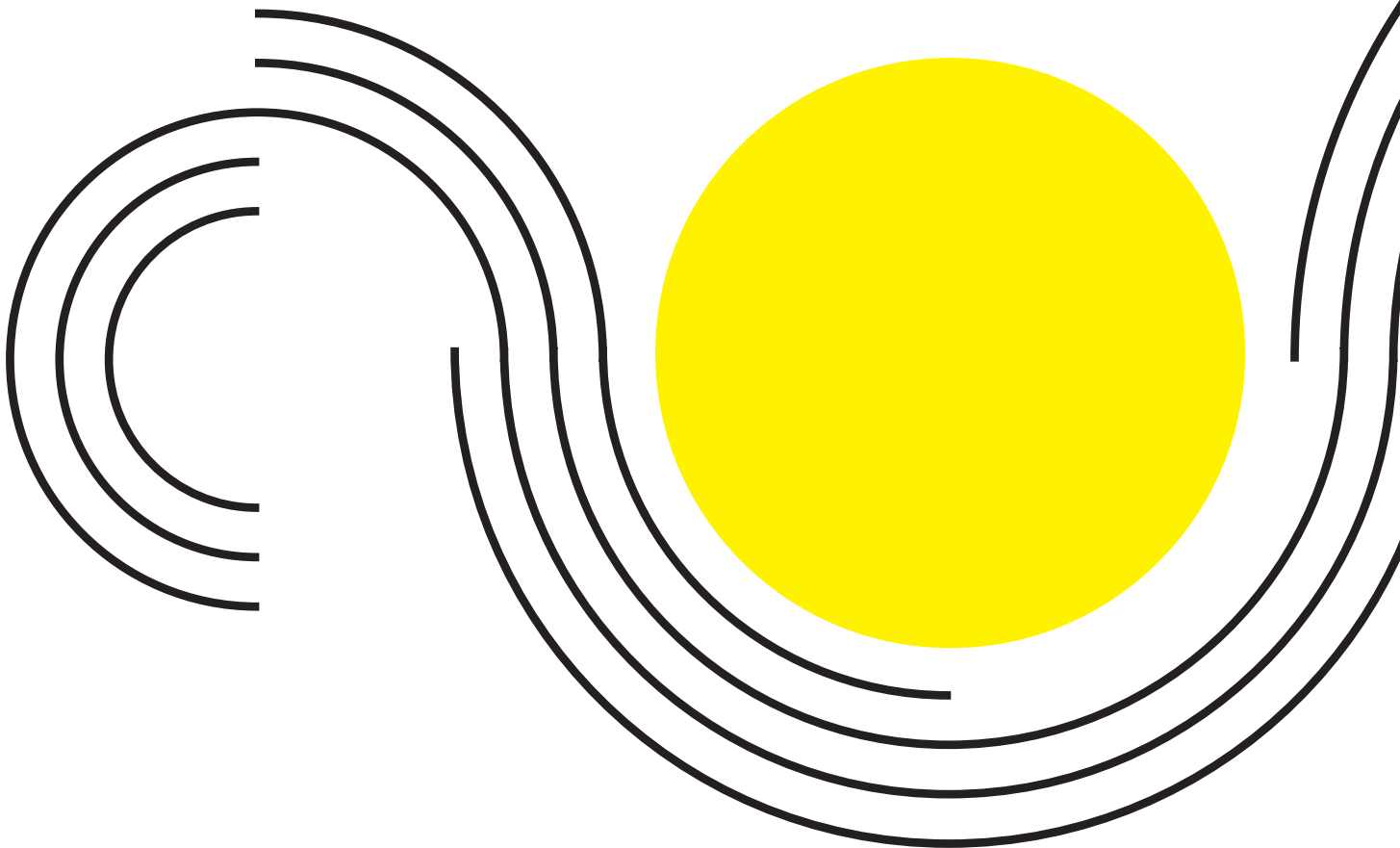


NEDERLANDSE EDITIE

---

# 2023 Alight International Workforce and Wellbeing Mindset Study



**alight**

## Alight's Mindset-onderzoek

De 2023 International Workforce and Wellbeing Mindset Study is Alight's tweede internationale onderzoek naar welzijn, cultuur, total rewards en werkplektechnologie van werknemers.

