



Sectoranalyse UMC's 2023

12 juli 2023



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

1. Inleiding

In 2021 heeft het AZW programma voor alle branches binnen zorg en welzijn een sectoranalyse gemaakt, in samenwerking met PFZW. Deze sectoranalyses 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 sectoranalyse. Daarom is voor deze branches een update gemaakt van de sectoranalyse, waarbij gebruik is gemaakt van de volgende bronnen:

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

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

www.azwinfo.nl

12 juli 2023

Amy Raateland
Joris de Rooij
Johan Siegert
Ivo Zuidervaart

2. Samenvatting

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

- In de branche universitair medische centra (UMC's) zijn in Q4 2022 82.800 mensen werkzaam, waarvan 81.800 als werknemer en ongeveer 1.000 als zelfstandige.
- De branche bestaat uit 8 universitair medische centra.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 6% zal toenemen.
- 38% 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 15% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2020 ligt het gemiddelde verzuim in de branche UMC's lager dan gemiddeld in Zorg en Welzijn breed, maar gelijk of iets hoger dan het Nederlands gemiddelde. Van de medewerkers in de totale sector zorg en welzijn die verzuimden gaf 26% dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag. De meest genoemde oorzaak is besmetting op het werk.
- Het door werkgevers meest genoemde HRM-knelpunt is een personeelstekort (54%). 46% van de werkgevers noemt de werkdruk als belangrijk HRM-knelpunt. 26% ervaart geen HRM-knelpunten.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken besteedde 31% van de organisaties aandacht aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. 29% heeft de dialoog tussen leidinggevend en medewerkers bevorderd en/of heeft gewerkt aan het verbeteren van de werksfeer en sociale contacten en/of heeft aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden geboden. 35% neemt geen van de getoonde maatregelen.

Opvallende verschillen t.o.v. de vorige sectoranalyse

- 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, was 1,4% in 2021 en is 1,7% 2022
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige sectoranalyse (WNE, 2019) gaf 62% aan zich fit en sterk te voelen t.o.v. 57% in de WNE van 2022. Ook bruisen medewerkers mindervan de energie (was 57%, WNE 2019 en is nu 53%, WNE 2022) en geven minder mensen aan zin te hebben om aan het werk te gaan bij het opstaan (was 61%, WNE 2019 en is nu 56% WNE 2022)
- De meest genoemde oorzaak voor werk gerelateerd verzuim in de totale sector zorg en welzijn in 2022 is besmetting op het werk (TNO, 2022). In de vorige sectoranalyse stond werkdruk/werkstress op nummer 1 (TNO, 2019). Echter was de optie 'besmetting op het werk' toen niet meegenomen
- Verbale agressie komt meer voor. In 2020 gaf 31% van de medewerkers aan hiermee te maken hebben gehad en in 2022 lag dit percentage op 37%

- Organisaties zetten meer maatregelen in tegen agressie. Er wordt voornamelijk ingezet op het bieden van opvang en nazorg, het geven van trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie en daarnaast wordt agressie en geweld vaker bespreekbaar gemaakt in het team (allemaal +6% t.o.v. 2020).
- Meer organisaties geven aan dat ziekteverzuim en/of instroom in de WIA een belangrijk HRM-knelpunt is. Ter vergelijking in de vorige sectoranalyse (WGE 2019) gaf 20% van de organisaties aan dat dit een knelpunt is en in de WGE 2022 geeft 41% van de organisaties dit aan.
- Om medewerkers langer door te laten werken bieden meer organisaties aan om de arbeidstijden aan te passen. In de vorige sectoranalyse (WGE 2019) bood 30% van de organisaties dit aan tegen 35% in de WGE van 2022.

3. Beschrijving sector

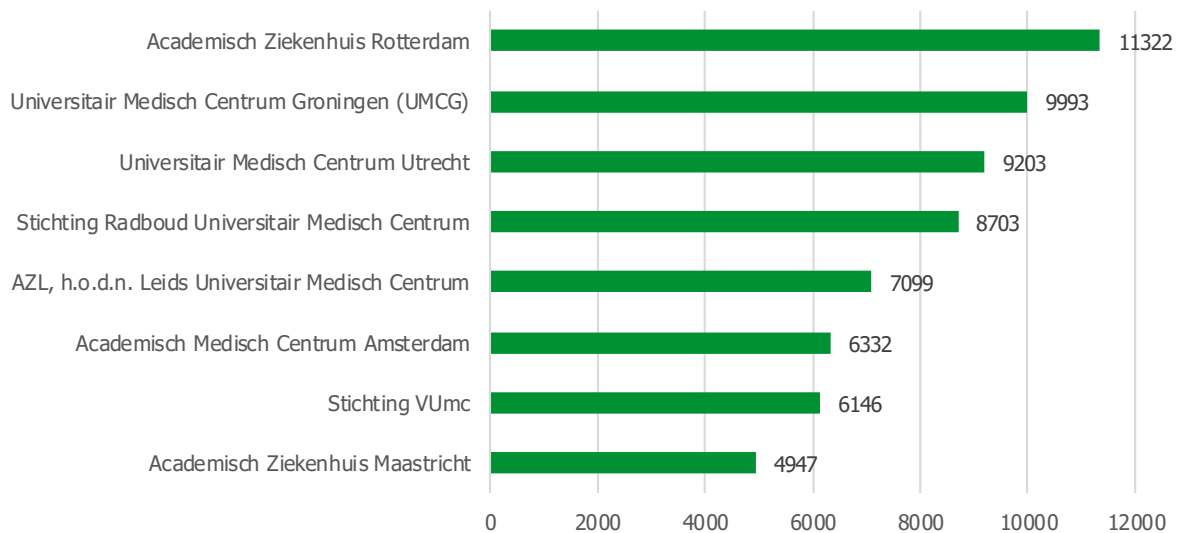
Samenstelling branche UMC's

Binnen de branche UMC's zijn 8 organisaties actief.

Gemiddelde aantal fte's in de branche UMC's

Figuur 1 toont het aantal fte per UMC op peildatum 31 december 2022. In Academisch Ziekenhuis Rotterdam zijn de meeste fte's werkzaam, gevolgd door Universitair Medisch Centrum Groningen en Universitair Medisch Centrum Utrecht.

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



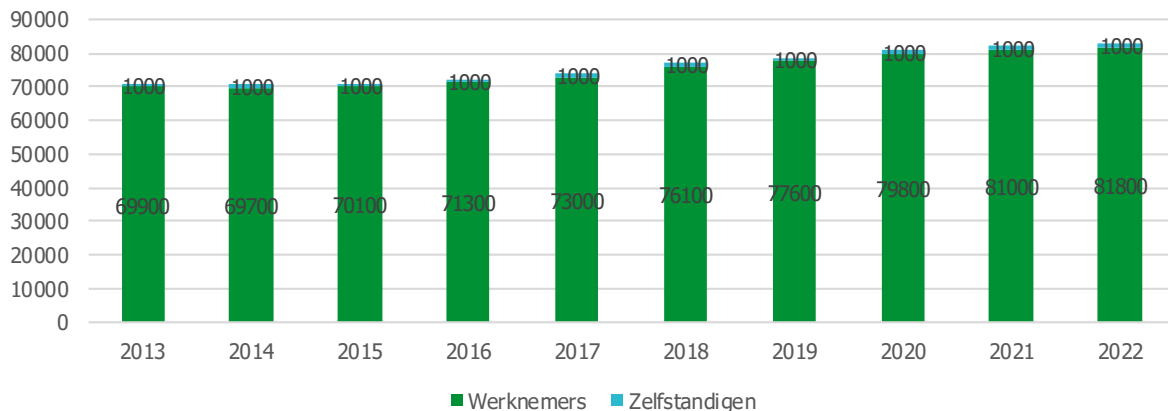
Kleine ondernemingen in de UMC's

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 Q4 van 2022 in totaal 82.800 mensen werkzaam. Van deze groep zijn 81.800 mensen werkzaam als werknemer in loondienst¹. Daarnaast zijn ongeveer 1.000 mensen werkzaam als zelfstandige². In Figuur 2 zien we de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren³.

