



Mentale gezondheid op de werkvloer

Resultaten kwantitatief onderzoek onder medewerkers

Achtergrond



In opdracht van Zilveren Kruis, heeft Motivaction International bv een onderzoek uitgevoerd naar de impact van werkgevers en werkomstandigheden op de mentale gezondheid van medewerkers.

Met haar brede visie op gezondheid zet Zilveren Kruis in op alle aspecten die aan gezondheid raken. En roept Zilveren Kruis werkgevers op om van de gezondheid van medewerkers topprioriteit te maken. Naast punten die raken aan fysieke gezondheid, richt deze oproep zich ook op andere aspecten van gezondheid. Een van deze punten heeft betrekking op de mentale gezondheid van medewerkers.

De komende jaren organiseert Zilveren Kruis meerdere evenementen over dit thema, waaronder een zakelijk congres in het voorjaar van 2026. In de aanloop van deze evenementen, wil zij het thema onder de aandacht brengen. Daarom wil Zilveren Kruis een onderzoek doen naar de mentale gezondheid van medewerkers. En met name welke rol werkgevers hebben in die mentale gezondheid. Met de uitkomsten hiervan, wil Zilveren Kruis werkgevers wakker schudden en laten zien hoe belangrijk het is om de mentale gezondheid van medewerkers voldoende aandacht te geven. De resultaten zullen dan ook gebruikt worden voor PR-doeleinden. Daarnaast bieden de resultaten handvatten om het congres verdere invulling te geven.

Het **doel** van het onderzoek is als volgt:

Inzicht krijgen in de factoren op de werkvloer die van invloed zijn op de mentale gezondheid van medewerkers.

We gaan de volgende **onderzoeksvragen** beantwoorden:

1. In hoeverre zijn medewerkers mentaal gezond?
2. Welke factoren zijn van invloed op de mentale gezondheid van medewerkers?
3. In hoeverre hebben werkgevers ofwel leidinggevenden aandacht voor de mentale gezondheid van medewerkers?

Uit het onderzoek blijkt dat er een discrepantie is tussen leidinggevenden en niet-leidinggevenden op het onderwerp mentale gezondheid. Dit is voor Zilveren Kruis een belangrijk inzicht en staat om die reden meer centraal in de management summary (zie volgende sheets) dan bovenstaand doel.

Managementsamenvatting (1/2)

De rol van leidinggevenden in het thema mentale gezondheid op de werkvloer, is vanuit het perspectief van medewerkers vaak groter en soms negatiever dan leidinggevenden zelf inzien. Om de mentale gezondheid van medewerkers te bevorderen, is vooral aandacht voor voldoende autonomie en gebalanceerde werkdruk nodig. Leidinggevenden spelen hierbij een sleutelrol.

Discrepantie leidinggevenden en niet-leidinggevenden: leidinggevenden zijn positiever over de aandacht die zij schenken aan mentale gezondheid dan hun team

Kort gezegd vinden leidinggevenden dat zij hun medewerkers redelijk goed ondersteunen op mentaal vlak. En dat mentale gezondheid meer bij de mens zelf ligt en minder bij het werk. Hier denken niet-leidinggevenden anders over.

- Leidinggevenden hebben het idee dat zij aandacht besteden aan het onderwerp (61%), dat ze het gesprek aan durven te gaan (66%) en dat ze hier tijd en ruimte voor maken (51%). Niet-leidinggevenden ervaren dat echter in mindere mate (aandacht: 34%, durf: 42% en tijd/ruimte: 28%).
- Ook stellen leidinggevenden dat de mentale gezondheid van medewerkers vaker samenhangt met privéomstandigheden (54% vs. 38%) en met iemands karakter (47% vs. 31%). Ze vinden vaker dat een medewerker (ook) zelf verantwoordelijk is voor de eigen mentale

gezondheid (53% vs. 47%). De invloed van privéomstandigheden en het eigen karakter op de mentale gezondheid, onderschrijven niet-leidinggevenden in mindere mate.

Een nuance: leidinggevenden geven ook eerlijk toe dat ze het lastig vinden om te bepalen of mentale klachten voortkomen uit werk of privé. Dit vinden zij veel lastiger om in te schatten dan medewerkers zelf (50% vs. 38%).

Wat verder opvalt, is dat leidinggevenden hun eigen mentale gezondheid een hoger rapportcijfer (7,4) geven dan niet-leidinggevenden (6,9).

Managementsamenvatting (2/2)

Iedereen is het erover eens: de verantwoordelijkheid om aandacht te hebben voor mentale gezondheid ligt bij leidinggevenden. Maar leidinggevenden hebben hierin meer steun nodig van de organisatie.

Waar leidinggevenden en niet-leidinggevenden het over eens zijn, is dat de verantwoordelijkheid om aandacht te besteden aan de mentale gezondheid bij leidinggevenden ligt (resp. 58% en 54%).

Hier hebben leidinggevenden nog wel meer steun nodig vanuit de organisatie. Slechts de helft ervaart voldoende ondersteuning om mentale gezondheid bespreekbaar te maken (47%). In het voorkomen van mentale klachten ervaart ook slechts 47% voldoende steun vanuit de organisatie. En slechts vier op de tien (39%) vinden dat er duidelijke richtlijnen of protocollen zijn over hoe om te gaan met mentale problemen van medewerkers.

Het handelingsperspectief voor organisaties zit vooral in aandacht voor voldoende autonomie en goed omgaan met werkdruk. Dat zijn de meest invloedrijke werkfactoren op mentale gezondheid.

Wanneer we kijken naar de mate van invloed op de mentale gezondheid van medewerkers, lijken factoren die raken aan werkdruk & rust en aan autonomie sterk van invloed te zijn. De meest invloedrijke factoren zijn:

- a) de mogelijkheid om rust te nemen;
- b) verdeling van werkdruk over collega's;
- c) eigen keuze in welk werk je doet om de doelen van de organisatie te halen;
- d) de mogelijkheid om problemen zelf op te lossen.

Wanneer we vragen naar de mate van aandacht vanuit werkgevers, valt op dat voor veel van de voorgelegde factoren nog weinig aandacht is: op een enkele factor na, zegt minder dan de helft van de medewerkers dat hun organisatie hier aandacht aan besteedt.

Er zijn ook helpende factoren op het werk, want collega's zijn voor 52% van de werkenden van positieve invloed op de mentale gezondheid.