motivaction
insights and strategy

Borstvoedingsfaciliteiten op de werkvloer anno 2023

M230429

Cecilia Keuchenius MSc.
Francine Wattimury MSc.

6-9-2023

Inhoud

Conclusie 3

Management summary 4

Achtergrond 10

Methode en opzet 11

Resultaten 12

- Kennis 13
- Stand van zaken 16
- Belang 19
- Drempels 21
- Motivaties 22
- Verwacht effect 23
- Verantwoordelijkheid 24
- Sociale norm 27
- Organisatiecultuur 27
- Hybride werken 28
- Informatiebehoefte 30

motivaction
insights and strategy

Conclusie

Conclusie

Een kleine twintig jaar geleden deed het Voedingscentrum al onderzoek naar de stand van zaken op het gebied van borstvoeding op de werkvloer. Werkgevers zijn verplicht zich met beleid en maatregelen in te zetten voor jonge moeders die borstvoeding geven. Hoewel dit onderzoek niet één op één te vergelijken valt, lijkt er anno 2023 weinig veranderd in de manier waarop invulling aan deze verplichtingen wordt gegeven. Ontbrekende urgentie en kennis vormen nog steeds de belangrijkste drempels. Logischerwijs ontbreekt het in organisaties met weinig vrouwen (zoals in de bouwbranche) aan (kennis van) de juiste maatregelen en de intentie om hier mee aan de slag te gaan. In bedrijven die hun zaakjes op dit moment het best op orde hebben, met name de grotere bedrijven, is er echter ook nog winst te behalen. Het aanbieden van een kolfruimte en tijd om hier gebruik van te maken, herkent men nog wel als verplichte maatregelen. Andere verplichte maatregelen, zoals het geven van voorlichting aan jonge moeders, staan veel minder vaak op de radar en gebeuren op dit moment niet altijd. Het vergroten van de kennis van het feit dat werkgevers bij wet verplicht zijn maatregelen te treffen lijkt hier een logische, eerste noodzakelijkheid. Voldoen aan wetgeving is voor de organisaties die al wél actie ondernemen op dit gebied ook de grootste drijfveer. Bedrijven hebben uit zichzelf niet altijd het gevoel óók verantwoordelijk te zijn, maar zijn dat in feite wel. Dus hoewel zij nu nog weinig plannen hebben om het beleid in de organisatie verder aan te scherpen, hebben werkgevers de komende jaren nog wel stappen te zetten.

Managementsamenvatting (1/4)

Achtergrond: dit onderzoek biedt inzicht in de kennis van werkgevers over wet- en regelgeving rondom borstvoedings-/kolffaciliteiten, de manier waarop zij hier in hun bedrijf invulling aan (willen gaan) geven en de beïnvloeders hiervan, zoals werkcultuur. De resultaten zijn verkregen door middel van een online vragenlijst onder 807 werkgevers, met voldoende spreiding naar organisatiegrootte en branche. Werkgevers zijn gedefinieerd als HR-beslissers, HR-beïnvloeders en leidinggevenden die (mede) verantwoordelijk zijn voor het zorgen voor borstvoedingsfaciliteiten op de werkvloer en/of de begeleiding hiernaar toe. Bij een klein deel van de werkgevers in dit onderzoek zijn (op dit moment) geen vrouwen werkzaam. Deze werkgevers hebben toch enkele vragen gekregen om een beeld van de volledige (potentiële) Nederlandse arbeidsmarkt te verkrijgen. In het hoofdstuk 'Verschillen tussen groepen' worden verschillen in resultaten tussen deze en andere werkgevers besproken.

Kennis

Regelgeving vaak nog onvoldoende bekend

- Een derde (34%) van de werkgevers geeft aan maar weinig tot een beetje te weten van de verplichtingen op dit gebied. Slechts 9% stelt volledig op te hoogte te zijn.
- Werkgevers die er iets van zeggen te weten, noemen spontaan vooral dat er een kolfruimte moet zijn (46%) en dat er tijd moet zijn om te kolven (26%). Andere maatregelen worden veel minder genoemd.
- Na de verplichtingen te hebben gezien in de vragenlijst, herkent circa twee derde het aanbieden van een kolfruimte als verplicht (63%), net als het beschikbaar stellen van tijd (65%). Doorbetaling wordt door meer dan de helft als verplichting herkend. (56%). Andere verplichtingen worden door een minderheid herkend.

Stand van zaken

Jonge moeder krijgt bij meerderheid organisaties de tijd en ruimte voor borstvoeding, maar andere verplichte maatregelen krijgen minder aandacht

- Twee derde van de werkgevers zegt door te betalen bij het geven van borstvoeding/kolven (65%), hier tijd beschikbaar voor te maken (63%) en een kolfruimte beschikbaar te hebben (61%). De helft geeft aan werktijden (51%) en arbeidsomstandigheden (49%) zo nodig aan te passen. De andere verplichte maatregelen worden door een minderheid uitgevoerd.
- Wanneer er een kolf-/rustruimte is (in 61% van de bedrijven) voldoet deze niet altijd (volledig) aan de wettelijke eisen. Zo heeft één op de vijf kolf-/rustruimtes een bed of bank om op te rusten (22%) en is er in een kwart (25%) van de ruimtes de mogelijkheid om flessen te reinigen of steriliseren.
- Voorlichting rondom lactatie op de werkvloer komt vaak te laat of op initiatief van de medewerker zelf.

**van organisaties waar vrouwen werken.*

Managementsamenvatting (2/4)

*Hieronder bespreken we de aspecten die mogelijk invloed hebben op het beleid en de uitvoering hiervan zoals het **belang** dat werkgevers hieraan hechten, de **motivaties** en **drempels**, het **verwachte effect**, het gevoel van **verantwoordelijkheid** en de **sociale normen en cultuur** binnen de organisatie.*

Belang

Stimuleren van borstvoeden niet hoogste prioriteit

- Het faciliteren van borstvoeden/kolven op de werkvloer staat vergeleken met andere gezondheidsthema's – zoals het nemen van maatregelen ter preventie van burn-out – relatief laag op de agenda voor werkgevers.
- Vier op de tien (41%) werkgevers* vinden het stimuleren van borstvoeden bij jonge moeders wel belangrijk. De helft (50%) staat hier neutraal tegenover en 9% is negatief.

Drempels

Gebrek aan urgentie

- Het ontbreken van interesse (26%) of prioriteit (21%) noemen werkgevers zelf als de grootste drempels voor het niet uitvoeren van verplichte maatregelen van beleid op het gebied van borstvoeden op de werkvloer.
- Praktische bezwaren als geld- of tijdgebrek worden minder vaak als drempels genoemd.

Motivaties

Wetgeving, imago en gezondheid personeel

- Organisaties die wél beleid hebben doen dit vooral vanwege de wet- en regelgeving op dit gebied (53%). Ook het bieden van aantrekkelijk werkgeverschap (43%) en de gezondheid van werknemers (41%) worden relatief vaak genoemd als belangrijke reden.

Verwacht effect

Werkgevers verwachten vaker positieve dan negatieve effecten

- 55%* verwacht een positief effect van het geven van borstvoeding op het welzijn van de jonge moeders. 20% oordeelt hier neutraal over en 4% verwacht een negatief effect.
- Een kwart* (24%) denkt dat het geven van borstvoeding of kolven jonge moeders belemmert in hun werk. 35% is het hier niet mee eens, een kwart (24%) is neutraal.

Verantwoordelijkheid

Werkgever voelt zich niet altijd verantwoordelijk

- De helft (50%) van de werkgevers* vindt dat directie/HR of leidinggevenden verantwoordelijk zijn om het beleid rondom dit thema met aanstaande moeders te delen. 39% vindt dat deze werknemers zelf verantwoordelijk zijn om bekend te raken met het beleid.
- Afspraken rondom borstvoeding en werk zijn in 41% van de gevallen *op initiatief van de directie* in het beleid opgenomen. In 31% van de organisaties is *wetgeving* de belangrijkste aanjager en in 29% komt het initiatief van de *werknemer* zelf.

**van organisaties waar vrouwen werken.*

Managementsamenvatting (3/4)

Norm en cultuur binnen organisatie

Cultuur en sociale norm kunnen belemmering vormen voor kolven/borstvoeden op de werkvloer

- 63% van de werkgevers* vindt het normaal dat jonge moeders binnen hun organisatie borstvoeding geven of kolven op de werkvloer. Een kwart (26%) staat hier neutraal tegenover en 11% is negatief.
- Aan de andere kant stelt een op de vijf (20%) werkgevers* dat zij liever *niet* hebben dat jonge moeders borstvoeden/kolven onder werktijd.
- Ook de cultuur binnen de organisatie kan belemmerend werken. Volgens de werkgevers* houden collega's over het algemeen rekening met jonge moeders die borstvoeden of kolven (53%, tegenover 7% niet en 40% neutraal).
- Toch is borstvoeding ook iets wat volgens een substantiële groep van de werkgevers* voor ongemakkelijke situaties zorgt (27%), niet goed bij de organisatie past (27%) of waar lacherig over wordt gedaan (19%).

Effect van hybride werken

Weinig zichtbare veranderingen bij jonge moeders n.a.v. COVID-19 pandemie

- De COVID-19 pandemie en de bijbehorende toename in het hybride werken hebben volgens werkgevers weinig invloed gehad op het borstvoeden/kolven tijdens werktijd. De reden is dat hybride werken in hun organisatie al voorkwam (36%) of omdat zij er weinig of geen zicht op hebben (52%).

