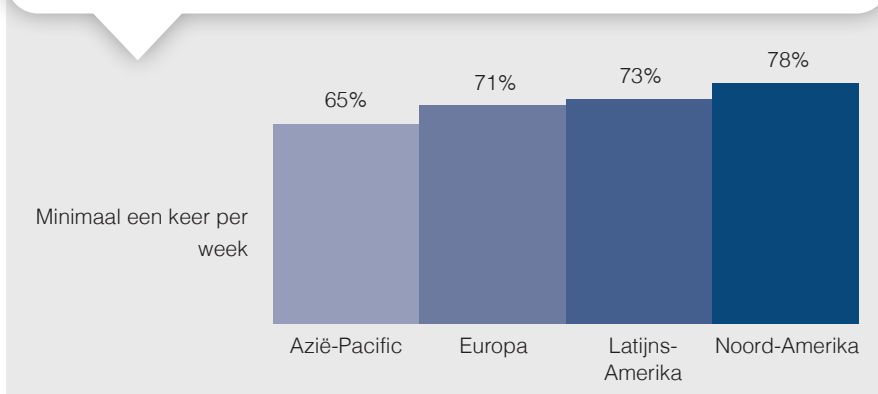
Volgens het goede doel Mind zegt een derde van de volwassenen en jonge mensen dat hun mentale gezondheid sinds maart 2020 veel slechter is geworden⁴. Onderzoeken⁵ geven aan dat, naast de angst door gezondheidszorgen en onzekerheid en verstoringen door lockdowns, de COVID-19-infectie zelf het risico op mentale gezondheidsproblemen kan verhogen, en in veel landen is de geestelijke gezondheidszorg onderbroken. Dit alles zet individuen en de kwaliteit van het werk dat ze leveren onder enorme druk. Zelfs de meest vooruitstrevende werkgevers moeten waakzaam blijven wat betreft deze gezondheids crisis binnen een grotere, overkoepelende gezondheids crisis.

4. Bron: Mind-rapport 'Coronavirus: the consequences for mental health: The ongoing impact of the coronavirus pandemic on people with mental health problems across England and Wales', juli 2021
5. Bronnen omvatten: Xie, Y; Xu, E en Al-Aly, Z, 'Risks of mental health outcomes in people with Covid-19: cohort study', februari 2022, British Medical Journal (BMJ 2022;376:e068993). Genève: Wereldgezondheidsorganisatie, 'The impact of COVID-19 on mental, neurological and substance use services: results of a rapid assessment', 2020 (Licentie: CC BY-NC-SA 3.0 IGO). Peters, S; Dennerlein, J; Wagner, G; Sorensen, G, 'Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective', februari 2022, The Lancet. En Gordon, J, 'One Year In: COVID-19 and Mental Health', National Institute of Mental Health

Bijna zeven op de 10 (67%) werknemers zegt dat ze minimaal een keer per week stress op het werk ervaren, een toename ten opzichte van de 62% van voor de pandemie, en een op de zeven (15%) voelt zich elke dag gestrest. Voor degenen die stress ervaren, is de meest voorkomende oorzaak een toename in de verantwoordelijkheden als gevolg van de pandemie (volgens 41%), wat ook een grote bijdrager is aan de ontevredenheid op het werk, zoals hierboven beschreven. Andere belangrijke bronnen van stress zijn de duur van de werkdag (28%), problemen met technologie (26%) en zorgen over baan zekerheid (25%). De pandemie heeft ook op andere manieren een impact gehad. Voor een op de 11 (9%) bijvoorbeeld, is de vraag of ze gevaccineerd zijn een punt van stress, terwijl een op de 12 (8%) een werkplek moet delen met iemand waarmee ze wonen. Dit is duidelijk een complex en zeer beladen onderwerp, met veel factoren waarmee werkgevers rekening moeten houden als ze willen proberen de druk op hun personeel te verlichten.

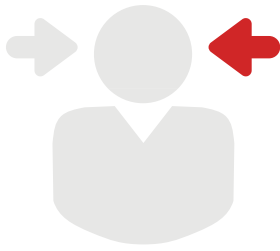
De tol van stress

Hoe vaak ervaar je stress op het werk?



