motivaction
research and strategy

Gezond ondernemen 2017

Waar ziet ondernemend Nederland gezonde kansen?

Samenvatting rapportage

Zilveren Kruis

Willemijn Bot
Ester Koot
Katrien Oomen

21-2-2018

B2253

Achtergrond

Op verzoek van Zilveren Kruis Achmea, in naam van Dirk Jan Kruijt, heeft Motivaction International B.V. opnieuw onderzoek uitgevoerd naar wat zakelijk Nederland bezighoudt als het gaat om Gezond Ondernemen.

Sinds 2011 voert Motivaction iedere twee jaar onderzoek uit naar Gezond Ondernemen in opdracht van Zilveren Kruis Achmea. De afgelopen jaren lag de nadruk van het onderzoek steeds op een ander thema: de meting van 2011 stond in het teken van inventariseren wat organisaties doen op het gebied van Gezond ondernemen. In 2013 is vooral ingegaan op de status van betrokkenheid van ondernemers bij gezondheidsmanagement en de manier waarop ondernemers aankijken tegen actuele onderwerpen (zoals de crisis) op dit gebied. Bij het onderzoek van 2015 lag de nadruk op de mentale gezondheid van werknemers.

De visie op het gebied van Gezond Ondernemen van Zilveren Kruis richt zich in 2017 met name op de eigen regie van werknemers op het gebied van Gezond Ondernemen: wat kunnen medewerkers doen, en wat doen zij al, om gezond te blijven op en tijdens hun werk? En hoe dragen organisaties hieraan bij? Daarnaast gaat de interesse uit naar het welzijn van werknemers en werkgevers. Naar deze twee thema's – eigen regie en welzijn – is in de meting van 2017 extra aandacht uitgegaan.

De resultaten geven nieuwe inzichten op het gebied van Gezond Ondernemen en laten zien hoe trends zich ontwikkelen. In dit rapport beschrijven we de resultaten van de meting van 2017. Die bevindingen bieden niet alleen inzichten die als input kunnen dienen om de strategie van Zilveren Kruis op het gebied van Gezond Ondernemen aan te scherpen, maar kunnen ook gebruikt worden in aanloop naar een evenement van Zilveren Kruis rondom het thema van eigen regie.

Methode en opzet

Werk-gevers

Doelgroep: de meting van 2017 is uitgevoerd onder n = 798 werkgevers in de leeftijd van 18 tot 67 jaar.

Rol: *beslissers en beïnvloeders op het gebied van zakelijke zorgverzekeringen, gezondheidsbeleid en verzuim- en inkomensverzekeringen*

Functies: *vooral directieleden en HR-managers*

Branches: *industrie, handel, dienstverlening, overheid, onderwijs (SBI-codes)*

Sectoren: *MKB, Grootmarkt, Overheid/Onderwijs*

Vragenlijst: een online vragenlijst van circa 37 vragen is voorgelegd aan werkgevers. De gemiddelde invulduur was 12,7 minuten.

Veldwerk: van 13 december 2017 tot en met 22 december 2017

Representativiteit: er heeft een RIM-weging plaatsgevonden op de kenmerken branche en aantal werknemers. CBS-gegevens dienden hierbij als standaard. De weegfactor ligt tussen 0,21 en 5,32. In de bijlage zijn de weegspecificaties opgenomen.

Werk-nemers

Doelgroep: de meting van 2017 is uitgevoerd onder n = 744 werknemers in de leeftijd van 18 tot 67 jaar.

Branche: *werkzaam bij bedrijven in de branches die Zilveren Kruis onderscheidt: industrie, handel, dienstverlening, overheid en onderwijs*

Functies: *alle*

Vragenlijst: de vragenlijst voor werknemers bestond uit circa 29 vragen. De gemiddelde invulduur was 11,4 minuten

Veldwerk: van 13 december 2017 tot en met 19 december 2017

Representativiteit: er heeft een propensity-weging plaatsgevonden op de kenmerken leeftijd, geslacht, opleiding, regio en Mentality: het waarden- en leefstijlenmodel van Motivaction. De weegfactor ligt tussen 0,67 en 2,23. In de bijlage zijn de weegspecificaties opgenomen.

