

RAPPORT UITSTROOM ZORG



In samenwerking met het Expertisecentrum Health Innovation van UCLL organiseerde Anoa Care (<https://www.anoacare.be>) een bevraging over de uitstroom binnen de zorgsector.

In deze bevraging zetten we de oorzaak van de uitstroom van zorgverleners en uitstroom in de zorg in het algemeen in kaart. Bijkomend hebben we gepolst naar de intentie en voorwaarden van de deelnemers om terug te keren naar de zorgsector.

De respondenten die werden uitgenodigd om deel te nemen aan de bevraging dienden aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- In het bezit zijn van een diploma verpleegkunde HBO5, Bachelor of Master
- Uitgestroomd uit de zorgsector na 1 januari 2016 (evolutie laatste 5 jaar)
- Woonachtig zijn in Vlaanderen

Dit rapport geeft de kernbevindingen weer van de eerste antwoorden. Deze resultaten werden ook reeds aangeboden - in het belang van de sector (anoniem)- als basis van een verder onderzoek uitgevoerd door het **Gouverneur Kingsbergen Centrum / Provincie Antwerpen binnen het programma van "Blijf aan Z"**.

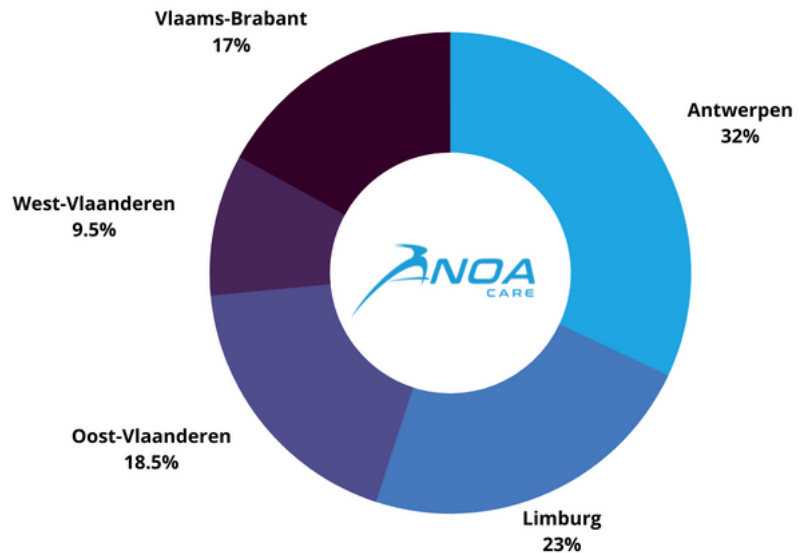
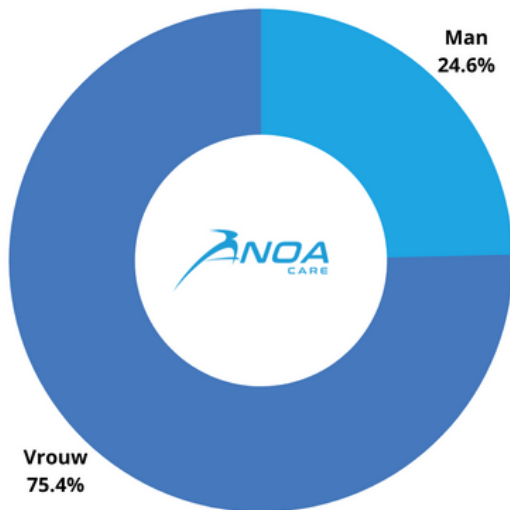
De resultaten van dat onderzoek kan u hier terugvinden:

<https://www.provincieantwerpen.be/content/dam/provant/dese/economie/zorg/Rapport%20focusgroepdiscussies.pdf>

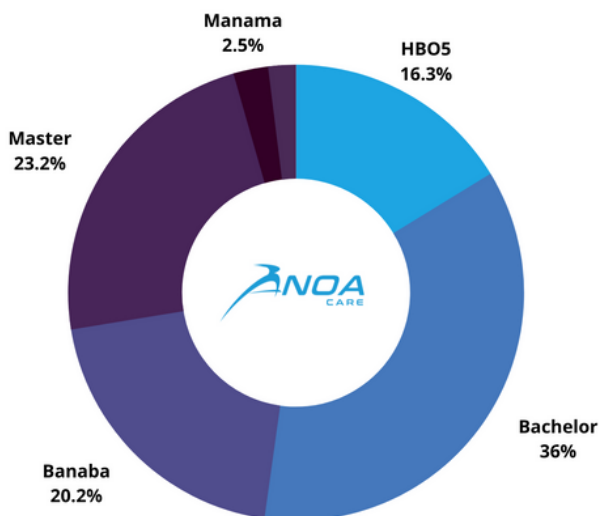
Wij wensen u als geïnteresseerde fijne inzichten toe bij het doornemen van onze kernbevindingen.



DEMOGRAFIE



Binnen de bevraging werd er toegespitst op het **Vlaamse landsgedeelte**. De reden hiervoor is om regionale verschillen te kunnen inschatten binnen eenzelfde kader. Bijkomende verschillen die kunnen samenhangen met regio zoals (management)cultuur, taal en regelgeving konden daardoor geen significante impact hebben op de resultaten van de bevraging. De respondenten waren veelal **vrouwen (75%)**. De meesten wonen in het centrum en het oosten van Vlaanderen.

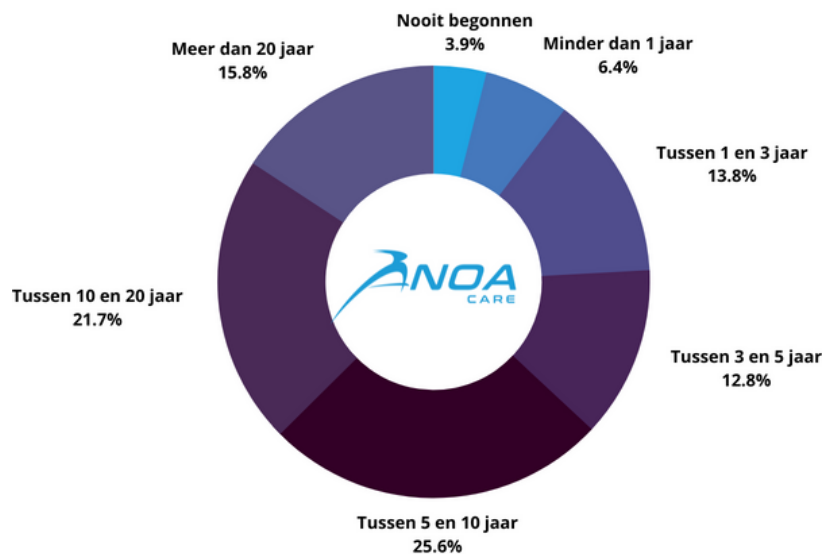


De correlatie tussen opleidingsniveau en snelheid van uitstroom is opmerkelijk. **Hoe hoger het behaalde diploma, des te sneller de uitstroom zo blijkt.**

Elk verpleegkundig diploma is een hogere of verdergezette opleiding. De basisopleiding verpleegkunde bestaat uit 2 basisniveaus: HBO5 en Bachelor (52,3% van de respondenten).

In de resultaten brengen we ook de opleiding tot Master in de verpleegkunde en vroedkunde in kaart, de Bachelor na Bachelor (BanaBa) opleidingen en de Master na Master (ManaMa). 43,4% van de Bachelor respondenten beschikt over een extra opleiding/bijzondere beroepstitel.

TEWERKSTELLING

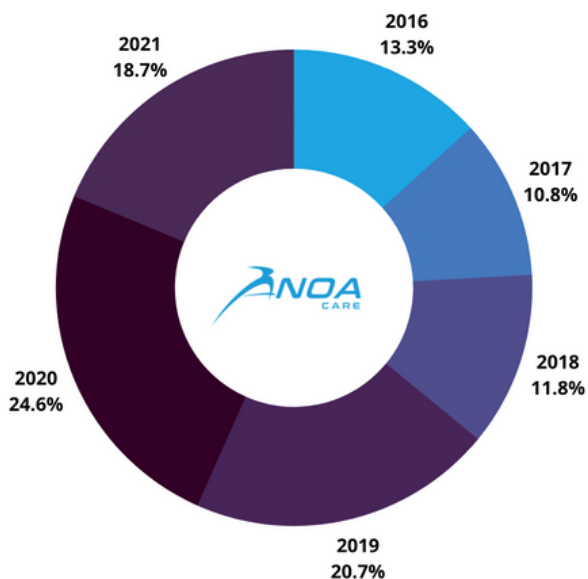


Hoelang werkt iemand in de zorg alvorens de zorg te verlaten?

2 zaken komen hier naar voren.

60% van diegenen die aan de slag gaan binnen de zorgsector komen pas ten vroegste na een tewerkstelling van **5 tot 20 jaar** tot het besluit om de sector te verlaten. Kunnen we stellen dat dit in de kern een overwegend loyaal publiek is ten opzichte van de sector? Wat maakt dat men blijft?

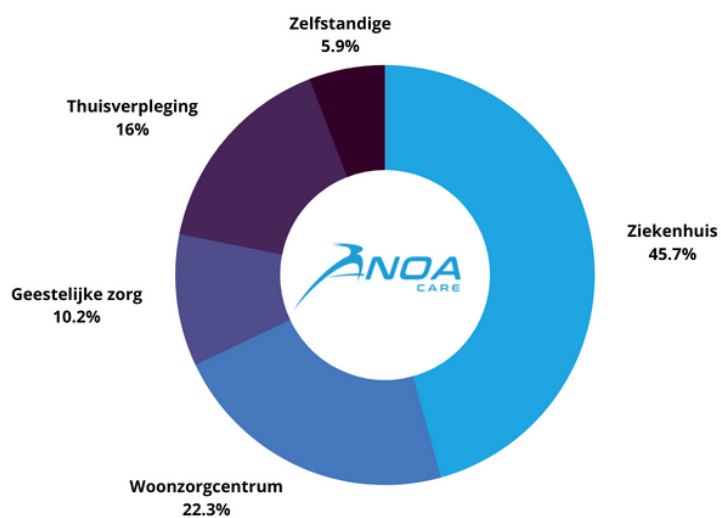
Een 2e belangrijk inzicht is dat **4%** van de respondenten zelfs **nooit in de sector is gestart**. In vergelijking met andere beroepsgerichte opleidingen ligt dit gemiddeld opmerkelijk hoger. Wat maakt dat na het behalen van een diploma de verpleegkundigen niet instromen?



De snelheid van de verpleegkundigen die uitstromen lijkt toe te nemen.

Meer dan 60 % van de respondenten stroomden uit na de afgelopen 3 jaar actief geweest te zijn in de zorg.

Sinds 2018 neemt het percentage jaar na jaar toe. Hier houden we er rekening mee dat de bevraging maar een gedeelte van 2021 behelst.



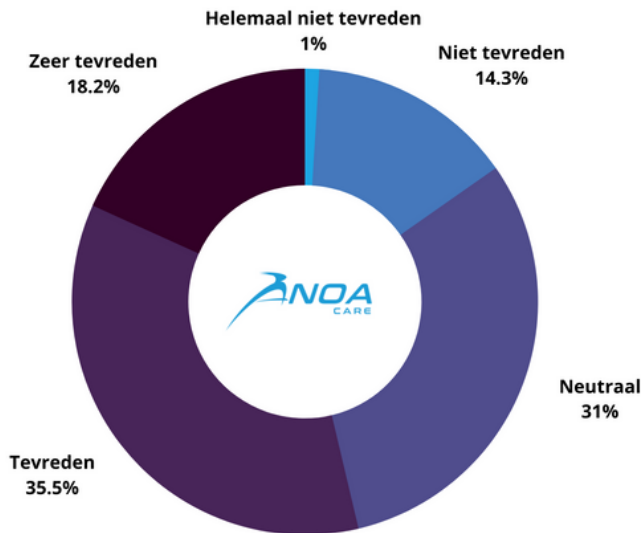
De spreiding van de respondenten over de verschillende subsectoren is vergelijkbaar met de opbouw van de zorgsector.

De grootste groep (45,7%) was actief binnen de ziekenhuizen, gevolgd door de woonzorgcentra (22,3%).

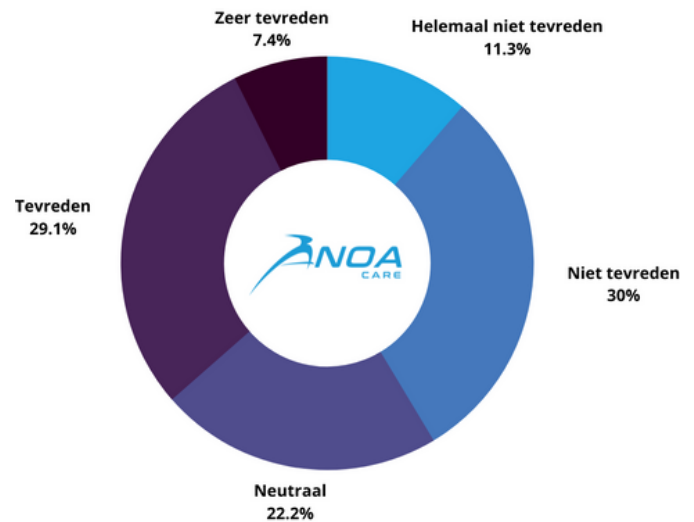
Dit doet ons vermoeden dat de uitstroom gelijk is over de verschillende subsectoren.

TEVREDENHEID

Jobinhoud



Werkgever



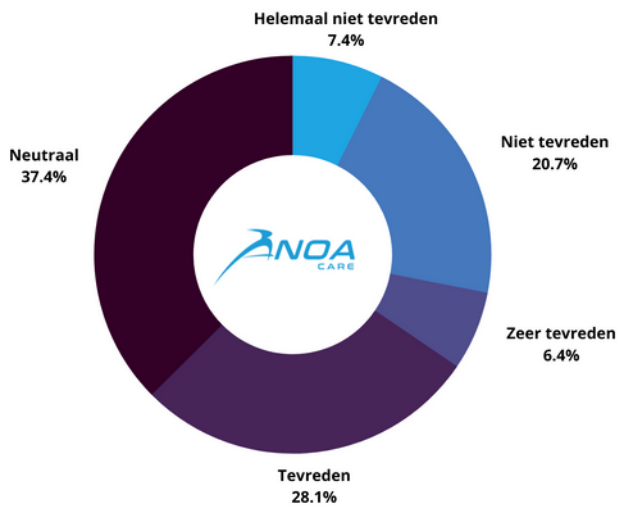
Tevredenheid is de kernmeting over aspecten die maken of verpleegkundigen blijven of uitstromen. Alvast goed om vast te stellen dat er betrekkelijk **weinig ontevredenheid is over inhoud van het werk**. Slechts 15% geeft uitdrukkelijk aan dat hier ontevredenheid over bestaat. Kunnen we stellen dat de reden van uitstroom eerder dient gezocht worden in de werkorganisatie en welke beloning hier tegenover staat?

De afgelopen jaren krijgt verloning reeds heel wat aandacht, toch blijkt dit niet de uitgesproken reden om de zorg te verlaten. Uit de huidige bevraging blijkt dat factoren die samenhangen met de werkgever en de organisatie van het werk belangrijker zijn.

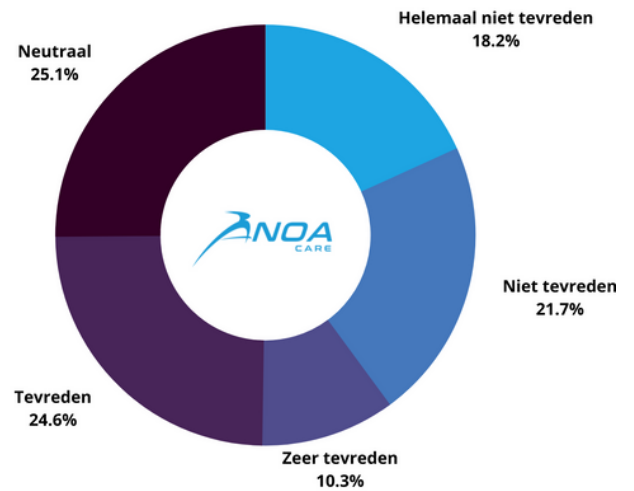
Versterken van het beleid in lijn met de realiteit op de werkvloer komt sterk naar voren als aandachtspunt. Structureel overuren moeten presteren, beleidsbeslissingen die de druk verder verhogen en niet eens worden onderbouwd of toegelicht en een gebrek aan inspraak en impact op de eigen planning en werking blijken klinkende voorbeelden te zijn voor de sector. **60%** van de respondenten spreekt zich **niet als tevreden uit over de werkgever en de arbeidstijd**.

Het lijkt erop dat **verbeterpunten samenhangen met een mensgerichte organisatie**. Communicatie, betrokkenheid, inspraak, zelfsturing, efficiëntie, duidelijke visie en strategie en een echt HR beleid zijn tips die de bevroegden zelf aangeven als elementen tot oplossing.

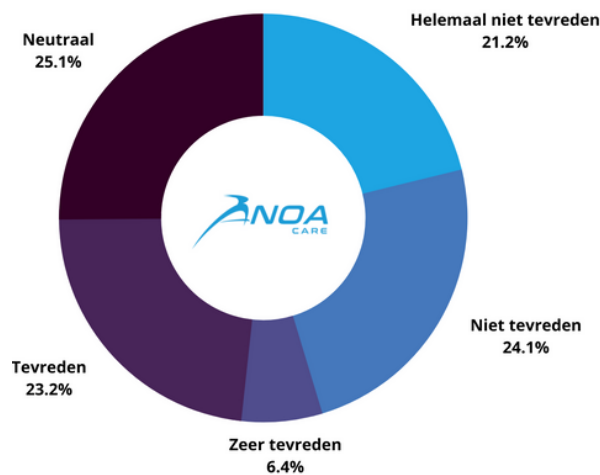
Verloning



Arbeidstijd



Flexibiliteit



Verpleegkundigen die uitstroomden geven een **gebrek aan flexibiliteit** aan bij hun werkgever met een structurele onbalans tussen werk en privé tot gevolg.

Flexibiliteit, autonomie, zinvol werk, betrokkenheid en waardering zijn sleutelwoorden die primeren boven verloning om uitstroom tegen te gaan volgens de bevraging.

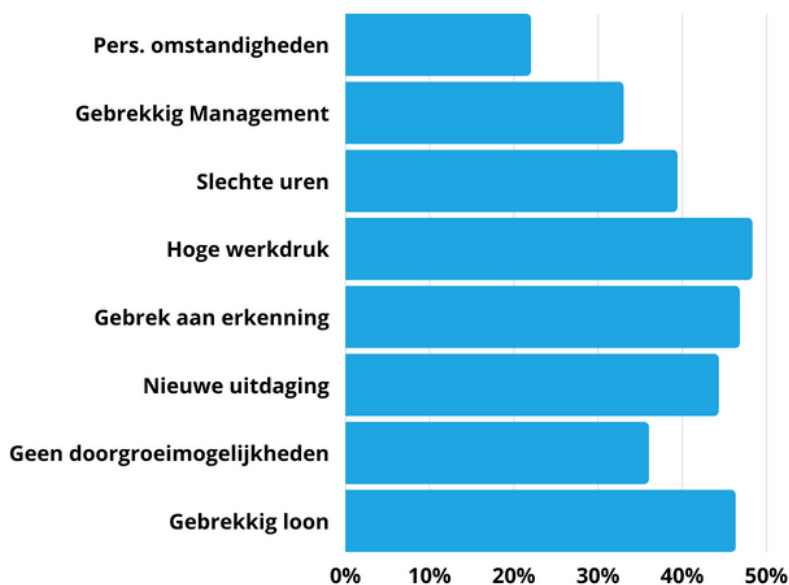
STOPPEN OF HERSTART

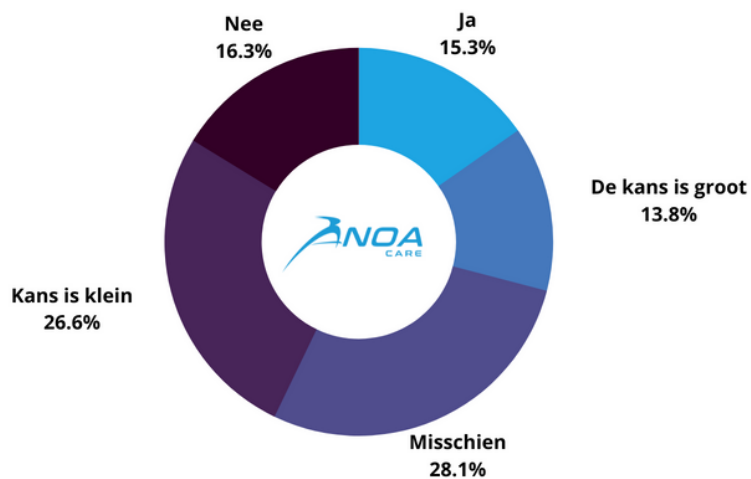
Waarom stoppen verpleegkundigen nu echt met werken in de zorg?

Werkdruk, gebrek aan erkenning en verloning bekleden de podiumplaatsen. Dit maakt ook dat mensen op een bepaald moment toch gaan ingaan op een andere uitdaging buiten de sector.

De aantrekking van andere sectoren is niet te onderschatten als reden van uitstroom.

Werken aan Balans, Beleid, Beloning en Betrokkenheid zijn de belangrijkste pijlers om uitstroom tegen te gaan. **De 4 grote B's van Belangrijkheid.**

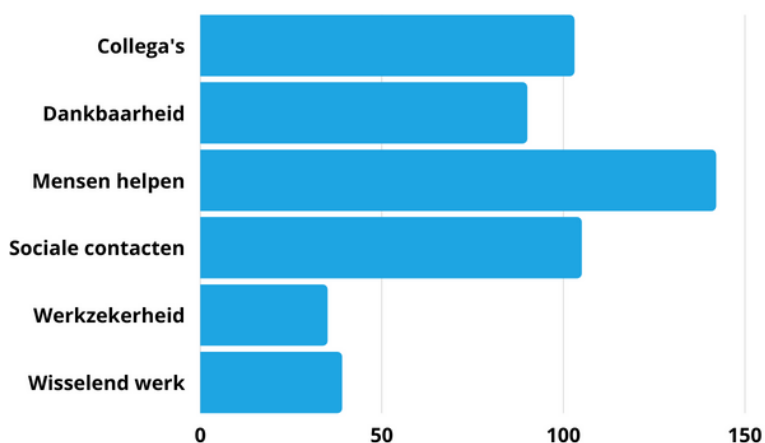




60 % van de verpleegkundigen die uitgestroomd zijn, **sluiten niet uit ooit nog terug te keren** naar de zorgsector. Dit is bemoedigend en biedt kansen om de uitstroom te vertragen, misschien zelfs te stoppen. Andere sectoren of jobs zijn dan misschien wel aantrekkelijk, maar de mensen die zijn uitgestroomd, missen naar eigen zeggen heel wat zaken die ze in de zorgsector wel vonden.

De belangrijkste drijfveren van verpleegkundigen zijn duidelijk het helpen van mensen en betekenisvol werk willen doen. Ze missen de collega's en de dankbaarheid van patiënten.

Er is een verbondenheid met de sector vanuit deze drijfveren die verpleegkunde uniek maakt. Vanuit deze resultaten schuiven wij het advies/belang om **contact te houden met verpleegkundigen die zijn uitgestroomd**, alsook hen structureel op de hoogte te houden wat de mogelijkheden en veranderingen zijn binnen hun "kunding" beroep, sterk naar voren.



Geef informatie over de **verschillende vormen van tewerkstellingsmogelijkheden** (bv. zelfstandigen) die een betere balans kunnen geven met een hogere flexibiliteit. Deze zijn zeker het overwegen waard.

Daarnaast is het vooral een kwestie om de kern van de organisatie te gaan onder- en uitbouwen met de nodige **transparantie en betrokkenheid** van het personeel. Zij moeten zeker het gevoel krijgen dat zij het figuurlijke "goud" zijn van de zorgorganisatie en daardoor ook met het juiste belang worden behandeld.

TOEKOMST

Anoa Care heeft met deze bevraging een aanzet gegeven om bepaalde inzichten te krijgen die samenhangen met uitstroom. Er is weinig tot geen historische informatie over de evolutie van de uitstroom in de zorgsector. Deze eerste bevraging is louter indicatief en willen we geenszins als absolute waarheid poneren. Het is een steekproef waarop enkele conclusies gebaseerd zijn.

De uitkomst maakt zeker nieuwsgierig. Kan dit doorgetrokken worden naar de mensen die instromen en vandaag nog actief zijn in de sector? Geen idee, maar wel de moeite om (periodiek) in kaart te brengen. Inzichten gaan steeds ten goede komen van de sector en verandering maar ook beleidsbeslissingen onderbouwen. We zetten hier graag onze schouders onder.

In 2022 en de komende jaren wil Anoa Care verder bouwen op dit onderzoek. **Samen met onderzoeksbureau IVOX** zijn we initiatiefnemer/partner geworden van **sIUz**. sIUz staat voor "survey instroom uitstroom in de zorg".

Zoals de naam al zegt wilt sIUz niet enkel meer richten op de vraag "waarom stromen mensen uit de zorg" maar ook op de vragen "Wat maakt dat mensen kiezen voor de zorgsector?" en "Wat kunnen we eraan doen om mensen in de zorg te houden?".

Project sIUz wil deze zaken in kaart brengen maar heeft daarvoor **jouw hulp nodig**. Dat kan op 2 manieren:

Je werkt in de zorg, je hebt in de zorg gewerkt of je bent bezig met een opleiding verpleegkunde?

Dan kan je de **survey van sIUz** invullen via ivox.socrates.net/direct/Project_sIUz

Je bent een zorgorganisatie, een hogeschool, ... en je wilt graag partner worden van dit onderzoek?

Contacteer de mensen van sIUz dan via info@siuz.be

Moest je nog verdere vragen hebben over de resultaten of over project sIUz?

Contacteer ons dan zeker het marketing departement:

- Anoa Care: reinhardt.haverans@anoacare.be
- sIUz: info@siuz.be