

HET GROTE JAARLIJKSE ONDERZOEK NAAR
DE ENERGIE
VAN WERKEND NEDERLAND 2018



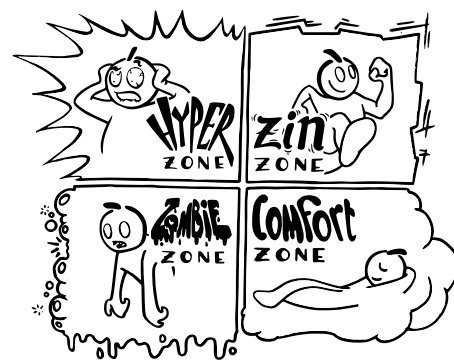
SECTORSTUDIE: ZORG & WELZIJN

Economisch gezien, gaat het ons momenteel voor de wind. Als je echter kijkt hoe werknemers in hun vel zitten, krijg je een heel ander beeld te zien. Dan blijkt dat slechts iets meer dan een op de tien medewerkers enthousiast en energiek aan de slag zijn. De rest is verkrampd, werkt op de automatische piloot of is zelfs helemaal afgehaakt. Hoe zit dat in de sector zorg en welzijn?

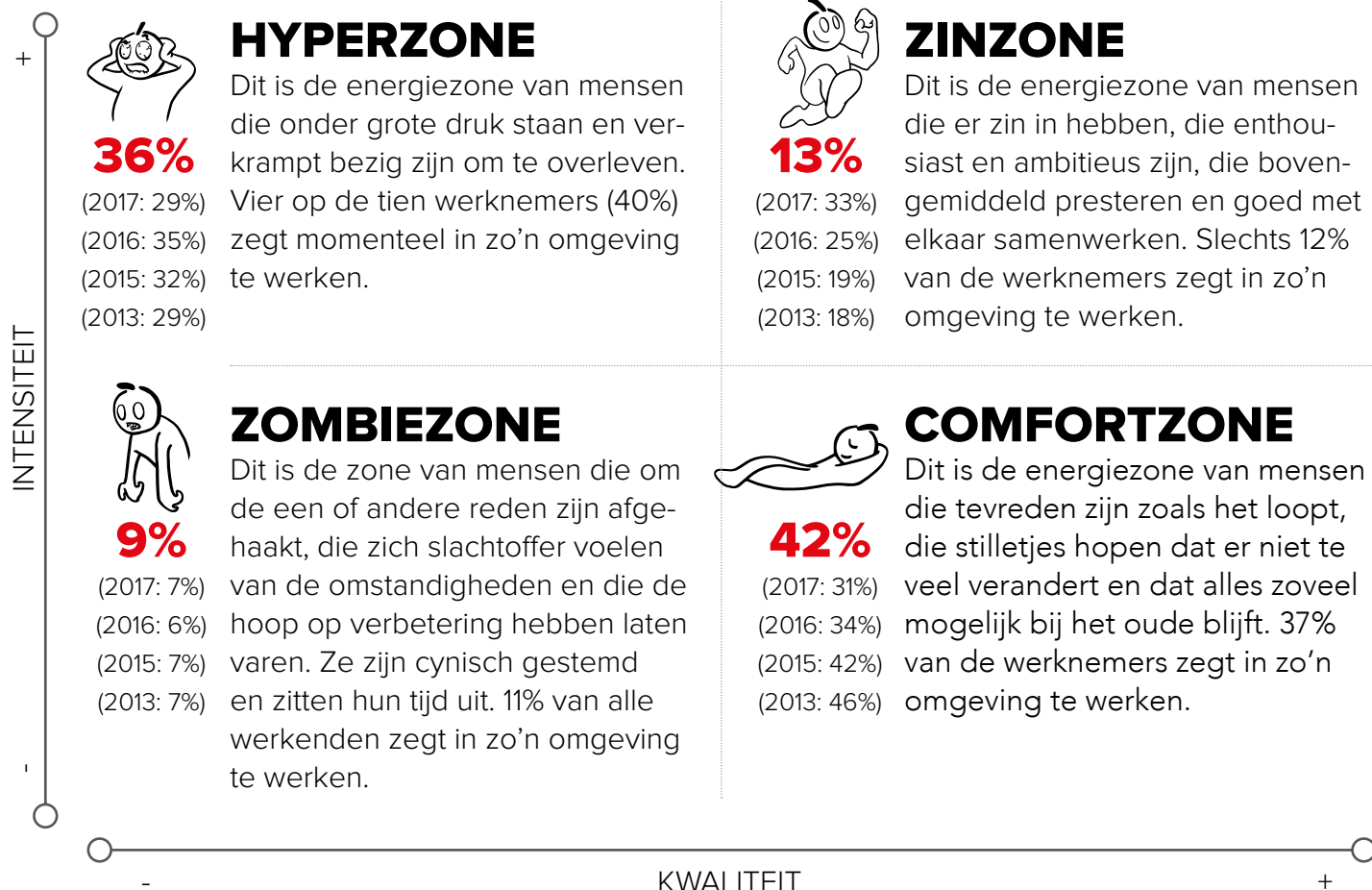
***Het belang van een goede zorg
wordt alleen maar groter***

Om maar met de deur in huis te vallen: niet al te best. De sector bevindt zich dit jaar in een neerwaartse glijvlucht. Het percentage werknemers dat aangeeft om met positieve energie aan de slag te gaan, is drastisch gedaald van 32% naar 13%. Het percentage dat zegt getrest en verkrampd bezig te zijn is gestegen van 29% naar 36%. En maar liefst 42% doet niet meer dan strikt noodzakelijk is. Negatieve cijfers voor een sector die de afgelopen vijf jaar hoog scoorde. Hoe is die neergang te verklaren?

ENERGIEPEIL VAN WERKNEMERS IN ZORG & WELZIJN: ENERGIEZONES



Energie is de brandstof om te presteren. Het is de kracht waarmee je jezelf en anderen in beweging breng om gewenste prestaties te realiseren. Die kracht kan enerzijds groot of klein zijn (we spreken dan over de 'intensiteit' van energie) en anderzijds positief of negatief (we hebben het dan over de 'kwaliteit' van energie). Als je de twee dimensies op elkaar betrekt, krijg je een matrix met vier zones. Deze zones geven tezamen een algemeen beeld van het energiepeil van werknemers in zorg & welzijn.



“De teruggang van de zinzone is ronduit dramatisch: niet alleen voor de betrokkenen zelf, maar ook voor de organisaties en instellingen.”

Zorg en welzijn behoren vanouds een van de meest energieke sectoren van werkend Nederland. Maar dit jaar niet. De teruggang van de **zinzone** (veel positieve energie) is ronduit dramatisch: niet alleen voor de betrokkenen zelf, maar ook voor de organisaties en instellingen. Energie is namelijk een goede voorspeller van prestaties. Uit onderzoek blijken werknemers in de **zinzone** gemiddeld 43% beter te presteren dan de benchmark.

Dat de **hyperzone** het afgelopen jaar gestegen is, valt gezien alle mediaberichten over alsmaar groeiende werkdruk en de groei van het aantal – in de ogen van de betrokkenen veelal nutteloze – administratieve handelingen te begrijpen. Maar hoe kunnen we de enorme groei van de **comfortzone** – in een jaar tijd van 31% naar 42% gestegen – verklaren? Uit gesprekken met werknemers maken wij op dat dit te maken heeft met het feit dat werknemers na jaren van hard buffelen geneigd zijn om wat gas terug te nemen. Deels is dit een bewuste keuze: omdat de werkdruk zo groot is, kiest men ervoor om zich minder druk te maken.

STEMMEN UIT DE PRAKTIJK EN WETENSCHAP

Wat zeggen deskundigen uit praktijk en wetenschap hierover? Herkennen zij zich in het zojuist geschetste beeld? En kunnen zij daarvoor mogelijke verklaringen voor geven? We vroegen het aan verschillende experts.

HOOGLERAAR TINKA VAN VUUREN (OPEN UNIVERSITEIT EN LOYALIS):

"De cijfers verbazen mij niet. Zorg en welzijn staan de laatste jaren flink onder druk. Dat gaat niet alleen gepaard met stress, maar ook pogingen om de druk te verminderen. Je opsluiten in je eigen comfortzone is daarbij een vaak gehanteerde methode".

BELEIDSMEDEWERKSTER JEUGDZORG:

"Herkenbaar beeld. Er is veel personeelstekort, de doelgroep wordt zwaarder, het aantal incidenten stijgt, het verzuim stijgt en de dubbele belasting (werk en gezin) wordt alsmaar zwaarder. Je ziet met name dat de psychische belasting van mensen toeneemt".

HOE ZIE HET BEELD ERUIT BINNEN DEELSECTOREN VAN ZORG EN WELZIJN?

De Kinderopvang is op dit moment de meest energieke deelsector binnen de zorg. Maar liefst 87% van de medewerkers heeft veel energie. Het goede nieuws hier is dat het dan ook de hoogst scorende (deel-)sector in Nederland qua zinzone (38%). Aandachtspunt is echter de grote hyperzone (veel negatieve energie). Nog een opmerkelijk punt: niemand in de Kinderopvang geeft aan zich qua energieniveau in de zombiezone te bevinden.

De situatie in ziekenhuizen steekt hier schril tegen af. De positieve energie is hier ver te zoeken: slechts 5% van alle werknemers geeft aan zich in de zinzone te bevinden. Maar liefst 43% verkrampst bezig te zijn. In de Geestelijke gezondheidszorg valt die score nog hoger uit. Daar bevindt 53% van de werknemers zich in de hyperzone.

SECTOR	ZINZONE	COMFORTZONE	HYPERZONE	ZOMBIEZONE
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	16%	26%	53%	5%
Kinderopvang	38%	13%	49%	0%
Verpleging en Thuiszorg (VVT)	16%	35%	40%	9%
Ziekenhuizen	5%	43%	43%	9%

STEMMEN UIT DE PRAKTIJK EN WETENSCHAP

CYRIL VAN ZUIDAM (CLUSTERMANAGER MERIANT OUDERENZORG):

"De hogere werkdruk herken ik zeker en dat komt onder meer doordat cliënten met complexere zorgvragen in een later stadium komen. Ook verblijven cliënten minder lang binnen de instelling. Dat zorgt ervoor dat er meer zaken geregeld moeten worden in minder tijd. Daarnaast is de familie is mondiger en kritischer dan vroeger. Bij elkaar opgeteld zorgt dat ervoor dat er meer negatieve energie is dan voorheen".

ELLEN VAN DER GULIK (NEONATOLOGIEVERPLEEGKUNDIGE NOORD-WEST ZIEKENHUISGROEP):

"Die energielekken zijn heel herkenbaar. Wat zeker meespeelt is het tekort aan personeel. Daarnaast verhoogt digitalisering, denk dan aan de invoering van een nieuw elektronisch dossier, de werkdruk ook nog eens. Daarbij komt nog bij dat de zorg per definitie stressgevoelig is. Steeds weer gebeuren onverwachte dingen en de tijd om problemen op te lossen is meestal kort. Anderzijds geeft het ook veel energie als het lukt om mensen beter te maken. Dat is waar we het voor doen natuurlijk".

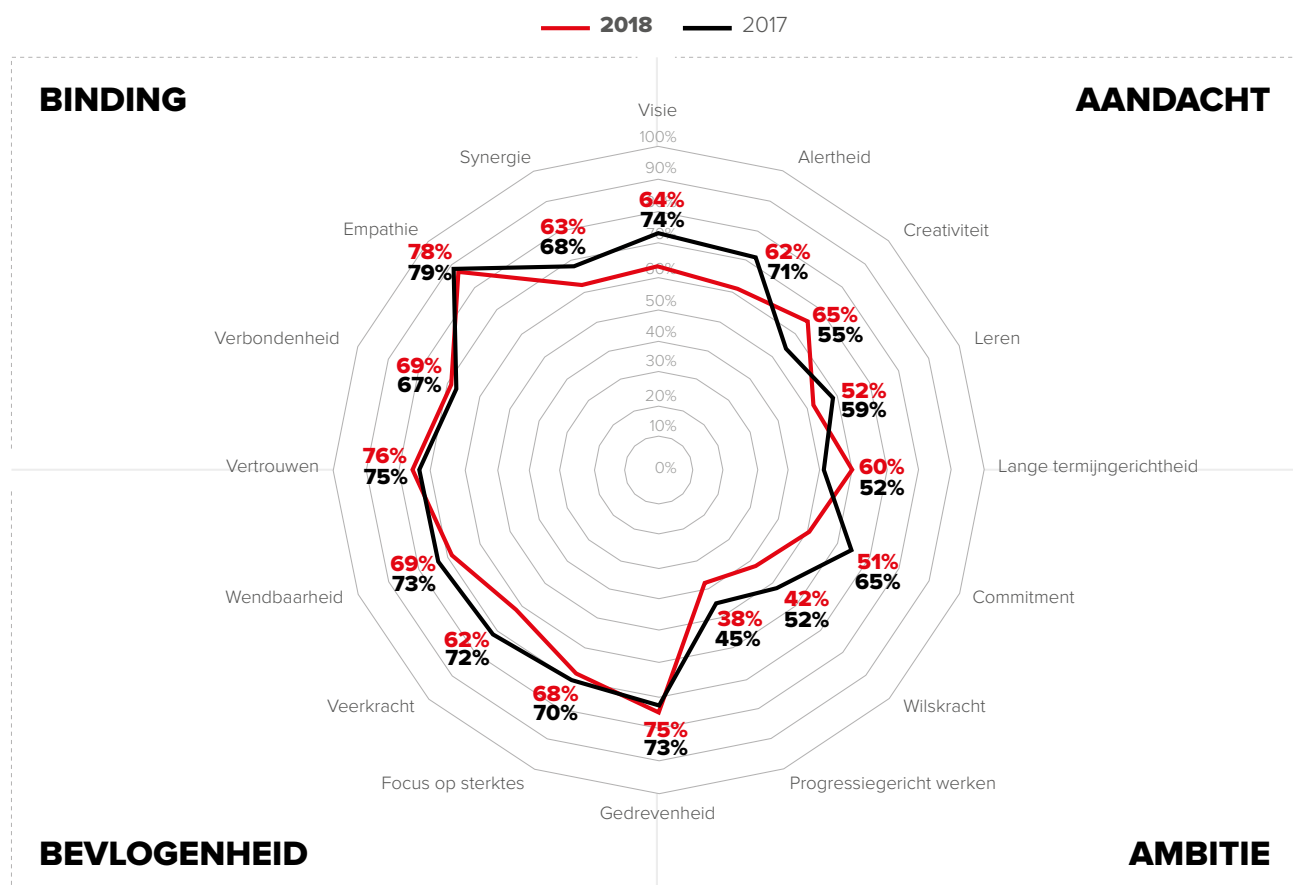
BLIK ONDER DE MOTORKAP: ENERGIEBRONNEN



Met dit beeld van de energiezones weten hebben we een eerste beeld van het energiepeil. Dat is echter nog lang niet genoeg om concrete acties te ondernemen en zodoende het energiepeil verhogen. Om meer inzicht te krijgen in mogelijke energiebronnen en -lekken, dienen wij een blik onder de motorkap te werpen. Wij kijken daarbij met name naar drie dimensies van energie: de mentale, sociale en emotionele dimensie.

MENTALE EN SOCIALE ENERGIE

Mentale energiebronnen hebben betrekking op de aandacht die wij hebben voor prikkels en gebeurtenissen in de omgeving, voor de mate waarin wij in staat zijn om op ambities te focussen en voor de mate waarin wij bevlogen aan het werk zijn. Sociale energiebronnen hebben te maken met de mate van binding en de vraag in hoeverre we tot goede samenwerking met anderen in staat zijn. De scores op de diverse mentale en sociale energiebronnen voor zorg & welzijn staan vermeld in de onderstaande spinnendiagram (scores voor 2018 in het rood):



De energie is op vrijwel alle dimensies teruggelopen

Uit het diagram kunnen wij aflezen dat de energie op vrijwel alle dimensies is teruggelopen. De grootste energieverliezen ten opzichte van het afgelopen jaar zien we op het gebied van het werken vanuit een visie (van 74% naar 64%), het in staat zijn om creatieve oplossingen te bedenken (van 65% naar 55%), het tonen van wilskracht (van 52% naar 42%) en het demonstreren van veerkracht (van 72% naar 62%). Alleen de gedrevenheid en de verbondenheid zijn dit jaar iets toegenomen.

STEMMEN UIT DE PRAKTIJK EN WETENSCHAP

CARLA HUYTS (ARBO ADVISEUR ALLIADE ZORGGROEP):

"Herkenbare tendensen die te verklaren zijn uit het feit dat de doelgroep zwaarder wordt, terwijl er tegelijkertijd een personeelstekort bestaat en het aantal incidenten stijgt. Het verzuim neemt toe en dubbele belasting (werk/gezin) wordt ook zwaarder voor zorgprofessionals."

MARIT VERWEIJ (TEAMLEIDER VERPLEEGKUNDIGEN NEUROLOGIE OLVG):

"De gepresenteerde cijfers zijn heel herkenbaar. Maar je kunt er wel van alles aan doen om het energieverlies tegen te gaan. Wij sturen binnen OLVG bewust op het voorkomen van deze energielekken. Werk is juist bedoeld om energie van te krijgen. We hebben binnen OLVG een inspirerend lange termijn doel om het beste verbeterziekenhuis te worden en dat betekent dat we continu kijken wat het beste is voor de patiënt. Door die vraag centraal te stellen activeer je mensen en vergeten ze even de hectiek en allerlei bijzaken die de werkdruk kunnen vergroten. We hebben enkele simpele routines ontwikkeld waarmee we elke dag van elkaar kunnen leren én waarmee je elkaar kunt helpen".

Uit de spindiagrammen per deelsector (op pagina 8 en 9) kunnen wij opmaken dat de Kinderopvang op vrijwel alle dimensies – behalve leren – hoger aanzienlijk hoger scoort: met name op het gebied van gedrevenheid, wendbaarheid en progressiegerichtheid is de deelsector een voorbeeld voor andere sectoren (ook buiten zorg en welzijn!). GGZ scoort op de meeste dimensies (iets) hoger dan de rest van de sector (met uitzondering van het werken in een veilige en vertrouwde omgeving). VVT scoort op de meeste dimensies gelijk of iets lager. Ziekenhuizen scoren met name op ambitie en binding beduidend lager dan de sector.



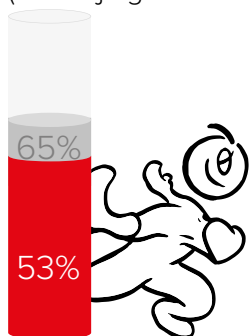
FYSIEKE ENERGIEBRONNEN

Hoe is het met de fysieke energie van werknemers in zorg en welzijn gesteld? Niet zo goed, als we afgaan op het betrekkelijk lage percentage werknemers (53%) dat zegt zich lichamelijk fit te voelen (landelijk gemiddelde is 65%). Dit lage percentage is overigens voor het grootste deel te verklaren uit de lage score in de deelsector VVT (44%). Die lagere beleving van de eigen fitheid leidt er overigens niet toe dat werknemers zonder energie naar hun werk gaan: 75% zegt dat dit wel het geval is. Maar het werk kost veel kracht: 43% zegt met weinig energie weer naar huis te gaan (het landelijk gemiddelde is 63%). Opmerkelijk hierbij is dat maar iets meer dan een kwart (27%) aangeeft veel te hard te werken (landelijk gemiddeld is dat 49%).

Positief punt is de gezonde leefstijl die werknemers in zorg en welzijn erop nahouden: iets meer dan een op de tien werknemers (13%) geeft aan te roken en iets meer dan een kwart (27%) nuttigt regelmatig alcoholische dranken.

53%

voelt zich lichamelijk fit
(landelijk gemiddelde 65%)



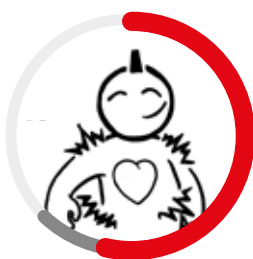
75%

met voldoende energie
naar het werk (landelijk
gemiddelde 74%)



43%

keert met voldoende
energie weer naar huis
(landelijk gemiddelde 63%)



56%

geniet voldoende nacht-
rust

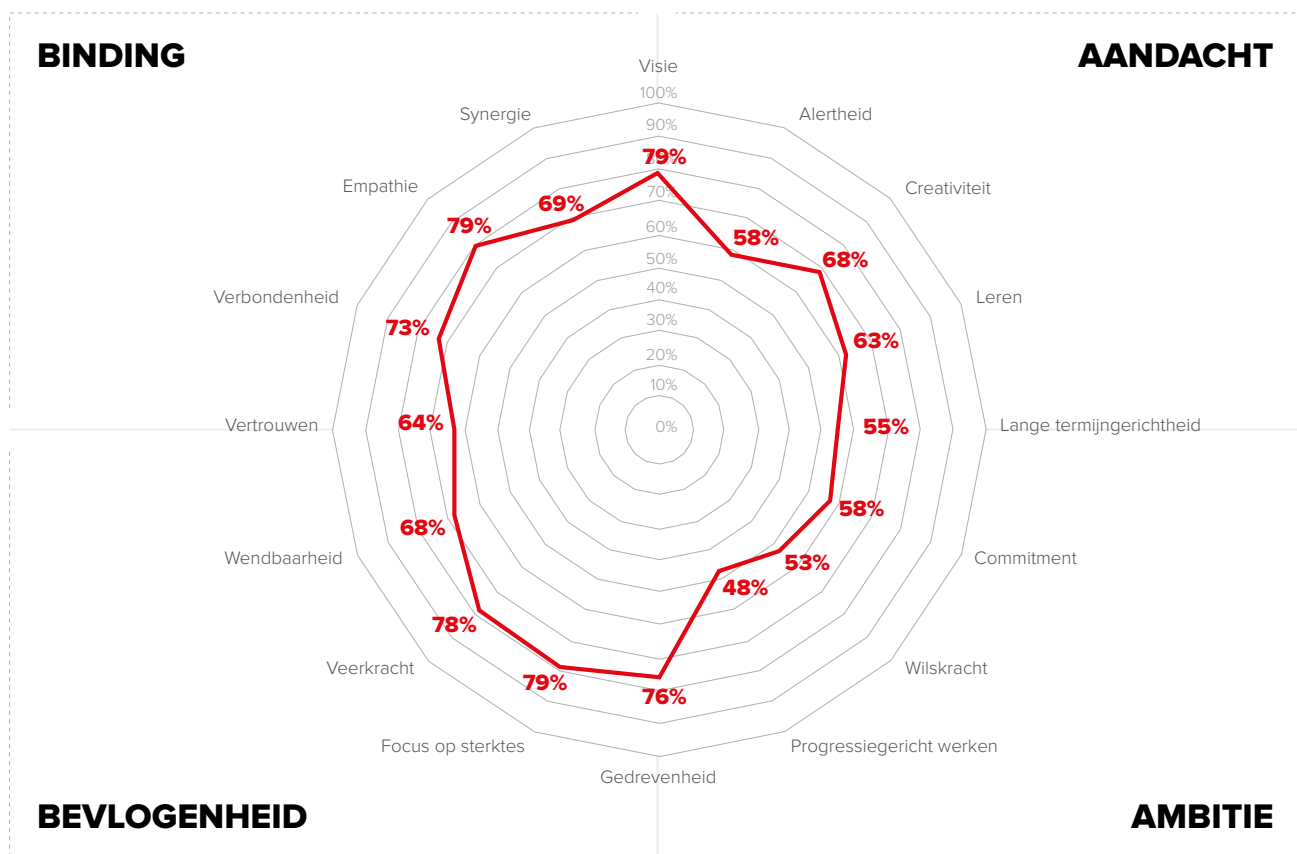


27%

te hard werken (landelijk
gemiddelde 51%)

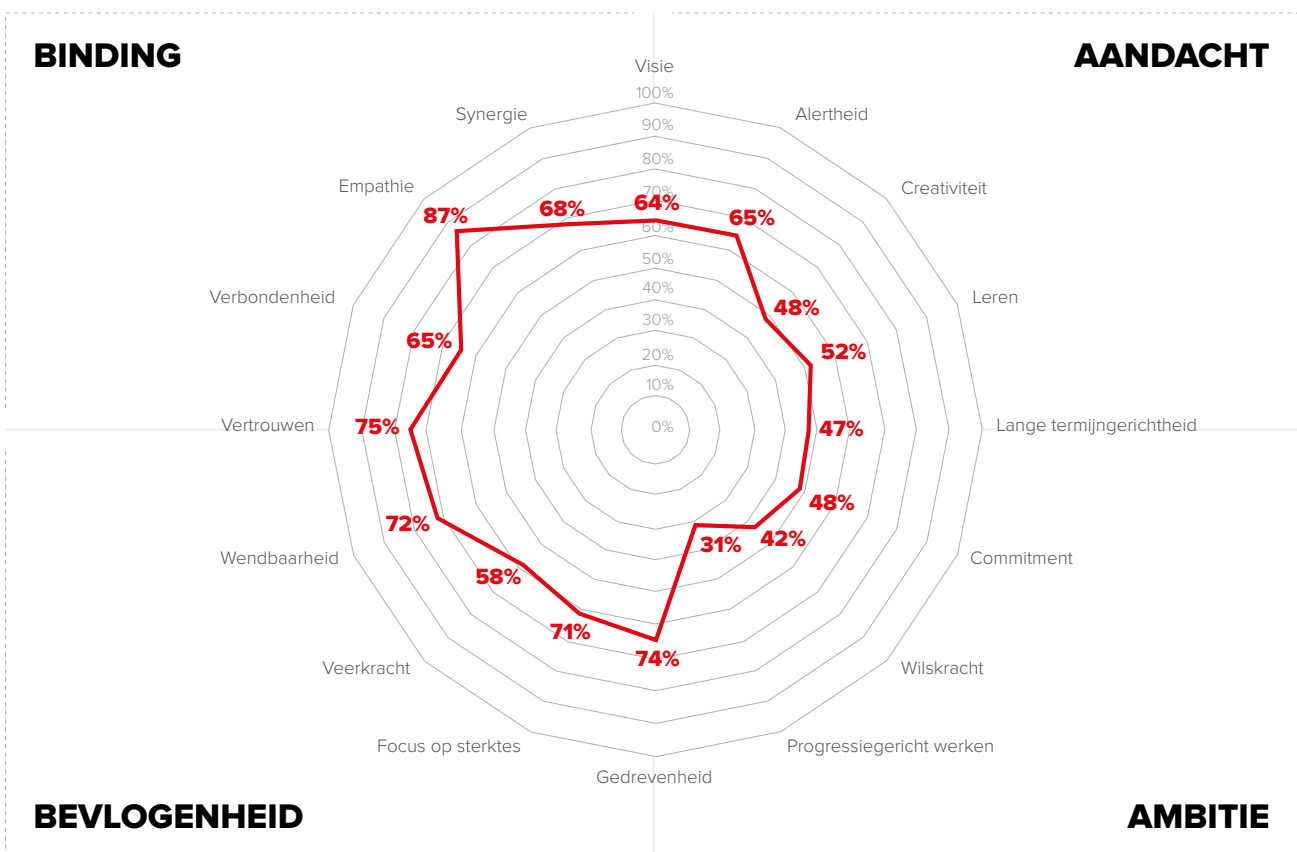
GGZ

— 2018



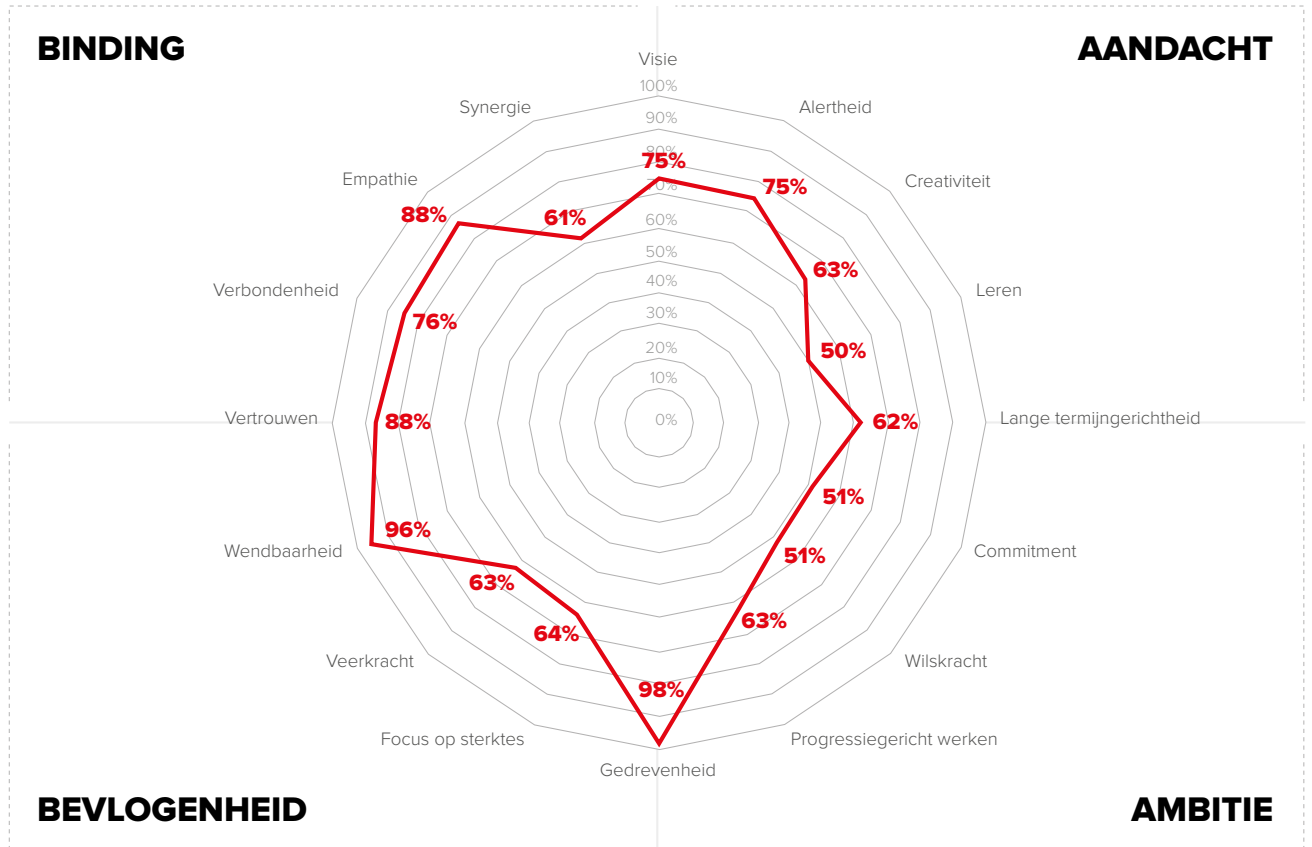
VVT

— 2018



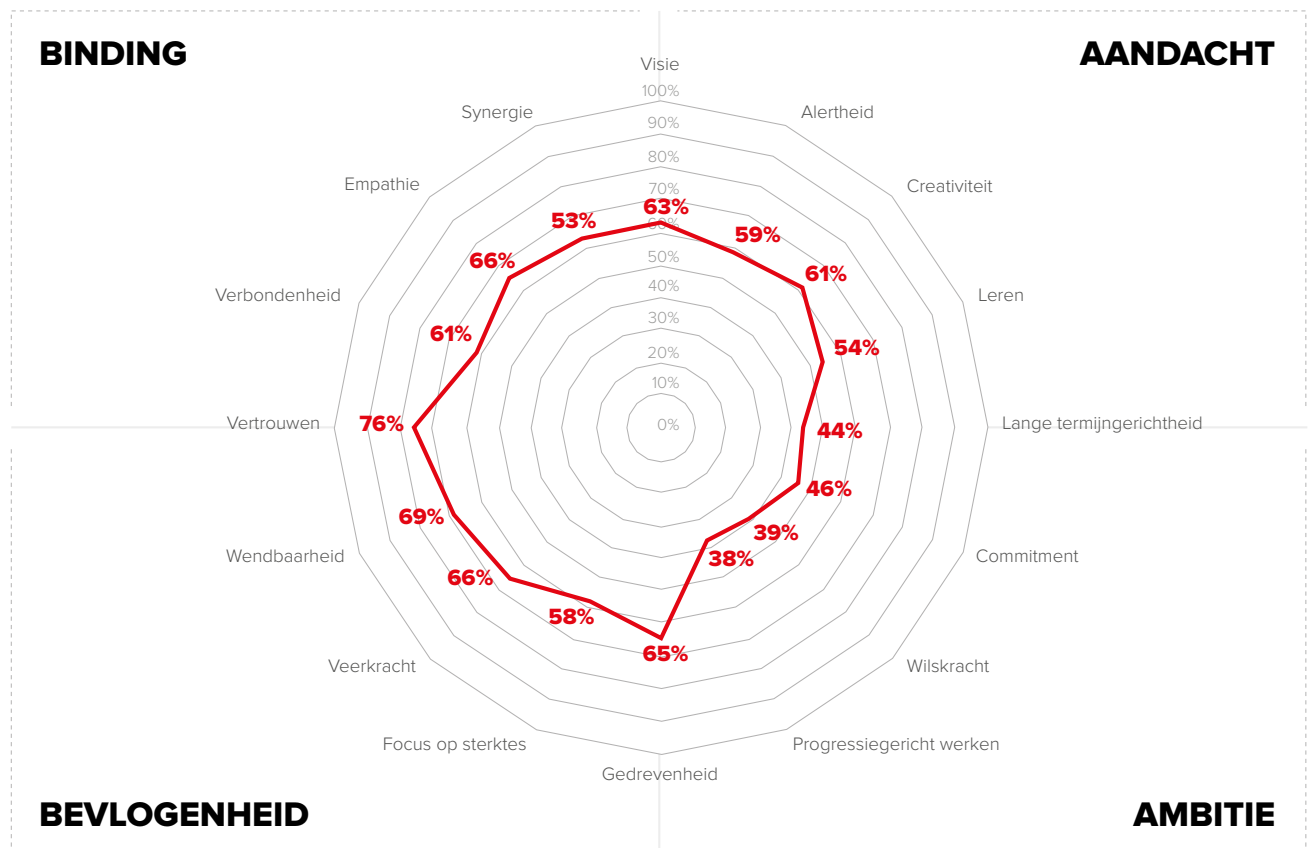
KINDEROPVANG

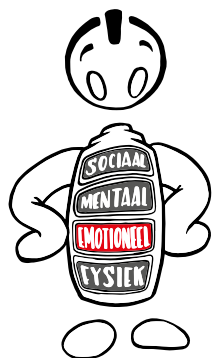
— 2018



ZIEKENHUIZEN

— 2018





EMOTIONELE ENERGIEBRONNEN

Een volgende bron van energie is emotionele energie: hoe goed zitten we in ons vel? Hoe gelukkig voelen we ons? Met hoeveel plezier zijn wij aan het werk? We meten dit aan de hand van drie 'emotionele knoppen' waarover ieder mens beschikt: de groene knop die staat voor positieve emoties ('blij'), de blauwe knop die staat voor neutrale emoties ('automatische piloot') en de rode knop die verwijst naar negatieve emoties ('angstig' of 'boos').

Om de kracht van deze knoppen te meten, hebben wij in de meting een serie vragen gesteld. De scores die daaruit resulteren leveren het volgende beeld op:

ZORG & WELZIJN

WERKEND
NEDERLAND

14%

18%



Positieve houding
(‘blij’)

36%

35%



Neutrale houding
(‘automatische piloot’)

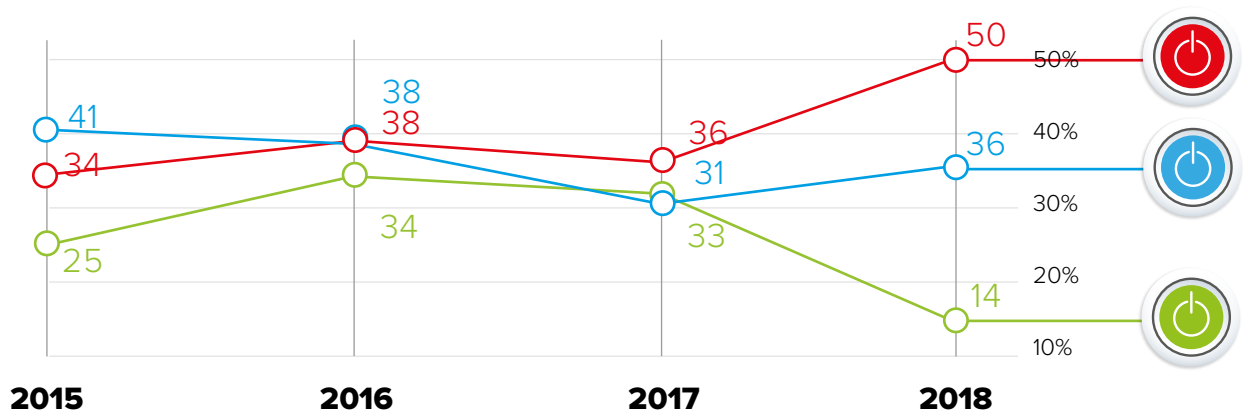
50%

47%



Negatieve houding
(‘boos’)

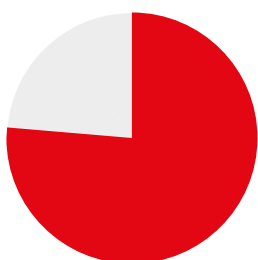




Werknemers in zorg en welzijn zijn minder enthousiast en meer verkrampd aan het werk in vergelijking met collega's in andere sectoren. De neutrale gevoelens ('blauwe knop') zijn ongeveer even sterk. Door de jaren heen zien we een sterke teruggang van het enthousiasme ('groene knop') en een nog grotere stijging van negatieve gevoelens ('rode knop'). Bij het interpreteren van de bovenstaande grafieken moeten wij weten dat de rode knop drie keer sterker dan de groene knop doorwerkt op het gemoed van mensen. De blauwe knop werkt twee keer sterker door. De emotionele 'gevoelstemperatuur' is dus vele malen negatiever dan men op grond van de bovenstaande cijfers zou vermoeden.

SECTOR	  		
	POSITIEF	NEUTRAAL	NEGATIEF
GGZ	16%	42%	42%
Kinderopvang	50%	38%	12%
VVT	11%	35%	54%
Ziekenhuizen	12%	34%	54%

Ook hier weer blijkt de Kinderopvang het zonnetje in huis te zijn van de sector zorg en welzijn. Ziekenhuizen en VVT scoren onder het sectorgemiddelde.



76%

ziet werk als bron
van geluk



14%

ziet werk als bron
van stress



10%

ziet werk als bron
van verveling of
ergenis

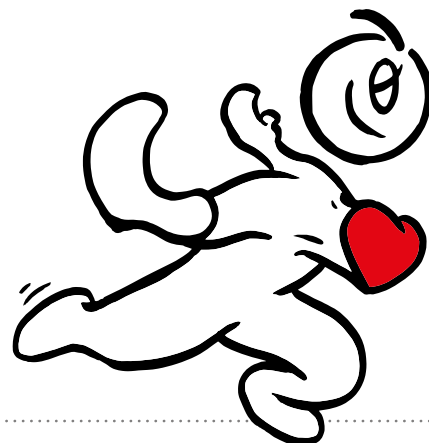
***“76% van de
medewerkers in
zorg & welzijn
ziet werk als een
bron van geluk”***

WERK ALS EEN BRON VAN GELUK?

In hoeverre zien werknemers in zorg en welzijn hun werk als een bron van geluk? Het antwoord hierop valt beduidend positiever uit: ruim driekwart (76%) zegt het werk als een bron van geluk te zien. Dat is beduidend hoger dan het landelijk gemiddelde (64%). Maar 14% beschouwt het werk eerder als een bron van stress (landelijk is dat 20%). Wat dit betekent? Dat mensen van hun werk houden. Dat ze niets liever zouden willen dan met energie en plezier aan de slag te gaan. Aan de organisaties en instellingen – maar ook aan de teams en werknemers zelf – om dat de komende tijd voor elkaar te krijgen!



ENERGIE EN LEIDERSCHAP

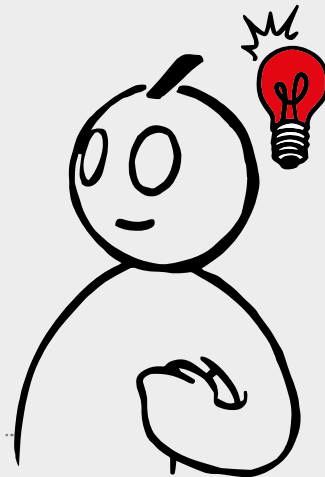


Met welke stijlen van leiderschap hebben werknemers in de zorg & welzijn sector te maken? In tegenstelling tot veel andere sectoren is de stijl van hulpvaardige mentor in zorg en welzijn dominant (42%). Deze leiderschapsstijl wordt gevolgd door die van de regelende controleur (33%).

Als we kijken naar de meest gewenste stijl van leiderschap zien we dat er een nóg grotere behoefte is aan leiders die zich als **hulpvaardige mentor** manifesteren: 73% ziet dit als de gewenste stijl van leiderschap. Slechts iets meer dan een kwart (27%) geeft aan behoefte te hebben aan een van de drie andere leiderschapsstijlen.

	DAGELIJKSE PRAKTIJK	GEWENSTE PRAKTIJK
Daadkrachtige producent	14%	6%
Regelende controleur	33%	11%
Hulpvaardige mentor	42%	73%
Creatieve innovator	11%	10%

TIPS OM DIRECT MEE AAN DE SLAG TE GAAN



Heb je zelf of je team last van energieverlies? Ben je verkrampd bezig of zou je er juist een schepje bovenop willen doen? Dan kunnen we je een paar tips geven om bestaande energielekken te dichten en nieuwe energie te tanken:

TIP 1: NEEM REGIE OVER EIGEN ENERGIE

Meer energie krijgen is een kwestie van willen en zelf aan de slag gaan. Uiteraard ondersteund door collega's uit je team. En gefaciliteerd door een energievriendelijke organisatieomgeving. Begin door te kijken in welke energiezone je bevindt. En wat de energiezone van je team is. Kijk vervolgens onder de motorkap en ga na waar je energie van krijgt en waar je energie lekt. Ga dan aan de slag met een of hooguit twee zeer gerichte interventies.

TIP 2: WERK MET EEN DOEL VOOR OGEN

Laat je minder afleiden! Focus op doelen die jij wilt bereiken. Zorg wel dat het betekenisvolle doelen zijn, die je enthousiast maken. Concentreer je hier volledig op. Zonder je gedurende bepaalde (vooraf afgesproken) momenten af. Leg je mobiel uit het zicht. Kortom, zorg ervoor dat zelfdiscipline een kans maakt. Meet en bespreek je voortgang regelmatig met anderen. Het behalen van kleine successen (en het krijgen van complimenten daarvoor!) geeft de meeste energie.

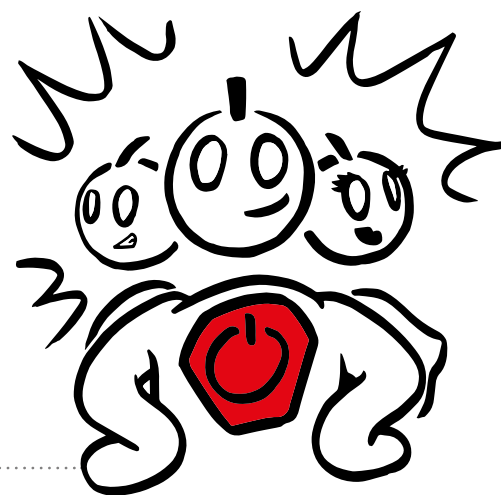
TIP 3: ZET DE KNOP STEEDS WEER OPNIEUW OP GROEN

Ons brein is geneigd om ofwel op de automatische piloot te koersen ('blauwe knop') ofwel om zich te richten op mogelijke bedreigingen in onze omgeving ('rode knop'). Positieve emoties ('groene knop') krijgen hierdoor relatief weinig aandacht. Zorg er actief voor dat dit wél gebeurt. Hoe? Door aandacht te geven aan je eigen emoties en die van anderen. Door erover te praten. En door meer aandacht te geven aan dingen die goed gaan en mensen die al positief gestemd zijn.

TIP 4: DOEN, DOEN, DOEN!

Met positieve energie aan de slag gaan is geen kwestie van dikke plannen, oeverloze praat sessies of eenmalige acties. Het is eerder een kwestie van experimenteren en leren. Van doen, doen en blijven doen.

OVER HET ONDERZOEK



Het onderzoek naar de 'Energie van werkend Nederland' wordt sinds 5 jaar uitgevoerd, onder 5.000 werknemers, door EnergyFinder in samenwerking met onderzoeksbureau Integron.

MEER LEZEN?

Van dit onderzoek, representatief en wetenschappelijk onderbouwd, zijn diverse publicaties op aanvraag (gratis) beschikbaar.

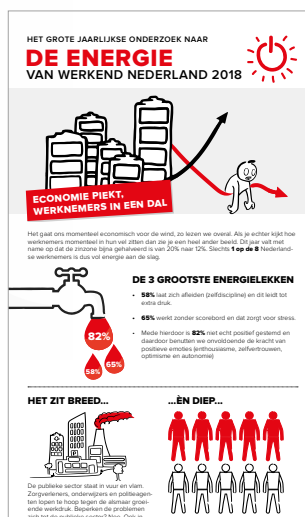
In het onderzoekswhitepaper is te lezen wat momenteel de meest energieke en minst energieke sectoren van werkend Nederland zijn. Tevens wordt ingezoomd op thema's als 'energie & leiderschap' en de 'energie van generaties'. Naast het onderzoeks-whitepaper is er ook een infographic beschikbaar. Tevens is er aanvullend materiaal zoals specifieke sectorstudies voor sectoren als onderwijs, overheid en zorg & welzijn. Daarin naast de cijfers en duiding van de onderzoekers eveneens commentaren van deskundigen uit praktijk en wetenschap.

Meer informatie hierover vindt u op de website www.energyfinder.nl/blog waar tevens de meest recente artikelen & blogs van onze hand te vinden zijn.

Onderzoeks-whitepaper



Infographic



Sectorstudie overheid



Sectorstudie onderwijs



ENERGYFINDER, DÉ TOOL OM JE MENSEN EN TEAMS TE ACTIVEREN

EnergyFinder is bedoeld om mensen, teams en organisatieafdelingen energieker, zelfstandiger en productiever te laten (samen)werken. Dit doen we via een activeringsworkshop waarin we de resultaten van de energiemeting van het team en van individuele teamleden bespreken. Op basis hiervan bepaalt iedereen vervolgens persoonlijke en teamgerichte interventies.

Naast de meting en de activeringsworkshop (van een dagdeel) hebben wij ook enkele unieke powerclasses ontwikkeld waarmee je versneld (binnen 24 uur!) een prestatiesprong kunt maken. En waarmee je dagelijks energieker én gelukkiger naar je werk gaat en weer huiswaarts keert!

Voor meer informatie:
www.energyfinder.nl

CONTACT

PATRICK DAVIDSON

T 06 26 54 07 35 | E PATRICK@ENERGYFINDER.NL

HANS VAN DER LOO

T 06 52 53 71 15 | E HANS@ENERGYFINDER.NL

WWW.ENERGYFINDER.NL

ENERGY  *finder*