



Mentaal welzijn en behoud van personeel

Mental wellbeing and retention of staff

Dr. Margot Joosen

 m.c.w.joosen@tilburguniversity.edu

 [@margotjoos](https://twitter.com/margotjoos)

 [Margot Joosen](https://www.linkedin.com/in/MargotJoosen)

Trouw

Columns & Opinie Video Wetenschap Mensen De Gids Cultuur & Media

OPINIE RELIGIE&FILOSOFIE DUURZAAMHEID&NATUUR CULTUUR

Ziekteverzuim

Meer werkdruk in zorg en minder werkplezier



Actueel > FNV: personeel van 17 ziekenhuizen legt werk neer voor beter loon en minder werkdruk

FNV: personeel van 17 ziekenhuizen legt werk neer voor beter loon en minder werkdruk

12-09-2019 13:41 | Zorg en leven | Auteur: Barbara van Gool

de Volkskrant

Columns & Opinie Video Wetenschap Mensen De Gids Cultuur & Media

NIEUWS ZIEKTEVERZUIM EN PERSONEELSVERLOOP GGZ

Zorgmedewerkers zeggen weer vaker baan op en zijn zieker

Werknemers in de zorg hebben zich afgelopen jaar opnieuw vaker ziek gemeld en hebben wederom hun baan opgezegd dan het jaar ervoor. Miljardeninjecties van het kabinet voor verpleeghuiszorg, regionale reclamecampagnes hebben ervoor gezorgd dat de sector is gezonder. Dat is goed voor de gezondheid.

67475111

AD Nieuws Regio Sport Show Video Koken & Eten

Maandag 30 september 2019 Het laatste nieuws het eerst op NU.nl



Ziekteverzuim en verloop in zorg stijgen naar 'alarmerende' recordhoogte

03 september 2019 07:56
Laatste update: 03 september 2019 08:35

274 f t in ✉

Het aantal werknemers in de zorg dat zich ziek meldt en het verloop van nieuwe medewerkers in de zorg zijn weer verder gestegen. Het verzuim steeg in 2018 naar een record van 5,9 procent, het verloop kwam uit op 15,7 procent.



BEZUINIGINGEN
ZORG: JE
DOUCHEBEURT
KUN JE WINNEN
MET BINGO #CAO

Spandoeek in het OLVG Oost in

onderzoek: psychische klachten bij zorgpersoneel nemen met 40 procent toe




Ziekenhuizen opereren deze zomer alleen 'spoedjes'

Ziekenhuizen gaan een moeizame zomer tegemoet. Door personeelstekort en de vakantieperiode wordt er minder geopereerd en lopen de wachtlijsten op. Uit een inventarisatie van deze krant onder 14 ziekenhuizen in het land blijkt dat de meeste ziekenhuizen noodgedwongen operatiekamers moeten sluiten komende zomer.

© ThinkStock

Forbes

CAREERS

Unless We Future-Proof Healthcare, Study Shows That By 2025, 75% Of Healthcare Workers Will Leave The Profession

Jack Kelly Senior Contributor 
I write actionable interview, career and salary advice.


Mar 15, 2022, 09:35am EDT


 Listen to article 13 minutes 




EXECUTIVE SUMMARY

A UNIVERSAL TRUTH: NO HEALTH WITHOUT A WORKFORCE




global health workforce alliance 

World Health Organization 



Barriers and Facilitators for Return to Work from the Perspective of Workers with Common Mental Disorders with Short, Medium and Long-Term Sickness Absence: A Longitudinal Qualitative Study

Margot C. W. Joosen¹  · Marjolein Lugtenberg¹ · Iris Arends² · Hanneke J. A. W. M. van Gestel¹ · Benedikte Schaapveld³ · Berend Terluin⁴ · Jaap van Weeghel^{1,5} · Jac J. L. van der Klink^{1,6} · Evelien P. M. Brouwers¹

Accepted: 6 September 2021
© The Author(s) 2021

Abstract

Purpose Although common mental disorders (CMDs) highly impact individuals and how sickness absence can be prevented in workers with CMDs. This study explores: (1) sickness absence; (2) perceived return to work (RTW) barriers and facilitators; and (3) differences between short, medium and long-term sickness absence. **Methods** A longitudinal qualitative study was conducted with workers with CMDs. Semi-structured interviews were held at two time-points during their RTW process. Interviews were audio-taped, transcribed and thematically analyzed to explore workers' perspective on sickness absence and return to work.



Main topics from workers' perspective

1. Perceived high workload was the primary cause of sickness absence
2. Mental health conditions were not regarded as the origin of sickness absence
3. A supportive manager
4. The importance of the value of work (for prevention and RTW)

Meaning of work

- The added value of the positive: Positive psychology (Meyers et al, 2014)
- People who do work that is of value to them...
feel (mentally) healthier, are more productive and take less sick leave (Abma et al, 2016)
- Key role for supervisors;
Facilitate conversation about values and needs, not just when there is a problem (Joosen et al, 2022)



Bart De Witte (He/Him) • 2nd

Founder HIPPO AI Foundation, Social Entrepreneur, Medical AI Commons Ac...

1h • Edited • ↻

Physicians spend 30% of their time on documentation. Nurse spend up to 41% of their time on documentation. There is this incredible burden of documentation efforts. Part of the reason why nurses leave their jobs is because of the increased administrative workload while being underpaid.

So with these numbers in mind; why in the hell are people even working on robots that take over the human touch of care?

When do we start redesigning the bureaucratic system which is a result of an increased misalignment between the needs of management and frontend workers?

#nurses



Work Values intervention



Promote well-being and work engagement of healthcare workers by,

- Providing opportunities for workers to achieve important workgoals (i.e. workvalues)
- Training supervisors to provide those opportunities

3 steps in Work Values intervention

- 1) Assessment of important work goals / work values
 - 2) Analyzing work contextual factors and individual- and team needs
 - 3) Set up a plan of action together with the team!
- Training supervisors in using the work values intervention by having team conversations
 - Involve important stakeholders in the organisation, e.g. HR professionals, management, learning & development



What is of value to you?

What do you find important in work?

What do you need to achieve that?

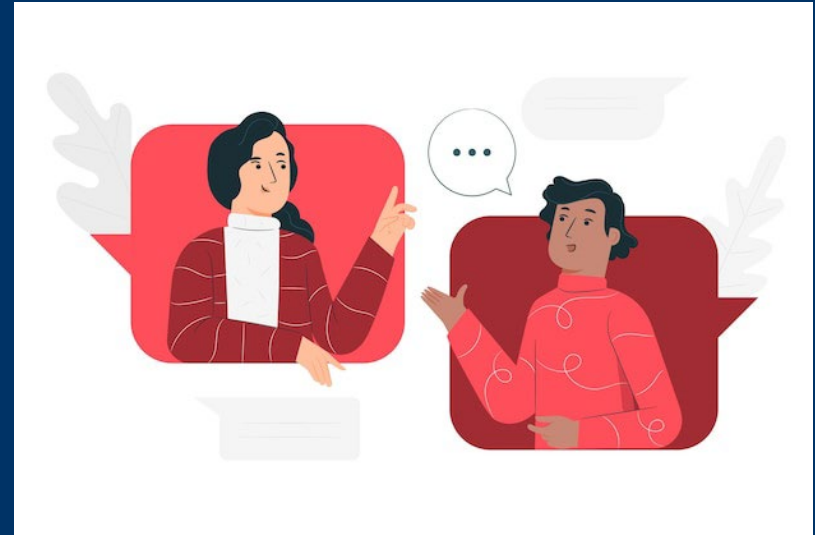
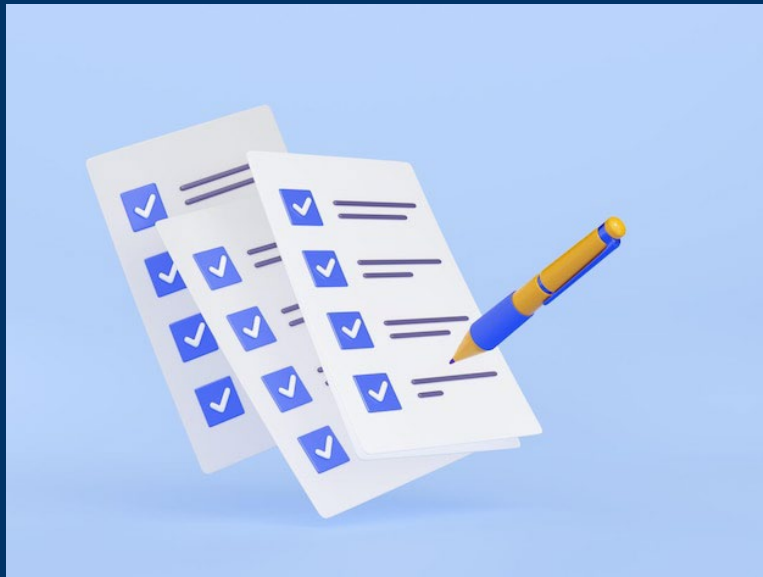
What can you do yourself?



WERK ALS WAARDE IN DE ZORG IN BEELD



Implementation and evaluation in 15 hospital care units



Mixed method design:
Data collection among supervisors (n=40) and workers (n=391)
Semi-structured interviews

Wat is voor u belangrijk in werk

CAPABILITY SET

De volgende vragen gaan over verschillende aspecten van werk. Vraag a gaat steeds over hoe belangrijk de verschillende aspecten voor u zijn. Bij vraag b wordt gevraagd naar de mogelijkheden in uw huidige werk om de betreffende aspecten te realiseren. Bij vraag c wordt gevraagd in hoeverre het u daadwerkelijk lukt om deze aspecten in uw werk te realiseren.

1	<i>Kennis en vaardigheden gebruiken</i>	In het geheel niet 1	niet 2	Neutral 3	Wel 4	In zeer grote mate 5
a	Hoe <i>belangrijk</i> is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden kunt gebruiken?	()	()	()	()	()
b	Biedt uw werk u voldoende <i>mogelijkheden</i> om dat te doen?	()	()	()	()	()
c	In hoeverre <i>lukt het u</i> om dat ook daadwerkelijk te doen?	()	()	()	()	()

2	<i>Kennis en vaardigheden ontwikkelen</i>	In het geheel niet 1	niet 2	neutraal 3	wel 4	In zeer grote mate 5
a	Hoe <i>belangrijk</i> is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden verder kunt ontwikkelen?	()	()	()	()	()
b	Biedt uw werk u voldoende <i>mogelijkheden</i> om dat te doen?	()	()	()	()	()
c	In hoeverre <i>lukt het u</i> om dat ook daadwerkelijk te doen?	()	()	()	()	()

3	<i>Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen</i>	In het geheel niet 1	niet 2	neutraal 3	wel 4	In zeer grote mate 5
a	Hoe <i>belangrijk</i> is het voor u dat u in uw werk betrokken bent bij belangrijke beslissingen?	()	()	()	()	()
b	Biedt uw werk u voldoende <i>mogelijkheden</i> om dat te doen?	()	()	()	()	()
c	In hoeverre <i>lukt het u</i> om dat ook daadwerkelijk te doen?	()	()	()	()	()

Gürbüz et al. BMC Public Health (2022) 22:1184
https://doi.org/10.1186/s12889-022-13609-8

BMC Public Health

RESEARCH

Open Access



Measuring sustainable employability: psychometric properties of the capability set for work questionnaire

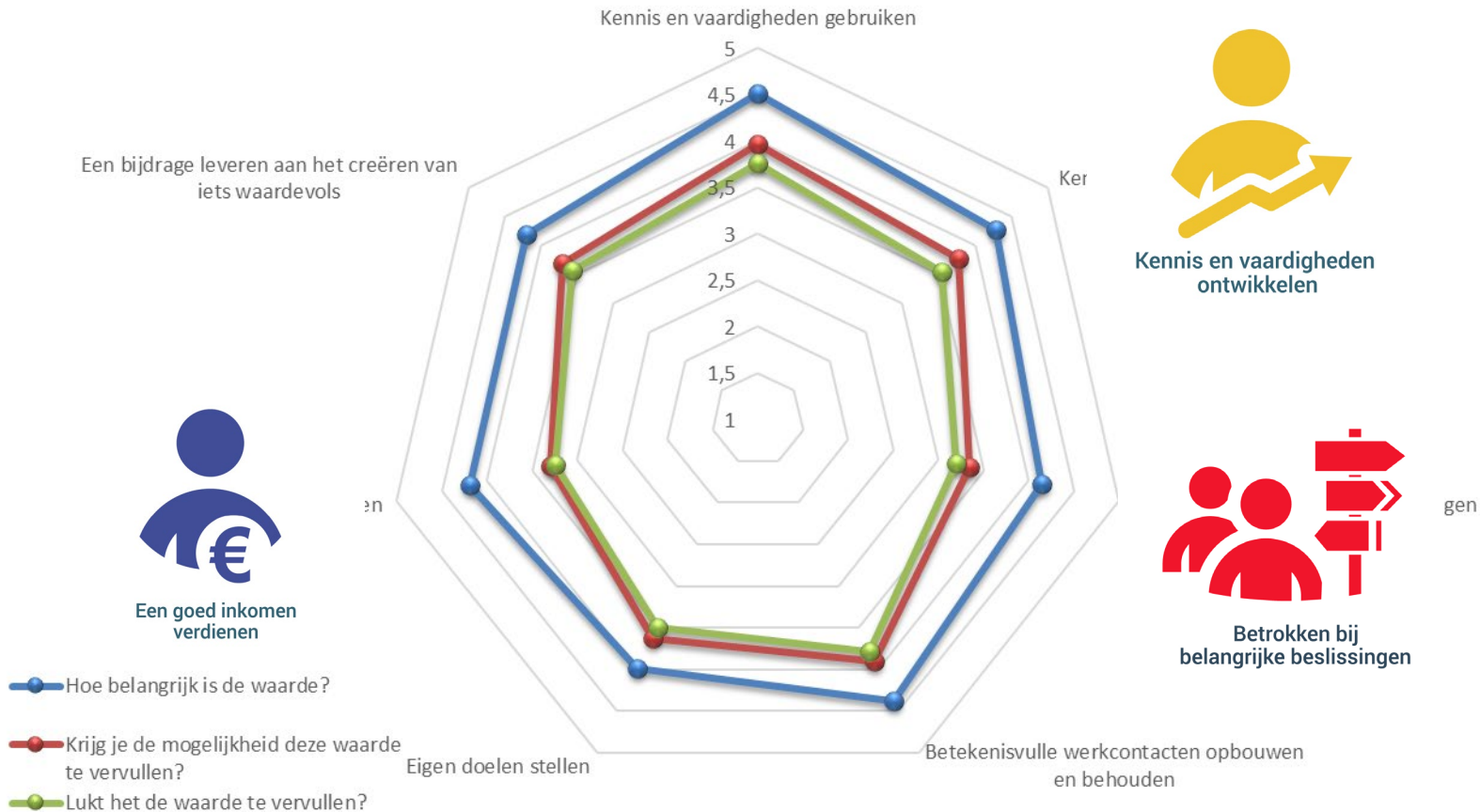
Sait Gürbüz^{1,2*}, Margot C. W. Joosen¹, Dorien T. A. M. Kooij³, Arnold B. Bakker^{4,5}, Jac J. L. van der Klink^{1,6} and Evelien P. M. Brouwers¹

Abstract

Background: The capability set for work questionnaire (CSWQ) is being used to measure the new model of sustainable employability building on the capability approach. However, previous studies on the psychometric properties of the instrument are limited and cross-sectional. This two-way study aimed to (1) evaluate the convergent validity of

Vragenlijst medewerkers (n=391)

Gemiddelde score Capability vragenlijst
N=391 zorgmedewerkers (alle zorgeenheden)



- Discrepancies between the importance, enablement and ability of 7 workvalues
- Most profound:
 - having a good income
 - involvement in important decisions
 - development of knowledge and skills



Preliminary results - Interview

- Feeling heard and seen

“Ik denk dat het voor mij heeft opgeleverd dat ik meer inzicht heb in hoe andere collega’s over dingen denken. En dat je daar dan wat beter rekening mee kan houden en van kan leren. Ik denk ook dat ik daardoor wel anders over dingen ben.”

- Better understanding of each other

“De waarde van de gesprekken vind ik dat je op een rustig moment met elkaar over dingen hebt waar je het in de koffiepauzes niet over hebt. Je kunt dieper inzoomen op zaken. Het is heel erg waardevol dat er geluisterd wordt.”

- Respect and improved team

“Het gevoel hebben dat ik in een team zit dat respect heeft voor elkaar en een team dat niemand uitsluit. Dat vind ik eigenlijk wel de grootste waarde die het voor mij oplevert in ieder geval.”

- Stronger team

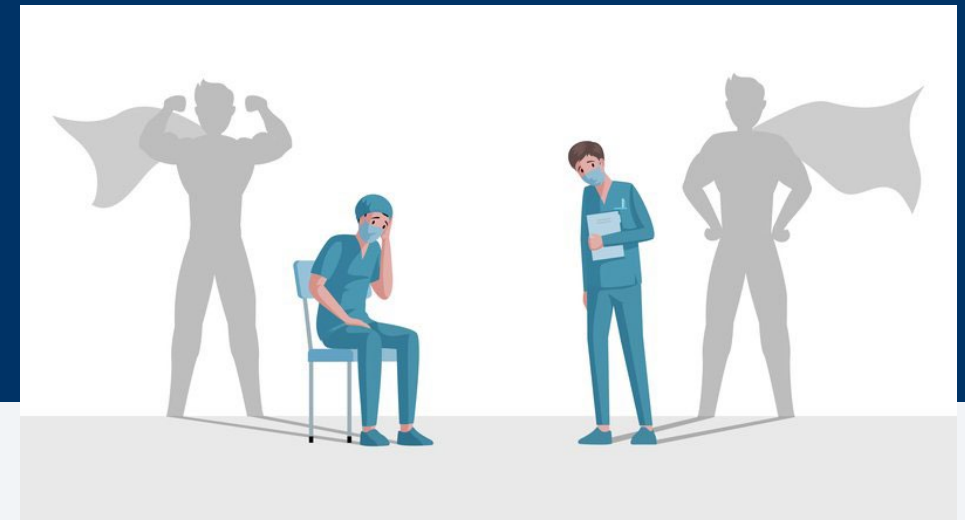
“[Werk als Waarde] heeft er zeker ook aan bijgedragen, en ook die acties die daarna zijn ondernomen om te zorgen dat je gewoon meer een team bent. Dat je sterk genoeg bent als team”

Main (preliminary) conclusions

- Healthcare workers can not achieve important work values
- The Work Values intervention seems feasible to be implemented in the hospital care setting by identifying important work values and needs
- **Healthcare workers experienced mutual understanding and respect and feel heard by their supervisor**
- Working elements seems to be:
 - Sincere attention by supervisors → having a good conversation!
 - Integrative approach within the organisation

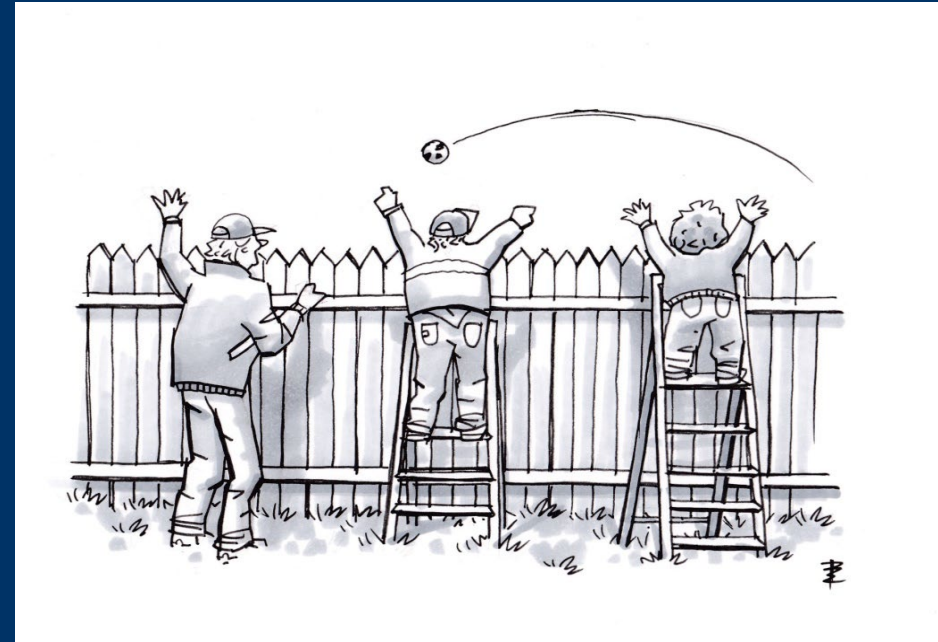
Take aways

- Study contributes to understanding of what is needed for healthcare professionals to stay motivated, engaged, and healthy at work, especially in challenging times.
- The 'Work Values' intervention is one of the few positive psychology interventions to enable personally meaningful work values + is feasible in practice
- Value-based approaches hold an enormous potential for strengthening wellbeing of health care professionals and possibly workers in other sectors





Equal means



Equal opportunities

Capability Approach (Amartya Sen)

Thank you!



m.c.w.joosen@tilburguniversity.edu



[@margotjoos](https://twitter.com/margotjoos)



[Margot Joosen](#)