De Staat van de arbeidsmarkt geestelijke gezondheidszorg 2024

Inhoudsopgave

Inleiding **2**

Samenvatting **3**

Arbeidsmarkt ggz in cijfers **5**

In- en uitstroom van medewerkers 5
Zelfstandigen 6
Vacatures 7
Ontwikkeling werkgelegenheid (2010-2033) 8

Aanpak groeiend tekort – mogelijke toekomstbeelden **10**

Werkbeleving **11**

Werkdruk 11
Externe en interne agressie 12
Vitaliteit en vermoeidheid 13
Tevredenheid 14

Effect van organisatiegrootte 15

Ziekteverzuim **16**

Ziekteverzuim in 2024 16

Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid **17**

Op zoek naar ander werk 17
Redenen op zoek naar ander werk 17
Aandacht voor beleid; de sleutel tot behoud 18

Arbeidsmarkt in beweging 22

Inleiding

Hoe staat het in 2024 met de arbeidsmarkt in de branche geestelijke gezondheidszorg (ggz)? Stroomden er meer of juist minder mensen in? Hoe ervaren medewerkers het werken in de branche eigenlijk? En wat valt op als we kijken naar het ziekteverzuim en aandacht voor duurzame inzetbaarheid? Om daar inzicht in te geven, heeft het AZW-programma voor alle zorg-en-welzijnsbranches én de sector een analyse gemaakt van de arbeidsmarkt. Ontdek hoe de arbeidsmarkt van de branche geestelijke gezondheidszorg ervoor staat en lees hieronder de brancheanalyse.

De vraag naar zorg en welzijn blijft de komende jaren stijgen, maar er is te weinig personeel om in die vraag te voorzien. De arbeidsmarkt in zorg en welzijn staat onder druk. Om ervoor te zorgen dat medewerkers in de branche ggz blijven werken, is kennis nodig over de werkbeleving en duurzame inzetbaarheid. Daarom gaan we daar in deze editie van 'De Staat van de arbeidsmarkt ggz' dieper op in.

De nieuwe editie is compacter dan voorgaande jaren. Voor verdiepende informatie verwijzen we naar eerder uitgevoerde onderzoeken en analyses. Wil je meer weten over de situatie van de arbeidsmarkt in jouw branche? Bekijk ook de analyses van de sector zorg en welzijn en de andere branches via de pagina sectoren & branches op onze website.

Voor deze publicatie is gebruikt gemaakt van de volgende data:

- Kerncijfers AZW StatLine
- AZW werknemerspanel
- AZW werkgeverspanel
- Secundaire analyse door AZW op data van de werknemersenquête 2023
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2023

Samenvatting

De Staat van de arbeidsmarkt ggz biedt een overzicht van de belangrijkste trends en ontwikkelingen binnen deze branche in het afgelopen jaar. In deze samenvatting belichten we de kernpunten over de werkgelegenheid, werkbeleving, ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid.

Arbeidsmarkt in cijfers

- **Gemiddelde leeftijd**: vanaf 2016 daalt de gemiddelde leeftijd van medewerkers in de ggz. Deze ligt nu net onder het sectorgemiddelde.

- **Zelfstandigen:** het aantal zelfstandigen in de ggz varieerde de afgelopen 10 jaar van jaar tot jaar; het aandeel zelfstandigen op het totaal aantal medewerkers nam af.

- **Redenen voor zelfstandigheid**: vrijheid om zelf werktijden te bepalen, mogelijkheid om betere zorg te kunnen geven en een betere werk-privébalans.

- **Ontwikkeling aantallen medewerkers**: tussen 2010 en 2024 is het aantal medewerkers in de ggz procentueel sneller gegroeid dan het aantal medewerkers in de gehele sector zorg en welzijn. Maar naar verwachting neemt van 2024 tot 2033 het aantal medewerkers in de ggz af door het arbeidsmarkttekort.

- **Toenemend tekort**: naar verwachting wordt het personeelstekort in de ggz aanzienlijk groter in de komende jaren, met een sterke toename na 2026.

- **Hoge vacaturegraad**: er zijn steeds meer vacatures bij de ggz, waarbij er bovendien steeds meer openstaande vacatures zijn dan ontstane vacatures. De vraag naar medewerkers overtreft daarmee het aanbod, met een opvallende toename van openstaande vacatures tussen het eerste en tweede kwartaal van 2024.

Werkbeleving

- **Hoge werkdruk**: het aandeel ggz-medewerkers dat de werkdruk te hoog vindt, schommelt de laatste jaren en ligt medio 2024 net boven het sectorgemiddelde.

- **Externe en interne agressie**: ggz-medewerkers ervaren gemiddeld meer externe agressie in vergelijking tot de hele sector. Ervaren interne agressie neemt licht toe en is vergelijkbaar met het sectorgemiddelde.

- **Ontwikkeling vitaliteit**: het percentage medewerkers dat zich opgebrand voelt, blijft stabiel. Het aantal medewerkers dat bruist van energie, is sinds 2021 lager dan ervoor.

- **Fluctuaties in tevredenheid**: medewerkers zijn wisselend tevreden met het werk; het percentage schommelt de laatste jaren. Het percentage medewerkers dat tevreden was met de organisatie nam toe tussen 2019 en 2020, maar daalde weer iets tegen het einde van 2023.

- **Kleine vs. grote organisaties**: hoewel grote organisaties vaker een uitgebreid personeelsbeleid hebben, ervaren medewerkers van kleinere organisaties gemiddeld minder werkdruk en minder vaak agressie. Daarnaast zijn zij meer tevreden over hun organisatie.

Ziekteverzuim

- **Stijgend verzuim**: het ziekteverzuim bij medewerkers in de ggz is de afgelopen jaren gestegen. De trend volgt die van de rest van de sector en bereikte een piek in 2022. In 2023 ligt het ziekteverzuim van ggz-medewerkers iets onder het sectorgemiddelde.

Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid

- **Zoektocht naar nieuw werk**: het aandeel medewerkers dat op zoek is naar ander werk, is in ggz en de sector ongeveer gelijk.
  De helft van de medewerkers in de ggz die ander werk zoekt, is op zoek naar een nieuwe uitdaging. Dat geldt ook in de hele sector als belangrijkste reden. Andere veelvoorkomende redenen zijn: werk dat beter betaalt (32%), de hoge werkdruk (23%) en de wens meer verantwoordelijkheid te krijgen (20%).

- **Verbanden**: aandacht die werkgevers hebben voor duurzame inzetbaarheid zorgt ervoor dat medewerkers:
  - minder vaak op zoek gaan naar ander werk;
  - langer willen blijven werken;
  - vaker willen doorwerken tot de AOW-leeftijd en ook vaker denken dit te kunnen.

Arbeidsmarkt ggz in cijfers

De Staat van de arbeidsmarkt in cijfers geeft voor de branche ggz de volgende getallen:

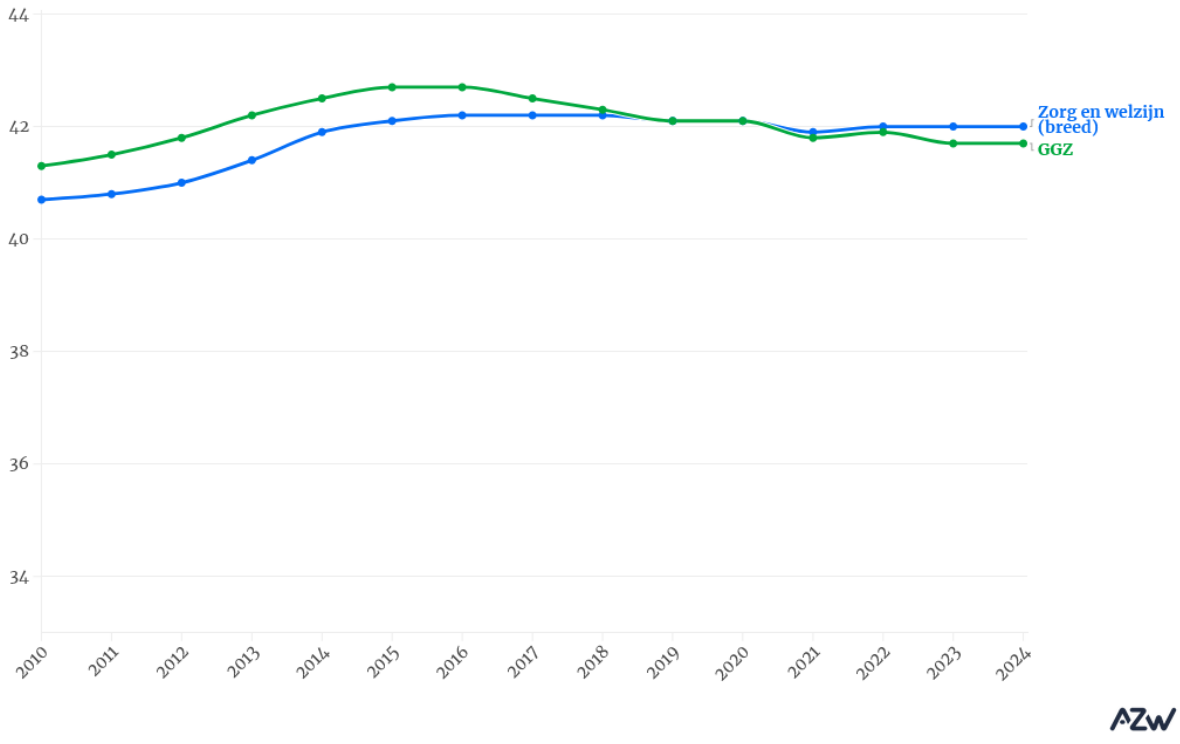
- 110.200 medewerkers (Q1 2024)
- 77% vrouwen (Q1 2024)
- 41,7 jaar als gemiddelde leeftijd (2024)
- 602 werkgevers in de ggz (2023)

Het algemene beeld: de instroom van medewerkers in de branche is groter dan de uitstroom. Ondanks dat nemen de tekorten op de arbeidsmarkt nog steeds toe. De komende 10 jaar blijft naar verwachting de zorgvraag en personeelsbehoefte toenemen. Dat geldt ook bijna overal voor het verwachte arbeidsmarkttekort. De vraag is: hoe behouden we medewerkers voor de branche?