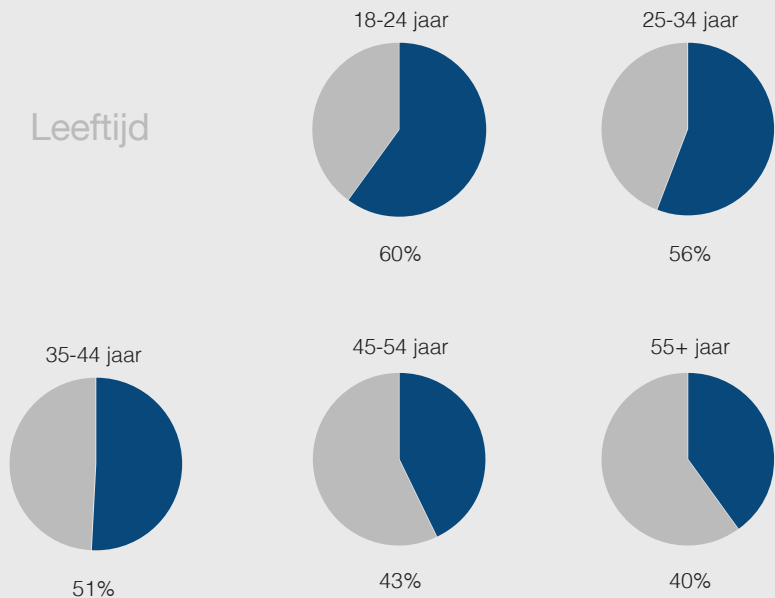
Het is alarmerend dat wel 53% gelooft dat hun werk lijdt onder hun slechte mentale gezondheid, en dit is hoger in Azië-Pacific (56%) en Latijns-Amerika (51%) dan in Noord-Amerika of Europa (elk 44%). Jongere werknemers lijken hier het meest onder te lijden.

Veel werkgevers zijn zich bewust van de risico's en proberen nieuwe manieren te vinden om de mentale gezondheid van hun personeel te ondersteunen. Zeven op de 10 werknemers (70%) voelt zich gesteund door hun managers als het aankomt op mentale gezondheid op het werk en driekwart (75%) voelt zich gesteund door hun collega's.



Ik heb het gevoel dat mijn werk lijdt onder mijn slechte mentale gezondheid.

Leeftijd



Slechts een op de acht (13%) zegt dat hun werkgever niets doet om goede mentale gezondheid op het werk te promoten en werkgevers in Azië-Pacific zijn het meest betrokken en proactief in vergelijking met de rest van de wereld, met slechts een op de 11 (9%) medewerkers die zegt dat ze niets doen op dit gebied. Europa lijkt op dit vlak echter achter te lopen. Daar zegt bijna drie op de 10 (29%) dat werkgevers niets doen om een goede mentale gezondheid te promoten.

De meeste werkgevers die op dit gebied proactief zijn, proberen een breed scala aan initiatieven uit. Belangrijkst zijn: meer met werknemers communiceren en vragen hoe het met hen gaat (33%), vrije dagen voor welzijn bieden (31%), stressverminderende pauzes aanbieden, zoals een zenkamer, welzijnsactiviteiten, meditatielessen of extra pauzes (30%). Toegang tot speciale counseling (25%), het implementeren van teambuilding- of bondingactiviteiten (24%) en het recht om buiten werktijden geen berichten te beantwoorden (22%) staan ook hoog op de agenda.

Tenzij de oorzaken van stress worden geïdentificeerd en opgelost, kan de impact van al deze goed bedoelde programma's echter verzwakken.

Werken op afstand en de woonsituatie



Op afstand en hybride werken zijn nu een vast onderdeel van het werkende leven, hoewel men nog steeds uitzoekt in hoeverre zulke regelingen permanent moeten worden⁶. Wat wel zeker is, is dat de scheiding tussen thuis en de werkplek vervaagt en dat de afbrokkeling van het 9-tot-5 kantoormodel niet ongedaan gemaakt kan worden. Dit heeft langetermijengevolgen voor de woonsituaties van werknemers, het soort werk dat ze doen en hoe ze dat doen, waar en wanneer ze het doen en daarom ook voor de banenmarkt.

Naarmate lockdowns versoepelden en daarna in veel landen weer werden ingesteld op het moment dat bevolkingen nog kwetsbaar waren voor COVID-19, zit de vraag of werknemers verzocht of gedwongen kunnen worden om terug naar de werkplek te komen als ze dat niet hoeven, vol controversie. Voor velen kan dit een cruciaal probleem zijn, dat mogelijk leidt tot de beslissing om te vertrekken.

6. Zoals besproken in een ander recent rapport van ADPRI, 'On-site, Remote or Hybrid: Employee Sentiment on the Workplace', 2021

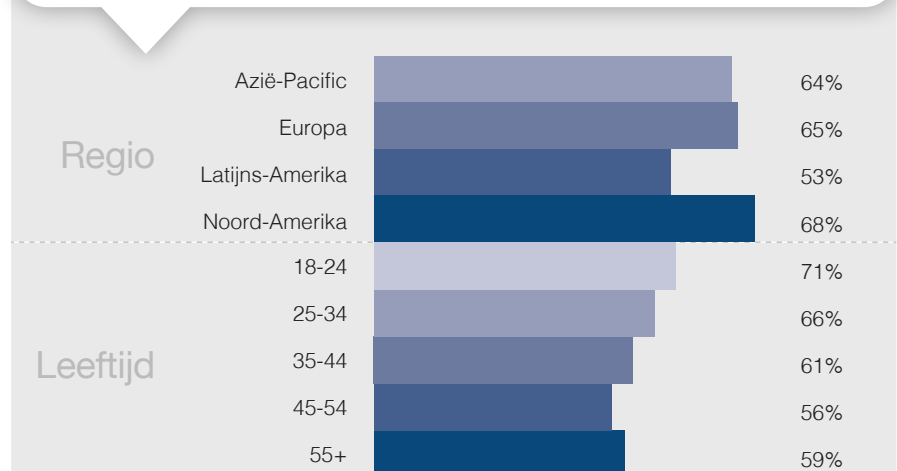


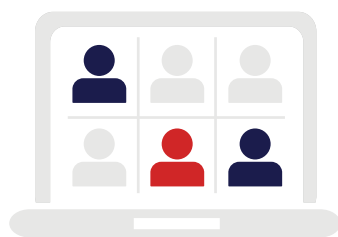
Het is inderdaad zo dat twee derde van het wereldwijde personeelsbestand (64%) zou overwegen een andere baan te zoeken of dit al heeft gedaan als hun werkgever hen verplichtte fulltime terug te komen naar de werkplek.

In tegenstelling tot sommige aannames dat jongere mensen maar al te graag terug naar de werkplek willen, zei bijna driekwart van de 18- tot 24-jarigen dat ze dit zouden doen; veel meer dan hun oudere collega's. Voordat werkgevers hierover beslissingen maken, is het een goed idee om te onderzoeken of deze terughoudendheid voortkomt uit gezondheidszorgen of andere redenen. Dan kan men namelijk zorgen wegnemen en een manier voorwaarts vinden die bij iedereen past.

Gehecht aan werken op afstand

Als mijn werkgever me zou dwingen om fulltime terug te komen naar mijn werkplek, zou ik overwegen een andere baan te zoeken.





Voor de werkgevers die flexibiliteit kunnen bieden wat betreft de werklocatie, is er echter bewijs dat werknemers dit niet alleen zouden waarderen, maar ook dat ze bereid zouden zijn om compromissen te sluiten om het mogelijk te maken. Meer dan de helft (52%) zegt dat ze een salarisverlaging zouden accepteren om te garanderen dat ze, bijvoorbeeld, alleen op afstand kunnen werken of dat ze hun tijd kunnen verdelen tussen werken vanuit huis en op kantoor. Op de vraag welke salarisverlaging werknemers zouden accepteren in ruil voor deze flexibiliteit, was het gemiddelde antwoord 11%.

Dit zou werknemers die op deze manier willen werken de mogelijkheid kunnen geven om een betere kwaliteit van leven te ontwikkelen, minder tijd kwijt te zijn aan woon-werkverkeer en zelfs naar een nieuwe (en misschien goedkopere) plek te verhuizen omdat ze niet langer dichtbij hun werk hoeven te wonen. Sterker nog, er is al een grote migratie gaande.

Wereldwijd heeft meer dan de helft (52%) overwogen om binnenlands te verhuizen. Dit is het hoogst onder degenen die leven en werken in Azië-Pacific (56%) en het laagst in Europa (40%). En meer dan vier op de 10 wereldwijd (43%) heeft overwogen terug

te verhuizen naar het land van hun burgerschap, terwijl eenzelfde deel (43%) heeft nagedacht over een verhuizing naar het buitenland. Ook hier hebben medewerkers in Azië-Pacific er het meest over nagedacht. In bijna de helft van de gevallen waarin mensen dachten aan verhuizen, is de verhuizing al gebeurd of bezig. Werkgevers moeten mogelijk nog eens goed kijken naar waar hun talentenpools zich nu bevinden en hoe ze daar het beste van kunnen blijven profiteren. Het gat tussen de beschikbaarheid van lokale vaardigheden versus die op afstand kan groter worden naarmate degenen die vanuit huis werken nog verder van hun werk gaan wonen.

In hoeverre, indien van toepassing, heeft de pandemie invloed gehad op je gedachten over verhuizen binnen je land of verhuizen om in het buitenland te gaan werken?

| | Ik heb nagedacht over verhuizen | Van degenen die hebben nagedacht over verhuizen, percentage dat is verhuisd, aan het verhuizen is |
|---|---------------------------------|---|
| Binnen het land waarin ik nu woon | 52% | 27% |
| Terug naar het land waarvan ik staatsburger ben | 43% | 19% |
| Ergens anders in het buitenland | 43% | 16% |

Werken vanuit huis versus op locatie; een complex beeld

Werken vanuit huis of op afstand biedt veel voordelen, maar is zeker geen wondermiddel. Het onderzoek belicht een aantal van de grootste voor- en nadelen.

Degenen die vanuit huis werken zijn meer geneigd te zeggen dat ze zich optimistisch voelen over de volgende vijf jaar op hun werk, waarbij 89% dit zegt, tegenover 77% van hun collega's die naar het werk reizen. Ze zijn ook meer geneigd te zeggen dat ze tevreden zijn met hun huidige baan in vergelijking met degenen die op locatie werken (90% versus 82%). Een ander positief punt is dat bijna de helft van de werknemers (46%) gelooft dat werken vanuit huis het makkelijker heeft gemaakt om als ouder te werken, hoewel een kwart (25%) zegt dat het daardoor lastiger is geworden.

Echter, mensen die vanuit huis werken, zeggen vaker dat ze het gevoel hebben dat hun werk lijdt onder een slechte mentale gezondheid dan hun collega's op de werkplek (55% versus 36%).

Het goede nieuws is dat hulp onderweg is. Zeven op de 10 mensen die op afstand werken (69%) zeggen dat ze zich gesteund voelen door managers als het aankomt op mentale gezondheid op het werk, wat terugvalt tot de helft (50%) van de werknemers op locatie. En slechts een op de 11 werknemers op afstand (9%) zegt dat hun werkgever niets doet om een goede mentale gezondheid op het werk te promoten, tegenover ongeveer een op de drie (34%) van degenen die op locatie werken. Werken op afstand lijkt het voor managers ook niet moeilijker te hebben gemaakt om problemen met mentale gezondheid onder teamleden op te merken, of te merken wanneer ze last hebben van stress of een te hoge werkdruk. Respondenten waren ongeveer gelijk verdeeld wat betreft de vraag of problemen meer of minder worden opgepakt als men vanuit huis werkt.

Het aantal extra onbetaalde uren dat gewerkt wordt, is echter zorgwekkend. Werknemers die vanuit huis werken geven werkgevers gemiddeld 8,7 uur extra 'gratis tijd' per week, bovenop hun verwachte betaalde uren, in tegenstelling tot de gemiddelde 6,5 uur van degenen op de werkplek. Er bestaat een risico dat de flexibiliteit om vanuit huis te werken kan resulteren in werknemers die eerder beginnen, langer blijven zitten, minder pauzes nemen, zichzelf beschikbaar maken buiten de normale werktijden om en in feite 'altijd aan' staan.

Daarom kan het zijn dat werken vanuit huis op de lange termijn niet per se leidt tot gelukkigere en gezondere werknemers, omdat zulke regelingen net zo makkelijk, of zelfs makkelijker, kunnen leiden tot een burn-out en stress als werken op de werkplek. Gezien het feit dat bijna twee derde (63%) van thuiswerkers zegt dat hun werkgever hun werktijden en aanwezigheid nauwlettender dan ooit in de gaten houdt (tegenover 45% van personeel op locatie), moeten werkgevers oppassen dat deze activiteiten niet nog meer stress veroorzaken.

Gelukkig hebben degenen die vanuit huis werken het gevoel dat hun inzet erkend en gewaardeerd wordt. Sterker nog, zorgen dat ze misschien over het hoofd gezien worden ten gunste van collega's op locatie die 'zichtbaarder' en 'meer aanwezig' zijn, kunnen in werkelijkheid het tegenovergestelde zijn. Bijna zeven op de 10 zegt bijvoorbeeld dat ze eerlijk betaald worden voor hun vaardigheden en rol, vergeleken met minder dan de helft van hun collega's op de werkplek. Er vinden meer gesprekken met werkgevers plaats over loopbaanontwikkeling of vereisten op het gebied van vaardigheden en training. Thuiswerkers voelen zich ook sneller opgemerkt en erkend voor hun bijdragen.

Hoewel dit goed nieuws is, moeten werkgevers hun inzet mogelijk opnieuw verdelen om te zorgen dat degenen die elke dag de reis naar het werk maken zich net zo gewaardeerd en gekoesterd voelen, waarbij evenveel aandacht gegeven wordt aan loopbaanontwikkeling en hun mentale gezondheid en stressniveaus, als aan degenen die vanuit huis werken.

Worden degenen die vanuit huis werken over het hoofd gezien, of juist andersom?

| | Werken vanuit huis | Werken op locatie |
|--|--------------------|-------------------|
| Mijn bijdragen worden opgemerkt en erkend | 67% | 51% |
| Mijn werkgever en ik praten over loopbaanontwikkeling | 64% | 43% |
| Mijn werkgever en ik praten over mijn vaardigheden en trainingsbehoeften | 68% | 45% |
| Ik word eerlijk betaald voor mijn vaardigheden | 68% | 47% |
| Ik word eerlijk betaald voor mijn rol/verantwoordelijkheden | 69% | 49% |
| Mijn werkgever controleert werktijden en aanwezigheid van werknemers nauwgezetter dan ooit | 63% | 45% |

Ondanks de pogingen van werkgevers om hun werknemers op afstand betrokken en tevreden te houden, heerst er een gevoel dat al deze nieuwe vrijheid mensen open stelt voor andere mogelijkheden. Het onderzoek wees uit dat degenen die vanuit huis werken de afgelopen 12 maanden veel meer geneigd waren om na te denken over een grote carrièreswitch (72% tegenover 53%).

Dit varieert van een eigen bedrijf starten (21% versus 15%), tijdelijk stoppen met werken (19% vs. 11%) of overstappen van fulltime naar parttime werken (18% vs. 11%), tot het aanvragen van een sabbatical (27% vs. 10%) of vervroegd met pensioen gaan (13% vs. 10%).

Conclusie

Twee jaar na de start van de COVID-19-crisis blijven veel belangrijke vragen onbeantwoord.

Werknemers denken harder dan ooit na over wat ze uit hun werk – en uit hun leven – willen halen. Ze heroverwegen hun ideeën over wat ze waard zijn, wat werkzekerheid betekent, wat ze van hun werkgevers willen en wat ze in ruil daarvoor willen inleveren, en zetten ze in sommige gevallen op zijn kop. Of het nu voortvloeit uit een gevoel van empowerment, ontgoocheling of simpelweg als natuurlijk gevolg van de veranderingen die hen zijn opgelegd, ze geven sterke signalen af dat ze een nieuw paradigma nodig hebben, en verwachten, in hun werkrelaties met werkgevers. Dat kunnen dingen zijn zoals een hoger salaris, meer flexibiliteit, betere ondersteuning, nieuwe uitdagingen, meer erkenning, verbeterde kansen of een inclusievere, eerlijkere cultuur: de lijst van zaken die werknemers betrokken en voldaan kunnen houden, is lang en divers.





Werkgevers doen er goed aan om dit te onthouden. Natuurlijk is het niet mogelijk om elk verzoek in te willigen of alle werknemers tevreden te houden, maar door het overkoepelende sentiment te begrijpen, zullen ze beter in staat zijn om talent aan te trekken en te behouden en plannen te maken voor de toekomst. De dialoog met werknemers over wat hun vereisten en wensen zijn en wat het bedrijf kan bieden is cruciaal; net als open staan voor nieuwe mogelijkheden en innovatieve oplossingen. Het gedrag op de werkvloer, van de manier waarop werkgevers tijdens een crisis voor hun personeel zorgen tot hun standpunt op het gebied van bredere ethische en sociale onderwerpen, staat ook onder grote aandacht.

HR-teams zijn cruciaal in hun rol als bemiddelaars en beïnvloeders tussen beide partijen. Ze helpen behoeften en wensen af te stemmen, zodat ze de moraal kunnen verbeteren in een tijd van radicale veranderingen en onzekerheid. Met zoveel belangen zal dit niet gemakkelijk zijn, maar het zal leiden tot stabielere, meer toegewijde en productievere personeel voor de werkgevers die erin slagen.

Werkgevers moeten in staat zijn om weloverwogen beslissingen te maken die een evenwicht creëren tussen de behoeften van mensen en commerciële belangen, om een duurzame weg te vinden door de rest van de pandemie en op weg naar herstel. Ze moeten niet een 'nieuw normaal' maar een 'beter normaal' dan ooit tevoren voor de werkplek creëren. De inzichten die ze uit dit rapport kunnen opdoen, vormen een waardevol startpunt van waaruit ze dit kunnen doen.



People at Work 2022: Een blik op het personeelsbestand in Europa

Inleiding

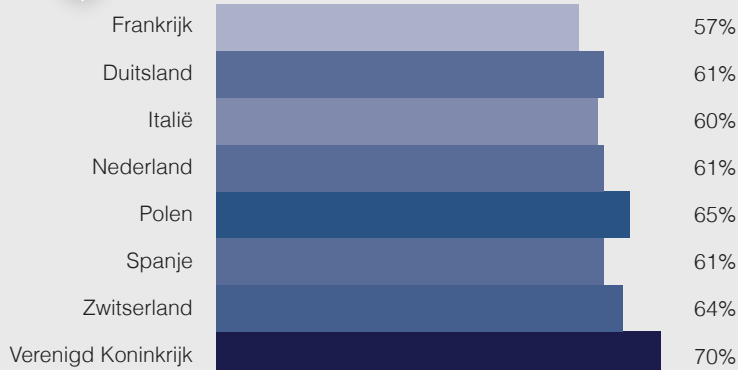
Europa bestaat uit een aantal van de meest ontwikkelde economieën ter wereld, en Europese werknemers genieten over het algemeen van een goede levensstandaard en uitgebreide arbeidsrechten. Maar, houdt de realiteit rond belangrijke problemen als salaris en ondersteuning voor het welzijn van personeel vanuit de werkgevers de verwachtingen van werknemers, of die van collega's wereldwijd, wel bij?

Werknemers willen verandering

Een plezierige werkdag is voor Europeanen een van de top-drie belangrijkste aspecten van een baan, na het salaris en baanzekerheid. Dit is hoger dan in andere regio's. Het is veel crucialer in Nederland (59%) en Duitsland (48%) dan in Spanje, waar minder dan een kwart van de werknemers het een hoge waardering geeft (24%). Daar prioriteren ze juist flexibiliteit in hun uren.

Veel werknemers in de regio overwegen een grote carrièreswitch te maken. Zeven op de 10 werknemers in het Verenigd Koninkrijk (70%) heeft er de afgelopen 12 maanden over nagedacht; het hoogste aantal in Europa. Zelfs in Frankrijk, het land met het laagste aantal werknemers dat zei erover na te hebben gedacht, heeft toch nog 57% dit gedaan. De Britten staan meer open voor mogelijkheden dan hun burens, zoals tijdelijk stoppen met werken, van fulltime werken overgaan op parttime of het aanvragen van een sabbatical. De drang om van branche te veranderen is het sterkst in Polen, waar meer dan een kwart (28%) dit heeft overwogen, terwijl bijna een vijfde (18%) van Spaanse werknemers erover nadacht om een eigen bedrijf te starten.

Ik heb de afgelopen 12 maanden een grote carrièreswitch overwogen.



Wanneer het aankomt op diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI), of het gebrek eraan, zijn Italiaanse werknemers het meest geneigd te zeggen dat ze hun baan zouden opzeggen als ze zouden ontdekken dat er een oneerlijke loonkloof tussen mannen en vrouwen of geen diversiteits- en inclusiebeleid bij hun bedrijf was (77% en 73% zeggen dit). Over het algemeen lijken Europese bedrijven achter te lopen op de rest van de wereld, met slechts twee op de vijf werknemers die geloven dat hun werkgever een beleid tegen de loonkloof (41%) of een beleid voor diversiteit en inclusie (39%) heeft.

Werktevredenheid en vooruitzicht

Binnen de hele regio varieert de werktevredenheid aanzienlijk en zijn werknemers in Nederland veel positiever (met 91%) dan die in Italië (met 77%), die het minst tevreden ter wereld zijn met hun huidige baan. Wereldwijd is een tekort aan loopbaanontwikkeling de grootste frustratie van degenen die zeggen

dat ze ontevreden zijn (43%), maar in Polen is het krijgen van meer verantwoordelijkheid zonder een hoger salaris een belangrijke factor (voor 50%). Duitse en Nederlandse werknemers voelen zich het meest optimistisch over de komende vijf jaar op het werk, Italianen en Fransen het minst.

Ik ben tevreden met mijn huidige baan

| Frankrijk | Duitsland | Italië | Nederland | Polen | Spanje | Zwitserland | Verenigd Koninkrijk |
|-----------|-----------|--------|-----------|-------|--------|-------------|---------------------|
| 86% | 87% | 77% | 91% | 84% | 88% | 84% | 88% |

Ik voel me optimistisch over de komende vijf jaar op het werk

| Frankrijk | Duitsland | Italië | Nederland | Polen | Spanje | Zwitserland | Verenigd Koninkrijk |
|-----------|-----------|--------|-----------|-------|--------|-------------|---------------------|
| 73% | 83% | 74% | 83% | 78% | 77% | 78% | 78% |

De verwachting dat er een salarisverhoging in het verschiet ligt is veel lager in Frankrijk dan op andere plekken in Europa, of zelfs de wereld, met slechts een kwart (26%) van de werknemers die er het komende jaar een verwacht, tegenover een regionaal gemiddelde van 46%. Algemeen genomen verwacht slechts een op de 10 werknemers in de regio (10%) een formele beoordeling, waarbij ze onderwerpen als het salaris, de prestaties en vooruitgang kunnen bespreken.

Loon en arbeidsvoorwaarden

Meer dan twee derde van de werknemers noemt het salaris als hun topprioriteit in Nederland, Spanje en Polen (allemaal op 68%), maar dit zakt naar slechts net over de helft in Zwitserland (52%). Misschien door de hierboven genoemde reden, zijn Poolse werknemers het meest geneigd om een salarisverhoging te vragen als ze het gevoel hebben dat ze er een verdienen, met bijna zeven op de 10 (69%) die zeggen dat ze dit zouden doen, terwijl de Zwitsers hier het meest terughoudend in zijn: net over de helft (54%) zou er om een vragen.

Dit is ondanks het feit dat werknemers in Zwitserland gemiddeld 9,3 uur onbetaald overwerk weggeven (in Europa alleen overtroffen door Duitsland met 9,8 uur), terwijl werknemers in Polen gemiddeld uitkomen op 5,8 uur, het laagst van alle onderzochte landen. Het is opmerkelijk dat in Duitsland het gemiddelde aantal wekelijkse onbetaalde overuren dit jaar met bijna drie uur is gestegen, in vergelijking met 2021.

Bijna zes op de 10 Europese werknemers (59%) is enthousiast over het idee van flexibelere werktijden, wat suggereert dat innovaties zoals een kortere werkweek met vier langere dagen acceptabel, en zelfs welkom, zou zijn in de regio. Met namen de Spanjaarden staan hiervoor open (met 67%).

Zorgwekkend is dat minder dan de helft van de Europese werknemers (46%) het gevoel heeft dat ze eerlijk betaald krijgen voor hun vaardigheden of hun rol en verantwoordelijkheden, lager dan andere regio's in de wereld, met Frankrijk en Italië het laagst.

Bijna een kwart van de Duitse werknemers heeft te maken met regelmatige onjuiste onderbetaling (24% zegt dat dit altijd of vaak gebeurt), net als ongeveer een vijfde (21%) van de Zwitserse, Spaanse en Britse werknemers. Werkgevers in het Verenigd Koninkrijk en Italië zijn ook de koplopers in de regio als het gaat over altijd of vaak laat betalen (19% van werknemers in elk land zegt dat dit het geval is).

Mentale gezondheid

Het werk van meer dan twee derde van de Italianen (67%) lijdt onder mentale gezondheidsproblemen; meer dan twee keer het aantal in Nederland (33%). Italianen zijn in Europa (en de wereld) het minst geneigd om te zeggen dat ze zich gesteund voelen door hun managers als het gaat over mentale gezondheid op het werk. Daar zegt minder dan de helft (47%) dat managers hen hierin steunen, maar in Nederland stijgt dit naar 61% (op Europees niveau alleen overtroffen door het Verenigd Koninkrijk met

64%). Ongeveer vier op de 10 Italianen (39%) zegt dat hun werkgever niets doet om een goede mentale gezondheid op het werk te promoten, tegenover het Europese gemiddelde van 29%.

Gevallen van stress zijn wijdverspreid. Dit varieert van net onder drie op de vijf werknemers in Nederland die zeggen dat ze zich minimaal eens per week gestrest voelen, tot meer dan driekwart in Duitsland.

Ik ervaar minimaal een keer per week stress op het werk

| Frankrijk | Duitsland | Italië | Nederland | Polen | Spanje | Zwitserland | Verenigd Koninkrijk |
|-----------|-----------|--------|-----------|-------|--------|-------------|---------------------|
| 64% | 77% | 70% | 58% | 68% | 66% | 70% | 76% |



Werken op afstand en de woonsituatie

Het deel van de werknemers dat zegt dat ze zouden overwegen een andere baan te zoeken als hun werkgever hen verplichte fulltime terug naar de werkplek te komen, varieert van zes op de 10 (60%) in Spanje tot ongeveer zeven op de 10 in Polen en in het Verenigd Koninkrijk (72% en 71%). Britse werknemers zijn ook het meest geneigd om te zeggen dat ze een salarisverlaging zouden accepteren in ruil voor flexibiliteit in hun werkplek: 41% zegt dit, terwijl slechts 30% in Frankrijk of Italië dit zou doen, en 27% in Nederland.

De wens om te verhuizen is in Europa niet zo sterk als deze over het algemeen in andere regio's is, maar de meest waarschijnlijke kandidaten voor een verhuizing zijn werknemers in het Verenigd Koninkrijk, waar bijna de helft (46%) zegt te hebben overwogen binnen het land te verhuizen. Twee op de vijf (40%) zegt dat terug verhuizen naar het land waarvan ze staatsburger zijn ook in hun gedachten opkwam, en een vergelijkbaar deel (42%) geeft toe na te denken over verhuizen naar het buitenland.

Wat betekent dit voor werkgevers?

Hoewel werknemers over het algemeen tevreden en optimistisch zijn, lijkt Europa achter te lopen op andere delen van de wereld op deze, en andere, vlakken; van teleurstelling over het salaris tot tegenvallende prestaties op het gebied van DEI. In een

regio die algemeen bekend staat om de toonaangevende werkomstandigheden, hebben werknemers hoge verwachtingen en dit onderzoek geeft aan dat hier op dit moment niet altijd aan wordt voldaan. Naarmate werkgevers hun veilige weg blijven zoeken

uit de problemen die door de pandemie zijn ontstaan, is het zinvol te zorgen dat werknemers zich gewaardeerd voelen voor hun inzet, blij zijn met hun balans tussen werk en privé en zich kunnen vinden in de algehele bedrijfscultuur.



Over het instituut

Het ADP Research Institute® (ADPRI) is wereldwijd marktleider op het gebied van onderzoek naar de Arbeidsmarkt en Mensen en Prestaties. ADP betaalt één op de zes werknemers in de Verenigde Staten en bedient wereldwijd meer dan 920.000 klanten. Onze ongeëvenaarde expertise in personeelsanalyse en talentmanagement, in combinatie met toegang tot uitgebreide datasets met betrekking tot menselijk kapitaal, stelt het Instituut in staat om uniek en geavanceerd onderzoek te doen naar alle aspecten van de arbeidsmaatschappij. ADPRI is de bron waar sectordeskundigen en beleidsmakers terecht kunnen voor de meest actuele, uitgebreide en geloofwaardige informatie over het beheer van menselijk kapitaal. Ons bereik omvat enkele van de knapste koppen ter wereld om ervoor te zorgen dat we altijd relevante en bruikbare gegevens leveren aan bedrijfseigenaren, teamleiders en beleidsmakers, waardoor het giswerk wordt weggenomen en leiders de inzichten krijgen die ze nodig hebben. Bezoek voor meer informatie adpri.org

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.

Bezoek voor meer informatie nl.adp.com