



Rapportage

Werkgeversenquête zorg en welzijn

Uitkomsten 2e meting 2019

Deze rapportage is gemaakt voor het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW).



Willem Gielen
Mark Ramaekers

April 2020

Inhoud

Inleiding	3
Moeilijk vervulbare vacatures	3
Knelpunten bij uitvoering personeelsbeleid	4
Toekomstige personeelsbehoefte	5
Nieuwe medewerkers	6
Inzet van technologie	7
Anders inrichten van werkprocessen	9
Begrippen	10

Inleiding

In november en december 2019 heeft een nieuwe meting van de werkgeversenquête plaatsgevonden. De cijfers hebben dan ook betrekking op de periode vóór de start van de coronacrisis. Het was de tweede meting die in 2019 door het CBS in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) is uitgevoerd voor het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Voor dit onderzoek is een steekproef getrokken uit de bijna 132 duizend bedrijven¹⁾ die er in oktober 2019 in de zorg- en welzijnssector (breed) waren. In dit document worden de belangrijkste resultaten uit het onderzoek gepresenteerd. De cijfers gaan over de zorg- en welzijnssector inclusief kinderopvang (breed), tenzij anders is vermeld. Zorg en welzijn smal is exclusief kinderopvang. Vanwege het geringe aantal bedrijven in de branche UMC's wordt deze bij de branche Ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg geteld. De cijfers in deze rapportage zijn tevens terug te vinden op AZW StatLine. Hier is daarnaast nog meer informatie opgenomen op basis van de werkgeversenquête, waaronder cijfers naar subbranche.

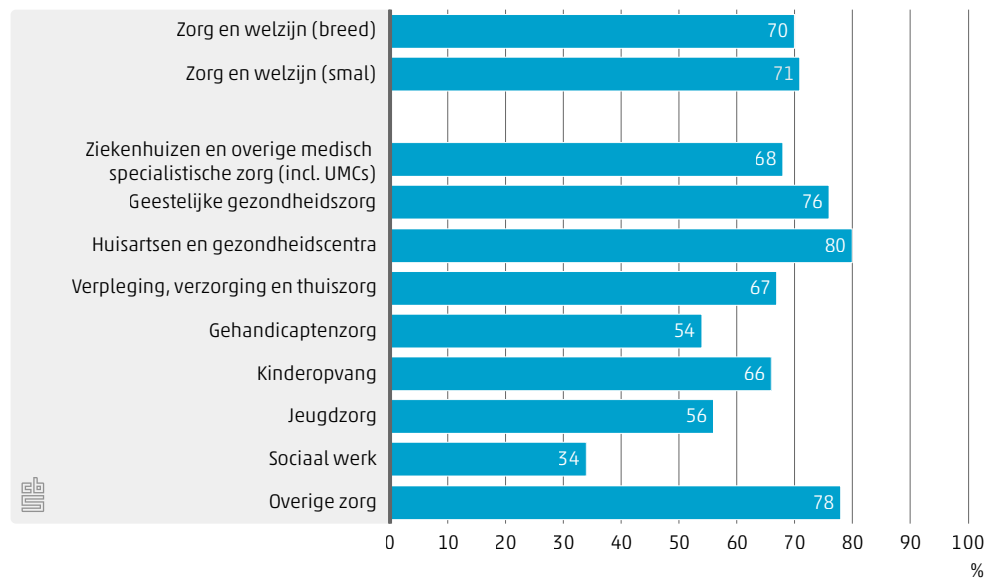
Moeilijk vervulbare vacatures

Werkgevers in de zorg en welzijn breed gaven op het moment van enquêteren aan gemiddeld 1,6 openstaande vacatures te hebben. In de Verpleging, verzorging en thuiszorg was het gemiddelde aantal vacatures per organisatie met 6,1 het hoogst. In de branches Huisartsenzorg en gezondheidscentra, Overige zorg en Sociaal werk was het gemiddeld aantal vacatures juist relatief laag: allen gemiddeld minder dan 1.

