

Fitheid & bevlogenheid

Impact op de zorg- en welzijnssector

December 2022



In samenwerking met



Inhoudsopgave

- 01 Introductie en onderzoeksopzet
- 02 Conclusies en aanbevelingen
- 03 Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier
- 04 Bevlogenheid & werkplezier
- 05 Tips
- 06 Responsverdeling op achtergrondkenmerken



Hoe bevlogen is zorgverlenend Nederland?

In de vaste kwartaalcyclus van onderzoek onder medewerkers in de zorg- en welzijnssector, hebben PGGM&CO in samenwerking met stichting IZZ en Miles Research niet alleen gekeken naar de fitheid en balans onder de leden, maar deze keer ook een aantal vragen voorgelegd over het thema bevlogenheid. In welke mate zijn werknemers bevlogen en welke onderliggende factoren spelen daarbij een rol? Ook is gevraagd hoe werkgevers de bevlogenheid van hun medewerkers inschatten. In dit rapport worden de resultaten van al deze onderwerpen beschreven.

Veel leesplezier gewenst!





Doelstelling

- Inzicht krijgen in de fitheid van zorg- en welzijnspersoneel en de bevoegenheid.
- Ontdekken wat de belangrijkste stimulerende en belemmerende factoren zijn die van invloed zijn op de bevoegenheid.
- Deze inzichten kan PGGM&CO vertalen naar acties om de diensten en producten voor leden te verbeteren.



Doelgroep

- Personeel in de sector zorg en welzijn.
- Werkzaam lid van PGGM&CO.
- Tevens is een benchmark ondervraagd van mensen die juist niet in de zorg- & welzijnsector werken.

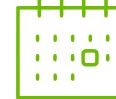


Methode

- Online vragenlijst (gemiddelde invultijd 5-10 minuten (o.b.v. volledig ingevuld) door leden PGGM&CO en een extern panel.

Veldwerk

- Kwartaalmeting 5 december tot en met 12 december.



Respons



- Leden PGGM&CO: n=1139 (waarvan 144 werkgevers).
- Panel (werkenden excl. zorg en welzijn): 761 (waarvan 252 werkgevers).



2. Conclusies en aanbevelingen

Belangrijkste conclusies op een rij

Oplossingen
Deelconclusies
Hoofdconclusie

1. **Bevlogenheid in zorg en welzijn hoog, maar onderschat door werkgevers**

2. **Medewerkers voelen zich competent, kunnen goed omgaan met verandering en ervaren fijne teamsfeer**

3. **Ontwikkelmogelijkheden, waardering door leidinggevende en autonomie onder druk**

4. **Competentiebeleving, ontwikkeling en steun leidinggevende belangrijkste drivers van bevlogenheid**

5. **Blijf investeren in ontwikkeling!**

6. **Investeer in goed leiderschap: toon waardering en sta open voor suggesties als leidinggevende.**

Samenvatting en conclusies - 1

Fitheid & Bevlogenheid 2022 Q4



1. Bevlogenheid in zorg en welzijn hoog, maar onderschat door werkgevers

Met een gemiddelde van 7,7 voelen zorg- en welzijnsmedewerkers zich meer bevlogen dan andere medewerkers (7,4). Werkgevers onderschatten de mate van bevlogenheid (7,1; in zorg en welzijn en andere sectoren).

Zorg- en welzijnsmedewerkers bruisen meer dan anderen van energie, zijn enthousiaster over hun baan en gaan ook vaker helemaal op in hun werk. Het gaat hierbij om circa driekwart van de zorg- en welzijnsmedewerkers tegenover minder dan 70% van de medewerkers werkzaam in andere sectoren.

2. Medewerkers voelen zich competent, kunnen goed omgaan met verandering en ervaren fijne teamsfeer

90% van de zorg- en welzijnsmedewerkers voelt zich goed toegerust voor het werk. Dat is een sterk positief punt, omdat het competentiegevoel in sterke bijdraagt aan de mate van bevlogenheid. En bevlogen medewerkers hebben meer werkplezier en zijn productiever.

Ook geven veel zorg- en welzijnsmedewerkers (85%) aan dat ze goed kunnen omgaan met veranderingen in hun leven; een eigenschap die zeker in de dynamiek van de zorg- en welzijnssector goed van pas komt.

Tot slot zijn ook de samenwerking met het team (81%) en de werksfeer (84%) belangrijke aspecten voor medewerkers waar ze plezier uit halen.

3. Ontwikkelmogelijkheden, waardering door leidinggevenden en autonomie onder druk

Tegenover de positieve punten die zorgen voor de bevlogenheid van de medewerkers, zijn er ook zorgpunten. Dat betreft onder meer de ontwikkelmogelijkheden die worden geboden in de organisatie (ovlgens een kwart van de zorg- en welzijnsmedewerkers worden die niet geboden).

Ook staat de mate van autonomie in het werk onder druk vergeleken met (het gemiddelde in) andere sectoren. Zo geeft slechts 55% van de medewerkers in zorg en welzijn aan hun eigen werktempo niet te kunnen regelen (73% andere sectoren), maar ook de mogelijkheden om zelf problemen op te lossen (80% versus 85%) en een eigen werkaanpak te bepalen (71% versus 80%) laten een beperktere mate van autonomie zien.

Tot slot is ook de rol van de leidinggevende een zorgpunt. Hierbij gaat het vooral om de blijf van waardering van de leidinggevende. Slechts 67% ervaart deze (tegenover 78% medewerkers uit andere sectoren). En 71% voelt zich gehoord door de leidinggevende tegenover 80% van de medewerkers in andere sectoren.

Samenvatting en conclusies - 2

Fitheid en bevoegenheid 2022 Q4



4. Competentiebeleving, ontwikkeling en steun leidinggevende belangrijkste drivers van bevoegenheid

Zoals eerder genoemd wordt relatief weinig waardering van de leidinggevende ervaren. Een belangrijk aandachtspunt, want de rol van de leidinggevende blijkt in dit onderzoek sterk bij te dragen aan de mate van bevoegenheid.

Een andere factor die de bevoegenheid in belangrijke mate beïnvloedt is het competentiegevoel. Gemiddeld genomen voelen zorg- en welzijnsmedewerkers, zoals eerder genoemd, zich competent.

5. Blijf investeren in ontwikkeling!

Een derde factor die de mate van bevoegenheid beïnvloedt, zijn de ontwikkelmogelijkheden die de organisatie biedt. Het is dus van groot belang hierin te investeren, omdat dit de medewerkers competent houdt en omdat competentie een grote impact heeft op de bevoegenheid!

6. Investeer in goed leiderschap: toon waardering en sta open voor suggesties als leidinggevende.

Waardering en gehoord voelen dragen sterk bij aan bevoegenheid. Zorg- en welzijnsmedewerkers ervaren deze rol van hun leidinggevende gemiddeld minder sterk dan de andere factoren die van invloed zijn op de bevoegenheid. Het is dus van belang hier meer oog voor te hebben.