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 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. Figuur 3 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2022 op basis van gegevens uit het prognosemodel Zorg en Welzijn (PMZW).

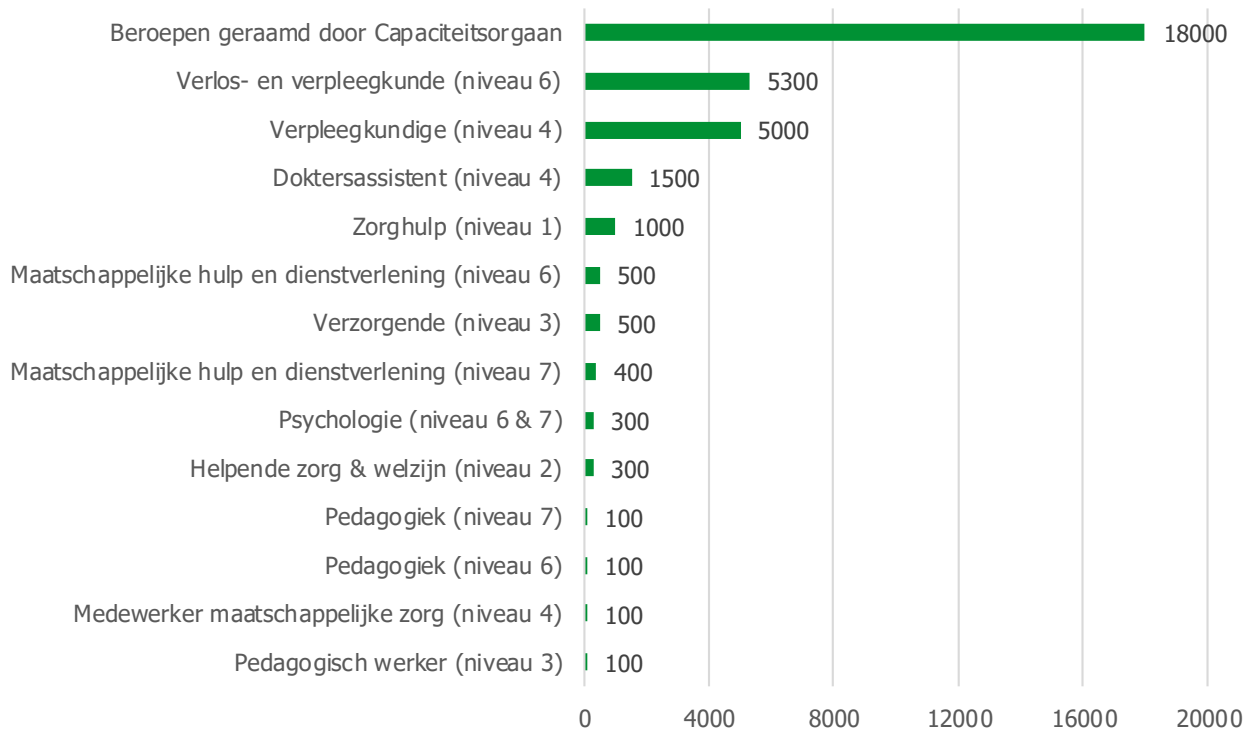
Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de branche UMC's zien we dat de grootste groep een verlos- en verpleegkundige achtergrond (niveau 6) heeft gevolgd door een verpleegkundige achtergrond (niveau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

¹ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=92973>

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=92973> en
<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

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

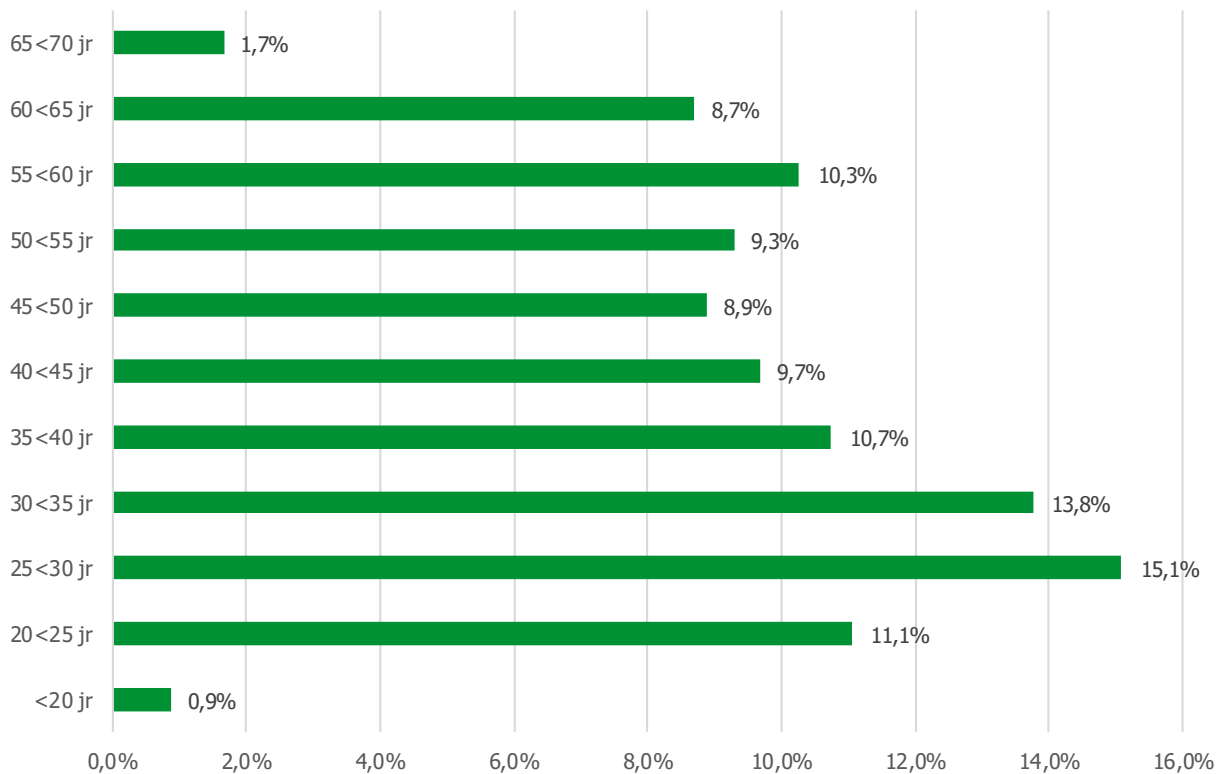


* De branche UMC's heeft naar verhouding een hoog aandeel personeel met een academische achtergrond. In de figuur hierboven vallen de meeste van deze beroepen onder 'beroepen geraamd door capaciteitsorgaan'. De WO-kwalificaties zijn in dit overzicht niet afzonderlijk meegenomen, omdat deze worden geschat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

Werknemers in loondienst naar leeftijd

Het ABP heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers, deze 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 bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 30 jaar (15,1%). In de groep van 65 jaar en ouder zien we 1,7% van de werknemers.

