

Onderzoeksrapport

SGF – Programma Kwaliteit van leven

Samenredzaamheid in de arbeidscontext

April 2024



Colofon

Datum

april 2024

Opdrachtgever

Samenwerkende Gezondheidsfondsen

Rapportnummer

2024/092

Auteurs

Roy van der Hoeve
Naïma van Huizen
Henri Faun

Ipsos I&O Enschede

Zuiderval 70
Postbus 563
7500 AN Enschede
T (053) 200 52 00
E info@ioresearch.nl
KvK-nummer 08198802

Ipsos I&O Amsterdam

Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
T (020) 308 48 00
E info@ioresearch.nl

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Resultaten
3. Conclusies
4. Bijlagen

1

Inleiding



Inleiding

Achtergrond en doel onderzoek

De Samenwerkende Gezondheidsfondsen (SGF) streven naar een hogere ervaren kwaliteit van leven voor mensen met een chronische aandoening of mantelzorgrol. In totaal investeren 22 gezondheidsfondsen gezamenlijk in een ziekte-overstijgend programma Kwaliteit van leven om de arbeidsparticipatie van mensen met een chronische aandoening en mantelzorgers te verhogen. In dit programma staat de kracht van de werkomgeving centraal. Om het mogelijk te maken voor mensen met een chronische aandoening en mantelzorgers om te (blijven) werken, zijn een gezonde werkomgeving en begrip en steun van leidinggevend en collega's essentieel.

In opdracht van de Samenwerkende Gezondheidsfondsen onderzocht Ipsos I&O (voorheen I&O Research) de opvattingen en het kennisniveau van werkgevers omtrent het in dienst houden van medewerkers met een chronische aandoening of mantelzorgrol.

Onderzoeksvragen

Voor het onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. *Wat is de kennis t.a.v. de doelgroep werknemers met een chronische aandoening en werknemers met een mantelzorgrol onder werkgevers?*
2. *Wat zijn de opvattingen t.a.v. de doelgroep werknemers met een chronische aandoening en werknemers met een mantelzorgrol (in relatie tot werk) onder werkgevers?*
3. *Wat zijn de overheersende sociale normen (gedragsverwachtingen) als het gaat om openheid, begrip en steun in de werkomgeving t.a.v. de doelgroep werknemers met een chronische aandoening en werknemers met een mantelzorgrol?*

Methode

Het onderzoek bestond uit twee fasen; een kwalitatief deel en een kwantitatief deel. Er is een kwalitatieve verkenning gedaan, bestaande uit deskresearch en interviews met verschillende typen werkgevers (N=16)¹. De tweede fase van het onderzoek bestond uit het uitzetten van een online vragenlijst. Deze is ingevuld door 2.658 werkgevers, verspreid over verschillende sectoren, type organisaties en type werkgevers². De resultaten zijn representatief voor werkgevend Nederland.

¹ Zie voor de rapportage van het kwalitatieve onderzoek: I&O Research, Tussenrapportage Onderzoek kwaliteit van leven: normen en drempels werkgevers.

² zie bijlage voor de verdeling van de werkgevers over de verschillende groepen.

Leeswijzer

- Deze managementsamenvatting presenteert de belangrijkste resultaten van het kwantitatieve onderzoek (tweede fase van het onderzoek).
- Binnen de doelgroep werkgevers hebben de volgende groepen meegedaan met het onderzoek: directeuren/eigenaren, HR-managers en leidinggevenden. Wanneer in de rapportage wordt gesproken over werkgevers, gaat het over deze drie groepen tezamen. Als het gaat om een specifieke groep hierbinnen, wordt dit in de tekst aangegeven.
- In dit onderzoek en bijbehorende vragenlijst zijn chronische aandoeningen als volgt gedefinieerd: een langdurige of chronische ziekte, aandoening (psychisch of lichamelijk) of handicap. Ook is uitgevraagd welke specifieke chronische aandoeningen werknemers hebben.
- Van mantelzorg is geen definitie gegeven in de vragenlijst, hierbij is werkgevers gevraagd dit zelf te definiëren.
- Om de lengte van titels en teksten in figuren beperkt te houden, worden op sommige plekken in het rapport de termen chronische aandoening en mantelzorg afgekort als respectievelijk CA en MZ.

2

Resultaten



Personeel vinden en behouden grootste uitdaging voor werkgevers

De meest genoemde uitdagingen waar werkgevers momenteel voor staan, zijn op het gebied van het werven en behouden van personeel. Het werven van personeel is voor een meerderheid van de werkgevers (64%) een uitdaging. Ook de uitval en het verzuim van personeel (45%) en de hoge werkdruk (45%) zijn voor een aanzienlijk deel van de werkgevers een uitdaging. Andere thema's scoren beduidend minder hoog als het gaat om de zorgen die werkgevers hebben. Minder zorgen zijn er over onderwerpen als diversiteit en inclusie, klimaatontwikkelingen en bestaanszekerheid van de organisatie.

Verschillen tussen functiegroepen en sectoren

Hoewel in alle functiegroepen de werving van personeel als uitdaging op de eerste plaats staat, maken directeurs/eigenaren zich vaker zorgen over het voldoen aan wettelijke verplichtingen en bijbehorende administratieve lasten (tweede plaats in deze groep).

In alle sectoren staan uitdagingen ten aanzien van het personeel in de top 5. Dat neemt niet weg dat er ook verschillen zijn tussen sectoren.

Tabel 2.1 Uitdagingen voor werkgevers: onderwerpen waar zorgen over zijn

	Uitdagingen	% genoemd
1.	Werving en personeel, vervullen van vacatures	64%
2.	Uitval en verzuim van personeel	45%
3.	Hoge werkdruk	45%
4.	Voldoen aan wettelijke verplichtingen en bijbehorende administratieve lasten	30%
5.	Welzijn van personeel	29%
6.	Stijgende energieprijzen en kosten van grondstoffen	29%
7.	De financiële gezondheid van de organisatie	24%
8.	Digitalisering en cyberrisico's	19%
9.	Bestaanszekerheid van mijn organisatie	14%
10.	Milieu en klimaatontwikkelingen	14%
11.	Diversiteit en inclusie	6%
12.	Geen van deze	4%

Ogenschijnlijke onderschatting van aandeel werknemers met chronische aandoening en mantelzorgrol

Uit landelijke cijfers blijkt dat ongeveer een derde van de werkenden een chronische aandoening heeft³ en een kwart van de werkenden mantelzorgtaken vervult⁴. Echter schat 76 procent van de werkgevers het aandeel werknemers met een chronische aandoening in hun organisatie op 15 procent of lager in en het aandeel werknemers met een mantelzorgrol binnen de organisatie wordt door 70 procent als 15 procent of lager ingeschat (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 Hoeveel procent van uw werknemers heeft een CA/ verleent MZ?

