

"93% van de millennials vindt dat werkgevers meer verantwoordelijkheid moeten nemen over de mentale gezondheid van hun werknemers."

MILLENNIALS LUIDEN DE NOODKLOK

mentale gezondheid op
de werkvloer anno 2023

DIT RAPPORT IS TOT STAND GEKOMEN IN
SAMENWERKING MET OOPKOP
WWW.OOPKOP.NL

2023

INTRODUCTIE

MILLENNIALS EN MENTALE GEZONDHEID OP HET WERK

Millennials luiden de noodklok over hun mentale gezondheid.

- 93% van de millennials vindt dat werkgevers meer verantwoordelijkheid moeten nemen over de gezondheid van hun werknemers.
- 63% van de millennials ervaart mentale gezondheidsproblemen door werk.
- 58% van de millennials heeft wel eens burn-out gerelateerde klachten ervaren door werk.
- 55% van de millennials overweegt om van werkgever te veranderen omwille van zijn/haar mentale gezondheid.
- 64% van de millennials zou langer bij een werkgever blijven als deze meer om zijn/haar mentale gezondheid zou geven.- Bij de jongere millennials is dit zelfs 72%.
- 68% van de vrouwelijke millennials ervaart mentale gezondheidsproblemen door werk. Bij mannen ligt dit percentage een stuk lager, namelijk op 55%.

INTRODUCTIE

OOPKOP presenteert het onderzoeksrapport: Millennials luiden de noodklok over hun mentale gezondheid.

In dit rapport gaan we op zoek naar de mentale gezondheid van hoogopgeleide millennials in relatie tot werk. Maar zoeken we ook uit wat jij als leidinggevende of werkgever hier mee kunt doen.

Millennials, werknemers tussen de 24 en 44 jaar, vormen 40% van de totale arbeidsmarkt. Ook is dit de groep die veel te maken heeft met verzuim door mentale klachten.

We weten dat ze anders naar de wereld kijken dan hun oudere collega's, toch is hier nog weinig onderzoek naar gedaan. Tot nu.

Doe je niks? Dan verlies je de 'war for talent', spendeer je duizenden euro's aan verzuim dagen en verlies je uren aan productieve en energieke medewerkers.

INDEX

Methodologie

Respondenten	05
Hoogopgeleid	05
Generaties	06
Mentale gezondheid	07
Waarom onderzoek?	08
Hoe is deze data verzameld en geanalyseerd?	08

Mentale gezondheid

Mentale gezondheid op het werk	09
Werkgever invloed op mentale gezondheid	12
War for talent	16
Work-life balance	18

Doelgroepen binnen de millennials

Mannelijke en vrouwelijke millennials	19
Jongere en oudere millennials	20

Conclusies en aanbevelingen

Conclusies	21
Aanbevelingen	23

Bronnen

Bronnenlijst	26
--------------	----

Methodologie

RESPONDENTEN

Voordat we beginnen met het bespreken van de resultaten, leggen we kort uit wie we ondervraagd hebben en hoe we dit gedaan hebben.

In totaal hebben er 538 werknemers de vragenlijst ingevuld. Na het bekijken en schoonmaken van de data zijn er uiteindelijk 478 geldige respondenten meegenomen in de dataset.

GENERATIE*	AANTAL	GENDER	OPLEIDING	FULLTIME / PARTTIME
25-34 JAAR	230 DEELNEMERS	170 VROUW 60 MAN	132 HBO 98 WO	158 FULLTIME 72 PARTTIME
35-44 JAAR	248 DEELNEMERS	160 VROUW 86 MAN 2 N/A	158 HBO 90 WO	151 FULLTIME 97 PARTTIME

**Alle respondenten zijn woonachtig in Nederland*

HOOGOPGELEID

Een 'hoogopgeleide' werknemer is iemand die een HBO- of WO opleiding heeft afgerond (CBS, 2023). Binnen de populatie van dit onderzoek valt het op dat er meer vrouwen dan mannen zijn ondervraagd. Alhoewel dit iets uit verhouding valt, zijn er anno 2023 meer jonge hoogopgeleide vrouwen dan mannen. Terwijl dit binnen de oudere generaties juist andersom is. Binnen dit rapport is er gekozen voor juist deze doelgroep, die van jong, hoogopgeleide millennial.

Methodologie

GENERATIES

Dit rapport focust zich op de generatie millennials. Millennials, ook wel generatie Y genoemd, zijn mensen die geboren zijn tussen grofweg 1980 en 1999. Binnen dit onderzoek definiëren wij de generatie tussen de 25 en 34 jaar als de jonge millennials. De andere leeftijdscategorie, tussen de 35 en 44 jaar, zijn de oudere millennials. Er is voor deze verdeling gekozen omdat er, zeker als er naar levensfasen gekeken wordt, verschillen kunnen bestaan tussen jonge en oudere millennials. Voor de volledigheid en toepasbaarheid van de resultaten kan deze differentiatie extra inzichten en oplossingen geven.

