



Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

PGGM
&CO

Zij-instroom werknemers Zorg en Welzijn

Rapportage van onderzoek onder zij-instromers in
de sector Zorg en Welzijn 2024

9 december 2024

Inleiding

Zij-instroom in de sector Zorg en Welzijn 2024

Hierbij de rapportage van een onderzoek onder werknemers die in de periode 2022 – 2023 zijn ingestroomd in een dienstverband in de sector Zorg en Welzijn. Het zijn instromers die tijdens de instroom 30 jaar of ouder waren en niet eerder in de sector Zorg en Welzijn werkten. Op basis van deze definitie zijn dat er in de jaren 2022 en 2023 circa 25.000 per jaar. Aan dit onderzoek namen bijna 2.500 zij-instromers deel van de circa 29.000 die werden uitgenodigd per e-mail.

Wij waren nieuwsgierig naar een aantal zaken. Op hoofdlijnen:

- Wat zijn de redenen om voor deze baan te kiezen?
- Wat is tot nu toe goed bevallen en wat minder goed?
- Hoe is de begeleiding tijdens de start ervaren?.

We hopen dat deze rapportage aanknopingspunten geeft voor de werving van nieuwe medewerkers en behoud van medewerkers.

Als de rapportage vragen oproept of meer informatie gewenst is, aarzel dan niet contact met ons op te nemen.

Met vriendelijke groet,

PGGM – Marketing en Communicatie: Jorrit Lang & Ronald Meerkerk
Markteffect: Benthe Spijkers

Inhoudsopgave

01	Samenvatting	4	06	Vorige werk en inkomen	30
02	Motivatie voor werken in de sector Zorg en Welzijn	6	0	Achtergrond	33
03	Starten in de sector	13			
04	Blijven in de sector en werkdruk	24			
05	Tips voor zij-instromers en werkgevers	27			

Samenvatting I

Sterke motivatie om in de sector Zorg en Welzijn aan de slag te gaan en om zo wat te betekenen voor cliënten/patiënten en de maatschappij.

Zij-instromers geven aan dat zij op zoek waren naar betekenisvoller werk en een bijdrage willen leveren aan de maatschappij. De sociale omgeving blijkt ook een rol te spelen in de uiteindelijke keuze om in te stromen; zowel in de vorm van ervaringen van anderen met het werken in de sector als de aanmoediging van de sociale omgeving om deze stap te zetten. Daarnaast worden ook werkzekerheid, arbeidsvoorwaarden en werk-/privébalans genoemd.

Het werk voldoet grotendeels aan de verwachtingen en daarnaast bevalt het contact met collega's. De gemiddelde beoordeling is een 7,8.

Veel zij-instromers zijn enthousiast over het werk bij de nieuwe werkgever. In driekwart van de gevallen bevalt het werk zelfs beter dan verwacht. Dit komt onder andere doordat de werkomstandigheden beter zijn en het werk meer voldoening oplevert. De redenen om in te stromen blijken ook de aspecten die tot nu toe goed bevallen. Daarnaast worden het contact met collega's en de werksfeer als positief ervaren.

Vooraf het inkomen en de werkdruk bevallen een deel minder goed. Ook de administratieve last en het management worden genoemd.

Er zijn ook aspecten die minder goed bevallen. Die hebben vooral te maken met het inkomen en de hoge werkdruk door onder andere personeelstekort. De administratieve lasten en het management veroorzaken voor zij-instromers te veel bureaucratie en hiërarchie. Dat hindert de ruimte voor het 'echte werk'.

Zij-instromers zijn overwegend positief over de begeleiding die men bij de start van de nieuwe baan in de sector kreeg.

Hierbij gaat het vooral om de persoonlijke hulp die men kreeg. De meerderheid was ook binnen een maand volledig inzetbaar en beoordeelt de gestelde eisen in het eerste half jaar als 'precies goed'. De overgrote meerderheid geeft aan dat zij goed in staat zijn om het werk vol te houden.

Een kwart had meer behoefte aan structuur en persoonlijke begeleiding bij de start in de sector.

Voor dit deel was er ook duidelijk een gebrek aan goede begeleiding. De toelichtingen gaan dan vaak over het ontbreken van een gestructureerd programma en gebrek aan persoonlijke begeleiding en de communicatie over verwachtingen. Andere hindernissen of moeilijkheden waren vooral: het nieuwe lagere inkomen, opleiding, aanpassing aan de nieuwe werksituatie en werkdruk.

Samenvatting II

Driekwart verwacht de komende vijf jaar of langer bij de huidige werkgever te blijven werken; één op de tien wil op korte termijn stoppen.

Redenen om binnen twee jaar te willen stoppen bij de huidige werkgever zijn vooral het inkomen, management, doorgroeimogelijkheden, werkdruk en inhoud. Er is ook een klein deel dat aangeeft dat zij dan de AOW-leeftijd bereiken.

Zij-instromers komen uit heel diverse andere banen waar zij soms minder maar ook geregeld veel meer verdienen.

84% had ander werk voordat zij in de sector zorg en welzijn begonnen. De sectoren waar men hiervoor werkzaam was, lopen uiteen. Financiële verandering voor zij-instromers is niet eenduidig. Naast 35% die wat meer is gaan verdienen, gaat een groot deel van 37% er circa 20% op achteruit.

Minder HBO- en WO-opgeleiden onder zij-instromers. Vooral in VVT vinden veel praktisch opgeleiden een nieuwe baan.

Ten opzichte van circa 46% HBO- en WO-opgeleiden in de gehele sector is het percentage van 28% onder zij-instromers wat lager. Als we deze gegevens combineren met de branches, dan lijkt dat logisch. De zij-instroom in bijvoorbeeld ziekenhuizen en GGZ is relatief iets lager. Daar werken meestal 60% of meer HBO- en WO-opgeleiden. In VVT is het aandeel HBO- of WO-opgeleiden onder alle daar werkenden lager met 28% en onder zij-instromers in VVT slechts 16%. In deze sector vinden veel praktisch opgeleiden een nieuwe werkomgeving.

Tips aan andere zij-Instromers:

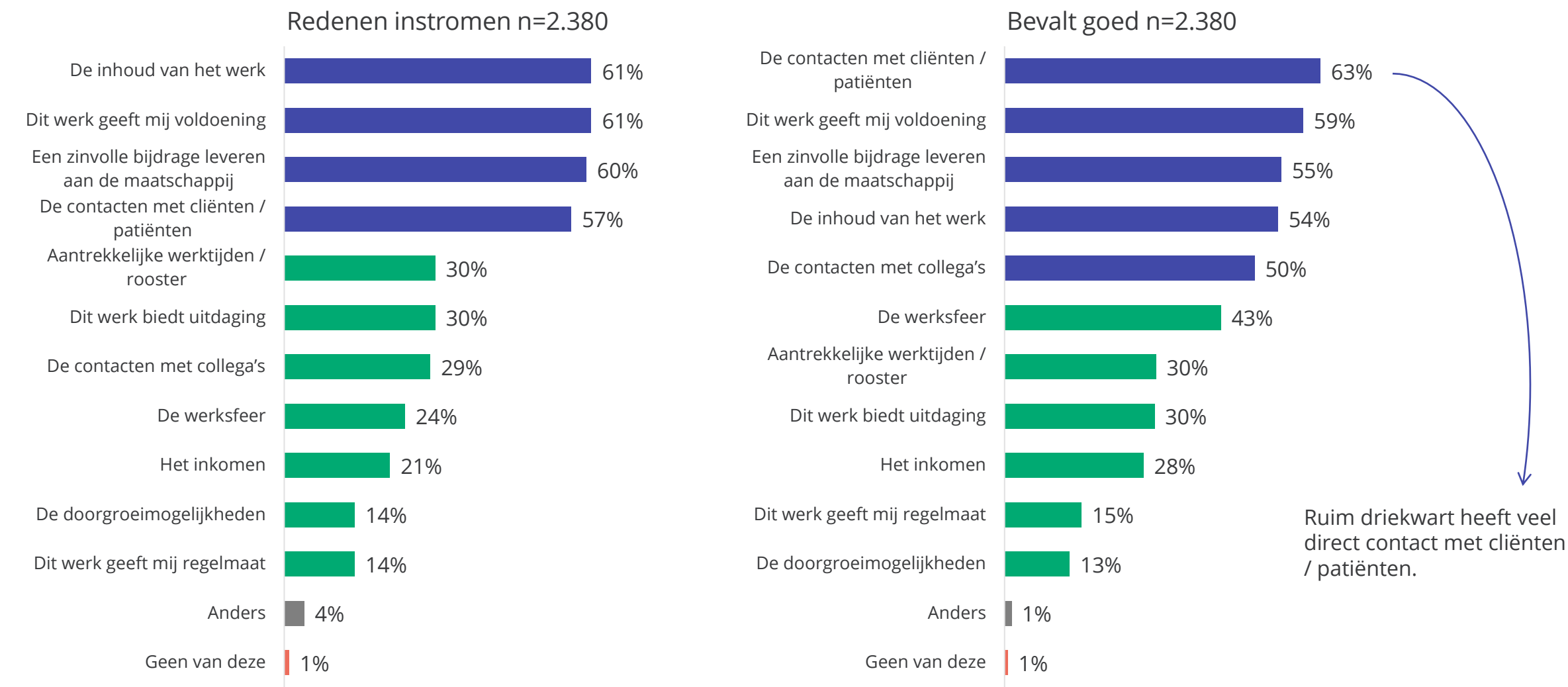
De tips voor andere zij-instromers laten zien dat het om motivatie moet gaan en niet alleen om inkomen. Soms geeft men zelfs aan dat anders dit werk niet vol te houden is. Daarom is het van groot belang dat men een bewuste keuze maakt en deze keuze goed verkent. Zorg ook zelf voor goede persoonlijke begeleiding bij de start, want die komt niet altijd vanzelf.

Tips aan werkgevers:

De tips voor werkgevers gaan vooral over betere persoonlijke begeleiding. Dat hoeft niet perse een leidinggevende te zijn. Een ervaren collega die deze rol expliciet krijgt is voldoende. Daarnaast gaan tips over de behoefte aan duidelijke structuur en verwachtingen. Daarbij aandacht voor goede communicatie.

2. Motivatie voor werken in de sector Zorg en Welzijn

Reden zij-instroom vooral vanwege de inhoud van het werk, de voldoening, het bieden van zinvol werk en contact met cliënten/patiënten. Dit zijn ook aspecten die goed bevallen aan het werk.



Ook uit de zelf gegeven antwoorden blijkt de intrinsieke motivatie om in de sector te werken het belangrijkste.

Wat waren de redenen dat u dit werk in zorg en welzijn wilde gaan doen?*

1. **Carrièreswitch:** Veel zij-instromers komen uit andere sectoren zoals horeca, onderwijs en detailhandel, op zoek naar betekenisvoller werk.
2. **Persoonlijke motivatie:** Een sterke wens om iets voor anderen te betekenen en een bijdrage te leveren aan de maatschappij.
3. **Zingeving en voldoening:** De behoefte aan zinvol werk dat voldoening geeft en direct impact heeft op mensen.
4. **Invloed van persoonlijke ervaringen:** Ervaringen met zorg voor familieleden of vrijwilligerswerk hebben de overstap naar de zorgsector gestimuleerd.
5. **Passie voor zorg en welzijn:** Een intrinsieke interesse in zorg en welzijn, vaak al van jongs af aan aanwezig, motiveert de overstap.
6. **Invloed van anderen:** Aanmoediging door familie, vrienden of collega's heeft velen geholpen de overstap te maken.
7. **Verandering van omgeving:** De wens om weg te gaan uit een commerciële of prestatiegerichte werkomgeving naar een mensgerichte sector.
8. **Werkzekerheid en betere arbeidsvoorwaarden:** De zorgsector biedt vaak meer zekerheid, betere cao's en pensioenregelingen.
9. **Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden:** Zij-instromers waarderen de mogelijkheden voor omscholing en persoonlijke ontwikkeling binnen de zorg.
10. **Werk-privé balans:** Regelmatiger werktijden en een betere balans tussen werk en privéleven zijn belangrijke factoren.

Enkele letterlijke antwoorden van zij-instromers ter illustratie:

Ben iemand die graag met mensen om ga, en het werk wat ik nu doe vind ik super leuk en dankbaar.

Ik vind contact met oudere mensen vaak gezellig en ik vind het fijn om voor oudere mensen te zorgen dat ze een schoon en leefbaar huis hebben

Ik was toe aan een andere uitdaging nadat ik 25 jaar in een kapsalon had gewerkt

Zocht zinvoller werk en wilde niet meer de hele dag achter de computer zitten

Ik kom uit de vastgoedsector. Daar draait alles om geld, dat was ik zat

Moeder overleden aan Alzheimer

Dichter bij huis, grote organisatie, meer voor mensen kunnen betekenen

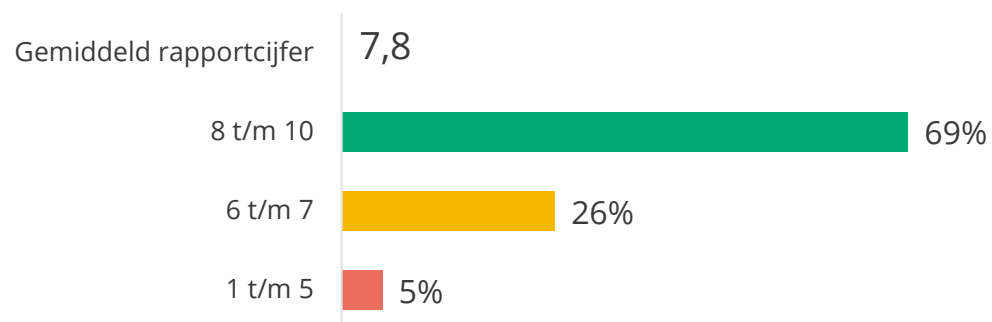
Het begeleiden van kinderen en het bijdragen aan hun groei en zelfvertrouwen leek me een heel waardevolle taak

Zeer veel zij-instromers zijn tevreden over het werk in de sector. Voor driekwart bevalt het werk zelfs beter dan het vorige werk.

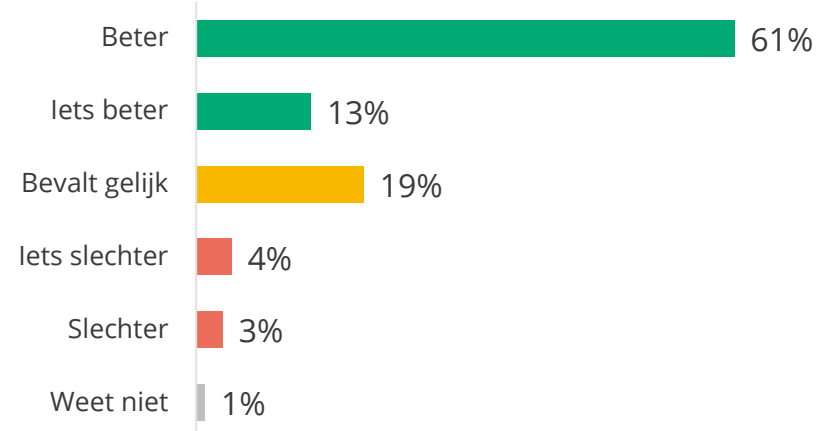
Gemiddeld beoordeelt men het werk bij de huidige, nieuwe werkgever met een rapportcijfer 7,8. Het grootste deel (69%) geeft een 8 of hoger. Slechts 5% is ontevreden.

Daarnaast geeft driekwart van de zij-instromers aan dat het werk (iets) beter bevalt dan hun vorige werk. Voor één op de vijf (19%) bevalt het even goed als het vorige werk. Net als het aandeel dat de tevredenheid beoordeelt met een onvoldoende, is het aandeel dat aangeeft dat het werk (iets) slechter bevalt dan het vorige werk laag (7%).

Rapportcijfer tevredenheid werk in sector n=2.380



Tevredenheid t.o.v. vorige werk n=2.017



Indien het werk beter bevalt, dan geeft men vooral aan dat de werkomstandigheden beter passen en het werk meer voldoening geeft. Minder bevallen vooral een lager inkomen en de werkdruk.

Werk bevalt **(iets) beter***

1. **Betere Werkomstandigheden:** Regelmatige werktijden, geen avonddiensten, betere werk-privébalans, en minder stressvolle omgeving.
2. **Voldoening en Waardering:** Meer voldoening uit het werk, waardering van cliënten en collega's, en betekenisvol werk dat bijdraagt aan de maatschappij.
3. **Zingeving:** Werk dat aansluit bij persoonlijke waarden en doelen, en de mogelijkheid om echt iets voor anderen te betekenen.
4. **Sociale Interactie:** Meer contact met mensen, zowel cliënten als collega's, en een prettige werksfeer zonder commerciële druk.
5. **Persoonlijke Ontwikkeling:** Mogelijkheden voor opleiding en groei, meer uitdaging en afwisseling in het werk.
6. **Fysieke en Mentale Gezondheid:** Minder fysiek zwaar werk, betere arbeidsomstandigheden, en minder mentale druk.
7. **Financiële Voordelen:** Betere salarissen, duidelijke arbeidsvoorwaarden, en extra voordelen zoals een CAO.
8. **Organisatiecultuur:** Minder hiërarchische structuren, meer autonomie, en een mensgerichte benadering binnen de organisatie

Werk bevalt **(iets) slechter***

1. **Inkomen en Arbeidsvoorwaarden:** Het salaris is vaak lager dan verwacht, met weinig secundaire arbeidsvoorwaarden en beperkte doorgroeimogelijkheden.
2. **Werkdruk en Werktijden:** Er is sprake van hoge werkdruk, onregelmatige werktijden en een slechte werk-privébalans.
3. **Organisatie en Management:** Er zijn klachten over inefficiëntie, bureaucratie en een gebrek aan visie en leiderschap binnen organisaties.
4. **Werksfeer en Collega's:** De werksfeer wordt beïnvloed door een gebrek aan samenwerking, waardering en soms negatieve omgangsvormen.
5. **Opleiding en Vaardigheden:** Er is een mismatch tussen opleidingsniveau en de vereiste vaardigheden voor het werk, wat leidt tot frustratie.
6. **ICT en Ondersteuning:** Digitale systemen worden als lastig ervaren en er is onvoldoende ondersteuning, wat de efficiëntie belemmert.
7. **Fysieke en Mentale Belastbaarheid:** Het werk wordt als fysiek en mentaal zwaar ervaren, met weinig erkenning voor de inspanningen.
8. **Vergelijking met Vorige Banen:** Zij-instromers ervaren hun huidige werk vaak als minder uitdagend en minder bevredigend vergeleken met eerdere banen

Het inkomen en de hoge werkdruk bevallen voornamelijk minder goed voor de zij-instromers. Daarna volgt de hoeveelheid administratie en het management / de organisatie.



Indien er aspecten zijn die minder goed bevallen, blijkt dit voor ruim één op de drie te gaan om het inkomen. Daarnaast noemen drie op de tien de hoge werkdruk.

Verder bevallen voor sommigen de organisatorische aspecten tot nu toe minder goed, zoals de hoeveelheid administratie/regels (23%) en het management/de organisatie (18%).

Een kwart van de zij-instromers noemt geen aspecten die tot nu toe minder goed bevallen.

8% geeft een extra toelichting op de minder goed bevallen punten. De antwoorden lijken veel op de andere aangegeven categorieën. Verder zijn bureaucratie en hiërarchie elementen die naar voren komen.

'Zijn er ook punten die u misschien minder goed bevallen bij uw huidige werkgever? Antwoorden op: anders, namelijk.*

1. **Werkdruk en Werkuren:** Hoge werkdruk door personeelstekort en onregelmatige diensten. Veel overwerk en beperkte invloed op roosters, wat balans tussen werk en privé bemoeilijkt.
2. **Organisatie en Management:** Bureaucratie en logge organisatiestructuren. Slechte communicatie en besluitvorming. Veranderingen zonder overleg en gebrek aan waardering voor personeel.
3. **Cultuur en Werkomgeving:** Autoritaire en hiërarchische cultuur. Gebrek aan samenwerking en eilandjesgedrag. Onvoldoende aandacht voor teamdynamiek en collegialiteit.
4. **Contracten en Vergoedingen:** Kleine contracten ondanks meer gewerkte uren. Onvoldoende reiskostenvergoeding en weinig vakantiedagen. Onzekerheid over vaste uren en pensioenopbouw.
5. **Fysieke en Geestelijke Belastbaarheid:** Zwaar fysiek en mentaal werk. Veel agressie van patiënten en lichamelijke klachten bij personeel door intensieve zorgtaken.
6. **Opleiding en Ontwikkeling:** Gebrek aan begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden. Behoeftte aan meer training en ondersteuning, vooral voor nieuwe medewerkers.
7. **Technologie en Digitalisering:** Gebrek aan digitale middelen en kennis. Inefficiënte systemen en noodzaak om digitale werkomgeving te verbeteren.
8. **Financiële en Politieke Invloeden:** Afhankelijkheid van subsidies en politieke beslissingen. Bezuinigingen en onzekerheid over toekomstig beleid beïnvloeden werkzekerheid en middelen.

Enkele letterlijke antwoorden van zij-instromers ter illustratie:

Alle uren moeten op patiënt worden weggeschreven en er is weinig reflectie tijd, ontwikkeltijd, collegiaal contact tijd

Teveel uitval en teveel invalkrachten waar je niet veel aan hebt

Er wordt slecht écht geluisterd naar de mensen 'die aan het bed staan'. Ik bemerk grote werkdruk bij zowel collega's als leerlingen. Hoog ziekteverzuim in vergelijking tot mijn kantoorbaan.

Grotere organisatie waar communicatie een obstakel is

Werken loont niet in dit land. Van mijn ort moet ik het hebben en dat wordt belachelijk zwaar belast. Ik werk hierdoor extra en soms 50 uur in de week.

Werken in het weekend en op zon- en feestdagen...

Agressie van patiënten

Veel te veel taken en daardoor VEEL te weinig aandacht voor onze bewoners!!

Op IT gebied een weinig volwassen organisatie met onvoldoende middelen om dit te verbeteren

3. Starten in de sector

Circa 20% geeft aan hindernissen of moeilijkheden te hebben ervaren in de overstap.

Zijn er voor u hindernissen of moeilijkheden geweest om de overstap te maken naar een baan in de sector zorg en welzijn?*

- 1. Inkomen en Arbeidsvoorwaarden:** Veel zij-instromers ervaren een lager inkomen en minder gunstige arbeidsvoorwaarden, wat een belangrijke hindernis vormt bij de overstap naar de zorgsector.
- 2. Opleiding en Kwalificaties:** Het volgen van aanvullende opleidingen en het behalen van vereiste kwalificaties wordt vaak als uitdagend en tijdrovend ervaren, vooral op latere leeftijd.
- 3. Ervaringen en Verwachtingen:** Zij-instromers komen vaak uit andere sectoren en moeten wennen aan de specifieke eisen en cultuur van de zorgsector, wat soms tot onzekerheid leidt.
- 4. Carrièreswitch en Motivatie:** Ondanks uitdagingen kiezen velen bewust voor de zorg vanwege de voldoening en betekenisvol werk, zelfs als dat betekent dat ze een stap terug moeten doen in hun carrière.
- 5. Werkdruk en Flexibiliteit:** De hoge werkdruk en onregelmatige werktijden in de zorgsector kunnen een uitdaging vormen, vooral in combinatie met privéleven en gezin.
- 6. Ondersteuning en Begeleiding:** Goede begeleiding en ondersteuning tijdens de overstap worden als cruciaal ervaren, maar zijn niet altijd voldoende aanwezig.
- 7. Culturele en Sociale Aanpassing:** Aanpassing aan de sociale en culturele aspecten van de zorgsector, zoals omgang met collega's en cliënten, kan uitdagend zijn voor zij-instromers.

Enkele letterlijke antwoorden van zij-instromers ter illustratie:

Als ik van dit inkomen moest leven zou het niet gaan. Maar als bijverdienste is het prima

Ja grote hindernis is het salaris, je levert bijdrage aan zorg in Nederland maar in een fabriek verdien je meer

31 jaar ervaring binnen de politieorganisatie kan niet omgezet worden in een functie op HBO niveau

Ja het was erg lastig om in deze sector te gaan werken zonder zorgdiploma's

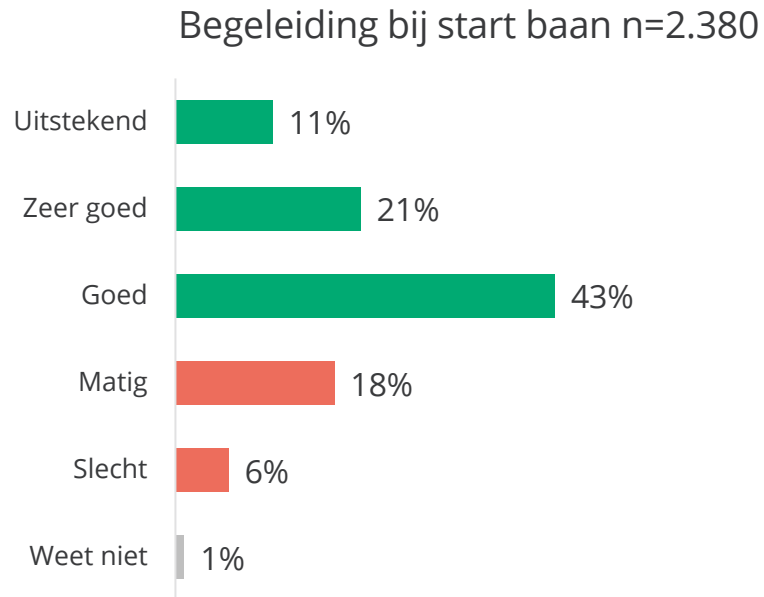
De gebroken diensten in de thuiszorg op 1 dag. Soms meerdere dagen werken om aan je uren te komen.

Digitale vaardigheden en weinig/ geen fysieke collega om wegwijs te maken

Te veel bureaucratie, gaat over te veel schrijven voordat er knoop doorgehakt wordt

Ik werk met ouderen die wel eens ontvallen en daar had ik nooit mee te maken gehad. Dat valt me zwaar plus niet bij nagedacht dat dit er ook bij hoort

Driekwart (75%) van de zij-instromers is redelijk positief over de begeleiding die men bij de start kreeg. Al is 'goed' vaak een vrij passief en neutrale beoordeling, bijna een kwart is negatief.



32% is wel echt enthousiast over de begeleiding bij de start van de nieuwe baan in de sector. Aanvullend geeft 43% het antwoord 'goed'. Deze grote groep is weliswaar niet negatief, maar enthousiast is dit antwoord zeker niet.

Bijna een kwart van de zij-instromers is meer negatief over de begeleiding en geeft de antwoorden 'matig' of 'slecht'

Indien men positief is over de begeleiding, dan gaan antwoorden vaak over de persoonlijke hulp van een specifieke collega of betrokken leidinggevenden.

Wat zijn de redenen dat u de begeleiding als **uitstekend/zeer goed** beoordeelt?*

- 1. Begeleiding en Ondersteuning:** Zij-instromers ervaren goede begeleiding en ondersteuning van collega's en leidinggevenden, met ruimte voor vragen en persoonlijke aandacht.
- 2. Inwerktraject:** Er is sprake van uitgebreide en flexibele inwerktrajecten, waarbij zij-instromers de tijd krijgen om zich in te werken en hun taken eigen te maken.
- 3. Collegiale Hulp:** Collega's zijn behulpzaam en staan klaar om vragen te beantwoorden, wat zorgt voor een warme en ondersteunende werkomgeving.
- 4. Opleiding en Training:** Er worden diverse opleidingen en trainingen aangeboden, vaak zonder verplichting, die aansluiten bij de verwachtingen en behoeften van zij-instromers.
- 5. Communicatie:** Er is duidelijke communicatie en korte lijntjes binnen teams, wat bijdraagt aan een prettige werksfeer en efficiënte samenwerking.
- 6. Flexibiliteit en Vertrouwen:** Zij-instromers krijgen vaak de vrijheid om hun werk naar eigen inzicht in te richten, wat vertrouwen en verantwoordelijkheid bevordert.
- 7. Persoonlijke Ontwikkeling:** Er is ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling, met mogelijkheden om door te stromen naar andere functies of niveaus binnen de organisatie.
- 8. Werk-Privé Balans:** Er wordt rekening gehouden met privéomstandigheden, waardoor zij-instromers een goede balans kunnen vinden tussen werk en privéleven

Enkele letterlijke antwoorden van zij-instromers ter illustratie:

Goede uitleg en werken in een team die op 1 lijn staat !

Ik heb een geweldige leidinggevende en een prettig team. Ook is er een buddy van wie ik gebruik mag maken

Ik had een goede begeleidster met wie ik dagelijks op de werkvloer stond. Met haar kon ik veel bespreken over mijn opleiding en het werk en ik kreeg ook opbouwende feedback

Het voornaamste is dat ik mij zo welkom voelde en dat ze oprecht blij was dat ik haar zou gaan ondersteunen. Daarbij de rust die ze had om werkzaamheden uit te leggen. Omdat ze met passie haar werk deed bracht ze dit ook over aan mij

Op mijn stage/leerplek werd ik door mijn collega's goed opgevangen en begeleid; een warm bad. Kreeg alle ruimte en tijd om mij opleiding als zij-instroomer te volgen

Heel fijn meedenkend management, ziet toekomst in mij en ik wil daardoor bij haar groeien tot meer!

Er wordt vanuit mijn begeleiding ook heel goed gekeken naar mijn privéomstandigheden, zodat ik goed een balans kan vinden tussen mijn privé en werk

Indien men negatief is over de begeleiding, dan gaan antwoorden vaak over het ontbreken van een gestructureerd programma, het gebrek aan persoonlijke begeleiding en de communicatie over verwachtingen.

Wat zijn de redenen dat u de begeleiding als **matig/slecht** beoordeelt?*

- 1. Gebrek aan inwerkprogramma:** Veel zij-instromers ervaren een gebrek aan een structuur, waardoor ze zelf veel moeten uitzoeken zonder duidelijke richtlijnen of ondersteuning.
- 2. Personeelstekort:** Door personeelstekorten is er vaak onvoldoende tijd en ruimte voor begeleiding, waardoor nieuwe medewerkers snel zelfstandig moeten werken zonder voldoende inwerktijd.
- 3. Gebrek aan Begeleiding:** Er is vaak weinig tot geen begeleiding beschikbaar, wat leidt tot onzekerheid en een gebrek aan ondersteuning bij het leren van nieuwe taken.
- 4. Werkdruk:** Hoge werkdruk bij collega's beperkt hun capaciteit om nieuwe medewerkers adequaat in te werken, wat resulteert in een gebrek aan feedback en ondersteuning.
- 5. Onvoldoende Communicatie:** Er is vaak een gebrek aan duidelijke communicatie over verwachtingen, taken en procedures, wat leidt tot verwarring en inefficiëntie.
- 6. Gebrek aan Structuur:** Organisatorische chaos en gebrek aan gestructureerde processen maken het moeilijk voor zij-instromers om effectief te integreren en hun rol te begrijpen.
- 7. Zelfstandigheid Vereist:** Nieuwe medewerkers worden vaak in het diepe gegooid en moeten veel zelf uitzoeken, wat zowel uitdagend als ontmoedigend kan zijn.
- 8. Gebrek aan Feedback:** Er is vaak een gebrek aan regelmatige feedback en evaluatie, waardoor nieuwe medewerkers niet weten hoe ze presteren of waar ze kunnen verbeteren

Enkele letterlijke antwoorden van zij-instromers ter illustratie:

Absoluut geen onboarding. Alles wat ik nu weet, met uitzondering van een paar trainingen, heb ik zelf moeten leren door overal waar ik kon informatie te vinden, te graven

Zorgorganisaties zetten te weinig medewerkers in. Hierdoor hebben de collega's die aan het werk zijn geen tijd voor begeleiding want ze werken al voor twee

Er is weinig structuur op de groep (zelfsturende groep), geen duidelijke richtlijnen

Te weinig tijd en te druk om in te werken. Geen functioneringsgesprek of beoordelingsgesprek. Alle info moet via intranet komen

Ik heb twee dagen meegelopen met collegae en werd toe meteen in het diepe gegooid (zomervakantie 2023) en mijn managers hebben weinig leidinggevende ervaring

Ik voel weinig waardering voor het werk dat ik doe

Ik heb 1x iemand 20 minuten gezien die me wat uitlegt daarna alles via whatsapp

Een klein deel van maximaal 20% geeft verder nog aan dat zij inderdaad structuur, persoonlijke begeleiding, feedback en soms opleiding en (instructie-)informatie hebben gemist.

Wat heeft u verder nog gemist in de begeleiding toen u startte in zorg en welzijn?*

- 1. Begeleiding en Inwerken:** Gebrek aan begeleiding en duidelijke inwerkprocedures, vaak in het diepe gegooid zonder voldoende ondersteuning of introductie.
- 2. Communicatie en Structuur:** Onvoldoende communicatie over organisatieprocessen, structuur en verwachtingen; behoefte aan duidelijkheid en feedback.
- 3. Collegiale Ondersteuning:** Meer contact en samenwerking met collega's gewenst, vaak geïsoleerd of zonder vast aanspreekpunt.
- 4. Administratieve en Digitale Vaardigheden:** Moeite met administratieve systemen en digitale tools; behoefte aan training en uitleg.
- 5. Opleiding en Training:** Gebrek aan specifieke training voor zorgtechnische handelingen en omgang met cliënten; behoefte aan praktijkgerichte cursussen.
- 6. Werkdruk en Tijd:** Hoge werkdruk en onvoldoende tijd voor inwerken en begeleiding; behoefte aan meer tijd en ruimte om te leren.
- 7. Feedback en Evaluatie:** Ontbreken van regelmatige evaluaties en feedbackmomenten; behoefte aan voortgangsgesprekken en erkenning.
- 8. Organisatorische Ondersteuning:** Onvoldoende ondersteuning vanuit management en HR, zoals bij het regelen van VOG of pensioeninformatie

Enkele letterlijke antwoorden van zij-instromers ter illustratie:

De juiste collega die ook geschikt is om dit leuke vak enthousiast over te brengen op mij. Dus een collega, die niet alleen maar zegt, kijk maar hoe je het doet, of het maakt niet zo heel veel uit

Voor mijn opleiding ga ik elk half jaar naar een andere locatie. Op de laatste locatie waar ik nu ben heb ik ook geen idee hoe mijn leidinggevende er uit ziet. Ben er nu al bijna 2 maanden aan het werk

Evaluatiegesprekken of een mentor/buddy waarmee je ervaringen kunt delen

Uitleg over de te gebruiken apps ed

Uitleg hoe met Ortec, Afas, ONS enz om te gaan

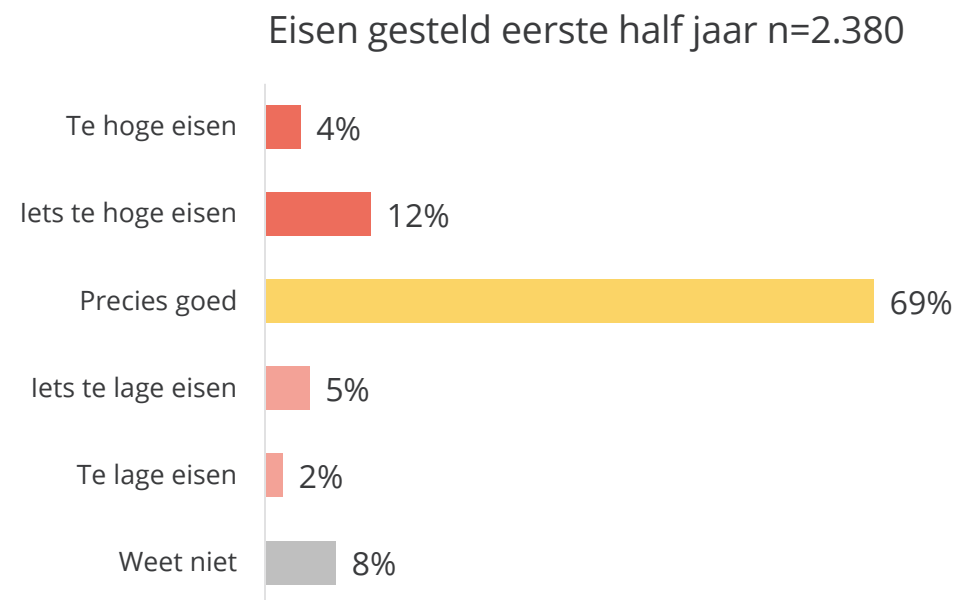
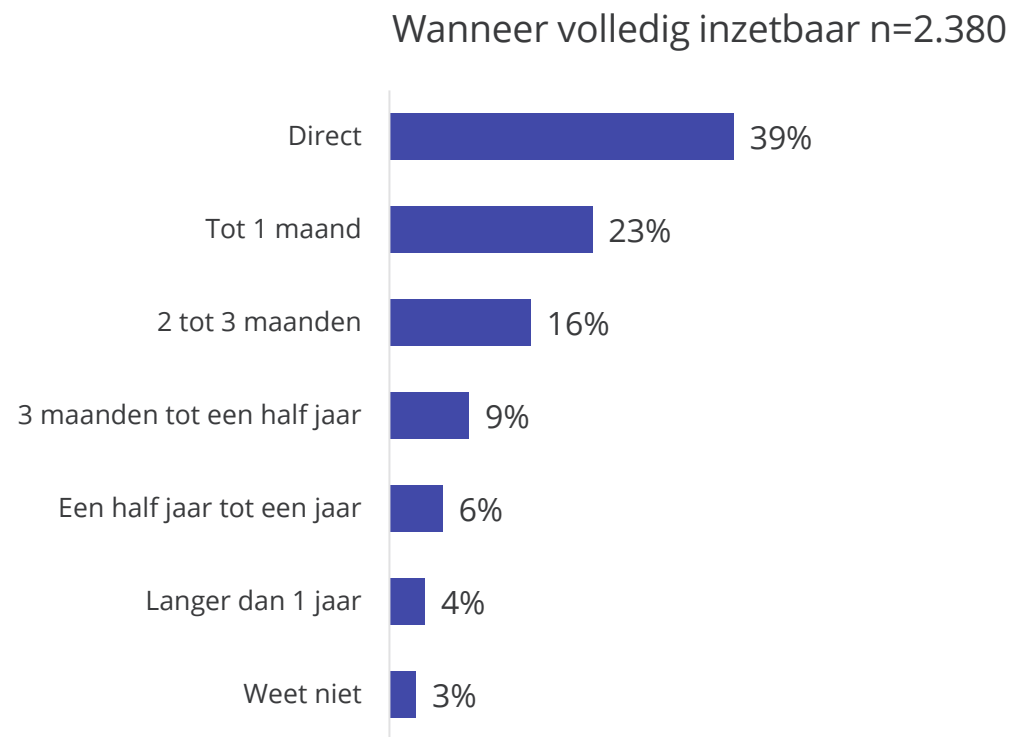
Eigenlijk gewoon een naslagwerk met alle regels betreffende salaris, werktijden, bepaalde protocollen etc. De zorg heeft eigenaardige regels, die ik niet gewend was, en waar van wordt verondersteld dat je dat weet. Met late (lees oude 😞) instromers wordt nauwelijks rekening gehouden

Instructie, bij wie, wat, waar, hoe, als je slecht ingewerkt wordt kan je je werk niet goed doen hè

Zij-instromers snel inzetbaar en gestelde eisen zijn meestal passend.

Ruim 60% was binnen een maand volledig inzetbaar. Slechts een klein deel had daar meerdere maanden of langer voor nodig.

Meerderheid van de zij-instromers vindt de eisen die het eerste half jaar werden gesteld, precies goed. Eén op de zes beoordeelt dit als (iets) te hoog.



Indien eisen te hoog waren, dan wordt veel verwezen naar onvoldoende inwerken en hoge werkdruk. Veel vergelijkbare antwoorden als bij begeleiding. Bij te lage eisen gaat het geregeld om beperkt aantal uren of over kwalificatie. Ook spelen onduidelijkheden een rol.

Gestelde eisen eerste half jaar **te hoog***

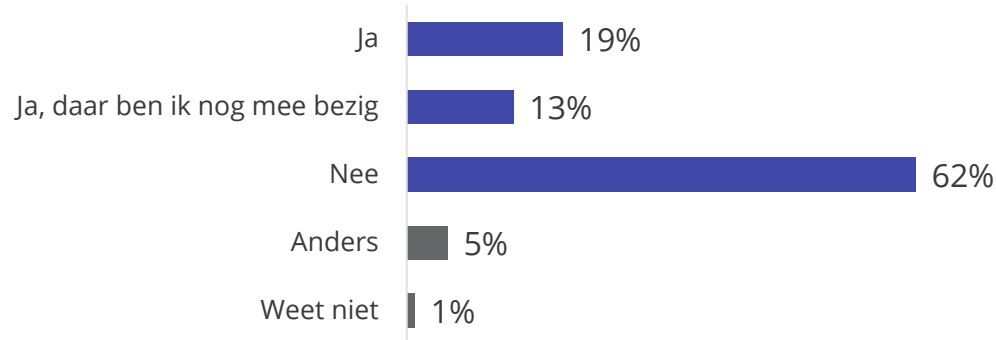
1. **Onvoldoende Inwerkperiode:** Veel zij-instromers ervaren een tekort aan begeleiding en inwerktijd, waardoor ze zich niet goed voorbereid voelen op hun taken.
2. **Hoge Werkdruk:** De werkdruk is vaak te hoog door personeelstekorten, waardoor zij-instromers snel volledig moeten meedraaien zonder voldoende ervaring.
3. **Gebrek aan Ondersteuning:** Er is een gebrek aan ondersteuning en begeleiding, waardoor zij-instromers veel zelf moeten uitzoeken en onzekerheid ervaren.
4. **Verwachtingen en Verantwoordelijkheden:** Er worden vaak hoge verwachtingen en verantwoordelijkheden opgelegd aan zij-instromers, soms zonder de nodige opleiding of ervaring.
5. **Complexiteit van de Zorg:** Zij-instromers moeten omgaan met complexe zorgsituaties en cliënten zonder voldoende medische kennis of ervaring.
6. **Organisatorische Uitdagingen:** Er zijn organisatorische problemen zoals slechte communicatie en onduidelijke taakomschrijvingen die de integratie bemoeilijken.
7. **Persoonlijke Aanpassing:** Zij-instromers moeten zich aanpassen aan een nieuwe sector en werkomgeving, wat extra druk en stress met zich meebrengt.
8. **Opleidingsuitdagingen:** De combinatie van werken en studeren is zwaar, met hoge eisen en soms onvoldoende ondersteuning vanuit de opleiding.

Gestelde eisen eerste half jaar **te laag***

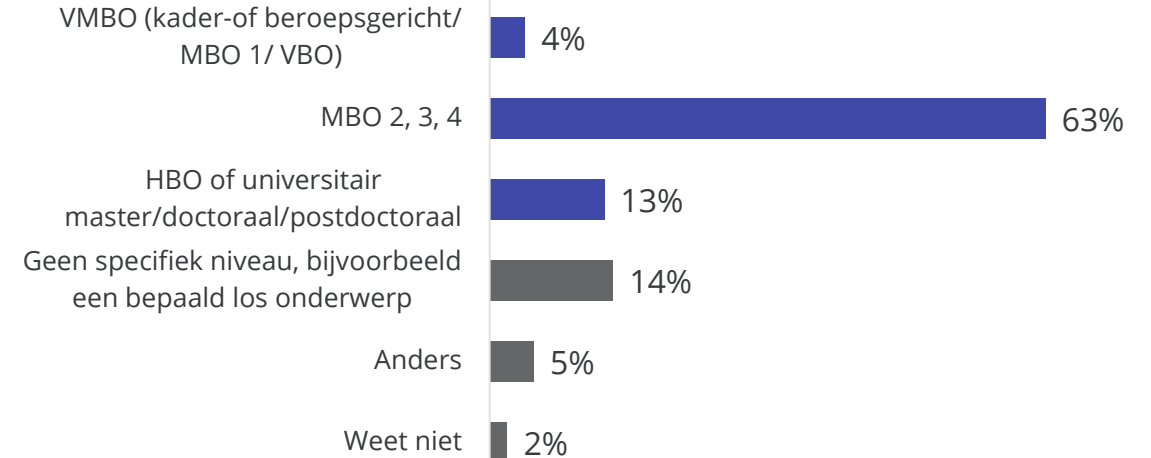
1. **Financiële en Contractuele Beperkingen:** Lage lonen en beperkte contracturen belemmeren financiële stabiliteit.
2. **Mismatch Functie en Opleiding:** Overkwalificatie en gebrek aan uitdaging leiden tot ontevredenheid.
3. **Onvoldoende Waardering:** Vaardigheden en potentieel worden niet optimaal benut of erkend.
4. **Inwerktrajecten:** Onvoldoende begeleiding en onduidelijke functieomschrijvingen vertragen productiviteit.
5. **Zelfinitiatief en Verantwoordelijkheid:** Werknemers nemen zelf initiatief, maar krijgen niet altijd de ruimte.
6. **Organisatorische Onzekerheid:** Gebrek aan duidelijke doelen en verwachtingen belemmert groei en ontwikkeling.
7. **Sociale Isolatie:** Onregelmatige werkuren verminderen sociale interacties en welzijn.
8. **Intellectuele Stimulatie:** Gebrek aan uitdagend werk leidt tot verveling en overweging van carrièreswitch.

Voor één op de drie was het nodig om een nieuwe opleiding te volgen voorafgaand aan de nieuwe baan in de sector. Voor de meerderheid betrof dit een opleiding op MBO-niveau 2, 3 of 4.

Nodig volgen nieuwe opleiding n=2.380

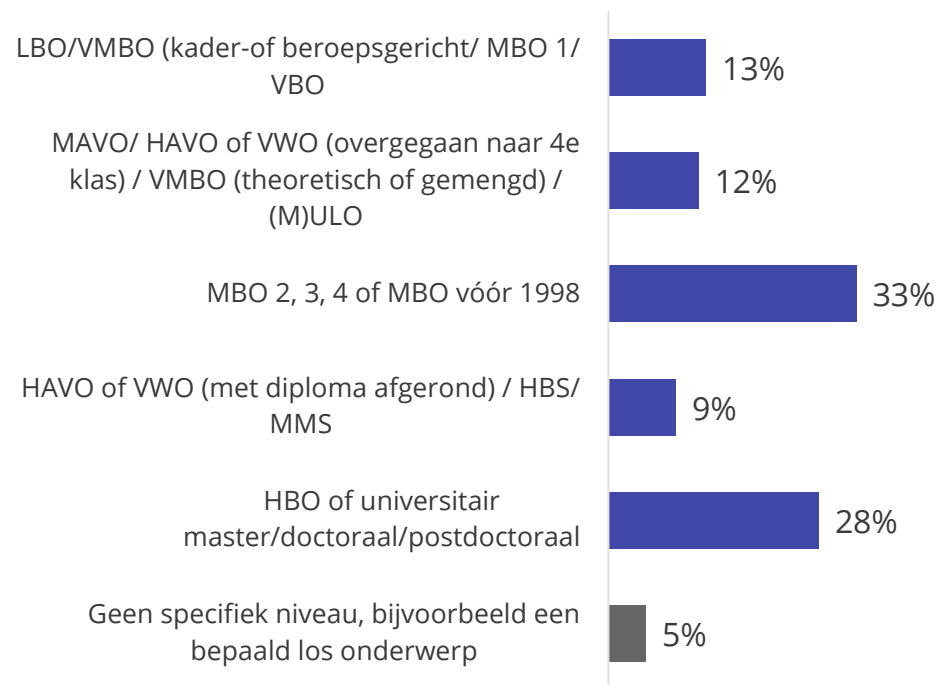


Niveau opleiding n=702



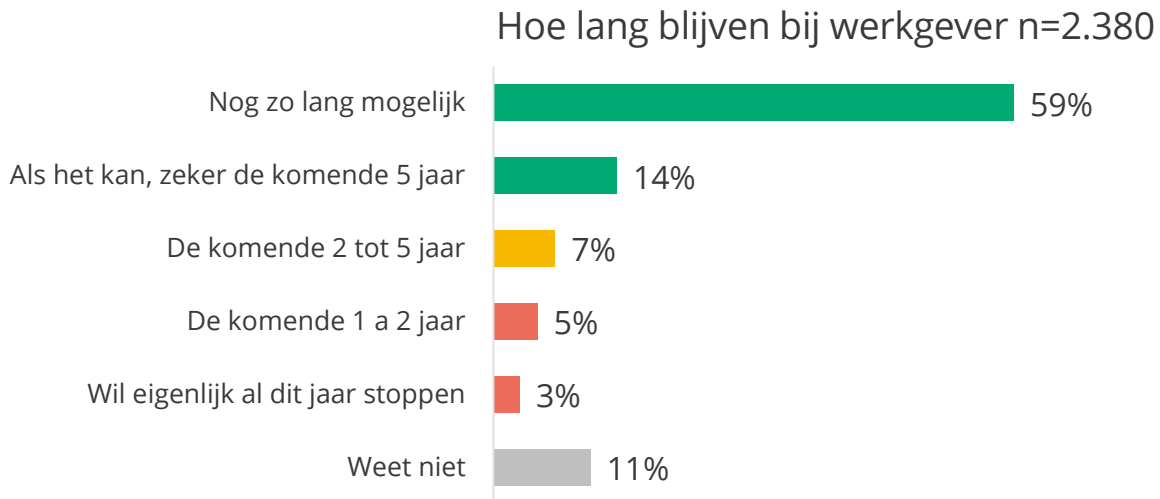
Eén op de drie zij-instromers heeft (in het verleden) een MBO-opleiding afgerond.
Ruim een kwart heeft een HBO- of universitaire opleiding afgerond.

Niveau opleiding n=2.380



4. Blijven in de sector en werkdruk

Drie kwart van de zij-instromers verwacht de komende vijf jaar of langer bij de huidige werkgever te blijven werken.

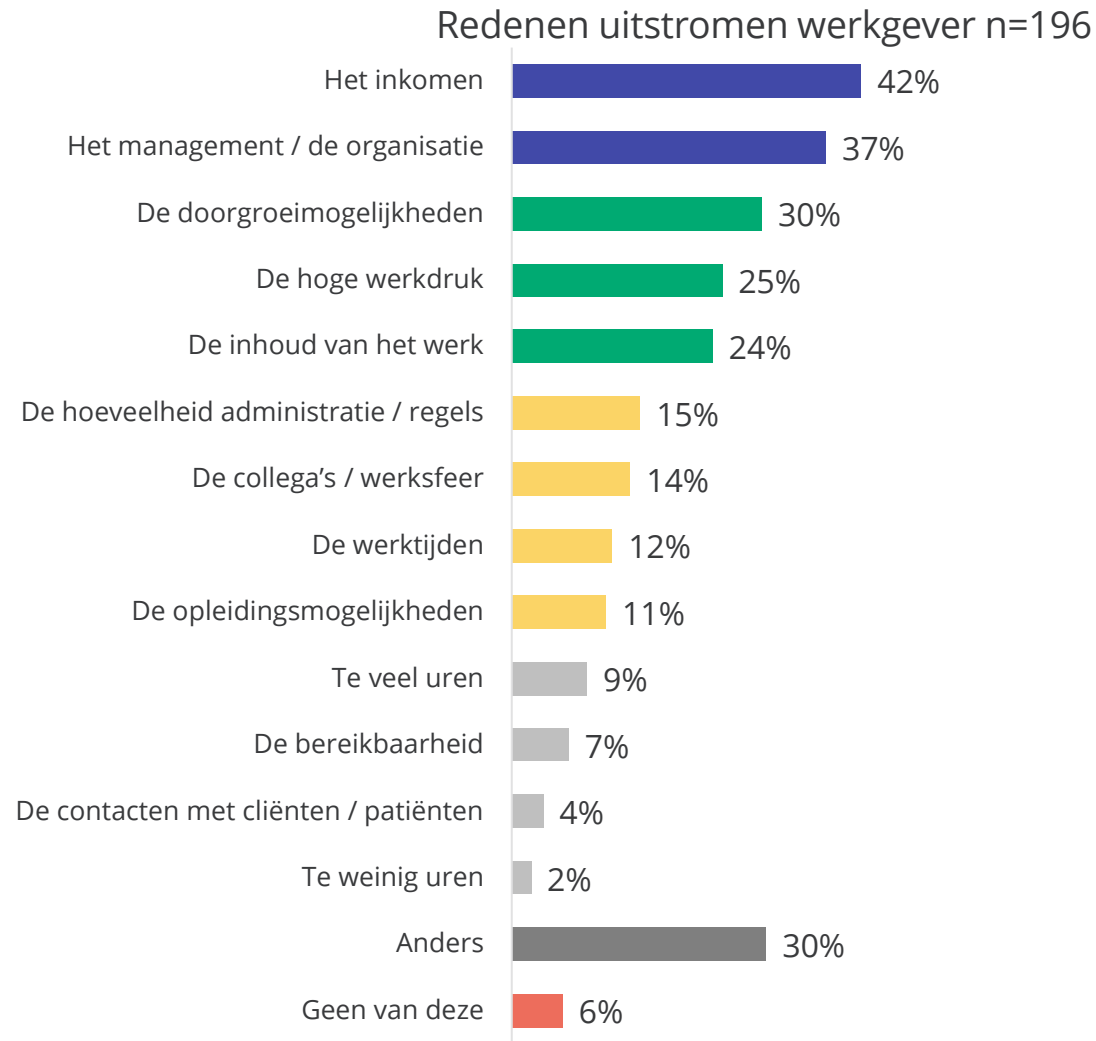


Ongeveer drie op de vijf geven aan nog zo lang als mogelijk bij de huidige werkgever te blijven werken. Ruim één op de tien geeft aan 'de komende 5 jaar' te blijven, indien mogelijk. De intentie om bij de huidige werkgever te blijven is daarmee hoog.

Bijna één op de tien (8%) geeft aan op korte termijn te willen stoppen bij de huidige werkgever (< 2 jaar).

Eén op de tien kan hier nog geen inschatting over geven.

Redenen om uit te stromen bij de huidige werkgever zijn vooral het inkomen, management, doorgroeimogelijkheden, werkdruk en inhoud.



Onder de zij-instromers die aangeven binnen 2 jaar van plan zijn te stoppen bij de huidige werkgever, geven twee op de vijf (42%) aan dat dit te maken heeft met het inkomen. Daarnaast geeft een deel aan dat dit te maken heeft met het management/organisatie (37%), doorgroeimogelijkheden (30%) en de hoge werkdruk (25%) en de inhoud van het werk (24%).

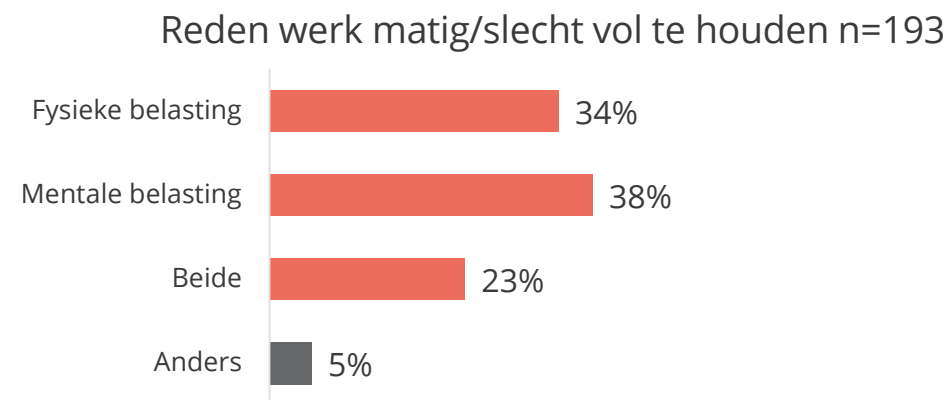
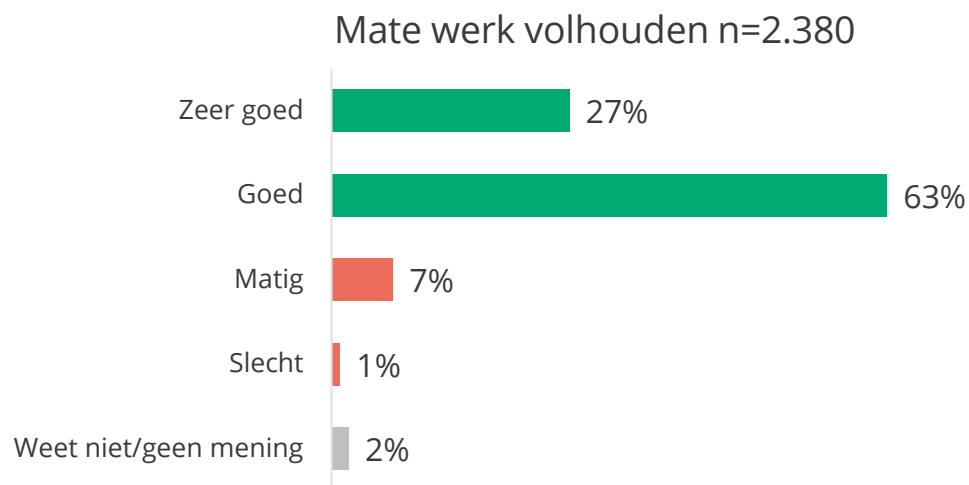
Indien men een andere reden opgeeft (30%) heeft dit vooral te maken met het bereiken van de AOW-leeftijd.

Ruime meerderheid (zeer) goed in staat om het werk vol te houden.

De overgrote meerderheid (90%) van de zij-instromers geeft aan dat zij (zeer) goed in staat zijn om het werk in de sector vol te houden.

Onder degenen die aangeven dat het werk matig of slecht vol te houden is (8%), is dit voor bijna twee op de vijf vanwege mentale belasting en voor één op de drie vanwege fysieke belasting.

Een kwart geeft aan dat het werk matig/slecht vol te houden is vanwege zowel de mentale als fysieke belasting.



5. Tips voor zij-instromers en werkgevers

De tips voor andere zij-instromers gaan er over dat het om motivatie moet gaan en niet alleen om inkomen. Verder is van groot belang dat men een bewuste keuze maakt en deze keuze goed verkent.
Tot slot: zorg ook zelf voor goede begeleiding.

Heeft u nog tips voor **andere zij-instromers** die in zorg en welzijn aan het werk willen?*

1. **Motivatie en Passie:** Werken in de zorg vereist liefde en passie; het is niet alleen een bron van inkomen. Het werk moet vanuit het hart komen voor voldoening.
2. **Voorbereiding en Realiteit:** Wees bewust van de fysieke en mentale uitdagingen. Het is hard werken met vaak lage salarissen en hoge werkdruk.
3. **Carrièrebeslissingen:** Denk goed na over de overstap naar de zorg. Het is een dankbaar beroep, maar niet voor iedereen geschikt.
4. **Ondersteuning en Begeleiding:** Zorg voor goede begeleiding en een mentor. Het helpt om iemand te hebben die je kunt benaderen voor vragen en steun.
5. **Opleiding en Ervaring:** Loop mee en ervaar de werkvloer voordat je begint. Praktijkervaring is essentieel naast de opleiding.
6. **Persoonlijke Ontwikkeling:** Blijf leren en vraag om feedback. Geduld en openstaan voor nieuwe kennis zijn belangrijk voor groei.
7. **Collega's en Teamwerk:** Communiceer open met collega's en wees bereid om samen te werken. Steun van het team is belangrijk.
8. **Cliëntgerichtheid:** Respecteer cliënten en hun families. Wees geduldig en professioneel, zonder persoonlijke grenzen te overschrijden.
9. **Werk-Privé Balans:** Vind een balans tussen werk, gezin en sociaal leven. Het werk kan intens zijn, dus persoonlijke tijd is cruciaal.
10. **Praktische Tips:** Wees assertief en bewaak je grenzen. Zorg voor een goede werkhouding om fysieke klachten te voorkomen.

Enkele letterlijke antwoorden van zij-instromers ter illustratie:

Dit niet alleen als een bron van inkomen te zien ,om in de zorg te kunnen werken moet je er liefde voor hebben anders is het niet te doen

Goed nadenken of je echt iets voor een ander wil betekenen vanuit je hart want een andere reden kan er niet zijn. Nog qua salaris nog qua sfeer.

Wees niet bang om op latere leeftijd nog een diploma te halen, je bent tot meer in staat. Als je er mee bezig bent wordt het steeds leuker om weer te studeren

Loop eerst een paar dagen mee op verschillende tijden

Wees niet bang om op latere leeftijd nog een diploma te halen, je bent tot meer in staat. Als je er mee bezig bent wordt het steeds leuker om weer te studeren

Zorg dat je iemand hebt die je altijd kan bellen of bij wie je makkelijk even langs kan lopen als je ergens mee zit of een praktische vraag hebt. Dat helpt! (en de organisatie doet er goed aan zo iemand aan te stellen voor de nieuwkomers)

Bedenk of dit te combineren is met familie, werk en school. De belasting is heel zwaar

De tips voor werkgevers gaan vooral over goed inwerken en begeleiden. Daarbij aandacht voor goede communicatie en duidelijkheid in verwachtingen.

Heeft u nog tips voor **werkgevers** die zij-instromers laten starten?*

- 1. Begeleiding en Inwerken:** Zorg voor goede begeleiding en een uitgebreide inwerkperiode. Een buddy-systeem kan helpen om nieuwe medewerkers te ondersteunen en hun integratie te vergemakkelijken.
- 2. Communicatie en Verwachtingen:** Wees duidelijk over verwachtingen en verantwoordelijkheden. Regelmatige communicatie en feedback zijn cruciaal om zij-instromers te laten slagen.
- 3. Salaris en Arbeidsvoorwaarden:** Verbeter de salarissen en arbeidsvoorwaarden om de overstap aantrekkelijker te maken. Compenseer voor eventuele financiële achteruitgang.
- 4. Opleiding en Ontwikkeling:** Bied relevante opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden aan. Zorg dat deze aansluiten bij de behoeften en ervaring van zij-instromers.
- 5. Werkdruk en Balans:** Verminder de werkdruk en zorg voor een goede werk-privébalans. Dit helpt om personeel te behouden en hun welzijn te bevorderen.
- 6. Erkenning en Waardering:** Toon waardering voor de inzet en kwaliteiten van zij-instromers. Dit verhoogt hun motivatie en betrokkenheid.
- 7. Flexibiliteit en Aanpassing:** Pas functies aan op het niveau en de ervaring van zij-instromers. Flexibele werktijden kunnen helpen bij de overgang.
- 8. Organisatiecultuur:** Creëer een inclusieve en ondersteunende cultuur. Zorg dat zij-instromers zich welkom voelen en een veilige omgeving hebben om te leren en te groeien.

Enkele letterlijke antwoorden van zij-instromers ter illustratie:

Beter begeleiden en niet alleen delegeren maar ook controleren of iemand zijn werk doet en zo niet daar dan ook consequenties aan verbinden. Nu worden werknemers maar losgelaten

Meer enthousiasme en professionaliteit tonen. En interesse in de nieuwe instromers tonen, want anders lopen ze uiteindelijk ook weer weg

Geef een goede begeleiding, geef een voldoende salaris, zorg voor opleidingsmogelijkheden

Goed betalen en beloning geven voor loyaliteit aan een locatie

Bekijk goed wat nodig is op de werkvloer en pas daar de opleiding op aan

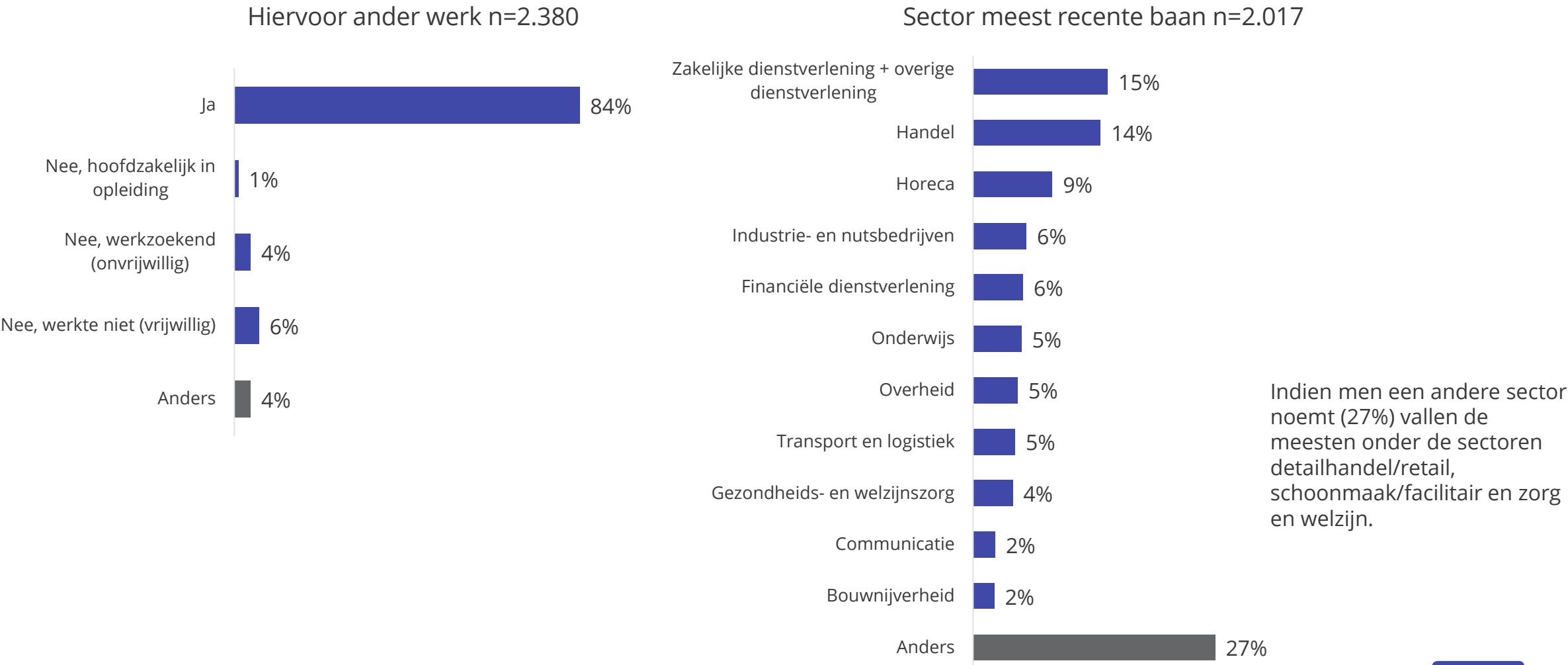
Maak van te voren een beleid en bedenk hoe je deze mensen voor de lange termijn het beste kunt ondersteunen en ontwikkelen

Vinger aan de pols houden voor en tijdens en na de dienst kort gesprekje aanknopen hoe het was en hoe het gaat

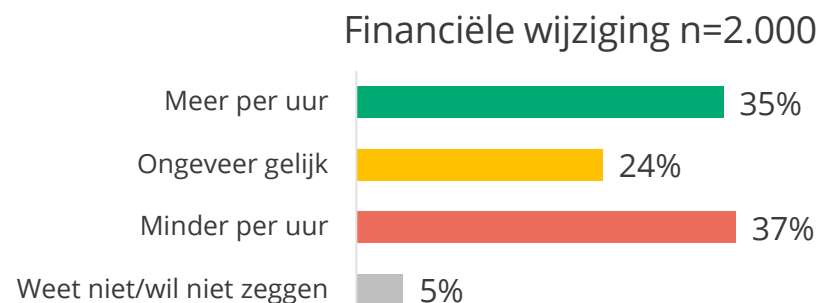
Zet mensen niet meteen op een intensieve groep of een groep waar het best gevaarlijk kan zijn

6. Vorige werk en inkomen

Ruime meerderheid had ander werk voordat zij in de sector begonnen. De sectoren waar men hiervoor werkzaam was, lopen uiteen.

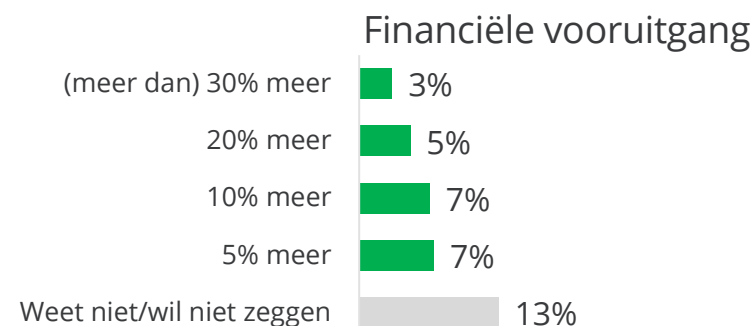


Financiële wijziging voor zij-instromers niet eenduidig. Toch ook een groot deel van 37% dat minder per uur is gaan verdienen.

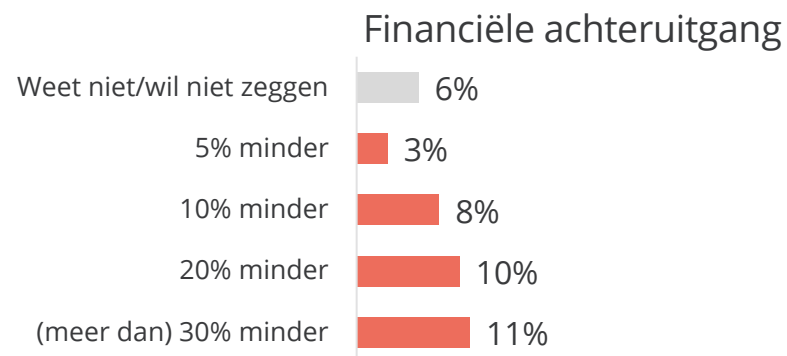


Voor 37% heeft het intreden in de sector geleid tot een verlaging op het salaris per uur. Deze verlaging zal gemiddeld tegen 20% liggen. Maar er zijn ook 11% zij-instromers die er 30% of meer op achteruit gaan gaan.

Daarnaast geeft ook 35% aan meer per uur te verdienen. Dit zal gemiddeld tussen rond de 10% meer liggen.



Voor een kwart (24%) is de financiële situatie ongeveer hetzelfde gebleven.

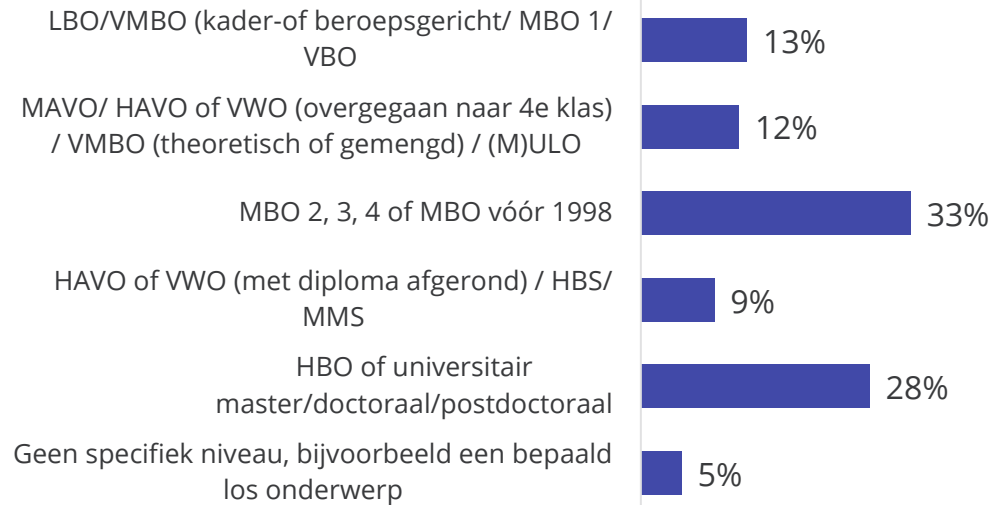


7. Achtergrond

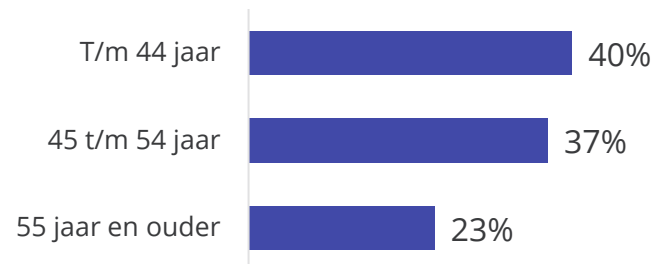
Profiel steekproef (n=2.380)

Minder HBO- en WO-opgeleiden onder zij-instromers

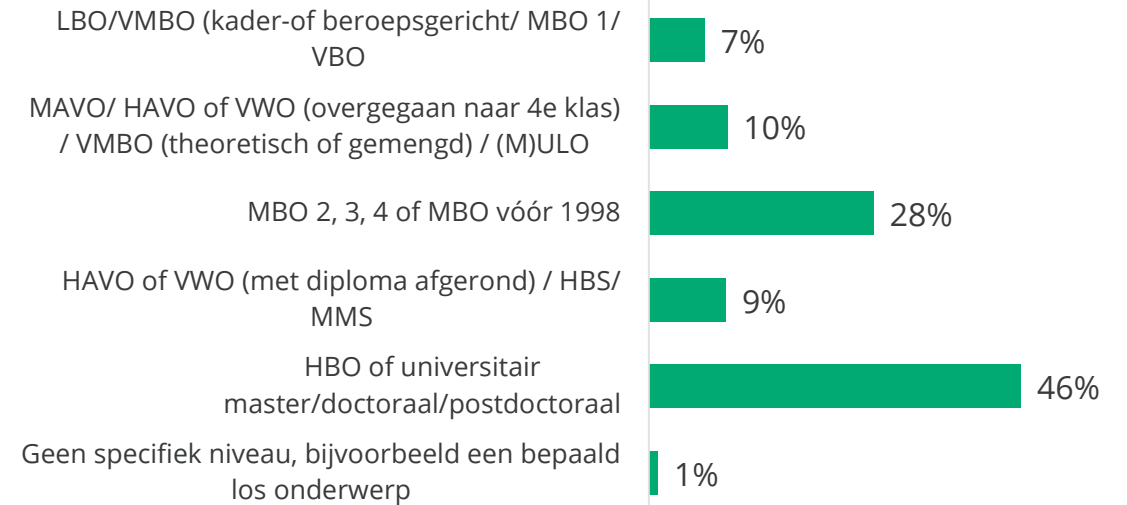
Opleidingsniveau Zij-Instromers



Leeftijdsklasse



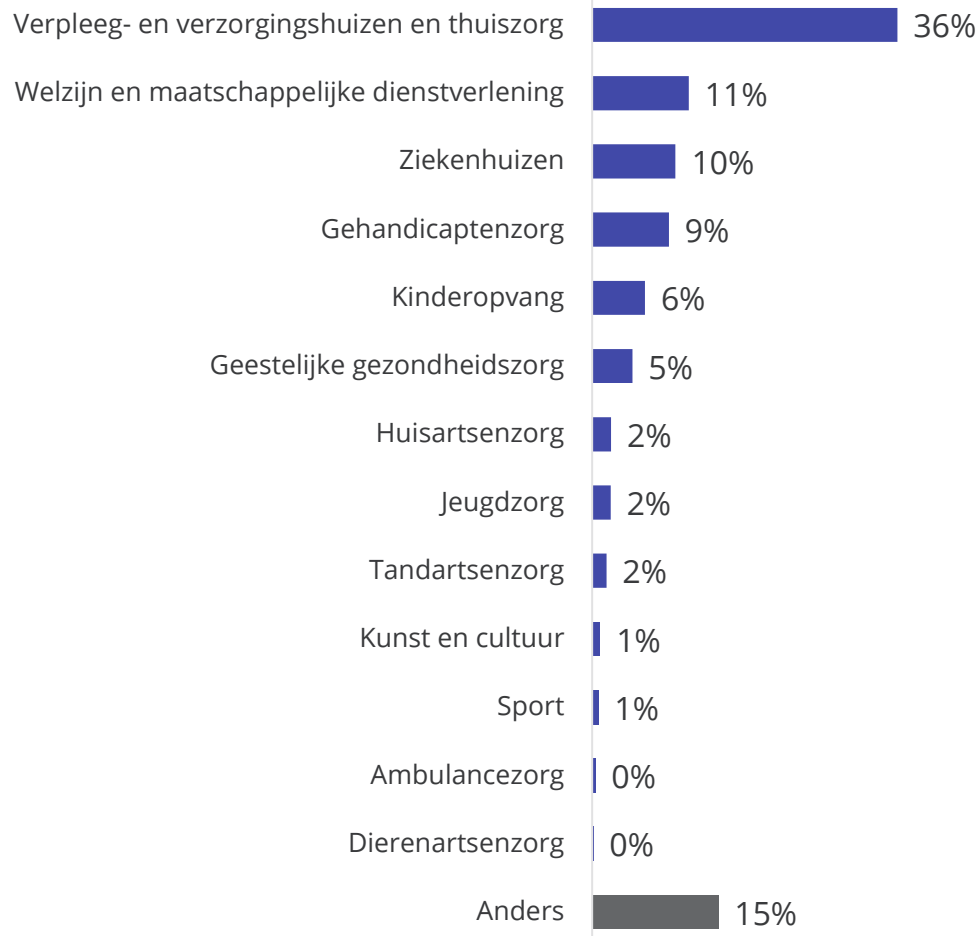
Opleidingsniveau alle PFZW deelnemers (onderzoek PFZW)



Profiel steekproef (n=2.380)

Zij-instromers iets oververtegenwoordigd in Welzijn en Maatsch. Dienst.
Wat minder onder ziekenhuizen en gehandicaptenzorg.

Branche Zij-instromers



Branche alle PFZW deelnemers (Database PFZW)

