

Werkgevers: mentale gezondheid werknemers verbeteren

24-07-2023 08:00



Werkgeversvereniging AAVN wil een krachtige aanpak van ziekteverzuim als gevolg van mentale klachten. Behalve sterkere overheidsmaatregelen om de krapte op de arbeidsmarkt en daarmee de werkdruk te verlichten, roept de werkgeversvereniging ook vakbonden en werkgevers zelf op om werk te maken van programma's die helpen mentale klachten te voorkomen, zowel in het werk als in het privéleven.

AAVN doet die oproep naar aanleiding van een eigen onderzoek naar mentale gezondheid van werknemers. Daaruit blijkt dat werknemers meer last hebben van mentale klachten dan een jaar geleden. Dit leidt onder andere tot hoger ziekteverzuim. Mentale klachten komen volgens de ondervraagde werkgevers door een samenloop van omstandigheden in het werk en privéleven.

Mentale klachten door samenloop omstandigheden

Uit het AAVN-onderzoek blijkt dat mentale klachten vaak ontstaan door een combinatie van omstandigheden in zowel de werk- als de privésfeer. Er zijn zorgen over de thuissituatie, door bijvoorbeeld mantelzorg of financiële zorgen, of werknemers leggen zichzelf hoge druk op om te excelleren. Werkdruk wordt in het AAVN-onderzoek het vaakst genoemd als werkgerelateerde oorzaak van mentale klachten en deze loopt op door de krapte op de arbeidsmarkt.

Meer werkdruk door arbeidsmarktkrapte

Het toenemende aantal werknemers met mentale klachten is volgens AAVN zorgelijk, niet alleen vanwege het welzijn van werkenden, maar ook vanwege het functioneren van de arbeidsmarkt. Als meer mensen uitvallen vanwege mentale klachten, dan kan dit leiden tot meer werkdruk onder het resterende personeel, wat weer tot meer uitval kan leiden. Uit recent onderzoek van het CBS blijkt dat verzuim door mentale klachten veel langer duurt dan andere vormen van verzuim.

Huidige aanpak niet altijd effectief

Werkgevers nemen maatregelen om mentale klachten te voorkomen en te verhelpen. Zij zetten coaching in, schakelen de arbodienst in of laten werknemers preventief bij de bedrijfsarts langsgaan. Deze maatregelen helpen nog niet voldoende of er wordt weinig gebruik van gemaakt. Bovendien worden de maatregelen vaak pas genomen als er al klachten zijn. Voor leidinggevenden is het moeilijk om signalen te herkennen. Dat komt doordat werknemers mentale klachten bij zichzelf vaak pas laat herkennen en ze het lastig vinden om op het werk over hun problemen te praten.

Meer inzetten op preventie

AAVN moedigt werkgevers aan om beleid te voeren dat gericht is op preventie van mentale klachten. Dat begint met de risico's in kaart brengen in [de RI&E](#) en vervolgens in het plan van aanpak uitwerken hoe deze risico's voorkomen of beperkt kunnen worden en welk beleid hiervoor nodig is.

Het moet normaal zijn om aandacht te besteden aan mentale gezondheid op de werkvloer. Werkgevers kunnen dit doen door trainingen te faciliteren die werknemers bewust maken van hun eigen stressniveau, helpen om te zorgen voor een goede werk/privé-balans en hen aan te moedigen om hulp te vragen als dat nodig is. Om dit te ondersteunen kunnen werkgevers bijvoorbeeld opleidingsbudgetten of gelden uit scholingsfondsen beschikbaar maken. Daarnaast is het belangrijk om leidinggevenden te trainen op het herkennen van signalen bij werknemers, het creëren van een werksfeer waarin mentale klachten bespreekbaar

zijn en hoe je dat gesprek vervolgens aangaat met een medewerker. Maar ook werknemers moeten zich er van bewust worden dat zij een eigen verantwoordelijkheid hebben als het gaat om het voorkomen van mentale klachten.

Werkdruk verlagen

Naast preventie moet het verminderen van werkdruk meer aandacht krijgen, zeker nu de personeelstekorten aanhouden. Werkgevers kunnen dit doen door een werkdrukonderzoek uit te voeren binnen hun organisatie, waarin ze nagaan of werk anders te organiseren is en of taken kunnen afvallen. Daarbij is het belangrijk oog te hebben voor de verschillen in ervaren werkdruk onder werknemers. Een stap is vervolgens om werknemers meer regie te geven over het eigen werk en werktijden, voor zover de functie dit toelaat. Werkgevers kunnen de krapte op de arbeidsmarkt echter niet alleen oplossen. Dit vraagt ook om rigoureuze overheidsmaatregelen, zoals meer uren werken echt lonender maken.

Aan het AWWN-onderzoek deden 166 bedrijven en brancheverenigingen mee. Zij vormen een goede doorsnede van de marktsector in Nederland.

Redactie