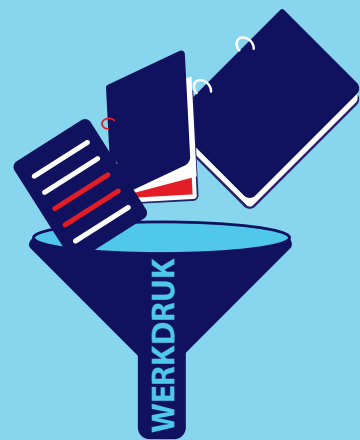


## Hoge werkdruk

**58%**

vindt werkdruk (veel te) hoog



**40%**

van de **werkgevers** noemt werkdruk een **knelpunt** rond personeel



volgens **werkgevers**

Oorzaken:

- Regeldruk en administratie
- Te weinig personeel
- Complexe zaken

Aanpakken door:

- Bespreekbaar maken
- Efficiëntere werkprocessen
- Extra personeel



volgens **medewerkers**

Verhogen werkplezier door:

- Collega's en team
- Goed contact met cliënten
- Voldoende tijd voor cliënten

- Meer zelfregie, autonomie

Verlagen werkdruk door:

- Minder bureaucratie
- Betere werkverdeling
- Complete stabiele teams

## Uitstroom

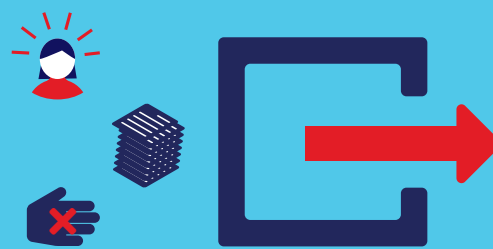
Verloop van bijna

**16%**

Hoogst in zorg en welzijn.

**60%**

verlaat ook zorg en welzijn.



Belangrijkste vertrekredenen:

1. **Werkdruk**
2. **Administratieve belasting**
3. **Weinig steun leidinggevende**

## Balans werkstress en werkplezier

**Positief:**

zinnvol werk  
steun van collega's  
afwisselend takenpakket  
trots op het werk  
enthousiast over baan



**Negatief:**

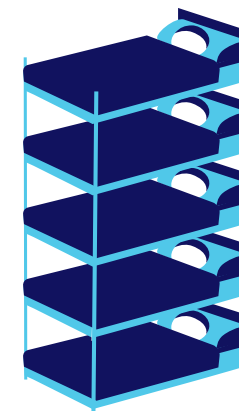
hoge werkdruk  
administratieve lasten  
gebrek steun leidinggevende  
gebrek aan autonomie  
beperkt loopbaanperspectief

## Hoog verzuim

Stijgt in 2018 naar

**6,3%**

Hoogst in zorg en welzijn



voor

**28%**

van de **werkgevers** vormt dat een knelpunt



## Tevredenheid en toewijding



**69%**

is tevreden met het werk



**79%**

is trots op het werk en enthousiast over de baan

## Vitaliteit

**67%**

Neemt af.



2013

100%

**52%**



2018

0%