

Zorg
en
wonen

Uitstroomonderzoek (oud-)medewerkers

Inzicht in beweegredenen van
medewerkers om bij InteraktContour
te blijven werken, dan wel te verlaten

Commissie Kwaliteit en Veiligheid

2 december 2020

Agenda

1

Opzet Onderzoek

Vorbereidingen & Methode

2

Resultaten 1

Redenen om te blijven

3

Resultaten 2

Redenen om InteraktContour te verlaten

4

Vervolgtraject

Cocreatie-sessies & doelgerichte acties

5

Thema's 2021

Selectie thema's & interventies

6

Vragen & Contact

1. Opzet onderzoek



6 woonlocaties

- ❖ Het Kwartier
- ❖ Het Rode Klif
- ❖ Perikplein
- ❖ Kalkuur
- ❖ De Brem
- ❖ Espalier



Selectie

- ❖ Medewerkers & oud-medewerkers
- ❖ Niet langer dan 2 jaar uit dienst
- ❖ Begeleiders & Senior begeleiders



Vorbereiding

- ❖ Extern onderzoeksbureau Motivaction
- ❖ Desk research kwantitatief onderzoek
- ❖ Teamleiderssessies
- ❖ Selectie thema's



32 interviews

- ❖ Telefonisch
- ❖ Via MS Teams
- ❖ Volledig anoniem
- ❖ Vergoeding: cadeaubon

2. Resultaten

*Redenen om te blijven
werken bij InteraktContour*



1. Geïnterviewden geven aan dat zij graag bij InteraktContour werken, omdat zij passie hebben voor het werken in de zorg.



2. Zij hebben hart voor de cliënten en vinden de doelgroep (mensen met NAH) ontzettend interessant, leuk en uitdagend om mee te werken.



“Elke keer dat je de deur open doet bij iemand, zit daar weer een ander verhaal. Dat maakt het werk heel uitdagend en leuk”

3. Resultaten 2

Redenen om InteraktContour te verlaten



1. Cliënten hebben grote impact op de werkbeleving, ook in negatieve zin

- ❖ De gedragsproblematiek van cliënten neemt toe. Dit vraagt om andere zorgkwaliteiten en capaciteiten van medewerkers.
- ❖ De eigen regie van cliënten staat centraal:
 - *Dit kan ten koste gaan van de werkbeleving en –belasting van medewerkers.*
 - *De grens tot waar eigen regie van cliënten loopt is onduidelijk en varieert per client, per medewerker en per woonlocatie.*
 - *De mondigheid van sommige cliënten past niet altijd bij het vaak bescheiden en dienstverlenende karakter van veel medewerkers.*



2. Binnen InteraktContour is er sprake van verschil in aansturing, beleid, sfeer en cultuur per woonlocatie

- ❖ Er zijn grote verschillen in de aansturing vanuit teamleiders, op het gebied van structuur, visie en de uitvoering van beleid.
- ❖ Teamleiders, collega's en cliënten spelen een belangrijke rol in sfeer en cultuur op een locatie. Waar op de ene locatie medewerkers elkaar durven aan te spreken en het vertrouwen groot is, heerst op andere locaties een gevoel van onveiligheid.
- ❖ Geïnterviewden geven aan behoefte te hebben aan meer waardering vanuit het hoofdkantoor en meer verbinding met InteraktContour als organisatie.



3. Het heersende arbeids-ethos is hoog

- ❖ Geïnterviewden geven aan dat er veel wordt overgewerkt op woonlocaties. Dit komt o.a. door:
 - *(te) strak geplande zorgroutes;*
 - *te weinig personeel;*
 - *de toenemende complexere zorg voor cliënten;*
 - *de vele ongeplande zorg- en hulpvragen van cliënten;*
 - *het ontbreken van een duidelijke rol- en taakverdeling; en*
 - *de hoeveelheid aan administratieve werkzaamheden.*
- ❖ Op sommige locaties is sprake van een constante werkdruk, waardoor de sfeer bij collega's onderling onder druk staat en de kans op fouten in de zorgverlening groter is.



4. Verwachtingen van (nieuwe) medewerkers komen niet altijd overeen met de werkelijkheid

- ❖ De verwachtingen die nieuwe medewerkers over het werk hebben, worden niet altijd waargemaakt. Met name de hoeveelheid ADL-zorg valt nieuwe medewerkers vaak tegen.
- ❖ Nieuwe medewerkers hebben het gevoel dat zij (te) snel aan hun lot worden overgelaten. De inwerkperiode is te kort en er komt te veel af op nieuwe medewerkers.
- ❖ Er zijn voldoende opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden, maar vaak te weinig tijd om te ontwikkelen.
- ❖ Geïnterviewden geven aan dat zij geen mogelijkheden zagen binnen InteraktContour voor een vervolgstap in hun loopbaan.

Enkele quotes

“Als ik Jan van Kampen was zou ik een gigantisch groot feest organiseren voor iedereen. Een feest waar we met z’n allen lekker uit onze plaat kunnen gaan. Waardoor we op een leuke manier met elkaar in contact zijn, en een groter saamhorigheidsgevoel voelen”

“Ik zou willen dat het gevoel dat je altijd aan moet staan, ook in je vrije tijd of op je vakantie, weggaat”

“Inwerken ging vrij goed totdat het moment aanbreekt dat je het zelf moet doen. Tijdens het inwerken stond je altijd met iemand anders, en opeens sta je alleen. Op het moment dat ik alleen moest werken had ik een dienst soms nog nooit gedaan. Dit gaf mij veel stress”

4. Vervolgtraject



Cocreatie sessies

- ❖ Het creëren van een gezamenlijk beeld en breed draagvlak onder teamleiders en medewerkers over de belangrijkste thema's die spelen binnen Zorg & Wonen;
- ❖ Het ophalen van ideeën over hoe wij binnen Zorg & Wonen met deze thema's aan de slag gaan.



Planvorming 2021

Op basis van type interventie nadere uitwerking van plannen voor 2021. Denk aan leerinterventies, instrumentele interventies, interactieve interventies, voor zowel medewerkers als teamleiders.



Planning

- ❖ Cocreatie sessies: jan 2021
- ❖ Planvorming: Q1 – 2021
- ❖ Implementatie: Q1, Q2, Q3, Q4
- ❖ Monitoring: continu
- ❖ Evaluatie: Q2 en Q4 2021



5. Thema's 2021

Arbeidsethos

Beschikbare tijd, werkdruk,
overwerk, rol- en
taakverdeling



Sfeer & werkplezier

Teamleiders, collega's en
cliënten



Eigen regie

Werkbeleving- en belasting
medewerkers, grenzen aan
eigen regie cliënten



Verwachtingen

Werving & selectie,
inwerktraject, monitoren
nieuwe medewerkers



Vragen?

Anne Hulsegge
Projectleider HR
a.hulsegge@interaktcontour.nl