

CZ VITALITEITSPEILING 2012



Inleiding

Introductie: een nieuw onderzoek naar vitaliteit



Net als in 2010 en 2011 heeft CZ onderzoek laten uitvoeren naar vitaliteit op de werkvloer.

Wat hebben we in de voorgaande jaren geleerd?

De belangrijkste uitkomsten uit het onderzoek van 2011 waren dat werkgevers en werknemers het belang van vitaliteit nog steeds erkennen, maar dat veel bedrijven dit hoofdzakelijk vanwege de kosten toch minder actief stimuleren. Daarbij viel op dat werkgevers vitaliteit vooral koppelen aan de *mentale* gezondheid en werknemers dit voornamelijk associëren met de *fysieke* gezondheid. Evenals in de meting in 2010, waren in 2011 de werkgevers meer tevreden over activiteiten rondom vitaliteit op de werkvloer dan werknemers.

Doelstellingen onderzoek 2012

De uitkomsten van de vorige onderzoeken zijn door diverse media overgenomen en hebben CZ veel inzichten verschaft. Het heeft ook geleid tot nieuwe vragen op het gebied van vitaliteit:

- In hoeverre kijkt men in 2012 anders tegen vitaliteit aan dan in 2011 en 2010?
- Wat is de mening van werkgevers / werknemers over ... (een nader in te vullen actueel thema)?
- Daarnaast wil CZ de rol van expert op het gebied van vitaliteit uiteraard behouden.
- Inzoomen op een nieuw thema: ziekteverzuim en positieve werkhouding in relatie tot vitaliteit
- Via de analyse dieper inzoomen om het thema: “stress bij jonge werknemers”

Conclusies

Conclusies: het begrip “vitaliteit” en de mate waarin bedrijven actief zijn op het gebied van vitaliteit



Vitaliteit staat in eerste instantie voor gezondheid, gezond leven en fitheid

Vitaliteit wordt vooral in verband gebracht met gezondheid, gezond leven en fitheid. Het persoonlijk belang van vitaliteit is nog altijd zeer hoog. Niemand geeft aan dat het onbelangrijk is en de werkgevers vinden het nog vaker “zeer belangrijk” in vergelijking met een jaar geleden.

Vitaliteit op het werk staat voor energie en plezier in je werk hebben

Ook wanneer men het aan werk relateert, is de rol van vitaliteit nog altijd zeer belangrijk. Het staat vooral voor plezier in je werk hebben, energie hebben en zin om naar je werk te gaan. Dat laatste leeft meer bij werknemers dan bij werkgevers, net als een goede arbeid-rust verhouding, een goede conditie en voldoening uit je werk halen.

Werkgever en werknemer verschillen steeds sterker van mening over de mate waarin hun bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit

Bijna een derde van de werkgevers vindt dat hun bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit. Onder werknemers is dat minder dan een vijfde. Bij werknemers zien we hier een dalende trend: zij ervaren steeds minder dan hun bedrijf vitaliteit actief stimuleert, terwijl werkgevers dit juist sterker ervaren in vergelijking met een jaar geleden. Dit verschil is ook duidelijk terug te zien in de tevredenheid over de mate waarin het bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit. Hier is een duidelijk gat zichtbaar tussen werkgever (50% tevreden) en werknemer (29% tevreden). Bij werknemers is de uitgesproken ontevredenheid (% “zeer ontevreden”) daarover zelfs hoger in vergelijking met 2011.

Het stimuleren van vitaliteit wordt steeds minder vaak gebruikt als motief om mensen voor het bedrijf te behouden

Werkgevers die vitaliteit stimuleren, doen dit in eerste instantie voor de positieve houding van werknemers. Op een tweede plaats komt het reduceren van ziekteverzuim. Vitaliteit wordt steeds minder vaak ingezet om werknemers voor het bedrijf te behouden. Dit zou met de crisis te maken kunnen hebben (mogelijk zijn er minder werkgevers die hun werknemers überhaupt voor het bedrijf willen behouden).

Eigen verantwoordelijkheid is de belangrijkste reden om niet actief te zijn op het gebied van vitaliteit

De eigen verantwoordelijkheid van werknemers is voor werkgevers de belangrijkste reden om niet actief te zijn op het gebied van vitaliteit. Daarnaast zijn (een gebrek aan) tijd en geld en de huidige economische situatie in het algemeen factoren die sterk meespelen.

Conclusies: tevredenheid over vitaliteit



De tevredenheid op het gebied van vitaliteit wordt vooral verklaard vanuit de meer algemene werkgerelateerde zaken

De tevredenheid komt vooral voort uit wat meer algemene zaken. Zo zijn goede werkomstandigheden en vrijheid in het beoefenen van de functie misschien niet de meest voor de hand liggende zaken als het om vitaliteit gaat, maar dit wordt wel vaak genoemd als verklaring waarom men tevreden is. Werknemers zijn meer tevreden vanwege de investering in opleidingen en de mogelijkheid om via het werk te kunnen sporten dan werkgevers. In vergelijking met 2011 zijn werkgevers minder vaak tevreden over vitaliteit binnen hun bedrijf vanwege een acceptabele werkdruk, terwijl dit bij werknemers juist is toegenomen.

Gebrek aan waardering is het belangrijkste kritiekpunt op het ontbreken van een actief vitaliteitsbeleid

Ook als het gaat om de onttevredenheid over vitaliteit binnen het bedrijf, zien we dat ook dit vaak herleid wordt op de meer algemene werkgerelateerde zaken. Werknemers die ontevreden zijn over de mate waarin hun bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit, zijn dit vooral vanwege het gebrek aan waardering. Daarnaast zijn ze vaak ontevreden omdat de gezondheid geen aandacht krijgt en omdat er binnen hun bedrijf geen budget voor vitaliteit is opgenomen. Dit is tegelijkertijd ook het grootste “kritiekpunt” vanuit de werkgevers.

Conclusies: activiteiten op het gebied van vitaliteit



Het belang van afdelingsuitjes om de vitaliteit te stimuleren daalt

Het creëren van goede werkplekken is nog altijd de belangrijkste activiteit op het gebied van vitaliteit volgens werkgevers. Werknemers noemen het vaakst het fietsenplan en afdelingsuitjes. De afdelingsuitjes worden ook door werkgevers vaak genoemd als activiteit die ze hebben om de vitaliteit te stimuleren, zij het minder vaak in vergelijking met 2011. Ze vinden dit dan ook minder belangrijk geworden in vergelijking met 2011. Werkgevers geven daarnaast vaker aan dat ze flexibele werktijd / thuiswerken als activiteit inzetten op de vitaliteit te stimuleren dan werknemers.

Bij steeds meer bedrijven raakt vitaliteit structureel ingebed, hoewel de invloed van de economische crisis steeds sterker wordt

Vitaliteit speelt in ruim 40% van de organisaties incidenteel een rol. Bij bijna een derde is het structureel ingebed. Dit is een duidelijke stijging in vergelijking met 2011. Ook het aandeel bedrijven dat budget voor vitaliteit heeft opgenomen laat een (weliswaar zeer voorzichtige) groei zien. Aan de andere kant zien we dat de economische situatie steeds meer invloed heeft op het beleid / budget voor vitaliteit. Dus kennelijk gaan werkgevers steeds meer op zoek naar betaalbare alternatieven om vitaliteit wel een structurele rol binnen hun bedrijf te laten spelen.

De toename aan activiteiten op het gebied van vitaliteit wordt alleen door werkgevers erkend

De activiteiten rondom vitaliteit nemen volgens werkgevers (gemiddeld) toe. Werknemers zien dit veel minder: onder hen is het aandeel dat vindt dat het bedrijf minder is gaan doen op het gebied van vitaliteit vrijwel gelijk aan het aandeel dat vindt dat het bedrijf meer is gaan doen. Bijna de helft van de werknemers denkt dat hun werkgever het belangrijk vindt dat ze actief zijn op het gebied van vitaliteit. Dit aandeel is vrijwel gelijk aan de mate waarin werkgevers denken dat hun werknemers de activiteiten op het gebied belangrijk vinden.

Conclusies: verantwoordelijkheid met betrekking tot vitaliteit



Steeds meer werknemers zitten niet lekker in hun vel; bijna 2/3 voelt zich vitaal

26% van de werknemers heeft het gevoel dat ze niet lekker in hun vel zitten. Dat aandeel is aanzienlijk hoger in vergelijking met vorig jaar (toen lag het op 14%!). Bijna een op de vijf werknemers vindt daarnaast dat ze lichamelijk niet gezond zijn. Toch zegt bijna geen enkele werknemer dat ze niet vitaal zijn. De meest waarschijnlijke verklaring is dat mensen vitaal niet direct linken aan geestelijke gezondheid, maar meer aan lichamelijke gezondheid. We zien ook terug in de open antwoorden dat vitaliteit vooral spontaan wordt geassocieerd met gezondheid, fitheid en energie hebben: dit zijn toch zaken die meer met het lichamelijke aspect te maken hebben.

Een goede werk-privé balans wordt steeds belangrijker

De meeste werkgevers en werknemers vinden dat werknemers nog altijd zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen gezondheid. Daarnaast vinden ze steeds sterker dat bedrijven hun werknemers een goede balans tussen werk- en privé moeten bieden. Vooral werknemers raken hier steeds meer van overtuigd. Bijna driekwart van de werkgevers / -nemers is het ermee eens dat een actief beleid op het gebied van vitaliteit het verzuim vermindert.

De actieve rol van de zorgverzekeraar wordt minder gewaardeerd in vergelijking met de vorige jaren

Steeds minder vaak vinden werknemers dat zorgverzekeraars een actieve rol moeten spelen op het gebied van vitaliteit. Toch vindt nog altijd circa de helft van de werknemers dit positief. Van alle partijen die een rol kunnen spelen bij vitaliteit op de werkvloer wordt een actieve rol van de werkgever het meest gewaardeerd, gevolgd door arbodiensten. Een actieve rol van de vakbond wordt het minst gewaardeerd.

Werkgever en werknemer vinden vitaliteit van de werknemer steeds vaker een gedeelde verantwoordelijkheid

Vitaliteit wordt steeds vaker gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Toch vindt nog altijd een ruime meerderheid (zowel werkgevers als werknemers) dat de werknemer zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen vitaliteit. Werkgevers mogen werknemers hier zeker op attenderen, bij voorkeur tijdens een functioneringsgesprek. Of de werkgever de werknemer moet aanspreken, daarover zijn de meningen verdeeld. Werknemers ontslaan op hun gebrek aan vitaliteit is “not done”.

Conclusies: ziekteverzuim en een positieve werkhouding



10% van de werknemers blijft wel eens langer ziek dan nodig is

Vrijwel alle werkgevers en werknemers vinden dat er op zijn minst enige samenhang is tussen vitaliteit en ziekteverzuim. Bijna de helft vindt dat er zelfs sprake is van een sterke samenhang. De meeste werknemers melden zich pas ziek als ze echt hun bed niet meer uit kunnen komen. Bewust langer ziek blijven dan nodig is of ziek melden terwijl er niets aan de hand is, komt in enige mate voor: bij respectievelijk 10% en 9% van de werknemers is dit wel eens gebeurd.

Ziektebonussysteem reduceert voor een kwart het ziekteverzuim

9% van de bedrijven hanteert een ziektebonussysteem. Bij 27% van de werknemers die bij bedrijven werken waar deze regeling bestaat, heeft dit invloed op hun ziekteverzuim: 24% meldt zich (veel) minder snel ziek, terwijl het bij 3% het ziekteverzuim juist laat toenemen doordat mensen zich eerder ziekmelden of juist langer ziek blijven omdat ze toch al hun vrije dag of financiële bonus hebben verspeeld.

Vitaliteit hangt sterk samen met een positieve werkhouding...

Vitaliteit en een positieve werkhouding hangen sterk samen. Vrijwel alle werkgevers en werknemers vinden dat er op zijn minst sprake is van enige samenhang; circa twee derde vindt deze samenhang zelfs sterk. Een positieve werkhouding wordt vooral bevorderd door de algemene sfeer op het werk, uitgesproken waardering door de leidinggevende, leuke collega's en een goede werkplek. Werknemers en werkgevers zijn het hier beide over eens. Verschillend wordt er gedacht over salarisverhoging en het invoeren van een bonussysteem: werknemers denken eerder dat dit de positieve werkhouding bevordert dan werkgevers.

...en ook een positieve werkhouding is een gedeelde verantwoordelijkheid

Werkgever en werknemer zijn volgens een ruime meerderheid beide verantwoordelijk voor deze positieve werkhouding. Dat de werkgever de verantwoordelijkheid iets meer bij de werknemer legt en vice versa is gezien de overige uitkomsten van het onderzoek geen verrassing.

Conclusies: stress bij jonge werknemers gerelateerd aan ziekteverzuim



Stress bij jonge werknemers, gerelateerd aan ziekmelding op het werk

Een extra thema in 2012 is stress bij jonge werknemers gerelateerd aan ziekmelding op het werk. Om dit thema uit te diepen, is het ook van belang de verschillen tussen jong en oud op enkele andere variabelen inzichtelijk te maken. In dit hoofdstuk spreken we van jonge werknemers wanneer iemand jonger dan 30 jaar is en van oude werknemers wanneer iemand ouder dan 50 jaar is.

Jong en oud kijken niet heel anders aan tegen vitaliteit; ouderen lijken er iets meer mee bezig te zijn

Tussen de leeftijdsgroepen bestaan geen hele sterke verschillen in de wijze waarop ze tegen vitaliteit op de werkvloer aankijken. Oude werknemers vinden het wel belangrijker dat vitaliteit een rol speelt in hun bedrijf dan jonge werknemers. Ze lijken er iets meer mee bezig te zijn aangezien ze ook meer activiteiten noemen die bedrijven zouden moeten ontplooiën om vitaliteit op de werkvloer te stimuleren. Ouderen lijken dan ook beter om hun gezondheid te denken: ze eten vaker groente en fruit en denken ook beter aan dagelijks 30 minuten bewegen. Aan de andere kant is het alcoholgebruik binnen deze groep wel hoger en roken ze ook vaker.

Jongeren zullen bij stress juist eerder doorwerken dan dat ze zich ziekmelden

Stress op het werk lijkt gebonden te zijn aan leeftijd: hoe jonger men is, des te vaker men regelmatig last heeft van stress op het werk. Maar daarnaast heeft deze jonge groep ook vaker last van stress in de privésfeer. Deze stress is echter voor jongeren niet vaker reden voor ziekmelding dan voor ouderen. Het is juist andersom: jongeren melden zich vanwege deze stress juist minder snel ziek (32% van de jongeren versus 19% van de ouderen).

Jongeren melden zich vaker ziek zonder dat er iets aan de hand is en voelen zich vaker schuldig wanneer ze zich ziek melden

Wat ten slotte opvalt, is dat jonge werknemers zich vaker wel eens ziek hebben gemeld dan oudere werknemers terwijl er niets aan de hand was, hebben vaker weinig energie meer over voor andere zaken na een werkdag en voelen zich ook vaker schuldig tegenover hun werkgever als ze zich ziek melden.

Discussie: werkgever versus werknemer



Veel overeenkomsten in de perceptie over vitaliteit tussen werkgevers en werknemers...

De mening van werkgevers en werknemers op het gebied van vitaliteit is in grote lijnen gelijk. Beide vinden vitaliteit belangrijk en denken dat het verband houdt met een positieve werkhouding. Een vergelijkbaar aandeel (circa de helft bij beide groepen) vindt dat je werknemers moet aanspreken op een gebrek aan vitaliteit en vrijwel niemand vindt dat je op basis van een gebrek aan vitaliteit iemand mag ontslaan. De grootste verantwoordelijkheid voor de vitaliteit van de werknemer is nog altijd voor de werknemer zelf, hoewel er bij beide groepen een voorzichtige trend te zien is naar een meer gedeelde verantwoordelijkheid die zowel bij werkgever als werknemer ligt.

...maar het wordt binnen de bedrijven niet hetzelfde ervaren

Tot zover de overeenkomsten. Als het namelijk gaat over hoe vitaliteit binnen bedrijven wordt vormgegeven, verschillen werkgever en werknemer weer wel van elkaar. Werknemers ervaren steeds minder dat hun bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit. En dat ligt niet in lijn met het toenemende aantal werkgevers dat aangeeft dat vitaliteit juist vaker structureel is ingebed in hun organisatie.

De “quick wins” van de werkgevers lijken te weinig effect te sorteren bij werknemers

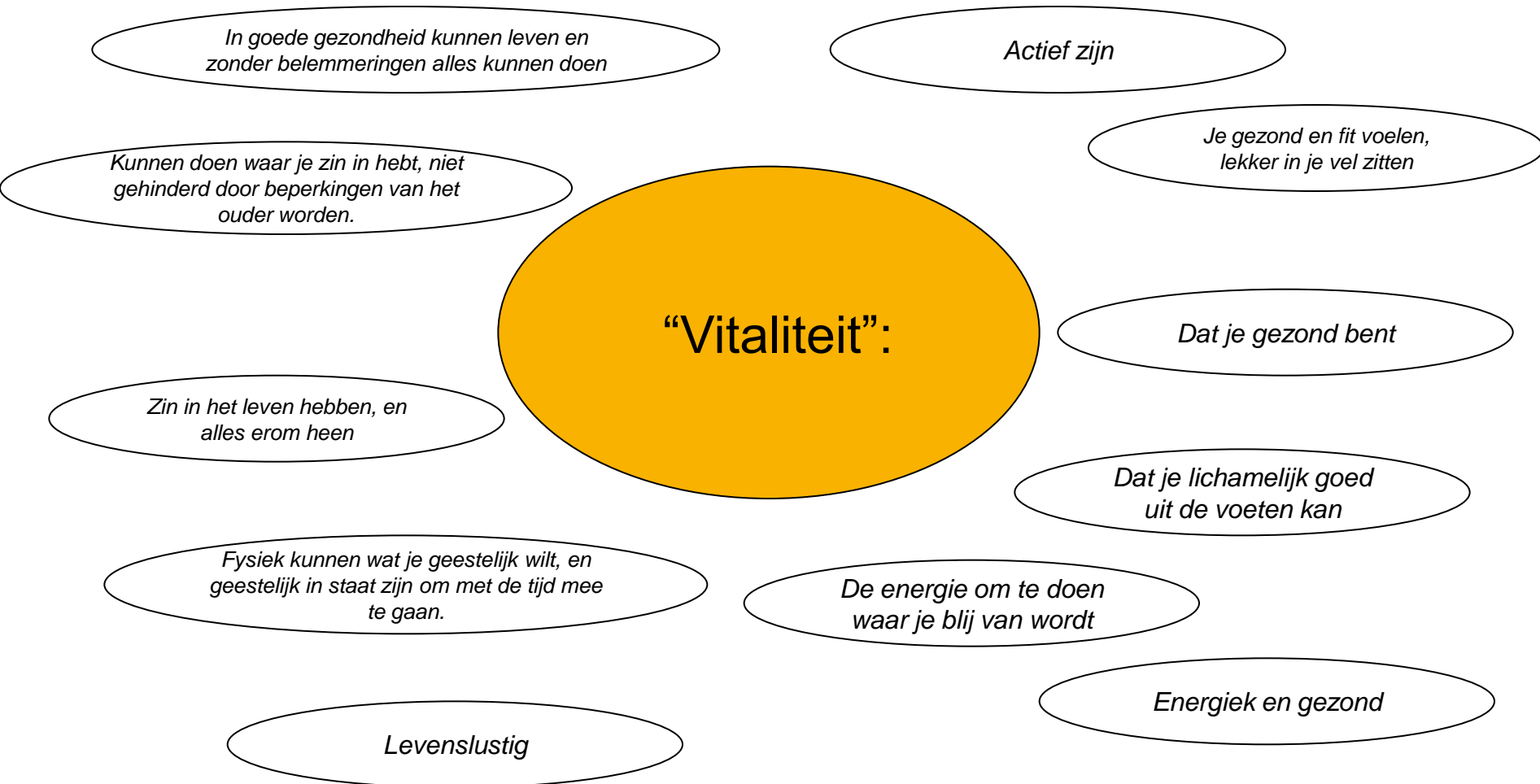
De crisis lijkt hierop van invloed te zijn. Steeds meer werkgevers geven aan dat de crisis invloed heeft op het beleid ten aanzien van vitaliteit. En in de activiteiten die bedrijven ontplooiën zien we een steeds grotere rol weggelegd voor de “quick wins”: de gratis activiteiten zoals het bewegen tijdens lunchpauzes stimuleren of werknemers stimuleren vaker de trap te nemen. Dit gaat ten kosten van activiteiten die de organisatie geld kosten zoals de gezondheidsbonus en de bedrijfsuitjes.

Vitaliteit steeds meer een basisvoorwaarde, maar werknemers leggen de lat hoger

Deze resultaten samen verklaren zeer waarschijnlijk het verschil in perceptie: werkgevers vinden steeds meer dat het “erbij hoort” terwijl werknemers de activiteiten die er zijn minder goed herkennen als activiteiten om de vitaliteit te stimuleren.

Resultaten: introductie Vitaliteit

Persoonlijke betekenis begrip 'Vitaliteit'



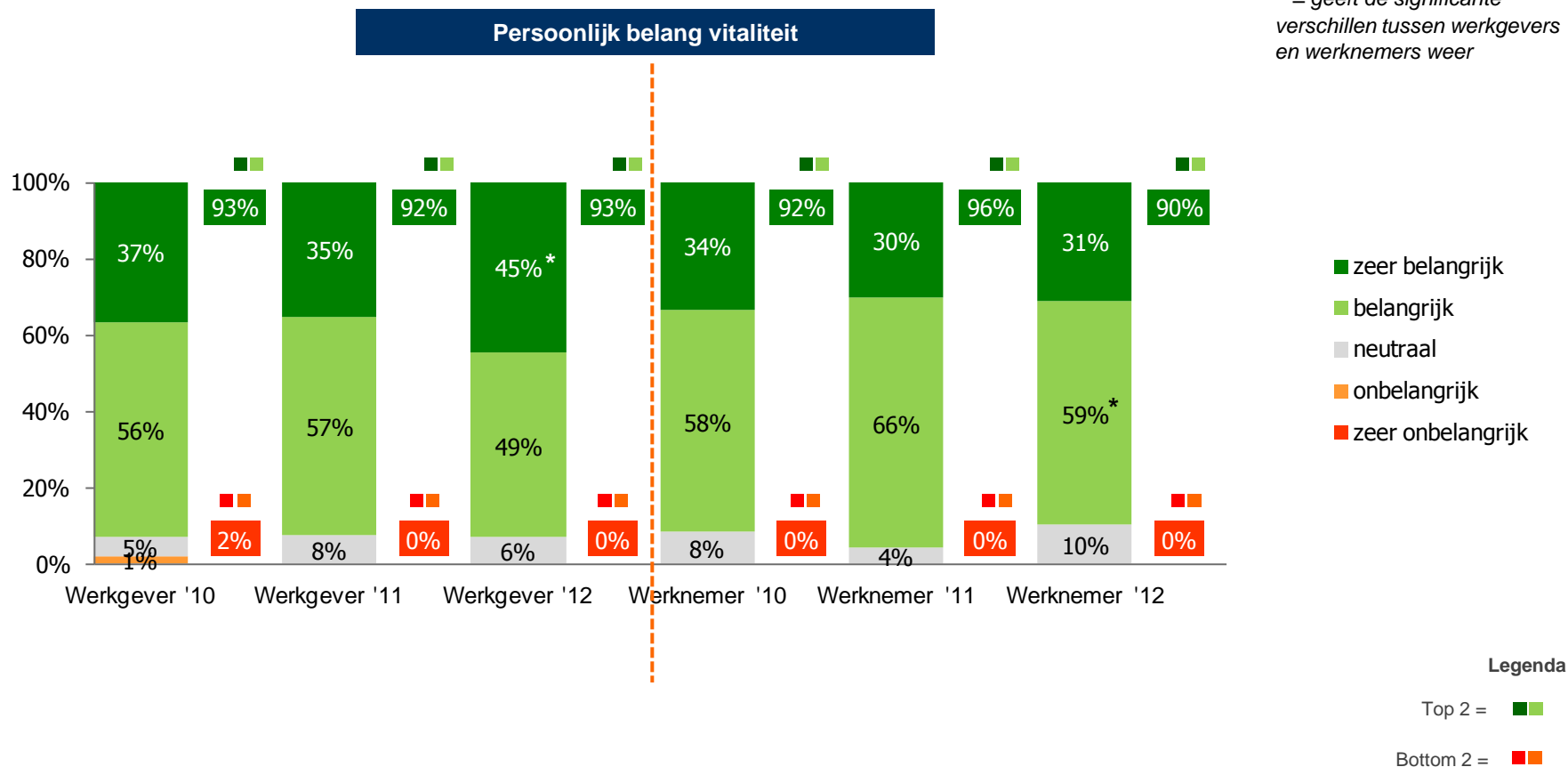
A1. Wat is voor u persoonlijk de betekenis van het begrip "vitaliteit"?

Basis werkgevers 2012: n = 601
Basis werknemers 2012: n = 300

Persoonlijk belang 'Vitaliteit' is nog altijd zeer hoog. Werkgevers vinden vitaliteit dit jaar vaker 'zeer belangrijk'.



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer



Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n = 300
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n = 303

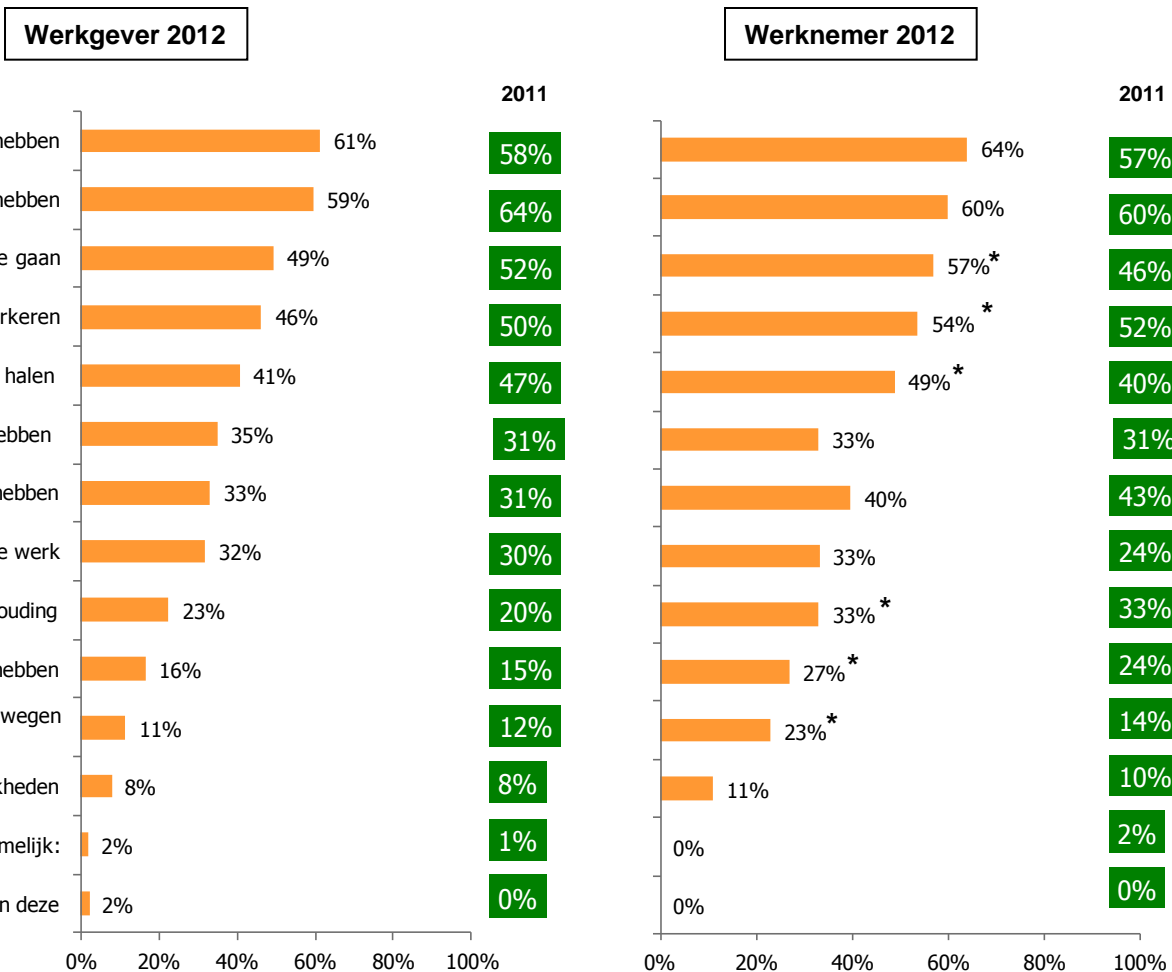
A2. Hoe belangrijk is vitaliteit voor u persoonlijk?

Energie en plezier hebben worden het sterkst met vitaliteit in relatie tot het werk gerelateerd; voor werknemers zijn zin hebben om naar je werk te gaan, het in een goede conditie verkeren en voldoening uit je werk halen, relatief belangrijk.



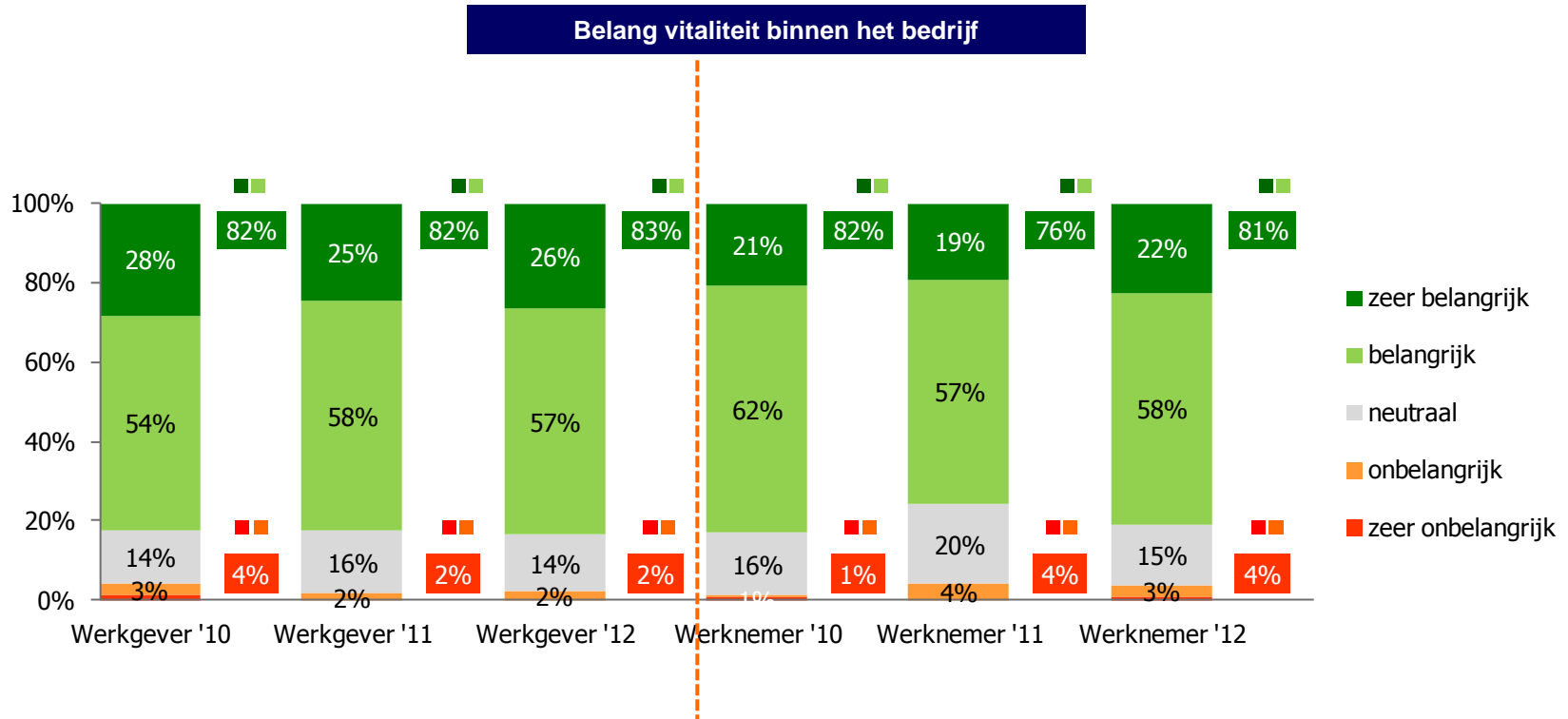
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Betekenis van vitaliteit in relatie tot werk



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

Het belang van vitaliteit binnen bedrijven wordt door zowel werkgevers als werknemers nog altijd hoog ingeschat.



- zeer belangrijk
- belangrijk
- neutraal
- onbelangrijk
- zeer onbelangrijk

Legenda
 Top 2 = ■■
 Bottom 2 = ■■

Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n= 300
 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?

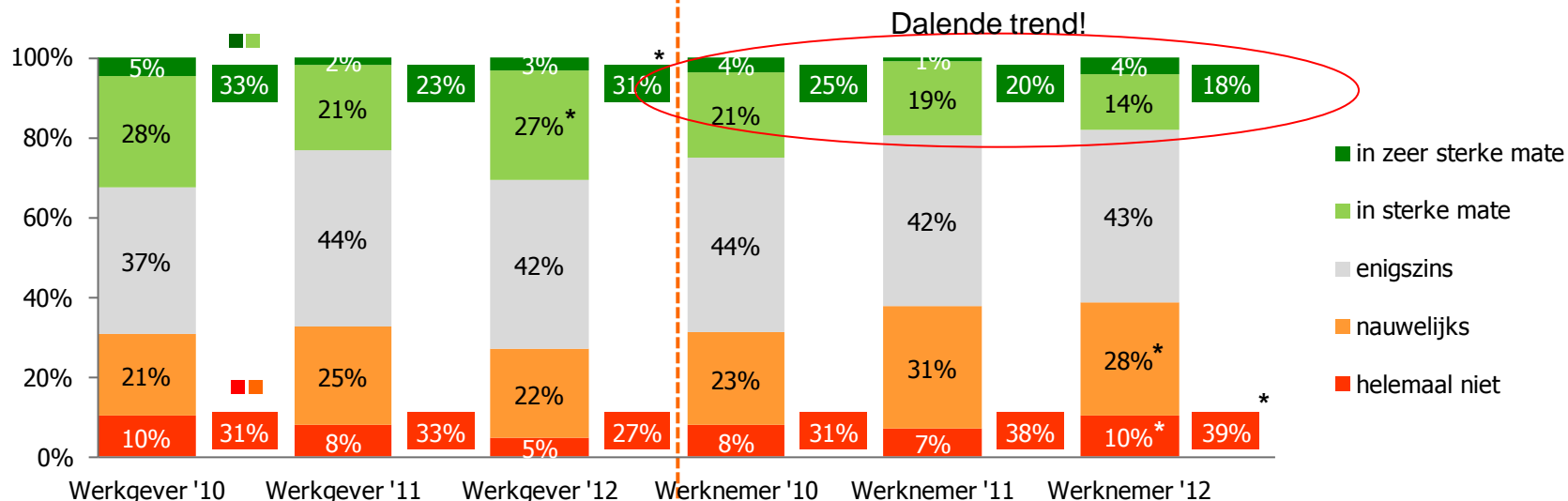
Vitaliteit op de werkvloer

Werknemers ervaren steeds minder dat hun bedrijf vitaliteit actief stimuleert. Werkgevers denken hier duidelijk anders over.



Mate waarin bedrijf actief is in het stimuleren van vitaliteit

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer



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

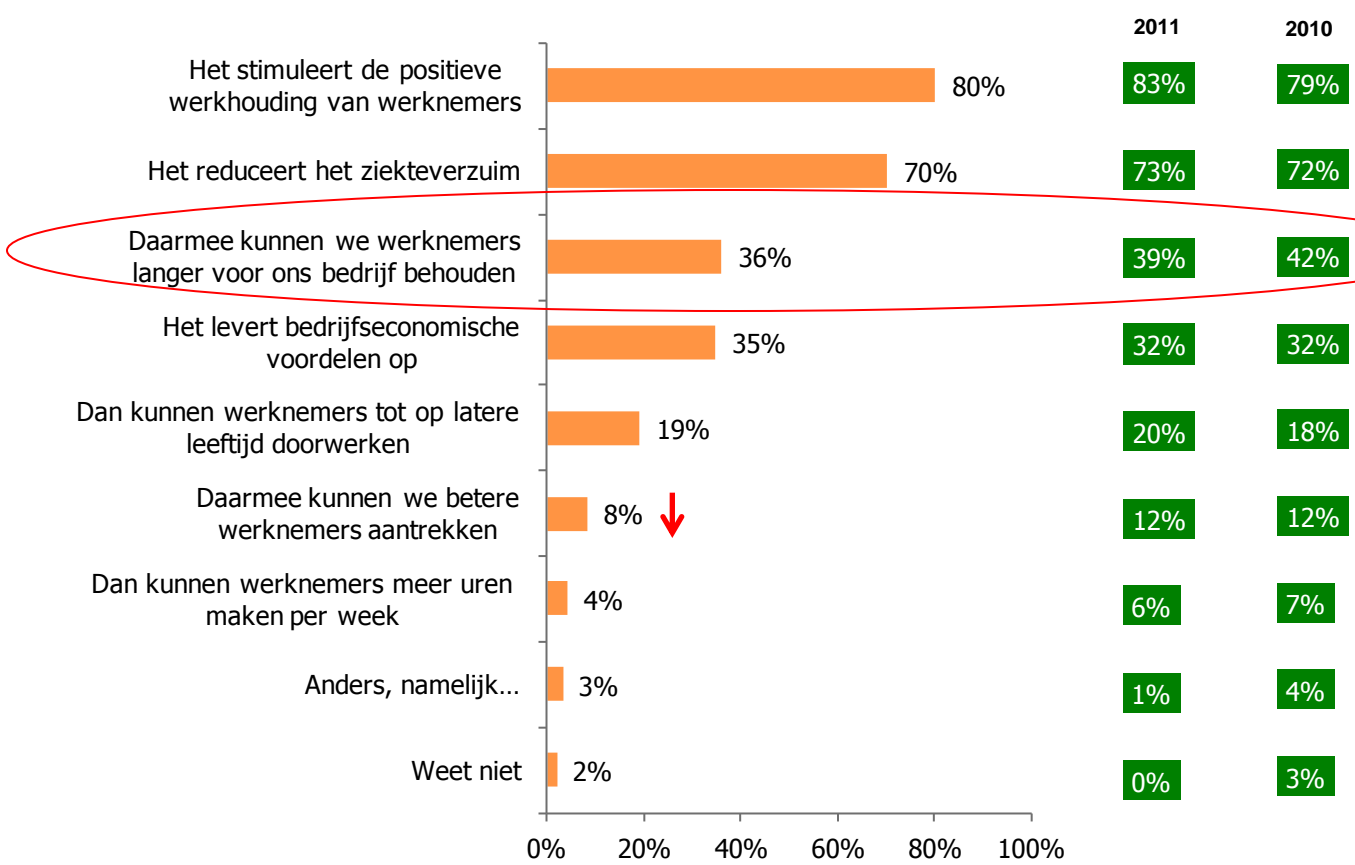
Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n = 300
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n = 303

De positieve werkhouding en het reduceren van ziekteverzuim zijn nog altijd de meest genoemde redenen van werkgevers om wel actief te zijn op het gebied van vitaliteit.



Redenen actief op het gebied van vitaliteit

Werkgever 2012



Werkgevers lijken vitaliteit steeds minder vaak in te zetten om hun werknemers langer voor het bedrijf te behouden. Een crisis-effect?

Selectie: werkgever is wel actief

Basis werkgevers 2012: n = 447
 Basis werkgevers 2011: n = 431
 Basis werkgevers 2010: n = 454

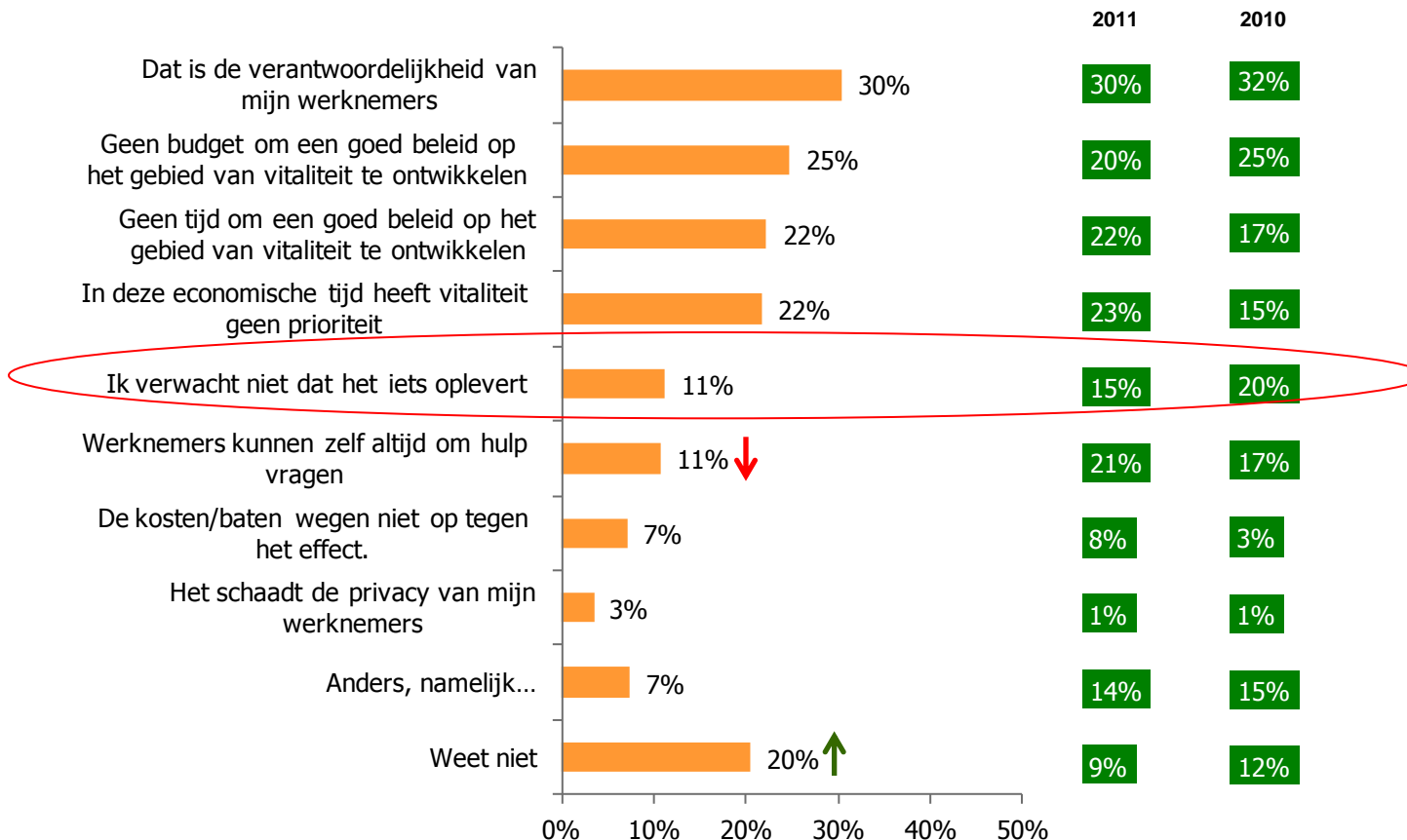
B1b. Welke redenen heeft u om wel actief te zijn op het gebied van vitaliteit?

Werkgevers die niet actief zijn, vinden vooral dat het de verantwoordelijkheid van hun werknemers is. Een gebrek aan tijd en geld en de economische situatie worden daarnaast het meest als argument genoemd.



Redenen niet actief op het gebied van vitaliteit

Werkgever 2012



Selectie: werkgever is niet actief

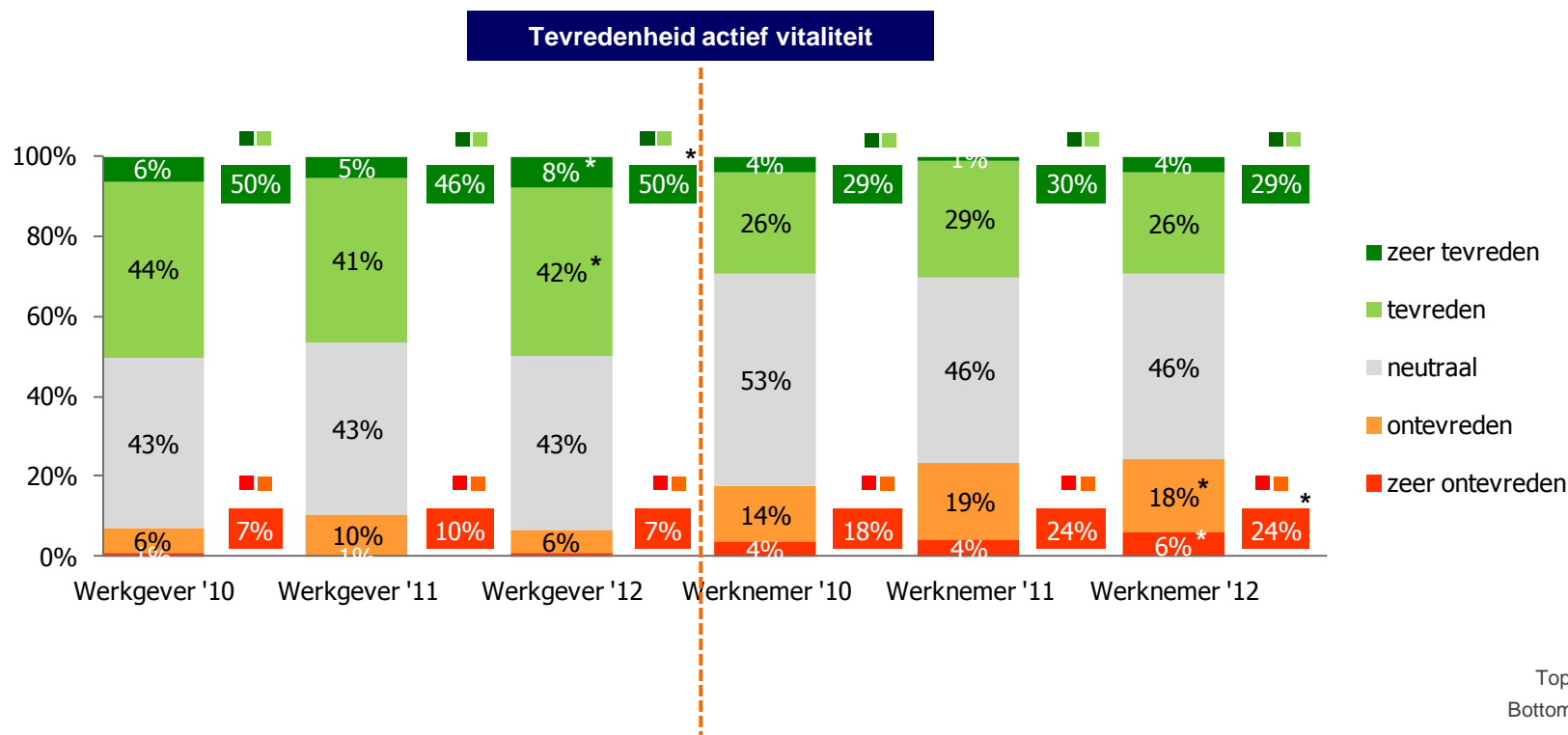
Basis werkgevers 2012: n = 154
 Basis werkgevers 2011: n = 169
 Basis werkgevers 2010: n = 153

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

Verskil in tevredenheid tussen werkgevers en werknemers over mate waarin het bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit is – net als in voorgaande jaren – aanzienlijk.



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer



Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n= 300
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n= 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n= 303

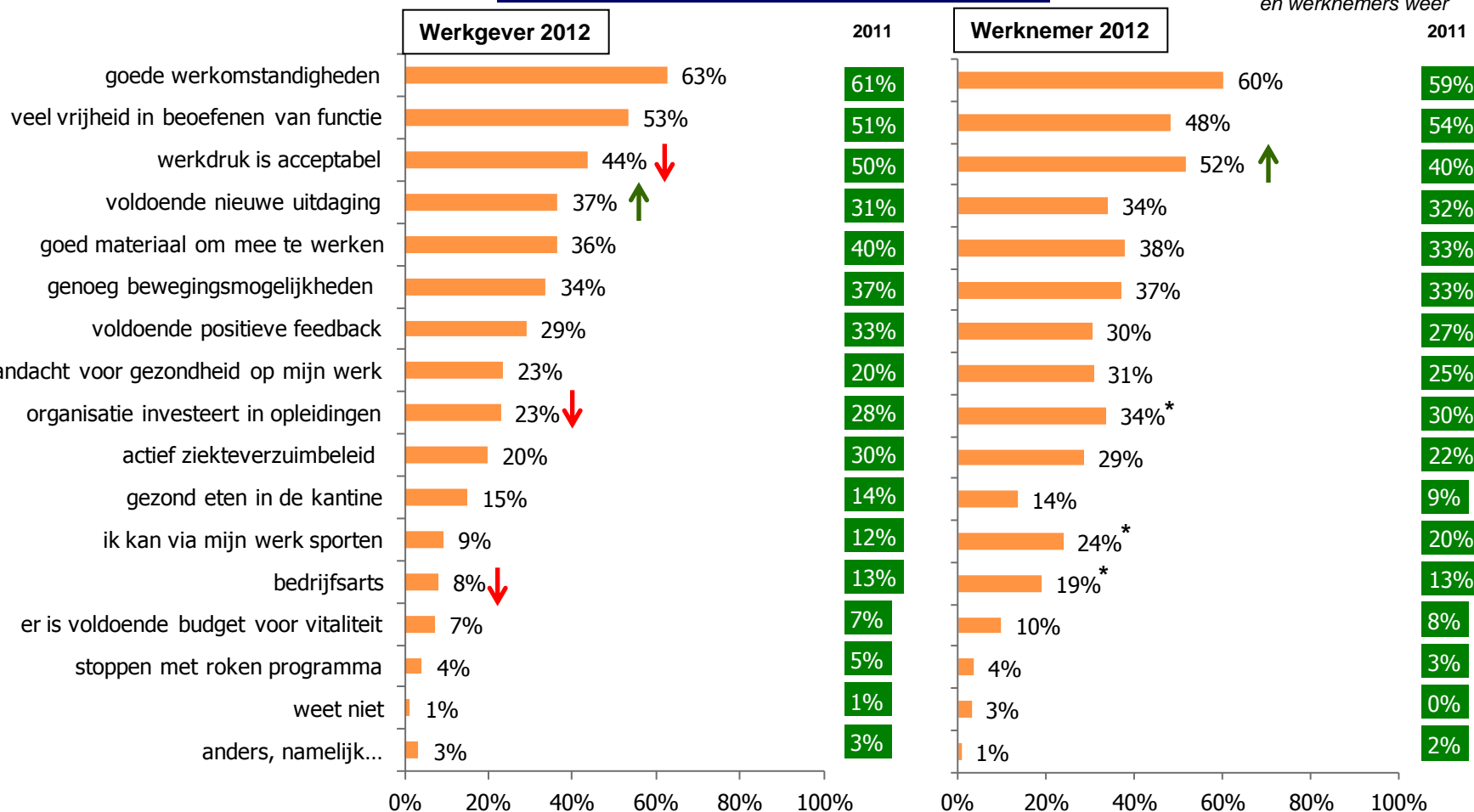
B2a. In hoeverre bent u tevreden over de mate waarin uw bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit?

Tevredenheid over vitaliteit binnen het bedrijf wordt vooral bepaald door goede arbeidsomstandigheden, vrijheid in het beoefenen van de functie en een acceptabele werkdruk. De tevredenheid daarover stijgt bij werknemers, maar daalt bij werkgevers.



Toelichting tevredenheid mate vitaliteit bedrijf

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer



Basis werkgevers 2012: n = 272

Basis werknemers 2012: n = 90

Basis werkgevers 2011: n = 268

Basis werknemers 2011: n = 92

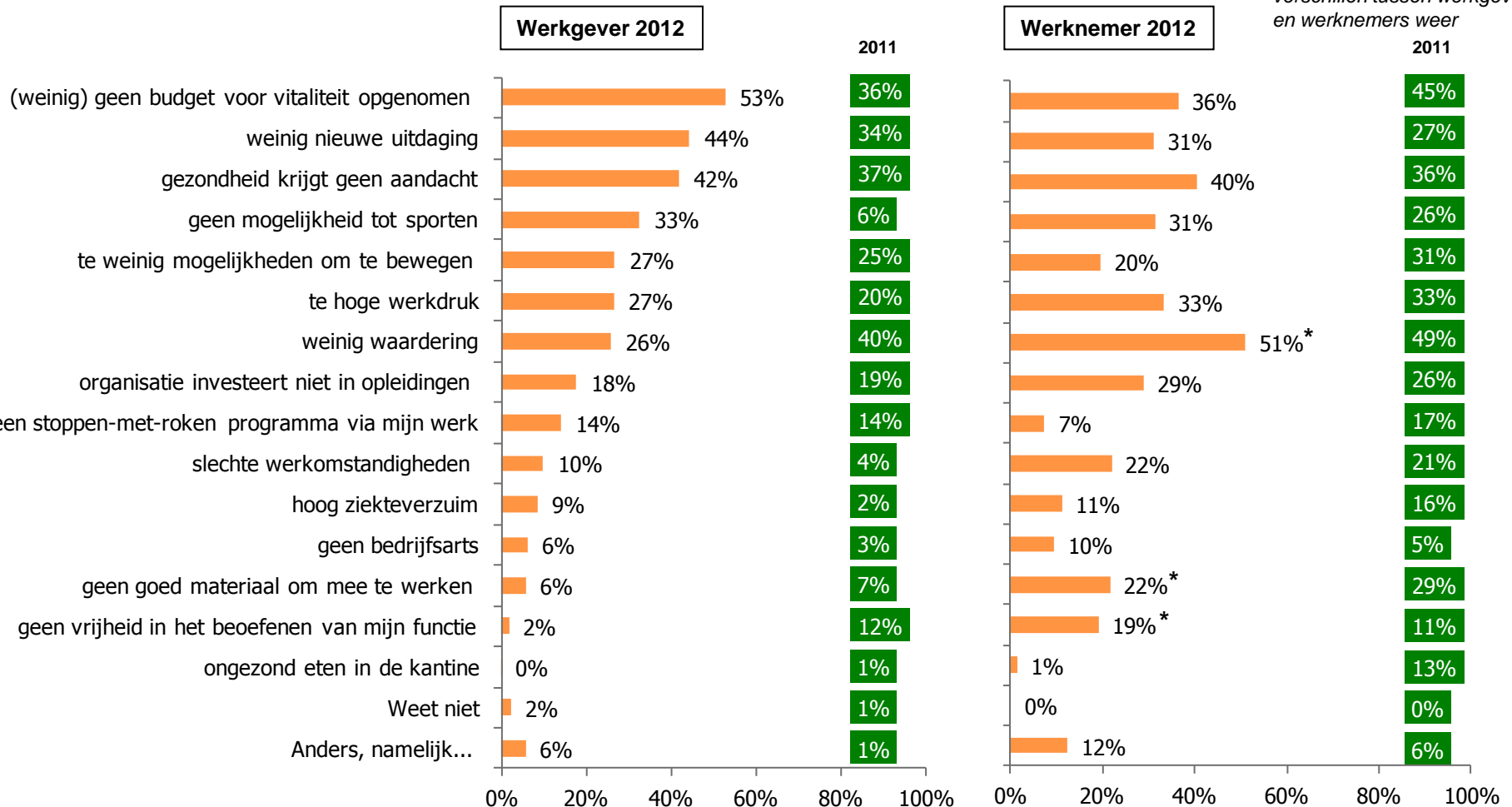
B2b. Kunt u aangeven waarom u (zeer) tevreden bent over de mate waarin uw bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit?

De redenen van ontevredenheid verschillen tussen werkgevers en werknemers. Werknemers zijn over meer zaken ontevreden dan werkgevers.



Toelichting ontevredenheid mate vitaliteit bedrijf

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer



!! Let op: Lage n

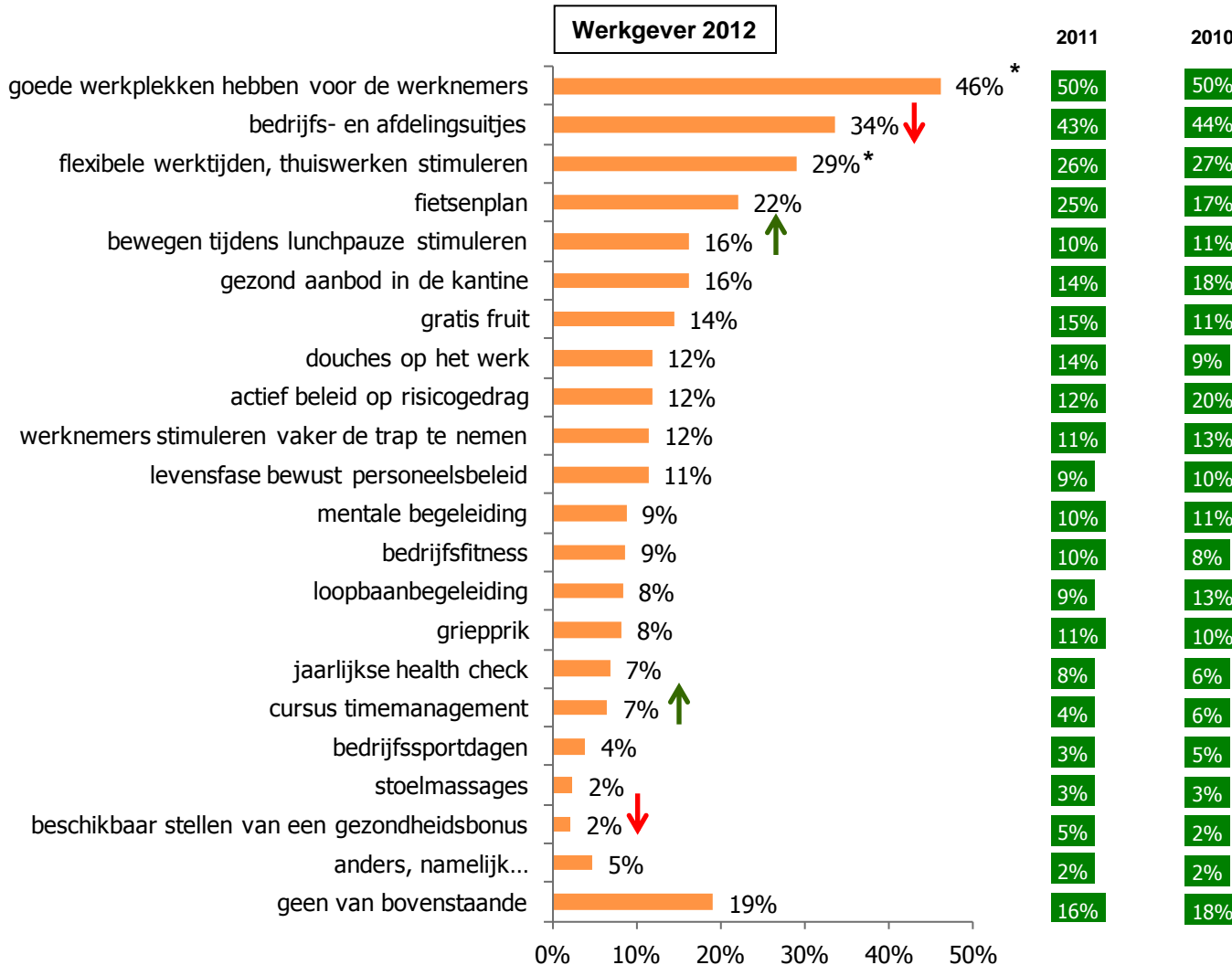
Basis werkgevers 2012: n = 51
 Basis werknemers 2012: n = 65
 Basis werkgevers 2011: n = 51
 Basis werknemers 2011: n = 60

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

Afname zichtbaar bij bedrijfs- en afdelingsuitjes, maar werkgevers stimuleren het bewegen tijdens de werkpauze ten opzichte van 2011 vaker.



Activiteiten vitaliteit die binnen het bedrijf bestaan



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

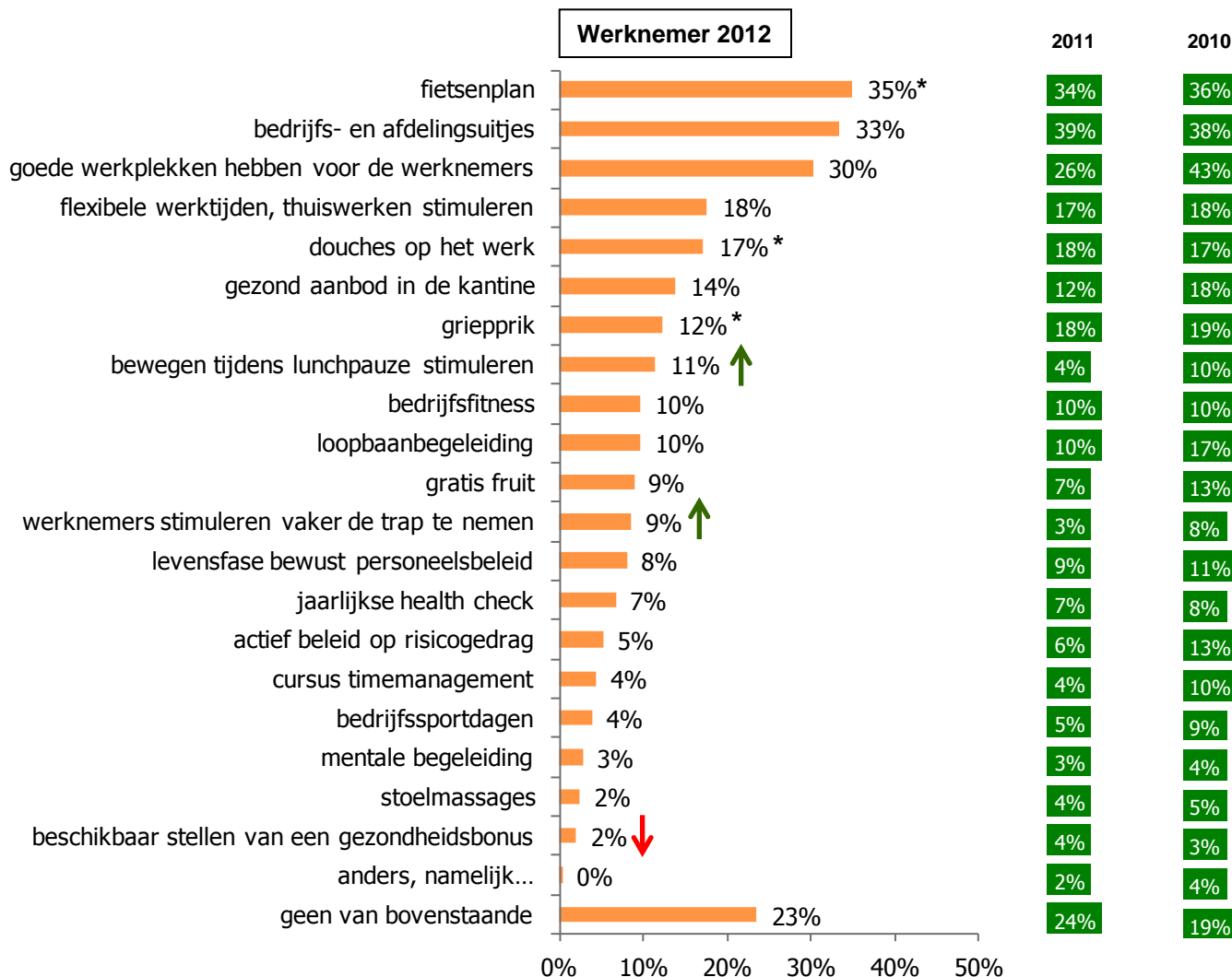
B3a. Welke van onderstaande activiteiten of initiatieven op het gebied van vitaliteit bestaan er momenteel binnen uw bedrijf?

Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werkgevers 2010: n = 607

Gratis activiteiten (bewegen tijdens werkpauze stimuleren of vaker de trap nemen) worden volgens werknemers vaker ingezet.



Activiteiten vitaliteit die binnen het bedrijf bestaan



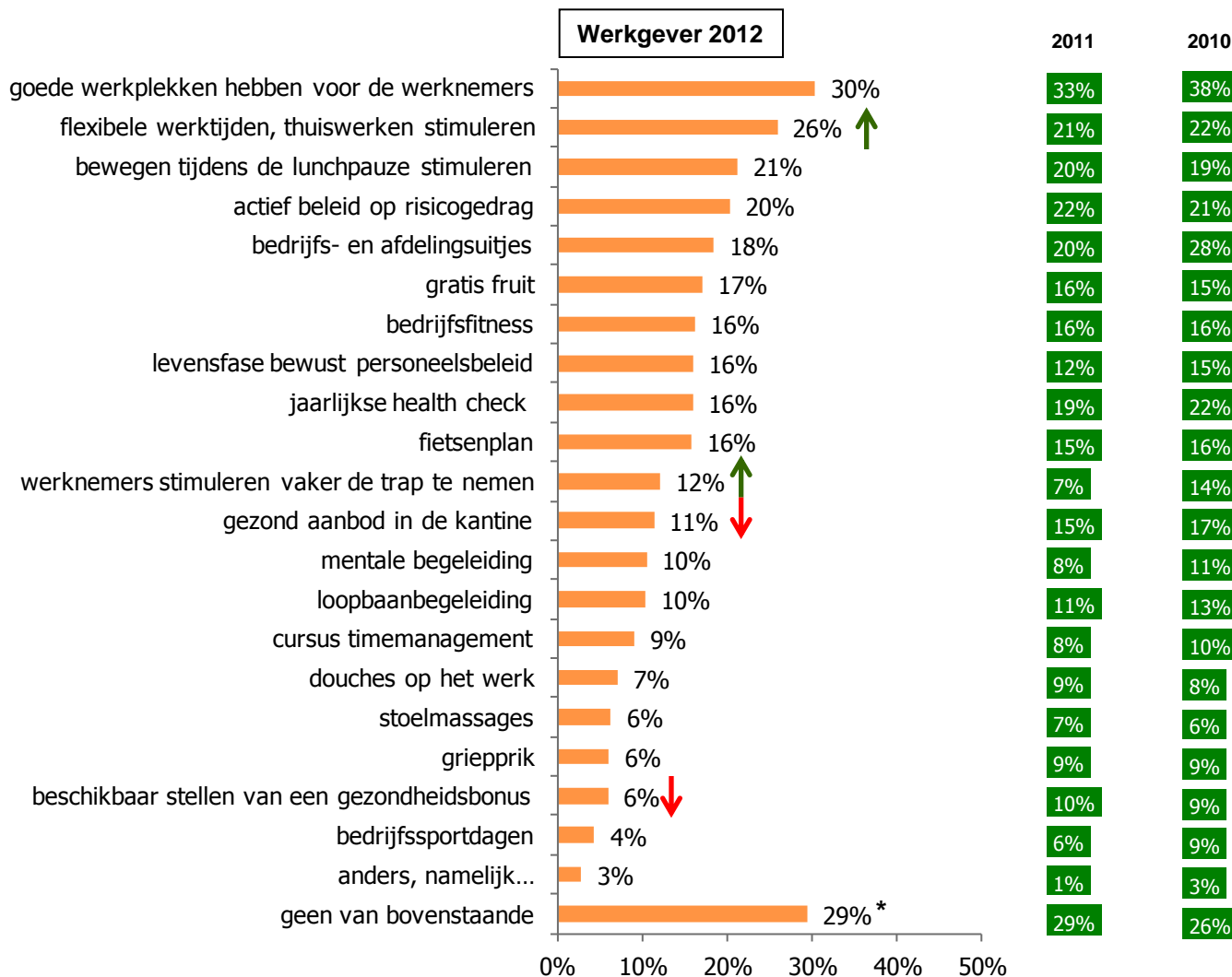
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

B3a. Welke van onderstaande activiteiten of initiatieven op het gebied van vitaliteit bestaan er momenteel binnen uw bedrijf?

Werkgevers zien in vergelijking met 2011 meer in flexibele werktijden en minder in een gezond aanbod in de kantine en de gezondheidsbonus.



Activiteiten die bedrijven moeten ontplooiën op het gebied van vitaliteit



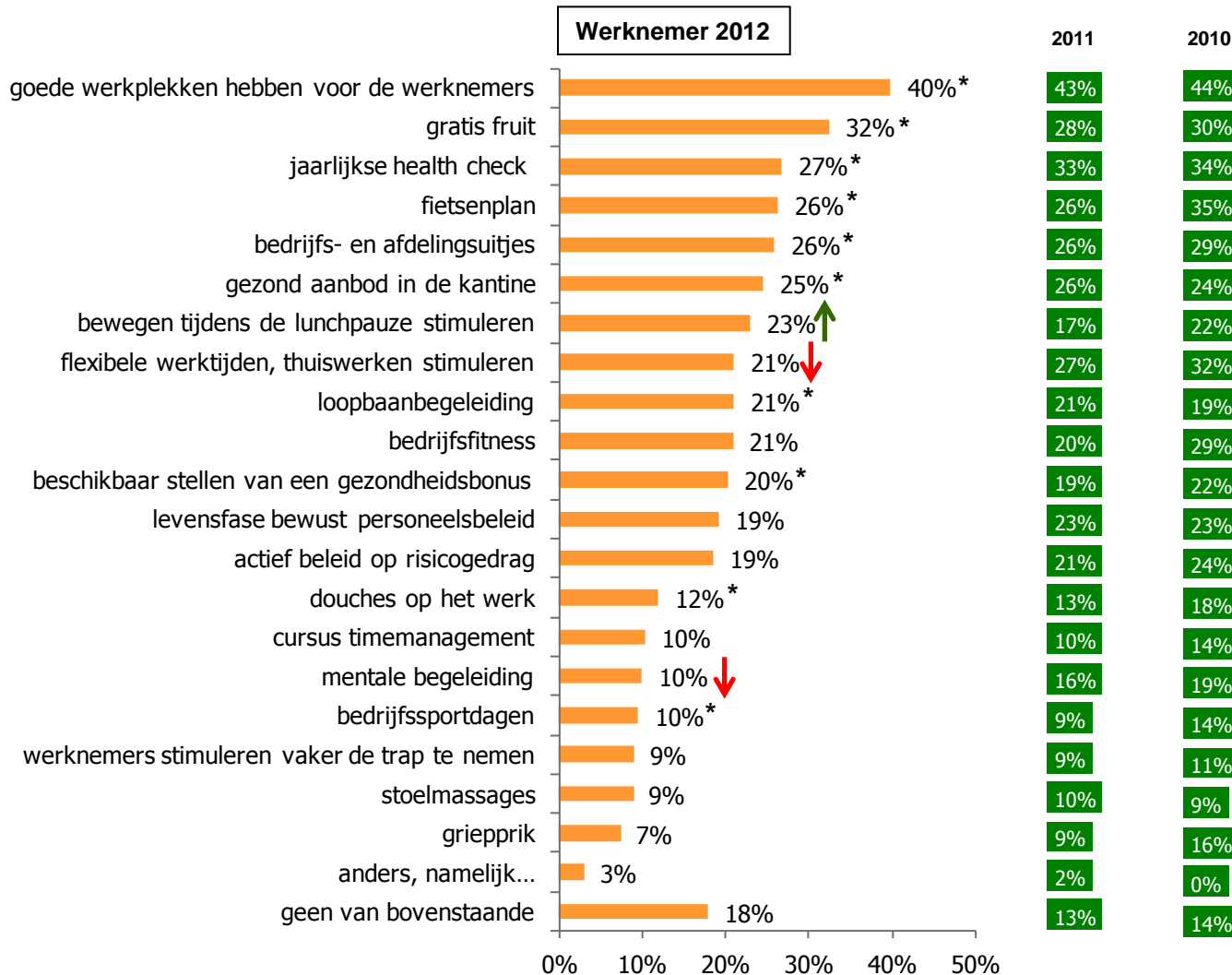
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

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

Ook door werknemers worden goede werkplekken gezien als manier om vitaliteit te stimuleren. Anders dan bij werkgevers staat gratis fruit ook hoog op de lijst!



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?

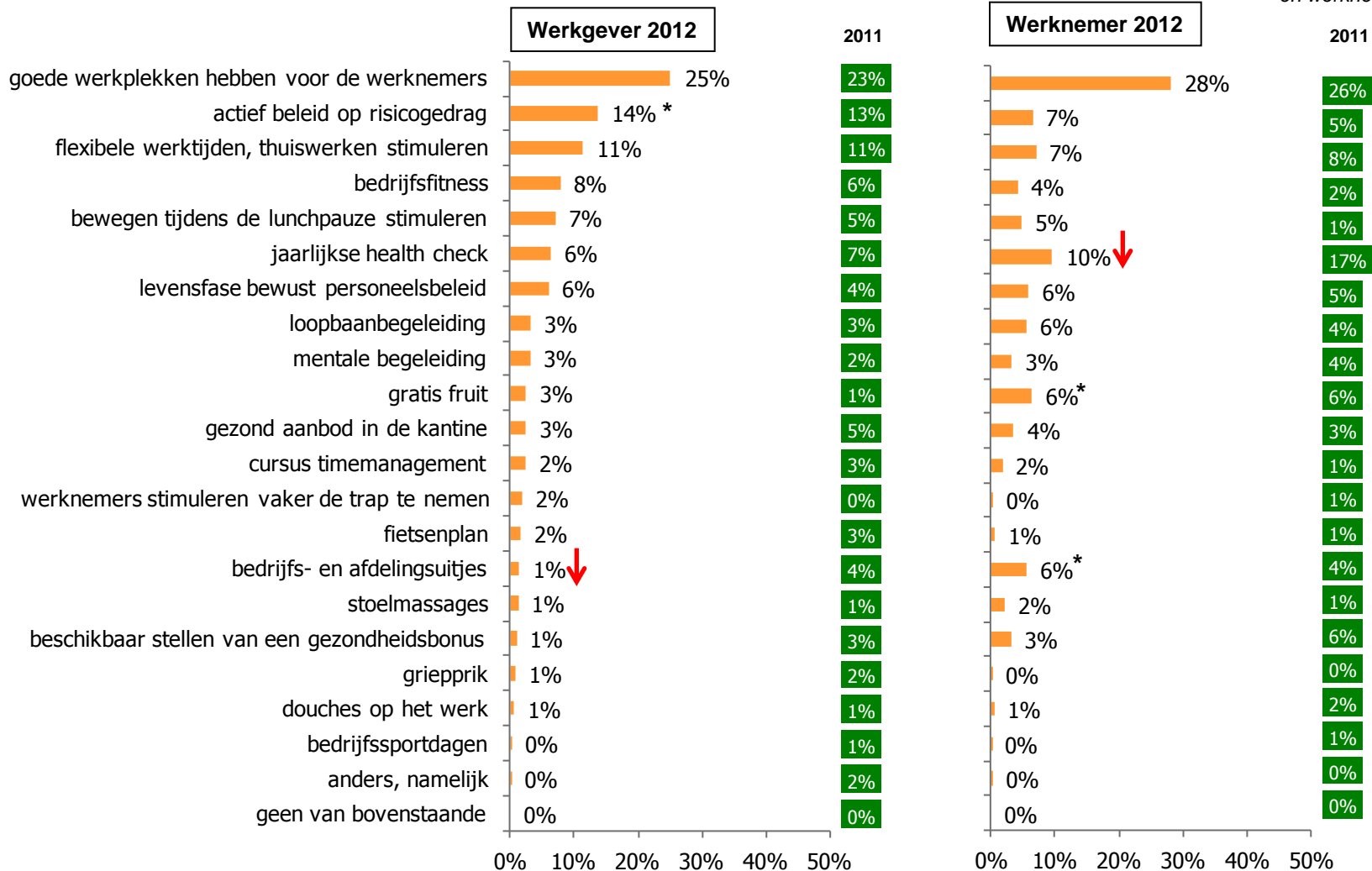
Basis werknemers 2012: n= 300
 Basis werknemers 2011: n= 300
 Basis werknemers 2010: n= 303

Zowel werkgevers als werknemers vinden goede werkplekken de belangrijkste activiteit. Werkgevers vinden daarnaast actief beleid op risicogedrag relatief belangrijk.



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

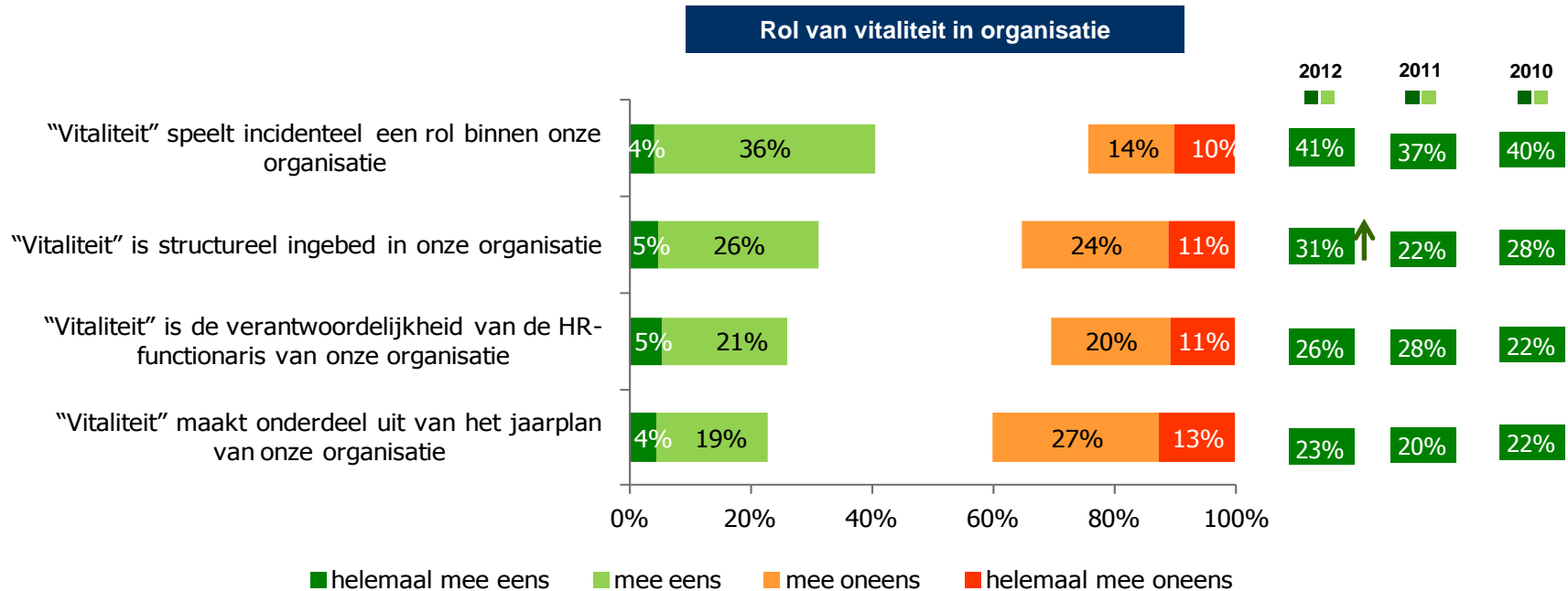
Belangrijkste activiteit die bedrijven moeten ontplooiën op het gebied van vitaliteit



B3c. En welke activiteit vindt u daarvan de belangrijkste?

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

Bijna een derde van de werkgevers vindt dat vitaliteit structureel is ingebed in het bedrijf, een flinke stijging t.o.v. vorig jaar.



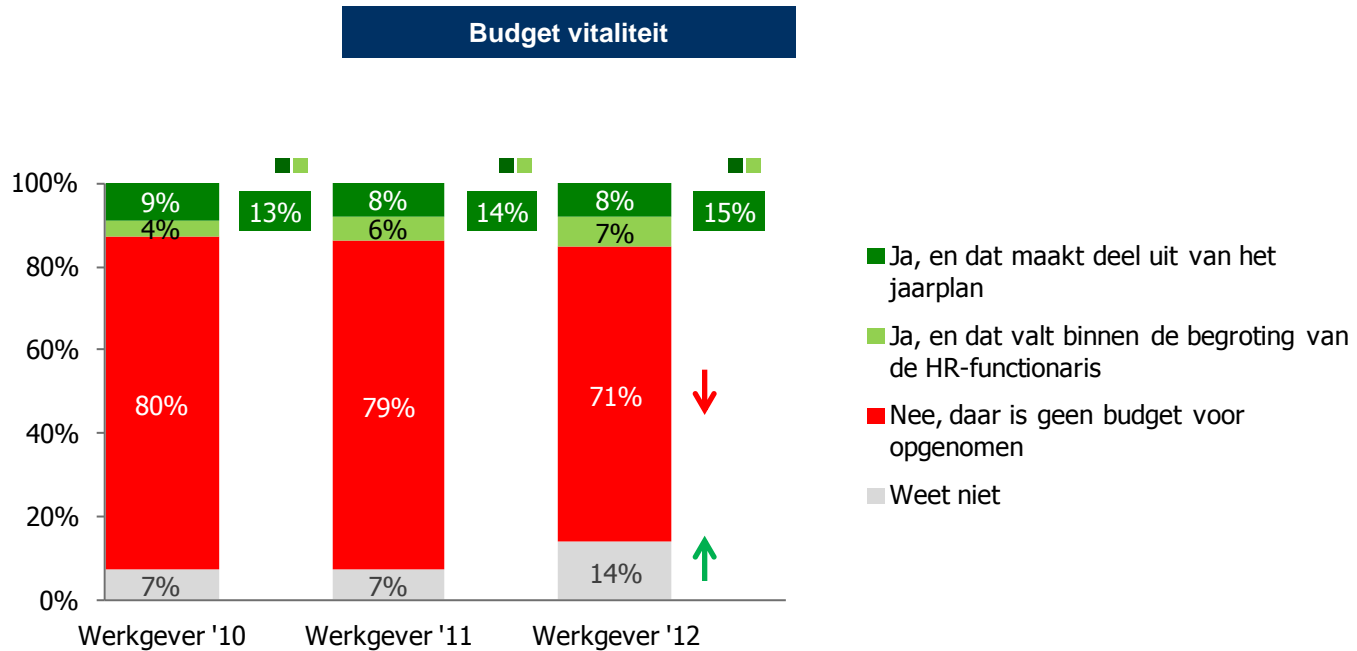
Legenda
Top 2 = ■ ■

Selectie: werkgevers

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

Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werkgevers 2010: n = 607

Aandeel bedrijven dat geen budget voor vitaliteit heeft opgenomen daalt gestaag, maar dit komt vooral omdat steeds meer werkgevers het niet weten.



Legenda
Top 2 = ■■

Selectie: werkgevers

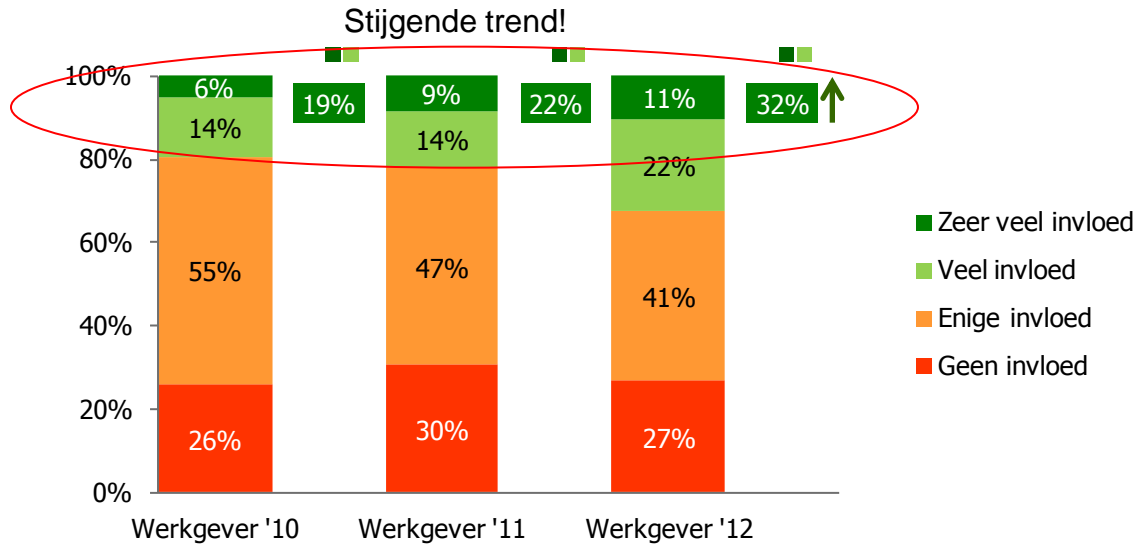
Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werkgevers 2010: n = 607

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

Voor 32% van de bedrijven heeft de economische crisis invloed op het beleid / budget voor vitaliteit: een stijgende trend.



Invloed economische crisis op beleid/budget organisatie voor vitaliteit



Selectie: werkgever heeft budget voor vitaliteit opgenomen

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

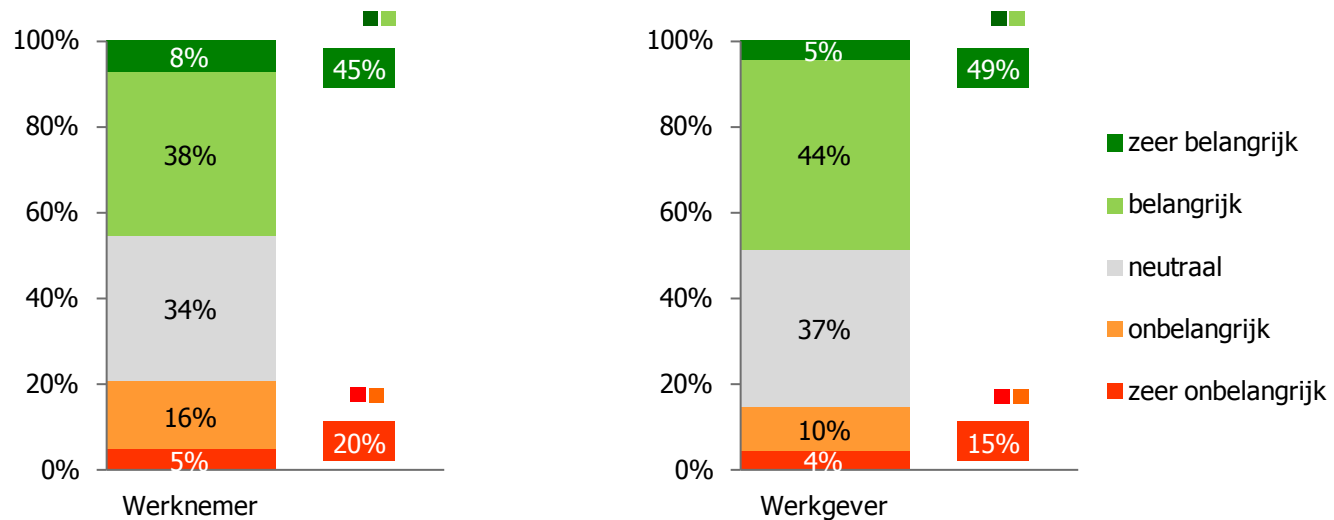
© Intomart GfK 2012 | CZ Vitaliteitspeiling 2012 | February 2012

Basis werkgevers 2012: n = 119
 Basis werkgevers 2011: n = 132
 Basis werkgevers 2010: n = 122

Werkgevers en werknemers vinden het in dezelfde mate belangrijk dat ze actief zijn op het gebied van vitaliteit.



Belang activiteiten op gebied van vitaliteit



- zeer belangrijk
- belangrijk
- neutraal
- onbelangrijk
- zeer onbelangrijk

Legenda

- Top 2 = ■■
- Bottom 2 = ■■

Basis B5 werknemers 2012: n = 300
 Basis B6 werkgevers 2012: n = 601

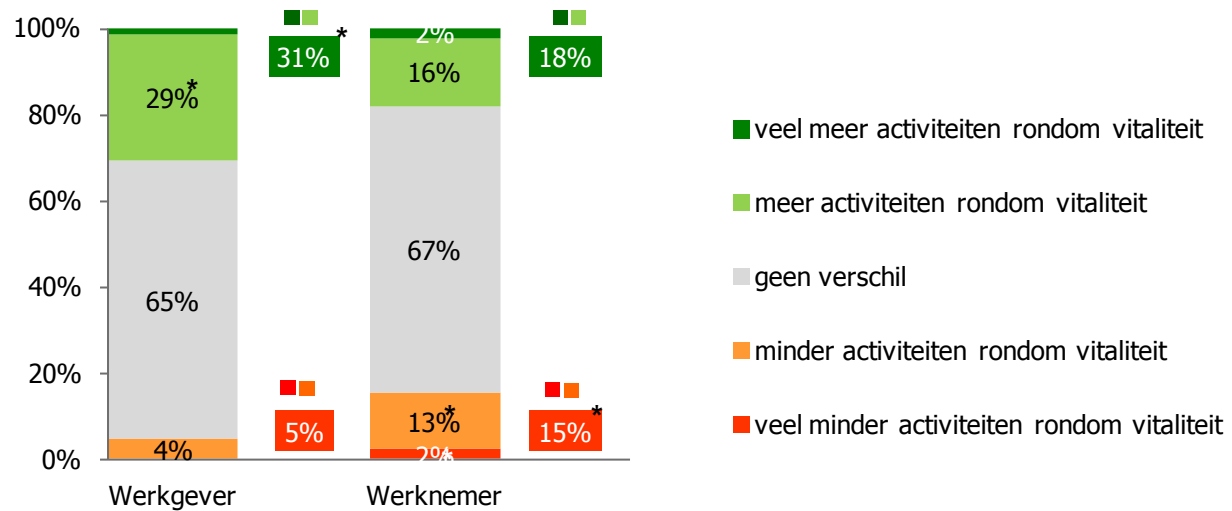
B5. In hoeverre denkt u dat uw werkgever het belangrijk vindt dat u actief bent op het gebied van vitaliteit?

B6. In hoeverre denkt u dat uw werknemers de activiteiten van uw bedrijf op het gebied van vitaliteit belangrijk vinden?

Bijna een derde van de werkgevers vindt dat ze in de afgelopen 3 jaar meer aan vitaliteit zijn gaan doen, maar werknemers valt dat minder op. Grote meerderheid van werkgevers en werknemers ziet geen verschil.



Ontplooiing activiteiten op gebied van vitaliteit in afgelopen jaren



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Legenda

Top 2 = ■
Bottom 2 = ■

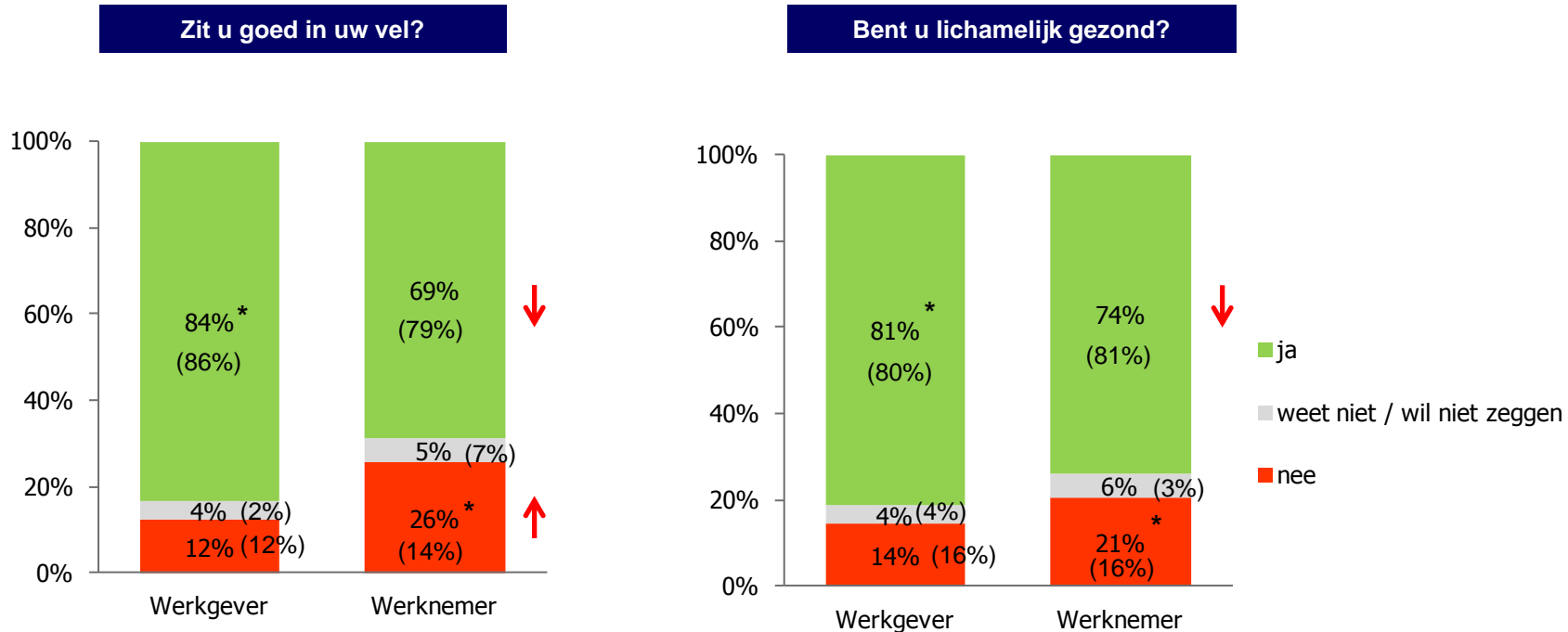
Basis werknemers 2012: n = 300
Basis werkgevers 2012: n = 601

B7. Vindt u dat uw organisatie in de afgelopen 3 jaar meer of juist minder activiteiten op het gebied van vitaliteit ontplooid heeft?

Relatief veel werknemers vinden dat ze niet goed in hun vel zitten; in vergelijking met 2011 is er bijna sprake van een verdubbeling (!)



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer



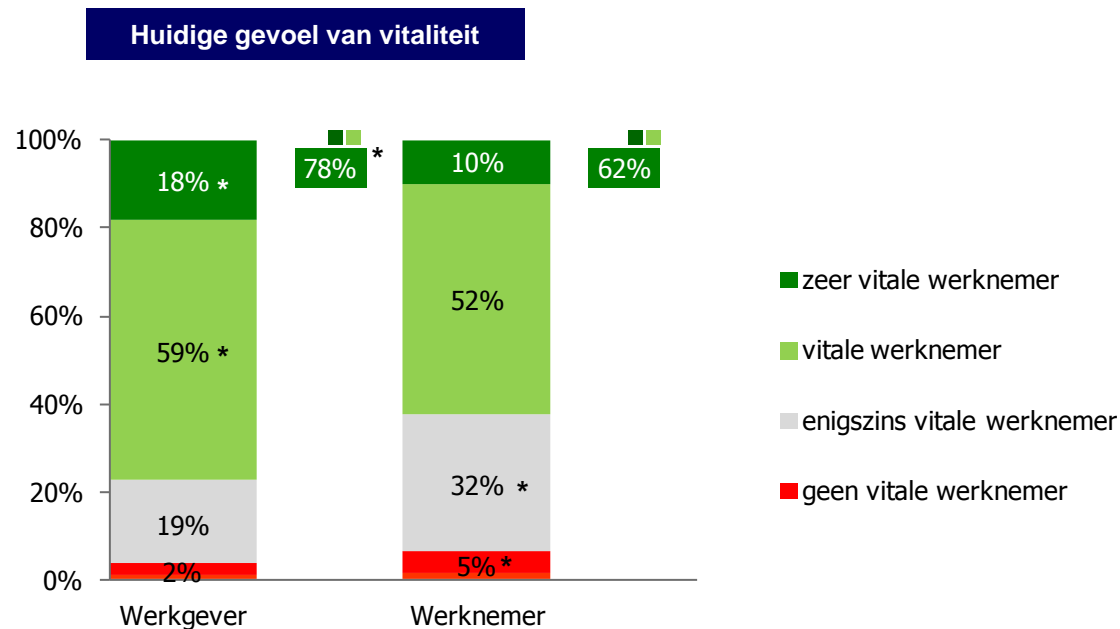
Resultaten 2011: een jaar geleden zaten werknemers stukken beter in hun vel!
 Het aandeel werkgevers dat in 2011 niet goed in zijn vel zat, bedroeg 12%, het aandeel werknemers 14%. Vooral bij werknemers is de stijging dus behoorlijk groot.

(%) = het percentage op dezelfde vraag van 2011

Slechts een klein percentage voelt zich geen vitale werknemer.



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer



Legenda

Top 2 = ■■
Bottom 2 = ■■

Basis werknemers 2012: n = 300
Basis werkgevers 2012: n = 601

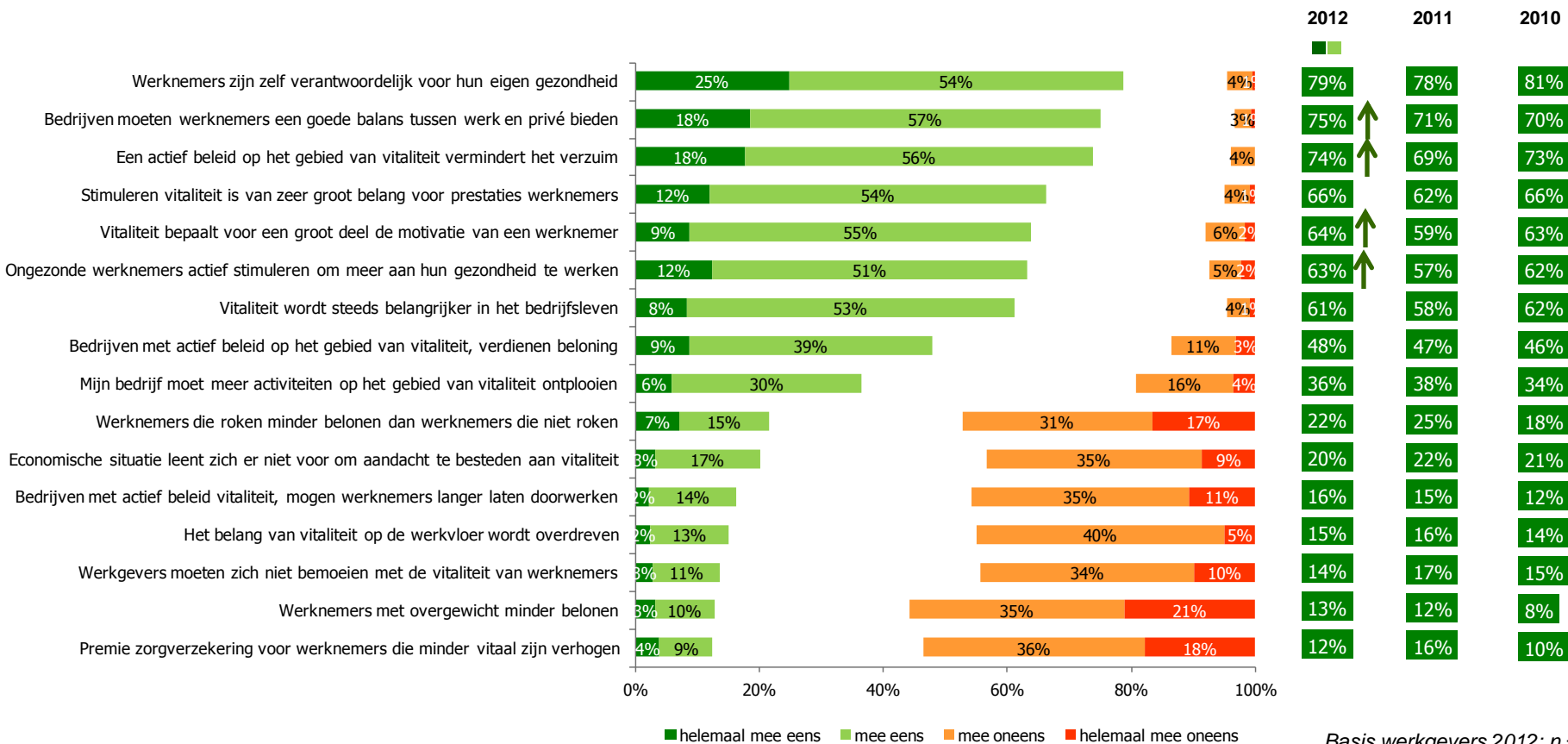
B10. In welke mate zou u zichzelf omschrijven als een vitale werknemer?

Mening over vitaliteit

Goede balans tussen werk en privé wordt steeds belangrijker...



Houding ten opzichte van vitaliteit (zowel werkgevers als werknemers)



Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n = 300
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n = 303

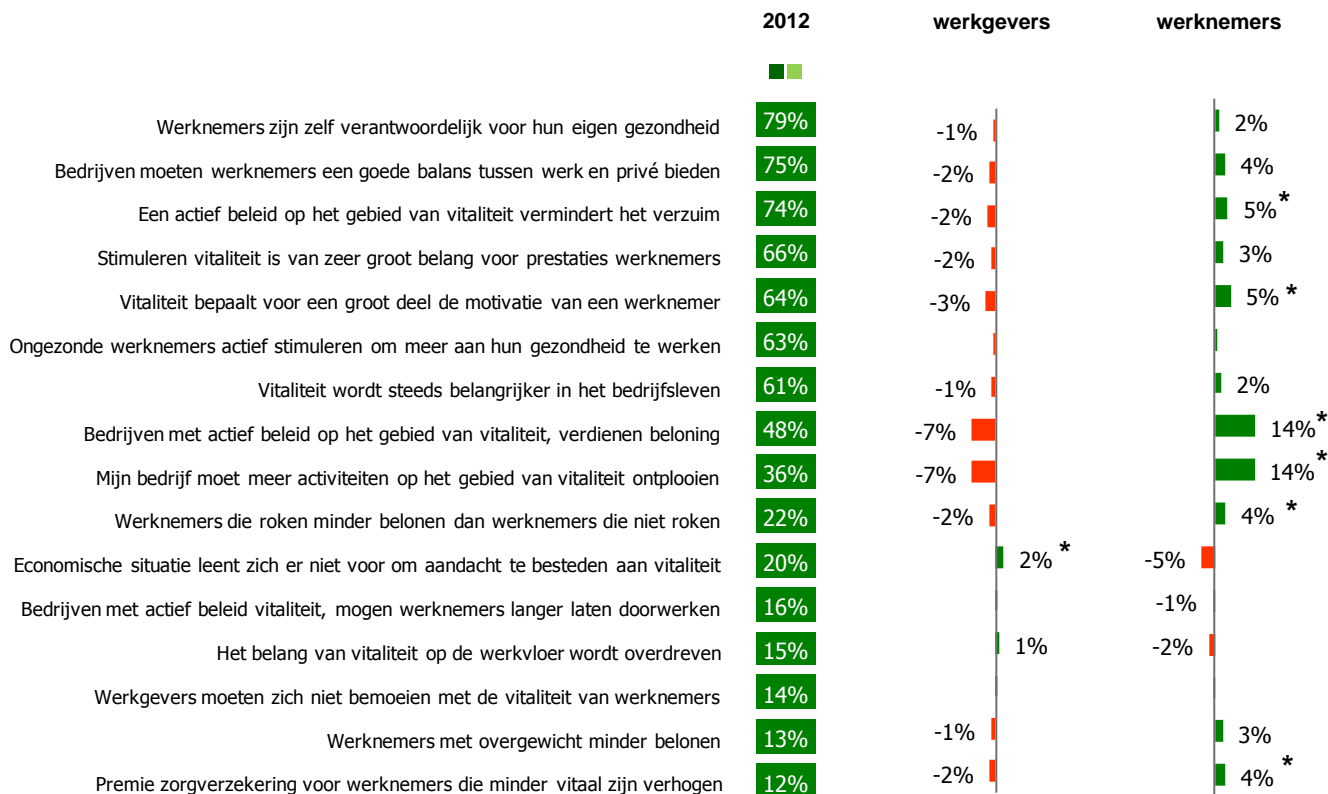
C1. Hieronder volgt een aantal stellingen over vitaliteit?

Legenda
 Top 2 = ■ ■

...maar houding over balans verschilt tussen werkgever en werknemer.



Houding ten opzichte van vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Legenda

Top 2 = ■■

C1. Hieronder volgt een aantal stellingen over vitaliteit:

Basis werkgevers 2012: n = 601
Basis werknemers 2012: n = 300

Werkgevers zien voor zichzelf een steeds belangrijkere rol weggelegd als het gaat om de vitaliteit van werknemers.

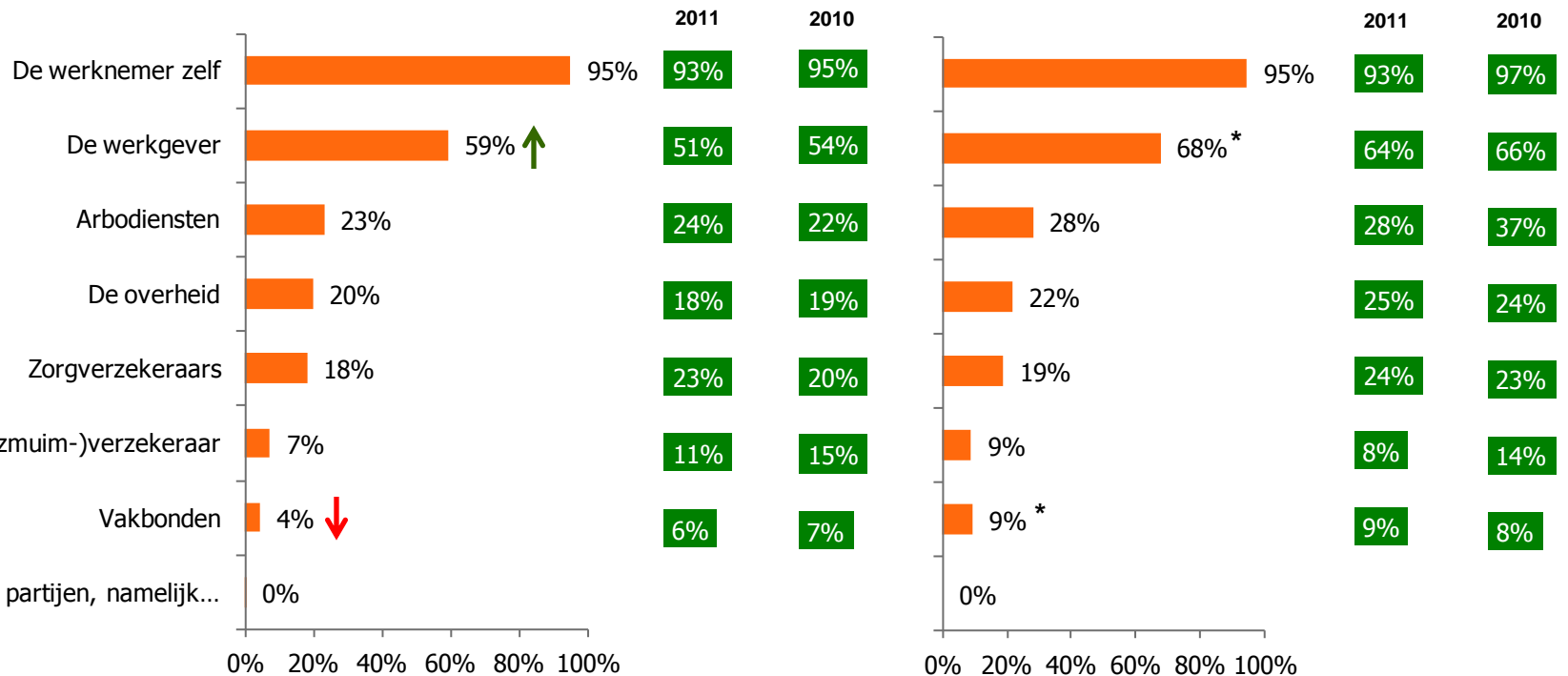


* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Verantwoordelijk voor vitaliteit werknemer

Werkgever 2012

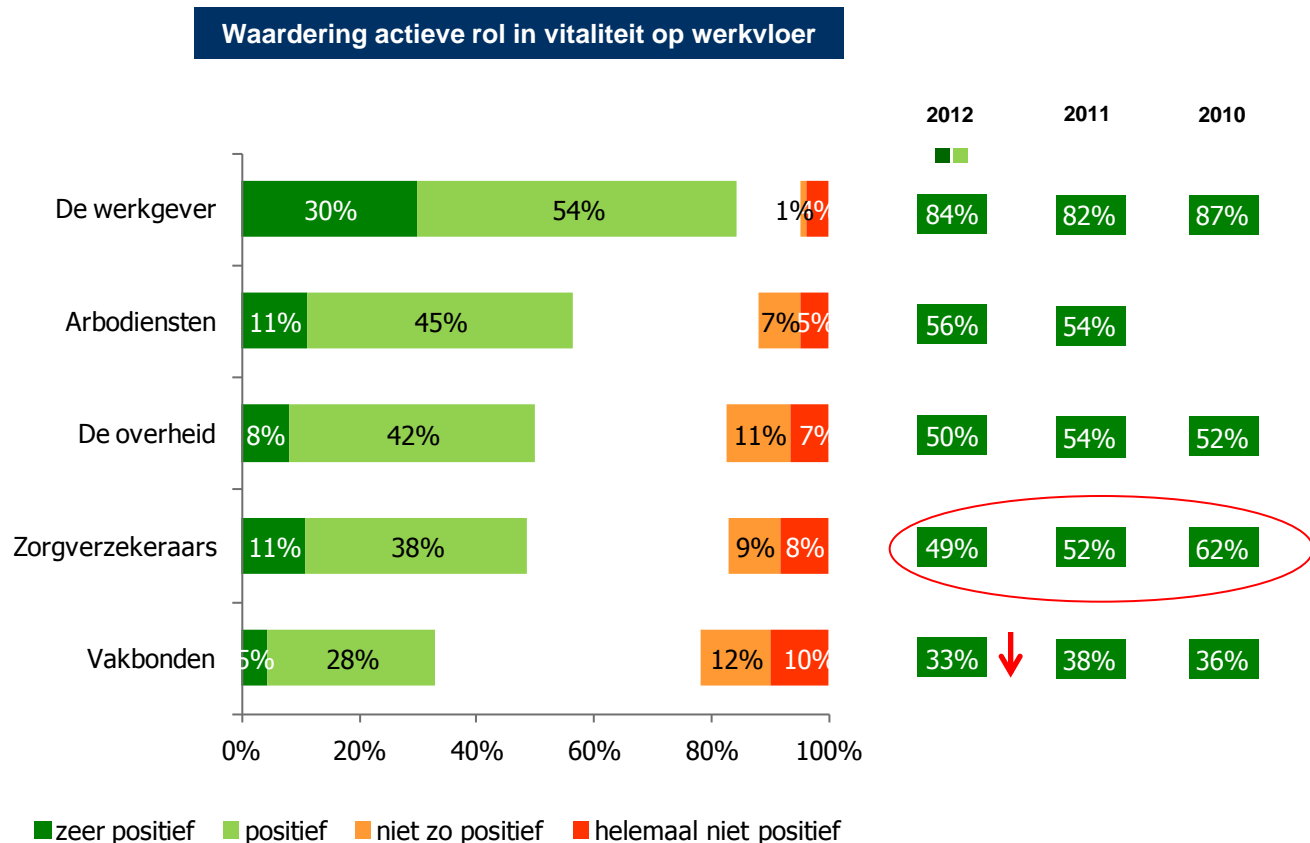
Werknemer 2012



Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n= 300
 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 werknemers?

De waardering van de actieve rol van externe partijen (zorgverzekeraars, vakbonden) daalt.



Legenda

Top 2 = ■
 Selectie: werknemers

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

© Intomart GfK 2012 | CZ Vitaliteitspeiling 2012 | February 2012

Basis werknemers 2012: n = 300
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werknemers 2010: n = 303

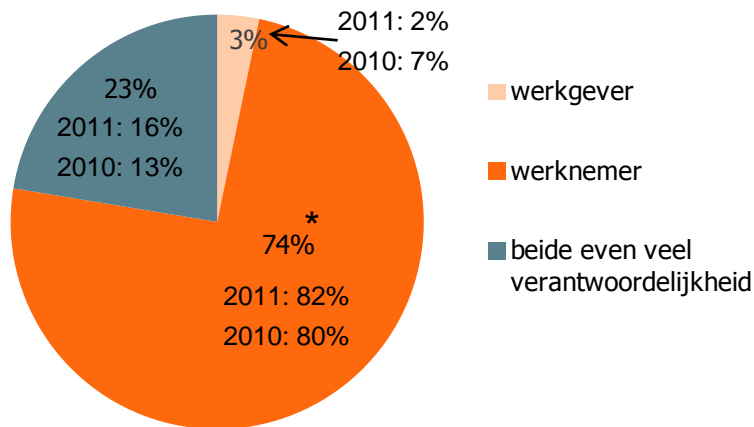
Steeds vaker vinden werkgevers en werknemers dat de verantwoordelijkheid met betrekking tot vitaliteit een gedeelde verantwoordelijkheid is.



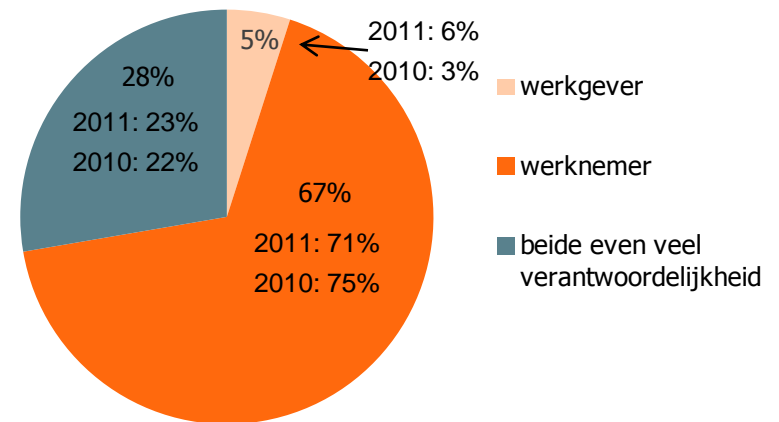
Verantwoordelijkheid vitaliteit van werknemers

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Werkgever



Werknemer

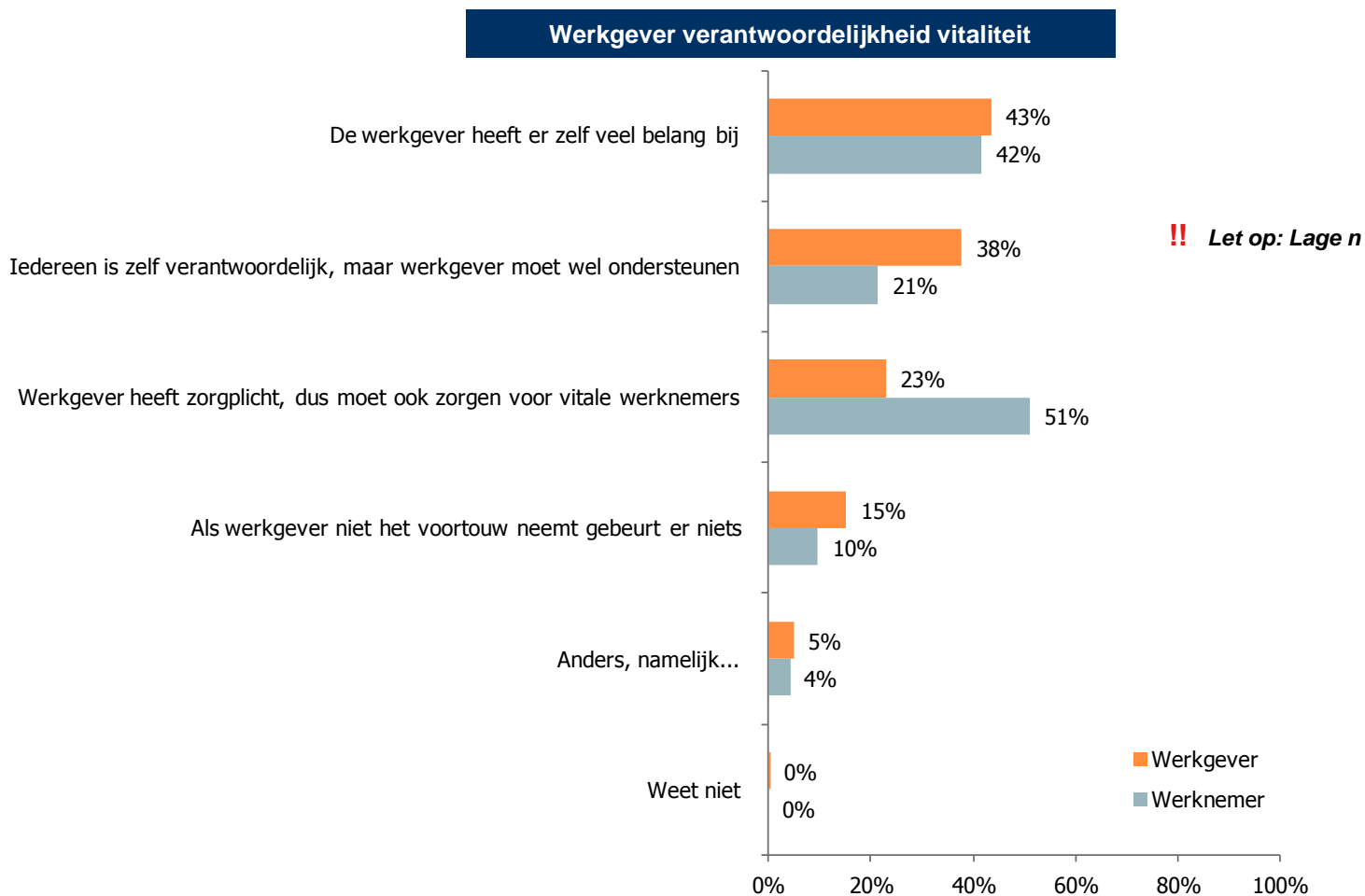


C3a. Wie is volgens u meer verantwoordelijk voor de vitaliteit van werknemers: de werkgever of de werknemer?

© Intomart GfK 2012 | CZ Vitaliteitspeiling 2012 | February 2012

Basis werkgevers 2012: n = 601
Basis werknemers 2012: n = 300

De motivatie van werkgevers voor het stimuleren van de vitaliteit van werknemers komt vooral voort uit eigen belang...

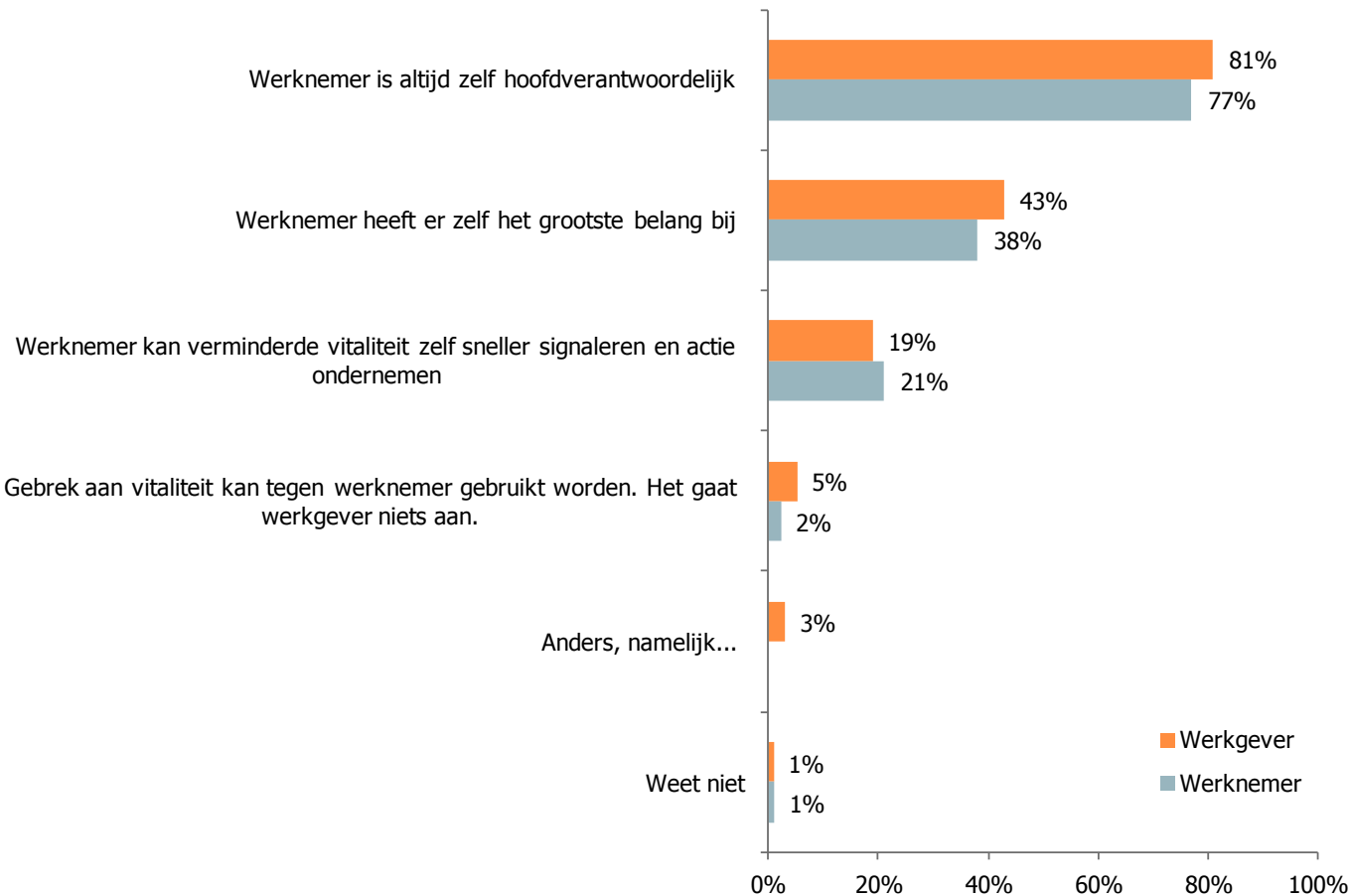


C3b. Kunt u uw antwoord toelichten?

Basis werkgevers 2012: n = 23
Basis werknemers 2012: n = 12

...maar volgens een meerderheid zijn werknemers nog altijd zelf hoofdverantwoordelijk voor hun eigen vitaliteit.

Werknemer verantwoordelijkheid vitaliteit

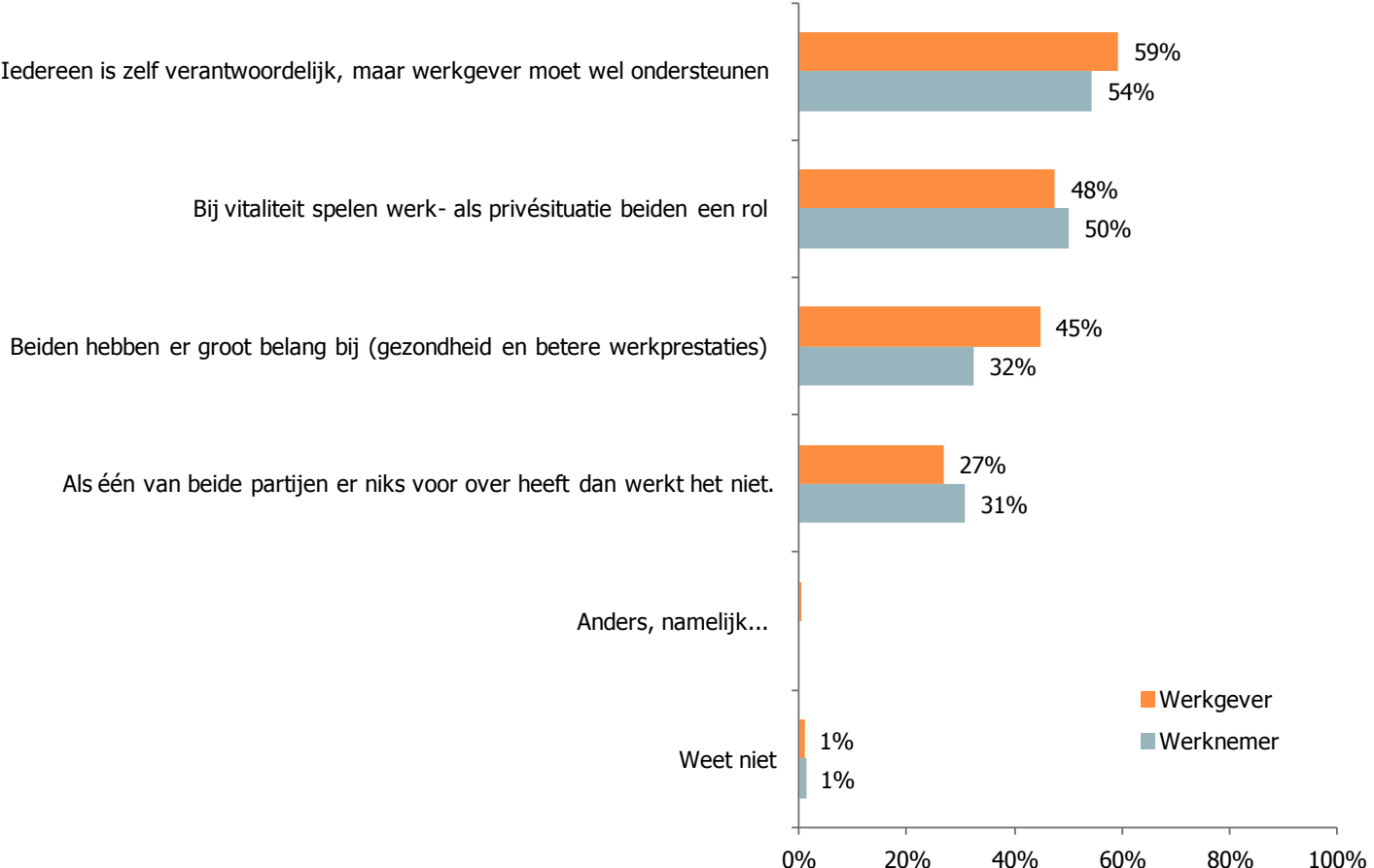


C3b. Kunt u uw antwoord toelichten?

De meeste mensen die vinden dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is, vinden aan de ene kant dat iedereen zelf verantwoordelijk is, maar dat de werkgever wel moet ondersteunen.



Zowel werkgever als werknemer verantwoordelijkheid vitaliteit



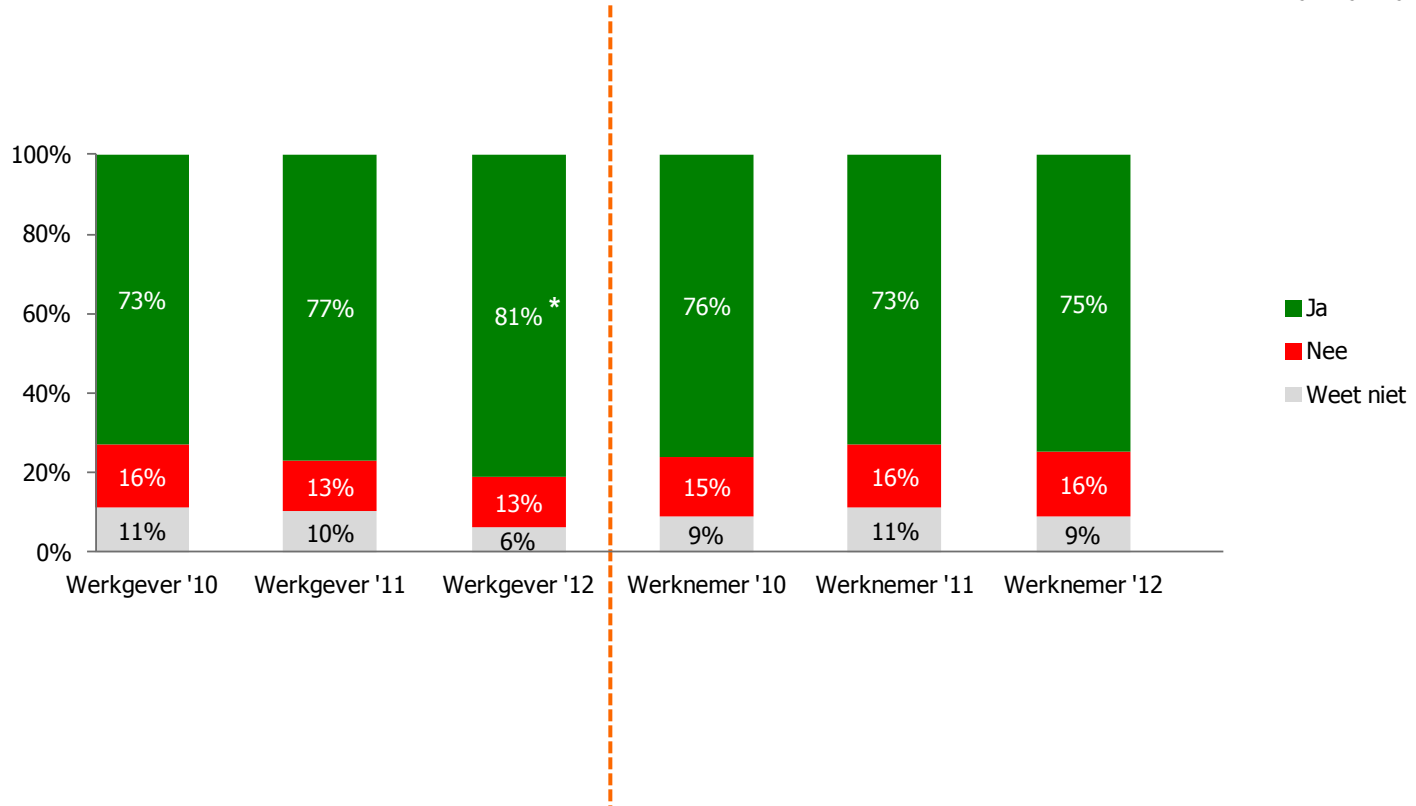
C3b. Kunt u uw antwoord toelichten?

Basis werkgevers 2012: n = 131
Basis werknemers 2012: n = 93

Steeds meer werkgevers vinden dat de werkgever de werknemer kan attenderen op zijn meer of mindere gebrek aan vitaliteit.



Attenderen werknemers op gebrek vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

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

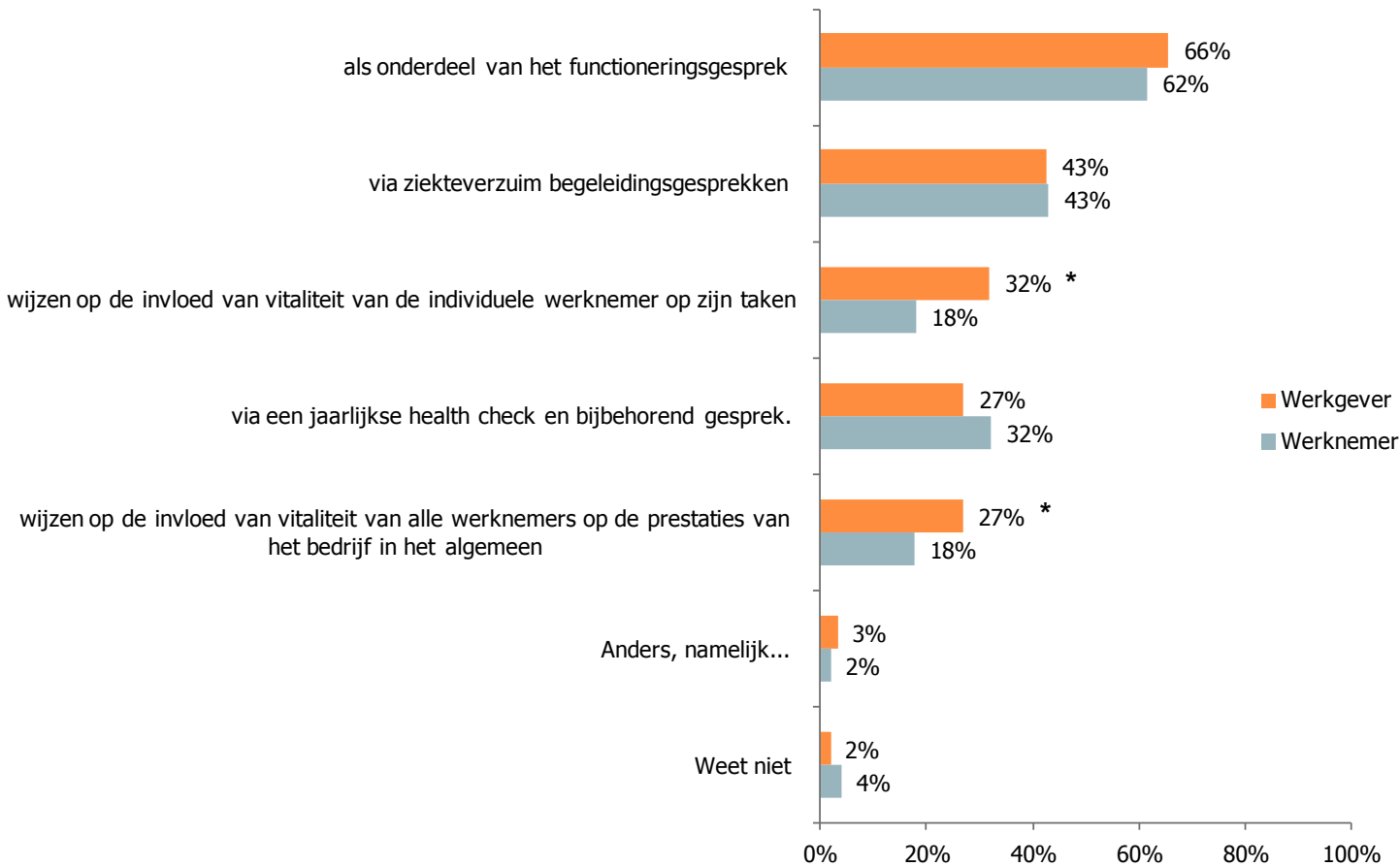
Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n= 300
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n= 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n= 303

De beste manier waarop de werkgever dat kan doen is bij het functioneringsgesprek.



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Attenderen werknemers op gebrek vitaliteit

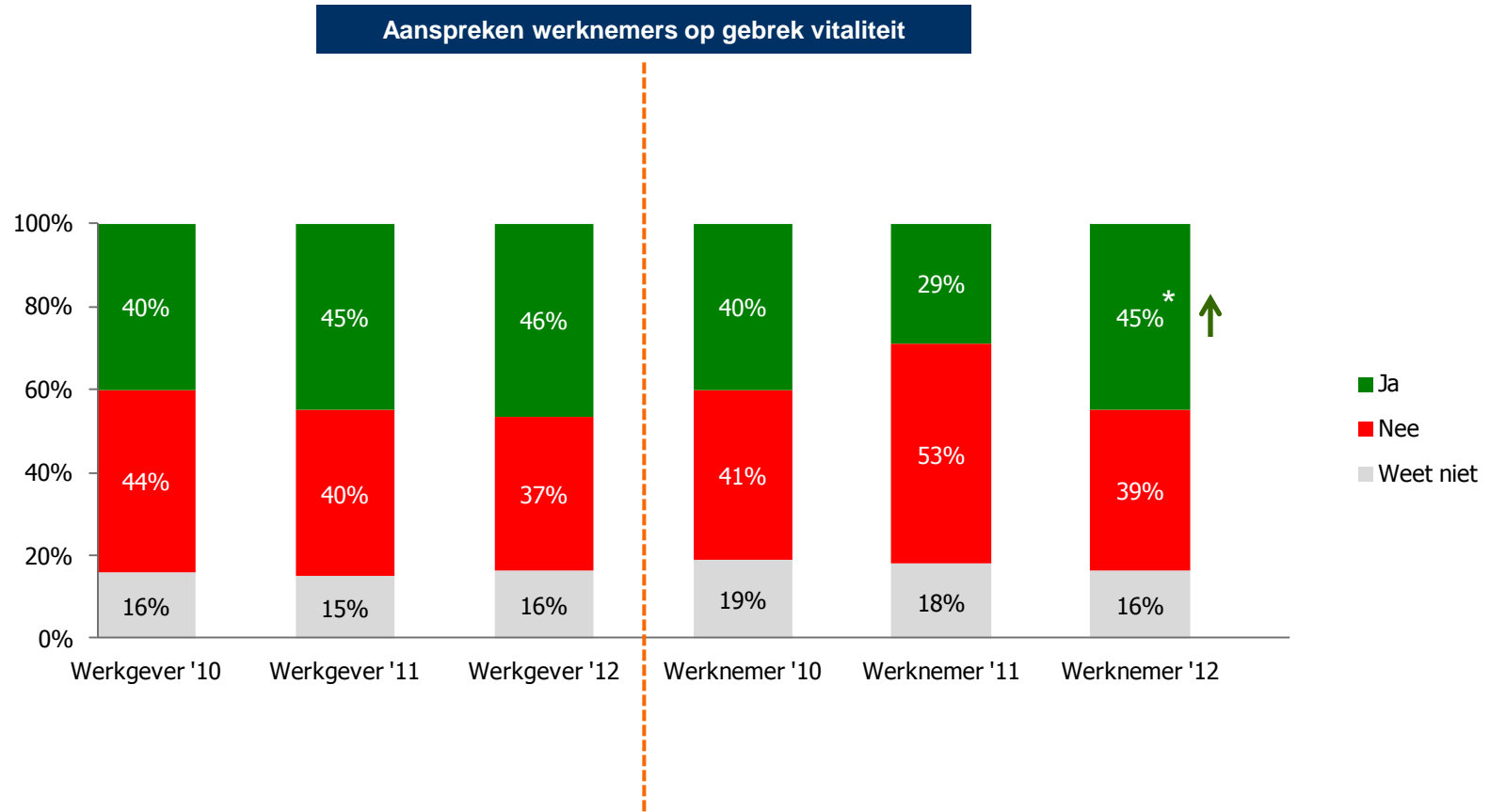


Selectie: werkgever kan attenderen op vitaliteit

C4b. Hoe kan een werkgever de werknemer hierop volgens u attenderen?

Basis werkgevers 2012: n = 496
Basis werknemers 2012: n = 226

Werkgevers en werknemers zitten weer op een lijn als het gaat om de vraag of werkgevers hun werknemers moeten aanspreken op hun gebrek aan vitaliteit.



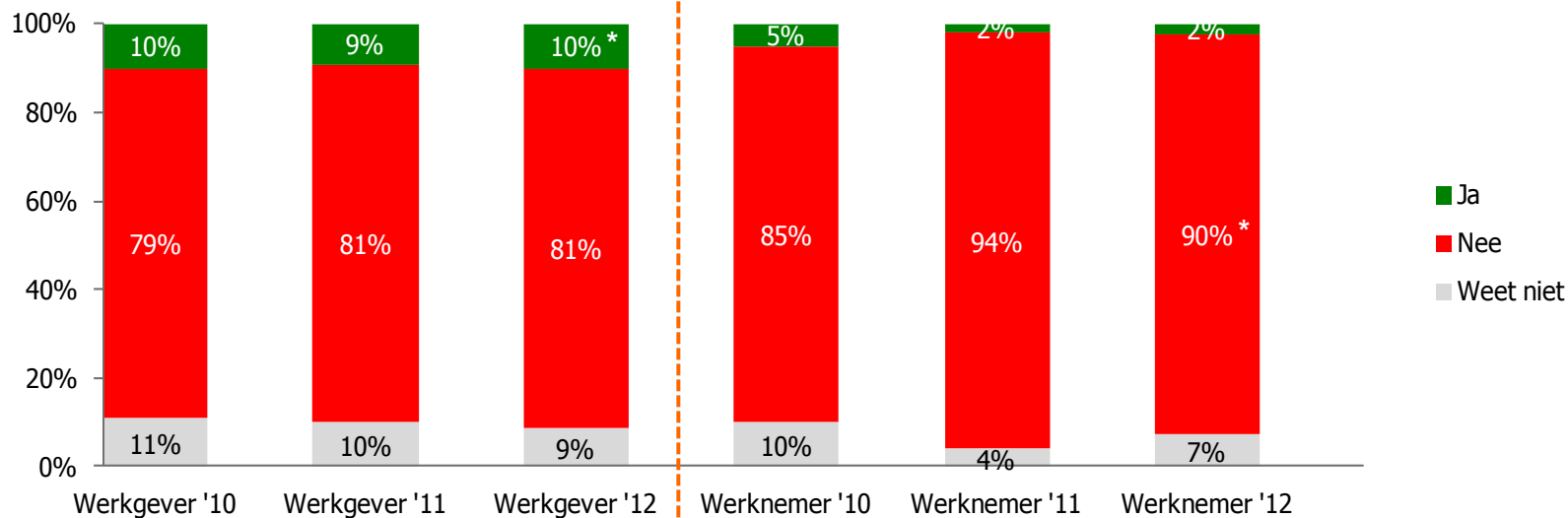
C5a. Vindt u dat de werkgever de werknemer moet aanspreken op zijn gebrek aan vitaliteit?

Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n = 300
 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 gebrek aan vitaliteit is zowel volgens werkgevers als werknemers “not done”.



Ontslaan werknemers op gebrek vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

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

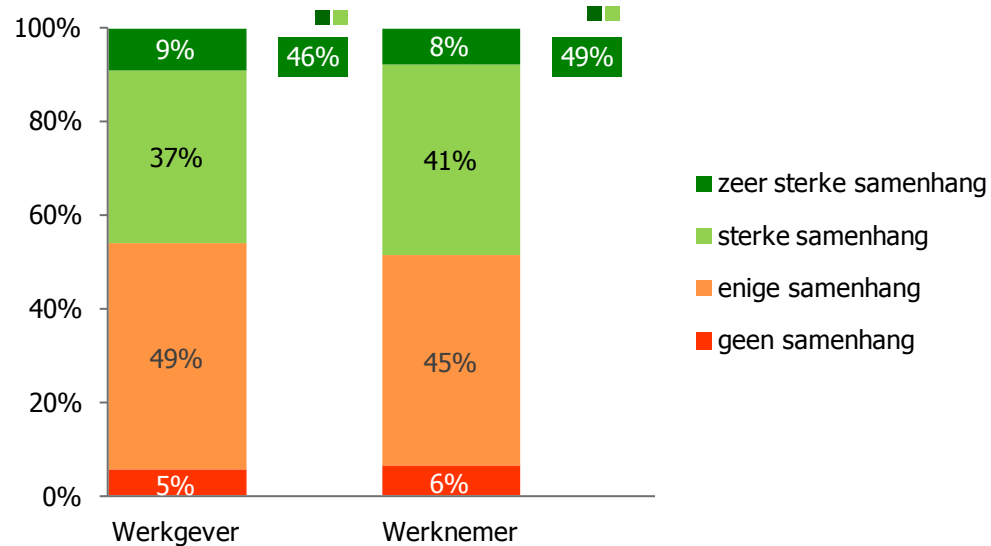
Basis werkgevers 2012: n = 601
 Basis werknemers 2012: n = 300
 Basis werkgevers 2011: n = 600
 Basis werknemers 2011: n = 300
 Basis werkgevers 2010: n = 607
 Basis werknemers 2010: n = 303

Ziekteverzuim en positieve werkhouding

Vitaliteit en ziekteverzuim hangen volgens de helft van zowel werkgevers als werknemers sterk samen.



Samenhang vitaliteit en ziekteverzuim



- zeer sterke samenhang
- sterke samenhang
- enige samenhang
- geen samenhang

Legenda

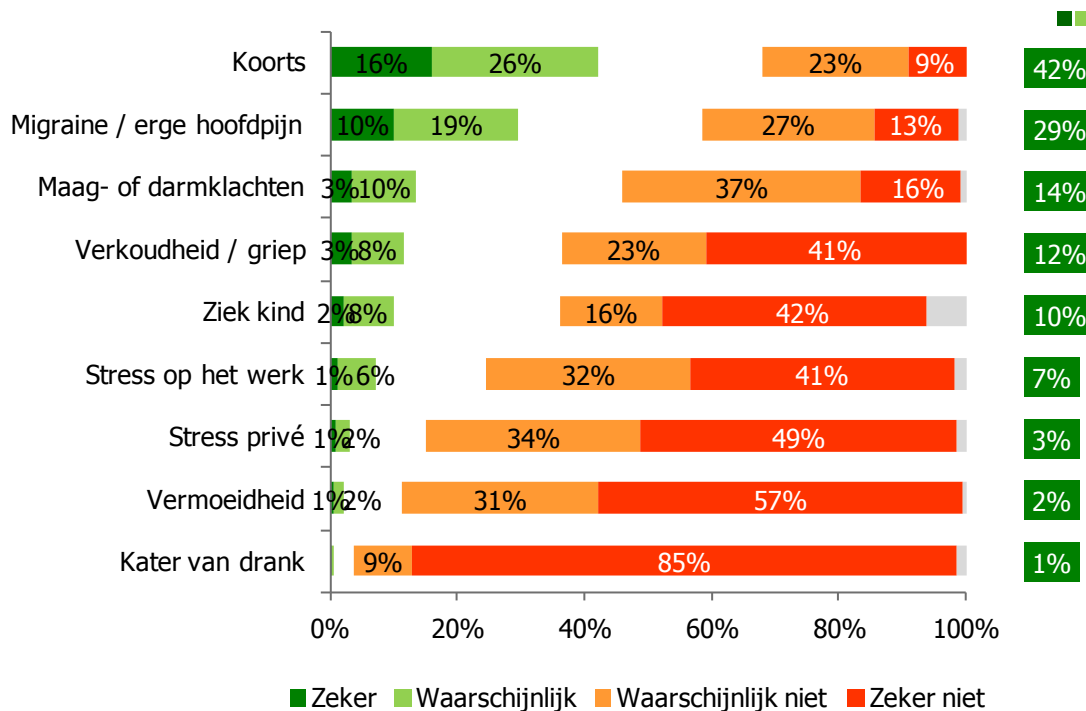
Top 2 = ■■

D1. In hoeverre vindt u dat vitaliteit van werknemers samenhangt met hun ziekteverzuim?

Koorts en erge hoofdpijn zijn de belangrijkste redenen voor ziekmelden. Werkstress is vaker een reden om je ziek te melden dan stress in de privésfeer.



Redenen om uw ziek te melden



Aanvullende analyse naar leeftijd

Stress op het werk lijkt gebonden te zijn aan leeftijd: hoe jonger men is, des te vaker men regelmatig last heeft van stress op het werk. Maar daarnaast hebben jonge werknemers (< 30 jaar) ook vaker last van stress in de privésfeer.

Legenda

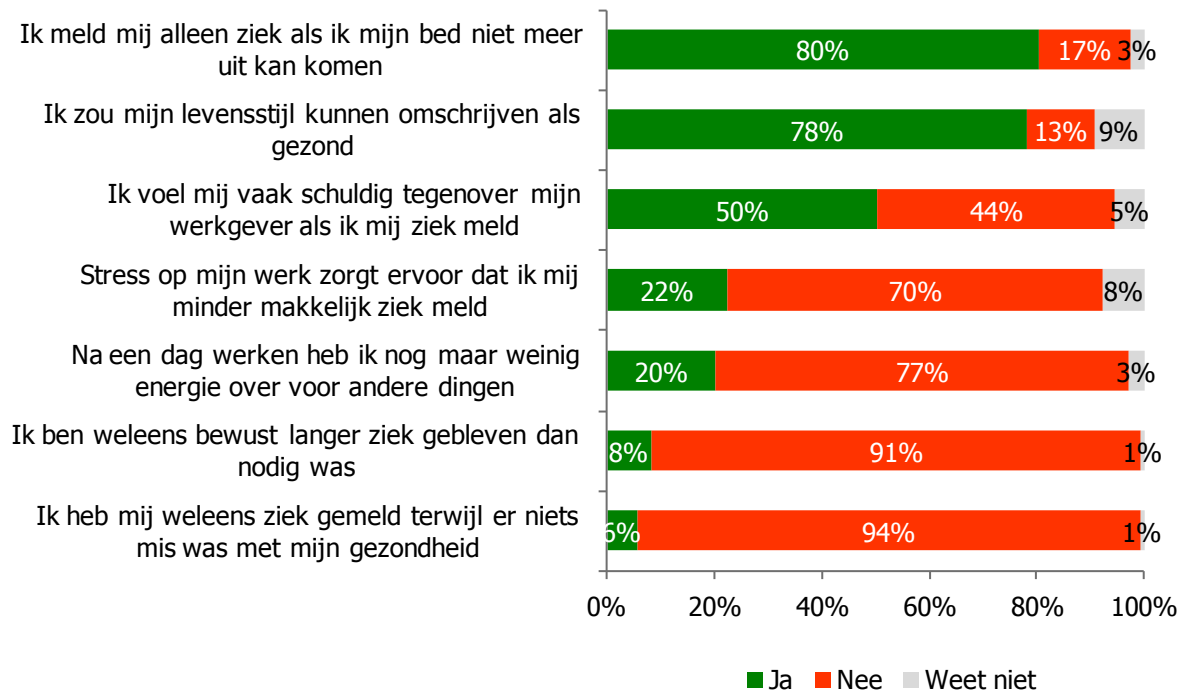
Top 2 = ■■

D5. Kunt u aangeven in welke mate onderstaande zaken voor u een reden zou zijn om u ziek te melden bij uw werkgever?

Ruim de helft van de werknemers voelt zich bij ziekmelden schuldig tegenover de werkgever.



Zaken die op u van toepassing zijn



Aanvullende analyse naar leeftijd

Stress is voor jongeren niet vaker reden voor ziekmelding dan ouderen: jongeren melden zich vanwege stress juist minder snel ziek (32% van de jongeren versus 19% van de ouderen).

Wat verder opvalt, is dat jonge werknemers zich vaker wel eens ziek hebben gemeld dan oudere werknemers terwijl er niets aan de hand was, ze hebben daarnaast vaker weinig energie meer over voor andere zaken na een werkdag en voelen zich ook vaker schuldig tegenover hun werkgever als ze zich ziek melden.

D6. Kunt u aangeven of de volgende zaken wel of niet op u van toepassing zijn?

© Intomart GfK 2012 | CZ Vitaliteitspeiling 2012 | February 2012

Basis werkgevers 2012: n = 601
Basis werknemers 2012: n = 300

De drempel voor het ziek melden ligt bij werkgevers hoger dan bij werknemers.



de gele vlakken = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Stellingen vraag D6	Werkgever	Werknemer	Vershil
Ik meld mij alleen ziek als ik mijn bed niet meer uit kan komen	82.6%	75.3%	7.3%
Ik zou mijn levensstijl kunnen omschrijven als gezond	79.7%	74.7%	5.0%
Ik voel mij vaak schuldig tegenover mijn werkgever als ik mij ziek meld	46.9%	57.1%	-10.2%
Stress op mijn werk zorgt ervoor dat ik mij minder makkelijk ziek meld	21.1%	24.7%	-3.6%
Na een dag werken heb ik nog maar weinig energie over voor andere dingen	16.9%	26.7%	-9.8%
Ik ben weleens bewust langer ziek gebleven dan nodig was	7.3%	10.0%	-2.7%
Ik heb mij weleens ziek gemeld terwijl er niets mis was met mijn gezondheid	3.9%	9.2%	-5.3%
Vraag D7			
Hanteert uw werkgever een ziektebonussysteem?	8.9%	7.9%	1.0%

D6. Kunt u aangeven of de volgende zaken wel of niet op u van toepassing zijn?

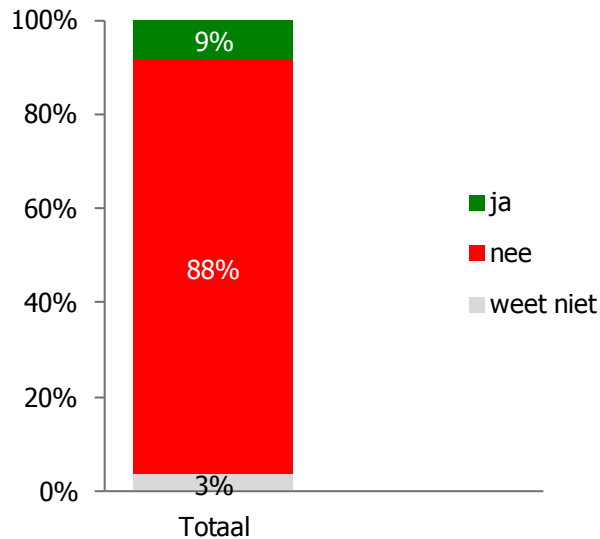
© Intomart GfK 2012 | CZ Vitaliteitspeiling 2012 | February 2012

Basis werkgevers 2012: n = 601
Basis werknemers 2012: n = 300

Een ziektebonussysteem wordt nog niet vaak gebruikt.
Bij 13% zou dat van invloed zijn op de ziekmeldingen.

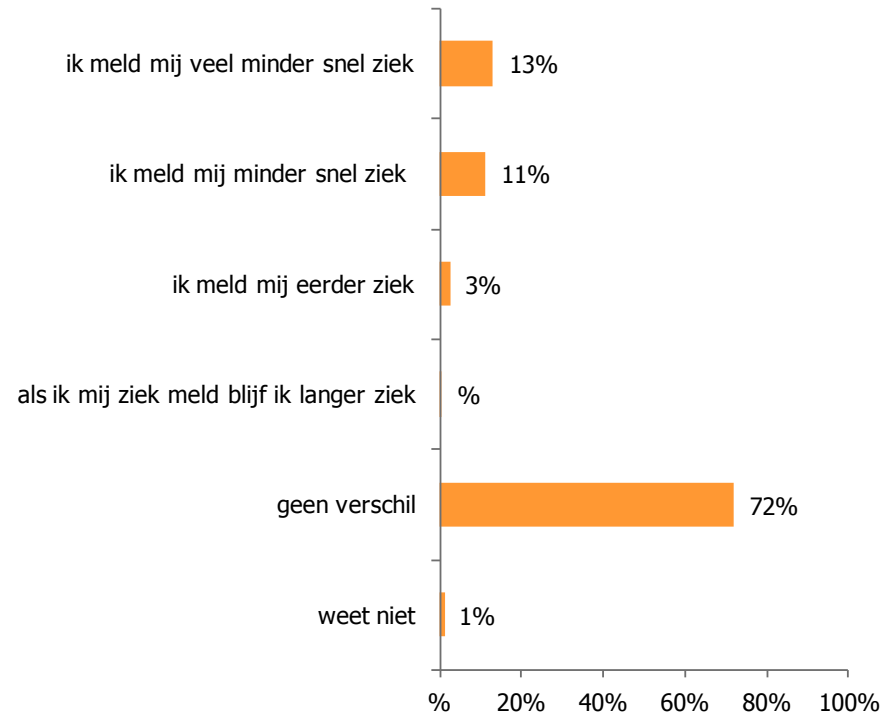


Hanteren van een ziektebonussysteem



Basis werkgevers 2012: n = 601
Basis werknemers 2012: n = 300

Invloed van een ziektebonussysteem



Selectie werkgever hanteert een ziektebonussysteem: n = 83

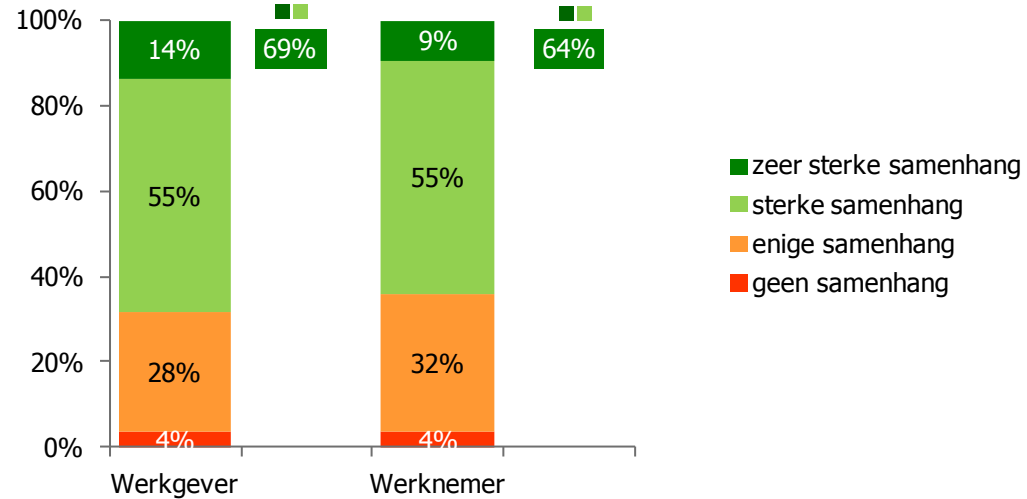
D7. Hanteert uw werkgever een ziektebonussysteem?

D8. In welke mate beïnvloedt een dergelijk ziektebonussysteem uw ziektEVERZUIM?

Vitaliteit en een positieve werkhouding hangen sterk samen. Werkgever en werknemer zijn het hier beide over eens.



Samenhang vitaliteit en positieve werkhouding



- zeer sterke samenhang
- sterke samenhang
- enige samenhang
- geen samenhang

Legenda

Top 2 = ■■

D13. In hoeverre vindt u dat vitaliteit van werknemers samenhangt met hun positieve werkhouding?

Mensen die vinden dat vitaliteit samenhangt met een positieve werkhouding vinden vaker dat de vitaliteit van werknemers samenhangt met ziekteverzuim.



Samenhang vitaliteit en positieve werkhouding x samenhang vitaliteit en ziekteverzuim

		In hoeverre vindt u dat vitaliteit van werknemers samenhangt met hun positieve werkhouding?			
		zeer sterke samenhang	sterke samenhang	enige samenhang	geen samenhang
In hoeverre vindt u dat vitaliteit van werknemers samenhangt met hun ziekteverzuim?	zeer sterke samenhang	38,4%	5,8%	1,4%	6,4%
	sterke samenhang	40,9%	49,2%	21,7%	4,9%
	enige samenhang	19,1%	43,0%	66,1%	56,8%
	geen samenhang	1,7%	2,0%	10,8%	31,9%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De meeste mensen (79%) die vinden dat er sprake is van een zeer sterke samenhang is tussen vitaliteit en een positieve werkhouding, vinden dat er ook een (zeer) sterke samenhang is tussen de vitaliteit van werknemers en ziekteverzuim. De meeste mensen (89%) die vinden dat er geen samenhang is tussen de vitaliteit van werknemers en een positieve werkhouding, vinden dat vitaliteit van werknemers enigszins of helemaal niet samenhangt met hun ziekteverzuim.

Algemene sfeer, waardering, leuke collega's en een goede werkplek kunnen positieve werkhouding bevorderen. Voor werknemers is salarisverhoging ook relatief belangrijk.



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

D14. Welke zaken kunnen deze 'positieve werkhouding' bevorderen?

© Intomart GfK 2012 | CZ Vitaliteitspeiling 2012 | February 2012

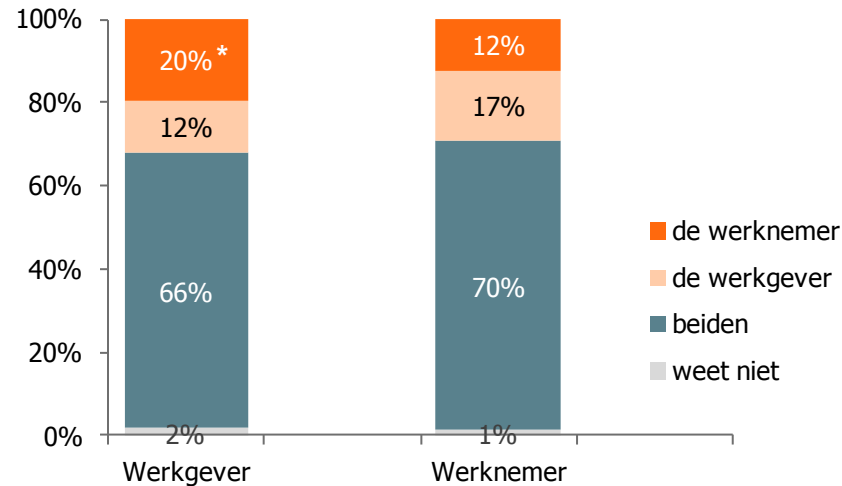
Basis werkgevers 2012: n = 601
Basis werknemers 2012: n = 300

Werknemers voelen zichzelf iets minder verantwoordelijk voor de positieve werkhouding dan werkgevers inschatten.



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Verantwoordelijk voor positieve werkhouding



D15. Wie is volgens u verantwoordelijk voor een 'positieve werkhouding' van de werknemers?

© Intomart GfK 2012 | CZ Vitaliteitspeiling 2012 | February 2012

Basis werkgevers 2012: n = 601
Basis werknemers 2012: n = 300

Bijlage: onderzoeksopzet

Onderzoeksverantwoording: samenvatting



- Veldwerk:** Online (CAWI) op deelnemers van het Intomart GfK Online panel dat bestaat uit ca. 110.000 personen
- Veldwerkperiode:** 8 t/m 15 februari 2012
- Doelgroep:** Werkgevers en werknemers uit 8 verschillende branches
- Steekproef:** N= 901, van de 1.128 geopende vragenlijsten. Een respons van 71% onder een bruto steekproef van n = 1.581 panelleden.
- Vragenlijst:** De vragenlijst heeft een lengte van 10 minuten en bestaat uit de volgende onderdelen:
1. Betekenis van vitaliteit (persoonlijk en aan het werk gerelateerd)
 2. Vitaliteit op de werkvloer
 3. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit
 4. Ziekteverzuim en een positieve werkhouding
- 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



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 8 t/m 15 februari 2012. 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



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

Respons

- Aantal respondenten uitgenodigd: 1.581
- Aantal vragenlijsten geopend: 1.128 (= 71%)
- Quota full: 145
- Vragenlijst niet afgemaakt: 82
- Aantal volledig ingevulde vragenlijsten: 901

Weging

		Ongew ogen	Ongew ogen	Gew ogen	Gew ogen
		n	%	n	%
Werkgever branche	Landbouw , bosbouw en visserij	73	12,1%	72	12,0%
	Industrie	75	12,5%	49	8,1%
	Bouw	76	12,6%	63	10,4%
	Groothandel, reparatie en vervoer	75	12,5%	212	35,3%
	Horeca	75	12,5%	27	4,5%
	Zakelijke dienstverlening	77	12,8%	125	20,8%
	Overheid en onderwijs	75	12,5%	13	2,1%
	Gezondheidszorg	75	12,5%	40	6,7%
	Totaal	601	100,0%	601	100,0%

Werknemer branche	Landbouw , bosbouw en visserij	35	11,7%	36	12,0%
	Industrie	39	13,0%	24	8,1%
	Bouw	38	12,7%	31	10,4%
	Groothandel, reparatie en vervoer	40	13,3%	106	35,3%
	Horeca	34	11,3%	14	4,5%
	Zakelijke dienstverlening	38	12,7%	62	20,8%
	Overheid en onderwijs	36	12,0%	6	2,1%
	Gezondheidszorg	40	13,3%	20	6,7%
	Totaal	300	100,0%	300	100,0%

Bedrijfsgrootte	Werkgever 2-99 w erknemers	451	75,0%	588	97,9%
	Werkgever > 100 w erknemers	150	25,0%	13	2,1%
	Totaal	601	100%	601	100%

Certificering

Het onderzoek is uitgevoerd in overeenstemming met het kwaliteitssysteem van Intomart GfK dat is gecertificeerd volgens de normen van NEN-EN-ISO 9001, ISO 20252 en ISO 26362. Intomart GfK onderschrijft de gedragsregels van E.S.O.M.A.R. (European Society for Opinion and Market Research) en is lid van de brancheorganisatie MOA (zie <http://www.moaweb.nl>).

Het is toegestaan de uitkomsten van onderzoek extern te publiceren. Wel dient in dat geval bij de onderzoeksresultaten als bron "CZ Vitaliteitspeiling uitgevoerd door Intomart GfK in opdracht van CZ <opleveringsmaand en jaar onderzoek>" te worden vermeld.

Exclusiviteit van verzamelde gegevens is gebaseerd op de Gedragscode van de MOA, art. 9 (zie <http://www.moaweb.nl>).