



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

Augustus 2023:

De branche analyse voor deze branche is nog in ontwikkeling en wordt vanaf medio oktober 2023 aan dit dossier toegevoegd.

De onderstaande analyse betreft een analyse uit mei 2021 die in samenwerking met PFZW is opgesteld voor sociale partners van de branche. De analyse uit 2023 wordt grotendeels een update van deze analyse.

Samenvatting

Voor u ligt een sectoranalyse van de GGZ-branche. Enkele highlights zijn:

- In de GGZ-branche zijn 114.900 mensen werkzaam, waarvan 99.900 in loondienst en ongeveer 15.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 63% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is 2,7% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar licht zal stijgen.
- 43% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk en hectische omstandigheden.
- 68% van de werknemers heeft te maken met (verbale) agressie.
- Van de medewerkers voelt 62% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 14% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2020* ligt het gemiddelde verzuim in de GGZ hoger dan het Nederlands gemiddelde en rond het gemiddelde voor de sector zorg en welzijn. Van de medewerkers die verzuimden gaf 24% aan dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag. De meest genoemde oorzaak is werkdruk en -stress.
- Personeelstekorten zijn het meest genoemde HRM knelpunt. Een ander veelgenoemd knelpunt is werkdruk en eisen vanuit zorgverzekeraars of gemeenten. 31% van de organisaties in de GGZ ervaart geen knelpunten in het personeelsbeleid.
- De gemiddelde uittrede leeftijd is 64,9 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 31% van de organisaties de mogelijkheid om minder te werken en 27% biedt de mogelijkheid om arbeidstijden aan te passen. 56% van de organisaties neemt geen maatregelen die gericht zijn op langer doorwerken.

Bij het tot stand komen van deze notitie zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Kerncijfers AZW-StatLine
 - Kerncijfers PFZW
 - AZW Werknemerspanel
 - AZW Werkgeverspanel
 - Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

Beschrijving sector

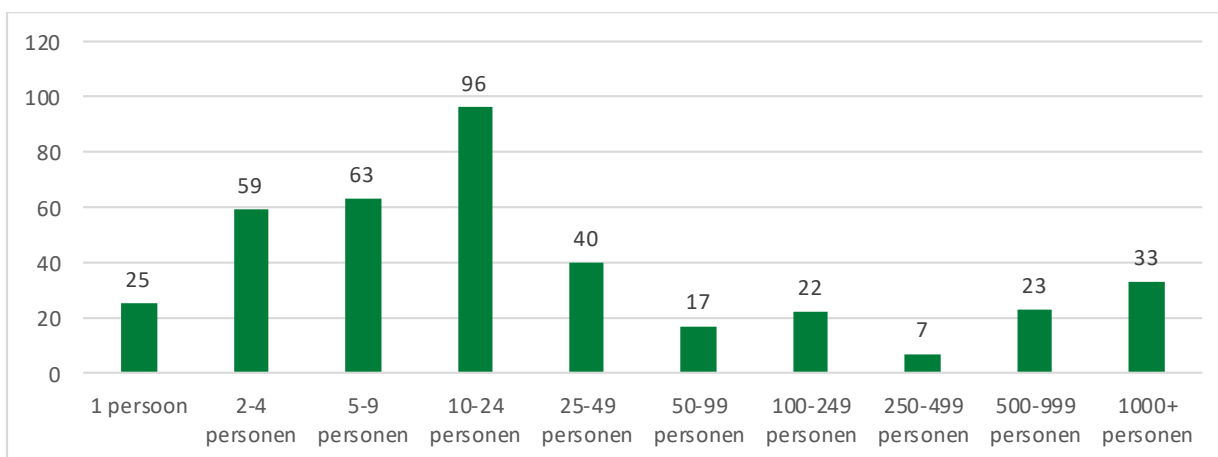
Samenstelling GGZ-branche

Binnen de branche GGZ zijn in april 2021 zo'n 385 organisaties actief¹. 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 april 2021. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 10-24 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche GGZ (Bron: PFZW, april 2021)



Kleine ondernemingen in de GGZ-branche

Een aanzienlijk deel van de organisaties 243 (of 63%) heeft minder dan 25 medewerkers. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties dan zien we dat ongeveer 2,7% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de GGZ-branche

In de GGZ-branche zijn in Q4 van 2020 in totaal 114.900 mensen werkzaam². Van deze groep zijn 99.900 mensen werkzaam als werknemer in loondienst. Daarnaast zijn ongeveer 15.000 mensen werkzaam als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

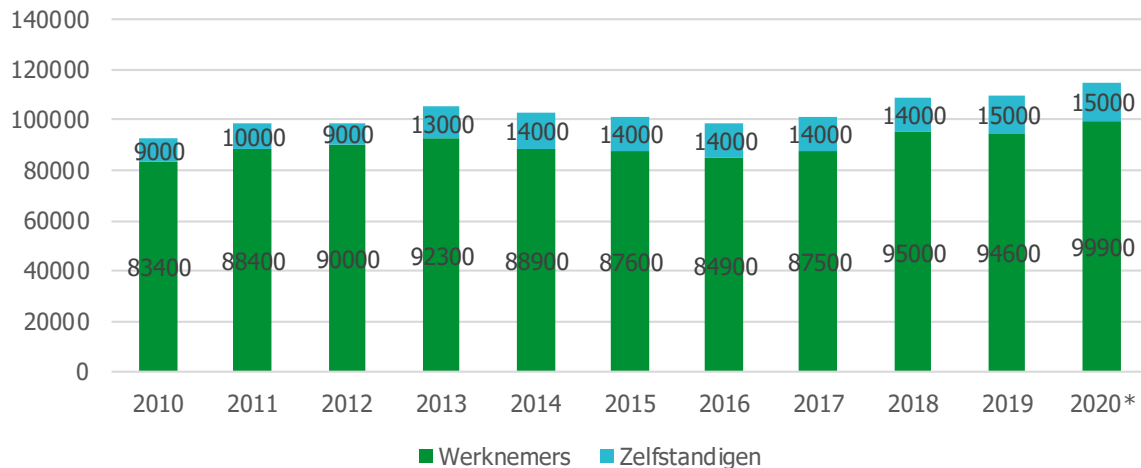
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorgen welzijn (april 2021)

² CBS Statline dashboard werkgelegenheid (<https://dashboards.cbs.nl/v2/AZWDashboard/>)

³ Het meest recente standcijfer over zelfstandigen is van 2020. Het cijfer is een schatting gebaseerd op de WNE van 2020. (<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24096NED/table?ts=1617019384111>)

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?ts=1617007022089>

Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking GGZ-branche (2010-2020*) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline, * is een voorlopig cijfer).



In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden is toegenomen tot 2013, daarna tot 2016 is gedaald en vervolgens weer is toegenomen.

Gemiddelde aantal fte's in de GGZ-branche

In de GGZ-branche omvat het aantal werkzame personen per organisatie gemiddeld 139,4 fte. De meest voorkomende functies, als percentage van het totaal aantal fte's, zijn weergegeven in de figuur hieronder. Samen beslaan de genoemde functies 79% van het totaal aan fte's.

Figuur 3. Meest voorkomende functies naar aandeel fte⁵ GGZ (Bron: WGE 2019, eerste meting).



⁵ In de werkgevers enquête uitgevoerd door CBS in 2019 is deze lijst met functies als basis gebruikt voor sociaal werk. 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%.

Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen de GGZ-branche is geraamd. In dit prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie/kwalificatieniveau.

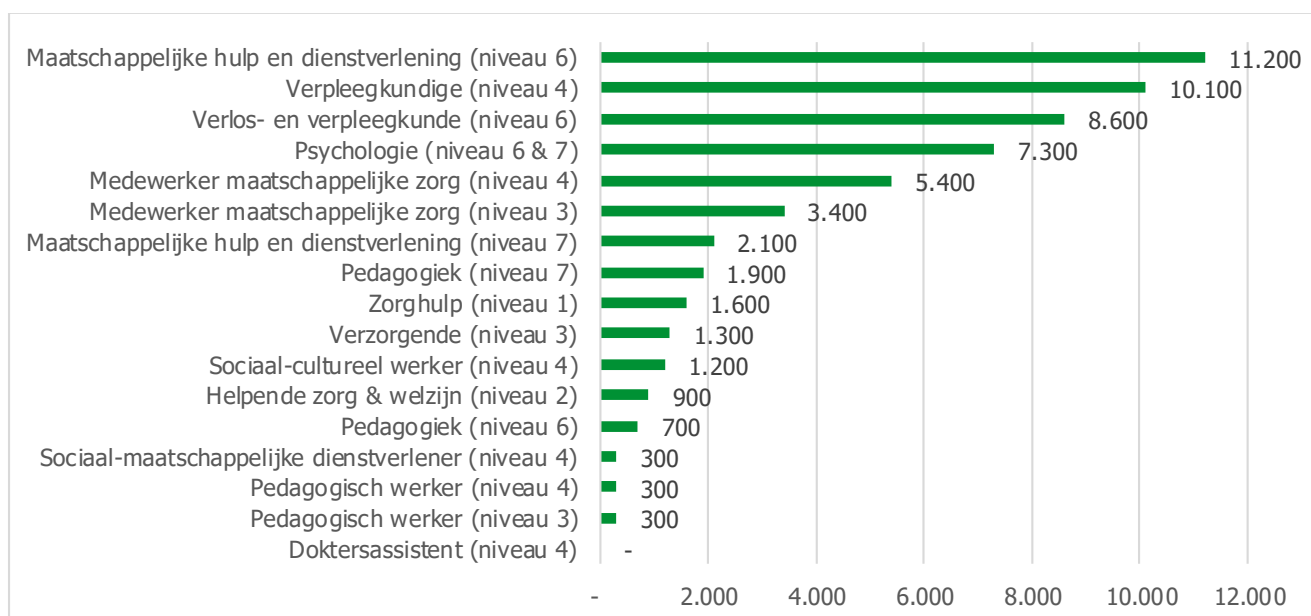
Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in primair proces functies op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW omdat de gegevens hierover worden geschat door het capaciteitsorgaan. Ook werkenden die niet in loondienst werkzaam zijn vallen buiten de scope van het PMZW.

Meest voorkomende kwalificaties in de GGZ-branche

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2020 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 in het primair proces getoond. Binnen de GGZ-branche zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft in de maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6). Deze groep wordt gevolgd door verpleegkundigen (niveau 4), verlos- en verpleegkundigen (niveau 6) en psychologen (niveau 6 en 7).

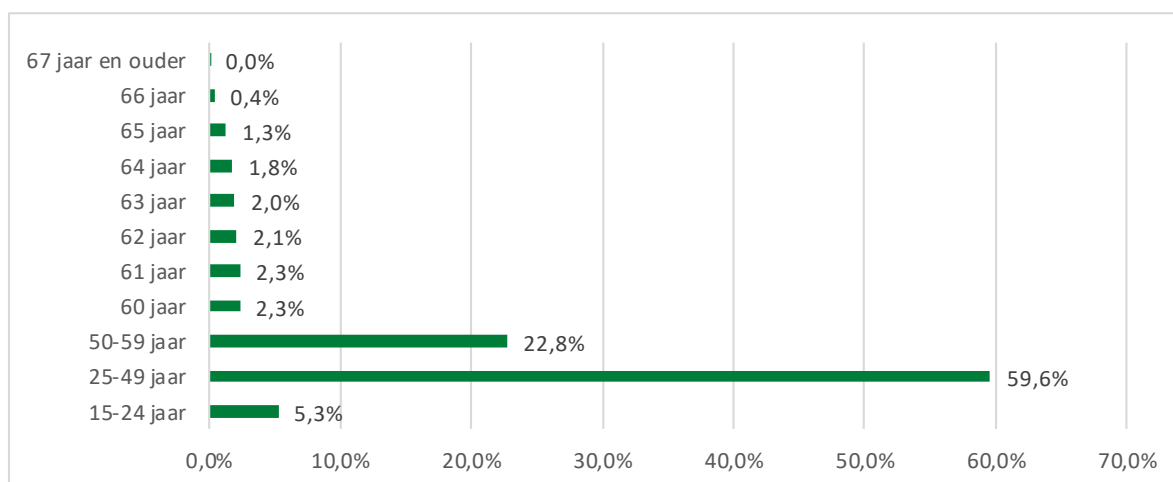
Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de GGZ-branche (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2020)



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 (75%) in de branche GGZ dan mannen (25%). Bijna 60% 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, april 2021).

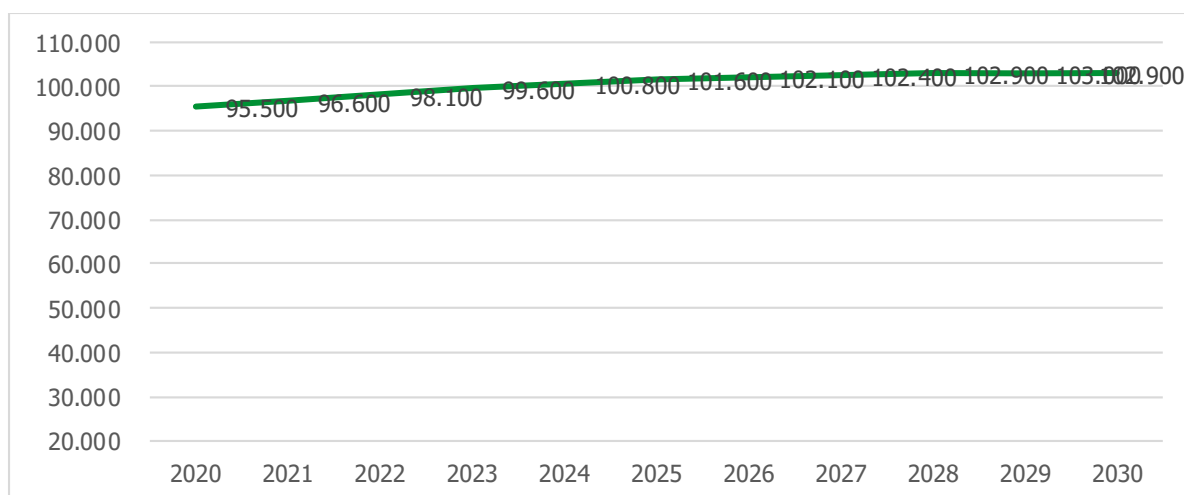


De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 63,8 jaren in 2016 tot 64,9 jaren in 2020. De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van bijna 1.000 in 2021 naar ruim 1.800 in 2025.

Prognose omvang GGZ-branchen

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 6 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde corona basis scenario. Door confrontatie van arbeidsvraag en personeelsaanbod wordt in het prognosemodel de vervulde vraag bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.

Figuur 6: Prognose vervulde vraag werknemers GGZ-branchen (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, corona basis scenario)



Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

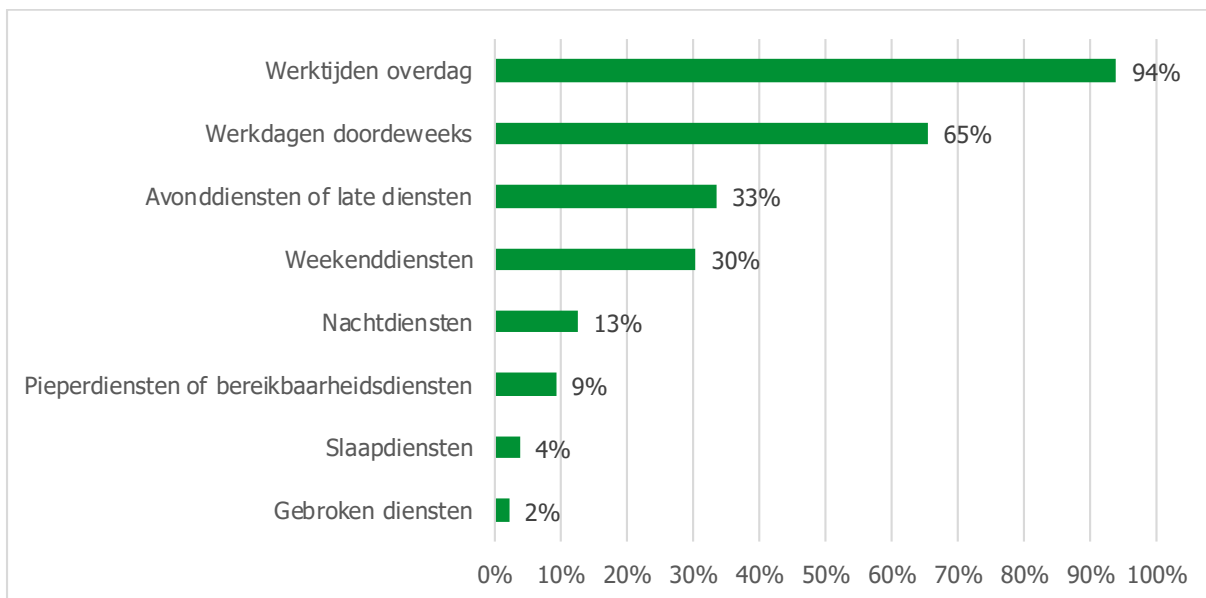
Werkbeleving

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 GGZ-branche steeds met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn (breed).

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de GGZ-branche 29,7 uren per week⁶. 97% is in dienst voor een vast aantal uren per week.

Figuur 7. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? Percentages, GGZ-branche (Bron: WNE 2019, eerste meting)



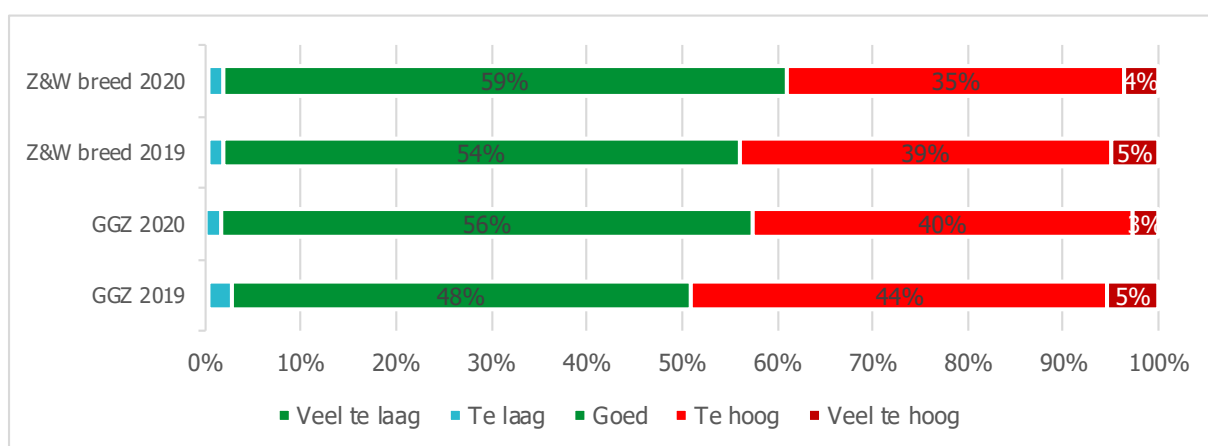
Figuur 7 toont de werktijden en diensten binnen de GGZ-branche van veel naar weinig voorkomend. 94% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 65% werkt ook doordeweeks, en 30% in de weekenden. 33% heeft te maken met avonddiensten of late diensten en 13% werkt in nachtdiensten. Pieper- of bereikbaarheidsdiensten en gebroken diensten komen voor bij 9% van de werknemers. Slaapdiensten bij 4% en gebroken diensten bij 2%.

⁶ Bron: Werknemers enquête 2019, eerste meting

Werkdruk

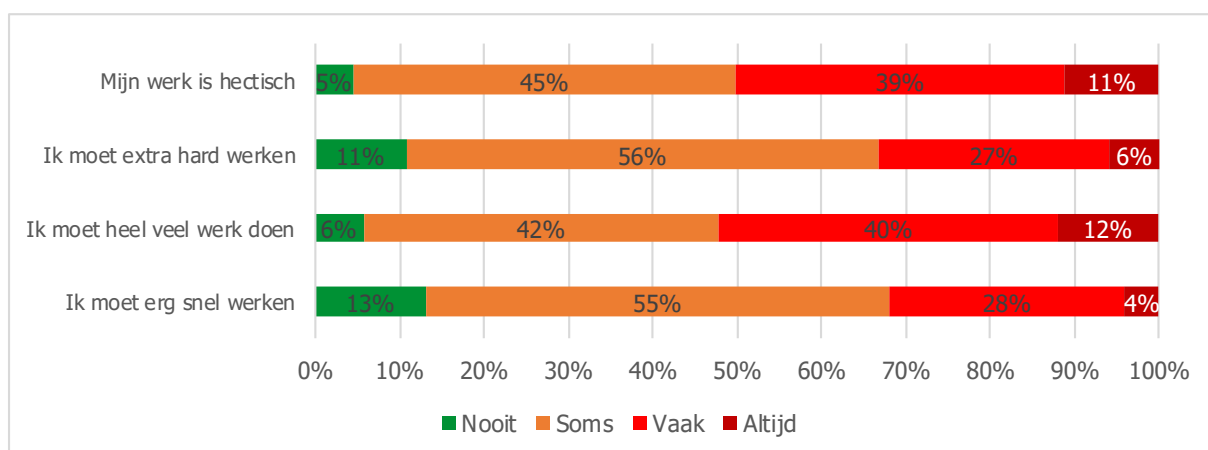
De werkdruk in de GGZ-branchen is volgens 43% van de werknemers (veel) te hoog. 56% van de werknemers vindt de werkdruk goed (tegen 59% in Z&W). Als we de uitkomsten van 2020 vergelijken met de eerdere meting uit 2019 dan zien we dat het aandeel van de werknemers dat de werkdruk goed vindt is toegenomen van 48% naar 56%. Ook nam het aandeel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt af. Een vergelijkbare ontwikkeling zien we ook in Z&W breed.

Figuur 8. Werkdruk GGZ-branchen in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2019 en 2020).



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 (52%, tegen 45% in Z&W breed) en met hectische omstandigheden (50%, tegen 40% in Z&W breed).

Figuur 9. Elementen werkdruk GGZ-branchen (Bron: WNE 2020).

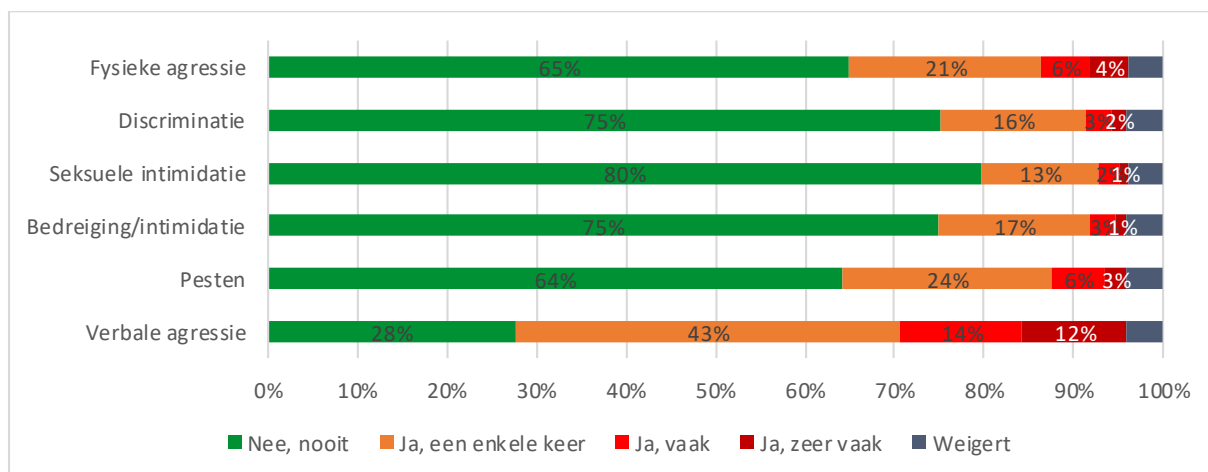


Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de GGZ-branchen voor bij 68% van de medewerkers. In de sector zorg en welzijn is dit 53%. Fysieke agressie komt voor bij 31% van de medewerkers (tegen 24% in Z&W). Pesten komt voor bij 33% van de medewerkers (tegen 23% in Z&W). Bedreiging of intimidatie door patiënten komt voor bij 21% van de medewerkers

(tegen 11% in Z&W breed). Discriminatie kwam voor bij 21% van de medewerkers (tegen 14% in Z&W). Seksuele intimidatie door patiënten of cliënten komt voor bij 17% van de medewerkers (tegen 13% in Z&W). Als we de uitkomsten van deze meting in 2020 vergelijken met de eerdere meting in 2019 dan zien we dat alle soorten agressie in 2020 minder voorkomen dan in 2019 het geval was.

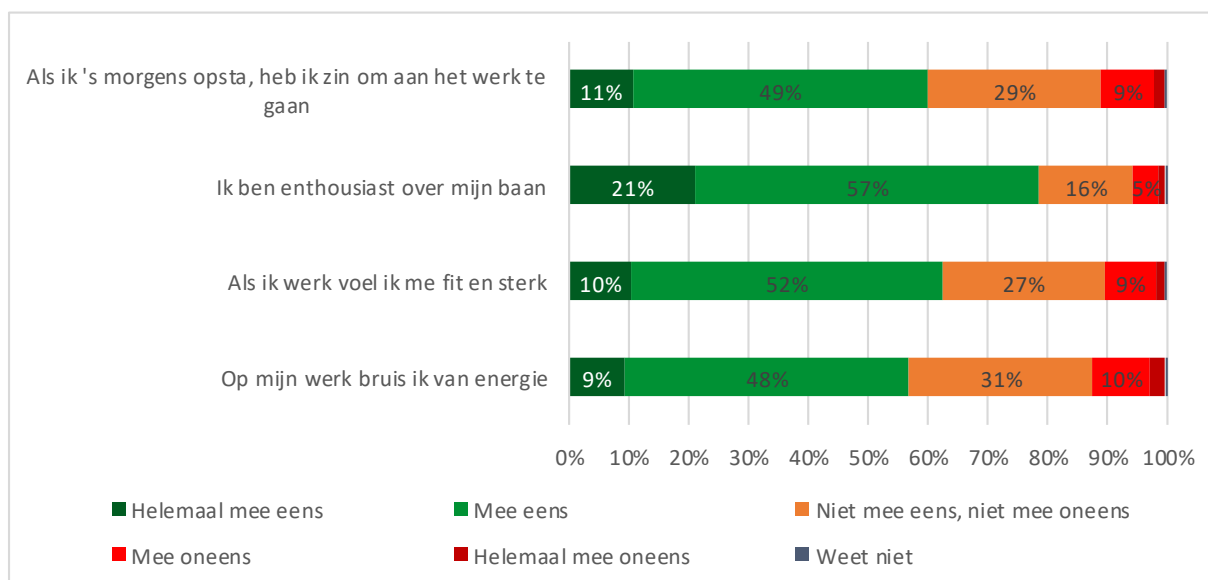
Figuur 10. Agressie door patiënten/cliënten in de GGZ-branche (Bron: WNE 2020).



Vitaliteit

In de GGZ-branche is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan (79%, eveneens 79% in Z&W). 62% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 64% in Z&W). 60% heeft zin om aan het werk te gaan bij het opstaan (63% in Z&W). En 57% bruist van energie (tegen 62% in Z&W).

Figuur 11. Vitaliteit in de GGZ-branche (Bron: WNE 2019, tweede meting)⁷.

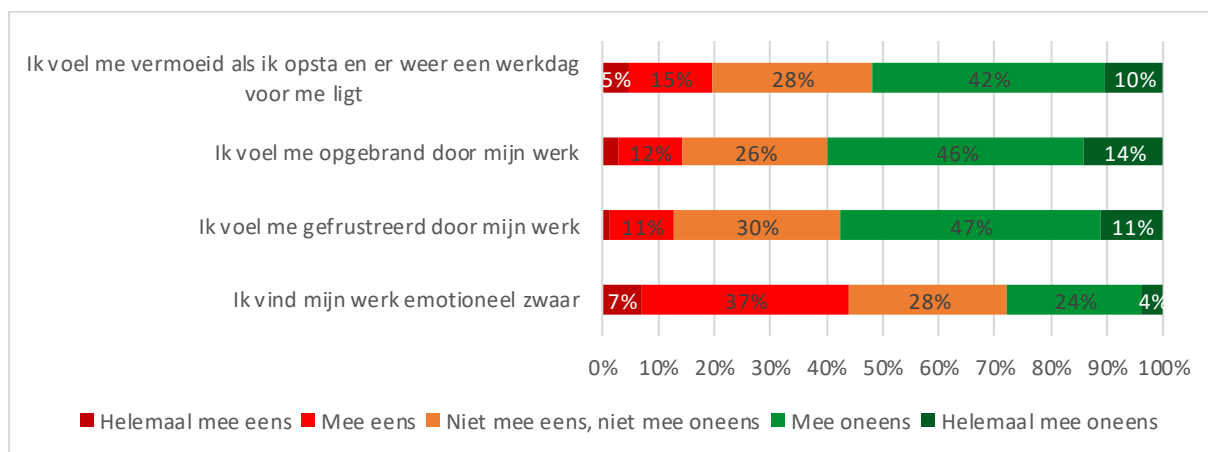


⁷ In de WNE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de GGZ-branche hoger op een aantal stellingen over vermoeidheid dan medewerkers, maar ook lager op enkele stellingen dan medewerkers in de sector zorg en welzijn gemiddeld.

Figuur 12. Vermoeidheid in de GGZ-branche (Bron: WNE 2020).

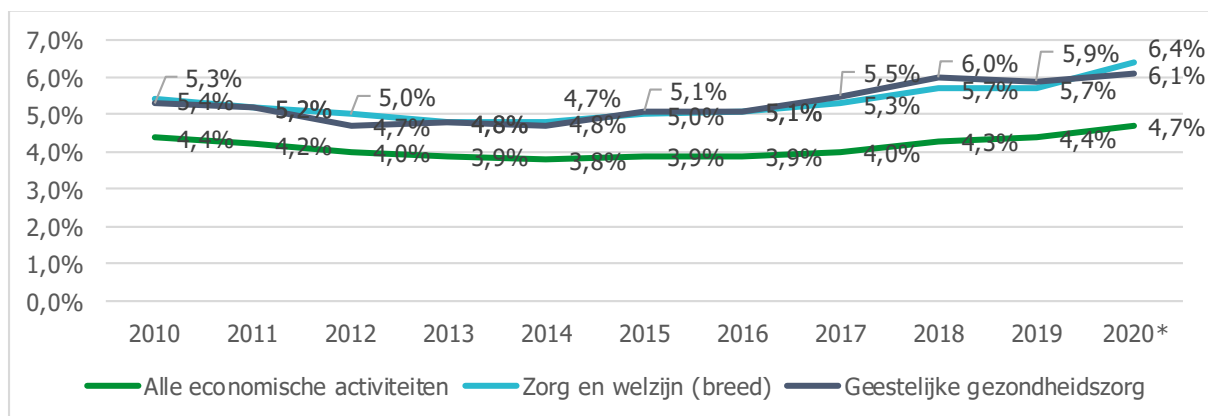


In de GGZ-branche vindt 44% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 27% in Z&W). 20% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (tegen 19% in Z&W). 14% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (tegen 15% in Z&W) en 13% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 12% in Z&W).

Verzuim

In figuur 13 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2020*⁸.

Figuur 13. Ontwikkeling verzuim in de GGZ-branche, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten (Bron: verzuimdata CBS AZW statline).



Over deze periode zien we dat het verzuim in de GGZ-branche overeenkomt met het gemiddelde in Z&W en hoger ligt dan het Nederlands gemiddelde. In de GGZ-branche zien we dat het verzuim

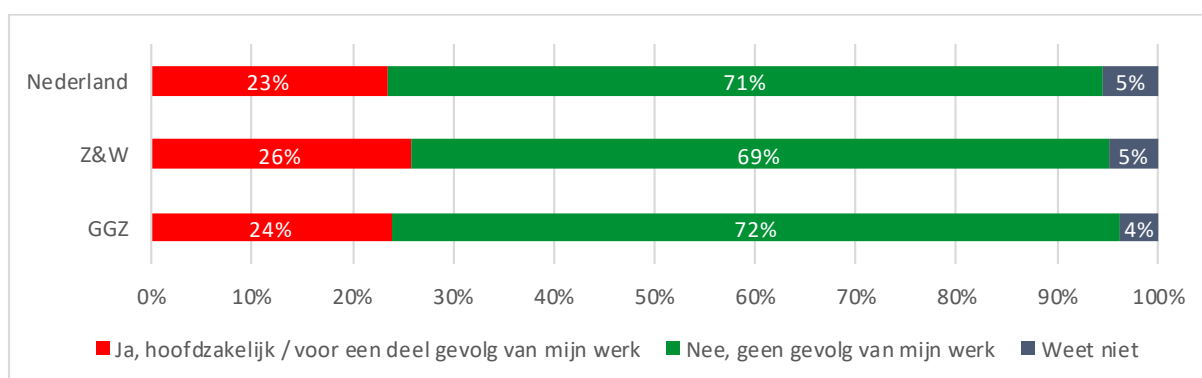
⁸ * is een voorlopig cijfer.

recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2020* pakt het verzuim met 6,1% gemiddeld iets lager uit dan het gemiddelde in Z&W.

Aandeel werkgerelateerd verzuim

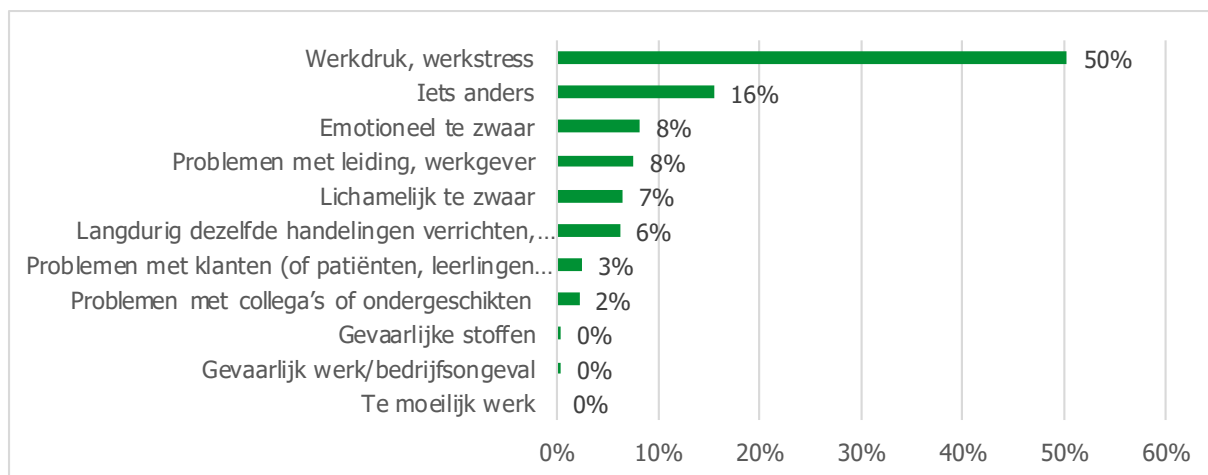
TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2019 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 13 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde een oorzaak hadden in het werk. Hieruit komt naar voren dat 24% van de medewerkers in de GGZ die hadden verzuimd, aangaven dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of deels een gevolg was van het werk. Ter vergelijking ligt dit percentage gemiddeld voor Nederland op 23% en voor de sector zorg en welzijn op 26%.

Figuur 14. Werkgerelateerd verzuim GGZ-branche (Bron: TNO NEA, 2019).



Oorzaken werkgerelateerd verzuim

Figuur 15. Oorzaken werkgerelateerd verzuim (Bron: TNO NEA, 2019).

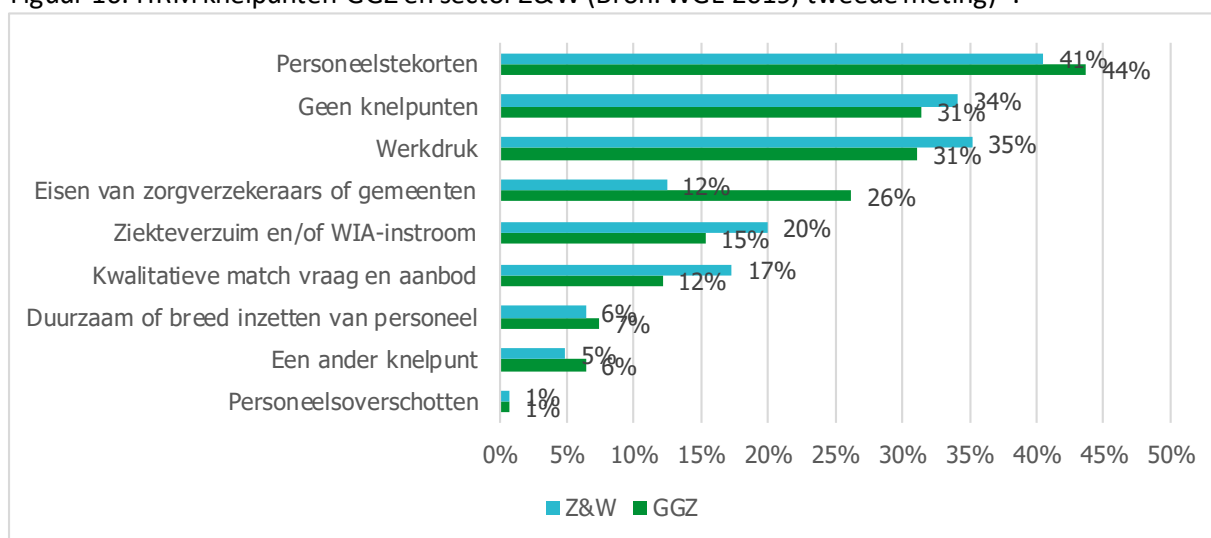


In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers gaf aan dat werkdruk en werkstress de oorzaak vormen van werkgerelateerd verzuim.

HRM knelpunten

In de werkgeversenquête van 2019 (tweede meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 16 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de GGZ-branche en voor de sector Z&W breed, geordend naar mate van voorkomen in de GGZ-branche.

Figuur 16. HRM knelpunten GGZ en sector Z&W (Bron: WGE 2019, tweede meting)⁹.



Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (44%), gevolgd door werkdruk (31%). 31% van de organisaties rapporteert geen knelpunten. Nog eens 26% rapporteert eisen van zorgverzekeraars of gemeenten als HRM knelpunt.

⁹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

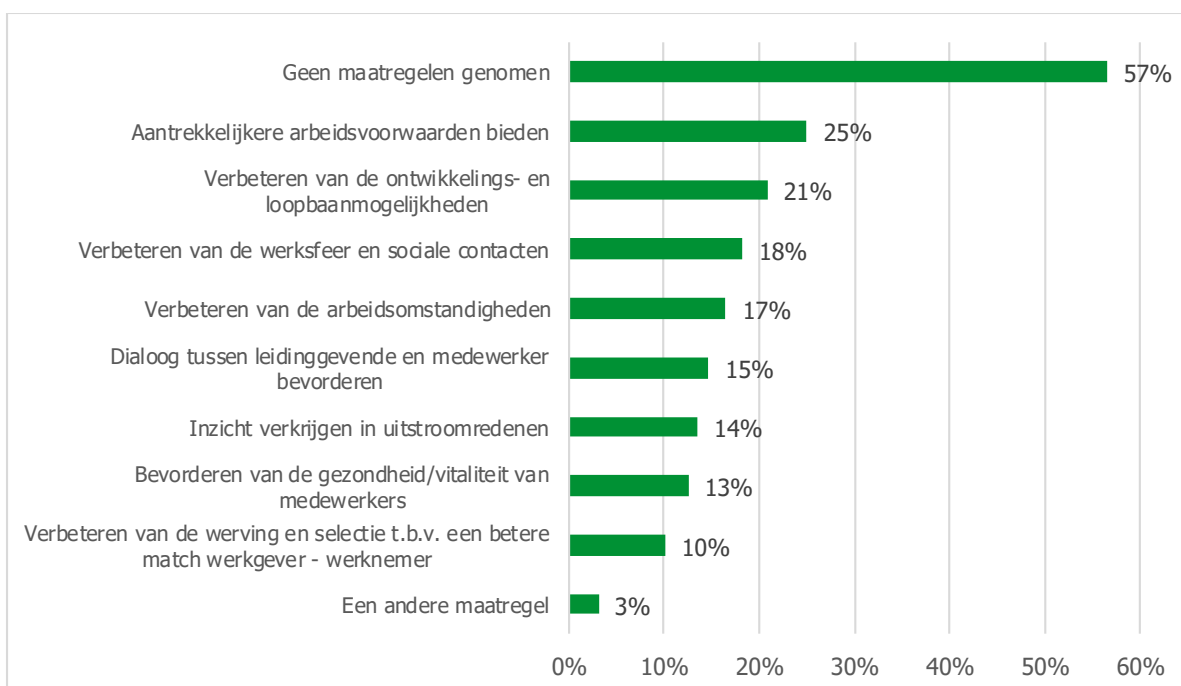
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgeversenquête van 2019 (eerste en tweede meting) en 2020 zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid. In de werkgeversenquête van 2020 is een wijziging aangebracht in de samenstelling van het panel¹⁰. Deze wijziging kan mede de oorzaak zijn van veranderingen in uitkomsten bij de figuren die volgen in dit onderdeel.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 17 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de GGZ-branche hebben getroffen om de uitstroom te beperken. Het valt op dat 57% van de organisaties aangeeft geen maatregelen te hebben genomen (tegen 50% in Z&W). 25% van de werkgevers heeft aandacht voor het bieden van aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden (tegen 24% in Z&W). Nog eens 21% besteedt aandacht aan het verbeteren van de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden (tegen 19% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met het eerdere onderzoek uit 2019 dan zien we een aantal verschuivingen in het aandeel van de organisaties dat de verschillende maatregelen inzet. Het valt bij voorbeeld op dat nu minder organisaties aandacht hebben besteed aan het verbeteren van de dialoog tussen leidinggevenden en medewerkers (23% in 2019).

Figuur 17. Maatregelen beperken uitstroom GGZ (Bron: WGE 2020).



¹⁰ Het steekproefontwerp voor de derde peiling is gewijzigd t.o.v. de eerste twee peilingen in 2019. Bedrijven met GK 10 (1 werkzame persoon) zijn geen onderdeel meer van de doelpopulatie.

Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 18 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemd is het flexibel omgaan met werktijden en verlof (53%, tegen 36% in Z&W), gevolgd door het bespreekbaar maken van de werkdruk (42%, tegen 49% in Z&W). Nog eens 40% rapporteert inzet op het efficiënter vormgeven van werkprocessen (tegen 41% in Z&W). Ook kiezen werkgevers voor het aantrekken en inzetten van extra personeel (33%, tegen 39% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met die van de eerdere meting in 2019 dan we flinke verschuivingen in de mate waarin de verschillende maatregelen worden ingezet. Zogaf in 2019 bijvoorbeeld slechts 23% aan flexibel om te gaan met werktijden en verlof.

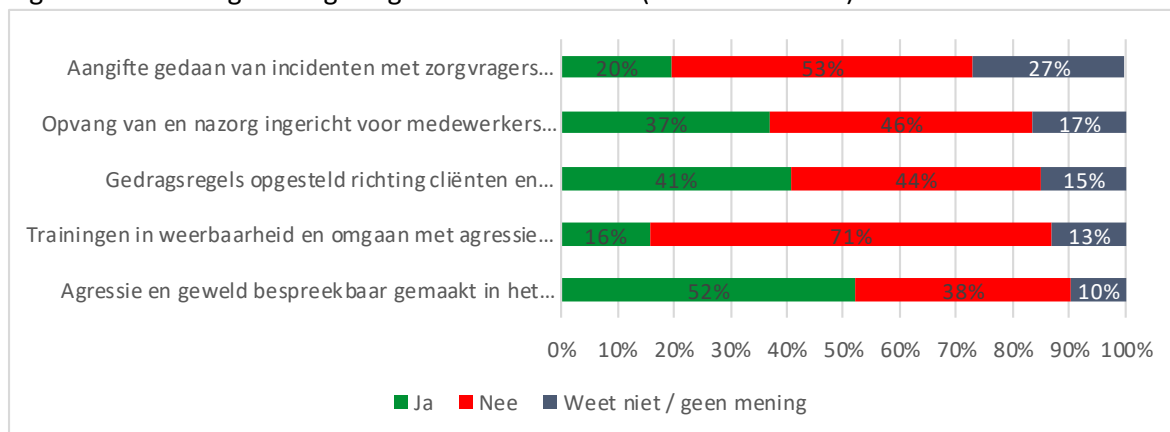
Figuur 18. Maatregelen tegen werkdruk GGZ (Bron: WGE 2020)



Maatregelen tegen agressie

In de GGZ-branche worden vooral maatregelen genomen door agressie en geweld bespreekbaar te maken in de teams (52%, tegen 44% in Z&W) en door gedragsregels op te stellen voor bezoekers (41% tegen 39% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (37%, tegen 27% in Z&W), wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (20% tegen 16% in Z&W) en worden trainingen gegeven aan medewerkers in weerbaarheid en omgaan met agressie (16%, gelijk aan het aandeel in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met het eerdere onderzoek uit 2019 dan zien we dat alle voorgelegde maatregelen in 2020 meer zijn ingezet dan in 2019 het geval was.

Figuur 19. Maatregelen tegen agressie GGZ-branche (Bron: WGE 2020).

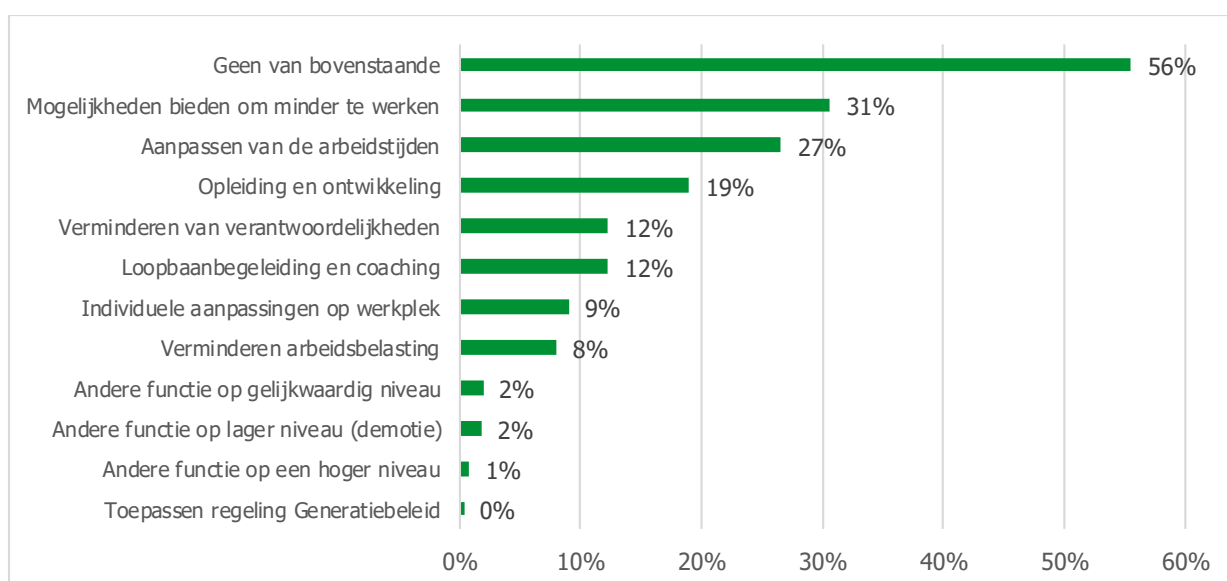


* Exclusief de bedrijven die worden beschouwd als zelfstandige zonder personeel (zzp).

Maatregelen voor langer doorwerken

In de tweede meting van de WGE 2019 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers in staat te stellen om langer door te werken. 56% van de organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 51% in Z&W). In de GGZ-branche wordt daarnaast vooral gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (31% tegen 33% in Z&W) of de werktijden aan te passen (27%, tegen 21% in Z&W).

Figuur 20. Maatregelen langer doorwerken GGZ-branche (Bron: WGE 2019, tweede meting)¹¹.



¹¹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.



Activiteiten fonds GGZ

[Zelf aan te vullen door sociale partners]