

Sectorprognose | 25 juni 2024

Voorzichtig herstel

Door David Bolscher en Albert Jan Swart

Hoewel de economie kwakkelde, is de arbeidsmarkt nog steeds zeer krap. ABN AMRO verwacht voor de meeste sectoren een voorzichtig herstel dit jaar, dat in 2025 verder doorzet. Naar verwachting kampen ondernemers met een structureel tekort aan arbeidskrachten, mede door de vergrijzing. Werkgevers moeten daarom inzetten op een hoger welzijn van hun medewerkers. Niet alleen om eenvoudiger personeel te werven en langer vast te houden, maar ook om de arbeidsproductiviteit te verhogen.

Voor een aantal sectoren was 2023 een lastig jaar, onder andere door de afname van de internationale handel, de snel gestegen rente en de hoge inflatie. De laatste maanden begint zich een voorzichtig herstel af te tekenen. Zo konden veel winkeliers meer producten verkopen, dankzij de gestegen koopkracht van consumenten. In de industrie verbeterde het vertrouwen van producenten, die de vraag naar producten voor het eerst sinds 2022 zagen toenemen. De sector Technologie, Media en Telecom (TMT) groeide in 2023 nog matig, maar zit inmiddels in een hogere versnelling.

Bouw blijft achter

Niet alle sectoren herstellen dit jaar. Zo blijft de bouwproductie naar verwachting voorlopig nog krimpen. Door de snel gestegen rente is de financiering van nieuwbouwprojecten moeilijker geworden, waardoor minder bouwvergunningen zijn afgegeven. Vanwege de lange doorlooptijd van nieuwbouwprojecten duurt het tot in 2025 voordat de bouwproductie aantrekt. Ook de stikstofproblematiek duurt voort, een belemmering voor bijvoorbeeld grote infrastructurele projecten.

Landbouw krimpt

De volumes in de land- en tuinbouw staan onder druk als gevolg van verschillende ontwikkelingen. Voor de pluimveehouderij en de varkenshouderij geldt dat minder dieren gehouden worden als gevolg van verduurzamingsopgaven. Niet alleen in Nederland, maar in heel West-Europa krimpt de varkensstapel. De komende jaren zal dit [aanhouden](#). De akkerbouwvolumes staan onder druk door de aanhoudende regen, waardoor het zaaien en poten vertraagd of soms mislukt is. Door de lagere

energieprijzen nemen de volumes in de belichte teelt juist toe. Financieel staat de sector er goed voor doordat de vraag op een hoog niveau blijft en de prijzen daardoor gunstig zijn.

<i>Volumeprognoses (% j-o-j)</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
<i>Agri</i>	-1,5	-1,5	-3,0
<i>Bouw</i>	-2,0	-2,5	0,0
<i>Food</i>	-1,0	1,0	0,0
<i>Healthcare</i>	3,5	3,5	2,0
<i>Industrie</i>	-1,1	1,5	6,0
<i>Leisure</i>	5,0	3,0	1,5
<i>Retail</i>	-1,0	1,0	1,0
<i>TMT</i>	0,5	3,0	5,0
<i>Transport & Logistiek</i>	-3,0	2,0	2,5
<i>Zakelijke dienstverlening</i>	2,4	0,5	2,0
<i>Vastgoed*</i>	-9,5	-2,0	3,0

* *Prognose betreft waarden commercieel vastgoed*

Arbeidsmarkt structureel krap

Hoewel de economie sinds eind 2022 nauwelijks is gegroeid, is de arbeidsmarkt nog steeds zeer krap. De werkloosheid is marginaal gestegen, van 3,5 naar 3,6 procent, maar het gaat nog altijd om een zeer laag percentage. Ondernemers beschouwen een tekort aan arbeidskrachten nog altijd als verreweg de belangrijkste belemmering voor verdere groei, zo blijkt uit de Conjunctuurenquête van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Door de vergrijzing kunnen personeelstekorten tot 2040 verder toenemen. In dat jaar piekt de vergrijzing, zo verwacht het Centraal Planbureau (CPB).

In een aantal sectoren gaat de komende jaren een aanzienlijk deel van de medewerkers met pensioen. De transportsector spant de kroon: ruim drie op de tien medewerkers (31 procent) in die sector is 55 jaar of ouder. Ter vergelijking: in de gehele Nederlandse economie is dat 22,8 procent. Dat is problematisch, want op dit moment kampt al bijna de helft van de werkgevers in de transportsector met een tekort aan arbeidskrachten. Ook in het vastgoed, de industrie en de sectoren Agri en Food is het personeelsbestand relatief grijs, terwijl minstens een kwart tot drie op de tien ondernemers in deze sectoren nu al aangeeft te kampen met een personeelstekort. Leisure daarentegen kent van alle sectoren het kleinste aandeel 55-plussers. Voor deze sector ligt de uitdaging juist bij het grote verloop van jongeren; 57 procent van de werknemers is tussen 15 en 25 jaar.

Vergrijzing en personeelskrapte per sector

	Aandeel werknemers van 55+ (in procenten)	Aandeel werkgevers dat personeelstekort als belemmering ziet (in procenten)
Transport & Logistiek	31	47
Vastgoed	30	29
Agri	28	26
Industrie	28	30
Food	27	24
Zorg	24	51
Bouw	24	12
Zakelijke dienstverlening	23	53
Totaal alle sectoren	23	37
Retail	19	48
Technologie, Media & Telecom	14	42
Leisure	13	41

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (2023), Conjunctuurenquête (2024)

Sleutel tot groei ligt bij welzijn medewerkers

Het welzijn van medewerkers is om meerdere redenen belangrijk. Natuurlijk zullen medewerkers die tevreden zijn over hun werkgever minder snel geneigd zijn de organisatie te verlaten. Ook zullen goede werkgevers minder moeite hebben met het aantrekken van nieuw personeel.

Misschien nog wel belangrijker is dat een hoger welzijn kan leiden tot een hogere productiviteit. Zo [bleek](#) in 2023 uit onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam dat een hoger werkgeluk leidt tot hogere productiviteit. Vooral bij complexere taken was het effect groot. Dit is van belang omdat veel banen door toenemende automatisering en gebruik van technologie steeds meer complexe taken omvatten. Een hoger werkgeluk kan er dus toe leiden dat met hetzelfde aantal medewerkers meer kan worden geproduceerd, zeker in een hoogtechnologische, kennisintensieve economie. Het gegeven dat een hoger welzijn volgens onderzoekers leidt tot lager verzuim komt daar nog eens bovenop.

Grote verschillen tussen sectoren

Uit de Sectorale Welzijnsmonitor van ABN AMRO blijkt dat er grote verschillen zijn in het welzijn van medewerkers tussen verschillende sectoren. Zo ligt het welzijn gemiddeld lager in de sectoren Food, Industrie, Leisure, Transport, Retail en Zorg. Dat is vooral een probleem in sectoren waar werkgevers kampen met een groot tekort aan arbeidskrachten, zoals in de sectoren Leisure, Transport, Retail en

Zorg. Met name in deze sectoren is het dus nodig om het welzijn van medewerkers te verbeteren, ook om te voorkomen dat een vicieuze cirkel ontstaat, waarin als gevolg van het lage welzijn de personeelstekorten toenemen, de werkdruk daardoor oploopt en het welzijn weer verder afneemt, et cetera.

In de sectoren TMT en Zakelijke Dienstverlening is het tekort aan arbeidskrachten ook groot, maar in deze sectoren ligt het welzijn ook hoog. Het risico dat de eerdergenoemde vicieuze cirkel zich in deze sectoren aftekent is dan ook minder groot.

Welzijn in sectoren afgezet tegen personeelskrapte

Werkgevers die personeelstekort als grootste belemmering ervaren



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO, CBS

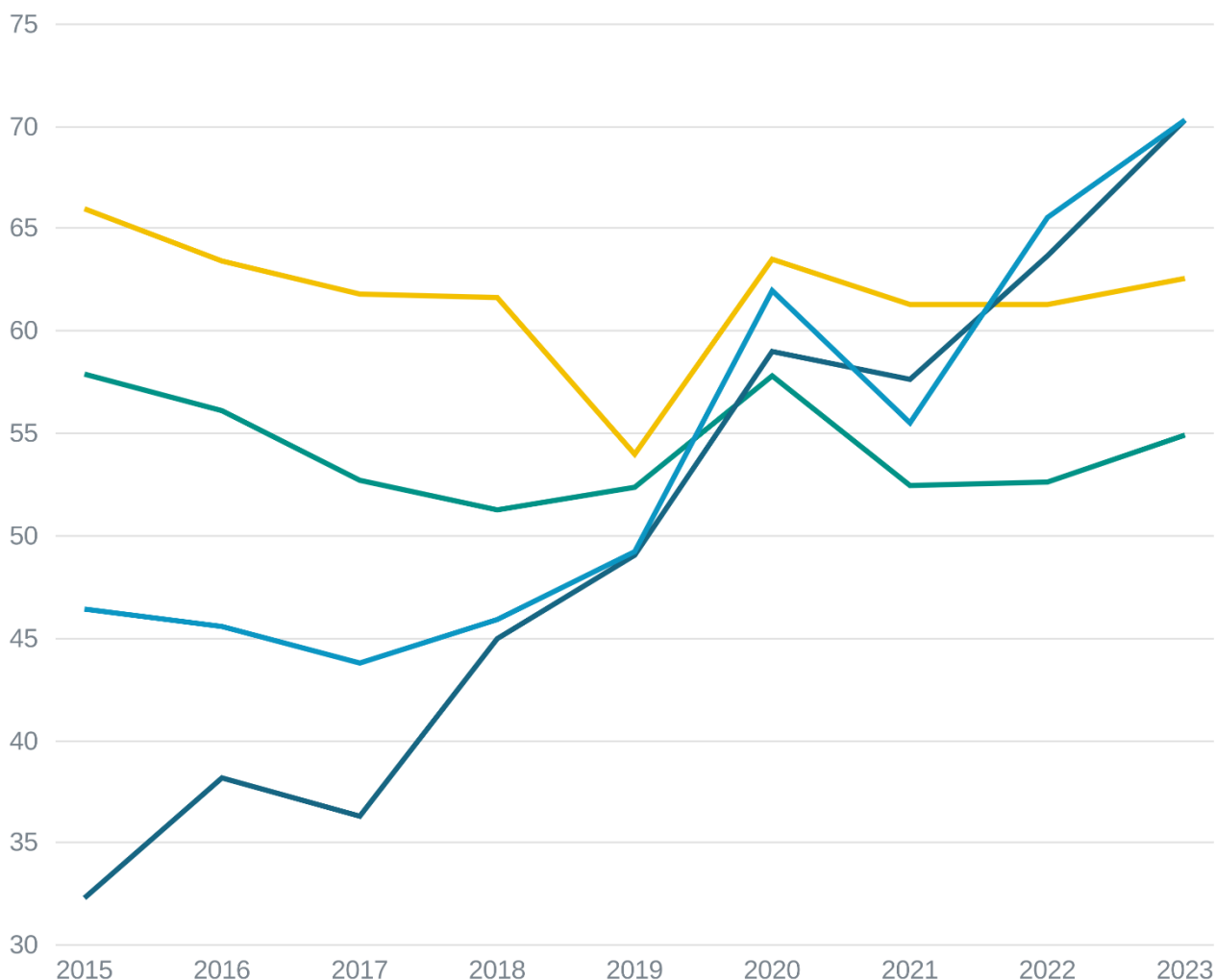
Welzijn in bijna alle sectoren verbeterd

Het welzijn van medewerkers is in 2023 in vrijwel alle sectoren verbeterd. Met name de werkprivébalans en de ruimte voor persoonlijke ontwikkeling zijn fors verbeterd, zoals getoond in onderstaande grafiek. Werkgevers bieden werknemers meer ruimte voor hun hobby's, vrienden en familie. Steeds vaker hebben personeelsleden inspraak in hun werktijden en kan verlof naar wens worden opgenomen.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn over alle sectoren

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Opvallend is dat de werkdruk verder is afgenomen. Werknemers maken minder overuren. Daarnaast ervaart minder personeel het werk als te veel of te zwaar. Dit betekent dat werkgevers ondanks de krappe arbeidsmarkt in staat zijn om hun werknemers te ontlasten. Toch laat de verbetering in de gezondheid van die werknemers te wensen over. Het ziekteverzuim daalt slechts licht. Ruim 15 procent van het personeel voelt zich enkele keren per maand of vaker compleet uitgeput door werk. Ook voelt 22 procent zich moe in de ochtend, een stuk meer dan de 17 procent die dit in 2015 aangaf.

Werkgevers investeren meer in de ontwikkeling van hun personeel. Leidinggevend stimuleren steeds vaker de ontwikkeling van kennis en vaardigheden, zo geven hun werknemers aan. Dit is een belangrijke trend die zorgt voor innovatie bij ondernemingen. Als het personeel meer ruimte krijgt om te innoveren kan de productiviteit ook verbeteren. Daarnaast krijgt het personeel meer doorgroeimogelijkheden in een krappe arbeidsmarkt. Zo geven medewerkers steeds vaker aan kans te maken op een promotie. En als die toch uitblijft, kunnen ze makkelijker ergens anders aan de slag.


In de bouw is het welzijn van de medewerkers de laatste jaren fors verbeterd. Werknemers zijn tevredener dan voorheen over tal van aspecten, waaronder baanzekerheid, de fysieke belasting en de mate waarin ontwikkeling gestimuleerd wordt door leidinggevend. Werknemers ervaren bovendien steeds meer vrijheid bij het opnemen van verlof en in het bepalen van de werktijden. Die toegenomen autonomie heeft de werktevredenheid verbeterd. Daar kunnen werkgevers in andere sectoren waar de ervaren autonomie laag is, zoals de Zorg, Transport en logistiek, Leisure en Retail, een voorbeeld aan nemen.

De Zorg scoort op de meeste indicatoren slechter dan andere sectoren. Wel zijn werkgevers in de Zorg er het afgelopen jaar in geslaagd de balans tussen werk en privé van het personeel te verbeteren. Ze geven vaste medewerkers steeds vaker zeggenschap over hun werktijden. Een gebrek aan autonomie is voor zorgpersoneel altijd een belangrijke reden geweest om over te stappen naar het zzp-bestaan. Werkgevers doen er momenteel alles aan om hun vaste medewerkers te behouden zodat ze hen niet tegen extra kosten hoeven in te huren. Daarom krijgen deze medewerkers meer autonomie, al is die nog steeds een stuk lager dan in andere sectoren.

Werkgevers kunnen niet om welzijn personeel heen

Een verdere verbetering van het welzijn is nodig om de productiviteit te verhogen en voldoende personeel aan te trekken. Zoals gezegd lijkt het erop dat veel werkgevers daar als gevolg van de krappe arbeidsmarkt al volop mee bezig zijn, waardoor het welzijn de laatste jaren in vrijwel alle sectoren sterk is verbeterd. Vooral de werkprivébalans en de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling zijn gestegen.


En zoals gezegd zijn de verschillen tussen de sectoren groot en blijven veel sectoren helaas op een paar heikele punten achter. Zo zit in de ervaren veiligheid al jaren geen verbetering. Deels is dit het gevolg van intimidatie of agressie door klanten zoals in de Retail en Leisure, of door patiënten, zoals in de Zorg. Toch kunnen werkgevers proberen de veiligheid te vergroten. Zo kan het personeel meer worden getraind in het omgaan met bijvoorbeeld boze klanten of onveilige situaties. Incidenten kunnen meer met collega's worden besproken, zodat de organisatie ervan kan leren. Ook kan de



nazorg worden verbeterd. In de industrie, transportsector en bouw is het navolgen van veiligheidsregels en het daarin trainen nodig om ongelukken te voorkomen. Dat is niet alleen voor het welzijn van het personeel van belang; de financiële gevolgen van bedrijfsongevallen kunnen voor werkgevers vele duizenden tot zelfs miljoenen euro's bedragen.

Ook dienen werkgevers actief in te zetten op preventie van mentale problemen, wat cruciaal is voor het creëren van een gezonde werkomgeving. Een belangrijke vraag bij de inzet op preventie is welke waarden passen bij de organisatie en welke aanpak wordt gekozen. Bedrijven doen er goed aan om eerst op zoek te gaan naar oplossingen voor problemen in het werk zelf, zodat stress kan worden voorkomen. Knelpunten die genoemd worden voor werkdruk liggen doorgaans op een aantal niveaus: het totale proces, de werkorganisatie of de taakstructuur; de wijze van communicatie; de stijl van leidinggeven; de vaardigheden van werknemers zelf en de bezetting en werkverdeling.

Vanuit deze aanpak zijn gesprekken nodig tussen leidinggevenden en werknemers om de oorzaken te vinden en met oplossingen te komen. Het is niet zinvol om in één keer een grote verandering teweeg te brengen, want dat zorgt er juist voor dat werknemers blokkeren. En enige stress is niet erg. Werkdruk en stress worden pas een probleem wanneer de spanning blijft en niet wordt afgewisseld met rust en ontspanning.



Huishoudens en overheid trekken economie uit het slop

Aggie van Huisseling, Macro-econoom Economisch Bureau aggie.van.huisseling@nl.abnamro.com

Jan-Paul van de Kerke, Macro-econoom Economisch Bureau jan-paul.van.de.kerke@nl.abnamro.com

Na een zwak 2023 en ondanks een onverwachtse krimp in het eerste kwartaal van 0,1 procent (k-o-k) zal de bbp-groei gedurende het jaar aantrekken. Het economisch sentiment verbetert, al is het herstel nog voorzichtig. Onze groeiraming voor 2024 komt uit op 0,5 procent (j-o-j). De groei zal gedragen worden door het binnenland: uitgaven van de overheid en de consumptie door huishoudens. Wanneer de handel en de groei in het buitenland verder aantrekt in de tweede helft van 2024 zal dat positief zijn voor de Nederlandse uitvoer. De stimuleringsmaatregelen uit het coalitieakkoord zijn voor ons reden geweest om de bbp-groeiraming voor 2025 licht te verhogen van 1,2 naar 1,3 procent (j-o-j).

De inflatie komt in Nederland en de rest van de eurozone geleidelijk verder naar beneden, waardoor de Europese Centrale Bank (ECB) op 6 juni de eerste renteverlaging heeft doorgevoerd. Wij denken dat het in het komende jaar niet bij deze ene renteverlaging van 25 basispunten blijft en dat de ECB in het komende jaar de rente langzaam verder verlaagt. Omdat monetair beleid met een vertraging werkt, duurt het even voordat de renteverlagingen hun effect sorteren in de economie. Uiteindelijk gaat er van renteverlagingen een impuls uit aan de economische activiteit in Nederland en in de eurozone.

In 2023 was de internationale context van de Nederlandse economie erg zwak; recent zien we hier verbetering. De groei van de eurozone was in het eerste kwartaal sterk en ook zien we herstel in de wereldwijde goederenhandel, ondanks verstoringen in scheepvaart en broeiende handelsconflicten. We zijn voorzichtig optimistisch over de groei in de eurozone dit jaar. Vanaf de tweede helft van 2024 gaat dit verwachte herstel ook zorgen voor een stijging van de Nederlandse uitvoer. Wanneer de financiële condities versoepelen en de uitvoer weer verder aantrekt, verbetert ook de binnenlandse investeringsgroei.

De consumptie trekt sinds het laatste kwartaal van vorig jaar weer aan en we verwachten dat deze lijn in 2024 doorzet. Huishoudens profiteren van drie factoren die positief zijn voor de koopkracht. Allereerst daalt de inflatie verder, al blijft de gewenste 2 procent nog even uit zicht. Ten tweede wordt het koopkrachtverlies ingelopen door sterke loongroei. Tot slot ondersteunt het demissionaire kabinet dit jaar de koopkracht. Vooral de lagere inkomens profiteren van herverdelend overheidsbeleid.

De arbeidsmarkt verruimt de laatste maanden iets, maar blijft in historisch perspectief krap. De netto participatiegraad staat inmiddels op recordhoogte: 73,4 procent van de bevolking tussen de 15 en 75 jaar werkt, terwijl het overgebleven arbeidsaanbod beperkt is.

Meer informatie is [hier](#) te vinden in onze Nederlandse economie in zicht.

Agrarisch

Nadia Menkveld, Sectoreconoom Agrifood nadia.menkveld@nl.abnamro.com

De volumes in de land- en tuinbouw staan onder druk en zullen dit jaar naar verwachting licht dalen. Wel staat de sector er financieel goed voor. Na een sterk 2023 lijkt ook dit jaar relatief gunstig te worden door hoge, stabiele prijzen en lagere kosten. Toch is het natte weer een onzekere factor.

De volumes in de land- en tuinbouw staan onder druk als gevolg van diverse ontwikkelingen. Allereerst is het aanbod van eieren, vleeskuikens en varkensvlees krap. Voor vleeskuikens geldt dat de omschakeling naar het Beter Leven-keurmerk zorgt voor een daling van het aantal gehouden kuikens. Voor de varkenshouderij geldt dat er minder dieren gehouden worden als gevolg van uitkoopregelingen. Niet alleen in Nederland, maar in heel West-Europa krimpt de varkensstapel. De komende jaren zal dit aanhouden.

Ook staan de akkerbouvvolumes onder druk. Door de aanhoudende regen in het voorjaar is het zaaien en poten namelijk vertraagd of soms mislukt. De grote hoeveelheid regen kan niet alleen het zaaien onmogelijk maken, maar ook de kwaliteit van de producten aantasten. Daartegenover nemen de volumes in de belichte teelt juist toe. Dit komt doordat de energieprijzen lager ligt en waardoor de kassen weer meer belicht kunnen worden. Al met al verwacht ABN AMRO een daling van 1,5 procent van de volumes dit jaar en van 3 procent volgend jaar.

Het lagere aanbod van agrarische producten in combinatie met de blijvend hogere vraag zorgt ervoor dat de prijzen van akkerbouw-, pluimvee- en varkenshouderijproducten in 2024 naar verwachting op een hoog niveau blijven. Door een hogere vraag zullen de melkprijzen dit jaar iets hoger liggen dan vorig jaar. De kosten liggen tegelijkertijd lager. De kunstmestprijzen zijn weer op een redelijk niveau en ook de voerkosten liggen lager dan twee jaar geleden. Wel zijn door het natte voorjaar de kosten en de aanloop naar het einde van derogatie voor de mestafzet flink gestegen en zorgt de hogere rente voor hogere financieringslasten.

Opgvolgers en arbeidskrachten moeilijk te vinden

Er werken zo'n 180.000 mensen op vaste basis in de agrarische sector. Het grootste deel daarvan bestaat uit familieleden van het bedrijfshoofd; zijn of haar partner en meewerkende familie. Iets minder dan 40 procent van de werknemers komt van buiten het gezin. In deze aantallen zijn de flexibele arbeidskrachten niet meegenomen. De inzet van deze werknemers is vooral cruciaal tijdens piekperiodes, als er bijvoorbeeld geoogst moet worden. Uit de laatste beschikbare cijfers van de Wageningen Universiteit blijkt dat circa 40.000 arbeidskrachten structureel worden ingehuurd. Tijdens piekperiodes loopt dit op naar 105.000 arbeidskrachten. Dit zijn met name arbeidsmigranten.

Het aantal bedrijven in de sector is de afgelopen jaren flink afgenomen. De komende jaren zet de krimp door als gevolg van opkoopregelingen en verduurzamingsopgaven. Dit zorgt naar verwachting voor een

lagere totale vraag naar arbeid. Daarnaast treedt door verdere automatisering en robotisering in de sector verdere krimp op in de arbeidsvraag. Dit wil echter niet zeggen dat de sector op het gebied van arbeid geen uitdagingen heeft. De sector kampt met een sterke vergrijzing, een concurrentieslag om arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europese landen en een matige aantrekkelijkheid voor werknemers.

Circa een derde van de werkenden in de landbouw is ouder dan 55 jaar. Het grootste deel hiervan zijn de bedrijfshoofden. Het percentage 55-plussers onder de arbeidskrachten van buiten het gezin is vele malen lager. Echter, veel van deze benodigde arbeidskrachten zijn arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europese landen. De land- en tuinbouw concurreert om deze werknemers met werkgevers uit het land van oorsprong die steeds hogere lonen kunnen betalen en met binnenlandse sectoren die naarstig om nieuwe krachten verlegen zitten. Tot slot is door het aard van het werk, de onzekerheden rond wet- en regelgeving en maatschappelijke vraagstukken lastiger om personeel te vinden. Tot slot speelt onduidelijkheid over toekomstperspectief een rol in het vinden van een bedrijfsopvolger in de land- en tuinbouw.

Bouw

Paul Bisschop, Sectoreconoom Bouw & Vastgoed paul.bisschop@nl.abnamro.com

De bouw krimpt in 2024 met 2,5 procent en blijft in 2025 steken op 0 procent groei. Moeilijke marktomstandigheden in de bouw zorgen ervoor dat er even wat minder prioriteit gegeven wordt aan de ernstige personeelstekorten. Door het vergrijsde personeelsbestand en de toekomstige bouwopgaven blijft het welzijn van het personeel hoog op de agenda van ondernemers staan. Het welzijn in de sector is gemiddeld genomen sterk toegenomen.

