



De staat van de arbeidsmarkt jeugdzorg 2023

Joris de Rooij & Amy Raateland
oktober 2023



Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Samenvatting	3
3. Beschrijving branche	5
Samenstelling branche jeugdzorg	5
Kleine ondernemingen in de branche jeugdzorg	5
Aantal werkenden in de branche jeugdzorg	5
Gemiddeld aantal fte's in de branche jeugdzorg	6
Meest voorkomende kwalificaties in de jeugdzorg	7
Werknemers in loondienst naar leeftijd	8
Prognose omvang branche jeugdzorg	8
4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid	10
Werkbeleving	10
Werktijden	10
Werkdruk	11
Agressie	12
Vitaliteit	12
Vermoeidheid	13
Verzuim	14
Aandeel werkgerelateerd verzuim	14
Oorzaken werkgerelateerd verzuim	15
Verzuim door overgangsklachten	15
HRM-knelpunten	16
5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid	17
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken	17
Maatregelen beperken uitstroom	17
Maatregelen tegen werkdruk	18
Maatregelen tegen agressie	18
Maatregelen voor langer doorwerken	19
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 nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van 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 PFZW, 2022 (met dank aan PFZW)
- 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 overgangsgelateerd, 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 brancheanalyse vergelijken bij de verschillende onderwerpen in sommige gevallen af.

www.azwinfo.nl

2. Samenvatting

Voor u ligt 'De Staat van de arbeidsmarkt van de branche jeugdzorg'. Enkele highlights zijn:

- In de branche jeugdzorg zijn in Q4 2022 in totaal 36.500 mensen werkzaam, waarvan 33.500 in loondienst en ongeveer 3.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 73% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is ongeveer 6,5% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 2% zal toenemen.
- 44% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door hectische omstandigheden en de hoeveelheid werk.
- 69% van de werknemers heeft te maken met verbale agressie.
- Van de medewerkers voelt 56% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 16% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2019 ligt het gemiddelde verzuim in de jeugdzorg hoger dan gemiddeld voor de sector zorg en welzijn (Z&W). Nadat het verzuim in 2021 heel licht daalde, zien we in 2022 een forse stijging naar 7,2%, waarmee het verzuim uitkomt op het hoogste van de afgelopen tien jaren. Toch is het verzuim in 2022 0,7%-punt lager dan gemiddeld in de sector Z&W.
- In het eerste kwartaal van 2023 is het verzuim een stuk lager dan in het eerste kwartaal van 2022. Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.
- Personeelstekorten zijn het meest genoemde HRM-knelpunt (28%), gevolgd door een kwalitatieve (mis)match tussen vraag en aanbod (23%). 48% van de organisaties in de jeugdzorg ervaart geen knelpunten in het personeelsbeleid.
- De gemiddelde uittreedleeftijd in 2022 is 65,5 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 30% van de organisaties medewerkers de mogelijkheid om minder te werken. Daarnaast besteedt 22% aandacht aan het aanpassen van de arbeidstijden.

Opvallende verschillen ten opzichte van de vorige brancheanalyse

- Het aantal kleinere organisaties met minder dan 25 werknemers is met 4% gegroeid (van 69% naar 73%).
- De groep van 65 jaar en ouder is toegenomen. Die was 1,1% in april 2021 en is 1,2% in december 2022.
- Het percentage werknemers dat in dienst is voor een vast aantal uren per week, is licht toegenomen van 96% in 2019 naar 98% in 2023.
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige brancheanalyse (Werknemersenquête (WNE), 2019) gaf 65% aan zich fit en sterk te voelen; dat was 56% in de WNE van 2022. Ook bruisen medewerkers minder van de energie (was 64% in de WNE 2019 en is nu 52%, WNE 2022). Ook het percentage medewerkers dat aangeeft 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan is gedaald (van 64% in de WNE van 2019, naar 57% in de WNE 2022).
- Discriminatie komt vaker voor. In 2020 gaf 17% van de medewerkers dat ze hiermee te maken hebben en in 2022 lag dit percentage op 22%.
- Organisaties zetten in 2023 meer maatregelen in tegen agressie. Vooral het aandeel dat trainingen aanbiedt in weerbaarheid en omgaan met agressie nam toe (van 31% in 2020 naar 45% in 2023).
- Het aandeel organisaties dat verschillende maatregelen inzet waardoor medewerkers langer

door kunnen werken is toegenomen. Vooral het aandeel van organisaties dat mogelijkheden biedt om minder te gaan werken nam toe (in 2021 was dit nog 21% en in 2023 is dit 30%). Ook nam het aandeel organisaties af dat geen maatregelen trof om langer door te werken: van 62% in 2021 naar 56% in 2023.

3. Beschrijving branche

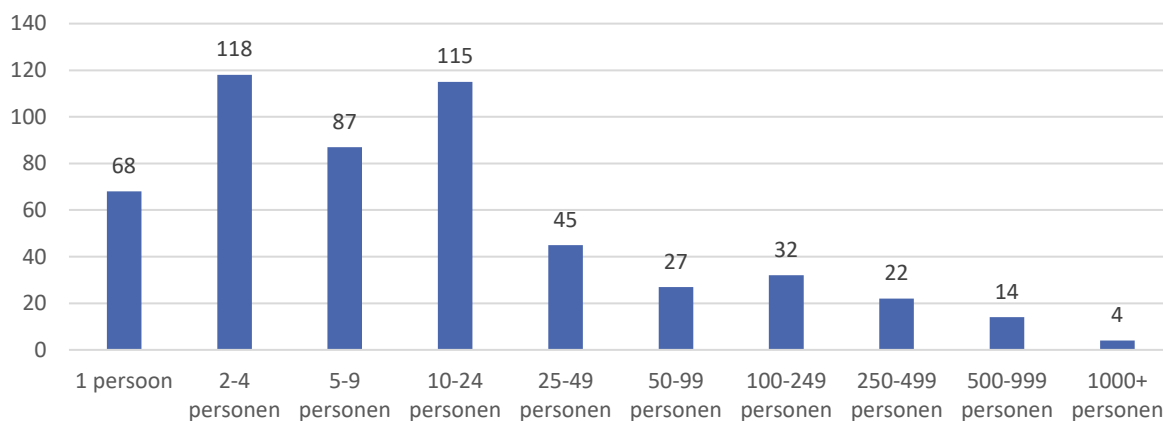
Samenstelling branche jeugdzorg

Binnen de branche jeugdzorg zijn in het vierde kwartaal van 2022 zo'n 532 organisaties actief¹. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche jeugdzorg:

- 87901 Jeugdzorg met overnachting
- 88991 Ambulante jeugdzorg

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment december 2022. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklasse 2-4 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche jeugdzorg (Bron: PFZW, december 2022)



Kleine ondernemingen in de branche jeugdzorg

Een aanzienlijk deel van de organisaties (388, dat is 73%) heeft minder dan 25 medewerkers. In 2021 was dit aandeel 69%. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties op basis van gegevens uit 2021 (meest recent), dan zien we dat ongeveer 6,5% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de branche jeugdzorg

In de branche jeugdzorg zijn in Q4 2022 in totaal 36.500 mensen werkzaam. Van deze groep werken 33.500 mensen in loondienst² en ongeveer 3.000 mensen als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden tussen 2014 en 2015 is afgenomen. In de periode 2016 t/m 2019 zien we een toename van het aantal werkenden in de branche jeugdzorg. In 2020 daalt het aantal werkenden weer, om vervolgens in 2021 en 2022 verder toe te nemen. In 2018 zien we de sterkste toename (respectievelijk 2.700 t.o.v. het jaar ervoor).