Gemiddeld per werkgever waren 7 op de 10 openstaande vacatures moeilijk vervulbaar. Dit aandeel moeilijk vervulbare vacatures was met 8 op de 10 het grootst in de branche Huisartsen en gezondheidscentra, maar ook werkgevers in de Overige zorg hadden met gemiddeld 78 procent relatief veel moeilijk opvulbare vacatures.

¹⁾ Bedrijfseenheden zoals opgenomen in het Algemeen Bedrijvenregister (ABR).

1. Aandeel moeilijk vervulbare vacatures, 2e meting 2019

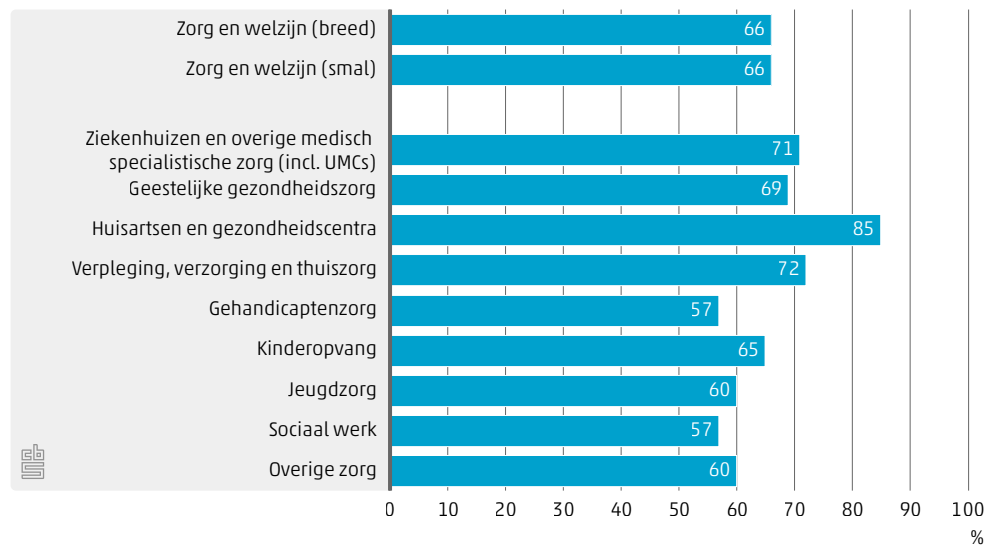


Werkgevers die vacatures hadden, zijn daarnaast gevraagd om aan te geven of deze zijn bedoeld om het personeelsbestand uit te breiden of om personeel te vervangen. Voor de sector zorg en welzijn (zowel breed als smal) was 51 procent van alle vacatures bedoeld om personeel te vervangen, en 49 procent om het personeelsbestand uit te breiden.

Knelpunten bij uitvoering personeelsbeleid

Twee derde van de werkgevers gaf eind 2019 aan één of meerdere knelpunten te hebben ervaren bij de uitvoering van het personeelsbeleid in de 12 maanden voorafgaande aan het onderzoek. Het knelpunt dat het vaakst werd genoemd, is het hebben van personeelstekorten door problemen met het aantrekken of vasthouden van werknemers. Dit werd door 41 procent van de werkgevers aangegeven. Ook werkdruk werd met 35 procent van de werkgevers relatief vaak genoemd als knelpunt. In de branche Huisartsen en gezondheidscentra werd met 85 procent van de werkgevers het meest aangegeven dat zich één of meerdere knelpunten hebben voorgedaan. In de Gehandicaptenzorg en Sociaal werk was dit met 57 procent het minst.

