



Zorgverleners anno 2019

Quicksan Bezieling

Zorgverleners anno 2019 Quickscan Bezieling

Al sinds 2014 houdt VvAA een vinger aan de pols bij de bezieling en werkstress van zorgverleners. In september/oktober 2019 is een nieuwe meting gedaan. In deze rapportage worden de resultaten besproken en waar mogelijk in (tijds)perspectief geplaatst.

Respons

In totaal hebben 2029 zorgverleners meegedaan met de tweede sectie van Quickscan Bezieling 2019. De beroepsgroepen met de meeste respons staan hieronder weergegeven. In het vervolg van de rapportage worden de resultaten van deze beroepsgroepen apart inzichtelijk gemaakt. In het rapport worden de resultaten van de vier leeftijdscategorieën weergegeven. Uit de aantallen hieronder blijkt dat vooral de resultaten van de dierenartsen voorzichtiger geïnterpreteerd dienen te worden aangezien er minder dan 200 dierenartsen meededen aan de Quickscan.

Beroep	2014	2015	2017	2019
Medisch Specialist	288	590	472	450
Huisarts	225	430	444	288
Fysiotherapeut	187	388	383	291
Tandarts	130	264	296	212
Dierenarts	97	130	89	112
Overige *	314	1008	1069	676
Totaal	1241	2810	2753	2029

Leeftijdscategorie	2014	2015	2017	2019
<35 jaar	193	506	487	330
36-45 jaar	232	533	529	440
46-55 jaar	369	795	723	578
55+jaar	447	976	1014	681
Totaal	1241	2810	2753	2029

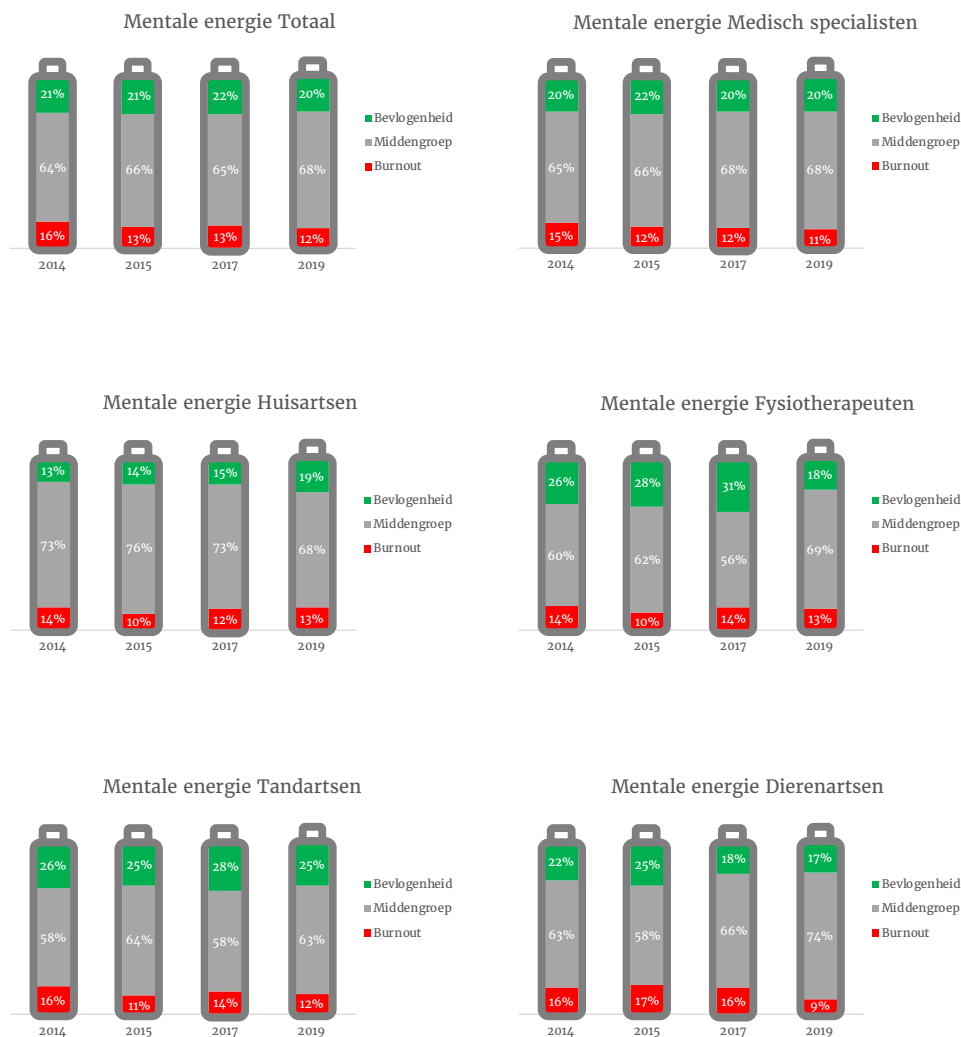
Gebruikte meetschalen

De meeste vragen zijn met 5-puntschalen gemeten.
Indien dit niet het geval was, dan staat dat vermeld.

* Onder andere apothekers, basisartsen, GGZ, jeugdzorg, oefentherapeuten, verloskundigen en verpleegkundigen

1. Beroepsgroepen

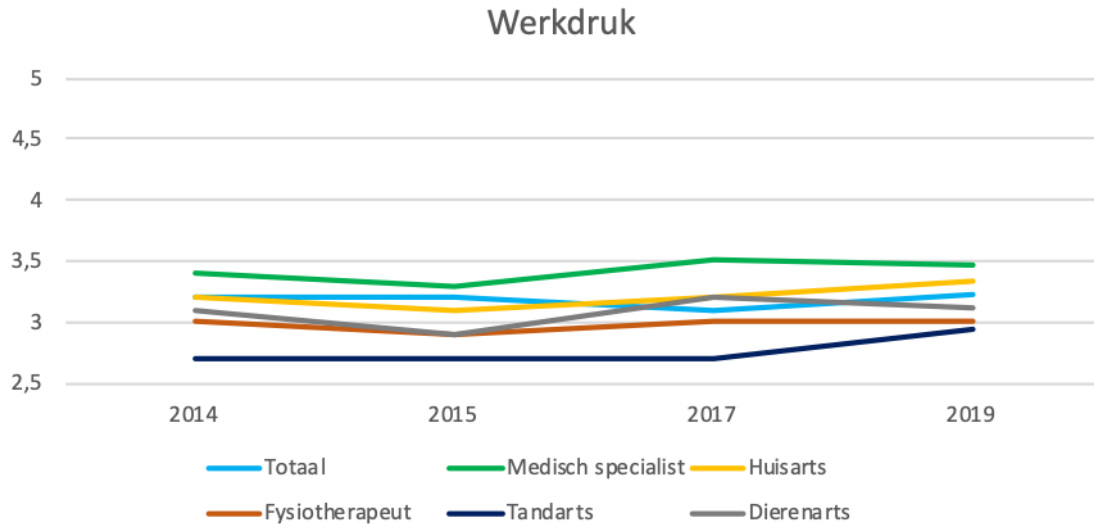
Mentale energie



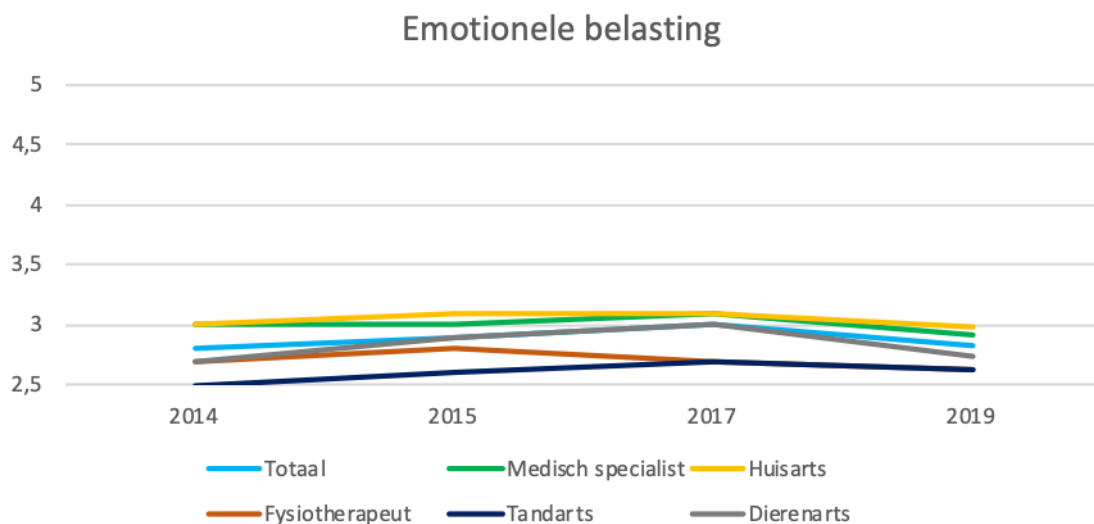
De mentale energie van zorgverleners vertoont een gematigd positieve trend. Bij de meeste beroepsgroepen zien we dat de bevlogenheid ongeveer gelijk blijft en het niveau van burn-out klachten licht afneemt. Er zijn enkele opmerkelijke uitzonderingen. Onder huisartsen zien we dat de trend in verbetering van de bevlogenheid versterkt doorzet, terwijl onder fysiotherapeuten in 2019 een opvallende daling van de bevlogenheid te zien is. Onder dierenartsen bestendigt zich de daling in bevlogenheid die in 2017 is ingezet. Het is van belang op te merken dat zorgverleners meer bevlogen zijn en minder last hebben van burn-out klachten vergeleken met de gemiddelde Nederlandse werknemer (in beide gevallen ligt de benchmark bij 15%).

Stressoren

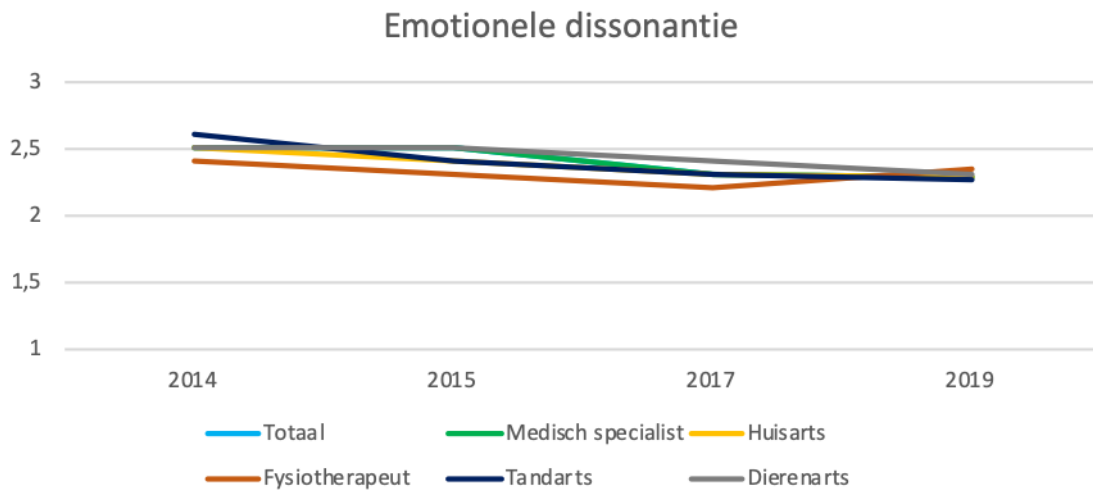
Stressoren zijn werkkenmerken die mogelijk belastend zijn. Ze hebben te maken met de inhoud van het werk en taken, ondersteunende middelen, de samenwerking met collega's en de verwachtingen die er over en weer zijn. Als er geen energiebronnen tegenover de stressoren staan, dan heeft men waarschijnlijk last van werkstress en is het plezier ver te zoeken.



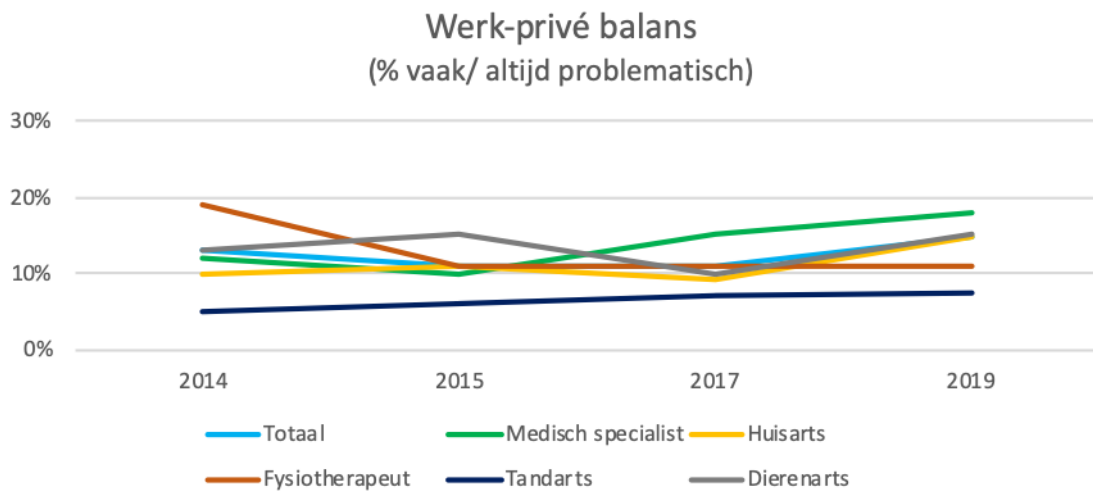
Tussen de verschillende beroepsgroepen zijn duidelijke verschillen waarneembaar. De medisch specialisten hebben te maken met de hoogste werkdruk en de tandartsen met de laagste, hoewel deze laatste wel lijkt te zijn toegenomen in 2019. Over de jaren heen is het beeld tamelijk stabiel; alleen bij dierenartsen is tussen 2015 en 2017 een lichte toename te zien.



De emotionele belasting in het werk is onder huisartsen en medisch specialisten het hoogst. Onder tandartsen en fysiotherapeuten is van een minder hoge emotionele belasting sprake. Deze vorm van belasting is eveneens relatief stabiel in de tijd, met uitzondering van een lichte afname bij fysiotherapeuten sinds 2015 en bij dierenartsen tussen 2017 en 2019.

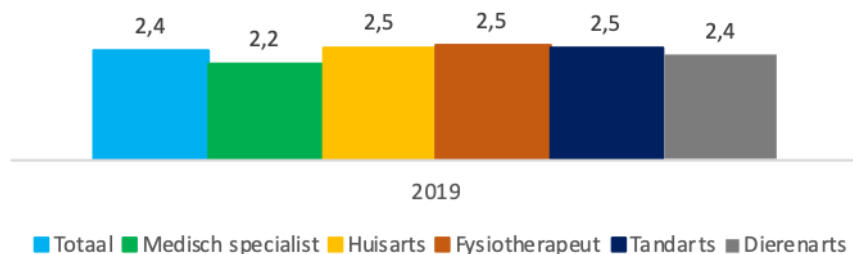


De mate waarin men het gevoel heeft dat men de eigen emoties niet kan tonen op het werk is over de tijd iets afgenomen voor alle groepen, zij het dat deze beweging sinds 2017 is gestabiliseerd.



Van een problematische werk-privé balans is vooral sprake onder medisch specialisten. Tandartsen en fysiotherapeuten scoren hier gunstiger op. Het is opvallend – en zorgwekkend – om te zien dat onder medisch specialisten en huisartsen sinds 2017 resp. 2015 een stijgende trend aanwezig is. Ook verslechtert de werk-privé balans bij dierenartsen sinds 2017.

Toekomstonzekerheid

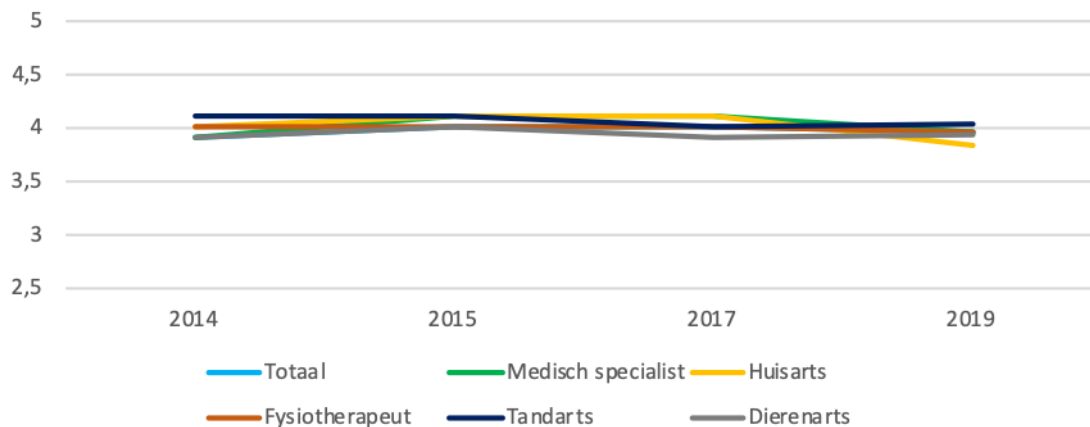


De onzekerheid over de invloed van technologie en morele dilemma's verschilt niet noemenswaardig tussen de beroepsgroepen, hoewel medisch specialisten er het minst last van lijken te hebben.

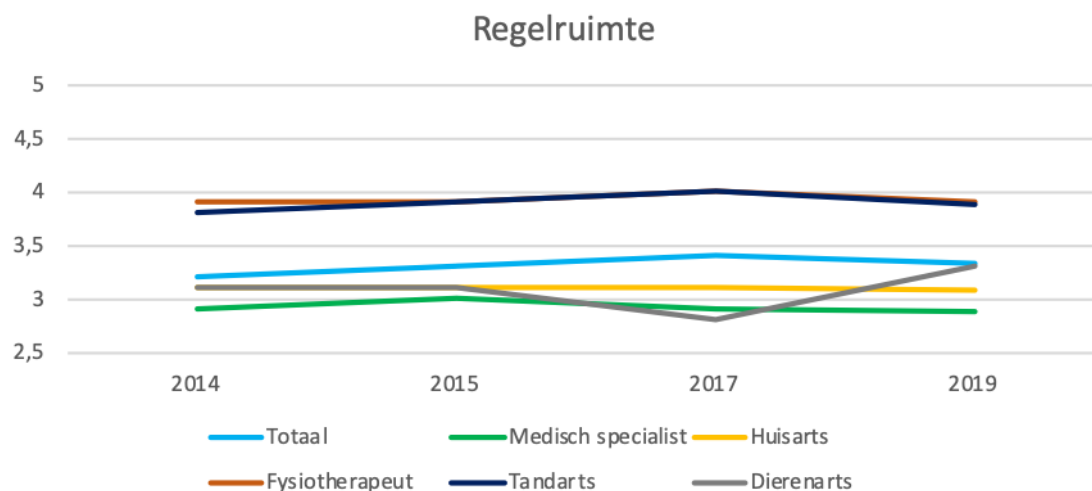
Energiebronnen

Energiebronnen staan voor dat wat het werk leuk maakt. Wat energie geeft en waar men voor uit het bed komt. Voor de een zal dit veel te maken hebben met sociale contacten tijdens het werken en voor de ander zal het te maken hebben met het leren van nieuwe vaardigheden of het neerzetten van prestaties. Energiebronnen zorgen voor bevologenheid en beschermen tegen de negatieve effecten van stressoren.

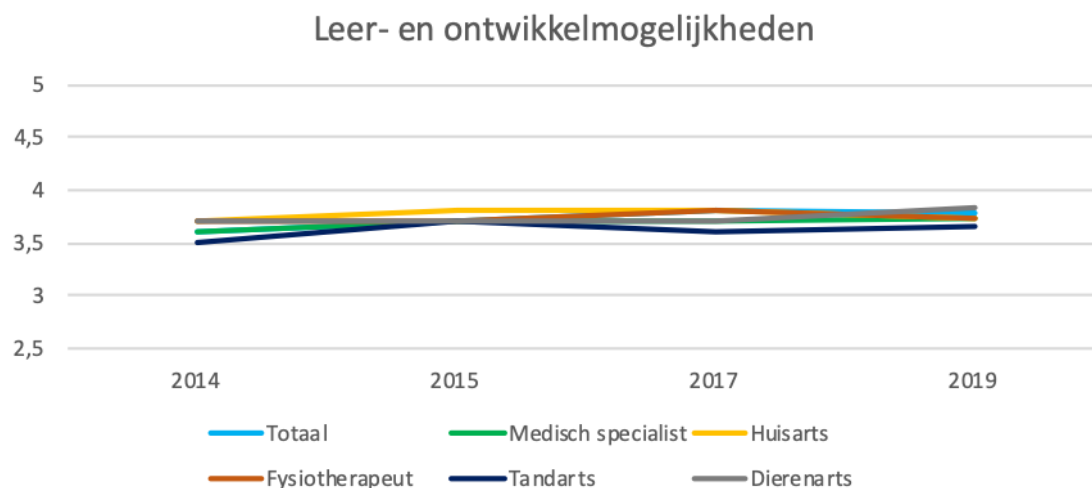
Passend werk



De mate van 'person-job fit' is vrij hoog in de zorg. Men voelt dat het werk over het algemeen goed past bij wat men wil en kan. Er bestaan niet of nauwelijks verschillen tussen beroepsgroepen en het beeld in de gemeten periode is stabiel.

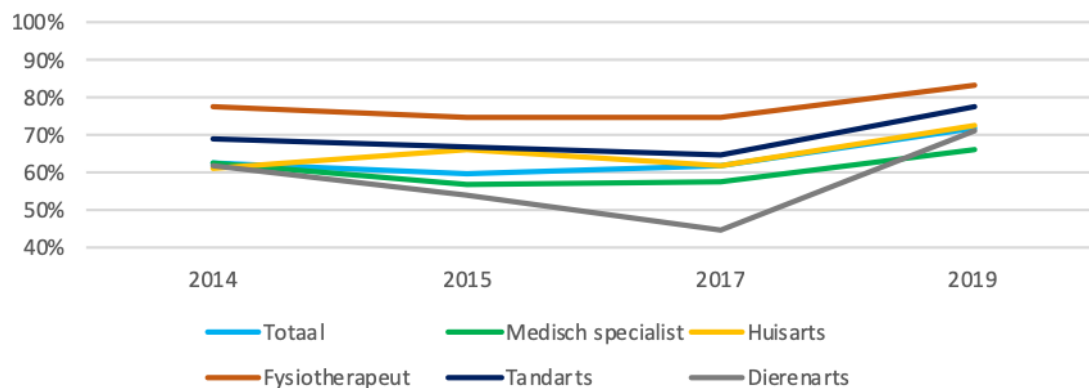


De regelruimte – de mate waarin men het gevoel heeft zelf te bepalen wat, hoe en wanneer op het werk gedaan moet worden – is voor fysiotherapeuten en tandartsen het hoogst te noemen. Medisch specialisten en huisartsen ervaren de minste regelruimte. Dierenartsen tonen in 2019 een toename in regelruimte, die evenwel voorzichtig geïnterpreteerd dient te worden gezien het relatief lage aantal deelnemers in deze categorie.



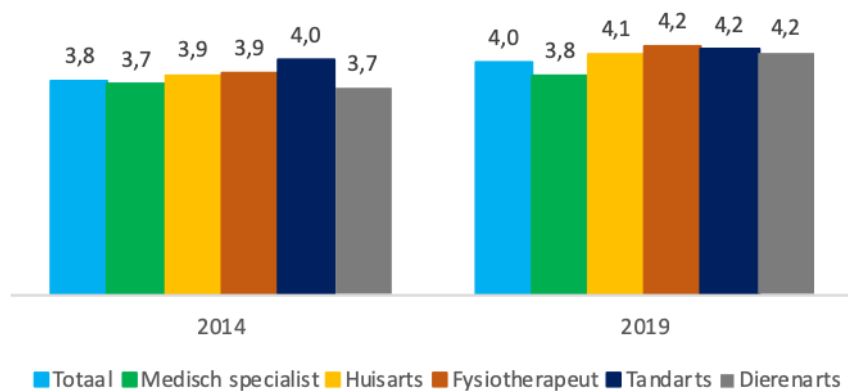
De leer- en ontwikkelmogelijkheden (de mate waarin men nieuwe dingen kan leren en ervaringen kan opdoen op het werk) zijn stabiel in de tijd. De verschillen tussen beroepsgroepen zijn minimaal.

Ervaren waardering patiënten (% vaak/ altijd)



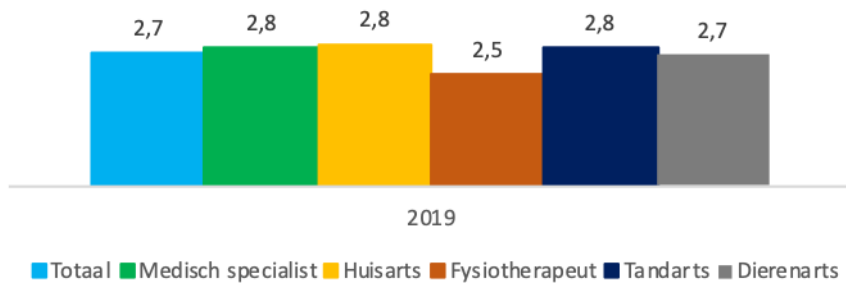
We zien bij de meeste beroepsgroepen een stijging in de waardering die ze van patiënten ontvangen, vooral tussen 2017 en 2019. De meest sterke stijging is zichtbaar onder dierenartsen, waar een trendbreuk lijkt te zijn ingezet. Fysiotherapeuten en tandartsen ervaren de meeste waardering ten opzichte van de andere beroepsgroepen.

Teamsfeer



Sinds 2014 is de teamsfeer verbeterd in de meeste beroepsgroepen. De meest opvallende stijging is te zien onder fysiotherapeuten en dierenartsen.

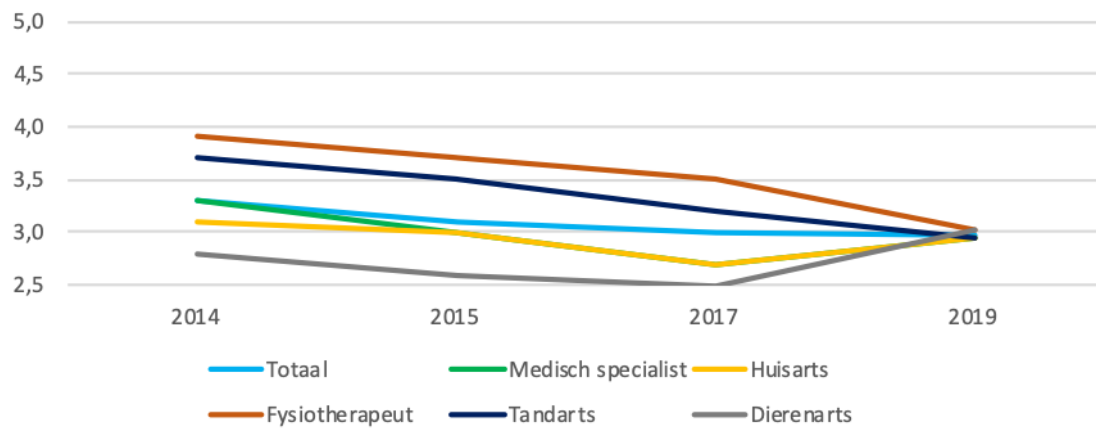
Sociaal klimaat



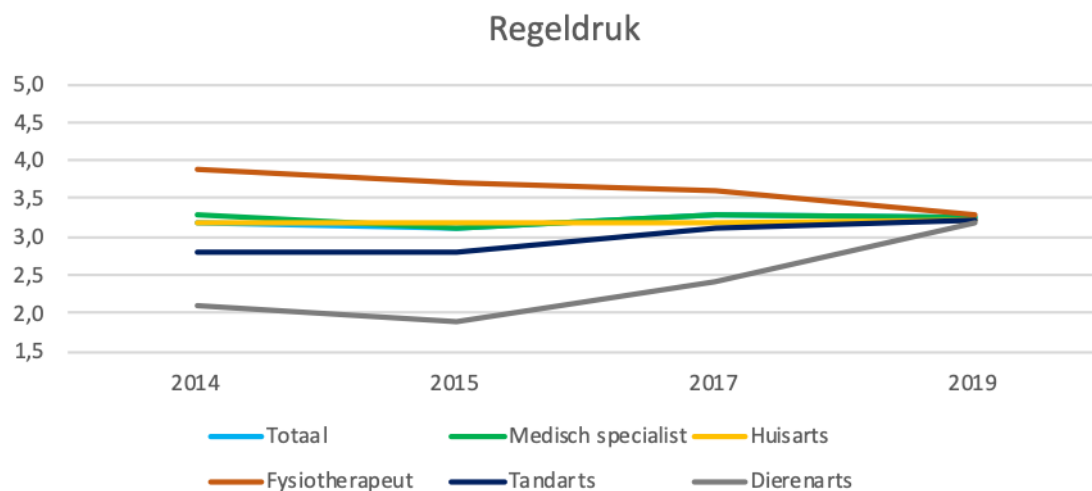
Het sociale klimaat (de mate waarin men fouten durft te maken, problemen bespreekbaar durft te maken en zich gesteund voelt door de organisatie) is vooral onder fysiotherapeuten wat minder gunstig te noemen. De overige beroepsgroepen scoren ongeveer gelijk aan elkaar op dit onderdeel.

Brandende thema's

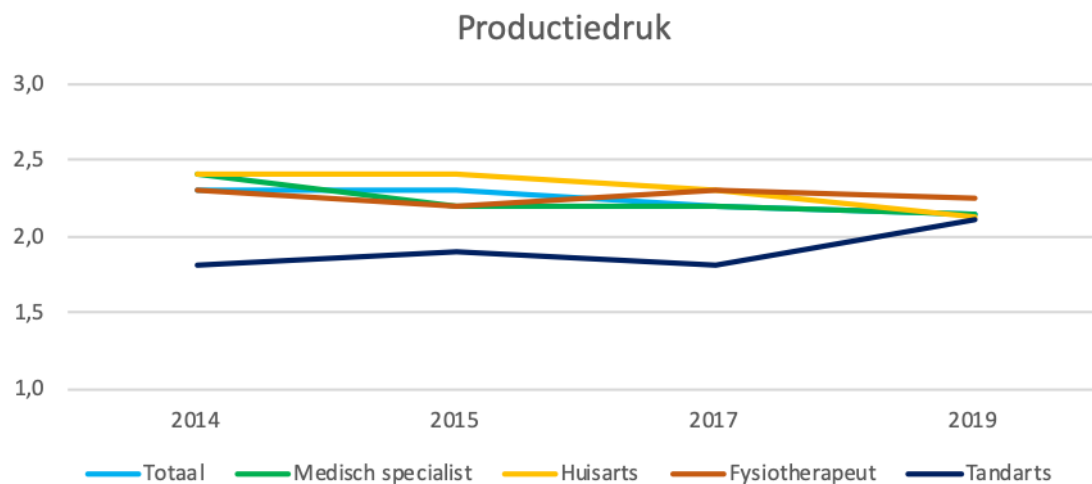
Inkomensstress



Waar de verschillende beroepsgroepen in de afgelopen jaren nogal verschillend scoorden, zien we in 2019 geen verschillen tussen de beroepsgroepen. Sommige beroepsgroepen (fysiotherapeuten en tandartsen) maken zich minder zorgen om hun inkomen, terwijl andere (huisartsen en dierenartsen) zich juist meer zorgen maken dan in de afgelopen jaren.

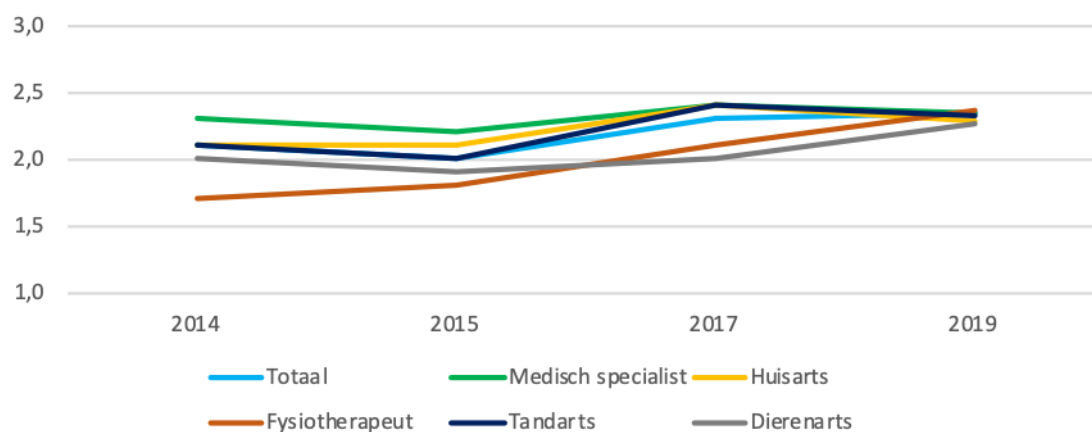


Ook op het gebied van regeldruk zien we eenzelfde beweging. De verschillen die er tussen de beroepsgroepen waren zijn verdwenen. Dit betekent voor de dierenartsen en tandartsen een stijging van de regeldruk en voor de fysiotherapeuten een afname.



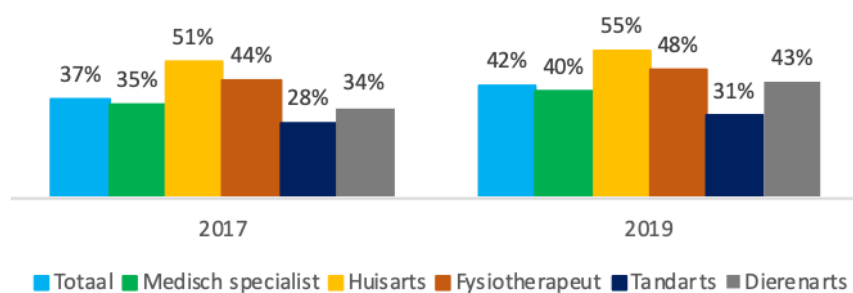
De productiedruk (de mate waarin men voelt dat door hoge productie-eisen de kwaliteit van zorg onder druk komt te staan) is vooral voor de tandartsen sinds 2017 gestegen. Onder huisartsen en (in iets mindere mate) bij medisch specialisten zien we juist een lichte daling van de productiedruk.

Juridisering



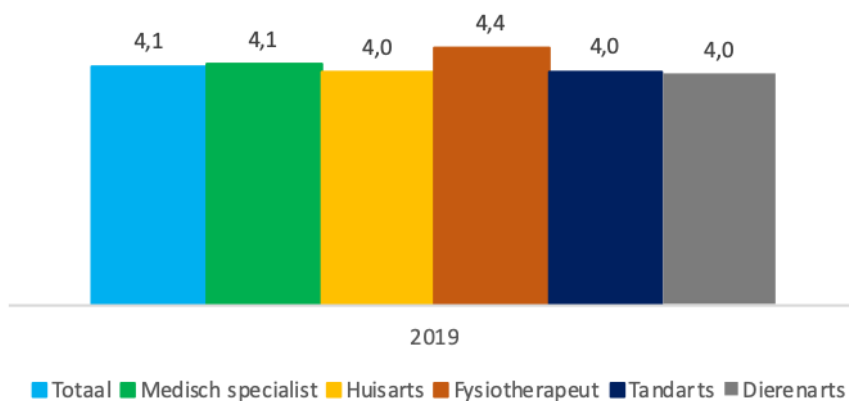
De juridisering (de mate waarin men last heeft van toegenomen wet- en regelgeving of aandacht voor claims) is sinds 2014 toegenomen. Alleen onder medisch specialisten is dit niet zichtbaar. Vooral bij fysiotherapeuten is er sprake van een scherpe stijging op dit vlak.

Trots op imago sector (% vaak/altijd)



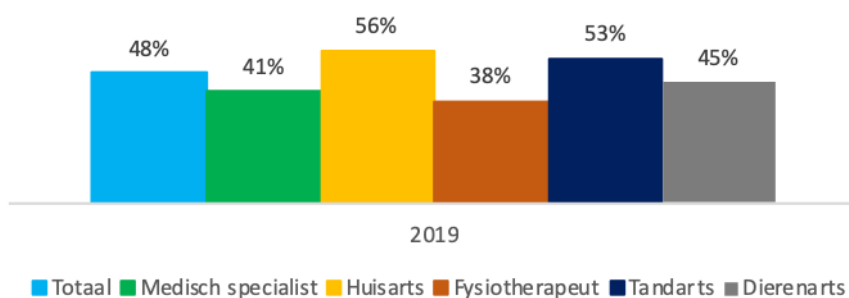
Over de hele linie zien we de afgelopen twee jaar een stijging in de beroepstrots. De snelste stijgers zijn de medisch specialisten en dierenartsen.

Omgang met patiënten (vertrouwen)



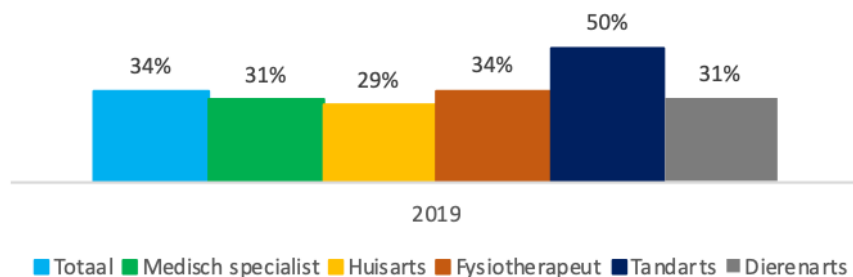
Het vertrouwen in eigen kunnen in relatie tot de omgang met patiënten is voor alle beroepsgroepen behalve de fysiotherapeuten gelijk. Zij scoren juist hoger op het vertrouwen in de omgang met patiënten. Men voelt zich erkend in zijn/haar expertise en kan goed omgaan met mondige patiënten.

Werken in zorgsector aanraden (% (zeer) waarschijnlijk)



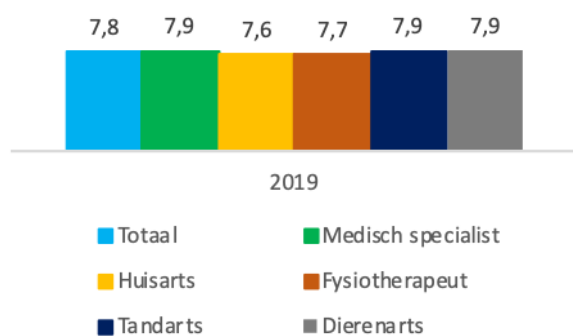
Ongeveer de helft van de deelgenomen zorgverleners geeft aan het werken in de zorgsector aan te raden aan jonge mensen. Huisartsen en tandartsen raden dit het meeste aan en fysiotherapeuten en medisch specialisten het minste.

Werken tot aan pensioen (% (zeer) waarschijnlijk)

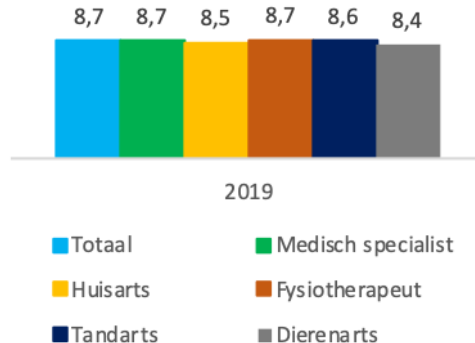


Slechts een klein percentage van de respondenten geeft aan tot het pensioen te blijven werken in de zorg. Onder tandartsen is het percentage een stuk hoger dan bij de andere beroepsgroepen.

Belang werk (1-10)

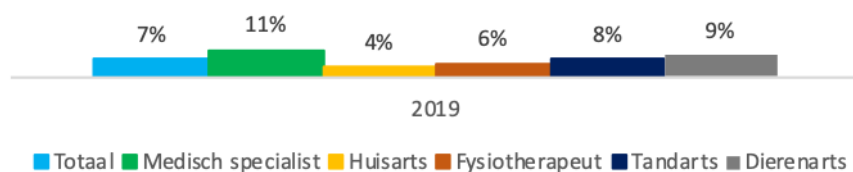


Belang privé (1-10)



De zorgverleners hechten consistent meer waarde aan hun privéleven dan aan hun werk. De verschillen zijn het grootst onder fysiotherapeuten en huisartsen. Overigens verschillen de diverse beroepsgroepen nauwelijks wat betreft het belang dat aan werk (rond 7,8) en aan het privéleven wordt gegeven (rond 8,6).

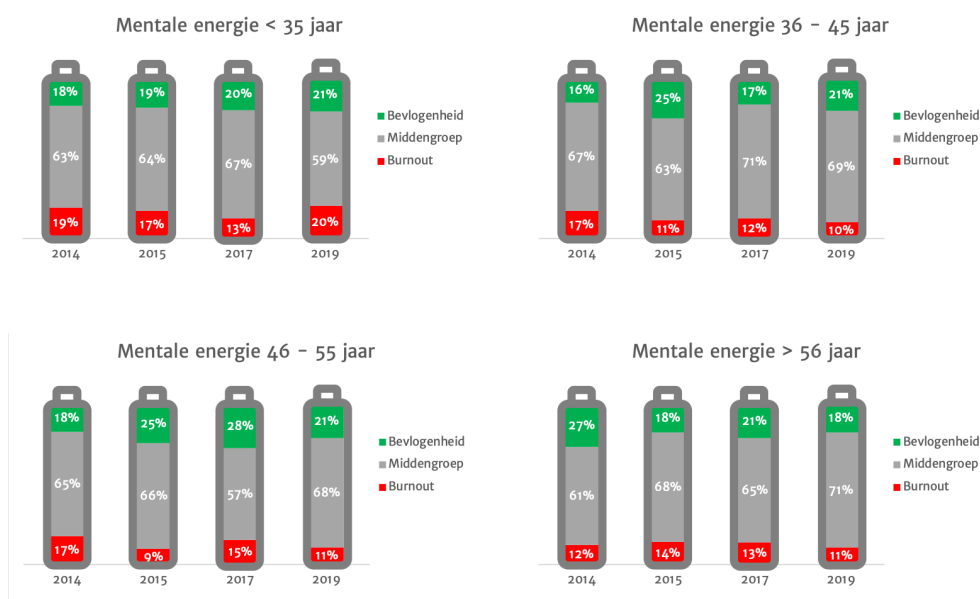
Het werken aan je persoonlijke ontwikkeling met een persoonlijke coach wordt door mijn collega's als zwakgebod gezien(% (geheel) mee eens)



Onder medisch specialisten is het 'taboe' rondom werken aan je persoonlijke ontwikkeling met een coach het grootst en onder huisartsen het kleinst.

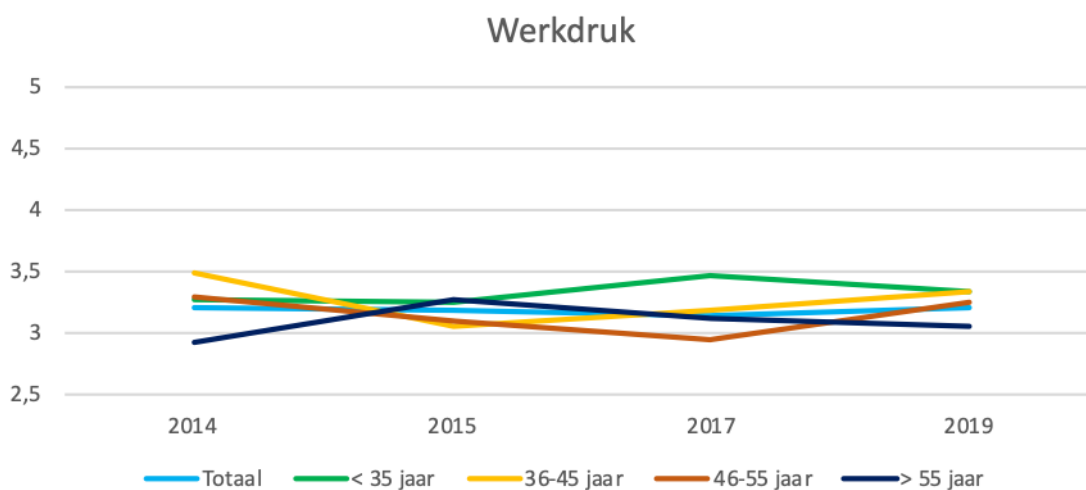
2 Leeftijdscategorieën

Mentale energie



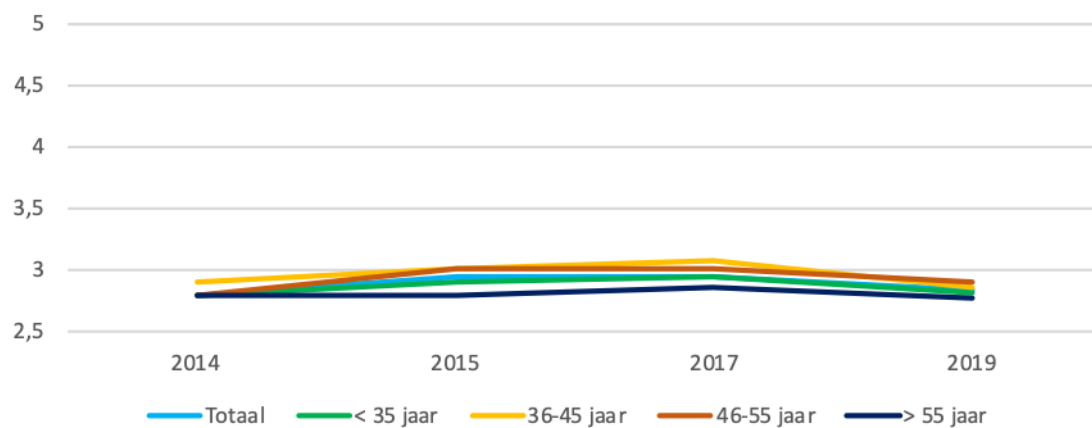
De mentale energie van jongere zorgverleners staat onder druk. De groep met verhoogde burn-out klachten is duidelijk groter dan in andere leeftijdscategorieën, en ligt ook 5% boven de landelijke benchmark. In de loop van de jaren lijkt het aandeel burn-out klachten af te nemen, terwijl de bezieling ongeveer gelijk blijft, met uitzondering van het meest seniore cohort waar de bezieling afneemt.

Stressoren



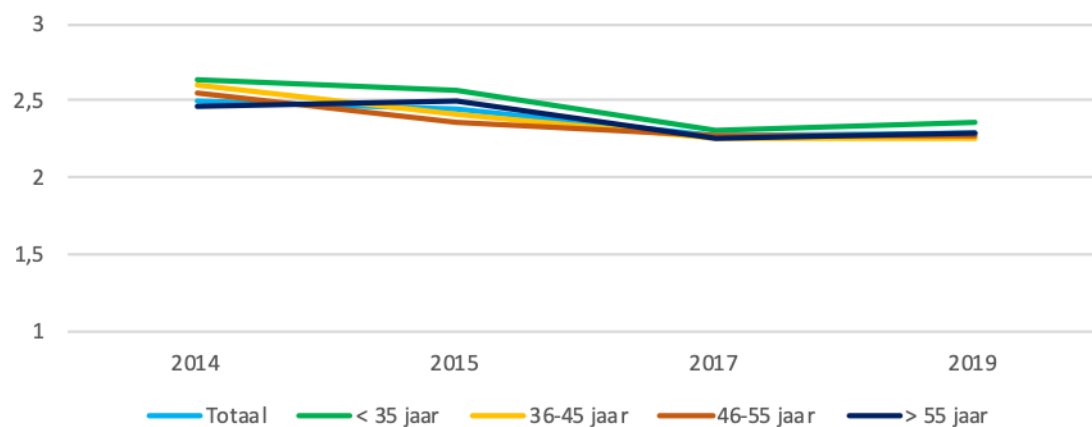
De ervaren werkdruk verschilt weinig tussen de verschillende leeftijdscohorten en in de tijd. Bij het meest seniore cohort daalt de werkdruk sinds 2015 iets, terwijl de twee jongste cohorten in deze periode een lichte stijging vertonen.

Emotionele belasting



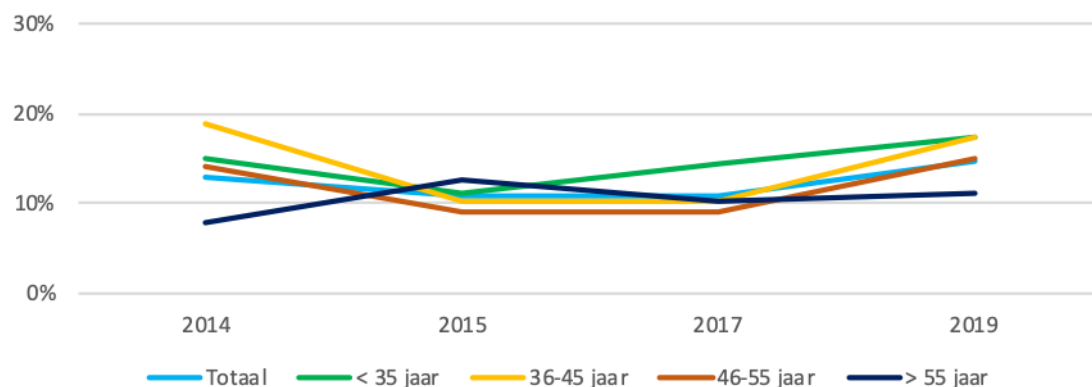
De emotionele belasting is nagenoeg hetzelfde als in voorgaande jaren, er zijn geen wezenlijke verschillen waar te nemen. Men komt gemiddeld genomen 'regelmatig' in emotioneel beladen situaties terecht.

Emotionele dissonantie



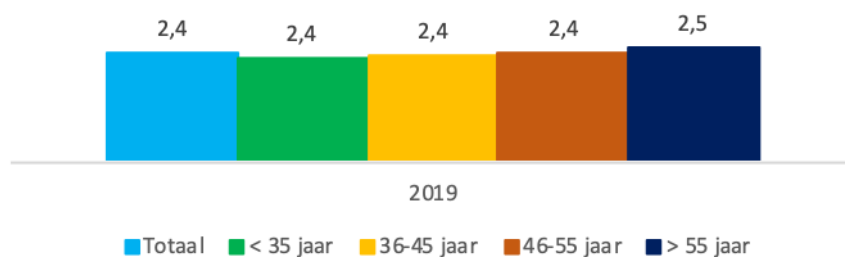
De mate waarin men het gevoel heeft dat men emoties niet kan tonen op het werk is in de loop van de tijd voor alle groepen iets afgenomen, hoewel deze tendens sinds 2017 is gestabiliseerd.

Werk-privé balans (% vaak/ altijd problematisch)



De jongere leeftijdscohorten hebben meer last van het balanceren van werk en privé dan de oudere cohorten. Er is sinds 2015 een licht stijgende tendens waar te nemen bij het jongste cohort.

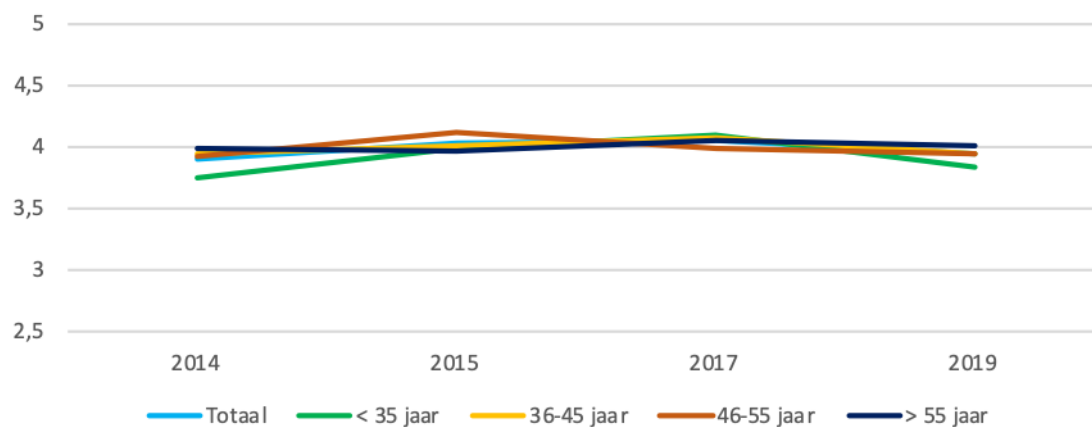
Toekomstonzekerheid



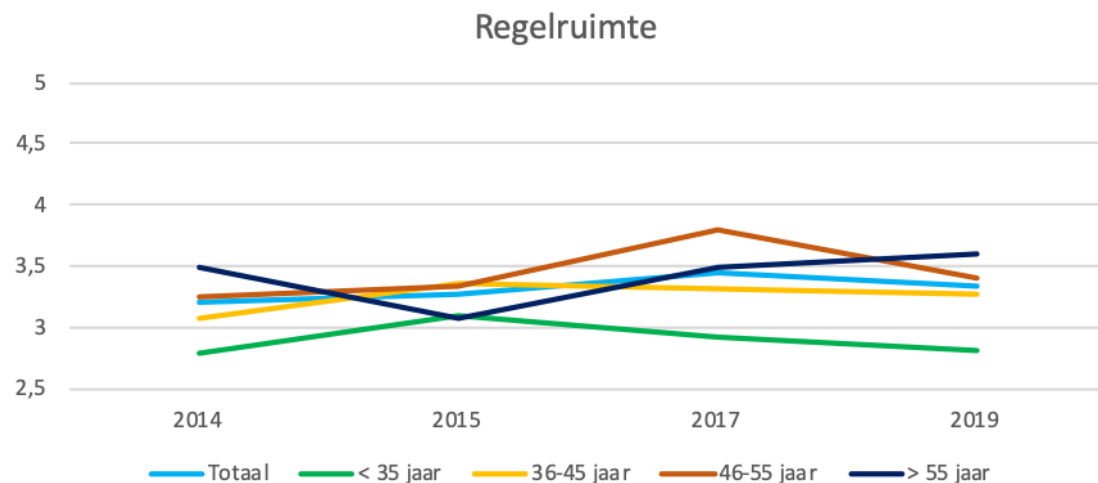
De onzekerheid over de invloed van technologie en morele dilemma's verschilt niet tussen de leeftijdscohorten.

Energiebronnen

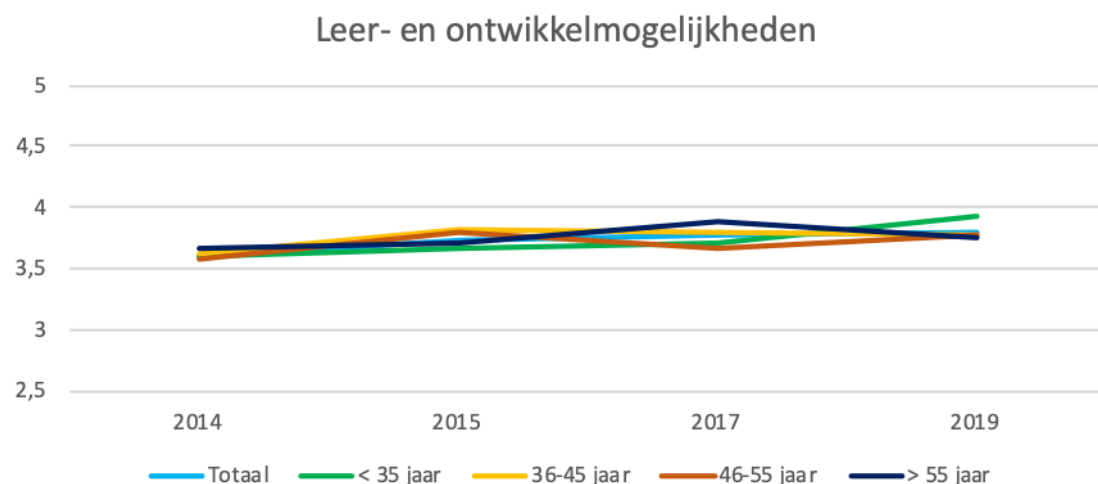
Passend werk



De mate van 'person-job fit' is vrij hoog in de zorg. Men voelt dat het werk over het algemeen goed past bij wat men wil en kan. Er zijn niet of nauwelijks verschillen tussen leeftijdscohorten onderling, terwijl het beeld over de tijd stabiel is.

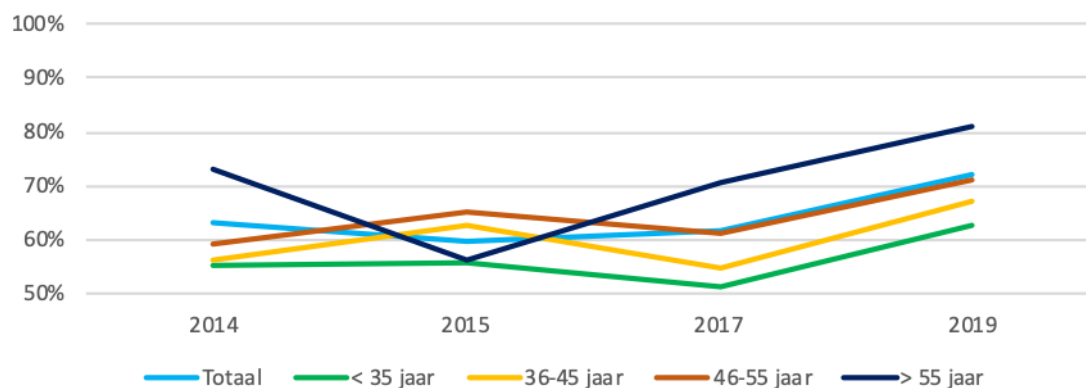


De regelruimte – de mate waarin men het gevoel heeft zelf te bepalen wat, hoe en wanneer op het werk gedaan moet worden – is voor jongere leeftijdscohorten lager dan voor oudere cohorten. Bij het jongste leeftijdscohort lijkt dit bovendien sinds 2015 enigszins af te nemen.



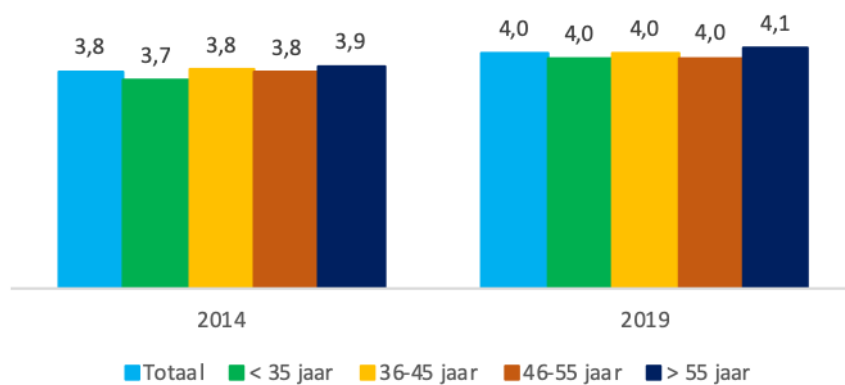
De leer- en ontwikkelmogelijkheden (de mate waarin men nieuwe dingen kan leren en ervaringen kan opdoen op het werk) zijn tevens stabiel in de tijd. Verder zijn de onderlinge verschillen tussen leeftijdscohorten minimaal.

Ervaren waardering patiënten (% vaak/ altijd)



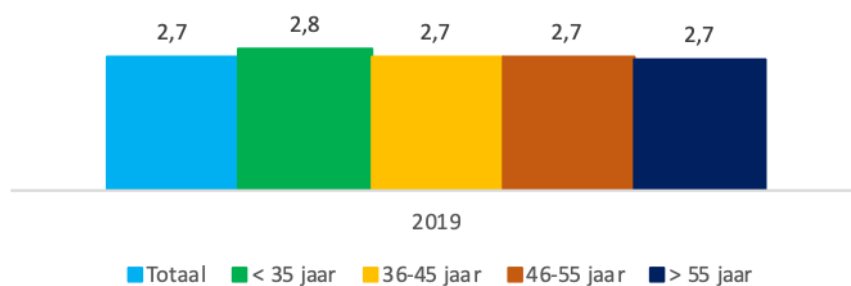
Over het algemeen voelt de zorgverlener zich gewaardeerd door de patiënt. Er is sprake van een lichte stijging van de waardering, met name sinds 2017. Deze stijging is het meest duidelijk en ook eerder ingezet bij de meest senioren groep zorgverleners.

Teamsfeer



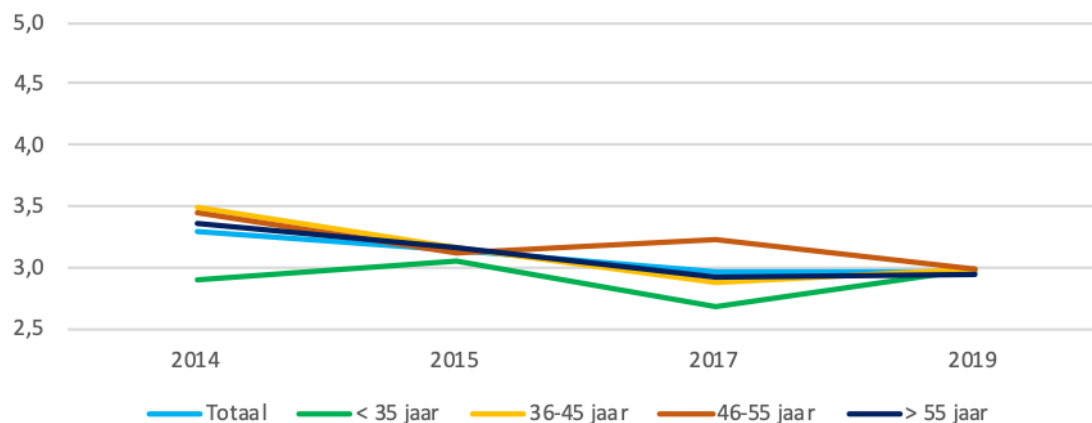
Sinds 2014 is de teamsfeer in alle leeftijdscohorten (licht) verbeterd.

Sociaal klimaat



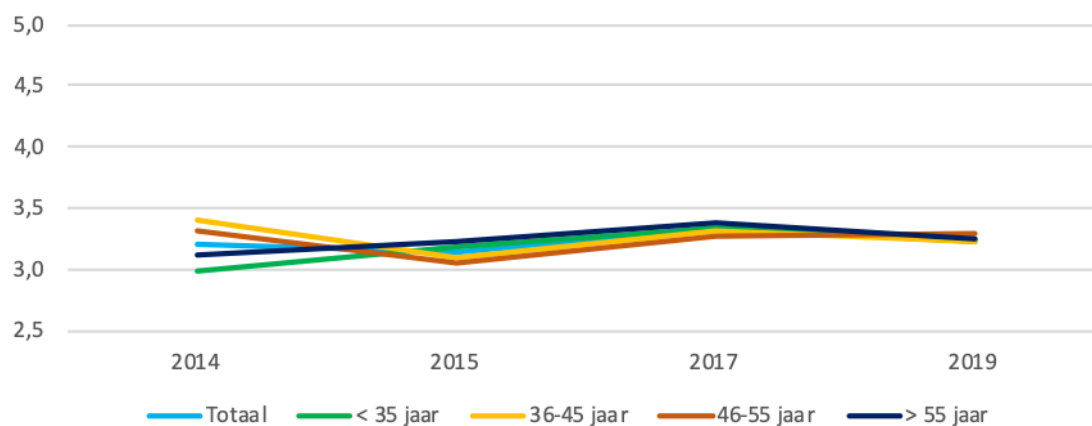
Het sociale klimaat (de mate waarin men fouten durft te maken, problemen bespreekbaar durft te maken en zich gesteund voelt door de organisatie) verschil niet tussen de verschillende leeftijdscohorten.

Inkomensstress



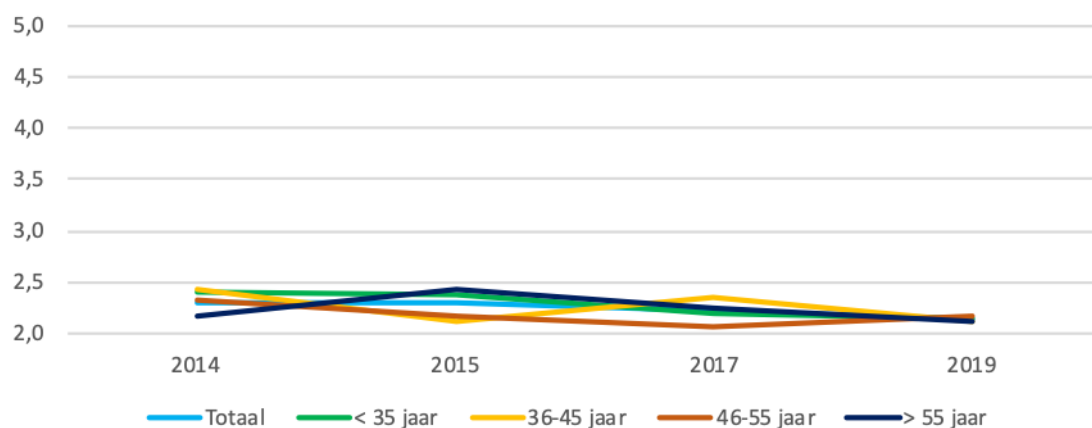
De mate waarin men ervaart dat het eigen inkomen onder druk staat en men zich er zorgen over maakt is sinds 2014 enigszins afgenomen, waarbij de jongste categorie zich in elk jaar het minste zorgen maakt over het inkomen.

Regeldruk



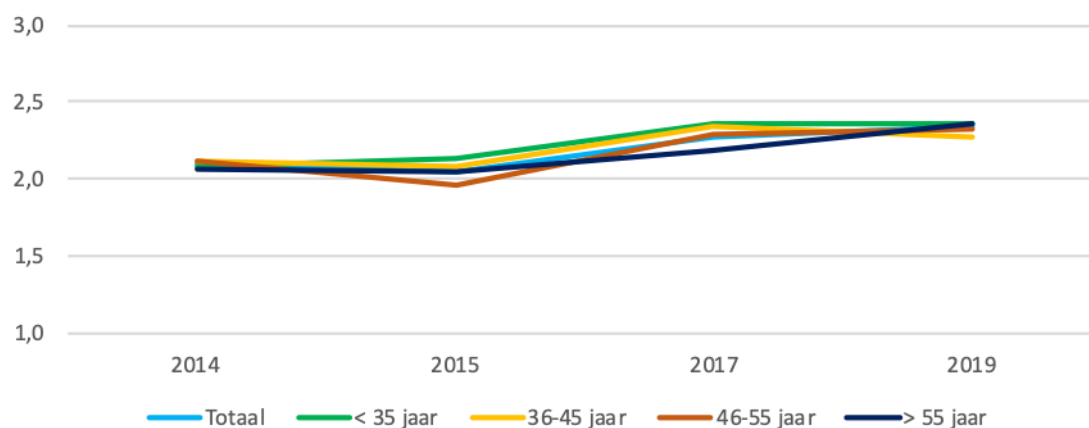
De regeldruk is onder zorgverleners iets toegenomen sinds 2015, hoewel de verschillen klein zijn. Vanaf 2017 is de beweging zo goed als gestabiliseerd en lijkt de stijging gestopt.

Productiedruk



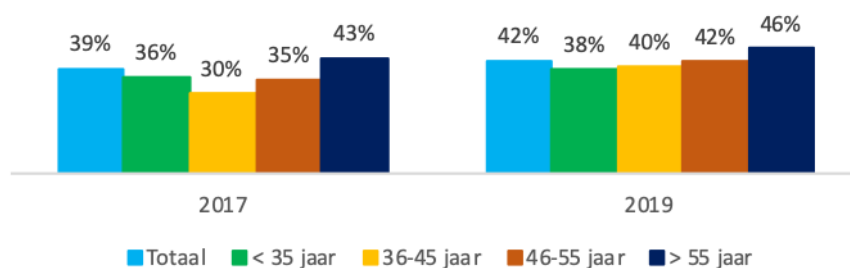
De productiedruk (de mate waarin men voelt dat door hoge productie-eisen de kwaliteit van zorg onder druk komt te staan) blijft voor de meeste groepen laag en stabiel. Sinds 2015 vertoont de jongste groep een ietwat dalende trend evenals de oudste groep.

Juridisering



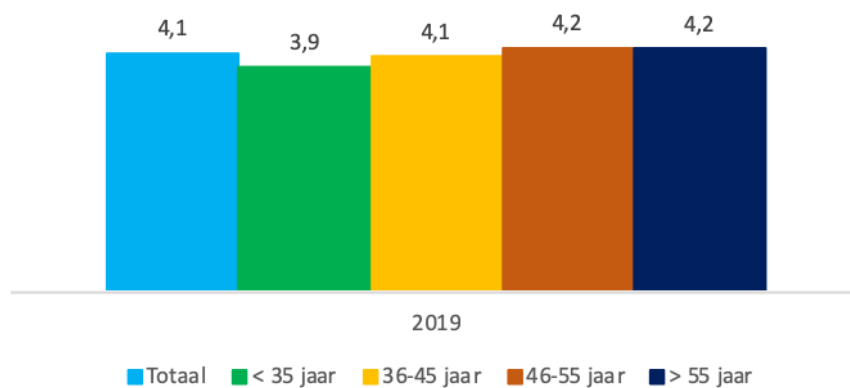
De juridisering (de mate waarin men last heeft van toegenomen wet- en regelgeving of aandacht voor claims) is sinds 2014 licht toegenomen. Dat geldt voor alle leeftijdscategorieën in ongeveer gelijke mate.

Trots op imago sector (% vaak/altijd)



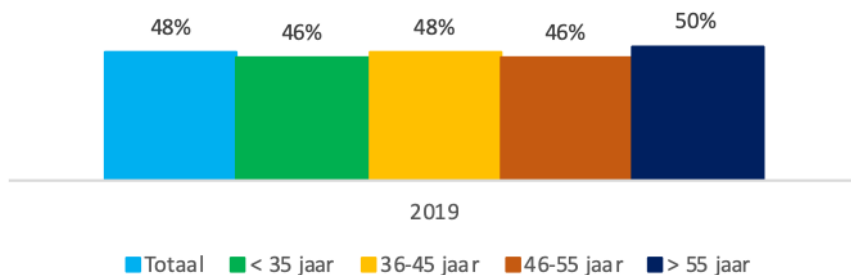
Over het algemeen zien we de afgelopen twee jaar een stijging in de mate van trots over het imago van de beroepsgroep.

Omgang met patiënten (vertrouwen)



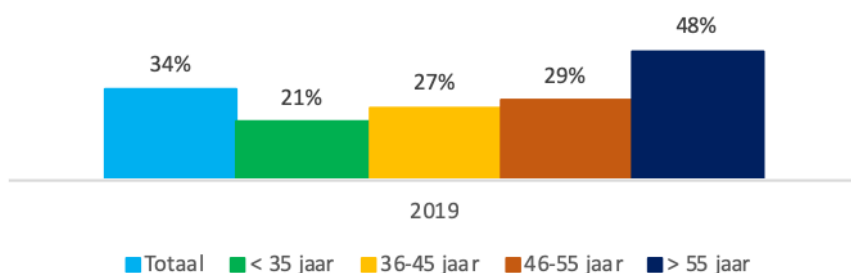
Het vertrouwen in eigen kunnen in relatie tot de omgang met patiënten neemt met de jaren (en dus de werkervaring) toe, met name voor het jongste cohort.

Werken in zorgsector aanraden (% (zeer) waarschijnlijk)



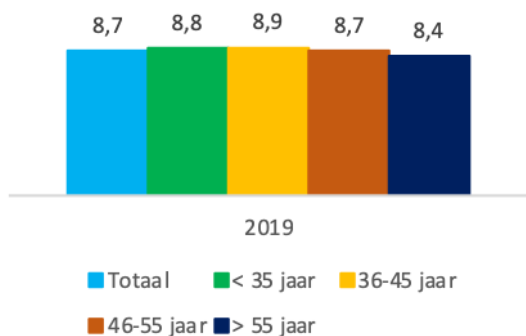
Ongeveer de helft van de deelgenomen zorgverleners geeft aan het werken in de zorgsector aan te raden aan jonge mensen. De jongste groep is het minst positief en de oudste groep het meest positief, maar de verschillen zijn klein.

Werken tot aan pensioen (% (zeer) waarschijnlijk)

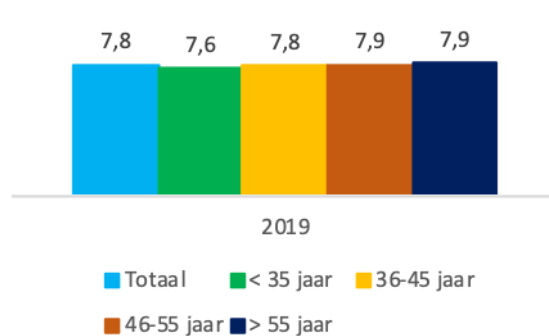


Slechts een klein percentage van de respondenten geeft aan tot het pensioen te willen werken. Opvallend is dat die bereidheid toeneemt naarmate het pensioen dichterbij komt.

Belang privé (1-10)

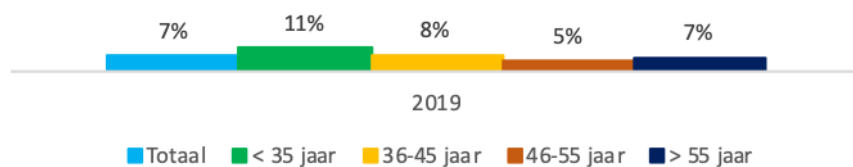


Belang werk (1-10)



De zorgverleners hechten consistent meer waarde aan hun privéleven dan aan hun werk. Het verschil wordt met de jaren wel kleiner; de oudste leeftijdsgroep hecht het minste belang aan het privéleven.

Het werken aan je persoonlijke ontwikkeling met een persoonlijke coach wordt door mijn collega's als zwaktebod gezien
(% (geheel) mee eens)



Binnen het jongere leeftijdscohort vinden we een relatief grotere groep die ervaart dat het werken aan je persoonlijke ontwikkeling met een coach een teken van zwakte zou zijn. Naarmate men ouder wordt, ervaart men dit minder als een teken van zwakte.

Conclusies per beroepsgroep

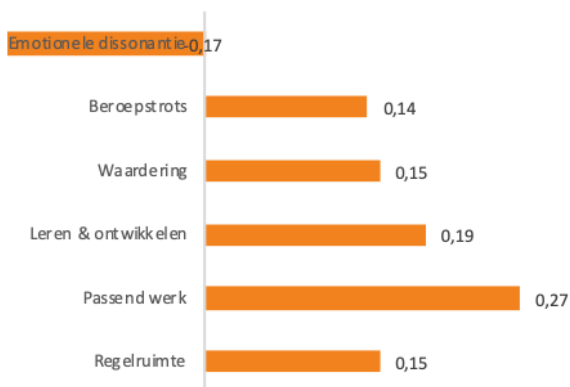
Op de volgende pagina's worden de conclusies per beroepsgroep en leeftijdscategorie getrokken. Dit is een samenvoeging van de resultaten uit de eerdere secties, maar dan in woorden toegelicht per beroepsgroep of leeftijdscategorie. In deze conclusies zijn ook de resultaten van de impactanalyses meegenomen. Deze impactanalyses leveren wegingsfactoren op voor bevlogenheid en burn-out en geven antwoord op de vraag "wat het meeste weegt als het gaat om burn-out en bevlogenheid in de beroepsgroep".

De impactanalyse is uitgevoerd met regressieanalyses. In de grafieken staan wegingsfactoren vermeld die enige omvang hebben ($> 0,1$). Minder zware wegingsfactoren zijn weggelaten. Bij een waarde van boven 0,3 spreken we van een sterk verband en bij een waarde tussen 0,1 en 0,3 van een gematigd verband. Indien een wegingsfactor negatief is, dan wil dat zeggen dat de impact van deze factor tegengesteld is aan datgene waar het op weegt. Dus bij een waarde van -0,2 op burn-out spreken we bijvoorbeeld van een gematigd, afnemend effect op burn-out. Wat uiteraard gunstig is.

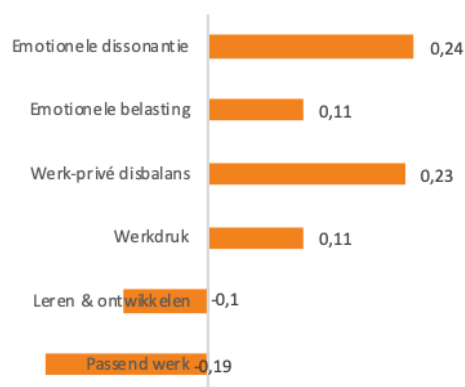
Totale groep

De mentale energie van de zorgverleners is min of meer stabiel over de gemeten tijd, met dien verstande dat er een hele lichte afname van burn-out klachten te zien is. Dit stabiele beeld zien we ook terug bij de meeste stressoren en energiebronnen. De verschillen die tussen de beroepsgroepen worden gevonden (zie hierna) middelen als het ware uit wanneer de totale groep in ogenschouw wordt genomen. Opvallend is dat de waardering van patiënten in de loop van de tijd is toegenomen voor alle beroepsgroepen en dus ook voor de totale groep. Ook is de teamsfeer vergeleken met 2014 bij alle zorgverleners verbeterd. Wat verder opvalt is dat de verschillen die in voorafgaande jaren met betrekking tot de meeste brandende thema's tussen de beroepsgroepen bestonden in 2019 zijn verdwenen. Alle beroepsgroepen hebben in gelijke mate last van inkomensstress, regeldruk, productiedruk en jurisdisering. Er is in dit opzicht dus sprake van een homogenisering. Zorgverleners zijn in 2019 meer trots op hun imago dan in 2017, maar nog steeds raadt minder dan de helft aan om in de zorg te gaan werken. In het algemeen wordt het privéleven belangrijker gevonden dan het werk en dat verschilt per beroepsgroep niet of nauwelijks. Ten slotte nog een algemene opmerking. Bij de weging van de verschillende factoren die van belang zijn bij mentale energie (bevlogenheid en burn-out klachten) komen bij nagenoeg alle beroepsgroepen en leeftijdscategorieën twee factoren als sterkste naar voren: passend werk en emotionele dissonantie. Passend werk is te zien als een algemeen kenmerk van het werk dat overlapt met de meeste andere positieve kenmerken. Bij emotionele dissonantie gaat het om de discrepantie tussen het ervaren en het uiten van gevoelens. Dus wanneer zorgverleners ervaren dat ze de gevoelens die ze hebben niet kunnen uiten in de contacten met patiënten of collega's dan staat dat hun bevlogenheid in de weg en kan dat tot burn-out klachten leiden.

Weging Bevlogenheid Totaal



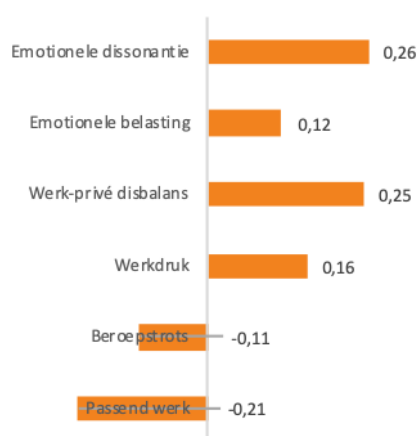
Weging Burnout Totaal



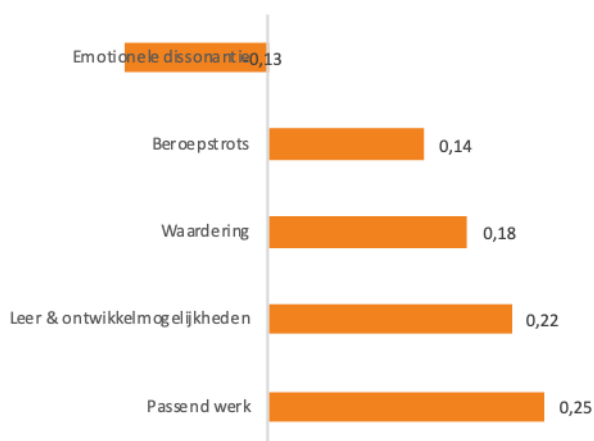
Medisch specialisten

De medisch specialisten vertonen in de tijd een stabiele mentale energie. Ze rapporteren de hoogste werkdruk en een stijgende werk-thuis disbalans, die ook het hoogst is in vergelijking met de andere beroepsgroepen. Een slechte werk-privé balans zorgt voor meer burn-out klachten bij hen. Medisch specialisten hebben over de jaren heen de minste regelmogelijkheden en ervaren ook de minste waardering van patiënten. Dat laatste is met name van belang omdat waardering voor meer bevlogenheid zorgt. Vergeleken met andere zorgverleners zijn ze minder trots op het imago dat de beroepsgroep heeft en zouden ze werken in de zorg ook minder aanraden. Zijn specialisten minder trots op hun imago, dan zijn ze ook minder bevlogen en hebben ze meer last van burn-out klachten. Opvallend is dat onder specialisten het hebben van een coach als zwaktebod wordt gezien, ondanks het feit dat leren en ontwikkelen positief met bevlogenheid samenhangt. Het is dus wel belangrijk om te leren, maar naar een coach stappen is kennelijk een taboe. Van de brandende thema's hangt inkomensstress positief samen met burn-out klachten.

Weging Burnout Medisch Specialist



Weging Bevlogenheid Medisch Specialist



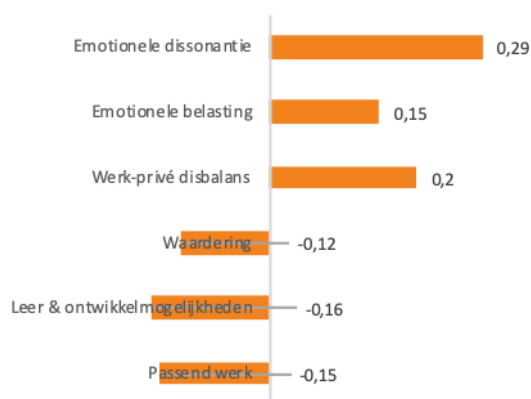
Huisartsen

De mentale energie van huisartsen vertoont een opgaande lijn, vooral sinds 2017. Bijna 1 op de 5 huisartsen is bevlogen, terwijl burn-out klachten op hetzelfde niveau blijven. Vergeleken met andere zorgverleners is – evenals in andere jaren – de emotionele belasting wat hoger en de regelruimte wat lager. Het eerste vormt een risicofactor voor burn-out klachten en het tweede bevordert bevlogenheid. Wel is de werk-privé balans sinds 2017 verslechterd en de waardering van patiënten toegenomen. De verslechtering van de werk-privé balans is zorgelijk omdat dit voor meer burn-out klachten zorgt. Waardering van patiënten heeft daarentegen een gunstig effect; het vergoot de bevlogenheid en vermindert burn-out klachten. Bij de brandende thema's zien we een lichte stijging van inkomensstress sinds 2017, terwijl de tendens daarvoor juist dalend was. In tegenstelling tot productiedruk heeft inkomensstress geen effect op burn-out klachten. Verder zijn huisartsen opvallend positief over het imago van hun beroepsgroep en raden ze van alle professionals ook het vaakst aan om in de zorg te gaan werken. Daar staat dan weer tegenover dat de huisartsen het minst geneigd zijn om tot aan hun pensioen te blijven werken. Bij huisartsen wordt coaching het mist van alle zorgverleners als zwaktebod gezien.

Weging Bevlogenheid Huisarts



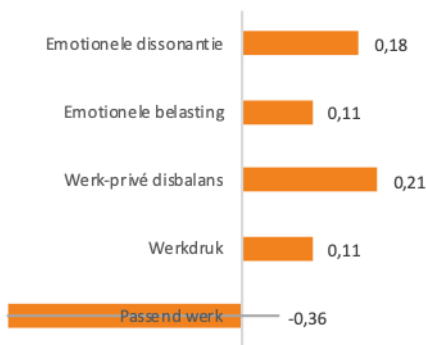
Weging Burnout Huisarts



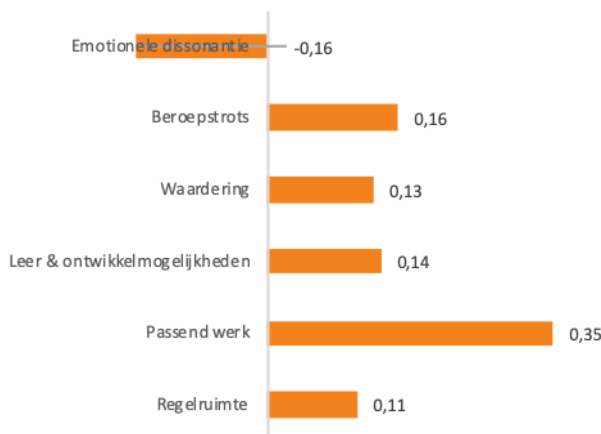
Fysiotherapeuten

Sinds 2017 heeft er een scherpe daling plaatsgevonden van het aantal bevlogen fysiotherapeuten, terwijl het aantal therapeuten met burn-out klachten nagenoeg hetzelfde is gebleven. Samen met tandartsen ervaren fysiotherapeuten de minste werkdruk, emotionele belasting en werk-privé disbalans, en de meeste regelruimte en waardering van patiënten. Werkdruk, emotionele belasting en werk-privé disbalans vormen, volgens de wegingsfactoren, risicofactoren voor burn-out, waaraan fysiotherapeuten dus minder blootstaan dan de meeste andere zorgverleners. Regelruimte en waardering van patiënten hebben een positief effect op bevlogenheid bij fysiotherapeuten. Ondanks het feit dat fysiotherapeuten meer mogelijkheden en waardering ervaren dan de meeste andere zorgverleners (en er het meeste vertrouwen in hebben om goed met mondige patiënten te kunnen omgaan) is hun bevlogenheid toch gedaald. Wellicht dat dit te maken heeft met factoren die niet in het onderzoek zijn meegenomen. Opvallend is dat het sociale klimaat bij fysiotherapeuten het minst goed is van alle zorgverleners. Anderzijds vinden fysiotherapeuten op huisartsen na, dat hun beroepsgroep het beste imago heeft. Maar het is des te opvallender dat zij van alle beroepsgroepen het minst aanraden om in de zorg te gaan werken. Wat betreft de brandende thema's zijn inkomensstress en regeldruk in de loop van de tijd afgenomen en is juridisering juist toegenomen. Hoge regeldruk en een slecht sociaal klimaat hangen samen met burn-out klachten bij fysiotherapeuten.

Weging Burnout Fysiotherapeut



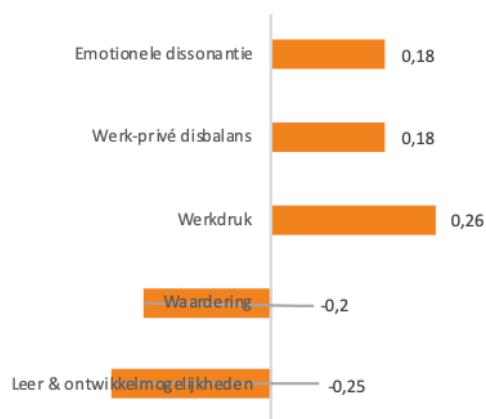
Weging Bevlogenheid Fysiotherapeut



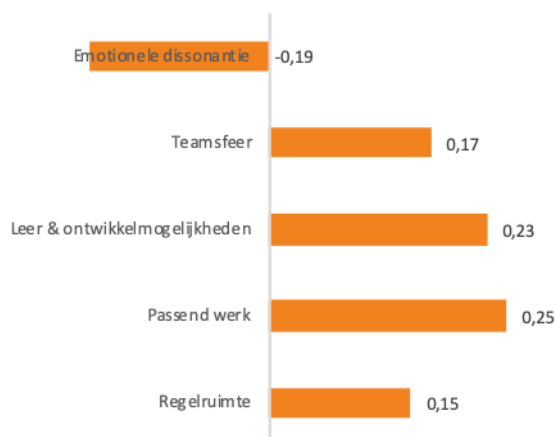
Tandartsen

De mentale energie van tandartsen is relatief stabiel over de gemeten tijd, al is het percentage bevlogen tandartsen sinds 2007 licht gedaald. Dat laatste geldt ook voor het aantal tandartsen met burn-out klachten. Samen met fysiotherapeuten ervaren tandartsen de minste werkdruk, emotionele belasting en werk-privé disbalans, en de meeste regelruimte en waardering van patiënten. Sinds 2017 neemt de werkdruk licht toe, evenals de waardering van patiënten. Het is belangrijk om die stijgende werkdruk in de gaten te houden omdat dit – samen met een werk-privé disbalans en een gebrek aan waardering – een risico voor burn-out klachten vormt. Opvallend is dat tandartsen het minst trots zijn op het imago dat de beroepsgroep heeft, terwijl meer dan de helft anderen aanraadt om in de zorg te gaan werken; hetgeen op huisartsen na het hoogste percentage is. Van alle zorgverleners willen de tandartsen veruit het meest blijven doorwerken tot aan hun pensioen. De inkomensstress van tandartsen is in de loop der jaren gedaald, terwijl de productiedruk, die in het verleden ten opzichte van de andere zorgverleners relatief gering was, is gestegen.

Weging Burnout Tandarts



Weging Bevlogenheid Tandarts



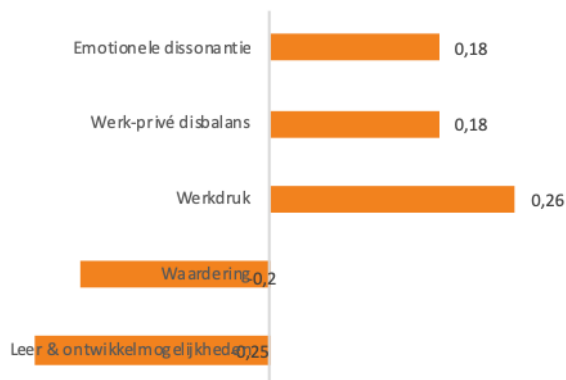
Dierenartsen

In vergelijking met 2017 is er bij dierenartsen veel minder sprake van burn-out klachten (bijna een halvering), terwijl het aantal bevlogen dierenartsen nagenoeg gelijk is gebleven. Overigens was dat in 2017 ten opzichte van de voorgaande jaren gedaald. Met ander woorden, de daling van bevlogenheid is bestendig. De emotionele belasting lijkt sinds 2017 enigszins gedaald te zijn, terwijl de regelmogelijkheden en de waardering van patiënten zijn toegenomen. Dat laatste is met name van belang omdat waardering positief samenhangt met bevlogenheid en negatief met burn-out klachten. Verder is de werk-privé disbalans ten opzichte van 2017 enigszins verslechterd, hetgeen zorgwekkend is omdat dit een risicofactor voor burn-out klachten is. Slechts ruim 30% van de dierenartsen geeft aan tot aan het pensioen te willen blijven werken. Voor wat betreft de brandende thema's zijn inkomensstress, regeldruk en jurisdisering de afgelopen jaren gestegen.

Weging Bevlogenheid Dierenarts



Weging Burnout Dierenarts



Conclusies per leeftijdscategorie

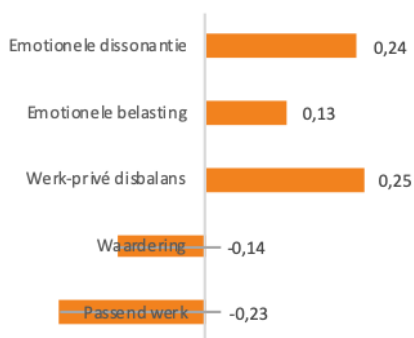
Jongeren (<35 jaar)

De mentale energie van jongere zorgverleners staat onder druk. Waar de bevoegenheid redelijk stabiel blijft zien we een toename in burn-out klachten over de laatste twee jaar. Er is dus de afgelopen jaren sprake van een negatieve trend. Mogelijk dat dit samenhangt met de stijgende werk-privé disbalans die samenhangt met burn-out klachten. De overige stressoren zijn stabiel in de tijd. Op het gebied van energiebronnen zien we dat de regelruimte aanzienlijk lager is dan onder andere leeftijdsgroepen en dat er ook minder waardering van patiënten is, ondanks een groei over de laatste jaren. Hier liggen kansen voor groei in bevoegenheid voor jongere zorgverleners, vooral ook omdat we zien dat productiedruk (weinig tijd voor patiënten hebben) samenhangt met burn-out klachten in deze groep. Opvallend gegeven is dat slechts 21% van de jongere zorgverleners verwacht tot aan het pensioen in de zorg te blijven werken en dat het taboe op coachondersteuning voor persoonlijke ontwikkeling onder deze leeftijdsgroep het hoogst is, terwijl zij er het meeste aan kunnen hebben.

Weging Bevlogenheid < 35 jaar



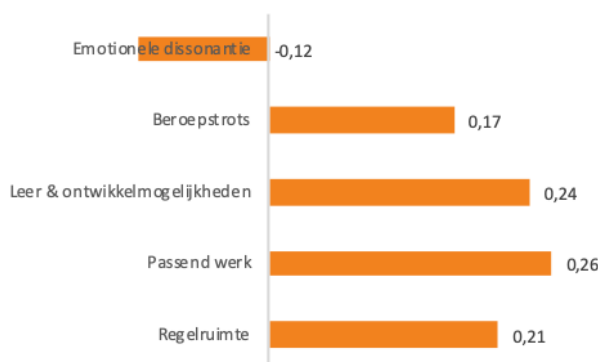
Weging Burnout < 35 jaar



Early-career professionals (36-45 jaar)

De mentale energie van early-career professionals is relatief gunstig. De bevlogenheid is iets toegenomen en het niveau van burn-out klachten is relatief laag. De werk-privé disbalans stijgt ook in deze groep en dat kan voor burn-out klachten zorgen. De overige stressoren zijn stabiel en weinig anders dan onder andere leeftijdsgroepen. Net als bij andere leeftijdsgroepen zien we een stijging van de waardering van patiënten bij early-career professionals. De regelruimte is hoger dan onder jongeren en ook van belang voor bevlogen werken. De beroepstrots is onder early-career professionals de laatste 2 jaar flink gestegen, wat ook een opwaarts effect op bevlogenheid heeft. Verder zien we weinig verschillen met andere leeftijdsgroepen. Ook onder early-career professionals zien we weinig animo om tot het pensioen in de zorg te werken (27%).

Weging Bevlogenheid 36-45 jaar



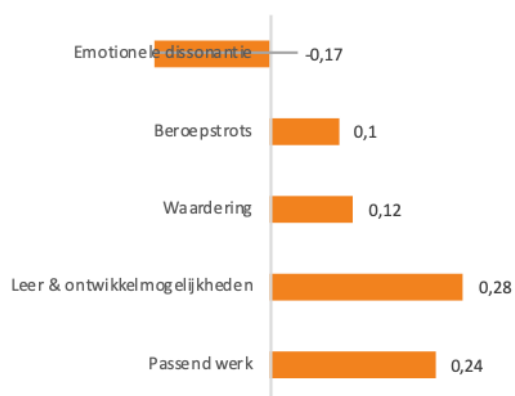
Weging Burnout 36-45 jaar



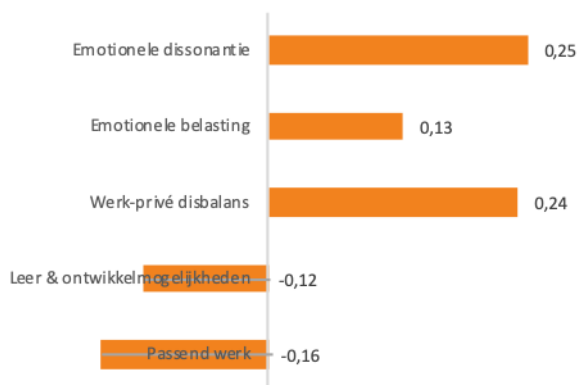
Mid-career professionals (46-55 jaar)

De mentale energie van mid-career professionals is relatief gunstig, maar de ontwikkeling vertoont een divers beeld. De bevlogenheid scoort dan wel gelijk met het gemiddelde, maar we zien de laatste 2 jaar wel een dalende trend. Aan de andere kant is het aantal professionals met verhoogde burn-out klachten de laatste jaren geslonken. In dit kader is het opvallend dat de werk-privé disbalans stijgt in die periode, evenals de werkdruk. Daar hebben mensen in deze groep last van, maar blijkbaar zijn er voldoende compenserende factoren actief. Qua energiebronnen zien we een stijging in de waardering van patiënten, wat ook voor bevlogenheid van belang is en een afname van de regelruimte. De beroepstrots is gestegen, wat zorgt voor meer bevlogenheid in deze groep. Verder valt op dat ook in deze groep slechts een minderheid verwacht tot het pensioen in de zorg te werken (29%). Het taboe rondom het gebruik van een coach voor de persoonlijke ontwikkeling lijkt het kleinst te zijn in deze leeftijdsgroep.

Weging Bevlogenheid 46-55 jaar

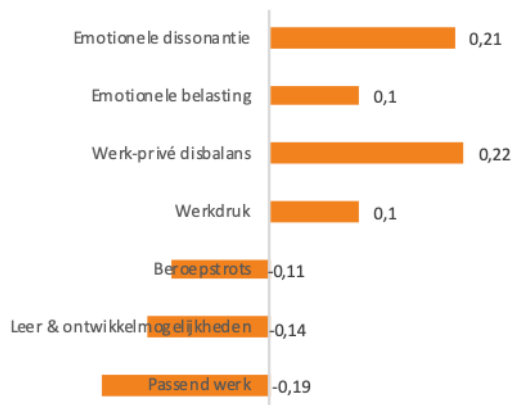


Weging Burnout 46-55 jaar



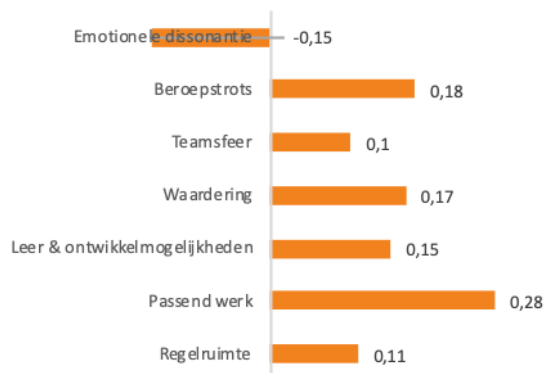
End-career professionals (> 56 jaar)

Weging Burnout > 55 jaar



De resultaten van deze leeftijdscategorie wijken het meeste af van de scores van de andere leeftijdsgroepen. De mentale energie van end-career professionals is iets minder gunstig ontwikkeld dan onder andere leeftijdsgroepen. Er is dan wel geen sprake van veel burn-out klachten, maar de bevlogenheid is iets minder en daalt licht sinds 2017. De end-career professional haalt veel positieve energie uit de beroepstrots en waardering van patiënten die beide op een hoog niveau liggen en (in het geval van waardering) ook stijgt. Bovendien is de regelruimte het hoogst in deze categorie en de werkdruk en werk-privé balans het laagst. Men maakt zich steeds minder zorgen over het inkomen, maar merkt ook een stijgende juridisering. De helft van de end-career professionals verwacht tot aan het pensioen in de zorg te werken. Onzekerheid over technologische ontwikkelingen en morele dilemma's spelen in deze groep ook een rol, aangezien ze samenhangen met (meer) burn-out klachten en (minder) bevlogenheid. Dit effect zien we bij de andere leeftijdsgroepen niet.

Weging Bevlogenheid > 55 jaar



Onderzoeksverantwoording

De vragenlijst bestaat overwegend uit 5-punt schalen. Bij het analyseren van de onderzoeksresultaten is gebruik gemaakt van correlaties en regressieanalyses.

Bij het interpreteren van de resultaten dient rekening gehouden te worden met het feit dat er geen sprake is van een longitudinaal onderzoek in strikte zin aangezien de respondenten niet systematisch in de tijd zijn gevolgd.

Oktober 2019, Utrecht

prof. dr. Wilmar B. Schaufeli

drs. E. Schaufeli

