



Fitheid & slaap

Impact op de zorg- en welzijnssector

Maart 2023



In samenwerking met



Inhoudsopgave

01 Introductie en onderzoeksopzet

02 Conclusies en aanbevelingen

03 Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier

04 Slaap

05 Tips

06 Achtergrondkenmerken



Hoe is het gesteld met de slaap van zorg- en welzijnsmedewerkers?

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 **slaap**. Hoeveel werknemers hebben last van slaapproblemen, en hoe lang hebben zij hier al last van? Wat zijn volgens hen de oorzaken en wat de gevolgen? Tot slot wilden we ook weten in welke mate dit van invloed is op hun werkvermogen en welke ondersteuning vanuit de werkgever werknemers het meest aanspreekt. 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 hoe het gesteld is met de slaap.
- Ontdekken wat de belangrijkste oorzaken en gevolgen zijn.
- Daarnaast ook inzichten in hoe zich dit verhoudt tot fitheid en wat werkgevers kunnen doen voor medewerkers die een goede slaap bevorderen.
- Deze inzichten kan PGGM&CO vertalen naar acties om de diensten en producten voor leden te verbeteren.



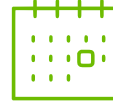
Doelgroep

- Personeel in de sector zorg en welzijn.
- Werkzaam lid van PGGM&CO.



Methode

- Online vragenlijst (gemiddelde invultijd 8 minuten (o.b.v. volledig ingevuld) door leden PGGM&CO.



Veldwerk

- Kwartaalmeting 7 februari tot en met 15 februari.



Respons

- Leden PGGM&CO: n=1290



2. Conclusies en aanbevelingen

Belangrijkste conclusies op een rij

Hoofdconclusie

1. Mentale en fysieke fitheid opnieuw gedaald en bijna helft medewerkers ervaart slaapklachten

Deelconclusies

2. Stress, hormonale verandering en werkdruk belangrijkste oorzaken (ondanks afgenomen werkdruk)

3. Negatieve impact op werkvermogen komt vooral tot uitdrukking in concentratieproblemen en vermoeidheid

4. Meerderheid bespreekt dit op het werk; vooral met collega's maar ook met de werkgever

Oplossingen

5. Delen maakt licht, maar voor 'klinische' groep niet voldoende

6. Verminderen werkdruk, ontspanningsoefeningen en meer bewegen meest aansprekende maatregelen

Samenvatting en conclusies - 1

Fitheid & Slaap 2023 Q1



1. Mentale en fysieke fitheid opnieuw gedaald; bijna helft zorg- en welzijnsmedewerkers ervaart slaapklasten

De mentale en fysieke fitheid is na een korte opleving in Q4 gedaald naar een 7. Dat patroon is ook te zien in de balans die de medewerkers ervaren (gedaald van een 6,9 naar een 6,5). Balans hangt sterk samen met de fitheid van medewerkers. De minder fitte medewerkers zijn vooral te vinden in de groep met een vast dienstrooster, medewerkers met een primaire zorgfunctie*, werkzaam in de gehandicaptenzorg en jongeren. Wat betreft deze laatste groep een belangrijk punt, onder andere gezien de personeelskrapte en het belang van behoud van personeel. Deze groep moet nog lang gemotiveerd en gezond kunnen blijven werken. De afnemende fitheid is ook te relateren aan slecht slapen. In dit onderzoek blijkt er een substantieel aantal medewerkers te zijn dat kampt met serieuze (en vaak chronische) slaapproblemen. Van de 1290 bevroegde medewerkers hebben 588 (46%) tamelijk of heel veel last van minstens 1 slaapprobleem (inslapen, slaapduur, slaapkwaliteit). Dat is beduidend meer dan in 2021 (IZZ onderzoek: 33%). Bij 26% is zelfs sprake van 'klinische' slaapproblemen** (IZZ onderzoek 2021: 19%). Met name slaapduur en slaapkwaliteit laten te wensen over.

2. Stress, hormonale verandering en werkdruk belangrijkste oorzaken van slaapprobleem

Vaak wordt meer dan één oorzaak genoemd voor de slaapproblemen. De meest genoemde oorzaken voor de slaapproblemen zijn 'met zorgen en stress naar bed gaan', hormonale veranderingen en een hoge werkdruk. Met zorgen naar bed gaan wordt relatief vaak genoemd door de jongeren, die ook vaak de financiële situatie, de privésituatie en een ongezonde voeding als oorzaak voor hun slaapproblemen noemen. Wat betreft de hormonale veranderingen zal het niet verbazen dat dit met name in de groep 40- tot 60 jarigen speelt. Opmerkelijk is dat de werkdruk nog niet eerder zo laag was als dit kwartaal; dat lijkt ook zijn (positieve) weerslag te hebben op het werkplezier, dat voor de tweede keer op rij boven de 7 uitkomt. Dat neemt niet weg dat werkdruk een van de belangrijkste veroorzakers is van slaapproblemen, die in alle branches, maar vooral in de kinderopvang relatief vaak als oorzaak wordt genoemd, maar ook door medewerkers met een vast dienstrooster. In de gehandicaptenzorg, met de eerder genoemde relatief lage fitheidsscores, speelt niet zozeer werkdruk, maar vooral de onregelmatige werktijden een rol in de slaapproblemen.

3. Negatieve impact op werkvermogen komt vooral tot uitdrukking in concentratieproblemen en vermoeidheid

Slaapproblemen hebben duidelijk zijn weerslag op het algehele werkvermogen. Slechts enkelingen (2%) geven aan dat dit geen invloed heeft; 1 op de 3 medewerkers geeft aan dat de slaapproblemen redelijk tot zeer sterk (score 6+) van invloed zijn op het werkvermogen. Het zwakkere werkvermogen laat zich vooral zien in de afgenomen concentratie – met name in de 'klinische' groep - en de vermoeidheid, de top 2 gevolgen van slaapproblemen. En het zijn vooral de werkdruk en 'met zorgen en stress naar bed gaan' die als belangrijkste drivers of veroorzakers beschouwd kunnen worden voor het afnemende werkvermogen, waarmee we geleidelijk aan aankomen bij de aangrijpingspunten voor oplossingen. Overigens worden long-Covid-klachten relatief weinig genoemd, maar gezien de impact die het heeft op het werkvermogen, een relevant punt van aandacht.

* Primaire zorgfuncties zijn o.a. verzorgenden, medisch specialisten; zie pagina 31).

** Klinisch slaapprobleem: 2 of 3 slaapklasten waar men tamelijk of heel veel last van heeft (gelijk aan DSM-V)

Samenvatting en conclusies - 2

Fitheid & Slaap 2023 Q1

4. Meerderheid bespreekt dit op het werk; vooral met collega's maar ook met de werkgever

Ruim twee op de drie medewerkers met slaapproblemen bespreekt dit op het werk; met collega's, werkgever of beiden. Ruim de helft (59%) vindt dat dit (enigszins of zeker) geholpen heeft. Een op drie bespreekt het met de werkgever. Degenen die dat doen, ervaren een sterker helpend effect dan degenen die het alleen met collega's bespreken. Betrokkenheid van de werkgever wordt dus zeker als zinvol ervaren.



5. Delen maakt licht, maar voor 'klinische' groep niet afdoende

Overall geldt 'delen maakt licht' en het gehoord voelen heeft al een helpend effect in zichzelf. Voor de 'klinische' groep lijkt dit echter niet afdoende. Wanneer gevraagd wordt aan de medewerkers met een slaapprobleem welke maatregelen het meest aanspreken, is de behoefte aan 1-op-1 ondersteuning van een slaapcoach relatief vaker genoemd door de 'klinische' groep, evenals het bespreken van oplossingen met de leidinggevende en/of team.



6. Verminderen werkdruk, ontspanningsoefeningen en meer bewegen meest aansprekende maatregelen

Kijken we naar de brede groep slaapproblemen (zowel 'klinisch' als niet-klinisch) dan liggen de gewenste verbeteracties vooral in het verminderen van de werkdruk, gevolgd door ontspanningsoefeningen en meer bewegen. Alhoewel gevraagd is welke maatregelen door de werkgever het meest zouden kunnen helpen, hoeven deze niet beperkt te zijn tot de werkomgeving of verantwoordelijkheid van de werkgever. Al met al, ligt er een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waar de dialoog tussen werkgever en werknemer het beste startpunt is.

