



QUICKSCAN BEZIELING 2022



Datum
Onderzoekers

oktober 2022
prof. dr. W.B. Schaufeli
drs. Elco Schaufeli

INHOUDSOPGAVE

Respons	4
1. Resultaten beroepsgroepen	5
Mentale energie	5
Stressoren	6
Energiebronnen	9
Brandende thema's	12
2. Leeftijdscategorieën	18
Mentale energie	18
Stressoren	19
Energiebronnen	21
Brandende thema's	23
3. Werkvorm: Zelfstandig - loondienst	27
Mentale energie	27
Stressoren	28
Energiebronnen	29
Brandende thema's	30
4. Conclusies per beroepsgroep	31
Totale groep	33
Medisch specialisten	35
Huisartsen	36
Fysiotherapeuten	38
Tandartsen	39
5. Conclusies per leeftijdscategorie	41
Jongeren (<35 jaar)	41
Early-career professionals (36-45 jaar)	41
Mid-career professionals (46-55 jaar)	42
End-career professionals (> 55 jaar)	42
6. Conclusies ten aanzien van werkvorm	43
Onderzoeksverantwoording	44
Bijlage: Karakteristieken steekproef	45

Al sinds 2014 houdt VvAA de vinger aan de pols bij de bezieling en werkstress van zorgverleners. In juli/augustus 2022 is een nieuwe meting gedaan. In deze rapportage worden de resultaten besproken en waar mogelijk in (tijds)perspectief geplaatst.

Allereerst worden de resultaten van de beroepsgroepen weergegeven, daarna de verschillende leeftijdsgroepen en tenslotte worden de resultaten opgesplitst naar werkvorm (zelfstandig/loondienst). Voor deze groepen worden in de laatste hoofdstukken ook analyses en conclusies gepresenteerd. In de bijlage staan enkele karakteristieken van de steekproef weergegeven.

Respons

In totaal hebben 1308 zorgverleners meegedaan met de Quicksan Bezieling 2022. 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 de tweede sectie van het rapport worden de resultaten van de vier leeftijdscategorieën weergegeven.

Beroep	2014	2015	2017	2019	2022
Medisch Specialist	288	590	472	450	334
Huisarts	225	430	444	288	263
Fysiotherapeut	187	388	383	291	246
Tandarts	130	264	296	212	118
Overig medisch ¹					119
Overig zorgverleners ²					111
Anders	314	1008	1069	676	113
Totaal	1241	2810	2753	2029	1308

Leeftijdscategorie	2014	2015	2017	2019	2022
<35 jaar	193	506	487	330	206
36-45 jaar	232	533	529	440	280
46-55 jaar	369	795	723	578	346
55+jaar	447	976	1014	681	476
Totaal	1241	2810	2753	2029	1308

Werkvorm	
Zelfstandig	762
Loondienst	361

Binnen de groep *Loondienst* werken relatief veel medisch specialisten. Binnen de groep *Zelfstandig* is de verdeling over beroepsgroepen relatief gelijk. Dit geldt overigens ook voor leeftijdscategorieën. Daar zijn de beroepsgroepen ook relatief gelijk over verdeeld.

¹ Dierenarts (50%), Apotheker (32%), Verloskundige (18%)

² Psycholoog (65%), Verpleegkundige (35%)

1. Resultaten beroepsgroepen

Mentale energie



Waar we de afgelopen jaren vrij stabiele bezielingscijfers zagen, daar staat de mentale energie van zorgprofessionals in 2022 onder druk. De bevoegenheid is bij medisch specialisten en huisartsen sterk afgenomen en ook relatief laag bij *overig medisch* en *overige zorgverleners*. Het niveau van burn-outklachten is bij alle beroepsgroepen behalve bij tandartsen aanzienlijk gestegen. Al met al een zorgelijke ontwikkeling.

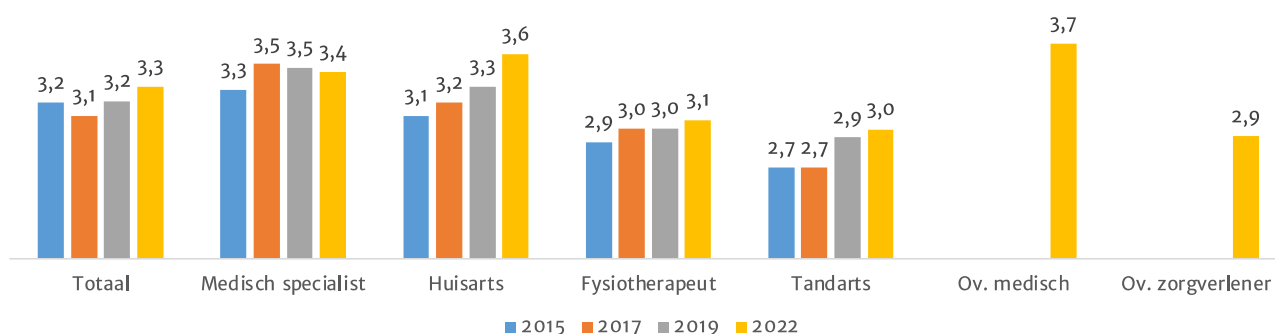
Stressoren

Stressoren zijn werkkenmerken die mogelijk belastend zijn. Ze hebben met de inhoud en de aard van het werk te maken en met de balans met het privéleven. Als er geen energiebronnen tegenover staan, dan is de kans groot dat werkstress wordt ervaren en is werkplezier ver te zoeken.

Gebruikte meetschalen en interpretatie

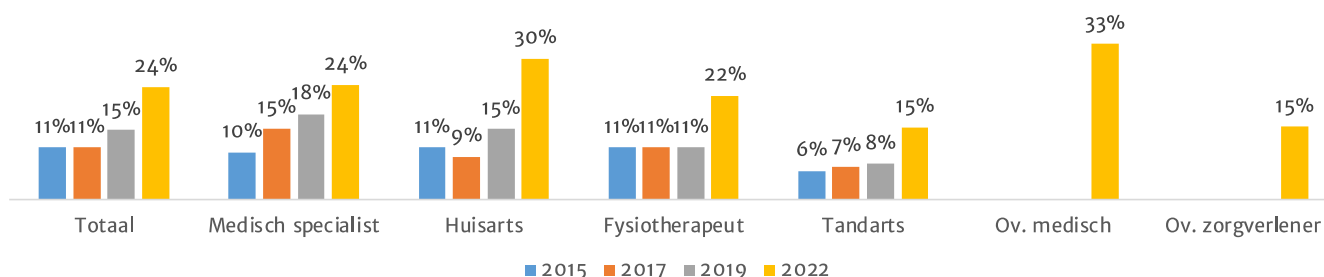
De meeste vragen zijn met 5-puntschalen gemeten. Indien dit niet het geval was, dan staat dat vermeld. Een verschil van 0,3 of meer wordt als een relevant verschil geïnterpreteerd, een verschil van 0,2 als indicatief en 0,1 als geen verschil.

Werkdruk



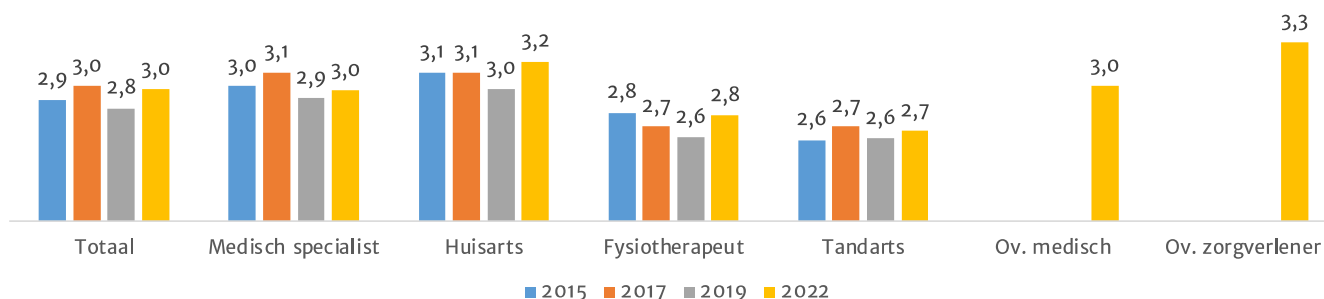
Over het geheel genomen is de werkdruk door de jaren heen niet echt toegenomen (de verschillen zijn kleiner dan 0,2). Echter, bij huisartsen is er in 2022 wel een toename te bespeuren sinds 2019 en bij tandartsen sinds 2017. Verder valt de relatief hoge werkdruk van *overige medische zorgprofessionals* op. Ook blijkt dat de werkdruk bij medisch specialisten en huisartsen groter is dan die bij fysiotherapeuten en tandartsen.

Werk-privé conflict (% vaak/altijd problematisch)



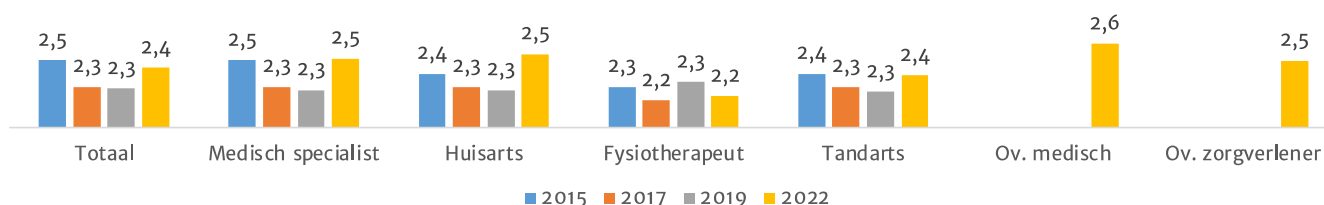
Het percentage zorgprofessionals dat een conflict tussen werk en privéleven ervaart is ten opzichte van 2019 zeer sterk gestegen en wel voor alle 4 beroepsgroepen. Ook valt op dat de overige medische zorgprofessionals relatief ongunstig scoren. Een derde van hen geeft aan vaak een werk-privé conflict te ervaren. Het ligt voor de hand dat de toename van werk-privé conflicten met Covid te maken heeft, omdat de meeste professionals meer uren hebben moeten werken dan gebruikelijk. Tandartsen hebben relatief het minste last van werk-privé conflicten, maar ook bij hen is er sprake van een toename sinds 2019.

Emotionele belasting



Over het algemeen is de emotionele belasting in 2022 ten opzichte van 2019 indicatief toegenomen (een verschil van 0,2). Dit is met name het geval bij huisartsen en fysiotherapeuten. De overige zorgprofessionals scoren overigens het meest ongunstig en voelen zich dus het meest emotioneel belast. Fysiotherapeuten en tandartsen voelen zich het minst emotioneel belast.

Emotionele dissonantie

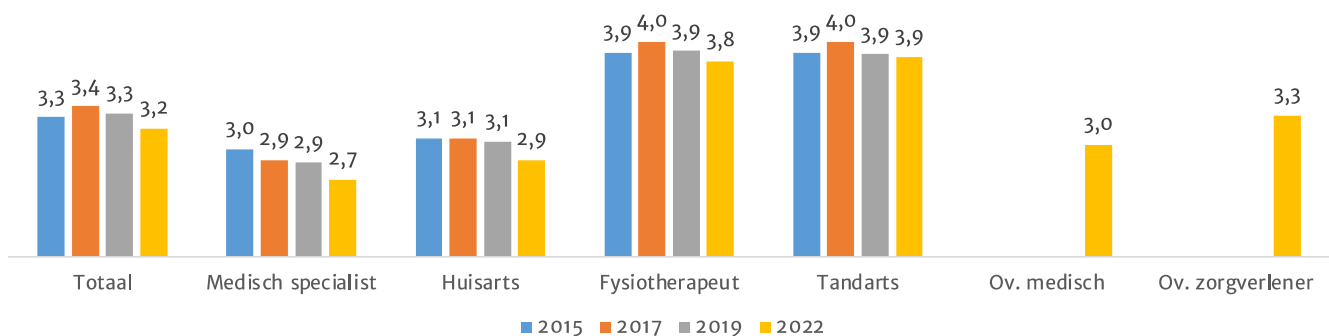


Bij emotionele dissonantie gaat het erom dat men zich op het werk anders voor moet doen dan men zich voelt, bijvoorbeeld door bepaalde emoties (zoals woede of frustratie) te onderdrukken. Voor de totale onderzoeksgroep is de emotionele dissonantie sinds 2019 niet gestegen. Bij huisartsen en medisch specialisten is wel een indicatieve stijging waarneembaar. Ook overige (medische en niet-medische) zorgverleners ervaren relatief vaak emotionele dissonantie.

