

# AZW

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn



## AZW Actueel



Actuele  
ontwikkelingen  
Arbeidsmarkt  
Zorg en Welzijn



Oktober 2017

# Inhoud

Voor u ligt de tweede AZW Actueel in het jaar 2017. De AZW Actueel maakt deel uit van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. In deze AZW Actueel presenteren we actuele arbeidsmarktontwikkelingen in zorg en welzijn zoals die in het eerste half jaar van 2017 beschikbaar zijn gekomen. Het gaat om een voorlopige tussenstand.

De AZW Actueel verschijnt drie keer per jaar.

We staan in deze AZW Actueel stil bij:

- Geactualiseerde werkgelegenheidscijfers
- Mobiliteit
- Resultaten van de WNE 2017 en de WGE 2017
- Recente onderzoekspublicaties en 'eye-openers'

Nieuw in deze AZW Actueel is het opleveren van kwartaaldata inclusief de umc's.

Voor meer informatie over deze AZW Actueel:

Cisca Joldersma: [c.joldersma@caop.nl](mailto:c.joldersma@caop.nl).

Martien Laarman-Wierenga: [m.laarman@prismant.nl](mailto:m.laarman@prismant.nl)

## Stand van zaken op de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

Werkgelegenheid in aantal fte per branche

Kwartaal 2 2015 t/m kwartaal 2 2017\*

Branche	Q2 2015	Q2 2016	Q2 2017
<b>Algemene en overige ziekenhuizen</b>	163.458	162.988	163.983
<b>UMC's</b>	58.093	58.605	59.802
<b>Geestelijke gezondheidszorg</b>	69.499	69.016	68.884
<b>Verpleging en Verzorging &amp; Thuiszorg</b>	254.446	247.791	246.742
<b>Gehandicaptenzorg</b>	117.382	119.345	121.879
<b>Huisartsen en gezondheidscentra</b>	20.576	21.488	22.297
<b>Overige zorg</b>	77.560	80.828	82.927
<b>Welzijn &amp; Maatschappelijke Dienstverlening</b>	50.499	52.700	55.171
<b>Jeugdzorg</b>	23.723	23.480	23.554
<b>Kinderopvang</b>	46.853	48.396	51.069
<b>Zorg &amp; WJK</b>	882.088	884.637	896.307

Bron: CBS, PFZW en ABP, bewerkt door Prismant.

\*Kwartaalcijfers zijn altijd voorlopige cijfers en kunnen nog wijzigen.

De meest actuele kwartaalcijfers van 2017 (Q2 2017) laten een stijging van de werkgelegenheid in de sector Zorg en Welzijn zien. De geestelijke gezondheidszorg laat een krimp zien, net als de VVT. De jeugdzorg en de algemene ziekenhuizen zijn vrij stabiel wat betreft het aantal fte. De andere branches laten groei zien.

Voor het eerst worden in de kwartaaldata ook de umc's getoond. Deze branche laat in het tweede kwartaal van 2017 een groei zien ten opzichte van hetzelfde kwartaal in 2015 en 2016.

## Mobiliteit

Aantal werknemers per branche, kwartaal 2 2015 t/m kwartaal 2 2017\*

Branche	Q2 2015	Q2 2016	Q2 2017
<b>Algemene en overige ziekenhuizen</b>	212.740	210.531	211.653
<b>UMC's</b>	69.115	69.670	70.433
<b>Geestelijke gezondheidszorg</b>	84.384	83.742	83.915
<b>Verpleging en Verzorging &amp; Thuiszorg</b>	380.948	366.785	373.333
<b>Gehandicaptenzorg</b>	160.900	162.797	168.767
<b>Huisartsen en gezondheidscentra</b>	30.142	31.275	32.611
<b>Overige zorg</b>	106.052	109.701	113.843
<b>Welzijn &amp; Maatschappelijke Dienstverlening</b>	66.829	68.585	72.203
<b>Jeugdzorg</b>	28.027	27.595	27.969
<b>Kinderopvang</b>	70.268	72.063	76.996
<b>Zorg &amp; WJK</b>	1.209.405	1.202.745	1.231.722

Bron: CBS, PFZW en ABP, bewerkt door Prismant.

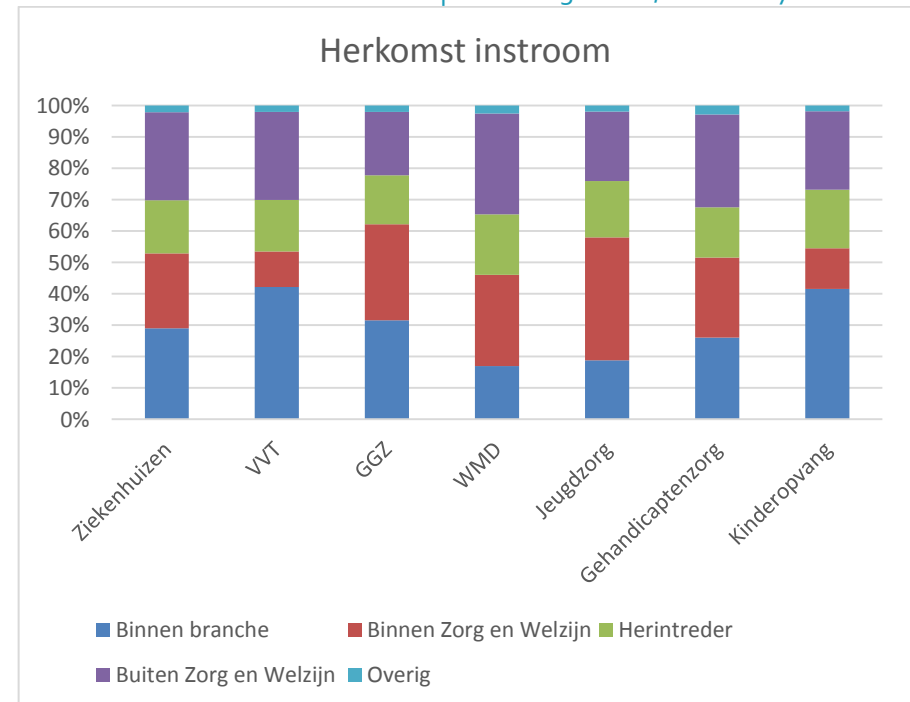
\*Kwartaalcijfers zijn altijd voorlopige cijfers en kunnen nog wijzigen.

Het aantal werknemers in de sector Zorg en Welzijn is tussen het tweede kwartaal van 2015 en het tweede kwartaal van 2017 met ruim 1,8% gegroeid. De kinderopvang, de huisartsenzorg en gezondheidscentra en welzijn en maatschappelijke dienstverlening laten in die periode de grootste groei zien; respectievelijk 10%, 8% en 8%. Het aantal werknemers in de geestelijke gezondheidszorg daalde met 0,6%. De VVT laat over dezelfde periode een daling zien van 2% minder werknemers in 2017 dan in 2015, maar in het laatste jaar is er juist een groei te zien van 2%.

De gemiddelde deeltijdfactor blijft in deze periode in alle branches vrij stabiel. Voor de sector als geheel blijft deze 0,73. De hoogste gemiddelde deeltijdfactor is te vinden in de jeugdzorg (0,84) en de umc's (0,85); de laagste gemiddelde deeltijd in de kinderopvang en de VVT (beide 0,66).

De figuur hieronder laat zien dat branches verschillen in de herkomst van werknemers die aan een nieuwe baan beginnen. Bij de VVT en de kinderopvang is het grootste deel van de instroom mobiliteit binnen de branche: 42%. In de jeugdzorg komt een relatief groot deel van de instroom van binnen de sector Zorg en Welzijn: 39%. In de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening en in de gehandicaptenzorg komt ook een relatief groot aandeel van de instroom van buiten de sector Zorg en Welzijn; respectievelijk 32% en 30%.

Aandeel herkomst van instroom in periode Q3 2016 t/m Q2 2017\*



Bron: CBS, PFZW, bewerkt door Prismant.

\*De branches huisartsen en gezondheidscentra en de umc's ontbreken in deze figuur.

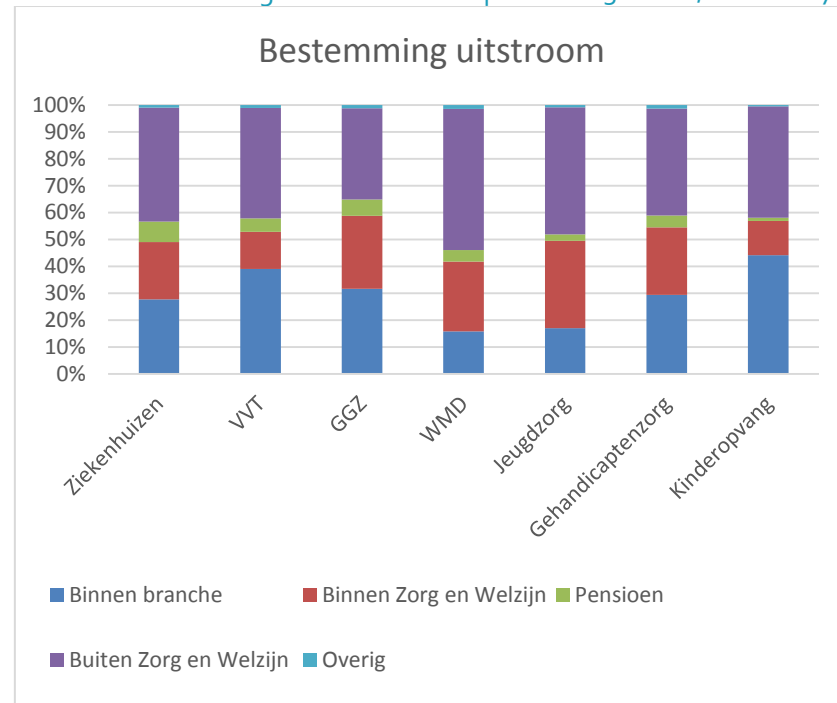
\*Kwartaalcijfers zijn altijd voorlopige cijfers en kunnen nog wijzigen.

\*De cijfers bevatten alle personeel, dus niet alleen het VVS-personeel.

## Trends in Werkgeversenquête en Werknemersenquête 2017

Als wordt gekeken naar werknemers die een baan verlaten, dan blijkt dat in de VVT en de kinderopvang relatief veel mensen vertrekken naar een baan in dezelfde branche. Het aandeel dat uitstroomt uit de branche, maar binnen de sector Zorg en Welzijn blijft werken, is het grootste in de jeugdzorg; namelijk 33%. Het aandeel dat met pensioen gaat, is het hoogste in de ziekenhuizen en het laagste in de kinderopvang; respectievelijk 8% en 1%. Het aandeel dat uitstroomt uit de sector is met 53% het hoogst in welzijn en maatschappelijke dienstverlening.

Aandeel bestemming van uitstroom in periode Q3 2016 t/m Q2 2017\*



Bron: CBS, PFZW, bewerkt door Prismant.

\*De branches huisartsen en gezondheidscentra en de umc's ontbreken in deze figuur.

\*Kwartaalcijfers zijn altijd voorlopige cijfers en kunnen nog wijzigen.

\*De cijfers bevatten alle personeel, dus niet alleen het VVS-personeel.

Deze zomer zijn 1143 werkgevers in de sector Zorg en Welzijn geënquêteerd en hebben 7673 respondenten meegedaan aan de werknemersenquête. De rapportages zijn te vinden op de website [www.azwinfo.nl/](http://www.azwinfo.nl/). We lichten hier er enkele thema's uit die in beide enquêtes aan de orde komen.

### Groei van banen leidt tot tekorten

De groei van banen zet door. Meer dan de helft van de werkgevers ervaart in 2017 een toename van banen en minder dan 10% constateert dat het aantal banen is afgenomen. De groei van banen doet zich vooral voor in de kinderopvang, de gehandicaptenzorg, de VVT en in een deel van de GGZ. Vooral in de jeugdzorg en de ziekenhuizen wordt nog een kleine krimp verwacht. Voor het komende jaar verwacht twee vijfde verder te groeien en de helft verwacht gelijk te blijven.

### Verwachting komende jaar, alles bij elkaar genomen:

	Totaal Zorg	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
<b>Groeien</b>	39%	43%	41%
<b>Gelijk zal blijven</b>	53%	47%	51%
<b>Krimpen</b>	6%	7%	7%
<b>Weet niet/geen mening</b>	1%	3%	2%
<b>Totaal (N)</b>	647	496	1.143

Bron: Werkgeversenquête 2017.

Van de werkgevers in de zorg heeft meer dan de helft op dit moment moeilijk te vervullen vacatures en verwacht bijna drie vijfde de komende 12 maanden verdere tekorten aan personeel. Er is met name een tekort aan verpleegkundigen en bij de VVT aan verzorgenden/helpenden. In de

huisartsenzorg concentreren de tekorten zich op de medisch-assisterende en ondersteunende beroepen. Voor de gehandicaptenzorg, de jeugdzorg en de kinderopvang hebben de moeilijk te vervullen vacatures en verwachte tekorten betrekking op de agogische beroepen.

## Knelpunten personeelsbeleid

### Knelpunten personeel, afgelopen 12 maanden

	Totaal Zorg	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
<b>Personeel aantrekken of vasthouden</b>	39%	17%	30%
<b>Kwalitatieve match vraag en aanbod</b>	18%	11%	15%
<b>Eisen zorgverzekeraars en/of gemeenten aan personeel</b>	4%	3%	4%
<b>Employability van personeel</b>	7%	5%	6%
<b>Ziekteverzuim en/of WIA-instroom</b>	29%	23%	26%
<b>Werkdruk</b>	22%	16%	20%
<b>GEEN knelpunten</b>	20%	36%	27%
<b>Anders</b>	23%	23%	23%
<b>Totaal (N)</b>	647	496	1.143

Bron: Werkgeversenquête 2017

Als drie belangrijkste knelpunten in het personeelsbeleid noemen werkgevers: het aantrekken of vasthouden van het personeel (30%); het ziekteverzuim en/of WIA instroom (26%); en de werkdruk (20%). Bijna 30% ervaart geen knelpunten.

Volgens bijna twee derde van de werkgevers is de werkdruk toegenomen ten opzichte van vorig jaar. De werkdruk komt in 2017, evenals het jaar ervoor, vooral tot uiting in meer (nieuwe) of moeilijkere/complexere taken. Ouderen wonen relatief langer thuis en worden relatief ouder. Ook de substitutie van de tweede naar de eerste lijn draagt bij aan de werkdruk. Cliënten zijn veeleisender geworden. Andere redenen voor de werkdruk zijn de veranderende regelgeving en administratieve lasten. Ook de krappe arbeidsmarkt, waardoor het moeilijker is vacatures te vervullen, draagt bij aan de werkdruk.

Belangrijkste maatregelen om de werkdruk tegen te gaan, zijn het aantrekken van extra personeel, het efficiënter organiseren van werkprocessen en training & coaching. Bijscholing is voor meer dan 20% gericht op vakinhoudelijke competenties, vakinhoudelijke begeleiding en samenwerking in het team. De scholing gericht op een hoger kwalificatieniveau betreft vooral: van mbo 3 naar mbo 4, van mbo 2 naar mbo 3 en van mbo niveau naar hbo niveau. Bijna een derde van de werkgevers is actief bezig met het in kaart brengen van het opleidingsniveau en de kwaliteit van het personeel en investeert in recruitment.

### Werknemerstevredenheid

Van de werknemers heeft meer dan vier vijfde een vast dienstverband en meer dan 95% is in dienst voor een vast aantal uren per week. Bijna twee derde van de werknemers is (zeer) tevreden met het werk dat men doet en iets meer dan de helft is dat ook met de organisatie waarvoor men werkt. Bijna vier op de vijf vinden dat er een prettige sfeer hangt in de afdeling of het team. Bijna 9 op de 10 medewerkers geeft aan dat het werk inhoudelijk leuk is en acht het zinvol voor zichzelf. Bijna twee derde voelt zich vitaal op het werk. De helft tot twee derde is positief over de regelruimte die men heeft op het werk. Het minst positief is men over het werktempo.

## Opleiding & scholing

### Verhouding niveau huidige functie tot opleidingsniveau

Het functieniveau is...	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
...in overeenstemming met mijn opleidingsniveau	71%	68%	71%
...lager dan mijn opleidingsniveau	21%	25%	22%
...hoger dan mijn opleidingsniveau	7%	6%	7%
<b>Totaal (N)</b>	5.634	2.003	7.637

Bron: Werknemersenquête 2017.

Meer dan zeven op de tien werknemers vindt hun huidige functie in overeenstemming met hun opleidingsniveau. Meer dan een vijfde vindt de functie van een lager opleidingsniveau. Een minderheid (14%) vindt dat de kennis en vaardigheden waarover ze beschikken voor een ander vak zijn bedoeld. Drie kwart van de werknemers heeft het afgelopen jaar trainingen en cursussen gevolgd om het werk beter uit te voeren en een derde heeft dat gedaan uit persoonlijke interesse en/of om de (BIG)registratie te behouden. Ongeveer een kwart ervaart onvoldoende scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden. Van de werknemers die het afgelopen jaar geen training of cursus heeft gevolgd, had een vijfde daar ook geen behoefte aan. Meer dan 10% had daar juist wel behoefte aan. Werknemers geven daarmee aan te beschikken over onbenut arbeidspotentieel.

## Werkdruk

Voor bijna drie kwart van de werknemers is de werkdruk het afgelopen jaar toegenomen. Ongeveer de helft van de werknemers ervaart de werkdruk als goed; bijna twee vijfde van de respondenten ervaart de werkdruk als te hoog en 7% als veel te hoog.

## Ervaren werkdruk

Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen:	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
(veel) te laag	1%	1%	1%
Goed	50%	52%	50%
te hoog	42%	41%	42%
veel te hoog	8%	6%	7%
<b>Totaal (N)</b>	5.634	2.003	7.637

Bron: Werknemersenquête 2017.

Met name werknemers in de jeugdzorg, de ziekenhuizen, de verpleeg & verzorgingshuizen en de gehandicaptenzorg noemen de werkdruk te hoog. Het zijn ook deze werknemers die op aspecten van werkdruk, zoals hoge tijdsdruk, snel werken, veel werken en extra harder werken relatief hoog scoren. Van de werknemers in de verpleeg- en verzorgingshuizen geeft vier vijfde aan dat de werkdruk het afgelopen jaar is toegenomen. Bij werknemers in de umc's, de ggz en in de huisartsenzorg heeft de werkdruk vooral te maken met de hectiek van het werk en het heel veel werk moeten doen. Op alle aspecten van werkdruk scoren werknemers in de kinderopvang lager dan gemiddeld. Van de werknemers in de sector Zorg en Welzijn vindt bijna twee vijfde van de werknemers dat er onvoldoende maatregelen worden genomen om de werkdruk te verlagen en bijna 30% geeft aan dat er geen maatregelen worden genomen. Kortom, volgens werknemers zijn er meer mogelijkheden om iets aan de werkdruk te doen.



## Kwalitatieve informatie

Voor het AZW-onderzoeksprogramma worden op de website [www.publicatiesarbeidsmarktzorgenwelzijn.nl](http://www.publicatiesarbeidsmarktzorgenwelzijn.nl) recent verschenen, publiek toegankelijke onderzoekspublicaties weergegeven. De publicaties waaraan we hieronder refereren, zijn terug te vinden op deze website.

De onderzoekspublicaties geven, samen met die van het onderzoeksprogramma op [www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl), inzicht in recente ontwikkelingen op en voor de arbeidsmarkt zorg en welzijn. Uit de ongeveer 60 beschikbare publicaties over de laatste drie maanden hebben we een selectie gemaakt op basis van de relevantie voor de arbeidsmarkt en uit beleidsstudies en ‘eye – openers’.

### Beleids(gerichte) studies

*Signaalrapport april 2016-2017. Klem in zorgsysteem: vooral mensen met een complexe zorgvraag lopen vast. Meldingen Nationaal Zorgnummer.* Mensen met een relatief eenvoudige zorgvraag weten steeds beter waar zij aan toe zijn. Mensen met een complexe zorgvraag en hun familie en mantelzorgers vinden daarentegen moeilijk een passende oplossing voor hun zorg en ondersteuningsvraag. Hoe complexer de problemen, des te langer mensen moeten wachten op duidelijkheid en hulp. Veel meldingen in het signaalrapport gaan over de toenemende bureaucreatie en ervaren regeldruk...”Het bureaucratisch moeras is enorm en bijna niet te accepteren als het antwoord op de aanmelding ‘nee’ is”. De aansluiting tussen de Jeugdwet en de Wmo verloopt nog niet overal goed. Vaak gaat het om casussen waarbij domein overstijgend moet worden gekeken. Uit de signalen komt naar voren dat het niet meer beschut kunnen wonen in aanleunwoningen bij een verzorgingshuis als een groot gemis wordt ervaren.

*Raad RVS (2017). Zonder context geen bewijs: Over de illusie van evidence-based practice in de zorg.*

In deze publicatie staat de RVS stil bij het ideaal van ‘evidence-based practice’. Volgens de Raad bestaat er de tendens ‘bewezen zorg’ gelijk te stellen aan goede zorg. Universeel en generiek bewijs suggereert dat goede zorg contextonafhankelijk is. Daarmee reduceert evidence-based practice de werkelijkheid en creëert het een kloof met de individuele patiëntenzorg. De raad pleit voor een ‘context-based practice’ die meer bronnen van onderzoek verbindt. De concrete context bepaalt dan hoe de diverse informatiebronnen te bundelen. De aandacht moet gaan naar het samen leren en verbeteren van zorg. Volgens de Raad zet hoge werkdruk de ruimte voor leerprocessen onder druk. Onder tijdsdruk kunnen zorgprofessionals minder weerstand bieden aan veeleisende patiënten. Een hoge werkdruk en de organisatie van zorg werken in de hand dat zorgprofessionals gemakkelijker terugvallen op richtlijnen en protocollen. Gezamenlijke besluitvorming is essentieel voor het bepalen van goede zorg.

### Eye openers

*Samen-redzaam? Een onderzoek naar informele burennetwerken van kwetsbare bewoners. Wekker, F. Ben Sajet Centrum/Universiteit van Amsterdam.*

In Amsterdam is het project ‘Motie N’ ontstaan, gericht op het versterken van banden tussen kwetsbare bewoners onderling, waarbij de hulp vanuit professionals beperkt blijft tot ondersteuning. Het blijkt dat kwetsbare bewoners het liefst elkaar zouden opzoeken, als het gaat om het vragen van een dienst en het verlenen van een wederdienst. Uit de interviews komt naar voren dat het juist de samenstelling van de groep is – het feit dat niemand helemaal ‘normaal’ is – die deelname aantrekkelijk maakt. Voor de mensen die interesse hadden in deelname en ook daadwerkelijk actief zijn geworden in de informele burennetwerken, is met name het sociale contact met mensen die ook ‘iets’ hebben van belang.

### *Arbeidsmarktagenda 2023 Aan het werk voor ouderen!*

Half juli is de Arbeidsmarktagenda 2023 gepubliceerd. Vrijblijvendheid voorbij. Deze arbeidsmarktagenda is een doelgerichte afspraak tussen verschillende partijen waarin iedereen een specifieke verantwoordelijkheid neemt. De dragende partners zijn ActiZ, BTN, CNV Zorg & Welzijn, FNV Zorg & Welzijn, MBO Raad, NVZ en het ministerie van VWS. Centraal staat het vinden van een juiste balans tussen werkzekerheid, opleidingsinspanningen, landelijke en regionale samenwerking en een gezonde bedrijfsvoering. Daarbij is er ook aandacht voor opleidingen voor medewerkers op mbo niveau 1 en 2.

### *Taakherschikking in de ouderenzorg: Kansen, belemmeringen en effecten.*

Taakherschikking is het structureel herverdelen van taken tussen beroepen. Daarbij worden ook verantwoordelijkheden en bevoegdheden overgedragen. In de Nederlandse verpleeghuizen werken op dit moment ongeveer 40 physician assistants en 300 verpleegkundig specialisten. Zij zijn meestal ondergebracht bij de medische dienst. De physician assistants en verpleegkundig specialisten substitueren voor een deel de specialisten ouderengeneeskunde. Zij staan vaak dicht bij het zorgteam en zijn laagdrempelig. Hun inzet komt meestal niet voort uit bewust beleid inzake de gewenste mix van bekwaamheden en taakherschikking. Het ontbreekt in de ouderenzorg/ verpleeghuizen aan een gedragen eenduidige visie op de inrichting van het functiehuis. Zij worden primair ingezet vanwege meer pragmatische redenen ten gevolge van een (ervaren) tekort van specialisten ouderengeneeskunde.

## Programma AZW

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn heeft tot doel partijen te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn en maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg en kinderopvang (WJK).

Hiermee wordt kennis aangereikt over (effectieve) oplossingsstrategieën die in de praktijk kunnen worden gebruikt voor de aanpak van knelpunten, zodat betrokken partijen de eigen beleidsverantwoordelijkheid kunnen waarmaken.

Het programma wordt aangestuurd door het ministerie van VWS (formele opdrachtgever) en de sociale partners in zorg en welzijn, jeugdzorg en de kinderopvang (WJK). Vanaf 1 maart 2014 voeren Prismant en CAOP het onderzoeksprogramma uit.

Het onderzoeksprogramma bestaat uit verschillende onderdelen:

- Continue dataverzameling;
- Website [azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl);
- Regioportretten/tabellenboek;
- Prognosemodel en online tool;
- Werkgeversenquête;
- Werknemersenquête;
- Eindrapport en AZW Actueels
- Incidentele onderzoeken.

Meer informatie over het onderzoeksprogramma is te vinden op: <http://www.azwinfo.nl>.