



Werkbeleving en uitstroom werknemers sociaal domein, 2019-2020

Auteur Willem Gielen

Datum 24 november 2020

In deze analyse is nagegaan wat de samenhang is tussen de werkbeleving van werknemers in het sociaal domein en de mobiliteit van deze werknemers. Het uitgangspunt zijn alle werknemers in het sociaal domein op basis van de AZW Werknemersenquête 1e meting 2019. Van deze werknemers is middels de Polisadministratie vastgesteld of zij één jaar later:

- werkzaam waren als werknemer in een andere branche binnen het sociaal domein;
- werkzaam waren als werknemer buiten het sociaal domein, maar binnen de bedrijfstak zorg en welzijn;
- werkzaam waren als werknemer buiten de bedrijfstak zorg en welzijn, als zelfstandige werkten of niet meer werkzaam waren.

Vervolgens kon worden onderzocht welke kenmerken van de werkbeleving van werknemers samenhangen met de uitstroom van werknemers in het sociaal domein.

De analyse bestond uit drie stappen: als eerste is nagegaan wat de directe samenhang is van de werkbeleving in het sociaal domein op de uitstroom. De werkbeleving is gemeten aan de hand van zeven indicatoren:

- het aantal jaren dat een werknemers werkzaam is bij de werkgever;
- het volgen van een opleiding;
- de ervaren werkdruk;
- de tevredenheid met het werk;
- de ervaren agressie of geweld;
- of de kennis en vaardigheden toereikend zijn voor het werk;
- en de mate waarin men zich ondersteund voelt door zijn of haar leidinggevende.

Vervolgens zijn in de tweede stap ook een aantal baankenmerken toegevoegd aan de analyse. Deze bestonden uit de branche waarin een werknemer werkt, het type arbeidsrelatie en of het een cliëntgebonden functie betreft. In de laatste stap is gecontroleerd voor een aantal

achtergrondkenmerken, waaronder leeftijd, het hoogst behaalde onderwijsniveau en de stedelijkheid van de woongemeente.

Dit getrapte model is voor de verschillende vormen van uitstroom uitgevoerd, net als voor de totale uitstroom. De resultaten zullen hieronder op hoofdlijnen puntsgewijs worden besproken. Het betreft de resultaten voor het model van de totale uitstroom waarin alle kenmerken zijn opgenomen. Zie de bijbehorende Exceltabellen voor de eerder beschreven vormen van uitstroom.

Werkbeleving:

- Werknemers die langer werkzaam zijn bij hun werkgever hebben een kleinere kans om uit te stromen. Dit geldt overigens alleen voor de uitstroom naar een andere branche binnen het sociaal domein, bij uitstroom uit het sociaal domein of uit de zorg en welzijn is er geen significant effect waargenomen.
- Het volgen van een korte opleiding hangt niet samen met de totale uitstroom. Alleen bij de uitstroom uit de zorg en welzijn is er een samenhang geconstateerd, waarbij werknemers die een korte opleiding hebben gevolgd een kleinere kans hebben om uit te stromen naar een andere bedrijfstak.
- Werknemers die aangeven een (veel) te hoge werkdruk te ervaren hebben geen significant lagere of hogere kans op uitstroom dan werknemers die hun werkdruk als goed ervaren. Wel hebben werknemers die hun werkdruk (veel) te laag vinden een iets grotere kans om uit te stromen.
- Het te maken hebben met agressie door collega's of patiënten hangt niet samen met de totale uitstroom.
- Dat geldt ook voor het ervaren van problemen bij uitoefenen van de functie door ontoereikende kennis en vaardigheden.
- Tevredenheid met het werk is een zeer belangrijke indicator in het model voor de kans op uitstroom. Werknemers die (zeer) tevreden zijn hebben een aanzienlijk kleinere kans om uit te stromen dan werknemers die hier neutraal in antwoorden of (zeer) ontevreden zijn. Dat geldt overigens met name voor de uitstroom uit de zorg en welzijn en uit het sociaal domein. Er is geen samenhang met de uitstroom naar een andere branche binnen het sociaal domein.
- Werknemers die het (helemaal) oneens zijn met de stelling dat ze voldoende ondersteuning ontvangen van de leidinggevende hebben een grotere kans op uitstroom dan degenen die het (helemaal) eens zijn met deze stelling. Met name uit de zorg en welzijn. Mensen die er neutraal in staan hebben een grotere kans op uitstroom naar een andere branche of uitstroom uit het sociaal domein.

Logistische regressieanalyse van uitstroom werknemers in het sociaal domein, 1^e kwartaal 2019 (1)

	B	Wald	Sig.	Odds
Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever	-0,015	8,062	0,005	0,985
Korte opleiding gevolgd	-0,075	0,763	0,382	0,928
Werkdruk (ref: Goed)		6,959	0,031	
(Veel) te laag	0,501	4,500	0,034	1,650
(Veel) te hoog	-0,099	1,420	0,233	0,906
Agressie door patiënten	0,062	0,468	0,494	1,064
Agressie door collega's	-0,015	0,033	0,855	0,985
Problemen bij uitoefenen functie door kennis en vaardigheden	0,144	1,419	0,234	1,155
Tevredenheid met werk (ref: (zeer) tevreden)		62,949	0,000	
Neutraal	0,431	18,663	0,000	1,539
(Zeer) ontevreden	1,124	58,220	0,000	3,076
Voldoende ondersteuning leidinggevende (ref: (Helemaal) mee eens)		10,268	0,006	
Niet mee eens, niet mee oneens	0,054	0,346	0,557	1,055
(Helemaal) mee oneens	0,317	9,895	0,002	1,373

Baankenmerken

- De branche waarin men werkzaam is, verklaart voor een deel de uitstroom. Werknemers in de Huisartsenzorg en gezondheidscentra hebben naar verhouding een kleinere kans op uitstroom dan in de overige branches. Werknemers in de branches Jeugdzorg, Sociaal werk en de subbranche Thuiszorg hadden in vergelijking met de Huisartsenzorg en gezondheidscentra de grootste kans op uitstroom. Er zijn ook verschillen naar branche naar het soort uitstroom.
- Naast branche speelt ook de arbeidsrelatie een rol. Werknemers met een vaste arbeidsrelatie hadden een kleine kans op uitstroom dan werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Dat geldt voor alle soorten uitstroom.
- Werknemers met een cliëntgebonden beroep hebben een wat kleinere kans op uitstroom dan werknemers die niet met cliënten of patiënten werken. Dit geldt alleen voor de uitstroom uit de zorg en welzijn, of uitstroom naar een andere branche binnen het sociaal domein of uit het sociaal domein is er geen samen geconstateerd.

Logistische regressieanalyse van uitstroom werknemers in het sociaal domein, 1^e kwartaal 2019 (2)

	B	Wald	Sig.	Odds
Branche (ref: Huisartsenzorg en gezondheidscentra)		94,329	0,000	
Geestelijke gezondheidszorg	0,372	3,286	0,070	1,450
Thuiszorg	0,761	13,669	0,000	2,141
Gehandicaptenzorg	0,103	0,265	0,607	1,108
Kinderopvang	-0,170	0,624	0,430	0,844
Jeugdzorg	0,851	14,868	0,000	2,341
Sociaal werk	0,811	14,266	0,000	2,249
Vaste arbeidsrelatie	-1,042	138,021	0,000	0,353
Cliëntgebonden functie	-0,253	5,671	0,017	0,776

Achtergrondkenmerken

- Leeftijd is zeer relevant in het model. Dit heeft grotendeels te maken met de uitstroom van werknemers van 65 jaar of ouder uit de zorg en welzijn die met pensioen gaan.
- Onderwijsniveau daarentegen hangt niet samen met de totale uitstroom.
- Dit geldt ook voor de stedelijkheid van de woongemeente, met uitzondering de uitstroom uit het sociaal domein. Werknemers uit weinig- of niet-stedelijke gebieden hebben namelijk een significant hogere kans om uit te stromen uit het sociaal domein.

Logistische regressieanalyse van uitstroom werknemers in het sociaal domein, 1^e kwartaal 2019 (3)

	B	Wald	Sig.	Odds
Leeftijd (ref: 15-24 jaar)		53,364	0,000	
25-34 jaar	-0,096	0,582	0,445	0,908
35-44 jaar	-0,156	1,292	0,256	0,855
45-54 jaar	-0,337	5,537	0,019	0,714
55-64 jaar	-0,250	2,657	0,103	0,779
65 jaar of ouder	1,252	26,118	0,000	3,498
Hoogst behaalde onderwijsniveau (ref: laag)		1,521	0,677	
Middelbaar	-0,065	0,225	0,636	0,937
Hoog	-0,002	0,000	0,990	0,998
Onbekend	-0,502	0,928	0,335	0,606
Stedelijkheid gemeente (ref: zeer sterk)		3,905	0,419	
Sterk	0,013	0,016	0,898	1,013
Matig	0,124	1,028	0,311	1,132
Weinig	0,145	1,703	0,192	1,156
Niet	0,204	1,939	0,164	1,226