

Werkgeversenquête 2014

Het HRM-beleid in de sector zorg en welzijn



George Evers
Karin Jettinghoff
Janneke Wilschut

8 december 2014

Inhoud

1	INLEIDING	1
1.1	DE WERKGEVERSENQUÊTE	1
1.2	BEGELEIDINGSCOMMISSIE	2
1.3	LEESWIJZER	2
2	METHODE VAN ONDERZOEK	3
2.1	VRAGENLIJST	3
2.2	STEEKPROEFKADER	3
2.3	DATAVERZAMELING	4
2.4	RESPONS	5
2.5	WEGING	6
3	ZICHT OP PERSONEEL	7
3.1	SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND	7
3.2	VERWACHTE ONTWIKKELINGEN	8
4	OPLEIDING EN ONTWIKKELING	13
4.1	OPLEIDING	13
4.2	ONTWIKKELING	18
4.3	OPLEIDEN NIEUWE MEDEWERKERS VIA BBL EN STAGE	21
5	FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN	26
6	ARBOBELEID	29
6.1	RI&E	29
6.2	VITALITEITSSCAN	29
6.3	WERKDRIK	30
6.4	AGRESSIE EN GEWELD	34
7	COMBINATIE WERK-PRIVÉ	37
8	INNOVATIE IN HET WERK	40
9	ONTWIKKELING ARBEIDSMARKT EN PERSONEEL	42
BIJLAGE 1	SUB-BRANCHES WAARIN WERKGEVERS HUN DIENSTEN LEVEREN	44

1 Inleiding

Het onderzoeksprogramma arbeidsmarkt zorg en welzijn heeft tot doel partijen te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de sector zorg, welzijn en maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg en kinderopvang (WJK). Hiermee wordt kennis aangereikt over (effectieve) oplossingsstrategieën die in de praktijk kunnen worden gebruikt voor de aanpak van knelpunten, zodat betrokken partijen de eigen beleidsverantwoordelijkheid kunnen waarmaken.

Het programma wordt aangestuurd door het ministerie van VWS (formele opdrachtgever), sociale partners in zorg en welzijn en Calibris. Vanaf 1 maart 2014 voeren Kiwa Carity en CAOP het onderzoeksprogramma uit.

Het onderzoeksprogramma bestaat uit verschillende onderdelen:

- Continue dataverzameling;
- Website azwinfo.nl;
- Regioportretten/tabellenboek;
- Prognosemodel en online tool;
- Werkgeversenquête;
- Werknemersenquête;
- Integrerend rapport;
- Incidentele onderzoeken.

De verschillende onderdelen leveren ieder op eigen wijze een bijdrage aan het realiseren van de doelstelling van het onderzoeksprogramma.

1.1 De werkgeversenquête

Eén van de onderdelen van het onderzoeksprogramma is het periodiek enquêteren van (minimaal) 1.000 werkgevers in de sector zorg en welzijn. De werkgeversenquêtes leveren informatie op die niet via bestaande bronnen te achterhalen is. De informatie uit de enquête kan worden gebruikt ter verdieping en duiding van de informatie uit de continue dataverzameling (kwantitatieve gegevens).

In deze rapportage staan de resultaten beschreven van de werkgeversenquête die medio september tot eind oktober 2014 is uitgevoerd. Deze enquête onder werkgevers in de sector zorg en welzijn levert informatie op over aspecten van het HRM-beleid van instellingen, de ervaren knelpunten van instellingen op het gebied van de personeelsvoorziening en de wijze waarop zij daar mee omgaan.

1.2 Begeleidingscommissie

De uitvoering van de werkgeversenquête is begeleid door een Begeleidingscommissie bestaande uit de volgende personen:

- Johan Siegert (FCB)
- Sabine Scheer (NVZ)
- Aart Bertijn (VGN)
- Machteld Alsbach (GGZ Nederland)
- Marjolein Brink (GGZ Nederland)
- Peer van den Bouwhuisen (Calibris)
- Anja Cremers (NU'91)
- Maarten Looijesteijn (ministerie van VWS)

1.3 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk staat de onderzoeksmethode nader beschreven. In de daarop volgende hoofdstukken staan per thema de resultaten van de werkgeversenquête 2014 beschreven. De samenstelling van het personeelsbestand en de verwachte ontwikkelingen in het personeel komen in hoofdstuk 3 aan de orde. In hoofdstuk 4 gaan we in op aspecten van het beleid omtrent opleiding en ontwikkeling van medewerkers en het opleiden van nieuwe medewerkers via BBL en stage. Het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) voor medewerkers komen in hoofdstuk 5 aan bod. In hoofdstuk 6 worden verschillende aspecten van het arbobeleid behandeld. Aspecten van beleid omtrent de combinatie werk-privé staan in hoofdstuk 7 beschreven. In hoofdstuk 8 wordt ingegaan op verwachte technologische ontwikkelingen, productinnovaties en nieuwe typen dienstverlening. In het laatste hoofdstuk komen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in het personeel aan de orde. In bijlage 1 staat beschreven in welke sub-branches de werkgevers hun diensten leveren.

2 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk staat de aanpak voor de uitvoering van de werkgeversenquête 2014 beschreven. Achtereenvolgens komen de vragenlijstconstructie, de dataverzameling en de respons aan de orde.

2.1 Vragenlijst

De vragenlijst voor de werkgeversenquête 2014 is op verzoek van de Begeleidingscommissie grondig herzien. In de vragenlijst is het accent nadrukkelijk gelegd op de uitvoering van het HR-beleid in de afgelopen periode en de activiteiten die instellingen in dat kader hebben ondernomen. De mogelijkheden om de resultaten voor 2014 te vergelijken met de resultaten van voorgaande jaren zijn beperkt.

In de enquête komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- a. Zicht op personeel (omvang personeelsbestand, verwachte ontwikkelingen);
- b. Opleiding en ontwikkeling van medewerkers;
- c. Functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- d. Arbobeleid (vitaliteit, werkdruk, agressie en geweld);
- e. Combinatie werk-privé;
- f. Innovatie in het werk;
- g. Ontwikkeling arbeidsmarkt.

Bij het opstellen van de vragenlijst is rekening gehouden met het gegeven dat de vragenlijst telefonisch wordt afgenomen. Telefonische interviews zijn vooral geschikt voor onderwerpen waarover de respondent parate kennis heeft en minder voor cijfermatige zaken, die vaak moeten worden opgezocht.

De vragenlijst is vooraf bij een aantal personen uitgetest op duidelijkheid, begrijpelijkheid en telefonische hanteerbaarheid. Op grond van de ervaringen bij deze pilot is de vragenlijst op enkele punten aangescherpt.

2.2 Steekproefkader

De enquête is afgenomen onder werkgevers in de sector zorg en WJK. Voor het uitvoeren van de enquête hebben diverse partijen uit het onderzoeksprogramma contactgegevens van instellingen aangeleverd¹. De gegevens hebben betrekking op het concernniveau. De dataverzameling heeft zich op verzoek van de Stuurgroep op het vestigingsniveau gericht.

Levering van gegevens is gegaan conform de gedragscode onderzoek en statistiek. De gedragscode is opgesteld door alle direct betrokken brancheorganisaties te weten: de MOA, Centre for Information Based Decision Making & Marketing Research, de Vereniging voor Beleidsonderzoek (VBO) en de Vereniging voor Statistiek en Onderzoek (VSO). Met deze gedragscode beogen deze organisaties om binnen hun kernactiviteit, verantwoord om te gaan met persoonsgegevens. Bij hantering van deze code wordt door de onderzoeksbranche voldaan aan de eisen van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP).

Het oorspronkelijke uitgangspunt was om de 1.000 interviews zoveel mogelijk gelijk te verdelen over de zeven branches. Dit komt neer op ongeveer 150 interviews per branche. Na de samenstelling van het adressenbestand op basis van de ledenlijsten van brancheorganisaties bleek echter dat dit minimum aantal in enkele branches niet zou kunnen worden gerealiseerd. In overleg met de Begeleidingscommissie is daarom vastgesteld dat per branche minimaal 50 interviews zullen worden afgenomen.

Tabel 2.1: Aantal concerns waarvan contactgegevens zijn verkregen

	Aantal
Ziekenhuizen (ZH)	116
Gehandicaptenzorg (GHZ)	153
GGZ	109
VVT	585
Welzijn (WMD)	544
Jeugdzorg	56
Kinderopvang	791
Totaal	2.354

2.3 Dataverzameling

De dataverzameling heeft plaatsgevonden via telefonische interviews. Het telefonische veldwerk is uitgevoerd door ervaren interviewers van Panteia. Zij zijn kort voor de aanvang van het veldwerk mondeling geïnstrueerd. Daarbij hebben zij een toelichting op schrift ontvangen. Het veldwerk heeft plaatsgevonden in de periode van 16 september tot en met 31 oktober 2014. In totaal zijn 1.008 enquêtes afgenomen. De gesprekken duurden gemiddeld 19 minuten.

De bedoeling van het onderzoek was om een HR medewerker te enquêteren op een zo laag mogelijk niveau in de instelling (zo dicht mogelijk tegen de werkvloer aan). Om op dit niveau zinvolle uitspraken te kunnen doen, is de volgende procedure gehanteerd. Vanuit het aangeleverde adressenbestand is gebeld naar de instellingen. Via de telefoniste hebben we ons laten doorverbinden met de P&O-manager. Aan P&O-manager zijn de volgende vragen gesteld:

1. Uit hoeveel vestigingen bestaat deze organisatie, inclusief deze vestiging?
2. Zijn er binnen deze organisatie vestigingen met meer dan 10 werkzame personen?
3. Zijn er op deze vestigingen medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van personeelstaken en/of –beleid?

Als er meer vestigingen waren en de andere 2 vragen bevestigend waren beantwoord, is gevraagd naar de namen van 2 of 3 contactpersonen op de vestigingen. Vervolgens zijn de contactpersonen op de vestigingen benaderd. Deze gesprekken hadden alleen betrekking op de vestiging. Indien werd doorverwezen naar vestigingen is geen gesprek gehouden met de P&O manager op het concernniveau. De contactgegevens van de P&O manager van de organisatie met wie het eerste contact was, is overigens wel vastgelegd in verband met eventueel vervolgonderzoek.

Als er slechts één vestiging was of 1 of meer van de 2 andere vragen werden ontkennend beantwoord (een vestiging met minder dan 10 werknemers en/of geen medewerker aanwezig met personeelstaken), dan is het gesprek gevoerd met de P&O-manager op organisatieniveau. Het gesprek had in dat geval betrekking op de gehele organisatie. Via deze procedure zijn we uitgekomen bij personen waarvan we vinden dat zij het best in staat waren om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

2.4 Respons

Uiteindelijk zijn er 1.008 gesprekken gevoerd, waarvan 662 op organisatieniveau en 346 op vestigingsniveau. Daarbij is het minimum aantal van 50 interviews per branche gerealiseerd. In onderstaande tabel staan de gerealiseerde interviews per branche weergegeven. De meeste interviews zijn gehouden in de grotere branches waar veel concerns actief zijn, te weten welzijn (255), VVT (248) en kinderopvang (192). In de kleinere branches met relatief weinig concerns is het aantal geïnterviewde werkgevers beperkt, zoals in de jeugdzorg (50) en de ziekenhuizen (68). In bijlage 1 staat weergegeven in welke sub-branches de respondenten werkzaam zijn.

Tabel 2.2: Aantal interviews per branche

	Aantal concerns waarvan contactgegevens beschikbaar	Aantal concerns/vestigingen in steekproef
Ziekenhuizen (ZH)	116	68
Gehandicaptenzorg (GHZ)	153	115
GGZ	109	80
VVT	585	248
Welzijn (WMD)	544	255
Jeugdzorg	56	50
Kinderopvang	791	192
Totaal	2.354	1.008

Bij de 1.008 geïnterviewde werkgevers in de sector zorg en WJK zijn ongeveer 232.000 personen werkzaam. Het gaat hier om werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde of bepaalde tijd en personen die behoren tot de categorie overig personeel (de oproepkrachten, uitzendkrachten, gedetacheerden, personen met payrollcontract, freelancers en ZZP'ers). Dit is zo'n 20% van het totale aantal werknemers in de sector zorg en WJK. De

geïnterviewde werkgevers in branches met relatief weinig concerns vertegenwoordigen een relatief groot aandeel van de medewerkers (jeugdzorg 35,6% en ziekenhuizen 30,3%). De werkgevers in de kinderopvang vertegenwoordigen een relatief kleiner deel van de medewerkers, namelijk 9,1%.

Tabel 2.3: Aantal werknemers vertegenwoordigd in de steekproef

	Aantal concerns/vestigingen in steekproef	Omvang personeel in steekproef*	Aandeel van de populatie vertegenwoordigd in de steekproef	Aantal werknemers in de populatie (2013)**
Ziekenhuizen (ZH)	68	82.846	30,3%	273.825
Gehandicaptenzorg (GHZ)	115	23.292	14,4%	162.176
GGZ	80	24.311	29,6%	82.096
VVT	248	67.508	16,2%	416.203
Welzijn (WMD)	255	14.959	23,7%	63.186
Jeugdzorg	50	11.330	35,6%	31.842
Kinderopvang	192	7.602	9,1%	83.348
Totaal	1.008	231.848	20,8%	1.112.676

* Hiertoe behoren werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde of bepaalde tijd en overig personeel (oproepkrachten, uitzendkrachten, gedetacheerden, personen met payrollcontract, freelancers en ZZP'ers).

** Deze informatie is afkomstig van www.azwinfo.nl

2.5 Weging

Om uitspraken te kunnen doen over de sector zorg en WJK gezamenlijk en over de totale zorg en totale WJK is het wenselijk om de gegevens te wegen naar het aantal instellingen in de totale populatie (de sector zorg en WJK) en de verdeling daarvan naar grootteklasse en branche. Er is momenteel geen informatie beschikbaar over het aantal instellingen en de verdeling daarvan naar grootteklasse en branche, waardoor een dergelijke weging niet mogelijk is. Er is dan ook voor gekozen om de gegevens in deze rapportage niet te wegen. Een uitzondering hierop vormt de informatie over de samenstelling van het personeelsbestand (tabel 3.1). Onderwerp van de vraagstelling betreft hier niet de instellingen maar de werknemers. Over het aantal werknemers in de totale populatie (de sector zorg en WJK) en de verdeling daarvan over de branches zijn wel gegevens beschikbaar (zie laatste kolom in tabel 2.3). Cijfers over de samenstelling van het personeelsbestand voor de sector zorg en WJK en over de totale zorg en totale WJK zijn gewogen naar het aantal werknemers per branche in de totale populatie. Door een dergelijke weging toe te passen, wordt gecorrigeerd voor de verschillen in omvang tussen de verschillende branches.

3 Zicht op personeel

In dit hoofdstuk geven we een beeld van de samenstelling van het personeelsbestand in september/oktober 2014 in de sector zorg en WJK. Vervolgens gaan we in op de verwachte ontwikkelingen in het personeel in de komende twee jaar.

