



Arbeidsmarktontwikkelingen Universitair Medische Centra

In dit onderzoek naar arbeidsmarktontwikkelingen zijn de volgende 3 bronnen het meest belangrijk:

- 1 Focusgroep HHM met werknemers en managers/adviseurs HRM uit de UMC's
- 2 Analyse NEA 2015-2018 door TNO
- 3 AZW werkgeversonderzoek 2019 (CBS)

Mismatch



Bij de UMC's is sprake van een **kwalitatieve mismatch** door¹:

- Een tekort aan mensen met een bepaalde beroepsopleiding en/of specialisatie (bijv. SEH-verpleegkundigen).
- Het ontbreken van bepaalde competenties en/of werkervaring bij het zittend personeel. (leiderschapscompetenties, regie- en netwerkcompetenties en kunnen werven van onderzoeksgelden).
- Een mismatch in verwachtingen (minder perspectief, meer complexiteit), die zowel speelt bij patiëntgebonden als bij niet-patiëntgebonden functies.

Vertrekredenen

Bij de UMC's heeft **24% van de werknemers** in de afgelopen 12 maanden actie ondernomen om **ander werk te zoeken**². 36% heeft de wens om **binnen 5 jaar te vertrekken**².



Redenen hiervoor zijn²:

- Gebrek aan autonomie.
- Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, ontwikkelingsmogelijkheden).
- Ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden (gebrek aan autonomie en waardering).

Vacatures

Van de ziekenhuizen (incl. UMC's) heeft **59% moeilijk vervulbare vacatures**³.

UMC's hanteren verschillende aanpakken om vacatures vervuld te krijgen¹:

- Geneeskundestudenten inzetten op assisterende functies (bijv. zorgassistent).
- Leerwerktrajecten aanbieden bij vacatures voor dialyse- en OK-verpleegkundigen.
- Roosters worden aangepast zodat men buiten filetijden kan werken.
- Aanbieden van traineeships voor externe talenten.
- Regionaal opleiden van verpleegkundigen (teneinde ervaring op te doen bij verschillende organisaties).
- Intern opleiden van specifieke functies (bijv. van technicus naar medisch technicus).
- Door eigen personeel ambassadeur te maken.
- Door een kijkje achter de schermen te geven bij de UMC's voor goed verwachtingenmanagement.





Behoud voor de branche bij krimp UMC's

Het verschil per specialisme of artsen die een UMC verlaten behouden blijven voor de branche. Voor sommige specialismen is er een overschot, voor anderen is er juist een tekort.

Funciedifferentiatie en inschalingen compliëren de interne mobiliteit en maken het niet gemakkelijk om specifieke vacante functies weer te vervullen.

Agressie

Externe agressie komt in de UMC's gemiddeld minder voor dan in de sector Zorg en Welzijn in totaliteit². Bij externe agressie (door patiënten of cliënten) gaat het vooral om verbale (38%)³ en fysieke agressie (10%)³. De NEA voegt hieraan toe: intimidatie (27%)² en ongewenste seksuele aandacht (9%)². Externe agressie komt voor omdat het vaak de laatste stap in de behandeling is, of omdat mensen verward zijn (psychiatrie, geriatrie)⁴. Het komt vaak in het bijzonder voor op de spoedeisende hulp en IC en op de kinderafdeling¹.

De volgende maatregelen worden genomen tegen externe agressie¹:

- Creëren van een vriendelijke omgeving (open balies, zonder glas).
- Extra beveiliging (bijv. agent op SEH, camera's, noodknop).

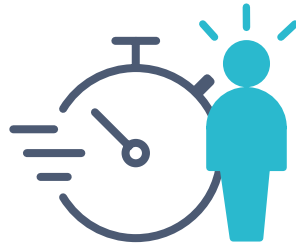
- Training (patiënten aanspreken op gedrag).
- Invoeren van een gedragscode.
- Collegiale steun.
- Het bespreken van dilemma's (zorgplicht).

Interne agressie komt in de UMC's meer voor dan in de sector Zorg en Welzijn in zijn geheel. 20% van de werknemers in de UMC's heeft te maken gehad met interne agressie². Het gaat hierbij bijna altijd om intimidatie (16%). Ook pesten (9%) en ongewenste seksuele aandacht (3%) komt voor.

De volgende maatregelen zouden vooral moeten worden genomen tegen interne agressie¹:

- Het invoeren van een gedragscode (bijv. huisregels).
- Vertrouwenspersoon aanstellen.



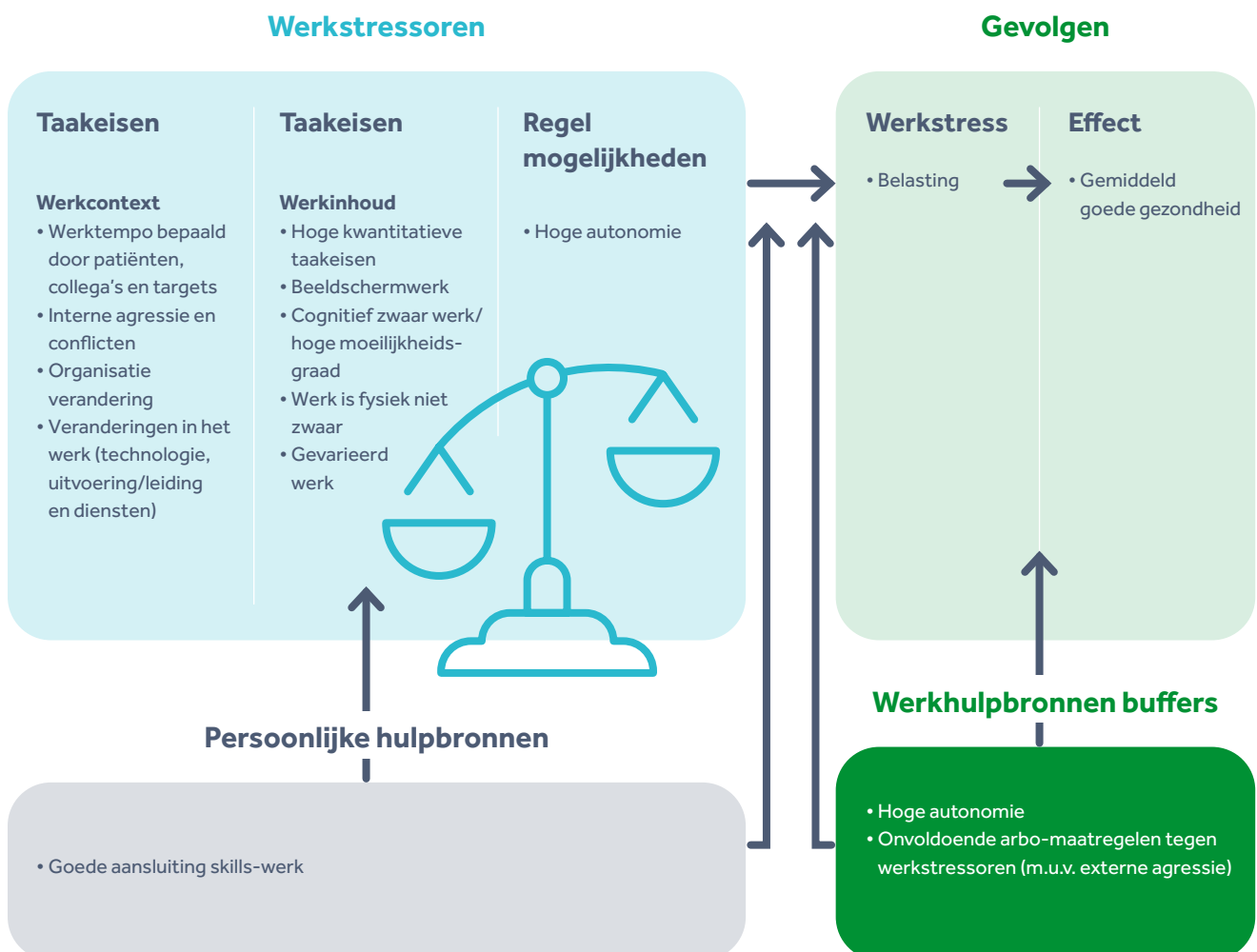


Werkdruk

42% van de werknemers in de UMC's vindt de **werkdruk (veel) te hoog**⁵. Onderstaand model toont de uitkomsten van werkstressoren, persoonlijke hulpbronnen, werkhulpbronnen en gevolgen voor werknemers in de UMC's².

Bij de UMC's kwamen daarnaast de volgende **oorzaken van werkdruk** naar voren¹:

- Inzetbaarheid van collega's (bij uitval door ziekte, of verminderde inzetbaarheid komen er meer (zwaardere) taken bij overige werknemers terecht).
- Toename administratieve druk (paarse krokodil).
- Opgelegde kwaliteitsnormen.



Het werkdrukmodel wordt landelijk gehanteerd in alle sectoren en is wetenschappelijk gevalideerd. In het model staan de significante verschillen tussen de branche UMC's en de sector Zorg en Welzijn weergegeven.



Verzuim

Bij **21%** van de werknemers die verzuimen is het verzuim (deels) het **gevolg van het werk**. De top 3 belangrijkste oorzaken van werkgerelateerd verzuim zijn²:

1. Werkdruk, werkstress (44%)
2. Lichamelijk zwaar werk (13%)
3. Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter een computer werken (10%)

Onderstaande figuur toont de privé- en werk-gerelateerde factoren die een risico vormen voor een hoog individueel verzuimpercentage².

Werkstressoren:

- Interne agressie
- Grote reorganisatie
- Automatisering
- Verandering in werk (uitvoering en/of leiding)
- Risico op baanverlies
- Zorgen over behoud baan

Ontbreken werkhulpbronnen

- Onvoldoende steun van leidinggevende

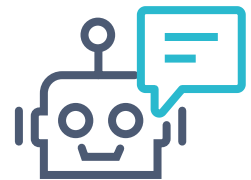
Ontbreken persoonlijke

hulpbronnen:

- Thuisituatie beïnvloedt werk
- Geen aansluiting skills-werk (onderkwalificatie)



Technologie en domotica



Over de **impact van technologieën op werkdruk** en de inzet van personeel zijn deelnemers van de veldarena **hoofdzakelijk positief**¹. Men verwacht niet dat technologie leidt tot minder inzet van personeel, wel tot een andere inzet. Over de impact van technologie op agressie verschillen ze van mening, sommigen verwachten een positieve impact, anderen een negatieve of hebben hierover geen mening.

De volgende technologieën en domotica worden nu nog niet toegepast, maar werkgevers en werknemers zien het wel als een mogelijke oplossing voor de problemen met werkdruk, agressie en de inzet van personeel in UMC's¹:

- Robots inzetten voor sociaal contact.
- Zelflerende systemen.

MEER INFORMATIE

Het rapport geeft ook een uitgebreid overzicht van technologieën waar werkgevers en werknemers ervaring mee hebben. Wil je daar meer over weten? [Check de uitgebreide brancherapportage!](#)