

Stressvrije werkplekken in de hele EU

Een rapport met beleidsaanbevelingen

2025

www.stressoutproject.eu



Ons doel is om een uitgebreide, actuele datapool te ontwikkelen die de oorzaak-gevolgdynamiek van werkgerelateerde stress en burn-out belicht. Deze datapool weerspiegelt de realiteit van de huidige balans tussen werk en privéleven en stimuleert het momentum voor gecoördineerde, EU-brede actie om stressmanagement op de werkplek te verbeteren.



**Gefinancierd door
de Europese Unie**

GEFINANCIERD DOOR DE EUROPESE UNIE. DE GEUITE MENINGEN EN STANDPUNTEN ZIJN ECHTER UITSLUITEND DIE VAN DE AUTEUR(S) EN WEERSPIEGELEN NIET NOODZAKELIJKERWIJS DIE VAN DE EUROPESE UNIE OF HET EUROPEES UITVOEREND AGENTSCHAP VOOR ONDERWIJS EN CULTUUR (EACEA). NOCH DE EUROPESE UNIE, NOCH HET EACEA KAN HIERVOOR VERANTWOORDELIJK WORDEN GEHOUDEN.

Over deze publicatie

Dit rapport is ontwikkeld als onderdeel van het project "*StressOut: Moderne hulpmiddelen voor werkgerelateerde stressmanagement*", gefinancierd door het Erasmus+-programma van de EU.

Projectnr. 2022-1-BG01-KA220-ADU-000089290

Contactgegevens

Naam: Velina Dragiyska

Organisatie: E-business Academy, Sofia, Bulgarije

E-mail: velina.dragiyska@gmail.com

Naam: Ayri Memishev

Organisatie: Business Innovation Centre Innobridge, Ruse, Bulgarije

E-mail: amemishev@innobridge.org

Dankbetuigingen

Het partnerschap wil graag iedereen bedanken die heeft deelgenomen aan de onderzoeksfase van het StressOut-project.

Ook willen we graag onze partners bedanken, met name de respondenten van de enquête, lokale actoren en individuele belanghebbenden die het StressOut-initiatief als hun eigen initiatief hebben omarmd en hebben geholpen het idee verder te laten bloeien.

Tekst voltooid en gefinaliseerd in juli 2025.

Reproductie is toegestaan voor niet-commerciële educatieve doeleinden, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Voor elk ander gebruik is voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbenden vereist.

Vermeld deze publicatie als volgt:

StressOut Project Consortium. (2025). *Stressvrije werkplekken in de EU: een rapport met beleidsaanbevelingen*. Sofia, Bulgarije: StressOut Project Consortium (ontwikkeld door E-business Academy; gecoördineerd en gepubliceerd door Business Innovation Centre Innobridge).

Inhoudsopgave

→	05	Het StressOut-project
---	----	-----------------------

→	07	Methodologie
---	----	--------------

→	08	Onderwerpen die ter discussie staan
---	----	-------------------------------------

→	11	Beleidsaanbevelingen
---	----	----------------------

13	A. Een verplicht bedrijfsgezondheidsplan
16	B. Jaarverslag over de geestelijke gezondheid van werknemers
19	C. Veranderingen in de beleidskaders van de EU en de EU-lidstaten
22	D. De particuliere sector
24	E. Lessen geleerd uit COVID-19

Inhoudsopgave



27

Argumentatie

27	A. Bedrijfsgezondheidsplan
36	B. Opleidingscyclus op de werkplek
41	C. Aangewezen gebieden voor rust en meditatie
43	D. Enquêtes over geestelijke gezondheid
45	E. Jaarlijkse rapportage over de geestelijke gezondheid van werknemers
48	F. Nationale zorgstelsels en burn-out. Ziekteverzuim.
50	G. Nationale ziektekostenverzekering en psychotherapie
53	H. Particuliere ziektekostenverzekeringen en maatschappelijk verantwoord ondernemen
56	I. NGO's en ondersteuning van de geestelijke gezondheidszorg
57	J. Wettelijk kader inzake de duur van de werkweek, betaalde jaarlijkse vakantie en overwerk
68	K. Flexibele arbeidsvoorwaarden
74	L. COVID-19-impact
76	M. Kwetsbare groepen
83	N. Nationale initiatieven en financieringsmogelijkheden

Inhoudsopgave

**89**

Gegevensset

89

A. Enquêtegegevens

112

B. Focusgroepmethodologie

115

C. Nationaal kader voor bureauonderzoek

**126**

Conclusies

**127**

Samenvatting

Over het StressOut-project

Situaties waarin de druk vanwege werkvereisten zoals krappe deadlines, een hoge werkdruk, lange uren, onzekerheid over de baan en andere stressfactoren een bepaalde grens overschrijden en het persoonlijke vermogen om met deze factoren om te gaan, kunnen leiden tot wat we kennen als werkgerelateerde stress. Dit kan uiteindelijk schadelijk zijn voor zowel de gezondheid van een werknemer als het bedrijf waarvoor hij werkt.

**meer dan 50% van
alle verloren
werkdagen in de EU
is te wijten aan stress**

**bijna 80% van de
managers maakt zich
zorgen over
werkgerelateerde stress**

Volgens sommige studies is **meer dan de helft van alle verloren werkdagen** in de EU te wijten aan stress op de werkplek, en meer dan de helft van alle werknemers in de EU geeft aan dat werkgerelateerde stress veel voorkomt op de werkplek. Bovendien is bijna 40% van de werknemers door de coronapandemie fulltime op afstand gaan werken. Dit vervaagt de traditionele grenzen tussen werk en privéleven en heeft, samen met andere trends op het gebied van werken op afstand, zoals permanente connectiviteit, een gebrek aan sociale interactie en een toenemend gebruik van ICT, geleid tot extra psychosociale risico's.

Focussen op psychosociale risico's en het verminderen van stress op de werkplek is een van de doelstellingen van het *"Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 Veiligheid en gezondheid op het werk"*, waarin staat dat psychische problemen al vóór de COVID-19-pandemie 84 miljoen mensen in de EU troffen. Het kader stelt dat *"de helft van de EU-werknemers stress als veelvoorkomend op de werkplek beschouwt"* en *"bijna 80% van de managers zich zorgen maakt over werkgerelateerde stress"*.

Daarom is het StressOut-project, een door Erasmus+ gefinancierd project, gericht op het bieden van tools voor het voorkomen en beheersen van stress en burn-out, zowel op persoonlijk als zakelijk vlak. Het project zal de ontwikkeling van een innovatieve training met ervaringsgerichte trainingsactiviteiten faciliteren, waarmee zowel werkgevers als werknemers werkgerelateerde stress en burn-out kunnen bestrijden, evenals effectieve technieken om deze te voorkomen via een gemakkelijk toegankelijke en moderne tool: een mobiele app.



Opleidingscursus

Meer dan 25 onderwerpen die u helpen uw geestelijke gezondheid te verbeteren.



Gids voor werkgevers

Leer hoe u stress in uw organisatie kunt herkennen, voorkomen en beheersen.



Stressbeoordeling

Een hulpmiddel om stress te herkennen en ermee om te gaan.



EHBO-doos

Directe, praktische begeleiding voor het omgaan met stressvolle situaties.



Mobiele app

Een veelheid aan bronnen is gratis en direct beschikbaar.

Bezoek www.stressout-project.eu voor meer informatie en toegang tot nog meer bronnen, zoals onderzoek, artikelen en onze speciale StressOut-podcastserie. Zet vandaag nog een stap in de richting van een betere geestelijke gezondheid.

Ben je actief op sociale media? Volg ons op [Facebook](https://www.facebook.com/stressout.project) @stressout.project en [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/stressout-project) @stressout-project.

Methodologie



Dit rapport wil een impuls **geven** aan EU-brede actie op het gebied van werkgerelateerde stressbeheersing en **een reeks beleidsaanbevelingen** opstellen om de lacunes in het nationale beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden, werk-privébalans en stresspreventie en -beheersing aan te pakken.

De inhoud van dit rapport is gebaseerd op de volgende kernactiviteiten:

- **Een EU-breed onderzoek naar preventie en beheer van werkgerelateerde stress:** het partnerschap heeft een enquête (2023-2025) uitgevoerd in alle EU-lidstaten, waaraan in totaal 516 respondenten deelnamen.
- **Focusgroepen voor eindgebruikers:** Het partnerschap heeft daarnaast 14 focusgroepen gehouden waaraan in totaal 96 personen hebben deelgenomen, en 5 individuele interviews met werknemers, werkgevers en managementpersoneel, om de resultaten van de voorlopige enquête (eerste 150 reacties) te bevestigen en uit te werken.
- **Onderzoek naar nationale wetgevingskaders:** Er werd een nationaal onderzoek uitgevoerd in Bulgarije, Kroatië, Cyprus, Nederland en Spanje, dat meer licht wierp op de huidige problemen, praktijken en wetgeving met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, geestelijke gezondheid en welzijn van werknemers.

Op basis van de gegevens die we uit de bovengenoemde activiteiten hebben verzameld, zijn we tot waardevolle conclusies gekomen, die we nu onder de aandacht willen brengen van de respectieve nationale en EU-organen en beleidsmakers.

Onderwerpen die ter discussie staan

GEBASEERD OP DE RESULTATEN VAN HET WERKGERELATEERDE
STRESSONDERZOEK EN DE FOCUSGROEPEN



Op basis van de analyse van de zelfrapportage van de respondenten in de Work-related Stress Prevention & Management Survey (N=516), beoordeelden respondenten hun **huidige stressniveau op het werk gemiddeld met een 6,5** (op een zelfbeoordelingsschaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor het minimale subjectieve stressniveau en 10 voor het maximale subjectieve stressniveau) en de impact **van stress op hun levenskwaliteit met een 7,53** (op een zelfbeoordelingsschaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor het minimale subjectieve impactniveau en 10 voor het maximale subjectieve impactniveau). Velen van hen gaven aan dat ze er niet in slaagden om succesvol met stress om te gaan, of niet wisten hoe.

27%

van de respondenten gaf aan dat hun organisatie zelden of nooit trainingen over stressmanagement aanbiedt. Slechts 9% geeft aan dergelijke trainingen vaker dan eens per jaar te volgen.

81%

Uit de analyse van de resultaten van het onderzoek blijkt dat 81% van de ondervraagde organisaties geen bedrijfswelzijnsplan heeft.

46% van de ondervraagden gaf aan minstens één keer een burn-out te hebben ervaren, terwijl nog eens 35% aangaf het niet zeker te weten. 77% van de respondenten gaf aan dat hun werkgever geen bekende procedure heeft voor het omgaan met burn-outs bij hun werknemers.

Bovendien gaf 18% van de ondervraagde personen aan dat overwerken een belangrijke reden is voor stress op de werkvloer, en 28% wijt werkgerelateerde stress aan negatieve teamdynamiek als de belangrijkste factor.

41% van degenen die overwerkten, gaf aan geen enkele vorm van compensatie te ontvangen. Anderen gaven aan een "promotiekans" te ontvangen als compensatie voor het werken met overwerk.

57%

Uit analyse van de resultaten van het onderzoek blijkt dat 57% van de respondenten aangeeft meer dan 8 uur per dag te werken (niet als uitzondering); 26% geeft aan minstens één keer per maand in het weekend te moeten werken.

Nog eens 16% gaf aan dat ze vanwege de aard van hun werk vaker dan eens per maand in het weekend moesten werken, en 22% gaf aan vaker dan eens per maand in het weekend te moeten werken, maar dat dit niet te wijten was aan de specifieke omstandigheden van hun werk. Dit komt neer op ruim 64% van de respondenten die minstens eens per maand in het weekend werkt.

1%

Slechts 1% van de ondervraagden gaf aan dat therapie een techniek is die zij kennen om met stress om te gaan.

61%

Bovendien gaf 61% van de respondenten aan dat ze vanwege COVID-19 niet van huis konden gaan. Dit was een andere factor die een gemiddelde tot hoge impact had op hun stressniveau.

27% van de respondenten gaf aan dat hun werk-privébalans slecht of relatief slecht is en dat ze vaak andere aspecten van hun leven moeten opofferen om aan hun werkverantwoordelijkheden te kunnen voldoen.

Uit analyse van de resultaten van het onderzoek bleek dat 68% van de respondenten aangaf dat het niet kunnen deelnemen aan groepsactiviteiten of het beoefenen van hobby's vanwege COVID-19 een gemiddelde tot hoge impact had op hun stressniveau.

65%

Bovendien ervoer 65% van de respondenten angst als een symptoom tijdens periodes van hoge stress, 52% gaf aan slaapproblemen te hebben en 10% gaf aan dat ze paniekaanvallen ervaren tijdens periodes van hoge stress.

34%

Ten slotte gaf 34% van de respondenten aan dat ze het belangrijk vinden dat hun werkschema flexibeler is en dat er mogelijkheden zijn voor een hybride omgeving. 33% gaf aan dat ze graag de mogelijkheid zouden hebben om parttime of met minder uren te werken.

Beleidsaanbevelingen



Op basis van ons onderzoek is ons consortium tot de conclusie gekomen dat een aanbeveling aan de nationale en Europese beleidsmakers uit de volgende twee hoofdaspecten moet bestaan:

- 1. Implementatie van een consistent en effectief wettelijk kader in alle EU-lidstaten,** dat ervoor zorgt dat bedrijven prioriteit geven aan het mentale welzijn van hun werknemers.
- 2. Besteed aandacht aan het voorkomen en beheersen van werkgerelateerde stress en ondersteun** medewerkers die last hebben van een burn-out.

Daarnaast hebben we vastgesteld dat er een gedeelde behoefte is aan bepaalde maatregelen binnen de nationale zorgstelsels, zodat deze beter voorbereid zijn op de ondersteuning van het toenemende aantal mensen met psychische aandoeningen als gevolg van voortdurende blootstelling aan werkgerelateerde stress, zoals angst en burn-out. We zijn ervan overtuigd dat de bovengenoemde maatregelen, indien geïmplementeerd, direct van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van leven, de uitgaven aan farmacologie, productiviteitsverlies en ziekteverzuim, en indirect op de uitgaven aan compensaties en geïnde belastingen, wat over het algemeen een positief effect heeft op de welvaart van volwassenen in de werkende leeftijd.

Op de volgende pagina's zullen we ons richten op specifieke maatregelen met betrekking tot de belangrijkste hierboven genoemde beleidsaanbevelingen zijn geïdentificeerd, gebaseerd op onze gezamenlijke onderzoeksresultaten.

Dit laatste omvat een reeks focusgroepen in vijf EU-lidstaten, die verder onderzoek deden naar wat een gezondere en meer ondersteunende omgeving voor werknemers met betrekking tot psychische problemen oplevert.

Beleidsaanbeveling #1

A

**Een verplicht
bedrijfsgezond
heidsplan**

A. Een verplicht bedrijfsgezondheidsplan

Ons consortium adviseert middelgrote tot grote werkgevers om een **bedrijfswelzijnsplan** te implementeren, goedgekeurd door HR of het algemeen management. Hoewel een dergelijk strategisch kader qua inhoud en maatregelen per bedrijf kan verschillen, afhankelijk van hun sector, omvang, realiteit, processen en werkwijze, zijn de uiteindelijke doelen:

- om het bewustzijn van werknemers te vergroten en het bestaande stigma rondom mentale gezondheidsproblemen en -aandoeningen, waar de meerderheid van de mensen op de werkvloer de afgelopen jaren mee te maken heeft gehad, aan te pakken;
- om de aandacht van werkgevers en leidinggevenden te vestigen op de geestelijke gezondheidstoestand van werknemers en verborgen verbanden bloot te leggen tussen bepaalde werkpraktijken en verhoogde stress- en burn-outniveaus onder werknemers, die op hun beurt een indirecte negatieve impact hebben op de bedrijfsprestaties;
- het identificeren en implementeren van maatregelen om te voorkomen dat werknemers voortdurend hoge niveaus van werkgerelateerde stress en burn-out ervaren;
- om praktische oplossingen te identificeren en te implementeren ter ondersteuning van werknemers die te maken hebben met stress en/of burn-out.

Zoals hierboven vermeld, kunnen de maatregelen die een bedrijf in een bedrijfswelzijnsplan kan opnemen, variëren. Enkele voorbeelden zijn: het invoeren van enquêtes over geestelijke gezondheid om informatie te verzamelen over de status van werknemers, het introduceren van workshops over stress en burn-out in de interne opleidingscyclus van het bedrijf of het inschakelen van externe expertise, het sluiten van een contract met een aanbieder van geestelijke gezondheidszorg voor toegang tot een 24/7-hulplijn en/of een beperkt aantal psychotherapiesessies, het aanwijzen van een rustige ruimte voor ontspannings-/meditatieoefeningen op kantoor, enz.

Een belangrijke maatregel die werkgevers moeten nemen, **is het introduceren van een trainingsplan over werkgerelateerde stressonderwerpen**, waarbij de HR-afdeling en/of het algemene management wordt betrokken.

Hoewel voor een optimaal effect verschillende maatregelen gecombineerd moeten worden genomen, en op basis van de analyse en de specifieke kenmerken van het bedrijf, kunnen alle bovengenoemde maatregelen afzonderlijk worden geïmplementeerd. Dit geldt ook voor individuele maatregelen, d.w.z. voor een beperkte, maar constante positieve impact op de wijdverbreide geestelijke gezondheidsproblemen van de werkende bevolking in de EU.



Beleidsaanbeveling #2



Jaarverslag over de geestelijke gezondheid van werknemers

B. Jaarverslag over de geestelijke gezondheid van werknemers

Vanuit een normatief perspectief stellen wij voor dat een dergelijke maatregel ondersteund zou kunnen worden door wetgeving die werkgevers aanmoedigt om **twee dagen per jaar te besteden aan trainingen over werkgerelateerde stress**, betaald door de werkgever en aangevuld met een minimale jaarlijkse betaalde vakantie. Onderwerpen voor dergelijke workshops kunnen bijvoorbeeld zijn: stresspreventie en -management, burn-out, mentale gezondheid, ontspanningstechnieken, werk-privébalans, enz. Door dergelijke trainingen te introduceren bij de meerderheid van de werkende bevolking van de EU, kan het bewustzijn over het probleem van werkgerelateerde stress en burn-out, dat al tot steeds negatievere economische gevolgen heeft geleid, snel en wijdverbreid toenemen.

Door werknemers praktische oplossingen te bieden voor stresspreventie en copingtechnieken, wordt op de langere termijn gewaarborgd dat de Europese bevolking beter is toegerust om een gezondere levensstijl te behouden. Zo wordt de toenemende druk op de gezondheidszorgstelsels van de lidstaten met betrekking tot psychische gezondheidsproblemen verlicht.

Naast de bovengenoemde aanbevelingen is het noodzakelijk dat teamleiders en managers van middelgrote tot grote bedrijven aanvullende trainingen volgen waarin hun cruciale rol op het gebied van personeelsmanagement en HR-ontwikkeling wordt benadrukt.

Door deze maatregel in te voeren, kunnen medewerkers met leidinggevende verantwoordelijkheden tijdig chronische stress- en burn-outklachten signaleren, adequaat in dergelijke situaties handelen en hun ondergeschikten beter ondersteunen bij een burn-out.

Een andere aanbeveling voor middelgrote tot grote werkgevers is **om een speciale rustige ruimte voor rust/meditatie op kantoor te creëren**. Recent onderzoek heeft aangetoond dat niet alleen ontspanningstechnieken en -oefeningen het stressniveau verlagen, maar ook dat mensen beter presteren wanneer ze intensieve inspanningen afwisselen met periodes van rust en herstel (Fritz et al., 2013).

Het is dus een noodzaak om binnen de werkuren tijd te maken voor rust, herstel en ontspanning, en dit moet worden aangemoedigd om er deel van uit te maken.

Een belangrijke maatregel die ons consortium aanbeveelt, is dat **bedrijven een anonieme enquête over geestelijke gezondheid invoeren**. Deze enquête wordt jaarlijks of vaker uitgevoerd, afhankelijk van de omvang en behoeften van het bedrijf. Deze enquête kan werkgevers en managers relevante informatie verschaffen over de geestelijke gezondheid van werknemers in het verleden en heden, en de bijbehorende behoeften. Bovendien stelt een dergelijke tool het management niet alleen in staat om de effectiviteit van reeds geïmplementeerde maatregelen op het gebied van stresspreventie en -management te beoordelen, maar kan het ook een belangrijke rol spelen bij analyses van het personeelsbehoud en mogelijk deze laatste maatstaf verbeteren.

Wij adviseren dat de bovengenoemde maatregel wordt **ondersteund door een normatief kader** voor grote bedrijven om een jaarverslag over de geestelijke gezondheid van werknemers te publiceren, als onderdeel van een bestaand, algemener rapportagepakket (bijv. ESG, GRI, ESRS) of afzonderlijk, gebaseerd op anonieme enquêtes en het bestaande organisatiebeleid. Een dergelijk rapport zou onder meer de volgende punten kunnen omvatten:

Hoe voorkomt het bedrijf werkgerelateerde stress en burn-out?

- Welke/hoeveel trainingen zijn er gegeven aan werknemers en management?
- Welke beleidsmaatregelen en initiatieven zijn er geïmplementeerd om stress te voorkomen en te beheersen?
- Hoeveel procent van de werknemers heeft last van een burn-out?
- Hoe beoordelen werknemers hun stressniveau en welke factoren beschouwen zij als belangrijk?
- Het doel van het jaarlijks door werkgevers opgestelde rapport over de geestelijke gezondheid van werknemers is niet alleen om het bewustzijn over dit onderwerp onder werknemers, werkgevers en beleidsmakers te vergroten, maar vooral om betrouwbare gegevens te leveren voor analyses van de huidige situatie op grotere schaal en om de implementatie van zinvolle toekomstige lokale en nationale beleidsmaatregelen te ondersteunen.

Beleidsaanbeveling #3



Veranderingen in de beleidskaders van de EU en de EU-lidstaten

C. Veranderingen in de beleidskaders van de EU en de EU-lidstaten

Hoewel de meeste van de tot nu toe voorgestelde aanbevelingen gericht waren aan werkgevers, willen we de cruciale rol benadrukken van zowel Europese als nationale wetgevende instanties in het bredere proces van bewustwording rond het voorkomen en beheersen van werkgerelateerde stress en burn-out. Hoewel er diverse maatregelen kunnen worden geïmplementeerd in de Europese wetgeving en de wetgeving van de lidstaten, zullen we enkele suggesties noemen die wij van cruciaal belang achten.

Er is een groeiende trend van werknemers in de EU die werkgerelateerde stress en burn-outs ervaren, evenals de mogelijke gevolgen daarvan, zoals chronische angst of depressieve episodes. Daarom begint **de lijst met aanbevelingen voor beleidswijzigingen met de noodzaak** dat huisartsen vertrouwd raken met werkgerelateerde stress en deze gaan monitoren om tijdig de juiste behandeling te kunnen voorstellen. Dit laatste kan worden bereikt via de nationale systemen voor gezondheidsbestuur die betrokken zijn bij landelijke bewustmakingscampagnes, inclusief speciale jaarlijkse trainingen, die onderwerpen behandelen zoals aanhoudende werkgerelateerde stresssymptomen en de gevolgen voor zowel de geestelijke als de lichamelijke gezondheid, burn-outsymptomen en basistechnieken om ermee om te gaan. Wij zijn van mening dat de invoering van een dergelijke maatregel huisartsen in staat zal stellen beter voorbereid te zijn op de omgang met patiënten die een burn-out doormaken en hen adequatere begeleiding zal bieden bij herstel en preventieadvies.

Bovendien adviseren wij dat de **nationale gezondheidszorgstelsels de invoering van ziekteverlof vanwege burn-out gaan overwegen**, met volledige vertrouwelijkheid voor de werkgever.

Wij zijn van mening dat deze maatregel van toepassing zou moeten zijn bij ernstige gevallen van stress en/of burn-out, waarbij de werknemer tijdelijk niet in staat is zijn/haar professionele taken uit te voeren vanwege zijn/haar aanhoudende geestelijke of lichamelijke toestand.

Een andere aanbeveling met betrekking tot de gezondheidszorgstelsels van de **lidstaten is dat de nationale ziektekostenverzekeringen psychotherapie** in hun dekking opnemen onder bepaalde toelatingscriteria en -voorwaarden voor zowel patiënten als therapeuten.

We adviseren een jaarlijkse limiet van **maximaal 5 sessies of een vast bedrag voor vooraf gedefinieerde mildere**, tijdelijke psychische aandoeningen en een hogere limiet voor psychiatrische patiënten. Verwacht wordt dat een dergelijke maatregel niet alleen de huidige behandeling van patiënten voor gediagnosticeerde aandoeningen ondersteunt, maar ook voorkomt dat patiënten met mildere en/of episodische psychische problemen ernstigere aandoeningen ontwikkelen.

Ook moet rekening worden gehouden met de effectiviteit van het systeem waarin de nationale ziektekostenverzekeringen psychotherapie dekken: de daadwerkelijke beschikbaarheid van de specialist en de gemiddelde wachttijd die iemand moet wachten op een afspraak.

Beleidsaanbeveling #4



De particuliere sector

D. De particuliere sector

In de particuliere sector adviseren wij middelgrote tot **grote werkgevers om geestelijke gezondheidszorg op te nemen in hun arbeidsvoorwaardenpakket**. Denk bijvoorbeeld aan een 24/7-hulplijn, een beperkt aantal psychotherapie sessies per jaar of een toegewezen HR-medewerker of een ander vertrouwd persoon voor elke werknemer bij wie ze terecht kunnen met gerelateerde problemen. Dit kan een grote steun zijn voor werknemers die kampen met ernstige werkgerelateerde stress of burn-out.

Een belangrijke normatieve maatregel die ons consortium aanbeveelt, **is dat de nationale wetgeving vereist dat werkgevers verklaringen** invoeren die door werknemers worden ondertekend bij indiensttreding en verandering van functie (op papier of digitaal), **waarin wordt bevestigd dat laatstgenoemden bekend zijn met de huidige wetgeving inzake** werktijden, toegestane pauzes, overuren en de daarmee samenhangende rechten.

Verwacht wordt dat een dergelijke maatregel werknemers bewust zal maken van hun rechten, maar ook werkgevers onder druk zal zetten om te voldoen aan de huidige normatieve vereisten met betrekking tot de duur van de werkdag en de bijbehorende vergoedingen. Zoals uit ons onderzoek blijkt, geven veel respondenten aan dat ze zich er niet van bewust zijn, ondanks het feit dat deze informatie normaal gesproken in de arbeidsovereenkomst zou moeten worden opgenomen.

Bovendien adviseren wij, in gevallen waarin overwerk niet is opgenomen in de contractuele overeenkomst met de werknemer of niet te wijten is aan overmacht, dat een schriftelijke **verklaring van vrijwillige toestemming, ondertekend door de werknemer, wordt opgenomen in de arbeidswetgeving**. Bovendien adviseren wij dat de arbeidswetgeving kwetsbare groepen, zoals ouders van jonge kinderen, mantelzorgers, alleenstaande ouders, zwangere vrouwen, ouderen, studenten, enz., nog beter beschermt met betrekking tot het verrichten van overwerk. **Daarnaast dient de arbeidswetgeving een eerlijke vergoeding te garanderen voor overwerk dat hoger ligt dan** het gecontracteerde basisuurloon voor de reguliere werkuren, of een compensatie in extra vrije tijd.

Beleidsaanbeveling #5



Lessen geleerd uit COVID-19

E. Lessen geleerd uit COVID-19

Op basis van uitgevoerde enquêtes en focusgroepen heeft ons consortium verontrustende trends opgemerkt met betrekking tot werknemers die regelmatig overuren maken zonder daarvoor te worden gecompenseerd, ook al is dit niet contractueel vastgelegd en maakt het geen deel uit van hun functiebeschrijving of de essentie van hun dienstverband. Wij zijn van mening dat het toenemende aantal digitale beroepen en beschikbare digitale banen, in combinatie met de COVID-19-maatregelen, dergelijke praktijken uiteraard mogelijk heeft gemaakt, maar deze mogen niet worden genormaliseerd of getolereerd.

Naast het hierboven genoemde probleem adviseren wij de beleidsmakers op **EU- en nationaal niveau om strengere regels en inspecties** in te voeren met betrekking tot het melden van excessief overwerk en de compensatie daarvoor. Ook adviseren wij om sancties op te leggen bij niet-naleving van de arbeidswetgeving op dit gebied.

Om de negatieve gevolgen van COVID-19, die verband houden met menselijke vervreemding, verder te beperken, met name met betrekking tot het toenemende aantal mensen dat geïsoleerd vanuit huis werkt, zou de **nationale wetgeving maatregelen moeten nemen die gericht zijn op bedrijven waarvan** de werknemers voornamelijk buiten kantoor werken of die geen kantoorruimte hebben. Deze maatregelen moeten ten minste twee fysieke werk- of teambuildingdagen per jaar voor hun werknemers organiseren. Een dergelijke maatregel is geen luxe, maar een noodzaak om de geestelijke gezondheid van werknemers te ondersteunen in een decennium van steeds toenemende eenzaamheid en vervreemding in de Europese samenlevingen.

Om de balans tussen werk en privéleven verder te ondersteunen, **beveelt ons consortium aan dat de arbeidswetgeving van de EU en de lidstaten beter aansluit bij en zelfs flexibele arbeidsvoorwaarden stimuleert, waaronder flexibele werktijden, mogelijkheden voor kortere werktijden, thuiswerken en een hybride werkomgeving, enz.** Dit was de meest besproken en gewenste maatregel die deelnemers aan onze focusgroepen aanraadden als het gaat om aanvullend beleid dat stressniveaus kan verlagen, burn-outs kan voorkomen, emotioneel evenwicht kan ondersteunen en over het algemeen het welzijn van werknemers kan verbeteren. Sommige deelnemers noemden flexibiliteit als een voorkeursoptie naast vele andere "voordelen", omdat het werknemers in staat stelt beter in te spelen op hun persoonlijke behoeften en op hun beurt stressniveaus kan verlagen.

Daarnaast adviseren wij aanvullende **maatregelen en prikkels in de arbeidswetgeving op te nemen voor personen met speciale behoeften of een specifieke status**, zoals ouders van jonge kinderen, mantelzorgers, alleenstaande ouders, zwangere vrouwen, ouderen, studenten, enz., die rekening houden met de behoeften en uitdagingen van deze kwetsbare groepen en hen de mogelijkheid bieden om te kiezen voor een arbeidsovereenkomst met een werkdag van 4 uur of een werkweek van 4 dagen, indien zij dat wensen. Andere maatregelen **kunnen onder bepaalde voorwaarden de invoering van verkorte (tot 1 uur per dag) of flexibele werktijden omvatten**. De werknemer kan dan een schriftelijk verzoek indienen bij de werkgever om van een dergelijke regeling te profiteren, terwijl van deze laatste wordt verwacht dat hij in geval van weigering tijdig een gemotiveerde beslissing neemt.

Bovendien adviseert ons consortium **de beleidsmakers van de lidstaten om werknemers die thuiswerken**, de mogelijkheid te bieden om hun werkgevers belastingvrije vergoedingen te verstrekken tot een maximum van de dagelijkse vergoeding, inclusief de kosten van nutsvoorzieningen en verbruiksartikelen die worden verstrekt aan werknemers die op kantoor werken.

Tot slot willen we het belang benadrukken van beschikbare **EU- en nationale financieringsmogelijkheden voor campagnes die op lokaal, nationaal en EU-niveau worden uitgevoerd en die gericht zijn op bewustwording over mentale gezondheid en preventie en aanpak van werkgerelateerde stress**, burn-outsymptomen en technieken om hiermee om te gaan. Daarnaast is er behoefte aan een jaarlijkse dag die zich richt op het creëren van een blijvend bewustwordingseffect binnen de Europese gemeenschappen en het introduceren van de beschikbare effectieve maatregelen voor stress- en burn-outmanagement.

Bovendien zouden de EU-landen geadviseerd moeten worden om stimulerende maatregelen **te treffen om bedrijven te stimuleren de beschreven maatregelen door te voeren** (zoals belastingverlaging en andere).

Argumentatie



In het volgende hoofdstuk presenteren we de argumentatie die ons heeft geleid tot de aanbevelingen uit het vorige hoofdstuk. De onderstaande informatie is gebaseerd op activiteiten in vijf EU-landen: Bulgarije, Cyprus, Spanje, Nederland en Kroatië. In totaal namen 516 burgers in de werkende leeftijd deel aan een enquête, terwijl 96 verschillende deelnemers hun mening gaven over het onderzochte onderwerp via 14 focusgroepen en 5 individuele interviews.

Bovendien heeft ons consortium in elk van de vijf lidstaten nationaal onderzoek uitgevoerd om meer informatie te verzamelen en de huidige normatieve basis en gevestigde praktijken te bevestigen.

A. Bedrijfsgezondheidsplan

Arbeidsvoorwaardenpakketten zijn de laatste tijd steeds populairder geworden in het bedrijfsleven. Het doel van dergelijke maatregelen is om werknemers gezond en dus productiever te houden, en om de beste talenten op de arbeidsmarkt aan te trekken en te behouden door middel van een positief employer branding-imago.

Volgens de resultaten van ons onderzoek biedt 27% van de werkgevers een vorm van opleidingsmogelijkheden, 16% een gratis of afgeprijsd sportschoolabonnement, 16% ergonomisch ontworpen werkplekken, 14% zorgt voor de beschikbaarheid van gezond eten op het werk, etc.

Tegelijkertijd geeft ongeveer 81% van de respondenten aan dat hun organisatie geen bedrijfswelzijnsplan heeft.

De informatie die ons consortium heeft verzameld via focusgroepen en individuele interviews, ondersteunt de gegevens uit de enquête.

De meerderheid van de deelnemers aan een van de focusgroepen voor werknemers in Bulgarije gaf aan dat hun bedrijf momenteel geen bedrijfswelzijnsplan heeft. Deelnemers suggereerden onder meer dat een dergelijk plan toegang zou moeten hebben tot een psycholoog, die werknemers hulpmiddelen en ondersteuning zou kunnen bieden bij het omgaan met werkgerelateerde stress, en dat er een aparte ruimte voor afzondering op kantoor zou moeten zijn, die gebruikt zou kunnen worden als een rustige plek voor werknemers om pauzes te nemen en op te laden. De meeste deelnemers gaven aan dat hun bedrijf momenteel geen incentives biedt aan werknemers om therapie, yogalessen of andere alternatieve vormen van zelfontwikkeling en ontspanning te volgen. Sommige deelnemers gaven aan dat hun bedrijf in het verleden wel incentives heeft aangeboden, maar dat deze vaak niet frequent of onvoldoende waren.

Andere suggesties waren onder meer toegang tot sport- en massagekaarten, wat zou kunnen helpen bij het verlichten van fysieke stress die gepaard gaat met werk. Ook zou er de mogelijkheid zijn om thuis te werken. Dat zou werknemers meer flexibiliteit en controle over hun werkomgeving bieden, wat het stressniveau zou verlagen.

Deelnemers aan de focusgroep van een andere werknemer in Bulgarije gaven aan dat hun bedrijf geen bedrijfswelzijnsplan had en dat de afwezigheid daarvan opvallend was. Een van hen vertelde dat ze trainingen volgen over veiligheid op het werk en hoe je jezelf kunt beschermen tegen burn-outs, en dat ze een regeling hebben met psychologen die 24/7 bereikbaar zijn. Een andere deelnemer gaf aan te weten dat veel bedrijven een aanvullende ziektekostenverzekering hebben omarmd, maar dat de prioriteiten van hun bedrijf liggen bij het aanpakken van zorgen over overuren en herberekening van salarissen. Een van de werknemers vertelde dat hun bedrijf een sportclub had voor boksen, yoga en dergelijke, en dat het voor de werknemers bijna gratis was om daar te sporten, en dat sport een goede manier was om te ontspannen.

Tot slot adviseerden de deelnemers bedrijven om een thuishkantoor aan te bieden. Dit zou werknemers meer flexibiliteit en controle over hun werkomgeving kunnen geven, wat op zijn beurt het stressniveau zou kunnen verlagen.

Sommige deelnemers aan een derde focusgroep met medewerkers uit Bulgarije gaven aan dat hun organisatie een bedrijfswelzijnsplan had geïmplementeerd; ze begrepen het echter niet echt, omdat het alleen formeel gebeurde. Ze voegden eraan toe dat gesprekken met managers hen stress bezorgden. Andere deelnemers gaven aan dat ze deel uitmaakten van zeer kleine bedrijven en dat het geen zin had om de structuur en procedures te formaliseren. Ze gaven echter aan dat ze probeerden om dingen vanaf het begin duidelijk te formuleren en dat ze mini-teambuildings organiseerden om elkaar beter te leren kennen. Ze probeerden aan hun behoeften te voldoen, maar er was nog steeds stress waar ze naar zochten en hoe ze die op de juiste manier en correct konden aanpakken.

Deelnemers waren het erover eens dat teambuildingactiviteiten, waaronder sociale evenementen, retraites en bijeenkomsten buiten de deur, deel uitmaakten van een veelgebruikte strategie van bedrijven om stressgerelateerde problemen aan te pakken. Deelnemers uitten echter ook hun bezorgdheid over de wisselende effectiviteit van dergelijke initiatieven. Soms voelden werknemers zich er zelfs vermoeid en overweldigd door, en ontbrak het aan authenticiteit. Over het algemeen resulteerde dit in minimale verbetering van het welzijn of de stressniveaus van de werknemers. Sommige deelnemers merkten op dat hun bedrijven hadden gekozen voor aanvullende zorgverzekeringen die toegang tot psychologen bieden - sommige boden een 24-uurs hotline aan, inclusief de mogelijkheid tot persoonlijke consulten. Tot slot noemde een werknemer dat zijn werkgever gebruikmaakte van "werknemersenquête's", met als doel de huidige motivatie en uitdagingen te peilen.

Een algemene aanbeveling die werknemers gaven, was dat bedrijven flexibele werktijden zouden invoeren, extra training en ondersteuning zouden bieden aan managers om effectief om te gaan met de werkdruk en stress van werknemers, en regelmatige communicatie tussen werknemers en management zouden bevorderen om zorgen en problemen aan te pakken. Daarnaast gaven ze aan dat toegang tot geestelijke gezondheidszorg, zoals counseling en therapie, en het bevorderen van een gezonde werk-privébalans waardevol zouden zijn voor werknemers om beter met stressgerelateerde problemen om te gaan.

Een van de deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Bulgarije bevestigde dat het bedrijf waar zij voor werkt een bedrijfswelzijnsplan heeft. Dit plan is ontworpen om de gezondheid en het welzijn van alle werknemers te bevorderen, inclusief thuiswerkers. Ze legde uit dat het plan een reeks initiatieven omvatte, zoals het aanbieden van gezonde voeding in de cafetaria en het aanbieden van regelmatige fitnesslessen om werknemers aan te moedigen een gezonde levensstijl te leiden. Daarnaast omvatte het plan ook een optioneel jaarlijks medisch onderzoek voor alle werknemers.

Een andere deelnemer adviseerde dat beleid op organisatieniveau ter ondersteuning van de mentale gezondheid van werknemers regelmatige beoordelingen van werkdruk en stressniveaus zou kunnen omvatten, evenals toegang tot geestelijke gezondheidszorg en ondersteuning voor werknemers die mogelijk kampen met werkgerelateerde stress. Ze was ervan overtuigd dat thuiswerken (of thuiswerken) en hybride opties, waar mogelijk, altijd beschikbaar zouden moeten zijn.

Deelnemers aan de focusgroep voor werknemers in Kroatië gaven aan dat hun bedrijven geen bedrijfswelzijnsplan hebben, maar dat ze vinden dat dit beleid wel flexibiliteit zou moeten bieden met betrekking tot werktijd en -plaats, ziekteverlof, opleidingen en dergelijke, supervisie en therapie. Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Kroatië gaven ook aan dat hun organisaties geen bedrijfswelzijnsplan hebben geïmplementeerd.

Deelnemers aan de focusgroep voor werknemers in Spanje gaven aan dat hun organisaties geen specifieke bedrijfswelzijnsplannen hebben. Deelnemers die tot kleine organisaties behoren, konden geen enkele actie identificeren die door hun bedrijf werd gepromoot om stress te voorkomen of te beheersen. Alleen deelnemers van grote bedrijven konden geïsoleerde acties identificeren die verband hielden met het welzijn van hun werknemers - bijvoorbeeld sommige deelnemers herkenden dat hun bedrijf hen toegang bood tot een online trainingsplatform met trainingen over stressmanagement, maar ze kenden geen collega die een van die cursussen had gevolgd; andere deelnemers gaven aan dat het bedrijf ruimtes had georganiseerd waar werknemers konden ontspannen en waar ze bijvoorbeeld ontspanningsbanken hadden, maar vanwege de hoge werkdruk en de intensiteit ervan, met weinig wettelijke rustmomenten, konden ze daar geen gebruik van maken. Eén deelnemer meldde dat er één keer per week een fysiotherapeutische dienst beschikbaar was, maar voornamelijk voor administratie- of kantoormedewerkers, niet voor productie- of operationele medewerkers.

Daarnaast meldden de deelnemers aan de focusgroep van zowel werknemers als werkgevers in Spanje dat alle Spaanse bedrijven, ongeacht hun omvang, de wettelijke verplichting hebben om bepaalde preventieplannen en trainingen voor beroepsrisico's te ontwikkelen, en hoewel een daarvan verband houdt met toegepaste psychosociologie, waren alle deelnemers het erover eens dat er zeer weinig bronnen zijn gewijd aan het laatstgenoemde onderwerp en er wordt geen aandacht besteed aan stresspreventie en -management.

Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Spanje gaven aan dat het erg belangrijk is om preventief te werken in plaats van corrigerend, nu de stress de werknemers al beïnvloedt. Ze gaven aan dat de organisatiemodellen een grote impact kunnen hebben, maar dat HR-experts kennis en middelen nodig hebben en zich moeten committeren aan de algemene richting.

Slechts twee grote bedrijven die deelnamen aan de focusgroepen hadden concrete plannen om stress op het werk aan te pakken en proactief te handelen. In hun geval waren de gezondheid en het welzijn van medewerkers strategische pijlers van hun HR-strategie. Ze hadden middelen vrijgemaakt om verschillende acties op dit gebied te ontwikkelen, gericht op het voorkomen en verminderen van stress, aangezien het een groeiend probleem was binnen hun organisaties.

De acties waren gericht op:

- (1) het ontwikkelen van het juiste leiderschap door leiders instrumenten en kennis te bieden waarmee ze hun teams kunnen helpen omgaan met stress;
- (2) het geven van trainingen, het aanleren van hulpmiddelen aan werknemers om stress te voorkomen en ermee om te gaan;
- (3) ondersteuning in de vorm van psychologische aandacht of soortgelijke acties (mindfulness, gezonde levensstijl, etc.).

De overige deelnemers erkenden de relevantie van stress op het werk, maar gaven aan dat ze reactiever waren in hun metingen. Alle organisaties hadden een HR-beleid waarin de gezondheid en het welzijn van medewerkers centraal stonden, maar hadden geen specifieke bedrijfswelzijnsplannen om het probleem aan te pakken. Sommigen van hen identificeerden acties, voornamelijk gerelateerd aan training en werktijdmanagement.

Alle deelnemers waren het erover eens dat bedrijven strategieën met betrekking tot zowel preventie als beheer van stress moeten opnemen in hun bedrijfswelzijnsplannen, zoals:

- Deelname van de werknemers aan het ontwerp van het plan en aan de selectie van de te ontwikkelen maatregelen.

- Bewustzijn van de impact van stress op de gezondheid van werknemers en op de resultaten van het bedrijf.
- Voordelen voor het bedrijf en voor de werknemers van de acties die verband houden met stressvermindering.
- Het belang van organisatorisch ontwerp en leiderschap bij het creëren van gezonde werkomgevingen.
- De cultuur van de organisatie als springplank voor het ontwikkelen van gezonde organisaties.
- Lijst met acties die werknemers kunnen ondernemen om stress te voorkomen en beheersen.

Daarnaast gaven ze aan dat de volgende **acties bewezen nuttig zijn voor stressvermindering:**

- Open dialoog.
- Psychologische ondersteuning: overeenkomst met een privépsycholoog om diensten te verlenen aan de werknemers en hun families, met behoud van vertrouwelijkheid.
- Het trainen van medewerkers op het gebied van bijvoorbeeld 'timemanagement' en 'De 7 gewoonten van zeer effectieve mensen'.
- Mindfulness- en yogasessies.
- Promotie van sport- en buitenactiviteiten (doe eens iets anders).
- Verbetering van de balans tussen werk en privéleven.
- Het trainen van leidinggevenden in het organiseren van werk, communicatievaardigheden en stresspreventie.
- Er zijn enkele apps gebruikt (bijv. <https://nilohealth.com/>)

Alle deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Cyprus gaven aan dat er geen specifiek beleid bestaat over geestelijke gezondheid of stressmanagement binnen hun bedrijven, maar dat het management wel een aantal maatregelen en initiatieven heeft genomen om het geestelijk welzijn van de werknemers te waarborgen.

Zo bevestigden alle deelnemers dat ze flexibele werktijden aanbieden (sommige bedrijven zijn hiermee na COVID-19 begonnen); sommigen deelden ook andere voordelen, zoals mogelijkheden voor één-op-één gesprekken en het twee keer per jaar aanbieden van teambuildinguitjes. Ze noemden echter niet dat er een bedrijfswelzijnsplan is. Sommige deelnemers voegden eraan toe dat in het geval dat een medewerker extra behoeften heeft (bijvoorbeeld zorg voor een familielid), dit op één-op-één basis wordt besproken en geregeld en niet als onderdeel van een algemeen beleid.

Een van de deelnemers aan de focusgroep voor medewerkers op Cyprus vertelde dat het bedrijf kinderopvang en een kleuterschool voor de medewerkers had georganiseerd, en zomerscholen voor oudere kinderen. Ze vond dat erg nuttig, omdat kinderopvang een grote stressfactor voor haar was. Andere deelnemers vertelden dat hun bedrijf activiteiten aanbiedt om de onderlinge band te versterken, zoals etentjes en uitstapjes, om stress voor het team te verlichten.

Tijdens de individuele interviews die op Cyprus werden gehouden, gaven werknemers aan dat hun bedrijf geen specifiek beleid of plan heeft, maar dat er wel verschillende maatregelen en voorzieningen zijn getroffen, zoals: flexibele werktijden; een van de werknemers vertelde over de toegang tot gespecialiseerde hulp, zoals psychologische diensten; een van de drie bedrijven bood trainingen en seminars aan met betrekking tot stress, welzijn, enz.; één bedrijf bood hechtingstrips en voordelen in hotels voor werkgevers; meer flexibiliteit voor moeders, indien nodig, aangeboden door alle bedrijven; en één bedrijf bood bonussystemen aan wanneer een werknemer een vooraf gedefinieerd doel bereikte.

Deelnemers aan de focusgroep van HR-managers in Cyprus gaven ook aan dat er geen specifiek beleid of plan is geïmplementeerd in hun bedrijven, maar in plaats daarvan verschillende maatregelen en voorzieningen, zoals: flexibele werktijden; hybride werkregelingen (2 dagen van huis - 3 van kantoor, wat anders kan zijn voor mensen die in andere steden wonen); toegang tot gespecialiseerde hulp, zoals psychologische diensten; de mogelijkheid voor een interne universiteit die trainingen en seminars biedt met betrekking tot stress, welzijn enz.; georganiseerde happy hours eenmaal per week; het bedrijf dekt (economisch) elk seminar waar hun werknemers in geïnteresseerd zijn te volgen;

bedrijfsuitjes (een keer per maand); er wordt meer flexibiliteit toegestaan voor moeders, indien nodig; er worden bonussen aangeboden wanneer een werknemer een SMART-doel bereikt.

Deelnemers aan de focusgroep voor medewerkers in Nederland deelden dat hun instelling wekelijks yogasessies organiseert, evenals jaarlijkse sessies met gelukswerkshops en webinars en workshops over mindfulnesstechnieken, en zelfs een club heeft die zich richt op yoga en mindfulness. Ze deelden ook dat er een speciale applicatie wordt geïmplementeerd binnen de medewerkersomgeving die zowel individueel als in groepsverband kan worden gebruikt om meditatie en mindfulness in de dagelijkse routine te integreren. Ze gaven aan dat het effect over het algemeen positief is, maar de tijdslimiet binnen het dagrooster van docenten laat het niet altijd toe om deel te nemen aan die mogelijkheden of om mentale ruimte te vinden om naar dergelijke mogelijkheden te zoeken.

Zij waren van mening dat het cruciaal is dat organisaties beleid en plannen opstellen om onderwerpen als de volgende aan te pakken: de toename van burn-outs en hoe dit aan te pakken; het belang van geluk; het belang van slaap; tips voor productiviteit bij werken op afstand; het beheersen van financiële stress; het behouden van talent door middel van welzijn; geestelijke gezondheid; werkgerelateerde stress.

Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Nederland gaven aan dat ze nog geen Corporate Wellness Plan hebben geïmplementeerd, maar dat ze sinds 2020 wel een Werkdrukbeleid hebben ontwikkeld. Ze gaven echter aan dat er ook behoefte was aan het eerste plan en dat hun organisatie tot nu toe de meeste initiatieven had genomen, zelfs zonder een centraal strategisch document over dit onderwerp.

Zij adviseerden dat een dergelijk document de volgende initiatieven zou moeten bevatten:

- Goede praktijken;
- Directe verbindingen met de mensen/functionies die je moet bereiken;
- Het aanbieden van tools/trainingen;
- De manier waarop het welzijnsbeleid zich verhoudt tot de dagelijkse taken.

Deelnemers voegden eraan toe dat de instelling al een beleid heeft ontwikkeld voor het trainen/werken met onderwerpen die verband houden met sociaal-emotionele intelligentie, als onderdeel van een eenheid genaamd 'Bureau Future' die zich bezighoudt met dit soort trainingen/coaching en behandelt onderwerpen zoals 'de impact van geestelijke gezondheid', 'werk-privébalans', 'prioriteiten stellen', etc.

Ze gaven aan dat er veel was gedaan op het gebied van preventie, zoals het implementeren van trainingen en webinars over burn-outpreventie, het aanbieden van coachingsuren aan medewerkers die dat nodig hadden, het inzetten van vertrouwenspersonen, enzovoort. Een ander GCP is de zogenaamde "MTO-monitor", een tweejaarlijks onderzoek naar de werkbalans onder medewerkers dat directe informatie opleverde over het effect van preventie, evenals over directe interventiemethoden. De deelnemers gaven echter aan dat er meer werd gedaan vanuit een reactie dan vanuit een proactieve houding, en dat managers nu proactief handelen, en dat ze graag zouden willen zien hoe ze de medewerkers verder kunnen ondersteunen met hun uren voor persoonlijke ontwikkeling.

Bovendien gaven de deelnemers aan dat de instelling elke vorm van zelfontwikkeling, ontspanning, etc. in het kader van de Jaarwerkplannen ondersteunt. Medewerkers moesten rapporteren over de exacte manier waarop ze deze plannen gebruikten en over het effect ervan op hun algemene welzijn, hun werkprestaties en hun tevredenheid met het werk.

Tot slot gaven ze aan dat de instelling ook andere werknemers met speciale behoeften, zoals ouders en mensen die voor familieleden zorgen, ondersteunt, zelfs buiten de regelgeving om. Hierbij wordt altijd gekeken naar de contextuele situatie van de betreffende werknemer.

Een goed voorbeeld van een bedrijfswelzijnsplan is een plan dat een complex van maatregelen omvat die zijn gekozen op basis van de specifieke kenmerken van het bedrijf en de behoeften en meningen van de medewerkers. Deze maatregelen zijn gericht op het oplossen van zeer concrete problemen die door zorgvuldige analyse zijn geïdentificeerd. Deze maatregelen moeten holistisch en als een systeem werken om een breed scala aan problemen met betrekking tot menselijk welzijn aan te pakken, waaronder fysieke en mentale gezondheid, en om een positieve sociale omgeving te ondersteunen.

Een HR-manager in Bulgarije was een van de weinige goede praktijkvoorbeelden van focusgroepdeelnemers die werkten in een bedrijf met een robuust bedrijfswelzijnsplan. Hij gaf aan dat een alomvattend bedrijfswelzijnsplan zowel de fysieke als de mentale gezondheid moet aanpakken, preventieve zorg moet bevorderen, middelen moet bieden voor een goede balans tussen werk en privé, toegang moet bieden tot counselingdiensten en de betrokkenheid van medewerkers bij welzijnsinitiatieven moet stimuleren. Het moet op maat gemaakt zijn, zei ze gezegd, afgestemd op de specifieke behoeften en voorkeuren van het personeel, en regelmatig geëvalueerd op de effectiviteit ervan in het bevorderen van het welzijn van de werknemers.

Een Corporate Wellness-plan kan qua inhoud en maatregelen per bedrijf verschillen, afhankelijk van de sector, omvang, realiteit, processen en praktijken. Zoals hierboven vermeld, zijn de uiteindelijke doelen echter:

- om het bewustzijn van werknemers te vergroten en het bestaande stigma rondom mentale gezondheidsproblemen en -aandoeningen, waar de meerderheid van de mensen op de werkvloer de afgelopen jaren mee te maken heeft gehad, te bestrijden;
- om de aandacht van werkgevers en leidinggevenden te vestigen op de geestelijke gezondheidstoestand van werknemers en verborgen verbanden bloot te leggen tussen bepaalde werkpraktijken en verhoogde stress- en burn-outniveaus onder werknemers, die op hun beurt een indirecte negatieve impact hebben op de bedrijfsprestaties;
- het identificeren en implementeren van maatregelen om te voorkomen dat werknemers voortdurend hoge niveaus van werkgerelateerde stress en burn-out ervaren;
- om praktische oplossingen te identificeren en te implementeren ter ondersteuning van werknemers die kampen met een verhoogde werkstress en burn-out.

B. Opleidingscyclus op de werkplek

Uit de resultaten van ons onderzoek blijkt dat de invoering van een trainingscyclus over onderwerpen als preventie en beheer van werkgerelateerde stress, burn-out en mentale gezondheid niet alleen goed ontvangen wordt door werknemers, maar ook een zeer positief effect heeft.

Respondenten die een dergelijke training hebben gevolgd, hebben onder meer de volgende meningen:

- “Ik vond deze trainingen erg belangrijk, omdat veel werknemers vatbaar zijn voor stressgerelateerde aandoeningen of hoge stress die hun dagelijks leven beïnvloeden.

Daarom is een een informatieve training die hen voorziet van hulpmiddelen, vaardigheden en kennis om hun stresssymptomen te identificeren en te leren hoe ze hun eigen stress kunnen beheersen, zal zeer nuttig zijn voor een betere (mentale) gezondheid en productiviteit” en “De training is nuttig om het bewustzijn te vergroten en te leren over de soorten stress, de technieken te leren, enz. [...] Zelfbewustzijn en weten wat je beperkt bij het beheersen ervan is essentieel.” Een andere deelnemer deelde het volgende: “Momenteel worden dergelijke trainingen niet gegeven, maar ik geloof dat ze zeer nuttig zouden zijn voor werknemers, op zijn minst voor het vroegtijdig herkennen van burn-out en andere aandoeningen die het gevolg zijn van stress.”

Helaas ondersteunen onze enquêteresultaten deze bewering: ongeveer 78% van de respondenten gaf aan dat hun werkgever zelden of nooit trainingen over stressmanagement aanbiedt, terwijl slechts 9% aangaf vaker dan eens per jaar dergelijke workshops te volgen. Bovendien gaf ongeveer 70% van de respondenten aan in de toekomst graag een training over stressmanagement te willen volgen. Ten slotte geeft 35% aan niet zeker te weten of ze een burn-out hebben gehad vanwege een gebrek aan bewustzijn om de symptomen te herkennen.

De informatie en meningen die via focusgroepen werden verzameld, bevestigden alleen maar de gegevens uit de enquête.

Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Kroatië gaven aan dat ze geen specifieke evenementen aanbieden die gericht zijn op stressvermindering. Als alternatieven noemden ze frequente vergaderingen, het bijhouden van de werkdruk, strategische teamplanning in de vorm van een retraite, en het doorbreken van de routine voor een werklunch of het vieren van persoonlijke successen.

De meeste deelnemers aan de Bulgaarse focusgroep voor werknemers gaven ook aan dat hun bedrijven geen beleid hebben voor trainingen of het werken met onderwerpen die verband houden met sociaal-emotionele intelligentie. Ook hebben ze geen specifieke training of begeleiding ontvangen van hun werkgever over hoe ze hun sociaal-emotionele intelligentie op de werkplek kunnen beheren of verbeteren. Volgens hen kan dit bijdragen aan werkgerelateerde stress en mogelijk het welzijn en de prestaties van werknemers belemmeren.

Toen de deelnemers werden gevraagd om aanbevelingen voor de inhoud van een trainingsprogramma, stelden ze voor dat het materiaal moest bevatten over stressmanagement op de werkvloer. Hierbij kwamen onderwerpen aan bod als het herkennen van stresssignalen, het begrijpen van de oorzaken en het ontwikkelen van effectieve technieken om stress te verminderen.

Alle deelnemers waren het erover eens dat onderwerpen als tijdmanagement, werk-privébalans en zelfzorg aan bod moesten komen. Ze gaven aan dat deze onderdelen van groot belang zijn voor het algehele welzijn en dat ze kunnen helpen het stressniveau van werknemers te verlagen.

Wat betreft de voorkeursmethode voor het geven van stressmanagementtrainingen, gaven veel deelnemers de voorkeur aan een fysieke training. Ze noemden de voordelen van persoonlijke interactie en de mogelijkheid om vragen te stellen en direct feedback te ontvangen. Ze waren van mening dat fysieke trainingen een boeiendere en interactievere leerervaring zouden kunnen bieden, wat het belang van stressmanagementtechnieken zou kunnen benadrukken en medewerkers zou kunnen motiveren om actie te ondernemen.

Sommige deelnemers merkten echter ook op dat online of virtuele trainingen een handige en toegankelijke optie zouden kunnen zijn, vooral omdat sommigen van hen aangaven dat ze op afstand werken of een drukke agenda hebben. Ze suggereerden dat een combinatie van zowel fysieke als virtuele trainingen een goede aanpak zou kunnen zijn, omdat het de voordelen van persoonlijke interactie zou kunnen bieden en tegelijkertijd flexibiliteit en gemak voor medewerkers zou bieden. Bovendien, toen hen werd gevraagd hun gedachten te delen over aanvullend beleid op organisatieniveau dat het welzijn van medewerkers zou kunnen verbeteren, stelden de deelnemers op de tweede plaats voor om managers extra training en ondersteuning te bieden om effectief met de werkdruk en stress van medewerkers om te gaan, en regelmatige communicatie tussen medewerkers en management om eventuele zorgen of problemen aan te pakken.

Een vergelijkbare aanbeveling werd gedaan door de Bulgaarse focusgroep voor werkgevers. Daar werd voorgesteld om op organisatieniveau beleid te voeren ter vermindering van werkgerelateerde stress. Hierbij ging het om regelmatige training en opleiding over stressmanagement en mentale gezondheid. Ook werd voorgesteld om meer middelen beschikbaar te stellen aan personeel om, indien nodig, ondersteuning en hulp te zoeken.

Daarnaast hebben deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Bulgarije de volgende onderwerpen aanbevolen voor een trainingscyclus: technieken voor stressmanagement en ontspanning, zoals mindfulness, meditatie en yoga; strategieën voor tijdmanagement en prioritering om werknemers te helpen hun werklast en persoonlijke verantwoordelijkheden beter in evenwicht te brengen; informatie over het belang van voeding, lichaamsbeweging en zelfzorg voor het beheersen van stress; hulpmiddelen voor effectieve communicatie en conflictbemiddeling om mensen te helpen werkrelaties te beheren en stress te verminderen;

bronnen voor het zoeken naar aanvullende ondersteuning en begeleiding, evenals trainingen over strategieën voor het behouden van een goede balans tussen werk en privéleven, zoals flexibele werktijden en verlofregelingen; training in effectieve communicatie- en de-escalatietechnieken voor het omgaan met moeilijke klantinteracties; informatie over de potentiële gezondheidsrisico's die gepaard gaan met langdurige blootstelling aan stress en hoe u de symptomen kunt herkennen en aanpakken.

Wat betreft de methoden voor het aanbieden van trainingen op het gebied van stressmanagement, noemden werkgevers de volgende methoden het meest nuttig: workshops of trainingssessies op locatie onder leiding van een gekwalificeerde expert of adviseur die werknemers persoonlijke begeleiding en ondersteuning kan bieden; online cursussen of zelfgestuurde modules die werknemers in hun eigen tempo en tijd kunnen voltooien, wat flexibiliteit en toegankelijkheid biedt, evenals stressmanagementtechnieken en -praktijken die kunnen worden opgenomen in de dagelijkse schoolroutines en -activiteiten, zoals mindfulnesspauzes of groepsfitnesslessen.

Naast de bovengenoemde onderwerpen voor de inhoud van een trainingscyclus, adviseerde een HR-manager uit Bulgarije om workshops op te nemen over stressbewustzijn en veerkracht, emotionele intelligentie, bewustzijn van mentale gezondheid, leiderschap en inclusie en diversiteit.

Ze adviseerden ook dat elk trainingsprogramma afgestemd moet zijn op de specifieke behoeften en context, en dat de effectiviteit ervan regelmatig moet worden geëvalueerd door middel van feedback en beoordelingen. Ze concludeerden dat het bieden van voortdurende ondersteuning en middelen aan medewerkers om te implementeren wat ze uit het trainingsprogramma hebben geleerd, ook cruciaal is voor succes op de lange termijn bij het verminderen van stress en het bevorderen van welzijn op de werkplek.

Wat betreft trainingsprogramma's, leveringsmethoden en bruikbaarheid, was de HR-manager het er ook mee eens dat een combinatie van fysieke workshops of seminars en virtuele of online trainingssessies belangrijk is, evenals on-demand bronnen, peer-to-peer of door medewerkers geleide sessies, externe experts of gastsprekers, en interne bronnen en tools. Ze wezen erop dat het cruciaal is om rekening te houden met de toegankelijkheid, effectiviteit en mate van betrokkenheid van de gekozen leveringsmethode, en om de aanpak continu te evalueren en aan te passen op basis van feedback en resultaten om ervoor te zorgen dat de stressmanagementtraining effectief is en goed ontvangen wordt door medewerkers.

Het beeld dat de focusgroepen in Cyprus schetsen, wijkt enigszins af van dat in Bulgarije en Kroatië: vier van de vijf deelnemers aan de focusgroep voor werknemers gaven aan dat hun werkgevers trainingen over stressmanagement aanbieden. Ze voegden er echter aan toe dat dergelijke activiteiten vaker en diepgaander zouden moeten plaatsvinden. Zowel de deelnemers aan de focusgroepen voor werkgevers als voor werknemers in Cyprus wezen erop dat de stressmanagementtechnieken die in de trainingen worden gepresenteerd, zowel op persoonlijk als op managementniveau moeten worden behandeld en zich moeten richten op praktische tips en oefeningen.

Bovendien gaven deelnemers aan de focusgroepen van werknemers en HR-managers op Cyprus aan dat ze trainingen nuttiger vinden wanneer ze interactieve oefeningen (incl. video's) bevatten en zijn afgestemd op de behoeften van de cursisten. Deelnemers aan de focusgroep van werkgevers op Cyprus waren het erover eens dat ze, als het gaat om trainingsmethoden en -praktijken, praktische oefeningen nuttiger vinden dan theorie, en dat de inhoud zowel op persoonlijk als professioneel vlak toepasbaar is.

In Spanje noemden alleen deelnemers aan de focusgroep van werknemers, die bij grote bedrijven werkten, voorbeelden van trainingen met betrekking tot stressverminderingstechnieken die door hun werkgever werden aangeboden. Ze gaven echter aan dat ze er niet aan deelnamen, omdat dergelijke activiteiten normaal gesproken onderaan hun 'to-do-lijst' stonden.

Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers gaven aan dat trainingen in stresspreventie nuttig waren gebleken voor het verminderen van stress bij werknemers. Deelnemers aan zowel de focusgroepen voor werknemers als voor werkgevers in Spanje gaven echter aan dat er meer bewustwordingsacties nodig waren met betrekking tot het ontstaan van stress, en dat er meer voorlichting en training nodig waren. Zij noemden onder andere de volgende onderwerpen als belangrijk om op te nemen in een trainingscyclus:

- Wat is stress en wat zijn de triggers ervan op het werk?
- Soorten stress en hoe je ze kunt herkennen.
- Hoe ga je om met negatieve gedachten en hun effect op het stressniveau?
- Welke fysieke effecten heeft stress op het lichaam?

Naast hetgeen hierboven reeds is beschreven, stelden deelnemers aan de focusgroep voor werknemers in Nederland voor dat trainingsmateriaal voor stressmanagement goede praktijken uit echte situaties zou moeten bevatten. Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Nederland erkenden dat mensen verschillende behoeften hebben en daarom geneigd zijn om verschillende methoden en manieren te gebruiken om trainingsinhoud over te brengen: offline of online; synchroon of asynchroon; in een groep of individueel, etc.

Deelnemers aan verschillende focusgroepen gaven aan dat in gevallen waarin de werkgever trainingen over geestelijke gezondheid aanbood, van hen werd verwacht dat zij deze buiten werktijd volgden of dat dit een aanvulling was op hun dagelijkse activiteiten. Hierdoor zorgde deelname aan de trainingen voor nog meer druk en stress bij de deelnemers.

Uit een nationaal onderzoek dat ons consortium in alle vijf lidstaten heeft uitgevoerd, bleek dat er in geen van de lidstaten specifieke wetgeving bestaat die werkgevers verplicht om hun werknemers trainingen op het gebied van geestelijke gezondheid aan te bieden. Bovendien bevestigden we dat de wetgeving van de lidstaten niet specificeert of dergelijke trainingen, indien überhaupt gegeven, binnen of buiten werktijd moeten plaatsvinden. Dit laatste lijkt ruimte te laten voor werkgevers die hun werknemers trainingen aanbieden om deze buiten werktijd te geven. De resultaten van het onderzoek bevestigden dat dit een praktijk is die plaatsvindt. Daarom bevelen we aan dat toekomstige wetgeving ervoor zorgt dat dergelijke werkgerelateerde activiteiten binnen werktijd plaatsvinden (ten minste tot een bepaald aantal uren per jaar).

C. Aangewezen gebieden voor rust en meditatie

Zoals hierboven besproken, ervaart een groot percentage van de respondenten van ons onderzoek angst (65%) en/of slaapproblemen (52%) tijdens periodes van hoge niveaus van werkgerelateerde stress (totaal 83%).

Tegelijkertijd behoorden mindfulness en meditatie tot de populairste stresscopingtechnieken die respondenten van ons onderzoek aangaven te kennen - respectievelijk 44% en 52%. Bovendien gaf 29% aan graag meer informatie te willen ontvangen training over mindfulness in de toekomst, terwijl 32% aangaf dat zij in de toekomst graag een training over ontspanning zouden willen ontvangen.

Discussies tijdens focusgroepen bevestigden alleen maar wat we uit de enquêteresultaten hadden geleerd.

Technieken voor stressmanagement en ontspanning, zoals mindfulness, meditatie en yoga, waren de eerste onderwerpen die werden aanbevolen, samen met andere onderwerpen voor trainingen gericht op het verbeteren van de mentale gezondheid van werknemers, die werden besproken tijdens de focusgroep voor werkgevers in Bulgarije.

Op dezelfde manier adviseerden deelnemers aan de focusgroep voor werknemers en werkgevers in Spanje en de focusgroep voor werknemers in Nederland dat technieken om stress te verminderen, zoals mindfulness en fysieke ontspanningstechnieken, maar ook “Hoe om te gaan met negatieve gedachten en de effecten ervan op het verhogen van mijn stress?”, zouden moeten worden opgenomen in een trainingscyclus over werkgerelateerde stress.

Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Spanje gaven ook aan dat mindfulness- en yogasessies nuttig zijn gebleken voor het verminderen van stress bij werknemers.

Werknemers uit de focusgroep in Bulgarije stelden voor om een aparte ruimte voor afzondering in te richten op kantoor. Dit was een van de vier belangrijkste ideeën voor initiatieven op het gebied van welzijn. Deze ruimte zou namelijk gebruikt kunnen worden als een rustige plek waar werknemers pauze kunnen nemen en nieuwe energie kunnen opdoen.

Een deelnemer aan een focusgroep voor werkgevers in Bulgarije vertelde zelfs dat een van de vele initiatieven en evenementen die het bedrijf biedt om stress te verminderen, burn-outs te voorkomen en de emotionele balans te bevorderen, het aanbieden van regelmatige mindfulness- en meditatiesessies is. Deze sessies werden gegeven door een gecertificeerde trainer en werden wekelijks aangeboden aan geïnteresseerde medewerkers. Het doel van deze sessies was ontspanning te bevorderen, stress te verminderen en de focus en productiviteit te verhogen. De feedback van medewerkers op deze initiatieven was overweldigend positief.

Over het geheel genomen denken we dat het aanwijzen van een dergelijke ruimte binnen het kantoorpand niet alleen zeer gewenst lijkt te zijn bij werknemers die de praktijken al hebben uitgetoetst zoals mindfulness, meditatie en fysieke ontspanningstechnieken, om hen de mogelijkheid te bieden te ontspannen, stress te verminderen en zich beter te concentreren. Het biedt echter ook mogelijkheden om deze technieken te promoten bij andere werknemers die er nog geen baat bij hebben. Talrijke onderzoeken hebben de opvatting al ondersteund dat yoga-, meditatie- en mindfulnessstechnieken de focus vergroten en de prestaties verbeteren, wat het een win-winsituatie maakt voor zowel werkgevers als werknemers.

D. Enquêtes over geestelijke gezondheid

Een belangrijke maatregel die ons consortium aanbeveelt, is dat bedrijven een anonieme enquête over geestelijke gezondheid invoeren, die minstens eenmaal per jaar wordt uitgevoerd. Via deze enquête kan het management relevante informatie verzamelen over de geestelijke gezondheidsstatus van werknemers, de belangrijkste stressfactoren die zij op het werk identificeren, eventuele behoeften op het gebied van geestelijke gezondheid, aanbevelingen en feedback over eventuele geïmplementeerde maatregelen.

Een suggestie die uit de focusgroep voor werkgevers in Cyprus naar voren kwam, was dat het een waardevol instrument voor bedrijven zou zijn om een zelfbeoordelvragenlijst in te voeren. Deze vragenlijst kan door elke werknemer worden ingevuld en op basis van de antwoorden ontvangt de gebruiker feedback en gepersonaliseerde technieken om stress te verminderen.

Tijdens de focusgroep voor werkgevers in Spanje uitten de deelnemers hun bezorgdheid over het feit dat er momenteel een gebrek is aan dataverzameling om stress binnen organisaties te meten. Ze wezen erop dat de bestaande indicatoren doorgaans werden gemeten zodra de stress al problemen veroorzaakte (bijv. ziekteverzuim) en dat de beschikbare informatie voor preventie doorgaans niet gestructureerd of gewaardeerd was (bijv. werkdruk, incidenten met klanten, enz.). Ze voegden er ook aan toe dat organisaties moeite hadden met het meten van de impact van de beschikbare middelen op stressvermindering en concurrentievermogen (bijv. verhoogt het bedrijf de productiviteit en/of klanttevredenheid en verkoop wanneer ze extra personeel inzetten en de werkdruk verminderen voor specifieke functies).

Sommige lidstaten hebben al strategieën aangenomen die gericht zijn op het verminderen van werkgerelateerde stress, waarvan de doelen ondersteund kunnen worden door dergelijke enquêtes in organisaties te implementeren. Zo moeten werkgevers, op basis van het landelijke onderzoek dat ons consortium in Nederland heeft uitgevoerd, psychosociale belasting bij werknemers zoveel mogelijk voorkomen. Daarnaast moeten ze onderzoeken wat de oorzaken zijn, hoe deze te voorkomen zijn en hoe eventuele knelpunten in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) kunnen worden opgelost om psychosociale stress te voorkomen of te verminderen.

Een ander voorbeeld is Cyprus, waar in 2008 een gezamenlijke beleidsverklaring over werkgerelateerde stress werd ondertekend. Een van de belangrijkste doelstellingen van het ministerie van Arbeidsinspectie was het verspreiden van informatie aan zoveel mogelijk werkgevers, om hen te informeren over hun verplichting om ook psychologische risico's te beoordelen. Andere doelen waren het vergroten van het bewustzijn van werknemers en het opleiden van inspecteurs.

Een aantal grote bedrijven voert al enquêtes uit naar geestelijke gezondheid, maar vaak onder namen als 'geluks-' of 'tevredenheidsonderzoeken'.

Wij ondersteunen de implementatie van een dergelijke enquête als een belangrijke maatregel, omdat deze het bewustzijn van medewerkers kan vergroten, het bestaande stigma rond psychische problemen kan bestrijden en belangrijke informatie kan verschaffen aan het management en de HR-afdeling over psychologische risico's en belangrijke stressfactoren in de lokale realiteit van het bedrijf. Daarnaast verzamelen we feedback over wat medewerkers de beste manieren vinden om met dergelijke uitdagingen om te gaan, en kunnen we zelfs ernstigere psychische problemen identificeren. Een ander voordeel is dat de implementatie vanuit bedrijfsperspectief niet veel middelen vergt.

Enquêtes naar geestelijke gezondheid kunnen, als ze op grote schaal op organisatieniveau worden geïmplementeerd, in een later stadium worden gebruikt voor nationale en EU-niveau statistieken en analyses van de geestelijke gezondheidsstatus en trends van de werkende bevolking, factoren die bijdragen aan overmatige stress, maatregelen die zijn genomen om burn-out te voorkomen en te beheersen, etc.

E. Jaarlijkse rapportage over de geestelijke gezondheid van werknemers

Op basis van het nationale onderzoek heeft ons consortium bevestigd dat in geen van de vijf aan het project deelnemende lidstaten een jaarlijkse rapportage over de geestelijke gezondheid van werknemers als normatieve maatregel is ingevoerd - individueel of als onderdeel van een algemeen rapportagepakket. Hoewel sommige bedrijven dergelijke rapportage beginnen te introduceren als onderdeel van hun initiatieven op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen of inspanningen om het welzijn van werknemers te bevorderen, is deze nog niet breed geïmplementeerd en evenmin gestandaardiseerd.

Het doel van het jaarlijks door werkgevers opgestelde rapport over de geestelijke gezondheid van werknemers is niet alleen om het bewustzijn over dit onderwerp onder werknemers, werkgevers en beleidsmakers te vergroten, maar vooral om betrouwbare gegevens te leveren voor analyses van de huidige situatie op grotere schaal en om op zijn beurt de implementatie van zinvolle toekomstige lokale, nationale en EU-beleidsmaatregelen te ondersteunen.

Wij adviseren om in de toekomst in een dergelijk rapport punten op te nemen over het interne beleid en de initiatieven die binnen het bedrijf zijn genomen om overmatige stress en burn-outpreventie en -management te verbeteren. Ook de onderwerpen en de duur van trainingen die aan werknemers en het management zijn gegeven met betrekking tot geestelijke gezondheid, subjectieve beoordelingen van hoe waardevol werknemers deze maatregelen vinden, zelfbeoordeelde subjectieve beoordelingen van werkgerelateerde stressniveaus, statistieken over burn-out, statistieken over absentieïsme als gevolg van burn-out en andere psychische aandoeningen, belangrijke factoren die negatief bijdragen aan de werkgerelateerde stressniveaus van werknemers op basis van hun mening, etc.

Op basis van het nationale onderzoek dat ons consortium in vijf lidstaten heeft uitgevoerd, kwamen we tot de volgende conclusies:

1. Het nationale ziektekostenverzekeringssysteem in alle geanalyseerde landen dekt ten minste tot op zekere hoogte geestelijke gezondheidszorg.

In Bulgarije wordt geestelijke gezondheidszorg gedekt door de nationale ziektekostenverzekering.

De nationale ziektekostenverzekering omvat vergoedingen voor consulten met psychiaters, dekking voor psychiatrische ziekenhuisopname en psychiatrische medicatie. Om gebruik te kunnen maken van de diensten van het NHIF (National Health Insurance Fund), moet de patiënt naar de huisarts, een verwijzing naar een specialist krijgen, de specialist bezoeken en vervolgens het ontvangen receptprotocol valideren. Als het om dure medicijnen gaat, moet de patiënt ook een speciale commissie doorlopen. Daarna moet de patiënt terug naar de huisarts om het recept te laten uitschrijven en vervolgens naar een apotheek gaan om de medicijnen te verkrijgen. Medicijnen voor schizofrenie en ernstige psychische stoornissen worden volledig vergoed, maar niet meer dan drie per patiënt. Antidepressiva worden gedeeltelijk vergoed, maar alleen in geval van depressieve stoornissen.

In Spanje wordt de geestelijke gezondheidszorg gedekt door het nationale ziektekostenverzekeringsstelsel. Er zijn drie niveaus van zorg: eerstelijnszorg, gespecialiseerde zorg in de geestelijke gezondheidszorg voor volwassenen of kinderen/adolescenten en gespecialiseerde ziekenhuiszorg.

Ook binnen de geestelijke gezondheidszorg zijn er centra voor tussenliggende zorg, waaronder dagklinieken met of zonder opname, en centra voor verslavingszorg.

De voordelen van het nationale zorgstelsel omvatten een gemeenschappelijke portefeuille voor het gehele Spaanse grondgebied. Overeenkomstig de bepalingen van Koninklijk Besluit 1030/2006, dat de portefeuille van gemeenschappelijke diensten van het nationale zorgstelsel vaststelt, omvatten de voordelen met betrekking tot geestelijke gezondheidszorg de diagnose en klinische monitoring van psychische stoornissen, psychofarmacotherapie, individuele, groeps- of gezinstherapieën (waaronder psychologen, psychotherapeuten of psychiaters), elektroconvulsietherapie en, indien van toepassing, ziekenhuisopname, evenals de garantie van continuïteit van zorg en informatie, counseling, preventie en bevordering van activiteiten op het gebied van geestelijke gezondheid.

Toegang tot hulp binnen de geestelijke gezondheidszorg verloopt via de eerstelijnszorg (huisartsen). De arts overweegt de patiënt door te verwijzen naar gespecialiseerde afdelingen geestelijke gezondheidszorg.

2. Geneesmiddelen die verband houden met geestelijke gezondheid worden gedeeltelijk vergoed.

In Kroatië zijn psychologische en psychiatrische ondersteuningsdiensten inbegrepen in de volksgezondheidszorg via gezondheidscentra en op aanwijzing van de huisarts. Ziekenhuisbehandeling van psychische stoornissen is inbegrepen in de volksgezondheidszorg (gratis), ook op aanwijzing van de huisarts of in spoedeisende gevallen.

Aanvullende diensten, zoals een Centrum voor de bescherming van de geestelijke gezondheid + geestelijke gezondheid van jongeren, een Voedingscentrum, een afdeling voor verslavingspreventie, een adviescentrum voor leer- en aanpassingsproblemen, etc. worden in Kroatië via verschillende instituten aangeboden en zijn ook gratis.

In Cyprus biedt de publieke gezondheidszorg, beheerd door het Ministerie van Volksgezondheid, gratis diensten aan, waaronder tandheelkundige zorg, geestelijke gezondheidszorg en farmaceutische zorg, evenals algemene openbare gezondheidszorg. Klinisch psychologen maken specifiek deel uit van GESY en begunstigen hebben recht op een bepaald aantal bezoeken aan een psycholoog per jaar ter hoogte van 10 euro na verwijzing van hun huisarts of andere relevante arts. Het aantal bezoeken wordt bepaald door de psychologische of psychiatrische diagnose van de begunstigde. Over het algemeen hebben volwassenen recht op 6 tot 18 bezoeken per jaar.

In Nederland wordt de psychologische behandeling, mits men een verwijzing van de huisarts heeft, vergoed door de zorgverzekering. Zodra de patiënt een verwijzing heeft, kan hij of zij terecht bij een van de vele GGZ-instellingen in Nederland. De GGZ is de Nederlandse Vereniging voor Geestelijke Gezondheidszorg en Verslavingszorg. Tijdens de eerste afspraak heeft de patiënt een intakegesprek met een zorgverlener, die de benodigde behandeling bepaalt, regelt en inplant.

Nederland hanteert het DBC-systeem. DBC staat voor 'Diagnose Behandel Combinatie'. Het wordt gebruikt om de zorg die iemand krijgt te catalogiseren en te bepalen hoeveel deze kost. Om deze berekening te maken, wordt de zorg van de patiënt tot op de minuut bijgehouden. Niemand weet precies hoe lang de behandeling van een patiënt zal duren. Dit betekent dat de kosten van geestelijke gezondheidszorg pas achteraf kunnen worden vastgesteld. Deze kunnen dus niet per sessie worden betaald.

De zorgverzekering vergoedt de kosten van eerste- en tweedelijns geestelijke gezondheidszorg geheel of gedeeltelijk. De precieze voorwaarden zijn afhankelijk van uw verzekeraar en uw polis. Bij opname in een GGZ-instelling vergoedt uw verzekering in ieder geval de eerste drie jaar van uw ziekenhuisopname. Dit is vastgelegd in de Wet langdurige zorg (Wlz).

F. Nationale zorgstelsels en burn-out. Ziekteverzuim.

Ondanks het feit dat de Wereldgezondheidsorganisatie sinds mei 2019 het burn-outsyndroom heeft opgenomen in de 11e herziening van de Internationale Classificatie van Ziekten, ICD-11, als een beroepsfenomeen en het definieert als "een syndroom dat wordt geconceptualiseerd als het resultaat van chronische stress op de werkplek die niet succesvol is beheerd", blijkt uit ons nationale onderzoek dat in veel van de geanalyseerde lidstaten het nationale gezondheidssysteem het syndroom nog niet heeft erkend en geen ziekteverlof biedt vanwege burn-out.

Rekening houdend met het feit dat de meeste geanalyseerde lidstaten het burn-outsyndroom nog niet als een medisch of beroepsgebonden fenomeen erkennen, lijkt het niet verrassend dat huisartsen in sommige landen nog niet goed bekend zijn met en opgeleid zijn om met een dergelijke aandoening om te gaan.

Helaas blijkt uit onze enquête dat ongeveer 46% van de respondenten één of meerdere keren een burn-out heeft gehad, terwijl 35% aangeeft het niet zeker te weten. Dit betekent dat ze onvoldoende op de hoogte zijn van de symptomen en deze dus niet herkennen. Gevraagd naar hoe hun werkgever omgaat met gevallen van burn-out, antwoordt de meerderheid van de antwoorden "Weet ik niet" of "Helemaal niet". Slechts een zeer klein aantal antwoorden verwijst naar gesprekken met de HR-afdeling of psychotherapeutische diensten die het bedrijf aanbiedt.

Omdat het grote publiek zich er niet van bewust is, is het van groot belang dat huisartsen op zijn minst goed op de hoogte zijn van de symptomen van een burn-out. Zij moeten getraind zijn om deze te herkennen en hen basisrichtlijnen en -technieken kunnen aanreiken om patiënten met deze aandoening te ondersteunen.

In Bulgarije voorziet het nationale zorgstelsel niet in ziekteverlof vanwege burn-out. Sommige huisartsen in Bulgarije zijn mogelijk bekend met burn-out en kunnen diagnoses, behandeling en ondersteuning bieden aan mensen met een burn-out als zij dat nodig achten.

In Spanje zijn er, ondanks het feit dat veel werknemers, zowel in loondienst als zelfstandigen, hoewel mensen momenteel mogelijk aan een burn-out lijden, met name door de gevolgen van de COVID-19-crisis, is het burn-outsyndroom nog niet erkend als beroepsziekte door het Spaanse nationale zorgstelsel. Verschillende hooggerechtshoven hebben zich echter al uitgesproken voor de erkenning van deze nieuwe beroepsziekte.

In Kroatië is het mogelijk om ziekteverlof en een doorverwijzing voor een psycholoog/psychiater/ziekenhuisbehandeling te krijgen vanwege een burn-out.

In Cyprus maakt de wet geen onderscheid voor ziekteverlof vanwege burn-out of andere psychische problemen. Elke begunstigde heeft recht op een klinisch psycholoog naar keuze, mits hij/zij is doorverwezen door een huisarts of een specialist die deelneemt aan de algemene gezondheidszorg.

In Nederland moet dit bij burn-outgevallen onafhankelijk worden vastgesteld. Een werknemer kan dit aantonen met behulp van deskundigenverklaringen, zoals een verklaring van de huisarts en/of psycholoog.

Als het ziekteverzuim van de medewerker langer dan 6 weken duurt, meldt de leidinggevende dit bij de bedrijfsarts of Arbodienst. Deze stelt een probleemanalyse op. Deze probleemanalyse omvat de diagnose, de herstelmogelijkheden en de verwachte datum waarop de medewerker weer aan het werk gaat. De bedrijfsarts beoordeelt ook de herstelstappen van de medewerker en gebruikt deze informatie om een prognose te schrijven.

Op basis van de analyse van de bedrijfsarts maken werknemer en werkgever in week 8 van het ziekteverzuim samen een plan van aanpak. In dit plan worden afspraken gemaakt over het aantal werkuren en de werkzaamheden. Elke 6 weken moet het plan van aanpak worden geëvalueerd en kan hiervoor een coach worden aangesteld. De coach kan een externe deskundige zijn, zoals een arbo-adviseur of een verzekeringsdeskundige. De coach zal de werknemer periodiek evalueren en de bedrijfsarts zal de werknemer minimaal eens in de 6 weken evalueren.

Helaas is een slechte geestelijke gezondheid de belangrijkste oorzaak van langdurig werkverzuim in Nederland gebleken. Volgens de Nederlandse Organisatie voor Arbeidsmarktonderzoek (NWO) voor Toegepast Wetenschappelijk Onderzoek (TNO) vormen psychische problemen ongeveer 43% van de instroom in Nederland. GGZ Nederland heeft in 2012 een pact gesloten met het Instituut voor Sociale Verzekeringen om de samenwerking op het gebied van de ondersteuning van mensen met psychische problemen bij hun terugkeer naar het werk te versterken.

G. Nationale ziektekostenverzekering en psychotherapie

De omvang van de geestelijke gezondheidszorg die door de nationale zorgverzekeringsstelsels wordt gedekt, verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat. In sommige landen worden alleen psychiatrische zorg en farmacologische oplossingen door het publieke stelsel gefinancierd, terwijl in andere lidstaten ook psychologische zorg wordt vergoed en verzekerde burgers psychotherapie kunnen krijgen.

In Bulgarije dekt de nationale ziektekostenverzekering psychotherapiesessies niet. Bovendien is er geen nationale strategie of wetgeving ter regulering van de beroepen in de psychologie en psychotherapie, waardoor er momenteel geen regelgeving is met betrekking tot de toelatingscriteria voor specialisten en hun diensten.

In Spanje dekt het nationale zorgstelsel de primaire en gespecialiseerde zorg voor mensen met psychische problemen. Dit omvat sessies met psychologen, psychotherapeuten en psychiaters. Als u in Spanje geestelijke gezondheidszorg nodig heeft, moet u drie stappen volgen. De eerste stap is een bezoek aan uw huisarts, die indien nodig medicijnen kan voorschrijven. De tweede stap is een verwijzing naar andere artsen of, indien nodig, een specialistische behandeling. Het grootste deel hiervan wordt verzorgd door gezondheidscentra in de gemeenschap. En de derde stap omvat de behandeling van ernstige psychische problemen in psychiatrische ziekenhuizen, kinderdagverblijven en revalidatiecentra.

Psychotherapie is gratis voor verzekerde burgers, maar er zijn lange wachtlijsten. Dit betekent dat een patiënt soms maanden moet wachten voordat een professional in de geestelijke gezondheidszorg hem of haar kan behandelen.

In Kroatië wordt psychotherapie vergoed door de nationale ziektekostenverzekering.

Volgens de instructies van een huisarts of na een ziekenhuisbehandeling in de vorm van een dagbehandeling. De therapie vindt individueel of in groepsverband plaats. Helaas is de zorg vanwege de grote vraag basaal en relatief zeldzaam. De programma's zijn duidelijker gedefinieerd na het verlaten van de ziekenhuisbehandeling.

In Cyprus kunnen volwassen patiënten maximaal 18 sessies bij een psychotherapeut krijgen, terwijl kinderen en adolescenten 24 behandelingen per jaar kunnen krijgen. Deze cijfers hebben betrekking op alle diagnoses die onder deze diensten vallen, gecombineerd. In gevallen waarbij de klinisch psycholoog en de arts van mening zijn dat ze meer behandelingen nodig hebben, dienen zij gezamenlijk een verzoek in te dienen voor een groter aantal behandelingen. Dit aantal zal, indien adequaat gedocumenteerd, door de Organisatie worden beoordeeld.

In Nederland hebben patiënten een verwijzing van een huisarts nodig om een consult bij een specialist in de geestelijke gezondheidszorg te krijgen. Basisverzekeringen dekken dit meestal onder de rubriek 'geestelijke gezondheidszorg'. Voor intensieve en secundaire zorg kan de vergoeding echter variëren, afhankelijk van uw zorgverzekering.

Lichte psychische klachten kunnen worden behandeld door een huisarts, vaak in samenwerking met een professional in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ). Een vorm die vrijwel uitsluitend in Nederland voorkomt, zijn de eerstelijnspsychologen. Eerstelijnspsychologen zijn opgeleid volgens de richtlijnen van de overheid. Ze moeten gecertificeerd en geregistreerd zijn. Ze mogen alleen milde klachten diagnosticeren en behandelen. Het werkterrein van de eerstelijnspsycholoog bestaat uit de behandeling van veelvoorkomende klachten zoals gecompliceerde rouw, pijn zonder lichamelijke klachten, slaapstoornissen of angst.

Als de huisarts en de huisartsenpraktijk voor geestelijke gezondheidszorg de problemen van de patiënt te complex vinden om zelf te behandelen, kunnen ze hem/haar doorverwijzen naar een eerstelijns GGZ-zorgverlener of rechtstreeks naar de tweedelijnszorg. De behandeling kan bestaan uit:

- begeleiding door een psycholoog, psychotherapeut of psychiater;
- een vorm van online geestelijke gezondheidsondersteuning (e-health);
- Een combinatie van counseling en online ondersteuning. Zo kan men naast het volgen van een e-healthprogramma ook een aantal sessies met een psycholoog of psychotherapeut hebben.

Secundaire geestelijke gezondheidszorg is bedoeld voor patiënten met ernstige en complexe psychiatrische stoornissen, zoals ADHD, angststoornissen of posttraumatische stressstoornis (PTSS). De behandeling wordt uitgevoerd door een psychiater of klinisch psycholoog werkzaam in een instelling voor geestelijke gezondheidszorg, ziekenhuis of privépraktijk.

Daarnaast bieden in Nederland getrainde professionals maatschappelijke dienstverlening aan, waaronder hulp bij psychische problemen. Ze zijn 24/7 beschikbaar en patiënten hebben geen verwijzing van hun huisarts nodig om er terecht te kunnen. Andere organisaties, zoals Fiom, bieden vergelijkbare particuliere diensten aan en hebben ook geen verwijzing van hun huisarts nodig. Onder de beroepsnaam 'psychotherapeut' werken in Nederland zo'n 5.000 therapeuten die een breed scala aan therapieën aanbieden. De Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (WIG) reguleert de opleiding en beroepsuitoefening van beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg in Nederland. Therapeuten moeten een BIG-registratie (Beroepen in de Gezondheidszorg) hebben om hun beroep te mogen uitoefenen.

De geestelijke gezondheidszorg kampt momenteel met een capaciteitstekort. De wachtlijsten bij GGZ-instellingen lopen op. Onlangs berichtte de NOS over een patiëntenstop in de geestelijke gezondheidszorg door een tekort aan behandelaars en te lange wachtlijsten (Van den Brink, 2021). Onderzoek van de NOS uit 2017 naar het aantal vacatures voor psychiaters bij GGZ-instellingen toonde aan dat deze niet werden veroorzaakt door een tekort aan psychiaters, maar doordat vraag en aanbod niet op elkaar waren afgestemd. Psychiaters lijken steeds vaker te kiezen voor een eigen praktijk of uit te wijken naar vakgebieden zoals mindfulness of stressreductie.

Afhankelijk van de problematiek kunnen professionele coaches door bedrijven worden ingezet om (indirect) de druk op de geestelijke gezondheidszorg te verminderen. Zo blijkt uit onderzoek dat de inzet van coaching effectief kan zijn bij het verminderen van stressgevoelens of depressieve klachten (Theeboom et al., 2014). Maar coaching kan ook preventief worden ingezet, bijvoorbeeld om veerkracht of algemeen welbevinden te vergroten (Theeboom et al., 2014).

H. Particuliere ziektekostenverzekeringen en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Slechts 18% van de respondenten geeft aan dat hun bedrijf gezondheidscontroles en risicobeoordelingen uitvoert.

In Bulgarije is het de afgelopen jaren steeds populairder geworden voor bedrijven om hun werknemers een aanvullende particuliere ziektekostenverzekering aan te bieden bij een van de vele fondsen die op de markt actief zijn. Dergelijke aanvullende zorgpakketten zijn vrijwillig en beschikbaar voor iedereen van 0 tot 65 jaar. Ze worden aangeboden via een ziektekostenverzekering tegen specifieke medische risico's. Op basis van het onderzoek dat ons consortium heeft uitgevoerd, hebben we geen informatie gevonden over de aanwezigheid van psychotherapie in een van deze aanvullende zorgpakketten.

Nationaal onderzoek in Spanje bevestigde dat sommige grote bedrijven de toegang tot therapeuten zijn gaan opnemen in hun initiatieven voor maatschappelijk verantwoord ondernemen om werknemers te ondersteunen bij het omgaan met hun psychische problemen. Omdat psychotherapeutische zorg gedeeltelijk is opgenomen in de nationale verzekering, kunnen maar weinig mensen er gebruik van maken vanwege een gebrek aan specialisten die via de overheidsbetalingsprocedure werken. Dit leidt tot een wachttijd van maanden voor een eerste afspraak en heeft een aanzienlijke invloed op de effectiviteit van de maatregel.

Ook in Kroatië valt psychotherapie niet onder de dekking van particuliere aanvullende zorgverzekeringen. Sommige grotere particuliere ondernemers hebben echter het probleem van het gebrek aan beschikbare ondersteuning voor psychische problemen onderkend en hebben hun werknemers toegang tot deze ondersteuning geboden.

In Cyprus zijn sommige organisaties, naast de nationale verzekering, die geestelijke gezondheidsonderzoeken door een klinisch psycholoog mogelijk maakt (die via de huisarts kunnen worden aangevraagd), begonnen met het aanbieden van psychologische begeleiding aan hun werknemers. Ondanks deze inspanningen lijken veel bedrijven echter nog steeds niet goed toegerust om dit probleem aan te pakken.

In Nederland bent u verplicht een ziektekostenverzekering af te sluiten als u in Nederland woont en werk daar. Tenzij u bereid bent uw behandeling zelf te betalen, moet u dit doen voordat u enige vorm van medische behandeling ondergaat. Uw huisarts zal bepalen of u specialistische zorg nodig heeft. Als hij/zij van mening is dat u geestelijke gezondheidszorg nodig heeft, zal hij/zij u doorverwijzen naar een geschikte arts.

Zolang u een verwijzing van uw huisarts heeft, wordt uw psychologische behandeling vergoed door uw zorgverzekering. Er is een landelijk vastgesteld minimumbedrag voor de vergoeding per jaar, maar elke verzekeraar en elk pakket hanteert zijn eigen criteria voor vergoeding daarboven.

In Nederland heeft een stelselhervorming plaatsgevonden en vallen bepaalde vormen van zorg of behandeling van bepaalde problemen niet (meer) onder de Zorgverzekeringswet en komen daarom niet voor vergoeding in aanmerking. In het oude stelsel was de diagnose vaak bepalend voor de kosten van de behandeling. Dit is niet langer het geval in de nieuwe manier van declareren. De zorgaanbieder legt vast welke zorg nodig is: de zorg bepaalt niet de prijs van de behandeling; het zijn de zorgprestaties die u krijgt die de prijs bepalen en die gedurende het jaar kunnen variëren. Zo valt behandeling van relatieproblemen die niet gerelateerd zijn aan psychische en/of psychiatrische problemen niet onder de verzekerde zorg, ook al kunnen de problemen ernstig zijn en wordt behandeling wenselijk geacht. Behandeling van ernstige problemen in het kader van rouw zonder depressie wordt niet vergoed. Problemen op het werk, of andere specifieke aanpassingsstoornissen die gepaard kunnen gaan met veel klachten, zoals somberheid en verminderd functioneren, vallen ook niet onder de Zorgverzekeringswet. Werknemers die in aanmerking komen voor deze behandelingen, moeten de kosten maandelijks zelf betalen, tenzij het bedrijf een aanvullend pakket geestelijke gezondheidszorg heeft afgesloten.

Op basis van de resultaten van ons onderzoek heeft ongeveer 22% van de respondenten professionele hulp en/of begeleiding gezocht bij een psycholoog/psychotherapeut en heeft nog eens 12% deelgenomen aan gespecialiseerde coaching- en/of mentoringssessies om hun werkgerelateerde stress of burn-out te beheersen. Helaas gaf meer dan 70% van de respondenten aan geen ondersteuning van hun werkgever te hebben ontvangen of hiervan niet op de hoogte te zijn bij een burn-out. In totaal gaf ongeveer 5% aan dat hun werkgever psychologische ondersteuning biedt in de vorm van sessies met een externe psycholoog/psychotherapeut of een interne psycholoog/psychotherapeut als onderdeel van een sociaal pakket.

Dit onderwerp, met name de toegang tot psychotherapie, werd niet over het hoofd gezien tijdens de focusgroepen, waar veel deelnemers de noodzaak zagen om zowel de stereotypen rondom mensen die gebruikmaken van geestelijke gezondheidszorg te bestrijden als toegankelijke professionele psychologische zorg te bieden aan een breed scala aan werknemers.

Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers op Cyprus gaven aan dat zij het nodig vinden dat er een aanvullend beleid wordt ingevoerd om stereotypen rondom geestelijke gezondheid aan te pakken en het bewustzijn te vergroten, zodat mensen het gevoel krijgen dat het normaal is om professionele hulp te vragen wanneer ze die nodig hebben.

Deelnemers aan de focusgroep voor werknemers in Bulgarije benadrukten de noodzaak van een uitgebreider beleid voor stressmanagement, inclusief geestelijke gezondheidsvoordelen, zoals toegang tot counseling of mindfulnessstraining. Ze waren het erover eens dat toegang tot een psycholoog een van de vier belangrijkste ideeën voor welzijnsinitiatieven zou zijn, omdat het werknemers hulpmiddelen en ondersteuning zou kunnen bieden bij het omgaan met werkgerelateerde stress.

Deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers in Spanje, die werknemers en hun gezinnen de mogelijkheid hebben geboden om, onder vertrouwelijke omstandigheden, sessies bij te wonen met een externe psycholoog, gaven aan dat dit nuttig is gebleken voor het verminderen van stress.

Een betaalbaarder alternatief voor bedrijven, dat in sommige van de geanalyseerde landen op grotere schaal is geïmplementeerd, is het aanstellen van een vertrouwenspersoon voor elke werknemer die ondersteuning nodig heeft met betrekking tot werkgerelateerde stress. Een vertrouwenspersoon, in sommige bedrijven ook wel een counselor of mentor genoemd, kan de werknemer informatie en ondersteuning bieden met betrekking tot diverse werkgerelateerde uitdagingen, terwijl de vertrouwelijkheid van hun gesprekken gewaarborgd blijft. Dit zijn echter geen professioneel opgeleide mensen en niet zo effectief als een psychotherapeut.

I. NGO's en ondersteuning van de geestelijke gezondheidszorg

Een alternatieve bron voor mensen die kampen met overmatige werkgerelateerde stress en burn-out is om hulp te zoeken bij organisaties, meestal NGO's, die gratis mentale ondersteuning bieden. Op basis van het nationale onderzoek dat ons consortium in vijf lidstaten heeft uitgevoerd, hebben we dergelijke organisaties geïdentificeerd. In Bulgarije biedt UNICEF Bulgarije een gratis online platform voor zelfcontrole en mentale gezondheid. In Spanje kunnen burgers zich wenden tot de Spaanse Confederatie voor Geestelijke Gezondheidszorg. In Kroatië zijn er een aantal maatschappelijke organisaties (NGO-sector) die dit soort diensten aanbieden, maar deze zijn vaak beperkt in termen van hun eigen organisatorische capaciteiten, financiering, enz. Ze zijn ook vaak beperkt tot 10 bijeenkomsten per persoon. Om er een paar te noemen, omvatten dergelijke organisaties de Society for Psychological Assistance and Modus, Association 'Kako si?', Psychologisch centrum 'Tesa'. Daarnaast is er een Centrum voor crisissituaties en zelfmoordpreventie in het klinische ziekenhuiscentrum 'Rebro', dat ondersteuning biedt aan alle zorgverzekerden.

In Cyprus kunt u gratis geestelijke gezondheidszorg krijgen via:

- Cyprus Samaritans – getrainde luisterende vrijwilligers die emotionele steun bieden;
- UNHCR – gratis toegang tot counselingdiensten voor vluchtelingen en migranten;
- Cyprus Social Welfare Services - levering en promotie van sociale welzijnsdiensten.

In Nederland kun je contact opnemen met een hulplijn voor snelle en gratis ondersteuning. Een vertrouwelijke hulplijn is beschikbaar voor iedereen die psychische problemen ervaart of zich zorgen maakt over de geestelijke gezondheid van iemand die ze kennen. Deze hulplijnen worden ook wel crisislijnen of hotlines genoemd en bieden ondersteuning via de telefoon, sms of chat. Sommige zijn 24/7 bereikbaar. Ze behandelen onder andere de volgende onderwerpen: ANGST (MIND Korrelatie), DEPRESSIE (MIND Korrelatie), WERK (de Luisterlijn) en STRESS (de Luisterlijn).

Als algemene conclusie kan worden gesteld dat toegankelijke geestelijke gezondheidszorg, naast farmacologische oplossingen, binnen sommige EU-lidstaten een beperkt bereik lijkt te hebben.

Helaas, totdat psychotherapie wordt gedekt door omdat het door de nationale verzekeringsfondsen en/of een toenemend aantal bedrijven wordt verstrekt als onderdeel van hun sociale pakket, blijft het een voorrecht dat alleen beschikbaar is voor degenen die het zich kunnen veroorloven.

J. Wettelijk kader inzake de duur van de werkweek, betaalde jaarlijkse vakantie en overwerk

Op basis van het onderzoek en de focusgroepen die ons consortium heeft uitgevoerd, hebben we zorgwekkende trends opgemerkt met betrekking tot werknemers die regelmatig overuren maken zonder dat ze daarvoor worden gecompenseerd en vaak zonder schriftelijke toestemming of contractuele verplichting, zonder dat dit deel uitmaakt van hun functiebeschrijving of de essentie van hun dienstverband en er geen sprake is van overmacht.

Volgens de resultaten van ons onderzoek meldt 57% van de respondenten dat ze meer dan 8 uur per dag werken en 56% geeft aan dat overwerken geen uitzondering is. 26% van de deelnemers geeft aan minstens één keer per maand in het weekend te moeten werken, terwijl nog eens 22% aangeeft vaker dan één keer per maand te moeten werken – zonder dat dit deel uitmaakt van hun functiebeschrijving of de essentie van hun dienstverband. Nog eens 16% geeft aan vaker dan één keer per maand in het weekend te moeten werken vanwege de aard van hun dienstverband. Dit komt neer op meer dan 60% van de respondenten die minstens één keer per maand in het weekend werken. 41% van degenen die overwerken, geeft aan geen enkele vorm van compensatie te ontvangen. Verrassend genoeg gaven sommige deelnemers aan een "promotiekans" te ontvangen als compensatie voor het werken van overuren.

De waargenomen trend uit het onderzoek werd tot op zekere hoogte bevestigd door de informatie die werd verzameld tijdens focusgroepen.

Terwijl sommige deelnemers aan de focusgroep van werknemers in Bulgarije aangaven dat hun bedrijven standaardwerkuren hanteren en hun werknemers elk jaar een vast aantal vrije dagen geven, uitten anderen hun zorgen dat ze niet goed werden gecompenseerd voor het werken op feestdagen, wat bijdroeg aan hun stressniveau.

Deelnemers aan de focusgroep van zowel werknemers als werkgevers in Spanje deelden dat hun arbeidswetgeving zeer ontwikkeld is en dat ze een zeer uitgebreide wetgevingspresentatie hebben die in lijn is met de internationale en Europese wetgeving, waar kwesties er werd aandacht besteed aan onderwerpen zoals werktijden, overuren, vakanties, preventie en beheer van beroepsrisico's, enz.

Daarnaast werd er gesproken over de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten, overeengekomen tussen werkgevers en werknemers, waarin al deze aspecten per sector of bedrijf worden gespecificeerd. Op deze manier worden de wettelijke minimumvereisten als werknemersrechten gewaarborgd.

Sommige deelnemers gaven aan dat deze rechten duidelijk vermeld staan en dat hun bedrijven hen de zekerheid van hun aanvraag bieden – als ze overuren moeten maken, krijgen ze vrije dagen. Andere deelnemers voegden eraan toe dat deze maatregelen in kleine bedrijven minder strikt zijn en dat er geen personeelsbeleid is waarin de compensatie die bedrijven hun werknemers bieden, expliciet is vastgelegd.

Consistent overwerken kan bijdragen aan een breed scala aan negatieve gevolgen – zowel voor de werkgever in termen van verminderde productiviteit, ziekteverzuim, verhoogd personeelsverloop en een slecht imago als werkgever, als voor de werknemer in termen van een verslechterde fysieke en mentale gezondheid, slechte relaties en een gebrek aan werk-privébalans. Op basis van de enquêteresultaten gaf 27% van de deelnemers aan dat hun werk-privébalans slecht of relatief slecht was en dat ze vaak andere aspecten van hun leven moesten opofferen om aan hun werkverplichtingen te voldoen. De economische kosten, gemeten in termen van druk op de nationale gezondheidszorg als gevolg van ziekteverzuim, ziektekostenverzekering en -behandeling, en ethische aspecten, moeten ook in overweging worden genomen.

Om deze reden heeft ons consortium uitgebreid onderzoek gedaan in alle vijf deelnemende lidstaten naar de definities van de duur van de werkweek, toegestane pauzes, jaarlijks betaald verlof en de regelgeving inzake overwerk in de respectievelijke arbeidswetten. Op basis daarvan hebben we een aantal conclusies getrokken:

Arbeidswetgeving en arbeidsomstandigheden: standaardduur van de werkweek en pauzes.

De standaardwerkweek heeft in alle vijf geanalyseerde lidstaten een vergelijkbare duur en ook de regelgeving met betrekking tot dagelijkse en wekelijkse pauzes is min of meer vergelijkbaar.

In Bulgarije bestaat de standaardwerkweek uit vijf dagen, met een standaardduur van maximaal 40 uur per week of 8 uur per dag.

De standaardarbeidsduur kan niet worden verlengd, behalve in de gevallen en volgens de procedure voorzien in de Arbeidswet. De arbeidstijd van een werknemer of arbeider wordt onderbroken door een of meerdere pauzes. De werkgever voorziet de werknemer of arbeider van een maaltijdpauze, die niet korter mag zijn dan 30 minuten. De pauzes worden niet meegerekend in de arbeidstijd. In productieprocessen met continuwerk en in ondernemingen waar continuwerk wordt verricht, voorziet de werkgever de werknemer of arbeider van tijd voor maaltijden tijdens de werkuren.

De werknemer of werker heeft recht op een ononderbroken dagelijkse rusttijd van ten minste 12 uur. In een vijfdaagse werkweek heeft de werknemer of werker recht op een wekelijkse rusttijd van twee aaneengesloten dagen, waarvan één op zondag begint. In deze gevallen wordt de werknemer of werker minimaal 48 uur ononderbroken wekelijkse rusttijd toegekend.

In Spanje is de duur van de werkdag zoals overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten. De maximale duur van de normale werkdag bedraagt gemiddeld 40 uur per week effectieve arbeid.

Via een collectieve arbeidsovereenkomst of, bij gebrek daaraan, via een overeenkomst tussen de onderneming en de werknemersvertegenwoordigers, kan een onregelmatige verdeling van de werkuren over het jaar worden vastgelegd. Bij gebrek aan een overeenkomst kan de onderneming 10% van de arbeidsdag onregelmatig over het jaar verdelen. Deze verdeling moet in alle gevallen de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden respecteren en de werknemer moet ten minste vijf dagen van tevoren op de hoogte zijn van de dag en het tijdstip van de daaruit voortvloeiende arbeidsvoorwaarde.

Verschillen, hetzij door overschrijding of gebrek, tussen de werkdag en de maximale duur van de normale wettelijke of overeengekomen werkdag, dienen te worden gecompenseerd op de wijze zoals overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis van een bepaling hieromtrent, in onderling overleg tussen het bedrijf en de werknemersvertegenwoordigers.

Indien er geen overeenkomst is, dienen de verschillen die voortvloeien uit de onregelmatige verdeling van de uren binnen twaalf maanden na het ontstaan ervan te worden vergoed.

Het aantal normale effectieve werkuren mag niet meer dan negen per dag bedragen, tenzij bij collectieve arbeidsovereenkomst of, bij gebreke daarvan, in overleg tussen de onderneming en de werknemersvertegenwoordigers, een andere verdeling van de dagelijkse arbeidstijd wordt vastgesteld, waarbij in ieder geval de rust tussen de dagen in acht wordt genomen.

Werknemers jonger dan 18 jaar mogen per dag niet meer dan acht uur daadwerkelijke arbeid verrichten, met inbegrip van, indien van toepassing, de tijd die besteed wordt aan opleiding en, indien zij voor meerdere werkgevers werken, de tijd die zij bij elk van die werkgevers werken.

Jaarlijks stelt het bedrijf, na overleg met en voorafgaand verslag van de werknemersvertegenwoordigers, een werkkalender op met daarin het werkrooster en de jaarlijkse verdeling van werkdagen, feestdagen, wekelijkse pauzes of tussen dagen en andere niet-werkdagen, rekening houdend met de maximale wettelijke werkdag of, indien van toepassing, de overeengekomen werkdag.

Vanaf 12 mei 2019 garandeert de onderneming de dagelijkse registratie van de arbeidsdag, die de specifieke begin- en eindtijd van de werkdag van elke werknemer moet bevatten, onverminderd de vastgelegde tijdsflexibiliteit. Deze registratie van de arbeidsdag wordt georganiseerd en gedocumenteerd via collectieve onderhandelingen of een bedrijfsakkoord, of, bij gebrek daaraan, een beslissing van de werkgever na overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming. De onderneming bewaart de dagelijkse registratie van de arbeidsuren gedurende vier jaar en blijft beschikbaar voor de werknemers, hun wettelijke vertegenwoordigers en de Arbeidsinspectie.

Wat de dagelijkse rusttijd betreft, bepaalt de arbeidswetgeving dat er tussen het einde van de ene dag en het begin van de volgende dag minimaal twaalf uur moet zitten.

Werknemers hebben recht op een minimale wekelijkse rustperiode van anderhalve dag, cumulatief voor periodes van maximaal veertien dagen, die in de regel de zaterdagmiddag of, indien van toepassing, de maandagochtend en de hele zondag omvat.

De duur van de wekelijkse rusttijd voor personen jonger dan 18 jaar bedraagt minimaal twee aaneengesloten dagen.

Wanneer de onafgebroken dagelijkse dienst langer duurt dan zes uur, moet gedurende deze dienst een rusttijd van ten minste vijftien minuten worden vastgesteld. Deze rusttijd wordt beschouwd als effectieve arbeidstijd wanneer deze is vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

Wanneer de duur van de onafgebroken dagelijkse werkdag meer dan vier uur en dertig minuten bedraagt, geldt voor werknemers jonger dan 18 jaar een rusttijd van minimaal dertig minuten.

De Spaanse arbeidswetgeving bepaalt dat werknemers recht hebben op een maaltijdpauze als hun werkdag langer duurt dan zes uur. De duur van deze pauze mag niet korter zijn dan 30 minuten en kan worden verlengd tot maximaal twee uur.

Het is belangrijk om te weten dat deze pauze niet tot de werkdag behoort en dus niet als gewerkte tijd wordt beschouwd. Bovendien is het bedrijf niet verplicht deze rusttijd te vergoeden, hoewel het er wel voor kan kiezen om dit te doen via collectieve arbeidsovereenkomsten of individuele overeenkomsten met zijn werknemers.

Een ander belangrijk aspect om in gedachten te houden is dat de wet geen specifieke tijdstippen voorschrijft voor de maaltijden. Het is de taak van het bedrijf om ervoor te zorgen dat de werknemers op een passend tijdstip van deze pauze kunnen genieten en dat dit de voortgang van het werk niet verstoort.

Indien deze regelgeving niet wordt nageleefd, kunnen werknemers hun recht op een pauze tijdens de werkuren opeisen bij het bedrijf, bij de werknemersvertegenwoordigers of in laatste instantie bij de Arbeidsinspectie.

In Kroatië definieert de Arbeidswet werkuren als de periode waarin de werknemer verplicht is taken uit te voeren, dat wil zeggen, gedurende welke hij bereid (beschikbaar) is om taken uit te voeren volgens de instructies van de werkgever, op de plaats waar zijn taken worden uitgevoerd of op een andere door de werkgever aangewezen locatie. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor fulltime of parttime werk. Fulltime werk mag niet meer dan 40 uur per week bedragen.

Een werknemer die minstens zes uur per dag werkt, heeft recht op een rusttijd (pauze) van minstens dertig minuten per werkdag, tenzij anders bepaald in een bijzondere wet. Rusttijd wordt meegerekend in de arbeidstijd.

Gedurende elke periode van vierentwintig uur heeft de werknemer recht op een dagelijkse rustperiode van ten minste twaalf aaneengesloten uren. Een werknemer heeft recht op een wekelijkse vakantie van ten minste vierentwintig uur aaneengesloten, waaraan een dagelijkse vakantie wordt toegevoegd. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op een betaalde vakantie van ten minste vier weken.

In Cyprus bepaalt de arbeidswet dat het totale aantal werkuren van de betrokken personen niet meer dan 48 uur per week mag bedragen, inclusief overuren - de gebruikelijke werktijd op Cyprus is 40 uur per week. Er worden uitzonderingen gemaakt voor specifieke sectoren. Zo gelden er voor de gezondheidszorg en de horeca andere beperkingen.

Wat rustpauzes betreft, heeft de werknemer, wanneer de werkdag langer dan zes uur duurt, recht op een rustpauze van 15 aaneengesloten minuten. Tijdens de pauze mag de werknemer zijn werkplek verlaten. De rusttijd kan niet aan het begin of einde van de werkdag worden verleend.

Elke werknemer heeft recht op een dagelijkse rusttijd van ten minste 11 aaneengesloten uren per periode van 24 uur. Elke werknemer heeft recht op een minimale wekelijkse rusttijd van 24 uur. Indien de werkgever dit bepaalt, kan de werknemer gedurende een periode van 14 dagen: • Twee afzonderlijke rusttijden van elk 24 uur; of • Eén rusttijd van 48 aaneengesloten uren.

In Nederland is de werkweek vijf dagen, met een normale wekelijkse werktijd tussen 36 en 40 uur; 7 tot 8 uur per dag. Het aantal werkuren is afhankelijk van de sector en het soort werk dat wordt verricht. Over het algemeen mag een werknemer maximaal 12 uur per dag werken, voor een maximum van 60 uur per week. Over een periode van 4 weken is het maximale aantal werkuren 55 per week. Over een periode van 16 weken is het maximale aantal werkuren 48 uur per week. De afspraken over werktijden die in een individuele arbeidsovereenkomst zijn opgenomen en die niet in overeenstemming zijn met de Arbeidstijdenwet, kunnen nietig worden verklaard. Het Arbeidstijdenbesluit voorziet in uitzonderingen en aanvullende maatregelen voor bepaalde sectoren (onder andere de zorgsector).

De werktijd van een werknemer of arbeider wordt onderbroken door een of meerdere pauzes. Werknemers die 5,5 uur werken, hebben recht op minimaal 30 minuten pauze, die kan worden gesplitst in twee pauzes van 15 minuten. Werknemers die meer dan 5,5 uur werken, hebben recht op een pauze van minimaal 30 minuten.

10 uur moet minimaal 45 minuten pauze hebben, die kan worden opgesplitst in meerdere pauzes van 15 minuten. Een cao kan afspraken bevatten over minder pauzes, maar als de werknemer meer dan 5,5 uur werkt, moet hij minimaal 15 minuten pauze hebben.

Werknemers hebben daarnaast recht op een pauze van 11 uur tussen diensten (één keer per week, de pauze kan acht uur bedragen indien de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden dit vereisen) en minimaal 36 aaneengesloten uren vrije tijd per week. Een langere werkweek is alleen mogelijk als de werknemer minimaal 72 aaneengesloten uren pauze heeft in 14 dagen. De rest kan worden gesplitst in twee periodes van elk 32 uur.

Arbeidswetgeving en arbeidsomstandigheden: jaarlijks betaald verlof

De duur van het jaarlijkse betaalde verlof is in alle vijf geanalyseerde lidstaten vergelijkbaar.

In Bulgarije bedraagt de minimale duur van de betaalde basisvakantie minimaal 20 werkdagen. Bij indiensttreding kan de werknemer of werkneemster zijn of haar betaalde vakantie opnemen zodra hij of zij minimaal 4 maanden in dienst is. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer of werkneemster recht op een vergoeding voor niet-opgenomen betaalde vakantie, berekend volgens de Arbeidswet.

In Spanje wordt de duur van de betaalde basisvakantie individueel of collectief overeengekomen, maar bedraagt deze nooit minder dan 30 kalenderdagen, wat neerkomt op 22 werkdagen per jaar. De betaalde vakantie kan niet worden vervangen door een financiële vergoeding, behalve in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst waardoor het onmogelijk wordt om er gebruik van te maken.

In Kroatië heeft de werknemer recht op een betaalde vakantie van ten minste 4 werkweken per kalenderjaar. Minderjarige werknemers en werknemers die werken in een functie waarbij het, met de toepassing van gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op het werk, niet mogelijk is de werknemer te beschermen tegen schadelijke invloeden, hebben recht op een jaarlijkse vakantie van ten minste vijf weken per kalenderjaar.

Op Cyprus heeft iedere werknemer recht op een betaalde jaarlijkse vakantie van ten minste 4 weken, dat wil zeggen 20 werkdagen voor een vijfdaagse werkweek en 24 werkdagen voor een zesdaagse werkweek.

Betaling in plaats van verlof is alleen toegestaan bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In Nederland hebben werknemers recht op wettelijke vakantie van minimaal 4 keer het aantal uren dat ze per week werken. Als ze bijvoorbeeld 40 uur per week werken, hebben ze recht op $4 \times 40 = 160$ uur (20 dagen) betaald verlof per jaar. De hoeveelheid wettelijke vakantie wordt naar rato berekend voor werknemers die deeltijd werken. Werkgevers kunnen werknemers extra vakantie aanbieden, wat soms vereist is op grond van cao's. Veel bedrijven bieden meer dan het minimum aantal dagen, waarbij 24 en zelfs 32 dagen jaarlijkse vakantie vrij gebruikelijk is. Zodra een werknemer een jaar onafgebroken voor een werkgever heeft gewerkt, heeft hij wettelijk recht op betaalde jaarlijkse vakantie. Alle jaarlijkse vakantie van het voorgaande jaar die een werknemer niet heeft opgenomen, wordt overgedragen naar het volgende jaar (toegevoegd aan zijn nieuwe recht op vakantie). Als iemand in dienst is op basis van een contract voor bepaalde tijd en de looptijd korter is dan 12 maanden, dan kan de werkgever in plaats van betaald verlof vakantiegeld aanbieden.

Arbeidswetgeving en arbeidsomstandigheden: overwerk

Wat overwerk betreft, heeft ons consortium, op basis van het nationale onderzoek in de geanalyseerde vijf lidstaten, de variatie in praktijken opgemerkt met betrekking tot maximale uren per vastgestelde tijdsperiode, het type en de omvang van de compensatie en de regelgevingsprocedures. Hoewel overwerk in sommige landen hoger zou moeten zijn dan het basistarief, bestaat er in andere landen geen specifieke wetgeving voor compensatie voor overwerk en vorderen sommige burgers compensatie via arbeidsgeschillen bij de rechter. In sommige landen is een meldingsprocedure voor overwerk bij overheidsinstanties geïmplementeerd, terwijl in andere landen de naleving ervan aan de verantwoordelijkheid van de werknemers wordt overgelaten.

In Bulgarije wordt voor het verrichten van overwerk, het beschikbaar zijn voor werk of het ter beschikking staan van het bedrijf een opdracht uitgevaardigd door de werkgever. Deze wordt ten minste 24 uur van tevoren aan de werknemers meegedeeld. Indien het overwerk in het weekend plaatsvindt, moet in de opdracht voor overwerk de dag worden vermeld waarop gedurende de volgende werkweek een ononderbroken rustperiode van ten minste 24 uur zal worden genomen.

De arbeidswet in Bulgarije bepaalt dat overuren worden betaald tegen een hoger tarief dan het basistarief die is overeengekomen tussen de werknemer of de arbeider en de werkgever, maar niet minder dan:

50% verhoging voor overwerk op werkdagen; 75% - voor overwerk in het weekend; 100% - voor overwerk tijdens nationale feestdagen; 50% - voor overwerk wanneer er sprake is van cumulatieve werkuren.

De duur van de overuren mag niet langer zijn dan:

- 30 uur dagwerk of 20 uur nachtwerk binnen een kalendermaand;
- 6 uur dagwerk of 4 uur nachtwerk binnen een kalenderweek;
- 3 uur dagwerk of 2 uur nachtwerk gedurende 2 opeenvolgende werkdagen.

De werkgever is verplicht een speciaal register bij te houden voor de registratie van overuren. De overuren die gedurende het kalenderjaar zijn gemaakt, moeten worden geregistreerd en uiterlijk 31 januari van het daaropvolgende kalenderjaar worden gemeld aan de arbeidsinspectie.

Het speciale boek voor het registreren van overwerk bevat de volgende informatie: de volledige naam van de werknemer of arbeider, het nummer van de opdracht voor het verrichten van overwerk, de dag en het tijdstip van aanvang en beëindiging van het werk, het bedrag aan vergoeding dat aan de werknemer of arbeider wordt betaald voor het verrichte overwerk en de dag die is aangewezen voor rust overeenkomstig de Nationale Verordening betreffende arbeidstijden, rustperioden en verlof.

In Spanje wordt elk uur werk dat wordt verricht boven de maximale duur van een normale dag beschouwd als overwerk. Het verstrekken van overwerk is vrijwillig, tenzij er een individuele of collectieve overeenkomst is, of in gevallen waarin het nodig is om ongevallen of andere buitengewone en urgente schade te voorkomen of te herstellen, zoals het risico op verlies van grondstoffen.

Het verrichten van vrijwillige overuren tijdens de nachtperiode is verboden (behalve in het geval van bijzondere dagen die bij verordening zijn verlengd of wanneer dit noodzakelijk is ter voorkoming en reparatie van ongevallen of andere buitengewone en dringende schade). Het verrichten ervan is eveneens verboden voor minderjarigen jonger dan 18 jaar.

Voor de berekening van overuren wordt de werkdag van elke werknemer dag voor dag geregistreerd en opgeteld in de periode die is vastgesteld voor de betaling van beloning, waarbij een kopie van het overzicht in de bijbehorende ontvangstbevestiging aan de werknemer wordt overhandigd.

De werknemersvertegenwoordigers hebben het recht om maandelijks door de werkgever op de hoogte te worden gebracht van de door de werknemers gepresteerde overuren, ongeacht de vorm van hun compensatie. Zij ontvangen hiervoor een kopie van de overzichten.

Overuren mogen aan de normale werkdag worden toegevoegd. Het maximum aantal overuren bedraagt 80 per jaar, hoewel overuren die binnen vier maanden na afloop van de werkdag (niet met behoud van loon) worden gecompenseerd voor rusttijd, niet meetellen binnen deze limiet. Uren die te veel zijn gewerkt ter voorkoming of reparatie van ongevallen en andere buitengewone en dringende schade, worden evenmin meegerekend voor de berekening van de maximale duur van de normale werkdag, noch voor de berekening van het maximaal toegestane aantal overuren, onverminderd de compensatie ervan als overuren.

Voor de berekening van overuren wordt vanaf 2019 de werkdag van elke werknemer dag voor dag geregistreerd en opgeteld in de periode die is vastgesteld voor de betaling van het loon. Een kopie van het overzicht wordt aan de werknemer verstrekt in de bijbehorende bon. De werktijd wordt zo berekend dat de werknemer zowel aan het begin als aan het einde van de dagdienst op zijn of haar werkplek aanwezig is.

Overwerk wordt gecompenseerd, hetzij financieel, hetzij met rust, volgens een individuele of collectieve overeenkomst. Het bedrag dat per overwerkuur wordt betaald, mag in geen geval lager zijn dan de waarde van het normale uur en wordt gecompenseerd voor gelijkwaardige betaalde rusttijden. Bij gebrek aan een overeenkomst hierover, wordt ervan uitgegaan dat het overwerk binnen vier maanden na afloop van de overwerkperiode moet worden gecompenseerd met rust.

Het maximum aantal overuren dat werknemers met een jaarlijkse werkdag die korter is dan de algemene werkdag in het bedrijf, kunnen presteren, wordt verminderd in dezelfde verhouding als waarin die werkuren zich tot elkaar verhouden.

De limiet van 80 overuren per jaar is niet van toepassing op overuren die worden gemaakt ter voorkoming of reparatie van buitengewone en dringende schade. Deze overuren moeten echter wel als overuren worden betaald en de werknemer is verplicht deze te maken.

In Kroatië moet de werknemer in geval van overmacht, een buitengewone uitbreiding van de werklast en in andere soortgelijke gevallen van dringende noodzaak langer werken dan de normale werktijd (overwerk), maar op verzoek van de werkgever maximaal acht uur per week.

De overuren die een individuele werknemer maakt, mogen niet meer dan 32 uur per maand of 180 uur per jaar bedragen.

Overwerk door minderjarigen is verboden. Een zwangere vrouw, een ouder met een kind tot drie jaar, een alleenstaande ouder met een kind tot zes jaar en een deeltijdwerker mogen alleen overwerken als zij de werkgever een schriftelijke verklaring van vrijwillige toestemming voor dergelijk werk overleggen, behalve in geval van overmacht.

Bij zware arbeidsomstandigheden, bij overwerk en nachtwerk, en bij werk op zondagen, feestdagen en niet-werkdagen die bij bijzondere wet zijn vastgesteld, heeft de werknemer recht op een verhoging van het loon, waarvan de hoogte en de wijze zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst, waarbij de verhoging per gewerkt uur op zondagen of feestdagen niet minder mag bedragen dan 50%.

In Cyprus mag de wekelijkse arbeidstijd, inclusief overwerk, niet meer dan gemiddeld 48 uur bedragen, tenzij er gunstigere bepalingen voor werknemers gelden. Indien de werkgever van de werknemer verlangt dat hij langer dan 48 uur werkt, kan dit alleen in onderling overleg. De werknemer heeft het recht om te weigeren, zonder dat dit ten koste gaat van zijn baan. Overwerkvergoedingen worden doorgaans in overleg met de werkgever betaald en kunnen worden uitbetaald tegen het normale tarief of hoger, of als rustdag worden gebruikt.

Wanneer, met toestemming van de werknemer, de werkzaamheden de maximale wekelijkse arbeidsduur (48 uur) overschrijden, moet de werkgever een register bijhouden met de namen van alle werknemers die langer dan 48 uur werken en dit register ter beschikking stellen aan het Ministerie van Arbeid en Sociale Verzekeringen, samen met de gegevens van de werknemers, inclusief hun toestemming om werkzaamheden te verrichten die de maximale arbeidsduur van 48 uur overschrijden. De minister kan de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidsduur te overschrijden beperken of verbieden om redenen van veiligheid en gezondheid van de werknemers.

In Nederland bestaat geen specifieke wetgeving over compensatie voor overwerk. Of overwerk moet worden gecompenseerd, moet blijken uit wat is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, aangevuld met het personeelshandboek of vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (indien van toepassing). Zelfs indien deze voorgeschreven bronnen volledig zwijgen over de compensatie van werknemers voor geleverde overuren, is het nog steeds mogelijk dat de werkgever daartoe verplicht is. Zeker gezien de grote kans dat de rechter in een arbeidsgeschil zal beslissen dat de werkgever een werknemer moet compenseren voor overwerk, omdat dit is wat van een "goed werkgever" in dezelfde omstandigheden mag worden verwacht.

Bij overwerk moet de Arbeidstijdenwet in acht worden genomen. Overwerk kan worden vergoed in de vorm van een geldelijke vergoeding of extra vrije tijd. Het werkelijke uurloon in een betaalperiode mag echter nooit lager zijn dan het wettelijk minimumuurloon, tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst dit bepaalt.

De Nederlandse wetgeving kent de volgende regels voor bereikbaarheid bij onvoorziene omstandigheden (consignatiedienst):

- Maximaal 13 uur per 24 uur, inclusief de uren die voortvloeien uit oproepen.
- Maximaal 14 werkdagen binnen een periode van 4 weken.
- Moet minimaal 2 aaneengesloten vrije dagen hebben in elke periode van 4 weken
- Niet vlak voor of na een nachtdienst.
- Niet in de 11 uur voorafgaand aan een nachtdienst en niet in de 14 uur na een nachtdienst.

K. Flexibele arbeidsvoorwaarden

Flexibele werkomstandigheden, zoals thuiswerken en flexibele werktijden, zijn de afgelopen tien jaar steeds populairder geworden, vooral tijdens en na COVID-19. De resultaten van onze enquête en de informatie van de focusgroepen die ons consortium heeft uitgevoerd, wekken echter de indruk dat dergelijke voordelen nog niet zo wijdverbreid zijn of in essentie onvoldoende om de voortdurend veranderende levensstijl en behoeften van Europese burgers te ondersteunen.

Op basis van de analyse van de enquêteresultaten geeft 34% van de deelnemers aan dat hun "ideale manier van werken" meer flexibiliteit in het rooster en mogelijkheden voor een hybride omgeving zou inhouden. Bovendien geeft 33% aan graag de mogelijkheid te hebben om parttime of met kortere werktijden te werken.

‘Flexibiliteit’ was de meest gewenste en meest besproken maatregel die deelnemers aan de focusgroepen die in alle vijf lidstaten werden gehouden, als noodzakelijk aanwezen om hen te ondersteunen bij het bereiken van een betere balans tussen werk en privéleven en het omgaan met werkgerelateerde stress.

In Bulgarije was een van de deelnemers aan de focusgroep voor werkgevers voorstander van het idee dat thuiswerken (of werken vanuit huis) en hybride opties, waar mogelijk, altijd beschikbaar moeten zijn.

Tijdens de focusgroepen van werknemers in Bulgarije werd gediscussieerd over de noodzaak van een uitgebreider stressmanagementbeleid, inclusief flexibele werkregelingen. Sommige deelnemers benadrukten het belang van een goede balans tussen werk en privéleven en suggereerden dat hun bedrijven zouden kunnen overwegen om flexibele werkregelingen te implementeren, zoals thuiswerken of flexibele werktijden, om beter in te spelen op de persoonlijke behoeften van werknemers en hun stressniveau te verlagen.

Later in de discussie, toen gevraagd werd om gedachten te delen over aanvullend beleid op organisatieniveau dat het welzijn van werknemers zou kunnen verbeteren, opperden de deelnemers in eerste instantie de implementatie van flexibele werktijden. De optie van thuiswerken werd aangedragen als een van de vier belangrijkste ideeën voor welzijnsinitiatieven die bedrijven zouden kunnen implementeren, omdat het werknemers meer flexibiliteit en controle over hun werkomgeving zou kunnen bieden en daarmee het stressniveau zou kunnen verlagen.

Deelnemers aan een andere focusgroep met werknemers uit Bulgarije adviseerden bedrijven ook om thuiswerken aan te bieden, omdat dit hen meer flexibiliteit en controle over hun werkomgeving zou kunnen bieden, wat op zijn beurt stress zou kunnen verminderen. Een van de deelnemers voegde eraan toe dat veel bedrijven tijdens COVID-19 beseften dat niet alle vergaderingen fysiek hoefden te worden gehouden en dat werken op afstand efficiënter en productiever zou kunnen zijn.

Gevraagd naar ideeën over beleid dat het welzijn en de productiviteit van werknemers kan bevorderen, gaf een HR-manager als tweede aan dat dit beleid flexibel werk zou moeten omvatten dat flexibele werkregelingen mogelijk maakt, zoals opties voor werken op afstand, flexibele werktijden, gecompriëerde werkweken of deeltijdbanen, omdat dergelijk beleid werknemers kan helpen een betere balans tussen werk en privé te bereiken, stress door woon-werkverkeer te verminderen en het algehele welzijn te verbeteren. Daarnaast noemde ze betaald verlof voor familie en mantelzorgers, beleid voor werkdruk en werktijden, enzovoort. De HR-manager voegde eraan toe dat het belangrijk is om de specifieke behoeften en context van de organisatie of regio te beoordelen en beleid te ontwikkelen dat is afgestemd op de unieke omstandigheden en vereisten van de werknemers en de organisatie als geheel.

Zowel de deelnemers aan de focusgroep van werkgevers als werknemers op Cyprus wezen erop dat flexibele arbeidsvoorwaarden – in de gevallen waarin ze kunnen worden toegepast en toch productief zijn – een noodzakelijk beleid zijn dat door bedrijven moet worden geïmplementeerd.

Deelnemers aan de focusgroep voor werknemers in Kroatië gaven aan dat flexibiliteit voor hen het belangrijkste beleid is als het gaat om stressvermindering, het voorkomen van burn-outs en het ondersteunen van de emotionele balans van werknemers. Iedereen gaf dus prioriteit aan flexibiliteit met betrekking tot tijd en plaats van de werkplek.

Bovendien, toen werknemers gevraagd werden hun gedachten te delen over eventuele aanvullende beleidsmaatregelen die op verschillende niveaus geïmplementeerd zouden moeten worden, suggereerden ze de invoering van een vierdaagse werkweek of een zesurige werkdag als een mogelijkheid voor werknemers om uit te kiezen. Een verkorte werkweek kan mogelijk gunstig zijn voor zowel werkgevers als werknemers vanwege de verhoogde productiviteit en een betere balans tussen werk en privé.

Op vergelijkbare wijze adviseerden deelnemers aan de focusgroep van HR-managers in Cyprus dat er minder uren en efficiënter gewerkt zou kunnen worden, bijvoorbeeld door een beleid van vier dagen per week.

Vanwege de grote belangstelling voor flexibele arbeidsvoorwaarden, de prevalentie van digitale banen en vooral de snelle toename van het aantal mensen dat als gevolg van COVID-19 thuis is gaan werken, heeft ons consortium onderzoek gedaan naar de huidige wetgeving in de geanalyseerde lidstaten met betrekking tot flexibele arbeidsvoorwaarden.

In Bulgarije zijn flexibele werktijden vastgelegd in de Arbeidswet, met als doel werknemers meer vrijheid en mobiliteit te bieden. De volgende kenmerken van flexibele werktijden zijn gedefinieerd:

1. Deze kan voor alle werknemers of voor specifieke gevallen worden vastgesteld. De werkgever bepaalt de verplichte aanwezigheidstijd in het bedrijf, terwijl de werknemer het begin en einde van de werkdag bepaalt.
2. Net als bij gecomprimeerde werktijden worden flexibele werktijden met variabele grenzen bepaald door een beschikking van de werkgever. Deze beschikking is eenmalig en blijft geldig totdat een nieuwe beschikking wordt uitgevaardigd om de vorige in te trekken.

De Bulgaarse nationale arbeidswetgeving moedigt werkgevers niet specifiek aan om hun werknemers flexibele arbeidsvoorwaarden te bieden. De Richtlijn 2019/1158 van de Europese Unie betreffende de balans tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers heeft werkgevers in Bulgarije echter mogelijk wel beïnvloed om hun werknemers flexibele arbeidsvoorwaarden te bieden.

In Spanje is telewerk sinds september 2020 gereguleerd. Volgens de aangenomen wetgeving wordt telewerk opgevat als "de vorm van organisatie van het werk of het uitvoeren van een werkactiviteit waarbij deze wordt uitgevoerd bij de werknemer thuis of op de door hem gekozen locatie, gedurende de gehele dag of een deel van zijn werk op regelmatige basis." Onder telewerk wordt verstaan "telewerk dat in een referentieperiode van 3 maanden minimaal 30% van de werkdag bedraagt, of het equivalente evenredige percentage, afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst."

De uitoefening van het thuiswerk moet schriftelijk worden vastgelegd in een overeenkomst tussen het bedrijf en de werknemer. Dit kan in het oorspronkelijke contract of op een later tijdstip, maar in ieder geval vóór aanvang van het thuiswerk.

Thuiswerkers genieten dezelfde rechten als medewerkers die fysiek werken, met uitzondering van de rechten die inherent zijn aan het uitvoeren van fysiek werk. Hun werkomstandigheden mogen daarom geen nadelige gevolgen hebben. De werknemer heeft het recht om te verzoeken om terugkeer naar zijn/haar vorige werkdag of contractuele modaliteit zodra de overeengekomen periode is verstreken of wanneer de gewijzigde omstandigheden dit rechtvaardigen, zelfs als de geplande periode nog niet is verstreken.

Sinds de inwerkingtreding in 2007 van de wet inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen op het werk en de daaropvolgende verbeteringen en aanpassingen, die de verplichting voor bepaalde bedrijven (momenteel, in 2023, bedrijven met meer dan 50 werknemers) vastlegden om gelijkheidsplannen binnen het bedrijf te ontwikkelen, nemen bedrijven in deze plannen steeds vaker maatregelen op om het evenwicht tussen werk, gezin en privéleven te bewaren. Daartoe behoren ook maatregelen met betrekking tot tijdsflexibiliteit.

Om de combinatie van werk, gezin en privéleven van werknemers te vergemakkelijken, voeren sommige particuliere bedrijven en veel overheidsinstanties op eigen initiatief flexibele maatregelen in, zoals flexibele begin- en eindtijden op het werk. Zo stellen ze bijvoorbeeld een tijdslot in voor aankomst op het werk en een ander voor vertrek, zodat werknemers ervoor kunnen kiezen om eerder te beginnen en ook eerder te vertrekken of andersom, later te beginnen en later te vertrekken.

In Kroatië bepaalt de werkgever het rooster van de werkuren schriftelijk als de dagelijkse en wekelijkse werktijden niet zijn vastgelegd in een verordening, een collectieve arbeidsovereenkomst, een overeenkomst tussen de ondernemingsraad en de werkgever of in de arbeidsovereenkomst.

Een schriftelijk afgesloten arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen een attest van een afgesloten arbeidsovereenkomst, moet alle essentiële informatie bevatten, alsook de werkplek en, indien er geen vaste of voornaamste werkplek is, een aantekening dat de werkzaamheden op verschillende plaatsen worden uitgevoerd.

Een schriftelijk afgesloten arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen een bewijs van een afgesloten arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden bij de werknemer thuis of op een andere plaats dan de bedrijfsruimte van de werkgever, moet bovendien aanvullende informatie bevatten over:

1. De dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse tijd van de verplichte aanwezigheid van de werknemer op de werkplek;
2. de termijnen, tijd en wijze van toezicht op het werk en de kwaliteit van de prestaties van de werknemer;
3. machines, gereedschappen en apparatuur voor het uitvoeren van taken die de werkgever ter beschikking stelt verplicht tot aanschaf, installatie en onderhoud;

4. Gebruik van eigen machines, gereedschappen en andere apparatuur van de werknemers en vergoeding van de daarmee gepaard gaande kosten;
5. Vergoeding van andere kosten aan de werknemer die verband houden met de uitvoering van de werkzaamheden;
6. De methode voor de opleiding en professionele ontwikkeling van werknemers.

Het loon van een werknemer met wie een werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat, mag niet lager worden vastgesteld dan het loon van een werknemer die bij die werkgever dezelfde of soortgelijke werkzaamheden verricht.

In Cyprus bestaat tot op heden geen specifieke wetgeving die expliciet flexibele arbeidsvoorwaarden regelt, zoals flexibele werktijden, werken op afstand of hybride kantoorregelingen. De arbeidsregelgeving in Cyprus wordt voornamelijk beheerst door de Wet op de werkgelegenheid van personen en andere gerelateerde wetgeving. Deze wetten bevatten echter geen gedetailleerde bepalingen voor flexibele werkregelingen. Flexibele arbeidsvoorwaarden in Cyprus zijn doorgaans een kwestie van onderhandeling tussen werkgevers en werknemers, vastgelegd in arbeidsovereenkomsten en onderworpen aan wederzijdse instemming. De specifieke voorwaarden van flexibele werkregelingen worden doorgaans vastgelegd in arbeidsovereenkomsten, bedrijfsbeleid of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Belangrijk om te weten is dat er een wetsvoorstel in behandeling is bij de Tweede Kamer over telewerken en hybride werken.

In Nederland is thuiswerken geen wettelijk recht. Volgens de Wet Flexibel Werken kunnen werknemers echter wel een schriftelijk verzoek indienen om (gedeeltelijk) thuis te werken. Bijvoorbeeld omdat ze zich zorgen maken over hun gezondheid. Er moet een goede reden zijn om een dergelijk verzoek af te wijzen. Voorbeelden hiervan zijn: thuiswerken veroorzaakt problemen met de werktijden; het werk kan niet elders worden gedaan; of de thuiswerkplek is niet veilig of geschikt om te werken.

Ook voor medewerkers die thuis willen werken gelden er voorwaarden:

- Het bedrijf moet minimaal 10 werknemers hebben.
- De werknemer moet minimaal zes maanden in dienst zijn.
- De werknemer dient uiterlijk 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek in te dienen.

Ook thuis moeten medewerkers hun werk veilig en goed kunnen doen. Wanneer medewerkers thuiswerken, hebben ze extra kosten die ze op kantoor niet hebben: meer kosten voor verwarming, water, elektriciteit, maar ook voor thee, koffie en toiletpapier. Bedrijven kunnen deze kosten belastingvrij vergoeden met een thuiswerkvergoeding van € 2,15 per dag.

Tijdens de COVID-19-pandemie werkten veel werknemers thuis. Nu de meeste COVID-19-maatregelen niet meer nodig zijn, stimuleert de Nederlandse overheid hybride werken, gezien de voordelen van thuiswerken, zoals minder reistijd en -kosten. Op 5 juli 2022 nam de Tweede Kamer het wetsvoorstel voor de Wet 'Werken waar je wilt' (wijziging van de Wet flexibel werken) aan, maar de Eerste Kamer verwierp het in oktober 2023. Dit wetsvoorstel had het recht van werknemers om thuis te werken aanzienlijk kunnen versterken, ook in andere EU-landen. Er waren zorgen over de mogelijke regeldruk, vooral als werknemers in het buitenland wilden werken. Dit had verstrekende gevolgen kunnen hebben, waaronder dat Nederlandse werkgevers rekening moesten houden met en buitenlandse arbeidswetgeving moesten toepassen. Ook zouden er fiscale en socialezekerheidsrechtelijke gevolgen zijn geweest.

L. COVID-19-impact

Het lijkt geen twijfel dat COVID-19 een aanzienlijke impact heeft gehad op digitalisering en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. De gevolgen van COVID-19 voor het leven van EU-burgers werden ook besproken tijdens de focusgroepen die ons consortium heeft georganiseerd.

Terwijl sommige deelnemers aan de focusgroep voor werknemers in Bulgarije deelden dat COVID-19 hen de kans bood om flexibeler te zijn bij de overgang naar thuiswerken en één het als een waardevolle tijd voor zelfbewustzijn en prioritering beschouwde, deelden de meeste deelnemers dat de verstoring die door de pandemie werd veroorzaakt hun stressniveau aanzienlijk verhoogde, wat een uitdaging vormde de gevestigde werkpatronen en dwong hen om snel nieuwe vaardigheden te verwerven om productief te blijven.

Sommige deelnemers gaven aan dat het zowel persoonlijk als professioneel erg uitdagend werd.

Deelnemers aan de focusgroep van werkgevers in Nederland gaven aan dat COVID-19 de stressniveaus op de instelling in zeer aanzienlijke mate heeft beïnvloed en dat het de grootste verstorende factor is geweest in de afgelopen 20 jaar op het gebied van onderwijs, en met name in de manier waarop werknemers stress en werkdynamiek ervaren.

Op basis van haar observaties deelde een HR-manager uit Bulgarije mee dat de COVID-19-pandemie een aanzienlijke impact heeft gehad op het stressniveau van werknemers. De plotselinge overstap naar thuiswerken, onzekerheid over baan zekerheid, zorgen over gezondheid en veiligheid, een toegenomen werkdruk voor sommigen en de vervaging van de grens tussen werk en privé hebben bijgedragen aan een verhoogd stressniveau binnen organisaties. Ze voegde eraan toe dat de noodzaak om zich aan te passen aan nieuwe manieren van werken, snelle veranderingen in bedrijfsstrategieën en de emotionele tol die de pandemie eist van individuen en hun families, allemaal hebben bijgedragen aan het algehele stressniveau binnen organisaties.

Deelnemers aan de focusgroepen van zowel werknemers als werkgevers in Spanje gaven aan dat het stressniveau in de eerste maanden van de COVID-19-beperkingen om verschillende redenen erg hoog was. Ten eerste noemden ze de noodzaak om zich aan te passen aan de nieuwe situatie die mensen in veel gevallen dwong om online te werken, lange werkdagen te maken met veel intensiteit, gecombineerd met emotionele stress.

Een deelnemer aan de focusgroep voor werkgevers in Bulgarije (een callcentermanager) vertelde dat COVID-19 een aanzienlijke impact had gehad op het stressniveau binnen haar organisatie. De pandemie had veel onzekerheid en angst veroorzaakt, wat leidde tot meer angst en stress, wat direct van invloed was op de mentale gezondheid van de medewerkers.

Bovendien was de overgang naar thuiswerken voor veel van haar medewerkers een uitdaging. Ze moesten wennen aan een nieuwe werkomgeving en tegelijkertijd omgaan met persoonlijke uitdagingen zoals thuisonderwijs en de zorg voor familieleden. Dit leidde tot veel stress en burn-outs bij haar medewerkers.

Deelnemers aan de focusgroep voor werknemers in Kroatië bevestigden dat COVID-19 een aanzienlijke impact had op hun leven. Werknemers aarzelden om tijd te "verspillen" aan reizen van en naar hun werk, besteedden 8 uur per dag en 5 dagen per week aan werk terwijl ze zagen dat ze hun werk in een redelijkere tijd konden doen en gaven daarom de voorkeur aan flexibiliteit boven veel andere "voordelen". Deelnemers aan de focusgroep van werkgevers gaven ook aan dat de terugkeer naar kantoor en het aanpassen aan oude gewoonten na de COVID-19-beperkingen extra angst bij werknemers veroorzaakten.

Thuiswerken kan werknemers inderdaad helpen een betere balans tussen werk en privéleven te creëren, tijd te besparen op reizen, de uitstoot van broeikasgassen te verminderen, de rekeningen van bedrijven voor huur en faciliteiten te verlagen en over het algemeen bij te dragen aan lagere werkgerelateerde stressniveaus. Toch willen we eraan herinneren dat een voortdurend gebrek aan contact met anderen vervreemdend kan zijn, vooral in het digitale tijdperk. Bovendien kampt een toenemend aantal burgers met psychische problemen zoals depressie, als gevolg van onvoldoende sociale interacties.

Op basis van de analyse van onze enquêteresultaten gaf 68% van de respondenten aan dat het niet kunnen deelnemen aan groepsactiviteiten of het beoefenen van hobby's vanwege COVID-19 een gemiddelde tot hoge impact had op hun stressniveau. 61% van de respondenten gaf aan dat het niet kunnen verlaten van huis vanwege COVID-19 een andere factor was met een gemiddelde tot hoge impact op hun stressniveau. Het is dan ook niet verrassend dat de bovengenoemde factoren werden geselecteerd als de twee factoren met de grootste negatieve impact op het stressniveau van respondenten gerelateerd aan COVID-19.

Om deze reden raden wij bedrijven waarvan de werknemers overwegend thuiswerken aan om minimaal 2 dagen per jaar te organiseren waarop werknemers elkaar fysiek ontmoeten voor werk-, opleidings- of teambuildingdoeleinden.

M. Kwetsbare groepen

In een aantal focusgroepen werd het onderwerp flexibiliteit uitgebreid met discussies over kwetsbare groepen, zoals ouders van jonge kinderen, verzorgers, alleenstaande ouders, ouderen, studenten, etc. Voor hen lijken dergelijke omstandigheden nog wenselijker en noodzakelijker.

Tijdens de focusgroepdiscussie met werknemers uit Bulgarije gaven de meeste deelnemers aan dat hun bedrijf geen intern beleid heeft met betrekking tot extra vrije dagen of flexibele werktijden voor ouders of werknemers die voor familieleden zorgen. Sommige deelnemers opperden echter dat hun bedrijf een dergelijk beleid zou moeten overwegen om werknemers te ondersteunen die hun gezinsverantwoordelijkheden moeten beheren en hun stressniveau moeten verlagen. Ze wezen erop dat veel bedrijven in hun sector dit soort voordelen zijn gaan aanbieden als onderdeel van hun welzijnsprogramma's voor werknemers, en dat dit zou kunnen bijdragen aan het aantrekken en behouden van toptalent en het creëren van een positievere werkomgeving in het algemeen.

Een HR-manager uit Bulgarije deelde een aantal goede praktijkvoorbeelden. Haar bedrijf streeft ernaar een ondersteunende en inclusieve werkomgeving te creëren waarin rekening wordt gehouden met de behoeften en uitdagingen van werknemers met zorgtaken. Samen met werknemers zochten ze naar passende regelingen waarmee ze hun werk en zorgtaken effectief konden beheren, terwijl stress werd geminimaliseerd en het welzijn werd bevorderd.

Om meer duidelijkheid te krijgen over dit onderwerp, heeft ons consortium in het kader van het uitgevoerde nationale onderzoek de nationale wetgeving in de vijf geanalyseerde lidstaten nader onderzocht.

In Bulgarije vereist of stimuleert de Arbeidswet bedrijven niet expliciet om betere of flexibelere arbeidsvoorwaarden te bieden aan werknemers met speciale behoeften, zoals ouders van kleine kinderen, verzorgers, ouderen of studenten.

Wat overwerk betreft, bepaalt de Arbeidswet dat de toestemming voor het verrichten van overwerk door moeders met kinderen tot 6 jaar, door moeders die zorgen voor kinderen met een beperking, ongeacht hun leeftijd, en door werknemers en bedienden, schriftelijk moet worden verleend voor elk afzonderlijk geval.

In Spanje kan onder bepaalde omstandigheden een vermindering van de arbeidstijd om gezinsredenen worden toegepast. Bij geboorte, adoptie, voogdij met het oog op adoptie of pleegzorg hebben werknemers recht op één uur afwezigheid van het werk (nadat de initiële zwangerschapsuitkering van ten minste 16 weken is verlopen), die zij in twee delen kunnen verdelen, voor de verzorging van de baby tot hij of zij negen maanden oud is. Wanneer beide ouders, adoptanten, voogden of pleegouders dit recht uitoefenen met dezelfde duur en regeling, kan de arbeidstijd worden verlengd tot de baby twaalf maanden oud is, met een evenredige vermindering van de arbeidstijd salaris na negen maanden.

Werknemers die als slachtoffer van gendergerelateerd geweld of terrorisme worden beschouwd, hebben het recht om hun bescherming of hun recht op uitgebreide sociale bijstand effectief te maken, op een vermindering van de werktijd met een evenredige salarisverlaging, of op een reorganisatie van de werktijd door middel van aanpassing van het rooster, de toepassing van flexibele uren of andere vormen van arbeidstijdorganisatie die binnen het bedrijf worden gebruikt. Zij hebben ook het recht om hun werk geheel of gedeeltelijk op afstand uit te voeren of om dit te stoppen indien dit het gangbare systeem is, op voorwaarde dat in beide gevallen dit type dienstverlening verenigbaar is met de functie en de functies die door de persoon worden uitgeoefend.

Werknemers hebben het recht om aanpassingen te vragen in de duur en de verdeling van de werkdag, in de organisatie van de werktijd en in de vorm van voordelen, waaronder het aanbieden van werk op afstand, om hun recht op verzoening van werk en gezinsleven effectief te maken. Deze aanpassingen moeten redelijk en proportioneel zijn in verhouding tot de behoeften van de werknemer en de organisatorische of productieve behoeften van het bedrijf. Als ze zonen of dochters hebben, hebben werknemers het recht om dit verzoek in te dienen totdat de zonen of dochters twaalf jaar oud zijn.

Bij gebrek aan collectieve arbeidsovereenkomsten zal de onderneming, op verzoek van de werknemer om aanpassing van de werktijden, een onderhandelingsprocedure met de werknemer starten voor een periode van maximaal dertig dagen. Zodra deze procedure is afgerond, deelt de onderneming schriftelijk mee dat het verzoek is aanvaard, stelt een alternatief voorstel voor dat voldoet aan de bemiddelingsbehoeften van de werknemer, of geeft zij aan dat zij weigert dit voorstel toe te passen. In het laatste geval worden de objectieve redenen voor de beslissing vermeld.

In Kroatië is uitgebreide wetgeving ingevoerd ter bescherming van zwangere vrouwen, ouders en adoptiekinderen, zoals vastgelegd in hoofdstuk 7 van de Arbeidswet. Andere maatregelen op het gebied van flexibiliteit, thuiswerken, kortere werktijden, enz., gericht op de ondersteuning van een breder scala aan kwetsbare groepen, zijn echter niet geïmplementeerd in de huidige wetgeving.

Tijdens de zwangerschap kan gebruik worden gemaakt van zwangerschaps-, ouderschaps- en adoptieverlof, halftijds werk, werktijdverkorting vanwege extra kinderopvang, verlof van een zwangere of zogende moeder en verlof of werktijdverkorting voor kinderopvang met ernstige gevolgen bij een ontwikkelingsstoornis, d.w.z. binnen vijftien dagen na beëindiging van de zwangerschap of na beëindiging van het gebruik van deze rechten, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van een zwangere vrouw en een persoon die gebruikmaakt van een van de genoemde rechten niet opzeggen.

Na afloop van het zwangerschaps-, ouderschaps- en adoptieverlof, verlof voor de verzorging en verzorging van een kind met een ernstige ontwikkelingsstoornis en de opschorting van de arbeidsrelatie tot het derde levensjaar van het kind overeenkomstig een bijzondere regeling, heeft de werknemer die een van deze rechten heeft uitgeoefend, het recht om terug te keren naar de banen die hij uitoefende voordat hij dat recht uitoefende. Indien de noodzaak om die banen uit te oefenen is opgehouden, is de werkgever verplicht hem het sluiten van een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor de uitoefening van andere passende banen, waarvan de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig mogen zijn dan de arbeidsvoorwaarden van de banen die hij uitoefende voordat hij dat recht uitoefende.

Dit wordt verder gedefinieerd door andere wetten, zoals de wet op ouderschaps- en zwangerschapsuitkeringen. De gebruiker van de uitkering heeft recht op:

- zwangerschapsverlof;
- vaderschapsverlof;
- ouderschapsverlof;
- halftijds werk;
- halftijds werk vanwege toegenomen kinderopvang;
- pauze om het kind borstvoeding te geven;
- verlof van een zwangere werkneemster of verlof van een werkneemster die bevallen is of verlof van een werkneemster die borstvoeding geeft;
- vrije werkdag voor prenataal onderzoek;
- verlof of deeltijdwerk voor de verzorging van een kind met een ontwikkelingsstoornis;

- opschorting van de arbeidsrelatie of de activiteit op grond waarvan de verzekerde status is verkregen tot het derde levensjaar van het kind (onbetaald verlof).

Op Cyprus werd in 2022 de nieuwe wet inzake flexibele werkregelingen voor een evenwicht tussen werk en privéleven ingevoerd. Het doel hiervan was om de nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de bepalingen van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Elke werkende ouder met een kind tot 8 (acht) jaar, en elke verzorger, heeft ook het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden. Om hiervoor in aanmerking te komen, moet de werknemer 6 (zes) maanden onafgebroken bij dezelfde werkgever hebben gewerkt. De duur van dergelijke regelingen kan op redelijke wijze worden beperkt. Belangrijk is dat werkende ouders het recht hebben om na afloop van de overeengekomen periode terug te keren naar hun oude werkpatroon.

Op grond van de wet moet de werkgever een verzoek om flexibele werkregelingen onderzoeken en verwerken en de werknemer binnen 1 (één) maand na indiening van het verzoek schriftelijk op de hoogte stellen van de beslissing. Na afweging van de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer, geeft de wet de werkgever het recht om een dergelijk verzoek goed te keuren, uit te stellen of af te wijzen. Dit betekent dat werkgevers, alvorens de verzoeken van werkende ouders uit te stellen of af te wijzen, rekening moeten houden met de bezwaren van werkende ouders en hen schriftelijk op de hoogte moeten stellen van de beslissing, met een motivering van de redenen voor het uitstellen of afwijzen van dergelijke verzoeken.

In Nederland zijn werkgevers op grond van de Wet Flexibel Werken (Wfw) verplicht om werknemers toe te staan om deeltijd te werken of flexibele uren te werken. De werkgever kan een dergelijk verzoek alleen afwijzen als er zwaarwegende en objectieve redenen zijn om dit niet toe te staan. Na zes maanden dienstverband kunnen werknemers een aanpassing van hun werktijden en werkplek (thuiswerken) aanvragen. Als de werkgever dit verzoek afwijst, kan de werknemer na een jaar een nieuw verzoek indienen. Alleen werkgevers met tien of meer werknemers vallen onder de werking van de Wet Flexibel Werken. Voor deze werknemers is het mogelijk om met hun werkgever te onderhandelen over flexibele werktijden. Dit kan onder meer inhouden:

- één of meerdere dagen per week thuiswerken.

- langere werkdagen in ruil voor één vrije dag per week of twee weken.
- tijd ter vervanging van uren die u 's avonds of in het weekend heeft gewerkt.

Thuiswerken wordt meestal geregeld in de personeelsgids, een specifiek beleid of (afhankelijk van de sector) in de cao. Het is niet gebruikelijk om thuiswerkclausules op te nemen in de standaard arbeidsovereenkomst, behalve in gevallen waarin is overeengekomen dat een nieuwe werknemer thuis zal werken. Het is gebruikelijker om een verwijzing naar een specifiek beleid of de meer algemene personeelsgids op te nemen.

Werkgevers moeten jonge en aanstaande moeders informeren over hun bijzondere rechten met betrekking tot arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld het aanpassen van werkomstandigheden en werktijden). Ze moeten ook de psychische en fysieke belasting van zwangere werkneemsters beperken. Er zijn geen wettelijke voorschriften voor het verminderen van psychische belasting, afgezien van meer pauzes tijdens de werkuren. Wat betreft de fysieke belasting van een zwangere werkneemster: tot 6 maanden na de bevalling moet alle arbeid die gepaard gaat met tillen, dragen, trekken en duwen, langzaam worden opgebouwd.

Werknemers met één of meer kinderen hebben recht op ouderschapsverlof. Dit verlof komt overeen met maximaal 26 keer het aantal werkuren per week. Zij hebben recht op deze hoeveelheid ouderschapsverlof gedurende de periode vanaf de geboorte totdat het kind 8 jaar oud wordt. Dit verlof is onbetaald, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt met de werkgever of in een collectieve arbeidsovereenkomst. Vanaf 2 augustus 2022 kunnen ouders gebruikmaken van de regeling voor betaald ouderschapsverlof als gevolg van wijzigingen in de Europese Richtlijn 2019/1158. Het doel van de richtlijn is om een evenwicht tussen werk en privéleven en gelijke behandeling van vrouwen en mannen te bereiken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen en het verschil tussen vrouwen en mannen in inkomen en beloning te verkleinen. Nu ontvangen zij een uitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De UWV-uitkering voor betaald ouderschapsverlof bedraagt 70% van het dagloon. Werknemers moeten het betaalde verlof opnemen in het eerste jaar van het kind.

Werknemers die een kind hebben geadopteerd of een pleegkind in huis hebben genomen, hebben recht op 6 weken adoptie- of pleegzorgverlof. Het verlof geldt voor beide ouders. Zij hebben recht op een adoptie- of pleegzorguitkering. De werknemer moet het adoptie- of pleegzorgverlof minimaal 3 weken van tevoren aanvragen.

Zij kunnen dit verlof over een langere periode spreiden. De werkgever mag dit niet weigeren, tenzij de onderneming hierdoor in ernstige problemen komt. Als werknemers al hun ouderschapsverlof hebben opgebruikt en na het ouderschapsverlof hun werktijden moeten aanpassen, kunnen zij een tijdelijke aanpassing van de werktijden aanvragen voor de periode daarna. De werknemer moet dit verzoek 3 maanden voor het einde van de ouderschapsverlofperiode indienen en de onderneming moet 4 weken voor het einde van de verlofperiode een besluit nemen.

Werknemers kunnen zorgverlof aanvragen, zowel kortdurend als langdurend, wanneer ze vrij moeten nemen van hun werk om voor een naaste te zorgen, zoals een ziek kind, partner, ouder, ander familielid of vriend. Bij kortdurend zorgverlof ontvangen ze minimaal 70% van hun salaris, maar nooit minder dan het minimumloon. Tijdens het langdurend zorgverlof hebben ze geen recht op salaris. Tijdens het zorgverlof lopen de wettelijke vakantiedagen wel door. De werkgever mag kortdurend en langdurend zorgverlof alleen weigeren als dit verlof ernstige arbeidsproblemen zou veroorzaken.

Kinderen tussen de 13 en 16 jaar mogen buiten schooltijd en in de vakanties werken, maar alleen onder bepaalde voorwaarden. Vanaf 16 jaar mogen jongeren vrijelijk werken. Jongeren van 15 tot 20 jaar ontvangen het minimumjeugdloon.

Studenten uit de EU/EER of Zwitserland mogen zonder beperkingen werken. Ze hebben geen werkvergunning nodig en er zijn geen beperkingen met betrekking tot werktijden, afgezien van de beperkingen en regels die de Nederlandse wet stelt in de Arbeidstijdenwet (ATW). Voor studenten van buiten de EU/EER of Zwitserland gelden er enkele beperkingen als ze naast hun studie willen werken. De werkgever moet hen een persoonlijke werkvergunning verstrekken. Ze mogen alleen werken met deze specifieke werkvergunning en mogen maximaal 16 uur per week per jaar werken, of fulltime in de maanden juni, juli en augustus.

Er komen nieuwe arbeidsmarktregels aan. Zo verdwijnen nulurencontracten en krijgen werknemers sneller een vast contract. De nieuwe regels gelden niet voor studenten met een bijbaan: zij mogen op oproepbasis blijven werken en zo hun werk laten samenvallen met bijvoorbeeld toetsweken en vakanties.

De 'Wet voor meer zekerheid voor flexwerkers' was tot 4 september 2023 in consultatie via internetconsultatie.nl. Minister Karien van Gennip (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) zei:

De maatregelen die ik afgelopen voorjaar met werkgevers en werknemers heb afgesproken, zijn en blijven hard nodig. Flexibel werk zal altijd beschikbaar zijn om tijdelijke drukte en ziekte op te vangen. Maar in Nederland weten te veel mensen niet of ze de huur volgende maand kunnen betalen. Ze stellen toekomstplannen uit. Vooral werknemers met een tijdelijk contract of oproepkracht hebben behoefte aan meer zekerheid over hun loon en rooster. Daarom is het belangrijk om de regels aan te scherpen, zodat je in principe een vast contract krijgt voor structureel werk. De onzekerheid van tijdelijke contracten kan namelijk leiden tot stress en klachten.

N. Nationale initiatieven en financieringsmogelijkheden

Tot slot bespreken we de huidige landelijke initiatieven en de beschikbare financieringsmogelijkheden die gericht zijn op het vergroten van het bewustzijn rondom mentale gezondheid, het verminderen van werkgerelateerde stress en het voorkomen van burn-outs.

We hebben het onderwerp onderzocht via nationaal onderzoek in alle vijf geanalyseerde lidstaten.

In Bulgarije ontbreken nationale initiatieven op het gebied van bewustwording over geestelijke gezondheid, het verminderen van werkgerelateerde stress of het voorkomen van burn-outs. Als EU-lidstaat kan Bulgarije echter ook beïnvloed worden door Europese initiatieven en richtlijnen met betrekking tot geestelijke gezondheid en welzijn op de werkplek.

Het EU-project "Ouders in dienst" wordt uitgevoerd in het kader van het programma "Human Resources Development Program 2021-2027", prioriteit 1: "Bevordering van werkgelegenheid en vaardigheidsontwikkeling", specifieke doelstelling 3: "Bevordering van een evenwichtige genderparticipatie op de arbeidsmarkt, gelijke arbeidsvoorwaarden en een evenwicht tussen werk en privéleven, onder meer door middel van financieel toegankelijke kinderopvang en zorg voor afhankelijke personen". Projectbudget: 24.000.000,00 BGN. Looptijd: tot 2026.

In Spanje bestaat een Actieplan Geestelijke Gezondheid 2022-2024. Het Actieplan Geestelijke Gezondheid van het Ministerie van Volksgezondheid is voorzien van 100 miljoen euro voor de periode 2022-2024 en omvat zes strategische lijnen en 44 acties met bijbehorende indicatoren om de kwaliteit van de geestelijke gezondheid te verbeteren. De belangrijkste actielijnen zijn:

- Lijn 1: Versterking van de menselijke hulpbronnen in de geestelijke gezondheidszorg.
- Lijn 2: Optimalisatie van integrale geestelijke gezondheidszorg in alle onderdelen van de SNS.
- Lijn 3. Bewustwording creëren en de strijd aangaan tegen stigmatisering van mensen met psychische problemen.
- Lijn 4. Preventie, vroege detectie en aandacht voor suïcidaal gedrag.
- Lijn 5. Aanpak van psychische gezondheidsproblemen in contexten van grotere kwetsbaarheid. Actie 5.9. Ontwikkeling van acties op het gebied van geestelijke gezondheid en werk in het kader van de Spaanse strategie voor veiligheid en gezondheid op het werk 2022-2027 en arbeidsgezondheid, gericht op het begrijpen van de impact van werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden op de geestelijke gezondheid en het voorkomen van psychosociale risico's op de werkplek.
- Regel 6. Preventie van verslavend gedrag met en zonder middelen

Daarnaast bevat de Spaanse Strategie voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk 2022-2027 een doelstelling die verband houdt met dit onderwerp, namelijk Doelstelling 2: Het beheersen van de veranderingen die voortvloeien uit nieuwe vormen van werkorganisatie, demografische veranderingen en klimaatverandering. Binnen deze doelstelling vinden we de volgende actiegebieden:

- Analyseer regelgeving om mogelijke tekortkomingen te identificeren wat betreft de toepasbaarheid ervan op nieuwe werkmodellen.
- Bestudeer nieuwe risico's, identificeer de activiteiten en groepen die het zwaarst getroffen worden en onderneem maatregelen om alle werknemers op gelijke wijze te beschermen.
- Ondersteun bedrijven bij het aanpassen aan deze veranderingen door middel van tools die het beheer van nieuwe risico's vergemakkelijken, met speciale aandacht voor de risico's die voortvloeien uit de digitalisering.

- Benadruk het doel om bedrijven bewust te maken van het belang van gezondheidszorg en om geavanceerde modellen voor gezondheidsmanagement te promoten, met speciale aandacht voor geestelijke gezondheid.

In maart 2023 presenteerde het Ministerie van Arbeid het rapport over werkonzekerheid en geestelijke gezondheid. Het rapport doet drie algemene aanbevelingen: het bestrijden van werkonzekerheid en de gevolgen daarvan voor de geestelijke gezondheid, het verbeteren van de bescherming, gezondheid en zorgomstandigheden van werknemers en het meten, analyseren en evalueren van werkonzekerheid en geestelijke gezondheidsproblemen. Het stelt tevens voor om een universeel, rechtvaardig, gratis, humaan en kwalitatief systeem voor geestelijke gezondheidszorg te ontwikkelen.

Ten slotte heeft de Spaanse Confederatie voor Geestelijke Gezondheid verschillende initiatieven gelanceerd om de maatschappelijke gevoeligheid en het bewustzijn rondom geestelijke gezondheid op het werk te vergroten.

In Kroatië bevat het Strategisch Kader voor de Ontwikkeling van de Geestelijke Gezondheid tot 2030 een hoofdstuk over het behoud en de verbetering van de geestelijke gezondheid op het werk. Dit hoofdstuk voorziet in de volgende maatregelen:

1. Ontwikkel programma's voor werkgevers en werknemers om psychosociale stress, werkgerelateerde stress of werkgerelateerde stress te verminderen, met de nadruk op burn-out op de werkplek, en om een optimale werkorganisatie te stimuleren met als doel een evenwicht te bereiken tussen werk en privéleven.
2. Identificeer psychosociale stressoren op het werk en implementeer maatregelen om de geestelijke gezondheid te beschermen. Dit omvat het vroegtijdig herkennen van verslechterde geestelijke gezondheid en het aanmoedigen en destigmatiseren van psychische aandoeningen en stoornissen.
3. Zorg ervoor dat alle sociale partners zich bewust zijn van het belang van gezonde omstandigheden op de werkplek en geef werknemers voorlichting over de impact van de werkomgeving op de geestelijke gezondheid.
4. Zorg ervoor dat er op de werkvloer een evenwicht is tussen werk en privéleven.

5. Plan en implementeer programma's en interventies die gericht zijn op het voorkomen van intimidatie, seksuele intimidatie, alle vormen van gewelddadig gedrag en misbruik op de werkplek.
6. Verbeter de vroege herkenning van psychische gezondheidsproblemen, met name problemen die verband houden met het gebruik van alcohol en andere verslavende middelen, en verbeter de methoden voor vroege interventie op de werkplek.
7. Implementeer interventies voor werknemers en werkgevers om de geestelijke gezondheid te verbeteren.
8. Stimuleer een uitgebreide publieke dialoog over het belang van normen die gelijkheid bevorderen in de organisatie van werk en rusttijden, evenals organisatie-ethiek en rechtvaardigheid bij het reguleren van werkstress en het voorkomen van werkgerelateerde psychische gezondheidsproblemen.
9. Versterk de samenwerking van alle belanghebbenden bij het werkproces, inclusief de werkinspectie.
10. Voorlicht het publiek en andere belanghebbenden systematisch over de noodzaak om de gezondheid op de werkplek te verbeteren.
11. Bevorder de actieve deelname van werknemers aan de besluitvorming en moedig de erkenning van de persoonlijke competenties van werknemers aan.
12. Overeenkomstig de EU-richtlijnen en de nationale wetgeving moeten onafhankelijke evaluatoren regelmatig de aanwezigheid van psychosociale stressoren op de werkplek beoordelen en binnen het kader van de werkomgeving interventies implementeren om deze te verminderen.
13. Stimuleer onderzoek naar werkgerelateerde stress en burn-outsyndroom, evenals naar psychische stoornissen en stoornissen die verband houden met risico's op de werkplek.
14. Behoud en verbetering van de geestelijke gezondheid, het bieden van psychologische ondersteuning en het implementeren van crisisinterventies in de beroepen die als eerste ter plaatse zijn bij een incident (politie, brandweer, hulpdiensten, enz.).

15. Verbeterde zorg voor de geestelijke gezondheid van werknemers in beroepen met een hoog risico (politie, brandweer, werknemers in hulpdiensten, enz.) door het uitvoeren van verschillende wetenschappelijk en professioneel gevalideerde psychologische trainingen en programma's door deskundigen op het gebied van geestelijke gezondheid.

16. Versterkte zorg voor de geestelijke gezondheid en aanvullende scholing van medewerkers die zich bezighouden met de bescherming van kwetsbare groepen (slachtoffers van geweld, drugsverslaafden, gebruikers van sociale voorzieningen, gevangenen) om adequate hulp te bieden aan mensen die, naast het feit dat ze tot een bepaalde kwetsbare groep behoren, een psychische stoornis hebben.

Op Cyprus zijn de volgende initiatieven en inspanningen belangrijk om de geestelijke gezondheid op de werkplek te verbeteren en werkgerelateerde stress te verminderen:

1. Bewustwording van geestelijke gezondheid: Verschillende organisaties, waaronder overheids- en niet-gouvernementele organisaties, hebben op Cyprus bewustwordingscampagnes over geestelijke gezondheid gevoerd. Deze initiatieven zijn erop gericht het stigma rond psychische problemen te verminderen en mensen aan te moedigen om hulp te zoeken wanneer dat nodig is.

2. Arbeidsveiligheid en -gezondheid: De Cypriotische Dienst voor Arbeidsinspectie (DLI) is verantwoordelijk voor de handhaving van de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften op de werkplek. Zij hebben ervoor gezorgd dat werkgevers zich aan de gezondheids- en veiligheidsnormen houden, wat indirect kan bijdragen aan het verminderen van werkgerelateerde stress en het voorkomen van burn-outs.

In Nederland bestaat er geen algemene nationale strategie voor geestelijke gezondheid. In 2014 lanceerde minister Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) echter de "Week van Werkstress". Uit onderzoek bleek dat 1 op de 8 werknemers last heeft van werkstress en naar schatting lopen bijna 1 miljoen mensen jaarlijks het risico op een burn-out en andere werk- en stressgerelateerde aandoeningen. Sindsdien is een week in november uitgeroepen tot "Week van Werkstress" om werkgevers en werknemers aan te moedigen zich te richten op het nemen van maatregelen om dit probleem aan te pakken. Er werd een website gelanceerd met een aantal activiteiten en weetjes over stress op het werk.

Van 13 tot en met 17 november 2023 organiseert OVAL (Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan) de Week van de Werkstress en het centrale thema van dit jaar is "Mentaal én fysiek sterk!"

De gevolgen van de coronapandemie zijn duidelijk zichtbaar. Er is een groot personeelstekort in Nederland; werknemers moeten na thuiswerken op zoek naar een nieuwe werk-privébalans en steeds meer jonge werknemers ervaren stress op het werk. Met een goede mentale gezondheid ervaren werknemers minder stress. Maar een goede conditie kan er ook voor zorgen dat stress minder grip krijgt. Daarom is er tijdens de Week van de Werkstress 2023 aandacht voor mentale gezondheid en de fysieke kant. Deze twee kunnen niet los van elkaar worden gezien.

Gegevensset



A. Enquêtegegevens

Tijdens de dataverzamelingsfase (via een enquête) rapporteerden de respondenten zelf verschillende factoren die van invloed waren op hun welzijn en stressniveau op de werkplek. We verzamelden **516** antwoorden, afkomstig uit diverse demografische groepen en leeftijdsgroepen in de 'werkende leeftijd', waaronder jongvolwassenen en senior professionals. We onderzochten verschillende elementen die mogelijk bijdragen aan de individuele ervaring van werkgerelateerde stress en burn-out, waaronder de impact van Covid-19-gerelateerde veranderingen in werkgedrag. De data werden in twee fasen geanalyseerd:

- Ten eerste hebben we de input van de eerste 150 respondenten gebruikt om onze focusgroepvragenlijsten en nationale onderzoekskaders op te bouwen.
- Ten tweede, toen we een drempel van 500 antwoorden bereikten, hebben we de data grondiger geanalyseerd. De conclusies van beide analyses laten echter geen significante veranderingen zien en de percentages van de verschillende categorieën variëren gemiddeld met minder dan 0,5%.

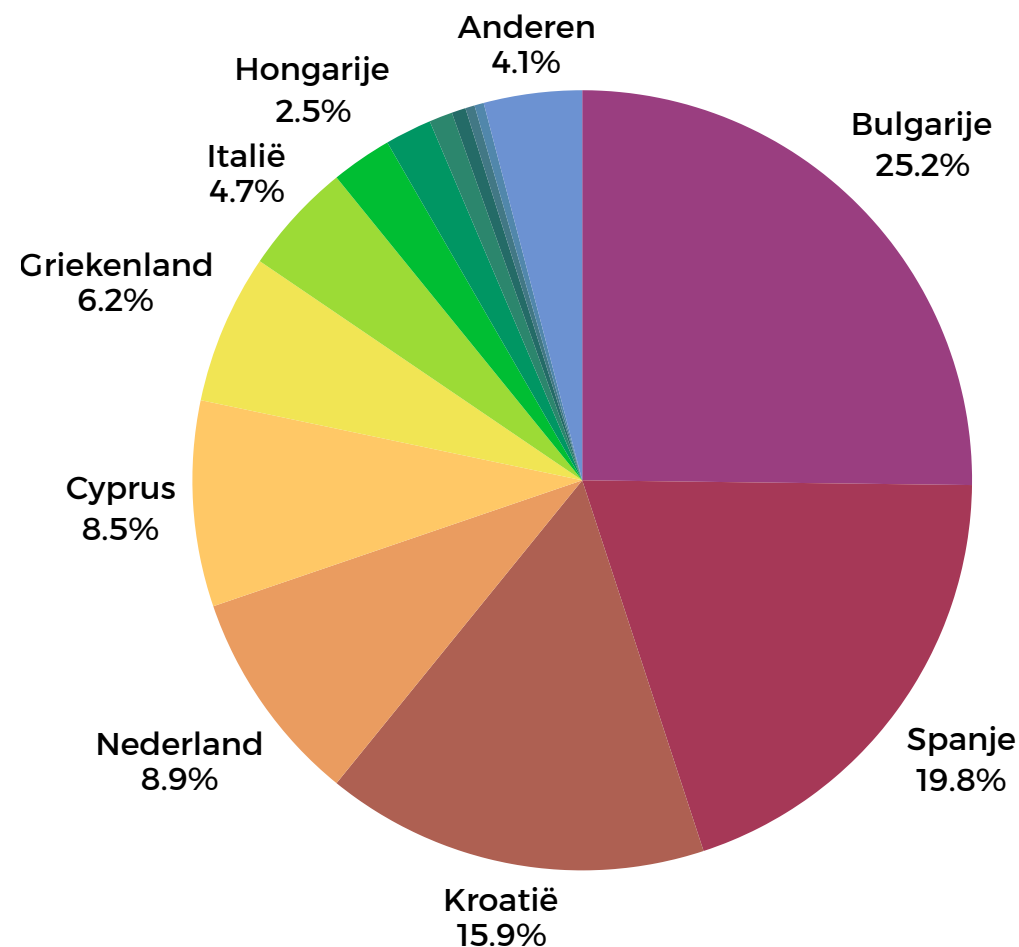
De enquête blijft open, omdat deze niet alleen dient om gegevens te verzamelen, maar ook om het bewustzijn te vergroten over verschillende factoren die de geestelijke gezondheid beïnvloeden.

[Doe mee aan de enquête](#)

ALGEMENE INFORMATIE

516
RESPONDENTEN

Verdeling van de respondenten over de landen van verblijf



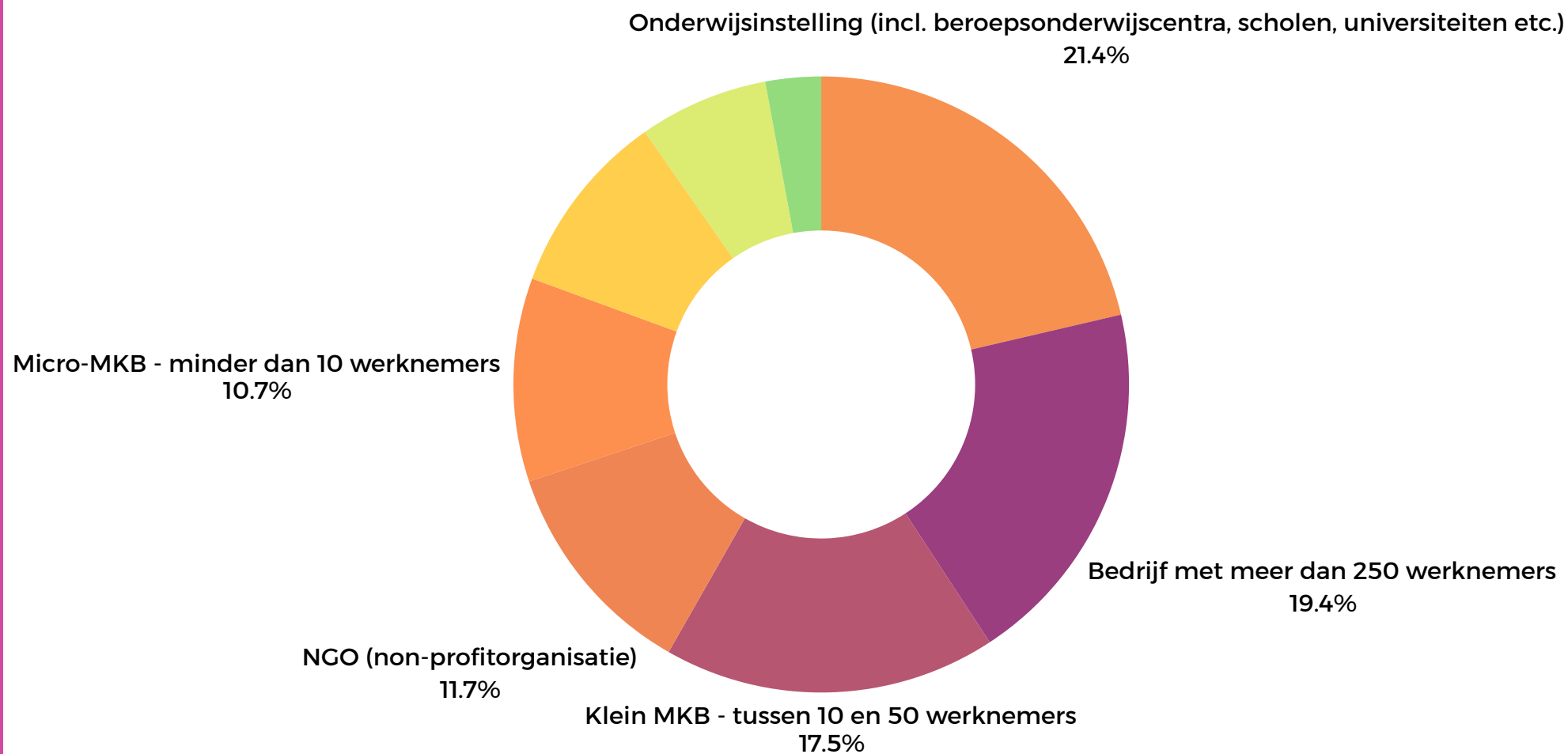
ALGEMENE INFORMATIE

Beroep



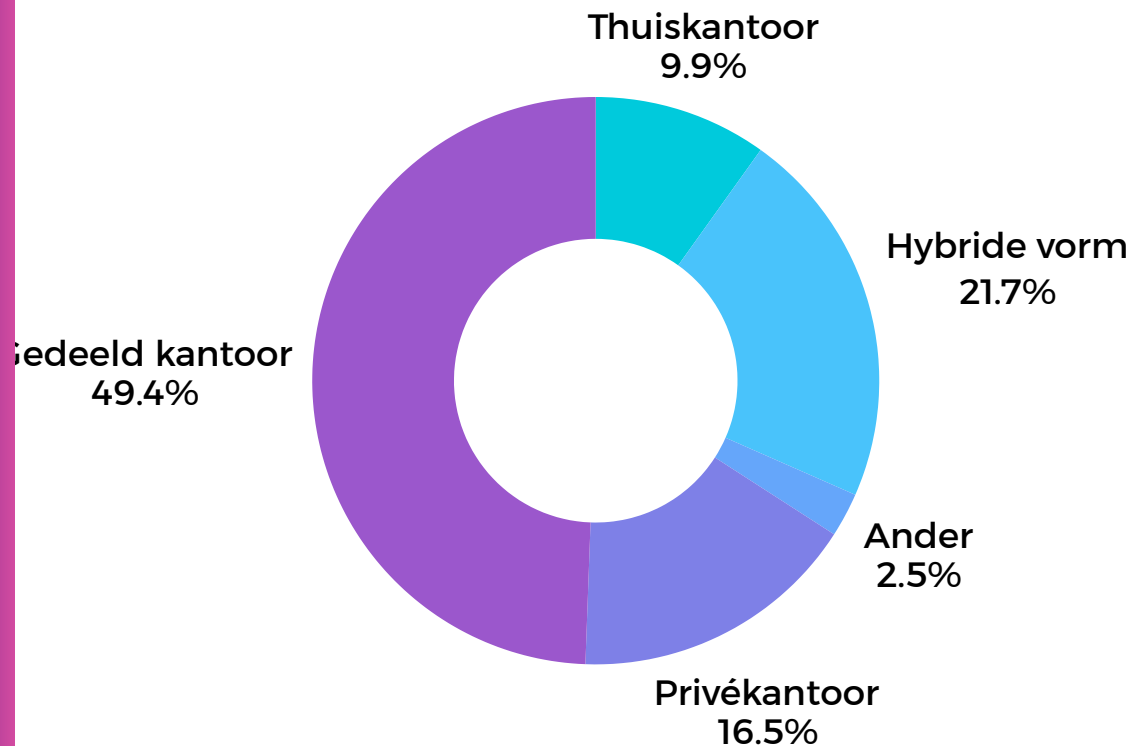
ALGEMENE INFORMATIE

Soort werkplek



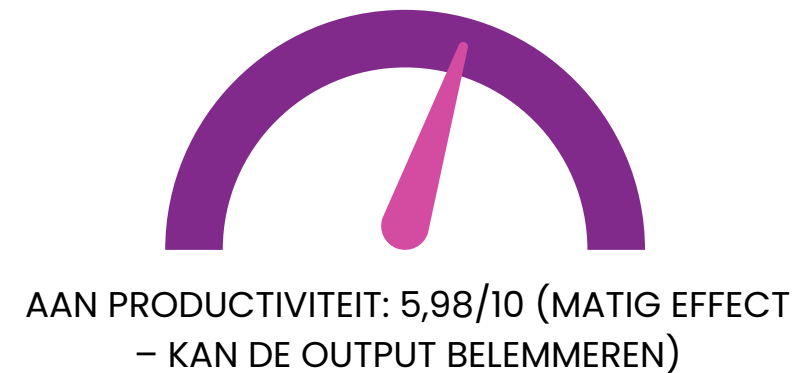
ALGEMENE INFORMATIE

Huidige werkomgeving



STRESS & KWALITEIT VAN LEVEN

Impact van stressniveaus (gemiddelde score op een schaal van 1 tot 10)



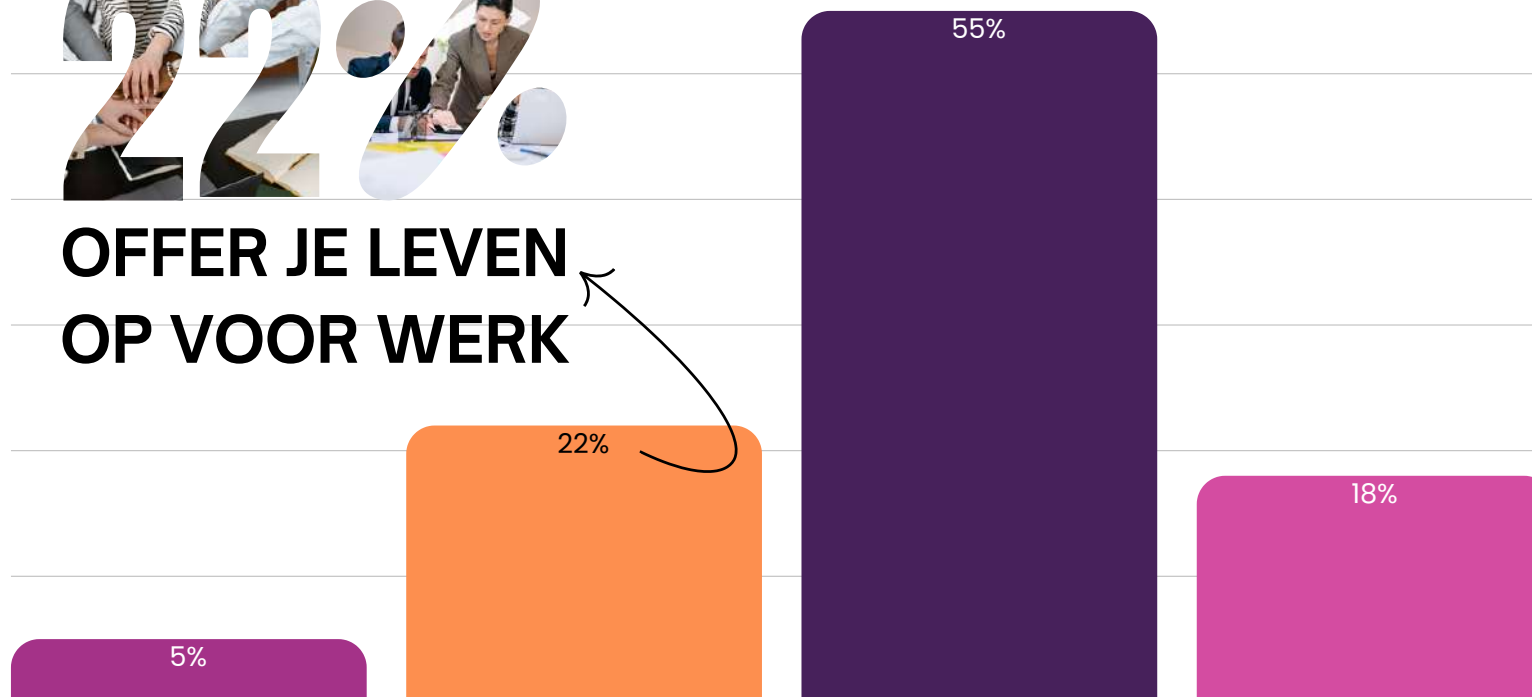
STRESS & KWALITEIT VAN LEVEN

Hoe beoordeelt u uw werk-privébalans?

- Slecht, ik offer elke dag een aantal aspecten van mijn leven op om aan mijn werkverantwoordelijkheden te kunnen voldoen.
- Relatief slecht. Ik moet vaak andere aspecten van mijn leven opofferen om aan mijn werkverplichtingen te kunnen voldoen.
- Relatief goed, soms moet ik aspecten van mijn privéleven opofferen om aan mijn werkverantwoordelijkheden te kunnen voldoen
- Goed, ik kan mijn werkverantwoordelijkheden bijhouden zonder dat ik andere aspecten van mijn leven hoeft op te offeren
- Ander



**OFFER JE LEVEN
OP VOOR WERK**

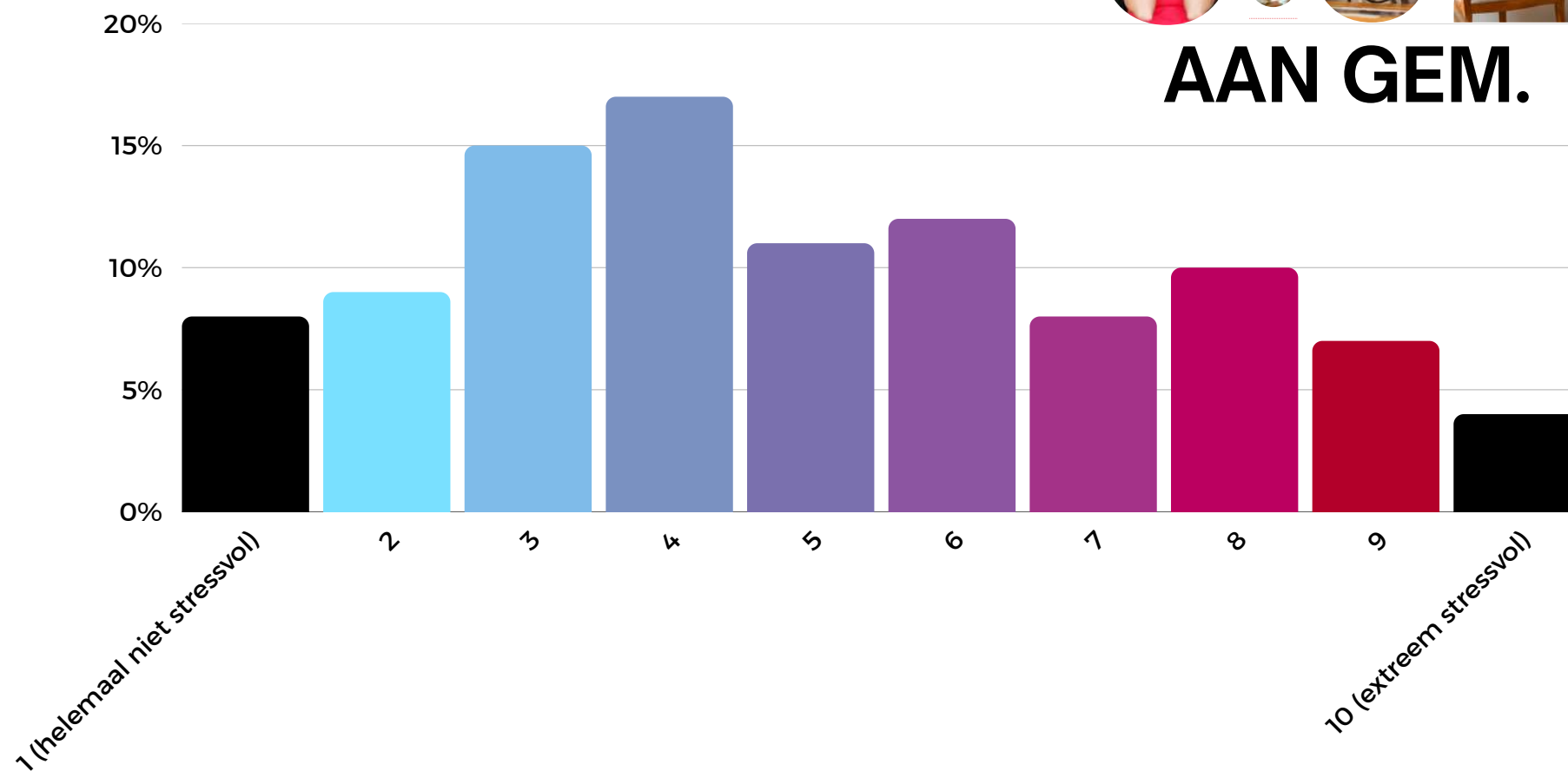


STRESS & KWALITEIT VAN LEVEN

Hoe stressvol is uw werkplek?



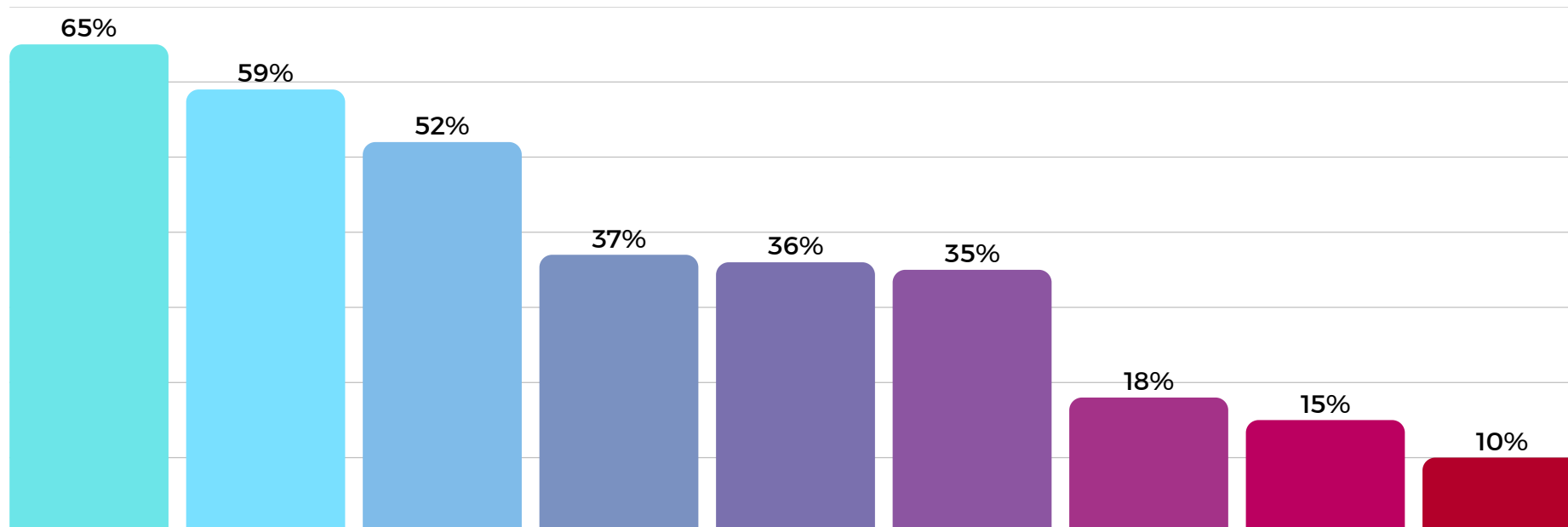
AAN GEM.



STRESS & KWALITEIT VAN LEVEN

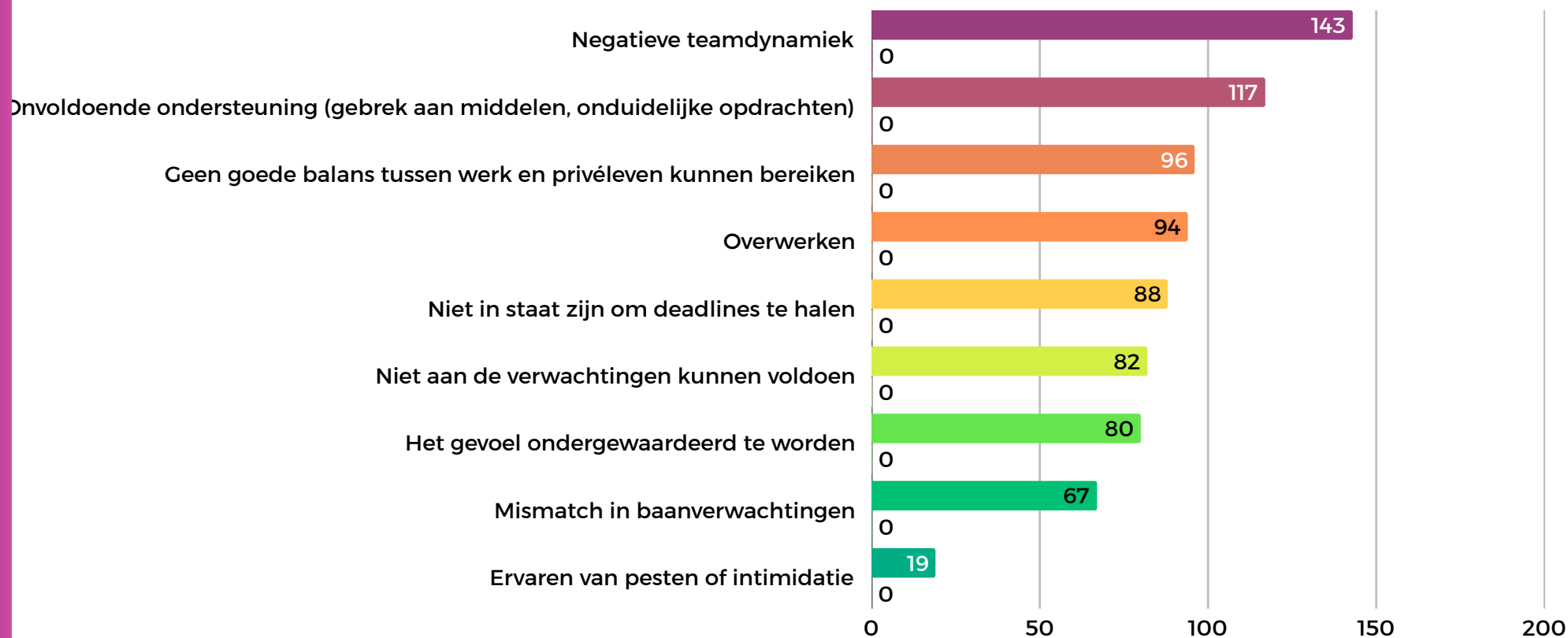
Welke van de volgende indicatoren en symptomen ervaart u tijdens periodes van hoge stress?

- Spanning
- Prikkelbaarheid en ongeduld
- Moeilijk slapen
- Razende gedachten die je niet kunt beheersen
- Spierpijn en hoofdpijn
- Gebrek aan interesse in het dagelijks leven of gebruikelijke activiteiten
- Depressie
- Kortademigheid
- Paniekaanvallen



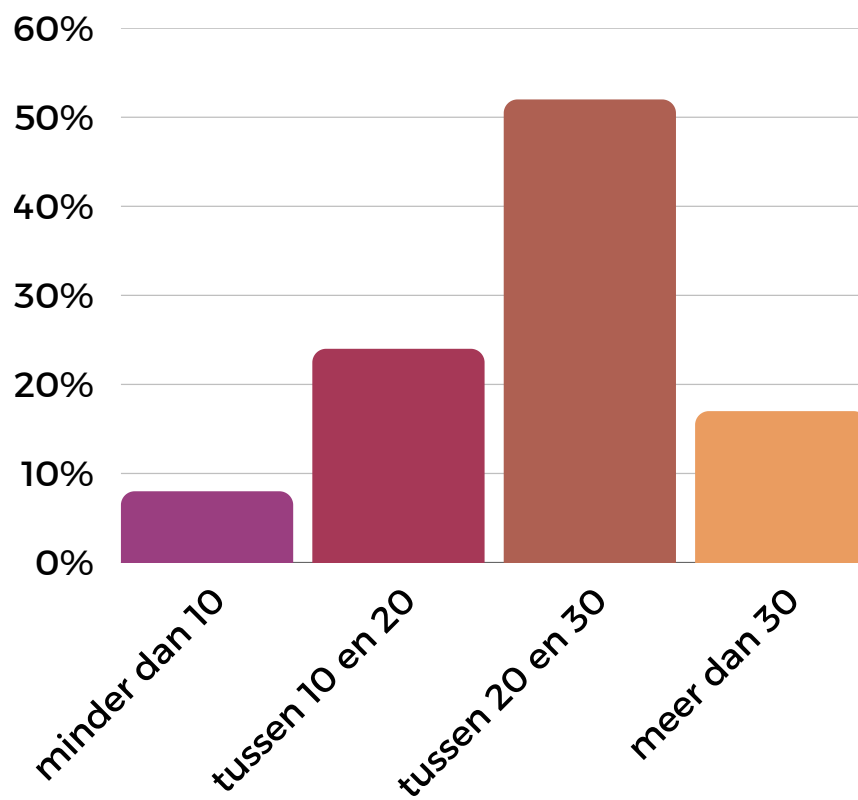
STRESSFACTOREN

Belangrijkste oorzaken van stress op de werkplek



STRESSFACTOREN

**Hoeveel vakantiedagen neemt u
per jaar op?**

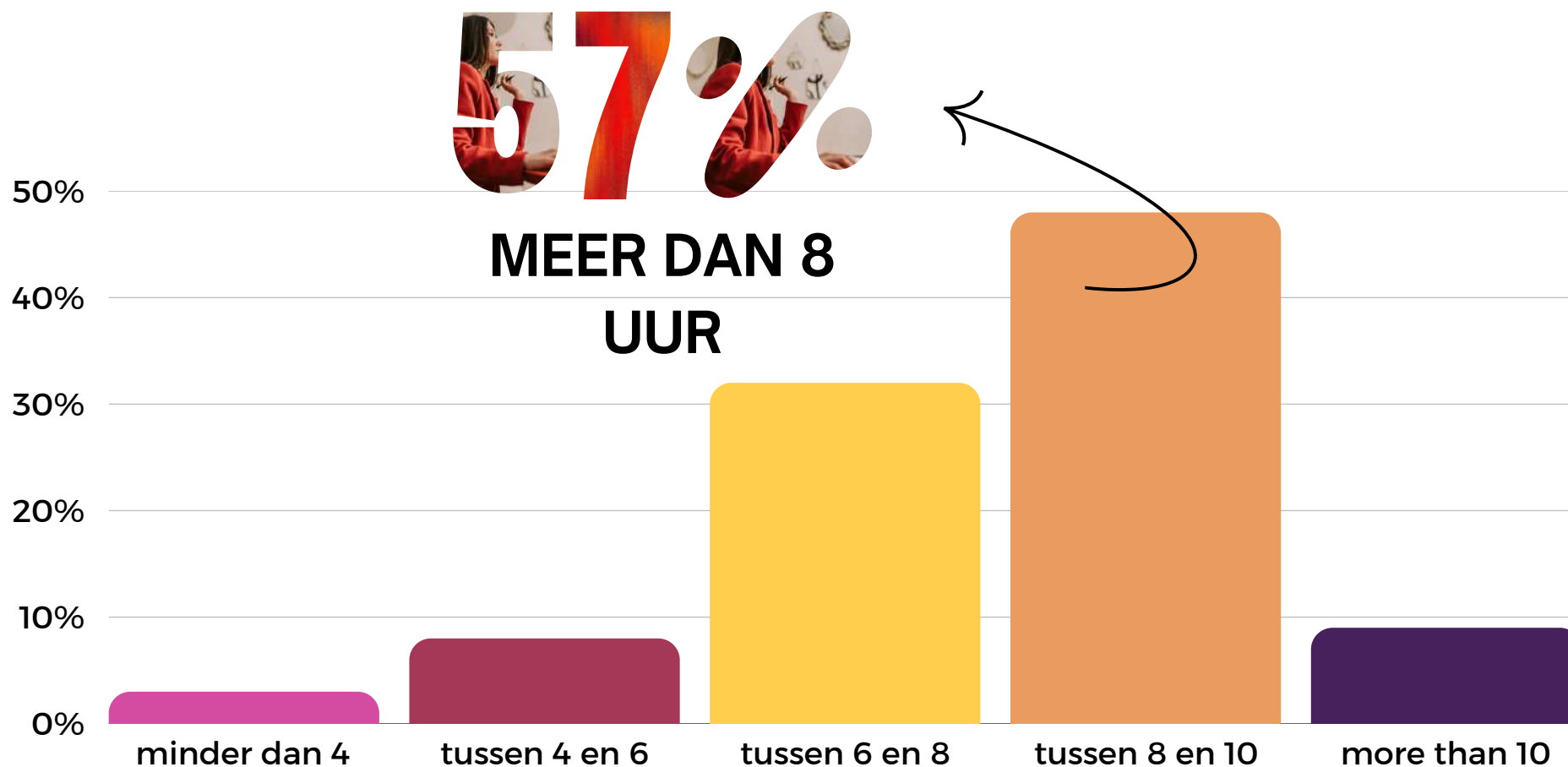


Werkt u overuren?



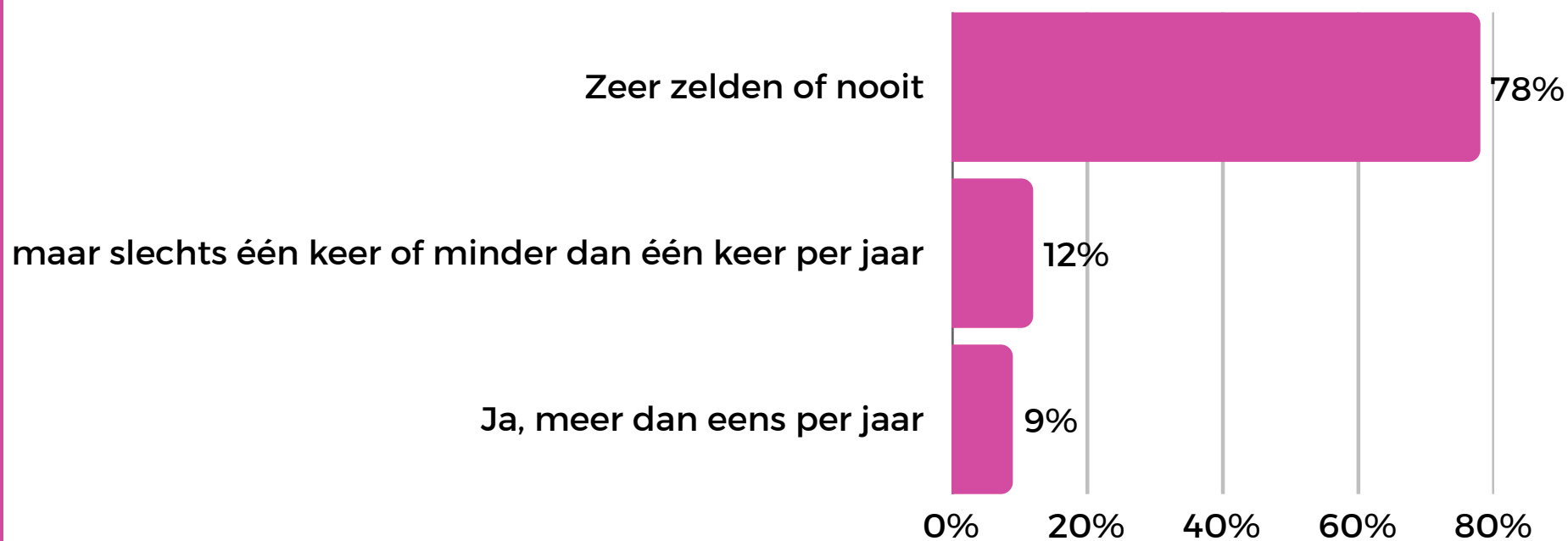
STRESSFACTOREN

Hoeveel uur per dag werkt u?



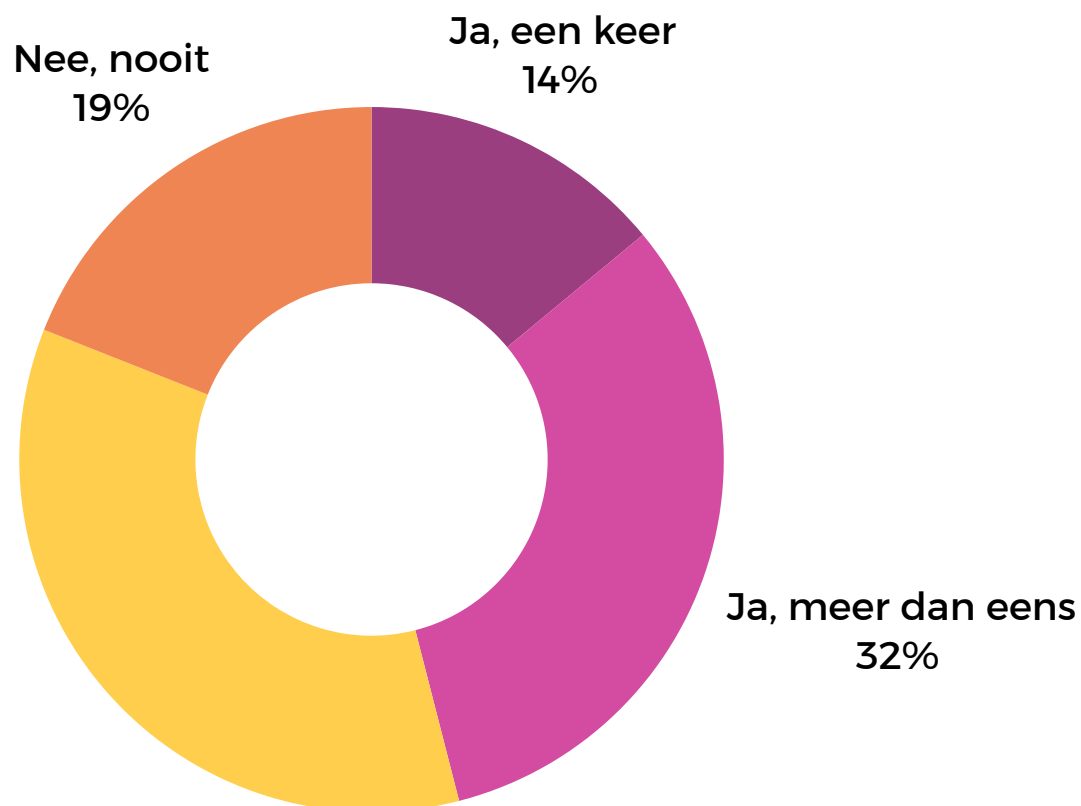
STRESSFACTOREN

Verzorgt u of uw organisatie trainingen op het gebied van stressmanagement?



STRESSFACTOREN

Heb je ooit last gehad van een burn-out?

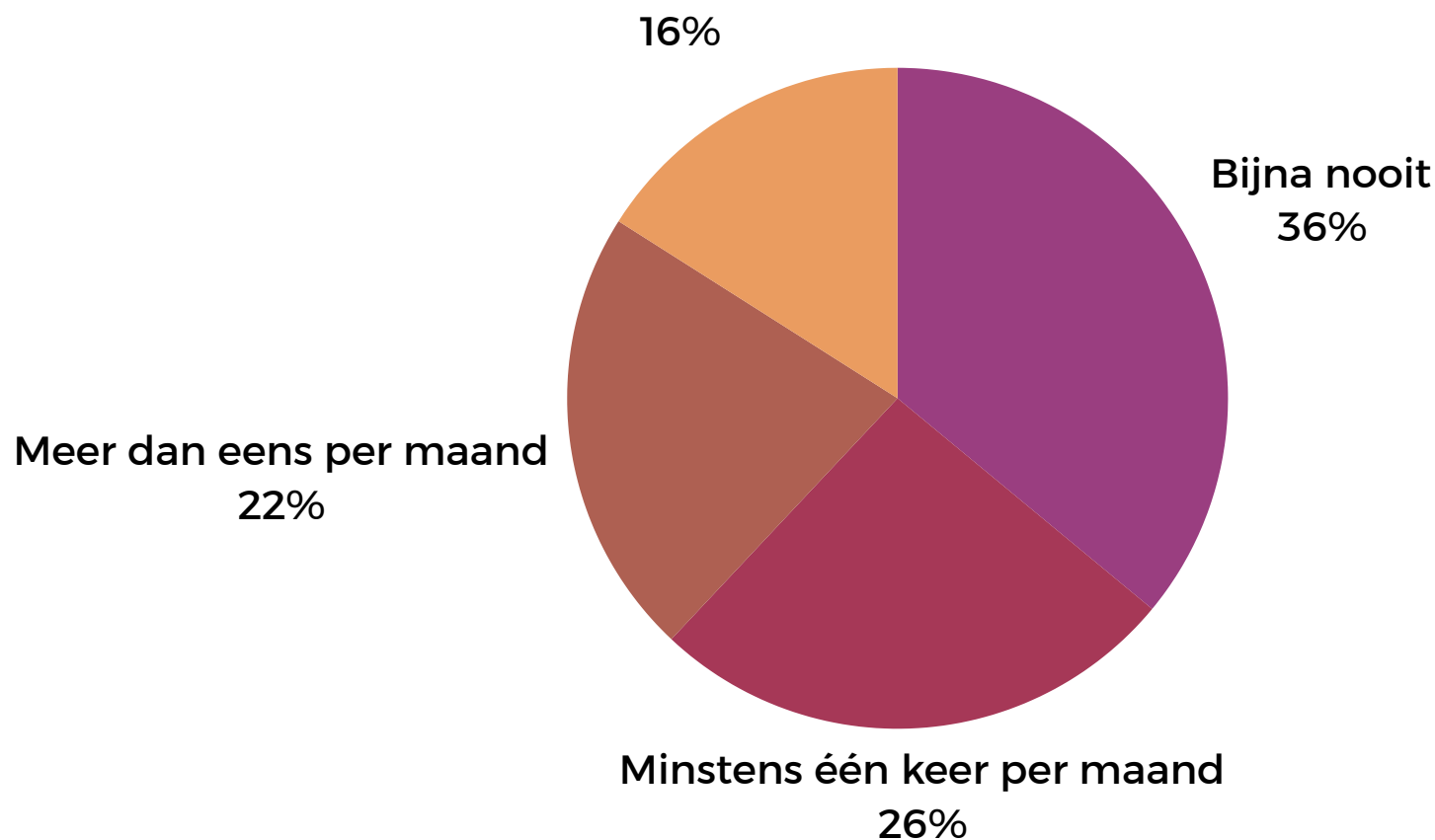


Niet zeker (kan de symptomen niet identificeren)
35%

STRESSFACTOREN

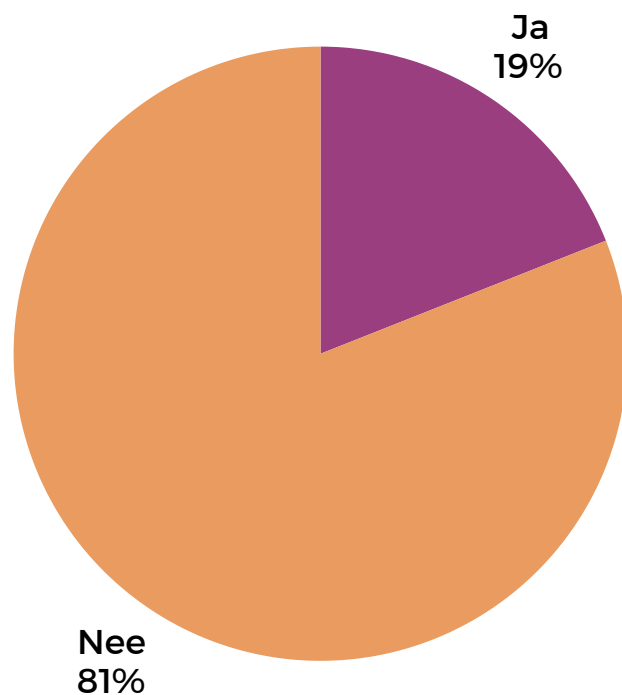
Hoe vaak moet u in het weekend werken?

Meer dan eens per maand, maar het is wel inherent aan de aard van het werk.

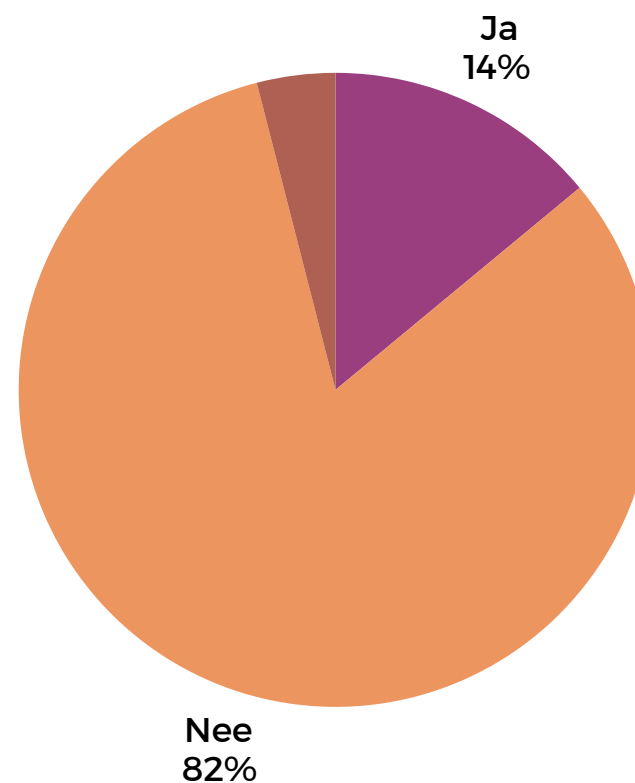


ONDERSTEUNINGSSYSTEEM

**Heeft het bedrijf waarvoor
u werkt een Corporate
Wellness Plan?**

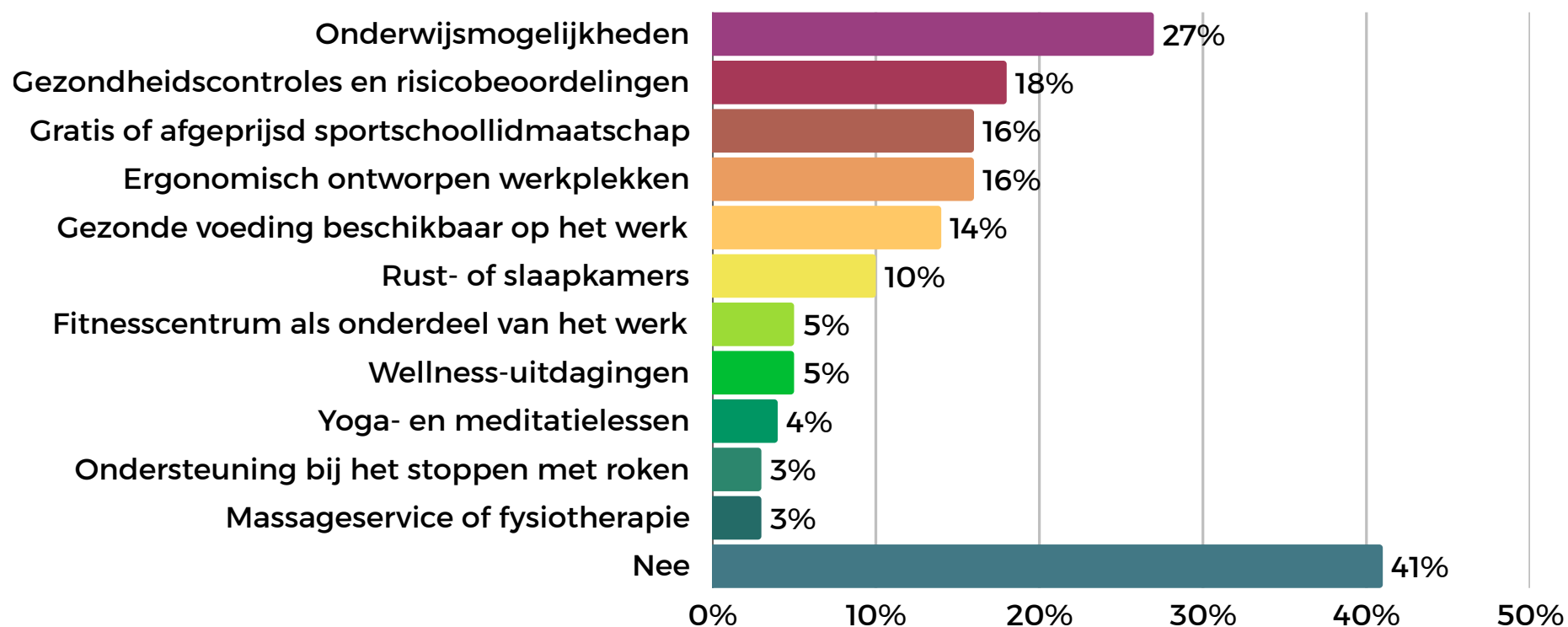


**Biedt uw organisatie u gratis
therapie sessies met een professional
aan wanneer dat nodig is?**



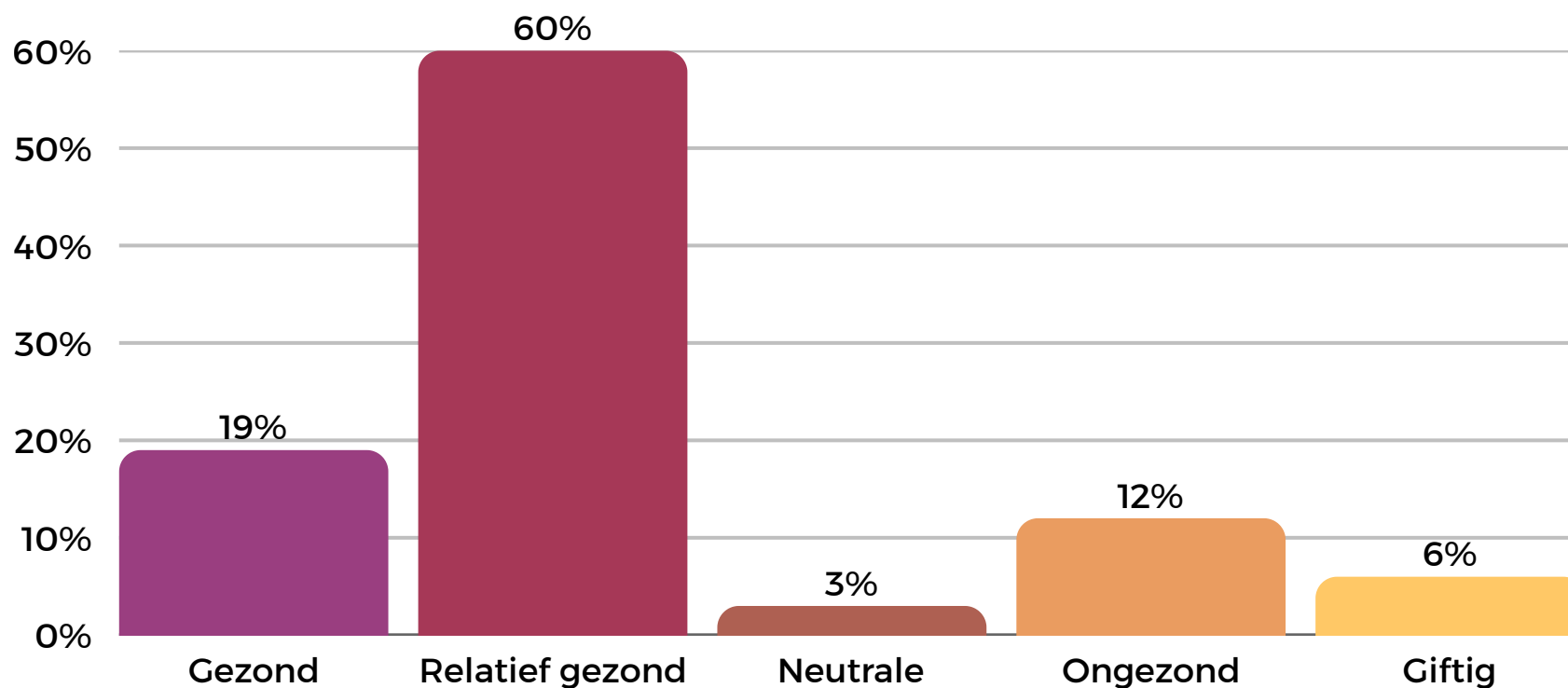
ONDERSTEUNINGSSYSTEEM

Heeft uw bedrijf programma's of initiatieven om werknemers te helpen met stress om te gaan?



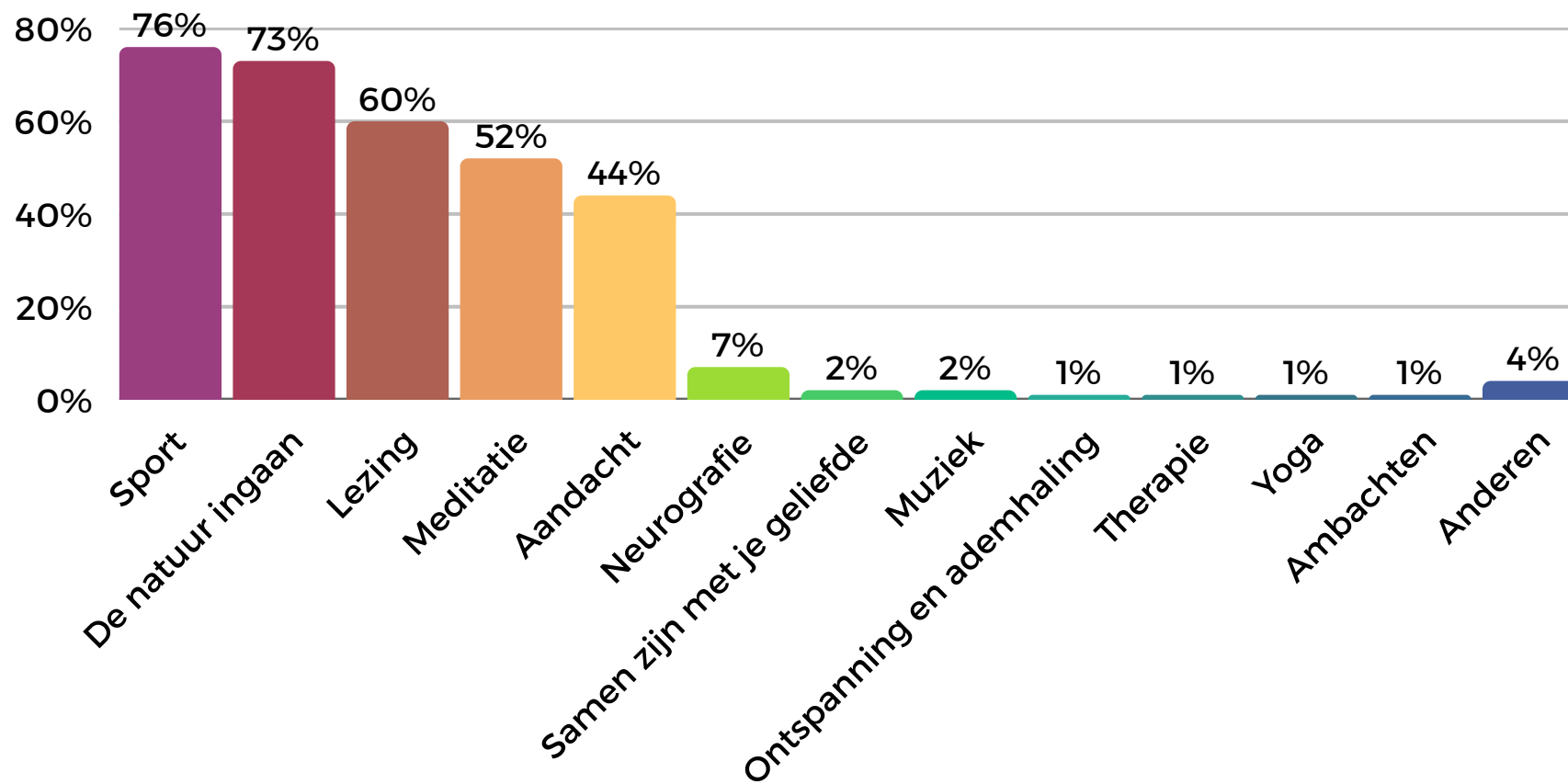
ONDERSTEUNINGSSYSTEEM

Hoe zou u de cultuur binnen uw organisatie omschrijven?



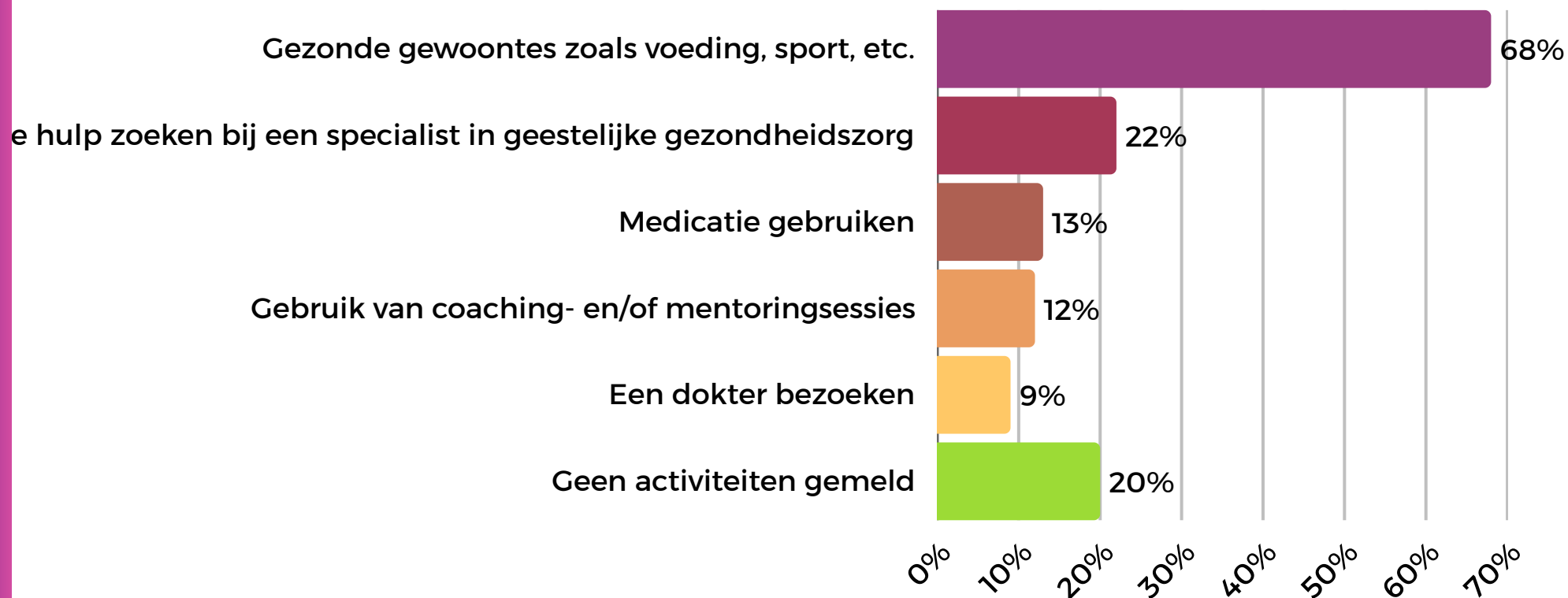
OMGAAN MET STRESS

Welke technieken om met stress om te gaan kent u?



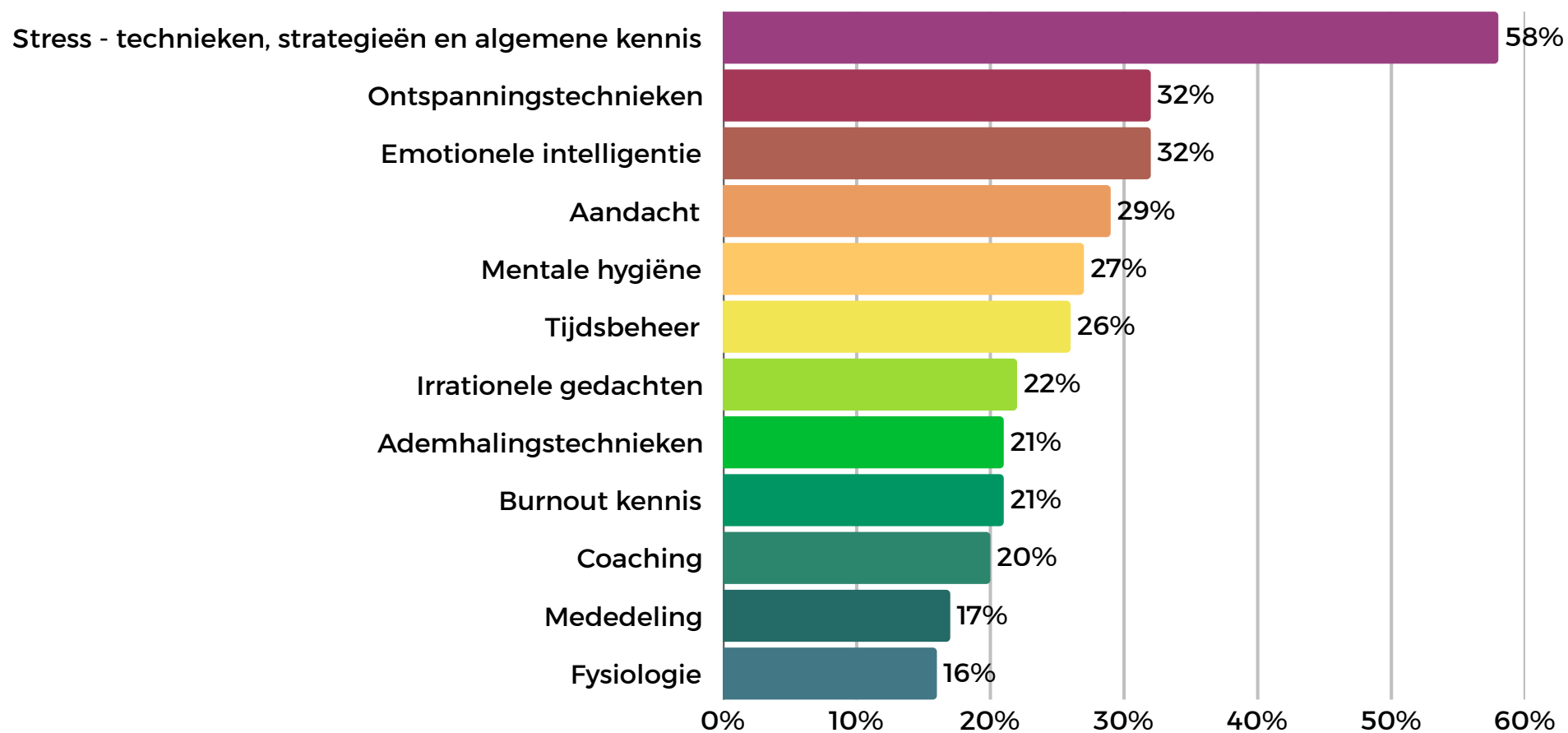
OMGAAN MET STRESS

Heb je ooit geprobeerd om je werkgerelateerde stress of burn-out te beheersen door:



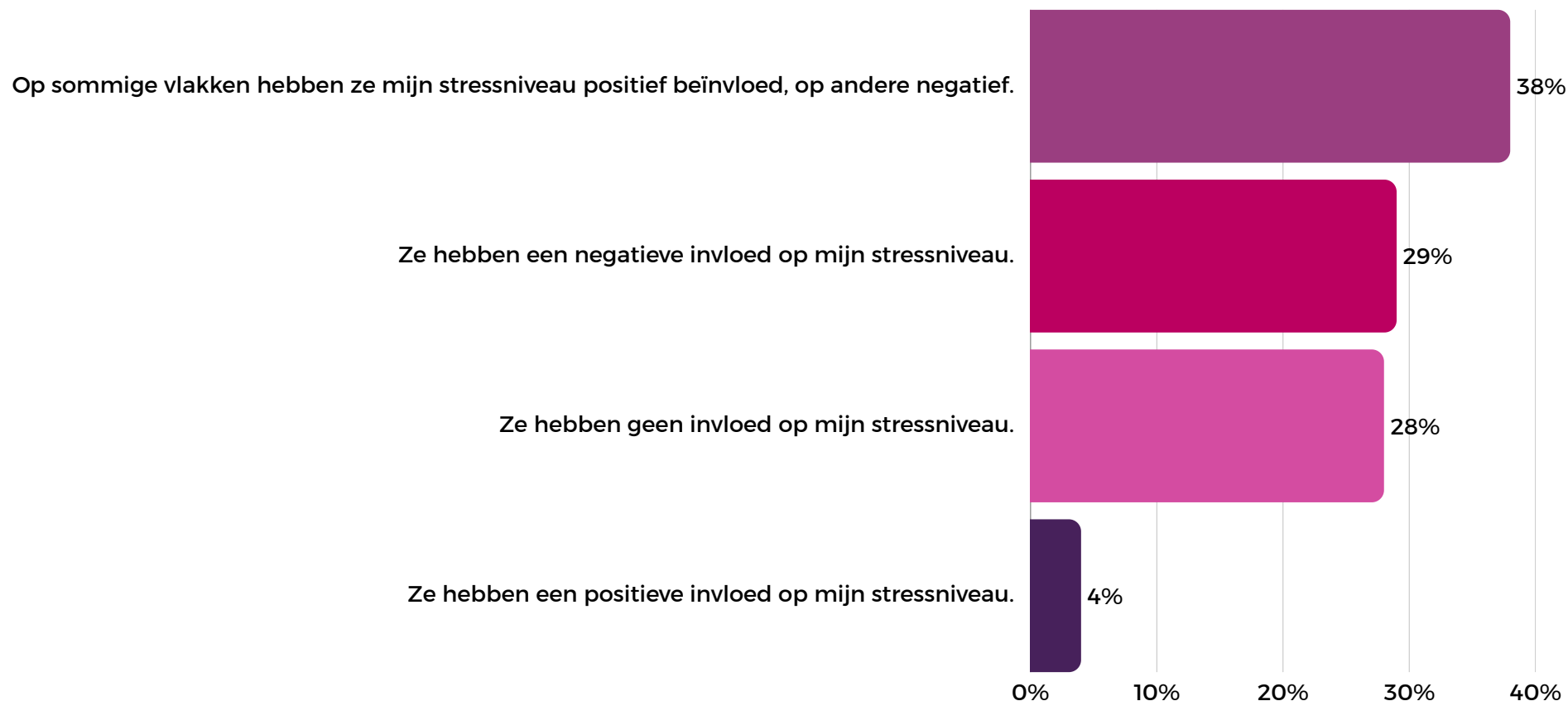
OMGAAN MET STRESS

Meest geprefereerde trainingen om te ontvangen:



COVID-19 IMPACT

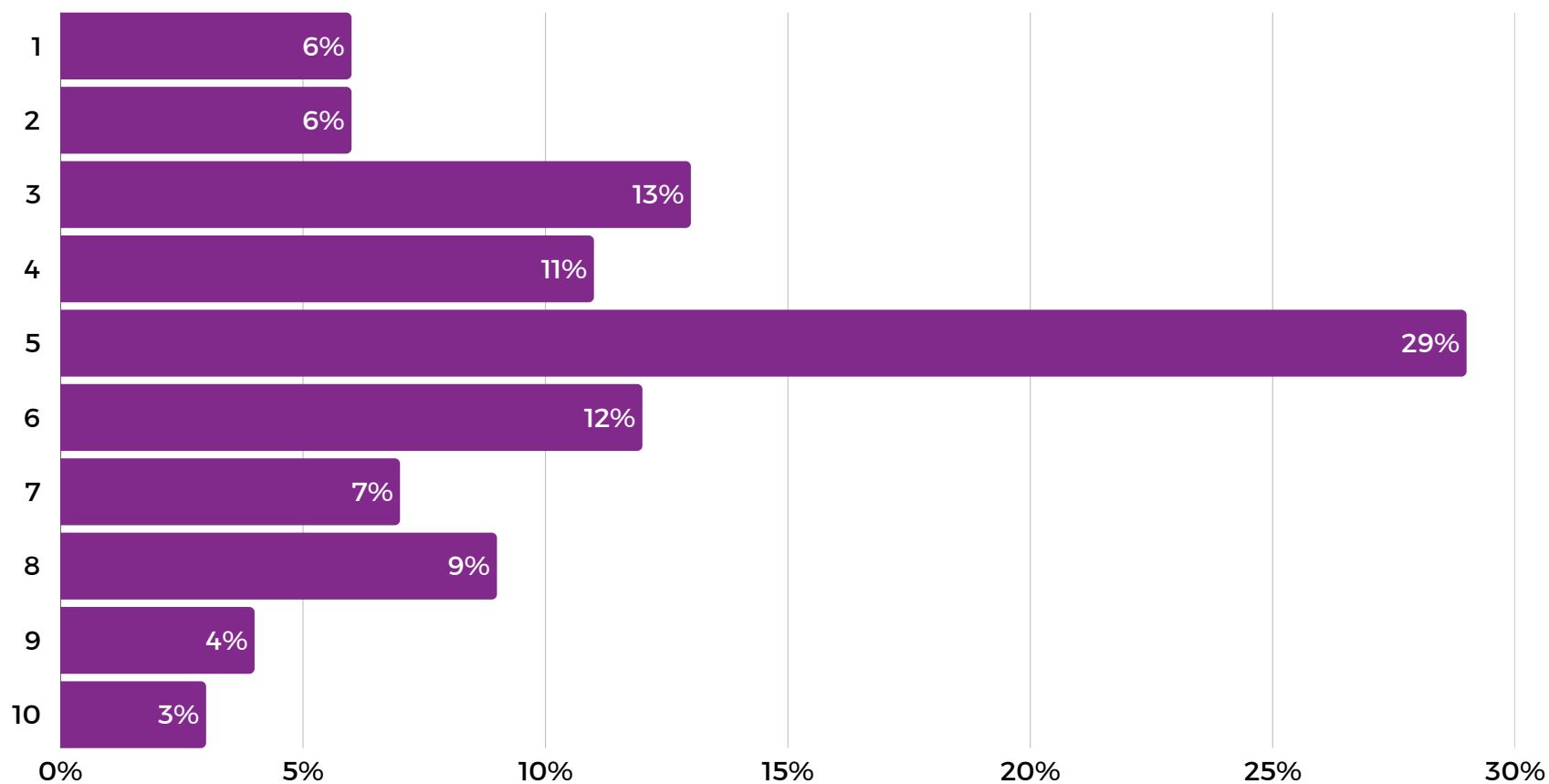
Welke invloed hebben de gevolgen van COVID-19 op uw stressniveau?



COVID-19 IMPACT

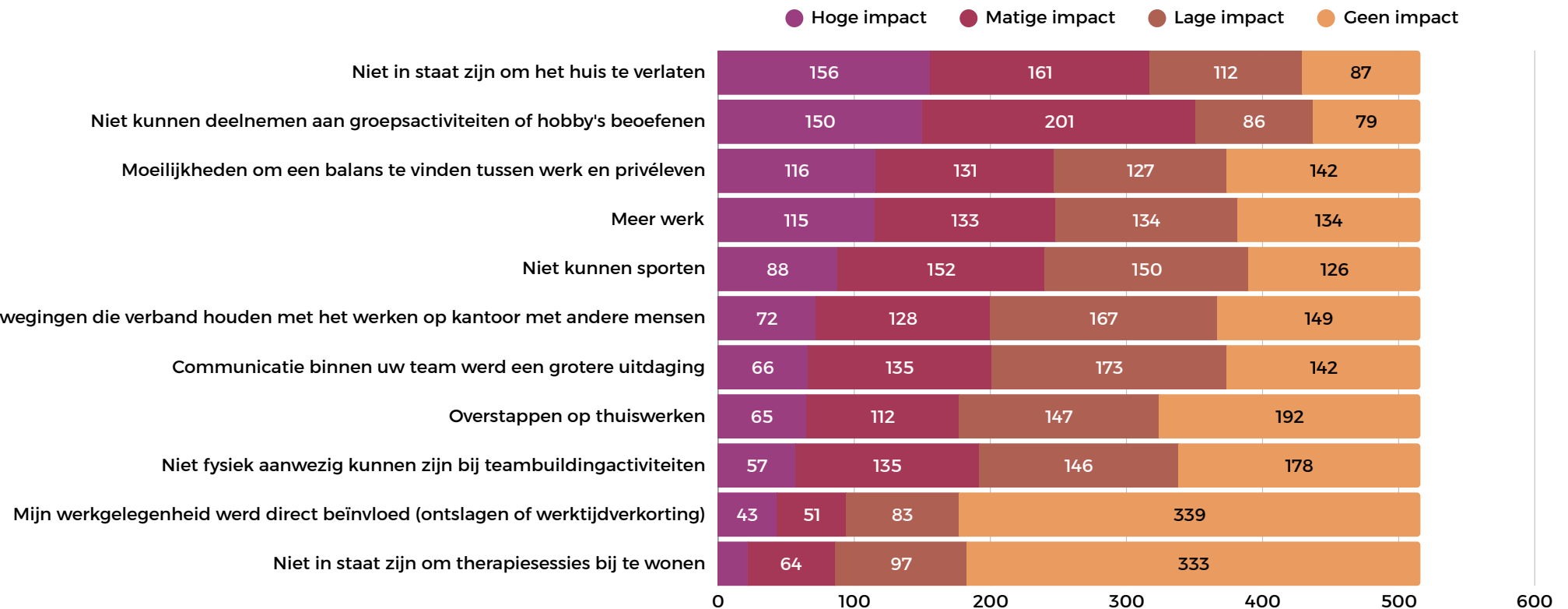
Hoe heeft COVID-19 uw werk-privébalans beïnvloed?

(1 = affected least | 10 = affected most)



COVID-19-IMPACT

Welke factor(en) gerelateerd aan COVID-19 hebben de grootste invloed gehad op het stressniveau?



B. Methodologie van focusgroepen

Voor het project koos elke partner ervoor om de antwoorden individueel of via een groepsdiscussie te verzamelen. Bij collectieve antwoorden bevorderde de moderator van de focusgroep de open en spontane onthulling. Het doel van de moderator was om binnen de beschikbare tijd zoveel mogelijk verschillende ideeën en meningen van zoveel mogelijk deelnemers te verzamelen.

De ideale tijdsduur voor een focusgroep varieerde van 45 tot 90 minuten, mits georganiseerd in een collectieve setting. De focusgroepen waren gestructureerd rond een reeks zorgvuldig vooraf bepaalde vragen. Idealiter stimuleerden en beïnvloedden de opmerkingen van de deelnemers het denken en delen van de ideeën van anderen. Sommige deelnemers merkten zelfs dat ze tijdens de discussie van gedachten en meningen veranderden.

In de focusgroepen werden drie soorten vragen gebruikt:

1. De betrokkenheidsvragen waren bedoeld om deelnemers te introduceren in het onderwerp en hen een comfortabel gevoel te geven in de discussieomgeving.
2. Verkennende vragen werden gebruikt om tot de kern van de discussie door te dringen en diepgaande inzichten te verzamelen.
3. Aan het einde werden afsluitende vragen gesteld om ervoor te zorgen dat er geen belangrijke punten tijdens de sessie werden gemist.

BETROKKENHEIDSVRAGEN (niet verplicht)

1. Waarom besloot u deel te nemen aan de focusgroep?
2. Wat wilt u meenemen uit de focusgroep?
3. Wat weet je over het StressOUT-project?
4. Heeft u nog bepaalde verwachtingen die u wilt delen voordat we beginnen?
5. Beschrijf uw organisatie en uw rol binnen de organisatie:

VERKENNINGSVRAGEN

1. Heeft het bedrijf waar u werkt een bedrijfsgezondheidsplan? Beschrijf het. Zo niet, wat zou zo'n plan dan volgens u moeten omvatten?
2. Heeft uw bedrijf een beleid voor het trainen/werken met onderwerpen die verband houden met sociaal-emotionele intelligentie? Welk beleid specifiek?
3. Welke methoden/trainingen/evenementen worden in uw bedrijf geïmplementeerd voor stressvermindering, burn-outpreventie en emotionele balans van medewerkers? Wat is het effect? Hoe worden deze maatregelen door medewerkers/managers geaccepteerd? Wat is het effect ervan?
4. Stimuleert het bedrijf zijn werknemers om therapie, yogalessen of een andere vorm van zelfontwikkeling en ontspanning te volgen?
5. Welke invloed hebben de gevolgen van COVID-19 op het stressniveau in uw organisatie?

6. Wat zijn de meest voorkomende oorzaken van stressvolle werksituaties in uw organisatie?
7. Welke overheids-/administratieve beleidslijnen met betrekking tot stressmanagement hanteert uw bedrijf (werkuren, vakanties, secundaire arbeidsvoorwaarden, etc.)?
8. Biedt het bedrijf extra vrije dagen of flexibele werktijden aan voor ouders en mantelzorgers?
9. Hoe wordt de productiviteit binnen het bedrijf gemeten?
10. Welk aanvullend beleid is volgens u nodig op organisatorisch, lokaal, nationaal en Europees niveau?
11. Wat zou u ons aanraden om in ons trainingsprogramma op te nemen?
12. Welke manier om trainingen in stressmanagement te geven vindt u het nuttigst?

UITGANGSVRAGEN

1. Welke resultaten van het project wilt u gebruiken in uw werk?
2. Hoe heeft u de focusgroep ervaren?
3. Heeft u opmerkingen of aanbevelingen?

C. Nationaal kader voor bureauonderzoek

Na het afronden van de focusgroepen in de deelnemende landen en het bestuderen van de initiële enquêtegegevens, die meer dan 150 reacties bevatten, gingen de projectpartners verder met een diepgaander onderzoek naar de juridische, administratieve en andere relevante aspecten die van invloed zijn op de werkgerelateerde omgeving in elke nationale context. Deze stap was essentieel om de structurele en systemische omstandigheden die professionele ervaringen en kansen bepalen, beter te begrijpen.

Aangezien wetgeving een aanzienlijke impact heeft op het beroepsleven van alle burgers, met name met betrekking tot arbeidsrechten, arbeidsomstandigheden en toegang tot diensten, kreeg elke partner de opdracht gedetailleerde informatie uit zijn eigen land te verstrekken. Dit omvatte niet alleen een overzicht van het bestaande wettelijke kader, maar ook inzicht in de praktische implementatie, beleidslacunes en de administratieve realiteit die van invloed kan zijn op personen op de arbeidsmarkt, met name degenen die tot kwetsbare of ondervertegenwoordigde groepen behoren.

NATIONALE ONDERZOEKSVRAGENLIJST

1. Hoe definieert de arbeidswetgeving de standaardduur van de werkweek? Is de lunchtijd wettelijk vastgelegd? Zijn er andere pauzes vastgelegd?
2. Wat is het minimale aantal betaalde vakantiedagen dat een werkgever jaarlijks moet aanbieden volgens de arbeidswetgeving?
3. Wat is het nationale wettelijke kader voor overwerk? Welke compensatie wordt gewaarborgd door de arbeidswetgeving? Welke eisen en regelgeving zorgen ervoor dat werknemers ermee bekend zijn en werkgevers zich eraan houden?
4. Hoe zijn flexibele arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden, thuiswerken en hybride werken, etc., geregeld in de nationale arbeidswetgeving? Stimuleert de nationale arbeidswetgeving werkgevers om hun werknemers flexibele arbeidsvoorwaarden te bieden?
5. Vereist of stimuleert de nationale arbeidswetgeving bedrijven om betere of flexibelere arbeidsvoorwaarden te bieden aan werknemers met speciale behoeften, zoals ouders van kleine kinderen, verzorgers, ouderen, studenten, enz.?
6. Zijn er nationale initiatieven gericht op het vergroten van het bewustzijn rondom geestelijke gezondheid, het verminderen van werkgerelateerde stress en het voorkomen van burn-outs? Bestaat er nationale financiering om dergelijke initiatieven te financieren?
7. Bevatten de jaarverslagen die bedrijven wettelijk verplicht moeten indienen onderdelen over geestelijke gezondheid (bijv. organisatiebeleid en statistieken over de huidige stand van zaken, preventieve maatregelen, actieplan bij burn-out, aantal ziektedagen vanwege psychische aandoeningen, etc.)?

NATIONALE ONDERZOEKSVRAGENLIJST

- Bestaat er in uw land wetgeving met betrekking tot de trainingscyclus voor
8. geestelijke gezondheid die werkgevers verplicht aan hun werknemers moeten aanbieden? Zo ja, op welke basis? Is in de wet vastgelegd of dergelijke dagen (besteed aan training) door de werkgever worden betaald, worden opgenomen als onderdeel van het betaalde jaarlijkse verlof van de werknemer of anderszins?

9. Wordt geestelijke gezondheidszorg gedekt door de nationale ziektekostenverzekering? Welke zorg wordt vergoed?

10. Voorziet het nationale zorgstelsel in ziekteverlof vanwege burn-out? Zijn huisartsen bekend met deze aandoening?

11. Worden psychotherapiesessies vergoed door de nationale ziektekostenverzekering? Zo ja, onder welke voorwaarden, hoeveel sessies of is het een vast bedrag (bijv. tot 300 euro per jaar)? Zijn er toelatingscriteria voor therapeuten wier diensten door het systeem worden vergoed en voor het type therapie?

12. Is het gebruikelijk dat aanvullende zorgpakketten psychotherapie omvatten? En onder welke voorwaarden, hoeveel sessies of tot welk bedrag per jaar? Is geestelijke gezondheid inbegrepen in het jaarlijkse onderzoekspakket? Hoe vaak bieden bedrijven hun werknemers aanvullende geestelijke gezondheidszorg aan?

13. Zijn er verenigingen/organisaties die gratis geestelijke gezondheidszorg bieden (therapie of andere vormen van begeleiding)?

14. Eventuele andere opmerkingen of overwegingen

REFERENTIES GEBRUIKT VOOR DE NATIONALE ONDERZOEKSGEGEVENS



Bulgarije

Ministerraad van de Republiek Bulgarije. (2025). Verordening over werktijden, rusttijden en verlof. Staatscourant.

Uitvoerend Agentschap voor de Algemene Arbeidsinspectie van de Republiek Bulgarije. (2025). Werktijd. Portaal voor gedetacheerde werknemers.

Uitvoerend Agentschap voor de Algemene Arbeidsinspectie van de Republiek Bulgarije. (2025). Rusttijden. Portaal voor gedetacheerde werknemers.

Nationaal Arbeidsbureau van de Republiek Bulgarije. (2025). Ouders in loondienst 2.0. Portaal voor gedetacheerde werknemers.

UNICEF Bulgarije. (z.d.). Start zonder platform: voor zelfzorg en mentale gezondheid voor tieners.

REFERENTIES GEBRUIKT VOOR DE NATIONALE ONDERZOEKSGEGEVENS



Spanje

Spaans Ministerie van Arbeid en Sociale Economie. (2025). Arbeidsgids.

Spaans Ministerie van Arbeid en Sociale Economie. (2020). Koninklijk Besluitwet 28/2020 van 22 september betreffende thuiswerken. Officiële Staatscourant.

Spaans Ministerie van Volksgezondheid. (9 juni 2023). Ministerie van Volksgezondheid wil een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid in Europa bevorderen tijdens het Spaanse voorzitterschap van de EU-Raad. La Moncloa.

Spaans Ministerie van Volksgezondheid. (9 mei 2022). Actieplan geestelijke gezondheid 2022-2024. Directoraat-Generaal Volksgezondheid.

Nationaal Instituut voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (INSST). (april 2023). Spaanse strategie voor veiligheid en gezondheid op het werk 2023-2027: Samenvatting.

Algemene Raad van Officiële Colleges van Apothekers. (2023). Geestelijke gezondheid in Spanje.

Confederación Salud Mental España. (n.d.). Projecten en programma's voor aangesloten entiteiten.

Spaans Ministerie van Volksgezondheid. (2008). Voordelen van het nationale zorgstelsel.

Haro, I. (26 februari 2022). Rechtbanken beginnen ziekteverlof te erkennen voor het 'burn-outsyndroom' dat veel zelfstandigen treft. Autónomos y Emprendedores.

Confederación Salud Mental España. (n.d.). Confederación Salud Mental España.

REFERENTIES GEBRUIKT VOOR DE NATIONALE ONDERZOEKSGEGEVENS



Kroatië

Republiek Kroatië. (2023). Arbeidswet (Staatscourant nr. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

Republiek Kroatië. (2025). Wet op moederschaps- en ouderschapsuitkeringen (Staatscourant nr. 34/2025).

Republiek Kroatië. (12 juni 2013). Wet op de verplichte ziektekostenverzekering (Staatscourant nr. 80/13).

REFERENTIES GEBRUIKT VOOR DE NATIONALE ONDERZOEKSGEGEVENS



Cyprus

Republiek Cyprus. (z.d.). Ministerie van Arbeid en Sociale Verzekeringen.

Republiek Cyprus. (2008). Werkgelegenheidsgids. Ministerie van Arbeid en Sociale Verzekeringen.

Republiek Cyprus. (z.d.). Algemeen gezondheidszorgsysteem (GeSY). Ziektekostenverzekeringsorganisatie.

REFERENTIES GEBRUIKT VOOR DE NATIONALE ONDERZOEKSGEGEVENS



Nederland

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2010, 10 mei). Arbeidstijdenwet (Engelstalige versie).

Grenzeloze EOR. (z.d.). Werkuren in Nederland. Grenzeloze EOR.

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. (z.d.). Vakantierecht. Business.gov.nl.

Ik benExpat. (z.d.). Ziekteverlof, zwangerschapsverlof en verlof in Nederland.

L&E Global. (2025, april 20). Arbeidsomstandigheden in Nederland.

Wereldfederatie van ADHD. (2021). De internationale consensusverklaring van de Wereldfederatie van ADHD. The Lancet Psychiatry, 8(4), 323–333.

Kamer van Koophandel Nederland (KVK). (z.d.). Thuiswerken: de rechten van uw werknemers. Business.gov.nl.

Rijksoverheid. (n.d.). Arbeidsomstandigheden: thuiswerken.

CMS. (z.d.). CMS-expertgids voor thuiswerken: Nederland.

Controleer je werkstress. (n.d.). Voorkom stress – maak je leven gemakkelijk.

Den Haag Online. (3 november 2014). Minister lanceert vandaag de Week van Check Je Werkstress.

Europese Commissie. (28 november 2023). Geestelijke gezondheid in Nederland. Jeugdwiki.

Arboportaal. (2024, 11 november). Week van de Werkstress.

Theeboom, T., Beersma, B., & Van Vianen, A. E. M. (2014). Werkt coaching? Een meta-analyse van de effecten van coaching op resultaten op individueel niveau in een organisatiecontext. International Coaching Psychology Review, 9(1), 6–18.

Expatica. (12 juni 2025). Toegang tot geestelijke gezondheidszorg in Nederland.

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). (z.d.). Fysieke en psychosociale belasting. Business.gov.nl.

GMW Advocaten. (z.d.). Ziekte en burn-out.

Houtman, I. (2015, 16 juli). Nederland: Werknemers met psychische problemen helpen weer aan het werk te gaan. Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden.

Psychotherapie- en psychologiepraktijk Well Being B.V. (z.d.). Vergoeding van de kosten.

De Nederlandse ggz. (n.d.). Informatie in het Engels.

Conclusies



Op basis van de resultaten van de enquête en focusgroepen in vijf lidstaten concludeerde ons consortium dat, hoewel er op organisatorisch en nationaal niveau enkele afzonderlijke maatregelen zijn geïmplementeerd, er in de meeste landen nog geen alomvattende aanpak is om werkgerelateerde stress en burn-out aan te pakken. Hoewel sommige bedrijven al zijn begonnen met het aanbieden van trainingen op het gebied van geestelijke gezondheid en het aanbieden van voordelen zoals flexibele werkomstandigheden of gratis toegang tot psychologische zorg, suggereren de resultaten van onze enquête dat 81% van de organisaties geen bedrijfswelzijnsplan heeft, slechts 9% aangeeft meer dan eens per jaar een training over stressmanagement te hebben gevolgd, terwijl meer dan 70% aangeeft deze in de toekomst wel te willen volgen, en slechts 1% van de respondenten therapie aangaf als een stresscopingtechniek die zij kennen.

Tijdens focusgroepen benadrukten veel deelnemers het belang van preventie in plaats van correctie wanneer de stress werknemers al trof. Andere algemene aanbevelingen van focusgroepen waren dat er op nationaal niveau meer ondersteuning nodig is voor werknemers die burn-out of werkgerelateerde stress ervaren, en dat zelfs waar het wettelijk kader al is vastgesteld, extra inspanningen op het gebied van beheersing nodig zijn om naleving te garanderen. Tot slot beveelt ons consortium meer bewustmakingsacties aan, gericht op de bredere bevolking in de actieve beroepsbevolking.

Samenvatting



Het StressOut-project heeft als doel om hulpmiddelen te bieden voor stresspreventie en stressmanagement, zowel op persoonlijk als zakelijk vlak.

Naast andere activiteiten die in de projectagenda zijn opgenomen, heeft het consortium achter dit project, bestaande uit zes organisaties uit vijf EU-lidstaten, namelijk Bulgarije, Kroatië, Spanje, Cyprus en Nederland, een beleidsaanbeveling opgesteld, gebaseerd op de volgende activiteiten:

1. Er is een internationaal onderzoek uitgevoerd (2023-2025), waarbij in totaal 516 reacties zijn verzameld.
2. In totaal zijn er 14 focusgroepen en 5 individuele interviews gehouden in dezelfde lidstaten, waaraan 96 deelnemers hebben deelgenomen, vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en managementpersoneel, om de resultaten van de enquête te bevestigen en uit te werken.
3. In dezelfde vijf lidstaten is nationaal onderzoek uitgevoerd om de kennis en het begrip van de huidige praktijken en het geïmplementeerde wettelijke kader te verdiepen.

Op basis van de resultaten van de enquête en de focusgroep die in de vijf lidstaten zijn uitgevoerd, concludeerde ons consortium dat hoewel er op organisatorisch en nationaal niveau enkele afzonderlijke maatregelen zijn geïmplementeerd, er in de meeste landen er is nog geen allesomvattende aanpak voor de aanpak van werkgerelateerde stress en burn-out.

Hoewel sommige bedrijven al zijn begonnen met het aanbieden van trainingen op het gebied van geestelijke gezondheid en het bieden van voordelen zoals flexibele werkomstandigheden of gratis toegang tot psychologische diensten, blijkt uit de resultaten van ons onderzoek dat 81% van de organisaties geen bedrijfswelzijnsplan heeft. Slechts 9% geeft aan vaker dan eens per jaar een training over stressmanagement te hebben gevolgd, terwijl 78% aangeeft dat hun organisatie zelden of nooit een dergelijke training aanbiedt. Bovendien gaf slechts 1% van de respondenten aan dat therapie een techniek is om met stress om te gaan die zij kennen.

Op basis van de meningen van de deelnemers en de aanbevelingen van de focusgroepen, stelt ons consortium voor om meer aandacht te besteden aan preventie, in plaats van aan correctie zodra de stress werknemers al treft. Andere algemene aanbevelingen die uit de focusgroepen naar voren kwamen, zijn dat er op nationaal niveau meer ondersteuning nodig is voor werknemers die burn-out of werkgerelateerde stress ervaren, en dat zelfs waar het wettelijk kader al is vastgesteld, extra inspanningen op het gebied van controle nodig zijn om naleving te garanderen. Tot slot beveelt ons consortium meer bewustmakingsacties aan, gericht op de bredere bevolking in de actieve beroepsbevolking.

MEER INFORMATIE



www.stressout-project.eu



@stressout-project



@stressout.project

Het partnerschap achter het StressOut-project

Achter het StressOut-project zitten 6 organisaties uit 5 Europese landen: Bulgarije, Cyprus, Kroatië, Spanje en Nederland.