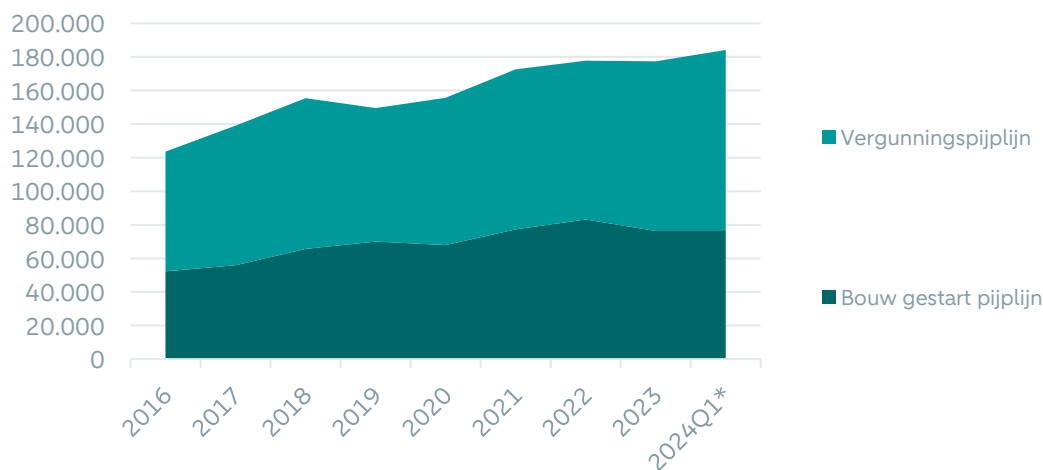
Moeilijke markt teistert de bouw

De bouw krimpt momenteel door een aantal hardnekkige uitdagingen. De hoge rente heeft ervoor gezorgd dat de vraag naar nieuwbouw is gedaald en projecten financieel minder goed haalbaar zijn. In de huurmarkt staan rendementen onder druk door eisen ten aanzien van de betaalbaarheid van te ontwikkelen woningen. Daarnaast spelen een gebrek aan locaties en beperkingen in de energie- en watervoorziening bouwprojecten steeds vaker parten. Dat komt het beste tot uiting in de woningbouw. De vergunningverlening blijft al jaren achter bij de kabinetsdoelstelling. Zo hinderen trage procedures de bouw, waardoor vergunningen steeds minder vlot worden omgezet in bouwactiviteit. De vergunningspijplijn bij woningen is hierdoor opgelopen tot meer dan 180.000, waar dit in 2016 nog 120.000 was. Bedrijven hebben tot slot ook te maken met [toenemende wet- en regelgeving op duurzaamheidsgebied](#). Ondanks dat veel kleinere bedrijven nog niet verplicht zijn om aan de Europese CSRD-richtlijnen te voldoen, worden zij door hun ketenpartners wel geconfronteerd met informatieverzoeken op dit gebied.

Lichtpunten zijn er ook: de ingezette rentedaling geeft vertrouwen dat de financiële haalbaarheid van projecten zal verbeteren en de installateurs en ingenieursbureaus kunnen rekenen op een stabiel hoge

vraag. Al met al zorgt dit ervoor dat de bouw in 2,5 procent krimpt en in 2025 gelijk blijft in omvang. De hoop van de bouw is gevestigd op de nieuwe coalitie, die belemmeringen in wetgeving om tot snelle bouw te komen wil wegnemen. Veel valt of staat echter met voldoende uitvoeringskracht bij (lokale) overheden en de plannen zijn op dat vlak minder overtuigend.

Nieuwe vergunningen woonruimten en vergunningspijplijn



Bron: CBS

*2024 Q1 is doorvertaald naar jaarcijfers

Krapte even naar achtergrond

Door de vraagafname in de bouw is de personeelskrapte bij de meeste bedrijven wat meer naar de achtergrond verdwenen. In Q1 2024 gaf 12 procent van de ondernemers aan dat tekort aan arbeidskrachten de belangrijkste belemmering was, twee jaar eerder was dit nog 22,5 procent. De afkoeling van de bouwactiviteit komt veel ondernemers ook niet ongelegen, het aandeel bedrijven dat zegt geen belemmeringen te ervaren is toegenomen van 52 procent naar 58 procent.

Toch blijft personeelskrapte de komende jaren hoog op de agenda staan, rekening houdend met de grote groep 55+'ers (24 procent) in de sector die de komende 10 tot 15 jaar met pensioen gaat. De sector kampt daarnaast nog met het schrikbeeld uit de bouwcrisis van 2010-2015, toen veel werknemers de sector verlieten om uiteindelijk niet meer terug te keren toen de markt weer aantrok. Des te meer reden om veel aandacht aan het welzijn van medewerkers te schenken.

Welzijn in de bouw sterk toegenomen

Digitalisering en innovatieve toepassingen zullen er op termijn voor zorgen dat de bouw minder afhankelijk is van arbeid, maar [zover is het helaas nog niet](#). Zo is industrialisatie in de woningbouw in opmars, maar hikken bedrijven aan tegen hoge investeringen in combinatie met conjunctuurafhankelijke bezettingsgraden. Het is daarom goed nieuws dat het welzijn in de bouw de afgelopen jaren op meerdere vlakken sterk is toegenomen. De situatie van werknemers in de bouw is sinds 2015, toen de sector midden in een crisis zat, drastisch verbeterd. Werknemers hebben meer te

eisen, zijn veel zekerder van hun baan en geven ook te kennen dat er beter naar ze wordt geluisterd. De werkprivébalans is sterk verbeterd doordat er minder druk staat op de hoeveelheid werk en de snelheid waarin het werk gedaan moet worden.

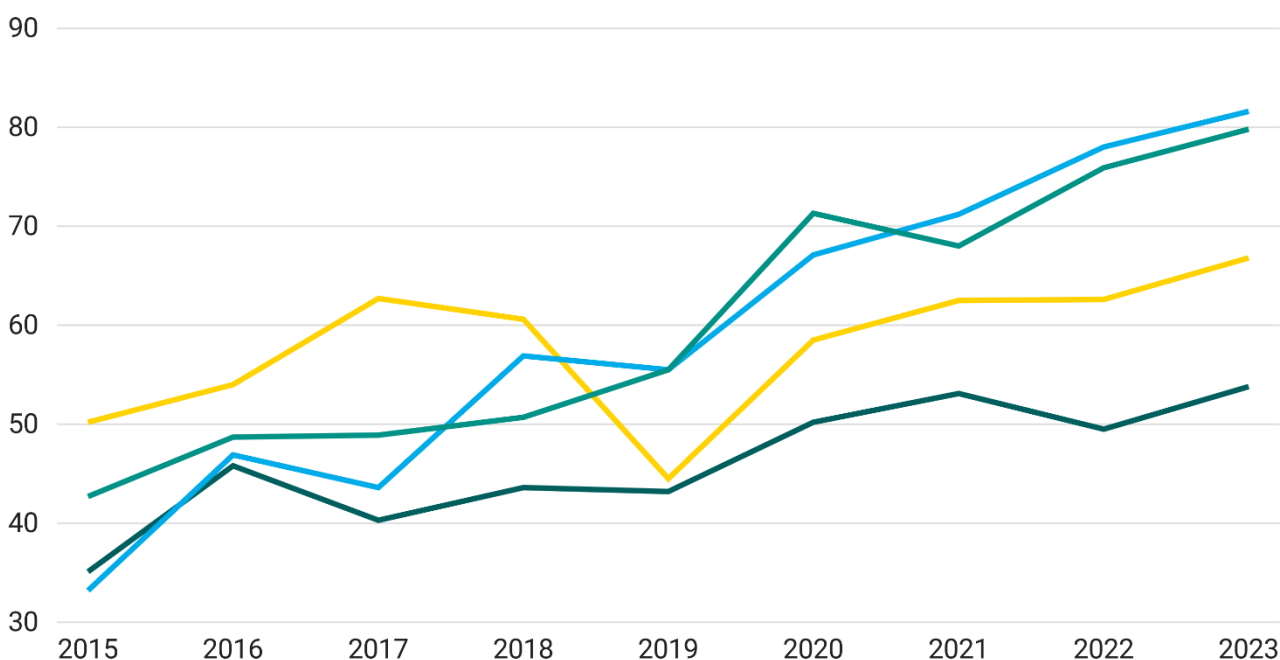
Het type werk is tot tevredenheid van werknemers ook veranderd: minder eentonig, minder in een ongemakkelijke werkhouding en minder taken waar veel kracht en lawaai aan te pas komen. Het risico op ongezonde werkomstandigheden of bedrijfsongevallen is daarmee verkleind, ten gunste van de ervaren veiligheid.

Alles bijeen heeft de bouw een gunstige ontwikkeling doorgemaakt ten aanzien van het welzijn van werknemers. Die ontwikkeling viel samen met matige groei van de bouwproductie waardoor risico's omtrent veiligheid en gezondheid ook minder aanwezig waren. Toch maakt de stijging van het welzijn de sector aantrekkelijk, wat nodig is om nu en in de toekomst voldoende werknemers warm te maken voor werk in de bouw.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn in de bouw

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Food

Nadia Menkveld, Sectoreconoom Agrifood nadia.menkveld@nl.abnamro.com

Handelaren en verwerkers van voeding hebben de afgelopen jaren een aantal crises moeten doorstaan, zoals de coronapandemie, de energiecrisis en de daaropvolgende hoge inflatie. Veel van deze excessen lijken wat op de achtergrond te verdwijnen en structurele uitdagingen komen weer hoger op de agenda te staan. Een daarvan is het tekort aan arbeid waarvan ondernemers menen dat het leidt tot een lagere groei.

De levensmiddelenproductie herstelt zich dit jaar, nu de koopkracht aantrekt en het horecabezoek toeneemt. ABN AMRO verwacht dat de reële inkomens dit jaar stijgen als gevolg van de dalende inflatie en de sterke loonstijging. Hierdoor stijgt de koopkracht en worden de bestedingen van huishoudens gestimuleerd.

Het macro-economisch speelveld is dus gematigd positief. De toegenomen koopkracht vertaalt zich in licht hogere supermarktvolumes en horeca-afzet, met als gevolg een hogere vraag naar voeding en drank in Nederland. Ongunstig voor de levensmiddelenindustrie is de teruglopende vraag vanuit het buitenland. ABN AMRO verwacht een lichte daling van de uitvoer. De belangrijkste reden hiervoor is de achterblijvende groei in de eurozone. Al met al zal de productie van de levensmiddelenindustrie in de eerste helft van 2024 onder druk blijven staan. Na de zomer, als de economie licht aantrekt, zal ook de vraag naar voedingsmiddelen weer wat toenemen. ABN AMRO verwacht over heel 2024 een lichte stijging van de productie van 0,5 procent. Volgend jaar zal de levensmiddelenproductie met circa 1 procent wat sterker stijgen.

Vraag naar arbeid weer terug op agenda

Voor ondernemers in de voedingsmiddelenindustrie vormt de krappe arbeidsmarkt en het moeilijk vinden van werknemers een belemmering in de bedrijfsvoering en groeiplannen. Dit komt bovenop andere factoren die de groei belemmeren, zoals de beperkte mogelijkheid om de energieaansluiting uit te breiden, lastige vergunningstrajecten en hoge bouwkosten om productiehallen bij te bouwen. Doordat de werkloosheid licht is toegenomen is de druk wel wat van de ketel, maar structureel blijft de vraag naar arbeid in de voedingsmiddelenindustrie hoog. Dit komt door de vergrijzing, de aard van het werk en het moeilijk te automatiseren productieprocessen.

Allereerst de vergrijzing. Circa 27 procent van de werknemers in de levensmiddelenindustrie is ouder dan 55 jaar. Dat betekent dat in de komende jaren een stevige uitstroom van werknemers plaatsvindt, en die moeten vervangen worden. Gezien de krappe arbeidsmarkt gaat dat lastig worden. De sector staat dus voor een uitdaging om nieuw personeel aan te trekken en sowieso het huidige personeel vast te houden.

Uit de welzijnsmonitor van ABN AMRO blijkt dat veel van de ondervraagden uit de foodsector blij is met het werk is dat ze doen en dat de psychische belasting van het werk relatief laag ligt. Wel blijkt uit de

enquête dat de fysieke belasting van het werk veel werknemers zwaar valt. Met name op de productievloer kan sprake zijn van veel repeterende bewegingen in een warme of koude omgeving. Dit betreft bijvoorbeeld het uitbenen van karkassen bij slachterijen of industriële bakkerijen. Daarnaast werken sommige werknemers in lawaaiige omstandigheden. Uiteraard investeren werkgevers in materiaal, automatisering en robotisering om de fysieke belasting voor werknemers te verminderen.

Hoewel er al veel is geautomatiseerd blijft het toch nog nodig om een deel van het werk handmatig te verrichten. Dit komt omdat het veelal om natuurlijke producten gaat die doorgaans in vorm verschillen en kwetsbaar zijn. Zo is het lastig om uitbenen te robotiseren. Toch worden daar de laatste jaren grote stappen in gezet. Bijvoorbeeld door gebruik van artificial intelligence, waardoor het makkelijker is om oplossingen te verzinnen voor het omgaan met de grote diversiteit van producten. Het is ook belangrijk dat foodbedrijven investeren in het opleiden van personeel. Zo organiseren voedingsmiddelenbedrijven in de omgeving van Nijkerk een programma om jong talent te enthousiasmeren en op te leiden voor functies in de sector.

Healthcare

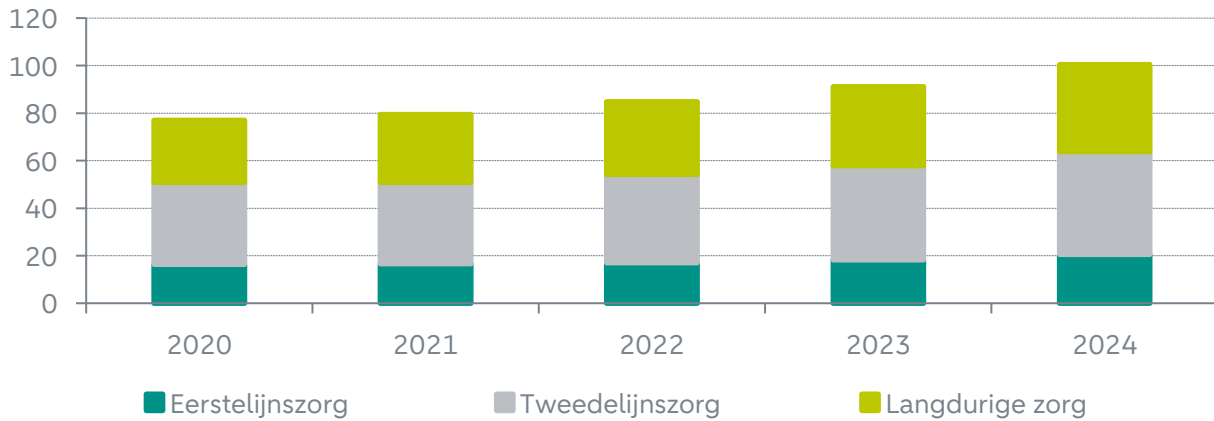
David Bolscher, Sectoreconoom Healthcare ABN AMRO david.bolscher@nl.abnamro.com

De zorgsector groeit dit jaar dankzij meer budget vanuit de overheid en betere inzetbaarheid van personeel. Zorgaanbieders investeren in welzijn en salaris in strijd tegen het personeelstekort. Zo kan meer zorg geleverd worden terwijl de kosten voor inhuur van dure externen beperkt blijft.

