

Vinger aan de pols 2025: Veiligheid en gezondheid op het werk in tijden van klimaatverandering en digitale ontwikkelingen

Flash Eurobarometer - Samenvatting

Auteurs: Sharon Belli en Femke De Keulenaer, Ipsos – European Public Affairs.

Projectmanagement: Maurizio Curtarelli en Pierre Bérastégui, Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA).

Deze samenvatting is opgesteld in opdracht van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA). Alle opinies en/of conclusies in dit verslag zijn van de auteurs en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de opvattingen van EU-OSHA.

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk noch personen die namens het Agentschap optreden zijn aansprakelijk voor gebruik van de volgende informatie.

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2026

Reproductie met bronvermelding is toegestaan.

Voor gebruik of overname van foto's of ander materiaal waarop het auteursrecht niet bij het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk berust, is rechtstreekse toestemming van de rechthebbenden benodigd. Mogelijk dient u aanvullende rechten te verwerven als de betrokken inhoud personen herkenbaar in beeld brengt of werken van derden bevat.

Inhoudsopgave

Lijst van figuren	4
Inleiding	5
1 Digitale technologieën op de werkplek	7
1.1 De meest voorkomende soorten digitale technologieën die op de werkplek worden gebruikt 7	
1.2 Toewijzen, monitoren en evalueren van werk via digitale apparaten	7
1.3 Platformwerkers	8
1.4 Op afstand, hybride en op locatie: primaire werklocatie	8
1.5 Risico's voor de veiligheid en gezondheid op het werk die zijn gerelateerd aan het gebruik van digitale technologieën	9
2 Psychosociale risico's en mentale gezondheid op de werkplek	11
2.1 Psychosociale risicofactoren	11
2.2 Waarnemingen over baanonzekerheid	12
2.3 Praten over mentale gezondheid op de werkplek	12
2.4 Initiatieven om stress en psychische problemen op de werkplek aan te pakken	13
3 Klimaatverandering en veiligheid en gezondheid op het werk	15
3.1 Blootstelling aan risicofactoren gerelateerd aan klimaatverandering	15
3.2 Bezorgdheid over klimaatverandering en veiligheid en gezondheid op het werk	16
3.3 Preventieve maatregelen ter bestrijding van het effect van klimaatverandering op de gezondheid	17
4 Gezondheidstoestand van werknemers	19

Lijst van figuren

Figuur 1: Vraag DX7 – Gebruikt u een van de volgende digitale technologieën voor uw voornaamste taak? (meerdere antwoorden toegestaan, % EU27).....	7
Figuur 2: Vraag A2 – Maakt de organisatie waar u werkt voor zover u weet gebruik van digitale technologieën voor...? (% EU27)	8
Figuur 3: DX6 – Op welke van de volgende locaties hebt u in de afgelopen 12 maanden het grootste deel van de tijd gewerkt? (meerdere antwoorden mogelijk, %; EU27)	9
Figuur 4: Vraag A1 – Vindt u dat het gebruik van digitale technologieën op uw werkplek ...? (%; EU27)	10
Figuur 5: Vraag B1 – Vindt u dat u op uw werk wordt blootgesteld aan de volgende factoren? (%; EU27)	11
Figuur 6: Vraag E2_3 – Bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over stress en mentale gezondheid op uw werkplek? Ik zou in de komende zes maanden mijn baan kunnen kwijtraken (% per land; EU27 en IS, NO, CH).....	12
Figuur 7: Vraag E2 – Bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over stress en mentale gezondheid op uw werkplek? (%; EU27)	13
Figuur 8: Vraag E1 – Zijn een of meer van de volgende initiatieven beschikbaar op uw werkplek? (%; EU27)	13
Figuur 9: Vraag B2 – Vindt u dat u in de afgelopen 12 maanden op uw werk bent blootgesteld aan de volgende factoren? (%; EU27)	15
Figuur 10: Vraag E2 – Bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over stress en mentale gezondheid op uw werkplek? (%; EU27)	17
Figuur 11: Vraag E3 – Zijn er op uw werkplek een of meer van de volgende maatregelen beschikbaar om hittestress en risico's gerelateerd aan klimaatverandering op het werk te voorkomen? (%; EU27)	18
Figuur 12: Vraag C1 – Heeft u in de afgelopen 12 maanden last gehad van een van de volgende gezondheidsproblemen die door uw werk zijn veroorzaakt of verergerd? (meerdere antwoorden mogelijk, %; EU27).....	19

Inleiding

In de jaren na de COVID-19-pandemie hebben zich verschuivingen voorgedaan op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (OSH), waarbij nieuwe uitdagingen zijn ontstaan en bestaande uitdagingen zijn veranderd.

Ten eerste heeft het toenemende gebruik van digitale technologieën op het werk zich bestendigd in de arbeidswereld. Deze trend zette al ruim voor de COVID-19-pandemie in, maar heeft tijdens de pandemie een vlucht genomen – met name als het gaat om digitale technologieën die werken op afstand mogelijk maken. Voor de veiligheid en gezondheid op het werk brengt dit verschillende implicaties met zich mee. Ten tweede hebben de voortdurende veranderingen in werkpatronen en maatschappelijke verwachtingen de psychosociale risicofactoren versterkt. Ten derde is de toenemende impact van klimaatverandering van cruciaal belang geworden voor de veiligheid en gezondheid op de werkplek. Tot slot komt er steeds meer aandacht voor de bredere werkgerelateerde gezondheidsresultaten, waarbij men inziet dat er een complexe wisselwerking bestaat tussen beroepsfactoren en de algehele gezondheid.

Namens EU-OSHA heeft Ipsos European Public Affairs een representatieve steekproef van werknemers (in loondienst en zelfstandigen) van 16 jaar en ouder in elk van de 27 lidstaten van de Europese Unie (EU) en in IJsland en Noorwegen ondervraagd. In de periode van 31 maart tot 14 april 2025 zijn 28.220 telefonische interviews afgenomen (via mobiele telefoons). Ook in Zwitserland werd een representatieve steekproef van werknemers ondervraagd. Deze gegevensverzameling vond plaats tussen 2 en 7 april 2025. De interviews in Zwitserland werden online afgenomen via computerondersteunde webinterviews (CAWI), met behulp van online Ipsos-panelen en het Ipsos-partnernetwerk.

De enquêtegegevens in dit verslag zijn gewogen naar bekende bevolkingsverhoudingen. De gemiddelden voor de EU27 zijn gewogen op basis van de omvang van de beroepsbevolking van 16 jaar en ouder in elke EU-lidstaat. Een technische toelichting op de methoden die voor de enquête zijn gebruikt, is als bijlage bij dit verslag gevoegd.

Opmerkingen:

1. In deze samenvatting zijn de totale resultaten en sociaal-demografische analyses gebaseerd op gegevens van de 27 EU-lidstaten (EU27), terwijl de analyses op landniveau ook IJsland, Noorwegen en Zwitserland omvatten.
2. In het verslag wordt gekeken naar de trendveranderingen op nationaal niveau in vergelijking met Vinger aan de pols – Veiligheid en gezondheid op het werk na de pandemie (april-mei 2022). Door wijzigingen in sommige onderdelen van de vragenlijst van de enquête van 2022 die zijn overgenomen in de vragenlijst van 2025, moeten trendvergelijkingen met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.
3. De term procentpunt wordt gebruikt om het verschil tussen twee verschillende percentages aan te geven (de afkorting is pp). De verschillen op jaarbasis zijn berekend op basis van percentages die zijn afgerond op het dichtstbijzijnde gehele getal.
4. De enquêteresultaten zijn onderhevig aan steekproeftoleranties, wat betekent dat mogelijk niet alle ogenschijnlijke verschillen tussen groepen, landen of jaren statistisch significant kunnen zijn. Daarom worden in de tekst alleen verschillen uitgelicht die statistisch significant zijn (op 5 %-niveau) – d.w.z. waarbij redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de kans klein is dat de verschillen toevallig zijn.
5. De responspercentages bedragen meer dan 100 % als de respondenten meerdere antwoorden op één vraag konden kiezen.

