



Arbeidsmarktontwikkelingen

Geestelijke Gezondheidszorg

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

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

Mismatch



In de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) is sprake van een **kwantitatieve mismatch** door¹:

- Een tekort aan mensen met een bepaalde specialisatie (zoals bijvoorbeeld GZ-psychologen, of SKJ-registratie) en (relevante) werkervaring. Dit komt ook voor bij zittend personeel.
- Ontbreken van een reëel beeld bij kandidaten van de formele eisen om te werken in de GGZ en wat het 'vraagt' om hier te werken.
- Moeilijk mensen vinden die passen binnen organisatie, door onvoldoende uitdragen identiteit en visie.

Vertrekredenen

In de GGZ heeft **30% van de werknemers** in de afgelopen 12 maanden actie ondernomen om **ander werk te zoeken**². 42% heeft de wens om **binnen 5 jaar te vertrekken**².



Redenen hiervoor zijn²:

- Interne agressie.
- Hoge kwantitatieve taakeisen.
- Ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden (gebrek aan autonomie en waardering).
- Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, ontwikkelingsmogelijkheden).

Vacatures

Van de organisaties in de GGZ heeft **55% moeilijk vervulbare vacatures**³.

GGZ-organisaties hanteren verschillende aanpakken om vacatures vervuld te krijgen¹:

- Ontwikkelen en uitdragen van een duidelijke identiteit (branding en arbeidsmarktcommunicatie).
- Mogelijkheid voor medewerkers om intern te solliciteren op een opleidingsplaats (GZ-psycholoog, HBO-verpleegkundige).
- Sollicitanten die niet direct op functie passen krijgen mogelijkheid tot opleiding, traineeships of werkervaring elders in de organisatie.
- Aantrekken van zij-instromers intern voor niet-cliëntgebonden functies.
- Aantrekken van zij-instromers van buiten de organisatie, die een oriëntatie-traject krijgen aangeboden.





Behoud voor de sector bij krimp GGZ

Tijdens de **jaren dat er krimp plaatsvond**, bleven de werknemers die vertrokken bij de organisaties wel behouden voor de branche. Volgens de deelnemers aan de veldarena¹ willen

mensen graag in de GGZ blijven werken. Als zij toch de sector verlaten, dan is dat vooral een vrijwillige keuze, niet ingegeven door krimp.

Agressie

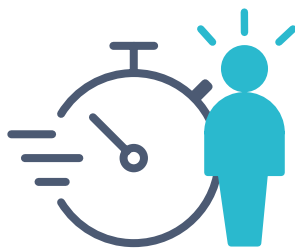
Externe agressie komt in de GGZ relatief vaker voor dan in de sector Zorg en Welzijn in totaliteit². Bij externe agressie (door patiënten of cliënten) is er vooral sprake van verbale (72%) en fysieke (37%) agressie². De NEA voegt hieraan toe dat externe agressie vooral plaatsvindt in de vorm van intimidatie (52%)², lichamelijk geweld (27%), ongewenste seksuele aandacht (20%) en pesten (17%). Uit de veldarena kwam daarnaast ook discriminatie naar voren¹. Wat betreft het voorkomen van agressie worden specifiek de verslavingszorg, kinder- en jeugdpsychiatrie en forensische psychiatrie genoemd. Het algemene beeld uit de veldarena is dat agressie voor werknemers in de GGZ went en 'normaal' wordt¹. Dit hangt samen met de keuze voor de doelgroep¹. Omdat de zorg steeds meer verschuift van de kliniek naar thuis, komt agressie ook steeds vaker voor in de ambulante hulpverlening.

De volgende maatregelen worden genomen tegen externe agressie¹:

- Inzetten op vroeg-signalering (bijv. risico op agressie inschatten tijdens intakegesprek).
- Werken met agressieprotocollen.
- Agressietraining met acteurs.
- Werk maken van het melden en monitoren van incidenten.
- Beveiligingsmaatregelen (bewaking, aandacht voor inrichting van het gebouw en vluchtroutes).
- Investeren in collegiale opvang binnen het team en door een vast team voor opvang bij zware incidenten.

Interne agressie (door collega's of leidinggevenden) komt **in de GGZ evenveel voor als gemiddeld in de sector Zorg en Welzijn**. 17% van de werknemers in de GGZ heeft te maken gehad met interne agressie². In de veldarena¹ is interne agressie verder niet besproken.



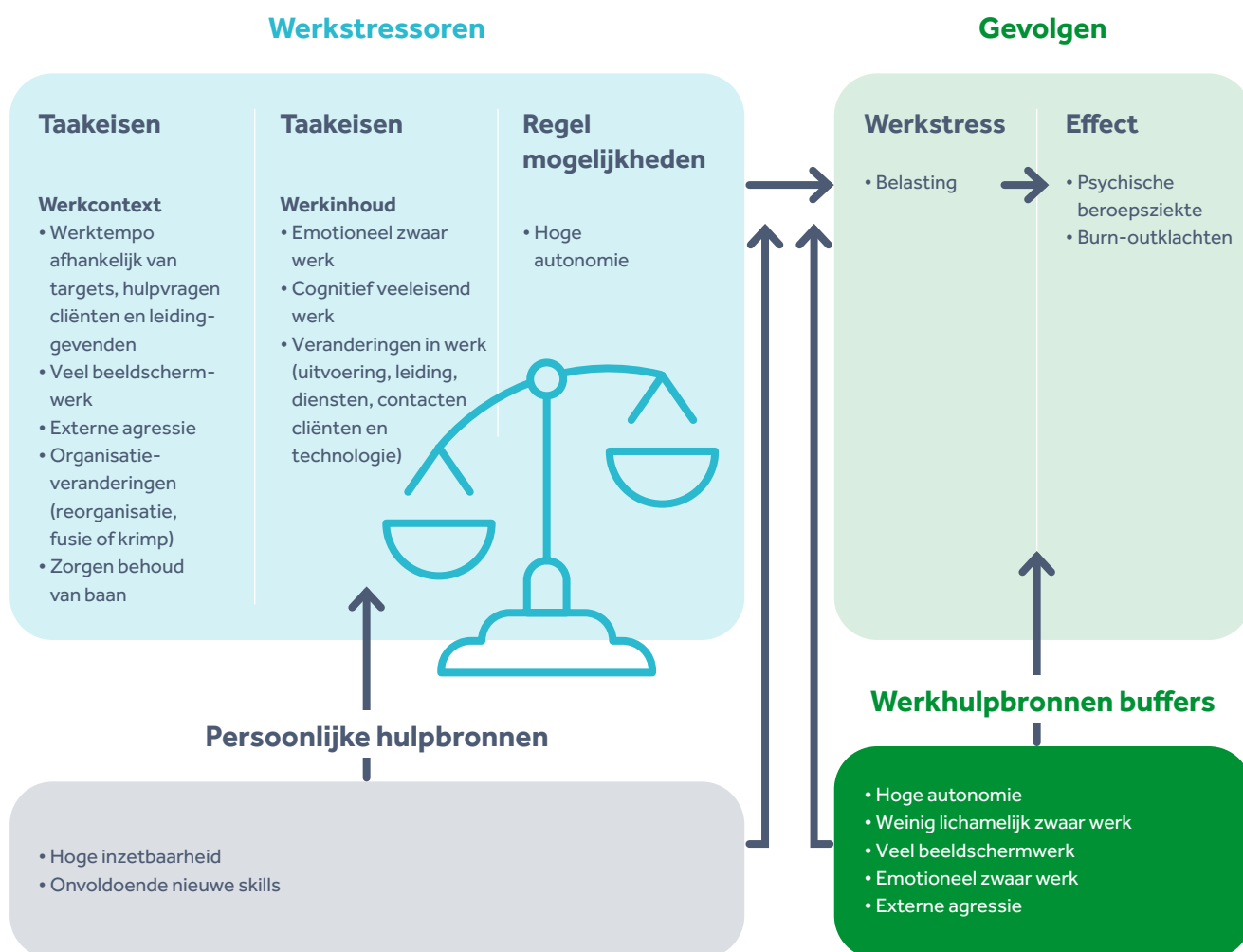


Werkdruk

49% van de werknemers in de GGZ vindt de **werkdruk (veel) te hoog**². Onderstaand model toont de uitkomsten van werkstressoren, persoonlijke hulpbronnen, werkhulpbronnen en gevolgen voor werknemers in de GGZ².

Bij organisaties in de GGZ kwamen daarnaast de volgende **oorzaken van werkdruk** naar voren¹:

- Verzakelijking van de GGZ (productie en targets zijn leidend geworden).
- Toenemende administratieve druk (paarse krokodil).
- Standaardisatie van het werk (minder de dingen doen die nodig zijn om het vak uit te oefenen).



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



Verzuim

Bij **24%** 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 (50%)
2. Emotioneel zwaar werk (8%)
3. Problemen met leiding/werkgever (8%)

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

Werkstressoren:

- Interne agressie
- Werk beïnvloedt thuissituatie
- Risico op baanverlies
- Zorgen over behoud baan

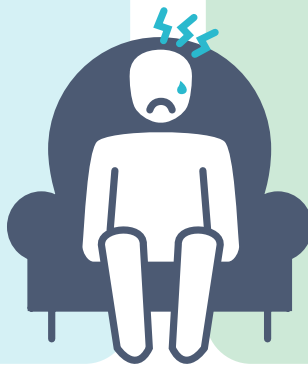
Ontbreken werkhulpbronnen

- Geen steun van leidinggevende

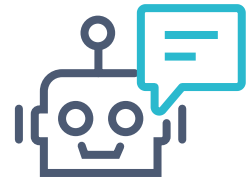
Ontbreken persoonlijke

hulpbronnen:

- Thuissituatie beïnvloedt werk



Technologie en domotica



Over de **impact van de technologieën** op werkdruk, agressie en de inzet van personeel **verschillen de deelnemers** aan de veldarena **van mening**. Terwijl sommige deelnemers een positieve impact ervaren (minder werkdruk en agressie, en betere inzet personeel), ervaren anderen een negatieve impact (enkel m.b.t. werkdruk), of hebben hierover geen uitgesproken mening (neutraal)¹.

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 de GGZ¹:

- Robots (fysiek hulpmiddel).
- Zorgrobots (sociaal contact).

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!](#)