

Fitheid & Corona

Impact op de zorg- en welzijnssector

Maart 2022



In samenwerking met



Inhoudsopgave

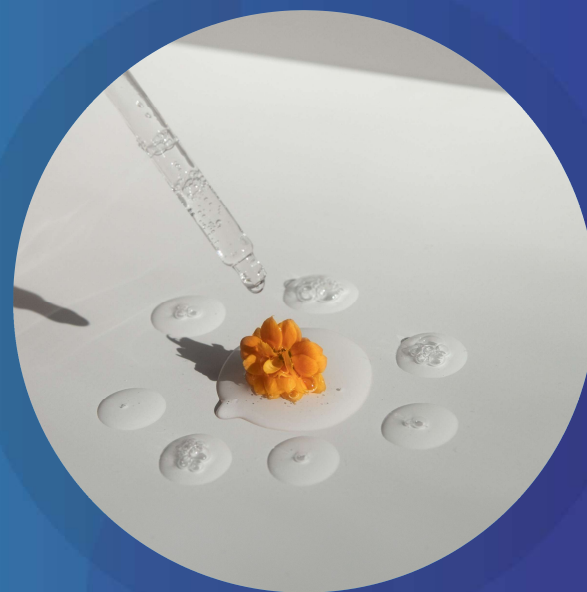
- | | |
|----|---|
| 01 | Introductie en onderzoeksopzet |
| 02 | Conclusie en aanbevelingen |
| 03 | Resultaten: balans, werkdruk & fitheid |
| 04 | Resultaten: maatregelen om gezond te werken |
| 05 | Resultaten: langdurige coronaklachten |
| 06 | Enkele uitsplitsingen naar leeftijd |
| 07 | Achtergrondkenmerken |



Hoe fit 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 de gevolgen van corona. Heeft je werkgever aandacht voor mensen met langdurige coronaklachten? En wat zijn de persoonlijke positieve en negatieve gevolgen van corona? In dit rapport worden de resultaten hiervan beschreven.

Veel leesplezier gewenst!



Onderzoeksopzet



Doelstelling

- Inzicht krijgen in de fitheid van zorg- en welzijnspersoneel en de persoonlijke en werksituatie in de context van corona.
- Ontdekken waar de grootste knelpunten liggen en waar zorg- en welzijnspersoneel behoefte aan heeft op het gebied van ondersteuning.
- 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- en welzijnssector werken.



Methode

- Online vragenlijst (gemiddelde invultijd circa 14 minuten (deels en volledig ingevuld).
- Leden (N=100.000) uitgenodigd door PGGM&CO
- Daarnaast netto 959 respondenten die niet in de zorg werken, vergelijkbaar opgebouwd als de steekproef van leden.



Veldwerk

- Kwartaalmeting 27 januari tot en met 15 februari.



Netto respons ledenbestand *

- N=1988 (2%), waarvan 1340 volledig ingevuld (67%) en 648 deels ingevuld (33%)
- N=144 screenouts (niet werkzaam in sector, gestopt met werken of met pensioen).

* Brutorespons 3798; Deels ingevulde zijn meegenomen die het inhoudelijke deel (grotendeels) ingevuld hebben.

2. Conclusies & Aanbevelingen

Belangrijkste conclusies op een rij

Hoofdconclusie

1. Hoge werkdruk groeiend probleem

Oorzaken

2. Verminderde balans verzwakt mentale fitheid

3. Privésituatie, leefstijl en passie helpen in balans te blijven, maar werkdruk en onvoldoende rust zijn de spelbrekers

4. Weinig oog voor groep met langdurige coronaklachten

Oplossingen

5. Meer oog voor effect aangrijpende situaties in werk & meer keuzevrijheid in werk bieden

6. Uitspreken waardering, inspraak en regelvrijheid meest genomen maatregelen, en meeste behoefte

7. Maar regelvrijheid maakt het verschil in impact op werkdruk

8. Meer bekendheid geven aan en ondersteuning en financiële steun bieden

9. Houd rekening met verschillen tussen leeftijdsgroepen

Samenvatting (I)

Toelichting hoofdconclusie, oorzaken & oplossingen

1. Hoge werkdruk* groeiend probleem

- ✓ De helft van de zorg- en welzijnsmedewerkers ervaart hoge werkdruk (cijfer 8 of hoger op 11-puntsschaal) en meer dan de helft verwachting toename werkdruk (54%).
- ✓ De huidige en verwachte werkdruk is ook veel hoger dan wat de gemiddelde werknemer in Nederland ervaart. Daar verwacht bijvoorbeeld 'maar' 30% een toename van de werkdruk.
- ✓ Hoge werkdruk staat op nummer 1 als factor die de balans vermindert (59%).
- ✓ Werkdruk hangt sterk samen met de balans: hoe hoger de werkdruk, hoe zwakker de balans. Dit werkt ook door in het werkplezier, wat op termijn tot vertrek uit de sector kan leiden of ziekteverzuim.

2. Verminderde balans verzwakt de mentale fitheid

- ✓ De hoge werkdruk trekt een zware wissel op de balans.
- ✓ Balans heeft een sterke positieve relatie met mentale fitheid, meer dan met fysieke fitheid.

3. Privésituatie, leefstijl en passie helpen in balans te blijven, maar werkdruk en onvoldoende rust zijn de spelbrekers

- ✓ Een goede privésituatie, bewuste leefstijl en passie voor het werk helpen volgens veel medewerkers (range 46%-53%) de balans goed te houden. De hoge werkdruk (59%) en onvoldoende rust nemen (38%) werken echter de andere kant op.
- ✓ Terecht komen in emotioneel aangrijpende situaties (ook een van de factoren die de balans verzwakt) heeft de grootste impact op werkdruk. Deze verhogen het gevoel van werkdruk.
- ✓ Keuzevrijheid en een bewuste leefstijl in het werk hebben een positieve impact op de werkdruk. Deze verminderen het gevoel van werkdruk of helpen mogelijk om beter om te gaan met werkdruk.

*** 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.**



Samenvatting (II)

Toelichting hoofdconclusie, oorzaken & oplossingen

4. Weinig oog voor groep met langdurige coronaklachten

- ✓ Een derde van de zorg- en welzijnsmedewerkers is met corona besmet geweest en een derde daarvan heeft te maken gehad met langdurige coronaklachten; deze zijn vooral fysiek van aard.
- ✓ Die klachten beperken zich niet tot de privésituatie, maar ook het werk.
- ✓ 34% zegt dat de werkgever onvoldoende oog heeft voor medewerkers met langdurige klachten.
- ✓ De meerderheid is niet op de hoogte van wat de werkgever doet, maar heeft er vermoedelijk ook niet direct of indirect mee te maken gehad.
- ✓ Ook valt op dat weinig financiële steun wordt geboden in vergelijking met gemiddeld Nederland. Financiële steun blijkt een positieve impact te hebben op de werkdruk. Het zou medewerkers dus helpen als hierin geïnvesteerd wordt.

5. Meer oog voor effect van aangrijpende situaties in werk & meer keuzevrijheid in werk bieden

- ✓ Voor werkgevers is keuzevrijheid in het werk bieden aan medewerkers een maatregel die helpt om de werkdruk te verlagen en daarmee de balans en mentale fitheid te verhogen.
- ✓ Voor PGGM&CO is aan te bevelen leden ondersteuning te bieden bij hoe ze kunnen omgaan met aangrijpende situaties en hoe ze keuzes kunnen maken in hun werk.

6 & 7. Uitspreken waardering, inspraak en regelvrijheid meest genomen maatregelen, en meeste behoefte Maar regelvrijheid maakt het verschil in impact op werkdruk

- ✓ Zowel werkgever als leidinggevende hebben het uitspreken van waardering, inspraak geven en regelvrijheid als maatregelen genomen voor medewerkers om gezond te kunnen werken (range van 27%-44%).
- ✓ Het is de regelvrijheid die als belangrijkste driver gezien kan worden voor het verlagen van de werkdruk. Deze blijkt de grootste positieve impact te hebben.
- ✓ Ook inspraak heeft een positieve impact, maar dan specifiek op de werkvloer (inspraak gegeven door leidinggevende, niet werkgever).
- ✓ Waar werknemers buiten de zorg relatief ook veel positieve effecten van de corona situatie zien op hun relatie met leidinggevend, zien werknemers in de zorg dit veel minder. Zij ervaren veel minder positief effect zowel door als voor leidinggevend.

8. Meer bekendheid geven aan en ondersteuning en financiële steun bieden

- ✓ Er blijkt weinig bekend te zijn bij medewerkers welke ondersteuning wordt geboden door de werkgever. Het gebruik is (wellicht deels hierdoor) ook zeer beperkt. E-health wordt het slechtste beoordeeld met een 6,9 en peer support het beste (8,3).
- ✓ Teamcoaching is het meeste ingezet en beoordeeld met een 7,2.
- ✓ Meer bekendheid geven is dus van belang, naast het in kaart brengen waar behoefte aan is, gezien het beperkte gebruik.



Samenvatting (III)

Toelichting hoofdconclusie, oorzaken & oplossingen

9. Houd rekening met verschillen tussen leeftijdsgroepen

- ✓ De groep 35- tot 49-jarigen heeft het relatief het zwaarst: met een 7,1 voor werkdruk, 6,8 voor mentale fitheid en 6,4 voor balans is het beeld zorgwekkend.
- ✓ Onder deze groep zeggen ook relatief meer medewerkers dat de werkgever weinig oog heeft voor de medewerkers met langdurige coronaklachten. Gezien het percentage dat zich meer zorgen maakt om de eigen gezondheid door de pandemie, is dit een belangrijk aandachtspunt voor de werkgever.
- ✓ Deze leeftijdsgroep heeft meer dan de andere behoefte aan loopbaanontwikkeling, evenals het verlagen van de registratiedruk.
- ✓ Maar ook de jongeren mogen niet vergeten worden. Zij hebben volgens het onderzoek het minste werkplezier (6,5) en verwachten hier weinig verbetering in (6,6).
- ✓ Alhoewel ze de werkdruk van de afgelopen periode niet als hoogste ervaren, lijken ze de bui aan te zien komen: de verwachte toename is aanzienlijk (7.7).
- ✓ Ook jongeren hebben behoefte aan het verlagen van de registratiedruk.
- ✓ De groep 50 jaar en ouder komt er (relatief) het meest positief uit.



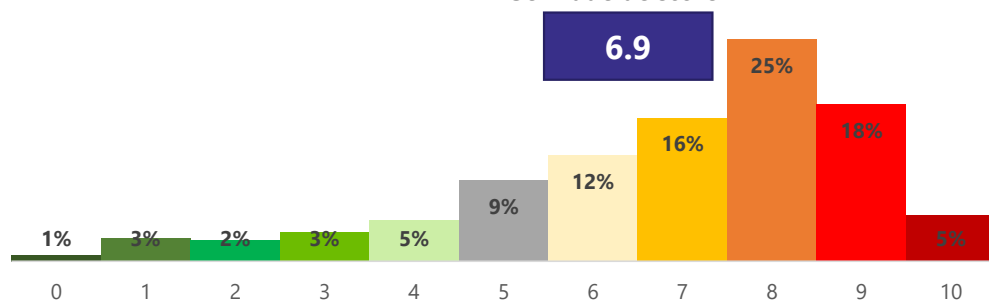
Balans, werkdruk en fitheid

Helft van zorg- en welzijnsmedewerkers ervaart hoge werkdruk

1 op de 3 zorg- en welzijnsmedewerkers verwacht een zeer sterke toename in de werkdruk de komende maanden

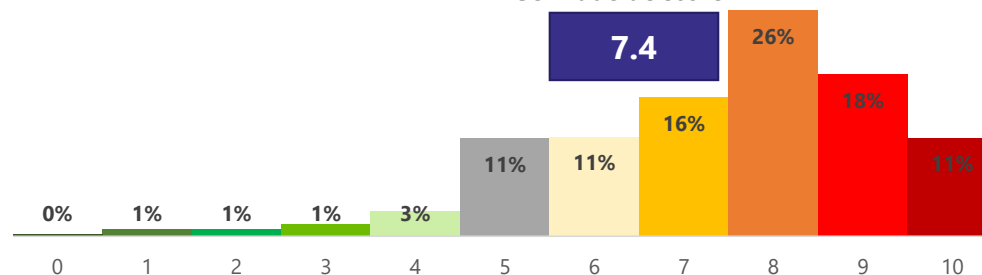
Werkdrukbeleving afgelopen maanden* zorg- en welzijnsmedewerkers

Gemiddelde score



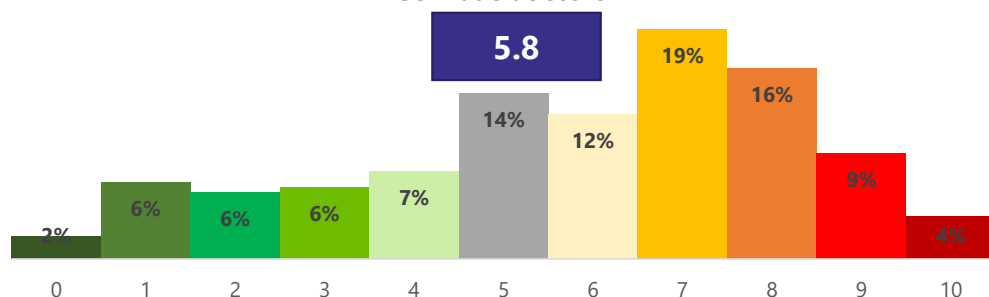
Verwachte werkdrukontwikkeling komende maanden** zorg- en welzijnsmedewerkers

Gemiddelde score



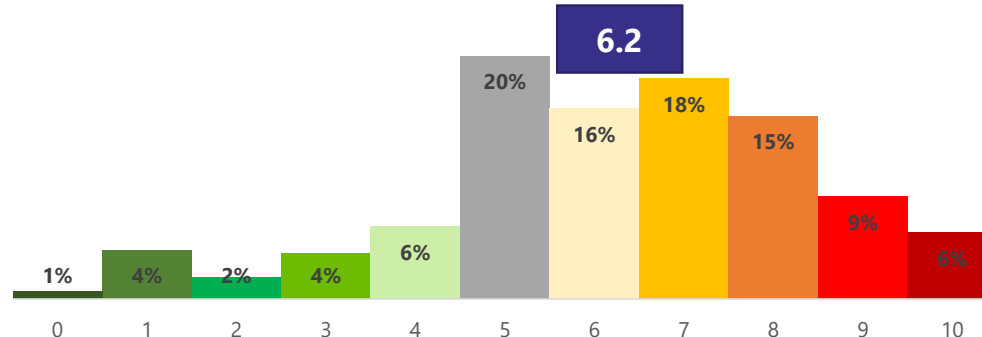
Werkdrukbeleving afgelopen maanden* NL

Gemiddelde score



Verwachte werkdrukontwikkeling komende maanden*** NL

Gemiddelde score



* In welke mate heb je de afgelopen maanden werkdruk ervaren? (n=1675, 959) Antwoordschaal van 0=geen werkdruk; 10= zeer hoge werkdruk

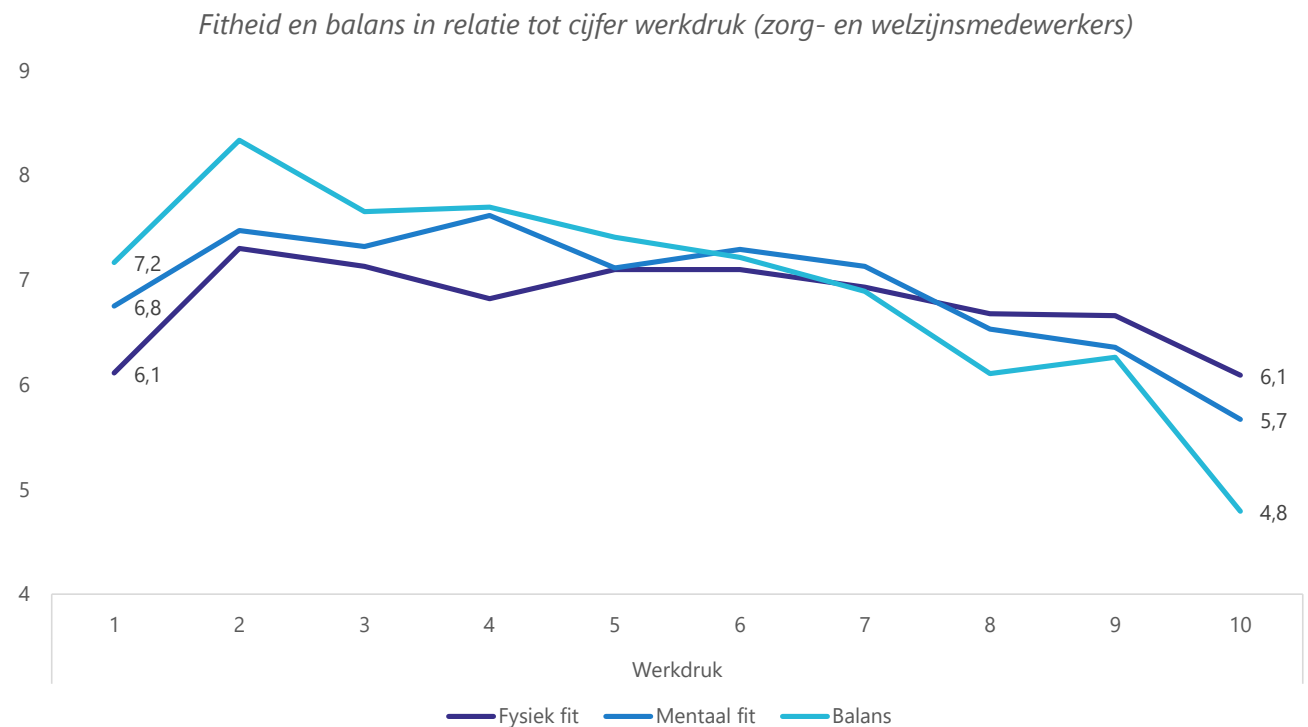
** Hoe denk je dat de werkdruk in zorg en welzijn zich zal ontwikkelen de komende maanden? (n=1675) Antwoordschaal van 0 = de werkdruk neemt sterk af (het wordt rustiger), 10 = de werkdruk neemt sterk toe

*** Hoe denk je dat de werkdruk in jouw sector zich zal ontwikkelen de komende maanden? (n=959) Antwoordschaal van 0 = de werkdruk neemt sterk af (het wordt rustiger), 10 = de werkdruk neemt sterk toe

Fitheid en balans in relatie tot werkdruk

Hoge werkdruk leidt tot minder balans en een zwakkere mentale fitheid

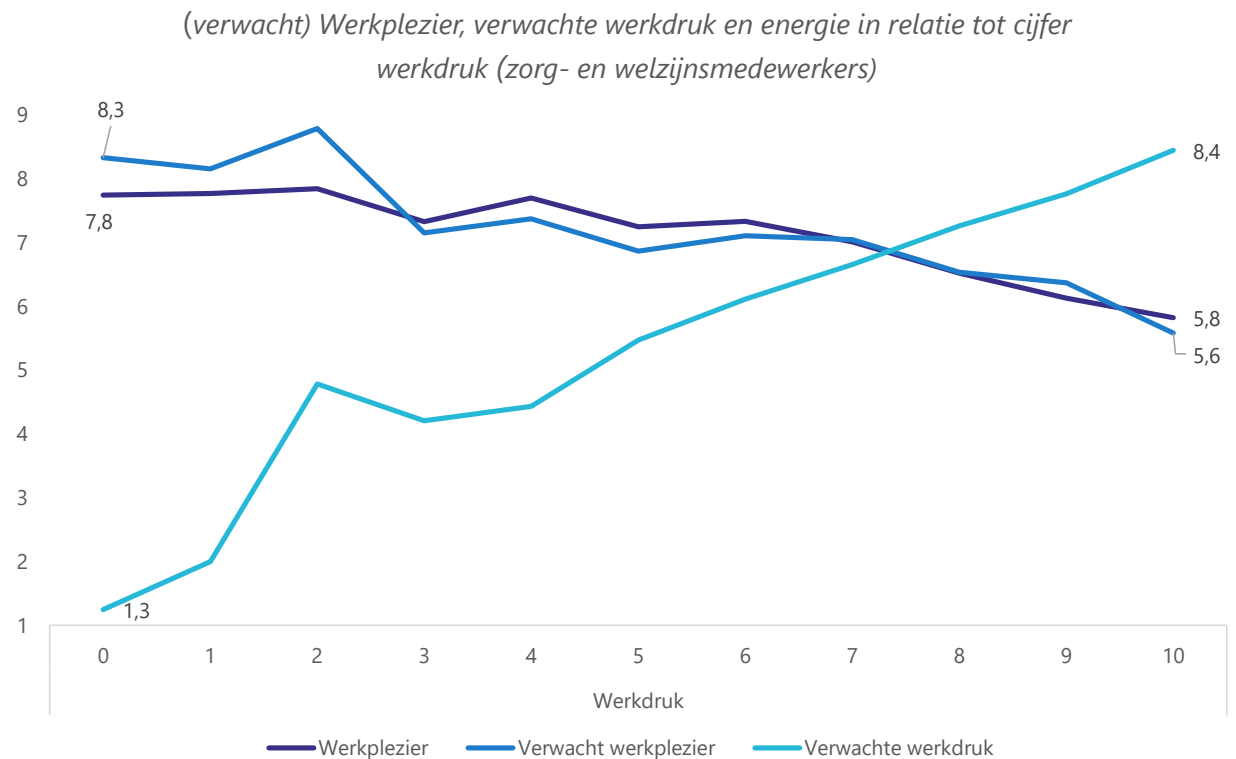
- In de grafiek hiernaast wordt de relatie aangetoond tussen de werkdruk en de fitheid en balans.
- Als voorbeeld; bij een zeer lage ervaren werkdruk geeft men een score op balans van een 7,2. Bij een maximaal ervaren werkdruk daalt dit naar een 4,8.
- Hoe hoger de werkdruk, hoe slechter de balans. Dit verband is zeer sterk.
- Mentale fitheid laat ook een duidelijke dalende lijn zien. Het verband is wat minder sterk, maar ook significant. Bij fysieke fitheid is er een minder duidelijk verband.
- Het verband tussen balans en mentale fitheid is zeer sterk en significant (niet opgenomen in grafiek). Een slechtere balans gaat samen met een zwakkere mentale fitheid (en andersom). Het verband tussen fysieke fitheid en balans is er, maar minder sterk.



Hoge werkdruk nu hangt sterk samen met verwachte toename

Werkdruk vermindert werkplezier.

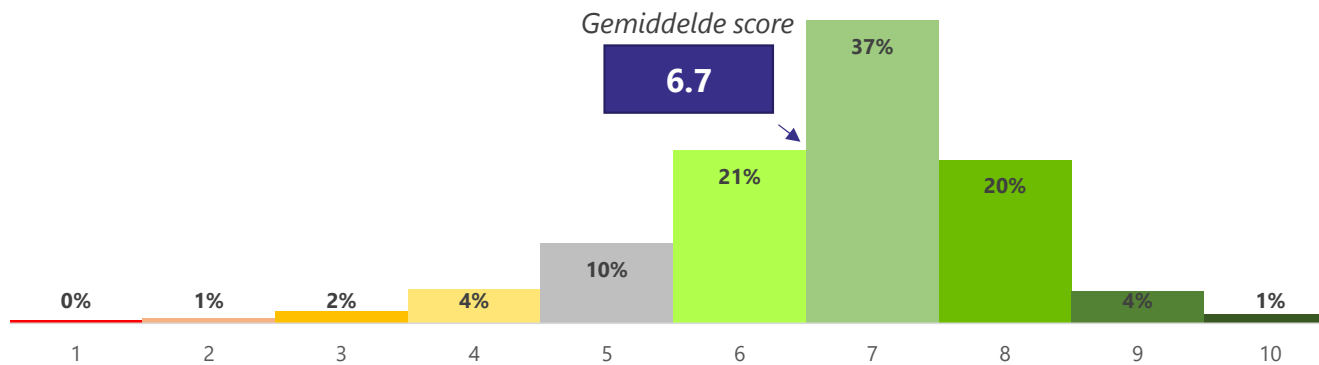
- Hoe hoger de huidige werkdruk, hoe sterker een verwachte toename van de verwachte werkdruk. Dit verband is zeer sterk.
- Naarmate de werkdruk toeneemt, neemt het (verwachte) werkplezier af. Ook dit verband is sterk, maar minder sterk dan de verwachte werkdruk.
- Deze twee factoren samen betekenen dat het de verwachting is dat werkplezier in de toekomst ook verder af zal nemen.



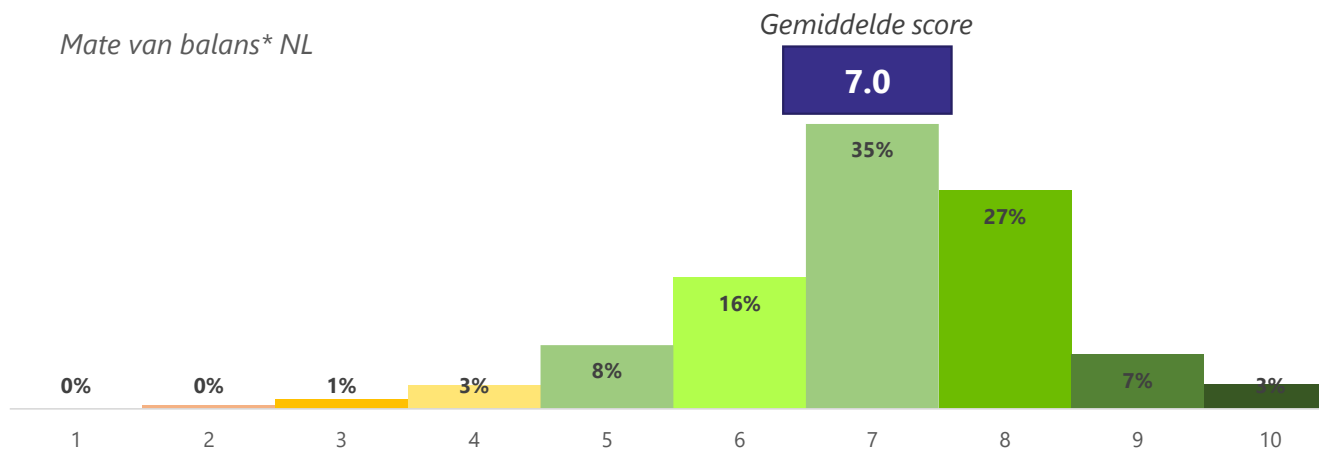
Balans blijft verre van optimaal met een 6.7

zorg- en welzijnsmedewerkers ervaren stuk minder balans dan NL

Mate van balans zorg- en welzijnsmedewerkers*



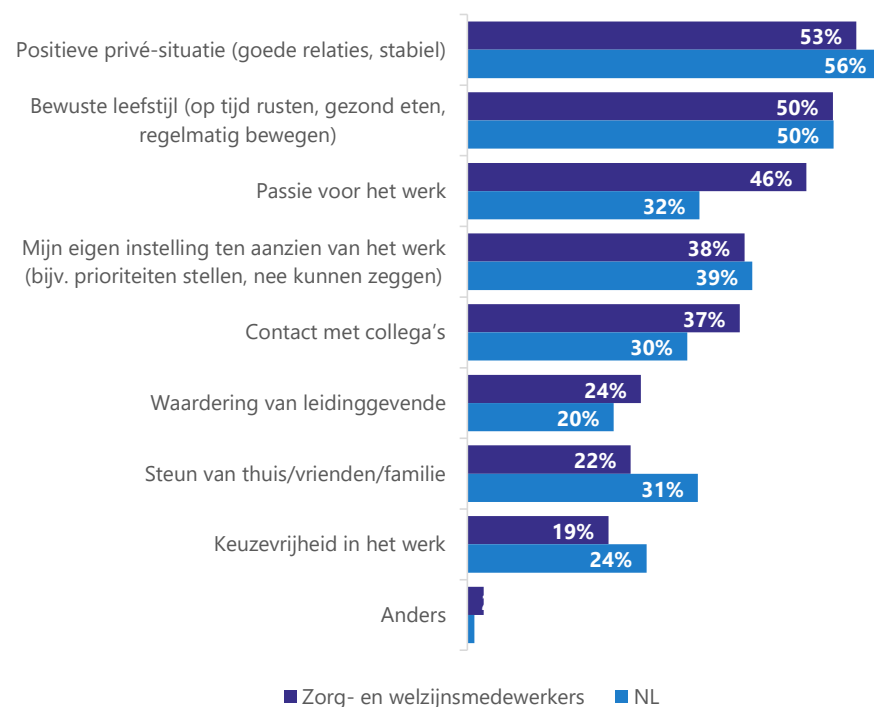
Mate van balans NL*



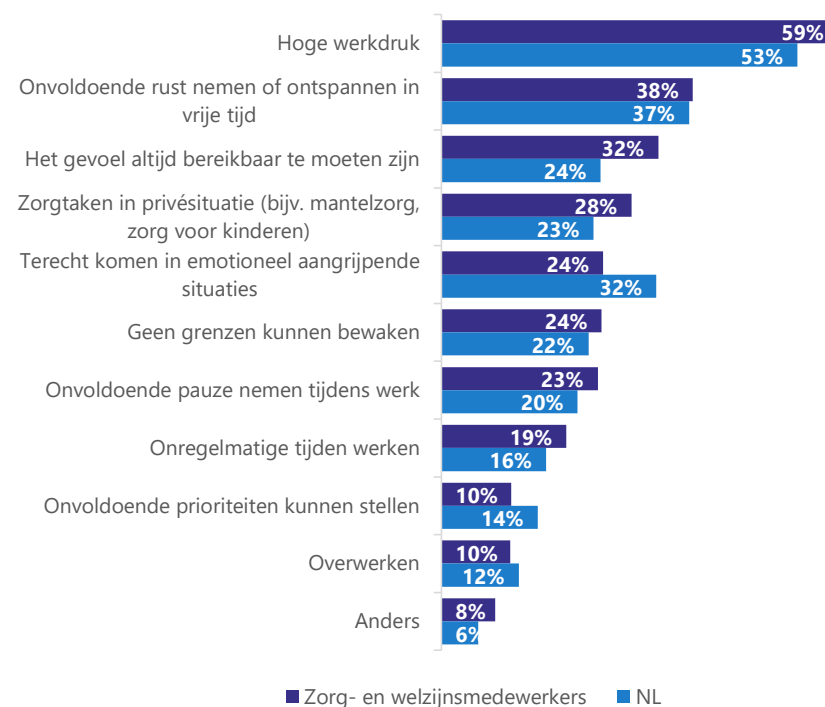
Hoge werkdruk blijft een probleem voor balans

Passie voor het werk belangrijke bron van positiviteit bij zorg- en welzijnsmedewerkers

Factoren met een **positieve** invloed op balans *



Factoren met een **negatieve** invloed op balans **



* Welke onderstaande zaken hebben een positieve invloed op jouw balans? (n=1718, 959) Antwoordschaal van 1 = geen positieve invloed tot 5 = zeer positieve invloed

** Welke onderstaande zaken hebben een negatieve invloed op jouw balans? (n=1693, 959) Antwoordschaal van 1 = geen negatieve invloed tot 5 = zeer negatieve invloed

Keuzevrijheid en voldoende rust nemen grootste impact

Ook bewuste leefstijl en prioriteiten stellen zijn van invloed op de mate waarin werkdruk wordt ervaren

- In de vorige slide zijn factoren getoond die de balans versterken en die de balans verzwakken.
- De hoge werkdruk is de meest genoemde factor die de balans vermindert.
- In de grafieken hiernaast is te zien wat de impact (in percentages) is van de factoren op werkdruk zelf. Deze analyse is alleen voor de sector zorg- en welzijn gedaan.
- Keuzevrijheid en een bewuste leefstijl volgen hebben de grootste positieve impact op de mate waarin leden werkdruk ervaren.
- Onvoldoende rust nemen en prioriteiten stellen hebben de grootste negatieve impact op de mate waarin leden werkdruk ervaren.
- Dit zijn dus belangrijke drivers die de werkdrukbeleving beïnvloeden.

Relatieve impact van positieve balansfactoren op werkdruk (%) (zorg- en welzijnsmedewerkers)



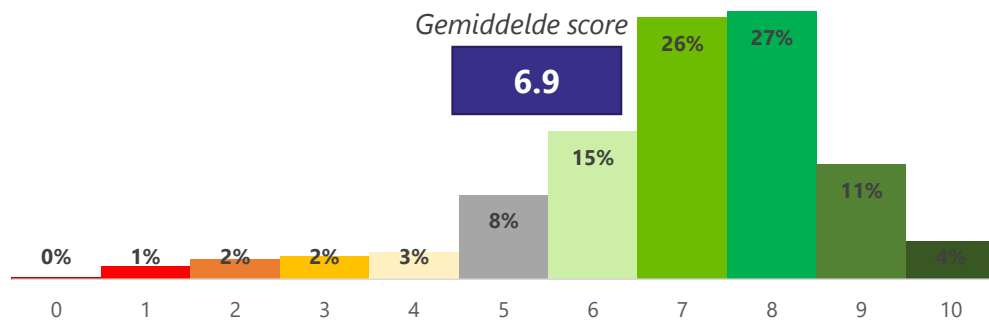
Relatieve impact van negatieve balansfactoren op werkdruk (%) (zorg- en welzijnsmedewerkers)



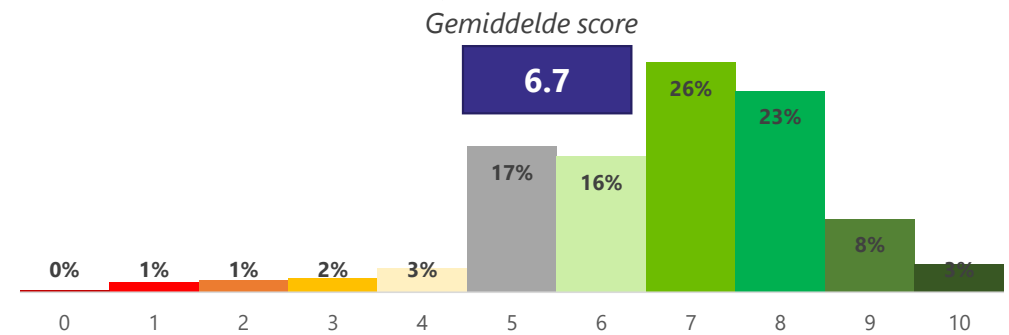
(Verwacht) werkplezier zorg- en welzijnsmedewerkers wijkt weinig af van NL

2 op de 3 zorg- en welzijnsmedewerkers geeft werkplezier een ruime voldoende

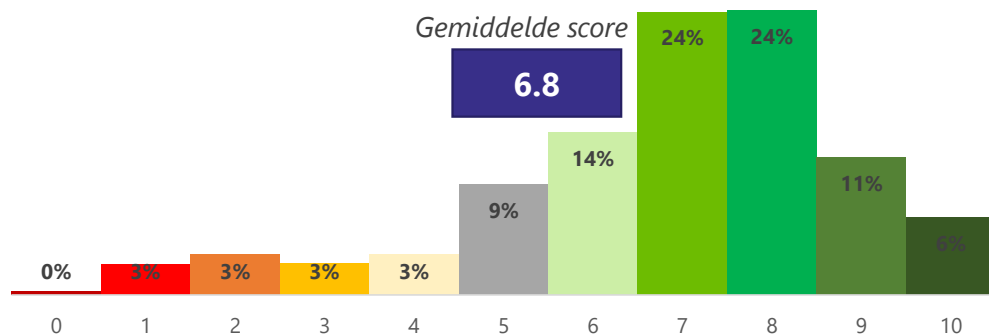
Werkplezier afgelopen maanden* zorg- en welzijnsmedewerkers



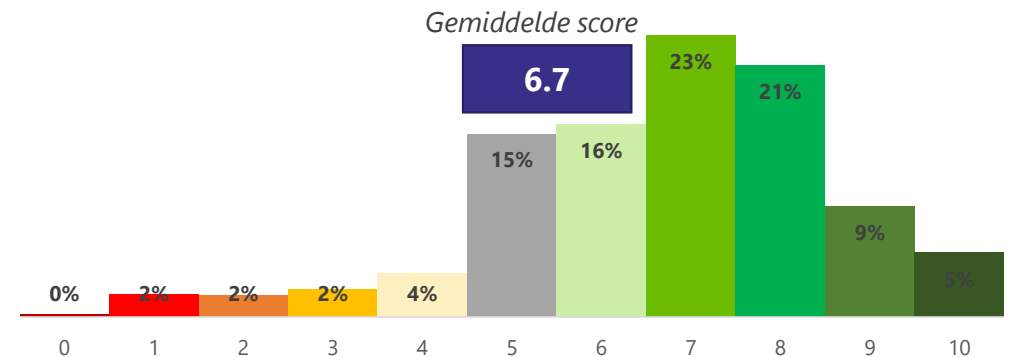
Verwacht werkplezier komende maanden** zorg- en welzijnsmedewerkers



Werkplezier afgelopen maanden* NL



Verwacht werkplezier komende maanden** NL



* In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren? (n=1662, 959) Antwoordschaal van 0=geen plezier; 10= heel veel plezier

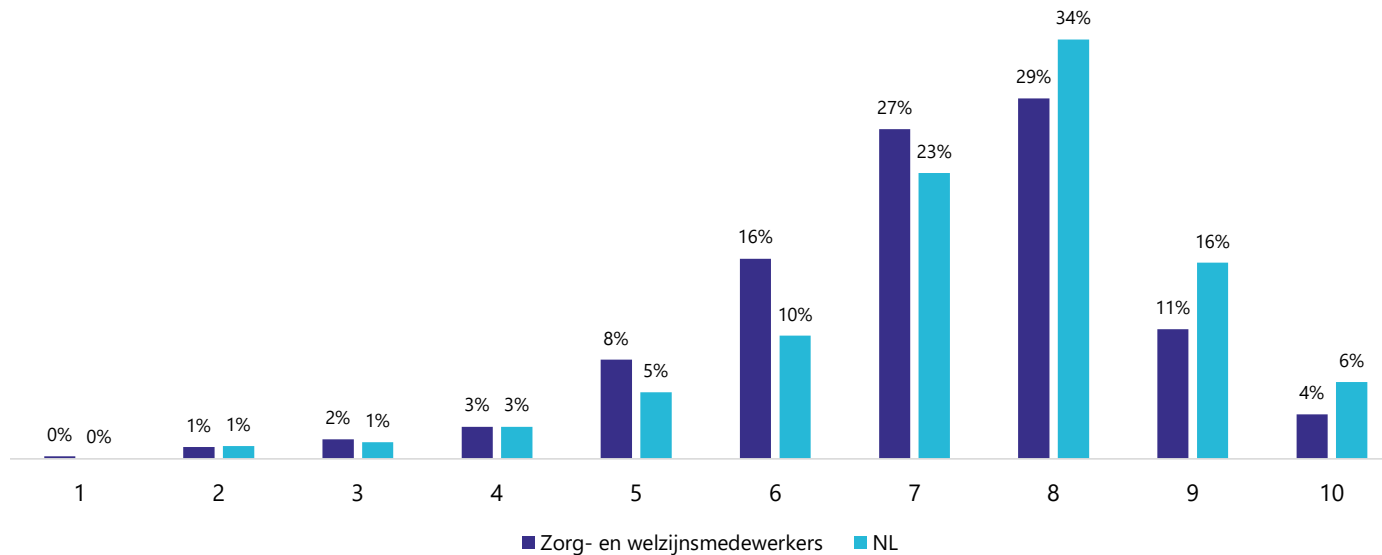
** Hoe denk je dat jouw werkplezier zich de komende maanden zal ontwikkelen? (n=1662, 959) Antwoordschaal van 0 = werkplezier neemt sterk af , 10 = werkplezier neemt sterk toe

Mentale fitheid zorg- en welzijnsmedewerkers lager dan NL

Overall fitheid 7,2 tegenover 7,3



*Mentale fitheid**

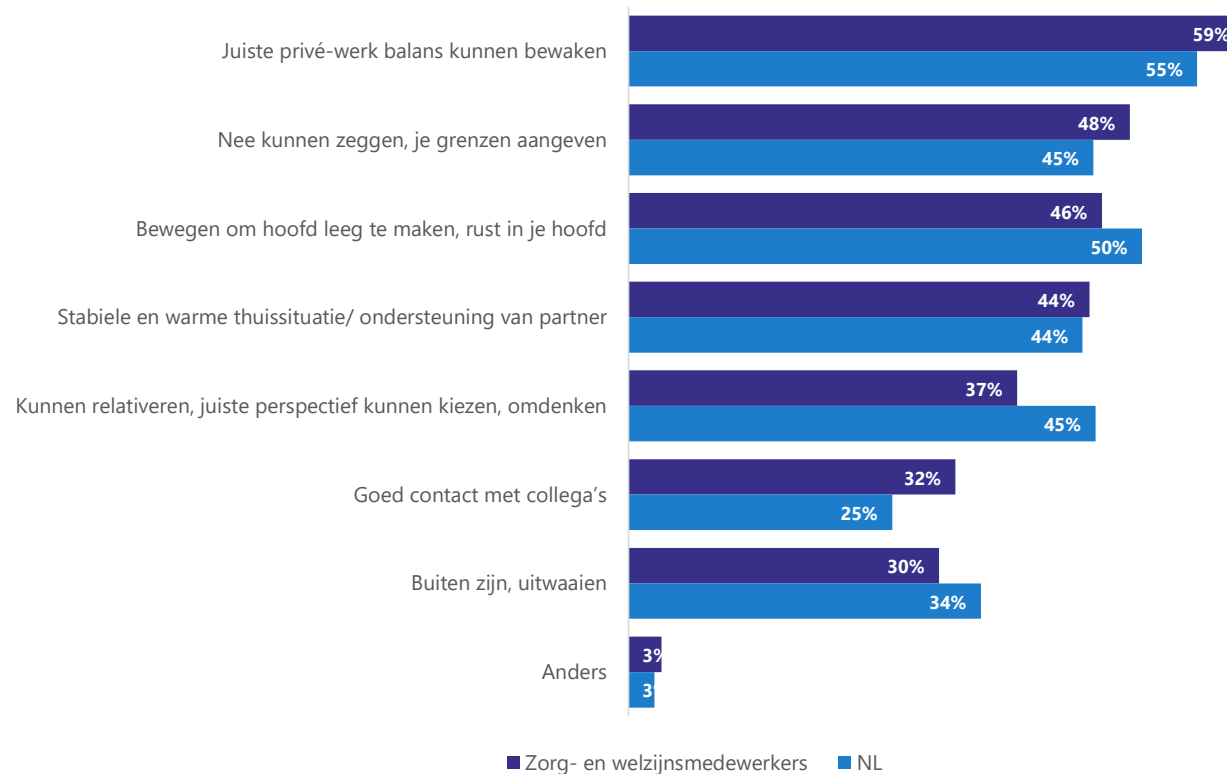


* Hoe beoordeel jij je eigen fitheid? Schaal van 1 (voel mij helemaal niet fit) tot 10 (voel mij heel erg fit) (n=1886, 959)

Mentaal Fit: juiste privé-werk balans belangrijkste

Nee zeggen en goed contact met collega's belangrijker voor zorg- en welzijnsmedewerkers dan NL

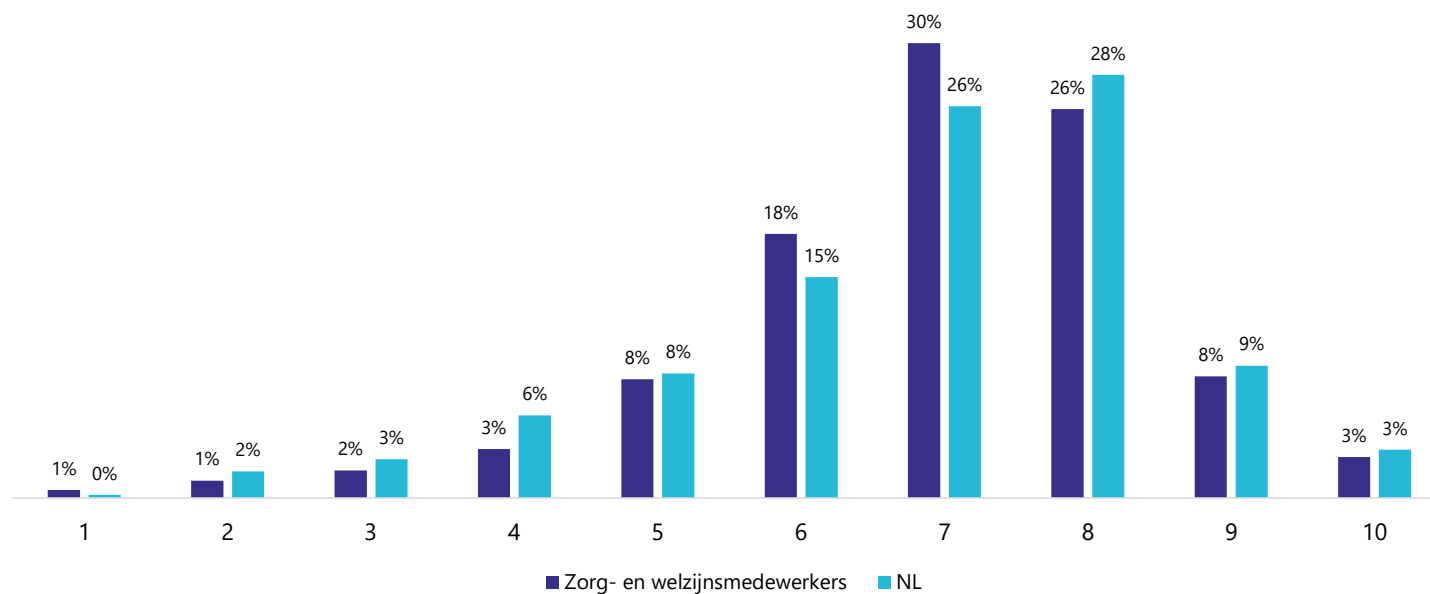
*Belangrijkste elementen om mentaal fit te blijven/worden**



Fysieke fitheid zorg- en welzijnsmedewerkers en NL ongeveer gelijk

Overall fitheid 7,2 tegenover 7,3

*Fysieke fitheid**



6,9

Gemiddelde zorg- en
welzijnsmedewerkers

6,9

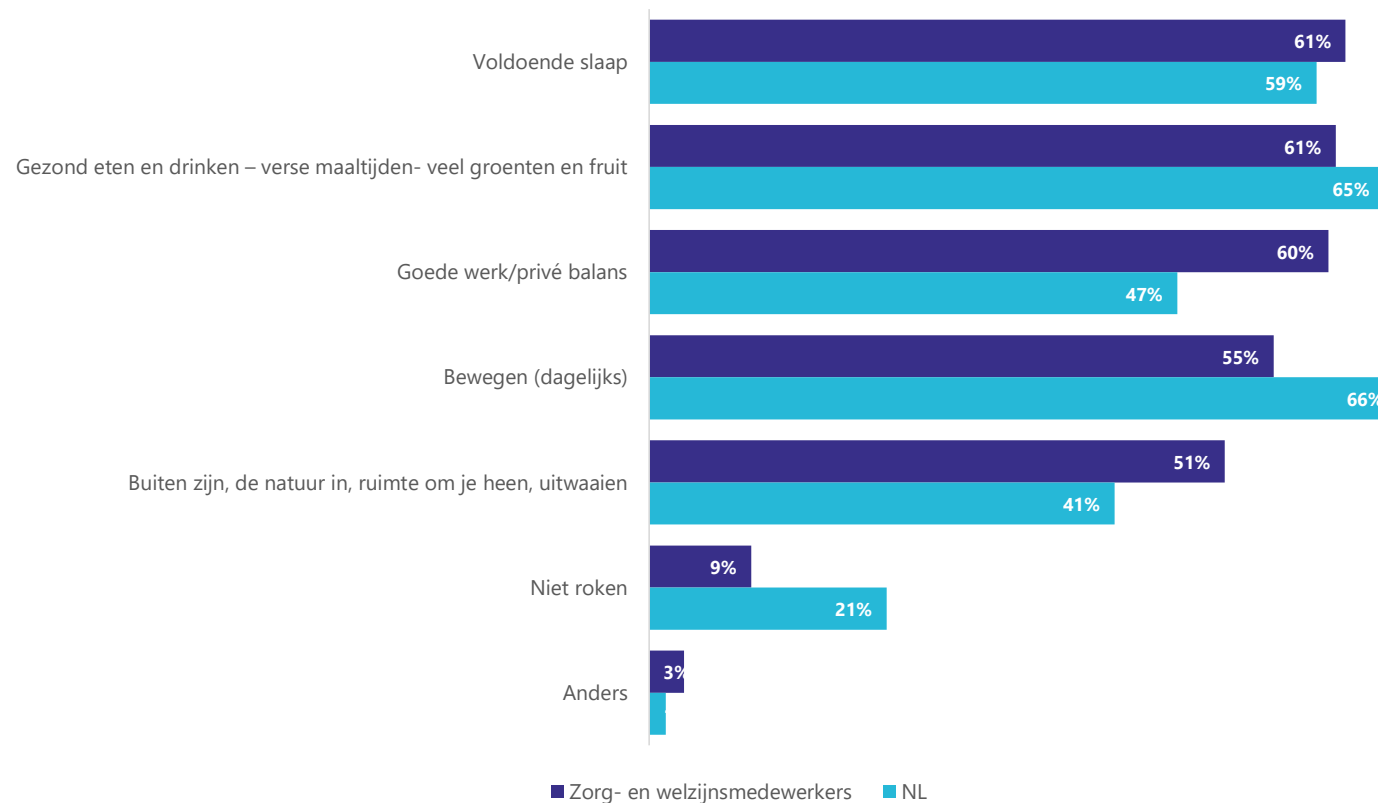
Gemiddelde NL

* Hoe beoordeel jij je eigen fitheid? Schaal van 1 (voel mij helemaal niet fit) tot 10 (voel mij heel erg fit) (n=1886, 959)

Fysiek Fit: voldoende slaap en gezond eten belangrijkste

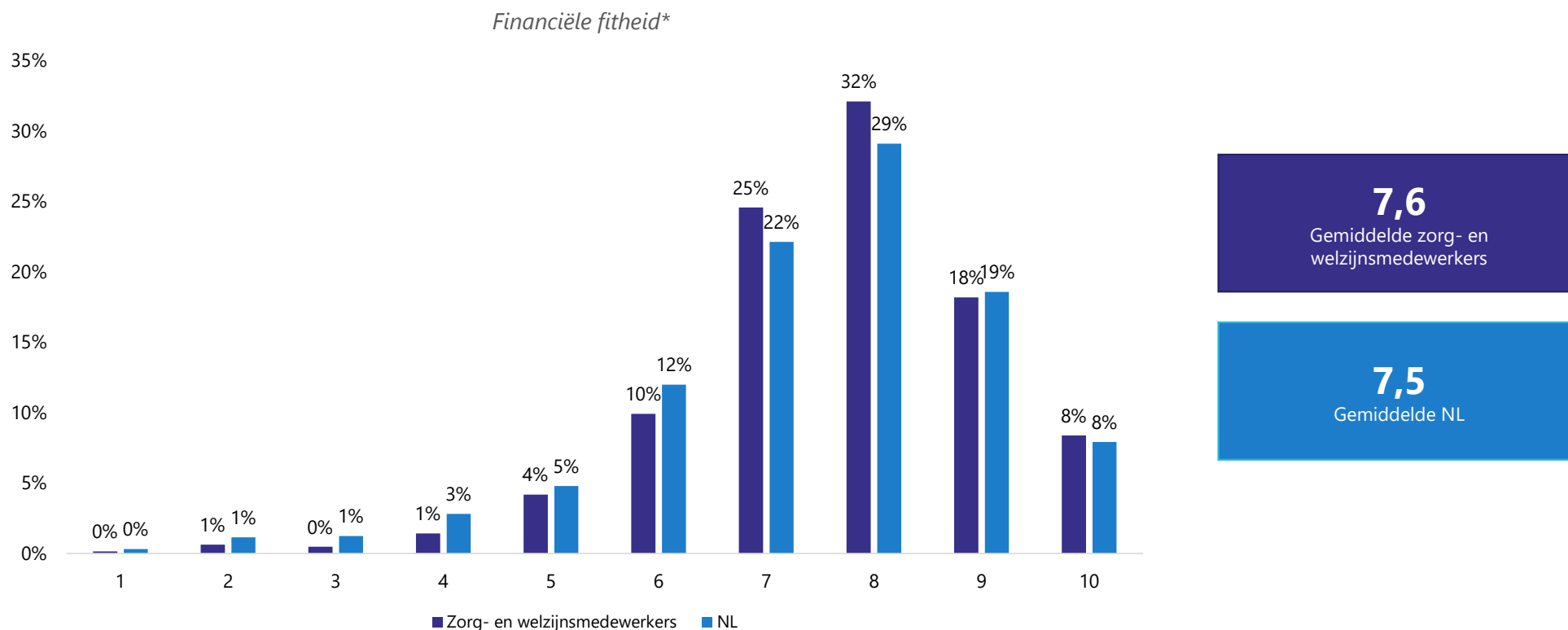
Goede werk/privé balans belangrijker voor zorg- en welzijnsmedewerkers dan NL

*Belangrijkste elementen om fysiek fit te blijven/worden**



Financiële fitheid zorg- en welzijnsmedewerkers en NL ongeveer gelijk

Overall fitheid 7,2 tegenover 7,3

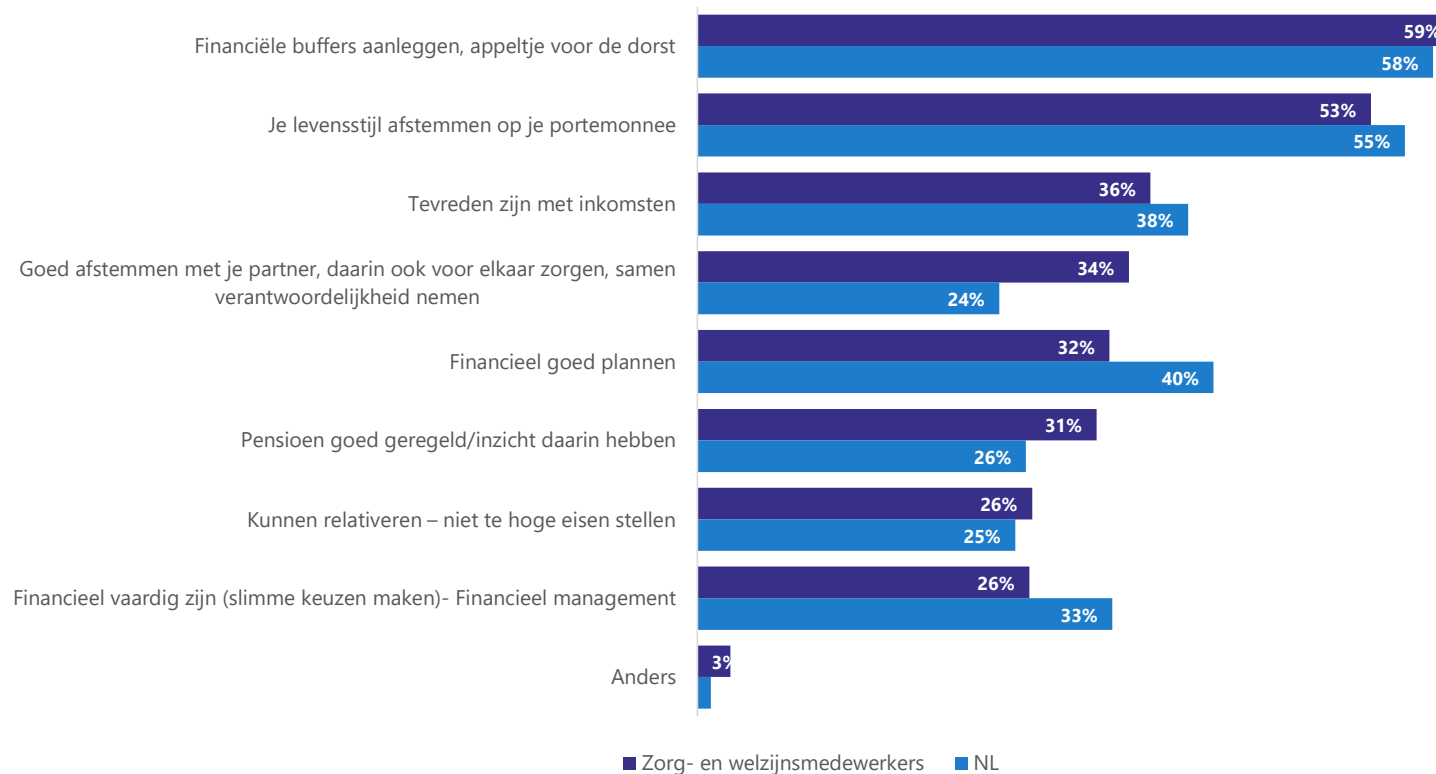


* Hoe beoordeel jij je eigen fitheid? Schaal van 1 (voel mij helemaal niet fit) tot 10 (voel mij heel erg fit) (n=1886, 959)

Financieel Fit: buffers aanleggen belangrijkste

NL meer belang aan financieel plannen en vaardig zijn dan zorg- en welzijnsmedewerkers

*Belangrijkste elementen om financieel fit te blijven/worden**



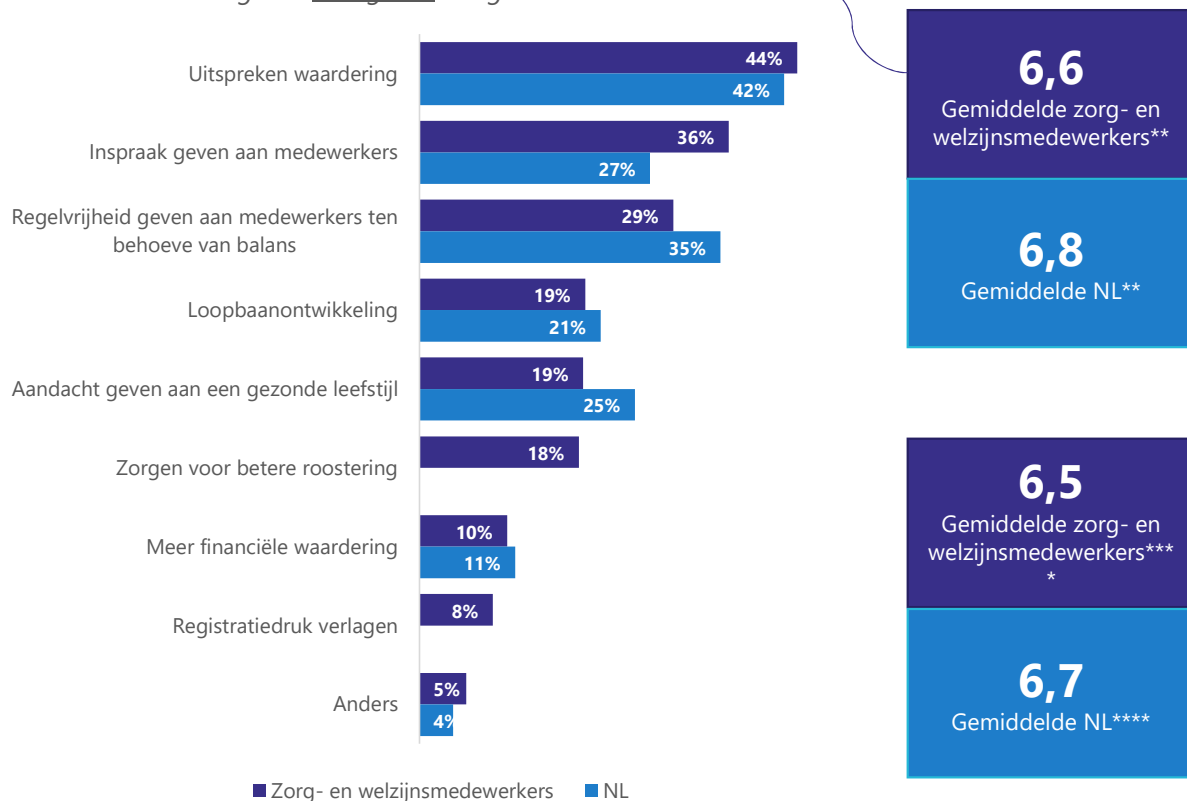
A decorative graphic in the top left corner consisting of several concentric, semi-circular arcs in light blue, green, and orange.

Maatregelen om gezond te werken

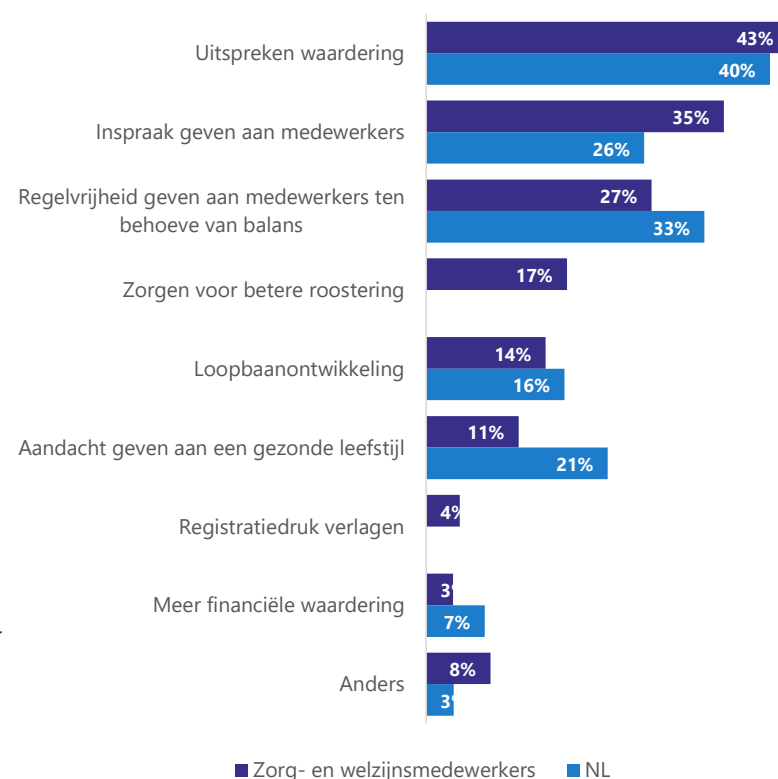
Waardering en inspraak ver boven verlaging registratiedruk

Naast inspraak en waardering ook regelvrijheid veel genoemde maatregel

Maatregelen werkgever om gezond te werken *



Maatregelen leidinggevende om gezond te werken **



* Wat doet jouw werkgever om je gezond te laten werken? (n=1617, 959), antwoordopties 'zorgen voor betere roostering' en 'registratiedruk verlagen' geen optie bij NL

** Welk rapportcijfer geef je jouw werkgever hiervoor? (n=1617, 959)

*** Wat doet jouw leidinggevende om je gezond te laten werken?(n=1587, 959), antwoordopties 'zorgen voor betere roostering' en 'registratiedruk verlagen' geen optie bij NL

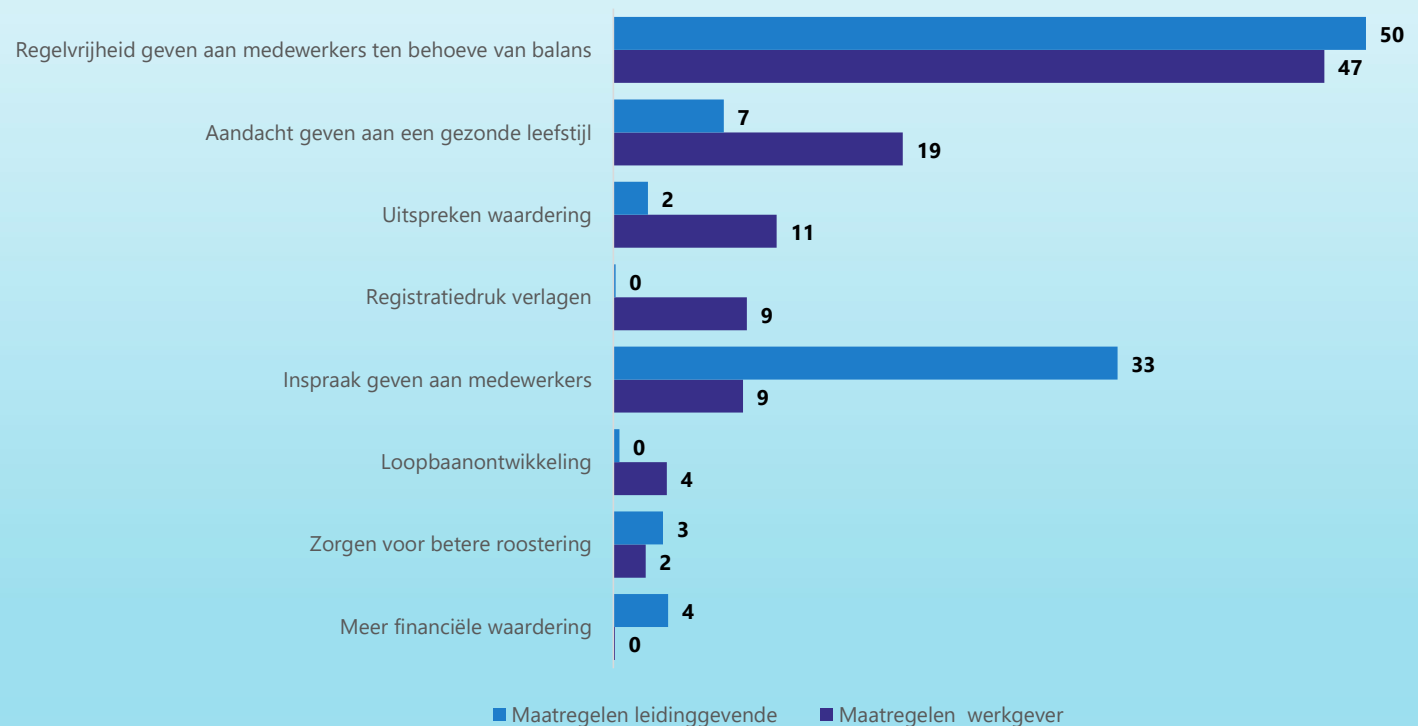
**** Welk rapportcijfer geef je jouw leidinggevende hiervoor? (n= 1587, 959)

Regelvrijheid grootste positieve impact op werkdruk

Uitspreken waardering en inspraak geven wordt veel ingezet, maar heeft veel minder impact op de werkdruk

- In de grafiek hiernaast zijn de resultaten te zien van de analyse naar de relatie tussen genomen maatregelen om gezond te werken en de werkdruk. Ook deze analyse is alleen gedaan voor de sector zorg en welzijn.
- Van de top 3 maatregelen heeft regelvrijheid veruit de grootste positieve impact op werkdruk.
- Dit ligt in lijn met de eerder genoemde balansfactor 'Keuzevrijheid in het werk' die een sterk positieve impact op werkdruk heeft.
- In tegenstelling tot de werkgever heeft inspraak vanuit de leidinggevende veel meer impact op werkdruk als het gaat om wat de leidinggevende kan doen.
- Al met al zijn er duidelijke aanwijzingen dat professionele ruimte (regelvrijheid, keuzevrijheid, inspraak) een driver is voor minder werkdruk.

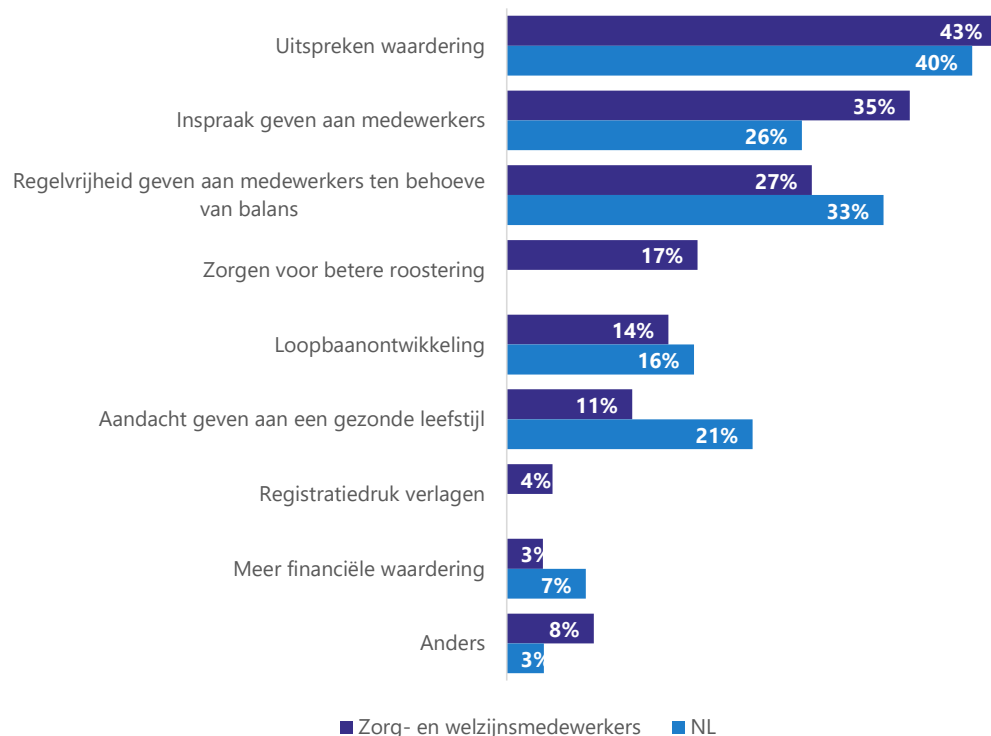
Relatieve impact van maatregelen om gezond te werken op werkdruk(beleving) (%) (zorg- en welzijnsmedewerkers)



Uitspreken waardering belangrijkste ontwikkelpunt organisaties

Financiële waardering wordt door 2 op de 3 zorg- en welzijnsmedewerkers verwacht vanuit de overheid

*Wat kan er in het werk en in de organisatie beter om gezonder te werken?**



*Wat kan er in het werk en in de organisatie beter om gezonder te werken?**



* Wat kan er in het werk en in de organisatie beter om gezonder te werken? (n=1587, 959)

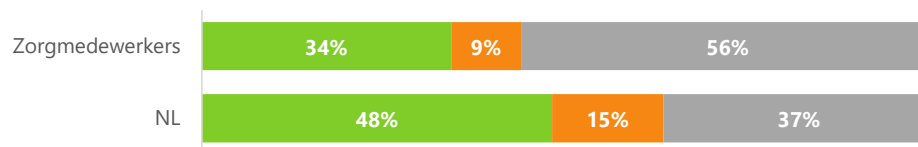
** Op welke drie punten verwacht jij komend jaar focus vanuit de overheid? (n=1552), alleen gesteld aan zorg- en welzijnsmedewerkers.

Langdurige coronaklachten en het werk

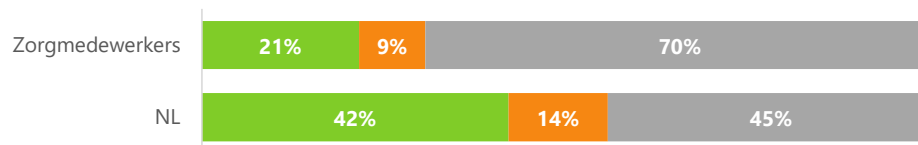
Zorg- en welzijnsmedewerkers zijn weinig op de hoogte

82% weet niet of de werkgever financiële steun biedt aan werknemers met langdurige coronaklachten

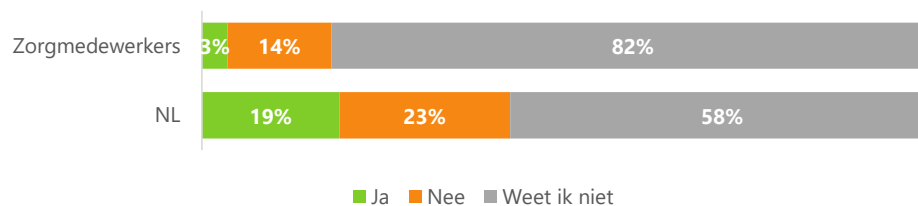
*Mijn werkgever heeft voldoende oog voor medewerkers met langdurige coronaklachten**



*Mijn werkgever is zich bewust van eventuele financiële gevolgen bij medewerkers met langdurige coronaklachten***



*Mijn werkgever biedt financiële steun aan medewerkers met langdurige coronaklachten****



* Mijn werkgever heeft voldoende oog voor medewerkers met langdurige coronaklachten (n=1549, 959). Antwoordschaal Ja/Nee/Weet niet

** Mijn werkgever is zich bewust van eventuele financiële gevolgen bij medewerkers met langdurige coronaklachten (n=1549, 959). Antwoordschaal Ja/Nee/Weet niet

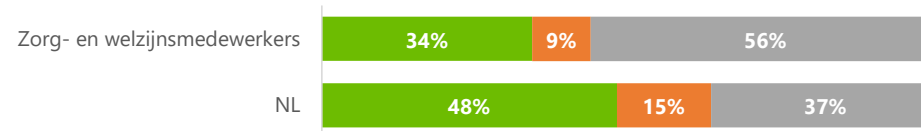
*** Mijn werkgever biedt financiële steun aan medewerkers met langdurige coronaklachten (n=1549, 959). Antwoordschaal Ja/Nee/Weet niet

Zorg- en welzijnsmedewerkers zijn weinig op de hoogte

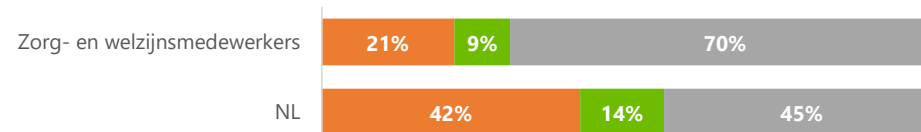
82% weet niet of de werkgever financiële steun biedt aan werknemers met langdurige coronaklachten



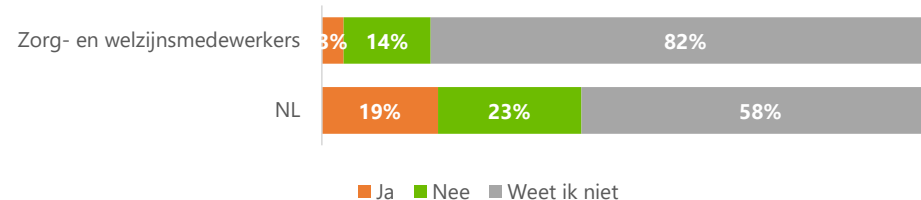
Mijn werkgever heeft voldoende oog voor medewerkers met langdurige corona klachten



Mijn werkgever is zich bewust van eventuele financiële gevolgen bij medewerkers met langdurige corona klachten



Mijn werkgever biedt financiële steun aan medewerkers met langdurige corona klachten



* Mijn werkgever heeft voldoende oog voor medewerkers met langdurige coronaklachten (n=1549, 959). Antwoordschaal Ja/Nee/Weet niet

** Mijn werkgever is zich bewust van eventuele financiële gevolgen bij medewerkers met langdurige coronaklachten (n=1549, 959). Antwoordschaal Ja/Nee/Weet niet

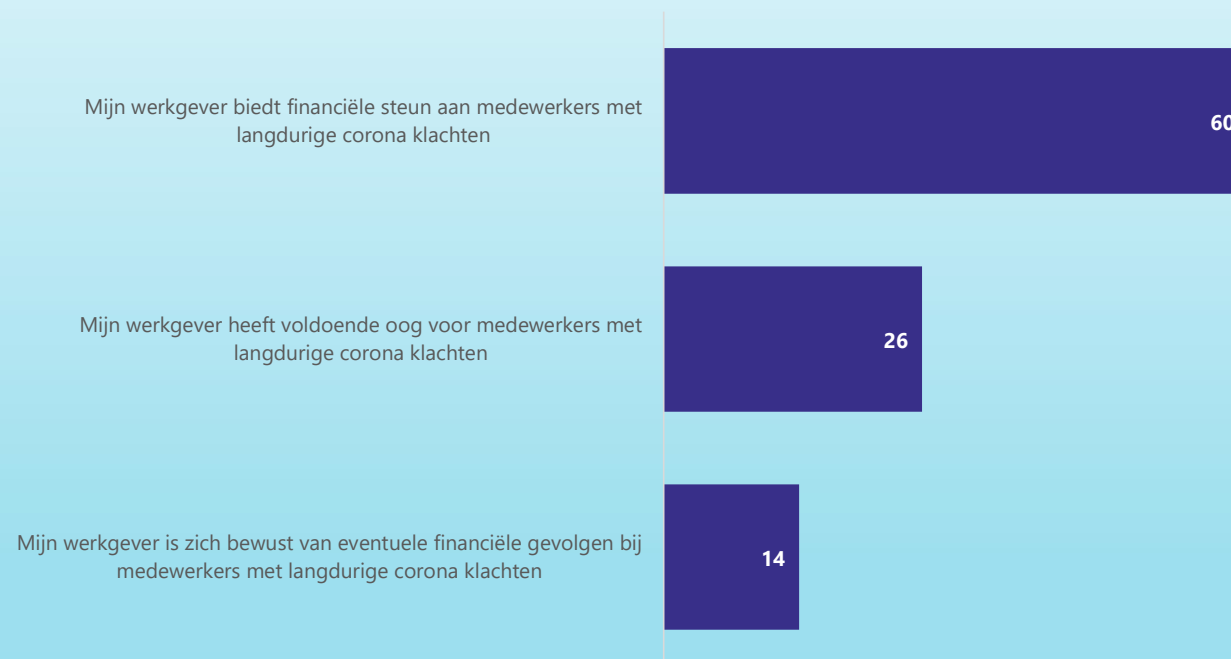
*** Mijn werkgever biedt financiële steun aan medewerkers met langdurige coronaklachten (n=1549, 959). Antwoordschaal Ja/Nee/Weet niet

Financiële steun bij langdurige klachten meeste impact op werkdruk

Maar slechts weinig leden geven aan dat de werkgever dit ook biedt (zie vorige slide)

- Van de drie aspecten blijkt financiële steun de meeste (positieve) impact te hebben op de werkdruk.
- Dit wordt slechts weinig ingezet volgens medewerkers (exclusiefhet antwoord 'Weet ik niet' is dit 20%).
- Ook het voldoende oog hebben voor medewerkers met coronaklachten draagt duidelijk positief bij aan de (beleving van de) werkdruk.

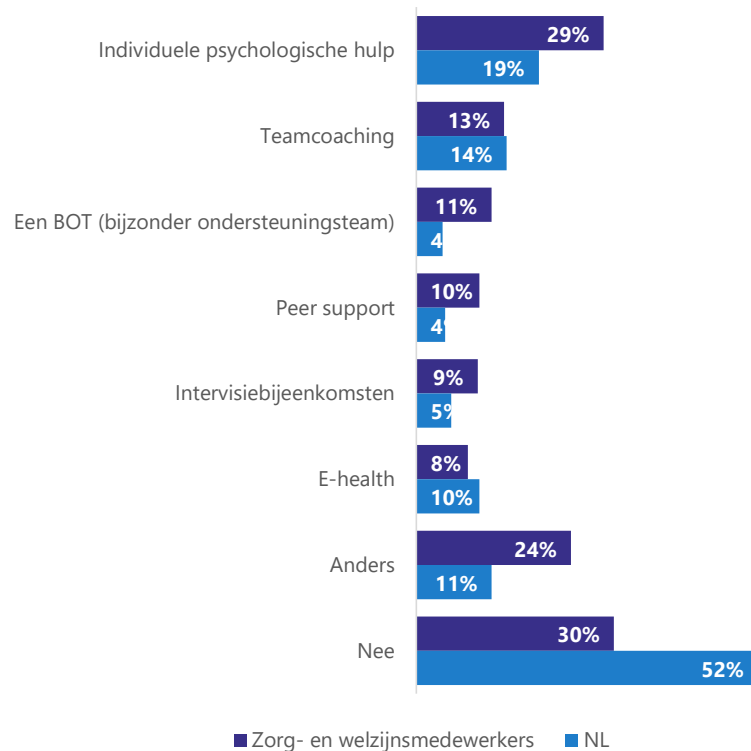
Relatieve impact op werkdruk van wat de werkgever doet voor medewerkers met langdurige coronaklachten (%)



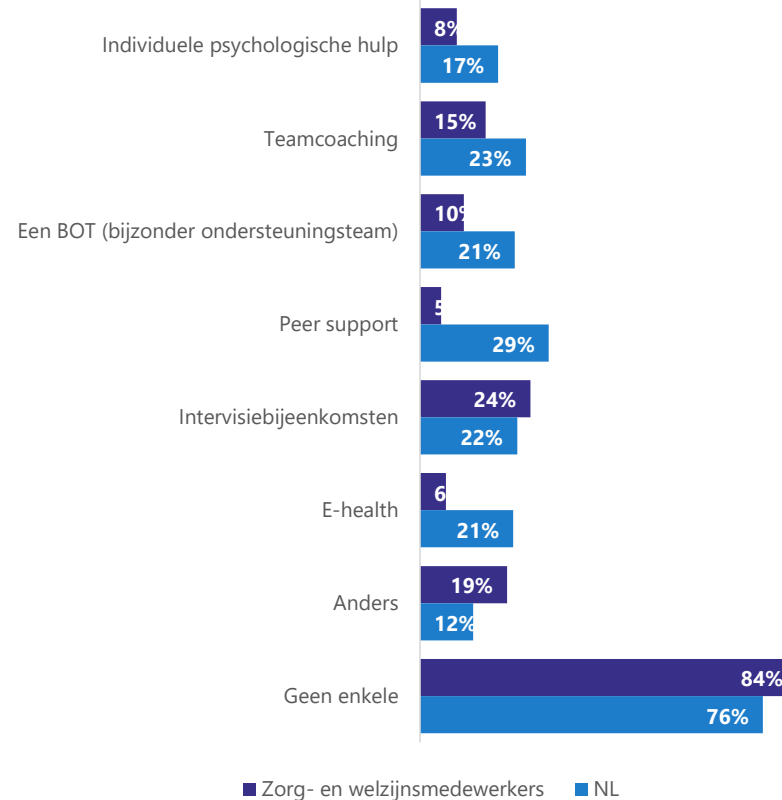
Er wordt weinig gebruik gemaakt van beschikbare ondersteuning

Gebruikte ondersteuningen worden wel voldoende beoordeeld

Zijn er in jouw organisatie mogelijkheden om hulp te krijgen rondom corona?*



Van welke ondersteuning heb je gebruik gemaakt? **



Beoordeling ***

7,6	6,6
7,2	7,5
7,9	6,8
8,3	7,6
7,5	7,6
6,9	6,4
6,6	6,9

* Zijn er in jouw organisatie mogelijkheden om hulp te krijgen rondom corona? Meerkeuze (n=1540, 959)

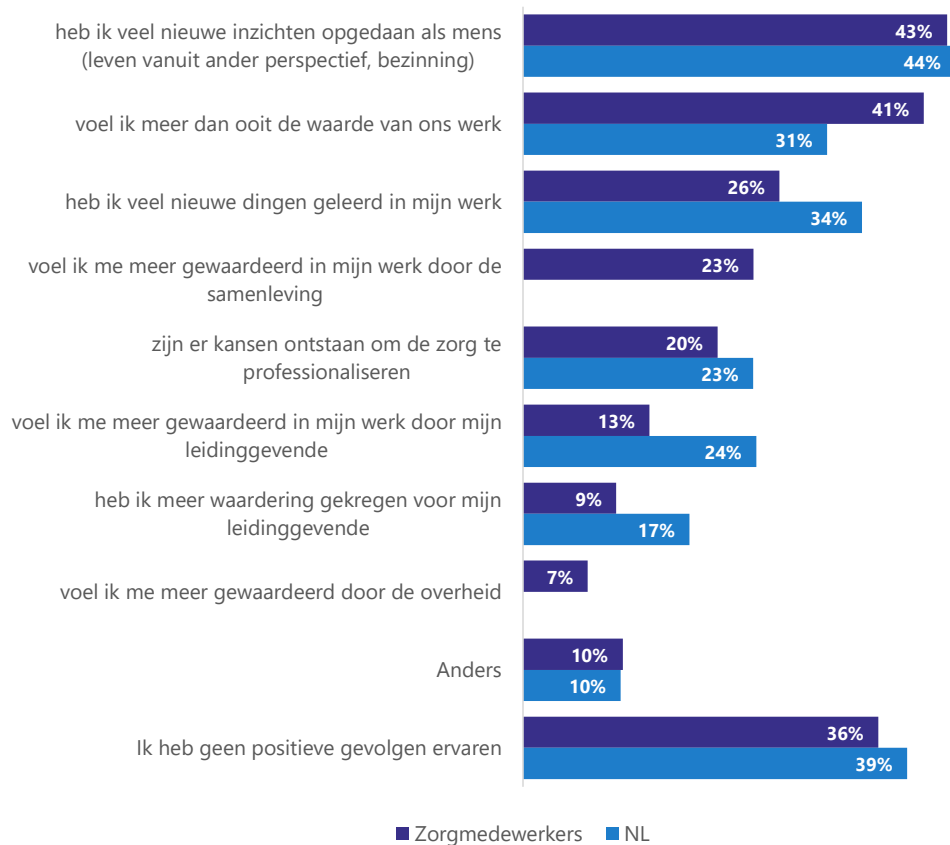
** Van welke ondersteuning heb je gebruik gemaakt? Meerkeuze (n=1076, 459)

*** Hoe beoordeel je deze ondersteuning? Geef een rapportcijfer.

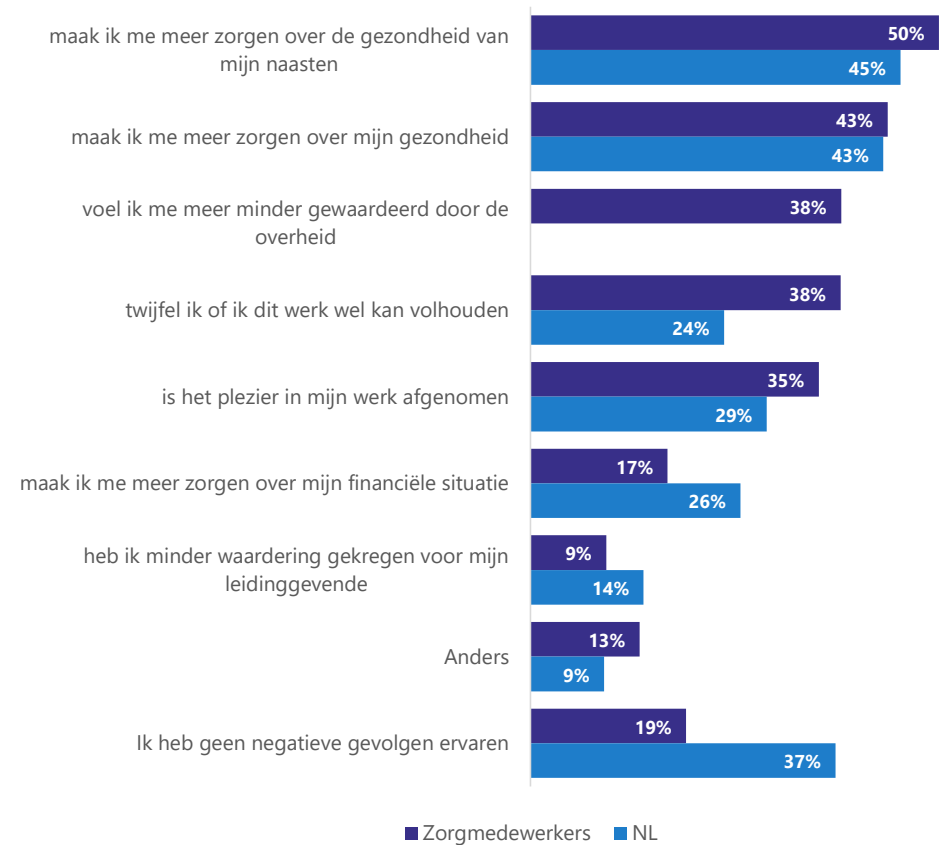
Meer zorgen om (eigen) gezondheid door corona

Ruim 1 op de 3 heeft geen positieve gevolgen ervaren door de coronapandemie

Door de coronapandemie ... (positief)*



Door de coronapandemie ... (negatief)**



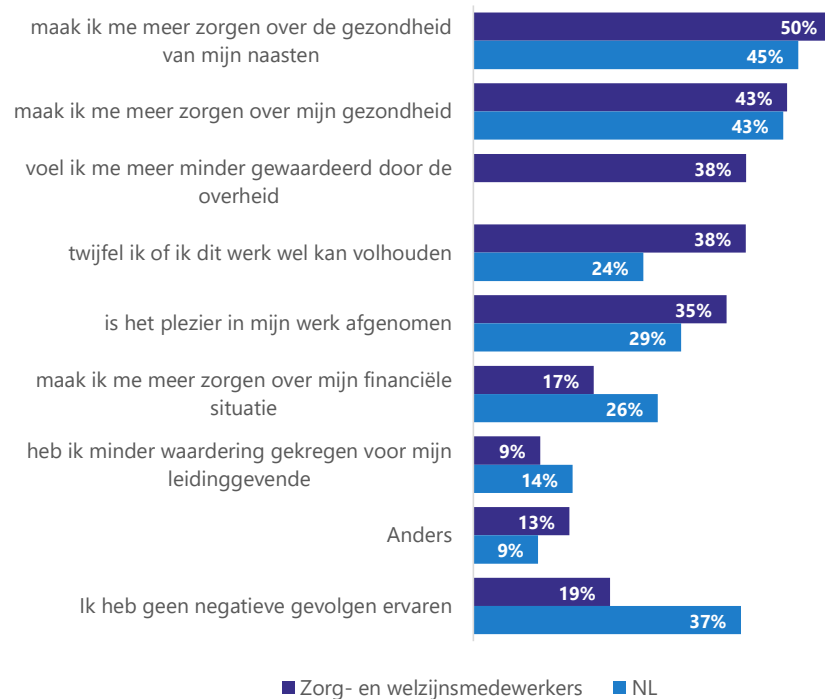
* Hieronder staan enkele mogelijke positieve gevolgen van de coronapandemie. Welke positieve gevolgen heb jij ervaren? Geef jouw top 3. (n=1514, 959)

** Hieronder staan enkele mogelijke negatieve gevolgen van de coronapandemie. Welke negatieve gevolgen heb jij ervaren? Geef jouw top 3. (n=1504, 959), antwoordoptie 'Voel ik me minder gewaardeerd door de overheid' alleen voor zorg- en welzijnsmedewerkers

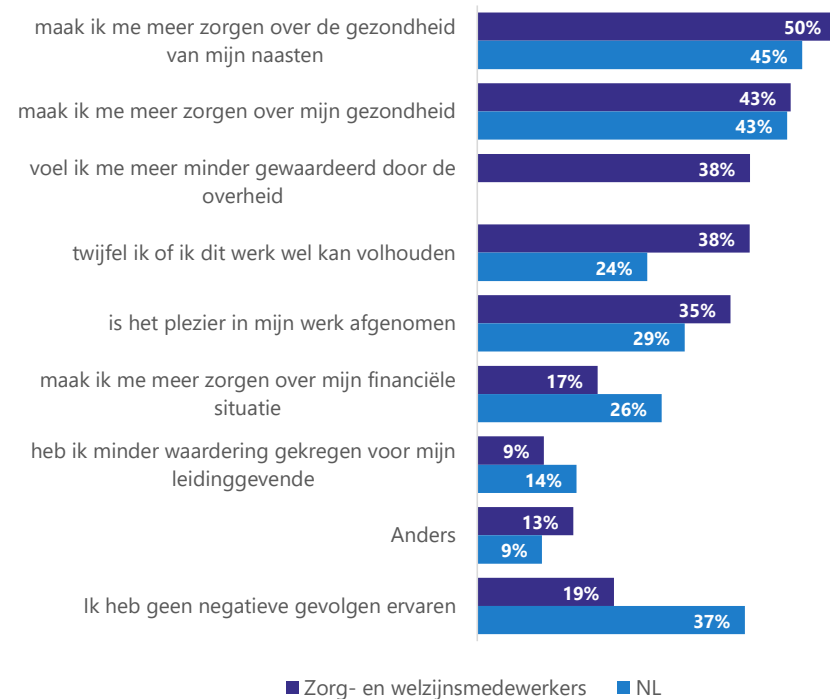
Meer zorgen om (eigen) gezondheid door corona

Ruim 1 op de 3 heeft geen positieve gevolgen ervaren door de coronapandemie

*Door de coronapandemie ... (negatief)**



*Door de coronapandemie ... (negatief)**



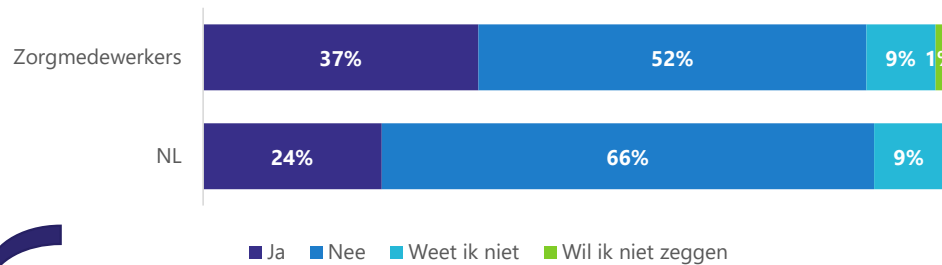
* Hieronder staan enkele mogelijke positieve gevolgen van de coronapandemie. Welke positieve gevolgen heb jij ervaren? Geef jouw top 3. (n=1514, 959)

** Hieronder staan enkele mogelijke negatieve gevolgen van de coronapandemie. Welke negatieve gevolgen heb jij ervaren? Geef jouw top 3. (n=1504, 959), antwoordoptie 'Voel ik me minder gewaardeerd door de overheid' alleen voor zorg- en welzijnsmedewerkers

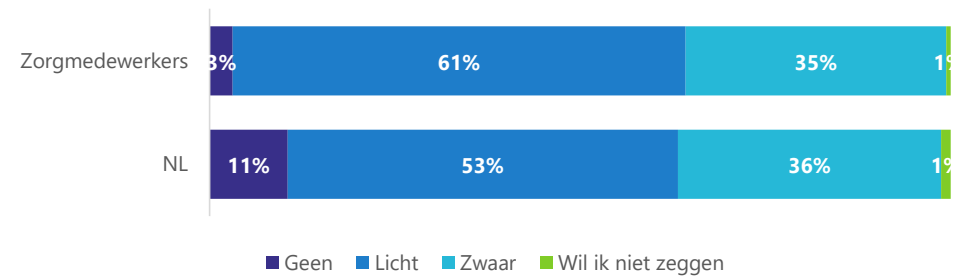
Een derde van de zorg- en welzijnsmedewerkers is besmet geweest

Hiervan heeft ongeveer een derde langdurig klachten overgehouden aan corona

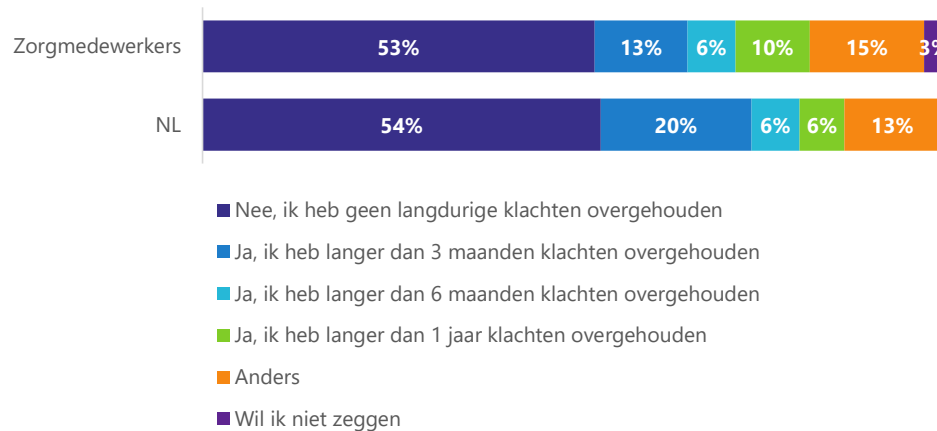
Ben je besmet (geweest) met corona? *



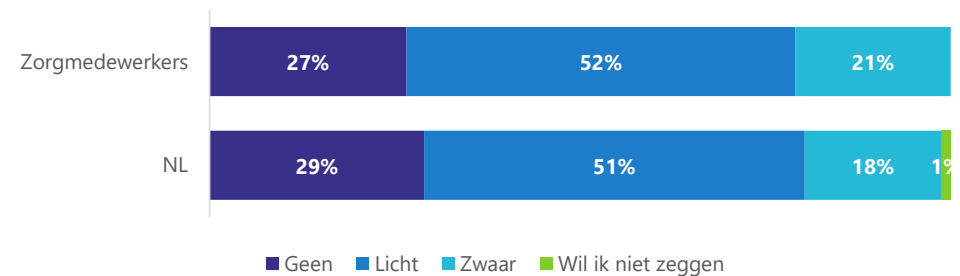
Fysieke klachten ***



Heb je na de besmetting langdurig klachten overgehouden? **



Mentale klachten ***



* Ben je besmet (geweest) met corona? (n=1502, 959)

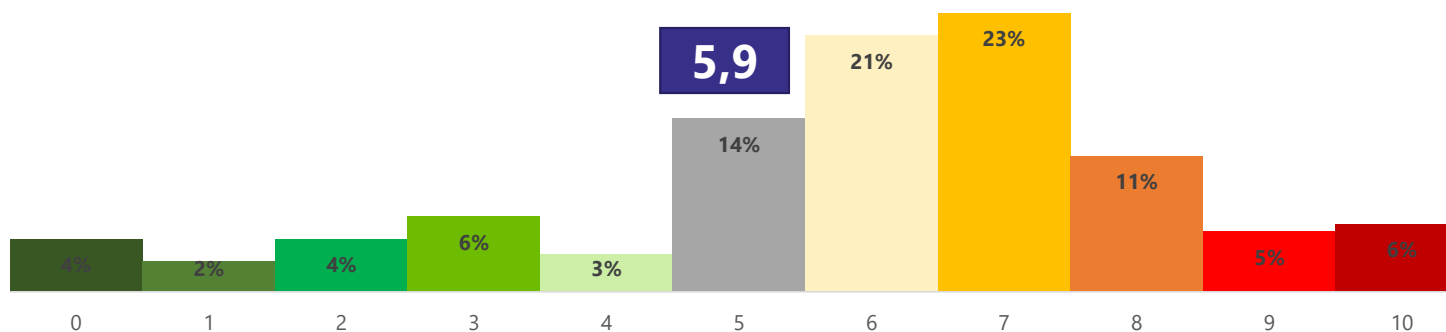
** Heb je na de besmetting langdurig klachten overgehouden? (n=558, 231)

*** Kun je aangeven welke klachten je ervaart? (n=162, 76)

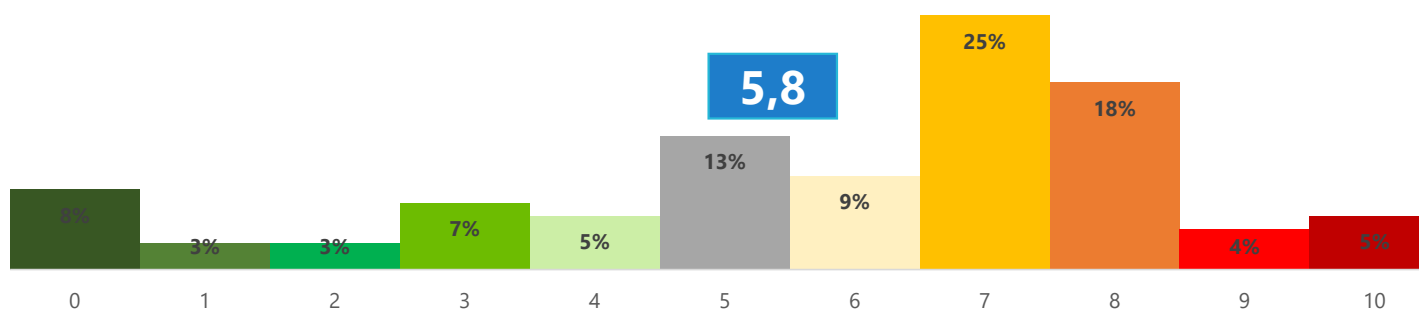
Een derde van de zorg- en welzijnsmedewerkers is besmet geweest

Hiervan heeft ongeveer een derde langdurig klachten overgehouden aan corona

Invloed klachten zorg- en welzijnsmedewerkers*



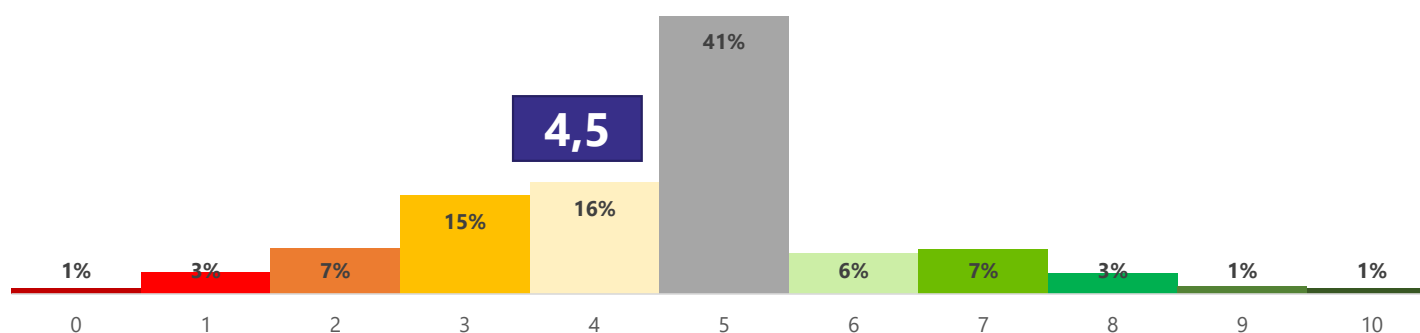
Invloed klachten NL*



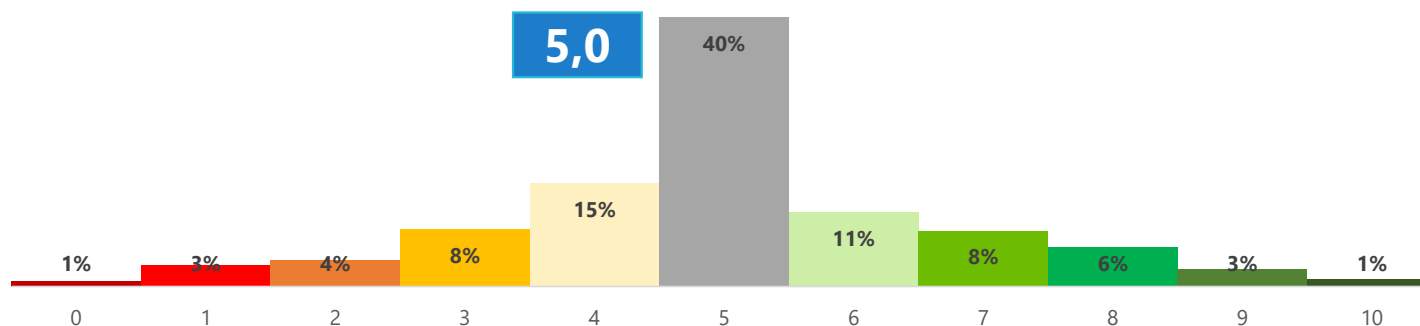
2 op de 5 geeft aan dat het energieniveau (sterk) gedaald is

Energieniveau zorg- en welzijnsmedewerkers gemiddeld meer gedaald dan van NL sinds corona uitbraak

Energieniveau zorg- en welzijnsmedewerkers*



Energieniveau NL*



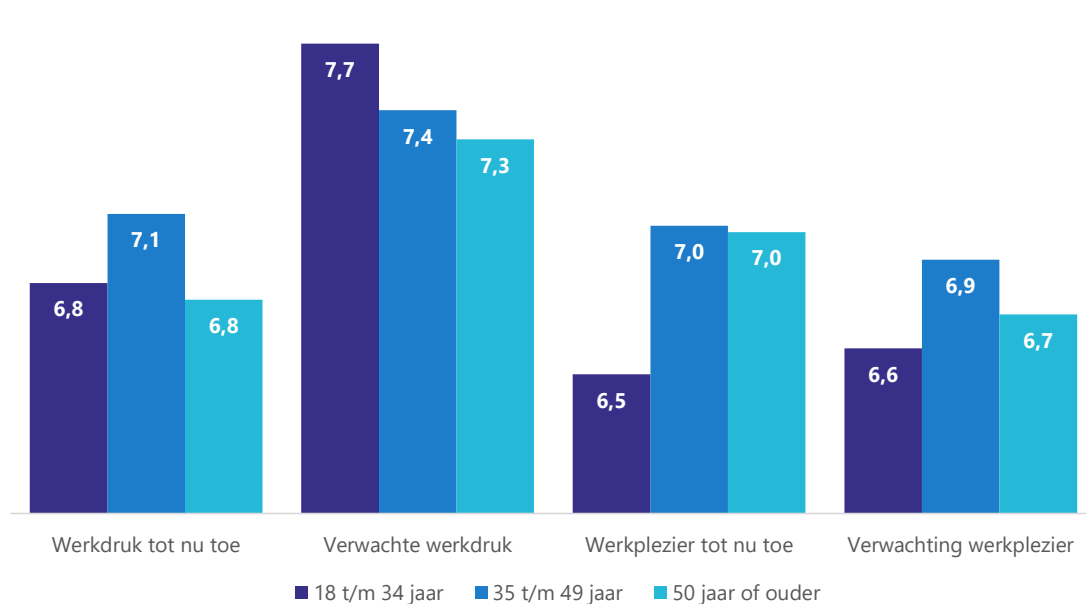
A decorative graphic in the top left corner consisting of several concentric, semi-transparent arcs in various colors (blue, green, yellow, orange, purple) that resemble a stylized rainbow or a series of overlapping circles.

Enkele uitsplitsingen naar leeftijd

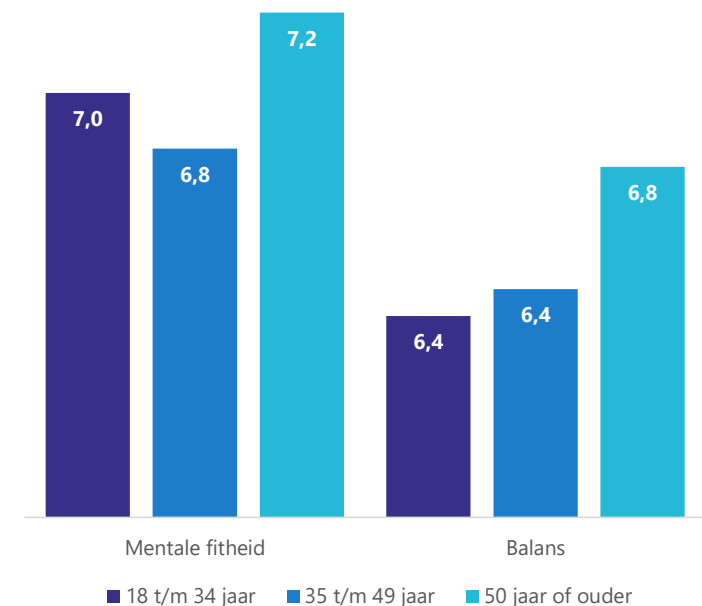
Werkdruk en fitheid met name zorgelijk onder 35- tot 49-jarigen

Jongeren hebben opvallend weinig werkplezier en verwachten niet dat die (veel) zal toenemen; ook verwachten zij een toename van de werkdruk

(verwachte) Werkdruk en (verwacht) werkplezier, uitgesplitst naar leeftijdsgroepen



Mentale fitheid en balans, uitgesplitst naar leeftijdsgroepen



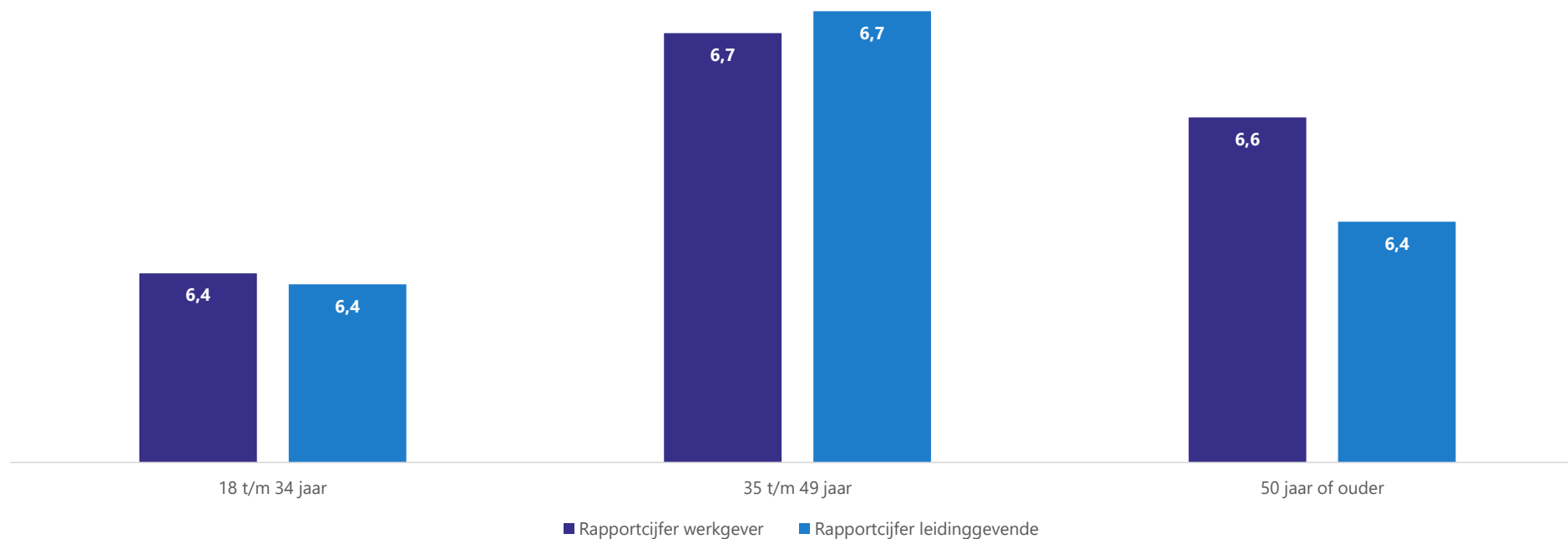
Alleen de statistisch significante resultaten zijn getoond (n=1230).

36-49-jarigen zijn het meest positief

Werkgever en leidinggevende worden gelijk gewaardeerd, behalve door de 50+-ers: die zijn positiever over de werkgever dan de leidinggevende



Rapportcijfer voor werkgever en leidinggevende voor de getroffen maatregelen om werk gezond te maken, uitgesplitst naar leeftijdsgroepen



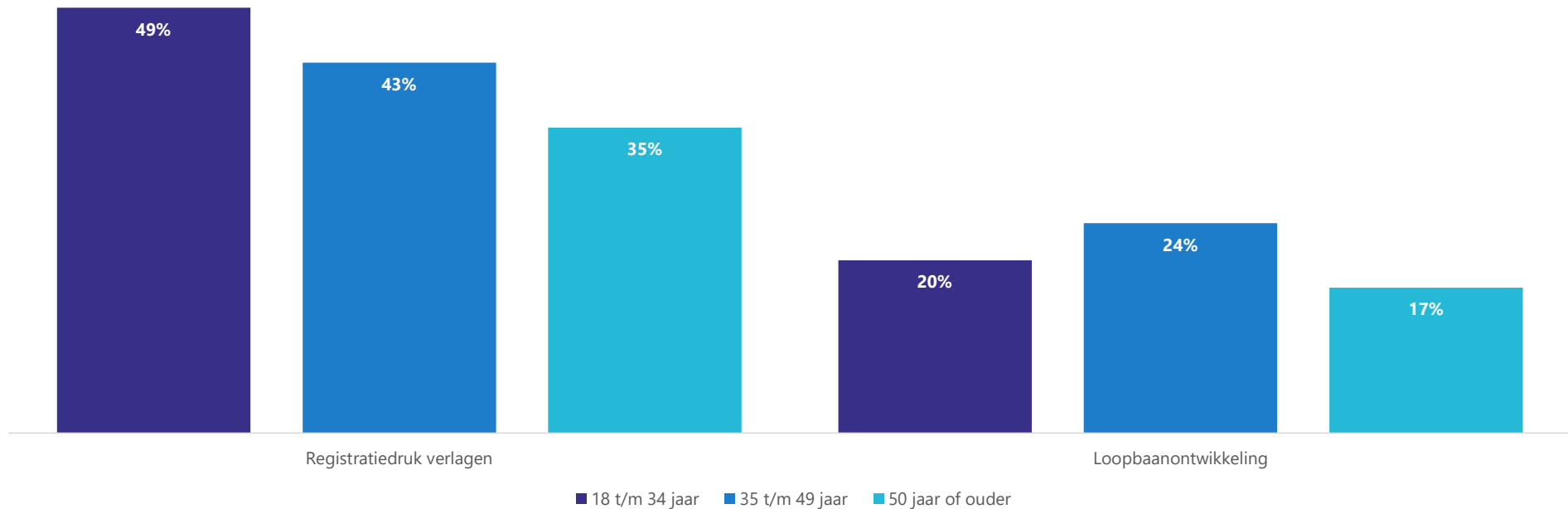
Alleen de statistisch significante resultaten zijn getoond (n=1230).

Behoefte verlaging registratiedruk vooral 50-minners

35- tot 49-jarigen hebben sterker dan de andere leeftijdsgroepen behoefte aan loopbaanontwikkeling



Behoefte aan maatregelen, uitgesplitst naar leeftijdsgroepen

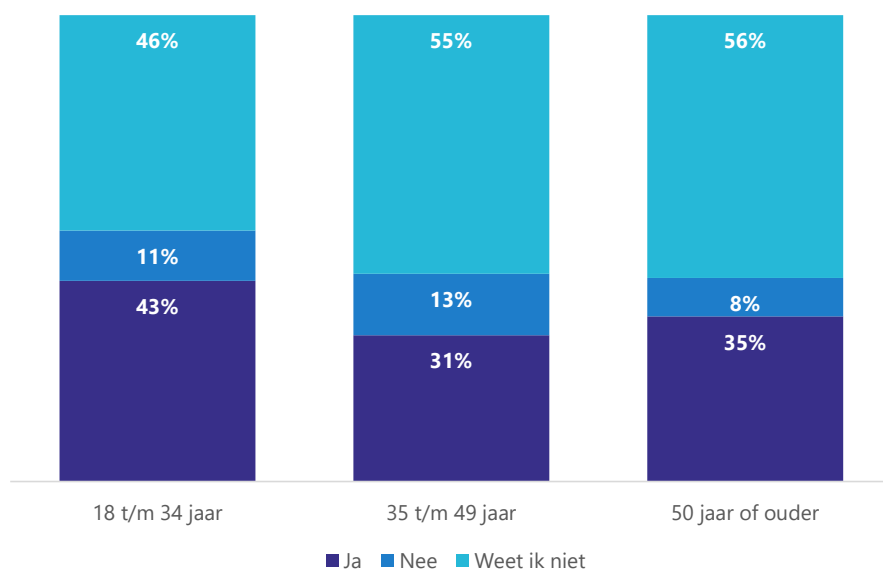


Alleen de statistisch significante resultaten zijn getoond (n=1230).

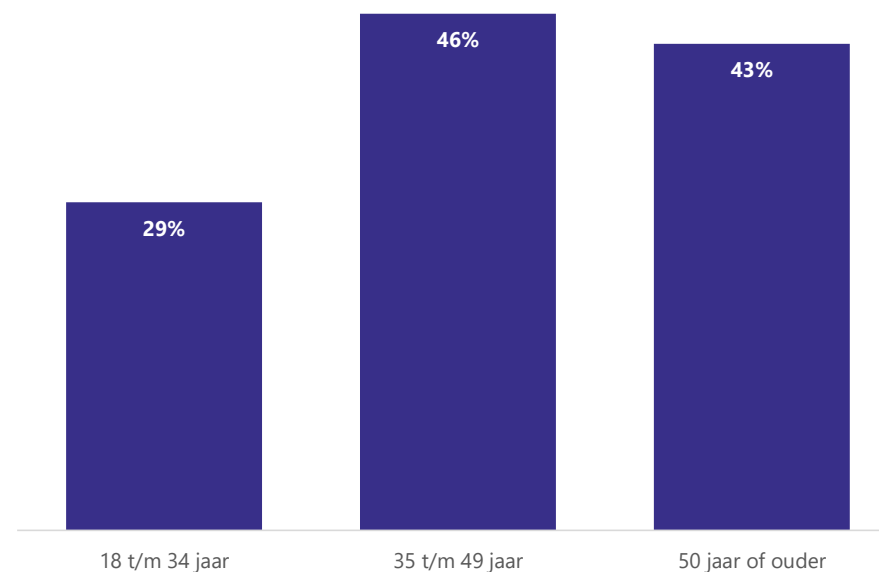
Voor al 35- tot 49-jarigen vinden dat de werkgever onvoldoende oog heeft voor medewerkers met langdurige coronaklachten

Zij maken zich ook meer zorgen over de eigen gezondheid

Mijn werkgever heeft onvoldoende oog voor medewerkers met langdurige coronaklachten, uitgesplitst naar leeftijd



Meer zorgen over eigen gezondheid door coronapandemie, uitgesplitst naar leeftijd



Alleen de statistisch significante resultaten zijn getoond (n=1230).

Achtergrondkenmerken

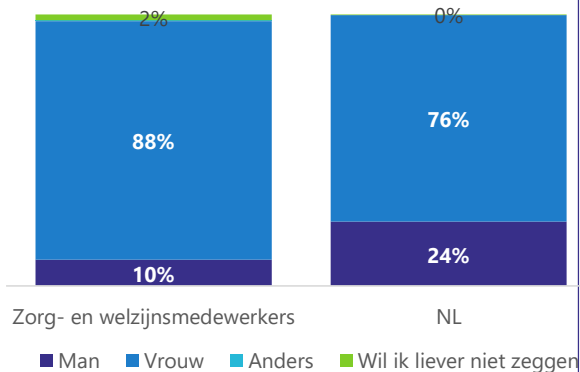
*& korte toelichting gebruikte statistische
toetsen*

Achtergrondkenmerken

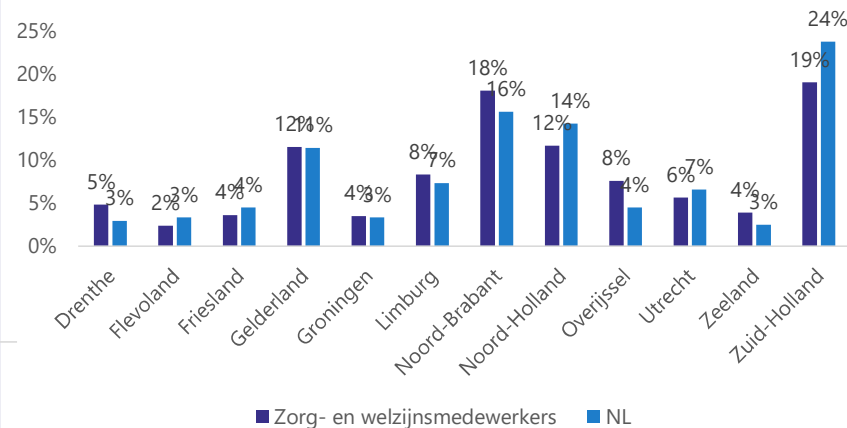
Opleidingsniveau



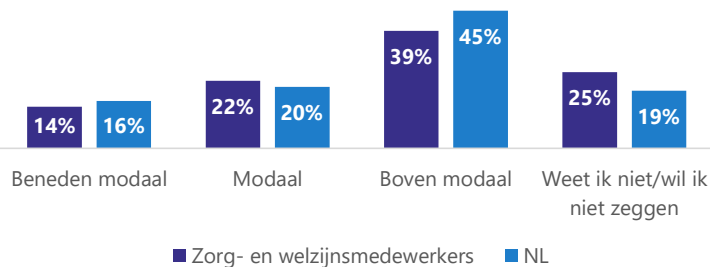
Geslacht



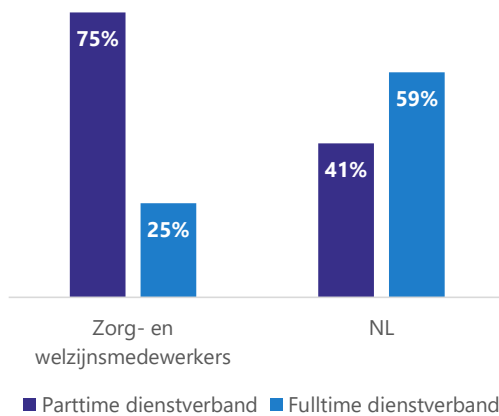
Provincie



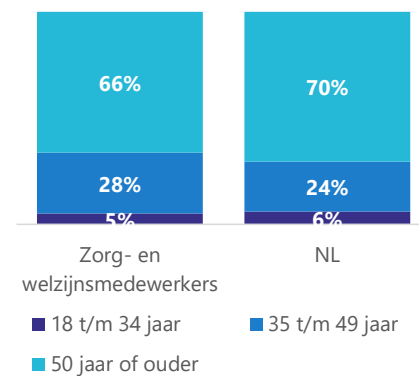
Inkomen



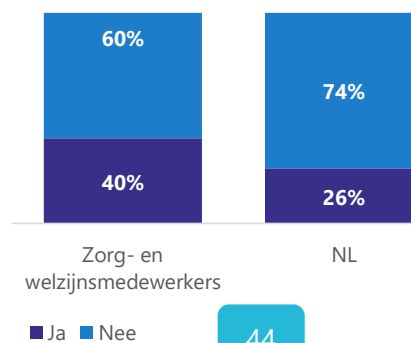
Dienstverband



Leeftijd

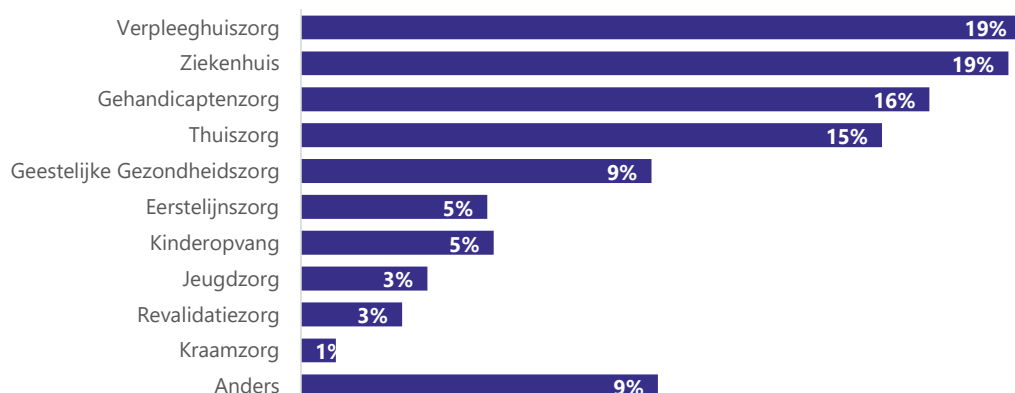


Mantelzorg

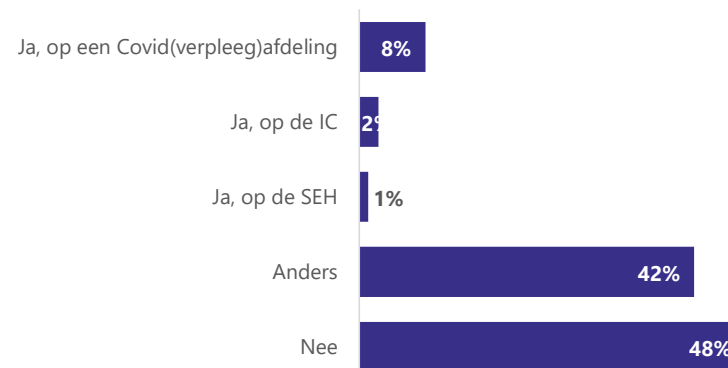


Achtergrondkenmerken zorg- en welzijnsmedewerkers

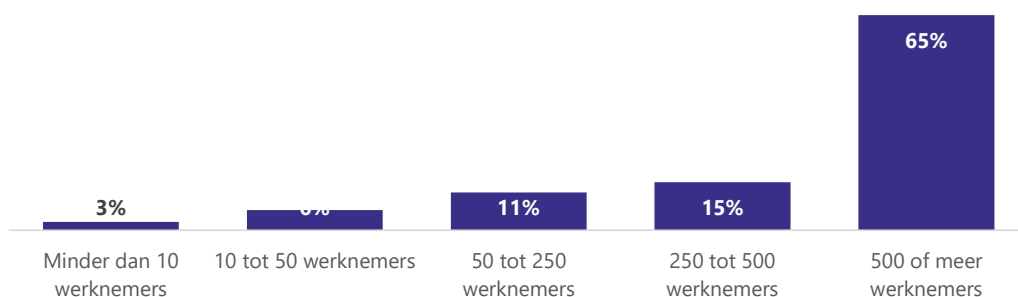
Subsector *



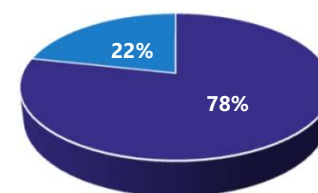
Werken op corona afdeling



Organisatiegrootte



Functiecategorie*

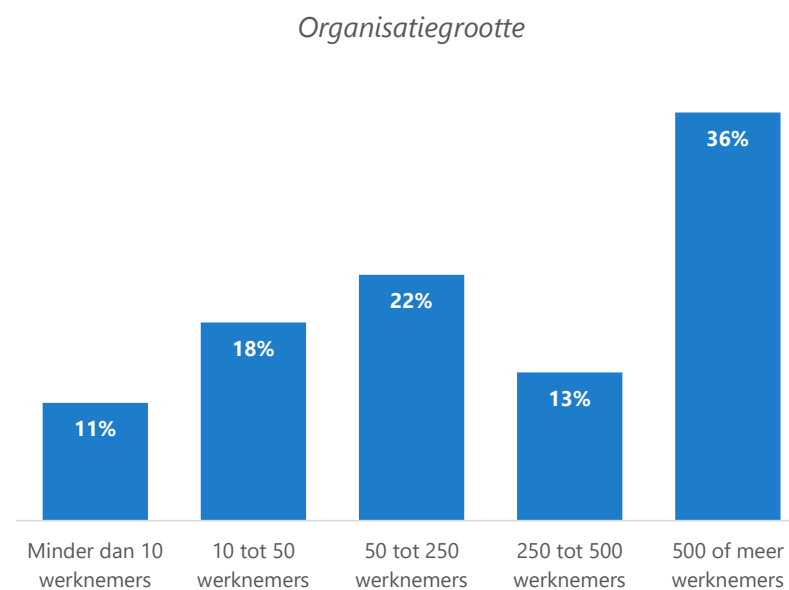
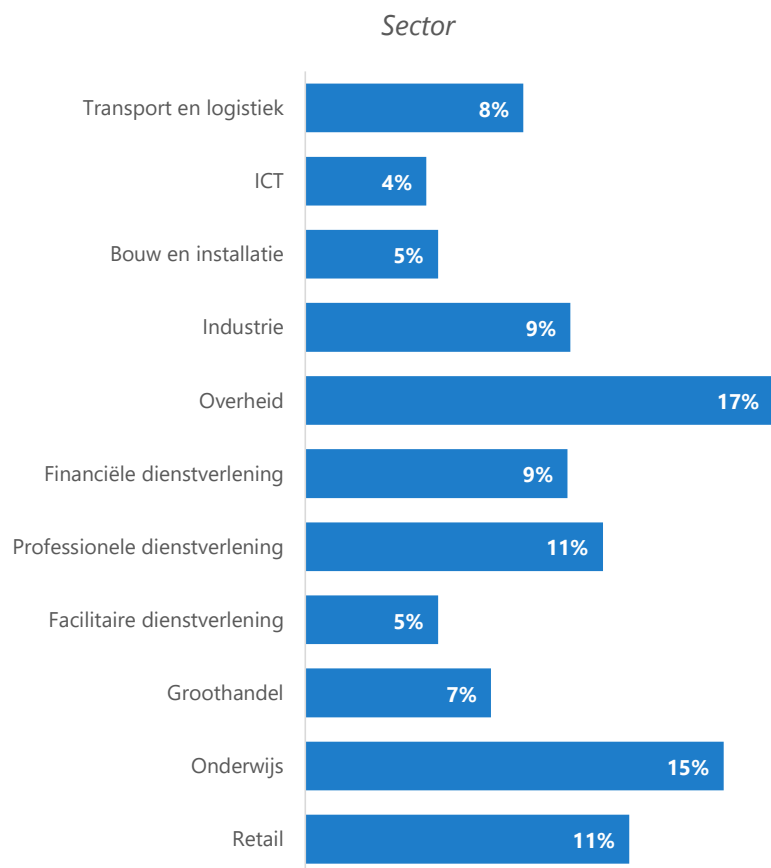


* **Primair:**
Verzorgende IG, Verzorgende AG
Helpende, EVV (Eerst verantwoordelijke verzorger), MBO verpleegkundige, HBO verpleegkundige, Sociaal pedagogisch werker, Medisch ondersteunend, Maatschappelijk Werk, Medisch specialisten, Casemanager, In opleiding (in 2021 Q2: 75%)

Ondersteunend:
Administratief/secretarieel, Schoonmaak, horeca, techniek, Staf/management, P&O/HR/Arbo, Financieel, Onderzoek en Onderwijs, Communicatie/PR/Marketing (in 2021 Q2: 25%)

* o.a. genoemd bij 'Anders': wondzorg, tandheelkunde, ZZP'er, welzijn, ouderenzorg, wijkverpleging, apotheek, onderzoek, beschermd wonen

Achtergrondkenmerken NL



- *Gebruikte statistische toetsen:*
 - *Pearson product-moment correlatietoets: toetst de sterkte en richting van het verband tussen twee constructen en of dit verband significant is ($p < .05$).*
 - *Relative Weight Analysis: toetst de relatieve impact van een variabele op een andere variabele. De uitkomst wordt in een percentage weergegeven. De RWA is een verbeterd (meer betrouwbaar) alternatief van de traditionele regressieanalyse.*
 - *Toetsing verschillen tussen leeftijdsgroepen: vergelijking kolom gemiddelden (ANOVA/Bonferroni) en vergelijking kolom proporties ChiSquare.*