

Monitor Gezond werken in de zorg

Wat gaat goed en wat niet?

Soms lijkt het in de media alsof er in de zorg niets goed gaat. Voor zowel bestuurder als zorgmedewerkers is dat vervelend. Want ook al zijn er veel problemen, er gaat ook veel goed. Dat geldt ook voor gezond werken in de zorg. IZZ heeft voor het tweede jaar op rij gemeten hoe gezond het werken in de zorg is.

Aan IZZ's Monitor Gezond werken in de zorg hebben dit jaar maar liefst 12.280 zorgmedewerkers deelgenomen. Goed nieuws is dat zij hun gezondheid en werkvermogen een ruime voldoende geven. Daarnaast zeggen zeven op de tien zorgmedewerkers vaak of altijd op het werk te bruisen van de energie. Mooie cijfers, goed om hier trots op te zijn. Maar als zorgsector mogen we onze ogen niet sluiten voor de problemen. En die zijn er, want niet alle zorgmedewerkers voelen zich fit en ook de medewerkers met veel energie lopen weleens ergens tegenaan.

Grote verloopintentie

Met welke problemen kampen zorgmedewerkers? Een op de vijf voelt zich vaak of altijd fysiek uitgeput door het werk en een op de acht voelt zich mentaal uitgeput. In elk team zijn er dus medewerkers die er fysiek of mentaal minder goed aan toe zijn. Daarnaast is van elke tien zorgmedewerkers er zeker één van plan komend jaar een andere zorgwerkgever te zoeken. Het klinkt misschien niet indrukwekkend, maar als je organisatie duizend medewerkers telt dan loopt er toch een honderdtal rond op zoek naar een andere zorgwerkgever. Bovendien wil een iets kleinere groep zelfs de zorgsector vaarwel zeggen.

Verzekering op maat

De uitslagen van de Monitor maken duidelijk welke thema's van invloed zijn op de gezondheid van zorgmedewerkers. IZZ doet verdiepend onderzoek hiernaar en informeert zorgorganisaties en zorgmedewerkers over risico's en oplossingen. Ook gebruikt IZZ de Monitor om de IZZ Zorgverzekering op maat te maken voor zorgmedewerkers. Een aantal van de thema's komt hierna aan bod. Op sommige heeft IZZ in 2019 de aandacht gevestigd. Andere staan op de agenda voor 2020.



In steeds meer zorgorganisaties staat **de overgang op de agenda**.

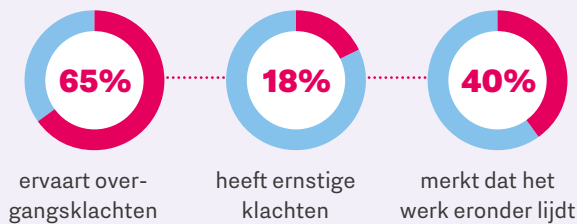


Voor 65% van de medewerkers kost **het naleven van regels veel tijd**.

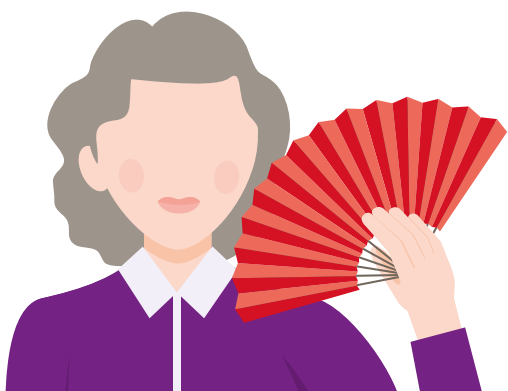
Overgang

De overgang was tot dit jaar een onderbelicht thema in zorgorganisaties. Terwijl uit onderzoek blijkt dat dit de prestaties van een zorgorganisatie sterk kan beïnvloeden. Meer dan de helft van de zorgmedewerkers is namelijk vrouw in de leeftijd van 40 tot 60 jaar. Grote kans dus dat deze groep overgangsklachten ervaart. Klachten als opvliegers, hartkloppingen, slaapproblemen, gespannenheid of neerslachtigheid. Stuk voor stuk hebben deze een nadelige invloed op het werk.

Zorgmedewerkers tussen 40 en 60 jaar



IZZ besteedt op tal van manieren aandacht aan de overgang. Niet alleen in onze magazines en op de website, maar ook tijdens gesprekken met zorgorganisaties. En we waren op diverse beurzen voor zorgmedewerkers aanwezig met een overgangsconsulent. De aandacht voor de overgang heeft inmiddels haar vruchten afgeworpen. In steeds meer zorgorganisaties staat de overgang op de agenda. Dat is goed nieuws, want met een taboe op praten over de overgang is niemand geholpen.

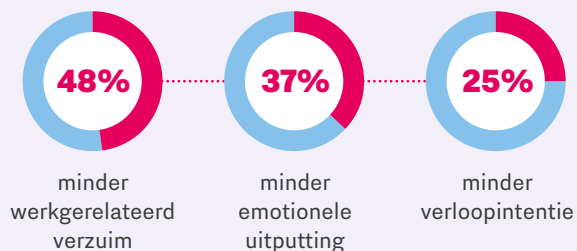


Regeldruk

Van alle deelnemers aan de Monitor vindt 65% dat het naleven van regels ze veel tijd kost. Alle zorgbranches hebben hier veel last van. Wel is de regeldruk licht hoger in de ggz. Kijkend naar de beroepsgroep valt op dat medisch specialisten, psychologen en in iets mindere mate ook verpleegkundigen en begeleiders de meeste hinder ondervinden van regeldruk. IZZ informeerde organisaties op verschillende manieren over hoe ze regeldruk kunnen aanpakken. Onder andere via een kennissessie voor hr- en arbomedewerkers. In Nederland zijn er veel initiatieven om de regeldruk te verminderen. Jammer genoeg merken zorgmedewerkers zelf daar nu nog te weinig van. Tenminste, dat blijkt uit een onderzoek van CBS. Dat is jammer, want al een kleine afname van de regelgeving kan veel opleveren.



Welke winst is te behalen met minder regels?





De psychische problematiek onder jongeren

Dat jonge zorgmedewerkers (tot 36 jaar) veel te vaak psychische klachten ervaren, is bijkans geen nieuws meer. Er is ruim aandacht voor. IZZ kreeg veel respons op haar onderzoeksdata en berichtgeving over jongeren en burn-outklachten. We haalden hier volop het nieuws mee.

De psychische problematiek onder jonge zorgmedewerkers



Dit soort klachten veroorzaakt wellicht mede dat jongeren veel sneller dan hun oudere collega's besluiten om een andere baan te zoeken. Zo is 54% daadwerkelijk van plan om van baan te veranderen. En gaat 7% volgend jaar werk buiten de zorg zoeken.

Er is in de zorgsector veel behoefte aan een aanpak voor de problematiek onder jonge zorgmedewerkers. Daarom start IZZ in 2020 met het ontwikkelen van een interventieprogramma om jongeren te behouden voor de zorg.

IZZ zoekt jonge zorgmedewerkers, hr-adviseurs en managers voor in focusgroepen.
Zie izz.nl/zorgorganisaties/jongeren.



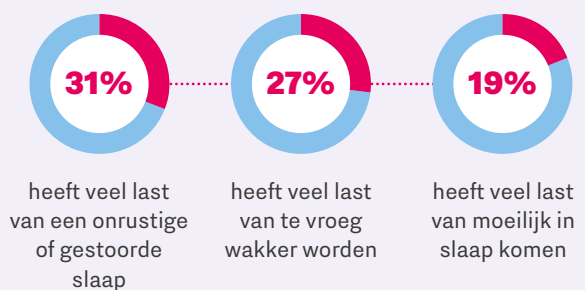
Meer informatie over jongeren in de zorg vindt u in onze whitepaper. Ga hiervoor naar: izz.nl/zorgorganisaties/jongeren

Slapen en onregelmatige diensten

Een goede nachtrust is heel belangrijk voor je fysieke en mentale gezondheid. Van gezonde slaap is sprake als je gemiddeld zeven tot acht uur slaapt per nacht. En ook de complete slaapcyclus een aantal keer achter elkaar doorloopt. Deze cyclus heeft een vaste volgorde: doezelen, lichte slaap, diepe slaap, wellicht even terug naar lichte slaap, en een korte remslaap. Diepe slaap is nodig voor lichamelijk herstel, de remslaap zorgt ervoor dat je geest tot rust komt. Lekker slapen is niet voor elke zorgmedewerker weggelegd, zo blijkt uit de Monitor.



Niet alle zorgmedewerkers hebben voldoende nachtrust



Een mogelijke verklaring voor de slechte nachtrust biedt de hoge werkdruk: mensen liggen vaak wakker omdat ze voor hun gevoel tijd tekortkomen, zich opgejaagd voelen of veel piekeren. Daarnaast hebben wisselende diensten een ongunstige uitwerking op het slapen. Avonddiensten zijn vaak nog wel te behappen, maar nachtdiensten werken verstorend. Opvallend is dat medewerkers die zelfroosteren de minste slaapklaachten hebben. Ook medewerkers die langer in een zelforganiserend team werken, hebben minder slaapklaachten dan hun collega's die pas begonnen zijn met zelforganisatie. Komend voorjaar besteedt IZZ uitgebreid aandacht aan het thema Slaap en Gezond werken in de zorg.



Medewerkers die zelfroosteren hebben **de minste slaapkachten.**



Medewerkers van een zelforganiserend team ervaren **minder werkdruk.**

Leiderschap en zelforganiserende teams

Bijna de helft van de deelnemers aan de Monitor werkt in een zelforganiserend team. Vier op de tien van deze groep doen dat zelfs al langer dan vijf jaar. Opvallend is dat zij minder werkdruk ervaren dan medewerkers die korter in een zelfsturend team werken of die onder de directe aansturing van een leidinggevende werken. Ook voelt deze groep zich minder lichamelijk en emotioneel uitgeput, en heeft ze een lagere verloopintentie.

In de Monitor onderzochten we ook het teamklimaat. Twee derde van de deelnemers geeft aan dat de doelstellingen van zijn team duidelijk zijn voor alle leden. Ongeveer hetzelfde percentage ervaart zijn team als veilig, voelt zich begrepen en geaccepteerd door de teamleden.

In teams is sprake van gedeeld leiderschap als de teamleden elkaar onderling aansturen in het organiseren van het werk en behalen van de teamdoelen. De taken van een leidinggevende zijn verdeeld onder de teamleden.

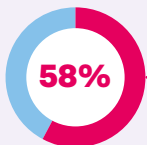
IZZ ZOEKT WERKGEVERS

Jong personeel gezond houden: denkt u mee?

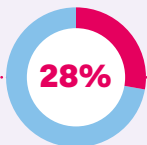
Hoe kunnen wij jonge zorgmedewerkers het beste helpen om mentaal gezond te werken? Om dit te onderzoeken, organiseert IZZ in maart 2020 vijf focusgroepen. IZZ werkt hierin samen met CNV Jongeren en Jong RAAT/Utrechtzorg. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat zorgmedewerkers jonger dan 36 jaar een te hoge psychische belasting ervaren. Dit resulteert in mentale gezondheidsklachten zoals burn-out. Door het organiseren van deze focusgroepen verkrijgt IZZ meer inzicht in de behoefte aan ondersteuning en de haalbaarheid daarvan. In drie van de vijf focusgroepen komen jonge zorgmedewerkers aan het woord. In de andere twee gaan werkgevers zoals (lijn)managers en hr- en arboadviseurs in gesprek. Hiervoor zoekt IZZ werkgevers die willen meedenken. Helpt u mee om jonge zorgmedewerkers gezond aan het werk te houden?

 Geef u op voor de focusgroep werkgevers: izz.nl/zorgorganisaties/jongeren

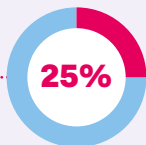
Gedeeld leiderschap binnen teams



neemt verantwoordelijkheid voor ontwikkelingsdoelen en verbeteren van het team



is betrokken bij zaken als teambudget en teamsterkte



is actief bezig met het versterken van kennis en vaardigheden van teamleden



Wat gedeeld leiderschap betreft, is er duidelijk verschil per branche. De gehandicaptenzorg scoort op alle punten beter dan de andere branches. Ziekenhuismedewerkers scoren daarentegen het laagst op gedeeld leiderschap.

In september is IZZ in samenwerking met Universiteit Utrecht een promotieonderzoek gestart naar leiderschap en teamklimaat (zie ook pagina 5). ✓