Aandeel	CA	MZ
Minder dan 5%	43%	45%
Tussen 5% - 15%	33%	25%
Tussen 16% - 30%	11%	8%
Tussen 31% - 50%	2%	2%
Meer dan 51%	1%	1%
Weet ik niet	10%	20%

³ TNO, NEA, 2023

⁴ Sociaal en Cultureel Planbureau, Werk en mantelzorg, 2019

Werkgevers denken te weten van chronische aandoeningen bij hun medewerkers, van mantelzorg denkt men minder op de hoogte te zijn

Ruim de helft van de werkgevers (56%) denkt van (bijna) alle werknemers met een chronische aandoening te weten dat zij een chronische aandoening hebben. Daarnaast denkt 16 procent van de werkgevers dat er geen werknemers met een chronische aandoening zijn.

Werkgevers denken minder goed op de hoogte te zijn van werknemers die een mantelzorgrol vervullen. Slechts 34 procent van de werkgevers denkt van (bijna) alle werknemers te weten of zij mantelzorg verlenen. De groep die denkt dat er geen medewerkers zijn met mantelzorgtaken is met 27 procent aanzienlijk groter dan bij chronische aandoeningen.

Tabel 2.3 In hoeverre bent u op de hoogte of er werknemers zijn in uw organisatie met een CA/MZ?

	CA	MZ
Ja, ik weet dit van iedereen met een CA/MZ	27%	18%
Van de meesten ben ik hiervan op de hoogte, maar mogelijk niet van iedereen	29%	16%
Ik weet het van één of enkele, maar waarschijnlijk niet van iedereen	18%	18%
Ik weet het van niemand, maar mogelijk zijn er werknemers met een CA/MZ	9%	21%
Ik weet het van niemand en ik denk ook niet dat er werknemers zijn met CA/MZ	16%	27%

Merendeel werkgevers associeert CA met vervelend en lastig, maar denkt dat de impact op het werk over het algemeen beperkt is

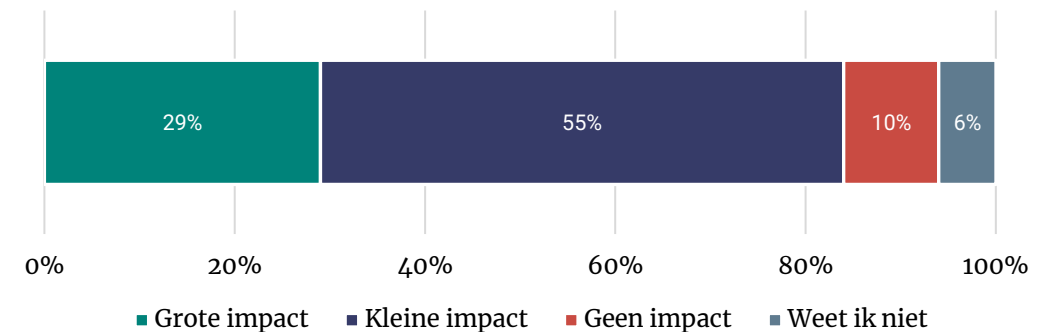
De associaties die werkgevers bij chronische aandoeningen hebben zijn; 'langdurig', 'vervelend', 'pijn', 'aanpassingen', 'lastig' en 'moeilijk'. Aandoeningen waar werkgevers aan denken als zij de term chronische aandoeningen horen, zijn: burn-out, reuma, kanker en ook depressie.

Ruim zes op de tien werkgevers die werknemers met een chronische aandoening hebben, denken dat de impact hiervan op het werk klein is of dat dit geen impact heeft. Drie op de tien werkgevers zien de impact van chronische aandoeningen op het werk wel als groot. Opvallend is dat werkgevers die weinig of geen ervaring hebben met medewerkers met een chronische aandoening de effecten op het werk relatief groter inschatten dan werkgevers die hier wel ervaring mee hebben.

Beeld van impact op werk hangt samen met type chronische aandoening

Werkgevers die werknemers hebben met psychische aandoeningen of ziekten met een langdurig herstel (bijvoorbeeld (long)covid of kanker) denken vaker dat de impact van chronische aandoeningen groot is. Werkgevers met medewerkers met een chronische ziekte (bijvoorbeeld diabetes, epilepsie, reuma) of een lichamelijke beperking, hebben vaker het idee dat de impact hiervan klein is.

Figuur 2.1 Hoe groot is de impact van een chronische aandoening van een werknemer op het uitvoeren van het werk?



Mantelzorg door meerderheid gezien als privéaangelegenheid; vier op de tien werkgevers denken dat mantelzorg geen invloed heeft op werk

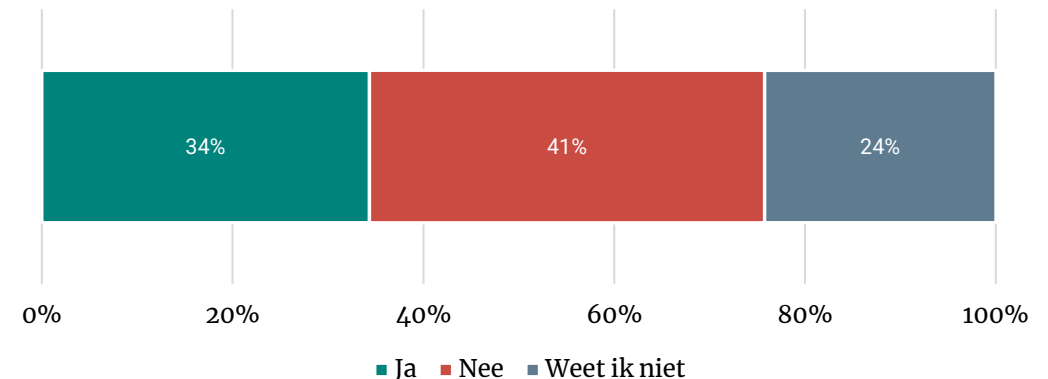
Mantelzorg wordt door de meerderheid van de werkgevers gezien als een privéaangelegenheid, langdurig en structureel.

Vier op de tien werkgevers, die medewerkers met een mantelzorgrol in dienst hebben, denken dat de mantelzorgrol geen invloed heeft op het werk. Een derde van de werkgevers heeft het gevoel dat dit wel invloed heeft. De invloed van mantelzorgtaken op het werk uit zich volgens werkgevers in verminderde beschikbaarheid en inzetbaarheid van werknemers, maar ook minder focus en concentratie, minder energie en meer vermoeidheid. Ook kan mantelzorg volgens hen zorgen voor meer disbalans tussen werk-privé.

Minder impact op werk volgens werkgevers die zelf mantelzorg verlenen

Opvallend is dat werkgevers die zelf mantelzorg verlenen, minder vaak dan werkgevers die dit niet doen, aangeven dat mantelzorg een grote impact heeft op het werk. In de toelichtingen valt op dat werkgevers die zelf ervaring hebben met mantelzorg vooral de spagaat benoemen van het hebben van 'twee banen' en de bijkomende gevolgen hiervan op de eigen gezondheid zoals vermoeidheid en stress.

Figuur 2.2 Heeft u het gevoel dat deze mantelzorgrol van invloed is op het werk van uw werknemer?

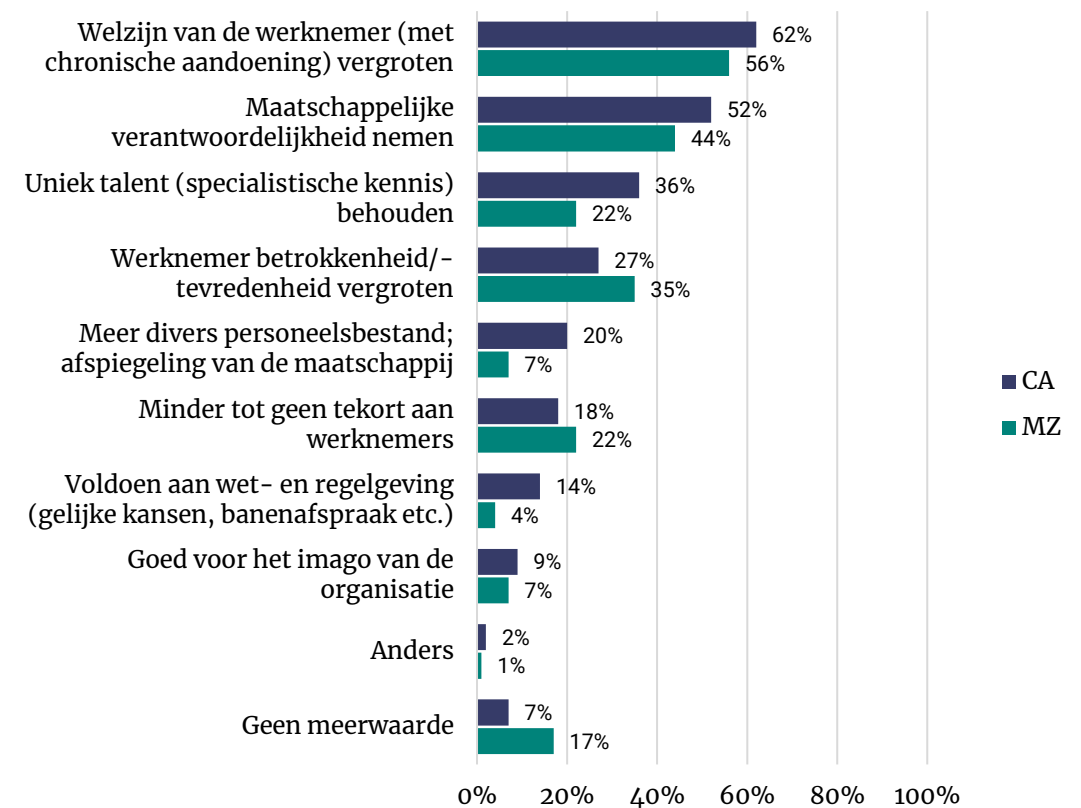


Welzijn van de werknemer vergroten is belangrijkste meerwaarde voor werkgevers om werknemers CA/MZ in dienst te hebben

Werkgevers vinden het belangrijk om werknemers met een chronische aandoening en mantelzorgrol in dienst te houden om het welzijn van deze medewerkers te vergroten en maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen, maar ook uniek talent te behouden. Dit laatst geldt meer voor werknemers met een chronische aandoening dan werknemers met een mantelzorgrol.

Ongeveer 20 procent (resp. 18 % voor CA en 22 % voor MZ) ziet het beperken van het tekort aan medewerkers als meerwaarde van het in dienst hebben van mensen met een chronische aandoening en mensen met een mantelzorgrol. Dit terwijl het werven en behouden van werknemers een uitdaging is voor een groot deel van de werkgevers (zoals beschreven op pagina 8).

Figuur 2.3 Meerwaarde van het in dienst hebben van werknemers met een chronische aandoening/mantelzorgrol (meerkeuze, maximaal 3 antwoorden)

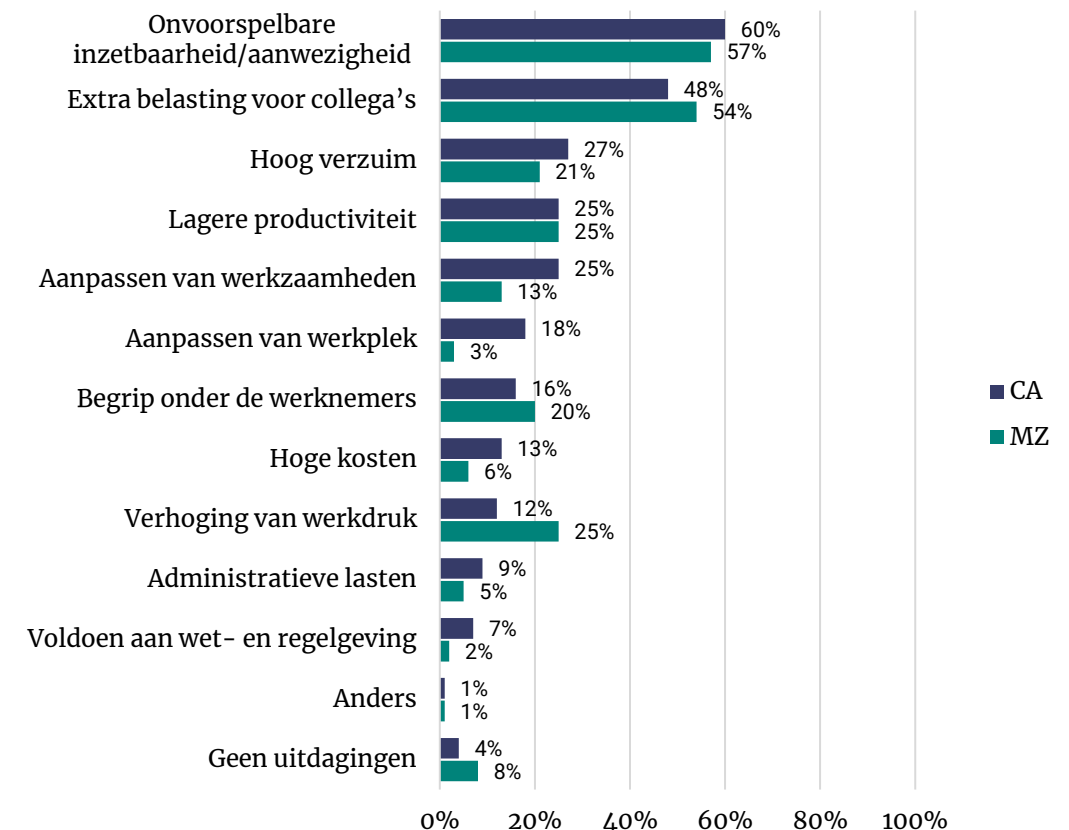


Onvoorspelbare inzetbaarheid en aanwezigheid grootste uitdaging voor werkgevers voor het dienst hebben van werknemers CA/MZ

Naast de meerwaarde is ook gevraagd naar de uitdagingen van het in dienst hebben van werknemers met een chronische aandoening en werknemers met een mantelzorgrol.

De meest genoemde uitdaging voor werkgevers is onvoorspelbare inzetbaarheid en aanwezigheid van deze werknemers gevolgd door de extra belasting voor collega's.

Figuur 2.4 Uitdagingen van het in dienst hebben van werknemers met een chronische aandoening/mantelzorgrol (meerkeuze, maximaal 3 antwoorden)



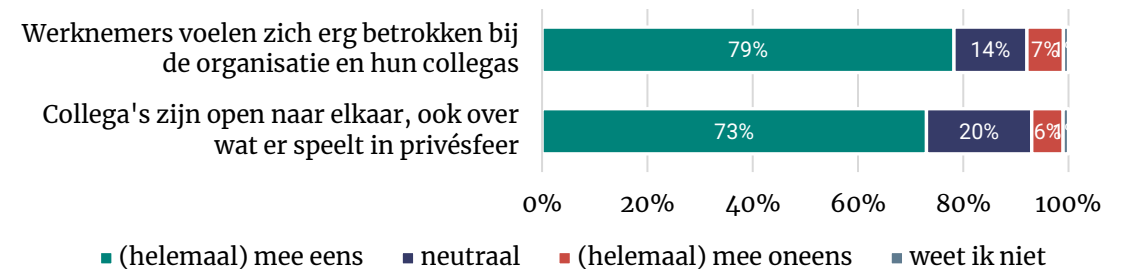
Meerderheid werkgevers denkt dat collega's onderling begrip tonen en elkaar steun geven bij gezondheids- of zorguitdagingen

Ongeveer driekwart van de werkgevers typeert de werksfeer in de organisatie als open en werknemers als betrokken bij de organisatie en collega's. Ook is een meerderheid van mening dat collega's onderling in de meeste gevallen begrip en medeleven tonen bij gezondheids- of zorguitdagingen en sociale steun geven door bijvoorbeeld te luisteren.

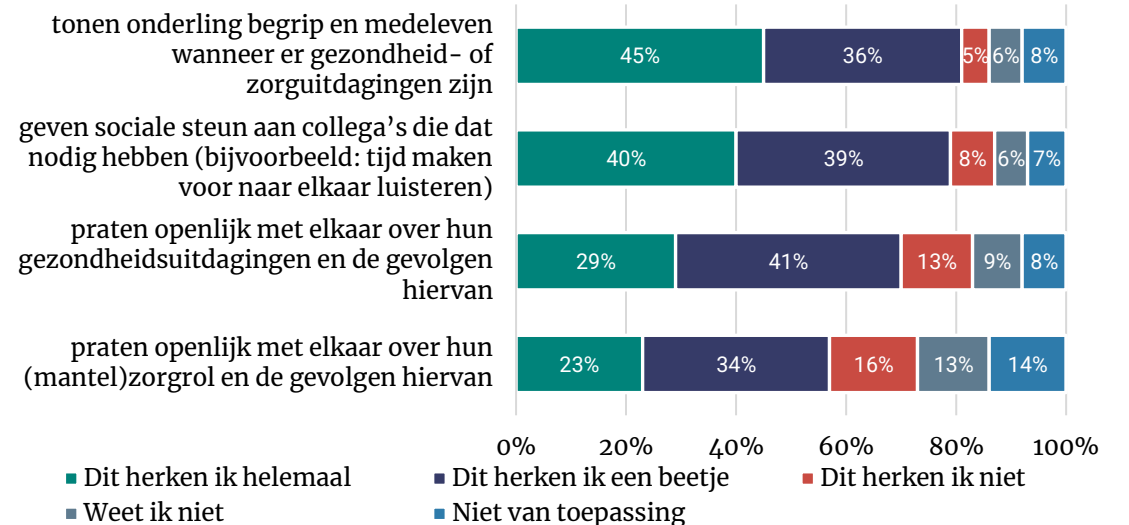
Meer openheid over chronische aandoeningen dan over mantelzorg

Werkgevers hebben het idee dat werknemers in de organisatie openlijker met elkaar praten over gezondheidsuitdagingen dan over een mantelzorgrol. Bijna de helft van de werkgevers geeft aan dat er door werkdruk niet altijd ruimte is voor gesprekken tussen collega's over hoe het met hen gaat.

Figuur 2.5 In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?



Figuur 2.6 De werknemers in onze organisatie...



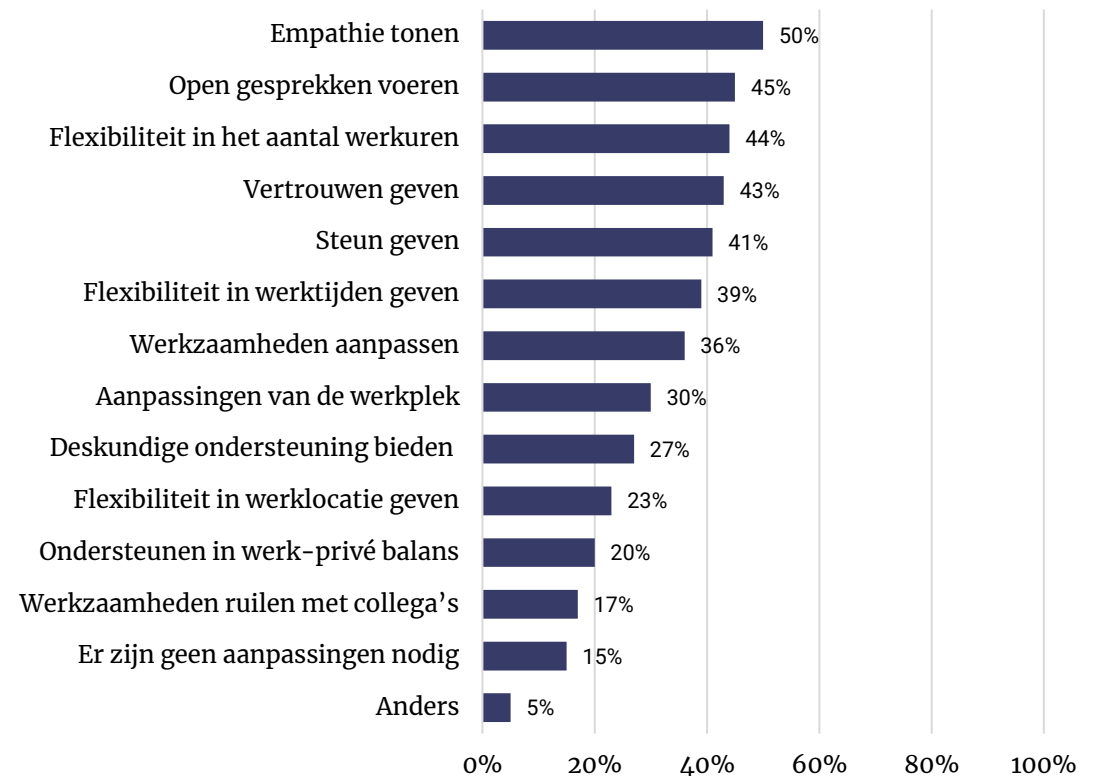
Minderheid werkgevers biedt ondersteuning en aanpassingsmogelijkheden voor werknemers met chronische aandoening

Als werkgevers wordt gevraagd welke concrete ondersteuning zij hebben geboden aan werknemers met een chronische aandoening, benoemen zij verschillende vormen van sociale steun. De meest genoemde vormen van ondersteuning zijn steun door het tonen van empathie, voeren van open gesprekken, het bieden van vertrouwen en steun.

Praktische steun wordt, indien geboden, met name gegeven door flexibiliteit in het aantal werkuren te bieden.

Het valt op dat de acties die werkgevers ondernemen om werknemers met chronische aandoeningen te ondersteunen beperkt zijn: 40 tot 50 procent toont empathie, voert open gesprekken, biedt vertrouwen en steun.

Figuur 2.7 Welke aanpassingen en ondersteuning heeft uw organisatie geboden om werknemers met chronische aandoeningen te ondersteunen en uitval te voorkomen? Meerdere antwoorden mogelijk



Werkplekken, werktijden en werkzaamheden aanpassen is volgens aanzienlijk deel werkgevers lastig

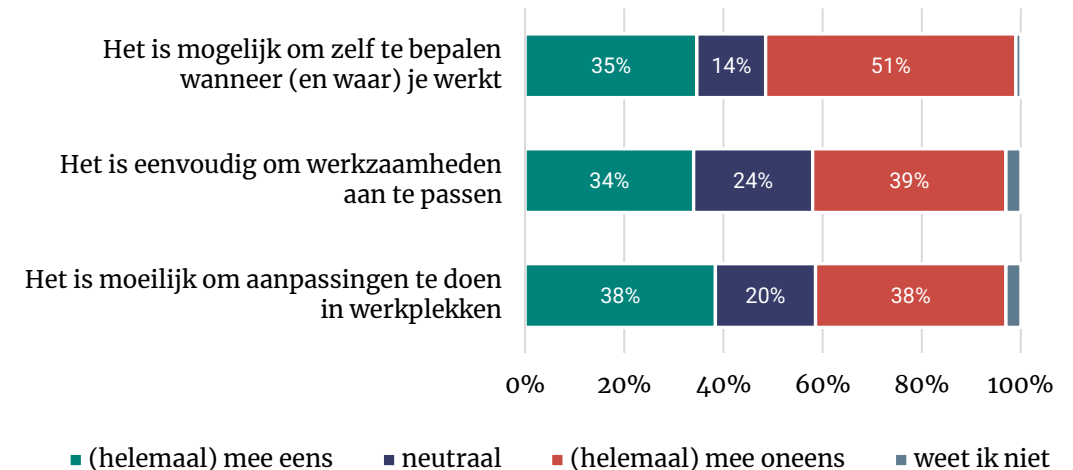
Volgens een aanzienlijk deel van de werkgevers is het niet goed mogelijk om aanpassingen te doen in werktijden (51%), de werkzaamheden zelf (39%) en de werkplekken (38%).

Ook geeft ruim de helft van de werkgevers aan dat het door de werkdruk lastig is om werkzaamheden anders in te delen. Wel is het volgens driekwart van de werkgevers mogelijk voor werknemers om tijdelijk minder te werken als dit nodig of gewenst is.

