

Werkbeleving in Noord-Nederland

juli 2021

Gezondheid, loopbaanontwikkeling, werktevredenheid. Werken in zorg en welzijn verandert razendsnel. Technologie krijgt een centralere rol, de grenzen tussen branches vervagen en er vindt steeds meer zorg plaats in de thuisomgeving. Ook wordt verwacht dat we steeds langer doorwerken. Gezondheid, plezier in het werk en continue aandacht voor leren en ontwikkelen zijn belangrijke aspecten om in goede gezondheid de pensioengerechtigde leeftijd te behalen. Dit vraagt om aandacht voor duurzame inzetbaarheid, want medewerkers zijn ons grootste en belangrijkste kapitaal als het gaat om goede en voldoende zorg in Noord-Nederland

Werkbeleving als graadmeter voor de duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat over inzetbaarheid én over behoud van werk, nu en in de toekomst. Daarbij gaat het om de balans tussen persoon en werk: tussen de kennis, vaardigheden, attitude en motivatie van de werknemer in een werkomgeving die daar alle mogelijkheden toe biedt¹. Goed inzetbare medewerkers kunnen beter inspelen op aanpassingen van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de organisatie. Wanneer balans ontbreekt, kan er sprake zijn van stress, demotivatie en verstoorde werkprestaties, met verminderde duurzame inzetbaarheid als gevolg.

De werkbeleving is van invloed op het doen en laten (gedrag) van medewerkers. En daarmee op de duurzame inzetbaarheid. Werkbeleving wordt grotendeels bepaald door de ervaren tevredenheid over het werk, betrokkenheid en zelfregie. Inzicht in de werkbeleving in Noord-Nederland geeft handvatten voor (beleids)keuzes om te komen tot een regio waar je graag in zorg en welzijn wilt werken. Met de huidige en verwachte toekomstige tekorten, is structurele aandacht voor de werkbeleving dan ook absoluut noodzakelijk.

Noordelijke WerkbelevingsMonitor

ZorgpleinNoord en onderzoeksbureau ZorgfocuZ ontwikkelden de Noordelijke WerkbelevingsMonitor. Die bestaat uit dertien standaardvragen waarmee je de werkbeleving van medewerkers op een consistente manier in kaart brengt. Organisaties kunnen daarnaast eigen vragen toevoegen of verschillende themamodules inzetten. Hiermee heb je een instrument in handen om het periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoek uit te voeren.

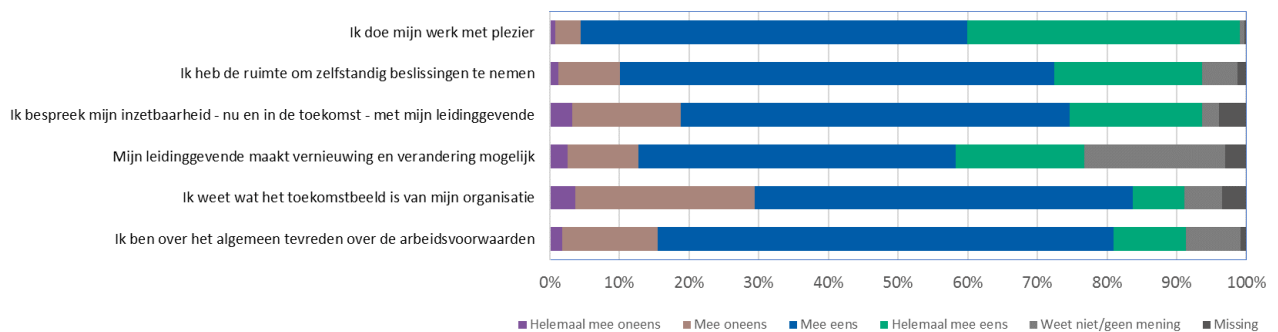
Eind 2020 hebben vijftien bij ZorgpleinNoord aangesloten organisaties de Noordelijke WerkbelevingsMonitor ingezet. De resultaten van in totaal 1.863 medewerkers in Noord-Nederland zijn geanalyseerd.

