



Kansen voor werkgevers bij burn-out onder vrouwen

Rapportage

Ester Koot, Anna Newen
en Sanne Audenaert

6 augustus 2020,
B5163



**POWERED BY
motivation**



Achtergrond

In opdracht van WOMEN Inc. en Aegon, heeft Sparkey – onderdeel van Motivaction – onderzoek uitgevoerd naar de achterliggende oorzaken van stressgerelateerd verzuim bij vrouwen.

Context

In Nederland is verzuim een groot probleem dat elk jaar toeneemt en werkgevers veel geld kost. Onder vrouwen is het verzuim hoger dan bij mannen. Dit blijkt uit verschillende cijfers, bijv. het jaarlijks stijgende aantal werknemers dat burn-out klachten ervaart en het hogere aantal vrouwen dat psychische klachten, overspannenheid en burn-out ervaart vergeleken met het aantal mannen. Wetenschappelijk onderzoek (o.a. WRR) wijst financiële stress, levensfase en waardering aan als belangrijkste oorzaken voor burn-out.

Situatieschets

Deze context was voor Aegon een reden om bij WOMEN Inc. aan te kloppen en samen besloten zij om een gezamenlijk onderzoekstraject te starten naar oorzaken van stressgerelateerd verzuim bij vrouwen. Aegon en WOMEN Inc. willen vanuit de (ingrijpende) ontwikkelingen rondom stressgerelateerd verzuim aandacht genereren voor het onderwerp en werkgevers inzicht geven en concrete oplossingsrichtingen bieden om verzuim onder vrouwen (preventief) te reduceren.

Met de uitkomsten van dit onderzoek willen WOMEN Inc. en Aegon een bijdrage leveren aan een groot maatschappelijk probleem. En invulling geven aan de maatschappelijke relevantie van het onderwerp. N.B. De huidige corona-crisis is niet de aanleiding van het onderzoek en staat los van de geschetste oplossingsrichtingen.

Onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd onder vrouwen tussen 20 en 60 jaar die nu of in het verleden verzuimd hebben als gevolg van burn-out of spanningsklachten. Het onderzoekstraject bestond uit een kwantitatief (deel 1) en kwalitatief (deel 2) onderzoek. Het huidige rapport beschrijft de resultaten van beide onderzoeken. Voor een uitgebreide beschrijving van de methode en opzet van het onderzoek klik [hier](#) of blader naar het hoofdstuk 'Methode en opzet' op pagina 43.

Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek luidt als volgt:

In kaart brengen van achterliggende redenen van verzuim bij vrouwen als gevolg van burn-out of burn-outgerelateerde klachten.

Bijbehorende onderzoeksvragen:

Stressgerelateerd verzuim

- ✓ Wanneer en hoe lang is er sprake van verzuim? (kort versus lang verzuim)
- ✓ Wat zijn achterliggende redenen voor stressgerelateerd verzuim?

Arbeidsomstandigheden, onvrede met werk en inkomen, werkdruk en stress, pesten en discriminatie, conflicten en verstoorde arbeidsverhoudingen, schulden, privésituatie, financiële stress, levensfase (eerste baan, zorg voor kinderen, mantelzorg etc.) en waardering.

Rol werkgever

- ✓ Wie speelt vanuit de werkgever een rol in stressgerelateerd verzuim (hr/arbo/leidinggevende/directie)?
- ✓ Wat is de rol van de werkgever, voorafgaand aan verzuim, tijdens verzuim en na afloop verzuim?
- ✓ In hoeverre zijn stressgerelateerd verzuim en de redenen die leiden tot verzuim bespreekbaar?
- ✓ Komt de werkgever in actie? En zo ja, hoe?
- ✓ Hoe ver mag de werkgever gaan in zijn hulpverlening?
- ✓ Wat doen werkgevers al goed bij stressgerelateerd verzuim? Wat heeft de vrouwen tijdens hun verzuim geholpen?
- ✓ Wat zijn verbeterpunten voor werkgevers bij stressgerelateerd verzuim? Welke hulp hadden de vrouwen tijdens hun verzuim prettig gevonden? Welke tools zijn gebruikt (ervaring)?

Leeswijzer

- Dit rapport begint met de conclusies en advies waarin we de verzuim journey als leidraad nemen.
- Elk hoofdstuk in de resultatensectie bestaat uit de resultaten en data uit het kwantitatieve onderzoek, verlevendigd met citaten van vrouwen uit de focusgroepen.
- Op het moment dat we in deze rapportage spreken over 'vrouw' of 'werknemer' bedoelen we vrouwen die in loondienst werken en verzuimd hebben als gevolg van burn-out of spanningsklachten.
- Op een aantal pagina's staan ingekaderde [blauwe teksten](#). Dit zijn koppelingen binnen dit document die verwijzen naar verdiepende data in het rapport. Houd 'Ctrl' ingedrukt, klik op het de tekst en je springt naar de bijbehorende pagina.
- De verzuim journey is ingedeeld in verschillende fases. Sparkey houdt de volgende fases aan in deze rapportage:

Verzuim journey



- Ook het advies is vormgegeven aan de hand van bovenstaande verzuim journey en geeft werkgevers handvatten voor de verschillende fases van de journey: het preventiebeleid, de aanloop naar de ziekmelding, de ziekmelding, de verzuimperiode en de re-integratie. Het advies biedt aanknopingspunten vanuit welke rol een werkgever de werknemer zou kunnen begeleiden en steunen bij verzuim.
- Er zijn een aantal stellingen over de coronacrisis uitgevraagd in het onderzoek. De resultaten hiervan zijn opgenomen in de bijlage (klik [hier](#) of blader naar bijlage 2)



Conclusies en advies per fase van de verzuim journey

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Fase 1: aanloop naar ziekmelding

Conclusie:

Vrouwen ervaren een taboe op de werkvloer om over hun klachten te praten. Gevoelens van schaamte en schuld overheersen.

- De meerderheid van de vrouwen (81%) geeft aan dat de burn-outklachten een duidelijke oorzaak hebben (vooral werk: 45% of vooral privé: 36%).
- Toenemende werkdruk is de belangrijkste reden voor burn-outklachten, met name bij vrouwen bij wie de oorzaken vooral werk gerelateerd zijn (63%). Bij vrouwen die voornamelijk om privéredenen uitvallen, is de combinatie van werk en zorgtaken (32%) de belangrijkste factor voor stressgerelateerd verzuim.
- Volgens 64% van de vrouwen heerst er een taboe op burn-out en spanningsklachten op de werkvloer en dat vormt een drempel om erover te praten.
- Vrouwen worstelen met zichzelf: 85% van de vrouwen heeft het gevoel zelf verantwoordelijk te zijn om niet overspannen te raken. 79% van de vrouwen meldt zich, bij ziekte, niet altijd ziek. In plaats van een ziekmelding neemt 2 op de 5 vrouwen eerst vakantiedagen op,

- Schaamte en schuldgevoel spelen een grote rol. Vrouwen voelen vaak niet de ruimte hun klachten bespreekbaar te maken.

Wat vrouwen wensen van werkgevers in fase 1:

- Doorbreek de taboe op burn-out en zorg voor een open cultuur waarin klachten bespreekbaar zijn
- Zet werkdruk en burn-out op de agenda en schenk er structureel aandacht aan op de werkvloer (bijv. door het op te nemen in functioneringsgesprekken of periodiek een vragenlijst uit te zetten)
- Voorkomen is beter dan genezen: preventieve cursussen, coaching of gesprekken met de arbo-arts kunnen helpen om een burn-out te voorkomen
- Zet voelsprietten uit bij vrouwen in situaties die het risico op een burn-out kunnen verhogen, zoals mantelzorg, een echtscheiding en zwanger- en ouderschap

Fase 2: ziekmelding

Conclusie:

De hulpvraag en ziekmelding komt vaak (te) laat en de ondersteuning die vrouwen ontvangen kan het verzuim vaak niet voorkomen.

- De meerderheid van de vrouwen (60%) geeft aan dat er niets werd gedaan toen ze de stap durfden te zetten om hun verhaal te doen en 56% voelt zich in steek gelaten door de werkgever.
- 79% van de vrouwen nam zelf het initiatief om de klachten aan te kaarten, 61% van de vrouwen voelt zich bij de ziekmelding niet serieus genomen.
- Bij de meerderheid van de vrouwen wordt de ondersteuning niet op tijd in gang gezet en wordt de ziekmelding niet voorkomen, 66% van de vrouwen voelt zich opgejaagd om snel weer aan het werk te gaan.
- Meestal wordt de arbo-arts ingeschakeld om de werknemer te ondersteunen, andere vormen van ondersteuning (o.a. persoonlijk contact en een concreet actieplan) komen minder vaak voor, Echter blijkt dat de andere vormen van hulp minstens zo behulpzaam zijn als de arbo-arts.

- De ondersteuningsbehoefte onder vrouwen varieert. Er zijn echter genoeg aanknopingspunten voor werkgevers om iets te kunnen doen, zoals: aandacht voor de medewerker en begeleiding en flexibiliteit bieden.

Wat vrouwen wensen van werkgevers in fase 2:

- Neem de hulpvraag en ziekmelding altijd serieus
- Zet de mens centraal i.p.v. de werknemer
- Bied concrete oplossingsrichtingen als een vrouw zich meldt met spanningsklachten. Een concreet actieplan met een duidelijke rolverdeling helpt vrouwen om met de situatie om te gaan
- Bied vrouwen, indien mogelijk, flexibiliteit om hun werktijden en -plek zelf te bepalen

Fase 3: verzuimperiode

Conclusie:

Er is nog veel winst te behalen voor werkgevers: vrouwen geven hun werkgever een onvoldoende voor de betrokkenheid tijdens het verzuim.

- De vrouwen geven hun werkgever gemiddeld een 5,5, een onvoldoende, voor de betrokkenheid tijdens het stressgerelateerd verzuim. Vrouwen die om werk gerelateerde redenen verzuimen zijn ontevredener (gemiddeld 4,9) dan vrouwen die om privéredenen verzuimen (gemiddeld 6,0).
- Als werkgever kun je je in deze situatie niet snel 'teveel bemoeien' met je werknemer: voor de meerderheid van de vrouwen voelt de hulp *niet* als bemoeienis (66%). Echter, de balans tussen loslaten en bemoeienis blijft moeilijk en is een grijs gebied, dat erkennen de vrouwen zelf ook.
- Er zijn veel partijen betrokken bij stressgerelateerd verzuim: leidinggevende, directe collega's, arbo-arts, jobcoach, HR, directie, Vrouwen ervaren de meeste steun van directe collega's, de arbo-arts en de leidinggevende.

- Er wordt veel verwacht van leidinggevenden tijdens de verzuimperiode: kennis en kunde met betrekking tot het proces en de aanpak, maar ook begrip en empathisch vermogen. De vraag is of men dit allemaal kan en moet verwachten van leidinggevenden.

Wat vrouwen wensen van werkgevers in fase 3:

- Geef ruimte voor herstel, maar houd altijd contact
- Maak duidelijke afspraken over (vaste) contactmomenten en neem de tijd om te praten over hoe het gaat
- Waardering tonen tijdens het stressgerelateerd verzuim geeft zelfvertrouwen en toont goed werkgeverschap

Fase 4: re-integratie

Conclusie:

Er is meer aandacht nodig voor re-integratie en terugkeer na een burn-out.

- Volgens 54% van de vrouwen is er meer aandacht voor nodig terugkeer naar de werkvloer na een burn-out. Je kunt het als werkgever niet op z'n beloop laten. Er ontstaan dan misverstanden (bijv. wat kunnen collega's van de re-integrerende collega vragen en verwachten) rondom de terugkeer.
- Directe collega's spelen belangrijke rol bij terugkeer naar kantoor. Ze bieden veel steun, maar kunnen de terugkeer naar kantoor juist ook bemoeilijken.
- Een drukke kantoortuin kan ook een rol spelen bij stressgerelateerd verzuim. 46% van de vrouwen zou willen zien dat meer aandacht uitgaat naar de onrustige werkvloer.

Wat vrouwen wensen van werkgevers in fase 4:

- Zorg voor een plan, qua communicatie én takenpakket voor de terugkerende werknemer
- Begeleid directe collega's bij wat ze kunnen doen bij terugkeer

Advies voor werkgevers

Fase 0

Preventiebeleid



Het voorkomen van een burn-out is een **gedeelde verantwoordelijkheid** van werkgever en werknemer. Maar als werkgever kun je een stevig fundament leggen voor de **preventie** van burn-outs.

Doorbreek het **taboe** op burn-out in je organisatie. Maak het bespreekbaar.

Wacht niet tot je het ziet. Houd vinger aan de pols door het **onderwerp standaard** in functioneringsgesprekken op te nemen. Of zet regelmatig een medewerkersonderzoek uit. Zo maak je tevens inzichtelijk hoe werkdruk verdeeld is.

Bied **preventief** job-coaching en/of cursussen aan (bijv. over werk-privébalans) waar alle medewerkers gebruik van kunnen maken. Dit is tevens een mooie **secundaire arbeidsvoorwaarde**.

Hoe **concreter** hoe beter: wees niet bang om je te veel te bemoeien. Als je merkt dat een vrouw met spanningsklachten kampt, bied concrete opties en oplossingen aan.

Fase 1

Aanloop naar ziekmelding

Wees in bepaalde situaties extra alert op de gezondheid van je werknemers, vooral als het gaat om **werk gerelateerde** klachten. Deze zijn moeilijker bespreekbaar te maken voor vrouwen.

Houd rekening met het feit dat vrouwen in veel gevallen eerst zelf oplossingen zoeken en dus niet zichtbaar en actief om hulp zullen vragen. Benader medewerkers **proactief** als je het vermoeden hebt dat iemand niet lekker in haar vel zit.

Hoe concreter hoe beter: Bedenk concrete acties om bijv. de werkdruk van de werknemer te verlichten. En biedt **flexibiliteit** om uren, werkplek en taakinhoud zelf in te delen, tijdelijk of zelfs

structureel.

Fase 2

Ziekmelding

Neem de klachten altijd **serieus**. Toon begrip en stel concrete acties voor om de werknemer te helpen.

Ga in gesprek met werknemer en leg behoeftes bloot. Kijk naar de **mens** en maak duidelijke afspraken.

Heb een plan van aanpak klaarliggen met verschillende **opties**, zodat leidinggevenden en andere betrokkenen weten wat het protocol is als een werknemer zich ziekmeldt wegens spanningsklachten. Dit helpt om snel te handelen.

Fase 3

Verzuimperiode

Toon **waardering** voor je medewerker, benadruk wat goed gaat en geef vertrouwen.

Bepaal een duidelijke **rolverdeling**: wie is hoofdverantwoordelijk voor het contact? Dit hoeft niet perse de leidinggevende te zijn, maar die moet de taken wel verdelen.

Zorg ervoor dat er altijd **contact** is en voel aan wat iemand nodig heeft. Laat zien dat je je **betrokken** voelt bij de situatie.

Fase 4

Re-integratie

De re-integratie is van cruciaal belang en heeft aandacht. Stel een **duidelijk (communicatie)plan** op waarin je rekening houdt met alle partijen.

Wees je ervan bewust dat de **directe collega's** de re-integratie kunnen 'maken of kraken'. Enerzijds kunnen ze een belangrijke steun zijn in het proces, maar ze kunnen de terugkeer naar het werk ook lastig maken. Breng collega's op de hoogte van het re-integratieplan: wat kunnen ze van verwachten en vragen van hun terugkerende collega? En wat wordt van henzelf verwacht?

Als de oorzaak van verzuim vooral werk gerelateerd is, zorg er dan voor dat de situatie die tot de burn-out heeft geleid, is veranderd of gaat veranderen. Ook als dit een ander **takenpakket of functie** betekent. Anders is de kans op een terugval groot.



Fase 1: aanloop naar ziekmelding

Sparkey
HR strategy & insights

Vrouwen ervaren een taboe op de werkvloer om over hun klachten te praten. Gevoelens van schaamte en schuld overheersen

POWERED BY
motivaction

Bij de oorzaken van burn-out klachten speelt werk de belangrijkste rol

De meerderheid van de vrouwen (81%) geeft aan dat de burn-outklachten een duidelijke oorzaak hadden (vooral werk: 45% of vooral privé: 36%). Echter, uit de interviews met vrouwen blijkt dat dit enigszins genuanceerd mag worden: vaak is de oorzaak een combinatie van factoren en heeft het welzijn op werk altijd invloed op het welzijn in privé en andersom.

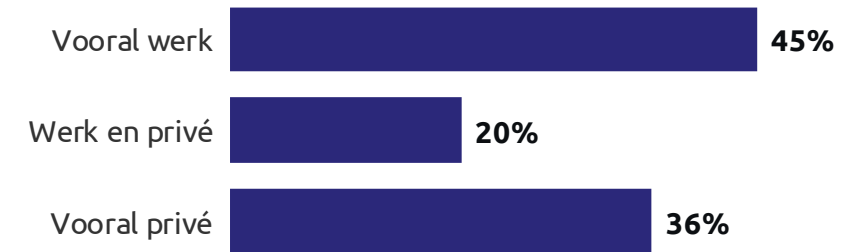
“

De aanleiding van mijn burn-out was een combinatie van factoren, mijn moeder werd ziek, mijn takenpakket op werk werd uitgebreid en dat botste allemaal met mijn perfectionisme.

”

Uit de cijfers maken we op dat het wel zo kan zijn dat werk- dan wel privéredenen (net) zwaarder wegen in de ontwikkeling van klachten, de zogenaamde druppel die de emmer deed overlopen.

Wat speelde volgens jou de grootste rol bij jouw klachten?
(Basis - allen, n=525)



Toenemende werkdruk is de belangrijkste reden voor burn-outklachten, met name bij vrouwen bij wie de oorzaken vooral werk gerelateerd zijn

Daarnaast zijn de omgang met de leidinggevende (32%) en verandering van functie of takenpakket belangrijke redenen voor stressgerelateerd verzuim (23%). Andere redenen, zoals de eerste baan of een nieuwe baan worden minder vaak genoemd (respectievelijk 5% en 9%). Wel zijn het vaker triggers voor kort stressgerelateerd verzuim (respectievelijk 8% en 13%). Dit benadrukt het belang van een goed on-boarding traject.

Het merendeel van de vrouwen die we hebben geïnterviewd geven aan perfectionistisch te zijn en vinden het lastig om nee te zeggen. Wanneer werkdruk toeneemt door bijvoorbeeld uitbreiding van takenpakket of het uitoefenen van een nieuwe functie of rol kan dat directe aanleiding zijn voor uitval.

“

Je houdt jezelf voor de gek met dingen als: 'als ik in december doorwerk, is het in januari af. Steeds met het idee van 'nog even en dan..' Op gegeven moment is er geen 'en dan' meer want dan is het gewoon op.

”

Top 5 | Welke van de onderwerpen speelde de grootste rol?

(Basis - Tenminste een van de voorgelegde privé of werk aspecten heeft een rol gespeeld bij de klachten, n=513)

Toenemende werkdruk	23%
Combinatie van werk en zorgtaken in privéleven	11%
Omgang met leidinggevende	7%
Conflicten in de privésfeer	5%
Overlijden van mijn partner of andere dierbare	5%

Top 3 | Wil je aangeven welke onderwerpen die te maken hebben met werk bij jou een rol hebben gespeeld?

(Basis - Werk heeft (ook) een rol gespeeld bij de klachten, n=500)

Toenemende werkdruk	63%
Omgang met leidinggevende	32%
Verandering van functie/takenpakket	23%

Bij vrouwen die voornamelijk om privéredenen uitvallen, is de combinatie van werk en zorgtaken de belangrijkste factor voor stressgerelateerd verzuim (32%)

De zorgtaken in het privéleven zijn uiteenlopend: het kan gaan over zorg voor kind(eren) of ziekte, een ongeluk of overlijden van een dierbare. 45% van de vrouwen met kind(eren) geeft aan dat de combinatie van werk en zorgtaken een oorzaak was van de stressklachten.

14% geeft aan dat mantelzorg voor naasten een belangrijke rol speelde voor het verzuim:

“

Als je mensen hebt die mantelzorg moeten verlenen; heb begrip en tref daar extra voorzieningen voor! Mantelzorg verleen je aan dierbaren, dat is extra belastend naast je werk.

”

“

Ik dacht dat ik werk en mantelzorg voor mijn ouders aan kon, of eigenlijk dat ik het aan zou moeten kunnen.

”

Andere redenen, zoals echtscheiding, de geboorte van een kind en schulden, worden minder vaak als redenen voor stressgerelateerd verzuim genoemd. Wel valt op dat een scheiding vaker leidt tot lang verzuim / burn-out (12%). De geboorte van een kind en schulden leiden vaker tot kort stressgerelateerd verzuim (respectievelijk 12% en 11%). Dit zijn heel concrete triggers die werkgevers in de gaten kunnen houden om verzuim te voorkomen.

En welke onderwerpen die te maken hebben met jouw privésituatie hebben een rol gespeeld?
(Basis - Privé heeft (ook) een rol gespeeld bij de klachten, n=480)



Volgens veel vrouwen heerst er een taboe op burn-out op de werkvloer en dat vormt een drempel om erover te praten

Bijna tweederde van de vrouwen stelt dat er een groot taboe op burn-out heerst in de organisatie en dat ze niet durfden te praten over hun klachten (beide 64%).

Hier zijn verschillen zichtbaar tussen vrouwen met werk gerelateerde klachten en privé gerelateerde klachten:

- Vrouwen met werk gerelateerde klachten ervaren een groter taboe op burn-out:
 - 71% van de vrouwen met werk gerelateerde klachten vindt dat er een groot taboe heerst op burn-out (vs. 58% privé gerelateerde klachten).
- Vrouwen met privé gerelateerde redenen vonden het minder moeilijk om over hun klachten te praten op werk:
 - 47% van de vrouwen met privé gerelateerde klachten kon op werk goed praten over de oorzaken van de spanningsklachten (vs. 34% werk gerelateerde klachten).
 - 45% van de vrouwen met privé gerelateerde klachten kon op werk goed praten over de oorzaken van de burn-out (vs. 23% werk gerelateerde klachten).

Let wel: beide groepen durfden hun spanningsklachten niet goed aan te kaarten op werk.

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis - allen, n=525)



“Ik vond het erg lastig om met mijn problemen naar mijn werkgever te gaan. Het is toch iets waarvan iedereen weet dat het er is, maar niemand praat er openlijk over.”

Vrouwen worstelen met zichzelf en hebben het gevoel zelf verantwoordelijk te zijn

De meerderheid van de vrouwen (85%) had het gevoel dat ze er zelf voor moesten zorgen om niet overspannen te raken.

Tegelijkertijd vond ongeveer tweederde van de vrouwen (64%) het moeilijk om hulp te aanvaarden. 2 op de 5 vrouwen nam zelfs vakantiedagen op toen ze spanningsklachten kregen.

Vrouwen vertellen dat ze zich eenzaam voelden in deze periode. Mede door hun grote verantwoordelijkheidsgevoel hebben zij het idee dat ze het zelf op moesten lossen. Ook komen daar naar de werkgever toe gevoelens als schaamte en schuld bij. Ze willen graag werken en anderen niet belasten, maar het lukt hen niet meer.

“

Ik vond het verschrikkelijk, ik had echt het gevoel dat ik er alleen voor stond.

”

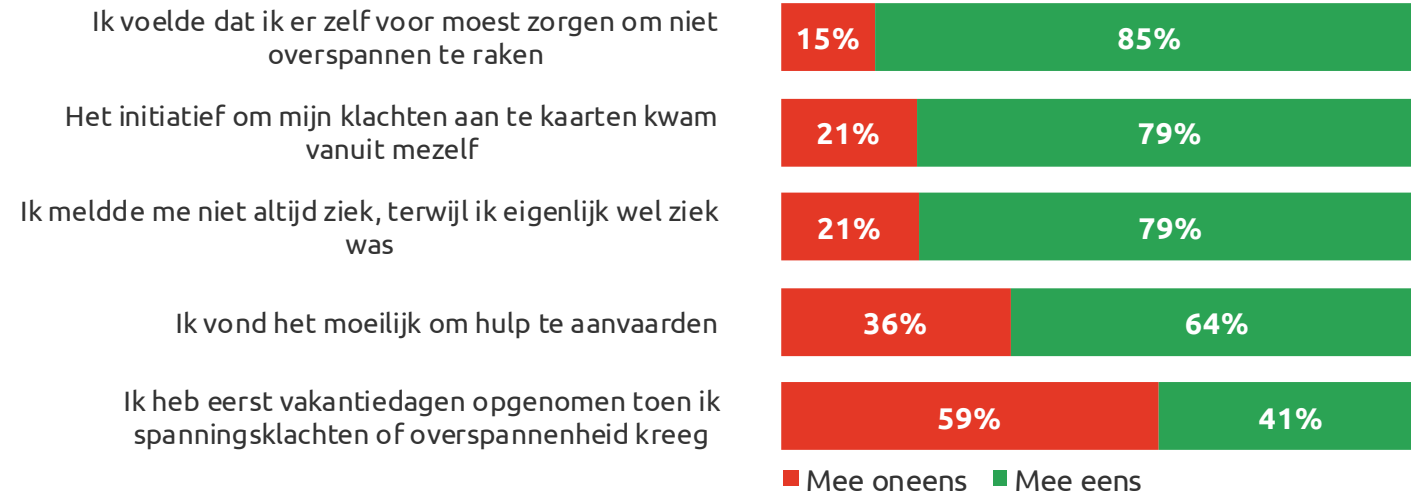
“

Je gaat aan jezelf twijfelen en je zelfvertrouwen krijgt een knauw. Je baalt van jezelf dat je niet mee kan komen.

”

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis - allen, n=525)



Wat vrouwen wensen in fase 1

Doorbreek de taboe op burn-out

- ✓ 69% van de vrouwen vinden dat werkgevers moeten zorgen voor een open cultuur waarin klachten bespreekbaar zijn

Wanneer taboes worden doorbroken en burn-out bespreekbaar is op de werkvloer zien vrouwen een hoop kansen om de vervelende periode die zij zelf op dit moment doormaken of hebben meegemaakt te verlichten dan wel te voorkomen.

“

Zo jammer dat er pas achteraf actie wordt ondernomen, op het moment dat je onderuit gaat. Als je bijvoorbeeld jobcoaching meer preventief onderdeel maakt binnen het werk, dan kan het echt schelen.

”

Zet werkdruk en risico wat betreft burn-out op de agenda

Vrouwen zien verschillende mogelijkheden om meer aandacht te schenken aan burn-out op werk om het taboe de doorbreken.

- Het structureel deel uit te laten maken van gesprekken tussen leidinggevenden en hun teamleden, zoals bij functioneringsgesprekken of groeigesprekken.

Zie ook verdieping [2a](#) en [2b](#)

- Het preventief aanbieden van cursussen / coaching op financieel gebied, gezondheid, werk-privébalans (43%). Preventieve gesprekken met psychologen en arbo-artsen kunnen hier ook onderdeel van uitmaken. Dit kan vastgelegd worden als secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Het uitsturen van vragenlijsten om de werkdruk te meten, waardoor werknemers zich gehoord voelen en het probleem inzichtelijk wordt.

“

Maak de schaamte bespreekbaar. Je moet dat doorbreken. Online vragenlijsten afnemen bij werknemers om te kijken waar het risico zit en dan het gesprek aangaan is een mooie oplossing.

”

Zet voelsprietten aan in bepaalde situaties

Volgens de vrouwen zouden werkgevers voelsprietten moeten uitzetten, en extra oplettend zijn wanneer er situaties zich voordoen zoals:

- ✓ Mantelzorg (23%)
- ✓ Zwangerschap en werk (20%)
- ✓ Ouderschap en werk (20%)
- ✓ Echtscheiding (14%)



Fase 2: ziekmelding

De hulpvraag en ziekmelding komt vaak (te) laat en de ondersteuning die vrouwen ontvangen kan het verzuim vaak niet voorkomen.

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Ruim de helft van de vrouwen geeft aan dat er niets werd gedaan toen ze de stap durfden te zetten om hun verhaal te doen

56% voelde zich in de steek gelaten door de werkgever.

De helft van de vrouwen voelde begrip voor hun situatie aan werkgeverskant, de andere helft niet. Vrouwen die privé gerelateerde klachten hadden, hebben vaker het gevoel dat de werkgever begrip toonde voor hun situatie (61%) dan vrouwen met werk gerelateerde klachten (41%).

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? (Basis - allen, n=525)



Vrouwen voelen zich niet altijd serieus genomen als ze hun klachten benoemen

De belangrijkste behoefte van vrouwen in de periode van hun stressgerelateerd verzuim is dat ze serieus genomen worden als het gaat om klachten (61%).

“

Toen ik het vertelde trok mijn werkgever gewoon zijn schouders op. Ik voelde me niet begrepen.

”

Aan welke van de volgende zaken had jij behoefte op je werk in deze periode?

(Basis - allen, n=525)



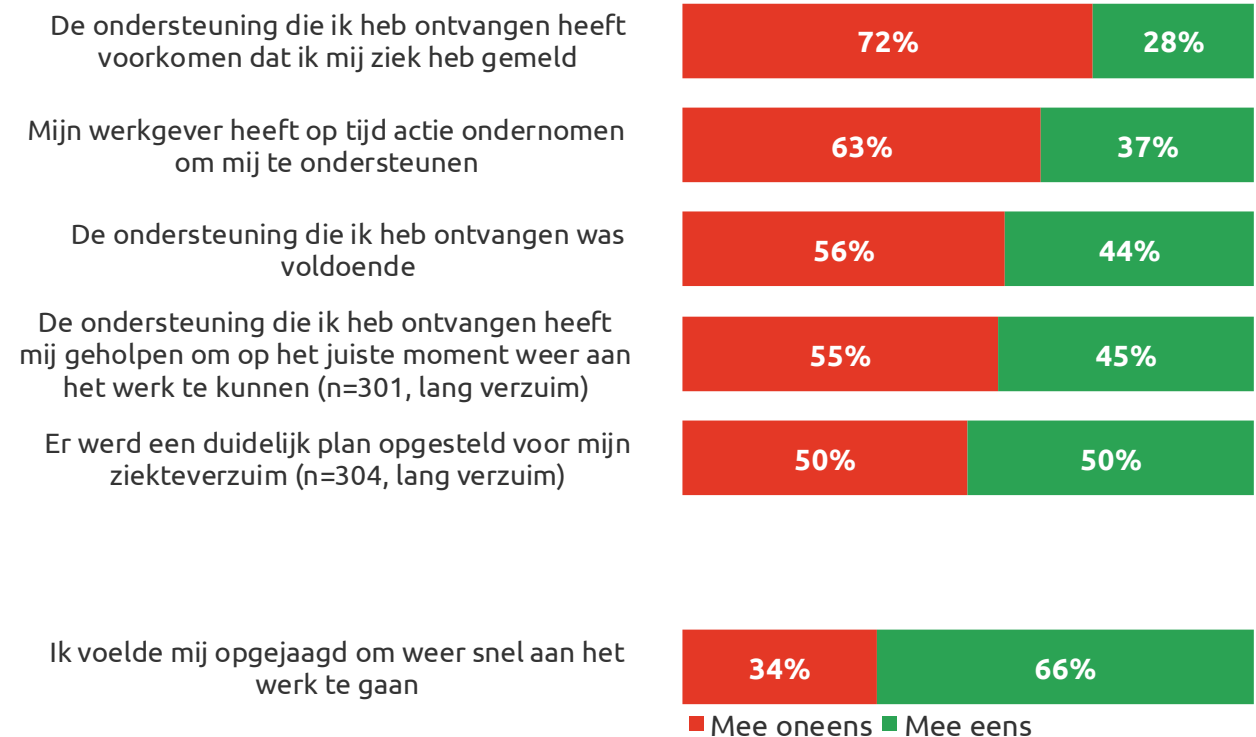
De ondersteuning die vrouwen van hun werkgever ontvingen was vaak onvoldoende

De meerderheid van de vrouwen geeft aan dat de ondersteuning die ze hebben ontvangen:

- Niet heeft kunnen voorkomen dat ze zich hebben ziekgemeld (72%)
- Niet op tijd in gang werd gezet door de werkgever (63%)
- Onvoldoende was (56%)
- Niet geholpen heeft om op het juiste moment weer aan het werk te gaan (55%, lang verzuim / burn-out)

Daarbij geeft tweederde van de vrouwen (66%) aan dat ze zich opgejaagd voelden om snel weer aan het werk gaan. Of dit door druk van de werkgever kwam of door de druk die de vrouwen zichzelf oplegden, kunnen we op basis van het huidige onderzoek niet bepalen.

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? (Basis - allen, n=525)



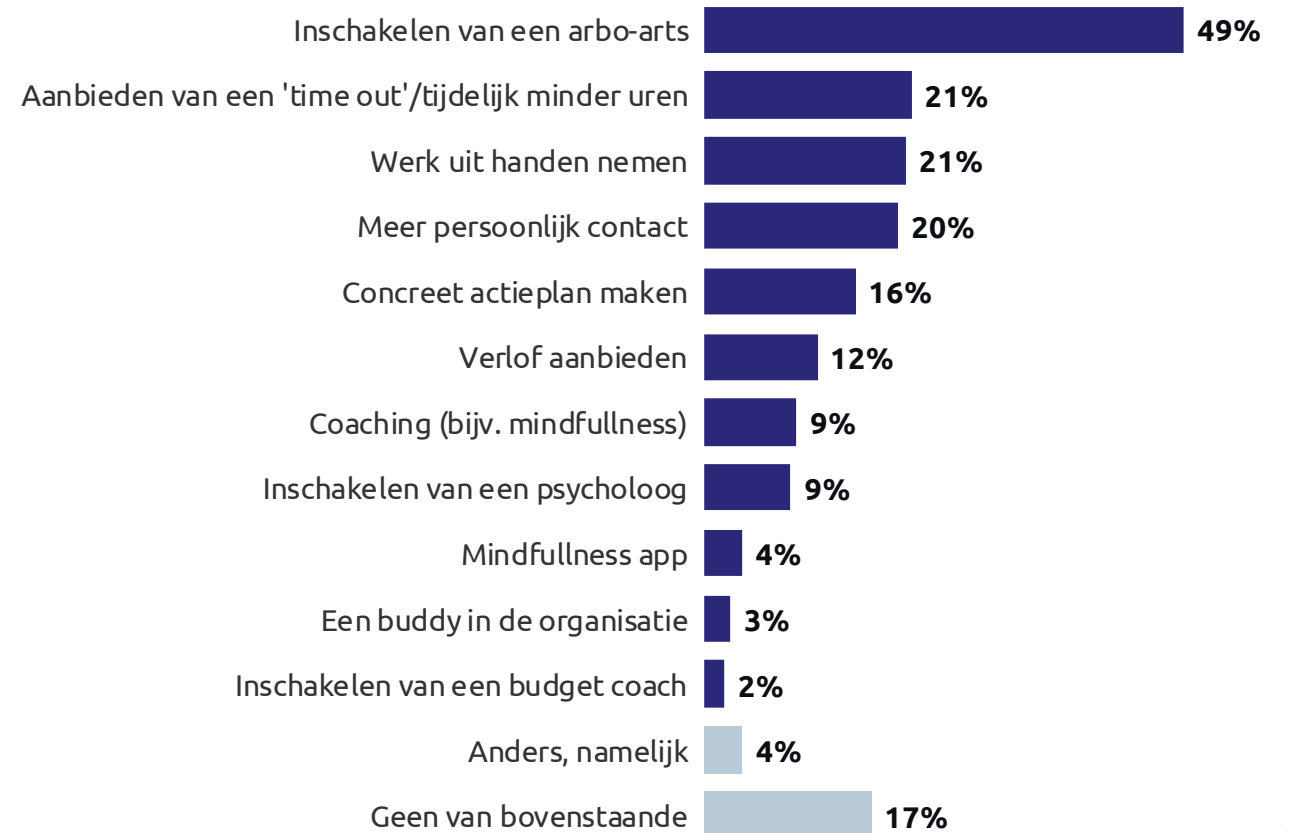
Het inschakelen van de arbo-arts is de meest voorkomende vorm van ondersteuning vanuit werkgevers

Bij ongeveer de helft van de vrouwen (49%) werd de arbo-arts ingeschakeld. Andere vormen van ondersteuning komen beduidend minder vaak voor. Aan 1 op de 5 vrouwen werd een time out aangeboden, werd werk uit handen genomen en meer persoonlijk contact opgenomen.

Wat opvalt is dat vrouwen die zeer te spreken waren over de betrokkenheid van hun werkgever beduidend vaker dan de vrouwen die ontevreden waren, noemen dat de werkgever:

- meer persoonlijk contact opnam (38% vs. 6%),
- aanbod om minder uren te werken (34% vs. 11%),
- werk uit handen nam (32% vs. 13%),
- en een concreet actieplan maakte (30% vs. 10%).

Welke initiatieven nam jouw werkgever om je te ondersteunen? (Basis - allen, n=525)



Ondersteuningsbehoefte varieert, maar er zijn genoeg aanknopingspunten voor werkgevers

De vrouwen geven aan dat ze vooral behoefte hadden aan:

✓ **Aandacht voor de medewerker**

- ✓ Gevoel dat klachten serieus genomen worden (61%)
- ✓ Gesprekken over hoe het gaat (40%)
- ✓ Gesprekken over functie en taakhoud (32%)

✓ **Begeleiding bieden**

- ✓ Coaching (33%)
- ✓ Begeleiding bij balans werk en privé (52%)
- ✓ Lichamelijke problemen (27%)
- ✓ Mogelijkheid om arbo-arts te spreken, ook als er nog geen sprake is van verzuim (28%)

✓ **Flexibiliteit bieden:**

- ✓ Flexibele arbeidstijden (39%)
- ✓ Aanbod (on)betaald verlof (29%)

✓ **Mogelijkheid om zich terug te kunnen trekken** (van kantoortuin) (27%)

Wat vrouwen wensen in fase 2

Neem de hulpvraag altijd serieus

Op het moment dat de hulpvraag of ziekmelding vanuit vrouwen terecht komt bij de werkgever, hebben zij al een heel proces doorgemaakt van ontkenning en vechten tegen de klachten. Dit varieert van diëten, doktersbezoeken tot aan mindfulness en yoga. Ze doen er vaak alles aan om vooral niet ziek uit te vallen. Het zijn meestal hard werkende vrouwen met een groot verantwoordelijkheidsgevoel en perfectionisme. Daarom is het belangrijk dat werkgevers vrouwen altijd serieus nemen als ze bij hen aankloppen.

Zet de mens centraal i.p.v. de werknemer

Werkgevers die begrip en empathie tonen, worden positief gewaardeerd door vrouwen. Ook vinden vrouwen het belangrijk dat de werkgever kijkt naar het grotere plaatje. Dus niet alleen naar de vrouw als werknemer die prestaties moet leveren, maar juist ook naar de vrouw die privé ook een leven heeft waar op dat moment vaak ook iets niet goed gaat.

“
Ga er niet vanuit dat iemand probeert om te 'sjoemelen' en zich aan loopt te stellen. Ga van het goede uit, neem mensen serieus. De een heeft er een week last van dat hij door een mug gestoken is, de andere helemaal niet. Vertrouwen en respect, daar gaat het om.
”

“
Het zijn vaak de ideale en hard werkende werknemers die juist graag willen werken. Je moet hen beschermen.
”

“
Voor mij heeft het meest geholpen dat ik als mens werd gezien, los van mijn werk.
”

“
Het is belangrijk dat je als leidinggevende op zijn minst echt contact hebt met iemand. Weten wat er in iemand omgaat, wat haar beweegt en wat ze denkt en voelt. Los van pure targets.
”

Wat vrouwen wensen in fase 2

Geef concrete oplossingsrichtingen

Werkgevers zouden op het moment dat de hulpvraag komt een duidelijk plan van aanpak klaar moeten hebben liggen. Vrouwen geven aan het meest geholpen te zijn met een concreet actieplan met verschillende oplossingsrichtingen en duidelijke rolverdeling: wie helpt me en waar moet ik naartoe.

“
De vraag 'wat heb je nodig' is een verschrikkelijke vraag. Je weet helemaal niet wat je nodig hebt, je zegt eigenlijk 'ik weet het niet meer, help mij!'
”

“
Werkgever ga niet lopen dokteren, je bent werkgever en hij moet je doorsturen naar een huisarts of bedrijfsarts, want die hebben er verstand van en kunnen je echt helpen.
”

“
Een paar opties met paden die je kan doorlopen op zo'n moment zou helpen. Je hebt zelf geen idee van wat er allemaal mogelijk is.
”

Bied flexibiliteit

Vrouwen geven aan dat ze behoefte hebben aan flexibiliteit. Dit kan een tijdelijke oplossing zijn voor de fase waarin het minder goed gaat, maar vrouwen zien dit ook als structurele oplossing om stressgerelateerd verzuim te verminderen.

- ✓ Flexibele werktijden mogelijk maken (43%)
- ✓ Zelf uren indelen (34%)
- ✓ Zelf plaats van werken bepalen / thuiswerken (32%)

Bied oplossingen voor de kantoortuin

De kantoortuin kan een rol spelen bij stressgerelateerd verzuim. 46% van de vrouwen zou willen zien dat meer aandacht uitgaat naar de onrustige werkvloer om werknemers mentaal gezond te houden. Een mogelijke oplossing zijn stilleruimtes, waar men zich kan terugtrekken om rustig te werken. De bovengenoemde flexibiliteit om thuis te werken kan ook helpen.



Fase 3: verzuimperiode

Sparkey
HR strategy & insights

Er is nog veel winst te behalen voor werkgevers: vrouwen geven hun werkgever een onvoldoende voor de betrokkenheid tijdens het verzuim.

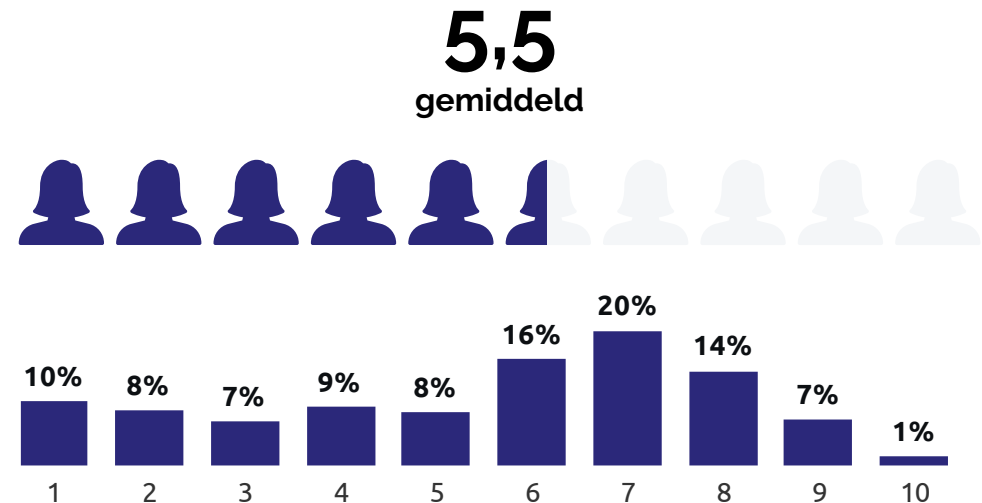
**POWERED BY
motivaction**

Vrouwen geven hun werkgever een onvoldoende voor de betrokkenheid tijdens het verzuim als gevolg van burn-out of spanningsklachten

Vrouwen geven hun werkgever gemiddeld een 5,5, voor de betrokkenheid tijdens het stressgerelateerde verzuim. Er is dus nog veel winst te behalen.

Vrouwen die wegens werk gerelateerde redenen zijn uitgevallen, geven gemiddeld een 4,9, vrouwen die om privéredenen zijn uitgevallen, geven gemiddeld een 6,0.

Als je de betrokkenheid van jouw werkgever in een rapportcijfer [1 t/m 10] zou moeten uitdrukken, welk cijfer zou je dan geven?
(Basis – allen, n=525)



Werkgevers hoeven niet zo bang te zijn om zich te 'bemoeien' met de situatie van de vrouwen

Voor tweederde van de vrouwen (66%) voelde de steun die ze kregen niet als bemoeienis van de werkgever.

De grens tussen genoeg ruimte geven en bemoeienis is een grijs gebied, ook volgens vrouwen zelf. Aan de ene kant hebben vrouwen behoefte aan tijd en ruimte om met zichzelf aan de slag te gaan, aan de andere kant willen zij het contact met het werk niet verliezen.

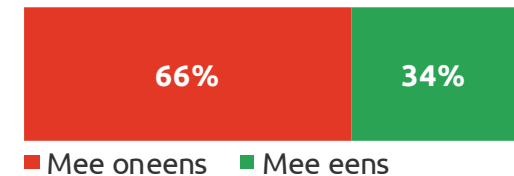
“

Ik vind dit zelf ook lastig. Als werkgever moet je mensen ook even laten. Maar wel contact houden. Niet iedere dag. De balans moet daarin worden gevonden.

”

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? (Basis - allen, n=525)

De ondersteuning die ik heb ontvangen
voelde aan als een bemoeienis



Er zijn veel partijen betrokken bij verzuim als gevolg van burn-out of spanningsklachten

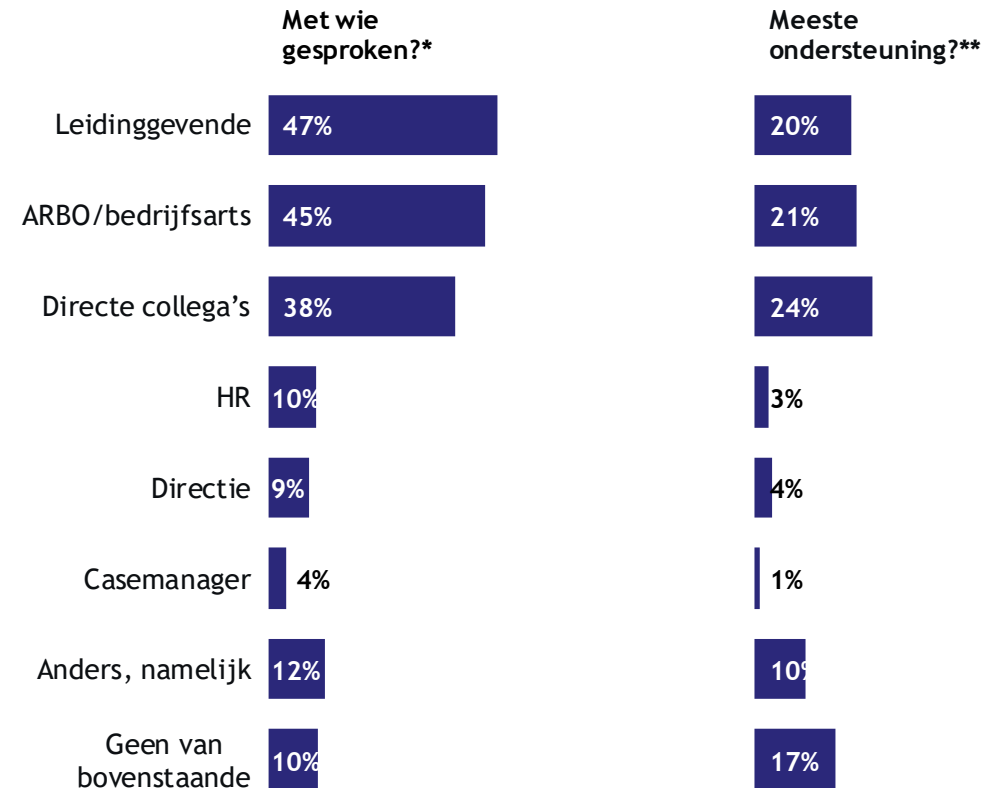
Vrouwen met spanningsklachten hebben met name contact met hun leidinggevende (47%), de arbo-arts (45%) of hun directe collega's (38%). Dat zijn tevens de partijen die de meeste ondersteuning geven in de periode van spanningsklachten.

De HR-afdeling is slechts in 1 op de 10 gevallen nauw betrokken.

Vrouwen geven aan dat de relatie die je hebt met je leidinggevende, directe collega's, arbo-arts of HR van invloed is op de hulp die je wilt aanvragen.

“
Mijn leidinggevende luisterde echt naar me. Hij weet dat ik van wandelen houd, dus ik ga vaak met hem wandelen.”

“
Ik pieste in mijn broek toen ik naar HR moest. Dat zijn toch de eindverantwoordelijken voor je contract. Ik kende hen niet echt. Bleek het uiteindelijk echt een topvrouw te zijn.”



*Met wie heb je tijdens de periode dat je een burn-out of spanningsklachten klachten had regelmatig gesproken over jouw klachten? (Basis – allen, n=525)

***Welk van deze contacten heeft je de meeste ondersteuning gegeven? (Basis - Heeft met iemand gesproken over de klachten, n=471)

Er wordt (te?) veel verwacht van leidinggevenden

In de gesprekken met werknemers komt de rol van de leidinggevende veel ter sprake. Er wordt veel kennis en kunde verwacht van hem of haar. Een leidinggevende moet begripvol en empathisch zijn, daarnaast contact houden maar ook iemand de ruimte geven. De ondervraagde vrouwen erkennen dat het lastig is voor de leidinggevende om het goede te doen.

“
Wees je bewust van het feit dat de werknemer jou als werkgever op een bepaalde manier ervaart. Niet iedereen wil met jou op persoonlijk gebied de diepte in. Leg dingen in de week. Geef mensen de ruimte.
”

“
Als leidinggevende moet je de kennis en kunde hebben van wat bij je functie hoort. Ik verwacht daar wel veel van.
”

Wat vrouwen wensen in fase 3

Geef ruimte voor herstel

Vrouwen hebben behoefte aan de juiste balans tussen rust en contact. Belangrijk is het in hun ogen om hier duidelijke afspraken over te maken. Vaste contactmomenten, vaak in het begin wat minder en later frequenter tijdens de verzuimperiode helpt. Laat iemand nooit helemaal los, maar luister goed naar behoeften en geef werknemers de ruimte die zij nodig hebben.

Waardering tonen geeft zelfvertrouwen

Veel vrouwen hebben last van schuldgevoel en schaamte voorafgaand en tijdens de verzuimperiode. Wanneer de werkgever waardering toont en aangeeft wat goed gaat in deze fase, draagt dat bij aan de uiteindelijke terugkeer naar werk.