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd medewerkers

De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de branche ggz is in het eerste deel van de onderzochte periode hoger dan in de hele sector en stijgt tussen 2010 en 2016 van 41,3 tot 42,7 jaar. Daarna daalt deze weer tot 41,7 in 2024 en komt daarmee in 2024 uit onder het sectorgemiddelde (42,0 jaar).

Figuur 1. Ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd medewerkers ggz t.o.v. de sector, 2010-2024

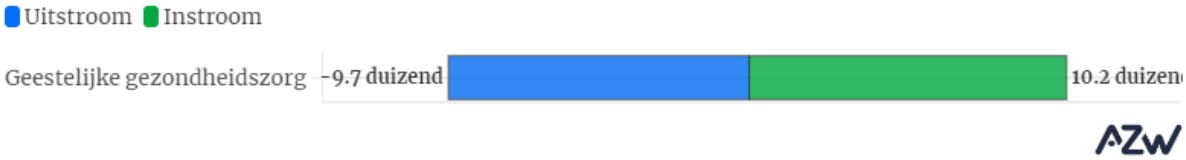


In- en uitstroom van medewerkers

De branche groeit

In het eerste kwartaal van 2024 stroomden 10.200 medewerkers de branche ggz in, terwijl 9.700 mensen de sector verlieten. Dit resulteerde in een netto groei van 500 medewerkers.

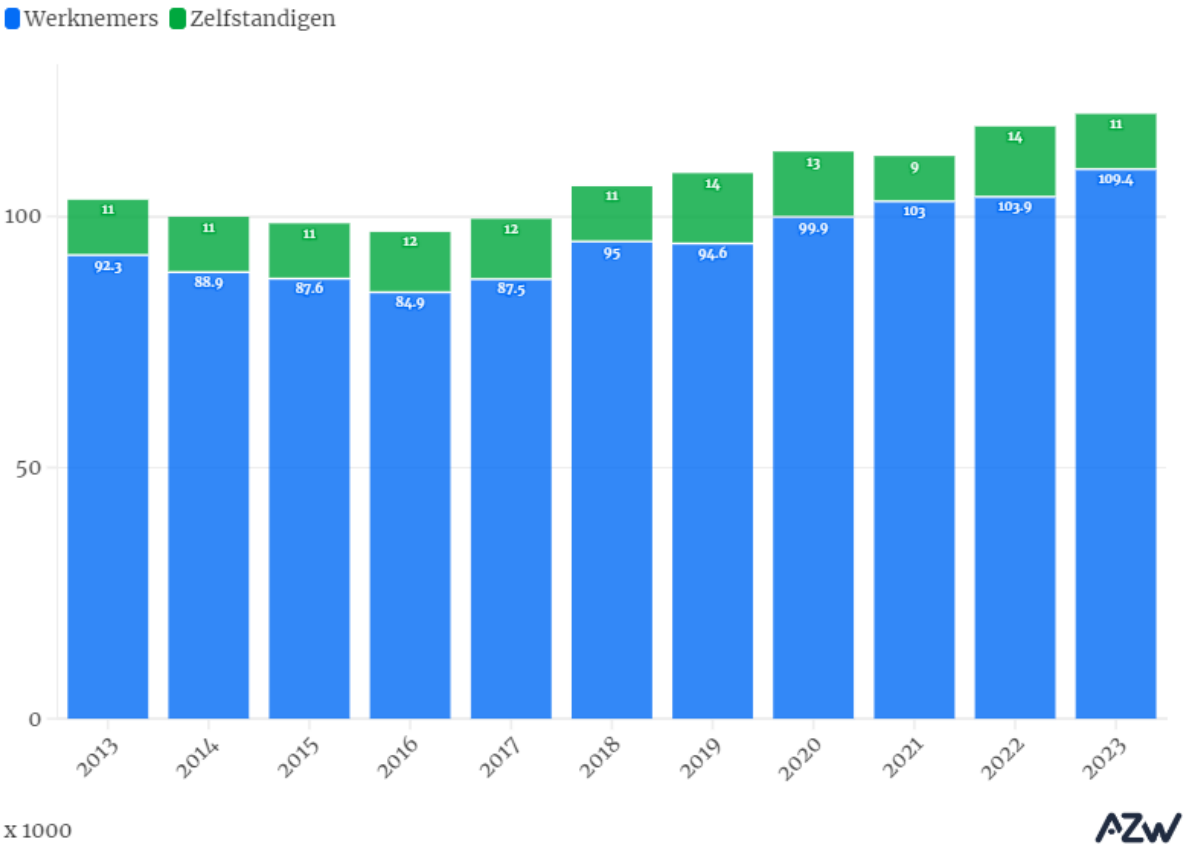
Figuur 2. In- en uitstroom branche ggz, eerste kwartaal 2024



Zelfstandigen

Het maatschappelijk debat gaat veel over het groeiend aantal medewerkers dat als zelfstandige aan de slag gaat binnen de sector zorg en welzijn. In de periode 2013-2023 schommelt het aantal zzp'ers in de branche ggz tussen de 9.000 en 14.000.[1] Er is geen duidelijke toe- of afname in zzp'ers waar te nemen. Wel neemt hun relatieve aandeel af: van 11% van alle medewerkers in 2013 naar 9% in 2023. Ter vergelijking: in de hele sector zorg en welzijn is dat ook 9% in 2023 en over alle sectoren in Nederland is het percentage zzp'ers in 2023 gemiddeld 13%.

Figuur 3. Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen in de branche ggz, 2013-2023

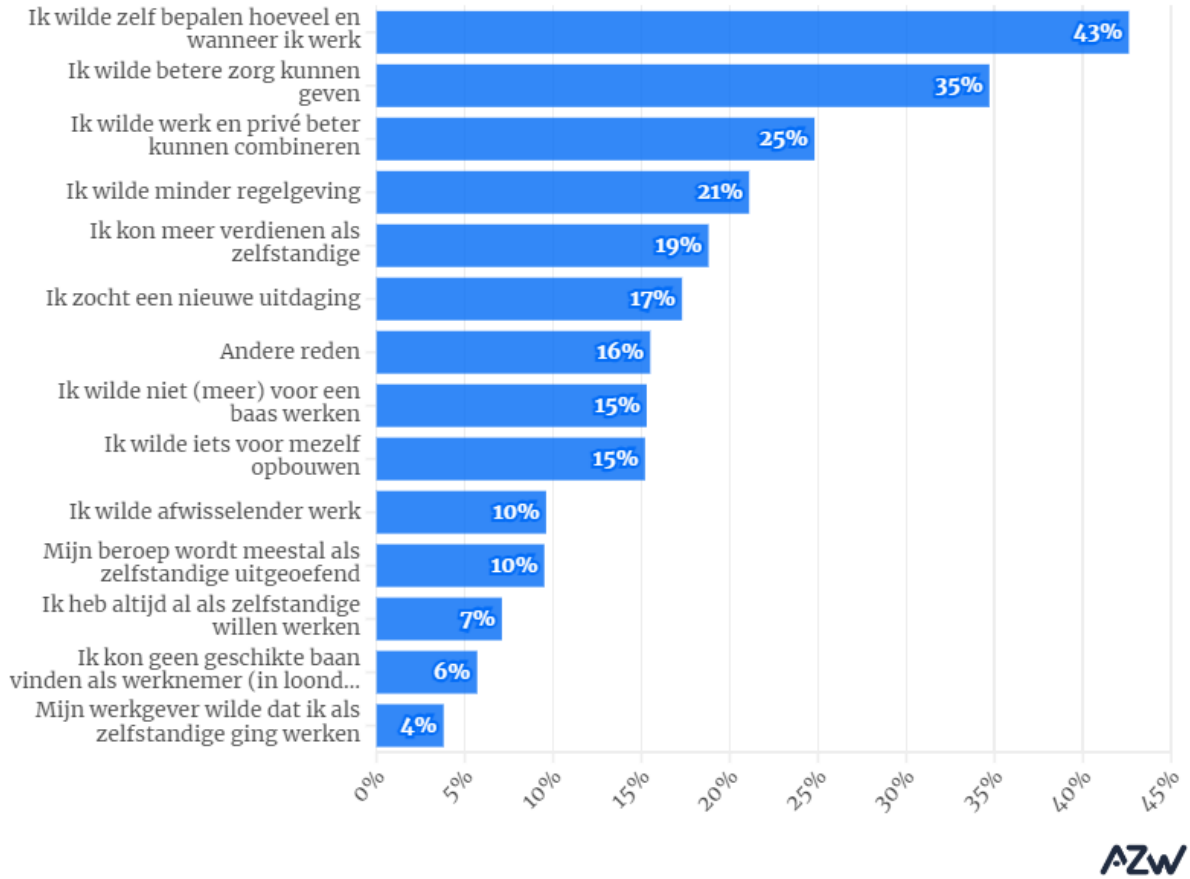


Waarom worden medewerkers in de ggz zzp'er?

Zzp'ers in de ggz kiezen vooral voor het zzp-schap vanwege de wens om zelf te bepalen hoeveel en wanneer zij werken (43%). Opvallend is dat een derde (35%) aangeeft dat zij dit doen om betere zorg te kunnen geven. Daarnaast geeft een kwart (25%) aan dat ze kiezen voor het zzp-schap, omdat ze werk en privé dan beter kunnen combineren. Voor 21% is de wens voor minder regelgeving een motivatie om zzp'er te worden.

[1] Het CBS rondt in rapportages de cijfers over zelfstandigen in zorg en welzijn af op duizendtallen.

