



Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu  
*Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport*

## **Beleid rondom mentale gezondheid in de werksetting**

RIVM rapport 020022001/2014

L.W. Pas | M.L.M. Busch | K.I. Proper



Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu  
*Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport*

## **Beleid rondom mentale gezondheid in de werksetting**

RIVM Rapport 020022001/2014

## Colofon

© RIVM 2014

Delen uit deze publicatie mogen worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

L.W. Pas (V&Z/VPZ/P&V)  
M.L.M. Busch (V&Z/G&M/VZP)  
K.I. Proper (V&Z/VPZ/P&V)

Contact:  
Karin Proper  
Centrum voor Voeding, Preventie en Zorg (VPZ)  
Afdeling Preventie & Voeding (P&V)  
[karin.proper@rivm.nl](mailto:karin.proper@rivm.nl)

Dit onderzoek werd verricht in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), in het kader van kennisvraag 2.2.B.

Dit is een uitgave van:

**Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu**  
Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven  
[www.rivm.nl](http://www.rivm.nl)

## Publiekssamenvatting

Nederlandse werkgevers vinden de mentale gezondheid van hun werknemers belangrijk. Acht van de tien werkgevers beschouwen het als belangrijke indicator voor het succes van het bedrijf. Hier tegenover staat dat ongeveer vier van de tien Nederlandse bedrijven (continu of vaak) daadwerkelijk preventiemaatregelen treffen die gericht zijn op de mentale gezondheid van de werknemers. Werkgevers geven aan dat ze vooral geen actie ondernemen, omdat de effectiviteit en de kosten-baten van maatregelen niet bekend zijn. Inzicht hierin kan bevorderen dat dergelijk gezondheidsbeleid wel wordt uitgevoerd.

Dit blijkt uit een enquête die ruim 3100 werkgevers uit verschillende sectoren hebben ingevuld en die in opdracht van de ministeries van VWS en SZW is uitgevoerd. Het voornaamste doel was in kaart te brengen hoeveel bedrijven binnen welke sectoren beleid voeren op het gebied van mentale gezondheid. Dit varieert van beleid dat gericht is op werkhervatting van zieke werknemers, tot het bevorderen van de mentale gezondheid van alle (gezonde) werknemers. In dit project ligt de focus op beleid dat erop gericht is om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen, zoals het tegengaan van werkdruk, agressie en pesten, en de mentale gezondheid te bevorderen, zoals het stimuleren van bevlogenheid, persoonlijke groei en veerkracht.

De maatregelen die werkgevers treffen, zijn zeer divers en variëren van persoonlijke ontwikkelplannen, coaching, health-checks, aandacht voor balans werk-privé tot programma's om stress te verminderen, yoga, e-health of andersoortige structurele mentale gezondheidsprogramma's. Grote bedrijven treffen over het algemeen vaker maatregelen dan kleine bedrijven. Wat de sectoren betreft gebeurt dat het meest binnen het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg. Binnen de sector 'vervoer en opslag' worden het minst vaak maatregelen getroffen.

Gezondheid van de werknemers en goed werkgeverschap gelden voor werkgevers als de belangrijkste redenen om in maatregelen te investeren die de mentale gezondheid bevorderen. Financiële motieven, zoals minder ziekteverzuim, zijn ook veel genoemd.

Trefwoorden:

mentale gezondheid, preventie psychosociale arbeidsrisico's, mentale gezondheidsbevordering, beleid Nederlandse bedrijven



## Abstract

Dutch employers find employees' mental health status of importance. Eight out of ten employers consider it as a crucial indicator of the success of the company. On the other hand, about four out of ten employers takes preventive measures aimed at employees' mental health. Unknown effectiveness and cost-benefits of measures has been reported as main barrier to implement mental health promotion measures. Insight into the (cost-)effectiveness will probably promote the implementation of mental health policy.

These findings are based on a survey completed by more than 3,100 employers from different sectors. Main goal was to identify how many companies and which sectors have a mental health policy. Mental health policy varies from policy aimed at return to work of sick-listed workers to policy aimed at the promotion of mental health of all (healthy) workers. In this project, the focus was on policy aimed 1) to prevent psychosocial workload, such as the prevention of work stress, aggression and bullying, and 2) to promote mental health, such as the promotion of work engagement, personal growth, and resilience.

The measures taken by the employers are very diverse and involve amongst others personal growth plans, health checks, attention for work-home balance, stress reduction programmes, yoga, or other kind of mental health programmes. Large companies and the sectors education and health care, relatively often take mental health measures, while the sectors transport and storage relatively remain behind.

Health and being a good employer are the main reasons to invest in the prevention of PSW and mental health promotion. Also, financial motives, such as reduced sick leave and higher productivity, have frequently been mentioned.

Keywords:

mental health, psychosocial work, mental health promotion, policy within Dutch companies



## Inhoud

### Samenvatting – 9

#### 1 Inleiding – 13

#### 2 Methode – 15

- 2.1 Begripsbepaling – 15
- 2.2 Onderdelen van het onderzoek – 16
- 2.3 Internetenquête – 16
- 2.4 Cao-inventarisatie – 17
- 2.5 Interviews met deskundigen en werkgevers – 17

#### 3 Resultaten – 19

- 3.1 Internetenquête – 19
  - 3.1.1 Mentale gezondheid in het algemeen – 19
  - 3.1.2 Preventie psychosociale arbeidsbelasting (PSA) – 20
  - 3.1.3 Mentale gezondheidsbevordering – 23
- 3.2 Cao-inventarisatie – 26
- 3.3 Interviews – 27
  - 3.3.1 Interviews met deskundigen – 27
  - 3.3.2 Interviews met werkgevers – 28

#### 4 Beschouwing – 33

#### 5 Literatuur – 37

#### 6 Bijlagen – 39

- Bijlage 1. Methode en resultaten enquête – 39
- Bijlage 2. Vragen internet enquête – 41
- Bijlage 3. Resultaten enquête: maatregelen ter preventie PSA per sector – 58
- Bijlage 4. Resultaten enquête: maatregelen ter preventie PSA per bedrijfsgrootte – 61
- Bijlage 5. Resultaten enquête: maatregelen ter bevordering mentale gezondheid per sector – 63
- Bijlage 6. Resultaten enquête: maatregelen ter bevordering mentale gezondheid per bedrijfsgrootte – 65
- Bijlage 7. Motieven voor investering in maatregelen ter preventie PSA per sector – 66
- Bijlage 8. Motieven voor investering in maatregelen ter preventie PSA per bedrijfsgrootte – 71
- Bijlage 9. Randvoorwaarden voor investering in maatregelen voor preventie PSA per bedrijfssector – 74
- Bijlage 10. Randvoorwaarden voor investering in maatregelen ter preventie van PSA per bedrijfsgrootte – 78
- Bijlage 11. Motieven voor investering in maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per sector – 80
- Bijlage 12. Motieven voor investering in maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfsgrootte – 85
- Bijlage 13. Randvoorwaarden voor investering in maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfssector – 87
- Bijlage 14. Randvoorwaarden voor investering in maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfsgrootte – 91





## Samenvatting

### Achtergrond

Er bestaan initiatieven ter bevordering van de (mentale) gezondheid, zoals vitaliteitsprogramma's op de werkplek. Vooral nog is echter onbekend hoeveel Nederlandse bedrijven en sectoren een beleid voeren rondom mentale gezondheid. Dit project geeft inzicht in hoeveel bedrijven en welke sectoren in hun bedrijfsbeleid expliciet aandacht hebben voor de mentale gezondheid van hun werknemers.

### Methode

Beleid gericht op de mentale gezondheid varieert van beleid gericht op de werkhervatting van zieke werknemers tot beleid gericht op het bevorderen van de mentale gezondheid van alle (gezonde) werknemers. De focus in dit project was beleid gericht op preventie van psychosociale arbeidsbelasting (zoals aanpak van werkdruk) en op mentale gezondheidsbevordering (zoals bevlogenheid).

Voor het verkrijgen van inzicht in de aantallen en type maatregelen is een vragenlijst uitgezet onder een representatieve steekproef van Nederlandse bedrijven, met een gelijke verdeling over verschillende sectoren en bedrijfsgrootten. Aanvullend zijn cao's geïnventariseerd en zijn interviews gehouden met deskundigen en werkgevers die een beleid voeren op mentale gezondheidsbevordering.

### Belangrijkste resultaten

3.204 van de 12.894 benaderde bedrijven hebben de vragenlijst ingevuld. Dit betekent een respons van 25%, wat aanzienlijk hoger was dan verwacht (15%). Voor de analyses zijn de gegevens gebruikt van bedrijven met tenminste tien werknemers (n=3.108). Op basis van deze gegevens bleek dit:

- acht van de tien werkgevers beschouwt mentale gezondheid van werknemers als een belangrijke indicator voor succes van het bedrijf. Daarnaast geeft twee derde van de Nederlandse werkgevers aan dat mentale gezondheid van werknemers onderdeel is van de missie, kernwaarden of principes van het bedrijf.
- een op de tien bedrijven heeft specifieke doelen opgesteld gericht op de preventie van psychosociale arbeidsbelasting (11%) en/of gericht op mentale gezondheidsbevordering (9%).
- 45% van de bedrijven heeft aangegeven tenminste één maatregel continu of vaak te treffen ter preventie van psychosociale arbeidsbelasting; voor maatregelen gericht op mentale gezondheidsbevordering is dat 40%. Vooral binnen 'onderwijs', 'gezondheids- en welzijnszorg' en 'dienstverlening' worden relatief vaak maatregelen getroffen ter preventie van psychosociale arbeidsbelasting, en in het bijzonder werkdruk/werkstress. Binnen de 'gezondheids- en welzijnszorg' en 'onderwijs' worden ook relatief vaak maatregelen getroffen gericht op mentale gezondheidsbevordering, zoals persoonlijke groei en bevlogenheid. Over het algemeen geldt dat bij een toename van bedrijfsgrootte vaker maatregelen getroffen worden.
- Gezondheid en goed werkgeverschap zijn door werkgevers het meest genoemd als belangrijkste reden om te investeren in maatregelen ter preventie van psychosociale arbeidsbelasting en ter bevordering van mentale gezondheid; een op de drie bedrijven gaf dit aan. Ook financiële motieven, zoals minder ziekteverzuim, behoud van personeel en hogere productiviteit, worden veel genoemd.

- Aantoonbare effecten op de gezondheid en op het verzuim en productiviteit zijn de meest genoemde randvoorwaarden voor de investering in maatregelen gericht op psychosociale arbeidsbelasting en mentale gezondheidsbevordering. Beide voorwaarden werden door een op de vijf werkgevers gerapporteerd.

Uit de inventarisatie van de cao's blijkt dit:

- Er zijn geen afspraken vastgelegd over mentale gezondheidsbevordering, zoals mentaal vermogen of mentale fitheid.
- Wel is er in enkele cao's aandacht voor de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting, zoals de aanpak van werkdruk.

Uit gesprekken met deskundigen en werkgevers blijkt dit:

- Het begrip mentale gezondheid wordt verschillend opgevat. Deze verschillende interpretaties zijn terug te zien in de grote variatie in het aanbod van programma's binnen bedrijven, zoals persoonlijke ontwikkelplannen, health-checks, aandacht voor werk-privé balans, stressreductieprogramma's, yoga, e-health of andersoortige structurele mentale gezondheidsprogramma's. De programma's zijn over het algemeen beschikbaar voor elke werknemer en niet gericht op een specifieke doelgroep.
- De ervaringen van bedrijven die maatregelen hebben ter bevordering van de mentale gezondheid zijn over het algemeen erg positief. Deze ervaringen zijn gebaseerd op reacties van de werknemers en niet gebaseerd op onderzoek. Inzicht in het bereik van of deelname aan de programma's ontbreekt.
- Werkgevers vinden mentale gezondheid belangrijk, maar inzicht in de effectiviteit en kosten-baten van de maatregel/interventie ontbreekt op dit moment. Verondersteld wordt dat inzicht in de 'businesscase' de implementatie van beleid en interventies gericht op mentale gezondheidsbevordering bevordert. Financiële aspecten wegen in tijden van economische crisis extra zwaar bij de implementatie van maatregelen gericht op mentale gezondheidsbevordering.

### **Conclusie en aanbevelingen**

Geconcludeerd kan worden dat werkgevers de mentale gezondheid van werknemers belangrijk vinden. 45% van de ondervraagde werkgevers treft continu of vaak maatregelen ter preventie van psychosociale arbeidsbelasting. Voor maatregelen gericht op mentale gezondheidsbevordering is dat 40%. Binnen grote bedrijven en binnen de sectoren 'onderwijs' en 'zorg' worden relatief vaak maatregelen getroffen, terwijl de sector 'vervoer en opslag' relatief achterblijft. Inzicht in de effectiviteit en kosten-baten van dergelijke maatregelen ontbreekt op dit moment, maar zou kunnen bijdragen aan de bevordering van implementatie van maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid.

Op basis van de bevindingen in dit project worden de volgende aanbevelingen voor onderzoek aanbevolen:

- Onderzoek naar de effectiviteit en kosten-baten van maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid.
- Op dit moment bestaat de indruk dat de invulling van mentaal gezondheidsbeleid zeer divers is. Daarnaast komt op basis van de resultaten uit de enquête en interviews geen duidelijk beeld naar voren over de doelgroep en het bereik van beschikbare interventies. Mogelijk heeft dit te maken met begripsverwarring rondom mentale gezondheid en de daarmee

samenhangende invulling van het beleid. Onderzoek naar de definitie van mentale gezondheid en de concretere vormgeving en beoogde doelgroep van programma's is daarom wenselijk.

- De enquête bevat een rijkdom aan gegevens die voor het huidige onderzoek niet allemaal benut konden worden. De verzamelde gegevens bieden echter wel de mogelijkheid na te gaan of bepaalde kenmerken van bedrijven een verband houden met een actief mentaal gezondheidsbeleid. Nadere analyses naar de determinanten van bedrijven met een actief mentaal gezondheidsbeleid is zinvol en kan bijdragen aan het vormgeven van een gericht beleid ter bevordering van maatregelen of interventies rondom mentale gezondheid binnen bedrijven.



## 1 Inleiding

De overheid heeft participatie en duurzame inzetbaarheid tot een speerpunt van haar beleid gemaakt. Mentale gezondheid is daar een essentiële voorwaarde bij. De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) heeft een definitie voor mentale gezondheid opgesteld: 'mentale gezondheid is een vorm van welbevinden waarin elk individu zijn of haar eigen potentieel kent, kan omgaan met de normale stress van het leven, productief kan werken, en in staat is om een bijdrage te leveren aan zijn of haar omgeving' (WHO, 2004). Mensen met een goede mentale gezondheid zijn in staat een zinvol, betrokken en productief leven te leiden. Een goede mentale gezondheid is dus van belang voor de persoon zelf, maar levert ook 'winst' op voor het bedrijf.

Mentale gezondheid van werknemers wordt mede beïnvloed door de werkomstandigheden. Mensen brengen immers veel tijd op hun werk door. De wet stelt dat er sprake is van werkdruk als een werknemer structureel niet kan voldoen aan de eisen die aan het werk worden gesteld. Werkdruk wordt in de Arbowet genoemd als een van de vormen van psychosociale arbeidsbelasting (hierna te noemen PSA). De drie andere vormen van PSA die belangrijke oorzaken zijn van werkstress, zijn: agressie en geweld, pesten en seksuele intimidatie. Uit eerdere enquêtes, zoals de Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden (WEA) blijkt, dat PSA een van de belangrijkste arbeidsrisico's is en dat een aanzienlijk deel van het ziekteverzuim gerelateerd is aan PSA (Oeij e.a., 2013). PSA is als arbeidsrisico opgenomen in de Arbowet. Werkgevers worden daarmee verantwoordelijk gesteld voor de aanpak van PSA en arbeidsrisico's die werkstress kunnen veroorzaken te voorkomen en te beperken.

In een brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer erkent de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het belang van een beleid gericht op het bevorderen van de mentale gezondheid. Daarin wordt benadrukt dat investeringen in de mentale gezondheid bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers (Min SZW, 2013). De minister heeft derhalve besloten voor de uitvoering van een aanpak van PSA en de voortzetting van het programma duurzame inzetbaarheid, Actieplan Gezond Bedrijf.

Aanhoudende werkdruk en werkstress kan op de lange termijn leiden tot gezondheidsklachten en psychische klachten. Wanneer dit voorkomen wordt, zijn de baten voor de werkgever: meer werkplezier bij zijn werknemers, hogere productiviteit en minder ziekteverzuim (Rebergen, 2009). In 2012 gaf ruim 10% van de Nederlanders aan psychische klachten te hebben. Vrouwen hebben vaker psychische klachten dan mannen (13% versus 8%) (CBS, 2013). Sociale, cognitieve en creatieve competenties kunnen door psychische klachten worden verstoord. Deze competenties zijn echter juist steeds belangrijker voor onze huidige kennis- en diensteneconomie. Psychische klachten en depressie kunnen leiden tot verzuim, personeelsverloop en verminderde prestatie op het werk. Dit kost jaarlijks miljarden; de verzuimkosten door psychische klachten zijn €2,7 miljard (Graaf e.a., 2011). Van de werknemers die verzuimd hebben geeft bijna 30% aan dat dit veroorzaakt wordt door werkstress/werkdruk. 13% van de werknemers geeft aan burn-outklachten te hebben (Koppes e.a., 2013).

Binnen het bedrijfsleven is er steeds meer onderkenning van het belang van mentale gezondheid van de werknemer. De indruk bestaat dat steeds vaker initiatieven worden ontwikkeld, al dan niet als onderdeel van een totaal gezondheidsbeleid, om mentale gezondheid te stimuleren als concurrentiemiddel om de beste werknemers te krijgen en te behouden. Ondanks toegenomen initiatieven ter bevordering van de (mentale) gezondheid, zoals vitaliteitsprogramma's op de werkplek, is vooralsnog onduidelijk hoeveel bedrijven en sectoren een beleid hebben dat gericht is op het bevorderen van de mentale gezondheid. Het doel van het onderhavige project was om een overzicht te verstrekken van het beleid in Nederlandse bedrijven rondom mentale gezondheid.

### **Vraagstellingen**

De vraagstellingen die in het rapport behandeld worden, zijn:

- Hoeveel en welke bedrijven voeren een beleid of treffen maatregelen rondom mentale gezondheid, en in het bijzonder gericht op de preventie van PSA en mentale gezondheidsbevordering?
- Zijn er cao's waarin voorwaarden staan opgenomen over mentale gezondheid of waar anderszins aandacht besteed wordt aan het bevorderen van mentale gezondheid?
- Welke interventies worden gehanteerd binnen de bedrijven, en wat is hierbij de doelgroep, bereik, ervaringen en bewezen effecten?

## 2 Methode

### 2.1 Begripsbepaling

Bij beleid rondom mentale gezondheid zijn er verschillende invalshoeken: van beleid gericht op de werkhervatting van zieke werknemers tot beleid gericht op het bevorderen van de mentale gezondheid van alle (gezonde) werknemers.

Figuur 1 geeft deze invalshoeken schematisch weer.

Beleed mentale gezondheid binnen bedrijven				
Werknemers	Ziek <-----> Gezond			
Type beleid	1. Bevorderen werkhervatting van werknemers die verzuimen vanwege psychische klachten	2. Verminderen psychische klachten	3. Preventie psychosociale arbeidsrisico's	4. Bevorderen mentale gezondheid
Onderdelen beleid	Bevorderen van terugkeer naar de eigen of een andere werkplek door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Re-integratietraject</li> <li>- Aanbieden passende arbeid</li> </ul>	Behandeling klachten, zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Depressie</li> <li>- Overspannenheid en burn-out</li> <li>- Posttraumatische stressklachten</li> </ul>	Het beheersen en beperken van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkdruk/werkstress</li> <li>- Pesten</li> <li>- Discriminatie</li> <li>- Seksuele intimidatie</li> <li>- Agressie en geweld</li> </ul>	Het bevorderen van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welbevinden</li> <li>- Mentaal vermogen, mentaal kapitaal</li> <li>- Veerkracht</li> <li>- Bevlogenheid</li> <li>- Vitaliteit</li> </ul>

Figuur 1. Beleid mentale gezondheid binnen bedrijven

#### *Focus op preventie*

In dit onderzoek ligt de focus op preventie, en wordt onderscheid gemaakt tussen beleid gericht op (groen gearceerde blokken):

- 1) preventie van PSA;
- 2) mentale gezondheidsbevordering.

De rode blokken hebben betrekking op behandeling van klachten en terugkeer naar het werk. Voor het huidige onderzoek worden deze buiten beschouwing gelaten.

Onder preventie van PSA wordt verstaan: het beheersen en beperken van *werkdruk/werkstress*, *pesten*, *discriminatie*, *seksuele intimidatie*, *agressie en geweld*.

Onder mentale gezondheidsbevordering wordt verstaan: het bevorderen van *welbevinden* (bijvoorbeeld gevoelens van tevredenheid), *persoonlijke groei* (bijvoorbeeld loopbaan), *mentaal vermogen of mentaal kapitaal* (vaardigheden om eigen talent en potentieel te ontwikkelen, om productief en creatief te zijn, om positieve relaties op te bouwen en om te gaan met problemen), en *resilience*



(weerbaarheid, weerstand tegen verleidingen). Een voorbeeld van mentaal vermogen of mentaal kapitaal is mentale veerkracht (omgaan met problemen). Verder valt onder mentale gezondheidsbevordering *bevlogenheid*: vitaliteit (vol energie, door kunnen gaan), op een plezierige manier opgaan in het werk, betrokken bij het werk en de organisatie.

## 2.2 Onderdelen van het onderzoek

Voor het beantwoorden van de vraagstellingen zijn verschillende exercities uitgevoerd. Deze zijn:

1. een internetenquête onder een representatieve steekproef van Nederlandse bedrijven;
2. een inventarisatie van cao's;
3. interviews met deskundigen en werkgevers.

## 2.3 Internetenquête

Om antwoord te kunnen geven op de vraag hoeveel en welke bedrijven een beleid of maatregelen voeren ten behoeve van de mentale gezondheid is door de onderzoekers een enquête opgesteld. De enquête is uitgezet onder 12.894 werkgevers en personen die verantwoordelijk zijn voor Human Resources. De steekproeftrekking en uitzetting van de enquête is gedaan door GfK (Gesellschaft für Konsumforschung). GfK heeft de vragenlijst gedigitaliseerd en uitgezet. Voor een uitgebreidere beschrijving van de steekproeftrekking en de respons, zie Bijlage 1. Samenvattend: er is een steekproef getrokken uit alle bedrijven en instellingen in Nederland met een ongeveer gelijke vertegenwoordiging van de verschillende sectoren en bedrijfsgrootten. De bedrijven zijn onderverdeeld naar sector en bedrijfsgrootte. Daarbij zijn de volgende sectoren aangehouden:

- landbouw, bosbouw en visserij;
- delfstoffenwinning;
- industrie;
- bouwnijverheid;
- handel;
- vervoer en opslag;
- horeca;
- informatie en communicatie;
- dienstverlening;
- onderwijs;
- gezondheids- en welzijnszorg;
- overig overheid(sdiensten), cultuur, sport en recreatie.

Voor de bedrijfsgrootten is onderscheid gemaakt in bedrijven met:

- 10-20 werknemers;
- 20-50 werknemers;
- 50-200 werknemers;
- 200-500 werknemers;
- >500 werknemers.

De steekproeftrekking is disproportioneel uitgevoerd om te zorgen voor ongeveer gelijke aantallen in de cellen (dat wil zeggen een gelijk aantal respondenten per sector en bedrijfsgrootte). Vanwege deze disproportionaliteit is er voor de analyse een weegfactor op de verzamelde gegevens toegepast, ter correctie van de over- of ondervetegenwoordiging ten opzichte van de Nederlandse bedrijven en sectoren.

Op de gegevens zijn frequentieverdelingen toegepast en is op basis van een chi-kwadraattoets gekeken of er significante verschillen tussen de sectoren en/of bedrijfsgrootten zijn.

#### **2.4 Cao-inventarisatie**

Een cao is een verzameling afspraken tussen groepen werkgevers en werknemers in dezelfde sector. In cao's zijn met name afspraken over loon- en arbeidsvoorwaarden vastgelegd. De afspraken zijn tot stand gekomen na onderhandelingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. De cao's zijn niet van het begin tot het einde doorgelezen, maar er is gezocht op basis van de volgende zoektermen: mentaal, psychisch, fit, gezond, afspraak, preventie, vitaal, stress, depressie, re-integratie, behandeling en arts. Daarnaast is een aantal websites bekeken, zoals die van werkgeversverenigingen, vakbonden en Stichting van de Arbeid. Verder hebben we in de grijze literatuur gekeken voor nadere bepalingen over mentale gezondheid.

#### **2.5 Interviews met deskundigen en werkgevers**

In Nederland houden verschillende partijen zich bezig met de mentale gezondheid in de werksetting, zoals universiteiten en kennisinstituten. Ook bestaan er verschillende organisaties die programma's gericht op de mentale gezondheid aanbieden aan bedrijven. Er zijn gesprekken gehouden met zeven personen werkzaam binnen kennisinstituten en organisaties en met de werkgeversvereniging (AWVN). De interviews zijn voornamelijk telefonisch afgenomen en waren semigestructureerd. Dat wil zeggen dat er een aantal, vooraf opgestelde vragen en onderwerpen doorlopen werden. In de gesprekken is ingegaan op het type interventies dat aangeboden wordt, door welke bedrijven of sectoren interventies worden aangeboden, en ervaringen met en effecten van deze interventies. Vanwege de focus in dit project op mentale gezondheidsbevordering is in de interviews met de deskundigen en werkgevers vooral ingegaan op de positieve benadering van mentale gezondheid: inspanningen van bedrijven gericht op het bevorderen van de mentale fitheid, weerbaarheid, vitaliteit en veerkracht van (alle) werknemers.

Ook zijn semigestructureerde, telefonische interviews gehouden met werkgevers die in de enquête (zie hoofdstuk 2.3) aangaven een actief mentaal gezondheidsbeleid te voeren. Daarbij zijn die bedrijven geselecteerd die aangaven bereid te zijn om deel te nemen aan een verdiepend interview over het mentale gezondheidsbeleid binnen hun bedrijf. Verder moesten de deelnemers 'continu of vaak' of 'soms' hebben geantwoord op de vragen of het bedrijf maatregelen heeft ter bevordering/stimulering van gevoelens van werknemers, persoonlijke groei, mentaal vermogen of mentaal kapitaal en bevoegenheid inclusief vitaliteit. Het doel van deze interviews was om meer zicht te krijgen op het type maatregelen, de doelgroep en ervaringen van de werkgevers van de aangeboden programma's.



## 3 Resultaten

### 3.1 Internetenquête

In totaal is de vragenlijst ingevuld door 3.204 vertegenwoordigers van bedrijven. Met een aantal van 12.894 verstuurd vragenlijsten komt dat neer op een respons van 25%. Vrijwel alle vragenlijsten zijn via internet ingevuld. Twee respondenten hebben gevraagd om een schriftelijke vragenlijst, waarvan één respondent de vragenlijst ook daadwerkelijk heeft ingevuld en teruggestuurd. Een deel van de respondenten (n=96) gaf aan voor een bedrijf werkzaam te zijn met minder dan tien werknemers; deze zijn uit de resultaten gehaald. In totaal zijn de gegevens gebruikt van 3.108 respondenten.

#### 3.1.1 Mentale gezondheid in het algemeen

Acht van de tien respondenten beschouwt mentale gezondheid van werknemers als een belangrijke indicator voor het succes van het bedrijf. Dat werkgevers mentale gezondheid van de werknemers belangrijk vinden, is ook terug te zien in de missie of kernwaarden van het bedrijf. Twee derde van de respondenten geeft aan dat mentale gezondheid van werknemers onderdeel is van de missie, kernwaarden of principes van het bedrijf. Binnen de sectoren 'handel' en 'onderwijs' vormt mentale gezondheid het vaakst onderdeel van de missie van het bedrijf (77 resp. 76%). Binnen de sectoren 'dienstverlening' en 'overig overheid(sdiensten), cultuur, sport en recreatie' het minst vaak (58%) (Tabel 1). Tussen de verschillende bedrijfsgrootten is nauwelijks variatie te zien; de range loopt van 64% (20-50 werknemers) tot 71% (50-200 werknemers) (Tabel 2).

Tabel 1. Mentale gezondheid als onderdeel van de missie/kernwaarden of principes van het bedrijf per sector

	Onderdeel missie/kernwaarden/ principes, % ja geantwoord* (N#)
Handel	77 (532)
Onderwijs	76 (77)
Landbouw, bosbouw en visserij	69 (70)
Gezondheids- en welzijnszorg	68 (147)
Informatie en communicatie	66 (81)
Vervoer en opslag	65 (112)
Bouwnijverheid	64 (188)
Delfstoffenwinning, industrie	62 (258)
Horeca	60 (107)
Dienstverlening	58 (405)
Overig overheid(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	58 (69)
<b>Totaal</b>	<b>66 (2046)</b>

\* Op basis van chi-kwadraattoets zijn er significante verschillen tussen de sectoren.

# N = aantal

Tabel 2. Mentale gezondheid als onderdeel van de missie/kernwaarden of principes van het bedrijf per bedrijfsgrootte

	Onderdeel missie/ kernwaarden/ Principes, % ja geantwoord* (N##)
>500 wn <sup>#</sup>	64 (42)
200-500 wn	70 (74)
50-200 wn	71 (348)
20-50 wn	65 (598)
10-20 wn	64 (984)
<b>Totaal</b>	<b>66 (2046)</b>

\* Op basis van chi-kwadraattoets zijn er significante verschillen tussen de bedrijfsgrootten.

# wn = werknemers

## N = aantal

### 3.1.2 Preventie psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

#### 3.1.2.1 Doelen of streefwaarden ter preventie PSA

Van de werkgevers geeft 11% aan dat het bedrijf specifieke doelen of streefwaarden voor de preventie van PSA heeft opgesteld. Dit verschilt per sector en bedrijfsgrootte (Tabellen 3 en 4). Binnen de sector 'gezondheids- en welzijnzorg' geeft 20% van de werkgevers aan specifieke doelen of streefwaarden te hebben opgesteld tegenover 3-4% binnen de sectoren 'bouwnijverheid' en 'vervoer en opslag'. Een duidelijk patroon is zichtbaar dat met een toename van de bedrijfsgrootte er vaker specifieke doelen of streefwaarden zijn opgesteld voor de preventie van PSA. Bij kleine bedrijven geldt dat een op de tien aangeeft dat ze specifieke doelen of streefwaarden hebben, bij grote bedrijven is dit een op de vijf bedrijven.

Tabel 3. Specifieke doelen of streefwaarden voor de preventie van psychosociale arbeidsrisico's (PSA) per sector

	Doelen of streefwaarden preventie PSA, % ja geantwoord* (N#)
Gezondheids- en welzijnzorg	20 (41)
Dienstverlening	16 (105)
Onderwijs	15 (15)
Delfstoffenwinning, industrie	10 (39)
Landbouw, bosbouw en visserij	10 (9)
Handel	9 (50)
Horeca	9 (13)
Informatie en communicatie	6 (6)
Overig overheid(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	6 (6)
Vervoer en opslag	4 (6)
Bouwnijverheid	3 (7)
<b>Totaal</b>	<b>11 (297)</b>

\* Op basis van chi-kwadraattoets zijn er significante verschillen tussen sectoren.

# N = aantal

Tabel 4. Specifieke doelen of streefwaarden voor de preventie van psychosociale arbeidsrisico's (PSA) per bedrijfsgrootte

	<b>Doelen of streefwaarden preventie PSA, % ja geantwoord* (N#)</b>
>500 wn	20 (13)
200-500 wn	17 (18)
50-200 wn	13 (58)
20-50 wn	10 (80)
10-20 wn##	10 (127)
<b>Totaal</b>	<b>11 (296)</b>

\* Op basis van chi-kwadraattoets zijn er significante verschillen tussen bedrijfsgrootten

# N = aantal

## wn = werknemers

### 3.1.2.2 Maatregelen ter preventie PSA

Van de bedrijven heeft 45% tenminste één maatregel 'continu of vaak' getroffen gericht op de preventie van PSA. Daarbij zijn de meeste maatregelen gericht op het beheersen of beperken van werkdruk/werkstress (Tabel 5).

Een op de drie werkgevers geeft aan 'continu of vaak' maatregelen te treffen die zijn gericht op het beheersen of beperken van werkdruk/werkstress. Daarna volgen maatregelen gericht op arbeidsconflicten en agressie en geweld (respectievelijk 25% en 24%). Voor de andere PSA-onderwerpen geldt dat ongeveer een op de vijf werkgevers continu of vaak maatregelen treft (Tabel 5).

Tabel 5. Mate waarin binnen bedrijven maatregelen worden getroffen om werkdruk/werkstress, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie/geweld, en arbeidsconflicten te beheersen of te beperken

	<b>Continu of vaak, % (N#)</b>	<b>Soms, % (N#)</b>	<b>(nog) nooit, % (N#)</b>	<b>Weet niet, % (N#)</b>
Werkdruk/werkstress	32 (993)	52 (1652)	13 (407)	3 (83)
Pesten	18 (572)	24 (760)	50 (1559)	7 (218)
Discriminatie	21 (661)	19 (594)	53 (1663)	6 (191)
Seksuele intimidatie	21 (649)	19 (593)	53 (1662)	7 (206)
Agressie, geweld	24 (743)	25 (791)	45 (1408)	5 (164)
Arbeidsconflicten	25 (778)	50 (1541)	21 (651)	4 (138)

# N= aantal

De deelnemers werd gevraagd een omschrijving te geven voor elke zelf genoemde maatregel, die niet viel binnen de mogelijkheden zoals genoemd in de enquête. Voor werkdruk/werkstress werd bijvoorbeeld genoemd: werkverdeling, werkoverleg, tijdelijk extra capaciteit, individuele coaching en goede planning. Voor de overige onderwerpen was het aanbod aan maatregelen veelal per onderwerp hetzelfde; vertrouwenspersoon, 'probleem komt niet voor binnen het bedrijf', voorlichting en gesprekken met werknemers houden.

### 3.1.2.3 Verschillen tussen sectoren en bedrijfsgrootte

Tussen de sectoren zijn verschillen waarneembaar bij getroffen maatregelen om PSA te beheersen of beperken (Bijlage 3). Over het algemeen worden binnen de sectoren 'gezondheids- en welzijnszorg' en 'onderwijs' het vaakst maatregelen getroffen ter preventie van PSA.

Specifiek voor werkdruk/werkstress zijn het vaakst maatregelen opgesteld in de sector 'gezondheids- en welzijnszorg' (49%). Binnen de sector 'bouwnijverheid' worden minder vaak maatregelen opgesteld (18%). Op het gebied van maatregelen ter preventie van pesten loopt de range van 10% voor 'bouwnijverheid' tot 25% voor 'onderwijs'. Ook voor maatregelen ter beheersing of beperking van discriminatie is een dergelijke range te zien: 12% voor 'vervoer en opslag' tot 26% voor 'dienstverlening' en 'gezondheids- en welzijnszorg'. Binnen de sector 'gezondheids- en welzijnszorg' worden het vaakst maatregelen getroffen (31%) op het gebied van seksuele intimidatie. Binnen de sector 'bouwnijverheid' worden minder vaak maatregelen getroffen (13%). De sector 'gezondheids- en welzijnszorg' heeft op het gebied van agressie en geweld ook het vaakst maatregelen getroffen (36%) en 'vervoer en opslag' het minst vaak (15%). Bij maatregelen voor de preventie van arbeidsconflicten liggen de percentages tussen de 13% en 34%. Bij bedrijfsgrootte geldt voor vrijwel elk PSA-onderwerp: hoe groter het bedrijf, des te vaker zijn er maatregelen getroffen om PSA te beheersen of beperken (Bijlage 4). Bij werkdruk en werkstress loopt de range van 30 tot 50%. Op het gebied van pesten lopen deze percentages van ongeveer 14 tot 36%. Maatregelen ter preventie van discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld en arbeidsconflicten lopen van ongeveer 16 tot 50%.

## 3.1.2.4

Redenen en randvoorwaarden om te investeren in preventie PSA

Verder werd gevraagd wat redenen voor werkgevers waren om te investeren in de preventie van PSA. Zij konden daarbij maximaal drie antwoorden (motieven) geven. In Tabel 6 is weergegeven hoeveel procent van de werkgevers de genoemde reden heeft aangevinkt. Ook is gevraagd om een rangorde aan te geven, ofwel welke reden werkgevers het belangrijkste vonden. De 'gezondheid van werknemers' en 'goed werkgeverschap' werd door een op de drie werkgevers als belangrijkste reden genoemd om te investeren in de preventie van PSA. Ook spelen financiële motieven, zoals minder ziekteverzuim(kosten), een rol bij de investering in maatregelen ter preventie van PSA; meer dan de helft van de werkgevers geeft dit aan als motief.

Tabel 6. Reden om te investeren in maatregelen ter preventie van PSA

	Preventie PSA, % ja geantwoord (N#)
Gezondheid van de werknemers	63 (1957)
Goed werkgeverschap/goed voor werknemers willen zijn	63 (1948)
Minder ziekteverzuim(kosten)	53 (1633)
Behoud personeel	31 (970)
Hogere productiviteit	26 (808)
Verantwoordelijkheid werkgever	13 (404)
Imago bedrijf	7 (219)
Wettelijke verplichting	6 (198)
Bedrijf heeft voorbeeldfunctie	4 (134)
Cao-afspraken	4 (118)
Certificering of eisen verzekering	3 (97)
Eigen risico sociale zekerheid	3 (85)
Kans controle Inspectie SZW (Arbeidsinspectie)	1 (39)
Hoogte van de boetes	1 (27)

# N= aantal

Ook is gevraagd naar de randvoorwaarden voor de investering in maatregelen ter preventie van PSA. Wederom konden de werkgevers maximaal drie

antwoorden (randvoorwaarden) aankruisen met vervolgens een vraag naar de belangrijkste randvoorwaarde. In Tabel 7 is weergegeven hoeveel procent van de werkgevers de genoemde randvoorwaarden hebben aangevinkt. 'Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit' en 'aantoonbare effecten op de mentale gezondheid van de werknemer' zijn het vaakst als belangrijke randvoorwaarde beschouwd; een op de vijf werkgevers rapporteerde aantoonbare effecten van de maatregel als belangrijkste randvoorwaarde voor de investering daarin.

Tabel 7. Randvoorwaarde om te investeren in maatregelen ter preventie van PSA

	Preventie PSA, % ja geantwoord (N <sup>#</sup> )
Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit	44 (1353)
Aantoonbare effecten op mentale gezondheid van werknemer	37 (1142)
Draagvlak bij werknemers	33 (1016)
Werknemers moeten zich verantwoordelijk voelen hiervoor	30 (941)
Voldoende financiële middelen	25 (774)
Draagvlak bij leidinggevenden	24 (733)
Aantoonbare effecten op andere bedrijfsrelevante aspecten, zoals imago of personeelsverloop	17 (533)
Duidelijke regelgeving of cao-afspraken	10 (299)
Mogelijkheid om deskundigheid in te huren	9 (281)
Voldoende expertise in het bedrijf	8 (243)
Draagvlak bij OR	2 (62)

# N= aantal

### 3.1.3 Mentale gezondheidsbevordering

#### 3.1.3.1 Doelen of streefwaarden mentale gezondheidsbevordering

Van de werkgevers geeft 9% aan specifieke doelen of streefwaarden voor mentale gezondheidsbevordering te hebben opgesteld. Daarbij zijn verschillen te zien tussen sectoren en bedrijfsgrootte (Tabellen 8 en 9). De sector 'vervoer en opslag' geeft het minst vaak aan doelen of streefwaarden te hebben, en de sector 'onderwijs' het vaakst (respectievelijk 4 en 13%). Net als bij de preventie van PSA blijkt dat met toename van de bedrijfsgrootte bedrijven vaker specifieke doelen of streefwaarden hebben opgesteld die zijn gericht op mentale gezondheidsbevordering. Grote bedrijven geven het vaakst aan doelen of streefwaarden te hebben (16%), en kleine bedrijven het minst vaak (9%).

Tabel 8. Specifieke doelen of streefwaarden voor de mentale gezondheidsbevordering per sector

	Doelen of streefwaarden mentale gezondheidsbevordering, % ja geantwoord* (N <sup>#</sup> )
Onderwijs	13 (12)
Gezondheids- en welzijnszorg	12 (24)
Handel	12 (66)
Dienstverlening	10 (59)
Delfstoffenwinning, industrie	9 (28)



Landbouw, bosbouw en visserij	9 (7)
Bouwnijverheid	5 (11)
Horeca	5 (6)
Informatie en communicatie	5 (5)
Overig overheid(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	5 (5)
Vervoer en opslag	4 (5)
<b>Totaal</b>	<b>9 (228)</b>

\* Op basis van chi-kwadraattoets zijn er significante verschillen tussen sectoren.

# N= aantal

Tabel 9. Specifieke doelen of streefwaarden voor de mentale gezondheidsbevordering per bedrijfsgrootte

	<b>Doelen of streefwaarden mentale gezondheidsbevordering, % ja geantwoord* (N#)</b>
>500 wn	16 (10)
200-500 wn	15 (15)
50-200 wn	11 (47)
10-20 wn##	9 (103)
20-50 wn	6 (50)
<b>Totaal</b>	<b>9 (225)</b>

\* Op basis van chi-kwadraattoets zijn er significante verschillen tussen bedrijfsgrootten.

#-N= aantal

##-wn= werknemers

### 3.1.3.2

#### Maatregelen gericht op mentale gezondheidsbevordering

40% van de ondervraagde werkgevers heeft aangegeven tenminste één maatregel 'continu of vaak' te treffen ter mentale gezondheidsbevordering. Het vaakst zijn maatregelen getroffen op persoonlijke groei van het personeel (28%, tabel 10). 20% van de bedrijven heeft maatregelen gericht op bevoegenheid, inclusief vitaliteit. Opvallend is dat ongeveer een op de drie van de bedrijven aangeeft nog nooit maatregelen te hebben getroffen gericht op drie van de vier aspecten van mentale gezondheidsbevordering (gevoelens werknemers, mentaal vermogen/kapitaal, bevoegenheid).

Tabel 10. Mate waarin binnen bedrijven maatregelen worden getroffen om gevoelens van werknemers, persoonlijke groei, mentaal vermogen of mentaal kapitaal en bevoegenheid inclusief vitaliteit te bevorderen of te stimuleren

	<b>Continu of vaak, % (N#)</b>	<b>Soms, % (N#)</b>	<b>(nog) nooit, % (N#)</b>	<b>Weet niet, % (N#)</b>
Gevoelens van wn*	15 (481)	46 (1445)	32 (983)	6 (200)
Persoonlijke groei	28 (876)	49 (1511)	17 (537)	6 (184)
Mentaal vermogen/kapitaal	13 (404)	41 (1267)	38 (1193)	8 (244)
Bevoegenheid incl. vitaliteit	20 (620)	40 (1246)	32 (997)	8 (245)

# N= aantal

\* wn=werknemers

De deelnemers werd gevraagd een omschrijving te geven voor elke zelf genoemde maatregel die niet viel binnen de mogelijkheden zoals genoemd in de enquête. Het aanbod aan maatregelen kwam over het algemeen neer op: trainingen, (voortgangs)gesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan, coaching en fitness.

### 3.1.3.3 Verschillen tussen sectoren en bedrijfsgrootte

Er zijn verschillen tussen sectoren te zien. De sector 'onderwijs' treft het vaakst maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid, maar ook binnen de zorg ('gezondheids- en welzijnszorg') worden relatief vaak dergelijke maatregelen getroffen (Bijlage 5). De sector 'vervoer en opslag' treft het minst vaak maatregelen op het gebied van mentale gezondheidsbevordering.

37% van de bedrijven in de sector 'onderwijs' en 31% binnen de 'zorg' treft maatregelen gericht op de gevoelens van werknemers. Dat is aanzienlijk meer dan binnen de sector 'vervoer en opslag' (9%), waar het minst vaak dergelijke maatregelen getroffen worden. De sector 'onderwijs' geeft ook op het gebied van persoonlijke groei het vaakst aan dat er maatregelen zijn getroffen (45%). Ook binnen de 'dienstverlening' en 'zorg' wordt relatief vaak gerapporteerd dat er maatregelen zijn die zijn gericht op persoonlijke groei. Wederom worden er relatief weinig persoonlijkegroeimaatregelen gerapporteerd door werkgevers binnen de sector 'vervoer en opslag' (7%). Bij 'mentaal vermogen en kapitaal' en 'bevlogenheid inclusief vitaliteit' lopen de ranges van ongeveer 5% voor de sector 'vervoer en opslag' tot respectievelijk 32% en 35% voor de sectoren 'zorg' en 'onderwijs'.

Bij het onderscheid in bedrijfsgrootte is te zien dat voor elk aspect van mentale gezondheidsbevordering geldt: hoe groter het bedrijf, des te vaker maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid gerapporteerd worden (Bijlage 6). Dit geldt voor bedrijven tot 500 werknemers; bedrijven met meer dan 500 werknemers scoren juist iets lager dan bedrijven met 200-500 werknemers in dienst. Op het gebied van gevoelens voor werknemers loopt de range van 14 tot 20%. Persoonlijke groei geeft de hoogste percentages weer (23-55%). De ranges voor mentaal vermogen en kapitaal lopen van 11 tot 24%. De range van bevlogenheid inclusief vitaliteit loopt van 18 tot 29% (Bijlage 6).

### 3.1.3.4 Redenen en randvoorwaarden om te investeren in mentale gezondheidsbevordering

Analoog aan de opzet van de vragen bij PSA is hier gevraagd naar de redenen voor de investering in maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid (Tabel 11). De werkgevers konden maximaal drie antwoorden geven, waarna gevraagd werd een rangordening te geven.

Goed werkgeverschap en de gezondheid van de werknemers zijn het vaakst als reden genoemd voor een investering in maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid (Tabel 11); een op de drie werkgevers rapporteerde deze twee motieven als belangrijkste. Daarnaast rapporteert bijna de helft van de werkgevers een financiële reden: minder ziekteverzuim(kosten).

Tabel 11. Redenen om te investeren in maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid

	<b>Mentale gezondheidsbevordering, % ja geantwoord (N#)</b>
Goed werkgeverschap/goed voor werknemers willen zijn	59 (1825)
Gezondheid van de werknemers	55 (1699)

Minder ziekteverzuim(kosten)	47 (1452)
Behoud personeel	31 (966)
Hogere productiviteit	31 (971)
Verantwoordelijkheid werkgever	11 (331)
Imago bedrijf	6 (197)
Cao-afspraken	4 (126)
Wettelijke verplichting	4 (126)
Bedrijf heeft voorbeeldfunctie	3 (78)
Certificering of eisen verzekering	3 (87)
Eigen risico sociale zekerheid	2 (75)

# N= aantal

Ook is hier gevraagd naar de randvoorwaarden voor de implementatie van maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid (Tabel 12) met maximaal drie mogelijke antwoorden.

Aantoonbare effecten op de gezondheid of ziekteverzuim en/of productiviteit zijn de meest gerapporteerde randvoorwaarde voor de investering in mentale gezondheidsbevordering aan (Tabel 12). Een op de vijf werkgevers heeft dit bovendien als belangrijkste randvoorwaarde gedefinieerd.

Tabel 12. Randvoorwaarden om te investeren in maatregelen ter bevordering van de mentale gezondheid

	<b>Mentale gezondheidsbevordering, % ja geantwoord (N#)</b>
Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit	39 (1204)
Aantoonbare effecten op mentale gezondheid van werknemer	35 (1092)
Draagvlak bij werknemers	33 (1024)
Werknemers moeten zich verantwoordelijk voelen hiervoor	27 (826)
Voldoende financiële middelen	26 (817)
Draagvlak bij leidinggevenden	22 (685)
Aantoonbare effecten op andere bedrijfsrelevante aspecten, zoals imago of personeelsverloop	15 (453)
Mogelijkheid om deskundigheid in te huren	9 (278)
Duidelijke regelgeving of cao-afspraken	8 (237)
Voldoende expertise in het bedrijf	8 (261)
Draagvlak bij OR	2 (69)

# N= aantal

### 3.2 Cao-inventarisatie

De cao's die bekeken zijn, zijn sectorbrede cao's. Per sector kunnen er verschillen zijn, die in een overkoepelende cao niet aan bod komen.

In de cao's is geen informatie gevonden over activiteiten of plannen gericht op mentale gezondheidsbevordering of mentale fitheid. Wel zijn maatregelen of plannen benoemd gericht op de aanpak van PSA, zoals werkdruk. Een aantal sectoren is bezig met activiteiten gericht op het verminderen van stress.

Voorbeelden hiervan zijn Stichting Arbow met 'stress uit de bouw' en arboVO met 'van werkdruk naar werkplezier'. Voor het cao-onderzoek Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2012 is een steekproef van de 114 grootste bedrijfstak-

en ondernemings-cao's gebruikt. Daarbij was het doel inzicht te krijgen in cao-afspraken gericht op het voorkomen van uitval door ziekte (preventie) en maatregelen bij ziekteverzuim (verzuimaanpak).<sup>1</sup> Daaruit blijkt dit:

- In bijna twee derde van de onderzochte cao's staat een bepaling over ongewenste omgangsvormen, met vooral aandacht voor discriminatie of seksuele intimidatie.
- In 44% van de onderzochte cao's staat een bepaling over werkdruk.

Verdere cijfers uit het rapport van Wilms et al. zijn:

- Negen van de onderzochte cao's (8%) hebben bepalingen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) over de aanpak van werkdruk en 3% heeft een bepaling over de aanpak van werkdruk in het Plan van Aanpak.
- Drie van de onderzochte cao's (3%) hebben een bepaling in de RI&E over leefstijl en 0% heeft een bepaling over leefstijl in het Plan van Aanpak.
- Elf van de onderzochte cao's (10%) bevatten een bepaling over (integraal) gezondheidsmanagement (bijv. 'vitaliteitsbeleid' of 'gezondheidsbeleid').

Gezondheidsbevordering op de werkplek heeft in het rapport van Wilms et al. betrekking op cao-afspraken over de leefstijl van de werknemer, bijvoorbeeld het bevorderen van een gezonde manier van leven, onder andere bevorderen van vitaliteit, of ontspanning. Daarover blijkt het volgende:

- Zes van de onderzochte cao's (5%) hebben bepalingen over gezondheidsbevordering op de werkplek wat betreft bevorderen vitaliteit.
- Geen enkele van de onderzochte cao's heeft een bepaling over gezondheidsbevordering op de werkplek wat betreft bevorderen ontspanning/stresspreventie.

### 3.3 Interviews

#### 3.3.1 Interviews met deskundigen

Uit de gesprekken met de deskundigen op het terrein van mentale gezondheid en interventies voor de preventie van PSA kwam een aantal punten naar voren. Allereerst bleek dat de term mentale gezondheid onduidelijkheid oplevert, en het mentale gezondheidsbeleid verschillend wordt ingevuld. Werkgevers vatten het vaak op als werkdruk/werkstress of fitheid en richten zich dan op leefstijl en bewegen. Ook bleek dat beleid gericht op mentale gezondheid van belang geacht wordt, zodra er zich een probleem voordoet (zoals een verzuimende werknemer). Er is dan ook meer aandacht voor psychische klachten of de aanpak van PSA dan voor (positieve) mentale gezondheidsbevordering.

Ondanks het gegeven dat veel werkgevers mentale gezondheid belangrijk vinden, wordt er niet veel in geïnvesteerd. De indruk is dat werkgevers nu, in tijden van economische crisis, niet willen investeren in het (proactief) ontwikkelen en uitvoeren van programma's gericht op het bevorderen van de mentale gezondheid. Bedrijven die wel aan mentale gezondheid doen, hebben vaak een reeds ingevoerd breder beleid, gericht op flexibele werknemers en klantgericht werken. Het idee daarachter is dat een goede mentale gezondheid of meer positieve energie bijdraagt aan een betere flexibiliteit, klantgerichtheid of performance. Bevordering van mentale gezondheid is dan vaak een onderdeel van een breder HR-beleid waarbij er in personeel geïnvesteerd wordt.

---

<sup>1</sup> Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2012; Een onderzoek naar cao-afspraken over preventie en ziekteverzuim (2012). Wilms A.M., Feenstra P.W., Houtkoop A.

Bij de implementatie van een beleid of maatregel is het van belang dat er genoeg draagvlak is, niet alleen bij HR, maar ook op het niveau van het topmanagement. Organisaties krijg je enthousiast als je een goede case kunt maken in termen van werkprocessen, verzuim, klantgerichtheid en dergelijke. Dat bewijs is er wel, maar niet concreet genoeg in termen van kosten-baten.

De laatste jaren zijn er verschillende handreikingen, handleidingen en richtlijnen (van onder andere het Nederlands Instituut van Psychologen en de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde), maar ook opleidingen gezondheidsmanagement ontwikkeld voor beroepsgroepen die werkzaam zijn in arbeidsorganisaties. Hierin is aandacht voor de mentale gezondheid, psychische klachten en ervaren werkdruk van werknemers. Er is ook aandacht voor factoren die hierop van invloed zijn, zoals rol en capaciteiten van leidinggevend en mate van regelvrijheid.

In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt er binnen bedrijven steeds meer aandacht geschonken aan de (mentale) gezondheid. Veel bedrijven voeren periodieke health-checks uit, houden jaarlijks functioneringsgesprekken en/of werken met persoonlijke ontwikkelplannen. Er is daarbinnen ook aandacht voor aspecten als tevredenheid, motivatie, commitment, werk/privé-balans, stress en werkdruk. Ook voeren veel bedrijven betrokkenheids- en/of tevredenheidsonderzoeken uit om te achterhalen hoe hun werknemers in hun werk staan, echter vaak alleen met het oogmerk van benchmarking zonder de intentie (en het budget) om er ook echt iets mee te doen.

Een totaal overzicht van ontwikkelde en uitgevoerde interventies op het terrein van mentale gezondheidsbevordering ontbreekt op dit moment. In de gesprekken zijn een paar voorbeelden genoemd van interventies:

- TNO heeft in samenwerking met ArboNed en ING een engagement-game ontwikkeld die de leidinggevende helpt inzicht te geven in invloed van beslissingen van de leidinggevende op de motivatie, energie en betrokkenheid van werknemers, maar ook inzicht in de stressoren. Het is onder meer gericht op het vergroten van de eigen effectiviteit van de leidinggevende.
- TNO heeft een programma ontwikkeld gericht op het versterken van veerkracht dat bedrijven en werknemers voorbereidt op reorganisaties (zie [www.tno.nl](http://www.tno.nl)).
- Trimbos heeft verschillende online interventies ontwikkeld, waaronder 'Sterk op je werk'. Er is echter geen overzicht van bedrijven die de door Trimbos ontwikkelde (e-health) interventies uitvoeren.

Onderzoek naar de effecten van interventies voor mentale gezondheidsbevordering binnen bedrijven staat nog in de kinderschoenen. Er is wel een aantal studies naar de relatie tussen positieve mentale gezondheid/bevlogenheid en gezondheid of bedrijfsrelevante maten verricht. Verder loopt er een aantal (gerandomiseerde, gecontroleerde) interventiestudies naar het effect van interventies gericht op bevlogenheid of positieve mentale gezondheid. Het aantal onderzoeken is echter beperkt en onvoldoende om een duidelijke conclusie te kunnen trekken over het effect dan wel de kosten-baten.

### 3.3.2 *Interviews met werkgevers*

In totaal is met tien mensen afkomstig uit verschillende bedrijfssectoren en bedrijfsgrootten een interview gehouden (Tabel 13). Deze bedrijven hadden in de enquête aangegeven maatregelen aan te bieden gericht op mentale gezondheidsbevordering. In de interviews is dieper ingegaan op de maatregelen

die de desbetreffende bedrijven hadden opgesteld op het terrein van de mentale gezondheid(sbevordering).

Tabel 13. Kenmerken bedrijven telefonische interviews

Aantal respondenten	Bedrijfssector	Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)
1	Dienstverlening	10-20
1	Landbouw, bosbouw en visserij	10-20
1	Handel	10-20
1	Gezondheids- en welzijnszorg	10-20
1	Overig overheid(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	50-200
2	Delfstoffenwinning, industrie	> 500
3	Informatie en communicatie	> 500

*Beleid en maatregelen op terrein van mentale gezondheidsbevordering*

Opvallend was dat zowel de grote als de kleine bedrijven in de enquête aangaven maatregelen te hebben getroffen, maar dit bleek in de praktijk verschillend uit te pakken. Vrijwel alle geïnterviewde grote bedrijven hadden maatregelen op papier beschreven, terwijl de geïnterviewde kleinere bedrijven vaak per geval naar een passende oplossing zoeken. Eventuele problemen worden in de kleine bedrijven veelal ad hoc opgelost. Veel bedrijven geven aan dat werknemers het waarderen dat er geluisterd wordt naar hun problemen. Werknemers voelen zich gehoord en niet aan hun lot overgelaten.

Bij vrijwel alle geïnterviewde bedrijven wordt tijdens functioneringsgespreken gekeken naar de groeimogelijkheden voor de werknemer en het bedrijf, en kan soms gebruik gemaakt worden van een werknemersgebonden budget voor persoonlijke groei. Op het gebied van hoge werkdruk wordt, indien mogelijk, iemand tijdelijk ontlast, bijvoorbeeld door het overslaan van vergaderingen, overdragen van werk aan een collega en het eerder naar huis laten gaan. Een respondent geeft aan dat vitaliteit heel belangrijk is binnen het bedrijf; het beleid is gericht op preventie. Omdat 80% van de ziekmeldingen binnen dit bedrijf stressgerelateerd is, worden binnen dit bedrijf dan ook interventies hierop ingezet.

Veel bedrijven geven aan een 'open door policy' te hebben. Werknemers kunnen gemakkelijk bij iemand naar binnen stappen, wanneer ze zaken willen bespreken. Een voorbeeld van een interventie is i-change; deze interventie gaat uit van positieve psychologie. Ook is bij dit bedrijf de balans tussen werk en privé nadrukkelijk genoemd in de arbeidsvoorwaarden. Andere activiteiten omvatten bijvoorbeeld de organisatie van een vitaliteitsavond met workshop over onderwerpen zoals: 'welke keuzes moet ik maken om balans te vinden tussen werk en privé?' en 'bewaak je grenzen'. 'Een medewerker heeft recht op rendement op zijn eigen ingebrachte intellectueel kapitaal'. Bij een ander groot bedrijf worden medische keuringen uitgevoerd waarbij naast de fysieke gezondheid aandacht is voor psychische gezondheid. Zo wordt gevraagd naar de omgang met collega's, privésituatie of slaappgedrag vanwege de ploegendiensten die gelden. Vervolgens worden activiteiten aangeboden. Binnen dat bedrijf is er een expert op slaapgebied geraadpleegd die heeft meegelopen binnen het bedrijf en gesprekken heeft gevoerd met verschillende werknemers. Ook wordt op vraag van de medewerkers binnenkort een cursus yoga aangeboden.

Een ander bedrijf gaf aan dat het bedrijf zelf een scala aan opleidingen heeft. Daarbij is een platform aanwezig voor technische specialisten om te leren van en met elkaar. Mensen die aangeven een disbalans te hebben tussen werk en privé krijgen een balanstraining aangeboden bij een coachingsbureau. 'Vitaal zijn en blijven werken met passie en plezier is het gezamenlijke doel van het bedrijf'. Bij de ontwikkeling van de werknemer geeft een respondent aan dat er trainingen zijn voor bijvoorbeeld stressbehouding, assertiviteitsverhoging en communicatie. Een andere respondent geeft aan dat er veel aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van werknemers door middel van opleidingen, trainingen en cursussen die het bedrijf aanbiedt. De werknemer stelt zelf een ontwikkelingsplan op inclusief de te volgen cursussen en opleidingen. Individueel zijn er performancegesprekken, elke twee jaar wordt door middel van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gemonitord, en elke twee jaar wordt een 'High Performance Meting' (HPO) gedaan, inclusief verbeterplannen per afdeling. Het bedrijf zet zich in voor duurzame inzetbaarheid: de werknemer, ook op de langere termijn, zo gezond en vitaal mogelijk houden.

#### *Maatregelen voor vrijwel elke werknemer beschikbaar*

Over het algemeen geldt dat de maatregelen voor elke medewerker beschikbaar zijn. Ieder van de ondervraagde werkgevers gaf aan dat de werknemers een functioneringsgesprek hebben, en dat er een budget is voor persoonlijke ontwikkeling. De functioneringsgesprekken worden met alle werknemers gehouden; daarin wordt gekeken welke cursussen gevolgd moeten of kunnen worden. Bij een bedrijf gold dat een extra gesprek wordt gehouden met werknemers die langere tijd in dienst zijn,. Alle werknemers krijgen geld voor het volgen van cursussen. Soms is er per werknemer een budget beschikbaar, maar soms is dat per regio geregeld.

Een respondent gaf aan dat iedereen binnen het bedrijf gebruik kan maken van de interne coaching. Ook krijgt iedereen een uitnodiging voor de vitaliteitsavond. i-change is een vrij nieuwe interventie, die binnen het geïnterviewde bedrijf eerst door 501 werknemers wordt uitgetest. Binnen een ander bedrijf, waar fitness, yoga, lezingen en dergelijke worden aangeboden, wordt gemeld dat deze programma's voor iedereen zijn.

#### *Ervaringen met en effecten van de maatregelen*

Over het algemeen geldt dat werknemers positief reageren op de maatregelen rondom mentale gezondheidsbevordering. Doordat werknemers veelal de mogelijkheid hebben om problemen aan te kunnen kaarten, voelen zij zich gehoord en niet aan hun lot overgelaten. Ook gaf een respondent aan dat het vroegtijdig in gesprek gaan met mensen ervoor zorgt dat zaken niet escaleren. Het budget voor het volgen van cursussen wordt over het algemeen goed gebruikt. Als je mensen de ruimte geeft om hun creativiteit aan te spreken, levert dat een win-winsituatie op voor zowel de werknemer als het bedrijf. Daarnaast gaf een respondent aan dat het belangrijk is dat mensen zich blijven ontwikkelen of een cursus volgen, zodat ze bijvoorbeeld beter bestand zijn tegen de werkdruk.

'Voor het bedrijf werken de maatregelen goed. Natuurlijk moet je ook naar de financiële resultaten van het bedrijf kijken, maar die zijn ook goed. Dit team werkt goed, de klanttevredenheid is hoog', aldus een respondent. Een andere respondent gaf aan dat de medewerkers heel positief zijn over de maatregelen rondom mentale gezondheidsbevordering. 'Op deze manier zijn ze beter bestand tegen de druk van de ICT-wereld'. Een andere respondent gaf aan dat er veel positieve reacties zijn, wanneer er bijvoorbeeld een lezing georganiseerd wordt en deze lezingen goed bezocht worden. Verder gaf een respondent aan dat, wanneer het bedrijf een 'high potential' ziet, daar veel tijd en geld in wordt

gestoken. Dit betreft dus een selectie van de werknemers, waarbij potentieel en inzet van de werknemer doorslaggevend zijn.





## 4 Beschouwing

### Samenvatting resultaten

*Werkgevers vinden mentale gezondheid van werknemers belangrijk*

Op basis van de bevindingen uit dit onderzoek kan allereerst geconcludeerd worden dat werkgevers mentale gezondheid belangrijk vinden. Alleen al een hogere respons (25%) dan verwacht (15%) en de grote bereidheid om deel te nemen aan de aanvullende interviews impliceren dat werkgevers aandacht hebben voor de mentale gezondheid van hun medewerkers. Bovendien beschouwt acht op de tien werkgevers de mentale gezondheid van werknemers als belangrijke indicator voor succes van het bedrijf, en twee derde van de werkgevers geeft aan dat mentale gezondheid van werknemers onderdeel is van de missie, kernwaarden of principes van het bedrijf.

*45% van de werkgevers treft tenminste één maatregel ter preventie van PSA, en voor mentale gezondheidsbevordering is dat 40%*

Ongeveer vier tot vijf op de tien werkgevers treft naar eigen zeggen continu of vaak minstens één maatregel gericht op de preventie van PSA of op mentale gezondheidsbevordering. Vooral werkdruk/werkstress is onderwerp bij PSA-maatregelen: een derde van de ondervraagde werkgevers geeft aan continu of vaak maatregelen te treffen op werkdruk/werkstress. Maatregelen gericht op mentale gezondheidsbevordering zijn meestal gericht op persoonlijke groei van de medewerkers: 28% van de werkgevers treft hier continu of vaak een maatregel. Ook bevlogenheid heeft aandacht: in een op de vijf bedrijven wordt naar eigen zeggen continu of vaak een maatregel getroffen gericht op bevlogenheid.

*Weinig maatregelen binnen de sector 'vervoer en opslag', vooral veel maatregelen binnen de sectoren 'onderwijs' en 'zorg'*

Er zijn verschillen tussen sectoren in het treffen van maatregelen rondom mentale gezondheid. Binnen de 'gezondheids- en welzijnszorg', 'onderwijs' en 'dienstverlening' worden relatief vaak maatregelen getroffen ter preventie van PSA. Binnen de eerstgenoemde twee sectoren ('zorg' en 'onderwijs') worden over het algemeen ook het vaakst maatregelen getroffen gericht op mentale gezondheidsbevordering, zoals persoonlijke groei en bevlogenheid. Opvallend is dat dit tevens de sectoren zijn waarbij werkdruk vaak genoemd wordt als belangrijkste arbeidsrisico binnen het bedrijf (WEA, 2012). Op basis van de huidige gegevens kan echter geen uitspraak gedaan worden over de relatie hiertussen. De vraag is dan ook of er juist binnen 'onderwijs' en 'zorg' relatief vaak maatregelen getroffen vanwege de aanwezige arbeidsbelasting, of is hier een andere verklaring voor? Inzicht in deze relatie is relevant alsmede inzicht in de effecten van de getroffen maatregelen op werkdruk. Vervolgonderzoek is nodig om deze vraag te beantwoorden.

*Grote diversiteit aan type maatregelen voor iedereen beschikbaar*

Het begrip mentale gezondheid wordt verschillend opgevat, van psychische klachten tot leefstijl. Deze verschillende interpretaties zijn terug te zien in de diversiteit van de programma's binnen bedrijven, zoals functioneringsgesprekken, persoonlijke ontwikkelplannen, aandacht voor werk-privébalans, health-checks, stressreductieprogramma's, yoga, e-health, engagement-game, of andersoortige interventies gebaseerd op positieve

psychologie. De programma's zijn over het algemeen beschikbaar voor elke werknemer en niet gericht op een specifieke doelgroep.

*Gezondheid en goed werkgeverschap belangrijkste motieven voor investering in mentale gezondheid*

Gezondheid en goed werkgeverschap gelden als belangrijkste reden om te investeren in maatregelen ter preventie van PSA en ter bevordering van mentale gezondheid; een op de drie bedrijven gaf dit aan. Ook financiële motieven, zoals minder ziekteverzuim, behoud van personeel en hogere productiviteit, worden veel genoemd. Wettelijke verplichtingen en kaders worden nauwelijks als motief gerapporteerd.

*Inzicht in kosten-baten van investering in mentale gezondheid is nodig*

Financiële aspecten komen ook terug in de interviews en in de gerapporteerde randvoorwaarden voor een investering in mentale gezondheid. Aantoonbare effecten op de gezondheid en op het verzuim en productiviteit zijn de meest genoemde randvoorwaarden voor een investering in maatregelen gericht op PSA en mentale gezondheidsbevordering. Ondanks het gegeven dat werkgevers mentale gezondheid belangrijk vinden, is de indruk echter dat er nog niet veel in wordt geïnvesteerd. De economische crisis werkt hierbij niet in het voordeel. Verondersteld wordt dat inzicht in de kosten-baten, en het verstrekken van een zogenaamde businesscase, werkgevers kan overtuigen van het belang voor een investering. Op dit moment ontbreekt een dergelijke businesscase. Onderzoek naar de effectiviteit en kosten-baten van maatregelen wordt dan ook aanbevolen.

### **Onderzoeksmethoden**

Voor een juiste interpretatie van de resultaten gaan we hieronder in op enkele methodologische kanttekeningen.

*Respons*

Bij de bepaling van de steekproefgrootte is rekening gehouden met een gemiddelde respons van ongeveer 15%. Dit was gebaseerd op ervaringen van GfK bij vergelijkbare enquêtes onder een bedrijvenpopulatie. In dit onderzoek was het gerealiseerde overall responspercentage 25%, aanzienlijk hoger dus dan de verwachte 15%. Met deze relatief hoge respons, met ruim 3000 werkgevers uit verschillende sectoren en bedrijfsgrootten, kunnen conclusies getrokken worden die een goed beeld geven van de werkelijkheid. Bovendien is er een weegfactor toegepast om de verhouding tussen het aantal respondenten en de Nederlandse bedrijvenpopulatie te corrigeren. Mogelijke verklaring voor de hogere respons kan liggen in de persoonlijke benadering. De uitnodigingsbrieven zijn grotendeels op naam verstuurd. Er zijn echter ook andere responsverhogende activiteiten denkbaar, zoals een meertrapsraket, waarbij het onderzoek eerst aangekondigd wordt, gevolgd door telefonische benaderingen om deel te nemen. Dit is bijvoorbeeld bij de WEA gedaan en leverde een bruto respons op van 22-23% en een netto respons (dat wil zeggen alleen die bedrijven die in aanmerking komen) van 35-37% (Oeij, e.a., 2013). Verder moet met een respons van 25% in acht genomen worden dat er een non-respons is van 75%. Ondanks de toepassing van een weegfactor moet er een slag om de arm worden gehouden bij het doen van uitspraken over de gehele Nederlandse bedrijfssector. Zo is het mogelijk dat juist die bedrijven die aandacht hebben voor mentale gezondheid hebben meegedaan aan de enquête. Als dit het geval is, betreffen de resultaten in dit onderzoek een overschatting van de werkelijke cijfers.

*Selectie van bedrijven*

De onderzoekspopulatie ten behoeve van de steekproef bestaat uit alle bedrijven en instellingen in Nederland met tenminste tien werknemers. De meerderheid van de bedrijven (70%) heeft slechts één werknemer. Daarnaast bevatten de top 5-sectoren ongeveer 60% van het totaal aantal bedrijven. Om die reden is de steekproef disproportioneel uitgezet en is gestreefd om in elke cel (naar sector en bedrijfsgrootte) ongeveer gelijke aantallen respondenten te hebben. Daarnaast is de keuze gemaakt om qua grootteklasse de grens te leggen bij minimaal tien werknemers. Deze selectie sluit aan bij een indeling die is gebruikt in een vergelijkbaar (inter)nationaal onderzoek (The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER). Uit de resultaten blijkt dat kleinere bedrijven minder vaak maatregelen uitvoeren rondom mentale gezondheid dan grotere bedrijven. Bij de interpretatie van de resultaten moet dus in acht worden genomen dat de resultaten uit dit onderzoek slechts representatief zijn voor bedrijven met tenminste tien werknemers.

*Begripsverwarring*

Uit de enquête wordt de indruk verkregen dat een aardig aantal bedrijven maatregelen treft rondom mentale gezondheid. Uit de interviews met de deskundigen en de werkgevers, werd dit positieve beeld echter niet volledig bevestigd. Mogelijk speelt de eerdergenoemde begripsverwarring hier een rol. Antwoorden op de vragen in de enquête gaven nog geen eenduidig beeld van het aanbod. Zo blijft nog onduidelijk in hoeverre maatregelen of programma's structureel aangeboden worden, en waar deze programma's of maatregelen exact uit bestaan. Op basis van de interviews kan in ieder geval geconcludeerd worden dat het een grote diversiteit omvat. Door de mogelijk verschillende interpretaties van mentale gezondheidsbevorderende maatregelen moeten de resultaten met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

**Aanbevelingen**

Op basis van de resultaten en de methodologische kanttekeningen, volgt hieronder een aantal aanbevelingen.

*Onderzoek naar effectiviteit en kosten-baten*

Bedrijven die een actief mentaal gezondheidsbeleid hebben, rapporteren over het algemeen positieve ervaringen. Deze ervaringen zijn gebaseerd op reacties van de werknemers, maar zijn niet gestaafd in onderzoek. Omdat aantoonbare effecten op de gezondheid en bedrijfsrelevante maten, zoals ziekteverzuim en productiviteit, als belangrijkste randvoorwaarden voor een investering in mentale gezondheid zijn genoemd door werkgevers, wordt aanbevolen onderzoek hiernaar te verrichten.

*Begripsbepaling beleid rondom mentale gezondheidsbevordering*

Hoewel het doel van de interviews was grip te krijgen op het type maatregelen, de doelgroep en ervaringen van de werkgevers van de aangeboden programma's en de vragen zich daar expliciet op richtten, komt hier niet een duidelijk of eenduidig beeld naar voren. Mogelijk heeft dit te maken met begripsverwarring rondom mentale gezondheid en de daarmee samenhangende invulling van het beleid. Onderzoek naar de definitie van mentale gezondheid binnen bedrijven en de daadwerkelijke concrete vormgeving van beleid en programma's, inclusief de doelgroep, is daarom wenselijk.

*Nadere analyses naar kenmerken bedrijven met mentaal gezondheidsbeleid*

Omdat dit project zich vooral richtte op het verstrekken van een overzicht van bedrijven en sectoren met een mentaal gezondheidsbeleid, zijn verdere analyses

achterwege gelaten. De verzamelde gegevens bieden echter wel de mogelijkheid na te gaan of bepaalde kenmerken van bedrijven een verband houden met een actief mentaal gezondheidsbeleid. Te denken valt aan kenmerken zoals het verzuimpercentage binnen een bedrijf, type werknemers (voornamelijk hoog/laag opgeleid), type werkzaamheden (voornamelijk fysiek of mentaal), of profit- versus non-profitorganisatie. Nadere analyses naar de determinanten van bedrijven met een actief mentaal gezondheidsbeleid is zinvol en kan bijdragen aan het vormgeven van een gericht beleid ter bevordering van maatregelen of interventies rondom mentale gezondheid binnen bedrijven.

## 5 Literatuur

Graaf R de, Tuithof M, Dorsselaer S. van, Have M ten. Verzuim door psychische en somatische aandoeningen bij werkenden. Resultaten van NEMESIS-2. 2011. Utrecht: Trimbos-instituut

Ministerie van SZW. Kamerbrief hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting. 2013. Kamerstuk: kamerbrief 20-12-2013

Koppes LLJ, Vroome EMM de, Nars GMJ, Janssen BJM, Zwieten MHJ van, Bossche SNJ van den. Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2012. Methodologie en globale resultaten. 2013. Hoofddorp: TNO

Oeij PRA, Vroome de EMM, Kraan KO, Goudswaard A, Bossche van den SNJ. Werkgevers Enquête Arbeid 2012: Methodologie en beschrijvende resultaten. 2013. Hoofddorp: TNO

Rebergen, D. Mentaal vermogen: beroepsbevolking. 2009. Utrecht: Trimbos-instituut

CBS. Gezondheid aandoeningen beperkingen; persoonskenmerken. 2013. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek

World Health Organization: Promoting Mental Health. Concepts, Emerging Evidence, Practice Geneva: World Health Organization 2004.

Oeij, P.R.A, de Vroome EMM, Kraan K, Goudswaard A, van den Bossche S. Werkgevers Enquête Arbeid. 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten. 2013. Hoofddorp: TNO



## 6 Bijlagen

### Bijlage 1. Methode en resultaten enquête

Als uitgangspunt voor de beschrijving van de populatie is de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) genomen. Dit is een door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) ontworpen classificatie van economische activiteiten en heeft tot doel om een uniforme indeling van de economie te bieden ten behoeve van gedetailleerde economische analyses en statistieken. De onderzoekspopulatie bestond in totaal uit ruim 1,2 miljoen bedrijven en instellingen, waarbij ruim 70% van de bedrijven slechts één werknemer heeft en de top 5-sectoren ongeveer 60% van het totaal aantal bedrijven bevat. Om deze reden is de steekproef disproportioneel uitgezet. Daarnaast is de keuze gemaakt om qua grootteklasse de grens te leggen bij minimaal tien werknemers en te werken met vijf klassen en elf bedrijfssectoren. Bovendien is de steekproef op vestigingsniveau uitgezet. Het steekproefkader dat GfK heeft gehanteerd, wordt beheerd door de Kamer van Koophandel (KvK).

In totaal is de vragenlijst ingevuld door 3.204 respondenten. Een deel van de respondenten gaf aan voor een bedrijf werkzaam te zijn met minder dan tien werknemers. Aangezien deze bedrijven niet binnen de doelgroepdefinitie passen, zijn de respondenten die aangeven werkzaam te zijn bij een bedrijf met minder dan tien werknemers uit het bestand verwijderd. Dit gaat in totaal om 96 respondenten. In totaal zijn dan nog 3.108 respondenten over.

In Tabellen 14 en 15 is de respons te zien per grootteklasse en bedrijfssector.

Tabel 14. Responsoverzicht naar sector

	<b>Netto verwachting</b>	<b>Geslaagd</b>	<b>Excl. respondent en &lt;10 wn</b>	<b>Respons percentage</b>
Landbouw, bosbouw en visserij	164	293	266	25%
Delfstoffenwinning, industrie	165	346	343	30%
Bouwnijverheid	165	297	289	25%
Handel	165	301	298	26%
Vervoer en opslag	164	303	299	26%
Horeca	165	189	175	16%
Informatica en communicatie	164	330	318	28%
Dienstverlening	165	285	282	25%
Onderwijs	155	222	212	21%
Gezondheids- en welzijnzorg	164	356	353	31%
Overig overheid/overheids diensten, cultuur, sport en recreatie	164	282	273	25%
<b>Totaal</b>	<b>1800</b>	<b>3204</b>	<b>3108</b>	<b>25%</b>



Tabel 15. Responsoverzicht naar aantal medewerkers

	<b>Netto verwachting</b>	<b>Geslaagd</b>	<b>Excl. respondent en &lt;10 wn</b>	<b>Respons percentage</b>
10 tot 20 wn	400	585	520	21%
20 tot 50 wn	450	780	761	25%
50 tot 200 wn	590	1185	1176	28%
200 tot 500 wn	245	471	468	28%
500+ wn	115	183	183	24%
<b>Totaal</b>	<b>1800</b>	<b>3204</b>	<b>3108</b>	<b>25%</b>

## Bijlage 2. Vragen internet enquête

Deze vragenlijst richt zich op het beleid en maatregelen rondom de mentale gezondheid van werknemers binnen uw bedrijf.

In deze vragenlijst hanteren we de term 'bedrijf'. Hieronder vallen ook (vestigingen van) organisaties en (overheids-)instellingen. Ook gebruiken we de term 'werkgever', waarmee we doelen op de manager en directieleden van uw bedrijf.

Voordat gestart wordt met de vragenlijst, eerst een toelichting over het begrip 'mentale gezondheid'.

Bij beleid rondom mentale gezondheid zijn er verschillende invalshoeken: van beleid gericht op de werkhervatting van zieke werknemers tot beleid gericht op het bevorderen van de mentale gezondheid van alle (gezonde) werknemers. Voor uw gemak hebben we het mentale gezondheidsbeleid schematisch weergegeven in onderstaande figuur.

Deze vragenlijst gaat echter enkel in op de laatste twee vormen van mentaal gezondheidsbeleid: **de preventie van psychosociale arbeidsrisico's en het bevorderen van mentale gezondheid.**


	Beleid mentale gezondheid binnen bedrijven			
Werknemers	Ziek <-----> Gezond			
Type beleid	1. Bevorderen werkhervatting van werknemers die verzuimen vanwege psychische klachten	2. Verminderen psychische klachten	3. Preventie psychosociale arbeidsrisico's	4. Bevorderen mentale gezondheid
Onderdelen beleid	Bevorderen van terugkeer naar de eigen of een andere werkplek door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Re-integratietraject</li> <li>- Aanbieden passende arbeid</li> </ul>	Behandeling klachten, zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Depressie</li> <li>- Overspannenheid en burn-out</li> <li>- Posttraumatische stressklachten</li> </ul>	Het beheersen en beperken van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkdruk/ werkstress</li> <li>- Pesten</li> <li>- Discriminatie</li> <li>- Seksuele intimidatie</li> <li>- Agressie en geweld</li> </ul>	Het bevorderen van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welbevinden</li> <li>- Mentaal vermogen, mentaal kapitaal</li> <li>- Veerkracht</li> <li>- Bevlogenheid</li> <li>- Vitaliteit</li> </ul>


Figuur 1. Uitleg mentale gezondheid

## 1. Mentale gezondheid op het werk

### Beleid (vastgelegde plannen die richting geven aan bedrijf/organisatie en middelen waarmee deze worden gerealiseerd)

#### 1.1 De volgende vragen gaan over zowel de preventie van psychosociale arbeidsrisico's als het bevorderen van mentale gezondheid binnen uw bedrijf. Deze onderdelen samen noemen we in de volgende vragen 'mentale gezondheid'.

 (Mouse-over psychosociale arbeidsrisico's) 'Onder preventie van psychosociale arbeidsrisico's wordt verstaan: het beheersen en beperken van werkdruk/werkstress, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld.'

 (Mouse-over mentale gezondheid) 'Onder het bevorderen van mentale gezondheid wordt verstaan: het bevorderen van welbevinden, mentaal vermogen, mentaal kapitaal, veerkracht, bevologenheid en, vitaliteit.'

Is de mentale gezondheid van werknemers onderdeel van de missie, kernwaarden of principes van uw bedrijf?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

### Organisatie (structuur, vastgelegde verantwoordelijkheden, bevoegdheden, taken en werkwijze van een bedrijf/organisatie)

#### 1.2 Is er binnen het bedrijf een persoon aangesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het (bedrijfsbrede) mentale gezondheidsbeleid? Het kunnen ook meerdere personen zijn.

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

### Cultuur (geschreven of ongeschreven normen en waarden, verwacht geaccepteerd en beloond gedrag)

#### 1.3 In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stelling?

De werkgever beschouwt mentale gezondheid van werknemers als een belangrijke indicator voor succes van het bedrijf.

1. Helemaal mee eens
2. Mee eens
3. Niet mee eens, niet mee oneens
4. Mee oneens
5. Helemaal mee oneens
6. Weet niet

## 2. De preventie van psychosociale arbeidsrisico's

Nu volgen enkele vragen over het beleid binnen uw bedrijf op het gebied van **preventie van psychosociale arbeidsrisico's**. Zie onderstaande figuur voor de beleidsonderdelen die hieronder vallen.

<b>Beleid mentale gezondheid binnen bedrijven</b>				
<b>Werknemers</b>	<b>Ziek &lt;-----&gt; Gezond</b>			
<b>Type beleid</b>	<b>1. Bevorderen werkhervatting van werknemers die verzuimen vanwege psychische klachten</b>	<b>2. Verminderen psychische klachten</b>	<b>3. Preventie psychosociale arbeidsrisico's</b>	<b>4. Bevorderen mentale gezondheid</b>
<b>Onderdelen beleid</b>	<b>Bevorderen van terugkeer naar de eigen of een andere werkplek door:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Re-integratietraject</li> <li>- Aanbieden passende arbeid</li> </ul>	<b>Behandeling klachten, zoals:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Depressie</li> <li>- Overspanning en burn-out</li> <li>- Posttraumatische stressklachten</li> </ul>	<b>Het beheersen en beperken van:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkdruk/werkstress</li> <li>- Pesten</li> <li>- Discriminatie</li> <li>- Seksuele intimidatie</li> <li>- Agressie en geweld</li> </ul>	<b>Het bevorderen van:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welbevinden</li> <li>- Mentaal vermogen, mentaal kapitaal</li> <li>- Veerkracht</li> <li>- Bevlogenheid</li> <li>- Vitaliteit</li> </ul>


Figuur 2. Uitleg mentale gezondheid

### Maatregelen (uitgevoerde beleid, activiteiten, acties en maatregelen)

2.1a. In welke mate worden binnen uw bedrijf maatregelen getroffen om onderstaande onderwerpen te beheersen of beperken?

*Denkt u bijvoorbeeld aan een doorverwijzing naar vertrouwenspersoon of deskundige, het geven van cursus of opleiding, het zorgen voor duidelijke werkafspraken, en dergelijke).*

	continue of vaak	soms	(nog) nooit	weet niet
1. Werkdruk/werkstress				
2. Pesten				
3. Discriminatie				
4. Seksuele intimidatie				
5. Agressie, geweld				
6. Arbeidsconflicten				

- 2.1b. Zijn er naast de genoemde onderwerpen nog andere onderdelen bij de preventie van psychosociale arbeidsrisico's  waarvoor uw bedrijf maatregelen heeft getroffen? Zo ja, welke zijn dit?

*U kunt maximaal 3 onderdelen noemen. Graag ieder onderdeel in een apart tekstvak benoemen.*

1. Ja, namelijk...
2. Ja, namelijk...
3. Ja, namelijk...
4. Nee

***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.1b minimaal 2 antwoorden zijn gegeven***

- 2.1c. En in welke mate wordt voor het zojuist genoemde onderdeel/ worden voor de zojuist genoemde onderdelen maatregelen getroffen om ze te beheersen of te beperken?

	continue of vaak	soms	(nog) nooit	weet niet
`antwoord 2.1b'				
`antwoord 2.1b'				
`antwoord 2.1b'				

***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.1a/2.1c minimaal 1 antwoord is gegeven***

- 2.1d. U heeft zojuist aangegeven dat uw bedrijf (wel eens) maatregelen treft ter beheersing of beperking van psychologische arbeidsrisico's. Kunt u voor ieder van de onderwerpen aangeven, welke maatregelen dit zijn?

**Beleid (vastgelegde plannen die richting geven aan bedrijf/organisatie en middelen waarmee deze worden gerealiseerd)**

***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.1a/2.1c minimaal 1 maatregel is genoemd***

- 2.2 Is er een gedocumenteerd beleid of actieplan voor de preventie van psychosociale arbeidsrisico's binnen uw bedrijf?


1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.1a en/of 2.1c minimaal 1 maatregel is genoemd***

- 2.3 Heeft uw bedrijf specifieke doelen of streefwaarden voor de preventie van psychosociale arbeidsrisico's opgesteld?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

### **Cijfers (inzicht in problematiek)**

- 2.4 Is er de afgelopen twee jaar onderzoek uitgevoerd naar de omvang van de psychosociale arbeidsrisico's  binnen uw bedrijf? En zo ja, op welke wijze? *Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.*
1. Preventief medisch onderzoek (PMO) of Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
  2. Medewerkerstevredenheid onderzoek (MTO)
  3. Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)
  4. Werkvermogenindex (WAI)
  5. Quickscan
  6. Anders, namelijk.....
  7. Er is geen onderzoek uitgevoerd
  8. Weet niet

### **Middelen (voorwaarden/ beschikbare middelen voor mentale gezondheid binnen bedrijf)**

- 2.5 In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?
1. Mijn bedrijf heeft voldoende kennis in huis om initiatieven te ontwikkelen en uit te voeren die gericht zijn op de preventie van psychosociale arbeidsrisico's.
    - a. Helemaal mee eens
    - b. Mee eens
    - c. Niet mee eens, niet mee oneens
    - d. Mee oneens
    - e. Helemaal mee oneens
    - f. Weet niet
  2. Mijn bedrijf maakt veel gebruik van externe deskundigheid om initiatieven te ontwikkelen en uit te voeren die gericht zijn op de preventie van psychosociale arbeidsrisico's.
    - a. Helemaal mee eens
    - b. Mee eens
    - c. Niet mee eens, niet mee oneens
    - d. Mee oneens
    - e. Helemaal mee oneens
    - f. Weet niet
  3. Mijn bedrijf heeft voldoende financiële middelen om initiatieven te ontwikkelen en uit te voeren die gericht zijn op de preventie van psychosociale arbeidsrisico's.
    - a. Helemaal mee eens
    - b. Mee eens
    - c. Niet mee eens, niet mee oneens
    - d. Mee oneens
    - e. Helemaal mee oneens
    - f. Weet niet

## Cultuur

- 2.6 In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?
1. Preventie van psychosociale arbeidsrisico's is in zijn algemeenheid een verantwoordelijkheid van de werkgever.
    - a. Helemaal mee eens
    - b. Mee eens
    - c. Niet mee eens, niet mee oneens
    - d. Mee oneens
    - e. Helemaal mee oneens
    - f. Weet niet
  2. Preventie van psychosociale arbeidsrisico's is in zijn algemeenheid een verantwoordelijkheid van de werknemer.
    - a. Helemaal mee eens
    - b. Mee eens
    - c. Niet mee eens, niet mee oneens
    - d. Mee oneens
    - e. Helemaal mee oneens
    - f. Weet niet

## Motivatie en randvoorwaarden

***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.1a/2.1c minimaal 1 maatregel is gegeven. Wanneer geen maatregel is genoemd wordt de vraag: Wat zouden de belangrijkste redenen voor uw bedrijf zijn om toch te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?***

- 2.7a Wat zijn voor uw bedrijf de **belangrijkste redenen** om te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's? ?  
*U kunt maximaal 3 redenen geven.*
- a. wettelijke verplichting
  - b. certificering of eisen verzekering
  - c. cao-afspraken
  - d. goed werkgeverschap/ goed voor werknemers willen zijn
  - e. gezondheid van de werknemers
  - f. eigen risico sociale zekerheid
  - g. minder ziekteverzuim(kosten)
  - h. hogere productiviteit
  - i. imago bedrijf
  - j. behoud personeel
  - k. bedrijf heeft voorbeeldfunctie
  - l. verantwoordelijkheid van de werkgever
  - m. de kans om door de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) te worden gecontroleerd
  - n. de hoogte van de boetes
  - o. anders, namelijk.....
  - p. anders, namelijk.....
  - q. anders, namelijk.....
  - r. geen enkele reden
  - s. weet niet

*Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.7a 2 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft: Welke van de zojuist genoemde redenen zou het meest belangrijk voor uw bedrijf zijn om toch te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?*

2.7b Welke van de zojuist genoemde redenen is het meest belangrijk om te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?

*Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.7a 3 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 2.1a/2.1c: 'Welke van de zojuist genoemde redenen zou daarna het meest belangrijk voor uw bedrijf zijn om toch te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?'*

2.7c En welke van de zojuist genoemde redenen is **daarna het meest belangrijk** om te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?

*Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.1a/2.1c minimaal 1 antwoord is gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft: Wat zijn de belangrijkste redenen voor uw bedrijf om niet te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?*

- 2.8a Wat zouden voor uw bedrijf de **belangrijkste redenen** zijn om niet (meer) te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's? U kunt maximaal 3 redenen geven.
- gebrek aan wettelijke regelingen
  - geen duidelijke baten voor het bedrijf (in vorm van minder verzuim(kosten), productiviteitswinst)
  - geen duidelijk effect op gezondheid van werknemer
  - productieverlies door activiteiten onder werktijd
  - moeilijk bespreekbaar onderwerp
  - kosten/geen of weinig financiële middelen
  - weinig deskundigheid op dit gebied
  - eigen verantwoordelijkheid van de werknemer
  - de kans om door de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) te worden gecontroleerd
  - de hoogte van de boetes
  - anders, namelijk.....
  - anders, namelijk.....
  - anders, namelijk.....
  - geen enkele reden
  - weet niet

*Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.8a 3 antwoorden zijn gegeven. Wanneer er geen maatregel is getroffen wordt de vraag: welke van de zojuist genoemde redenen is het meest belangrijk voor uw bedrijf om niet te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?*


- 2.8b Welke van de zojuist genoemde redenen zouden het **meest belangrijk** zijn om **niet (meer)** te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?



***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.8a 3 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft: En welke van de zojuist genoemde redenen is daarna het meest belangrijk voor uw bedrijf om niet te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?***

2.8c En welke van de zojuist genoemde redenen zouden **daarna het meest belangrijk** zijn om **niet (meer)** te investeren in de preventie van psychosociale arbeidsrisico's?

***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.1a/2.1c minimaal 1 antwoord is genoemd. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft: Wat zouden de belangrijkste randvoorwaarden zijn om maatregelen op het gebied van de preventie van psychosociale arbeidsrisico's binnen uw bedrijf uit te gaan voeren?***


2.9 Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden om maatregelen op het gebied van de preventie van psychosociale arbeidsrisico's  binnen uw bedrijf uit te voeren? U kunt maximaal 3 randvoorwaarden geven.

- a. Voldoende financiële middelen
- b. Werknemers moeten zich verantwoordelijk voelen hiervoor
- c. Draagvlak bij werknemers
- d. Draagvlak bij OR
- e. Draagvlak bij leidinggevenden
- f. Voldoende expertise in het bedrijf
- g. Mogelijkheid om deskundigheid in te huren
- h. Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit
- i. Aantoonbare effecten op de mentale gezondheid van de werknemer
- j. Aantoonbare effecten op andere bedrijfsrelevante aspecten, zoals imago of personeelsverloop
- k. Duidelijke regelgeving of cao-afspraken
- l. Anders, namelijk....
- m. Anders, namelijk....
- n. Anders, namelijk....
- o. Geen enkele randvoorwaarde
- p. Weet niet

***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.9a minimaal 3 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 2.1a/2.1c = Welke van de zojuist genoemde randvoorwaarden zou het meest belangrijk zijn om maatregelen op het gebied van de preventie van psychosociale arbeidsrisico's binnen uw bedrijf uit te gaan voeren?***

2.9b Welke van de zojuist genoemde randvoorwaarden is het **meest belangrijk** om maatregelen op het gebied van de preventie van psychosociale arbeidsrisico's binnen uw bedrijf uit te voeren?

***Deze vraag wordt alleen gesteld als bij 2.8a minimaal 3 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 2.1a/2.1c = En welke van de zojuist genoemde randvoorwaarden zou daarna het meest belangrijk zijn om maatregelen op het gebied van de preventie van psychosociale arbeidsrisico's binnen uw bedrijf uit te gaan voeren?***

- 2.9c En welke van de zojuist genoemde randvoorwaarden is **daarna het meest belangrijk** om maatregelen op het gebied van de preventie van psychosociale arbeidsrisico's binnen uw bedrijf uit te voeren?
- 2.10 Wanneer aan alle randvoorwaarden is voldaan en er geen belemmeringen meer zouden zijn (genoeg financiën, expertise, tijd etc. ), wat zouden dan de maatregelen zijn die u in uw bedrijf als eerste zou willen uitvoeren op het gebied van de preventie van psychosociale arbeidsrisico's? 
- Geeft u maximaal drie maatregelen, ongeacht of ze nu al worden uitgevoerd in uw bedrijf, in **volgorde van belangrijkheid** weer. (Waarbij maatregel 1 staat voor het meest belangrijk)*
1. Maatregel 1:
  2. Maatregel 2:
  3. Maatregel 3:

### 3. Bevorderen van mentale gezondheid

Nu volgen enkele vragen over het bevorderen van mentale gezondheid. Zie onderstaande figuur voor de beleidsonderdelen die hieronder vallen.

Hieronder staan de termen uit de figuur nog even kort beschreven:

- Welbevinden: gevoelens zoals geluk en tevredenheid, persoonlijke groei (bv. loopbaan, leiderschap)
- Mentaal vermogen of mentaal kapitaal: vaardigheden om eigen talent en potentieel te ontwikkelen, om productief en creatief te zijn, om positieve relaties op te bouwen en om te gaan met problemen. Een voorbeeld hiervan is mentale veerkracht (omgaan met problemen).
- Bevlogenheid: vitaliteit (vol energie, door kunnen gaan), op een plezierige manier opgaan in het werk, betrokken bij het werk en de organisatie





<b>Beleid mentale gezondheid binnen bedrijven</b>				
Werknemers	Ziek <-----> Gezond			
<b>Type beleid</b>	<b>1. Bevorderen werkhervatting van werknemers die verzuimen vanwege psychische klachten</b>	<b>2. Verminderen psychische klachten</b>	<b>3. Preventie psychosociale arbeidsrisico's</b>	<b>4. Bevorderen mentale gezondheid</b>
<b>Onderdelen beleid</b>	<b>Bevorderen van terugkeer naar de eigen of een andere werkplek door:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Re-integratietraject</li> <li>- Aanbieden passende arbeid</li> </ul>	<b>Behandeling klachten, zoals:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Depressie</li> <li>- Overspannenheid en burn-out</li> <li>- Posttraumatische stressklachten</li> </ul>	<b>Het beheersen en beperken van:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkdruk/ werkstress</li> <li>- Pesten</li> <li>- Discriminatie</li> <li>- Seksuele intimidatie</li> <li>- Agressie en geweld</li> </ul>	<b>Het bevorderen van:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welbevinden</li> <li>- Mentaal vermogen, mentaal kapitaal</li> <li>- Veerkracht</li> <li>- Bevlogenheid</li> <li>- Vitaliteit</li> </ul>

Figuur 3. Uitleg mentale gezondheid


### Maatregelen (uitgevoerde beleid, activiteiten, acties en maatregelen)


3.1a. In welke mate worden binnen uw bedrijf maatregelen getroffen om onderstaande onderwerpen te bevorderen of te stimuleren?


*Denkt u bijvoorbeeld aan coaching, yoga, mindfulness, empowerment training, loopbaanadvies, en dergelijke.*


	continue of vaak	soms	(nog) nooit	weet niet
1. Gevoelens van werknemers 				
2. Persoonlijke groei 				
3. Mentaal vermogen of mentaal kapitaal 				
4. Bevlogenheid inclusief vitaliteit 				

 (Mouse-over gevoelens wn) 'Gevoelens zoals geluk en tevredenheid'

 (Mouse-over persoonlijke groei) 'Zoals loopbaan en leiderschap'

 (Mouse-over mentaal vermogen/kapitaal) 'Vaardigheden om eigen talent en potentieel te ontwikkelen, om productief en creatief te zijn, om positieve relaties op te bouwen en om te gaan met problemen. Bijvoorbeeld mentale veerkracht (omgaan met problemen).

 (Mouse-over bevlogenheid) 'Vitaliteit (vol energie, door kunnen gaan), op een plezierige manier opgaan in het werk, betrokken bij het werk en de organisatie.

3.1b. Zijn er naast de genoemde onderwerpen nog andere onderdelen bij de mentale gezondheidsbevordering  waarvoor uw bedrijf maatregelen heeft getroffen? Zo ja, welke zijn dit?

*Graag ieder onderdeel in een apart tekstvak benoemen.*

1. Ja, namelijk...
2. Ja, namelijk...
3. Ja, namelijk...
4. Nee

***Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.1b minimaal 1 antwoord is gegeven***

3.1c. En in welke mate wordt voor het zojuist genoemde onderdeel/ worden voor de zojuist genoemde onderdelen maatregelen getroffen om ze te bevorderen of te stimuleren?


	continue of vaak	soms	(nog) nooit	weet niet
antwoord 2.1b				
antwoord 2.1b				
antwoord 2.1b				

***Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.1a of 3.1c minimaal 1 antwoord is gegeven***

3.1d. U heeft zojuist aangegeven dat uw bedrijf (wel eens) maatregelen treft ter bevordering van de mentale gezondheid. Kunt u voor ieder van de onderwerpen aangeven, welke maatregelen dit zijn?

### Beleid (vastgelegde plannen die richting geven aan bedrijf/organisatie en middelen waarmee deze worden gerealiseerd)


**Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.1a of 3.1c minimaal 1 antwoord is gegeven**

- 3.2 Is er een gedocumenteerd beleid of actieplan voor mentale gezondheidsbevordering  binnen uw bedrijf?
1. Ja
  2. Nee
  3. Weet niet

**Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.1a of 3.1c minimaal 1 antwoord is gegeven**

- 3.3 Heeft uw bedrijf specifieke doelen of streefwaarden voor mentale gezondheidsbevordering opgesteld?
1. Ja
  2. Nee
  3. Weet niet

### Cijfers (inzicht in problematiek)

- 3.4 Is er de afgelopen twee jaar onderzoek uitgevoerd naar mentale gezondheid  binnen uw bedrijf? En zo ja, op welke wijze?
1. Preventief medisch onderzoek (PMO) of Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
  2. Medewerkerstevredenheid onderzoek (MTO)
  3. Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)
  4. Werkvermogenindex (WAI)
  5. Quicksan
  6. Anders, namelijk.....
  7. Er is geen onderzoek uitgevoerd
  8. Weet niet

### Middelen (voorwaarden/ beschikbare middelen voor mentale gezondheid binnen bedrijf)

- 3.5 In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?
1. Mijn bedrijf heeft voldoende kennis in huis om initiatieven te ontwikkelen en uit te voeren die gericht zijn op mentale gezondheidsbevordering.
    - a. Helemaal mee eens
    - b. Mee eens
    - c. Niet mee eens, niet mee oneens
    - d. Mee oneens
    - e. Helemaal mee oneens
    - f. Weet niet

***Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.1a of 3.1c minimaal 1 antwoord is gegeven***

2. Mijn bedrijf maakt veel gebruik van externe deskundigheid om initiatieven te ontwikkelen en uit te voeren die gericht zijn op mentale gezondheidsbevordering.
  - a. Helemaal mee eens
  - b. Mee eens
  - c. Niet mee eens, niet mee oneens
  - d. Mee oneens
  - e. Helemaal mee oneens
  - f. Weet niet
  
3. Mijn bedrijf heeft voldoende financiële middelen om initiatieven te ontwikkelen en uit te voeren die gericht zijn op mentale gezondheidsbevordering.
  - a. Helemaal mee eens
  - b. Mee eens
  - c. Niet mee eens, niet mee oneens
  - d. Mee oneens
  - e. Helemaal mee oneens
  - f. Weet niet

**Cultuur**

- 3.6 In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?
1. Mentale gezondheidsbevordering is in zijn algemeenheid een verantwoordelijkheid van de werkgever.
    - a. Helemaal mee eens
    - b. Mee eens
    - c. Niet mee eens, niet mee oneens
    - d. Mee oneens
    - e. Helemaal mee oneens
    - f. Weet niet
  
  2. Mentale gezondheidsbevordering is in zijn algemeenheid een verantwoordelijkheid van de werknemer.
    - a. Helemaal mee eens
    - b. Mee eens
    - c. Niet mee eens, niet mee oneens
    - d. Mee oneens
    - e. Helemaal mee oneens
    - f. Weet niet

## Motivatie en randvoorwaarden

**Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c = Wat zouden de belangrijkste redenen voor uw bedrijf zijn om toch te investeren in mentale gezondheidsbevordering?**

- 3.7a Wat zijn voor uw bedrijf de **belangrijkste redenen** om te investeren in mentale gezondheidsbevordering? U kunt maximaal 3 redenen geven.
- wettelijke verplichting
  - certificering of eisen verzekering
  - cao-afspraken
  - goed werkgeverschap/ goed voor werknemers willen zijn
  - gezondheid van de werknemers
  - eigen risico sociale zekerheid
  - minder ziekteverzuim(kosten)
  - hogere productiviteit
  - imago bedrijf
  - behoud personeel
  - bedrijf heeft voorbeeldfunctie
  - verantwoordelijkheid van de werkgever
  - anders, namelijk.....
  - anders, namelijk.....
  - anders, namelijk.....
  - geen enkele reden
  - weet niet

**Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.7a minimaal 2 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c = Welke van de zojuist genoemde redenen zou het meest belangrijk voor uw bedrijf zijn om toch te investeren in mentale gezondheidsbevordering?**

- 3.7b Welke van de zojuist genoemde redenen is het **meest belangrijk** om te investeren in mentale gezondheidsbevordering?

**Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.7a 3 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c = En welke van de zojuist genoemde redenen zou daarna het meest belangrijk voor uw bedrijf zijn om toch te investeren in mentale gezondheidsbevordering?**

- 3.7c En welke van de zojuist genoemde redenen is **daarna het meest belangrijk** om te investeren in mentale gezondheidsbevordering?

**Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.1a of 3.1c minimaal 1 antwoord is gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c = Wat zijn de belangrijkste redenen voor uw bedrijf om niet te investeren in mentale gezondheidsbevordering?**

- 3.8a Wat zouden voor uw bedrijf de **belangrijkste redenen** zijn om **niet** (meer) te investeren in mentale gezondheidsbevordering? U kunt maximaal 3 redenen geven.
- gebrek aan wettelijke regelingen
  - geen duidelijke baten voor het bedrijf (in vorm van minder verzuim(kosten), productiviteitswinst)
  - geen duidelijk effect op gezondheid van werknemer

- d. productieverlies door activiteiten onder werktijd
- e. moeilijk bespreekbaar onderwerp
- f. kosten/geen of weinig financiële middelen
- g. weinig deskundigheid op dit gebied
- h. eigen verantwoordelijkheid van de werknemer
- i. anders, namelijk.....
- j. anders, namelijk.....
- k. anders, namelijk.....
- l. geen enkele reden
- m. weet niet


***Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.8a minimaal 2 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c = Welke van de zojuist genoemde redenen is het meest belangrijk voor uw bedrijf om niet te investeren in mentale gezondheidsbevordering?***

- 3.8b Welke van de zojuist genoemde redenen zou het **meest belangrijk** zijn om **niet (meer)** te investeren in mentale gezondheidsbevordering?

***Deze vraag wordt alleen gesteld indien bij 3.8a 3 antwoorden zijn gegeven. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c = En welke van de zojuist genoemde redenen is daarna het meest belangrijk voor uw bedrijf om niet te investeren in gezondheidsbevordering?***

- 3.8c En welke van de zojuist genoemde redenen zou **daarna het meest belangrijk** zijn om **niet (meer)** te investeren in mentale gezondheidsbevordering?

***Vraag wordt alleen gesteld wanneer bij 3.1a/3.1c minimaal 1 maatregel treft. Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c = Wat zouden de belangrijkste randvoorwaarden zijn om maatregelen op het gebied van mentale gezondheidsbevordering binnen uw bedrijf uit te gaan voeren?***

- 3.9a Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden om maatregelen op het gebied van mentale gezondheidsbevordering  binnen uw bedrijf uit te voeren? U kunt maximaal 3 randvoorwaarden geven.
- a. Voldoende financiële middelen
  - b. Werknemers moeten zich verantwoordelijk voelen hiervoor
  - c. Draagvlak bij werknemers
  - d. Draagvlak bij OR
  - e. Draagvlak bij leidinggevenden
  - f. Voldoende expertise in het bedrijf
  - g. Mogelijkheid om deskundigheid in te huren
  - h. Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit
  - i. Aantoonbare effecten op de mentale gezondheid van de werknemer
  - j. Aantoonbare effecten op andere bedrijfsrelevante aspecten, zoals imago of personeelsverloop
  - k. Duidelijke regelgeving of cao-afspraken
  - l. Anders, namelijk....
  - m. Anders, namelijk....
  - n. Anders, namelijk....

- o. Geen enkele randvoorwaarde
- p. weet niet

***Vraag wordt alleen gesteld als bij 3.9a 2 of 3 antwoorden zijn gegeven.  
Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c =  
Welke van de zojuist genoemde randvoorwaarden zou het meest  
belangrijk zijn om maatregelen op het gebied van mentale  
gezondheidsbevordering binnen uw bedrijf uit te voeren?***

- 3.9b Welke van de zojuist genoemde randvoorwaarden is het **meest belangrijk** om maatregelen op het gebied van mentale gezondheidsbevordering binnen uw bedrijf uit te voeren?

***Vraag wordt alleen gesteld als bij 3.9a 3 antwoorden zijn gegeven.  
Vraagstelling voor iedereen die géén maatregel treft bij 3.1a/3.1c =  
Welke van de zojuist genoemde randvoorwaarden zou daarna het meest  
belangrijk zijn om maatregelen op het gebied van mentale  
gezondheidsbevordering binnen uw bedrijf uit te voeren?***

- 3.9c En welke van de zojuist genoemde randvoorwaarden is **daarna het meest belangrijk** om maatregelen op het gebied van mentale gezondheidsbevordering binnen uw bedrijf uit te voeren?

- 3.10 Wanneer aan alle randvoorwaarden is voldaan en er geen belemmeringen meer zouden zijn (genoeg financiën, expertise, tijd etc. ), wat zouden dan de maatregelen zijn die u in uw bedrijf als eerste zou willen uitvoeren op het gebied van mentale gezondheidsbevordering? ***Geeft u maximaal drie maatregelen, ongeacht of ze nu al worden uitgevoerd in uw bedrijf, in volgorde van belangrijkheid weer. (Waarbij maatregel 1 staat voor het meest belangrijk)***

1. Maatregel 1:
2. Maatregel 2:
3. Maatregel 3:

#### **4. Algemene vragen.**

- 4.1 Tot slot nog enkele algemene vragen. Deze vragen gaan over de **vestiging** waarvoor u werkzaam bent.

Wat is uw functie?

1. Directeur of eigenaar
2. Hoofd P&O / HRM
3. Medewerker P&O / HRM
4. Bedrijfsleider
5. Vestigingsmanager
6. Anders, namelijk .....

- 4.2 Heeft uw bedrijf vooral een 'profit'- of een 'non-profit'-karakter
1. Vooral een profit-karakter (streeft winst na)
  2. Zowel profit- als non-profit-karakter (afhankelijk van de situatie)
  3. Vooral een non-profit-karakter (streeft geen winst na)



- 4.3a Hoeveel medewerkers heeft uw bedrijf momenteel in dienst?  
*Het gaat om het aantal medewerkers van de vestiging waarvoor u werkzaam bent. Mocht uw bedrijf meerdere vestigingen hebben, dan hoeven deze niet meegenomen te worden in de telling.*
1. Aantal werknemers:
  2. Weet ik niet
- 4.3b En voor hoeveel FTE heeft uw bedrijf momenteel werknemers in dienst?  
*Het gaat om het aantal fte van de vestiging waarvoor u werkzaam bent. Mocht uw bedrijf meerdere vestigingen hebben, dan hoeven deze niet meegenomen te worden in de telling.*
1. Aantal FTE:
  2. Weet ik niet
- 4.4 Hoeveel procent van deze medewerkers is man? En hoeveel procent is vrouw?  
Indien u het niet precies weet, kunt u dan een zo goed mogelijke schatting maken. De percentages dienen op te tellen tot 100% in totaal.
1. % mannen:
  2. % vrouwen:
  3. Weet ik niet
- 4.5 Hoe is de procentuele verdeling van werknemers naar leeftijd?  
Indien u het niet precies weet, kunt u dan een zo goed mogelijke schatting maken. De percentages dienen op te tellen tot 100% in totaal.
1. % jonger dan 25 jaar:
  2. % 25 tot en met 44 jaar:
  3. % 45 tot en met 54 jaar:
  4. % 55 jaar of ouder:
  5. Weet ik niet
- 4.6 Kunt u een zo goed mogelijke inschatting maken van de verdeling van werknemers naar opleiding? U kunt uw antwoord in percentages weergeven. De percentages dienen op te tellen tot 100% in totaal.
1. % laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) :
  2. % middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO) :
  3. % hooggeschoolden (hoger onderwijs of universiteit) :
  4. Weet ik niet
- 4.7 In welke mate worden er binnen uw bedrijf fysieke of mentale werkzaamheden uitgevoerd? U kunt dit in percentages aangeven; ze dienen op te tellen tot 100% in totaal. Indien u het niet precies weet, kunt u dan een zo goed mogelijke schatting geven.
1. % fysieke werkzaamheden :
  2. % mentale werkzaamheden :
  3. % werkzaamheden die zowel fysiek als mentaal zijn:
  4. Weet ik niet

- 4.8 Wat was het ziekteverzuim binnen uw bedrijf in 2012, exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof?  
*Indien u het niet precies weet, kunt u dan een zo goed mogelijke schatting geven.*  
*Het gaat om de vestiging waarvoor u werkzaam bent. Mocht uw bedrijf meerdere vestigingen hebben, dan hoeven deze niet meegenomen te worden in het percentage.*
1. % ziekteverzuim:
  2. Weet ik niet

***Vraag wordt alleen gesteld indien 4.8=1***

- 4.9 Wat is het ziekteverzuim door psychische arbeidsklachten in 2012?
1. % psychisch ziekteverzuim:
  2. Weet ik niet

## 5. Verdere medewerking

- 5.1 Bent u geïnteresseerd in de uitkomsten van dit onderzoek?  
Indien u uw e-mailadres hieronder opgeeft, zullen wij u de uitkomsten uiterlijk begin 2014 toesturen.
1. Ja, mijn e-mailadres is:
  2. Nee, ik wil de resultaten niet ontvangen
- 5.2a Graag willen we met enkele deelnemers nog een verdiepend interview houden over de mentale gezondheid binnen het bedrijf. Bent u eventueel bereid deel te nemen aan een verdiepend interview over het mentale gezondheidsbeleid van uw bedrijf?
1. Ja
  2. Nee

***Vraag wordt alleen gesteld indien 5.2a=1***

- 5.2b Hieronder kunt u uw gegevens noteren, zodat we u kunnen benaderen voor het verdiepend interview.
1. Aanhef: de heer / de respondent
  2. Naam:
  3. E-mailadres:
  4. Telefoonnummer:

Hartelijk dank voor uw medewerking!

## Bijlage 3. Resultaten enquête: maatregelen ter preventie PSA per sector

Mate waarin binnen bedrijven maatregelen worden getroffen om werkdruk/werkstress, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie/geweld, en arbeidsconflicten te beheersen of te beperken, per bedrijfssector

		Continue of vaak (%)	Soms (%)	(nog) nooit (%)	Weet niet (%)
Werkdruk/ werkstress	Landbouw, bosbouw en visserij	26	50	22	2
	Delfstoffenwinning, industrie	25	58	11	6
	Bouwnijverheid	18	64	18	0
	Handel	29	49	17	4
	Vervoer en opslag	24	56	17	3
	Horeca	21	57	19	3
	Informatie en communicatie	35	50	15	0
	Dienstverlening	44	46	7	3
	Onderwijs	42	48	10	0
	Gezondheids- en welzijnszorg	49	48	3	0
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	25	57	16	2
Totaal	32	52	13	3	
Pesten	Landbouw, bosbouw en visserij	16	22	57	5
	Delfstoffenwinning, industrie	21	30	47	2
	Bouwnijverheid	10	27	58	5
	Handel	20	30	45	5
	Vervoer en opslag	11	19	62	9
	Horeca	18	23	52	6
	Informatie en communicatie	14	19	61	6
	Dienstverlening	21	20	45	14
	Onderwijs	25	12	56	7
	Gezondheids- en welzijnszorg	20	24	52	4
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	19	20	57	3
Totaal	18	24	50	7	
Discrimi- natie	Landbouw, bosbouw en visserij	17	18	62	3
	Delfstoffenwinning, industrie	23	19	55	3
	Bouwnijverheid	13	17	64	5
	Handel	22	22	51	5
	Vervoer en opslag	12	16	63	10

		Continue of vaak (%)	Soms (%)	(nog) nooit (%)	Weet niet (%)
	Horeca	19	20	57	4
	Informatie en communicatie	17	14	63	6
	Dienstverlening	26	18	45	11
	Onderwijs	24	8	61	7
	Gezondheids- en welzijnszorg	26	26	44	3
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	21	19	56	4
	Totaal	21	19	53	6
Seksuele intimidatie	Landbouw, bosbouw en visserij	14	13	69	5
	Delfstoffenwinning, industrie	18	24	55	3
	Bouwnijverheid	13	12	70	6
	Handel	24	18	52	5
	Vervoer en opslag	15	12	64	9
	Horeca	19	22	51	9
	Informatie en communicatie	17	16	61	7
	Dienstverlening	23	22	44	11
	Onderwijs	24	14	55	7
	Gezondheids- en welzijnszorg	31	23	43	3
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	24	19	53	4
	Totaal	21	19	53	7
Agressie, geweld	Landbouw, bosbouw en visserij	16	15	68	2
	Delfstoffenwinning, industrie	26	21	51	2
	Bouwnijverheid	13	21	62	4
	Handel	23	30	41	5
	Vervoer en opslag	15	30	49	6
	Horeca	22	29	46	3
	Informatie en communicatie	16	18	62	4
	Dienstverlening	29	27	34	10
	Onderwijs	25	15	56	4
	Gezondheids- en welzijnszorg	36	27	34	3
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	27	25	45	3
	Totaal	24	25	45	5
Arbeids- conflicten	Landbouw, bosbouw en visserij	17	46	35	3

		<b>Continue of vaak (%)</b>	<b>Soms (%)</b>	<b>(nog) nooit (%)</b>	<b>Weet niet (%)</b>
	Delfstoffenwinning, industrie	32	44	21	3
	Bouwnijverheid	14	55	27	4
	Handel	23	53	19	6
	Vervoer en opslag	13	60	20	6
	Horeca	19	44	34	3
	Informatie en communicatie	17	54	27	2
	Dienstverlening	34	42	17	7
	Onderwijs	26	50	21	3
	Gezondheids- en welzijnszorg	33	56	10	1
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	18	61	19	2
	Totaal	25	50	21	4

## Bijlage 4. Resultaten enquête: maatregelen ter preventie PSA per bedrijfsgrootte

Mate waarin binnen bedrijven maatregelen worden getroffen om werkdruk/werkstress, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie/geweld, en arbeidsconflicten te beheersen of te beperken, per bedrijfsgrootte

	Aantal werknemers	Continue of vaak (%)	Soms (%)	(nog) nooit (%)	Weet niet (%)
Werkdruk/ werkstress	10-20	31	50	16	3
	20-50	30	56	13	2
	50-200	34	56	8	2
	200-500	50	49	2	0
	>500	46	48	3	3
	Totaal	32	52	13	3
Pesten	10-20	14	22	56	9
	20-50	20	23	52	5
	50-200	26	31	39	5
	200-500	32	37	26	5
	>500	36	43	15	6
	Totaal	18	24	50	7
Discriminatie	10-20	18	15	59	8
	20-50	20	18	56	5
	50-200	27	27	42	3
	200-500	40	34	25	2
	>500	44	38	12	6
	Totaal	21	19	53	6
Seksuele intimidatie	10-20	16	17	59	8
	20-50	22	14	59	5
	50-200	28	28	40	4
	200-500	40	34	24	3
	>500	45	45	6	4
	Totaal	21	19	53	7
Agressie, geweld	10-20	19	22	52	7
	20-50	23	27	46	3
	50-200	34	30	32	4
	200-500	45	35	17	3
	>500	50	39	8	3
	Totaal	24	25	45	5
Arbeidsconflicten	10-20	21	46	26	7
	20-50	25	51	21	3
	50-200	29	58	11	2

	200-500	43	52	4	1
	>500	48	46	3	3
	Totaal	25	50	21	4

Bijlage 5. Resultaten enquête: maatregelen ter bevordering mentale gezondheid per sector

Mate waarin binnen bedrijven maatregelen worden getroffen om gevoelens van werknemers, persoonlijke groei, mentaal vermogen of mentaal kapitaal en bevologenheid inclusief vitaliteit te bevorderen of te stimuleren, per bedrijfssector

		<b>Continue of vaak (%)</b>	<b>Soms (%)</b>	<b>(nog) nooit (%)</b>	<b>Weet niet (%)</b>
Gevoelens van werknemers	Landbouw, bosbouw en visserij	16	40	40	5
	Delfstoffenwinning, industrie	16	33	45	6
	Bouwnijverheid	11	45	41	3
	Handel	12	52	29	7
	Vervoer en opslag	9	42	41	8
	Horeca	22	40	36	2
	Informatie en communicatie	23	43	29	5
	Dienstverlening	10	53	25	11
	Onderwijs	37	46	17	1
	Gezondheids- en welzijnszorg	31	51	17	1
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	19	45	31	6
	Totaal	15	46	32	6
Per- soonlijke groei	Landbouw, bosbouw en visserij	16	53	27	4
	Delfstoffenwinning, industrie	13	54	27	6
	Bouwnijverheid	27	50	21	2
	Handel	25	56	14	5
	Vervoer en opslag	7	53	30	10
	Horeca	28	35	33	4
	Informatie en communicatie	38	44	15	3
	Dienstverlening	42	39	8	11
	Onderwijs	45	48	5	2
	Gezondheids- en welzijnszorg	38	48	13	1
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	22	56	18	3
	Totaal	28	49	17	6
Mentaal vermogen/ kapitaal	Landbouw, bosbouw en visserij	11	36	45	9
	Delfstoffenwinning, industrie	12	31	47	10
	Bouwnijverheid	14	31	51	5
	Handel	6	47	40	7



	Vervoer en opslag	5	34	49	12
	Horeca	21	30	44	5
	Informatie en communicatie	20	40	35	5
	Dienstverlening	15	43	30	11
	Onderwijs	28	49	17	6
	Gezondheids- en welzijnszorg	20	53	26	2
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	9	50	34	7
	Totaal	13	41	38	8
Bevlogenheid incl. vitaliteit	Landbouw, bosbouw en visserij	19	33	40	8
	Delfstoffenwinning, industrie	16	38	38	8
	Bouwnijverheid	16	43	37	5
	Handel	18	44	31	6
	Vervoer en opslag	6	33	44	16
	Horeca	23	33	37	7
	Informatie en communicatie	23	40	30	7
	Dienstverlening	22	39	28	11
	Onderwijs	35	43	19	4
	Gezondheids- en welzijnszorg	32	43	23	1
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	21	42	29	8
	Totaal	20	40	32	8

Bijlage 6. Resultaten enquête: maatregelen ter bevordering mentale gezondheid per bedrijfsgrootte

Mate waarin binnen bedrijven maatregelen worden getroffen om gevoelens van werknemers, persoonlijke groei, mentaal vermogen of mentaal kapitaal en bevologenheid inclusief vitaliteit te bevorderen of te stimuleren, per bedrijfsgrootte

	Aantal werknemers*	Continue of vaak (%)	Soms (%)	(nog) nooit (%)	Weet niet (%)
Gevoelens van werknemers	10-20	14	40	39	7
	20-50	16	53	25	7
	50-200	19	51	26	5
	200-500	20	53	24	4
	>500	18	59	18	6
	Totaal	15	46	32	6
Persoonlijke groei	10-20	23	45	25	7
	20-50	27	56	11	6
	50-200	39	50	8	3
	200-500	55	39	4	2
	>500	55	42	2	2
	Totaal	28	49	17	6
Mentaal vermogen/kapitaal	10-20	11	34	46	9
	20-50	12	47	33	8
	50-200	17	46	31	6
	200-500	24	50	23	3
	>500	21	56	18	5
	Totaal	13	41	38	8
Bevologenheid incl. vitaliteit	10-20	18	35	38	9
	20-50	20	45	27	8
	50-200	23	43	28	6
	200-500	29	45	22	5
	>500	21	54	21	4
	Totaal	20	40	32	8

Bijlage 7. Motieven voor investering in maatregelen ter preventie PSA per sector  
De percentages van hoeveel mensen de reden belangrijk vonden om te investeren in het opstellen van maatregelen ter preventie van PSA per bedrijfssector

Motieven investeren	Bedrijfssector	%
Goed werkgeverschap/ goed voor werknemers willen zijn	Landbouw, bosbouw en visserij	61
	Delfstoffenwinning, industrie	54
	Bouwnijverheid	64
	Handel	61
	Vervoer en opslag	47
	Horeca	57
	Informatie en communicatie	68
	Dienstverlening	67
	Onderwijs	72
	Gezondheids- en welzijnszorg	76
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	69
	Totaal	63
Gezondheid van de werknemers	Landbouw, bosbouw en visserij	59
	Delfstoffenwinning, industrie	74
	Bouwnijverheid	63
	Handel	58
	Vervoer en opslag	73
	Horeca	58
	Informatie en communicatie	61
	Dienstverlening	61
	Onderwijs	63
	Gezondheids- en welzijnszorg	61
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	68
	Totaal	63
Minder ziekteverzuim(kosten)	Landbouw, bosbouw en visserij	49
	Delfstoffenwinning, industrie	49
	Bouwnijverheid	56
	Handel	62
	Vervoer en opslag	53
	Horeca	44
	Informatie en communicatie	48
	Dienstverlening	46
	Onderwijs	47
	Gezondheids- en welzijnszorg	60
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	52
	Totaal	52

Behoud personeel	Landbouw, bosbouw en visserij	30
	Delfstoffenwinning, industrie	38
	Bouwnijverheid	29
	Handel	30
	Vervoer en opslag	38
	Horeca	38
	Informatie en communicatie	40
	Dienstverlening	28
	Onderwijs	29
	Gezondheids- en welzijnszorg	26
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	23
	Totaal	31
	Hogere productiviteit	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		33
Bouwnijverheid		23
Handel		29
Vervoer en opslag		21
Horeca		20
Informatie en communicatie		29
Dienstverlening		28
Onderwijs		19
Gezondheids- en welzijnszorg		18
Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie		19
Totaal		26
Verantwoordelijkheid van de werkgever		Landbouw, bosbouw en visserij
	Delfstoffenwinning, industrie	10
	Bouwnijverheid	8
	Handel	7
	Vervoer en opslag	12
	Horeca	13
	Informatie en communicatie	15
	Dienstverlening	21
	Onderwijs	18
	Gezondheids- en welzijnszorg	18
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	14
	Totaal	13
	Imago bedrijf	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		2
Bouwnijverheid		7
Handel		8
Vervoer en opslag		12

	Horeca	9
	Informatie en communicatie	8
	Dienstverlening	6
	Onderwijs	16
	Gezondheids- en welzijnszorg	6
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	9
	Totaal	7
Wettelijke verplichting	Landbouw, bosbouw en visserij	10
	Delfstoffenwinning, industrie	3
	Bouwnijverheid	7
	Handel	4
	Vervoer en opslag	5
	Horeca	8
	Informatie en communicatie	11
	Dienstverlening	8
	Onderwijs	5
	Gezondheids- en welzijnszorg	6
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	12
	Totaal	6
	Bedrijf heeft voorbeeldfunctie	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		6
Bouwnijverheid		2
Handel		5
Vervoer en opslag		9
Horeca		3
Informatie en communicatie		2
Dienstverlening		2
Onderwijs		8
Gezondheids- en welzijnszorg		6
Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie		4
Totaal		4
Cao-afspraken		Landbouw, bosbouw en visserij
	Delfstoffenwinning, industrie	6
	Bouwnijverheid	5
	Handel	3
	Vervoer en opslag	3
	Horeca	6
	Informatie en communicatie	2
	Dienstverlening	3
	Onderwijs	2
	Gezondheids- en welzijnszorg	3

	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	3
	Totaal	4
Certificering of eisen verzekering	Landbouw, bosbouw en visserij	7
	Delfstoffenwinning, industrie	3
	Bouwnijverheid	5
	Handel	6
	Vervoer en opslag	4
	Horeca	1
	Informatie en communicatie	2
	Dienstverlening	0
	Onderwijs	1
	Gezondheids- en welzijnszorg	2
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	3
	Totaal	3
	Eigen risico sociale zekerheid	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		2
Bouwnijverheid		1
Handel		3
Vervoer en opslag		1
Horeca		7
Informatie en communicatie		2
Dienstverlening		3
Onderwijs		2
Gezondheids- en welzijnszorg		4
Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie		2
Totaal		3
Kans om door de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) te worden gecontroleerd		Landbouw, bosbouw en visserij
	Delfstoffenwinning, industrie	3
	Bouwnijverheid	0
	Handel	1
	Vervoer en opslag	0
	Horeca	0
	Informatie en communicatie	0
	Dienstverlening	2
	Onderwijs	0
	Gezondheids- en welzijnszorg	0
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	1
	Totaal	1
	Hoogte van de boetes	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		0

	Bouwnijverheid	1
	Handel	0
	Vervoer en opslag	1
	Horeca	1
	Informatie en communicatie	1
	Dienstverlening	3
	Onderwijs	0
	Gezondheids- en welzijnszorg	0
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	0
	Totaal	1

Bijlage 8. Motieven voor investering in maatregelen ter preventie PSA per bedrijfsgrootte

De percentages van hoeveel mensen de motieven belangrijk vonden om te investeren in het opstellen van maatregelen ter preventie van PSA per bedrijfsgrootte

Motieven investeren	Aantal werknemers	%
Goed werkgeverschap/ goed voor werknemers willen zijn	10-20	61
	20-50	60
	50-200	70
	200-500	74
	>500	69
	Totaal	63
Gezondheid van de werknemers	10-20	65
	20-50	61
	50-200	61
	200-500	62
	>500	58
	Totaal	63
Minder ziekteverzuim(kosten)	10-20	45
	20-50	53
	50-200	68
	200-500	70
	>500	70
	Totaal	53
Behoud personeel	10-20	35
	20-50	32
	50-200	22
	200-500	21
	>500	18
	Totaal	31
Hogere productiviteit	10-20	24
	20-50	28
	50-200	27
	200-500	24
	>500	25
	Totaal	26
Verantwoordelijkheid werkgever	10-20	14
	20-50	13
	50-200	10
	200-500	14



	>500	10
	Totaal	13
Imago bedrijf	10-20	4
	20-50	12
	50-200	6
	200-500	7
	>500	9
	Totaal	7
	Wettelijke verplichting	10-20
20-50		8
50-200		7
200-500		9
>500		12
Totaal		6
Bedrijf heeft voorbeeldfunctie	10-20	3
	20-50	6
	50-200	5
	200-500	4
	>500	6
	Totaal	4
Cao-afspraken	10-20	4
	20-50	4
	50-200	5
	200-500	2
	>500	4
	Totaal	4
Certificering of eisen verzekering	10-20	4
	20-50	2
	50-200	2
	200-500	1
	>500	1
	Totaal	3
Eigen risico sociale zekerheid	10-20	3
	20-50	2
	50-200	2
	200-500	6
	>500	4
	Totaal	3
Kans controle Inspectie	10-20	2

SZW (arbeidsinspectie)	20-50	1
	50-200	0
	200-500	1
	>500	1
	Totaal	1
Hoogte van de boetes	10-20	1
	20-50	0
	50-200	1
	200-500	1
	>500	1
	Totaal	1

Bijlage 9. Randvoorwaarden voor investering in maatregelen voor preventie PSA per bedrijfssector

De percentages van hoeveel mensen de randvoorwaarden belangrijk vonden om te investeren in het opstellen van maatregelen ter preventie van PSA per bedrijfssector

Randvoorwaarden	Sector	%
Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit	Landbouw, bosbouw en visserij	46
	Delfstoffenwinning, industrie	31
	Bouwnijverheid	53
	Handel	51
	Vervoer en opslag	42
	Horeca	38
	Informatie en communicatie	42
	Dienstverlening	43
	Onderwijs	38
	Gezondheids- en welzijnszorg	45
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	39
	Totaal	44
Aantoonbare effecten op de mentale gezondheid van de werknemer	Landbouw, bosbouw en visserij	36
	Delfstoffenwinning, industrie	39
	Bouwnijverheid	41
	Handel	37
	Vervoer en opslag	35
	Horeca	33
	Informatie en communicatie	48
	Dienstverlening	35
	Onderwijs	38
	Gezondheids- en welzijnszorg	30
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	36
	Totaal	37
Draagvlak bij werknemers	Landbouw, bosbouw en visserij	31
	Delfstoffenwinning, industrie	33
	Bouwnijverheid	35
	Handel	29
	Vervoer en opslag	26
	Horeca	32
	Informatie en communicatie	40
	Dienstverlening	32
	Onderwijs	34
	Gezondheids- en welzijnszorg	44
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	39
	Totaal	33

Werknemers moeten zich verantwoordelijk voelen hiervoor	Landbouw, bosbouw en visserij	33
	Delfstoffenwinning, industrie	44
	Bouwnijverheid	22
	Handel	22
	Vervoer en opslag	37
	Horeca	34
	Informatie en communicatie	30
	Dienstverlening	30
	Onderwijs	33
	Gezondheids- en welzijnszorg	32
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	34
	Totaal	30
Voldoende financiële middelen	Landbouw, bosbouw en visserij	27
	Delfstoffenwinning, industrie	27
	Bouwnijverheid	29
	Handel	21
	Vervoer en opslag	26
	Horeca	24
	Informatie en communicatie	33
	Dienstverlening	18
	Onderwijs	34
	Gezondheids- en welzijnszorg	34
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	36
	Totaal	25
Draagvlak bij leidinggevendenden	Landbouw, bosbouw en visserij	14
	Delfstoffenwinning, industrie	26
	Bouwnijverheid	20
	Handel	25
	Vervoer en opslag	19
	Horeca	20
	Informatie en communicatie	27
	Dienstverlening	23
	Onderwijs	20
	Gezondheids- en welzijnszorg	33
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	20
	Totaal	24
Aantoonbare effecten op andere bedrijfsrelevante aspecten, zoals imago of personeelsverloop	Landbouw, bosbouw en visserij	16
	Delfstoffenwinning, industrie	11
	Bouwnijverheid	15
	Handel	27
	Vervoer en opslag	19

	Horeca	23
	Informatie en communicatie	15
	Dienstverlening	12
	Onderwijs	17
	Gezondheids- en welzijnszorg	13
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	19
	Totaal	17
Duidelijke regelgeving of cao-afspraken	Landbouw, bosbouw en visserij	8
	Delfstoffenwinning, industrie	6
	Bouwnijverheid	18
	Handel	9
	Vervoer en opslag	15
	Horeca	3
	Informatie en communicatie	6
	Dienstverlening	11
	Onderwijs	3
	Gezondheids- en welzijnszorg	9
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	11
	Totaal	10
	Mogelijkheid om deskundigheid in te huren	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		9
Bouwnijverheid		11
Handel		9
Vervoer en opslag		8
Horeca		7
Informatie en communicatie		11
Dienstverlening		6
Onderwijs		13
Gezondheids- en welzijnszorg		13
Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie		11
Voldoende expertise in het bedrijf	Landbouw, bosbouw en visserij	8
	Delfstoffenwinning, industrie	7
	Bouwnijverheid	2
	Handel	5
	Vervoer en opslag	8
	Horeca	8
	Informatie en communicatie	10
	Dienstverlening	11
	Onderwijs	8
	Gezondheids- en welzijnszorg	12
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	11

	Totaal	8
Draagvlak bij OR	Landbouw, bosbouw en visserij	0
	Delfstoffenwinning, industrie	2
	Bouwnijverheid	1
	Handel	1
	Vervoer en opslag	2
	Horeca	0
	Informatie en communicatie	1
	Dienstverlening	3
	Onderwijs	3
	Gezondheids- en welzijnszorg	6
	Overig overheid-(diensten), cultuur, sport en recreatie	2
	Totaal	2

Bijlage 10. Randvoorwaarden voor investering in maatregelen ter preventie van PSA per bedrijfsgrootte

De percentages van hoeveel mensen de randvoorwaarde belangrijk vonden om te investeren in het opstellen van maatregelen ter preventie van PSA per bedrijfsgrootte

<b>Randvoorwaarden</b>	<b>Aantal werknemers</b>	
Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit	10-20	41
	20-50	41
	50-200	54
	200-500	50
	>500	52
	Totaal	44
Aantoonbare effecten op de mentale gezondheid van de werknemer	10-20	36
	20-50	36
	50-200	39
	200-500	42
	>500	43
	Totaal	37
Draagvlak bij werknemers	10-20	30
	20-50	37
	50-200	35
	200-500	30
	>500	19
	Totaal	33
Werknemers moeten zich verantwoordelijk voelen hiervoor	10-20	31
	20-50	29
	50-200	31
	200-500	33
	>500	27
	Totaal	30
Voldoende financiële middelen	10-20	26
	20-50	23
	50-200	23
	200-500	29
	>500	33
	Totaal	25
Draagvlak bij leidinggevenden	10-20	16
	20-50	25
	50-200	37

	200-500	41
	>500	44
	Totaal	24
Aantoonbare effecten op andere bedrijfsrelevante aspecten, zoals imago of personeelsverloop	10-20	16
	20-50	19
	50-200	17
	200-500	19
	>500	16
	Totaal	17
	Duidelijke regelgeving of cao-afspraken	10-20
20-50		11
50-200		9
200-500		5
>500		6
Totaal		10
Mogelijkheid om deskundigheid in te huren	10-20	8
	20-50	10
	50-200	9
	200-500	10
	>500	9
	Totaal	9
Voldoende expertise in het bedrijf	10-20	9
	20-50	5
	50-200	6
	200-500	10
	>500	13
	Totaal	8
Draagvlak bij OR	10-20	1
	20-50	1
	50-200	3
	200-500	5
	>500	9
	Totaal	2



Bijlage 11. Motieven voor investering in maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per sector

De percentages van hoeveel mensen de reden belangrijk vonden om te investeren in het opstellen van maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfssector

Motieven investeren		% ja geantwoord
Goed werkgeverschap/ goed voor werknemers willen zijn	Landbouw, bosbouw en visserij	51
	Delfstoffenwinning, industrie	56
	Bouwnijverheid	56
	Handel	52
	Vervoer en opslag	45
	Horeca	44
	Informatie en communicatie	62
	Dienstverlening	71
	Onderwijs	67
	Gezondheids- en welzijnszorg	67
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	67
	Totaal	59
	Gezondheid van de werknemers	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		69
Bouwnijverheid		45
Handel		52
Vervoer en opslag		51
Horeca		49
Informatie en communicatie		55
Dienstverlening		49
Onderwijs		66
Gezondheids- en welzijnszorg		64
Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie		61
Totaal		55
Minder ziekteverzuim(kosten)		Landbouw, bosbouw en visserij
	Delfstoffenwinning, industrie	52
	Bouwnijverheid	50
	Handel	48
	Vervoer en opslag	69
	Horeca	41
	Informatie en communicatie	45
	Dienstverlening	37

	Onderwijs	40
	Gezondheids- en welzijnszorg	52
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	45
	Totaal	47
Behoud personeel	Landbouw, bosbouw en visserij	29
	Delfstoffenwinning, industrie	31
	Bouwnijverheid	25
	Handel	37
	Vervoer en opslag	35
	Horeca	23
	Informatie en communicatie	41
	Dienstverlening	26
	Onderwijs	35
	Gezondheids- en welzijnszorg	34
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	32
	Totaal	31
	Hogere productiviteit	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		24
Bouwnijverheid		39
Handel		44
Vervoer en opslag		28
Horeca		27
Informatie en communicatie		41
Dienstverlening		23
Onderwijs		21
Gezondheids- en welzijnszorg		27
Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie		30
Totaal		31
Verantwoordelijkheid van de werkgever		Landbouw, bosbouw en visserij
	Delfstoffenwinning, industrie	7
	Bouwnijverheid	5
	Handel	10
	Vervoer en opslag	8
	Horeca	11

	Informatie en communicatie	9
	Dienstverlening	18
	Onderwijs	17
	Gezondheids- en welzijnszorg	7
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	8
	Totaal	11
Imago bedrijf	Landbouw, bosbouw en visserij	6
	Delfstoffenwinning, industrie	5
	Bouwnijverheid	5
	Handel	5
	Vervoer en opslag	9
	Horeca	15
	Informatie en communicatie	4
	Dienstverlening	5
	Onderwijs	11
	Gezondheids- en welzijnszorg	8
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	8
	Totaal	6
	Cao-afspraken	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		1
Bouwnijverheid		6
Handel		2
Vervoer en opslag		4
Horeca		6
Informatie en communicatie		1
Dienstverlening		8
Onderwijs		1
Gezondheids- en welzijnszorg		2
Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie		4
Totaal		4
Wettelijke verplichting		Landbouw, bosbouw en visserij
	Delfstoffenwinning, industrie	4
	Bouwnijverheid	10
	Handel	2

	Vervoer en opslag	8
	Horeca	6
	Informatie en communicatie	5
	Dienstverlening	1
	Onderwijs	4
	Gezondheids- en welzijnszorg	3
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	6
	Totaal	4
Bedrijf heeft voorbeeldfunctie	Landbouw, bosbouw en visserij	4
	Delfstoffenwinning, industrie	1
	Bouwnijverheid	2
	Handel	2
	Vervoer en opslag	4
	Horeca	5
	Informatie en communicatie	3
	Dienstverlening	1
	Onderwijs	5
	Gezondheids- en welzijnszorg	5
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	3
	Totaal	2
	Certificering of eisen verzekering	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		1
Bouwnijverheid		6
Handel		4
Vervoer en opslag		1
Horeca		2
Informatie en communicatie		3
Dienstverlening		2
Onderwijs		0
Gezondheids- en welzijnszorg		4
Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie		3
Totaal		3
Eigen risico sociale zekerheid	Landbouw, bosbouw en visserij	3
	Delfstoffenwinning, industrie	0

	Bouwnijverheid	1
	Handel	3
	Vervoer en opslag	1
	Horeca	7
	Informatie en communicatie	3
	Dienstverlening	3
	Onderwijs	2
	Gezondheids- en welzijnszorg	4
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	2
	Totaal	2

Bijlage 12. Motieven voor investering in maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfsgrootte

De percentages van hoeveel mensen de motieven belangrijk vonden om te investeren in het opstellen van maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfsgrootte

Motieven investeren	Aantal wn'ers*	%
Goed werkgeverschap/ goed voor werknemers willen zijn	10-20	56
	20-50	58
	50-200	66
	200-500	68
	>500	70
	Totaal	59
Gezondheid van de werknemers	10-20	53
	20-50	56
	50-200	57
	200-500	62
	>500	55
	Totaal	55
Minder ziekteverzuim(kosten)	10-20	41
	20-50	48
	50-200	58
	200-500	65
	>500	57
	Totaal	47
Behoud personeel	10-20	32
	20-50	33
	50-200	26
	200-500	24
	>500	30
	Totaal	31
Hogere productiviteit	10-20	28
	20-50	35
	50-200	34
	200-500	29
	>500	33
	Totaal	31
Verantwoordelijkheid werkgever	10-20	9
	20-50	14
	50-200	10
	200-500	11

	>500	6
	Totaal	11
Imago bedrijf	10-20	5
	20-50	8
	50-200	7
	200-500	6
	>500	7
	Totaal	6
	Cao-afspraken	10-20
20-50		2
50-200		5
200-500		2
>500		3
Totaal		4
Wettelijke verplichting		10-20
	20-50	4
	50-200	5
	200-500	5
	>500	7
	Totaal	4
	Bedrijf heeft voorbeeldfunctie	10-20
20-50		3
50-200		3
200-500		5
>500		4
Totaal		3
Certificering of eisen verzekering		10-20
	20-50	4
	50-200	1
	200-500	1
	>500	1
	Totaal	3
	Eigen risico sociale zekerheid	10-20
20-50		1
50-200		1
200-500		4
>500		5
Totaal		2

### Bijlage 13. Randvoorwaarden voor investering in maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfssector

De percentages van hoeveel mensen de randvoorwaarden belangrijk vonden om te investeren in het opstellen van maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfssector

Randvoorwaarden	Sector	%
Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit	Landbouw, bosbouw en visserij	38
	Delfstoffenwinning, industrie	32
	Bouwnijverheid	43
	Handel	47
	Vervoer en opslag	42
	Horeca	31
	Informatie en communicatie	37
	Dienstverlening	37
	Onderwijs	33
	Gezondheids- en welzijnszorg	33
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	32
	Totaal	39
Aantoonbare effecten op de mentale gezondheid van de werknemer	Landbouw, bosbouw en visserij	33
	Delfstoffenwinning, industrie	35
	Bouwnijverheid	43
	Handel	40
	Vervoer en opslag	35
	Horeca	25
	Informatie en communicatie	46
	Dienstverlening	27
	Onderwijs	31
	Gezondheids- en welzijnszorg	40
	Overig overheid-(sdiensten), cultuur, sport en recreatie	34
	Totaal	35
Draagvlak bij werknemers	Landbouw, bosbouw en visserij	32
	Delfstoffenwinning, industrie	26
	Bouwnijverheid	24
	Handel	36
	Vervoer en opslag	25
	Horeca	26
	Informatie en communicatie	40



	Dienstverlening	33
	Onderwijs	40
	Gezondheids- en welzijnszorg	51
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	39
	Totaal	33
Werknemers moeten zich verantwoordelijk voelen hiervoor	Landbouw, bosbouw en visserij	25
	Delfstoffenwinning, industrie	33
	Bouwnijverheid	23
	Handel	19
	Vervoer en opslag	35
	Horeca	27
	Informatie en communicatie	26
	Dienstverlening	28
	Onderwijs	27
	Gezondheids- en welzijnszorg	30
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	28
	Totaal	27
	Voldoende financiële middelen	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		31
Bouwnijverheid		33
Handel		20
Vervoer en opslag		23
Horeca		28
Informatie en communicatie		32
Dienstverlening		20
Onderwijs		33
Gezondheids- en welzijnszorg		40
Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie		30
Totaal		26
Draagvlak bij leidinggevendenden		Landbouw, bosbouw en visserij
	Delfstoffenwinning, industrie	25
	Bouwnijverheid	15
	Handel	27
	Vervoer en opslag	16
	Horeca	14

	Informatie en communicatie	25
	Dienstverlening	21
	Onderwijs	20
	Gezondheids- en welzijnszorg	33
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	24
	Totaal	22
Aantoonbare effecten op andere bedrijfsrelevante aspecten, zoals imago of personeelsverloop	Landbouw, bosbouw en visserij	18
	Delfstoffenwinning, industrie	8
	Bouwnijverheid	14
	Handel	14
	Vervoer en opslag	14
	Horeca	17
	Informatie en communicatie	15
	Dienstverlening	20
	Onderwijs	15
	Gezondheids- en welzijnszorg	11
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	14
	Totaal	15
	Mogelijkheid om deskundigheid in te huren	Landbouw, bosbouw en visserij
Delfstoffenwinning, industrie		4
Bouwnijverheid		8
Handel		9
Vervoer en opslag		7
Horeca		6
Informatie en communicatie		8
Dienstverlening		12
Onderwijs		15
Gezondheids- en welzijnszorg		7
Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie		13
Totaal		9
Duidelijke regelgeving of cao-afspraken		Landbouw, bosbouw en visserij
	Delfstoffenwinning, industrie	8
	Bouwnijverheid	15
	Handel	6

	Vervoer en opslag	7	
	Horeca	8	
	Informatie en communicatie	1	
	Dienstverlening	9	
	Onderwijs	5	
	Gezondheids- en welzijnszorg	3	
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	6	
Voldoende expertise in het bedrijf	Landbouw, bosbouw en visserij	6	
	Delfstoffenwinning, industrie	6	
	Bouwnijverheid	5	
	Handel	7	
	Vervoer en opslag	10	
	Horeca	10	
	Informatie en communicatie	9	
	Dienstverlening	11	
	Onderwijs	6	
	Gezondheids- en welzijnszorg	11	
	Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie	8	
	Totaal	8	
	Draagvlak bij OR	Landbouw, bosbouw en visserij	1
		Delfstoffenwinning, industrie	2
Bouwnijverheid		1	
Handel		1	
Vervoer en opslag		1	
Horeca		0	
Informatie en communicatie		2	
Dienstverlening		4	
Onderwijs		4	
Gezondheids- en welzijnszorg		6	
Overig overheid- (sdiensten), cultuur, sport en recreatie		2	
Totaal		2	

#### Bijlage 14. Randvoorwaarden voor investering in maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfsgrootte

De percentages van hoeveel mensen de randvoorwaarde belangrijk vonden om te investeren in het opstellen van maatregelen voor mentale gezondheidsbevordering per bedrijfsgrootte

Randvoorwaarden	Aantal wn'ers*	%
Aantoonbare effecten op ziekteverzuim en/of productiviteit	10-20	38
	20-50	37
	50-200	44
	200-500	42
	>500	48
	Totaal	39
Aantoonbare effecten op de mentale gezondheid van de werknemer	10-20	32
	20-50	39
	50-200	38
	200-500	43
	>500	37
	Totaal	35
Draagvlak bij werknemers	10-20	29
	20-50	37
	50-200	37
	200-500	34
	>500	33
	Totaal	33
Werknemers moeten zich verantwoordelijk voelen hiervoor	10-20	27
	20-50	24
	50-200	30
	200-500	30
	>500	24
	Totaal	27
Voldoende financiële middelen	10-20	28
	20-50	23
	50-200	24
	200-500	32
	>500	35
	Totaal	26
Draagvlak bij leidinggevenden	10-20	14
	20-50	25
	50-200	34

	200-500	38
	>500	48
	Totaal	22
Aantoonbare effecten op andere bedrijfsrelevante aspecten, zoals imago of personeelsverloop	10-20	12
	20-50	16
	50-200	17
	200-500	16
	>500	19
	Totaal	15
Mogelijkheid om deskundigheid in te huren	10-20	7
	20-50	13
	50-200	9
	200-500	10
	>500	6
	Totaal	9
Duidelijke regelgeving of cao-afspraken	10-20	9
	20-50	8
	50-200	6
	200-500	2
	>500	6
	Totaal	8
Voldoende expertise in het bedrijf	10-20	10
	20-50	7
	50-200	6
	200-500	12
	>500	8
	Totaal	8
Draagvlak bij OR	10-20	2
	20-50	1
	50-200	4
	200-500	5
	>500	10
	Totaal	2

**RIVM**

*De zorg voor morgen begint vandaag*