



Sectoranalyse Ziekenhuizen

2023

12 juli 2023



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

1. Inleiding

In 2021 heeft het AZW programma voor alle branches binnen zorg en welzijn een sectoranalyse gemaakt, in samenwerking met PFZW. Deze sectoranalyses 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 sectoranalyse. Daarom is voor deze branches een update gemaakt van de sectoranalyse, 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
- AZW Werkgeverspanel, eerste en tweede meting 2022
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2022
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022
- CBS Verzuimklachten overgangsgelateerd, 2022

In deze sectoranalyse is een vergelijking gemaakt t.o.v. de data die is opgeleverd in de vorige sectoranalyse. Daarom wijken de jaartallen waarmee we in deze sectoranalyse vergelijken bij de verschillende onderwerpen in sommige gevallen af.

www.azwinfo.nl

12 juli 2023

Amy Raateland
Joris de Rooij
Johan Siegert
Ivo Zuidervaart

2. Samenvatting

Voor u ligt een sectoranalyse van de branche ziekenhuizen en overig medisch specialistische zorg.

Enkele highlights zijn:

- In de branche ziekenhuizen en overig medisch specialistische zorg (ziekenhuizen in de notitie) zijn in Q4 2022 235.200 mensen werkzaam, waarvan 227.200 in loondienst en ongeveer 8000 als zelfstandige.
- De branche bevat 24% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is ongeveer 1,0% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 5% zal toenemen.
- 43% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral doordat werknemers heel veel werk moeten doen, doordat zij hectische omstandigheden ervaren, door dat zij onder hoge tijdsdruk moeten werken en snel moeten werken.
- 51% 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 15% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2022 ligt het gemiddelde verzuim in de branche ziekenhuizen lager dan gemiddeld in zorg en welzijn, maar hoger dan het Nederlands gemiddelde. Van de medewerkers die verzuimden in de sector zorg en welzijn gaf 26% dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag. De meest genoemde oorzaak is besmetting op het werk.
- Het door werkgevers meest genoemde HRM-knelpunt is een personeelstekort (54%). 46% van de werkgevers noemt de werkdruk als belangrijk HRM-knelpunt. 26% ervaart geen HRM-knelpunten.
- De gemiddelde uittrede leeftijd in 2022 is 65,2 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 51% van de organisaties mogelijkheden aan om minder te gaan werken, 35% zet zich om de arbeidstijden aan te passen en 29% zet in op opleiding en ontwikkeling. 29% neemt geen van de getoonde maatregelen.

Opvallende verschillen t.o.v. de vorige sectoranalyse

- De groep van 65 jaar en ouder is toegenomen, was 1,5% in april 2021 en is 1,8% in december 2022
- Het percentage werknemers dat in dienst is voor een vast aantal uren per week is gestegen van 96% in 2019 naar 98% in 2022.
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige sectoranalyse (WNE, 2019) gaf 60% aan zich fit en sterk te voelen t.o.v. 57% in de WNE van 2022. Ook bruisen medewerkers minder van de energie (was 56%, WNE 2019 en is nu 54%, WNE 2022)
- De meest genoemde oorzaak voor werkgerelateerd verzuim in 2022 in de sector zorg en welzijn is besmetting op het werk (TNO, 2022). In de vorige sectoranalyse stond

werkdruk/werkstress op nummer 1 (TNO, 2019). Echter was de optie 'besmetting op het werk' toen niet meegenomen.

- Seksuele intimidatie komt meer voor. In 2020 gaf 10% van de medewerkers aan hiermee te maken hebben gehad en in 2022 lag dit percentage op 20%
- Organisaties zetten meer maatregelen in tegen agressie. Er wordt voornamelijk ingezet op het bieden van opvang en nazorg, het geven van trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie en daarnaast wordt agressie en geweld vaker bespreekbaar gemaakt in het team (allemaal +6% t.o.v. 2020).
- Meer organisaties geven aan dat ziekteverzuim en/of instroom in de WIA een belangrijk HRM-knelpunt is. Ter vergelijking in de vorige sectoranalyse (WGE 2019) gaf 20% van de organisaties aan dat dit een knelpunt is en in de WGE 2022 geeft 41% van de organisaties dit aan.
- Om medewerkers langer door te laten werken bieden meer organisaties aan om de arbeidstijden aan te passen. In de vorige sectoranalyse (WGE 2019) bood 30% van de organisaties dit aan tegen 35% in de WGE van 2022.

3. Beschrijving sector

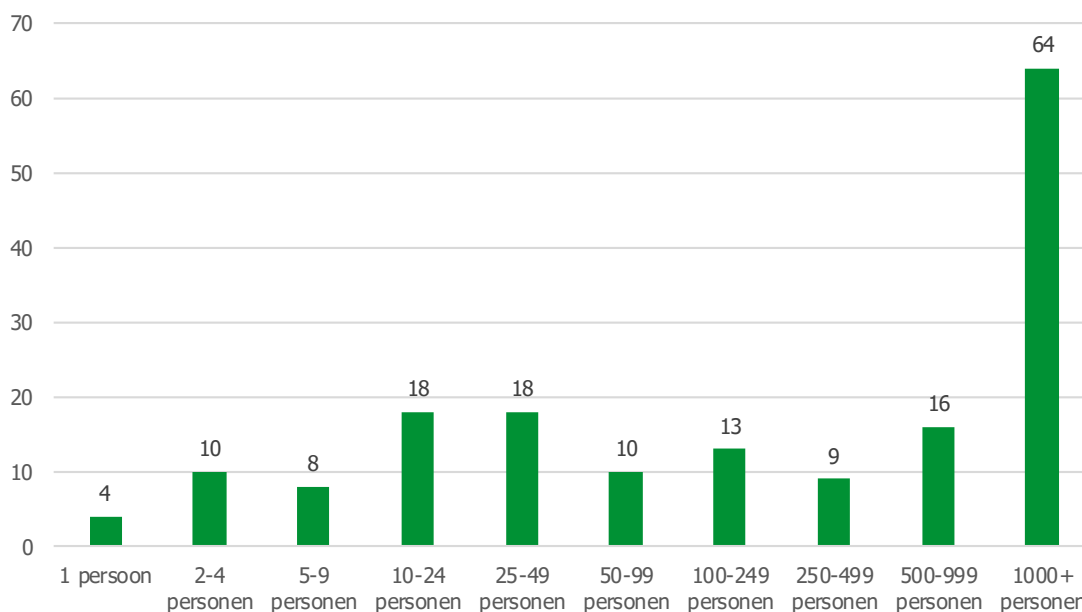
Samenstelling branche ziekenhuizen

Binnen de branche ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg (vanaf hier ziekenhuizen genoemd) zijn in december 2022 zo'n 170 organisaties actief¹. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche ziekenhuizen:

- 86102 Algemene ziekenhuizen
- 86103 Categorale ziekenhuizen
- 86221 Praktijken overige specialisten

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment december 2022. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklasse 1000+ personen.

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



Kleine ondernemingen in de ziekenhuizen

24% van de organisaties (40) heeft minder dan 25 medewerkers. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties in 2021, dan zien we dat hierin ongeveer 1,0% van de werknemers werkzaam is.

Aantal werkenden in de branche ziekenhuizen

In de branche ziekenhuizen zijn in Q4 2022 in totaal 235.200 mensen werkzaam. Van deze groep zijn 227.200 mensen werkzaam als werknemer in loondienst². Daarnaast zijn ongeveer

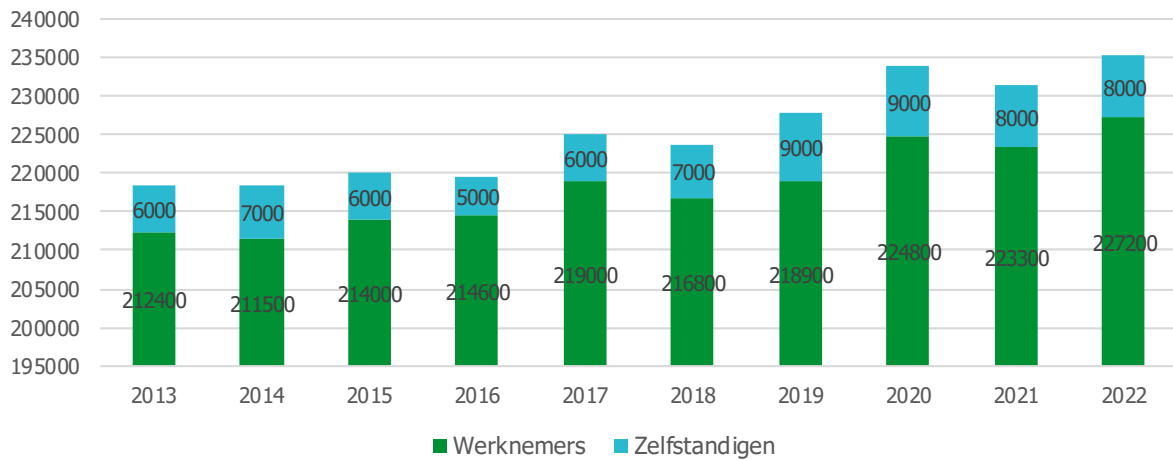
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorgen wel zijn (december 2022)

² <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=921B5>

8000 mensen werkzaam als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren.⁴

In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden fluctueert. In 2020 zien we de grootste toename vergeleken met een jaar eerder. Ook in 2022 is het aantal werkenden ten opzichte van 2021 gestegen.

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



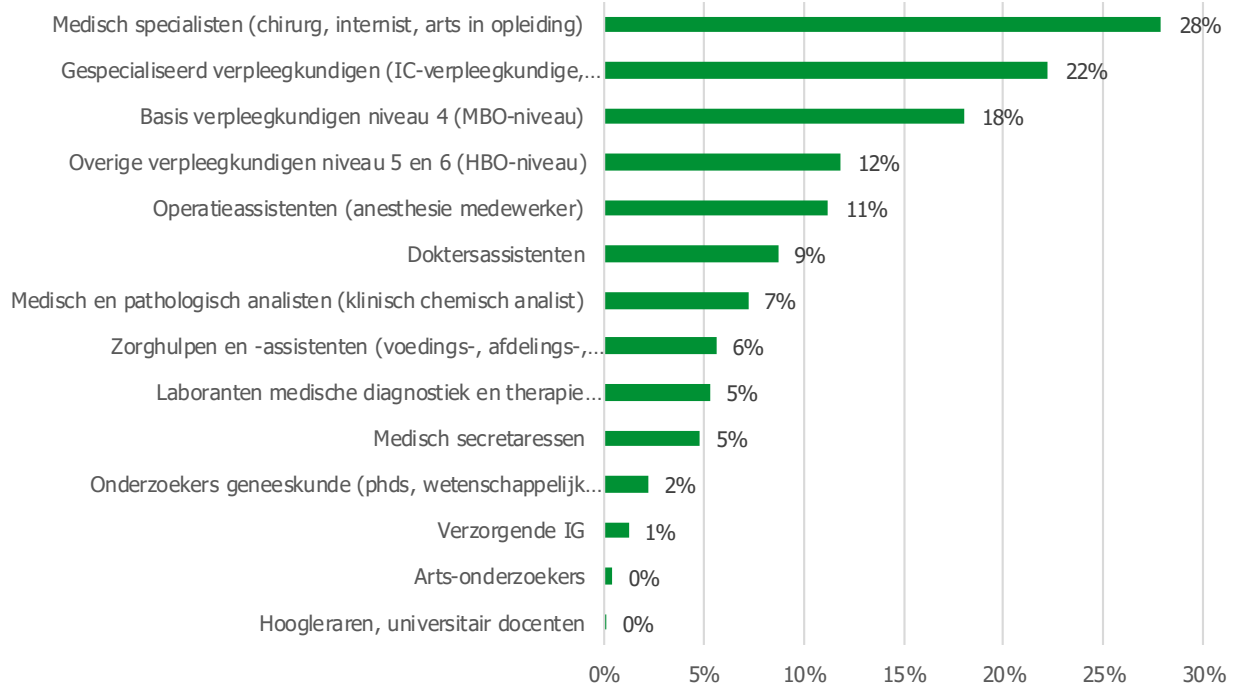
³ Aantal gerapporteerde zelfstandige zijn zelfstandige zonder personeel die eigen arbeid verrichten <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=921B5> en <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

Gemiddelde aantal fte's in de branche ziekenhuizen

Gemiddeld hebben ziekenhuizen ongeveer 1.050 fte in dienst. Figuur 3 toont de specialismen van meest voorkomend naar minst voorkomend in de branche ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg, incl. UMC's. In dit overzicht zijn ook de academische beroepen meegenomen⁵. Meest voorkomend is de functie van medisch specialist (28%), gevolgd door gespecialiseerd verpleegkundigen (IC-verpleegkundige, regieverpleegkundige) (22%), basis verpleegkundige niveau 4 (Mbo-niveau) (18%), overige verpleegkundige niveau 5 en 6 (Hbo-niveau) (12%) en operatieassistent (anesthesiemedewerker) (11%).

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2022, tweede meting)⁶



Meest voorkomende kwalificaties in de branche ziekenhuizen

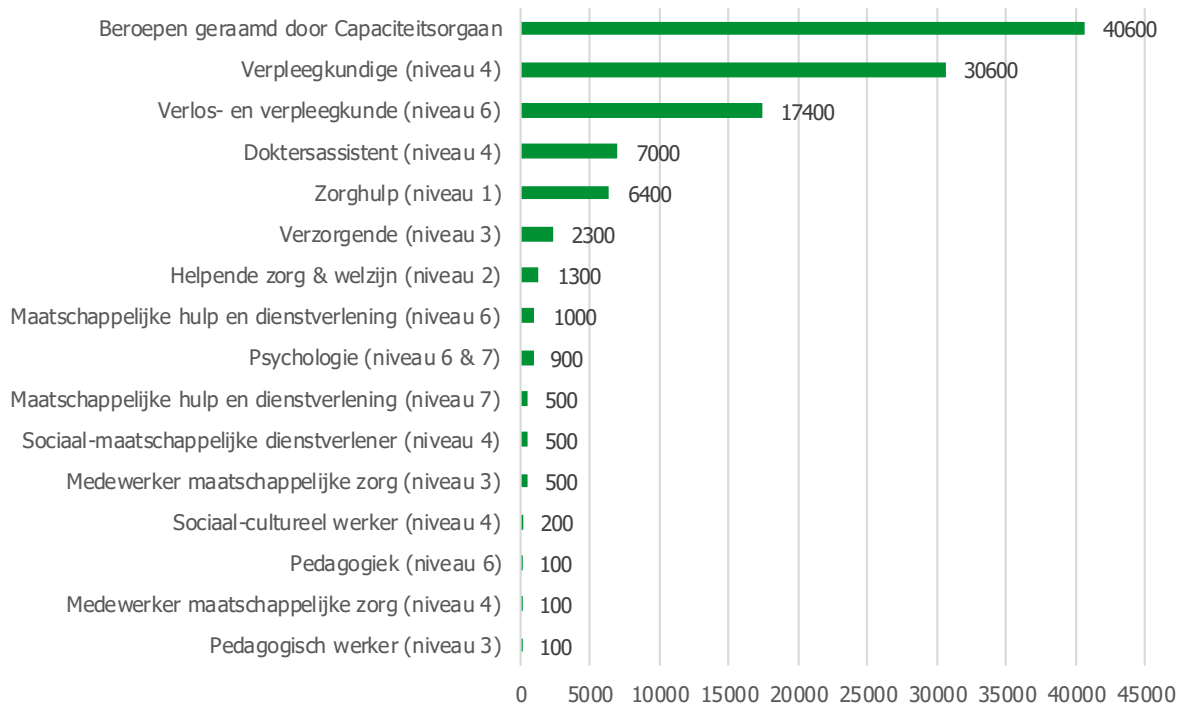
Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen de ziekenhuisbranche is geraamd. In dit prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie/kwalificatieniveau. Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in primair proces functies 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 werkzaam 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 prognosemodel Zorg en Welzijn (PMZW). Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies

⁶ 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. Het overzicht telt daarmee niet op tot 100%.

in het primair proces getoond. Binnen de branche ziekenhuizen zien we dat de grootste groep een mbo-verpleegkundige (niveau 4) achtergrond heeft. Op afstand volgen medewerkers met een achtergrond in verlos- of verpleegkunde (niveau 6) en medewerkers met een mbo-achtergrond doktersassistent (niveau 4).