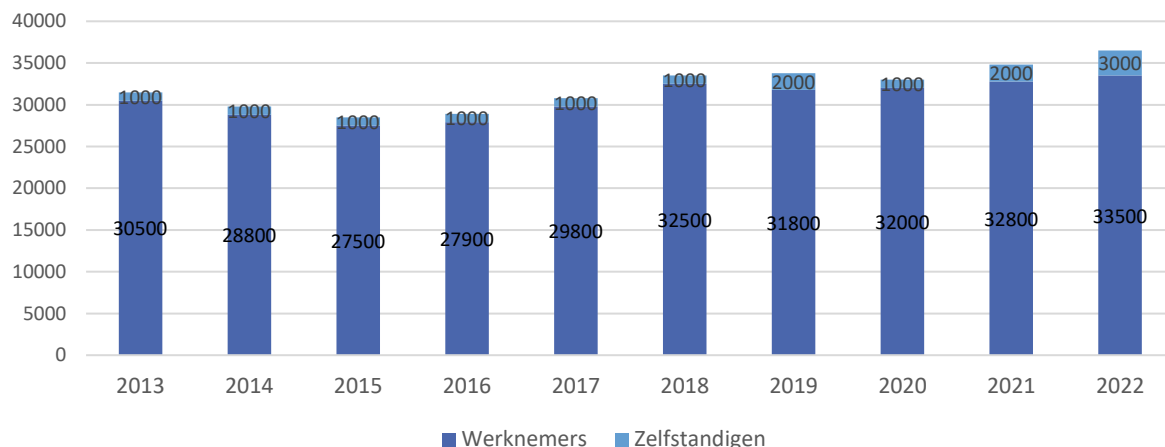
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorg en welzijn (december 2022)

² <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558>

³ Aantal gerapporteerde zelfstandigen zijn zelfstandigen zonder personeel die eigen arbeid verrichten
<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558> en
<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

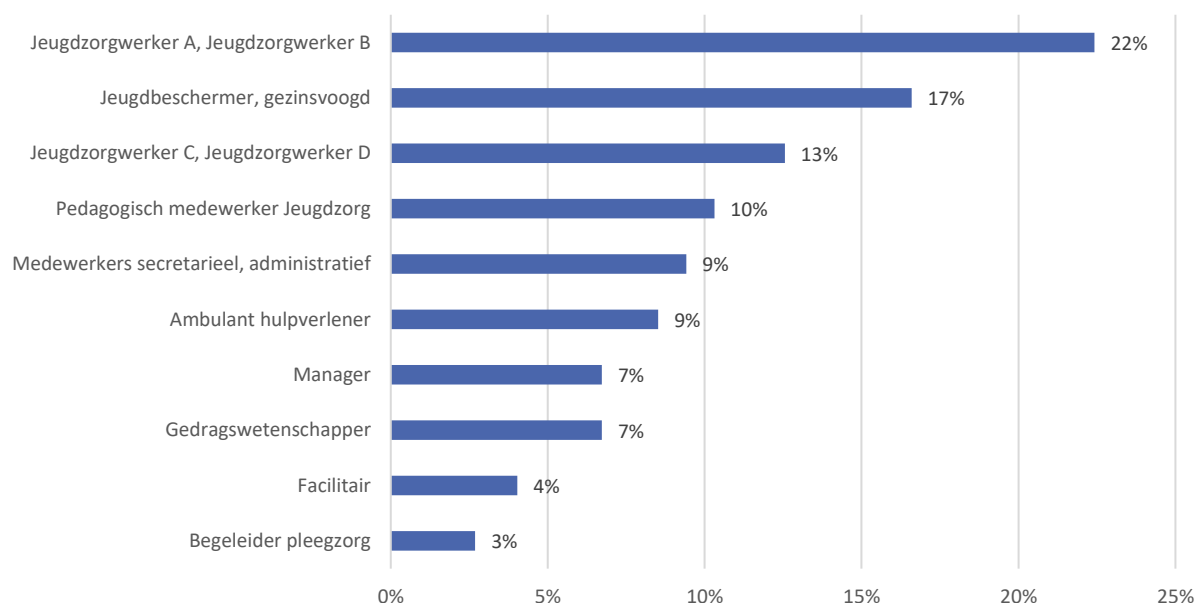
Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking branche jeugdzorg (2013-2022) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline)



Gemiddeld aantal fte's in de branche jeugdzorg

In de jeugdzorg heeft een organisatie gemiddeld 51,0 fte in het vierde kwartaal van 2022. De meest voorkomende functies zijn in de figuur hieronder weergegeven als percentage van het totaal aantal fte's.

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2022, tweede meting)
5*



*Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst.

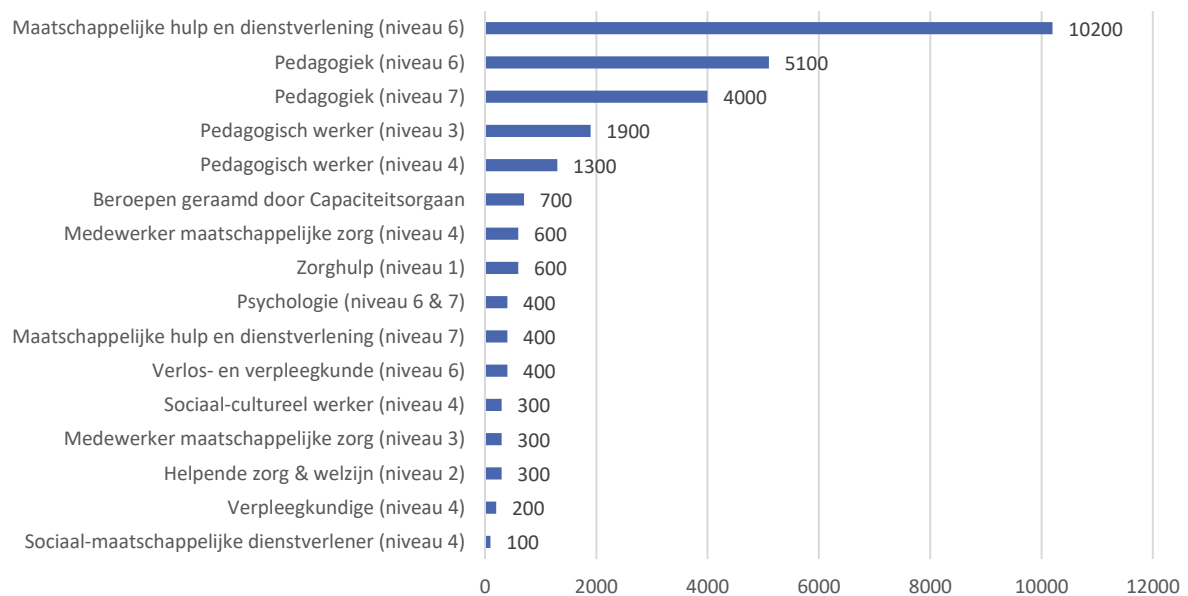
⁵ In de werkgeversenquête uitgevoerd door het CBS in 2022 is uitgegaan van een vaste lijst met meest voorkomende functies. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen.

Meest voorkomende kwalificaties in de jeugdzorg

Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen de jeugdzorg 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 4 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 jeugdzorg zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft in maatschappelijke hulp- en dienstverlening (niveau 6). Zij worden gevolgd door medewerkers met een opleiding in pedagogiek (niveau 6 en niveau 7).

Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de jeugdzorg (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2022)*

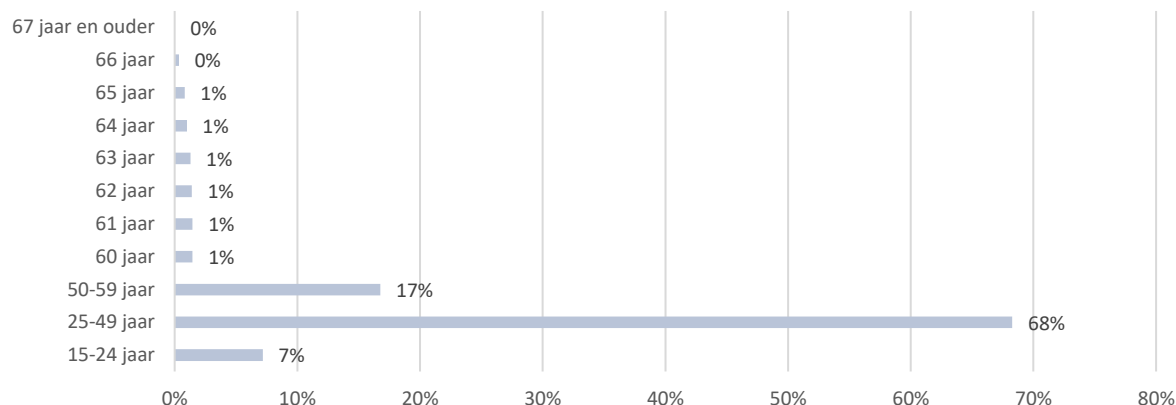


* Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst in het primair proces.

Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers. Die zijn te zien in figuur 5.

