



CZ Vitaliteitspeiling

Kwantitatief onderzoek onder werkgevers en werknemers naar (de betekenis van) Vitaliteit op de werkvloer

Ewout Witte
Peter Mulder
(25903)



Inhoudsopgave

- 1 Inleiding**
- 2 Conclusies**
- 3 Resultaten**
 - 3a. Introductie vitaliteit
 - 3b. Vitaliteit op de werkvloer
 - 3c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit
 - 3d. Mentale gezondheid van werknemers
 - 3e. Fysieke gezondheid van werknemers
- B Bijlage: onderzoeksopzet**



1 Inleiding



Inleiding

Vitaliteit: het eerder gehouden onderzoek uit 2010

4

Begin 2010 heeft Intomart GfK in opdracht van CZ een Vitaliteitspeiling uitgevoerd. Dit onderzoek had als doel CZ kennis te verschaffen omtrent de betekenis van vitaliteit op de werkvloer en input te leveren voor de paneldiscussie van de Vitaliteitsdag die CZ samen met BNR Nieuwsradio organiseerde. Het onderzoek werd gehouden onder werkgevers en werknemers, waarbij ook de verschillen tussen beide groepen zijn onderzocht.

Het onderzoek bevatte een aanzienlijk aantal open vragen waar we veel kwalitatieve informatie uit konden halen. Daarmee hebben we ook een dieper inzicht verkregen in de betekenis van vitaliteit voor werkgevers en werknemers.

De belangrijkste uitkomsten uit het onderzoek waren dat werkgevers en werknemers het belang van vitaliteit erkennen, maar dat veel bedrijven hier nog niet bepaald actief in zijn. Daarnaast zijn werkgevers meer tevreden over activiteiten rondom vitaliteit op de werkvloer dan werknemers.

2011: een tweede onderzoek naar vitaliteit

De uitkomsten van het onderzoek hebben CZ veel inzichten verschaft. Het heeft ook geleid tot nieuwe vragen op het gebied van vitaliteit:

- In hoeverre kijkt men in 2011 anders tegen vitaliteit aan dan in 2010?
- Wat is de mening van werkgevers / werknemers over de mentale en fysieke gezondheid van werknemers?
- Hoe ziet men mentale en fysieke gezondheid in relatie tot vitaliteit?

Bovenstaande vragen worden in deze tweede meting beantwoord. Door de specificaties van het onderzoek exact gelijk te houden aan die van vorig jaar, kunnen we de resultaten uit 2010 en 2011 goed met elkaar vergelijken. Daarnaast hebben we enkele vragen die in 2010 open zijn gesteld, dit keer gesloten aan de werkgevers / werknemers voorgelegd zodat we ook kunnen zien hoe frequent deze antwoorden zijn gegeven.



2 Conclusies



Conclusies (1)

6

Belang van vitaliteit blijft groot...

- Vitaliteit wordt *spontaan* vooral geassocieerd met 'fit en gezond zijn'; en dit in een brede context, dus fit zijn, niet alleen thuis, maar ook op het werk en in de maatschappij. De fysieke gezondheid lijkt bij deze eerste reactie meer nadruk te krijgen dan de mentale gezondheid.
- Het belang van vitaliteit in het algemeen is, net zoals in 2010, zeer groot voor zowel werkgever als werknemer; voor werknemers wordt vitaliteit zelfs steeds belangrijker (van 92% in 2010 naar 96% in 2011).

...waarbij werkgever mentale gezondheid benadrukt en werknemer fysieke gezondheid

- In relatie tot het werk betekent vitaliteit vooral energie en plezier hebben in je werk; deze invulling wordt, wanneer we antwoordcategorieën voorleggen, door zowel werkgevers als werknemers het vaakst genoemd. Opvallend is dat werkgevers vitaliteit op het werk in sterkere mate koppelen aan *mentale* gezondheid (zin hebben om naar werk te gaan); terwijl werknemers vitaliteit juist vaker aan *fysieke* gezondheid (goede werkomstandigheden, balans arbeid-rust en genoeg frisse lucht) koppelen.
- Driekwart van de werknemers vindt het belangrijk dat vitaliteit een rol speelt binnen het bedrijf; dit betekent een daling ten opzichte van vorig jaar (83%) en dit is tevens een lager deel dan bij werkgevers (82%).

Desondanks stimuleren werkgevers vitaliteit minder actief, vooral vanwege kosten

- Ondanks het hoge belang dat ze aan vitaliteit binnen het bedrijf hechten, zijn werkgevers in vergelijking met vorig jaar minder actief in het stimuleren ervan (daling van 33% naar 23%). Werkgevers geven aan vitaliteit minder prioriteit (zowel in tijd als geld). Het lijkt erop dat dit te maken heeft met de huidige moeilijke economische tijden. In totaal 8 op de 10 bedrijven heeft geen budget opgenomen voor vitaliteit. Vitaliteit raakt minder structureel ingebed in organisaties, en wordt steeds vaker doorgeschoven naar een aparte functie (bv. HR-functionaris).
- Werkgevers die wél actief zijn op het gebied van vitaliteit noemen onveranderd een positieve werkhouding en ziekteverzuimreductie als belangrijkste redenen.



Conclusies (2)

7

Werkgever vaker tevreden over vitaliteit activiteiten dan werknemer en legt de nadruk vaak op de verkeerde activiteiten

- De geringere aandacht die werkgevers aan vitaliteit (kunnen) besteden, zit hen zelf ook niet lekker; de tevredenheid over de vitaliteit activiteiten binnen het bedrijf is gedaald van 50% naar 46%; hiermee zijn werkgevers nog altijd duidelijk positiever dan werknemers waarvan 30% tevreden is over de vitaliteit activiteiten. Werkgevers en werknemers zijn op het gebied van vitaliteit het meest tevreden over de werkomstandigheden, werkdruk en de vrijheid binnen de functie.
- Een kwart van de werknemers is ontevreden over de vitaliteit activiteiten; vooral over de in hun ogen te geringe aandacht van de werkgever en budgetten voor gezondheid en vitaliteit. Maar werknemers noemen ook vaker (dan werkgevers) concretere aandachtspunten, zoals het ontbreken van goed materiaal om mee te werken of sportmogelijkheden en ongezond eten in de kantine.

Werknemer benadrukt verdere ontplooiing fysieke vitaliteit met nadruk op goede werkplek...

- Werknemers hebben veel hogere verwachtingen van maatregelen die de vitaliteit op het werk kunnen stimuleren dan werkgevers; goede werkplekken zijn veruit het belangrijkste (ook voor werkgevers), gevolgd door een jaarlijkse health check, maar ook flexibele werktijden en gezond eten (in kantine, gratis fruit) worden genoemd. Een goede werkplek wordt weliswaar niet direct geassocieerd met vitaliteit, maar werknemers lijken dit wel echt te zien als een basisvoorwaarde.

...helaas is een goede werkplek steeds minder vaak te vinden

- Gezien het belang dat zowel werkgevers als werknemers aan goede werkplekken toekennen, is het opvallend dat maar een kwart van de werknemers 'het hebben van goede werkplekken binnen het bedrijf' noemt, als activiteit van de werkgever in het kader van vitaliteit. Dit is een significante daling ten opzichte van 2010, toen 43% goede werkplekken noemde. Des te opvallender is het dat de helft van de werkgevers aangeeft dat zij goede werkplekken in het bedrijf hebben voor de werknemers (ongewijzigd t.o.v. 2010). Op dit punt verschilt de beeldvorming bij werkgever en werknemer dus sterk.



Conclusies (3)

8

De werknemer is volgens werkgevers in toenemende mate zelf verantwoordelijk voor de eigen vitaliteit...

- Werkgevers en werknemers zijn het er over eens dat werknemers in grote lijnen zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen gezondheid, maar ook voor hun eigen vitaliteit. De steeds geringere collectiviteitsgedachte (vergelijk bv. perceptie opbouw pensioenstelsel) heeft tevens impact op de vitaliteit; ook hier zien we een oprukkend individualisme waarbij mensen zelf steeds sterker verantwoordelijk zijn voor hun eigen vitaliteit. Zelfs het straffen van minder vitale werknemers (bijv. het verhogen van de zorgverzekeringspremie), of werknemers met een ongezonde levensstijl (bijv. mensen met overgewicht of rokers minder belonen) wordt steeds vaker geaccepteerd.

...maar werknemers vinden steeds vaker dat ook de werkgever een grote rol speelt bij vitaliteit

- Werknemers zien daarnaast ook een duidelijk actieve rol weggelegd voor de werkgever: de werkgever kan in hun ogen met een actief vitaliteitsbeleid de gezondheid van de werknemers verbeteren. Werkgevers zelf zien hun eigen rol hierin minder duidelijk; slechts 51% voelt zich verantwoordelijk voor de vitaliteit van haar werknemers....

Werkgevers vinden steeds vaker dat ze de werknemer moeten aanspreken op hun gebrek aan vitaliteit

- Werkgevers en werknemers zijn het er over eens dat de werkgever werknemers *kan* attenderen op zijn gebrek aan vitaliteit. Maar daar stopt het ook voor de werknemer; een *verplicht* aanspreken in dergelijke gevallen is voor een (groeierende) meerderheid van de werknemers not done. En het ontslaan vanwege het ontbreken van vitaliteit is al helemaal geen optie; terwijl dit voor 1 op de 10 werkgevers een reële gedachte vormt... Toch zien we dat werkgevers in toenemende mate vinden dat ze werknemers moeten aanspreken. Hier is dus een duidelijk tegengestelde trend zichtbaar.

Zorgverzekeraar krijgt minder ruimte voor rol in vitaliteit op werkvloer

- Opvallend is dat werknemers de zorgverzekeraar steeds minder als mogelijke 'partij' zien om de werkgever te faciliteren of te stimuleren in een actief vitaliteit beleid; een krappe meerderheid van de werknemers ziet een actieve rol weggelegd voor zorgverzekeraars in de vitaliteit op de werkvloer (in 2010 was dit 62%).



Conclusies (4)

9

Mentale gezondheid vormt een belangrijke factor voor vitaliteit op de werkvloer...

- Werkgevers en werknemers zijn het er over eens dat de vitaliteit op de werkvloer, naast een fysieke component, ook een mentale component bezit: een meerderheid van tweederde van de werkgevers vindt het belangrijk dat aan de mentale component ook aandacht wordt besteed binnen het bedrijf. Van de werknemers vindt zelfs driekwart het belangrijk dat er aandacht wordt besteed aan de mentale gezondheid van werknemers.

...maar volgens werknemers wordt er te weinig aandacht aan besteed...

- Duidelijke verschillen bestaan er tussen werkgevers en werknemers over de aandacht die er momenteel binnen het bedrijf wordt besteed aan de mentale gezondheid van werknemers. Werknemers zijn hierover veel minder vaak tevreden (44%) dan werkgevers (69%). Oplossingen in hun ogen zijn; het faciliteren van een goede balans tussen werk en privé, een goede sfeer en persoonlijke aandacht/sensitiviteit van leidinggevenden naar hun werknemers.

....en dit geldt tevens voor de fysieke gezondheid als factor voor vitaliteit

- Een meerderheid van zowel werkgevers (62%) als werknemers (70%) vindt het belangrijk dat er binnen het bedrijf aandacht wordt besteed aan de fysieke gezondheid van werknemers. Maar, net als bij de mentale component, vinden werknemers dat er te weinig aandacht aan wordt besteed: 40% van de werknemers vindt dat er onvoldoende aandacht aan de fysieke gezondheid van werknemers wordt besteed maar slechts 19% van de werkgevers denkt er ook zo over!
- Als oplossing wordt vooral genoemd het stimuleren van sport en gezonde voorzieningen; dit loopt van een jaarlijkse check-up en korting op fitness tot minder ingrijpende maatregelen als goedkopere gezonde voeding in het restaurant en gratis fruit.

Nauwelijks verschil tussen relatie vitaliteit met fysieke of mentale gezondheid

- De relatie tussen mentale gezondheid en vitaliteit en fysieke gezondheid en vitaliteit is ongeveer even sterk. Werkgevers vinden dat mentale gezondheid iets sterker samenhangt met vitaliteit dan de fysieke gezondheid. Maar voor beide vormen van gezondheid geldt dat bijna alle werkgevers vinden dat er wel degelijk samenhang is. Werknemers zijn actiever in het in stand houden van de fysieke gezondheid dan van de mentale gezondheid.



**3****Resultaten****3a. Introductie vitaliteit**

3b. Vitaliteit op de werkvloer

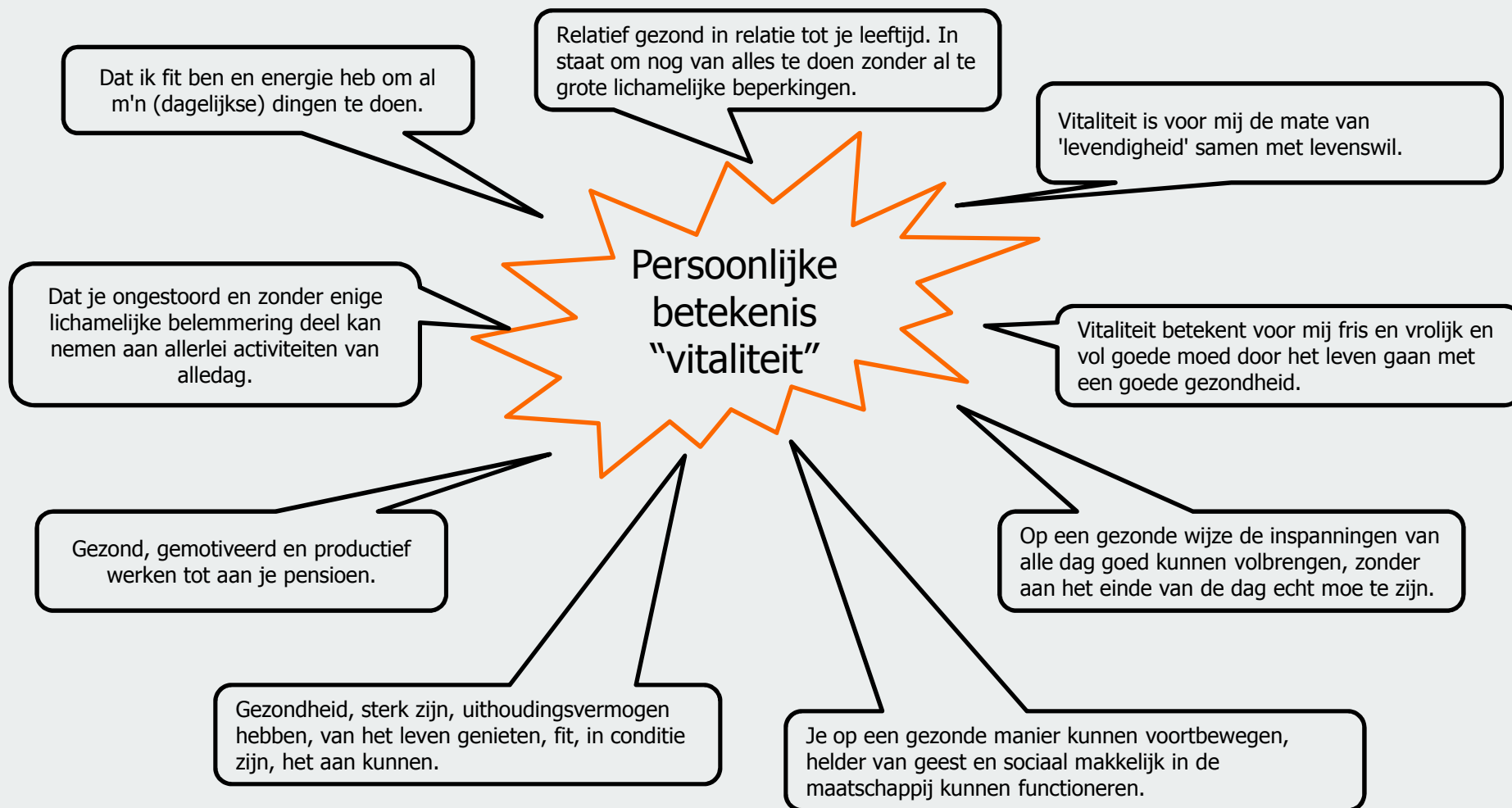
3c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

3d. Mentale gezondheid van werknemers

3e. Fysieke gezondheid van werknemers

Vitaliteit wordt spontaan vooral geassocieerd met fit en gezond. Vitaliteit lijkt meer in verband gebracht te worden met lichamelijke dan mentale gezondheid.

11

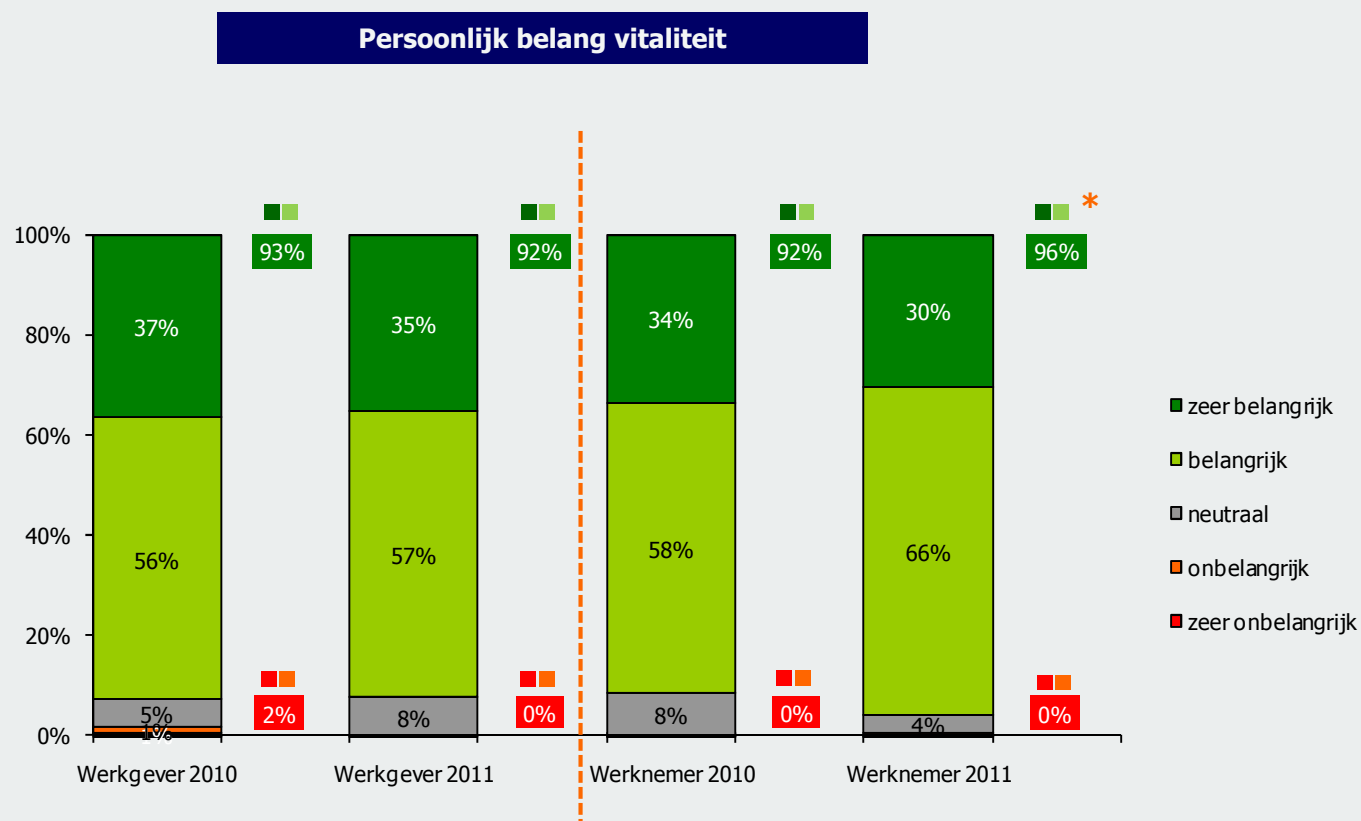


A1. Wat is voor u persoonlijk de betekenis van het begrip "vitaliteit"?

Basis werkgevers: n = 600
Basis werknemers: n = 300

Persoonlijk belang van vitaliteit is nog altijd zeer hoog. Het belang is bij werknemers groter dan bij werkgevers. Geen verschillen ten opzichte van 2010.

12

**Legenda**

Top 2 = ■■

Bottom 2 = ■■

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300

Basis werkgevers 2010: n = 607

Basis werknemers 2010: n = 303



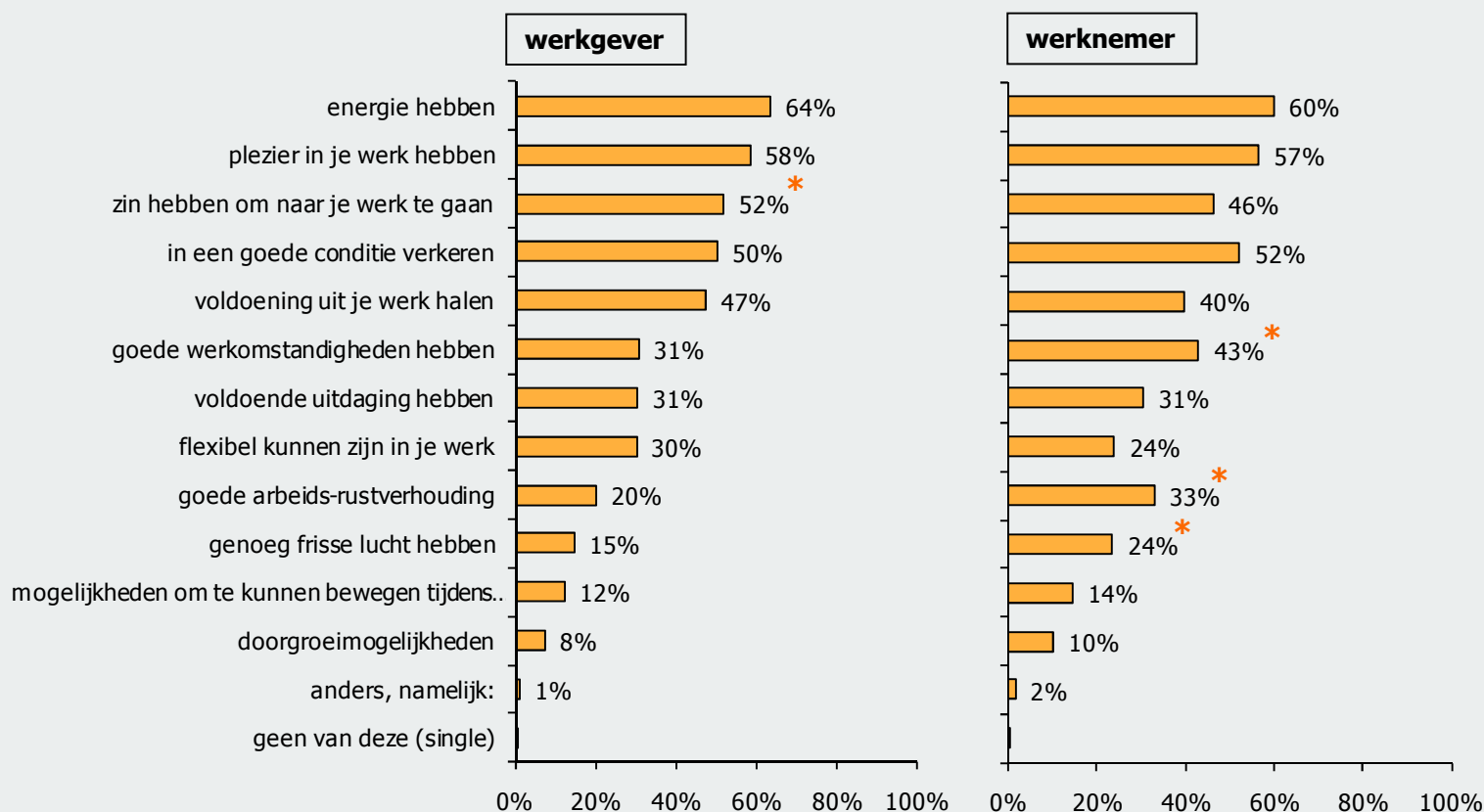
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

A2. Hoe belangrijk is vitaliteit voor u persoonlijk?

Energie en plezier hebben worden het sterkst met vitaliteit in relatie tot het werk gerelateerd; voor werknemers zijn goede werkomstandigheden, een goede arbeids-rust verhouding en genoeg frisse lucht relatief belangrijk.

13

Betekenis van vitaliteit in relatie tot werk



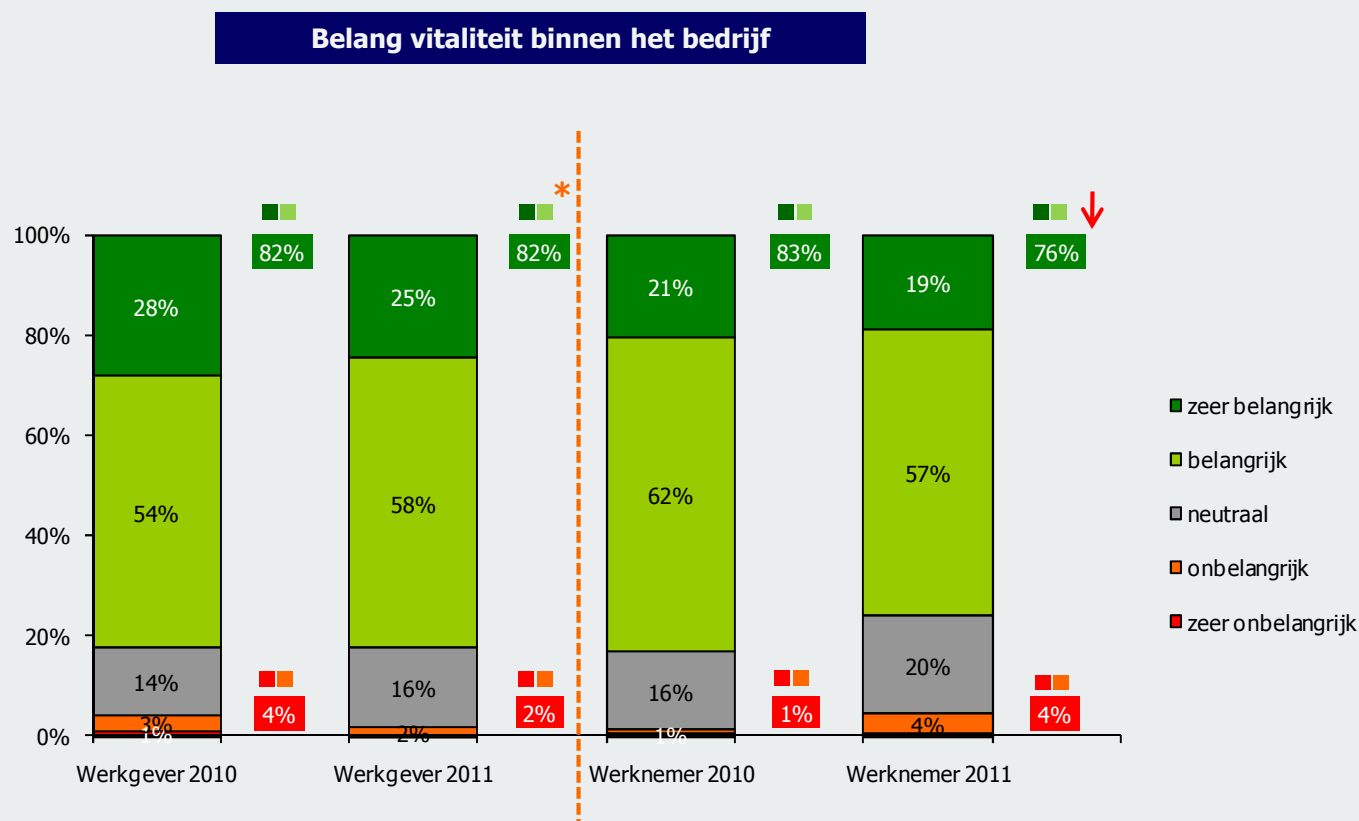
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

A3. Wat is voor u de betekenis van "vitaliteit" wanneer u dat aan uw werk relateert?

Basis werkgevers 2011: n = 600
Basis werknemers 2011: n = 300

Het belang van vitaliteit binnen bedrijven wordt door zowel werkgevers als werknemers nog altijd hoog ingeschat. Het belang is bij werknemers afgenomen ten opzichte van 2010 en daarmee is het nu lager dan bij werkgevers.

14

**Legenda**

Top 2 = ■■

Bottom 2 = ■■

↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300

Basis werkgevers 2010: n = 607

Basis werknemers 2010: n = 303

A4. Hoe belangrijk vindt u het dat vitaliteit een rol speelt binnen uw bedrijf?



**3****Resultaten**

3a. Introductie vitaliteit

3b. Vitaliteit op de werkvloer

3c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

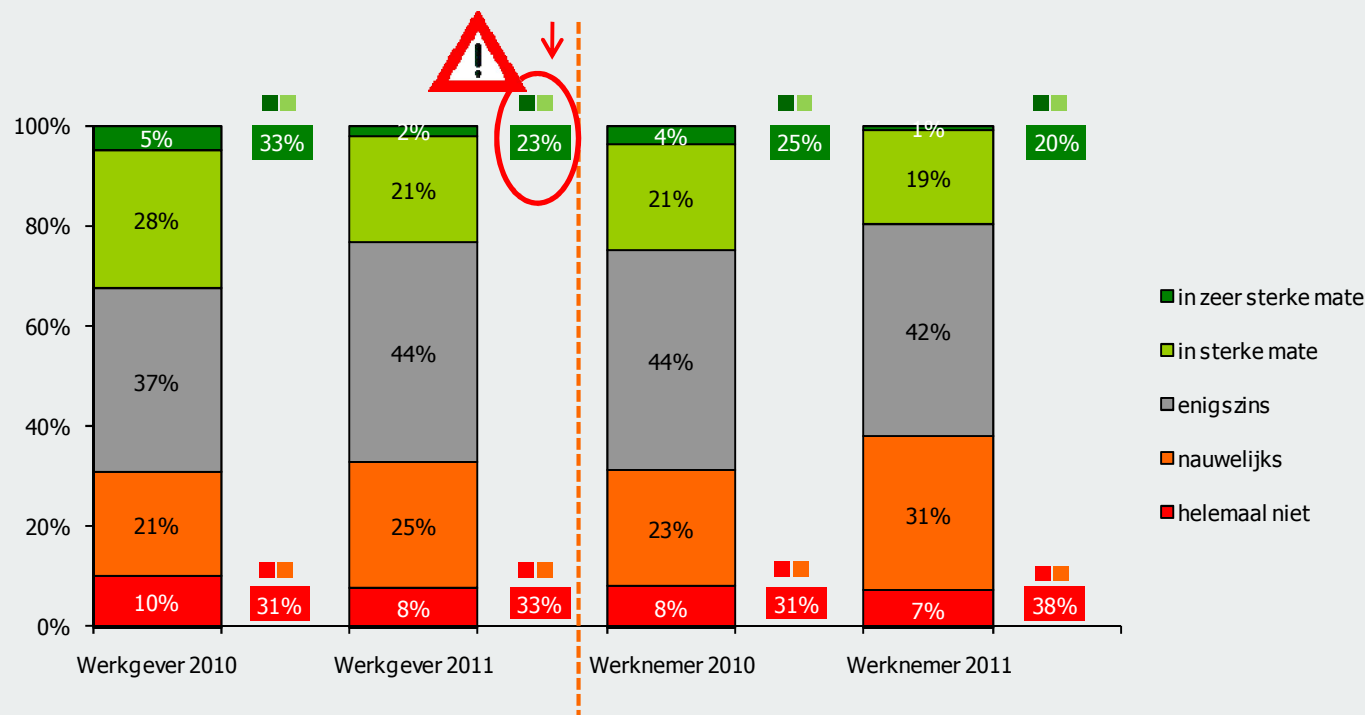
3d. Mentale gezondheid van werknemers

3e. Fysieke gezondheid van werknemers

Werkgevers zijn minder actief in het stimuleren van vitaliteit in vergelijking met 2010.

16

Mate waarin bedrijf actief is in het stimuleren van vitaliteit



Legenda

Top 2 = ■■

Bottom 2 = ■■

Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n = 303

↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

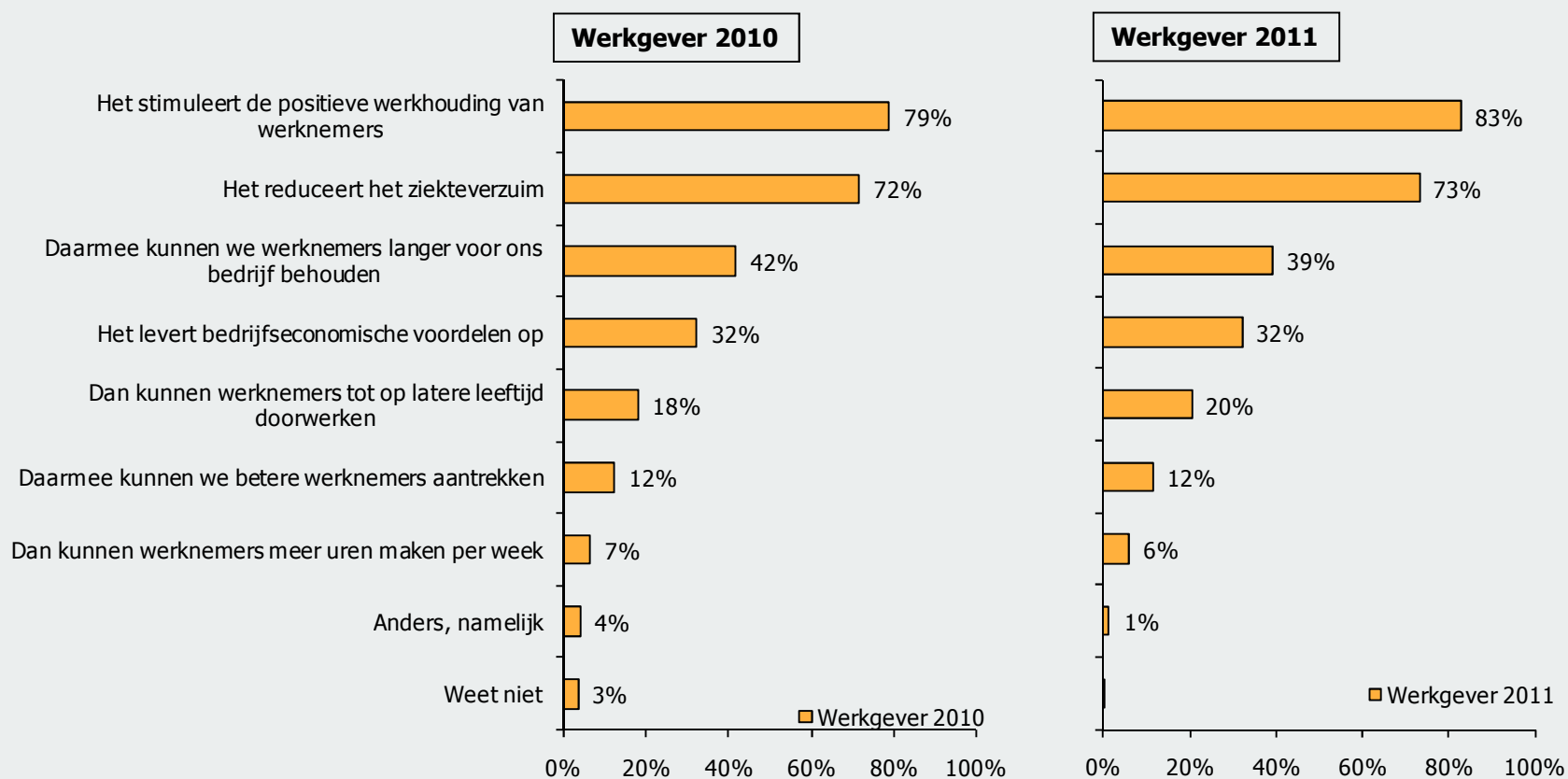


B1a. In welke mate is uw bedrijf actief in het stimuleren van vitaliteit?

Het stimuleren van de positieve werkhouding van werknemers en het reduceren van het ziekteverzuim blijven de meest genoemde redenen om actief te zijn op het gebied van vitaliteit.

17

Redenen actief op het gebied van vitaliteit



B1b. Welke redenen heeft u om wel actief te zijn op het gebied van vitaliteit?

Selectie: werkgever is wel actief

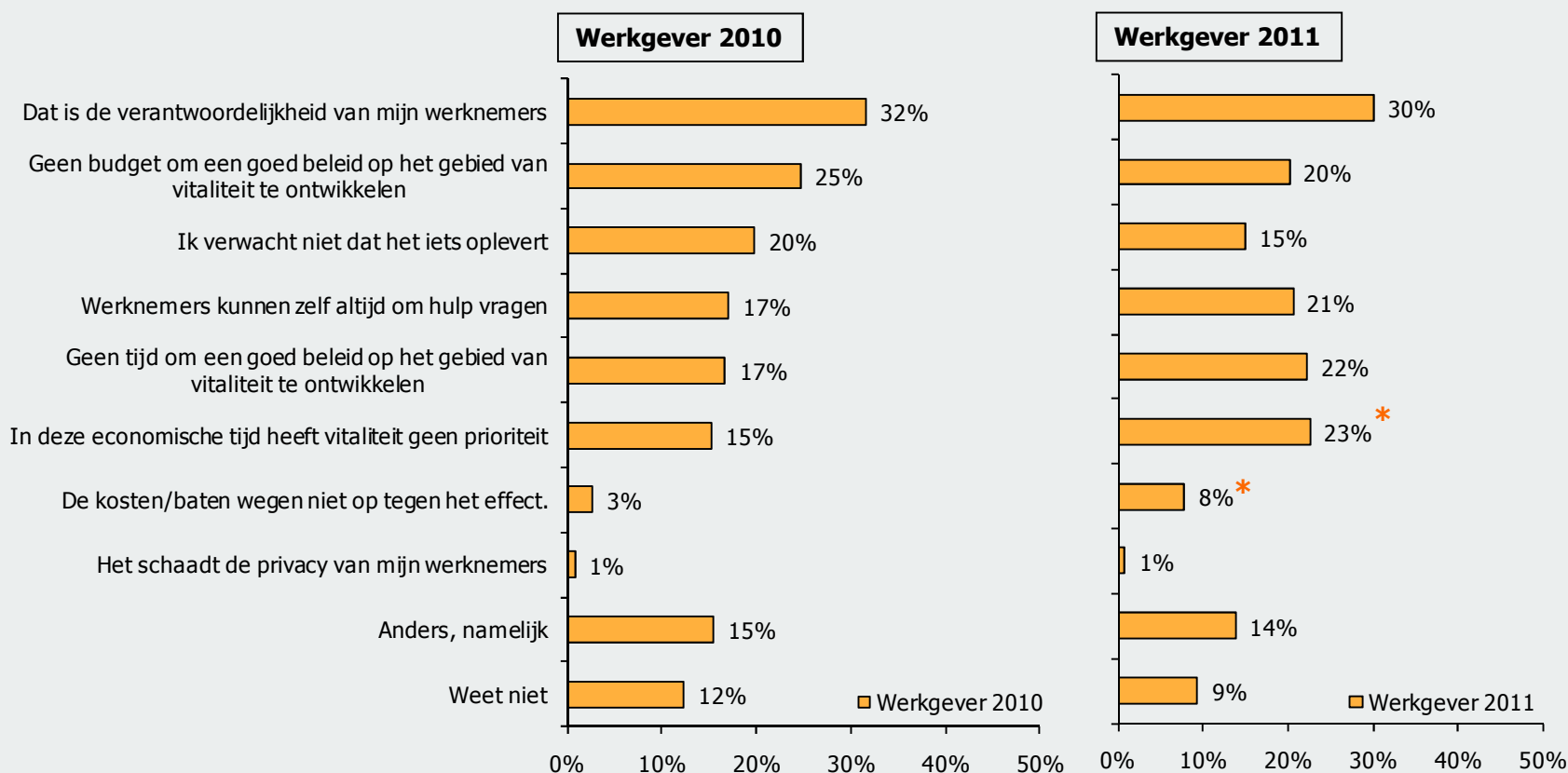
Basis werkgevers: 2011 n = 431

Basis werknemers 2010: n = 454

Werkgevers die niet actief zijn, vinden vooral dat het de verantwoordelijkheid van hun werknemers is. De economische tijd is nu het tweede argument gevolgd door "geen tijd". De top-3 argumenten wijken af ten opzichte van 2010.

18

Redenen niet actief op het gebied van vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

B1c. Welke redenen heeft u om niet actief te zijn op het gebied van vitaliteit?

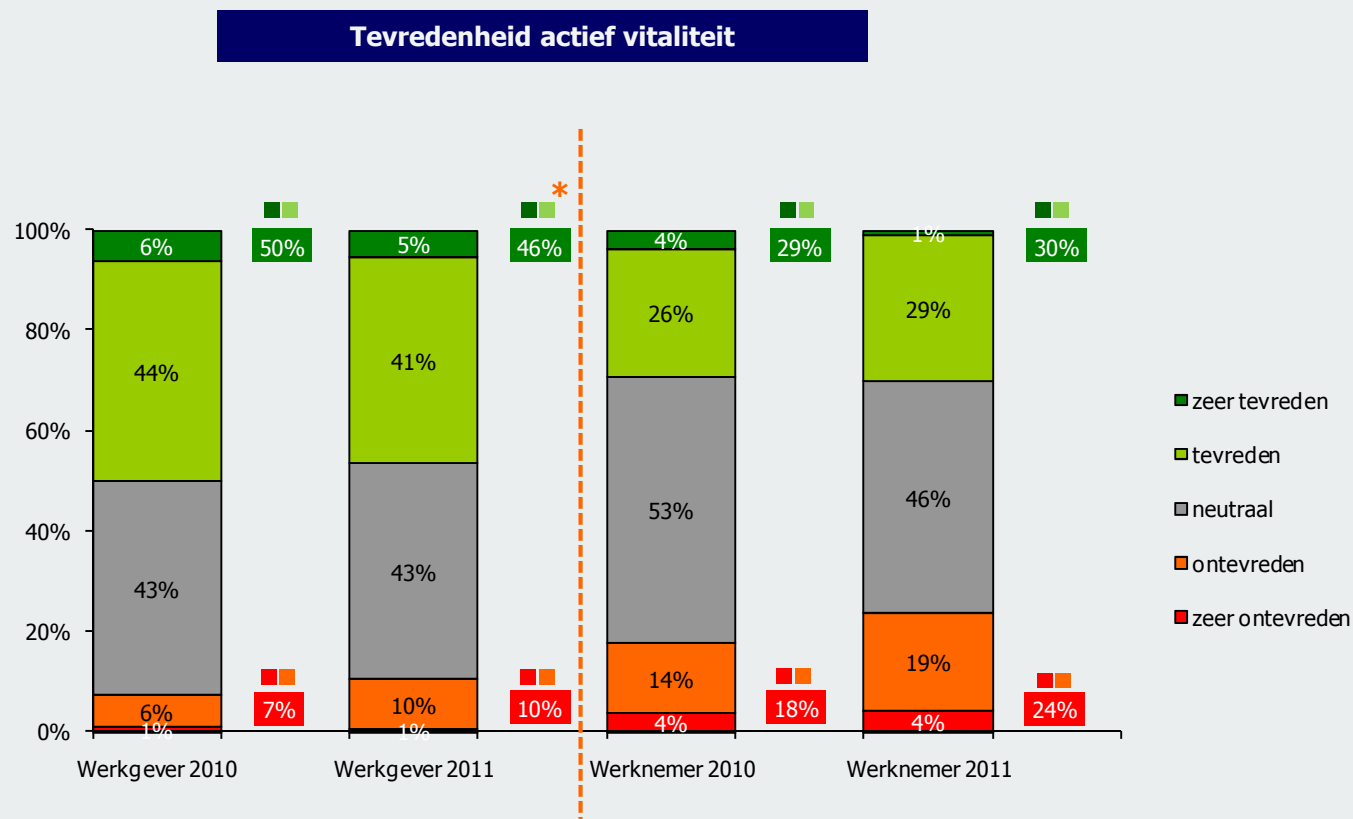
Selectie: werkgever is niet actief

Basis werkgevers 2011: n = 169

Basis werkgevers 2010 : n= 153

Vershil in tevredenheid tussen werkgevers en werknemers over mate waarin het bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit is – net als in 2010 – aanzienlijk. Aandeel “neutraal” daalt bij werknemers → men heeft er vaker een verdeelde mening over dan in 2010.

19

**Legenda**

Top 2 = ■■

Bottom 2 = ■■

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300

Basis werkgevers 2010: n = 607

Basis werknemers 2010: n = 303



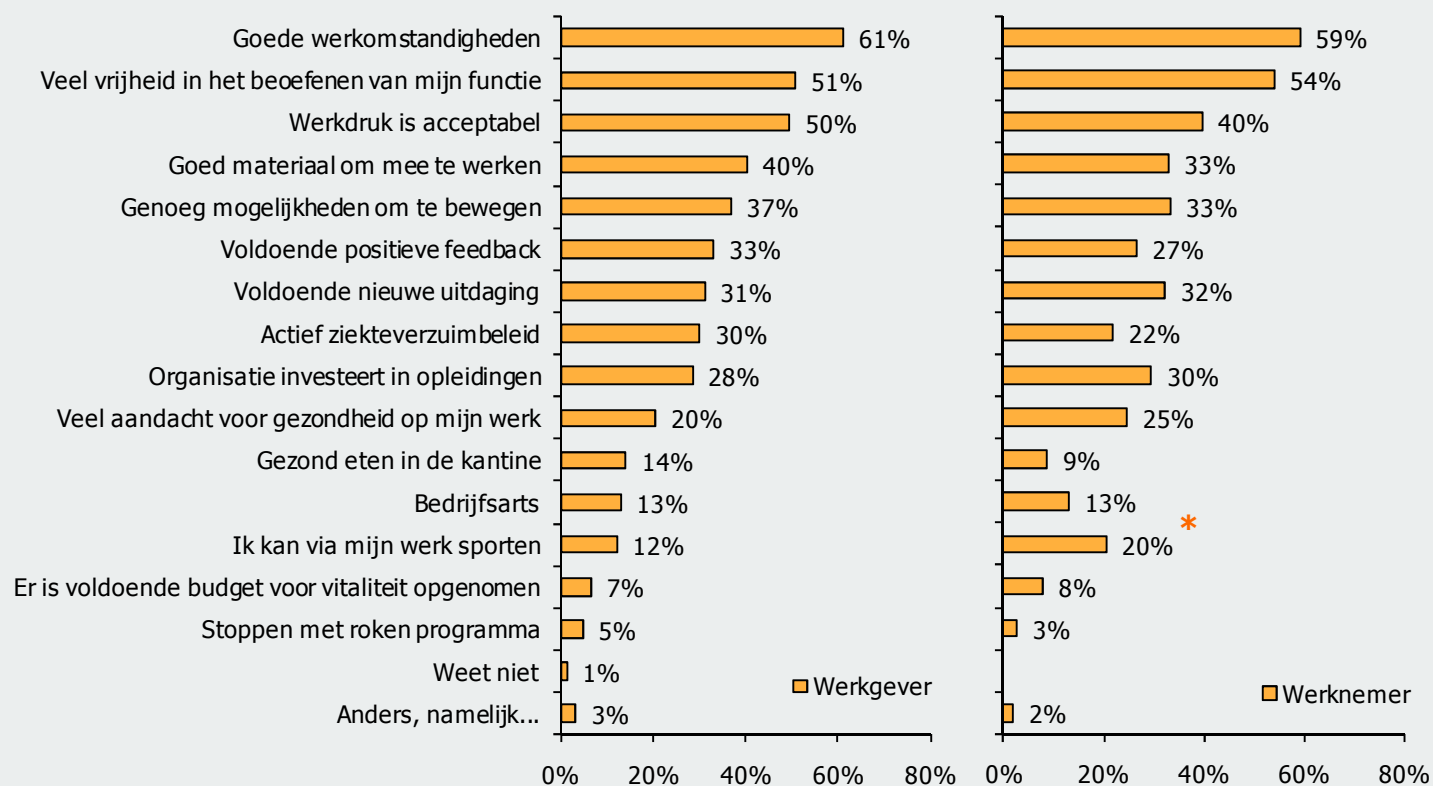
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

B2a. In hoeverre bent u tevreden over de mate waarin uw bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit?

Tevredenheid over vitaliteit binnen het bedrijf wordt vooral bepaald door goede arbeidsomstandigheden, vrijheid in het beoefenen van de functie en een acceptabele werkdruk. Werknemers zijn vaker tevreden over de mogelijkheid tot sporten.

20

Toelichting tevredenheid mate vitaliteit bedrijf



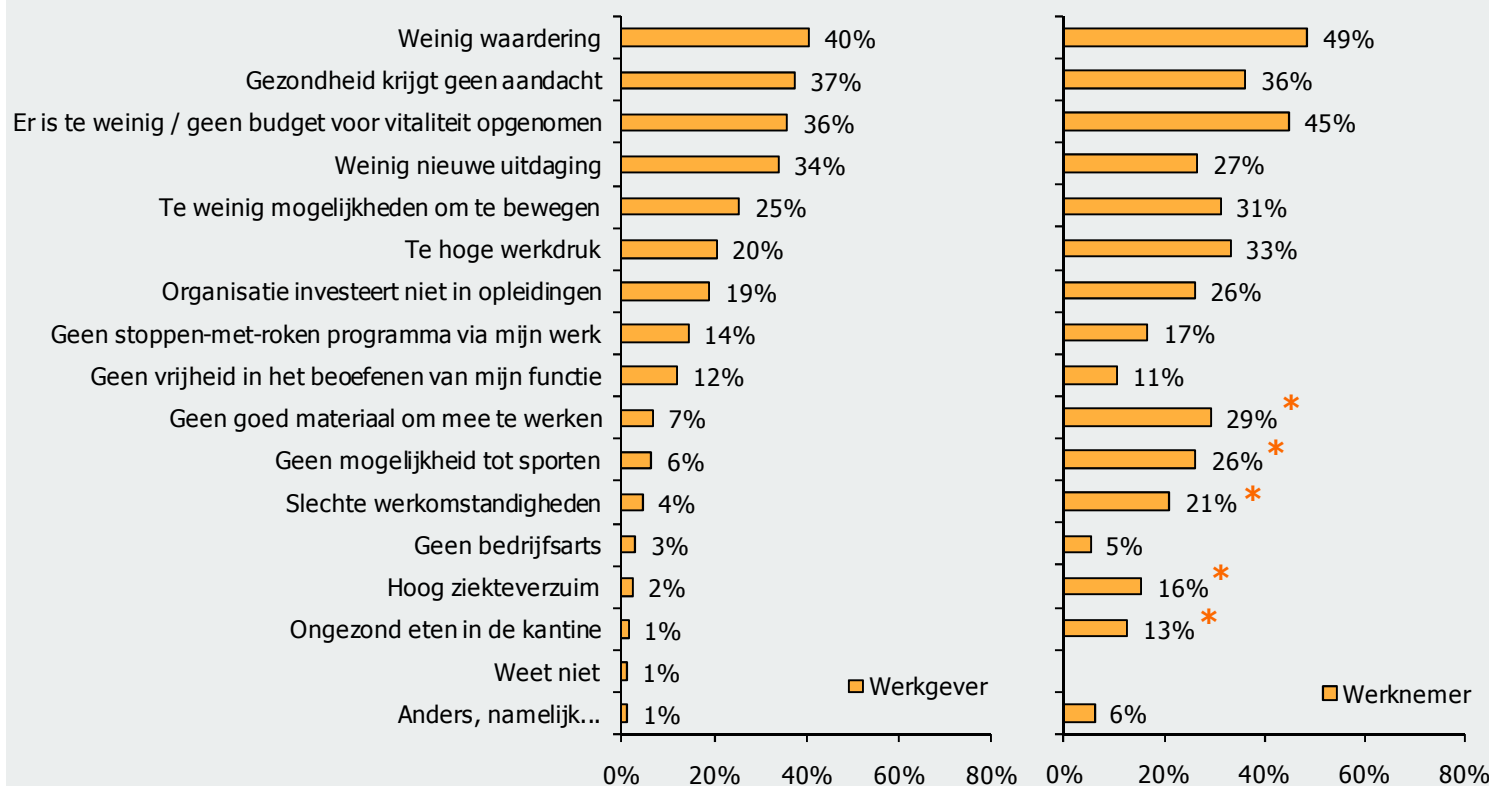
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer
 B2b. Kunt u aangeven waarom u (**zeer**) tevreden bent over de mate waarin uw bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit?

Basis werkgevers: n = 268
 Basis werknemers: n = 92

Weinig waardering, geen aandacht voor gezondheid en gebrek aan budget zijn de meest genoemde redenen waarom men ontevreden is over de mate waarin hun bedrijf vitaal is. Werknemers zijn over meer zaken ontevreden dan werkgevers.

21

Toelichting ontevredenheid mate vitaliteit bedrijf



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

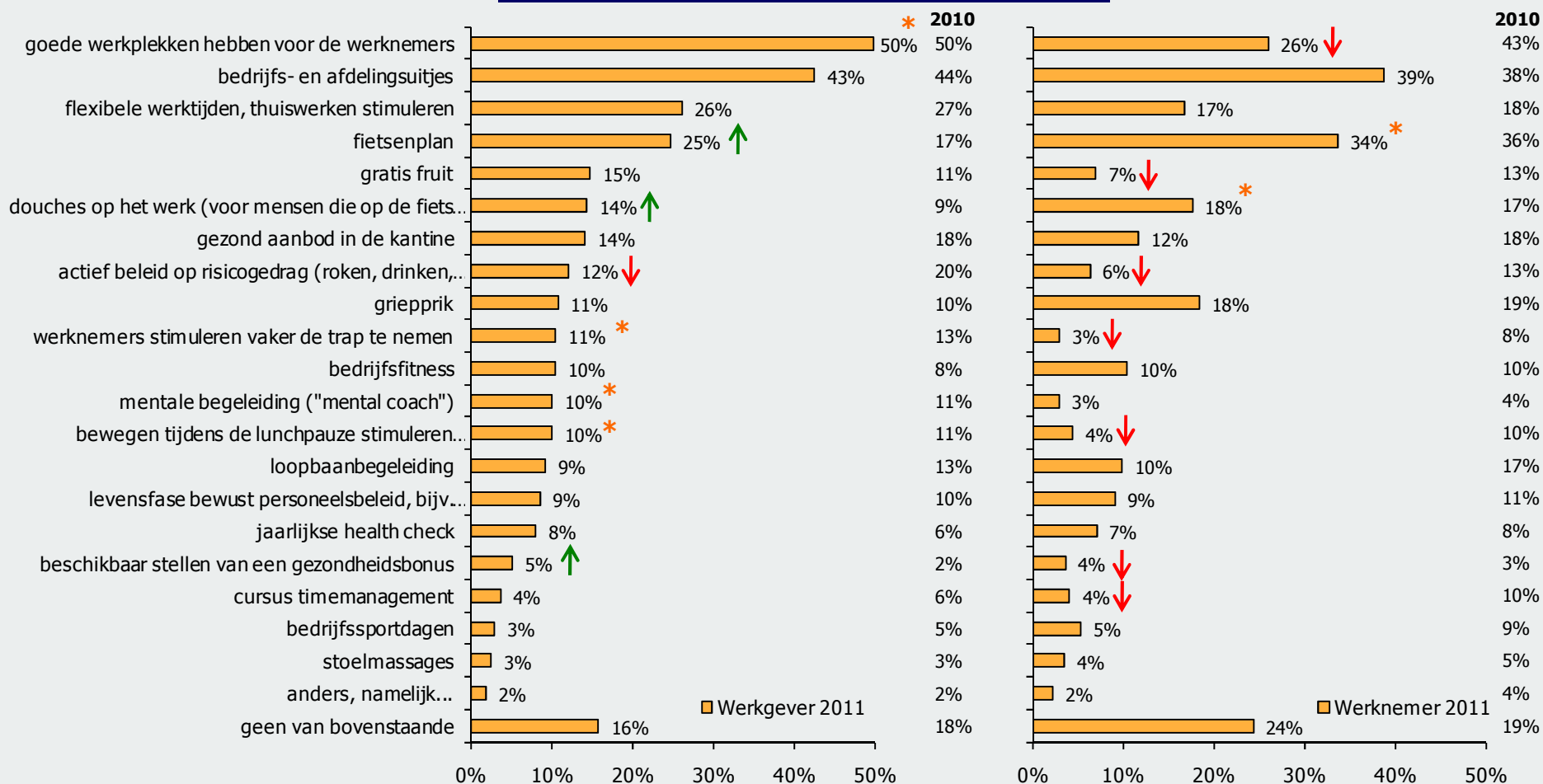
B2b. Kunt u aangeven waarom u (**zeer**) ontevreden bent over de mate waarin uw bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit?

Basis werkgevers: n = 64
Basis werknemers: n = 62

Goede werkplekken zijn voor werkgevers de belangrijkste activiteiten op het gebied van vitaliteit. De werknemer ervaart dit in de praktijk juist steeds minder.

22

Activiteiten vitaliteit die binnen het bedrijf bestaan



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer
 B3a. Welke van onderstaande activiteiten of initiatieven op het gebied van vitaliteit bestaan er momenteel binnen uw bedrijf?

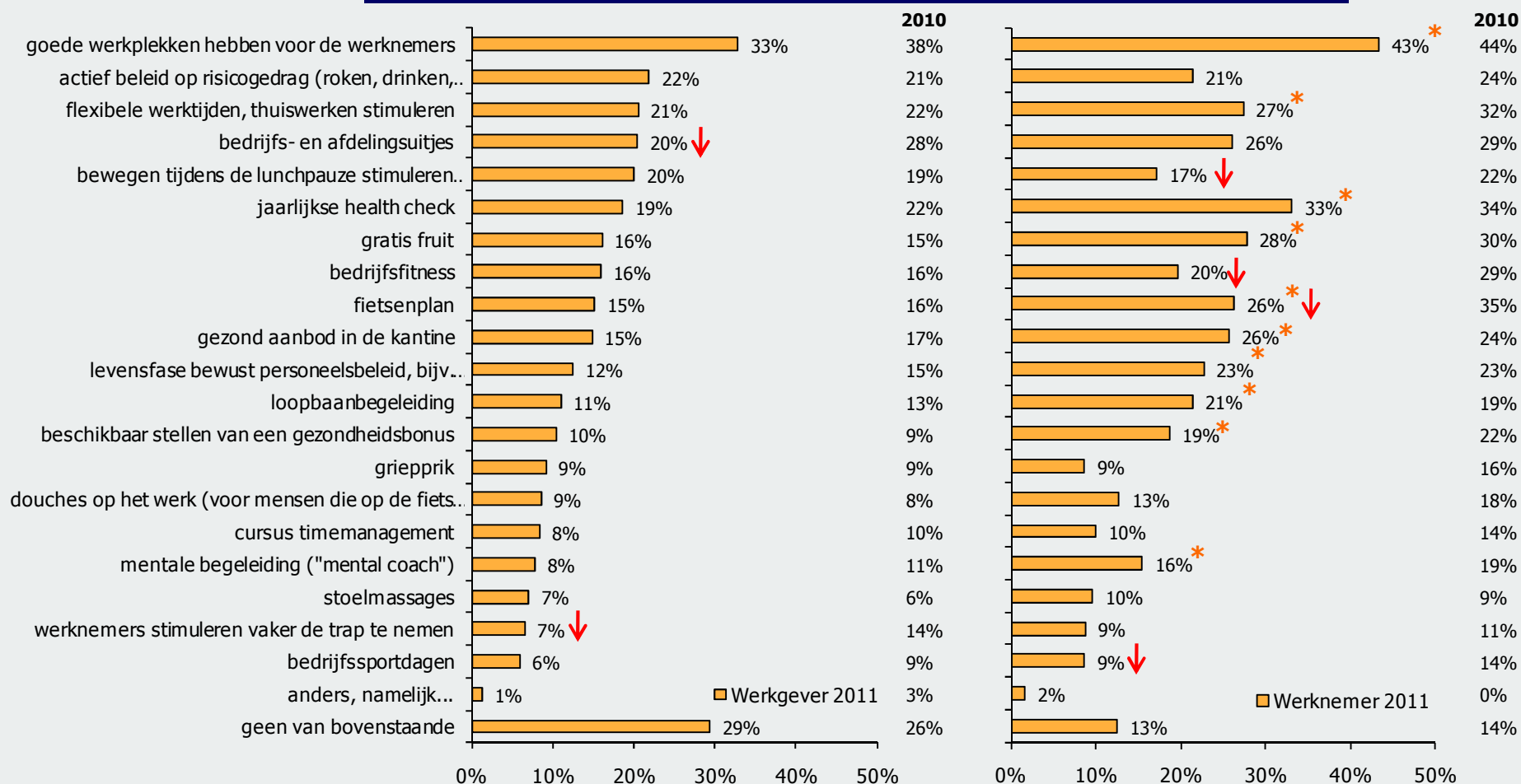
↑ ↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

Basis werkgevers 2010: n = 607 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2010: n = 303 Basis werknemers 2011: n = 300

Werknemers verwachten veel meer op het gebied van vitaliteit van de werkgever dan werkgevers zelf. De belangrijkste activiteit op het gebied van vitaliteit is het hebben van goede werkplekken voor werknemers. Daarnaast vinden werknemers de jaarlijkse health check en gratis fruit het belangrijkste.

23

Activiteiten die bedrijven moeten ontplooiën op het gebied van vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

B3b. Welke activiteiten vindt u dat uw bedrijf moet ontplooiën om de vitaliteit op de werkvloer te stimuleren?

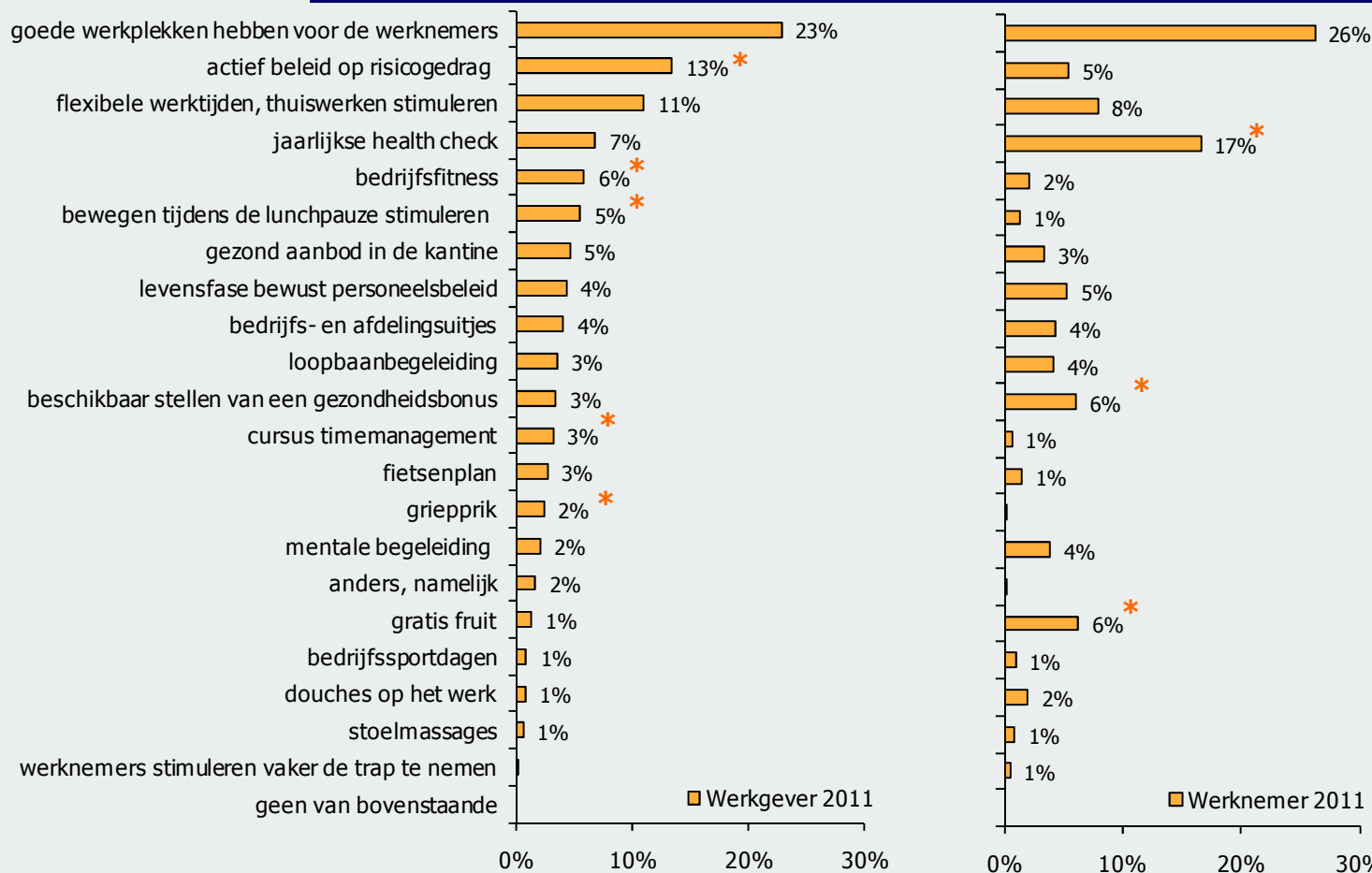
↑↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

Basis werkgevers 2010: n = 607 Basis werkgevers 2011: n = 600
Basis werknemers 2010: n = 303 Basis werknemers 2011: n = 300

Werknemers vinden de jaarlijkse health check belangrijker dan werkgevers. Werkgevers vinden een actief beleid op risicogedrag juist belangrijker.

24

Belangrijkste activiteit die bedrijven moeten ontplooiën op het gebied van vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

B3c. En welke activiteit vindt u daarvan de belangrijkste?

Selectie: vindt dat bedrijf activiteiten moet ontplooiën om de vitaliteit op de werkvloer te stimuleren

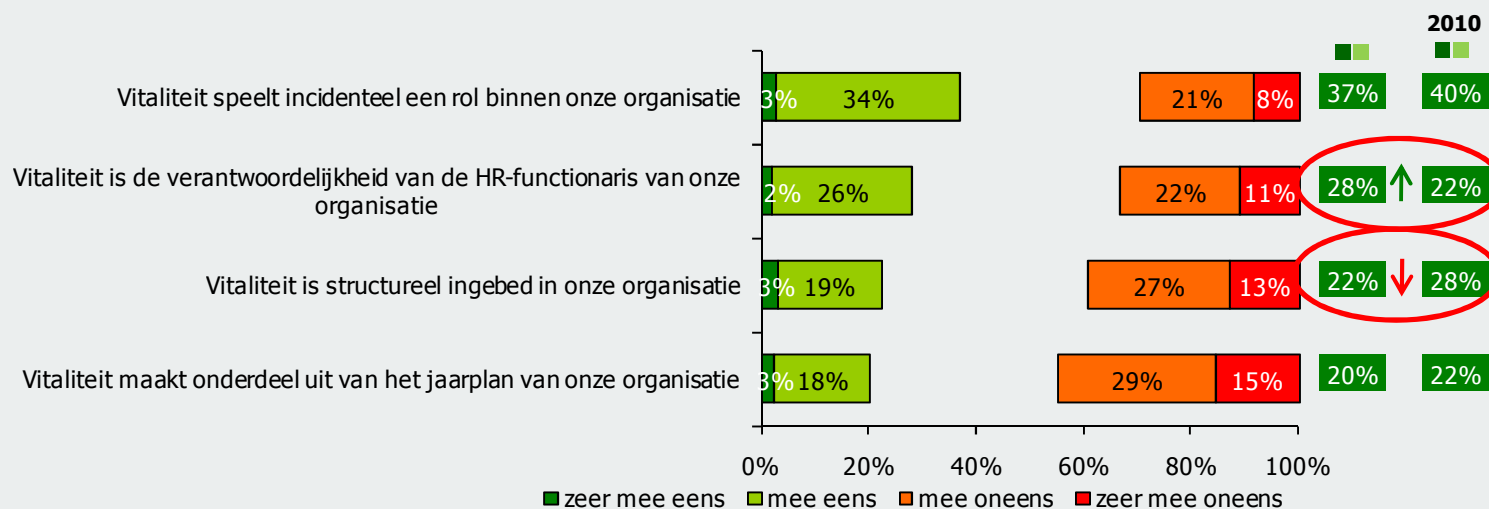
Basis werkgevers: n = 259

Basis werknemers: n = 474

Rol van de HR-functionaris op het gebied van vitaliteit wordt steeds groter, terwijl vitaliteit steeds minder vaak structureel is ingebed in organisaties.

25

Rol vitaliteit in organisatie



↑ ↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer



B4a. In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken?

Legenda

Top 2 = ■■

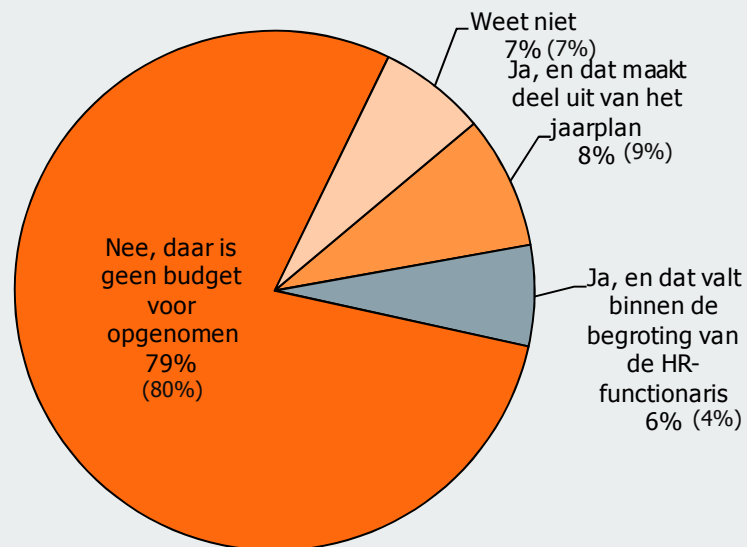
Selectie: werkgever

Basis werkgevers: n = 600

14% van de werkgevers heeft budget gereserveerd voor vitaliteit, maar bijna 80% van de werkgevers heeft vitaliteit nog altijd niet in het budget opgenomen.

26

Budget vitaliteit



B4b. Is er binnen uw organisatie budget voor "vitaliteit" opgenomen?

(..%) = percentage 2010

Selectie: werkgever

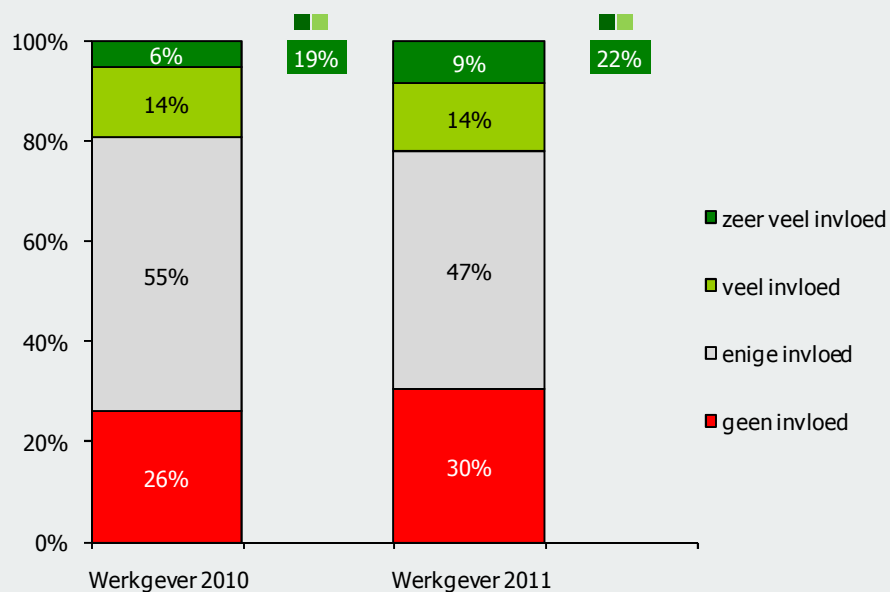
Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2010: n = 607

Voor 22% van de bedrijven heeft de economische crisis invloed op het beleid / budget voor vitaliteit. Dat percentage wijkt niet af ten opzichte van vorig jaar.

27

Invloed economische crisis op beleid/budget organisatie voor vitaliteit



Legenda

Top 2 = ■■



B4c. In hoeverre heeft de economische crisis invloed op het beleid / budget van uw organisatie voor vitaliteit?

Selectie: werkgever heeft budget voor vitaliteit opgenomen

Basis werkgevers 2011: n = 132

Basis werknemers 2010: n = 122

3**Resultaten**

3a. Introductie vitaliteit

3b. Vitaliteit op de werkvloer

3c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

3d. Mentale gezondheid van werknemers

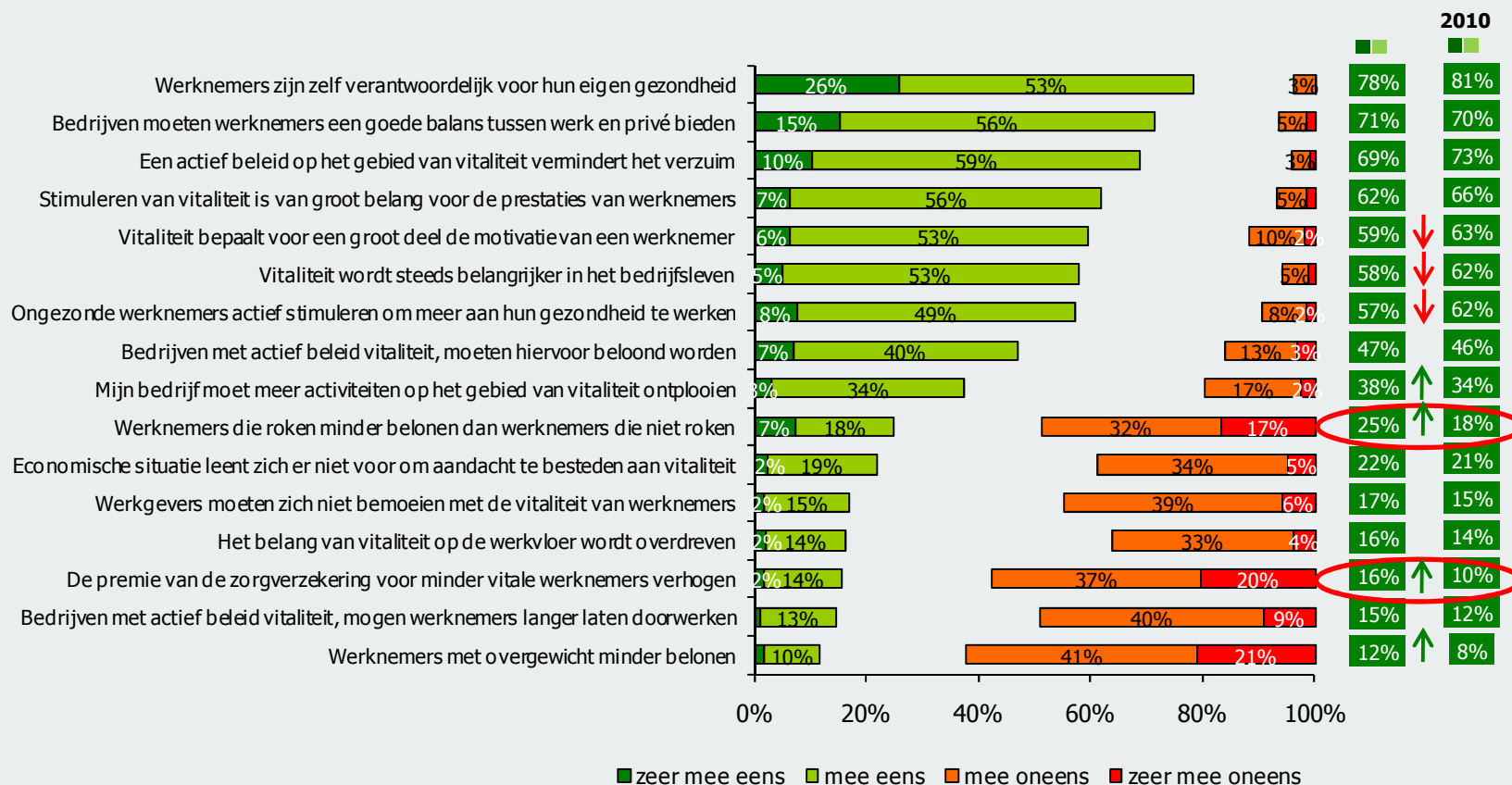
3e. Fysieke gezondheid van werknemers



Het "straffen" van minder vitale / ongezonde werknemers wordt in grotere mate gedoogd dan in 2010.

29

Houding ten opzichte van vitaliteit (zowel werkgevers als werknemers)



↑ ↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer



C1. Hieronder volgt een aantal stellingen over vitaliteit.

Basis werkgevers: n = 600
 Basis werknemers: n = 300
 Basis totaal 2010: n = 910

Werknemers zien graag een meer actieve rol voor hun bedrijf op het gebied van vitaliteit dan werkgevers. Werkgevers vinden vaker dat het belang van vitaliteit op de werkvloer wordt overdreven.

30

Houding ten opzichte van vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

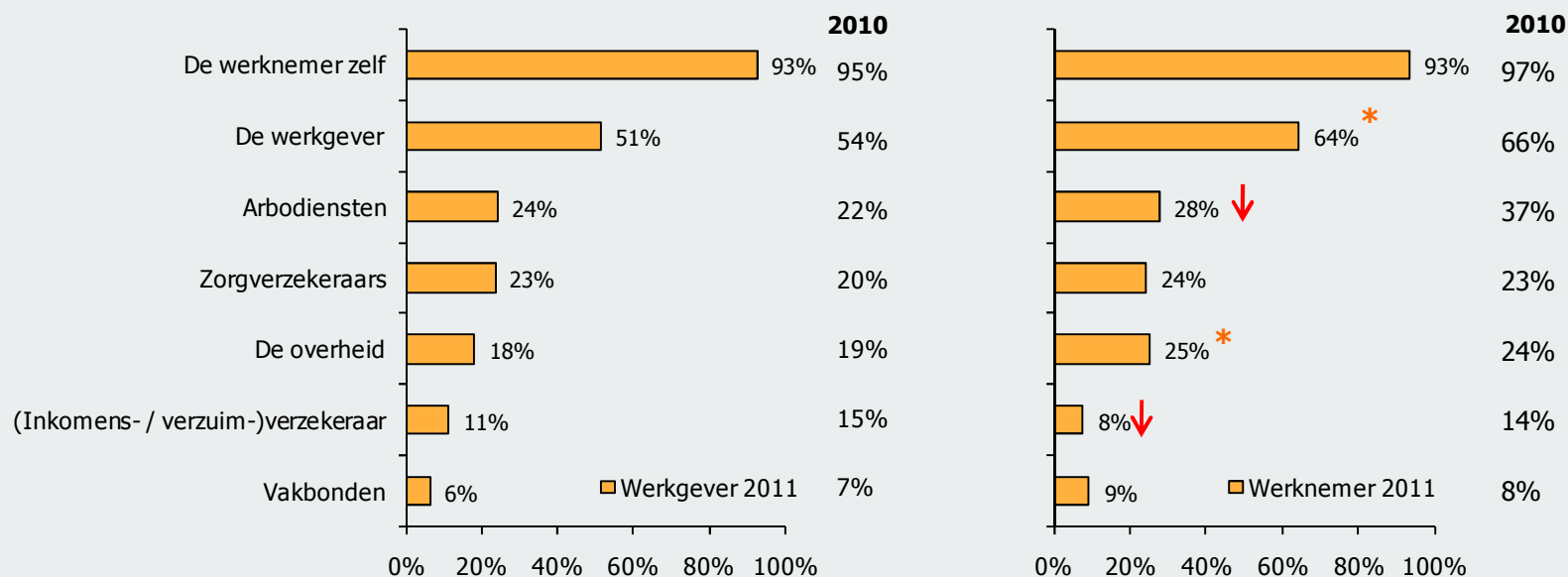
C1. Hieronder volgt een aantal stellingen over vitaliteit.

Basis werkgevers: n = 600
Basis werknemers: n = 300

Werknemers zijn nog altijd zelf het meest verantwoordelijk voor hun eigen vitaliteit. Nog steeds is er een verschil van inzicht over de rol die de werkgever zou moeten spelen.

31

Verantwoordelijk voor vitaliteit werknemer



↑ ↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n = 303

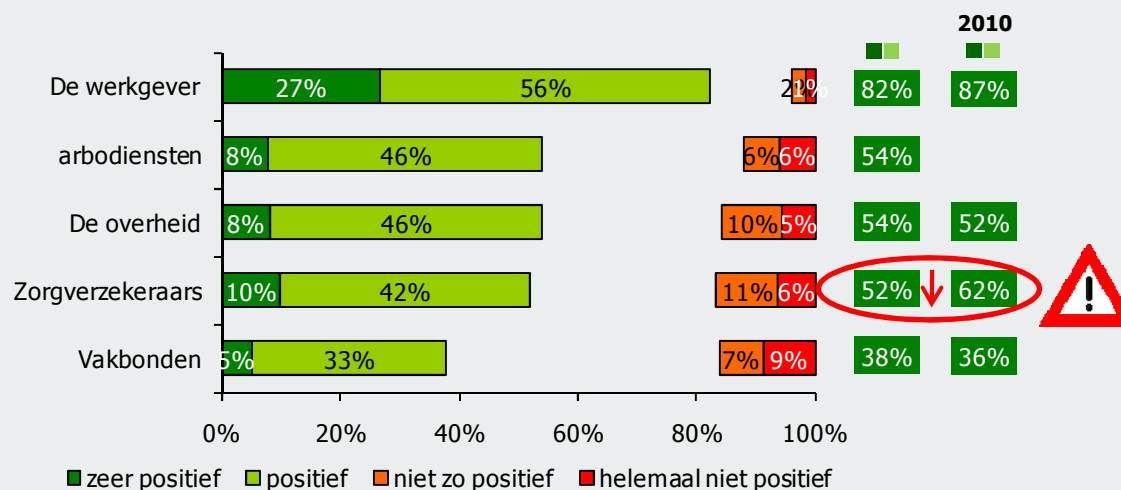
C2a. Welke van de volgende partijen zijn volgens u verantwoordelijk voor de vitaliteit van de werknemer?



Een actieve rol van de zorgverzekeraar op het gebied van vitaliteit op de werkvloer wordt minder gewaardeerd door werknemers dan in 2010. Een actieve rol van de werkgever wordt door een overgrote meerderheid van de werknemers positief bevonden.

32

Waardering actieve rol in vitaliteit op werkvloer



↑ ↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

C2b. In hoeverre vindt u het positief wanneer de volgende partijen een actieve rol spelen in de vitaliteit op de werkvloer?

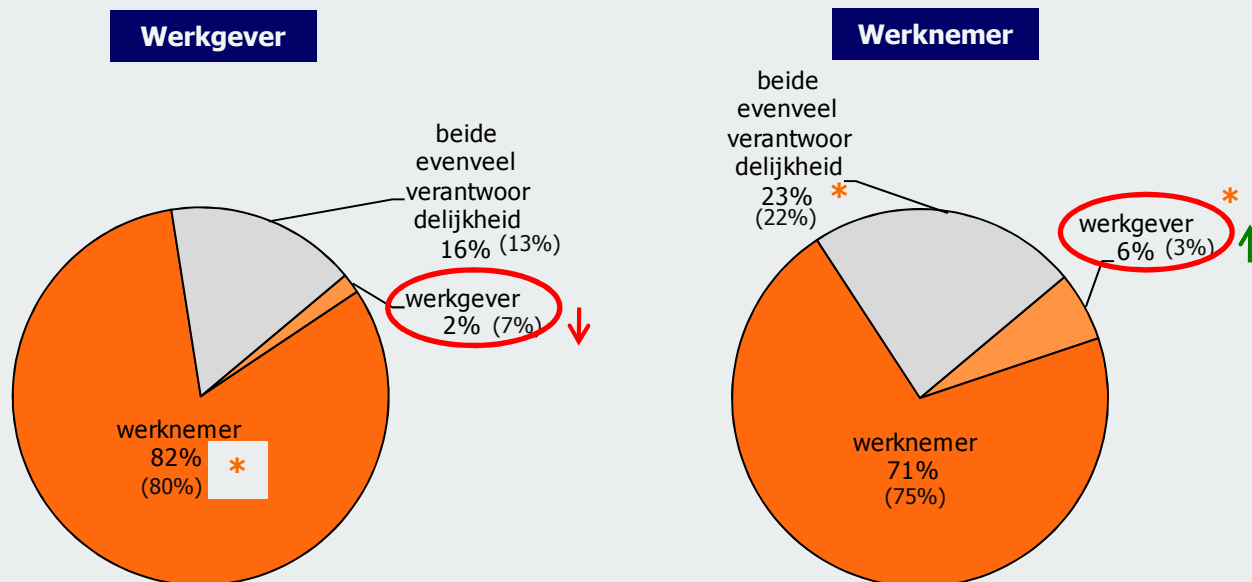
Selectie: werknemers
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werknemers 2010: n = 303



Er is een tegengestelde beweging zichtbaar in hoe werkgevers en werknemers denken over wie verantwoordelijk is voor vitaliteit.

33

Verantwoordelijk vitaliteit van werknemers



↑ ↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

(..%) = percentage 2010

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300

Basis werkgevers 2010: n = 607

Basis werknemers 2010: n = 303

C3a. Wie is volgens u meer verantwoordelijk voor de vitaliteit van werknemers: de werkgever of de werknemer?



De meeste mensen vinden dat de werknemer toch nog altijd zelf verantwoordelijk is voor de eigen vitaliteit.

34

Werkgever is verantwoordelijk

- De werkgever heeft er veel voordeel bij als de werknemers vitaal, gezond, fit zijn.
- Grootste invloeden zijn op het werk te behalen, en komen dus voor rekening van de werkgever.
- Bedrijven doen vaak wat ze moeten van de overheid of binnen de regels van de arbo en niet meer, er is geen proactief beleid.
- Ik wil wel vitaal zijn, maar als mijn werkgever niet meewerkt dan gaat dat niet! Wanneer zij daar aan meewerken kun je zelf nog kiezen om deel te nemen.
- Als een werknemer zich gezonder wil ontplooiën dan moet de werkgever daar wel de middelen en mogelijkheden voor geven.



Beide even veel verantwoordelijk

- Iedereen is zelf verantwoordelijk voor je eigen gezondheid, maar ook voor de werkgever is het belangrijk dat de werknemers gezond zijn.
- Het mes snijdt aan 2 kanten, werkgever stimuleert en werknemer kan daar dan mee doen wat hij / zij wil.
- Vitaliteit is een samenspel tussen arbeidsomstandigheden en persoonlijk handelen.
- Wanneer één van beide partijen er niks voor over heeft dan werkt het niet.

Werknemer is verantwoordelijk

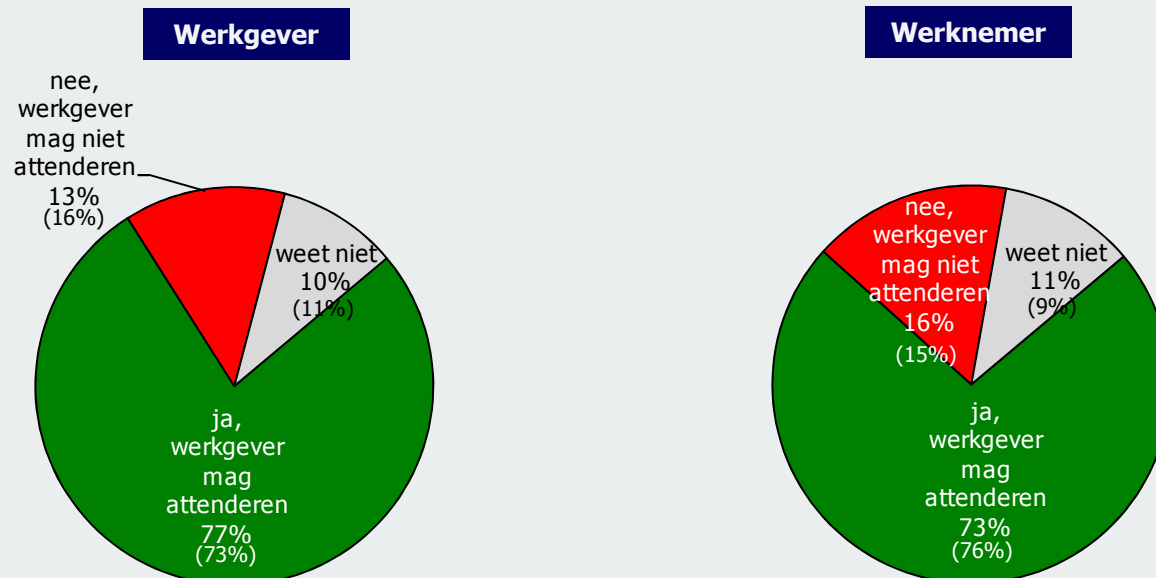
- Je bent verantwoordelijk voor je eigen daden, je moet zelf je keuzes maken en bepalen of je op de rem trapt of niet.
- Is altijd iemands eigen verantwoordelijkheid om vitaliteit in de gaten te houden, werkgever moet het wel faciliteren.
- Iedereen is altijd zelf hoofdverantwoordelijk voor de eigen vitaliteit.
- De werknemer is zelf het meeste gebaat bij een goede gezondheid. Hij moet per slot van rekening zelf beslissen of hij gezond wil leven of niet.
- Mensen moeten weer een eigen verantwoording nemen in plaats maar alles op een ander af te schuiven.
- Je voelt als werknemer zelf het beste of je je energiek en goed voelt, op het moment dat dat niet zo is moet je initiatief nemen door de werkgever hier op te wijzen.



Driekwart van de werknemers en werkgevers vindt dat de werkgever de werknemer kan attenderen op zijn meer of mindere gebrek aan vitaliteit.

35

Attenderen werknemers op gebrek vitaliteit

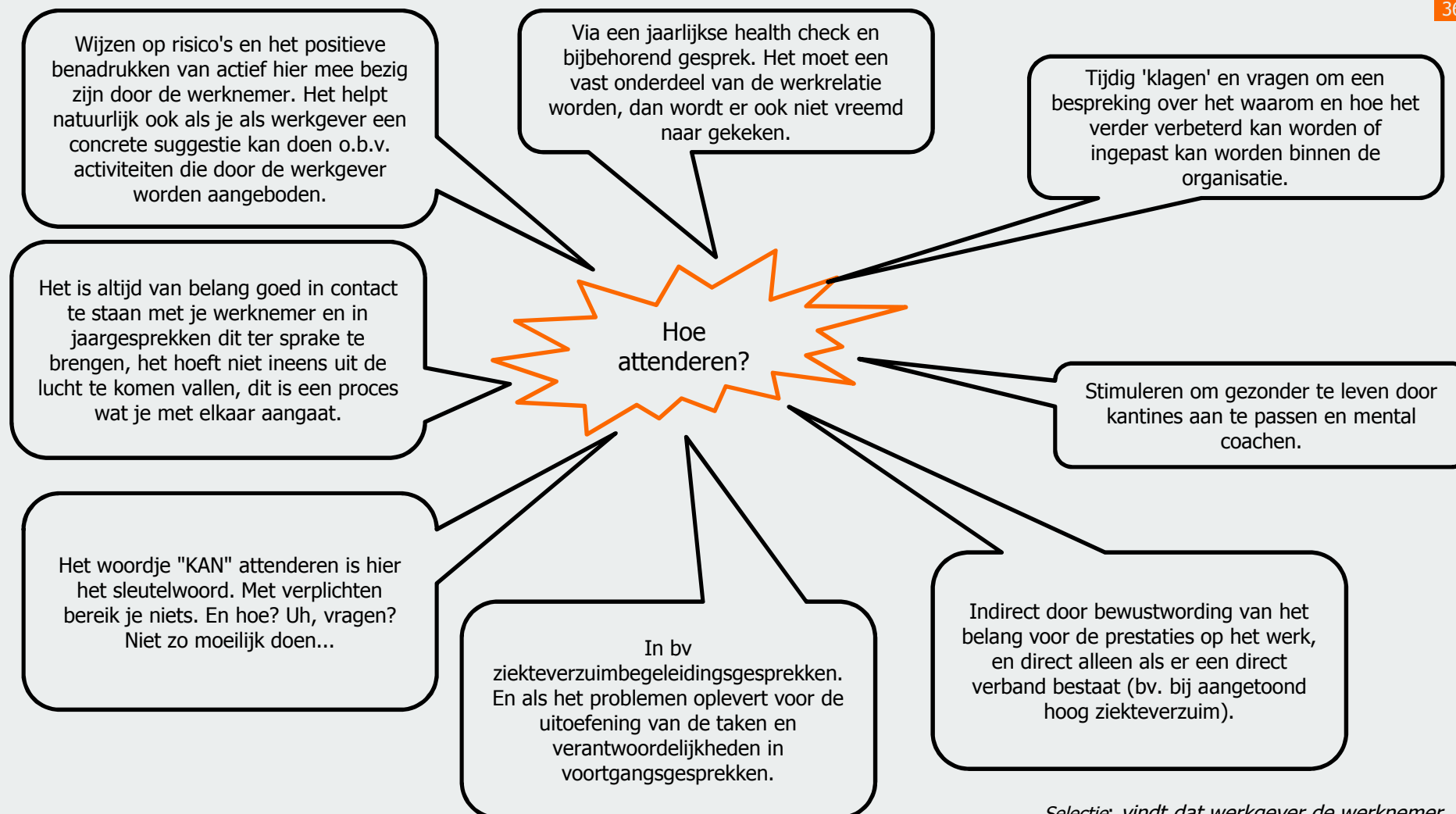


C4a. Vindt u dat een werkgever de werknemer kan attenderen op zijn meer of mindere gebrek aan vitaliteit?

(.%) = percentage 2010
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n = 303

Een persoonlijk gesprek (jaargesprek of ziekteverzuimgesprek) is volgens veel werkgevers en werknemers een goede wijze om de werknemer op zijn gebrek aan vitaliteit te attenderen.

36



Selectie: vindt dat werkgever de werknemer kan attenderen op gebrek aan vitaliteit

Basis werkgevers: n = 100

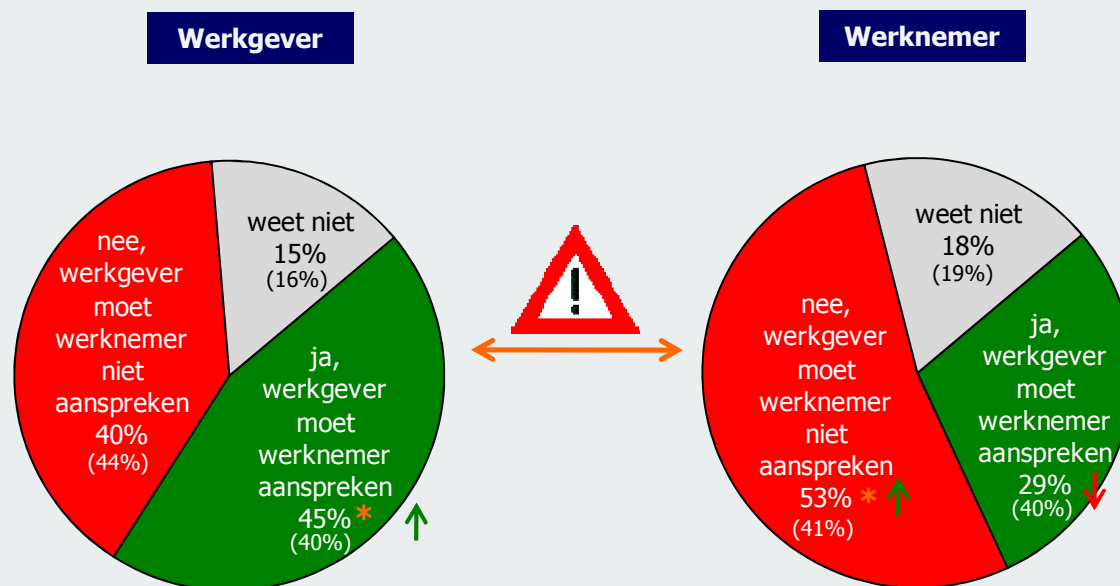
Basis werknemers: n = 100



Bijna de helft van de werkgevers vindt dat de werkgever de werknemer moet aanspreken op zijn gebrek aan vitaliteit. Bij werkgevers en werknemers is een tegenovergestelde trend zichtbaar: werkgevers vinden vaker dat ze werknemers moeten kunnen aanspreken, bij werknemers is deze ontwikkeling precies andersom

37

Aanspreken werknemers op gebrek vitaliteit



↑ ↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

C5a. Vindt u dat de werkgever de werknemer moet aanspreken op zijn gebrek aan vitaliteit?

(..%) = percentage 2010

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300

Basis werkgevers 2010: n = 607

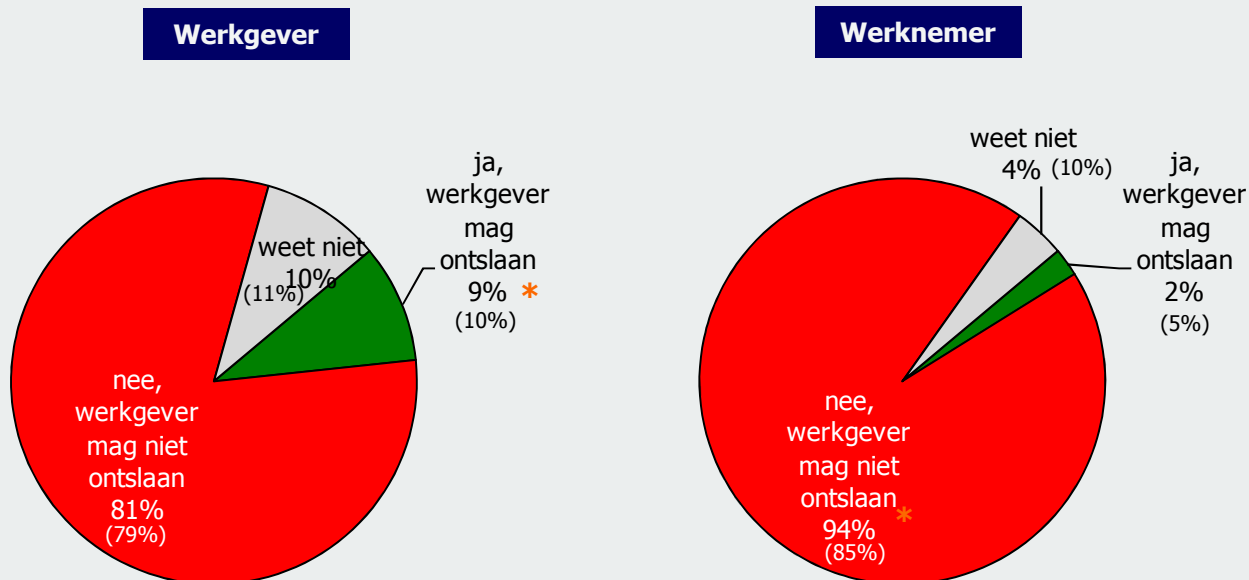
Basis werknemers 2010: n = 303



Het ontslaan van werknemers vanwege zijn gebrek aan vitaliteit is zowel volgens werkgevers als werknemers "not done".

38

Ontslaan werknemers op gebrek vitaliteit



↑ ↓ = geeft de significante verschillen tussen 2010 en 2011 weer

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

C5b. Vindt u dat de werkgever de werknemer mag ontslaan op zijn gebrek aan vitaliteit?

(..%) = percentage 2010

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300

Basis werkgevers 2010: n = 607

Basis werknemers 2010: n = 303



**3****Resultaten**

3a. Introductie vitaliteit

3b. Vitaliteit op de werkvloer

3c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

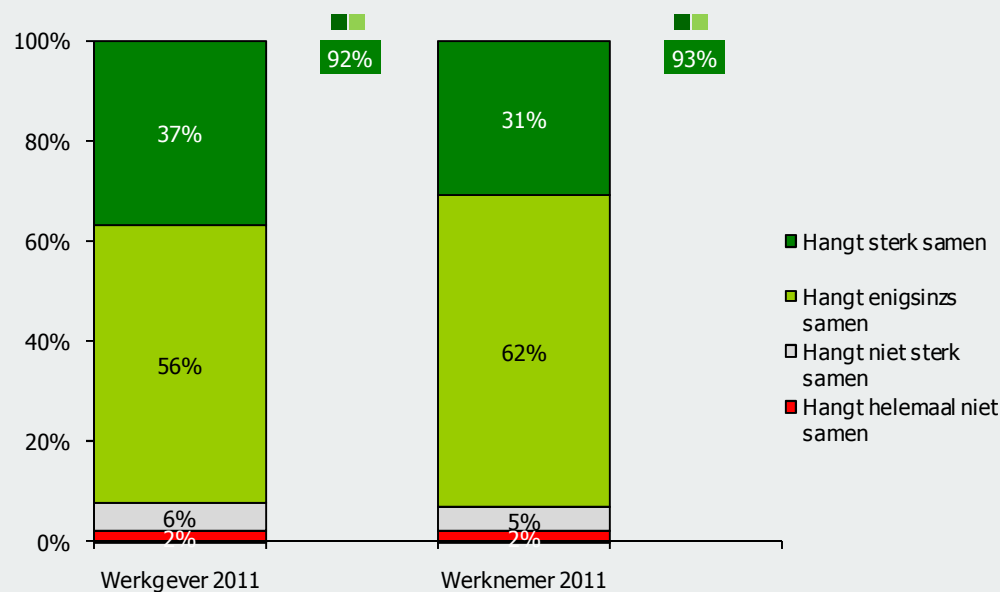
3d. Mentale gezondheid van werknemers

3e. Fysieke gezondheid van werknemers

Vitaliteit en mentale gezondheid hangen volgens zowel een meerderheid van de werkgevers als werknemers enigzins samen.

40

Samenhang vitaliteit en mentale gezondheid



Legenda

Top 2 = ■■



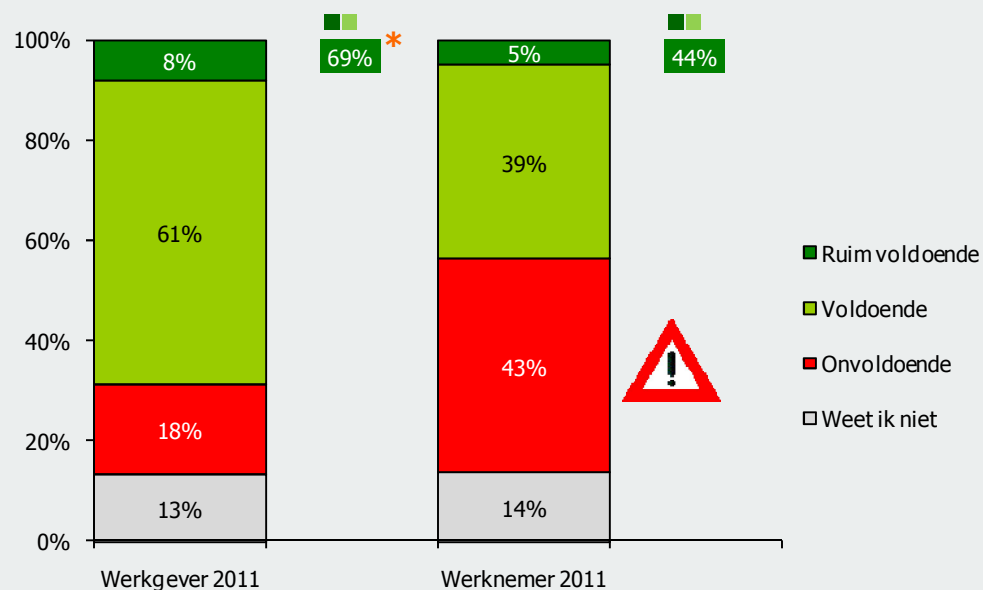
D1. In hoeverre vindt u dat vitaliteit op de werkvloer samenhangt met de mentale gezondheid van werknemers?

Basis werkgevers 2011: n = 600
Basis werknemers 2011: n = 300

Werknemers zijn in vergelijking met werkgevers veel sterker van mening dat er onvoldoende aandacht aan de mentale gezondheid wordt besteed door hun bedrijf.

41

Voldoende aandacht mentale gezondheid



Legenda

Top 2 = ■ ■

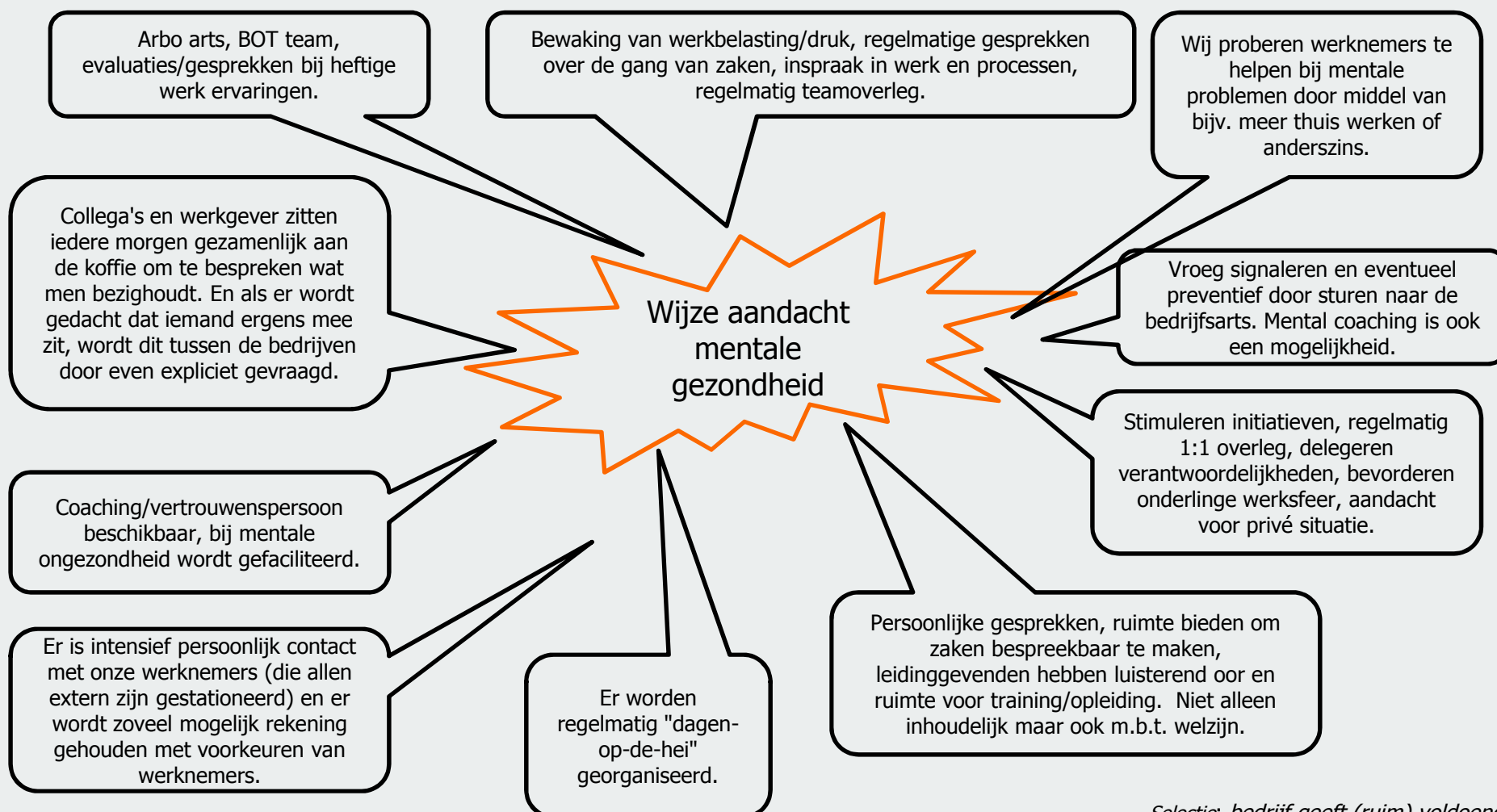
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

D2. Vindt u dat er in uw bedrijf voldoende aandacht wordt besteed aan de mentale gezondheid van werknemers?

Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n = 300

Aandacht op het gebied van mentale gezondheid richt zich vooral op praten, coaching, betrokkenheid bij privé-situaties en persoonlijk contact.

42



D3a. Op welke wijze wordt er in uw bedrijf aandacht besteed aan de mentale gezondheid van werknemers?

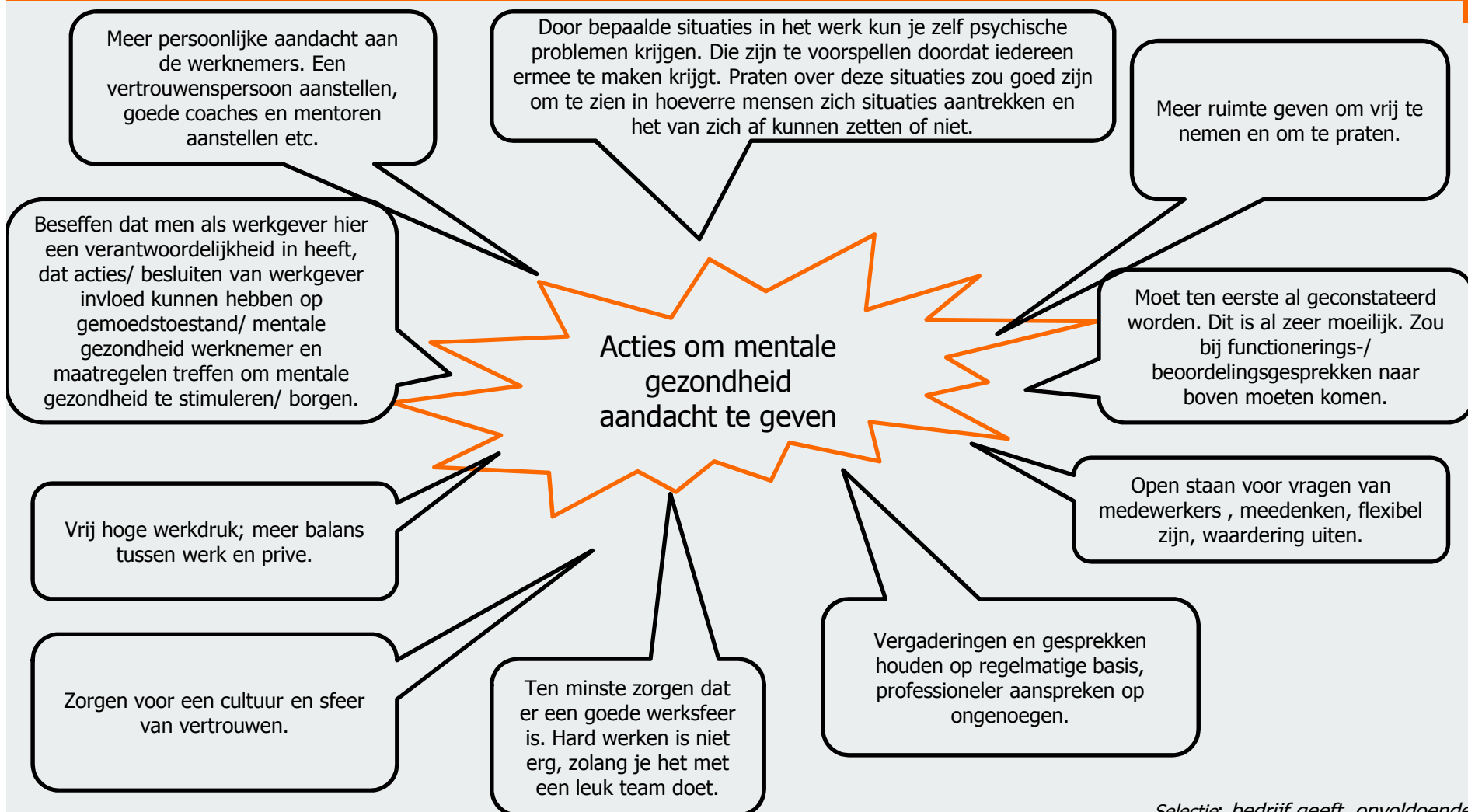
Selectie: bedrijf geeft (ruim) voldoende aandacht aan mentale gezondheid

Basis werkgevers 2011: n = 412

Basis werknemers 2011: n= 130

Goede balans tussen werk en privé en een goede sfeer worden door veel werkgevers / werknemers spontaan genoemd als oplossingen om voldoende aandacht te geven aan de mentale gezondheid van werknemers.

43



D3b. Wat moet uw bedrijf volgens u doen om te zorgen dat de mentale gezondheid van werknemers voldoende aandacht krijgt?

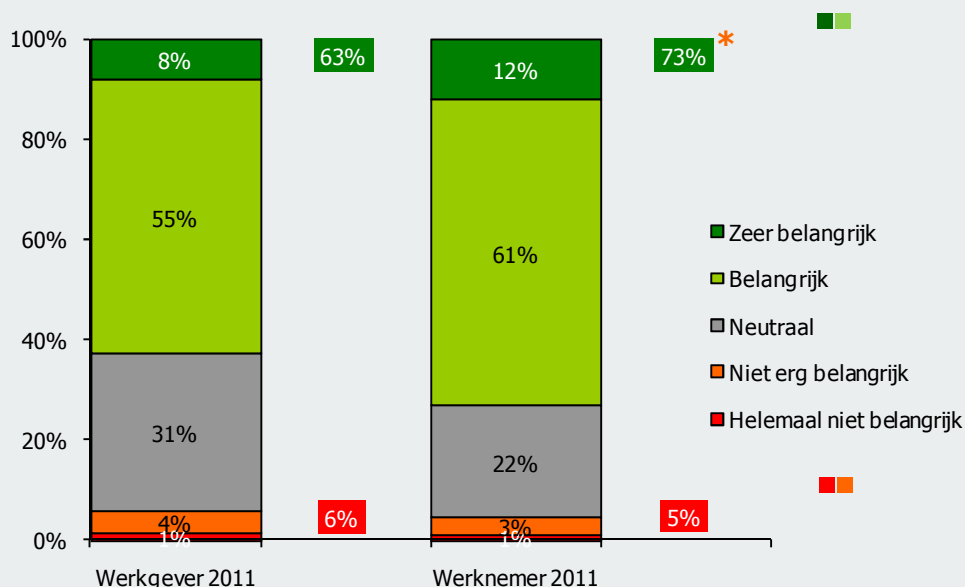
Selectie: bedrijf geeft onvoldoende Aandacht aan mentale gezondheid

*Basis werkgevers 2011: n = 108
Basis werknemers 2011: n = 129*

Het belang van de mentale gezondheid wordt vooral door werknemers erkend, maar ook een ruime meerderheid van de werkgevers vindt het belangrijk dat er binnen hun bedrijf aandacht aan wordt besteed.

44

Belang aandacht mentale gezondheid



Toelichting (zeer) belangrijk

- Werknemers met problemen kunnen minder effectief zijn.
- Iemand die goed in zijn/haar vel zit, werkt prettiger.
- Gezonde werknemers hebben een positieve uitwerking op het bedrijf, zowel in sfeer als resultaat.
- Medewerkers die niet lekker in hun vel zitten of zorgen hebben, zullen minder (goed) presteren. Dit heeft niet alleen consequenties voor hen zelf, maar ook voor collega's om hen heen.
- Werkzaamheden moeten zorgvuldig en precies worden uitgevoerd; derhalve is mentale status erg belangrijk.
- Als de werknemer goed in zijn vel zit staat hij meer open voor vernieuwingen.

Toelichting (zeer) onbelangrijk

- Is geen zaak van/voor de werkgever, zeker niet bij een bedrijf als het onze.
- Het is niet relevant voor werken.
- We hebben het snel genoeg door als er iets is met één van de werknemers. Kleine organisatie, korte lijnen.
- Er gebeurt niets mee, weinig feedback vanuit het bedrijf.
- Het is alleen belangrijk als mentale problemen worden veroorzaakt door het werk of als ze ernstig impact hebben op het werk.

Legenda

Top 2 = ■■

Bottom 2 = ■■

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

D4. Hoe belangrijk vindt u het dat er binnen uw bedrijf aandacht wordt besteed aan de mentale gezondheid van werknemers?
D5. Kunt u uw antwoord toelichten?

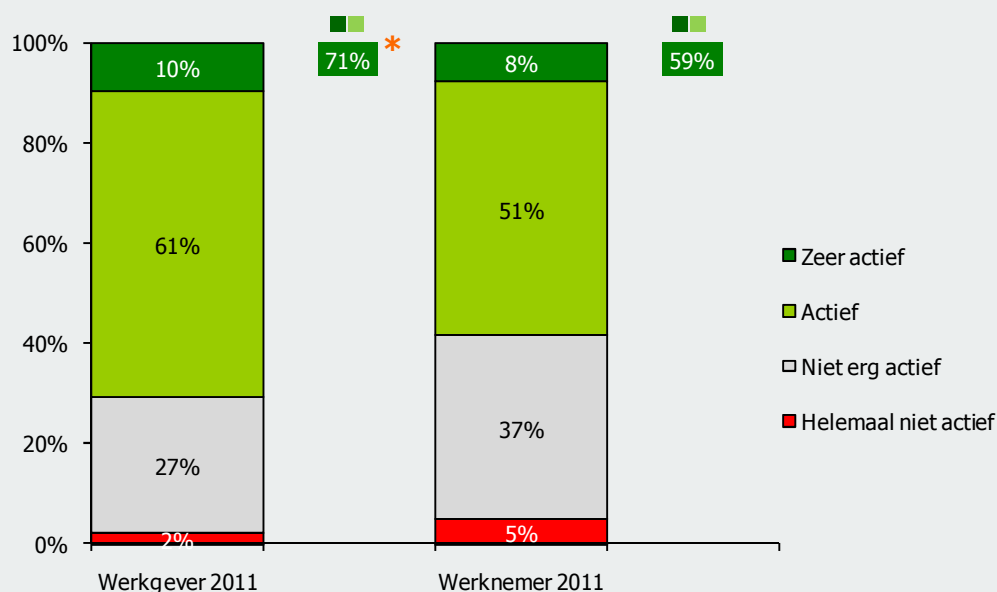
Basis werkgevers 2011: n = 600
Basis werknemers 2011: n = 300



Werkgevers zijn actiever in het in stand houden van de eigen mentale gezondheid dan werknemers.

45

Acties om mentale gezondheid in stand te houden of te verbeteren



Wat doet men om de mentale gezondheid te verbeteren?

- Balans werk/privé zoeken, sporten, ontspanning.
- Ontspanning in vrije tijd, problemen bespreekbaar maken en niet opkroppen.
- Niet roken, zo min mogelijk stress, drankgebruik matigen.
- Proberen zo gezond mogelijk te leven, rustmomenten inplannen in de dag en jezelf dwingen om niet onnodig te gaan stressen. Kortom, rustig maar effectief je werk doen.
- Probeer werk zo te organiseren dat dit geen stress meebrengt.
- Scholing, uitdagingen blijven zoeken, werksfeer bevorderen.

Waarom niet actief?

- Door een te grote werkdruk (lees teveel werk) schiet dit er helaas wel eens bij in.
- Geen last, mentale gezondheid verkeert in goede staat. In stand houden gebeurt automatisch door de normale dingen/ontspanning te blijven doen.
- Je hebt in je omgeving te maken met factoren die je niet kunt beïnvloeden.
- Mijn mentale gezondheid is goed. Ik ben er daarom voor mezelf niet bewust mee bezig en verwacht op dit punt ook geen problemen.

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Legenda

Top 2 = ■■

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300



D6. In hoeverre bent uzelf actief bezig met het in stand houden of verbeteren van uw eigen mentale gezondheid?

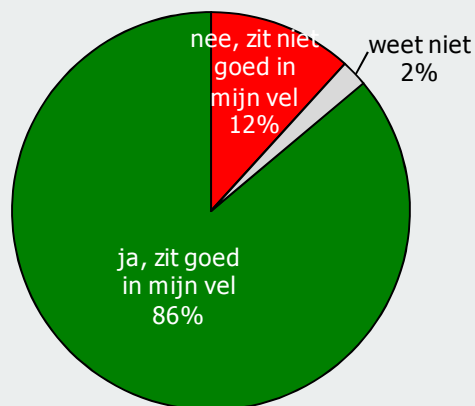
D7a. Wat doet u om de mentale gezondheid in stand te houden of te verbeteren?

D7b. Waarom bent u niet actief met het in stand houden of verbeteren van de mentale gezondheid?

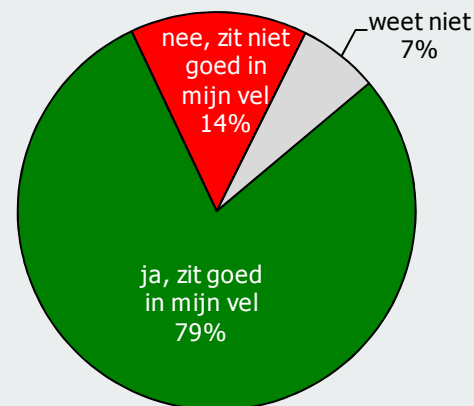
Ruim 85% van de werkgevers en bijna 80% van de werknemers vindt dat ze goed in hun vel zitten. Ruim 10% van de werkgevers / werknemers vindt dat ze niet goed in hun vel zitten.

Zit goed in zijn/haar vel

Werkgever



Werknemer



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

D8. Vindt u dat u momenteel goed in uw vel zit?

Basis werkgevers 2011: n = 600
Basis werknemers 2011: n = 300

3

Resultaten

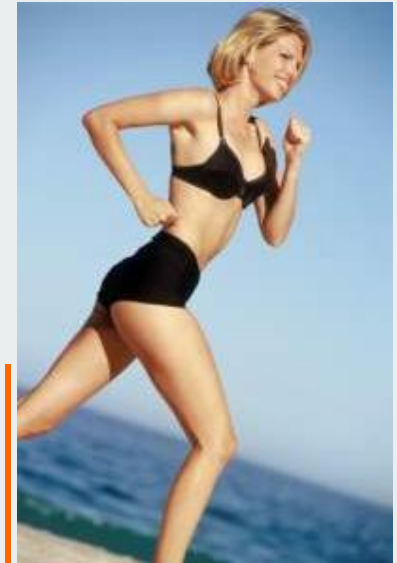
3a. Introductie vitaliteit

3b. Vitaliteit op de werkvloer

3c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

3d. Mentale gezondheid van werknemers

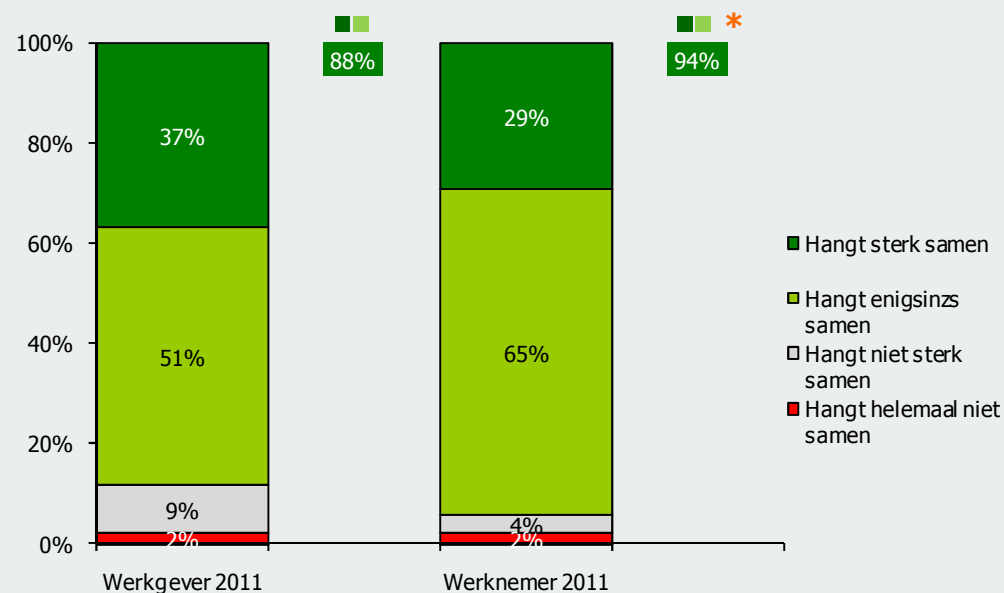
3e. Fysieke gezondheid van werknemers



Vitaliteit hangt volgens werknemers sterker samen met de fysieke gezondheid van werknemers dan volgens werkgevers.

48

Samenhang vitaliteit met fysieke gezondheid



Legenda

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Top 2 = ■ ■

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300

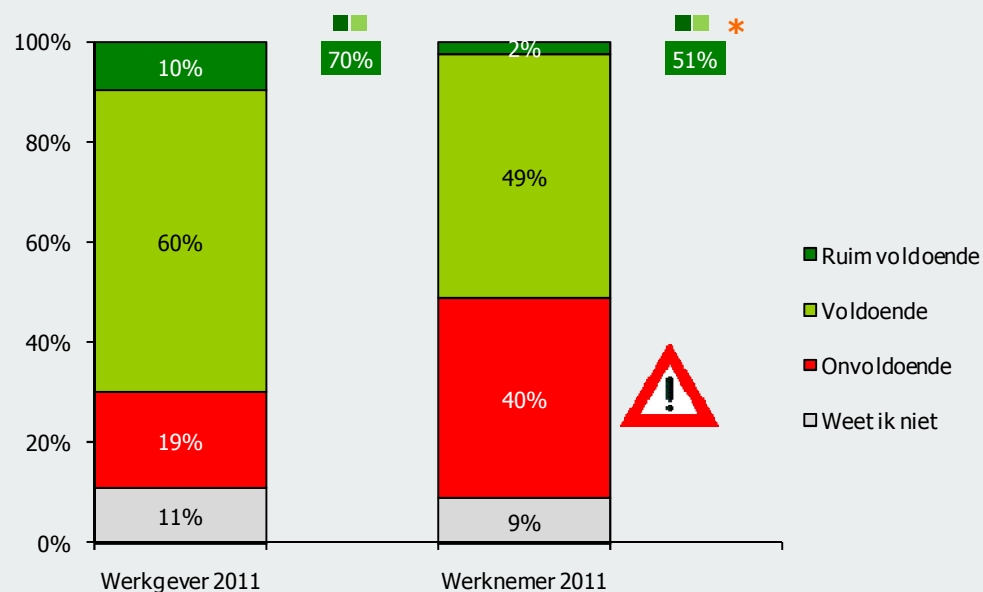
E1. In hoeverre vindt u dat vitaliteit op de werkvloer samenhangt met de fysieke gezondheid van werknemers?



Ook wat betreft de aandacht voor de fysieke gezondheid van werknemers ligt de perceptie van werkgevers en werknemers ver uit elkaar: werknemers vinden dat er nog niet voldoende aandacht is voor fysieke gezondheid, terwijl werkgevers denken dit wel te doen.

49

Voldoende aandacht fysieke gezondheid



Legenda

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Top 2 = ■ ■

Basis werkgevers 2011: n = 600

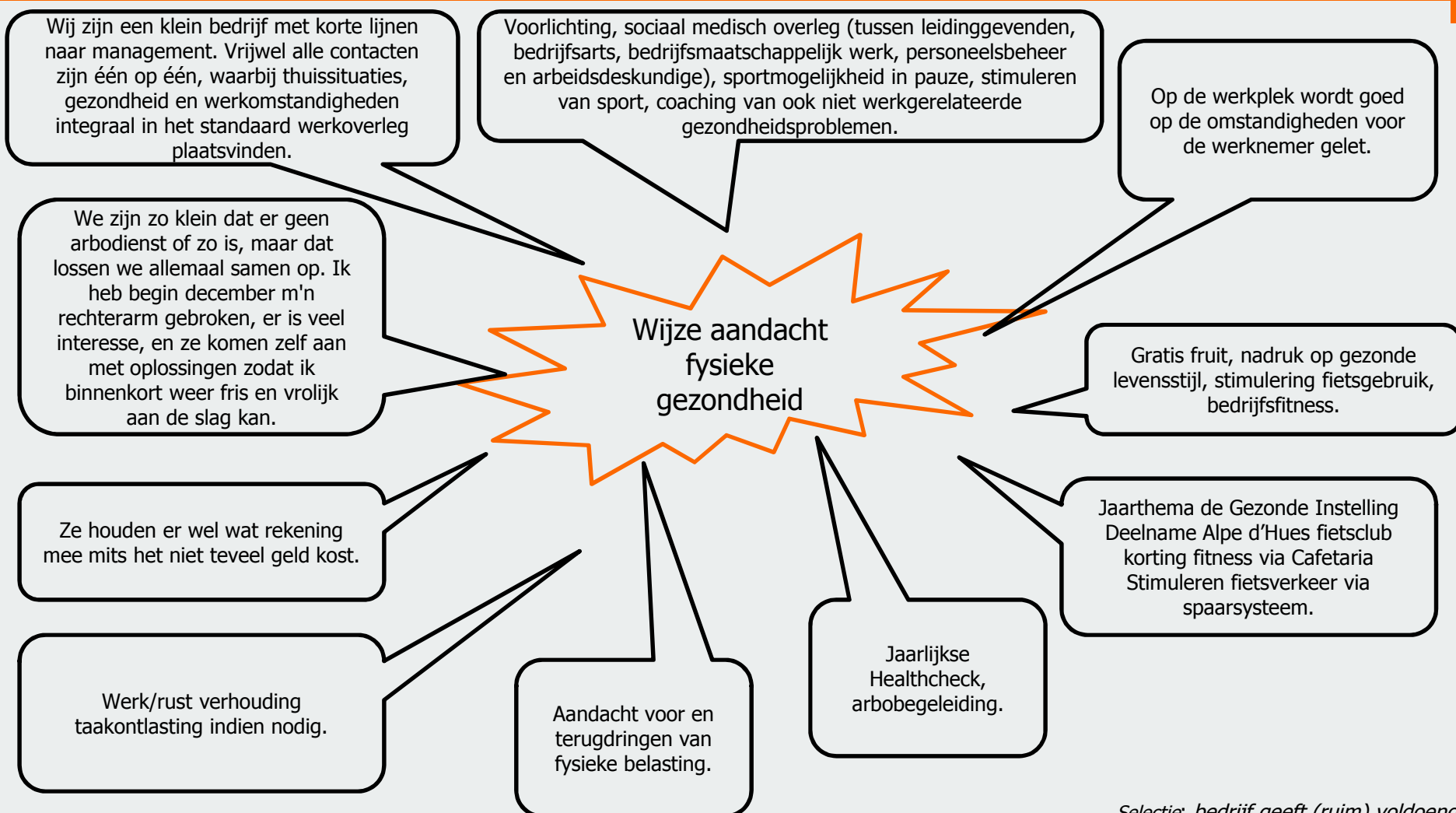
Basis werknemers 2011: n = 300

E2. Vindt u dat er in uw bedrijf voldoende aandacht wordt besteed aan de fysieke gezondheid van werknemers?



Letten op fysieke belasting, sporten tijdens werktijd, health checks, gratis fruit: er wordt op zeer diverse manieren aandacht besteed aan de fysieke gezondheid van werknemers.

50



E3a. Op welke wijze wordt er in uw bedrijf aandacht besteed aan de fysieke gezondheid van werknemers?

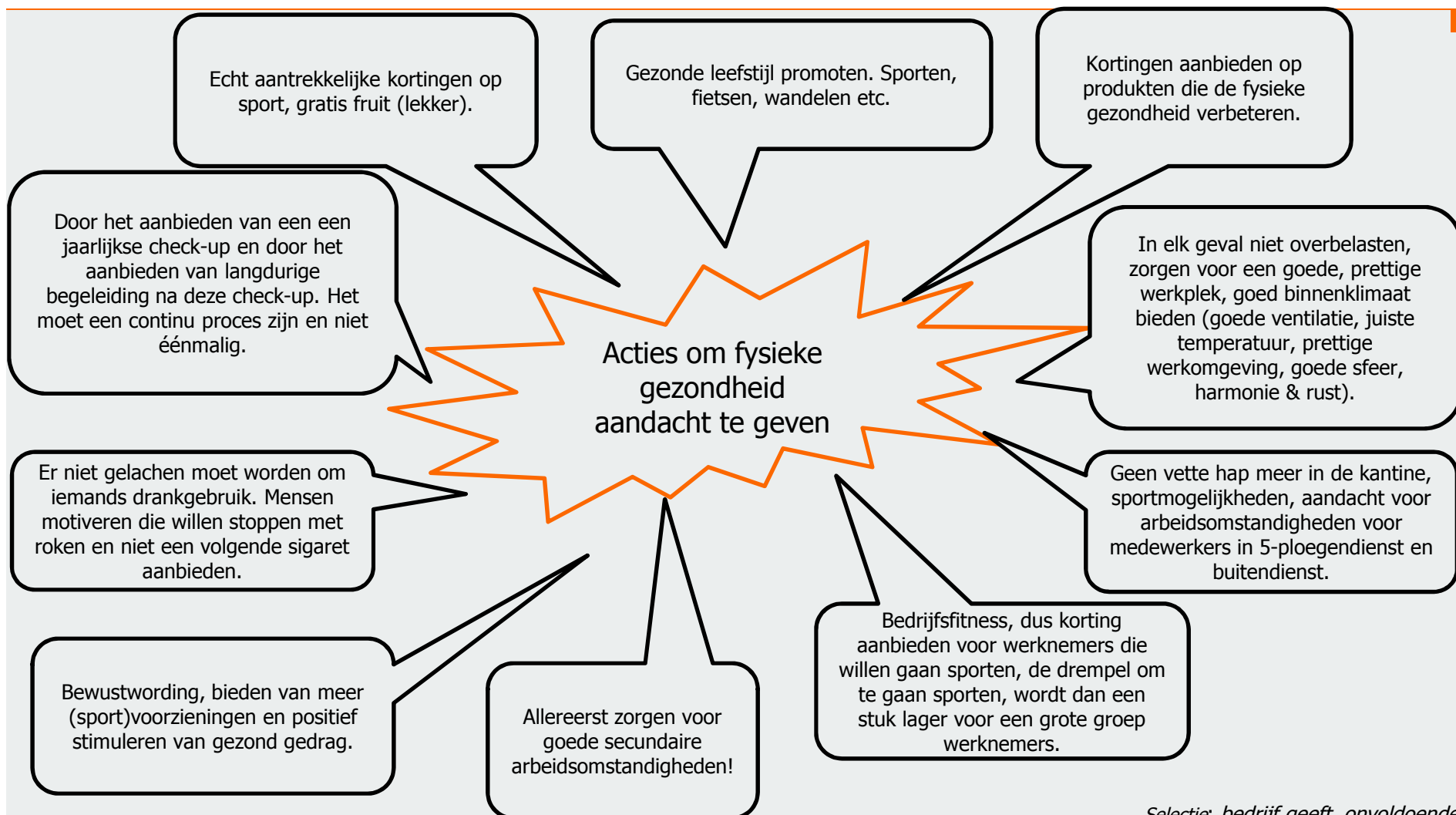
Selectie: bedrijf geeft (ruim) voldoende Aandacht aan fysieke gezondheid

Basis werkgevers 2011: n = 419

Basis werknemers 2011: n = 153

Continu stimuleren van sport en gezonde voorzieningen is belangrijk. Ook wensen veel werknemers (meer) korting zodat bijvoorbeeld de drempel tot sporten en het nemen van gezonde voeding nog lager wordt.

51



E3b. Wat moet uw bedrijf volgens u doen om te zorgen dat de fysieke gezondheid van werknemers voldoende aandacht krijgt?

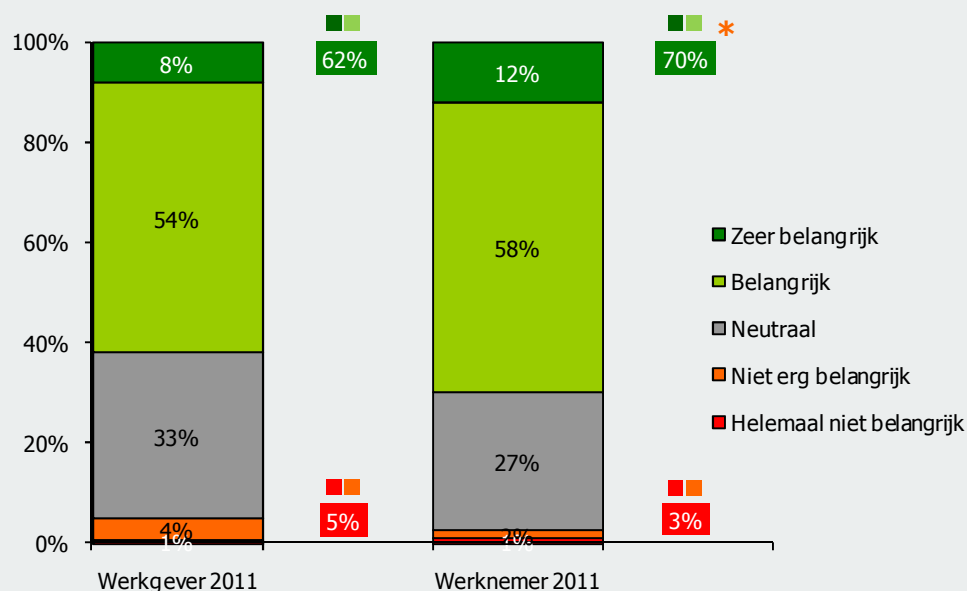
Selectie: bedrijf geeft onvoldoende Aandacht aan fysieke gezondheid

*Basis werkgevers 2011: n = 115
Basis werknemers 2011: n = 120*

Het belang van aandacht voor fysieke gezondheid is volgens werkgevers / werknemers net zo groot als het belang van aandacht voor mentale gezondheid van werknemers. Werknemers vinden dit belangrijker dan werkgevers.

52

Belang aandacht fysieke gezondheid



Toelichting (zeer) belangrijk

- Dit komt de vreugde tot werken ten goede, vooral plezier aan het werken.
- De bedrijfsvoering hangt sterk samen met fysieke gezondheid → valt een werknemer fysiek uit, dan betekent dat vervanging en extra kosten.
- Fysiek gezonde werknemers hebben minder ziekteverzuim, kunnen langer doorwerken onder moeilijker omstandigheden.
- Hoe gezonder, hoe beter mensen in hun vel zitten en hoe beter er gepresteerd zal worden.
- We hebben veel mensen in dienst die fysiek werk doen, op het moment dat er zich daar problemen in voor doen, is het niet alleen heel vervelend voor de werknemer, maar ook een kostenpost voor de werkgever.

Toelichting (zeer) onbelangrijk

- Nogmaals, de werknemer beslist zelf hoe hij/zij wil leven.
- We zijn een bedrijf, daar moet gewerkt worden, niet gepamperd.
- Fysieke gezondheid heeft weinig met de bedrijfsmatige activiteiten te maken. Het komt ook door het feit dat het kantoorwerk betreft.
- Dat kan beter worden geregeld in bijvoorbeeld een sportschool. Niet op de werkvloer.
- Psychische gezondheid is momenteel belangrijker binnen ons bedrijf. Fysiek komt (misschien helaas) niet echt in beeld.

Legenda

Top 2 = ■■

Bottom 2 = ■■

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

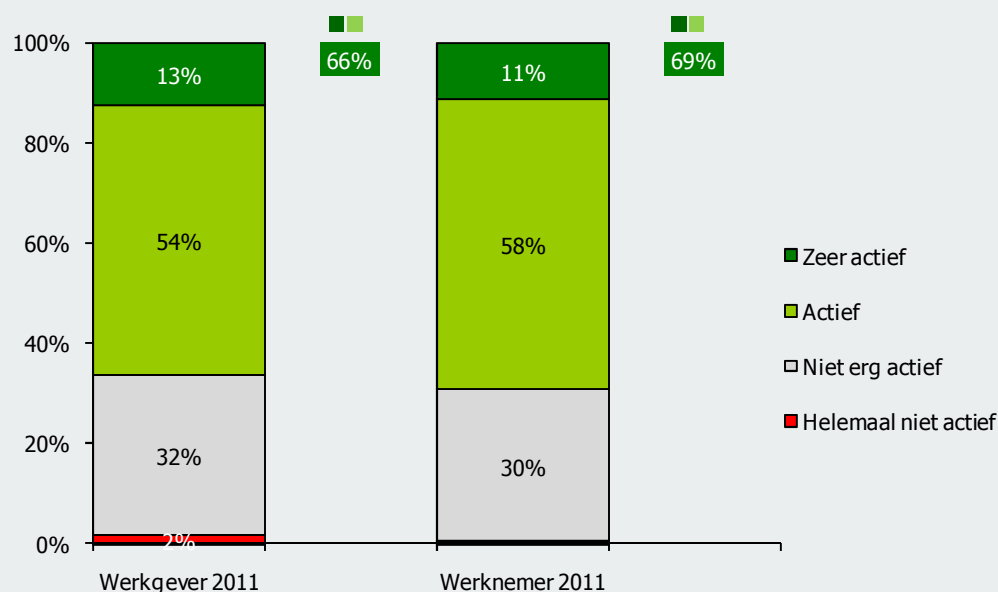
E4. Hoe belangrijk vindt u het dat er binnen uw bedrijf aandacht wordt besteed aan de fysieke gezondheid van werknemers?
E5. Kunt u uw antwoord toelichten?

Basis werkgevers 2011: n = 600
Basis werknemers 2011: n = 300



Werknemers zijn (in vergelijking met de mentale gezondheid) meer bezig met het actief in stand houden van de fysieke gezondheid: ruim 2/3 is hier (zeer) actief mee bezig.

Acties om fysieke gezondheid in stand te houden of te verbeteren



Wat doet men om de fysieke gezondheid te verbeteren?

- 20 a 25 minuten wandelen per dag plus fietstochten in de weekends.
- Als er balans is in je fysieke gesteldheid functioneer je veel beter. Dus naast inspanning op het werk ook ontspanning in de vrije tijd, zoals o.a. sporten en uitgaan.
- Monitoren, luisteren, eventueel op aangeven van de werknemer aanpassen en/of bespreken.
- Naar een collega lopen ipv opbellen, buitenlucht in de pauze, organiseren fysieke personeelsuitjes, hond uitlaten, fietsen ipv auto rijden, tijdig rusten.
- Naar het werk fietsen, wandelen en fietsen in het weekend, fitness, gezonde voeding en gewicht.
- Voldoende sporten, 1 keer per jaar naar de dokter voor de bloeddruk en gehalten in het bloed controleren.

Waarom niet actief?

- Af en toe te moe en geen zin hebben.
- Geen sport, wel veel wandelen. Maar doe dit automatisch en niet bewust.
- Gegeven mijn levensstijl en het gebrek aan fysieke activiteiten denk ik dat ik meer zou moeten doen.
- Lang niet gesport en zou toch weer eens moeten.
- Ik weet dat ik moet gaan sporten, maar heb niet zoveel tijd en ook niet zoveel zin. Moet ook stoppen met roken.

Legenda

Top 2 = ■■

Basis werkgevers 2011: n = 600

Basis werknemers 2011: n = 300



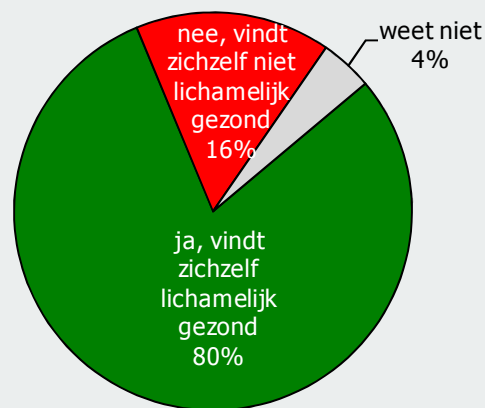
E6. In hoeverre bent uzelf actief bezig met het in stand houden of verbeteren van uw eigen fysieke gezondheid?
 E7a. Wat doet u om de fysieke gezondheid in stand te houden of te verbeteren?
 E7b. Waarom bent u niet actief met het in stand houden of verbeteren van de fysieke gezondheid?

80% van de werkgevers / werknemers vindt zichzelf lichamelijk gezond, 16% vindt zichzelf niet gezond.

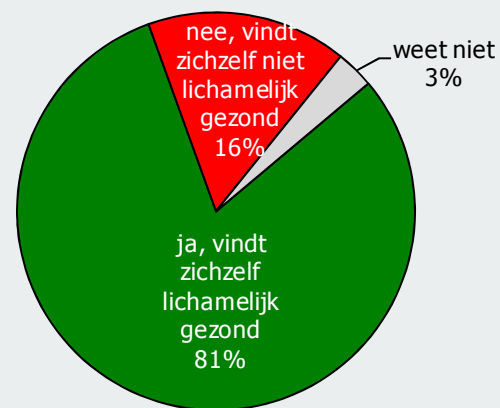
54

Lichamelijke gezondheid

Werkgever



Werknemer



E8. vindt u dat u op dit moment lichamelijk gezond bent?

Basis werkgevers 2011: n = 600
Basis werknemers 2011: n = 300

Werkgevers vinden dat vitaliteit sterker samenhangt met de mentale gezondheid van werknemers dan met de fysieke gezondheid van werknemers. Werknemers vinden dat binnen hun bedrijf meer aandacht wordt besteed aan de fysieke gezondheid.

55

Overzichtstabel mentale vs fysieke gezondheid

| | Werkgever | | Werknemer | |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Mentale gezondheid | Fysieke gezondheid | Mentale gezondheid | Fysieke gezondheid |
| % hangt zeer sterk / enigszins samen met vitaliteit... | 92% * | 88% | 93% | 94% |
| % er wordt binnen mijn bedrijf (ruim) voldoende aandacht besteed voor... | 69% | 70% | 44% | 51% * |
| % (zeer) belangrijk dat er binnen mijn bedrijf aandacht besteed wordt voor... | 63% | 62% | 73% | 70% |
| % (zeer) actief bezig met het in stand houden van de... | 71% | 66% | 59% | 69% * |

* = geeft de significante verschillen tussen mentale en fysieke gezondheid weer



B Bijlage: onderzoeksverantwoording



Onderzoeksverantwoording

Samenvatting

57

| | |
|-------------------------|---|
| Veldwerk: | Online (CAWI) op deelnemers van het Intomart GfK Online panel dat bestaat uit ca. 127.000 personen |
| Veldwerkperiode: | 10 februari t/m 24 januari 2011 |
| Doelgroep: | Werkgevers en werknemers uit 8 verschillende branches |
| Steekproef: | N= 900. Een respons van 68% onder een bruto steekproef van n=1325 panelleden. |
| Vragenlijst: | De vragenlijst bestaat uit de volgende vragen: <ol style="list-style-type: none">1. Betekenis van vitaliteit (persoonlijk en aan het werk gerelateerd)2. Vitaliteit op de werkvloer3. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit4. Mentale gezondheid van werknemers5. Fysieke gezondheid van werknemers |
| Rapportage: | PowerPoint rapportage van de belangrijkste uitkomsten verdeeld naar werkgever / werknemer. Naast deze PowerPoint rapportage is er eveneens een uitgebreid tabellenboek en een SPSS bestand beschikbaar. |



Onderzoeksverantwoording

Vragenlijst en methode / Veldwerk

58

Vragenlijst en methode

De vraagpunten zijn in overleg met CZ vertaald in een vragenlijst.

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst (CAWI) onder het Intomart GfK Online panel.

De vragenlijst is van tevoren uitvoerig getest door Intomart GfK. Na definitief akkoord van de opdrachtgever op de online vragenlijst is het veldwerk gestart.

De respondent krijgt via e-mail een uitnodiging voor het onderzoek. In de e-mail is een link opgenomen naar de vragenlijst. Door op de link te klikken opent het onderzoek automatisch en kan de respondent zelf via de computer de vragenlijst invullen. Deze CAWI-benadering biedt het voordeel dat het doorlopen van de vragenlijst automatisch wordt geregeld inclusief selectieve routings. Op deze manier zijn tevens mogelijkheden opgenomen om de vragenlijst te controleren op interne consistentie.

Veldwerk

Het veldwerk voor dit onderzoek werd uitgevoerd in de periode 10 t/m 24 januari 2011. De gemiddelde invulduur van de vragenlijst bedroeg 10 minuten. Tijdens het veldwerk zijn drie herinneringen uitgestuurd om zo de benodigde respons te behalen.



Onderzoeksverantwoording

Steekproef en responsverantwoording

59

Steekproef

De steekproef is getrokken uit het Intomart GfK Online panel. Bij het trekken van de steekproef zijn de volgende selecties aangehouden:

- Werkgever of werknemer
- Werkzaam in één van de volgende branches:
 - Landbouw, bosbouw en visserij
 - Industrie
 - Bouw
 - Groothandel, reparatie en vervoer
 - Horeca
 - Zakelijke dienstverlening
 - Overheid en onderwijs
 - Gezondheidszorg

Er is zowel op branche als op bedrijfsgrootte gequoteerd. Er is een weging toegepast op branche (werkgevers en werknemers) en op bedrijfsgrootte (alleen werkgevers) om de gegevens representatief te maken. Een overzicht van de respons en de weging is te vinden op de volgende bladzijde:



Onderzoeksverantwoording

Respons en weging

60

| Overzicht respons | |
|---|-------|
| Aantal respondenten uitgenodigd | 1.325 |
| Vragenlijsten niet geopend | 261 |
| Vragenlijst niet afgemaakt | 66 |
| Quotagroep zat vol bij openen vragenlijst | 98 |
| Aantal ingevulde vragenlijsten | 900 |

| Verdeling werkgevers (branche) | | |
|----------------------------------|-------------|-----------|
| | Ongewogen % | Gewogen % |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 5,8% | 12,0% |
| Industrie | 11,5% | 8,1% |
| Bouw | 12,2% | 10,4% |
| Groothandel, reparatie & vervoer | 11,2% | 35,3% |
| Horeca | 7,3% | 4,5% |
| Zakelijke dienstverlening | 29,4% | 20,8% |
| Overheid en onderwijs | 7,6% | 2,1% |
| Gezondheidszorg | 14,9% | 6,7% |
| Totaal | 100,0% | 100,0% |

| Verdeling werknemers (branche) | | |
|----------------------------------|-------------|-----------|
| | Ongewogen % | Gewogen % |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 11,7% | 12,0% |
| Industrie | 11,7% | 8,1% |
| Bouw | 13,3% | 10,4% |
| Groothandel, reparatie & vervoer | 13,3% | 35,3% |
| Horeca | 12,7% | 4,5% |
| Zakelijke dienstverlening | 14,0% | 20,8% |
| Overheid en onderwijs | 12,7% | 2,1% |
| Gezondheidszorg | 10,7% | 6,7% |
| Totaal | 100,0% | 100,0% |

| Verdeling werkgevers (bedrijfsgrootte) | | |
|--|-------------|-----------|
| | Ongewogen % | Gewogen % |
| 2-99 werknemers | 65,2% | 97,9% |
| > 100 werknemers | 34,8% | 2,1% |
| Totaal | 100,0% | 100,0% |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

