

Aandacht voor
duurzame inzetbaarheid
vergroot werkplezier en behoud van
medewerkers in zorg en welzijn



In de sector Zorg en Welzijn gaan nogal wat verhalen rond over de uitstroom van zorgmedewerkers. Maar hoe zit het nou echt in onze regio? Waarom stromen medewerkers uit en wat kunnen we samen doen om dat te voorkomen? WGV zorg en welzijn deed onderzoek hiernaar onder bijna 300 deelnemers van het programma Fit in je werk.* Dat leverde waardevolle informatie op over de oorzaken van uitstroom en het belang van aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Zo deelden medewerkers met ons wat hen helpt om duurzaam inzetbaar te blijven. In dit artikel delen we alle cijfers en adviezen met je.



Werknemers gezond en enthousiast houden zodat ze met plezier kunnen blijven werken. Dat is één van de grootste uitdagingen binnen zorg en welzijnssector.

Op zoek naar ander werk op een nieuwe uitdaging

Binnen deze sector is 15% van alle medewerkers op zoek naar ander werk, waarvan bijna de helft (49%) als reden geeft toe te zijn aan een nieuwe uitdaging¹. Zoals beschreven in het rapport *“Feiten & fabels over uitstroom binnen zorg en welzijn”* neemt het aantal personeelswisselingen in deze sector steeds meer toe, wat invloed heeft op de continuïteit van de zorg. Dit is een zorgelijke trend in een sector waar de druk al jarenlang toeneemt.

3,5 keer langer blijven werken

Het is bekend het behoud van medewerkers kan worden gestimuleerd wanneer organisaties aandacht geven aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, oftewel het vermogen om gezond, vitaal en productief te blijven werken tot de pensioenleeftijd¹. Zo willen medewerkers tot 3,5 keer langer in hun huidige functie blijven werken in organisaties waar aandacht is voor loopbaanmogelijkheden. Medewerkers die vanuit hun werkgever voldoende aandacht ervaren voor de balans tussen werk en privé, verwachten bovendien bijna 2,5 keer zo vaak in staat te zijn om

door te werken tot hun pensioenleeftijd¹. Kortom: voor zowel werkgevers als werknemers is het van belang om duurzame inzetbaarheid in de spotlight te (blijven) zetten.

Ondersteuning via Fit in je werk

Om de duurzame inzetbaarheid op een laagdrempelige manier te ondersteunen, biedt WGV zorg en welzijn het programma Fit in je Werk aan voor zorg- en welzijnsmedewerkers in Oost-Nederland. In dit programma gaan medewerkers met een onafhankelijke adviseur duurzame inzetbaarheid samen aan de slag. In twee gesprekken evalueren zij hoe de medewerker er voor staat op gebied van gezondheid, kennis en vaardigheden, het werkplezier en de werk-privé balans. Deze thema's worden besproken aan de hand van de DIX-vragenlijst (Duurzame Inzetbaarheids Index), een wetenschappelijk gevalideerd instrument. Naast dat de medewerker stilstaat bij hoe hij of zij 'scoort' op de verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid, wordt besproken waar de medewerker stappen in wil nemen. Samen met de adviseur maakt de medewerker een concreet plan waar hij of zij zelf mee verder kan gaan. Het Fit in je Werk traject is dus eigenlijk een soort 'APK' voor de duurzame inzetbaarheid en daarmee zinvol voor alle medewerkers in zorg en welzijn.



* Gebaseerd op een analyse van de vragenlijsten van de Duurzame Inzetbaarheids Index –DIX– van bijna 300 deelnemers.

Zelf de regie pakken

Alice Alting is één van de adviseurs duurzame inzetbaarheid bij WGV zorg en welzijn. Zij vertelt: *“Doordat deelnemers in het traject tijd nemen om stil te staan bij hun duurzame inzetbaarheid, zien we dat zij zelf weer de regie pakken om vitaliteit en werkplezier te verhogen.”* Uiteindelijk is het doel van het Fit in je Werk traject om het werkplezier te verhogen en uitval te voorkomen. Alice: *“We merken dat medewerkers het vooral fijn vinden om laagdrempelig te sparren met een onafhankelijk persoon buiten de organisatie, maar wel bij iemand met kennis van de zorgsector die ook praktische tips kan geven. We nemen hiermee een stukje uit handen voor de werkgever en leidinggevend, terwijl de medewerker zich gehoord voelt.”*

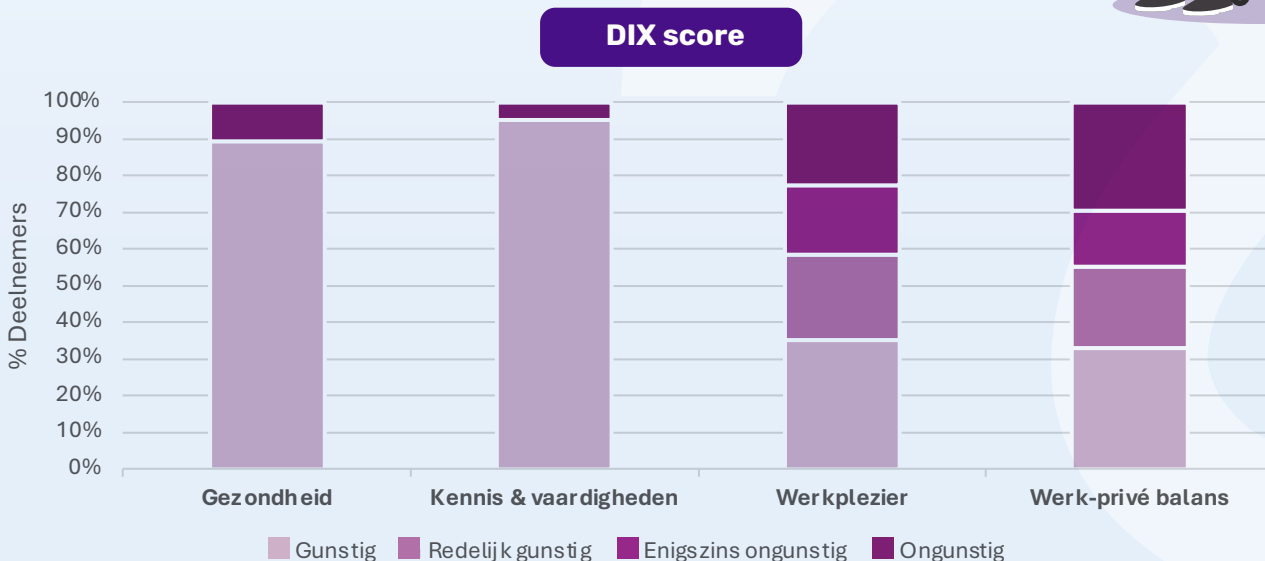
Duurzame Inzetbaarheid scores

In 2023 hebben bijna 300 mensen het Fit in je Werk traject gevolgd vanuit alle leeftijdsgroepen. Binnen deze groep lag het gemiddelde aantal dagen verzuim op 21 dagen per jaar, wat iets lager ligt dan het landelijk gemiddelde³. In totaal hadden 28% van de deelnemers meer dan 9 dagen verzuim per jaar. Als we kijken naar de uitkomsten van de DIX vragenlijst in onderstaande grafiek, zien we dat medewerkers vooral ongunstig scoren op de hoofdcategorieën werkplezier en werk-privé balans.

Deelnemers krijgen met de DIX vragenlijst ook inzicht in welke aspecten bijdragen aan deze gunstige of ongunstige scores. Alice: *“Een vrouw kwam er door de DIX vragenlijst bijvoorbeeld achter dat zij mentaal vermoeid was, waarbij haar mantelzorgrol en neiging om ongevraagd voor anderen te zorgen een belangrijke rol leken te spelen. De vrouw is op basis van dit inzicht uiteindelijk naar de huisarts gegaan en wil eraan gaan werken om anderen meer de ruimte te geven.”*



Medewerkers scoren vooral ongunstig op de hoofdcategorieën werkplezier en werk-privé balans



Vaak voorkomende knelpunten

De adviseurs zien dat medewerkers veel tegen vergelijkbare problemen aanlopen. Knelpunten in de werk-privé balans ontstaan bijvoorbeeld vaak door ongunstige roostering of doordat medewerkers het werk mee naar huis nemen. Medewerkers ervaren daarnaast minder werkplezier door een hoge werkdruk of bij veranderingen in de organisatie door bezuinigingen. Ook horen zij vaak dat, door overvolle agenda's, de leidinggevende weinig of geen tijd heeft of dat er geen klik is met de leidinggevende, waardoor medewerkers zich niet gehoord voelen. Zij zien daarnaast ook specifieke thema's die spelen bij verschillende generaties. Oudere medewerkers lopen aan tegen lichamelijke klachten en de generatiekloof op de werkvloer, terwijl jongere medewerkers vaak worstelen met de hoge eisen die ze aan zichzelf stellen.

Ervaringen van deelnemers

In het najaar van 2024 zijn alle deelnemers van Fit in je Werk gevraagd om na afloop een evaluatie in te vullen. Deelnemers hadden uiteenlopende functies, van verpleegkundige tot leidinggevende en facilitair medewerker. De meest deelnemers hadden zich aangemeld uit nieuwsgierigheid naar hoe hij of zij ervoor staan op gebied van duurzame inzetbaarheid. Een deel van de deelnemers had daarnaast ook een specifieke aanleiding voor deelname, zoals lichamelijke klachten of twijfels over hun loopbaan. Alice: *"Een deelnemer ervaarde stressklachten door ongunstige roostering en was aan het oriënteren op een nieuwe baan. Wij hebben samen gekeken naar de voor- en nadelen van zijn huidige werk, en geholpen om een gesprek met de roosteraar en leidinggevende voor te bereiden. En met resultaat, want de deelnemer ervaart nu een betere werk-privé balans en heeft opnieuw plezier in zijn werk."*

Wist je dat ...

59% van de medewerkers mentale vermoeidheid ervaart?

29% van de medewerkers zich niet productief voelt op het werk?

40% van de medewerkers zich niet betrokken voelt op het werk?

37% van de medewerkers zich niet op hun gemak voelt om over problemen op het werk te praten?

83% wil werken aan duurzame inzetbaarheid, maar **42%** onvoldoende weet op welke manier dit kan?

30% van de medewerkers vindt dat hij of zij onvoldoende micropauzes neemt?

41% van de medewerkers vindt dat zijn of haar talenten onvoldoende worden benut op het werk?

Deelnemers een gemiddeld BMI van **26.4** hebben, wat gelijk staat aan overgewicht?

Data is afkomstig van alle DIX testen die in 2023 binnen WGV zijn afgenomen in het kader van het Fit in je Werk traject



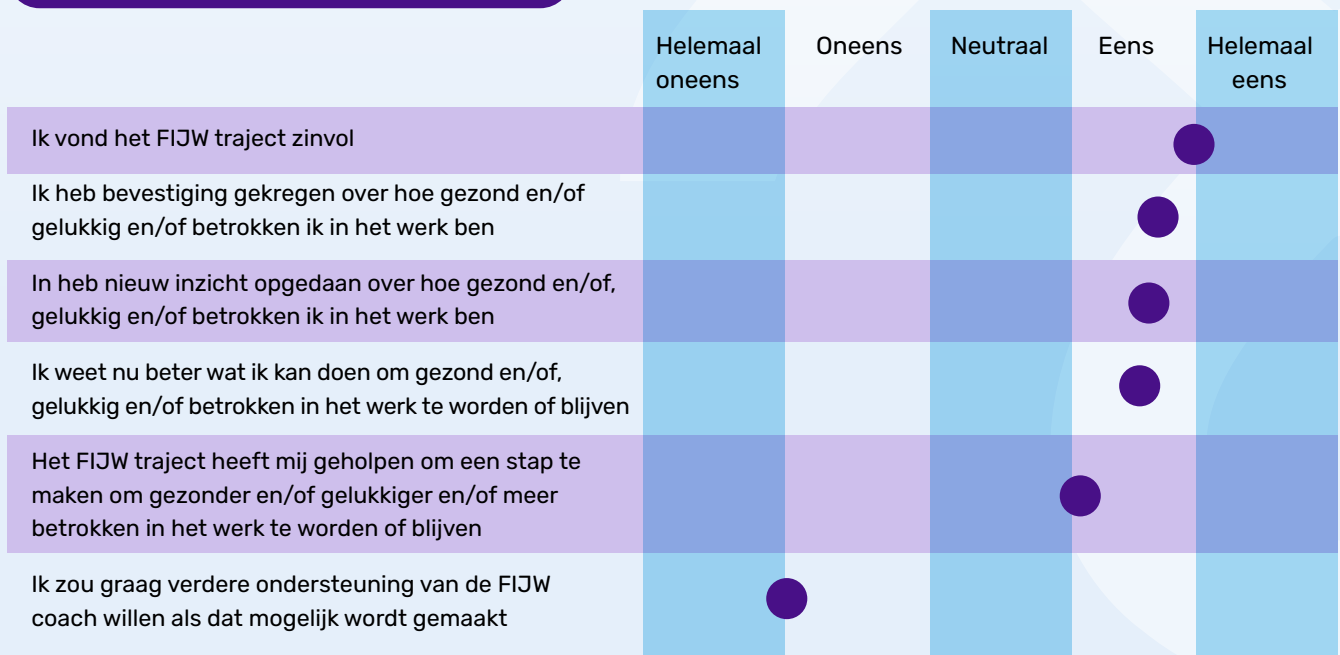
Meerwaarde programma Fit in je Werk

In het onderstaande figuur zien wat hoe de deelnemers gemiddelde de meerwaarde van het Fit in je Werk traject hebben beoordeeld:

Veel deelnemers gaven aan na het traject meer bewust te zijn van zijn of haar grenzen, of hebben juist bevestiging gekregen van wat goed gaat. Daarnaast zijn veel deelnemers n.a.v. het Fit in je Werk traject in gesprek gegaan met leidinggevenden, personeelszaken of collega's om eventuele knelpunten bespreekbaar te maken en maakten zij bijvoorbeeld aanpassingen in hun werkuren of werkinhoud. Enkele deelnemers hebben besloten om professionele ondersteuning te zoeken of om te solliciteren op een functie die op lange termijn beter bij hen past. Dat de meeste deelnemers na het traject geen behoefte hebben aan verdere ondersteuning van de adviseur duurzame inzetbaarheid is een positief signaal, want dit geeft aan dat er resultaat kan worden geboekt met een relatief kleine inzet en dat zij zelf verder kunnen met de adviezen.

Op de vraag of deelnemers het zouden aanraden aan collega's was het antwoord unaniem:

ja!



Fit in je Werk in 2024 en 2025 nog kosteloos beschikbaar

Het Fit in je Werk traject is in 2024 en 2025 nog kosteloos te volgen voor medewerkers in Oost-Nederland via het landelijke Sterk in je Werk programma. Alle adviseurs van het Fit in je Werk traject zijn NOLOC gecertificeerd en werkzaam binnen de werkgeversvereniging WGV zorg en welzijn. Meer informatie is te vinden op de website van WGV zorg en welzijn.

Bronnen

1. "Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is de sleutel voor behoud" <https://www.azwinfo.nl/longread/aandacht-voor-duurzame-inzetbaarheid-is-de-sleutel-voor-behoud/>
2. CBS
3. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dash-board-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>