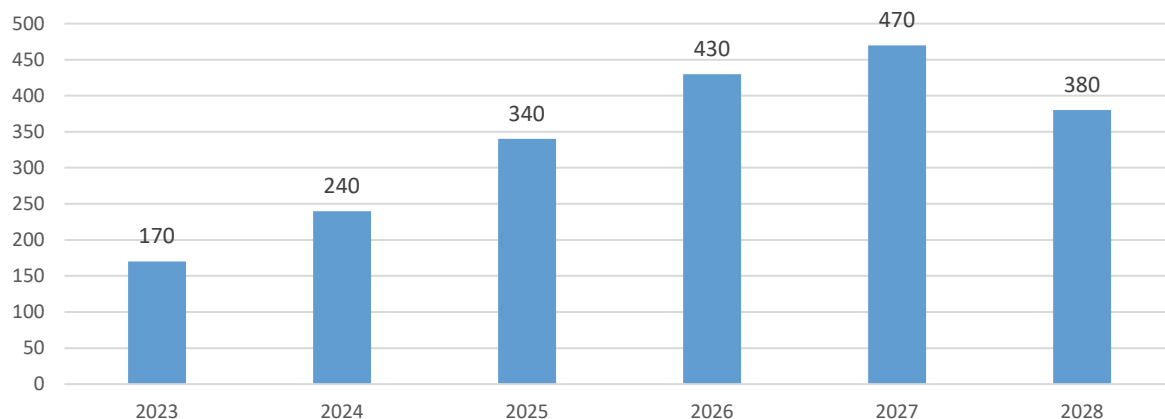
Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (82%) in de jeugdzorg dan mannen (18%). 68% van de werknemers is tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 1,2% van de werknemers.

De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 65,0 jaar in 2018 tot 65,5 jaar in 2022 (PFZW, 2022). De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, toe van 170 in 2023 naar ruim 470 in 2027. Daarna zien we een daling in 2028. Dit kan worden verklaard door de verhoging van de AOW-leeftijd met drie maanden in 2028. In Q1 2028 bereikt hierdoor niemand de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal AOW-gerechtigden is in 2028 daarom lager dan in voorliggende jaren.

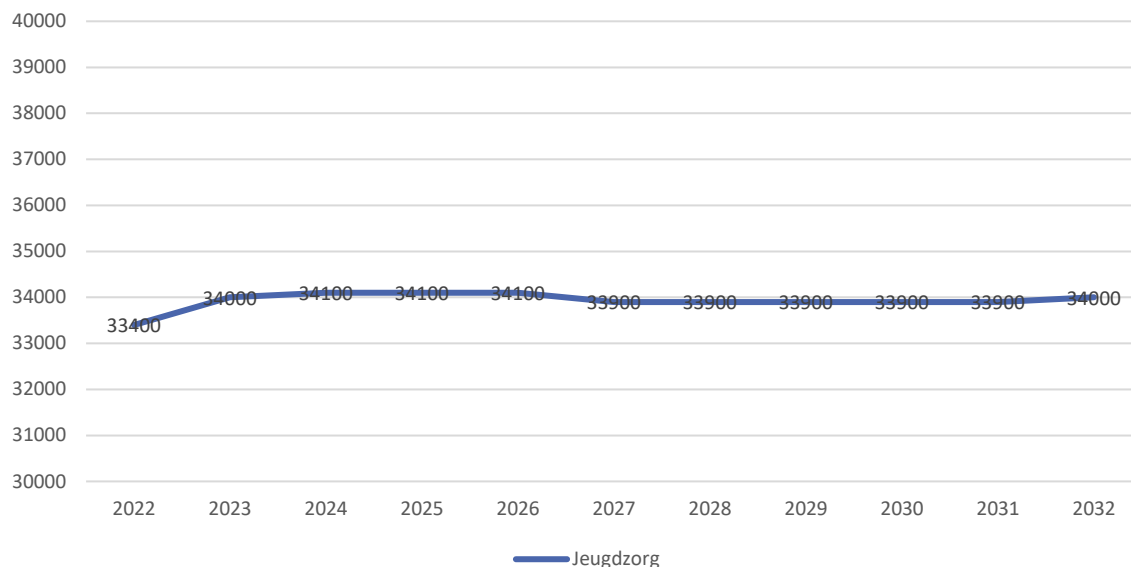
Figuur 6. Medewerkers in AOW-gerechtigde leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Prognose omvang branche jeugdzorg

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 7 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 7: Prognose vervulde vraag werknemers branche jeugdzorg (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, NieuwBeleid)⁶



Volgens de prognose neemt de vervulde vraag in de prognoseperiode toe met 600 werknemers, wat neerkomt op een stijging van 2%. 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 maxumprijs 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.

⁶ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/jeugdzorg>

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

Werkbeleving

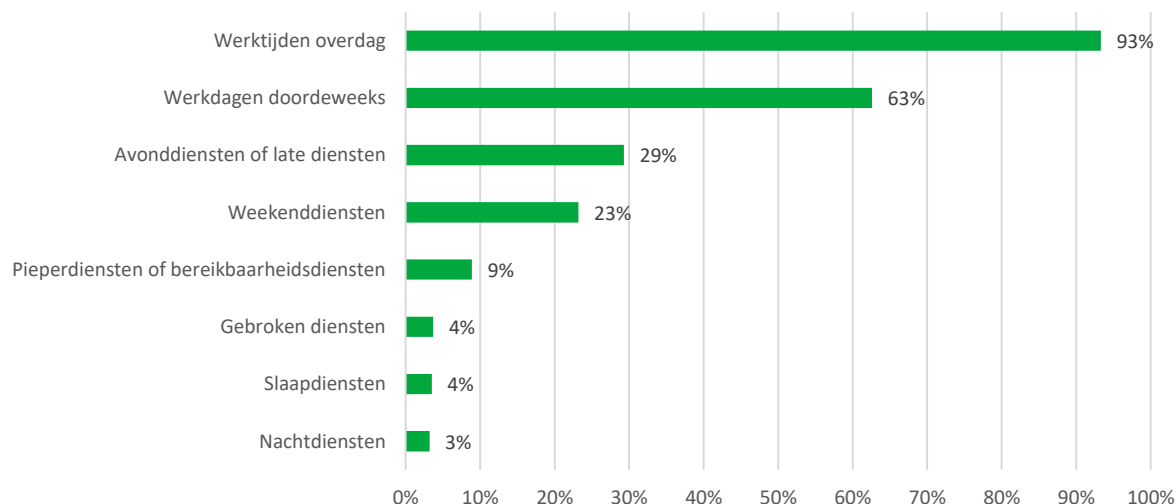
In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersenquête (WNE) die twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens één onderzoek uitgevoerd onder werkgevers, waarin grotendeels dezelfde thema's worden bevraagd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken de branche jeugdzorg 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 jeugdzorg 30,1 uren per week⁷. 98% is in dienst voor een vast aantal uren per week⁸. In 2019 was dit aandeel nog 96%.

Figuur 8 toont de werktijden en diensten binnen de branche jeugdzorg van veel naar weinig voorkomend. 93% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 63% werkt ook doordeweeks en heeft weekenddiensten. 29% heeft te maken met avonddiensten of late diensten en 23% werkt in weekenddiensten. Pieper- of bereikbaarheidsdiensten komen voor bij 9% van de werknemers. Nog eens 4% van de werknemers geeft aan in gebroken diensten of slaapdiensten te werken.

Figuur 8. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? Percentages, branche jeugdzorg (Bron: WNE 2022, tweede meting)⁹



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

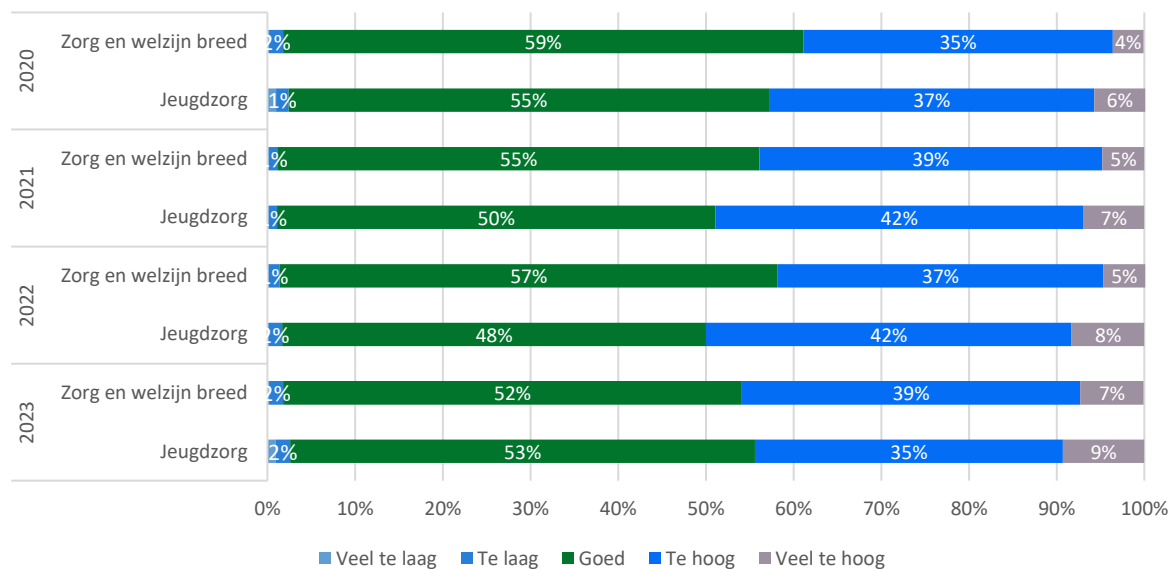
⁸ Bron: Werknemersenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werknemersenquete-2e-kwartaal-2023>

