

AWIN

De vruchten plukken van groen werkgeverschap

Ledenonderzoek groene arbeidsvoorwaarden

Juni 2023

Colofon

Auteurs

Mathijs Roodenburg (m.roodenburg@awvn.nl)

Beleidsadviseur cao-info en arbeidsvoorwaardenbeleid

Jasper Schramade

Adviseur belonen

Met dank aan

Sharon Café

Ondersteuner e-business

Datum

Juni 2023

© 2023 AWWN

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AWWN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document.

Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWWN.

AWVN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document

Inhoudsopgave

Colofon	2
Inhoudsopgave	3
Groene transitie voltrekt in arbeidsvoorwaarden	5
1. Wat doen werkgevers al?	7
2. Redenen voor verduurzaming	11
3. Werkgevers over obstakels bij verduurzaming	12
Over de deelnemers	14

De vruchten plukken van groen werkgeverschap

Groene transitie voltrekt in arbeidsvoorwaarden

AWWN

Wat doen werkgevers al

85% werkgevers bezig met verduurzaming



duurzaam mobiliteitsbeleid



bruikleen thuiswerkmeubilair



biologische / vegetarische lunch

Redenen voor verduurzaming

positieve impact op klimaat en milieu

sluit aan bij strategie en visie



medewerkers helpen met besparen

Obstakels bij verduurzaming

wkr-ruimte te beperkt

gelijke behandeling

gebrek aan kennis

Adviezen voor werkgevers

Uitproberen

verbreden en meer onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket verduurzamen

Informereren

met werkgevers kennis en goede voorbeelden uitwisselen

Houd het simpel

duidelijke en simpele kaders om arbeidsvoorwaarden verder te verduurzamen



© 2023 AWWN, ledenonderzoek_groene_arbeidsvoorwaarden

Groene transitie voltrekt in arbeidsvoorwaarden

Veel werkgevers bezig met verduurzaming, wens voor verdere verbreding

Aan het ledenonderzoek van AWWN naar groene arbeidsvoorwaarden hebben 344 werkgevers meegedaan. Bijna de helft van de deelnemers geeft aan onderdelen van het eigen arbeidsvoorwaardenpakket te hebben verduurzaamd en nog eens 36 procent geeft aan graag te willen verduurzamen. Op dit moment ligt de focus met name op het mobiliteitsbeleid, bijvoorbeeld door het aanbieden van een (elektrische) fiets, elektrische leaseauto's en/of het stimuleren van thuiswerken. Ook het aanbieden van thuiswerkmeubilair via een bruikleenconstructie wordt bij meer dan de helft van de werkgevers ingezet.

Werkgevers geven aan dat zij naast het mobiliteitsbeleid ook andere onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket willen verduurzamen. Zij hebben behoefte aan meer kennis en voorbeelden om ook deze andere onderdelen te verduurzamen. Daarbij blijkt de beperkte fiscale ruimte een obstakel te vormen. Werkgevers zijn op zoek naar manieren hoe bestaande arbeidsvoorwaarden te verduurzamen, zonder dat dit (fiscaal) complex wordt of gepaard gaat met hoge kosten. De werkgevers die niet bezig zijn met het thema geven daarvoor als belangrijkste reden dat zij verduurzaming op andere gebieden als effectiever zien.

Intrinsieke motivatie voor verduurzaming

Werkgevers zijn intrinsiek gemotiveerd om het arbeidsvoorwaardenpakket te verduurzamen. Als belangrijkste reden geven zij aan een positieve impact te willen maken op klimaat en milieu. Driekwart van de werkgevers geeft aan dat groene arbeidsvoorwaarden aansluiten bij hun organisatiedoelstellingen. Ook geeft 40 procent van de werkgevers aan hun medewerkers te willen helpen met verduurzaming en kostenbesparing. Mogelijke wetgeving, zoals op het gebied van elektrische leaseauto's, is bij 4 op de 10 werkgevers ook een reden om te verduurzamen.

Obstakels bij verduurzaming

Het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden is een nieuwe ontwikkeling. Werkgevers hebben daarom behoefte aan duidelijke kaders om niet voor verrassingen te komen staan. Zo ervaren zij de fiscale regels als complex en beperkend. Ook geeft de helft van de werkgevers aan zich zorgen te maken over de hoge kosten die gepaard kunnen gaan met verduurzaming. Daarom is het belangrijk dat de overheid beleid ontwikkelt waaruit een duidelijke visie op het gebied van verduurzaming van arbeidsvoorwaarden blijkt. Ook moeten werkgevers meer instrumenten krijgen om dit (fiscaal) te regelen.

Werkgevers maken zich zorgen dat niet alle groepen medewerkers evenredig kunnen profiteren van groene arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld dat medewerkers met goede arbeidsvoorwaarden meer profiteren dan medewerkers met een lager inkomen. Daarom is het belangrijk dat werkgevers hierop scherp blijven. Kostenbesparingen als gevolg van verduurzaming kunnen lagere inkomensgroepen bijvoorbeeld extra ondersteunen bij het verlagen van hun vaste lasten. Op onze website leest u hoe u zo'n klimaatkloof [binnen uw bedrijf kunt voorkomen](#).

AWVN vindt

AWVN ziet verduurzaming als hét volgende thema op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Werkgevers hebben een belangrijke voorbeeldfunctie in de maatschappij en richting hun medewerkers. Daarom kunnen juist zij de impact van verduurzaming verbreden en vergroten. AWVN merkt op dat werkgevers intrinsiek gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan met het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden en daarmee hun rol in de klimaattransitie pakken. Dit doen zij niet alleen als ondernemer, maar ook als werkgever.

Op mobiliteitsbeleid zijn werkgevers al heel ver, maar op andere vlakken liggen nog diverse kansen. Denk bijvoorbeeld aan het helpen van medewerkers met de verduurzaming van hun woning of het verbreden van doelbestedingen waarbij werknemers worden gestimuleerd duurzame keuzes te maken.

Om deze verbreding verder te stimuleren moet fiscale regelgeving worden aangepast. Werkgevers ervaren deze nu als beperkend, omdat de huidige regelgeving achterblijft op de huidige ontwikkelingen. Zo valt de fiets binnen de WKR, waardoor deze in strijd is met andere werkgerelateerde kosten. En de vergoedingen rondom mobiliteit zijn met name gericht op de auto. Combinaties van verschillende vervoersmiddelen (OV, fiets, deelauto) zijn fiscaal complex. Gerichte vrijstellingen om werkgevers en werknemers duurzame keuzes te laten maken kunnen dit verhelpen.

Desondanks is het belangrijk dat werkgevers blijven experimenteren met de verduurzaming van andere arbeidsvoorwaarden en samenwerken met vakorganisaties en de overheid. Daarbij kan het helpen dat werkgevers goede voorbeelden en praktijkervaringen delen om zo van elkaar te leren. Hoe eenvoudiger de initiatieven binnen de bestaande (fiscale) kaders, hoe groter de kans is dat andere werkgevers deze voorbeelden overnemen.

AWVN vindt het belangrijk dat cao-partijen een duidelijke visie ontwikkelen op het gebied van groene arbeidsvoorwaarden. Ook is het belangrijk dat er tijdens de onderhandelingen aandacht wordt geschonken aan hoe deze visie kan worden geconcretiseerd in arbeidsvoorwaarden. Dit draagt bij aan een veerkrachtige en toekomstbestendige economie.

1. Wat doen werkgevers al?

De helft van de 344 werkgevers geeft aan (delen van) het arbeidsvoorwaardenpakket verduurzaamd te hebben en nog eens 36 procent zou hier graag mee aan de slag willen. 15 procent van de werkgevers geeft aan geen behoefte te hebben om arbeidsvoorwaarden te verduurzamen.

De werkgevers die al (onderdelen) van het arbeidsvoorwaardenpakket hebben verduurzaamd geven aan dat ongeveer de helft van hun werknemers gebruikmaakt van deze verduurzaamde arbeidsvoorwaarden.



Van de werkgevers die hebben verduurzaamd

Van de werkgevers die (onderdelen van) het arbeidsvoorwaardenpakket hebben verduurzaamd geeft 8 op de 10 aan ook het mobiliteitsbeleid te hebben verduurzaamd. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om een leaseregeling gebaseerd op een elektrische leaseauto in plaats van een fossiele auto, het aanbieden van een (elektrische) fiets en/of het stimuleren van thuiswerken. Naast mobiliteit wordt het bruikleenmodel voor thuiswerkmeubilair door meer dan de helft van werkgevers ingezet voor circulariteit. Op andere vlakken hebben werkgevers nog in mindere mate verduurzaamd.



Van de werkgevers die willen verduurzamen

Van de werkgevers die aan de slag willen met verduurzaming geeft 84 procent aan het mobiliteitsbeleid te willen verduurzamen. Daarnaast geeft 1 op de 3 werkgevers aan extra verlofdag(en) te willen bieden aan werknemers zodat zij vrijwilligerswerk kunnen doen. Ook het klimaatbudget, waarmee medewerkers hun woning kunnen verduurzamen, wordt door 1 op de 3 werkgevers interessant gevonden.



Werkgevers die geen interesse hebben in verduurzaming

Een klein deel van de werkgevers heeft geen behoefte om op arbeidsvoorwaardelijk gebied te verduurzamen. Daarvan geeft 1 op de 3 werkgevers aan dat duurzaamheid op dit moment geen prioriteit heeft binnen de organisatie. Een andere reden is dat verduurzaming op andere gebieden binnen de organisatie als effectiever worden gezien.

Ook geeft een deel aan dat het betuttelend kan overkomen wanneer werkgevers zich te veel bemoeien met duurzaamheid. Zij zien verduurzaming niet als verantwoordelijkheid van werkgevers, maar van de overheid en hun medewerkers zelf.



2. Redenen voor verduurzaming

Werkgevers zijn intrinsiek gemotiveerd om een positieve impact te willen maken op klimaat en milieu. 8 op de 10 werkgevers geeft namelijk aan het belangrijk te vinden dat zij als werkgever een positieve impact maken. Ook geeft driekwart van de werkgevers aan dat groene arbeidsvoorwaarden goed aansluiten bij de doelen van de organisatie.

40 procent van de werkgevers geeft aan dat zij vanuit wet- en regelgeving het arbeidsvoorwaardenpakket moeten verduurzamen. Het gaat bijvoorbeeld om de plannen om leaseauto's uitsluitend elektrisch te maken en/of de CO2-rapportage.

Nog eens 4 op de 10 werkgevers geeft aan groene arbeidsvoorwaarden in te zetten om zich te onderscheiden van andere werkgevers.

Het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden met als doel het realiseren van een kostenbesparing voor medewerkers is ook voor 4 op de 10 werkgevers een belangrijke reden.



3. Werkgevers over obstakels bij verduurzaming

Behoeftte aan meer fiscale ruimte

Werkgevers ervaren een aantal obstakels bij het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden. Met name de ruimte in de werkkostenregeling lijkt een beperkende factor te zijn. Werkgevers geven aan dat meer fiscale ruimte zou helpen om op een kostenneutrale manier medewerkers te helpen. Ook de bestaande fiscale regels zouden anders kunnen worden ingericht, om duurzaamheid verder te stimuleren. Bijvoorbeeld door een hogere onbelaste reiskostenvergoeding voor duurzame manieren van reizen.

“Meer ruimte van de overheid om b.v. verlof en 13e maand belastingvrij in te zetten voor verduurzaming.”

“Lage kosten om het aantrekkelijk te houden voor medewerkers en kostenneutrale oplossingen voor de werkgever.”

“Fiscale regels bepleiten die verduurzaming ondersteunen. Dus voor groen woon-werk / zakelijk reizen gunstigere voorwaarden scheppen dan voor niet-groen reizen. De maximale onbelaste woon-werk vergoeding is recent verhoogd. Dat is niet handig om dat voor alle manieren van reizen geldt. Het zou mooi zijn als het loont om voor een groenere manier van reizen te kiezen.”

Behoeftte aan meer informatievoorziening: goede voorbeelden

Werkgevers hebben behoefte aan meer informatie over het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden. De bereidheid van werkgevers om arbeidsvoorwaarden te verduurzamen is hoog, maar weten niet altijd goed hoe ze dit moeten aanpakken.

“Meer informatie (en voorbeelden) op welke wijze het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden mogelijk is. Ik ben nog onvoldoende op de hoogte over de kansen en mogelijkheden die het biedt.”

“Goede voorbeelden voor het laagdrempelig inzetten van groene arbeidsvoorwaarden.”

“Vooral stimuleren en werkgevers attenderen op mogelijkheden/ mooie regelingen van andere bedrijven en daar actief met elkaar in gesprek over gaan.”

Houd het simpel

Werkgevers geven aan dat het belangrijk is om de kaders rondom groene arbeidsvoorwaarden zo begrijpelijk en duidelijk te maken. Als (fiscale) regels te complex zijn dan vormt dit een obstakel voor werkgevers.

“Support vanuit de overheid, maar maak het makkelijk en niet ingewikkeld zoals met de nieuwe regeling over CO2-uitstoot registratie. Daar helpt de overheid werkgevers niet mee.”

“Voldoende duidelijke richtlijnen en subsidie/steun vanuit de overheid om het zo simpel mogelijk te maken.”

“Heldere, praktische eenvoudig toepasbare wetgeving/regelingen die geen risico vormen voor werkgever.”

Gelijke behandeling van werknemers

Werkgevers vinden het een uitdaging om alle groepen werknemers te laten profiteren van een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid. Zij vinden het belangrijk dat alle medewerkers kunnen profiteren en niet alleen de medewerkers die al een goed arbeidsvoorwaardenpakket hebben.

“Dat er opgelet moet worden dat medewerkers met reeds goede arbeidsvoorwaarden niet nog verder voorgetrokken worden over medewerkers met een lager inkomen en sociale woning. Ongelijkheid wordt zo verder vanuit werkgevers bevorderd.”

“Meer kleinere initiatieven helpen alle medewerkers (ook met minder hoog inkomen). Nu is dit met name de doelgroep die gebruik kan maken van grotere initiatieven zoals leaseauto’s.”

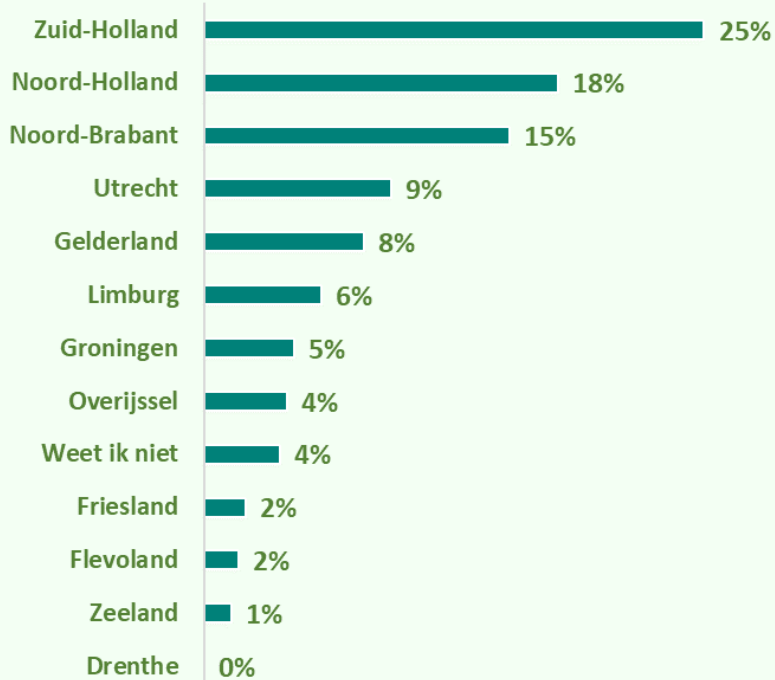
“Kom met vernieuwende ideeën over hoe werkgevers hun arbeidsvoorwaardenpakket kunnen verduurzamen, die zowel in hogere als lagere salarisschalen zijn toe te passen.”



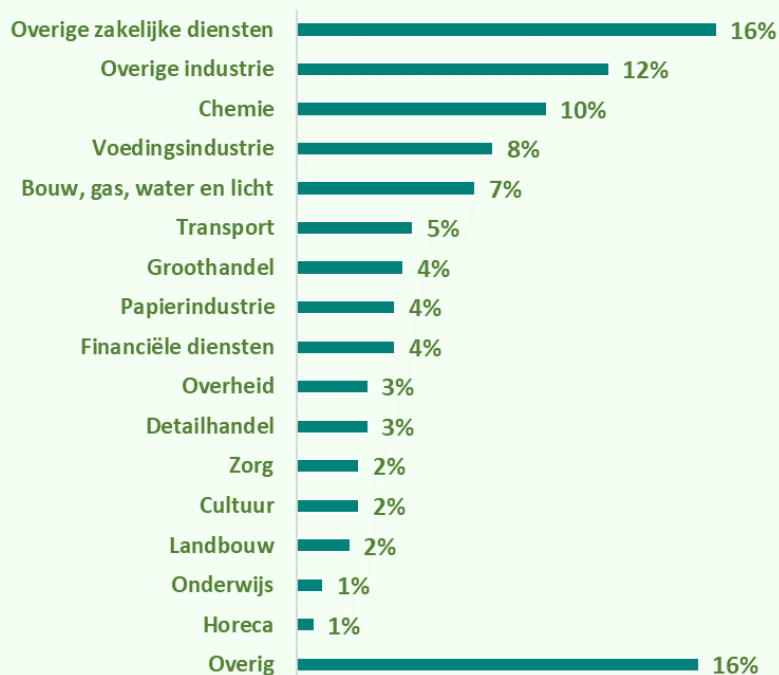
Over de deelnemers

Er hebben 344 werkgevers meegedaan aan het onderzoek. Zij vormen een goede representatie van de markt.

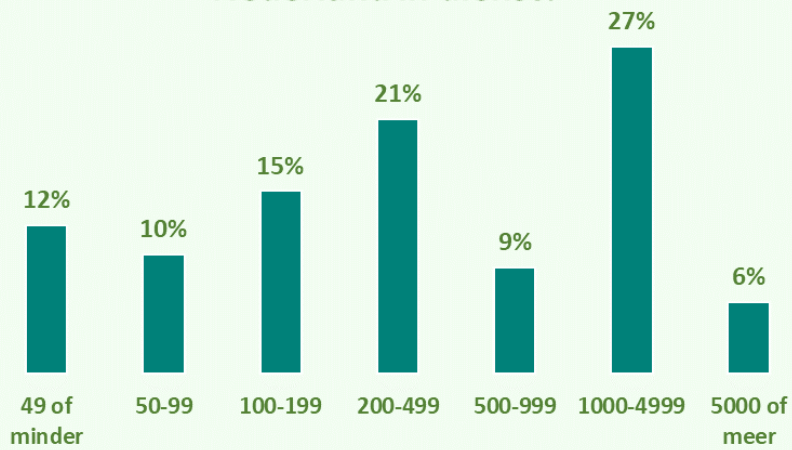
In welke provincie werken de meeste werknemers van uw organisatie?



In welke branche is uw organisatie actief?



Hoeveel werknemers heeft uw organisatie in Nederland in dienst?



Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Telefoon 070 850 86 00

Fax 070 850 86 01

AWVN-werkgeverslijn

Telefoon 070 850 86 05

E-mail werkgeverslijn@awvn.nl

Web www.awvn.nl

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