Figuur 4. Redenen om zzp'er te worden (zzp'ers ggz)

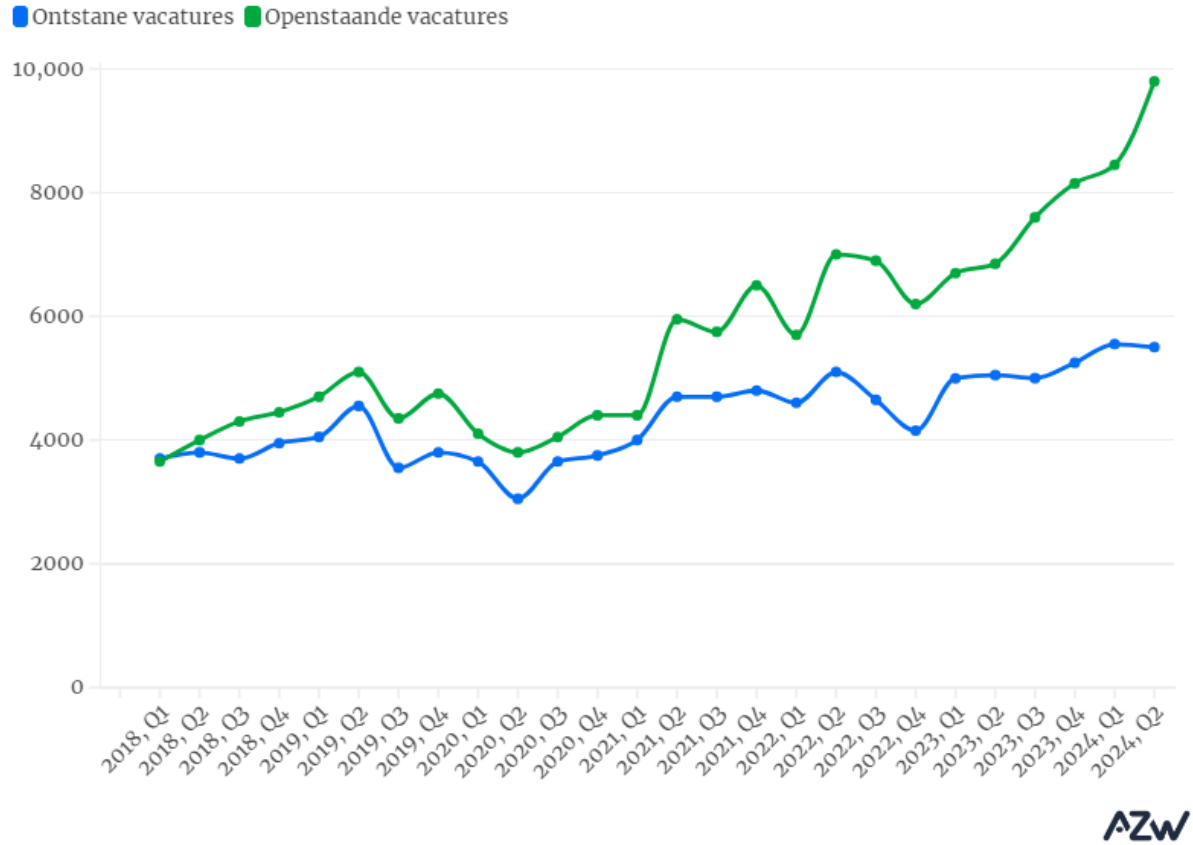


Lees meer over zelfstandigen in zorg en welzijn in onze longread zzp'ers in zorg en welzijn aan het woord.

Vacatures

Sinds 2020 is er een opwaartse trend in het aantal ontstane én het aantal openstaande vacatures. Het aantal openstaande vacatures is hoger en stijgt harder dan het aantal ontstane vacatures, wat erop duidt dat het steeds moeilijker wordt om medewerkers te vinden. Opvallend is de sterke toename in openstaande vacatures tussen het eerste en tweede kwartaal van 2024 (van 8.450 naar 9.800).

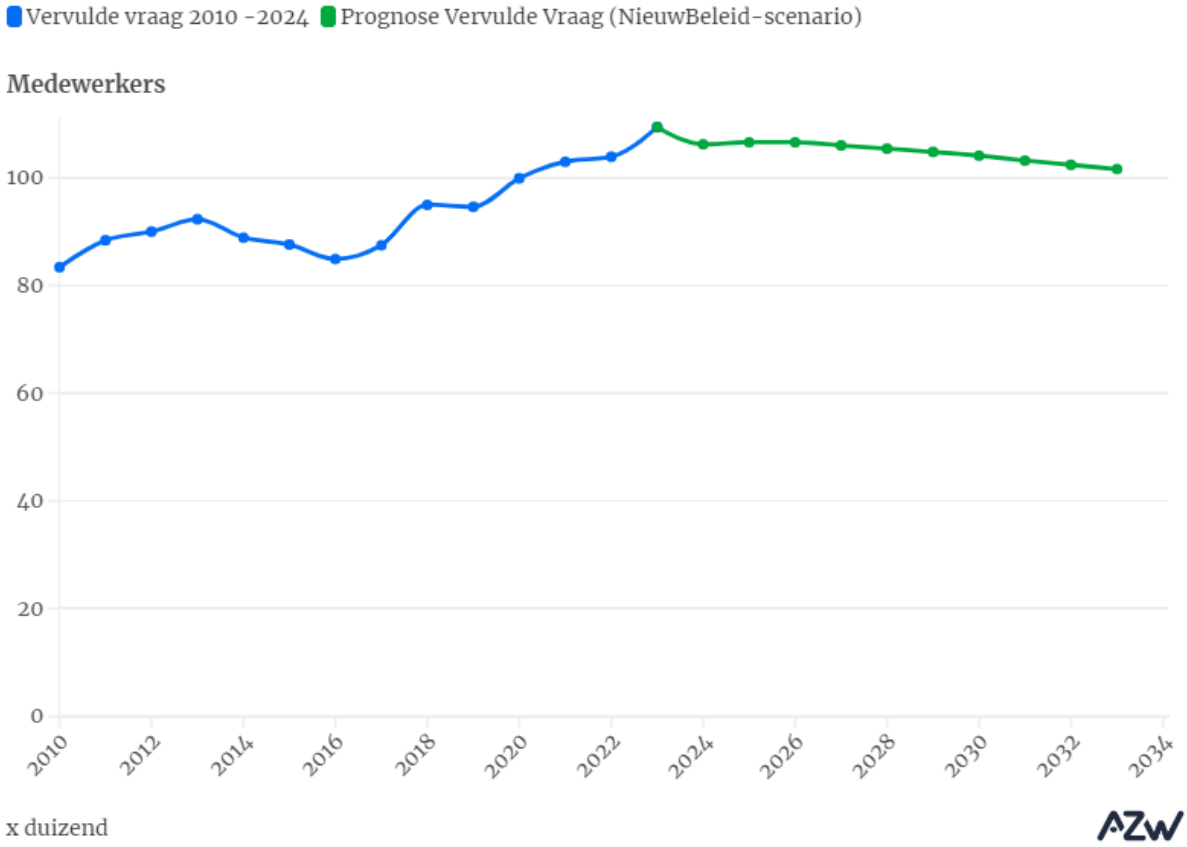
Figuur 5. Ontstane en openstaande vacatures per kwartaal, 2018-2024



Ontwikkeling werkgelegenheid (2010-2033)

De arbeidsvraag en het personeelsaanbod bepalen het daadwerkelijk aantal medewerkers. Dit wordt de vervulde vraag genoemd. De vervulde vraag is gelijk aan het aantal medewerkers. Tussen het vierde kwartaal van 2010 en het vierde kwartaal van 2023 steeg het aantal medewerkers in de ggz met 31%. Ter vergelijking: het aantal medewerkers in de hele sector groeide in die periode met 16%.

Figuur 6. Ontwikkeling medewerkers in de ggz, 2010-2033



Prognose werkgelegenheid

Het Prognosemodel dat wij gebruiken, biedt inzicht in hoe de arbeidsmarkt zich de komende 10 jaar ontwikkelt. Bij het Prognosemodel gaat het om medewerkers in loondienst. Figuur 6 toont vanaf 2024 de prognose van de vervulde vraag naar medewerkers binnen de ggz onder het NieuwBeleid-scenario. In dit scenario wordt verwacht dat het aantal medewerkers afneemt van 109.400 medewerkers in 2024 naar 101.600 medewerkers in 2033.

Het NieuwBeleid-scenario
Dit scenario berekent de zorgvraag door de verwachte effecten van recentelijk ingevoerde of voorgenomen beleidsmaatregelen mee te nemen, waaronder maatregelen uit het:

- Integraal Zorgakkoord (IZA);
- programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO);
- Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA);
- regeerakkoord Rutte IV (incl. aanpassingen t/m Prinsjesdag 2023)

Bij het regeerakkoord gaat het specifiek om:

- afspraken over de hogere vergoeding voor kinderopvang (96% vergoeding van de maximumprijs per 1 januari 2027)
- herinterpretatie van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg
- eigen bijdrage Wmo-voorzieningen en
- meer tijd voor de patiënt in de huisartsenzorg.

Niet meegenomen in het scenario Nieuw Beleid is het programma Toekomstbestendige Zorg en Welzijn (TAZ) en de hervormingsagenda jeugd.