2. Werkgevers die knelpunten ervaren bij uitvoering van personeelsbeleid, 2e meting 2019

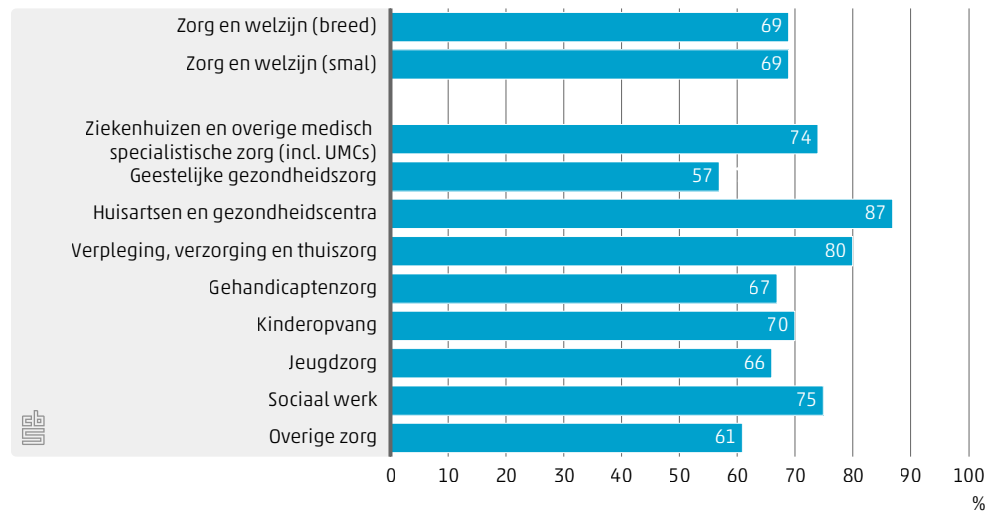


Toekomstige personeelsbehoefte

Eind 2019 zei het grootste deel van de werkgevers in de sector zorg en welzijn activiteiten te ondernemen om zich voor te bereiden op de toekomstige personeelsbehoefte van de organisatie. Zo gaf 41 procent aan medewerkers op te leiden zodat ze beschikken over de (toekomstige) benodigde kwaliteiten. Verder had 26 procent van de werkgevers aandacht geschonken aan het herschikken van taken en 25 procent aan het optimaliseren van de mix tussen personeel en functie. Daarnaast had 23 procent gerichte inspanningen verricht om bepaalde categorieën personeel te werven, had 16 procent het opleidingsniveau en de kwaliteiten van het huidige personeelbestand, en 15 procent de vervangingsvraag in kaart gebracht.

In totaal had 69 procent één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernomen. Dat percentage was met 87 het hoogst in de branche Huisartsen en gezondheidscentra, en met 57 het laagst in de Geestelijke gezondheidszorg.

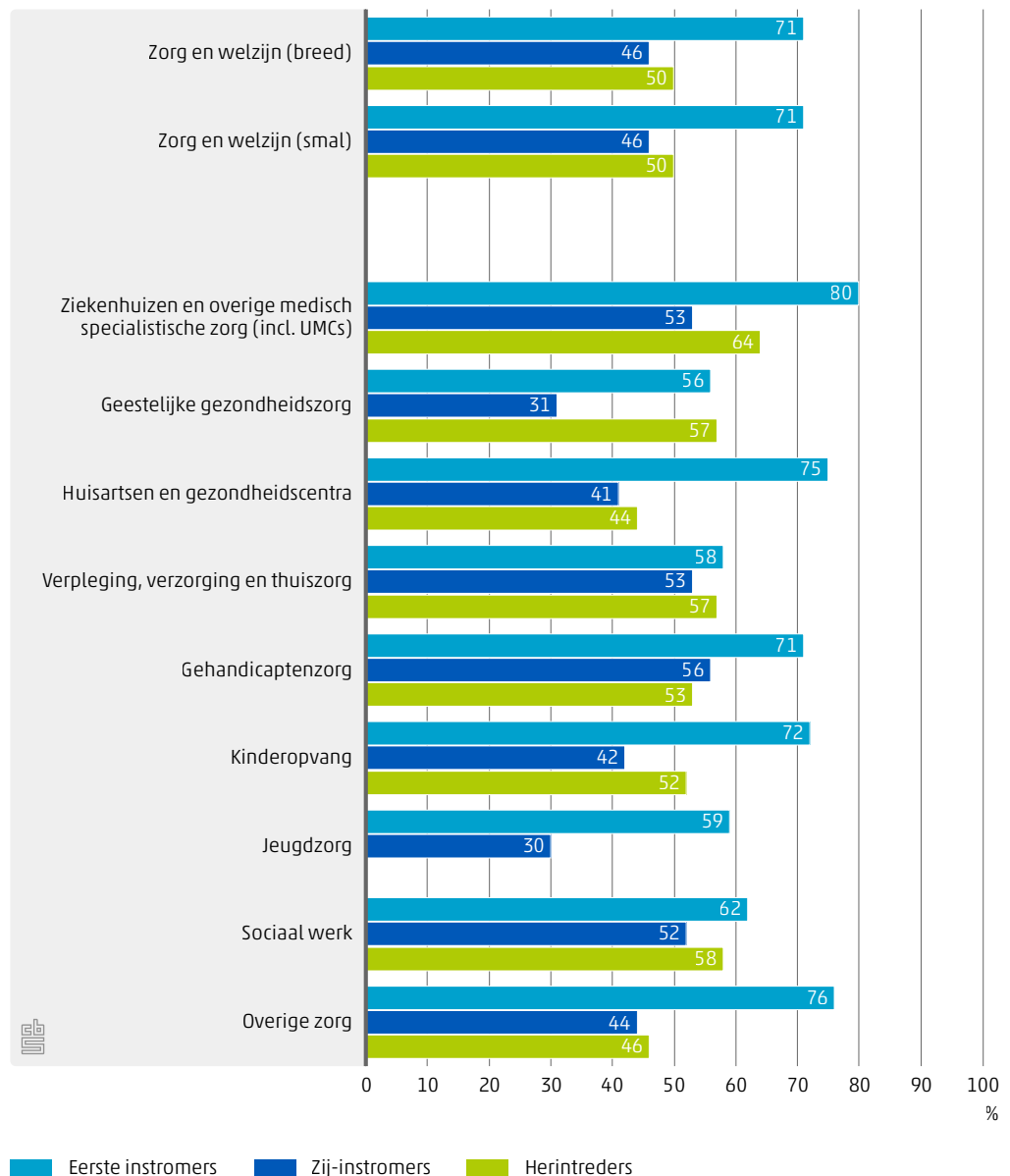
3. Werkgevers die één of meerdere activiteiten hebben ondernomen om zich voor te bereiden op de toekomstige personeelsbehoefte van de organisatie, 2e meting 2019



Nieuwe medewerkers

De mate waarin nieuwe medewerkers zijn voorbereid op de werkzaamheden die ze bij hun nieuwe werkgever moeten uitvoeren, kan verschillen. Werkgevers die nieuwe medewerkers hebben aangenomen, is gevraagd hoe zij de aansluiting ervaren. Gemiddeld genomen vinden werkgevers de nieuwe medewerkers die direct na hun opleiding toetreden tot de arbeidsmarkt, het beste voorbereid op de werkzaamheden: 71 procent van de werkgevers gaf aan dat deze groep (zeer) goed is voorbereid. Bij herintreders, werknemers die eerder in de zorg en welzijn hebben gewerkt, was dat 50 procent. Bij de zij-instromers, werknemers die wel al werkervaring hebben, maar nog niet werkzaam waren in de sector zorg en welzijn, was het aandeel werkgevers dat deze medewerkers (zeer) goed voorbereid vindt met 46 procent het kleinst. Dit zegt overigens niet iets over het type functie waar nieuwe medewerkers voor worden aangenomen en of recent afgestudeerden voor dezelfde werkzaamheden worden aangenomen als zij-instromers of herintreders.

