

## Doel

Inzicht verkrijgen in welke mate teamleiders van verpleegkundigen job crafting beschouwen als een effectief middel om duurzame inzetbaarheid te vergroten.

## Definitie Job craften

Job craften houdt in dat medewerkers fysieke en cognitieve aanpassingen kunnen maken aan hun werkzaamheden in lijn met hun eigen voorkeuren, mogelijkheden en wensen zodat het werk beter aansluit bij hun behoeftes, interesses en kwaliteiten.

## Introductie

- De zorgsector kampt met aanzienlijke personeelstekorten wat leidt tot hoge werkdruk bij verpleegkundigen.
- Door de vergrijzing en de steeds complexere zorgaanvragen zijn meer verpleegkundigen nodig.
- De zorgsector heeft opvallend hoge verzuim- en verloopcijfers.
- Er is veel uitstroom van pensioengerechtigde verpleegkundigen en een lage instroom van verpleegkundigen uit de nieuwe generatie.
- Om deze redenen is het belangrijk om bestaande verpleegkundigen te behouden en te focussen op duurzame inzetbaarheid.
- Job crafting kan een goede oplossing zijn voor duurzame inzetbaarheid.

## Resultaten

- In totaal zijn de data van 20 respondenten meegenomen in het onderzoek, te weten 11 teamleiders en 9 andere stakeholders.
  - Uit de analyse kwamen 5 hoofdthema's naar voren:
    - Job craften door middel van functiedifferentiatie.
    - Optimale inzet van de kwaliteiten van verpleegkundigen.
    - Samenwerking tussen oude en nieuwe generatie verpleegkundigen.
    - Behoud van personeel.
    - Een blik in de toekomst.
  - De belangrijkste bevindingen zijn dat de teamleiders kansen zien omdat:
    - Functiedifferentiatie kan helpen verpleegkundigen te behouden.
    - Job craften kan helpen bij de professionele ontwikkeling van verpleegkundigen en gevarieerdere werkzaamheden met als gevolg minder fysieke belasting.
- Deze bovenstaande factoren leiden tot meer werktevredenheid.
- De teamleiders zien echter ook obstakels met betrekking tot de uitvoerbaarheid:
    - Door personeelstekorten zijn er niet steeds mogelijkheden tot job craften.
    - Niet alle verpleegkundigen staan open voor job craften.
    - Voor job craften is een goede teamspirit nodig en die is niet altijd optimaal.

## Methode

- Generiek kwalitatief onderzoeksdesign.
- Dataverzameling middels focusgroepen.
- De deelnemers kwamen uit 3 verschillende ziekenhuizen en van verschillende afdelingen binnen het ziekenhuis.
- Van 22 interviews uit een eerder RN2Blend onderzoek, zijn er 9 meegenomen bij de data verzameling.
- De data uit de focusgroepen werd geanalyseerd volgens de thematische analyse methode van Braun en Clarke.

## Conclusie

- De teamleiders zijn van mening dat job craften een rol kan spelen in het plezier en de tevredenheid van verpleegkundigen.
- Zij denken dat deze factoren een positief effect kunnen hebben op het behoud en de duurzame inzetbaarheid van verpleegkundigen.
- Er moet echter nog gebeuren om effectief te kunnen job craften namelijk een betere onderlinge cohesie in teams en meer bereidheid van bepaalde groepen verpleegkundigen. Daarnaast moeten er ook financiële mogelijkheden zijn om te kunnen job craften.

## Theoretisch kader