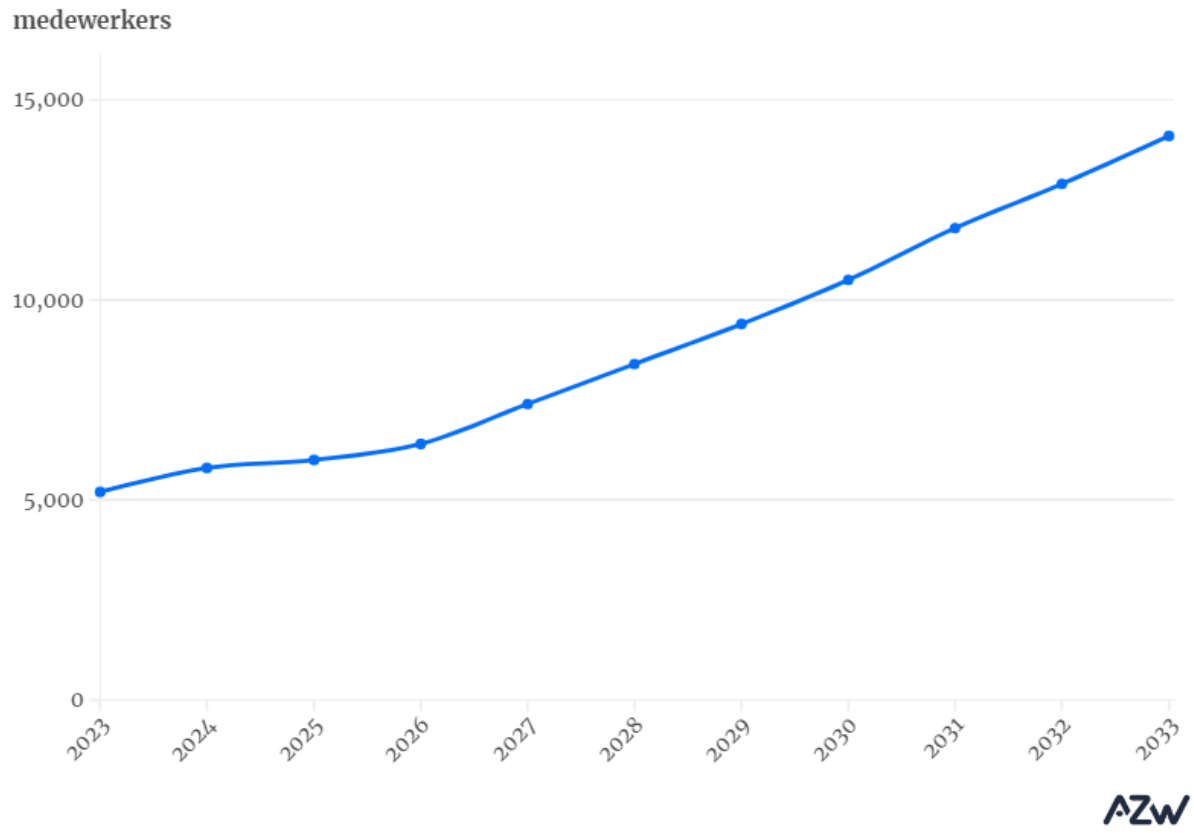
Door toenemende krapte op de arbeidsmarkt lukt het de branche naar verwachting niet om volledig te voorzien in de personeelsbehoefte. Als gevolg zal het aantal medewerkers binnen de ggz de komende 10 jaar naar verwachting licht afnemen.

Zie onze factsheet voor meer info over de arbeidsmarktprognose.

Arbeidsmarkttekort

Het arbeidsmarkttekort is het verschil tussen de arbeidsvraag en het personeelsaanbod. Het tekort binnen de ggz neemt in de prognoseperiode toe van 5.200 personen in 2024 tot 14.100 personen in 2033. Vooral na 2026 neemt het tekort sterk toe.

Figuur 7. Prognose van het arbeidsmarkttekort binnen de ggz 2024-2033 (NieuwBeleid-scenario)



Aanpak groeiend tekort – mogelijke toekomstbeelden

Om het groeiende tekort aan te pakken, moet er anders gedacht worden. In 2024 heeft AZW een scenario-analyse laten uitvoeren voor de gehele sector zorg en welzijn. Deze scenario-analyse laat zien aan welke 8 knoppen gedraaid kan worden om tekorten gedeeltelijk terug te dringen. Deze scenario's zijn de meest optimistische, maar nog net haalbare verwachtingen voor de komende 10 jaar, maar staan niet op zichzelf. Soms is het ene scenario nodig om het andere te realiseren. Ook overlapt de impact van scenario's soms. In het rapport zijn de scenario's daarom in samenhang bekeken en scenario's die logisch met elkaar samenhangen zijn geclusterd in 3 toekomstbeelden.

Wat we ook doen, het arbeidsmarkttekort verdwijnt in geen van de toekomstbeelden en blijft substantieel. Maar deze toekomstbeelden bieden wel handelingsperspectief en vormen een leidraad voor een maatschappelijk debat over de toekomst van zorg en welzijn.

Figuur 8. Toekomstbeelden arbeidsmarkt zorg en welzijn (Rebel), 2033

Bekijk ook de animatievideo voor een beknopte, visuele weergave van de 3 toekomstbeelden voor zorg en welzijn

De uitkomsten van het rapport bieden de sector waardevolle input voor beleidsontwikkeling, strategische planning en het stimuleren van sector-brede discussies over hoe we gezamenlijk de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn toekomstbestendig kunnen maken. Lees hier de scenario-analyse van AZW.

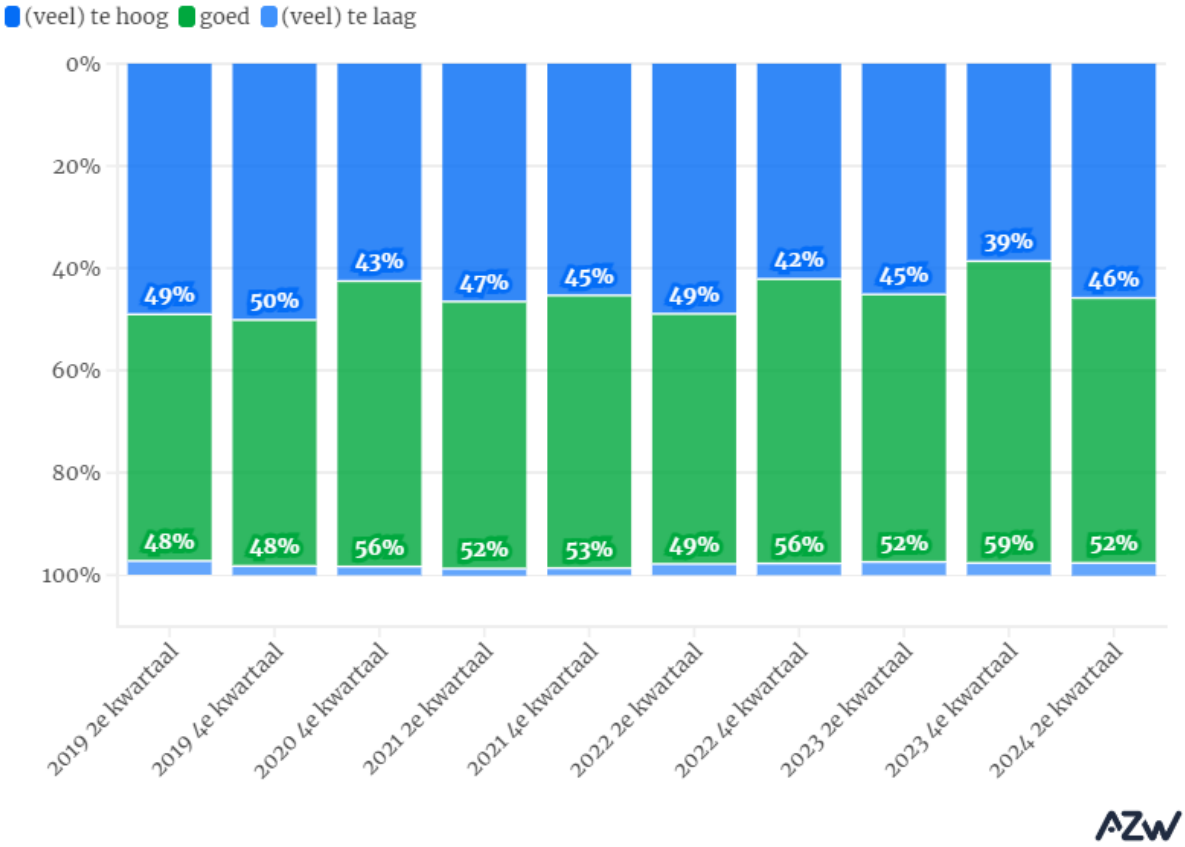
Werkbeleving

Binnen het AZW-programma verzamelen we doorlopend gegevens over verschillende aspecten van de werkbeleving van medewerkers, onder meer door de halfjaarlijkse werknemers- en werkgeversenquêtes (WNE/WGE) die worden uitgevoerd door het CBS. Uitgebreide analyses van deze thema's worden gepubliceerd in diverse longreads, artikelen en factsheets. Hieronder volgt een selectie van thema's die dit jaar extra aandacht hebben gekregen, waarbij we vooral de ontwikkelingen belichten.

Werkdruk

Het aandeel medewerkers binnen de ggz dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt, ligt de laatste jaren tussen de 39% en 50%. In het vierde kwartaal van 2019 was deze het hoogst (50%) en in het vierde kwartaal van 2023 het laagst (39%). Medio 2024 ligt dit percentage op 46%. In de hele sector zorg en welzijn ligt het percentage op 43%.