Naar verwachting groeit de zorgsector met 3,5 procent dit jaar en 2 procent volgend jaar. Dit betekent dat meer patiënten geholpen kunnen worden. Toch moeten patiënten lang wachten omdat de vraag hoog blijft, met name naar geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg, verpleeghuiszorg en naar bepaalde behandelingen in het ziekenhuis. Ook praktijken van huisartsen hanteren steeds vaker een wachtlijst.

Dat meer zorg verleend kan worden is dan ook hard nodig. De sector groeit dankzij hogere budgetten vanuit de overheid. Het extra geld wordt voornamelijk geïnvesteerd in zorgpersoneel, voor loonsverhogingen en nieuw personeel. Hogere lonen helpen zorgaanbieders om personeel aan te trekken en te behouden. Daarnaast kan meer zorg geleverd worden dankzij een daling in het ziekteverzuim. Zo verbetert het rendement van zorgaanbieders.

Overheid verhoogt budget voor zorg (in miljarden euro's)



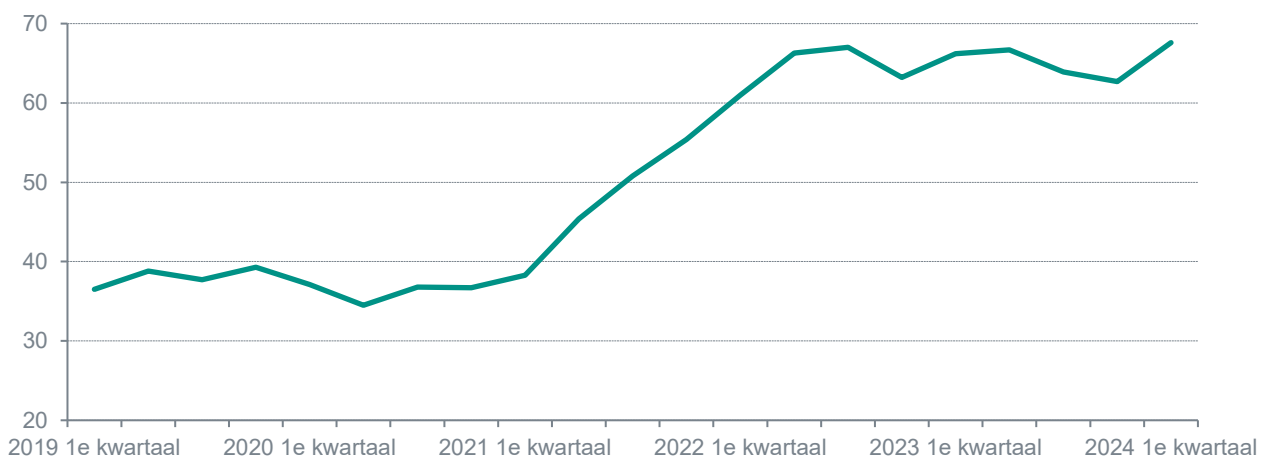
Bron: Jaarverslag en begroting VWS (Rijksfinanciën)

Personeelskrappe belemmering voor groei

Een tekort aan zorgpersoneel remde afgelopen jaren al de groei in de sector. Het duurde lang om uitgestelde operaties weg te werken en bedden in verpleeghuizen bleven ondanks wachtlijsten leeg. Ondertussen worden huisartsenpraktijken platgelopen.

De vergrijzing snijdt de zorgsector aan twee kanten. Het leidt tot een hogere vraag omdat ouderen meer zorg nodig hebben. Ondertussen krimpt het arbeidsaanbod omdat bijna een kwart van de zorgmedewerkers in 2035 met pensioen is gegaan. Het aantrekken en behouden van personeel evenals het verhogen van de productiviteit zijn noodzakelijke voorwaarden om voldoende zorg te kunnen blijven leveren.

Openstaande vacatures naar recordhoogte in eerste kwartaal 2024 (in duizenden)



Bron: CBS

Welzijn zorgpersoneel toont verbetering

Het welzijn van zorgpersoneel is in 2023 flink verbeterd, blijkt uit de Sectorale Welzijnsmonitor van ABN AMRO. Dit is onder andere te danken aan een iets lagere werkdruk na de drukke coronajaren. Daarnaast neemt het verzuim weer af doordat coronabesmettingen vrijwel zijn verdwenen. Ten derde geven zorgaanbieders de vaste personeelsleden steeds meer zeggenschap over hun werktijden. Dit is een poging om de uitstroom naar het zzp-bestaan, met vaak meer vrijheid, te stoppen.

Toch is het niet goed gesteld met het welzijn van zorgpersoneel. Op de indicatoren gezondheid, veiligheid en werkprivébalans scoort de zorgsector slechter dan andere sectoren. Het verlenen van zorg is emotioneel belastend, het personeel krijgt vaak te maken met agressie en staat doorgaans klaar om overuren te maken. Alleen de persoonlijke ontwikkeling van zorgpersoneel, die de laatste acht jaren sterk is verbeterd, is beter dan in andere sectoren.

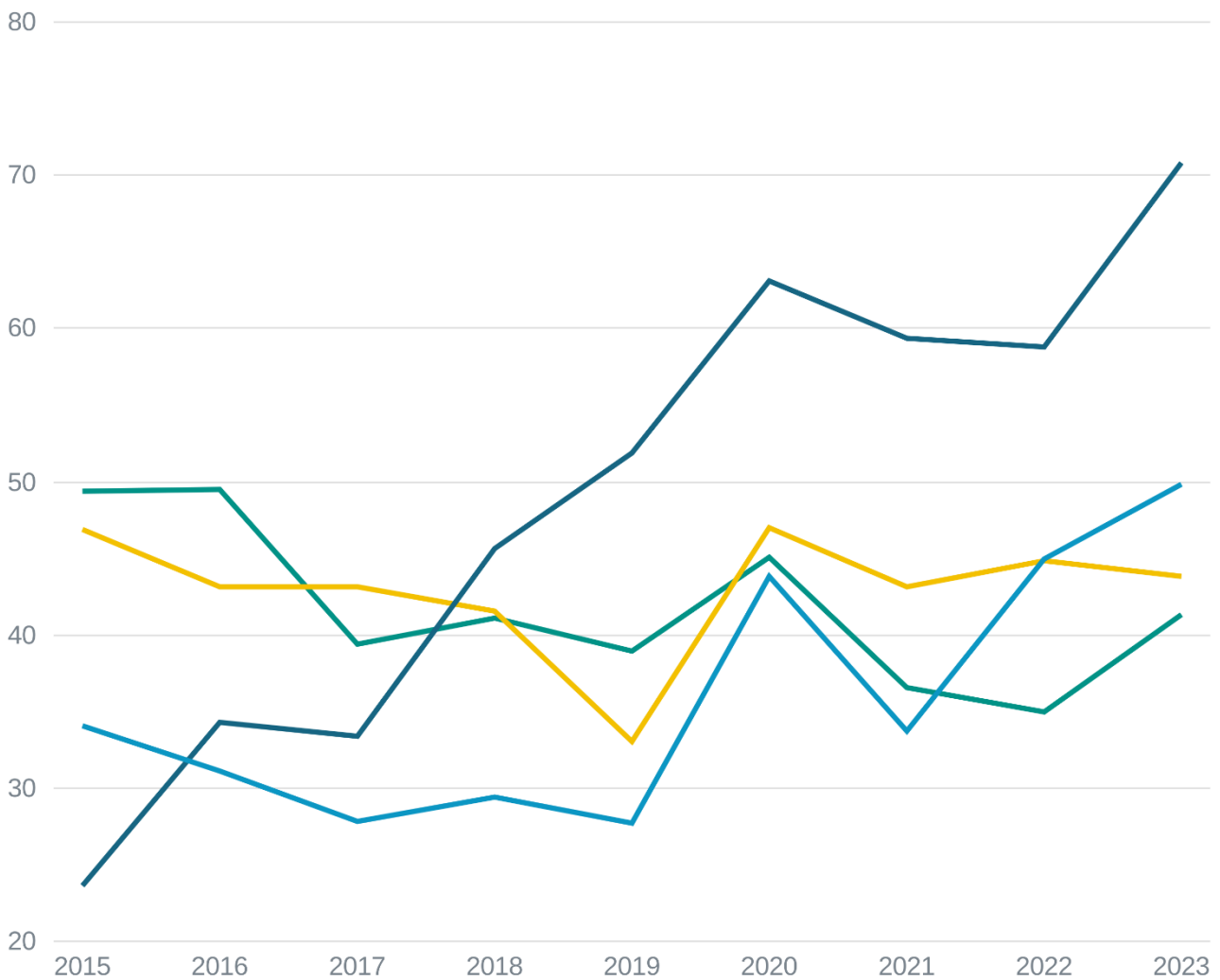
Dat de balans tussen werk en privé vorig jaar weer is verbeterd, is hoopgevend. Zorgmedewerkers geven aan dat ze die balans het belangrijkste vinden in hun baan. Vaak werken ze in deeltijd en nemen in de privésfeer ook zorgtaken op zich. Het is belangrijk dat werkgevers hier ruimte voor bieden.

Verbetering van veiligheid en gezondheid van zorgpersoneel blijkt weerbarstig. De zorgsector kent veel incidenten met patiënten of hun familieleden. De emoties lopen hoog op. Managers doen er goed aan om zulke incidenten in hun teams te bespreken. Het uitspreken van problemen en van gedachten wisselen over oplossingen draagt bij aan het vertrouwen. Zo kan in de toekomst meer zorg geleverd worden.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn zorgpersoneel

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Industrie

Albert Jan Swart, Sectoreconoom Industrie, Transport & Logistiek, 06-41449681

albert.jan.swart@nl.abnamro.com

De industrie heeft een moeilijke tijd achter de rug, maar lijkt begonnen te zijn aan een voorzichtig herstel. Naar verwachting zet dit herstel in 2025 verder door. De ondernemers in de sector worden echter beperkt in hun mogelijkheden vanwege een structureel tekort aan technisch personeel. De snelle stijging van de arbeidsproductiviteit maakt gelukkig veel goed.

Vooraf in 2023 en in het eerste kwartaal van 2024 stond de industriële productie onder druk. Door de in 2022 snel gestegen rente nam de vraag naar industriële producten wereldwijd af. Veel industriële ondernemingen, groothandels en winkelbedrijven hadden tijdens de pandemie extra voorraad opgebouwd, die na de pandemie vanwege de stijgende rente en terugvallende vraag werd afgebouwd. Ook daalde de vraag naar energie-intensieve producten zoals chemicaliën en staal, doordat de energiekosten in Europa als gevolg van de hoge gasprijs relatief hoog zijn. De vraag naar investeringsgoederen zoals productiemachines daalde eveneens, maar doordat veel Nederlandse machinebouwers nog over grote portefeuilles openstaande orders beschikten, bleef de productie daarvan wel op peil.

Gebrek aan technisch personeel

Het tekort aan arbeidskrachten piekte in de zomer van 2022; ruim 40 procent van de ondernemers in de industrie zag een tekort aan arbeidskrachten toen als de belangrijkste belemmering. Daarna nam het tekort wat af door de daling van de industriële productie. Momenteel geeft 29,5 procent van de ondernemers aan vooral last te hebben van een tekort aan arbeidskrachten. Naar verwachting zal het tekort volgend jaar toenemen door het [herstel](#) van de industrie. ABN AMRO verwacht voor dit jaar een groei van 1,5 procent en voor 2025 van maar liefst 6,0 procent.

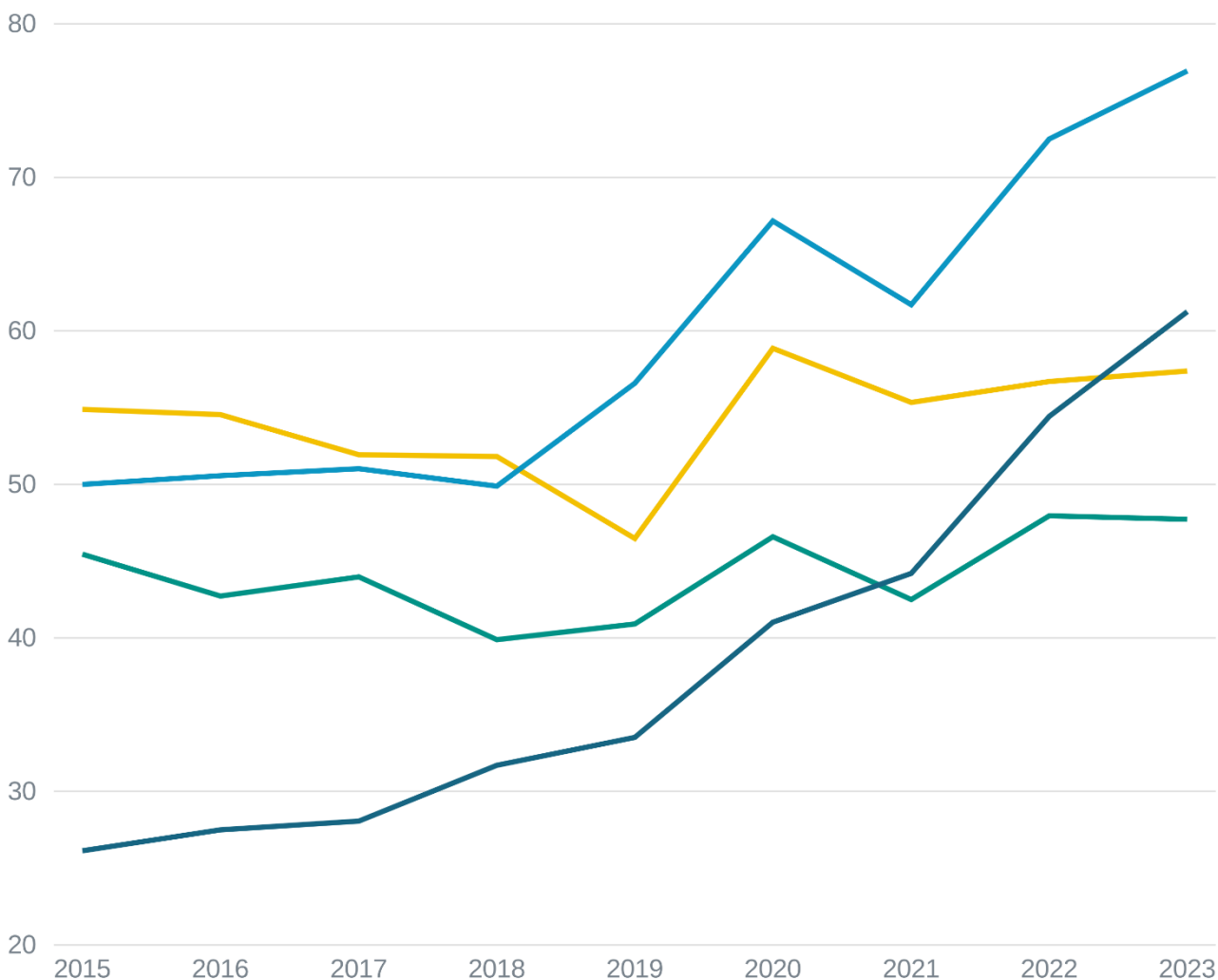
De sector kampt met een structureel tekort aan technisch geschoold personeel, dat door de vergrijzing verder kan toenemen. Maar liefst 28 procent van de medewerkers in de industrie is 55 jaar of ouder, tegen 23 procent in de gehele Nederlandse economie, blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De industrie moet dus alle zeilen bij zetten om voldoende arbeidskrachten aan te trekken en de productiviteit te verhogen.

Dat laatste gaat de industrie gelukkig goed af. In de periode 2015-2022 steeg de arbeidsproductiviteit in de industrie met 21 procent, blijkt uit CBS-cijfers. Ter vergelijking: in de gehele economie was dat nog geen 5 procent. Vooral in de machine-industrie steeg de arbeidsproductiviteit snel, sinds 2015 met maar liefst 71 procent. Dit is vooral te danken aan de wereldwijde verkoop van onderscheidende Nederlandse productiemachines in bijvoorbeeld de food, agri en semicon, waardoor de toegevoegde waarde per gewerkt uur buitengewoon snel toeneemt. Het aantrekken van kennismigranten zou de komende jaren duurder kunnen worden, omdat de nieuwe regering van PVV, VVD, NSC en BBB de fiscale voordelen voor kennismigranten mogelijk versobert.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn in de industrie

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Stabiele werktijden, maar matige veiligheid

In de sectorale welzijnsmonitor van ABN AMRO scoort de industrie qua werkprivébalans beter dan gemiddeld. Vermoedelijk is dit te danken aan de regelmatige werktijden in de sector. Ook krijgen medewerkers steeds meer vrijheid bij het opnemen van verlof. Wat betreft de andere aspecten scoort de industrie minder goed. De trends wat betreft de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en de mate van veiligheid en gezondheid van werknemers gaan ongeveer gelijk op met die in de gehele Nederlandse economie. De persoonlijke ontwikkeling zou kunnen worden verbeterd door middel van

het stimuleren van het volgen van opleidingen, bijvoorbeeld door daarvoor een opleidingsbudget ter beschikking te stellen, of door het aanbieden van trainingen, zoals op het gebied van digitalisering, digitale simulaties van productieprocessen en kunstmatige intelligentie (AI). De veiligheid kan worden verhoogd door veiligheidstrainingen en strikte naleving van veiligheidsregels. De gezondheid kan worden verbeterd door het tegengaan van lawaai en trillingen, door stillere of overkapte machines, gehoorbescherming of anti-trilmatten.

Leisure

Gerarda Westerhuis, Sectoreconoom Leisure & Retail, 06-2909 8887 gerarda.westerhuis@nl.abnamro.com

De vrijetijdssector groeit in 2024 met 3 procent in volume en in 2025 nog eens met 1,5 procent. Belangrijkste oorzaak is de toename van consumptie en inkomend toerisme. De sector kampt met hoge kosten van onder andere personeel. Hoewel door stijging van de lonen de sector een aantrekkelijker werkgever is geworden, valt er nog veel te winnen op het gebied van welzijn. Meer aandacht voor scholing en meer zeggenschap in het werkrooster blijven essentieel.

Groei toerisme stuwt vrijetijdsector

Het totale verblijfstoerisme zal naar verwachting van het Nederlands Bureau voor Toerisme & Congressen (NBTC) dit jaar met 1 miljoen gasten toenemen naar 51 miljoen. Deze groei wordt veroorzaakt door buitenlandse bezoekers (+7,9 procent), terwijl het aantal binnenlandse bezoekers licht krimpt (-2,0 procent). Daarnaast neemt in 2024 de koopkracht van Nederlandse huishoudens toe door een dalende inflatie, stijgende lonen en overheidsbeleid. De toename van consumptie en de groei van het toerisme zijn gunstig voor hotels, vakantieparken, campings, restaurants, attractieparken en musea.

Uitdagingen blijven er ook: veel ondernemers kampen met hoge kosten, die weliswaar door de ene ondernemer makkelijker gedragen kunnen worden dan de andere. Door de hoge inflatie stegen de loonkosten, huren en de prijzen van inkoop. Een deel van de kosten wordt doorberekend aan de gasten. Dit zien we bijvoorbeeld terug bij vakantieparken die in mei van dit jaar 5,7 procent duurder waren dan in mei 2023. Deze oplopende prijzen kunnen de voorspelde groei enigszins afremmen, al lijkt daar vooralsnog geen sprake van. Zo zijn er dit jaar volop overnachtingen op vakantieparken en campings voor de meivakantie geboekt.

In het coalitieakkoord wordt vanaf 2026 een btw-verhoging op overnachtingen in hotels en vakantieparken ingevoerd, van 9 procent naar 21 procent; campings zijn vrijgesteld. Deze ingreep kunnen overnachtingen in het hoogseizoen aanzienlijk duurder maken, terwijl de winstmarges in het goedkopere laagseizoen sterk kunnen afnemen. Ook de concurrentiepositie ten opzichte van omringende landen verslechtert. Hier zijn de btw-tarieven aanzienlijk lager: 7 procent in Duitsland, 6 procent in België en 3 procent in Luxemburg. De verhoging geldt ook voor culturele diensten, zoals musea; dagrecreatie en bioscopen zijn vrijgesteld.

Vraag naar personeel blijft onverminderd hoog

De krappe arbeidsmarkt speelt veel ondernemers in de vrijetijdssector ook parten. In het eerste kwartaal van 2024 gaf 41 procent van hen aan een tekort aan personeel als belemmering te ervaren. In tegenstelling tot veel andere sectoren speelt vergrijzing van de werknemers minder een rol. Een grotere uitdaging vormt de hoge uitstroom van personeel, veroorzaakt door het forse aandeel jongeren; begin 2024 was 57 procent van de werkenden in de horeca tussen de 15 en 25 jaar. Werken in de horeca is voor studenten en middelbare scholieren een bijbaan, vaak gedurende korte tijd.

Automatisering en robotisering wordt daar waar mogelijk ingezet; voorbeelden zijn QR-codes op het terras of zelf inchecken in een hotel. Hoewel zo minder personeel nodig is, is de vrijetijdssector juist een sector waar persoonlijk contact uiterst belangrijk is. De sector doet er goed aan nog meer in te zetten op het vergroten van het welzijn van het personeel om zo een aantrekkelijker werkgever te zijn. Door de concurrentie tussen sectoren om personeel, kunnen werknemers steeds meer eisen stellen en veranderen ze makkelijker van werkgever.

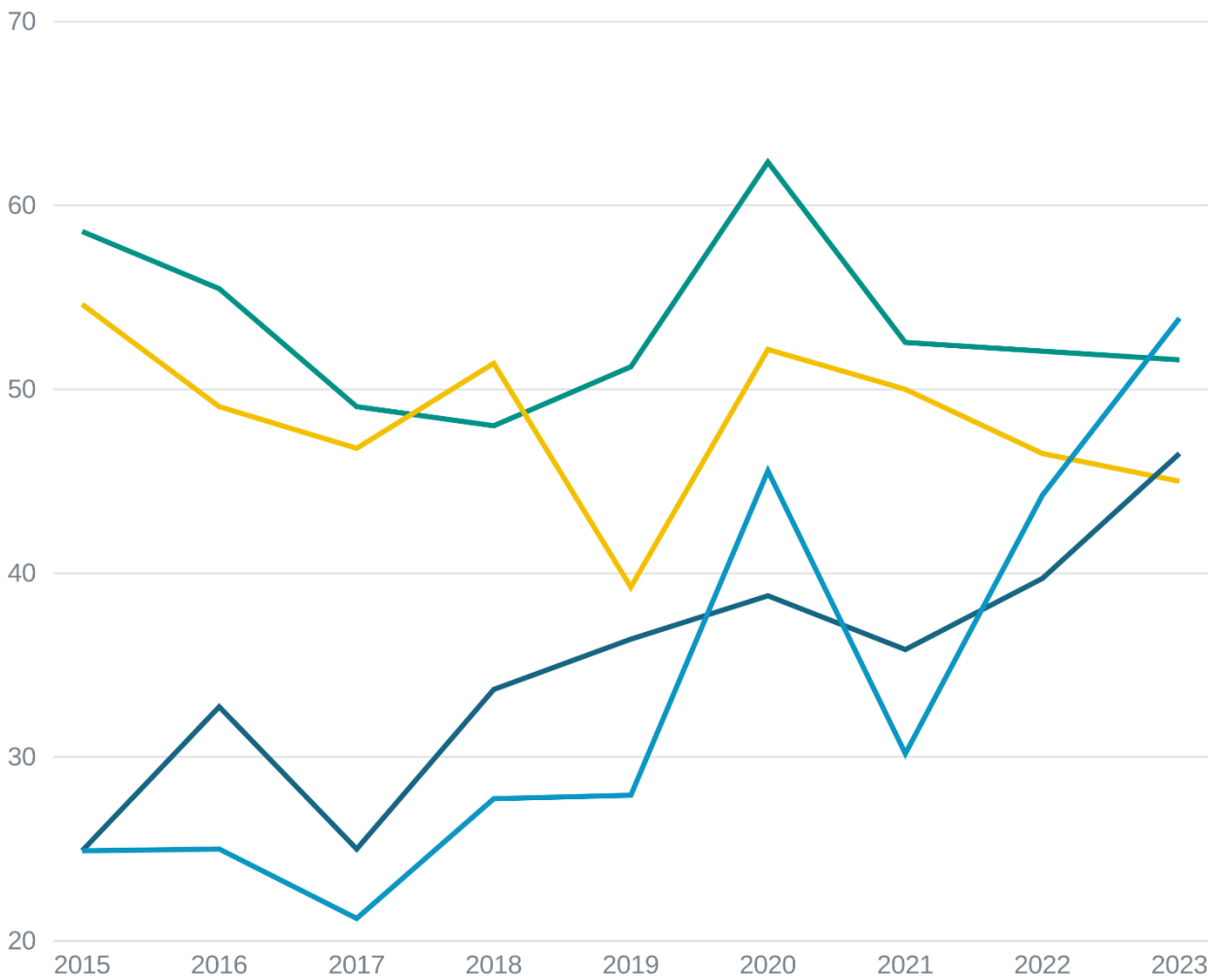
Stappen gezet in verhogen welzijn, maar nog veel te winnen

De verhoging van de cao-lonen is een belangrijke stap geweest in het verhogen van het welzijn. Daarnaast blijkt uit de Sectorale Welzijnsmonitor dat de privéwerkbalans voor werknemers in de vrijetijdsector is verbeterd. Dit is een belangrijke factor omdat vooral jongeren anders tegen werk aankijken en steeds meer flexibiliteit willen. Een positieve ontwikkeling is dus dat het percentage werknemers gestegen is dat aangeeft zelf de werktijden te kunnen bepalen of zelf te kunnen bepalen wanneer verlof wordt opgenomen. Ondanks deze verbeteringen presteert de sector op de privéwerkbalans beduidend lager dan veel andere sectoren. Dat geldt ook voor de persoonlijke ontwikkeling van werknemers. Hier kan nog veel gewonnen worden op met name het faciliteren van scholing en het stimuleren van vaardigheden door de leidinggevende.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn in de vrijetijdsector

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Retail

Gerarda Westerhuis, Sectoreconoom Leisure & Retail, 06-2909 8887 gerarda.westerhuis@nl.abnamro.com

Door stijging van de koopkracht groeit de retailsector met 1 procent in 2024. Wel zijn er verschillen tussen de diverse branches. Over het algemeen drukke hoge kosten op de marges van veel ondernemers. Daarnaast speelt de arbeidskrapte veel retailers parten. Hoewel het welzijn van het personeel is gestegen, kan nog veel verbeterd. Het loont om in te zetten op meer zelfstandigheid en veiligheid richting klanten.

Lichtpuntjes voor retail

De stijging van de lonen in combinatie met afnemende inflatie zorgen ervoor dat consumenten weer wat meer te besteden hebben. We verwachten in 2024 een groei van 2,2 procent van de consumptie van huishoudens. Dit is een gunstige ontwikkeling voor de retailsector die vorig jaar geconfronteerd werd met een afname in volumes in veel van de onderliggende branches. Dit jaar groeit de sector met 1 procent en in 2025 nogmaals met 1 procent, is onze verwachting.

Wel lopen de ontwikkelingen tussen de branches uiteen. Zo doen drogisterijen, ondanks concurrentie van supermarkten en het onlinekanaal, goede zaken. Dit komt door het toenemende belang dat consumenten hechten aan persoonlijke verzorging en gezondheid. Elektronikawinkels en meubelzaken daarentegen hebben net als vorig jaar te maken met dalende volumes.

Consumentenelektronica is een van de meest uitdagende sectoren, veroorzaakt door een combinatie van voortdurende productinnovatie, de snelle opkomst van nieuwe technologieën en hevige concurrentie. In de meubelbranche gaan de dalende volumes sinds februari van dit jaar gepaard met dalende consumentenprijzen, waardoor ook de omzet afneemt. Meubelwinkels varen wel bij veel verhuizingen. Maar hoewel er meer huizen werden verkocht in de eerste maanden van het jaar, zit een herstel in het totaal aantal transacties richting het niveau van voor energiecrisis zit er nog niet in..

Personeelstekort grote uitdaging

Naast druk op de marges door gestegen kosten, is het vinden en behouden van personeel een van de grotere uitdagingen voor de retail. Zo geeft 48 procent van de ondernemers aan personeelstekort als belemmering te ervaren. In het eerste kwartaal stonden 41.100 vacatures open waarvan 12.200 bij supermarkten. Ook vergrijzing speelt in toenemende mate in de sector; bijna een vijfde van het personeel is 55 jaar of ouder. Daarnaast blijkt uit onderzoek van MCR Retailminds dat 60 procent van de huidige zelfstandige retail-ondernemers 55 jaar of ouder is. Van deze ondernemers heeft driekwart nog geen opvolging geregeld.

Door de krappe arbeidsmarkt krijgt automatisering in sommige branches een extra impuls. Zo plaatsen supermarkten en drogisterijen steeds vaker zelfscan-kassa's. En robotisering neemt steeds meer werk over in distributiecentra. Op de winkelvloer blijft persoonlijk advies en aandacht voor de klant echter van essentieel belang, juist ook om onderscheidend te zijn ten opzichte van de concurrent. Het verhogen van het welzijn van de werknemers blijft dus belangrijk, zeker ook omdat werkzoekenden

veeleisender zijn en makkelijk van baan wisselen. Daarnaast kan een hoger welzijn leiden tot een hogere productiviteit.

Veiligheid en zelfstandigheid personeel onder druk

Hoewel het verzuim in de sector licht is afgenomen en de beloningen omhoog zijn gegaan, scoort de sector met name onvoldoende op zelfstandigheid over de uitvoering van het werk, de volgorde van het werk, het bepalen van het werktempo en het zelf bedenken van oplossingen. Dit blijkt uit de Sectorale Welzijnsmonitor van ABN AMRO. Ook geven relatief veel werknemers aan te kampen met ochtendmoeheid, veeleisende interacties en repeterend werk.

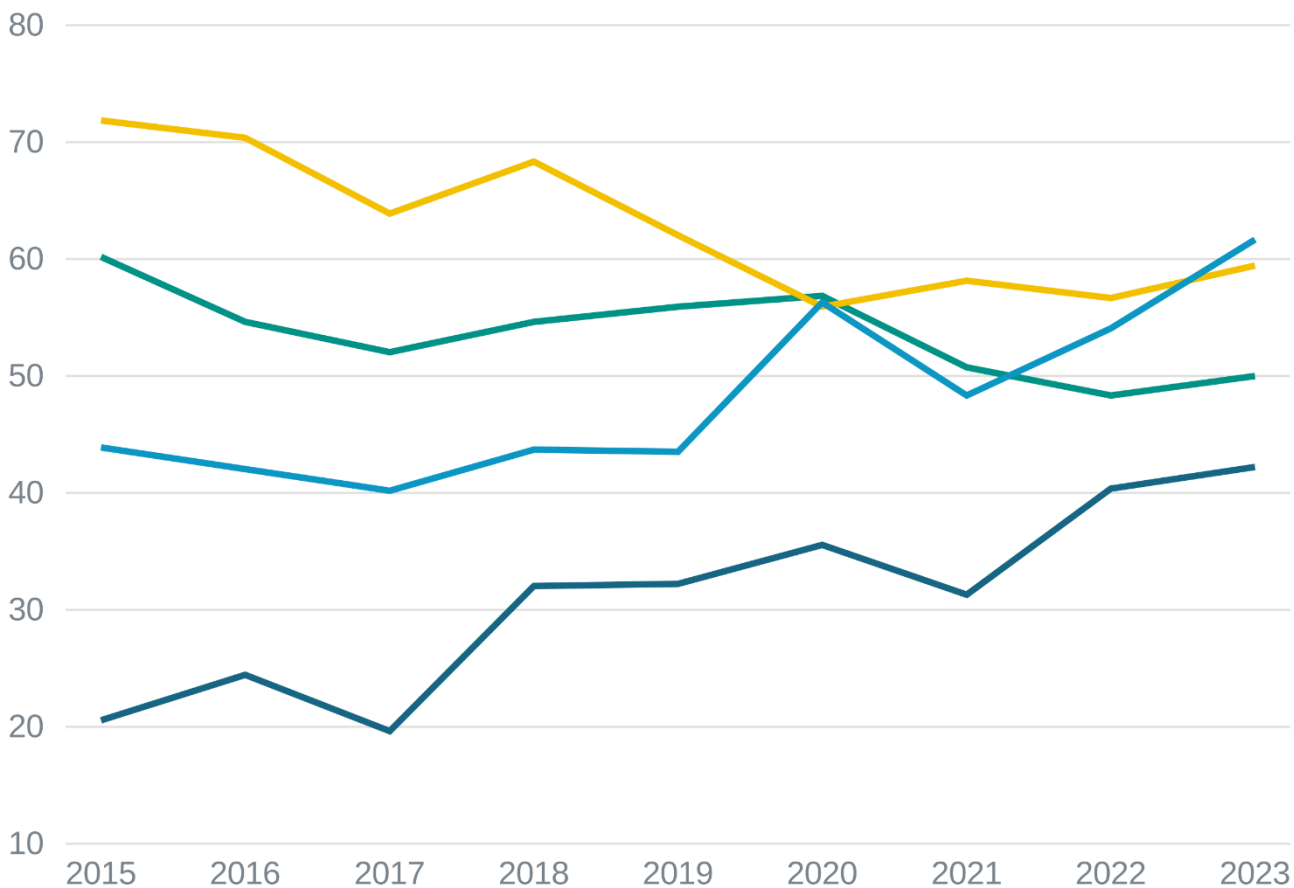
Wat betreft de veiligheid waarin werknemers verkeren, is met name intimidatie, pesten en ongewenst seksuele aandacht door klanten zorgelijk. De sector scoort hierop veel slechter dan andere sectoren en bovendien geven meer werknemers dan voor de coronapandemie aan last hiervan te hebben.

Hiertegenover staat dat de werkprivébalans en persoonlijke ontwikkeling zijn verbeterd. Zo geven meer werknemers aan makkelijk te kunnen doorstromen bij hun huidige werkgever en meer inspraak te hebben bij het opstellen van roosters en het opnemen van verlof. Ondanks deze positieve ontwikkeling scoort de sector nog wel fors onder het gemiddelde. Dat geldt ook voor deelname aan scholing en de steun die het personeel ervaart van leidinggevenden in het ontwikkelen van vaardigheden.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn in de retail

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Technologie, Media en Telecom

Mario Bersem, Sectoreconoom TMT, 06-53915862, mario.bersem@nl.abnamro.com

Voor 2024 verwacht ABN AMRO een groei van 3 procent in de sector Technologie, Media en Telecom (TMT), terwijl voor 2025 een groei van 5 procent verwacht wordt. De groei wordt voortgedreven door verdere digitalisering en AI-innovaties. De mediasector profiteert van een sterk koopkrachtherstel, terwijl de telecomsector groeit na investeringen in glasvezel, datacenters en 5G, die de verdere digitale transformatie mogelijk maken.

De sector Technologie, Media en Telecom (TMT) is de groeiparel van de Nederlandse economie. Historisch ligt de groei van de sector bijna 4 procentpunten hoger dan de groei van het bruto binnenlands product (bbp): jaarlijks zo'n 6 procent gemiddelde groei voor de TMT-sector vis-à-vis 2 procent voor het bbp. Als gevolg van deze snelle groei is het aandeel van de sector TMT in de Nederlandse economie snel toegenomen tot zo'n 6 procent in 2023.

Maar in 2023 bedroeg de groei van de TMT-sector slechts 0,5 procent. Vooral de IT-sector was daar debet aan. Die liet weinig groei zien, terwijl *Tech* normaliter de groeimotor is van de sector — de eerste T weegt zwaar binnen TMT. De recessie, teruglopende bedrijfsinvesteringen en opgelopen rente zetten in 2023 druk op de tech-sector.

Toch zijn de vooruitzichten voor de TMT-sector nog altijd rooskleurig. Voor 2024 raamt ABN AMRO de groei van de sector op 3 procent, voor de hele economie is dat 0,5 procent. Voor 2025 is de verwachte groei respectievelijk 5 procent en 1,5 procent. Verdere digitalisering en nieuwe digitale toepassingen stuwen de groei in de tech-sector, maar ook in de mediasector en in de telecomsector.

TMT-sector komt weer op dreef in 2024

De telecomsector laat in 2024 weer groei zien, van 1 procent, dankzij uitgebreide investeringen in glasvezel, datacenters en 5G. Nieuwe toepassingen zijn afhankelijk van snelle verbindingen en zorgen voor omzetgroei in de telecomsector. De digitale transformatie van de media levert ook groei op, geholpen door het koopkrachtherstel en de grote sportevenementen in de zomer. De [mediasector groeit daardoor ondanks een stagnerende economie](#) met 3 procent. De tech-sector zelf zal naar verwachting met 5 procent groeien in 2024 vanwege verdere cloud-migratie, cybersecurity-uitgaven en natuurlijk investeringen in AI-toepassingen.

Groei tech-sector volgt op stevige correctie

De renteverhogingen van 2022 kregen in 2023 vat op de tech-sector: [investeringen liepen sterk terug](#) en [beursintroductions vielen stil](#). Voor het eerst in jaren voerden tech-bedrijven kostenbesparingen door en ontsloegen medewerkers, vaak onder druk van aandeelhouders die de waarderingen van hun aandelen zagen kelderen.

Zo is het aantal werkzame personen in de tech-sector sterk gedaald in 2023 als gevolg van de correctie. Van 450.000 werknemers en zelfstandigen in het tweede kwartaal van 2023 tot 421.000 werkzame personen in het eerste kwartaal van 2024, een daling van meer dan 6 procent.

Een recordaantal overnames in 2023 maken het beeld van een 'correctie' compleet. Ontslagrondes en consolidatie zijn kenmerken van een correctie waarin bedrijven kosten besparen en dikwijls van eigenaar wisselen. Het jaar 2023 telde een recordaantal van 429 acquisities en buyouts; meer dan 5 procent van alle Nederlandse start-ups en scale-ups in de tech-sector wisselde in 2023 van eigenaar.

Welzijn in de tech-sector nog steeds hoog

Toch is de arbeidsmarkt voor IT-personeel nog altijd krap. Gekeken naar de vacaturegraad, die het aantal vacatures afzet tegen het aantal banen, is TMT na de horeca de sector met de krapste arbeidsmarkt. Uit de Conjunctuurenquête van het Centraal Bureau van de Statistiek blijkt dat 42 procent van IT-ondernemers een 'tekort aan arbeidskrachten' als belemmering ziet, tegenover 37 procent van alle ondernemers.

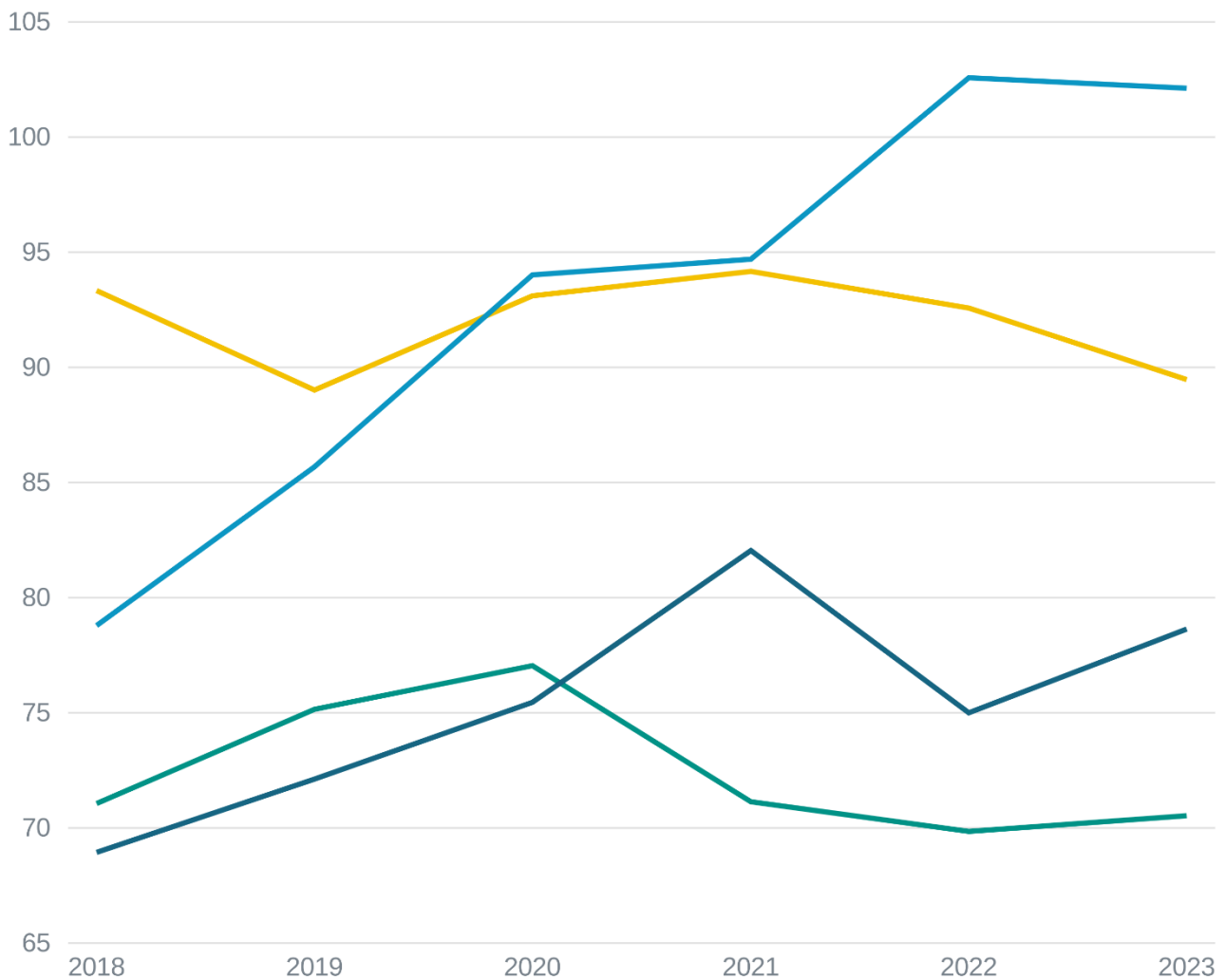
Het welzijn van werknemers in de TMT-sector is zeer hoog, vergeleken met de meeste andere sectoren in de economie, zo blijkt uit de Sectorale Welzijnsmonitor van ABN AMRO. Op de onderdelen 'gezondheid', 'veiligheid' en 'werkprivébalans' laat de sector bijna alle andere sectoren achter zich. Op het onderdeel 'persoonlijk ontwikkeling' scoort de sector relatief laag.

Op sommige deelcomponenten scoort de TMT-sector niet goed. Zo zijn de scores op de onderdelen 'psychische tol' en 'tevreden met werk' hoog, in absolute zin, maar laag vergeleken met de andere sectoren. Ook de 'vrees voor baanbehoud' is hoog, net als het aantal 'gewerkte uren'. Mogelijk kan een vierdaagse werkweek, [zoals recent ingevoerd bij softwarebedrijf AFAS](#), de scores helpen verbeteren.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn in de TMT-sector

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Transport & Logistiek

Albert Jan Swart, Sectoreconoom Industrie, Transport & Logistiek, 06-41449681

albert.jan.swart@nl.abnamro.com

De transportsector heeft een lastig 2023 achter de rug, als gevolg van de afgenomen internationale handel, de op een lager pitje draaiende industrie en lagere winkelverkoop. Een voorzichtig herstel heeft ingezet, dat naar verwachting in 2025 verder zal doorzetten. Het welzijn van de werknemers is matig, mede door het moeten maken van overuren en gebrekkige veiligheid, al zet de sector hier goede stappen.

Het tekort aan personeel piekte in de zomer van 2022. Daarna nam de internationale handel af. De energiecrisis en de snel stijgende rente zorgden voor vertragende economische groei. Ook bouwden veel ondernemingen in de industrie en handel de tijdens de pandemie ontstane overtollige voorraden af, waardoor de goederenvolumes daalden. Het tekort aan arbeidskrachten is sindsdien afgenomen, maar nog altijd ziet bijna de helft van de ondernemingen in de transportsector het tekort aan arbeidskrachten als belangrijkste belemmering. Het tekort aan personeel neemt waarschijnlijk weer toe naarmate de markt verder herstelt. ABN AMRO verwacht dat de transportsector dit jaar groeit met 2 procent, en in 2025 met 2,5 procent.

Transportsector zeer grijs

Het welzijn van medewerkers in de transportsector is de afgelopen jaren fors verbeterd. Dat is ook nodig, want de transportsector is van alle sectoren het meest vergrijsd en kampt met het grootste personeelstekort. Maar liefst 31 procent van de medewerkers in de sector is 55 jaar of ouder, tegen 23 procent in de Nederlandse economie als geheel.

Wat betreft de persoonlijke ontwikkeling scoort de sector goed, al zouden leidinggevenden het ontwikkelen van vaardigheden meer kunnen stimuleren.

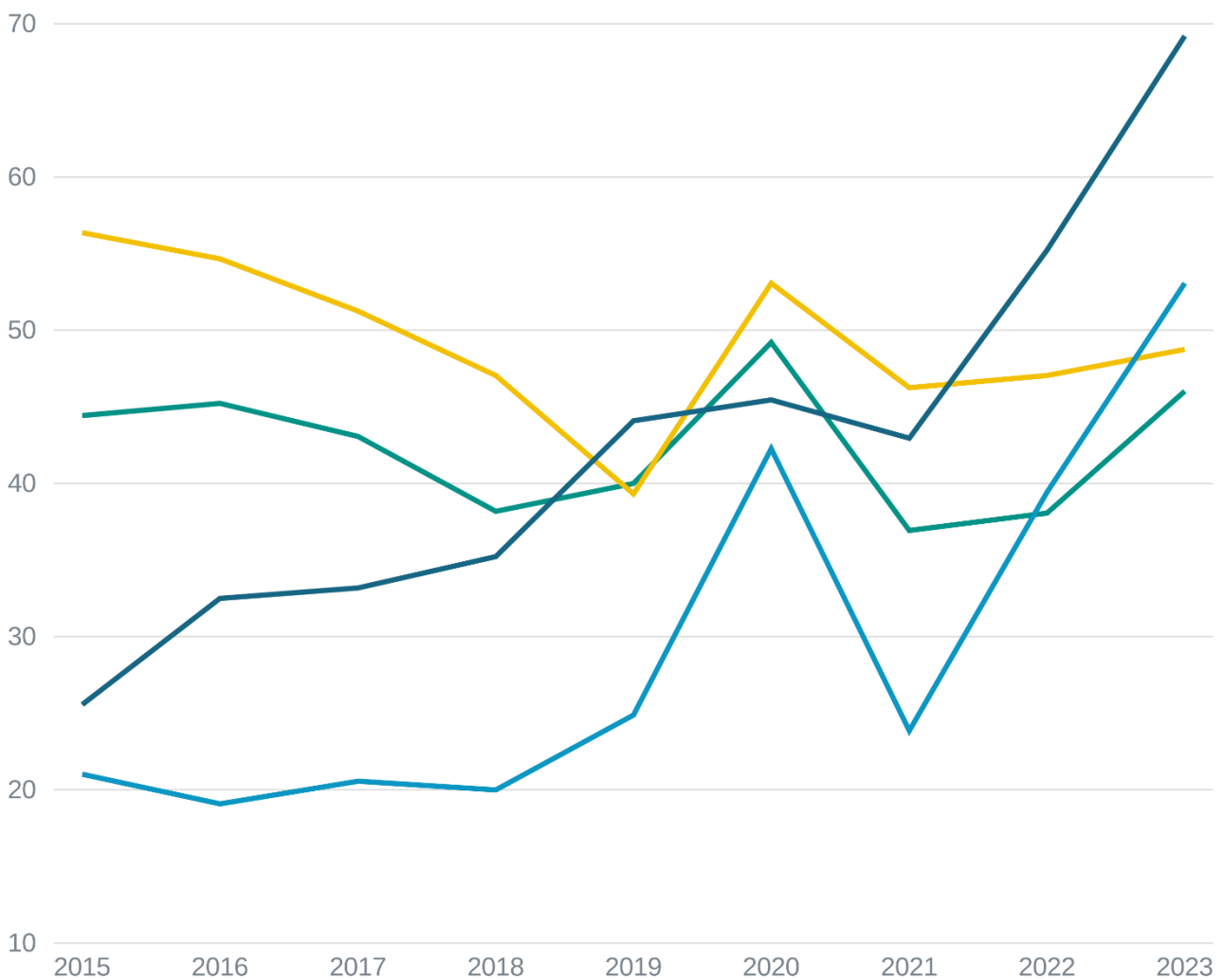
De meeste overuren

Verder kan de sector het welzijn van medewerkers verder verbeteren. De werkprivébalans is sinds 2021 verbeterd, onder andere door meer vrijheid in het bepalen van werktijden en het opnemen van verlof. Medewerkers in de transportsector werken relatief vaak over, het meest van alle sectoren. Op gezondheid en veiligheid scoort de sector matig. Het aantal ongevallen is licht toegekomen, mogelijk door de toename van het aantal verkeersongelukken. Maar ook in warehouses of bij het laden en lossen kunnen ongelukken gebeuren. Werkgevers doen er goed aan hun medewerkers veiligheidstrainingen aan te bieden, om letsel en schade te voorkomen. Ook is het mogelijk dat het hoge aantal overuren tot vermoeidheid en daarmee tot gevaarlijke situaties leidt.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn in de transportsector

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Zakelijke Dienstverlening

Mario Bersem, Sectoreconoom TMT, 06-53915862, mario.bersem@nl.abnamro.com

De sector Zakelijke Dienstverlening groeit in 2024 en 2025 met 0,5 en 2 procent respectievelijk, verwacht ABN AMRO. Personeelstekorten zijn een belangrijke belemmering voor ondernemers in de sector en zullen dat blijven, resulterend in hogere werkdruk voor werknemers en gestegen arbeidskosten voor werkgevers. Ondanks de hogere werkdruk is het totale welzijn van werknemers in de sector recent verbeterd, tussen 2022 en 2023, met name door verbeteringen op het gebied van werk-privébalans en persoonlijke ontwikkeling.

De sector Zakelijke Dienstverlening vertegenwoordigt zo'n 15 procent van de Nederlandse economie, gemeten naar het bruto binnenlands product (bbp). De zakelijke dienstverlening bestaat uit een waaier aan zeer uiteenlopende bedrijven, waaronder HR-dienstverleners zoals uitzenders en detacheerders, professionele dienstverleners zoals accountants en advocaten, en facilitaire dienstverleners zoals schoonmakers en beveiligers.

Voor 2024 raamt ABN AMRO de groei van de zakelijke dienstverlening op 0,5 procent, voor de hele economie is dat ook 0,5 procent. Voor 2025 is de verwachte groei respectievelijk 2 procent en 1,5 procent. De ontwikkeling van de sector loopt meestal in de pas met de economie, waarbij de sector gemiddeld jaarlijks wel 0,4 procent harder groeit dan het bbp. In de afgelopen twintig jaar groeide de zakelijke dienstverlening met 50 procent; het bbp groeide in dezelfde periode met circa 40 procent.

Mensen zijn het belangrijkste kapitaal van de sector

Mensen zijn de belangrijkste productiefactor voor bedrijven in de zakelijke dienstverlening, de sector die het vooral van menselijk kapitaal moet hebben. Een zelfstandige recruiter heeft aan een laptop en een mobiele telefoon genoeg om kandidaten te introduceren bij bedrijven; het netwerk en de ervaring van de zakelijke dienstverlener, het menselijk kapitaal kortom, voegen meer waarde toe dan het fysieke kapitaal.

Juist mensen zijn momenteel moeilijk te vinden, overal en vooral in de zakelijke dienstverlening. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de laatste Conjunctuurenquête van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS): een 'tekort aan arbeidskrachten' wordt door 53 procent van de ondernemers in de zakelijke dienstverlening genoemd als belemmering in de bedrijfsvoering, tegenover 36 procent van alle ondernemers. Specifiek voor schoonmaakbedrijven loopt dit percentage zelfs op tot 78 procent.

