

Onderzoek naar duurzame financiële onafhankelijkheid

Rapportage

M230973

31-01-2024

Lieke van Duist

Anna Newen

POWERED BY
motivation



Achtergrond en doelstelling

Op verzoek van Saskia de Hoog namens de alliantie Financieel Sterk door Werk (hierna: de alliantie), heeft Sparkey, het HR onderzoeksteam van Motivaction International B.V., een onderzoek uitgevoerd naar de duurzaam financiële onafhankelijkheid van werknemers in zorg, schoonmaak en kinderopvang en de rol van werkgevers hierin.

WOMEN Inc., stichting Het Potentieel Pakken en Bureau Clara Wichmann vormen samen de alliantie *Financieel Sterk door Werk*. In deze alliantie hebben de drie organisaties hun krachten gebundeld om zich samen in te zetten voor duurzaam financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen in de sectoren zorg, kinderopvang en schoonmaak. Duurzaam financieel onafhankelijk definieert de alliantie als volgt:

"Een persoon is duurzaam financieel onafhankelijk als diegene de beschikking heeft over een structureel en stabiel inkomen uit werk om nu en in de toekomst in bestaanszekerheid te voorzien, waarbij er sprake is van goede arbeidsomstandigheden en werk en privé in balans zijn."

De alliantie richt zich primair op interventies en communicatie richting overheid en werkgevers. De interventies en communicatie moeten barrières wegnemen en oplossingsrichtingen bieden voor het bevorderen van duurzaam financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen. Dit onderzoek is een eerste verkenning van houding, behoeften en belemmeringen op dit thema.

De doelstelling van het onderzoek is:

- 1) Inzicht bieden in de behoeften, mogelijkheden en belemmeringen van werkgevers en werknemers met betrekking tot duurzaam financiële onafhankelijkheid
- 2) Concrete oplossingsrichtingen verkennen die werkgevers kunnen helpen bij het bevorderen van de duurzame financiële onafhankelijkheid van werknemers

De volgende onderzoeksvragen worden beantwoord:

- Wat is de stand van zaken t.a.v. duurzaam financiële onafhankelijkheid?
- WG: Wat hebben zij nodig om de duurzame financiële onafhankelijkheid van werknemers te vergroten?
- WG: Welke maatregelen kunnen zij nemen om de zekerheid van werk en voorspelbaar inkomen voor hun werknemers te vergroten?
- WG: Welke stappen kunnen zij zetten om de verdien capaciteit en werkomstandigheden van werknemers te verbeteren?
- WN: Hoe ervaren zij hun werkomstandigheden?
- WN: Welke belemmeringen ervaren zij m.b.t. zekerheid van werk en voorspelbaar inkomen?
- WN: Wat zijn mogelijkheden om hun verdien capaciteit te vergroten, en welke uitdagingen ervaren zij hierbij?
- WN: Wat hebben zij nodig van hun werkgever / de overheid om hun duurzame financiële onafhankelijkheid te vergroten?

Samenvatting | Financiële onafhankelijkheid

Aanzienlijk deel van de werknemers is niet financieel onafhankelijk

In 43% van de gevallen verdienen werknemers niet genoeg om financieel onafhankelijk te zijn (minder dan €1.995 bruto per maand).

Werkgevers schatten het bruto maandinkomen dat nodig is om financieel onafhankelijk te zijn vaak hoger in. Een aanzienlijk deel van de werkgevers vindt het lastig in te schatten hoeveel procent van de werknemers voldoende verdient om financieel onafhankelijk te zijn. Gemiddeld verwachten zij dat ruim een derde daarvoor te weinig verdient.

Financiële onafhankelijkheid is een gedeelde verantwoordelijkheid

Een aanzienlijk deel van de werknemers en -gevers is het er over eens dat de verantwoordelijkheid dat werknemers financieel rond kunnen komen ligt bij beide partijen. Medewerkers zijn wel vaker van mening dat deze verantwoordelijk vooral bij henzelf ligt.

Werkgevers zien vaak een rol voor zichzelf als het gaat om het verbeteren van de financiële situatie van werknemers. Zo voelt een meerderheid zich verplicht om het personeel voldoende uren te bieden om zelfstandig rond te kunnen komen. Daarnaast zou de overheid drempels om meer uren te werken moeten wegnemen.

Financiële onafhankelijkheid kan worden verbeterd door contractuitbreiding en creëren van doorgroeimogelijkheden

Werkgevers zien vooral kansen om de financiële situatie van werknemers te verbeteren doormiddel van contractuitbreiding en het faciliteren van opleidingen om door te groeien. Daarnaast zouden zij het onderwerp (meer)

bespreekbaar willen maken in de organisatie en vaker persoonlijke gesprekken willen voeren met werknemers.

Om een rol te kunnen spelen in het vergroten van de financiële onafhankelijkheid van werknemers zijn werkgevers gebaat bij informatie over hoe zij grotere contracten kunnen aanbieden en wat de invloed van het aantal uur werken is op de financiële situatie van de werknemer. Ook een overzicht van online tools die werknemers helpen zelf meer inzicht te krijgen en advies over een gezonde werkcultuur spreekt werkgevers aan.

Voor werknemers is de werkgever niet altijd de meest logische partij om de financiële situatie mee te bespreken

Vergeleken met werkgevers zien werknemers minder vaak een rol voor de werkgever als het gaat om het verbeteren van hun financiële situatie. Wel vinden zij het een prettig idee dat ze bij hun werkgever terecht kunnen voor vragen of hulp hieromtrent. Werknemers houden het initiatief voor dergelijke gesprekken wel liever bij zichzelf, men vindt het minder fijn als de werkgever vanuit zichzelf interesse toont in hun financiële situatie, daarvoor is het onderwerp te privé. Er is echter ook een deel dat er nooit over heeft gedacht dit onderwerp bij de werkgever aan te kaarten of denkt dat de werkgever er niet op zit te wachten.

Samenvatting | Contractuitbreiding & werkrooster

De perceptie dat meer werken loont is doorgaans wel aanwezig, maar hier valt wel winst te behalen

Een meerderheid van de (parttime) werknemers en werkgevers is van mening dat meer werken loont. Veel werknemers denken ook te weten wat meer werken voor invloed heeft op de financiële situatie en/of hebben dit wel eens opgezocht. Hier valt echter nog wel wat te winnen. Voor een aanzienlijk deel van de werknemers geldt bovenstaande namelijk niet.

Bij een aanzienlijk deel van werkgevers staat het thema contractuitbreiding op de agenda

Zowel werkgevers als werknemers vinden het belangrijk dat werknemers, indien gewenst, meer kunnen werken. Één op de drie werknemers zouden (misschien) meer willen werken. Werkgevers zouden vaker willen dat werknemers meer werken, zo staat contractuitbreiding bij twee derde van de werkgevers op de agenda. Werknemers zijn zich er echter minder van bewust dat contractuitbreiding binnen hun organisatie een punt van aandacht is.

Belangrijke voorwaarden om meer te werken is dat men er financieel op vooruit gaat en het goed kan combineren met de thuissituatie

De meeste werknemers zijn tevreden met het aantal uur dat zij werken. Een deel zou wel meer willen werken, zij het onder bepaalde voorwaarden. Zo is een belangrijke voorwaarde dat men er financieel op vooruit gaat en dat het werk goed te combineren is met de thuissituatie. Ook wil men de mogelijkheid hebben om het aantal uur weer te veranderen als het niet bevalt en invloed kunnen uitoefenen op het rooster.

Hoewel de meeste werknemers tevreden zijn met aantal uren dat zij werken kunnen zij wel voorwaarden bedenken waaronder ze meer zouden willen werken, bijvoorbeeld als de werkdruk lager zou zijn.

Werknemers die ervoor open staan meer te werken bespreken dit lang niet altijd met de werkgever

De meeste werkgevers geven aan dat zij contractuitbreiding met individuele werknemers bespreken, werknemers doen dit minder vaak. Werknemers die het gesprek over contractuitbreiding zijn aangegaan zijn in de meeste gevallen tevreden over (de uitkomst) van dat gesprek. De belangrijkste redenen dat werknemers *niet* in gesprek gaan met de werkgever is omdat zij denken dat het niet mogelijk is om meer uren te werken of dat men twijfelt of het wel is toegestaan.

Meeste werknemers zijn tevreden over hun werkrooster en hebben hier enige invloed op

Van de werknemers die op *wisselende* momenten werken is twee derde tevreden over het werkrooster. Werknemers zijn met name tevreden over het aantal uur dat zij kunnen werken, het aantal vaste uren waar men op kan rekenen en de mate van invloed op de eigen planning. Te veel wisselende diensten, te weinig regelmaat en te korte of te lang diensten zijn juist redenen waarom men ontevreden is over het rooster. Een ruime meerderheid van de werknemers heeft invloed op het rooster en dat wordt als prettig ervaren. Het blijkt dat hoe meer invloed werknemers hebben op het rooster, hoe tevredener ze zijn.

Samenvatting | Werkrooster & cultuur

Een fijn rooster is ruim van te voren beschikbaar en biedt ruimte voor eigen inbreng

Zowel werknemers als werkgevers zijn van mening dat meer uren werken mét een prettig rooster mogelijk is. Een prettig rooster biedt volgens werknemers ruim van te voren duidelijkheid over wanneer gewerkt moet worden. Het biedt ruimte om de voorkeur voor bepaalde dagen en diensten op te geven en diensten worden eerlijk verdeeld.

Er wordt lang niet altijd gesproken over de mogelijkheid het rooster aan te passen

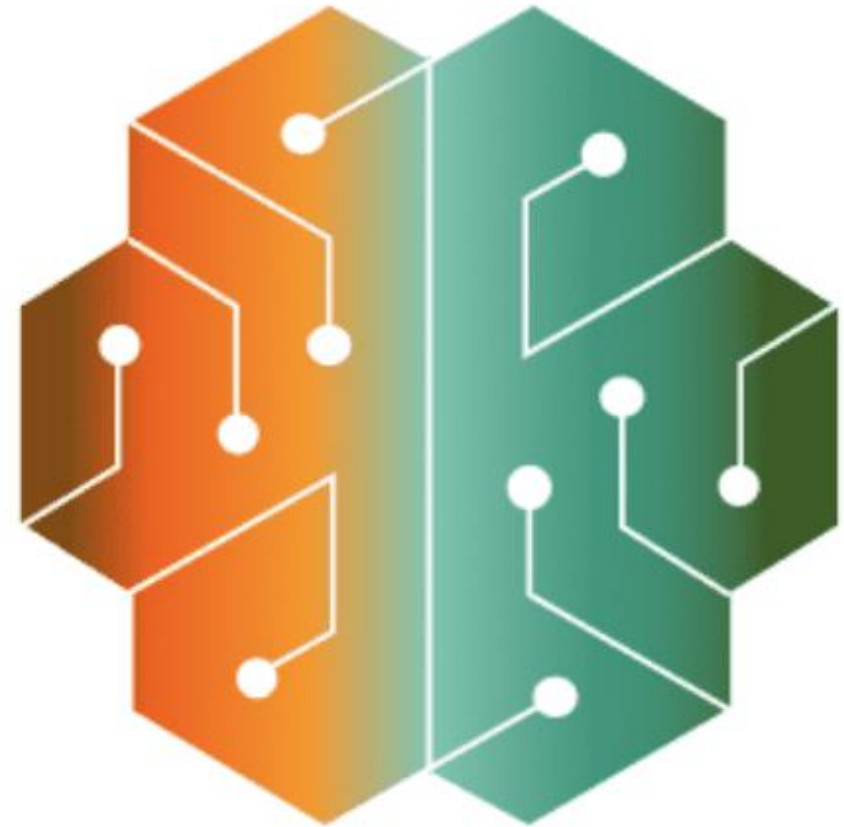
Het gesprek over aanpassingen aan het rooster wordt bij veel organisaties gevoerd. Dit gebeurt eerder met medewerkers dan met cliënten. Een deel van de werknemers ziet dat gesprek niet gebeuren terwijl daar wel behoefte aan is.

Werknemers kunnen zichzelf zijn op werk maar zouden met privéproblemen niet snel bij leidinggevende aankloppen

Werknemers beoordelen de band met hun leidinggevende ruim voldoende, gemiddeld met een 7,8. Echter, bijna 1 op de 10 beoordeelt de relatie met een onvoldoende. De meeste werknemers hebben op het werk het gevoel zichzelf te kunnen zijn en de werkgever te kunnen zeggen/vragen wat men wilt. De meesten hebben ook het gevoel bij de leidinggevende terecht te kunnen wanneer er iets speelt in de privésfeer. Toch zou bijna een derde niet met privéproblemen bij de leidinggevende aankloppen. Werknemers die hun band met de leidinggevende beoordelen met een 8 of hoger zouden dat wel vaker doen.