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

Werkdruk

De werkdruk in de branche jeugdzorg is volgens 44% van de werknemers in 2023 (veel) te hoog. 53% van de werknemers vindt de werkdruk goed. Het aandeel dat de werkdruk goed vindt, is ongeveer gelijk aan het gemiddelde in de hele sector Z&W (52%). Als we deze uitkomsten van 2023 vergelijken met de uitkomsten uit de eerdere meting van 2022, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt, in 2023 is toegenomen ten opzichte van 2022. In de sector Z&W nam dit aandeel af (van 57% naar 52%). Het aandeel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, is ongeveer gelijk gebleven.

Figuur 9. Werkdruk branche jeugdzorg in vergelijking met sector zorg en welzijn (Bron: WNE 2020, 2021, 2022 tweede meting en 2023, eerste meting)¹⁰

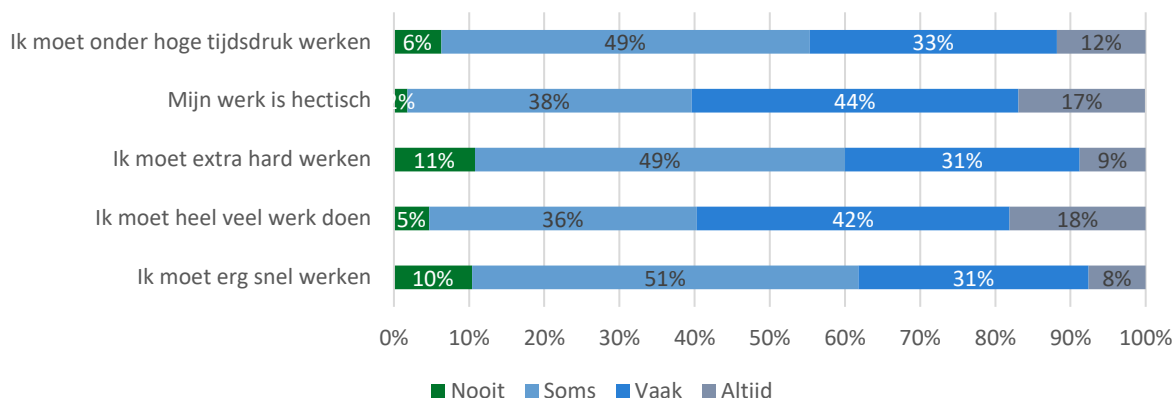


Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting (figuur 10), dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft met hectische omstandigheden (60%, tegen 42% in Z&W), de hoeveelheid werk (60%, tegen 50% in Z&W), en onder hoge tijdsdruk moeten werken (45%, tegen 39% in Z&W).

¹⁰ 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>

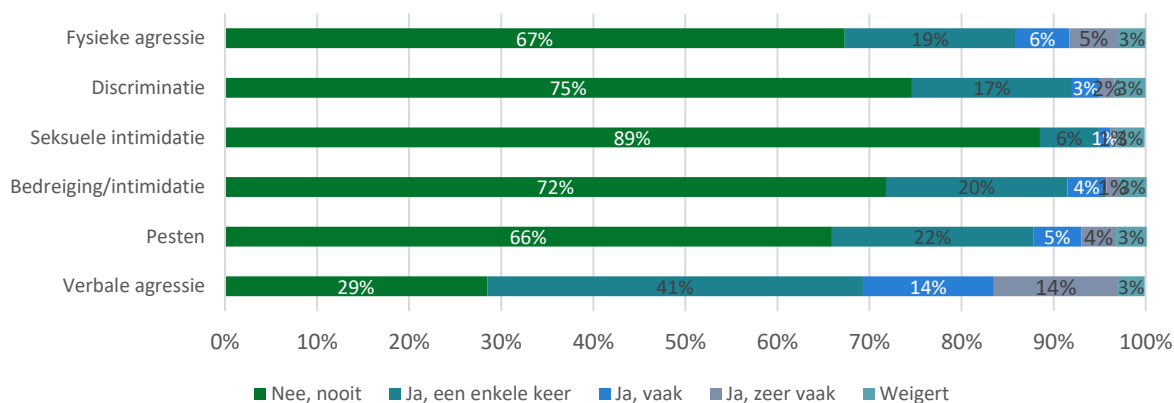
Figuur 10. Elementen werkdruk branche sociaal werk (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹¹



Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie. In de branche jeugdzorg heeft 69% van de medewerkers ermee te maken. In de sector Z&W is dit 52%.

Figuur 11. Agressie door patiënten/cliënten in de branche jeugdzorg (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹²



Met pesten heeft 31% van de medewerkers te maken (tegen 23% in Z&W). 30% van de medewerkers heeft te maken met fysieke agressie (tegen 23% in Z&W), 25% met bedreiging of intimidatie door patiënten of cliënten (tegen 10% in Z&W) en 22% met discriminatie (tegen 14% in Z&W). Seksuele intimidatie door patiënten of cliënten komt van alle soorten het minst voor: 8% heeft hiermee te maken gehad (tegen 14% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2020, dan zien we dat de mate waarin de meeste soorten agressie in 2022 voorkomen, ongeveer gelijk is aan die in de vorige meting. Een uitzondering hierop is discriminatie. In 2020 had 17% van de medewerkers in de jeugdzorg ermee te maken en in 2022 22% van de medewerkers.

Vitaliteit

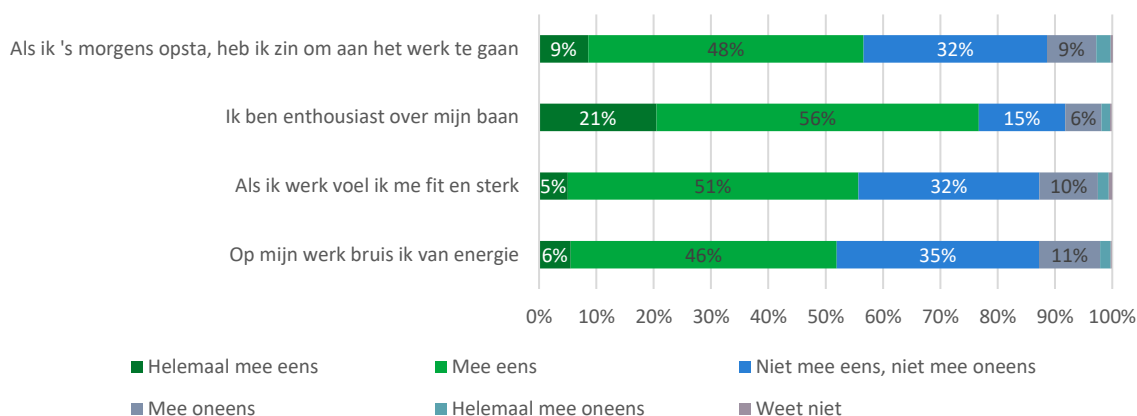
In de branche jeugdzorg is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan, 77% (tegen 78% in Z&W). Het aandeel medewerkers dat aangeeft enthousiast te zijn over hun baan is wel gedaald ten opzichte van de tweede meting van 2019 (toen 82%). 56% voelt zich fit en sterk tijdens

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

¹² Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

het werk (tegen 58% in Z&W). Ter vergelijking: in de tweede meting van 2019 gaf 65% binnen de branche jeugdzorg aan zich fit en sterk te voelen. 52% van de werknemers geeft aan te bruisen van de energie (tegen 57% in Z&W). Ook hier is sprake van een afname: in de tweede meting van 2019 gaf 64% van de medewerkers in de jeugdzorg aan te bruisen van de energie. 57% heeft 's ochtends zin om aan het werk te gaan (59% in Z&W). Ter vergelijking: in de tweede meting van 2019 gaf 64% aan 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan bij het opstaan.