Doel van het onderzoek is om bedrijven te helpen het welzijn en de algemene ervaringen van hun werknemers te optimaliseren en zo de betrokkenheid, productiviteit en prestaties van werknemers te verbeteren.

Tussen maart en april 2023 werden antwoorden verzameld van 500 werknemers in Nederland, Duitsland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk, evenals van 2000 respondenten in de Verenigde Staten. Alle respondenten werkten voltijds of deeltijds bij bedrijven met ten minste 1000 werknemers.

Onze steekproef is representatief voor verschillende leeftijdsgroepen en voor afkomst, geslacht en seksuele geaardheid. Werknemers werken in een breed scala aan sectoren en in verschillende werkomgevingen, waaronder thuis, op kantoor en in hybride regelingen.

Dit rapport onderzoekt de bevindingen van Alight's 2023 International Workforce and Wellbeing Mindset Study voor Nederland en trekt vergelijkingen met de **editie van 2022**. De bevindingen beschrijven een verschuiving naar het belang van een goed evenwicht tussen werk en privéleven en de prioriteit die werknemers geven aan mentale gezondheid. Dit geeft werkgevers de gelegenheid zich met zinvolle benefits te onderscheiden.

Er zijn al aanwijzingen dat werknemers meer flexibiliteit krijgen waarbij kortere, flexibelere werkweken in belang toenemen. De overtuiging dat bedrijven het welzijn belangrijk vinden is echter minder sterk. Bovendien voelen werknemers zich minder verantwoordelijk voor hun welzijn dan vorig jaar. Het onderliggende gevoel van cynisme als gevolg van bredere politieke en economisch problemen, geeft werkgevers de kans hun verantwoordelijkheid te nemen en door hun ondersteuning te laten zien dat zij om hun werknemers geven.

Alleen door gebruik te maken van bestaand vertrouwen kunnen werkgevers eerlijk de dialoog met hun werknemers aangaan over wat zij nodig hebben. De antwoorden die ze daarbij verzamelen moeten de basis vormen van elk programma dat wordt geïmplementeerd om meer personalisatie, zekerheid en ondersteuning te bieden. En uiteindelijk bedrijven in staat stellen om hun medewerkers aan zich te binden en te behouden.

Nederland wordt beschouwd als een van de gelukkigste landen ter wereld. Nederland biedt toegang tot meer sociale overheidsvoorzieningen dan de meeste andere landen. Over het algemeen leken werknemers tevreden met hun baan. Dit mag niet verhullen dat er problemen zijn die de betrokkenheid van werknemers beïnvloeden.

In een economisch landschap waarin hoge eisen worden gesteld, blijft de houding op de werkplek veranderen. Hierin moeten bedrijven, om hun talent te behouden en aan zich te binden, mee-evolueren, als ze gelijke tred willen houden met de veranderende verlangens en verwachtingen.

## Een kans om zich te onderscheiden

Een van de effectiefste manieren om te bepalen wat werknemers motiveert, is hen te vragen waarom ze van bedrijf zouden veranderen. En hoewel een beter salaris de belangrijkste reden blijft om een nieuwe baan te overwegen (37%), zijn het evenwicht tussen werk en privé (13%) en de mentale gezondheid (14%) dit jaar ook naar voren gekomen als belangrijke drijfveren.

Op dit moment zegt 55% dat men geen plannen heeft om weg te gaan bij de huidige werkgever, vergeleken met 57% in 2022. Dit is een lichte daling, maar het is van groot belang dat bedrijven niet op hun lauweren rusten. Het blijkt dat iets meer dan een kwart (28%) van de mensen blijft vanwege het werk/de flexibiliteit die hun werkgever biedt. Met tevredenheid over het salaris als de op een na meest genoemde reden (14%).

### De 5 belangrijkste redenen waarom mensen niet van plan zijn hun huidige werkgever te verlaten

Ik ben tevreden over de flexibiliteit in werk en privé	28%	
Ik ben tevreden met het salaris	14%	
De baan/het bedrijf zijn stabiel	13%	
Ik ben tevreden met de secundaire arbeidsvoorwaarden / benefits	8%	
Biedt voldoende groei en kansen	8%	

In plaats daarvan moeten bedrijven deze opkomende 'afwachtende houding' zien als een kans om zich te onderscheiden. Waar mogelijk moeten werkgevers overwegen hoe zij meer flexibiliteit en ondersteuning kunnen bieden. En hoe ze het evenwicht tussen werk en privéleven kunnen verbeteren om zo tegemoet te komen aan de behoeften en wensen van hun medewerkers.

Bovendien moeten ze onthouden dat financiële steun duidelijke gevolgen heeft voor het behouden van talent. Het laten stagneren van salarissen of het niet implementeren van relevante benefits kan mensen uiteindelijk ertoe aanzetten om elders werk te zoeken. Daarom moeten bedrijven onderzoeken hoe zij hun medewerkers kunnen stimuleren om bij hen te blijven.

## Inspiratie daalt

Hoewel mensen dit jaar sterker geneigd zijn bij hun huidige werkgever te blijven, daalt hun motivatie op het werk. Minder werknemers (37%) voelen zich geïnspireerd om geweldig werk te leveren, vergeleken met 44% vorig jaar. En slechts iets meer dan een derde (38%) zou anderen geweldige dingen vertellen over hun werkplek. Een mogelijke factor hierbij zou kunnen zijn dat minder dan de helft (47%) van de respondenten vindt dat ze de middelen hebben om hun werk goed te doen. Dit kan bijdragen aan een gebrek aan motivatie en positieve gevoelens.

Een andere factor die meespeelt is leiderschap: 36% zegt dat hun leiders consequent bedrijfswaarden uitdragen, een daling ten opzichte van de 42% van vorig jaar. Nu politieke leiders steeds kritischer worden gevolgd, wat leidt tot een afname van hun geloofwaardigheid, is het de moeite waard om te overwegen dat een algemeen verlies van vertrouwen in leiderschap hier mogelijk ook een rol speelt.

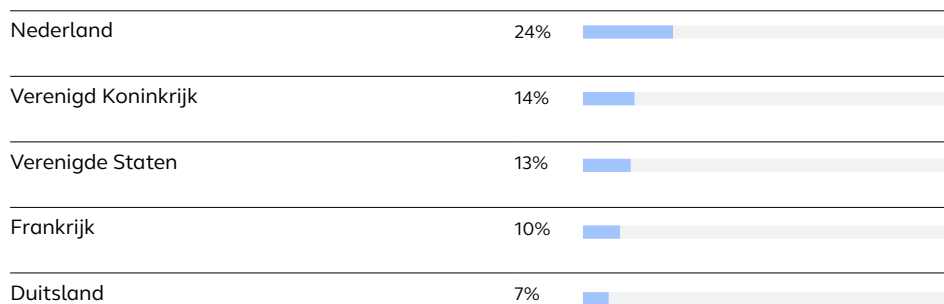
Ondanks deze neerwaartse trend zegt 64% van de werknemers dat de algemene ervaring bij hun bedrijf goed of uitstekend is. Bovendien zegt 65% altijd of vaak volledig productief te zijn, wat iets (2%) hoger is dan verleden jaar. Om mensen met een afnemende betrokkenheid nieuw enthousiasme in te blazen en positieve ervaringen te versterken, moeten werkgevers zich richten op communicatie. Bedrijven moeten werknemers vragen wat ze nodig hebben om hun werk effectiever te kunnen doen en ervoor zorgen dat hun leidinggevenden consequent het goede voorbeeld geven.



## Flexibele secundaire arbeidsvoorwaarden zijn gewild

De Nederlandse werkplek lijkt vooruitstrevend en progressief, vooral als het gaat om werkpatronen in vergelijking met andere landen. Slechts 38% van de Nederlandse respondenten werkt vijf dagen per week en bijna een kwart (24%) werkt vier dagen voor een fulltime salaris. In beide gevallen zijn de werkdagen acht of negen uur. Werknemers krijgen hetzelfde salaris voor minder uren, terwijl andere landen in Europa, zoals het Verenigd Koninkrijk, nog steeds experimenteren met vierdaagse werkweken.

### Percentage werknemers dat 4 dagen (8-9 uur per dag) per week werkt tegen een fulltime salaris



Van de werknemers die fulltime thuiswerken, is 71% tevreden met deze regeling. 74% van de werknemers die fulltime op kantoor werken is tevreden en 64% van de mensen die hun dagen op kantoor willen doorbrengen als ze hybride werken, zijn hier blij mee. Dit cijfer daalt echter naar 34% als het bedrijf de dagen dat werknemers naar kantoor gaan, verplicht stelt.

Het is duidelijk dat werknemers hun eigen lot in handen willen hebben. Als hen gevraagd zou worden om de helft van de werkweek terug te keren naar kantoor, zou bijna een kwart (23%) van de Nederlandse werknemers die fulltime thuiswerken, ontslag nemen of op zoek gaan naar een andere baan. Hieruit blijkt dat het verloop stijgt als bedrijven dicteren waar en wanneer hun mensen al of niet kunnen werken. Werkgevers kunnen daarom het beste proberen tegemoet te komen aan de wensen van hun mensen en het risico om talent te verliezen beperken, door erkenning te geven aan het belang van vrijheid en flexibiliteit.

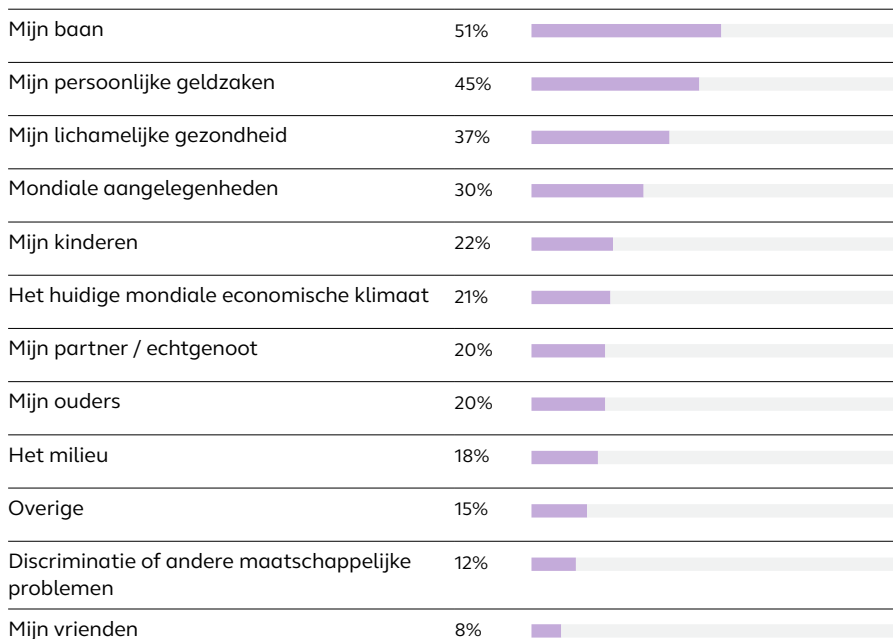
## Geest: Mentaal welzijn

De bevindingen van dit jaar zijn een kans voor werkgevers om hun werknemers te laten zien dat ze om ze geven. Minder werknemers zijn ervan overtuigd dat hun bedrijf om hun welzijn geeft dan vorig jaar - 29% in 2023, ten opzichte van 36% in 2022.

Er is ook een daling in het aandeel werknemers dat zich verantwoordelijk voelt voor hun eigen welzijn: van 64% naar iets meer dan de helft (53%) dit jaar. Als werkgevers verdere teleurstelling willen voorkomen en willen bewijzen dat ze het beste voor hebben met hun medewerkers, moeten ze nu in actie komen.

Een meerderheid (71%) van de werknemers zegt nu matig tot veel stress te ervaren. Zij stellen dat hun werk de belangrijkste bron van stress is (51%), gevolgd door persoonlijke geldzaken (44%) en lichamelijke gezondheid (37%). Verontrustend genoeg heeft slechts een derde het gevoel dat men het stressniveau onder controle heeft. Maar 30% voelt zich gesteund door hun bedrijf, wat niet verrassend is als je bedenkt dat slechts een vijfde (19%) van de werkgevers dit jaar actief met werknemers heeft gecommuniceerd over mentale gezondheid.

### Als je matige tot hoge stress ervaart, wat is dan de top 3 van de stressveroorzakers?



De media berichten over de voordelen van open communicatie over mentale gezondheid. Het lijkt er echter op dat veel bedrijven nog steeds dat advies in de praktijk moeten gaan brengen en prioriteit geven aan het verbeteren van de ondersteuning die ze bieden. Werknemers willen verandering zien: Ruim een vijfde (22%) wil dat er programma's voor mentale gezondheid worden ingevoerd en 58% wil voldoende vrije tijd krijgen. Werkgevers die deze stappen nemen, kunnen de toename omkeren van mensen die zich op het werk niet gesteund voelen.

## Lichaam: Lichamelijk welzijn

Naast mentale gezondheid moeten werkgevers zich ook bewust zijn van de toenemende vraag naar ondersteuning op het gebied van lichamelijk welzijn. Ruim een kwart (26%) van de werknemers wil robuustere benefits programma's, vergeleken met de 18% van vorig jaar. Een groeiend aantal mensen wil ook gedetailleerde informatie over gezondheidsvoorzieningen (18%) en hulpmiddelen om hun gezondheid in de gaten te houden (18%). Vorig jaar wilde nog slechts 11% dit soort ondersteuning.

Er is een grote toename van mensen die voldoende vrij willen zijn van het werk: een stijging van 8%. En van de balans tussen werk en privé (een stijging van 13%). Dit alles als bijdrage om meer vat op hun welzijn te krijgen.

### Wat zou jou helpen om je welzijn beter onder controle te krijgen en te verbeteren?

	2022	2023
Evenwicht werk / leven	52%	60%
Voldoende verlof	45%	58%
Een werkcultuur waarbinnen het welzijn van werknemers prioriteit geniet	22%	32%
Financiële steun voor bijvoorbeeld hulpmiddelen en programma's	21%	28%
Robuuste benefits programma's (dat wil zeggen: gezondheid, welzijn, financiële voordelen)	18%	26%
Programma's voor mentale gezondheid	13%	22%
Gedetailleerde informatie over gezondheidsvoorzieningen die voor mij al beschikbaar zijn	11%	18%
Hulpmiddelen om mijn gezondheid bij te houden	11%	18%
Positieve rolmodellen in mijn werkomgeving	13%	16%
Positieve rolmodellen buiten mijn werkomgeving	12%	12%
Geen van de bovenstaande	10%	8%
Overige	1%	2%



## WELZIJNSPRIORITEITEN

Sinds de COVID-19 pandemie is het gezondheidsbewustzijn over het algemeen gestegen. Veel mensen zijn zich meer zorgen gaan maken over hun fysieke welzijn, waarbij bijna een derde (32%) van de werknemers aangeeft problemen te hebben met het vertrouwen in hun arts vanwege verkeerde diagnoses of slecht advies.

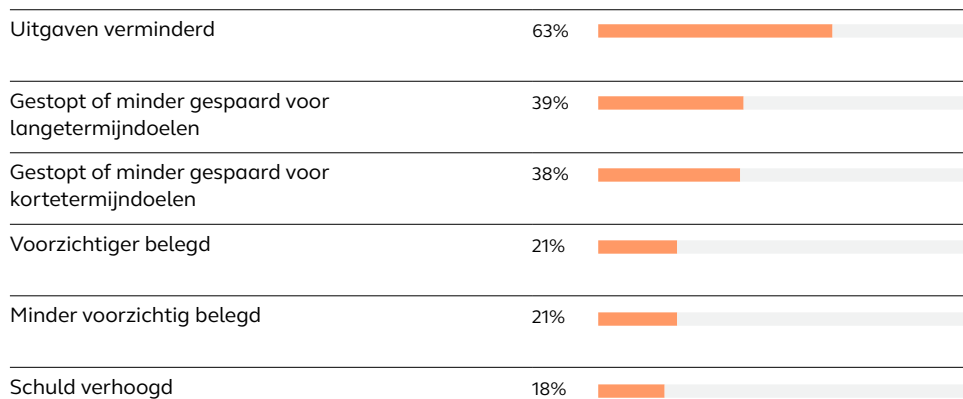
Waar mogelijk kunnen werkgevers oplossingen en extra ondersteuning aan werknemers bieden. Ze zouden ook prioriteit moeten geven aan duidelijke communicatie over bestaande plannen en voorzieningen op het gebied van gezondheid. Actie ondernemen is gunstig voor beide partijen. Want als mensen ondersteund worden rondom lichamelijke problemen, nemen ze waarschijnlijk minder ziektedagen op en zijn ze op het werk betrokkener, tevredener en productiever.



## Portefeuille: Financieel welzijn

Uit ons onderzoek blijkt dat financieel welzijn een bron van zorg is. Een kwart van de werknemers zegt dat zij door hun financiële omstandigheden nooit het leven zullen krijgen dat ze willen. Bijna een derde (30%) zegt dat ze financieel maar net rondkomen. Of dat men zich zorgen maakt dat het geld dat ze hebben of sparen niet lang meer meegaat. Door de inflatie is bijna twee vijfde gestopt met sparen voor de lange (39%) of korte termijn (38%). 63% heeft zijn uitgaven verlaagd.

### Heb je iets veranderd aan je uitgave-, spaar- of beleggingsgedrag?



Mensen nemen actief stappen om de gevolgen van wisselende omstandigheden te beperken. Maar zij vrezen nog steeds dat het onvoldoende is. Dit biedt bedrijven de kans om mensen in hun financiële welzijn te ondersteunen. Naast ervoor zorgen dat de lonen voldoende zijn om de stijgende kosten te dekken, wil iets meer dan een vijfde (21%) van de werknemers hulp / begeleiding bij het sparen voor hun pensioen, vergeleken met 25% vorig jaar.

Er lijkt een kleine verschuiving te zijn naar mensen die zonder hulp controle en verantwoordelijkheid voor hun financiën willen nemen. Dit is een kans voor werkgevers om te laten zien hoe waardevol hulp of advies zou kunnen zijn. Medewerkers willen ook hulp bij het opstellen van een budget (16%) en het opzetten van een noodfonds (14%).

Hulpmiddelen en opleidingen die werknemers helpen om grip te krijgen op de huidige financiële druk zullen met instemming worden ontvangen. Dit kan werkgevers echter ook meer gemoedsrust geven. Ze beseffen dat dit het risico kan verkleinen dat mensen vertrekken voor een beter salaris: de belangrijkste reden voor personeelsverloop.

59% van de werknemers heeft het gevoel dat ze beter begrijpen wat hun bedrijf te bieden heeft. Vergeleken met 52% vorig jaar. Men heeft echter het gevoel dat de beschikbare ondersteuning niet voldoet aan de behoeften. Als werkgevers hun werknemers beter van dienst willen zijn, moeten ze prioriteit geven aan betere communicatie om er achter te komen wat de wensen van werknemers zijn en meer personalisatie en transparantie te bieden.

## Betere toegang tot benefits

Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn een belangrijk middel voor werkgevers om hun mensen te helpen. Ze worden echter niet altijd effectief ingezet. Een derde (33%) van de werknemers is het ermee eens dat benefits een bedrijf aantrekkelijker maken. Maar 34% zegt dat men geen toegang heeft tot welzijnsbenefits. Iets meer dan een vijfde (21%) is het ermee eens of helemaal mee eens dat hun totale beloning voldoet aan wat hun gezin nodig heeft.

Opvallend is dat meer dan een kwart (26%) van degenen die geen gebruik maken van benefits, een gebrek aan persoonlijke relevantie noemt. In Alights 2023-rapport, [Workplace Benefits in a Changing World](#), is vastgesteld dat 61% van de Nederlandse werknemers beroep wil doen op benefits die passen bij hun individuele behoeften. Bedrijven moeten overwegen hoe ze hun werknemers de vrijheid kunnen geven om die benefits te kiezen die voor hen het belangrijkste zijn. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld ervoor kiezen om hun benefits-administratie uit handen te geven aan een [shared service center](#) dat is gespecialiseerd in het leveren van HR-diensten.

Het bieden van gepersonaliseerde benefits is essentieel om elke afzonderlijke medewerker als individu te kunnen benaderen en in te spelen op hun unieke wensen en behoeften. Het is vastgesteld dat 61% van de Nederlandse werknemers beroep wil doen op een voorziening die past bij hun individuele behoeften. Bedrijven moeten overwegen hoe ze hun werknemers de vrijheid kunnen geven om de voorzieningen te kiezen die voor hen het belangrijkste zijn. Dit is essentieel om elke afzonderlijke medewerker als individu te kunnen benaderen en in te spelen op hun unieke wensen en behoeften. Bekijk [deze webinar](#) om inzichten en strategieën te verkrijgen in hoe je benefits strategie kan personaliseren ZONDER de administratieve werklast te verhogen.





## Medewerkers tegemoet komen

Een belangrijke manier om werknemers te betrekken en de toegang tot benefits te verbeteren is door de implementatie van een gebruiksvriendelijke en intuïtieve technologie. Op dit moment vindt slechts 35% van de werknemers dat hun huidige systemen zowel effectief als gebruiksvriendelijk zijn. En hoewel 62% effectief toegang krijgt tot informatie, krijgen velen die mogelijk niet op de manier die men wil.

Zo wil bijna driekwart (73%) van de werknemers toegang via mobiele apparaten. Dit is een stijging van 3% ten opzichte van vorig jaar. Maar slechts 36% heeft deze toegang, wat dan weer 2% minder is dan vorig jaar. Dit benadrukt de groeiende kloof tussen de wensen van werknemers en de acties van werkgevers als het om toegankelijkheid gaat. Voor veel organisaties is de oplossing waarschijnlijk de implementatie van een platform voor benefits. Dergelijke platforms zijn geschikt voor verschillende kanalen, waaronder mobiele apparaten, en ze kunnen problemen op het gebied van communicatie direct aanpakken.

In feite is bijna twee derde (64%) van de werknemers ervan overtuigd dat een one-stop-shop voor benefits enigszins of zeer belangrijk is. Met verwijzing naar Alight's 2023 [Workplace Benefits in a Changing World](#)-rapport, zegt meer dan een derde (34%) van de Nederlandse werknemers dat een digitaal portaal zou helpen de voorzieningen die er voor hen zijn beter onder het voetlicht te brengen. Werkgevers hebben de kans om hun mensen tegemoet te komen en de toegang tot ondersteuning zo gemakkelijk mogelijk te maken. Uiteindelijk leidt dit waarschijnlijk tot een hogere retentie en meer tevredenheid.



## Waarde creëren door vertrouwen

Personeelsgegevens vormen de basis voor het leveren van effectievere, gepersonaliseerde diensten. Opvallend is dat meer dan driekwart (77%) van de werknemers erop vertrouwt dat hun werkgever op verantwoorde wijze omgaat met de gegevens die over hen worden verzameld. Dit is iets meer dan vorig jaar (75%). Verder voelt 68% zich enigszins of zeer gemakkelijk bij het delen van informatie over gezondheid met hun werkgever om persoonlijke begeleiding te krijgen. En 58% wil financiële informatie delen om dezelfde soort ondersteuning op maat te krijgen.

De belangrijkste beperkende factor zijn de mogelijkheden van bedrijven. De helft van de werknemers is geïnteresseerd in het ontvangen van persoonlijke berichten op basis van gegevens over gezondheid of financiën. Slechts 16% ontvangt echter persoonlijke berichten over gezondheid en 12% ontvangt persoonlijke berichten over financiën. Bestaande technologie kan dit soort gepersonaliseerde informatie leveren, maar veel bedrijven maken er nog geen gebruik van. Met de juiste hulpmiddelen kunnen ze voortbouwen op bestaand vertrouwen en technologie gebruiken om waarde te creëren.



## CONCLUSIE

Net als veel andere Europese landen, die verstrikt zijn geraakt in de bredere geopolitieke problemen en economische instabiliteit, is de tevredenheid over - en het vertrouwen in de gevestigde orde tanende. Werknemers worden steeds cynischer en voorzichtiger. Een gevoel dat niet alleen geldt voor de overheid, maar ook voor hun werkgevers. Naarmate de motivatie en inspiratie op de werkplek afneemt, moeten bedrijven de ervaringen van hun werknemers anders aanpakken om zich van de grote groep te onderscheiden.

Een verbeterde ervaring begint met het geven van prioriteit aan de balans tussen werk en privé en de mentale gezondheid van werknemers. Door mensen meer flexibiliteit te bieden over wanneer, waar en hoe ze werken, krijgen ze de vrijheid om optimaal te presteren, terwijl een betere toegankelijkheid tot bestaande benefits hen in staat stelt om hun gezondheid en geluk in eigen hand te nemen.

Het bieden van verbeterde ondersteuning op het gebied van welzijn is voor Nederlandse werkgevers nu niet bespreekbaar. Maar organisaties die hun mensen de meest gewenste, zinvolle voordelen en hulp bieden blijven ook na deze woelige periode succesvol: zij winnen het vertrouwen terug, trekken talent aan en behouden het.

## Over Alight

Alight is een toonaangevende cloud-gebaseerde human capital technologie en serviceprovider die zorgt voor betrouwbare beslissingen op vlak van gezondheid, rijkdom en welzijn voor 36 miljoen mensen en afhankelijke personen. Ons Alight Worklife®-platform koppelt gegevens en analyses aan een eenvoudige, vloeiende gebruikerservaring. Ondersteund door onze wereldwijde leveringsmogelijkheden, transformeert Alight Worklife de werknemerservaring voor mensen over de hele wereld. Met gepersonaliseerde, datagestuurde inzichten in gezondheid, welvaart, verloning en welzijn biedt Alight mensen de zekerheid van betere resultaten en gemoedsrust bij de belangrijkste momenten en beslissingen in het leven. Meer informatie over hoe Alight groei voor organisaties van elke omvang stimuleert vind je op [alight.com](https://alight.com).

Ga voor meer informatie naar [alight.com/nl](https://alight.com/nl)