4. Mate waarin nieuwe medewerkers volgens werkgevers zijn voorbereid op hun werkzaamheden, 2e meting 2019



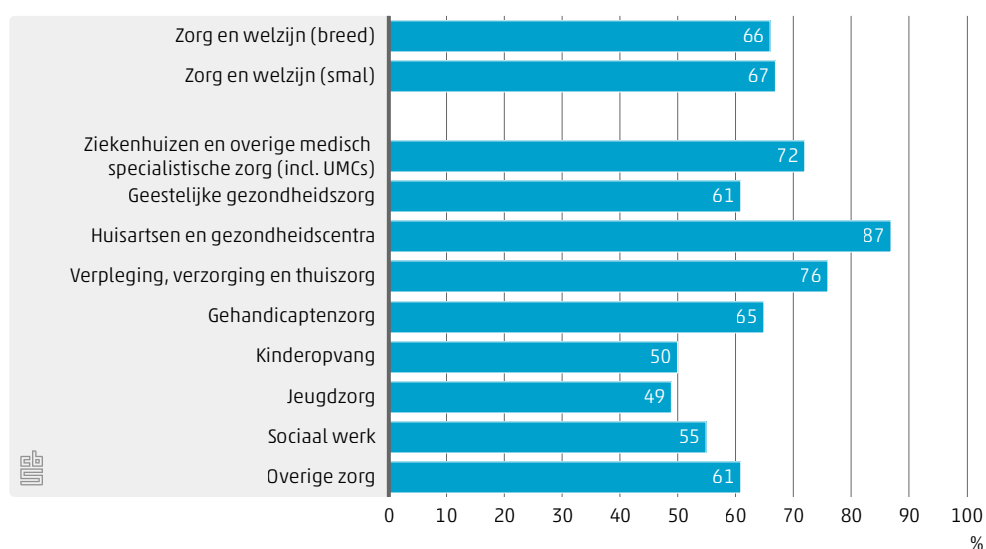
Inzet van technologie

Nieuwe technologieën en innovaties kunnen er voor zorgen om nu, maar ook in de toekomst, optimaal te kunnen functioneren. Eind 2019 had 66 procent van de werkgevers in de zorg en welzijnssector in de voorgaande 12 maanden één of meerdere vormen van nieuwe technologieën en/of ingevoerd of voorbereid. Het gaat dan met name om twee vormen: technologieën gericht op het contact met de cliënt (41 procent) en technologieën gericht op interne werkprocessen (40 procent). Technologieën of innovaties gericht op

e-learning (27 procent), e-health (17 procent), domotica (5 procent) en zorgrobots en andere technologische hulpmiddelen in diagnose en behandeling (2 procent) werden in mindere mate genoemd.

In de Jeugdzorg en Kinderopvang werd naar verhouding door werkgevers het minst gebruik gemaakt van nieuwe technologieën en innovaties: respectievelijk 49 en 50 procent had één of meerdere vormen ingevoerd of voorbereid. In de branche Huisartsen en gezondheidscentra was dat met 87 procent het meest.

