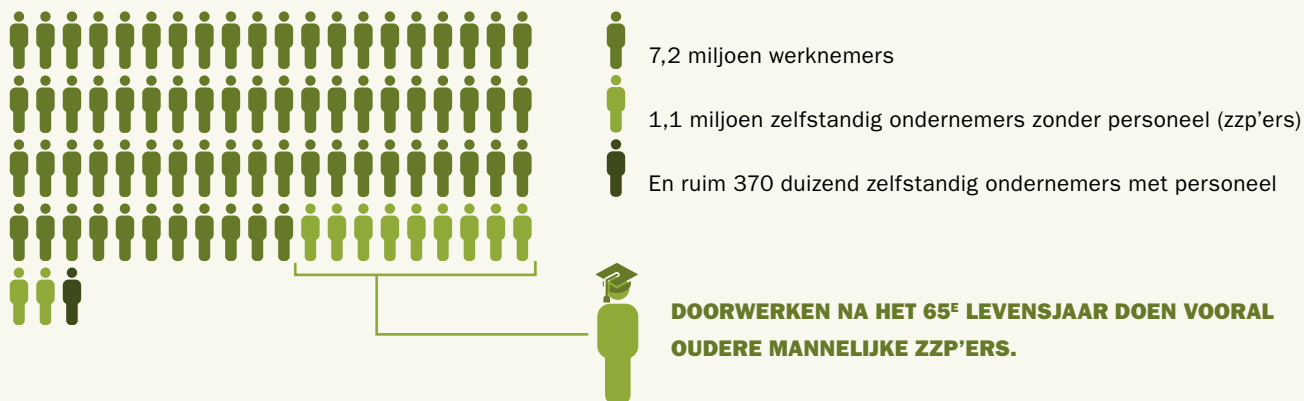




KLIK HIER VOOR
HET RAPPORT
ARBOBALANS 2018

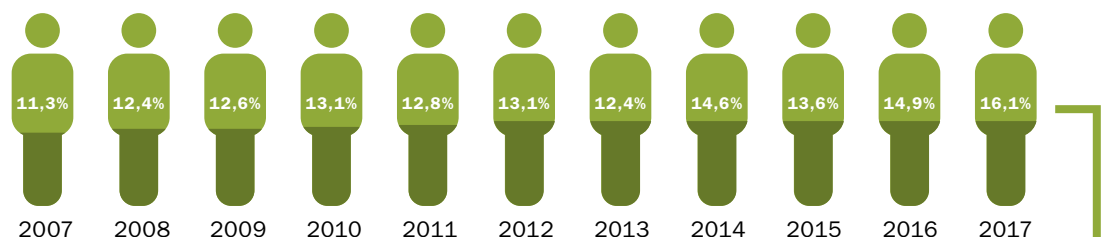
KERNCIJFERS

IN 2017 BESTAAT DE WERKZAME BEROEPSBEVOLKING UIT 8,6 MILJOEN WERKENDE



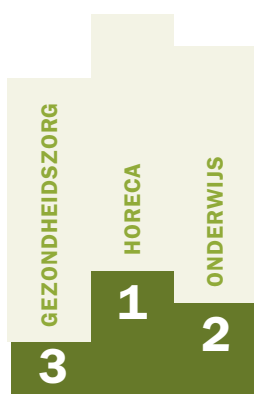
BURN-OUTKLACHTEN

Een belangrijke stijging van gezondheidsproblemen betreft die in burn-outklachten. Deze klachten zijn gestaag gestegen sinds 2013



% werknemers met burn-outklachten

Sectoren waar dit een heel belangrijk (en sterk gestegen) risico is zijn de horeca, het onderwijs en de gezondheidszorg

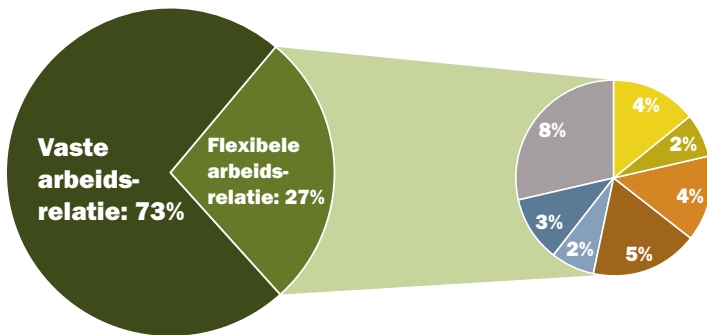


De stijging in burn-outklachten hangt onder andere samen met een dalende autonomie en stijgende taakeisen

Percentage werknemers met:



TYPE ARBEIDSCONTRACT

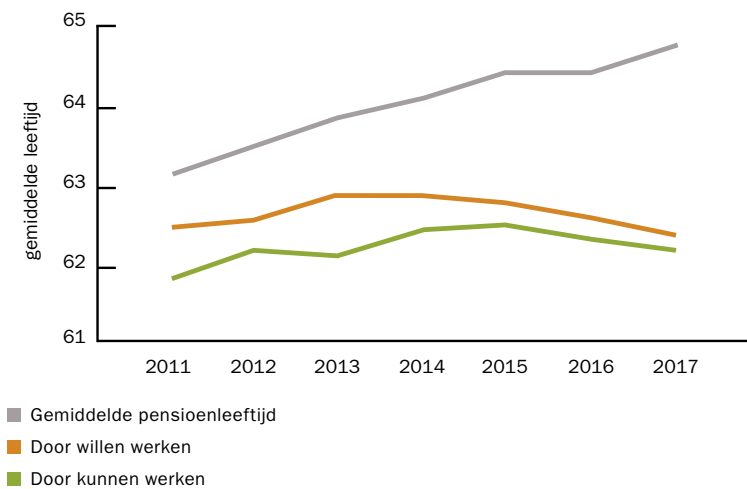


Het aandeel werknemers met een flexibel arbeidscontract stijgt van 19% in 2007 naar 27% in 2017

- Uitzendkrachten
- Vast, geen vaste uren
- Tijdelijk, geen vaste uren
- Tijdelijk, uitzicht op vast
- Tijdelijk > jaar
- Tijdelijk < jaar
- Oproep- of invalkrachten

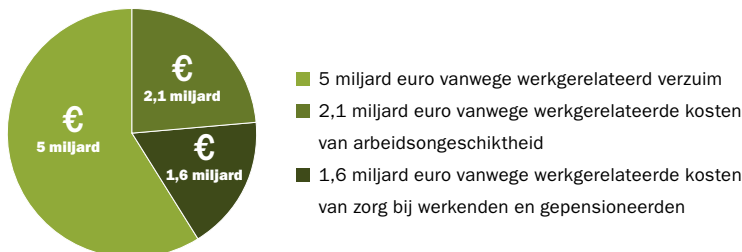
HOE LANG KUNNEN EN WILLEN WERKNEMERS DOORWERKEN?

Terwijl de gemiddelde pensioenleeftijd gestaag verder stijgt, neemt het aandeel werknemers dat langer wil en kan doorwerken af



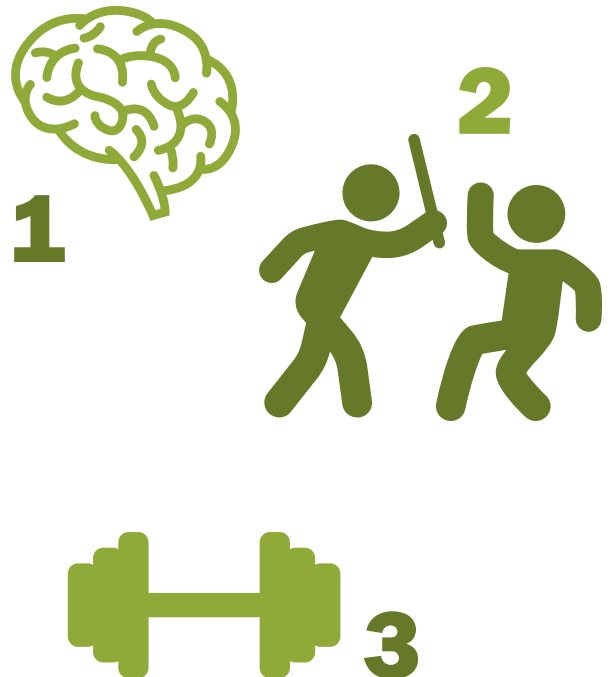
DOOR WERK VEROORZAAKTE KOSTEN

De door het werk veroorzaakte kosten van verzuim, arbeidsongeschiktheid en zorg samen zijn voor 2017 geschat op 8,7 miljard



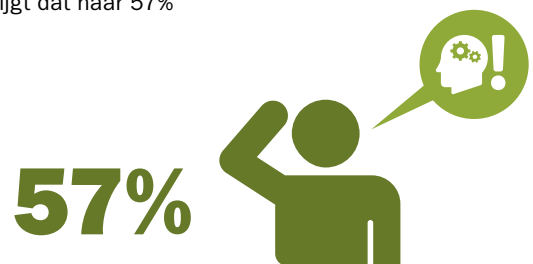
OPROEP- EN INVALKRACHTEN

De groep oproep- en invalkrachten hebben de meest **ongunstige arbeidsomstandigheden**. Zij rapporteren (1) veruit **de minste autonomie**, hebben (2) relatief vaak te maken met **externe agressie en geweld** en moeten (3) in hun werk vaak **kracht zetten** en **herhalende bewegingen** uitvoeren



BENODIGDE MAATREGELEN

Werknemers geven in toenemende mate aan dat ze behoefte hebben aan de aanpak van werkdruk. In 2017 stijgt dat naar 57%



Werkgevers (48%) zien het ook als het belangrijkste risico in hun organisatie, maar koppelen er in de afgelopen twee jaar geen concrete nieuwe maatregelen aan. Als ze werkdruk als belangrijke maatregel noemen geven ze wel vaak aan meer ruimte aan de werknemer te geven bij het regelen van hun werkzaamheden