De Staat van de arbeidsmarkt universitair medische centra 2023

Joris de Rooij & Amy Raateland
oktober 2023

Inhoudsopgave

1. Inleiding 2

2. Samenvatting 3

3. Beschrijving sector 5

Samenstelling branche umc's 5
Gemiddelde aantal fte's in de branche umc's 5
Kleine ondernemingen in de umc's 5
Aantal werkenden in de branche umc's 5
Meest voorkomende kwalificaties in de branche umc's 6
Werknemers in loondienst naar leeftijd 7
Prognose omvang branche umc's 8

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid 9

Werkbeleving 9
Werktijden 9
Werkdruk 9
Agressie 11
Vitaliteit 11
Vermoeidheid 12
Verzuim 12
Aandeel werk gerelateerd verzuim 13
Oorzaken werk gerelateerd verzuim 13
Verzuim door overgangsklachten 14
HRM knelpunten 15

5. Personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid 16

Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken 16
Maatregelen beperken uitstroom 16
Maatregelen tegen werkdruk 17
Maatregelen tegen agressie 18
Maatregelen voor langer doorwerken 18

6. Inzet van technologie 20

Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties 20
Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën 20
Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties 21
Verwacht effect van innovaties op gevraagde competenties medewerkers 21

1. Inleiding

In 2021 heeft het AZW-programma voor alle branches binnen zorg en welzijn een brancheanalyse gemaakt, in samenwerking met PFZW. Deze brancheanalyses 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 brancheanalyse. Daarom is voor deze branches een update gemaakt van de brancheanalyse, met een nieuwe naam: 'De Staat van de arbeidsmarkt'. Hierbij is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers ABP, december 2022 (met dank aan ABP)
- AZW Werknemerspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- AZW Werkgeverspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2022
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022
- CBS Verzuimklachten overgangsgerelateerd, 2022

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

www.azwinfo.nl

2. Samenvatting

Voor u ligt een brancheanalyse van de branche universitair medische centra. Enkele highlights zijn:

- In de branche universitair medische centra (umc's) zijn in het vierde kwartaal van 2022 82.800 mensen werkzaam, waarvan 81.800 als werknemer en ongeveer 1.000 als zelfstandige.
- De branche bestaat uit zeven universitair medische centra.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 6% zal toenemen.
- 44% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk, de hoge tijdsdruk en de hectische omstandigheden.
- 37% 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 14% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2022 ligt het gemiddelde verzuim in de branche umc's lager dan gemiddeld in zorg en welzijn (Z&W) als geheel, maar gelijk aan of iets hoger dan het Nederlands gemiddelde.
- In het eerste kwartaal van 2023 lag het verzuimpercentage lager dan het verzuim in het eerste kwartaal van 2022. Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.
- Van de medewerkers die verzuimden, gaf 20% aan dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag.
- Het meest genoemde HRM-knelpunt betreft personeelstekorten (38%), gevolgd door ziekteverzuim en/of WIA-instroom (26%). 45% ervaart geen HRM-knelpunten.
- De gemiddelde uittreedleeftijd in 2022 is 65,3 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 50% van de organisaties mogelijkheden aan om minder te gaan werken. Daarnaast zet 35% zet in op aanpassing van de arbeidstijden.

Opvallende verschillen ten opzichte van de vorige brancheanalyse

- Het percentage werknemers dat in dienst is voor een vast aantal uren per week is gestegen van 95% in 2019 naar 98% in 2022.
- De groep van 65 jaar en ouder is toegenomen. Die was 1,4% in 2021 en is 1,7% 2022.
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige sectoranalyse (Werknemersenquête (WNE), 2019) gaf 62% aan zich fit en sterk te voelen tegen 57% in de WNE van 2022. Ook bruisen medewerkers minder van de energie (was 57%, WNE 2019 en is nu 53%, WNE 2022) en geven minder mensen aan 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan (was 61%, WNE 2019 en is nu 56% WNE 2022).
- Verbale agressie komt vaker voor. In 2020 gaf 31% van de medewerkers aan hiermee te maken hebben gehad en in 2022 lag dit percentage op 37%.
- Organisaties zetten gemiddeld meer maatregelen in tegen agressie. Er wordt vooral meer ingezet op het aanbieden van trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie (34% in 2023, tegen 23% in 2020).
- Het aandeel organisaties dat verschillende maatregelen inzet om medewerkers in staat te stellen om langer door te laten werken, is deels toegenomen en deels afgenomen. Er wordt meer ingezet op het aanpassen van de arbeidstijden (35%, tegen 26% in 2021) en de regeling Generatiebeleid wordt vaker toegepast (16% in 2023, tegen 12% in 2021). Er wordt minder

ingezet op individuele ergonomische toepassingen op de werkplek (18% in 2023, tegen 26% in 2021) en opleiding en ontwikkeling (16% in 2023, tegen 24% in 2021).

3. Beschrijving sector

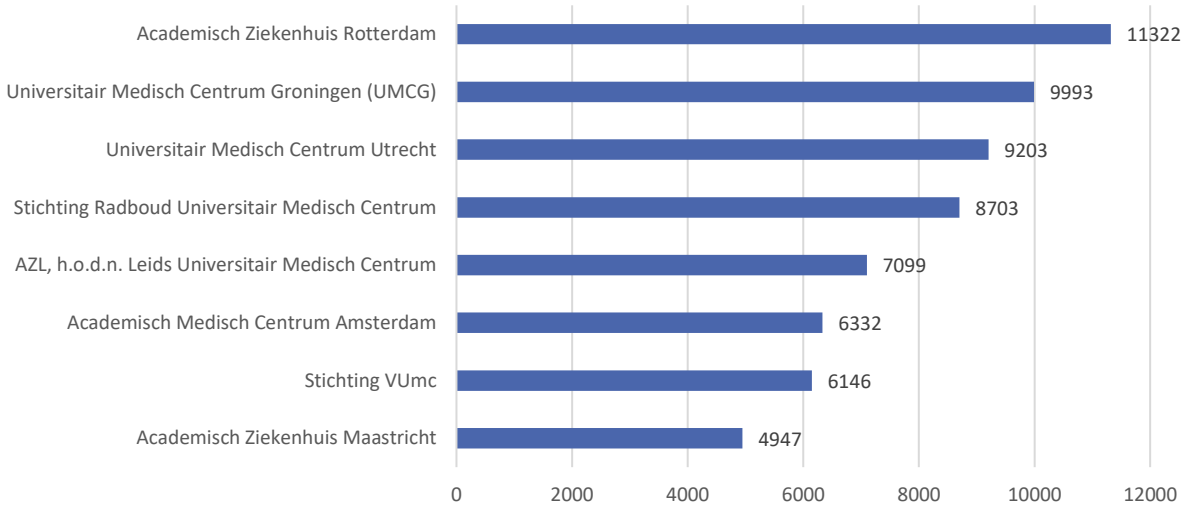
Samenstelling branche umc's

Binnen de branche umc's zijn zeven organisaties actief.

Gemiddelde aantal fte's in de branche umc's

Figuur 1 toont het aantal fte's per umc op peildatum 31 december 2022. Erasmus MC in Rotterdam heeft de meeste fte's, gevolgd door Universitair Medisch Centrum Groningen en Universitair Medisch Centrum Utrecht.