Aanpassingen binnen praktische sectoren een grotere uitdaging

Werkgevers in alle sectoren geven aan dat praktische aanpassingen niet altijd mogelijk zijn. Dit geldt met name in sectoren als landbouw, industrie en bouw en de handel, logistiek en horeca en in overeenstemming daarmee ook voor organisaties met relatief veel laagopgeleiden. In de zakelijke dienstverlening en bij de (semi-)overheid lijkt er meer flexibiliteit geboden te worden.

Figuur 2.8 In onze organisatie...



Werkgever twijfelt of leidinggevenden voldoende steun bieden

Volgens werkgevers geven leidinggevenden op verschillende wijzen vorm aan het bieden van steun. Daarbij valt op dat minder dan de helft van de werkgevers aangeeft dat zij zich volledig herkennen in het beeld dat leidinggevenden empathische en open gesprekken voeren met werknemers.

Op het gebied van praktische steun denkt 36 procent van de werkgevers dat leidinggevenden in hun organisatie altijd proactief meedenken over het in dienst houden van medewerkers met een chronische aandoening. Voor medewerkers met een mantelzorgrol geldt dit voor een iets kleiner deel (27%). Ruim een tiende (resp. 11% bij CA en 13% bij MZ) herkent het helemaal niet. Ook dat leidinggevenden vrijheid (kunnen) geven aan werknemers om zelf tijd en plaats van werken te bepalen wordt maar door een kwart volledig herkend.

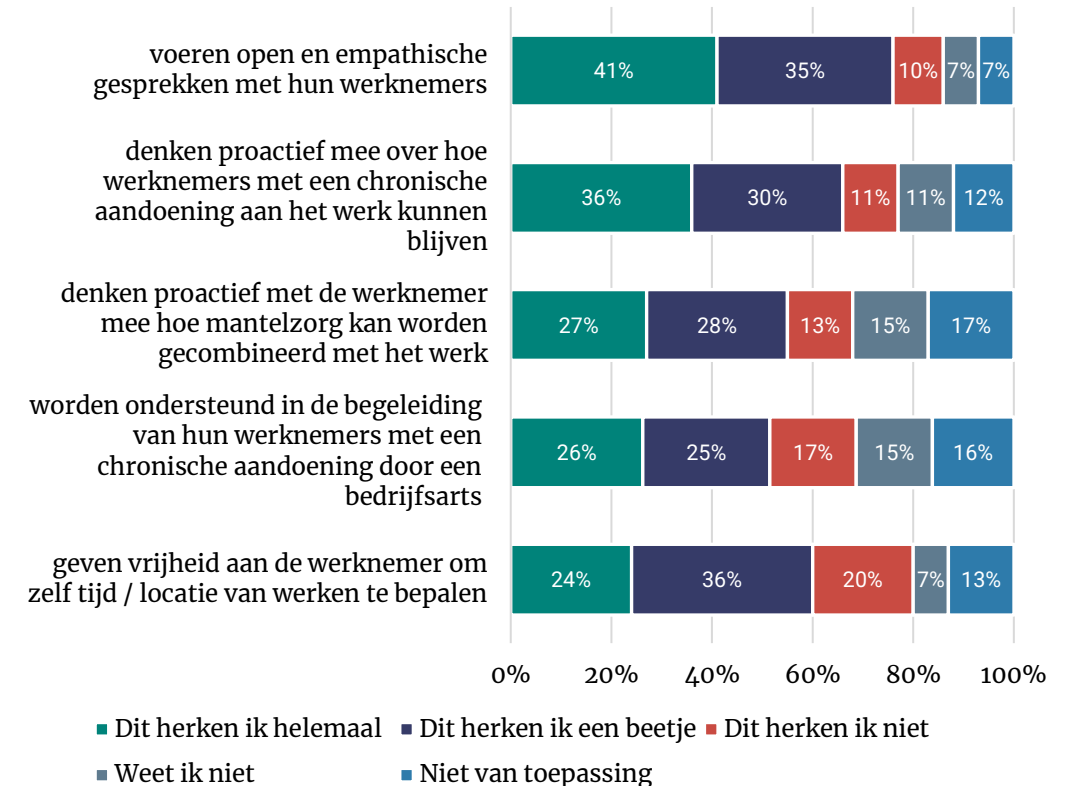
Ondersteuning van de leidinggevenden bij de begeleiding van CA/MZ

Bij de helft van de werkgevers is er vanuit de directie/management steun om mensen met een CA en/of mantelzorgrol in dienst te hebben. Directeuren hebben hier een positiever beeld over dan de leidinggevenden zelf.

Een kwart van de leidinggevenden ontvangt steun bij de begeleiding van deze doelgroepen van een bedrijfsarts en een even groot deel ontvangt deze ondersteuning vanuit de bedrijfsarts in beperkte mate.

Het hierboven geschetste beeld is er ook onder leidinggevenden die zelf de vragenlijst invulden.

Figuur 2.9 Leidinggevenden in onze organisatie...

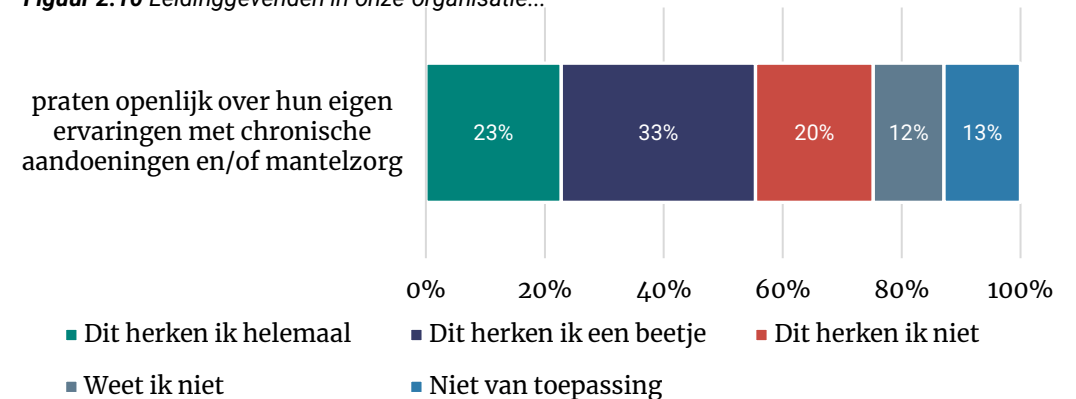


Leidinggevenden praten weinig over de eigen gezondheid of mantelzorgrol, maar hebben hier wel meer oog voor bij medewerkers

Het praten over gezondheidsuitdagingen en mantelzorg door leidinggevenden kan voor een open sfeer op het werk zorgen. Het verschilt echter per werkgever in welke mate dit gebeurt. Iets minder dan een kwart herkent zich (helemaal) in de stelling dat leidinggevenden openlijk over eigen ervaringen praten. Daar staat een vijfde van de werkgevers tegenover die dit helemaal niet herkennen. Ongeveer een derde van de werkgevers herkent dit 'een beetje'. Daar lijkt het dus niet structureel te gebeuren. Over eigen ervaringen met chronische aandoeningen of mantelzorg wordt volgens een vijfde niet gesproken en volgens een ongeveer even groot deel juist wel.

Leidinggevenden die zelf een chronische aandoening hebben of een mantelzorgrol hebben (gehad) geven wel aan meer oog te hebben voor dergelijke gebeurtenissen bij hun medewerkers. Ook denken zij vaker op de hoogte te zijn van de gezondheidsomstandigheden en eventuele mantelzorgtaken van hun werknemers. Ook is het beeld dat deze leidinggevenden meer sociale en praktische steun bieden.

Figuur 2.10 Leidinggevenden in onze organisatie...



Werkgevers zijn zelf over het algemeen tevreden met de door hen geboden ondersteuning

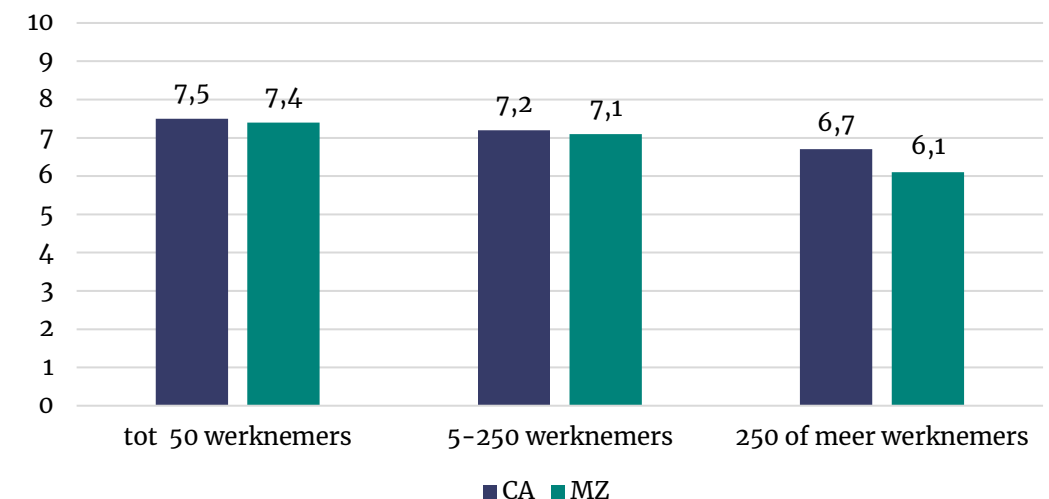
Ondanks dat de ondersteuning voor werknemers met een chronische aandoening of mantelzorgrol en de aanpassingsmogelijkheden in werkzaamheden bij een aanzienlijk deel van de bedrijven beperkt lijken te zijn, beoordelen werkgevers de ondersteuning die zij bieden met een voldoende. Gemiddeld geven zij de geboden ondersteuning aan medewerkers met een chronische aandoening het rapportcijfer 7,4 en aan medewerkers met een mantelzorgrol een 7,2.

Werkgevers die een lager cijfer geven, lichten toe dat een hoge werkdruk ondersteuning lastig maakt. Specifiek bij mantelzorg wordt ook een gebrek aan kennis over wie mantelzorg verleent en wat er gedaan kan worden om hen te ondersteunen genoemd als reden voor de ontoereikendheid van de eigen ondersteuning.

Grotere organisaties geven zichzelf een lager rapportcijfer voor ondersteuning werknemers met CA en MZ

Werkgevers van grotere organisaties (met meer dan 250 werknemers) geven aan dat leidinggevenden en HR-managers minder goed op de hoogte zijn van de gezondheids- of mantelzorgsituatie van medewerkers. Ook hebben werkgevers in grote organisaties minder zicht op de aangeboden ondersteuning door leidinggevenden en beoordelen zij de aangeboden ondersteuning minder goed.

Figuur 2.11 Gemiddelde rapportcijfer (1-10) voor ondersteuning aan werknemers met CA of MZ



3

Conclusies



Conclusies (I)

Er valt nog veel te winnen bij werkgevers ten aanzien van bewustwording voor (en de ondersteuning aan) medewerkers met een chronische aandoening en/of mantelzorgtaken. Ondanks dat veel werkgevers het in dienst nemen en houden van medewerkers (in het algemeen) als hun grootste uitdaging zien, zijn ze zich niet altijd bewust van chronische aandoeningen en/of mantelzorgtaken van medewerkers. En ook van de rol die zij kunnen spelen in het ondersteunen bij deze persoonlijke omstandigheden en daarmee het voorkomen van uitval van werknemers, is maar een beperkt deel van de werkgevers zich bewust.

Kennis en associaties nog vaak eenzijdig of onvolledig

Werkgevers associëren chronische aandoeningen onder andere met ‘vervelend’ en ‘lastig’. Dit zijn in het algemeen dus zeker niet altijd positieve associaties. Het is daarbij de vraag waar de beelden precies op gebaseerd zijn. Werkgevers onderschatten doorgaans het aandeel werkenden dat te maken heeft met een chronische aandoening of mantelzorg verleent. Ze zien wellicht alleen de meer extreme situaties, waar een aandoening of zorgverlening een grote tol eist. Dit terwijl er ongetwijfeld ook medewerkers zijn die vrijwel ongemerkt voor leidinggevenden en collega’s een chronische aandoening hebben of mantelzorg verlenen.

Tegenover de groep werkgevers die weinig aandacht of zelfs een negatief beeld hebben van chronische aandoeningen en mantelzorg staan ook werkgevers die hier wel goed mee omgaan. Bij alle vragen is er telkens een substantiële groep van 23 tot 45 procent die zich goed herkent in het beeld van een organisatie die in een open sfeer over persoonlijke omstandigheden praat. Ook is er bij deze groep herkenning in een organisatie waar medewerkers en collega’s onderling het gesprek aangaan over hoe werk en een aandoening of werk en zorgverlening het beste kunnen worden gecombineerd.

Verschillen per type werkgever

De aandacht en zorg voor medewerkers met een chronische aandoening en/of mantelzorgtaken verschilt per werkgever. De volgende aspecten lijken samen te hangen met meer aandacht voor medewerkers en meer inzet op het actief ondersteunen of helpen bij het combineren van werk met een chronische aandoening en/of het verlenen van mantelzorg:

- In de zakelijke dienstverlening en bij de (semi-)overheid lijkt er meer flexibiliteit om medewerkers de ruimte te geven voor hun aandoening en/of het verlenen van mantelzorg. In deze beroepen met een groter aandeel hoogopgeleiden is er meer ruimte dan in meer praktische beroepen, zoals landbouw, industrie, handel en horeca.
- In het MKB lijkt er meer persoonlijke aandacht voor medewerkers met een chronische aandoening en mantelzorgtaken dan in grotere organisaties. Vooral in bedrijven met 50-250 werknemers is dit het geval. Waarschijnlijk zijn deze organisaties klein genoeg voor een goed oog voor individuele behoeften en groot genoeg om flexibele omstandigheden te bieden om werk en zorg te combineren.
- Werkgevers met meer leidinggevenden die zelf ervaring hebben met chronische aandoeningen en mantelzorg hebben meer oog voor dergelijke gebeurtenissen bij hun medewerkers. Ook bieden zij vaak meer ondersteuning.

Conclusies (II)

Perceptie van chronische aandoening versus mantelzorg

Er zijn enkele duidelijke verschillen tussen hoe werkgevers over chronische aandoeningen en mantelzorg denken. Chronische aandoeningen krijgen vaak meer aandacht en medewerkers die hiermee te maken hebben kunnen op meer begrip rekenen. Mantelzorg wordt daarentegen vaker als een privéaangelegenheid gezien. Daarover worden minder gesprekken gevoerd en er wordt minder vaak flexibiliteit in werkzaamheden voor werknemers die mantelzorg verlenen geboden.

Wanneer de perceptie tegen de ervaring wordt afgezet, valt op dat werkgevers die minder of geen ervaringen hebben met chronische aandoeningen of mantelzorg relatief vaker grotere uitdagingen verwachten in termen van impact op het werk. Werkgevers met meer ervaring ervaren daarentegen minder impact op de dagelijkse werkzaamheden. Eigen ervaringen willen echter niet per se zeggen dat deze werkgevers daarmee ook beter met de situatie van medewerkers kunnen omgaan. Het risico van projecteren is groot: de eigen (soms persoonlijke) aanpak kan dan bepalend zijn voor de wijze hoe om te gaan met deze situatie. Maar dat hoeft in de praktijk niet altijd de beste optie voor de betreffende medewerker te zijn.

Ruimte voor verbetering; vergroten van kennis en meer aandacht voor ondersteuning

Het feit dat werkgevers zichzelf gemiddeld een 7 geven voor de steun en begeleiding van medewerkers met een chronische aandoening of mantelzorgtaken staat enigszins in contrast met de kennis, aandacht en ondersteuningsmogelijkheden die ze hun medewerkers geven. Er lijkt ruimte voor verbetering in de kennis die werkgevers hebben van chronische aandoeningen en mantelzorgtaken bij werknemers. Daarnaast is er bij werkgevers maar beperkt aandacht voor zowel sociale als praktische ondersteuning en wordt het gesprek over hoe werk en een aandoening of werk en zorgverlening het beste kunnen worden gecombineerd lang niet altijd gevoerd.

4

Bijlagen



Achtergrondkenmerken (I)

Kenmerk	Ongewogen n	%
Functie		
Directeuren/eigenaren ⁶	403	15%
Personeelszaken/HR-managers	1.306	49%
Leidinggevend	941	36%
Sector		
Landbouw, industrie, bouw en nutsbedrijven	476	19%
Handel, logistiek en horeca	420	17%
Financiële en zakelijke dienstverlening	448	18%
Onderwijs en zorg	759	31%
Overheid, sport en cultuur	342	14%
Grootteklasse		
5-49 werknemers	892	34%
50-249 werknemers	584	22%
250 of meer werknemers	1.178	44%
Type organisatie		
For profit	1.554	58%
Non-profit	1.104	42%

Kenmerk	Ongewogen n	%
Verdeling leeftijd medewerkers		
Jonge organisatie, meer dan de helft van medewerkers jonger dan 40 jaar	980	37%
Middelbare leeftijd organisatie, meer dan de helft tussen 40 en 55 jaar	578	22%
Grijze organisatie, meer dan de helft boven 55 jaar	176	7%
Organisatie met mix van leeftijdsgroepen	924	35%
Verdeling opleidingsniveau medewerkers		
Meer dan 50% laagopgeleid	240	9%
Laag/middelbaar opgeleid (minder dan 20% hoogopgeleid)	84	3%
Meer dan 50% middelbaar opgeleid	630	24%
Middelbaar/hog opgeleid (minder dan 20% laagopgeleid)	199	7%
Meer dan 50% hoogopgeleid	1019	38%
Mix van opleidingsniveaus	486	18%

Achtergrondkenmerken (II)

Kenmerk	Ongewogen n	%
(Waarschijnlijk) medewerkers met CA		
Ja	2.056	77%
Nee	602	23%
Invuller heeft zelf CA		
Ja	833	31%
Nee	1.825	69%
Iemand in directe omgeving van invuller heeft CA		
Ja	1.591	60%
Nee	1.067	40%
(Waarschijnlijk) medewerkers met mantelzorgrol		
Ja	1.528	57%
Nee	1.130	43%
Invuller is zelf mantelzorger		
Ja	861	32%
Nee	1.797	68%

Kenmerk	Ongewogen n	%
Type chronische aandoening		
Langdurige/chronische ziekte, aandoening of handicap	1.719	65%
Lichamelijke of zintuigelijk beperking	638	26%
Ziektebeeld met langdurig herstel	904	34%
Verstandelijke beperking	159	6%
Psychische aandoening	857	32%