

Personeelstekorten in de zorg

Oplossingen van
de werkvloer



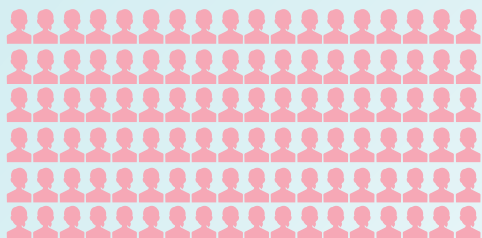
Inhoudsopgave

1	Resultaten in beeld	4
2	Samenvatting	6
3	Opbouw respondenten	8
4	Personeelstekort is voelbaar	11
4.1	Meer diensten draaien met minder mensen	11
4.1.1	Ervaren van personeelstekort	11
4.2	Werkdruk neemt aanzienlijk toe	12
4.2.1	Toename werkdruk door personeelstekorten	12
4.2.2	Hoge werkdruk onder jongeren en in verpleeghuizen	12
5	Gevolgen personeelstekorten	13
5.1.1	Invloed op gezondheid en privéleven	13
5.2	Stress neemt toe	13
5.2.1	Wat voor invloed op gezondheid of privéleven	14
5.2.2	De mensen die geen persoonlijke negatieve invloed ervaren, geven daarvoor de volgende verklaringen:	14
5.3	Minder tijd voor patiënten/cliënten	15
5.3.1	Invloed op kwaliteit van zorg	16
5.4	De patiëntveiligheid is afgenomen	16
5.4.1	Invloed op veiligheid	16
6	Oplossingen korte termijn - zonder extra personeel aan te trekken	17
6.1	Verminder administratieve taken	17
6.1.1	Ideeën van leden	17
6.1.2	In ziekenhuizen meer behoefte aan aandacht van bestuur	18
6.2	Opvangen tekorten	18
7	Oplossingen: Hoe behouden we jou voor de zorg	19
7.1	Meer collega's en salaris	19
7.1.1	Jongeren behoefte aan meer salaris	19
7.2	Wat moet er verbeteren?	19
8	Oplossingen: Hoe zorgen we voor meer personeel?	21
8.1	Meer salaris en beter beeld van beroep in de samenleving	21
8.1.1	Ideeën van leden	21
8.1.2	Verschillen per doelgroep	22
8.2	Aantrekken jongeren en zij-instromers	22
9	Hoe zie jij de toekomst van de zorg?	23

9.1	Mensen blijven in de zorg	23
9.1.1	Jongeren blijven	23
9.2	Blijf jij in de zorg werken?	23
9.3	Somber toekomstbeeld	24
9.3.1	Verpleegkundig specialisten optimistischer	25
9.3.2	Blik op de zorg	25

Personeelstekorten in de zorg

Oplossingen van de werkvloer



17.000

verpleegkundigen en verzorgenden werkten mee aan de ledenraadpleging van V&VN over oplossingen voor personeelstekorten in de zorg

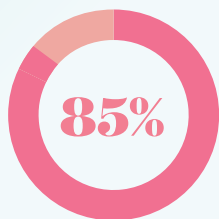
Gezocht:

125.000

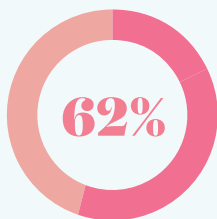
zorgprofessionals

Tot 2025 zijn er 125.000 extra verpleegkundigen en verzorgenden nodig

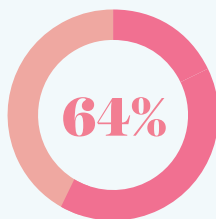
Gevolgen personeelstekorten



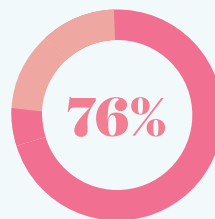
85% heeft dagelijks last van de personeelstekorten



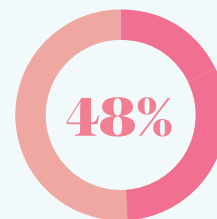
62% draait extra diensten



64% vindt dat de kwaliteit van zorg onder druk staat



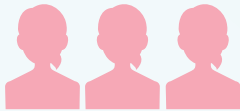
76% geeft aan dat het personeelstekort invloed heeft op hun gezondheid en privéleven



48% zegt dat de veiligheid van patiënten, cliënten en bewoners verslechtert

Oplossingen:

Hoe zorgen we dat de huidige verpleegkundigen en verzorgenden NIET vertrekken?



Meer collega's



Meer salaris



Meer tijd en geld om kennis bij te houden en te vergroten



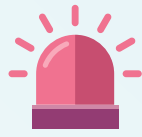
Meer waardering van de werkgever

Oplossingen:

Wat kan morgen anders?



Stop met onnodige administratie. Zo ontstaat er extra tijd voor patiënten



Noodplan V&VN



Taken die verpleegkundigen en verzorgenden niet meer (zouden) moeten doen:



Niet patiënt-gerelateerde administratie



Huishoudelijke taken, zoals schoonmaken en boodschappen doen



Roosters plannen



Bijhouden van voorraden



Aanvragen van budgetten

2 Samenvatting

De personeelstekorten in de zorg hebben steeds meer invloed op werkdruk, kwaliteit en patiëntveiligheid. V&VN hamert al jaren op de risico's en signaleert een hoger ziekteverzuim en toenemende uitstroom van verpleegkundigen en verzorgenden.

In deze ledenraadpleging geven 17.000 leden van V&VN antwoord op vragen over de gevolgen van de personeelstekorten voor henzelf, voor hun werk en voor de toekomst van het beroep. Ook geven zij aan welke mogelijkheden zij zien om de nadelige effecten te beperken.

Hieronder staan kort samengevat de belangrijkste uitkomsten. Verderop in het rapport zijn de antwoorden volledig uitgewerkt. Ook is daar terug te vinden uit welke sectoren de respondenten afkomstig zijn.

Tekort aan collega's

85 procent van de respondenten ervaart dagelijks een tekort aan collega's; 65 procent draait extra diensten, 51 procent werkt in onvolledige teams. Ruim driekwart ervaart negatieve invloed op gezondheid en/of privéleven.

Ook voelt 85 procent meer werkdruk dan 5 jaar geleden. Bij ruim de helft komt dit door de personeelstekorten. De personeelstekorten leveren stress, schuldgevoelens richting patiënten/cliënten, familie en collega's op. Het opnemen van een vrije dag of vakantie wordt als moeilijk ervaren.

Invloed van personeelstekorten op kwaliteit en veiligheid

De personeelstekorten hebben volgens 64 procent invloed op de kwaliteit van de door hen geleverde zorg. De veiligheid voor de patiënt/bewoner is in de afgelopen 5 jaar binnen mijn organisatie afgenomen als gevolg van de personeelstekorten, zegt 48 procent.

Wat is er nodig?

1. Op korte termijn (als de open vacatures nog niet zijn opgevuld)
2. Op lange termijn (hoe halen we meer mensen naar de zorg?)
3. Om jou voor de zorg te behouden?

Oplossingen korte termijn: minder administratie, meer contact met bestuur

1. Administratieve taken voor verzorgenden en verpleegkundigen z.s.m. verminderen (en weghalen indien niet zorg-gerelateerd).
2. Meer aandacht van bestuur en management voor problemen op de werkvloer.
3. Actie naar aanleiding van wat er volgens de werkvloer nodig is.
4. Zorgen dat het personeel vakbekwaam blijft.
5. Salarisverhoging of extra toeslag.

Het salaris komt voor een aantal groepen op een hogere plaats: respondenten onder de 34 jaar vinden een salarisverhoging de belangrijkste oplossing. Voor respondenten tussen 35-45 jaar en mensen die als zelfstandige werken, staat salarisverhoging op de tweede plaats. Om zelf in de zorg te blijven, is het salaris overigens ook een belangrijke voorwaarde (zie verderop).

“Ik werk al 42 jaar in de zorg en ik weet dat er betere jaren zullen komen. Hopelijk ziet men snel in dat er een andere koers moet worden ingezet.”

Opmerkelijk in de open antwoorden bij de vraag naar suggesties voor verbetering: veel verpleegkundigen en verzorgenden geven aan dat zij taken verrichten die niet bij hun eigenlijke werk horen, maar die anders blijven liggen. Schoonmaken wordt het meest genoemd, maar ook facilitaire en logistieke taken. Voorbeelden zijn: het wegbrengen of ophalen van post, het afsluiten van gebouwen, het overnemen van telefoondiensten of andere receptie-taken, het bijvullen van magazijnen of tellen van voorraden. Deze werkzaamheden gaan ten koste van tijd die verpleegkundigen en verzorgenden aan patiënten en bewoners kunnen besteden.

“Het salaris moet omhoog, dat maakt de zorg misschien ook aantrekkelijker voor jongeren.”

Oplossingen lange termijn: geld, contracten en roosters

Om de personeelstekorten daadwerkelijk te verkleinen, dus nieuwe mensen (zowel jongeren als zij-instromers) binnen te halen, moet een aantal drempels worden weggenomen, zegt een grote meerderheid. Het salaris moet omhoog (64 procent), de samenleving moet een beter beeld krijgen van het beroep (62 procent). Opmerkelijk is het grote aantal opmerkingen over roosters en contracten (bij de open vraag naar suggesties); de kleine basiscontracten en de gebroken diensten (vooral gebruikelijk in de ouderenzorg, zowel in verpleeghuizen als in de wijkzorg) zijn volgens de respondenten een belemmering voor jongeren en zij-instromers. Anders gezegd: de kleine contracten (met onvoorspelbare extra uren) en korte diensten op verschillende piekmomenten van de dag die zij zelf accepteren, bieden in hun ogen te weinig voor nieuwkomers: ‘Je kunt er geen zelfstandig bestaan mee opbouwen.’ Bij de voorbeelden was één casus van een verzorgende met een contract van 15 uur per week, die verdeeld waren over 5 dagen.

Voorwaarden om mensen te behouden voor de zorg

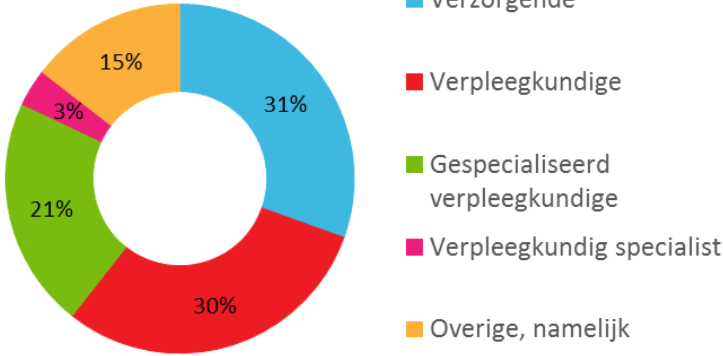

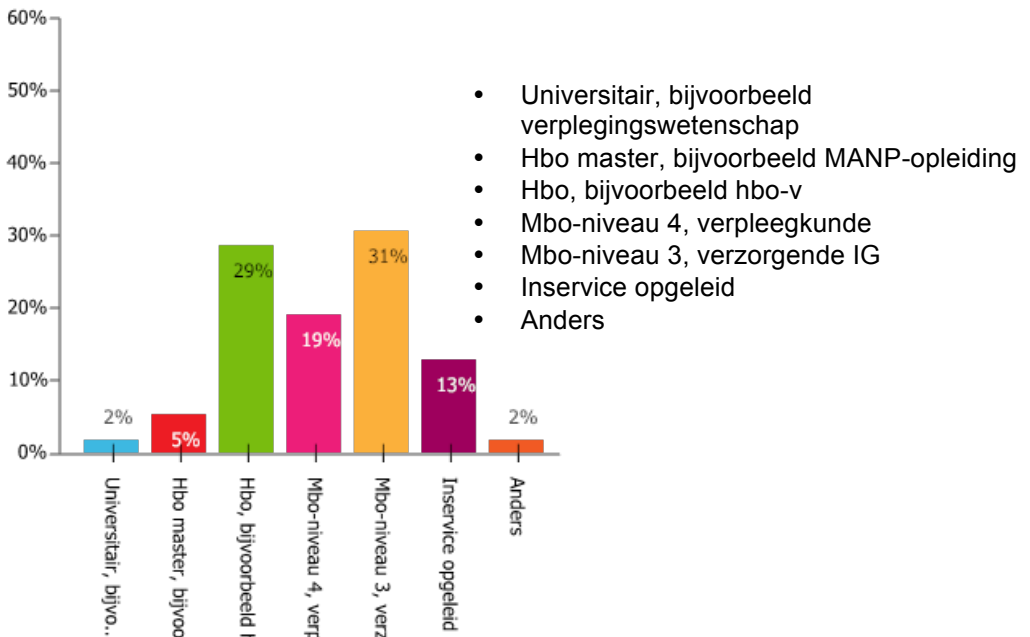
Uit het onderzoek blijkt dat er 4 voorwaarden zijn om te voorkomen dat huidige verpleegkundigen en verzorgenden vertrekken:

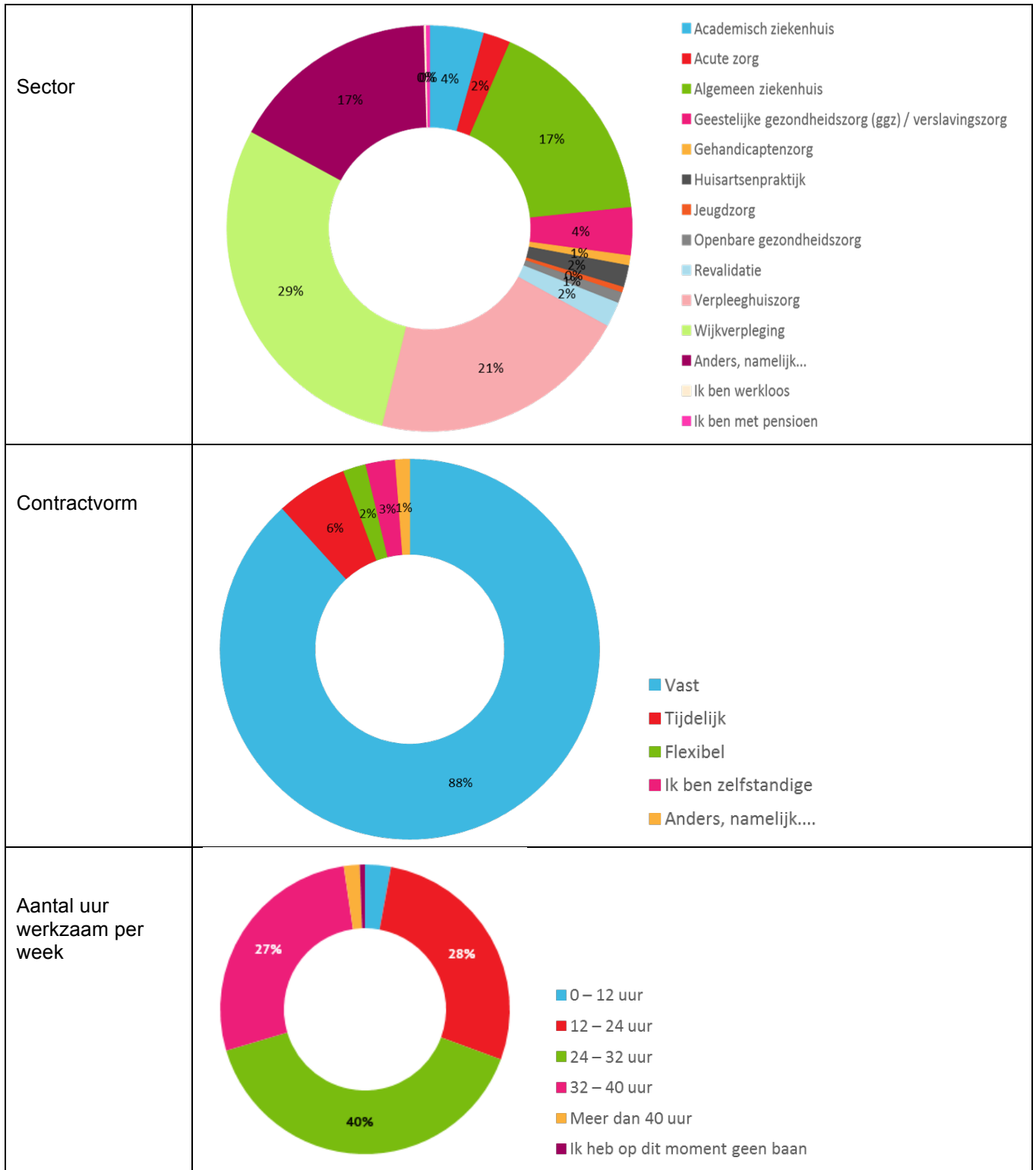
1. Meer collega's
2. Meer salaris
3. Meer tijd en geld om kennis bij te houden en te vergroten
4. Meer waardering van leidinggevende/werkgever/bestuurder

Het eigen toekomstbeeld

49 procent van de verpleegkundigen en verzorgenden is pessimistisch over de toekomst van het vak. 11 procent van de respondenten geeft aan de zorg te zullen verlaten als er niets verandert. Respondenten onder de 34 jaar en verpleegkundig specialisten zijn positiever dan gemiddeld.

3 Opbouw respondenten

Respondenten:	16.916 leden van V&VN
Looptijd onderzoek:	tussen 12 en 25 september 2017
Opbouw respondenten	 <p> ■ Verzorgende ■ Verpleegkundige ■ Gespecialiseerd verpleegkundige ■ Verpleegkundig specialist ■ Overige, namelijk </p>
Beroep	
Werkzaam in de directe patiëntenzorg	 <p> ■ Ja, al mijn werk is directe patiëntenzorg. ■ Ja, ik werk een deel van mijn tijd met patiënten/cliënten. ■ Nee, ik werk niet (meer) in de directe patiëntenzorg. </p>
Opleidingsniveau	 <ul style="list-style-type: none"> • Universitair, bijvoorbeeld verplegingswetenschap • Hbo master, bijvoorbeeld MANP-opleiding • Hbo, bijvoorbeeld hbo-v • Mbo-niveau 4, verpleegkunde • Mbo-niveau 3, verzorgende IG • Inservice opgeleid • Anders



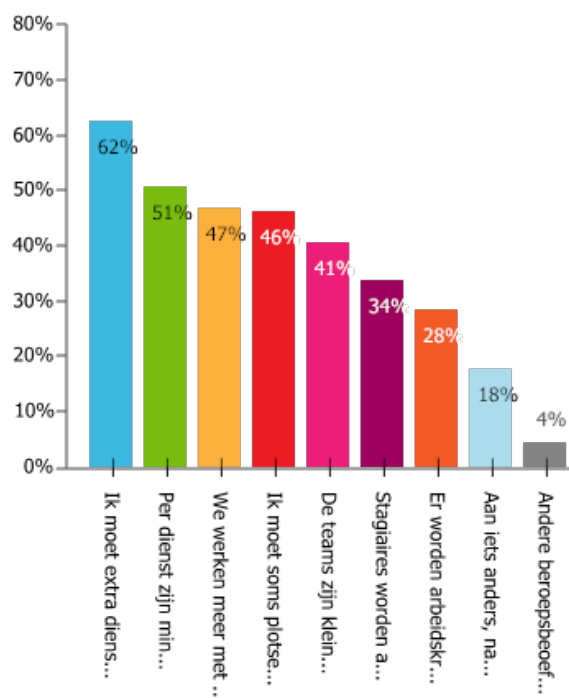
<p>Leeftijd</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Leeftijd</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jonger dan 18 jaar</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>18 - 24 jaar</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>25 - 34 jaar</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>35 - 44 jaar</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>45 - 54 jaar</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>55 - 64 jaar</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>65 jaar of ouder</td> <td>0,8%</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijd	Percentage	Jonger dan 18 jaar	0%	18 - 24 jaar	3%	25 - 34 jaar	13%	35 - 44 jaar	17%	45 - 54 jaar	36%	55 - 64 jaar	30%	65 jaar of ouder	0,8%														
Leeftijd	Percentage																														
Jonger dan 18 jaar	0%																														
18 - 24 jaar	3%																														
25 - 34 jaar	13%																														
35 - 44 jaar	17%																														
45 - 54 jaar	36%																														
55 - 64 jaar	30%																														
65 jaar of ouder	0,8%																														
<p>Beroep – respondenten jonger dan 35</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Beroep</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Verzorgende</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Verpleegkundige</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Gespecialiseerd verpleegkundige</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Verpleegkundig specialist</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Overige, namelijk</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table>	Beroep	Percentage	Verzorgende	21%	Verpleegkundige	50%	Gespecialiseerd verpleegkundige	17%	Verpleegkundig specialist	10%	Overige, namelijk	3%																		
Beroep	Percentage																														
Verzorgende	21%																														
Verpleegkundige	50%																														
Gespecialiseerd verpleegkundige	17%																														
Verpleegkundig specialist	10%																														
Overige, namelijk	3%																														
<p>Verdeling sector - respondenten jonger dan 35</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Academisch ziekenhuis</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Acute zorg</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Algemeen ziekenhuis</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Geestelijke gezondheidszorg (ggz) / verslavingszorg</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Gehandicaptenzorg</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Huisartsenpraktijk</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Jeugdzorg</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Openbare gezondheidszorg</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Revalidatie</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Verpleeghuiszorg</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Wijkverpleging</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>Anders, namelijk...</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Ik ben werkloos</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Ik ben met pensioen</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Sector	Percentage	Academisch ziekenhuis	7%	Acute zorg	3%	Algemeen ziekenhuis	20%	Geestelijke gezondheidszorg (ggz) / verslavingszorg	4%	Gehandicaptenzorg	3%	Huisartsenpraktijk	1%	Jeugdzorg	1%	Openbare gezondheidszorg	1%	Revalidatie	3%	Verpleeghuiszorg	20%	Wijkverpleging	32%	Anders, namelijk...	10%	Ik ben werkloos	1%	Ik ben met pensioen	1%
Sector	Percentage																														
Academisch ziekenhuis	7%																														
Acute zorg	3%																														
Algemeen ziekenhuis	20%																														
Geestelijke gezondheidszorg (ggz) / verslavingszorg	4%																														
Gehandicaptenzorg	3%																														
Huisartsenpraktijk	1%																														
Jeugdzorg	1%																														
Openbare gezondheidszorg	1%																														
Revalidatie	3%																														
Verpleeghuiszorg	20%																														
Wijkverpleging	32%																														
Anders, namelijk...	10%																														
Ik ben werkloos	1%																														
Ik ben met pensioen	1%																														

4 Personeelstekort is voelbaar

85 procent antwoordt 'ja' op de vraag: Ervaar jij in je dagelijks werk een tekort aan verpleegkundigen en verzorgenden?

4.1 Meer diensten draaien met minder mensen

Van de mensen die personeelstekorten ervaren, moet 62 procent extra diensten draaien en geeft 51 procent aan dat er per dienst minder mensen aan het werk zijn.



“Doordat zzp’ers te duur zijn en deze krachten dus niet ingezet mogen worden, blijven diensten open staan die uiteindelijk door vaste medewerkers opgevuld worden. Structureel meer werken zorgt voor hoger verzuim, zorgt ervoor dat vaste medewerkers nog meer werken, nog hoger verzuim enzovoorts. Kleinschalige teams blijven in deze ziekmakende/blijvende cirkel hangen.”

4.1.1 Ervaren van personeelstekort

Waarom merk je dit?

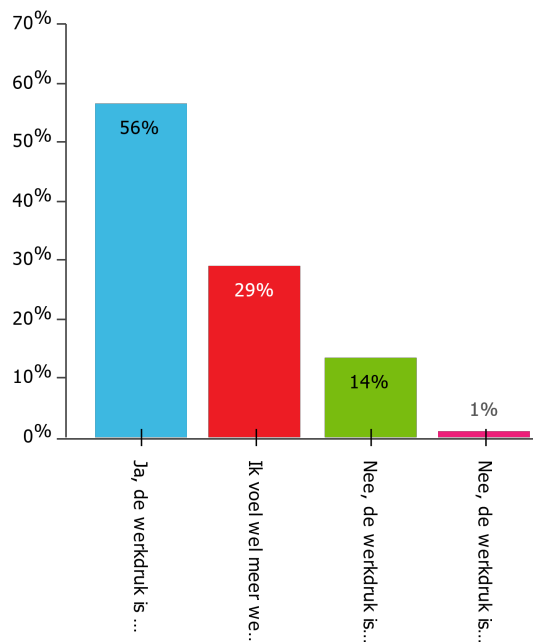
De antwoordmogelijkheden

- Ik moet extra diensten draaien.
- Per dienst zijn minder mensen aan het werk.
- We werken meer met oproepkrachten.
- Ik moet soms plotseling invallen.
- De teams zijn kleiner, doordat vacatures open blijven staan.
- Stagiaires worden als volwaardige arbeidskrachten ingezet.
- Er worden arbeidskrachten ingezet die (nog) niet voldoende gekwalificeerd zijn.
- Andere beroepsbeoefenaren (basisartsen, psychologen, maatschappelijk werkers) worden ingezet bij tekorten aan verpleegkundigen en verzorgenden.
- Anders...

4.2 Werkdruk neemt aanzienlijk toe

Bij 85 procent van de respondenten is de werkdruk de afgelopen 5 jaar toegenomen. Volgens 56 procent van alle respondenten komt dit door de personeelstekorten. Gemiddeld geven mensen aan dat de werkdruk gevoelsmatig met 41 procent is toegenomen.

Als andere oorzaken van de toename van de werkdruk worden genoemd: toename van administratieve taken, onbekwame collega's en een toename van de complexiteit van de zorgvraag van patiënten/cliënten.



4.2.1 Toename werkdruk door personeelstekorten

Voel jij meer werkdruk door de personeelstekorten dan 5 jaar geleden?

De antwoordmogelijkheden

- Ja, de werkdruk is toegenomen met een gevoelsmatige...%
- Ik voel wel meer werkdruk, maar dat komt niet door het tekort aan collega's, maar door ...
- Nee, de werkdruk is gelijk gebleven.
- Nee, de werkdruk is afgenomen.

4.2.2 Hoge werkdruk onder jongeren en in verpleeghuizen

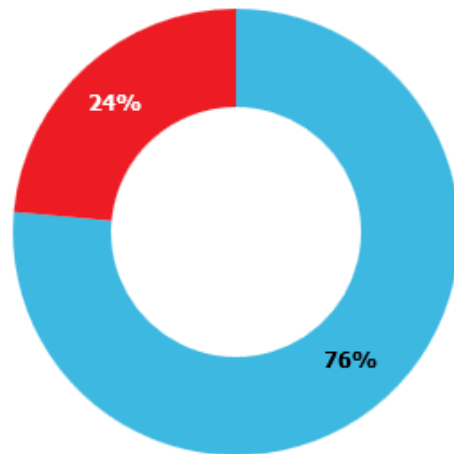
- Respondenten in de verpleeghuiszorg voelen meer werkdruk dan gemiddeld: 90 procent geeft aan dat de werkdruk is toegenomen, waarvan bij 64 procent door de personeelstekorten.
- Respondenten onder de 34 jaar hebben bovengemiddeld het gevoel dat de werkdruk door de personeelstekorten is toegenomen. Van de 88 procent die meer werkdruk voelt, geeft 64 procent aan dat dit door de personeelstekorten komt.

5 Gevolgen personeelstekorten

De personeelstekorten hebben negatieve gevolgen voor verpleegkundigen en verzorgenden persoonlijk.

76 procent van de respondenten geeft aan dat de personeelstekorten invloed hebben op hun gezondheid of privéleven.

“Motivatie om in de zorg te blijven werken wordt steeds minder zo. Ook omdat het loon in verhouding laag is.”



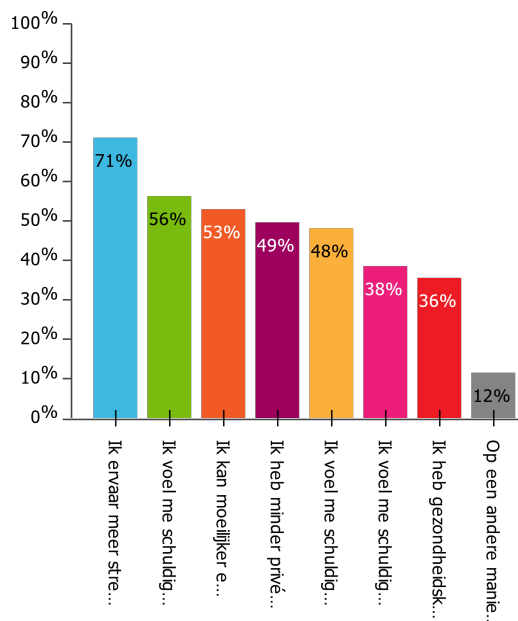
“Ik kan nauwelijks mijn vaste vrije dag of avond krijgen waardoor ik niet aan mijn hobby's toekom en mijn gezin geen continuïteit kan bieden.”

5.1.1 Invloed op gezondheid en privéleven

Heeft het personeelstekort invloed op je gezondheid of jouw privéleven?

5.2 Stress neemt toe

71 procent van de respondenten ervaart meer stress door de personeelstekorten. Ook voelt het merendeel van de respondenten zich schuldig tegenover patiënten/cliënten en kunnen ze moeilijker een vrije dag of vakantie opnemen. Daarnaast voelen ook veel respondenten zich schuldig tegenover hun privéomgeving en collega's of werkgever.



5.2.1

Wat voor invloed op gezondheid of privéleven

De vraag die we hebben gesteld:

Op welke manier heeft het personeelstekort invloed op je gezondheid of privéleven?

Antwoordmogelijkheden

- Ik ervaar meer stress.
- Ik heb gezondheidsklachten.
- Ik voel me schuldig tegenover mijn patiënten / cliënten.
- Ik voel me schuldig tegenover mijn privé-omgeving.
- Ik voel me schuldig tegenover mijn collega's of werkgever.
- Ik heb minder privétijd door extra diensten en/of gebroken diensten.
- Ik kan moeilijker een vrije dag en/of vakantie opnemen.
- Op een andere manier, namelijk...

“Ik kan mijn werk niet uitvoeren zoals ik het zou willen. De arbeidsvoldoening is daardoor minder en de accu wordt dan ook minder opgeladen. De laatste jaren is er getornd aan arbeidsvoorwaarden, het zorgen voor elkaar in de zorg, het gevoel een roepende in de woestijn te zijn. Sinds er steeds minder verpleegkundigen op de afdeling staan, is de praktische zorg mbt tips voor thuis, sterk verminderd. De preventieve kant van ons vak is ernstig in het gedrang gekomen.”

5.2.2

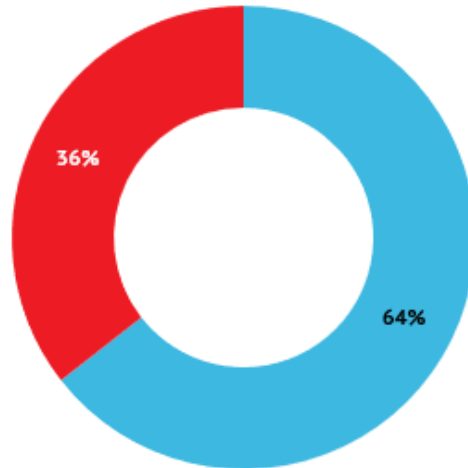
De mensen die geen persoonlijke negatieve invloed ervaren, geven daarvoor de volgende verklaringen:

- parttime werken
- werk en privé goed kunnen scheiden.
- zelf niet direct te maken met personeelstekorten

5.3

Minder tijd voor patiënten/cliënten

64 procent van de respondenten geeft aan dat het personeelstekort invloed heeft op de kwaliteit van zorg die ze leveren.



“Door de haast worden dingen over het hoofd gezien. Soms staat er 1 iemand op een nachtdienst op 81 mensen. Dat is onverantwoordelijk.”

Voorbeelden van invloed op kwaliteit van zorg:

- Te weinig tijd voor de cliënt.
- Cliënten moeten langer wachten op zorg.
- Er worden fouten gemaakt, bijv. verkeerde medicatie.
- Er is te veel haast.
- Minder continuïteit
- Veel tijd kwijt aan nieuwe onbekende krachten inwerken
- Door onderbezetting worden uitzendbureaus ingeschakeld. Vreemde invallers geven onrust bij de bewoners.
- Geen tijd voor echte zorg, want te veel tijd kwijt aan administratie.
- Minder gekwalificeerd personeel aan het bed.
- Geen tijd om stagiaires in te werken.
- Weinig tijd om werk voor te bereiden en af te ronden. Alleen bezig met acute zorg leveren.

“Ik werk steeds een tandje extra, zodat de cliënten niets merken. Maar raak wel erg vermoeid.”

Voorbeelden van respondenten die aangeven dat de personeelstekorten geen invloed hebben de kwaliteit van zorg:

- In de ambulancezorg is meer tijd en 1 op 1 zorg.
- Mensen lopen harder om toch de juiste zorg en aandacht te leveren. Er wordt veel overgewerkt om toch de juiste zorg te bieden.
- Als het te druk is worden bedden gesloten / cliënten stop.
- Bij nachtwerk minder last van werkdruk.
- In het ziekenhuis en bij specialismen zijn de tekorten in personeel minder nijpend.
- Zelfstandigen en sommige wijkverpleegkundigen kunnen hun uren en grenzen beter bewaken.

5.3.1

Invloed op kwaliteit van zorg

Heeft het tekort aan verpleegkundigen en verzorgenden invloed op de kwaliteit van de zorg die jij levert?

Antwoordmogelijkheden

Ja, namelijk...

Nee, dit heeft geen gevolgen, doordat...

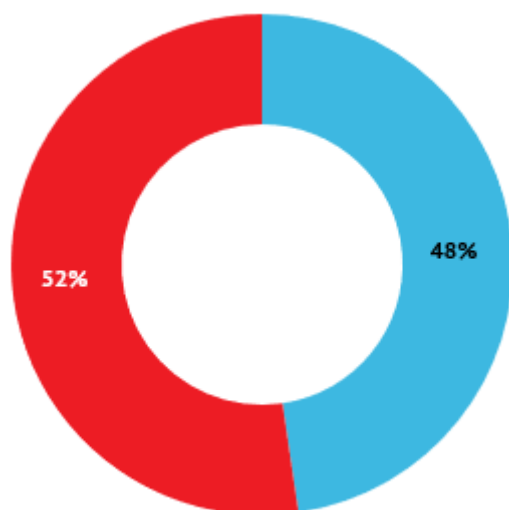
- In het ziekenhuis en bij specialismen zijn de tekorten in personeel minder nijpend.
- Zelfstandigen en sommige wijkverpleegkundigen kunnen hun uren en grenzen beter bewaken.

“Ik kan nauwelijks een band opbouwen met bewoners. Ik kan alleen de noodzakelijke zorg leveren en dan vlieg ik door naar de volgende patiënt.”

5.4

De patiëntveiligheid is afgenomen

48 procent van de respondenten geeft aan dat de patiëntveiligheid in de afgelopen jaren is afgenomen door de personeelstekorten.



5.4.1

Invloed op veiligheid

Is door de personeelstekorten de veiligheid van de patiënt/bewoner in de afgelopen 5 jaar afgenomen in de organisatie waar jij voor werkt?

6 Oplossingen korte termijn - zonder extra personeel aan te trekken

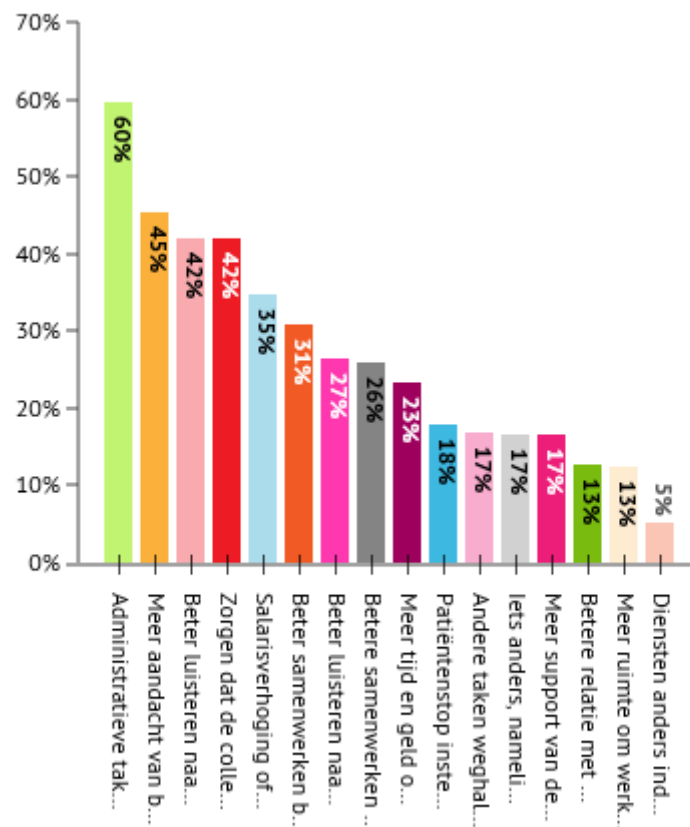
Wat als het niet meteen lukt om extra mensen aan te trekken? Wat moet er dan gebeuren om de tekorten op te vangen?

6.1 Verminder administratieve taken

De top 5 reacties van de respondenten:

1. Administratieve taken zo snel mogelijk verminderen voor verpleegkundigen en verzorgenden.
2. Meer aandacht van bestuur en management voor problemen op de werkvloer.
3. Beter luisteren naar wat er volgens mij en mijn collega's nodig is en hier acties op uitzetten.
4. Zorgen dat de collega's die er zijn vakbekwaam blijven.
5. Salarisverhoging of extra toeslag (dan neemt het werk niet af, maar is wel duidelijk dat mijn extra inzet wordt gewaardeerd).

“Als we bij wijze van spreken alle registratie en administratie kunnen laten vallen, hebben we geen personeelstekorten meer.”



6.1.1 Ideeën van leden

Uit de open antwoorden komt een aantal punten naar voren:

- Laat verzorgenden en verpleegkundigen geen taken uitvoeren die niet met de zorg voor bewoners of patiënten te maken hebben (schoonmaak, facilitair, logistiek, receptie, niet-zorg gerelateerde administratie).

- Verbeter de roosters en maak ze eerder bekend
- Ontwikkel ouderenbeleid zodat oudere verpleegkundigen en verzorgenden langer behouden blijven voor de zorg.

“De vele huishoudelijke en andere werkzaamheden die verpleegkundigen tegenwoordig moeten verrichten, door schoonmaak- en facilitair medewerkers laten doen!”

6.1.2 In ziekenhuizen meer behoefte aan aandacht van bestuur

Er is een aantal resultaten waarbij de antwoorden van bepaalde groepen respondenten opvallen:

- Respondenten onder de 34 jaar vinden een salarisverhoging de belangrijkste oplossing (58 %)
- Respondenten van 35 tot 45 jaar en mensen die als zelfstandige werken, hebben salarisverhoging als tweede oplossing aangegeven. Respectievelijk 52 procent en 42 procent.
- Respondenten in algemene ziekenhuizen hebben in hoofdzaak (64%) behoefte aan meer aandacht van bestuur en management voor problemen op de werkvloer.

6.2 Opvangen tekorten

Stel dat het jouw werkgever niet meteen lukt om nieuwe collega's aan te trekken, wat moet er gebeuren om het tekort aan verpleegkundigen en/of verzorgenden op te vangen?

De antwoordmogelijkheden

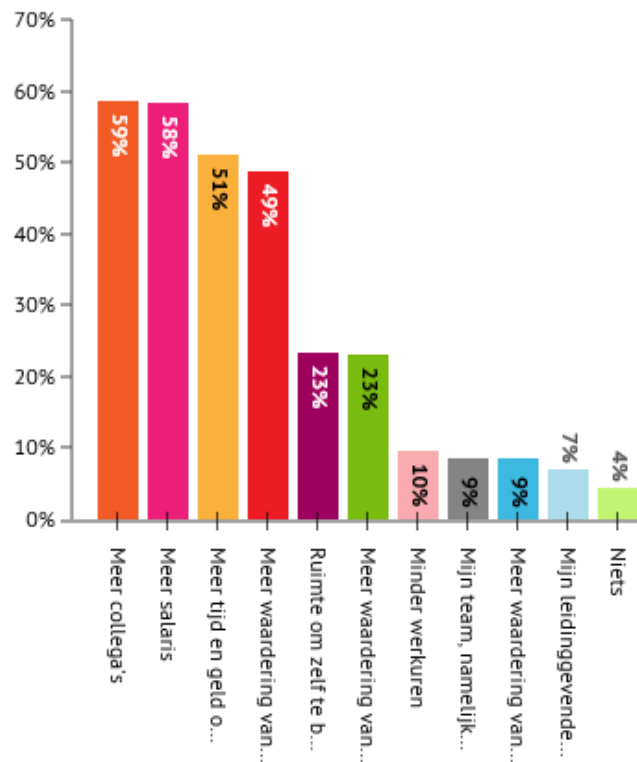
- Administratieve taken zo snel mogelijk verminderen voor verpleegkundigen en verzorgenden.
- Patiëntenstop instellen.
- Zorgen dat de collega's die er zijn vakbekwaam blijven.
- Betere relatie met de artsen/andere professionals rondom zorg.
- Meer support van de direct leidinggevende.
- Meer aandacht van bestuur en management voor problemen op de werkvloer.
- Meer tijd en geld om opleidingen te volgen.
- Beter samenwerken binnen de instelling (tussen teams).
- Beter samenwerking in de regio (tussen instellingen).
- Salarisverhoging of extra toeslag (dan neemt het werk niet af, maar is wel duidelijk dat mijn extra inzet wordt gewaardeerd).
- Beter luisteren naar wat er volgens mij en mijn collega's nodig is en hier acties op uitzetten.
- Andere taken weghalen die niet door een verpleegkundige gedaan hoeven worden, namelijk...
- Meer ruimte om werk zelf in te delen.
- Beter luisteren naar wat de patiënt wil, voordat er begonnen wordt met handelen (onnodige handelingen voorkomen).
- Diensten anders indelen, namelijk...
- Iets anders, namelijk...

7 Oplossingen: Hoe behouden we jou voor de zorg

7.1 Meer collega's en salaris

De top 6 (gedeelde 5^e plaats) van de respondenten:

1. Meer collega's.
2. Meer salaris.
3. Meer tijd en geld om mijn kennis bij te houden en te vergroten.
4. Meer waardering van leidinggevende/werkgever/bestuurder.
5. A) Ruimte om zelf te bepalen hoe ik mijn werk doe
en B) meer waardering van leidinggevende/werkgever/bestuurder.



7.1.1 Jongeren behoefte aan meer salaris

De top 3 komt per doelgroep overeen. De volgorde verschilt wel. Wat vooral opvalt is dat respondenten onder de 35 jaar vooral behoefte hebben aan meer salaris (72%) en meer tijd en geld om kennis bij te houden en te vergroten (62%).

7.2 Wat moet er verbeteren?

De vraag die we aan de respondenten hebben gesteld:

Wat moet er verbeteren om te zorgen dat je blijft werken als verpleegkundige of verzorgende?

De antwoordmogelijkheden:

- Meer waardering van patiënten/cliënten.
- Meer waardering van leidinggevende/werkgever/bestuurder.

- Meer waardering van de samenleving.
- Meer salaris.
- Meer tijd en geld om mijn kennis bij te houden en te vergroten.
- Ruimte om zelf te bepalen hoe ik mijn werk doe.
- Meer collega's.
- Mijn team, namelijk...
- Mijn leidinggevende, namelijk...
- Minder werkuren.
- Niets.

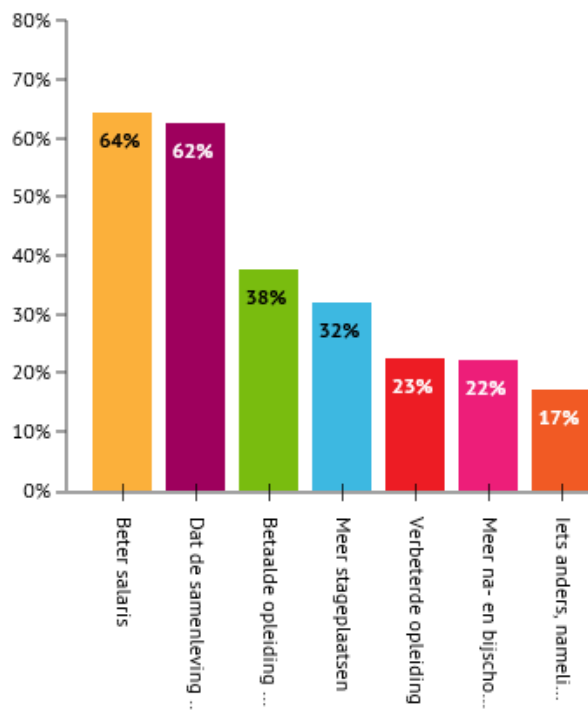
8 Oplossingen: Hoe zorgen we voor meer personeel?

8.1 Meer salaris en beter beeld van beroep in de samenleving

De eerste twee resultaten van de top 5 scores beduidend hoger dan de andere:

1. Meer salaris.
2. Een beter beeld in de samenleving van wat het beroep inhoudt.
3. Betaalde opleiding voor zij-instromers.
4. Meer stageplaatsen.
5. Verbeterde opleiding.

Op de 6^e plek volgt met 1% verschil:
meer na- en bijscholing na de opleiding.



“Een normaal contract voor jongeren; anders kunnen ze nooit op zichzelf wonen. Meestal worden er alleen kleine contracten gegeven. En geen gebroken diensten van 2 keer een paar uur.”

8.1.1

Ideeën van leden

Uit de open antwoorden komen twee extra oplossingen, namelijk:

- Bied betere contracten aan jongeren aan: contracten waarmee je in je levensonderhoud kunt voorzien. Bijvoorbeeld ipv 16-urige contracten, een volledige werkweek.
- Deel de roosters beter in: geen gebroken diensten, stel langere diensten in (8 tot 12 uur) en zet het rooster voor een aantal weken vast (voorbeeld: iemand werkt nu 15 uur over 5 dagen verdeeld).

8.1.2 **Verschillen per doelgroep**

De antwoorden verschillen niet sterk per doelgroep. Salaris en een beter beeld van het vak bij de samenleving springen er bovenuit en daarna wisselen de andere antwoordopties (buiten de optie 'iets anders') elkaar af.

8.2 **Aantrekken jongeren en zij-instromers**

Wat denk jij dat er nodig is om meer jongeren of zij-instromers voor de zorg te laten kiezen?

De antwoordmogelijkheden:

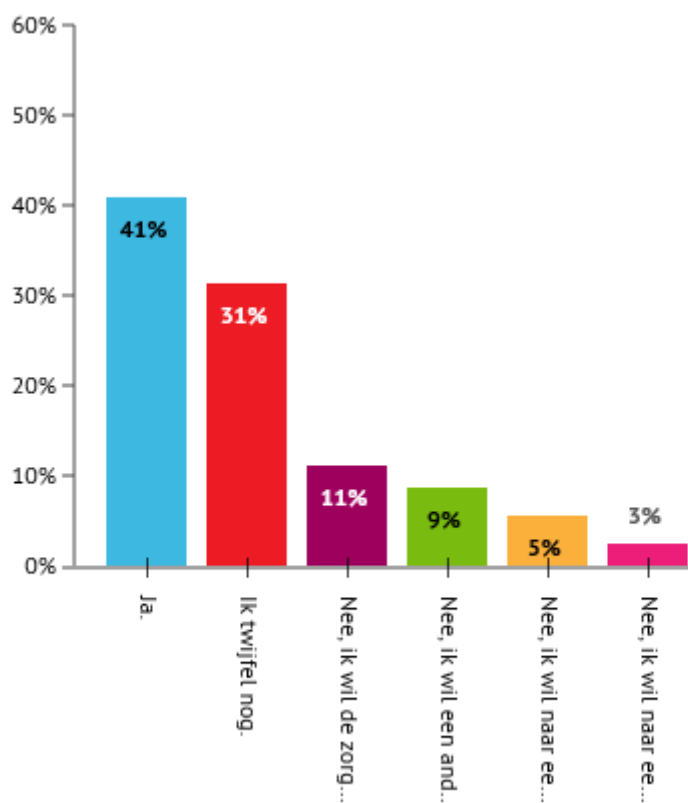
- Meer stageplaatsen.
- Verbeterde opleiding.
- Betaalde opleiding voor zij-instromers.
- Meer na- en bijscholing na de opleiding (dus na je opleiding).
- Beter salaris.
- Dat de samenleving een beter beeld heeft van wat het beroep inhoudt.
- Iets anders, namelijk...

9 Hoe zie jij de toekomst van de zorg?

We hebben mensen gevraagd of zij in hun huidige functie willen blijven werken en hoe ze de toekomst van de zorg zien.

9.1 Mensen blijven in de zorg

41 procent van de respondenten ziet zichzelf over vijf jaar nog in dezelfde functie. 31 procent twijfelt nog. Dat kan zowel betekenen dat ze binnen de zorg een andere functie willen, of dat ze de zorg willen verlaten. 11 procent (1.870 mensen) geeft aan uit de zorg te vertrekken als de situatie niet veranderd.



9.1.1 Jongeren blijven

Er zijn kleine verschillen tussen de groepen. Alleen de respondenten onder de 35 jaar geven wat afwijkende antwoorden ten opzichte van het gemiddelde. 6 procent geeft aan dat ze de zorg verlaten als er niets verandert. Ook zien zij zichzelf vaker dan gemiddeld over vijf jaar in een andere functie (16%).

9.2 Blijf jij in de zorg werken?

Ga uit van de huidige situatie op je werk: zie jij jezelf over 5 jaar nog in deze baan?

Antwoordmogelijkheden:

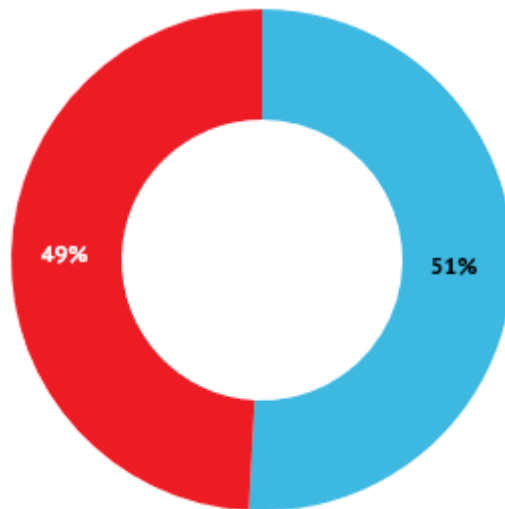
- Ja.
- Ik twijfel nog.

- Nee, ik wil een andere functie
- Nee, ik wil naar een andere werkgever binnen mijn sector.
- Nee, ik wil naar een andere sector binnen de zorg, namelijk naar...
- Nee, ik wil de zorg verlaten.

9.3

Somber toekomstbeeld

51 procent van de respondenten is optimistisch over de toekomst. E rest is pessimistisch is.



Reacties van optimistische respondenten:

- We zijn nodig en daarom blijft het vak altijd bestaan.
- Verpleegkundigen zien zichzelf als optimisten. Met pessimisme kom je nergens..
- Mensen zien het als een golfbeweging. Het gaat goed en dan weer slecht in de zorg.
- Mooiste vak dat er is.
- Blijft een mooi beroep, hoe dan ook.
- Problematiek wordt aangekaart en moet nu iets gebeuren.
- Het kan niet erger, dan dat de situatie nu is.
- Er lijkt verandering te komen.
- Er is meer aandacht voor ouderenzorg, dat is goed.
- Er wordt nu geld vrijgemaakt, dus mogelijk komt er verandering.
- Mooiste is een tevreden en lachende cliënt.
- Salaris moet omhoog, dat straalt positief af op de sector.
- Vraag naar zorg zal altijd blijven, dus het komt goed.
- Twijfel, dit gaat me uiteindelijk opbreken.

Reacties van pessimistische respondenten:

- Nederland vergrijst. Er is hulp nodig!
- Ouderen zien niet hoe ze dit beroep vol kunnen houden.
- Het wordt steeds complexer om zorg te leveren.
- Zorgpersoneel slikt alles en redt al jaren wat er te redden valt, terwijl de maat allang vol is.
- Ik zie niet hoe ik dit werk kan blijven combineren met het zorgen voor jonge kinderen.
- Verpleegkundigen en verzorgenden komen te weinig voor zichzelf op.

9.3.1 Verpleegkundig specialisten optimistischer

Mensen die op dit moment niet in de patiëntenzorg werken zijn positiever over de toekomst (60%) dan de gemiddelde respondent. Ook verpleegkundig specialisten zijn positiever (66%).

9.3.2 **Blik op de zorg**

Vraag die we gesteld hebben: Over de toekomst van het vak ben ik:

Antwoordmogelijkheden

Optimistisch, omdat...

Pessimistisch, omdat...

“De verpleging is het mooiste beroep dat er is. Maar ik maak wel zorgen over patiënt veiligheid en de werkdruk.”

“Ik moet wel optimistisch over de zorg zijn, want wie gaat er anders voor onze ouderen zorgen?”

“Ik werk al 46 jaar met een personeelstekort. Het is altijd zo geweest..”

“De werkdruk is veel te hoog. Ik werk soms 46 uur terwijl mijn contract 24 uur is. Mijn werk-prive is helemaal uit balans.”