



Deze factsheet is een uitgave van het NIVEL. De gegevens mogen met bronvermelding (A.J.E. de Veer & A.L. Francke. **Werkdruk; meer dan overwerk. Utrecht: NIVEL, 2010**) worden gebruikt. U vindt de factsheet en andere NIVEL-publicaties in pdf-format op www.nivel.nl.
Subsidiënt: Ministerie van VWS

Werkdruk; meer dan overwerk

Factsheet Panel Verpleging & Verzorging, maart 2010

Overwerk hangt samen met de werkdruk die verpleegkundigen en verzorgenden ervaren. Echter minstens zo belangrijk zijn de werkomstandigheden. Verpleegkundigen en verzorgenden die de kwaliteit van hun zorg minder goed vinden, weinig waardering van het hoger management ervaren en weinig ruimte hebben hun werk zelf in te delen zijn minder tevreden over de werkdruk. Ook de zorgsector speelt een rol: in verpleeg- en verzorgingshuizen blijkt men het minst tevreden over de werkdruk. Wellicht speelt hier de organisatie van het werk, zoals het aantal collega's dat tegelijkertijd op de afdeling beschikbaar is, een rol.

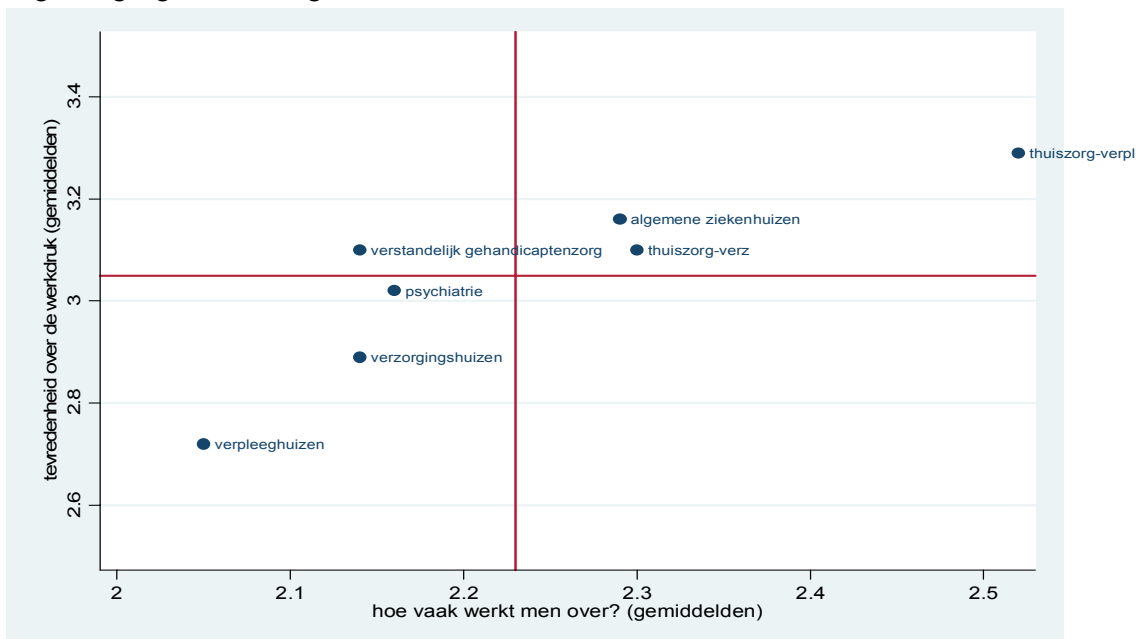
Als mensen langdurig werkdruk ervaren, is de kans op burnout, uitval of vertrek groot. Dit moet zoveel mogelijk vermeden worden, te meer vanwege de te verwachten tekorten in het arbeidsaanbod. Al jarenlang legt de meerderheid van de verpleegkundigen en verzorgenden een verband tussen de werkdruk en bepaalde werkomstandigheden, zoals de ervaren waardering en autonomie in het werk (de Veer e.a., 2010). In deze factsheet gaan we

in op de werkomstandigheden die bijdragen aan een hoge werkdruk, waarbij werkdruk verwijst naar de tevredenheid over de tijd die men heeft voor werkzaamheden zoals directe zorg, administratie en collegiaal overleg.

Werkdruk en overwerken niet hetzelfde

Onvrede over de werkdruk is niet goed te verklaren uit de mate waarin de verpleegkundigen en verzorgenden

Figuur Gemiddelde tevredenheid over werkdruk en gemiddelde hoeveelheid overwerk voor elke zorgsetting tegen elkaar afgezet



De gemiddelde tevredenheid is gemeten met een schaal bestaat uit 5 stellingen waarin gesteld wordt dat men voldoende tijd heeft voor de werkzaamheden. De antwoorden variëren van helemaal mee oneens (1) tot helemaal mee eens (5). Voor de hoeveelheid overwerk zijn 2 vragen gesteld: hoe vaak men overwerkt en pauzes overslaat. De antwoordmogelijkheden zijn zelden (1), af en toe (2), vaak (3) en zeer vaak (4). De horizontale en verticale rode lijnen zijn de gemiddelden van alle respondenten op de twee schalen.

overwerken. Pauzes overslaan en extra uren buiten de officiële werktijd, leiden niet automatisch tot onvrede over de werkdruk (zie figuur). Zo blijkt dat de verzorgenden in verpleeg- en verzorgingshuizen het meest ontevreden zijn over de werkdruk maar relatief weinig overwerken. Verpleegkundigen in de thuiszorg daarentegen werken vaker over én zijn tevreden over de werkdruk.

Ervaren werkdruk hangt van meer af

De hoeveelheid overwerk speelt een rol, maar andere werkomstandigheden hangen zeker ook samen met de ervaren werkdruk (zie tabel aan het einde). Verpleegkundigen en verzorgenden die tevreden zijn over de werkdruk:

- vinden de kwaliteit van zorg die door hun team gegeven wordt beter;
- voelen zich meer gewaardeerd door het hoger management;
- en ervaren meer autonomie in hun werk dan degenen die minder tevreden zijn over de werkdruk.

Andere werkomstandigheden, zoals tevredenheid over de overlegstructuur, ontplooiings- en promotiemogelijkheden, voegen daar niets extra's meer aan toe. Dit komt omdat met name de ingeschatte kwaliteit van zorg en de ervaren waardering vanuit het hoger management samenhangen met de manier van leidinggeven, de tevredenheid over de overlegstructuur, ontplooiings- en groeimogelijkheden.

Kleine invloed achtergrondkenmerken

De onderzochte achtergrondkenmerken van de verpleegkundigen en verzorgenden spelen nauwelijks een rol bij de tevredenheid over de werkdruk. Alleen geslacht en de omvang van de aanstelling hebben een (zwakke) relatie met tevredenheid over de werkdruk.

Verpleegkundigen en verzorgenden met een aanstellingsomvang tussen 20 en 30 uur per week zijn iets minder te spreken over de werkdruk dan degenen met een kleinere (minder dan 20 uur) of grotere aanstelling (meer dan 30 uur). Mannen zijn iets tevredener over de werkdruk dan vrouwen. Werkervaring en al dan geen leidinggevende taken hangen niet samen met werkdruk.

Nog onbekende kenmerken

Ten slotte zijn er verschillen tussen de werksettings die niet verklaard worden uit verschillen in de bovengenoemde werkomstandigheden en/of individuele kenmerken van de verpleegkundigen en verzorgenden. Verpleegkundigen in de thuiszorg zijn het meest tevreden over de werkdruk. In de psychiatrie, de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking en verpleeg- en verzorgingshuizen is men daar minder tevreden over. Wellicht speelt hier de organisatie van het werk, zoals het aantal collega's dat tegelijkertijd op de afdeling beschikbaar is, een rol.

Conclusie

De samenhang tussen overwerk en werkdruk is complexer dan op het eerste gezicht wellicht lijkt. In sectoren waar veel onvrede is over de werkdruk, zoals in verpleeg- en verzorgingshuizen, wordt desondanks relatief weinig overgewerkt. Of men tevreden is over de werkdruk hangt vooral ook samen met de ervaren kwaliteit van de zorg, de waardering vanuit het management, en de mate waarin men zelfstandig kan werken. In de nabije toekomst zouden deze aspecten aandacht moeten krijgen, te meer omdat de laatste jaren de onvrede over de werkdruk stijgt en een toenemend percentage verpleegkundigen en verzorgenden aangeeft dat er meer aandacht moet komen voor de werkdruk (zie de Veer e.a., 2010).

Referentie

Veer AJE de, Spreeuwenberg, P, Francke AL. De aantrekkelijkheid van het verpleegkundig en verzorgend beroep. Cijfers en trends. Utrecht: NIVEL, 2010.

Methodologische verantwoording

Vanaf 2001 beantwoorden de deelnemers van het Panel Verpleging & Verzorging elke twee jaar vragen over werkomstandigheden die te maken hebben met de aantrekkelijkheid van het beroep. De laatste peiling over dit onderwerp vond in 2009 plaats. Voor de volledige beschrijving van de vragenlijst en de onderzoeksgroep verwijzen we naar de Veer e.a. (2010). Voor het verklaren van de tevredenheid over de werkdruk zijn de volgende werkomstandigheden bestudeerd:

- de frequentie van overwerk (2 items). Gevraagd is naar hoe vaak men overwerkt en naar hoe vaak men pauzes overslaat. De antwoorden variëren van zelden (1) tot zeer vaak (4).
- oordeel over de kwaliteit van zorg die door het team gegeven wordt (2 items). Ten eerste is gevraagd naar de ervaren kwaliteit van zorg die door het team gegeven wordt, variërend van slecht (1) tot zeer goed (5). Ten tweede is gevraagd hoe vaak de kwaliteit van zorg binnen het team niet goed is, waarbij de antwoorden variëren van nooit (5) tot vaak (1).
- ervaren waardering vanuit hoger management (1 item), variërend van geen (1) tot in sterke mate (4).

- ervaren autonomie (11 items), met antwoorden van nooit (1) tot altijd (4).
 - sociaal emotioneel leiderschap (10 items). Een leidinggevende die een sociaal-emotionele manier van leiding geven hanteert heeft aandacht voor comfort, welzijn en arbeidsvoldoening. De antwoorden variëren van nooit (1) tot altijd (5).
 - tevredenheid over overlegstructuur (1 item), waarbij de antwoorden variëren van zeer ontevreden (1) tot zeer tevreden (5).
 - tevredenheid met de ontplooiingsmogelijkheden (3 items die betrekking hebben op de mate waarin de eigen kundigheden en talenten gebruikt worden in het werk. De antwoorden variëren van zeer ontevreden (1) tot zeer tevreden (5).
 - tevredenheid over de promotiemogelijkheden (3 items), waarbij de antwoorden variëren van zeer ontevreden (1) tot zeer tevreden (5).
- Allereerst zijn de bivariate relaties onderzocht tussen bovengenoemde kenmerken van het werk en de tevredenheid over de werkdruk. Daaruit blijkt dat alle kenmerken statistisch significant samenhangen met tevredenheid over de werkdruk.

Tabel Determinanten van tevredenheid over de werkdruk (regressie-analyse) (n=620)

	beta	t-waarde	kans
Werkomstandigheden			
- oordeel over kwaliteit van zorg (2 items, 1-5)	.32	8.46	.000
- ervaren waardering vanuit hoger management (1, item, 1-5)	.14	3.76	.000
- ervaren autonomie (11 items, 1-4)	.20	5.82	.000
- hoeveelheid overwerk (2 items, 1-5)	-.35	-10.59	.000
Individuele kenmerken			
omvang aanstelling			
- minder dan 20 uur per week (ref)			
- 20-30 uur per week	-.08	-2.02	.044
- minimaal 30 uur per week			n.s.
geslacht			
- vrouw (ref)			
- man	.07	2.10	.036
werksetting			
- verpleegkundige in ziekenhuis			n.s.
- verpleegkundige in psychiatrie	-.17	-3.99	.000
- verpleegkundige in verstandelijke geh. zorg	-.15	-3.74	.000
- verpleegkundige in thuiszorg (ref)			
- verzorgende in thuiszorg			n.s.
- verzorgende in verzorgingshuis	-.18	-4.43	.000
- verzorgende in verpleeghuis	-.25	-5.59	.000
percentage verklaarde variantie			R ² =.50
toetsing model			F (19, 537)=28.04, p=.000

Daarna zijn regressie-analyses gedaan: In de eerste stap is gekeken in hoeverre de tevredenheid over de werkdruk verklaard kan worden uit de werkomstandigheden. Dit zijn allemaal kenmerken die in principe beïnvloedbaar zijn. Met andere woorden: interventies gericht op verbetering van deze kenmerken zullen, indien gerelateerd aan tevredenheid over de werkdruk, de ervaren werkdruk kunnen verminderen. Het blijkt dat de werkomstandigheden 44% van de variantie in tevredenheid over de werkdruk verklaren. In de tweede stap zijn de individuele kenmerken toegevoegd aan de regressie-analyse. Hiermee wordt

nagegaan in hoeverre individuele kenmerken van invloed zijn op de tevredenheid over de werkdruk. Het blijkt dat toevoeging van deze kenmerken geen duidelijke verbetering in de verklaring van tevredenheid over de werkdruk geeft (slechts 0,6% extra verklaarde variantie). Ten slotte is in de derde stap werksetting toegevoegd om na te gaan in hoeverre werksetting (=combinatie van zorgsector en opleidingsniveau verpleegkundige/verzorgende) extra variantie verklaard die nog niet verklaard is in de eerste twee stappen. Uit deze analyse blijkt dat werksetting nog steeds 5% extra verklaarde variantie toevoegt.

Deze factsheet is gebaseerd op de resultaten uit een peiling onder verpleegkundigen en verzorgenden van het Panel Verpleging en Verzorging, bestaande uit verpleegkundigen, verzorgenden, helpenden en sociaal-agogen. De verpleegkundigen zijn werkzaam in vier sectoren: de ziekenhuizen, de psychiatrie, de gehandicaptenzorg en de thuiszorg. De verzorgenden en helpenden zijn werkzaam in drie sectoren: de verpleeghuizen, de verzorgingshuizen, en de thuiszorg. De sociaal-agogen werken als begeleider in de gehandicaptenzorg Het Panel is een project van het NIVEL en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Voor meer informatie over het Panel: NIVEL: Anke de Veer, tel 030 27 29 764, e-mail: a.deveer@nivel.nl

Kijk op
www.nivel.nl/panelenv