Figuur 9. Beleving van de werkdruk binnen de ggz, 2019-2024

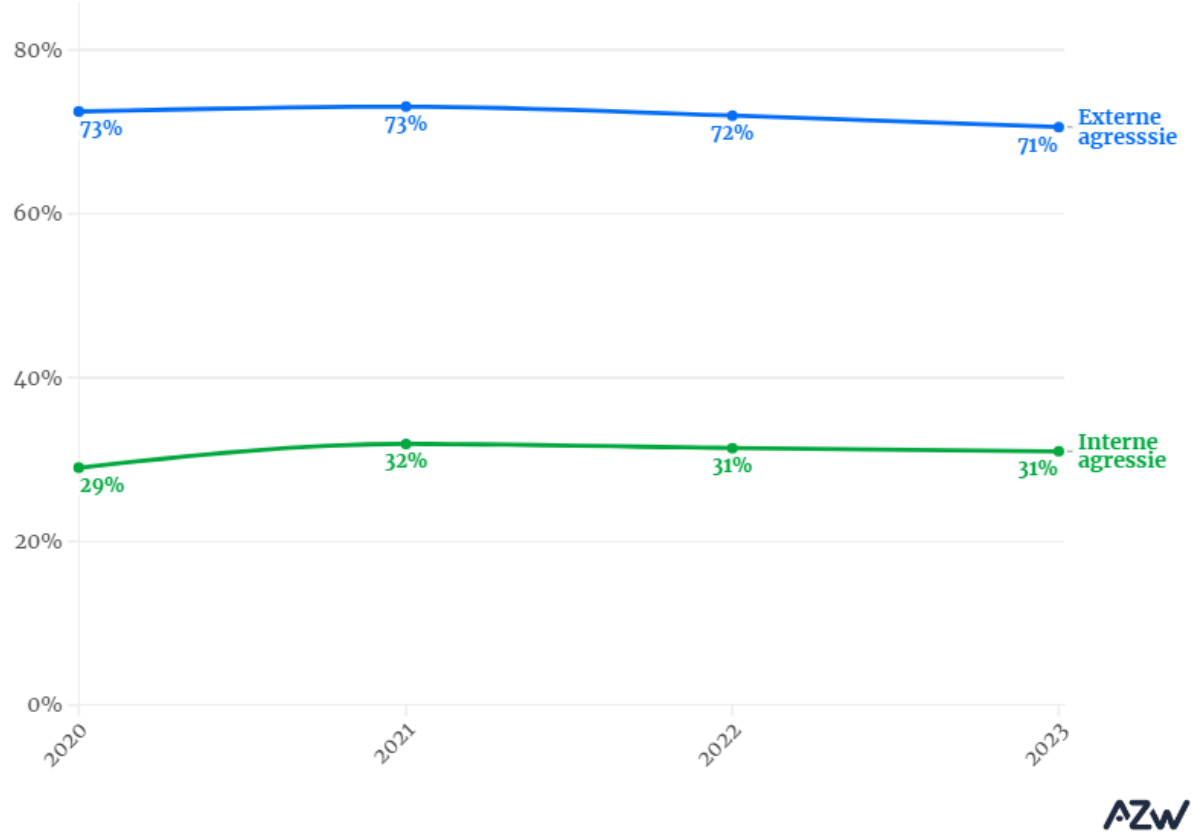


Externe en interne agressie

Het aandeel medewerkers in de ggz dat in 2023 te maken heeft met externe agressie (71%) ligt op een hoger niveau dan gemiddeld in de gehele sector zorg en welzijn (60% in 2023). Het aandeel medewerkers dat te maken heeft gehad met interne agressie nam licht toe van 29% in 2020 naar 31% in 2023. In de gehele sector lag dit eind 2023 op 32%.

Afgelopen jaar hebben we een artikel gepubliceerd, waarin we deze dubbele dynamiek van agressie verder toelichten.

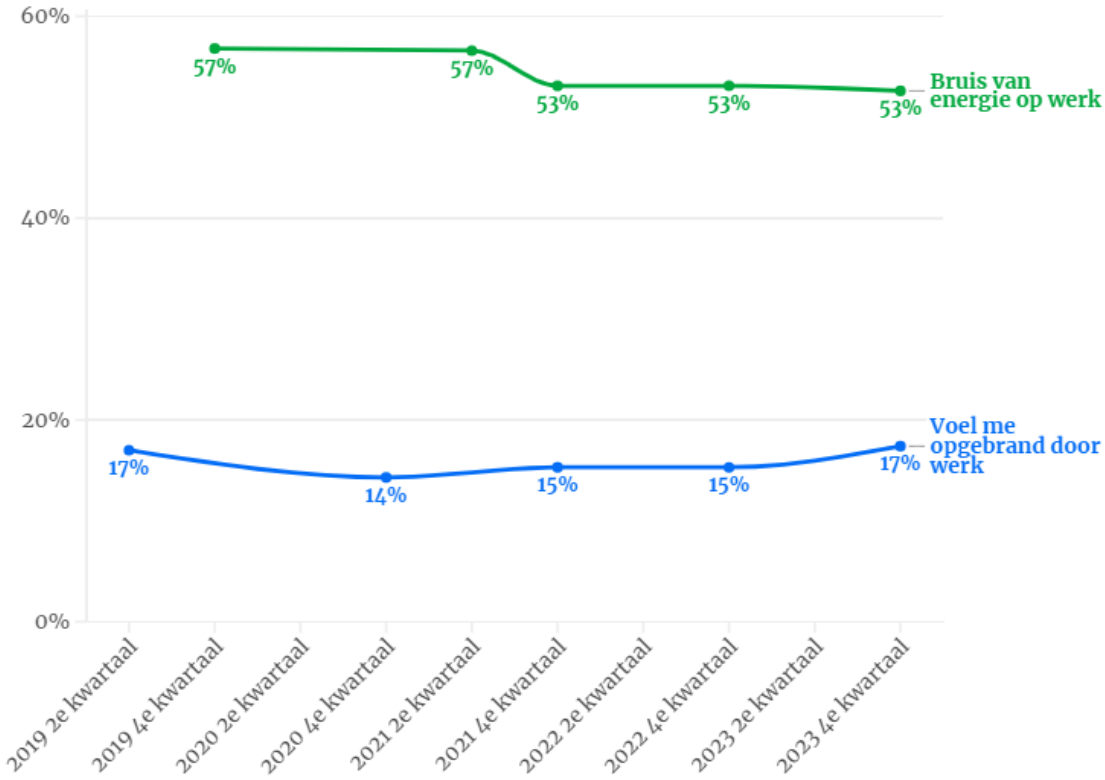
Figuur 10. Beleving van externe en interne agressie binnen de ggz, 2020-2023



Vitaliteit en vermoeidheid

Hoe staat het met de vitaliteit van medewerkers en hoe energiek voelen medewerkers zich? Om dit te verkennen, bekijken we twee stellingen die aan medewerkers zijn voorgelegd in de werknemersenquête: voelen ze zich ‘opgebrand’ door hun werk of ‘bruisen ze van de energie op hun werk’.

Figuur 11. Vitaliteit en vermoeidheid van medewerkers binnen de ggz, 2019-2023

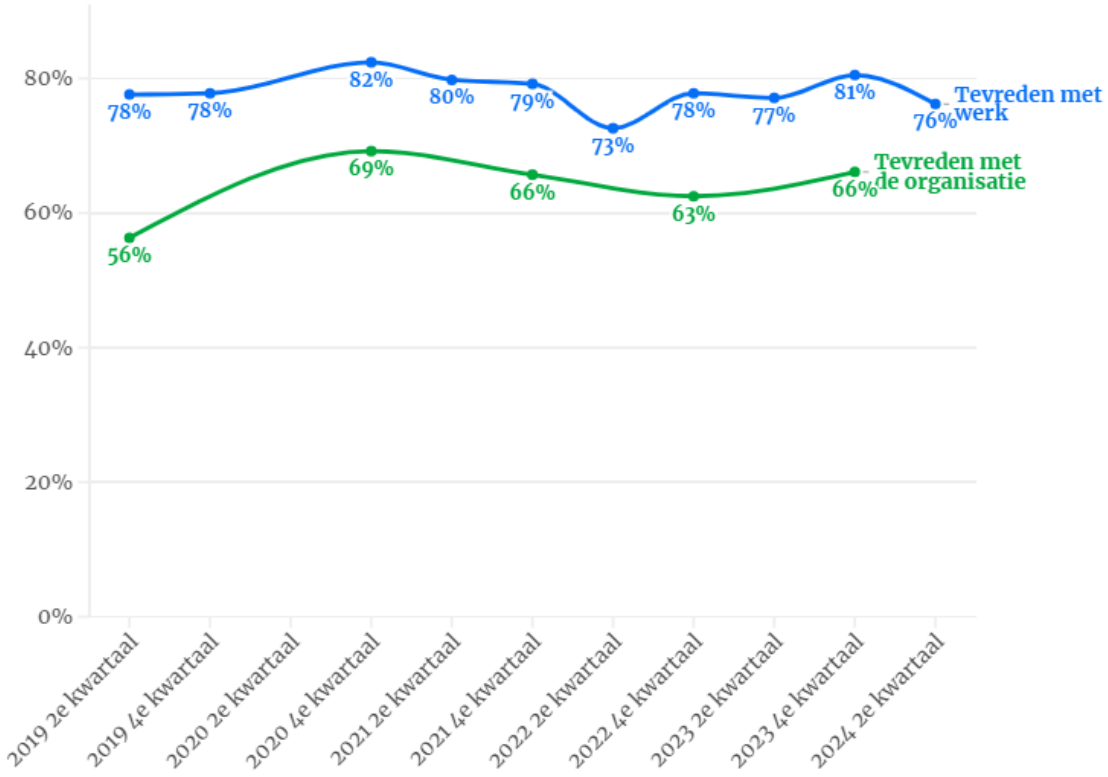


Het percentage medewerkers dat zich opgebrand voelt schommelt al een aantal jaar rond de 15%. In 2021 en 2022 geven medewerkers iets minder vaak aan te ‘bruisen van energie’: toen zakte dit percentage naar 55 en 54% (ten opzichte van 60% in 2020). In 2023 is dat percentage weer opgelopen tot 57%.

Tevredenheid

Het percentage medewerkers dat zich opgebrand voelt schommelt al een aantal jaar tussen de 15 en 17%. Vanaf 2021 geven medewerkers iets minder vaak aan te ‘bruisen van energie’: toen zakte dit percentage naar 53% (ten opzichte van 57% ervoor).