Figuur 12. Vitaliteit in de branche jeugdzorg (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹³

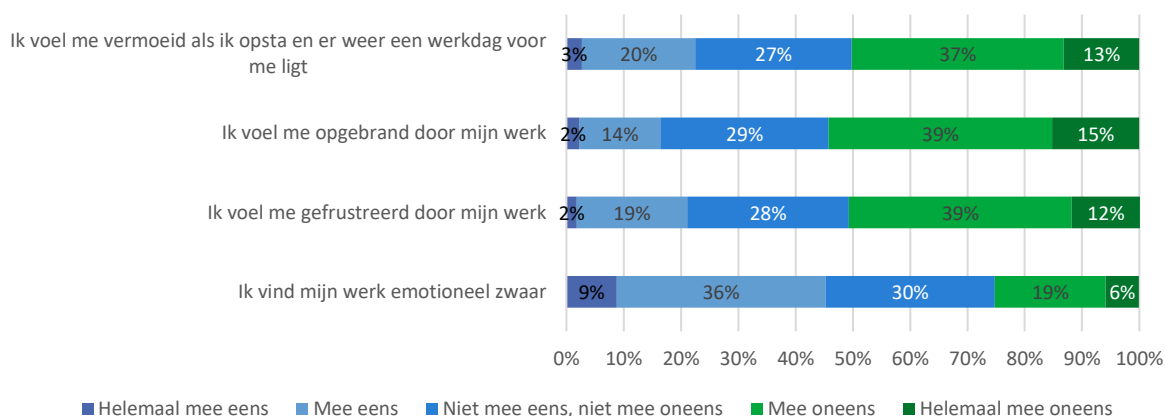


Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de branche jeugdzorg op drie van de vier stellingen over vermoeidheid hoger dan medewerkers in de gehele sector Z&W gemiddeld.

In de branche jeugdzorg vindt 45% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 26% in Z&W). 23% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (tegen 19% in Z&W). 16% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (ook 16% in Z&W) en 21% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 14% in Z&W). Als we deze resultaten vergelijken met de tweede meting uit 2020, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat last heeft van vermoeidheid, licht is toegenomen op alle vier deze aspecten.

Figuur 13. Vermoeidheid in de branche jeugdzorg (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹⁴



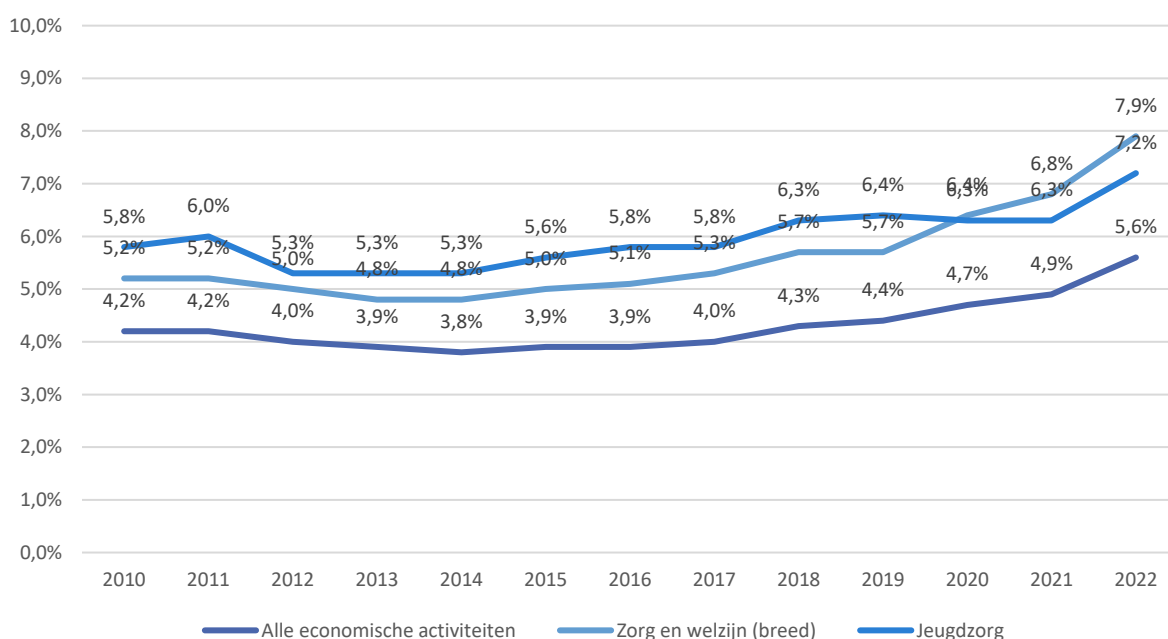
¹³ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

¹⁴ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

Verzuim

In figuur 14 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2022. Over deze periode ligt het verzuim in de branche jeugdzorg tot en met 2019 hoger dan het gemiddelde in Z&W en fors hoger dan het Nederlands gemiddelde. Nadat het verzuim in 2021 heel licht daalde (naar 6,3%), zien we in 2022 een forse stijging naar 7,2%, waarmee het verzuim uitkomt op het hoogste van de afgelopen tien jaren. Daarmee komt het verzuim in 2022 nog wel iets lager uit dan gemiddeld in de sector Z&W (0,7%-punt).

Figuur 14. Ontwikkeling verzuim in de branche jeugdzorg, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten¹⁵



In het eerste kwartaal van 2023 (niet getoond) is het verzuim met 7,5% een stuk lager dan het was in het eerste kwartaal van 2022 (toen 8,2%). Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.

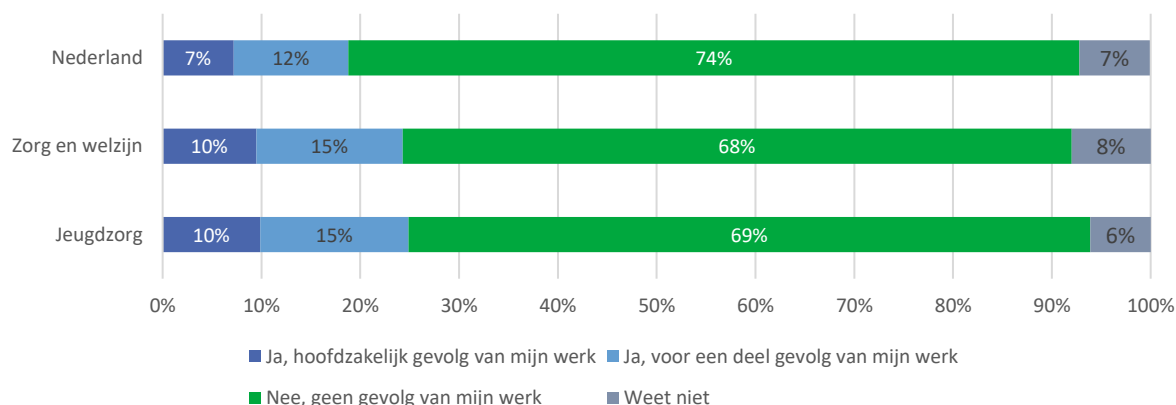
Aandeel werkgerelateerd verzuim

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 uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 15 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde, een oorzaak hadden in het werk. Gevraagd is of het meest recente verzuim wegens ziekte een gevolg was van het werk, waarbij het gaat om een inschatting van de werknemer. Er kon gekozen worden uit de antwoordopties: ja, hoofdzakelijk werkgerelateerd; ja, voor een deel werkgerelateerd; nee, niet werkgerelateerd of weet niet.

Hieruit komt naar voren dat 25% van de medewerkers in de branche jeugdzorg aangaf dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk, of voor een deel het gevolg was van het werk. Ter vergelijking: dit percentage ligt gemiddeld voor Nederland op 19% en voor de sector Z&W op 25%.

¹⁵ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=99460>

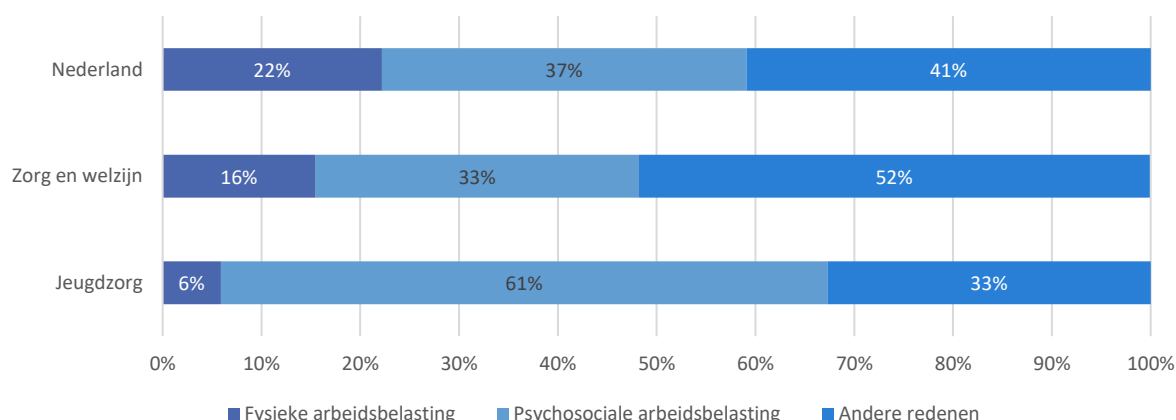
Figuur 15. Werkgerelateerd verzuim branche jeugdzorg (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁶



Oorzaken werkgerelateerd verzuim

In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim, wanneer die in het werk lagen.