Aanbevelingen | De Alliantie

- Een aanzienlijk deel van de werknemers is niet financieel onafhankelijk en dit wordt door werkgevers onderschat. Ons advies is om meer bewustwording te creëren onder werkgevers over de financiële onafhankelijkheid van werknemers en wat werkgevers kunnen doen om onafhankelijkheid te stimuleren.
- De financiële onafhankelijkheid van werknemers kan worden verbeterd door (o.a.) contractuitbreiding en het creëren van doorgroeimogelijkheden. Voorzie werkgevers daarom van informatie over de mogelijkheden van contractuitbreiding en de regelgeving daaromtrent. Voorzie hen tevens van informatie over de invloed van meer werken op de financiële situatie van werknemers. Biedt werkgevers daarbij een overzicht van online tools die werknemers zelf kunnen gebruiken om inzicht in de eigen financiële situatie te vergroten.
- De perceptie dat meer werken loont is doorgaans wel aanwezig maar hier valt winst te behalen. Zet in op de bewustwording waarom meer werken loont (niet alleen qua salaris maar ook bijvoorbeeld voor het pensioen). Echter, ondanks de perceptie dat meer werken loont blijkt dit niet altijd voldoende motivatie om daadwerkelijk meer uren te gaan werken. Op basis van dit onderzoek kunnen we niet zeggen wanneer het wél voldoende loont, dat vraagt om nader onderzoek.



Aanbevelingen | Werkgevers

- Een aanzienlijk deel van de werknemers is niet financieel onafhankelijk. Wees u ervan bewust dat dit ook kan gelden voor een deel van de werknemers binnen uw organisatie. Als werkgever kunt u de financiële situatie van uw werknemers verbeteren door hen contractuitbreiding en doorgroeimogelijkheden te bieden.
- Voor werknemers is de werkgever niet altijd de meest logische partij om de financiële situatie mee te bespreken. Laat werknemers daarom weten dat ze bij u terecht kunnen met vragen over en/of hulp hieromtrent. Wees echter niet te invasief, werknemers vinden praten over de financiële situatie vaak privé. Voor werknemers is een goede band met de leidinggevende een randvoorwaarde voor een dergelijk gesprek.
- De perceptie dat meer werken loont is doorgaans wel aanwezig maar hier valt winst te behalen. Voorzie werknemers daarom van informatie over waarom meer werken loont en maak het makkelijk voor hen om inzicht te krijgen in de invloed van meer werk op hun persoonlijke financiële situatie.
- Bij een aanzienlijk deel van werkgevers staat het thema contractuitbreiding op de agenda maar dit is lang niet altijd duidelijk voor werknemers. Maak daarom kenbaar wat de wensen zijn van de organisatie ten aanzien van contractuitbreiding en dat werknemers meer kunnen werken als zij dat willen. Maak kenbaar dat u als werkgever beschikbaar bent voor een vrijblijvend gesprek hierover. Geef inzicht in de invloed van meer werken op de financiële situatie en de mogelijkheden die er zijn om meer werken beter te laten aansluiten bij de thuissituatie en in hoeverre men invloed kan uitoefenen op het eigen rooster.
- Een goed en prettig rooster is een voorwaarde voor werknemers om meer te werken. Om meer werken te stimuleren adviseren we werknemers uit te dagen om na te denken over wat voor hen het ideale rooster is. Indien nodig kunnen stappen worden ondernomen om de roosterstructuur te veranderen, zodat dit beter aansluit bij de behoeften. Ga hierover het gesprek aan met collega's en cliënten.
- Werknemers zijn minder geneigd privéproblemen met hun werkgever te bespreken. Hoe beter de relatie met de werkgever hoe eerder werknemers een dergelijk gesprek wel zullen aangaan. Om een goede band met werknemers te bouwen is het belangrijk dat er binnen de organisatie en onder leidinggevenden aandacht is voor de ontwikkeling van zachte leiderschapskwaliteiten zoals luisteren, empathisch vermogen, herkennen en belonen van goed werk, bouwen en behouden van een goede cultuur, constructief (mee)denken en creativiteit.

Methode en opzet



Kwantitatief onderzoek

Dit onderzoek is opgezet als een kwantitatief online onderzoek. Bij deze methode vullen respondenten de vragenlijst in eigen tijd en tempo in achter de eigen computer of smart phone. De voordelen van online onderzoek zijn minimale belasting van respondenten en minder sociaal wenselijke antwoorden.



Doelgroepen en sample

Het onderzoek is uitgevoerd onder:

- Werkgevers; bestuurders, managers, teamleiders, leidinggevenden, HR-verantwoordelijken en algemene directie, **n= 151**
 - Zorg: n=100
 - Schoonmaak: n=36
 - Kinderopvang: n=15
- Praktisch opgeleide werknemers (max HBO4) in zorg, kinderopvang en schoonmaak tussen de 16-70 jaar, **n=477**
 - Zorg: 363
 - Schoonmaak: 58
 - Kinderopvang: 56

N=4.139 respondenten zijn begonnen aan het onderzoek en na selectie en schoning behoorden **n=628** respondenten tot het uiteindelijke sample (16%).



Vragenlijst

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst. De vragenlijst bestond - naast 7 selectievragen - uit 36 overige vragen, waarvan 5 achtergrondvragen en 31 inhoudelijke vragen. Het aantal vragen dat daadwerkelijk werd voorgelegd was afhankelijk van de gegeven antwoorden (routing).



Veldwerk

- Het veldwerk is uitgevoerd door Sparkey | Motivaction.
- Respondenten zijn door Sparkey per e-mail uitgenodigd voor het onderzoek.
- Het veldwerk is uitgevoerd tussen 11 december 2023 en 16 januari 2024.

Leeswijzer

Grafieken die een bevinding niet direct onderbouwen, maar wel een verdiepend inzicht bieden, staan in het hoofdstuk '[Verdieping](#)'. Hier wordt in de resultatensectie naar verwezen.

Significante verschillen

Indien er verschillen zijn tussen de verschillende groepen, wordt dit aangegeven in het rapport. In de tekst geven we een significante oververtegenwoordiging t.o.v. het totaal weer in het **groen** en een significante ondervertegenwoordiging in het **oranje**. In grafieken worden hier oranje en groene pijlen of kaders gebruikt. Als er geen verschillen zijn wordt dit ook niet benoemd.

Grafieken

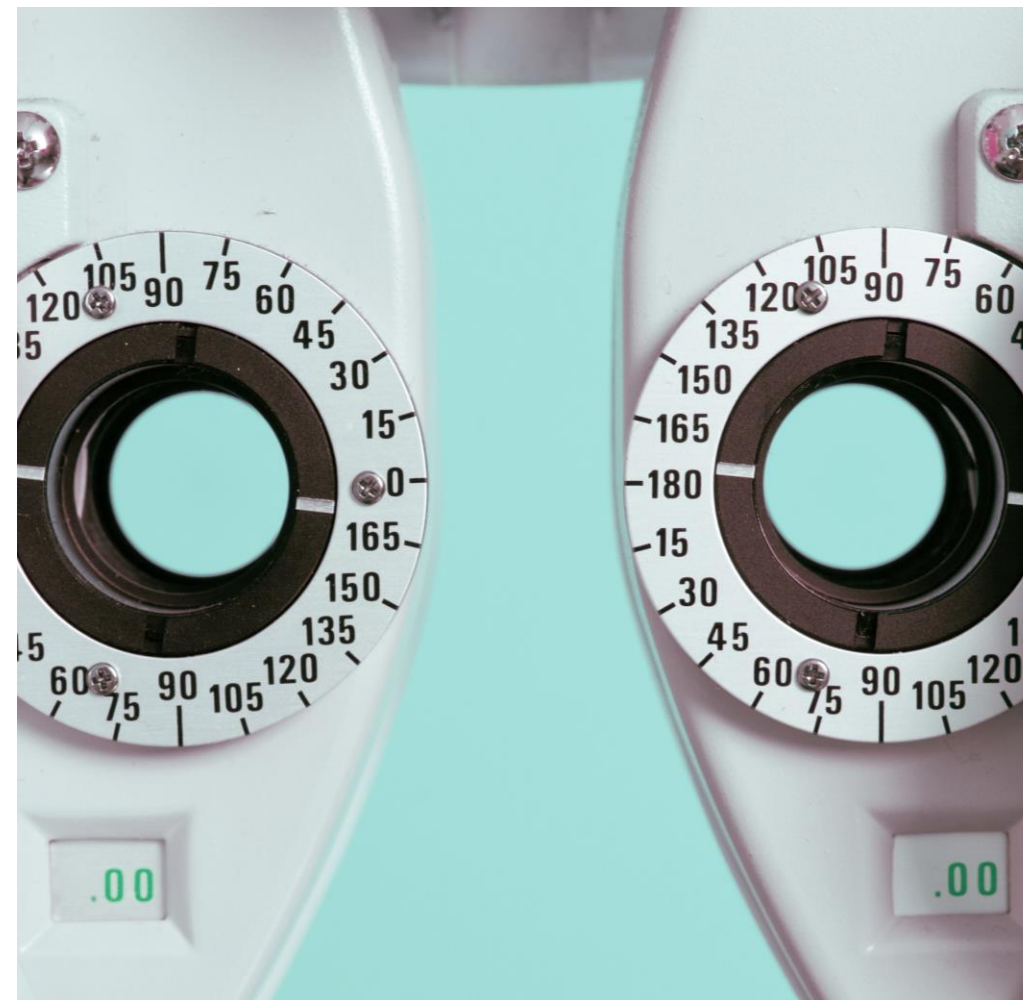
In enkele grafieken tellen de percentages niet op tot honderd procent. In dit geval gaat het om (kleine) afrondingsverschillen. In verband met leesbaarheid worden in bepaalde grafieken percentages van 3% of kleiner niet getoond.

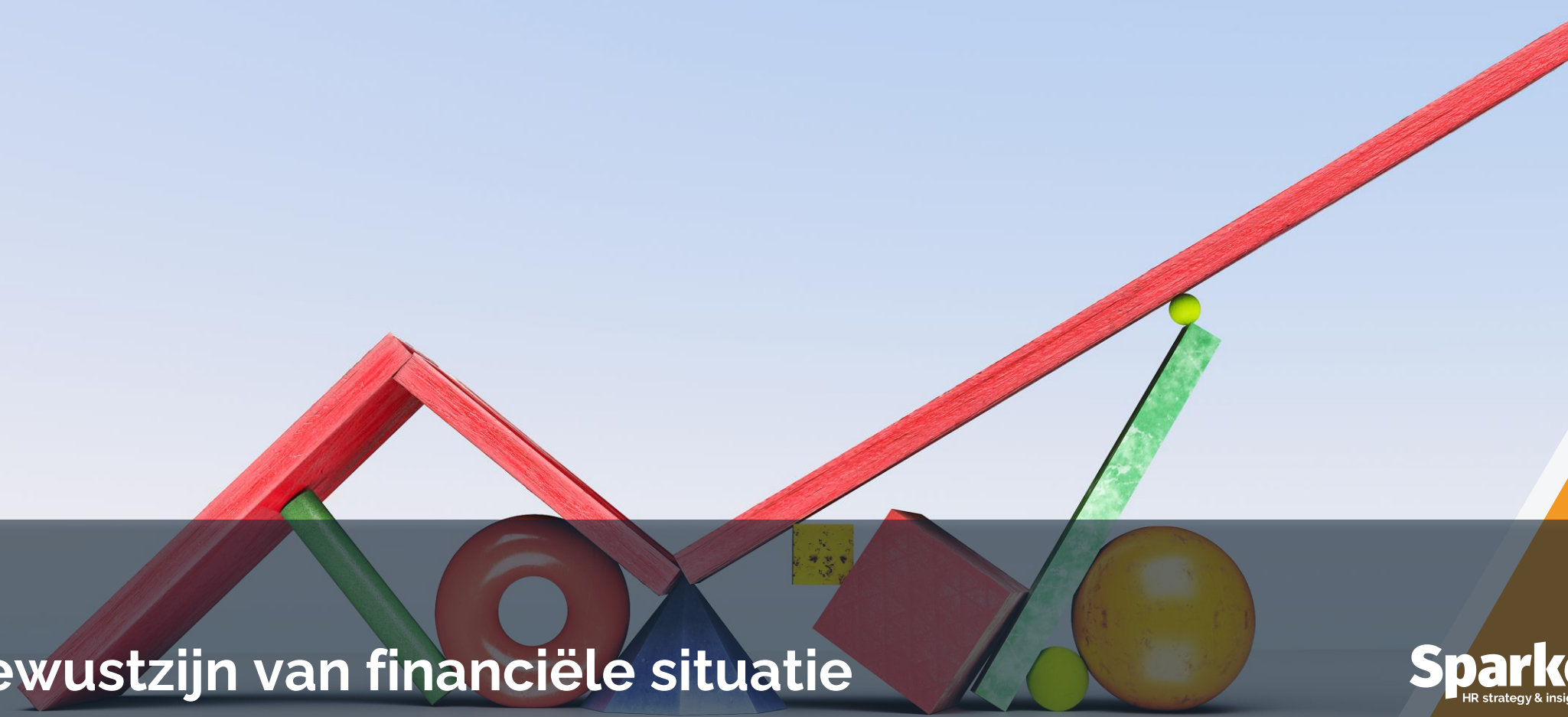
Koppelingen

De blauwe teksten zijn koppelingen binnen dit document. Klik op de tekst en u springt naar de bijbehorende pagina.