3.1 Samenstelling personeelsbestand

In de werkgeversenquête is aan de respondenten gevraagd hoeveel werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd, werknemers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd en overig personeel op dat moment in dienst zijn bij de instelling. Op basis van die gegeven aantallen is in kaart gebracht hoe het personeelsbestand is samengesteld (tabel 3.1). Te zien is dat ruim drie kwart van het personeelsbestand van de respondenten in de sector zorg en WJK bestaat uit werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Dit aandeel is het grootst in de jeugdzorg (83%), gehandicaptenzorg (82,9%) en GGZ (82%) en het laagst in de VVT (70%). Het aandeel medewerkers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd in de zorg en WJK komt overeen met de werkgeversenquête uit 2013 (het percentage was toen 76,7%).²

Het aandeel medewerkers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd bedraagt 17,8%. In de gehandicaptenzorg is dit aandeel het laagst (10,9%) en in de kinderopvang en VVT het hoogst (respectievelijk 22,2% en 21,3%).

De kleinste categorie vormt de categorie overig personeel. Hiertoe behoren oproepkrachten, uitzendkrachten, gedetacheerden, personen met payrollcontract, freelancers en ZZP'ers. Zij vormen 6,1% van het personeelsbestand. In de VVT is het aandeel overig personeel met 8,7% het grootst en in de jeugdzorg en GGZ het kleinst met respectievelijk 2,2% en 2,8%.

Tabel 3.1: Samenstelling personeelsbestand

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg**	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK**	Totaal Zorg & WJK**
Werknemers met contract voor onbepaalde tijd	79,5%	82,9%	82,0%	70,0%	76,2	74,7%	83,0%	74,2%	76,0	76,1
Werknemers met contract voor bepaalde tijd	16,4%	10,9%	15,2%	21,3%	17,4	18,4%	14,8%	22,2%	19,5	17,8
Overig personeel*	4,1%	6,2%	2,8%	8,7%	6,5	6,9%	2,2%	3,6%	4,5	6,1
Totaal (N)	55	109	71	225	460	253	47	191	491	951

* Het gaat hier om oproepkrachten, uitzendkrachten, gedetacheerden, personen met payrollcontract, freelancers en ZZP'ers.

** Gegevens zijn gewogen naar het totaal aantal werknemers in de verschillende branches.

² Werkgeversenquête 2013 (tabel 2.2).

3.2 Verwachte ontwikkelingen

Verwacht personeeloverschot

Bijna de helft van de respondenten in de sector zorg en WJK verwacht de komende periode een overschot aan personeel (tabel 3.2). De verwachte personeeloverschotten zijn het hoogst in de jeugdzorg (72%), de GGZ (63,8%) en ziekenhuizen (60,3%). Ten opzichte van de werkgeversenquête uit 2013 verwachten respondenten uit de zorg in 2014 iets vaker een overschot aan personeel (46% versus 50,9%) en respondenten uit de WJK minder vaak een overschot (56% versus 45,3%).³

Respondenten in de zorg verwachten een overschot aan verschillende typen personeel (tabel 3.3), met name aan het lager opgeleid verzorgend personeel (49,6%) en aan overig personeel (48,8%). Er zijn duidelijke verschillen te zien tussen de branches in de zorg. In de ziekenhuisbranche wordt met name overschot verwacht aan overig verzorgend/verplegend personeel (63,4%) en aan overig personeel (56,1%). In de gehandicaptenzorg wordt met name een overschot verwacht aan agogisch personeel (73,3%). In de GGZ gaat het vooral om overig personeel (58,8%) en agogisch personeel (51%) en in de VVT wordt met name een overschot aan lager opgeleid verzorgend personeel (75,9%) verwacht.

In de WJK verwachten respondenten met name een overschot aan agogisch personeel (60%) en overig personeel (59,6%).