Energiebronnen

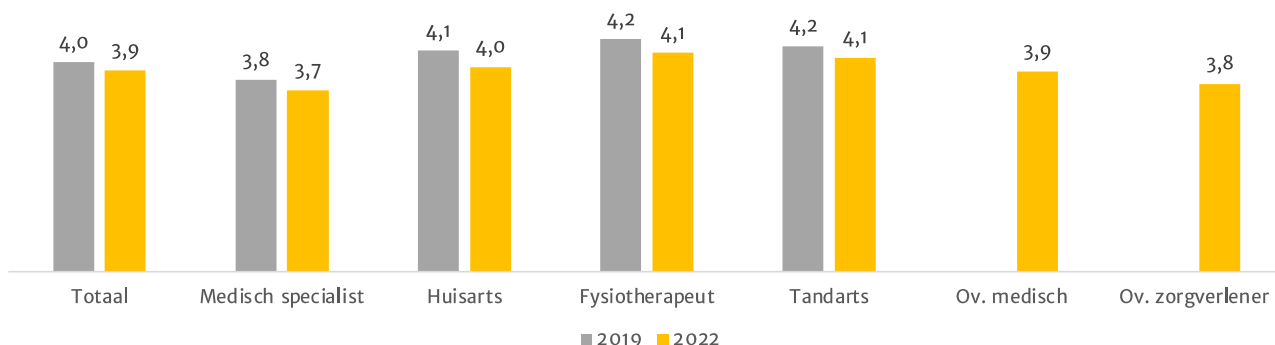
Energiebronnen staan voor dat wat het werk leuk maakt. Wat energie geeft en waar men voor uit het bed komt. Voor de een zal dit vooral te maken hebben met sociale contacten op het werk en voor de ander met het leren van nieuwe dingen of het neerzetten van een goede prestatie. Energiebronnen zorgen voor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

Regelruimte



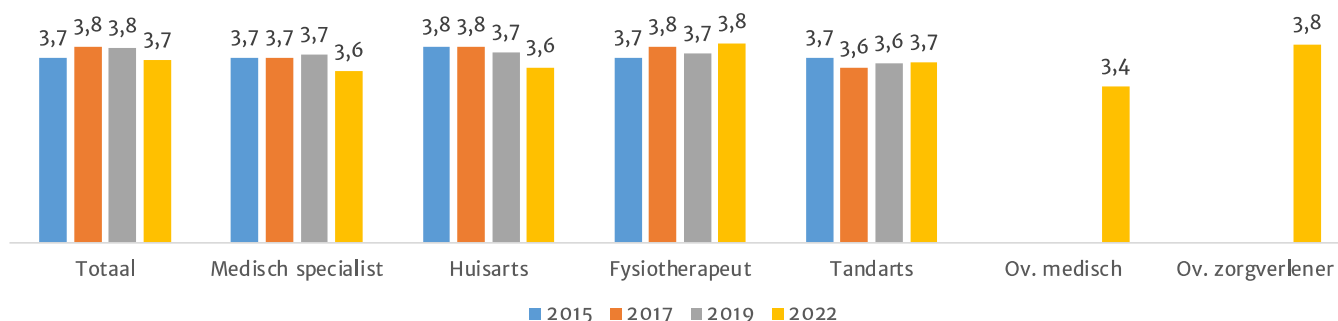
De regelmogelijkheden zijn voor medisch specialisten en huisartsen sinds de vorige meting licht (indicatief) afgenomen. Opvallend is dat beide beroepsgroepen ook door de tijd heen veel minder regelruimte ervaren dan fysiotherapeuten en tandartsen, die dus meer vrijheid ervaren hun beroep naar eigen inzicht uit te voeren. Ook overige (medische en niet-medische) zorgverleners ervaren in vergelijking met fysiotherapeuten en tandartsen relatief weinig regelruimte.

Teamsfeer



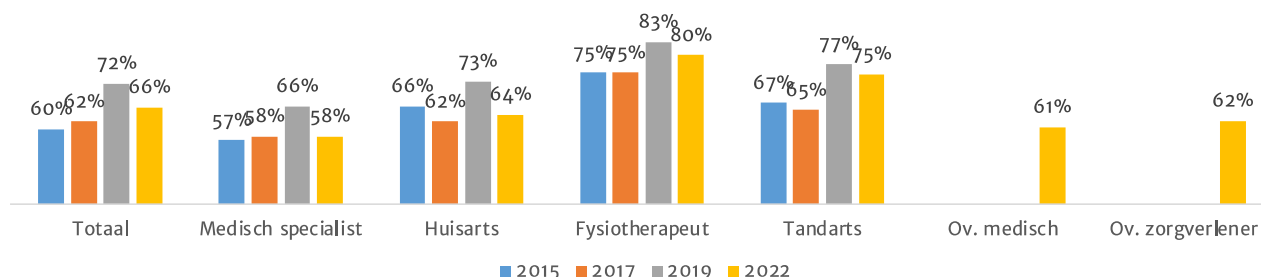
De sfeer in het team is eerder alleen in 2019 gemeten en sinds die tijd relatief stabiel gebleven. De verschillen tussen de beroepsgroepen zijn niet groot, al is de teamsfeer bij medisch specialisten minder gunstig dan bij de meeste andere zorgprofessionals.

Leer- en ontwikkelmogelijkheden



De leer- en ontwikkelingsmogelijkheden verschillen niet of nauwelijks tussen de beroepsgroepen en zijn relatief stabiel gebleven. De *overige medisch professionals* scoren het laagst van alle groepen.

Waardering patiënten (% vaak/altijd)

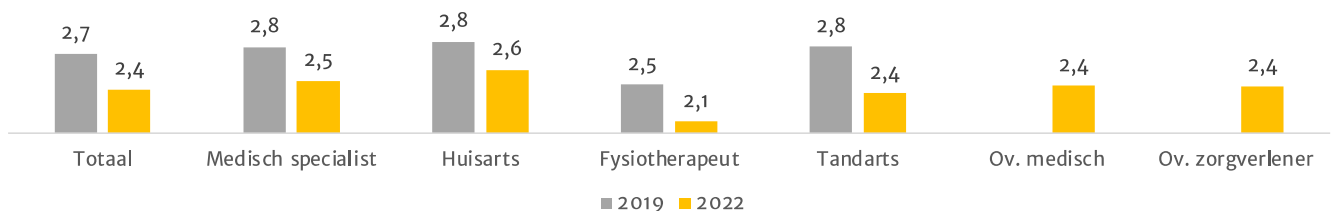


De waardering door patiënten is bij alle beroepsgroepen sterk gedaald sinds 2019. In dat jaar was er een opvallende stijging ten opzichte van 2017 (en 2015) te zien. Bij huisartsen en medisch specialisten is de ervaren waardering door patiënten weer terug op het 'oude' niveau van 2015/2017, terwijl er bij tandartsen en fysiotherapeuten sprake is van een stijging ten opzichte van dit 'oude' niveau. Bij de twee laatstgenoemde beroepsgroepen ligt de ervaren waardering sowieso hoger dan bij de twee eerstgenoemde groepen (en bij de overige zorgverleners).

Brandende thema's

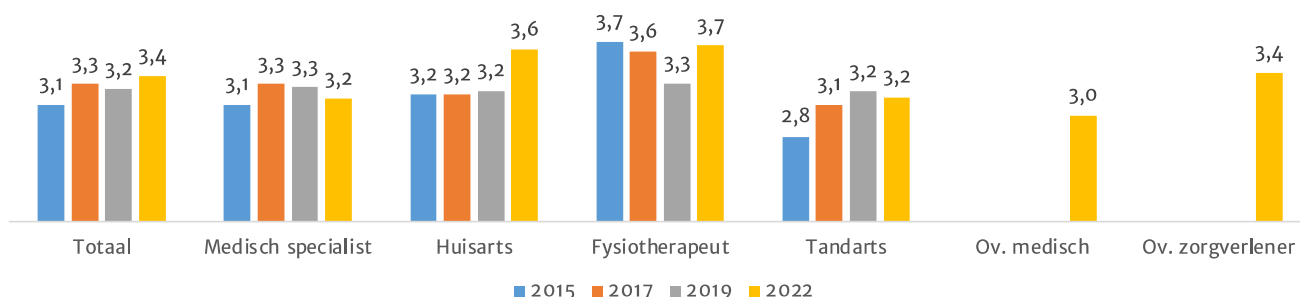
In de afgelopen jaren werden een aantal 'brandende thema's' benoemd die staan voor thema's die in het kader van bezieling een rol spelen in de zorg. Deze thema's staan hieronder uitgewerkt.

Sociale onveiligheid



Sociale onveiligheid heeft te maken met de angst om fouten te maken en daarop aangesproken te worden, met het zich niet vrij voelen om bepaalde zaken aan de orde te stellen en af te wijken van richtlijnen. Dit is ten opzichte van 2019 in alle beroepsgroepen sterk gedaald, wat een gunstige ontwikkeling is. Fysiotherapeuten voelen zich het minst onveilig. Deze tendens hangt mogelijk samen met de COVID-pandemie, waarin zorgprofessionals hebben ervaren dat het afwijken van richtlijnen mogelijk was zonder daar vervelend op te worden aangesproken door anderen.

Regeldruk

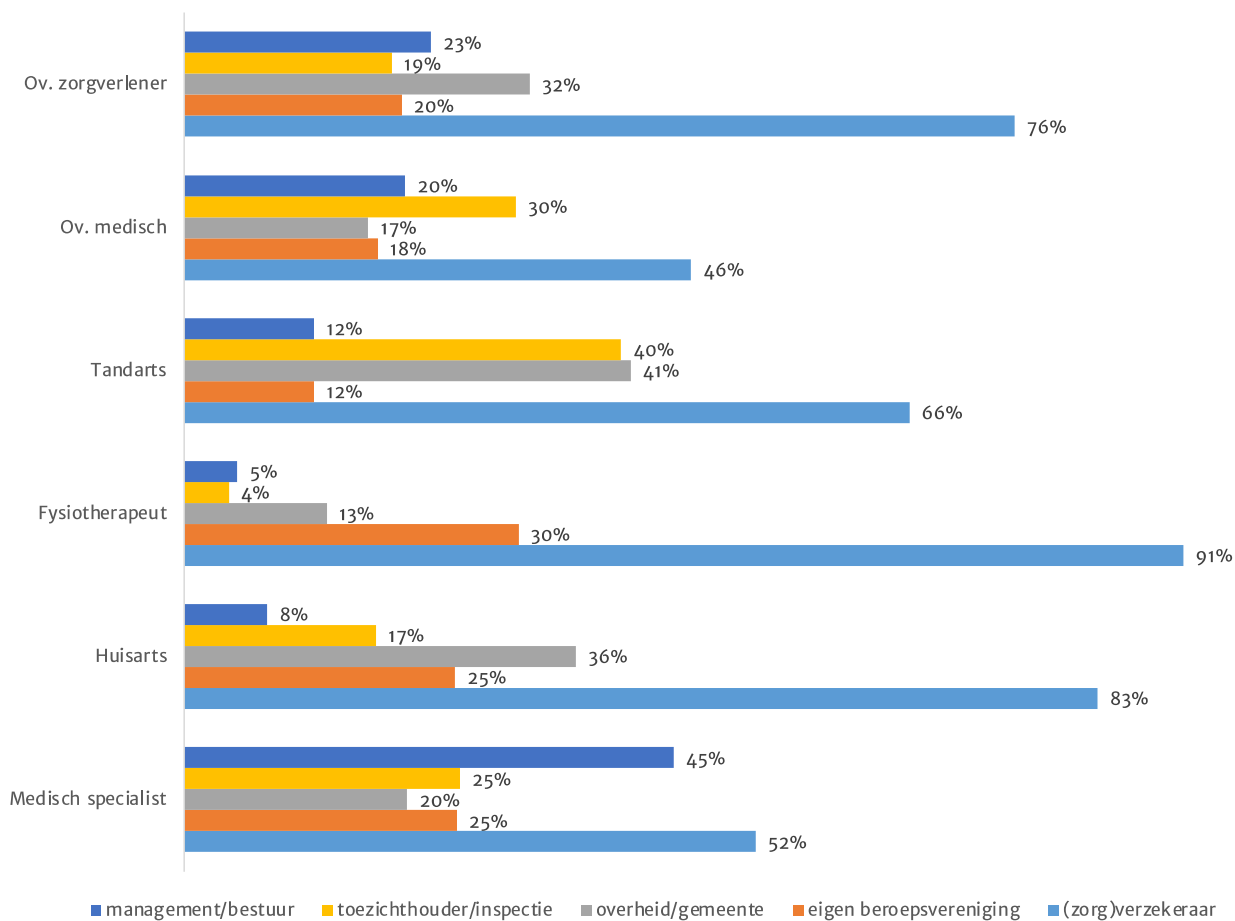


Regeldruk heeft te maken met het moeten volgen van regels en procedures met als gevolg dat men vanwege administratieve belasting onvoldoende toekomt aan het eigenlijke werk. De regeldruk is met name bij huisartsen en fysiotherapeuten sinds 2019 aanzienlijk gestegen. Deze beide beroepsgroepen ervaren anno 2022 de meeste regeldruk van alle zorgprofessionals.