Jonge millennials (25-34 jaar) zijn relatief nieuw op de arbeidsmarkt. Ze zijn meer opgegroeid met technologie in vergelijking met de oudere millennials maar, ze zijn geen 'tech natives' zoals Generatie Z.

De oudere millennials (34-44 jaar) zijn verder in hun carrière dan de jonge millennials. In sommige gevallen heeft het gezinsleven al een impact op de werkcapaciteit van deze generatie. Deze generatie, vaak kinderen van 'baby boomers', zijn opgegroeid in een wereld vol met kansen.

KENMERKEN MILLENIALS



- > Handig met technologie maar hebben de tijd zonder internet meegemaakt
- > Idealistisch
- > Flexibiliteit boven zekerheid
- > Opgegroeid met veel mogelijkheden, wat leidt tot keuzestress en 'fear of missing out'
- > Ervaringen boven bezit

MENTALE

GEZONDHEID

SPANNINGSKLACHTEN:

De ervaring van ongezonde werkstress voor een relatief korte periode.

OVERSPANNENHEID:

Een lange ervaring van ongezonde werkstress wat leidt tot vermoeidheid, spanning, prikkelbaar zijn, emotioneel labiel en/of slapeloosheid.

BURN-OUT:

Chronische vorm van overspannenheid. ARBO NL onderzocht deze verschijnselen en ondervond dat spanningsklachten gemiddeld 167 werkdagen aan verzuim kosten. Overspannenheid kost gemiddeld 183 werkdagen aan verzuim en een burn-out kost gemiddeld 242 werkdagen verzuim. Ze berekende ook dat een gemiddelde verzuimdag 250 euro kost.

Methodologie

WAAROM ONDERZOEK NAAR HOOPOPGELEIDE MILLENIALS

- Deze leeftijdsgroep maakt zeer binnenkort het grootste gedeelte van de arbeidsmarkt uit.
- Deze doelgroep heeft relatief vaak met mentale gezondheidsproblemen te maken.
- Het verzuim van deze doelgroep in relatie tot mentale gezondheid is het hoogst.
- Deze doelgroep wordt nooit apart onderzocht, altijd als onderdeel van een wijdere populatie.
- Met dit onderzoek wordt er getracht oorzaken en oplossingen te vinden voor de grote mentale gezondheidsproblemen die deze groep teistert.

HOE IS DEZE DATA VERZAMELD EN GEANALYSEERD?

In opdracht van OOPKOP heeft Norstat Nederland een vragenlijst uitgezet binnen hun databank van 80.000 hoogwaardige respondenten. Met de tool Typeform hebben de deelnemers die binnen de demografische eisen van dit onderzoek (millennial, werkend en hoogopgeleid) de vragenlijst ingevuld.

Dr. Ruth Hekman (organisatie psychologie specialist) heeft de data geanalyseerd en deze rapportage verzorgd.

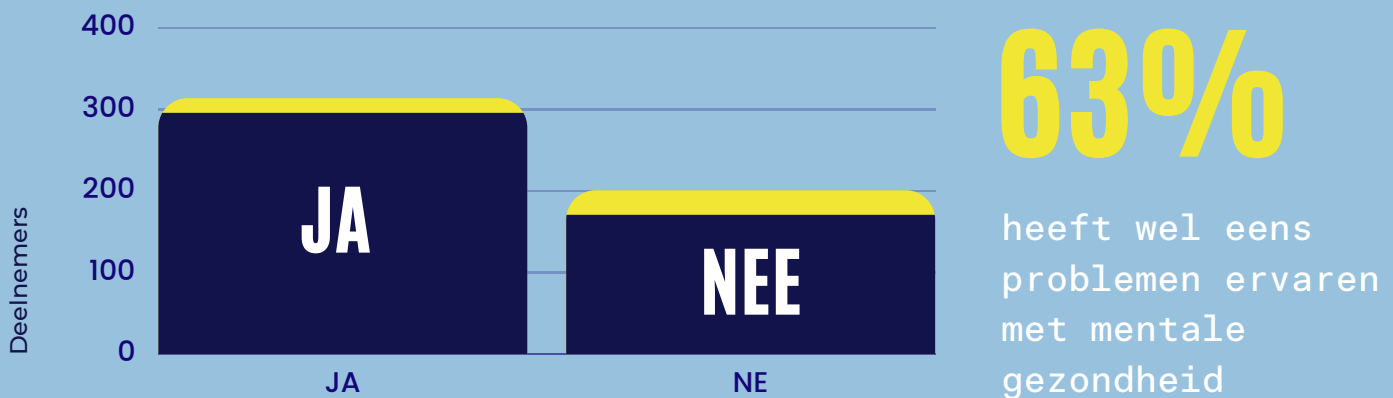
Mentale gezondheid op het werk

Stress is een hot topic op de werkvloer. Mentale ongezondheid is één van de grootste verzuimredenen onder werknemers en de grootste onder de groep millennials. Om een algemeen beeld te krijgen van de mentale gezondheid van deze groep op het werk, vroegen we deze groep naar hun mentale gezondheid.

