Overzicht onderwerpen werkgeversenquête (WGE)

Onderwerpen werkgeverspanels

De onderwerpen die hieronder staan komen uit de WGE november/december meting (2024 en 2025) en de mei/juni meting (2025 en 2026)

De werkgeversenquête (WGE) wordt gehouden onder werkgevers in de zorg- en welzijnssector. Onderwerpen die aan de orde komen zijn organisatiekenmerken, personeelsbestand, arbeidskenmerken, scholing & vaardigheden, gezond & veilig werken, personeelsbeleid en kwaliteit van zorg. Twee keer per jaar (mei/juni en november/december) ontvangt een steekproef van werkgevers in de zorg- en welzijnssector deze enquête. De cijfers zijn gebaseerd op een respons van tussen de 3.000 en 4.000 organisaties. Deze metingen worden door het CBS uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voor het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW).

De cijfers worden uitgesplitst naar branches. Vanwege het geringe aantal organisaties in de branche UMC worden de uitkomsten van deze branche gerapporteerd als onderdeel van de branche Ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg. Een aantal onderwerpen komt in beide enquêtes terug. Bij een aantal onderwerpen zijn de antwoordcategorieën opgenomen om zo een beter beeld te krijgen. De Excelbestanden vormen het uitgangspunt voor dit overzicht. De gebruikte vragenlijsten en routeschema's voor de werkgeversenquête zijn te vinden op de website van het CBS.

Organisatiekenmerken				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
Organisatie levert ook diensten binnen een andere branche	X	X	X	X
Andere branche waarbinnen de organisatie voornamelijk haar diensten levert - Ziekenhuizen en overige medische specialistische zorg (incl. UMC's) - Geestelijke gezondheidszorg - Huisartsen en gezondheidscentra - Verpleging, verzorging en thuiszorg - Gehandicaptenzorg - Kinderopvang - Jeugdzorg - Sociaal werk	X	X	X	X

- Overige zorg - Anders				
Gebruik CAO Sociaal werk voor de medewerkers				X

Personeelsbestand				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
Hoeveel mensen zijn er werkzaam binnen de organisatie *(van 2 tot 5 personen t/m 1000 personen of meer)*	X	X	X	X
Om hoeveel fte gaat het in de organisatie *(van 1 fte of minder t/m 1000 fte of meer)*	X	X	X	X
Dienstverband (medewerkers met vast/tijdelijk of andersoortige arbeidsovereenkomst of zzp/freelance arbeidscontract)	X	X	X	X
Ontwikkeling inzet van zzp'ers en freelancers in de afgelopen 6 maanden		X	X	X
Ontwikkeling inzet van uitzendkrachten en gedetacheerden in de afgelopen 6 maanden		X	X	X
Doorslaggevende reden om te kiezen voor de inzet van een zzp er of freelancer		X	X	X
Doorslaggevende reden om niet te kiezen voor de inzet van een zzp er of freelancer		X	X	X
Meerdere arbeidscontracten *(wel of geen werknemers in dienst met meerdere arbeidscontracten)*	X		X	
Keuze voor meerdere arbeidscontracten *(keuze ligt altijd/soms/nooit bij medewerkers zelf)*	X		X	
Medewerkers in cliëntgebonden functies	X		X	
Aantal vrijwilligers werkzaam in de organisatie *(van 0 t/m 500 of meer)*	X	X	X	X

Arbeidskenmerken				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
Gemiddeld aantal openstaande vacatures	X	X	X	X
Aandeel moeilijk vervulbare vacatures	X	X	X	X
Aandeel vacatures om personeelsbestand uit te breiden		X		X
Aandeel vacatures om huidig personeel te vervangen		X		X
In afgelopen 12 maanden werknemers in dienst genomen die eerder als zzp'er of freelancer hebben gewerkt voor dezelfde werkgever		X		X
Mate waarin de indienstneming van zzp'ers of freelancers te maken heeft met de handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst		X		X
Ontwikkeling aantal banen *(toegenomen, gelijk gebleven, afgenomen)*	X		X	
Verwacht personeelstekort in de komende 12 maanden in bepaalde functies	X		X	
Verwacht personeelsoverschot in de komende 12 maanden in bepaalde functies	X		X	
Verwacht u de komende 12 maanden alles bij elkaar genomen dat het huidige personeelsbestand van uw organisatie zal groeien, gelijk zal blijven of zal krimpen	X		X	
Verwachte procentuele groei van personeelsbestand in de komende 12 maanden *(van 1-2% t/m 11% of meer)*	X		X	
Verwachte procentuele krimp van personeelsbestand in de komende 12 maanden *(van 1-2% t/m 11% of meer)*	X		X	
Belangrijkste redenen voor uitstroom van medewerkers in de afgelopen 12 maanden	X		X	

Genomen maatregelen om uitstroom tegen te gaan in de afgelopen 12 maanden	X		X	
Genomen maatregelen om arbeidsmarkttekorten tegen te gaan in de afgelopen 12 maanden	X		X	
Stage- en opleidingsplaatsen *(voor zowel cliëntgebonden als niet-cliëntgebonden functies)*	X		X	

Personeelsbeleid				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
Ervaren knelpunt bij uitvoering personeelsbeleid		X		X
Manier waarop voorbereid wordt op toekomstige personeelsbehoefte van organisatie		X		X
Beschikt de organisatie over een zeggenschap- of adviesorgaan?		X		X
Manier waarop startende medewerkers worden begeleid in de organisatie		X		X
Genomen maatregelen om langer doorwerken te faciliteren en stimuleren		X		X
Werkprocessen in afgelopen 12 maanden anders ingericht om taken gemakkelijker te maken		X		X
Mate waarin het anders inrichten van werkprocessen bijdraagt aan het gemakkelijker maken van taken		X		X

Scholing en vaardigheden				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
Ondernomen activiteiten van medewerkers in de afgelopen 12 maanden om kennis en vaardigheden op peil te houden		X		X

Mate waarin eerste instromers zijn voorbereid op werkzaamheden		X		X
Mate waarin zij-instromers zijn voorbereid op werkzaamheden		X		X
Mate waarin herintreders zijn voorbereid op werkzaamheden		X		X
Wie bepalen de ontwikkelpunten van medewerkers?		X		X
Wie bepalen de scholing van medewerkers?		X		X
Vaardigheden en competenties waarin medewerkers zijn bijgeschoold	X		X	
Hebben medewerkers in de afgelopen 12 maanden scholing gevolgd om hun kwalificatieniveau te verhogen	X		X	
Doel van kwalificatieniveau-verhogende scholing door medewerkers	X		X	
Ondernomen activiteiten van medewerkers in de afgelopen 12 maanden om kennis en vaardigheden op peil te houden	X		X	
Mate van aandacht in organisatie voor taakherschikking	X	X		
Mate van aandacht in organisatie voor functiedifferentiatie	X	X		
Mate van aandacht in organisatie voor taakherschikking en functiedifferentiatie	X	X		
Mate van aandacht in organisatie voor jobcarving	X	X		
Mate van aandacht in organisatie voor sociale innovatie	X	X		
Mate van aandacht in organisatie voor betrekken van werknemers bij doorvoeren sociale innovaties	X	X		
Mate van aandacht in organisatie voor betrekken van werknemers bij doorvoeren technologische innovaties	X	X		

Gezond en veilig werken				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
Ontwikkeling werkdruk afgelopen 12 maanden	X	X	X	X
Wat zijn de belangrijkste oorzaken van de toegenomen werkdruk	X	X	X	X
Genomen maatregelen om werkdruk te verminderen	X	X	X	X
Medewerkers (of zelf) te maken gehad met agressie de afgelopen 12 maanden	X	X	X	X
Ontwikkeling omvang van agressie en geweld in het werk het afgelopen jaar	X	X	X	X
Ontwikkeling ernst van agressie en geweld in het werk het afgelopen jaar	X	X	X	X
Agressie en geweld bespreekbaar gemaakt in het team afgelopen 12 maanden	X	X	X	X
Trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden afgelopen 12 maanden	X	X	X	X
Gedragsregels opgesteld richting cliënten en bezoekers afgelopen 12 maanden	X	X	X	X
Opvang van en nazorg ingericht voor medewerkers na incidenten met cliënten afgelopen 12 maanden	X	X	X	X
Aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) afgelopen 12 maanden	X	X	X	X

Technologie en innovatie				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
In afgelopen 12 maanden ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties	X	X	X	X
Niet in afgelopen jaar, wel in afgelopen 3 jaar nieuwe technologieën of innovaties ingevoerd	X	X	X	X
Mate waarin nieuwe technologieën en innovaties bijdragen aan het makkelijker maken van het werk: - Contact met cliënten - Interne werkprocessen - Inzetten e-learning - Domotica - E-health - Inzetten zorgrobots en andere technologische hulpmiddelen - Anders *Vanaf 2025 andere categorieën* - Digitale zelfhulp voor cliënt/patiënt - Digitale communicatie - Telemonitoring - Patiëntportaal/Persoonlijke gezondheidsomgeving - Elektrisch cliëntendossier/patiëntendossier (ECD/EPD) - Technologie voor leefpatroonmonitoring - Technologie voor interne werkprocessen - Technologie die wordt gebruikt voor administratieve processen - Inzetten e-learning - Inzetten zorgrobots en andere technologische hulpmiddelen - Anders	X	X	X	X
Mate waarin medewerkers worden opgeleid om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties	X	X	X	X
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties - op de vraag naar cliëntgebonden personeel	X	X	X	X

- op de vraag naar niet-cliëntgebonden personeel - op de gevraagde competenties van medewerkers				
Mate van aandacht in organisatie voor herverdeling van taken			X	X
Mate van aandacht in organisatie voor inzet van mantelzorgers			X	X
Mate van aandacht in organisatie voor zelfredzaamheid cliënt			X	X
Mate van aandacht in organisatie voor: - taakherschikking - functiedifferentiatie - taakherschikking en functiedifferentiatie - jobcarving - sociale innovatie - betrekken van werknemers bij doorvoeren sociale innovaties - betrekken van werknemers bij doorvoeren technologische innovaties	X	X		
Bijdrage taakherschikking/herverdeling van taken aan: - verhogen van werkplezier - verminderen van werkdruk - efficiënter inzetten van mensen - nieuwe loopbaanperspectieven van medewerkers - aantrekken van nieuwe doelgroepen op arbeidsmarkt	X	X	X	X
Bijdrage zelfredzaamheid cliënt aan: - verhogen van werkplezier - verminderen van werkdruk - efficiënter inzetten van mensen - nieuwe loopbaanperspectieven van medewerkers - aantrekken van nieuwe doelgroepen op arbeidsmarkt			X	X
Bijdrage inzet mantelzorg aan: - verhogen van werkplezier - verminderen van werkdruk - efficiënter inzetten van mensen - nieuwe loopbaanperspectieven van medewerkers				X

aantrekken van nieuwe doelgroepen op arbeidsmarkt				
Bijdrage functiedifferentiatie aan: - verhogen van werkplezier - verminderen van werkdruk - efficiënter inzetten van mensen - nieuwe loopbaanperspectieven van medewerkers - aantrekken van nieuwe doelgroepen op arbeidsmarkt	X	X		
Bijdrage jobcarving aan: - verhogen van werkplezier - verminderen van werkdruk - efficiënter inzetten van mensen - nieuwe loopbaanperspectieven van medewerkers - aantrekken van nieuwe doelgroepen op arbeidsmarkt	X	X		
Bijdrage sociale innovatie aan: - verhogen van werkplezier - verminderen van werkdruk - efficiënter inzetten van mensen - nieuwe loopbaanperspectieven van medewerkers - aantrekken van nieuwe doelgroepen op arbeidsmarkt	X	X		

Kwaliteit van de zorg				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
Beoordeling kwaliteit van de geboden zorg en ondersteuning *((heel) slecht, niet goed en niet slecht, (heel) goed)*	X	X	X	X
Ontwikkeling kwaliteit van de geboden zorg en ondersteuning *((erg) verslechterd, gelijk gebleven, (erg) verbeterd)*	X	X	X	X

Meest voorkomende beroepen				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
Onverdeeld in beroepen binnen de branches, uitgedrukt in fte's				
Ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg, incl. UMC's	X		X	
Geestelijke gezondheidszorg	X		X	
Huisartsen en gezondheidscentra	X		X	
Verpleging, verzorging en thuiszorg	X		X	
Gehandicaptenzorg	X		X	
Kinderopvang	X		X	
Jeugdzorg	X		X	
Sociaal werk	X		X	
Overige zorg en welzijn	X		X	

Verzuim bij bedrijven zorg- en welzijnssector *(toegevoegd mei/juni meting (2025))*				
Vraag	**nov/dec meting (2024)**	**mei/juni meting (2025)**	**nov/dec meting (2025)**	**mei/juni meting (2026)**
In hoeverre maakt uw organisatie gebruik van data om het verzuimbeleid vorm te geven? *(zeer weinig tot zeer veel)*		X		X
De aanpak van verzuim binnen de organisatie is gericht op *(preventieve maatregelen in de werkomgeving zoals of voor individuele medewerkers bij gezondheidsproblemen / maatregelen voor individuele medewerkers indien er sprake is van verzuim)*		X		X
In hoeverre worden (groepen) medewerkers betrokken bij het achterhalen van oorzaken en benoemen van oplossingen van verzuim? *(zeer weinig tot zeer veel)*		X		X
In hoeverre is er ruimte om de oplossingen die medewerkers aandragen daadwerkelijk te implementeren? *(zeer weinig tot zeer veel)*		X		X