Contracturen

In dit onderzoek is uitgegaan dat een fulltime werkweek 40 uur betreft. Echter in sommige sectoren betreft een fulltime werkweek 36 uur. Het kan zijn dat enkele werknemers die fulltime 36 uur werken ten onrechte enkele vragen in de vragenlijst voorgelegd hebben gekregen.





Bewustzijn van financiële situatie

Sparkey
HR strategy & insights

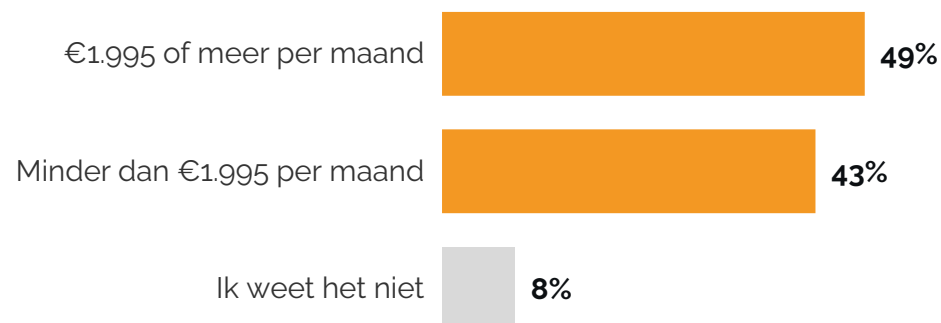
POWERED BY
motivaction

In 43% van de gevallen is het inkomen niet toereikend om financieel onafhankelijk te zijn

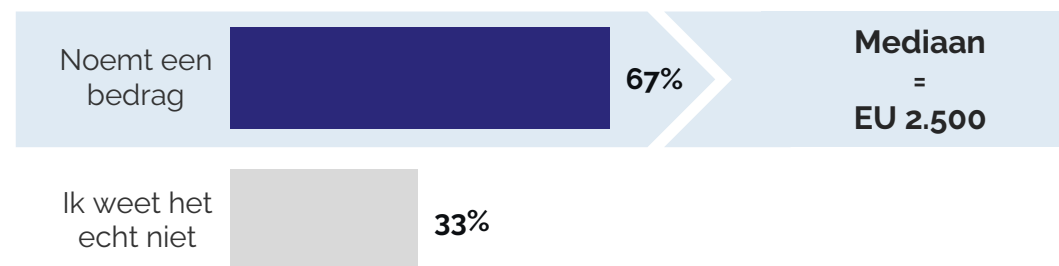
Werknemers dienen minimaal €1.995 bruto per maand te verdienen om financieel onafhankelijk te zijn. Dit is exclusief eindejaarsuitkering, vakantiegeld en onregelmatigheidstoeslag. 43% van de werknemers geeft aan dat het bruto maandinkomen lager is dan €1.995,-.

Werkgevers schatten het bruto maandinkomen dat nodig is om financieel onafhankelijk te zijn vaak hoger in. Van degenen die een schatting doen, verwacht 70% dat werknemers een hoger bedrag nodig hebben dan de gestelde €1.995,-.

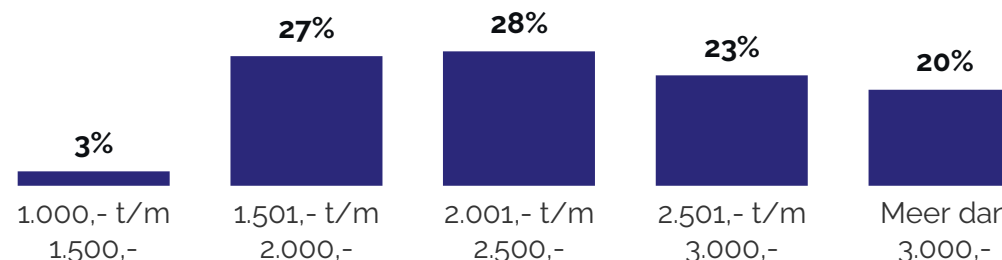
Wat is jouw maandelijkse inkomen voordat de belasting er af gaat (bruto)? Het gaat om je inkomen zonder vakantietoeslag, onregelmatigheidstoeslag en eindejaarsuitkering. Het gaat hier om jouw totale inkomen, dus als je meerdere banen hebt tel dit dan bij elkaar op.
(Basis - Werknemers, n=477)



Weet jij hoeveel werknemers gemiddeld bruto per maand moeten verdienen om financieel onafhankelijk te zijn? Hiermee bedoelen we dat zij met hun inkomen uit werk zelfstandig in hun bestaanszekerheid kunnen voorzien, oftewel kunnen rondkomen. Het gaat hier om bruto inkomen, exclusief eindejaarsuitkering, onregelmatigheidstoeslag en vakantiegeld.
(Basis - Werkgevers, n=151)



Weet jij hoeveel werknemers gemiddeld bruto per maand moeten verdienen om financieel onafhankelijk te zijn?
(Basis - Werkgevers die een bedrag noemen, n=101)

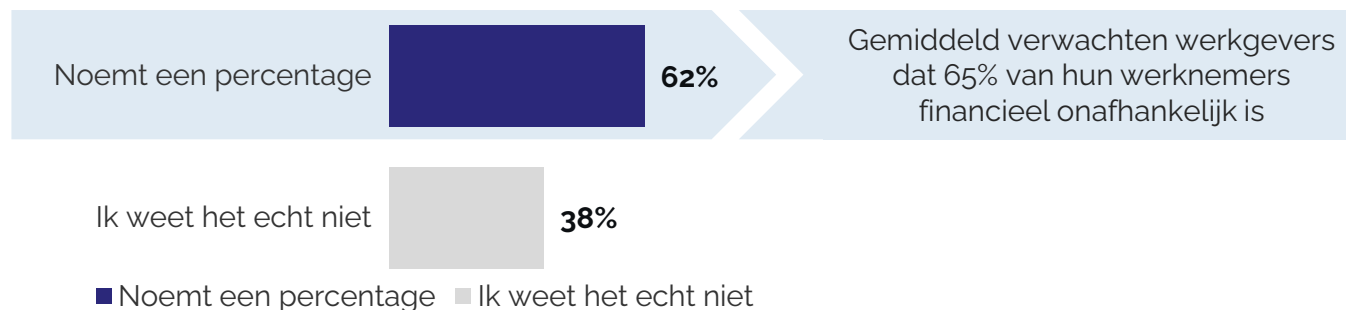


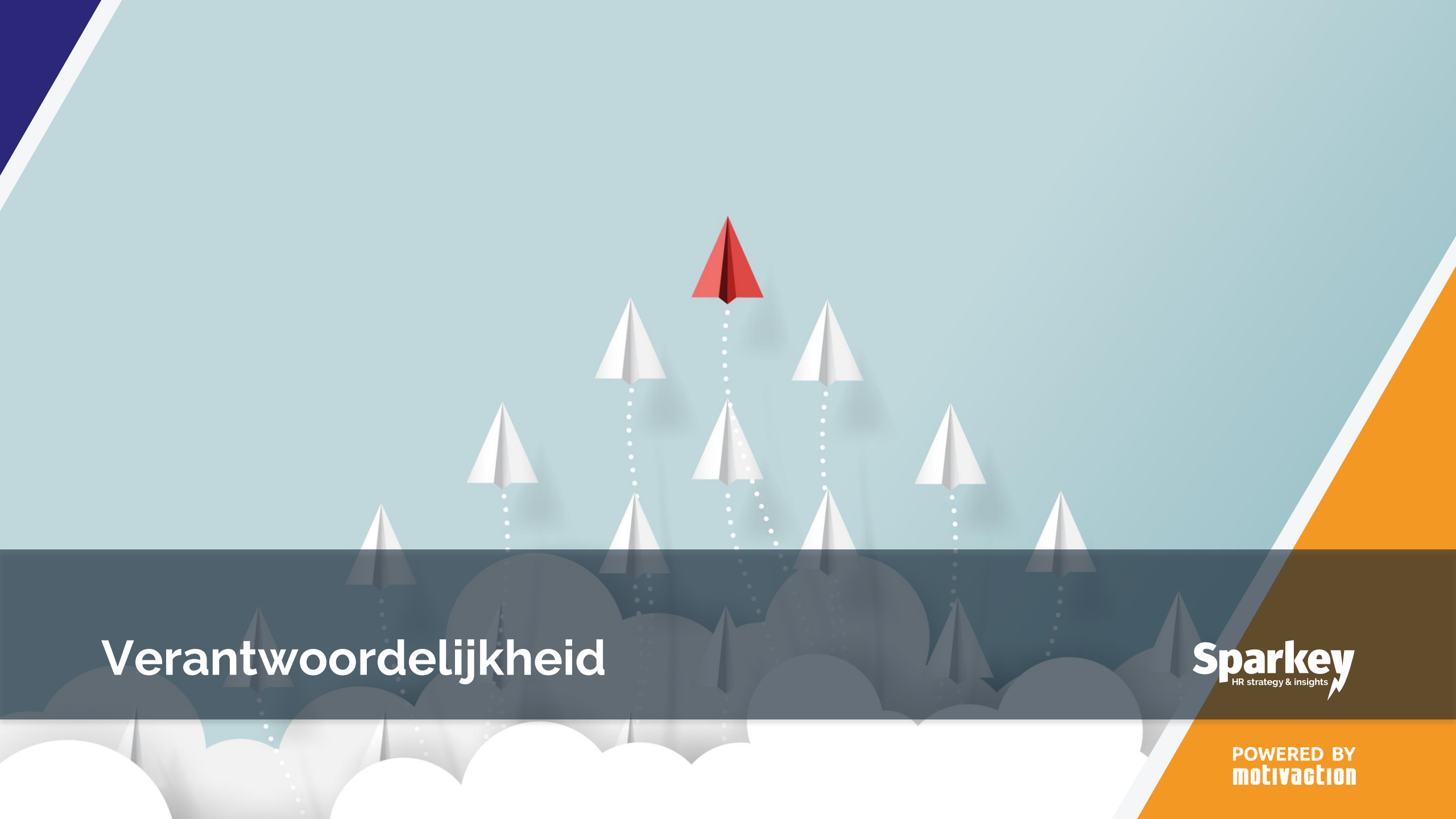
Ruim een derde van de werkgevers weet niet hoeveel procent van de werknemers voldoende verdient om financieel onafhankelijk te zijn

Gemiddeld verwachten werkgevers dat 65% van de werknemers genoeg verdient om financieel onafhankelijk te zijn. Een aanzienlijk deel van de werkgevers heeft echter geen idee of werknemers maandelijks minimaal €1.995,- verdienen (38%).

Er is uitgerekend dat werknemers minimaal EU 1.995 bruto per maand moeten verdienen om financieel onafhankelijk te zijn (exclusief eindejaarsuitkering, vakantiegeld en onregelmatigheidstoeslag).

Welk percentage van de werknemers in jouw organisatie verdient dit bedrag minimaal per maand?





Verantwoordelijkheid

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Werkgevers zien relatief vaker een rol voor zichzelf weggelegd dan werknemers

De verantwoordelijkheid dat werknemers financieel rond kunnen komen ligt volgens 66% van de werkgevers en 50% van de werknemers bij beide partijen.

Medewerkers zijn wel vaker van mening dat deze verantwoordelijk vooral bij henzelf ligt (36% vs. 21%) en minder vaak bij de werkgever (50% vs. 66%).

Kun je aangeven met welk antwoord je het het meest eens bent?

(Basis - allen)

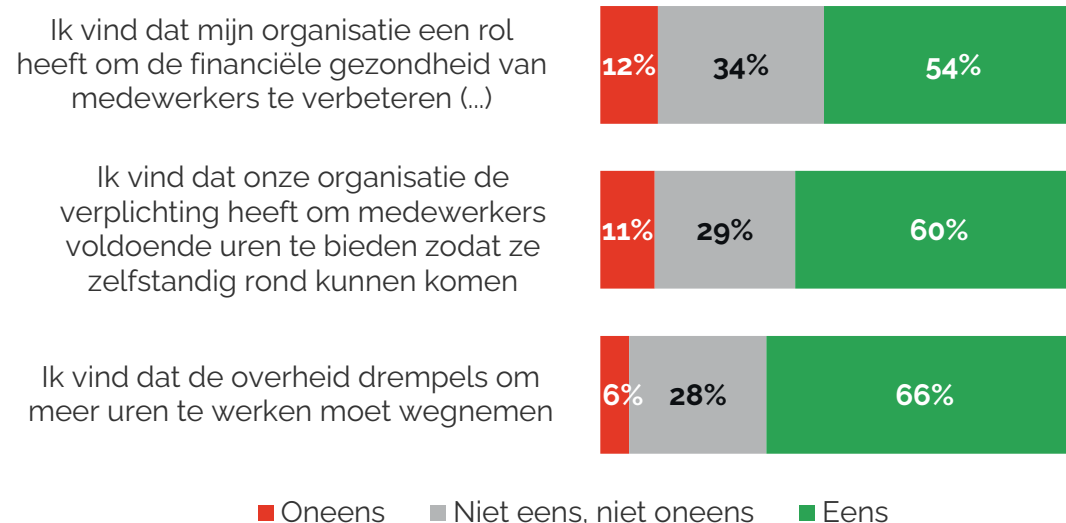


Significante oververtegenwoordiging = **groen**

Ruim de helft van de werkgevers (54%) ziet een rol voor zichzelf als het gaat om het verbeteren van de financiële situatie van werknemers. Een meerderheid voelt zich verplicht om het personeel voldoende uren te bieden om zelfstandig rond te kunnen komen (60%). Men ziet echter ook een rol voor de overheid, die zou drempels om meer uren te werken zoveel mogelijk moeten wegnemen (66% (zeer) eens).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Basis - Werkgevers, n=151)



Financiële situatie kan vooral worden verbeterd door contractuitbreiding en doorgroeien mogelijk te maken

Werkgevers die voor zichzelf een rol zien in het verbeteren van de financiële situatie van werknemers vinden het interessant te kijken hoe zij hun werknemers meer uren kunnen bieden (46%). Daarnaast lijkt het hen interessant (meer/vaker) opleidingen te faciliteren waardoor men kan doorgroeien (46%), het onderwerp (meer) bespreekbaar te maken (40%) en hierover persoonlijke gesprekken te voeren met werknemers (38%). Ook werknemers lijkt het bovenstaande interessant, zij het wel in mindere mate.

