



Fitheid & Terugkeer naar werk

Impact op de zorg- en welzijnssector

September 2022



In samenwerking met



Inhoudsopgave

- 01 Introductie en onderzoeksopzet
- 02 Conclusie en aanbevelingen
- 03 Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier
- 04 Overgang van zomerperiode naar werk
- 05 Hoofdpijn
- 06 Achtergrondkenmerken



Helpt vakantie zorgverlenend Nederland fit te blijven?

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 opnemen van vakantie, de overgang van zomerperiode naar werk en in hoeverre vakantie zorgt voor een opgeladen batterij. Ook 'het hebben van hoofdpijn' komt als thema aan bod. 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 overgang van de zomerperiode/vakantie naar werk aan het werk gaan.
- Ontdekken waar de grootste knelpunten liggen en wat de impact is van het wel of niet opnemen van vakantie op de fitheid.
- 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.

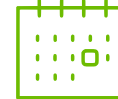


Methode

- Online vragenlijst (gemiddelde invultijd circa 10 minuut (volledig ingevuld).
- Leden (N=50.000) uitgenodigd door PGGM&CO.

Veldwerk

- Kwartaalmeting 22 augustus tot en met 5 september.



Respons ledenbestand



- N=1.777 (3,6%), waarvan:
 - 1.226 volledig ingevuld (69%)
 - 479 gedeeltelijk ingevuld (27%)
 - 72 screenouts (niet werkzaam in sector, gestopt met werken of met pensioen) (4%).



2. Conclusies & Aanbevelingen

Belangrijkste conclusies op een rij

Hoofdconclusie

1. Mentale fitheid laagste score ooit; vakantie goed maar niet voldoende

Deelconclusies

2. Meer dan de helft lege batterij voor de zomerperiode

3. Werkdruk lijkt grootste spelbreker

4. Vakantie helpt grote groep onvoldoende om mentale fitheid te stimuleren

Oplossingen

5. Vakantie nemen is helpend, maar lost de werkdruk niet op. Pak de bron van werkdruk aan.

6. Meest helpend om batterij op te laden volgens leden zelf zijn een goede werk-privé balans, capaciteit en teamsfeer.

Samenvatting (I)

Toelichting hoofdconclusie, deelconclusies & oplossingen

1. Mentale fitheid laagste score ooit; vakantie goed maar niet voldoende

- ✓ In het vorige kwartaalrapport 'Fitheid & vakantie' dat voor de zomerperiode is verschenen was de belangrijkste conclusie dat vakantie belangrijk is voor ontspanning en nodig om balans te herstellen. In deze kwartaalmeting lijkt dit onvoldoende gerealiseerd te zijn.
- ✓ Het gemiddelde rapportcijfer voor mentale fitheid is het laagste cijfer sinds 2021 Q2 (de eerste kwartaalmeting) (6,8).
- ✓ Tegelijkertijd laat de werkdruk het hoogste cijfer sinds de eerste meting (7,0).
- ✓ Duidelijk is dat dit het werkplezier niet bevordert: ook hier is een negatieve trend te zien.
- ✓ De ervaren balans blijft steken op een 6,3 en is daarmee verre van optimaal te beschouwen.
- ✓ Ongeveer de helft van de zorg- en welzijnsmedewerkers voelt zich mentaal fitter na de vakantie, de andere helft dus niet.

*** In dit onderzoek is gevraagd om een rapportcijfer te geven voor de (huidige en verwachte) werkdruk, waarbij 0= geen werkdruk en 10= zeer hoge werkdruk. Het gaat hier dus om werkdrukbeleving, hoe de werkdruk ervaren wordt. 'Werkdruk' in dit onderzoek is dus niet hetzelfde als feitelijke werklast. Een hoge werklast kan een hoge werkdrukbeleving geven, maar ook andere factoren kunnen het gevoel van werkdruk beïnvloeden.**

2. Meer dan de helft lege batterij voor de zomerperiode

- ✓ 54% van de zorg- en welzijnsmedewerkers had een lege batterij voordat ze aan de vakantieperiode begonnen.
- ✓ Opvallend is dat de medewerkers die zich tijdens de vakantie voldoende (fysiek en mentaal) hebben kunnen opladen, een minder lege batterij vooraf hadden (2,6) dan de medewerkers die zich niet voldoende hebben kunnen opladen; hun batterij was gemiddeld genomen verder leeg aan de start (2,2).
- ✓ Bovendien hebben zij hun batterij minder sterk kunnen opladen (3,0 versus 4,0).
- ✓ Een opgeladen batterij geeft vooral een opgewekt en ontspannen gevoel. Lukt dat niet of onvoldoende, dan is er vaker sprake van een vol hoofd, vermoeidheid en concentratieproblemen.



3. Werkdruk lijkt grootste spelbreker

- ✓ Werkdruk wordt – zoals gezegd – met een 7,0 het hoogste ooit ervaren (hoogste rapportcijfer sinds eerste meting).
- ✓ Zelfs tijdens de vakantieperiode maakt ongeveer de helft zich hierover zorgen en zag er tegenop weer aan het werk te gaan.
- ✓ Een kwart vond de terugkeer naar het werk tegenvallen, waarbij werkdruk het meest genoemd is als oorzaak hiervoor.
- ✓ Maar ook onder degenen die doorgewerkt hebben tijdens de vakantie en dit vonden tegenvallen, is werkdruk de spelbreker.
- ✓ Een vijfde heeft vaak tot altijd hoofdpijn. Vaak (meest genoemd) is werkdruk/stress de oorzaak.



Samenvatting (II)

Toelichting hoofdconclusie, oorzaken & oplossingen

4. Vakantie helpt grote groep onvoldoende om mentale fitheid te stimuleren

- ✓ Vakantie draagt wel bij aan de fitheid en balans, maar niet sterk en niet veel meer dan medewerkers die doorgewerkt hebben tijdens de zomerperiode.
- ✓ Vakantie draagt met name positief bij aan de fysieke fitheid (60% voelt zich fysiek opgeladen).
- ✓ Circa de helft ziet op tegen de terugkeer naar het werk en is alweer toe aan vakantie.
- ✓ Voor de helft draagt de vakantie ook bij aan de mentale fitheid, maar een even grote groep voelt zich niet mentaal opgeladen.
- ✓ Zorgpunt blijft de werkdruk: zo maakte de helft zich tijdens de vakantie zorgen om de werkdruk. Echt ontspannen en loskomen van het werk lijkt daarmee een significante groep niet te lukken.

6. Meest helpend om batterij op te laden volgens leden zelf zijn een goede werk-privé balans, capaciteit en teamsfeer

- ✓ Teamsfeer lijkt de belangrijkste buffer voor de terugkeerders en doorwerkers. Wanneer medewerkers het werk vonden meevallen, is dit (naast het zomerse weer voor de doorwerkers) een vaak genoemde reden.

5. Vakantie kunnen nemen helpend, maar lost de werkdruk niet op. Pak de bron aan.

- ✓ Het onderzoek laat zien dat werkdruk een prominente rol speelt in het geheel. Vakantie helpt de batterij op te laden, maar een aanzienlijke groep maakt zich tijdens de vakantie zorgen over de werkdruk en ziet op tegen de terugkeer.
- ✓ Terugkeerders en doorwerkers schrijven het tegenvallende werk vooral toe aan de werkdruk.
- ✓ Dit leidt tot allerlei klachten als een vol hoofd, concentratieproblemen en vermoeidheid. Ook hebben we gezien hoe veel medewerkers meer dan soms hoofdpijn hebben.
- ✓ Hoe vaker men hoofdpijn heeft, hoe minder fit men is, hoe slechter de balans, hoe hoger de werkdruk en hoe lager het werkplezier.
- ✓ Uit dit onderzoek komt duidelijk naar voren dat de fitheid en balans niet optimaal zijn en zelfs een negatieve trend laten zien, met name op het mentale vlak. Gegeven de onderlinge verbanden en de trend, is de urgentie om werkdruk aan te pakken alleen maar groter geworden. Vakantie wel of niet nemen liet weinig grote verschillen zien in fitheid en balans en lijkt daarmee een weinig herstellende werking te hebben (nog los van de vraag of dat de belangrijkste functie van de vakantie zou moeten zijn).

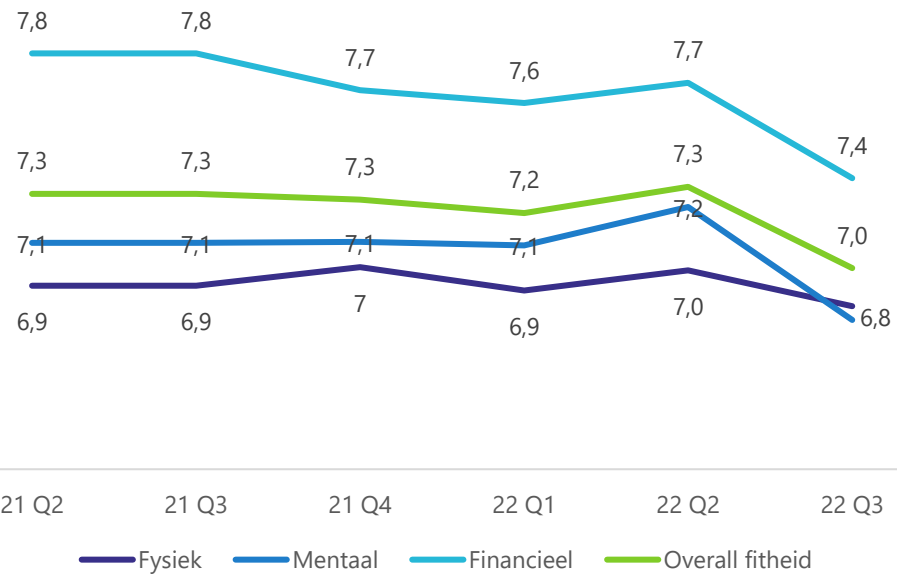


3. Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier

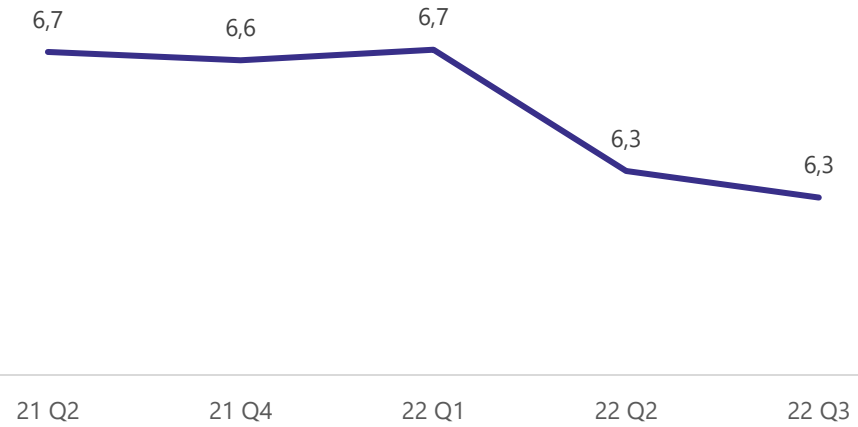
Fitheidsscores dalen (flink)

Het gevoel van balans blijft echter gelijk

Verloop fitheid 2021 Q2 t/m 2022 Q3 (gemiddelde scores)



Verloop balans 2021 Q2 t/m 2022 Q3 (gemiddelde score)

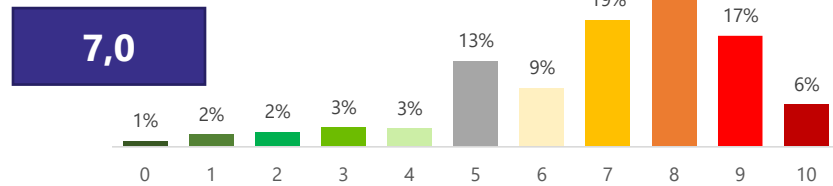


Medewerkers ervaren een hogere werkdruk dit kwartaal

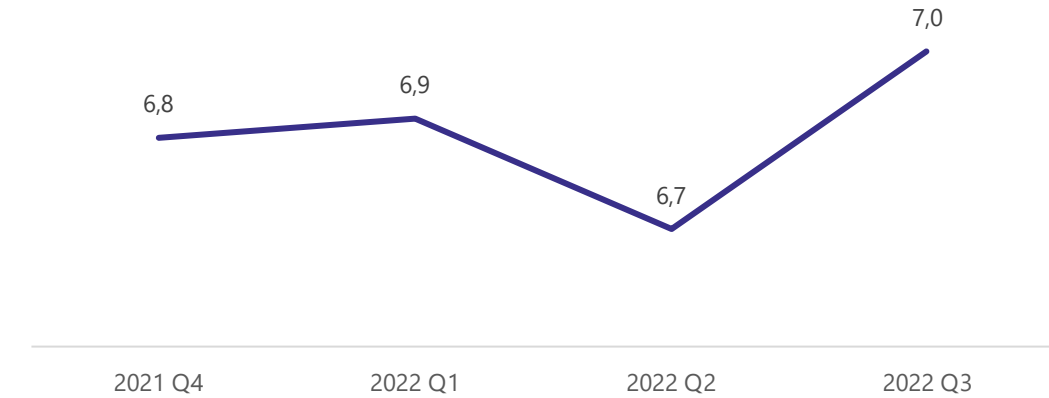
Daarnaast wordt ook een toename verwacht. 85% verwachtte een toename komende periode; slechts 3% een afname.

In welke mate heb je de afgelopen maanden werkdruk ervaren? * (n=1226)

Gemiddelde score

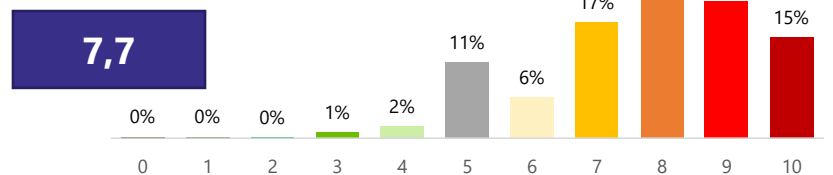


Verloop werkdruk 2021 Q4 t/m 2022 Q3

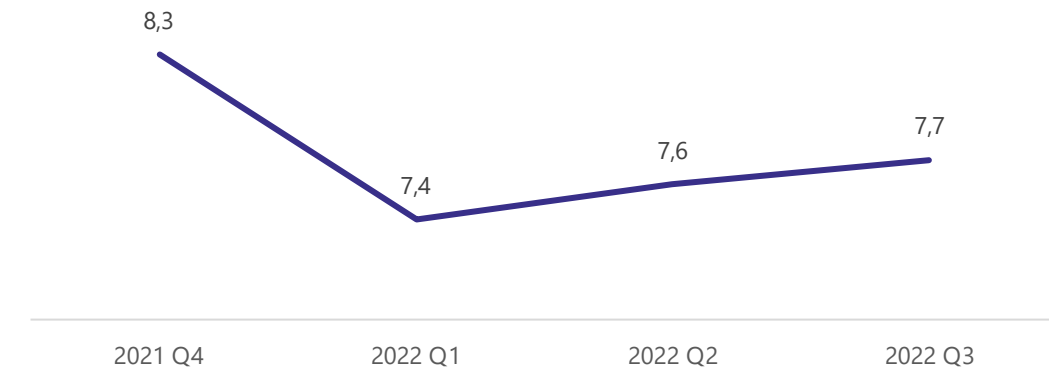


Hoe denk je dat de werkdruk in zorg en welzijn zich zal ontwikkelen de komende maanden? ** (n=1226)

Gemiddelde score



Verloop verwachte werkdruk 2021 Q4 t/m 2022 Q3



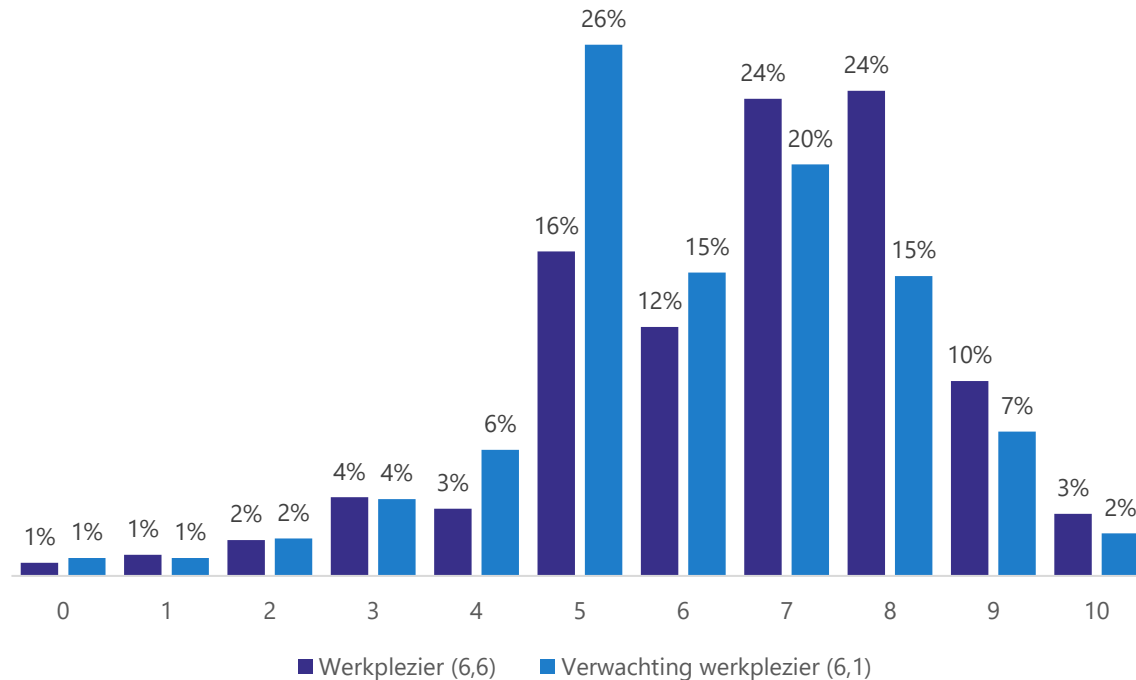
* In welke mate heb je de afgelopen maanden werkdruk ervaren? Antwoordschaal van 0=geen werkdruk; 10= zeer hoge werkdruk

** Hoe denk je dat de werkdruk in zorg en welzijn zich zal ontwikkelen de komende maanden? Antwoordschaal van 0 = de werkdruk neemt sterk af (het wordt rustiger), 10 = de werkdruk neemt sterk toe

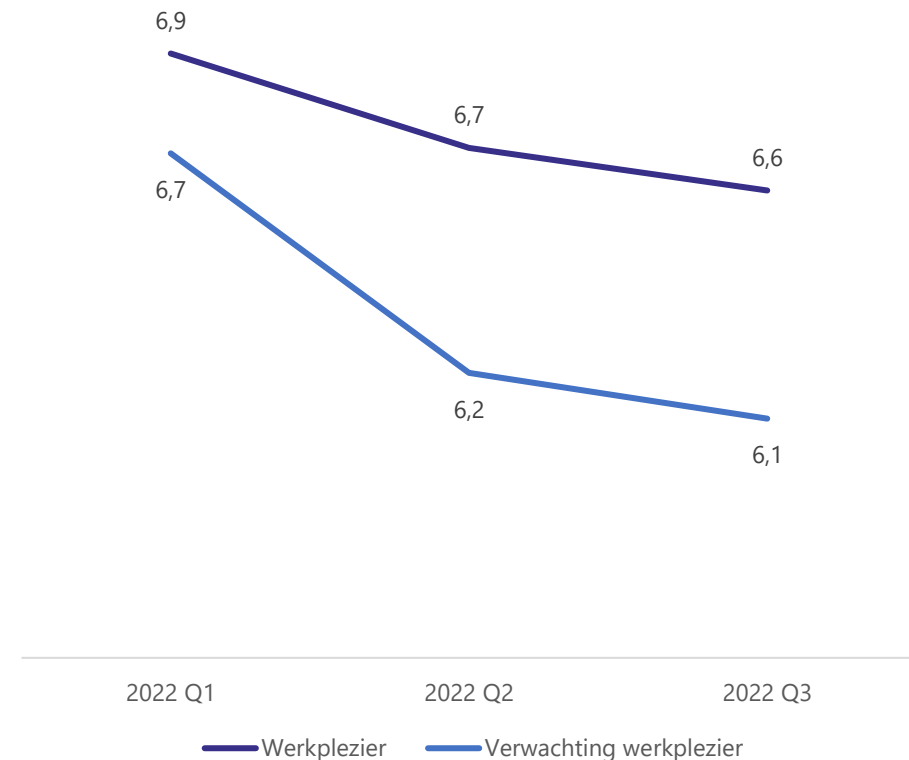
Slechts 37% ervaart veel werkplezier (8+)

De verwachting is dat dit afneemt (6,1)

In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren? En hoe denk je dat jouw werkplezier zich de komende maanden zal ontwikkelen? (n=1226)



Verloop 2022 Q1 t/m 2022 Q3 Werkplezier en verwachting

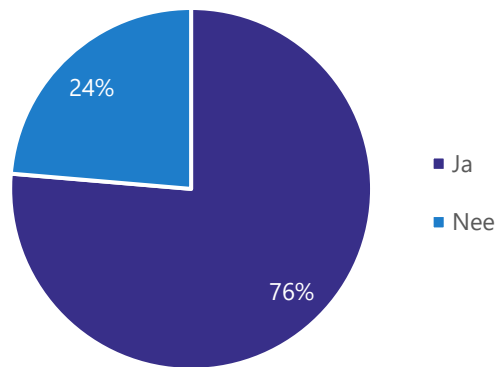


* In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren? Antwoordschaal van 0=geen plezier; 10= heel veel plezier; Hoe denk je dat jouw werkplezier zich de komende maanden zal ontwikkelen Antwoordschaal van 0 = werkplezier neemt sterk af , 10 = werkplezier neemt sterk toe

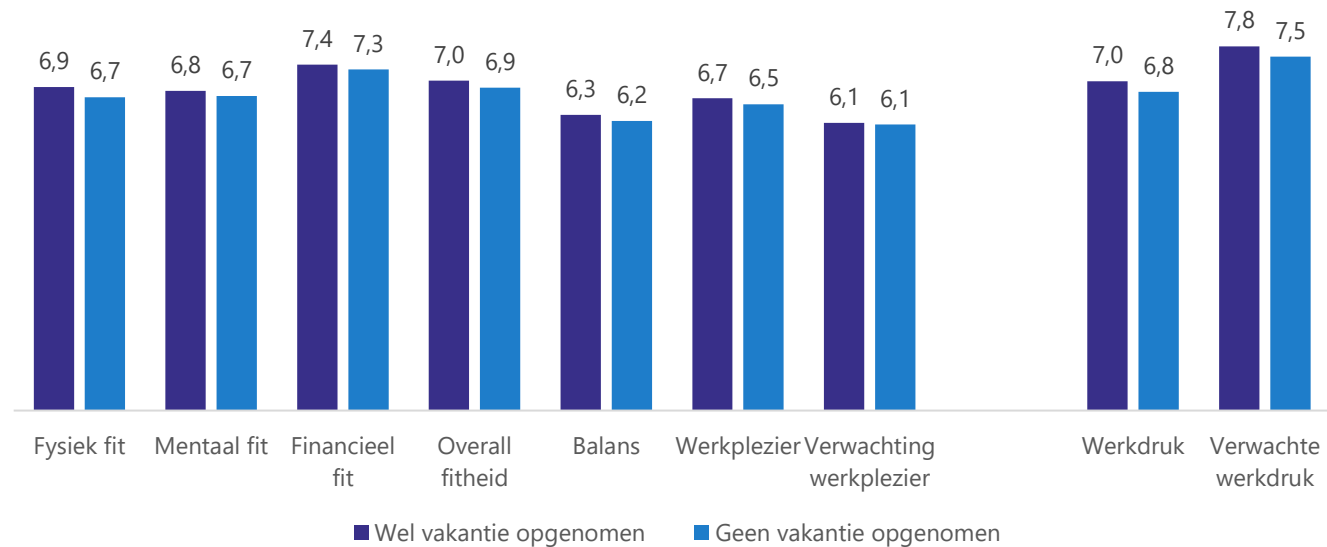
Het opnemen van vakantie zorgt voor een hogere fysieke fitheid