Figuur 12. Tevredenheid met het werk en de organisatie binnen de ggz, 2019-2024



AZW

Effect van organisatiegrootte

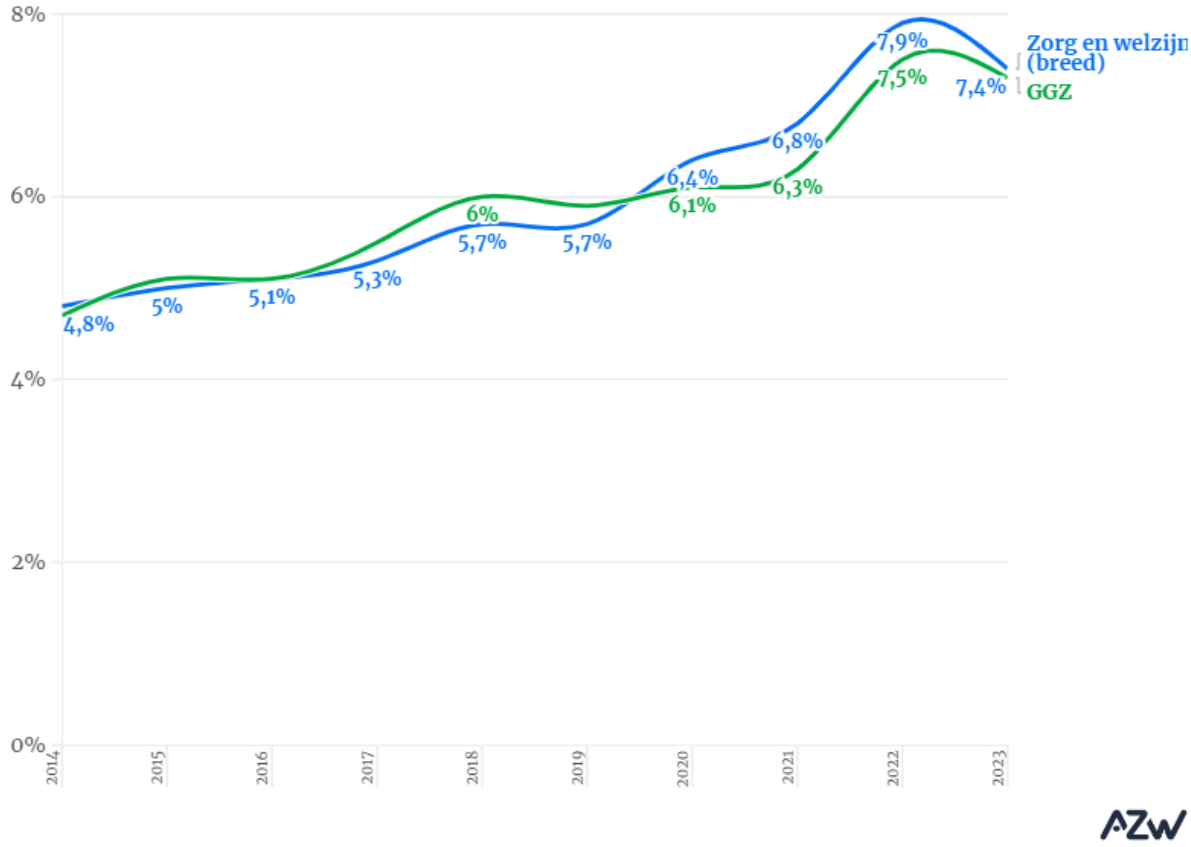
Grote organisaties hebben vaker een uitgebreid personeelsbeleid dan kleinere organisaties. Dat blijkt uit de werkgeversenquête (WGE). Dat doet vermoeden dat het met de werkbeleving van medewerkers beter gesteld is in grote organisaties dan in kleinere. Aan de hand van resultaten uit de werknemersenquête (WNE) zochten we uit of deze aanname klopte.

In onze longread *Kleine en grote organisaties onder de loep* beschrijven we de verschillen in werkbeleving tussen medewerkers van kleine en grote organisaties in de sector zorg en welzijn. Hierin constateren we dat juist de medewerkers van kleinere organisaties over het algemeen hun werkdruk als gunstiger ervaren en dat zij minder vaak te maken hebben met agressie in vergelijking met hun collega's in grotere organisaties. Bovendien tonen ze zich gemiddeld tevredener over hun organisatie.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij medewerkers in de ggz is de afgelopen jaren gestegen van 4,7% in 2014 naar 7,3% in 2023. De voorlopige piek werd bereikt in 2022 met een verzuimpercentage van 7,5%. Deze ontwikkeling van het ziekteverzuim komt overeen met de ontwikkeling in de hele sector zorg en welzijn, waar het percentage in 2023 op 7,4% lag, iets hoger dan in de ggz (7,3%).

Figuur 13. Ziekteverzuim medewerkers binnen de branche ggz, 2014-2023



Ziekteverzuim in 2024

In het eerste kwartaal van 2024 was het ziekteverzuimpercentage voor medewerkers in de ggz met 7,7% lager dan hetzelfde kwartaal in 2023 (toen 8,0%). Maar in het tweede kwartaal van 2024 is het verzuim met 7,3% hoger dan in hetzelfde kwartaal van 2023 (6,8%). Het is hiermee onzeker of de daling in het verzuimpercentage die we in 2023 zagen, ook verder door zal zetten in 2024.

Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid

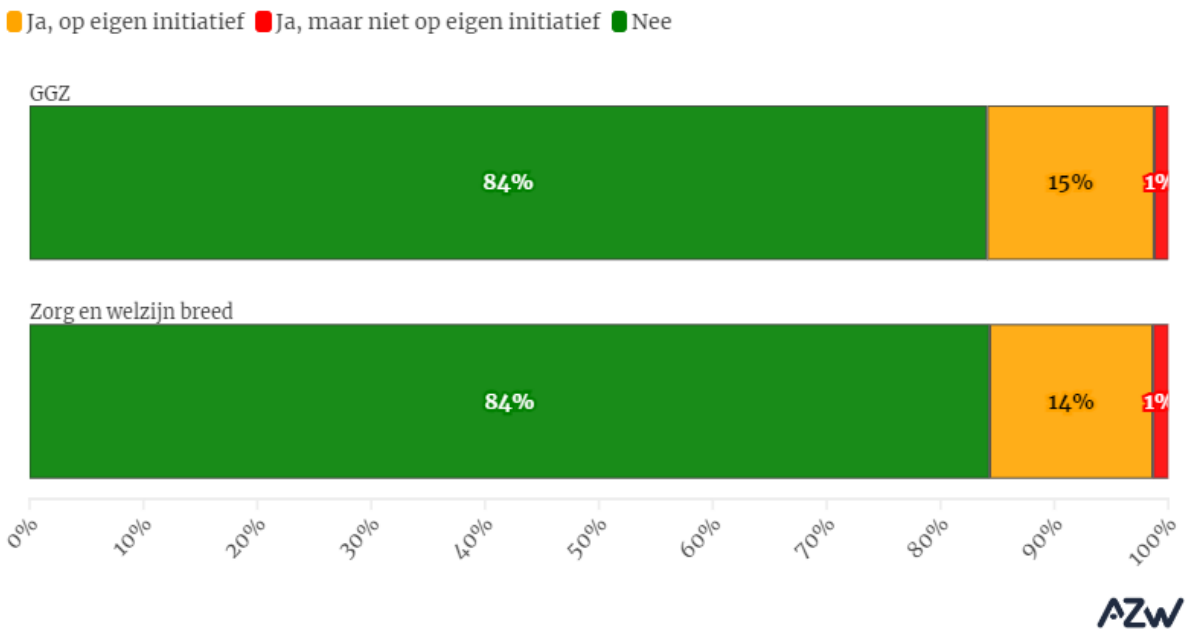
Waarom gaan medewerkers op zoek naar een andere baan? Wat zorgt ervoor dat ze juist in de sector willen blijven werken? In het licht van de huidige en de te verwachten personeelstekorten is het van belang om de beweegredenen van medewerkers te begrijpen.

In onze longread over aandacht voor duurzame inzetbaarheid en behoud van medewerkers voor de sector verduidelijken we de relatie tussen aandacht voor duurzame inzetbaarheid vanuit de werkgever en behoud van medewerkers.

Op zoek naar ander werk

Hoe groot is het aandeel medewerkers dat op zoek is naar ander werk? 15% van de medewerkers binnen de ggz is op eigen initiatief op zoek naar ander werk. Dit komt ongeveer overeen met het aandeel medewerkers dat op zoek is naar ander werk binnen de hele sector zorg en welzijn (14%).

