

Goede teamsfeer belangrijkst voor verpleegkundigen en verzorgenden

Factsheet Panel Verpleging en Verzorging, oktober 2008

In de laatste peiling onder de leden van het Panel Verpleging en Verzorging stond het thema “de aantrekkelijkheid van het beroep” centraal. Deze factsheet laat enkele resultaten uit deze peiling zien. Daarbij richten we ons op de vraag hoe ervoor gezorgd kan worden dat verpleegkundigen en verzorgenden bij hun werkgever blijven. Uit de resultaten blijkt dat verpleegkundigen en verzorgenden het vooral belangrijk vinden dat de sfeer in hun team goed is. Als de sfeer niet goed is, dan is dat voor tweederde van de verpleegkundigen en verzorgenden een doorslaggevende reden om naar een andere werkgever op zoek te gaan. De meeste panelleden vinden de teamsfeer goed. Zij geven hun baan een dikke 7 als rapportcijfer. Waar het meest aan te verbeteren is, zijn de loopbaanmogelijkheden, de waardering vanuit de werkgever en de salariering.

Inleiding

Vanwege de toenemende krapte op de arbeidsmarkt is het des te belangrijker voor zorginstellingen om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor verpleegkundigen en verzorgenden. Niet alleen is het voor werkgevers van belang om hun huidige personeel te behouden, ook vacatures moeten soepel ingevuld kunnen worden. In 2007 hebben we daarom aan verpleegkundigen en verzorgenden gevraagd onder welke omstandigheden zij zouden omzien naar een andere werkgever, wat zij belangrijk vinden in het werk en of zij dat in hun huidige werk vinden. Deze factsheet geeft antwoord op de volgende vragen:

1. Wat zijn voor verpleegkundigen en verzorgenden doorslaggevende redenen om een andere baan te gaan zoeken?
2. Hoe waarderen verpleegkundigen en verzorgenden hun huidige baan?
3. Waar liggen volgens verpleegkundigen en verzorgenden de grootste knelpunten in hun huidige baan?

Onderzoeksgroep

De onderzoeksvragen zijn beantwoord door 875 verpleegkundigen en verzorgenden van het Panel Verpleging en Verzorging. Zij vulden een voorgestructureerde vragenlijst in over de aantrekkelijkheid van hun beroep (de Veer e.a., 2007). De vragen werden beantwoord door 650

personen (respons 74%). De verpleegkundigen werken in de volgende sectoren: algemene ziekenhuizen (n=94), de psychiatrie (n=86), de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking (n=99) en de thuiszorg (n=96). De verzorgenden werken in de thuiszorg (n=92), verzorgingshuizen (n=98) en verpleeghuizen (n=85). De gemiddelde leeftijd is ruim 43 jaar (range 23-65 jaar). Acht procent van de respondenten is man. De respondenten vormen wat betreft man/vrouw verdeling een goede afspiegeling van de populatie verpleegkundigen en verzorgenden in deze sectoren. De respondenten zijn verhoudingsgewijs iets ouder dan de populatie die zij vertegenwoordigen. Het Panel wordt gevormd door verpleegkundigen en verzorgenden met uitvoerende taken in de directe zorg voor cliënten. Het merendeel van de respondenten heeft een volledig uitvoerende functie (88%). De overigen hebben naast uitvoerende taken in de directe cliëntenzorg, ook leidinggevende taken. Gemiddeld werken de respondenten 24,0 uur per week.

Analyses

Voor de beantwoording van onderzoeksvragen 1 en 2 zijn frequentieverdelingen van de antwoorden van de verpleegkundigen en verzorgenden gemaakt. Om na te gaan waar de grootste knelpunten liggen (onderzoeksvraag 3) hebben we zogenaamde verbetercores

berekend. Door de ervaringen van de verpleegkundigen en de verzorgenden met de werkomstandigheden te combineren met het belang dat zij daaraan hechten, kan gekeken worden welke werkomstandigheden voor verbetering in aanmerking komen. Deze combinatie is uitgedrukt in een verbeterscore. Zo'n verbeterscore is berekend door de belangscore te vermenigvuldigen met het deel van de mensen dat de werkomstandigheid als minder positief ervaart (voor de precieze definitie van wat minder positief is verwijzen we naar de Veer e.a., 2007). Op deze manier ontstaat een verbeterscore die kan variëren van 0 tot en met 4. Een hoge verbeterscore betekent dat er vanuit het perspectief van verpleegkundigen en verzorgenden prioriteit gegeven zou moeten worden aan de verbetering van de betreffende werkomstandigheid.

Teamsfeer belangrijk

Voor de beantwoording van onderzoeksvraag 1, legden we de verpleegkundigen en

Tabel 1 Doorslaggevende redenen om ander werk te zoeken in percentages van panelleden

	%
slechte sfeer in het team	66%
ongunstige roosters en werktijden	62%
laag salaris voor wat u doet	61%
ontevredenheid over de zorg die uw team biedt	57%
geen vast arbeidscontract	52%
lichamelijk zwaar werk	50%
onzekerheid over het voortbestaan van uw baan	49%
hoge werkdruk	48%
slechte besluitvorming en overleg binnen het team	47%
weinig verantwoordelijkheid in het werk	45%
ongunstige reisafstand en/of reistijd	43%
weinig zelfstandigheid in het werk	42%
weinig waardering van werkgever	42%
weinig waardering van cliënten	39%
weinig ontplooiingsmogelijkheden	39%
slecht contact met direct leidinggevende	38%
slecht loopbaanperspectief, weinig mogelijkheden tot positieverbetering	35%
veel cliënten die zich agressief kunnen gedragen	35%
weinig mogelijkheden tot meer of minder uren werken	30%

verzorgenden een lijst voor met negentien mogelijke redenen om ontslag te nemen of ander werk te zoeken (zie tabel 1). Gevraagd werd alleen die redenen aan te geven die *doorslaggevend* kunnen zijn voor het nemen van een dergelijk besluit.

Een slechte sfeer in het team wordt het vaakst genoemd: voor tweederde van de verpleegkundigen en verzorgenden is dat een doorslaggevende reden om zich te oriënteren op een andere baan. Wat betreft de arbeidsvoorwaarden let een meerderheid van de verpleegkundigen en verzorgenden vooral op de roosters en werktijden, de hoogte van het salaris en de duur van het arbeidscontract. Ten slotte geeft meer dan de helft (57%) aan dat zij het van essentieel belang vinden dat de zorg van goede kwaliteit is.

Een dikke 7 als rapportcijfer

We vroegen de verpleegkundigen en verzorgenden welk cijfer zij hun huidige baan zouden geven van 0 (slechts mogelijke baan) tot 10 (best mogelijke baan).

Verpleegkundigen en verzorgenden geven hun huidige baan gemiddeld een 7,4 als rapportcijfer. De verschillen in de gemiddelde cijfers tussen de sectoren is klein en varieert van 7,2 (verzorgenden in verpleeghuizen) tot 7,6 (verzorgenden in de thuiszorg) (tabel 2). De panelleden zijn positief over hun werk, getuige het feit dat slechts vijf procent een onvoldoende geeft.

Tabel 2 De gemiddelde rapportcijfers die verpleegkundigen en verzorgenden aan hun baan geven, uitgesplitst naar de sector waarin men werkt

verpleegkundigen in algemene ziekenhuizen	7,51
verpleegkundigen in de psychiatrie	7,45
verpleegkundigen in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking	7,27
verpleegkundigen in de thuiszorg	7,54
verzorgenden in de thuiszorg	7,62
verzorgenden in verzorgingshuizen	7,30
verzorgenden in verpleeghuizen	7,23

Beter loopbaanperspectief, meer waardering en hoger salaris

Door zogenaamde verbetercores te berekenen is nagegaan welke veranderingen ertoe bijdragen dat de kans groter wordt dat verpleegkundigen en verzorgenden bij hun huidige werkgever blijven. In tabel 3 staan de tien omstandigheden die, indien zij verbeteren, de grootste positieve veranderingen te weeg brengen voor verpleegkundigen en verzorgenden. Allereerst wordt die kans vergroot door het loopbaanperspectief te verbeteren. Andere aangrijpingspunten zijn vergroting van de waardering van de werkgever, salarisverhoging, een betere besluitvorming en overleg binnen het team, verlaging van de werkdruk, een beter overleg met de leidinggevende, en maatregelen die ertoe bijdragen dat de zorg lichamelijk minder zwaar wordt.

Tabel 3 Top 10: Werkomstandigheden met de verbetercores

	verbeter score	rang
goed loopbaanperspectief, mogelijkheden tot positieverbetering	1,85	1
gewaardeerd worden door werkgever	1,79	2
salaris dat past bij het werk dat u doet	1,78	3
goede besluitvorming en overleg binnen het team	1,57	4
werkdruk die past bij werk dat u doet	1,44	5
goed overleg met direct leidinggevende	1,33	6
mate waarin werk lichamelijk zwaar is	1,28	7
voldoende zelfstandigheid in werk	1,03	8
tevredenheid met de geboden zorg	0,99	9
weinig cliënten die zich agressief kunnen gedragen	0,90	10

Beschouwing

Werkgevers kunnen hun zorgpersoneel beter behouden als ze aandacht hebben voor het creëren van een goede werksfeer en goede arbeidsvoorwaarden wat betreft werktijden, salariering en type contract. Ook laten de resultaten zien dat verpleegkundigen en

verzorgenden graag kwalitatief goede zorg willen geven. Als dat niet het geval is dan is dat voor een meerderheid een reden om naar ander werk om te zien.

Kijken we naar de drie werkomstandigheden die het meest in aanmerking komen voor verbetering dan staan de loopbaanmogelijkheden op de eerste plaats. Het is weliswaar niet voor de meerderheid een doorslaggevende reden voor ontslag (voor 35 procent is dat het wel), maar verpleegkundigen en verzorgenden hechten er wel waarde aan. Op de vraag hoe belangrijk een goed loopbaanperspectief is, antwoordde 62 procent belangrijk of van het allergrootste belang (de Veer, e.a., 2008). Tegelijkertijd is een relatief grote groep (één op de vijf) verpleegkundigen en verzorgenden ontevreden over de loopbaanmogelijkheden en de begeleiding die ze daarbij krijgen. Daardoor krijgt het loopbaanperspectief de grootste verbetercore en is het belangrijk dat er meer aandacht komt voor loopbaanmogelijkheden in de verpleging en verzorging. Ook andere onderzoeken wijzen op het belang van loopbaanperspectieven als reden om van baan te wisselen (Fouarge e.a., 2006; van der Windt e.a., 2007).

Op de tweede plaats staat de waardering vanuit de werkgever. Waardering vanuit de werkgever is de afgelopen jaren in het Panel bij herhaling naar voren gekomen als een belangrijk element dat het beroep aantrekkelijker zou kunnen maken. Naarmate men zich meer gewaardeerd voelt, is men meer tevreden met het werk (de Veer e.a., 2003, 2004). Sinds 2003 is echter het percentage verpleegkundigen en verzorgenden dat zich gewaardeerd voelt door de werkgever alleen maar gedaald (de Veer e.a., 2007). Dit onderstreept dat het belangrijk is dat werkgevers meer hun waardering laten blijken.

Op de derde plaats staat de verbetering van de salariering. Verpleegkundigen en verzorgenden zijn vrijwel allemaal van mening dat ze een salaris zouden moeten ontvangen dat voor hun gevoel bij hun werk past. Slechts 44 procent heeft dat gevoel daadwerkelijk (de Veer e.a., 2007). Onderzoek wijst uit dat inkomens- tevredenheid niet alleen te maken heeft met de hoogte van het salaris, maar tot stand komt

tegen de achtergrond van hoge werkdruk, emotionele belasting en gebrek aan ondersteuning (Smulders e.a., 2001). Naast salarisverhoging zijn dit dus aangrijpingspunten om iets te doen aan de onvrede over de salariering.

Literatuur

- Fouarge D e.a.. Trendrapport. Aanbod van arbeid 2005. Tilburg: OSA, 2006.
- Smulders P, Otten F, Andries F. Hoog loon is nog geen loontevredenheid. ESB, p. 912-914, 2001.
- Veer AJE de, Francke AL, Plas M, Vogel B. Goede loopbaanmogelijkheden belangrijk voor verpleegkundigen en verzorgenden. Factsheet Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden. Utrecht: V&VN/LEVV/NIVEL, 2008.
- Veer AJE de, Francke AL, Poortvliet EP. Verpleegkundigen en verzorgenden willen meer waardering van het management. TvZ, Tijdschrift voor Verpleegkundigen 2003; 2: 28-29.
- Veer AJE de, Francke AL, Poortvliet EP. Waardering verhoogt werktevredenheid. TvZ Tijdschrift voor Verpleegkundigen 2004; 4: 40-41.
- Veer AJE de, Francke AL, Poortvliet EP, Vogel B. De aantrekkelijkheid van het beroep 2007. Een peiling onder het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden. Utrecht: LEVV/NIVEL/V&VN, 2007.
- Windt W van der, Bos JT, Francke AL. Feiten over verpleegkundige en verzorgende beroepen in Nederland 2007. Utrecht: LEVV, 2007.

Auteurs:
A.J.E. de Veer
A.L. Francke

Deze factsheet is gebaseerd op de resultaten uit een peiling onder de leden van het Panel Verpleging en Verzorging. Dit panel bestaat uit ongeveer 400 verpleegkundigen en 300 verzorgenden. De verpleegkundigen zijn werkzaam in vier sectoren: de algemene ziekenhuizen, de psychiatrie, de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking en de thuiszorg. De verzorgenden zijn werkzaam in drie sectoren: de verpleeghuizen, de verzorgingshuizen, en de thuiszorg. Het panel is een project van het NIVEL en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Voor meer informatie over het Panel: NIVEL: Anke de Veer, tel 030 27 29 764, e-mail: a.deveer@nivel.nl

*Kijk op
www.nivel.nl/panelv
voor meer informatie over het Panel Verpleging en Verzorging*