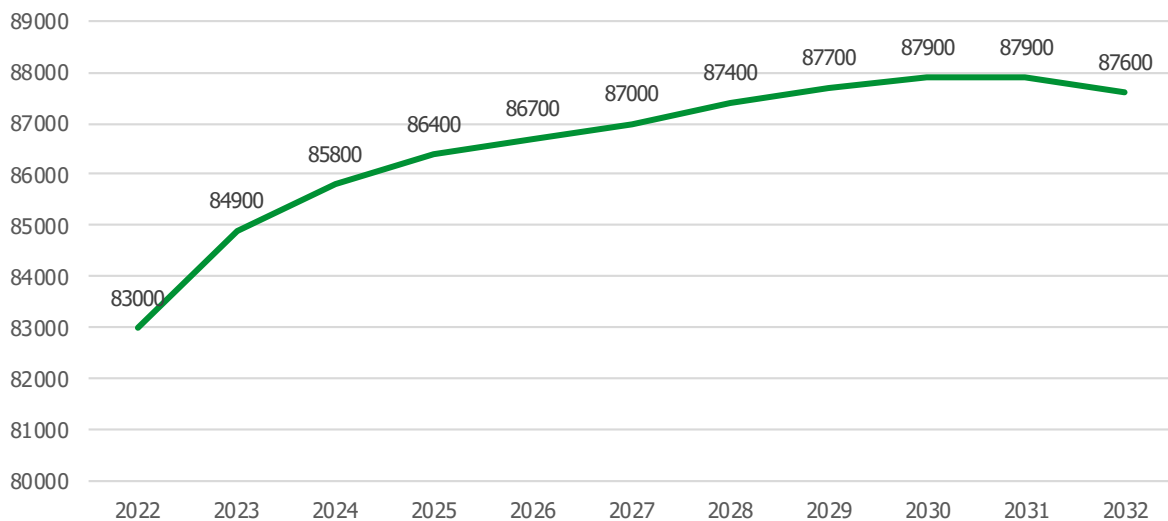
Figuur 4. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: APB, 31-12-2022)



Prognose omvang branche UMC's

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst als werknemer. 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 confrontatie van arbeidsvraag en personeelsaanbod wordt in het prognosemodel de vervulde vraag 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



We zien hier dat de verwachting is dat het aantal medewerkers zal toenemen van 83.000 in 2022 naar 87.600 medewerkers in 2032 (+6%). In 2030 en 2031 ligt het aantal medewerkers naar verwachting nog iets hoger.

⁴ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/universitair-medische-centra>

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

Werkbeleving

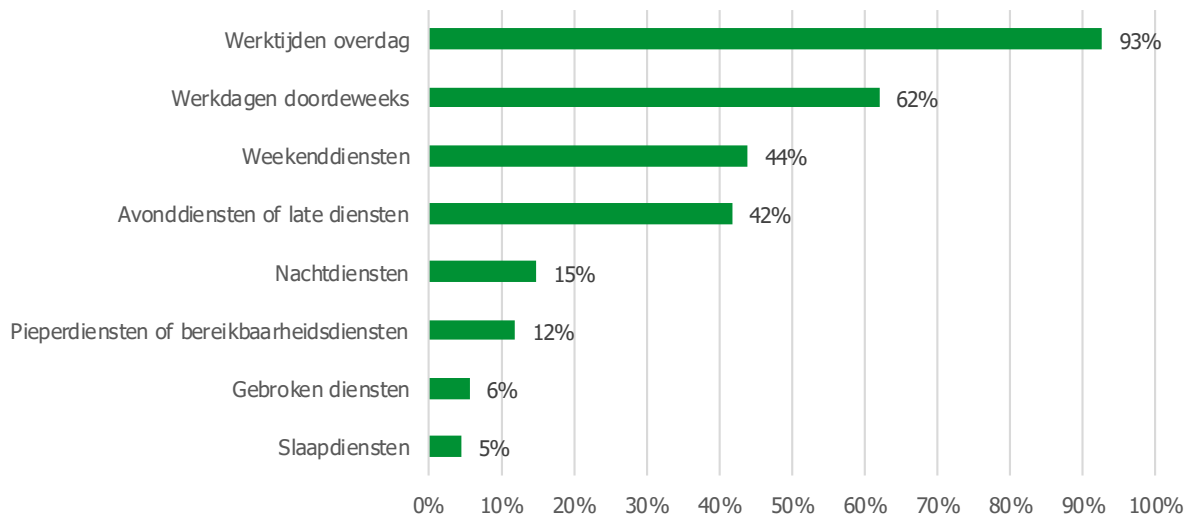
In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersonderzoek wat twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevestigd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken in dit deel de branche UMC's bij een aantal thema's met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn (breed).

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de branche UMC's 32,4 uren per week⁵. 98% is in dienst voor een vast aantal uren per week.

Figuur 6 toont de werktijden en diensten binnen de branche UMC's van veel naar weinig voorkomend. 93% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 62% werkt (ook) doordeweeks. 44% heeft te maken met weekenddiensten en 42% werkt in de avond of heeft late diensten. Nog eens 15% werkt in nachtdiensten. Pieper- of bereikbaarheidsdiensten komen voor bij 12%.

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



Werkdruk

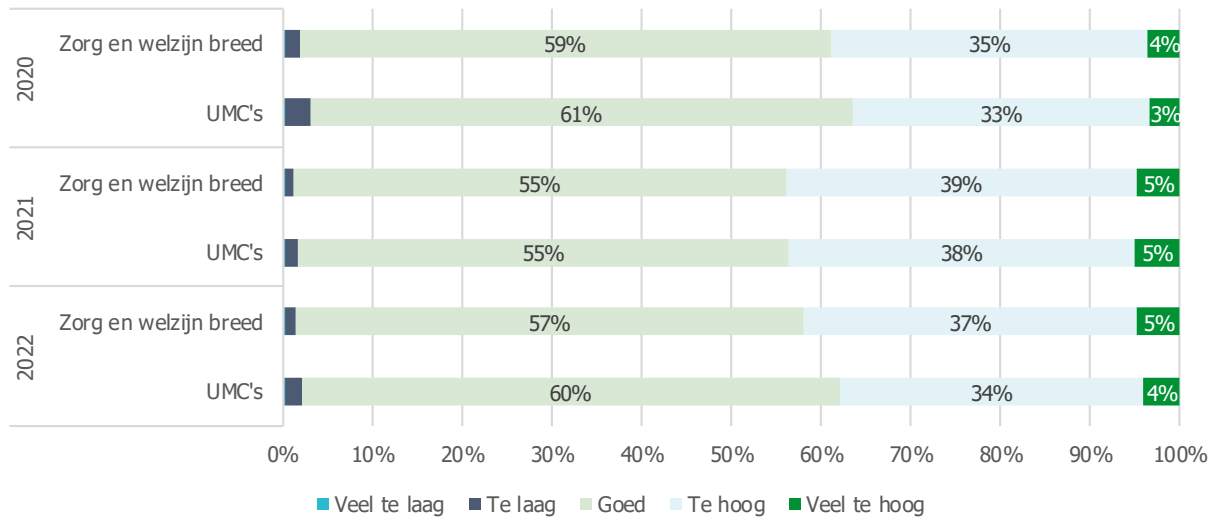
De werkdruk in de branche UMC's is volgens 38% van de werknemers (veel) te hoog. 60% van de werknemers vindt de werkdruk goed. In vergelijking met de sector zorg en welzijn is het aandeel werknemers dat de werkdruk goed vindt in de branche UMC's ongeveer gelijk. Als we kijken naar de uitkomsten van de meting in 2021 dan valt op dat in 2022 het aandeel

⁵ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemers-enquete-4e-kwartaal-2022>

⁶ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemers-enquete-4e-kwartaal-2022>

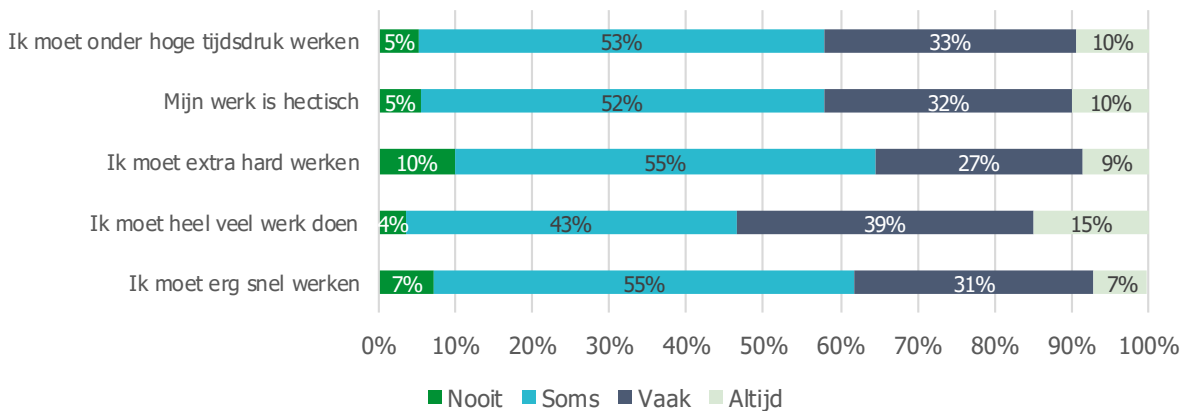
medewerkers dat de werkdruk goed vindt hoger is dan in 2021. Ook het aandeel dat deze (veel) te hoog vindt nam af ten opzichte van 2021. Deze ontwikkeling zien we zowel bij de UMC's als binnen sector zorg en welzijn breed.

Figuur 7. Werkdruk branche UMC's in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2022, tweede 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 breed), met onder hoge tijdsdruk moeten werken (43%, tegen 39% in Z&W), met hectische omstandigheden (42%, gelijk aan Z&W breed).

Figuur 8. Elementen werkdrukbranche UMC's (Bron: WNE 2022, tweede meting)⁸



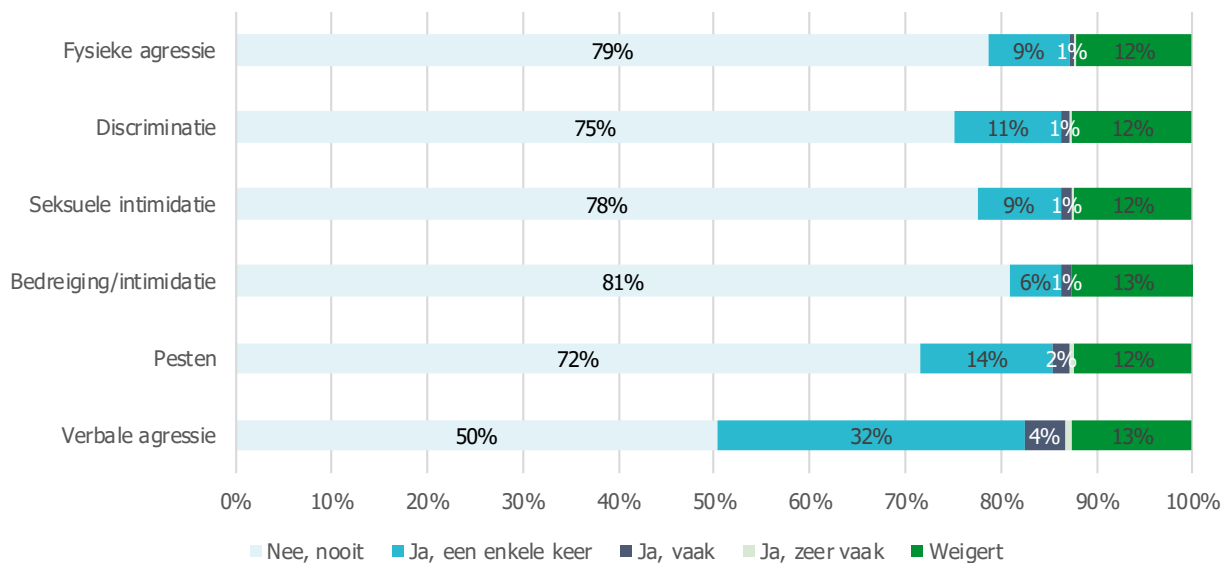
Agressie

Over het geheel gezien komen de verschillende vormen van agressie door patiënten/cliënten in de UMC's minder vaak voor dan gemiddeld in de sector Z&W. Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de branche UMC's voor bij 37% van de medewerkers.

⁷ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

⁸ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

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



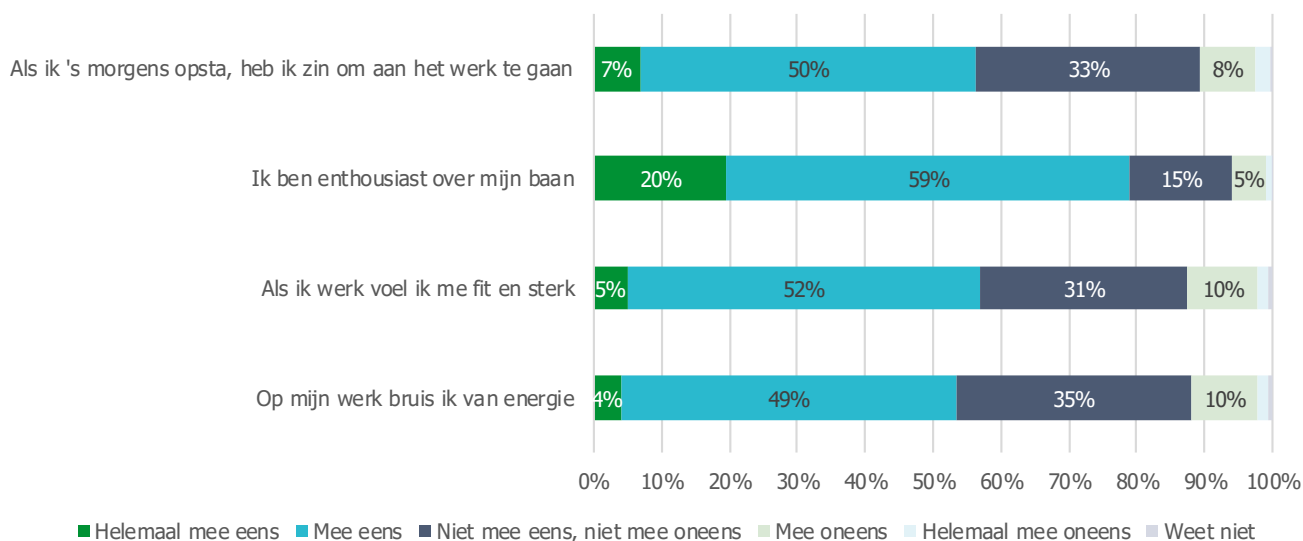
In de sector zorg en welzijn is dit 52%. Pesten komt voor bij 16%, in Z&W gemiddeld komt dit voor bij 24% van de werknemers. 7% van de medewerkers geeft aan dat zij te maken hebben gehad met bedreiging/intimidatie (tegen 10% in Z&W). Seksuele intimidatie komt voor bij 10% van de medewerkers (tegen 14% in Z&W). Fysieke agressie tenslotte komt voor bij 9% (tegen 23% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting 2020 dan zien we dat de meeste soorten agressie in 2022 iets toe zijn genomen. De grootste toename zien we bij verbale agressie. In 2020 kwam dit voor bij 31% van de medewerkers (tegen 53% in Z&W) en in 2022 bij 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%, dat is ongeveer gelijk met het aandeel in Z&W, daar 78%). 57% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 58% in Z&W). Ter vergelijking in 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 zin om aan het werk te gaan bij het opstaan (tegen 59% in Z&W). Ook hier is sprake van een afname, in de tweede meting van 2019 gaf 61% aan zin te hebben om aan het werk te gaan bij het opstaan (63% in Z&W). 53% bruis 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: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