Figuur 1. Aantal fte's per umc (peildatum 31-12-2022) (Bron: APB)



Kleine ondernemingen in de umc's

Binnen de branche umc's komen geen kleine organisaties voor met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de branche umc's

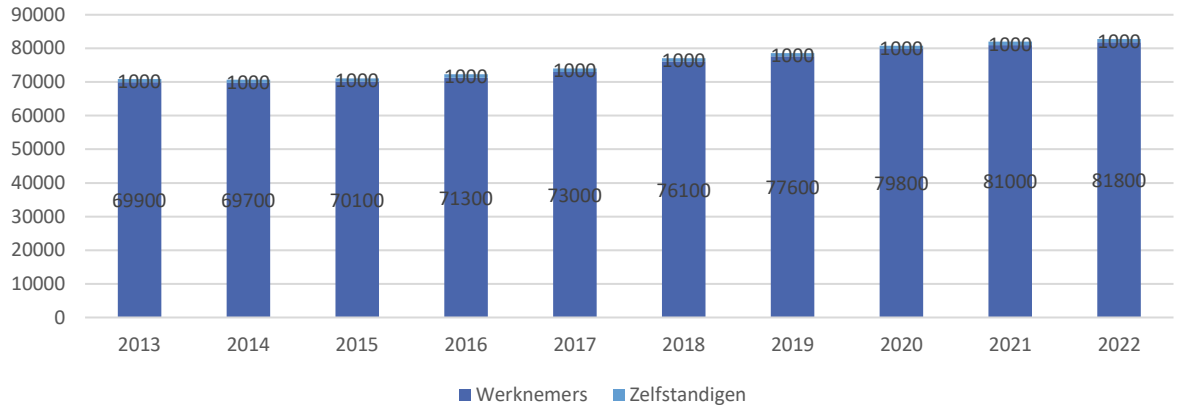
In de branche umc's zijn in het vierde kwartaal van 2022 in totaal 82.800 mensen werkzaam. Van deze groep zijn 81.800 mensen werkzaam in loondienst[1] en ongeveer 1.000 mensen als zelfstandige[2]. In figuur 2 zien we de totale werkgelegenheid in het vierde kwartaal van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren[3].

[1] https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558

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

[3] https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558 en https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5

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



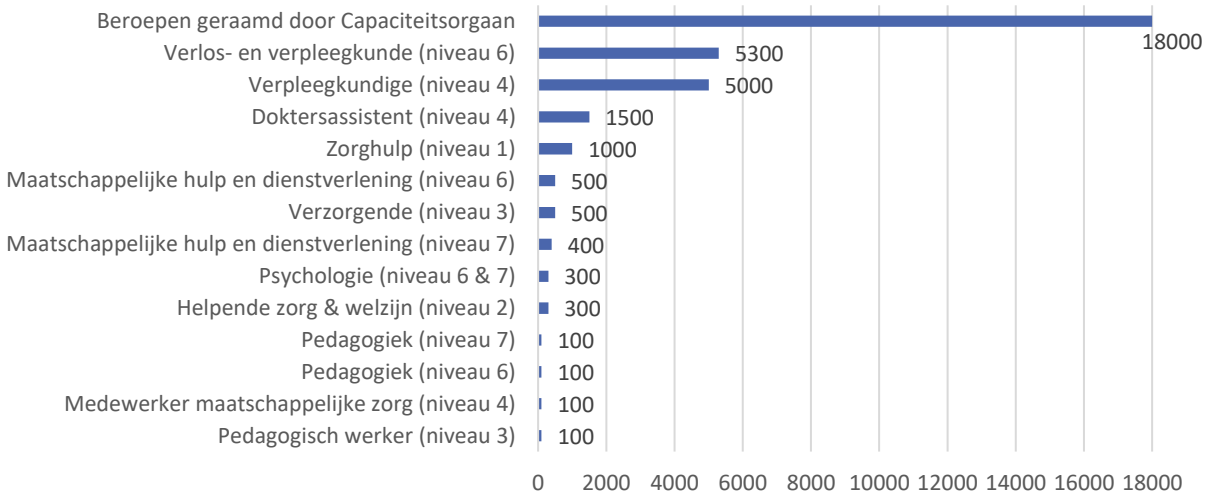
In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden sinds 2015 jaarlijks toeneemt.

Meest voorkomende kwalificaties in de branche umc's

Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen de umc's 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 het primaire proces 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 zijn, vallen buiten de scope van het PMZW. Figuur 3 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2022 op basis van gegevens uit het PMZW.

Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de branche umc's zien we dat de grootste groep medewerkers een verlos- en verpleegkundige achtergrond (niveau 6) heeft, gevolgd door medewerkers met een verpleegkundige achtergrond (niveau 4). Op afstand volgen medewerkers met een doktersassistentachtergrond (niveau 4). Op de vierde plaats staat de kwalificatie zorghulp (niveau 1).

Figuur 3. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst primair proces binnen de branche umc's (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2022)*

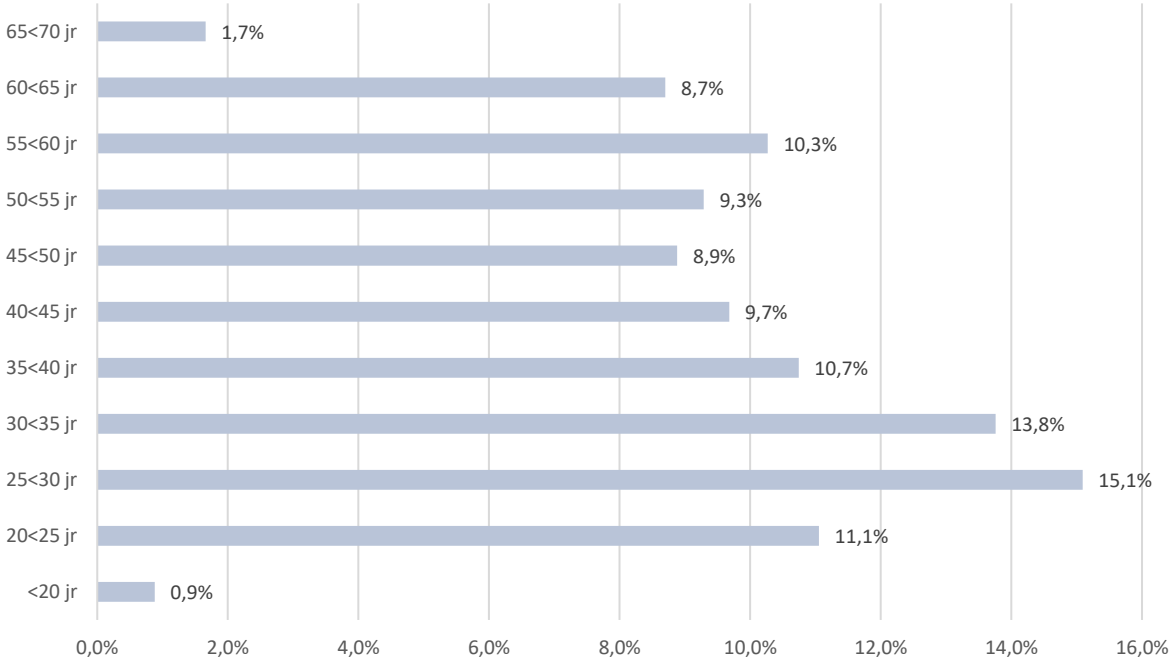


** De branche umc's heeft naar verhouding een hoog aandeel personeel met een academische achtergrond. In de figuur hierboven vallen de meeste van deze beroepen onder 'beroepen geraamd door capaciteitsorgaan'. De wo-kwalificaties zijn in dit overzicht niet afzonderlijk meegenomen, omdat deze worden geschat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

Werknemers in loondienst naar leeftijd

Het ABP heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers; die zijn te zien in figuur 4. Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (72%) in de branche umc's dan mannen (28%). De grootste groep medewerkers is tussen 25 en 30 jaar (15,1%). In de groep van 65 jaar en ouder zien we 1,7% van de werknemers.

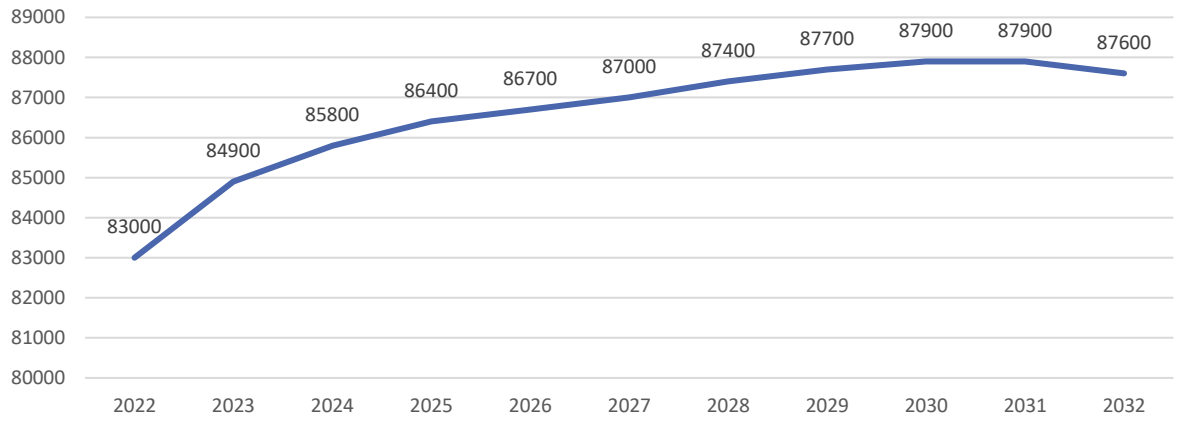
Figuur 4. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: APB, 31-12-2022)



Prognose omvang branche umc's

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers in loondienst. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 5 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde NieuwBeleid-scenario. Door arbeidsvraag en personeelsaanbod tegen elkaar af te zetten wordt de vervulde vraag in het prognosemodel bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.

Figuur 5: Prognose vervulde vraag werknemers umc's (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, NieuwBeleid)[4]



In figuur 5 zien we dat de werkgelegenheid naar verwachting zal toenemen tot en met 2030 en vanaf 2031 licht daalt. Volgens de prognose neemt de vervulde vraag over de gehele prognoseperiode toe met 4600 werknemers, wat neerkomt op een stijging van 6%. Hierin zijn onderstaande relevante (voorgenomen) beleidsmaatregelen opgenomen:

- het Integraal Zorgakkoord (IZA);
- het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO);
- het regeerakkoord (incl. aanpassingen Prinsjesdag):
    - kinderopvang: 96% vergoeding van de maximumprijs per 1 januari 2025;
    - herinterpretatie van het kwaliteitskader verpleegzorg;
    - eigen bijdrage huishoudelijke hulp;
- de afspraken over versterking dienstverlening aan kwetsbaren.

Meerdere actuele maatregelen en programma's zijn (nog) geen onderdeel van het NieuwBeleid-scenario dat in het kader van het PMZW-2022 is doorgerekend. Een voorbeeld hiervan is het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) dat op 3 februari 2023 is ondertekend en de Specifieke Uitkering(SPUK)-middelen. Dit geldt ook voor alle maatregelen in het kader van het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) en de Hervormingsagenda Jeugd.

[4] https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/universitair-medische-centra

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

Werkbeleving

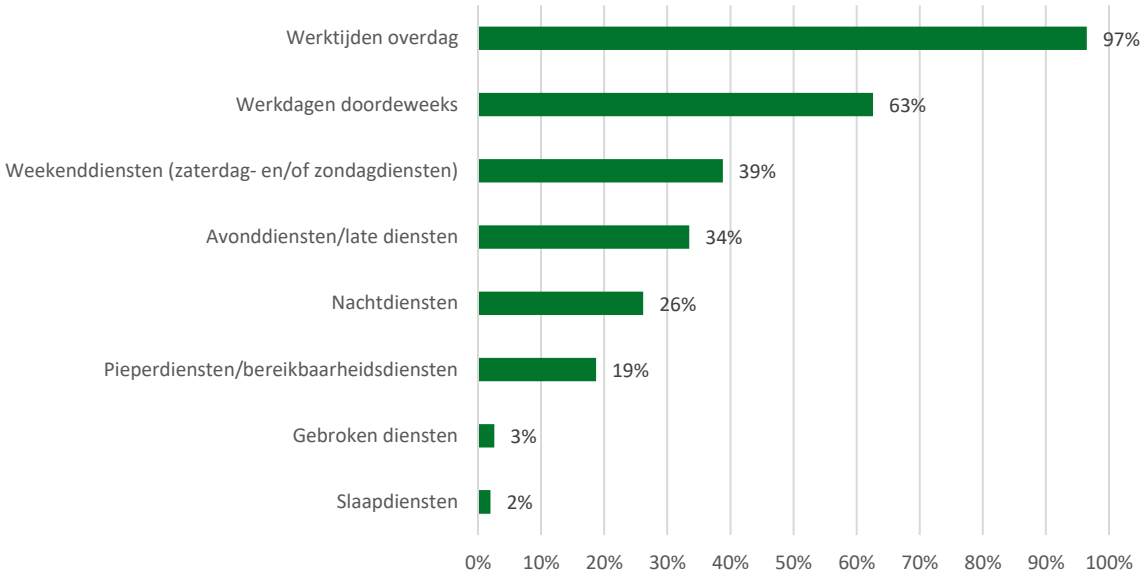
In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersenquête (WNE) die twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens één onderzoek uitgevoerd onder werkgevers, waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevraagd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken de branche umc's in dit deel voor een aantal thema's met het gemiddelde binnen de sector Z&W als geheel.

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de branche umc's 33,5 uren per week[5]. 97% is in dienst voor een vast aantal uren per week. In 2019 was dit aandeel nog 95%.

Figuur 6 toont de werktijden en diensten binnen de branche umc's 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%.

Figuur 6. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? umc's (Bron: WNE 2022, tweede meting)[6]



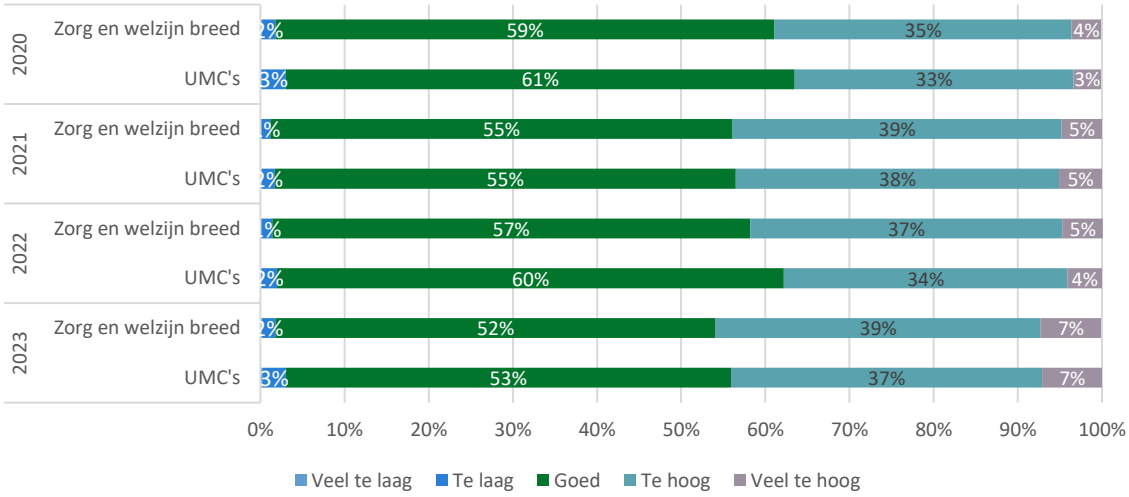
Werkdruk

De werkdruk in de branche umc's is volgens 44% van de werknemers (veel) te hoog. 53% van de werknemers vindt de werkdruk goed. In vergelijking met de sector Z&W is het aandeel werknemers dat de werkdruk goed vindt in de branche umc's ongeveer gelijk. Als we kijken naar de uitkomsten van de meting in 2022, dan valt op dat in 2023 het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed

[5] Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022
[6] Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022

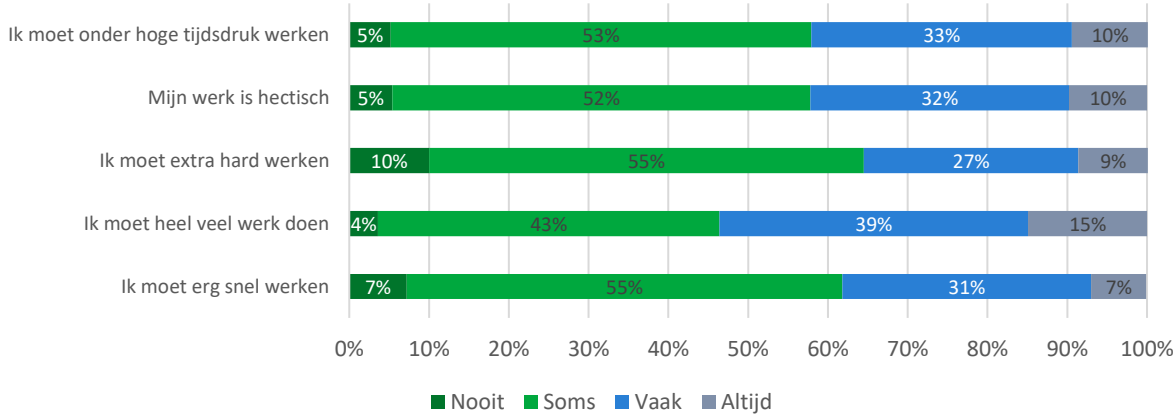
vindt, lager is dan in 2022. Ook het aandeel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, nam toe ten opzichte van 2022. Deze ontwikkeling zien we zowel bij de umc's als binnen de sector Z&W als geheel.

