

Psychosociale Arbeidsbelasting

Factsheet Monitor Arbeid

Werkdruk¹



2,7 miljoen

Werknemers hebben te maken met hoge taakeisen



1,3 miljoen

Werknemers vinden dat de leidinggevende geen oog heeft voor het welzijn van de medewerkers



3,1 miljoen

Werknemers hebben weinig regelmogelijkheden

Risico's



44%

van de werkgevers vindt werkdruk een belangrijk risico

Agressie en geweld



1,7 miljoen

Werknemers hebben last van ongewenst gedrag door externen (klanten, leerlingen, passagiers, patiënten etc)

Belangrijkste types ongewenst gedrag extern

intimidatie	1,4 miljoen
lichamelijk geweld	426 duizend
pesten	404 duizend

Sommige werknemers melden meerdere vormen van ongewenst gedrag

Risico's



6.768

werknemers hadden een psychische beroepsziekte

Ongewenste omgangsvormen



1,1 miljoen

Werknemers hebben last van ongewenst gedrag door leidinggevende of collega's

Belangrijkste types ongewenst gedrag intern

intimidatie	749 duizend
pesten	499 duizend
seksuele aandacht	129 duizend

Sommige werknemers melden meerdere vormen van ongewenst gedrag

Gevolgen

Werknemers



met burn-out klachten

868 duizend



die niet kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk

607 duizend



die aangeven dat zij vaak tot zeer vaak familie- of gezinsactiviteiten door het werk missen of verwaarlozen

644 duizend

Werkgerelateerde verzuimdagen

door werkdruk, werkstress of te moeilijk werk

6,0 miljoen

door problemen met leidinggevende

1,7 miljoen

door problemen met collega's of klanten

450 duizend

Maatregelen



2,8 miljoen

Werknemers willen (aanvullende) maatregelen tegen werkdruk/werkstress



552 duizend

Werknemers willen (aanvullende) maatregelen tegen intimidatie, agressie of geweld door klanten



390 duizend

Werknemers willen (aanvullende) maatregelen tegen intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende of collega

1. We spreken over werkdruk als een medewerker niet (of alleen met heel grote moeite) in staat is om aan zijn/haar werkdruk of taakeisen te voldoen en ook niet in staat is om de achterliggende oorzaken hiervan te veranderen (zogenaamde 'regelmogelijkheden'). Bovendien heeft de sociale steun van leidinggevende en / of collega's invloed op de mate van werkdruk die een werknemer ervaart.

Psychosociale Arbeidsbelasting

Factsheet Monitor Arbeid

Werkdruk¹



39%

van de werknemers heeft te maken met hoge taakeisen



19%

van de werknemers vindt dat de leidinggevende geen oog heeft voor het welzijn van de medewerkers



44%

van de werknemers heeft weinig regelmogelijkheden



Risico's

44%

van de werkgevers vindt werkdruk een belangrijk risico

Agressie en geweld



24%

van de werknemers heeft last van ongewenst gedrag door externen (klanten, leerlingen, passagiers, patiënten etc)

Belangrijkste types ongewenst gedrag extern



Sommige werknemers melden meerdere vormen van ongewenst gedrag

Risico's

4,9%

van de werkgevers vindt agressie en geweld een belangrijk risico

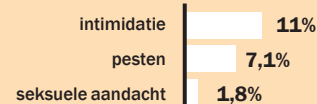
Ongewenste omgangsvormen



15%

van de werknemers heeft last van ongewenst gedrag door leidinggevende of collega's

Belangrijkste types ongewenst gedrag intern



Sommige werknemers melden meerdere vormen van ongewenst gedrag

Gevolgen

Werknemers



met burn-out klachten

12%



die niet kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk

8,7%



die aangeven dat zij vaak tot zeer vaak familie- of gezinsactiviteiten door het werk missen of verwaarlozen

9,3%

Werkgerelateerde verzuijmggevallen

door werkdruk-werkstress

31%

door problemen met de leidinggevende of collega's

7,5%

door problemen met klanten

0,9%

Maatregelen



40%

van de werknemers wil (aanvullende) maatregelen tegen werkdruk/werkstress



7,9%

van de werknemers wil (aanvullende) maatregelen tegen intimidatie, agressie of geweld door klanten



5,6%

van de werknemers wil (aanvullende) maatregelen tegen intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende of collega

1. We spreken over werkdruk als een medewerker niet (of alleen met heel grote moeite) in staat is om aan zijn/haar werklast of taakeisen te voldoen en ook niet in staat is om de achterliggende oorzaken hiervan te veranderen (zogenaamde 'regelmogelijkheden'). Bovendien heeft de sociale steun van leidinggevende en / of collega's invloed op de mate van werkdruk die een werknemer ervaart.