Personeelstekorten breekbijz welzijn werknemers

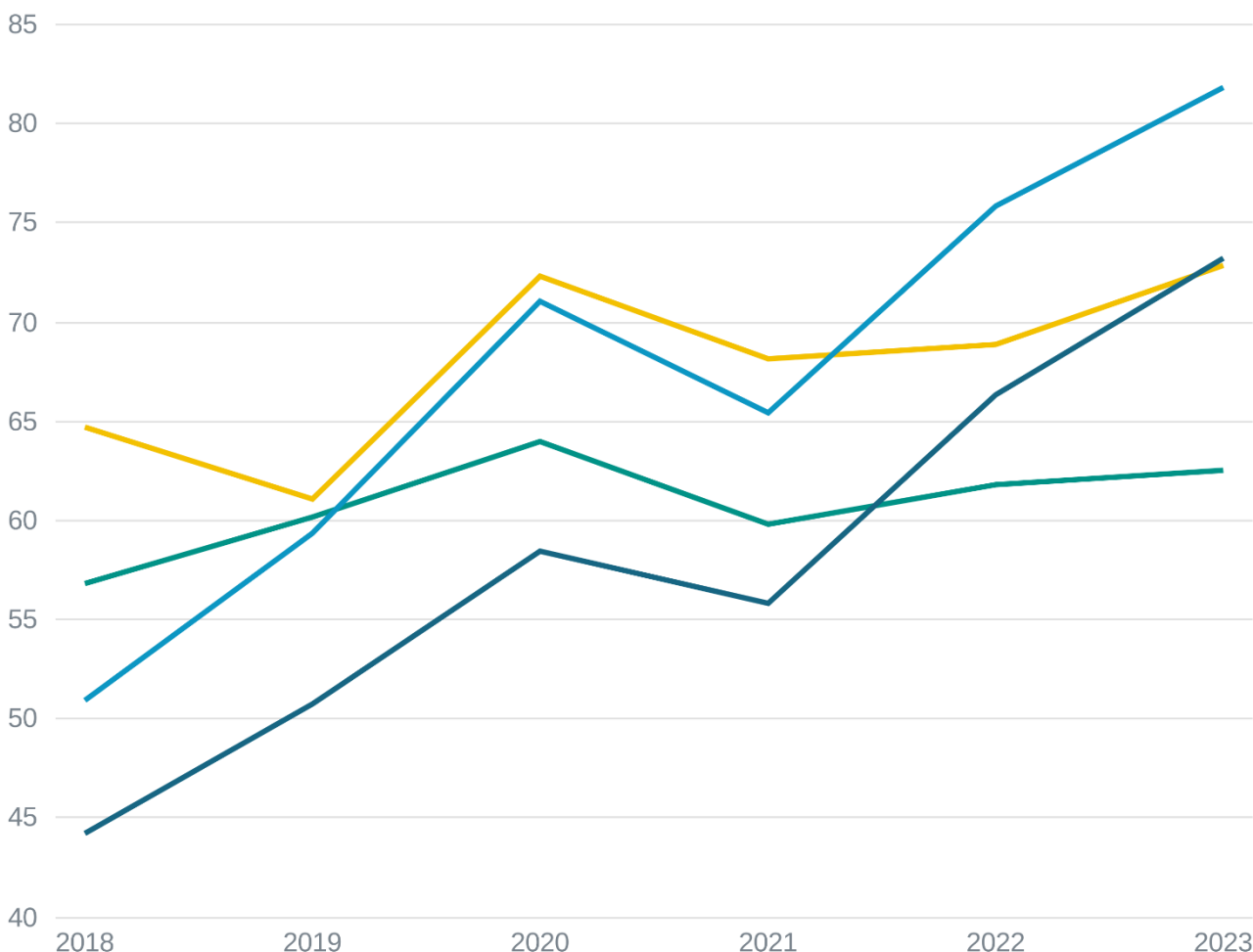
Volgens ondernemers in de zakelijke dienstverlening is het belangrijkste gevolg van de personeelstekorten een hogere werkdruk (genoemd door 36 procent van de respondenten), gestegen arbeidskosten (14 procent) en het aannemen van minder geschikt personeel (9 procent). Werknemers krijgen intussen meer onderhandelingsmacht door de personeelstekorten. Dat geldt bijvoorbeeld bij onderhandelingen over salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden waarin werknemers meer eisen kunnen stellen. Een overstap naar ander werk of zelfstandig ondernemerschap is immers in een krappe arbeidsmarkt eenvoudig gemaakt.

Uit de Sectorale Welzijnsmonitor van ABN AMRO komt een sterke verbetering van het welzijn van werknemers in de zakelijke dienstverlening naar voren tussen 2022 en 2023, het laatste jaar waarover de data beschikbaar zijn. De zakelijke dienstverlening scoort hoger op werkprivébalans en ook op persoonlijke ontwikkeling, typisch deelgebieden waarop de werknemer kan onderhandelen en waarop de werkgever zich kan onderscheiden. Het is opvallend dat de verbetering van het welzijn optreedt ondanks een hogere werkdruk die er ook is. De gezondheidsscore in de welzijnsmonitor heeft dan ook geen noemenswaardige verbetering laten zien voor de zakelijke dienstverlening.

Ontwikkeling indicatoren van welzijn in de Zakelijke Dienstverlening

■ Gezondheid ■ Veiligheid ■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkprivébalans

Score op hoofdcategorie



Door ABN AMRO

Bron: Sectorale Welzijnsmonitor ABN AMRO

Vastgoed

Paul Bisschop, Sectoreconoom Bouw & Vastgoed paul.bisschop@nl.abnamro.com

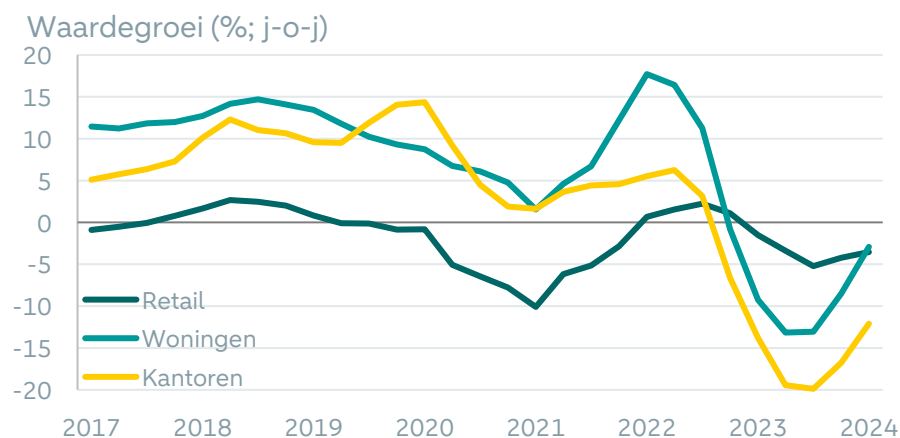
De grootste afwaarderingen in het commercieel vastgoed lijken achter de rug, al is de beleggingsmarkt nog altijd rustig. De sector kijkt met verwachting uit naar nieuwe rentedalingen, die transacties weer op gang moeten brengen. In 2024 volgt nog een waardedaling van gemiddeld 2 procent, gevolgd door een waardestijging van 3 procent in 2025.

Perspectief vastgoedmarkt draait

In de vastgoedsector stond 2023 in het teken van stevige afwaarderingen, grotendeels ingegeven door de snel gestegen rente. Met name kantoren en woningen verloren in korte tijd hun waarde. Dit gold in mindere mate voor retailpanden en logistiek en industrieel vastgoed. Door de gestegen financieringskosten zijn potentiële kopers die voor hun financiering afhankelijk zijn van geleend geld niet meer bereid of in staat om te voldoen aan de hoge vastgoedprijzen. Transacties op de beleggingsmarkt zijn daardoor ver teruggefallen. Daarnaast zijn de kosten van herfinanciering gestegen, wat het verdienvermogen van vastgoedbeleggers heeft aangetast.

Ondanks de nog steeds lage dynamiek op de beleggingsmarkt lijkt het perspectief voor de vastgoedsector te draaien. Afgaande op taxatiecijfers van MSCI zijn de grootste afwaarderingen voorlopig achter de rug. De jaargroei van de meeste vastgoedcategorieën kruipt weer omhoog richting de nul procent, een teken dat een positieve waardegroei weer dichtbij is.

Het vooruitzicht van een dalende rente helpt daarbij. In juni besloot de Europese Centrale Bank (ECB) de beleidsrente voor het eerst sinds september 2019 te verlagen, van 4 procent naar 3,75 procent. De ECB heeft voldoende vertrouwen dat de inflatie onder controle is, waardoor de monetaire verkrapping wat wordt losgelaten. Daarnaast heeft de ECB bij monde van president Lagarde aangegeven dat het huidige renteniveau “ver boven de neutrale niveaus ligt”. Dat biedt perspectief op nieuwe renteverlagingen later in 2024 en in de loop van 2025.



Bron: MSCI

Coalitieakkoord vooral gericht op woningen

Het woningtekort speelt in het coalitieakkoord een nadrukkelijke rol, zonder dat de nieuwe plannen om te komen tot meer woningen revolutionair te noemen zijn. Er wordt vooral voortgeborduurd op eerder ingezet beleid. Het nieuwe wetsvoorstel regie volkshuisvesting wordt ook door de nieuwe coalitie omarmd en moet ervoor zorgen dat de Rijksoverheid een grotere stem heeft bij het aanwijzen van woningbouwlocaties. Daarnaast wordt gehint op een belasting op ongebouwde grond met een woonbestemming. Die moet grondspeculatie tegengaan en bouwgrond betaalbaar houden. De eerder ingezette beperking aan beroepsmogelijkheden wordt door de nieuwe coalitie voortgezet.

Betaalbaarheid voor huurders wordt afgedwongen via wet- en regelgeving. Naast de eis in het coalitieakkoord dat nieuwbouw minimaal 30 procent sociale huur moet bevatten, is ook de Wet betaalbare huur door de Tweede Kamer aangenomen. Verhuurders kunnen rekenen op een daling van de huurinkomsten voor de middenhuurwoningen in hun portefeuille. Voor veel verhuurders is de maat na een aantal andere – voor beleggers – nadelige maatregelen vol en zij zien zich genoodzaakt huurwoningen aan te bieden op de koopmarkt. Dit verkleint de huursector verder, waardoor de druk op de huren van de overgebleven huurwoningen in de vrije sector verder toeneemt. Dit kan per saldo leiden tot een onbedoeld negatief effect op de betaalbaarheid van huurwoningen.

Vastgoedsector goed in staat om personeel aan te trekken

De vastgoedsector is betrekkelijk kapitaalintensief en minder afhankelijk van arbeid als input. De huidige rustige markt beperkt ook de vraag naar nieuwe werknemers en heeft bij vastgoedmakelaars echter al tot ontslagen om bedrijfseconomische redenen geleid. Desalniettemin hebben ook vastgoedbeleggers en -adviseurs begin 2024 problemen om in de huidige krappe arbeidsmarkt aan geschikt personeel te komen. De sector kan wel bogen op een uitstekende reputatie als het gaat om welzijn van de werknemers. Zowel op het gebied van veiligheid, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling als werkprivébalans staat verhuur en handel in onroerend goed tussen de best scorende sectoren.

Onderzoeksverantwoording

De Sectorale Welzijnsmonitor van ABN AMRO is gebaseerd op overwegend openbare bronnen, zoals het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO). Ook zijn bij deze partijen apart data aangekocht om de monitor meer compleet te krijgen. Variabelen waarvoor berekeningen nodig waren zijn handmatig toegevoegd.

Voor meer informatie over de Sectorale Welzijnsmonitor, zie [deze publicatie](#), pagina 33 en verder. De monitor beslaat zeven hoofdcategorieën (werkprivébalans, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, economie, gelijke kansen, veiligheid en milieu) met 87 onderliggende variabelen. In deze publicatie zijn bij gebrek aan recente cijfers slechts vier van de hoofdcategorieën (werkprivébalans, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling en veiligheid) meegenomen. Deze categorieën bevatten 65 van de 87 variabelen.

Auteurs

Mario Bersem	Sectoreconoom TMT en Zakelijke Diensten	mario.bersem@nl.abnamro.com
Paul Bisschop	Sectoreconoom Bouw en Vastgoed	paul.bisschop@nl.abnamro.com
David Bolscher	Sectoreconoom Healthcare en Thema's	david.bolscher@nl.abnamro.com
Aggie van Huisseling	Macro Econoom	aggie.van.huiseling@nl.abnamro.com
Jan-Paul van de Kerke	Macro Econoom	jan-paul.van.de.kerke@nl.abnamro.com
Nadia Menkveld	Sectoreconoom Agri en Food	nadia.menkveld@nl.abnamro.com
Albert Jan Swart	Sectoreconoom Industrie en T&L	albert.jan.swart@nl.abnamro.com
Gerarda Westerhuis	Sectoreconoom Retail en Leisure	gerarda.westerhuis@nl.abnamro.com

Disclaimer

De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ABN AMRO betrouwbaar geachte gegevens en informatie. Noch ABN AMRO, noch functionarissen van de bank kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd. Het gebruik van tekst of cijfers uit deze publicatie is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Teksten zijn gesloten op 21 juni 2024