



# De Staat van de arbeidsmarkt geestelijke gezondheidszorg 2023

Joris de Rooij & Amy Raatland  
oktober 2023



# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>2. Samenvatting</b>	<b>3</b>
Opvallende verschillen ten opzichte van de vorige brancheanalyse	3
<b>3. Beschrijving sector</b>	<b>5</b>
Samenstelling branche geestelijke gezondheidszorg	5
Kleine ondernemingen in de geestelijke gezondheidszorg	5
Aantal werkenden in de geestelijke gezondheidszorg	5
Gemiddeld aantal fte's in de geestelijke gezondheidszorg	6
Meest voorkomende kwalificaties in de geestelijke gezondheidszorg	7
Werknemers in loondienst naar leeftijd	8
Prognose omvang geestelijke gezondheidszorg	10
<b>4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid</b>	<b>11</b>
Werkbeleving	11
Werktijden	11
Werkdruk	11
Agressie	13
Vitaliteit	13
Vermoeidheid	14
Verzuim	15
Aandeel werkgerelateerd verzuim	15
Oorzaken werkgerelateerd verzuim	16
Verzuim door overgangsklachten	16
HRM-knelpunten	17
<b>5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid</b>	<b>18</b>
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken	18
Maatregelen beperken uitstroom	18
Maatregelen tegen werkdruk	19
Maatregelen tegen agressie	19
Maatregelen voor langer doorwerken	20
<b>6. Inzet van technologie</b>	<b>21</b>
Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties	21
Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën	21
Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties	22
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers	22

# 1. Inleiding

In 2021 heeft het AZW-programma voor alle branches binnen zorg en welzijn een brancheanalyse gemaakt, in samenwerking met PFZW. Deze brancheanalyses zijn opgesteld om de basis te vormen van activiteitenplannen die cao-tafels en fondsen in zorg en welzijn op dat moment voor de verschillende branches in zorg en welzijn aan het ontwikkelen waren. Deze plannen waren gericht op het verhogen van de duurzame inzetbaarheid en het faciliteren van eerder uittreden.

Meerdere branches hebben in juni 2023 om een update gevraagd van deze brancheanalyse. Daarom is voor deze branches een update gemaakt van de brancheanalyse, onder de nieuwe naam 'De Staat van de arbeidsmarkt', waarbij gebruik is gemaakt van de volgende bronnen:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers PFZW, 2022 (met dank aan PFZW)
- AZW Werknemerspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- AZW Werkgeverspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2022
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022
- CBS Verzuimklachten overgangsgelateerd, 2022

In deze brancheanalyse is een vergelijking gemaakt met de data die zijn opgeleverd in de vorige brancheanalyse. Daarom wijken de jaartallen waarmee we in deze brancheanalyse vergelijken bij de verschillende onderwerpen in sommige gevallen af.

[www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl)

## 2. Samenvatting

Voor u ligt een brancheanalyse van de branche geestelijke gezondheidszorg (ggz). Enkele highlights zijn:

- In de ggz-branche zijn in het vierde kwartaal in totaal 117.900 mensen werkzaam, waarvan 103.900 in loondienst en ongeveer 14.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 66% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is ongeveer 2,7% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 1,3% toenemen.
- 45% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk en hectische omstandigheden.
- 67% van de werknemers heeft te maken met verbale agressie.
- Van de medewerkers voelt 57% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 16% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2022 schommelt het verzuim in de ggz rond het gemiddelde voor de sector zorg en welzijn (Z&W). We zien dat het verzuim net als in Z&W recent hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 7,5% op het hoogste niveau in de afgelopen tien jaren.
- In het eerste kwartaal van 2023 is het verzuim lager dan in het eerste kwartaal van 2022. Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.
- Personeelstekorten zijn het meest genoemde HRM-knelpunt (38%). Een ander belangrijk knelpunt is werkdruk (26%). 34% van de organisaties in de ggz-branche ervaart geen knelpunten in het personeelsbeleid.
- De gemiddelde uittreedleeftijd in 2022 is 65,7 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 38% van de organisaties aan om minder te werken. Daarnaast biedt 26% van de organisaties de mogelijkheid om de arbeidstijden aan te passen.

### Oppvallende verschillen ten opzichte van de vorige brancheanalyse

- Het aantal kleinere organisaties met minder dan 25 werknemers is met 3%-punt gegroeid (van 63% naar 66%).
- De groep van 65 jaar en ouder is toegenomen. Die was 1,8% in april 2021 en is 2,0% in december 2022.
- Het percentage werknemers dat in dienst is voor een vast aantal uren per week, is gestegen van 97% in 2019 naar 99% in 2023.
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige brancheanalyse (werknemersenquête (WNE), 2019) gaf 62% aan zich fit en sterk te voelen tegen 57% in de WNE van 2022. Ook bruisen medewerkers minder van de energie (was 57%, WNE 2019 en is nu 53%, WNE 2022).
- Seksuele intimidatie komt vaker voor. In 2020 gaf 17% van de medewerkers aan hiermee te maken hebben gehad en in 2022 lag dit percentage op 20%.
- Om de werkdruk te bestrijden zetten organisaties vooral meer in op het vereenvoudigen van administratieve processen (41% in 2023, tegen 21% in 2020), het aantrekken van extra personeel (48% in 2023, tegen 33% in 2020) en het efficiënter vormgeven van werkprocessen (53% in 2023, tegen 40% in 2020).

- Er worden meer maatregelen ingezet tegen agressie. De maatregelen die nu het meest worden ingezet, zijn agressie en geweld bespreekbaar maken (van 52% in 2020 naar 66% in 2023) en gedragsregels opstellen (41% in 2020, 52% in 2023).
- Bij maatregelen die organisaties inzetten om medewerkers in staat te stellen om langer door te werken, valt op dat minder organisaties kiezen voor de inzet van opleiding en ontwikkeling (van 20% in 2021 naar 15% in 2023) en individuele ergonomische aanpassingen aan de werkplek (van 19% in 2021 naar 13% in 2023).

## 3. Beschrijving sector

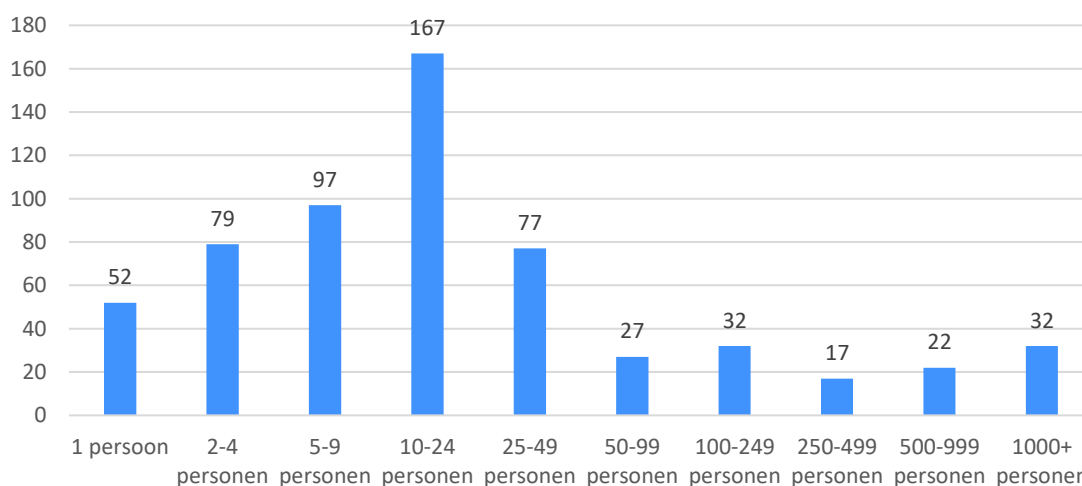
### Samenstelling branche geestelijke gezondheidszorg

Binnen de branche ggz zijn in december 2022 zo'n 602 organisaties actief<sup>1</sup>. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de ggz-branche:

- 86104 – Ggz met overnachting
- 86222 – Praktijken van psychiaters
- 86913 – Praktijken van psychologen

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment december 2022. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklasse 10-24 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse ggz-branche (Bron: PFZW, december 2022)



### Kleine ondernemingen in de geestelijke gezondheidszorg

Een aanzienlijk deel van de organisaties, namelijk 395 organisaties (66%), heeft minder dan 25 medewerkers. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties op basis van gegevens uit 2021 (meest recent), dan zien we dat ongeveer 2,7% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

### Aantal werkenden in de geestelijke gezondheidszorg

In de branche ggz zijn in het vierde kwartaal van 2022 in totaal 117.900 mensen werkzaam<sup>2</sup>. Van deze groep zijn 103.900 mensen werkzaam in loondienst en ongeveer 14.000 mensen als zelfstandige<sup>3</sup>. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in het vierde kwartaal van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> PFZW, brancheanalyses branches zorg en welzijn (december 2022)

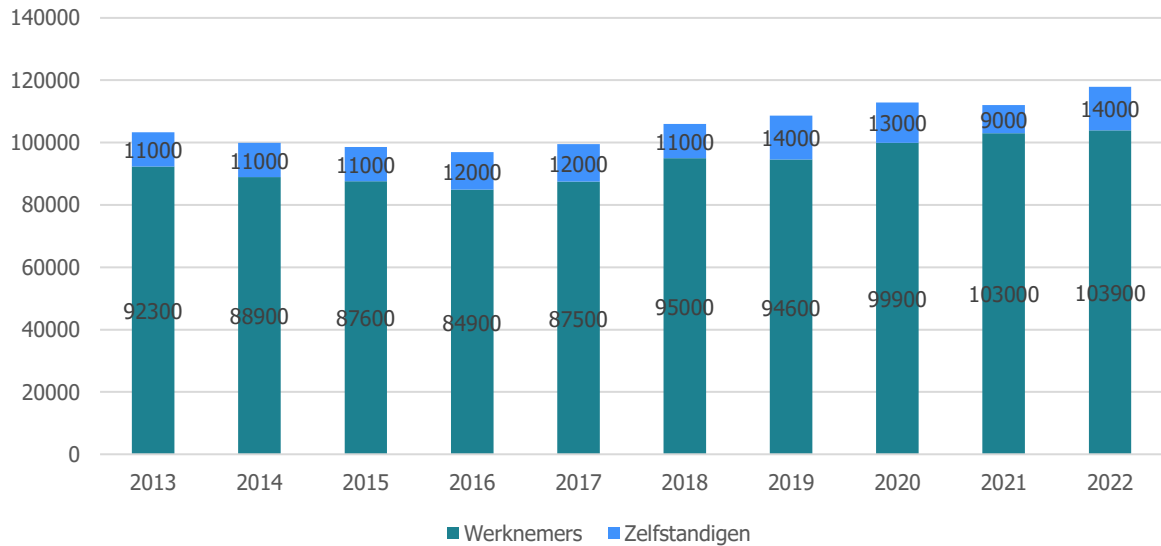
<sup>2</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558>

<sup>3</sup> Aantal gerapporteerde zelfstandigen zijn zelfstandigen zonder personeel die eigen arbeid verrichten <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

<sup>4</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558> en <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden tussen 2013 en 2016 is afgenomen. Van 2016 tot 2020 is het aantal werkenden jaarlijks toegenomen, daarna van 2020 tot 2021 weer licht gedaald en in 2022 weer toegenomen. Het aantal zelfstandigen is in 2022 het hoogst in vergelijking met de andere jaren (met uitzondering van 2019: toen was het aantal gelijk aan dat van 2022).

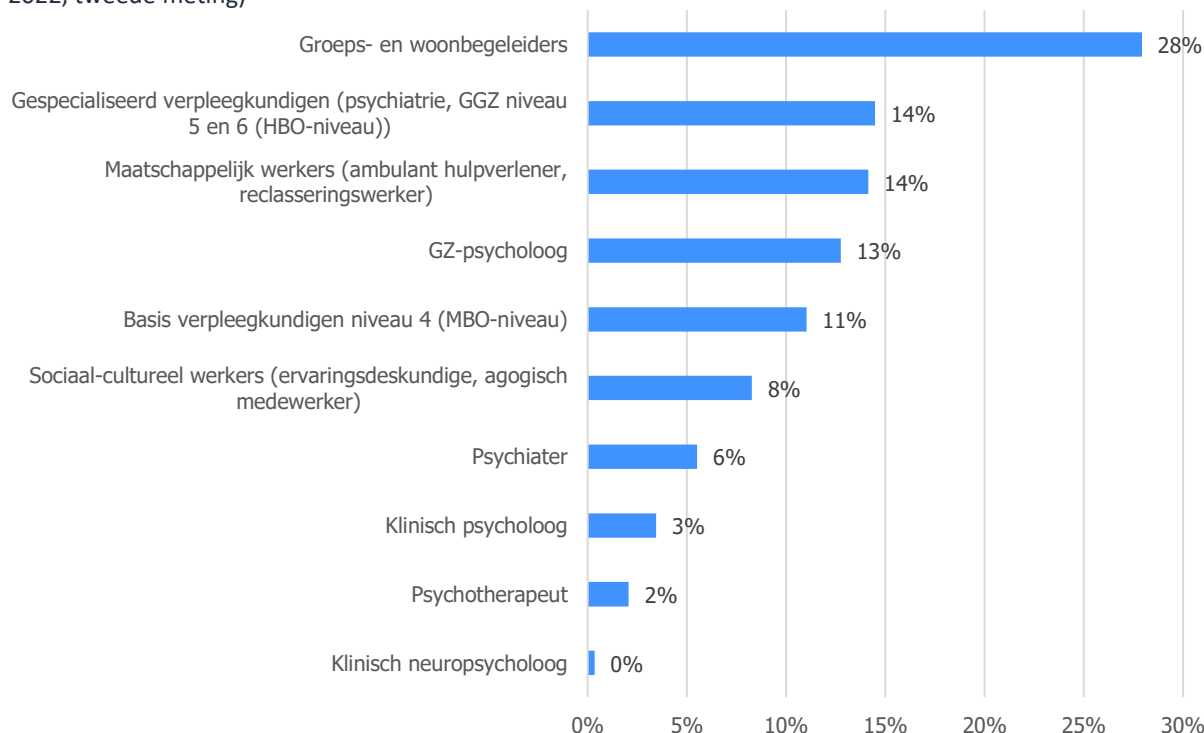
Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking ggz-branche (2013-2022) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline)



### Gemiddeld aantal fte's in de geestelijke gezondheidszorg

Een organisatie in de branche ggz heeft gemiddeld 140 fte in het vierde kwartaal van 2022. De meest voorkomende functies in het primaire proces zijn in de figuur hieronder weergegeven als percentage van het totaal aantal fte's.

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid in de ggz-branche (Bron: WGE 2022, tweede meting) <sup>5\*</sup>



### Meest voorkomende kwalificaties in de geestelijke gezondheidszorg

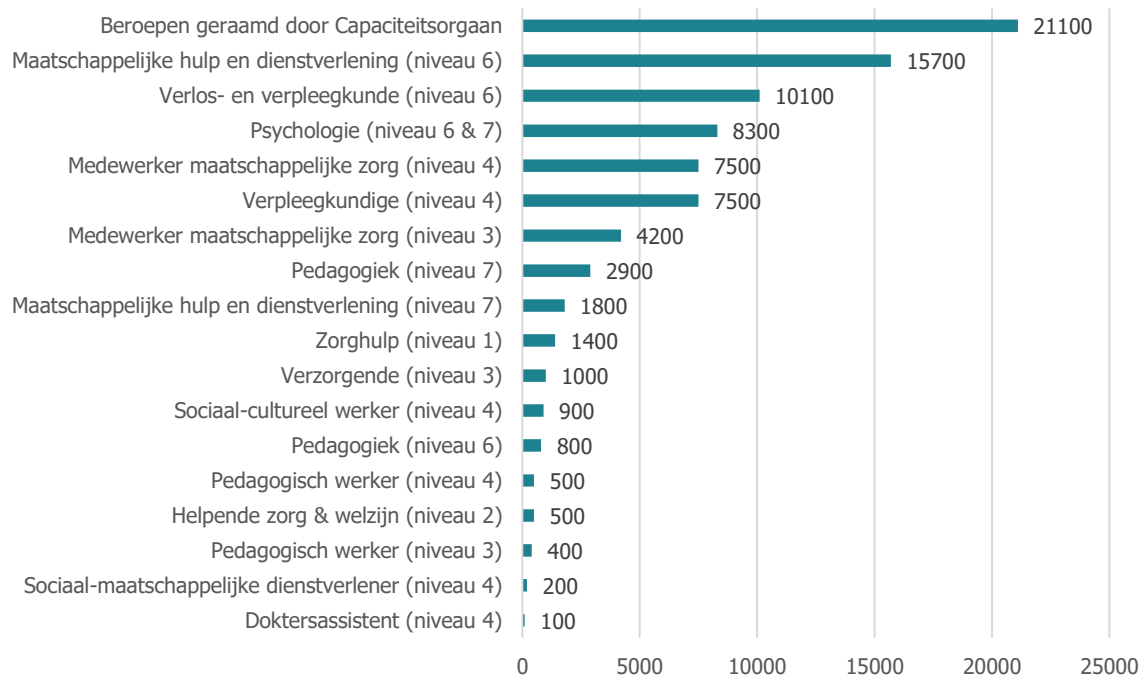
Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen de geestelijke gezondheidszorg is geraamd. In dit prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie-/kwalificatieniveau. Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in het primaire proces op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW omdat de gegevens hierover worden geschat door het Capaciteitsorgaan. Ook werkenden die niet in loondienst zijn, vallen buiten de scope van het PMZW.

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2022 op basis van gegevens uit het PMZW. Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de ggz zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft als maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6). Zij worden gevolgd door verlos- en verpleegkundige (niveau 6) en psychologen (niveau 6 en 7).

<sup>5</sup> In de werkgeversenquête uitgevoerd door het CBS in 2022 is uitgegaan van een vaste lijst met meest voorkomende functies. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen.



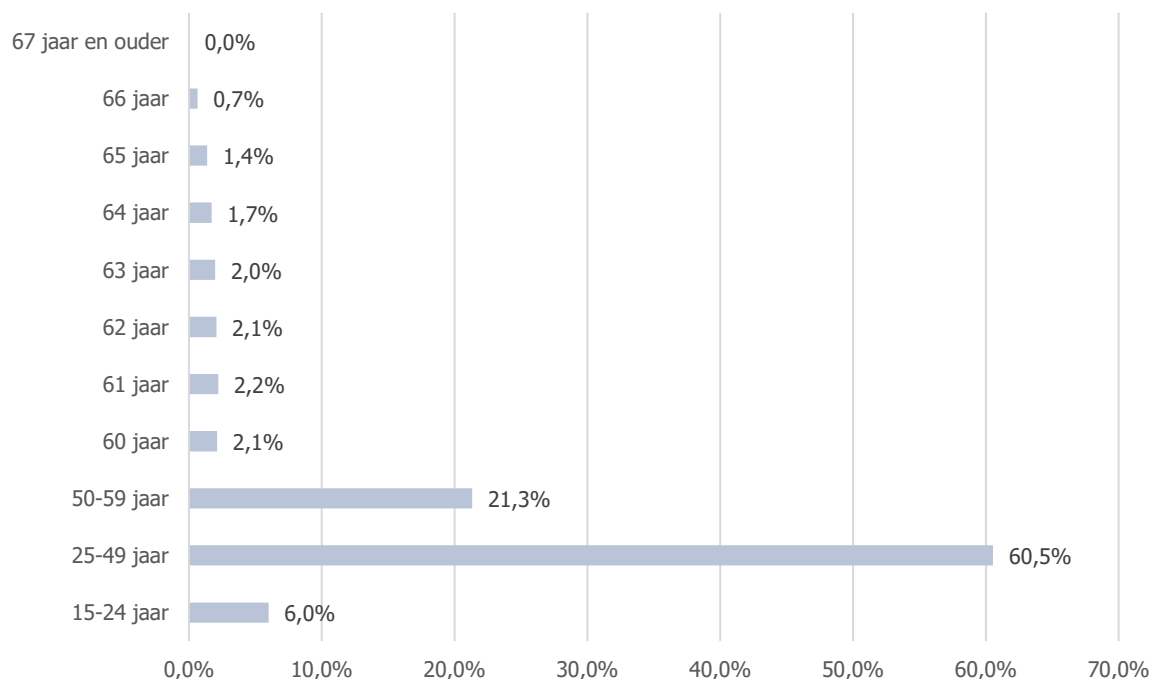
Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de ggz-branch (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2022)



## Werknemers in loondienst naar leeftijd

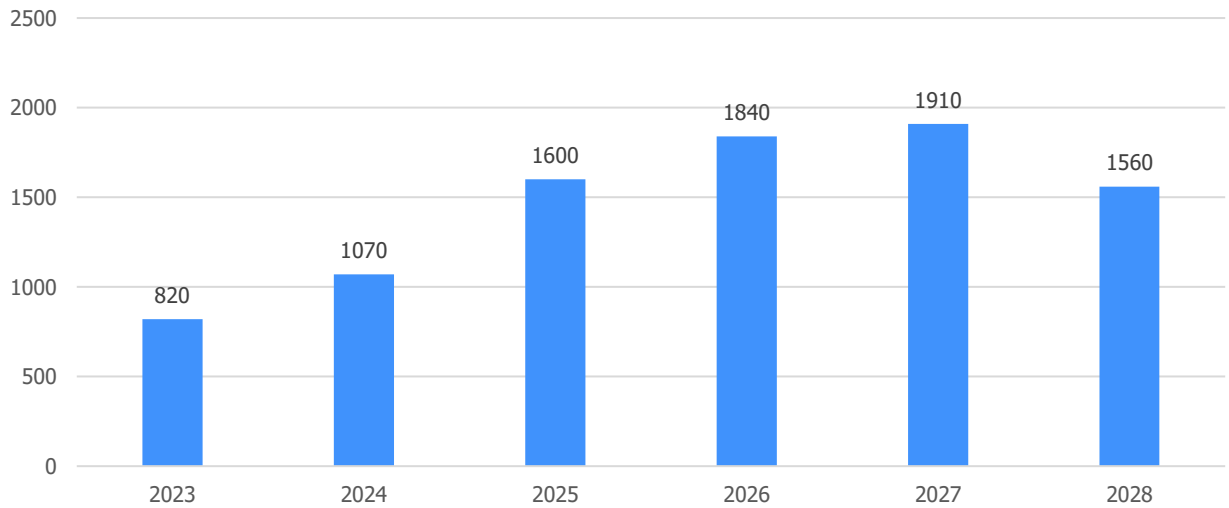
PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers; die zijn te zien in figuur 5. Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (77%) in de ggz dan mannen (23%). 60,5% van de werknemers is tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 2,0% van de werknemers.

Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 65 jaar in 2018 tot 65,7 jaar in 2022 (PFZW, 2022). De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, toe van 820 in 2023 naar 1.910 in 2027. Daarna zien we een daling in 2028. Dit kan worden verklaard door de verhoging van de AOW-leeftijd met drie maanden in 2028. In het eerste kwartaal van 2028 bereikt hierdoor niemand de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal AOW-gerechtigden is in 2028 daarom lager dan in voorliggende jaren.

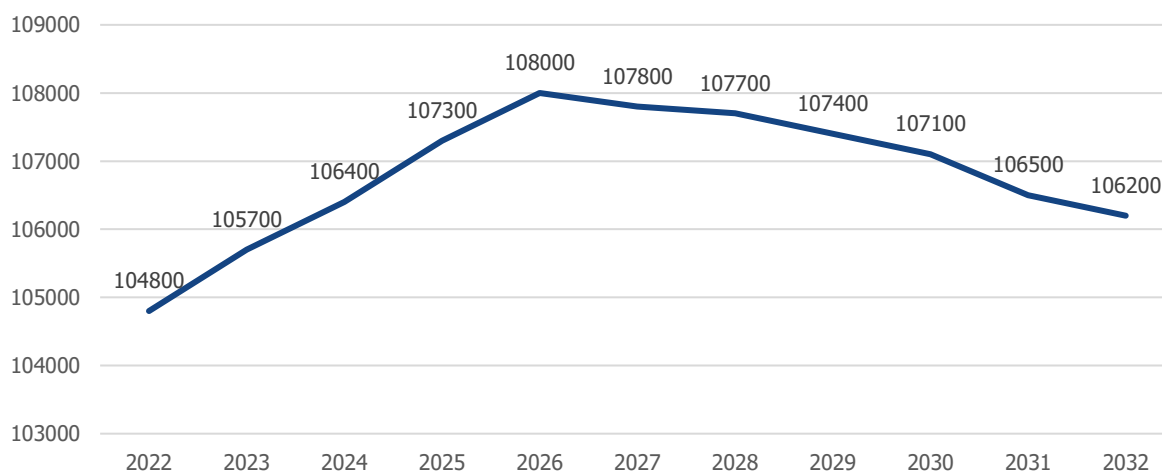
Figuur 6. Medewerkers in AOW-gerechtigde leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



## Prognose omvang geestelijke gezondheidszorg

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 7 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde NieuwBeleid-scenario. Door arbeidsvraag en personeelsaanbod tegen elkaar af te zetten wordt de vervulde vraag in het prognosemodel bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.

Figuur 7: Prognose vervulde vraag werknemers geestelijke gezondheidszorg (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, NieuwBeleid)<sup>6</sup>



In figuur 7 zien we dat verwacht wordt dat het aantal werknemers zal toenemen tot 2026, waarna het zal gaan dalen. Over de gehele periode neemt de vervulde vraag in de prognoseperiode naar verwachting toe met 1.400 werknemers, wat neerkomt op een stijging van 1,3%. Hierin zijn onderstaande relevante (voorgenomen) beleidsmaatregelen opgenomen:

- het Integraal Zorgakkoord (IZA);
- het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO);
- het regeerakkoord (incl. aanpassingen Prinsjesdag):
  - kinderopvang: 96% vergoeding van de maximumprijs per 1 januari 2025;
  - herinterpretatie van het kwaliteitskader verpleegzorg;
  - eigen bijdrage huishoudelijke hulp;
- de afspraken over versterking dienstverlening aan kwetsbaren.

Meerdere actuele maatregelen en programma's zijn (nog) geen onderdeel van het NieuwBeleid-scenario dat in het kader van het PMZW-2022 is doorgerekend. Een voorbeeld hiervan is het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) dat op 3 februari 2023 is ondertekend, en de Specifieke Uitkering(SPUK)-middelen. Dit geldt ook voor alle maatregelen in het kader van het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) en de Hervormingsagenda Jeugd.

<sup>6</sup> <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/geestelijke-gezondheidszorg>

## 4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

### Werkbeleving

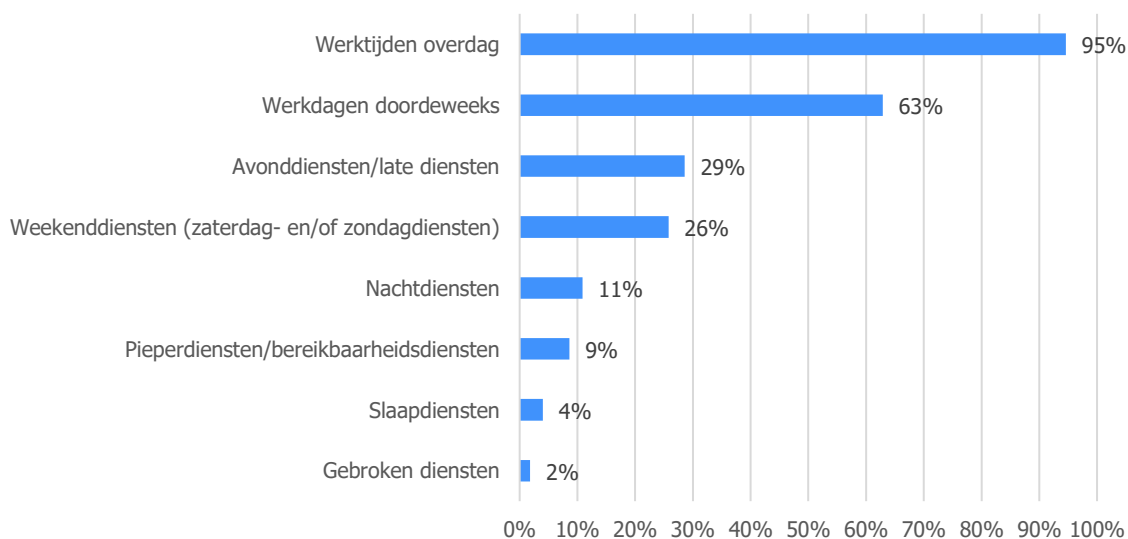
In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersenquête (WNE) die twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens één onderzoek uitgevoerd onder werkgevers, waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevraagd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken de branche geestelijke gezondheidszorg in dit deel voor een aantal thema's met het gemiddelde binnen de sector Z&W als geheel.

### Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de geestelijke gezondheidszorg 29,8 uren per week. In 2023 is 99% van de werknemers in dienst voor een vast aantal uren per week.<sup>7</sup> In 2019 was dit aandeel nog 97%.

Figuur 8 toont de werktijden en diensten binnen de ggz van veel naar weinig voorkomend. 95% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 63% werkt ook doordeweeks en 29% heeft avonddiensten/late diensten. 26% heeft te maken met weekenddiensten en 11% heeft nachtdiensten. Pieper-of bereikbaarheidsdiensten komen voor bij 9% van de werknemers en 7% van de werknemers geeft aan slaapdiensten te hebben. 2% heeft gebroken diensten.

Figuur 8. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? Percentages, geestelijke gezondheidszorg (Bron: WNE 2022, tweede meting)<sup>8</sup>



### Werkdruk

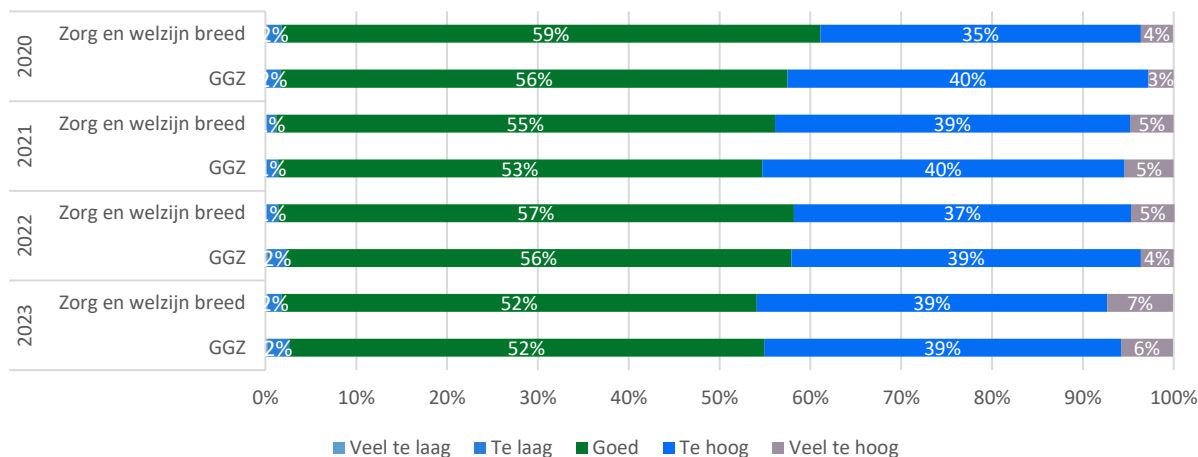
De werkdruk in de branche ggz is volgens 45% van de werknemers in 2023 (veel) te hoog. 52% van de werknemers vindt de werkdruk goed. Het aandeel dat de werkdruk goed vindt, is gelijk aan het

<sup>7</sup> Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquête-4e-kwartaal-2022>

<sup>8</sup> Bron: Werknemersenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werknemersenquête-2e-kwartaal-2023>

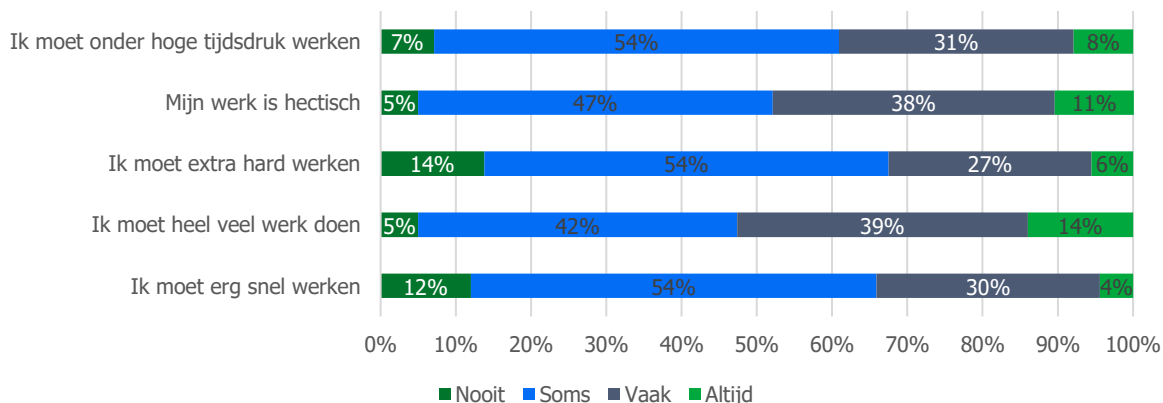
gemiddeld aandeel in de sector Z&W. Als we deze uitkomsten van 2023 vergelijken met de uitkomsten uit de eerdere meting van 2022, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt, in 2023 is afgenomen ten opzichte van 2022. In de sector Z&W nam dit aandeel ook af. Het aandeel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, is toegenomen.

Figuur 9. Werkdruk geestelijke gezondheidszorg in vergelijking met sector zorg en welzijn (Bron: WNE 2020, 2021, 2022 tweede meting en 2023 eerste meting)<sup>9</sup>



Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting (figuur 10), dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft met de hoeveelheid werk (53%, tegen 50% in Z&W), met hectische omstandigheden (49%, tegen 42% in Z&W) en met onder hoge tijdsdruk werken (39%, eveneens 39% in Z&W). Daarnaast ervaren medewerkers werkdruk doordat ze erg snel moeten werken (34%, tegen 36% in Z&W) en extra hard moeten werken (33%, tegen 33% in Z&W).

Figuur 10. Elementen werkdruk geestelijke gezondheidszorg (Bron: WNE 2022, tweede meting)<sup>10</sup>



<sup>9</sup> Bronnen

- Werknemersenquête 2020, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2020>

- Werknemersenquête 2021, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2021>

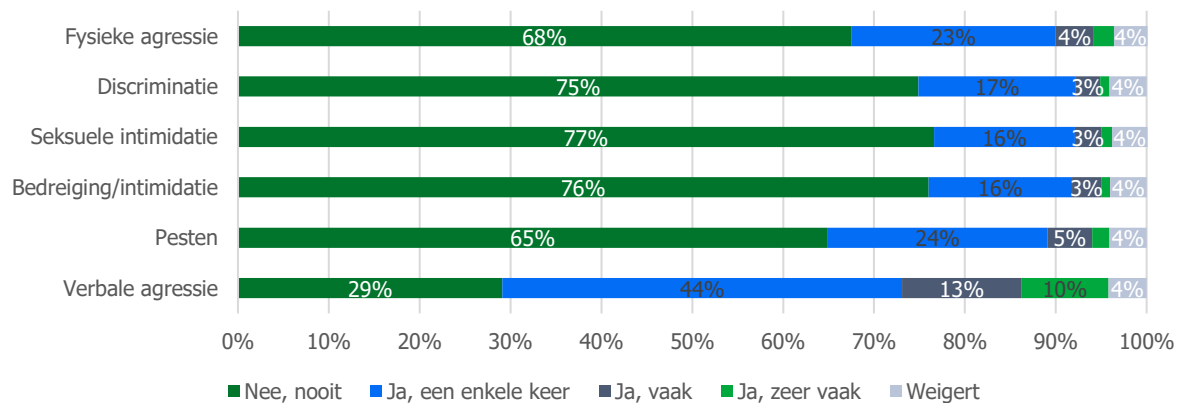
- Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

<sup>10</sup> Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

## Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie. In de ggz heeft 67% van de medewerkers ermee te maken. In de sector Z&W is dit 52%.

Figuur 11. Agressie door patiënten/cliënten in de ggz (Bron: WNE 2022, tweede meting)<sup>11</sup>



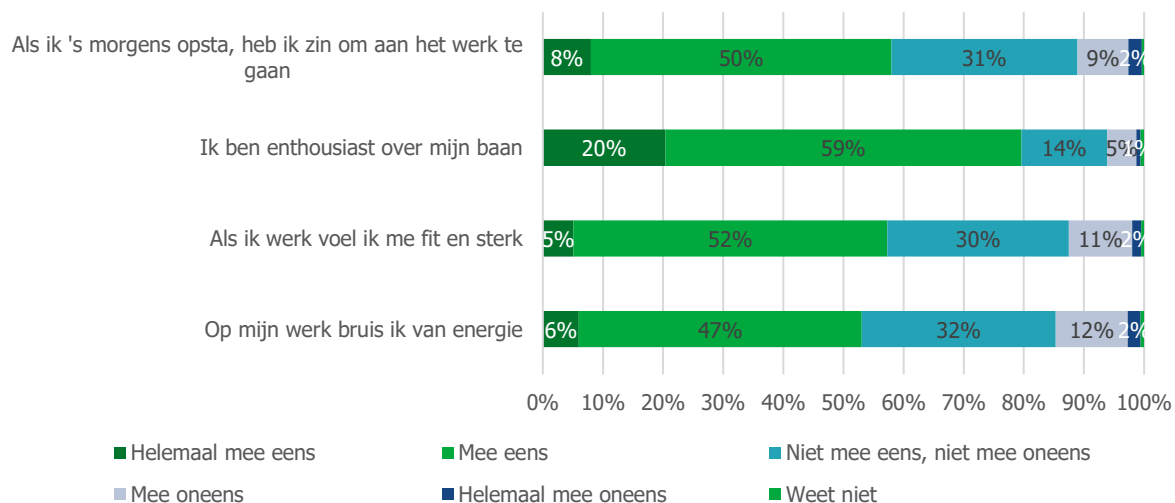
Met pesten heeft 31% van de medewerkers te maken (tegen 24% in Z&W). Met fysieke agressie heeft 29% van de medewerkers te maken (tegen 23% in Z&W). 21% van de medewerkers heeft te maken met discriminatie (tegen 14% in Z&W), 20% met bedreiging of intimidatie en 20% met seksuele intimidatie door patiënten (tegen 10% respectievelijk 14% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2020, dan zien we dat de mate waarin de meeste soorten agressie in 2022 voorkomen, ongeveer gelijk is aan die van de vorige meting. Het grootste verschil zit in seksuele intimidatie: in de meting van 2020 gaf 17% aan hiermee te maken te hebben gehad en in de meting van 2022 ligt dit percentage op 20%.

## Vitaliteit

In de ggz is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan: 79% (tegen 78% in Z&W). Het aandeel medewerkers dat aangeeft enthousiast te zijn over hun baan, is ongeveer gelijk gebleven aan het aandeel in 2019. 57% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 58% in Z&W). Ter vergelijking: in tweede meting van 2019 gaf 62% binnen de ggz aan zich fit en sterk te voelen (64% in Z&W). 53% van de werknemers geeft aan te bruisen van de energie (tegen 57% in Z&W). Ook hier is sprake van een afname: in de tweede meting van 2019 gaf 57% van de ggz-medewerkers aan te bruisen van de energie (tegen 62% in Z&W). 58% heeft 's ochtends zin om aan het werk te gaan (59% in Z&W). Ter vergelijking: in de tweede meting van 2019 gaf 60% aan 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan (63% in Z&W).

<sup>11</sup> Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

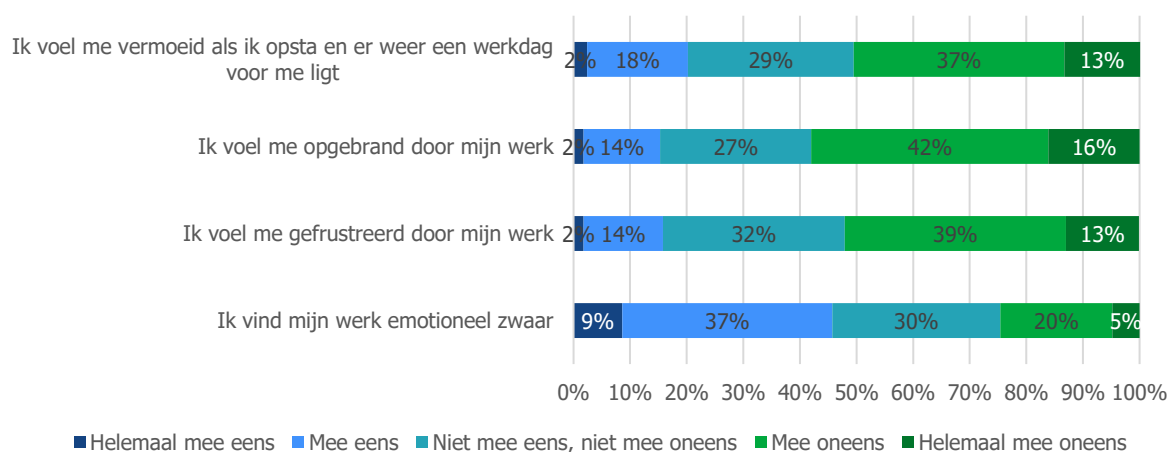
Figuur 12. Vitaliteit in de geestelijke gezondheidszorg (Bron: WNE 2022, tweede meting)<sup>12</sup>



## Vermoeidheid

Gemiddeld is de score van medewerkers in de ggz op een aantal stellingen over vermoeidheid vergelijkbaar met die van medewerkers in de gehele sector Z&W gemiddeld, met uitzondering van emotionele belasting. In de ggz vindt 46% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 26% in Z&W). 20% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (19% in Z&W). 16% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (ook 16% in Z&W) en 16% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 14% in Z&W). Als we deze resultaten vergelijken met de tweede meting uit 2020, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat aangeeft het (helemaal) oneens te zijn met deze stellingen, licht is afgenomen. De vermoeidheid lijkt daarmee iets te zijn toegenomen. Vooral op de stelling 'Ik voel me opgebrand door mijn werk' reageren minder medewerkers in vergelijking met 2020 met '(helemaal) oneens' (52% in 2022, tegen 58% in 2020).

Figuur 13. Vermoeidheid in de geestelijke gezondheidszorg (Bron: WNE 2022, tweede meting)<sup>13</sup>



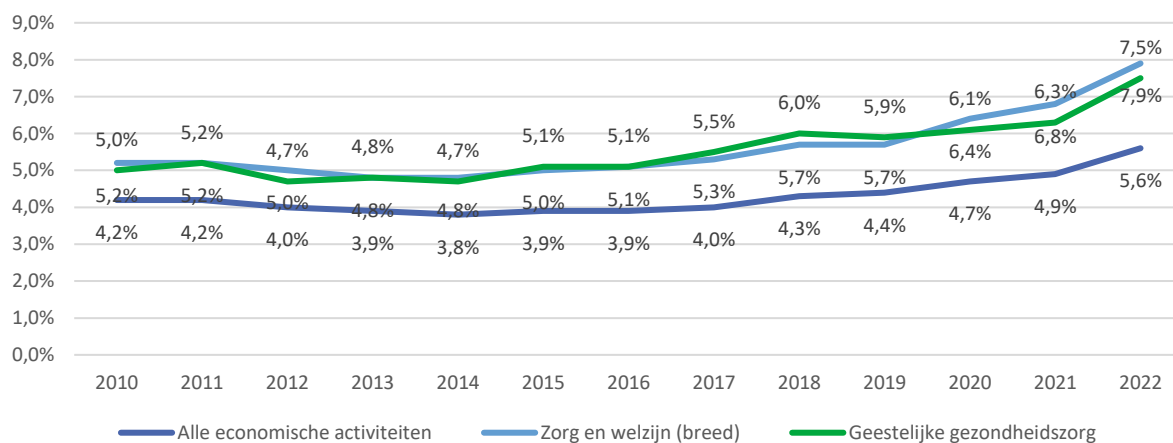
<sup>12</sup> Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

<sup>13</sup> Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

## Verzuim

In figuur 14 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2022. Over deze periode zien we dat het verzuim in de ggz schommelt rond het gemiddelde in Z&W en hoger ligt dan het Nederlands gemiddelde. In de ggz zien we dat het verzuim net als in Z&W recent hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 7,5% op het hoogste niveau van de afgelopen tien jaren (0,4%-punt lager dan het verzuim in Z&W).

Figuur 14. Ontwikkeling verzuim in de geestelijke gezondheidszorg, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten<sup>14</sup>



In het eerste kwartaal van 2023 (niet getoond) is het verzuim met 8,0% lager dan in het eerste kwartaal van 2022 (toen 8,4 %). Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.

## Aandeel werkgerelateerd verzuim

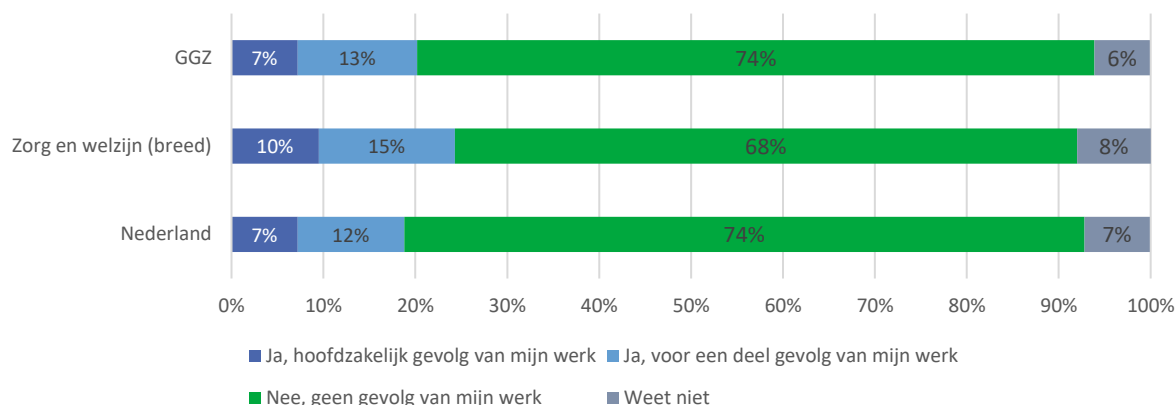
TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2022 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 15 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde, een oorzaak hadden in het werk. Gevraagd is of het meest recente verzuim wegens ziekte een gevolg was van het werk, waarbij het gaat om een inschatting van de werknemer. Er kon gekozen worden uit de antwoordopties: ja, hoofdzakelijk werkgerelateerd; ja, voor een deel werkgerelateerd; nee, niet werkgerelateerd of weet niet.

Hieruit komt naar voren dat 20% van de medewerkers in de ggz aangaf dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of voor een deel het gevolg was van het werk. Ter vergelijking: dit percentage ligt gemiddeld voor Nederland op 19% en voor de sector Z&W op 25%.

<sup>14</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=99460>



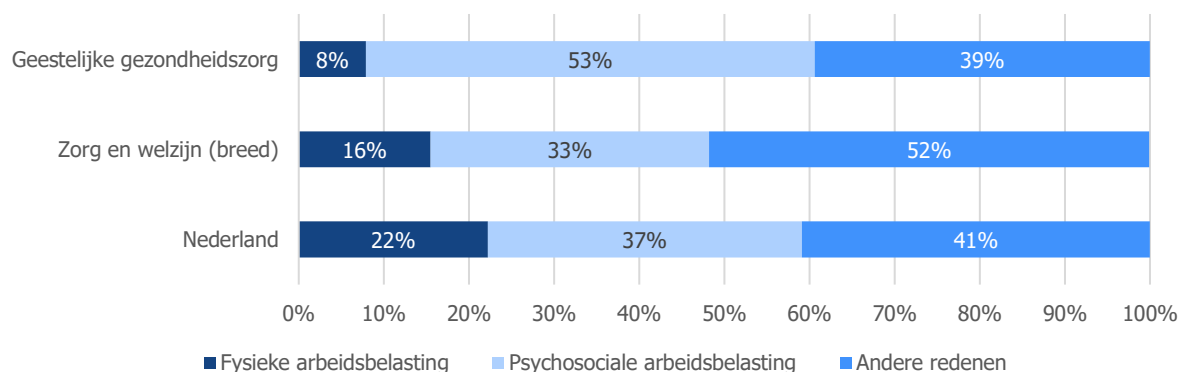
Figuur 15. Werkgerelateerd verzuim branche geestelijke gezondheidszorg (Bron: TNO NEA, 2022)<sup>15</sup>



## Oorzaken werkgerelateerd verzuim

In hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim, wanneer die in het werk lagen.

Figuur 16. Oorzaken werkgerelateerd verzuim in de branche geestelijke gezondheidszorg (Bron: TNO NEA, 2022)<sup>16</sup>



In figuur 16 is te zien dat het grootste aandeel van de werknemers aangaf dat psychosociale arbeidsbelasting de reden was van het verzuim (53%, tegen 33% in Z&W), gevolgd door andere redenen (39%, tegen 52% in Z&W). Fysieke arbeidsbelasting wordt door een veel kleiner deel van de medewerkers genoemd als oorzaak van verzuim (8%). Dit komt gemiddeld in de sector Z&W vaker voor, namelijk bij 16% van de medewerkers.

## Verzuim door overgangsklachten

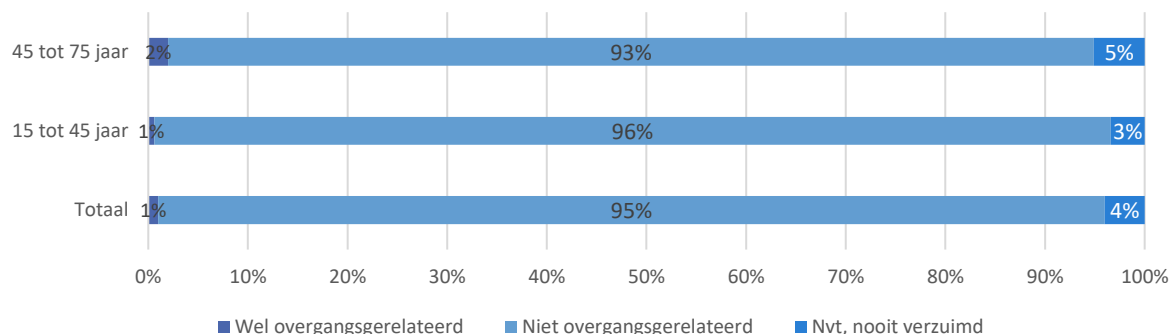
In het kader van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) heeft het ministerie van VWS gevraagd om cijfers met betrekking tot overgangsklachten bij vrouwen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is bekend of de klachten bij het meest recente verzuimgeval gerelateerd waren aan de overgang. De populatie voor dit onderzoek bestaat uit alle vrouwelijke werknemers van 15 tot 75 jaar die in Nederland wonen en werken. Er is onderscheid gemaakt in drie groepen: totaal, 15 tot 45 jaar en 45 tot 75 jaar. In de ggz geeft in totaal 1% aan dat de klachten bij het laatste verzuimgeval overgangsgelateerd waren. Voor de categorie 15 tot 45 jaar ligt dit

<sup>15</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24152NED/table?dl=967AD>

<sup>16</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24152NED/table?dl=967B2>

percentage op 1%. Binnen de groep 45 tot 75 jaar geeft 2% aan dat overgangsgerelateerde klachten de oorzaak waren van het laatste verzuimgeval (2022).<sup>17</sup>

Figuur 17. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten naar leeftijd (Bron: CBS, 2022)<sup>18</sup>

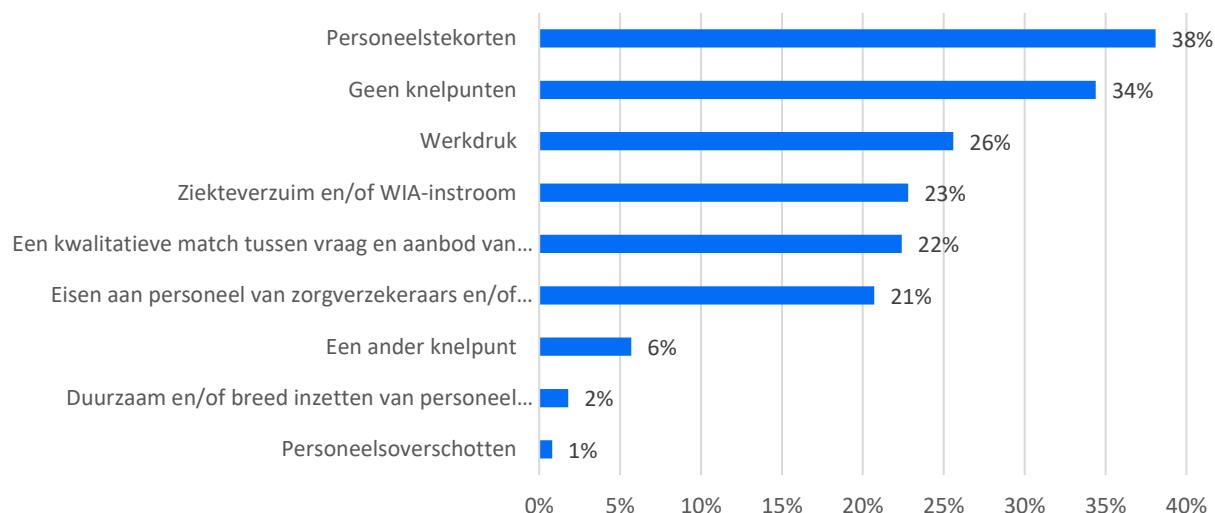


## HRM-knelpunten

In de werkgeversenquête (WGE) van 2023 (eerste meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 18 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de ggz, geordend naar mate van voorkomen.

De meest genoemde knelpunten zijn personeelstekorten (38%, tegen 51% in Z&W), de werkdruk (26%, tegen 35% in Z&W) en ziekteverzuim en/of WIA-instroom (23%, tegen 30% in Z&W). Het valt op dat de top vier HRM-knelpunten in de ggz minder vaak worden genoemd dan gemiddeld in de sector Z&W. Ongeveer een derde van de organisaties rapporteert geen HRM-knelpunten (tegen 31% in Z&W).

Figuur 18. HRM-knelpunten geestelijke gezondheidszorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)<sup>19</sup>



<sup>17</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgerelateerd-2022>

<sup>18</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgerelateerd-2022>

<sup>19</sup> Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

## 5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

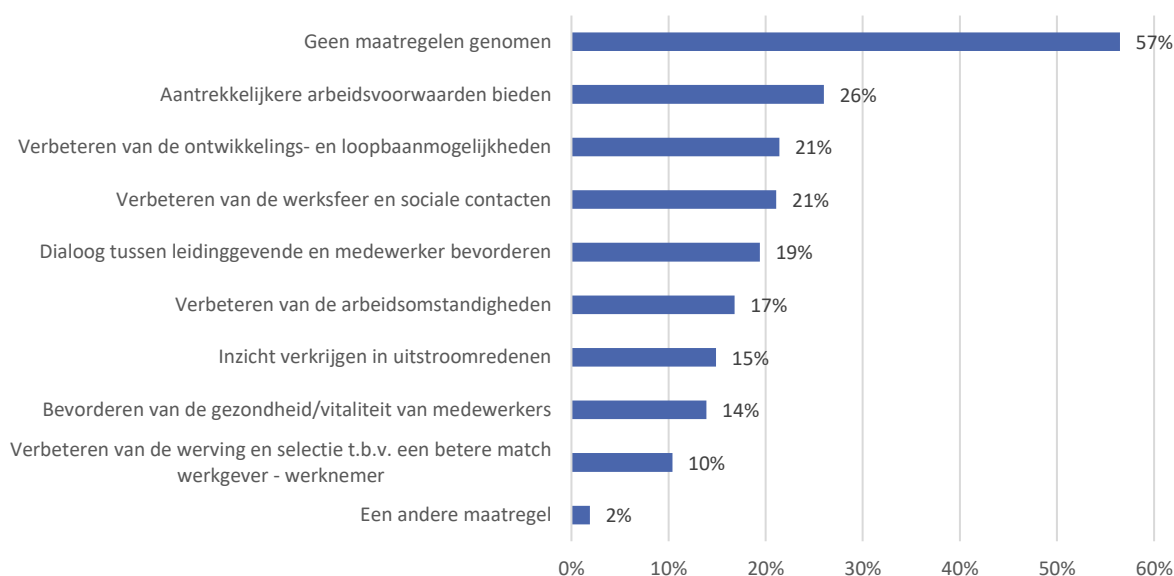
### Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgeversenquête (WGE) van 2022 (eerste en tweede meting) en 2023 (eerste meting) zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid.

#### Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 19 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de ggz-branche hebben getroffen om de uitstroom te beperken. Meer dan de helft van de organisaties (57%) geeft aan geen maatregelen te hebben genomen.

Figuur 19. Maatregelen beperken uitstroom ggz (Bron: WGE 2022, tweede meting)<sup>20</sup>



Van de organisaties besteedde 26% aandacht aan het bieden van aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden (tegen 34% in Z&W). Verder zien we dat 21% van de organisaties heeft ingezet op verbetering van de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden (tegen 24% in Z&W). Nog eens 21% nam maatregelen om de werksfeer en sociale contacten te verbeteren (tegen 35% in Z&W). Op de vierde plaats zien we dat 19% van de organisaties heeft gewerkt aan het bevorderen van de dialoog tussen leidinggevende en medewerkers (tegen 27% in Z&W).

Als we deze uitkomsten vergelijken met die van de meting van 2020, dan zien we dat de meeste maatregelen in 2022 door ongeveer een even groot aandeel van de organisaties worden ingezet als in 2020. Een groter deel van de organisaties zet in op het verbeteren van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker (19% in 2022, tegen 14% in 2020). Ook wordt door meer organisaties geïnvesteerd in het verbeteren van de werksfeer en sociale contacten (21% in 2022, tegen 18% in 2020).

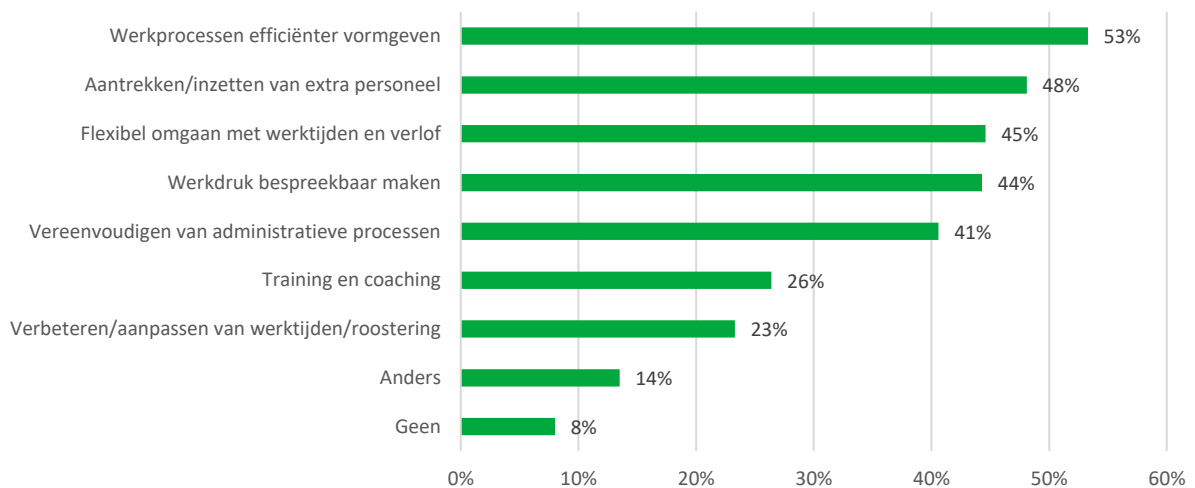
<sup>20</sup> Bron: Werkgeversenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

## Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 20 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. De meest genoemde maatregel in de ggz is het efficiënter vormgeven van werkprocessen (53%, tegen 49% in Z&W). Deze wordt gevolgd door het aantrekken of inzetten van extra personeel (48%, tegen 46% in Z&W). Op de derde plaats zie we het flexibel omgaan met werktijden en verlof (45%, tegen 20% in Z&W). Deze wordt gevolgd door het bespreekbaar maken van de werkdruk (44%, tegen 50% in Z&W).

Als we de uitkomsten van deze meting vergelijken met een eerdere meting in 2020, dan zien we dat dezelfde vier maatregelen het meest worden ingezet als in 2020, maar dat de volgorde wel is gewijzigd. Verder zien we ook verschillen in de mate waarin maatregelen zijn getroffen. Een veel groter aandeel van de organisaties gaf aan administratieve processen te vereenvoudigen (41% in 2023, tegen 21% in 2020). Ook kiezen meer organisaties in deze meting voor het aantrekken van extra personeel (48%, tegen 33% in 2020). Ook het aandeel dat de werkprocessen efficiënter vormgeeft, is sterk toegenomen (53%, tegen 40% in 2020).

Figuur 20. Maatregelen tegen werkdruk ggz (Bron: WGE 2023, eerste meting)<sup>21</sup>

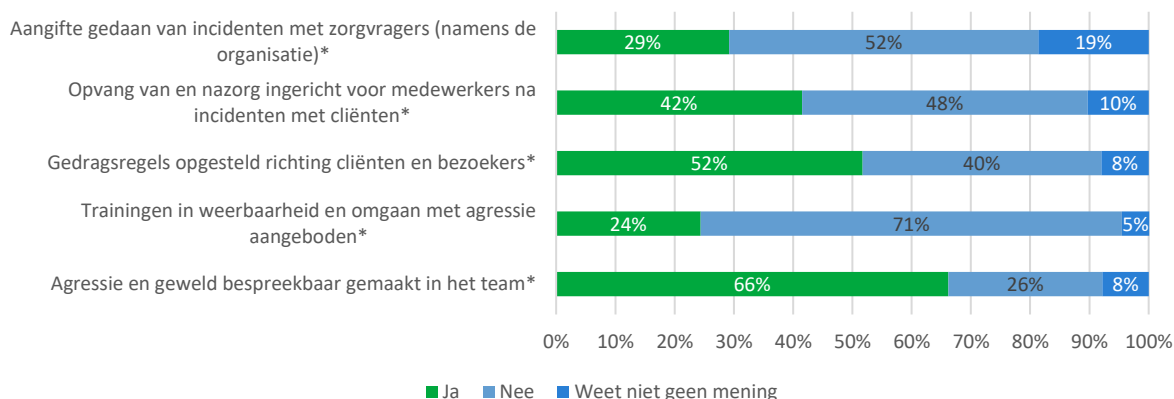


## Maatregelen tegen agressie

In de ggz-branche is de belangrijkste maatregel die wordt genomen om agressie tegen te gaan: agressie en geweld bespreekbaar maken in de teams (66%, tegen 58% in Z&W). Ook worden gedragsregels opgesteld voor patiënten/cliënten (52%, tegen 44% in Z&W) en wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (42%, tegen 36% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (24%, tegen 25% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) (29%, tegen 22% in Z&W). Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van de tweede meting in 2020, dan zien we dat alle maatregelen in 2023 vaker zijn geselecteerd dan in 2020. Vooral het aandeel dat agressie en geweld bespreekbaar maakt, nam toe (van 52% in 2020 naar 66% in 2023). Dit geldt ook voor het opstellen van gedragsregels (41% in 2020, 52% in 2023).

<sup>21</sup> Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Figuur 21. Maatregelen tegen agressie branche ggz (Bron: WGE 2023, eerste meting)<sup>22</sup> \*

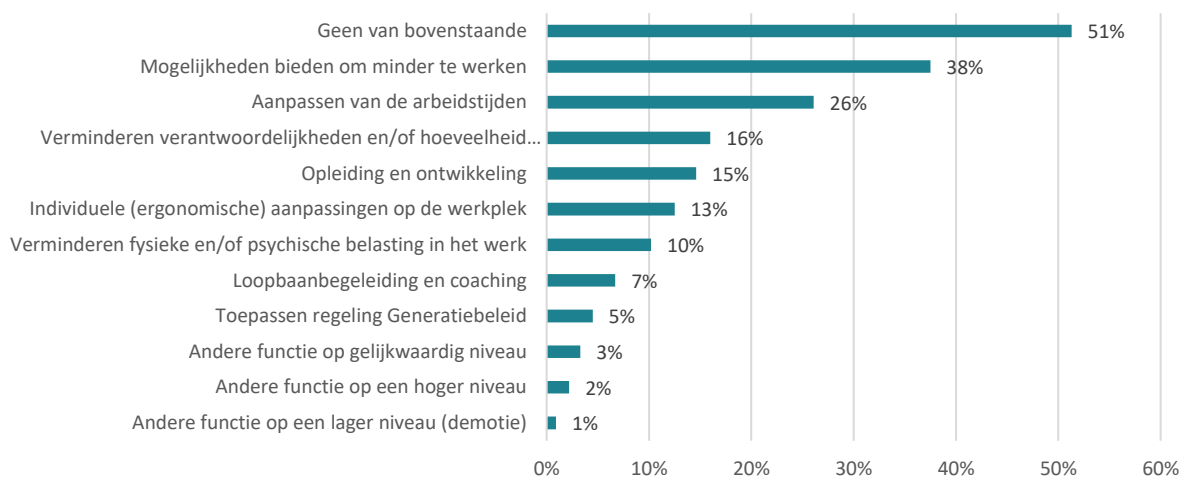


## Maatregelen voor langer doorwerken

In de eerste meting van de WGE 2023 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers te faciliteren en stimuleren om langer door te werken. In de branche ggz wordt er vooral voor gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (38%, tegen 40% in Z&W), gevolgd door het aanpassen van de arbeidstijden (26%, tegen 26% in Z&W). 51% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 48% in Z&W).

Als we deze uitkomsten vergelijken met de eerdere meting uit 2021, dan zien we dezelfde maatregelen terugkomen in de top drie. Deze maatregelen worden in 2023 door ongeveer evenveel organisaties ingezet als in 2021. We zien een afname van de inzet van opleiding en ontwikkeling (20% in 2021, 15% in 2023) en individuele ergonomische aanpassingen aan de werkplek (19% in 2021, 13% in 2023). Het aandeel organisaties dat geen maatregelen heeft ingezet, is gelijk gebleven.

Figuur 22. Maatregelen langer doorwerken branche ggz (Bron: WGE 2023, eerste meting)<sup>23</sup>



<sup>22</sup> Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

<sup>23</sup> Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

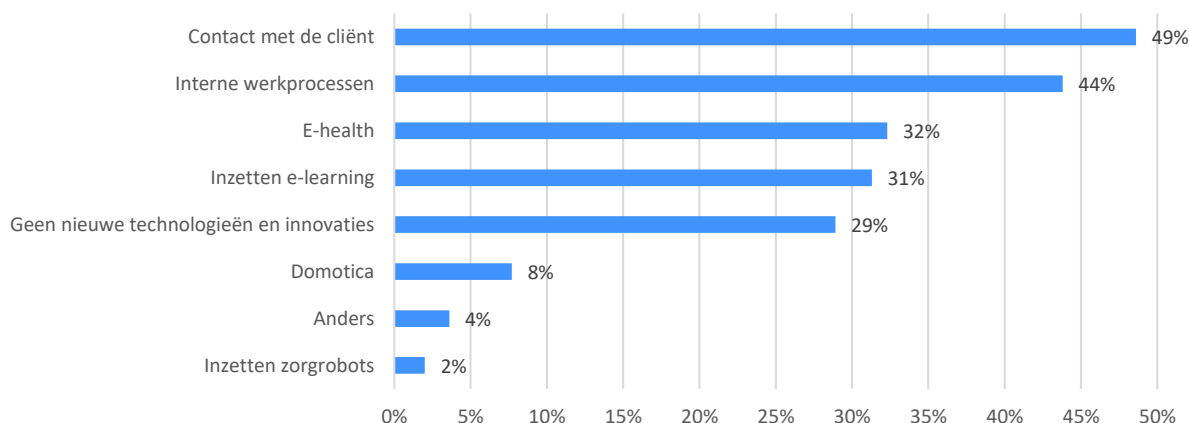
## 6. Inzet van technologie

In de WGE is een aantal vragen opgenomen over technologie. Er wordt zowel gevraagd welke vormen van nieuwe technologie en innovaties zijn ingezet als in welke mate medewerkers opgeleid worden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties. Daarnaast wordt uitgevraagd in welke mate er aandacht is binnen organisaties om medewerkers te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties en wat het te verwachten effect is van nieuwe technologie en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers. Dit onderdeel is nieuw in de brancheanalyses. Daarom wordt bij de cijfers geen vergelijking gemaakt met uitkomsten uit een eerdere versie van deze rapportage.

### Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties

Aan werkgevers is de vraag voorgelegd welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties zijn ingevoerd. Van de organisaties geeft 49% aan dat ze nieuwe technologieën en innovaties inzetten in het contact met de cliënt (tegen 46% in Z&W). Nog eens 44% geeft aan dat ze gebruikmaken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties voor de interne werkprocessen (tegen 36% in Z&W) en 32% zet e-learnings in (tegen 34% in Z&W). 29% geeft aan dat ze geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 31% in Z&W).

Figuur 23. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de branche ggz (Bron: WGE 2023, eerste meting)<sup>24</sup>

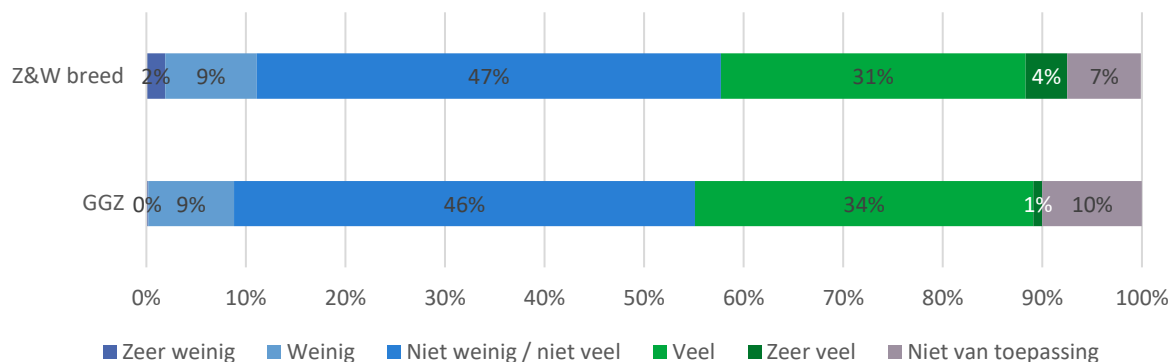


### Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

35% van de organisaties geeft aan dat ze hun medewerkers (zeer) veel opleiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (gelijk aan het aandeel in Z&W). 46% heeft aangegeven dat ze niet weinig, maar ook niet veel gebruikmaken van het opleiden van medewerkers (tegen 47% in Z&W) en 9% besteedt hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 11% in Z&W).

<sup>24</sup> Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

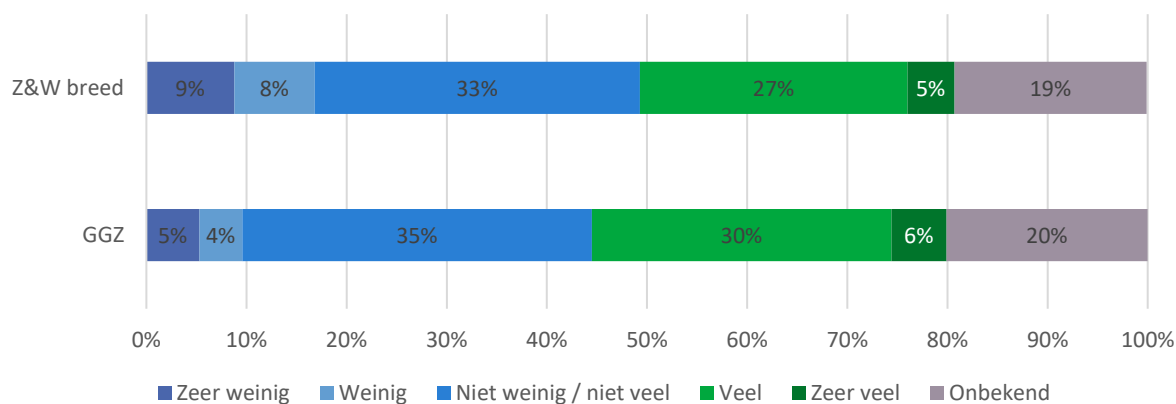
Figuur 24. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de branche ggz (Bron: WGE 2023, eerste meting)<sup>25</sup>



## Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

36% van de organisaties geeft aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 32% in Z&W). 35% van de organisaties heeft aangegeven dat ze dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 33% in Z&W). En 9% geeft aan dat ze medewerkers er (zeer) weinig bij betrekken (tegen 17% in Z&W).

Figuur 25. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de branche ggz (Bron: WGE 2023, eerste meting)<sup>26</sup>



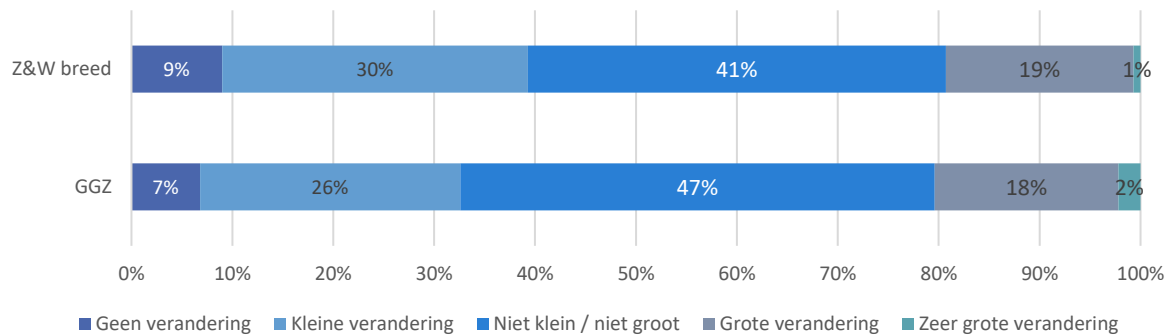
## Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers

Ongeveer de helft van de organisaties (47%) geeft aan dat ze een 'gemiddelde' verandering verwachten van technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers (tegen 41% in Z&W). 20% verwacht een (zeer) grote verandering in de gevraagde competenties. Dit aandeel is gelijk aan het gemiddelde in Z&W.

<sup>25</sup> Bron: Werkgeversenquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

<sup>26</sup> Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Figuur 26. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de branche ggz (Bron: WGE 2023, eerste meting)<sup>27</sup>



<sup>27</sup> Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>





## Contact

Contactadres FCB  
Koningin Wilhelminalaan 3  
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

[www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl)