



Mentaal sterk aan het werk

ONDERZOEK NAAR MENTALE
GEZONDHEIDSPROGRAMMA'S 2023-2024



Geschreven door
The Mental Move

Inhoudsopgave

3	Doel van het onderzoek
4	Mentale gezondheidsprogramma's
5	Kostenbesparing
6	Barrières & facilitators
7	Het onderzoek
10	Belangrijkste resultaten
15	Over The Mental Move
19	Conclusies
20	Referenties



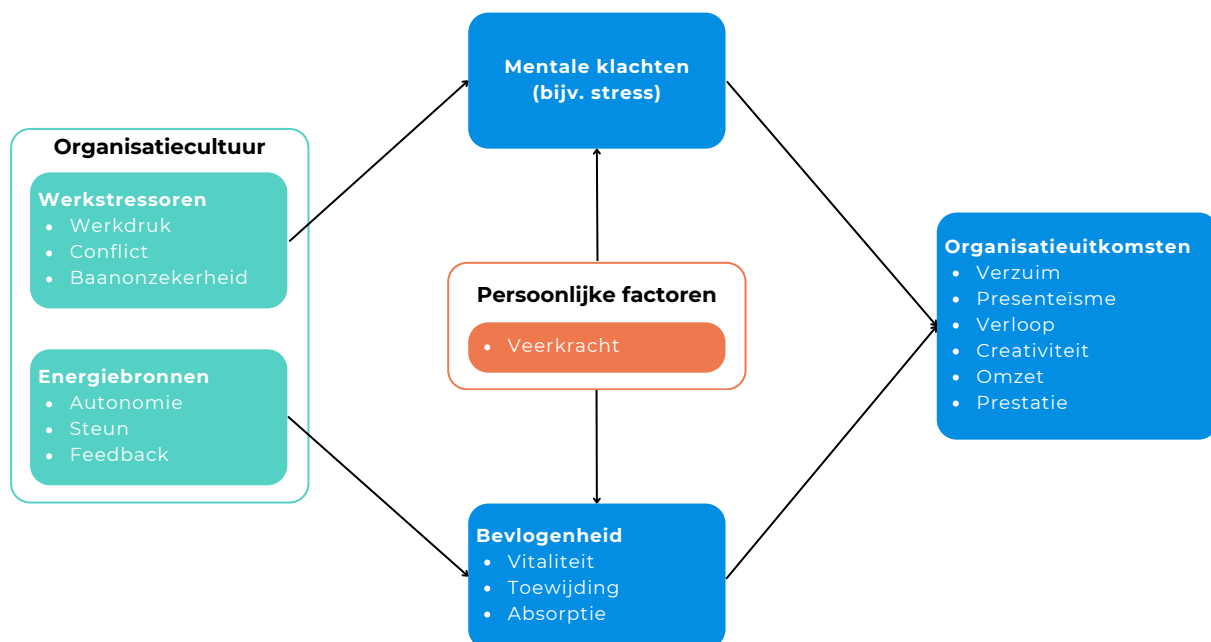
Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek was om meer inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van HR-professionals op het gebied van mentale gezondheid en mentale gezondheidsprogramma's.

Mentale gezondheid op de werkvloer

De huidige situatie van werkend Nederland laat duidelijk zien dat er behoefte is aan het bevorderen en ondersteunen van de mentale gezondheid op de werkvloer. Van de 9,7 miljoen werkenden mensen in Nederland, ervaart ongeveer 20% lichte tot matige psychische klachten, zoals angst- of stemmingsklachten [1].

Het Job Demands-Resources model is een kapstok voor het begrijpen van mentale gezondheid op de werkvloer [2]. Wanneer ervaart een werknemer klachten en wanneer is een werknemer bevlogen?



Wanneer medewerkers minder werkstressoren ervaren en meer energiebronnen, zijn ze meer bevlogen in hun werk. Andersom, wanneer ze meer werkstressoren ervaren en minder energiebronnen, dan is de kans op mentale klachten groter.

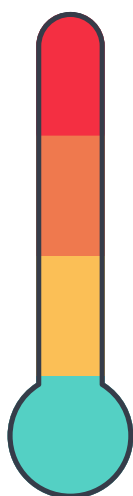
Mentale gezondheidsprogramma's

Een mentaal gezondheidsprogramma kan helpen om mentale klachten te verminderen of om juist bevlogenheid te stimuleren.

Een mentaal gezondheidsprogramma is een georganiseerde reeks activiteiten, diensten en middelen die is ontworpen om de mentale gezondheid en het welzijn van medewerkers te bevorderen en medewerkers te ondersteunen, en in te zetten op een positieve organisatiecultuur verandering omtrent mentale gezondheid.

Wanneer een organisatie een mentaal gezondheidsprogramma inzet, is het belangrijk om te kijken met welk doel dit wordt gedaan. Zijn er veel werknemers met klachten, of wil de werkgever deze klachten juist voorkomen? Wil je als organisatie je talent beter benutten? De productiviteit of werkgeluk verhogen? The Mental Move gelooft dat goed zorgen voor je medewerkers verder gaat dan slechts het voorkomen van verzuim. Bevlogen en veerkrachtige werknemers presteren beter, komen met slimmere ideeën, werken beter samen en motiveren collega's dat ook te doen [4].

Wanneer het gezondheidsprogramma wordt ingezet is bepalend voor dit doel en de focus. Zitten je medewerkers in rood, oranje of groen?



Rood - Heeft de werknemer al mentale klachten, dan is er baat bij meer intensievere zorg.

Oranje - Zit de werknemer niet lekker in zijn vel en presteert hij niet optimaal, dan kan preventieve zorg passend zijn.

Groen - De werknemer is bevlogen en presteert goed, dan kan preventieve zorg waardevol zijn om beter met toekomstige moeilijkheden om te gaan.

Kostenbesparing

Bij mentale zorg geldt: hoe eerder je erbij bent, hoe meer je bespaart.

De ROI bij een reactieve aanpak

Bij een reactieve aanpak, zoals het aanbieden van therapie ná het uitvallen van een werknemer, bespaar je per uitgegeven euro €4 aan kosten. Preventieve training, proactief aangeboden aan een grote groep werknemers, levert je voor elke uitgegeven euro een gemiddelde besparing op van €6 [3].

De ROI bij een proactieve aanpak

Hoe groter de schaal van de interventie, hoe groter de besparing. Bij een grootschalige inzet van preventieve interventies, met behulp van technologie en gericht op je hele organisatie, kan de besparing oplopen naar ruim €10 per uitgegeven euro [3].

Een ander onderzoek laat zien dat organisaties met een hogere gezondheid een twee keer zo hoog rendement hebben op hun geïnvesteerd kapitaal en een tot 18% hogere EBITA [5].

Initiatieven gericht op het verbeteren van de mentale gezondheid op de werkplek kunnen een rendement tot 800% opleveren, dankzij een hogere productiviteit, minder ziekte dagen en een lager personeelsverloop [6].

REACTIEVE AANPAK

€ 4*

Het aanbieden van therapie ná het uitvallen van een werknemer.

€ 6*

Preventieve training, proactief aangeboden aan een grote groep werknemers.

GROOTSCHALIGE PREVENTIE AANPAK

€ 10*

Grootschalige inzet van preventieve interventies, met behulp van technologie en gericht op de hele organisatie.

Barrières & Facilitators

Werknemerniveau

De participatie van werknemers in het mentale gezondheidsprogramma is essentieel. Er zijn voor werknemers bepaalde barrières of juist facilitators die invloed hebben op de participatie in een mentaal gezondheidsprogramma:

Barrières

- Stigma – de angst om anders behandeld te gaan worden door werkgevers.
- Onvoldoende tijd
- Vermoeidheid
- Verstoring van de werk-privébalans

Facilitators

- Gemak
- Flexibiliteit
- Anonimiteit
- Korte duur

Organisatieniveau

Wanneer de implementatie van een mentaal gezondheidsprogramma op organisatieniveau goed gaat, is de kans dat een organisatie met het gezondheidsprogramma zijn doelen bereikt en dus effectief is groot.

Barrières

- Onvoldoende betrokkenheid van management en leidinggevenden
- Doel gedreven organisatiecultuur
- Ongunstig financieel klimaat
- Verschillende werkfactoren - zoals reorganisatie of verschillende werklocaties.

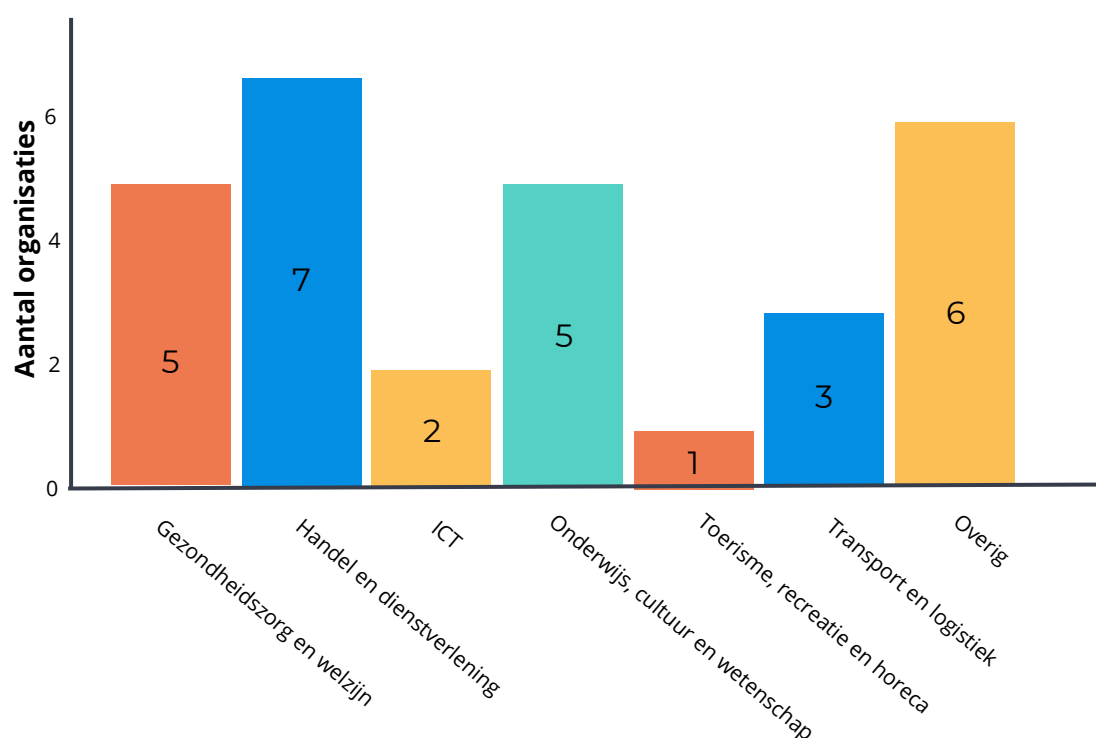
Facilitators

- Betrokkenheid van management en leidinggevenden
- Duidelijke implementatie strategie
- Training van management in belang van mentale gezondheid
- Evaluatie van behoeften
- Capaciteit op de werkvloer
- Toegang tot en bewustzijn van de gezondheidsprogramma's
- Duidelijke communicatiestrategie

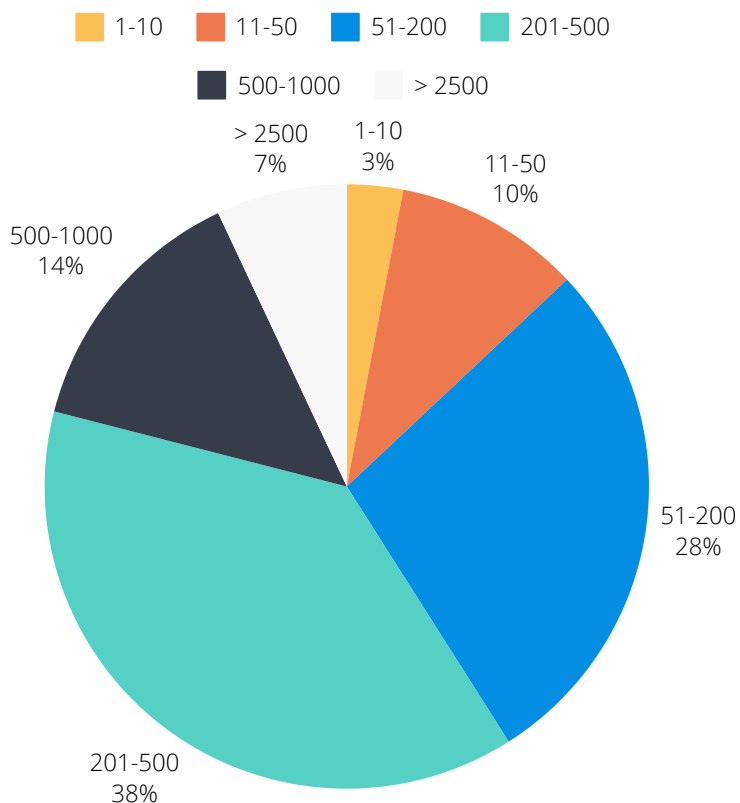
Het onderzoek

Onderzoeksopzet

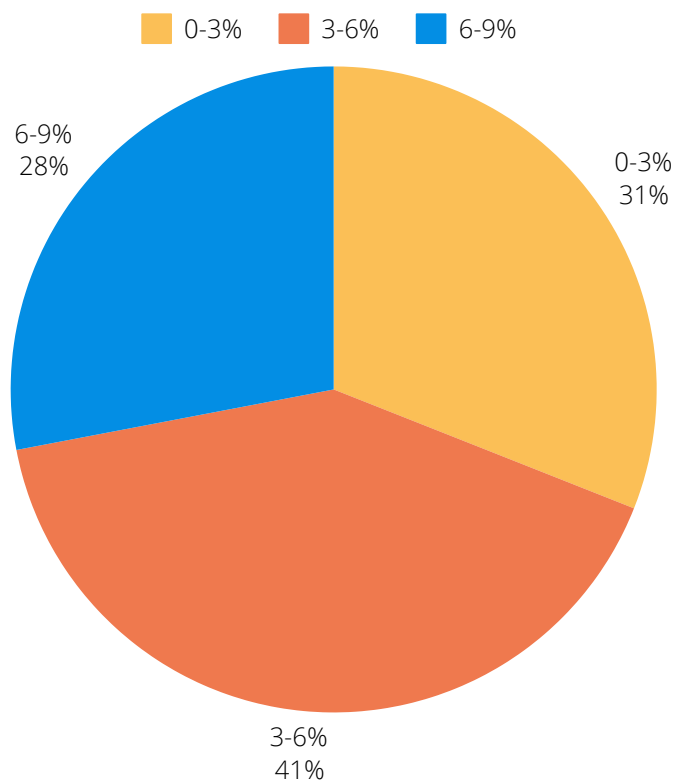
Wij hebben een vragenlijst opgesteld om de wensen van HR rondom mentale gezondheid en mentale gezondheidsprogramma's op de werkvloer uit te vragen. Thema's waren o.a. veerkracht, bevlogenheid, mentale gezondheid en implementatie van mentale gezondheidsprogramma's. De vragenlijst is ingevuld door 29 HR-professionals. Deze HR-professionals werken in verschillende branches en de meeste organisaties hadden tussen de 51 – 200 en 201 – 500 medewerkers.



Aantal medewerkers



Verzuimverdeling



Het onderzoek

Vragenlijst

De vragenlijst is verstuurd naar HR-professionals om te onderzoeken wat de wensen en behoeften zijn van organisaties betreft mentale gezondheid en mentale gezondheidsprogramma's op de werkvloer. De vragenlijst besloeg 5 grote thema's op zowel cijfermatig als inhoudelijk vlak:

1

Huidige situatie binnen de organisatie m.b.t. veerkracht, cultuur, bevlogenheid, verzuim, presenteïsme en verloop.

2

Huidige situatie binnen de organisatie m.b.t. mentale gezondheid.

3

Huidige situatie binnen de organisatie m.b.t. (mentale) gezondheidsprogramma's.

4

Vragen omtrent de implementatie van een mentaal gezondheidsprogramma.

5

Specifiek voor klanten was er ook een onderdeel over hun ervaringen met The Mental Move.

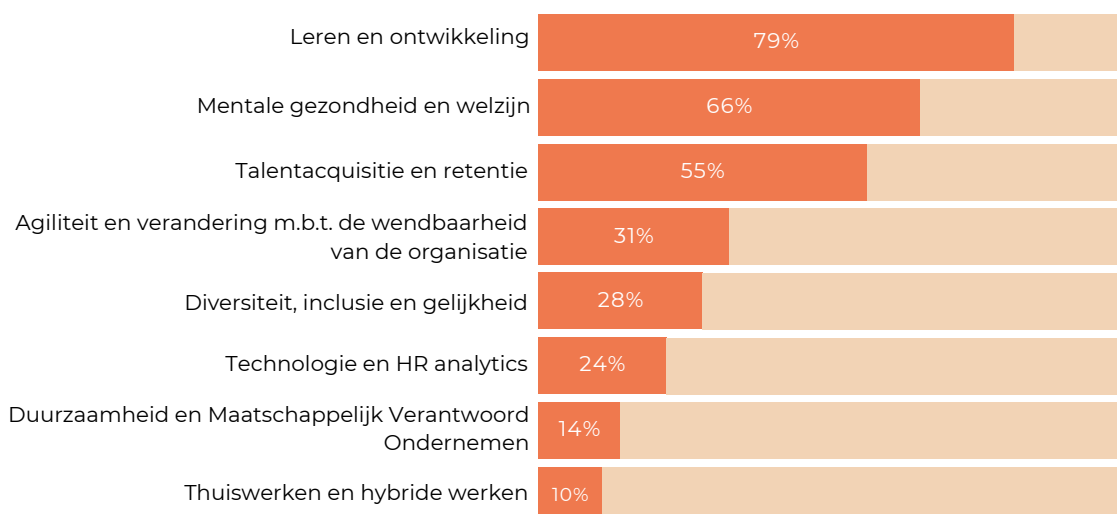
Belangrijkste resultaten

De belangrijkste uitkomsten van het onderzoek waren:

1

Mentale gezondheid is investeringsprioriteit

De grootste investeringsprioriteit voor HR-professionals is leren en ontwikkeling (79%). Mentale gezondheid wordt als één na hoogste investeringsprioriteit genoemd (66%).

**2**

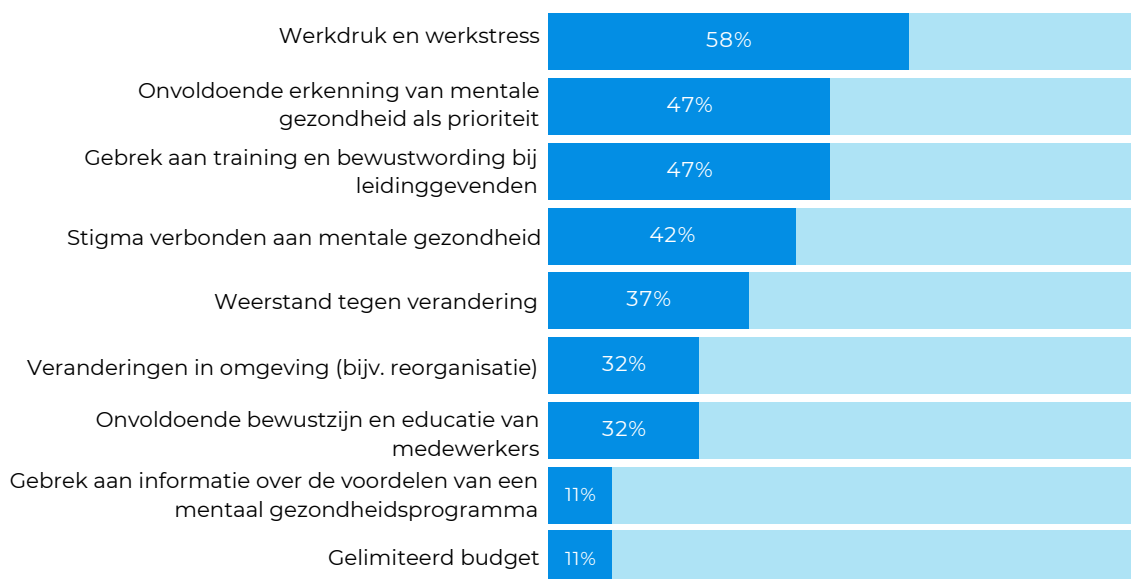
Medewerkerswelzijn op nummer 1

De hoofdreden waarom organisaties investeren in een mentaal gezondheidsprogramma is het mentaal welzijn van de medewerkers. Dat komt vóór redenen zoals het reduceren van verzuim, het stimuleren van de productiviteit of het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. Een gelimiteerd budget is de hoofdreden wanneer een organisatie geen mentaal gezondheidsprogramma heeft.

3

Uitdagingen in de implementatie

De belangrijkste barrières die organisaties ervaren in de implementatie van mentale gezondheidsprogramma's zijn werkdruk en werkstress (57,9%), onvoldoende erkenning van mentale gezondheid als prioriteit (47,4%) en gebrek aan training en bewustwording bij leidinggevendenden (47,4%). Uit eigen antwoorden van de HR-professionals blijkt dat psychologische veiligheid ook een belangrijk onderwerp is. Zo noemt iemand "dat werknemers zich over wat dan ook vrij kunnen en willen uiten zonder dat ze bang zijn dat dit tegen hen gebruikt wordt of niet serieus genomen wordt".

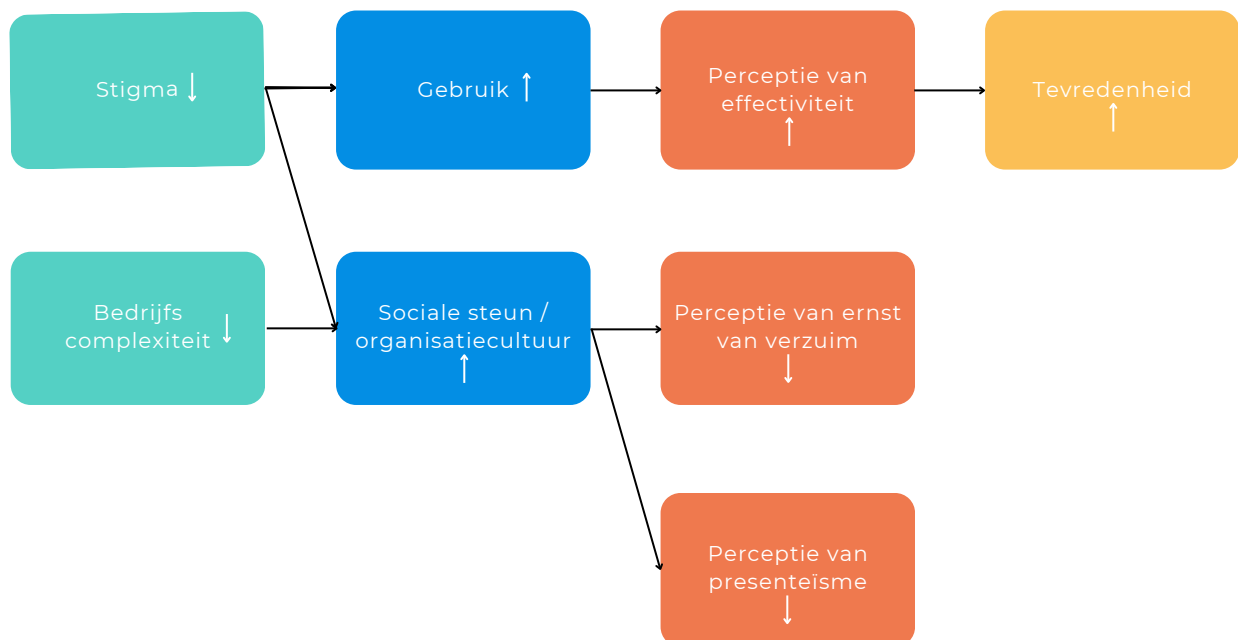


4

Veranderen van de organisatiecultuur

Het onderzoek toont aan dat er een aantal organisatievariabelen zijn die bepalend zijn voor het succes van een mentaal gezondheidsprogramma. Onderstaand model laat de significante verbanden zien tussen verschillende organisatievariabelen. Zo is in dit model te lezen:

- Hoe minder stigma er ligt op het thema mentale gezondheid binnen een organisatie, hoe meer een mentaal gezondheidsprogramma wordt gebruikt, hoe effectiever het programma wordt gezien door HR en hoe hoger het tevredenheidscijfer wat HR aan het programma geeft.
- Hoe minder stigma op de mentale gezondheid binnen een organisatie, hoe meer ondersteunend de organisatiecultuur wordt ingeschat, waardoor HR het verzuim als minder ernstig ervaarde en dat presenteïsme binnen de organisatie als een minder relevanter probleem wordt gezien.



Wanneer je kijkt naar de effectiviteit van een mentaal gezondheidsprogramma laat dit model dus zien dat het aanmoedigen van het gebruik ervan zorgt voor een verhoogde perceptie van effectiviteit. Echter, om die effectiviteit te zien in verzuimreductie, is een verandering in de organisatiecultuur essentieel. Deze verandering in de organisatiecultuur is dan in dit geval in de vorm van stigma reductie van mentale gezondheid op de werkvloer en de toename van sociale steun.

5

Voorwaarden voor een succesvol mentaal gezondheidsprogramma

Werknemer niveau

- Organisatiecultuur – hoe meer autonomie, steun en feedback, hoe meer bevlogen werknemers zijn.
- Veerkracht – hoe meer veerkracht, hoe meer bevlogen werknemers zijn, hoe minder mentale klachten zij ervaren en hoe meer ondersteunend de organisatiecultuur is.
- Mentale klachten – hoe meer mentale klachten er zijn, hoe meer verloop, hoe meer presentisme en hoe groter de invloed van lage werktevredenheid op het verzuim.
- Bevlogenheid – hoe meer bevlogen werknemers zijn, hoe minder verloop en hoe minder een lage werktevredenheid een invloed heeft op verzuim.

Hiernaast is bedrijfscomplexiteit, bijvoorbeeld een reorganisatie of een verandering in het management, een belangrijke factor waardoor het verzuim, presentisme en verloop hoger zijn binnen een organisatie.

Voor een mentaal gezondheidsprogramma is het daarom dus belangrijk om in te spelen op de veerkracht en de organisatiecultuur binnen een organisatie.

Organisatie niveau

We zien dat hoe groter de organisatie, hoe lager de veerkracht en hoe minder ondersteunend de organisatiecultuur worden ingeschat. Ook is er in grotere organisaties meer verzuim, wordt er gemiddeld langer verzuimd, en is er meer personeelsverloop. Ook heeft de bedrijfscomplexiteit binnen grotere organisaties meer invloed op het verzuim dan in kleinere organisaties.

Wat deze verbanden ons vertellen is dat het essentieel is om in te zetten op het verbeteren van de organisatiecultuur binnen een bedrijf. Een voorbeeld van zo'n interventie is een *Mental health minute-vergadering*, waar er in een reguliere vergadering een kort mentaal gezondheidsmoment kan worden geïntegreerd (bijv. een ademhalingsoefening) om mentale gezondheid onder de aandacht te brengen. Het aanmoedigen van het gebruik van een mentaal gezondheidsprogramma zorgt dus wel voor een perceptie van effectiviteit, maar om die effectiviteit te zien in verzuimreductie, is een verandering in de organisatiecultuur essentieel.



Over The Mental Move

In het onderzoek is ook gekeken naar de effectiviteit van de dienstverlening van The Mental Move. Wat het mentale gezondheidsprogramma van The Mental Move onderscheidend maakt is dat deze inzet op het veranderen van de organisatiecultuur. Dit doet The Mental Move door nauw contact te hebben met de organisaties die gebruik maken van het mentale gezondheidsprogramma. Door constant met HR in gesprek te zijn, verloopt de implementatie soepel en kan er echt ingespeeld worden op de organisatiecultuur. Het management wordt getraind in het gesprek aangaan over mentaal welzijn en leren wat hun rol hierin is. Daarnaast wordt het management betrokken bij de implementatie. Het gezondheidsprogramma richt zich op alle lagen van de organisatie, zodat mentale gezondheid prioriteit wordt gemaakt binnen de organisatie.

Ervaringen met The Mental Move

De effecten van de Mentale Helpdesk sessies worden gemeten door middel van een voor- en nameting. Hieruit blijkt dat één sessie al zorgt voor een afname van stress en spanningsklachten. Medewerkers raden de Mentale Helpdesk sterk aan hun collega's aan.

Gemiddelde
beoordeling
psychologen

9/10

Verbetering werkvermogen

0.8

op schaal van 10

Afname spanningsklachten

0.9

op schaal van 10



Werkvermogen is de mate waarin een medewerker fysiek en mentaal in staat is zijn huidige werk te kunnen doen, nu en in de toekomst. Als deze met 0.8 procentpunt verbetert, betekent dat een toename van 8%. In deze context stijgt dus het werkvermogen van een medewerker al met 8% en dalen de spanningsklachten met 9% na één sessie met een psycholoog.

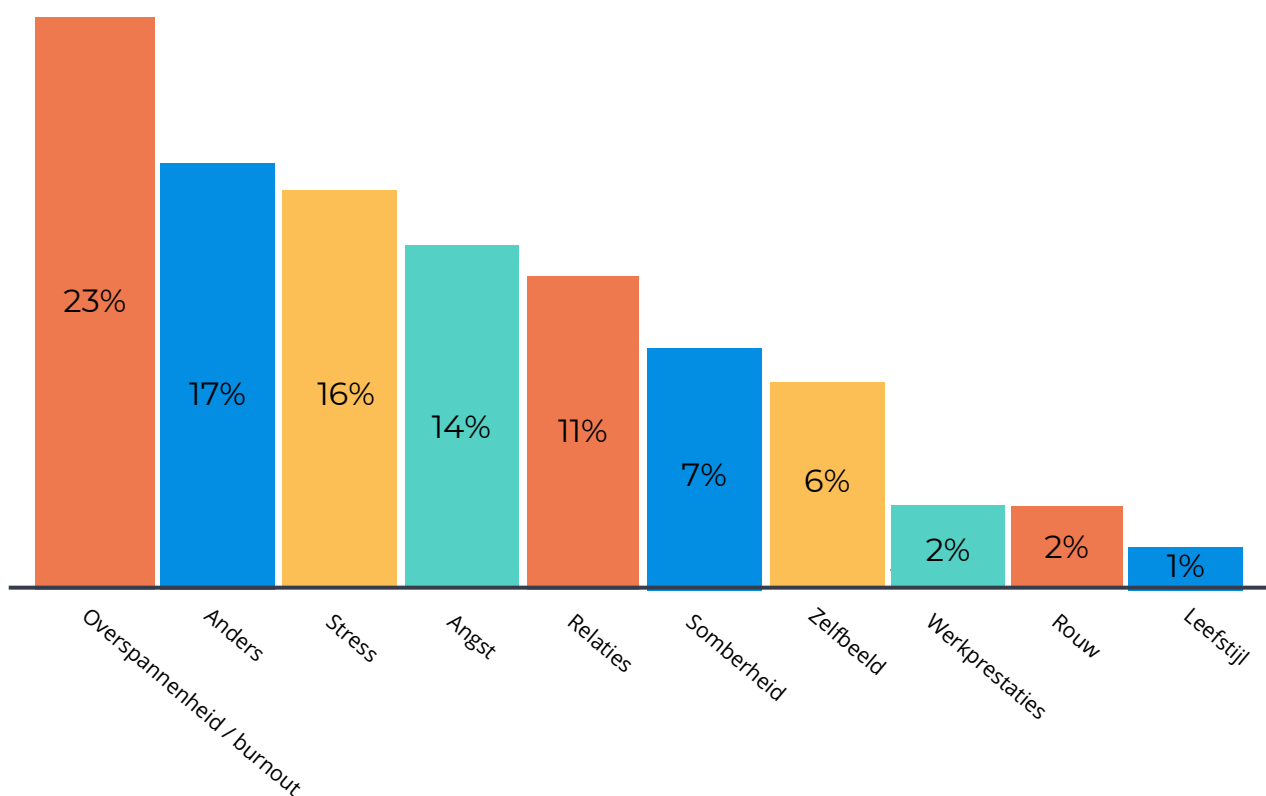
Mentale Helpdesk

De Mentale Helpdesk werd het meeste gebruikt voor overspannenheid en burn-out klachten (23%) en het minste voor leefstijl (1%). In de grafiek staat welke behandelmethodes het vaakst gebruikt werden. Hier was een *inzicht gevende interventie* de meest gebruikte methode (42%) en *begeleiding bij zelfmodules* de minst gebruikte (4%).

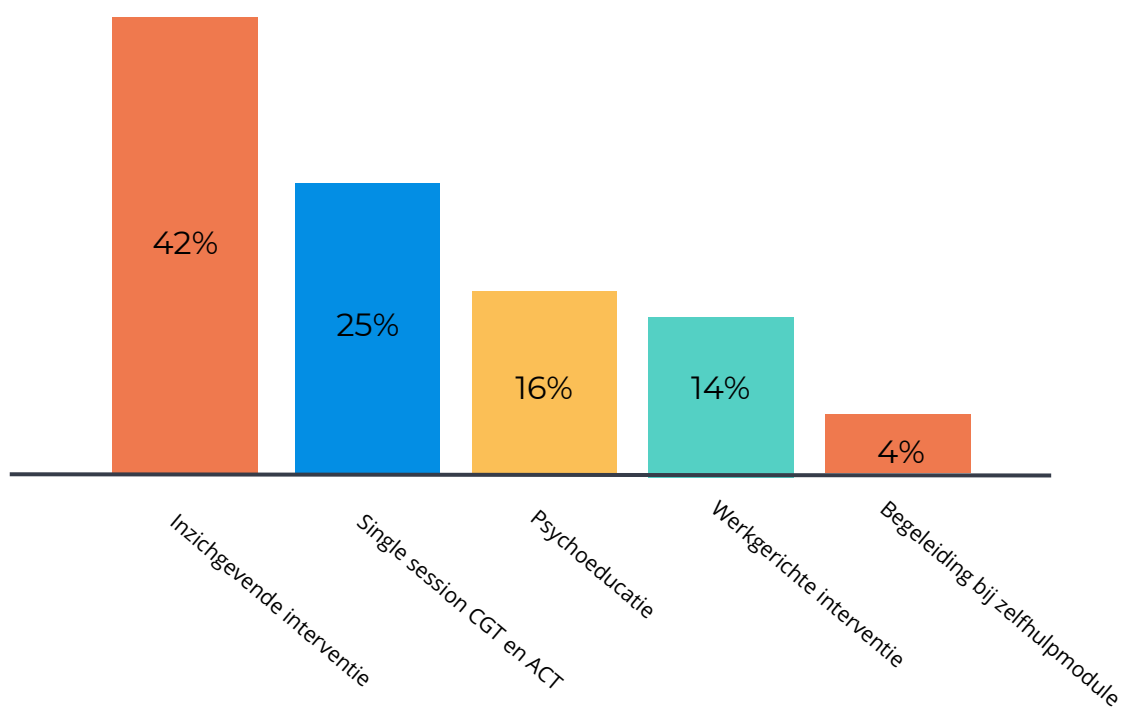
Ook waren werknemers die de Mentale Helpdesk hadden gebruikt over het algemeen zeer tevreden. Zij gaven de Mentale Helpdesk gemiddeld een 4,7 / 5.

Daarnaast gaf 88% van de werknemers die de Mentale Helpdesk hadden gebruikt aan dat hun veerkracht versterkt was, 81% gaf aan dat hun duurzame inzetbaarheid verbeterd was en 97% zou de Mentale Helpdesk aanraden aan collega's.

Thema hulpvraag



Gebruikte interventie



De dienstverlening



Online preventieplatform

Een omgeving waar medewerkers snel aan de slag kunnen, op elk moment en op elke locatie, met het verbeteren van hun mentale gezondheid.

- Beschikbaar op laptop, als Teams app en als mobiele app
- Anoniem & zelfstandig
- Wetenschappelijk onderbouwde informatie, oefeningen en vragenlijsten om je mentale conditie te monitoren



Mentale helpdesk & zakelijke zorg

Onze telefonische mentale helpdesk in de vorm van mentale helpdesk sessies zorgen voor laagdrempelig en snel toegang tot goede preventieve zorg van ervaren psychologen & coaches.

- Binnen 48 uur in gesprek
- Geheel anoniem
- Gericht op amplitude en voorkomen van zwaardere klachten
- Eventueel inzet van zakelijk zorg



Preventieve gezondheidscheck

Breng de medewerkers als groep in beeld en voorzie medewerkers van individueel advies op het gebied van gezondheid ter verbetering van de duurzame inzetbaarheid.

- Uitgebreide screening op zowel fysieke als mentale signalen.
- Directe beschikbaarheid van de juiste zelfhulptools en psychologen.
- Voldoet aan de actuele richtlijnen van het WHO, RIVM en de Gezondheidsraad.



Doorlopende communicatie & activatie

Meer openheid over mentale gezondheid en toegankelijke mentale zorg zijn voorwaarden voor gezonde, optimaal functionerende werknemers. Met onze campagne zet je concrete stappen richting meer openheid en een positieve prestatiecultuur.

- Lanceercampagne met onboardingwebinars.
- Continue workshop programma (bijv. Grip op Stress & Focus).
- Communicatie toolkit en nieuwsbrieven.

Conclusies

Uit het onderzoek blijkt dat mentale gezondheid overduidelijk een prioriteit is binnen de ondervraagde organisaties. Mentale gezondheidsprogramma's worden op dit moment primair ingezet om de mentale gezondheid van werknemers te verbeteren, en niet om organisatiedoelen te behalen.

Mentale gezondheid als prioriteit

Dit onderzoek laat het belang zien van het hebben van een mentaal gezondheidsprogramma voor organisaties. Daarom is het van belang dat organisaties die nog geen mentaal gezondheidsprogramma hebben mentale gezondheid erkennen als prioriteit.

Organisatiecultuur

De belangrijkste conclusie uit dit onderzoek is het belang van een ondersteunende organisatiecultuur. Wanneer er open over mentale gezondheid kan worden gesproken, en werknemers sociale steun, autonomie en de mogelijkheid tot feedback hebben, leidt dit tot betere organisatie uitkomsten zoals lager verzuim en hogere productiviteit. Voor een mentaal gezondheidsprogramma is het dus ook essentieel dat deze inspeelt op de organisatiecultuur, en niet enkel de individuele mentale gezondheid van de werknemer.

Implementatie & activatie

Werkdruk, werkstress, en onvoldoende erkenning van mentale gezondheid zijn bepalend voor een succesvolle implementatie van een mentaal gezondheidsprogramma. Ook is het essentieel dat organisaties een actieve rol spelen in de implementatie van het mentale gezondheidsprogramma en de activatie van werknemers. Een mentaal gezondheidsprogramma kan perfect in elkaar zitten, maar als de steun van hogerop ontbreekt, zal het programma weinig verandering teweegbrengen. Zichtbare betrokkenheid van het management is van groot belang om een mentaal gezondheidsprogramma goed te laten werken. Alleen met het veranderen van de organisatiecultuur kan een organisatie grote verbetering in de mentale gezondheid van werknemers verwachten.

Het verbeteren van de mentale gezondheid op de werkvloer is dus van groot belang en zal succesvol gebeuren wanneer er op verschillende niveaus (werknemer, management en directie) voldoende erkenning en aandacht voor is.

Referenties

- 1 NIP (2019). Toelichting Werk en psychische klachten. Richtlijn voor psychologen. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi41N3ApdKCAXVr3gIHHR6CD6IQFnoECBcQAO&url=https%3A%2F%2Fpsynip.nl%2Fwp-content%2Fuploads%2F2022%2F04%2FNIP-Toelichting-Werk-en-psychische-klachten-richtlijn-voor-psychologen.pdf&usq=AOvVaw3afl_igRLpk-k3FEiek56b&opi=89978449
- 2 Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- 3 Deloitte (2022). Mental health and employers, refreshing the case for investment <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/consultancy/deloitte-uk-mental-health-and-employers.pdf>
- 4 Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- 5 McKinsey. Organizational Health Index <https://www.mckinsey.com/solutions/orgsolutions/overview/organizational-health-index>
- 6 Mental Health Midlands (2021) The UK's Mental Health Issues in the Workplace – The UK's Mental Health Issues in the Workplace – 5 statistics - Mental Health Midlands

Wil je meer weten?

We gaan graag verder in gesprek over de mogelijkheden van een preventief programma gericht op mentale gezondheid & amplitie.

Neem contact op via info@thementalmove.nl of bel 085-1303482.
Je kunt ook direct een kennismaking inplannen via thementalmove.nl/plan-kennismaking.