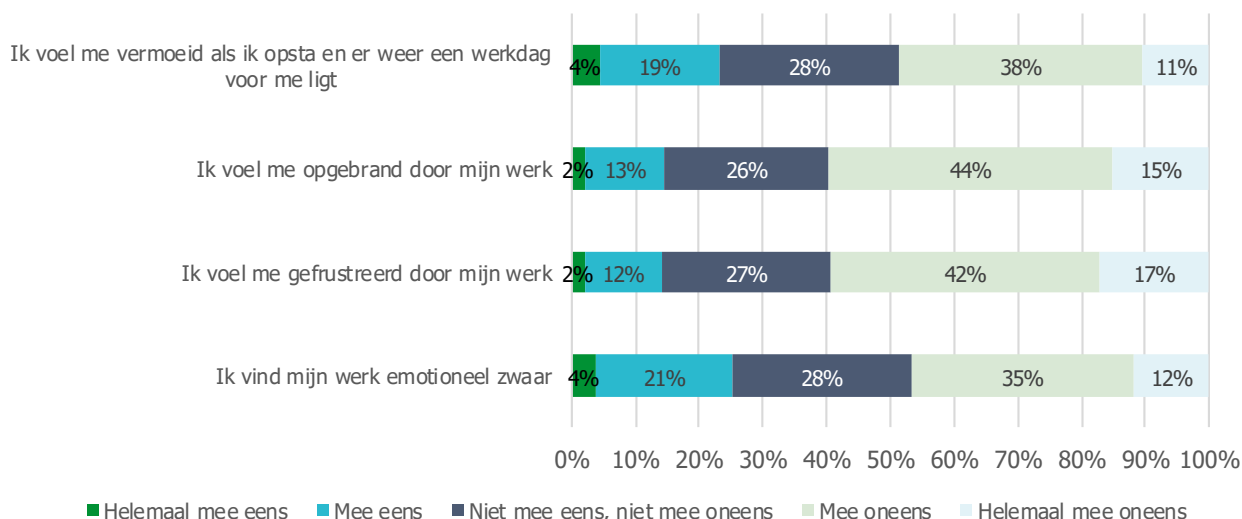
Figuur 10. Vitaliteit in de branche UMC's (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹⁰



Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de branche UMC's deels lager en deels hoger op stellingen over vermoeidheid dan medewerkers in de sector zorg en welzijn gemiddeld doen. In de branche UMC's vindt 25% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 28% in Z&W). 23% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (21% in Z&W). 15% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (eveneens 15% in Z&W) en 14% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 13% 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 tot 2020 met (helemaal) oneens (47% in 2022 t.o.v. 59% in 2020).

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



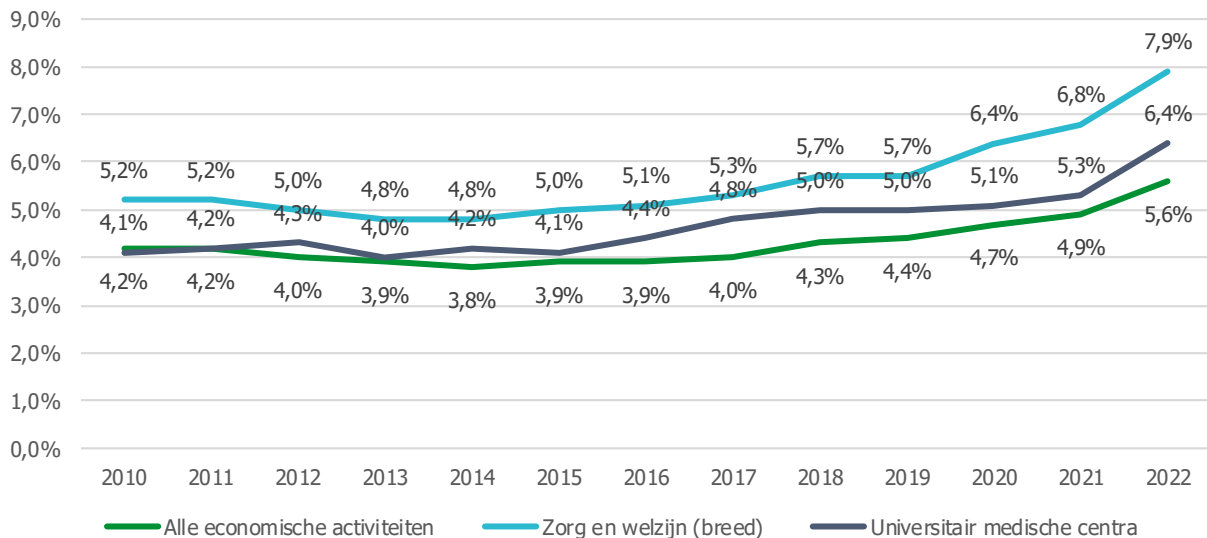
¹⁰ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

¹¹ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

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 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 recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 6,4% op het hoogste niveau van de afgelopen 10 jaar, maar het was 1,5% punt lager dan het verzuim in Z&W.

Figuur 12. Ontwikkeling verzuim in de branche UMC's, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten¹²



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

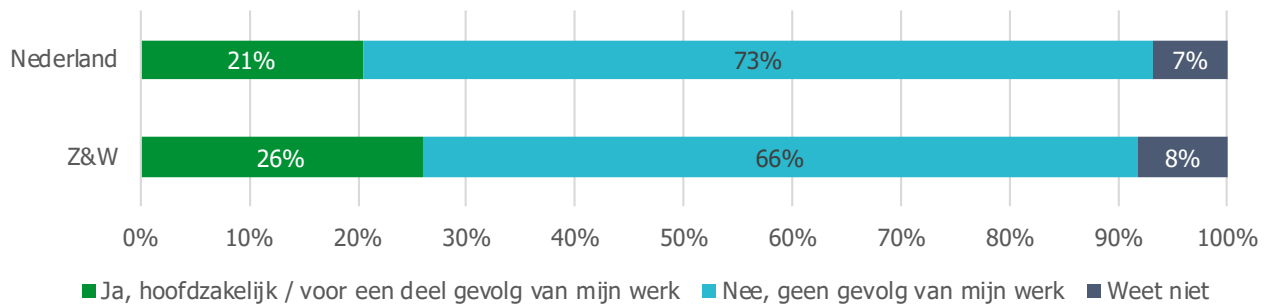
Aandeel werk gerelateerd verzuim

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 26% van de medewerkers in de sector Zorg & Welzijn 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 21%. Er zijn bij deze vraag vanwege een geringe steekproef omvang helaas geen gegevens beschikbaar van de UMC's zelf.

¹² <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=92A33>

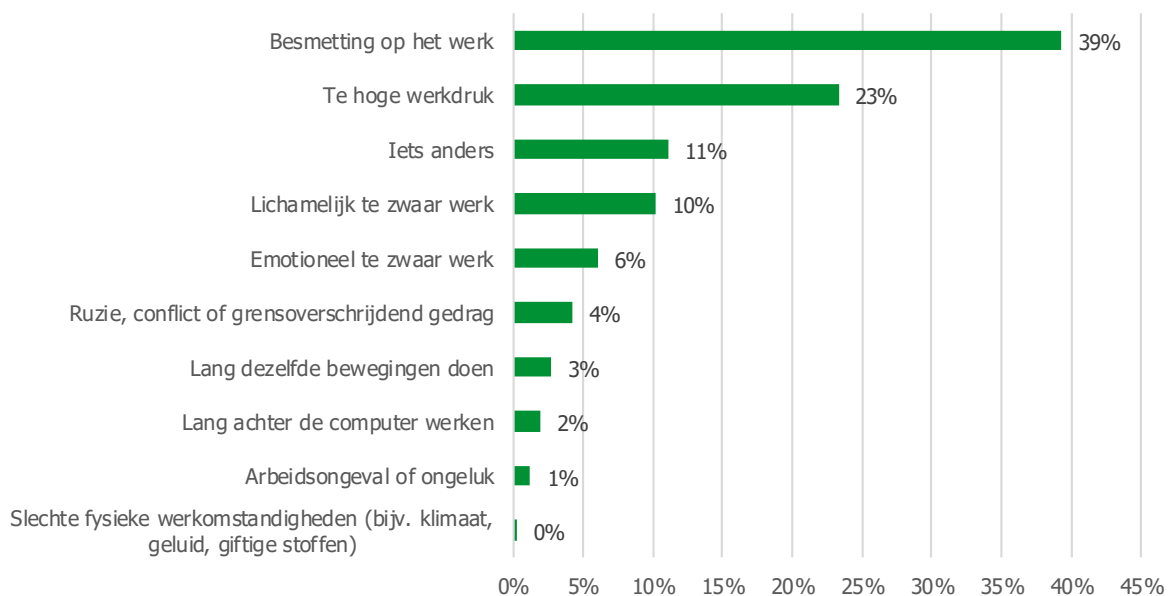
Figuur 13. Waren de klachten bij het laatste verzuimgeval werk gerelateerd? Zorg & Welzijn (breed) (Bron: TNO NEA, 2022)¹³



Oorzaken werk gerelateerd verzuim

In hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers in de sector zorg en welzijn gaf aan dat een besmetting op het werk de belangrijkste reden is (39%). Een te hoge werkdruk komt op de tweede plaats als meest genoemde reden (23%). Gevolgd door iets anders (11%) en lichamelijk te zwaar werk (10%).

Figuur 14. Oorzaken werk gerelateerd verzuim in Zorg & Welzijn (breed) (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁴



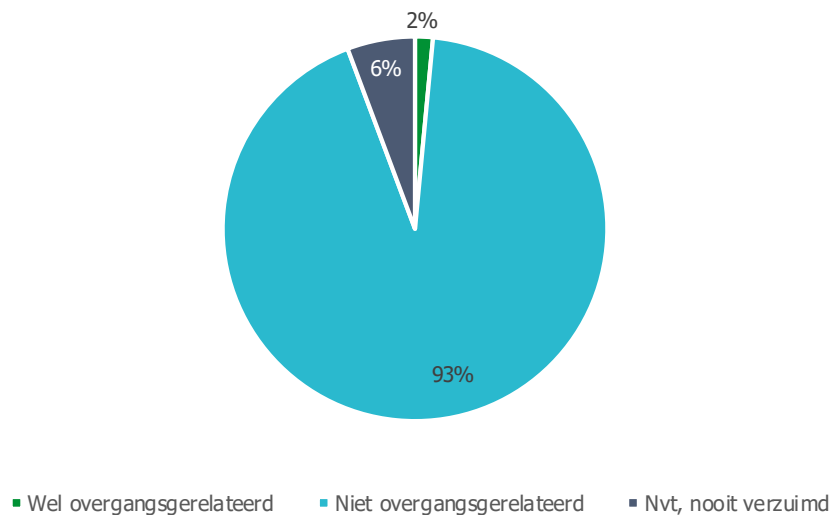
¹³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/22/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-vvt-2022>

¹⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/22/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-vvt-2022>

Verzuim door overgangsklachten

In het kader van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) is door het Ministerie van VWS gevraagd om cijfers met betrekking tot 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 in verband met een te kleine omvang van het aantal respondenten waardoor cijfers niet mogen worden getoond. In totaal geeft 2% aan dat de klachten bij het laatste verzuimgeval overgangsgelateerd waren, 93% geeft aan dat de klachten niet overgangsgelateerd waren en 5% heeft nooit verzuimd.¹⁵

Figuur 15. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten totaal (Bron: CBS, 2022)¹⁶



¹⁵ f

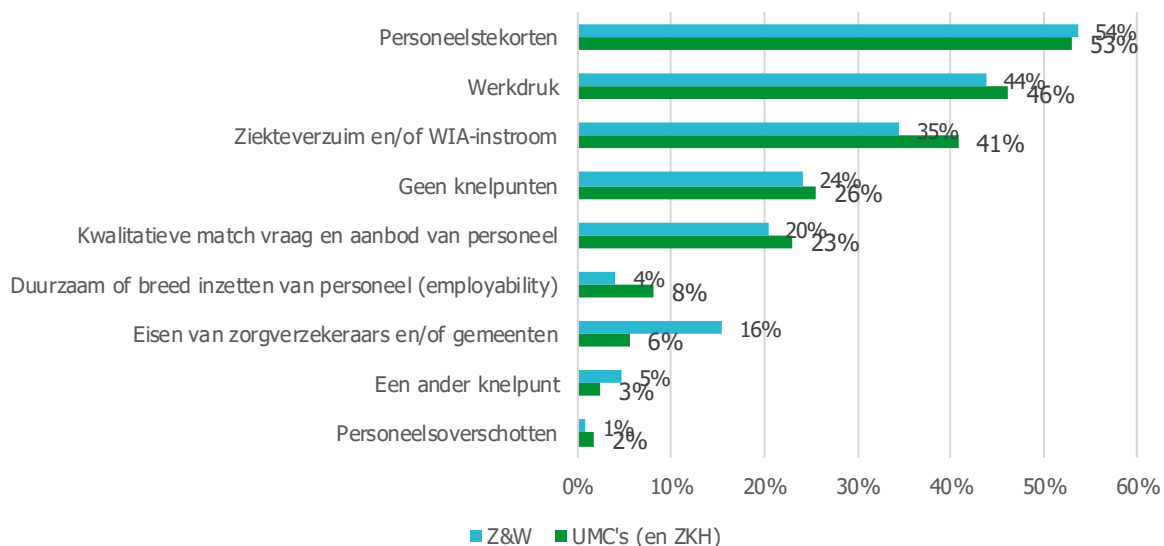
¹⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

HRM knelpunten

In de werkgeversenquête 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 en overige medisch specialistische zorg, vanaf hier ZKH genoemd) en voor de sector zorg en welzijn breed, geordend naar mate van voorkomen in de UMC's (en ZKH)¹⁷

Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (54%), gevolgd door werkdruk (46%) en ziekteverzuim en/of WIA-instroom (41%). 26% van de organisaties rapporteerde geen knelpunten. Daarna volgt kwalitatieve match tussen vraag en aanbod (23%). Het valt op dat ziekteverzuim en/of WIA-instroom vaker wordt genoemd als knelpunt in de UMC's (en ZKH) dan gemiddeld voor de sector Z&W.

Figuur 16. HRM knelpunten UMC's (en ZKH) en sector Z&W (Bron: WGE 2022, eerste meting)¹⁸



¹⁷ Vanwege de kleine omvang van de steekproef bij UMC's in de WGE worden de resultaten van de UMC's hier niet afzonderlijk getoond.

¹⁸ Bron: Werkgeversenquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

5. Personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

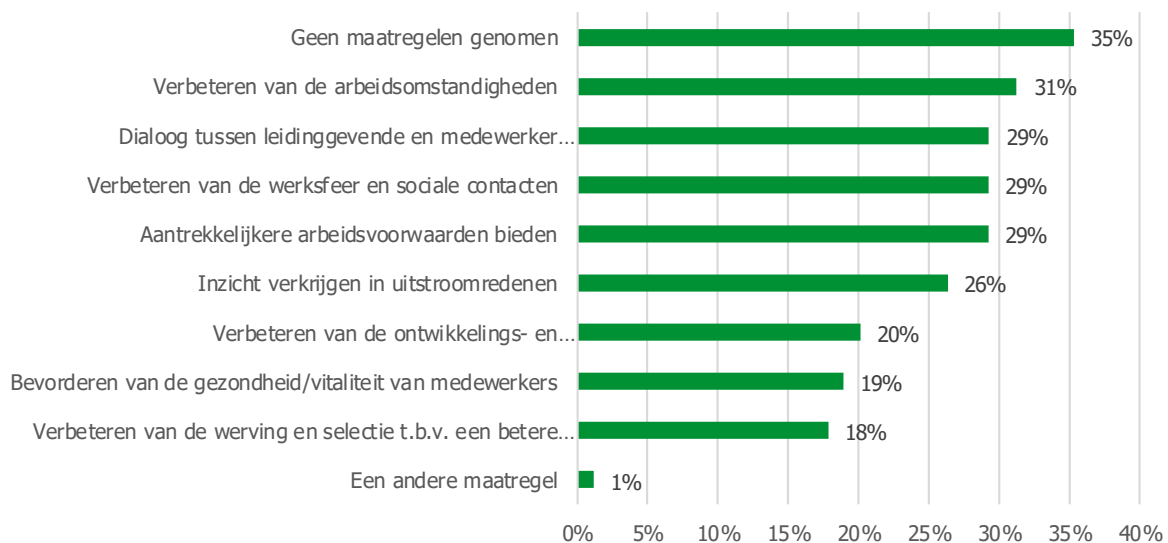
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgevers enquête 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 zorg¹⁹.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 17 zijn de maatregelen te zien die de organisaties in de branche UMC's en ziekenhuizen (ZKH) 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 ZKH) (Bron: WGE 2022, tweede meting)²⁰



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 het geval was. Met uitzondering van het verbeteren van de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden (-1%). De grootste verschillen zien we terug bij het inzicht krijgen in uitstroomredenen (+12% t.o.v. 2020) en in het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, het verbeteren van de werksfeer en de sociale

¹⁹ Vanwege de kleine omvang van de steekproef bij UMC's in de WGE worden de resultaten van de UMC's hier niet afzonderlijk getoond.

²⁰ Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

contacten, het bevorderen van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (+9% t.o.v. 2020)

Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 18 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemd wordt (door 56%) het efficiënter vormgeven van werkprocessen (tegen 43% in Z&W). Daarna volgt het bespreekbaar maken van de werkdruk (54%, tegen 55% in Z&W) en het aantrekken/inzetten van extra personeel (47%, tegen 43% 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 gedaald (van 14% naar 6%). Een aantal maatregelen is vaker ingezet en een aantal maatregelen minder vaak. De grootste verschillen zien we bij het bespreekbaar maken van de werkdruk (+11% t.o.v. 2020), het efficiënter vormgeven van de werkprocessen en het vereenvoudigen van administratieve processen (beide +10% t.o.v. 2020).

Figuur 18. Maatregelen tegen werkdruk UMC's (en ZKH) (Bron: WGE 2022, tweede meting)²¹

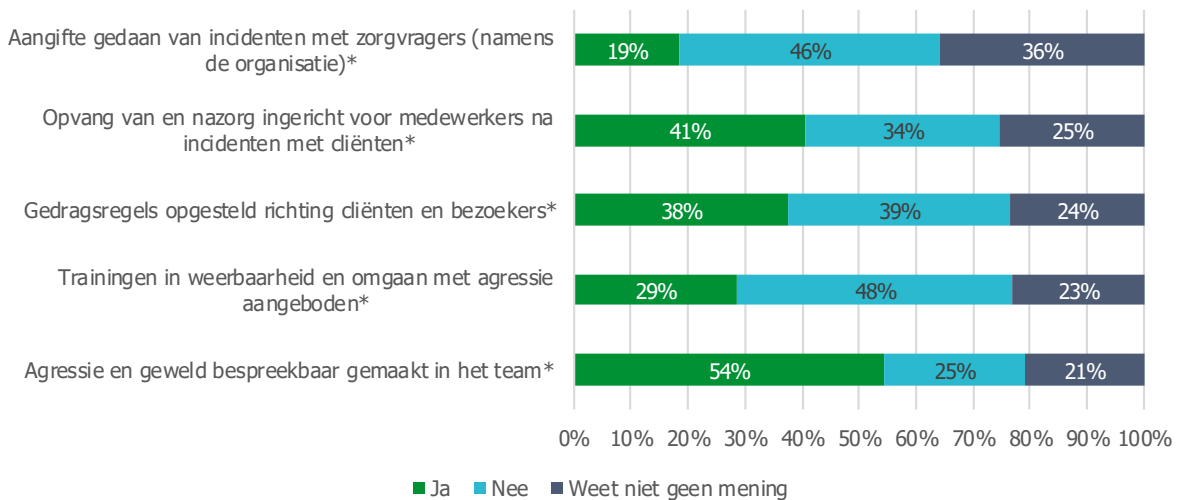


²¹ Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

Maatregelen tegen agressie

In de branche UMC's (en ZKH) worden vooral maatregelen genomen door agressie en geweld bespreekbaar te maken in de teams (54%, tegen 53% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (41% tegen 33% in Z&W) en worden gedragsregels opgesteld voor cliënten en bezoekers (38% tegen 41% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (29% tegen 24% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) (19% tegen 19% in Z&W). Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van de tweede meting in 2019 dan zien we dat een aantal maatregelen vaker zijn geselecteerd dan in 2019 het geval was, namelijk agressie en geweld bespreekbaar gemaakt in het team (was 48% in 2019) en trainingen (was 23%) en het bieden van opvang en nazorg (was 35%). De maatregelen aangifte doen (was 21%) en gedragsregels opstellen (was 41%) zijn minder vaak geselecteerd.

Figuur 19. Maatregelen tegen agressie UMC's (en ZKH) (Bron: WGE 2022, tweede meting)²²



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

Maatregelen voor langer doorwerken

In de eerste meting van de WGE 2022 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 tot een hogere leeftijd. In de branche UMC's (en ZKH) wordt vooral gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (51% tegen 42% in Z&W), gevolgd door het aanpassen van de arbeidstijden (35% tegen 26% in Z&W). 29% geeft aan opleiding en ontwikkeling aan te bieden (tegen 26% in Z&W). Eveneens 29% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 41% in Z&W).

²² Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

Figuur 20. Maatregelen langer doorwerken UMC's (en ZKH) (Bron: WGE 2022, eerste meting)²³



Inzet van technologie

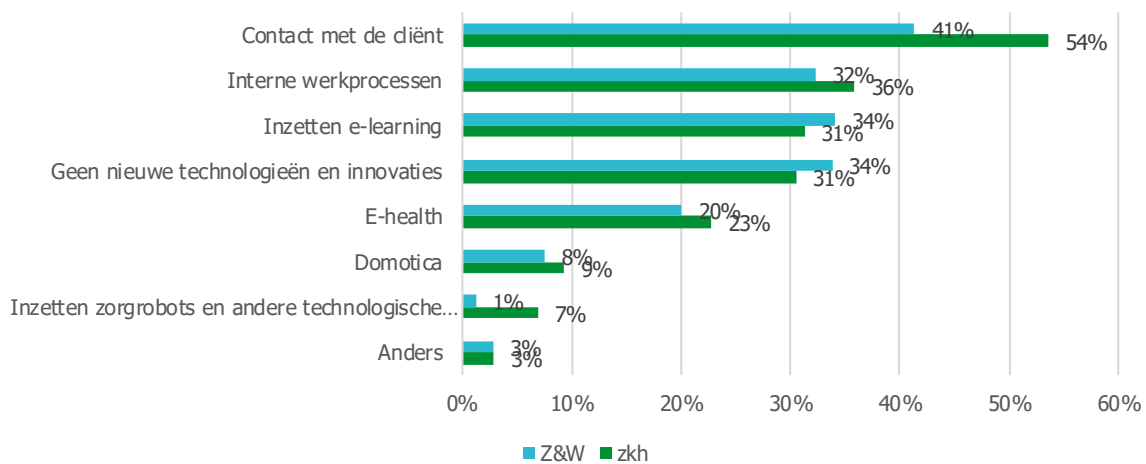
In de zowel de eerste als de tweede meting van de WGE zijn een aantal vragen opgenomen over technologie. Er wordt zowel gevraagd welke vormen van nieuwe technologie en innovaties zijn ingezet, als naar de mate waarin medewerkers opgeleid worden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties. 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. In de figuren hieronder worden de resultaten weergegeven voor de branche UMC's (samen met de branche ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg) en voor de sector Z&W breed.

Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties

Aan werkgevers is de vraag voorgelegd welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties zijn ingevoerd. 54% geeft aan dat zij gebruik maken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties in het contact met de cliënt (tegen 41% in Z&W). 36% zet nieuwe technologieën in ten behoeve van interne werkprocessen (tegen 32% in Z&W). Nog eens 31% geeft aan dat zij e-learnings inzetten (tegen 34% in Z&W). Daarnaast geeft 31% aan dat zij geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 34% in Z&W).

²³ Bron: Werkgevers enquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

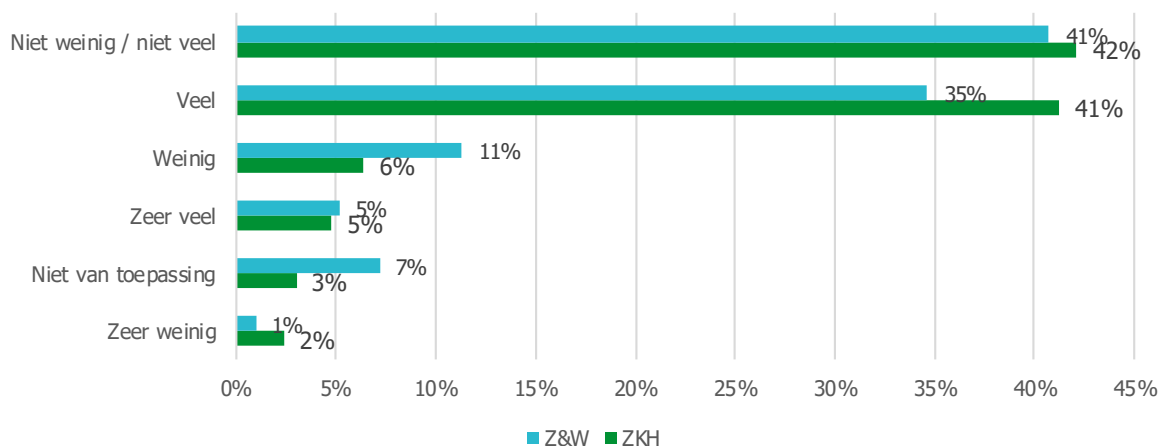
Figuur 23. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de branche ziekenhuizen (Bron: WGE, tweede meting)²⁴



Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

46% van de organisaties geeft aan dat zij hun medewerkers (zeer) veel opleiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (tegen 40% in Z&W). 42% heeft aangegeven dat zij niet weinig, maar ook niet veel gebruik maken van het opleiden van de medewerkers (tegen 41% in Z&W) en 7% besteed hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 12% in Z&W).

Figuur 24. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de branche ziekenhuizen (Bron: WGE, eerste meting)²⁵



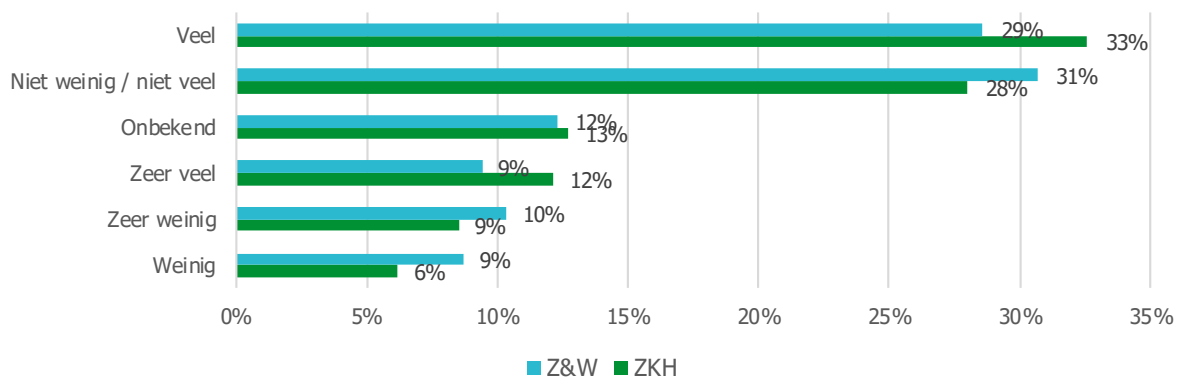
Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

Van de organisaties geeft 45 procent aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 38% in Z&W). 28% van de organisaties heeft aangegeven dat zij dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 31% in Z&W). En 15% geeft aan dat zij medewerkers (zeer) weinig betrekken hierbij (tegen 19% in Z&W).

²⁴Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

²⁵ Bron: Werkgevers enquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

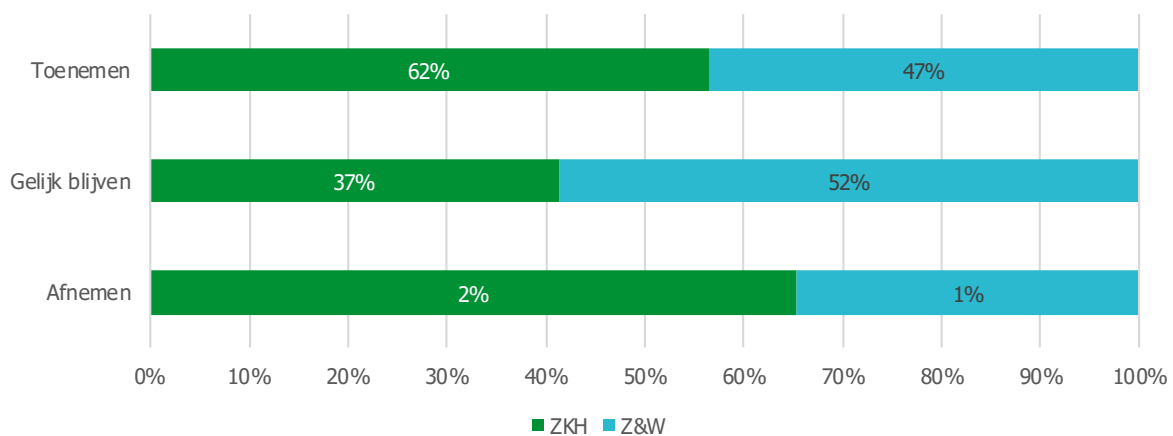
Figuur 25. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de branche ziekenhuizen (Bron: WGE, tweede meting)²⁶



Verwacht effect van technologieën op gevraagde competenties

62% van de organisaties geeft aan dat zij verwachten dat er meer wordt gevraagd aan competenties van medewerkers bij de inzet van nieuwe technologieën en innovaties (tegen 47% in Z&W). 37% denkt dat de gevraagde competenties gelijk zullen blijven (tegen 52% in Z&W).

Figuur 26. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de branche ziekenhuizen (Bron: WGE, tweede meting)²⁷



²⁶Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

²⁷Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN