Welzijn in cijfers: wat investeren in de mentale gezondheid van werknemers kan opleveren



Onderzoek van Jonas Steel, Martijn Schouteden,
Suzy Timmermans, Sofie Vandenbroeck en Lode Godderis.

Februari 2026

idewe
OPTIMISING WORK ENVIRONMENTS

17996-2.0-202602-21638

Samenvatting

IDEWE onderzocht of investeringen in psychosociale ondersteuning het welzijn van werknemers positief beïnvloeden.

Daarbij combineerden we **twee databronnen**:

1. De (door IDEWE uitgevoerde) **RAPSi-bevragingen** bij werkgevers (2014 en 2025). Deze bevragingen brengen het welzijn en de psychosociale risico's binnen organisaties in kaart. Denk aan thema's als stress, burn-outrisico, tevredenheid, en bevlogenheid. We analyseerden 37 organisaties die minstens twee keer een RAPSi-bevraging afnamen. Zo konden we hun evolutie doorheen de tijd volgen.
2. De **investeringen in psychosociale ondersteuning** door diezelfde 37 organisaties tussen 2018 en 2024. Die ondersteuning ging over uiteenlopende thema's zoals stress, ziekteverzuim, alcohol, schokkende gebeurtenissen en agressie. De aanpak varieerde van consultancy en beleidsondersteuning tot risico-analyses en opleidingen.

Door deze twee datasets aan elkaar te koppelen onderzocht IDEWE of organisaties die meer investeren in psychosociale interventies ook effectief een verbetering zien in het welzijn van hun werknemers.

Wat zijn de belangrijkste bevindingen?

Organisaties die meer investeren in psychosociale ondersteuning, boeken betere resultaten op het vlak van welzijn. We zien positieve effecten op het vlak van:

- jobtevredenheid;
- bevlogenheid (motivatie);
- agressie;
- burn-out;
- uitval door mentale/fysieke klachten.

Opvallend: zelfs beperkte investeringen, bijvoorbeeld tot 100 euro per werknemer, leiden vaak al tot een merkbaar positief effect. Bijvoorbeeld: voor 'voorspelde uitval' levert 100 euro per persoon een daling op van -0.69 (26.95%) op een schaal van 1-5. Daarna neemt het effect geleidelijk af, een fenomeen dat bekendstaat als 'afnemende meeropbrengsten'[1]. De impact verschilt per sector, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Omwille van het design van de studie kan je deze effecten evenwel niet causaal interpreteren.

Korte inhoud

Samenvatting **2**
- Wat zijn de belangrijkste bevindingen? 2

Over ons **3**

Wat heeft IDEWE onderzocht? **4**
- Doelstelling 4
- RAPSi: psychosociale risico's en welzijn 5
- Psychosociale ondersteuning door IDEWE 5

Investeren in welzijn loont **6**

Sterktes, limitaties en verder onderzoek **8**

Ook aan de slag met mentaal welzijn in je organisatie? **8**

1. Bijvoorbeeld: Geef je € 1 uit aan psychosociale interventies per persoon, dan schat het model het zelf voorspeld verzuim op 2.56 (op een schaal van 1-5). Geef je € 10 uit per persoon, dan wordt dit 1.87. Geef je € 100 uit per persoon dan wordt het 1.69. Geef je € 200 uit per persoon, dan wordt dit 1.67.

Over ons



Vanuit 11 regionale kantoren én met meer dan 1000 gekwalificeerde medewerkers ondersteunt IDEWE ongeveer 35.000 werkgevers en bijna 880.000 werknemers bij het opzetten van een gezonde en veilige werkomgeving.

Binnen IDEWE voert het **Kennis-, Informatie- en Researchcentrum (KIR)** praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek uit. We doen dit vanuit drie strategische pijlers:

1. **Research Consultancy.** KIR's consultancy gaat verder dan advies. In het Creative Connect Centre werken we samen met klanten en partners aan innovatieve oplossingen. Hier combineren we co-creatie, data-analyse en impactstudies om complexe welzijnsvraagstukken om te zetten in tastbare resultaten. Van prototype tot implementatie: we begeleiden organisaties stap voor stap, zodat inzichten niet in een rapport blijven hangen, maar echte waarde creëren in de praktijk.

2. **Informatie & kennis.** KIR maakt *evidence-based* informatie toegankelijk om organisaties te ondersteunen bij preventie en welzijn. De focus ligt op het delen van relevante kennis en onderzoeksresultaten, zodat klanten beter onderbouwde beslissingen kunnen nemen en hun beleid versterken.

3. **Strategie-ondersteunend onderzoek & valorisatie.** KIR zet in op innovaties die de IDEWE-strategie versterken. Onze focus ligt daarbij op valorisatie: onderzoeksresultaten omzetten in concrete toepassingen. We werken hiervoor samen met kennisinstellingen en technologiepartners. In het 'Return on Prevention'-project tonen we de maatschappelijke én economische impact van IDEWE.

Kortom: KIR is je partner voor *evidence-based* innovatie, consultancy en kennisdeling. Samen creëren we oplossingen die niet alleen wetenschappelijk onderbouwd zijn, maar ook efficiënt en gebruiksvriendelijk. Zo helpen we jouw organisatie om preventie en bescherming op het werk naar een hoger niveau te tillen.

Wat heeft IDEWE onderzocht?



Doelstelling

32% van de Belgische werknemers ervaart emotionele uitputting, één van de belangrijkste dimensies van burn-out. Daarnaast heeft 15% al te maken gehad met agressie op het werk. Psychosociaal welzijn op de werkvloer verdient dus alle aandacht.[2] Toch stellen veel werkgevers zich terecht de vraag: wat kun je doen om dat te verbeteren? **En leveren investeringen in psychosociale interventies ook echt iets op?**

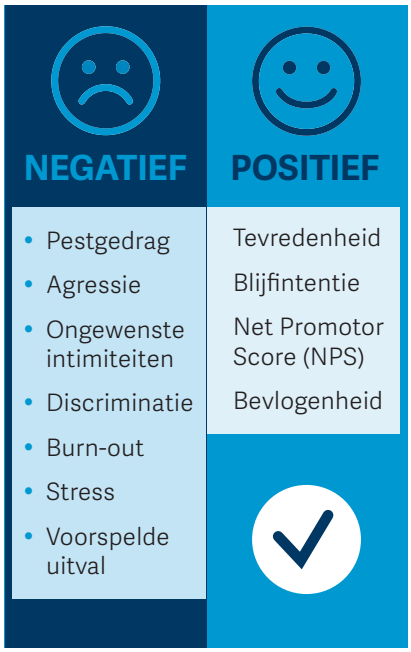
In dit rapport gaat IDEWE op zoek naar antwoorden. We onderzochten of uitgaven aan psychosociale interventies (zoals opleidingen, begeleiding bij stress of ziekteverzuim, en gesprekken met een preventieadviseur psychosociale aspecten) bijdragen aan het welzijn van werknemers binnen organisaties.
Kortom: leidt meer investeren in psychosociale inverventies ook tot mentaal gezondere werknemers?

Het is een complexe en uitdagende opdracht om de impact van preventieve maatregelen in harde euro's uit te drukken[3]. Toch is het belangrijk om deze oefening te maken, als we daarbij rekening houden met de beperkingen en nuances die hieraan verbonden zijn. Op dit moment zetten we de eerste stappen en voeren we de eerste oefeningen uit om deze vertaalslag te maken. Ondanks de moeilijkheidsgraad hebben we bewust geïnvesteerd in het verzamelen van relevante data en het ontwikkelen van methodieken. Zo willen we aantonen dat preventie daadwerkelijk rendeert en waarde toevoegt, ook al is die waarde niet altijd direct of eenvoudig financieel meetbaar. Daarmee leveren we een inspanning om het maatschappelijk én economisch belang van psychosociale interventies tastbaar te maken.

2. https://www.idewe.be/nl/aanbod/mentaal-welzijn/risicoanalyse-psychosociale-aspecten
3. Luyten, Jeroen, Jonas Steel, and Lode Godderis. "Economic Evaluation of Occupational Health Services: Necessary, Challenging and Promising." Occupational and Environmental Medicine 74, no. 11 (2017): 847–48.
Steel, Jonas, Lode Godderis, and Jeroen Luyten. "Methodological Challenges in the Economic Evaluation of Occupational Health and Safety Programmes." International Journal of Environmental Research and Public Health 15, no. 11 (2018): 2606.

RAPSi: psychosociale risico's en welzijn

De RAPSi-vragenlijst (RisicoAnalyse Psychosociale aspecten IDEWE) werd ontwikkeld door IDEWE en KU Leuven. De inhoud van de vragenlijst is gebaseerd op wetenschappelijke literatuur en werd opgesteld in overleg met de onderzoeksgroep arbeids- en organisatiepsychologie van KU Leuven. De vragen zijn zoveel mogelijk afkomstig uit wetenschappelijk gevalideerde meetschalen.



Met RAPSi brengen we het **psychosociaal welzijn** in kaart aan de hand van zowel negatieve als positieve indicatoren. Denk aan pestgedrag, agressie, ongewenste intimiteiten, discriminatie, burn-out, stress en voorspelde uitval. Daarnaast meten we ook tevredenheid, bevlogenheid, blijfintentie en of je je werkgever zou aanbevelen aan vrienden of familie.

Na de bevraging krijgt de werknemer individuele feedback en suggereren we acties voor de werkgevers. Ze krijgen concrete aanbevelingen, bijvoorbeeld wanneer meerdere werknemers ongewenst gedrag melden. In dat geval raden we gerichte acties (bijv. coachingstrajecten voor leidinggevenden, teamdiagnoses en -begeleiding) of opleidingen (bijv. rond psychosociale belasting) aan.

Voor dit onderzoek gebruikten we de data van alle RAPSi's die tussen 2014 en 2025 werden afgenomen. We selecteerden 37 organisaties die in die periode minstens twee bevragingen lieten uitvoeren. Zo konden we de evolutie van hun welzijnsdata in kaart brengen.

Psychosociale ondersteuning door IDEWE

IDEWE ondersteunt organisaties op verschillende manieren bij psychosociale uitdagingen, al dan niet volgend op de resultaten van de RAPSi-bevraging. De organisaties in dit onderzoek investeerden in verschillende vormen van dienstverlening.

- **Interventies rond veerkracht, stress, en burnout,** zoals kortdurende ondersteuningen, opleidingen, of begeleidingen om het beleid rond psychosociale belasting vorm te geven.
- **Interventies rond ongewenst gedrag op het werk** (OGGW): opleidingen, individuele consultaties, of het opstellen van beleid rond respectvol gedrag, inclusiebeleid, of waardegedreven gedragscodes.
- Daarnaast investeerden de organisaties nog in begeleiding rond absenteïsmebeleid, beleid rond alcohol-, medicatie- en druggebruik, individuele, collectieve opvang na schokkende gebeurtenissen, agressiebeleid, respectvol gedrag op het werk, risicoanalyses, vertrouwenspersonen, coachingtrajecten, teamdiagnoses en -begeleiding, *jobcrafting* enz.

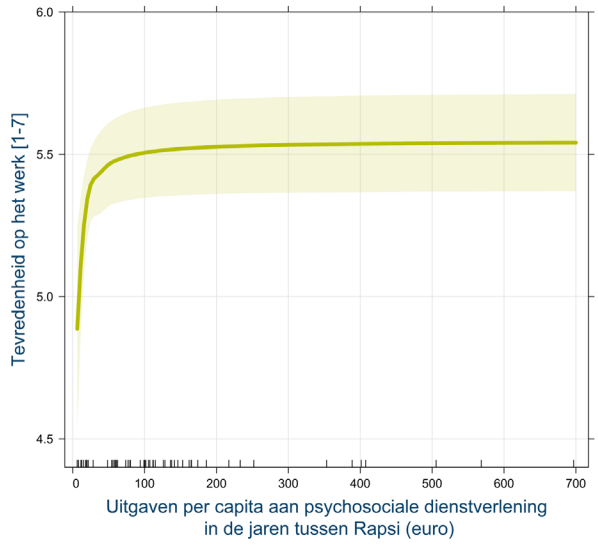
Lees meer over onze dienstverlening op www.idewe.be/nl/aanbod/mentaal-welzijn

