

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

Waarom zeggen medewerkers in zorg en welzijn hun baan op?

Resultaten van een onderzoek

PGGM Marketing & Communicatie | September 2018 | versie 1.0
Jorrit Lang & Josine Poley

Inhoud

- **Samenvatting en conclusies** 3.
- **Resultaten**
 - Nieuwe werksituatie 5.
 - Overzicht redenen van vertrek 6.
 - Toelichtingen belangrijkste redenen 7.
 - Nieuwe financiële situatie 14.

Samenvatting en conclusies

Er zijn mogelijkheden om medewerkers te behouden in zorg en welzijn organisaties

Er lijken voor werkgevers in zorg en welzijn mogelijkheden te zijn om de werksituatie te verbeteren en daarmee werknemers te behouden. Dat is geconcludeerd op basis van de antwoorden die vrijwillig vertrokken medewerkers gaven in dit onderzoek.

Werkdruk verlagen met meer tijd om goed werk te leveren

Werknemers in zorg en welzijn vinden dat zij te weinig tijd krijgen om hun werk goed te doen. Bovendien is door tijdsdruk het werk vaak niet leuk meer. Ondanks de wil om zorg te verlenen, vertrekken medewerkers daarom toch.

Zorg leveren zonder gehinderd te worden door leidinggevenden of organisatie

Betrokken medewerkers willen zorg verlenen en gesteund worden door hun management. Vertrekkers vinden vaak dat ze onvoldoende aan hun eigenlijke werk toekomen en soms daarin zelfs gehinderd worden door hun direct leidinggevende of een bureaucratische organisatie met veel eisen aan bijvoorbeeld administratie.

Voor een deel van de zorgverleners wordt het werk te zwaar

Vertrekreden is ook dat het werk te zwaar wordt (fysiek of mentaal). De druk om te presteren is de laatste jaren opgevoerd en dat is niet door iedereen vol te houden. Dan zijn er betere alternatieven, bijvoorbeeld werk bij andere instellingen, ander soort werk of vervroegd pensioen.

Vertrekkers gaan meestal meer verdienen, maar dat is voor minder dan 20% een belangrijk motief

Bijna de helft van de vertrekkers gaat er financieel op vooruit in de nieuwe werksituatie. Slechts 14% gaat er op achteruit. Meestal is de vooruitgang 10% of meer. Maar uit het onderzoek blijkt dat de financiële vooruitgang meestal niet het belangrijkste motief was om te vertrekken bij de vorige werkgever.

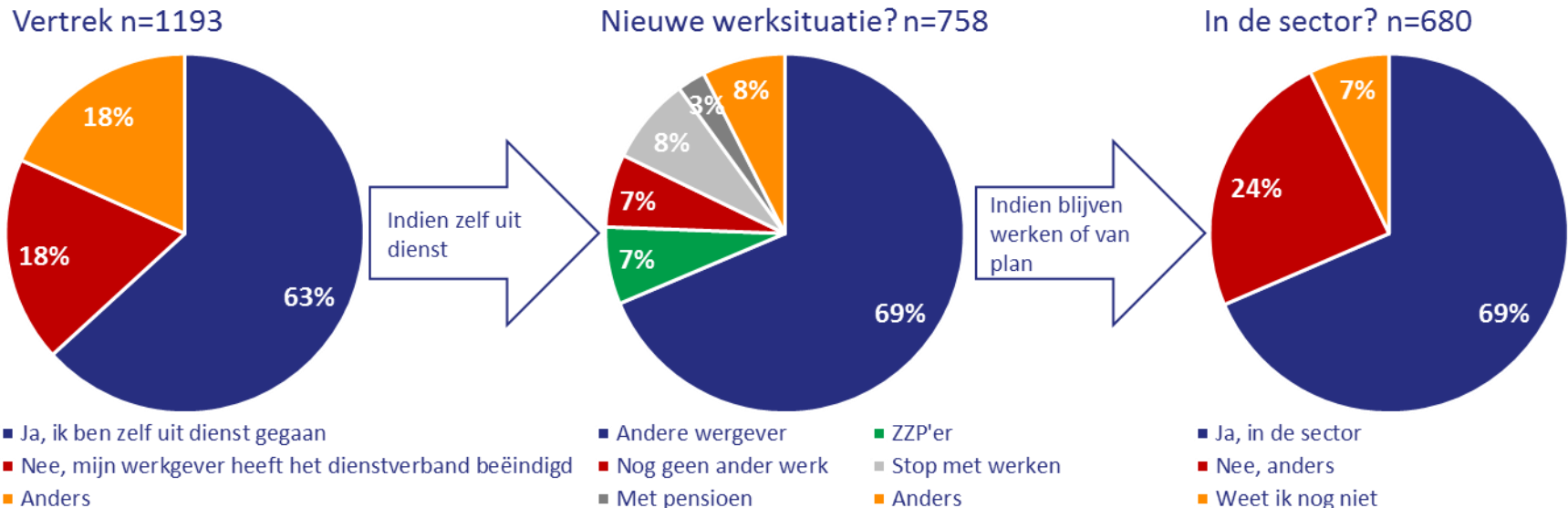
Vertrekken bij werkgevers waarom en waarheen?