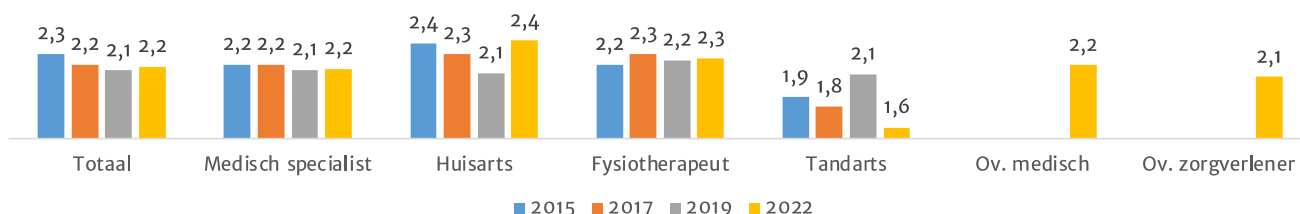
Kijken we naar de belangrijkste veroorzakers van de regeldruk en protocollering (zie de figuur op de volgende pagina) dan vallen er grote verschillen tussen de beroepsgroepen op. Echter, alle beroepsgroepen zijn het erover eens dat de zorgverzekeraars de grootste veroorzaker van regeldruk is; dit varieert van 46% van de *overige medisch zorgprofessionals* tot maar liefst 91% bij de fysiotherapeuten. Opvallend is verder dat de zorgverzekeraars voor huisartsen en fysiotherapeuten een belangrijkere veroorzaker van regeldruk en protocollering zijn dan voor medisch specialisten en tandartsen. Overigens konden de zorgprofessionals meerdere veroorzakers aangeven waardoor het totaal per beroepsgroep dus boven de 100% uitkomt.

Bij tandartsen vormen na de zorgverzekeraars vooral de toezichthouder/inspectie en de overheid de belangrijkste bron van regeldruk (beide ca. 40%), bij huisartsen is dat vooral de overheid/ gemeente (36%), bij de medisch specialisten het management/bestuur (45%) en bij de fysiotherapeuten de eigen beroepsvereniging (30%). Kortom, iedere beroepsgroep heeft naast de zorgverzekeraar als grootste veroorzaker ook nog een specifieke andere veroorzaker van regeldruk en protocollering.

Grootste veroorzaker van regeldruk/ protocollering?

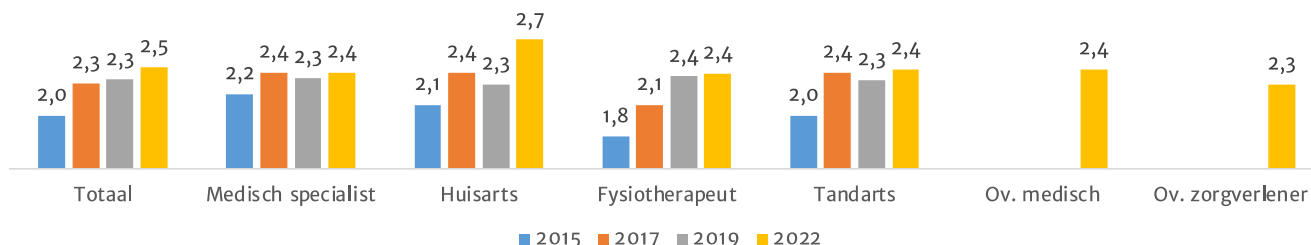


Productiedruk



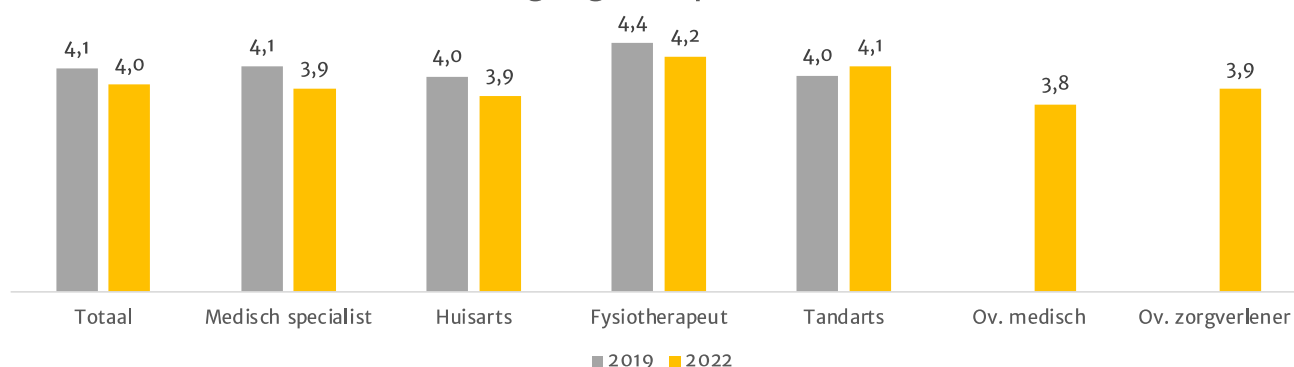
Productiedruk heeft te maken met het feit dat professionals, vanwege de hoge productie eisen, in conflict komen met het professionele handelen. Bij huisartsen is de productiedruk sinds 2019 gestegen en bij tandartsen juist sterk verminderd. Bij de medisch specialisten en fysiotherapeuten is de productiedruk gelijk gebleven.

Juridisering



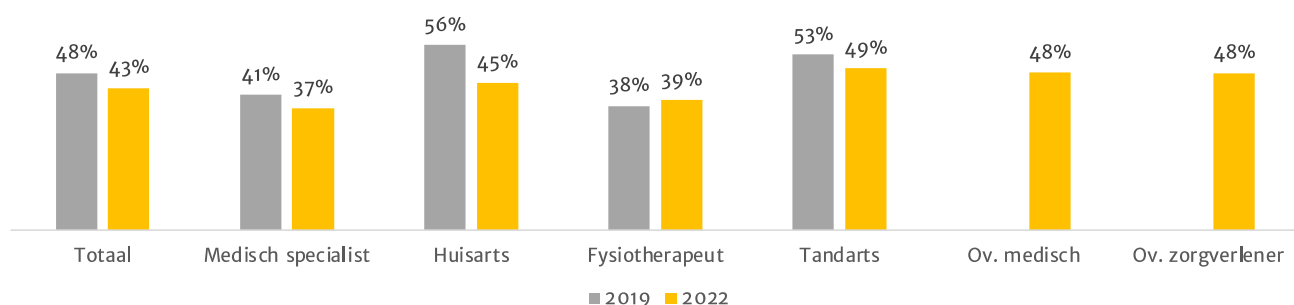
Juridisering heeft te maken met (de vrees voor) klachten en claims die het werk van zorgprofessionals belemmeren. Bij huisartsen is de juridisering sinds 2019 toegenomen, terwijl deze bij fysiotherapeuten en tandartsen in eerder jaren al was toegenomen en nu stabiliseert. De juridisering is bij huisartsen het sterkst in vergelijking met alle andere zorgprofessionals.

Omgang met patiënten



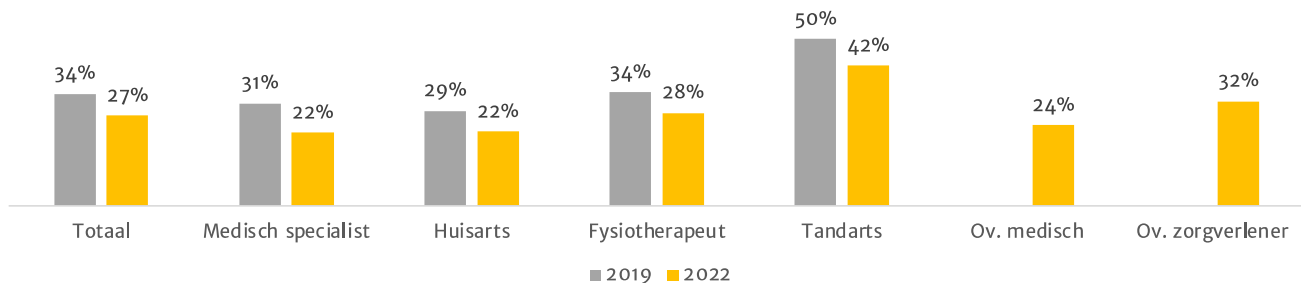
Omgang met patiënten heeft te maken met het gevoel door patiënten vertrouwd te worden (ook als deze zich via internet informeren). In vergelijking met 2019 is het vertrouwen in de omgang met patiënten licht (indicatief) gedaald bij medisch specialisten en fysiotherapeuten. De laatstgenoemde groep scoort het hoogst van alle zorgprofessionals.

Werken in de zorg aanbevelen? (% (zeer) waarschijnlijk)



Het percentage zorgprofessionals dat jongeren aanbeveelt om in de zorg te gaan werken (de *Net Promotion Score*) is ten opzichte van 2019 voor elke beroepsgroep – behalve fysiotherapeuten – gedaald en ligt voor alle zorgprofessionals (ver) onder de 50%. Dit geldt met name voor medisch specialisten en fysiotherapeuten.

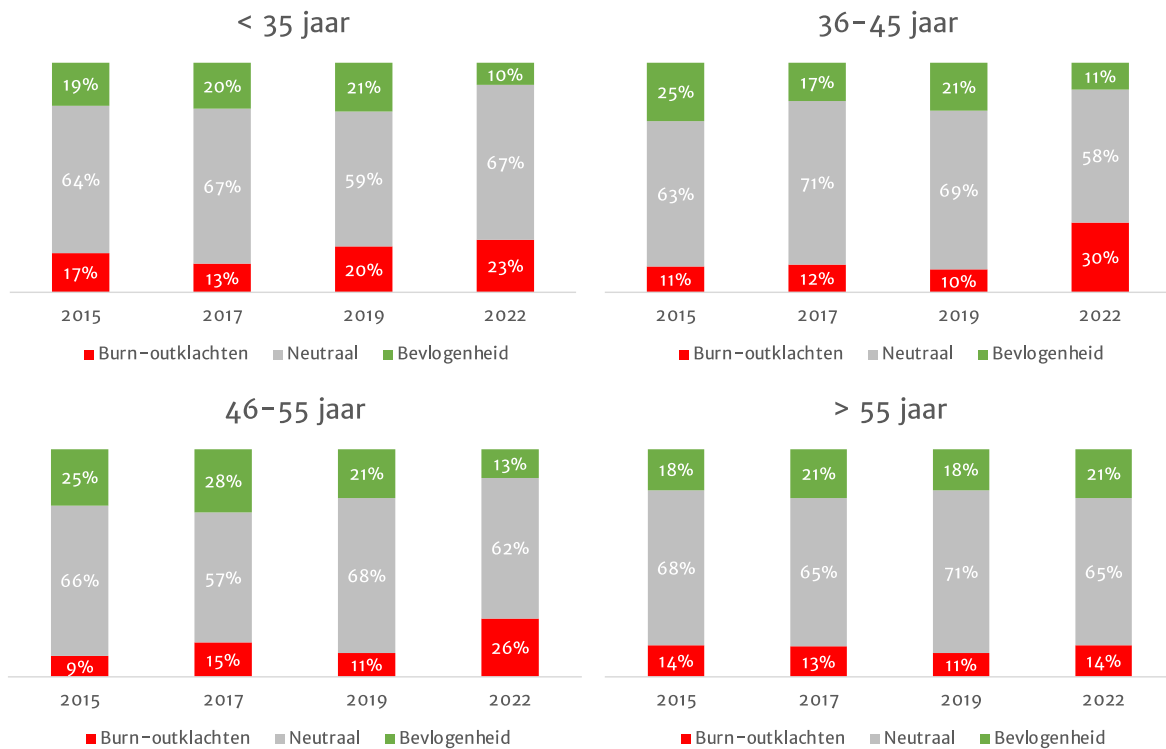
Tot pensioen blijven werken in de zorg? (% (waarschijnlijk) wel)



Het percentage zorgprofessionals dat tot aan het pensioen door wil blijven werken is ten opzichte van 2019 bij elke beroepsgroep gedaald. Ongeveer 20-30% van de zorgprofessionals wil blijven doorwerken. Bij tansartsen ligt dat, ondanks een daling sinds 2019, boven de 40%.

