



motivaction

research and strategy

**Waar ziet ondernemend Nederland
gezonde kansen?**

– Management Summary –

Zilveren Kruis Achmea

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

In 2011 heeft Motivaction het onderzoek Gezond Ondernemen uitgevoerd in opdracht van Zilveren Kruis Achmea. De uitkomsten van dit onderzoek zijn gebruikt voor het congres in februari 2012. De insteek was destijds vooral het inventariseren van wat organisaties doen op het gebied van Gezond Ondernemen. In 2013 is opnieuw onderzoek uitgevoerd naar dit thema, waarbij de nadruk ligt op de status van betrokkenheid van ondernemers bij gezondheidsmanagement en de manier waarop ondernemers aankijken tegen actuele onderwerpen op dit gebied. In hoeverre heeft Gezond Ondernemen bijvoorbeeld last van de crisis? De uitkomsten van dat onderzoek zijn beschreven in deze rapportage.

Het onderzoek dient Zilveren Kruis Achmea inzicht te leveren in de kennis, houding, het gedrag en de behoeften van de Nederlandse werkgevers inzake Gezond Ondernemen (preventie, verzuim, zorg en inkomen). Tegelijkertijd is ook inzicht gewenst in de kennis, houding en het gedrag van de werknemer. Bovendien wil Zilveren Kruis Achmea haar positie als 'vertrouwde partner' en 'autoriteit' verstevigen door met nieuwe betrouwbare inzichten omtrent Gezond Ondernemen naar buiten te treden. De resultaten van het onderzoek worden gebruikt als inhoudelijke input voor het congres in november 2013, voor PR, als input voor het magazine Gezond Ondernemen, als bijdrage aan de campagne Gezond Ondernemen en voor de doorontwikkeling van proposities.



Onderzoeksdoelstelling

De doelstelling van het onderzoek is tweeledig:

- **Het verwerven van insights in kennis, houding, gedrag en behoeften van zowel Nederlandse werkgevers als werknemers inzake Gezond Ondernemen/Werken***
- **Het verwerven van bewijslast voor de claim 'vertrouwde partner' en 'autoriteit' op het gebied van Gezond Ondernemen**

** De focus in het onderzoek ligt op de opinie van werkgevers. Ter verdieping van de resultaten zijn ook werknemers ondervraagd.*

Probleemstelling

Wij gaan uit van de volgende probleemstellingen:

- Wat is de status van de betrokkenheid van ondernemers bij Gezond Ondernemen/gezondheidsmanagement?
- In hoeverre zijn daar vorderingen in gemaakt ten opzichte van 2011?
- Hoe kijken ondernemers aan tegen actuele onderwerpen grenzend aan Gezond Ondernemen, zoals de mate waarin Gezond Ondernemen last heeft van de crisis?
- Wat is de rol en positie die Zilveren Kruis Achmea kan innemen?



Werkgevers zijn nog onvoldoende betrokken bij Gezond Ondernemen

- Werkgevers en werknemers hebben een beperkt beeld van wat hun organisatie allemaal doet om hun werknemers gezond en fit te houden. Ze associëren dit thema sterk met sportieve initiatieven, terwijl er binnen de organisatie vaak veel meer gebeurt. Zoals werkplekchecks, trainingen, beleid op diverse terreinen, et cetera.
- Ook zien werkgevers graag meer betrokkenheid vanuit de directie. De directie houdt zich in veel gevallen weliswaar bezig met het beleid op het gebied van Gezond Ondernemen, maar hun aandacht voor preventie, ziekteverzuim en gezondheidsmanagement schiet tekort.
- Opvallend is verder dat veel werkgevers, ook de HR-managers, niet op de hoogte zijn de hoogte van het ziekteverzuim binnen hun organisatie.

De houding van zowel werkgevers als van werknemers ten aanzien van gezondheidsmanagement is veranderd sinds 2011

- Werknemers leggen de verantwoordelijkheid voor de eigen gezondheid vaker geheel bij zichzelf en staan minder open voor bemoeienis door de werkgever. Behalve wanneer de ongewenste leefstijl voortkomt uit het werk zelf: bij een verstoorde balans tussen werk en privé is bemoeienis van de werkgever wél gewenst.
- Net als de werknemers vinden ook werkgevers het minder vaak hun taak om zich te bemoeien met de gezondheid en de leefstijl van hun werknemers, ook al heeft het een negatieve invloed op de werkprestaties van de werknemer. Daarnaast is bij de werkgevers een afnemende aandacht voor de mentale gezondheid van de individuele werknemers zichtbaar. Werkgevers verdiepen zich minder vaak in de ambities van hun werknemers en ondersteunen hen minder vaak bij hun loopbaanontwikkeling. Dit is mogelijk ingegeven door bezuinigingen; door actuele ontwikkelingen zoals de economische crisis hebben werkgevers minder middelen tot hun beschikking.



Elke sector heeft zijn eigen wensen en behoeften op het gebied van Gezond Ondernemen

MKB

Binnen het MKB wordt het minst gedaan op het gebied van Gezond Ondernemen. De werkgevers willen zich niet teveel bemoeien met het privéleven van werknemers en menen dat hier binnen hun bedrijf ook minder behoefte aan is dan in andere sectoren omdat hun verzuimcijfers lager zijn. Wel zien werkgevers relatief veel in zorgbemiddeling.

Grootmarkt

Grootmarkt loopt voorop in Gezond Ondernemen al zien veel werknemers dat nog onvoldoende. De noodzaak van Gezond Ondernemen wordt binnen Grootmarkt relatief vaak gezien: werkgevers zijn negatiever over de huidige economische situatie dan werkgevers in de andere sectoren en hebben meer last van ontwikkelingen als stijgende verzuimkosten, langer doorwerken en minder scheiding tussen werk en privé.

Overheid/Onderwijs

Binnen de Overheid/Onderwijs is veel individuele aandacht voor werknemers. Dit is ook nodig, want het ziekteverzuim binnen deze sector is relatief hoog. Deze sector heeft vooral last van de hoge werkdruk en een slechte balans tussen werk en privé.

In de bijlage is een overzicht opgenomen waarin de resultaten binnen de drie sectoren met elkaar vergeleken zijn.



De noodzaak van Gezond Ondernemen wordt steeds groter

Diverse actuele ontwikkelingen lijken allemaal tot hetzelfde resultaat te leiden: er komt een steeds grotere last te liggen op de schouders van de werknemers, waardoor die vaker overbelast raken. En dat zorgt weer voor toenemende zorg- en verzuimkosten voor werkgevers.



Zilveren Kruis Achmea kan werkgevers helpen bij Gezond Ondernemen

Laat werkgevers zien wat Gezond Ondernemen hen kan opleveren

Werkgevers worden in de huidige tijden geconfronteerd met beperkte budgetten en zijn daardoor geneigd te bezuinigen op Gezond Ondernemen. Dat zorgt op korte termijn wellicht voor een kostenbesparing, maar op de langere termijn heeft het hogere ziekte- en verzuimkosten tot gevolg. Opvallend is dat veel HR-managers niet eens op de hoogte zijn van de huidige verzuimcijfers.

Maak het effect van 'verkeerde' bezuinigingen inzichtelijk voor de werkgever. De cyclus zoals geschetst op voorgaande pagina zal veel herkenning oproepen bij werkgevers. Reken de kosten door en laat zien wat het rendement van Gezond Ondernemen voor zijn organisatie kan zijn.

Help werkgevers om zich beter te profileren richting hun werknemers

Het beleid en de activiteiten die werkgevers ontplooiën op het gebied van Gezond Ondernemen worden onvoldoende gezien door werknemers. Een beleid op zich is niet voldoende, het moet ook nageleefd worden.

Daarnaast is het belangrijk om het beeld te verbreden dat werkgevers en werknemers hebben van Gezond Ondernemen. De spontane associatie met gezondheidsmanagement gaat veelal niet verder dan sportieve initiatieven terwijl veel bedrijven voor veel meer zaken een beleid hebben opgesteld. Laat zien wat er allemaal kan bijdragen aan de gezondheid en vitaliteit van hun werknemers.

Laat werkgevers zien wat Zilveren Kruis Achmea voor hen kan betekenen

Veel werkgevers hebben zelf geen duidelijk beeld hoe een verzekeraar hen kan helpen om meer te doen op het gebied van de gezondheid van werknemers. Het is daarom belangrijk om de diensten van Zilveren Kruis Achmea actief onder de aandacht van werkgevers te brengen. Ondersteun werkgevers bij de zorginkoop, geef hen advies over te nemen maatregelen, voorzie hen van de benodigde kennis en informatie om gezondheidsmanagement in hun organisatie te implementeren. Houd rekening met het feit dat de bereidheid om te investeren er wel is, maar dat budget en/of capaciteit een belemmering kan zijn.



Zilveren Kruis Achmea kan werkgevers helpen bij Gezond Ondernemen

Maak werkgevers duidelijk dat zij bij werknemers het gevoel van 'bemoeienis' dienen te vermijden

Adviseer werkgevers om hun werknemers vooral te faciliteren in het hebben van een gezonde leefstijl. Werknemers zitten niet zozeer te wachten op bemoeienis van hun werkgever in de vorm van goedbedoelde adviezen. Werknemers willen niet geadviseerd worden over gezonde voeding, ze willen gezonde voeding aangeboden krijgen. Werknemers willen er niet op gewezen worden dat ze meer zouden moeten sporten, ze willen dat de werkgever sportieve activiteiten faciliteert. Uit het onderzoek blijkt overigens dat werknemers beseffen dat in deze tijden niet alles meer mogelijk is, zij voelen steeds meer eigen verantwoordelijkheid.

Stimuleer de dialoog tussen werknemer en werkgever als het gaat om Gezond Ondernemen

Wie kan er beter aan de werkgever vertellen welke problemen er spelen op de werkvloer dan de werknemer zelf? Werknemers zouden graag vaker met de werkgever overleggen over hun behoeften op het gebied van een gezonde werkomgeving dan nu gebeurt. Werknemers voelen zich onvoldoende gehoord. Adviseer werkgevers om hun oor te luister te leggen bij hun werknemers. Laat hen hierover met enige regelmaat een overleg inplannen, eventueel met aanwezigheid van relevante personen vanuit Zilveren Kruis Achmea.





Twée onderzoeksfasen: kwalitatief en kwantitatief onderzoek

- Het onderzoek is opgebouwd uit twee achtereenvolgende fasen. Er is gestart met een exploratieve kwalitatieve fase waarin telefonische interviews zijn gehouden met werkgevers uit de sectoren MKB (n=5), Grootmarkt (n=5) en Overheid/Onderwijs (n=5). Met deze werkgevers is gesproken over wat er binnen hun organisatie op het gebied van Gezond Ondernemen gebeurt en leeft, in hoeverre zij zich betrokken voelen bij het onderwerp, welke actuele thema's worden waargenomen die raken aan Gezond Ondernemen en hoe werkgevers daarmee omgaan. Vervolgens vond een kwantitatieve fase plaats waarin een online kwantitatieve vragenlijst is voorgelegd aan werkgevers en werknemers. Deze rapportage beschrijft de uitkomsten van de kwantitatieve fase.

Doelgroepen

- Voor dit onderzoek zijn twee doelgroepen onderscheiden:

Werkgevers	Werknemers
- Het onderzoek is gehouden onder beslissers en beïnvloeders op het gebied van zakelijke zorgverzekeringen, gezondheidsbeleid en verzuim- en inkomensverzekeringen in de branches en grootteklassen die Zilveren Kruis Achmea onderscheidt. - Functies: met name HR manager, beleidsmaker of directielid - Branches: industrie, handel, dienstverlening, overheid, onderwijs (SBI-codes) - Sectoren: MBK, Grootmarkt, Overheid/Onderwijs	- Werkzaam bij bedrijven in de branches die Zilveren Kruis Achmea onderscheidt (zie werkgevers) - Functies: alle - Spreiding naar geslacht, leeftijd, branche, opleiding, regio

Dataverzameling

- Dataverzameling vond plaats in de periode van 31 juli tot en met 11 augustus 2013.
- Voor het onderzoek onder werknemers zijn 4.122 leden van het StemPunt-panel van Motivaction benaderd die werkzaam zijn in de sectoren industrie, handel, dienstverlening, overheid, onderwijs. 525 werknemers hebben de online vragenlijst volledig ingevuld.
- Voor de selectie van werkgevers heeft Motivaction samengewerkt met sample-leverancier SSI. De respondenten van dit deel van het onderzoek zijn gedeeltelijk afkomstig uit het panel van SSI en gedeeltelijk uit het StemPunt-panel van Motivaction. 718 werkgevers hebben de online vragenlijst volledig ingevuld.
- Aan de deelnemers van het onderzoek is een kwantitatieve vragenlijst voorgelegd, bestaande uit voornamelijk gesloten vragen. Deze vragenlijst is in nauw contact met Zilveren Kruis Achmea opgesteld. De vragenlijst voor beide doelgroepen is grotendeels hetzelfde en bevat enkele doelgroepspecifieke vragen.

Steekproefverdeling (ongewogen)	Werknemers n	Werkgevers n
MKB	219	434
Grootmarkt	200	159
Overheid/Onderwijs	106	125
Totaal	525	718



Aandacht voor Gezond Ondernemen

Wat doen bedrijven al op het gebied van Gezond Ondernemen?

- Werknemers en werkgevers hebben een beperkt beeld op welke manier hun organisatie bijdraagt aan de gezondheid, fitheid en productiviteit van de werknemers. Wanneer wordt gevraagd wat hun bedrijf op dit gebied doet, noemen zij veelal sportieve initiatieven. Zaken als een gezonde en veilige werkplek, een werkplekcheck en trainingen worden bijna niet spontaan genoemd, terwijl deze wel door een belangrijk deel van de bedrijven gefaciliteerd worden.
- Veel initiatieven zijn ook niet bij alle werknemers zichtbaar. Met name in de sectoren Grootmarkt en Overheid/Onderwijs geven werkgevers vaker dan werknemers aan dat er binnen hun bedrijf initiatieven op het gebied van Gezond Ondernemen worden ontplooid.
- De sector Grootmarkt loopt voorop in de implementatie van Gezond Ondernemen in het beleid van de organisatie. In deze sector is relatief vaak voor veel verschillende problematieken een beleid opgesteld, waar dit in de andere sectoren vaker voor slechts een deel van deze problematieken het geval is. Binnen het MKB is beleid op het gebied van Gezond Ondernemen nog het minst gangbaar.
- Naast een algemeen beleid kijken organisaties ook naar het individu om het beste uit de werknemers te kunnen halen. Dat begint al voordat iemand bij de organisatie komt werken: past hij of zij wel binnen de bedrijfscultuur? Als iemand eenmaal bij de organisatie werkt, blijven veel werkgevers ondersteuning bieden: wat zijn iemands ambities en mogelijkheden en hoe kan de werkgever helpen om hem of haar de best passende functie te bieden, ook bij veranderende omstandigheden?



Vindt men dat de organisatie voldoende doet om medewerkers gezond te houden?

- Ruim de helft van de bedrijven maakt de verwachtingen van werknemers op het gebied van Gezond Ondernemen niet waar; de werknemers vinden dat hun bedrijf onvoldoende doet. Een deel van de werkgevers onderschrijft dit, maar de meesten vinden dat er binnen hun bedrijf voldoende wordt gedaan. Beleid rondom Gezond Ondernemen an sich blijkt echter niet voldoende: een kwart van de bedrijven die op een breed scala aan problematieken rondom Gezond Ondernemen een beleid heeft ontwikkeld, vindt alsnog dat het bedrijf te weinig doet om werknemers gezond te houden.

Waarom investeert men in Gezond Ondernemen?

- Werkgevers hebben diverse redenen om te investeren in de gezondheid van hun werknemers. Enerzijds helpt het hen om ziekte te voorkomen en daardoor de verzuim- en zorgkosten zo laag mogelijk te houden. Anderzijds proberen werkgevers ook om zo de medewerkerstevredenheid positief te beïnvloeden. Daarnaast spelen voor een kleiner deel van de werkgevers ook zaken als productiviteit, continuïteit en imago van het bedrijf een rol.

Wie zijn er betrokken?

- Het verschilt per sector wie zich bezighoudt met beleid op het gebied van zaken als preventie, ziekteverzuim en gezondheidsmanagement. Binnen het MKB is dat vaak primair de directie, maar niet tot volle tevredenheid. Een derde van de werkgevers binnen het MKB die aangeven dat de directie bij het beleid betrokken is, vindt dat zij onvoldoende aandacht hebben voor deze drie thema's.
- Ook binnen de Grootmarkt en Overheid/Onderwijs is het vaak de directie die zich bezighoudt met beleid omtrent deze thema's, maar daarnaast spelen in deze sector vaker ook overige leidinggevendenden, de afdeling HR en de bedrijfsarts een rol. Onvrede over de hoeveelheid aandacht die de directie heeft voor preventie, ziekteverzuim en gezondheidsmanagement leeft ook binnen deze sectoren.





Verantwoordelijkheid en grenzen

- Zowel werkgevers als werknemers schrijven de werkgever een bepaalde mate van verantwoordelijkheid toe om te zorgen dat de werknemer gezond en fit blijft. Echter in hoofdzaak vinden zij dit toch een zaak van de werknemer zelf.
- De meeste werkgevers en werknemers vinden dan ook dat de werkgever niets te zeggen heeft over de leefstijl van zijn werknemers in hun privéleven. Privéproblemen, ongezonde voeding, slechte conditie, overgewicht en roken worden door velen gezien als privéaangelegenheden waar de werkgever zich niet mee hoort te bemoeien. Werknemers zijn daarin wat stelliger dan werkgevers. Wanneer het gaat over de balans tussen werk en privé, vinden werknemers en werkgevers het wél acceptabel of zelfs gewenst dat hun werkgever zich hiermee bemoeit.
- De zaak verandert wanneer het ongezonde gedrag van negatieve invloed is op iemands werkzaamheden. Overmatige alcoholconsumptie is bijvoorbeeld iets waarmee de werkgever zich volgens de meerderheid mag bemoeien. Bij bemoeienis gaat het voor veel werknemers om aanspreken op het gedrag en het bieden van advies of ondersteuning. Ontslag gaat velen te ver, maar toch vindt ongeveer eenderde dit onder bepaalde omstandigheden geoorloofd.

Investeringsbereidheid

- De meerderheid van de werkgevers geeft aan dat er binnen hun bedrijf bereidheid is om te investeren in Gezond Ondernemen. De sector Overheid/Onderwijs is met name geïnteresseerd in verzuimbegeleiding, maar net als de andere twee sectoren tonen zij ook interesse in preventiebeleid, gezondheidsmanagement en WIA-aanvulling.
- Bereidheid om te investeren alleen is echter niet voldoende. Ruim een kwart van de geïnteresseerden geeft aan dat het hun organisatie ontbreekt aan capaciteit en/of budget.



Ziekteverzuim

- De meerderheid van de werkgevers is bekend met het feit dat de werkgever de helft van de zorgkosten van werknemers betalen. Veel werknemers willen niet voor de andere helft opdraaien. Het gaat de meesten echter ook te ver dat de werkgever voor alle kosten opdraait.
- De ondervraagde werkgevers zijn slecht op de hoogte van de omvang van het ziekteverzuim binnen hun organisatie.
- De ontwikkeling van het ziekteverzuim in het afgelopen jaar verschilt per bedrijf; de ene werkgever heeft ten opzichte van vorig jaar een toename ervaren, de andere juist een afname. Ook geven veel werkgevers aan dat de omvang het ziekteverzuim op hetzelfde niveau gebleven is.

Presenteïsme

- Lang niet alle medewerkers blijven weg van hun werk wanneer zij ziek zijn. De meerderheid van de werkgevers weet of vermoedt dat dit gebeurt binnen zijn bedrijf. Het MKB claimt hier het minste mee te maken te hebben. Dat dit principe bekend staat onder de naam presenteïsme, weten de meeste werkgevers niet.
- Werknemers bevestigen dat zij zich niet altijd ziek melden terwijl zij dat eigenlijk wel zijn. Het betreft hier ongeveer de helft van de werknemers, die in de meeste gevallen één of twee keer ziek op hun werk verschijnen. Een tiende van deze werknemers geeft aan dat zij zich vanwege de economische crisis niet ziek willen melden, maar voor de meesten staat de economische crisis los van hun gedrag.

Houding t.a.v. de economische situatie

- Zowel werknemers als werkgevers ervaren een negatieve sfeer rondom de huidige economische situatie in Nederland. Toch is het niet zo dat iedereen het economisch herstel somber inziet. Bijna de helft van de werkgevers en werknemers is positief gestemd over de economische ontwikkelingen in de komende twee jaar. Alleen binnen de sector Overheid/Onderwijs zijn de werknemers weinig optimistisch. In tegenstelling tot de werkgevers in deze sector.

Gevolgen van de economische situatie

- Werkgevers ervaren diverse gevolgen van de huidige economische situatie voor hun bedrijf. Ongeveer de helft van de bedrijven merkt dat het aantal opdrachten terugloopt en/of dat het steeds moeilijker is om hun werknemers aan het werk te houden. Toch lukt het veel bedrijven nog wel om voldoende winst te maken.
- Ook in het personeelsbestand en de arbeidsomstandigheden zien werkgevers verschuivingen. Het aandeel oudere werknemers neemt toe, een ongezonde leefstijl komt vaker voor en werknemers zijn vaker overbelast. Werkgevers zien ook dat de werkdruk hoger is geworden en dat de scheiding tussen werk en privé steeds meer vervaagt. Vooral binnen de sector Overheid/Onderwijs maken werkgevers zich vaak grote zorgen over deze ontwikkelingen doordat ze zien dat hun werknemers het werk steeds vaker niet meer aankunnen.
- De noodzaak tot Gezond Ondernemen neemt dus toe en dat wordt ook gezien door de werkgevers. Echter, niet alle bedrijven hebben daartoe voldoende middelen en kennis voor in huis.
- Werkgevers zien echter ook kansen in de huidige economische situatie, niet alleen voor hun eigen bedrijf maar ook voor Nederland. Het verplicht bedrijven om eens kritisch naar de eigen financiën en de eigen business te kijken. Om in deze tijden mee te kunnen blijven draaien is het belangrijk dat bedrijven innoveren en nieuwe markten aanboren, wat de economie ten goede komt. Wanneer de politiek hervormingen doorvoert, kan dat voor bedrijven gunstig uitpakken. Werkgevers verwachten vooral veel van de hervorming van de woningmarkt (o.a. de aanpak van de hypotheekrenteaftrek) en het verkleinen van de overheid.





Marktpartijen die ondersteuning kunnen bieden

- Aan de ondervraagden zijn diverse partijen voorgelegd die hen mogelijk kunnen helpen bij Gezond Ondernemen, zoals overheid, verzekeraars en brancheorganisaties. Werkgevers verwachten met name ondersteuning van de partij die zij ook debet achten aan de negatieve sfeer in ons land, namelijk de politiek/overheid. Werkgevers geven aan dat de politiek/overheid het best in staat is om de werkgever te ondersteunen bij issues als de vergrijzing, meer werk door minder mensen en hogere werkdruk door het verdwijnen van de duidelijke scheiding tussen werk en privé.
- Maar ook verzekeraars kunnen bedrijven ondersteunen. Bijvoorbeeld bij het beheersen van de zorg- en verzuimkosten en het verbeteren van de gezondheid en fitheid van werknemers. Voor de *zorg*verzekeraar is een belangrijke rol weggelegd bij de zorginkoop: hierbij kan scherper worden gelet op kwaliteit en prijs en op de wensen en behoeften van de werkgever. Daarnaast kan de zorgverzekeraar gezondheidsbevorderende initiatieven starten en zorgbemiddeling aanbieden. De *verzuim- en inkomens*verzekeraar kan werkgevers met name ondersteunen door hen van de benodigde kennis te voorzien.

Gewenste ondersteuning

- Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan dat hun bedrijf behoefte heeft aan ondersteunende diensten op het gebied van Gezond Ondernemen. De ondersteuningsbehoefte is het grootst binnen de sector Grootmarkt en het kleinst binnen het MKB. Werkgevers hebben bijvoorbeeld behoefte aan een bedrijfsarts, trainingen voor leidinggevenden over het omgaan met ziekteverzuim en interventies.
- Werknemers zitten zelf niet zo te wachten op bemoeienis door hun werkgever. Ze vinden het wel goed als de werkgever moeite doet om hun werknemers gezond te houden, maar zien dit liefst in de vorm van concrete diensten (zoals de mogelijkheid om te sporten en aanbod van gezonde voeding) en liever niet in de vorm van advies ten aanzien van hun leefstijl en voeding.
- Volgens de werknemers informeren werkgevers te weinig bij de werknemers zelf welke behoeften zij hebben ten aanzien van Gezond Ondernemen.

Onderzoekstechnische informatie - kwantitatief

- Veldwerkperiode
 - Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 31 juli t/m 11 augustus 2013
- Methode respondentenselectie
 - Werknemers: uit het StemPunt-panel van Motivaction
 - Werkgevers: uit het StemPunt-panel van Motivaction en uit het panel van SSI
- Incentives
 - De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek een kleine vergoeding ontvangen
- Weging
 - De onderzoeksdata zijn gewogen (zie ook bijlage gewogen en ongewogen data). Voor de werknemers fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS. De onderzoeksdata voor werkgevers zijn gewogen op branche en aantal werknemers.
 - In de tabellen en grafieken staan de ongewogen steekproefgroottes vermeld.
- Inschakelen externe leveranciers
 - Voor de volgende werkzaamheden heeft Motivaction bij dit onderzoek gebruik gemaakt van de diensten van gespecialiseerde bedrijven: SSI voor het leveren van respondenten
- Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden
 - Primaire onderzoeksbestanden, zoals ingevulde schriftelijke vragenlijsten, notulen, beeld - en geluidsopnames worden door Motivaction tot 12 maanden na het afronden van het onderzoek bewaard
- Overige onderzoekstechnische informatie
 - Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever



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.

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 moti@motivaction.nl

www.motivaction.nl

www.facebook.com/stempunt