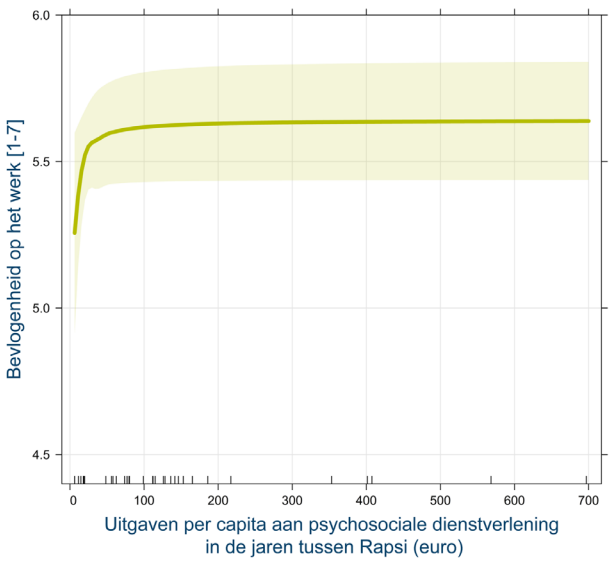
Investeren in welzijn loont

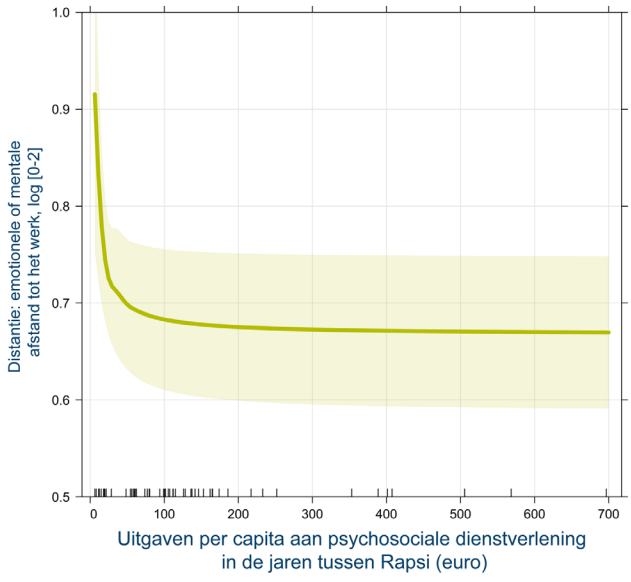
In het onderzoek legde IDEWE de welzijnsindicatoren uit de RAPSi-bevragingen naast de investeringen in psychosociale ondersteuning bij de 37 betrokken organisaties. We onderzochten welke impact investeringen in psychosociale interventies hadden op onder andere pestgedrag, agressie, ongewenste intimiteiten, discriminatie, burn-out, stress, voorspelde uitval, tevredenheid, blijfintentie, Net Promotor Score (NPS) en bevlogenheid. In de resultaten hieronder nemen we enkel de statistisch significante effecten op.

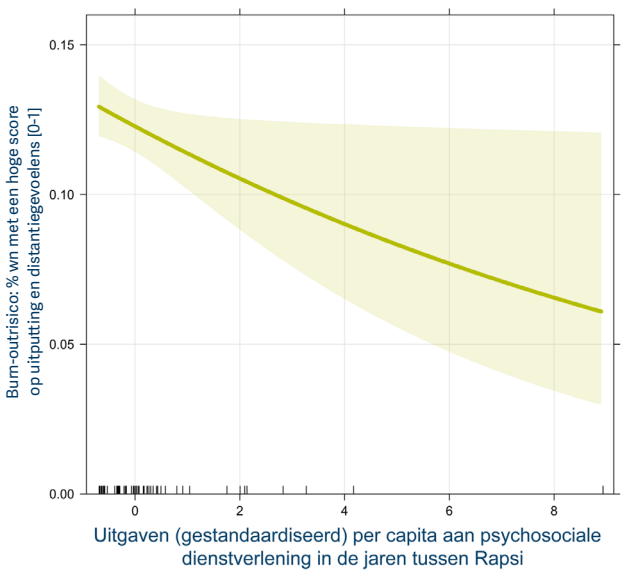
We zien in onderstaande figuren **een duidelijke link tussen hoeveel organisaties uitgeven aan psychosociale ondersteuning en hoe werknemers zich voelen op het werk**. Dit geldt voor verschillende uitkomsten: tevredenheid, bevlogenheid, distantie (emotionele of mentale afstand tot het werk), risico op burn-out, agressie en uitval. Daarbij hielden we rekening met leeftijd, geslacht, sector, opleidingsniveau en het tijdstip van de metingen.

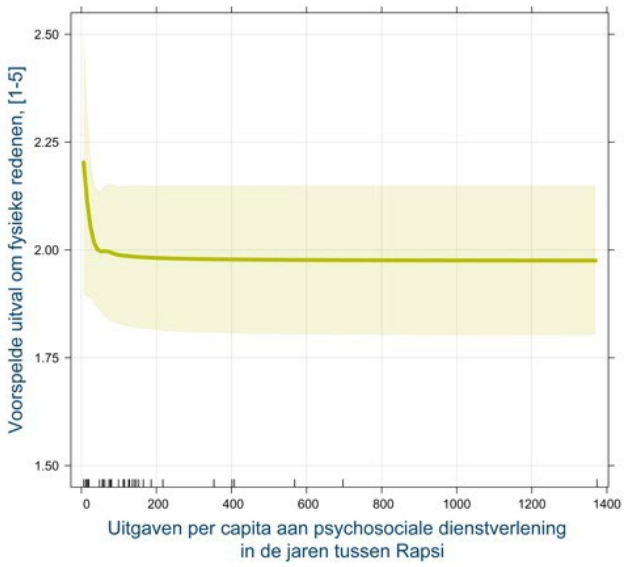
Predictor-effectplots: het effect van uitgaven per capita aan psychosociale dienstverlening op de uitkomsten

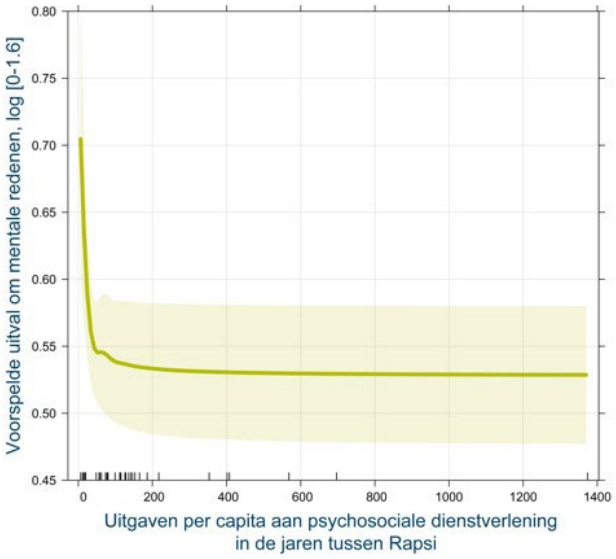


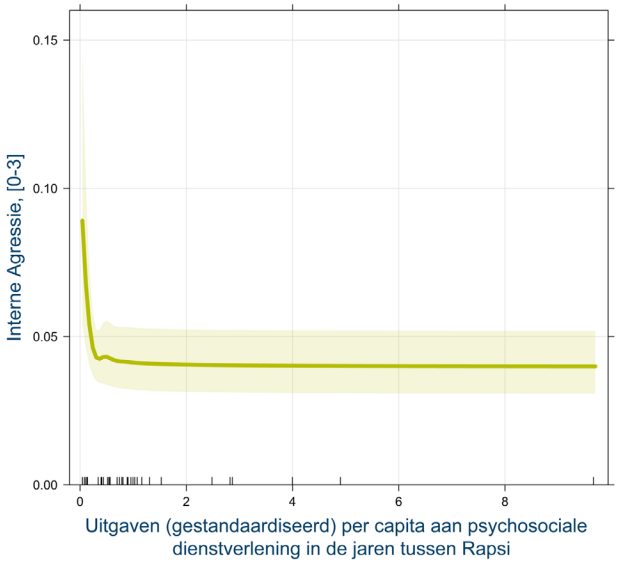












Predicted effect


Streepjes geven aan hoeveel data er zich bevinden

Hoe interpreteer ik deze grafieken?

Deze predictor-effectplots zijn een grafische samenvatting van het effect van uitgaven aan psychosociale dienstverlening (op de X-as) op de uitkomstmaatstaven (op de Y-as). Elke figuur geeft het effect weer voor een andere uitkomstmaatstaf: tevredenheid, bevlogenheid, distantie (emotionele of mentale afstand tot het werk), burn-outrisico, voorspelde uitval om fysieke redenen, voorspelde uitval om mentale redenen, en interne agressie. De **groene lijn** geeft de gemiddelde relatie weer tussen de twee factoren (x- en y-as), de **groene band** geeft het betrouwbaarheidsinterval of de onzekerheid weer. Afhankelijk van het model gaat de X-as van € 0 tot € 1.400 (alle 37 organisaties), € 0 tot € 700 (36 organisaties), of 0 tot 8.

Voor sommige uitkomsten (zoals burn-outrisico) is het effect rechtlijnig. Dit betekent dat elke euro ongeveer evenveel helpt, onafhankelijk van hoeveel je momenteel al uitgeeft. Voor de andere uitkomsten is de relatie tussen de indicator en investeringen echter niet rechtlijnig. Bijvoorbeeld bij uitval om mentale redenen zien we dat een kleine investering (tot ongeveer 100 euro per persoon) al een grote verbetering geeft. Bij bijkomende investeringen neemt het positieve effect minder snel toe – dit noemen we “afnemende meeropbrengsten”.

Een concreet voorbeeld:

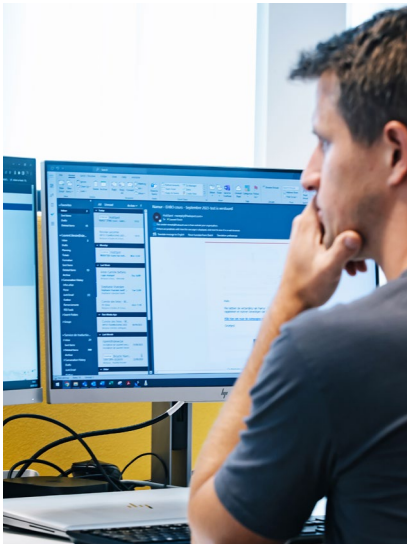
- Geef je € 1 uit aan psychosociale interventies per persoon, dan schat het model het zelf voorspeld verzuim op 2.56 (op een schaal van 1-5).[4]
- Geef je € 10 uit per persoon, dan wordt dit 1.87.
- Geef je € 100 uit per persoon dan wordt het 1.69.
- Geef je € 200 uit per persoon, dan wordt dit 1.67.

Om de effecten goed te begrijpen, kun je naar de grafieken kijken. Die tonen hoe het effect verandert afhankelijk van het bedrag dat wordt uitgegeven.

Tot slot: meer uitgaven leiden over het algemeen tot betere resultaten. Omdat er niet veel organisaties zijn die meer dan € 200 per persoon uitgeven, is het effect daar minder zeker, wat zich vertaalt in bredere betrouwbaarheidsintervallen.[5]

Sterktes, limitaties en verder onderzoek

- Dit onderzoek werd uitgevoerd op een dataset van 37 organisaties, goed voor meer dan 10.000 werknemers.
- Dit is een observationele studie op retrospectieve data. Door regressie-analyses werd het effect van investeringen in psychosociale dienstverlening op de uitkomstmaatstaven geïsoleerd van andere effecten, zoals leeftijd, geslacht, tijdseffecten, diploma, sector, en bedrijfsgrootte (aantal werknemers). Het is echter mogelijk dat andere zaken, die we niet observeerden, ook een effect hadden op de uitkomstmaatstaven, zoals interventies uitgevoerd door derden of het bedrijf zelf zonder tussenkomst van IDEWE.
- We testten meerdere niet-lineaire relaties, waaruit de huidige significant naar voren kwam.
- Er zijn meer organisaties met lagere uitgaven, dan organisaties met hogere uitgaven. Dit zorgt ervoor dat de onzekerheid over de relatie bij hogere uitgaven groter is.



Ook aan de slag met mentaal welzijn in je organisatie?

IDEWE ondersteunt je daarbij, stap voor stap.
We helpen je onder andere met:

- **RAPSi-bevragingen** om psychosociale risico's en welzijn te meten;
- **begeleiding bij stress** en burn-outrisico, individueel of op organisatieniveau;
- **interventies bij agressie of ongewenst gedrag op het werk**;
- **Employee Assistance Program (EAP)**: een totaaloplossing voor psychologische ondersteuning;
- **opleidingen en coaching** voor leidinggevenden en teams.

Ontdek ons volledige aanbod op www.idewe.be/nl/aanbod/mentaal-welzijn

4. Zelf voorspeld verzuim wordt als volgt bevraagd: *"Hoe waarschijnlijk denk je dat je in de komende 6 maanden zal uitvallen omwille van werkgebonden, psychosociale redenen (bijv: stress, burn-out, pesterijen, conflicten, schokkende gebeurtenissen)?"* met antwoordmogelijkheden "helemaal niet waarschijnlijk (1) tot heel waarschijnlijk (5)".

5. Een betrouwbaarheidsinterval (BI) geeft een onder- en bovengrens van een onbekende populatieparameter, zoals het gemiddelde. Het BI (meestal 95%) geeft aan hoe vaak dit interval de werkelijke parameter zou bevatten als het onderzoek herhaald zou worden. Bijvoorbeeld: als we zeggen dat een score tussen 70 en 90 ligt, dan betekent dat dat we redelijk zeker zijn dat het echte resultaat ergens in die marge zit. Hoe breder het interval, hoe minder precies de schatting is.