



DRUK OF GELUK

*JONGE WERKNEMERS EN HUN ORGANISATIES
VERANDEREN: VAN WERKDruk NAAR WERKGELUK*

INFORMATIEPAKKET OVER HET PROJECT

1. AANLEIDING DRUK OF GELUK PROJECT

CONTEXT PROBLEEM

| 1 miljoen Nederlanders hebben last van burn-out klachten en een kwart daarvan zijn jonge werknemers (25-35 jaar)¹ | Eén burn-out kost de werkgever €60.000 (exclusief vervangingskosten), waarmee de totale kosten per jaar voor werkgevers uitkomen op 1,8 miljard euro.² | De drie grootste risicosectoren zijn horeca, zorg en onderwijs³ | In de zorgsector is het langdurig ziekteverzuim sinds 2013 met 16% gestegen, een stijging die bijna geheel te wijten is aan de hoge werkdruk.⁴ Zo heeft bijvoorbeeld 20% van de jonge artsen tegenwoordig last van burn-out klachten, in 2015 was dit 15%.⁵ | Nergens is het percentage werknemers met burn-out klachten zo hoog als in het onderwijs (21,3%).⁶ | Jonge zorgmedewerkers gebruiken vaker psychische zorg dan oudere collega's⁷ |

In 2019 deed CNV Jongeren in samenwerking met CNV Zorg en Welzijn en [PodiumT](#) een interactief live onderzoek onder 400 jonge zorgprofessionals en hun (300) leidinggevenden, om oorzaken én oplossingen rondom werkstress te identificeren. Het doel van dit project was om inzichtelijk te maken waar knelpunten liggen en welke aanbevelingen de jonge medewerkers zelf zouden doen. Met de aanbevelingen van alle jongeren heeft CNV Jongeren gekeken waar precies de (begeleidings-) behoefte rondom het thema stress en burn-out van jongeren ligt en hoe CNV Jongeren aan deze vraag kan voldoen door nieuwe aanbod te ontwikkelen.

| 23% van de jonge zorgmedewerkers ervaart een negatieve werksfeer | 26% heeft last van een te hoge werkdruk | 14% heeft last van personeelstekorten | 12% ervaart een te grote tijdsdruk | Vind de resultaten van het TIME OUT! onderzoek (oorzaken en oplossingen) én tips voor jonge werknemers en werkgevers hoe werkstress te verminderen in onze adviezenbundel 'Druk of Geluk' | <https://www.cnvjongeren.nl/nieuws/in-actie-tegen-burn-out-in-de-zorg/> |

Uit het onderzoek kwamen veel factoren naar voren waarmee werkdruk en stressklachten verminderd kunnen worden. Hierin identificeerden wij drie grote lijnen:

1. **INDIVIDU** Weerbaarheid vergroten: gezonde ambitie, 'nee' zeggen, niet reageren op werkmail/ app/ belletjes na werktijd, relatie tot technologie/ social media veranderen.
2. **CULTUUR** Veilige en gezonde werkomgeving: erkenning/waardering, elkaar steunen, werkstress bespreekbaar maken.
3. **STRUCTUUR** Beleid & randvoorwaarden: personeelstekort aanpakken, overwerk beperken, regie over eigen rooster, cao.

2. WAT GAAN WE DOEN?

CNV Jongeren wil dit aanpakken om tot de benodigde cultuur en structuur verandering te komen. Wij gaan dit doen binnen 4 organisaties in de sectoren onderwijs, overheid, publieke diensten en zorg en welzijn en werken hierin samen met CNV Connectief en Vakmensen. Want juist binnen deze sectoren is de uitval door stress gerelateerde klachten hoog.

Om de structuur en cultuur verandering aan te jagen hebben we een aanpak ontwikkeld waarmee organisaties geactiveerd worden werkstress te agenderen en te acties te

¹ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 (TNO/CBS) en Werkgevers Enquête Arbeid 2014 (TNO).

² De kosten van het ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland (TNO, 2014).

³ Arbobalans 2018 (TNO, 2019).

⁴ 'Door ziekteverzuim lekt een half miljard euro weg uit de zorg', Trouw, 21 februari 2018.

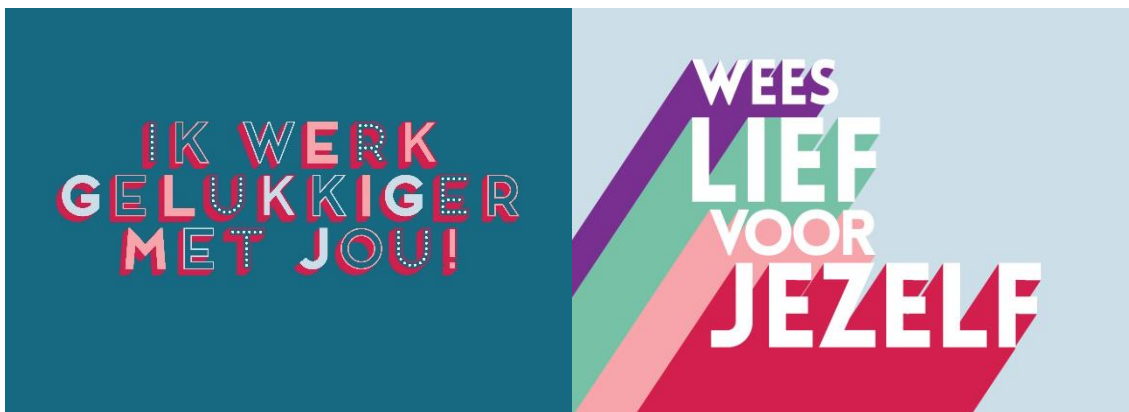
⁵ 'Fors meer burn-outs bij arts in opleiding door overwerk', NRC, 12 september 2018.

⁶ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 (TNO/CBS).

⁷ 'Jaarlijkse zorggebruik cijfers van zorgmedewerkers' (IZZ, 2019).

ondernemen om dit tegen te gaan en/of te voorkomen. Dit gaan we bij uw organisatie dan doen door:

- **5-10 jonge werknemers (tot 35 jaar)** te werven, op te leiden en te begeleiden om actief te worden als **change agent**. Dit omvat een basistraining, intervisiebijeenkomsten en indien nodig coaching/begeleiding. Dit valt buiten werktijd en wordt door ons georganiseerd. Zij stellen doelstellingen op en ondernemen diverse activiteiten om werkdruk/geluk bespreekbaar te maken onder directe collega's, P&O, HRM, OR en bestuur.
- Uw organisatie zet acties in gang waarmee **werkstress op de agenda** wordt gezet en maakt hierin gebruik van de inzet van de change agents. Per organisatie een **dialooggesprek** tussen HRM, P&O en andere relevante betrokkenen (zoals OR, jongeren netwerk, etc.). Dit zal gaan over hoe werkstress en werkgeluk binnen de organisatie opgepakt kan worden.
- Wij organiseren een **centrale trainingsdag voor 5-10 leidinggevenden** over 'Hoe voer je het 'goede' gesprek?' om hen te helpen werkstress bespreekbaar te maken en de change agents optimaal in te zetten.
- Er wordt een **lijst met bevindingen** samengesteld met de change agents die gebruikt kan worden door (vakbonds)bestuurders, OR-leden, kaderleden en bedrijfsartsen in uw organisatie. Zo krijgen zij inzicht in de behoeften van (jonge) werknemers rondom werkgeluk en werkdruk en gebruiken deze input voor hun werkzaamheden (cao-onderhandelingen, OR adviezen, preventief beleid, regelgeving, etc.)
- Met deze aanpak willen wij **andere organisaties inspireren** om ook aan de slag te gaan met werkstress en dient uw organisatie als inspiratie. Wij delen materialen in onze **online campagne**. Ook organiseren wij een **publiek eindevent** waar de aanpak wordt gepresenteerd en stakeholders met elkaar in gesprek kunnen gaan over hoe dit breder opgepakt kan worden.



Populaire ansichtkaarten die we verspreiden onder medewerkers om aan collega's te sturen.

3. VERANDERING IN DE HELE ORGANISATIE

We trainen en begeleiden de change agents zodat ze zelf vaardig zijn om dit probleem aan te kaarten. Wij creëren met en voor hen de ruimte om dit te doen. De jongeren zetten een olievlek in gang: gaandeweg activeren zij steeds meer mensen actie te ondernemen binnen hun cirkel van invloed! Zo werken we inside-out. CNV Jongeren heeft ruime ervaring in het opleiden en begeleiden van projecten waar jongeren ingezet worden als veranderaar. Goede voorbeelden zijn de projecten Promoteams, Ambassadeurs van de Zorg en Lifeguards. Door de doelgroep van

het project te betrekken bij het formuleren van oplossingen zullen interventies effectiever en duurzamer zijn.



Biechtmuur waar medewerkers hun verhaal anoniem kwijt konden.

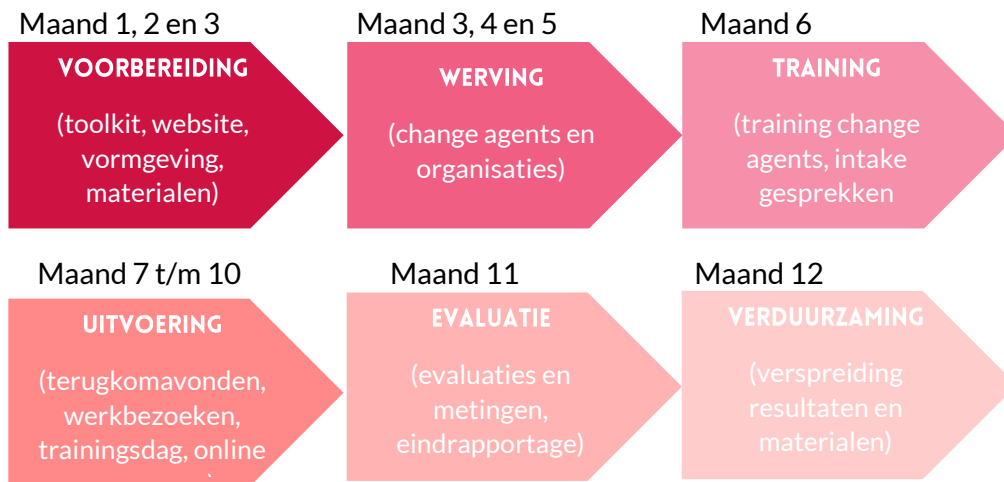
4. WAT WORDT ER VAN UW ORGANISATIE VERWACHT?

- Draagvlak en enthousiasme bij P&O/HR en bestuur van de organisatie voor dit project.
- Een aanspreekpunt leveren voor de projectorganisatie.
- Een eigen bijdrage om uw commitment te tonen van maximaal €4.500 (in overleg).
- Het intern uitzetten (mail, intranet, e.d.) van door ons aangeleverd wervingsmateriaal om jonge werknemers te werven voor het project.
- Een aantal gesprekken voeren met de jonge medewerkers over veranderingen die doorgevoerd kunnen worden m.b.t. werkdruk vanuit P&O/HR, bestuur en ondernemingsraad. Vervolgens deze veranderingen ook daadwerkelijk in gang gaan zetten.
- Een aantal leidinggevenden de mogelijkheid geven om de trainingsdag te bezoeken.
- De lijst met bevindingen wordt verspreid onder relevante partijen in uw organisatie.
- De naam van uw organisatie wordt genoemd in onze online campagne en dient als goed voorbeeld.
- Er zijn medewerkers vanuit uw organisatie aanwezig op het publieke eindevent.



Bekijk ook het filmpje over ons project rondom burn-out (klik op de afbeelding).

5. PLANNING



Concreet zou dit betekenen dat we de volgende planning aan kunnen houden:

Juni, juli, augustus 2021	Voorbereiding
Augustus, september 2021	Werving
September, oktober 2021	Training
November, december 2021, januari, februari 2022	Uitvoering
Maart 2022	Evaluatie
April, mei 2022	Verduurzaming

6. TOT SLOT

Wij hopen dat wij u hebben kunnen enthousiasmeren en voldoende geïnformeerd hebben over de opzet van Druk of Geluk. Mocht u direct vragen of opmerkingen hebben dan hoor ik dat uiteraard graag!

Janneke Hiddink
Projectleider Druk of Geluk
06- 36325635
j.hiddink@cnvjongeren.nl