5. Werkgevers die vormen van nieuwe technologieën en innovaties hebben ingezet, 2e meting 2019



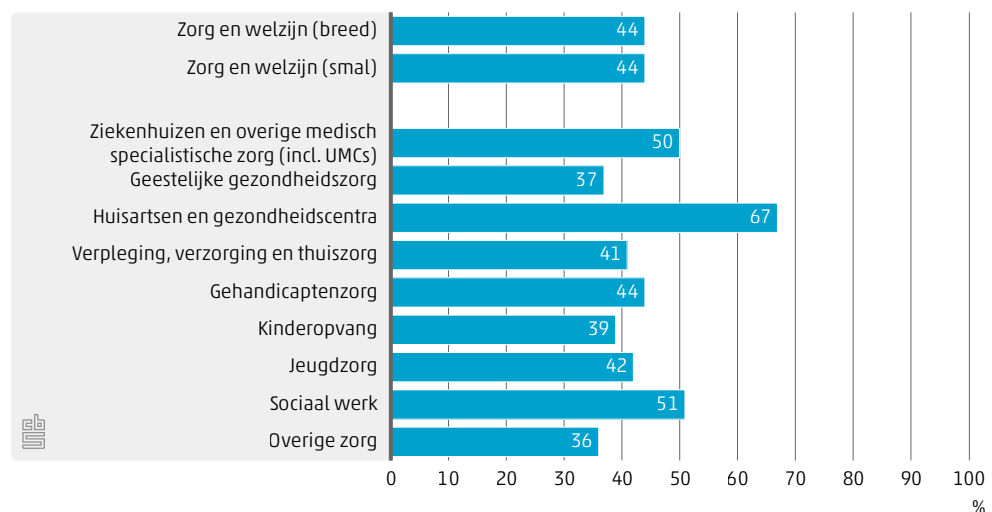
Vervolgens was de vraag in welke mate deze ingezette vormen van nieuwe technologieën en innovaties het werk gemakkelijker maken. Technologieën gericht op interne werkprocessen maakten in 63 procent van de gevallen het werk (zeer) veel gemakkelijker. Bij technologieën gericht op domotica bedroeg dit 57 procent, en technologieën of innovaties gericht op e-learning maakten volgens 52 procent van de werkgevers het werk (zeer) veel gemakkelijker. Bij technologieën gericht op het contact met de cliënt was dat 50 procent, en bij E-health 37 procent. Van andere technologieën of innovaties gaf 67 procent van de werkgevers aan dat ze het (zeer) veel gemakkelijker maken.

Anders inrichten van werkprocessen

Naast het gebruik van nieuwe technologieën en innovaties kan ook het anders inrichten van werkprocessen een manier zijn om taken voor medewerkers makkelijker te maken. Eind 2019 gaf 44 procent van de werkgevers in de zorg en welzijn (zowel breed als smal) aan dit in de voorgaande 12 maanden te hebben gedaan. Verder had 43 procent geen werkprocessen anders ingericht, en wist 13 procent niet of dat is gebeurd.

In de branche Huisartsen en gezondheidscentra had met 67 procent het grootste aandeel werkgevers in de voorgaande 12 maanden werkprocessen anders ingericht om taken makkelijker te maken. In de Overige zorg en de Geestelijke gezondheidszorg was deze groep met respectievelijk 36 en 37 procent juist wat kleiner.

6. Werkgevers die in voorgaande 12 maanden werkprocessen anders ingericht hebben om taken gemakkelijker te maken, 2e meting 2019



Begrippen

Aandeel moeilijk vervulbare vacatures

Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures wordt berekend door bij iedere werkgever afzonderlijk het aantal moeilijk vervulbare vacatures te delen door het totaal aantal openstaande vacatures. Daarna wordt van dit percentage het gemiddelde per branche en totaal gepresenteerd.

Zorg en welzijn breed

Dit is een samentelling van de tien afzonderlijke branches in het project Arbeidsmarkt, zorg en welzijn (AZW) die samen het terrein van de zorg en welzijn beschrijven.

Zorg en welzijn smal

Dit is een samentelling van de tien afzonderlijke branches in het project Arbeidsmarkt, zorg en welzijn (AZW) die samen het terrein van de zorg en welzijn beschrijven, zonder de branche Kinderopvang.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2019-2020	2019 tot en met 2020
2019/2020	Het gemiddelde over de jaren 2019 tot en met 2020
2019/'20	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2019 en eindigend in 2020
2017/'18-2019/'20	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2017/'18 tot en met 2019/'20

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress

Centraal Bureau voor de Statistiek

Ontwerp

Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2020.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.