



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



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



**IZZ is zorg
voor de zorg**

Voor meer informatie over Behoud Jong Zorgtalent,
kijk op izz.nl/zorgorganisaties/behoud-talent

Wat brengt de aanpak?

De aanpak Behoud Jong Zorgtalent is met behulp van subsidie van de arbeidsmarkt- fondsen 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.

Dialogoek 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.



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



**IZZ is zorg
voor de zorg**

Voor meer informatie over Behoud Jong Zorgtalent, kijk op izz.nl/zorgorganisaties/behoud-talent

De jongeren

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

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.



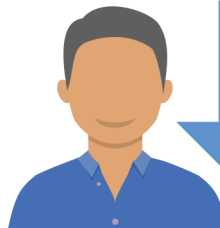
De bestuurders



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



Het gaf verheldering, verduidelijking en 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 verder in de organisatie het gesprek aan te gaan 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



**IZZ is zorg
voor de zorg**

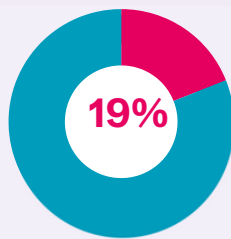
Voor meer informatie over Behoud Jong Zorgtalent,
kijk op izz.nl/zorgorganisaties/behoud-talent

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 reden om samen werk te maken van het behoud van jong zorgtalent.

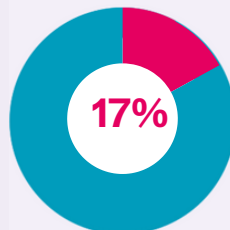


Psychisch zorggebruik jonge zorgmedewerkers



van de zorgmedewerkers tot 25 jaar gebruikte psychische zorg

↑
36%
t.o.v. 2021



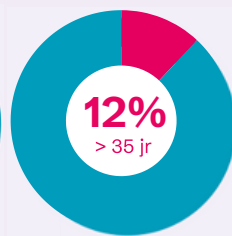
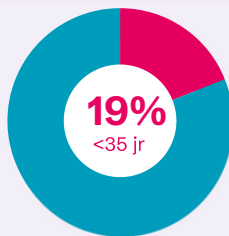
in de leeftijd 26-35 jaar gebruikte psychische zorg

↑
40%
t.o.v. 2021

Bron: IZZ, Onderzoek Psychische Zorggebruik, 2022

Het psychische zorggebruik onder jonge medewerkers is hoger dan onder oudere zorgmedewerkers

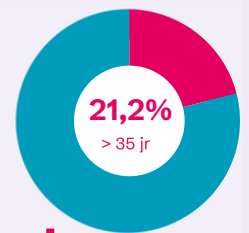
Mentale uitputting



Bron: IZZ, Monitor Gezond werken in de zorg 2024

Verzuim

Jonge zorgmedewerkers geven in 2024 vaker aan werkgerelateerd te verzuimen dan oudere medewerkers.



↓
16,9% > 55 jaar

Bron: IZZ, Monitor Gezond werken in de zorg 2024



40% van medewerkers (<35 jr) dreigt de zorg te verlaten

De verloopintentie uit de zorg is hoger onder jonge medewerkers: 40% denkt er over de zorgsector te verlaten. Ten opzichte van 25% van de medewerkers >55 jaar

Bron: IZZ, Monitor Gezond werken in de zorg 2024



IZZ is zorg voor de zorg

Bron: IZZ, Monitor Gezond werken in de Zorg 2024
Bron: IZZ, Onderzoek Psychische Zorggebruik, 2022