Tabel 3.2: Verwacht u de komende periode een overschot aan personeel?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	60,3%	52,2%	63,8%	43,5%	50,9%	39,6%	72,0%	45,8%	45,3%	48,1%
Nee	35,3%	42,6%	26,3%	50,0%	42,7%	54,1%	22,0%	47,4%	48,3%	45,4%
weet niet	4,4%	5,2%	10,0%	6,5%	6,5%	6,3%	6,0%	6,8%	6,4%	6,4%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

³ Werkgeversenquête 2013 (tabel 2.7)

Tabel 3.3 : Zo ja: Kunt u zeggen aan welk type personeel u de komende tijd een overschot verwacht?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
agogisch personeel	17,1%	73,3%	51,0%	17,6%	36,9%	53,5%	75,0%	61,4%	60,0%	47,6%
lager opgeleid verzorgend personeel (tot en met niveau 2 MBO)	39,0%	28,3%	27,5%	75,9%	49,6%	7,9%	16,7%	9,1%	9,8%	31,1%
overig verzorgend/verplegend personeel	63,4%	26,7%	29,4%	33,3%	35,8%	2,0%	16,7%	3,4%	4,9%	21,4%
aan overig (para)medisch personeel	43,9%	15,0%	29,4%	5,6%	18,5%	1,0%	16,7%	2,3%	4,0%	11,8%
aan overig personeel	56,1%	43,3%	58,8%	44,4%	48,8%	61,4%	77,8%	50,0%	59,6%	53,8%
Weet niet	2,4%	0,0%	2,0%	1,9%	1,5%	0,0%	0,0%	1,1%	0,4%	1,0%
Totaal (N)	41	60	51	108	260	101	36	88	225	485

Verwacht tekort aan personeel in bepaalde functies

Ongeveer een kwart van de respondenten in de sector zorg en WJK verwacht de komende twee jaar een tekort in bepaalde functies (tabel 3.4). In de zorg ligt dit percentage iets hoger dan in de WJK. In de zorg verwacht ongeveer één derde van de respondenten de komende twee jaar een tekort in bepaalde functies en in de WJK is dat 12,9%. Het aandeel werkgevers dat een tekort verwacht is het hoogst in de branches VVT (41,1%) en de GGZ (37,5%) het laagst in de gehandicaptenzorg (24,3%), WMD (12,9%) en de kinderopvang (10,9%).

De werkgevers in de zorg en WJK verwachten deze tekorten met name op te lossen middels om- en bij scholing en/of opscholing van eigen personeel en op een andere manier (tabel 3.5). Hier worden onder meer genoemd samenwerken met andere organisaties (in de regio), werving en selectie (via vacatures en sollicitatieprocedures, inschakelen van wervingsbureaus, zelf aannemen en opleiden), inzetten van vrijwilligers en stagiaires, gebruik van flexibele schil (bijvoorbeeld zzp-pool, tijdelijke contracten, uitbereiding van uren), goed werkgeverschap tonen om aantrekkelijk te zijn voor personeel en het niet opvullen van vacatures.

Tabel 3.4: Verwacht u in de komende twee jaar een tekort aan personeel in bepaalde functies?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	32,4%	24,3%	37,5%	41,1%	35,6%	12,9%	20,0%	10,9%	12,9%	24,4%
Nee	66,2%	75,7%	56,3%	55,6%	61,6%	82,4%	74,0%	87,0%	83,3%	72,3%
Weet niet	1,5%	0,0%	6,3%	3,2%	2,7%	4,7%	6,0%	2,1%	3,8%	3,3%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 3.5: Zo ja: Hoe denkt u dat deze tekorten op te vullen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
met eigen personeel door om- en bij scholing en/of opscholing	50,0%	39,3%	40,0%	48,0%	45,6%	24,2%	40,0%	38,1%	31,3%	41,9%
met personeel uit andere organisaties/sectoren	18,2%	10,7%	23,3%	27,5%	23,1%	15,2%	20,0%	23,8%	18,8%	22,0%
vanuit het onderwijs	31,8%	3,6%	13,3%	13,7%	14,3%	12,1%	20,0%	28,6%	18,8%	15,4%
Anders	36,4%	42,9%	50,0%	32,4%	37,4%	63,6%	30,0%	28,6%	46,9%	39,8%
weet niet	13,6%	25,0%	13,3%	9,8%	13,2%	12,1%	20,0%	9,5%	12,5%	13,0%
Totaal (N)	22	28	30	102	182	33	10	21	64	246

Verwachte veranderingen in van het kwalificatieniveau van personeel

Wat betreft de verwachte ontwikkelingen in het kwalificatieniveau van personeel, is het algemene beeld dat er in de sector zorg en WJK meer vraag komt naar hoger gekwalificeerd personeel. Ruim een kwart van de respondenten verwacht een afname in de vraag aan lager gekwalificeerd personeel met MBO niveau 1 en MBO niveau 2 (tabel 3.6 en 3.7). De vraag naar hoger gekwalificeerd personeel zal naar verwachting toenemen. Zo zal de vraag naar MBO niveau 4 volgens 35% van de respondenten toenemen (tabel 3.9), de vraag naar MBO-plus niveau 28,3% (tabel 3.10) en de vraag naar HBO niveau volgens 44,1% (tabel 3.11).

Er zijn duidelijke verschillen tussen de zorg en WJK en tussen de verschillende branches. Respondenten in de zorg geven vaker aan dat ze een afname in de vraag naar lager gekwalificeerd personeel op MBO niveau 1 en MBO niveau 2 verwachten dan respondenten in de WJK. In de VVT is de verwachte afname in vraag naar personeel met MBO niveau 1 en MBO niveau 2 het grootst (respectievelijk 46% en 45,6%). In de WMD is deze verwachte afname het laagst met 16,1% voor personeel met MBO niveau 1 en 18% voor personeel met MBO niveau 2.

Tevens geven respondenten in de zorg vaker aan een toename in de vraag naar hoger gekwalificeerd personeel te verwachten, dan respondenten in de WJK. Dit geldt met name ten aanzien van personeel op MBO niveau 3, MBO niveau 4 en MBO-plus niveau. In de VVT is de verwachte toename in vraag naar hoger gekwalificeerd personeel het grootst en in de GGZ en jeugdzorg het laagst.

Tabel 3.6: Welke veranderingen verwacht u de komende tijd op het gebied van het kwalificatieniveau van uw personeel? MBO niveau 1

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
MBO niveau 1										
neemt toe	2,9%	4,3%	6,3%	6,9%	5,7%	3,9%	2,0%	1,6%	2,8%	4,3%
blijft gelijk	47,1%	47,0%	42,5%	34,3%	40,1%	57,6%	44,0%	55,7%	55,5%	47,7%
neemt af	27,9%	23,5%	27,5%	46,0%	35,6%	16,1%	20,0%	24,5%	19,7%	27,8%
Weet niet	22,1%	25,2%	23,8%	12,9%	18,6%	22,4%	34,0%	18,2%	21,9%	20,2%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 3.7: Welke veranderingen verwacht u de komende tijd op het gebied van het kwalificatieniveau van uw personeel? MBO niveau 2

MBO niveau 2	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
neemt toe	1,5%	12,2%	5,0%	10,9%	9,0%	5,1%	2,0%	1,6%	3,4%	6,3%
blijft gelijk	58,8%	45,2%	43,8%	32,3%	40,5%	54,5%	44,0%	57,3%	54,5%	47,4%
neemt af	25,0%	21,7%	28,8%	45,6%	34,8%	18,0%	22,0%	23,4%	20,5%	27,8%
Weet niet	14,7%	20,9%	22,5%	11,3%	15,7%	22,4%	32,0%	17,7%	21,5%	18,6%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 3.8: Welke veranderingen verwacht u de komende tijd op het gebied van het kwalificatieniveau van uw personeel? MBO niveau 3

MBO niveau 3	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
neemt toe	10,3%	20,9%	7,5%	42,3%	27,8%	8,6%	0,0%	9,4%	8,0%	18,1%
blijft gelijk	61,8%	53,0%	48,8%	41,5%	47,9%	58,8%	46,0%	62,0%	58,8%	53,3%
neemt af	17,6%	15,7%	26,3%	12,1%	15,9%	20,0%	22,0%	25,0%	22,1%	18,9%
Weet niet	10,3%	10,4%	17,5%	4,0%	8,4%	12,5%	32,0%	3,6%	11,1%	9,7%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 3.9: Welke veranderingen verwacht u de komende tijd op het gebied van het kwalificatieniveau van uw personeel? MBO niveau 4