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

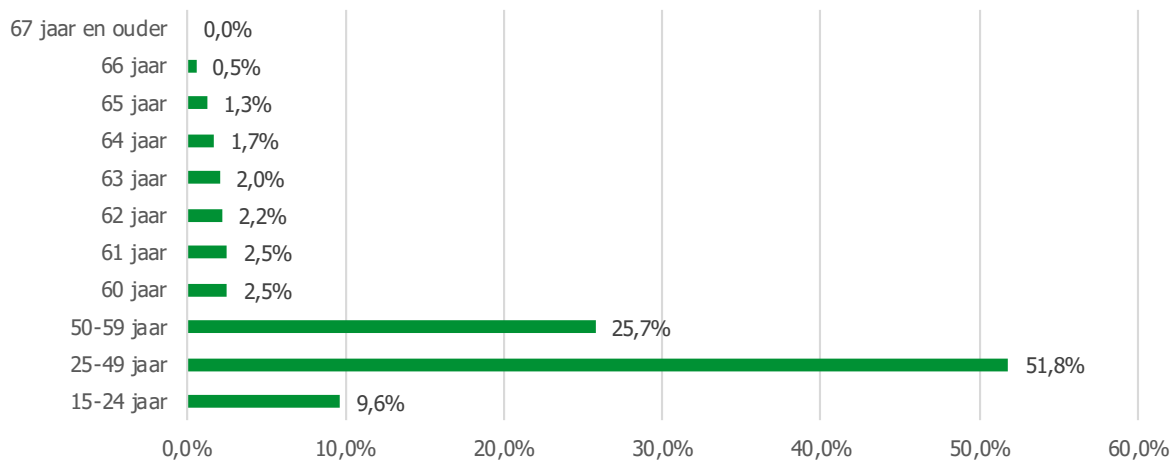


* De branche ziekenhuizen heeft naar verhouding een hoog aandeel personeel met een academische achtergrond. In de figuur hierboven vallen de meeste van deze beroepen onder 'beroepen geraamd door capaciteitsorgaan'. De WO-kwalificaties zijn in dit overzicht niet afzonderlijk meegenomen, omdat deze worden geschat door het capaciteitsorgaan. Daarnaast bevat bovenstaand overzicht uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst.

Werknemers in loondienst naar leeftijd

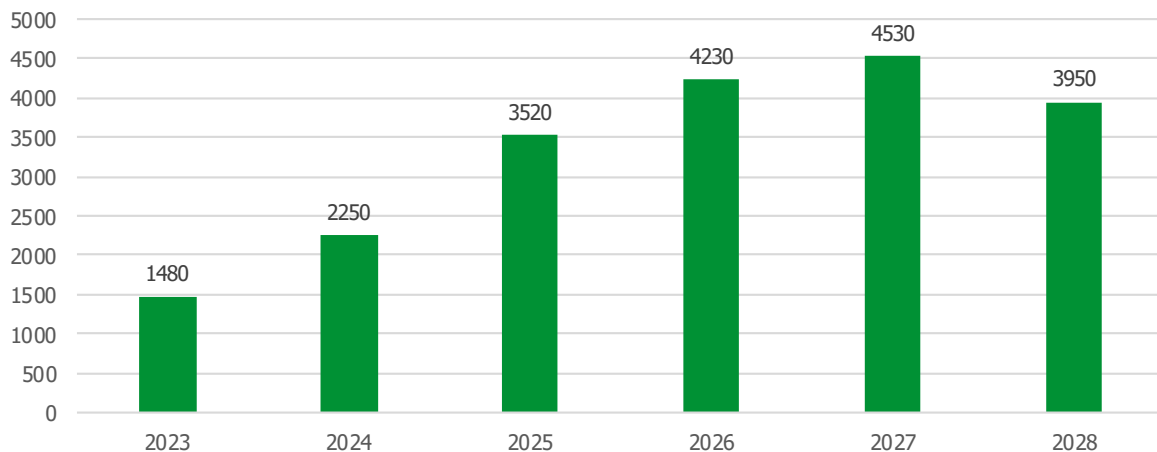
PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers, deze zijn te zien in figuur 5. Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (83%) in de branche ziekenhuizen dan mannen (17%). 52% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 1,8% van de werknemers.

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



De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 64,6 jaar in 2018 tot 65,2 jaar in 2022 (PFZW, 2022). De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van 1480 in 2023 naar 3950 in 2028. In onderstaande figuur is te zien dat het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt van 2023 t/m 2027 toeneemt. Daarna zien we een daling in 2028. Dit wordt verklaard door de verhoging van de AOW-leeftijd met 3 maanden in 2028. In Q1 2028 bereikt daarom 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)

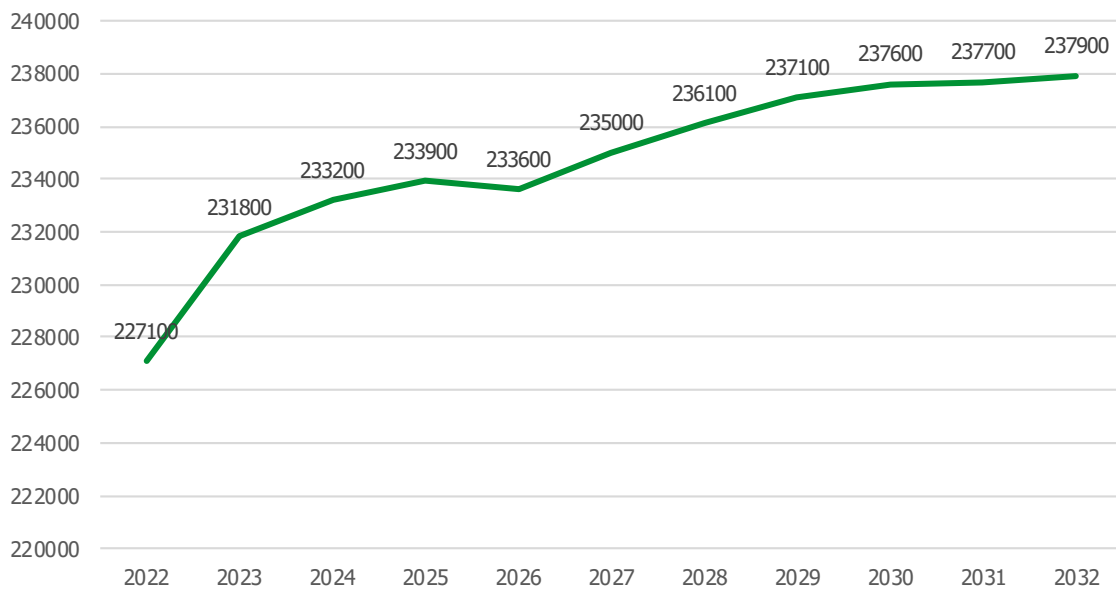


Prognose omvang branche ziekenhuizen

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 confrontatie van arbeidsvraag en personeelsaanbod wordt in het prognosemodel de vervulde vraag bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.

In Figuur 7 zien we dat de verachting is dat het aantal medewerkers in de branche ziekenhuizen toeneemt van ruim 227.000 in 2022 naar bijna 238.000 in 2023 (een toename van bijna 5%).

Figuur 7: Prognose vervulde vraagwerknemers branche ziekenhuizen (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, NieuwBeleid)⁷



⁷ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/ziekenhuizen-en-overige-med--spec--zorg>

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

Werkbeleving

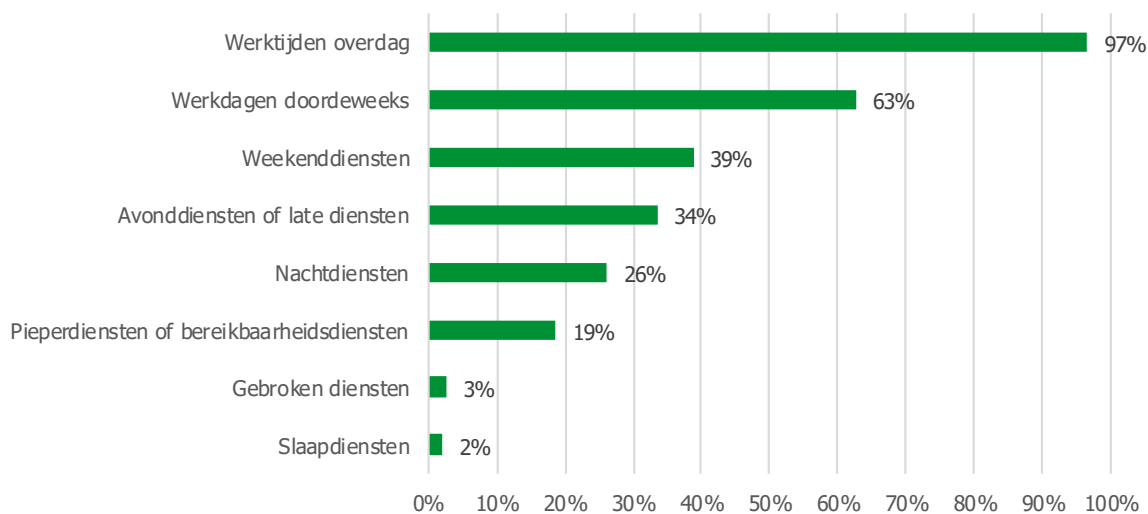
In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersonderzoek wat twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevestigd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken in dit deel de branche ziekenhuizen steeds met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn (breed).

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de branche ziekenhuizen 29,4 uren per week⁸. 98% is in dienst voor een vast aantal uren per week.

Figuur 8 toont de werktijden en diensten binnen de branche ziekenhuizen van veel naar weinig voorkomend. 97% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 63% werkt (ook) doordeweeks. 39% heeft te maken met weekenddiensten en 34% werkt in de avond of heeft late diensten. Nog eens 26% werkt in nachtdiensten. Pieper- of bereikbaarheidsdiensten komen voor bij 19%. En respectievelijk 3% en 2% geven aan gebroken diensten en slaapdiensten te draaien.

Figuur 8. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? Percentages, branche ziekenhuizen (Bron: WNE 2022, tweede meting)⁹



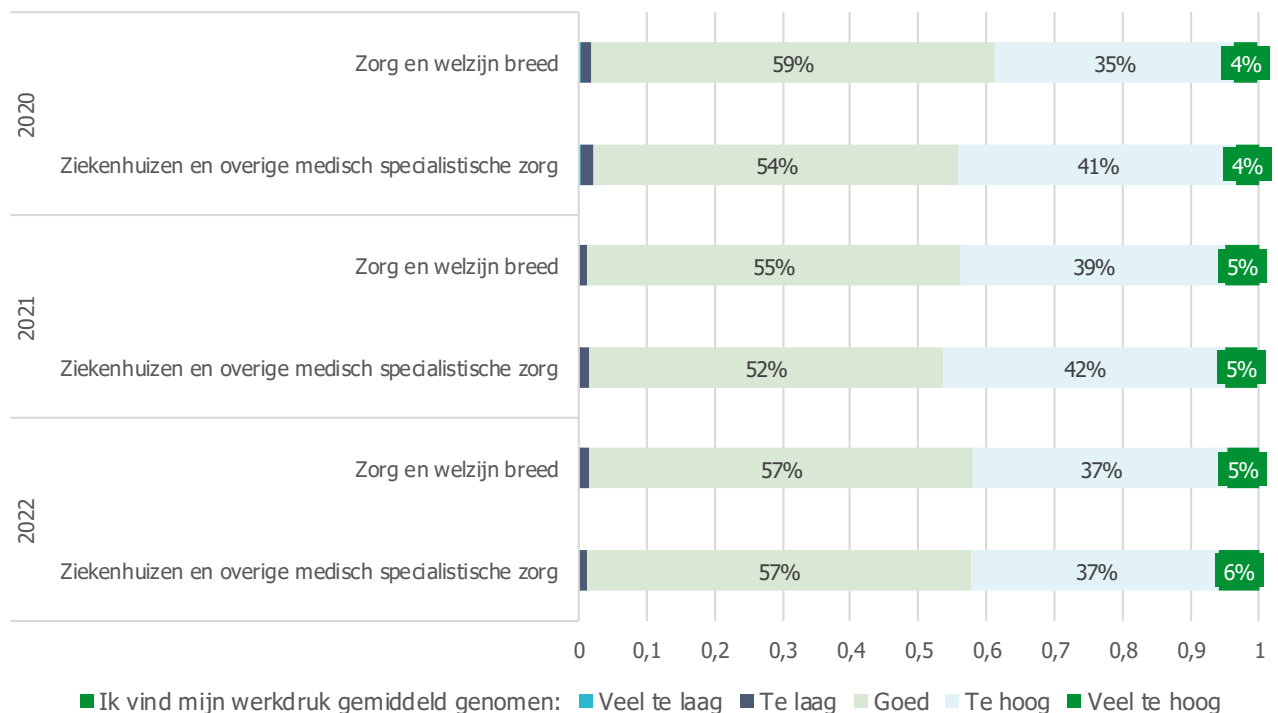
⁸ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

⁹ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

Werkdruk

De werkdruk in de branche ziekenhuizen is volgens 43% van de werknemers (veel) te hoog. 57% van de werknemers vindt de werkdruk goed. In vergelijking met de sector zorg en welzijn is het aandeel werknemers dat de werkdruk goed vindt in de branche ziekenhuizen hoger. Als we deze uitkomsten van 2022 vergelijken met de uitkomsten uit de eerdere meting van 2021 dan valt op dat in 2022 het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt hoger is dan in 2021. Ook het aandeel dat deze (veel) te hoog vindt nam af ten opzichte van 2021. Deze ontwikkeling zien we zowel bij de ziekenhuizen als binnen sector zorg en welzijn breed.

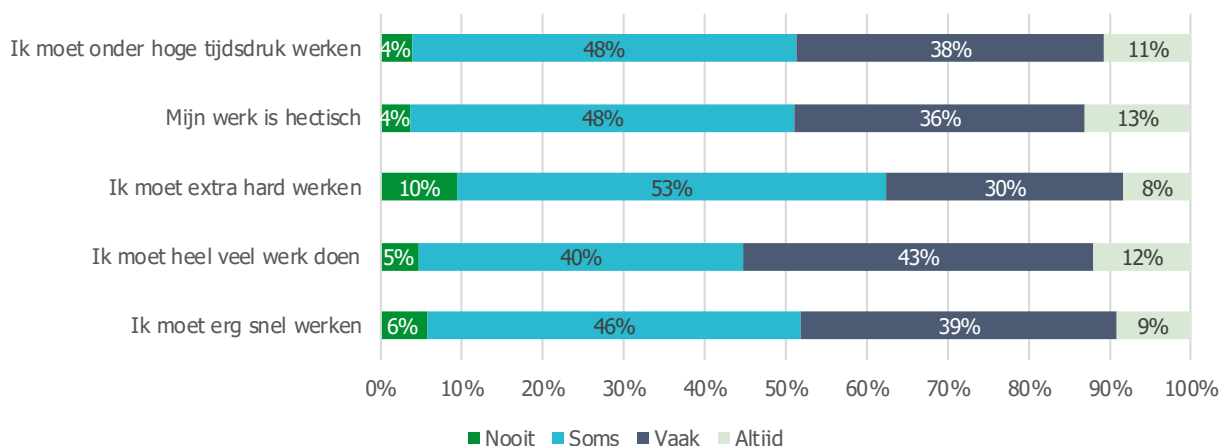
Figuur 9. Werkdruk branche ziekenhuizen in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹⁰



Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft met de hoeveelheid werk (55%, tegen 50% in Z&W breed), met onder hoge tijdsdruk moeten werken (49%, tegen 39% in Z&W breed), met hectische omstandigheden (48%, tegen 42% in Z&W breed) en met snel moeten werken (48%, tegen 36% in Z&W breed).

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

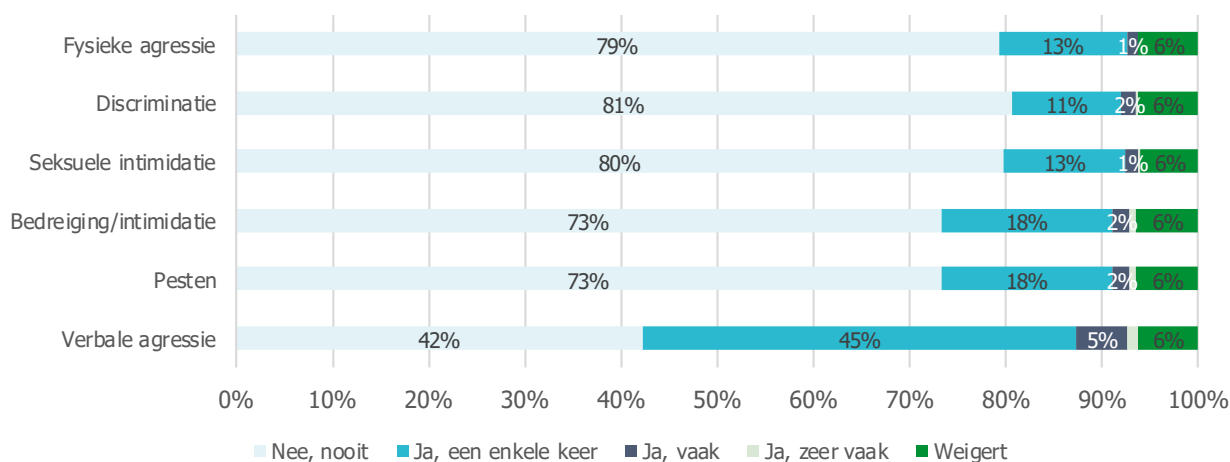
Figuur 10. Elementen werkdruk branche ziekenhuizen (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹¹



Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de branche ziekenhuizen voor bij 51% (tegen 53% in Z&W).

Figuur 11. Agressie door patiënten/cliënten in de branche ziekenhuizen (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹²



Pesten en bedreiging en intimidatie komt voor bij 22%, in Z&W gemiddeld komt dit respectievelijk voor bij 5% van de werknemers en 10% van de werknemers. 15% van de medewerker geeft aan dat zij te maken hebben gehad met seksuele intimidatie. Als we deze uitkomsten (tegen 14% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2020 dan zien we dat de meeste soorten agressie in 2022 ongeveer gelijk zijn gebleven of iets af zijn genomen met uitzondering van seksuele intimidatie. In 2020 kwam dit voor bij 10% van de medewerkers (tegen 13% in Z&W) en in 2022 bij 20% van de medewerkers (tegen 23% in Z&W).

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

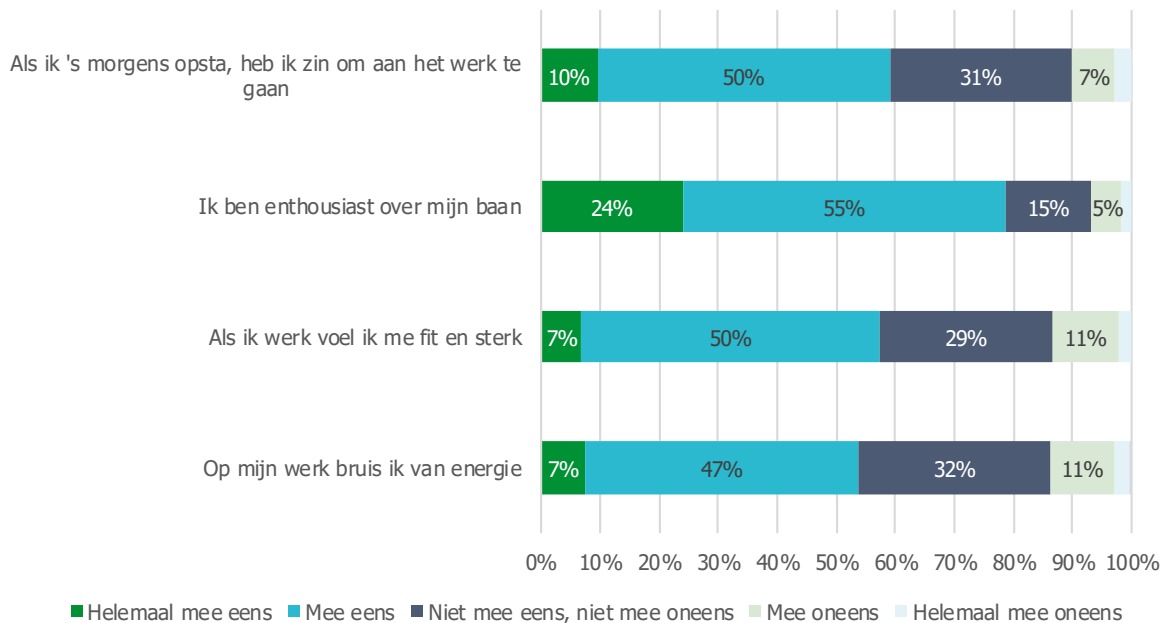
¹² Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

Vitaliteit

In de branche ziekenhuizen is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan (79%, dat is ongeveer gelijk met het aandeel in Z&W, daar 78%). Het aandeel medewerkers dat enthousiast is over hun baan is met 1% gestegen t.o.v. de tweede meting van 2019 (toen 78%). 57% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 58% in Z&W). Ter vergelijking in tweede meting van 2019 gaf 60% binnen de branche ziekenhuizen aan zich fit en sterk te voelen (64% in Z&W).

Nog eens 54% bruist van energie (tegen 57% in Z&W). Ook hier is sprake van een afname, in de tweede meting van 2019 gaf 56% aan te bruisen van de energie (tegen 62% in Z&W). 60% heeft zin om aan het werk te gaan bij het opstaan (59% in Z&W). Ter vergelijking in de tweede meting van 2019 gaf 61% aan zin te hebben om aan het werk te gaan bij het opstaan (63% in Z&W).

Figuur 12. Vitaliteit in de branche ziekenhuizen (Bron: WNE 2022, tweede meting) ¹³



Vermoeidheid

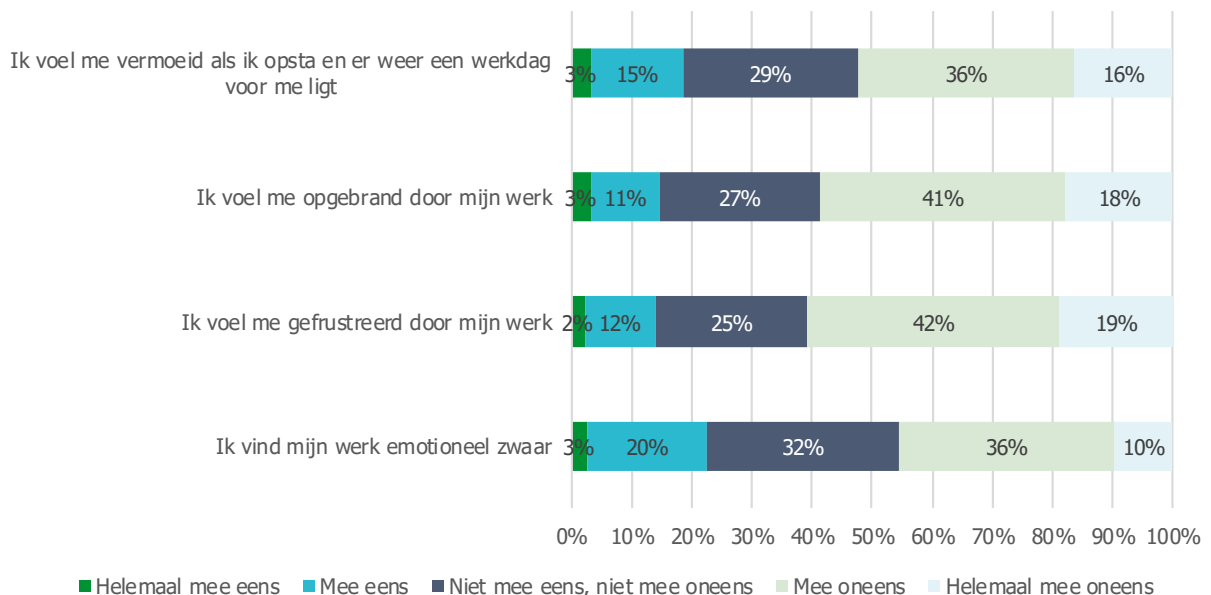
Gemiddeld scoren medewerkers in de branche ziekenhuizen vergelijkbaar op een aantal stellingen over vermoeidheid met medewerkers in de gehele sector zorg en welzijn gemiddeld.

In de branche ziekenhuizen vindt 23% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 26% in Z&W). 19% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (gelijk aan Z&W). 15% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (tegen 16% in Z&W) en 14% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (gelijk aan 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 ongeveer gelijk is gebleven. Op de stelling 'ik vind mijn werk emotioneel zwaar' reageren echter wel meer

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

medewerkers in vergelijking tot 2020 met (helemaal) oneens (46% in 2022 t.o.v. 41% in 2020).

Figuur 13. Vermoeidheid in de branche ziekenhuizen (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹⁴

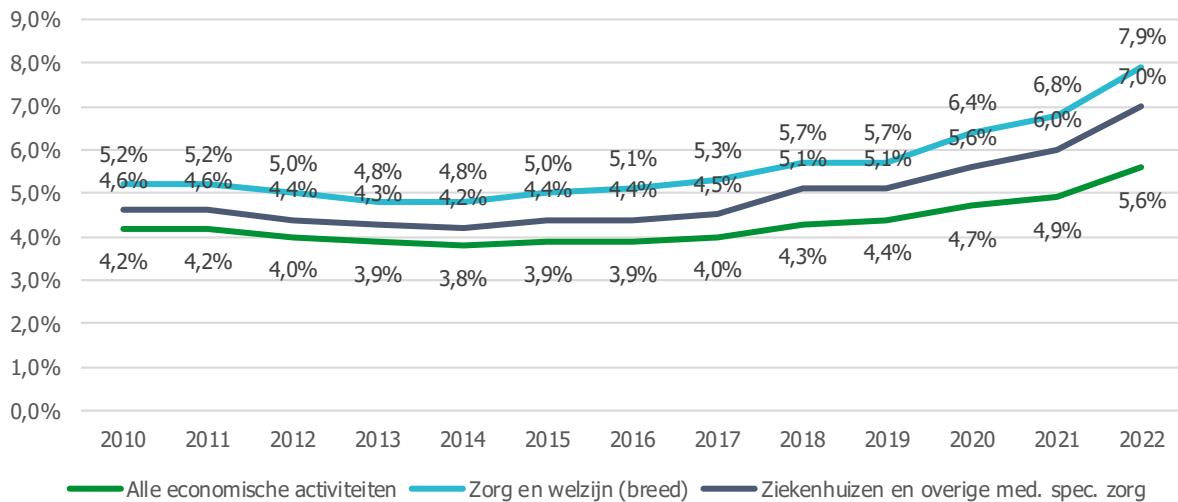


Verzuim

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 branche ziekenhuizen in alle jaren hoger lag dan het Nederlands gemiddelde, maar lager dan het gemiddelde in de sector Z&W. In de branche ziekenhuizen zien we dat het verzuim recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 7,1% op het hoogste niveau van de afgelopen 10 jaar, maar was het 0,7% punt lager dan het verzuim in Z&W.

¹⁴ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

Figuur 14. Ontwikkeling verzuim in de branche ziekenhuizen, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten¹⁵

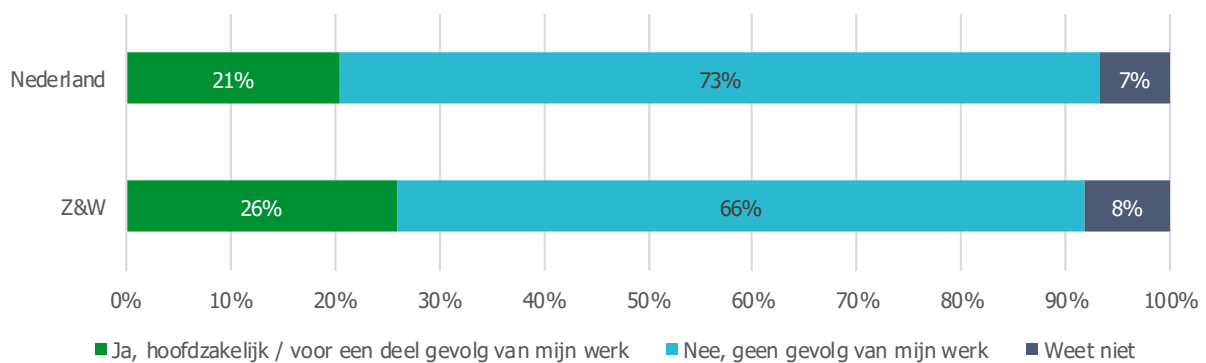


In het eerste kwartaal van 2023 (niet getoond) is het verzuim met 7,1 procent een stuk lager dan het was in het eerste kwartaal van 2022 (toen 8,0 procent). Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.

Aandeel werk gerelateerd 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.

Figuur 15. Werkgerelateerd verzuim Zorg & Welzijn (breed) (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁶



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 werk gerelateerd; ja, voor een deel werk gerelateerd; nee, niet werk gerelateerd of weet niet. Hieruit komt naar voren dat 26% van de medewerkers in de sector Zorg & Welzijn die hebben verzuimd, aangeven dat de oorzaak van het verzuim

¹⁵ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=924AF>

¹⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/22/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-vvt-2022>

hoofdzakelijk of deels een gevolg was van het werk. Ter vergelijking ligt dit percentage gemiddeld voor Nederland op 21%.

Oorzaken werk gerelateerd verzuim

In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers gaf aan dat de besmetting op het werk de belangrijkste reden is (39%)¹⁷. Een te hoge werkdruk komt op de tweede plaats als meest genoemde reden (23%). Gevolgd door iets anders (11%) en lichamelijk te zwaar werk (10%).

Figuur 16. Oorzaken werk gerelateerd verzuim in Zorg & Welzijn (breed) (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁸



Verzuim door overgangsklachten

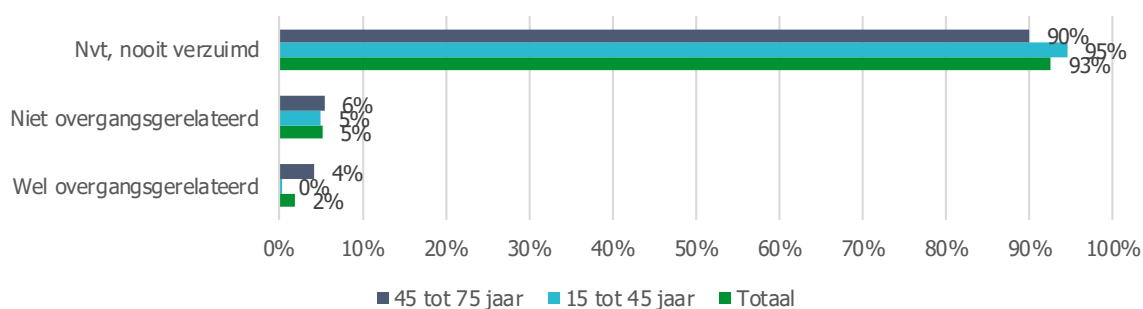
In het kader van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) is door het Ministerie van VWS gevraagd om cijfers met betrekking tot overgangsklachten bij vrouwen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is bekend of de klachten bij het meest recente verzuimgeval gerelateerd 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 branche ziekenhuizen geeft in totaal 2% aan dat de klachten bij het laatste verzuimgeval overgangsgelateerd waren. Voor de categorie 15 tot 45 jaar ligt dit percentage op 0,3%. Binnen de groep 45 tot 75 jaar geeft 4,3% aan dat overgangsgelateerde klachten de oorzaak waren van het laatste verzuimgeval (2022).¹⁹

¹⁷ Een aanzienlijk deel van het werkgerelateerde verzuim heeft te maken met besmetting op het werk. In de vorige vragenlijst was deze optie niet meegenomen.

¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/22/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-vvt-2022>

¹⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

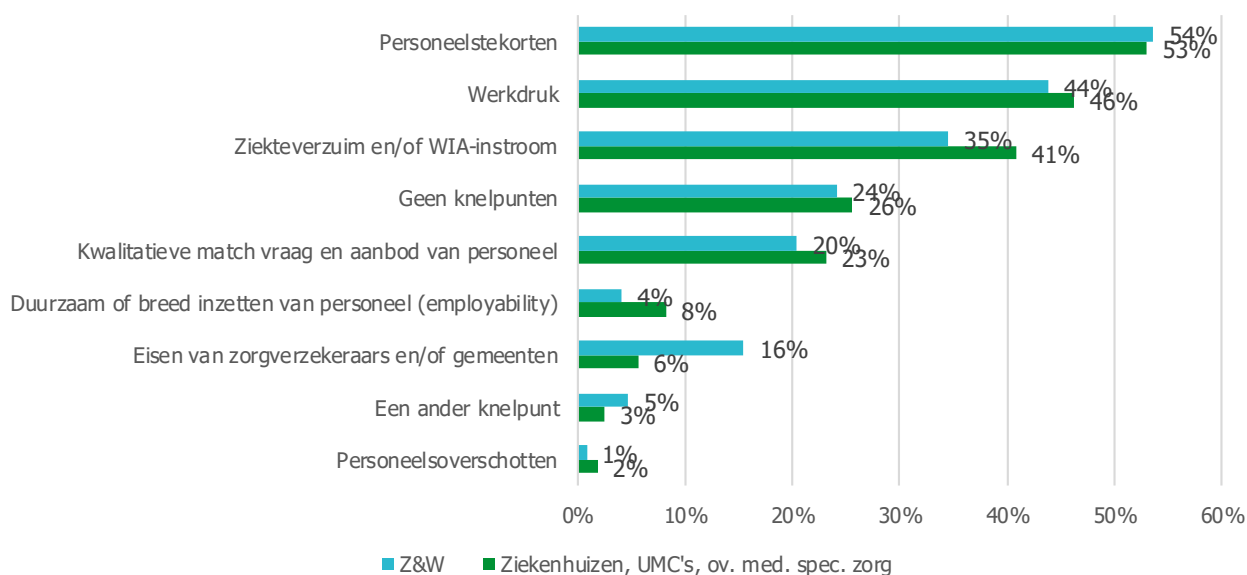
Figuur 17. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten naar leeftijd (Bron: CBS, 2022)²⁰



HRM knelpunten

In de werkgeversenquête van 2022 (eerste meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 18 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de branche ziekenhuizen (samen met de UMC's) en voor de sector Z&W breed, geordend naar mate van voorkomen in de branche ziekenhuizen (en UMC's).

Figuur 18. HRM knelpunten ziekenhuizen (en UMC's) en sector Z&W (Bron: WGE 2022, eerste meting)²¹



Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (54%), gevolgd door werkdruk (46%) en ziekteverzuim en/of WIA-instroom (41%). 26% van de organisaties rapporteerde geen knelpunten. Daarna volgt kwalitatieve match tussen vraag en aanbod (23%). Het valt op dat ziekteverzuim en/of WIA-instroom vaker wordt genoemd als knelpunt in de branche ziekenhuizen dan gemiddeld voor de sector Z&W.

²⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

²¹ Bron: Werkgeversenquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

5. Personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

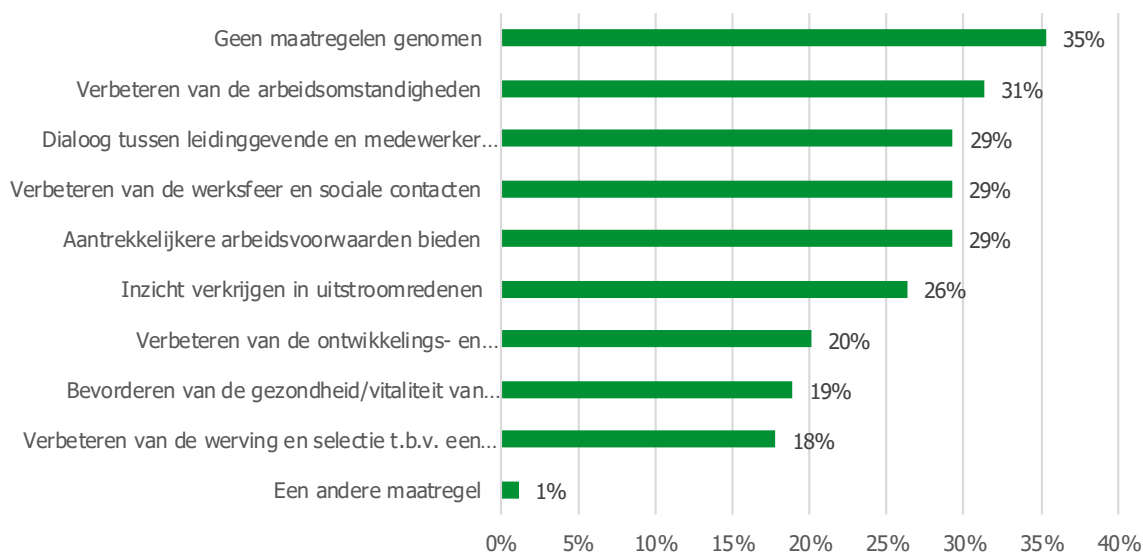
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgevers enquête van 2022 (eerste en tweede 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 branche ziekenhuizen hebben getroffen om de uitstroom te beperken. 35% gaf aan geen maatregelen te hebben genomen (tegen 41% in Z&W). 31% van de organisaties besteedde aandacht aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (tegen 29% in Z&W). Nog eens 29% heeft de dialoog tussen leidinggevenden en medewerkers bevordert (tegen 27% in Z&W).

Figuur 19. Maatregelen beperken uitstroom ziekenhuizen (en UMC's) (Bron: WGE 2022, tweede meting).²²



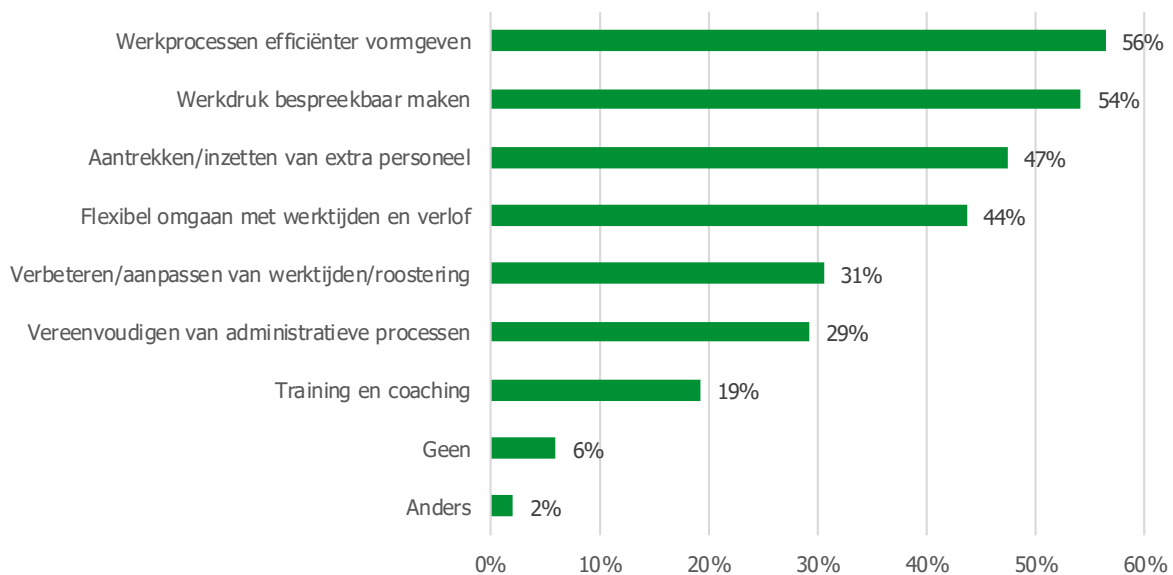
Ook heeft 29% gewerkt aan het verbeteren van de werksfeer en de sociale contacten (tegen 35% in Z&W) en heeft 29% aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden geboden (tegen 34% in Z&W). Als we deze meting vergelijken met de meting van 2020 dan zien we flinke verschillen. Het aandeel dat geen maatregelen heeft genomen is afgenomen van 50% naar 35%. Verder zien we dat de meeste voorgelegde maatregelen in 2022 door een groter aandeel van de organisaties zijn ingezet dan in 2020 het geval was. Met uitzondering van het verbeteren van de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden (-1%). De grootste verschillen zien we terug bij het inzicht krijgen in uitstroomredenen (+12% t.o.v. 2020) en in het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, het verbeteren van de werksfeer en de sociale contacten, het bevorderen van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (+9% t.o.v. 2020).

²² Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 20 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemd wordt (door 56%) het efficiënter vormgeven van werkprocessen (tegen 43% in Z&W). Daarna volgt het bespreekbaar maken van de werkdruk (54%, tegen 55% in Z&W) en het aantrekken/inzetten van extra personeel (47%, tegen 43% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten uit 2020 dan zien we dat het aandeel dat geen maatregelen heeft genomen is gedaald (van 14% naar 6%). Een aantal maatregelen zijn vaker ingezet en een aantal maatregelen minder vaak. De grootste verschillen zien we bij het bespreekbaar maken van de werkdruk (+11% t.o.v. 2020), het efficiënter vormgeven van de werkprocessen en het vereenvoudigen van administratieve processen (beide +10% t.o.v. 2020).

Figuur 20. Maatregelen tegen werkdruk ziekenhuizen (en UMC's) (Bron: WGE 2022, tweede meting)²³

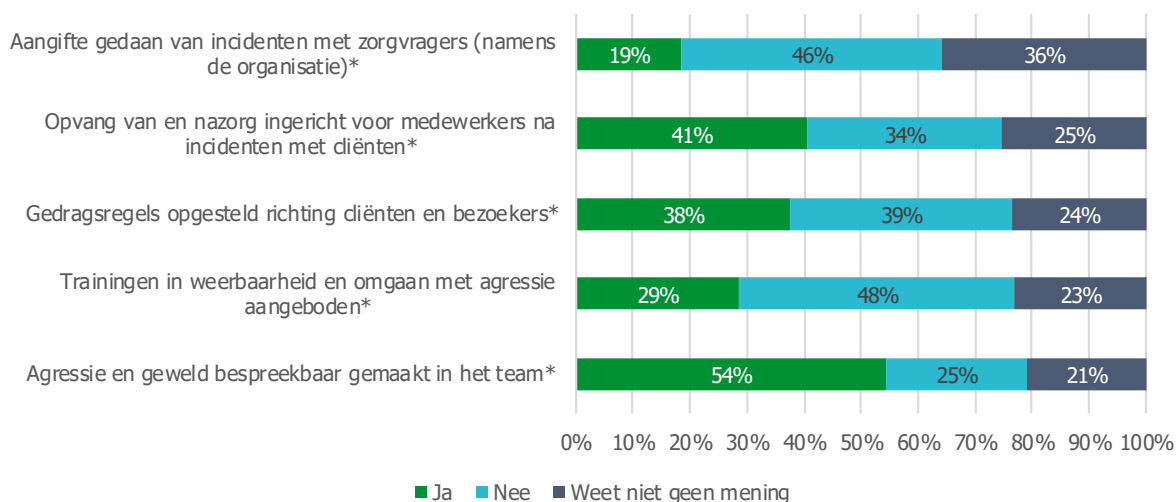


Maatregelen tegen agressie

In de branche ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg, incl. UMC's worden vooral maatregelen genomen door agressie en geweld bespreekbaar te maken in de teams (54%, tegen 53% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (41% tegen 33% in Z&W) en worden gedragsregels opgesteld voor cliënten en bezoekers (38% tegen 41% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (29% tegen 24% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) (19% tegen 19% in Z&W). Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van de tweede meting in 2020 dan zien we dat een aantal maatregelen vaker zijn geselecteerd dan in 2020 het geval was, namelijk agressie en geweld bespreekbaar gemaakt in het team (was 48%) en trainingen (was 23%) en het bieden van opvang en nazorg (was 35%). De maatregelen aangifte doen (was 21%) en gedragsregels opstellen (was 41%) zijn minder vaak geselecteerd.

²³ Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

Figuur 21. Maatregelen tegen agressie ziekenhuizen (en UMC's) (Bron: WGE 2022, tweede meting)²⁴



* Exclusief de bedrijven die worden beschouwd als zelfstandige zonder personeel (zzp).

Maatregelen voor langer doorwerken

In de eerste meting van de WGE 2022 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 tot een hogere leeftijd. In de branche ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg, incl. UMC's wordt vooral gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (51% tegen 42% in Z&W), gevolgd door het aanpassen van de arbeidstijden (35% tegen 26% in Z&W). 29% geeft aan opleiding en ontwikkeling aan te bieden (tegen 26% in Z&W). Eveneens 29% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 41% in Z&W).

²⁴ Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

Figuur 22. Maatregelen langer doorwerken ziekenhuizen (en UMC's) (Bron: WGE 2022, eerste meting)²⁵



Inzet van technologie

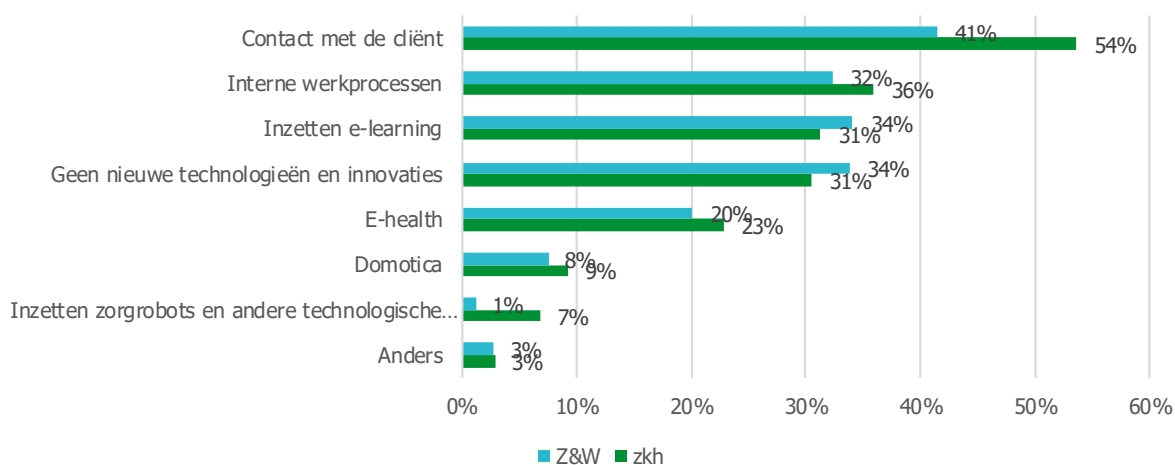
In de zowel de eerste als de tweede meting van de WGE zijn een aantal vragen opgenomen over technologie. Er wordt zowel gevraagd welke vormen van nieuwe technologie en innovaties zijn ingezet als naar de mate waarin medewerkers opgeleid worden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties. 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.

Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties

Aan werkgevers is de vraag voorgelegd welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties zijn ingevoerd. 54% geeft aan dat zij gebruik maken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties in het contact met de cliënt (tegen 41% in Z&W). 36% zet nieuwe technologieën in ten behoeve van interne werkprocessen (tegen 32% in Z&W). Nog eens 31% geeft aan dat zij e-learnings inzetten (tegen 34% in Z&W). Daarnaast geeft 31% aan dat zij geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 34% in Z&W).

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

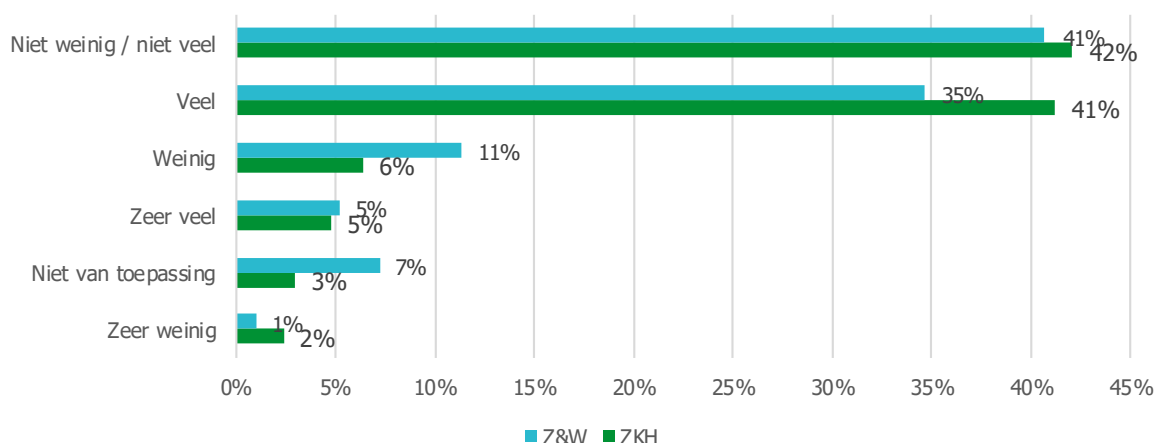
Figuur 23. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de branche ziekenhuizen (Bron: WGE, tweede meting)²⁶



Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

46% van de organisaties geeft aan dat zij hun medewerkers (zeer) veel opleiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (tegen 40% in Z&W). 42% heeft aangegeven dat zij niet weinig, maar ook niet veel gebruik maken van het opleiden van de medewerkers (tegen 41% in Z&W) en 7% besteed hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 12% in Z&W).

Figuur 24. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de branche ziekenhuizen (Bron: WGE, eerste meting)²⁷



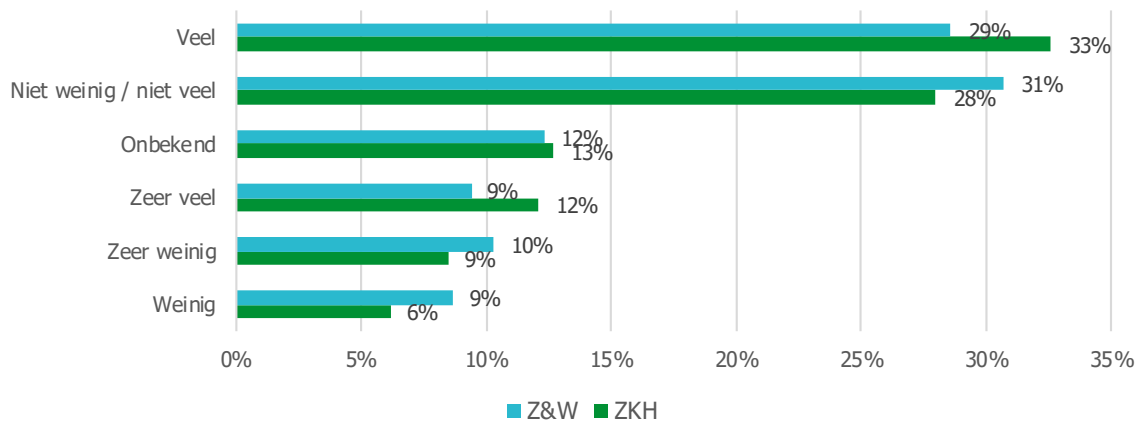
Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

45% van de organisaties geeft aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 38% in Z&W). 28% van de organisaties heeft aangegeven dat zij dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 31% in Z&W). En 15% geeft aan dat zij medewerkers (zeer) weinig betrekken hierbij (tegen 19% in Z&W).

²⁶Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

²⁷ Bron: Werkgevers enquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

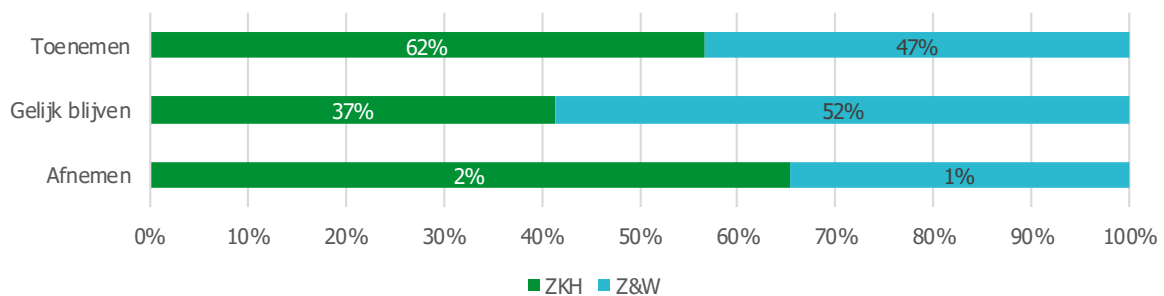
Figuur 25. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de branche ziekenhuizen (Bron: WGE, tweede meting)²⁸



Verwacht effect van innovaties op gevraagde competenties medewerkers

62% van de organisaties geeft aan dat zij verwachten dat er meer wordt gevraagd aan competenties van medewerkers bij de inzet van nieuwe technologieën en innovaties (tegen 47% in Z&W). 37% denkt dat de gevraagde competenties gelijk zullen blijven (tegen 52% in Z&W).

Figuur 26. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de branche ziekenhuizen (Bron: WGE, tweede meting)²⁹



²⁸Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

²⁹Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

www.azwinfo.nl