

Barometer Gehandicaptenzorg

Samenvattend rapport

Kenmerk: 20474

December 2016

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Conclusies	5
Resultaten	7
Steekproef en verantwoording	16

Geschreven voor



Danielle van Essen

Inleiding

Achtergrond

De cao Gehandicaptenzorg loopt per 31 december 2016 af. De onderhandelingen over een nieuwe cao zullen binnenkort beginnen. Een belangrijk onderwerp binnen de onderhandelingen is de werkdruk binnen de gehandicaptenzorg.

Om te achterhalen of en hoe de werkdruk binnen de gehandicaptenzorg wordt ervaren, is een onderzoek uitgevoerd onder werknemers binnen de gezondheidszorg.

Doelstelling

We hebben de volgende onderzoeksdoelstelling geformuleerd:

Welke rol speelt werkdruk bij medewerkers in de gehandicaptenzorg?

Hierbij horen de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe ervaren medewerkers de werkdruk?
- In hoeverre willen medewerkers doorwerken tot aan het pensioen?
- Wat zou medewerkers kunnen helpen om tot aan het pensioen door te werken?

In dit rapport behandelen wij de resultaten van dit onderzoek.

Conclusies

Conclusies



Belasting kwaliteit van zorg door hoge werkdruk

In de sector vindt een derde de werkdruk te hoog of veel te hoog. De mentale belasting wordt door een kwart van de medewerkers als (veel) te hoog ervaren. In totaal vindt acht op de tien medewerkers dat de kwaliteit van de zorg in de organisatie onder druk staat, en de hogere werkdruk is hiervoor de meest genoemde reden. Vooral de jongste medewerkers (tot en met 34 jaar) ervaren dit.

Medewerkers hebben steeds vaker te maken met verbale en fysieke agressie

Een kleine meerderheid van de medewerkers voelt zich meestal veilig op het werk. Degene die zich (bijna) nooit veilig voelen, geven vooral aan dat dit komt door het gedrag en de agressie van cliënten. Zes op de tien medewerkers heeft namelijk steeds vaker te maken met verbale agressie, en slechts vier op de tien geeft aan dat de organisatie goed op treedt bij gevaarlijke of agressiesituaties.



Medewerkers willen doorwerken tot aan het pensioen, maar zijn hier niet toe in staat

Ruim twee op de vijf medewerkers in de gehandicaptenzorg zou tot de pensioengerechtigde leeftijd willen blijven werken, maar slechts een op de vijf medewerkers denkt hier ook toe in staat te zijn. Minder lichamelijk zwaar werk zou kunnen helpen om dit wel te kunnen. Leidinggevenden zouden liever minder uur per week werken en uitvoerend medewerkers zien liever minder onregelmatige diensten. De overgrote meerderheid vindt dat oudere werknemers aangepaste voorwaarden moeten krijgen om hun werk goed vol te houden. Dat mag wel gecompenseerd worden met minder salaris.

Het aantal vaste contracten neemt af, tijdelijke contracten nemen toe

Volgens bijna de helft van de werknemers is het aantal vaste contracten in het afgelopen jaar afgenomen, terwijl de tijdelijke contracten juist toenemen. Vooral medewerkers ouder dan 45 jaar zien vaak dat het aantal vaste contracten afneemt en medewerkers in een leidinggevende functie geven juist vaker aan dat het aantal vaste contracten toeneemt.



Resultaten

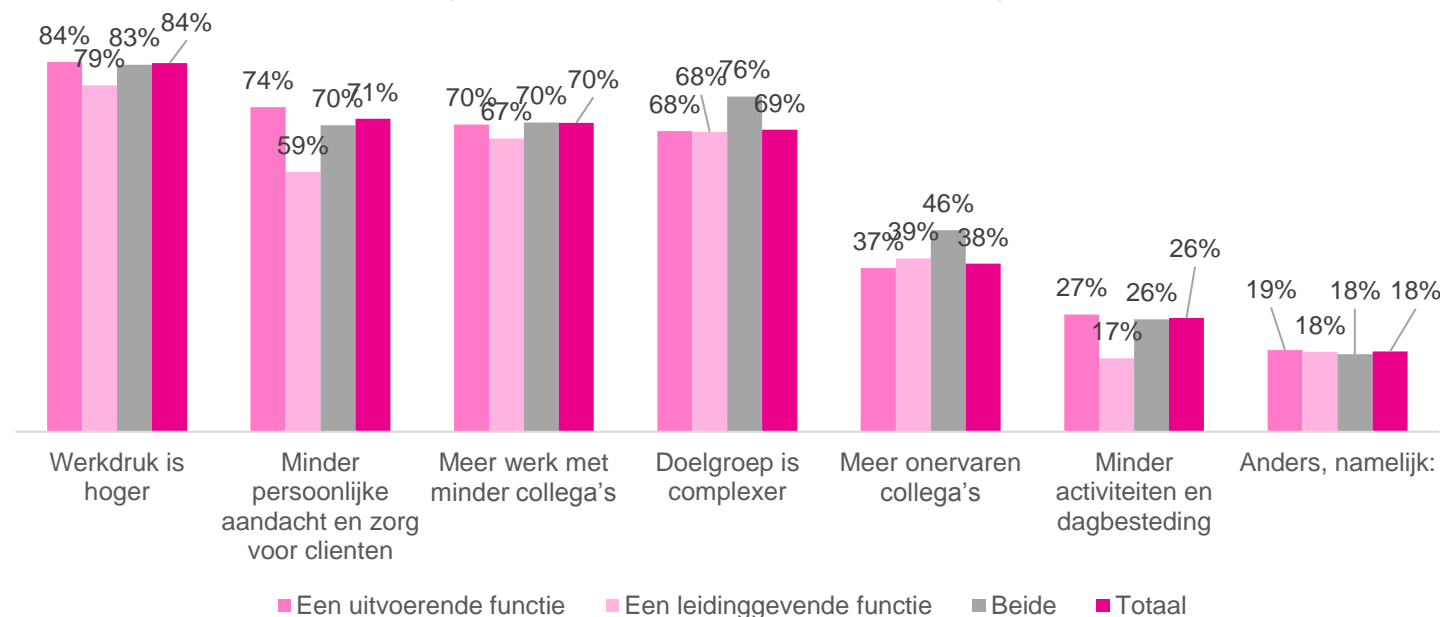
Kwaliteit van de zorg in de organisatie staat volgens acht op de tien medewerkers onder druk

Over het algemeen vindt een groot deel van de medewerkers (80%) dat de kwaliteit van de zorg in de organisatie onder druk staat. Medewerkers in een leidinggevende functie vinden dit minder vaak (70%) dan medewerkers in een uitvoerende functie (81%) of in beide functies (83%). Ook zien we dat medewerkers met een vast contract vaker vinden dat de kwaliteit onder druk staat (80%) dan medewerkers met een tijdelijk contract (70%).

De meest genoemde reden waardoor de kwaliteit onder druk staat is de hoge werkdruk. Medewerkers tot en met 34 jaar noemen deze reden vaker (89%) dan medewerkers van 45 jaar en ouder (82%). Ook noemen de jongere medewerkers de reden minder persoonlijke aandacht vaker (78%) dan medewerkers van 45 jaar of ouder (69%).

Hoe komt het volgens jou dat de kwaliteit onder druk staat?

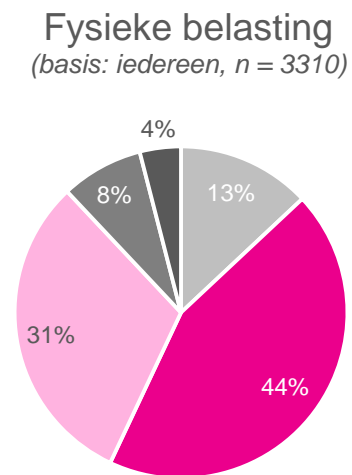
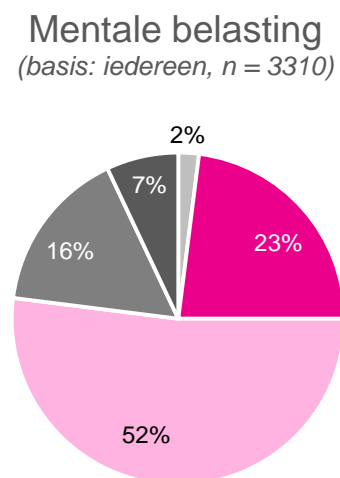
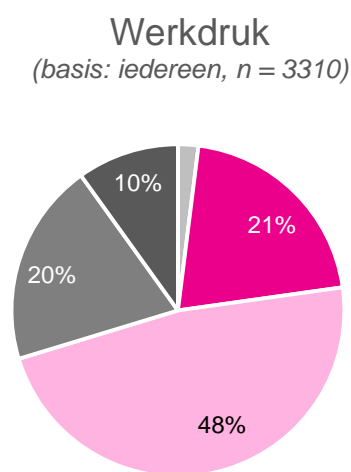
(basis: kwaliteit staat onder druk, n= 2639)



Een derde van de medewerkers vindt de werkdruk te hoog

Een derde van de medewerkers in de gehandicaptenzorg vindt de werkdruk (veel) te hoog (30%). Bijna een kwart (23%) vindt de mentale belasting (veel) te hoog. De fysieke belasting wordt minder vaak als (veel) te hoog ervaren (12%). De werkdruk en belasting verschilt niet tussen de leeftijdsgroepen.

Leidinggevenden ervaren logischerwijs minder vaak een hoge fysieke belasting (13%) dan uitvoerende werknemers (33%). Over de werkdruk en mentale belasting zijn zij eensgezind.



■ (Te) Laag ■ Niet hoog, niet laag ■ Hoog ■ Te hoog ■ Veel te hoog

Medewerkers hebben steeds vaker te maken met verbale en fysieke agressie

De meerderheid van de medewerkers voelt zich meestal veilig op het werk. Oudere werknemers (55 jaar en ouder) voelen zich het meest veilig. De medewerkers die zich soms of nooit veilig voelen, geven in de toelichting onder andere aan dat dit komt door het gedrag en de agressie van cliënten.

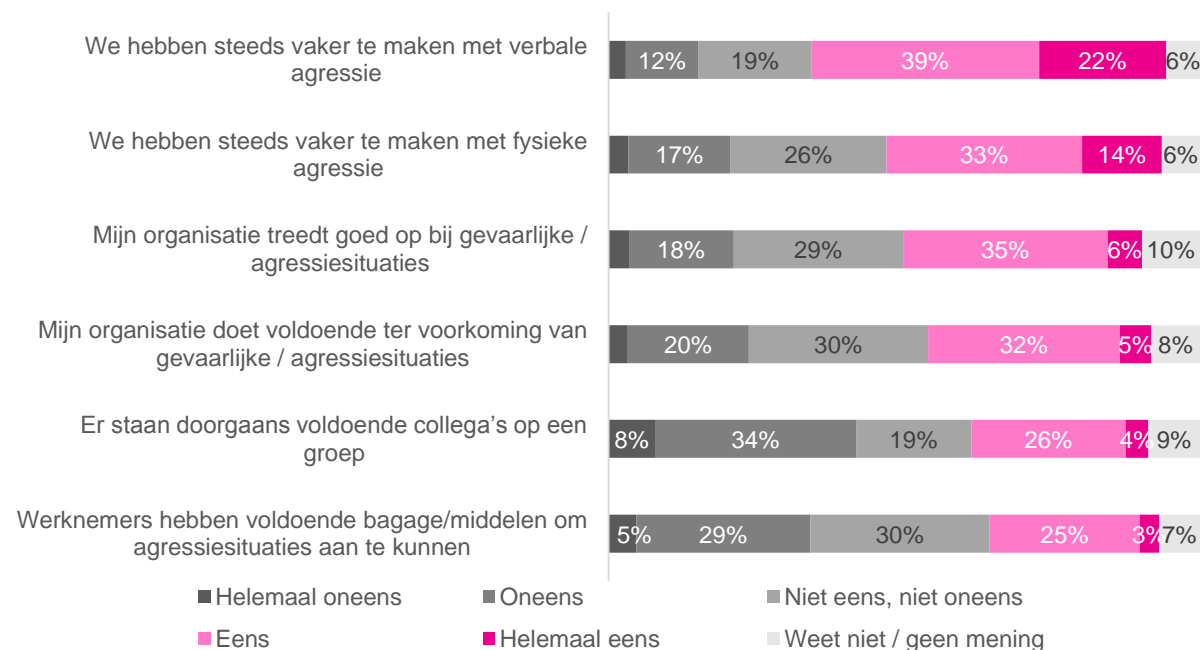
Dit zien we ook terug bij de stellingen: meer dan de helft van de medewerkers (60%) heeft steeds vaker te maken met verbale agressie. Ook heeft bijna de helft (47%) steeds vaker te maken met fysieke agressie.

Voel je je veilig op je werk?
(basis: iedereen, n=3310)



In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(basis: iedereen, n=3310)



Leidinggevenden positiever over agressiesituaties binnen de organisatie

De mening over de organisatie met betrekking tot agressiesituaties verschilt tussen medewerkers met leidinggevende en/of uitvoerende functies. Leidinggevenden vinden vaker dat er doorgaans voldoende collega's op een groep staan en dat zij voldoende bagage hebben om agressiesituaties aan te kunnen.

Ook vinden zij vaker dat hun organisatie voldoende doet ter voorkoming van gevaarlijke situaties en hierbij ook goed optreedt. Medewerkers in uitvoerende functies of in beide functies zijn hier minder positief over.

	(Helemaal) mee eens		
	Uitvoerende functie	Leidinggeven de functie	Beide
Er staan doorgaans voldoende collega's op een groep	30%	55%	29%
Werknemers hebben voldoende bagage en middelen om agressiesituaties aan te kunnen	28%	57%	26%
Mijn organisatie doet voldoende ter voorkoming van gevaarlijke / agressiesituaties	36%	68%	36%
Mijn organisatie treedt goed op bij gevaarlijke / agressiesituaties	38%	72%	38%

Medewerkers willen doorwerken tot aan het pensioen, maar denken het veelal niet vol te houden

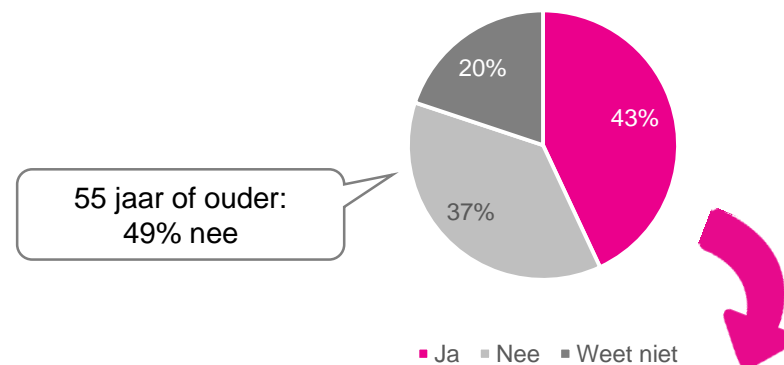
Ruim twee op de vijf medewerkers in de gehandicaptenzorg zou tot de pensioengerechtigde leeftijd willen blijven werken (43%). Werknemers van 55 jaar of ouder geven vaker aan niet tot de pensioengerechtigde leeftijd te willen werken (49%).

Bijna de helft van de mensen die tot de pensioenleeftijd *wil* werken, denkt dit ook te *kunnen*. Een kwart weet niet of hij/zij het zal volhouden.

Het type functie dat men vervult, maakt veel verschil: medewerkers in een leidinggevende functie denken veel vaker in staat te zijn om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken (70%) dan medewerkers in een uitvoerende functie (21%) of medewerkers in beide functies (26%).

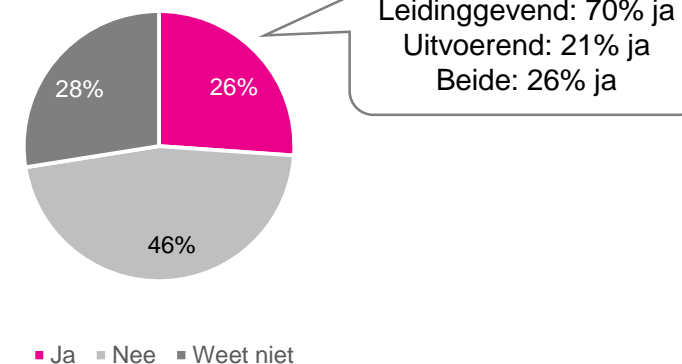
Wil jij tot je pensioengerechtigde leeftijd blijven werken?

(Basis: iedereen, n=3310)



In staat om huidige werk tot pensioengerechtigde leeftijd te doen

(Basis: wil tot pensioen werken, n=1425)



Minder lichamelijk zwaar werk zou medewerkers kunnen helpen om tot pensioen door te werken

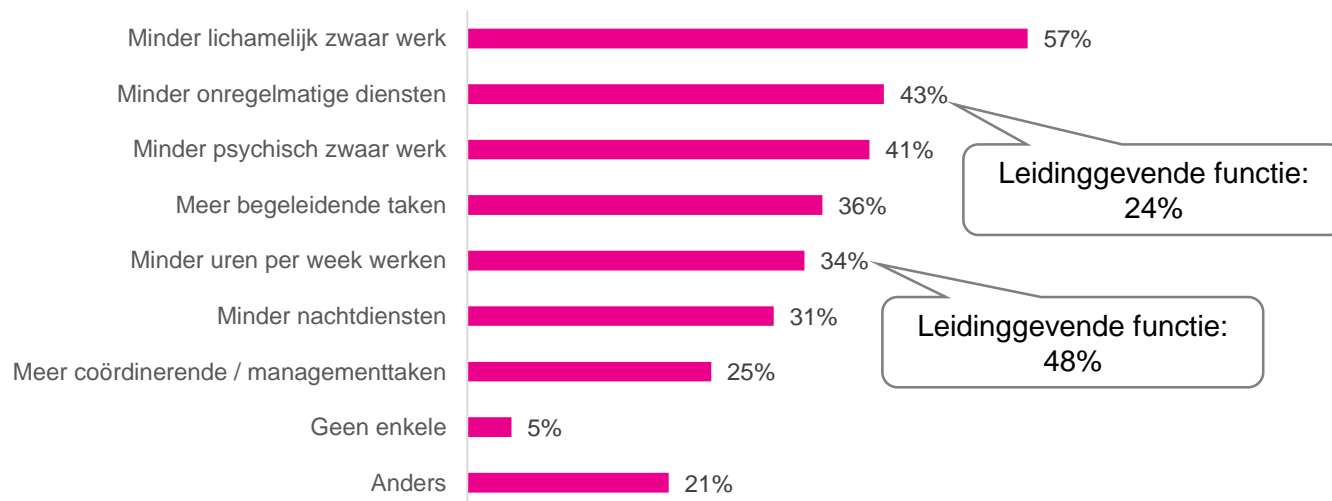
Wanneer aan de medewerkers wordt gevraagd wat hen zou kunnen helpen om tot aan het pensioen door te werken, wordt minder lichamelijk zwaar werk met afstand het meest vaak genoemd (57%).

Medewerkers in een uitvoerende functie noemen op de tweede plaats minder onregelmatige diensten (43%). Voor medewerkers in leidinggevende functies is dit juist een van de minst genoemde mogelijkheden (24%). Zij noemen vaker minder uren werk per week (48%) dan medewerkers in uitvoerende functies (33%).

Een vijfde van de medewerkers geeft een andere mogelijkheid aan die zou kunnen helpen om door te werken tot aan het pensioen. In de toelichting noemen zij vooral de werkdruk die omlaag moet en minder administratief werk. Ook noemen meerdere medewerkers dat er meer personeel op de vloer moet staan en dat de mogelijkheden per persoon verschillen.

Welke mogelijkheden zouden kunnen helpen om jou en je collega's tot aan het pensioen te laten doorwerken?

(Basis: iedereen, n=3309)



Anders, namelijk:

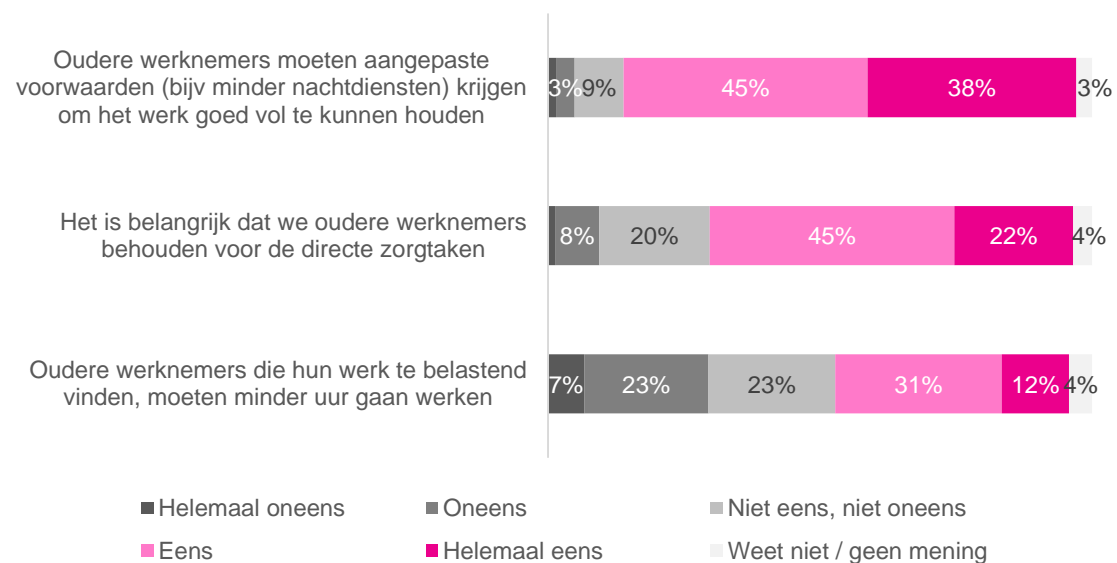
“De werkdruk omlaag, door meer werknemers op de groep.”
“Minder administratie, daardoor draai je vaak meer uren dan je contracturen.”
“Per persoon kijken naar de mogelijkheden.”
“Meer personeel op de vloer.”

Oudere werknemers behouden voor zorgtaken, met aangepaste voorwaarden

Een ruime meerderheid van de medewerkers is het er (helemaal) mee eens dat oudere werknemers aangepaste voorwaarden moeten krijgen om het werk goed vol te kunnen houden (83%). Ze vinden niet per se dat zij minder uren moeten gaan werken om het vol te kunnen houden (43% mee eens). Wel vindt een grote groep (43%) dat werknemers die gebruik maken van aangepaste voorwaarden, een aangepast salaris moeten krijgen. Deze mening wordt gedeeld door werknemers van alle leeftijden.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Basis: iedereen, n=3310)



Medewerkers in leidinggevende functies zijn, ten opzichte van medewerkers in uitvoerende of beide functies, meer begaan met oudere werknemers; zij vinden het het meest belangrijk dat oudere werknemers worden behouden voor de directe zorgtaken en dat zij minder uren moeten gaan werken als het werk te belastend is.

(Helemaal) mee eens		
Leidinggevende functie	Uitvoerende functie	Beide
78%	83%	84%
83%	66%	66%
59%	41%	43%

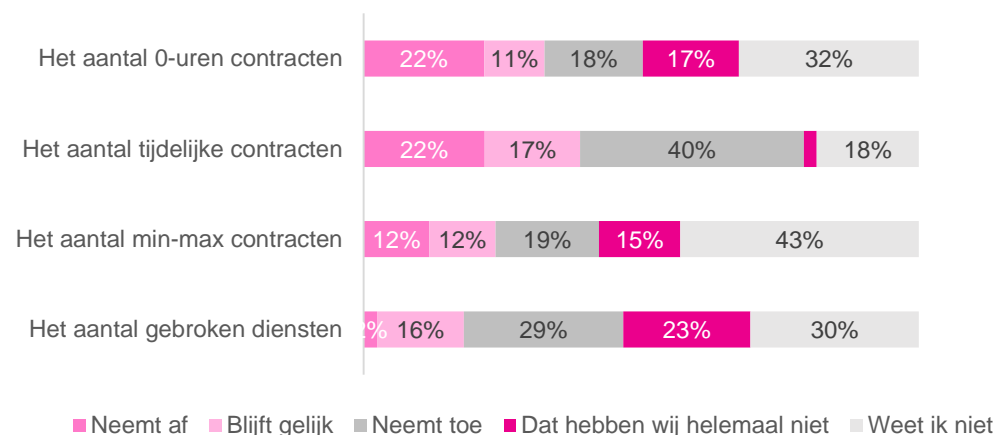
Het aantal vaste contracten neemt af, tijdelijke contracten nemen toe

Volgens bijna de helft van de werknemers in de gehandicaptenzorg (47%) is het aantal vaste contracten in het afgelopen jaar afgenomen, terwijl de tijdelijke contracten juist toenemen (40%). Met de veranderingen betreft de min-max contracten of 0-uren contracten zijn de medewerkers minder bekend.

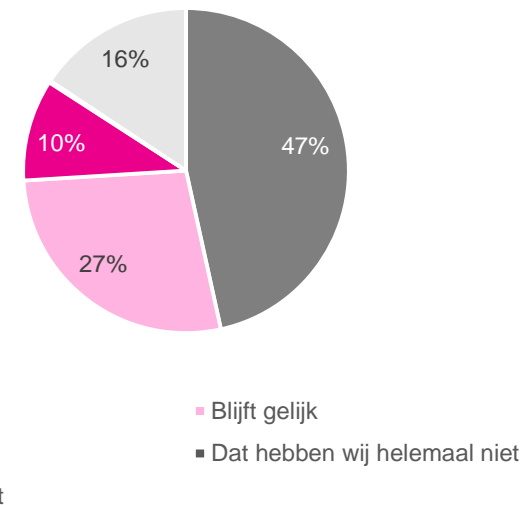
Bij veranderingen in het aantal vaste contracten zien we verschillen tussen leeftijdsgroepen. Jongere werknemers zien het positiever: zij zeggen vaker dat het aantal vaste contracten toeneemt (15%) dan medewerkers ouder dan 35 jaar (9%). Medewerkers ouder dan 45 jaar zien juist vaker dat het aantal vaste contracten afneemt (50%) dan jongere medewerkers (42%).

Medewerkers in een leidinggevende functie geven vaker aan dat het aantal vaste contracten toeneemt (21%) dan medewerkers in een uitvoerende functie (9%) of in beide functies (11%).

Veranderingen in type contracten
(Basis: iedereen, n=3310)



Het aantal vaste contracten
(Basis: iedereen, n=3310)



Steekproef & verantwoording

Leeftijd

34 jaar of jonger
19%

35 t/m 44 jaar
18%

45 t/m 54 jaar
28%

55 jaar of ouder
34%

Functie

	n	%
Uitvoerend	2591	85%
Leidinggevend	94	3%
Beide	351	12%

Functie

Intramuraal
73%

Extramuraal
19%

Ondersteunende dienst van de GHZ-organisatie
8%

n=2546

Vakbondslid



FNV of aangesloten
81%

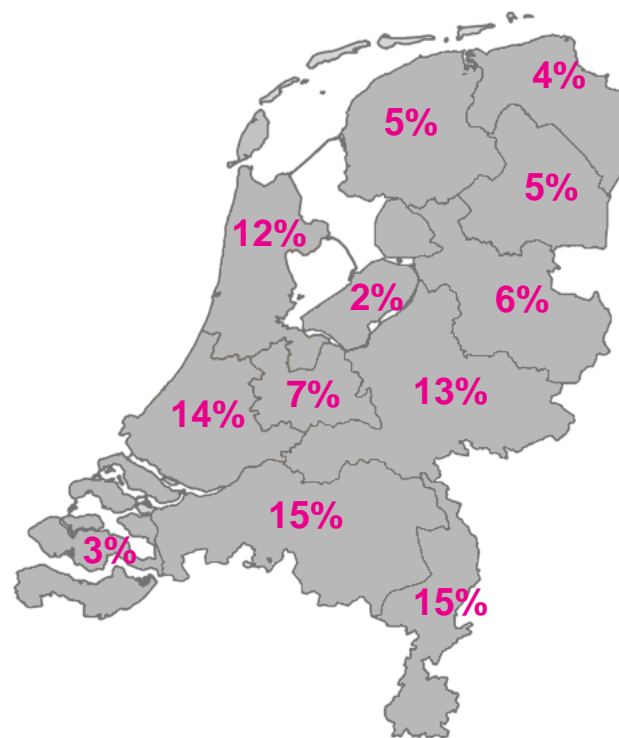


Andere vakbond
2%



Geen vakbond
18%

Provincie



Verantwoording

Dit onderzoek is uitgevoerd middels een online vragenlijst. 10800 medewerkers zijn via e-mail uitgenodigd om deel te nemen. Halverwege het veldwerk hebben diegenen, die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld, een herinnering ontvangen om alsnog deel te nemen. Daarnaast is door de FNV een link naar het onderzoek (open link) verspreid en zijn werknemers aangemoedigd die link te verspreiden onder collega's.

- Aantal deelnemers: 3310
 - Via open link: 1415
 - Via e-mail uitnodiging: 1895
- Responspercentage e-mail uitnodiging: 18%
- Veldwerkperiode: 15 november– 11 december
- Gemiddelde invulduur: 11 minuten