Figuur 16. Oorzaken werkgerelateerd verzuim in de branche jeugdzorg (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁷



In figuur 16 is te zien dat het grootste aandeel werknemers aangaf dat de psychosociale arbeidsbelasting de oorzaak is geweest van het verzuim (61%). Dit aandeel is veel hoger dan gemiddeld in de sector Z&W (33%). Fysieke arbeidsbelasting wordt door een veel kleiner deel van de medewerkers genoemd als oorzaak van verzuim (6%). Dit komt gemiddeld in de sector Z&W vaker voor, namelijk bij 16% van de medewerkers.

Verzuim door overgangsklachten

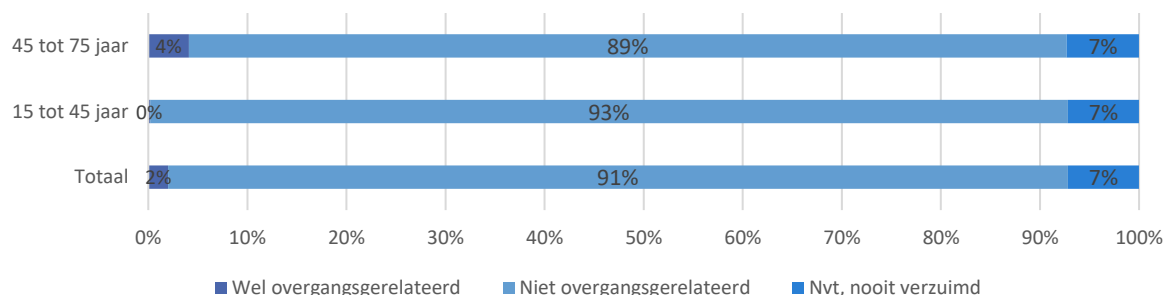
In het kader van het AZW-onderzoeksprogramma heeft het ministerie van VWS gevraagd om cijfers over overgangsklachten bij vrouwen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is bekend of de klachten bij het meest recente verzuimgeval gerelateerd waren aan de overgang. In dit onderzoek zijn vanwege beperkingen in de steekproefomvang geen gegevens gepubliceerd voor de branche jeugdzorg. In figuur 17 worden daarom cijfers getoond voor de totale sector Z&W. 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. We zien hier dat in totaal 2% van alle vrouwen in de sector Z&W aangeven dat de

¹⁶ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24152NED/table?dl=95DCD>

¹⁷ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24152NED/table?dl=95DCD>

klachten bij het laatste verzuimgeval overgangsgelateerd waren. Voor de categorie 15 tot 45 jaar ligt dit percentage op 0,2%. Binnen de groep 45 tot 75 jaar geeft 4,1% aan dat overgangsgelateerde klachten de oorzaak waren van het laatste verzuimgeval (2022).¹⁸

Figuur 17. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten naar leeftijd sector zorg en welzijn (Bron: CBS, 2022)¹⁹

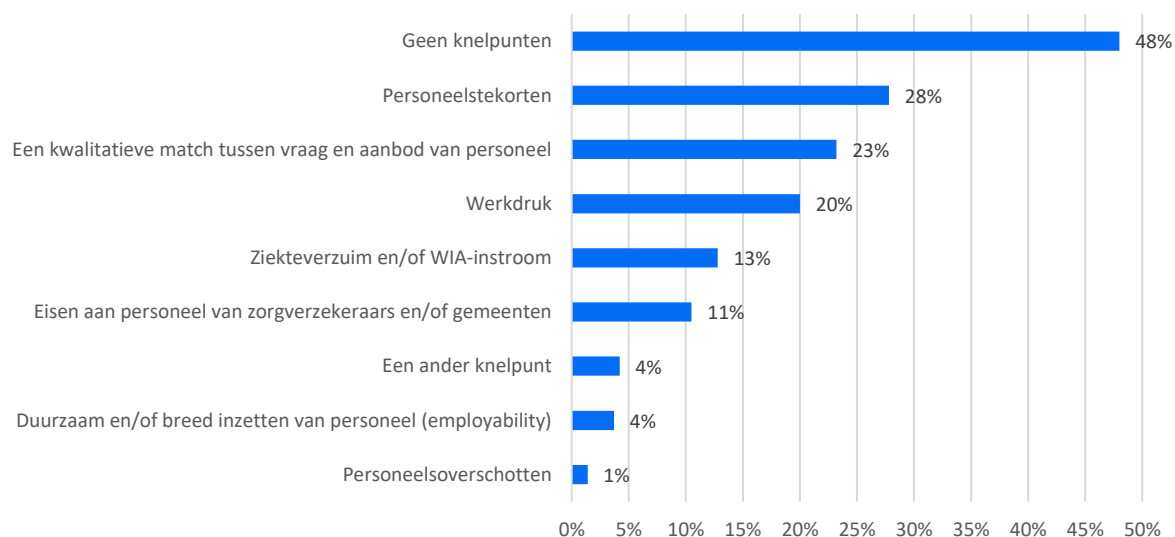


HRM-knelpunten

In de werkgeversenquête (WGE) van 2023 (eerste meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 18 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de branche jeugdzorg, geordend naar mate van voorkomen.

Bijna de helft van de organisaties in de jeugdzorg rapporteert geen knelpunten (44%). Dit aandeel is veel groter dan in de sector Z&W (31%). Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (28%). Dit knelpunt wordt echter in jeugdzorg veel minder vaak gerapporteerd dan in de sector Z&W (51%). Op de tweede plaats zien we een kwalitatieve (mis)match tussen vraag en aanbod (23%). Dit wordt vaker genoemd dan gemiddeld in de sector Z&W (19%). Op de derde plaats zien we de werkdruk (20%). Dit knelpunt wordt in de jeugdzorg veel minder gerapporteerd dan gemiddeld in de sector (35%).

Figuur 18. HRM-knelpunten jeugdzorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁰



¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

¹⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

²⁰ Bron: Werkgeversenquête (WGE) 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquête-2e-kwartaal-2023>

5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

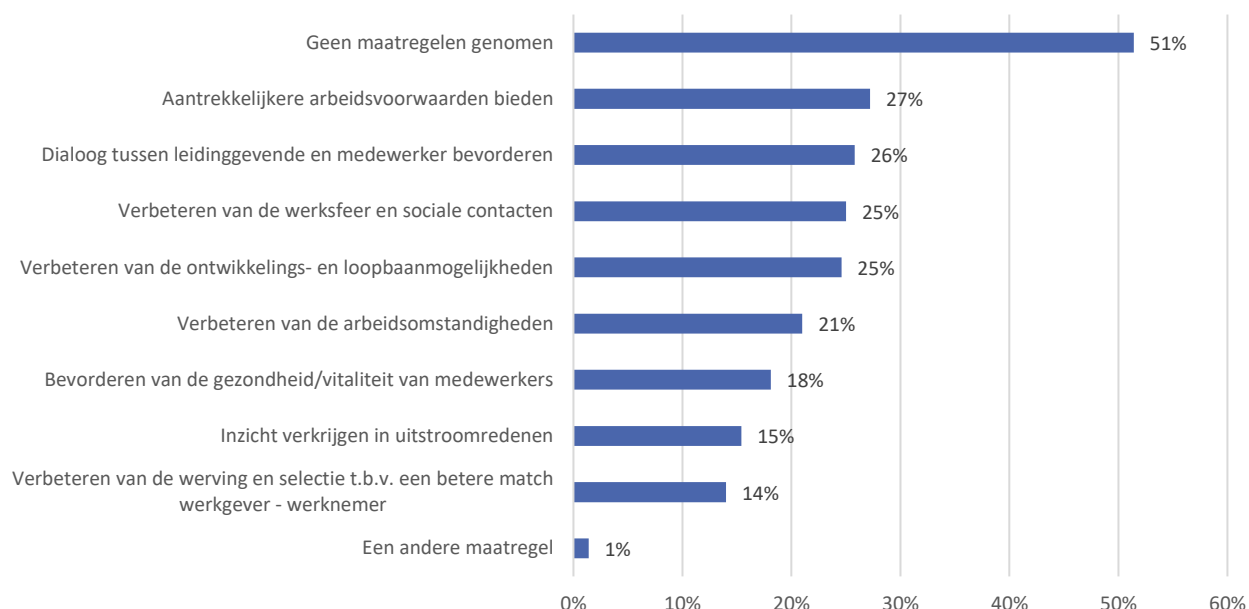
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgeversenquête (WGE) van 2022 (eerste en tweede meting) en 2023 (eerste 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.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 19 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de branche jeugdzorg hebben getroffen om de uitstroom te beperken. Ongeveer de helft van de organisaties geeft aan geen maatregelen te hebben genomen.

Figuur 19. Maatregelen beperken uitstroom jeugdzorg (Bron: WGE 2022, tweede meting)²¹



27% van de organisaties besteedde aandacht aan het bieden van aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden (tegen 34% in Z&W). 26% heeft gewerkt aan het bevorderen van de dialoog tussen leidinggevende en medewerkers (tegen 27% in Z&W). Nog eens 25% nam maatregelen om de werksfeer en sociale contacten te verbeteren (tegen 35% in Z&W) of om de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden te verbeteren (tegen 24% in Z&W).

Als we deze uitkomsten vergelijken met die van de meting van 2020, dan valt op dat organisaties vooral meer zijn gaan investeren in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden (27% in 2022, 13% in 2020), gevolgd door het verbeteren van de werksfeer en sociale contacten (25% in 2022, 14% in 2020) en het verbeteren van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker (26% in 2022, 17% in 2020). Het deel van de organisaties dat geen maatregelen heeft genomen, is ook gedaald: van 58% in 2020 naar 51% in 2022.

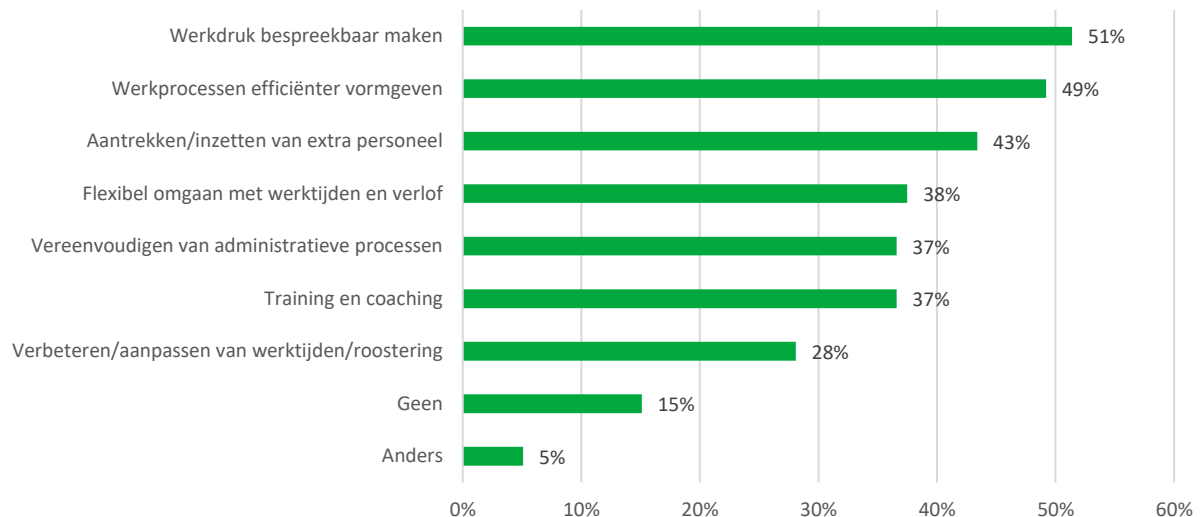
²¹ Bron: Werkgeversenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 20 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk tegen te gaan. De meest genoemde maatregel in de jeugdzorg is de werkdruk bespreekbaar maken (51%, tegen 50% in Z&W). Deze wordt gevolgd door het efficiënter vormgeven van werkprocessen (49%, gelijk aan het aandeel in Z&W) en het aantrekken of inzetten van extra personeel (43%, tegen 46% in Z&W). Op de vierde plaats zien we het flexibel omgaan met werktijden en verlof (38%, tegen 20% in Z&W).

Als we de uitkomsten van deze meting vergelijken met een eerdere meting in 2020, dan zien we dat dezelfde vier maatregelen het meest worden ingezet als in 2020, maar dat de volgorde wel is gewijzigd. Meer organisaties kozen in deze meting voor het bespreekbaar maken van de werkdruk (38% in 2020), het aantrekken van extra personeel (37% in 2020) en het efficiënter vormgeven van werkprocessen (45% in 2020). Het aandeel organisaties dat geen maatregelen nam, is toegenomen van 12% in 2020 naar 15% in 2023.

Figuur 20. Maatregelen tegen werkdruk jeugdzorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)²²



Maatregelen tegen agressie

In de branche jeugdzorg is de belangrijkste maatregel die wordt genomen om agressie tegen te gaan: agressie en geweld bespreekbaar maken in de teams (73%, tegen 58% in Z&W). Ook worden gedragsregels opgesteld voor kinderen/jeugdigen en hun ouders/verzorgers (64%, tegen 44% in Z&W) en wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (56%, tegen 36% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (45%, tegen 25% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) (39%, 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 de meeste maatregelen in 2023 vaker zijn geselecteerd dan in 2020. Vooral het aandeel dat trainingen aanbiedt in weerbaarheid en omgaan met agressie nam toe (van 31% in 2020 naar 45% in 2023).

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

Figuur 21. Maatregelen tegen agressie branche jeugdzorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)²³ *

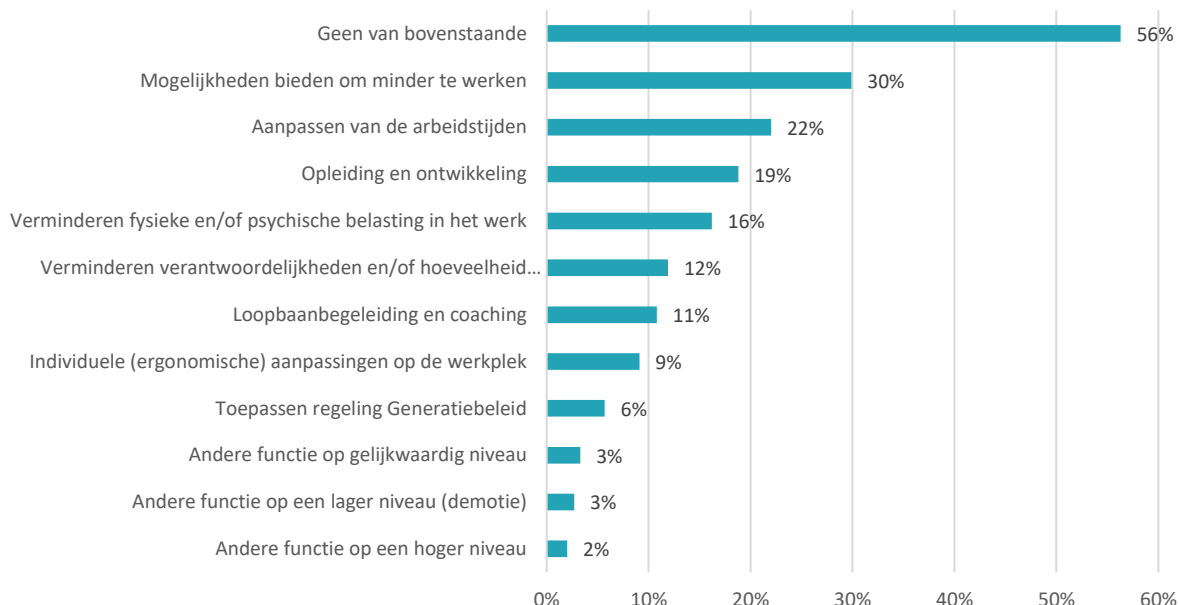


Maatregelen voor langer doorwerken

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 jeugdzorg wordt er vooral voor gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (30%, tegen 40% in Z&W), gevolgd door het aanpassen van de arbeidstijden (22%, tegen 26% in Z&W). 56% van de deelnemende organisaties 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 de vier meest gekozen maatregelen in 2023 vaker worden geselecteerd dan in 2021. Vooral het aandeel van organisaties dat mogelijkheden biedt om minder te gaan werken nam toe (in 2021 was dit nog 21%). Ook nam het aandeel organisaties af dat geen maatregelen trof om langer door te werken, van 62% in 2021 naar 56% in 2023.