Vakantie heeft echter geen significant effect op de andere fitheidsscores en balans, werkdruk en werkplezier

Heb je in de afgelopen zomerperiode vakantie opgenomen? (n=1226)



Fitheid, balans en werkdruk in relatie tot wel/geen vakantie opgenomen



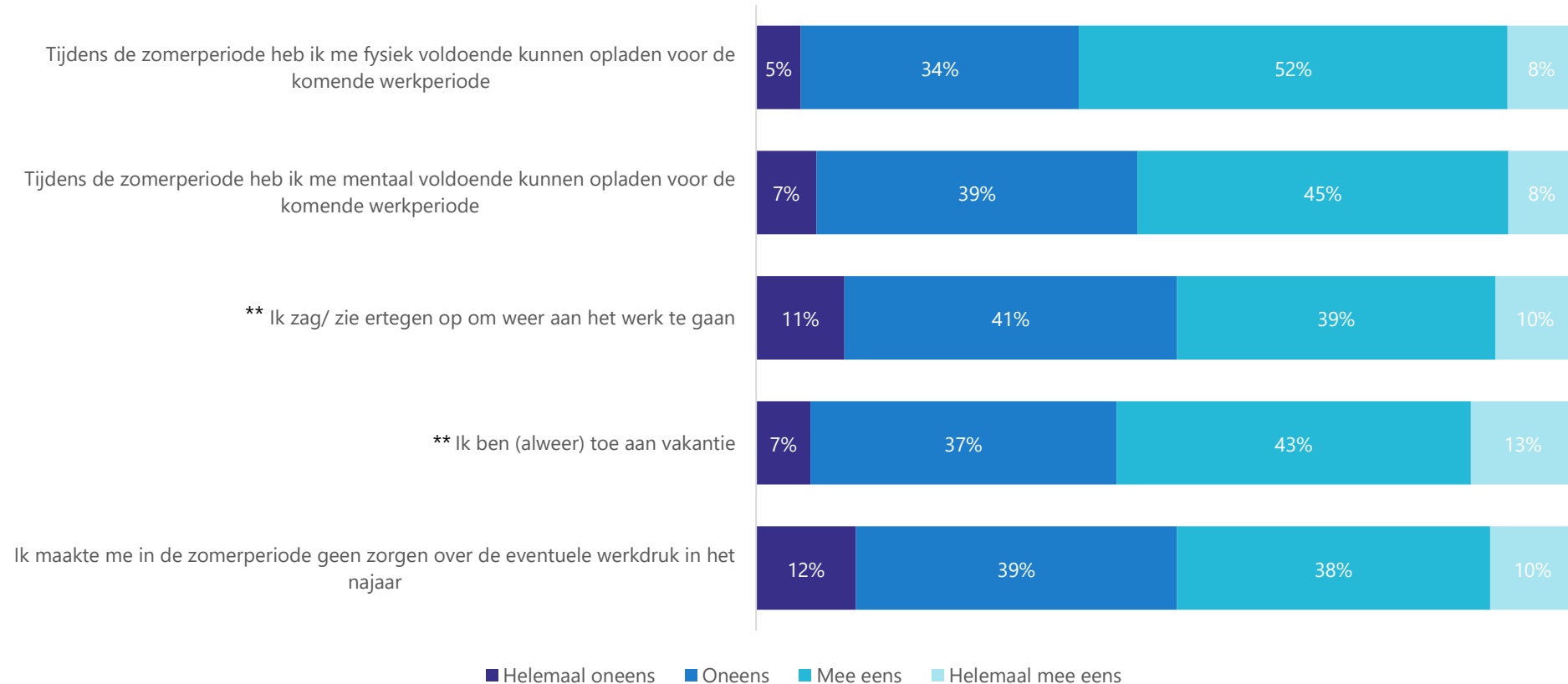
- In de rechter grafiek wordt de relatie getoond tussen wel/geen vakantie opgenomen en de fitheid, balans en werkdruk.
- Er is een trend te zien dat wanneer men vakantie heeft opgenomen, men fitter is, meer balans heeft en meer werkplezier heeft. De verschillen tussen wel en geen vakantie opgenomen zijn echter klein en bijna nergens statistisch significant. Alleen bij fysieke fitheid is het verschil significant (6,9 versus 6,7). Het opnemen van vakantie zorgt er dus voor dat men zich fysiek fitter voelt, maar op de andere scores heeft het geen significant effect.
- Daarnaast is te zien dat wanneer men vakantie opneemt, men een hogere werkdruk ervaart en verwacht. Deze verschillen zijn echter niet statistisch significant.
- 35-49 jarigen hebben in de afgelopen periode vaker vakantie opgenomen dan gemiddeld (87%). Lager opgeleiden juist minder vaak (65%).

4. Overgang van zomerperiode naar werk

Bijna de helft heeft zich mentaal niet voldoende kunnen opladen

De helft zag er tegenop om weer aan het werk te gaan en 56% is alweer toe aan vakantie

Hieronder volgen enkele stellingen over de afgelopen zomerperiode (n=936)*



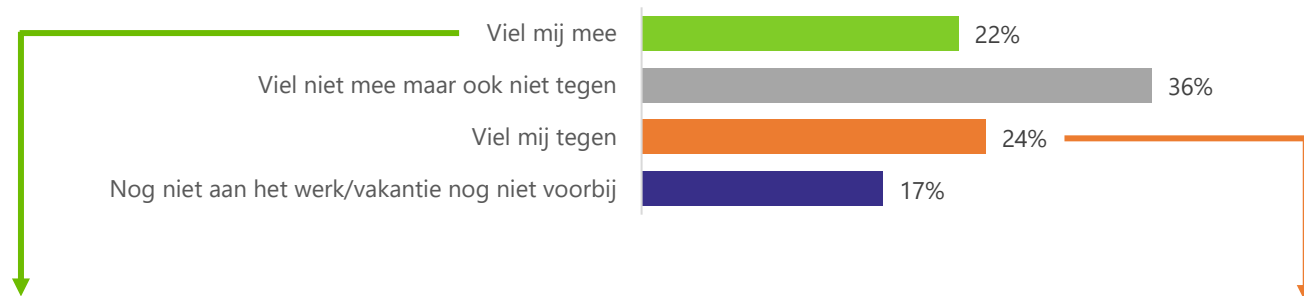
* De stellingen zijn voorgelegd aan personen die de afgelopen zomerperiode vakantie hebben opgenomen (n=936)

** Deze twee stellingen zijn negatief geformuleerd. (Helemaal) oneens is hier dus positief. Let hier op bij de interpretatie van de cijfers.

Bij een kwart viel de terugkeer op het werk tegen, vooral door de werkdruk

Voor 22% viel het mee; de helft geeft aan dat dit kwam door de goede teamsfeer en een derde door minder werkdruk

Hoe was je terugkeer op het werk na afloop van de zomerperiode? Viel dit mee of juist tegen? (n=936)



Bij mantelzorgers viel de terugkeer op het werk vaker tegen dan niet-mantelzorgers (28% versus 22%). Ook voor personen die werken in een grote organisatie met 500+ medewerkers geldt dat de terugkeer op het werk vaker tegenvalt (27%).

Wat zorgde ervoor dat het jou meeviel? (n=210)



Wat zorgde ervoor dat het jou tegenviel? (n=228)

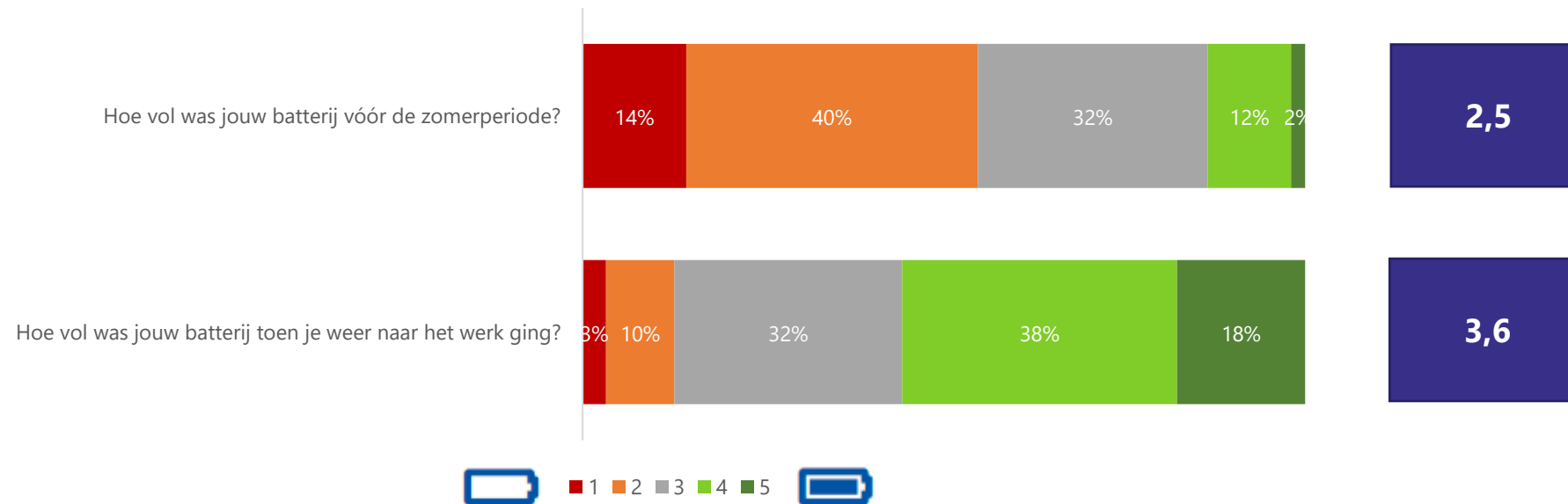


Meer dan de helft geeft aan dat batterij (enigszins) leeg was vóór de zomer

Na de vakantie gaf nog 13% dit aan; bij 56% was de batterij na de zomer weer (bijna) vol

Hoe vol was jouw batterij voor/na de vakantie? (n=936)

Gemiddelde score

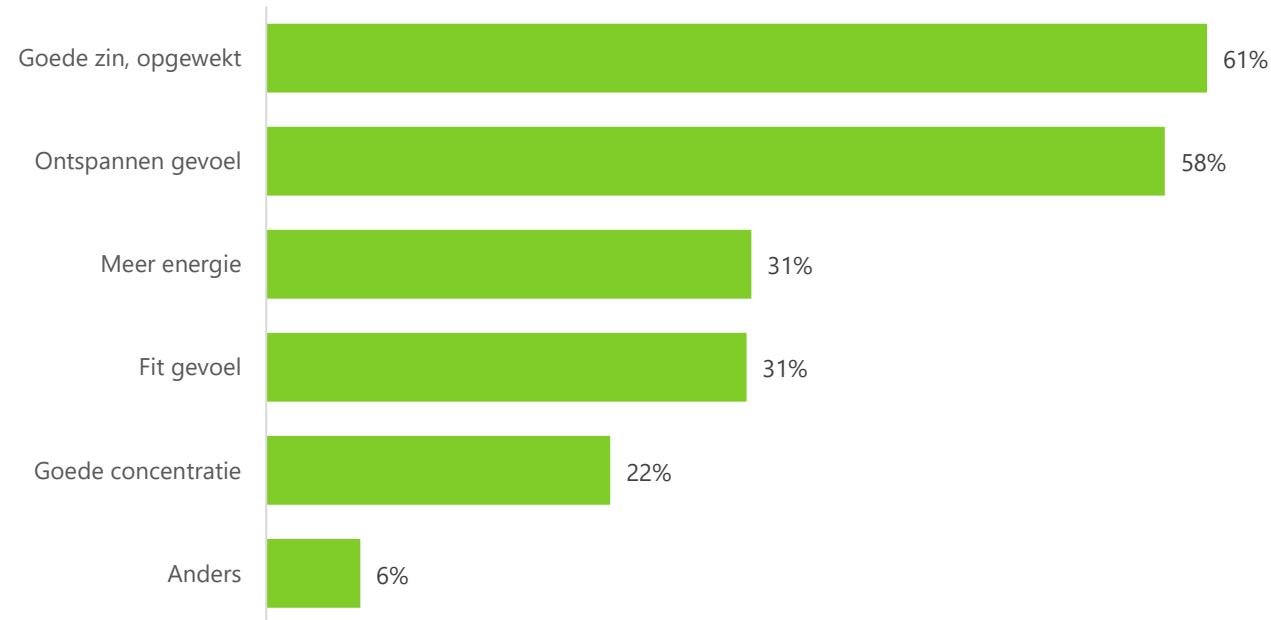


- Vóór de zomerperiode was het batterijniveau bij 35-49 jarigen lager dan bij 50-plussers (2,4 versus 2,6).
- Bij mantelzorgers is de batterij ná de zomerperiode minder vol dan bij niet-mantelzorgers (3,5 versus 3,6).

Mensen die voldoende zijn opgeladen laten een hoger batterijniveau zien dan het totale gemiddelde, zowel vóór als ná de vakantie

Merendeel merkt dit aan goede zin / opgewektheid (61%) en een ontspannen gevoel (58%)

Je hebt eerder aangegeven dat je je voldoende hebt kunnen opladen. Waaraan merk je bij jezelf dat je batterij voldoende opgeladen is? (n=624)



Batterijniveau bij de mensen die voldoende hebben kunnen opladen

batterijniveau Totaal gemiddelde

Batterijniveau vóór de vakantie

2,6

2,5

Batterijniveau ná de vakantie

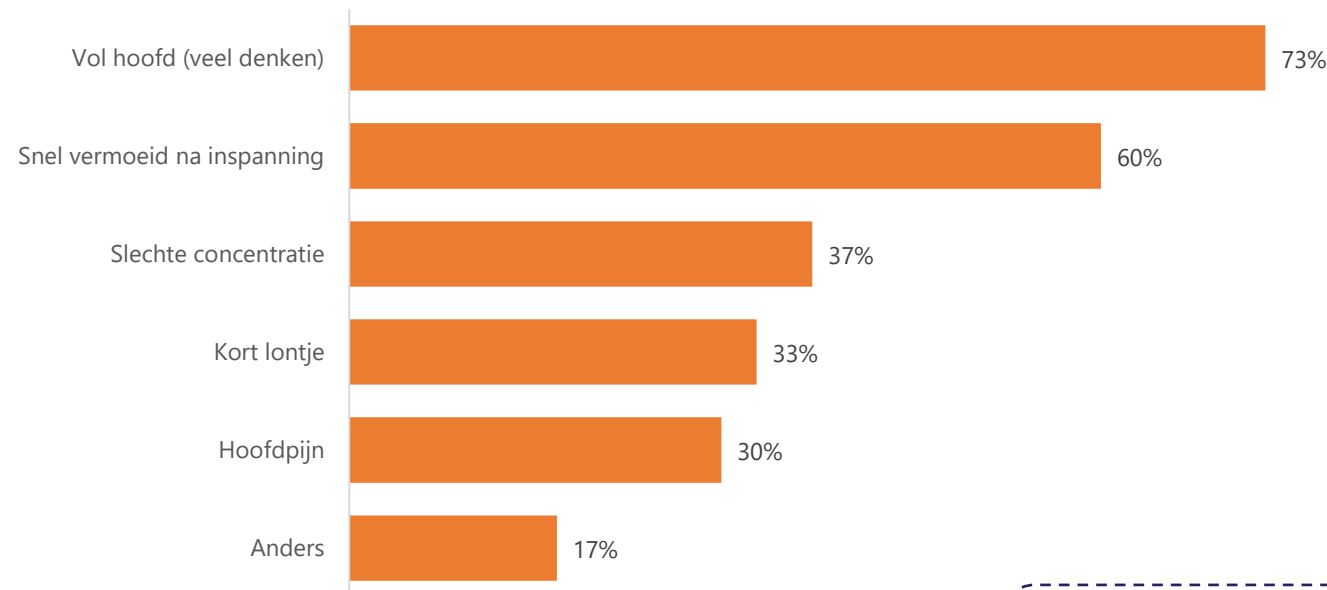
4

3,6

Mensen die niet voldoende zijn opgeladen laten een lager batterijniveau zien dan het totale gemiddelde, zowel vóór als ná de vakantie

Merendeel merkt dit aan een vol hoofd (73%) en snelle vermoeidheid na inspanning (60%)

Je hebt eerder aangegeven dat je je niet voldoende hebt kunnen opladen.
Waarom merk je bij jezelf dat je batterij niet voldoende opgeladen is? (n=493)



Batterijniveau
vóór de vakantie

Batterijniveau bij de
mensen die niet
voldoende hebben
kunnen opladen

2,2

Batterijniveau
Totaal gemiddelde

2,5

Batterijniveau
ná de vakantie

3

3,6

Deze groep begint dus al met een achterstand in batterijniveau vóór de vakantie en kan deze achterstand tijdens de vakantie ook niet inhalen om tot het gemiddelde niveau te komen.

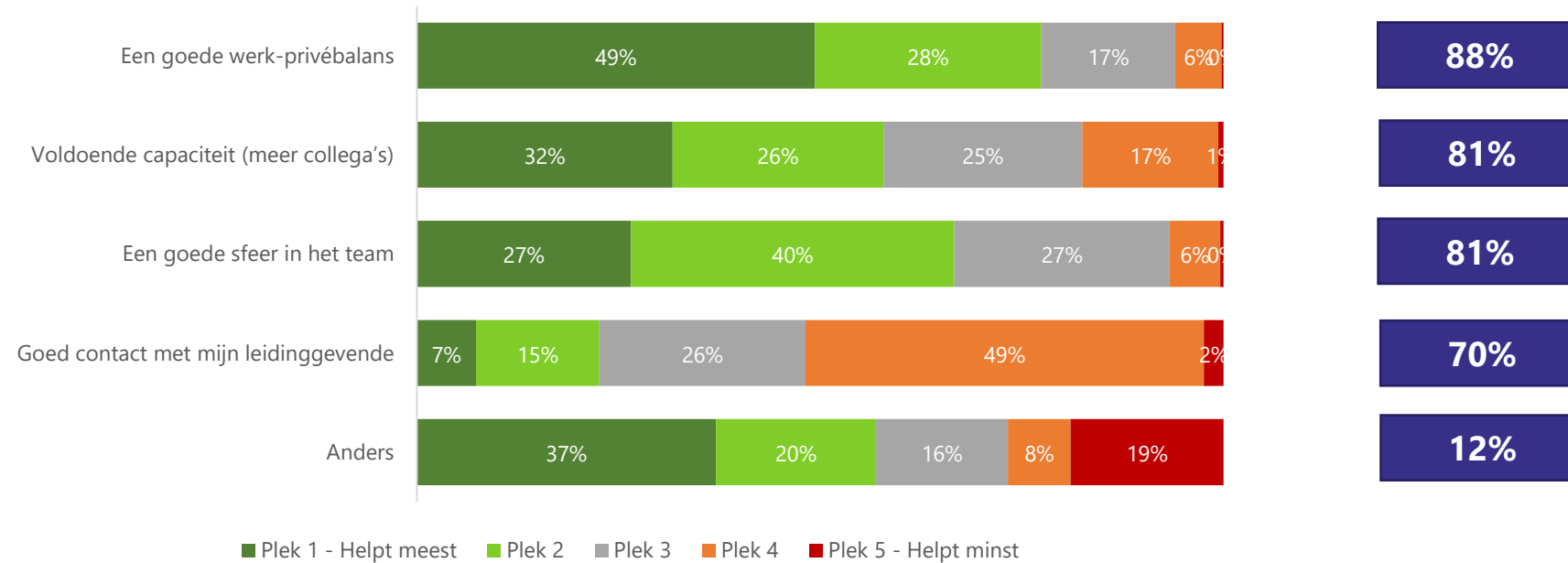
* Deze vraag is voorgelegd indien men (helemaal) oneens antwoordt op minimaal 1 van de volgende stellingen: 'Tijdens de zomerperiode heb ik me fysiek voldoende kunnen opladen voor de komende werkperiode.' 'Tijdens de zomerperiode heb ik me mentaal voldoende kunnen opladen voor de komende werkperiode.'

Een goede werk-privé balans wordt veruit als meest effectief gezien

Daarna volgen voldoende capaciteit en een goede sfeer in het team

Welke van onderstaande aspecten helpen jou om je batterij op te laden zodat je meer energie op het werk hebt? (n=936)

Hoeveel % noemt het aspect in totaal als helpend?

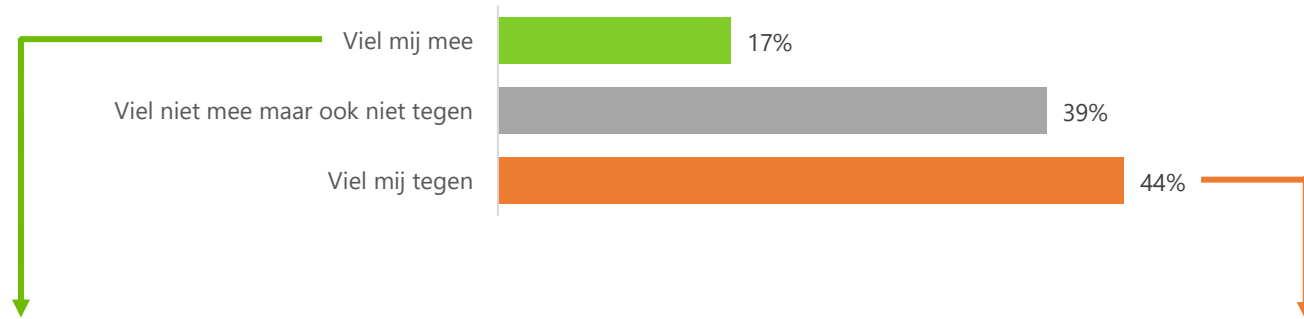


* Welke van onderstaande aspecten helpen jou om je batterij op te laden zodat je meer energie op het werk hebt? Kun je onderstaande aspecten op volgorde zetten van meest helpend tot minst helpend? Geef het meest helpende aspect een 1, de volgende een 2 etc. Je hoeft niet alle aspecten aan te klikken.

Bij 44% viel het doorwerken tijdens de zomer tegen, vooral door de werkdruk

Voor 17% viel het mee; vooral vanwege het zomerse weer, de goede teamsfeer en minder werkdruk dan verwacht

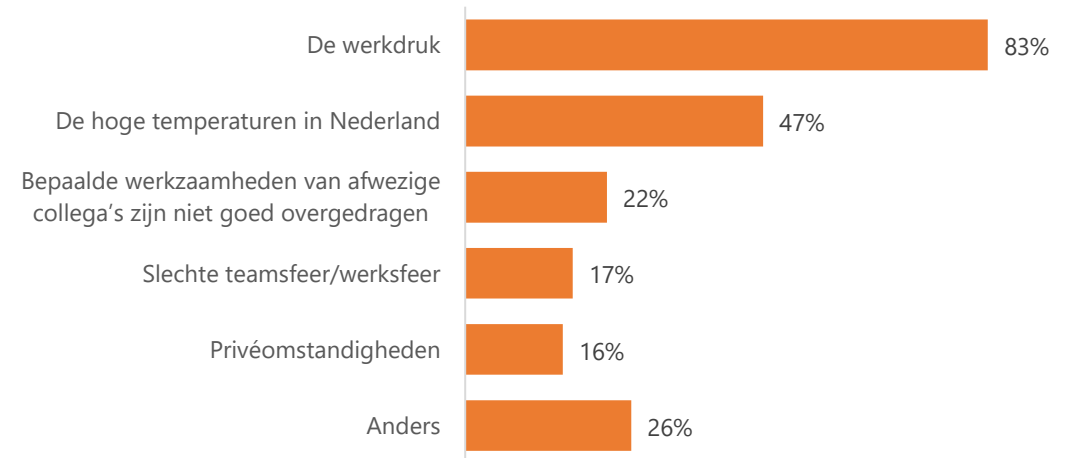
Hoe was om door te werken tijdens de zomerperiode? Viel dit mee of juist tegen? (n=290)



Wat zorgde ervoor dat het jou meeviel? (n=48)



Wat zorgde ervoor dat het jou tegenviel? (n=129)



* Let op: de cijfers uit de linker grafiek zijn gebaseerd op een lage onderliggende steekproef (n=48) dus de resultaten zijn indicatief.



5. Hoofdpijn

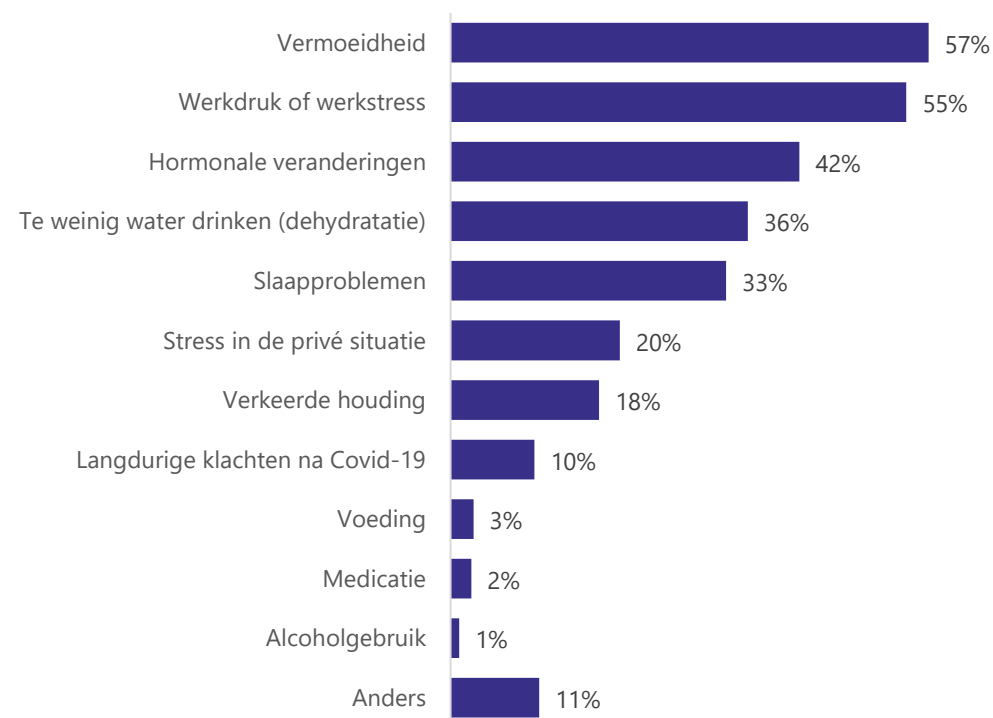
Een vijfde van de zorgmedewerkers heeft vaak/altijd hoofdpijn

Meest genoemde oorzaken zijn vermoeidheid en werkdruk/-stress

Heb je weleens hoofdpijn? (n=1226)



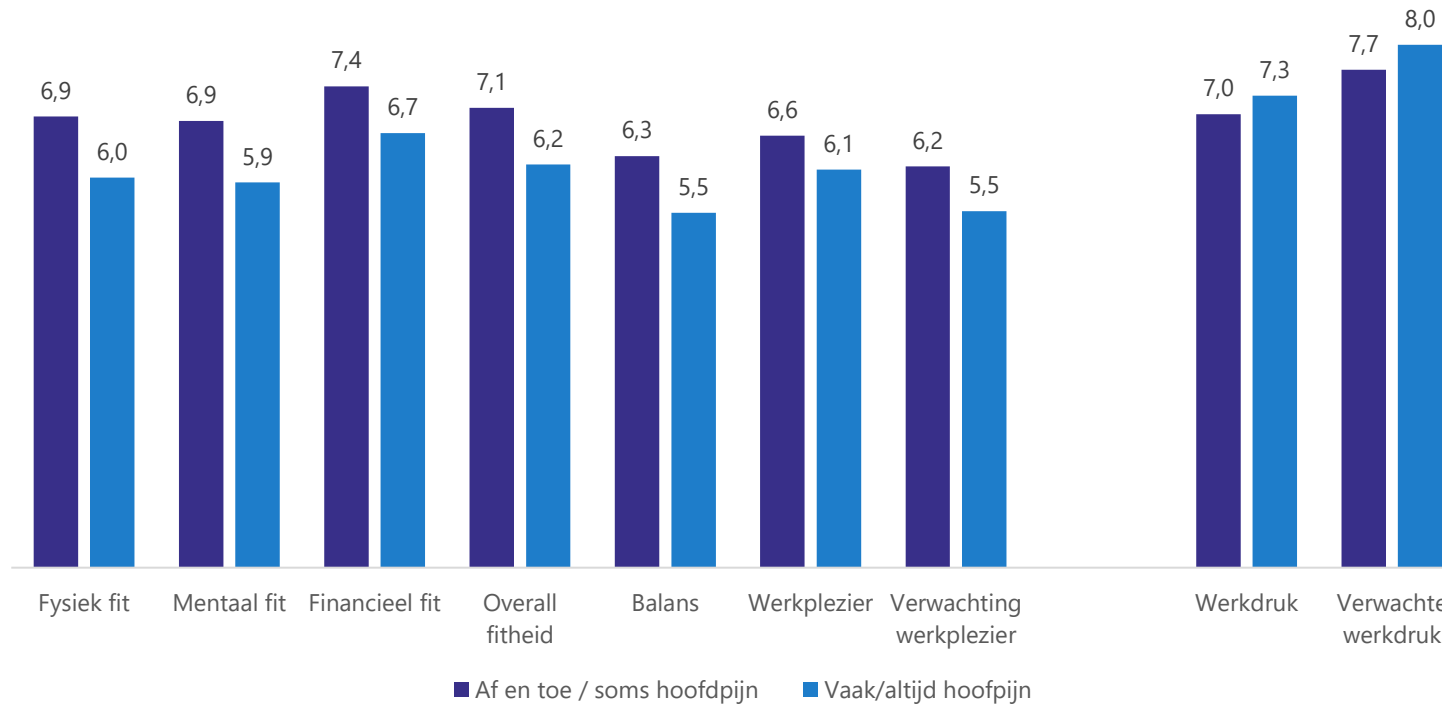
Heb je een idee waardoor dat komt? (n=1084)



Fitheid, balans en werkdruk hebben duidelijke relatie met hoofdpijn

Hoe vaker men hoofdpijn heeft, hoe minder fit men is, hoe slechter de balans, hoe hoger de werkdruk en hoe lager het werkplezier

Fitheid, balans en werkdruk in relatie tot frequentie hoofdpijn



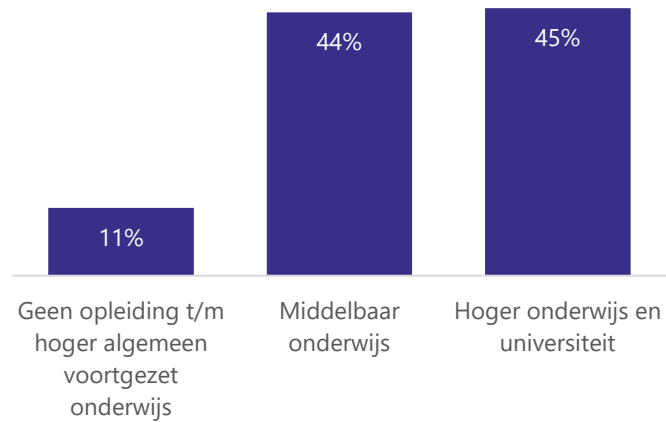
- In de grafiek hierboven wordt de relatie getoond tussen de frequentie van hoofdpijn en de fitheid, balans, werkdruk en werkplezier.
- Als voorbeeld; bij medewerkers die vaak/altijd hoofdpijn hebben is de fysieke fitheid 6,0; bij medewerkers die af en toe/soms hoofdpijn hebben, is de fysieke fitheid 6,9; een verschil van 0,9. Het verschil bij mentale fitheid is nog groter (1,0).
- Vrijwel alle verschillen tussen de twee groepen zijn statistisch significant, behalve het verschil bij ervaren werkdruk (7,0 versus 7,3).

6. Achtergrondkenmerken

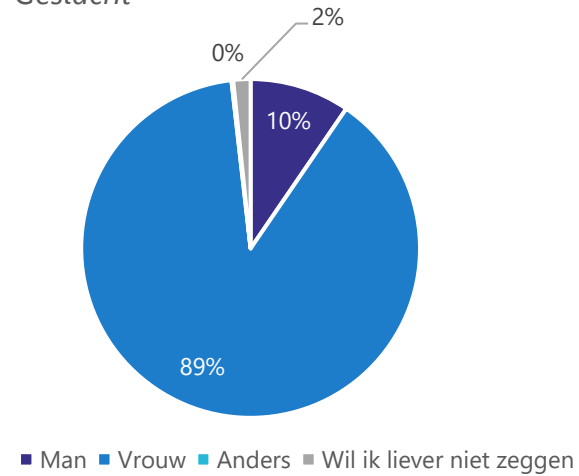
Responskenmerken

Opleiding – Geslacht – Provincie – Inkomen – Dienstverband – Leeftijd

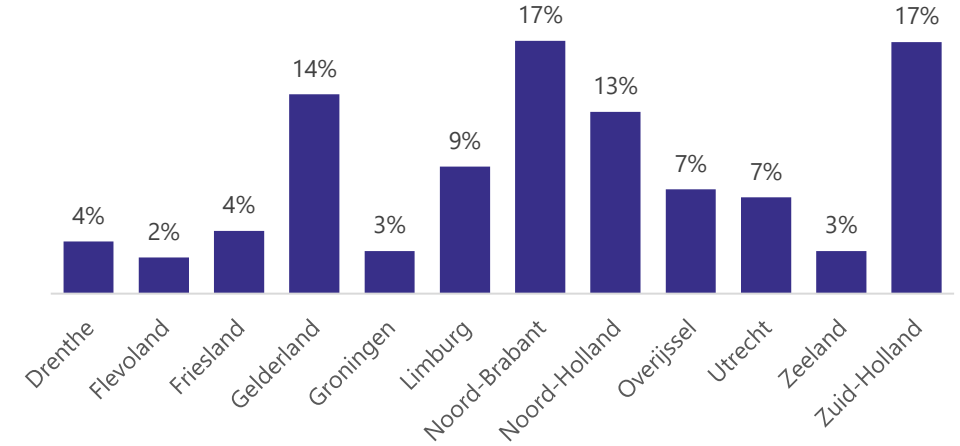
Opleiding



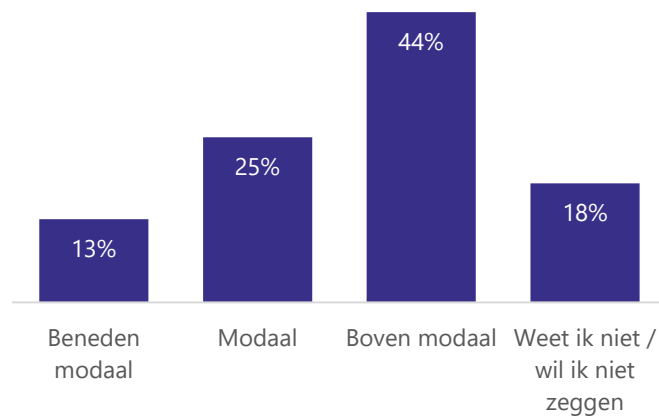
Geslacht



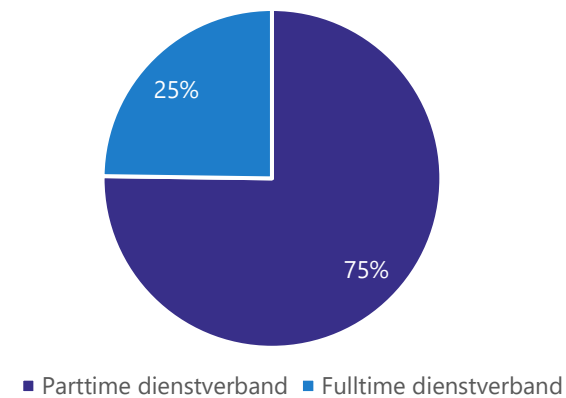
Provincie



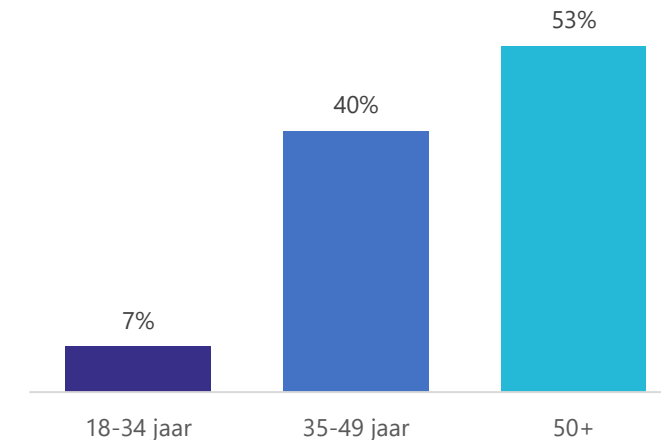
Inkomen



Dienstverband



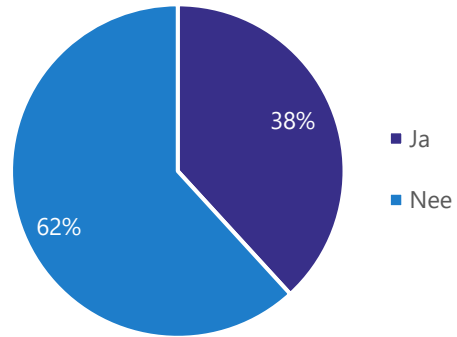
Leeftijd



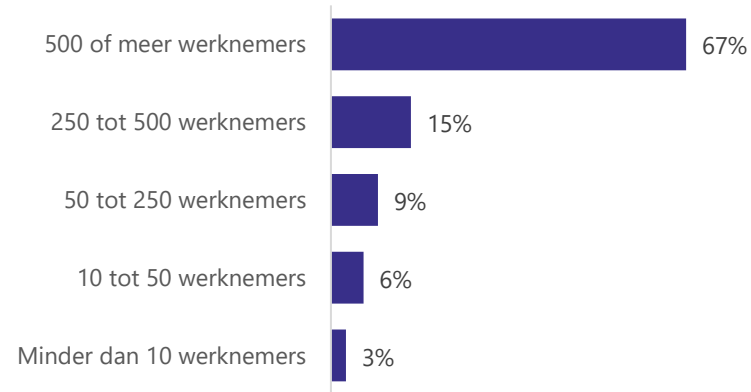
Responskenmerken

Mantelzorg - Subsector – Functiegroep - Organisatiegrootte

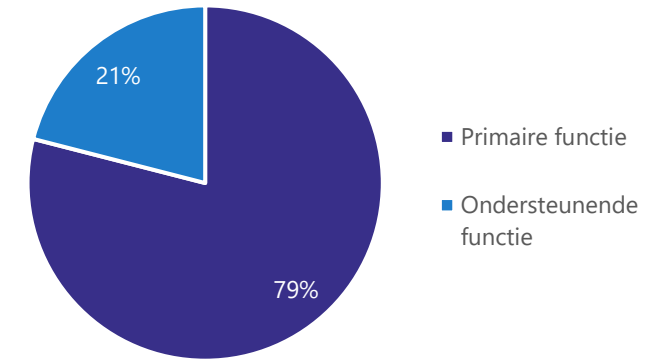
Mantelzorg



Organisatiegrootte



Functiegroep



Subsector

