

Monitor werkdruk in de kraamzorg 2018

Daniël de Rijke *BSc*
In opdracht van de NBvK
Juni 2018

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 1

Inleiding 2

Onderzoeksmethode 4

Enquête en vraagstelling 4

Respons en interpretatie 5

Resultaten 7

Respons 7

Aantal uren actief 8

Uitbetaling reistijd 9

Uitbetaling bijscholing 10

Uitbetaling werkoverleg 11

Uitbetaling administratie 12

Uitbetaling wachttijd 13

Ziekteverzuim 14

Vakantiedagen en vaste vrije dag 15

Balans werk en privé 16

Instroom vs. uitstroom 17

Conclusies 18

Inleiding

De Nederlandse Beroepsvereniging voor Kraamverzorgenden (NBvK) heeft de afgelopen drie jaar de onvrede onder de leden over het werken in de kraamzorg zien stijgen. De onvrede richt zich voornamelijk op twee aspecten van het werk. Ten eerste vinden kraamverzorgenden dat ze te weinig loon krijgen. Dat de salarissen laag zijn behoeft volgens de NBvK geen verder onderzoek, dat is immers makkelijk aantoonbaar. Ten tweede hoort de NBvK vaak dat de werkdruk te hoog is. Het aantonen van een te hoge werkdruk is ingewikkelder en vandaar dat de NBvK dit laat onderzoeken.

Onderzoek doen naar de werkdruk brengt verschillende uitdagingen met zich mee. Het begint bij de definitie van werkdruk. De Dikke van Dale geeft als definitie voor werkdruk: de zwaarte van het dagelijkse werk. Hoe zwaar werk is, is een subjectief begrip. Wat door de een als zwaar ervaren wordt, kan voor de ander helemaal niet zwaar zijn. Toch zullen er twee verschillende verschijnselen waar te nemen zijn bij een hoge werkdruk. Ten eerste kan de kwaliteit van het geleverde werk afnemen omdat een werknemer meer werk per uur moet verzetten. Ten tweede kan de werknemer moeten overwerken, omdat er te veel werk te doen is voor de reguliere werktijd. In deze monitor zullen we aan de hand van vijf indicatoren onderzoeken of er sprake is van een te hoge werkdruk

Eerste indicator is het aantal uren dat mensen daadwerkelijk werken of met werk bezig zijn. De hoeveelheid uren die iemand gemiddeld bezig is met werk, kan daarna afgezet worden tegen het contract van de persoon. Eigenlijk wordt hiermee onderzocht of kraamverzorgenden structureel onbetaald overwerken. Als iemand meer uren met werk bezig is dan er in het contract staat, dan kan dat worden geïnterpreteerd als een te hoge werkdruk.

Tweede indicator is het hebben van een vaste vrije dag per week en de mogelijkheid vakantiedagen op te nemen. Als kraamverzorgenden geen vaste vrije dag per week hebben of niet al hun vakantiedagen kunnen opnemen, dan duidt dat erop dat er te veel werk is voor de hoeveelheid personeel. In andere woorden: dat elke kraamverzorgende eigenlijk te veel werk moet verzetten, dus de werkdruk te hoog is.

Derde indicator is het ziekteverzuim van kraamverzorgenden. Als de werkdruk hoog is, is een hoger ziekteverzuim te verwachten. Dit komt doordat werknemers met een hoge werkdruk meer stress ervaren. Deze

stress vertaalt zich dan in hoger ziekteverzuim¹. In Nederland heeft 44% van de werknemers zich minimaal 1 keer ziek gemeld in 2017². Omdat de verwachting is dat de werkdruk in de kraamzorg hoog is, is het te verwachten dat het ziekteverzuim hoger zal zijn.

Vierde indicator is de balans tussen werk en privé. Als de werkdruk heel hoog ligt, dan zullen kraamverzorgenden aangeven dat ze niet goed zijn in het combineren van werk en privé. In de enquête kunnen kraamverzorgende zichzelf een cijfer van 1 tot en met 10 geven, waarbij 10 heel goed is en 1 heel slecht. Dit is alleen niet te vergelijken met een landelijk gemiddelde, want dat bestaat niet. Deze verdeling zal dan ook voornamelijk nuttig zijn als dit onderzoek in de toekomst nog een keer wordt uitgevoerd, om te kijken of de situatie voor kraamverzorgenden is verbeterd. Desalniettemin zal de uitkomst op deze indicator een beeld geven van de balans tussen werk en privé.

Vijfde en laatste indicator gaat over de bereidheid van kraamverzorgenden om in de kraamzorg te blijven werken. Een te hoge werkdruk kan ervoor zorgen dat kraamverzorgenden het vak willen verlaten. Daarom vragen we of de kraamverzorgenden over vijf jaar nog in de kraamzorg werken. Dit kan ook gebruikt worden om een voorspelling te maken van de toekomst. Hieruit kan namelijk worden afgeleid hoeveel kraamverzorgenden het vak gaan verlaten. Dit geeft ons een beeld over de potentiële uitstroom van kraamverzorgenden. Als we de uitstroom van kraamverzorgenden afzetten tegen de instroom, dan kunnen we ook zien of het totaal aantal mensen dat in de kraamzorg blijft werken, stijgt of daalt. Als het totaal aantal mensen daalt, dan stijgt de relatieve hoeveelheid werk per persoon, met weer een stijging van de werkdruk tot gevolg.

¹ <https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4665AC95-2BCC-4279-ACD4-54AE78C18E47/0/2009k2v4p41.pdf>

² <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=83056ned>

Onderzoeksmethode

Enquête en vraagstelling

Om de werkdruk onder kraamverzorgenden te meten hebben we een enquête uitgezet onder kraamverzorgenden. Deze enquête is verspreid onder leden van de NBvK en in twee Facebook-groepen die uitsluitend bestaan uit kraamverzorgenden. De enquête is 14 maart gestart en 9 april gesloten.

Het eerste deel van de enquête vraagt naar standaardvariabelen. Hier wordt de burgerlijk status, leeftijd, woonplaats en gezinssamenstelling. In het tweede deel wordt gevraagd naar het contract van de respondent. Voor het onderzoek willen we weten hoeveel uur per week een kraamverzorgende een contract heeft.

Vervolgens is gevraagd of de respondent alle vakantiedagen heeft kunnen opnemen en een vaste vrije dag heeft. In dit deel wordt ook gevraagd of de respondent zich ziek heeft gemeld in 2017 en hoe de verzuimbegeleiding toen was. Ten slotte wordt in dit deel gevraagd of de respondent werk en privé goed kan combineren. Deze vragen worden eerst gesteld, voordat wordt gevraagd naar het aantal uur dat een respondent met werk bezig is. Eerst vragen we naar het gevoel van de respondent, daarna pas volgen de feitelijke vragen over hoeveel uur de respondent aan werk besteedt.

In het derde deel van de enquête is heel precies gevraagd naar het aantal uren dat een respondent bezig is geweest met werk. Het werk is opgesplitst in vijf categorieën: werken bij het gezin, reistijd, bijscholing, administratie, werkoverleg en op wacht staan. Van elke van deze categorieën willen we precies weten hoeveel uur ze daarmee bezig zijn geweest en of ze die uren krijgen uitbetaald. En zo ja, of ze die uren dan volledig of maar gedeeltelijk krijgen uitbetaald. In de enquête worden alleen de maanden januari en februari bevestigd omdat we de uren die de respondenten aan werk besteden zo precies mogelijk wil weten. Hoe verder we terug zouden gaan in de tijd, hoe minder precies dat wordt. Daarnaast zijn de maanden januari en februari de rustigste maanden in de kraamzorg. Dit heeft als bijkomend voordeel dat januari en februari een *least likely case* vormen. Door de rustigste maanden te nemen is de kans het kleinst dat er een te hoge werkdruk wordt waargenomen. Als dat toch zo blijkt te zijn dan is het logisch om te veronderstellen dat er tijdens drukker maanden ook een te hoge werkdruk is. Zouden we daarentegen de drukste maanden onderzoeken en daar een te hoge werkdruk waarnemen, dan is het goed mogelijk dat dit resultaat ook

alleen voor die drukste maanden geldt, zonder dat we daarmee uitsluitend zouden krijgen over de andere maanden.

In het laatste deel van de enquête is gevraagd of de respondent over vijf jaar nog in de kraamzorg zou willen werken en waarom de respondent dat wel of niet wil.

Respons en interpretatie

Nadat de enquête is ingevuld, onderzoeken we eerst de respons. Hoeveel kraamverzorgenden hebben de enquête ingevuld en hoe is dit verdeeld over het land.

Ten tweede zal er gekeken worden naar de contracten van de kraamverzorgenden. Hoeveel uur is het contract gemiddeld per week. Daarnaast kijken we naar het aantal 0-uren contracten en het aantal full-time contracten. Vervolgens kijken we hoeveel uur elke respondent gemiddeld kwijt was aan reistijd, bijscholing, administratie, op wacht staan en werkoverleg. Dit om een beeld te krijgen van hoeveel uur wordt besteed aan de verschillende taken. Vervolgens voegen we al deze variabelen samen en controleren we dat voor het aantal opgenomen vakantiedagen in januari en februari om te zien hoeveel uur de kraamverzorgenden gemiddeld per week bezig zijn met werk. Deze samengevoegde variabele gebruiken we weer als afhankelijke variabele in een model met het aantal uur van het contract als onafhankelijke variabele om te zien hoeveel overuren er gemiddeld worden gemaakt.

Vervolgens wordt er per onderdeel van werk onderzocht of dit wordt uitbetaald. Hier worden de percentages op een rij gezet en wordt de foutmarge berekend. Dit om later te kunnen generaliseren naar de gehele beroepsgroep.

In het vierde deel van het onderzoek wordt gekeken naar ziekteverzuim, vakantieopname en vaste vrije dagen. Eerst wordt het ziekteverzuim onder kraamverzorgenden vergeleken met het landelijk gemiddelde en onderzocht of dit significant verschilt van het landelijk gemiddelde. Vervolgens wordt er naar de verzuimbegeleiding gekeken. Hoe wordt deze ervaren en zou dit nog van invloed kunnen zijn op het verzuim. Vervolgens wordt gekeken hoeveel van de kraamverzorgenden al hun vakantiedagen hebben kunnen opnemen en of ze een vaste vrije dag hebben. Dit weer als indicator voor een hoge werkdruk.

In het vijfde deel kijken we naar de balans tussen werk en privé en of er variabelen zijn die deze balans beïnvloeden. Er wordt gekeken of leeftijd, aantal kinderen, aantal uren werk, aantal uren op wacht of de hoogte van het contract de balans tussen werk en privé verbeteren of verslechteren.

In het laatste deel van het onderzoek wordt er naar de toekomst gekeken. Wat is de gemiddelde leeftijd van deze groep en hoeveel van de kraamverzorgenden gaat de kraamzorg verlaten? We kijken ook hoeveel van de kraamverzorgenden recent zijn gaan werken in de kraamzorg. Dit geeft een beeld van de instroom. Ten slotte wordt gekeken of er een verband is tussen leeftijd en het aantal jaren werkzaam in de kraamzorg. De verwachting is dat daar een heel sterk verband is, hoe ouder iemand is, hoe langer werkzaam in de kraamzorg. Dit gegeven vertelt ons of de mensen die nieuw in de kraamzorg zijn ook daadwerkelijk jonge mensen zijn. Zo kunnen we ook wat zeggen over de duurzaamheid van de toetreders tot de beroepsgroep. Immers, nieuwkomers die ouder zijn, stromen sneller weer uit.

Resultaten

Respons

De enquête is ingevuld door 975 kraamverzorgenden. De beroepsgroep telde begin 2018, ten tijde van de enquête totaal 9067 kraamverzorgenden (cijfers KCKZ). Dat betekent dat 10,8% van de totale beroepsgroep deze enquête heeft ingevuld. Een respons van 10,8% op de totale populatie is erg hoog. Daarnaast zijn de reacties uit het gehele land gekomen. De verdeling van de respons per provincie is te zien in tabel 1. Doordat de respons zo hoog is en relatief zo goed is verdeeld over het hele land, zijn de resultaten van deze steekproef beter te generaliseren naar de gehele beroepsgroep.

Tabel 1: respons per provincie

Provincie	percentage van totaal
Noord-Holland	17,0
Zuid-Holland	26,6
Zeeland	1,7
Utrecht	8,0
Brabant	11,7
Limburg	3,9
Gelderland	10,7
Overijssel	4,3
Flevoland	4,6
Drenthe	3,5
Groningen	3,9
Friesland	4,1

Aantal uren actief

Er zijn maar weinig respondenten met een fulltime contract, namelijk 2,8%. Van de ondervraagden heeft 6,3% een 0-uren contract. De respondenten hebben gemiddeld een contract van twintig uur (dit is de mediaan). Als we kijken naar het totaal aantal uren dat een respondent gemiddeld heeft gewerkt per week, dan komt dit neer op 30,23 uur per week. Dit is inclusief reistijd en gecorrigeerd voor vakantiedagen. Het lineaire regressiemodel waarbij aantal uren in het contract als onafhankelijke variabele wordt genomen en gemiddeld aantal uren werk per week als afhankelijke variabele heeft een richtingscoëfficiënt van 1,23. Dat betekent dat er over de hele linie gemiddeld 0,23 uur extra wordt gewerkt voor elk uur dat er in het contract staat. Dit is wel een gemiddelde. Hoe lager het contract, hoe meer overuren er worden gemaakt. Voor de gemiddelde kraamverzorgende met een contract van 20 uur is dit namelijk al ruim 10 uur per week. Hier is de factor al ruim 1,5, in plaats van 1,23.

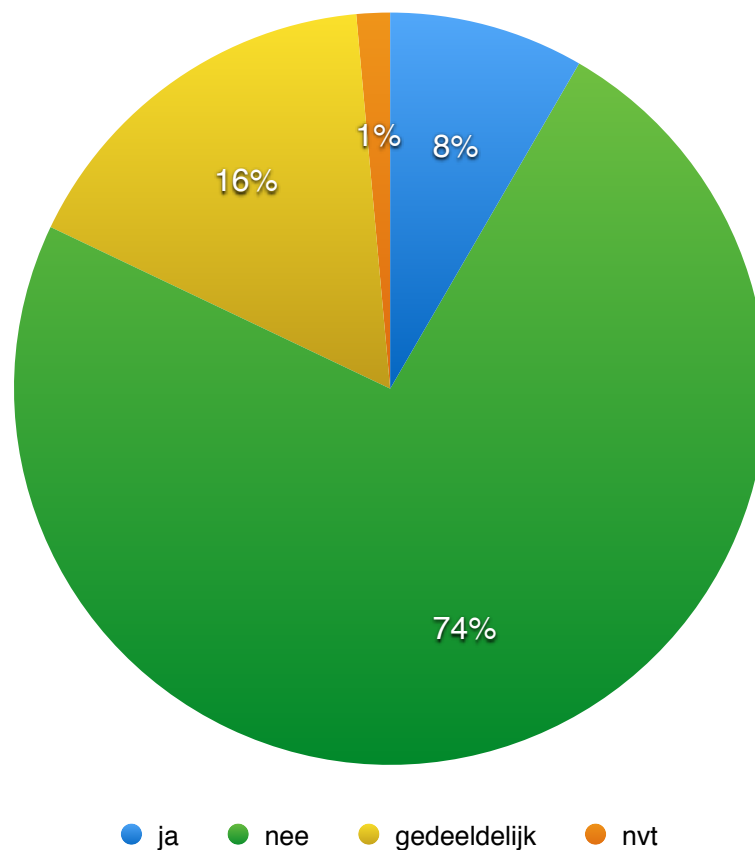
Dat kraamverzorgenden meer uur aan werk besteden dan er in het contract staat is duidelijk. De uren dat kraamverzorgenden aan werk besteden zijn als volgt verdeeld. Gemiddeld hebben respondenten in januari en februari 27,17 uur besteed aan reizen. Aan bijscholing werd gemiddeld 5,74 uur besteed, aan werkoverleg 3,33 uur en 3,6 uur aan administratie. Daarnaast stonden de respondenten in januari en februari gemiddeld 52,3 uur op wacht.

De vraag die vervolgens belangrijk is: worden deze uren uitbetaald? Die vraag wordt op de volgende pagina's beantwoord.

Uitbetaling reistijd

De reistijd wordt bij 8,4% procent van de respondenten volledig vergoed, 16,5% van de ondervraagden geeft aan gedeeltelijk vergoeding te krijgen en 74% van de ondervraagden geeft aan helemaal geen vergoeding te ontvangen. (zie figuur 1). De foutmarge bij deze resultaten is $\pm 3,5\%$ bij een $p < 0,05$. Noot: een deel van de respondenten die aangeven dat ze de reistijd maar gedeeltelijk vergoed krijgen, geven als reden op dat ze alleen de reistijd tussen gezinnen vergoed krijgen.

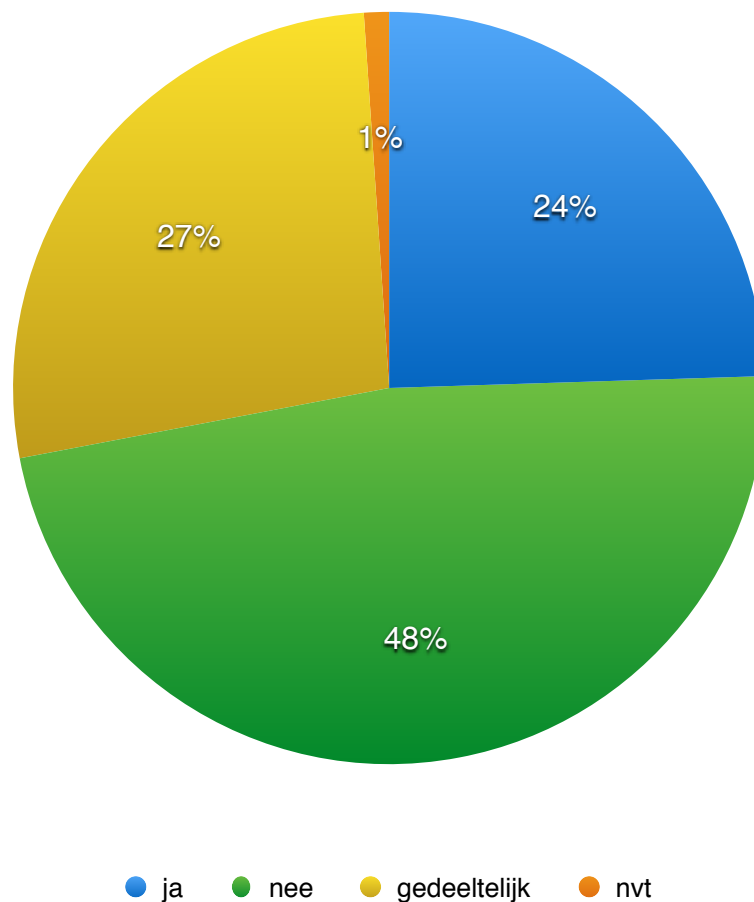
Figuur 1: uitbetaling reistijd



Uitbetaling bijscholing

Bijscholing wordt bij 24,5% van de respondenten vergoed, bij 26,2% maar gedeeltelijk en bij 36,2% van de respondenten niet (zie figuur 2). De foutmarge is $\pm 3,5$ procent bij $p < 0,05$. Opvallend is dat de mensen die bijscholing maar gedeeltelijk vergoed krijgen vaak aangeven dat e-learnings niet worden vergoed, andere bijscholing wel.

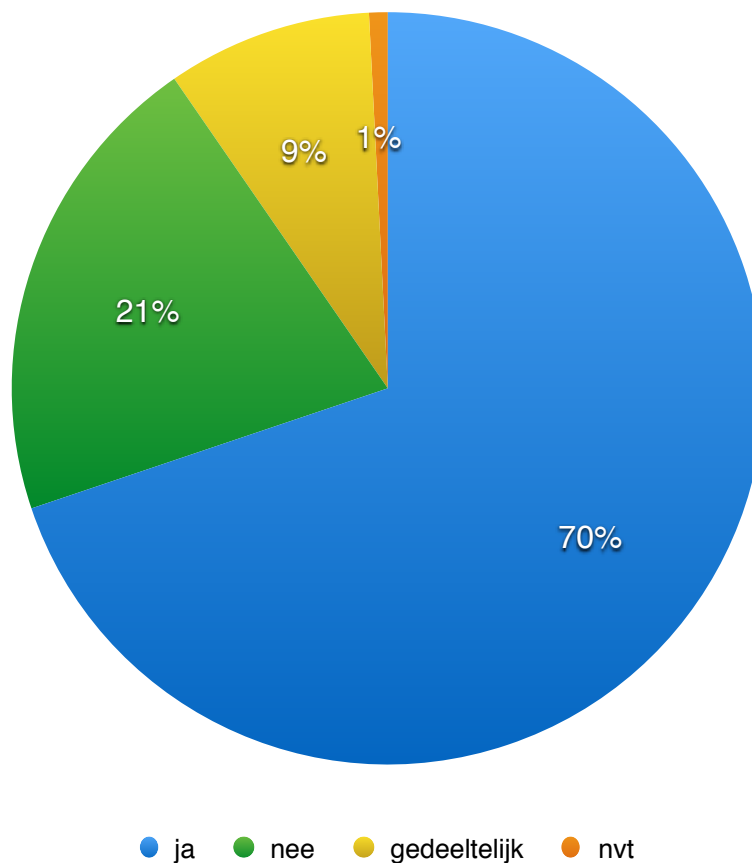
Figuur 2: uitbetaling bijscholing



Uitbetaling werkoverleg

Werkoverleg wordt bij 69,8% van de ondervraagden vergoed, bij 8,8% gedeeltelijk en bij 20,6% niet (zie figuur 3). De foutmarge is $\pm 3,5\%$ bij $p < 0,05$. Kraamverzorgenden bij wie dit niet wordt vergoed geven aan ook niet meer naar de werkoverleggen toe te gaan. Als ze wel betaald zouden worden, dan zouden ze wel gaan.

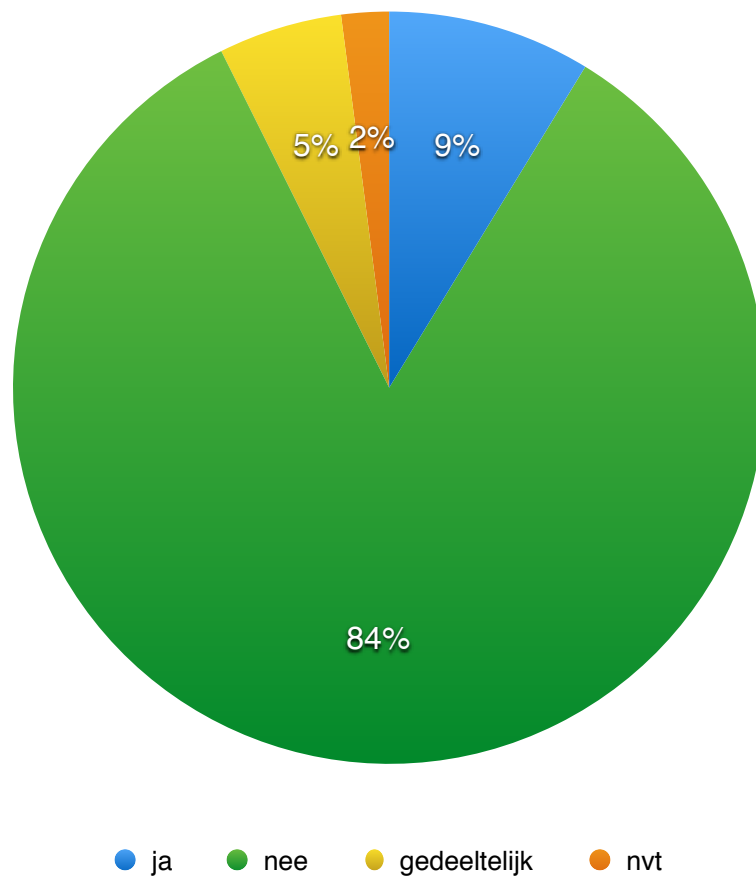
Figuur 3: uitbetaling werkoverleg



Uitbetaling administratie

Bij 83,9% van de ondervraagden wordt de tijd die aan administratie wordt besteed, niet vergoed. Maar hier past een kanttekening bij. Veel kraamverzorgenden gaven aan dit onder werktijd te doen bij de gezinnen. Van de respondenten gaf 8,7% aan wel de tijd voor administratie uitbetaald te krijgen (zie figuur 4). Om dit naar de populatie te vertalen geldt er een foutmarge van $\pm 3,6\%$ bij een $p < 0,05$.

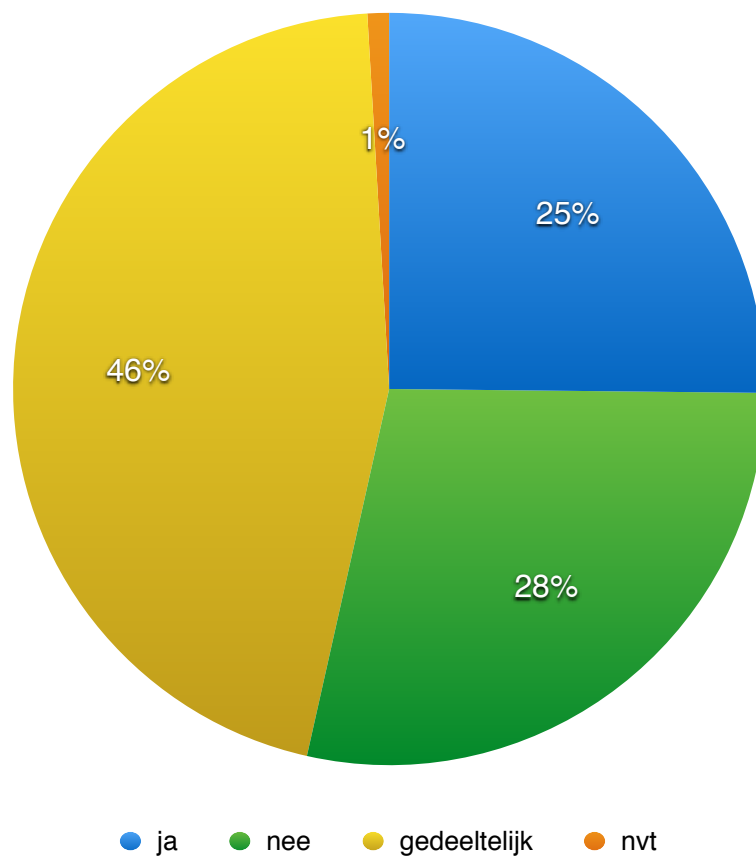
Figuur 4: uitbetaling administratie



Uitbetaling wachttijd

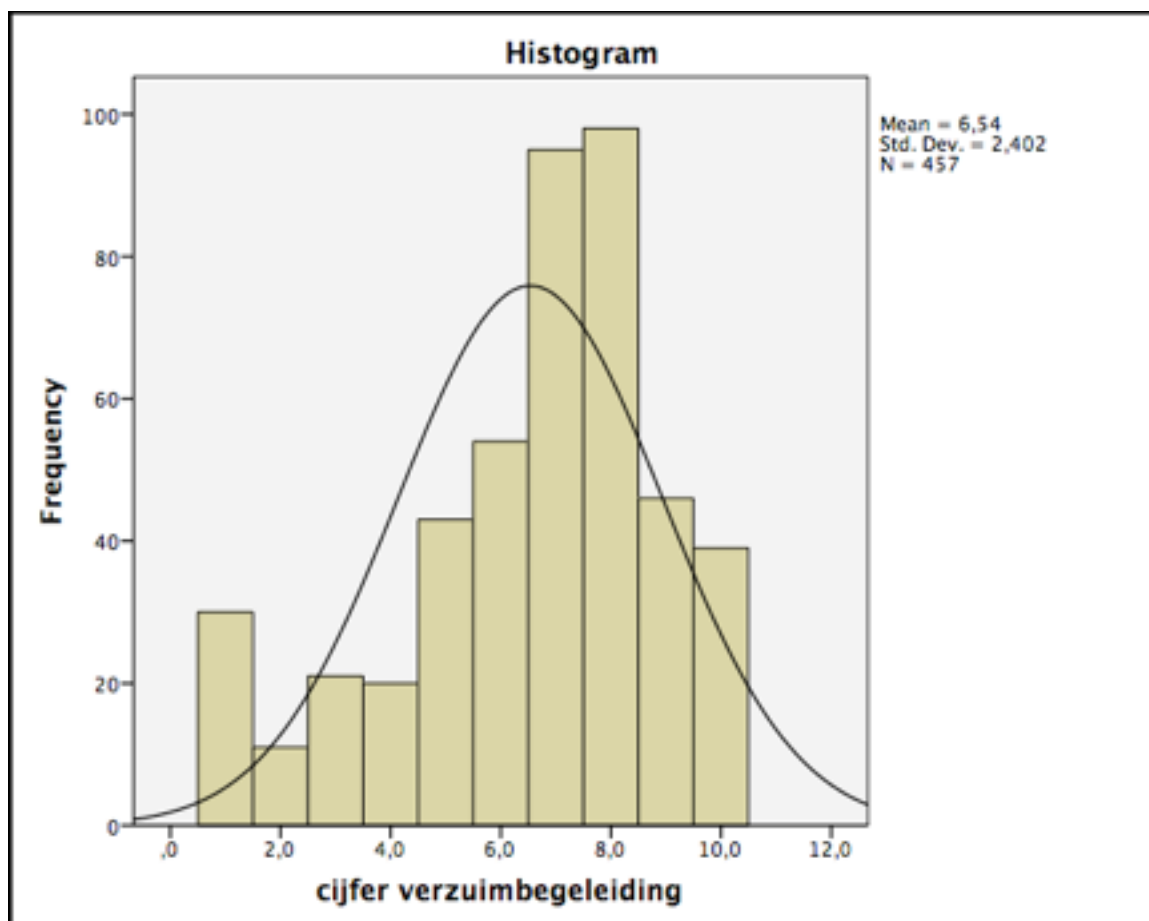
Van de ondervraagden wordt de wachttijd of het bereikbaar staan bij 25,2% vergoed, bij 45,6% het gedeeltelijk vergoed en bij 28,3 niet vergoed (zie figuur 5). De foutmarge is $\pm 3,6\%$ bij $p < 0,05$. Op wacht staan wordt vaker wel vergoed en bereikbaar staan vaker niet. Mensen met een nulurencontract krijgen hun uren op wacht vaker niet vergoed.

Figuur 5: betaling wachttijd



Ziekteverzuim

Het volgende deel van het onderzoek focust zich op andere indicatoren van een hoge werkdruk. Van de respondenten heeft 53,3% zich in 2017 ziek gemeld. Hierbij geldt een foutmarge van 3,5% bij een $p < 0,05$. Dit is significant hoger dan de 44% die voor de rest van de Nederlandse werknemers geldt. De respondenten geven hun werkgever gemiddeld een 6,54 voor de verzuimbegeleiding, als ze zich ziek hebben gemeld. De standaarddeviatie is 2,4 (zie histogram). Van de respondenten geeft 27,4% de werkgever een onvoldoende. Respondenten geven aan dat het niet altijd even makkelijk is om zich ziek te melden. Een terugkomend argument van werkgevers blijkt te zijn dat ziekmelden niet kan in de kraamzorg, waar ze vaak aan toevoegen dat wie dat wel doet, niet geschikt is voor dit werk. Ook komt het voor dat werknemers bij ziekte wordt gevraagd vakantiedagen op te nemen. Hierdoor is het mogelijk dat het gemeten ziekteverzuim in de werkelijkheid lager ligt dan in dit onderzoek.



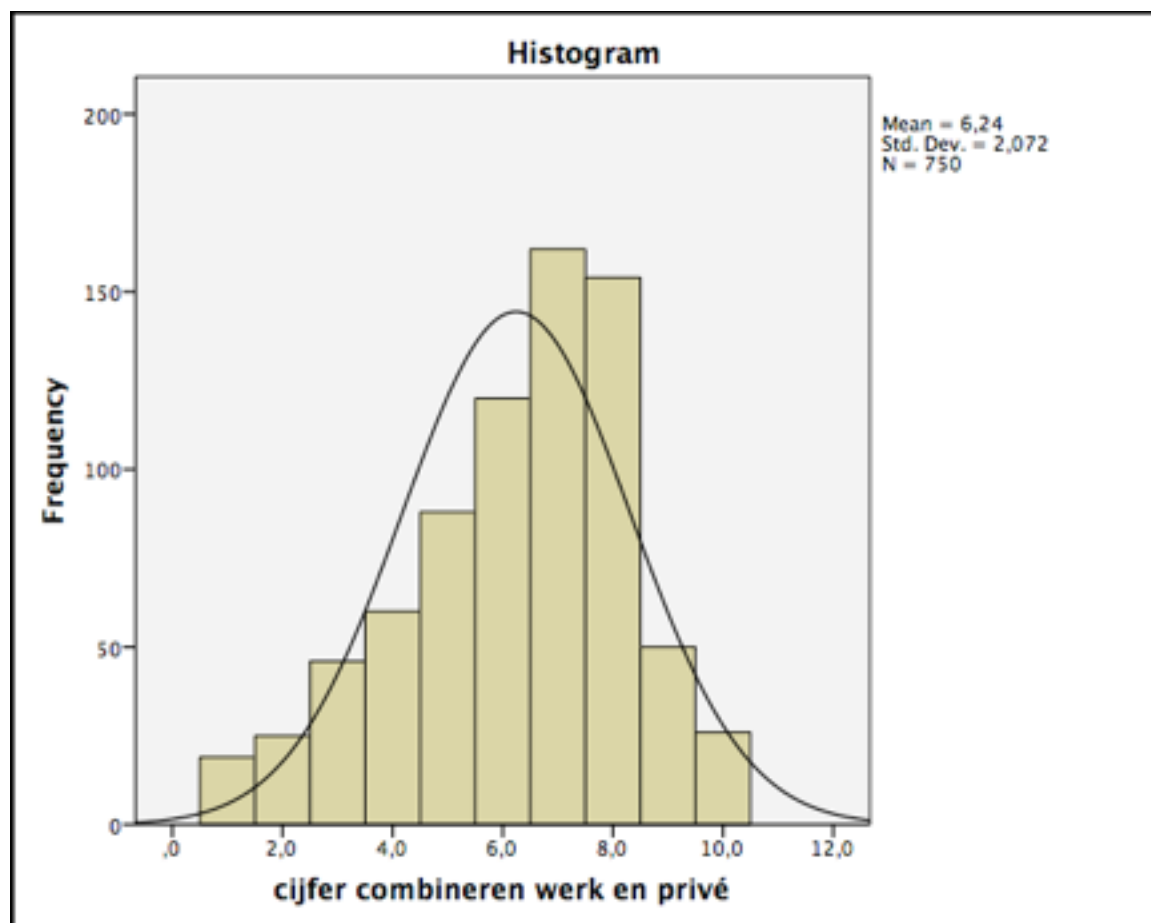
Vakantiedagen en vaste vrije dag

In 2017 hebben niet alle respondenten al hun vakantiedagen kunnen opnemen. Met een foutmarge van $\pm 3,6$ bij $p < 0,05$ heeft 45,4% van de respondenten niet alle vakantiedagen kunnen opnemen. Als het niet mogelijk is om alle vakantiedagen op te nemen, dan duidt dat op een tekort aan personeel. Er zijn namelijk niet genoeg mensen om de gaten op te vullen als mensen op vakantie gaan. Tegelijkertijd kan het extra stress veroorzaken voor de werknemer als deze niet genoeg op vakantie kan, waardoor de ervaren werkdruk alleen maar toeneemt.

Van de respondenten geeft 89,1% aan geen vaste vrije dag te hebben en dat ze vaak acht dagen achter elkaar moeten werken. Lange werkweken zijn op zichzelf al een indicator van een hoge werkdruk. Mensen die bovendien geen vast vrij moment hebben om tot rust te komen of naartoe te werken, zullen de werkdruk als zwaarder ervaren.

Balans werk en privé

Het vierde deel van het onderzoek heeft betrekking op de balans tussen werk en privé. Het cijfer dat mensen zichzelf geven voor het combineren van werk en privé is bij benadering normaal verdeeld (histogram 2). Gemiddeld geven de respondenten zichzelf een 6,24. De mediaan is 7,0. Van de respondenten geeft 31,7% zichzelf een onvoldoende (vijf of lager). Om dit te generaliseren met $p < 0,05$ en een n van 750 is de foutmarge $\pm 3,6\%$. Het slecht kunnen combineren van werk en privé komt voor onder alle kraamverzorgenden. Er is geen significant verband tussen leeftijd, aantal kinderen, aantal uren werk of hoogte van het contract. Er is wel een significant verband tussen het aantal uren op wacht en de werk- en privévariabele. De coëfficiënt is $-0,148$ en de $p < 0,001$. Maar de verklaarde variantie van dit lineaire regressiemodel is $0,05$. Dus hoewel er wel een statistisch significant verband is, is de verklarende kracht van dit model erg laag. Tussen het totaal aantal gewerkte uren en het cijfer voor scheiding van werk en privé is wel een significant verband. Maar ook hier is de verklaarde variantie zo ontzettend laag, dat er niet gesproken kan worden van een belangrijk effect.



Instream vs. uitstroom

In het laatste deel van het onderzoek kijken we naar de toekomst. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 46,88 jaar oud, maar belangrijker is dat 50,2% van de respondenten 50 jaar of ouder is. Dit is hoger dan in de totale doelgroep: daar is 42% 50 jaar of ouder (cijfer KCKZ 2018), maar het verschil is klein genoeg om de enquête ook op dit punt als representatief te beschouwen. Van de respondenten geeft 19% aan binnen vijf jaar te stoppen als kraamverzorgende. Bij 20,5% van de mensen die gaat stoppen, gaat binnen nu en vijf jaar met pensioen. De overige 79,5% van de respondenten die gaan stoppen, doen dat om andere redenen. Dit kan een indicator zijn voor een hoge werkdruk.

Tegelijkertijd is er een discrepantie met de instroom. Van alle respondenten is 14,7% nieuw: het zijn mensen met minder dan vijf jaar werkervaring in de kraamzorg. Daarnaast zijn niet alle instromende kraamverzorgenden meer jong. Als we een lineair regressiemodel maken met aantal jaren werkervaring als afhankelijke variabele van leeftijd krijgen we een coëfficiënt van 0,572 met een verklaarde variantie van 0,327. Dit is op zichzelf wel hoog, maar bij deze variabelen was het te verwachten dat het een stuk hoger zou zijn geweest. Met andere woorden: van de nieuwe werknemers die in de kraamzorg gaan werken is een aanzienlijk deel ouder. Deze mensen zullen dus ook sneller weer uitstromen: ze zullen immers eerder met pensioen gaan.

Conclusies

Om erachter te komen of de werkdruk hoog is in de kraamzorg wordt er naar een hele reeks verschillende indicatoren gekeken. Ten eerste werken kraamverzorgenden structureel over. De gemiddelde kraamverzorgende maakt structureel 50% meer uren per week dan in haar contract staat en dat is nog in de rustigste maanden van het jaar. Daarnaast is het ziekteverzuim significant hoger onder kraamverzorgenden in vergelijking met de rest van de bevolking. Dit duidt er ook weer op dat de werkdruk te hoog is. Daar komt nog bij dat bijna 90% van de kraamverzorgenden geen vaste vrije dag heeft en 45% van de kraamverzorgenden niet al hun vakantiedagen kan opnemen. Ook dit zijn weer sterke signalen dat er te veel werk verzet moet worden in de kraamzorg met te weinig mensen.

Naast het feit dat kraamverzorgenden veel meer moeten werken dan er in het contract staat, worden de overuren vaak ook niet uitbetaald. Op wacht staan wordt maar bij 25% van de kraamverzorgenden geheel uitbetaald, bij 73% wordt de reistijd niet vergoed en bij 36% wordt bijscholing helemaal niet vergoed.

Het gevolg van deze hoge werkdruk is dat 31,7% van de kraamverzorgenden aangeeft niet goed te zijn in het combineren van werk en privé. Bij eenderde van de kraamverzorgende geeft zichzelf een onvoldoende als het gaat om het combineren van werk en privé.

Het ziet er niet naar uit dat de werkdruk in de toekomst zal gaan afnemen. Van de kraamverzorgenden geeft 19% aan binnen vijf jaar te willen stoppen. Dit betekent dat er nog minder mensen zullen zijn om het werk te doen. Dit zal moeten worden opgevangen met mensen die nieuw in het vak komen. Maar van de beroepsgroep nu is maar 14% nieuw. Dit betekent dat de instroom fors lager is dan de uitstroom. Hierdoor zal de werkdruk voor de mensen die in de kraamzorg blijven werken alleen maar toenemen. Het risico bestaat dat de sector dan in een negatieve spiraal terecht komt. Omdat de uitstroom hoger is dan de instroom neemt de werkdruk toe, met als gevolg dat nog meer mensen de beroepsgroep zullen verlaten. Hierdoor zal de werkdruk alleen maar sneller toenemen en zal het aantal kraamverzorgenden afnemen.