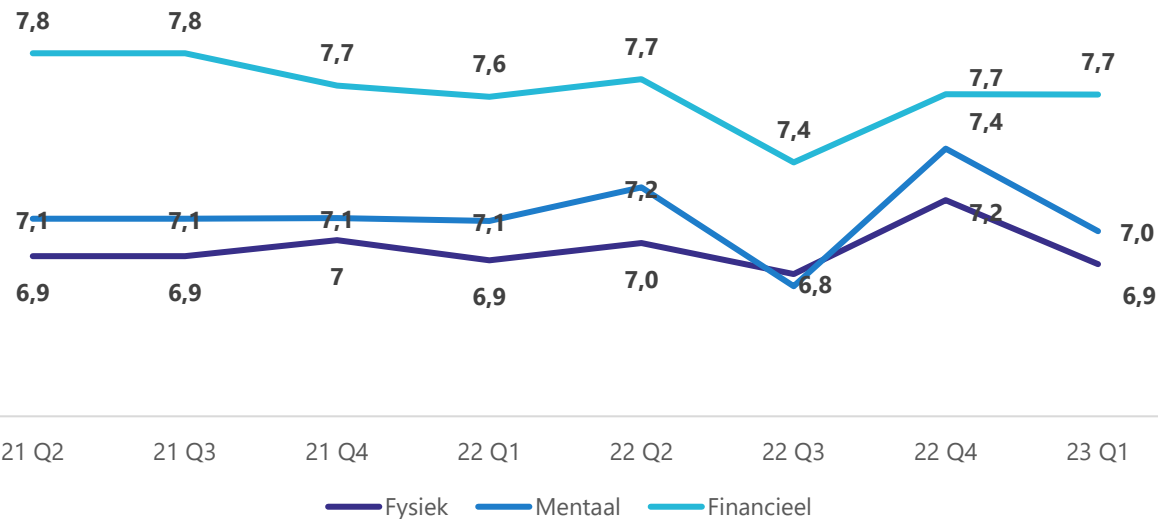


3. Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier

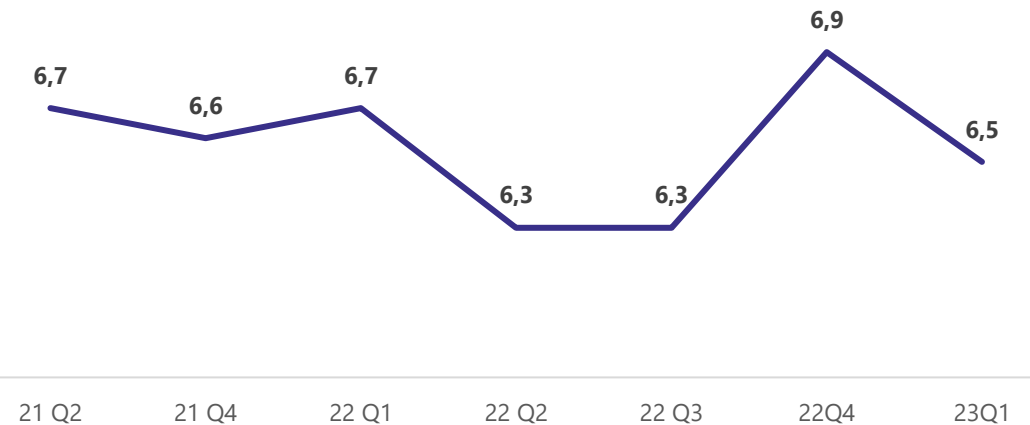
Fitheid en gevoel van balans gedaald afgelopen kwartaal

Financiële fitheid gelijk aan vorig kwartaal; daling op de fitheidsdomeinen fysiek en mentaal

Fitheid 2021 Q2 t/m 2023 Q1 (gemiddelde scores 10-puntsschaal)



Balans 2021 Q2 t/m 2023 Q1 (gemiddelde scores 10-puntsschaal)



- Medewerkers met een vast dienstrooster voelen zich fysiek minder fit (6,7) dan medewerkers die intekenen (7,1).
- Medewerkers in een primaire zorgfunctie voelen zich zowel mentaal (7,0) als financieel (7,6) minder fit dan medewerkers in een ondersteunende functie (resp. 7,2; 7,9). Met name in de gehandicaptenzorg is de fitheid lager, in ziekenhuizen het hoogst.
- Naarmate de medewerkers ouder zijn, geven ze aan fitter te zijn op alle domeinen.

- Medewerkers met een bovenmodaal inkomen (1 of meer keer modaal) zijn financieel fitter (gemiddelde 8,0) dan medewerkers met een (beneden) modaal inkomen (afgerond 6,7/7,3).
- Zij voelen zich ook mentaal fitter: (beneden) modaal 6,7/6,8; bovenmodaal 7,2.

- Er is een sterk positieve correlatie tussen hoe fit men zich voelt en de balans die men ervaart. Met name de mentale en fysieke fitheid laten een sterk verband zien met de balans.

* Volledige vraag fitheid: Fitheid gaat over jouw conditie op verschillende vlakken. Fitheid betekent dat je energiek, stabiel en gezond bent. Bij PGGM&CO richten we ons op de volgende soorten fitheid: Fysiek fit (lichamelijke gezondheid), Mentaal fit (psychische/geestelijke gesteldheid), Financieel fit (financiële zaken op orde). Daarover gaan de volgende vragen.

Hoe beoordeel jij je eigen fitheid? Schaal van 1 (voel mij helemaal niet fit) tot 10 (voel mij heel erg fit) (medewerkers zorg & welzijn n=1290)

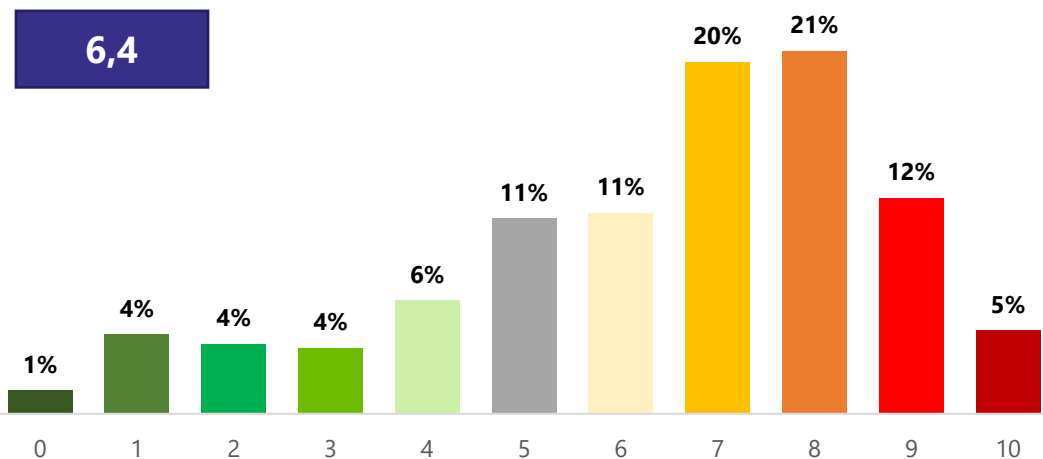
* Volledige vraag balans: Balans gaat over het evenwicht tussen inspanning en ontspanning (rust en herstel), maar ook over het evenwicht tussen werk en privé. Werk heeft namelijk invloed op je privésituatie en andersom. Daarover gaan de volgende vragen. In hoeverre ervaar jij een goede balans in je leven? Druk dit uit in een rapportcijfer. (1= absoluut niet in balans; 10= volledig in balans).

Werkdruk wordt wel ervaren, maar niet eerder zo laag geweest

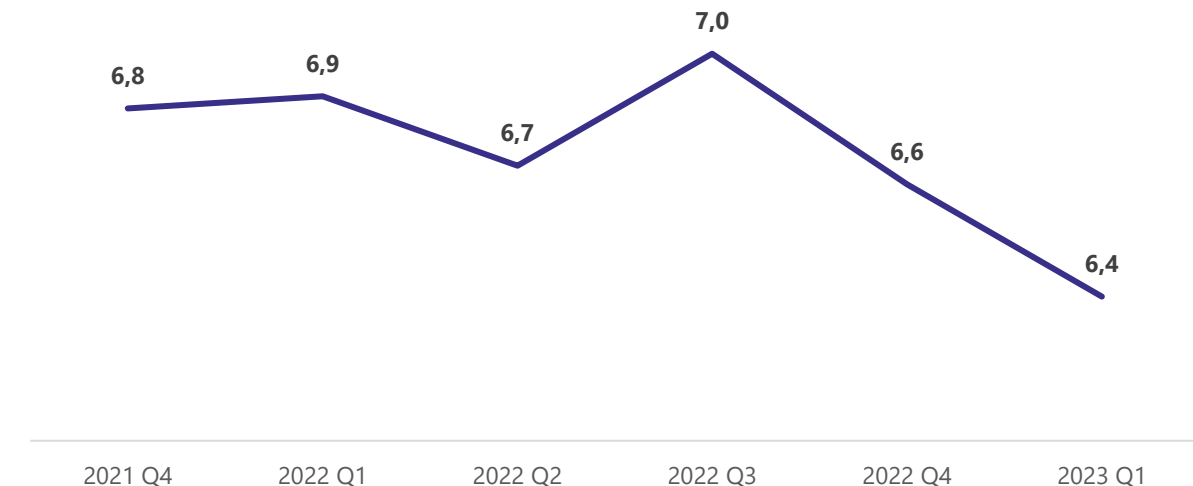
38% ervaart een relatief hoge werkdruk (≥ 8 cijfer); 19% ervaart een relatief lage werkdruk (< 5)

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

Gemiddelde score



Verloop werkdruk 2021 Q4 t/m 2023 Q1 (gemiddelde score 11-puntsschaal)



- Met name in de kinderopvang is de ervaren werkdruk hoog (6,9) tegenover die in de VVT en gehandicaptenzorg (6,2). Het type functie (primair/ondersteunend maakt geen verschil).
- Werkdruk wordt sterker ervaren door MBO en hoger opgeleide medewerkers (6,4; 6,6 tegenover 5,6 voortgezet onderwijs).

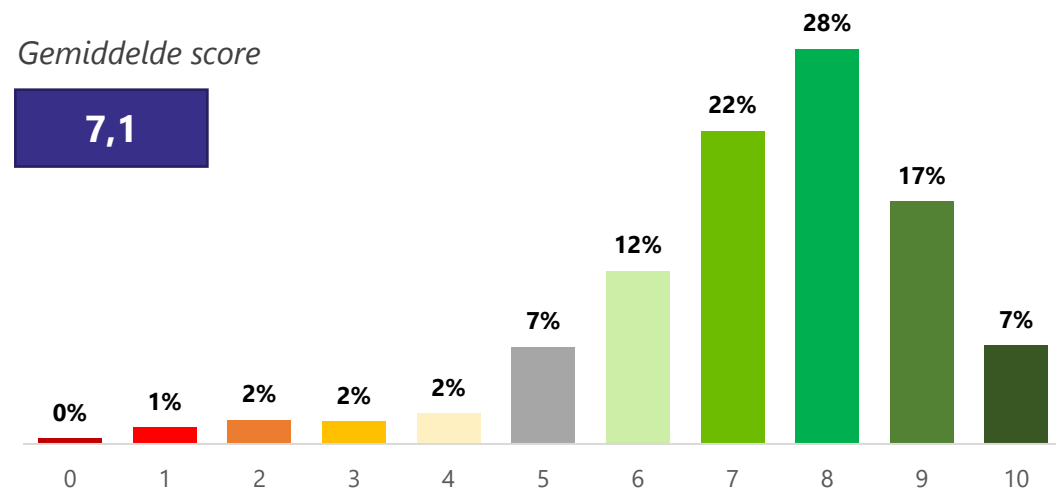
- Er is een sterk significante relatie tussen ervaren werkdruk met fitheid (met name de mentale fitheid), en balans.

* In welke mate heb je de afgelopen maanden werkdruk ervaren? Antwoordschaal van 0=geen werkdruk; 10= zeer hoge werkdruk (medewerkers zorg & welzijn n=1290)

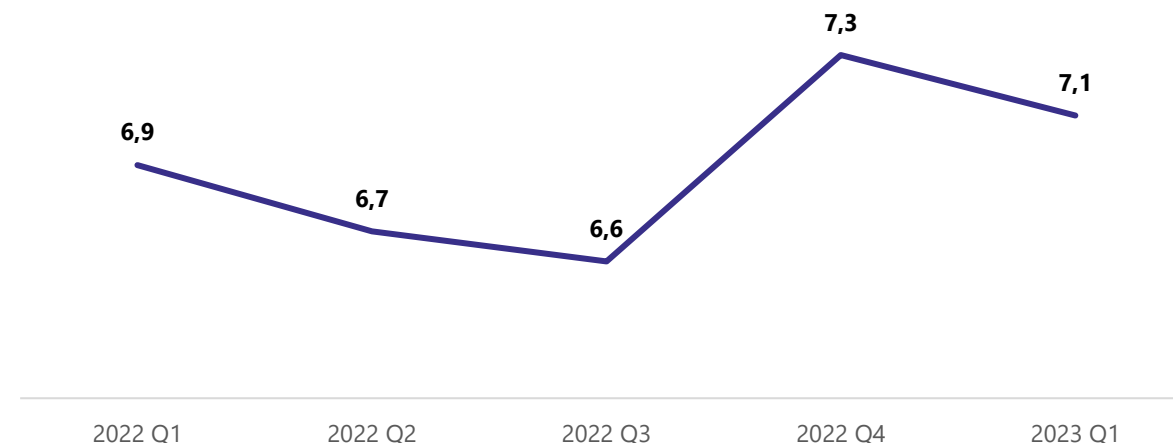
Werkplezier voor tweede keer op rij hoger dan een 7

Meer dan de helft (52%) ervaart veel tot heel veel werkplezier (≥ 8); slechts 8% ervaart (zeer) weinig werkplezier

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



Verloop 2022 Q1 t/m 2023 Q1 Werkplezier (gemiddelde score 11-puntsschaal)



- In de VVT wordt significant meer werkplezier (7,2) ervaren dan in de gehandicaptenzorg (6,8).
- Ook valt op dat medewerkers met een bovenmodaal inkomen meer werkplezier ervaren (7,1; tegenover 6,7; 6,9 bij de medewerkers met een (beneden) modaal inkomen.

- Er is een sterk positieve correlatie tussen werkplezier met fitheid en balans. Medewerkers die veel werkplezier ervaren, voelen zich mentaal en fysiek fitter, ervaren een betere balans. Ook is er een negatief verband met werkdruk.

* In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren? Antwoordschaal van 0=geen plezier; 10= heel veel plezier. (medewerkers zorg & welzijn n=1290)

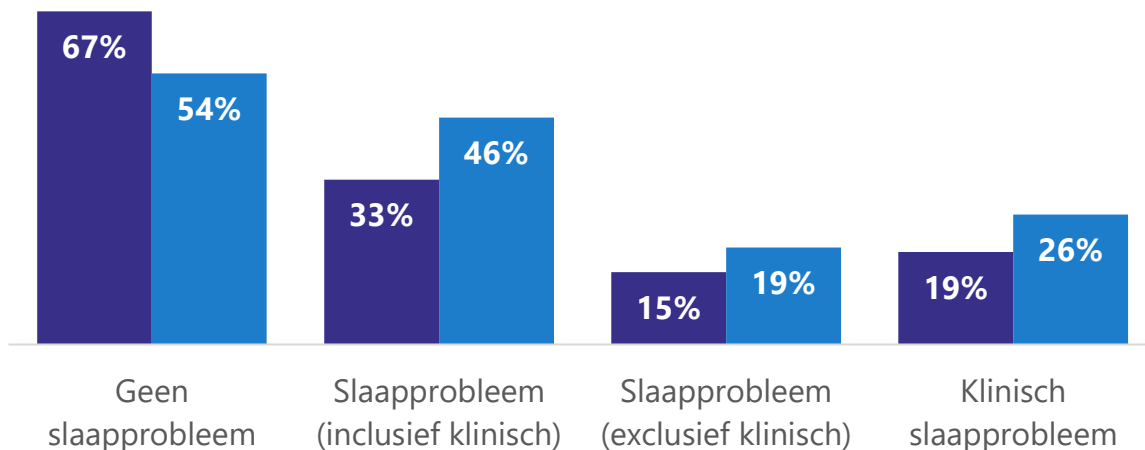
4. Slaap

46% heeft een slaapprobleem, een kwart 'klinisch'*

Dit is beduidend meer dan 2 jaar geleden in het onderzoek door IZZ (2021: 33%, 19% klinisch)

Slaapproblemen (uitkomsten IZZ onderzoek 2021; PGGM&CO onderzoek 2023)

■ IZZ onderzoek
■ PGGM&CO onderzoek



Medewerkers met slaapproblemen, vooral met een 'klinisch' slaapprobleem, voelen zich op meerdere fronten minder fit (6,2 fysiek en mentaal), ervaren een minder goede balans (6,2; 5,6), minder werkplezier (6,9; 6,5) en een hogere werkdruk (6,5; 6,9).

In de VVT zijn relatief de minste slaapproblemen (gemiddeld 57%). In de GGZ zijn met 23% relatief de meeste milde slaapproblemen (1 klacht wordt tamelijk of heel veel ervaren; ofwel exclusief klinisch). De kinderopvang (33%) en de gehandicaptenzorg zijn de branches waar sprake is van relatief de meeste 'klinische' slaapproblemen sprake is. Het zijn met name de ondersteunende functies waar gemiddeld relatief minder slaapproblemen voorkomen (58% versus 53% in de primaire zorgfuncties).

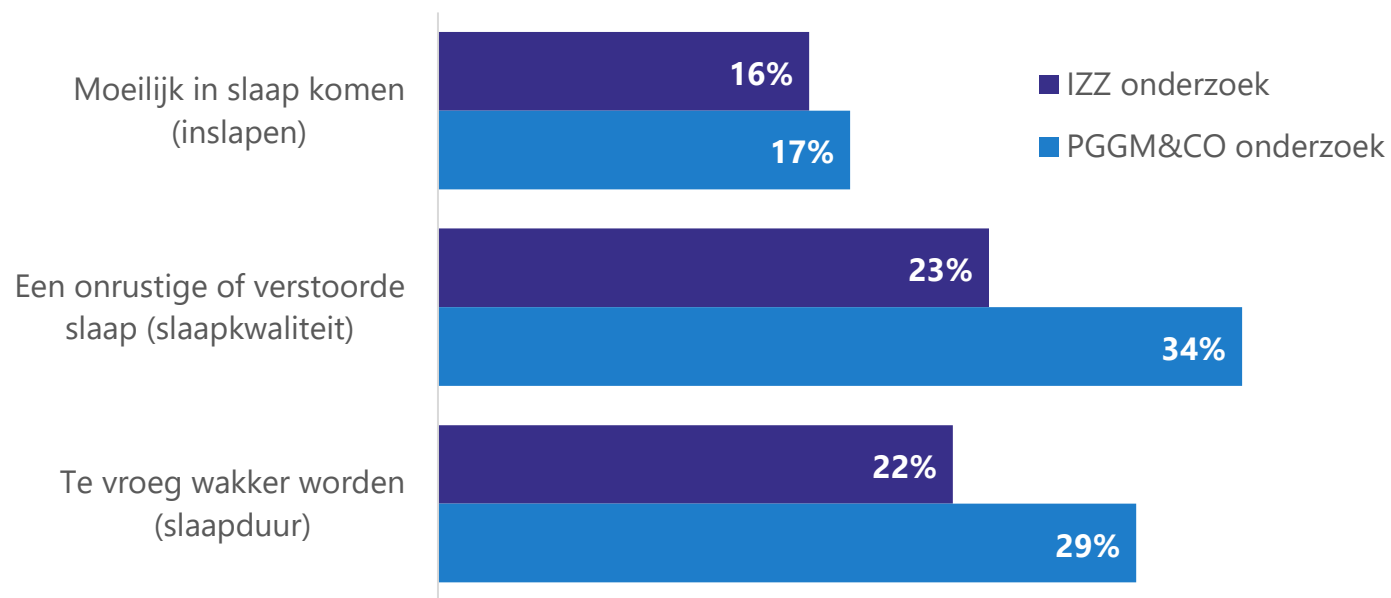
- Er zijn geen grote verschillen in slaapproblemen naar gelang de dienstroosters waarmee gewerkt wordt. Onder medewerkers met een vast dienstrooster komen wel vaker klinische slaapproblemen voor (30%). Dat is 4%-punt meer dan het totaal gemiddelde. Maar tussen de groepen zijn geen grote verschillen.
- Wel valt een patroon in de leeftijdsgroepen op: jongeren geven vaker aan slaapproblemen te hebben. De helft van deze groep (<40 jaar) geeft aan klachten te hebben tegenover de groep 40 jaar en ouder (40-60 jaar: 44%; 60+:43%).

* Slaapprobleem= indien bij minimaal een van de voorgelegde slaapklasten (m.b.t. inslapen, slaapduur en slaapkwaliteit) het antwoord tamelijk veel of heel veel is geantwoord. Klinisch slaapprobleem= indien bij minimaal twee van de slaapklasten het antwoord tamelijk of heel veel is geantwoord.

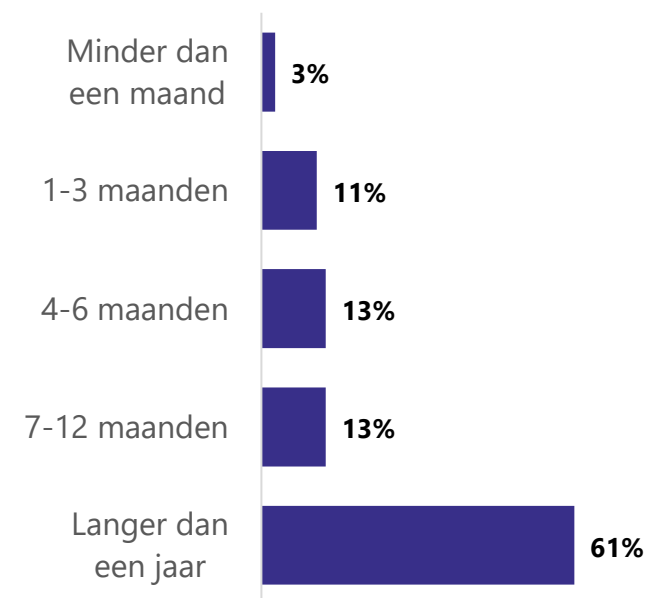
Slaapproblemen zijn toegenomen sinds 2021*

Vooral de slaapkwaliteit is een veel genoemde klacht, beduidend meer dan in 2021; een meerderheid heeft hier al lang last van

Percentage tamelijk + heel veel last van slaapproblemen
(Uitkomsten IZZ onderzoek 2021; PGGM&CO onderzoek 2023)



Hoe lang last van slaapprobleem?*

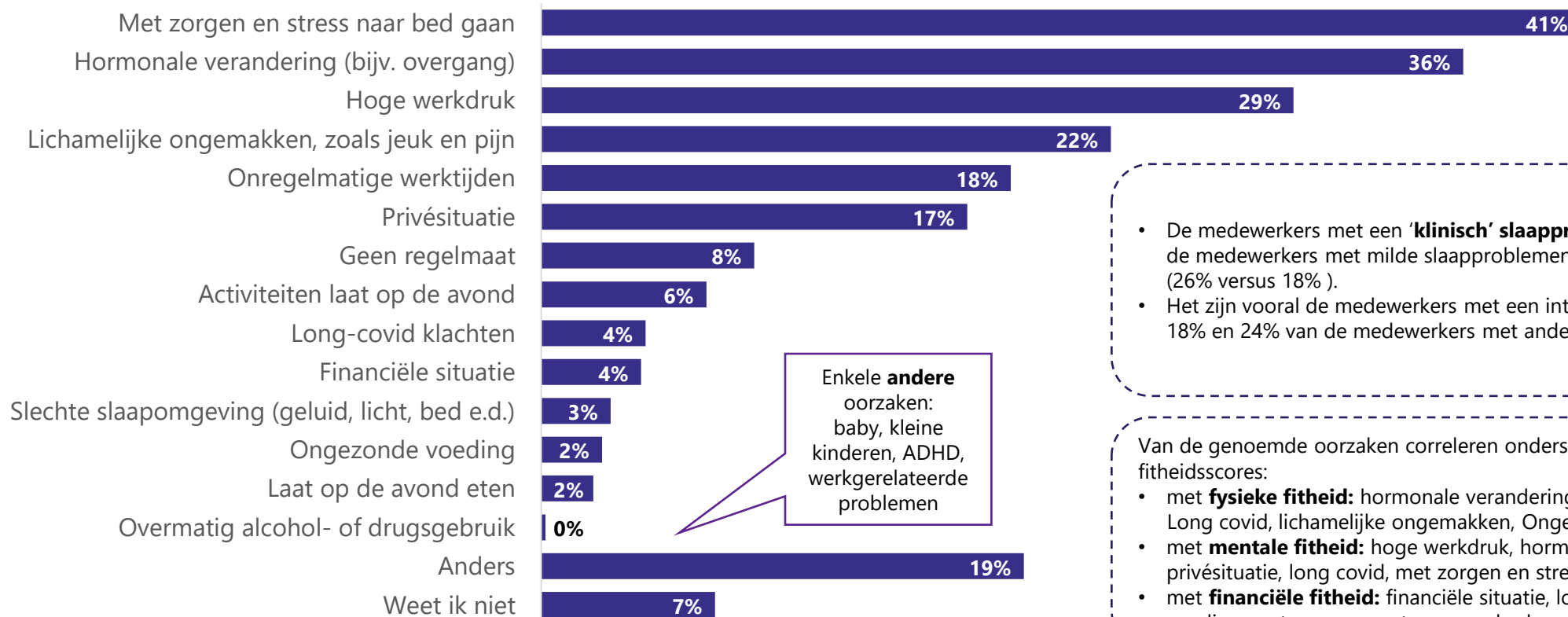


* Slaapprobleem= indien bij een of meerdere van de voorgelegde slaapkachten het antwoord tamelijk veel of heel veel is geantwoord. In dit onderzoek geeft 46% aan tamelijk veel of veel last te hebben van een of meer van de drie genoemde slaapproblemen (n=588); In het onderzoek van IZZ in 2021 lag dit percentage op 33,1%. (zie ook volgende slide).

Top 3 slaapproblemen: zorgen, hormonen en hoge werkdruk

Degenen met slaapproblemen noemen gemiddeld ruim 2 oorzaken hiervoor

Belangrijkste oorzaken slaapproblemen



Enkele **andere** oorzaken: baby, kleine kinderen, ADHD, werkgerelateerde problemen

- De medewerkers met een **'klinisch' slaapprobleem** ervaren vaker (dan de medewerkers met milde slaapproblemen) lichamelijke ongemakken (26% versus 18%).
- Het zijn vooral de medewerkers met een intekenrooster (56% tegenover 18% en 24% van de medewerkers met andere **dienstroosters**).

Van de genoemde oorzaken correleren onderstaande met de drie fitheidsscores:

- met **fysieke fitheid**: hormonale verandering, Long covid, lichamelijke ongemakken, Ongezonde voeding;
- met **mentale fitheid**: hoge werkdruk, hormonale verandering, privésituatie, long covid, met zorgen en stress naar bed;
- met **financiële fitheid**: financiële situatie, long covid, ongezonde voeding, met zorgen en stress naar bed.

Het zijn vooral de medewerkers met een **primaire zorgfunctie** die onregelmatige werktijden als oorzaak aangeven (25% versus 2%); de medewerkers met een **ondersteunende functie** geven juist vaker de privésituatie aan als oorzaak (23% versus 15%).

Oorzaken slaapproblemen naar opleiding, inkomen, leeftijd

Blauw gemarkeerd zijn de slaapproblemen met significante verschillen in de betreffende groep

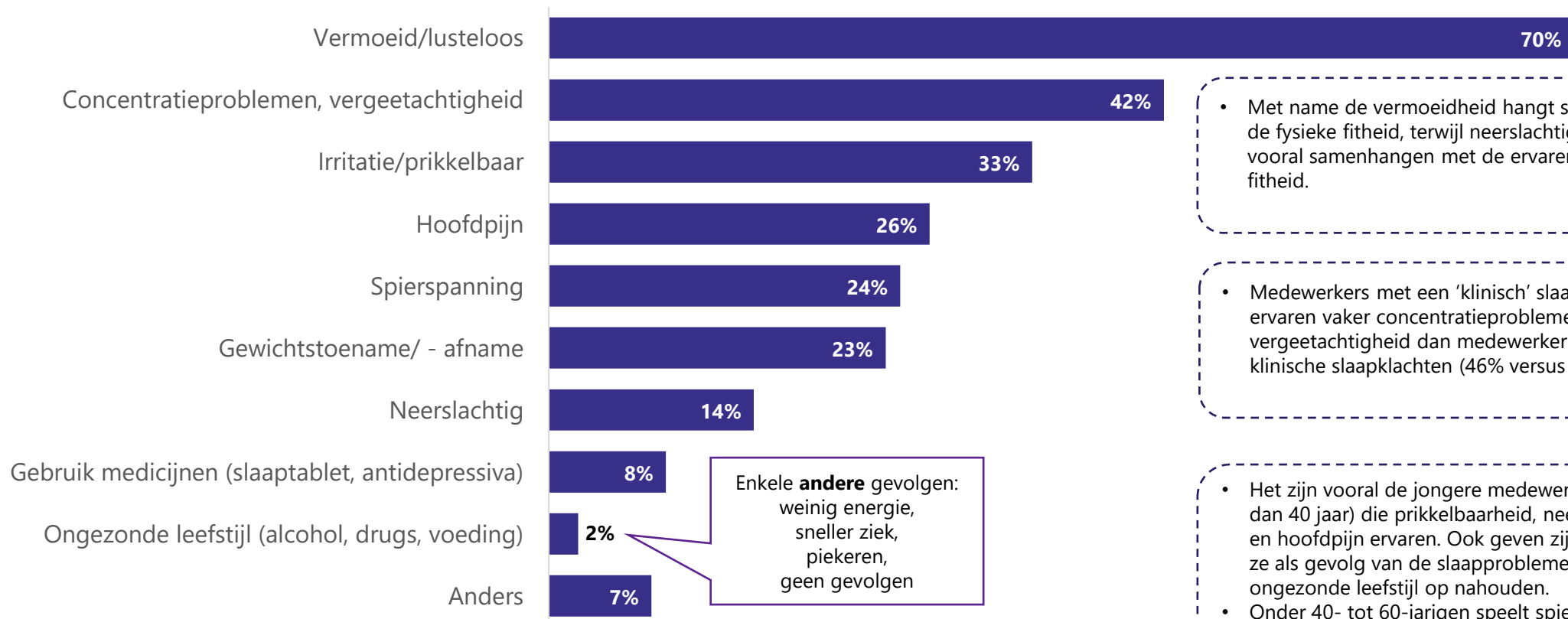
	Opleiding			Inkomen			Leeftijd		
	≤Voortgezet onderwijs	MBO (BOL/BBL)	HBO en WO	Benedenmodaal	Modaal	Boven-Modaal	<40 jr	40-60 jr	60+ jr
Met zorgen en stress naar bed gaan	35%	42%	42%	36%	43%	39%	55%	40%	33%
Hormonale verandering (bijv. overgang)	37%	35%	33%	34%	34%	38%	11%	44%	24%
Hoge werkdruk	18%	30%	32%	30%	36%	28%	34%	26%	28%
Financiële situatie	4%	4%	3%	9%	3%	3%	9%	3%	2%
Privésituatie	20%	17%	17%	17%	19%	13%	28%	17%	13%
Lichamelijke ongemakken, zoals jeuk en pijn	24%	29%	17%	21%	20%	24%	20%	24%	19%
Ongezonde voeding	0%	1%	3%	4%	2%	3%	9%	1%	1%

- Hoge werkdruk die slaapproblemen tot gevolg hebben, wordt vooral ervaren door de hoger opgeleide medewerkers.
- Hormonale veranderingen worden vooral ervaren door de 40- tot 60-jarigen
- Financiële situatie die tot slaapproblemen leidt, wordt vooral ervaren door jongeren en medewerkers met een beneden modaal inkomen.
- De privésituatie als driver van slaapprobleem speelt het meest onder de 40-minners.
- Lichamelijke ongemakken worden het meest ervaren onder de MBO-ers.
- Ongezonde voeding die maakt dat er slaapproblemen worden ervaren, doen zich relatief vaker voor onder de jongeren.

Vermoeidheid belangrijkste gevolg van slaapproblemen

Naast vermoeidheid worden concentratieproblemen en geïrriteerdheid relatief vaak genoemd

Gevolgen slaapproblemen



Enkele **andere** gevolgen:
weinig energie,
sneller ziek,
piekeren,
geen gevolgen

• Met name de vermoeidheid hangt sterk samen met de fysieke fitheid, terwijl neerslachtige gevoelens vooral samenhangen met de ervaren mentale fitheid.

• Medewerkers met een 'klinisch' slaapprobleem ervaren vaker concentratieproblemen / vergeetachtigheid dan medewerkers met niet-klinische slaapkachten (46% versus 36%).

• Het zijn vooral de jongere medewerkers (jonger dan 40 jaar) die prikkelbaarheid, neerslachtigheid en hoofdpijn ervaren. Ook geven zij vaker aan dat ze als gevolg van de slaapproblemen er een ongezonde leefstijl op nahouden.
• Onder 40- tot 60-jarigen speelt spierspanning vaker.

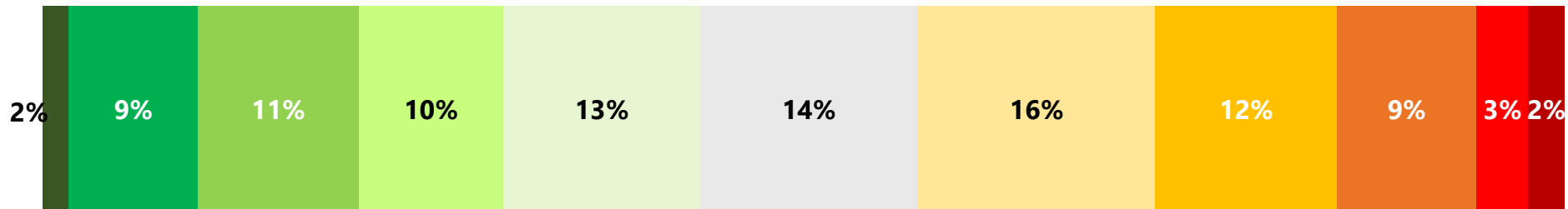
Slaapprobleem bij 1:3 redelijk tot zeer sterke invloed op werkvermogen (≥ 6)

Slechts 2% van de zorg- en welzijnsmedewerkers geeft aan dat dit het werkvermogen niet beïnvloedt

- Er is een hoge correlatie tussen de mentale en fysieke fitheid en de invloed van slaapproblemen op het werkvermogen: hoe fitter, hoe minder sterk de invloed op het werkvermogen.
- Ook het werkplezier hangt sterk samen: hoe groter de impact van slaapproblemen op het werkvermogen, hoe minder werkplezier.

- De impact die de slaapproblemen op het werkvermogen heeft is sterker onder de medewerkers met een 'klinisch' slaapprobleem (gemiddeld 5,2) dan onder de medewerkers met een niet-klinisch slaapprobleem (4,4).
- Ook valt op dat een sterkere impact wordt ervaren door medewerkers in de gehandicaptenzorg (5,4), vergeleken met medewerkers werkzaam in ziekenhuizen en VVT (beide 4,7).

Invloed slaapproblemen op werkvermogen



■ 0=beïnvloedt werkvermogen niet ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10=beïnvloedt werkvermogen zeer sterk

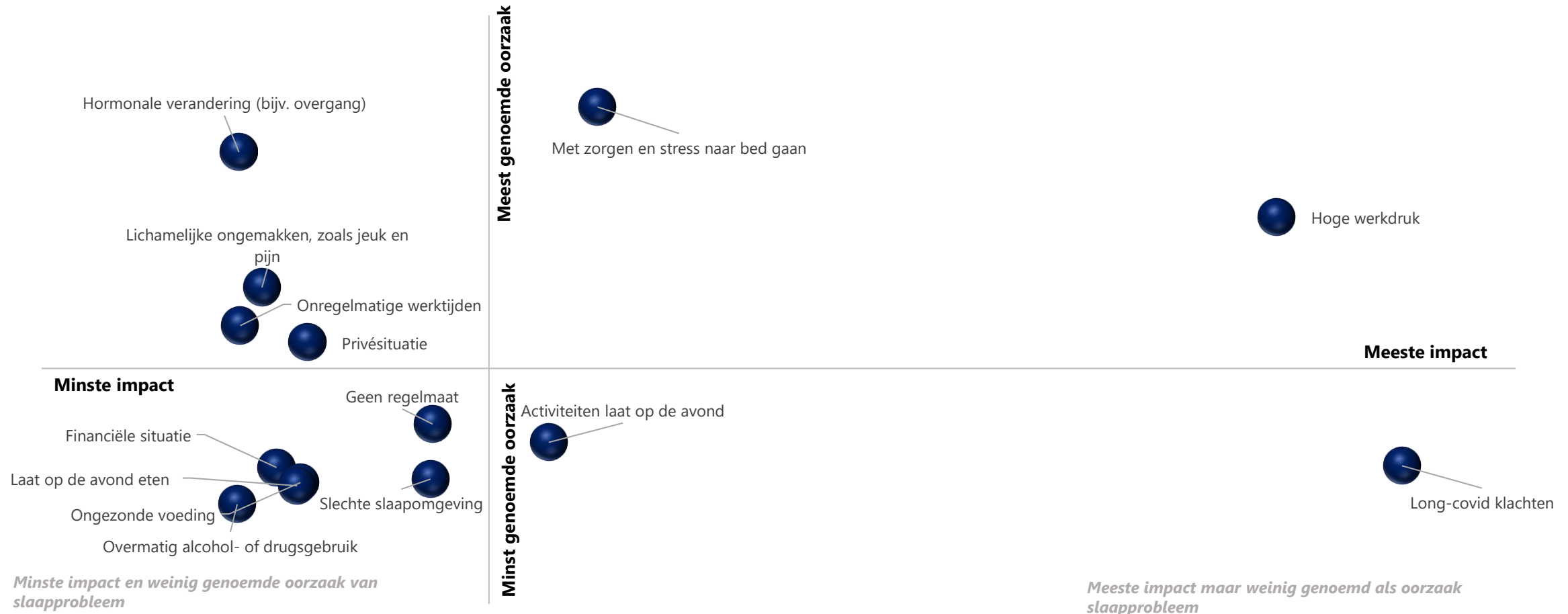
Met zorgen naar bed en werkdruk grootste impact op werkvermogen

Ook long-covidklachten hebben een relatief grote impact; deze worden door een kleinere groep genoemd/ervaren

Minste impact maar veel genoemde oorzaak van

Impact (horizontaal) & voorkomen (verticaal) van oorzaken slaapproblemen op werkvermogen

Meeste impact en veel genoemde oorzaak van slaapprobleem



* Uitleg diagram: De verticale as in dit digram geeft het percentage weer van het aantal medewerkers dat de betreffende aspect heeft genoemd als oorzaak van het slaapprobleem. De horizontale as geeft de mate waarin dit aspect een impact heeft op het werkvermogen weer. Hoe verder naar rechts op de as, hoe meer deze oorzaak van invloed is op het werkvermogen. De kwadranten rechts vragen de meeste aandacht: rechtsonder bevat de aspecten die door minder medewerkers weinig genoemd zijn als oorzaak, maar deze hebben wel een relatief grote impact op het werkvermogen.

Concentratieproblemen grootste impact op werkvermogen

Ook vermoeidheid en lusteloosheid hebben een relatief grote impact en worden veel genoemd



* Uitleg diagram: De verticale as in dit digram geeft het percentage weer van het aantal medewerkers dat de betreffende aspect heeft genoemd als gevolg van het slaapprobleem. De horizontale as geeft de mate waarin dit aspect een impact heeft op het werkvermogen weer. Hoe verder naar rechts op de as, hoe meer dit gevolg van invloed is op het werkvermogen. De kwadranten rechts vragen de meeste aandacht: rechtsonder bevat de aspecten die door minder medewerkers weinig genoemd zijn als gevolg, maar deze hebben wel een relatief grote impact op het werkvermogen.

Twee op drie bespreekt slaapproblemen op werk

Bij degenen die slaapproblemen bespreken geeft de meerderheid aan dat dit een positief effect heeft

- Met name de medewerkers met een 'klinisch' slaapprobleem bespreken hun slaapproblemen met zowel collega's als werkgever (34% tegenover 23% van de niet-klinische groep).
- Vooral de medewerkers in de kinderopvang bespreken hun slaapprobleem met beiden (43%).
- 42% van de oudere medewerkers (60+) bespreekt de slaapproblemen niet op het werk.

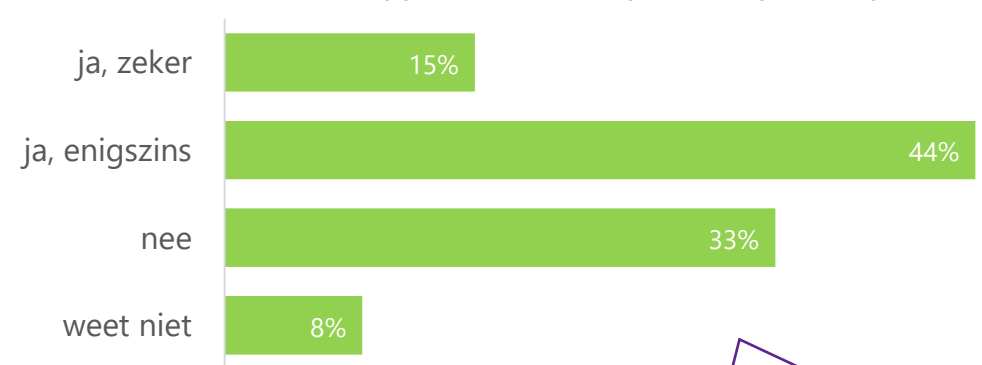
- Zij (60+) vinden ook vaker dat het geen effect heeft (40%).
- 36% van de klinische groep tegenover 27% van de niet-klinische groep geeft aan dat het niet geholpen heeft.
- De medewerkers die hun slaapproblemen met de werkgever hebben besproken geven sterker aan (30%) dat het een positief effect ('Ja, zeker') heeft gehad dan de medewerkers die het enkel met de collega's hebben besproken (9%).

Slaapproblemen besproken op werk



Enkele **redenen** om slaapproblemen **niet** op werk te bespreken: heb er op het werk geen hinder van, niet erg genoeg, is privé, zelf oplossen, daar kan werkgever niets aan veranderen, wil niet zeuren, niet nodig, heeft niets met werk te maken, zie het niet als probleem.

Effect slaapproblemen bespreken op werk positief?



Toelichting **positief**:
meer begrip, erkenning
meer collega's hebben hier last van
delen maakt lichter
herkenbaar probleem

Toelichting **negatief**:
leidinggevende weinig begrip
geen aandacht
werkdruk is niet te verminderen

Bespreek je jouw problemen met je collega's of werkgever? (medewerkers zorg & welzijn met slaapproblemen n=588)

Indien nee: Wat maakt dat je het niet besproken hebt met je collega's of leidinggevende?

Indien ja: Heeft het jou geholpen om dit te bespreken met jouw collega's/jouw werkgever/jouw werkgever en collega's? (n=405) / Zou je dit willen toelichten?

Verminderen werkdruk helpt het meest bij slaapproblemen

Werkgever zou naast het verminderen van de werkdruk, het probleem ook kunnen bespreken

Aansprekende ondersteuning door werkgever

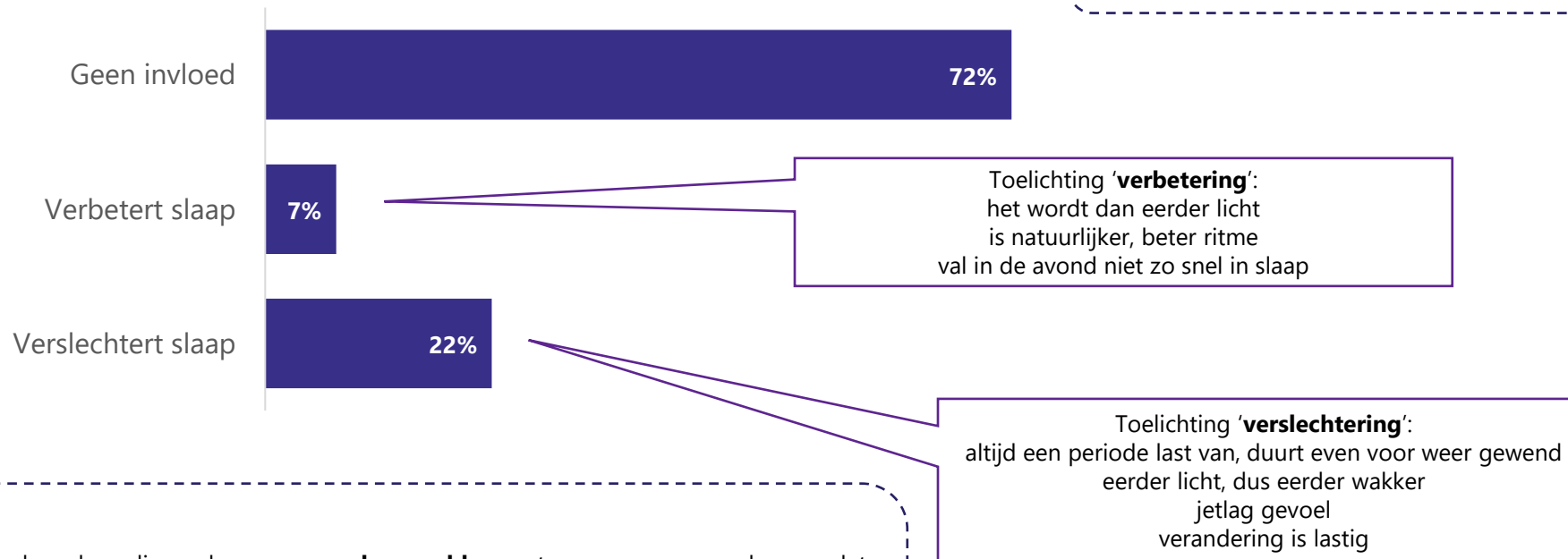


- Met name de medewerkers met een 'klinisch' slaapprobleem spreekt 1-op-1 ondersteuning van een slaapcoach aan, evenals het bespreken (van oplossingen) met de leidinggevende en/of team (resp. 9% en 10%; vergeleken met de niet-klinische groep (resp. 4% en 5%).
- Medewerkers met een intekenrooster geven vaker aan dat powernaps kunnen helpen dan medewerkers die zelfroosteren (11% versus 1%).

Meer dan een kwart ondervindt effect van winter-/zomertijd

De overgang van wintertijd naar zomertijd heeft bij de meesten in die groep een negatief effect op de slaap

Invloed overgang winter-/zomertijd



Jongeren hebben meer last van de overgang van winter- naar zomertijd dan oudere medewerkers: 31% onder 40-minners; 26% 40 tot 60 jaar; 19% 60-plussers.

Medewerkers die eerder aangaven **slaapproblemen** te ervaren, geven vaker aan dat de overgang naar zomertijd de slaap verslechtert:

* Niet-klinische groep (1 of meer slaapproblemen tamelijk of heel veel last): 25%.
'Klinische' groep (2 of meer slaapproblemen tamelijk of heel veel last): 27%

Tips om beter te slapen

Accepteren dat ik weinig slaap , vroeg wakker ben . En als je lang wakker op bed ligt , ga even uit bed lees iets . En ga na een poosje opnieuw proberen om te slapen

Boeken lezen voor het slapen. Werkapp uitschakelen/ op stil zetten

Ademhalingsoefeningen. Probeer op korte termijn een verzwaringsdeken uit Minder vaak nachtdienst zou wenselijk zijn. Accepteren/ leren omgaan met/ van overgangsklachten.

Bewegen Gezonde voeding/afvallen Bespreekbaar maken.

Zorgen voor een momentje voor mezelf voordat ik ga slapen

Geen theïne, cafeïne of chocolade nemen na 17 uur



voldoende ventileren slaapkamer

Meditatie, Mindfulness

Wekker zo zetten dat je er niet meer op kunt kijken.

s Avonds een wandeling maken, luisteren naar meditatie

Routine, vaste tijden gaan slapen, vaker ontspanning inplannen overdag, Regelmaat

Yoga beoefenen en daardoor ontspanningsoefeningen/ ademhalingsoefeningen doen als je wilt slapen. Geen stress als je toch niet kunt slapen of 's nachts wakker wordt; ik ga lezen (niet te moeilijk, bijvoorbeeld een tijdschrift) tot ik slaperig wordt. Ik heb pen en papier naast bed liggen voor als ik opeens iets bedenkt wat ik niet moet vergeten.

Oog masker als het te licht is. Mindfulness , rust gevende muziek , ademhaling oefeningen. Lekker warme deken. Iets zwaardere deken op mijn benen.

Ontspanningsoefeningen

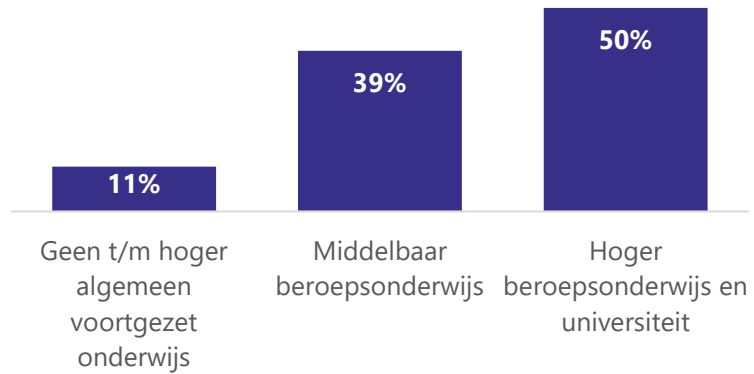


5. Tips

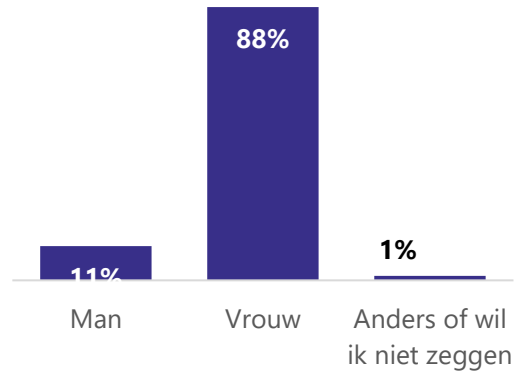
6. Achtergrondkenmerken

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

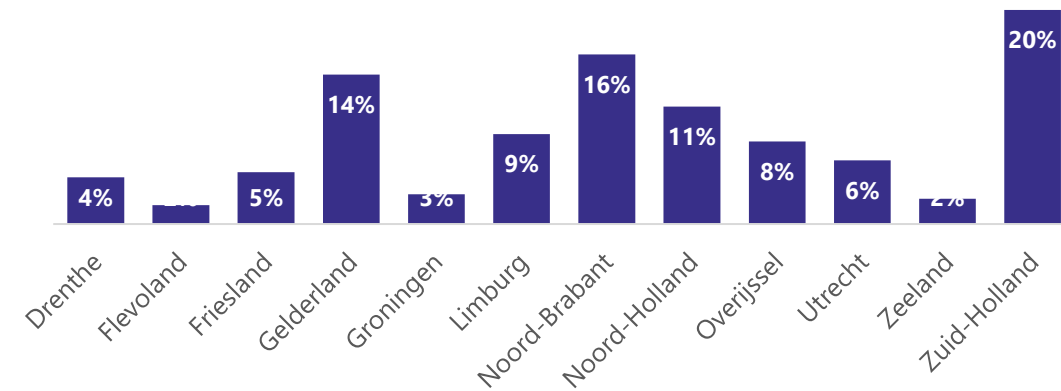
Opleidingsniveau



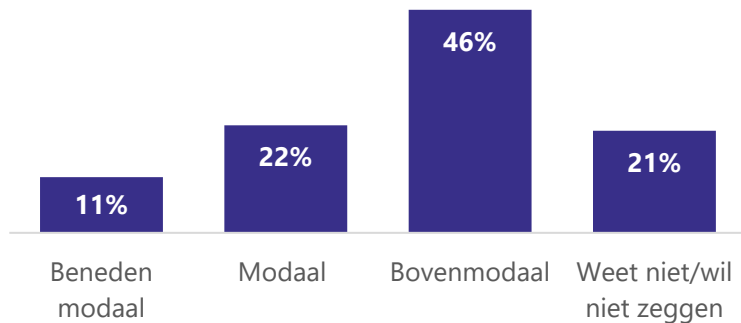
Geslacht



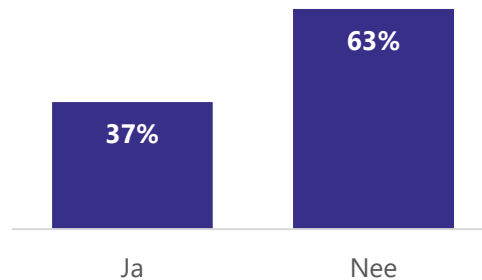
Provincie



Inkomen



Mantelzorg

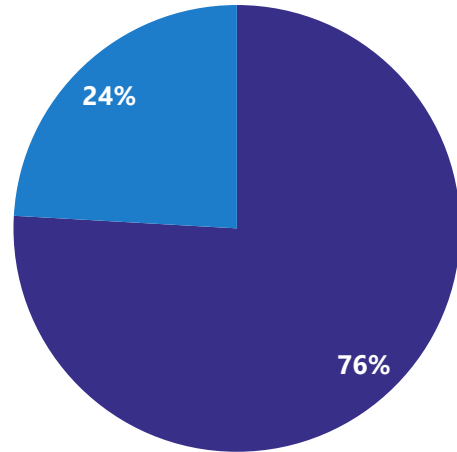


Leeftijdsgroep



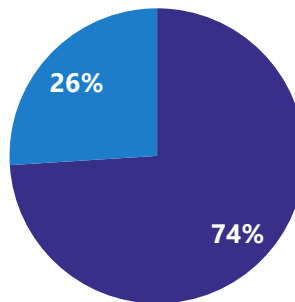
Achtergrondkenmerken: functie, dienstverband, organisatiegrootte

Dienstverband medewerkers zorg & welzijn



■ Parttime dienstverband ■ Fulltime dienstverband

Functiecategorie medewerkers zorg & welzijn *

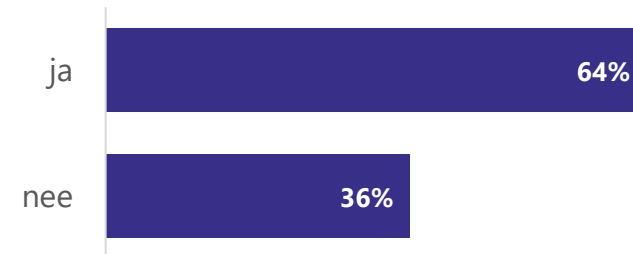


■ Primaire zorgfunctie ■ Ondersteunende

* *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.

Werken volgens dienstrooster

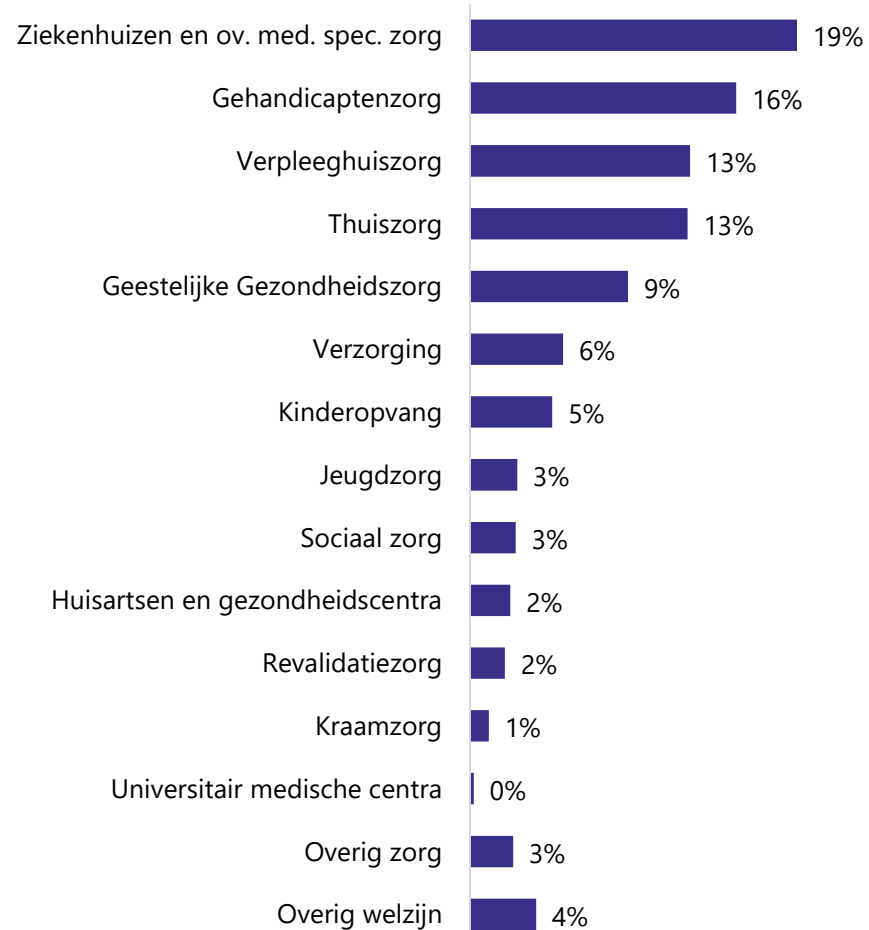


Wijze roosteren (indien werken volgens dienstrooster)

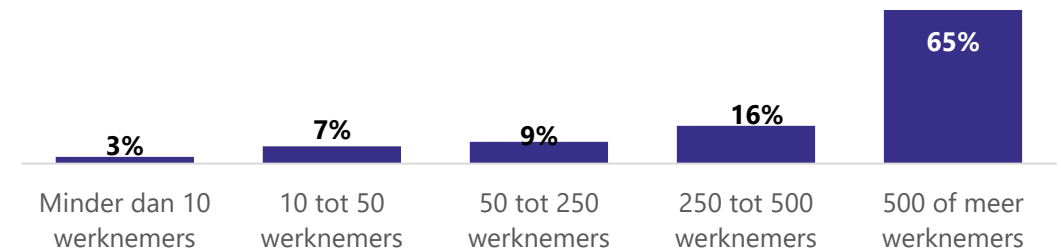


Achtergrondkenmerken : subsector zorg & welzijn

Subsector medewerkers zorg & welzijn



Organisatiegrootte



Top 5 branches medewerkers zorg & welzijn