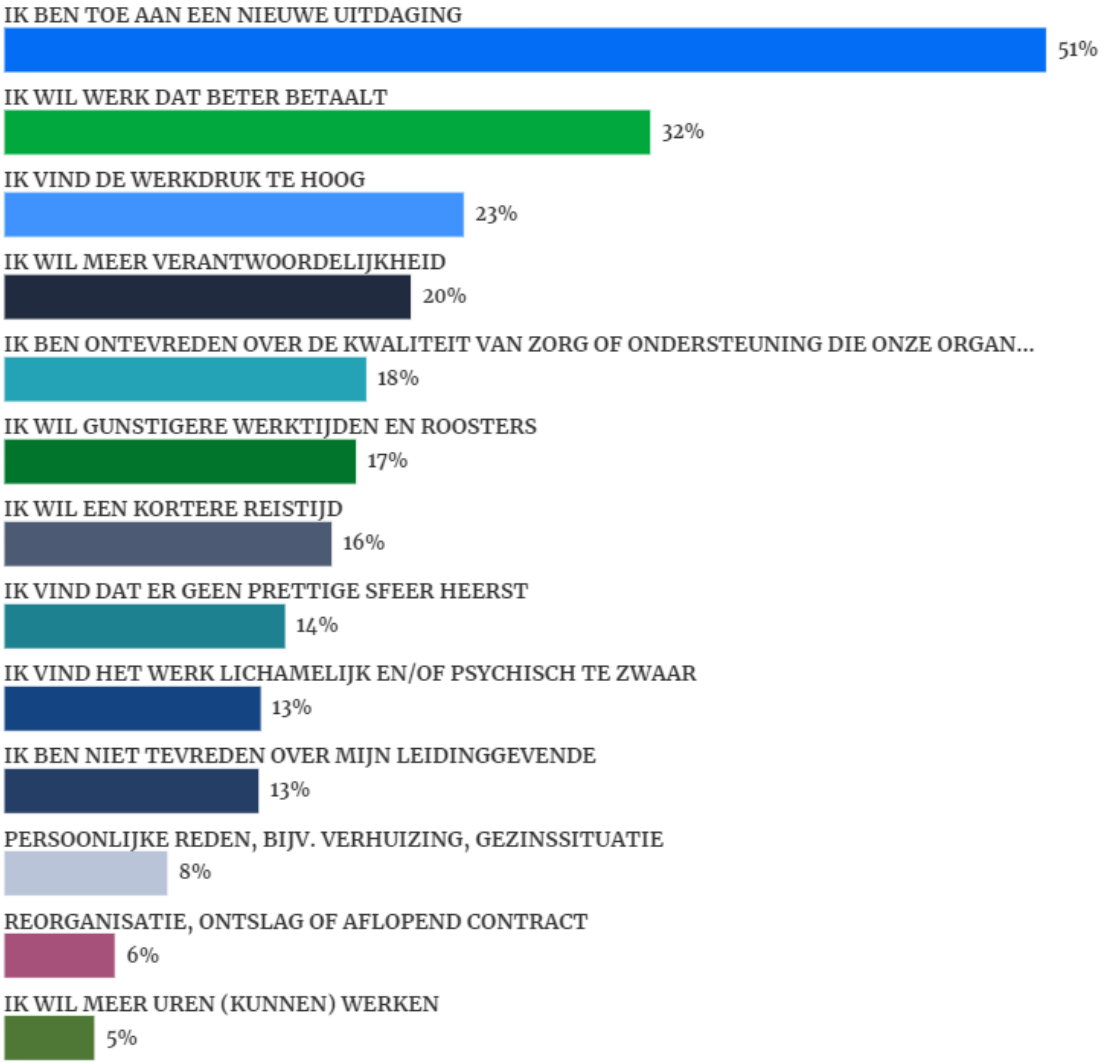
Figuur 14. Medewerkers op zoek naar ander werk



Redenen op zoek naar ander werk

Van de groep medewerkers die op zoek is naar ander werk, geeft bijna de helft (51%) aan op zoek te zijn naar een andere uitdaging. Dit is ook in de hele sector zorg en welzijn (breed) de meest gegeven reden (49%). Andere veel gegeven redenen zijn: werk dat beter betaalt (32%), de hoge werkdruk (23%) en de wens voor meer verantwoordelijkheid (20%).

Figuur 15. Motivaties om op zoek te gaan naar ander werk (branche ggz)



Aandacht voor beleid; de sleutel tot behoud

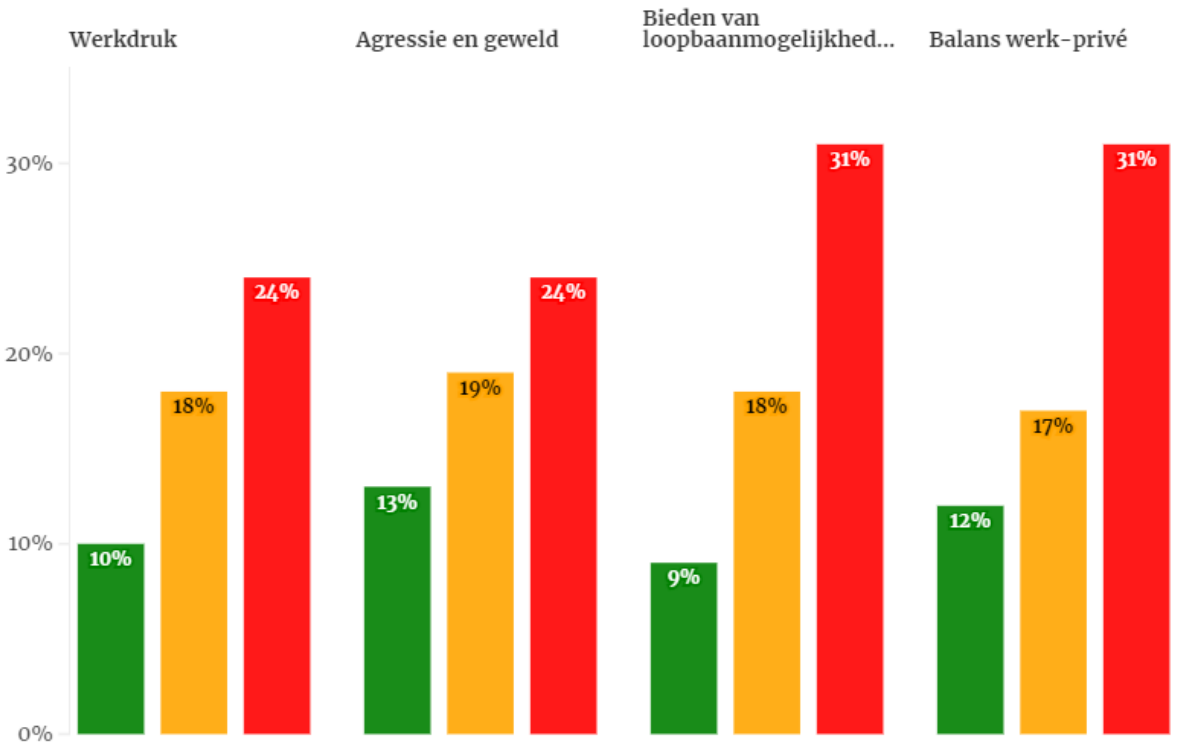
Wat valt op bij de samenhang tussen werkgeversbeleid en de motivatie en mogelijkheden van medewerkers om te blijven werken of op zoek te gaan naar ander werk? Bij organisaties die aandacht besteden aan duurzame inzetbaarheid, zijn medewerkers positiever over hun toekomst bij de organisatie en minder geneigd om op zoek te gaan naar ander werk. Medewerkers in deze organisaties willen gemiddeld langer in de organisatie en in hun functie blijven werken en voelen zich beter in staat om door te werken tot de AOW-leeftijd, vooral wanneer er aandacht is voor loopbaanontwikkeling, werk-privébalans en het verminderen van werkdruk.

Voor een overzicht van alle onderzochte aandachtspunten, zie de longread Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is de sleutel voor behoud.

Beleid duurzame inzetbaarheid

In organisaties waar medewerkers ervaren dat hun werkgever aandacht heeft voor beleid over duurzame inzetbaarheid, blijken medewerkers minder vaak op zoek te zijn naar ander werk. Dit komt vooral naar voren bij werkgevers die loopbaanmogelijkheden bieden: 31% van de medewerkers die vinden dat hier onvoldoende aandacht aan wordt besteed door hun organisatie, is actief op zoek naar een andere baan. Van degenen die vinden dat hun organisatie hier wél voldoende aandacht voor heeft, gaat maar 9% op zoek naar ander werk; een verschil van 22 procentpunten.

Figuur 16. Percentage ggz-medewerkers dat op zoek is naar ander werk naar de mate waarin er aandacht is voor duurzame inzetbaarheid bij organisaties

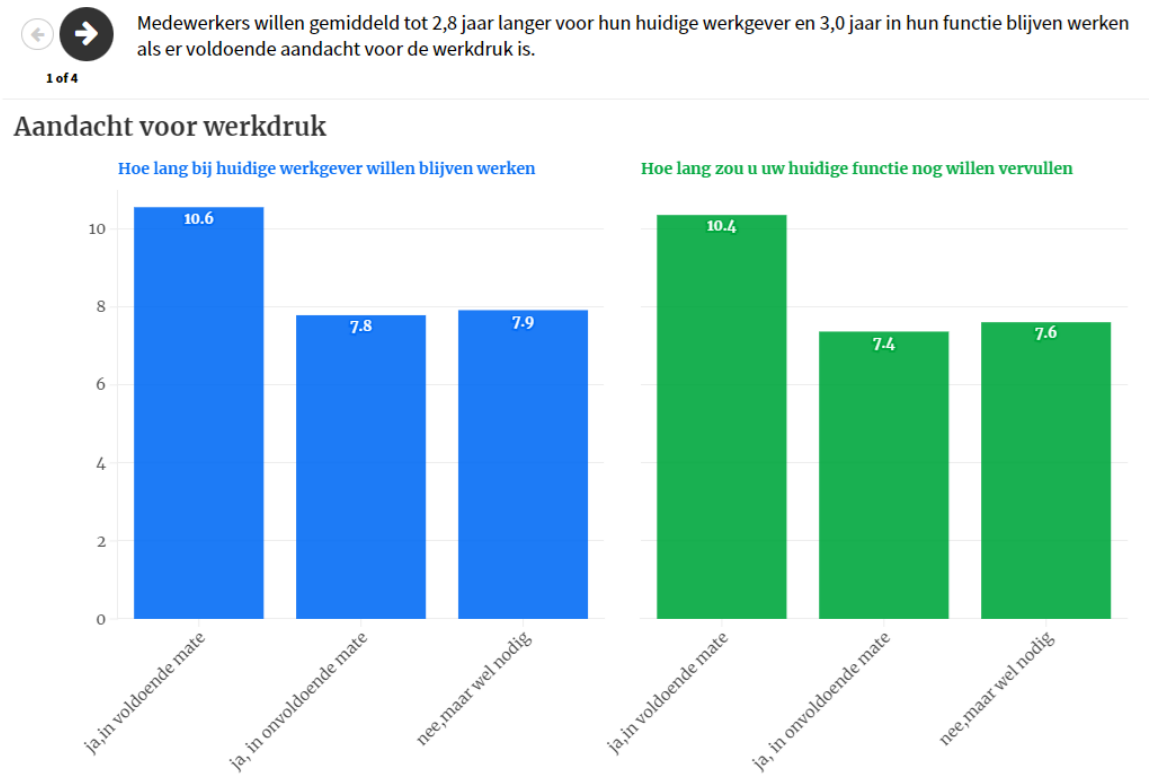


*Lees de grafiek als volgt: Van de medewerkers die vinden dat er voldoende aandacht is voor werkdruk (linksboven), is het percentage werkzoekenden **10%**. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, is **24%** op zoek naar ander werk.*

Hoe lang willen medewerkers nog blijven werken?

