

WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2019

RESULTATEN IN VOGELVLUCHT

INTRODUCTIE

Deze eerste editie van *WEA 2019 Resultaten in Vogelvlucht* beschrijft de uitkomsten van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2019. In drie hoofdstukken worden de meest relevante en opvallende cijfers en trends beschreven en geïllustreerd. Elk (sub)thema wordt afgesloten met een verwijzing naar de desbetreffende vragen in de WEA. De WEA is een tweejaarlijks enquêteonderzoek naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid onder werkgevers in Nederland en wordt uitgevoerd in samenspraak met het Ministerie van SZW. De resultaten van de WEA zijn primair bedoeld voor sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers, maar bieden ook anderen inzicht in de ‘wereld van werk’ vanuit een werkgeversperspectief.

De WEA is gebaseerd op een tweejaarlijkse representatieve steekproef van ongeveer 4.500 werkgevers in Nederland. De WEA richt zich op organisaties breed, waaronder bedrijven, overheid en non-profitinstellingen, met een ondergrens in personeelsomvang van 2 of meer. Zelfstandigen (waaronder zzp'ers) worden apart belicht in de ZEA (Zelfstandigen Enquête Arbeid). Meer informatie over de WEA waaronder gegevens uitgesplitst naar werkgevertype, sector- en bedrijfsgroutenniveau is te downloaden op www.monitorarbeid.tno.nl.

De WEA 2019 uitvraag vond plaats in het najaar en de winter van 2019, nog net voor Covid-19 crisis. Daarmee is een deel van de gegevens intussen achterhaald. Een belangrijk deel is nog altijd actueel. Bovendien kan de WEA 2019 beschouwd worden als een nulmeting, een nuttige beschrijving van de stand van het arbeidsbeleid van organisaties van voor de crisis.

Zeker is dat de impact van de Covid-19 crisis zich op de arbeidsmarkt en de factor arbeid de komende jaren fors zal manifesteren. De continuïteit van bedrijven en instellingen maar ook de arbeids- en inkomenszekerheid van velen staan onder druk. Veel organisaties nemen nu al noodgedwongen afscheid van hun flexibele schil. Tegelijk betekent dit ook dat meer activiteit en inspanning zal worden gevraagd van de overblijvende ‘vaste’ kern.

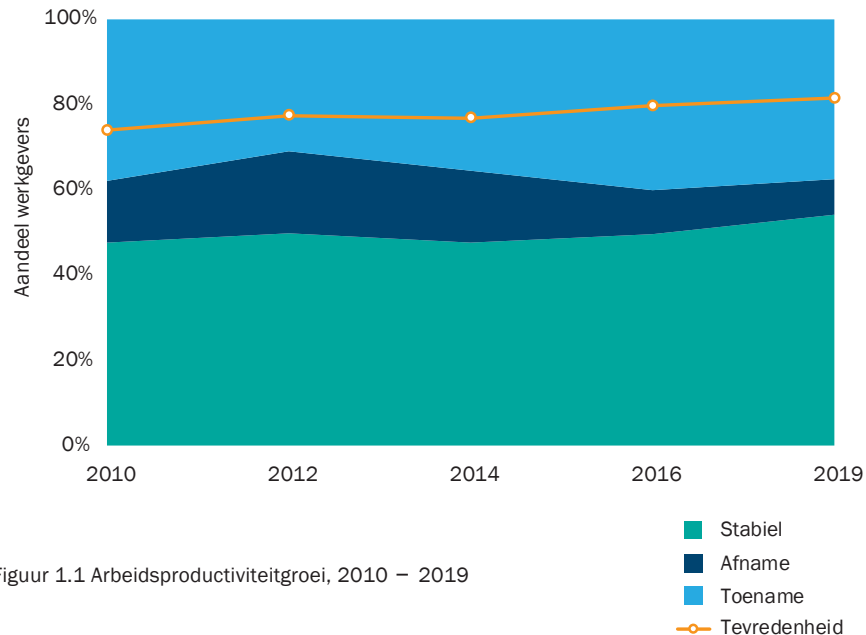
Interne flexibilisering en duurzame inzetbaarheid winnen daarmee beide aan belang in het post-Covid-19 tijdperk, voor zowel werkgevers als werknemers. Beide zijn ook nodig om adequaat te kunnen anticiperen op dominante megatrends die de komende jaren het speelveld zullen bepalen, waaronder digitalisering (of breder: technologisering), intensivering, vergrijzing en – inmiddels ongewisser – globalisering (zie onder meer recente adviezen en visies: In wat voor land willen wij werken? (Commissie Borstlap 2020); Het betere werk (WRR 2020); en Ongekend Talent, Brede Maatschappelijke Herwaardering (Ministerie van Financiën e.a. 2020). Interne flexibilisering – niet te verwarren met flexwerk - betekent het vergroten van de mogelijkheden om werknemers met een vast arbeidscontract ander werk te laten doen binnen hun eigen organisatie of in een pool van organisaties (bedrijvenpool). Duurzame inzetbaarheid richt zich op de mogelijkheden en de voorwaarden van werkenden om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te kunnen blijven functioneren. Gezondheid en het benutten van talent (kennis en vaardigheden) zijn kernaspecten van duurzame inzetbaarheid.

Deze *WEA 2019 Resultaten in Vogelvlucht* belicht hoe organisaties er eind 2019 voor stonden in termen van interne flexibilisering en duurzame inzetbaarheid. Maar deze publicatie rapporteert over veel meer zaken. Hoofdstuk 1 richt zich daarbij op de werving, inzet en organisatie van arbeid en daarmee behaalde prestaties door bedrijven en instellingen. Hoofdstuk 2 gaat nader in op de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden binnen organisaties. Hoofdstuk 3 beschrijft hoe werkgevers omgaan met arbeidsrisico's en gezond en veilig werken.

1 WERVING, INZET, ORGANISATIE EN PRESTATIES

Arbeidsproductiviteit

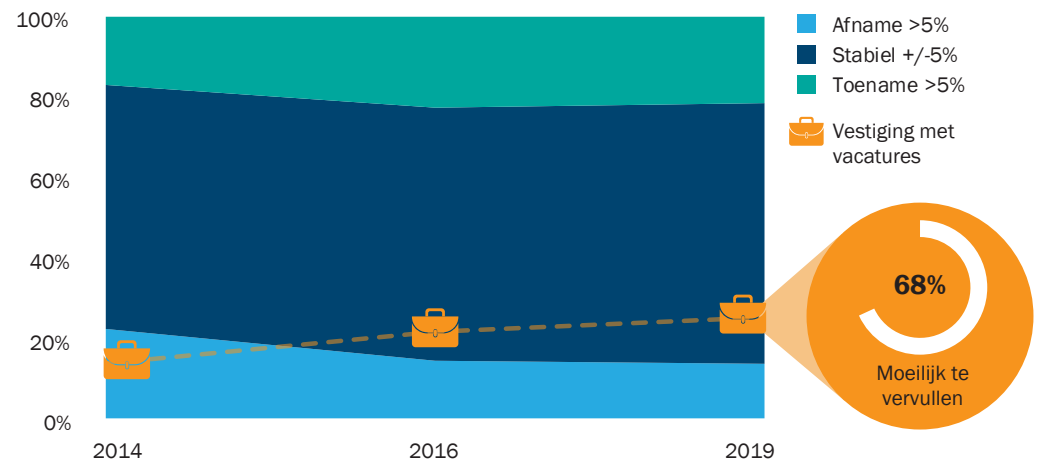
Bijna 82% van de werkgevers was in 2019 in sterke of zeer sterke mate tevreden over de gerealiseerde arbeidsproductiviteit in hun organisatie, het hoogste percentage sinds 2010 (toen 74%). 38% van de werkgevers had te maken met een toename tot sterke toename van de arbeidsproductiviteit in de afgelopen twee jaar, tegenover ruim 40% in 2016. In de industrie, bouw, ICT en financiële en zakelijke dienstverlening lag dit percentage nog hoger (bandbreedte 44 – 47%). Het aandeel werkgevers dat zijn arbeidsproductiviteit gelijk zag blijven steeg van 48% tot ruim 54%. Daarmee is sprake van een zekere kentering in de algehele stijgende lijn die is ingezet na 2012, de periode na de financiële crisis. Een kleine 8% gaf aan te maken te hebben met een daling, hetgeen neerkomt op meer dan een halvering ten opzichte van 2012. [WEA-vragen: 36;65]



Figuur 1.1 Arbeidsproductiviteitgroei, 2010 – 2019

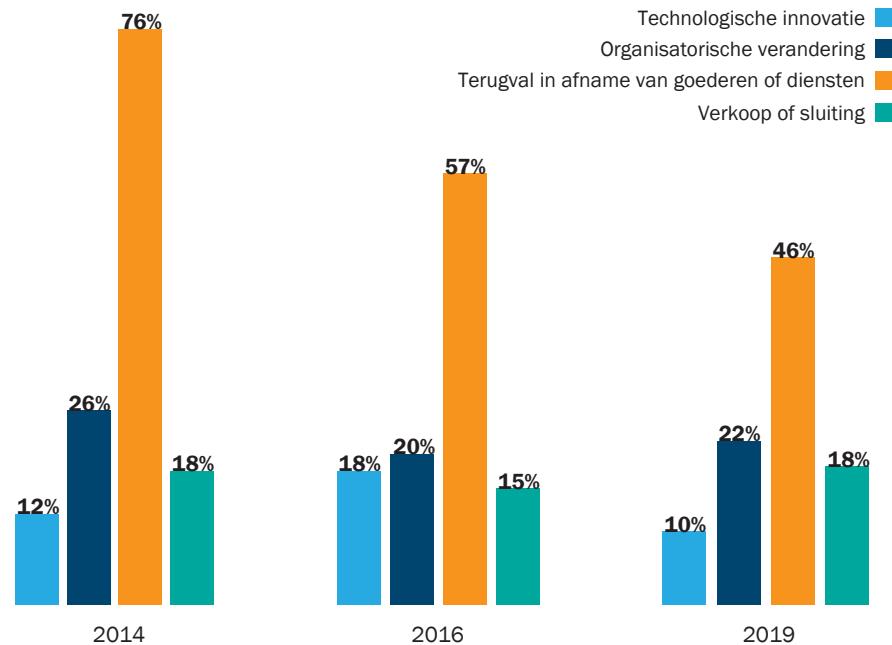
Personeelsbestand

Het personeelsbestand op vestigingsniveau ontwikkelde zich ook in 2019 positief. Het aandeel werkgevers dat te maken had met een nagenoeg gelijkblijvend aantal werknemers ten opzichte van 2016 steeg echter tot bijna 65%. 22% van de werkgevers kende een stijging van de werkgelegenheid van meer dan 5%; bij grotere werkgevers lag dit percentage met 40% aanmerkelijk hoger. Het aandeel werkgevers dat te maken had met een daling van meer dan 5% nam af tot bijna 14% (zie figuur 1.2).



Figuur 1.2 Personeelsbestand op vestigingsniveau, 2014 – 2019

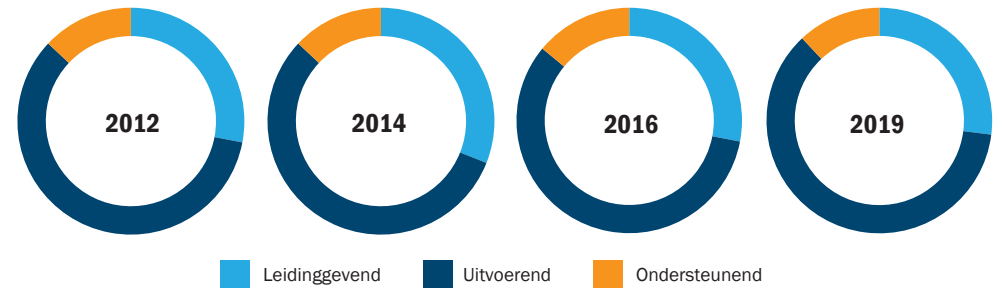
Het aandeel werkgevers met vacatures steeg van bijna 10% in 2012, via 15% in 2014 en ruim 22% in 2016 naar bijna 26% in 2019. Van deze vacatures was ruim 68% moeilijk vervulbaar, een stijging van bijna 6 procentpunt ten opzichte van 2016. Voor de afname in werkgelegenheid kunnen verschillende redenen worden aangevoerd. Een terugval in de afname van goederen of diensten wordt genoemd door bijna 46% van de werkgevers; dit aandeel neemt door de jaren heen wel significant af. Organisatorische verandering wordt door bijna 22% aangewezen als reden, gevolgd door verkoop of sluiting (ruim 18%) en technologische innovatie (bijna 10%) [WEA-vragen 46; 47; 50]



Figuur 1.3 Redenen afname personeelsbestand, 2014 – 2019

Samenstelling personeelsbestand

De samenstelling van het personeelsbestand per vestiging in termen van uitvoerend, ondersteunend en leidinggevend personeel is redelijk constant over de tijd. Het merendeel is uitvoerend (61%). Het aandeel leidinggevend personeel (27%) neemt af (ruim 30% in 2014). Voor uitvoerend personeel geldt het omgekeerde. Grotere werkgevers hebben naar verhouding minder leidinggevend in dienst. Bij werkgevers met meer dan 100+ personeel ligt dat percentage op ruim 11%, dat van uitvoerenden op 68% en van ondersteunend personeel op ruim 20%. Bij kleinere organisaties (5 – 9 werknemers) ligt het percentage leidinggevend met 32% substantieel hoger.



Figuur 1.4 Samenstelling personeelsbestand, 2012 – 2019

Automatisering en robotisering

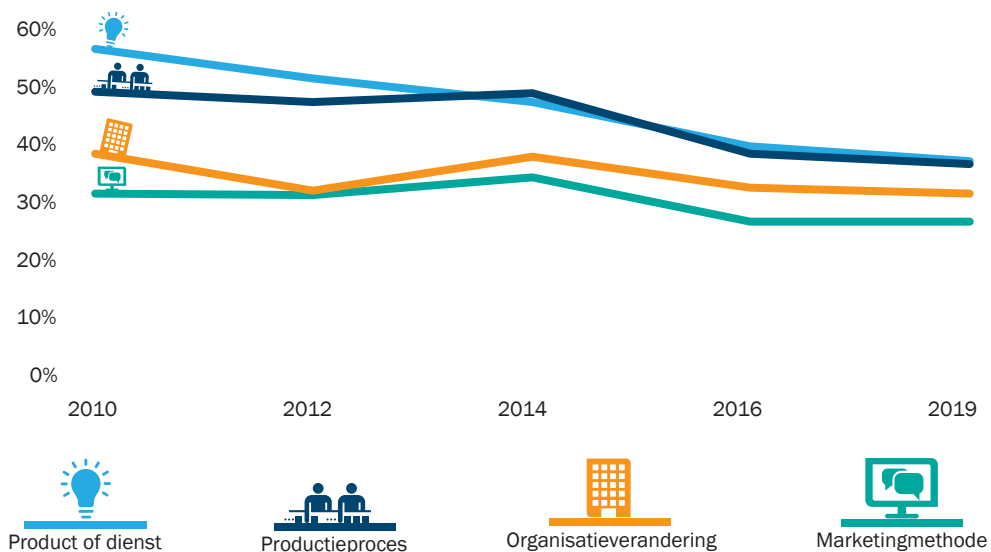
Van alle werkgevers zet 6% robots in in het productieproces. Bijna 55% van deze groep geeft als belangrijkste reden voor robotisering dat robots werk lichamelijk minder zwaar maken; bijna 45% geeft een besparing op de loonkosten aan, gevolgd door ruim 37% met een grotere productie. Kwaliteitsverbetering van het productieproces wordt door bijna 37% aangevoerd. Robotisering doet zich vooral voor bij grotere bedrijven (> 100 werknemers): (21% van de werkgevers) en in specifieke sectoren industrie (20%) en de landbouw (23%). In de handel (3%), vervoer (3%), bouw (4%) en de zorg (4%) is robotisering vooralsnog beperkt.

Een kwart van de werkgevers (25%) geeft aan gebruik te maken van gespecialiseerde automatiseringstoepassingen. Bij bijna een kwart van de werkgevers wordt gespecialiseerde software gebruikt, zoals workflow software en ERP, vooral in organisaties met 10 of meer werknemers. Gebruik van software voor bedrijfsprocessen (licht stijgende trend) en gespecialiseerde automatiseringstoepassingen (stabiel) zien we vooral in de industrie, de ICT en de zakelijke dienstverlening. [WEA-vragen: 43; 44]

Innovatie

Bijna 37% van de werkgevers introduceerde in de afgelopen twee jaar nieuwe producten of diensten; eenzelfde percentage voerde één of meer innovaties in hun productieproces door. 26% introduceerde een nieuwe of verbeterde marketingmethode en 32% voerde één of meer organisatorische veranderingen door.

Grotere vestigingen (> 50 werknemers) innoveren meer, zowel in termen van nieuwe producten, diensten, productieproces als organisatorische verandering. Alleen de introductie van verbeterde marketingmethodes laat geen onderscheid zien naar vestigingsgrootte. De ICT-sector innoveert het meest in nieuwe producten en diensten, en marketing. Diezelfde ICT-sector maar ook het openbaar bestuur zetten sterk in op innovatie van het productieproces.



Figuur 1.5 Innovatie naar type, 2010 – 2019

Wat opvalt als we de ontwikkeling in de tijd bezien is dat het aandeel werkgevers dat innoveert over de gehele linie een dalende trend vertoont (figuur 1.5), waarbij vooral de jaren 2016 en 2019 achterblijven. [WEA-vraag: 35]

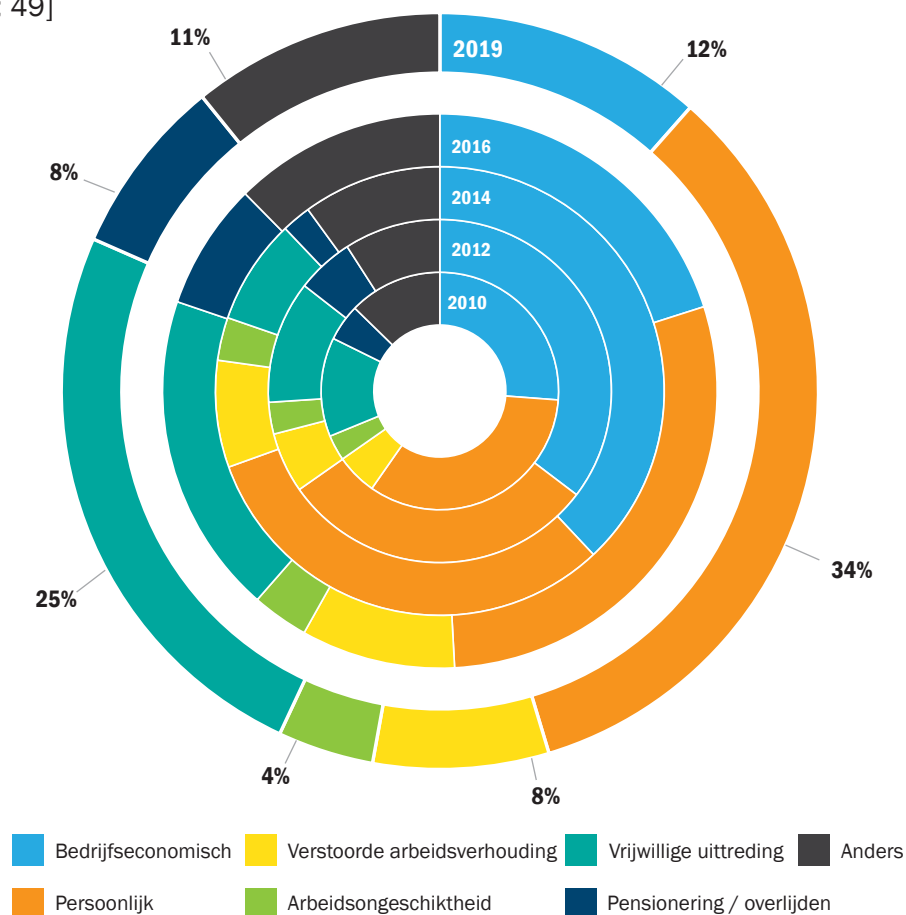
Kwalificaties en ervaring werknemers

In de ogen van werkgevers is 90% van het personeel in termen van kwalificaties en ervaring voldoende toegerust voor hun werk. Dit percentage is stabiel door de jaren heen. Bijna 4% van de werkgevers geeft aan dat werknemers hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid, een percentage dat in de tijd toeneemt (bijna 2% in 2012, 3% in 2014) maar sinds 2016 stabiel lijkt. In 2019 vindt bijna 3% van de werkgevers dat werknemers te hoog zijn opgeleid voor hun taken, het hoogste percentage sinds 2012. Vooral de vervoerssector springt er uit (ruim 9%). Ruim 1% van de werkgevers vindt dat werknemers te laag zijn opgeleid voor hun taken. [WEA-vragen: 51; 52]

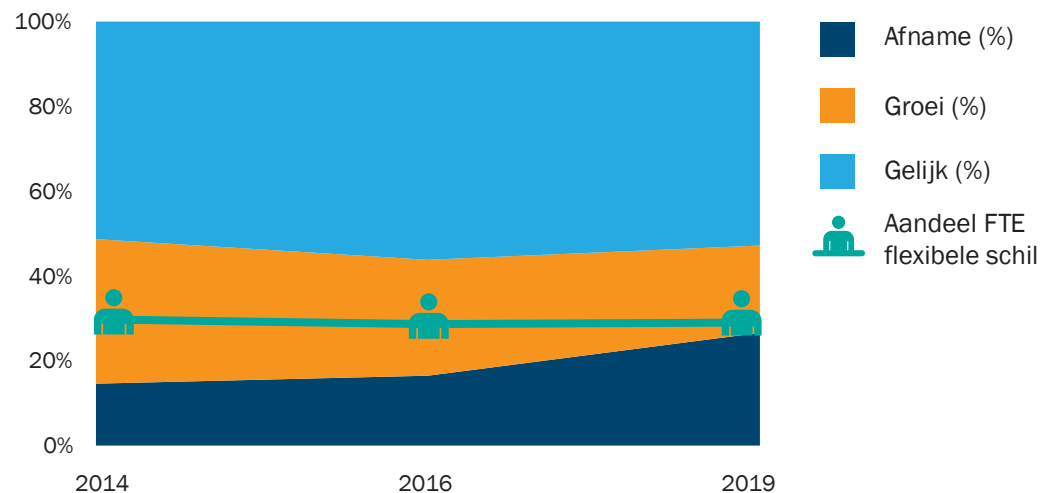
Ontslag en arbeidsongeschiktheid

Het aantal in 2019 ontbonden arbeidsovereenkomsten als percentage van het totale personeelsbestand lag, net als in 2016, op 12%. In iets meer dan de helft van de gevallen (53%) is het de werkgever die het contract beëindigde. Vooral in de recreatieve sector (63%), het onderwijs (ruim 60%), de ICT (60%) en de zakelijke dienstverlening (56%) lagen die percentages substantieel hoger. Het aandeel werknemers dat zelf zijn baan beëindigt is echter fors toegenomen, van een relatief constant percentage van 40 – 41% in de periode 2010 – 2016 tot ruim 47% in 2019, met uitschieters in de landbouw (55%), de zorg (57%) en de financiële sector (71%).

Belangrijkste reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever was persoonlijk disfunctioneren of verwijtbaar handelen (34%), gevolgd door vrijwillige uittreding (sterk stijgend, van 7% in 2014 naar bijna 25% in 2019), bedrijfseconomische redenen (sterk dalende trend van 38% in 2014 naar 12% in 2019), pensionering/ overlijden (8%, stijgend), verstoorde arbeidsrelatie (8%) en arbeidsongeschiktheid (4%). [WEA-vragen: 48; 49]



Figuur 1.6 Redenen beëindiging arbeidsovereenkomst door werkgevers, 2010 – 2019



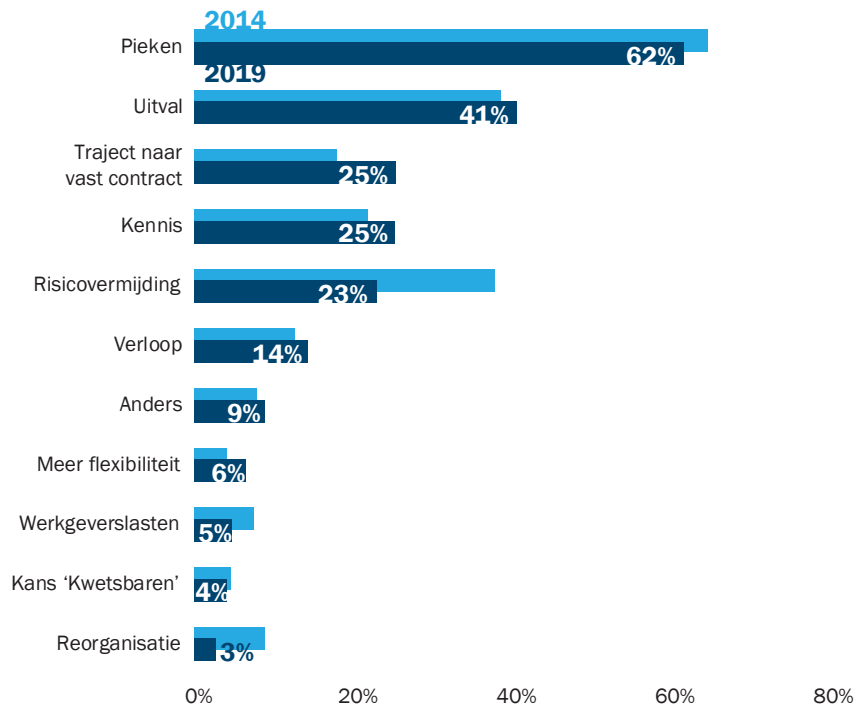
Figuur 1.7 Aandeel en verwachtingen flexibele schil, 2014 – 2019

Flexibilisering

In 2019, voor de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans, ligt de gemiddelde verhouding per vestiging tussen vaste en flexibele arbeidskrachten gemeten in fte (*fulltime equivalents*) op 71% tegenover 29%, een verhouding die sinds 2014 onveranderd is (figuur 1.7), met bovendien minimale verschillen tussen vestigingsomvang. Alleen voor werkgevers met een personeelsomvang van 5 – 9 personen ligt het percentage vaste banen in fte iets lager (68%). Vaste banen zijn vooral te vinden in de industrie, de bouw, de financiële sector, het openbaar bestuur en het onderwijs. Flexibele banen komen onder meer relatief veel voor in de landbouw en de horeca. Werkgevers verwachten in 2019 in toenemende mate een afname van hun flexibele schil (nog maar een kleine 15% in 2014 tegen ruim 26% in 2019). Het aandeel werkgevers dat verwacht dat de flexibele schil even groot blijft daalt na 2016 met ruim 1,5%-punt naar 53%. [WEA-vragen: 67; 68]

Motieven flexibilisering

Als voornaamste motieven om flexwerkers aan te nemen noemden werkgevers in 2019 pieken in de personeelsbehoefte (62%), opvangen van uitval van personeel (zwangerschap/verlof: 41%) en werving (opstap naar een vast contract: 25%). Niet het risico willen lopen te veel vast personeel in dienst te hebben (23%) is als motief in 2019 veel minder van belang dan in 2014. Inhuur vanwege specifieke kennis en vaardigheden (25%) en inhuur van flex omdat het vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is (6%) nemen als motieven juist licht toe. Het omgekeerde geldt voor het opvangen van pieken en het niet willen dragen van werkgeverslasten. Een in de tijd stabiele 4% van de werkgevers wil met flex 'kwetsbare groepen' een kans geven, maar daarvoor niet alle risico's dragen.

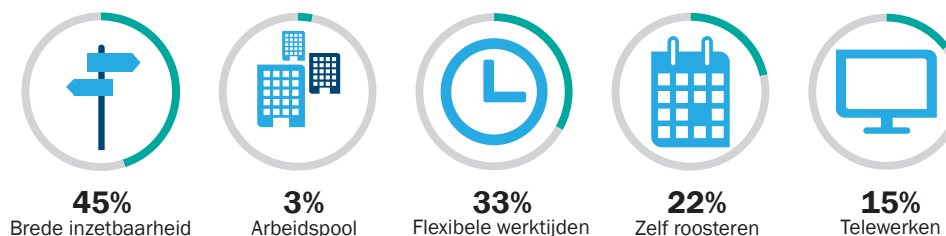


Figuur 1.8 Motieven flexcontracten, 2014 en 2019

Interne flexibiliteit, thuiswerk en overwerk

Veel werkgevers bieden hun werknemers de ruimte voor flexibele werktijden, zelf roosteren, overwerk en telewerken. Daarnaast zetten werkgevers in op interne flexibilisering, ofwel het vergroten van de mogelijkheden om werknemers met een vast arbeidscontract ander werk te laten doen binnen hun eigen organisatie of in een pool van organisaties (bedrijvenpool). Dit vergroot de mogelijkheid om variaties in personeelsbehoefte op te vangen en de organisatie wendbaarder te maken.

Brede inzetbaarheid van personeel wordt in 2019 door 45% van de werkgevers toegepast. 3% van de werkgevers past een arbeidspool met andere bedrijven toe, een aandeel dat sinds 2014 stabiel is. Bijna 15% van de werkgevers biedt de mogelijkheid om vaak thuis te werken (zie figuur 1.9), een duidelijke toename van de ruim 10% in 2012. Een kwart van de werkgevers biedt in sterke mate keuzemogelijkheden in werktijden aan en ruim 21% past in 2019 'zelf roosteren' toe; in beide gevallen is sprake van een lichte stijging ten opzichte van 2012. Een derde van de werkgevers past flexibele werktijden toe, een aandeel dat lijkt af te nemen sinds 2014 (39%).



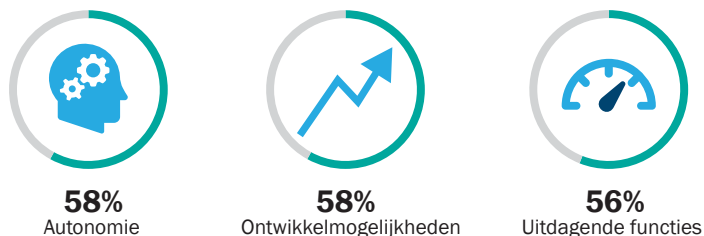
Figuur 1.9 Invulling van arbeidstijd en -vraag in 2019

Bij bijna 19% van de werkgevers is in sterke mate sprake van onregelmatige werktijden, een fors lager percentage dan eerdere jaren (25% in 2014 en 2016). Werkgevers schatten het percentage werknemers dat buiten kantooruren werkt op bijna 29%. Dat percentage is gedaald ten opzichte van vorige metingen (ruim 33% in 2012). Bij 16% van de werkgevers is in sterke mate sprake van overwerk.

Flexibiliteit wordt ook buiten de deur gezocht: bijna 11% van de werkgevers zegt in sterke of zeer sterke mate werk uit te besteden aan derden. En, last but not least, een stabiele 21% van de werkgevers werkt in sterke of zeer sterke mate met flexcontracten om zo variaties in de personeelsbehoefte op te kunnen vangen. [WEA-vragen: 37;38; 39]

Voorwaarden en mogelijkheden flexwerkers

Bijna 56% van de werkgevers zegt zijn flexibele werknemers ('flexwerkers') uitdagende functies te bieden, een aandeel dat door de jaren heen fors stijgt (43% in 2012). Een navenant percentage werkgevers biedt flexwerkers autonomie in hun werk (58%) en ontwikkelmogelijkheden (58%), en in beide gevallen nemen die fors toe.



Figuur 1.10 Voorwaarden en mogelijkheden flexwerk, 2019

Bijna 76% van de werkgevers zegt flexwerkers makkelijk op te nemen in zijn bedrijfscultuur, een percentage dat sinds 2012 (68%) eveneens fors is gestegen. Kijken we naar autonomie, ontwikkelmogelijkheden en uitdagende functies voor flexwerkers in verschillende sectoren dan springt vooral de ICT-sector er positief uit met rond de 80% van alle werkgevers. Ook veel werkgevers in de zorg bieden autonomie (75%) en ontwikkelmogelijkheden (68%).

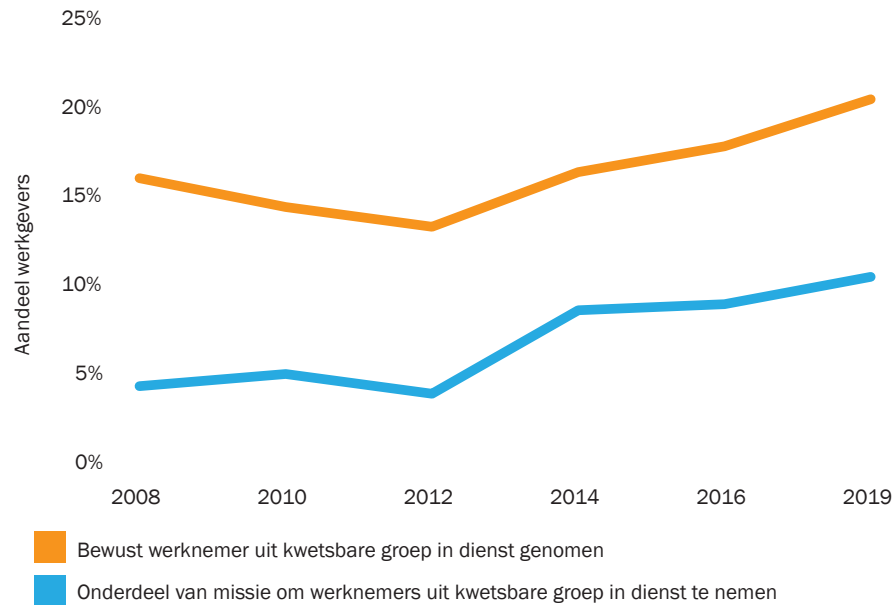
Het percentage werkgevers in de industrie en het onderwijs dat ontwikkelmogelijkheden aan flexwerkers biedt blijft fors achter, met 43% respectievelijk 44%. Ditzelfde geldt op het aspect autonomie voor de vervoerssector (41%) en de handel (47%) en op uitdagende functies voor de landbouw (43%). Zowel tussen sectoren als tussen vestigingsgrootteklassen zijn er overigens weinig echt grote relatieve verschillen waar te nemen. [WEA-vraag: 40]

Discriminatie

Ruim 66% van alle werkgevers zei in 2019 bewust rekening te houden met het tegengaan van discriminatie in werving en selectie. Dit gebeurde vaker bij grotere vestigingen (10 of meer werknemers) en non-profitorganisaties. Bij werkgevers met meer dan 50 werknemers was dit percentage 86% [WEA-vraag: 62]

Kwetsbare groepen

Voor ruim 10% van de werkgevers is de inzet van 'kwetsbare groepen', waaronder langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten, expliciet onderdeel van hun missie. Ruim 20% van de werkgevers heeft de laatste twee jaar bewust mensen uit één of meer van deze kwetsbare groepen in dienst genomen.



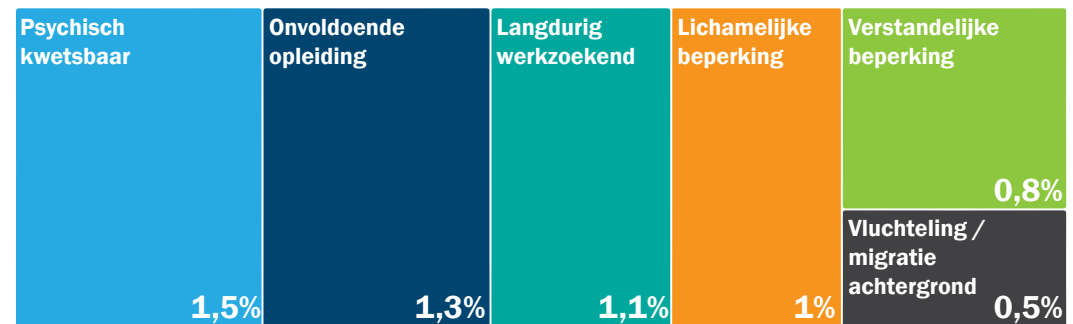
Figuur 1.11 Werkgevers en kwetsbare groepen, 2008 – 2019

Beide percentages zijn opmerkelijk gestegen. In 2012 had nog slechts een kleine 4% van de werkgevers de inzet van kwetsbare groepen opgenomen in hun missie en nam nog ruim 13% mensen uit kwetsbare groepen in dienst in de laatste twee jaar. Hoe groter de vestiging hoe groter beide percentages. Bij vestigingen met 100+ werknemers was dit zelfs 38% (missie) respectievelijk 60% (in dienst). Wel is sprake van een opmerkelijk verschil tussen for profit- en non-profitinstellingen, zowel in intentie als realisatie.

In 2019 had 22% van de non-profitorganisaties kwetsbare groepen opgenomen in hun missie en had 29% bewust mensen uit één of meer van deze kwetsbare groepen in dienst genomen de laatste twee jaar, tegenover 9% respectievelijk 20% bij winstgerichte organisaties.

Vooral in het openbaar bestuur is de inzet van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie (ruim 33%), op afstand gevolgd door de ICT sector (15%), als tweede. In de sectoren vervoer, recreatie en bouw was dat achter-eenvolgens bij slechts 5%, 6% en 7% van de werkgevers. Het openbaar bestuur gaat aan kop bij aanneme (41%), gevolgd door de landbouw, de horeca (beide 31%), de industrie (29%) en het onderwijs (28%). De zorg en recreatie zijn hekkensluiters met 14% en 10%.

Van alle werknemers was in 2019 7% afkomstig uit kwetsbare groepen, 2 procentpunt meer dan in 2016 en de jaren daarvoor. Van deze zeer diverse groep (zie figuur 1.12) was de groep psychisch kwetsbaren de grootste (1,5%), gevolgd door werknemers met onvoldoende opleiding (1,3%) en langdurig werkzoekenden (1,1%). 1,0% respectievelijk 0,8% had een lichamelijke of verstandelijke beperking. Een half procent was vluchteling of had een migratie achtergrond. [WEA-vragen: 53; 54; 56]



Figuur 1.12 Kwetsbare groepen naar categorie, 2019

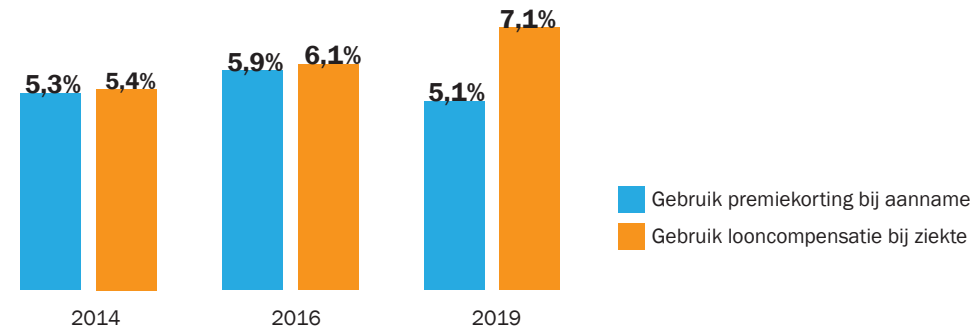
Aannamebeleid kwetsbare groepen

Bijna 24% van alle werkgevers geeft aan tenminste één actie te ondernemen om arbeidsbeperkten aan te nemen of dat concreet van plan te zijn. Dit percentage is relatief hoger bij grotere vestigingen (> 9 werknemers), non-profit organisaties en in de industrie, de ICT en het openbaar bestuur. Het merendeel van alle werkgevers (20%) beoogt een werkervaringsplek, stage of leerwerkproject te bieden. Ruim 3% denkt aan het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten en 2% denkt dat te doen vanuit bestaande banen. Bijna 56% neemt vooralsnog geen actie en 20% weet nog geen actie. [WEA-vraag: 55]

De meest voorkomende belemmering, zo stellen grote organisaties (100+ werknemers), is dat hun werkzaamheden zich niet voor inzet van kwetsbare groepen zouden lenen (ruim 50% van de grote werkgevers), gevolgd door de verwachte kosten van begeleiding en organisatorische rompslomp (bijna 22% respectievelijk 17%). Ook bij kleine organisaties (2 – 4 werknemers) geven werkgevers aan dat werkzaamheden zich niet lenen voor mensen uit kwetsbare groepen (ruim 47%). Bijna 20% geeft echter aan geen belemmeringen te zien. 13% zegt niet te weten welke belemmeringen er zijn [WEA-vraag: 58]

Wajongers

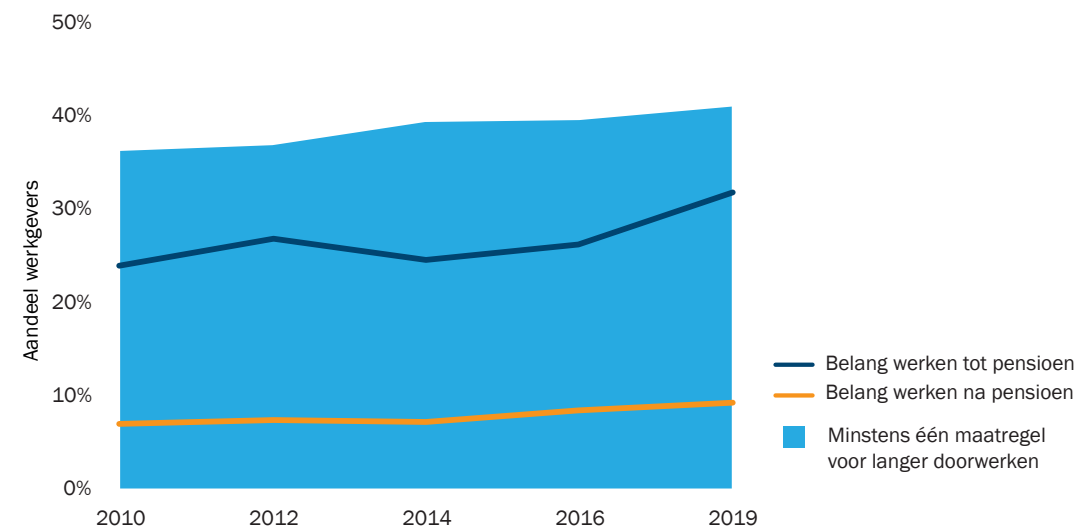
In 2019 maakte 5% van de werkgevers gebruik van premiekorting of vrijstelling bij aanname van 'Wajongers' – jongeren met een ziekte of handicap (figuur 1.13). Het gebruik van loonkostencompensatie bij ziekte (7% van de werkgevers in 2019) steeg; het gebruik van premiekorting bij aanname daalde echter ten opzichte van 2016.



Figuur 1.13 Gebruik Wajongregeling, 2014 – 2019

Doorwerken tot en na het pensioen

Een toenemend deel (32%) van de werkgevers vindt het belangrijk dat werknemers tot aan hun pensioen doorwerken. Dit is vooral het geval bij grotere organisaties (> 49 werknemers) en in de sectoren industrie, bouw, vervoer en horeca.



Figuur 1.14 Belang doorwerken tot en na pensioen, 2010 – 2019

In de zakelijke en recreatieve sector blijkt dit belang af te nemen ten opzichte van eerdere jaren. Ruim 9% van alle werkgevers geeft aan dat het voor de personele bezetting in hun vestiging belangrijk is dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken. Dit gebeurt bovengemiddeld in het openbaar bestuur (36%), de handel (14%) en de industrie (13%). Bij werken tot aan en na het pensioen stijgt het aandeel werkgevers dat ‘ja’ antwoordt significant. [WEA-vragen: 60; 61]

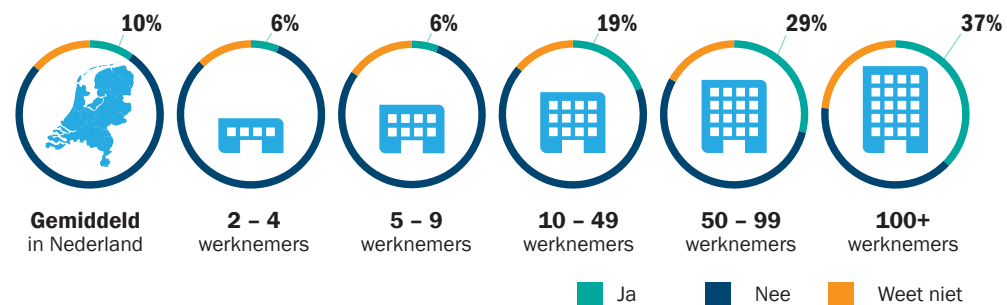
Een gestaag toenemend aandeel werkgevers (41% in 2019 versus 36% in 2010) geeft aan tenminste 1 voorziening of maatregel te treffen zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken (zie figuur 1.14). Er wordt daarbij relatief veel ingezet op een kortere werkweek of aanpassing van werktijden op individuele basis (17%), extra vrije dagen bij oudere werknemers (19%) en verlichting of aanpassing van het takenpakket (zgn. job-crafting: 16%) (zie figuur 1.16). Specifiek voor oudere werknemers zijn de deeltijd-VUT en het vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst (‘geen zware diensten’). [WEA-vraag: 62]



Figuur 1.15 Maatregelen om langer te kunnen doorwerken, 2019

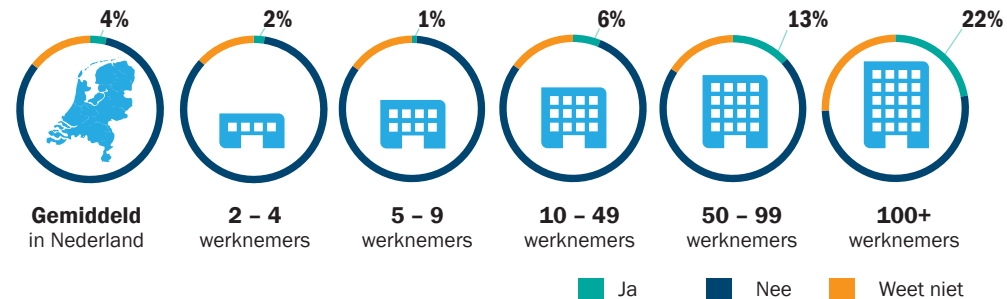
Stimuleringsregelingen gericht op doorwerken

In 2019 maakte bijna 10% van werkgevers gebruik van de premiekorting bij aanneme van 50-plussers, een daling van 1 procentpunt ten opzichte van 2016. Grotere vestigingen maken meer gebruik van de premiekorting. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers is dit zelfs meer dan 37%.



Figuur 1.16 Gebruik werkgevers van premiekorting bij aannemen van 50+ers in 2019, naar organisatiegrootte

Het percentage werkgevers dat gebruik maakt van loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen 55-plussers blijft beperkt (bijna 4%) maar stijgt wel. Hoe groter de vestiging, hoe hoger overigens dit aandeel. Bij werkgevers met 100+ werknemers ligt dit percentage zelfs op meer dan 22%.

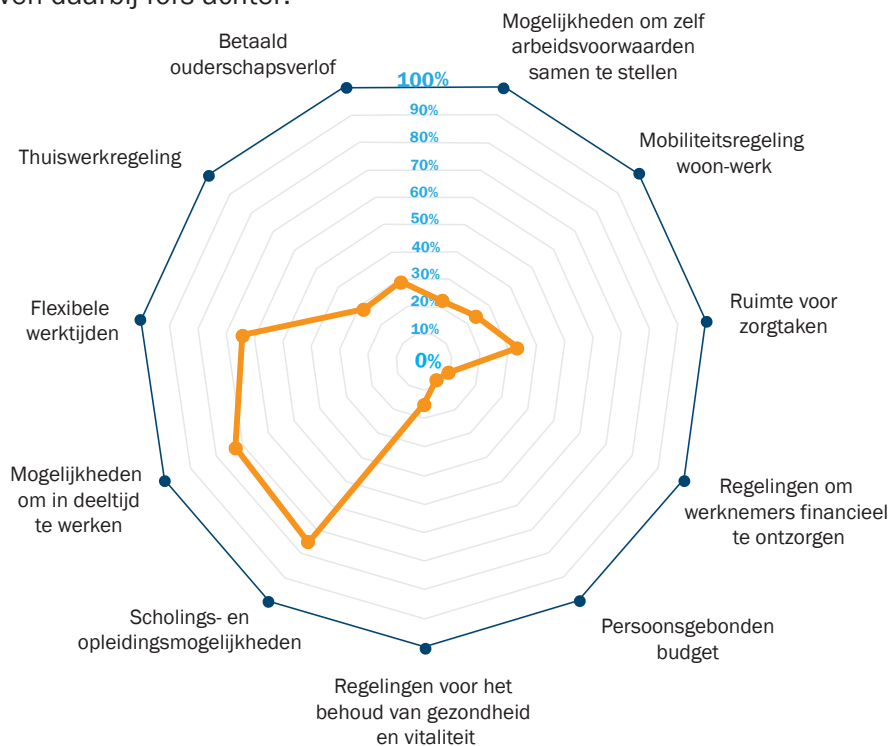


Figuur 1.17 Gebruik werkgevers van loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen 50+ers in 2019, naar organisatiegrootte

2 ARBEIDSVERHOUDINGEN EN -VOORWAARDEN

Arbeidsvoorwaarden

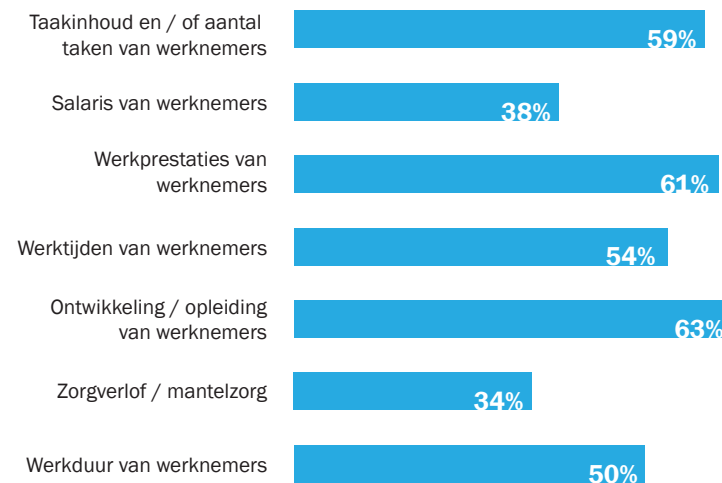
Werkgevers bieden een breed en in de tijd steeds breder palet aan arbeidsvoorwaarden, waaronder mobiliteitsregelingen woon-werk (24%), zorgtaken (33%), regelingen voor het behoud van gezondheid en vitaliteit (15%), en ruimte om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen (22%) (zie figuur 2.1). Het aanbod van arbeidsvoorwaarden is groter naarmate de omvang van de organisatie toeneemt. Relatief veel werkgevers in het non-profitsegment en in dienstensectoren zoals de ICT, de financiële sector, het onderwijs en de zorg bieden de in figuur 3.1 genoemde arbeidsvoorwaarden aan. Productiesectoren zoals de landbouw of de industrie en de sectoren vervoer en bouw blijven daarbij fors achter.



Figuur 2.1 Aanbod arbeidsvoorwaarden (% werkgevers), 2019

Individueel maatwerk

Werkgevers bieden door de tijd gezien in toenemende mate (veel tot heel veel) individueel maatwerk, variërend van werktijden, ontwikkeling / opleiding van medewerkers, taakhoud, zorgverlof / mantelzorg, werkplek, en werkduur.



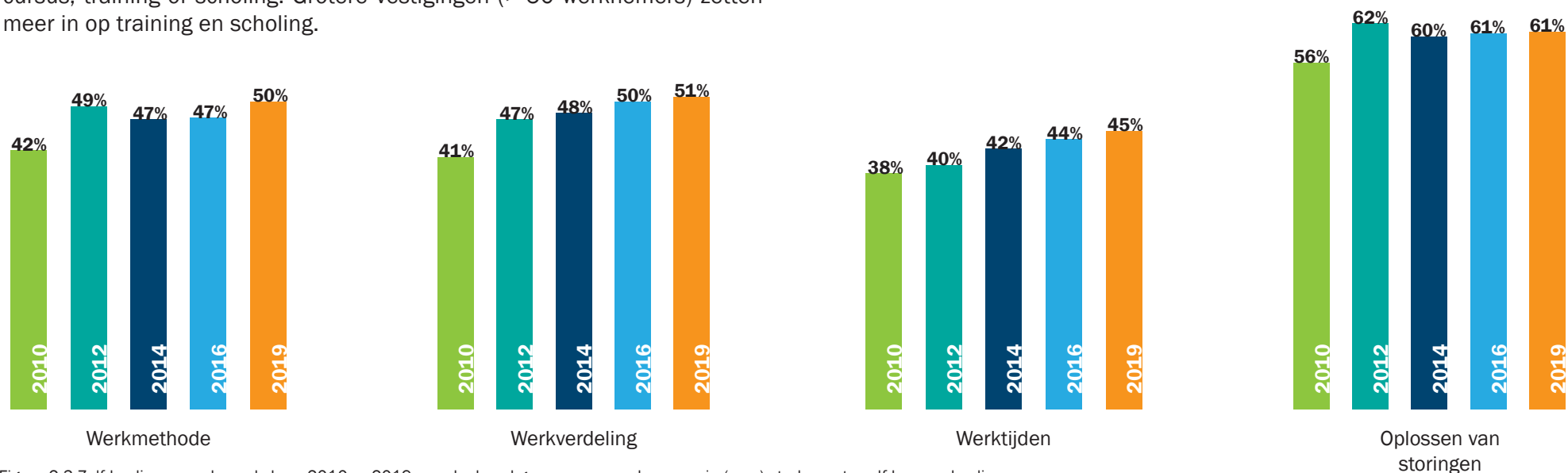
Figuur 2.2 Ruimte voor individueel maatwerk in 2019, % werkgevers dat (heel) veel ruimte biedt voor maatwerk.

Deze toename geldt ook voor het percentage werkgevers dat zijn uitvoerende werknemers zelf laat beslissen over hun werkmethode, werkverdeling, werktijden en pauzes, of het oplossen van operationele problemen / storingen in het productie- of werkproces. De algemene trend is er een van grotere autonomie (zie figuur 2.3).

Toch is die ruimte niet overall even groot. In de ICT, zakelijke en financiële dienstverlening, de zorg en in het openbaar bestuur ligt de mate van zelf beslissen – autonomie breed – op de werkvloer substantieel hoger dan gemiddeld. Dit geldt bij het openbaar bestuur overigens niet voor werkverdeling (40% tegenover 51% gemiddeld). Bij de landbouw, de industrie, de handel en de horeca zijn de scores fors lager – tot meer dan 20 procentpunt – dan gemiddeld, behalve bij het oplossen van operationele problemen / storingen waar de scores dichterbij het gemiddelde liggen. [WEA-vragen: 29; 30; 32; 34; 37]

Training en scholing

Bijna een kwart van de werkgevers (23%) geeft aan dat 75% of meer van hun werknemers het afgelopen jaar in werktijd een cursus, training of scholing heeft gevolgd. Voor bijna 28% van de werkgevers geldt dat 25% of minder van het personeel dit deed. Bij 26% volgde geen van de werknemers een cursus, training of scholing. Grotere vestigingen (> 50 werknemers) zetten meer in op training en scholing.



Figuur 2.3 Zelf beslissen op de werkvloer, 2010 – 2019, aandeel werkgevers waar werknemers in (zeer) sterke mate zelf kunnen beslissen

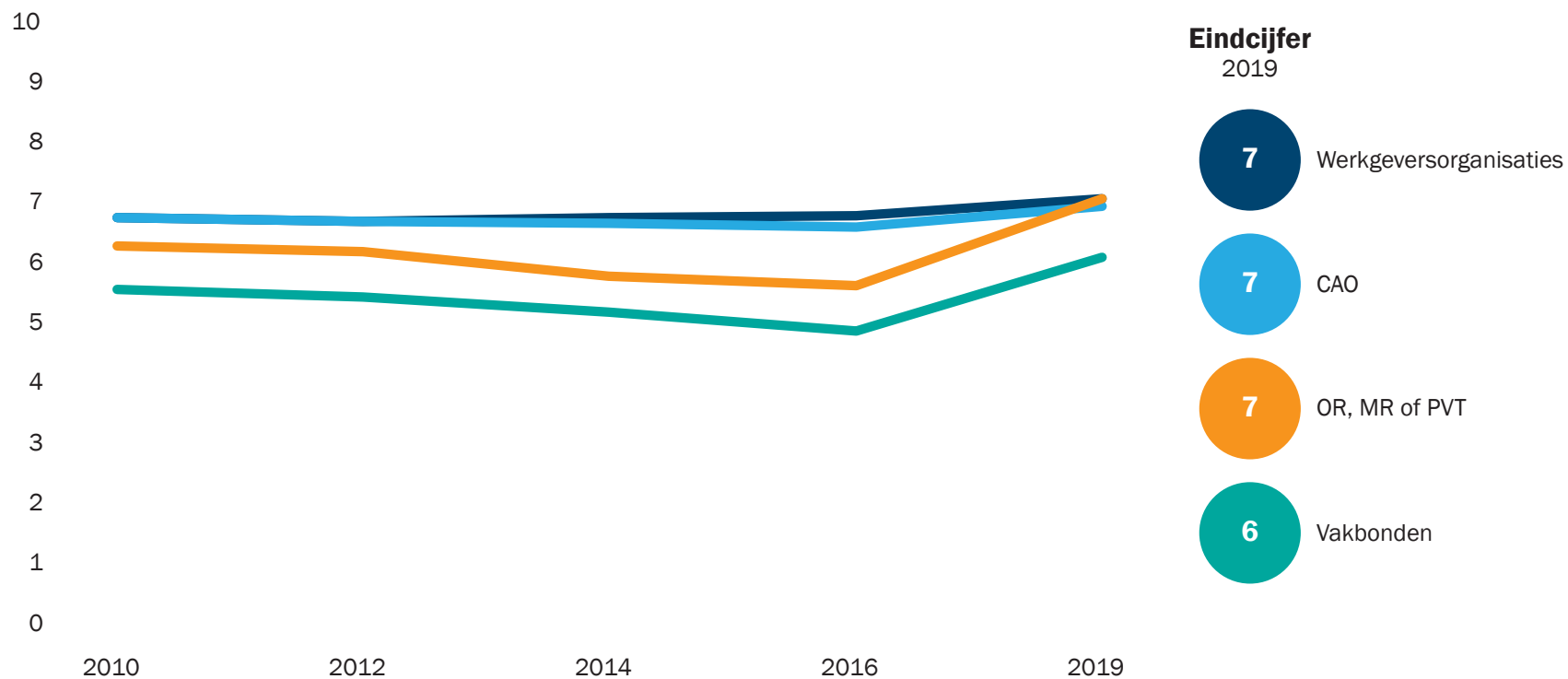
Training en scholing komen relatief vaker voor bij non-profit organisaties, in het vervoer, de financiële sector en het openbaar bestuur, maar ook het onderwijs en de zorg. In de horeca en landbouw daarentegen niet. Door de tijd heen zien we hierin geen significante verandering. [WEA-vraag: 63]

Financiering training en scholing

Bijna 10% van de werkgevers geeft aan gebruik te maken van een O&O-fonds voor een (deel-)vergoeding van de kosten voor scholing van werknemers. Relatief vaak gebeurt dit in de sectoren industrie, bouw en vervoer. Ruim 20% van de werkgevers geeft aan dat er geen O&O-fonds bestaat in hun bedrijfstak. Bij grotere werkgevers zijn O&O-fondsen relatief bekender. Toch geeft 56% van de werkgevers aan nog nooit van O&O-fondsen te hebben gehoord. 14% is er wel mee bekend maar maakt er geen gebruik van. Het gebruik en bekendheid veranderen niet noemenswaardig in de tijd. [WEA-vraag: 29]

Werkgevers, OR/PVT, CAO

45% van de werkgevers is lid van een werkgeversvereniging, een percentage dat significant daalt (2012: 58%). De waardering voor de belangenbehartiging door werkgeversorganisaties stijgt licht, naar een 7 in 2019. Eenzelfde opgaand beeld zien we in de waardering van werkgevers voor CAO-afspraken (figuur 2.4). Ook de waardering van werkgevers voor organisaties die de belangen van werknemers behartigen, zoals de vakbond, ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT), laat eenzelfde trend zien, hetgeen duidt op een sterke verbetering van het werkgevers-werknemersklimaat. [WEA-vragen: 26; 27; 28; 31]

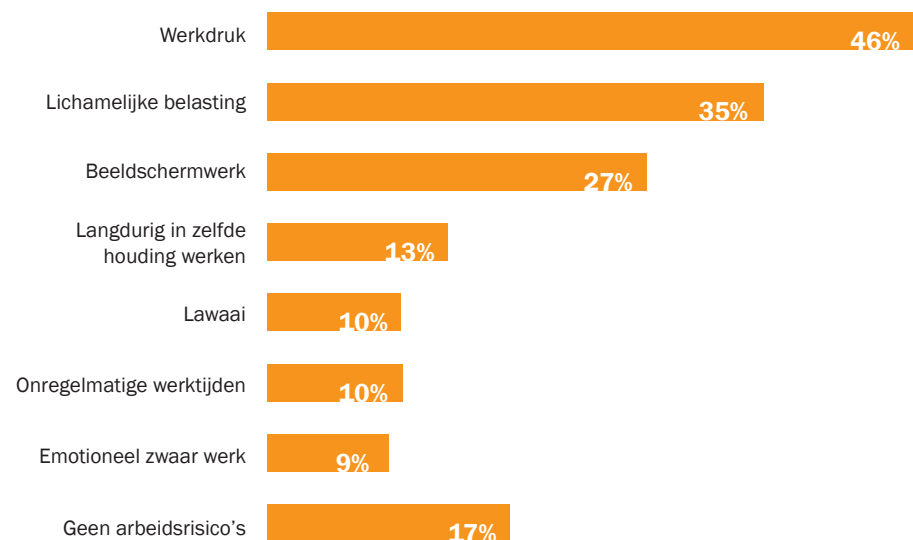


Figuur 2.4 Waardering belangenrepresentanten, 2008 – 2019

3 GEZOND EN VEILIG WERKEN

Arbeidsrisico's

De door werkgevers meest genoemde arbeidsrisico's voor personeel zijn werkdruk (46%), lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken: 35%) en beeldschermwerk (27%). Werkdruk, emotioneel zwaar werk en beeldschermwerk worden door de jaren heen meer genoemd als belangrijkste risico's. Lawaai wordt aanmerkelijk minder genoemd (daling van 7%-punt). Ook lichamelijke belasting, 'knel-/plet-/snijgevaar', valgevaar, aanrijd-gevaar, onregelmatige werktijden en overige arbeidsrisico's worden in de tijd minder genoemd. [WEA-vragen: 7; 23]



Figuur 3.1 Belangrijkste arbeidsrisico's, 2019

Overleg en maatregelen arbo en verzuim

70% van de werkgevers geeft aan overleg met werknemers te hebben over arbo en verzuim en 78% over arbeids- en rusttijden. 50% van de werkgevers treft maatregelen voor werknemers om langer door te kunnen werken. Deze maatregelen worden sinds 2012 door beduidend meer werkgevers toegepast, met toenames van 10-procentpunt of meer. Maar niet overal; in de landbouw, horeca, de financiële sector en de recreatiesector vindt relatief weinig overleg plaats met werknemers. 49% spreekt zijn werknemers aan op een ongezonde leef- of werkstijl.



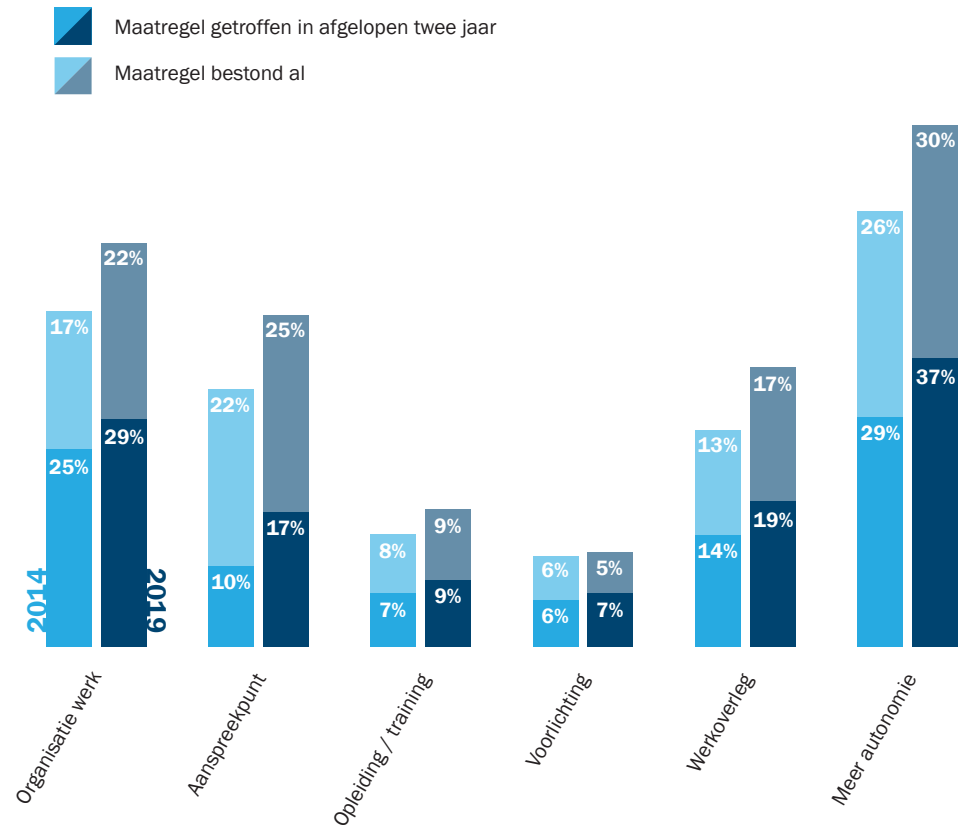
Figuur 3.2 Interventies arbeidsrisico's, 2019

Werkgevers zetten naast overleg ook andere maatregelen in op arbo en verzuim. Ruim 65% van de werkgevers geeft aan tenminste één specifieke maatregel te hebben doorgevoerd in de afgelopen twee jaar. Non-profit organisaties en werkgevers in de industrie, het openbaar bestuur en de zorg deden dit relatief vaker.

Het spectrum van maatregelen dat door werkgevers de laatste twee jaar is doorgevoerd loopt sterk uiteen, van persoonlijke beschermingsmiddelen (bijna 25% van de werkgevers), technische verbeteringen (18%) tot aanpassingen in het werk (20%) en begeleiding bij verzuim en integratie (16%). Maar ook integraal beleid voor veilig en gezond werken (15%), het bevorderen van een gezonde levensstijl (13%), prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen (12%). Bijna 30% van de werkgevers geeft aan geen arbo- en verzuim-maatregelen te hebben ingevoerd in de laatste twee jaar. Dit percentage is fors lager dan in 2012 (toen 37%). De bandbreedte tussen organisaties van verschillende omvang is echter groot. Kleine werkgevers zitten meestal onder het gemiddelde percentage, terwijl grotere werkgevers, vooral vanaf 50 werknemers daar vaak fors boven zitten. Bij werkgevers met minder dan 5 werknemers lagen die percentages voor het merendeel onder het gemiddelde, en in een aantal gevallen onder de 10%. 40% voerde de afgelopen twee jaar helemaal geen arbo- of verzuim-maatregel in, tegenover 3,5% van de grote werkgevers (personeelsbestand 100+). Gemiddeld 11% van de werkgevers geeft aan maatregelen getroffen te hebben specifiek gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn, zoals ZZP'ers/ freelancers (7%), uitzendkrachten / gedetacheerden (5%) en vrijwilligers (1%). Bij grotere organisaties (> 50 werknemers) is dit percentage 22%, het dubbele. Vooral in de horeca (1%), financiële sector (3%), het onderwijs (6%), de handel (7%) en recreatie (7%) ligt dit percentage zeer laag. Hierin is door de jaren geen aanwijsbare verbetering. [WEA-vragen: 8; 9; 23]

Psychosociale risico's (PSA)

Om psychosociale risico's te verminderen hanteren werkgevers verschillende maatregelen, variërend van het geven van meer autonomie; werkoverleg en functioneringsgesprekken en inzet op voorlichting, time-management of assertiviteit tot veranderingen in de organisatie van werk; het zorgen voor een aanspreekpunt; en opleiding en training (zie figuur 3.3).



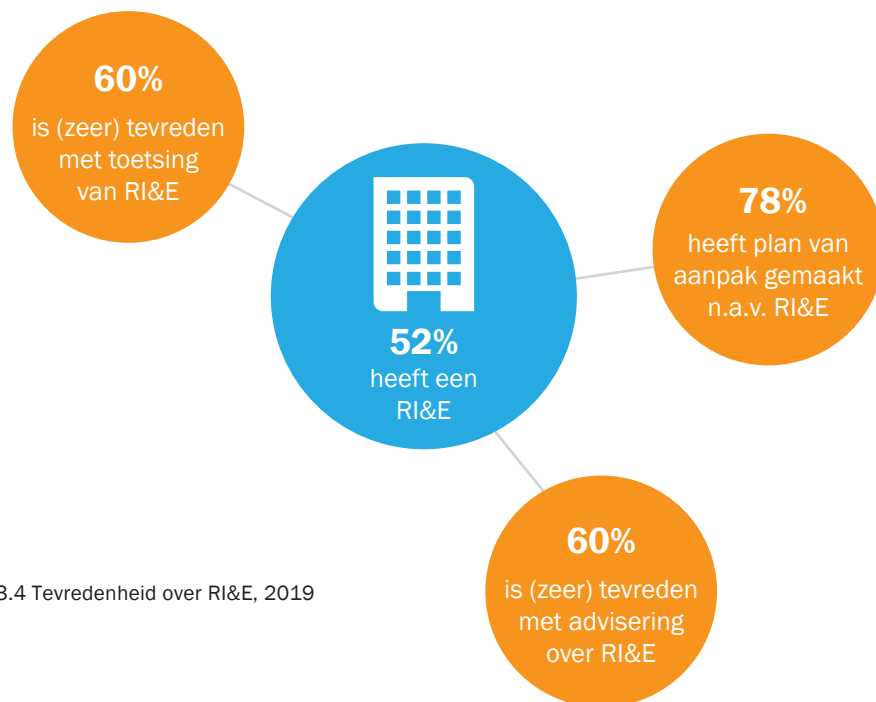
Figuur 3.3 Psychosociale maatregelen, stand in 2014 en 2019

Figuur 3.3 geeft de vorderingen op deze zes domeinen weer, waarbij de situaties in 2014 en 2019 met elkaar zijn vergeleken. In beide gevallen werd werkgevers gevraagd welke maatregelen zij de laatste twee jaar troffen en welke maatregelen reeds bestonden. [WEA-vraag: 11]

RI&E en preventie

52% van de werkgevers geeft aan een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) te hebben, een door de jaren heen stabiel percentage. In de horeca, ICT, de financiële en de zakelijke sector liggen deze percentages substantieel lager. Hoe groter de organisatie des te groter het aandeel met een RI&E. Van de grotere organisaties (100+ werknemers) heeft 92% een RI&E.

Van deze 52% geeft meer dan driekwart aan naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak voor risico's op het werk te hebben opgesteld. 8% geeft aan niet te weten of de RI&E is gebruikt voor het opstellen van zo'n plan van aanpak.

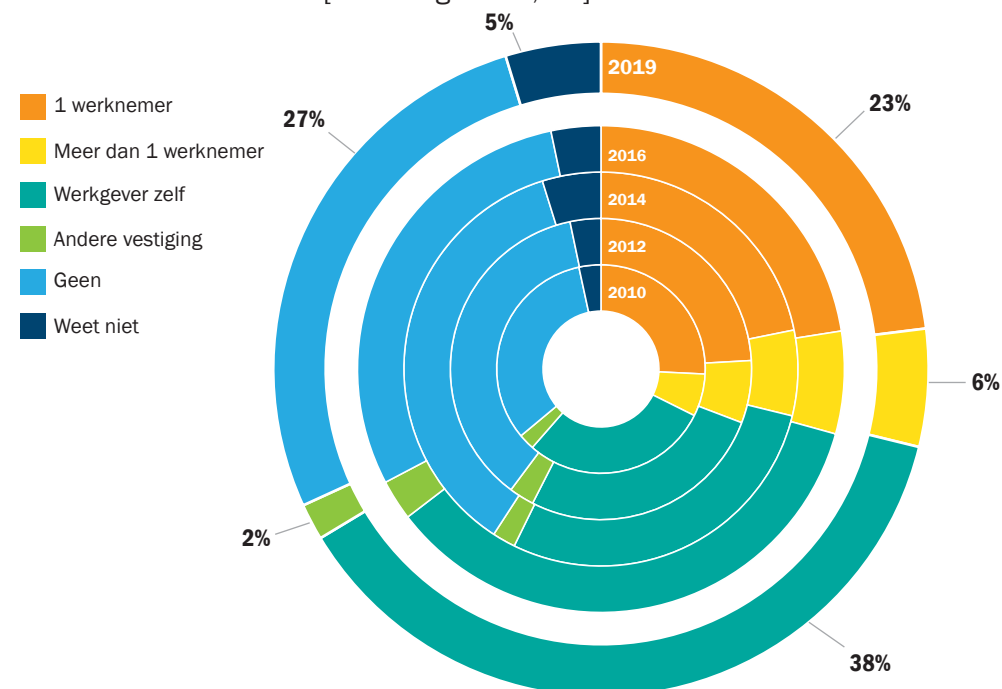


Figuur 3.4 Tevredenheid over RI&E, 2019

60% van de werkgevers is tevreden of zeer tevreden over de advisering respectievelijk toetsing van hun RI&E. Grote organisaties (100+ werknemers) zijn relatief vaker tevreden of zeer tevreden (75%). Voor kleine vestigingen (2 – 4 werknemers) is dit 55%. In de horeca zijn werkgevers aanmerkelijk minder tevreden (44%). In het openbaar bestuur (82%), vervoer, recreatie en ICT zijn werkgevers fors bovengemiddeld tevreden. Door de tijd gezien daalt de tevredenheid over RI&E-advisering en toetsing licht. [WEA-vraag: 19]

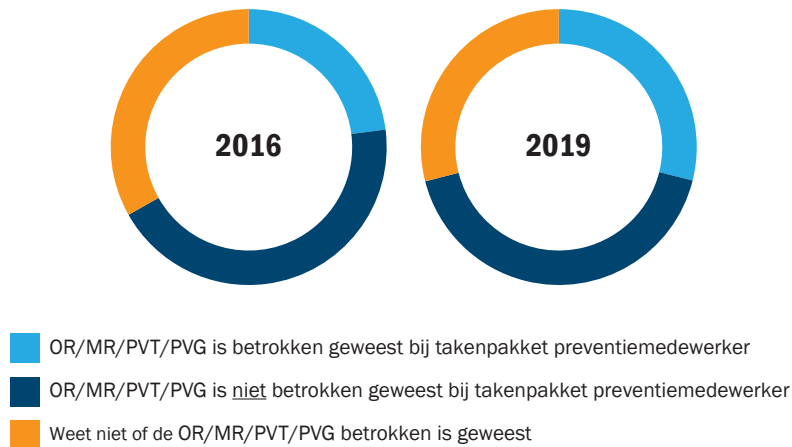
Preventiemedewerker(s)

Relatief veel werkgevers (bijna 38%) geven aan zelf de taken van preventiemedewerker te vervullen. 27% geeft aan geen preventiemedewerker te hebben. [WEA-vragen: 12; 13]



Figuur 3.5 Aanstelling preventiemedewerker(s), 2010 – 2019

Bij 29% van de werkgevers is de OR of PVT actief betrokken bij het opstellen van het takenpakket van de preventiemedewerker (figuur 3.6). [WEA-vraag: 25]



Figuur 3.6 OR/MR/PVT/PVG betrokken bij takenpakket preventiemedewerker, 2016 – 2019

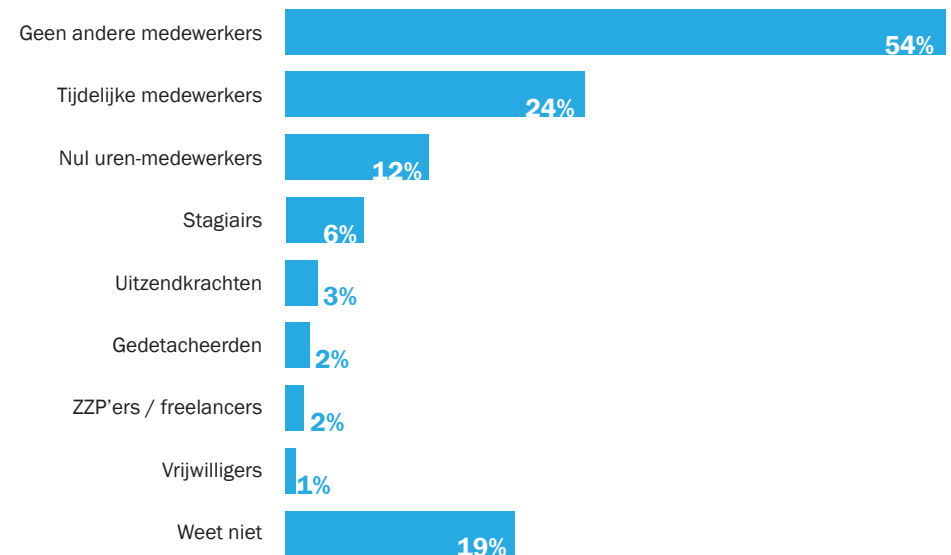
Arbocatalogus

18% van de werkgevers geeft aan dat er in de branche een arbocatalogus is opgesteld; ruim 50% geeft aan dit niet te weten. Van de werkgevers met een arbocatalogus geeft 67% aan deze ook te gebruiken; bijna 12% weet dit niet. Het aandeel werkgevers dat niet van een arbocatalogus weet daalt door de jaren heen. Grotere vestigingen zijn relatief vaker van het bestaan van een arbocatalogus op de hoogte. Voor de ICT, financiële sector en de zakelijke sector geldt het omgekeerde. [WEA-vraag: 22]

Arbodienst en bedrijfsarts

Ruim 80% van de werkgevers heeft een contract met een arbodienstverlener en bedrijfsarts. Bij werkgevers met meer dan 9 werknemers ligt dit percentage op 96%. De meeste werkgevers geven aan de inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener te hebben geregeld via een externe arbodienst (47%) of een verzuim- of zorgverzekeraar (ruim 24%). Bijna 32% van de werkgevers betrok de OR of PVT actief bij de keuze van de arbodienstverlener.

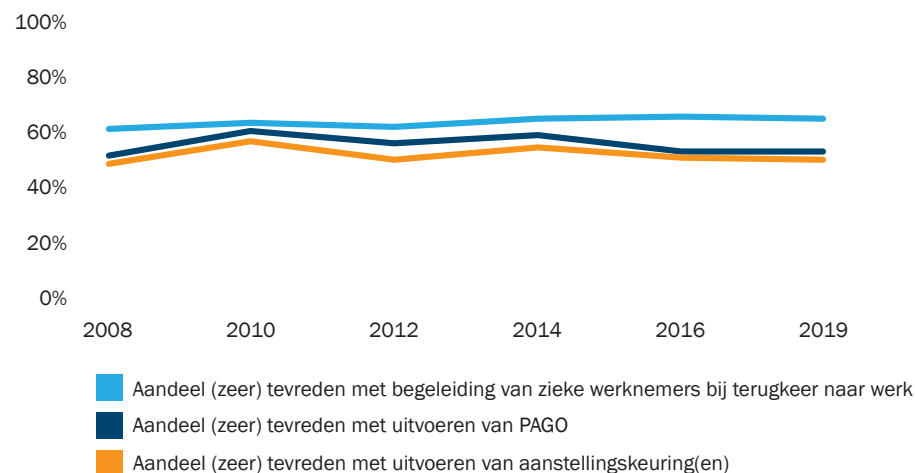
Gevraagd naar wie er, behalve vaste medewerkers, gebruik kan maken van de diensten van bedrijfsarts en arbodienstverlener antwoordt 54% van de werkgevers dat die mogelijkheid er niet is. Waar dat wel kan gaat het om medewerkers met een tijdelijk (ruim 24% van de werkgevers) of nul-uren contract (bijna 12%) of om stagiairs (7%). [WEA-vraag: 18; 25]



Figuur 3.7 Beschikbaarheid bedrijfsarts en arbodienstverlening naar type contract, 2019

Begeleiding terugkeer naar werk

Twee derde van de werkgevers is tevreden tot geheel tevreden over de begeleiding van werknemers in de terugkeer naar werk (zie figuur 3.8). Grote organisaties (100+ werknemers) zijn dit relatief vaker (76%). Dit percentage ligt met 64% voor kleine vestigingen (2 – 4 werknemers) beduidend lager. Vooral in de horeca zijn werkgevers minder tevreden over de begeleiding van zieke werknemers.



Figuur 3.8 Tevredenheid over aspecten arbediensverlening, 2008 – 2019

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Bijna 27% van de werkgevers biedt werknemers de mogelijkheid om periodiek deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, zoals een PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) of PMO (Preventief Medisch Onderzoek). 53% van de werkgevers is tevreden tot helemaal tevreden over het uitvoeren van deze PAGO; ruim 50% is dat over aanstellingskeuringen (zie figuur 3.8). Beide cijfers fluctueren in de tijd maar verbeteren niet noemenswaardig. [WEA-vraag: 16; 19]

› **Healthy Living**

Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00
infodesk@tno.nl

Handelsregisternummer 27376655

© 2020 TNO

TNO.NL