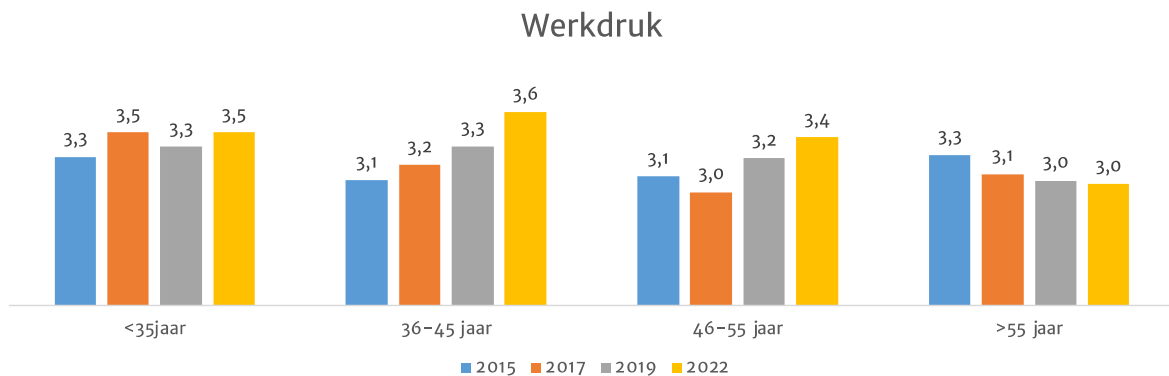
2. Leeftijdscategorieën

Mentale energie

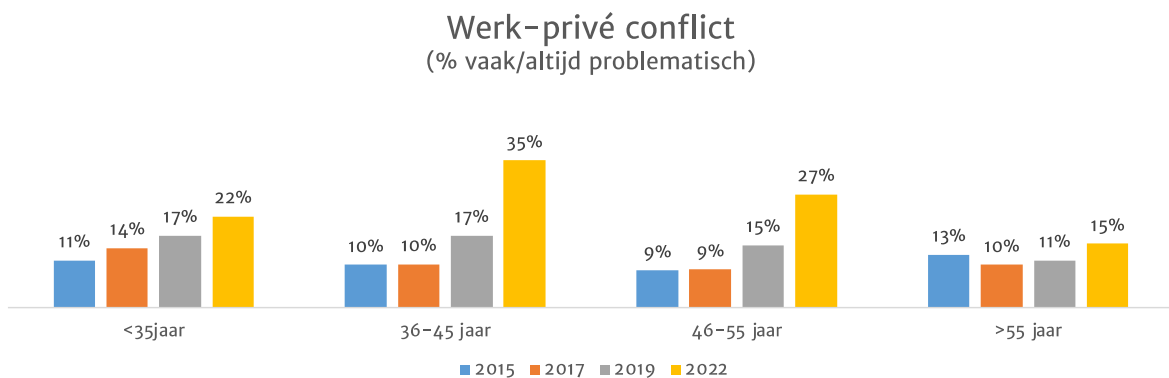


Bij alle leeftijdscategorieën, behalve bij de oudste groep van 55 jaar en ouder, zien we een verslechtering van de mentale energie. Dat wil zeggen, een toename van burn-outklachten en een afname van bevlogenheid. Het meest pregnant komt dit naar voren bij diegenen tussen de 36 en 55 jaar. Bij deze groep is het percentage bevlogen professionals ten opzichte van 2019 bijna gehalveerd, terwijl het percentage met burn-outklachten 2,5 á 3 keer groter is geworden.

Stressoren

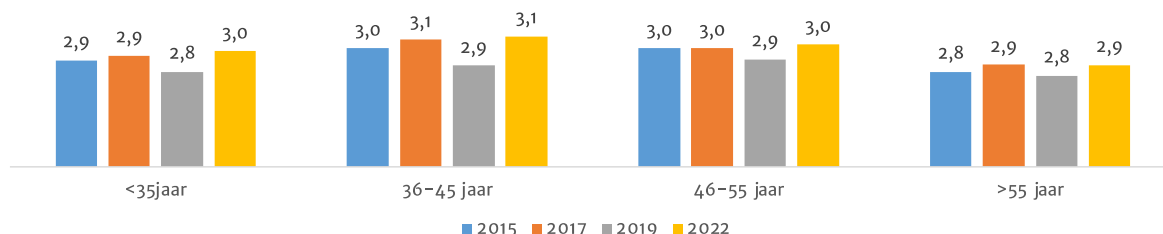


Over het geheel genomen is de werkdruk door de jaren heen niet sterk toegenomen (de verschillen zijn gelijk aan 0,2 en geven een indicatief verschil aan). Echter, bij de groep van 36-45 jaar is er in 2022 wel een reële toename te bespeuren sinds 2019.



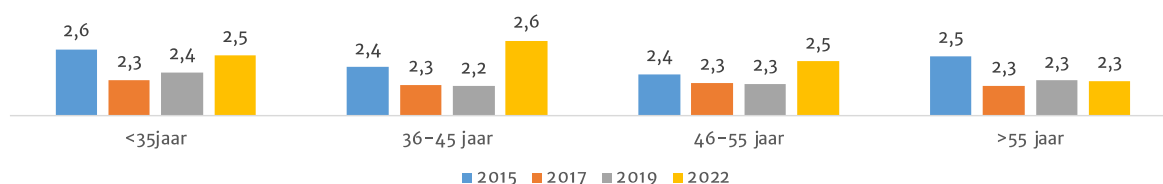
Door de jaren heen is het werk-privé conflict bij zorgprofessionals toegenomen bij alle leeftijdscategorieën, behalve de oudste. Het meest in het oog springt de grote toename (bijna een verdubbeling) in de groep 36-55 jaar ten opzichte van 2019.

Emotionele belasting



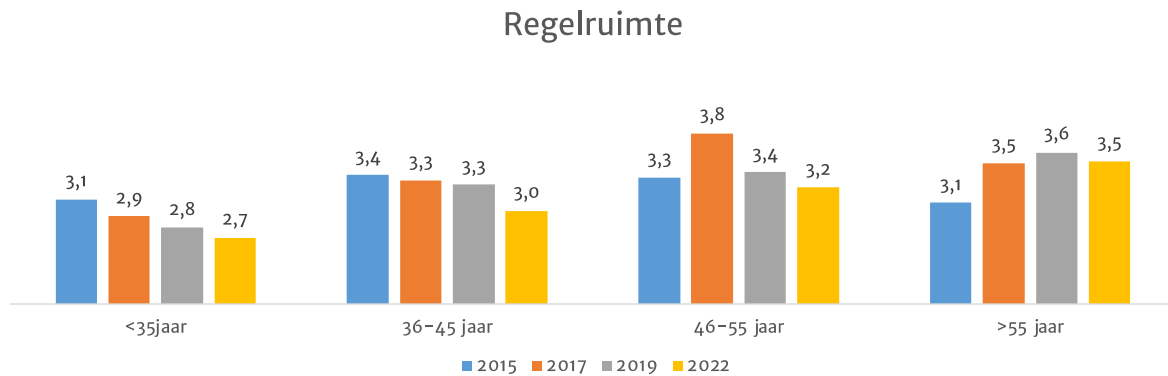
De emotionele belasting is nagenoeg hetzelfde gebleven, alleen bij de groep van 36-45 jaar is er een indicatieve toename zichtbaar.

Emotionele dissonantie

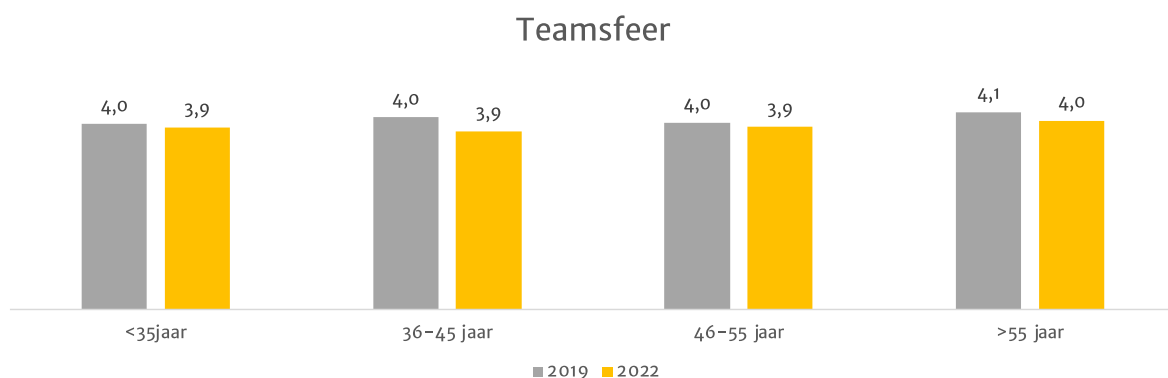


De emotionele distantie is met name in de groep van 36-45 jaar gestegen en in iets mindere (indicatieve) mate in de groep van 46-55 jaar.

Energiebronnen

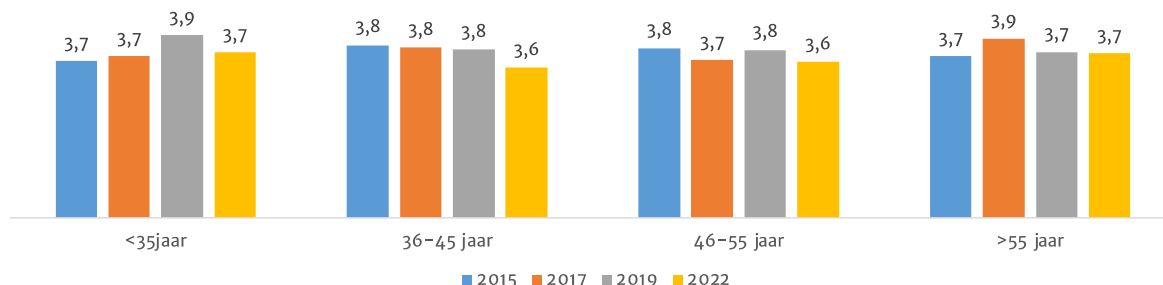


De regelruimte is in de loop der jaren bij alle leeftijdsgroepen, behalve de oudste, afgenomen. Deze afname ten opzichte van 2019 is vooral te zien in de groep van 36-45 jaar en in iets mindere (indicatieve) mate in de groep van 46-55 jaar. De oudste groep ervaart de meeste regelruimte.



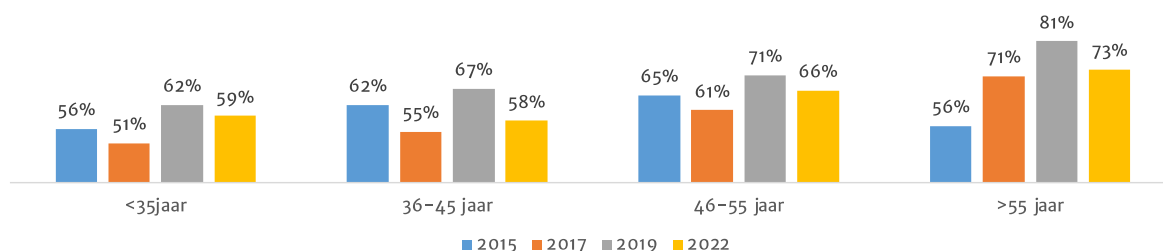
De sfeer in het team is bij alle leeftijdsgroepen ten opzichte van 2019 gelijk gebleven.

Leer- en ontwikkelmogelijkheden



De leer- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn in alle leeftijdsgroepen licht (indicatief) gedaald sinds 2019, behalve in de oudste groep van 55 jaar en ouder.

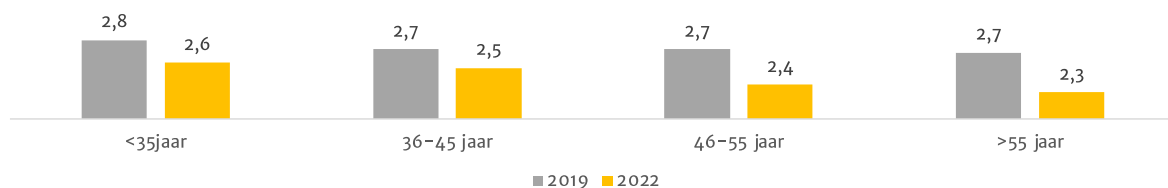
Waardering patiënten (% vaak/altijd)



De waardering van patiënten is in alle leeftijdsgroepen ten opzichte van 2019 gedaald maar het meest in de groep van 36-45 jaar (9%) en de oudste groep van 55 jaar en ouder (8%). De twee oudste leeftijdsgroepen ervaren de meeste waardering van patiënten.

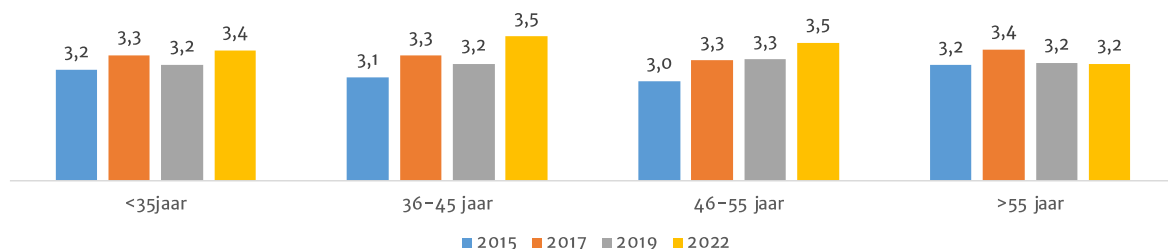
Brandende thema's

Sociale onveiligheid



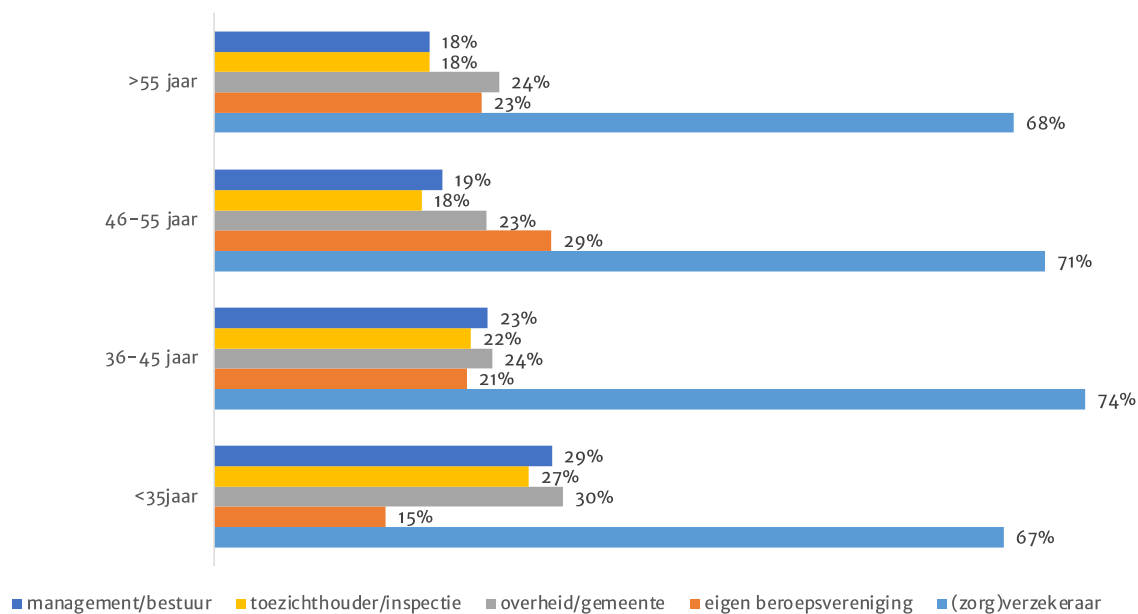
De sociale onveiligheid is bij alle leeftijdsgroepen gedaald, maar het meest voor de groep van 46-55 jaar en de oudste groep. De jongste groep voelt zich het meest onveilig.

Regeldruk

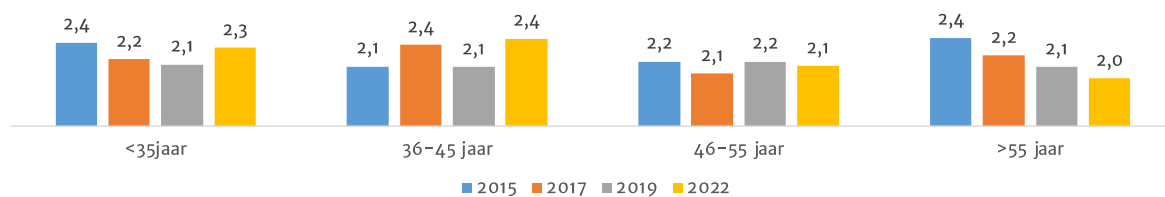


De regeldruk is bij alle leeftijdsgroepen toegenomen, behalve voor de oudste groep. De sterkste toename is te zien in de groep van 36-45 jaar, terwijl er in de groep jonger dan 35 jaar van een indicatieve toename sprake is. Voor alle leeftijdsgroepen is de (zorg)verzekeraar de grootste veroorzaker van regeldruk. Daarnaast geven jongeren vaker het management/bestuur als oorzaak aan en minder vaak de eigen beroepsvereniging.

Grootste veroorzaker regeldruk/ protocollering?

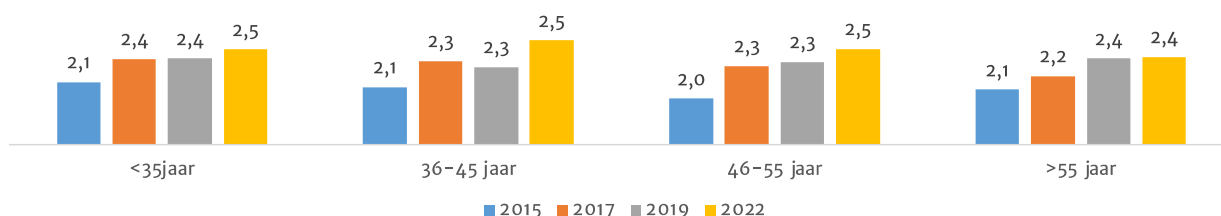


Productiedruk



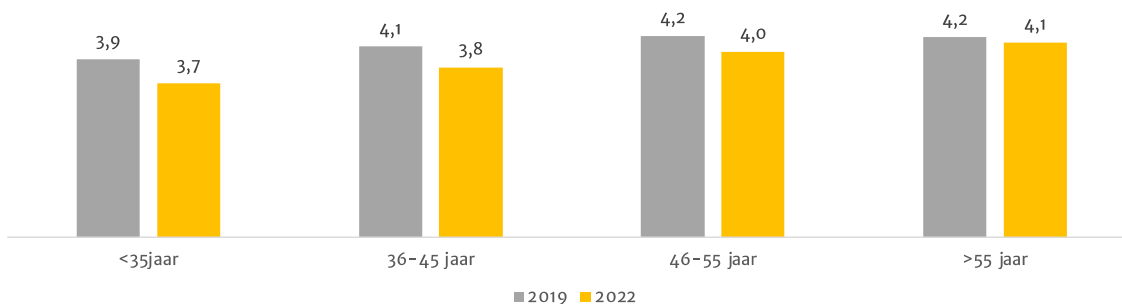
De productiedruk is ten opzichte van 2019 (indicatief) toegenomen voor de beide jongste leeftijdsgroepen.

Juridisering



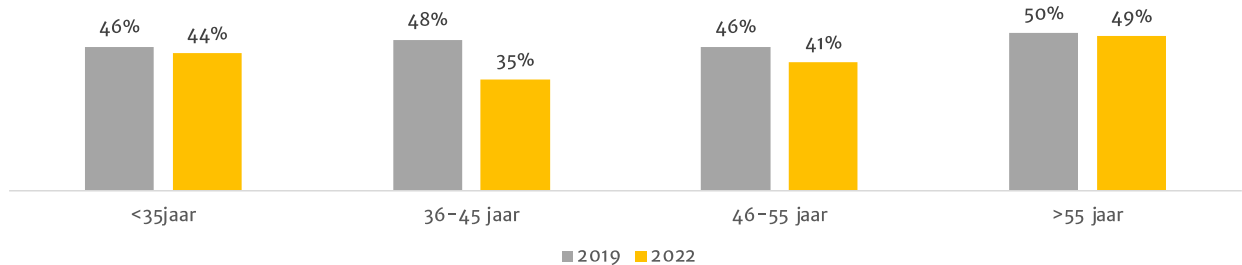
De juridisering is ten opzichte van 2019 voor de leeftijdsgroep van 36-55 jaar (indicatief) toegenomen.

Omgang met patiënten



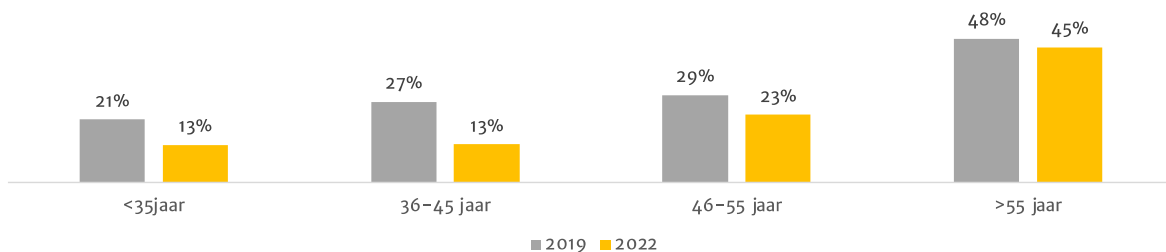
Behalve voor de oudste leeftijdsgroep is het gevoel door patiënten vertrouwd te worden (indicatief) afgenomen.

Werken in de zorg aanbevelen? (% (zeer) waarschijnlijk)



Het percentage zorgprofessionals dat anderen aanbeveelt om in de zorg te gaan werken, is ten opzichte van 2019 voor de beide middelste leeftijdsgroepen afgenomen. Voor diegenen tussen de 36 en 45 jaar met 13% en voor diegenen tussen de 46 en 55 jaar met 5%.

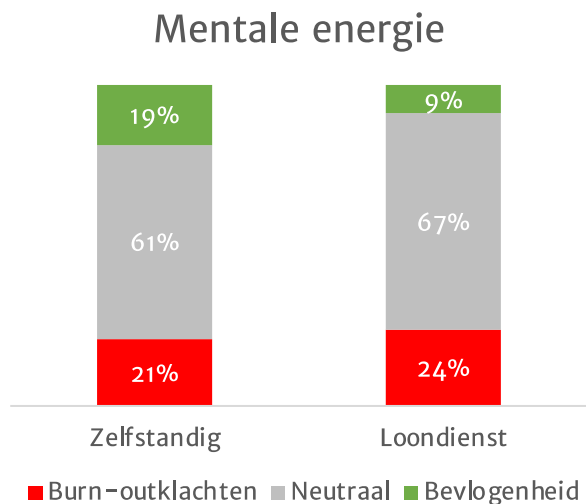
Tot pensioen blijven werken in de zorg? (% (waarschijnlijk) wel)



Het percentage zorgprofessionals dat tot aan het pensioen door wil blijven werken, is ten opzichte van 2019 bij elke leeftijdsgroep gedaald. Het sterkst is deze daling bij de groep van 36-45 jaar (14%), gevolgd door de groep jonger dan 35 jaar (8%), de groep van 46-55 jaar (6%) en de oudste groep boven de 55 jaar (3%). Het verschil tussen de jongste en oudste groep is met 32% opvallend groot, maar goed te verklaren (aangezien het pensioen voor de oudere groep dichterbij is).

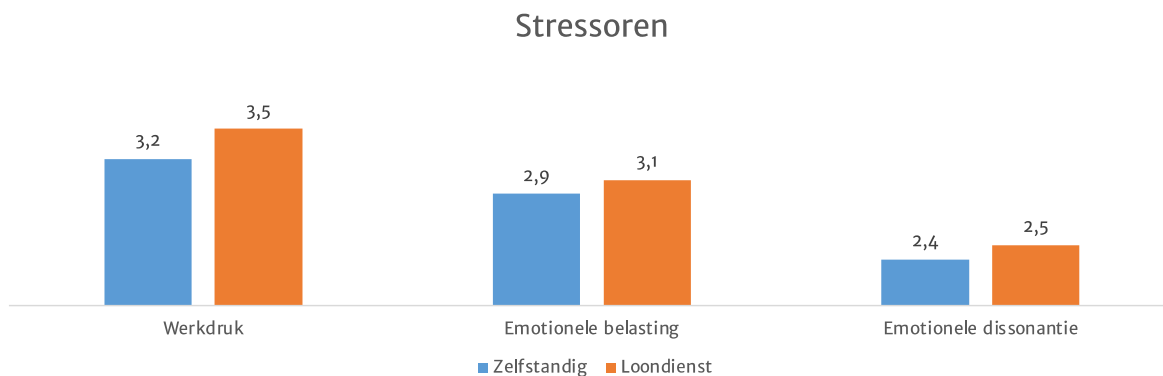
3. Werkvorm: Zelfstandig – loondienst

Mentale energie



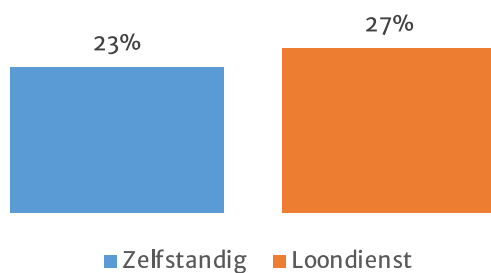
Zorgprofessionals die wel of niet in loondienst werken verschillen relatief weinig voor wat betreft burn-outklachten. In beide gevallen rapporteert ruim 20% last van deze klachten te hebben, hetgeen ruim boven het landelijke gemiddelde van 15% ligt. Bij bevlogenheid zien we wel een opvallend verschil: zelfstandigen zijn ruim dubbel zo vaak bevlogen als hun collega's die in loondienst werken. Het percentage bevlogen zelfstandige zorgverleners ligt boven het landelijke gemiddelde van 15% en dat van diegenen in loondienst daaronder.

Stressoren



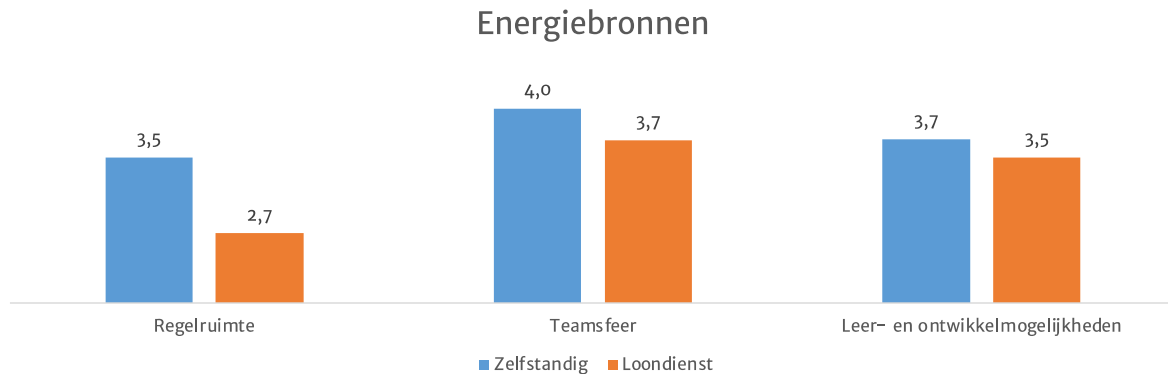
Zowel de werkdruk als de emotionele belasting is indicatief hoger bij zorgprofessionals die in loondienst werken vergeleken bij hun zelfstandige collega's

Werk-privé conflict (% vaak/altijd problematisch)



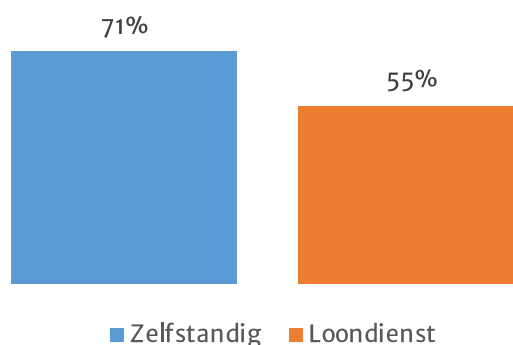
Ook hebben zorgprofessionals in loondienst vergeleken met hun zelfstandige collega's (iets) meer last van werk-privé conflicten

Energiebronnen

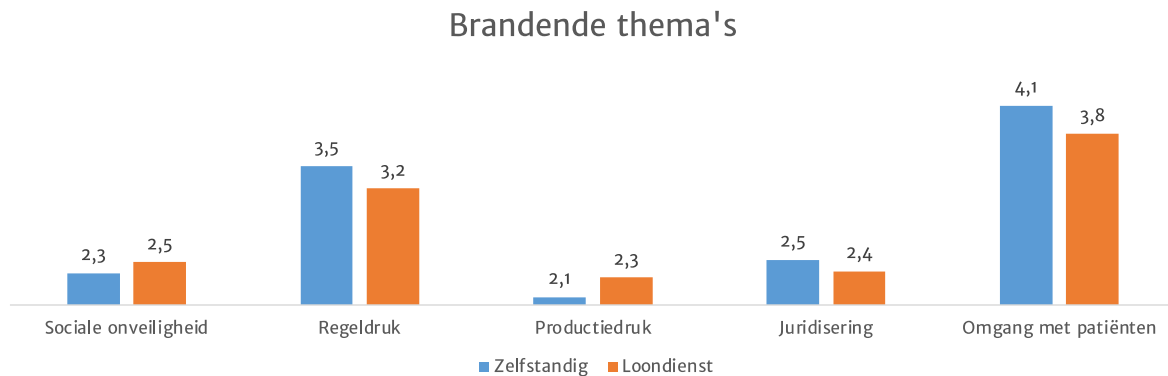


Opvallend is het zeer grote verschil in regelruimte tussen zelfstandigen en zorgprofessionals in loondienst. Dit is – begrijpelijkerwijs – met afstand het belangrijkste verschil tussen beide groepen. Daarnaast vinden zelfstandigen de sfeer in hun team ook beter en hebben ze (indicatief) meer leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. En tenslotte ervaren ze ook aanzienlijk meer waardering van hun patiënten dan hun collega's in loondienst.

Waardering patiënten (% vaak/altijd)

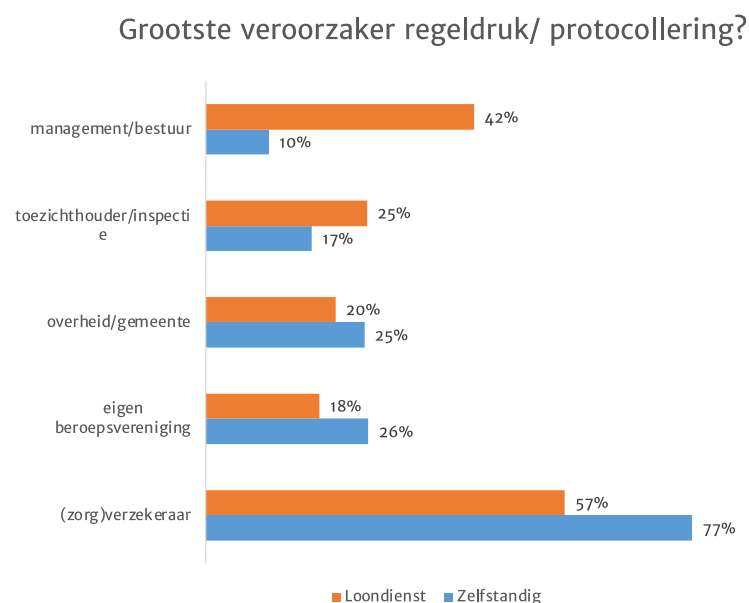


Brandende thema's

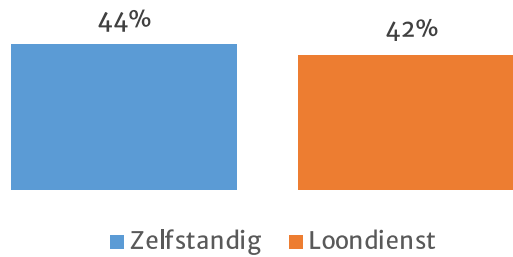


Zelfstandigen ervaren meer regeldruk maar ook (indicatief) minder productiedruk dan diegenen die in loondienst zijn. Opvallend is dat zelfstandigen meer problemen in de omgang met patiënten ervaren dan hun collega's die in loondienst zijn.

Zelfstandigen zien de zorgverzekeraars als belangrijkste oorzaak van regeldruk en protocollering; voor diegenen in loondienst is dat het management/bestuur. Dat is ook logisch want zelfstandigen hebben meer met zorgverzekeraars te maken en diegenen die in loondienst meer met het management/bestuur van de instelling waar ze werken.

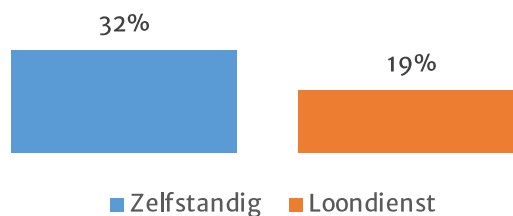


Werken in zorg aanbevelen? (% (zeer) waarschijnlijk)



Er bestaat geen groot verschil tussen zelfstandigen en zorgprofessionals die in loondienst werken als het gaat om het aanbevelen van jongeren om in de zorg te gaan werken. Wel geven zelfstandigen veel vaker aan waarschijnlijk wel tot het pensioen te blijven werken in de zorg.

Werken in zorg tot pensioen? (% (waarschijnlijk) wel)



4. Conclusies per beroepsgroep

Op de volgende pagina's worden conclusies per beroepsgroep, leeftijdscategorie en werkvorm getrokken. Dit is een samenvoeging van de resultaten uit de eerdere secties, maar dan nader toegelicht. In deze conclusies zijn ook de resultaten van de impact analyses meegenomen. Deze impact analyses leveren wegingsfactoren op voor bevlogenheid en burn-outklachten en geven antwoord op de vraag *'welke factoren (stressoren, energiebronnen, brandende thema's) het meest bijdragen als het gaat om bevlogenheid en burn-outklachten'*.

De impact analyses zijn uitgevoerd met behulp van regressieanalyses. In de grafieken staan alleen wegingsfactoren (gestandaardiseerde regressie coëfficiënten) vermeld die een betekenisvolle omvang hebben ($> 0,10$). Minder sterke wegingsfactoren zijn weggelaten. Bij een waarde van boven 0,30 spreken we van een sterk verband en bij een waarde tussen 0,10 en 0,30 van een matig verband. Indien de wegingsfactor negatief is, wil dat zeggen dat de impact van de betreffende factor – bijvoorbeeld sociale steun – negatief is. Dus bij een waarde van $-0,20$ op burn-out spreken we van een gematigd, negatief effect van sociale steun op burn-out – dat wil dus zeggen dat sociale steun burn-outklachten vermindert.

Totale groep

De mentale energie van de zorgprofessionals is ten opzichte van 2019 en de keren daarvoor (2015 en 2017) verminderd. Het percentage bevlogen zorgprofessionals is ten opzichte van 2019 met 5% teruggelopen en ligt nu op het landelijk gemiddelde, terwijl het daarvoor boven dat gemiddelde lag. Het percentage zorgprofessionals met burn-out klachten is met 10% toegenomen. Daar waar het in 2019 onder het landelijk gemiddelde lag, ligt het er nu 7% boven. Dat is een forse stijging die hoogstwaarschijnlijk op het conto van Covid geschreven moet worden. De vermindering van de mentale energie geldt voor alle beroepsgroepen, behalve voor tandartsen, die min of meer hetzelfde scoren als in 2019. De meeste verslechtering zien we bij huisartsen en medisch specialisten; beide groepen ervaren ruim twee keer zoveel burn-out klachten als in 2019; resp. 27% en 23%. Zij lijken de grootse tol voor Covid te betalen. Veel burn-out klachten worden ook bij de groep *overige medisch zorgprofessionals* gevonden (25%); een vergelijking met 2019 is niet mogelijk omdat destijds deze groep niet apart is onderzocht.

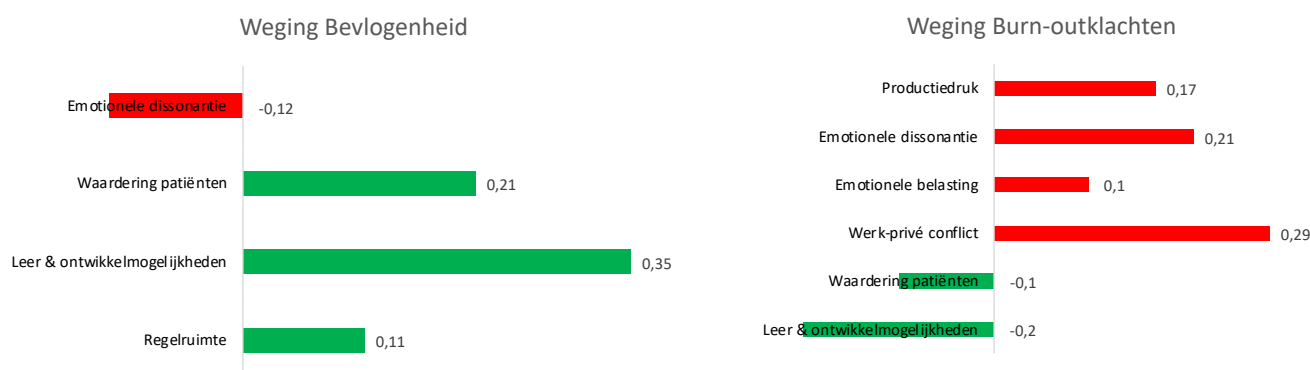
Het beeld van een grotere belasting van met name huisartsen wordt bevestigd wanneer we naar de stressoren kijken. Zo ervaren huisartsen ten opzichte van 2019 meer werkdruk, werk-privé conflict, emotionele belasting en emotionele dissonantie. Met andere woorden, huisartsen scoren op *alle* stressoren hoger dan voor Covid. Opvallend is verder dat *alle* beroepsgroepen een sterke stijging laten zien van werk-privé conflict; in de meeste gevallen een verdubbeling ten opzichte van 2019. Dit komt wellicht omdat zorgprofessionals tijdens de Covid-pandemie meer uren moesten draaien, waardoor het privéleven extra in het gedrang kwam.

Ook ervaren huisartsen (en in mindere mate medisch specialisten) minder regelruimte en waardering van patiënten dan in 2019. Overigens is de waardering door patiënten bij alle beroepsgroepen ten opzichte van 2019 afgenomen, maar het sterkst bij huisartsen (9%) en medisch specialisten (8%). Wellicht komt dit omdat zorgprofessionals vaak 'nee' hebben moeten verkopen aan hun patiënten omdat de zorg voor niet-Covidpatiënten op een laag pitje stond. Ook het feit dat met name huisartsen en medisch specialisten in 2022 over minder energiebonnen konden beschikken dan in 2019 spoort met een vermindering van mentale energie. Wat niet helemaal in dit beeld

past, is dat de sociale onveiligheid, die te maken heeft met de angst om fouten te maken en daarop aangesproken te worden, ten opzichte van 2019 is *afgenomen*. Maar ook dit zou met Covid te maken kunnen hebben, omdat er veel geïmproviseerd moest worden en de tolerantie voor het maken van fouten daardoor wellicht groter was.

Alhoewel het beeld met betrekking tot brandende thema's per beroepsgroep enigszins verschilt (zie hierna), zijn het wederom de huisartsen die het meest ongunstig scoren. Voor hen vormen regeldruk (samen met fysiotherapeuten), productiedruk en juridisering een groter probleem dan in 2019. Voor alle beroepsgroepen geldt dat zij de zorgverzekeraars met afstand als belangrijkste veroorzaker van regeldruk en protocollering zien.

Uit de onderstaande tabel blijkt dat bevlogenheid samenhangt met minder emotionele dissonantie en meer waardering van patiënten, regelruimte en leer- & ontwikkelingsmogelijkheden. Met uitzondering van laatstgenoemde allemaal zaken die door Covid onder druk staan. Dat wil zeggen dat de scores op de scan ongunstiger zijn dan in 2019. Op een zelfde manier hangen burn-outklachten samen met meer productiedruk, emotionele dissonantie en -belasting en werk-privé conflict, en minder waardering van patiënten en leer- & ontwikkelingsmogelijkheden. Wederom zijn dit zaken die (met uitzondering van laatstgenoemde) door Covid onder druk zijn komen te staan.



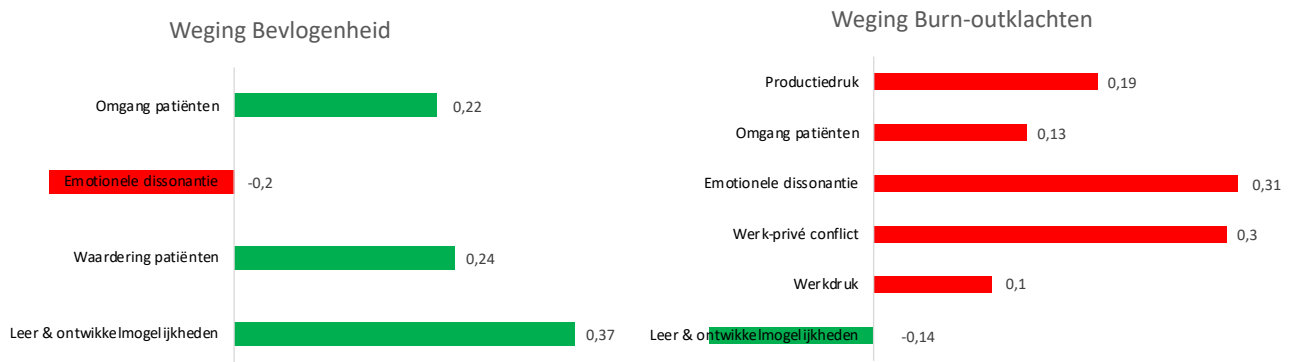
Tenslotte is het zorgelijk dat in 2022 minder zorgverleners aangeven het werken in de zorg aan jongeren aan te bevelen dan in 2019. Anno 2022 ligt dat (ver) onder de 50%,

met name bij medisch specialisten (37%) en huisartsen (45%). Ook het percentage zorgverleners dat tot aan het pensioen door wil werken, is aanzienlijk gedaald ten opzichte van 2019 en is het laagst voor huisartsen en specialisten (beide 22%). Deze cijfers stemmen niet optimistisch als het gaat om het werven en behouden van zorgpersoneel. Overigens blijkt uit nadere analyses dat het later met pensioen willen gaan sterk samenhangt met de aanbeveling aan jongeren om in de zorg te komen werken (getuige een correlatie van 0,44).

Medisch specialisten

Bij medisch specialisten is de mentale energie ten opzichte van 2019 verminderd, meer dan twee keer zoveel specialisten kampen met burn-outklachten en het aantal bevlogen specialisten is met de helft gedaald. Hun werkdruk, emotionele belasting en – dissonantie en werk–privé conflict is in vergelijking tot de andere beroepsgroepen hoog. Alleen huisartsen scoren hoger. Ze ervaren ook de minste regelruimte, de slechtste teamsfeer en krijgen de minste waardering van patiënten. Medisch specialisten hebben ongeveer evenveel last van productiedruk en juridisering en vinden dat ze evenveel vertrouwd worden door hun patiënten dan andere zorgprofessionals. Naast zorgverzekeraars zien medisch specialisten ook hun eigen bestuur en management als belangrijke veroorzaker van regeldruk en protocollering. Al met al staan medisch specialisten er – samen met huisartsen – het minst goed voor.

Ze bevelen anderen ook het minst aan om in de zorg te gaan werken en willen het minst van alle zorgverleners tot hun pensioen blijven doorwerken. Dit is zorgelijk in verband met het tekort aan zorgmedewerkers.



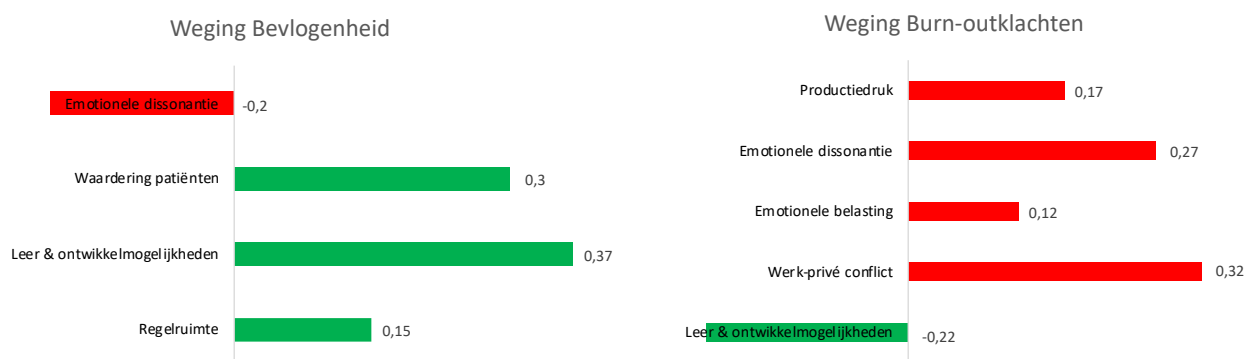
Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de bevoegenheid bij medisch specialisten samenhangt met minder emotionele dissonantie en meer waardering van patiënten, leer- & ontwikkelingsmogelijkheden en wanneer specialisten vinden dat ze meer door patiënten worden vertrouwd (omgang patiënten). Met uitzondering van twee laatstgenoemde zijn dit allemaal zaken die door Covid onder druk staan. Op een zelfde manier geldt dat burn-outklachten bij medisch specialisten samenhangen met meer productiedruk, emotionele dissonantie, werk-privé conflicten, werkdruk en wanneer er een slechtere omgang met patiënten wordt ervaren en er minder leer- & ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Ook veel van deze zaken staan door Covid onder druk.

Huisartsen

Van alle zorgprofessionals staan huisartsen er het slechtst voor. Het aantal huisartsen met burn-outklachten is ten opzichte van 2019 ruim verdubbeld en ligt nu meer dan 10% boven het landelijke gemiddelde, terwijl het daar in 2019 nog onder lag. Ook is de bevoegenheid met 8% afgenomen en ligt deze nu onder het landelijk gemiddelde. Huisartsen scoren hoger op *alle* stressoren en samen met medisch specialisten het laagst op regelmogelijkheden en waardering van patiënten. Met name de combinatie van een hoge werkdruk en weinig autonomie vormt een bedreiging voor de gezondheid en het welzijn van de huisarts.

Wat de brandende thema's betreft springen er bij de huisarts met name de regel- en productiedruk en de juridisering eruit, die niet alleen sinds 2019 zijn gestegen maar ook

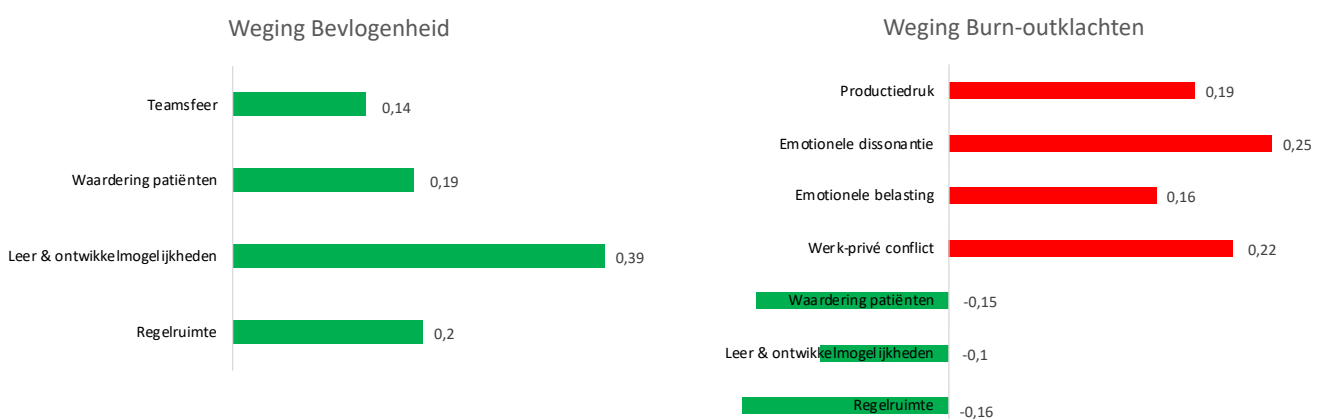
meer aanwezig zijn dan bij alle andere beroepsgroepen. Naast zorgverzekeraars zien huisartsen de overheid als belangrijke veroorzaker van regeldruk en protocollering. Minder dan de helft van de huisartsen (45%) beveelt anderen aan in de zorg te gaan werken, hetgeen 10% minder is dan in 2019, maar nog altijd hoger is dan bij medisch specialisten (37%) en fysiotherapeuten (39%). Slechts 22% geeft aan tot aan het pensioen te willen blijven werken. Dat is niet alleen lager dan bij de andere beroepsgroepen (behalve specialisten), maar is ook 7% gedaald ten opzichte van 2019. Deze cijfers baren zorg in het licht van het gebrek aan huisartsen.



Uit de bovenstaande tabel blijkt dat bevlogenheid bij huisartsen samenhangt met minder emotionele dissonantie en meer regelmogelijkheden, waardering door patiënten en leer- & ontwikkelingsmogelijkheden. Met uitzondering van het laatstgenoemde zijn dit allemaal zaken die door Covid onder druk staan. Op eenzelfde manier geldt dat burn-outklachten samenhangen met meer productiedruk, emotionele dissonantie, werk-privé conflicten, werkdruk en wanneer een slechtere omgang met patiënten wordt ervaren en er minder leer- & ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Ook veel van deze zaken staan door Covid onder druk.

Fysiotherapeuten

Ook bij fysiotherapeuten is de mentale energie ten opzichte van 2019 enigszins verslechterd. Zo is het aantal fysiotherapeuten met burn-outklachten met 7% gestegen en ligt nu 5% boven het landelijk gemiddelde, terwijl het er in 2019 2% onder lag. Daar staat tegenover dat het aantal bevlogen fysiotherapeuten met 3% licht is gestegen. Behalve werk-privé conflicten hebben fysiotherapeuten in 2022 niet met meer stressoren te maken dan in 2019. Bovendien scoren ze op alle stressoren lager dan huisartsen en medisch specialisten. Ook hebben ze veel meer regelruimte en krijgen ze veel meer waardering van hun patiënten dan deze beide andere beroepsgroepen. Tenslotte ervaren fysiotherapeuten de minste sociale onveiligheid, maar wel veel regeldruk. Behalve door zorgverzekeraars wordt deze regeldruk ook door hun eigen beroepsvereniging veroorzaakt. Gelet op dit relatief gunstige profiel – althans in vergelijking met huisartsen en medisch specialisten – is het niet verwonderlijk dat fysiotherapeuten er wat mentale energie betreft niet heel slecht voor staan. Het is overigens wel zo dat slechts 39% van de fysiotherapeuten anderen aanraadt om in de zorg te gaan werken, wat op medisch specialisten na de laagste score is. En 28% wil tot aan het pensioen blijven werken. Alhoewel dit meer is dan bij huisartsen en medisch specialisten is het toch laag te noemen.

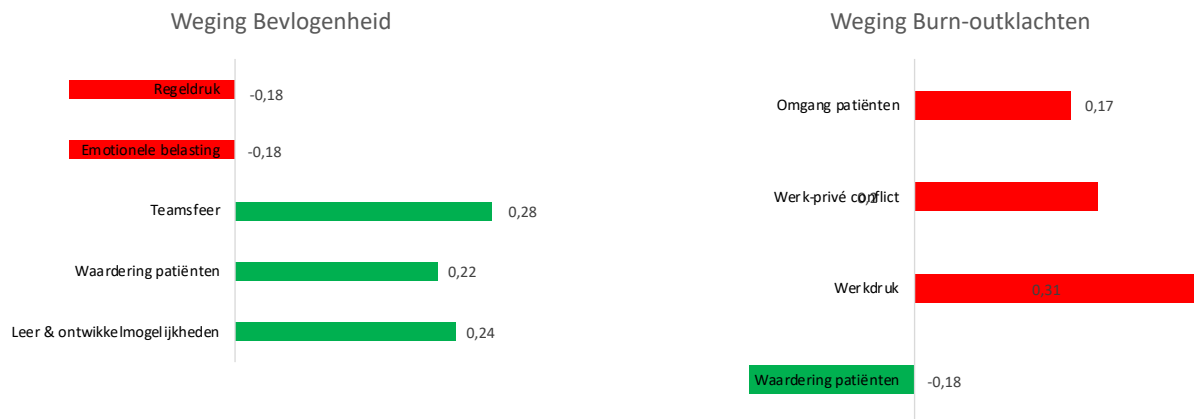


Uit de bovenstaande tabel blijkt dat bevlogenheid bij fysiotherapeuten samenhangt met meer regelruimte, een prettige teamsfeer, waardering van patiënten en leer- & ontwikkelingsmogelijkheden. Op een zelfde manier geldt dat burn-outklachten

samenhangen met meer productiedruk, emotionele dissonantie, werk-privé conflicten, emotionele belasting en weinig waardering van patiënten, regelruimte leer- & ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Op een aantal bovengenoemde factoren die van invloed zijn op mentale energie scoren fysiotherapeuten ten opzichte van de periode voor Covid (in 2019) minder gunstig; het gaat daarbij met name om werk-privé conflicten, emotionele belasting en waardering door patiënten. Dat betekent dus dat Covid indirect van invloed is op de mentale energie, ook bij fysiotherapeuten.

Tandartsen

Als enige beroepsgroep is de mentale energie van tandartsen min of meer hetzelfde gebleven sinds 2019. Er is slechts sprake van een marginale toename van 2% van het aantal tandartsen met burn-outklachten, dat daarmee nog steeds onder het landelijk gemiddelde ligt. Behalve een stijging van werk-privé conflict zijn de scores op de stressoren ten opzichte van 2019 onveranderd gebleven en liggen steeds onder het niveau van huisartsen en medisch specialisten en in een enkel geval (werk-privé conflict) ook van fysiotherapeuten. Evenals fysiotherapeuten hebben tandartsen veel regelruimte en voelen ze veel waardering van hun patiënten. Tandartsen hebben (veel) minder last van regel- en productiedruk dan de andere beroepsgroepen. Wellicht dat het laatste met Covid te maken heeft omdat de tandheelkundige zorg tijdens de pandemie op een laag pitje stond. Overigens wordt de regeldruk volgens de tandartsen behalve door de zorgverzekeraars ook door de toezichthouder/inspectie en de overheid veroorzaakt. Van alle beroepsgroepen bevelen tandartsen anderen het meest aan in de zorg te gaan werken (49%) – al is dat met 4% ten opzichte van 2019 gedaald – en willen ze veruit het meest tot aan hun pensioen blijven werken; met 42% is dat maar liefst 20% meer dan bij huisartsen.



Uit de bovenstaande tabel blijkt dat bevlogenheid bij tandartsen samenhangt met minder regeldruk en emotionele belasting en met een prettige teamsfeer, waardering door patiënten en leer- & ontwikkelingsmogelijkheden. Op eenzelfde manier geldt dat burn-outklachten samenhangen met meer werkdruk en werk-privé conflicten, een slechtere omgang met patiënten en weinig waardering van patiënten.

5. Conclusies per leeftijdscategorie

Jongeren (<35 jaar)

De mentale energie van de jongste zorgverleners staat enigszins onder druk. Ten opzichte van 2019 is het aantal jonge, bevlogen zorgprofessionals gehalveerd en het aantal met burn-outklachten licht toegenomen met 3%. Met uitzondering van emotionele dissonantie scoort de jongste leeftijdsgroep in 2022 ongunstiger op *alle* stressoren dan in 2019. Opvallend is dat de jongste professionals in vergelijking met de groep van 36–45 jaar en van 46–55 jaar het minst te maken hebben met werk–privé conflicten. Dat is begrijpelijk omdat veel van hen alleenstaand zijn en/of geen kinderen hebben. Het feit dat ze de minste regelruimte van alle leeftijdsgroepen hebben, laat zich verklaren doordat ze aan het begin van hun carrière staan en dus nog onderaan de carrière ladder. Wat betreft brandende thema's wijkt de jongste groep niet of nauwelijks af van de andere leeftijdsgroepen. Relatief veel jonge professionals bevelen anderen aan om in de zorg te gaan werken (44%), alhoewel dat iets minder is dan de oudste groep (46%); zij zijn kennelijk nog redelijk enthousiast over hun baan. Een minderheid van slechts 13% wil blijven doorwerken tot aan het pensioen, evenveel als in de groep van 36–45 jaar. Dat stemt niet optimistisch in verband met het personeelstekort in de zorg.

Early-career professionals (36–45 jaar)

De mentale energie van *early-career professionals* heeft zich zeer ongunstig ontwikkeld. De bevlogenheid is sinds 2019 met bijna de helft gedaald en het aantal *early-career professionals* met burn-outklachten is maar liefst *verdrievoudigd*. Dit is een dramatische verslechtering, die we overigens ook in de *mid-career professionals* zien. Dit komt overeen met de bevinding dat de *early-career* groep op *alle* stressoren hoger scoort dan in 2019. Deze groep heeft bovendien in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen de meeste werkdruk en werk–privé conflicten. Verder is ten opzichte van 2019 de regelruimte verminderd, evenals de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en de waardering door patiënten. Tenslotte scoren de *early-career professionals* hoger op *alle*

brandende thema's dan in 2019, behalve omgang met patiënten. Al met al laten de *early-career professionals* consistent en op veel fronten een verslechtering zien ten opzichte van 2019. Het is dan ook niet verbazingwekkend dat zij van alle leeftijdsgroepen het minst vaak aan anderen aanbevelen om in de zorg te gaan werken en ook het minst van plan zijn om door te werken tot aan hun pensioen.

Mid-career professionals (46–55 jaar)

Evenals bij de *early-career professionals* heeft de mentale energie van de *mid-career professionals* zich sinds 2019 in ongunstige zin ontwikkeld. De bevlogenheid is sinds 2019 met 8% gedaald en het aantal *mid-career professionals* met burn-outklachten is met 15% gestegen en ligt anno 2022 meer dan 10% boven het landelijk gemiddelde. Dit is een dramatische verslechtering en komt overeen met het feit dat de *mid-career* groep op *alle* stressoren hoger scoort dan in 2019, terwijl de regelruimte, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en waardering van patiënten zijn afgenomen. Ook zien we een toename op de brandende thema's regeldruk en juridisering. De *mid-career* groep geeft minder vaak aan dat ze anderen aanbevelen om in de zorg te werken dan de *end-career* groep, maar vaker dan de *early-career* groep. Iets dergelijks geldt ook voor het willen blijven doorwerken tot aan het pensioen; met 23% is dat minder dan de oudere groep (45%), maar meer dan de jongere groep (13%).

End-career professionals (> 55 jaar)

De *end-career* groep staat er het gunstigst voor. Bij hen is het aantal zorgprofessionals met burn-outklachten ten opzichte van 2019 slechts heel licht gestegen met 3%, terwijl het aantal bevlogen professionals eveneens met 3% is gestegen. Dat betekent dat de *end-career* groep de meeste mentale energie heeft van alle leeftijdsgroepen (de minste burn-outklachten en meeste bevlogenheid). In vergelijking met de andere leeftijdsgroepen heeft de *end-career* groep de minste werkdruk, werk-privé conflicten en emotionele dissonantie en de meeste regelruimte en voelt men zich het meest gewaardeerd door patiënten. Ook scoort deze groep het laagst op de brandende thema's

regeldruk en productiedruk. Kortom, de *end-career* groep heeft met relatief weinig stressoren en brandende thema's te maken, terwijl ze tegelijkertijd over relatief veel energiebronnen kan beschikken. Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze leeftijdsgroep over de meeste mentale energie beschikt en anderen het vaakst aanraadt om in de zorg te gaan werken en aangeeft door te willen werken tot het pensioen.

6. Conclusies ten aanzien van werkvorm

Zelfstandig werkende zorgprofessionals komen er in alle opzichten beter vanaf dan hun collega's in loondienst. Ze hebben (iets) minder last van burn-outklachten en voelen zich een stuk meer bevlogen. Ze ervaren iets minder werkdruk, emotionele belasting en werk-privé conflicten.

Verder scoren zelfstandigen in vergelijking met diegenen in loondienst gunstiger op alle energiebronnen, waarbij met name het grote verschil in regelruimte eruit springt. Het feit dat zelfstandigen over meer regelruimte beschikken, verklaart waarschijnlijk waarom ze minder last van stressoren hebben en zich meer bevlogen voelen.

Wel hebben zelfstandigen in vergelijking met diegenen in loondienst meer last van regeldruk en ervaren ze een minder vertrouwen in de omgang met patiënten, maar dit wordt kennelijk gecompenseerd door de aanwezige energiebronnen. Volgens de zelfstandig werkende professionals zijn de zorgverzekeraars de belangrijkste oorzaak van de regeldruk, en volgens diegenen in loondienst is dat het management/bestuur van de instelling waarin ze werken.

Dat de zelfstandigen het meer naar hun zin hebben dan diegenen in loondienst blijkt ook uit het feit dat zelfstandigen bijna dubbel zo vaak aangeven tot aan hun pensioen te willen doorwerken als diegenen in loondienst.

Onderzoeksverantwoording

Dit onderzoek is uitgevoerd door zoveel mogelijk gebruik te maken van wetenschappelijk gevalideerde vragenlijsten en uitgangspunten.

De vragenlijst bestaat overwegend uit 5-punt schalen. Er wordt veelvuldig gebruik gemaakt van constructen (meetschalen waarin bijvoorbeeld 3 vragen op een betrouwbare manier een onderzoeksconcept (zoals regeldruk) meten). Om de interne validiteit van deze constructen te meten zijn Cronbach's alfa-waardes berekend die in nagenoeg alle gevallen aan de aanbevolen criteriumwaarde van .70 voldoen en in een enkel geval boven het absolute minimum van .60 ligt.

Bij het analyseren van de onderzoeksresultaten is gebruik gemaakt van frequentieverdelingen, kruistabellen, 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 het onafhankelijke steekproeven zijn en dezelfde respondenten niet systematisch in de tijd zijn gevolgd.

Oktober 2022, Utrecht

prof. dr. Wilmar B. Schaufeli

drs. E. Schaufeli

Bijlage: Karakteristieken steekproef

VVAA lid?	Aantal	%
ja	1279	98%
nee	29	2%
Werkvorm?	Aantal	%
Waarnemend	69	5%
Zelfstandig in maatschap	299	23%
Zelfstandig	463	35%
Loondienst	361	28%
In opleiding	62	5%
Gepensioneerd	17	1%
Anders	37	3%
In hoeverre voelt u dat het werken binnen uw huidige werkvorm onder druk staat?	Aantal	%
geheel niet	116	9%
een beetje	592	45%
(heel) veel	600	46%
Zou u in de toekomst liever willen werken in een andere werkvorm dan nu?	Aantal	%
nee	812	62%
ja	496	38%
Organisatievorm	Aantal	%
ZZP	184	14%
Eenmanspraktijk	213	16%
Groepspraktijk	367	28%
Grotere zorginstelling/ keten	370	28%
Anders	174	13%
Provincie werkzaam	Aantal	%
Groningen	42	3%
Friesland	46	4%
Drenthe	29	2%
Overijssel	86	7%
Flevoland	9	1%
Gelderland	174	13%
Utrecht	135	10%
Noord-Holland	190	15%
Zuid-Holland	294	22%
Zeeland	30	2%
Noord-Brabant	186	14%
Limburg	87	7%