



De aanpak Behoud Jong Zorgtalent

Jonge zorgmedewerkers hebben het zwaar. Hun mentale gezondheid neemt af en het verzuim neemt toe. Ook verlaten ze hun vak en de sector sneller dan voorheen. Op basis van een vooronderzoek heeft IZZ de aanpak Behoud Jong Zorgtalent ontwikkeld. Hiermee helpt IZZ zorgorganisaties en hun jonge medewerkers het goede gesprek te voeren over werkdruk en werkplezier. Zo werken we samen actief aan het behoud van jonge medewerkers voor de zorg.

Kick-off gesprek



Op individueel niveau (1-op-1)

Buddygesprek



Jonge medewerker gekoppeld aan een ervaren collega (buddy). De buddy's hebben 1,5 dag een buddy-training gekregen om hun rol goed te kunnen vervullen.

Cyclus: 3x

Op team niveau

Jongerendialoog



Dialoog tussen jongeren, begeleid door een gespreksleider uit de eigen organisatie die wordt opgeleid/begeleid tijdens de 3 rondes, over onderwerpen rondom werkdruk en werkplezier die in de buddygesprekken aan de orde kwamen.

Op organisatieniveau

Dialoog met de bestuurder



Open dialoog met de bestuurder over wat er speelt op het gebied van werkdruk en werkplezier.

De aanpak is een variant op de de wetenschappelijk bewezen methode InDialog.

Wat brengt de aanpak?

De aanpak Behoud Jong Zorgtalent is met behulp van subsidie van de arbeidsmarktfondsen A+O VVT en O&O GGZ getoetst bij een drietal zorgorganisaties. Voor de start en na afloop van de aanpak is binnen elke organisatie een meting gedaan om de effecten te bepalen.

Dialogoel thema's:

Werkplezier

Ruimte om te leren

Teamsfeer Hoge werkdruk

Aandacht van je leidinggevende

Roosters



Jongeren bevelen de inzet van een buddy aan. Gemiddeld gaven ze deze aanbeveling een 8,5.



Er- en herkenning van andere jongeren op onderwerpen rondom werkdruk en werkplezier.



Dat ze gezien en gehoord worden door de bestuurder.



Meer begrip voor de bestuurder en managers.



Een positiever beeld van de organisatie.

hiervoor is het van belang dat de bestuurder echt goed luistert en zijn/haar rol pakt

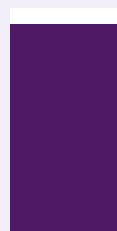


60%

van de deelnemende jongeren geeft aan dat de aanpak een (positief) effect heeft gehad op het werkplezier



74% wil doorgaan met de buddygesprekken



93% wil doorgaan met de jongerendialoog



93% wil doorgaan met de dialoog met de bestuurder

De jongeren

Ik heb bij de buddy dingen op tafel kunnen leggen waar ik tegenaan liep. Door de gesprekken ben ik bewuster aan de slag gegaan met dingen.

Het is fijn om een gezicht te hebben bij een bestuurder en te ervaren dat ze benaderbaar zijn en je echt gehoord wordt.

Collega's van andere locaties hebben een hele andere kijk op bepaalde zaken. Het is leuk om daar samen over in gesprek te gaan. Je ziet dan de overeenkomsten en de verschillen.

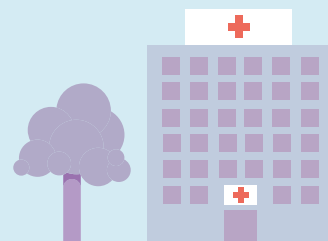


Zorgorganisaties ervaren:

Inzicht in datgene wat er echt speelt onder jonge medewerkers rondom werkdruk en werkplezier.

Ontwikkelmogelijkheden en werkplezier voor zorgmedewerkers die als buddy willen werken.

Opgeleide gespreksleiders die met gesprekstechnieken breder binnen de organisatie ingezet kunnen worden.



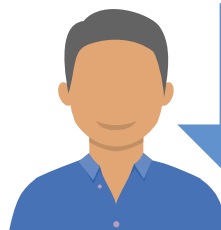
De bestuurders



Wat mij verbaast is hoeveel moeite jonge mensen hebben om zich uit te spreken op een afdeling.



Het gaf verheldering, verduidelijking, verbinding tussen mij en de jongeren.



Je beseft soms niet wat er echt voor een jongere belangrijk is. Sommige dingen, die voor bestuurders, managers, maar ook oudere collega's zijn niet zo belangrijk zijn, zijn voor jongeren wél belangrijk.

De succesfactoren



Een integrale aanpak op drie niveaus

Individueel (buddy), tussen jongeren, en met de bestuurder. Om zelf over onderwerpen rondom werkdruk en werkplezier na te denken, om dit met collega's te bespreken en om dit verder in de organisatie te bespreken met de bestuurder.



Rol & invloed van de bestuurder

De bestuurder moet de jonge zorgmedewerker echt het gevoel geven dat er oprecht geluisterd wordt en iets doet met datgene wat door jongeren aangedragen wordt. Meedoen aan Behoud Jong Zorgtalent vraagt om bewustzijn van de bestuurder hierop en toezegging.



Opleiding van buddy en gespreksleider

Het voeren van het goede gesprek vraagt om vaardigheden. Het goed opleiden van de buddy en gespreksleider voor de jongerendialogen (voordoen, samen doen, zelf doen) is daarom van groot belang.



Een goed projectteam

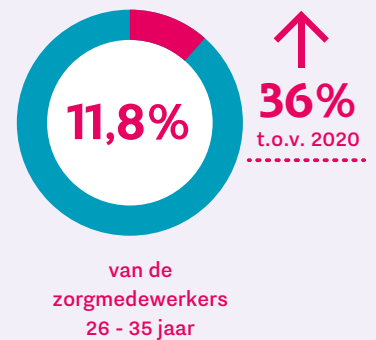
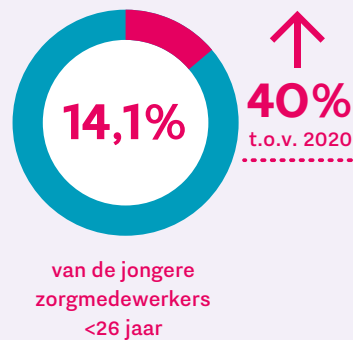
Een goede projectleider met hulp van projectteam binnen de organisatie die zorgt voor draagvlak en de organisatie van de aanpak

De achterliggende cijfers

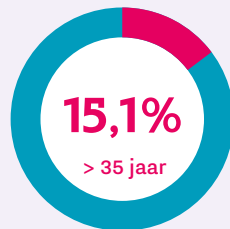
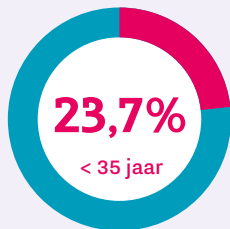
Jonge zorgmedewerkers (tot 35 jaar) verzuimen gemiddeld vaker en langer dan voorheen. Ook gebruiken ze meer psychische zorg dan hun oudere collega's en hebben vaak last van stress en burn-out klachten. De afgelopen jaren is er veel ingezet op de instroom van nieuwe, jonge zorgprofessionals. Maar het blijft moeilijk om ze te behouden voor de zorg. Alle redenen om samen werk te maken van het behoud van jong zorgtalent.



Psychisch zorggebruik zorgmedewerkers 2021



Emotionele uitputting



Verzuim

verzuimpercentage over de periode vierde kwartaal van 2021 tot en met het derde kwartaal van 2022



↑ t.o.v. dezelfde periode één jaar geleden
23%



49% van medewerkers (<35 jr) dreigt zorg te verlaten
12% was dit daadwerkelijk van plan

Van medewerkers 35-55 jaar dacht 44% er wel eens over de sector te verlaten en was 10% dit van plan. Van medewerkers >55 jaar dacht 21% er wel eens over en was 7% dit daadwerkelijk van plan.