Aanvullende onderzoeksgegevens en de steekproefverdeling (voor zowel werkgevers als werknemers) zijn opgenomen in de bijlage.

Conclusies 1/2

Aandacht voor Gezond Ondernemen: vaker ingebed in beleid en bedrijfsvoering

De inbedding van Gezond Ondernemen bij het Nederlandse bedrijfsleven lijkt van aard te veranderen. De urgentie en de noodzaak van Gezond Ondernemen lijken dit jaar wat lager te liggen onder werkgevers, wat wellicht te maken kan hebben met meer positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (in vergelijking met 2013 en 2015). Terwijl de aandacht voor Gezond Ondernemen iets lijkt af te nemen, is het juist vaker ingebed in beleid en in bedrijfsvoering. Meer bedrijven hebben beleid op het gebied van Gezond Ondernemen. Bovendien lijkt de verantwoordelijkheid ervoor te verschuiven van de directie van organisaties naar de HR-managers en HR-medewerkers.

Gezondheid en fitheid vaker verantwoordelijkheid van werknemer, maar werkgever kan wel de faciliteiten bieden

Los van de interne verschuiving van de insteek van Gezond Ondernemen, lijkt het ook steeds meer op het bordje van de werknemer terecht te komen. Zowel werkgevers als werknemers zelf vinden dat zij in principe de verantwoordelijkheid hebben voor hun eigen gezondheid, ook op de werkvloer. De werkgever kan daarbij wel meer faciliteiten bieden (of explicieter duidelijk maken dat de faciliteiten er zijn), maar er wordt minder vaak verwacht of gewenst dat zij zich echt bemoeit met de werknemer.

Werknemers pakken eigen regie, maar cultuur draagt daar nog niet sterk aan bij

Werknemers voelen dat zij steeds meer zelf de verantwoordelijkheid krijgen en pakken die ook op. Ze hebben grotendeels zelf de regie over hun werk en hun gezondheid. Ze weten hoe ze gezond en fit moeten blijven op de werkvloer, en doen daar deels ook moeite voor. De omgeving en cultuur bij organisaties lijken daar echter nog niet in grote mate aan bij te dragen. Ongeveer de helft van de werknemers voelt zich gestimuleerd door werkgever, leidinggevende en collega's om gezond en fit te blijven. Dit biedt kansen voor werkgevers en HR-managers om zich te verdiepen in hun medewerkers: wat hebben zij nodig en wat kan het bedrijf doen om in beweging te komen en hen te helpen bij het pakken van eigen regie?

Conclusies 2/2

Werkgevers niet verantwoordelijk voor fysieke problemen of leefstijl van werknemers

Werknemers verwachten ook lang niet altijd dat hun werkgever of leidinggevende zich bezig houdt met hun fysieke gesteldheid. Slechts een klein deel vindt dat werkgevers, leidinggevenden of HR-managers een grote rol zouden moeten hebben in de verantwoordelijkheid voor hun ongezonde leefstijl, hun slechte conditie of hun privéproblemen. Ook werkgevers vinden maar in beperkte mate dat zij daar verantwoordelijk voor zijn.

Wel rol voor werkgevers weggelegd bij mentale problemen als gevolg van werkdruk

Een ander verhaal wordt het als het meer mentale problemen zijn, die samen kunnen hangen met werkdruk. Daarvoor vinden werkgevers en werknemers wel relatief vaak dat de werkgever, de leidinggevende en de HR-manager een verantwoordelijkheid heeft.

Stress en burn-outklachten relatief veel voorkomend, vooral bij millennials

Hoewel werknemers over het algemeen relatief tevreden zijn over de werkdruk, en werkgevers het idee hebben dat de scheiding tussen werk en privé niet nog steeds verder vervaagt, zou het zo kunnen zijn dat het inmiddels geaccepteerd is dat werk en privé niet altijd gescheiden kunnen zijn, maar dat die balans tegelijkertijd nog altijd wel voor stress zorgt. De helft van de werkgevers heeft nog altijd te maken met een stijgend aantal mensen met stressklachten en men heeft het idee dat het (langlopend) verzuim toeneemt. Vooral onder jonge werknemers – de millennials – die veel van zichzelf eisen – komt het relatief vaak voor dat de balans tussen werk en privé scheef is, ze met tegenzin naar hun werk gaan en het idee hebben dat ze tegen een burn-out aanlopen. Van hen mogen werkgevers zich daar wel mee bemoeien.

Samenvatting | Ontwikkelingen

Werkgevers ervaren lagere werkdruk binnen organisatie, ook minder behoefte aan actief preventie- en gezondheidsbeleid

- In vergelijking met 2015 en 2013 is de arbeidsmarkt weer wat rustiger. Dit lijkt zich te uiten in de houding van werkgevers ten aanzien van de ontwikkelingen binnen hun organisatie. Ze ervaren minder vaak dat er steeds meer werk door minder werknemers gedaan (67% vs. 76%) en ervaren minder vaak dat er door de uitstroom van oudere werknemers veel kennis verloren gaan (66% vs. 72%). Werkgevers achten het ook minder vaak noodzakelijk dat ze een actief preventie- of gezondheidsbeleid moeten hanteren om langer doorwerken te faciliteren (63% in 2017 vs. 81% in 2015).
- Wat betreft hun werknemers hebben werkgevers dit jaar minder het idee dat zij overbelast raken door zorg voor naasten en mantelzorg (51% vs. 61%). Ook vinden werkgevers minder vaak dat de scheiding tussen werk en privé steeds verder vervaagt: in 2015 hadden nog zeven op de tien werkgevers (70%) dat idee, terwijl dat nu zes op de tien werkgevers zijn (61%).

Aandacht verschuift van verzuimreductie naar gezondheidsmanagement

- De aandacht van werkgevers lijkt te verschuiven van verzuimreductie naar gezondheidsmanagement. Bij een meerderheid van de werkgevers is verzuimreductie al in alle lagen van de organisatie geborgd (63%) en is gezondheidsmanagement de volgende stap in het HR-beleid (56%). Daarmee samenhangend heeft verzuimreductie tegenwoordig ook minder vaak een hogere prioriteit dan gezondheidsmanagement (55% in 2017 vs. 62% in 2015).

Werkgevers maken zich minder zorgen over lichamelijke en psychische gezondheid werknemers

- Werkgevers zien minder werknemers met ongezonde leefstijl dan in voorgaande jaren: bij 42% neemt dat aantal toe (vs. 50% in 2015). Desondanks geeft ongeveer de helft van de werkgevers wel aan te kampen met een stijgend aantal mensen met stressklachten (51%) en lichamelijke klachten (46%). Vier op de tien werkgevers (42%) hebben te maken met een stijgend aantal werknemers met burn-outklachten.

Zorgen over ontwikkelingen

motivaction research and strategy

Werk-gevers

- Werkgevers in het **MKB** maken zich *minder vaak* zorgen over:
  - Langer doorwerken
  - Toename van werkgerelateerde psychische klachten
  - Gezondheid en fitheid van werknemers
  - Flexibilisering van de arbeidsmarkt
  - Toename van chronische ziekten

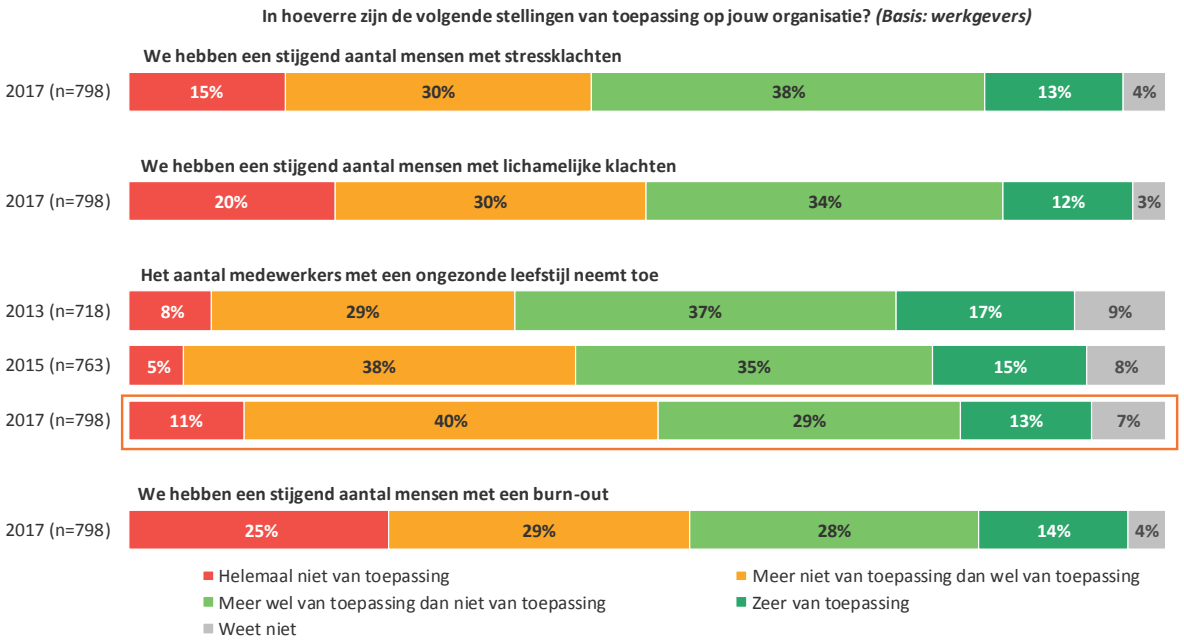
In hoeverre maakt u zich zorgen over de effecten die onderstaande ontwikkelingen de komende vijf jaar hebben op uw bedrijf?

(Basis: werkgevers)	2013 (n = 718)		2015 (n = 763)		2017 (n = 798)	
	Geen zorgen	Wel zorgen	Geen zorgen	Wel zorgen	Geen zorgen	Wel zorgen
Stijgende zorgkosten	15%	85%	15%	85%	21%	**79%**
Beschikbaarheid van gekwalificeerde werknemers	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	25%	75%
Langer doorwerken	27%	73%	27%	73%	27%	73%
Toename van werkgerelateerde psychische klachten	n.v.t.	n.v.t.	28%	72%	27%	73%
Stijgende verzuimkosten	22%	78%	21%	79%	28%	**72%**
Gezondheid en fitheid werknemers	23%	77%	21%	79%	30%	**70%**
Flexibilisering van de arbeidsmarkt	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	33%	67%
Toename van chronische ziekten als diabetes, obesitas	35%	65%	33%	67%	39%	**61%**

Ontwikkelingen

Werk-gevers

- In het **MKB** is er *minder vaak* sprake van een toenemend aantal mensen met:
  - Stressklachten
  - Lichamelijke klachten
  - Een ongezonde leefstijl
  - Een burn-out



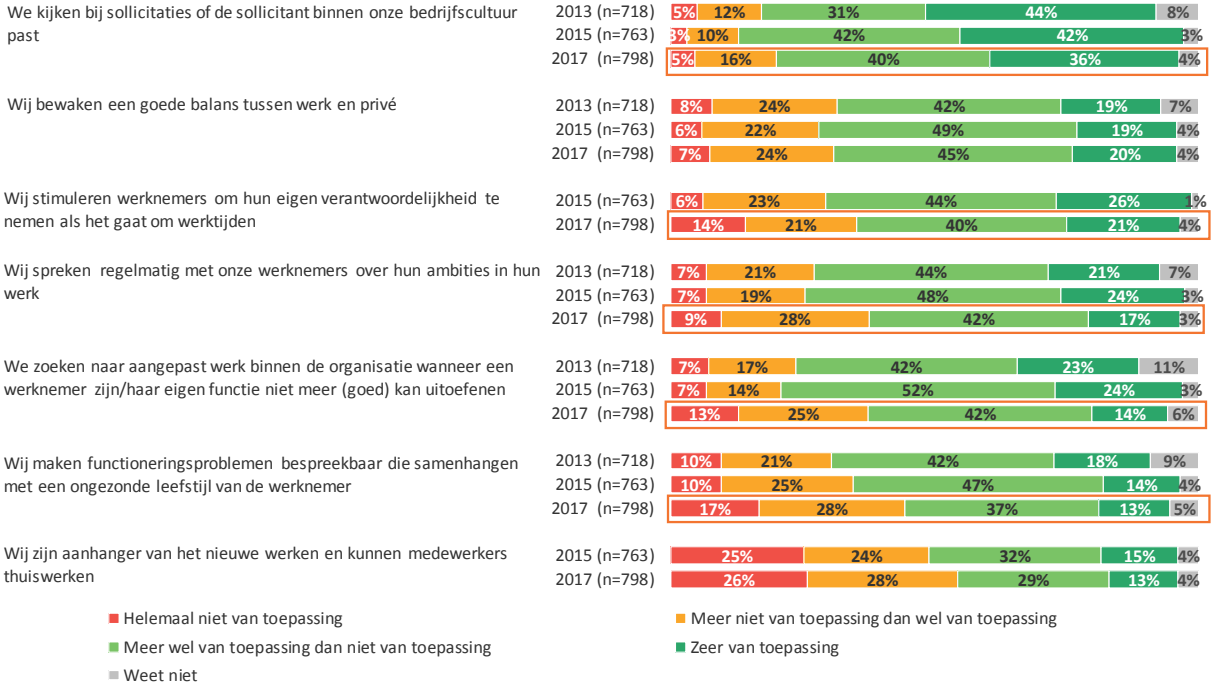
Aandacht voor Gezond Ondernemen

motivaction research and strategy

Werk-gevers

- Werkgevers in het **MKB** geven aan dat zij *vaker* een goede balans tussen werk en privé bewaken

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jouw organisatie van toepassing?
(Basis: werkgevers)



Samenvatting | Eigen regie

Driekwart van de werknemers maakt gebruik van faciliteiten op het gebied van Gezond Ondernemen bij hun werkgever

- Als er faciliteiten op het gebied van Gezond Ondernemen aangeboden worden bij hun werk, maakt een meerderheid van de werknemers daar vaak gebruik van. De populairste faciliteiten zijn een periodieke check van de psychische en lichamelijke gesteldheid (PMO, resp. 69% en 66%). Als een bedrijf zich actief inzet om een goede balans tussen werk en privé te bewaken, maken werknemers hier ook vaak gebruik van (63%). Ook een gezond lunchaanbod in de kantine vindt vaak aftrek (61%).

- Een kwart van de werknemers (26%) maakt geen gebruik van faciliteiten op het gebied van Gezond Ondernemen, ondanks dat die bij hun bedrijf wel worden aangeboden.

Veel werknemers hebben het gevoel zelf de regie te moeten pakken in hun werk

- Een ruime meerderheid van de werknemers heeft het idee dat zij de eigen regie moeten nemen in hun werk om hun werk goed te kunnen (blijven) doen. Zeven op de tien werknemers (70%) merken steeds meer dat ze er zelf voor moeten zorgen dat ze hun werk goed kunnen doen – en 94% doet dat ook. In 62% helpt de leidinggevende wel om hun werk goed te doen.

- Als we op het gebied van eigen regie inzoomen op gezondheid en fitheid, zien we dat de druk daarop nog iets groter is: 80% voelt steeds meer dat zij er zelf voor moeten zorgen dat ze gezond blijven als werknemer. 92% weet ook hoe dat te doen, en 88% heeft hun gezondheidstoestand grotendeels zelf in de hand. Bijna driekwart (72%) doet er ook echt moeite voor om gezond en fit te blijven.

Samenvatting | Eigen regie

Omgeving stimuleert slechts in beperkte mate bij het pakken van eigen regie door werknemers

- De omgeving en cultuur waarin die werknemers zich begeven, draagt echter niet in grote mate bij aan het pakken van die eigen regie door werknemers. Iets minder dan de helft van de werknemers (46%) vindt dat de cultuur die heerst op hun werk bijdraagt aan hun gezondheid en fitheid en 38% geeft aan dat zijn/haar werkgever de faciliteiten biedt om gezond en fit te blijven. Ook collega's en leidinggevenden stimuleren gezond gedrag lang niet altijd: 36% wordt gestimuleerd door leidinggevenden, 34% door collega's.

Gebruik faciliteiten

- Werknemers in de leeftijd van **18 tot 24 jaar** maken *vaker* gebruik van trainingen gericht op veilig en gezond werken
- Werknemers in de leeftijd van **25 tot 34 jaar** maken *vaker* gebruik van periodiek onderzoek naar hun psychische gesteldheid en *minder vaak* gebruik van advies over gezonde voeding.
- Werknemers in de leeftijd van **35 tot 44 jaar** maken *minder vaak* gebruik van periodiek onderzoek naar hun lichamelijke gesteldheid (PMO).

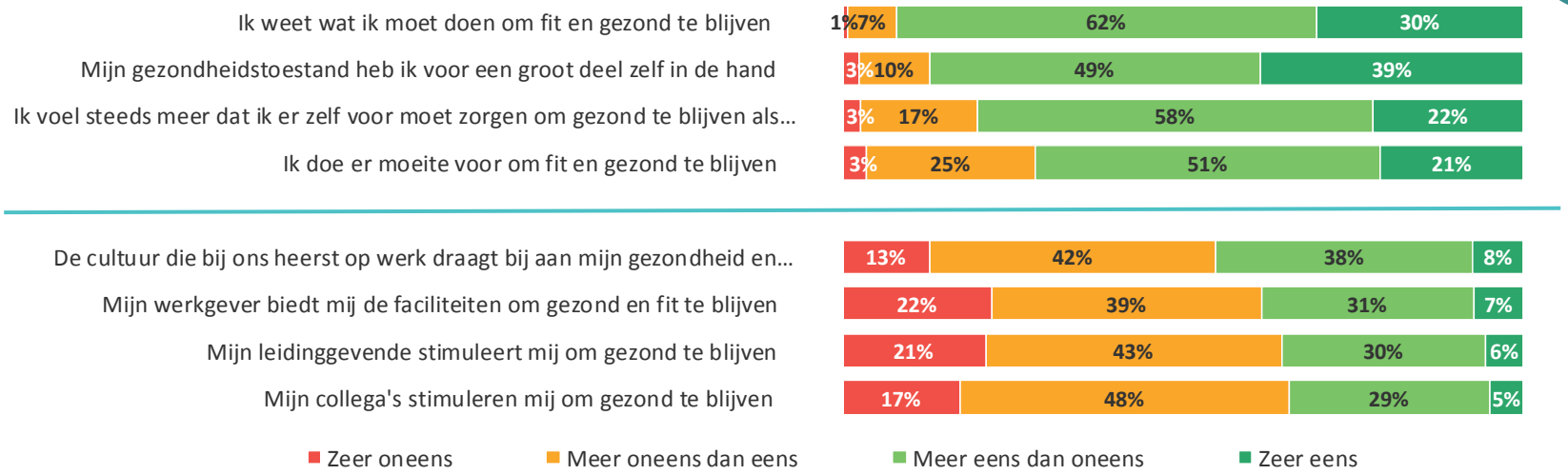
Werk-nemers

Van welke faciliteiten die je werkgever je biedt om gezond en fit te blijven maak je gebruik?
(Basis: werknemers waarbij de faciliteit aanwezig is, n verschilt per faciliteit)

Eigen regie

Werk-nemers

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende uitspraken? ***(Basis: werknemers)***

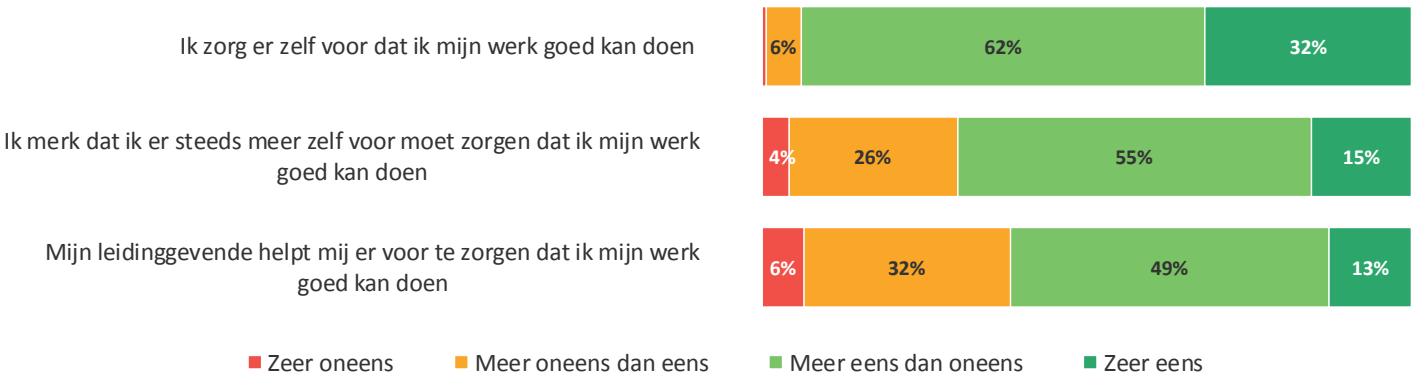


- *Verschillen tussen werknemers van verschillende leeftijden worden op de volgende pagina uitgelicht*

Eigen regie

Werk-nemers

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende uitspraken? ***(Basis: werknemers)***



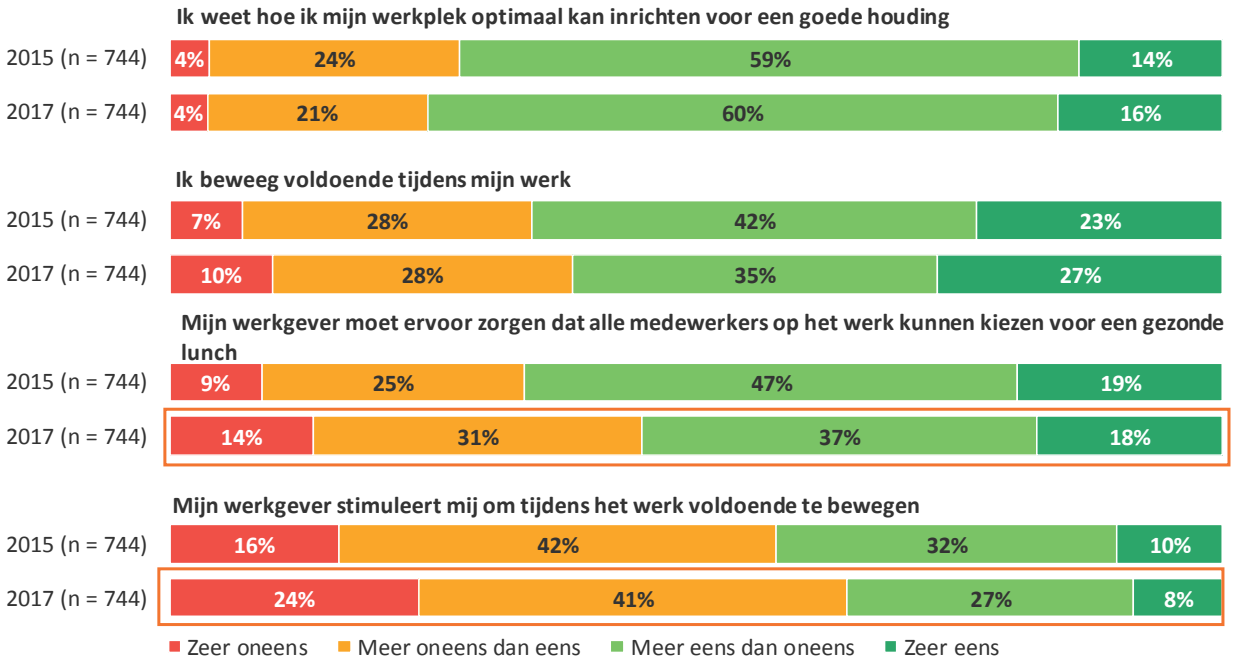
- Werknemers in de leeftijd van **18 tot 24 jaar** vinden *vaker* dat hun leidinggevende hen helpt er voor te zorgen dat ze hun werk goed kunnen doen.

Eigen regie

- Werknemers in de leeftijd van **18 tot 24 jaar** vinden *vaker* dat:
  - Hun werkgever er voor moet zorgen dat alle medewerkers op het werk kunnen kiezen voor een gezonde lunch
  - Hun werkgever hen stimuleert om tijdens het werk voldoende te bewegen
- Werknemers in de leeftijd van **25 tot 34 jaar** vinden *minder vaak* dat:
  - Ze weten hoe ze hun werkplek optimaal kunnen inrichten voor een goede houding
  - Ze voldoende bewegen tijdens hun werk

Werk-nemers

In hoeverre ben je het eens met onderstaande stellingen? *(Basis: werknemers)*



Bijlagen

Bijlage | Kenmerken werkgevers

	MKB	Grootzakelijk	Overheid/ Onderwijs
Functie			
Beleidsmaker	16%	17%	10%
Directielid	22%	15%	19%
HR-manager	19%	23%	17%
HR-medewerker	16%	12%	20%
P en O-adviseur	5%	8%	13%
Anders	22%	24%	21%

	MKB	Grootzakelijk	Overheid/ Onderwijs
Duur in functie			
Minder dan 1 jaar	7%	3%	3%
1 tot 2 jaar	11%	11%	20%
2 tot 5 jaar	25%	27%	18%
5 tot 10 jaar	26%	30%	28%
10 jaar of langer	31%	29%	32%

	MKB	Grootzakelijk	Overheid/ Onderwijs
Leeftijd			
18 t/m 23 jaar	9%	2%	11%
25 t/m 34 jaar	24%	25%	27%
35 t/m 44 jaar	23%	29%	14%
45 t/m 54 jaar	24%	30%	16%
55 t/m 67 jaar	19%	14%	32%

	MKB	Grootzakelijk	Overheid/ Onderwijs
Geslacht			
Man	59%	57%	51%
Vrouw	41%	43%	49%

Bijlage | Kenmerken werknemers

	MKB	Grootzakelijk	Overheid/ Onderwijs
Aantal werknemers			
10 tot 50	29%	0%	12%
50 tot 100	32%	0%	8%
100 tot 500	39%	0%	33%
500 tot 1.000	0%	28%	15%
1.000 of meer	0%	72%	33%

	MKB	Grootzakelijk	Overheid/ Onderwijs
Type contract			
Contract voor onbepaalde tijd	73%	87%	76%
Contract voor bepaalde tijd	15%	9%	22%
Contract op uitzendbasis	4%	2%	2%
Contract op payrollbasis	2%	0%	0%
Contract als gedetacheerde	2%	1%	0%
Nulurencontract	3%	1%	0%
MIN-MAX-contract	1%	0%	0%
Anders	1%	0%	0%

Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage – anders dan integrale publicatie – is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International B.V.

Zie ook ons Pers- en publicatiebeleid.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

motivaction
research and strategy

Motivaction International B.V.
Marnixkade 109
1015 ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001 MG Amsterdam

T +31 (0)20 589 83 83
M info@motivaction.nl

www.motivaction.nl