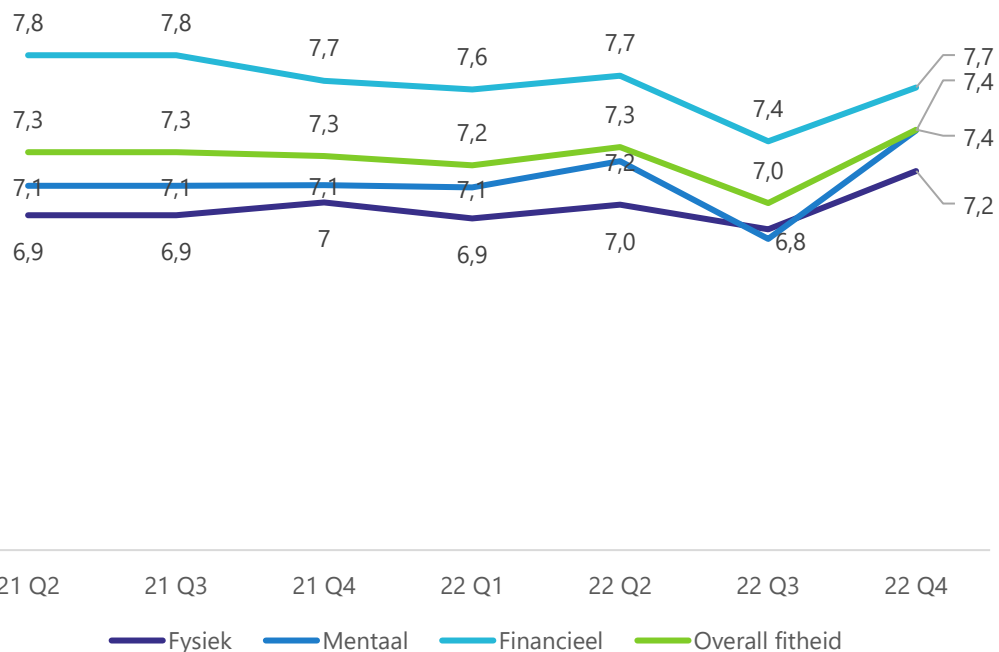
Tot slot, medewerkers voelen zich fitter – op alle terreinen – en ervaren een betere balans dan het vorige kwartaal. Dat is positief en hopelijk blijft dat zo. Bevoegen medewerkers voelen zich fitter, maar bevoegenheid kan ook een risico met zich meebrengen. Met name in zorg en welzijn werken medewerkers die moeite hebben hun grenzen te bewaken en in combinatie met hun vaak primaire drijfveer 'het zorgen voor cliënten/patiënten' kan dat het risico op uitval vergroten. Gezien de verwachte toename van de werkdruk en de huidige personeelstekorten (die beide samen met 'grenzen bewaken' de top 3 meest belemmerend voor het werkplezier vormen), is het investeren in goed leiderschap een belangrijk aandachtspunt.

3. Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier

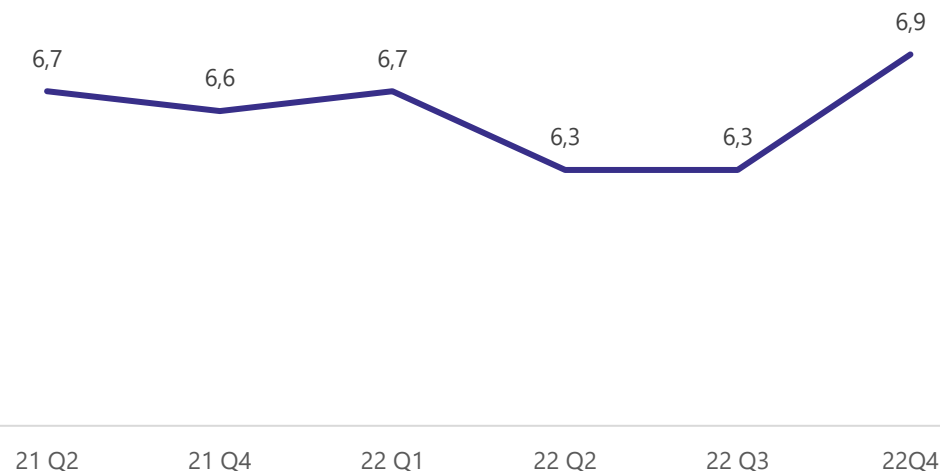
Fitheid en gevoel van balans ondanks moeilijke tijden gestegen

Stijging op alle fitheidsdomeinen in zorg en welzijn * (hoger dan gemiddelde buiten de sector)

Verloop fitheid 2021 Q2 t/m 2022 Q4 (gemiddelde scores)



Verloop balans 2021 Q2 t/m 2022 Q4 (gemiddelde score)



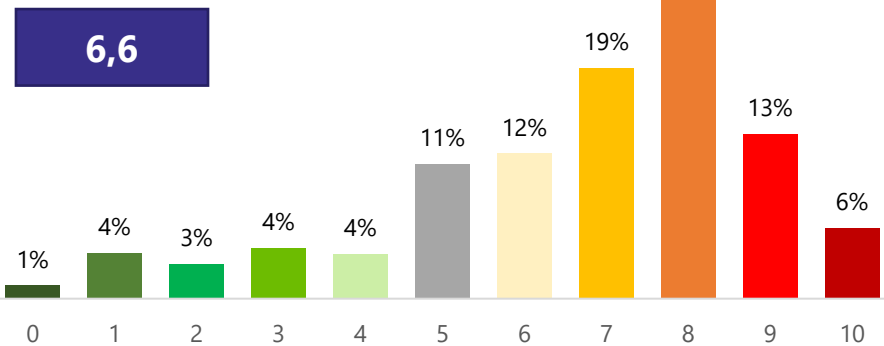
* De overall fitheid is onder zorg- en welzijnsmedewerkers iets hoger dan onder medewerkers in andere sectoren (7,4 versus 7,3). Dit komt vooral door de financiële en fysieke fitheid, die binnen zorg en welzijn positiever beoordeeld worden (buiten de sector met respectievelijk 7,0 en 7,3).

Werkdruk fors gedaald; verwachting toename komende tijd

Na een hoge werkdruk in het vorige kwartaal, is het huidige kwartaal aanzienlijk lager met een gemiddelde van 6,6

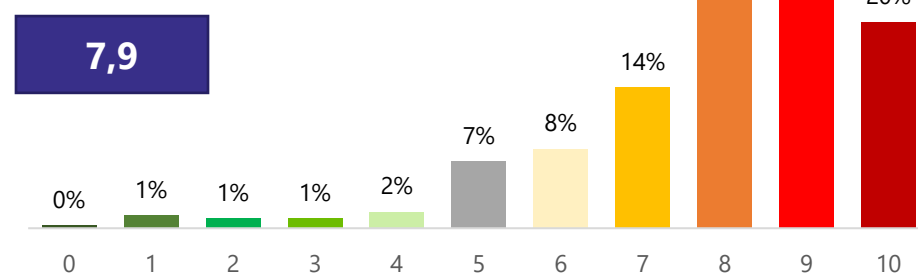
In welke mate heb je de afgelopen maanden werkdruk ervaren?*

Gemiddelde score

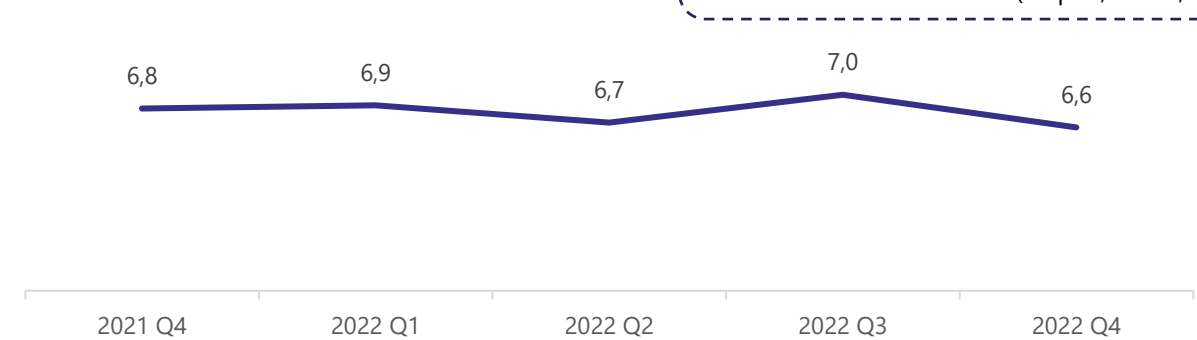


Hoe denk je dat de werkdruk in zorg en welzijn zich zal ontwikkelen de komende maanden?*

Gemiddelde score

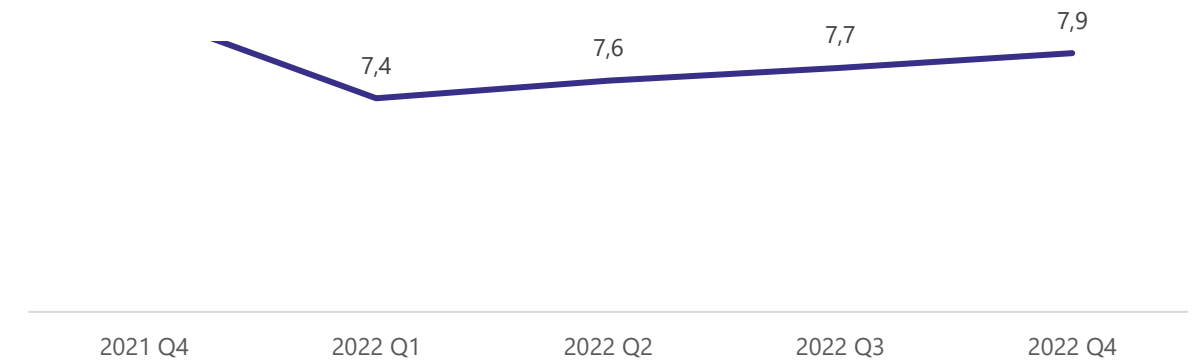


Verloop werkdruk 2021 Q4 t/m 2022 Q4



Medewerkers buiten de sector zorg & welzijn ervaren minder werkdruk, zowel over de afgelopen maanden als de verwachting voor de komende maanden (resp. 5,8 en 6,2).

Verloop verwachte werkdruk 2021 Q4 t/m 2022 Q4



* In welke mate heb je de afgelopen maanden werkdruk ervaren? Antwoordschaal van 0=geen werkdruk; 10= zeer hoge werkdruk (medewerkers zorg & welzijn, incl. leiding/HR n=1139)

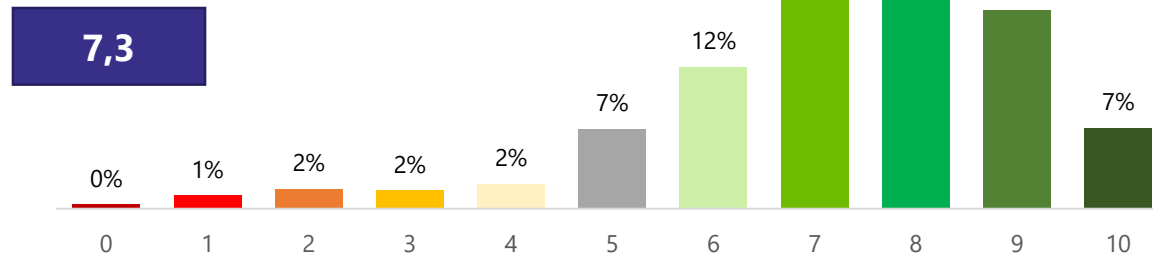
** Hoe denk je dat de werkdruk in zorg en welzijn zich zal ontwikkelen de komende maanden? Antwoordschaal 0=de werkdruk neemt sterk af (het wordt rustiger), 10=de werkdruk neemt sterk toe (medewerkers zorg & welzijn, incl. leiding/HR n=1139)

Meer dan de helft ervaart veel werkplezier (8+)

De verwachting is dat dit de komende af zal nemen (nu 7,3; verwachting 6,7)

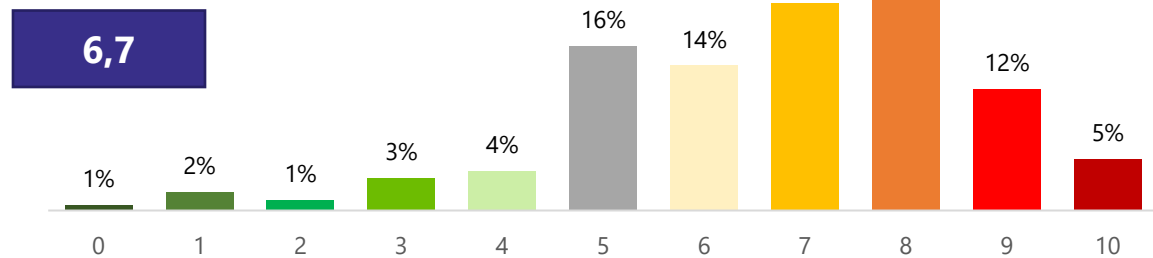
In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren?*

Gemiddelde score

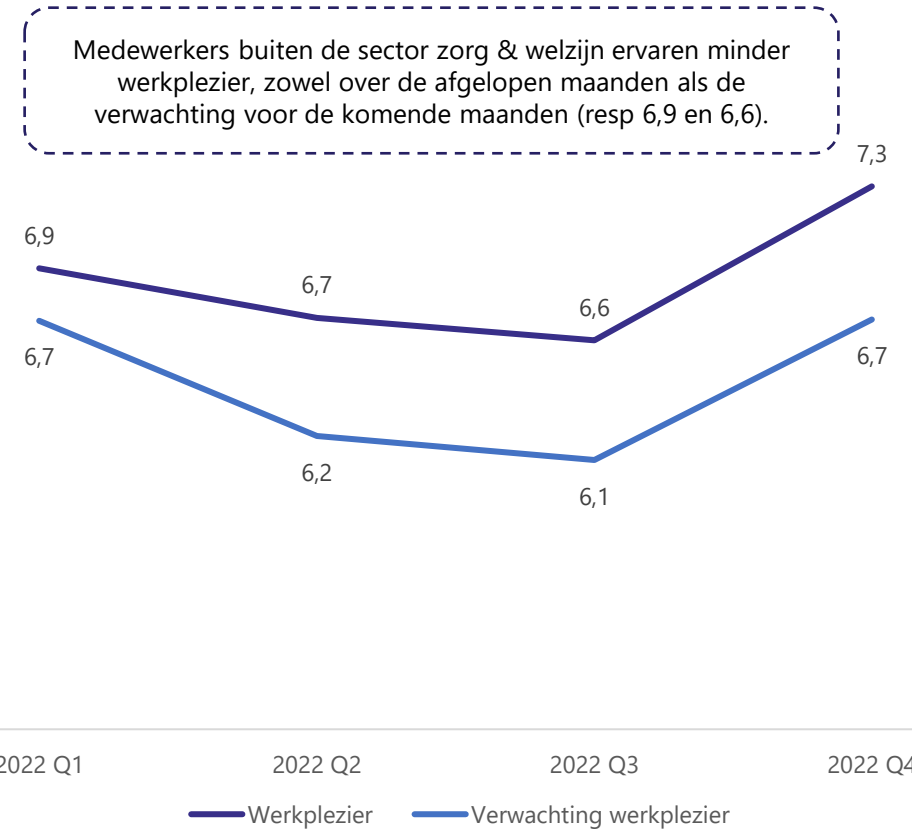


Hoe denk je dat jouw werkplezier zich de komende maanden zal ontwikkelen?***

Gemiddelde score



Verloop 2022 Q1 t/m 2022 Q4 Werkplezier en verwachting



* In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren? Antwoordschaal van 0=geen plezier; 10= heel veel plezier. (medewerkers & welzijn, incl leiding/HR n=1139)

** Hoe denk je dat jouw werkplezier zich de komende maanden zal ontwikkelen? Antwoordschaal van 0=werkplezier neemt sterk af, 10=werkplezier neemt sterk toe (medewerkers zorg & welzijn, incl. leiding/HR n=1139)



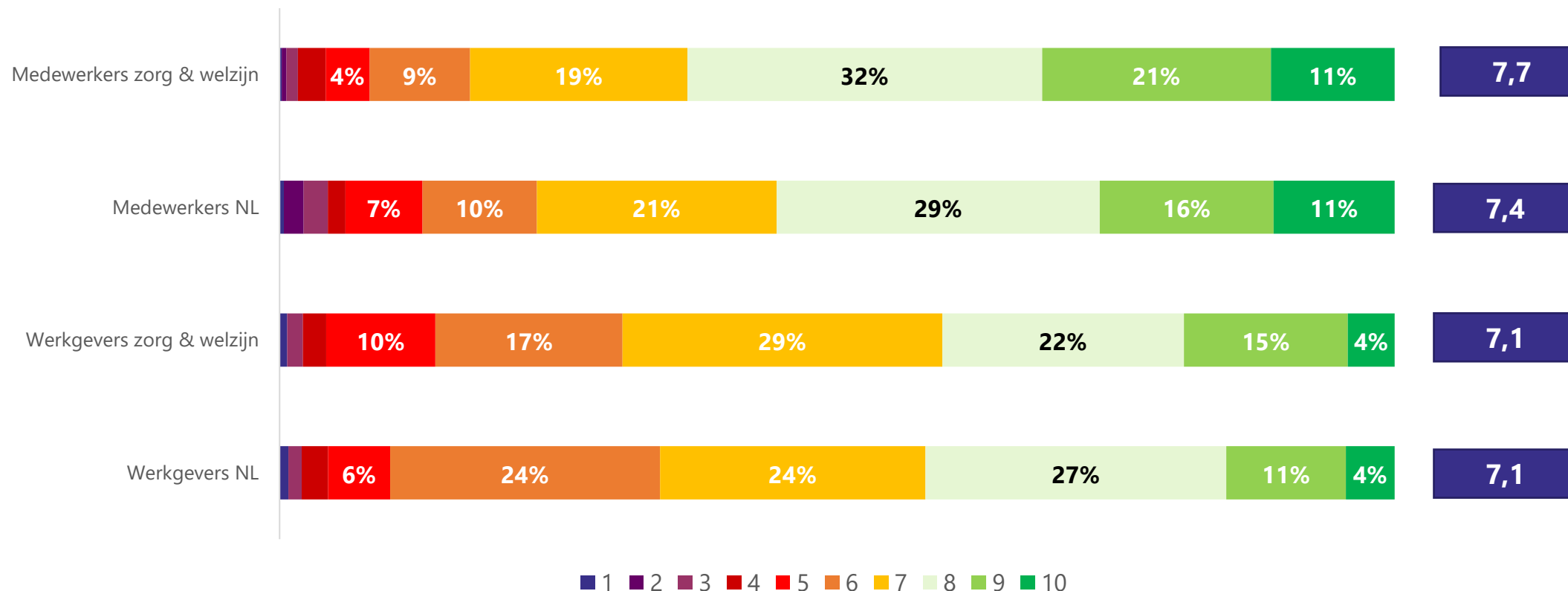
4. Bevlogenheid & werkplezier

Bevlogenheid in zorg & welzijn hoger dan andere sectoren

Werkgevers – zowel in zorg & welzijn als andere sectoren - schatten bevlogenheid lager in

Bevlogenheid volgens medewerkers en werkgevers in en buiten zorg & welzijn

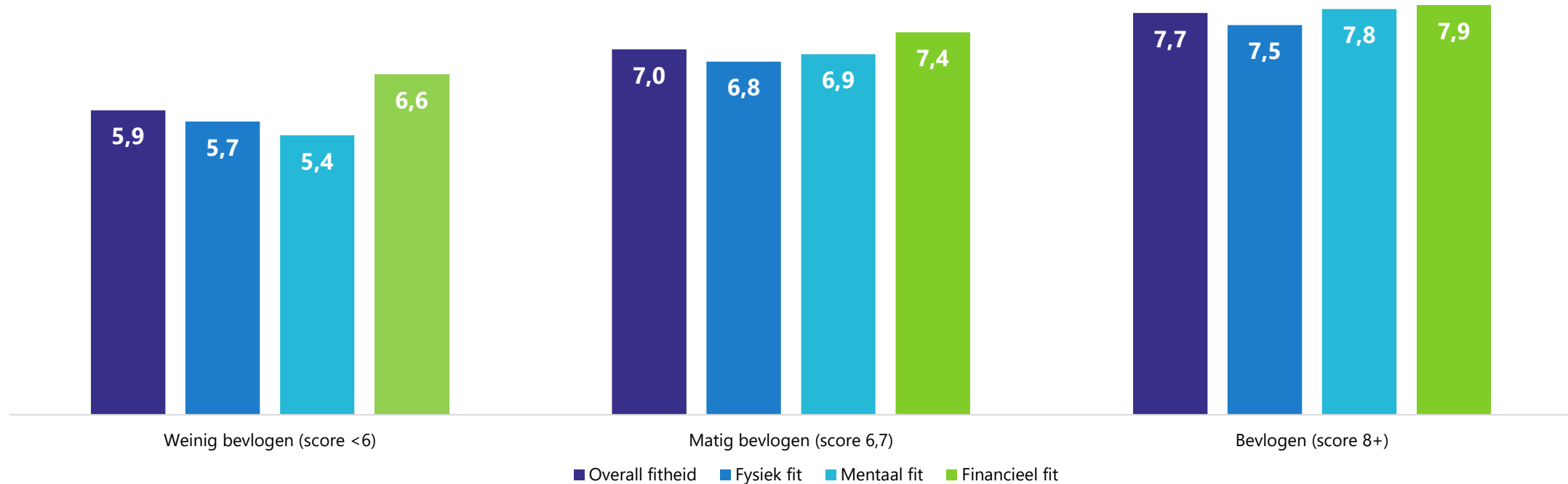
Gemiddelde score



Bevlogen medewerkers voelen zich fitter *

De minder bevlogen medewerkers voelen zich aanzienlijk minder fit (6,6) dan de bevlogen medewerkers (gemiddeld 7,9)

Fitheid naar mate van bevlogenheid



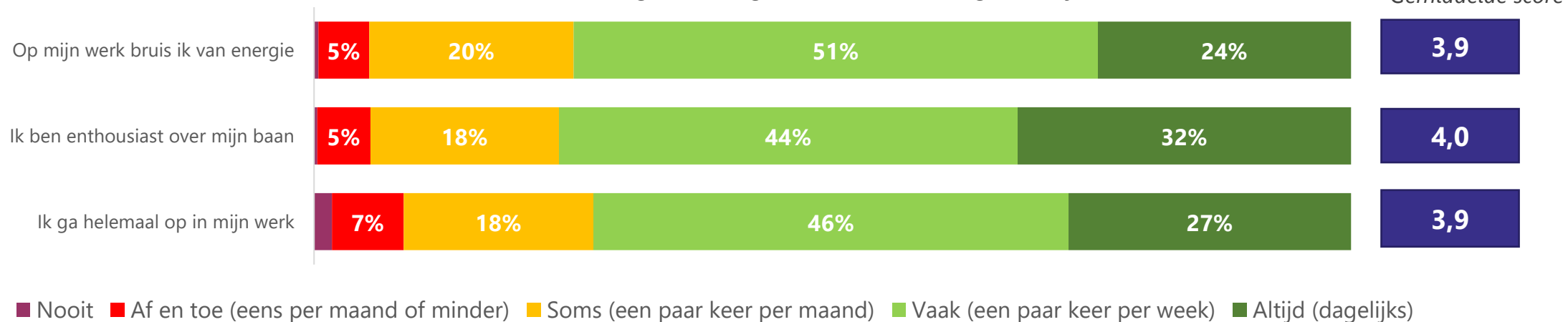
Uitsplitsing gemiddelde fitheidsscores naar bevlogenheid (weinig/matig/bevlogen) (medewerkers zorg & welzijn n=995)

* Note: dit mag niet geïnterpreteerd worden als een causaal verband. Er is een correlatie in beide richtingen. Waardoor de samenhang verklaard kan worden, is niet onderzocht.

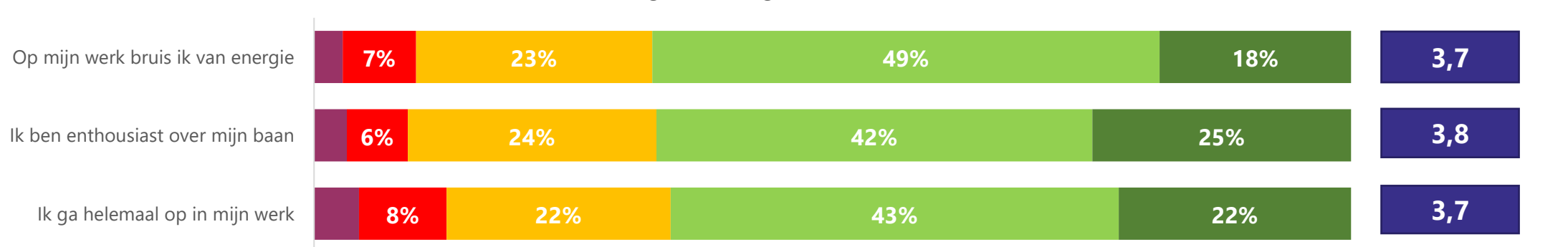
Meer energie, toewijding en absorptie in zorg en welzijn*

Medewerkers in zorg & welzijn ervaren vaker meer energie, toewijding en absorptie dan andere medewerkers

Bevlogenheid volgens medewerkers zorg & welzijn



Bevlogenheid volgens medewerkers NL



De volgende vragen gaan over jouw werkbeleving. Geef per stelling aan hoe vaak het voorkomt (medewerkers zorg & welzijn (n= 995/ medewerkers NL n=509)

* Items uit Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES) m.b.t. constructen Energie (Op mijn werk bruis ik van energie); Toewijding (Ik ben enthousiast over mijn baan) en Absorptie (Ik ga helemaal op in mijn werk).

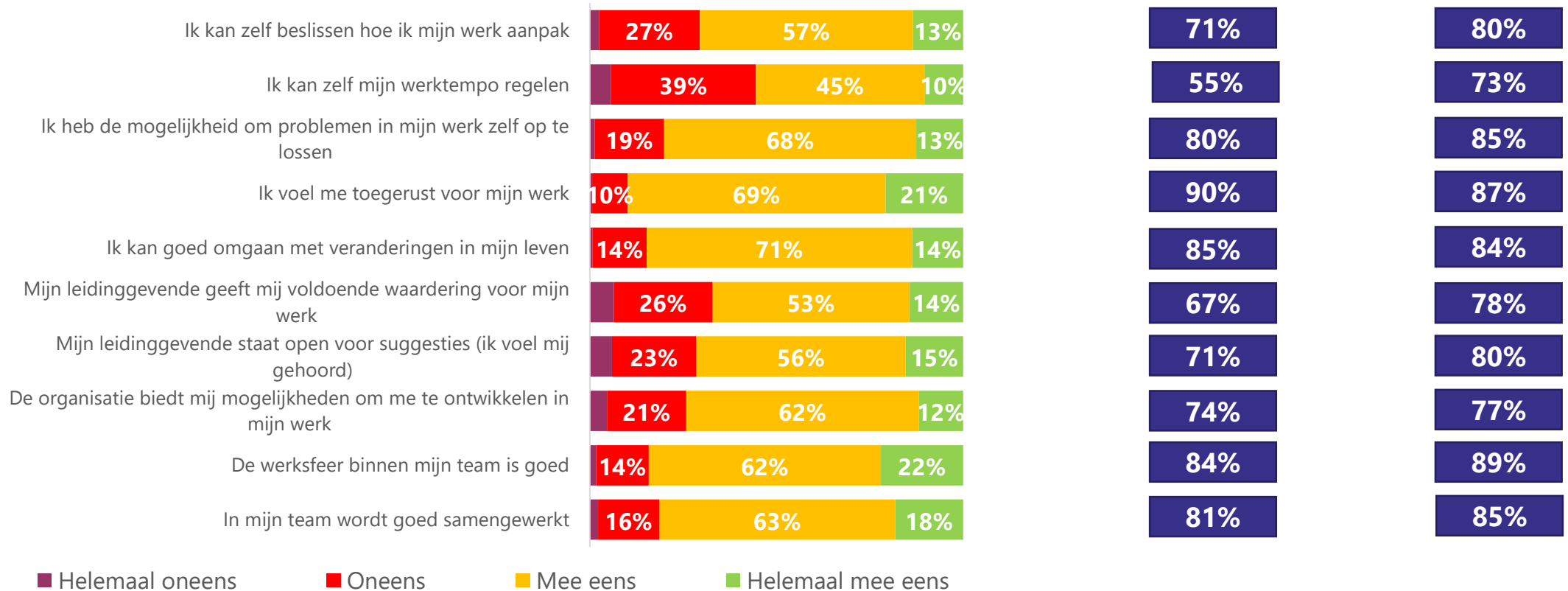
Ondanks hoge bevoegenheid scoort zorg & welzijn op aspecten vaak lager

Met name rondom autonomie en management

Autonomie en waardering van leidinggevende wordt (gemiddeld genomen) beduidend minder ervaren in zorg en welzijn dan in andere sectoren.

Bevoegenheid volgens medewerkers zorg & welzijn

% medewerkers zorg & welzijn* % medewerkers NL*



Werknemers: Hieronder volgen enkele stellingen over: jouw huidige functie en werkzaamheden / hoe jij de organisatie, het team en jouw leidinggevende ervaart. Geef aan in welke mate je het eens bent met deze stellingen. (medewerkers zorg & welzijn n=995 / medewerkers NL n=509)

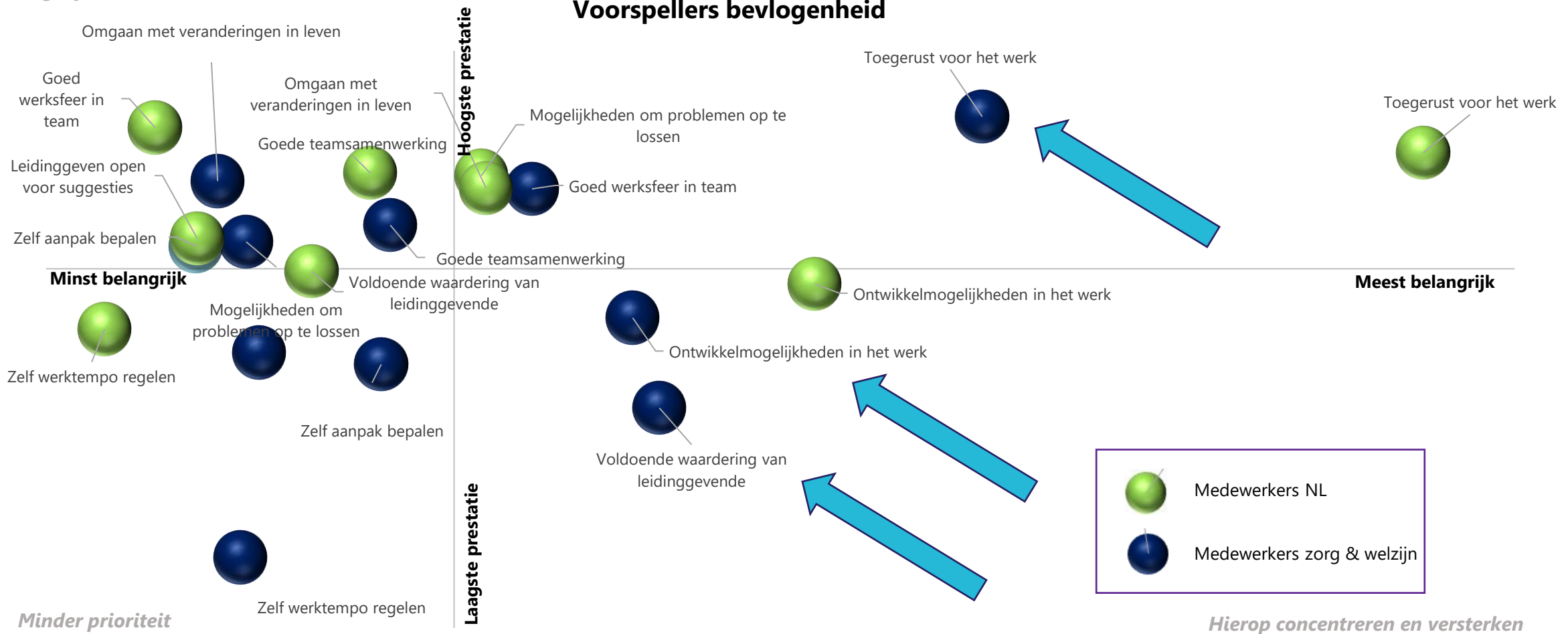
* % medewerkers rechts= % mee eens + helemaal mee eens

Toegerust voor het werk belangrijkste driver bevoegenheid*

Ontwikkelmogelijkheden en waardering van leidinggevende zijn aandachtspunt

Mogelijke overkill

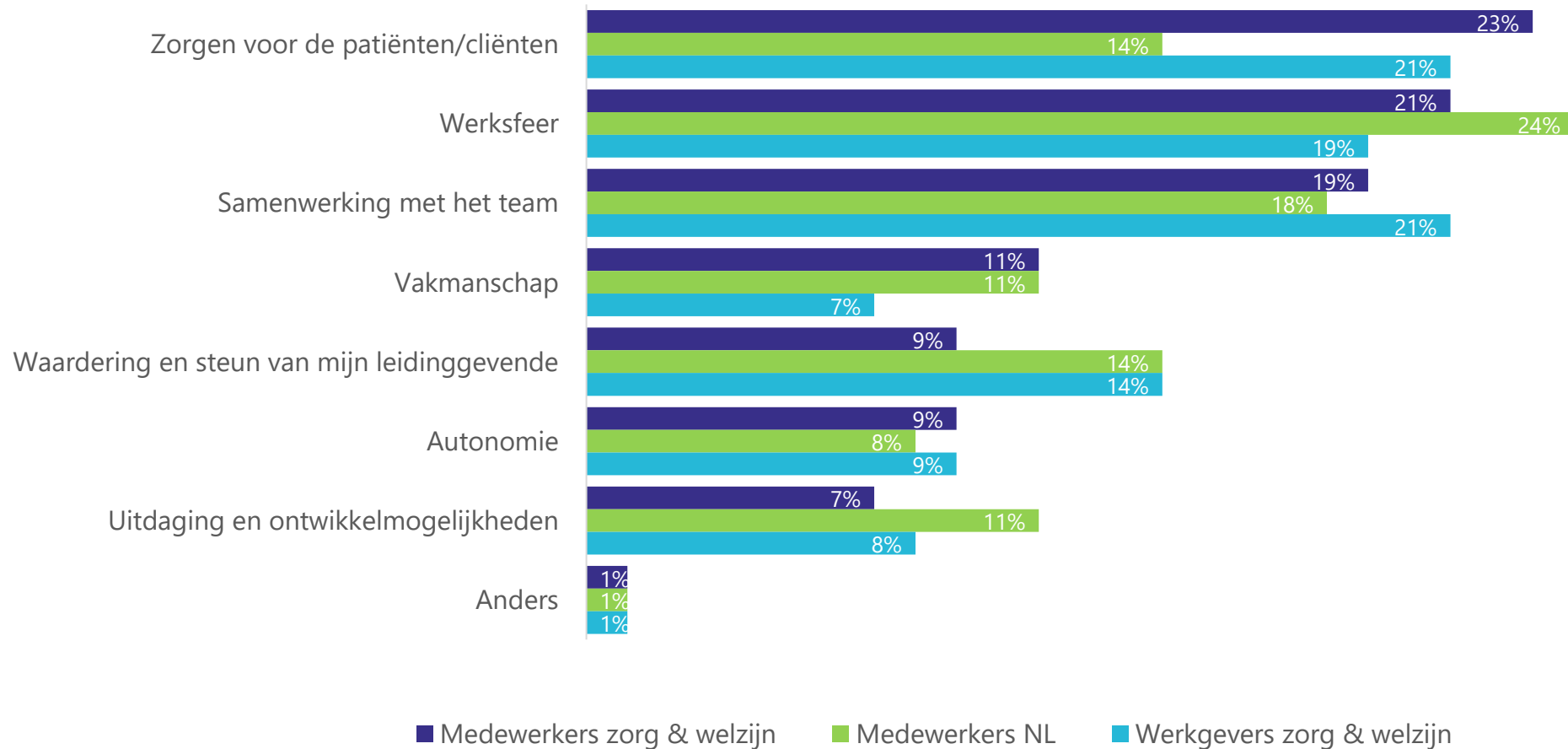
Koesteren en vasthouden



* Uitleg diagram: De verticale as in dit digram geeft het opgetelde percentage eens/helemaal eens weer op de stellingen (zie ook vorige slide). Hoe hoger op de as, hoe sterker dit aspect ervaren wordt. De horizontale as geeft de mate waarin dit aspect de bevoegenheid voorspelt weer. Hoe verder naar rechts op de as, hoe sterker dit aspect bijdraagt aan de bevoegenheid. Het diagram geeft vier kwadranten weer door de twee assen. De kwadranten rechts vragen de meeste aandacht: rechtsonder bevat aspecten die laag scoren maar wel belangrijke voorspellers zijn; dit zijn verbeterpunten; rechtsonder staan de aspecten die hoog scoren en belangrijke voorspellers zijn: deze moeten vastgehouden en versterkt worden.

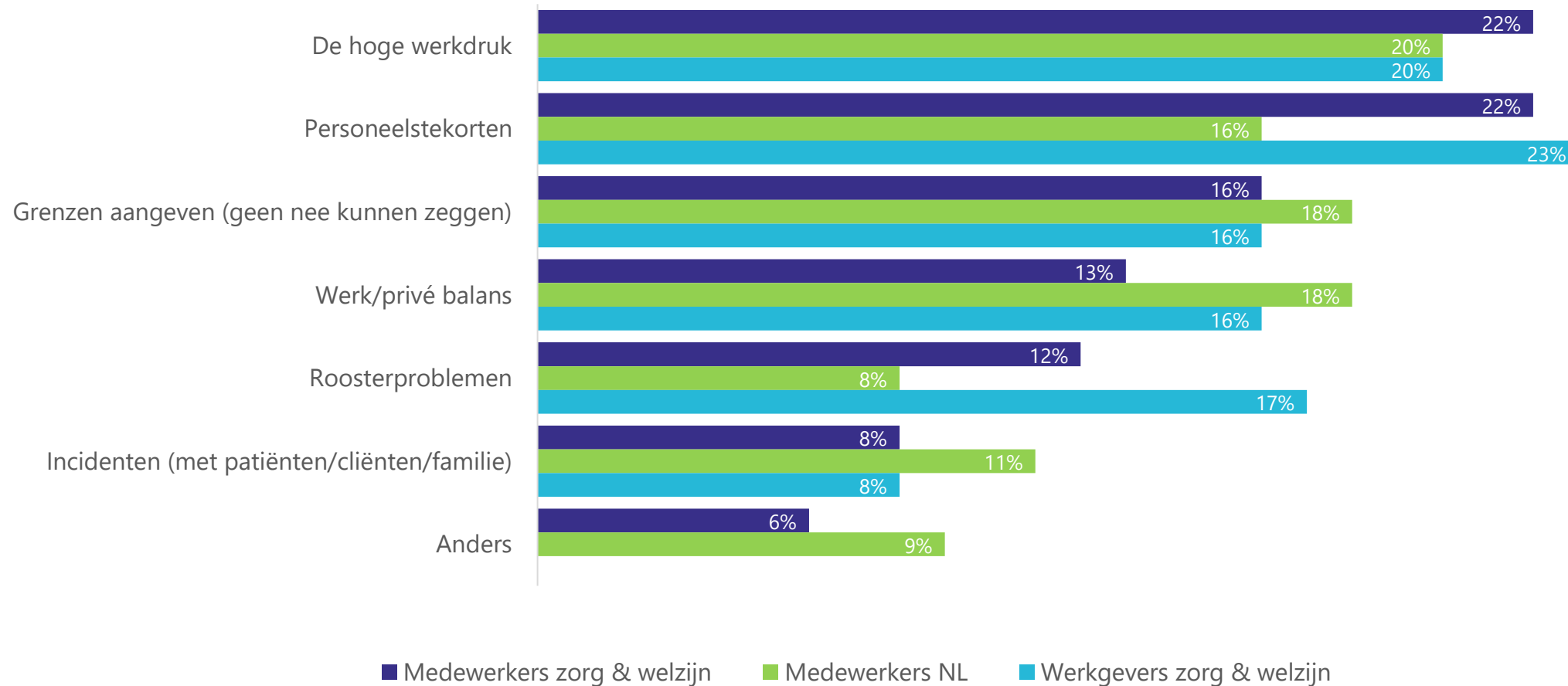
Top 3 werkplezier: 'Zorgen voor', werksfeer en teamsamenwerking

'Zorgen voor' typeert de zorg- en welzijnssector; werkgevers in zorg en welzijn onderkennen top 3



Top 3 uitdagingen werk: werkdruk, tekorten en grenzen bewaken

Tekorten met name in zorg en welzijn genoemd, ook door de werkgevers uit zorg en welzijn (naast roosterproblemen)





5. Tips

Welke tip heb je voor je collega's om 2023 goed te beginnen?

Accepteer wat je niet kan veranderen, en strijd voor zaken die je wel kan veranderen.

Een greep uit de citaten

Alle hulp welkom.

Als iets niet jouw probleem is, laat het dan los.

Ander werkveld zoeken.

Afstand en rust bewaren en bewaken, maar plezier creëren in het werk.

Bekijk je werk afwisselend van dichtbij en daarna weer eens op afstand.

Zorg goed voor jezelf.

Bewaak je grenzen.



Tips en feedback van leden

Een greep uit de citaten

Oog voor vermindering van werkdruk voor mensen die in de zorg blijven werken. Aandacht voor minder procedures, vereenvoudiging van processen en administratie druk.

Meer personeel opleiden, zorgen voor voldoende personeelsbezetting.

Luisteren naar de werknemers.

Meer maatwerk.

Zorg voor goede doorstroming cliënten.

Zuiniger en meer waardering voor vast personeel.



Werven van goed personeel.

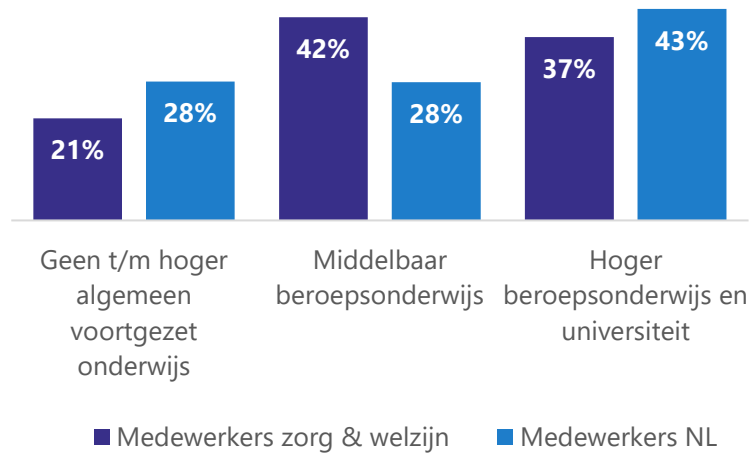
Meer ZZP'ers in dienst maakt de werkdruk wel groter voor het vast personeel.



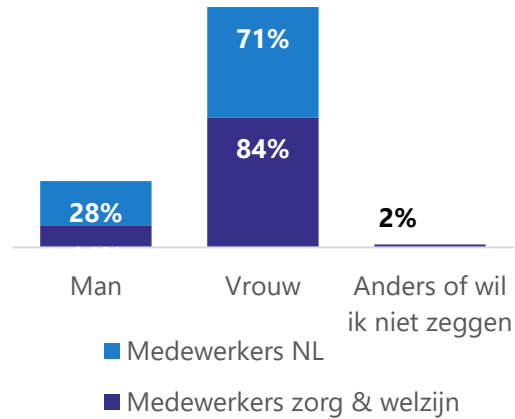
6. Achtergrondkenmerken

Achtergrondkenmerken: opleiding, geslacht, provincie, inkomen, mantelzorg en leeftijd

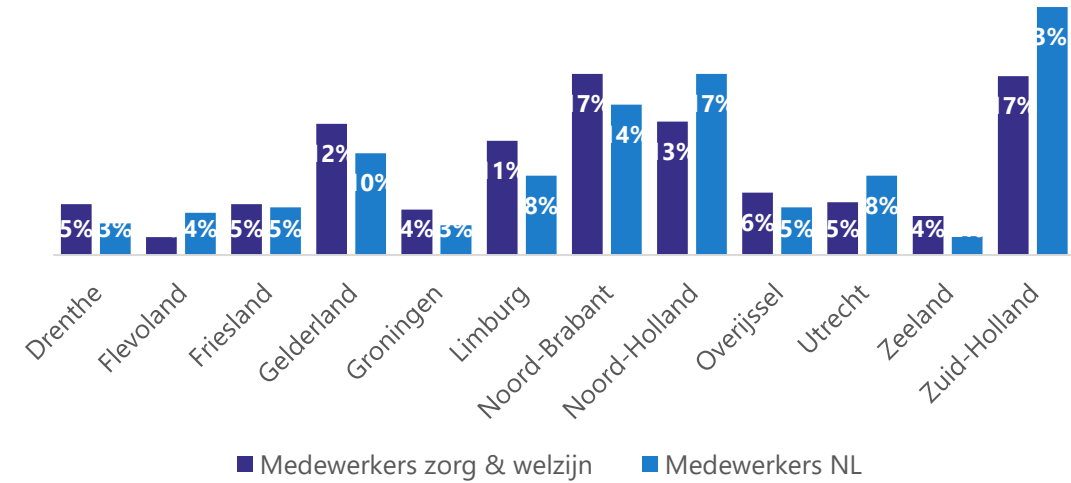
Opleidingsniveau



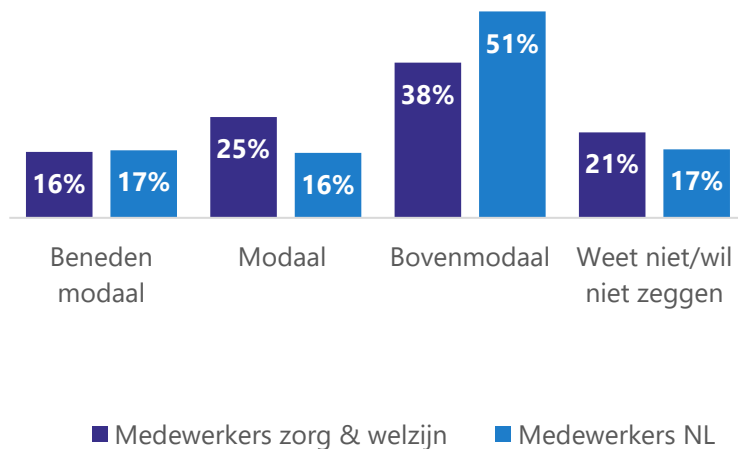
Geslacht



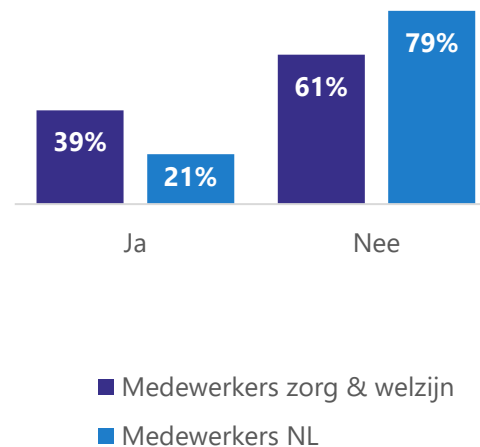
Provincie



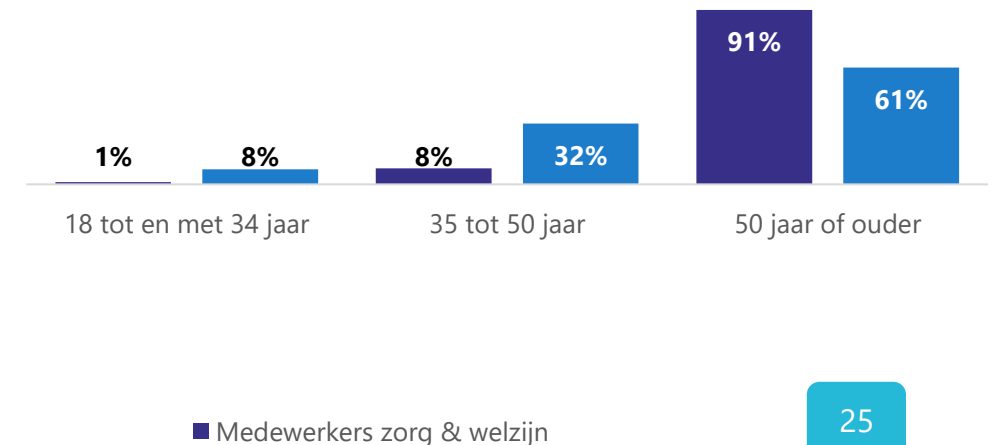
Inkomen



Mantelzorg

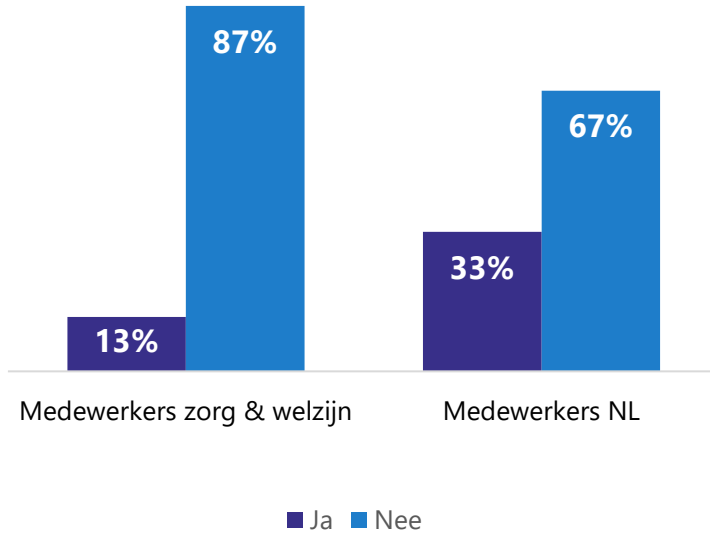


Leeftijdsgroep

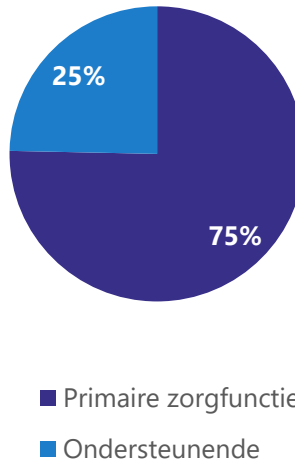


Achtergrondkenmerken: functie, dienstverband, organisatiegrootte

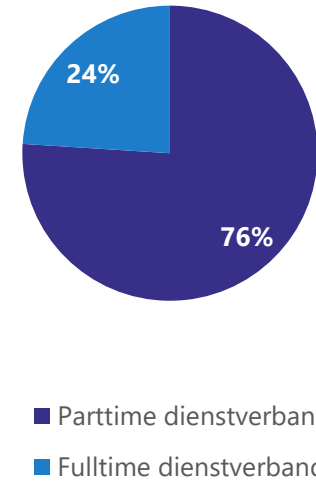
Leidinggevende of HR-functie



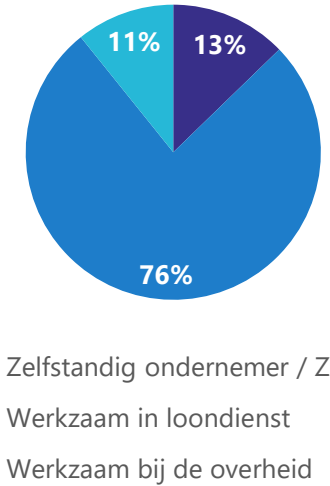
Functiecategorie medewerkers zorg & welzijn *



Dienstverband medewerkers zorg & welzijn



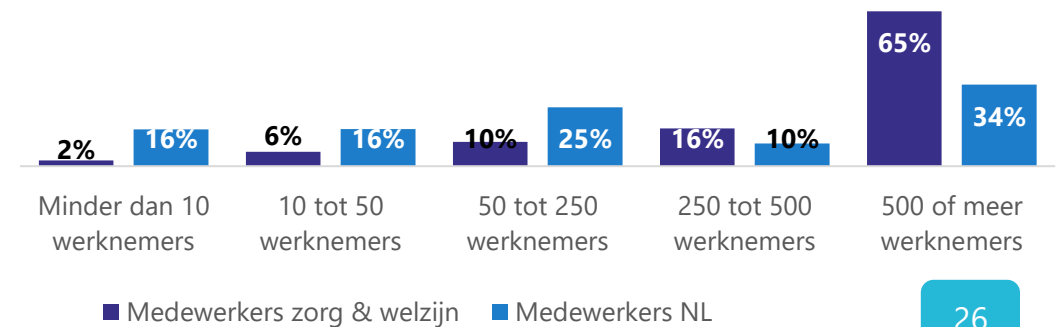
Dienstverband medewerkers NL



* Primair: Verzorgende IG, Verzorgende AG Helpende, EVV (Eerst verantwoordelijke verzorger), MBO verpleegkundige, HBO verpleegkundige, Sociaal pedagogisch werker, Medisch ondersteunend, Maatschappelijk Werk, Medisch specialisten, Casemanager, In opleiding.

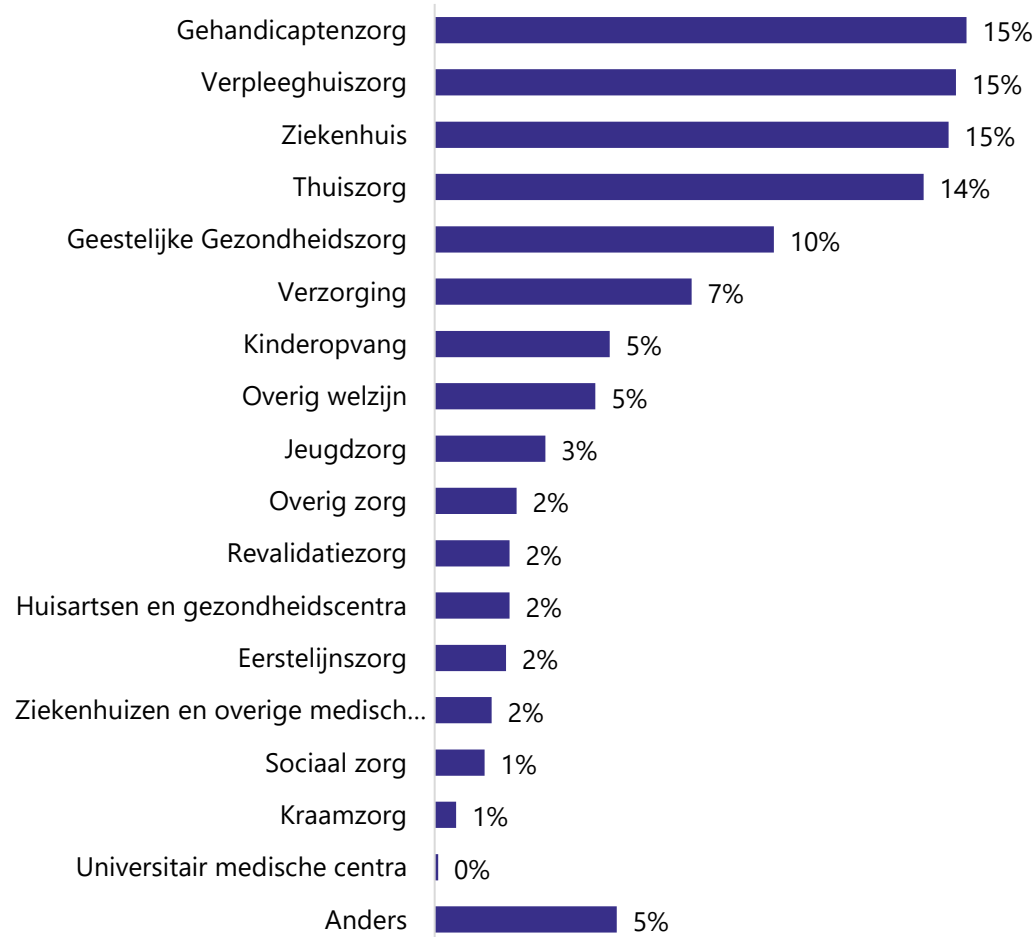
Ondersteunend: Administratief/secretarieel, Schoonmaak, horeca,, techniek, Staf/management, P&O/HR/Arbo, Financieel, Onderzoek en Onderwijs, Communicatie/PR/Marketing.

Organisatiegrootte



Achtergrondkenmerken : subsector zorg & welzijn en sector

Subsector medewerkers zorg & welzijn



Sector medewerkers NL (excl. zorg & welzijn)