Figuur 7. Werkdruk branche umc's in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2020, 2021 2022, tweede meting en 2023, eerste meting).[7]



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 (54%, tegen 50% in Z&W), met onder hoge tijdsdruk moeten werken (43%, tegen 39% in Z&W) en met hectische omstandigheden (42%, gelijk aan Z&W).

Figuur 8. Elementen werkdruk branche umc's (Bron: WNE 2022, tweede meting)[8]



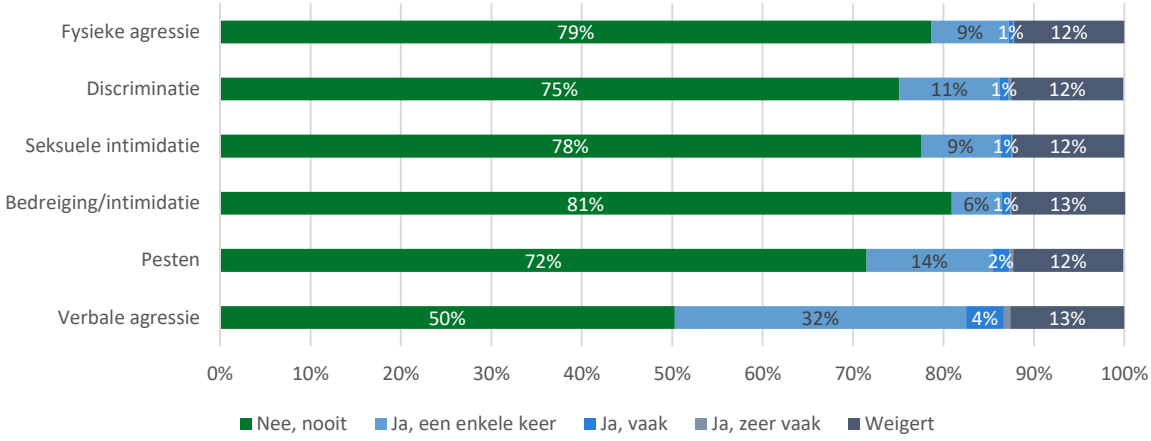
[7] Bronnen
- Werknemersenquête 2020, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2020
- Werknemersenquête 2021, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2021
- Werknemersenquête 2022, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022
-Werknemersenquête 2023, eerste meting https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werknemersenquete-2e-kwartaal-2023

[8] Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022

Agressie

Over het geheel genomen hebben umc-medewerkers minder vaak te maken met de verschillende vormen van agressie door patiënten/cliënten dan gemiddeld in de sector Z&W. Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie; 37% van de umc-medewerkers heeft ermee te maken.

Figuur 9. Agressie door patiënten/cliënten in de branche umc's (Bron: WNE 2022, tweede meting)[9]



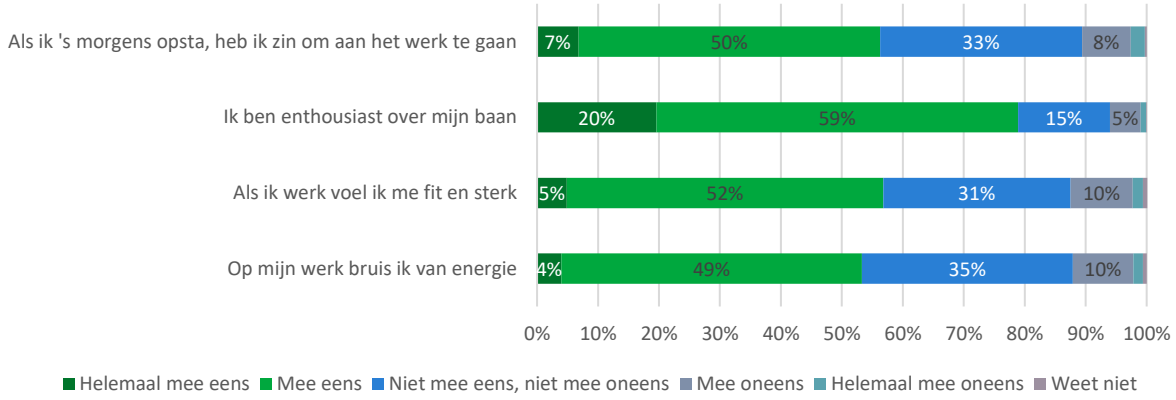
In de sector Z&W is dit 52%. Met pesten heeft 16% van de medewerkers te maken; in Z&W gemiddeld is dat 24% van de werknemers. 7% van de medewerkers geeft aan dat ze te maken hebben gehad met bedreiging of intimidatie (tegen 10% in Z&W). 10% van de medewerkers heeft te maken gehad met seksuele intimidatie (tegen 14% in Z&W) en 9% met fysieke agressie (tegen 23% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2020, dan zien we dat de meeste soorten van agressie in 2022 iets zijn toegenomen. De grootste toename zien we bij verbale agressie. In 2020 had 31% van de medewerkers ermee te maken (tegen 53% in Z&W) en in 2022 37% van de medewerkers (tegen 52% in Z&W).

Vitaliteit

In de branche umc's is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan (79%, ongeveer gelijk aan het aandeel in Z&W: 78%). 57% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 58% in Z&W). Ter vergelijking: in de tweede meting van 2019 gaf 62% binnen de branche umc's aan zich fit en sterk te voelen (64% in Z&W). Nog eens 56% heeft 's ochtends zin om aan het werk te gaan (tegen 59% in Z&W). Ook hier is sprake van een afname: in de tweede meting van 2019 gaf 61% aan 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan (63% in Z&W). 53% bruist van de energie (tegen 57% in Z&W). Ter vergelijking: in de tweede meting van 2019 gaf 57% aan te bruisen van de energie (62% in Z&W).

[9] Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022

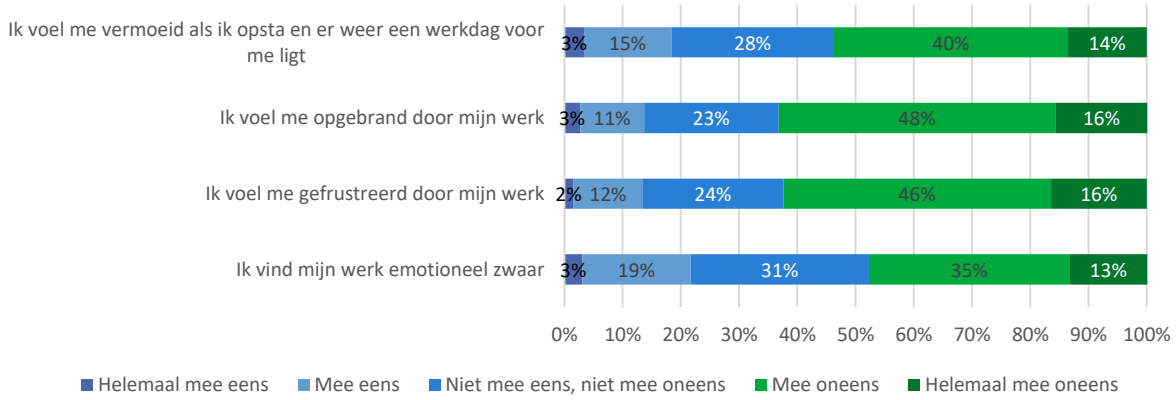
Figuur 10. Vitaliteit in de branche umc's (Bron: WNE 2022, tweede meting) [10]



Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de branche umc's deels lager en deels hoger op stellingen over vermoeidheid dan medewerkers in de sector Z&W gemiddeld. In de branche umc's vindt 22% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 26% in Z&W). 18% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (19% in Z&W). 14% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (16% in Z&W) en 14% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (ook 14% in 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 minder medewerkers in vergelijking met 2020 met '(helemaal) oneens' (48% in 2022, tegen 59% in 2020).

Figuur 11. Vermoeidheid in de branche umc's (Bron: WNE 2022, tweede meting)[11]



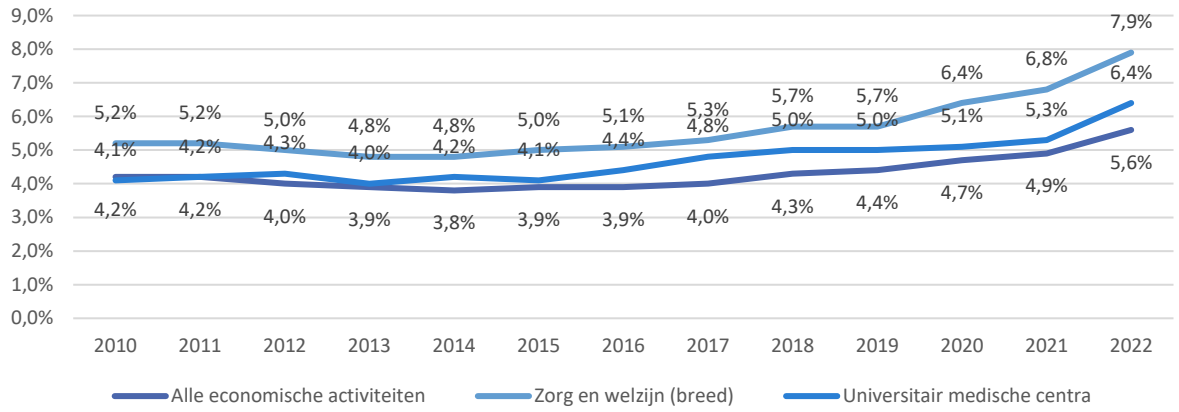
Verzuim

In figuur 12 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2022. Over deze periode zien we dat het verzuim in de branche umc's in de meeste jaren gelijk was aan of iets hoger lag dan het Nederlands gemiddelde, maar altijd lager dan het gemiddelde in Z&W. In de branche umc's zien we dat het verzuim net als in Z&W recent hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 6,4% op het hoogste niveau van de afgelopen tien jaar, maar het was 1,5%-punt lager dan het verzuim in Z&W.

[10] Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022

[11] Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022

Figuur 12. Ontwikkeling verzuim in de branche umc's, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten[12]



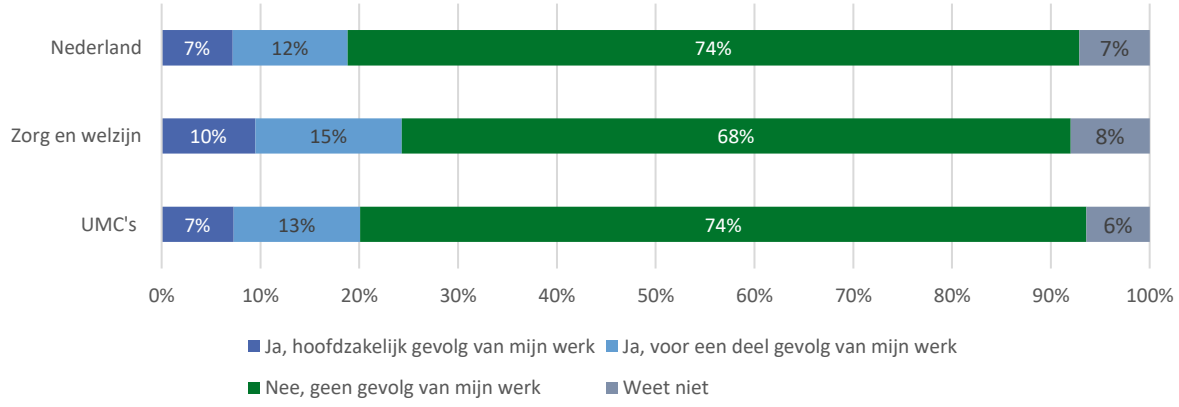
In het eerste kwartaal van 2023 lag het verzuimpercentage met 6,2% lager dan het verzuim in het eerste kwartaal van 2022 (toen 7,3%). Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.

Aandeel werkgerelateerd 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 voorgelegd aan werknemers die 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 20% van de medewerkers in de branche umc's die hadden verzuimd aangaf dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of deels een gevolg was van het werk. Ter vergelijking: dit percentage ligt gemiddeld in de sector Z&W op 25%.

Figuur 13. Waren de klachten bij het laatste verzuimgeval werkgerelateerd? umc's (Bron: TNO NEA, 2022)[13]



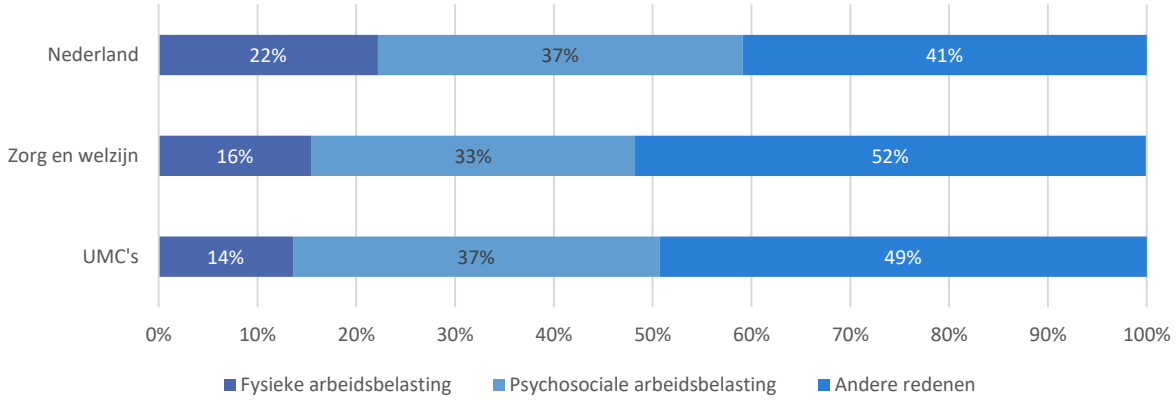
Oorzaken werkgerelateerd verzuim

In hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim, wanneer die in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers bij de umc's gaf aan dat een andere reden de oorzaak van het verzuim is geweest (49%, tegen 52% in Z&W). Ruim een derde (37%) geeft aan dat

[12] https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=99460
[13] https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/22/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-vvt-2022

de psychosociale arbeidsbelasting de oorzaak is geweest (tegen 33% in Z&W). Nog eens 14% gaf aan dat de oorzaak ligt in de fysieke arbeidsbelasting (tegen 16% in Z&W).

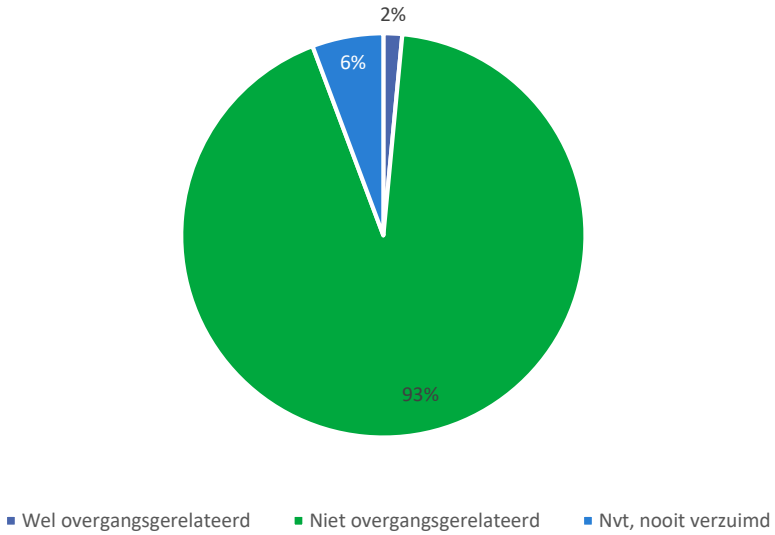
Figuur 14. Oorzaken werkgerelateerd verzuim in branche umc's (Bron: TNO NEA, 2022)[14]



Verzuim door overgangsklachten

In het kader van het AZW-onderzoeksprogramma heeft het ministerie van VWS gevraagd om cijfers over 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. Voor de umc's zijn alleen totaalcijfers beschikbaar door een te laag aantal respondenten, waardoor cijfers niet mogen worden getoond. In totaal geeft 2% aan dat de klachten bij het laatste verzuimgeval overgangsgerelateerd waren, 93% geeft aan dat de klachten niet overgangsgerelateerd waren en 5% heeft nooit verzuimd.

Figuur 15. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten totaal (Bron: CBS, 2022)[15]



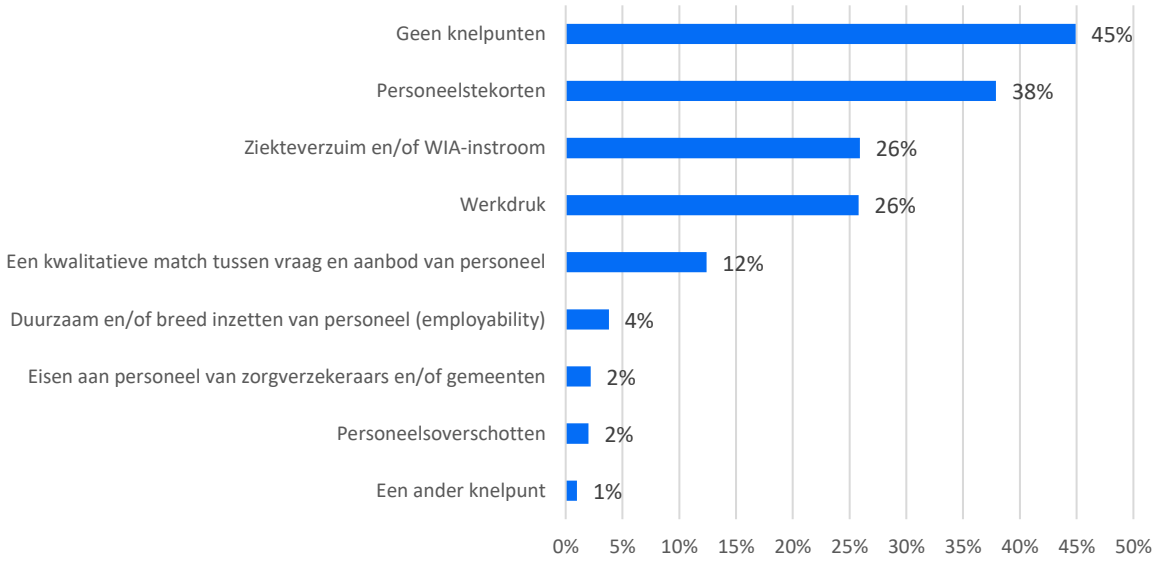
[14] https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/22/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-vvt-2022
[15] https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgerelateerd-2022

HRM-knelpunten

In de werkgeversenquête (WGE) van 2022 (eerste meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 16 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de branche umc's (samen met de branche ziekenhuizen), geordend naar mate van voorkomen[16].

Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (38%, tegen 51% in Z&W), gevolgd door ziekteverzuim en/of WIA-instroom (26%, tegen 30% in Z&W) en de werkdruk (26%, tegen 35% in Z&W). Daarna volgt een kwalitatieve (mis)match tussen vraag en aanbod (12%, tegen 19% in Z&W). Van de organisaties geeft 45% aan geen knelpunten te ervaren (tegen 31% in Z&W). Het valt op dat de top vier van HRM-knelpunten in de umc's (en ziekenhuizen) gemiddeld allemaal minder vaak worden genoemd dan in de sector Z&W.

Figuur 16. HRM knelpunten umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2023, eerste meting) [17]



[16] Vanwege de kleine omvang van de steekproef bij umc's in de WGE worden de resultaten van de umc's hier niet afzonderlijk getoond.

[17] Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023

5. Personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

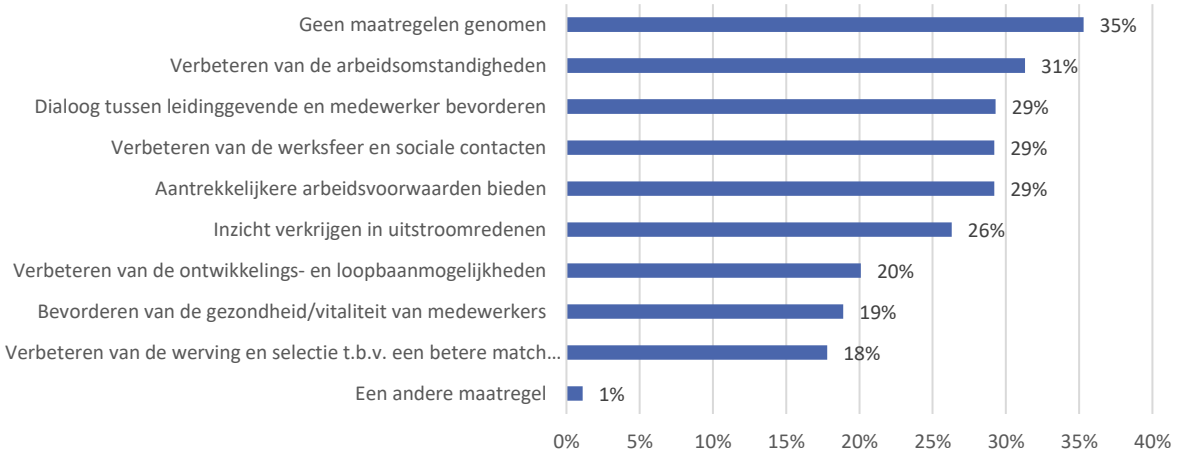
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de WGE 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. De cijfers in dit deel zijn afkomstig van zowel umc's als ziekenhuizen en overige medisch-specialistische zorg[18].

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 17 zijn de maatregelen te zien die zien die organisaties in de branche umc's en 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 bevorderd (tegen 27% in Z&W).

Figuur 17. Maatregelen beperken uitstroom umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2022, tweede meting)[19]



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, met uitzondering van het verbeteren van de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden (-1%-punt). De grootste verschillen zien we terug bij het inzicht krijgen in uitstroomredenen (+12%-punt ten opzichte van 2020) en in het bieden van aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden, het verbeteren

[18] Vanwege de kleine omvang van de steekproef bij umc's in de WGE worden de resultaten van de umc's hier niet afzonderlijk getoond.

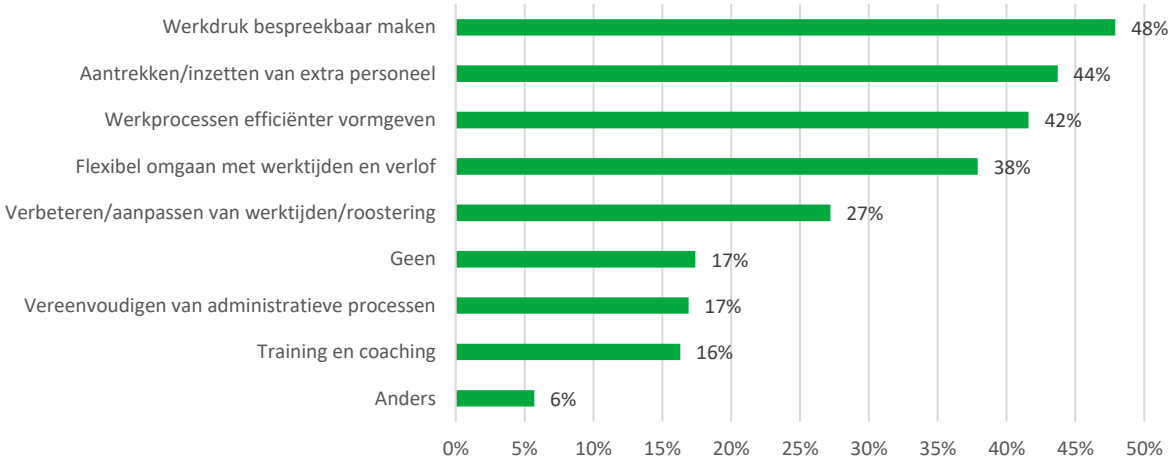
[19] Bron: Werkgeversenquête 2022, tweede meting https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022

van de werksfeer en de sociale contacten, het bevorderen van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (+9%-punt ten opzichte van 2020)

Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 18 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemd worden het bespreekbaar maken van de werkdruk (48%, tegen 50% in Z&W) en het aantrekken of inzetten van extra personeel (44%, tegen 46% in Z&W). Daarna volgt het efficiënter vormgeven van werkprocessen (tegen 42%, tegen 49% 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 gestegen (van 14% naar 17%). Een aantal maatregelen is vaker ingezet en een aantal maatregelen minder vaak. De grootste verschillen zien we bij het bespreekbaar maken van de werkdruk (+5%-punt ten opzichte van 2020), het aantrekken of inzetten van extra personeel (+5%). Het verbeteren of aanpassen van werktijden en roostering wordt daarentegen minder ingezet (-7%), net als training en coaching (ook-7%).

Figuur 18. Maatregelen tegen werkdruk umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2023, eerste meting)[20]

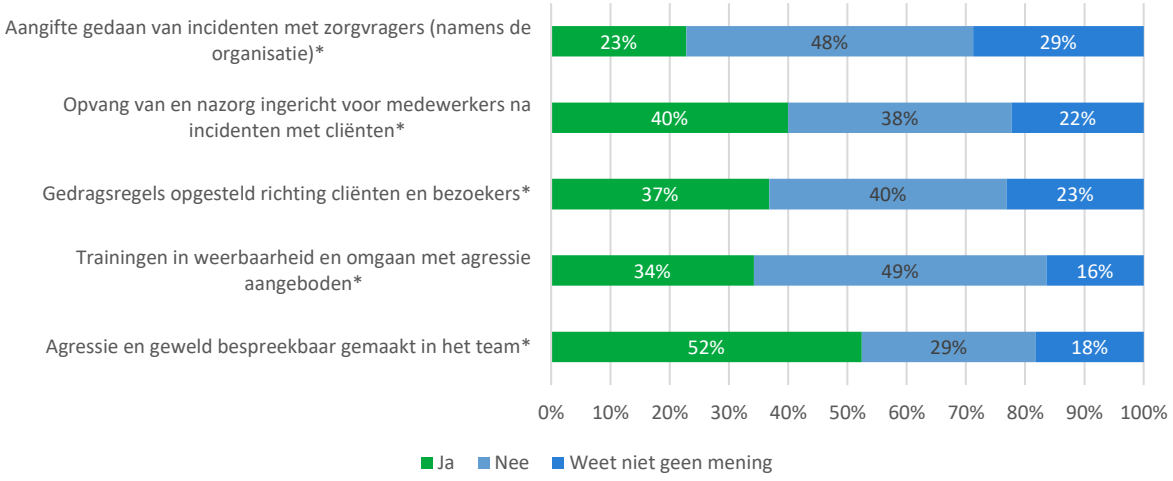


[20] Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023

Maatregelen tegen agressie

In de branche umc's (en ziekenhuizen) is de belangrijkste maatregel die wordt genomen om agressie tegen te gaan: agressie en geweld bespreekbaar maken in de teams (52%, tegen 58% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (40%, tegen 36% in Z&W) en worden gedragsregels opgesteld voor cliënten en bezoekers (37%, tegen 44% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (34%, tegen 25% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) (23%, tegen 22% in Z&W). Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van de tweede meting in 2020, dan zien we dat vier van de vijf maatregelen in 2023 vaker worden ingezet dan in 2020. Hierbij valt op dat in 2023 meer organisaties trainingen aanbieden in weerbaarheid en omgaan met agressie (in 2020 23%). Het opstellen van gedragsregels wordt in 2023 door een kleiner aandeel van de organisaties ingezet (in 2020 was dit nog 41%).

Figuur 19. Maatregelen tegen agressie umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2023, eerste meting)[21]



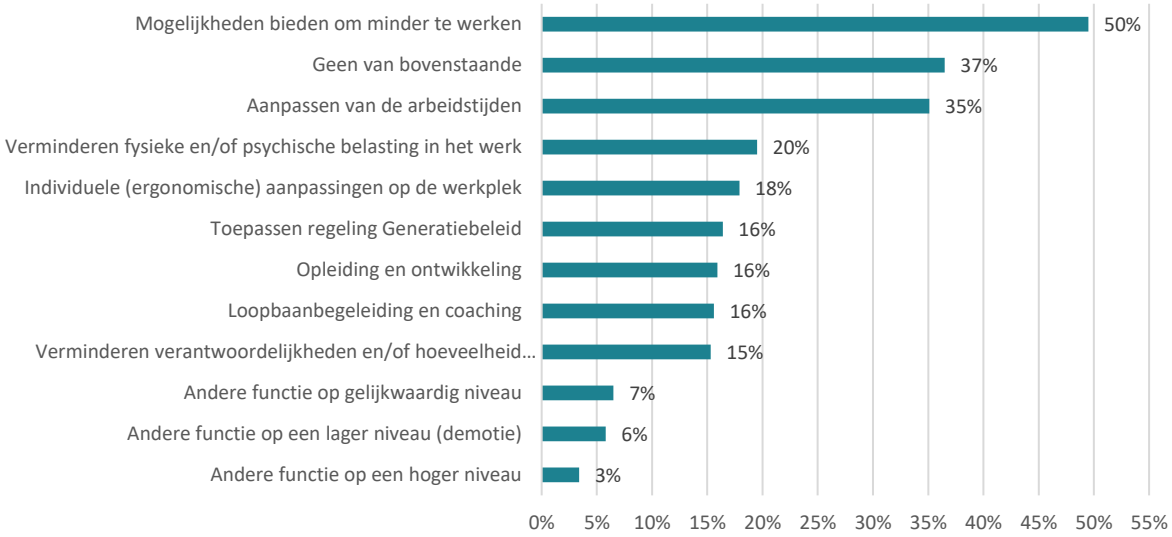
Maatregelen voor langer doorwerken

In de eerste meting van de WGE 2023 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. In de branche ziekenhuizen wordt er vooral voor gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (50%, tegen 40% in Z&W), gevolgd door het aanpassen van de arbeidstijden (35%, tegen 26% in Z&W). Nog eens 20% geeft aan in te zetten op vermindering van de fysieke en/of psychische belasting in het werk (tegen 15% in Z&W). Ruim een derde van de deelnemende organisaties (37%) gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 48% in Z&W).

Als we deze uitkomsten vergelijken met de eerdere meting uit 2021, dan zien we dat vooral meer wordt ingezet op het aanpassen van de arbeidstijden (35%, tegen 26% in 2021). Ook wordt de regeling Generatiebeleid vaker toegepast (16% in 2023, tegen 12% in 2021). Daarentegen wordt minder ingezet op individuele ergonomische toepassingen op de werkplek (18% in 2023, tegen 26% in 2021) en opleiding en ontwikkeling (16% in 2023, tegen 24% in 2021).

[21] Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023

Figuur 20. Maatregelen langer doorwerken umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2023, eerste meting)[22]



[22] Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023

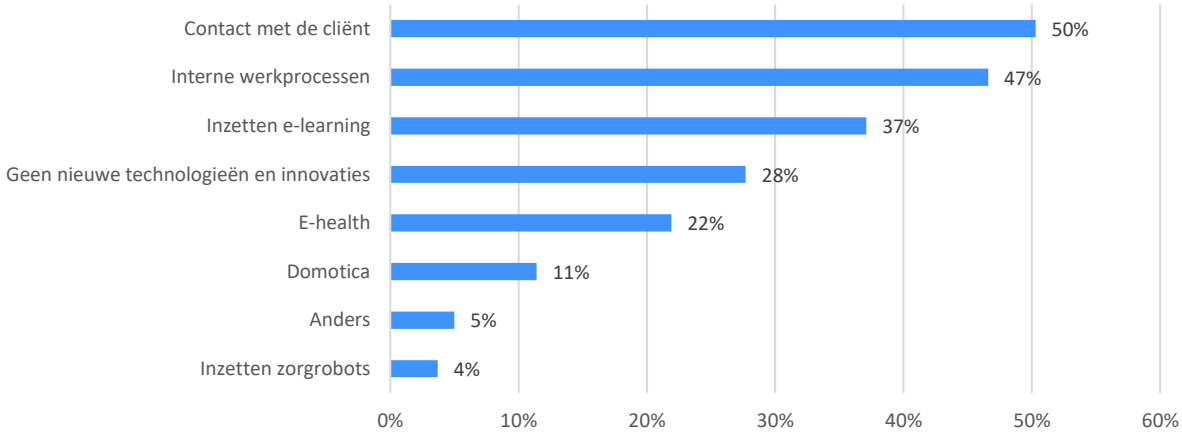
6. Inzet van technologie

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 in welke mate 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. Dit onderdeel is nieuw in de brancheanalyses. Daarom wordt bij de cijfers geen vergelijking gemaakt met uitkomsten uit een eerdere versie van deze rapportage.

Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties

Aan werkgevers is de vraag voorgelegd welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties zijn ingevoerd. 50% geeft aan dat ze gebruikmaken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties in het contact met de cliënt (tegen 46% in Z&W). 47% zet nieuwe technologieën in voor interne werkprocessen (tegen 36% in Z&W). Nog eens 37% geeft aan dat ze e-learnings inzetten (tegen 34% in Z&W). Daarnaast geeft 28% aan dat ze geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 31% in Z&W).

Figuur 21. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de branche umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2023, eerste meting)[23]

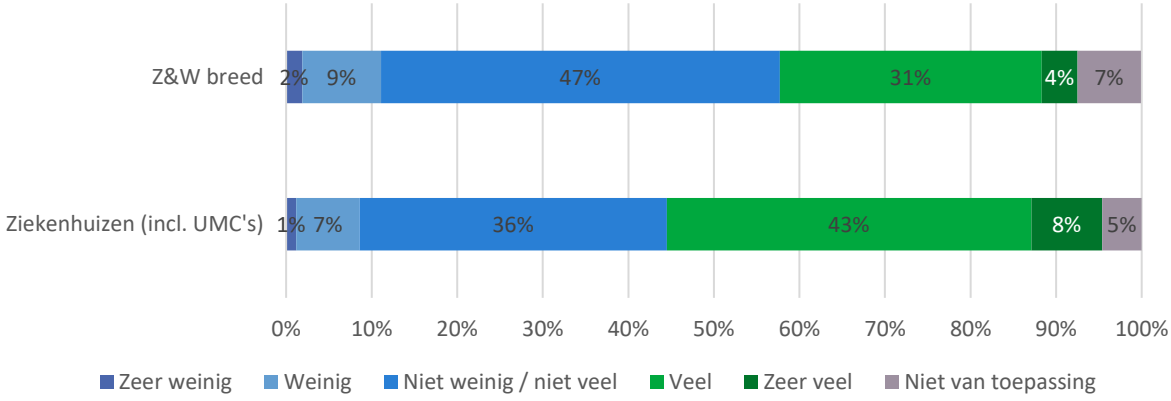


Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

51% van de organisaties geeft aan dat ze hun medewerkers (zeer) veel opleiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (tegen 35% in Z&W). 36% heeft aangegeven dat ze niet weinig, maar ook niet veel gebruikmaken van het opleiden van de medewerkers (tegen 47% in Z&W) en 8% besteedt hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 11% in Z&W).

[23] Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023

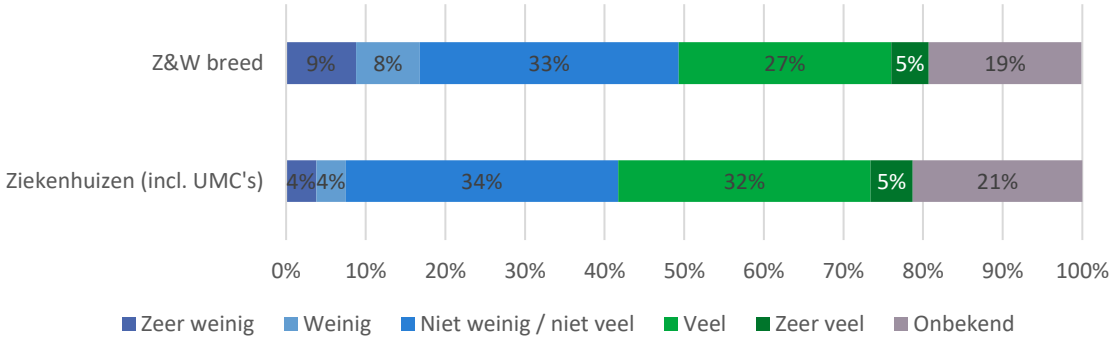
Figuur 22. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de branche umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2023, eerste meting)[24]



Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

37% van de organisaties geeft aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 32% in Z&W). 34% van de organisaties heeft aangegeven dat ze dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 33% in Z&W) en 8% geeft aan dat ze medewerkers er (zeer) weinig bij betrekken (tegen 17% in Z&W).

Figuur 23. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de branche umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2023, eerste meting)[25]



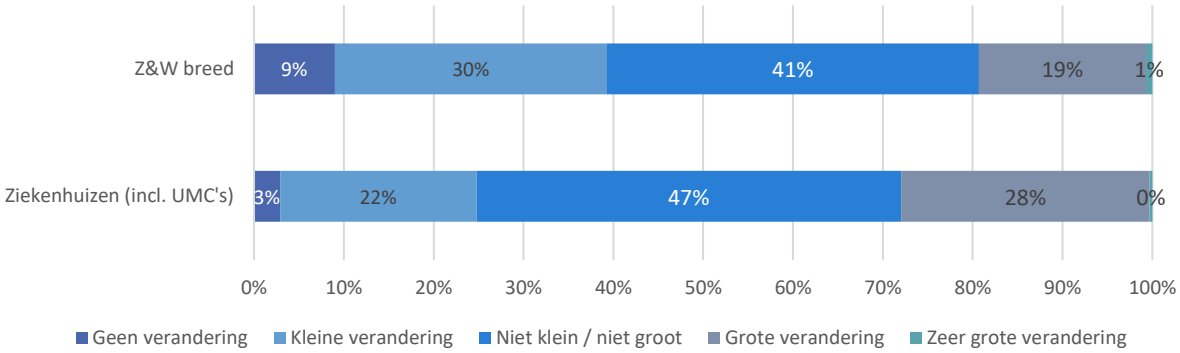
Verwacht effect van innovaties op gevraagde competenties medewerkers

Ongeveer de helft van de organisaties (47%) geeft aan dat ze een 'gemiddelde' verandering verwachten van technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers (tegen 41% in Z&W). 18% verwacht een (zeer) grote verandering in de gevraagde competenties. Dit aandeel is groter dan gemiddeld in Z&W (20%).

[24] Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023

[25] Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023

Figuur 24. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de branche umc's (en ziekenhuizen) (Bron: WGE 2023, eerste meting)[26]



[26] Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023

Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl