



CZ Vitaliteitspeiling

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

Ewout Witte
Peter Mulder
(23514)

Inhoudsopgave

- 1 Conclusies**
- 2 Resultaten**
 - 2a. Introductie vitaliteit
 - 2b. Vitaliteit op de werkvloer
 - 2c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit
 - 2d. Vitaliteit in de toekomst
- B Bijlage: onderzoeksopzet**

1 Conclusies



Samenvatting van de resultaten (1)

4

- Geen verschil in belang Vitaliteit op de werkvloer werkgevers / werknemers (82% versus 83%)
- Werkgevers geven vaker aan dat hun bedrijf wel actief is in het stimuleren van vitaliteit (33% versus 25%)
- Belangrijkste redenen werkgevers om actief te zijn op het gebied van vitaliteit:
 - Stimuleert positieve werkhouding van werknemers (79%)
 - Reductie van ziekteverzuim (72%)
 - Werknemers langer voor het bedrijf behouden (42%)
- Belangrijkste redenen werkgevers om niet actief te zijn op het gebied van vitaliteit:
 - Dat is de verantwoordelijkheid van werknemers (32%)
 - Geen budget om goed beleid te ontwikkelen (25%)
 - Verwacht dat het niets oplevert (20%)
- Werkgevers zijn veel vaker tevreden over de mate waarin hun bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit (50% versus 29%)
- Meest gebruikte initiatieven op het gebied van vitaliteit:
 - Goede werkplekken (47%)
 - Bedrijfs- en afdelingsuitjes (42%)
 - Flexibele werktijden / thuiswerken stimuleren (24%)
 - Fietsenplan (23%)
- Meest gewenste initiatieven op het gebied van vitaliteit:
 - Goede werkplekken (40%)
 - Bedrijfs- en afdelingsuitjes (28%)
 - Jaarlijkse health check (26%)
 - Flexibele werktijden / thuiswerken stimuleren (26%)



Samenvatting van de resultaten (2)

5

- Belangrijkste gewenste initiatieven op het gebied van vitaliteit:
 - Goede werkplekken (26%)
 - Jaarlijkse health check (12%)
 - Actief beleid op risicogedrag (o.a. roken) (9%)
 - Flexibele werktijden / thuiswerken stimuleren (8%)
- Mening werkgevers over vitaliteit:
 - Bij 28% is het structureel ingebed in de organisatie
 - Bij 40% speelt het incidenteel een rol in de organisatie
 - Voor 22% maakt het deel uit van het jaarplan van de organisatie
 - Voor 22% is het de verantwoordelijkheid van de hr-functionaris
 - Bij 14% is er budget voor vitaliteit opgenomen (9% jaarplan, 5% begroting hr-functionaris)
- werkgevers zijn het ten opzichte van werknemers vaker eens met de stellingen:
 - het belang van vitaliteit op de werkvloer wordt overdreven
 - ik vind dat werkgevers zich niet met de vitaliteit van werknemers moeten bemoeien
 - de huidige economische situatie leent zich er niet voor om aandacht te besteden aan vitaliteit binnen mijn bedrijf



Samenvatting van de resultaten (3)

6

- werknemers zijn het ten opzichte van werkgevers vaker eens met de stellingen:
 - het stimuleren van vitaliteit is van zeer groot belang voor de prestaties van werknemers
 - bedrijven die een actief beleid op het gebied van vitaliteit voeren moeten hiervoor beloond worden
 - ik vind dat mijn bedrijf meer activiteiten op het gebied van vitaliteit moet ontplooiën
 - een actief beleid op het gebied van vitaliteit vermindert het verzuim
 - vitaliteit wordt steeds belangrijker in het bedrijfsleven
 - vitaliteit bepaalt voor een groot deel de motivatie van een werknemer
 - bedrijven moeten werknemers een goede balans tussen werk en privé bieden
- bijna iedereen is het ermee eens dat werknemers (mede-)verantwoordelijk zijn voor hun eigen vitaliteit
- daarnaast vindt 58% dat ook werkgevers hiervoor verantwoordelijk zijn, met wel een verschil tussen werknemers (66%) en werkgevers (54%)
 - 87% van de werknemers vindt het positief als werkgevers een actieve rol spelen in de vitaliteit op de werkvloer
 - 52% van de werknemers vindt het positief als de overheid een actieve rol speelt in de vitaliteit op de werkvloer
 - 62% van de werknemers vindt het positief als zorgverzekeraars een actieve rol spelen in de vitaliteit op de werkvloer
 - 36% van de werknemers vindt het positief als vakbonden een actieve rol spelen in de vitaliteit op de werkvloer
- Werkgevers vinden vaker dat werkgevers meer verantwoordelijk zijn voor de vitaliteit van werknemers dan werknemers
- Werknemers vinden vaker dat beide partijen hierin even veel verantwoordelijkheid hebben
- De meeste werkgevers en werknemers (78% gemiddeld) vinden dat werknemers zelf het meest verantwoordelijk zijn voor de vitaliteit van werknemers



Samenvatting van de resultaten (4)

7

- Een meerderheid van bijna 75% vindt dat een werkgever de werknemer mag attenderen op zijn meer of mindere gebrek aan vitaliteit (geen verschil werkgever / werknemer)
- Circa 40% vindt dat een werkgever de werknemer mag aanspreken op zijn meer of mindere gebrek aan vitaliteit (geen verschil werkgever / werknemer)
- Slechts 8% vindt dat een werkgever de werknemer mag ontslaan om zijn meer of mindere gebrek aan vitaliteit (geen verschil werkgever / werknemer)
- Een meerderheid denkt dat bedrijven in het algemeen bedrijfseconomische voordelen hebben wanneer ze een actief beleid voeren op het gebied van vitaliteit (werknemers denken dit sterker (70%) dan werkgevers (58%))
- Ongeveer de helft denkt dat het eigen bedrijf bedrijfseconomische voordelen behaalt wanneer het een actief beleid voert op het gebied van vitaliteit (werknemers denken dit sterker (59%) dan werkgevers (46%))
- 48% verwacht de komende 3 jaar een toename van het belang van vitaliteit, 47% verwacht geen verandering en 5% verwacht een afname (verschil: werknemers 8% versus werkgevers 4%)
- 35% denkt dat vitaliteit een (zeer) grote rol heeft gespeeld bij de opkomst van Aziatische economieën zoals bijvoorbeeld India en China



2**Resultaten**

2a. Betekenis van vitaliteit

2b. Vitaliteit op de werkvloer

2c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

2d. Vitaliteit in de toekomst

“Fit”, “actief”, “je jong voelen” en “levenslustig zijn” veelgehoorde uitleg van het begrip “vitaliteit”

9

Fit, actief en levendig

- Actieve en veerkrachtige lichamelijke en geestelijke gezondheid.
- Fit zijn en alles kunnen doen lichamelijk wat je wil.
- Levendig, zin in het leven, leuke dingen kunnen doen, wel iets voor de 50-plusser.
- Je goed voelen, energie hebben om 'dingen' te doen.
- Energiek, zonder beperkingen zowel lichamelijk als geestelijk.



Jong en levenslustig voelen

- Gezond en jong van lichaam en geest oud worden.
- Dat je elke dag genoeg energie hebt om op te staan en weer een lekkere dag in kunt gaan zonder ongemakken of gebreken van je lichaam.
- Jong en levenslustig en lichamelijk goede conditie.

Gezond

- Op hogere leeftijd kunnen doen wat je wilt zonder tegengehouden worden door lichamelijke of geestelijke kwalen.
- Lekker in het leven staan in goede gezondheid.
- Levenslustig met een goede lichamelijke gezondheid.
- Op wat oudere leeftijd gezond en fit zijn.
- Uit de voeten kunnen op een gezonde manier, kunnen sporten en denken op een niveau dat je past, lekker in je vel zitten en je goed voelen.

“Leeg” begrip

- Vind het een mooi voorbeeld, van woorden die gebruikt worden, maar niks zeggen.

* Gezien de gelijkens in de antwoorden van werkgevers en werknemers zijn deze resultaten op totaalniveau gerapporteerd

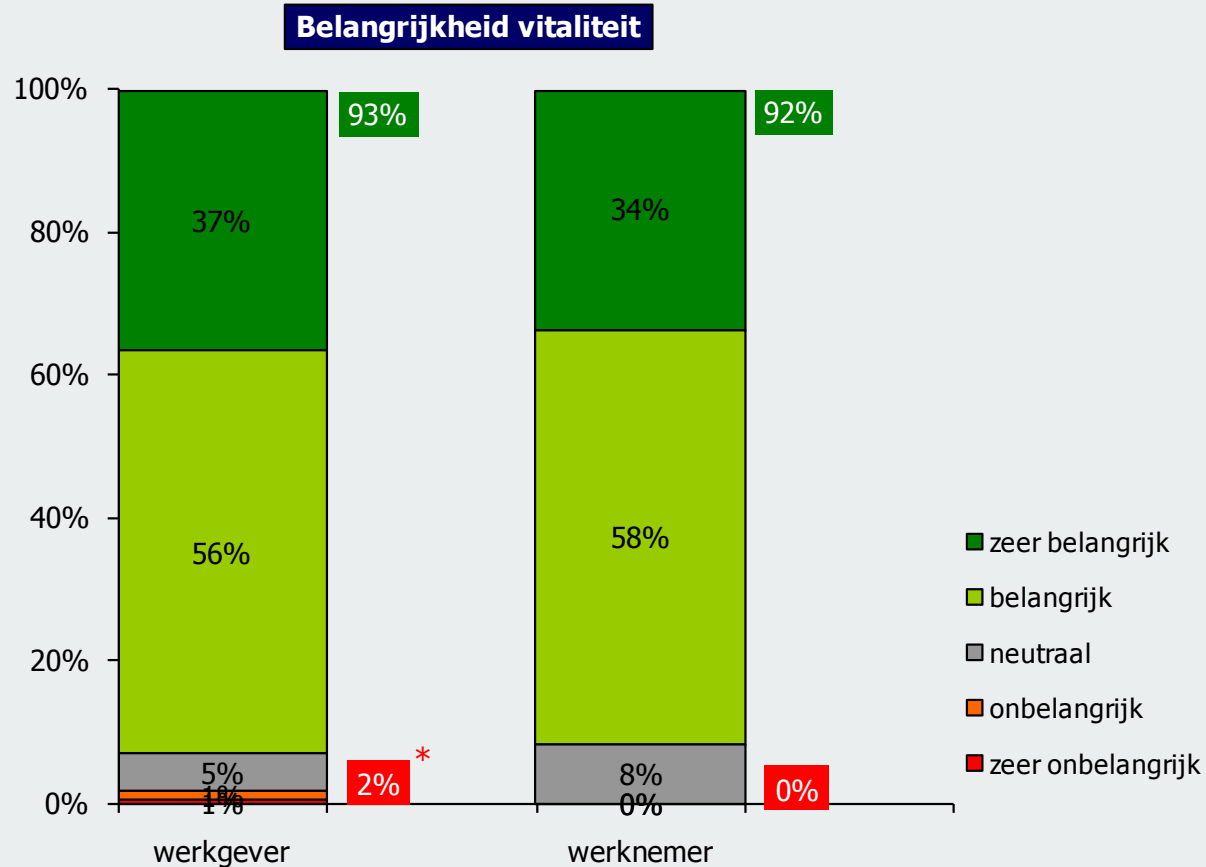
Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

Persoonlijke belang van vitaliteit zeer hoog

Nauwelijks werkgevers / werknemers die vitaliteit niet belangrijk vinden

10



Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

A2. Hoe belangrijk is vitaliteit voor u persoonlijk?

Vitaliteit op het werk wordt geassocieerd met energie hebben, goede werkomstandigheden en plezier in je werk hebben

11

Energie hebben / overhouden

- Dat je mee kunt komen met de jongeren en een goed uithoudingsvermogen hebt. Ook de kracht hebt om nieuwe technieken en inzichten eigen te maken.
- Genoeg conditie hebben, zodat je met voldoende concentratie je werk kan doen. 's Avonds dan niet te moe zijn (ligt ook aan je gezondheid).
- Hard werken zonder aan het eind van de dag volledig op te zijn.



Goede werkomstandigheden

- Dat mijn werkomstandigheden bijdragen aan een goed leef- en werkklimaat.
- Goede werkomstandigheden, frisse lucht, goede pauzes, etc..
- Onder goede werkomstandigheden de werkzaamheden kunnen uitvoeren waardoor je je prettig voelt.

Voldoening / plezier uit het werk halen

- Voldoening uit het werk halen, er positief mee om gaan.
- Dat ik lichamelijk en geestelijk het werk kan doen wat ik doe en leuk vind.
- Dat je bijna iedere dag met een glimlach naar het werk gaat.
- Elke dag met plezier naar je werk gaan en ook thuis komen met energie om andere dingen te doen.

Je kunnen ontwikkelen / ontplooiën

- Een flexibele werkomgeving, met volop kansen voor uitdaging en ontwikkeling. Vooral geen vastgeroest stramien.
- Dat ik nog mee kan met nieuwe ontwikkelingen.
- Een uitdagende werkomgeving waar ik mij uitgedaagd voel om mijzelf te ontwikkelen en het beste uit mijzelf te halen.

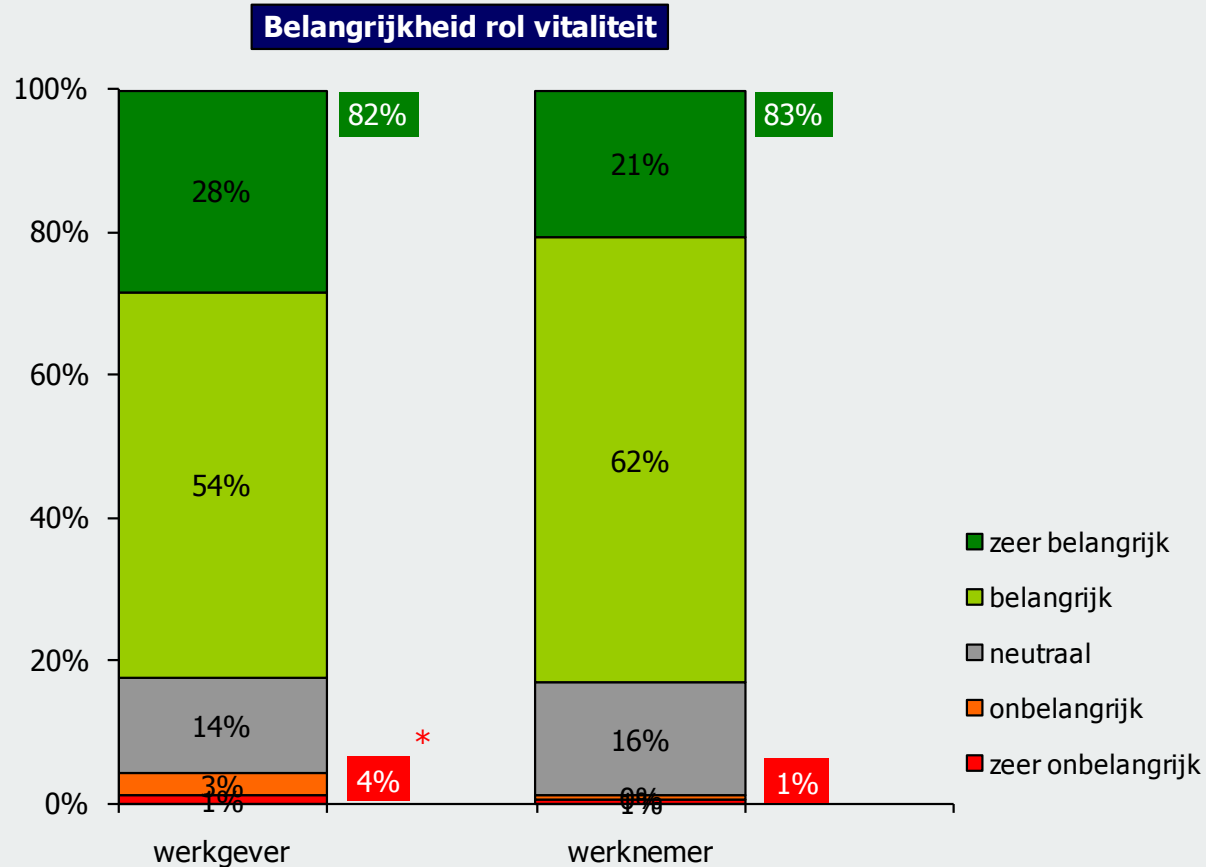
* Gezien de gelijkens in de antwoorden van werkgevers en werknemers zijn deze resultaten op totaalniveau gerapporteerd

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

Vitaliteit binnen het bedrijf is voor werkgevers en werknemers even belangrijk

12



Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

2**Resultaten**

2a. Betekenis van vitaliteit

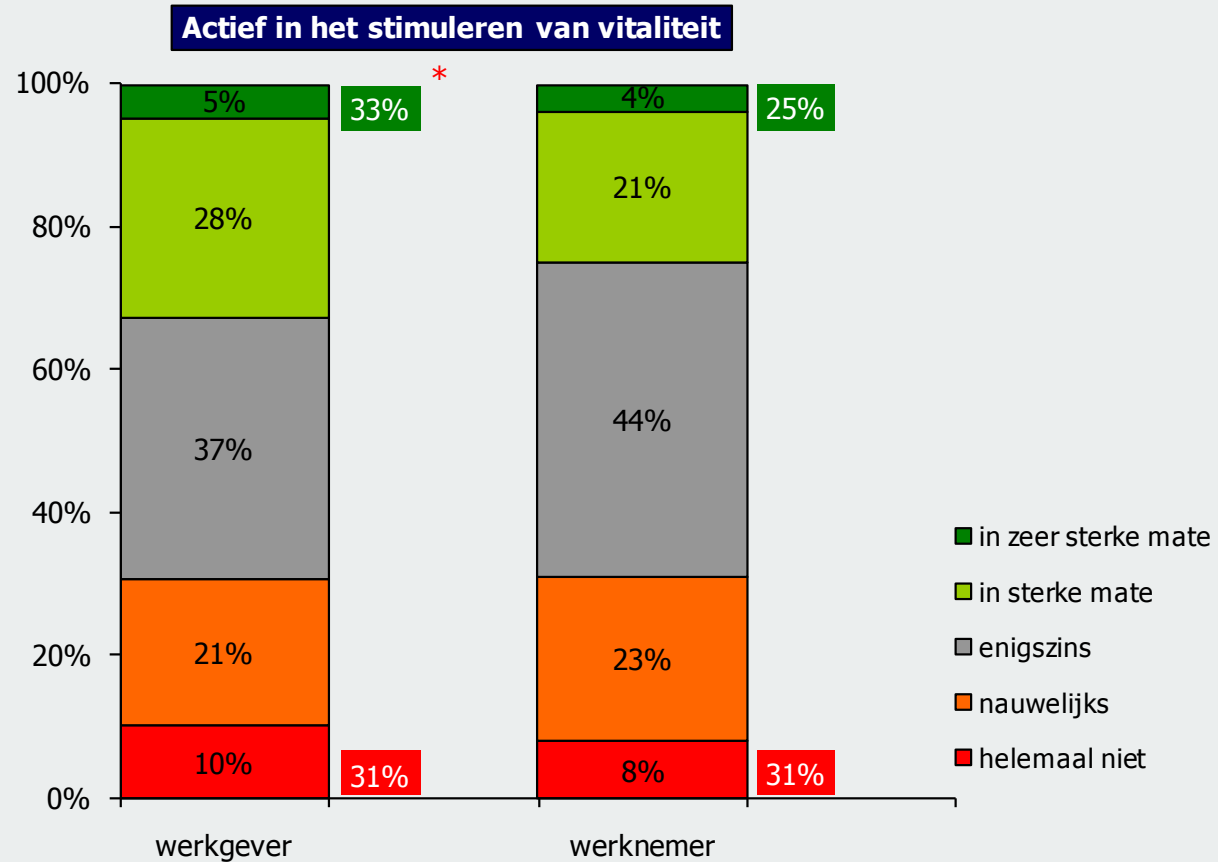
2b. Vitaliteit op de werkvloer

2c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

2d. Vitaliteit in de toekomst

Werkgevers vinden hun bedrijf actiever in het stimuleren van vitaliteit dan werknemers

14



Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

Stimuleren van de positieve werkhouding en reduceren van ziekteverzuim belangrijkste redenen voor werkgevers om actief te zijn op het gebied van vitaliteit

15

Redenen actief op het gebied van vitaliteit

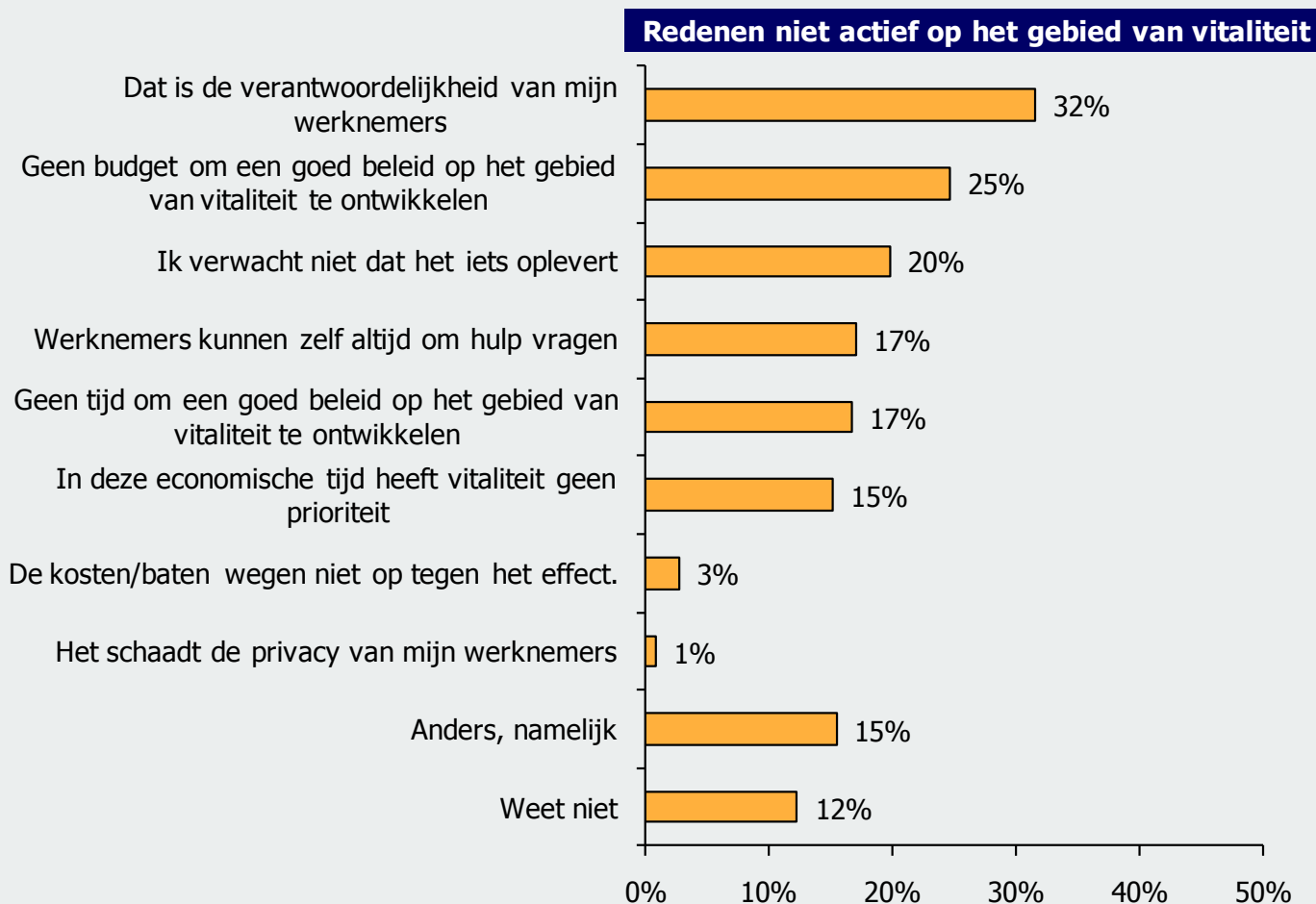


Selectie werkgevers, actief op het gebied van vitaliteit: n = 454

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

Werkgevers die niet actief zijn op het gebied van vitaliteit, vinden vooral dat het de verantwoordelijkheid is van de werknemers en / of hebben er geen budget voor beschikbaar

16

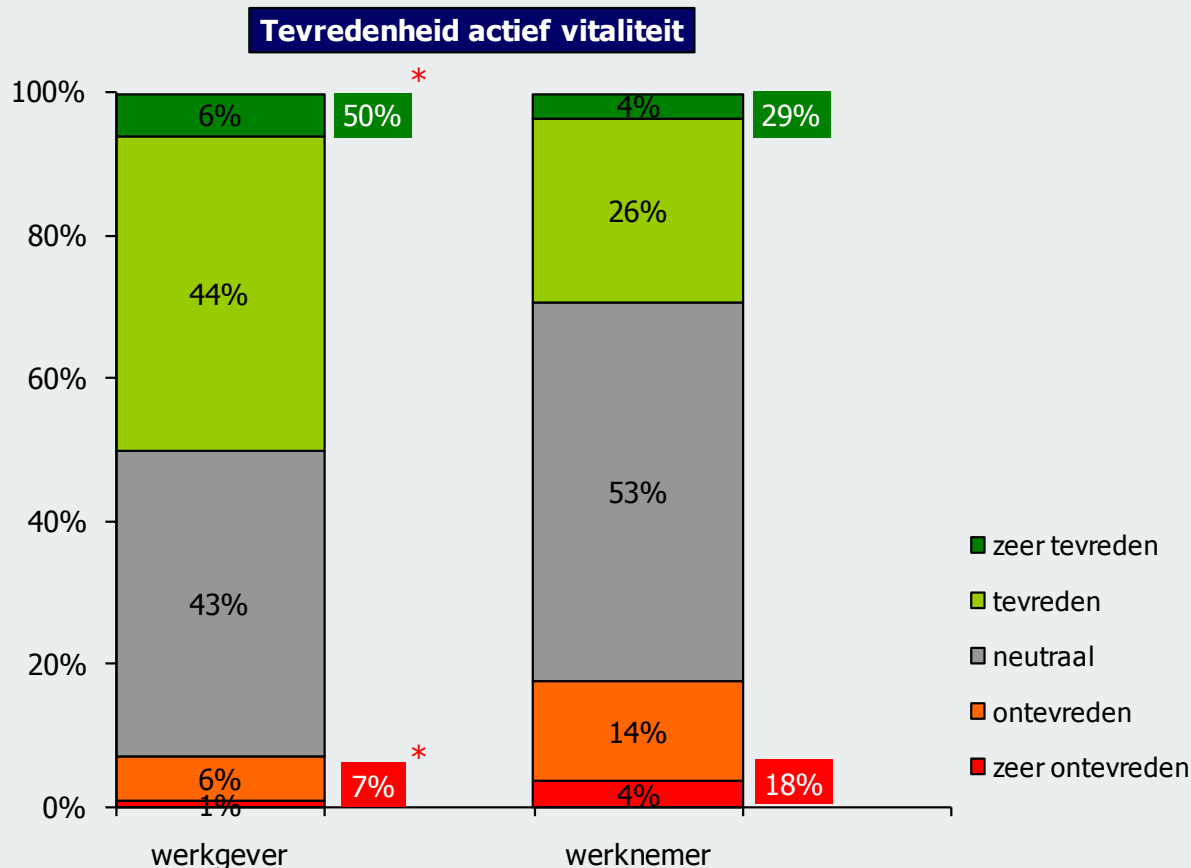


Selectie werkgevers, niet actief op het gebied van vitaliteit: n = 153

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

Tevredenheid werkgevers over mate waarin bedrijf actief is op het gebied van vitaliteit is veel hoger dan de tevredenheid onder werknemers

17



Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

Ontevredenheid vitaliteit vooral beoordeeld vanuit de huidige werksetting

18

Toelichting (on)tevredenheid mate waarin bedrijf actief is in het stimuleren van vitaliteit

Positief

- Er is een actieve bedrijfsarts, er wordt mogelijkheid tot sporten geboden
- Goede werkomstandigheden, heel veel trappen binnen het bedrijf waardoor je wel fit blijft
- Ik denk dat er voldoende gebeurt om mensen die daar behoefte aan hebben, nieuwe uitdagingen te bieden
- Ja, binnen organisatie wordt veel aandacht besteed aan gezond leven. Medewerkers worden gestimuleerd te sporten en te stoppen met roken. Ook in onze bedrijfskantines wordt gezond eten gestimuleerd.
- Mijn baas houdt rekening met zwaar werk en leeftijden ook om het verzuim zou laag mogelijk te houden
- Organisatie investeert in opleidingen, geestelijke bijstand waar nodig, actief ziekteverzuimbeleid en werkdruk heeft constant de aandacht
- Veel vrijheid in het uitoefenen van functioneren, veel complimenten bij successen, goede begeleiding bij uitdagingen en falen
- We zorgen dat mensen goed om kunnen gaan met werkdruk, dat mensen dicht bij hun werk wonen, dat ze met goede auto's en apparatuur werken

Negatief

- Hoge werkdruk, veel veranderingen, geen oog voor klachten personeel
- Je wordt niet gestimuleerd in je werk, het is juist demotivatatie waar ze aan doen, al dan niet gewild, er komt steeds meer werk met steeds minder mensen
- Slechte arbeidsomstandigheden (kleine ruimte met veel personen, slecht klimaat om in te werken)
- Ze plegen alleen maar roofofbouw op de mensen en geven hier nooit iets voor terug
- Klein bedrijf (<10 personen), baas heeft te weinig tijd/budget om te investeren in personeelzaken.
- Er is geen budget dus kan er ook niets aan worden gedaan. De werkgever vindt dat wij met ons salaris zelf moeten zorgen voor vitaliteit.
- Wil graag tijd/energie besteden aan belangrijkste factor: personeel. Maar arbeidsproductiviteit van iedereen moet omhoog, dus hier geen tijd meer voor
- Er wordt verwacht zo min mogelijk je werkplek te verlaten

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n= 303

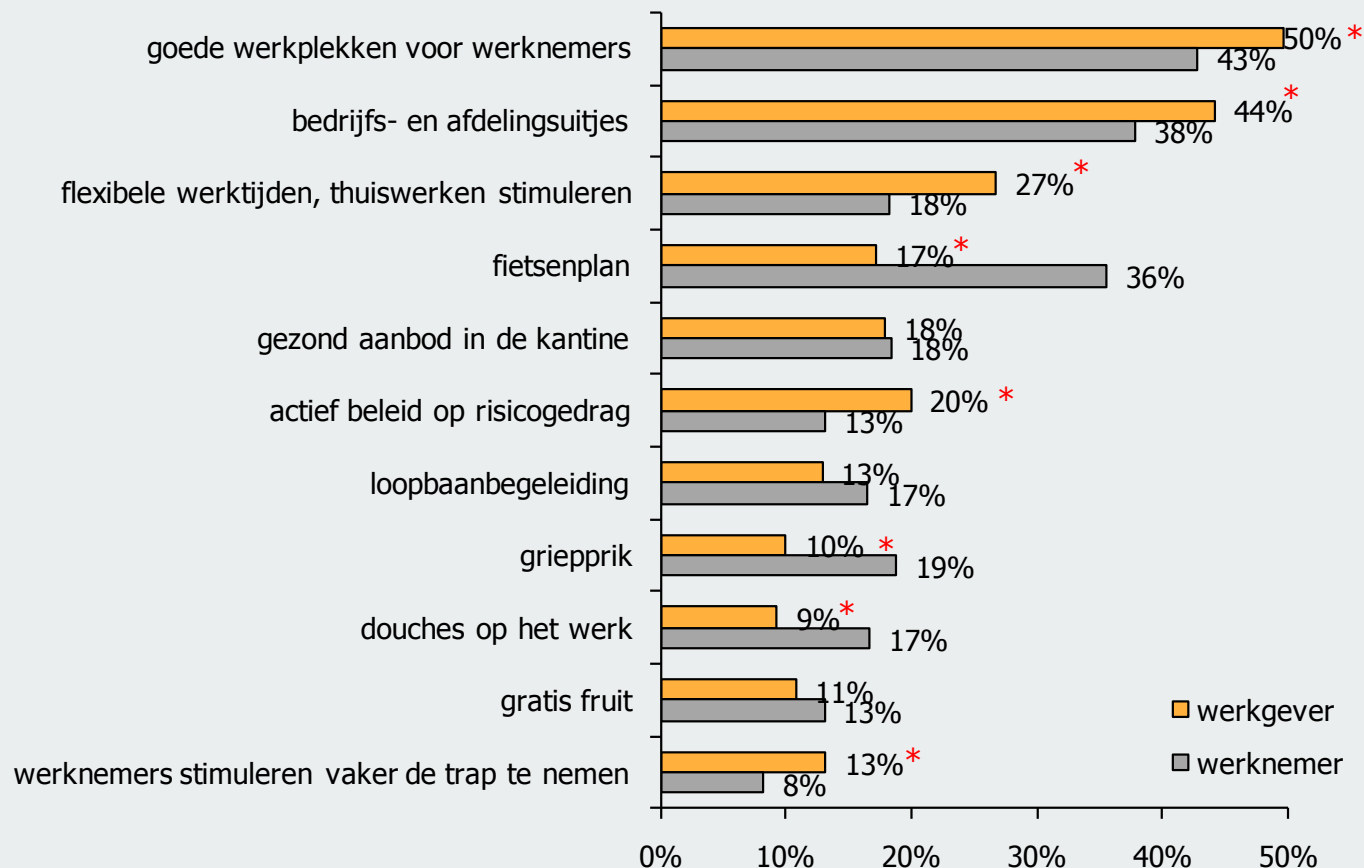
B2b. Kunt u dat toelichten?



Goede werkplekken, bedrijfs- en afdelingsuitjes en flexibele werktijden zijn de meest voorkomende activiteiten / initiatieven

19

Activiteiten vitaliteit



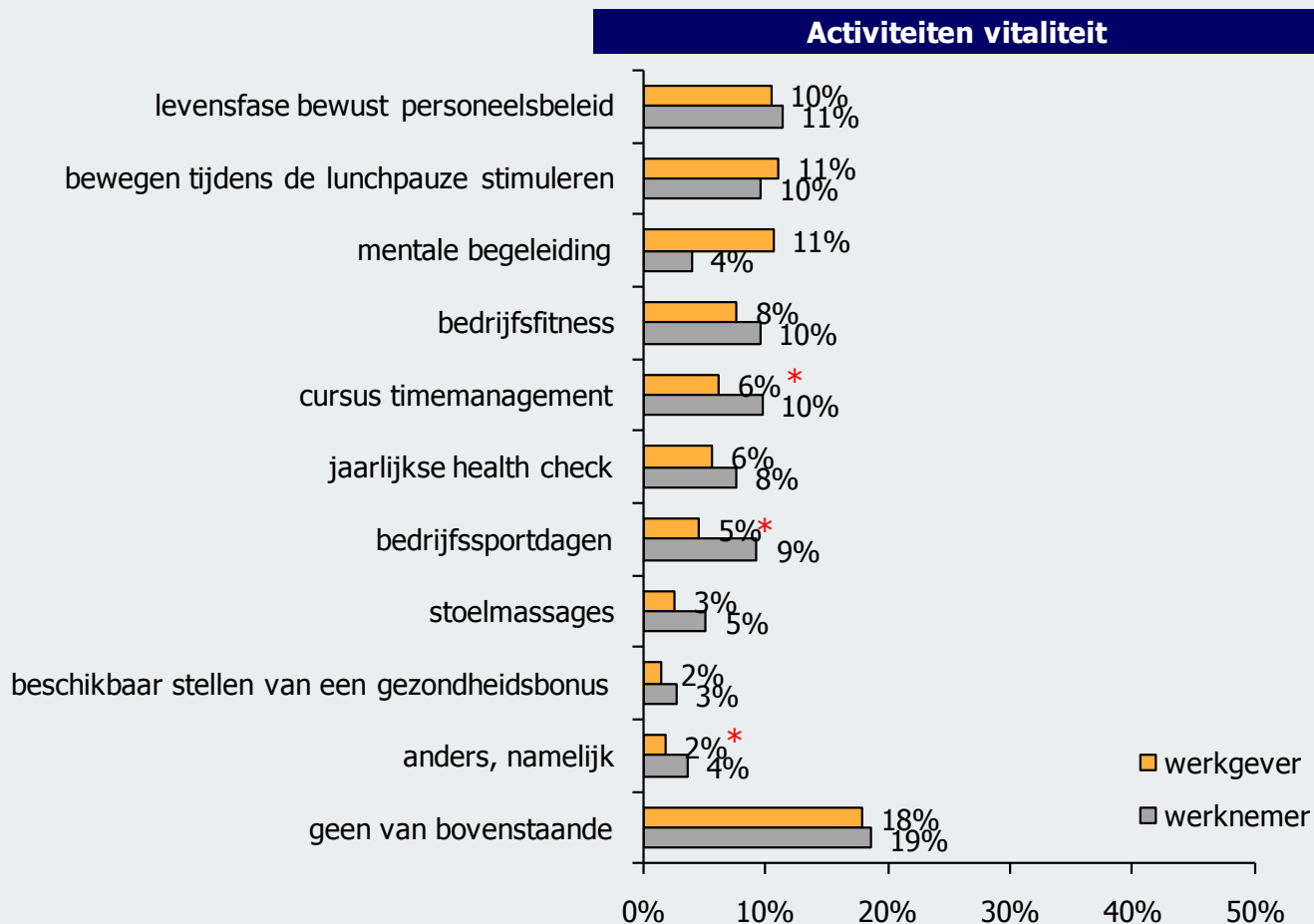
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