Om de rol ook daadwerkelijk te kunnen pakken zouden werkgevers gebaat zijn bij informatie over hoe zij grotere contracten kunnen aanbieden (30%) en wat de invloed van het aantal uur werken is op de financiële situatie van de werknemer (26%). Ook een overzicht van online tools die werknemers helpen zelf meer inzicht te krijgen (27%) en advies over een gezonde werkcultuur spreekt werkgevers aan (25%) ([zie de volgende pagina voor meer aspecten die werkgevers kunnen helpen bij het ondersteunen van werknemers](#)).

Wat zou jij interessant vinden als het gaat om de financiële situatie van medewerkers?

(Basis - Werkgever die een rol ziet in het verbeteren van financiële situatie werknemer en werknemers)



Significante oververtegenwoordiging = **groen**

Aspecten die werkgevers helpen bij te dragen aan de financieel onafhankelijkheid van werknemers

Wat zou jouw organisatie helpen om hun rol om (meer) medewerkers te helpen financiële onafhankelijk te worden beter te kunnen pakken?

(Basis - Werkgever die een rol ziet in het verbeteren van financiële situatie werknemer, n=81)



Voor werknemers is de werkgever niet altijd de meest logische partij om de financiële situatie mee te bespreken

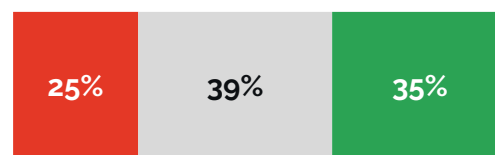
Vergeleken met werkgevers zien werknemers minder vaak een rol voor de werkgever als het gaat om het verbeteren van hun financiële situatie (18% vs. 54%). Zij vinden het ook minder vaak een verplichting van de werkgever om hen voldoende uren te bieden om van rond te komen (35% vs. 60%).

Werknemers, n=477

Ik heb er weleens over nagedacht dat mijn werkgever een rol kan spelen in mijn financiële situatie



Ik vind dat mijn werkgever de verplichting heeft om mij als medewerker voldoende uren te bieden om zelfstandig rond te kunnen komen



■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens



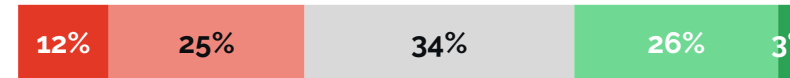
Het initiatief om het over financiën te hebben moet bij de werknemer liggen

Ongeveer de helft van de werknemers vindt het prettig als ze bij hun werkgever terecht kunnen voor vragen of hulp met betrekking tot de financiële situatie (51%). Zo zou men het fijn vinden als de werkgever hen zou kunnen helpen uit te zoeken wat het effect is van meer uren werken op de financiële situatie (46%). Een meerderheid zou de werkgever ook daadwerkelijk om hulp vragen (58%). Werknemers houden het initiatief voor dergelijke gesprekken liever bij zichzelf, men vindt het minder fijn als de werkgever vanuit zichzelf interesse in toont in hun financiële situatie (29%). Sommigen vinden het bijvoorbeeld (te) privé om hun financiële situatie met de werkgever te bespreken (69%) of hebben er geen behoefte aan (55%). Er is echter ook een deel dat er nooit over heeft gedacht het met de werkgever te bespreken (23%) of denkt dat de werkgever er niet op zit te wachten (10%) ([zie volgende pagina](#)).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Medewerkers, n=477)

Ik zou het fijn vinden als mijn werkgever interesse toont in mijn financiële situatie, of deze nou positief of negatief is



Ik zou het fijn vinden om bij mijn werkgever terecht te kunnen voor hulp of vragen rondom mijn financiële situatie, of deze nou positief of negatief is



■ Helemaal oneens ■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens ■ Helemaal eens

Ik zou mijn werkgever om hulp vragen als ik wil weten wat voor invloed het heeft op mijn financiële situatie als ik meer uren zou werken



Ik zou het fijn vinden als mijn werkgever mij kan helpen uit te zoeken wat voor invloed meer uren werken heeft op mijn financiële situatie



■ Helemaal oneens ■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens ■ Helemaal eens ■ Weet ik niet

Met de werkgever praten over de financiële situatie is voor sommigen te privé

Waarom zou je het niet fijn vinden om met jouw werkgever te praten over jouw financiële situatie? (Basis – Werknemers*, n=198)



*Indien (helemaal) oneens met de [stelling](#): 'Ik zou het fijn vinden om bij mijn werkgever terecht te kunnen voor hulp of vragen rondom mijn financiële situatie' OF de [stelling](#): 'Ik zou het fijn vinden als mijn werkgever interesse toont in mijn financiële situatie'.





Contractuitbreiding & rooster

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

De perceptie dat meer werken loont is doorgaans wel aanwezig

Een ruime meerderheid van de (parttime) werknemers en werkgevers is van mening dat meer werken loont (59%). Een aanzienlijk deel van de werknemers denkt te weten wat meer werken voor invloed heeft op de financiële situatie (60%) en/of heeft dit wel eens opgezocht (42%).

(Basis - Werknemers die minder dan 40 uur werken, n=469)



(Basis = Werkgevers, n=151)

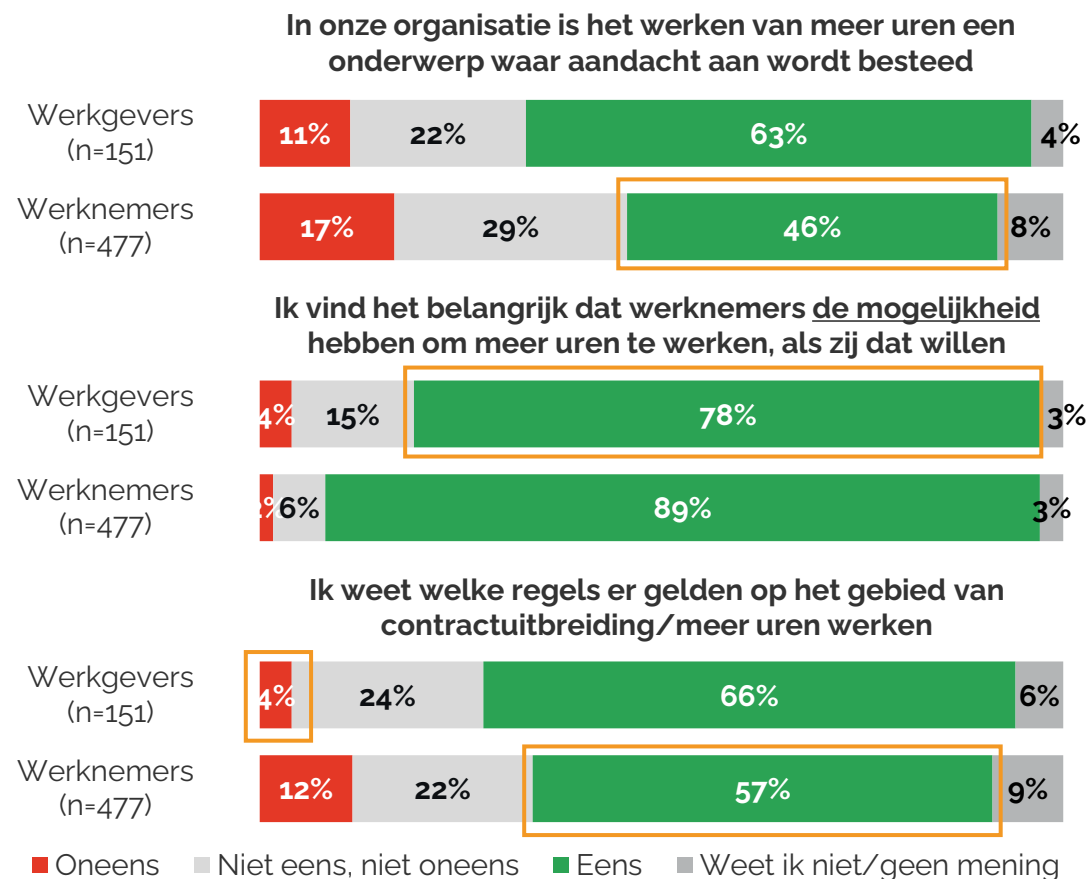


Bij een aanzienlijk deel van werkgevers staat het thema contract-uitbreiding op de agenda

Contractuitbreiding staat bij 63% van de werkgevers op de agenda. De meesten zijn ook op de hoogte van de regels die hiervoor gelden (66%). Werknemers zijn zich daarentegen minder bewust van het feit dat er binnen de organisatie aandacht is voor contractuitbreiding (46% vs. 63%) en zijn minder op de hoogte van de wet- en regelgeving hieromtrent (57% vs. 66% eens).

Zowel werkgevers als werknemers vinden het belangrijk dat men, indien gewenst, meer kan werken.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?



Significante ondervertegenwoordiging = **oranje**.

Één op de drie werknemers wil (misschien) meer uren werken

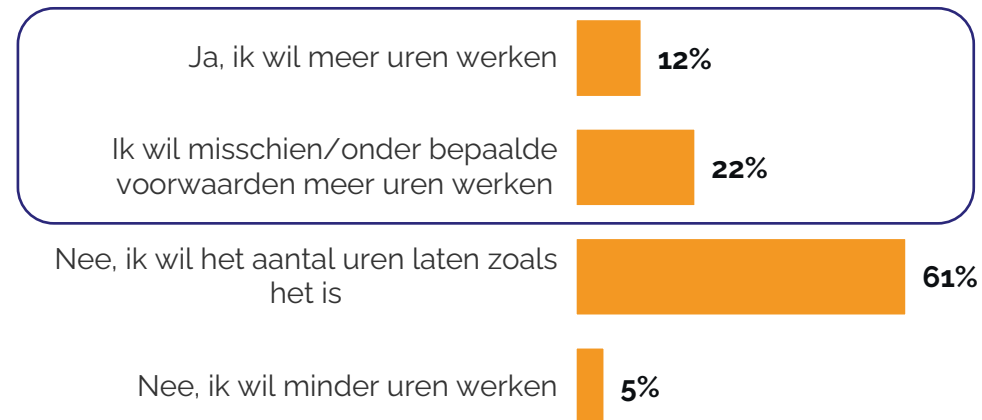
De meeste werknemers zijn tevreden met het aantal uur dat zij werken (61%). Een deel zou wel meer willen werken (12%), zij het onder bepaalde voorwaarden (22%). Werkgevers zouden vaker willen zien dat werknemers meer uren werken (48%).

Een belangrijke voorwaarde voor *parttime werknemers* om meer te werken is meer loon (41%) en dat het goed te combineren is met de thuissituatie (36%). Ook willen men de mogelijkheid hebben om het aantal uur weer te veranderen als het niet bevalt (31%) en (enige) invloed kunnen uitoefenen op het rooster (29%) ([zie volgende pagina](#) voor meer voorwaarden om meer te werken).

Voor degenen die er *niet* voor open staan om meer te werken is het verlagen van de werkdruk vaker een voorwaarde voor contractuitbreiding (23% vs. 15% van de werknemers die wél open staan voor meer werken) ([zie deze pagina](#) voor voorwaarden om meer te werken).

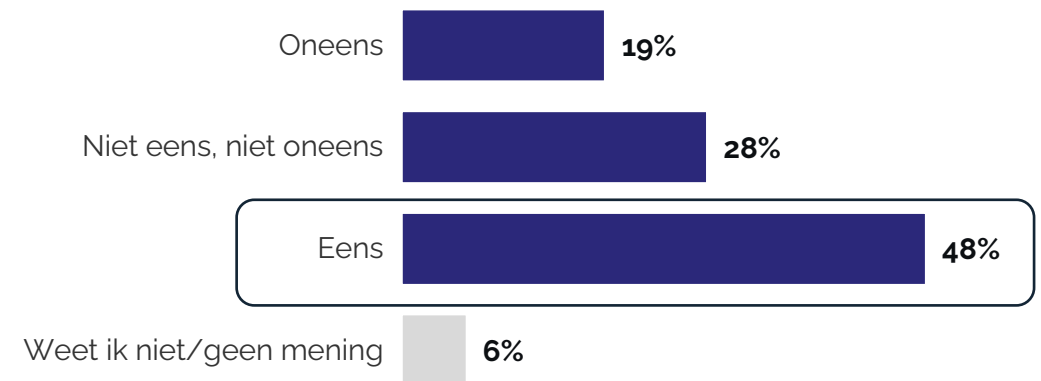
Zou jij er voor open staan om meer uren te gaan werken?

(Basis - Werknemers die minder dan 40 uur werken, n=469)



Ik zou graag zien dat werknemers in onze organisatie (gemiddeld) meer uren werken dan zij op dit moment doen

(Basis - Werkgevers, n=151)



Meer loon en een goede synergie met de thuissituatie zijn belangrijke voorwaarden om meer te werken

Onder welke voorwaarden zou je er wél voor open staan om meer uren te werken?

(Basis - Werknemers die minder dan 40 uur werken, n=469)



Van werknemers die ervoor open staan meer te werken, bespreekt ruim de helft dit met de werkgever, ruim een derde doet dit niet

De meeste werkgevers geven aan dat zij contractuitbreiding met individuele werknemers bespreken (85%). 12% Geeft aan dit (nog) niet te doen. Een belangrijke reden voor werkgevers om *niet* met werknemers in gesprek te gaan is omdat zij al het maximaal aantal uren werken of de werkdruk te hoog is om op te schalen ([zie deze pagina](#) voor redenen om niet in gesprek te gaan).

Van de werknemers geeft 40% aan contractuitbreiding met de werkgever te hebben besproken. Ruim de helft (57%) heeft dat (nog) niet gedaan. Van werknemers die ervoor open staan meer te werken (n=170) is dat 39%. De belangrijkste redenen om *niet* in gesprek te gaan met de werkgever is omdat werknemers denken dat het niet mogelijk is om meer uren te werken of in te roosteren. Daarnaast twijfelt men of het wel is toegestaan om meer te werken dan men nu al doet ([zie deze pagina](#) voor redenen om niet in gesprek te gaan).

Heb je het er met individuele werknemers over gehad of zij meer uren willen werken?

Werkgevers (n=151)



Heb je het er met jouw werkgever over gehad of jij meer uren wil werken?

Werknemers die minder dan 40 uur werken (n=469)



- Ja, het is onderdeel van een functionerings- of voortgangsgesprek
- Ja, maar het is geen onderdeel van een functionerings- of voortgangsgesprek
- Nee
- Weet ik (echt) niet meer

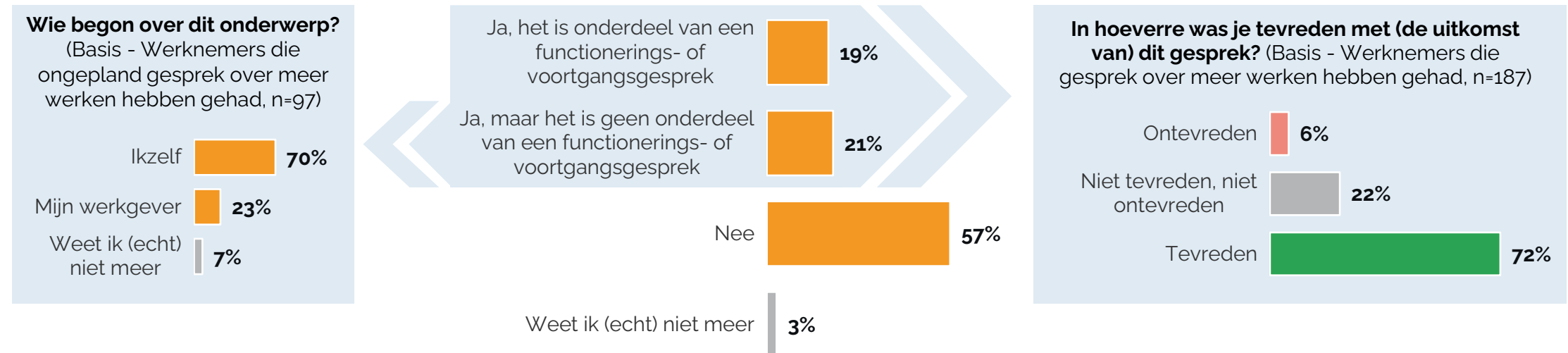
Basis - Werknemers die minder dan 40 uur werkt én ervoor open staat meer te werken, n=170



Initiatief voor ongepland gesprek komt vaak vanuit werknemer

Het initiatief om het over contractuitbreiding te hebben buiten een voortgangs- of functioneringsgesprek komt vaak vanuit de werknemer (70%). De werknemers die het gesprek over contractuitbreiding zijn aangegaan zijn in de meeste gevallen tevreden over (de uitkomst) van dat gesprek (72%). Bijvoorbeeld omdat men daardoor meer uren kon gaan werken, het een open gesprek was over mogelijkheden en de werkgever luisterde, interesse toonde of meedacht over oplossingen*.

Degenen die ontevreden waren gaven aan dat het gesprek voor hen niet de gewenste uitkomst had of dat er te weinig met hun wensen werd gedaan*.



*Zie het tabellenbestand voor meer redenen waarom men (on)tevreden was over het gesprek.

Meeste werknemers zijn tevreden over hun werkrooster en hebben hier enige invloed op

57% van de werknemers werkt op wisselende momenten en 43% op vaste momenten ([zie deze pagina](#)). Van degenen die op *wisselende* momenten werken is 62% tevreden over het werkrooster.

Werknemers zijn met name tevreden over het aantal uur dat zij kunnen werken, het aantal vaste uren/dagen waar men op kan rekenen en de mate van invloed op de eigen planning.

Degenen die ontevreden zijn (10%) geven aan dat diensten te veel wisselen, dat er te weinig regelmaat is of dat diensten te kort of juist te lang zijn.*

Werknemers vinden het prettig als zij zelf invloed kunnen uitoefenen op het werkrooster. Een ruime meerderheid van de parttimers heeft hier ook daadwerkelijk invloed op (75%). Een kwart heeft weinig tot geen invloed. Er is een correlatie tussen de mate van invloed en de tevredenheid met het rooster: hoe meer invloed werknemers (gevoeld) hebben op het rooster, hoe tevredener.

In hoeverre ben jij over het algemeen tevreden met jouw werkrooster?

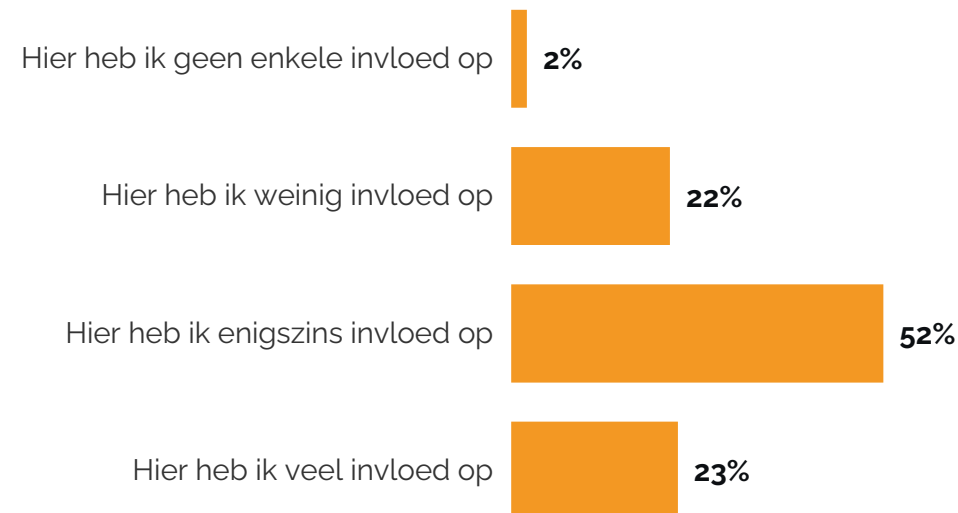
(Basis - Werknemers die op wisselende momenten werken, n=274)



■ Zeer ontevreden
■ Niet tevreden, niet ontevreden
■ Zeer tevreden
■ Ontevreden
■ Tevreden

In hoeverre heb je het gevoel invloed te hebben op jouw rooster?

(Basis - Werknemers die op wisselende momenten werken, n=274)



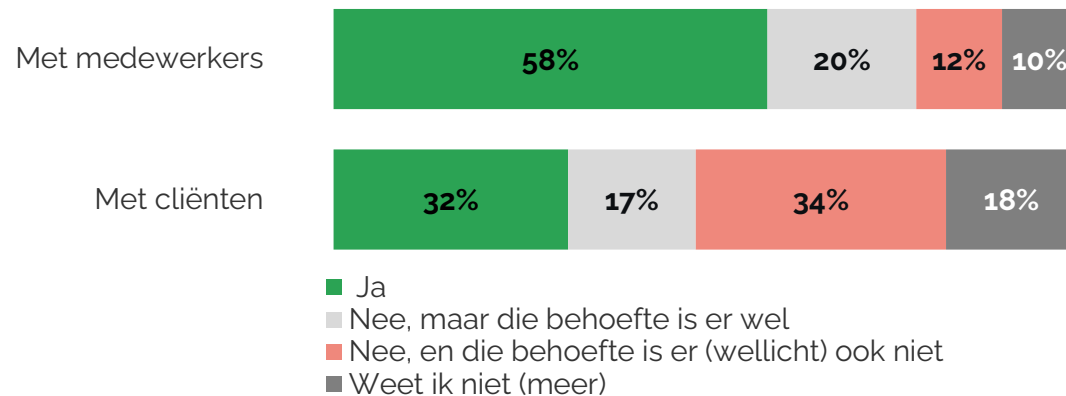
*Zie het tabellenbestand voor meer redenen waarom men (on)tevreden was over het gesprek.

Er wordt lang niet altijd gesproken over de mogelijkheid het rooster aan te passen

De meeste werknemers, die op wisselende momenten werken, geven aan dat er binnen de organisatie weleens met medewerkers is gepraat over de mogelijkheden om roosters te veranderen (58%). Dit gesprek wordt beduidend minder vaak met cliënten aangegaan (32% vs. 58%). Ongeveer 1 op de 5 werknemers geeft aan dat de behoefte aan dat gesprek, zowel met medewerkers als met cliënten, wel bestaat.

Hier liggen wellicht kansen om meer invloed uit te oefenen op het rooster.

Is er in jouw organisatie weleens gepraat over de mogelijkheid om roosters te veranderen? (Basis -
Werknemers die op wisselende momenten werken, n=425)



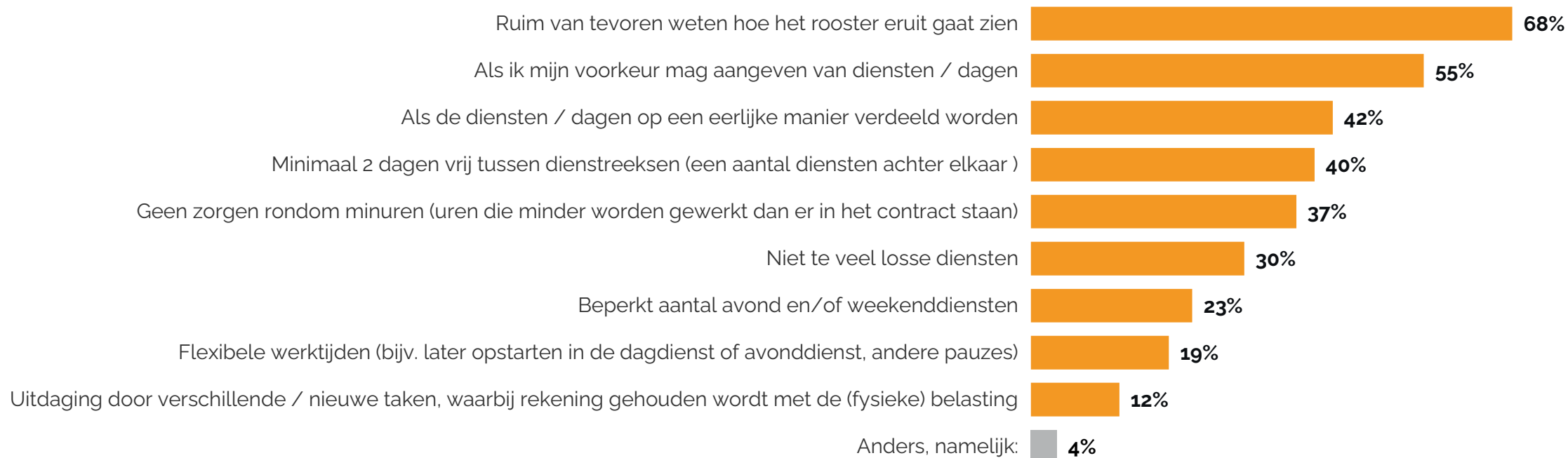
Een fijn rooster is ruim van te voren beschikbaar en biedt ruimte voor eigen inbreng

Werknemers die op wisselende momenten werken geven aan dat het prettig is als een rooster ruim van te voren duidelijkheid biedt over wanneer gewerkt moet worden. Ook geven zij aan het prettig te vinden als zij voorkeur voor bepaalde dagen en diensten kunnen opgeven en dat diensten eerlijk worden verdeeld. Daarnaast vindt men het prettig om minimaal 2 dagen vrij te hebben tussen dienstreeksen en zich geen zorgen hoeft te maken over minuren.

Zowel werknemers als werkgevers zijn van mening dat meer uren werken mét een prettig rooster mogelijk is (58% & 65%) ([zie deze pagina](#)).

Wat is voor jou het meest belangrijk om een prettig rooster te hebben?

(Basis - Werknemers die op wisselende momenten werken, n=274)





Organisatiecultuur

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

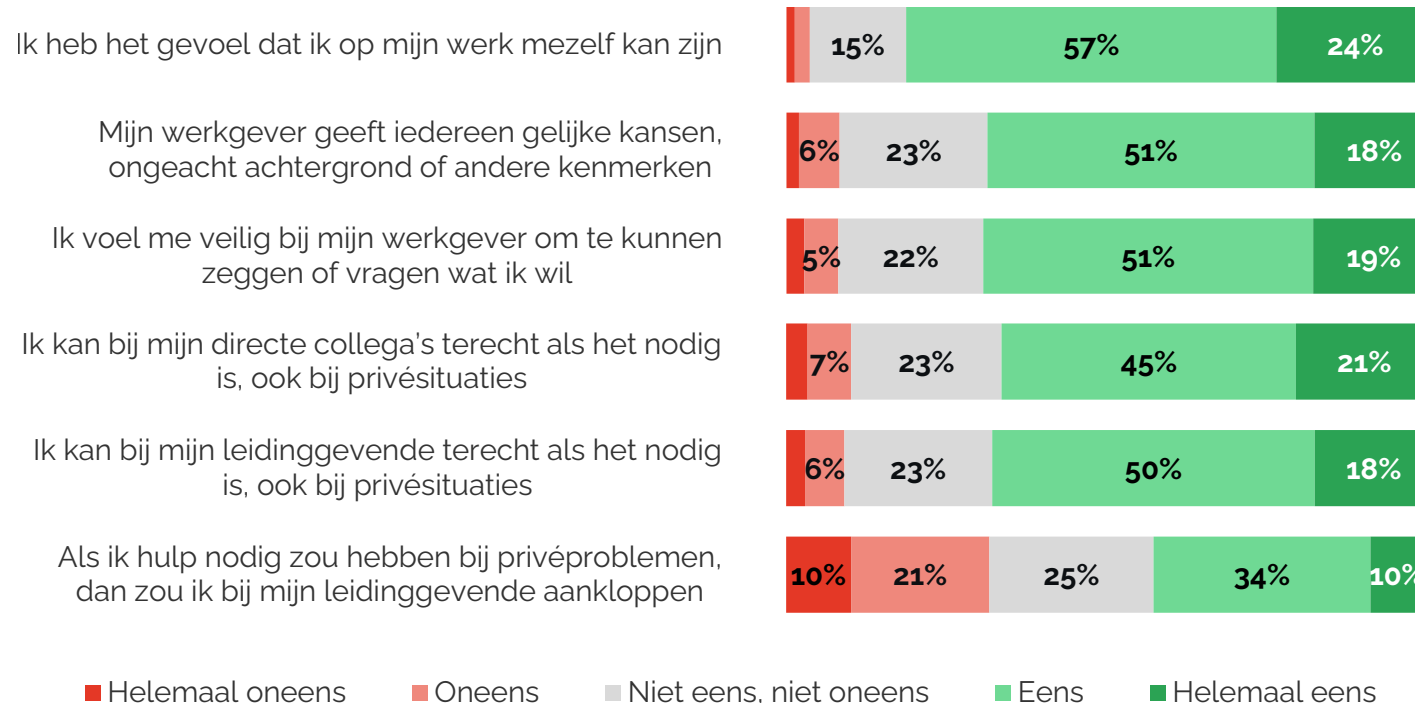
Werknemers kunnen zichzelf zijn op werk maar zouden met privéproblemen niet snel bij leidinggevende aankloppen

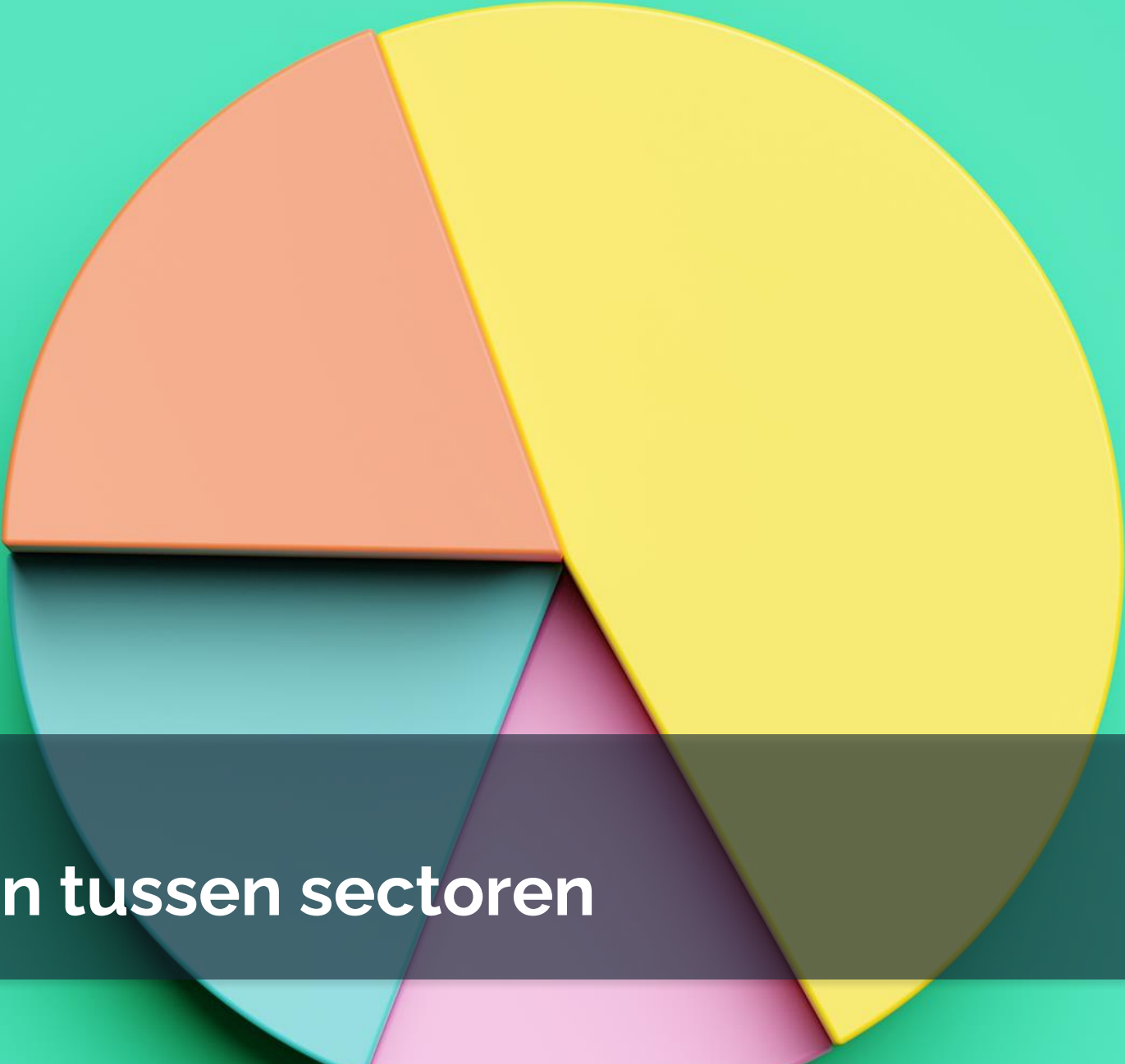
Werknemers beoordelen de band met hun leidinggevende gemiddeld met een 7,8. Bijna 1 op de 10 (9%) beoordeelt de relatie met een onvoldoende ([zie deze pagina](#)).

De meeste werknemers hebben op het werk het gevoel zichzelf te kunnen zijn (82%) en de werkgever te kunnen zeggen/vragen wat men wilt (70%). De meesten hebben ook het gevoel bij de leidinggevende terecht te kunnen wanneer er iets speelt in de privésfeer (68%). Toch zou bijna een derde niet met privéproblemen bij de leidinggevende aankloppen (31%). Werknemers die hun band met de leidinggevende beoordelen met een 8 of hoger zouden dat vaker doen (61%).

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

(Basis – Werknemers, n=477)





Verschillen tussen sectoren

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Verschillen tussen sectoren

In dit hoofdstuk beschrijven we verschillen tussen sectoren. Vanwege het lage aantal waarnemingen in de schoonmaak (n=58) en kinderopvangsector (n=56) zijn de percentages weggelaten en dienen de resultaten met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Schoonmaak:

Werknemers in de schoonmaaksector (n=58):

- Zijn vaker man en jonger (tussen de 18 t/m 24 jaar).
- Zijn vaker praktisch opgeleid.
- Hebben vaker een contract voor bepaalde tijd.
- Hebben vaker minder contracturen (0-16 uur).
- Werken vaker op vaste momenten.
- Werken vaker in kleinere organisaties.
- Hebben vaker een goede band (rapportcijfer 8 of hoger) met hun leidinggevenden.
- Verdienen vaker minder dan E1.995,- per maand (bruto).
- Weten minder goed welke regels er gelden op het gebied van contractuitbreiding.
- Ervaren minder vaak dat zij bij directe collega's terecht kunnen en zouden minder snel bij leidinggevenden aankloppen met privéproblemen. We kunnen niet direct duiden waarom werknemers in deze sector, ondanks dat zij vaker een goede band hebben met de werkgever, minder snel bij hen zouden aankloppen met privéproblemen.

Kinderopvang

Werknemers in de kinderopvang (n=56):

- Zijn vaker vrouw, tussen de 25-44 jaar en minder vaak praktisch opgeleid.
- Hebben minder vaak een contract voor onbepaalde tijd.
- Verdienen vaker meer dan E1.995,- per maand.
- Werken vaker op vaste momenten.
- Werken minder vaak in organisaties met meer dan 500 medewerkers.



Verschillen tussen sectoren

Zorg & welzijn

Werknemers in de zorg & welzijn (n=363):

- Zijn vaker 55plus (39% vs. 36% gem.) en vaker middelbaar opgeleid (90% vs. 87% gem.).
- Hebben vaker een contract voor onbepaalde tijd (90% vs. 86% gem.).
- Hebben vaker een contract voor 17-24 uur (35% vs. 32% gem.).
- Werken vaker op wisselende momenten (70% vs. 57% gem.).
- Werken vaker in grotere organisaties (500 werknemers of meer) (63% vs. 55% gem.).
- Verdienen vaker meer dan €1.995,- per maand (52% vs. 49% gem.).
- Een goed rooster (30% vs. 27% gem.) en werken in hetzelfde team (28% vs. 25% gem.) is vaker een voorwaarde om meer te werken.
- Minimaal 2 dagen vrij tussen dienstreeksen (42% vs. 40% gem.), geen zorgen om minuren (40% vs. 37% gem.) en eerlijke verdeling van diensten (45% vs. 42% gem.) zijn vaker belangrijke aspecten voor een prettig rooster.
- Kunnen vaker bij directe collega's terecht (69% vs. 67% gem.) maar hebben minder vaak een goede band met de leidinggevende (44% goed vs. 46% gem.).



Verschillen tussen mannen en vrouwen

In dit hoofdstuk beschrijven we verschillen tussen mannen en vrouwelijke werknemers. Vanwege het lage aantal waarnemingen onder mannen (n=46 vs. N=431 vrouwen) dienen de resultaten met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Vrouwen vs. mannen ...

- Vrouwen hebben gemiddeld minder contracturen (23,4 vs. 31,7 uur bij mannen).
- Vrouwen verdienen minder vaak E1.995,- per maand (45% vs. 26% van de mannen).
- Voldoende bezetting op extra diensten, mate van financiële aantrekkelijkheid en lagere werkdruk zijn voor vrouwen minder vaak voorwaarden om meer uren te werken.
- Vrouwen hebben vaker met de leidinggevende gesproken over meer uren werken.
- Vrouwen zien het minder vaak als een verplichting van de werkgever om hen voldoende uren te bieden om zelfstandig van rond te komen.
- Vrouwen praten vaker met collega's over veranderen van roosters.
- Vrouwen vinden het minder vaak nodig dat de financiële situatie meer bespreekbaar wordt gemaakt.





Verdieping

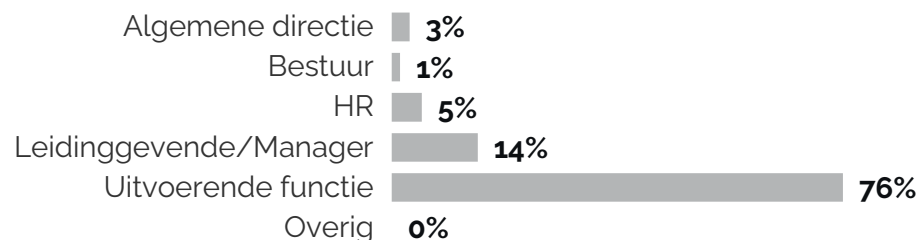
Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Achtergrond informatie (1/2)

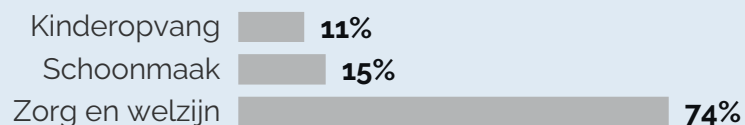
Welke van de onderstaande begrippen omschrijft jouw functie/jouw werk het best?

(Basis - allen, n=628)



Behoort jouw organisatie tot één van onderstaande bedrijfstakken?

(Basis - allen, n=628)



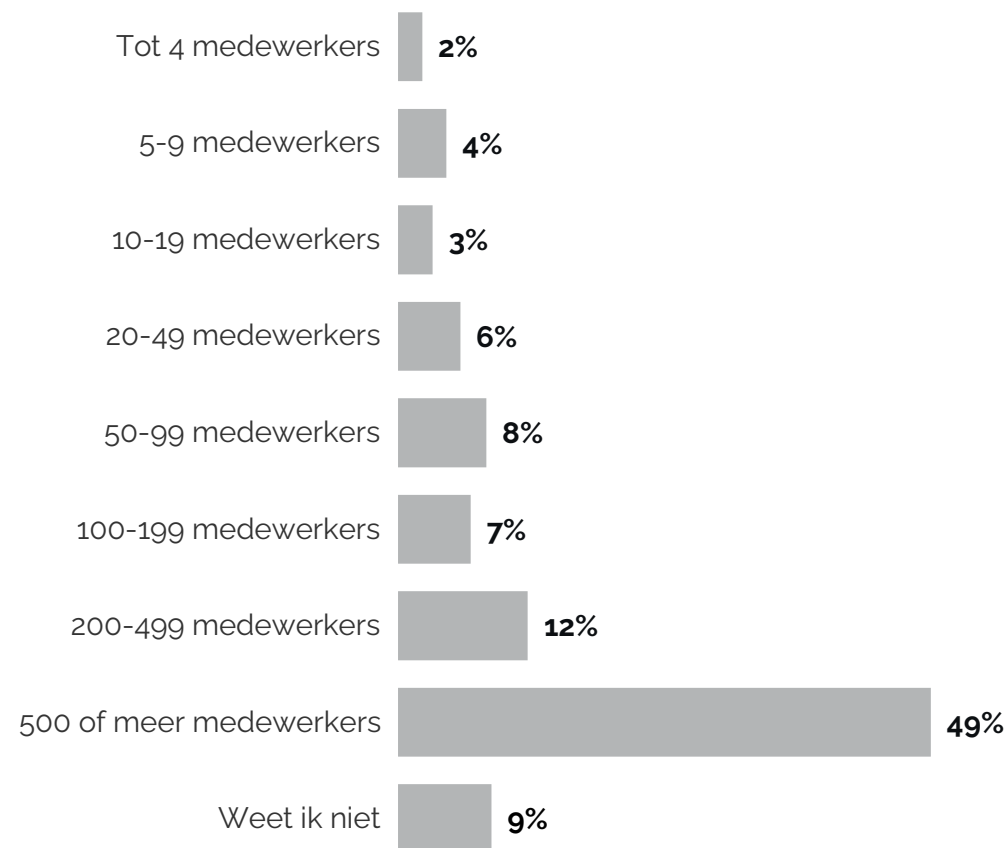
Tot welke subsector behoort jouw organisatie?

(Basis - Zorg en welzijn, n=463)



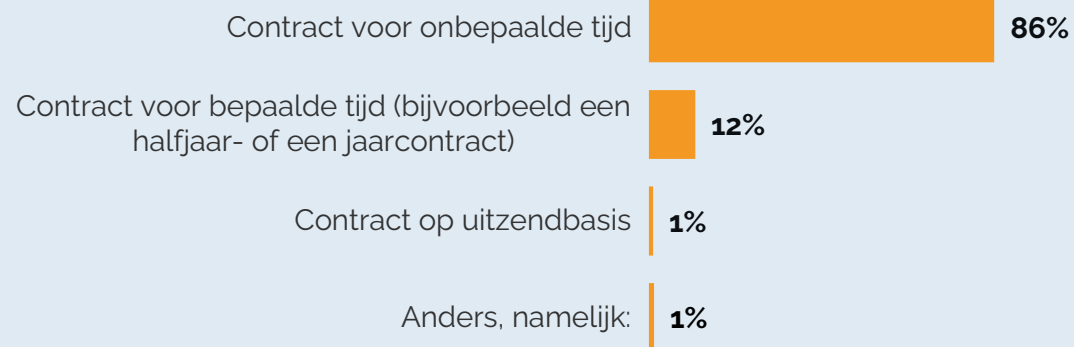
Hoeveel werknemers telt jouw organisatie?

(Basis - allen, n=628)



Achtergrond informatie (2/2)

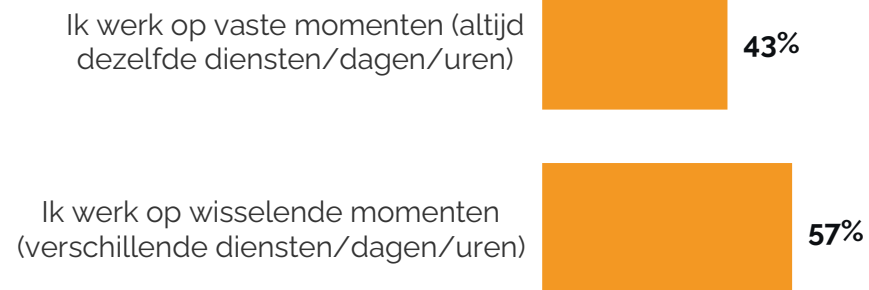
Welk type contract heb je bij jouw huidige werkgever?
(Basis - Werknemers, n=477)



Hoeveel uur werk je volgens je contract?
(Basis - Werknemers, n=477)

**Gemiddeld
24 uur**

Kun je aangeven wat op jouw situatie van toepassing is?
(Basis - Werknemers, n=477)



Voor degenen die niet openstaan voor meer werken is het verlagen van de werkdruk vaker een voorwaarde

Onder welke voorwaarden zou je er wél voor openstaan om meer uren te werken? Basis - Werknemers die minder dan 40 uur werken	Staat ervoor open om meer te werken	Staat er <u>niet</u> voor open om meer te werken	Allen (n = 502)
Als mijn werkgever daarbij een goed rooster/fijne diensten aanbiedt	38%	21%	27%
Als mijn werkgever ervoor zorgt dat er voldoende bezetting is op de extra uren	14%	10%	12%
Als ik het goed kan blijven combineren met mijn thuissituatie	45%	31%	36%
Als het voor mij financieel voldoende aantrekkelijk is	58%	33%	42%
Als de werkdruk omlaag gaat	15%	23%	21%
Als ik mijn baan kan combineren met een andere minder fysiek zware baan	9%	5%	7%
Als mijn diensten beter aansluiten op de tijden/beschikbaarheid van de kinderopvang	5%	4%	4%
Als de kinderopvang betaalbaar is	4%	7%	6%
Als ik nieuwe uitdagingen en/of kansen voor ontwikkeling krijg	16%	10%	12%
Als ik invloed heb op hoe mijn rooster eruit zou zien bij meer uren werken	38%	23%	28%
Als ik de vrijheid heb om het aantal uren weer te veranderen als het niet goed bevalt	38%	27%	31%
Als ik deze uren binnen hetzelfde team kan maken	35%	20%	25%
Als verlofregelingen (zorg voor kinderen, mantelzorg) beter worden betaald	8%	6%	6%
Als oproep- of beschikbaarheids- of bereikbaarheidsdiensten afnemen	5%	1%	3%
Anders, namelijk:	2%	8%	6%
Ik kan niks bedenken dat mijn werkgever kan doen	1%	27%	18%
Totaal Ondervraagden	n = 170	n = 332	n = 502

Redenen om niet in gesprek te gaan over contractuitbreiding*

Waarom ben jij nog niet met individuele medewerkers in gesprek geweest over of zij meer uren willen werken?

(Basis - Werkgever die geen gesprek heeft gehad, n=18)



Waarom ben jij (nog) niet met jouw werkgever in gesprek gegaan over of je meer uren kunt werken?

(Basis - Werknemers die geen gesprek heeft gehad, n=18)

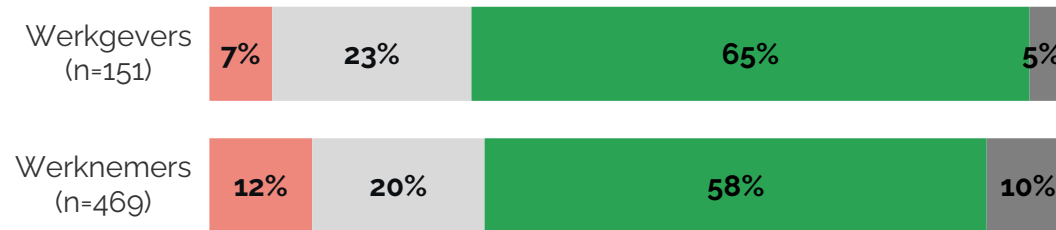


*Resultaten zijn indicatief i.v.m. lage aantal waarnemingen

Zowel werknemers als werkgevers zijn van mening dat meer uren werken mét een prettig rooster mogelijk is

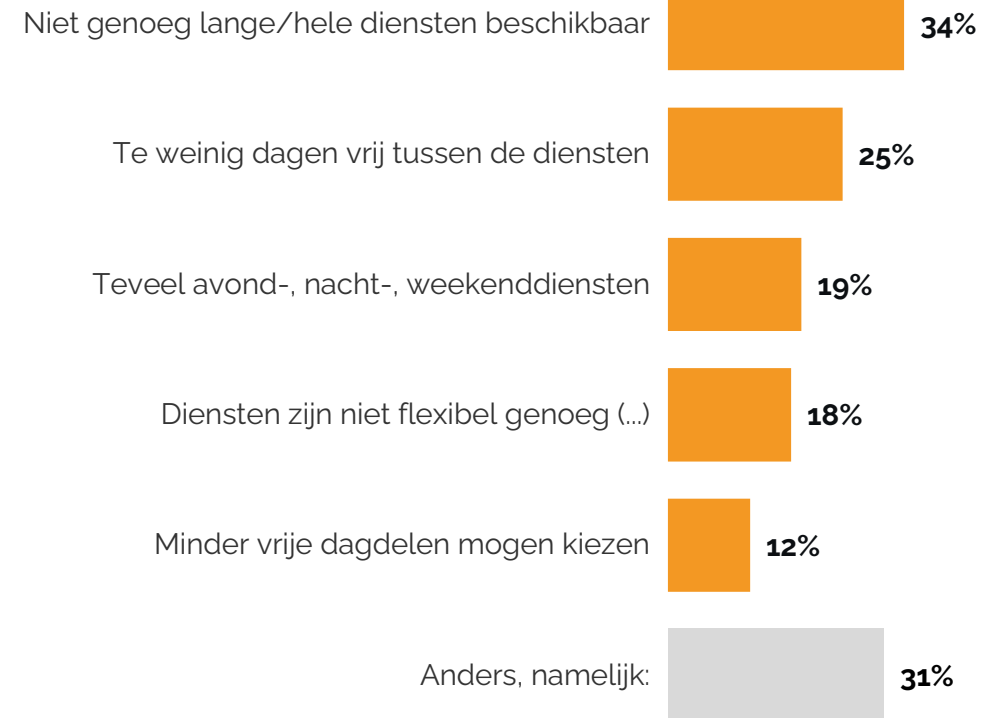
Ik denk dat meer uren werken mét een prettig rooster mogelijk is binnen mijn organisatie

(Basis - Werkgevers of parttime werknemers)