6. In dit verslag worden landen aangeduid met hun officiële afkorting, zoals hieronder weergegeven.

AT		Oostenrijk	DE		Duitsland	NL		Nederland
BE		België	EL		Griekenland	PL		Polen
BG		Bulgarije	HU		Hongarije	PT		Portugal
HR		Kroatië	IE		Ierland	CY		Republiek Cyprus
CZ		Tsjechië	IT		Italië	RO		Roemenië
DK		Denemarken	LV		Letland	SK		Slowakije
EE		Estland	LT		Litouwen	SI		Slovenië
FI		Finland	LU		Luxemburg	ES		Spanje
FR		Frankrijk	MT		Malta	SE		Zweden
IS		IJsland	NO		Noorwegen	CH		Zwitserland

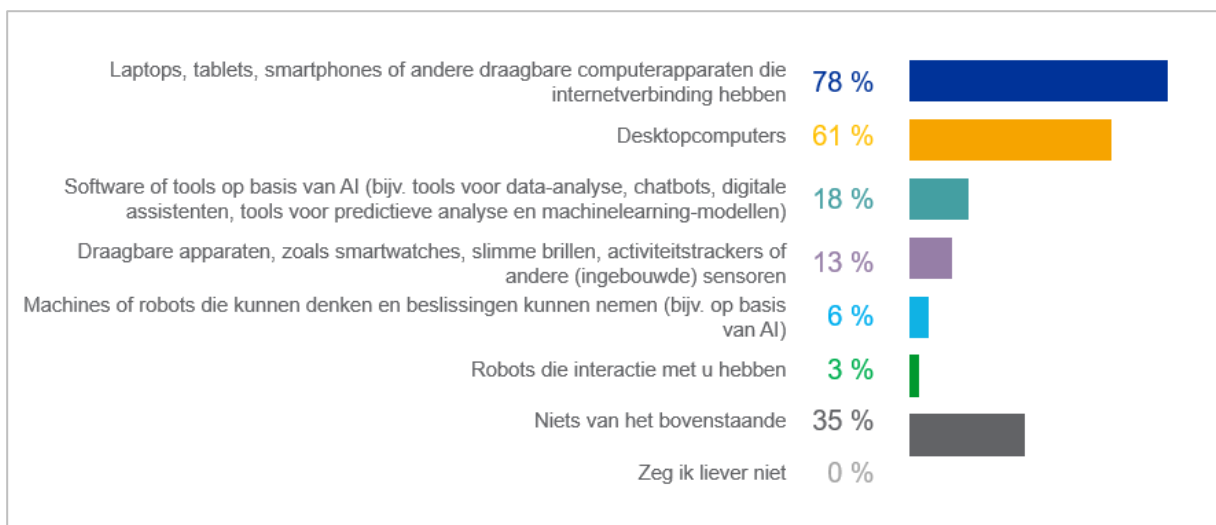
1 Digitale technologieën op de werkplek

1.1 De meest voorkomende soorten digitale technologieën die op de werkplek worden gebruikt

De meest gebruikte digitale technologieën zijn laptops, tablets, smartphones of andere draagbare computerapparaten die internetverbinding hebben, gekozen door 78% van de werknemers in de EU (+4 pp ten opzichte van de Vinger aan de pols-enquête die in april-mei 2022 werd uitgevoerd). Desktopcomputers staan op de tweede plaats, gebruikt door 61% van de werknemers. Ongeveer één op de zes werknemers (18%) maakt gebruik van software of tools op basis van AI, bijv. tools voor data-analyse, chatbots, digitale assistenten, tools voor predictieve analyse en machinelearning-modellen (+2 pp ten opzichte van april-mei 2022). Daarna volgen draagbare apparaten, zoals smartwatches, slimme brillen, activiteitstrackers of andere (ingebouwde) sensoren (13% van de werknemers). Een kleiner deel van de werknemers geeft aan geavanceerde robottechnologieën te gebruiken voor hun werk: 6% gebruikt machines of robots die kunnen denken en beslissingen kunnen nemen (bijv. op basis van AI) en 3% heeft interactie met robots tijdens hun werk.

In totaal geeft 90% van de werknemers in de EU aan ten minste één van de in de enquête genoemde digitale technologieën te gebruiken. In de onderzochte landen varieert dit percentage van 78% in Portugal tot 96% in Noorwegen. Bovendien geeft 32% van de werknemers in de EU aan gebruik te maken van een of meer geavanceerde digitale technologieën.¹ Het percentage werknemers dat aangeeft geavanceerde digitale technologieën te gebruiken voor hun voornaamste taak is het hoogst in Denemarken (48%) en het laagst in Portugal (17%).

Figuur 1: Vraag DX7 – Gebruikt u een van de volgende digitale technologieën voor uw voornaamste taak? (meerdere antwoorden toegestaan, % EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

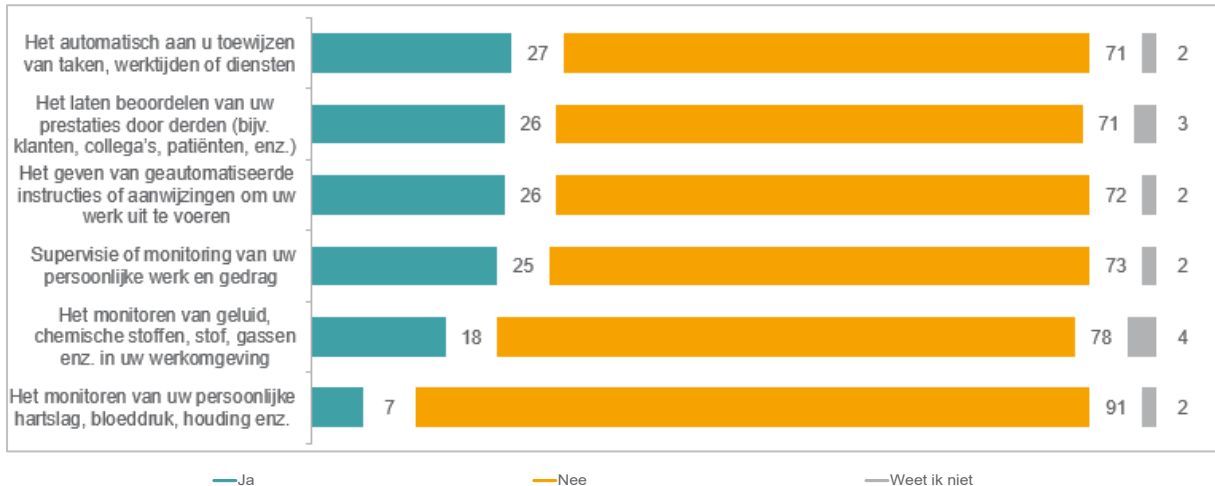
1.2 Toewijzen, monitoren en evalueren van werk via digitale apparaten

Meer dan een op de vier werknemers (27%) geeft aan dat hun werkgever gebruik maakt van digitale technologieën om taken, werktijden of diensten automatisch aan hen toe te wijzen. Daarnaast geeft 26% aan dat deze technologieën worden gebruikt voor prestatiebeoordelingen door derden (bijv. klanten,

¹ Geavanceerde digitale technologieën: software of tools op basis van AI, draagbare apparaten, machines of robots die kunnen denken en beslissingen kunnen nemen, robots die interactie met werknemers hebben.

collega's, patiënten) en meldt nog eens 26% dat zij geautomatiseerde instructies of aanwijzingen krijgen om hun werk uit te voeren. Een op de vier werknemers (25%) geeft aan dat digitale technologieën worden gebruikt voor supervisie of monitoring van hun werk en gedrag. Wat omgevings- en gezondheidsmonitoring betreft, zegt ongeveer een op de zes (18%) dat digitale apparaten worden gebruikt om geluid, chemische stoffen, stof, gassen enz. in hun werkomgeving te volgen; een veel kleiner deel (7%) meldt het gebruik van dergelijke technologieën voor het monitoren van hun hartslag, bloeddruk en houding.

