

Twitter



@TamaraOnos 10 mrt

Voetbal en ketenaansprakelijkheid. Ik ben erg blij met het wetsvoorstel van @JoelVoordewind @MahirAlkaya @kirstenvdhul Lees waarom. #Qatar2022 #zorgplicht #blog

@heijmansnl 12 mrt

In de filmserie #BlikopHeijmans volgen we dit keer een collega die een ongeval heeft gehad, een medewerker van de afdeling kwaliteit en #veiligheid, een graafmachinist en een uitvoerder. Hoe werken zij elke dag veilig? <http://youtu.be/q8Z6WBJYGWY> #doorbouwers

@bbuizer 13 mrt

Ongezonde voeding (8%) is na #roken (9%) de belangrijkste oorzaak van de totale ziektelast in Nederland. Op de derde plaats staan slechte arbeidsomstandigheden (5%). <https://lnkd.in/d/jquy-h> Bron: @rivm @sfoodsupply #gezondevoeding #zoalsbiologisch #RIVM #TK2021



Studiedag sociale veiligheid

Veiligheid is een basisbehoefte. Het speelt een belangrijke rol bij de uitval van werknemers.

Een onveilig gevoel kun je ervaren door gebrek aan leiderschap, pesten, intimidatie of bij werkdruk door hoge targets. Een sociaal veilige werkvloer levert angst en stress op. Maar hoe weet je dat een werknemer zich niet veilig voelt en hoe maak je dat als professional op een positieve manier bespreekbaar? Tijdens deze dag gaan experts en ervaringsdeskundigen samen met u aan de slag in op:
>Hoe herken je de risico's?
>Wat levert een veilige werkomgeving op?
>Methoden die sociale veiligheid bespreekbaar maken.
>Maatregelen die problemen voorkomen.
>Manieren om een sociaal veilige werkomgeving in te richten.
>Middelen waarmee je de sociale veiligheid kunt versterken.

Kennis maakt veilig! Kijk op: <https://arbo-academy.nl/events/studiedag-sociale-veiligheid>. Met korting voor abonnees.

Arbo in cijfers

Het aandeel werknemers met burn-outklachten is tussen 2014 en 2018 toegenomen van 14 naar 17 procent, om daarna te stabiliseren. Ook tijdens de covid-19 pandemie blijft het aandeel werknemers met burn-outklachten redelijk stabiel.

Eind 2020 had 15 procent van de werknemers die op locatie bleven werken burn-outklachten (eind 2019 17%) en 17 procent van de thuiswerkers (eind 2019 16%). Ondanks de stabilisatie is het aandeel werknemers met burn-outklachten nog altijd te hoog en is preventie nodig.

De aanpak van burn-outklachten is niet eenvoudig omdat niet één verklarende factor aan te wijzen is. Het is vooral de combinatie van verschillen-

de factoren in het werk, de persoon en de maatschappij die al dan niet leidt tot het ontwikkelen van burn-outklachten. Voorbeelden zijn de emotionele belasting in het werk, een werk-privé-disbalans, een gebrek aan veerkracht, en digitalisering. Al met al kan zo'n 15 procent van de kans op burn-outklachten verklaard worden. Dit komt deels doordat (werk-)kenmerken voor de ene persoon een risico kunnen zijn en tegelijkertijd voor een collega een buffer vormen. De aanpak van burn-outklachten is dus niet alleen multifactorieel maar ook persoonlijk.

Bronnen: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO | CBS) en NEA-COVID-19 (TNO)



Lees meer over burn-outklachten op www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/news/diverse-factoren-verantwoordelijk-voor-burn-outklachten/