

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 branche Gehandicaptenzorg. Enkele highlights zijn:

- In de Gehandicaptenzorg zijn 190.500 mensen werkzaam, waarvan 186.500 in loondienst en ongeveer 4.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 82% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is 6,9% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar licht zal stijgen.
- 40% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door hectische omstandigheden en de hoeveelheid werk.
- 72% van de werknemers heeft te maken met (verbale) agressie.
- Van de medewerkers voelt 63% 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 2020* ligt het gemiddelde verzuim in de Gehandicaptenzorg hoger dan gemiddeld voor de sector zorg en welzijn en fors hoger dan het Nederlandse gemiddelde. Van de medewerkers die verzuimden gaf 25% 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. 43% van de organisaties in de gehandicaptenzorg ervaart geen knelpunten in het personeelsbeleid.
- De gemiddelde uittrede leeftijd is 64,7 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 29% van de organisaties de mogelijkheid om minder te werken en 24% biedt de mogelijkheid om arbeidstijden aan te passen. 52% 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

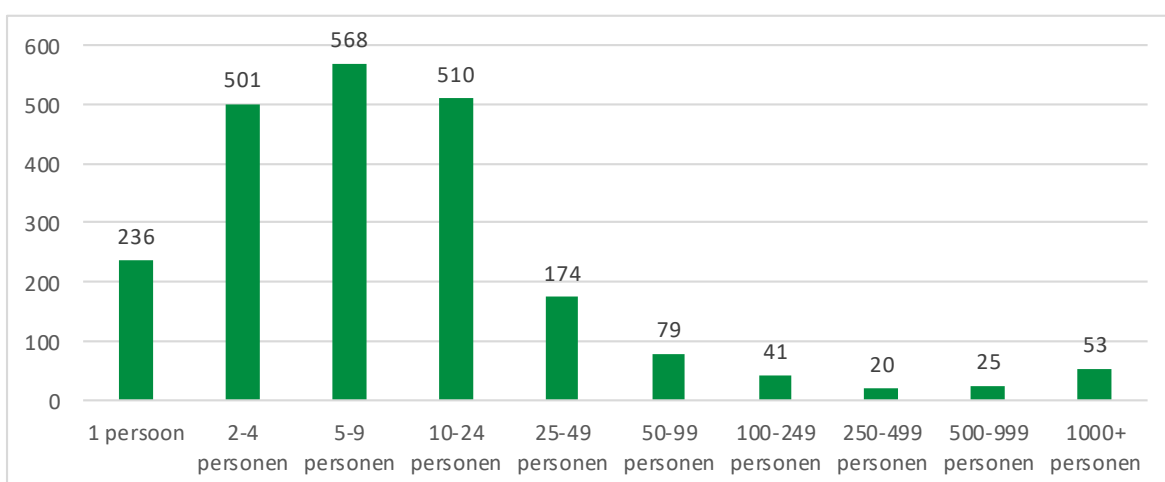
Samenstelling gehandicaptenzorg

Binnen de branche gehandicaptenzorg zijn in april 2021 zo'n 2.207 organisaties actief¹. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche gehandicaptenzorg:

- 87200 – Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten
- 87301 – Huizen lichamelijk gehandicapten
- 88103 – Ondersteuning van gehandicapten

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment april 2021. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 5-9 personen.

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



Kleine ondernemingen in de gehandicaptenzorg

Een aanzienlijk deel van de organisaties 1.815 (of 82%) heeft minder dan 25 medewerkers. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties dan zien we dat 6,9% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de gehandicaptenzorg

In de gehandicaptenzorg zijn in Q4 van 2020 in totaal 190.500 mensen werkzaam². Van deze groep zijn 186.500 mensen werkzaam als werknemer in loondienst. Daarnaast zijn ongeveer 4.000 mensen werkzaam als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

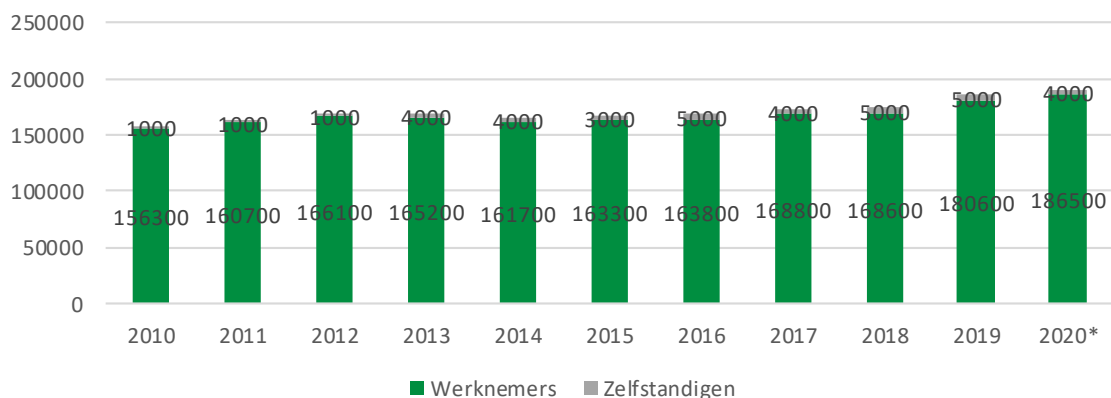
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorgen welzijn (april 2021)

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 gehandicaptenzorg (2010-2020*) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline, * is een voorlopig cijfer).

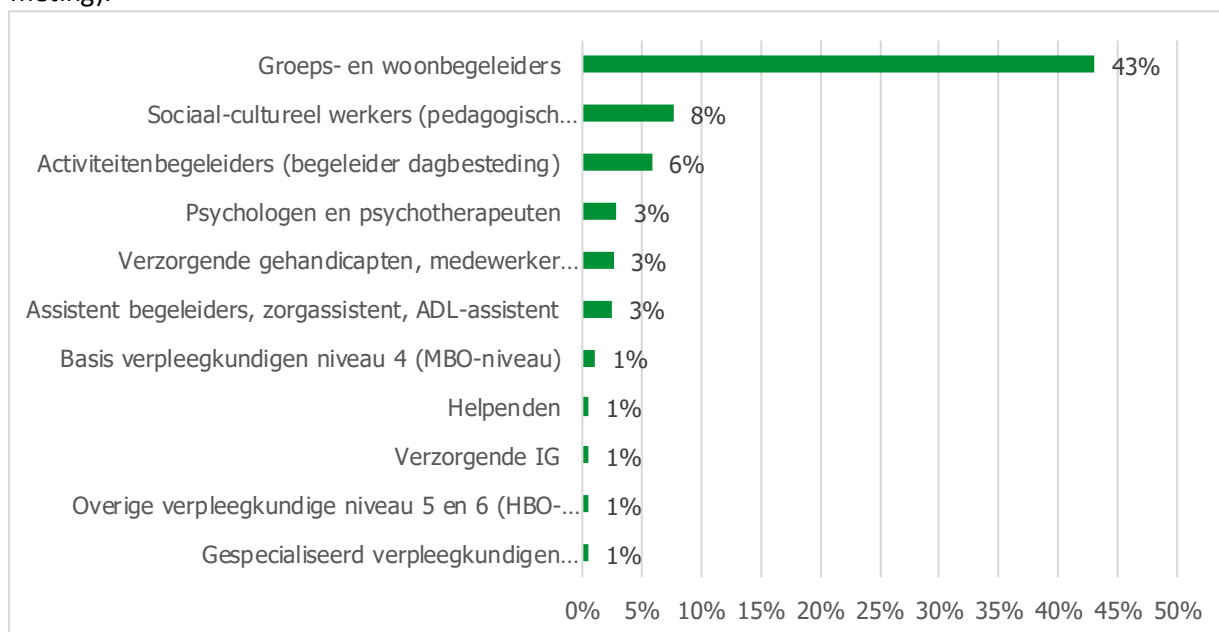


In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden tussen 2010 en 2020* is toegenomen van ruim 157.000 naar ongeveer 190.500. Vooral vanaf 2019 zien we een flinke toename. Ook in 2020* is het aantal werknemers groter dan in 2019. Het aantal zelfstandigen is met 4000 iets afgenomen.

Gemiddelde aantal fte's in de gehandicaptenzorg

In de branche gehandicaptenzorg omvat het aantal werkzame personen per organisatie gemiddeld 71,8 fte. De meest voorkomende functies, als percentage van het totaal aantal fte's, zijn weergegeven in de figuur hieronder. Samen beslaan de genoemde functies 68% van het totaal aan fte's.

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2019, eerste meting).



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

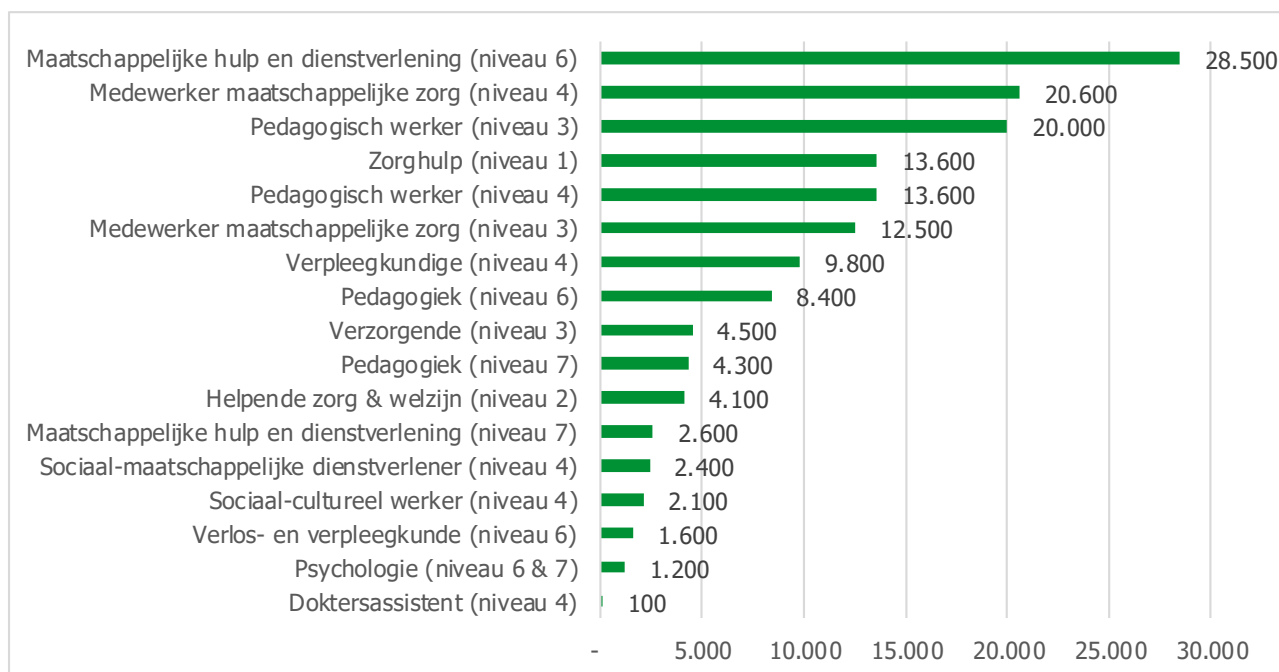
Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in primair proces functies op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW omdat de gegevens hierover worden geschat door het capaciteitsorgaan.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

Meest voorkomende kwalificaties in de gehandicaptenzorg

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 Gehandicaptenzorg zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft in de maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6). Deze groep wordt gevolgd door de medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4) en de pedagogisch werker (niveau 3).

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

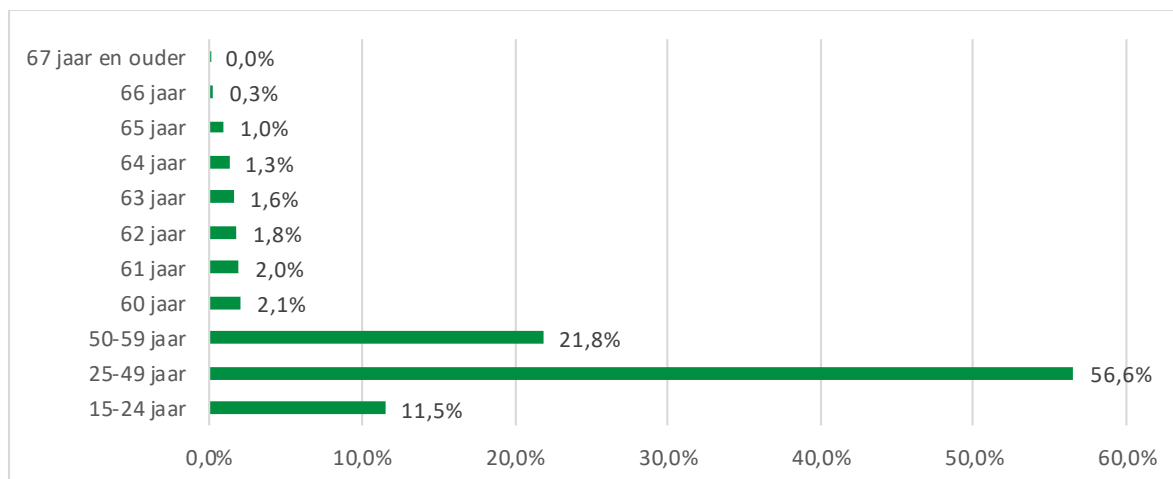


Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers, deze zijn te zien in figuur 5. Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (81%) in de branche GHZ dan mannen (19%). Zo'n 57% van de

werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 1,3% van de werknemers.

Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, april 2021).

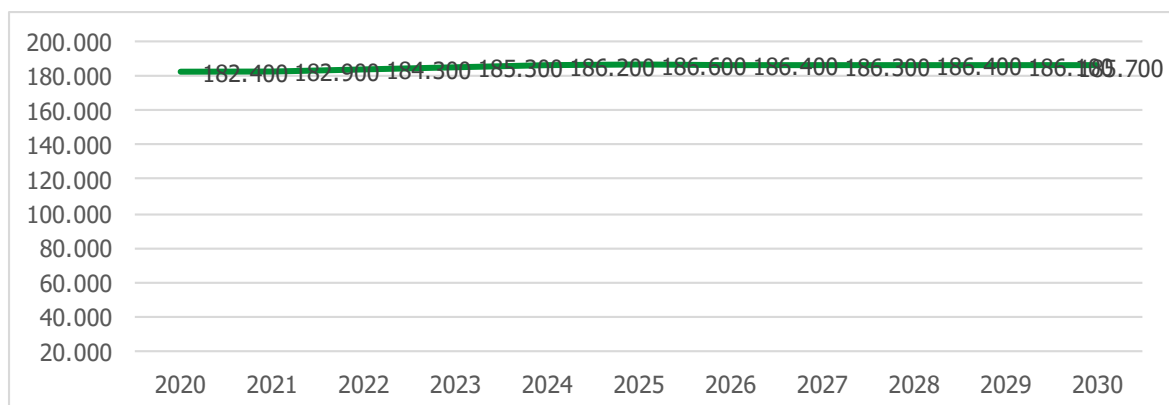


De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 63,6 jaren in 2016 tot 64,7 jaren in 2020. De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van bijna 1.700 in 2021 naar ruim 3.400 in 2025.

Prognose omvang gehandicaptenzorg

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 gehandicaptenzorg (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, corona basis scenario)



Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

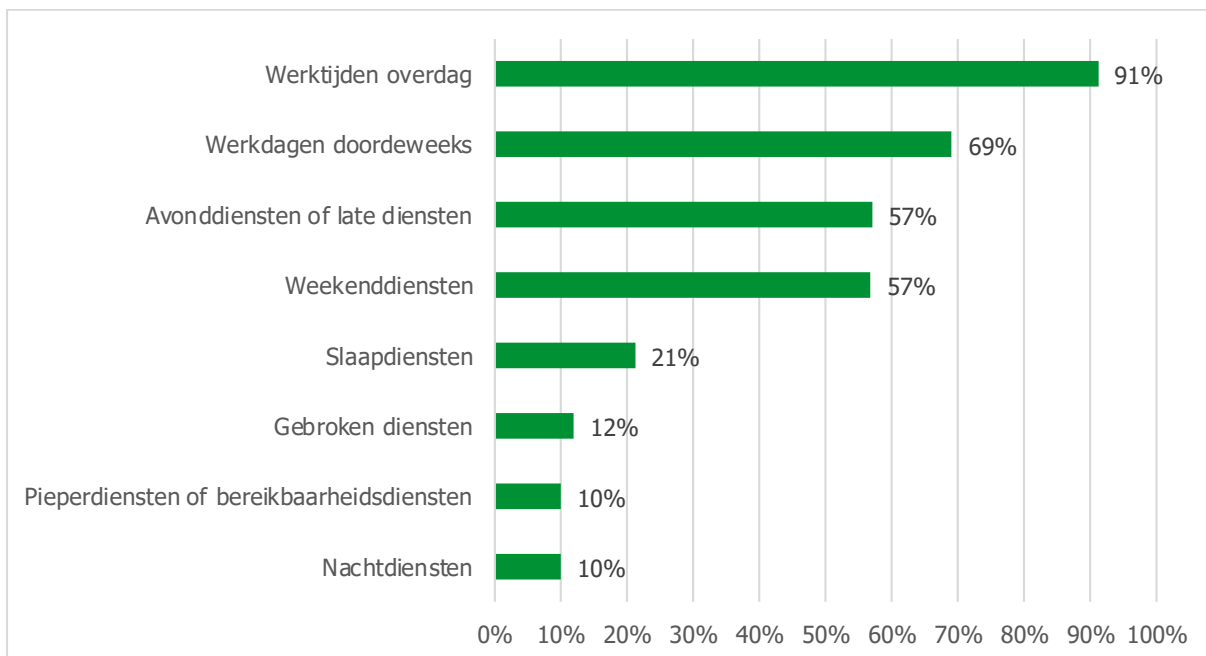
Werkbeleving

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 bevraagd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken in dit deel de gehandicaptenzorg steeds met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn (breed).

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de gehandicaptenzorg 26,7 uren per week⁵. 96% 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, gehandicaptenzorg (Bron: WNE 2019, eerste meting)



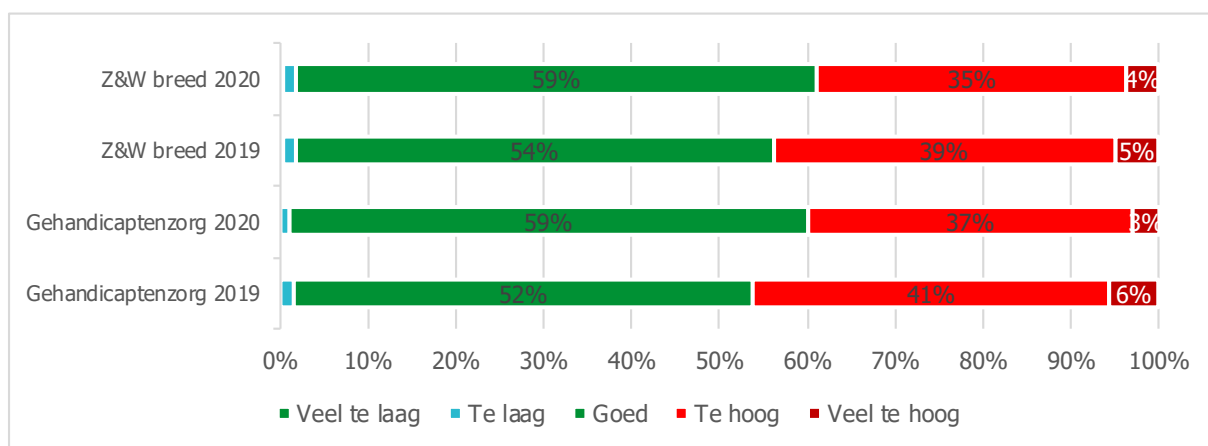
Figuur 7 toont de werktijden en diensten binnen de gehandicaptenzorg van veel naar weinig voorkomend. 91% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 69% werkt op doordeweekse werkdagen en in de weekenden. 57% heeft te maken met avonddiensten of late diensten en ook 57% werkt in de weekenden.

⁵ Bron: Werknemers enquête 2019, eerste meting

Werkdruk

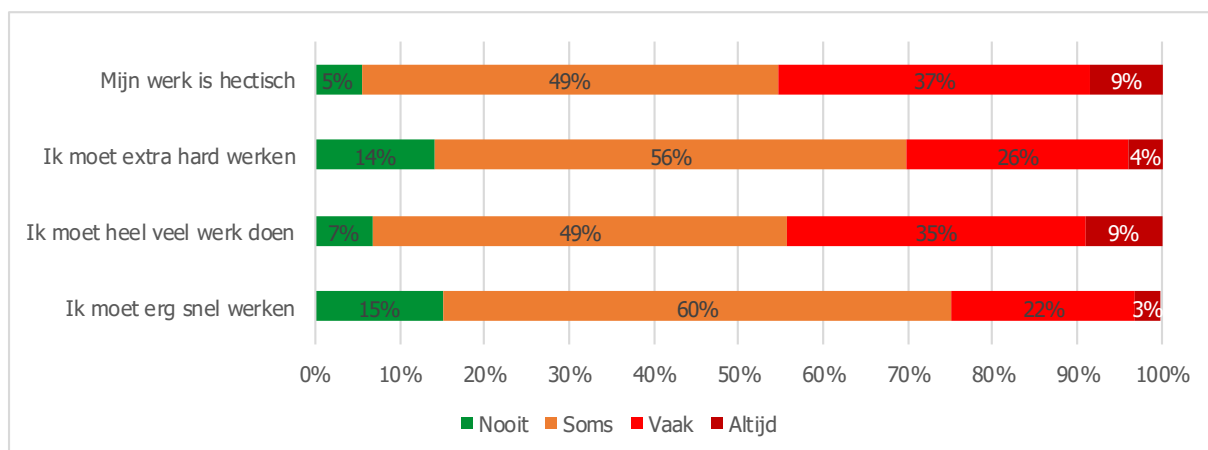
De werkdruk in de gehandicaptenzorg is volgens (afgerond) 40% van de werknemers (veel) te hoog. 59% van de werknemers vindt de werkdruk goed. Dit is gelijk aan het aandeel in de gehele sector zorg en welzijn. Als we de uitkomsten van deze meting vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2019 dan zien we dat de werkdruk in de branche is afgenomen. We zien dit ook in de sector zorg en welzijn breed.

Figuur 8. Werkdruk gehandicaptenzorg 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 hectische omstandigheden (46%, tegen 40% in Z&W breed) en de hoeveelheid werk (44%, tegen 45% in Z&W breed).

Figuur 9. Elementen werkdruk gehandicaptenzorg (Bron: WNE 2020).

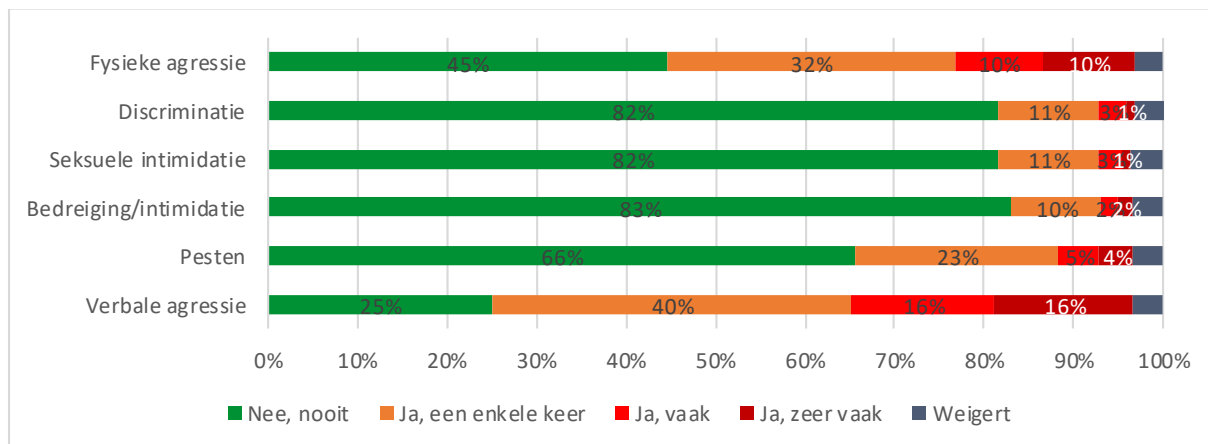


Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de gehandicaptenzorg voor bij 72% van de medewerkers. In de sector zorg en welzijn is dit 53%. Fysieke agressie komt voor bij 52% van de medewerkers (24% in Z&W). Pesten komt voor bij 31% van de medewerkers (tegen 23% in Z&W). Bedreiging of intimidatie door patiënten komt voor bij 14% van de medewerkers (tegen

11% in Z&W breed). Discriminatie kwam voor bij 15% van de medewerkers (tegen 14% in Z&W). Seksuele intimidatie door patiënten of cliënten komt voor bij 15% van de medewerkers (13% in Z&W).

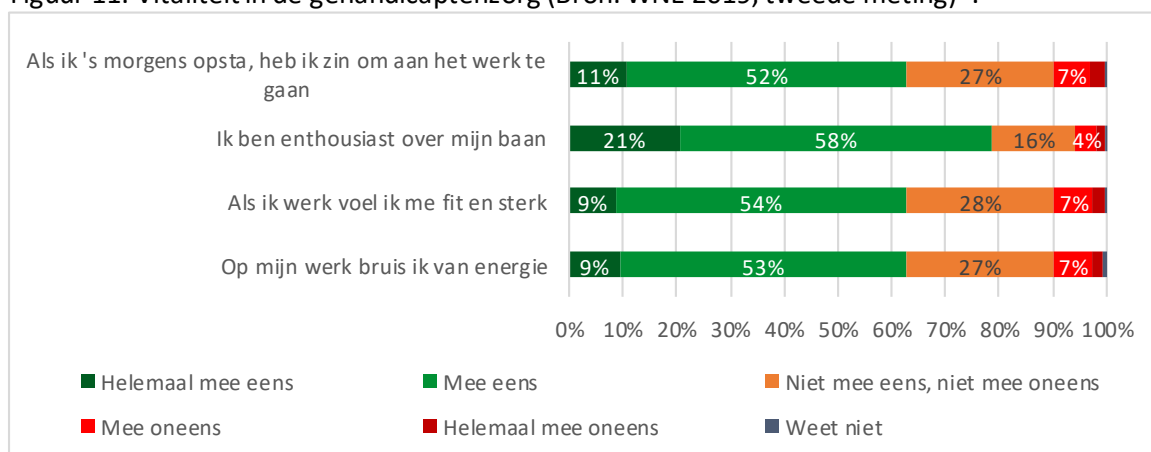
Figuur 10. Agressie door patiënten/cliënten in de gehandicaptenzorg (Bron: WNE 2020).



Vitaliteit

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

Figuur 11. Vitaliteit in de gehandicaptenzorg (Bron: WNE 2019, tweede meting)⁶.

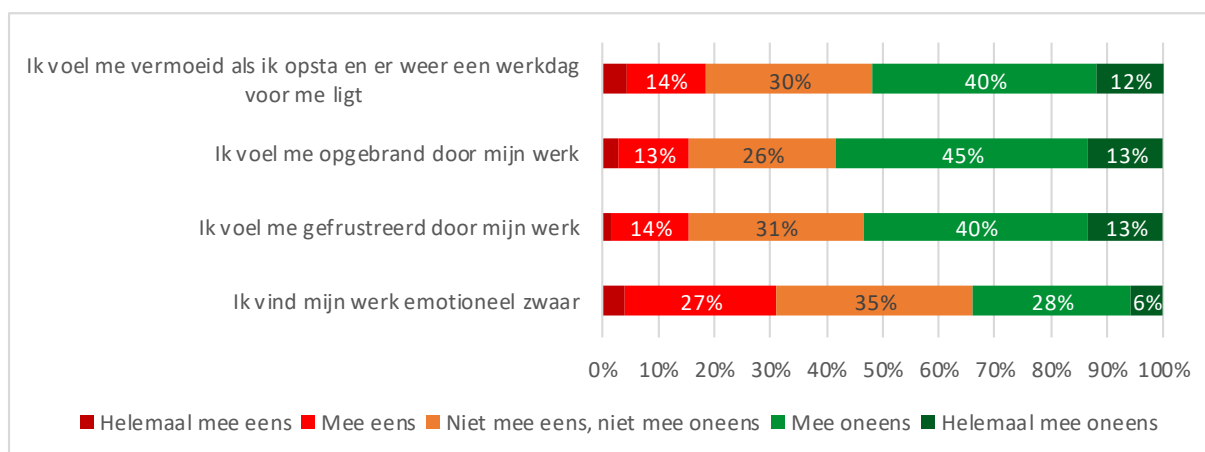


Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de gehandicaptenzorg iets hoger op drie van de stellingen en iets minder hoog op een van de stellingen over vermoeidheid dan medewerkers in de sector zorg en welzijn gemiddeld.

⁶ In de WNE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Figuur 12. Vermoeidheid in de gehandicaptenzorg (Bron: WNE 2020).

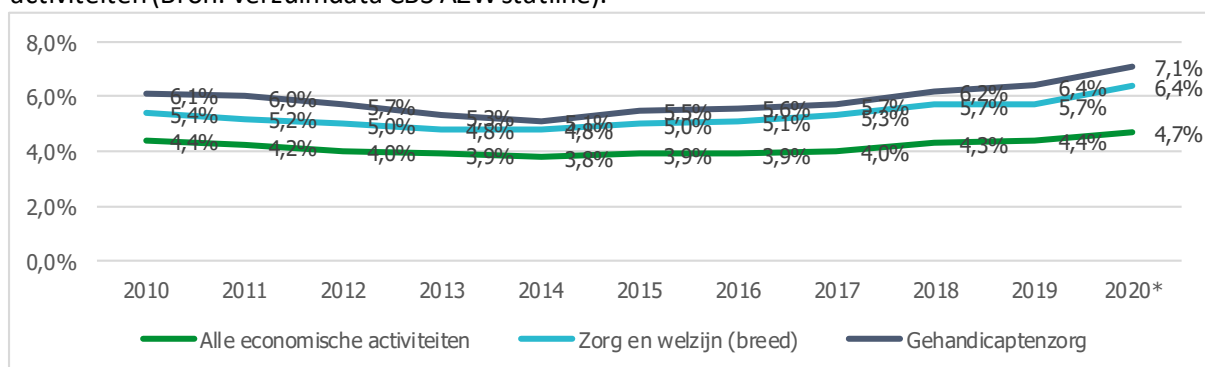


In de gehandicaptenzorg vindt 31% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 27% in Z&W). 18% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (tegen 19% in Z&W). 15% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 12% in Z&W) en 16% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (15% in Z&W). Als we de uitkomsten van de meting vergelijken met de eerdere meting uit 2019 dan valt op dat de groep die het (zeer) eens is met de stellingen over vermoeidheid aan het begin van de dag en frustratie iets is afgenomen ten opzichte van 2019.

Verzuim

In figuur 13 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2020*⁷

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



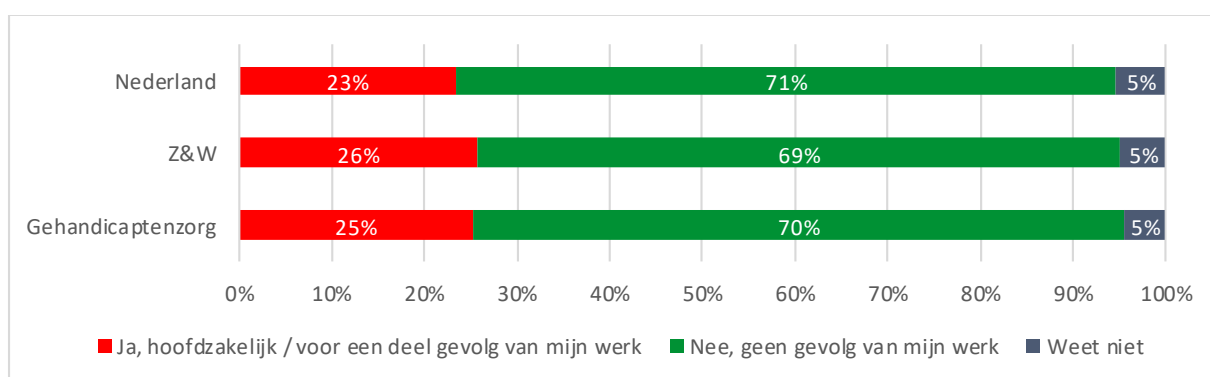
Over deze periode zien we dat het verzuim in de gehandicaptenzorg hoger ligt dan het gemiddelde in Z&W en daarmee ook flink hoger ligt dan het Nederlands gemiddelde. In de gehandicaptenzorg zien we dat het verzuim recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2020* is het verzuim met 7,1% op het hoogste niveau in de afgelopen 10 jaar.

⁷ * is een voorlopig cijfer.

Aandeel werkgerelateerd verzuim

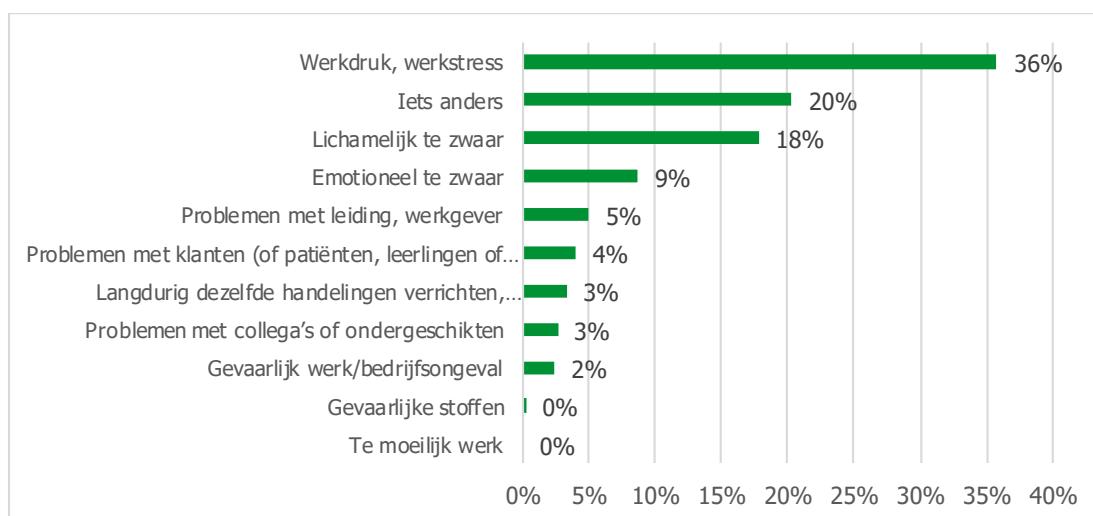
TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2019 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 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 25% van de medewerkers in de gehandicaptenzorg 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 gehandicaptenzorg (Bron: TNO NEA, 2019).



Oorzaken werkgerelateerd verzuim

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

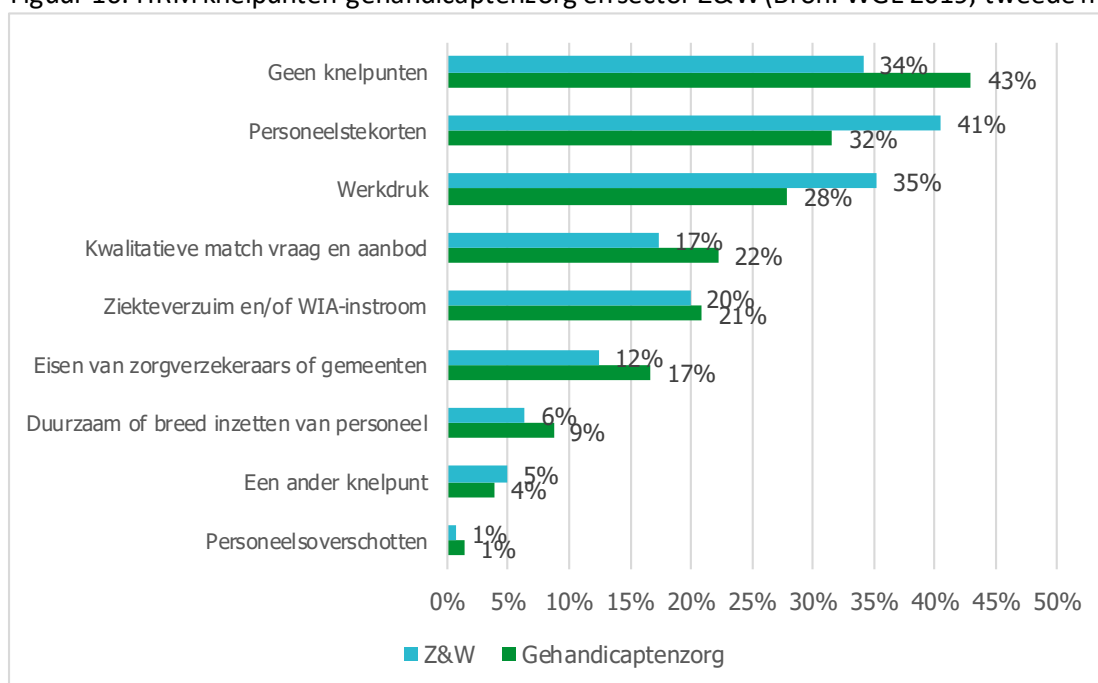


In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers gaf aan dat werkdruk en werkstress de oorzaak vormen van werkgerelateerd verzuim.

HRM knelpunten

In de werkgeversenquête van 2019 (tweede meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 15 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de gehandicaptenzorg en voor de sector Z&W breed, geordend naar mate van voorkomen in de gehandicaptenzorg.

Figuur 16. HRM knelpunten gehandicaptenzorg en sector Z&W (Bron: WGE 2019, tweede meting) ⁸.



43% van de organisaties rapporteert geen knelpunten. Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (32%), gevolgd door werkdruk (28%).

⁸ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

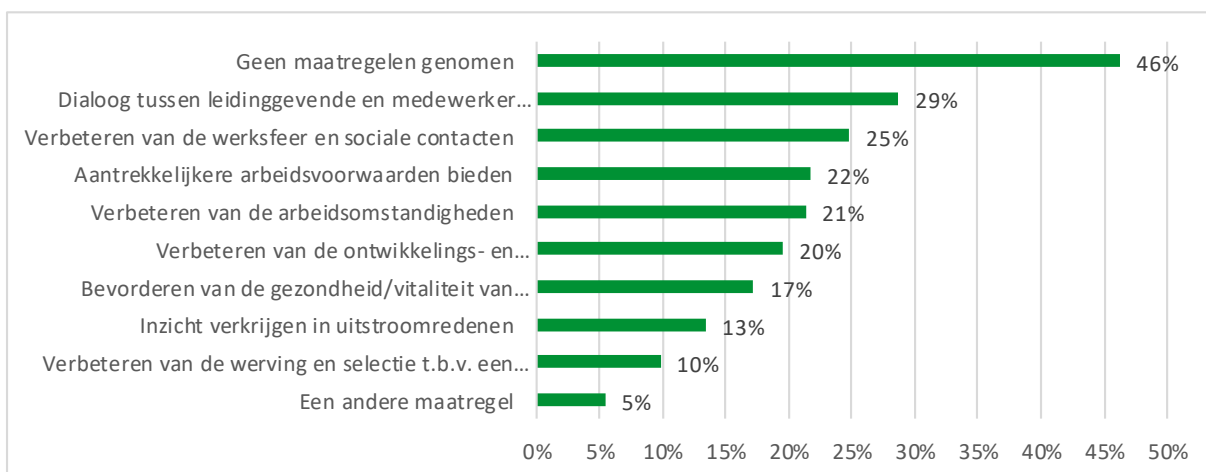
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

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 panel⁹. 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 gehandicaptenzorg hebben getroffen om de uitstroom te beperken. Het valt op dat 46% van de organisaties aangeeft geen maatregelen te hebben genomen (tegen 50% in Z&W). 29% van de organisatie besteedt aandacht aan het bevorderen van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker (tegen 23% in Z&W). Nog eens 25% zet zich in om de werksfeer en sociale contacten te verbeteren (tegen 26% in Z&W). In vergelijking met de meting uit 2019 zien we dat het aandeel organisaties in de gehandicaptenzorg dat geen maatregelen heeft genomen is afgenomen. In lijn hiermee nam het aandeel organisaties bij de meeste individuele maatregelen toe.

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



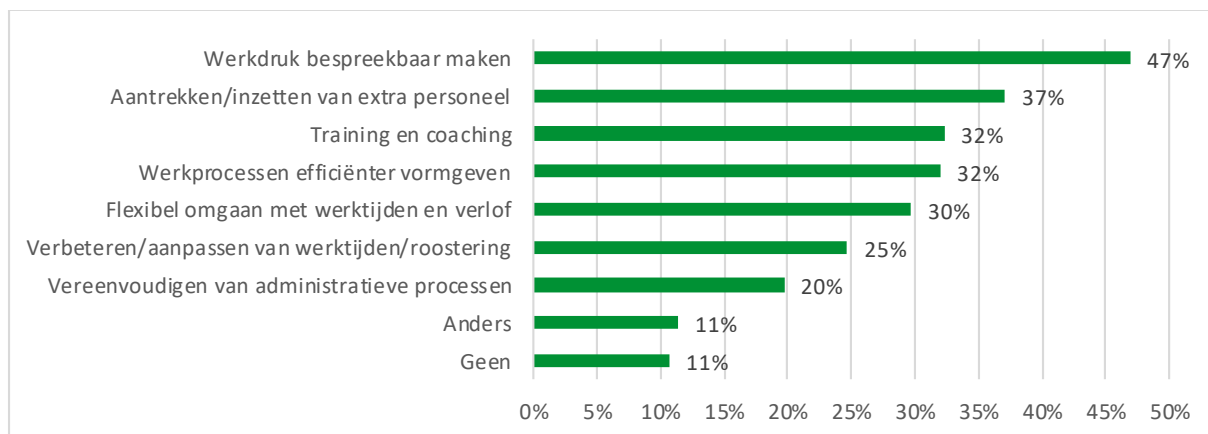
Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 18 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Het bespreekbaar maken van werkdruk is genoemd door 47% van de organisaties (tegen 49% in Z&W). Deze maatregel wordt gevolgd door het aantrekken/inzetten van extra personeel (37%, tegen 39 in Z&W), training en coaching (32%, tegen 23% in Z&W) en het efficiënter vormgeven

⁹ 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.

van werkprocessen (32%, tegen 41% in Z&W). In vergelijking met de meting uit 2019 zien we behoorlijke verschuivingen in de mate waarin de verschillende maatregelen zijn ingezet.

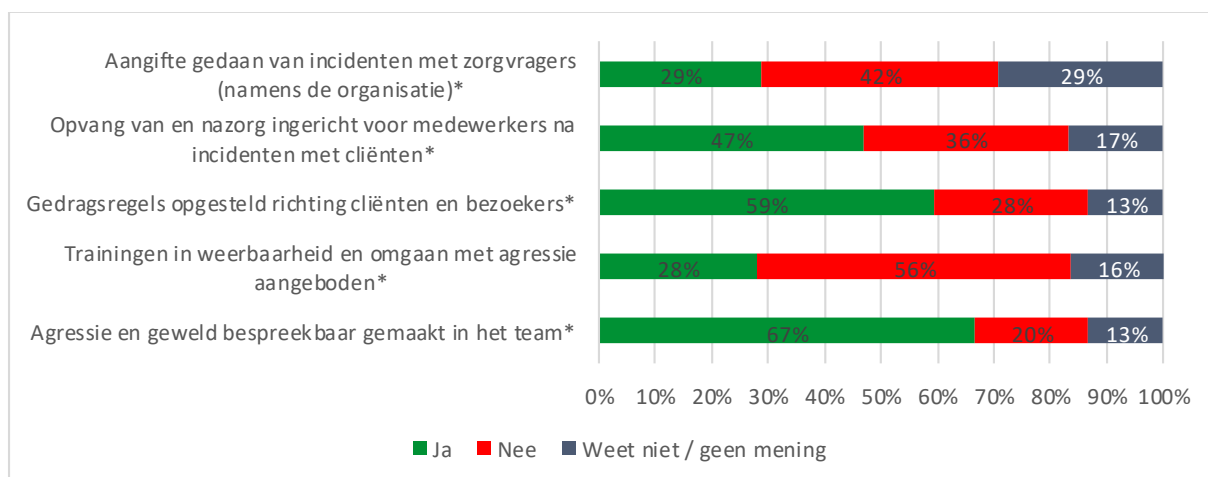
Figuur 18. Maatregelen tegen werkdruk gehandicaptenzorg (Bron: WGE 2020)



Maatregelen tegen agressie

In de gehandicaptenzorg worden vooral maatregelen genomen door agressie en geweld bespreekbaar te maken in het team (67% tegen 44% in Z&W), door gedragsregels op te stellen voor cliënten en bezoekers (59% tegen 39% in Z&W), door opvang en nazorg te verlenen aan medewerkers na incidenten met cliënten (47%, tegen 27% in Z&W). Daarnaast wordt ook aangifte gedaan van incidenten (29% tegen 16% in Z&W) en worden trainingen aangeboden in weerbaarheid en omgaan met agressie (28% tegen 16% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de meting in 2019 dan zien we verschuivingen in de mate waarin organisaties de verschillende maatregelen inzetten.

Figuur 19. Maatregelen tegen agressie gehandicaptenzorg (Bron: WGE 2020).

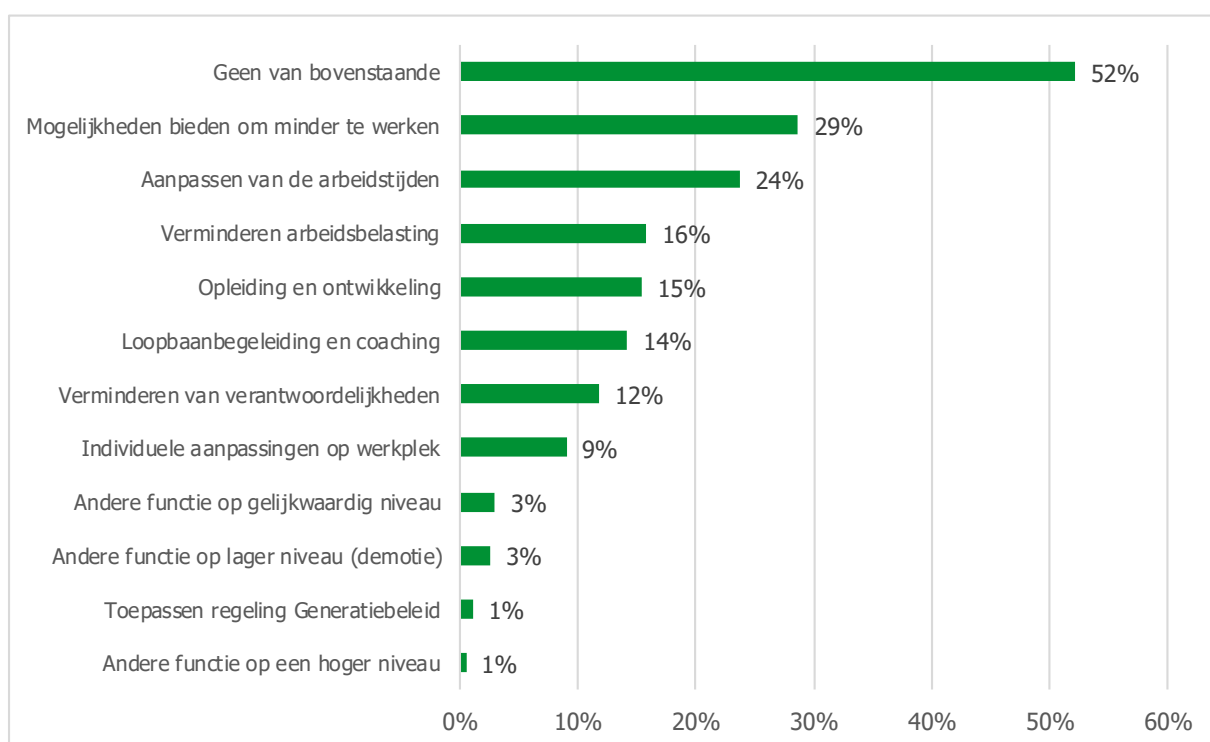


* Exclusief de bedrijven die worden beschouwd als zelfstandige zonder personeel (zzp).

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. 52% van de organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 51% in Z&W). 29% van de organisaties biedt mogelijkheden om minder te werken (29% tegen 33% in Z&W), 24% voert aanpassingen van de werktijden door om medewerkers in staat te stellen om langer door te werken (tegen 21% in Z&W).

Figuur 20. Maatregelen langer doorwerken gehandicaptenzorg (Bron: WGE 2019, tweede meting)¹⁰.



Activiteiten fonds GHZ

[Zelf aan te vullen door sociale partners]

¹⁰ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.