Drie op de vier werknemers die zelf hun baan opzeggen, blijven in de zorg. Bijna een kwart verlaat de zorg.

De grafieken laten zien dat van de deelnemers van PFZW die vertrekken bij een werkgever 63% daar zelf voor heeft gekozen. Bij 18% is het dienstverband door de werkgever beëindigd. De grote groep in de categorie anders geeft diverse gecombineerde redenen zoals 'opleiding' of 'gezamenlijk besloten'.

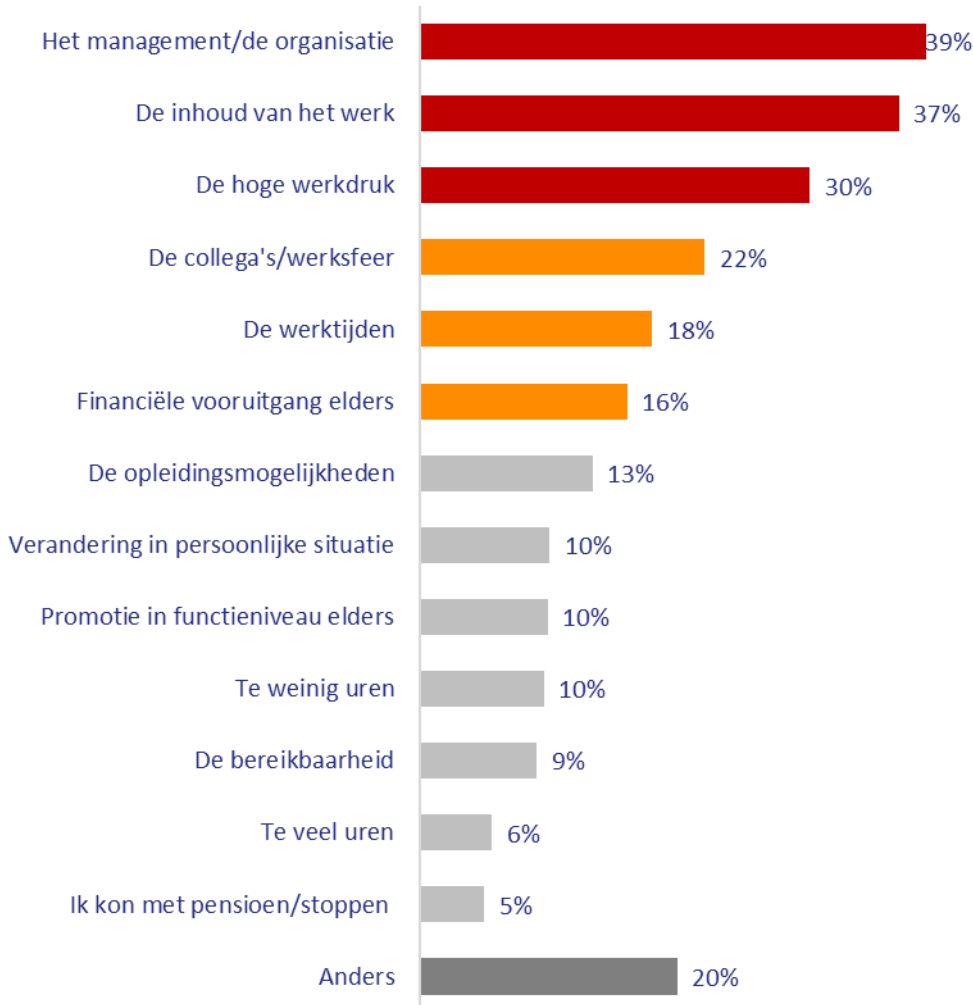
Van de vrijwillige vertrekkers gaat 69% weer bij een andere werkgever aan de slag. Een klein groepje van 6% wordt ZZP'er. De rest stopt met werken of gaat eerder met pensioen.

Van de vrijwillige vertrekkers die blijven werken verlaat 24% de zorg en blijft 69% in de zorg werken. Een klein deel weet nog niet in welke sector zij weer aan het werk gaan.



Werknemers vertrekken vooral vanwege het management en de organisatie, de inhoud van het werk en de werkdruk.

Redenen van vertrek n=758



De vrijwillige vertrekkers is gevraagd aan te geven wat de redenen daarvan waren. Uit de lijst in de grafiek konden maximaal 6 antwoorden gekozen worden. Gemiddeld werden 2,5 antwoorden gegeven.

Met 39% was de meest aangegeven reden 'het management/de organisatie'. Daarna 'de inhoud van het werk' met 37% en 'de hoge werkdruk' 30%.

Wat in het algemeen opvalt is dat de meest genoemde antwoorden gaan over de wijze waarop het werk is ingericht of wordt samengewerkt.

'Financiële vooruitgang elders' en 'promotie in functieniveau elders' zijn minder belangrijk. Gecombineerd noemt 20% één van deze factoren die met financiële of functie vooruitgang te maken hebben.

Op de volgende pagina's worden de meest voorkomende onderwerpen verder beschreven.

Toelichtingen vertrekredenen

Per reden worden de meest kenmerkende toelichtingen van deelnemers weergegeven met een korte interpretatie.

39% Het management/de organisatie

Interpretatie

Wanneer management of de organisatie als reden voor vertrek wordt aangegeven, dan gaat een deel van de verhalen over het gebrek aan persoonlijke ondersteuning door de direct leidinggevenden. Men voelt zich in de grotere bureaucratische organisaties niet als mens gezien. Het draait teveel om geld en te weinig om zorg verlenen.

“Rol van werkgever wordt helemaal niet ingevuld. Doet niets aan opleiding en begeleiding (ik wist niet eens wie mijn leidinggevende was), geen regelmatige gesprekken.”

“Niet ingewerkt, geen werkplek, beloftes niet waargemaakt”

“Weinig uitdaging, slecht management, te veel bureaucratie, weinig echt werk als zorgverlener.”

“Slechte beloning, zeer onvoldoende ondersteuning door management en staf. Geen respect voor ons zware werk.”

“Te zakelijk geworden na de transitie. Alles draait om geld en niet meer om inhoud. Wanbeleid bij vorige werkgever. Geen duidelijke visie. Chaotisch.”

“Mijn gewerkte uren werden niet uitbetaald.”

“Te grote, logge organisatie die niet meer naar personeel kijkt maar alleen nog maar naar de financiën. Er wordt niet netjes met personeel omgegaan.”

“Het gevoel te hebben dat je een pionnetje of nummer bent terwijl ik een professional ben met inmiddels veel ervaring, is niet goed voor je zelfvertrouwen en aldus je gezondheid.”

“De grootte van de organisatie stond me tegen (onpersoonlijk, bureaucratisch).”

“De verzakelijking van de zorg, het lijkt alleen nog maar om geld te draaien. Doe mijn werk vanuit mijn hart. Weet nog niet of ik terug de zorg in wil.”

“Ik voelde me niet serieus genomen door het management. Het waren zelf organiserende teams maar het kwam op me over alsof het team de lasten moesten regelen en geen energie konden halen uit de lusten omdat het management hier invloed op had. Geen oprechte onafhankelijkheid terwijl dat wel de visie is.”

“Zelfsturend team vind ik niet werken.”

37% De inhoud van het werk

Interpretatie

Onder de inhoud van het werk vallen een paar verschillende categorieën. Globaal drie: 1. te veel taken naast eigenlijke taken (bijv. administratie). 2. Te weinig inhoudelijke uitdaging in het werk. 3. Lichamelijk of mentaal belastend werk. Categorie 3. komt veel overeen met 'werkdruk' op de volgende pagina.

“Gaf me **niet genoeg voldoening en uitdaging** enerzijds en vond de **verslaglegging en registratie** ook steeds belastender (daardoor minder tijd voor waar het echt om gaat) de Client!”

“**Ik werd verplicht om na 38 jaar dienst alsnog een opleiding te volgen.** Bij weigering overgeplaatst naar de civiele dienst. Daar heb ik voor bedankt.”

“**De baan was niet uitdagend genoeg** en had weinig doorgroeimogelijkheden, er was een onplezierige en ongezonde werksfeer, de reisafstand was op den duur te lang.”

“**Ik vond het werken in een verpleeghuis lichamelijk te zwaar.** Daarnaast vond ik de organisatie in het huis waar ik werkzaam was slecht .”

“De inhoud van mijn werk was niet meer passend bij mijn wensen. **Teveel organisatie en management en te weinig patiëntenzorg naar mijn zin.**”

“**Ik kon me niet verder ontwikkelen in mijn functie,** de cultuur en sfeer binnen mijn locatie werd steeds negatiever zonder uitzicht op verandering, mijn collega's leken steeds meer vast te willen houden aan oude gewoontes.”

“**Ik kon daar niet naar behoren mijn vak als operatie assistent uitvoeren.** Mocht alleen de simpele dingen doen en aflos zijn en veel diensten draaien.”

“**Verschil van mening over werkafspraken en leveren van zorg.**”

“Op zoek naar een baan die ik nog minstens 10 jaar kan uitoefenen.”

“**Lichamelijk werd het steeds zwaarder.** Werkte al part- time.”

“Functie was niet wat ik ervan verwacht had. **Te solistisch,** en geen leuke collega's.”

30% De werkdruk

Interpretatie

Medewerkers vertrekken voor een aanzienlijke deel omdat ze eenvoudigweg niet voldoende tijd krijgen om het werk dat er van hen verwacht wordt te doen. Daarom is er nauwelijks ruimte om iets extra's te doen voor cliënten of collega's. Verder is het werk soms fysiek of mentaal te zwaar.

“Het is te zwaar werk **en je moet steeds meer doen in minder tijd**. Dat kan gewoon niet.”

“**De zorg is niet meer werkbaar** zoals er tegenwoordig gewerkt moet worden. Wanneer je voor de zorg kiest, wil je goed voor mensen kunnen zijn. Dit is tegenwoordig onmogelijk. **Je wordt geacht zoveel mogelijk te doen in zo min mogelijk tijd. Onverantwoorde situaties**. En naar het personeel wordt al helemaal niet omgekeken.”

“Er heerst een gespannen sfeer **vanwege hoge werkdruk** overige personeel.”

“Teveel managertaken op mijn bordje als wijkverpleegkundige waardoor ik steeds verder van de klant af kwam te staan.”

“**De werkdruk en het alsmat beschikbaar te moeten** zijn door tekort aan personeel en dat je niet ervaart om vrij te zijn altijd bezig zijn met je werk 29 jaar werkzaam geweest bij 1werkgever nieuwe uitdaging willen.”

“**De werkstress lange dagen achter elkaar werken** (8). Weinig privéleven . Lichamelijke klachten met name vermoeidheid , gewrichtsklachten”.

“Gewerkt in kraamzorg gebeten in gezin door pitbull zonder enige aanleiding met letsel aan hand en breuk van vinger. De werkgever doet daar erg laconiek over.”

“Vanwege mijn leeftijd werd het werken in de zorg te zwaar. En voor het geld hoef ik niet te blijven werken.”

“Werkdruk, onduidelijke kaders waarbinnen ik werkte, baan sloot niet aan bij mijn opleiding en werkervaring, werkomstandigheden op kantoor waren om te huilen.”

“**Overbelaste werksituatie. Geen tijd voor cliënt**. Gevaarlijke werk situaties.”

“Te hoge werkdruk overspannen.”

22% De collega's/werksfeer

Interpretatie

De redenen achter 'de collega's/werksfeer' hebben voor een deel daadwerkelijk betrekking op de eigen relatie met de vorige collega's: bijvoorbeeld de sfeer onder elkaar. Een ander deel wordt veroorzaakt door de wijze van organiseren: niet de juiste mensen op de juiste plek of de sturing of werkwijze met elkaar.

“Niet naar mijn zin **vanwege ontbreken van sturing**, visie en teamgeest.”

“Slechte werkomstandigheden in de verpleeghuiszorg door **te weinig goed geschoold personeel.**”

“Het werk was niet uitdagend, iedere dienst hetzelfde, beloftes die niet werden waargemaakt maar de doorslag voor mijn ontslag, **waren mijn collega's.**”

“**Geen goede werksfeer.**”

“En **de sfeer** onder de huishoudelijk medewerkers was voor mij ver onder de maat.”

“Onvrede over taken, bedrijfscultuur paste niet bij mij.”

“Ik zat daar niet op mijn plek, **kon mijn plaats in het team niet vinden.** Geen plezier meer in mijn werk..”

“Ik wil graag om de 5 jaar iets anders doen, daarnaast was **werksfeer afgenomen door nieuwe werkwijzen**, diverse collega's waren al vertrokken naar een andere werkgever.”

“**Zoek meer uitdaging en betere werksfeer.**”

“**Omdat ik daar compleet genegeerd werd.**”

“**Cultuur, iedereen altijd druk, nooit tijd voor een praatje**, weinig werkplezier, teveel e-mails, te hoge werkdruk, weinig ruimte voor innovatie.”

18% De werktijden

Interpretatie

De werktijden zijn onaantrekkelijk als deze onregelmatig gespreid zijn over de week of maand. Diensten kunnen voor de één te lang zijn en voor de ander weer te kort. In ieder geval tijden die niet aan de individuele wensen voldeden en in een andere baan of organisatie aantrekkelijker zijn.

“Het werk in de gehandicaptenzorg heeft **veel onregelmatige diensten** en om de week een heel weekend werken bij een contract van veertien uur viel mij te zwaar.”

“Onregelmatigheid. Contract van 20 uur maar **de ene week 40 uur ingepland en de andere week vrij of 8 uur werken**. Ver van te voren al vakantie moeten inplannen.”

“**Eigen rooster/werkdagen bepalen.**”

“Werkdruk, **te veel onregelmatige tijden**, te vaak terug geroepen worden.”

“Omdat ik een **drukke huishouding en op de drukste dagen van de week werkte**. Collega's wilden helaas geen dagen ruilen dus besloten om te stoppen om er zelf niet aan onderdoor te gaan. Werk is ook erg veranderd op een negatieve manier zoals verzekering regels etc.”

“Volledige vrijheid in werkinvulling, geen verplichte bijeenkomsten cq vergaderingen meer en niet meer vallen onder de betutteling van een cao.”

“**Afspraken qua werktijden niet nakomen**. Toch ingepland staan op aangevraagde vrije dagen, en zelf moeten oplossen. Het moeten werken van nachtdiensten.”

“**Werkdruk in combinatie met roosteren.**”

“**Te korte diensten.**”

“De verdeling van de uren was belastend .”

16% Financiële vooruitgang elders

Interpretatie

Op zich spreekt financiële vooruitgang voor zich. Het salaris vond men te laag in de vorige functie ten opzichte van de nieuwe baan of soms zelfs niet meer de moeite om voor te werken. Maar er zijn uitzonderingen die specifieker zijn. Bijvoorbeeld: te veel korte losse diensten waar men wel in eigen tijd naar toe moet reizen zonder vergoeding voor de tijd of reiskosten. Of een salarisverlaging naar aanleiding van een reorganisatie.

“Contract werd over 2 maanden beëindigd en salaris **ging met 2 euro per uur naar beneden als ik wou blijven.**”

“Tijd voor nieuwe uitdaging, **tijd voor beter salaris (na 8 jaar hetzelfde)**, kortere reistijd na verhuizing.”

“Slechte arbeidsvoorwaarden: **geen betaalde reistijd tussen 2 werkadressen** (elk adres was vaak maar 2 uurtjes), geen betaalde ziekte dagen.”

“Ik verdiende **bij mijn oude werkgever 3,- per uur minder.**”

“**Te weinig declarabele uren**, veel beschikbaar moeten zijn en veel 'losse uurtjes'. Bijvoorbeeld 's morgens van 9:00 tot 12:30, dan pas weer van 16:30 tot 21:00 uur.”

“Ik heb een prachtig aanbod gehad wat beter bij mij aansluit, een hogere functie en **een beter salaris.**”

“**Salaris niet toereikend**, secundaire arbeidsvoorwaarden niet toereikend .”

“Geen doorgroei mogelijkheden. Tijd voor verandering. **Financiële verbetering.**”

“Mijn man is voor de eigen begonnen en **nu help ik hem in het bedrijf.**”

“Nu een baan dichterbij, **beter betaald**, leuker en uitdagend werk.”

“Betere betaling in het onderwijs.”

“Geen uitdaging, **geen vooruitzicht op betere arbeidsvoorwaarden.**”

“Vorige werk niet voldoende uitdaging, werk niet leuk, **te laag niveau met te weinig salaris.**”

“**Laag salaris** (vooral als tweede baan, zonder loonheffingskorting) .”

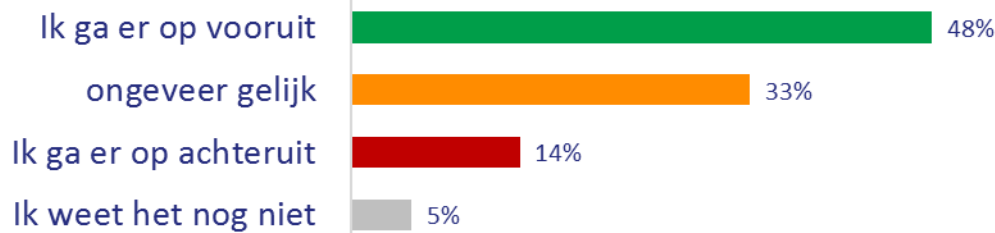
Nieuwe financiële situatie

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

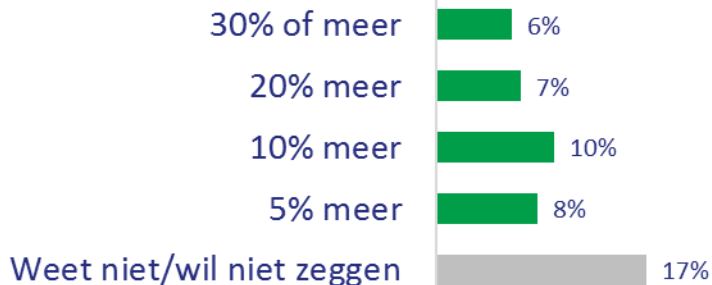
Ongeveer de helft gaat er financieel op vooruit

Financiële wijziging n=573



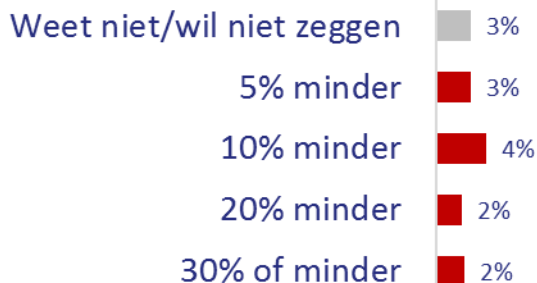
Ongeveer de helft van de vertrekkers gaat er in hun nieuwe werkomgeving financieel op vooruit. Voor een derde blijft de situatie gelijk. 14% gaat er op achteruit.

Financiële vooruitgang



Bij vooruitgang is dat meestal 10% of meer. 10% van het totaal gaat er 10% op vooruit. 7% krijgt 20% meer en 6% krijgt er zelfs meer dan 30% bij.

Financiële achteruitgang



De 14% die er op achteruitgaat, krijgt meestal 5 of 10% minder betaald. Sommigen zelfs 20 of 30% minder. Vermoedelijk komt dat vooral door afname van het aantal gewerkte uren.