IZZ. Het ledencollectief van mensen in de zorg.

SoFoKleS
SOCIAAL FONDS KENNISSECTOR

AAN DE SLAG MET DUURZAME INZETBAARHEID

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Rapportage juni 2023

Effectmeting interventies psychosociale nazorg UMC's

Effectmeting uitgevoerd door Stichting IZZ, in opdracht van Kamer UMC van Stichting SoFoKleS

Achtergrond en doel

Dit rapport presenteert een inventarisatie van de geboden psychosociale ondersteuning door UMC's in 2021 en 2022 en geeft adviezen voor vervolgactiviteiten.

- Tijdens en na de coronapandemie was er extra aandacht voor psychosociale ondersteuning voor medewerkers van UMC's. UMC's hebben toen aanvullende activiteiten aangeboden met financiële ondersteuning vanuit SoFoKleS. Om inzicht te krijgen in welke ondersteuning is geboden, ervaringen uit te wisselen en ondersteuning te blijven stimuleren, is begin 2023 een onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek is uitgevoerd door Stichting IZZ.
- Stichting IZZ heeft geïnventariseerd welke psychosociale ondersteuning is geboden. De volgende vragen zijn gehanteerd in het onderzoek:
  - Welke interventies zijn ingezet in 2021 en 2022?
  - Wat hebben de interventies tot nu toe opgeleverd op het gebied van gezond werken, psychische gezondheid en werkvermogen/inzetbaarheid van medewerkers?
  - Wat zijn de succesfactoren en belemmeringen van de interventies?
  - Waar liggen mogelijk aanvullende behoeften voor nieuwe interventies?
- Er is een vragenlijst uitgezet onder de medewerkers van Erasmus MC, Maastricht UMC+, UMC Utrecht en UMC Groningen. In deze UMC's is ook een focusgroep georganiseerd. De adviezen die uit het onderzoek naar voren komen, vormen de basis voor vervolgactiviteiten die in het najaar van 2023 starten.
- Het onderzoek vond plaats in het kader van de activiteiten die de sociale partners ondernemen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te stimuleren. Voor het onderzoek is subsidie ontvangen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wat is psychosociale arbeidsbelasting?

- Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen of een hoge werkdruk op het werk, dan kan dit stress teweeg brengen en lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken. De Arbowet noemt dit psychosociale arbeidsbelasting (PSA)
- Onder ongewenste omgangsvormen worden pesten, agressie, discriminatie of seksuele intimidatie door collega's, patiënten en familie verstaan.

https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/themas/psychosociale-arbeidsbelasting

Inhoud

Beleidsrichtlijn: indeling interventies Psychosociale ondersteuning

Interventies ingezet in UMC's met budget SoFoKleS

Resultaten vragenlijst onderzoek

Bevindingen focusgroepen

Conclusies en Aanbevelingen voor inzetten van interventies in UMC's

Beleidsrichtlijn Psychosociale ondersteuning zorgprofessionals

Belangrijke aanknopingspunten voor de effectmeting vanuit de beleidsrichtlijn

ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum. 2023. Beleidsrichtlijn psychosociale ondersteuning zorgprofessionals; Een handreiking voor de praktijk bij ingrijpende gebeurtenissen. https://www.arq.org/diensten/richtlijn-psychosociale-ondersteuning-zorgprofessionals

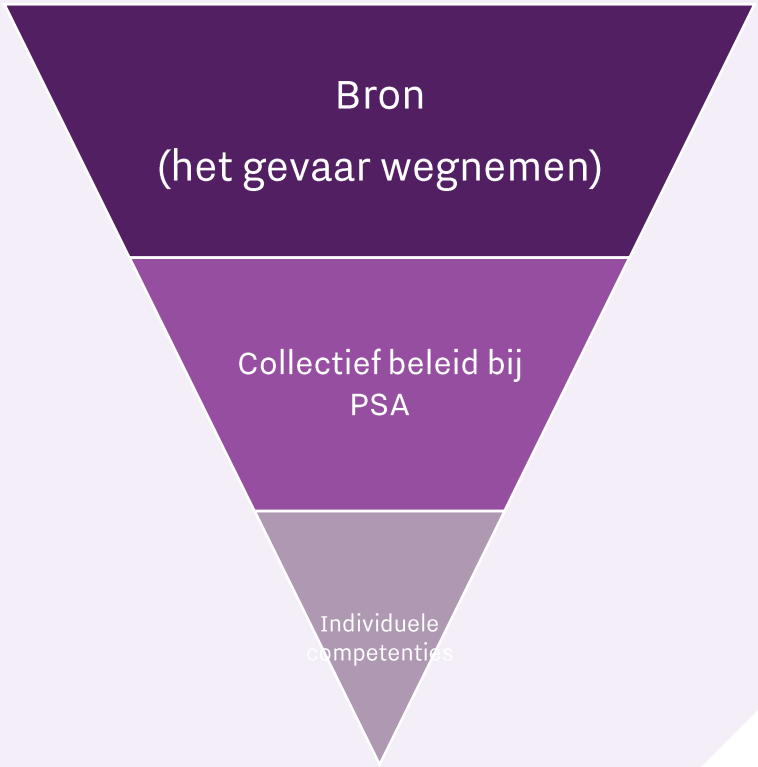
Beleidsrichtlijn psychosociale ondersteuning zorgprofessionals

Psychosociale ondersteuning begint bij het creëren van gunstige arbeidsomstandigheden, waarbij de organisatie en zorgprofessionals voorbereid zijn op ingrijpende gebeurtenissen. Dit omvat het streven naar een gezonde en veilige werkomgeving, het bevorderen van veerkracht en vitaliteit, en het ontwikkelen van voldoende competenties en vaardigheden om te handelen bij dergelijke gebeurtenissen.

- Het is essentieel om te beginnen bij de bron: het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving. Door blootstelling aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen, hoeft er geen genezing plaats te vinden.

- Daarnaast is het belangrijk om collectief beleid en de benodigde competenties en vaardigheden te ontwikkelen om te handelen bij ingrijpende gebeurtenissen.

- Als medewerkers toch worden blootgesteld aan PSA en collectieve maatregelen niet effectief zijn, moeten individuele competenties versterkt worden, bijvoorbeeld door veerkracht en vitaliteit te bevorderen en een gezonde leefstijl te stimuleren.



ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum. 2023. Beleidsrichtlijn psychosociale ondersteuning zorgprofessionals; Een handreiking voor de praktijk bij ingrijpende gebeurtenissen. https://www.arq.org/diensten/richtlijn-psychosociale-ondersteuning-zorgprofessionals

Kringenmodel: sleutelpartijen in psychosociale ondersteuning na een ingrijpende gebeurtenis

‘Het Kringenmodel’ geeft een overzicht van de verschillende partijen die betrokken zijn bij de zorg en ondersteuning van een zorgprofessional na een ingrijpende gebeurtenis. Als er behoefte is aan ondersteuning, kan hij in eerste instantie steun zoeken bij de partijen in zijn directe omgeving. Indien nodig kan er geleidelijk aan meer professionele hulpverlening worden ingeschakeld. Het model laat dus zien dat de zorgprofessional omringd is door verschillende kringen die een rol spelen bij zijn welzijn en ondersteuning.

ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum. 2023. Beleidsrichtlijn psychosociale ondersteuning zorgprofessionals; Een handreiking voor de praktijk bij ingrijpende gebeurtenissen. https://www.arq.org/diensten/richtlijn-psychosociale-ondersteuning-zorgprofessionals

Interventies in UMC's ingezet met budget van SoFoKleS voor psychosociale nazorg

Samenvatting eigen evaluaties van de UMC's

Interventies zijn ingezet op het gebied van:

- Communicatie rondom psychosociale zorg
- Webinars/apps/e-learnings
- Individuele coaching/training
- Groeps (team) coaching/training
- Peer support
- Ontspanning (zoals yoga of Vrelax brillen)

Samenvatting interventies in de UMC's

- Interventies zijn voornamelijk gericht op het bevorderen van individuele competenties, veerkracht en vitaliteit.
- Er is minder aandacht besteed aan het ontwikkelen van voldoende competenties en vaardigheden om te handelen bij ingrijpende gebeurtenissen (zoals peer support en BMW).
- Er is veel minder nadruk gelegd op het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving (de bronaanpak).
- Het bereik van de interventies is laag, vooral individuele interventies bereiken een beperkt aantal medewerkers.
  - Een app of Webinar bereikt daarentegen veel medewerkers.
  - Ook stoelmassage binnen Maastricht UMC+ heeft een groot aantal medewerkers bereikt.

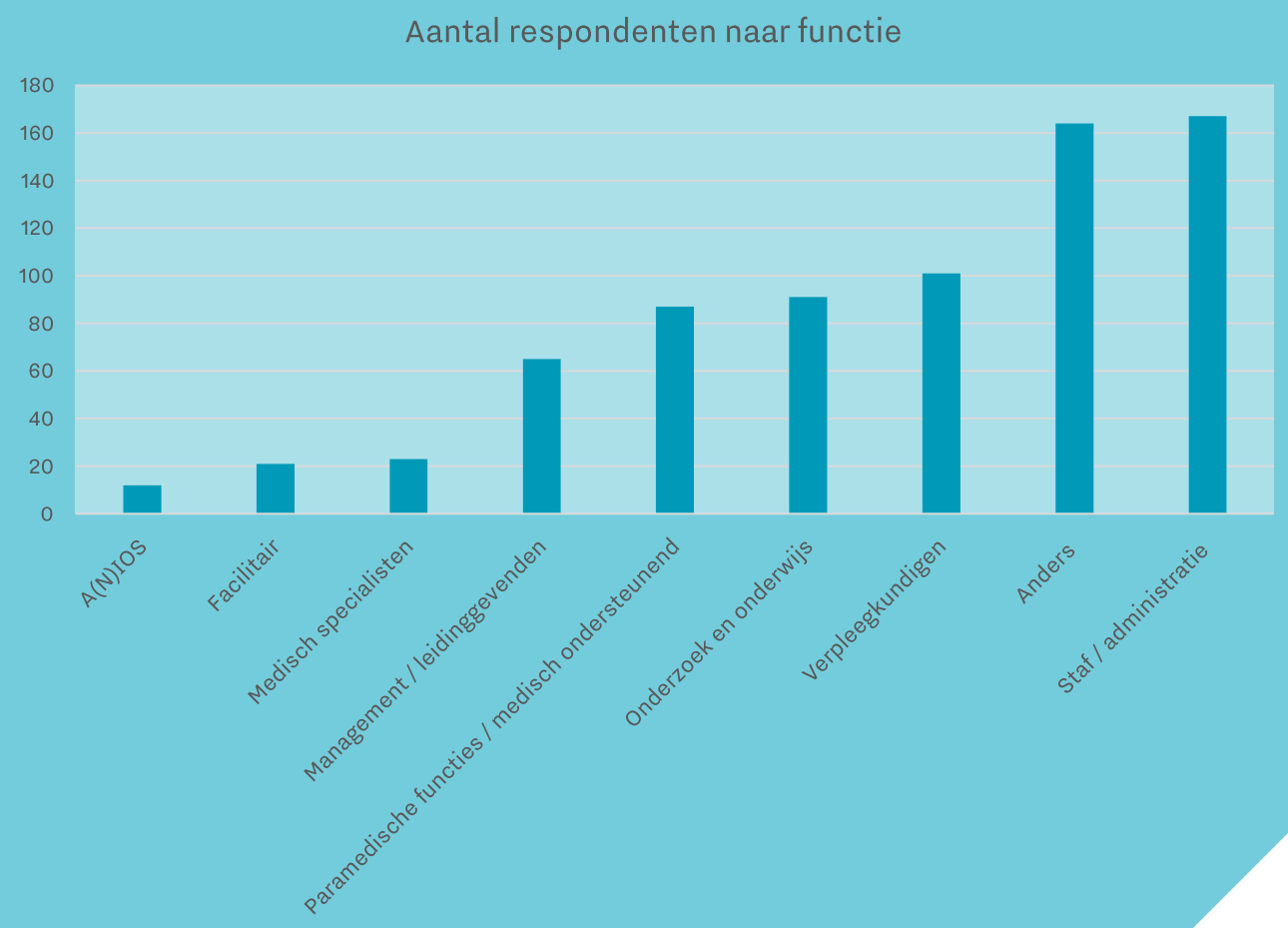
Zie bijlage 2 met een overzicht van alle interventies die zijn ingezet

Vragenlijstonderzoek

Vragenlijst uitgezet in Erasmus MC, Maastricht UMC+, UMC Utrecht en UMC Groningen*

Achtergrond kenmerken

- N = 731 deelnemers aan de vragenlijst
- 20.8% man, 77.7% vrouw, 0.4% overig
- Gemiddelde leeftijd: 44 jaar
- Gemiddeld aantal jaren in huidige functie: 10 jaar



**zie bijlage 1 de uitgebreide resultaten op de vragenlijst en toelichting op de manier waarop de variabelen zijn gemeten.*

Onderzochte interventies in de vragenlijst

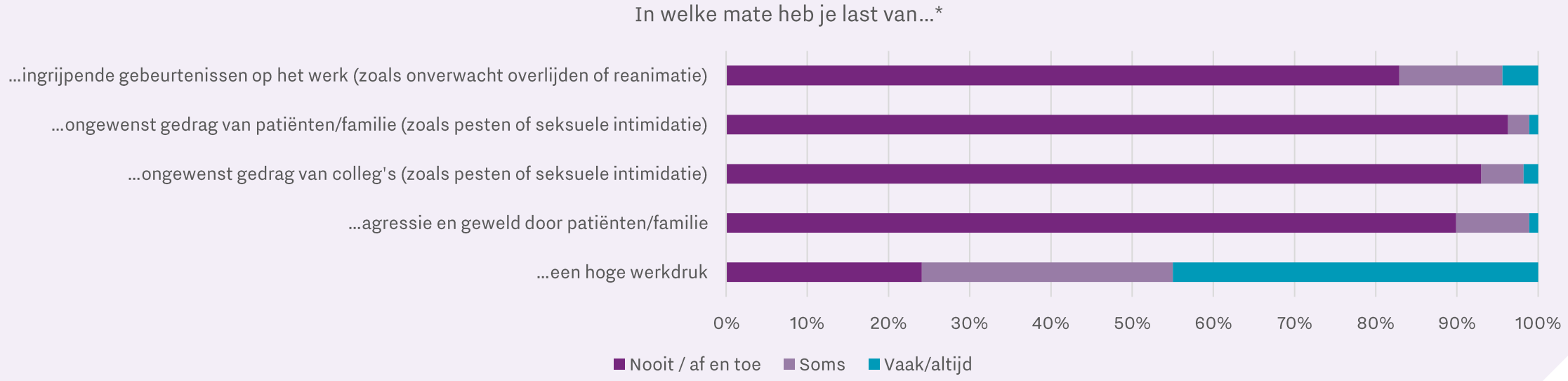
- De effecten van interventies zijn gemeten onder medewerkers in UMC Utrecht, Erasmus MC, Maastricht UMC+ en UMCG aan de hand van vragenlijsten.
- Een aantal interventies is al geruime tijd geleden uitgevoerd en sommige zijn ook al onderzocht door externe partijen. Daarom zijn de volgende interventies opgenomen in de vragenlijst:

UMC Utrecht		Erasmus MC		Maastricht UMC+		UMCG	
Interventie	Gericht op	Interventie	Gericht op	Interventie	Gericht op	Interventie	Gericht op
Bedrijfscounseling	Steunpunt PSA	Peer support	Collegiale opvang	Stoelmassage	Bevorderen veerkracht en vitaliteit	GoodHabitz	Coaching op professionele en persoonlijke ontwikkeling
Werken in Balans	Steunpunt PSA	Bedrijfsmaatschappelijk werk	Steunpunt PSA	Personal training	Gezonde leefstijl	Yoga	Bevorderen veerkracht en vitaliteit
(preventief) arbeidsdeskundig spreekuur bij de bedrijfsarts	Steunpunt PSA	Challenge & support (coaching artsen op persoonlijke en professionele ontwikkeling)	Coaching op professionele en persoonlijke ontwikkeling	Individuele psychosociale ondersteuning	Coaching op professionele en persoonlijke ontwikkeling	Film 'Zie jezelf'	Gezonde en veilige werkomgeving
Peer support	Collegiale opvang	Lift your talent (coaching verpleegkundigen op persoonlijke en professionele ontwikkeling)	Coaching op professionele en persoonlijke ontwikkeling	Psychosociale ondersteuning in het team	Coaching op professionele en persoonlijke ontwikkeling		
Bureau ombuds- en vertrouwenszaken	Steunpunt PSA	Vitaliteitspsycholoog	Coaching op professionele en persoonlijke ontwikkeling	Social sofa	Gezonde en veilige werkomgeving		
		Vertrouwenspersoon	Steunpunt PSA				
		Budgetcoach	Coaching op professionele en persoonlijke ontwikkeling				

Belangrijkste uitkomsten uit de vragenlijsten (1)

Mate van psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

- Medewerkers in UMC's hebben het meest te lijden onder een hoge werkdruk als het gaat om psychosociale arbeidsbelasting (45% ervaart *vaak of altijd* hoge werkdruk).
- In veel mindere mate ervaren medewerkers agressie, geweld, ongewenst gedrag en ingrijpende gebeurtenissen (slechts 1-4% van de medewerkers heeft hier *vaak of altijd* mee te maken).



Belangrijkste uitkomsten uit de vragenlijsten (2)

Procesfactoren rondom PSA interventies

- Minder dan de helft van de medewerkers is op de hoogte van de beschikbare ondersteuning voor psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en weet waar deze te vinden is.
- Slechts een kwart is tevreden over de geboden ondersteuning.
- En minder dan 1 op de 5 medewerkers is gevraagd om input te geven over hun behoeften aan ondersteuning.
- Het bereik van de interventies is laag: 68% heeft geen gebruik gemaakt van de interventies die binnen UMC's zijn ingezet.
  - De belangrijkste reden hiervoor is dat het niet nodig is (47%).
  - Een groot deel van de medewerkers is niet op de hoogte van de interventies (27%).
  - 1 op de 5 medewerkers geeft aan geen tijd te hebben voor de interventies, hoewel er mogelijk wel behoefte aan is.
- Interventies op het gebied van collegiale opvang hebben de meest positieve invloed op psychosociale arbeidsbelasting*.
- De effecten van individuele interventies op het gebied van gezondheid en veerkracht zijn afhankelijk van de persoon*.

**deze vragen zijn enkel gesteld aan de medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de interventies*

Belangrijkste uitkomsten uit de vragenlijsten (3)

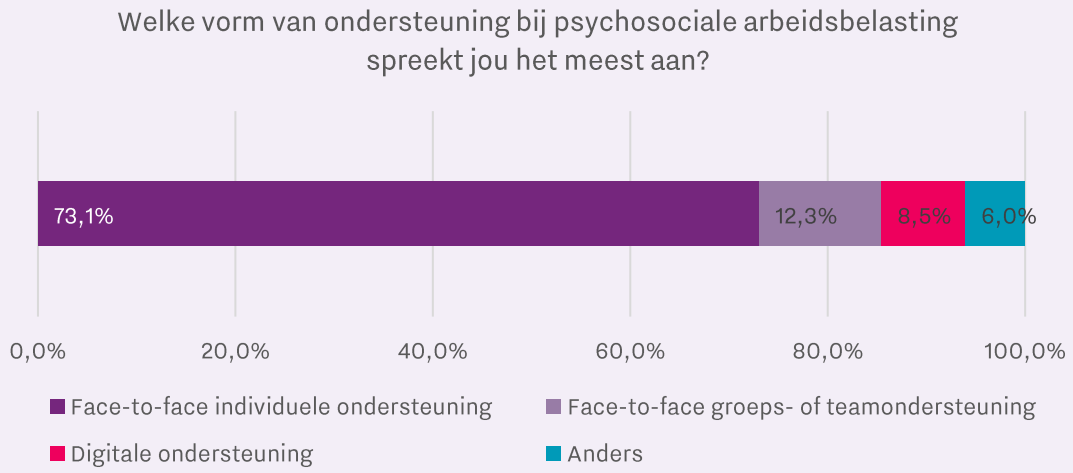
Toekomstige ondersteuning

Vorm:

- Er is voornamelijk vraag naar persoonlijke face-to-face ondersteuning bij PSA; digitale ondersteuning heeft duidelijk niet de voorkeur.

Inhoud:

- De ondersteuning moet vooral gericht zijn op het verminderen van werkdruk (62%) en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (50%).
- Ook heeft ongeveer een derde van de medewerkers behoefte aan ondersteuning bij ontspanning en ingrijpende gebeurtenissen.
- En 1 op de 4 heeft behoefte aan ondersteuning bij het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag of gezond leven.



Belangrijkste uitkomsten uit de vragenlijsten (3)

Veel genoemde open antwoorden

Werkomstandigheden

- Hoge werkdruk verdient aandacht
- Negatieve werkomstandigheden herkennen en erkennen en meenemen in de wijze waarop je medewerkers ondersteunt
- Structurele aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting

Communicatie

- Communicatie en vindbaarheid
  - Niet altijd duidelijk waar ondersteuning te vinden is
  - Niet altijd duidelijk waar te beginnen
- Er is weinig tijd voor de ondersteuning

Rol leidinggevende

- Aandacht van leidinggevende is belangrijk
- Aandacht voor rol van leidinggevende
- Kleinere span of control leidinggevende

Vorm en inhoud ondersteuning

- Inzetten op preventie
- Gratis sporten, gratis kinderopvang, gratis parkeren, jaarlijks fysio gericht op de werkvloer
- Coaching op de werkvloer
- Laagdrempelige teamondersteuning
- Veiligere werkomgeving
- Ervaringsgerichte/gelijkwaardige ondersteuning

Bevindingen focusgroepen

Focusgroepen gehouden in Erasmus MC, Maastricht UMC+, UMC Utrecht en UMC Groningen

Inzichten focusgroepen totaal: Wat viel er op?

- Ondersteuning op het gebied van veilig werkklimaat, communicatie, gesprekstechnieken en coaching is het meest gewenst.
- In plaats van direct professionele hulp, is er behoefte aan ondersteuning van collega's als eerste stap.
- De leidinggevende heeft een belangrijke rol, maar bevinden zich vaak in een lastige positie tussen de organisatie en de medewerkers.
- Leidinggevenden zijn niet altijd goed op de hoogte van het beschikbare ondersteuningsaanbod.
- Medewerkers zijn vaak niet op de hoogte van het beschikbare ondersteuningsaanbod en weten niet waar ze terecht kunnen.
- Het beschikbare ondersteuningsaanbod wordt niet altijd goed uitgevoerd, bijvoorbeeld omdat de Arbo geen tijd heeft voor ondersteuning.
- Het is nuttig om actief naar medewerkers toe te gaan en hen te informeren over het beschikbare ondersteuningsaanbod.
- Veel van het beschikbare ondersteuningsaanbod is omgezet naar e-learnings, maar dit heeft niet de voorkeur.
- Initiatieven die ontstaan vanuit medewerkers of teams zelf blijken het meest effectief te zijn.

Quotes focusgroepen

“Als je voorlichting geeft over dit soort dingen, dan heeft het al een preventieve functie. En als mensen die kunnen helpen goed aangeven waar ze van zijn, en wat ze kunnen doen, dan kun je escalatie voorkomen.”

“Je wilt eigenlijk veel meer op preventie inzetten. Dit moet je voorkomen. Ik zie dit heel veel om me heen. Vooral bij PhD’ers. Ik wil iemand om mee te praten, de Arboarts wil ik liever voor zijn.”

“Mijn secretariaat en ik hebben zo’n Insights training gedaan, met feedback component. En dat ging geweldig. Het was wel intensief, twee dagdelen, maar het hielp enorm. Het was alleen niet van het UMC, maar van een extern bureau, maar ik ben er hartstikke positief over. Ik denk dat UMC’s best teamcoachingmodules zouden kunnen ontwikkelen.”

“De werkgever hoeft voor mij niet alles te regelen. Mijn hobby's regel ik zelf wel.“

“Wij hadden laatst een les over grensoverschrijdend gedrag. Met groen, oranje en rood gedrag. Dat hebben we met de hele groep gedaan. Aan het eind heb ik daar een lijst van afspraken over gedrag van gemaakt. Ik merkte daar wel dat in de groep van alles naar boven kwam wat mensen eigenlijk te ver vonden gaan.”

“Wij doen altijd een check in waarin we van alles delen, dan wordt er gelachen en soms schuurt het even, maar het werkt heel goed. Ik initieer het als leidinggevende. Het is leuk en het verbindt. Iedereen durft alles te zeggen. Het is veilig. ”

“Ik wil ook nog wel kwijt dat 80% van de problemen wordt veroorzaakt doordat mensen elkaar niet durven aan te spreken, zeker niet richting de chirurg, of wat dan ook. Mensen hebben gewoon liever niet dat moeilijke gesprek.”

“Als een medewerker wat wil, dan zit de leidinggevende vaak in een spagaat, want de leidinggevende krijgt ook veel opgedragen van het hogere management.”

“Ik heb soms verhalen van medewerkers waarvan ik niet weet waar ik ermee terecht kan. Soms heb ik ’s ochtends al 3 mensen huilend bij mij aan tafel. Dan weet ik gewoon niet waar ik ermee terecht kan.”

“We hebben daar nu een e-learning voor gekocht voor binnen het leiderschapstraject. Maar een fysieke training met een acteur werkt veel beter. En daarna intervisiebijeenkomsten.”

“Wat ik nog belangrijk vind is dat er heel veel naar e-learnings wordt verplaatst. Dat wil ik niet onderuithalen, maar alles valt en staat met de menselijke maat en de persoonlijke aandacht.”

Resultaten focusgroepen in verhouding tot resultaten vragenlijsten

- Bevindingen uit de focusgroepen bevestigen dat het bereik van interventies laag is en dat de communicatie en vindbaarheid verbeterd kunnen worden.
- De bevindingen uit de focusgroepen bevestigen ook de resultaten van de vragenlijst, namelijk dat er vooral behoefte is aan ondersteuning op het gebied van hoge werkdruk en werkomstandigheden.
- Interventies zoals yoga of personal training (gericht op individuele vitaliteit) zijn effectief voor medewerkers die zich hierdoor aangesproken voelen. Echter, deze interventies bieden minder ondersteuning bij psychosociale arbeidsbelasting en zijn sterk afhankelijk van het individu.
- Zowel de open antwoorden op de vragenlijsten als de bevindingen uit de focusgroepen benadrukken de cruciale rol van leidinggevenden.
- Zowel in de vragenlijsten als in de focusgroepen wordt benadrukt dat er behoefte is aan fysieke ondersteuning in plaats van digitale (e-learning) ondersteuning.

Conclusie en aanbevelingen voor inzetten van interventies

PSA...

...is meer dan alleen ingrijpende gebeurtenissen

...gaat met name over veilig werkklimaat en werkdruk

...bij medewerkers komt niet hoofzakelijk door de meest ingrijpende gebeurtenissen, maar door dagelijkse werkomstandigheden

Aanbevelingen aansluitend bij PSO beleidsrichtlijn

Het gevaar wegnemen bestaat uit…

… in kaart brengen wat de oorzaken zijn van PSA en hoe deze verminderd kunnen worden, zodat medewerkers niet meer worden blootgesteld aan PSA.

…dit doe je samen met de medewerkers (medewerkers weten zelf het beste wat werkt en ze vanaf het begin te betrekken leidt tot groter draagvlak).

… om zo een gezonde en veilige werkomgeving te creëren.

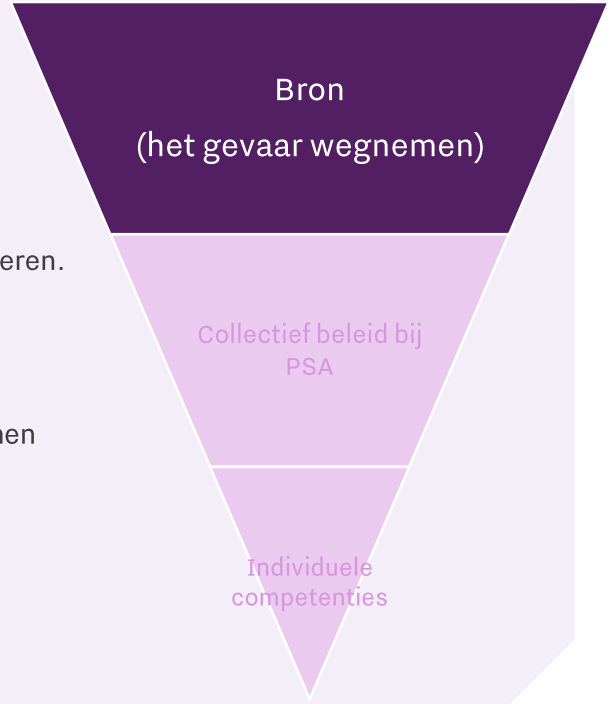
Dat kan door…

…teamsessies over wat leidt tot PSA en hoe kunnen de bronnen worden wegnemen, door bijvoorbeeld:

- Een gezond en veilig organisatieklimaat te creëren.
- Met collega's te reflecteren op wat goede zorg is en daarmee (morele) stress te verminderen en samenwerking en werkplezier te bevorderen.
- Aan te sluiten bij initiatieven die al door medewerkers zijn geïnitieerd (zoals een teamsessie ongepast gedrag, geïnitieerd in UMCG, of wekelijkse check-in of traject werkgeluk in Erasmus MC).
- Intervisie houden met leidinggevenden om een onveilig klimaat aan te pakken, en om samen met medewerkers de bron van PSA te kunnen verminderen (fysiek met een trainingsacteur en daarna intervisies met andere leidinggevenden).

Randvoorwaarden

- Draag vanuit hoger management uit dat het voorkomen van PSA een speerpunt is van de organisatie.
- Bied voldoende tijd en middelen voor leidinggevenden en medewerkers.
- Kijk kritisch naar de span of attention/control van leidinggevenden.
- Maak teamsessies onderdeel van het dagelijkse werk (primaire proces) van medewerkers.



Aanbevelingen aansluitend bij PSO beleidsrichtlijn

Het inbedden van collectief beleid bij PSA bestaat uit…

… het creëren van collectieve maatregelen voor omgaan met ingrijpende gebeurtenissen/PSA.

… het betrekken van collega's/peer support, gevolgd door leidinggevenden en professionele hulp.

… het zorgen voor duidelijke communicatie en vindbaarheid van het aanbod.

… het actief aanbieden op afdelingen om de hulp laagdrempeliger te maken.

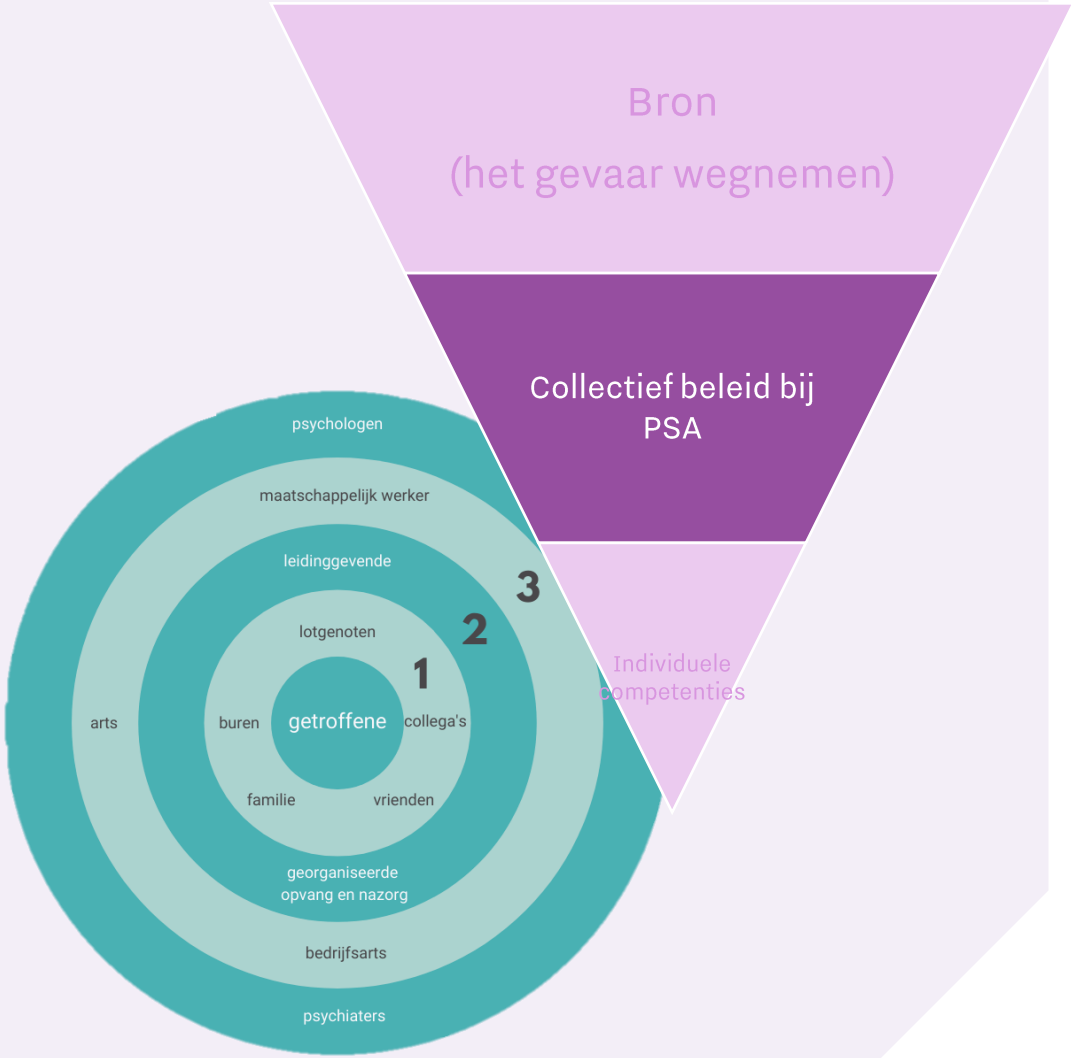
Dat kan bijvoorbeeld door…

…in te zetten op het verhogen van vindbaarheid en werkbaarheid van bestaande initiatieven (medewerkers en leidinggevenden).

… peer support of collegiale opvang.

… vertrouwenspersonen actiever te betrekken bij afdelingen.

… casemanagers preventie vroegtijdig betrekken.



Aanbevelingen aansluitend bij PSO beleidsrichtlijn

Het verbeteren van individuele competenties krijgt meer aandacht als…

… medewerkers dan ondanks de bron en collectieve maatregelen nog toch teveel worden blootgesteld aan PSA.

Daarbij zijn de behoeftes…

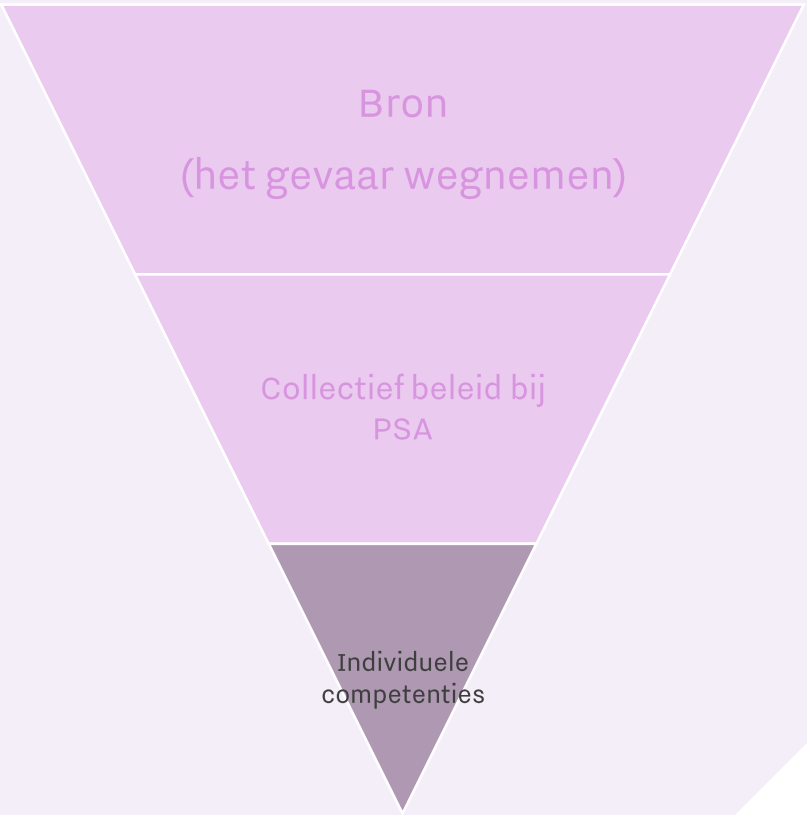
… met name gericht op individuele coaching over hoe om te gaan met psychosociale arbeidsbelasting.

…op het gebied van bewegen en ontspanning persoonsafhankelijk.

Voorbeelden zijn…

…individuele coaching

…yoga



Reflectie IZZ: het JD-R model

- De bron is werken aan een gezond organisatieklimaat (veilige werkomgeving, wegnemen van PSA).
- Dan kan je werkeisen wegnemen (PSA wegnemen).
- Of energiebronnen verhogen (aandacht, waardering, zeggenschap, samenwerking, autonomie, enz.).
- Tot slot kun je werken aan persoonlijke hulpbronnen (veerkrachtiger/gezonder maken van individuen).

Reflectie IZZ: Aanbeveling

Gebruik het beschikbare budget vanuit MDIEU om te investeren in het verminderen van de Psychosociale Arbeidsbelasting door:

1. Je te richten op op het verbeteren van het organisatieklimaat en de arbeidsomstandigheden om PSA zoveel mogelijk weg te nemen en de grootste winst te behalen. Dit voorkomt uitval en bevordert de prestaties van medewerkers.
    - Als werkgever ben je verantwoordelijk voor het waarborgen van goede arbeidsomstandigheden voor je medewerkers. Zorg dus voor een veilige en gezonde werkomgeving.
    - Is er toch PSA? Zorg ervoor dat het aanbod van psychosociale ondersteuning op orde is en gemakkelijk vindbaar en toegankelijk is voor medewerkers. Hierdoor kunnen zij tijdig hulp krijgen bij PSA op het werk.

2. Ondersteuning en training te bieden aan leidinggevenden, zodat zij in staat zijn om te helpen bij het creëren van een positieve werkomgeving, en daarmee de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

3. Beperkt aandacht te besteden aan individuele gezondheidsinterventies, omdat dit vaak inefficiënt is. Richt je in plaats daarvan op het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden, waar de grootste voordelen te behalen zijn.

4. Leren van elkaar, door middel van leernetwerkbijeenkomsten tussen UMC’s.

Succesfactoren voor het inzetten van interventies

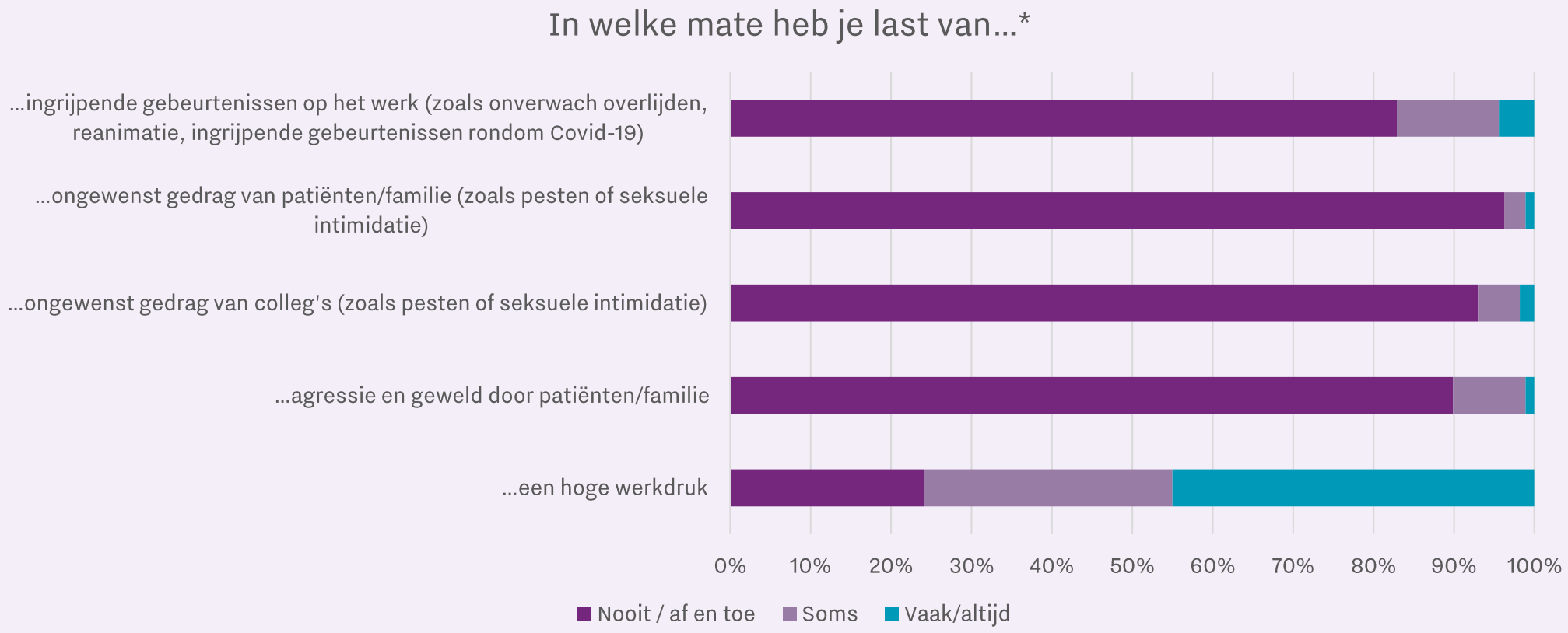
1. De interventie past bij de visie, missie, meerjarenplannen en kernwaarden van de zorgorganisatie
2. De interventie bestaat uit een integrale aanpak op individueel, team/afdeling en organisatieniveau
3. Een losse interventie op een deelgebied past in de integrale aanpak
4. Zeggenschap van medewerkers staat centraal
5. De werkwijze wordt in dialoog uitgevoerd
6. De bestuurder is actief betrokken en kijkt mee op de werkvloer
7. In de organisatie zijn geen relevante verandertrajecten gepland. Er heerst een mate van stabiliteit in de organisatie
8. Aan de slag

IZZ, Succesfactoren voor effectief Gezond werken in de zorg-beleid, https://www.izz.nl/zorgorganisaties/succesfactoren

Bijlage 1

Resultaten Vragenlijstonderzoek in Erasmus MC, Maastricht UMC+, UMC Utrecht en UMC Groningen

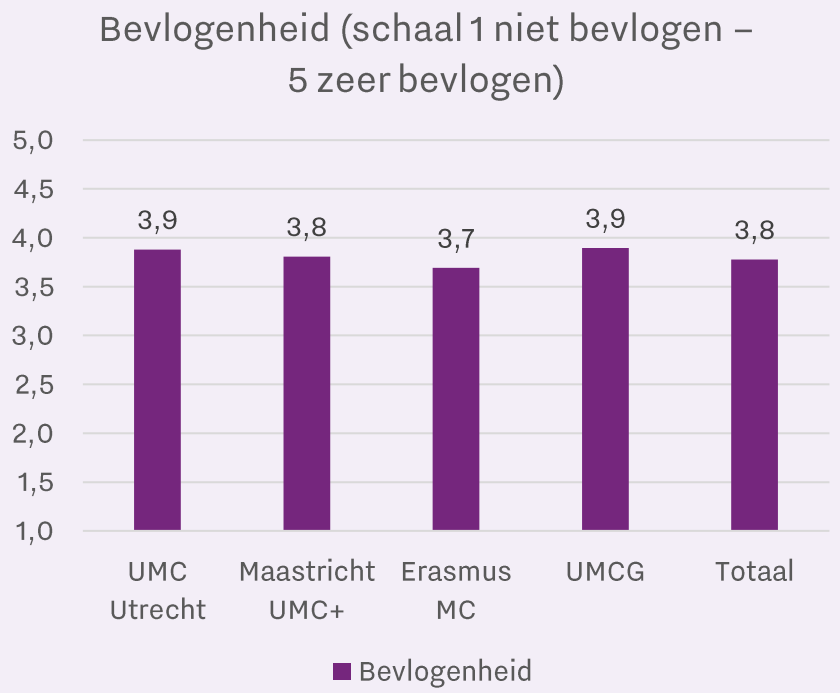
In welke mate heb je last van PSA?

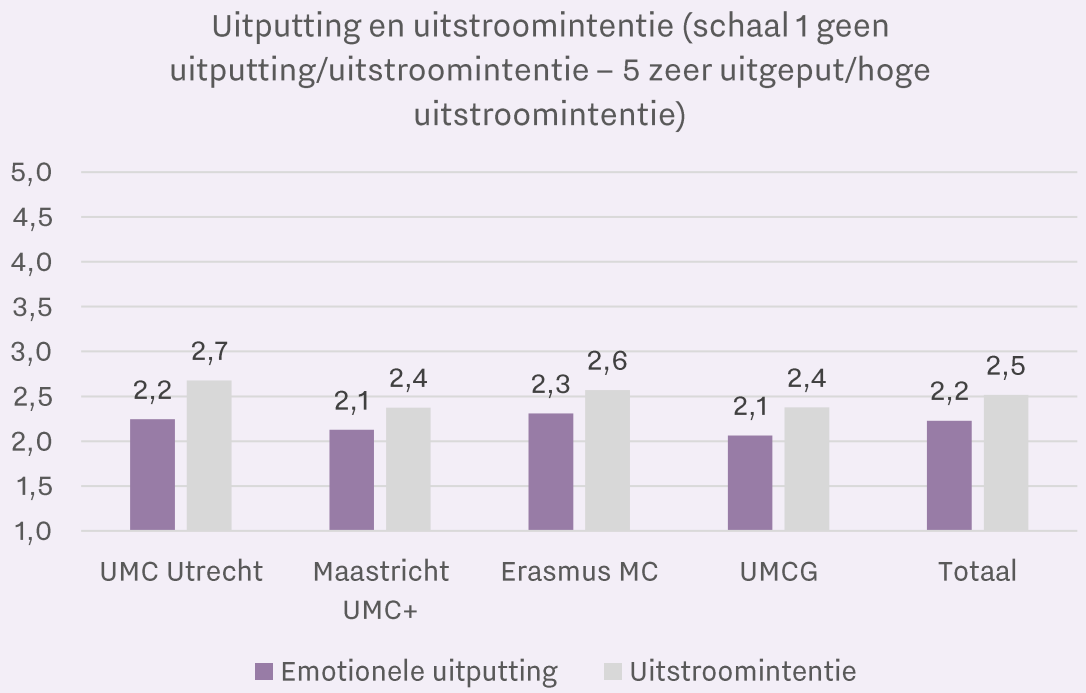


*gemeten op een 5-puntschaal; 1 (nooit), 2 (af en toe), 3 (soms), 4 (vaak), 5 (altijd)
Let op dat een hoge werkdruk niet 1 op 1 te vergelijken is met ongewenste omgangsvormen. Je wilt medewerkers nooit blootstellen aan ongewenste omgangsvormen. Een hoge werkdruk is anders, af en toe en hoge werkdruk hoeft niet te leiden tot PSA. Pas wanneer deze voor lange termijn en structureel te hoog is, ontstaat er PSA.

Bevlogenheid hoog, uitputting en uitstroomintentie laag

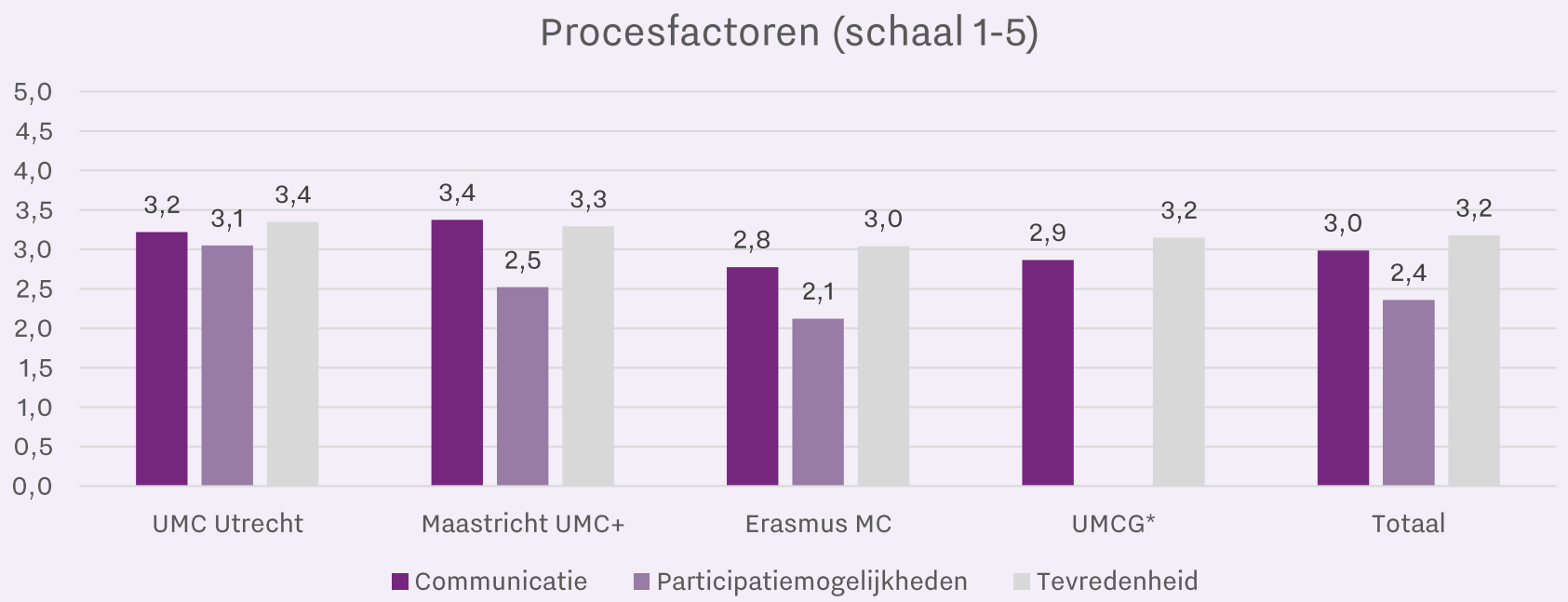
Het blijkt daarnaast dat medewerkers die een hoge PSA ervaren, meer mentaal uitgeput zijn en een hogere uitstroomintentie hebben





Voorbeeldstellingen op de schalen:
Bevlogenheid: op mijn werk bruis ik van energie (61,6% vaak of altijd)
Emotionele uitputting: ik voel mij geestelijk uitgeput door mijn werk (19,8% vaak of altijd)
Uitstroomintentie:
Ik ben van plan om werk te zoeken bij een andere zorgorganisatie (7,6% (volledig) eens)
Ik ben van plan om werk te zoeken buiten de zorg (10,1% (volledig) eens)

Minder dan de helft van de medewerkers is op de hoogte van de ondersteuning voor PSA en weet waar deze te vinden is. Een kwart is tevreden over de ondersteuning. En minder dan 1 op de 5 is gevraagd om mee te denken naar de behoefte voor ondersteuning



Voorbeeldstellingen op de schalen:
Communicatie (schaal 1 (volledig oneens) – 5 (volledig eens)):
Ik ben op de hoogte van de ondersteuning die is ingezet voor psychosociale arbeidsbelasting in mijn UMC (45% (volledig) eens)
Ik weet waar ik ondersteuning kan vinden voor psychosociale arbeidsbelasting (45% (volledig) eens)
Participatie (schaal 1 (volledig oneens) – 5 (volledig eens)): Ik ben gevraagd mee te denken wat ik nodig heb aan ondersteuning bij psychosociale arbeidsbelasting (16% (volledig) eens)
Tevredenheid (schaal 1 (zeer ontevreden – 5 (zeer tevreden)): hoe tevreden ben je in het algemeen over de ondersteuning voor psychosociale arbeidsbelasting in jouw UMC? (23% (zeer) tevreden), 10% (zeer) ontevreden
*Participatiemogelijkheden niet gevraagd aan medewerkers van UMC Groningen, daarom geen waarde weergegeven

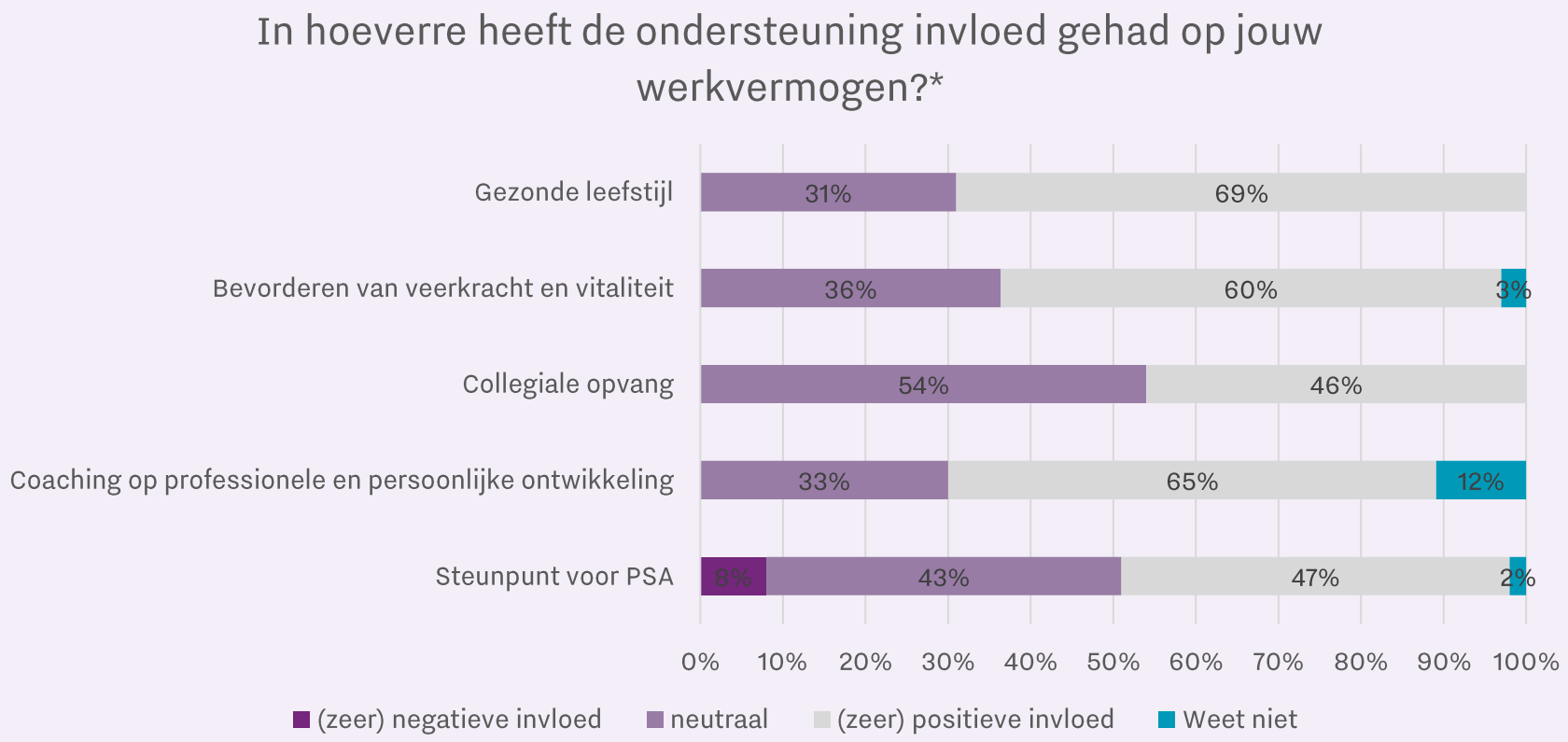
Bereik interventies is laag: 68% heeft geen gebruik gemaakt van interventies die zijn ingezet binnen UMC's.

Voornaamste reden is dat het niet nodig is (47%). Groot deel is niet op de hoogte (27%). 1 op de 5 heeft geen tijd voor interventies (terwijl er misschien wel behoefte is).

Interventies op het gebied van…	% medewerkers dat gebruik heeft gemaakt van interventies
… een veilige en gezonde werkomgeving	1%
…steunpunt voor PSA	7%
…coaching op professionele en persoonlijke ontwikkeling	4%
…collegiale opvang	2%
…bevorderen van veerkracht en vitaliteit	11%
…gezonde leefstijl	2%
Geen gebruik gemaakt van interventies	68%

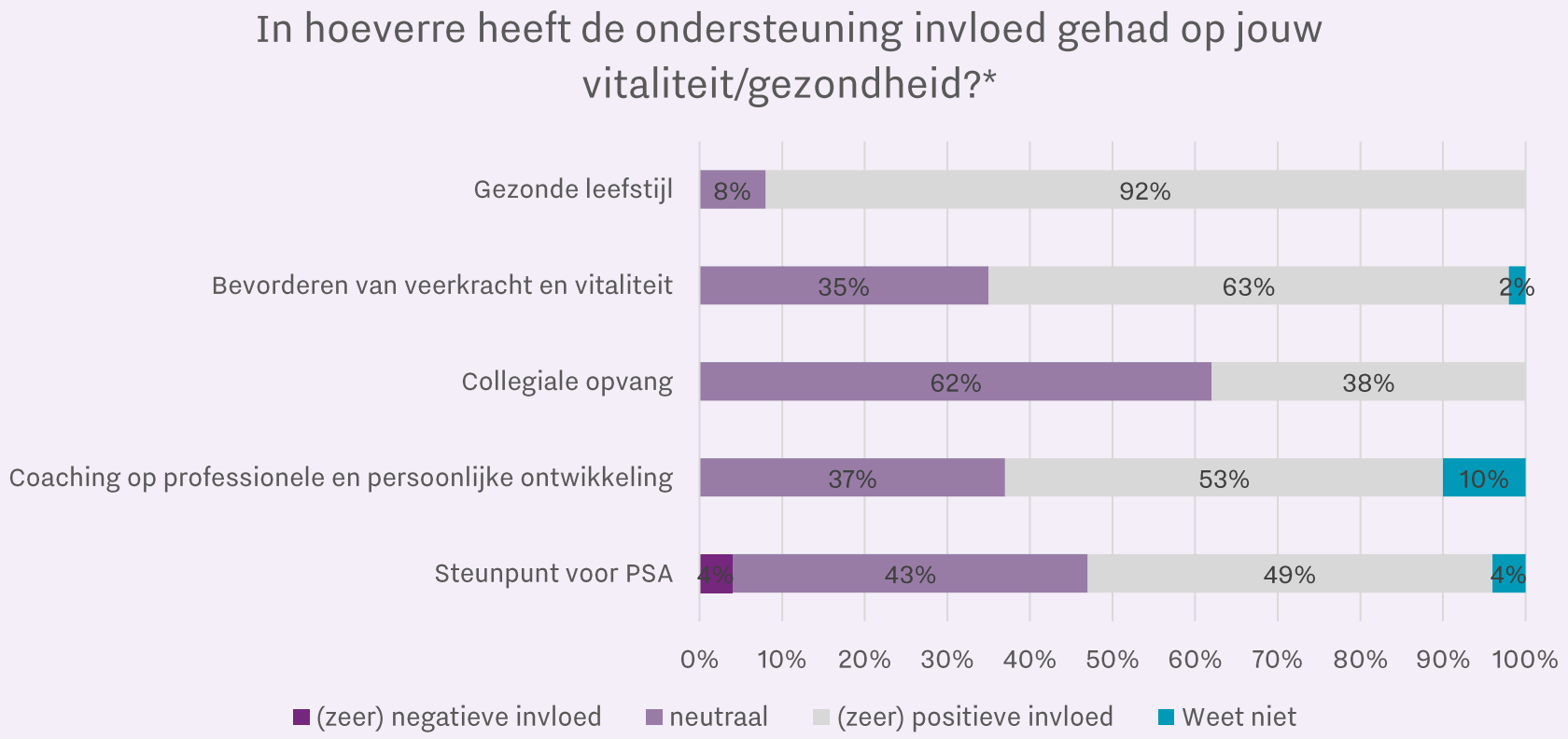
Reden geen gebruik gemaakt van interventies	%
Ik heb deze niet nodig	47%
Het sluit niet aan bij mijn behoeften	16%
Ik heb er geen tijd voor	20%
Ik ben niet op de hoogte van de ondersteuning	27%
Anders	10%

Interventies op het gebied van een gezonde leefstijl en coaching hebben het meest effect op werkvermogen



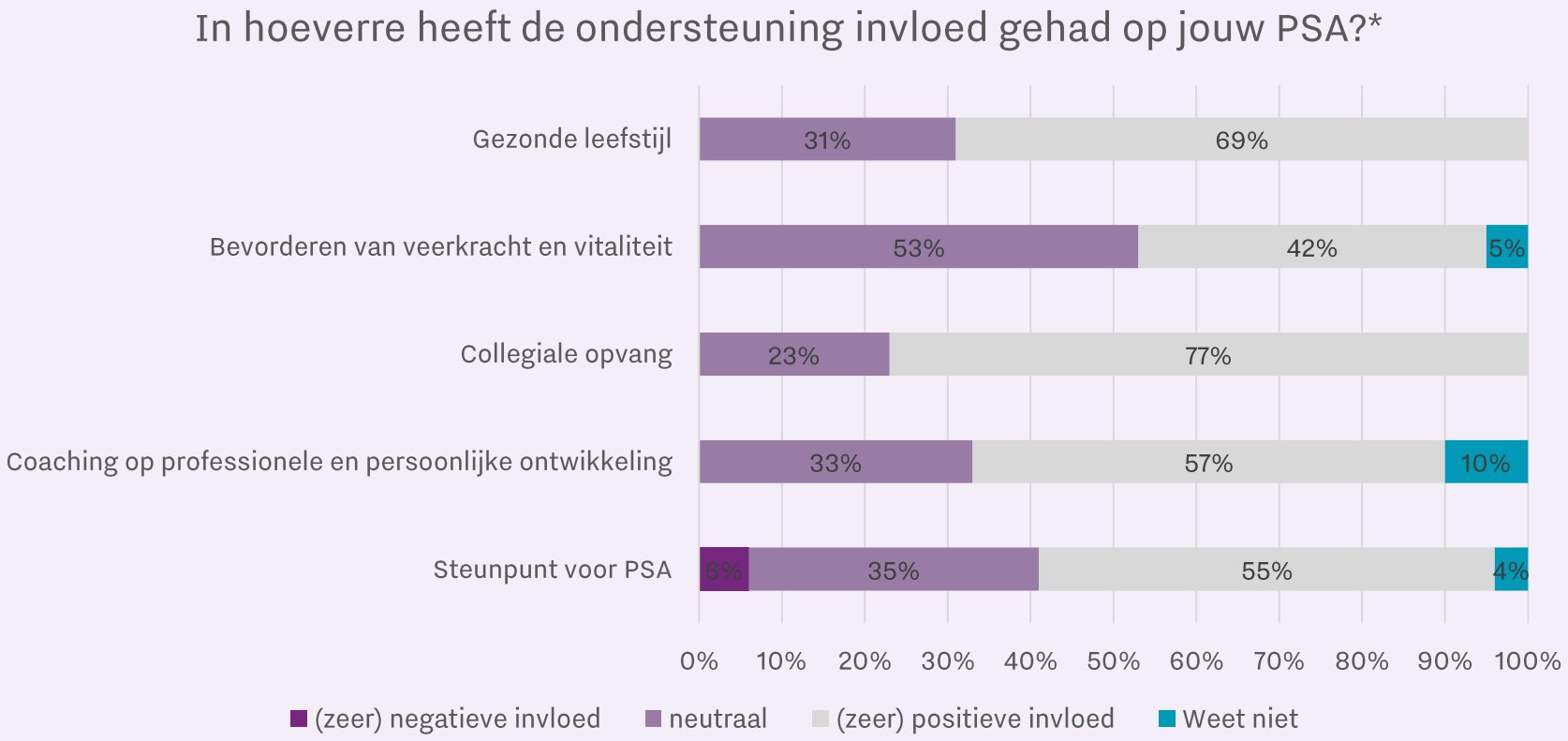
* Vraag alleen gesteld aan medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de ondersteuning op dat gebied

Interventies op het gebied van een gezonde leefstijl en bevorderen veerkracht hebben het meeste invloed op vitaliteit/gezondheid



* Vraag alleen gesteld aan medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de ondersteuning op dat gebied

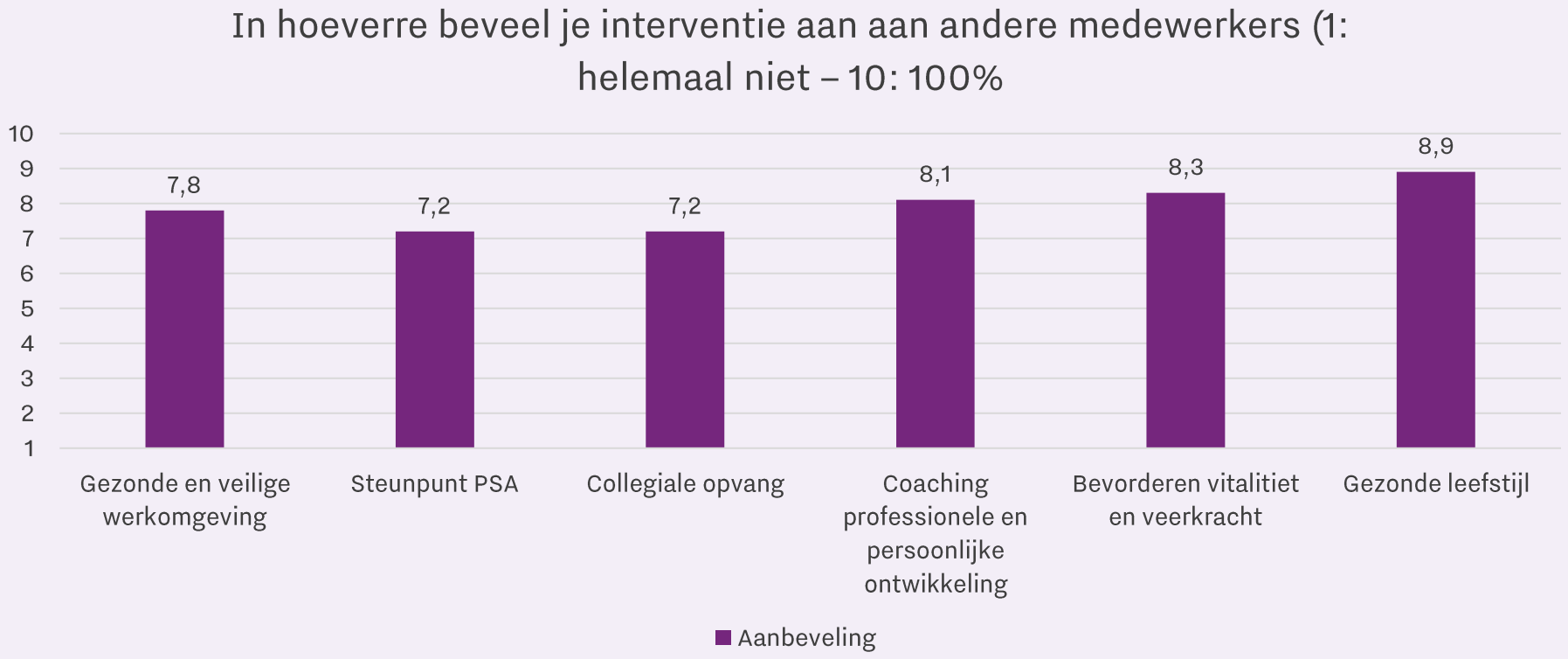
Interventies op het gebied van een collegiale opvang hebben het meeste invloed op PSA



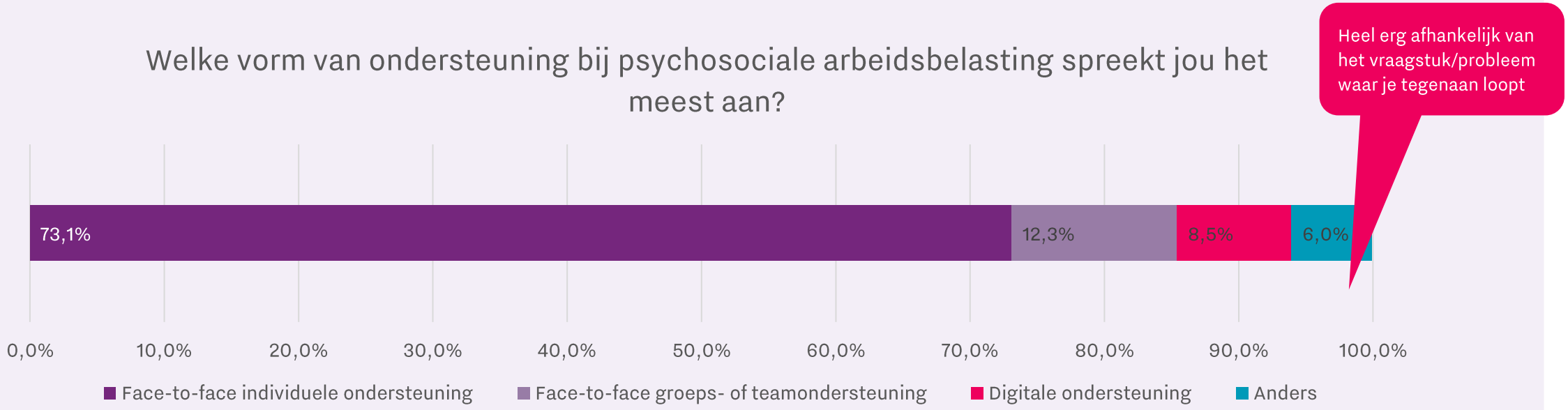
* Vraag alleen gesteld aan medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de ondersteuning op dat gebied

Interventies op het gebied van coaching, bevorderen vitaliteit en gezonde leefstijl worden het sterkste aanbevolen aan andere medewerkers

Notitie: dit is enkel gevraagd aan medewerkers die er gebruik van hebben gemaakt en die dus de ondersteuning op voorhand aanspreekt (geldt met name voor leefstijl en veerkracht interventies).

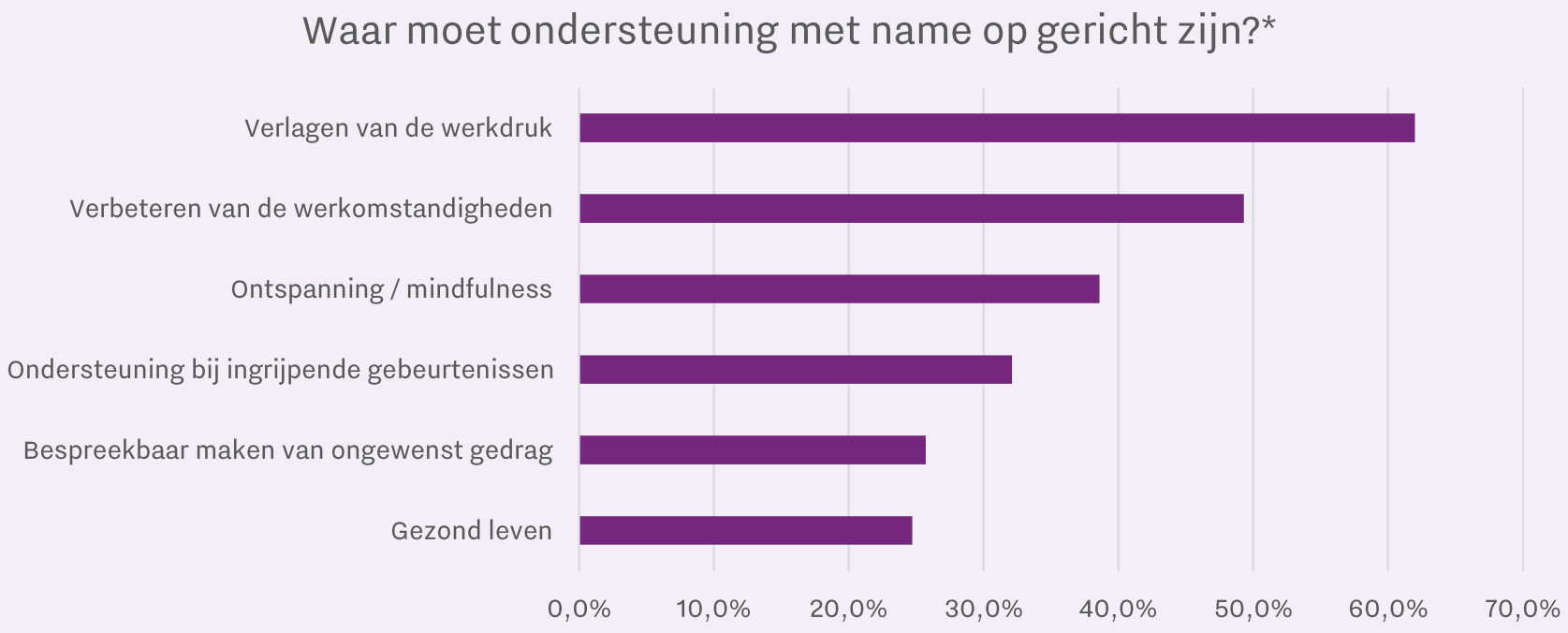


Meeste behoefte aan face-to-face individuele ondersteuning



*Behoefte verschilt niet tussen verschillende levensfasen

Ondersteuning moet met name gericht zijn op het verlagen van de werkdruk en het verbeteren van de werkomstandigheden



*meerdere antwoorden mogelijk (maximaal 3)
Onder jongeren (< 36 jaar) is een grotere behoefte voor interventies gericht op het verlagen van de werkdruk en gezond leven dan onder ouderen (>55 jaar). Behoefte aan de andere vormen van interventies verschillen niet tussen levensfasen.