■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens ■ Weet ik niet

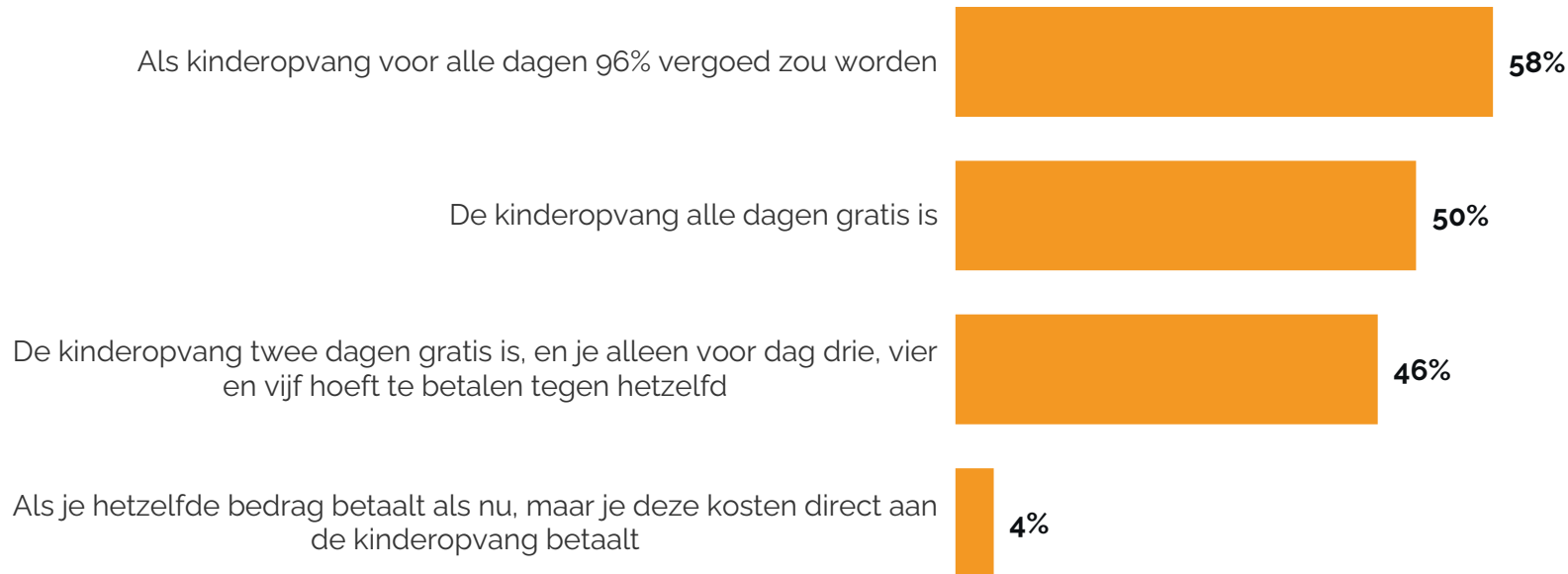
Waarom denk je dat een groter contract mét een prettig rooster niet (altijd) mogelijk is binnen jouw organisatie? (Basis - Werkgevers of parttime werknemers die het hier (helemaal) mee oneens zijn, n=67)



Betaalbare kinderopvang voor weinig parttimers een voorwaarde voor contractuitbreiding*

Zou je overwegen meer uren te werken als:

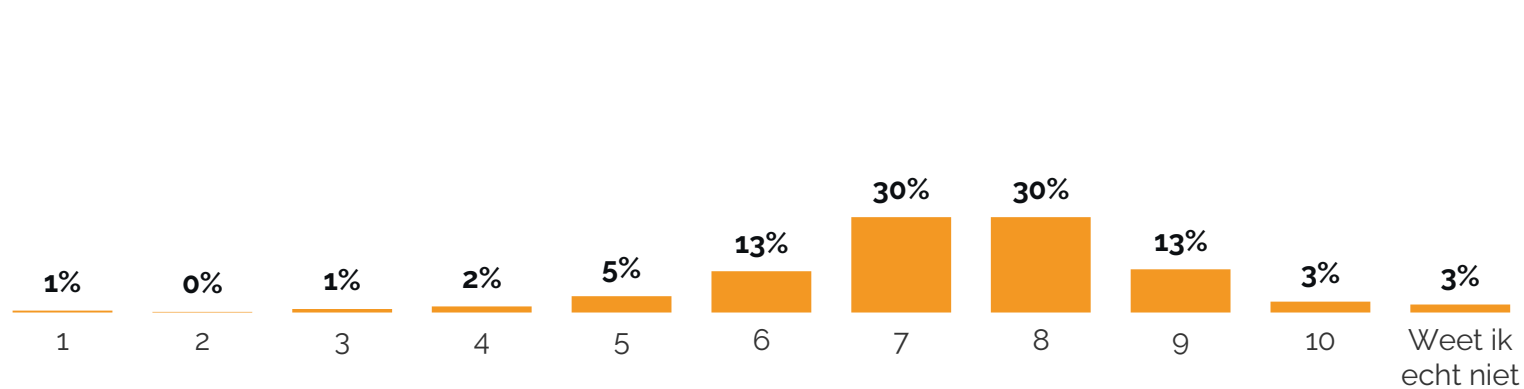
(Basis - Parttimers die meer zouden willen werken als kinderopvang betaalbaar is, n=24)



* Resultaten zijn indicatief i.v.m. lage aantal waarnemingen

Werknemers beoordelen de band met leidinggevende met een 7,3 gemiddeld

Welk rapportcijfer zou je de band die jij met je (direct) leidinggevende hebt geven?
(Basis - Werknemers, n=477)

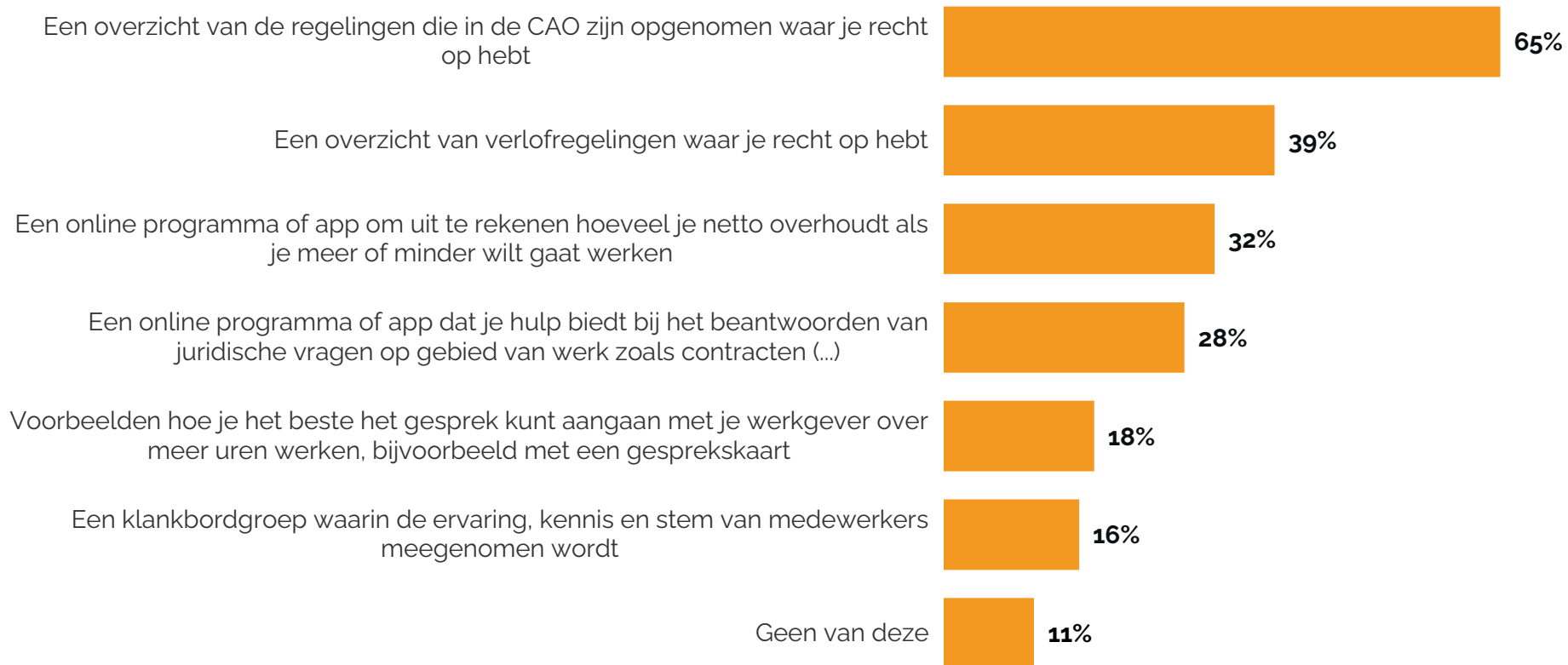


Gemiddeld:
7,3

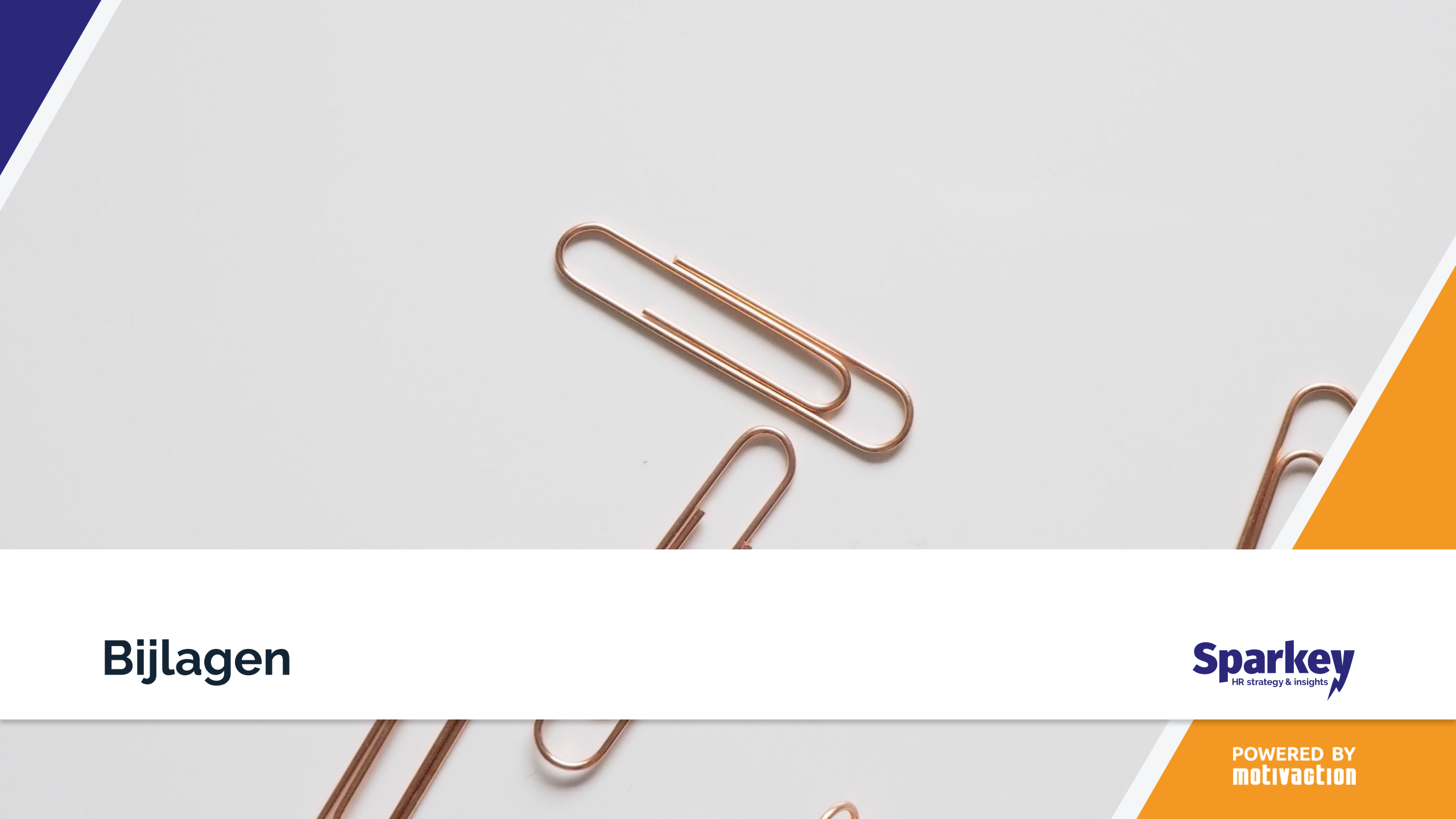
Informatiebehoefte ligt met name bij regelingen*

Welke van onderstaande ideeën vind jij interessant?

(Basis - Werknemers die ervoor open staan om meer uren te werken, n=57)



* Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van bovenstaande resultaten i.v.m. lage aantal waarnemingen



Bijlagen

Onderzoekstechnische informatie - kwantitatief

Veldwerkperiode: Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 11-12-23 en 16-01-24.

Methode respondentenselectie

- Uit het StemPunt-panel van Motivaction

Incentives De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt spaarprogramma ontvangen

Responsverantwoording online onderzoek

- In de veldwerkperiode is aan 4.139 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.

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-20252:2019 norm voor markt-, opinie- en sociaal wetenschappelijk onderzoek. Het managementsysteem voor informatiebeveiliging van Opdrachtnemer is gecertificeerd conform ISO 27001:2015. Het milieumanagementsysteem van Opdrachtnemer is ISO14001:2015 gecertificeerd.

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 schadelijktig jegens Opdrachtnemer zal zijn.

Artikel 5 – Facturering

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 8 van de MOA-voorwaarden geschiedt de facturering in twee termijnen: twee derde bij de opdrachtbevestiging en een derde 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 de kop 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