Figuur 22. Maatregelen langer doorwerken branche jeugdzorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁴



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

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

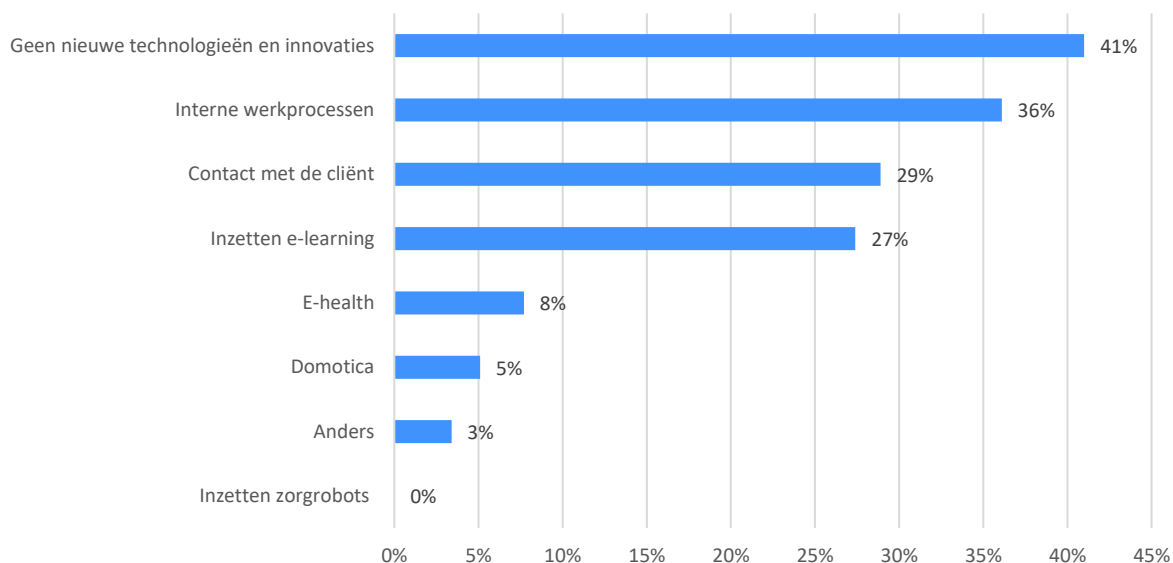
6. Inzet van technologie

In de WGE is 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. 36% geeft aan dat ze gebruikmaken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties voor de interne werkprocessen (gelijk aan het aandeel in Z&W). Daarnaast geeft 29% aan dat ze nieuwe technologieën en innovaties inzetten in het contact met de cliënt (tegen 46% in Z&W). Nog eens 27% geeft aan dat ze e-learnings inzetten (tegen 34% in Z&W). 41% geeft aan dat ze geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 31% in Z&W).

Figuur 23. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de branche jeugdzorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁵

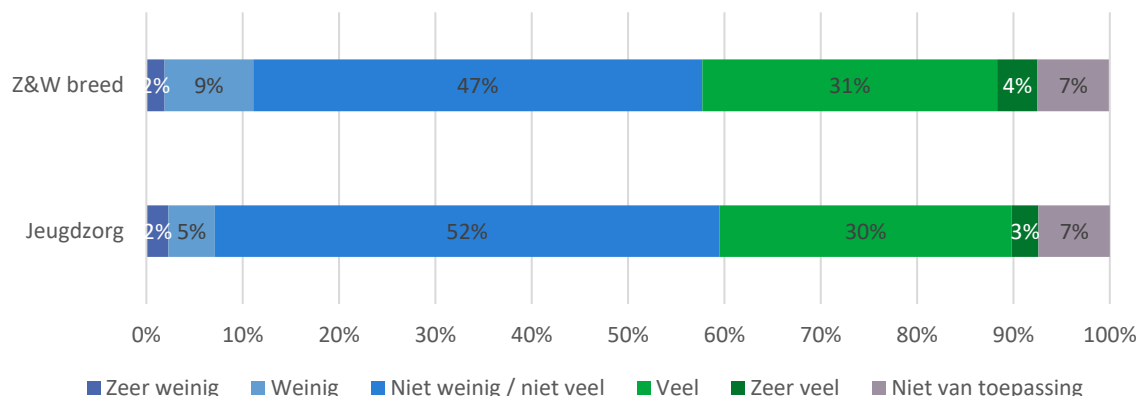


Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

33% 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). 52% heeft aangegeven dat ze niet weinig, maar ook niet veel gebruikmaken van het opleiden van de medewerkers (tegen 47% in Z&W) en 7% besteedt hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 11% in Z&W).

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

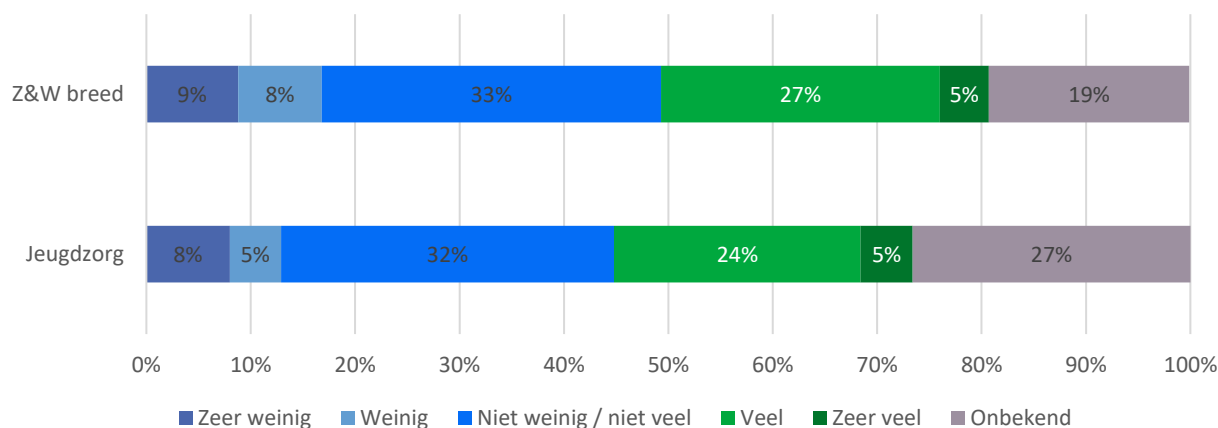
Figuur 24. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de branche jeugdzorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁶



Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

29% van de organisaties geeft aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 32% in Z&W). 32% van de organisaties heeft aangegeven dat ze dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 33% in Z&W). En 13% geeft aan dat ze medewerkers er (zeer) weinig bij betrekken (tegen 17% in Z&W).

Figuur 25. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de branche jeugdzorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁷



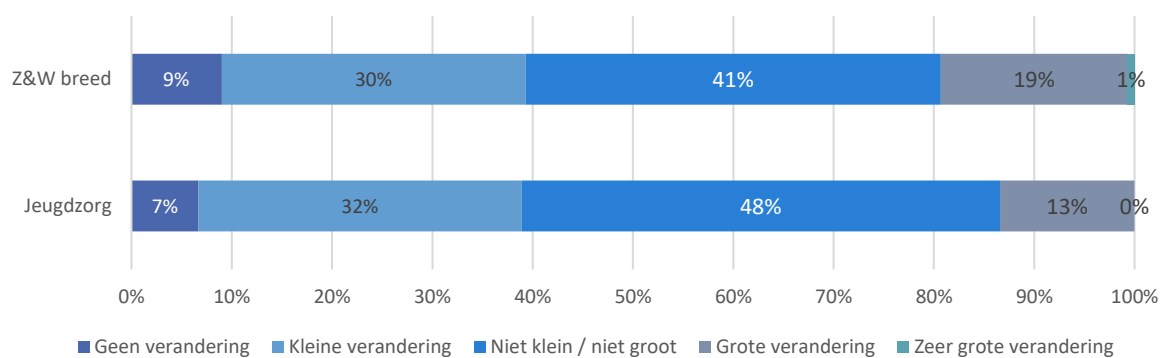
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers

Ongeveer de helft van de organisaties (48%) geeft aan dat ze een 'gemiddelde' verandering verwachten van technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers (tegen 41% in Z&W). 13% verwacht een (zeer) grote verandering in de gevraagde competenties. Dit aandeel is kleiner dan gemiddeld in Z&W (20%).

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

²⁷ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Figuur 26. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de branche jeugdzorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁸



²⁸ 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