Toekomstvisie

Beleid verder vormgeven staat meestal niet op de agenda, en zeker niet bij organisaties waar dat wel nodig is

- 26% van de werkgevers is van plan het beleid in de toekomst verder vorm te geven. 17% stelt dat het beleid al voldoende vorm heeft, 29% is het niet van plan en 27% weet dit nog niet.
- Toekomstplannen zijn er nog minder vaak bij organisaties die nu meer dan de helft van de verplichte maatregelen niet in beleid hebben opgenomen (56% geen plannen) of in praktijk uitvoeren (62% geen plannen).

Informatiebehoefte

Deel werkgevers heeft informatiebehoefte, met name vanuit overheid

- Een derde (36%) van de werkgevers zou meer informatie of handvatten willen over hoe het beleid rondom dit thema binnen de organisatie verder vorm kan worden gegeven.
- Die informatie ontvangen zij het liefst vanuit de overheid (47%) of het Arboportaal (28%).
- 15% zou wel informatie vanuit het Voedingscentrum willen ontvangen.
- 30% kent de checklist van het Voedingscentrum en 3% zegt deze ook te gebruiken binnen de organisatie.

**van organisaties waar vrouwen werken.*

Managementsamenvatting (4/4)
Overzicht kennis, beleid en uitvoering verplichte maatregelen

-	Kennis van verplichting*	Onderdeel van beleid**	Wordt uitgevoerd***
Tijd beschikbaar stellen voor borstvoeding/kolven tijdens werk	65%	57%	63%
Een kolf- of rustruimte op het werk beschikbaar stellen	63%	56%	61%
Doorbetalen van salaris in de tijd dat er borstvoeding wordt gegeven/wordt gekolfd	56%	57%	65%
Zo nodig tijdelijk aanpassen van het werk of werktijden (andere functie of andere werktijden)	38%	46%	51%
Zo nodig aanpassen van arbeidsomstandigheden zoals werkplek, hulpmiddelen, productie- en werkmethode	34%	43%	49%
Aandacht voor borstvoeding/kolven tijdens werk onderdeel maken van de RI&E	20%	25%	30%
Voorlichting geven over veilig en gezond werken tijdens het geven van borstvoeding/kolven	13%	23%	22%
Voorlichting geven over borstvoeding/kolven tijdens werk	11%	22%	22%

** Welke maatregelen op het gebied van borstvoeding en werk zijn volgens jou verplicht vanuit wet- en regelgeving voor werkgevers? (% gekozen)*
***Welke van de volgende maatregelen komen terug in het beleid rondom borstvoeding- en kolffaciliteiten bij jouw organisatie? (% ja is onderdeel van ons beleid)*
****Welke van de volgende maatregelen voert jouw organisatie daadwerkelijk uit? (% ja)*

Verschillen tussen groepen

Het onderzoek geeft een goed beeld van beleid, kennis, faciliteiten en cultuur rondom borstvoeding bij een brede afspiegeling van Nederlandse organisaties anno 2023. Wel zijn er verschillen te zien tussen de diverse werkgevers.

Aantal vrouwen werkzaam binnen organisatie/bedrijfsgrootte
Dit gegeven heeft de grootste invloed op de resultaten. Binnen het onderzoek is er een kleine groep respondenten werkzaam in een organisatie zonder vrouwen. Hier is samenhang te zien met bedrijfsgrootte: in bijna alle gevallen gaat het hier om een kleine onderneming (tot 4 personen). Hoe groter de organisatie is, hoe meer *kennis* er is over de verplichtingen van de werkgever. Dit zijn automatisch vrijwel altijd organisaties waar ook vrouwen werken. Verder geldt: hoe groter het bedrijf, hoe hoger de kans is dat dit bedrijf ook *beleid* heeft geformuleerd en *maatregelen* treft op het gebied van borstvoeding. De aanwezigheid van vrouwen heeft daarnaast een bescheiden invloed op de aanwezigheid van kennis, beleid en maatregelen rond borstvoeding in bedrijven. In kleine organisaties zonder vrouwen is er namelijk nog minder vaak beleid en zijn er nog minder maatregelen op het gebied van borstvoeding dan in kleine organisaties met vrouwen. Verder zijn er in dit type organisaties minder plannen om beleid te maken in de toekomst en is de informatiebehoefte over dit onderwerp ook een stuk lager. Omdat het aantal werkgevers in organisaties zonder vrouwen in dit onderzoek gering is, is de invloed op de resultaten op totaalniveau echter klein.
Grootbedrijven (250 of meer medewerkers) stellen beleid relatief vaker op vanwege wetgeving. Bij middelgrote (50 t/m 250 medewerkers) organisaties is beleid er vaker op initiatief van een OR. Vooral in dit laatste type organisaties kan borstvoeden iets zijn waar lacherig over wordt gedaan, ongemakkelijk wordt gevonden en dat werkgevers het niet goed bij de organisatie vinden passen.

Branche
De kennis over wet- en regelgeving op het gebied van borstvoeding is groter binnen de overheid, zorg en dienstverlening. Andere verschillen lijken vooral samen te hangen met het aandeel vrouwen dat bij organisaties werkt. Zo worden er binnen de zorgsector het vaakst maatregelen rondom borstvoeding getroffen, wat ongetwijfeld samenhangt met het feit dat er in deze branche relatief veel vrouwen werkzaam zijn.

Geslacht van de werkgever/type functie
Aan het onderzoek deden respondenten mee die in hun organisatie (mede)verantwoordelijk zijn voor het opstellen van beleid rondom borstvoeding, voor het zorgen voor deze faciliteiten of voor het begeleiden en informeren van medewerkers op dit gebied. Het type functie dat deze werkgevers hebben hangt samen met hun geslacht. Zo waren de directie-/stafleden vaker man en HR-medewerkers vaker vrouw. Ook was er samenhang met de leeftijd van de respondenten: directie-/stafleden zijn vaker wat ouder. Op basis van type functie en geslacht zijn er verschillen in de resultaten, op basis van enkel leeftijd niet.
Vrouwelijke werkgevers, ongeacht hun functie, zijn bekender met *wet- en regelgeving* rondom borstvoeding. HR-medewerkers, ongeacht hun geslacht, zijn beter op de hoogte van het huidige *beleid* in de organisatie. En vrouwelijke HR-medewerkers en leidinggevenden weten beter welke *maatregelen* er daadwerkelijk worden getroffen in het bedrijf op dit moment.
Vrouwelijke werkgevers vinden borstvoeding geven minder raar in de organisatie (normaler, niet lacherig, minder ongemak, zien positieve effecten). Plannen om het beleid verder vorm te geven liggen met name bij HR. De informatiebehoefte is bij deze groep ook het grootst.

motivaction
insights and strategy

Onderzoek

Achtergrond

In opdracht van het Voedingscentrum, heeft Motivaction International bv een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers naar borstvoedingsfaciliteiten op de werkvloer.

Voor de gezondheid van baby's heeft het veel voordelen om borstvoeding in plaats van kunstvoeding te krijgen. Er bestaat (daarom) in Nederland wet- en regelgeving die moet stimuleren dat vrouwen die na de bevalling weer gaan werken, borstvoeding kunnen blijven geven, bijvoorbeeld door middel van kolven op het werk. Werkgevers zijn bijvoorbeeld verplicht een goede kolfruimte hiervoor ter beschikking te stellen en vrouwen mogen een deel van hun werktijd hiervoor gebruiken. Echter, deze wet- en regelgeving wordt niet altijd nageleefd, bij sommige werkgevers ontbreekt het aan kennis en in sommige bedrijven kan er een cultuur heersen die het voor vrouwen lastig maakt daadwerkelijk gebruik te maken van de faciliteiten die er (zouden moeten) zijn. Het Voedingscentrum is benieuwd in hoeverre werkgevers kennis hebben van de wet- en regelgeving, hoe zij hier invulling aan (willen) geven en wat de huidige werkcultuur omtrent borstvoedingsfaciliteiten is. Motivaction is gevraagd hier onderzoek naar te doen.

De doelstelling van het huidige onderzoek:

Inzicht bieden in de kennis van werkgevers over wet- en regelgeving rondom borstvoedings-/kolffaciliteiten, de manier waarop zij hier in hun bedrijf invulling aan (willen gaan) geven en de beïnvloeders hiervan, zoals werkcultuur.

Het onderzoek geeft inzicht in de volgende deelonderwerpen:

- Kennis van de wet- en regelgeving
- Geboden borstvoedings-/kolffaciliteiten
- Motivatie achter de geboden faciliteiten
- Intentie toekomstig beleid
- Ervaren knelpunten
- Cultuur rondom borstvoedings-/kolffaciliteiten

Methode en opzet

Methode

- Kwantitatief onderzoek
- Online
- 27 vragen
- Invulduur gemiddeld 7 minuten

Doelgroep

- Werkgevers, gedefinieerd als: HR-beslissers, HR-beïnvloeders en leidinggevenden die (mede) verantwoordelijk zijn voor het zorgen voor borstvoedingsfaciliteiten op de werkvloer en/of de begeleiding hiernaar toe

Selectie:

- Voorselectie: HR-beslissers, HR-beïnvloeders en leidinggevenden
- Selectie in onderzoek: door middel van twee selectievragen
- n=807

Veldwerk

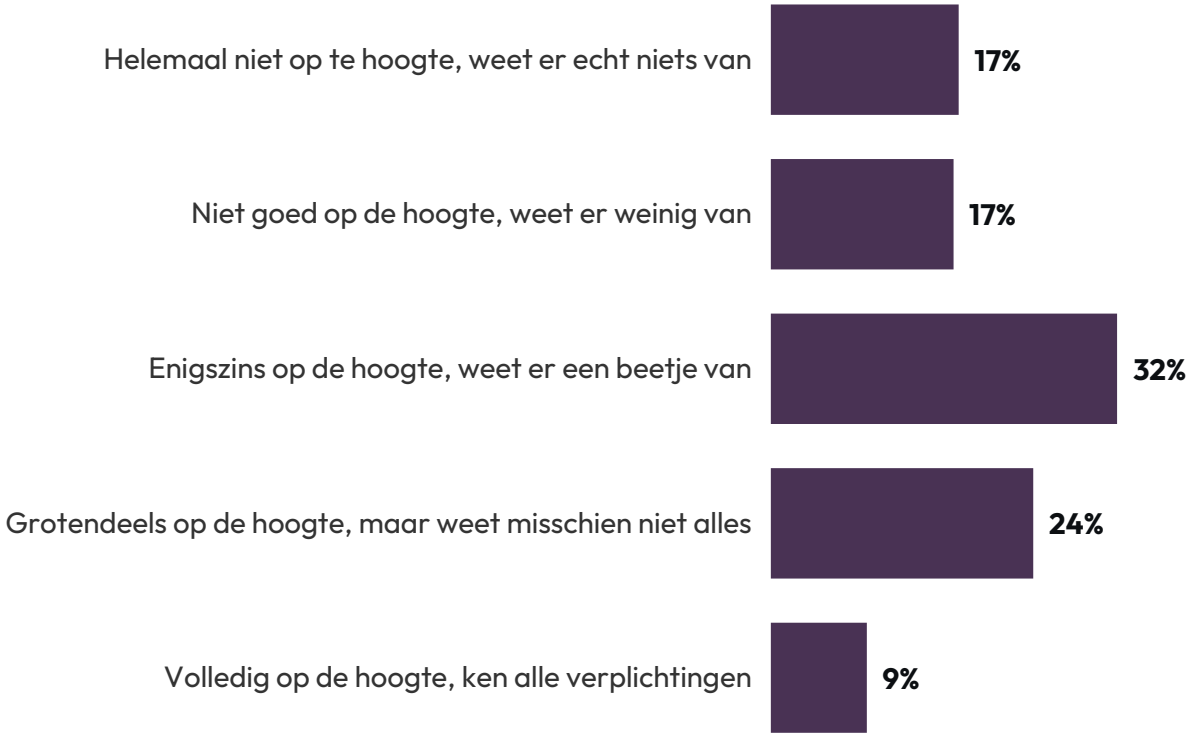
- Werving via StemPunt-panel van Motivaction
- Vragenlijst ingevuld: n=1.745
- Vragenlijst ingevuld en voldoet aan doelgroepeisen (incidence rate): n=807 (46%)
- Periode: 3 t/m 16 juli 2023

motivaction
insights and strategy

Resultaten

Kennis | Twee derde (66%) zegt zelf niet goed op de hoogte te zijn van regelgeving

In hoeverre ben je op de hoogte van wet- en regelgeving rondom borstvoeding- en kolffaciliteiten die een werkgever moet bieden?
(Basis - allen, n=807)



Kennis | Werkgevers associëren regelgeving voornamelijk met kolf-/rustruimte

Weet niets over wetgeving: 17%

Weet iets over wetgeving : 83%

Kun je maatregelen (faciliteiten) noemen die de werkgever vanuit wet- en regelgeving moet aanbieden op het gebied van borstvoeding en werk?
Spontane associaties - open vraag
(Basis - Weet iets over wet- en regelgeving, n=666)

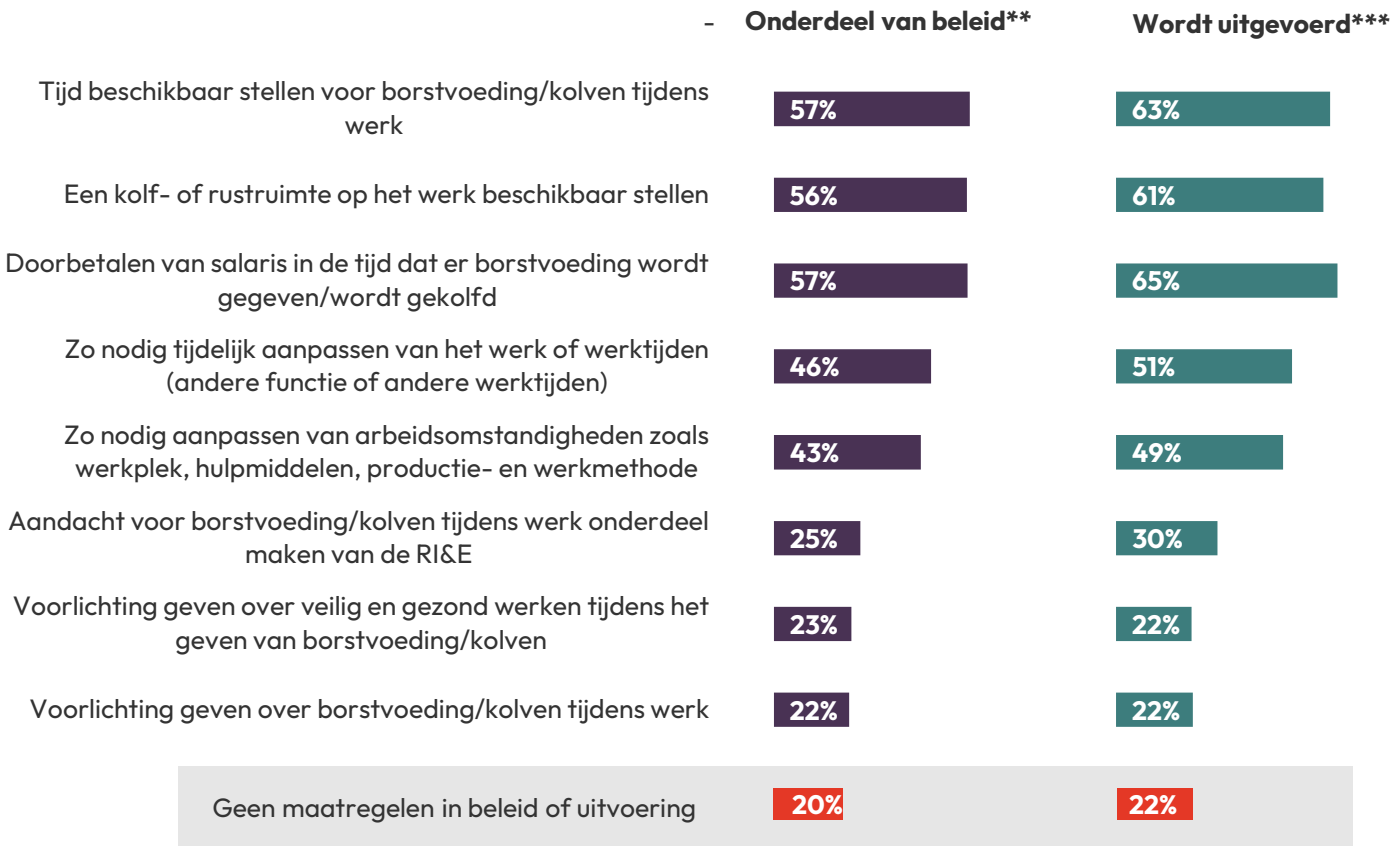
Respondenten konden hier zelf een antwoord intypen. Deze antwoorden zijn later gecodeerd in een aantal categorieën.

Kennis | Deel verplichte maatregelen bij minderheid werkgevers bekend

Welke maatregelen op het gebied van borstvoeding en werk zijn volgens jou verplicht vanuit wet- en regelgeving voor werkgevers?
(Basis - allen, n=807)

Stand van zaken | Verplichte maatregelen vaak niet in beleid en niet in praktijk aanwezig

Welke van de volgende maatregelen komen terug in het beleid rondom borstvoeding- en kolffaciliteiten bij jouw organisatie?
(Basis - allen, n=807)

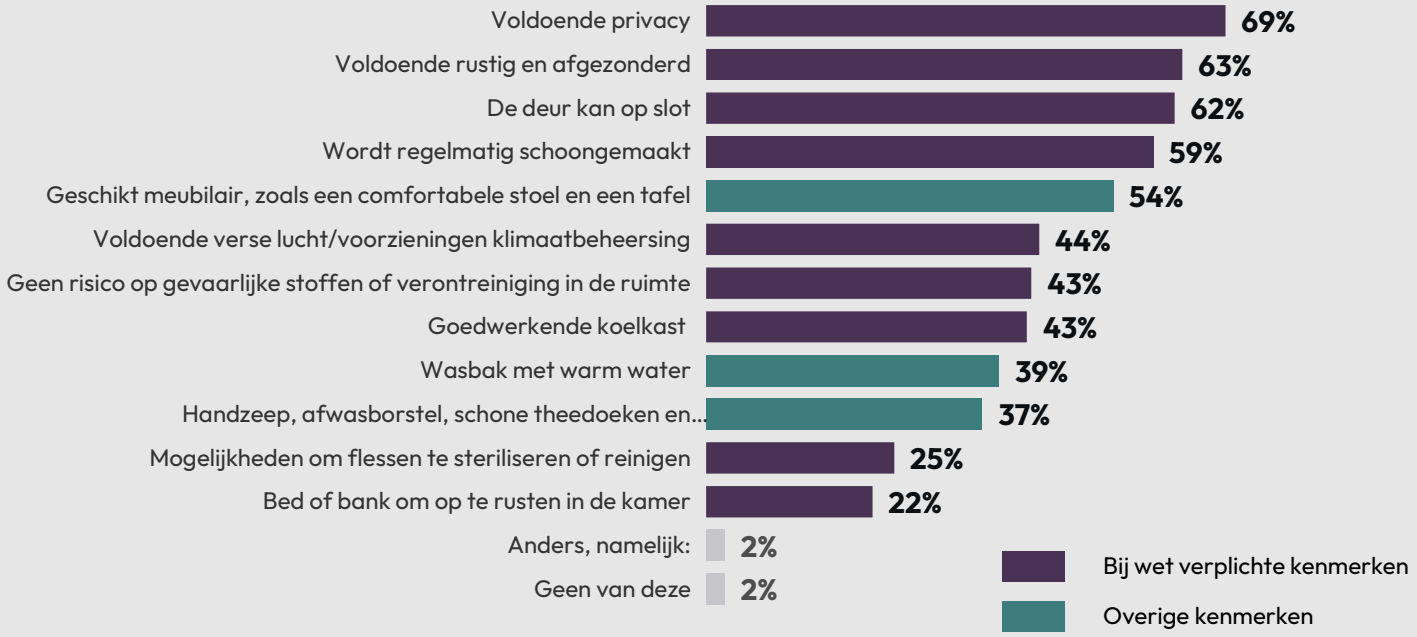


Stand van zaken | Groot deel kolfruimtes voldoet niet (volledig) aan wettelijke eisen

Geen kolf- of rustruime aanwezig: 39%

Wel aanwezig: 61%

Kun je toelichten wat van toepassing is op deze ruimte bij jouw organisatie?
(Basis - Kolf- of rustruimte op het werk beschikbaar, n=489)



Stand van zaken | Voorlichting rondom borstvoeding/kolven vaak te laat of op initiatief van medewerker

Geen maatregelen in beleid: 20%	Maatregelen in beleid: 71%	Beleid volledig onbekend: 9%

Wanneer wordt het beleid rondom borstvoeding en werk besproken met de medewerker?
(Basis - Er zijn maatregelen in beleid omtrent borstvoeding en werk, n=572)

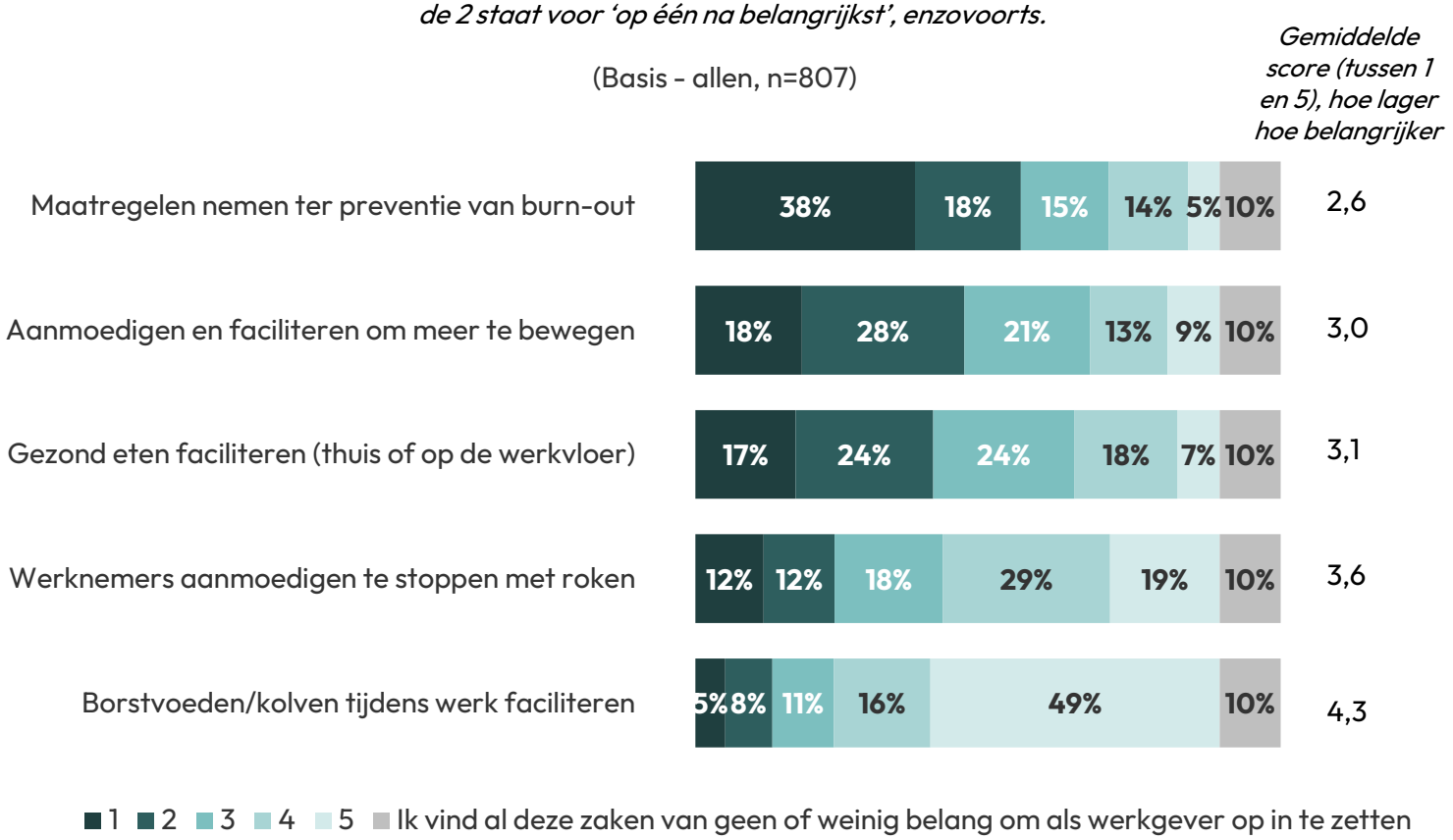
Wettelijke termijn = 2 weken na melding zwangerschap

Belang | Borstvoeding relatief laag op de agenda van werkgever

Kun je aangeven welk van onderstaande activiteiten je het meest belangrijk vindt?

Maak een rangorde, waarbij de 1 staat voor 'meest belangrijk', de 2 staat voor 'op één na belangrijkst', enzovoorts.

(Basis - allen, n=807)

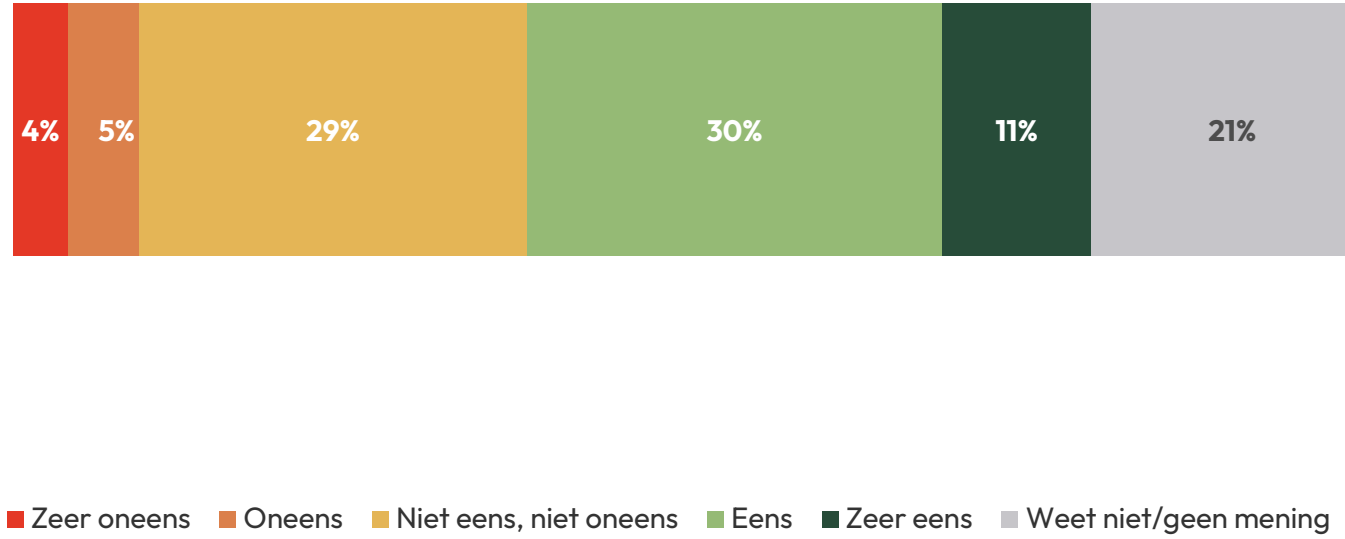


Opmerking: 10% van de respondenten gaf hier aan geen van alle vijf de zaken belangrijk te vinden om als werkgever op in te zetten. Bij elk thema gaat dit dus om dezelfde groep.

Belang | Vier tiende van werkgevers vindt stimuleren borstvoeding als werkgever belangrijk

In onze organisatie vinden we het belangrijk dat we jonge moeders stimuleren om borstvoeding te geven/te kolven al zij weer aan het werk gaan

(Basis - vrouwen werkzaam in organisatie, n=735)



Drempels | Gebrek aan interesse en laag belang grootste drempels

Alle maatregelen uitgevoerd: 29%

Niet alle maatregelen worden uitgevoerd: 69%

Onbekend: 2%

Je hebt net aangegeven dat een aantal van de voorgelegde maatregelen niet wordt uitgevoerd. Kun je aangeven waarom niet?
(Basis – werkgever stelt dat minimaal 1 van de verplichte maatregelen niet wordt uitgevoerd, n=557)

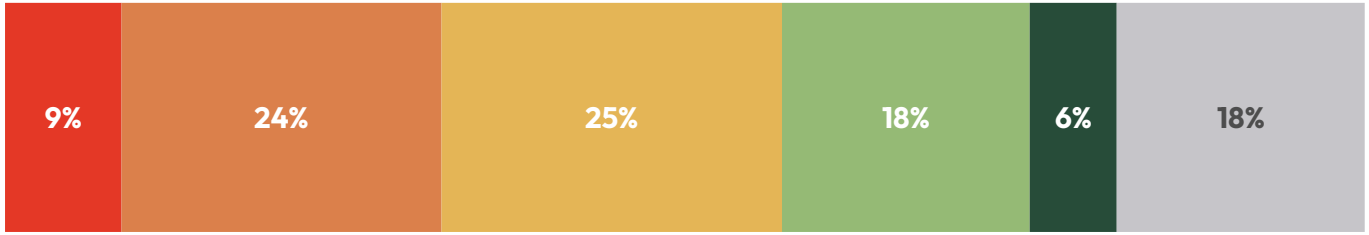
Motivaties | Wetgeving belangrijkste motivator beleid, maar ook imago voor werknemers en gezondheid personeel

Geen maatregelen in beleid: 20%	Maatregelen in beleid: 71%	Beleid volledig onbekend: 9%

Welke redenen waren er om beleid te maken over borstvoeding en werk?
(Basis - Er zijn maatregelen in beleid omtrent borstvoeding en werk, n=572)

Verwacht effect | Werkgevers zien vaker positieve dan negatieve gevolgen van borstvoeden/kolven op werkvloer

In onze organisatie belemmert het jonge moeders in hun werk als zij in hun werk als zij hun werktijd moeten besteden aan borstvoeding geven/kolven
(Basis - vrouwen werkzaam in organisatie, n=735)



In onze organisatie heeft het een positieve invloed op het welzijn van jonge moeders als zij tijdens werk borstvoeding kunnen geven/kunnen kolven
(Basis - vrouwen werkzaam in organisatie, n=735)

Zeer oneens | Oneens | Niet eens, niet oneens | Eens | Zeer eens | Weet niet/geen mening

Verantwoordelijkheid | Werkgever vindt zichzelf niet altijd verantwoordelijk voor toelichten beleid borstvoeden/kolven aan werknemer

In onze organisatie zijn directie/HR/leidinggevenden verantwoordelijk om het borstvoeding- en kolfbeleid aan jonge of aanstaande moeders te vertellen
(Basis - vrouwen werkzaam in organisatie, n=735)

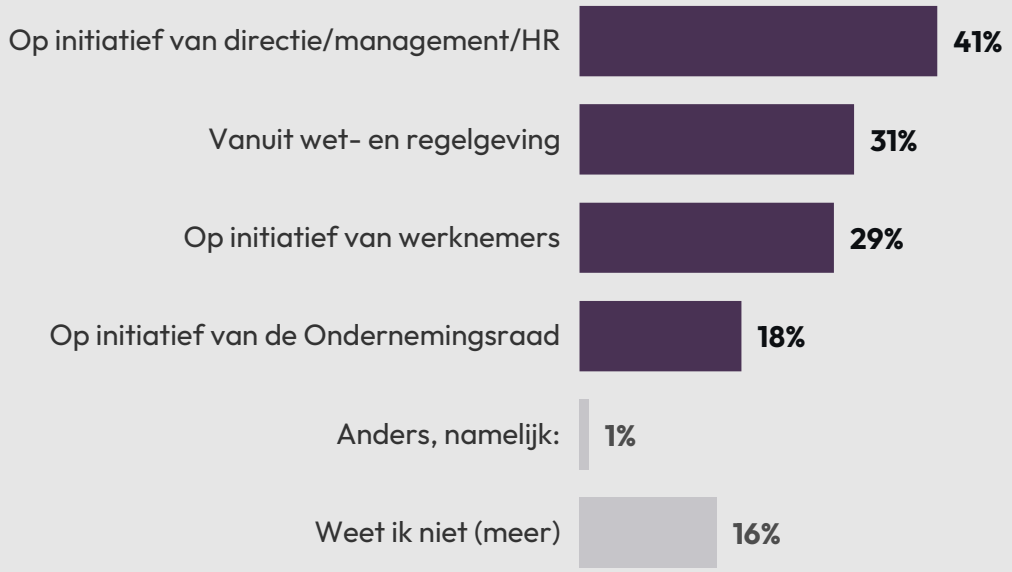
In onze organisatie zijn de jonge of aanstaande moeders zelf verantwoordelijk om bekend te raken met het beleid rondom borstvoeding- en kolffaciliteiten
(Basis - vrouwen werkzaam in organisatie, n=735)

Zeer oneens | Oneens | Niet eens, niet oneens | Eens | Zeer eens | Weet niet/geen mening

Verantwoordelijkheid | Beleid rondom borstvoeding/kolven bij groot deel organisaties ook op initiatief werknemers

Geen maatregelen in beleid: 20%	Maatregelen in beleid: 71%	Beleid volledig onbekend: 9%

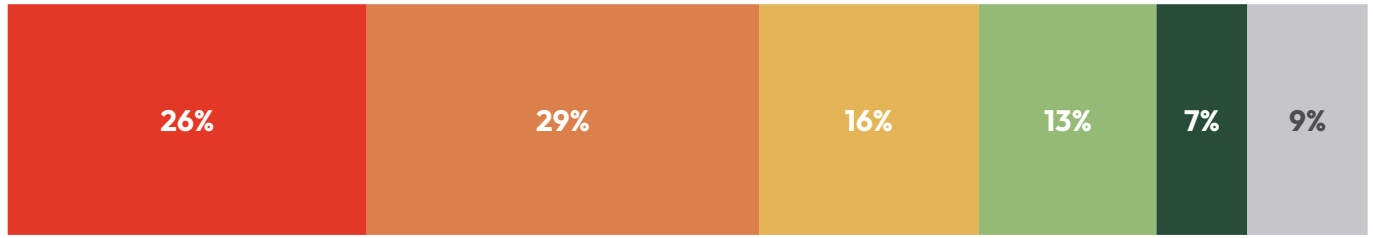
Op wiens initiatief zijn de genoemde afspraken over borstvoeding en werk opgenomen in het beleid?
(Basis - Er zijn maatregelen in beleid omtrent borstvoeding en werk, n=572)



Sociale norm | In sommige organisaties ontbreekt sociale steun van werkgever

Ik vind het normaal dat jonge moeders borstvoeding geven/kolven op de werkvloer
(Basis - vrouwen werkzaam in organisatie, n=735)

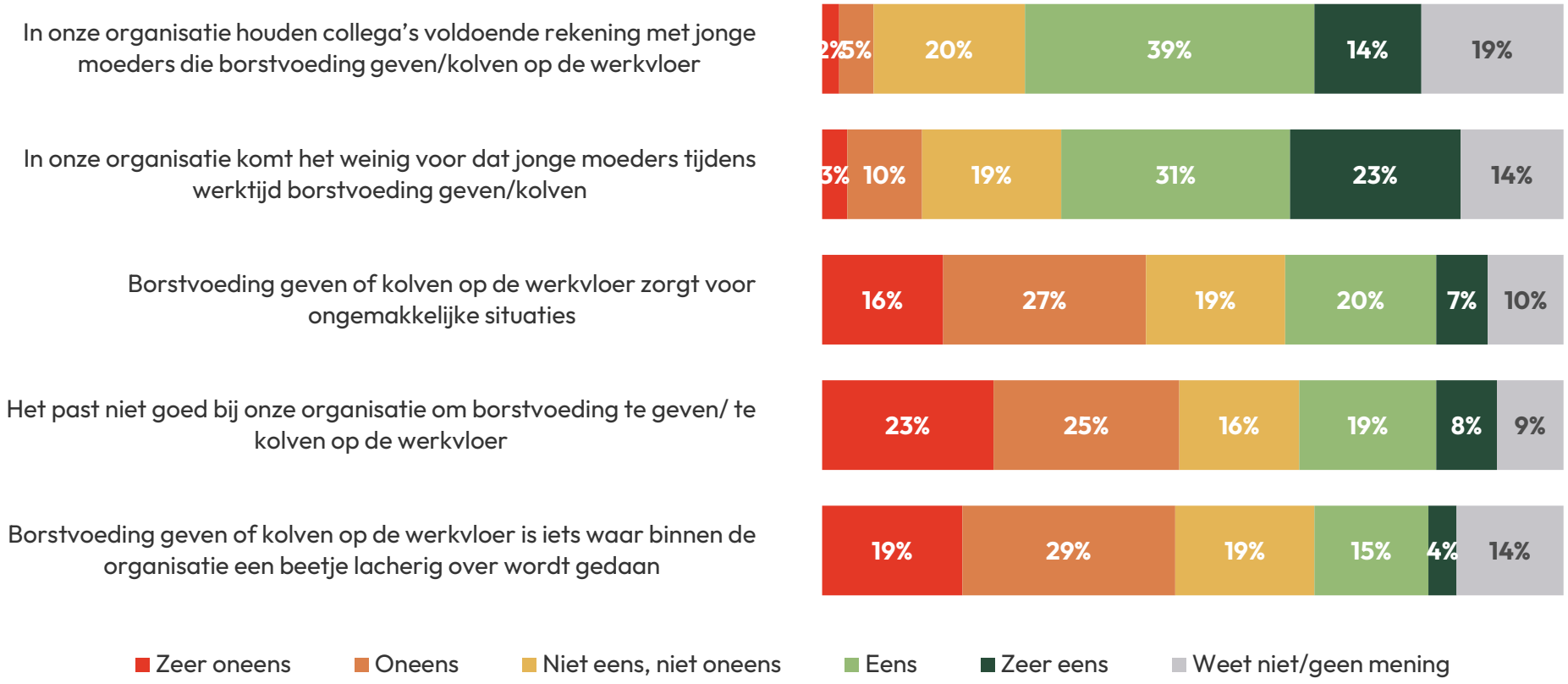
Ik heb liever niet dat medewerkers borstvoeding geven of kolven onder werktijd
(Basis - vrouwen werkzaam in organisatie, n=735)



Zeer oneens | Oneens | Niet eens, niet oneens | Eens | Zeer eens | Weet niet/geen mening

Organisatiecultuur | Cultuur rondom borstvoeding niet altijd ondersteunend

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?
(Basis - vrouwen werkzaam in organisatie, n=735)

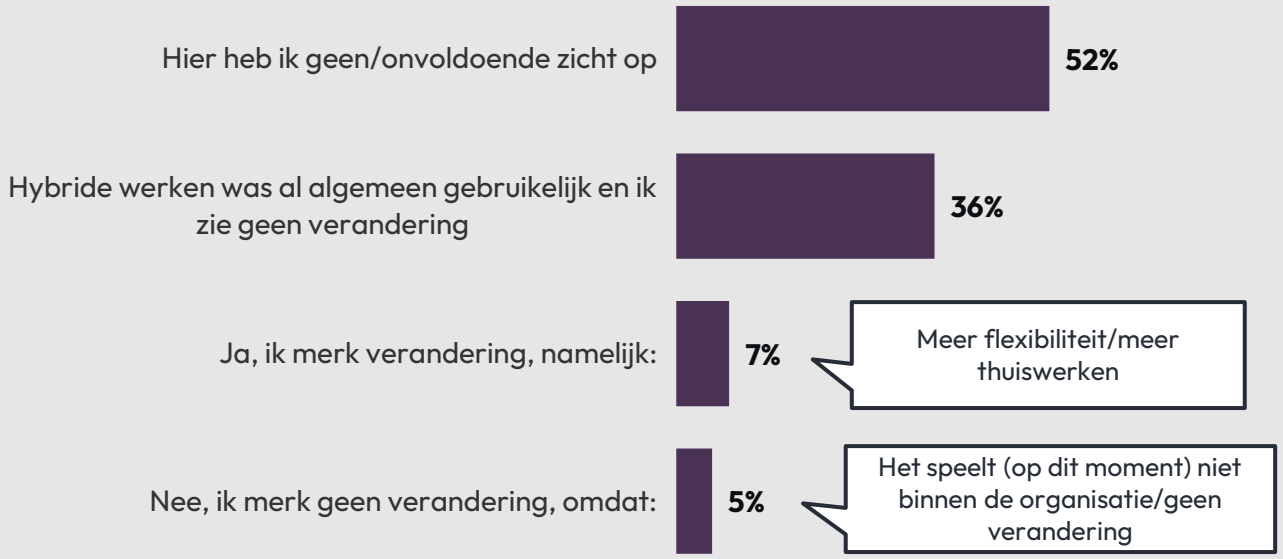


Hybride werken | Weinig zichtbare veranderingen bij jonge moeders n.a.v. covid-19 pandemie

Organisatie werkt hybride: 57%

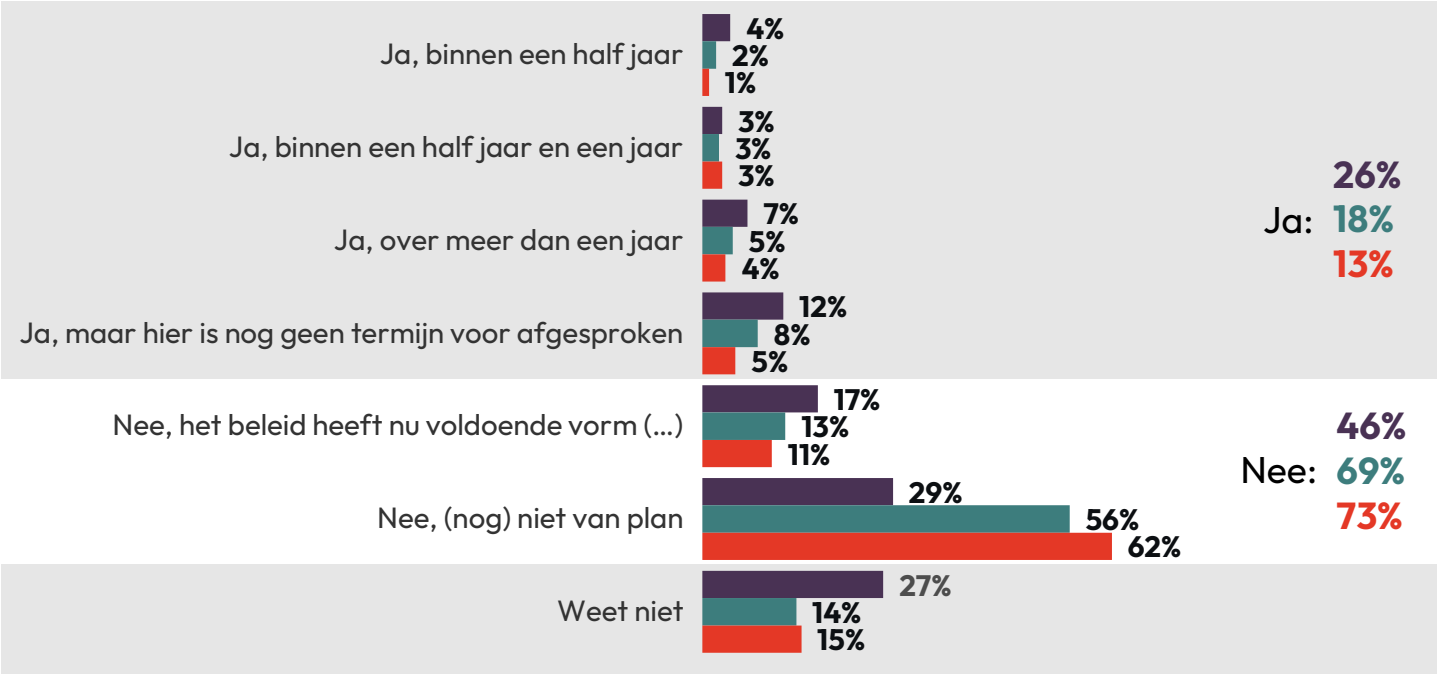
Organisatie werkt (vrijwel) niet hybride: 43%

Op welke manier zie jij verandering in de manier waarop jonge moeders sindsdien omgaan met borstvoeding/kolven tijdens werktijd bij jouw organisatie?
(Basis - Er wordt hybride gewerkt, n=463)



Toekomstvisie | Beleid verder vormgeven staat bij driekwart niet op de agenda, en zeker niet bij organisaties waar dat wel nodig is

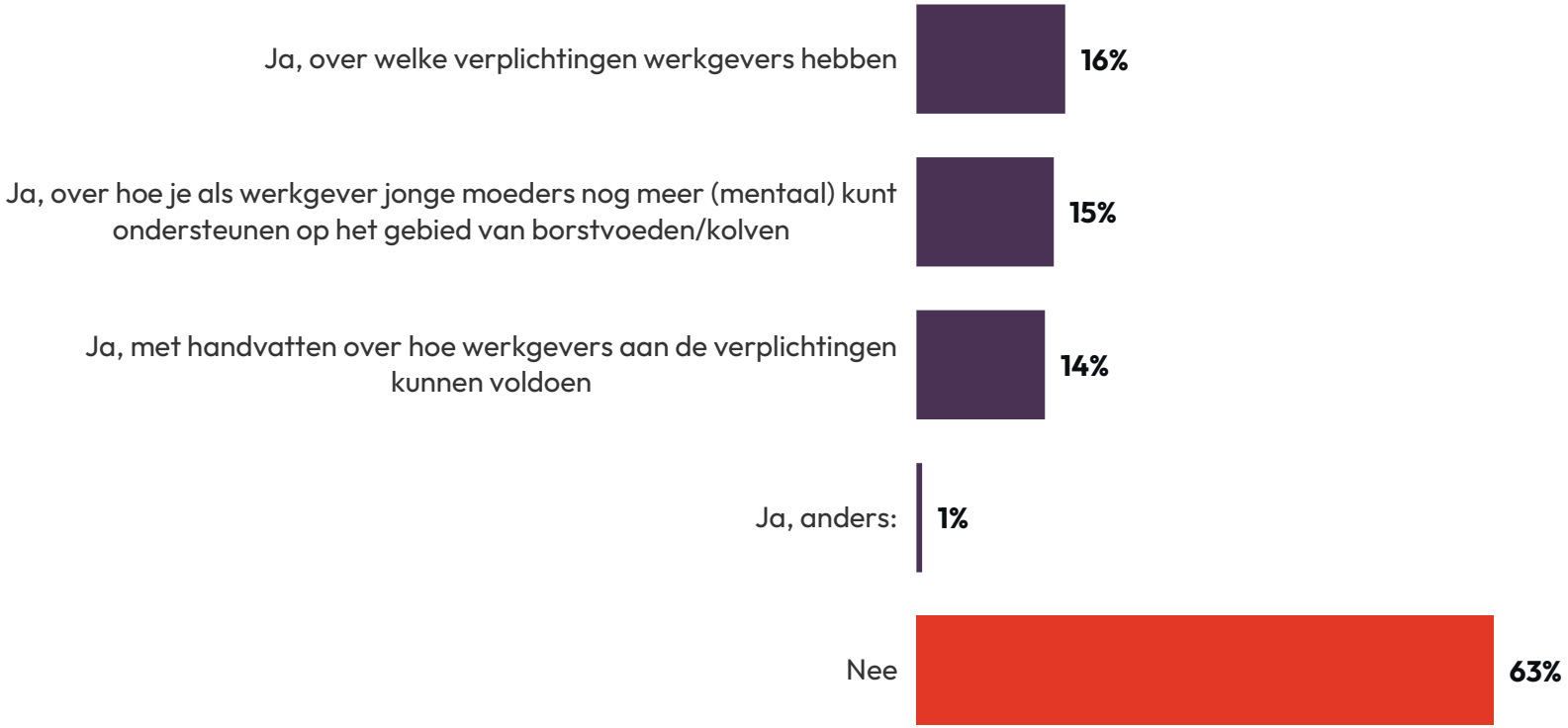
Is jouw organisatie van plan om beleid over borstvoeding en werk in de toekomst (verder) vorm te geven?



Opmerking: de respondenten die (verder) aan de slag willen gaan met hun beleid hebben op dit moment veelal al één of meerdere maatregelen in beleid opgenomen (92% van de gevallen). Zij hadden destijds niet één uitgesproken reden om dit beleid op te stellen.

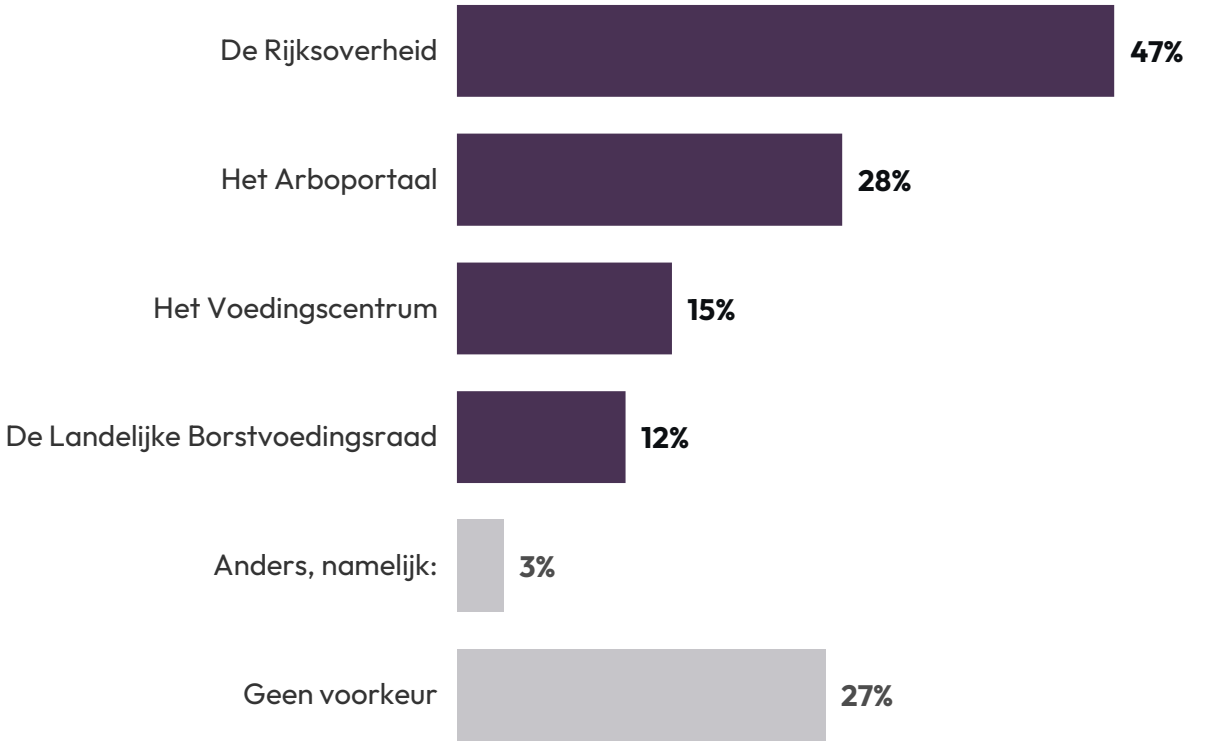
Informatiebehoefte | Ruim een derde van werkgevers heeft behoefte aan informatie

Zou je meer informatie of handvatten willen over hoe je het beleid en de praktijk rondom het bieden van borstvoeding- of kolffaciliteiten vorm kan geven binnen jouw organisatie?
(Basis - allen, n=807)



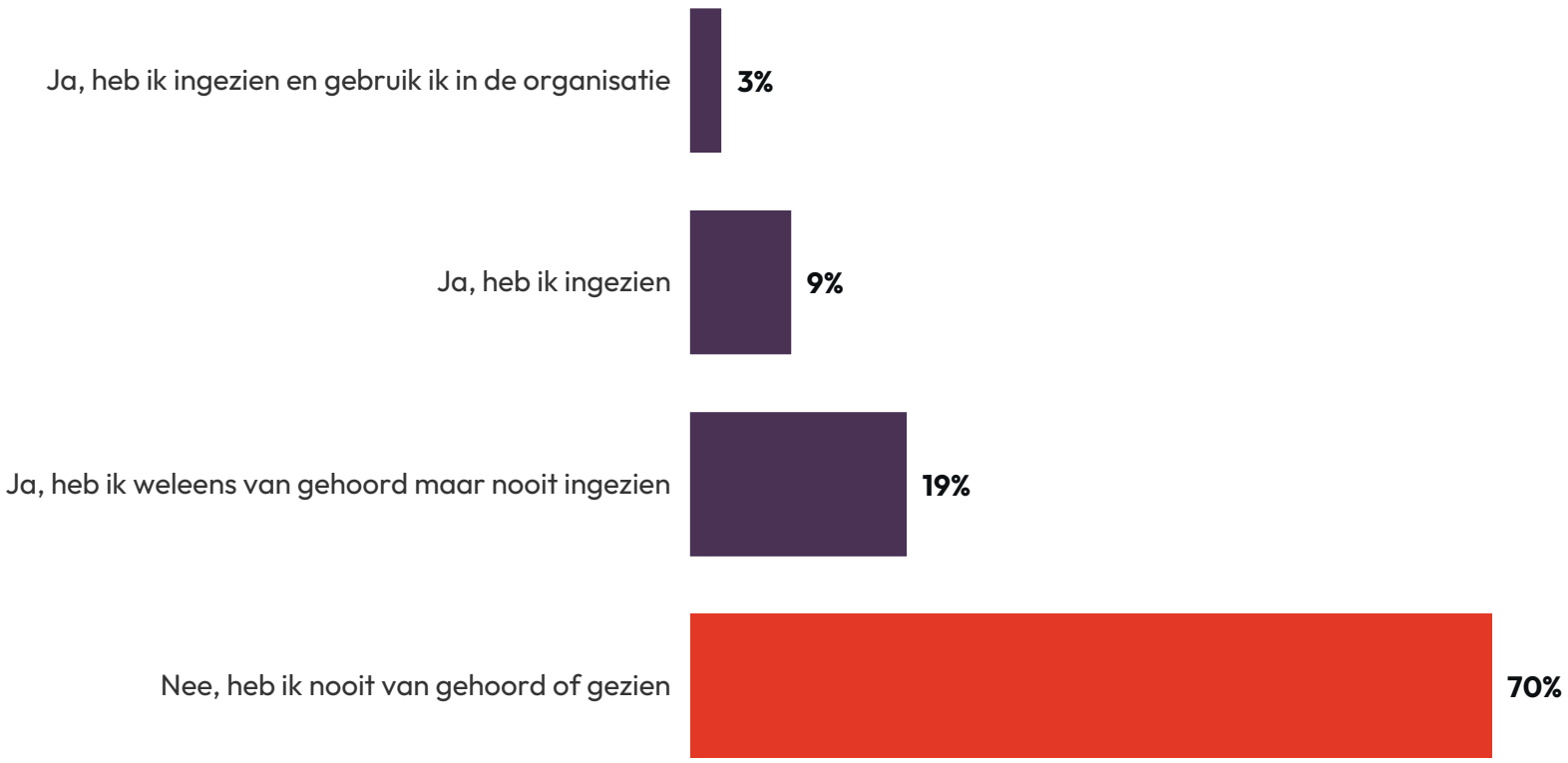
Informatiebehoefte | Informatie liefst vanuit Rijksoverheid of Arboportaal

Door wie word jij het liefst geïnformeerd over wet- en regelgeving en de praktijk rondom het bieden van borstvoeding- of kolffaciliteiten?
(Basis - allen, n=807)



Informatiebehoefte | 30% kent de checklist van het Voedingscentrum

Ben je bekend met de checklist voor werkgevers van het Voedingscentrum over borstvoeding en werk?
(Basis - allen, n=807)



motivaction
insights and strategy

Bijlagen

Bijlage - Onderzoekstechnische informatie

Veldwerkperiode
Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 3 t/m 16 juli 2023.

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.

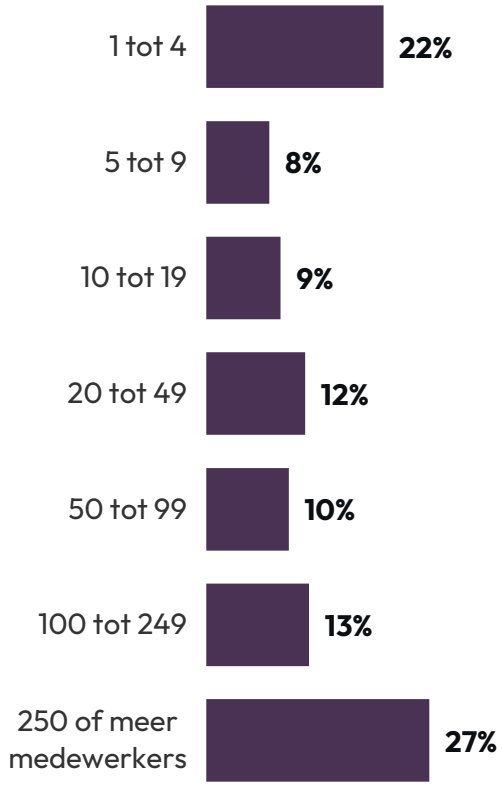
Responsverantwoording online onderzoek
In de veldwerkperiode is aan 8.816 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten.

Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden
Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tot tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Hetzelfde geldt voor schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten. Een uitzondering vormen beeld- en geluidsopnames van respondenten, deze worden ten hoogste 6 maanden bewaard.

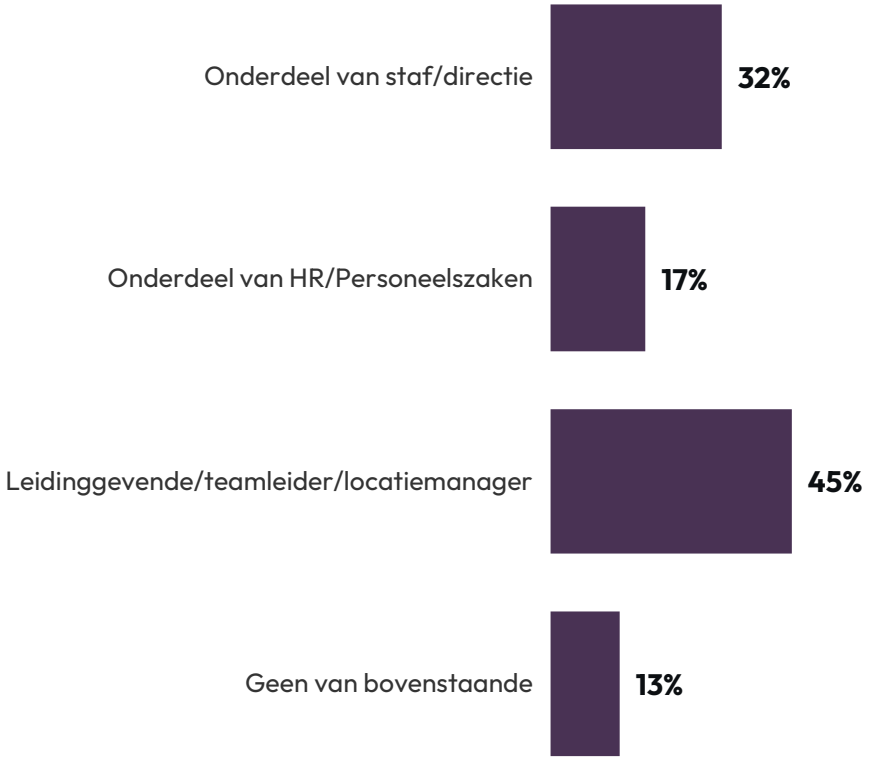
Overige onderzoekstechnische informatie
Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

Achtergrond (1/2)

Organisatiegrootte
(Basis - allen, n=807)

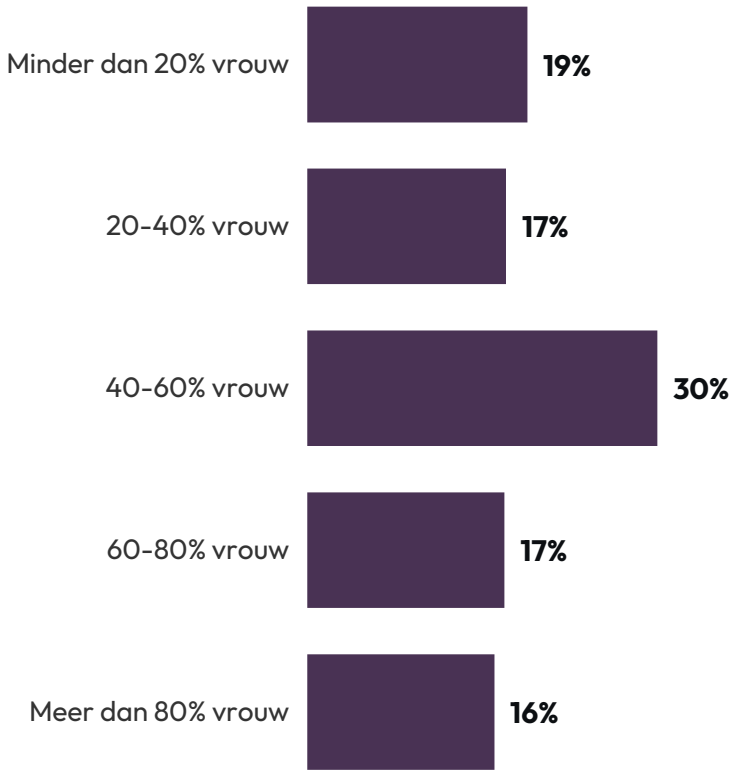


Wat past het beste bij jouw huidige functie?
(Basis - allen), n=807)

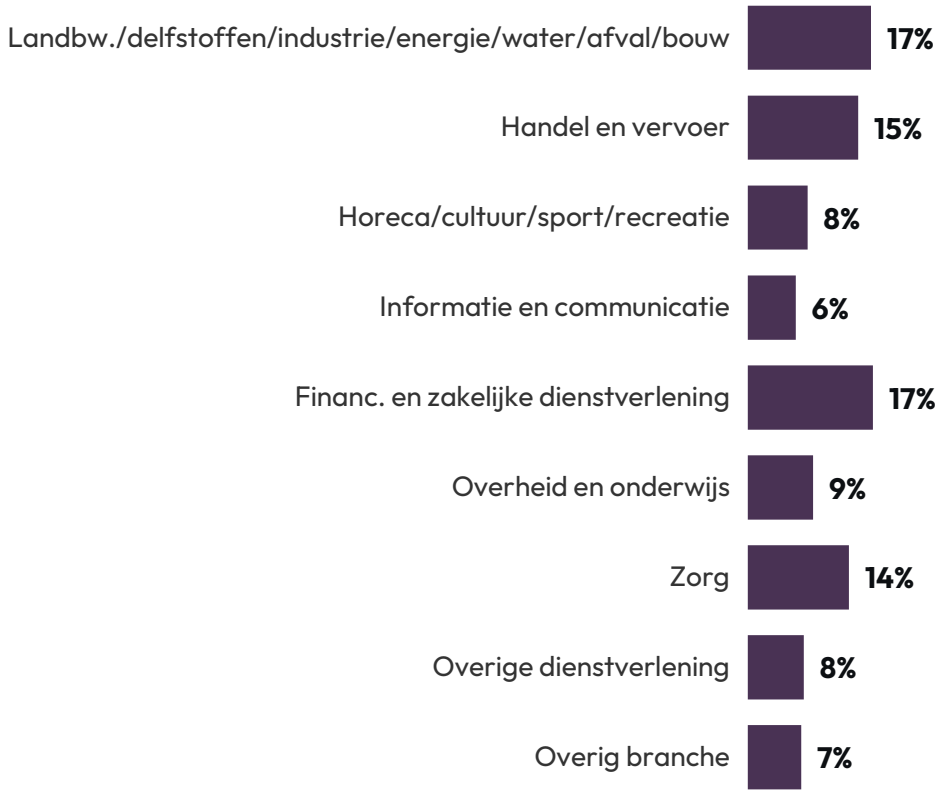


Achtergrond (2/2)

Aandeel vrouwen in organisatie
(Basis - allen, n=807)



Branche
(Basis - allen, n=807)



Wij verminderen onze footprint

Motivaction
is ISO 14001-gecertificeerd

Motivaction gebruikt
energiezuinige auto’s

Motivaction gebruikt
groene stroom

Motivaction gebruikt uitsluitend
papier met een FSC-label

Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage - anders dan integrale publicatie - is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International bv

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 bv (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 schadeplichtig jegens Opdrachtnemer.

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 bv zijn gedeponeerd 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 bv ontwikkelde of te ontwikkelen softwareproducten, dan zijn naast de Algemene voorwaarden Motivaction International bv de Algemene voorwaarden IT-Development Motivaction International bv van toepassing. Deze voorwaarden zijn te vinden op de website www.motivaction.nl in de footer.

meer zien
meer weten
meer betekenen

motivaction
insights and strategy

Motivaction International bv
Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl
www.motivaction.nl