“
Ik zou adviseren aan de werkgever om een gesprek aan te gaan en dan vooral te luisteren naar wat iemand wil en daar duidelijke afspraken over maken. In het begin wat meer rust, maar later vaste contactmomenten.
”

“
Ik werd meteen heel serieus genomen. Mij werd steeds verteld wat goed ging. Ik had een tijdelijk contract, dat is 2 keer verlengd tijdens mijn verzuimperiode en ik kreeg ook meer uren toen ik dat wilde. Er was flexibiliteit en vertrouwen!
”

“
Wij gaan er vanuit dat jij 100% terug kunt keren en dat je waardevol bent voor onze organisatie. Het maakt niet of het 1 of 2 jaar duurt als je maar goed terug komt.
”



Fase 4: re-integratie

Sparkey
HR strategy & insights

Er is meer aandacht nodig voor re-integratie en terugkeer na burn-out

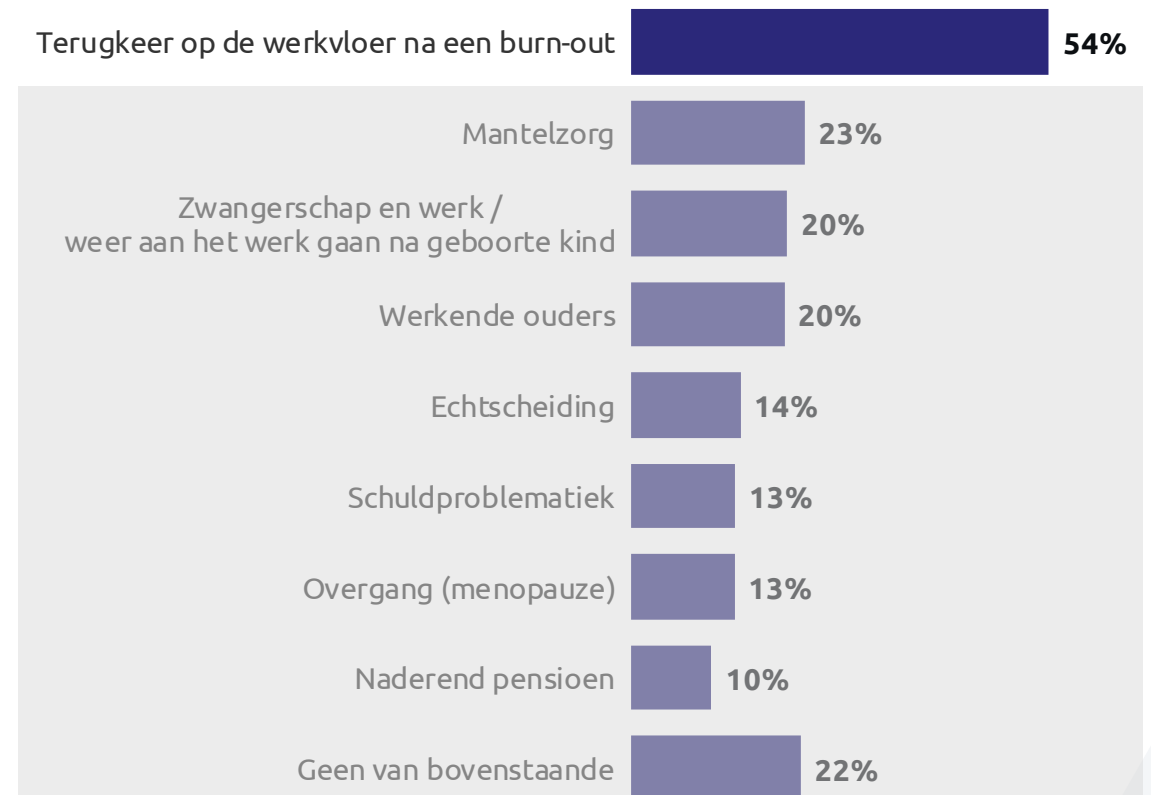


**POWERED BY
motivaction**

Werkgevers mogen volgens de helft van de vrouwen meer aandacht hebben voor de re-integratie na een burn-out

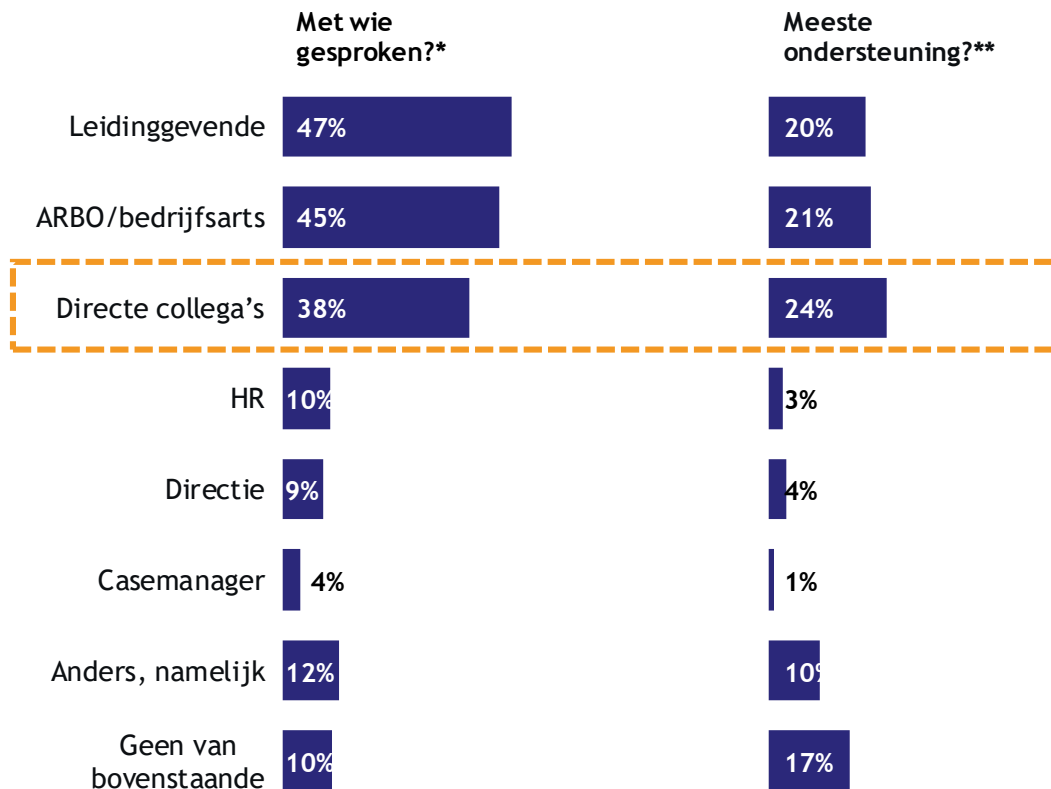
54% van de vrouwen vindt het belangrijk dat er meer aandacht komt voor de terugkeer op werk na een burn-out. Ook in het kwalitatieve onderzoek werd dit aspect meerdere keren genoemd als belangrijk punt in de verzuim journey.

Voor welke onderwerpen zou jouw werkgever meer aandacht mogen hebben als het gaat om de mentale gezondheid van werknemers? (Basis - allen, n=525)



Directe collega's bieden vaak steun, maar kunnen terugkeer naar kantoor ook moeilijk maken

24% van de vrouwen ondervond de meeste steun van directe collega's. Echter, uit de kwalitatieve interviews blijkt ook dat collega's de terugkeer naar de werkvloer kunnen bemoeilijken als de verschillende partijen niet goed op de hoogte zijn.



“Mijn collega's wisten niet goed hoe ze met de situatie om moesten gaan. De een ging me ontlopen, de ander was juist heel lief en behulpzaam.”

“Vooral collega's die dichtbij staan vinden het lastig. Het is de 'elephant in the room'.”

*Met wie heb je tijdens de periode dat je een burn-out of spanningsklachten klachten had regelmatig gesproken over jouw klachten? (Basis – allen, n=525)

**Welk van deze contacten heeft je de meeste ondersteuning gegeven? (Basis - Heeft met iemand gesproken over de klachten, n=471)

Wat vrouwen wensen in fase 4

Zorg voor een plan, qua communicatie én takenpakket

Ook in deze fase spelen schaamte en schuldgevoel een grote rol in het gevoel dat vrouwen hebben. Vrouwen willen graag zelf beter begeleid worden in hun terugkeer: wat kan en mag je zeggen op het werk en tegen wie. Ook is vaak niet duidelijk wie wat van je weet en welke afspraken er zijn gemaakt.

Het belangrijk om iemand te begeleiden in werkzaamheden. Begin heel laagdrempelig met een kopje koffie en spreek daarna af wat iemand langzaamaan op kan pakken.

De aandacht voor de duidelijkheid over en passendheid van functie en taken hoeft niet te stoppen na de re-integratie en is tevens een structurele oplossing om burn-out te voorkomen. Vrouwen raden aan:

- ✓ Regelmatig praten met werknemers over hun ambities in hun werk (53%)
- ✓ Zoeken naar aangepast werk in de organisatie wanneer een werknemer dat nodig heeft (53%)
- ✓ Duidelijkheid over taakinhoud te bieden (36%)

Zie ook verdieping [2a](#) en [2b](#)

“
Je moet hulp krijgen bij wat je deelt en wat je vertelt op werk. Ik vind het zelf heel lastig om te bepalen wat ik moet zeggen. Er heerst echt een stigma op.
”

“
Het is fijn om direct te weten welke werkzaamheden je gaat doen. In het begin laag inzetten! Alleen al het kopje koffie deed me goed.
”

Wat vrouwen wensen in fase 4

Begeleid directe collega's in wat ze kunnen doen bij terugkeer

Directe collega's hebben veel invloed op een fijne terugkeer, maar zijn zich hier niet altijd goed van bewust, merken de vrouwen. Een duidelijke rolverdeling (wie helpt de werknemer en met welke taak) kan helpen, maar breng ook directe collega's op de hoogte van de terugkeer en wat daarbij komt kijken.

“
Sommige collega's gingen me meteen weer allemaal werkvragen stellen, terwijl ik alleen even op kantoor kwam om koffie te drinken. Daar waren ze niet goed van op de hoogte.
”

“
Ik vond het heel fijn dat ik elke keer op tijd naar huis werd gestuurd door mijn collega.
”



Verdieping

Sparkey
HR strategy & insights

**POWERED BY
motivaction**

Verdieping 1 | Redenen voor stressgerelateerd verzuim

Welke van de onderwerpen speelde de grootste rol?
(Basis - Tenminste een van de voorgelegde privé of werk aspecten heeft een rol gespeeld bij de klachten, n=513)



Wil je aangeven welke onderwerpen die te maken hebben met werk bij jou een rol hebben gespeeld?
(Basis - Werk heeft (ook) een rol gespeeld bij de klachten, n=500)



Verdieping 2a | Aandacht voor onderwerpen

Voor welke onderwerpen zou jouw werkgever meer aandacht mogen hebben als het gaat om de mentale gezondheid van werknemers?
(Basis - allen, n=525)



En voor welke onderwerpen zou jouw werkgever verder nog aandacht mogen hebben als het gaat om de mentale gezondheid van werknemers?
(Basis - allen, n=525)



Verdieping 2b | Aandacht voor onderwerpen

Stel dat je zelf werkgever zou zijn, wat zou jij dan meer gaan doen om je medewerkers mentaal gezond te houden?
(Basis - allen, n=525)



Verdieping 3 | Effectiviteit initiatieven

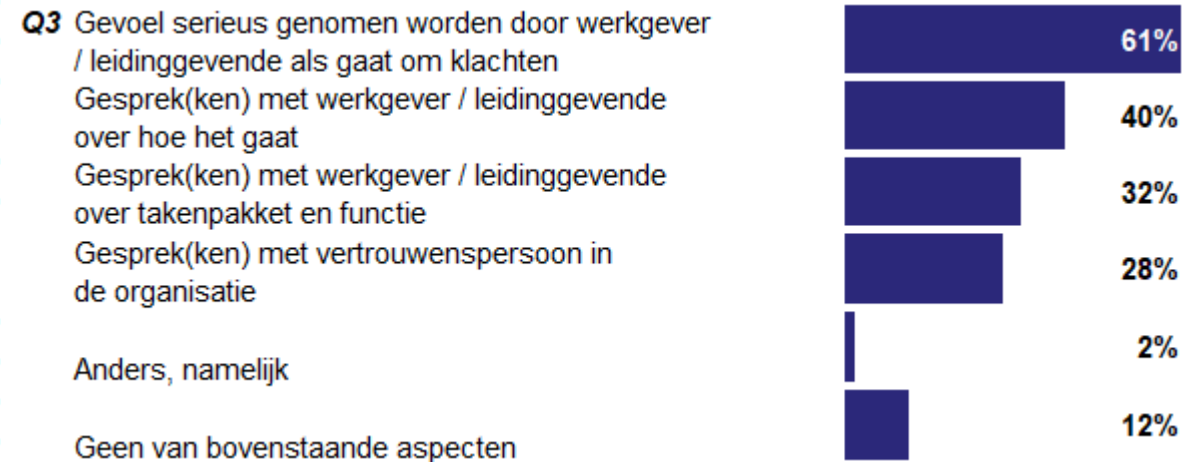
Welke initiatieven hebben jou het meeste geholpen?
(Basis - heeft gebruik vemaakt van...)

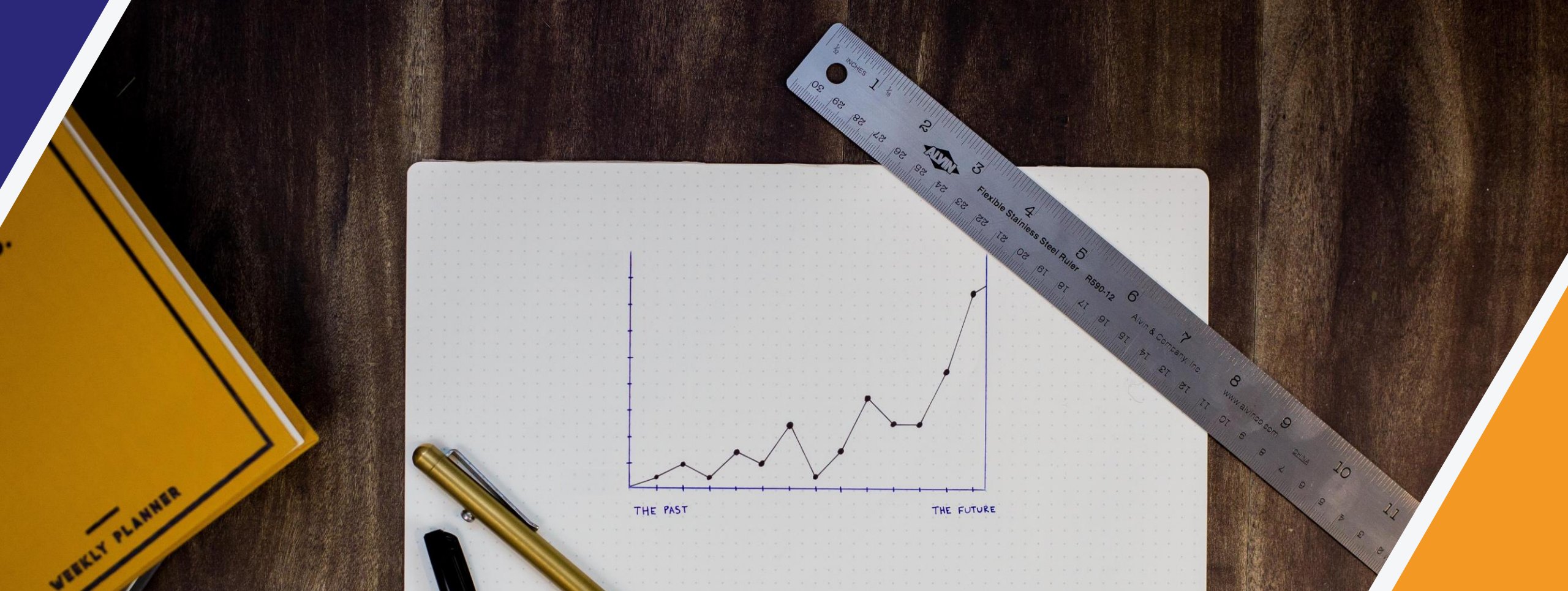


Verdieping 4 | Behoeften tijdens stressgerelateerd verzuim

Aan welke van de volgende zaken had jij behoefte op je werk in deze periode?

(Basis - allen, n=525)





Methode en opzet

Methode en opzet (1/2)

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van kwantitatief onderzoek met een online vragenlijst aangevuld met een kwalitatieve verdieping van twee groepsdiscussies.

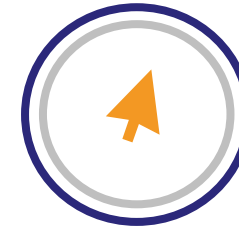
Achtergrondinformatie respondenten

- Vrouwen
- in de leeftijd van 20-60 jaar;
- die nu of in het verleden (max 3 jaar geleden) verzuimd hebben als gevolg van burn-out of spanningsklachten (gemeten aan de hand van een screener voorafgaand aan de vragenlijst)
 - Langdurig (meer dan vier weken) verzuim of frequent kortdurend verzuim (3 of meer keer verzuimd in 12 maanden)
- Werken op dit moment
 - Type contract: spreiding vast en flex-contracten.
 - Zzp-ers en ondernemers maakten geen onderdeel uit van de steekproef

Opzet van het onderzoek - online vragenlijst

De deelnemers hebben een online vragenlijst ingevuld. De vragenlijst bestond uit 20 vragen. Voorafgaand aan de vragenlijst hebben vrouwen een screener (zie [bijlage 1](#)) ingevuld die bepaalde of zij mee konden doen aan het onderzoek.

- Tijdens de veldwerkperiode is aan 18.704 vrouwen een uitnodigingsmail gestuurd. 525 vrouwen behoorden tot de selectie en hebben de vragenlijst in zijn geheel ingevuld (2,8%).
- Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 18 mei 2020 tot en met 2 juni 2020.
- De onderzoeksdata is achteraf gewogen op leeftijd, opleidingsniveau en regio.



Methode

Online vragenlijst & 2 groepsdiscussies



Doelgroep

Vrouwen van 20-60 jaar waarbij sprake was van stressgerelateerd verzuim in de afgelopen 3 jaar



Werving

Het ISO-gecertificeerde Motivaction

StemPunt panel

&

PanelClix, een panelpartner van Motivaction en Sparkey



Veldwerk

18 mei – 2 juni 2020

Methode en opzet (2/2)

Opzet van het onderzoek - groepsdiscussies

In de online vragenlijst hebben we gevraagd of vrouwen interesse hadden om mee te doen aan een verdiepende groepsdiscussie. De groepsdiscussies vonden plaats op 15 juni 2020. Aan elke groepsdiscussie namen vijf vrouwen deel en de groepen waren als volgt verdeeld:

	Geslacht	Leeftijd	Woonregio	Opleidingsniveau	Verzuim als gevolg van burn-out of spanningsklachten	Aanleiding klachten	Tevredenheid steun werkgever (rapportcijfer)
Focusgroep 1 90 minuten	V	36	Oost	Hoog	Lang verzuim	Vooraf privé	9
	V	60	Zuid	Hoog	Lang verzuim	Vooraf privé	10
	V	42	West	Midden	Lang verzuim	Vooraf privé	1
	V	31	Zuid	Midden	Kort verzuim	Vooraf privé	4
	V	27	3 grote gemeenten	Midden	Kort verzuim	Vooraf privé	8
Focusgroep 2 90 minuten	V	31	3 grote gemeenten	Midden	Lang verzuim	Vooraf werk	2
	V	49	West	Hoog	Kort verzuim	Vooraf werk	7
	V	57	Oost	Midden	Kort verzuim	Vooraf werk	7
	V	49	West	Hoog	Lang verzuim	Vooraf werk	5
	V	49	Oost	Midden	Lang verzuim	Vooraf werk	1

Bijlagen



POWERED BY
motivaction

Bijlage 1 | Screener

Selectievragen om te bepalen of een vrouw verzuimd heeft en daarmee binnen de doelgroep valt:

De volgende vragen gaan over jouw situatie in de **afgelopen 3 jaar**.

Q1. Welke van de volgende situaties is of was op jou van toepassing in deze periode?

- Ik heb meer dan 4 weken achtereenvolgens niet gewerkt doordat ik ziek was → [door naar selectievraag Q2](#)
- Ik heb mij meer dan 3 keer binnen 12 maanden ziek gemeld → [binnen doelgroep](#)
- Ik ben op dit moment ziek, maar bovenstaande situaties zijn niet van toepassing → [einde vragenlijst](#)
- Geen van bovenstaande → [einde vragenlijst](#)

Q2. Had of heeft dit te maken met een burn-out of spanningsklachten/overspannenheid?

- Ja → [binnen doelgroep](#)
- Nee → [door naar screener](#)

Om te bepalen of vrouwen binnen de doelgroep vallen, is gebruik gemaakt van een aanvullende screener. CBS brengt burn-out klachten bij werknemers in kaart als onderdeel van de NEA. Werkgerelateerde psychische vermoeidheid wordt gemeten middels vijf vragen. Elk met de mogelijkheid deze op een 7-puntsschaal te beantwoorden. Die stellingen zijn in het onderzoek gebruikt om vrouwen te screenen:

Q3. Als je denkt aan de **periode van nu tot 3 jaar geleden**, hoe vaak komen of kwamen de volgende situaties bij jou voor? Let op: het gaat hierbij echt om de laatste 3 jaren, niet specifiek om de huidige corona-crisis.

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk
- Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg
- Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk
- Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken
- Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk

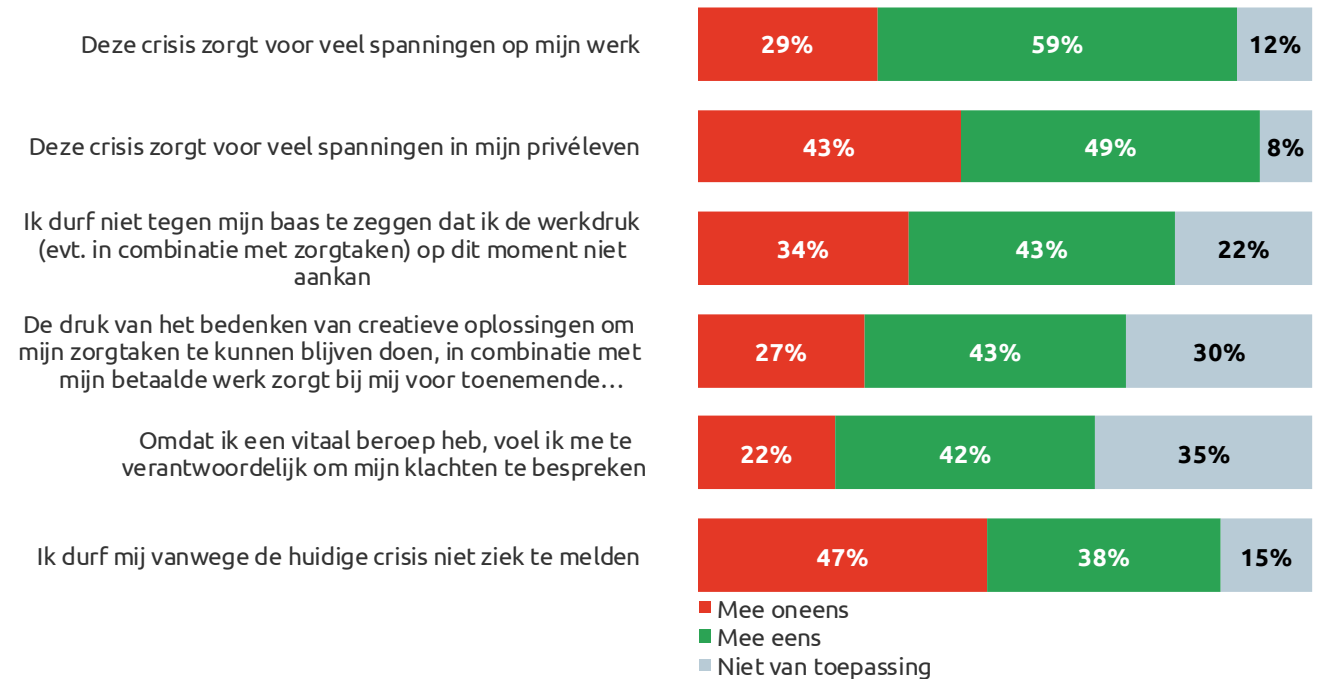
Vrouwen die op **minimaal 3** stellingen minimaal enkele keren per maand aangeven, vallen binnen de doelgroep.

Bijlage 2 | Stellingen m.b.t. coronacrisis

Voor de meerderheid van de vrouwen (59%) zorgt de coronacrisis voor veel spanningen op het werk en voor bijna de helft (49%) zorgt de crisis voor veel spanningen in het privéleven.

Ruim een derde van de vrouwen (38%) durft zich vanwege de crisis niet ziek te melden.

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? (Basis - allen, n=525)



Onderzoekstechnische informatie

Veldwerkperiode Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 18 mei 2020 – 2 juni 2020

Methode respondentenselectie

- Uit het StemPunt-panel van Motivaction
- Door een gespecialiseerd respondentenselectiebureau Panel Clicks
- Door inhouse respondentenselectiebureau M-Select, de community van Motivaction

Incentives De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt spaarprogramma ontvangen. De respondenten die deelnamen aan de groepsdiscussie hebben een aanvullende incentive ontvangen.

Weging

- De onderzoeksdata zijn gewogen (zie ook bijlage gewogen en ongewogen data), daarbij fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS
- De onderzoeksdata zijn gewogen (zie ook bijlage gewogen en ongewogen data), daarbij fungeerde een door de klant aangeleverd bestand als ijkbestand
- De onderzoeksdata zijn gewogen (zie ook bijlage gewogen en ongewogen data), daarbij fungeert <omschrijving bestand>als ijkbestand

Responsverantwoording online onderzoek

- In de veldwerkperiode is aan 18.704 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten

Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden

- Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.

Overige onderzoekstechnische informatie

- Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

Ongewogen en gewogen data

Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	n	%	n	%
Leeftijd				
18 t/m 24 jaar	2118	36.5	2771	47.7
25 t/m 34 jaar	3692	63.5	3039	52.3
Opleidingsniveau				
Hoog (wo/hbo)	2183	37.6	1970	33.9
Middel (havo/vwo/mbo/mavo)	3180	54.7	2957	50.9
Laag (ibo/basisschool/geen opleiding)	447	7.7	883	15.2
Regio				
3 grote gemeenten	541	9.3	776	13.3
West	1711	29.4	1724	29.7
Noord	680	11.7	556	9.6
Oost	1244	21.4	1199	20.6
Zuid	1430	24.6	1325	22.8
Randgemeenten	204	3.5	232	4

Auteursrecht



De gegevens in dit document zijn strikt vertrouwelijk. Het auteursrecht ligt bij Motivaction International B.V. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na voorafgaande schriftelijke toestemming van de directie van Motivaction.

Beeldmateriaal

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

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

Algemene voorwaarden

Artikel 1 – Algemeen

Deze Algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle overeenkomsten tussen Motivaction International B.V. (hierna: de '**Opdrachtnemer**') en een (potentiële) opdrachtgever (hierna: de '**Opdrachtgever**') met betrekking tot door Opdrachtnemer te verrichten marktonderzoek (hierna: de '**Opdracht**').

Afwijkingen van deze Algemene voorwaarden kunnen uitsluitend schriftelijk worden overeengekomen en gelden alleen voor de Opdracht waarop zij van toepassing zijn verklaard.

De wijze waarop Opdrachtnemer onderzoek uitvoert, is gecertificeerd conform de ISO-20252-norm voor markt-, opinie-, en sociaal-wetenschappelijk onderzoek, de ISO-27001-norm en de ISO-26362-norm voor accesspanels. Het kwaliteitsmanagement systeem van Opdrachtnemer is gecertificeerd conform NEN-ISO-20252.

Artikel 2 – MOA-voorwaarden

Voor zover in de onderhavige Algemene voorwaarden daar niet expliciet van wordt afgeweken, zijn op alle Opdrachten de Algemene voorwaarden van de MarktOnderzoekAssociatie Nederland (hierna te noemen: de '**MOA-voorwaarden**') van toepassing. De MOA-voorwaarden zijn te downloaden op www.moaweb.nl onder 'Over de MOA'. Op verzoek worden de voorwaarden toegezonden.

Artikel 3 – Offertes

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 3 van de MOA-voorwaarden gelden door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever verstrekte offertes voor een termijn van 30 dagen na dagtekening van de offerte, terwijl Opdrachtnemer zich het recht voorbehoudt om na het verstrijken van deze termijn de planning en/of de kosten, in overleg met Opdrachtgever, aan te passen.

Artikel 4 – Intellectuele eigendomsrechten

Indien bij de uitvoering van de Opdracht door Opdrachtnemer gebruik wordt gemaakt van de door Opdrachtnemer ontwikkelde segmentatiemodellen 'Mentality' en/of 'BusinessLocus', dan wel van daarop gebaseerde nieuw ontwikkelde segmentatiemodellen, geldt dat alle (intellectuele eigendoms)rechten, zowel met betrekking tot die modellen als met betrekking tot de daarmee verzamelde data, aan Opdrachtnemer zullen (blijven) toebehoren.

Het voorgaande betekent, onder meer, dat ingeval Opdrachtgever de met de genoemde segmentatiemodellen verzamelde data van Opdrachtnemer ter beschikking heeft gekregen, Opdrachtgever deze niet zonder schriftelijke toestemming van Opdrachtnemer als basis voor ander onderzoek of doel (dan dat waarop de Opdracht betrekking had) mag gebruiken, of om welke reden dan ook aan derden ter beschikking mag stellen of door derden mag doen gebruiken, bij gebreke waarvan Opdrachtgever schadelijkelijk jegens Opdrachtnemer.

Artikel 5 – Facturering

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 8 van de MOA-voorwaarden geschiedt de facturering in twee termijnen: tweeterde bij de opdrachtbevestiging en éénderde na afronding van de Opdracht. Opdrachtnemer behoudt zich echter het recht voor van deze bepaling af te wijken en in één termijn te factureren bij opdrachtbevestiging; bedragen tot € 10.000,- zullen altijd in één keer gefactureerd worden.

Deze Algemene voorwaarden van Motivaction International B.V. zijn gedeponneerd bij de Griffie van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nummer 58/2012, versie juni 2012.

Indien in deze offerte sprake is van het aanbieden van door Motivaction International B.V. ontwikkelde of te ontwikkelen software producten, dan zijn naast de Algemene voorwaarden Motivaction International B.V. de Algemene voorwaarden IT-Development Motivaction International B.V. van toepassing. Deze voorwaarden zijn te vinden op de website www.motivaction.nl onder 'Over Motivaction.'



**POWERED BY
motivaction**



**Motivaction
International B.V.**

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl

www.motivaction.nl