Gezondheidsbonussen, stoelmassages, sportdagen en health check worden het minst vaak door bedrijven ingezet

20



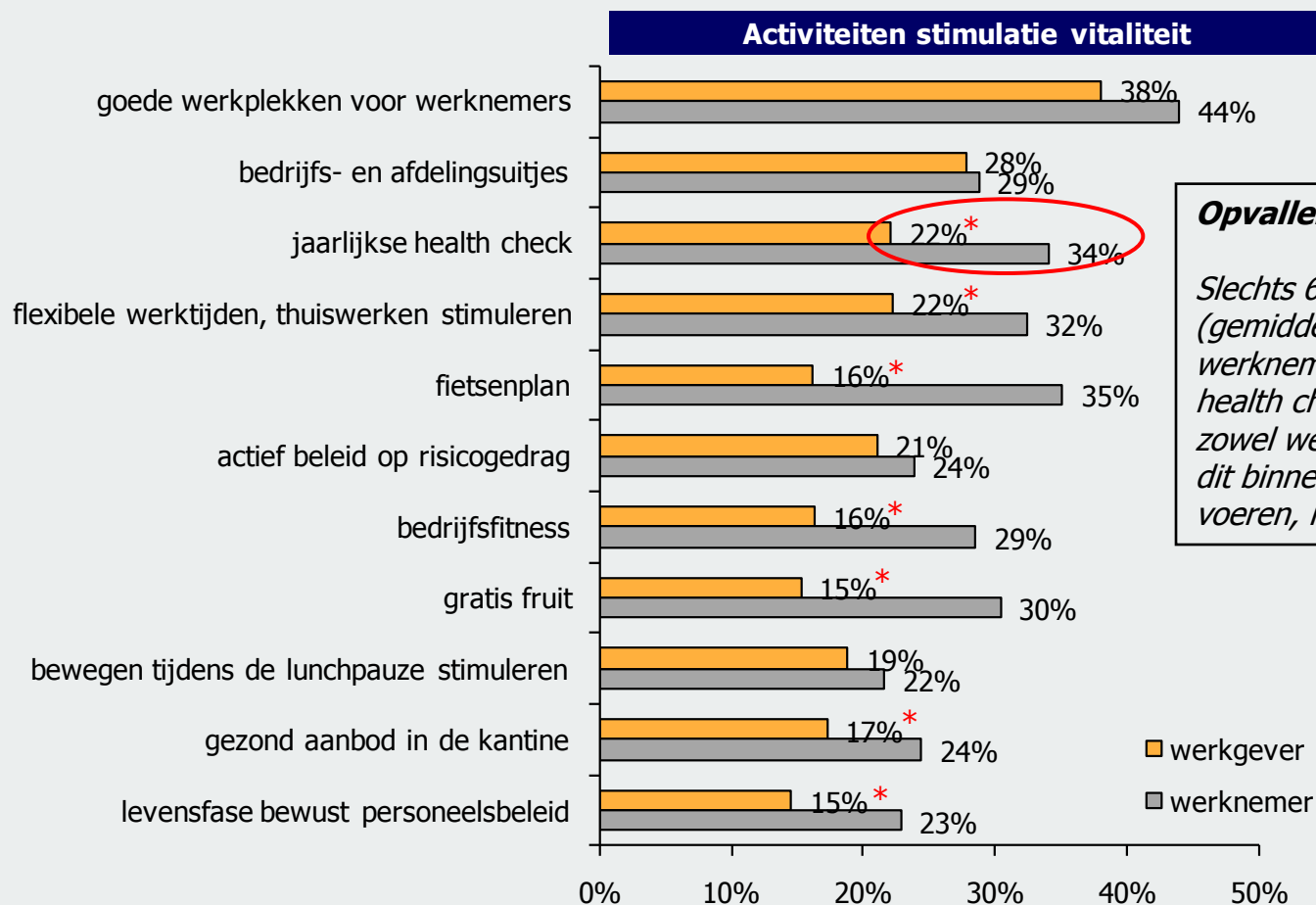
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

Goede werkplekken, bedrijfsuitjes en een jaarlijkse health check zijn de meest genoemde activiteiten die bedrijven moeten ontplooiën om de vitaliteit te stimuleren

21



Opvallend:

Slechts 6% van de bedrijven (gemiddelde van werkgevers en werknemers) voert een jaarlijkse health check uit, maar de wens bij zowel werkgevers als werknemers dit binnen het eigen bedrijf uit te voeren, is vele malen groter

* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

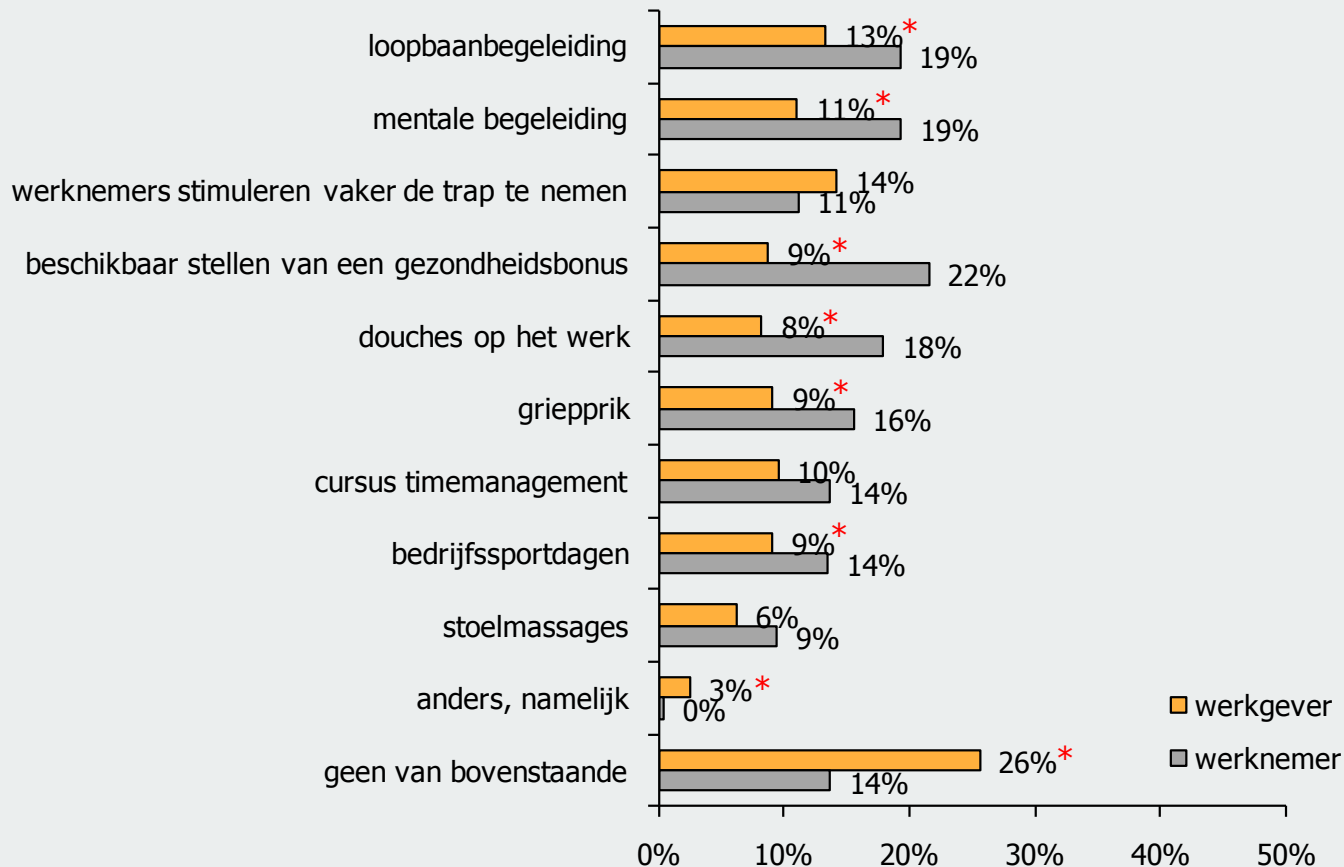
Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

B3b. Welke activiteiten vindt u dat uw bedrijf moet ontplooiën om de vitaliteit op de werkvloer te stimuleren? *Meerdere antwoorden mogelijk*
B3c. En welke activiteit vindt u daarvan de belangrijkste?

Werknemers hebben grotere behoefte aan activiteiten op het gebied van vitaliteit dan werkgevers

22

Activiteiten stimulatie vitaliteit



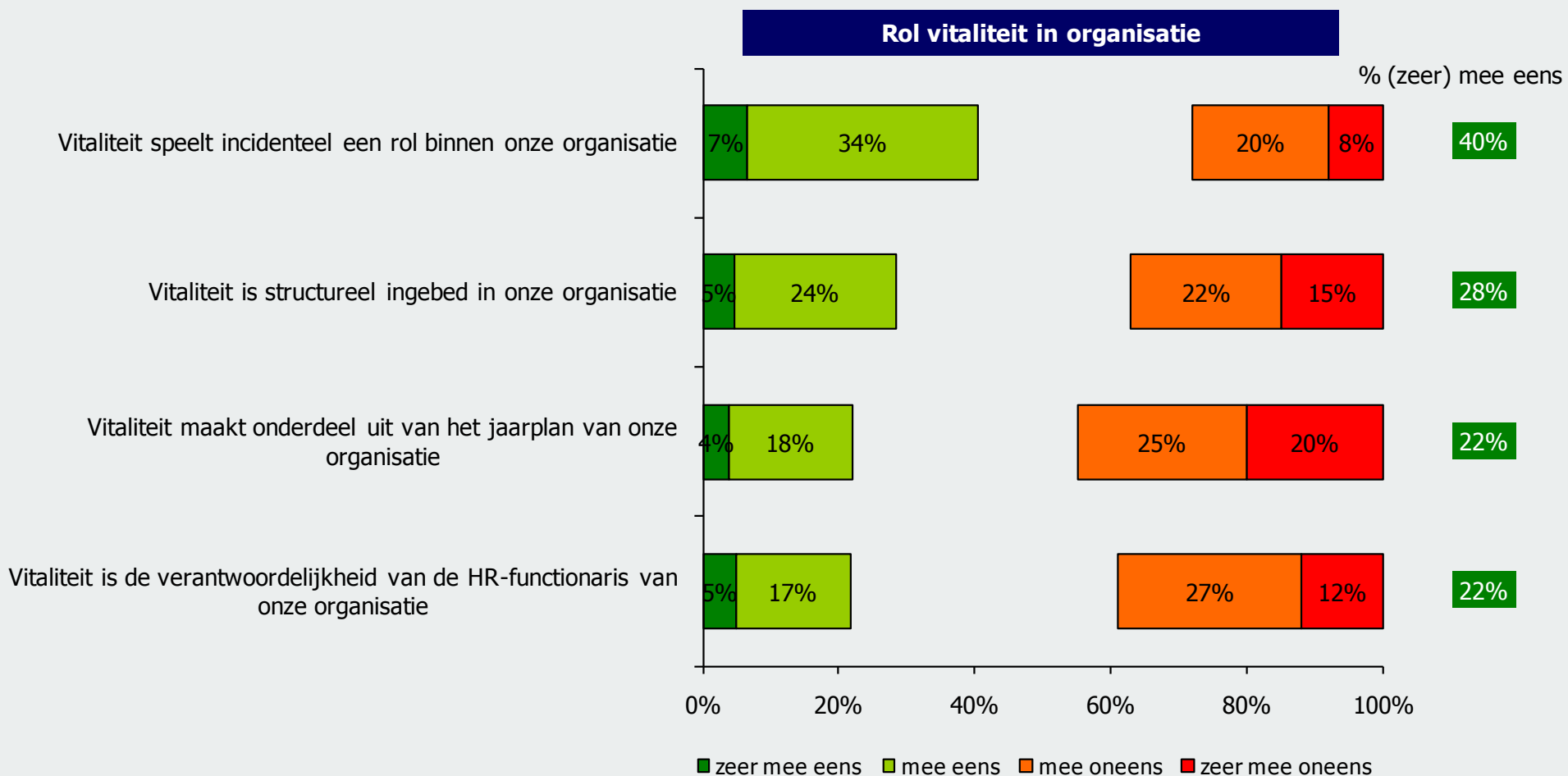
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

B3b. Welke activiteiten vindt u dat uw bedrijf moet ontplooiën om de vitaliteit op de werkvloer te stimuleren? *Meerdere antwoorden mogelijk*
B3c. En welke activiteit vindt u daarvan de belangrijkste?

Vitaliteit speelt volgens 40% van de werkgevers incidenteel een rol binnen de organisatie

23



Basis werkgevers: n = 607

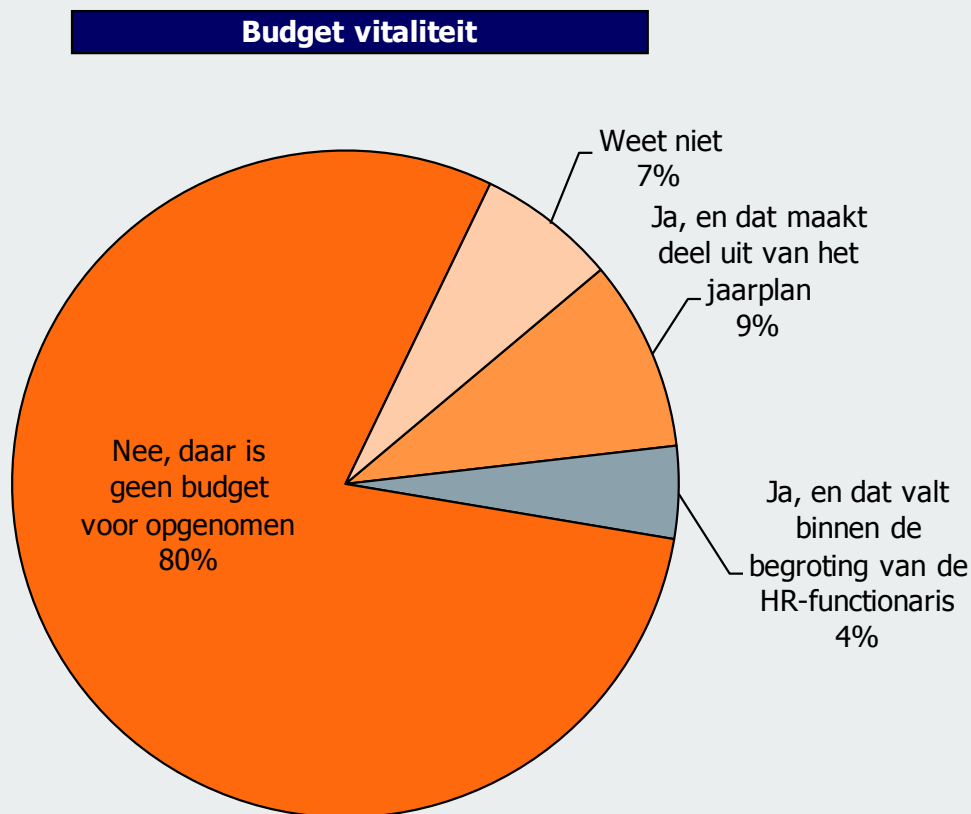
B4a. In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken?

14% van de werkgevers heeft budget voor vitaliteit opgenomen; bij 9% van de werkgevers maakt dat budget deel uit van het jaarplan

24

Verskil op bedrijfsgrootte:

Werkgevers van grotere bedrijven (> 100 werknemers) hebben vaker budget voor vitaliteit opgenomen dan werkgevers van kleinere bedrijven (2-99 werknemers) → 24% versus 14%

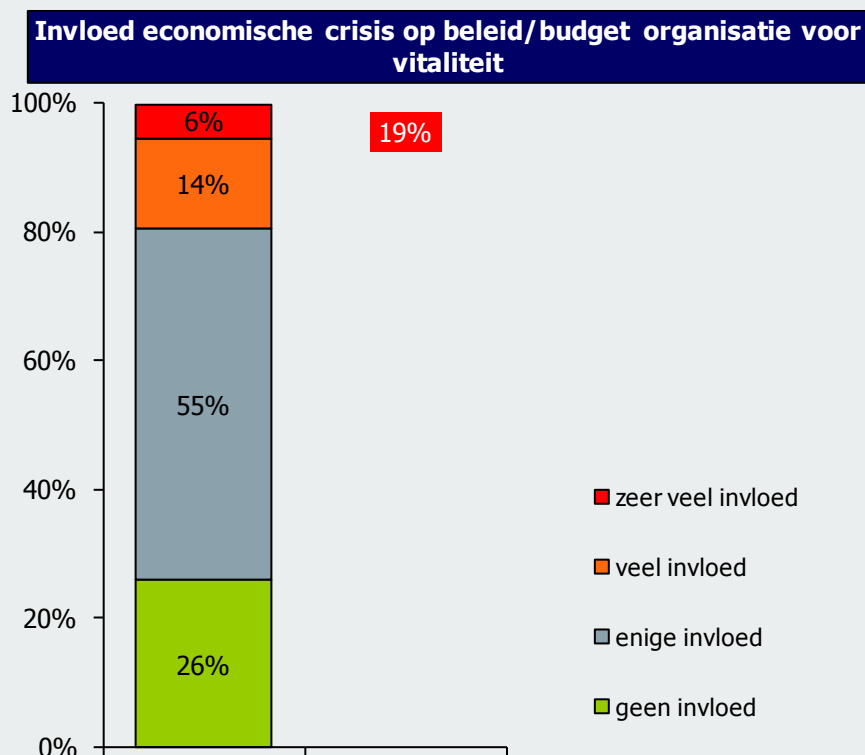


Basis werkgevers: n = 607

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

Bij 19% van de werkgevers heeft de economische crisis invloed op het budget voor vitaliteit

25



Selectie werkgevers, heeft budget voor vitaliteit opgenomen: n = 122

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

2**Resultaten**

2a. Betekenis van vitaliteit

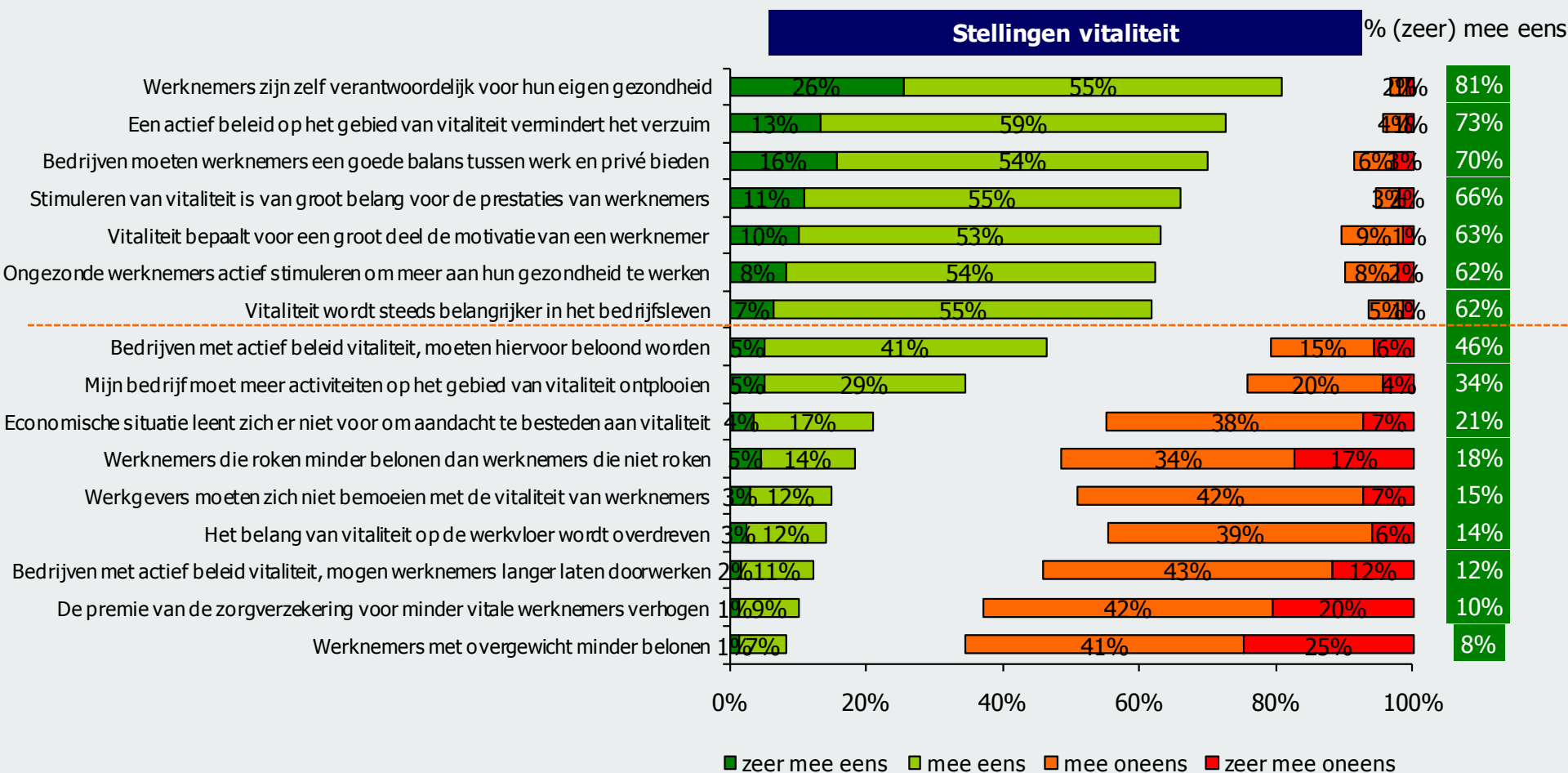
2b. Vitaliteit op de werkvloer

2c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

2d. Vitaliteit in de toekomst

Ruime meerderheid vindt dat werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen gezondheid en dat een actief beleid op het gebied van vitaliteit het verzuim vermindert

27

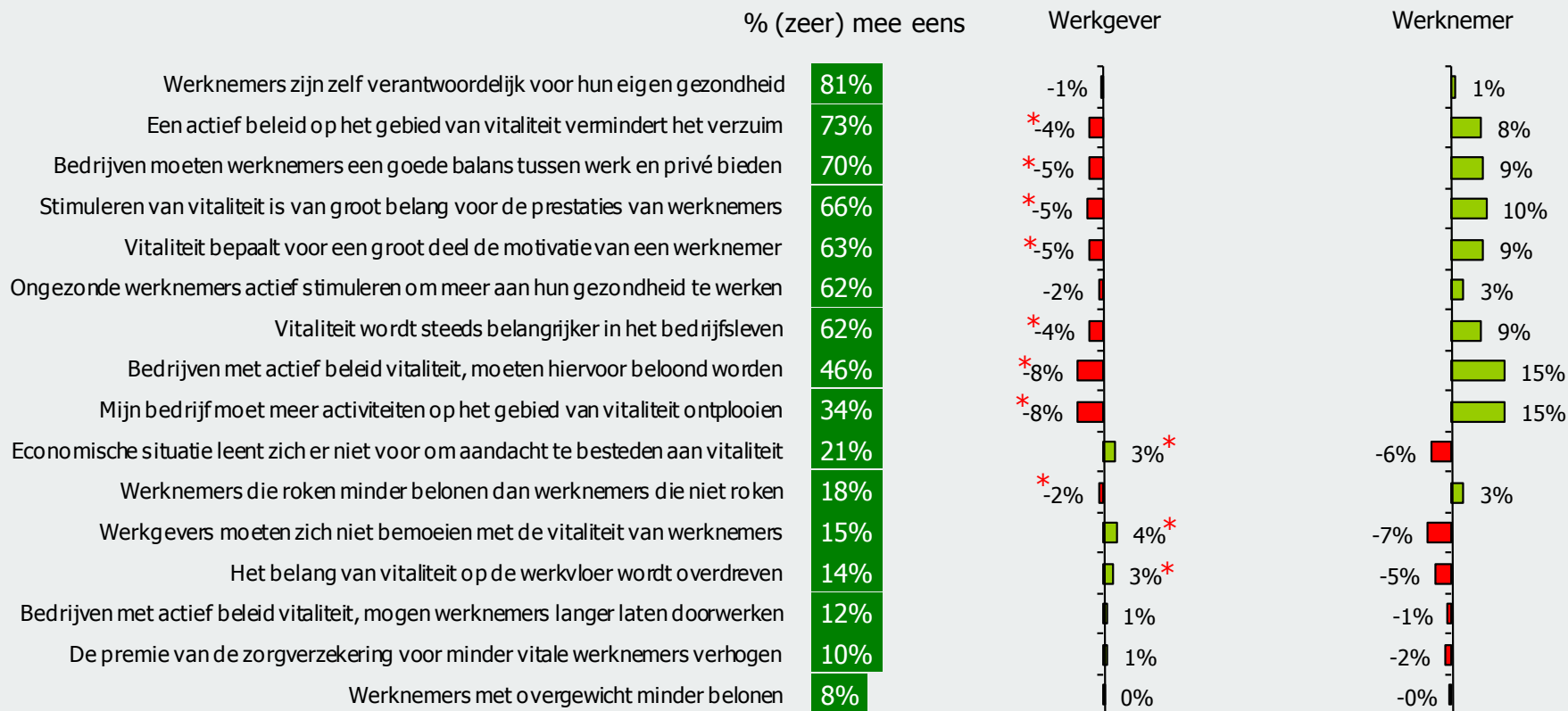


Basis totaal: n = 910

C1. Hieronder volgt een aantal stellingen over vitaliteit. Kunt u aangeven in hoeverre u het met deze stellingen eens bent?

Werknemers hechten over het algemeen meer belang aan verschillende dimensies van vitaliteit dan werkgevers

28



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

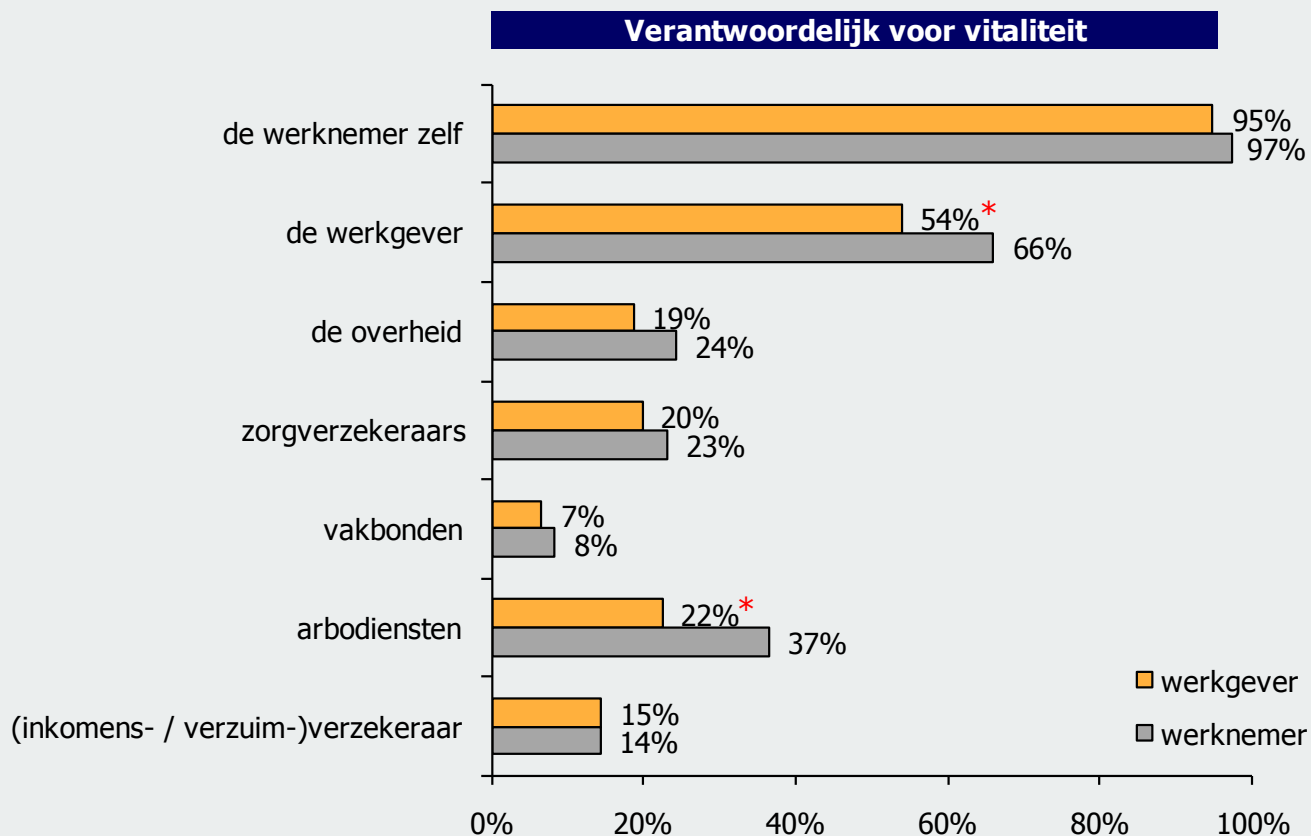
Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

C1. Hieronder volgt een aantal stellingen over vitaliteit. Kunt u aangeven in hoeverre u het met deze stellingen eens bent?



Werknemers vinden vaker dat ook de werkgever verantwoordelijkheid draagt voor de vitaliteit van werknemers

29



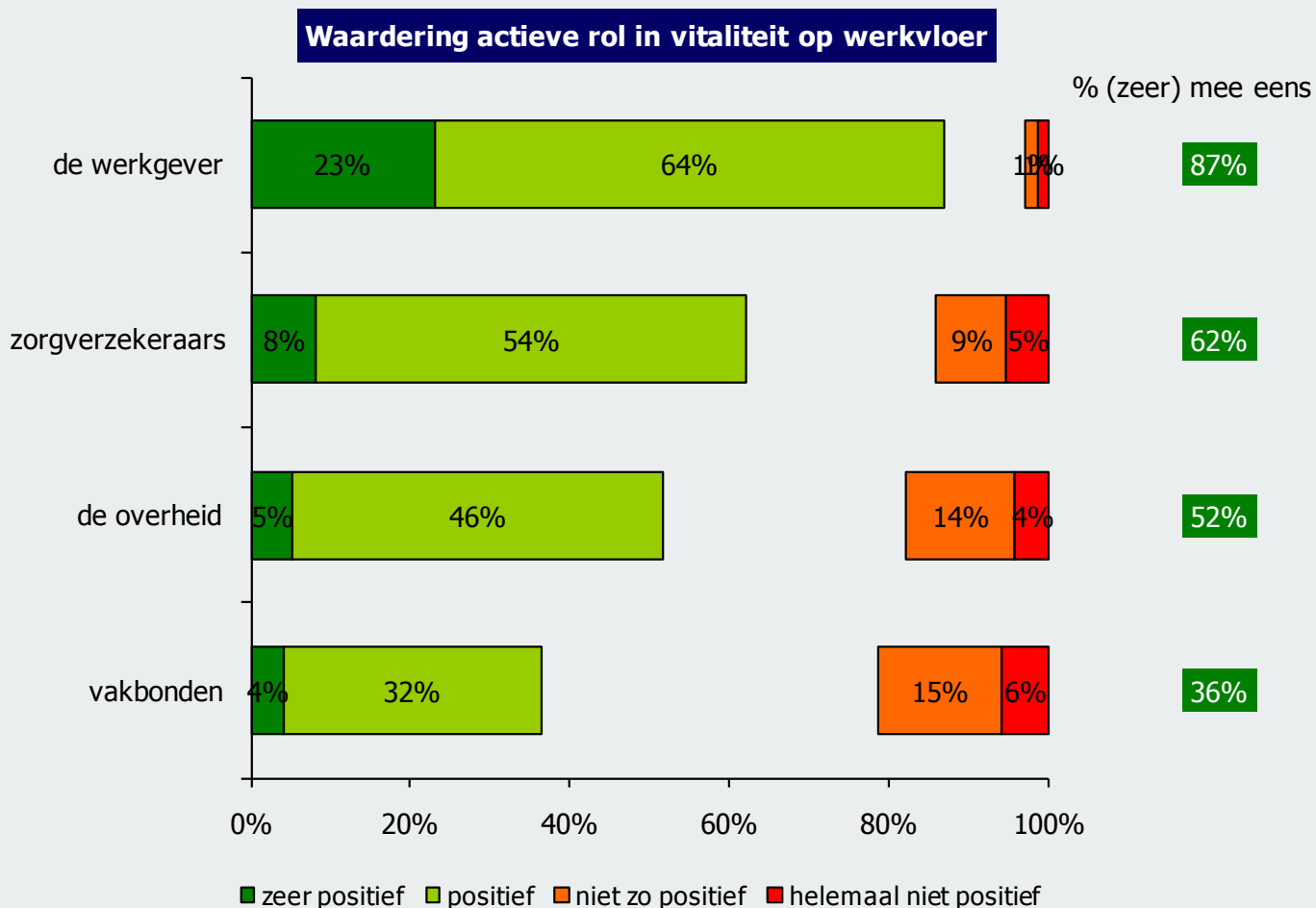
* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

C2a. Welke van de volgende partijen zijn volgens u verantwoordelijk voor de vitaliteit van de werknemer? *Meerdere antwoorden mogelijk*

Actieve rol werkgever op het gebied van vitaliteit wordt zeer positief gewaardeerd door werknemers; van alle externe partijen wordt een actieve rol van de zorgverzekeraar het meest gewaardeerd

30



Basis werknemers: n= 303

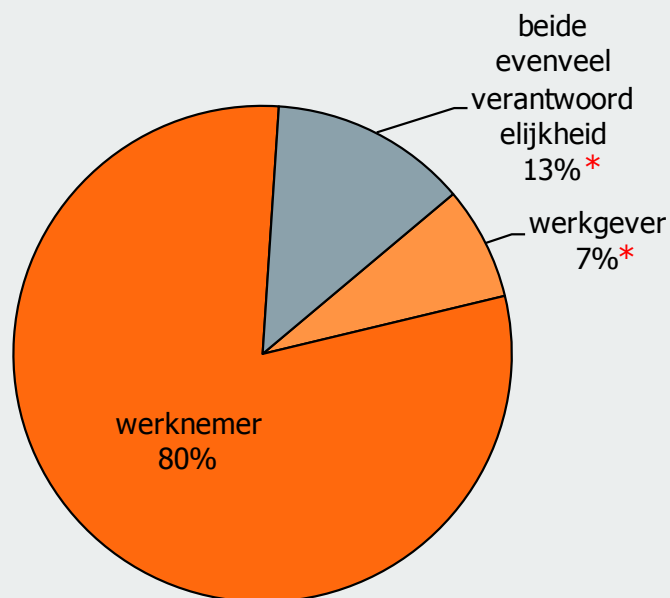
C2b. In hoeverre vindt u het positief wanneer de volgende partijen een actieve rol spelen in de vitaliteit op de werkvloer?

Werkgevers vinden vaker dat werkgevers meer verantwoordelijk zijn voor de vitaliteit van werknemers; werknemers vinden vaker dat beide even verantwoordelijk zijn

31

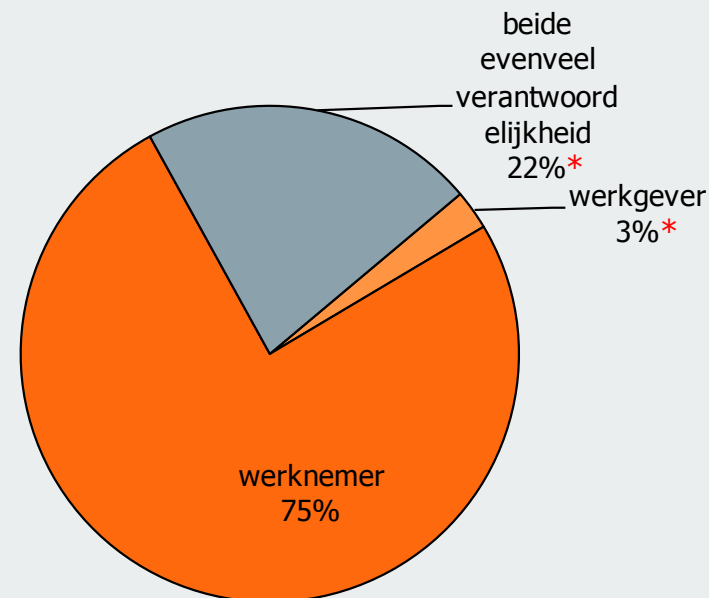
Werkgever

Verantwoordelijk vitaliteit van werknemers



Werknemer

Verantwoordelijk vitaliteit van werknemers



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

C3b. Kunt u uw antwoord toelichten?

Te veel betutteling is niet goed volgens de werkgevers / werknemers die vinden dat de werknemer zelf verantwoordelijk is

32

Werkgever meer verantwoordelijk

- De werkgever moet bereid zijn hierin geld te steken. Bv aanschaf goede stoelen.
- Moet randvoorwaarden scheppen en faciliteren
- Hoe gezonder de werknemer hoe meer er per dag gehaald wordt en minder ziekteverzuim
- Zij moeten in eerste instantie de ruimte en mogelijkheden bieden
- Werkgever moet de mogelijkheid bieden. de werknemer kan wel willen, maar als er geen ruimte voor is bij de werkgever, dan houdt het op
- Wanneer de werkgever de werknemer stimuleert (d.m.v. b.v. korting op fitnesscentra, bonus voor het feit dat ze weinig ziek zijn, etc. dan is dat voor de werknemer een extra motivatie om fit te zijn en blijven
- Het bewust maken van de verantwoordelijkheid t.o. gezin en maatschappij van de goede geestelijke en lichamelijke gezondheid van de werknemer.

Beide even veel verantwoordelijkheid

- Als werknemer heb je de plicht om te zorgen dat je vitaal bent en blijft, de werkgever kan de tools hiervoor aanleveren.
- Buiten de werksfeer kan een werknemer veel aan zijn eigen welbevinden doen, hetgeen bijdraagt aan zijn vitaliteit op de werkvloer
- De werknemer moet zichzelf in balans houden en de werkgever is verantwoordelijk voor het in balans houden.
- Een werkgever dient nodige aan te reiken op het gebied van, ergonomie, veiligheidsmiddelen, veilige werkpalats. En het is aan de werknemer op zijn beurt gebruik te maken van deze zaken. zodat ze samen verantwoordelijk zijn.
- Het moet wel van twee kanten komen. Je kunt niet afwachten, maar bent ook zelf verantwoordelijk.
- Werkgever heeft een stimulerende rol en kan allerlei initiatieven in gang zetten, maar uiteindelijk beslist de werknemer of hij gezonder wil leven. Dat kun je niet afdwingen.

Werknemer meer verantwoordelijk

- Als werknemer ben jij degene die in de eerste plaats aan de bel kan trekken bij de werkgever. Voor een werkgever is het, denk ik, niet altijd direct zichtbaar wat er speelt bij een werknemer. Wat blijft is zeker wel de (signalerings)rol van de werkgever hierin!!
- De persoon in kwestie moet voor zijn eigen lichaam zorgen, een werkgever kan alleen maar stimuleren om het door te zetten.
- De werknemer moet zelf keuzes maken in het leven om vitaal te blijven (door bv. te sporten, privé en werk in balans te hebben, juiste prioriteiten stellen).
- Eten, drinken, roken bepaalt men zelf en niet de werkgever!!!
- In onze organisatie (onderwijs) weet je bij voorbaat wat het werk inhoudt en wat het vraagt van de werknemer. Je zal dus zelf moeten zorgen voor je eigen gezondheid.
- We zijn geen kleuterklas, werknemers kunnen dat echt wel zelf regelen.
- Wij bieden al redelijk gezond werk, verder dient de werknemer zorg te dragen voor zijn eigen welzijn

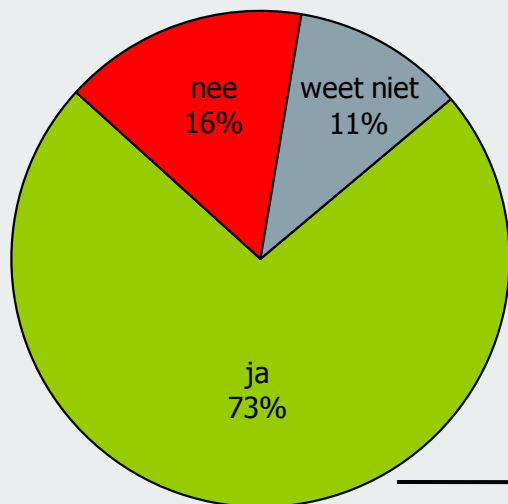


Driekwart meerderheid vindt dat de werkgever de werknemer kan attenderen op zijn meer of mindere gebrek aan vitaliteit

33

Werkgever

Attenderen werknemers op gebrek vitaliteit

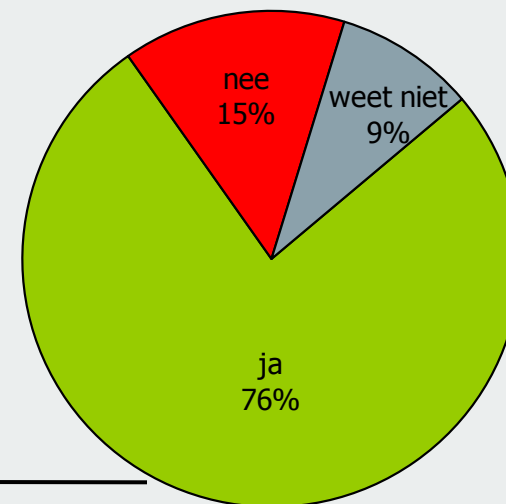


Manieren van attenderen

- Aanspreken en laten zien dat het anders kan
- Uitkomst v/e healthcheck terugkoppelen
- Via functioneringsgesprek
- Positief benaderen door opbouwende kritiek
- Persoonlijke gesprekken, workshops aanbieden
- Opties aanbieden dmv gezonde voeding maar dan wel heel discreet
- In gesprekken; via de arbodiens; afspraken met vakbonden
- Het belonen van medewerkers die het wel goed op orde hebben.
- Een rustig en eerlijk gesprek onder 4 ogen
- Door eventueel een fitnessabonnement aan te bieden, een dietist. Of vragen hoe die persoon zich lichamelijk de afgelopen tijd voelt.

Werknemer

Attenderen werknemers op gebrek vitaliteit



Rode draad:

In veruit de meeste open antwoorden komt naar voren dat de wijze van attenderen via een (functionerings)gesprek is

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

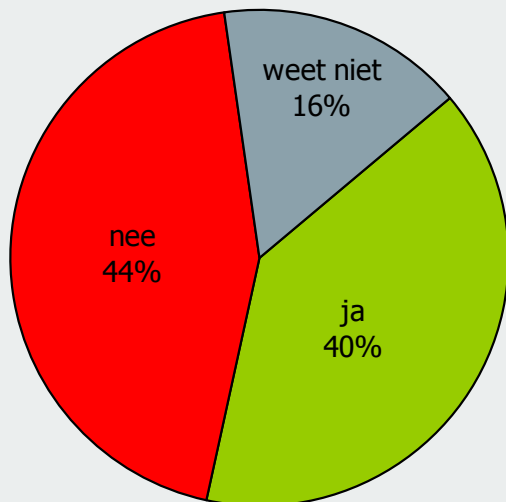
C4b. Hoe kan een werkgever de werknemer hierop volgens u attenderen?

40% vindt dat de werkgever de werknemer moet aanspreken op zijn gebrek aan vitaliteit

34

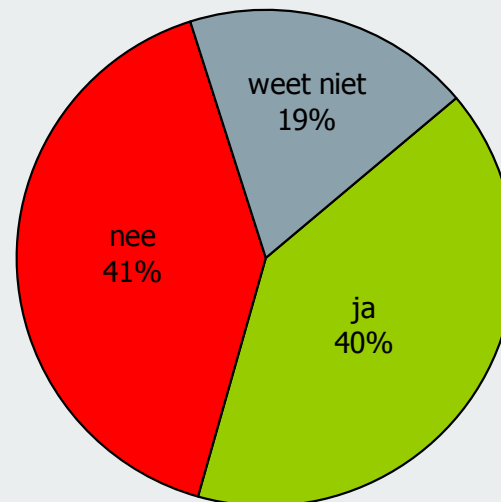
Werkgever

Aanspreken werknemers op gebrek vitaliteit



Werknemer

Aanspreken werknemers op gebrek vitaliteit



Basis werkgevers: $n = 607$
Basis werknemers: $n = 303$

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

10% van de werkgevers vindt dat de werkgever de werknemer mag ontslaan op zijn gebrek aan vitaliteit

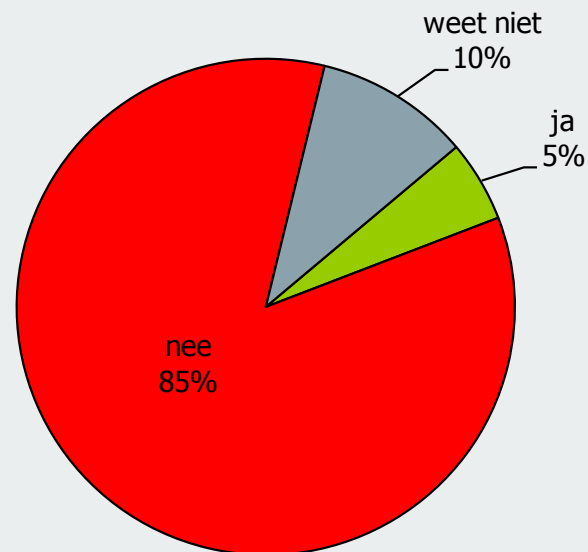
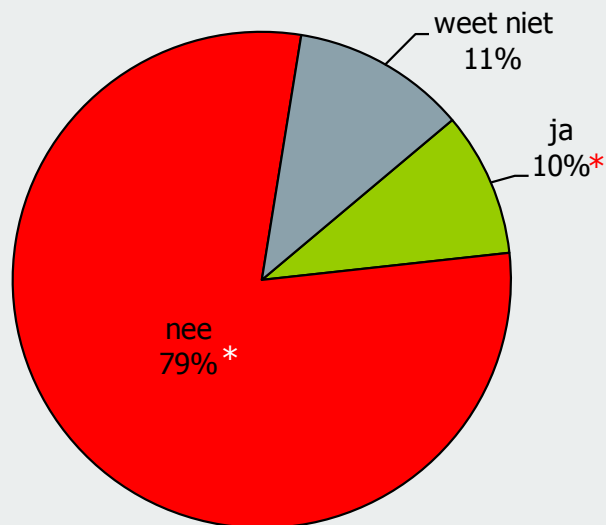
35

Werkgever

Werknemer

Ontslaan werknemers op gebrek vitaliteit

Ontslaan werknemers op gebrek vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

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

2**Resultaten**

2a. Betekenis van vitaliteit

2b. Vitaliteit op de werkvloer

2c. Verantwoordelijkheden met betrekking tot vitaliteit

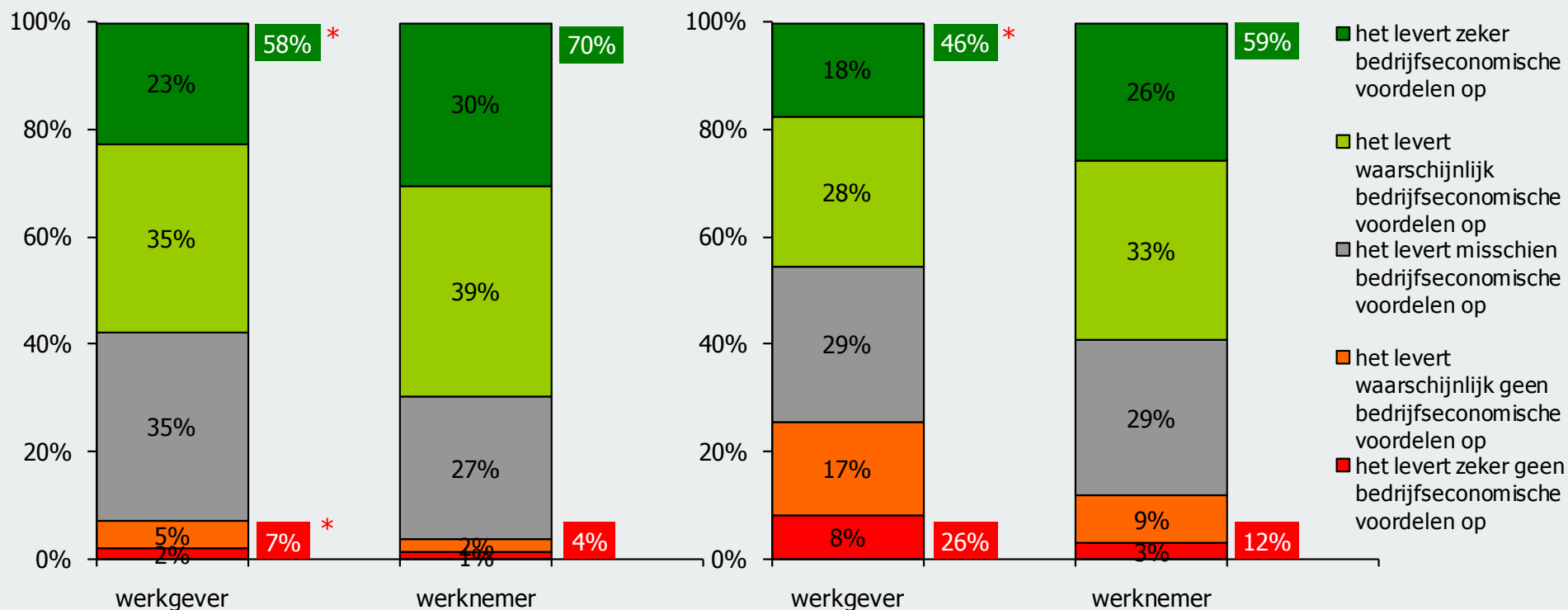
2d. Vitaliteit in de toekomst

Werknemers zien meer bedrijfseconomische voordelen voor bedrijven die een actief beleid voeren op het gebied van vitaliteit; rol voor eigen bedrijf minder sterk geacht dan rol voor bedrijven in het algemeen

37

Economisch voordeel door vitaliteit

Economisch voordeel voor eigen bedrijf door vitaliteit



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

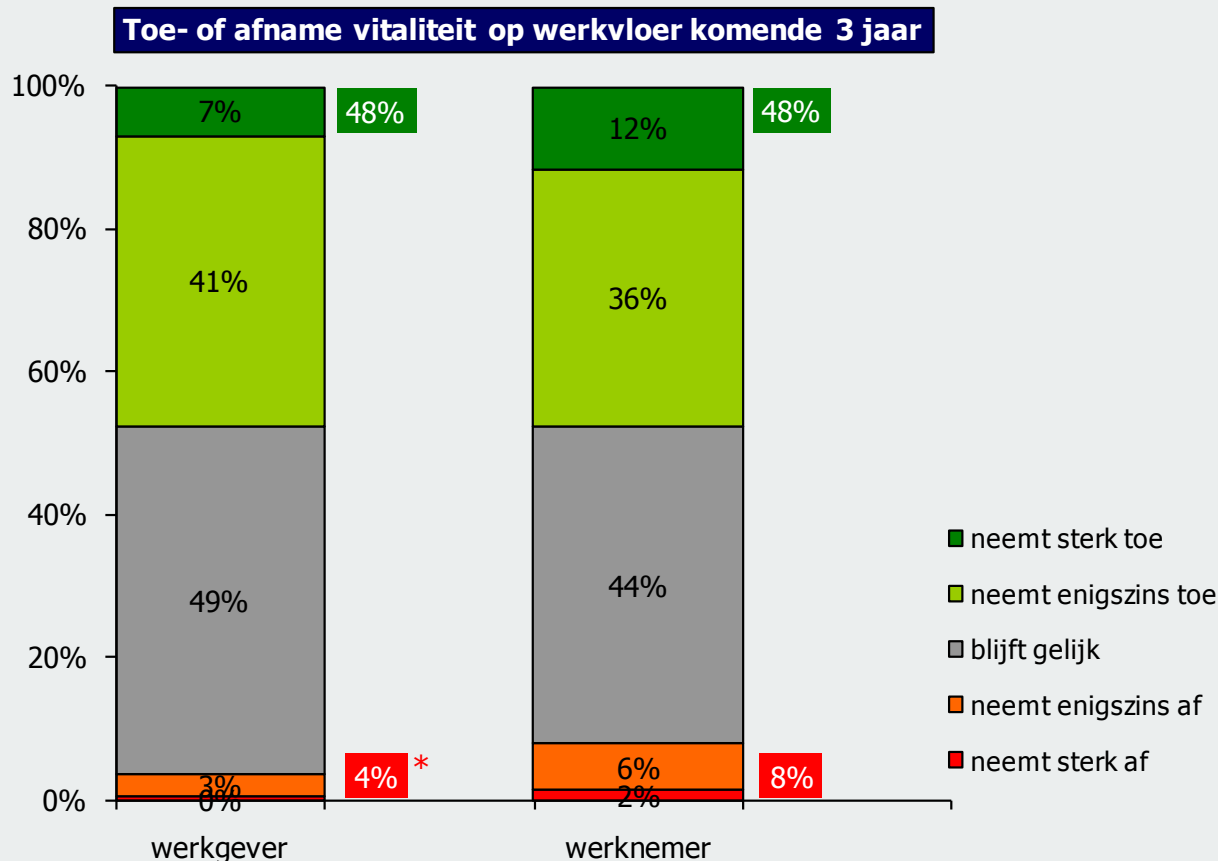
D1a. In hoeverre denkt u dat bedrijven in het algemeen economisch voordeel hebben wanneer ze een actief beleid voeren op het gebied van vitaliteit?

D1b. In hoeverre denkt u uw eigen bedrijf economisch voordeel heeft wanneer het een actief beleid voert op het gebied van vitaliteit?

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

Circa de helft van de werkgevers en werknemers denkt dat de rol van vitaliteit op de werkvloer de komende 3 jaar toeneemt

38



* = geeft de significante verschillen tussen werkgevers en werknemers weer

Basis werkgevers: n = 607
Basis werknemers: n = 303

D2a. In hoeverre denkt u dat het belang van vitaliteit op de werkvloer in de komende 3 jaar toe- of afneemt?

Vitaliteit wordt belangrijker vanwege vergrijzing en met het aantrekken van de economie zal ook het belang van vitaliteit weer toenemen; sceptici denken dat vitaliteit vooral een hype is

39

Neemt toe

- De ergste crisis is voorbij, de economie zal alleen maar groeien en we moeten met z'n allen voor de grijze golf zorgen.
- De tijd van korte termijn denken is voorbij.
- Gezond leven is een hype en dat strekt uit tot het werk.
- Ivm langer doorwerken voor pensioen is de werkgever gebaat bij vitaler personeel
- Net zoals op de natuur, is duurzaamheid ook van toepassing op het welzijn van de mensen zelf. Vitaliteit is hier een onderdeel van.
- Werknemers zijn nu meer gemotiveerd, zijn bang om baan te verliezen
- Weinig vitaliteit leidt tot meer verzuim, zeker het geval bij bureauwerk, en dat neemt een steeds groter deel van de werkzaamheden in
- Verzekeringen verplichten mensen om meer na te denken over gezondheid en er zullen grote verschillen komen in premies mensen die niet roken wel sporten en verder gezond leven zullen minder gaan betalen dan mensen die er de brui aan geven

Blijft gelijk

- De economische situatie van dit moment laat weinig speelruimte
- Mensen veranderen op volwassen leeftijd niet zo gemakkelijk hun gewoontes.
- Uit ervaring weet ik dat alles maar vanuit 1 kant wordt bekeken. Als de werkgever er niets tegenover stelt, kun je vechten wat je wilt. Je verliest toch, ook aan vitaliteit!
- Omdat er geen plannen zijn het beleid te veranderen of aan te passen
- Er zijn geen signalen dat, ondanks de veroudering in ons pers.bestand, de vitaliteit zal afnemen.
- Er blijven altijd zeer actieve en zeer luie werknemers. (En de "normale" grote middenmoot) Zo gauw je mensen denkt te kunnen gaan pushen werkt het vaak averechts
- De omstandigheden binnen ons bedrijf zijn niet aan hevige veranderingen onderhevig
- De economische situatie zal meer aandacht vragen voor duurzaamheid, vitaliteit is daar een klein onderdeel van

Neemt af

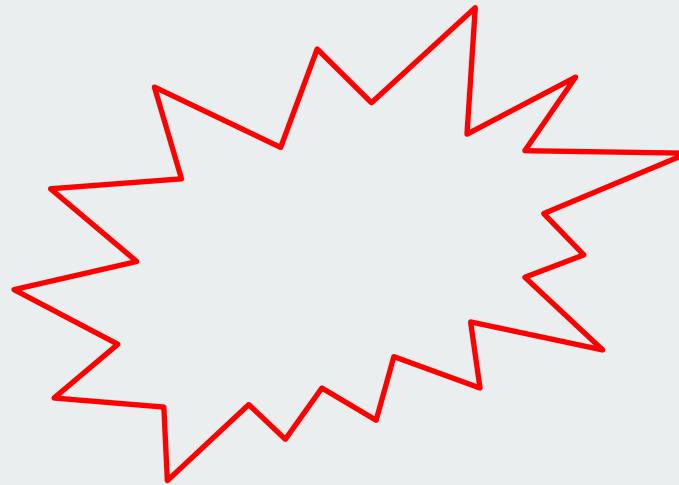
- Ik kan me werkelijk niet voorstellen dat personeel op deze onzin zit te wachten. Zonde van het geld, zeker in deze tijd
- De mensen worden steeds makkelijker in hun gezondheid, ze vinden het al snel goed
- Vergrijzing van de medewerkers. De groep oudere medewerkers wordt groter waarbij er meer problemen met vitaliteit optreden
- Desinteresse van met name jonger personeel, overgewicht en een tekort aan sport/vrije tijds besteding, vervagen van normen en waarden (verharding)
- De mensen worden steeds makkelijker in hun gezondheid, ze vinden het al snel goed
- Mensen zijn heel egoïstisch ingesteld en men laat het min of meer koud of het goed gaat met het bedrijf
- Zoals het vaak gaat met impulsieve ideeën, zal ook dit idee uiteindelijk niet blijken te werken of veel te veel geld te kosten en wordt het weer een bezuinigingspost

Vitaliteit: een hype of essentieel voor de bedrijfsvoering? De meningen zijn verdeeld...

Vitaliteit is van zeer groot belang voor een bedrijf. Een bedrijf met vitale werknemers heeft betrokken mensen die daardoor innoverend werken. Dat is van groot belang op alle gebieden.

Alleen jammer dat kleine bedrijven, zoals wij hebben, dan niet in aanmerking komen voor subsidie voor arbeidsverlichting en dergelijke

Ik vind het allemaal nogal flauwekul.



Ik krijg de indruk dat er wel degelijk gehypet gaat worden met het begrip vitaliteit. Groot gevaar hierbij is dat door het "groot" te brengen de boodschap juist niet goed overkomt, en al helemaal niet als dit een initiatief van de overheid of van de vakbonden is.

Vitaliteit is zeer zeker belangrijk, we moeten echter oppassen dat een bepaalde beroepsgroep geen bezit neemt van dit thema met het oogmerk veel geld te verdienen. Het ondersteunen en aanmoedigen van vitaliteit hoeft niet veel te kosten voor een bedrijf en je hebt er zeker geen zogenaamde specialisten voor nodig. Alles speelt zich tussen de oren van de werknemer zelf af.

De wens tot het verhogen van de vitaliteit moet vanuit het individu zelf komen. Van buiten opgelegde maatregelen werken nauwelijks

Het is een modeverschijnsel dat wel weer overwaait.

Het hebben van vitale werknemers is voor ieder bedrijf van belang. Aangezien vitaliteit voor een belangrijk deel wordt bepaald door de individuele keuzes van de werknemer en de werkgever hierop geen dwingende invloed kan en mag uitoefenen is iedere werknemer zelf verantwoordelijk voor zijn of haar vitaliteit. De werkgever kan hooguit de werknemer informeren, begeleiden en faciliteren op dit gebied.

D4. Heeft u nog opmerkingen op het gebied van vitaliteit, dan kunt u deze hieronder kwijt:

B Bijlage: onderzoeksverantwoording

Onderzoeksverantwoording

Samenvatting

42

- Veldwerk:** Online (CAWI) op deelnemers van het Intomart GfK Online panel dat bestaat uit ca. 127.000 personen
- Veldwerkperiode:** 24 februari t/m 4 maart 2010
- Doelgroep:** Werkgevers en werknemers uit 8 verschillende branches
- Steekproef:** N= 909. Een respons van 69% onder een bruto steekproef van n=1417 panelleden.
- Vragenlijst:** De vragenlijst bestaat uit de volgende vragen:
1. Betekenis van vitaliteit (persoonlijk en aan het werk gerelateerd)
 2. Vitaliteit op de werkvloer
 3. Verantwoordelijkheden met betrekking tot
 4. Vitaliteit in de toekomst

