OP ZOEK NAAR WERKGELUK

‘Iedere SPV blij naar werk’

Een onderzoek naar de verstandhouding tussen de SPV en diens werk



Keepers Professionals

DEEL 1
NOV, 2024

Met waardering en ondersteuning het verschil maken voor de SPV

Bij Keepers streven wij ernaar elke sociaal-psychiatrisch verpleegkundige te ondersteunen in een betekenisvol en vervullend carrièrepad.

Het onderzoek naar het werkgeluk van de SPV is geboren vanuit een diepe overtuiging: iedere SPV verdient het om dagelijks met een glimlach naar het werk te gaan. Die glimlach symboliseert niet alleen tevredenheid, maar ook de ontspanning en waardering die in dit beroep vaak gemist worden. SPV-en spelen een cruciale rol in de zorg, maar krijgen niet altijd de erkenning die zij verdienen.

Keepers zet zich in voor de SPV

Wij zien de SPV als het scharnier binnen de ambulante GGZ, en zoals vaker het geval met scharnieren vallen ze niet erg op maar zijn ze wel essentieel. Om de SPV optimaal zijn werk te laten doen en dat ook langdurig en met plezier te kunnen doen, is een goede match met de werkplek essentieel. Keepers helpt om die werkplek te vinden.

Op zoek naar werkgeluk

Dit onderzoek biedt inzicht in de belangrijkste factoren die werkgeluk beïnvloeden, zodat we gezamenlijk kunnen bouwen aan een werkomgeving waar SPV-en floreren.

Analyse onderzoek

Bij de analyse van ruim 170 interviews zijn de uitspraken per thema geclusterd. We geven de top drie clusters per thema weer met daarbij een aantal voorbeelden van uitspraken. Verderop in deze whitepaper zijn alle clusters per thema te vinden met daarbij een korte analyse.

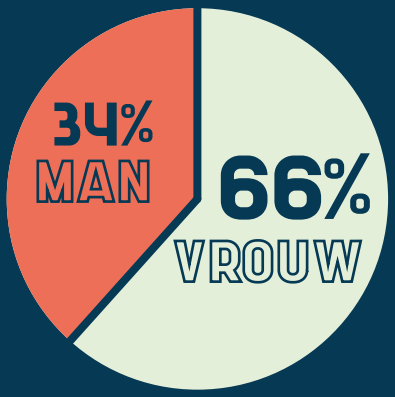
De interviews zijn afgenomen door Sam van Opbergen en Govert van Opbergen in 2023 en 2024.



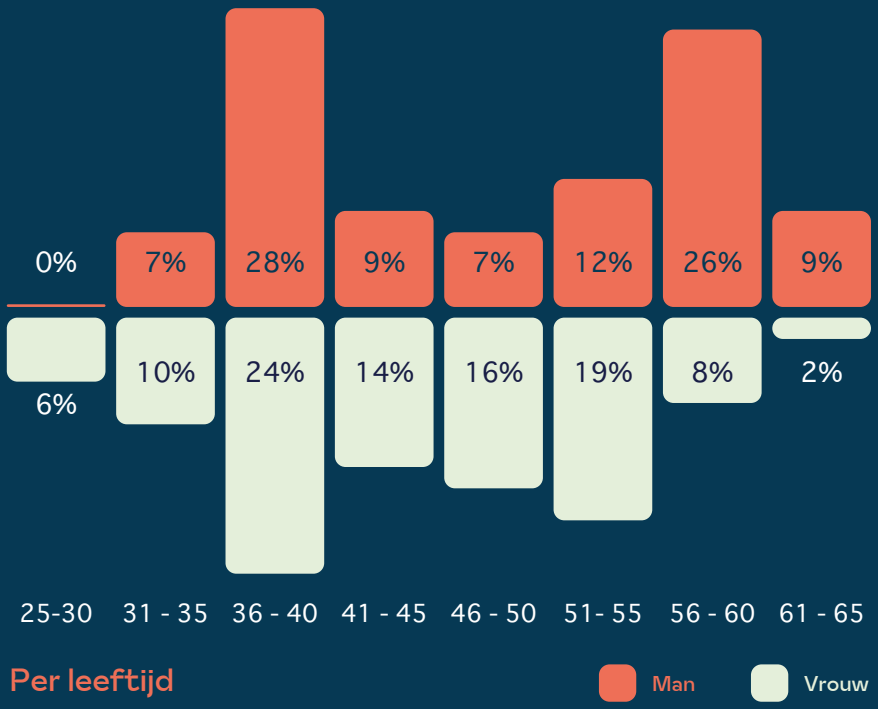
Factsheet onderzoek

De deelnemende groep SPV-en is formeel niet representatief voor de hele beroepsgroep, omdat de selectie niet willekeurig was; sommige SPV-en zijn door ons benaderd vanuit ons eigen netwerk en anderen zijn via aanbeveling van eerdere deelnemers bij ons gekomen. Toch kunnen, gezien het aantal deelnemers, enkele algemene conclusies worden getrokken over de beroepsgroep.

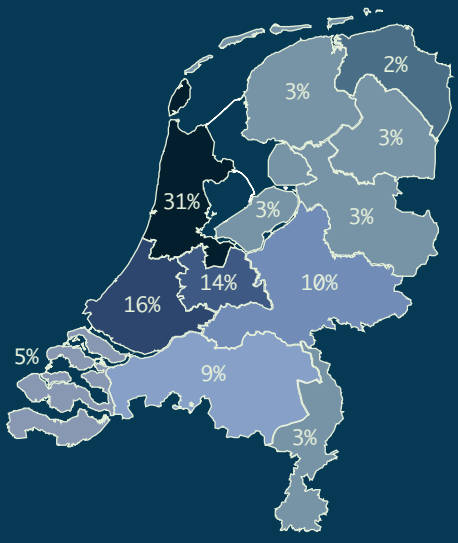
Let op: enkele cijfers kunnen dubbel tellen, omdat een aantal SPV-en meerdere banen hebben of zowel in loondienst als ZZP'er werken.



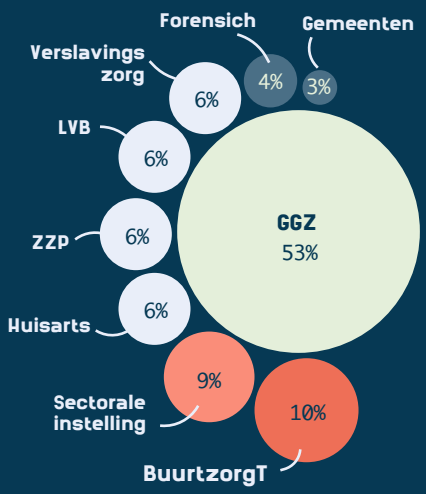
Per geslacht



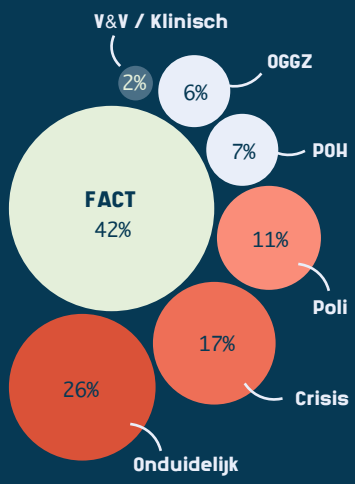
Per leeftijd



Per provincie



Per werkgever



Per werkgever

Drijfveren voor werkgeluk en betekenis in het werk

Werkgeluk gaat verder dan voldoening alleen; het gaat om het ervaren van betekenis in hun dagelijkse werk. Deze geluksmakers versterken niet alleen de motivatie van SPV-en, maar helpen hen ook om duurzaam en betrokken te blijven in hun cruciale rol in de zorg.

Top 3 geluksbrengers

1. Taakinhoud

De mogelijkheid om systemisch te werken, variatie in taken te hebben, te pionieren en huisbezoeken af te leggen draagt sterk bij aan werktevredenheid.

> Als SPV werk ik bij uitstek systemisch

> Naast het behandelen van patiënten ervaar ik het geven van consultatie aan andere partijen als een verrijking van mijn werk

2. Doelgroep

Een specifieke doelgroep of juist afwisseling in problematiek en het werken in crisissituaties maken het werk dynamisch en betekenisvol.

> Des te complexer de cliënt, des te beter mijn werk

> Als SPV ben ik gewend te werken met een grote diversiteit aan doelgroepen

3. (Effect) behandeling

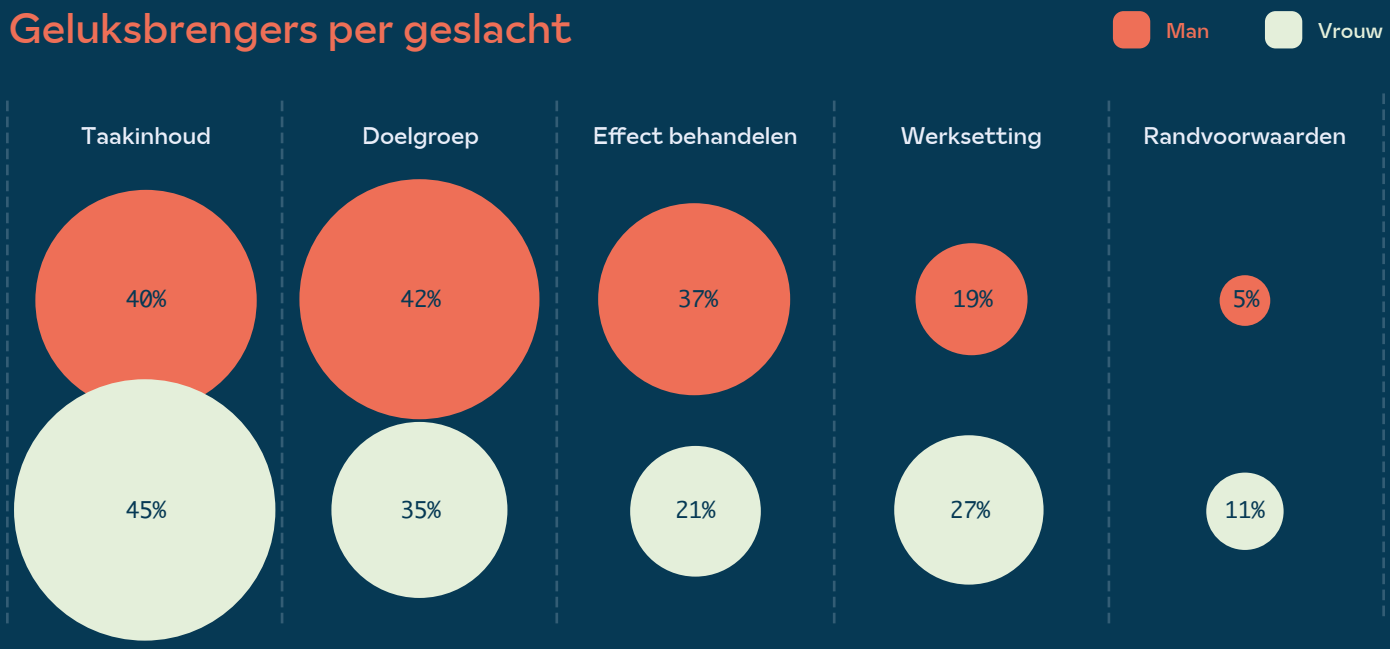
Het behalen van effectieve resultaten, werken vanuit niets naar iets, en luisteren zonder direct te 'redden' geven voldoening in het behandelproces.

> Het winnen van vertrouwen in de behandelsetting is de eerste taak van de SPV. Het is fantastisch als dat lukt.

> Ik vind het geweldig om elke keer te merken wat je in 1 crisiscontact in beweging kunt krijgen!

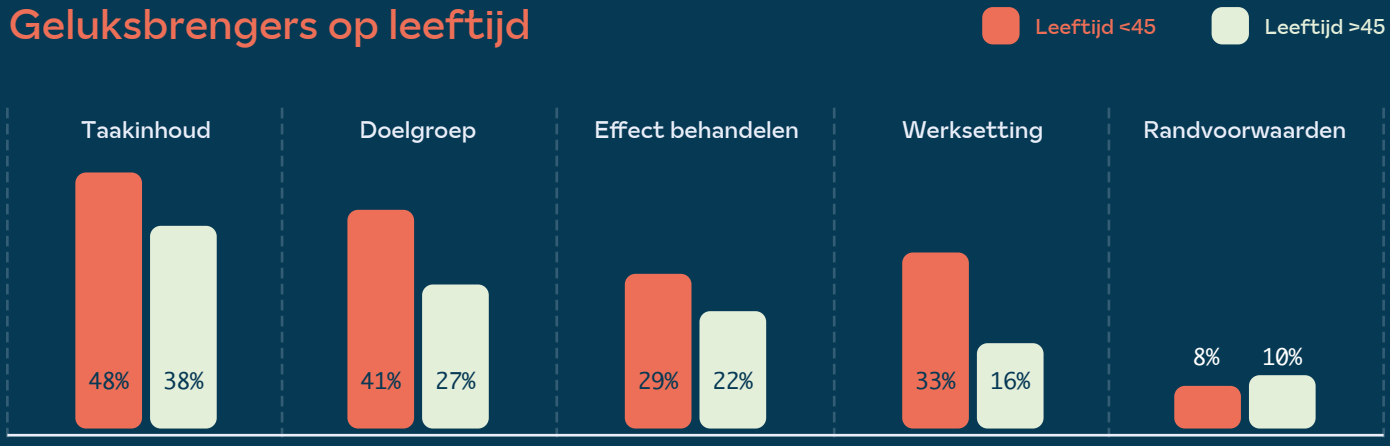
De 5 geluksbrengers

Geluksbrengers per geslacht



In deze tabellen valt op dat mannen ten opzichte van vrouwen, met name blij worden als ze effect zien van hun (be)handelen en halen zij significant vaker werkplezier uit de omgang met een specifieke doelgroep. Vrouwen lijken meer te ontlenen aan een plezierige werksetting en noemen zij veel vaker dan mannen “randvoorwaarden” als iets wat hun werkgeluk verhoogt.

Geluksbrengers op leeftijd



Opvallend is dat jongere SPV-en meer items hebben aangeven waar zij blij van worden. De keuze voor doelgroep en werksetting lijkt bij jongere SPV-en zwaarder te wegen.

Hindernissen voor werkgeluk en effectieve zorg

Welke structurele pijnpunten verminderen de tevredenheid van de SPV en belemmeren ook de kwaliteit van zorg voor patiënten? Wij verkennen de oorzaken en effecten van deze uitdagingen.

Top 3 grootste hindernissen

1. Bureaucratie

De overvloed aan wet- en regelgeving en de constante noodzaak tot verantwoording en registratie beperken de autonomie en beïnvloeden het werkgeluk negatief.

> “ ik moet veel tijd besteden aan bijkomende zaken, vaak administratief of protocollair, waar de patiënt niet veel aan heeft. Terwijl de instelling hier erg op hamert.

> “ Ik word beoordeeld op productie. Het is voor mij dus belangrijk dat vergaderingen effectief en efficient zijn, zodat ik meer clienten kan helpen.

2. Motivatie, stress en werkdruk

De focus op productie en het zorgprestatiemodel legt constante druk. SPV-en hebben daardoor moeite om hun eigen grenzen te bewaken.

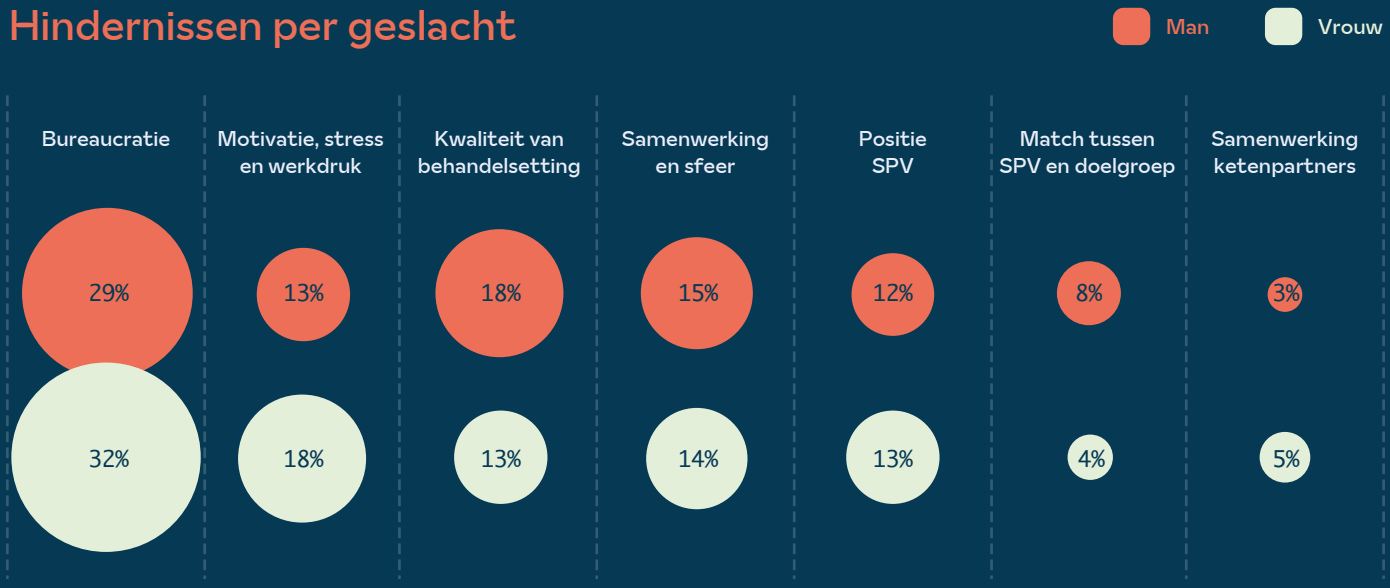
3. Kwaliteit behandelsetting

Omdat niet de persoon maar de klacht centraal staat, worden patiënten na een deelbehandeling weer terugverwezen naar de huisarts of komen ze (opnieuw) op een wachtlijst voor een vervolgbehandeling.

> “ Ik loop vast op de steeds complexere zorgvraag van de client en de steeds stroever wordende samenwerking met ketenpartners.

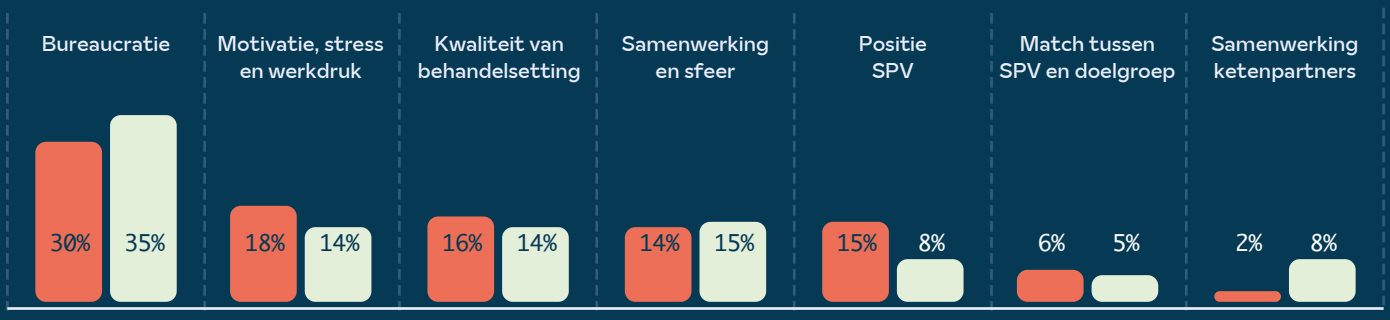
De 7 hindernissen

Hindernissen per geslacht



Opvallend binnen de cohorten man/vrouw is dat vrouwen meer lijken aan te slaan op “motivatie, stress en werklast”, waar mannen meer hindernis ervaren bij de “kwaliteit van de behandelsetting”.

Hindernissen op leeftijd



Bij de leeftijdscohorten valt op dat de ouderen meer hinder lijken te ervaren waar het de bureaucratie aangaat, maar valt vooral op hoezeer deze groep valt over de stroeve ketensamenwerking in verhouding tot de jongere SPV.

De jonge(re) SPV-en lijken zich significant vaker moeite te ervaren waar het gaat om de positie en waardering van de SPV.