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid hangt ook samen met de mate waarin medewerkers bij hun werkgever of in hun functie willen blijven werken. Dat blijkt uit ons onderzoek. Medewerkers die vinden dat de organisatie waar ze voor werken voldoende aandacht besteedt aan loopbaanmogelijkheden, willen gemiddeld 3,5 jaar langer voor hun huidige werkgever en 4,2 jaar in hun functie blijven werken, dan medewerkers die te weinig aandacht ervaren voor loopbaanmogelijkheden.

Figuur 17. Hoe lang willen ggz-medewerkers gemiddeld bij hun huidige werkgever en in hun huidige functie blijven werken vs. aandacht voor verschillende beleidspunten

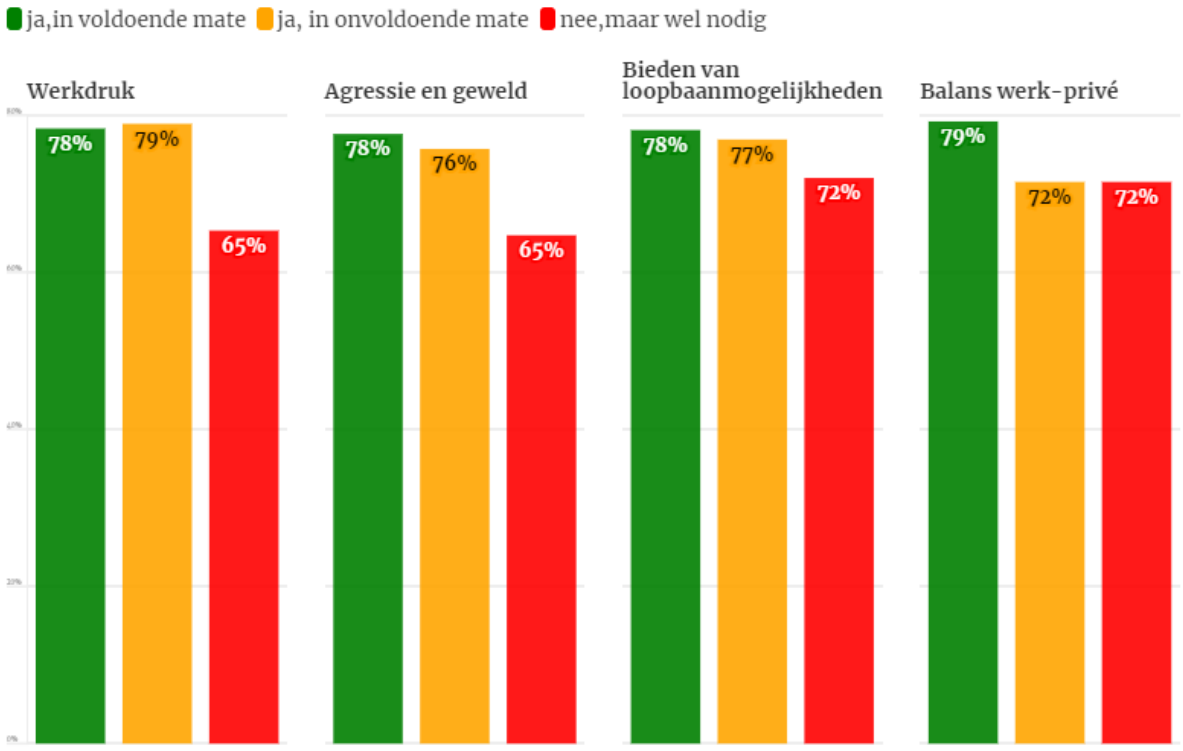


Doorwerken tot de AOW-leeftijd

We zien ook dat de ervaren aandacht voor beleid vanuit de werkgever positief samenhangt met de wil en het vermogen om te blijven werken tot de AOW-leeftijd. Anders gezegd: geeft de werkgever voldoende aandacht aan beleid over duurzame inzetbaarheid? Dan willen medewerkers eerder doorwerken tot de AOW-leeftijd. En dat lukt ook.

De grootste verschillen in de wens om door te werken tot aan de AOW-leeftijd zien we tussen medewerkers die wel aandacht en die geen aandacht ervaren op het gebied van werkdruk en agressie en geweld: een verschil van 14 procentpunten.

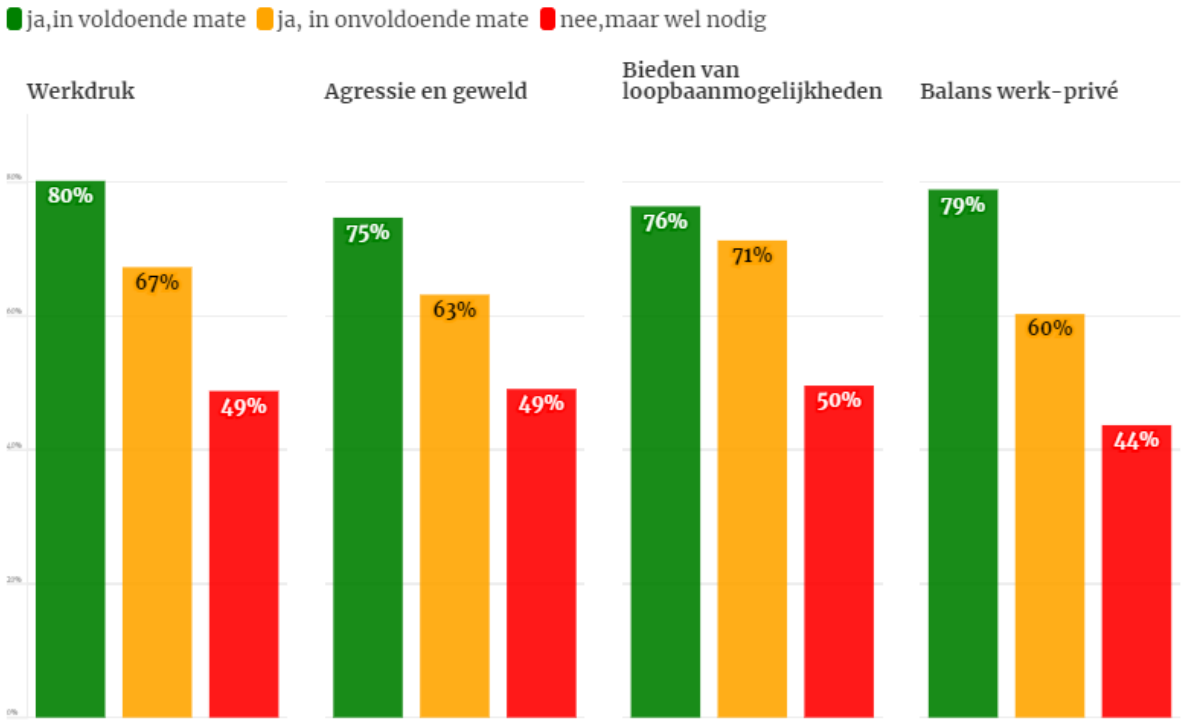
Figuur 18. Willen medewerkers binnen de ggz doorwerken tot aan de AOW-leeftijd vs. aandacht voor verschillende beleidspunten vanuit de organisatie



Lees de grafiek als volgt: van de medewerkers die vinden dat er voldoende aandacht is voor werkdruk (linksboven), is het percentage dat wil doorwerken tot de AOW-leeftijd 78%. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, wil 65% dat.

We vroegen ook of medewerkers denken dat zij door kunnen werken tot hun AOW-leeftijd. Bij de beantwoording komen nóg grotere verschillen naar voren tussen medewerkers die voldoende aandacht ervaren en degenen die deze aandacht missen, maar wel als noodzakelijk beschouwen. Het percentage medewerkers dat verwacht door te kunnen werken tot de AOW-leeftijd is bijna 1,8 keer zo hoog wanneer er voldoende aandacht is voor de balans werk-privé, vergeleken met medewerkers die deze aandacht missen. Ook bij de aandacht voor werkdruk, agressie en geweld en het bieden van loopbaanmogelijkheden zien we substantiële verschillen.

Figuur 19. Zijn medewerkers in de ggz in staat om door te werken tot de AOW-leeftijd vs. aandacht voor verschillende beleidspunten vanuit de organisatie



Lees de grafiek als volgt: van de medewerkers die vinden dat er voldoende aandacht is voor werkdruk (linksboven), is het percentage dat denkt door te kunnen werken tot de AOW-leeftijd 80%. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, denkt 49% door te kunnen werken tot de AOW.

Arbeidsmarkt in beweging

Deze brancheanalyse biedt inzicht in uitdagingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en vormt aanknopingspunten voor beleid. Gebruik deze analyse om met elkaar de toekomst van de arbeidsmarkt te bespreken, bijvoorbeeld intern maar ook tijdens onze Clubhuisbijeenkomsten. Het AZW Clubhuis is dé plek om elkaar te ontmoeten, te inspireren en van elkaar te leren.

Benieuwd naar aankomende bijeenkomsten en publicaties? We zijn op dit moment bezig met onderzoeken naar generatie Z en technologische ontwikkelingen. 10 december is er weer een Clubhuisbijeenkomst. Daarin gaan we het hebben over uitstroom in zorg en welzijn.
Blijf op de hoogte van onze activiteiten via onze agenda en LinkedInpagina.

Bekijk de agenda

Volg AZW op LinkedIn

Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl