



Whitepaper Nationaal beloningsonderzoek 2023

Voorwoord

Met veel genoegen presenteren wij u de whitepaper van het Nationaal Beloningsonderzoek 2023. Dit onderzoek biedt een diepgaand inzicht in de beloningspraktijken in Nederland, met als doel organisaties te ondersteunen bij het opstellen van een effectief beloningsbeleid dat aansluit bij de behoeften van hun werknemers.

Het onderwerp beloning staat momenteel volop in de belangstelling. Het aantrekken en behouden van talent is essentieel voor organisaties om te kunnen concurreren op de arbeidsmarkt. Een passend beloningsbeleid speelt hierbij een belangrijke rol.

Dit jaarlijks onderzoek biedt uitgebreide inzichten in verschillende aspecten van beloning, zoals de hoogte van salarissen, variabele beloningen, secundaire arbeidsvoorwaarden en beloningsbeleid. Door de jaren heen hebben we hiermee waardevolle informatie verzameld die we graag delen met organisaties die hun beloningsbeleid willen verbeteren.

Ons onderzoek is gebaseerd op een zorgvuldige verzameling en analyse van data, waarbij we gebruik hebben gemaakt van betrouwbare methoden en technieken om de resultaten te waarborgen. Onze professionals beschikken over jarenlange expertise op het gebied van beloningsonderzoek en hebben met grote nauwkeurigheid de data geanalyseerd.

Deze whitepaper biedt een overkoepelend beeld van de bevindingen verzameld in 2022. Voor een meer gedetailleerde en organisatiespecifieke benchmarkrapportage nodigen wij u uit gratis deel te nemen met het Nationaal beloningsonderzoek 2023.

Wij hopen dat deze whitepaper u zal inspireren om na te denken over uw eigen beloningsbeleid en dat het zal bijdragen aan een eerlijke en transparante beloningspraktijk in Nederlandse organisaties.



Het Nationaal Beloningsonderzoek

Het Nationaal Beloningsonderzoek is een grootschalig jaarlijks onderzoek dat inzicht geeft in de beloningspraktijken van Nederlandse organisaties. Het onderzoek richt zich op verschillende aspecten van beloning, zoals salarissen, bonussen, secundaire arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingsmogelijkheden. Het biedt waardevolle inzichten voor werkgevers, werknemers en andere belanghebbenden en draagt bij aan een eerlijke en transparante arbeidsmarkt.

Wie deden mee in 2022?

Aan het onderzoek wordt meegedaan door veel kleine tot middelgrote organisaties met op mediaanniveau 76 medewerkers en een omzet van €19 miljoen euro. Er doen ook een aantal grotere organisaties mee met een maximum van 5400 medewerkers en een omzet van 1100 miljoen euro. Hieronder staat een tabel met de sectoren waaruit de deelnemers van 2022 afkomstig zijn:

Sector	Aandeel
Handel, Transport & Logistiek	27%
IT	19%
Overige Zakelijke Dienstverlening	17%
Landbouw & industrie	11%
Zorg en welzijn	10%
Engineering, Techniek & Bouw	6%
Financiële Dienstverlening	3%
Non-profit	3%
Overig (Research, Toerisme, etc.)	3%

cao

Van de deelnemende organisaties volgt 70% geen cao.

25% kent één cao en 5% kent meerdere cao's. Van de organisaties die een cao kent volgt 6% een ondernemings-cao, de overige 94% volgt een bedrijfstak-cao. De bedrijfstak-cao wordt in 73% van de gevallen verplicht gevolgd, voor de overige 27% van de organisaties is dit een vrije keuze.

Werkweek

73% van de organisaties kent een 40-urige werkweek. 19% kent een 36-tot 40-urige werkweek en 8% kent een werkweek tot en met 36 uur.

Trends in de markt

Hogere salarisstijgingen

Het jaar 2022 laat een trendbreuk zien in de ontwikkeling van de collectieve salarisstijgingen: meer organisaties geven een collectieve salarisstijging: 70% van de bedrijven kende een collectieve salarisstijging en 88% (ook) een individuele stijging. Ook de percentages van de salarisstijgingen zijn hoger: 3,14% was de gemiddelde collectieve salarisstijging en 3,09% de gemiddelde individuele salarisstijging. Deze ontwikkelingen kunnen verklaard worden door de hoge inflatie die het jaar 2022 kende en/of de krapte op de arbeidsmarkt. De trend lijkt door te zetten in 2023 waar de verwachte gemiddelde collectieve salarisstijging 3,44% is en 3,22% wat betreft de gemiddelde individuele salarisstijging.

Pensioen

De trend naar beschikbare premieregelingen zet onverminderd door. Dit jaar kwam in onze top 3 van meest voorkomende pensioenregelingen voor het eerst de eindloonregeling niet meer voor. Vanaf 1 januari 2027 mogen er geen middelloon en eindloonregelingen meer bestaan in Nederland. Alle bestaande middelloon en eindloonregelingen zullen vanaf dat moment omgezet worden naar een beschikbare premieregeling.

Vaker beleid omtrent duurzame inzetbaarheid

De resultaten van het Nationaal Beloningsonderzoek laten zien dat de afgelopen jaren meer en meer bedrijven beleid hebben omtrent duurzame inzetbaarheid. Van alle werkgevers kent inmiddels 61% beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dit is een sterke stijging ten opzichte van vorige jaren (50% in 2022 en 30% in 2021). Het merendeel van de

bedrijven dat geen beleid heeft omtrent duurzame inzetbaarheid geeft aan de noodzaak te zien om hier in de toekomst invulling aan te geven (60%).

Hybride werken

Het lijkt erop dat het hybride werken definitief zijn intrede heeft gedaan in het arbeidsvoorwaardenpakket: het aantal bedrijven dat een vaste thuiswerkvergoeding aanbiedt aan het personeel is in 2022 gestegen naar 65%. Ook de mogelijkheid voor medewerkers om op flexibele tijden en plekken te werken wordt steeds vaker genoemd (67%) door de respondenten van het NBO (meestal de P&O adviseurs) als aantrekkelijke en goed geregelde arbeidsvoorwaarde.

Diversiteit en Inclusie

Meer en meer organisaties besteden aandacht aan een inclusieve werkomgeving, waarin ruimte is om alle medewerkers tot recht te laten komen, ongeacht leeftijd, levensfase, arbeidsbeperking geslacht of herkomst. Ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen staat hoog op de agenda.

Groene arbeidsvoorwaarden

Er is een opkomst in het aanbieden van groene arbeidsvoorwaarden, zoals een budget voor medewerkers om te verduurzamen, hogere woon-werk vergoedingen voor medewerkers die met OV en/of fiets komen en in het wagenpark een verschuiving naar elektrische auto's.

Hoe beloont Nederland?

Salarisstijging

We maken bij salarisstijging onderscheid tussen collectieve en individuele stijging. Als iedere medewerker, ongeacht beoordeling of functie, hetzelfde percentage salaris erbij krijgt, spreken we van een collectieve stijging of salarisindexatie. Ook een aanpassing van de salarisstructuur, zoals de ophoging van een minimum en maximum schaalsalaris, wordt als collectieve stijging gezien. De individuele stijging hangt vaak af van de beoordeling of het functioneren van de medewerker, maar ook een automatische periodiektoekenning komt voor als een individuele stijging. Deze toekenning kan uitblijven bij een bepaalde performance en/of indien het salaris het schaalmaximum heeft bereikt. Werkgevers kunnen kiezen voor een collectieve salarisstijging of een individuele salarisstijging dan wel voor beiden, afhankelijk van de specifieke omstandigheden en doelstellingen van het bedrijf.

Collectieve salarisstijging

Van alle Nederlandse bedrijven in dit onderzoek kent 62% een collectieve salarisstijging. Dit deel is onder te verdelen in bedrijven die verplicht de cao-indexatie volgen en bedrijven die zelfstandig een eigen keuze maken hoe zij de collectieve verhoging doorvoeren (bijvoorbeeld omdat ze niet onder een cao vallen). In de grafiek hieronder worden de factoren die ten grondslag liggen aan de collectieve salarisstijging getoond.

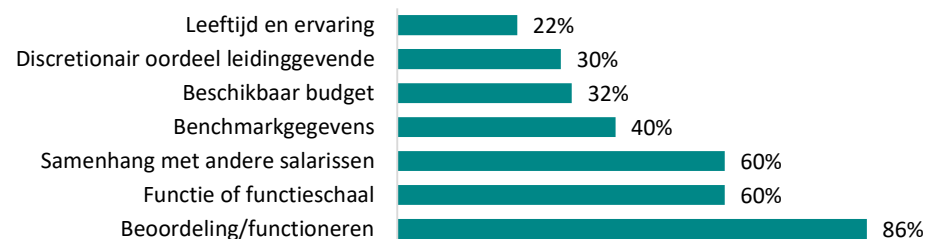
Grondslag collectieve salarisstijging



Individuele salarisstijging

Ongeveer 32% van de Nederlandse bedrijven geeft aan geen individuele stijging te kennen. Bij de organisaties die een individuele stijging kennen wordt de individuele stijging bepaald aan de hand van onderstaande factoren (zie grafiek 2).

Grondslag individuele salarisstijging



Werkgevers kunnen kiezen voor een collectieve salarisstijging of een individuele salarisstijging, afhankelijk van de specifieke omstandigheden en doelstellingen van het bedrijf. Een combinatie van beide komt ook vaak voor (58%). Hieronder weergegeven we enkele mogelijke redenen waarom een werkgever voor een bepaald type salarisstijging kan kiezen.

COLLECTIEF

INDIVIDUEEL

GELIJKHEID

Gelijke behandeling voor alle werknemers

EFFICIENTIE

Minder individuele evaluaties, maar een collectieve verhoging

CONCURRENTIE

Versterken van de marktpositie middels een hogere salarispositie

MOTIVEREN

Motiveren om doelen te behalen

PRESTATIEGERICHT

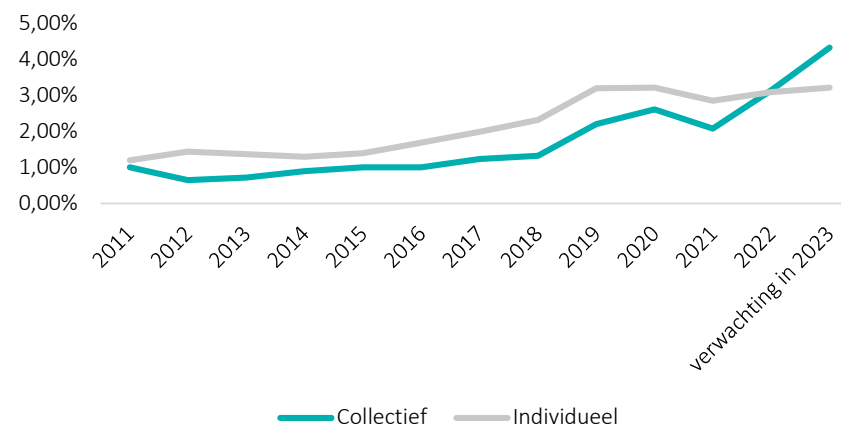
Belonen van individuele prestaties en bijdrage

TALENTBEHOUD

Talenten behouden en motiveren

De afgelopen jaren merken we een stijgende trend in zowel individuele als collectieve salarisstijgingen. Naast de actuele stijging is aan deelnemende organisaties ook gevraagd wat de verwachte salarisstijging is in 2023. De verwachte collectieve salarisstijging is het hoogst in 12 jaar: gemiddeld 4,33%. De verwachte individuele salarisstijging voor 2023 is gemiddeld 3,22%. De krapte op de arbeidsmarkt en hierdoor toenemende concurrentie en de inflatiecijfers spelen hierbij een grote rol.

Ontwikkeling salarisstijging



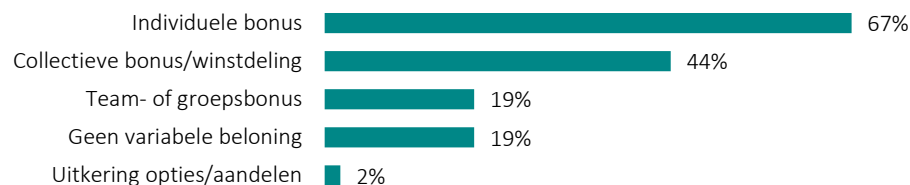
Variabele beloning

Variabele beloning is een beloningssysteem waarbij de werknemer een variabel bedrag aan salaris ontvangt dat afhankelijk is van prestaties. Dit betekent dat het salaris niet alleen afhankelijk is van het aantal uren dat wordt gewerkt, maar ook van het behalen van bepaalde doelstellingen en targets. Bij variabele beloning kan het bijvoorbeeld gaan om een bonus, een winstuitkering of aandelenopties

In ons onderzoek hebben we ook gevraagd naar de vormen van variabele beloning bij organisaties. Naar eigen opgave kent ongeveer 81% van de Nederlandse organisaties een variabele beloning. Deze organisaties kennen verschillen vormen, namelijk een individuele bonus, winstdeling/collectieve bonus, team- of groepsbonus en aandelen of opties.

Bij 71% van de Nederlandse bedrijven met een variabele beloning komen alle medewerkers in aanmerking voor variabele beloning. Bij de overige 29% komen enkel specifieke groepen in aanmerking voor een bonus. Veelgenoemd zijn sales medewerkers (58%), managers (42%) en directie (42%).

Vormen variabele beloning



Reiskostenregeling

Vergoeding woon-werkverkeer

De kosten voor woon-werkverkeer worden vaak door de werkgever gecompenseerd. Zo biedt 74% van de werkgevers een regeling voor de vergoeding van de kosten bij het gebruik van eigen auto en openbaar vervoer. Een kleiner deel (26%) biedt een regeling die enkel betrekking heeft op het vergoeden van het gebruik van eigen auto.

Woon-werkverkeer met eigen auto wordt in 71% van de gevallen vergoed middels een kilometervergoeding van een aantal cent per kilometer. In bijna alle gevallen bedraagt de vergoeding het fiscaal vrijgestelde bedrag van €0,19 per kilometer. In 2023 is dit fiscaal vrijgestelde bedrag verhoogd naar €0,21 per kilometer. Indien er geen sprake is van een vaste kilometervergoeding, wordt er gebruik gemaakt van een vergoeding op declaratiebasis of een andere vorm van vergoeding zoals een staffel.

Woon-werkverkeer met openbaar vervoer wordt in ongeveer één derde van de gevallen vergoed middels een geldbedrag per maand. Veel werkgevers kiezen ervoor de kosten te vergoeden op declaratiebasis. De overige werkgevers bieden een NS business card of Ov-jaarkaart aan.

Van de deelnemende organisaties hanteert 34% geen maximum voor de woon-werkvergoeding. 66% van de organisaties kent wel een maximum, het meest gebruikelijk is een maximale enkele reisafstand die op mediaanniveau 30 kilometer bedraagt.

Vergoeding dienstreizen

Net als de vergoeding voor woon-werkverkeer worden dienstreizen met eigen auto en openbaar vervoer door de werkgever vergoed. Zo kent 73% van de werkgevers een kilometervergoeding die op mediaanniveau € 0,19 per kilometer bedraagt. Wanneer hierbij wordt gekeken naar het gemiddelde ligt dit iets hoger (€ 0,22 per kilometer).

Leaseautoregeling

Van de Nederlandse bedrijven hanteert 74% een leaseautoregeling. Een leaseauto wordt toegekend op basis van bijvoorbeeld:

- functionele toekenning, als de aard van de werkzaamheden de noodzaak van een leaseauto met zich meebrengt (33%);
- arbeidsvoorwaardelijke toekenning, als de leaseauto onderdeel is van het beloningspakket (5%);
- een combinatie van bovenstaande grondslagen (62%).

Voor 23% van de medewerkers die een leaseauto hebben geldt geen eigen bijdrage en voor 28% geldt altijd een eigen bijdrage. De overige medewerkers kennen een eigen bijdrage afhankelijk van de functie of een eventuele overschrijding van het normleasebedrag.

Mobiliteitsbudget

Dit jaar geeft 15% van de bedrijven aan dat medewerkers kunnen beschikken over een mobiliteitsbudget. Een mobiliteitsbudget is een jaarlijks budget, dat qua volume vergelijkbaar is met de werkgeverskosten van een leaseauto. De achterliggende gedachte is dat de steeds langere reistijden een negatieve invloed hebben op de werknemerstevredenheid en een mobiliteitsbudget, waarmee medewerkers zelf hun vervoersmiddel kunnen kiezen, kan hier in positieve zin aan bijdragen. Bovendien biedt het een verdergaande vorm van flexibiliteit voor de medewerker.

Opleiding

Het aanbieden van ontwikkelmogelijkheden is een belangrijke manier voor werkgevers om hun medewerkers te helpen groeien en hun vaardigheden bij te houden. Dit kan niet alleen helpen om de prestaties van de medewerkers te verbeteren, maar ook om de motivatie en het behoud van medewerkers te verhogen.

Ongeveer twee derde (70%) van alle Nederlandse bedrijven reserveert een specifiek budget voor opleiding en ontwikkeling, bijvoorbeeld in de vorm van een totaalbudget, in de vorm van een percentage van de loonsom of een persoonlijk opleidingsbudget. De overige 30% van bedrijven biedt wel opleidingen aan, maar zonder dat hiervoor specifiek begroot is.

De bedrijven die geen specifieke reservering voor opleiding kennen, maken daarbij verschillende overwegingen. Opleidingsbehoefte en het -budget worden veelal ad-hoc afgestemd tussen medewerker en leidinggevende. Geld voor opleiding en training komt in ongeveer een derde van de gevallen uit het algemene budget of afdelingsbudget (29%). 64% van de werkgevers geeft aan altijd voldoende budget vrij te maken voor opleidingen en cursussen.

Dit jaar is onderzocht welke vormen van opleiding en ontwikkeling door deelnemers worden ingezet. Vaak wordt een mengvorm van verschillende opleidingsvormen gehanteerd.

Opleidingsvormen



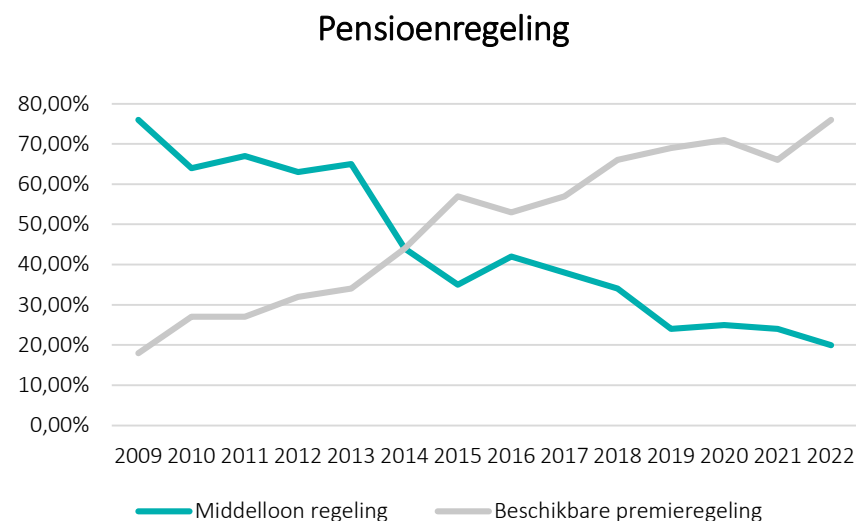
Pensioen

De bekendste en meest voorkomende type pensioenregelingen zijn:

1. Beschikbare premieregeling (76%);
2. Middelloonregeling (20%);
3. Combinatie middelloon/beschikbare premie (4%);

Overgang van middelloon naar beschikbare premieregeling zet door

Wanneer we kijken naar de data sinds 2009 is er in het NBO een trend te zien met betrekking tot het soort pensioenregeling dat werkgevers aanbieden. Gedurende de afgelopen 13 jaar neemt het aantal middelloon pensioenregelingen af en het aantal beschikbare premieregelingen toe. Van alle bedrijven met een pensioenregeling die in 2009 aan het NBO deelnamen, had maar liefst 75% een regeling op basis van middelloon en maar 18% had een beschikbare premieregeling. In 2022 heeft nog maar 20% van de deelnemende bedrijven een middelloon regeling en heeft 73% een beschikbare premieregeling. Voor het eerst zien we de eindloonregeling niet meer terug in ons overzicht van de bekendste en meest voorkomende pensioenregelingen. Nieuw is de beleggersrekening, die 3% vertegenwoordigt in dit overzicht. Er is dus duidelijk een verschuiving van minder garantie op een bepaald vooraf vastgesteld pensioen in de regelingen (middelloon- en eindloonregeling) naar regelingen met meer risico voor de werknemer in het uiteindelijke pensioenbedrag en meer zekerheid voor de werkgever wat betreft de kosten van de regeling (beschikbare premieregelingen en beleggersrekeningen)



Thuiswerken als arbeidsvoorwaarde

Thuiswerken is door de coronapandemie voor veel mensen de nieuwe norm geworden. Maar wat betekent dit voor de vergoeding van de kosten die thuiswerken met zich meebrengt? In veel gevallen zijn er extra kosten verbonden aan thuiswerken, zoals een hogere energierekening of de aanschaf van kantoormeubilair en -apparatuur. Sommige werkgevers bieden een thuiswerkvergoeding aan om deze extra kosten te compenseren. Dit kan bijvoorbeeld een maandelijkse vergoeding zijn of een vergoeding voor de aanschaf van een goede thuiswerkplek.

Belastingvrije thuiswerkvergoeding: een stimulans voor werkgevers en werknemers in Nederland

Hoewel een thuiswerkvergoeding niet verplicht is, pleiten veel organisaties en vakbonden voor een verplichte vergoeding. In België is bijvoorbeeld wetgeving in de maak die werkgevers verplicht om een thuiswerkvergoeding aan te bieden. In Nederland is er geen wettelijke verplichting, maar er zijn wel diverse initiatieven om werkgevers te stimuleren om thuiswerkvergoedingen aan te bieden.

Zo heeft de overheid de fiscale regeling voor de vrije vergoeding voor thuiswerken geïntroduceerd. Hiermee kunnen werkgevers hun werknemers een belastingvrije tegemoetkoming geven voor de kosten van thuiswerken. Ook hebben vakbonden in diverse sectoren afspraken gemaakt over thuiswerkvergoedingen in cao's. De onbelaste thuiswerkvergoeding bedroeg in 2022 maximaal €2 per thuiswerkdag. Dit betekent dat een werknemer die vijf dagen per week thuiswerkt, maximaal

€10 per week onbelast vergoed kon krijgen van zijn of haar werkgever. In 2023 is de onbelaste vergoeding verhoogd naar €2,15 per dag.

Deze vergoeding mag vaak niet gebruikt worden in combinatie met reiskostenvergoeding: als een werknemer bijvoorbeeld in de ochtend thuiswerkt en in de middag naar kantoor reist, ontvangt hij vaak alleen een reiskostenvergoeding voor die dag.

De thuiswerkvergoeding in 2022

Het bieden van een thuiswerkvergoeding kan bijdragen aan een goede werk-privébalans van werknemers en kan het thuiswerken aantrekkelijker maken. Werkgevers doen er dan ook goed aan om zich bewust te zijn van de extra kosten die thuiswerken met zich meebrengt en hun werknemers hierin tegemoet te komen. Het merendeel van de organisaties in de BV Nederland hanteert een thuiswerkvergoeding (65%). Meestal in de vorm van een maandelijkse thuiswerkvergoeding (82%) met een mediaanbedrag van € 40 per maand of € 2 per dag. Een kleiner deel kiest voor een eenmalige vergoeding (18%), deze vergoeding is op mediaanniveau €500.

Buiten een financiële vergoeding ondersteunen organisaties in de BV Nederland hun medewerkers ook op andere manieren. Het merendeel van de organisaties (65%) stelt kantoorartikelen ter beschikking aan de medewerker. Bij ongeveer een kwart van de organisaties mag de medewerker gekochte artikelen die benodigd zijn voor het thuiswerken declareren (24%).

Aantrekkelijkheid van arbeidsvoorwaarden

Het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden is van groot belang voor bedrijven die hun concurrentiepositie willen versterken en hun medewerkers willen behouden. Vooral in deze tijd met een competitieve arbeidsmarkt waarin het steeds moeilijker wordt om talent te vinden en te behouden. Wanneer medewerkers het gevoel hebben dat hun werkgever waarde hecht aan hun welzijn en hun persoonlijke ontwikkeling, zijn ze vaak gemotiveerder en meer betrokken bij hun werk. Dit kan leiden tot hogere productiviteit en daarmee een hogere kwaliteit van het werk dat wordt geleverd.

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden volgens HR-experts

We hebben aan de respondenten van het NBO - dit zijn vaak HR-managers of HR-adviseurs – meningen gevraagd over arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaarden die naar hun mening goed geregeld zijn in de eigen organisatie zijn flexibele tijden en plekken, verlofmogelijkheden en het pensioen. De aspecten die medewerkers volgens hen binden en boeien zijn voornamelijk de werkcultuur- en sfeer en de autonomie in het inrichten van hun werk. Persoonlijke arbeidsvoorwaarden zoals een keuzebudget is topprioriteit voor verbetering. De top 5 van elk onderdeel is hiernaast weergegeven.

Het belang van keuzebudgetten als arbeidsvoorwaarde op de veranderende arbeidsmarkt

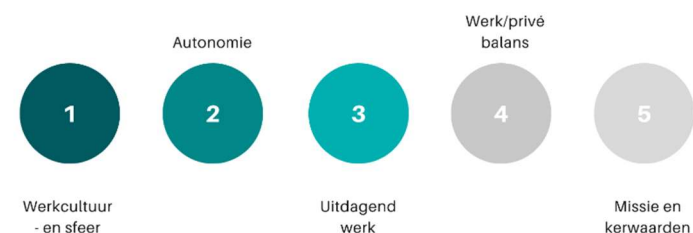
Een keuzebudget is een aanvullend budget dat medewerkers in staat stelt om persoonlijk maatwerk in arbeidsvoorwaarden toe te passen. Het budget wordt samengesteld door bestaande arbeidsvoorwaarden te vertalen in bedragen per maand. Het gaat dan om secundaire arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen, opleidingsbudgetten of bijvoorbeeld een 13^e maand. Met het keuzebudget kunnen werknemers

hun arbeidsvoorwaarden afstemmen op hun persoonlijke behoeften en situatie. In de afgelopen jaren is er een trend te zien waarbij steeds meer werkgevers keuzebudgetten aanbieden aan hun werknemers. Dit komt mede door de veranderende arbeidsmarkt waarbij verschillende generaties van medewerkers steeds meer behoefte hebben aan flexibiliteit en maatwerk in hun arbeidsvoorwaarden.

TOP 5 AANTREKKELIJKE ARBEIDSVORWAARDEN BIJ DEELNEMENDE ORGANISATIES



TOP 5 ARBEIDSVORWAARDEN DIE MEDEWERKERS BINDEN EN BOEIEN



TOP 5 ARBEIDSVORWAARDEN MET RUIMTE VOOR VERBETERING



Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid heeft tot doel dat medewerkers gedurende hun hele loopbaan gezond, gemotiveerd en productief blijven werken om vervolgens gezond en vitaal van hun pensioen te genieten. Het is een belangrijk onderwerp geworden voor werkgevers, omdat ze steeds meer belang hechten aan het welzijn van hun medewerkers en de positieve impact die dit kan hebben op de productiviteit en de prestaties van hun organisatie.

Hoe duurzame inzetbaarheid de toekomst van werk verandert

De afgelopen jaren is duurzame inzetbaarheid een belangrijk onderwerp geworden vanwege de veranderende arbeidsmarkt, waarin mensen steeds langer moeten werken en de traditionele loopbaanpatronen vervagen. Werkgevers realiseren zich dat hun werknemers in staat moeten zijn om zich aan te passen aan veranderingen en om nieuwe vaardigheden en kennis te ontwikkelen om hun werk te kunnen blijven doen. Daarnaast speelt de vergrijzing van de beroepsbevolking een belangrijke rol in het belang van duurzame inzetbaarheid. Werkgevers zien een toenemend aantal oudere werknemers dat langer moet blijven werken. Het is van groot belang dat deze werknemers gezond, gemotiveerd en productief blijven, zodat ze hun werk gezond en fit kunnen blijven doen en bijdragen aan het succes van de organisatie.

Duurzame inzetbaarheid op de werkvloer: Interventies en trends in beleid van Nederlandse werkgevers

Werkgevers kunnen verschillende interventies aanbieden om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, zoals het aanbieden van opleidingen en trainingen, het creëren van mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en het faciliteren van gezonde werkomstandigheden en leefstijl. Ook het aanpassen van arbeidsvoorwaarden en het bieden van flexibele werktijden kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.

Van de Nederlandse werkgevers heeft 61% beleid ontwikkeld op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dit is een stijging ten opzichte van vorige jaren, in 2021 was dit 50% en in 2020 zelfs 30%. Het merendeel van de bedrijven dat geen beleid heeft omtrent duurzame inzetbaarheid, geven aan de noodzaak te zien om hier in de toekomst invulling aan te geven (60%).

De volgende onderwerpen maken deel uit van het duurzame inzetbaarheidsbeleid van deelnemende organisaties. Vitaliteit staat met 87% op nummer een.



Groene arbeidsvoorwaarden

Er is de laatste jaren een opkomst te zien in groene arbeidsvoorwaarden. Dit zijn arbeidsvoorwaarden die gericht zijn op het verbeteren van de duurzaamheid van de organisatie en het verminderen van de impact van de organisatie op het milieu. Veel organisaties hebben de noodzaak erkend om hun ecologische voetafdruk te verminderen en hun duurzaamheidsdoelstellingen te bereiken. Dit heeft ertoe geleid dat steeds meer organisaties groene arbeidsvoorwaarden introduceren en promoten om de betrokkenheid van medewerkers bij duurzaamheid te vergroten.

Er zijn diverse groene arbeidsvoorwaarden die werkgevers en medewerkers mogelijk maken om samen te verduurzamen. Enkele voorbeelden:

- Mogelijkheden voor medewerkers om deel te nemen aan milieubewuste initiatieven binnen en buiten de organisatie
- (Hogere) Vergoeding voor woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, te voet of de fiets
- Het aanbieden van een budget waarmee werknemers fiscaal vriendelijk hun huis kunnen verduurzamen door bijvoorbeeld zonnepanelen of warmtepompen
- Het (meer) aanbieden van elektrische lease auto's

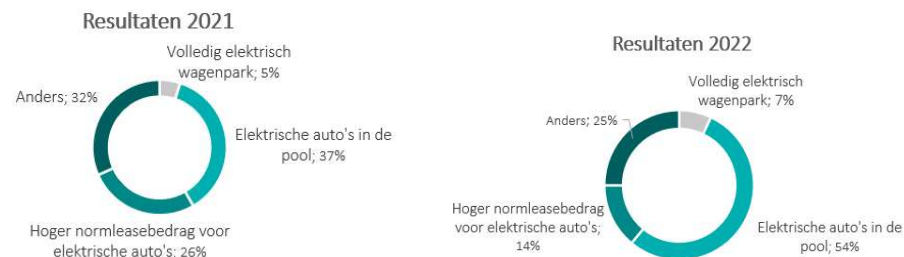
Meer elektrisch, minder uitstoot

Vanaf 1 juli 2023 zijn werkgevers met 100 of meer werknemers verplicht om de CO2-uitstoot van de reizen van hun personeel te registreren. Dit is een uitvloeisel van het Klimaatakkoord, waarin afspraken zijn gemaakt over de reductie van CO2-uitstoot in Nederland.

Veel werkgevers implementeren deze wetgeving in hun beleid door middel van een duurzaamheidsstrategie. Deze strategie bevat doelstellingen om de CO2-uitstoot te verminderen en maatregelen om deze doelstellingen te halen. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld investeren in zonnepanelen, elektrische voertuigen, energiebesparende apparatuur of het verminderen van zakelijke reizen.

Vanwege het klimaatakkoord vragen wij sinds 2021 of deelnemende werkgevers de keuze voor elektrische auto's stimuleren. In 2021 gaf 40% van de organisaties aan dat zij dit binnen de organisatie stimuleren, dit jaar is het toegenomen naar 72%. Hiervan heeft meer dan de helft, 54%, (2021: 22%) elektrische auto's in de pool, bij 7% (2021: 3%) is de pool zelfs volledig elektrisch.

Verder stimuleert 14% van de Nederlandse werkgevers de keuze door een hoger normleasebedrag beschikbaar te stellen voor elektrische auto's. De overige 25% geeft aan op een andere manier elektrisch rijden te stimuleren door bijvoorbeeld CO2 normen te hanteren waaraan de auto's aan moeten voldoen, of medewerkers dienen een bijdrage te betalen op basis van de CO2-uitstoot.



De weg naar een inclusieve werkomgeving

Gelijk loon voor gelijk werk lijkt vanzelfsprekend, maar helaas is dat nog steeds niet altijd het geval. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is een probleem dat wereldwijd speelt. Vrouwen verdienen vaak minder dan mannen voor dezelfde functie, dezelfde vaardigheden en dezelfde prestaties.

De strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen: stappen vooruit en verdere actie nodig

De oorzaak van de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft te maken met factoren zoals traditionele rolpatronen, discriminatie en gebrek aan transparantie in salarisstructuren. Gelukkig zijn er de afgelopen jaren steeds meer bedrijven die zich bewust zijn van dit probleem en actie ondernemen om de loonkloof te verkleinen. Door middel van loonanalyses, transparante salarisstructuren en programma's gericht op diversiteit en inclusie, nemen bedrijven concrete stappen om gelijke beloning voor gelijk werk te garanderen. Deze inspanningen werpen hun vruchten af, want uit onderzoek blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen langzaam afneemt. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft bekendgemaakt dat het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in Nederland wederom iets is afgenomen. Ondanks deze positieve ontwikkeling is er nog steeds sprake van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen, met name bij hogere inkomens en in de top van bedrijven. Het CBS benadrukt daarom dat verdere actie nodig is om het loonverschil tussen mannen en vrouwen volledig weg te werken. Er is momenteel een wetsvoorstel aanhangig dat werkgevers met meer dan 50 werknemers verplicht om informatie te verstrekken over beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen. Voor organisaties met meer dan 250 werknemers is zelfs een certificeringsplicht voorgesteld.

Het verbod op leeftijdsdiscriminatie

Het seniorenbeleid, waarbij oudere werknemers extra voordelen krijgen zoals extra vakantiedagen, lijkt af te nemen. Hoewel sommige werkgevers nog steeds deze voordelen aanbieden, is het belangrijk om te benadrukken dat nieuwe regelingen in strijd kunnen zijn met het verbod op leeftijdsdiscriminatie. Oude regelingen die voorheen werden aangeboden aan oudere werknemers, mogen nog steeds bestaan, maar werkgevers mogen geen nieuwe regelingen meer implementeren die specifiek gericht zijn op werknemers van een bepaalde leeftijd, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrondslag is. Het is belangrijk dat werkgevers ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht leeftijd, dezelfde kansen en voordelen krijgt. Een kleine hoeveelheid van de deelnemende werkgevers (9%) geeft aan beleid te hebben dat is gericht op senioren. Zo worden er extra verlofdagen toegekend op basis van leeftijd, zijn er ontziebepalingen (bijv. geen nachtdiensten voor 55-plussers), of maakt men minder werken voor de pensioendatum financieel aantrekkelijk.

Het heroverwegen van het seniorenbeleid is niet alleen noodzakelijk vanwege de wetgeving, maar het is ook belangrijk voor de inclusiviteit en diversiteit binnen de organisatie. Het is essentieel dat werkgevers het talent en de kennis van werknemers van alle leeftijden erkennen en waarderen. In plaats van het seniorenbeleid, kunnen werkgevers investeren in programma's die de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers bevorderen, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en hun waarde binnen de organisatie vergroten.

Bedankt voor het lezen van onze whitepaper van het Nationaal Beloningsonderzoek 2022. Wij hopen dat deze publicatie u inzicht heeft gegeven in de laatste trends en ontwikkelingen op het gebied van beloningen in Nederland.

Graag nodigen wij u uit om deel te nemen aan ons Nationaal Beloningsonderzoek 2023. Door deel te nemen draagt u bij aan ons gezamenlijk begrip van beloningen in Nederland en deelt u uw kennis en ervaring met uw collega's in het veld. U kunt gratis deelnemen door onze website te bezoeken en het onderzoek in te vullen.

Bij Human Capital Group bieden we een breed scala aan diensten aan om organisaties te helpen bij het ontwikkelen en implementeren van effectief beloningsbeleid. Als u geïnteresseerd bent in meer informatie over beloningsbeleid en -strategie, nodigen wij u uit om onze brochure te bekijken.

Wij hopen u terug te zien bij ons volgende onderzoek.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van art. 16b en 17 Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht, Postbus 882, 1180 AW Amstelveen.

Voor het overnemen van een of enkele gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers of andere compilatiewerken dient men zich tot Human Capital Group te wenden.

Human Capital Group
HR consultants Compensation & Benefits
E nationaalbeloningsonderzoek@humancapitalgroup.nl

Auteur: Arezoe Hoesseinzada & Petra Hemelaar
© Human Capital Group 2012