Medewerkers beantwoorden vragen over werkbeleving op een vierpuntsschaal: helemaal mee oneens (1), mee oneens (2), mee eens (3) of helemaal mee eens (4). Daarnaast konden ze ook 'weet niet/geen mening' aangeven. Op een schaal van 0 tot 10 geven werknemers aan wat hun huidige werkvermogen is in vergelijking met het hoogst ervaren werkvermogen. Uit wetenschappelijke studies blijkt dat het werkvermogen een voorspeller is voor (langdurig) verzuim en productiviteit². Daarnaast vragen we medewerkers om een rapportcijfer voor de eigen organisatie als werkgever. Deze resultaten worden afgezet tegen vergelijkbare databronnen en het perspectief van werkgevers op duurzame inzetbaarheid.

Resultaten Noordelijke WerkbelevingsMonitor

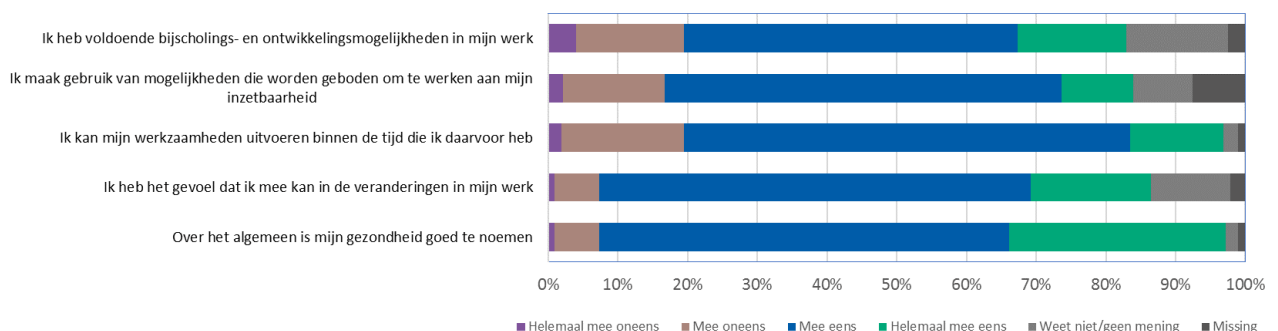
De werknemers in het Noorden werken met plezier (95%) en noemen hun algemene gezondheid goed (90%). Het overgrote deel van de werknemers (84%) ervaart de ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen. Een ruime meerderheid van de werknemers is in het algemeen tevreden over de arbeidsvoorwaarden (76%). Twee op de drie werknemers geeft aan gebruik te maken van de mogelijkheden om te werken aan de eigen inzetbaarheid. Meer dan driekwart van de werknemers (77%) kan het werk uitvoeren binnen de tijd die ervoor staat, maar 1 op de 5 lukt dit niet (20%). Ook geeft de meerderheid van de werknemers aan (79%) mee te kunnen in de veranderingen van het werk.

Noordelijke WerkbelevingsMonitor - resultaten 1863 werknemers zorg en welzijn



Een relatief grote groep werknemers, één op de drie, is niet bekend met het toekomstbeeld van de organisatie. Bijna 1 op de 5 werknemers (19%) heeft het met de leidinggevende niet over de huidige en toekomstige inzetbaarheid. Of de leidinggevende vernieuwing en verandering mogelijk maakt, vindt een groot deel van de werknemers lastig te beantwoorden; 20% geeft aan 'weet niet/geen mening'. Daartegenover ervaart 64% dit wel. De bijscholings- en ontwikkelmogelijkheden worden door 64% van de werknemers als voldoende ervaren. Eén op de vijf is het hier niet mee eens (20%) en 15% geeft aan het niet te weten of geen mening te hebben.

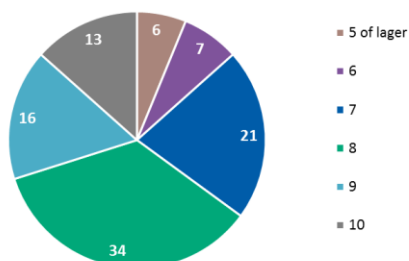
Noordelijke WerkbelevingsMonitor - resultaten 1863 werknemers zorg en welzijn



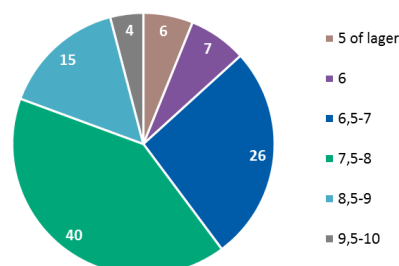
Het huidige werkvermogen in vergelijking met het hoogste werkvermogen ooit laat een gemiddelde score zien van 7,9. Ruim de helft van de werknemers (55%) duidt het huidige werkvermogen aan met een score van 7 of 8. Dertig procent van de werknemers geeft een 9 of 10 en 12% beoordeelt het werkvermogen met een 6 of lager.

Het gemiddelde rapportcijfer dat werknemers geven aan de organisatie als werkgever is een 7,6. Twee op de drie werknemers beoordeelt de werkgever met een rapportcijfer tussen de 7 en 8. Voor 19% van de werknemers ligt dit cijfer hoger, 13% geeft een lager cijfer.

Huidig werkvermogen in vergelijking met hoogste ooit
[score 0-10; %]



Rapportcijfer voor mijn organisatie als werkgever
[score 1-10; %]



Positief beeld en blijvende aandacht duurzame inzetbaarheid noodzakelijk

De Noordelijke WerkbelevingsMonitor laat zien dat de deelnemers een positieve werkbeleving hebben. Het werk wordt grotendeels met plezier uitgevoerd, de gezondheid is over het algemeen goed te noemen, de werknemers ervaren autonomie en kunnen mee in de veranderingen in het werk. Gemiddeld genomen scoort het werkvermogen een 7,9 in Noord-Nederland, dat is vergelijkbaar met het gemiddelde voor heel werkend Nederland³.

We kunnen ook concluderen dat er nog de nodige uitdagingen voor ons liggen om de duurzame inzetbaarheid van de noordelijke werknemers in zorg en welzijn te vergroten. De belangrijkste oplossingen lijken te liggen in:

1. Blijf (of ga) in gesprek én positioneer de leidinggevende

Blijvende inzet op het gesprek over inzetbaarheid en voldoende mogelijkheden om te werken aan duurzame inzetbaarheid voor medewerkers, blijven een punt van aandacht. Dat lijkt simpel, maar een goed gesprek blijkt in de praktijk nog niet zo gemakkelijk te zijn. Een gesprek over inzetbaarheid gaat over wat goed gaat in het werk, waar de werknemer energie van krijgt en hoe iemands kwaliteiten nog beter ingezet kunnen worden. En hoe je als werkgever de wensen van een werknemer kunt faciliteren.

Landelijk uitstroomonderzoek zorg en welzijn⁴ laat zien dat gebrek aan loopbaanmogelijkheden, uitdagingen in werkzaamheden, de manier van werken in de organisatie en aansturing door leidinggevende de belangrijkste redenen zijn om te vertrekken bij een organisatie. Een structureel gesprek over duurzame inzetbaarheid met aandacht voor maatwerk kan dit voorkomen. Hierin heeft de leidinggevende een sleutelfunctie.

2. Geef handvatten voor werkstress

Aandacht is noodzakelijk voor de relatief grote groep werknemers die het werk niet kan uitvoeren in de tijd die ervoor staat. De ervaren werktevredenheid en werkdruk in Noord-Nederland, komt overeen met het landelijke beeld^{5,6}. Werkgevers hebben steeds meer aandacht voor eigen regie, verantwoordelijkheid en werk-privébalans. Werknemers hebben echter meer handvatten nodig om het werk op een goede wijze uit te voeren en meer regie over hun werk te ervaren of te krijgen.

3. Verbeter de organisatiecultuur: toekomstperspectief en veiligheid

Zet proactief en zichtbaar in op een gezonde en veilige organisatiecultuur, met aandacht voor de verschillende organisatieperspectieven zoals werknemers, HR, juridische en bestuurlijk. Organisationscultuur gaat over het beeld dat werknemers hebben van de meer zichtbare aspecten zoals de werkwijzen, het beleid of de al dan niet aanwezige procedures die ze volgen tijdens hun werk. Hierbij is het gesprek met elkaar over de toekomst van de organisatie onmisbaar. Het geeft duidelijkheid en geeft werknemers de kans om mee te groeien met organisatieveranderingen.

Conclusie

De resultaten van de Noordelijke WerkbelevingsMonitor laten een positief beeld zien én ook een aantal verbeterpunten. Aandacht voor werkbeleving is onderdeel van het duurzame inzetbaarheidsbeleid van organisaties, als onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering. Organisaties kunnen hiermee (vroegtijdige) uitstroom en verzuim voorkomen. Het is duidelijk dat organisaties al verschillende mooie stappen hebben gezet als het gaat om duurzame inzetbaarheid⁷. Voor werknemers zijn de mogelijkheden en beschikbare tools echter niet altijd goed vindbaar en/of zichtbaar. Gezien de relatief hoge uitstroom binnen zorg en welzijn⁵, evenals de verwachte blijvende tekorten⁸, is het noodzakelijk om hier werk van te maken!

Over de Noordelijke WerkbelevingsMonitor

De Noordelijke WerkbelevingsMonitor is een methode voor zorg- en welzijnsorganisaties om het periodieke medewerkersonderzoek uit te voeren. De resultaten van de eerste 1.863 medewerkers deelnemers vanuit vijftien verschillende noordelijke organisaties zijn geanalyseerd. Door als noordelijke organisaties op dezelfde manier werkbeleving te meten, ontstaat er waardevolle benchmark- en verbeterinformatie. Want ook als het gaat om werkbeleving en behoud, geloven wij in de kracht van samenwerken. Op de website van ZorgpleinNoord lees je [meer over de WerkbelevingsMonitor en hoe je kunt deelnemen](#). De Noordelijke WerkbelevingsMonitor wordt aangeboden in samenwerking met ZorgpleinNoord-partner ZorgfocuZ. ZorgfocuZ is een initiatief van de vakgroep Sociologie van de Rijksuniversiteit Groningen en is gespecialiseerd in onderzoek in de zorgsector.

Literatuurverwijzingen

1. Schaufeli, W. B. (2011). Duurzaamheid vanuit psychologisch perspectief: Een kwestie van 'fit'. Geraadpleegd: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/360.pdf> (4 juni 2021)
2. Ahlstrom, L., the work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and healthy – a prospective study of woman on long-term sick leave, Scand J Work Environ Health, 2010 Sep;36(5):404-12. doi: 10.5271/sjweh.2917. Epub 2010 Apr 7
3. <https://blikopwerkvermogen.nl/> (<https://www.preventned.nl/socialegezondheid/>). Gezondheid ligt aan de basis van werkvermogen (https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/12/DI-NL_H3-Duurzame-inzetbaarheid-en-gezondheid.pdf)
4. Landelijk doorlopend uitstroomonderzoek, RegioPlus. Geraadpleegd: <https://regioplus.nl/nieuwe-cijfers-landelijk-uitstroomonderzoek-zorg-en-welzijn-bekend/> (4 juni 2021)
5. Facts & Figures 2020, ZorgpleinNoord. Geraadpleegd: <https://werkgevers.zorgpleinnoord.nl/kennisbank/facts-figures-zomer-2020> (4 juni 2021)
6. Uitkomsten werknemersenquête AZW eerste meting 2019, CBS
7. De regionale werkgeverspeiling, peiling aangesloten organisaties zorg en welzijn bij ZorgpleinNoord, 2019.
8. Prognosecijfers 2020, Dashboard Arbeidsmarkt in Beeld, ZorgpleinNoord. <https://zorgpleinnoord.arbeidsmarktinbeeld.nl/zorgpleinnoord-dashboard/?sectionId=3825>