Figuur 2: Vraag A2 – Maakt de organisatie waar u werkt voor zover u weet gebruik van digitale technologieën voor...? (% EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25.688)

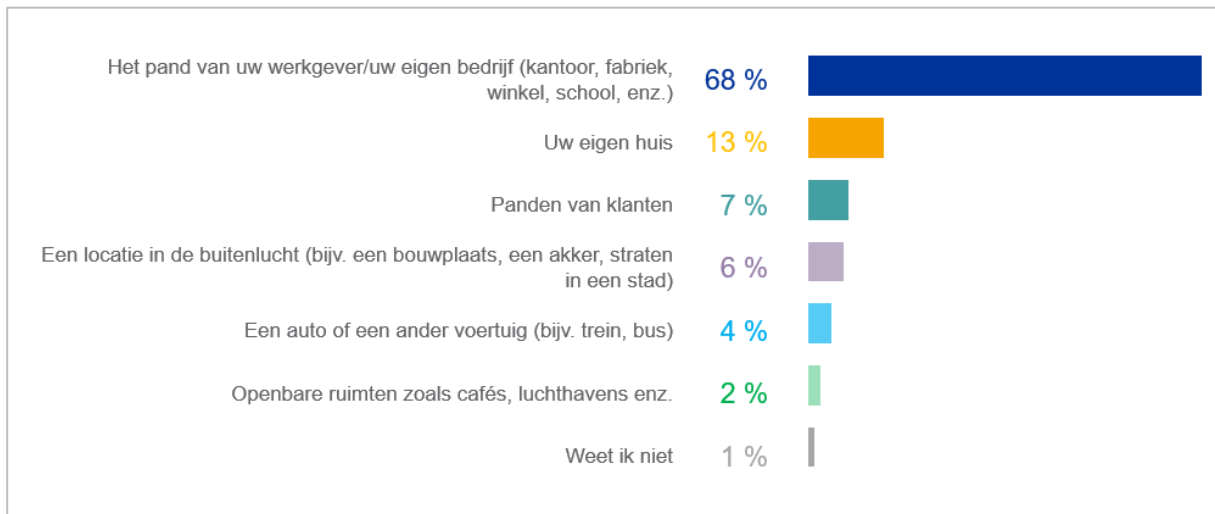
1.3 Platformwerkers

In de hele EU geeft 5% van de werknemers aan dat zij in de afgelopen 12 maanden ten minste een inkomen hebben verdiend met werken voor een digitaal platform (bijv. Upwork, Freelancer, Clickworker, PeoplePerHour, Uber, Deliveroo, Handy, TaskRabbit en andere). Op nationaal niveau varieert het percentage werknemers dat in de afgelopen 12 maanden ten minste een deel van hun inkomen heeft verdiend met werken voor een digitaal platform tussen 1 % in Frankrijk en 18% in Malta.

1.4 Op afstand, hybride en op locatie: primaire werklocatie

Een meerderheid van de werknemers in de EU (68%) werkte het grootste deel van de tijd in de panden van hun werkgever/eigen bedrijf (kantoor, fabriek, winkel, school enz.) in de twaalf maanden voorafgaand aan het veldwerk (+ 3 pp ten opzichte van april-mei 2022). Een kleiner deel van de werknemers geeft aan dat ze de afgelopen 12 maanden het grootste deel van de tijd hebben gewerkt vanuit hun eigen huis (13%), vanuit het pand van een klant (7%), op een locatie in de buitenlucht (bijv. een bouwplaats, een akker, straten in een stad) (5%), in een auto of ander voertuig (bijv. trein, bus) (4%) of in openbare ruimten zoals cafés, luchthavens enz. (2%).

Figuur 3: DX6 – Op welke van de volgende locaties hebt u in de afgelopen 12 maanden het grootste deel van de tijd gewerkt? (meerdere antwoorden mogelijk, %; EU27)



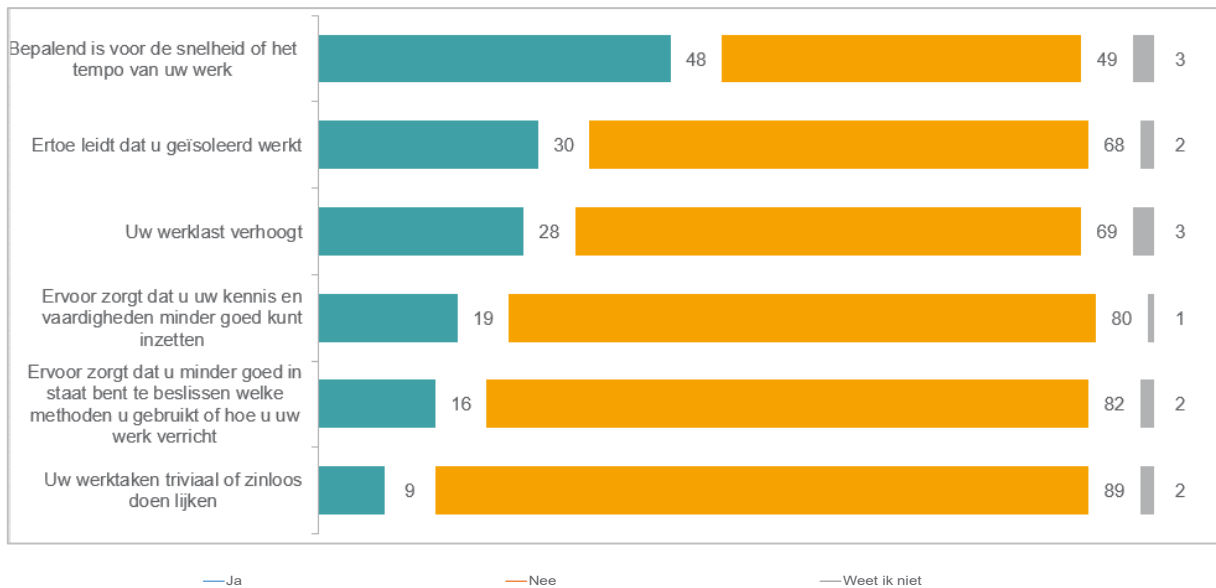
Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

1.5 Risico's voor veiligheid en gezondheid op het werk die zijn gerelateerd aan het gebruik van digitale technologieën

Bijna de helft van de werknemers in de EU (48%) meldt dat het gebruik van digitale technologieën op hun werkplek bepalend is voor de snelheid of het tempo van hun werk. Drie op de tien (30%) geeft aan dat zij door deze technologieën geïsoleerd werken, en een iets lager percentage (28%) meldt een toename van hun werklast. Minder dan twee op de tien werknemers zegt dat zij door digitale technologieën op hun werkplek hun kennis en vaardigheden minder goed kunnen inzetten (19%) of minder goed in staat zijn te beslissen welke methoden ze gebruiken of hoe ze hun werk verrichten (16%). Een veel kleiner deel van de werknemers (9%) geeft aan dat digitale technologieën hun taken triviaal of zinloos doen lijken.

In 17 van de 30 onderzochte landen zegt een meerderheid van de werknemers dat het gebruik van digitale technologieën op hun werkplek bepalend is voor de snelheid van hun werk. Het percentage werknemers dat deze opvatting deelt, varieert van 32% in IJsland tot 70% in Griekenland. Ongeveer een op de twee werknemers in Italië (49%), Ierland (48%) en Malta (48 %) geeft aan dat zij door het gebruik van digitale technologieën geïsoleerd werken. In IJsland geldt dit daarentegen voor 5% van de werknemers. In tien landen geeft minstens 30 % van de werknemers aan dat door het gebruik van digitale technologieën hun werklast is verhoogd. Het percentage werknemers dat dit meldt, is het hoogste voor Oostenrijk (37%) en Ierland (36%), en is voor IJsland (11%) opnieuw het laagste, gevolgd door Estland (12%) en Tsjechië (14%).

Figuur 4: Vraag A1 – Vindt u dat het gebruik van digitale technologieën op uw werkplek ...? (%; EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

Als we kijken naar beroeps categorieën, blijkt dat 49% van de werknemers in professionele, technische of hogere administrateursberoepen en 48% van de werknemers in administratieve, verkoop- of dienstverlenende beroepen aangeeft dat het gebruik van digitale technologieën bepalend is voor de snelheid van hun werk, tegenover 44% van de geschoolde, middelhooggeschoolde of ongeschoolde handarbeiders en werknemers in de landbouw. Daarentegen geeft 30% van de geschoolde, middelhooggeschoolde of ongeschoolde handarbeiders en werknemers in de landbouw aan dat door digitale technologieën hun werklust is verhoogd, tegenover 27% van zowel administratief, verkoop- of servicemedewerkers als in professionele, technische of hogere administrateursberoepen.

Werknemers in microbedrijven (<10 werknemers) melden vaker dat zij door het gebruik van digitale technologieën op hun werkplek geïsoleerd werken: 34% van de werknemers op de kleinste werkplekken meldt dit effect, tegenover 30% op werkplekken met 10-49 of 50-249 werknemers en 28% op de grootste werkplekken met meer dan 250 werknemers.

Uitgesplitst in bedrijfstakken kan worden opgemerkt dat werknemers die werkzaam zijn in de landbouw, tuinbouw, bosbouw of visserij (35%) en in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening (30%) vaker zeggen dat het gebruik van digitale technologieën hun werklust verhoogt. Dit staat in contrast met lagere percentages in andere sectoren, met name in de informatie- en communicatietechnologie, financiële, professionele, wetenschappelijke of technische diensten (25%) en in de onderwijssector (24%). De productie- of technologiesector heeft het hoogste percentage werknemers dat aangeeft dat digitale technologieën bepalend zijn voor de snelheid of het tempo van hun werk (51%), op de voet gevolgd door de sector informatie-, communicatie-, financiële en professionele diensten (50%). Het risico van geïsoleerd werken varieert ook per sector: maatschappelijke, culturele, persoonlijke en andere diensten (33%) en landbouw, productie, handel/transport en informatie-/communicatietechnologie (32%) hebben het hoogste percentage werknemers dat deze impact meldt. Tot slot melden werknemers in de landbouw, tuinbouw, bosbouw of visserij het vaakst dat zij door digitale technologieën hun kennis en vaardigheden minder goed kunnen inzetten (24%). Daarentegen melden werknemers werkzaam bij gas- en elektriciteitsleveranciers of drinkwaterbedrijven, en in de mijnbouw of steenwinning dit risico het minst vaak (16%).

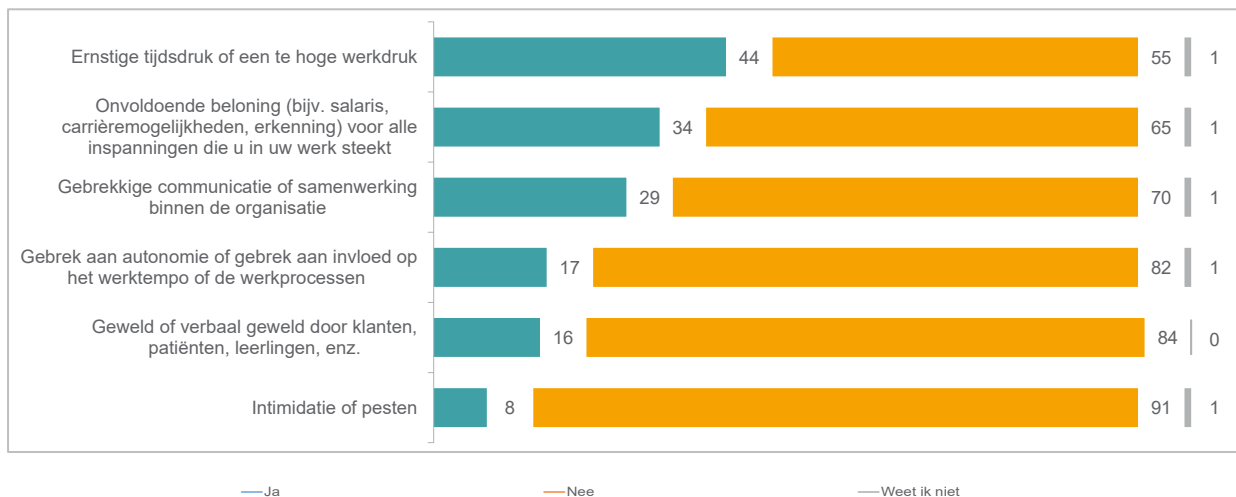
2 Psychosociale risico's en mentale gezondheid op de werkplek

2.1 Psychosociale risicofactoren

Meer dan vier op de tien werknemers in de EU (44%) geeft aan dat ze blootstaan aan ernstige tijdsdruk of een te hoge werkdruk. Ongeveer een op de drie (34%) meldt onvoldoende beloning (bijv. salaris, carrièremogelijkheden, erkenning) voor alle inspanningen die ze in hun werk steken, gevolgd door 29% die een gebrekkige communicatie of samenwerking binnen hun organisatie ondervinden.

Een kleiner deel van de werknemers geeft aan te maken te hebben met een gebrek aan autonomie of gebrek aan invloed op het werktempo of de werkprocessen (17%) en geweld of verbaal geweld door klanten, patiënten, leerlingen enz. (16%). Tot slot meldt bijna een op de tien werknemers (8%) dat zij zijn blootgesteld aan intimidatie of pesten op het werk.

Figuur 5: Vraag B1 – Vindt u dat u op uw werk wordt blootgesteld aan de volgende factoren? (%; EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

Als we kijken naar de resultaten per beroepstype, blijkt dat blootstelling aan ernstige tijdsdruk of een te hoge werkdruk vaker voorkomt in professionele, technische of hogere administrateursberoepen (47%) dan bij geschoolde, middelhooggeschoolde of ongeschoolde werknemers (waaronder werknemers in de landbouw) (42%) en in administratieve, verkoop- of dienstverlenende beroepen (43%).

De blootstelling van werknemers aan werkgerelateerde psychosociale risicofactoren varieert naargelang de grootte van de werkplek. Zo meldt 32% van de werknemers in grote bedrijven (>250 werknemers), 31 % in kleine bedrijven (10-49 werknemers) en 30% in middelgrote bedrijven (50-249 werknemers) dat ze binnen de organisatie te maken hebben met een gebrekkige communicatie of samenwerking, terwijl dit in microbedrijven slechts voor 23% van de werknemers (<10 werknemers) geldt.

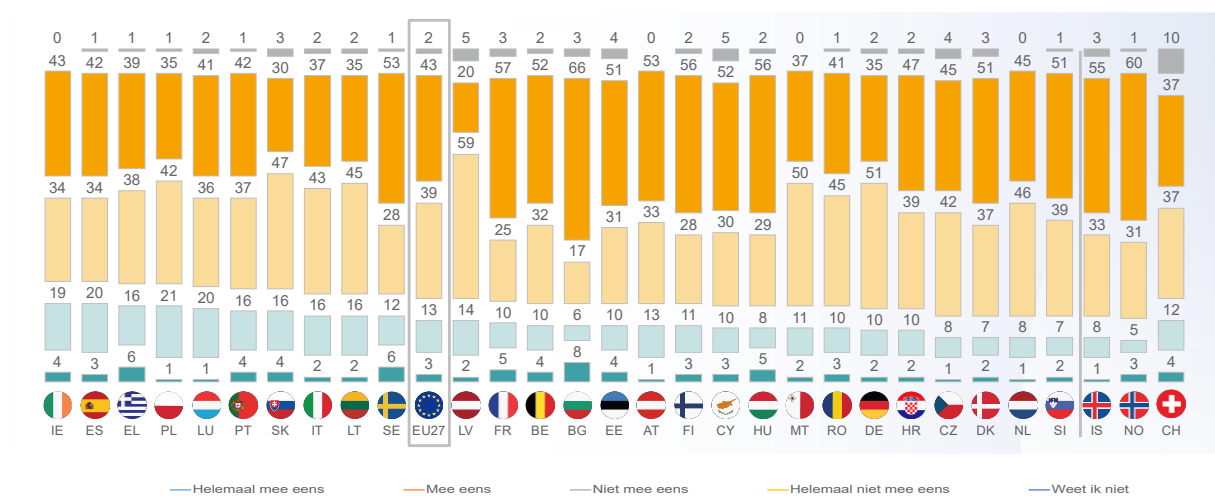
Werknemers in de gezondheidszorg of maatschappelijke dienstverlening lopen het grootste risico op blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's. In deze sector geeft 50% van de werknemers aan te maken te hebben met ernstige tijdsdruk en een te hoge werkdruk, tegenover gemiddeld 45% over alle sectoren. Daarnaast vindt 41% dat ze onvoldoende worden beloond (bijv. salaris, carrièremogelijkheden, erkenning) voor alle inspanningen die ze in hun werk steken, tegenover gemiddeld 33% over alle sectoren. Ook meldt 25% van de werknemers in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening blootgesteld te zijn aan geweld of verbaal geweld door klanten, patiënten, leerlingen, en anderen, wat aanzienlijk hoger is dan het gemiddelde van 15% over alle sectoren.

2.2 Waarnemingen over baanonzekerheid

Wanneer gevraagd naar baanonzekerheid, een andere belangrijke psychosociale risicofactor, denkt 16% van de werknemers in de EU dat zij binnen zes maanden hun baan zouden kunnen kwijtraken. De overgrote meerderheid van de EU-werknemers (82%) deelt deze bezorgdheid over mogelijk banenverlies in de nabije toekomst echter niet.

Het hoogste percentage werknemers dat denkt dat zij hun baan de komende zes maanden zouden kunnen kwijtraken, wordt gezien in Ierland en Spanje (beide 23%), Griekenland en Polen (beide 22%) en Luxemburg (21%). Daarentegen voelen werknemers in Tsjechië, Denemarken, IJsland, Nederland, Noorwegen en Slovenië zich het meest zeker: slechts 8% tot 9% maakt zich zorgen over mogelijk banenverlies.

Figuur 6: Vraag E2_3 – Bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over stress en mentale gezondheid op uw werkplek? Ik zou in de komende zes maanden mijn baan kunnen kwijtraken (% per land; EU27 en IS, NO, CH)



Basis: alle respondenten (n = 28 220)

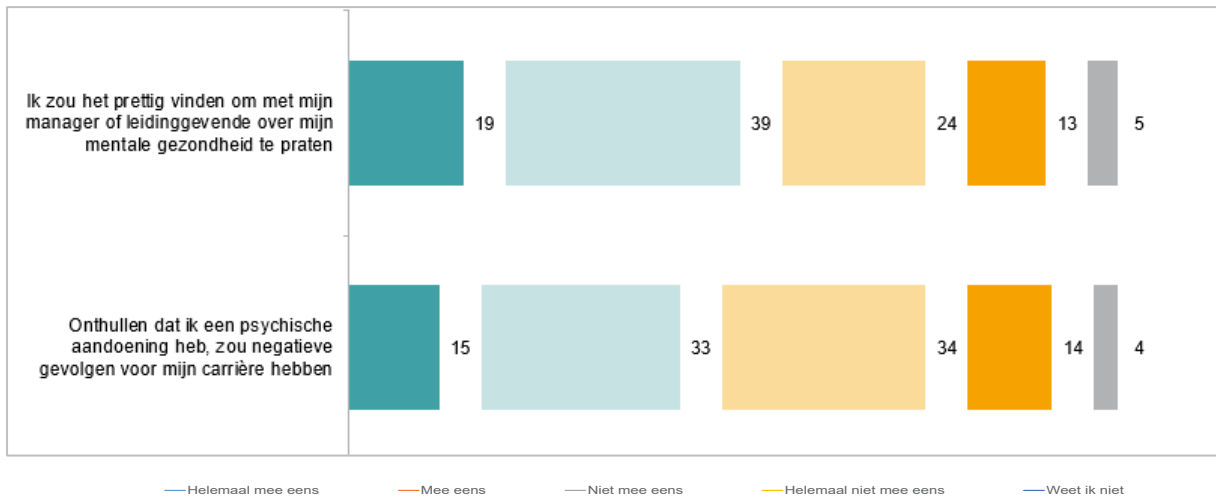
2.3 Praten over mentale gezondheid op de werkplek

In overeenstemming met de resultaten van de enquête Vinger aan de pols van april-mei 2022 hebben werknemers in de EU een verdeelde mening over de vraag of het onthullen van een psychische aandoening negatieve gevolgen zou hebben voor hun carrière: 15% is het er “helemaal mee eens” en 33% is het er “mee eens” dat dit het geval kan zijn, terwijl 14% het er “helemaal niet mee eens” en 34% het er “niet mee eens” is. Toch zou bijna zes op de tien werknemers het prettig vinden om met hun manager of leidinggevende over hun mentale gezondheid te praten (19% “helemaal mee eens” en 39% “mee eens”).

Een grote meerderheid van de werknemers in Tsjechië (60%), Frankrijk en Italië (beide 63%), Cyprus (67%) en Griekenland (69%) is het er “helemaal mee eens” of “mee eens” dat het onthullen van een psychische aandoening negatieve gevolgen zou hebben voor hun carrière. In 14 landen is het merendeel van de werknemers het er niet mee eens dat het onthullen van een psychische aandoening negatieve gevolgen zou hebben voor hun carrière. Het totale percentage werknemers dat het er niet mee eens is, is het hoogste in IJsland (82%), Hongarije (71%) en Zweden (70%).

Ongeveer acht op de tien werknemers in Finland (80%), Zweden (80%) en Denemarken (81%) zijn het er “mee eens” of “helemaal mee eens” dat zij het prettig vinden om met hun manager of leidinggevende over hun mentale gezondheid te praten. In Hongarije daarentegen is in totaal minder dan de helft van de werknemers (32%) het ermee eens dat zij het prettig zouden vinden om met hun manager over een psychisch probleem te praten.

Figuur 7: Vraag E2 – Bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over stress en mentale gezondheid op uw werkplek? (%; EU27)

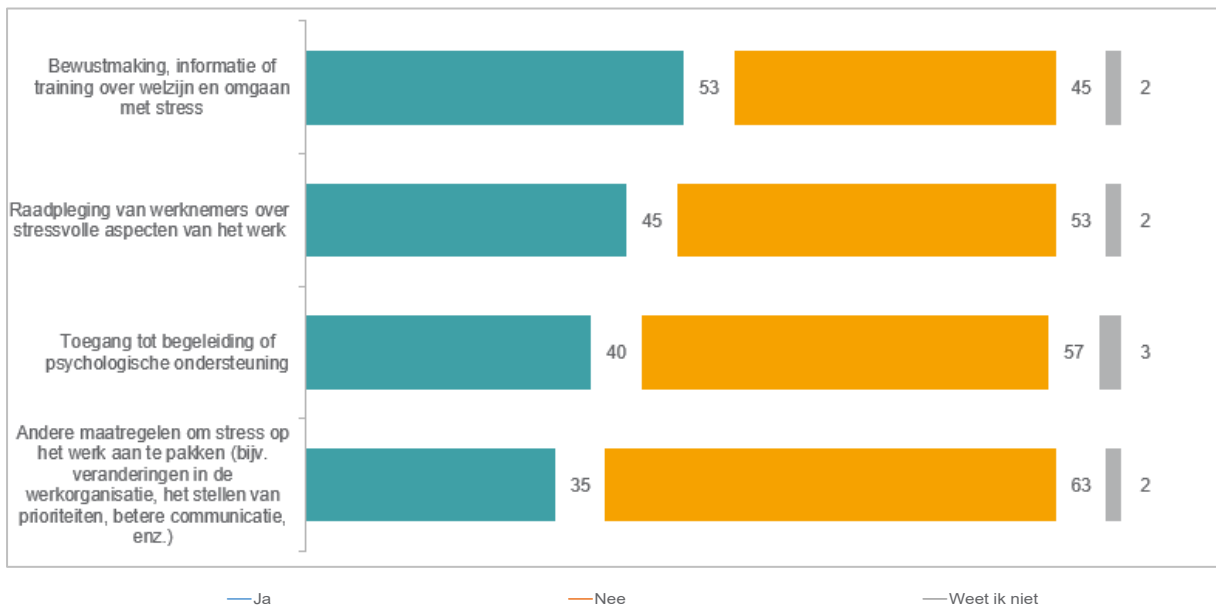


Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

2.4 Initiatieven om stress en psychische problemen op de werkplek aan te pakken

Een kleine meerderheid van de werknemers (53%) geeft aan dat op hun werkplek wordt gedaan aan bewustmaking, informatieverstrekking of training over welzijn en omgaan met stress. Raadpleging van werknemers over stressvolle aspecten van het werk wordt door 45% van de werknemers gemeld en toegang tot begeleiding of psychologische ondersteuning door 40% van de werknemers. Andere maatregelen om stress op het werk aan te pakken, zoals veranderingen in de werkorganisatie, het stellen van prioriteiten en betere communicatie, worden door 35% van de werknemers genoemd.

Figuur 8: Vraag E1 – Zijn een of meer van de volgende initiatieven beschikbaar op uw werkplek? (%; EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

Werknemers in professionele, technische of hogere administrateursberoepen en administratieve, verkoop- of dienstverlenende beroepen geven vaker aan dat er preventieve initiatieven op hun werkplek zijn dan geschoolde, middelhooggeschoolde of ongeschoolde werknemers. Dit geldt voor bewustmaking en training (gemeld door 54-56% van de werknemers in bovengenoemde beroepen, tegenover 47% van de geschoolde, middelhooggeschoolde en ongeschoolde werknemers), begeleiding of psychologische ondersteuning (41% vs. 33%) en raadpleging van werknemers over stressvolle aspecten (45-46% vs. 40%).

Hoe groter het bedrijf, des te vaker noemen werknemers de beschikbaarheid van initiatieven tegen stress en welzijn op hun werkplek. Zo geeft 66% van de werknemers in grote bedrijven (>250 werknemers) aan dat er op hun werkplek bewustmakings- en trainingsinitiatieven worden aangeboden, terwijl dit het geval is voor 55% van de werknemers in middelgrote bedrijven (50-249 werknemers), 50% in kleine bedrijven (10-49 werknemers) en 42% in microbedrijven (<10 werknemers).

3 Klimaatverandering en veiligheid en gezondheid op het werk

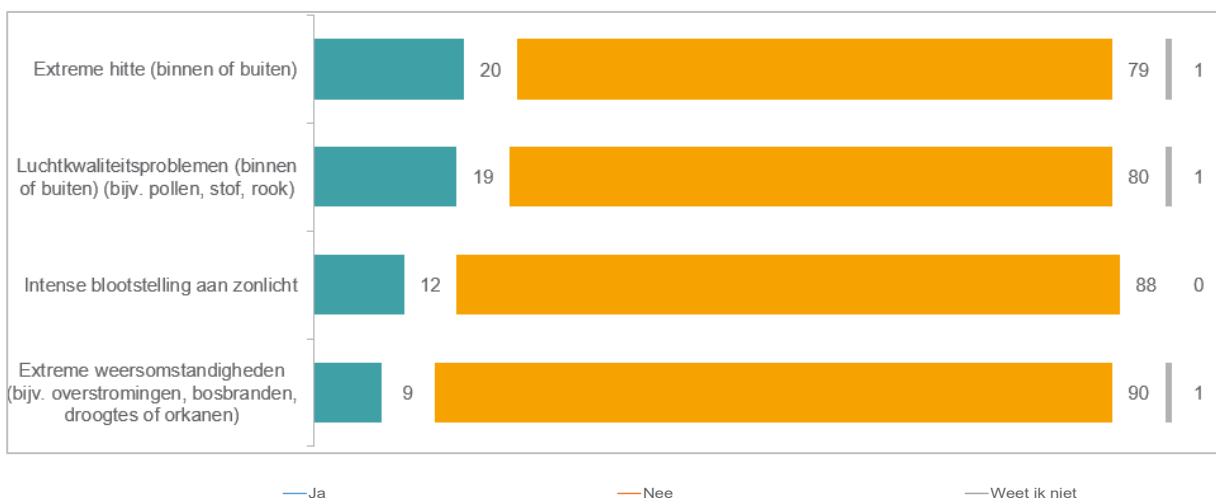
3.1 Blootstelling aan risicofactoren gerelateerd aan klimaatverandering

In de hele EU geeft 33% van de werknemers aan dat zij in de afgelopen 12 maanden op het werk zijn blootgesteld aan ten minste één risicofactor gerelateerd aan klimaatverandering. Meer specifiek meldt 20% van de werknemers blootstelling aan extreme hitte (zowel binnen als buiten) en 19% aan luchtkwaliteitsproblemen zoals pollen, stof of rook (zowel binnen als buiten). Een kleiner deel van de respondenten geeft aan last te hebben gehad van intense blootstelling aan zonlicht (12%) of extreme weersomstandigheden (bijv. overstromingen, bosbranden, droogte of orkanen) (9%).²

Griekenland (35%) heeft het hoogste percentage werknemers dat in de afgelopen 12 maanden aan extreme hitte is blootgesteld. Griekenland wordt gevolgd door Cyprus (30%), Kroatië (28%), Slowakije en Malta (beide 27%). Onderaan deze rangschikking staan Noorwegen (7%) en Zweden (12%), waar werknemers het minst vaak op hun werkplek aan extreme hitte zijn blootgesteld.

Het hoogste percentage werknemers dat blootstelling aan luchtkwaliteitsproblemen op de werkplek (binnen of buiten) meldt, wordt waargenomen in Oostenrijk (32%), Finland (31%) en Griekenland (30%), op de voet gevolgd door Cyprus (28%), Polen en Malta (beide 27%). Daarentegen komt blootstelling aan luchtkwaliteitsproblemen op het werk het minste voor bij werknemers in Duitsland (13%), Ierland en Hongarije (beide 14%).

Figuur 9: Vraag B2 – Vindt u dat u in de afgelopen 12 maanden op uw werk bent blootgesteld aan de volgende factoren? (%; EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

Een meerderheid van de geschoolde, middelhooggeschoolde of ongeschoolde werknemers is blootgesteld aan extreme hitte (zowel binnen als buiten) (55%) of aan luchtkwaliteitsproblemen (bijv. pollen, stof, rook) (53%), terwijl dit slechts voor 10% van de werknemers in professionele en administratieve beroepen geldt. Ook meldt 35% van de geschoolde, middelhooggeschoolde of ongeschoolde werknemers blootstelling aan intens zonlicht, tegenover 5% van de professionele,

² Deze verkenning naar klimaatverandering en veiligheid op het werk is nieuw toegevoegd aan dit onderzoek. De vragen uit dit hoofdstuk worden voor het eerst gesteld in deze enquête. Het is dus niet mogelijk om trends af te leiden op basis van eerdere gegevens.

technische of hogere administrateursberoepen en administratieve, verkoop- of dienstverlenende beroepen.

De blootstelling aan risicofactoren gerelateerd aan klimaatverandering varieert ook per sector. Werknemers in de landbouw, tuinbouw, bosbouw of visserij melden de hoogste blootstelling aan extreme hitte (zowel binnen als buiten) (35%), op enige afstand gevolgd door werknemers in de bouw (26%), bij gas- en elektriciteitsleveranciers of drinkwaterbedrijven en in de mijnbouw of steenwinning (24%). Andere sectoren vertonen een lager blootstellingspercentage (17% tot 21%). Een vergelijkbaar patroon wordt waargenomen voor problemen met de binnen- of buitenluchtkwaliteit, zoals pollen, stof of rook.

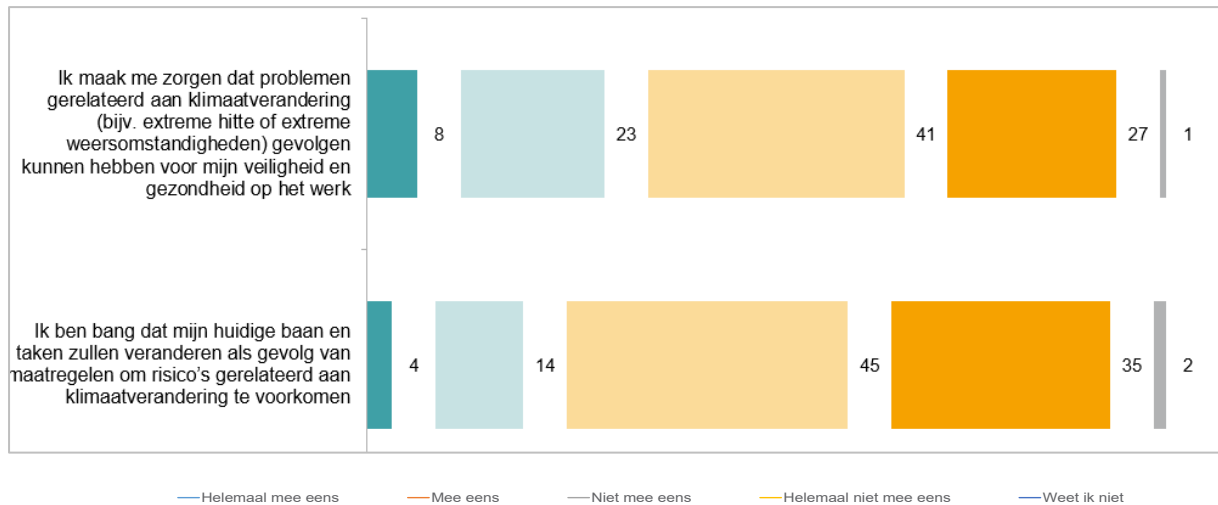
3.2 Bezorgdheid over klimaatverandering en veiligheid en gezondheid op het werk

Drie op de tien werknemers antwoordt “mee eens” op de vraag of zij zich zorgen maken dat problemen gerelateerd aan klimaatverandering (bijv. extreme hitte of extreme weersomstandigheden) gevolgen kunnen hebben voor hun veiligheid en gezondheid op het werk (8% “helemaal mee eens” en 23% “mee eens”). Daarentegen is 68% het niet eens met deze uitspraak (41% “niet mee eens” en 27% “helemaal niet mee eens”). Een kleiner deel van de werknemers is het eens met de uitspraak dat zij bang zijn dat hun huidige baan en taken zullen veranderen als gevolg van maatregelen om risico's gerelateerd aan klimaatverandering te voorkomen (4% “helemaal mee eens” en 14% “mee eens”), terwijl een grote meerderheid (80%) het niet eens is met deze uitspraak (45% “niet mee eens” en 35% “helemaal niet mee eens”).

In Griekenland (51%) en Spanje (50%) zijn werknemers het vaakst “helemaal eens” of “eens” met de uitspraak “Ik maak me zorgen dat problemen gerelateerd aan klimaatverandering (bijv. extreme hitte of extreme weersomstandigheden) gevolgen kunnen hebben voor mijn veiligheid en gezondheid op het werk”. Het totale percentage werknemers dat het hiermee eens is, is ook hoog in Portugal (47%), Italië (42%), Cyprus en Malta (beide 41%). In Denemarken en IJsland daarentegen is minder dan een op de tien werknemers (beide 9 %) het eens met deze uitspraak, gevolgd door Noorwegen (10%) en Estland (15%).

Werknemers in Luxemburg (37%), gevolgd door die in Portugal (31%), zijn het vaker dan hun collega's in andere landen “helemaal eens” of “eens” met de uitspraak “Ik ben bang dat mijn huidige baan en taken zullen veranderen als gevolg van maatregelen om risico's gerelateerd aan klimaatverandering te voorkomen”. Daarentegen is minder dan een op de tien werknemers het “helemaal eens” of “eens” met deze uitspraak in Estland (9%), Denemarken, Finland en Zweden (allemaal 8%), evenals IJsland (6%) en Nederland (5%).

Figuur 10: Vraag E2 – Bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over stress en mentale gezondheid op uw werkplek? (%; EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

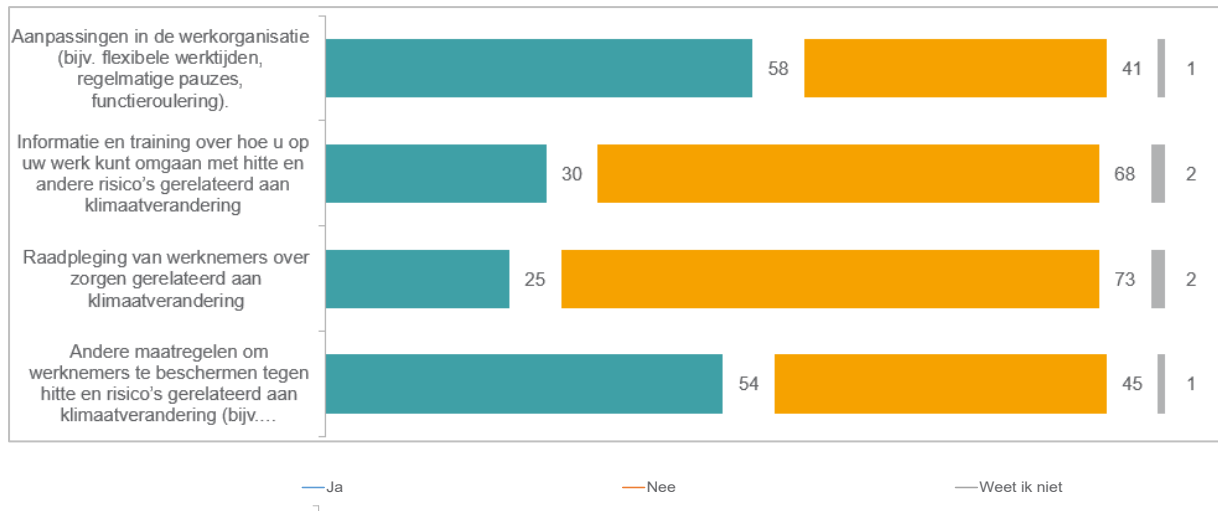
Werknemers in de land-, tuinbouw-, bosbouw- of visserijsector zijn het er vaker mee eens dat problemen gerelateerd aan klimaatverandering gevolgen kunnen hebben voor hun veiligheid en gezondheid op het werk (40% vs. 26%-33% in de andere sectoren). Ook zijn werknemers in de landbouw, tuinbouw, bosbouw of visserij het er vaker mee eens dat hun huidige baan en taken kunnen veranderen als gevolg van maatregelen om risico's gerelateerd aan klimaatverandering te voorkomen (29% vs. 16% tot 21% in andere sectoren).

3.3 Preventieve maatregelen ter bestrijding van het effect van klimaatverandering op de gezondheid

Aanpassingen in de werkorganisatie (bijv. flexibele werktijden, regelmatige pauzes, functieroulering) zijn de meest voorkomende maatregelen hittestress en risico's gerelateerd aan klimaatverandering op het werk te voorkomen. De meerderheid van de werknemers (58%) geeft aan dat deze aanpassingen op hun werkplek worden aangeboden. Drie op de tien werknemers (30%) geeft aan dat op hun werk informatie en training over het omgaan met hitte en andere risico's gerelateerd aan klimaatverandering worden aangeboden. Raadpleging van werknemers over zorgen gerelateerd aan klimaatverandering is de minst voorkomende maatregel: 25% van de werknemers geeft aan dat dit op hun werkplek plaatsvindt. Meer dan de helft van de werknemers (54%) meldt dat er op hun werkplek andere maatregelen zijn om werknemers te beschermen tegen hitte en risico's gerelateerd aan klimaatverandering (bijv. thermische isolatie, koelsystemen, aan het klimaat aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen).

In 26 van de 30 landen die in het kader van Vinger aan de pols zijn onderzocht, meldt een meerderheid van de werknemers dat er op hun werkplek aanpassingen in de werkorganisatie (bijv. flexibele werktijden, regelmatige pauzes, functieroulering) beschikbaar zijn om hittestress en risico's gerelateerd aan klimaatverandering te voorkomen. Meer dan twee derde van de werknemers in Letland (67%), Luxemburg (68%), Nederland (72%), Oostenrijk (73%) en Malta (76%) meldt dat deze maatregelen beschikbaar zijn. Daarentegen meldt ongeveer slechts een op de vier werknemers in IJsland (26%) dat deze maatregelen beschikbaar zijn.

Figuur 11: Vraag E3 – Zijn er op uw werkplek een of meer van de volgende maatregelen beschikbaar om hittestress en risico's gerelateerd aan klimaatverandering op het werk te voorkomen? (%; EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

Geschoolde, middelhooggeschoolde of ongeschoolde werknemers (waaronder werknemers in de landbouw) (34%) melden vaker dat er informatie en training worden aangeboden over het omgaan met hitte en andere risico's gerelateerd aan klimaatverandering op hun werk, in vergelijking met professionele, technische of hogere administrateursberoepen (28%) en administratieve, verkoop- of dienstverlenende beroepen (29%). Deze typen werknemers melden ook vaker aanpassingen in de werkorganisatie, zoals flexibele werktijden, regelmatige pauzes of functieroulering (61% vs. 57%) en raadpleging van werknemers over zorgen gerelateerd aan klimaatverandering (28% vs. 24%).

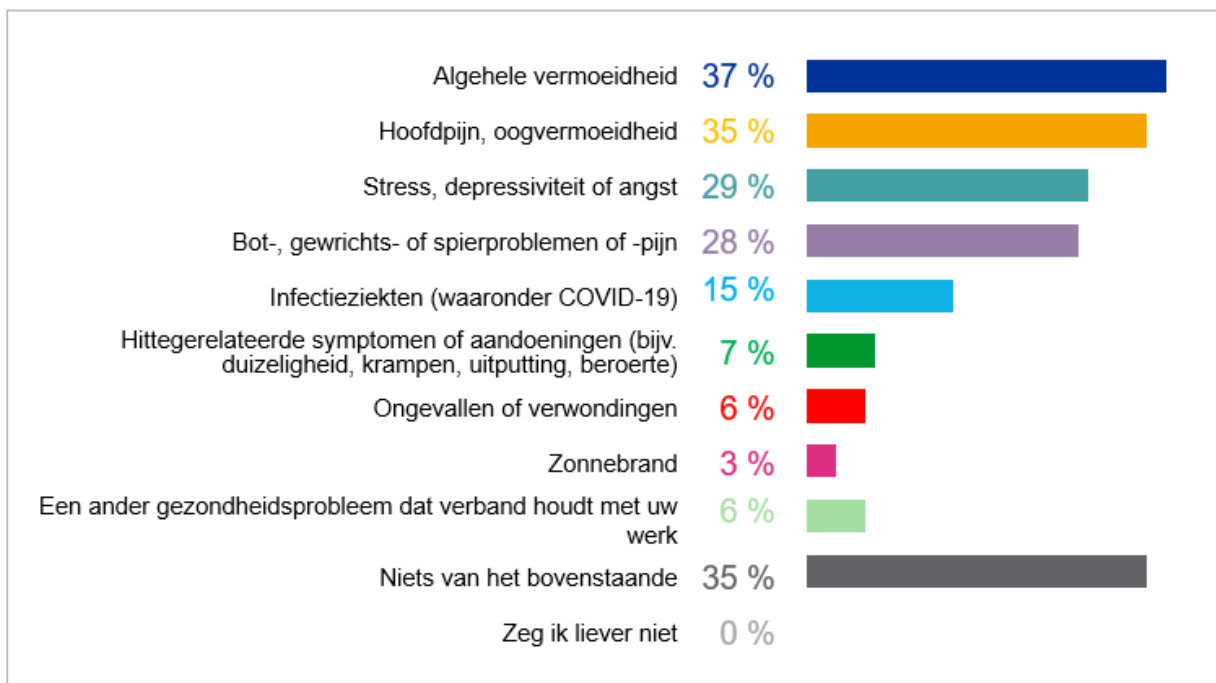
Hoe groter de werkplek, des te vaker werknemers toegang hebben tot informatie en training over het omgaan met hitte en andere risico's gerelateerd aan klimaatverandering op hun werk. Het percentage werknemers dat aangeeft dat deze maatregel om hittestress en risico's gerelateerd aan klimaatverandering te voorkomen beschikbaar is, bedraagt 27% voor microbedrijven (<10 werknemers) tegenover 33% voor grote bedrijven (>250 werknemers).

4 Gezondheidstoestand van werknemers

Respondenten van de enquête Vinger aan de pols zijn gevraagd of zij gezondheidsproblemen hebben gehad die door hun werk zijn veroorzaakt of verergerd. Van de negen gezondheidsproblemen die in de enquête zijn opgenomen, noemen werknemers het vaakst algehele vermoeidheid (37%), gevolgd door hoofdpijn en oogvermoeidheid (35 %), stress, depressiviteit of angst (29%, +2 pp ten opzichte van april-mei 2022) en bot-, gewrichts- of spierproblemen of -pijn (28%, -2 pp ten opzichte van april-mei 2022).

Infectieziekten, waaronder COVID-19, worden door 15% van de werknemers genoemd als een gezondheidsprobleem waarvan zij in de afgelopen 12 maanden last hebben gehad en dat door hun werk is veroorzaakt of verergerd (-5 pp ten opzichte van april-mei 2022). Minder dan een op de tien werknemers had last van hittegerelateerde symptomen of aandoeningen zoals duizeligheid, krampen, uitputting of een beroerte (7%), ongevallen of verwondingen (6%) en zonnebrand (3%).

Figuur 12: Vraag C1 – Heeft u in de afgelopen 12 maanden last gehad van een van de volgende gezondheidsproblemen die door uw werk zijn veroorzaakt of verergerd? (meerdere antwoorden mogelijk, %; EU27)



Basis: alle respondenten, EU27 (n = 25 688)

Bot-, gewrichts- of spierproblemen of -pijn die door het werk zijn veroorzaakt of verergerd, komen vaker voor bij geschoolde, middelhooggeschoolde of ongeschoolde werknemers (waaronder werknemers in de landbouw) (34%) dan bij professionele, technische of hogere administratieberoepen (26 %) of administratieve, verkoop- of dienstverlenende beroepen (28 %).

Het **Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)** helpt werkplekken in Europa veiliger, gezonder en productiever te maken. Het Agentschap verricht onderzoek naar veiligheid en gezondheid en ontwikkelt en verspreidt hierover betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie. Daarnaast organiseert het Agentschap in heel Europa voorlichtingscampagnes. Het Agentschap is in 1994 door de Europese Unie opgericht en is gevestigd in de Spaanse stad Bilbao. Het brengt vertegenwoordigers van de Europese Commissie, van regeringen van de lidstaten en van werkgevers- en werknemersorganisaties bijeen, evenals vooraanstaande deskundigen uit alle EU-lidstaten en daarbuiten.

information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>