STELLING:

"IK HEB WELEENS PROBLEMEN ERVAREN MET MIJN MENTALE GEZONDHEID DOOR MIJN WERK"

% van millennials die mentale gezondheidsproblemen ervaart door werk:



Deze vraag laat gelijk de kern van het probleem binnen deze doelgroep zien. 63% van de millennials ervaart mentale gezondheidsproblemen door het werk dat zij doen.

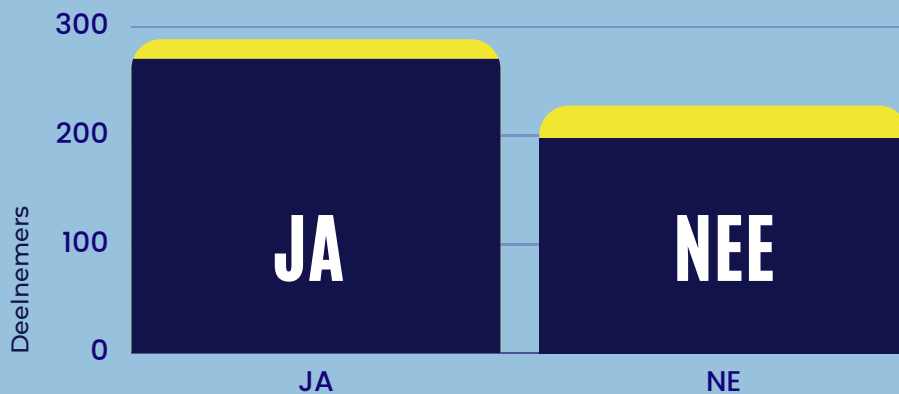
De grootste impact op deze mentale ongezondheid is **stress**. Bij langdurige blootstelling aan een te hoog stress level kunnen er burn-out gerelateerde klachten ontstaan.

Mentale gezondheid op het werk

STELLING:

"IK HEB WELEENS IN MEER OF MINDERE MATE BURN-OUT GERELATEERDE KLACHTEN ERVAREN DOOR MIJN WERK"

AANTAL MILLENNIALS DIE IN BEPAALDE MATE BURN-OUT GERELATEERDE KLACHTEN HEEFT ERVAREN DOOR WERK:



56%

ervaart burn-out gerelateerde klachten

Als gevolg van problemen met de mentale gezondheid, escaleren deze dus in 58% van de gevallen in burn-out gerelateerde klachten.

Voorbeelden van burn-out gerelateerde klachten kunnen bijvoorbeeld fysieke klachten zijn. De data laat zien dat in ongeveer 20 procent van de gevallen fysieke klachten worden ervaren als gevolg van stress. Ook zien we dat jonge millennials vaker fysieke klachten ervaren dan oudere millennials.

"Te hoge werkdruk in combinatie met weinig aandacht voor mij als persoon en mijn mentale welzijn, resultaat is gestrest, slecht slapen, veel fysieke klachten."

Mentale gezondheid op het werk

Ook concentratie is vaak een factor in het ervaren van stress. Bijvoorbeeld een kantoortuin, kan concentratie problemen veroorzaken, wat stress tot gevolg kan hebben. Maar stress kan ook leiden tot concentratieproblemen, wat een vicieuze cirkel tot gevolg heeft.

“Werken in een kantoortuin, te veel afleidingen”

De millennials geven aan dat ze in de helft van de situaties op het werk, moeite hebben met concentreren. 50 procent van deze werkzame uren zouden dus verbeterd kunnen worden.

Naast fysieke klachten, kan stress ook emotionele reacties teweegbrengen. (Over)reacties zoals boosheid, frustratie en verdriet kunnen burn-out gerelateerde symptomen zijn. De data laat zien dat ongeveer 30% van de millennials hier wel eens last van heeft op het werk.

Veranderingen in de post-COVID werkplek hebben ook invloed op de mentale gezondheid van de millennials. In de open vragen geven de respondenten aan dat er wordt verwacht dat ze altijd bereikbaar zijn, ook buiten werktijd. En dat alles maar tussendoor moet kunnen.

“De verwachting wordt gewekt dat alles tussendoor moet kunnen”

Samenvattend, de werkende millennial staat onder mentale druk. Ruim meer dan de helft van deze doelgroep ervaart mentale ongezondheid. Dit belemmert hun inzetbaarheid en productiviteit en heeft een negatief effect op de verzuimcijfers.

Marktonderzoek

Werkgever invloed op mentale gezondheid

Nu we een algemeen beeld hebben geschetst van de mentale gezondheid van de hoogopgeleide millennial, gaan we door met de invloed van de werkgever op deze mentale gezondheid. We stelden de millennials een aantal vragen over verantwoordelijkheid, taken en problemen op de werkvloer.

STELLING:

"WERKGEVERS MOETEN MEER VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN OVER DE MENTALE GEZONDHEID VAN HUN WERKNEMERS"



93%

vindt dat de werkgever meer verantwoordelijkheid moet nemen

Maar liefst 93 procent van de hoogopgeleide, werkende millennials vindt dat de werkgever meer verantwoordelijkheid moet nemen over de mentale gezondheid van werknemers.

Als we dieper duiken in de huidige situatie op het werk van deze doelgroep zien we dat werkgevers niet actief bezig zijn met de mentale gezondheid van hun medewerkers. 64 procent van de ondervraagden zegt dat hun werkgever nooit naar hun mentale gezondheid vraagt.

64%

zegt dat hun werkgever nooit naar hun mentale gezondheid vraagt.

Terwijl de meerderheid aangeeft dat alleen al vragen en luisteren naar onderwerpen rondom mentale gezondheid helpt.

Werkgever invloed op mentale gezondheid

“Mentale gezondheid is even belangrijk als lichamelijke gezondheid. Daarom vind ik het belangrijk dat werkgevers hier aandacht voor hebben en eventuele klachten op dit gebied serieus nemen.”

“Zorg dat er geen taboe ligt op praten over werkdruk en mentale druk”

“Vraag eens hoe het gaat”

“Praat over mentale gezondheid”

“Geef aandacht, luister”

Dat het prioriteit van de werkgever zou moeten zijn blijkt uit de volgende stelling die we de millennials voorlegden, namelijk:

STELLING:

“MIJN MENTALE GEZONDHEID HEEFT MIJN PRESTATIES WELEENS NEGATIEF BEINVLOEDT”

Daarop gaf 68% van de millennials aan dat hun mentale gezondheid prestaties negatief beïnvloed heeft.



68%

Werkgever invloed op mentale gezondheid

In de open vragen wilden we horen van de millennials wat hun mentale gezondheid én prestaties negatief beïnvloedt, maar ook wat de rol van de werkgever daarin kan zijn.

De volgende thema's kwamen frequent terug:

DUIDELIJKE AFKADERING VAN DE FUNCTIE

- Millennials geven aan dat er veel over de schutting wordt gegooid, zonder dat het duidelijk is wat er bij hun functie en verantwoordelijkheid hoort.
- “Geen duidelijke afkadering van mijn werkzaamheden. Iedereen komt maar vragen en opdrachten neerleggen bij ons team, maar hoort het wel bij ons?”

GEZIEN EN GEHOORD WORDEN

- De respondenten melden vaak dat ze zich niet gezien en gehoord voelen door de werkgever en leidinggevende.
- “Je bent vaak een nummertje”
- “Je hard inzetten voor je werk zonder dat het gezien wordt, werkt demotiverend”
- “Waardering voor inzet is belangrijk!”

WERKDruk

- Ook werkdruk is een terugkerend thema. Millennials geven aan dat de druk hoog is (personeelstekorten) en dat er daardoor nog minder tijd is voor mentale gezondheid, terwijl het juist in zulke situaties extra hard nodig is.
- “Als de druk al hoog is en (de) enige collega met dezelfde functie valt weg. Dat is pittig”
- “De werkdruk is erg hoog”
- “Zware piekweken”

Millennials geven aan dat er veel over de schutting wordt gegooid zonder context.

Werkgever invloed op mentale gezondheid

De generatiekloof tussen leidinggevende of werkgever en hoogopgeleide millennial komt ook vaak terug in de antwoorden. De negatieve aspecten van de generatie millennial zijn al eerder besproken in dit rapport. Millennials geven aan dat ze door deze verschillen en een negatief imago bij oudere generaties, niet begrepen worden. Dit heeft een negatieve impact op hun relatie met de leidinggevende, de productiviteit, het werkplezier en natuurlijk ook hun mentale gezondheid.

“Leidinggevendens zonder inlevingsvermogen”

“Slechte communicatie met mijn werkgever, ze begrijpen mij niet!”

“Een baas die geen oog had voor ons, alleen maar naar de laag boven ons”

Hoogopgeleide, werkende millennials verwachten dat hun werkgever aandacht besteedt aan hun mentale gezondheid. Dit kan al laagdrempelig, door het geven van meer aandacht, en het luisteren en vragen naar de mentale gesteldheid van de werknemers. Ook voelden millennials een afstand en onbegrip tussen hen en oudere generaties. Hierdoor ontstaan onproductieve en ongezonde situaties die de mentale gezondheid negatief beïnvloeden.

Marktonderzoek

Werkgever invloed op mentale gezondheid

WAR FOR TALENT

'De War for Talent is on'. Personeelstekorten, vacatures die eindeloos open staan en medewerkers die massaal vertrekken. Met de huidige arbeidsmarkt in consideratie nemende, is het nog nooit zo belangrijk geweest om goed voor je werknemers te zorgen.

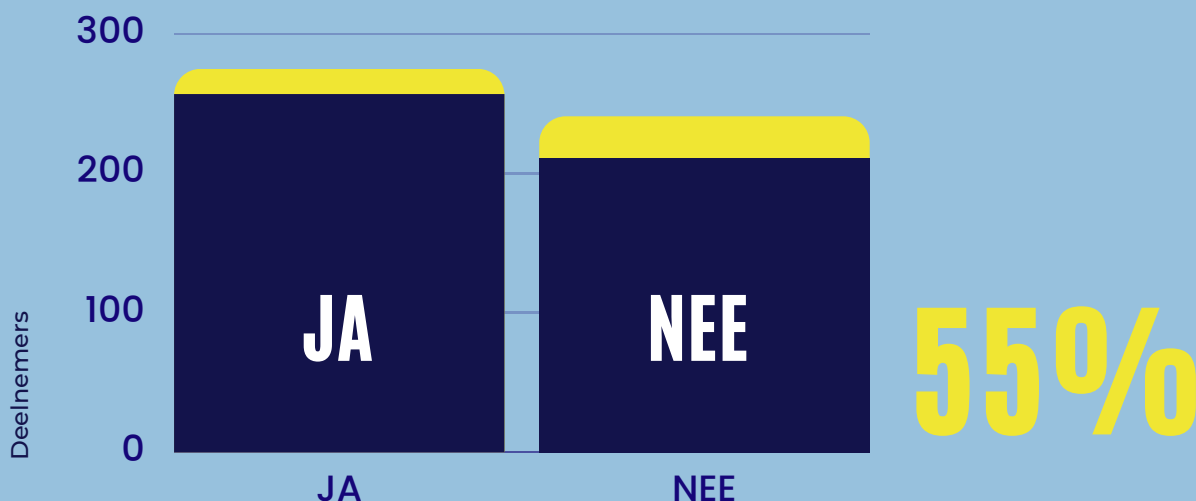
"Werkgevers zouden mentale gezondheid serieuzer moeten nemen"

We legden de millennials een aantal stellingen voor in relatie tot keuze voor de werkgever.

STELLING:

"IK HEB WELEENS OVERWOGEN VAN WERKGEVER TE VERANDEREN DOOR MIJN MENTALE GEZONDHEID"

AANTAL MILLENNIALS OVERWEEGT OM VAN WERKGEVER TE VERANDEREN



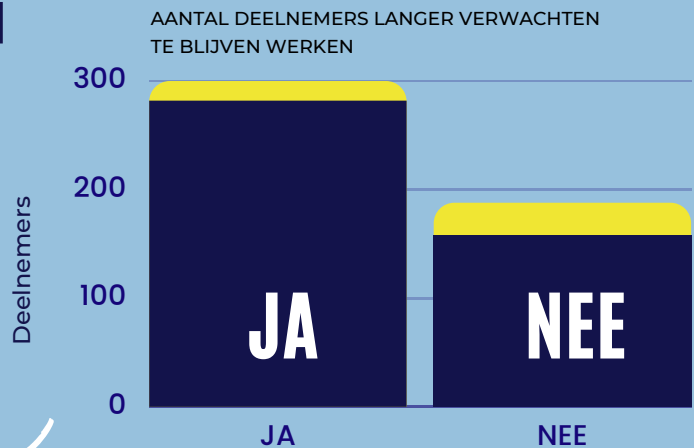
55% van de millennials geeft aan te overwegen van werkgever te veranderen omwille van hun mentale gezondheid. Bij de jonge millennials is dit 59%.

Werkgever invloed op mentale gezondheid

64%

STELLING:

"ALS MIJN WERKGEVER MEER OM MIJN MENTALE GEZONDHEID ZOU GEVEN DAN ZOU IK HIER NAAR VERWACHTING LANGER BLIJVEN WERKEN"



Bij de jongere millennials is dit percentage zelfs 72%.

Gebaseerd op deze informatie kunnen we stellen dat de mate waarmee de werkgever aandacht geeft aan mentale gezondheid, direct invloed heeft op je personeelstekorten en het verloop.

"Doe meer aan het behoud dan aan het aantrekken van nieuwe mensen"

Ook zien we een overweldigend aantal statements van millennials over personeelstekorten en de negatieve effecten van deze tekorten op hun eigen ervaringen.

"Situaties waarin er sprake is van een personeelstekort waardoor een ander alles op moet vangen, moeten niet te lang duren voor mijn mentale gezondheid."

Maar het is belangrijk dat dit oprecht gebeurt. Waar we in de wereld van duurzaamheid de term "Greenwashing" kennen. Waar bedrijven doen alsof ze heel groen en duurzaam bezig zijn, maar waar dit in werkelijkheid slechts een pr-stunt is. Dit fenomeen zien we ook in de wereld van employer branding volgens deze respondent:

"Dat mijn werkgever naar buiten toe uit dat ze heel proactief bezig zijn op het gebied van mentale gezondheid maar dat dit in werkelijkheid niet klopt."

Aandacht voor mentale gezondheid is key in het aantrekken en behouden van werknemers. Naast het aantrekken van nieuwe werknemers is het effectief dichthouden van de 'achterdeur', zodat je werknemers blijven en loyaal zijn, net zo belangrijk. Aandacht voor mentale gezondheid kan een directe positieve invloed hebben op deze 'War for Talent'.

Werkgever invloed op mentale gezondheid

WORK LIFE BALANCE

Naast het werkende leven op kantoor, is een goeie balans tussen werk en privé essentieel voor de millennial.

Over het algemeen geeft de millennial hun eigen work-life balance een dikke voldoende, maar er zijn aspecten die deze balans negatief beïnvloeden.

Overwerk is er hier één van. Bijna 70 procent van de millennials werkt wekelijks over. Waarvan 32 procent meer dan 6 uur per week overwerkt en 13 procent zelfs meer dan 16 uur, wat twee dagen extra per week is.

De millennial geeft aan over het algemeen goed te slapen. Maar tegelijkertijd hebben ze ook het gevoel altijd aan te moeten staan en bereikbaar te moeten zijn.

"De privésituatie is minstens zo belangrijk!"

"Ik zou niet het gevoel willen hebben 24/7 bereikbaar te moeten zijn"

"Geen (semi) verplichting van de telefoon na werktijd"

"Ik vind het recht op onbereikbaarheid heel belangrijk"

Onder andere door deze bereikbaarheid heeft de millennial niet altijd een duidelijke scheidslijn tussen werk en privé.

De work-life balance is belangrijk voor de hoogopgeleide millennial. De balans is over het algemeen positief. Waar de nadruk op de werk/privé balans bij deze generatie misschien anders is dan bij de vorige generaties, is het extra belangrijk om dit mee te nemen in beleid.

"Privésituaties hebben soms invloed op mijn werk."

Doelgroepen binnen de millennials

Naast het werkende leven op kantoor is een goeie balans tussen werk en thuis essentieel voor de millennial. Millennials worden over het algemeen over dezelfde kam geschoren als andere werkende generaties. Dit rapport heeft aangetoond dat hun werkervaring wel degelijk anders is. Maar als er dieper ingezoomd wordt op de data, worden er binnen de verschillende groepen millennials nog meer verschillen zichtbaar.

MANNELIJKE EN VROUWELIJKE MILLENNIALS

We zien een significant verschil tussen mannelijke en vrouwelijke millennials*, en wel op het gebied van de mentale gezondheid en de werkgever.

- 61% van de vrouwen geeft aan te overwegen van werkgever te veranderen omwille van hun mentale gezondheid.
- 39% van de mannen geeft aan te overwegen van werkgever te veranderen omwille van hun mentale gezondheid.

Deze trend zien wij ook terug als er naar de 'werkgevers aandacht voor mentale gezondheid en loyaliteit' gevraagd wordt, namelijk:

- 69% van de vrouwen geeft aan loyaler te zijn bij meer aandacht voor mentale gezondheid.
- 42% van de mannen geeft aan loyaler te zijn bij meer aandacht voor mentale gezondheid.

Ook de ervaring van mentale gezondheidsproblemen en burn-out klachten ligt bij de vrouwen hoger dan bij de mannen.

- 68% van de vrouwen geeft aan mentale gezondheidsproblemen te ervaren door werk
- 55% van de mannen geeft aan mentale gezondheidsproblemen te ervaren door werk.
- 62% van de vrouwen ervaart burn-out gerelateerde klachten
- 48% van de mannen ervaart burn-out gerelateerde klachten

Deze cijfers geven dus aan dat vrouwen meer mentale gezondheidsproblemen door werk ervaren en dat dit dus ook hun keuze en loyaliteit aan de werkgever meer beïnvloed dan bij mannen.

** De groep van andere genders was te klein om hier significante resultaten uit te halen.*

Doelgroepen binnen de millennials

Als we dieper inzoomen op de doelgroep vrouwen, zien we dat bij de groep vrouwen die parttime werken, de mentale gezondheid en burn-out klachten hoger liggen dan bij de vrouwen die fulltime werken. Hoewel dit verschil niet groot is (3-4%) weerspreekt dit de stelling dat minder werken beter is voor je mentale gezondheid. Binnen de groep millennials die parttime werken, zijn het vooral de WO opgeleide vrouwen die het meeste burn-out gerelateerde klachten ervaren.

JONGERE EN OUDERE MILLENNIALS

Als we vervolgens kijken naar de verschillen tussen jonge en oudere millennials, dan zien we bij de groep jonge millennials (25-34) dat de mentale gezondheid en de keuze voor de werkgever een grotere rol speelt dan bij oudere millennials (35-44):

- 45% van de jonge millennials geeft aan dat het werkgeversbeleid m.b.t. mentale gezondheid meegenomen wordt in hun beslissing.
- 40% van de oudere millennials geeft aan dat het werkgeversbeleid m.b.t. mentale gezondheid meegenomen wordt in hun beslissing.
- 60% van de jongere millennials geeft aan dat de mentale gezondheid een reden is om te vertrekken.
- 51% van de oudere millennials geeft aan dat de mentale gezondheid een reden is om te vertrekken.

Het meest opvallende verschil zit tussen de loyaliteit naar de werkgever mits er support voor mentale gezondheid wordt gegeven. Waar dit maar voor 57% van de oudere groep geldt, zegt bijna 72% loyaler te zijn bij een beleid m.b.t. mentale gezondheid.

Conclusies

Samenvattend, de hoogopgeleide millennial trekt aan de noodklok als het gaat om hun mentale gezondheid.

Werkgevers kunnen niet meer om de millennial heen. Ze zijn momenteel de grootste groep werknemers, maar nog vaak onbegrepen door oudere werkgevers en oudere werknemers.

Deze groep wegzetten als verwend, ongeïnteresseerd en lui versterkt alleen de problemen op de werkvloer en in de arbeidsmarkt. (Mentaal) verzuim stijgt en het personeelstekort neemt alleen maar toe. Hiermee stijgen ook de kosten die hier mee gepaard gaan.

93%

93% van de millennials **vindt dat werkgevers meer verantwoordelijkheid moeten nemen** over de gezondheid van hun werknemers.

63%

63% van de millennials **ervaart mentale gezondheidsproblemen** door werk.

58%

58% van de millennials heeft wel eens **burn-out gerelateerde klachten** ervaren door werk.

55%

55% van de millennials **overweegt om van werkgever te veranderen** omwille van zijn/haar mentale gezondheid.

64%

64% van de millennials zou **langer bij een werkgever blijven** als deze meer om zijn/haar mentale gezondheid zou geven. **Bij de jongere millennials is dit zelfs 72%.**

68%

68% van de vrouwelijke millennials **ervaart mentale gezondheidsproblemen door werk**. Bij mannen ligt dit percentage een stuk lager, namelijk op 55%.

Conclusies

In de data zien we dat jonge millennials (25-34) meer verwachten van de werkgever als het op mentale gezondheid aankomt. Ook zien we telkens dat de problemen (fysiek, mentaal, overwerken etc.) een stuk erger zijn bij de jongere millennial. Verder zien we een groot verschil tussen mannen en vrouwen. De impact van werk op de mentale gezondheid is bij vrouwen groter. Ook heeft dit bij vrouwen een grotere impact op de loyaliteit en hun keuze voor de werkgever.

Opvallend is dat minder werken niet persé beter is voor je mentale gezondheid. We zien namelijk dat de groep van parttime werkende vrouwelijke millennials het meeste mentale gezondheidsproblemen en burn-out gerelateerde klachten door werk ervaren.

Concluderend, je komt bij de millennial als werkgever niet meer weg met geen aandacht schenken aan mentale gezondheid. Ze vallen uit, ontwikkelen klachten, zijn niet loyaal en productief, en overwegen zelfs om te veranderen van werkgever.

Je kunt dit als werkgever of leidinggevende aanpakken. Naast de noodklok te luiden, geven de millennials ook enkele aanbevelingen.

Aanbevelingen

1. BESTEED AANDACHT AAN MENTALE GEZONDHEID

- “Let op je mensen, als het tot een burn-out komt kost het iedereen een stuk meer dan het voorkomen. Bovendien werken gezonde, gelukkige werknemers veel harder voor je!”
- “Neem tijd voor mentale gezondheid. Uiteindelijk levert dit je juist tijd op.”

2. PRAAT OVER MENTALE GEZONDHEID

- “Maak mentale problemen bespreekbaar”
- “Wekelijks inchecken over de mentale gezondheid”

3. PREVENTIE IS KEY

- “Preventie is zo veel belangrijker dan achteraf werk”
- “Geld beschikbaar stellen voor preventieve zorg”

HOE DOE JE DAT?

Zoals besproken in dit rapport zijn er verschillende aspecten van werk die een impact hebben op de mentale gezondheid van medewerkers. Hierdoor zijn er ook verschillende soorten oplossingen mogelijk. Onderstaand vindt men 3 aanbevelingen:

1. VERTROUW JE MILLENNIALS

Vertrouwen en flexibiliteit is belangrijk voor deze groep. Geef ze dit vertrouwen en flexibiliteit en ze zullen loyaler zijn, productiever en gezonder.

“Werk op basis van
vertrouwen”

“Geef meer vrijheid”

“Kwaliteitsuren over
kwantiteit”

“Flexibele werktijden,
bijvoorbeeld later beginnen
en doorgaan in de avond”

Aanbevelingen

2. GEEF ONDERSTEUNING

Verbetering en ondersteuning zijn belangrijk voor millennials. Door hier als werkgever in te investeren, krijg je een directe positieve return-on-investment terug.

“Een week gericht op mentale gezondheid van de medewerker”

“Zet een coach of psycholoog in, of een ander op maat gemaakt traject.”

“Geef meer om informele binding en faciliteer dit”

“Investeer in coaching/HR i.p.v. werk gerelateerde cursussen”

“Bied mogelijkheden om tot rust te komen via meditatie, beweging en buitenlucht”

“Stel een vitaliteitsbudget beschikbaar voor medewerkers”

“Meer ruimte voor sporten, bewegen”

“Dat er handvatten worden aangeboden bij de onderdelen die ik lastig vind, bijvoorbeeld, perfectionisme, doelen stellen en tijdsmanagement.”

Maar let op, maatwerk is belangrijk hierin. Niet iedereen wil yoga of fruit op het werk. Een ander is misschien ontzettend geholpen met twee gesprekken met een coach of slaaptraining.

Aanbevelingen

3. ORGANISATIECULTUUR

De millennial geeft aan andere aspecten belangrijk te vinden binnen een organisatiecultuur. Probeer hier als werkgever ook in mee te veranderen in plaats van in oude patronen vast te zitten.

“Persoonlijke aandacht”

“Stilteruimtes”

“Vertrouwenspersoon”

“Veilige, open werksfeer”

“Duidelijke afkadering van taken”

“Gescheiden werktelefoons, dus niet privé en werk op één telefoon”

Een veel gehoord antwoord op de problematiek die we in dit rapport bespreken is: “Ze moeten gewoon niet zo zeuren en aan het werk gaan.” Maar de realiteit is, dat dit niet is hoe het werkt bij deze groep. Als gevolg is het verzuim torenhoog, wat handen vol geld kost. Daarnaast is er bijna geen personeel te krijgen. Is het dan als werkgever nog zinvol om deze instelling vast te houden?

Concluderend, de werkende, hoogopgeleide millennial trekt aan de noodklok. Het verzuim is torenhoog, de klachten stapelen zich op en hebben een negatief effect op de prestaties en productiviteit van deze groep op de arbeidsmarkt. Als hier niets aan gedaan wordt trekt deze groep zich terug naar werkgevers die hier wél in faciliteren.

Met een luisterend oor, een open en flexibele bedrijfscultuur en het aanbieden van (maatwerk) handvatten en oplossingen kun je jouw millennials aan je binden, alsmede productief én gezond aan het werk houden.

Marktonderzoek

Bronnen

Arbeidsmarkt Inzicht (2022) Arbeidsmarkt inzicht. Te vinden op: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/content/states/index/1945>

ARBONED (2021) Stress gerelateerd verzuim. Te lezen op: www.arboned.nl

Bergefurt, L., Appel, R., Weijs, M. (2021) Hoe beïnvloed het kantoor onze mentale gezondheid. SmartWorkPlace Magazine.

Buzza, J. S. (2017) Are you living to work or working to live? What millennials want in the workplace. Journal of Human Resources Management and Labor Studies. 5 (2) pp. 15-20.

CBS (2023) Opleidingsniveau. Te vinden op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/10/evenveel-vrouwen-als-mannen-met-hbo-of-wodiploma>

Generation Journey (2023) Generatie Y. Te vinden op: <https://generationjourney.nl/generatie-y/>

Hayes, S.W., Priestley, J.L., Iishmakhametov, N., & Ray, H.E. (2020) "I'm not Working from Home, I'm Living atWork": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19.

Hekman, R. (2021) The Employee Engagement Experience: Career stages matter.

Hogan, K. (2023) Microsoft Chief People Officer: We are experiencing a global human energy crisis. Fast Company. Te vinden op: <https://www.fastcompany.com/90872995/microsoft-chief-people-officer-we-are-experiencing-a-global-human-energy-crisis>

Marktonderzoek

Bronnen

Kane, G.C., Nanda, R., Phillips, A., & Copulsky, J. (2021) Redesigning the post-pandemic workplace. MIT Sloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/redesigning-the-post-pandemic-workplace/>

Launspach, T. (2023) Waarom zitten zoveel millennials thuis met een burn-out? Universiteit van Nederland. Te vinden op: <https://www.universiteitvannederland.nl/college/waarom-zitten-zoveel-millennials-met-een-burn-out-thuis>

van der Ligt, N. (2012) 7 tips om ziekteverzuim door stress en burn-out te voorkomen. Ligtpunt

Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016) Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter? Journal of Hospitality & Tourism Research. 40(2) pp. 210-235

Petersen, A. H. (2019) How millennials became the burnout generation. BuzzFeed News. Te vinden op: <https://www.sjsu.edu/ccll/docs/Peterson%20-%20How%20Millennials%20Became%20the%20Burnout%20Generation.pdf>

Schaufeli, W. (2007) Burn-out in discussie. De Psycholoog. 10 pp. 534-540

Skillennial (2022) Burn-out: Waarom hebben vooral millennials daar last van? Te vinden op: <https://skillennial.nl/burn-out/#:~:text=Het%20kent%20desalniettemin%20geen%20twijfel,deel%20dan%20de%20overige%20leeftijdsgroepen.>

TNO (2020) Factsheet week van de werkstress. Te lezen op: wp.monitorarbeid.tno.nl

WHO (2021) Mental health. Te lezen op: <https://www.who.int/health-topics/mental-health>



OOPKOP

WWW.OOPKOP.NL