MBO niveau 4	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
neemt toe	25,0%	27,0%	16,3%	58,9%	40,5%	23,9%	8,0%	42,2%	29,4%	35,0%
blijft gelijk	50,0%	47,8%	40,0%	30,6%	38,6%	50,6%	28,0%	44,8%	46,1%	42,3%
neemt af	22,1%	20,0%	30,0%	4,0%	14,1%	16,5%	46,0%	8,3%	16,3%	15,2%
Weet niet	2,9%	5,2%	13,8%	6,5%	6,8%	9,0%	18,0%	4,7%	8,2%	7,5%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 3.10: Welke veranderingen verwacht u de komende tijd op het gebied van het kwalificatieniveau van uw personeel? niveau MBO-plus

niveau MBO-plus	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
neemt toe	35,3%	27,0%	15,0%	45,2%	35,0%	18,4%	16,0%	26,6%	21,3%	28,3%
blijft gelijk	47,1%	43,5%	40,0%	38,3%	40,9%	52,5%	36,0%	50,0%	49,9%	45,3%
neemt af	5,9%	12,2%	25,0%	2,8%	8,8%	8,2%	26,0%	6,3%	9,3%	9,0%
Weet niet	11,8%	17,4%	20,0%	13,7%	15,3%	20,8%	22,0%	17,2%	19,5%	17,4%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 3.11: Welke veranderingen verwacht u de komende tijd op het gebied van het kwalificatieniveau van uw personeel? HBO niveau

HBO niveau	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
neemt toe	66,2%	32,2%	35,0%	51,6%	46,6%	43,5%	36,0%	40,6%	41,6%	44,1%
blijft gelijk	30,9%	45,2%	35,0%	36,7%	37,6%	39,6%	34,0%	45,8%	41,4%	39,5%
neemt af	1,5%	15,7%	25,0%	3,2%	9,2%	12,5%	26,0%	6,3%	11,5%	10,3%
Weet niet	1,5%	7,0%	5,0%	8,5%	6,7%	4,3%	4,0%	7,3%	5,4%	6,1%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 3.12: Welke veranderingen verwacht u de komende tijd op het gebied van het kwalificatieniveau van uw personeel? WO niveau

WO niveau	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
neemt toe	27,9%	6,1%	20,0%	6,0%	11,2%	11,0%	12,0%	3,1%	8,0%	9,6%
blijft gelijk	64,7%	62,6%	56,3%	66,5%	63,8%	62,7%	46,0%	72,4%	64,8%	64,3%
neemt af	4,4%	13,9%	13,8%	6,9%	9,2%	8,2%	34,0%	5,7%	9,9%	9,5%
Weet niet	2,9%	17,4%	10,0%	20,6%	15,9%	18,0%	8,0%	18,8%	17,3%	16,6%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

4 Opleiding en ontwikkeling

In dit hoofdstuk gaan we in op diverse elementen van het beleid rond de opleiding en ontwikkeling van medewerkers. Eerst komen enkele aspecten van het opleidingsbeleid aan de orde. Vervolgens komen de mogelijkheden die medewerkers worden geboden om zich verder te ontwikkelen aan bod. Daarna gaan we in op het opleiden van nieuwe medewerkers via BBL en stage.

4.1 Opleiding

Opleidingsplan

Het merendeel van de respondenten in de sector zorg en WJK geeft aan dat er een opleidingsplan voor 2014 is waarin concrete opleidingsactiviteiten zijn beschreven voor specifieke doelgroepen werknemers (tabel 4.1). Respondenten in de zorg geven vaker aan dat er een dergelijk opleidingsplan is, dan respondenten in de WJK. In de verschillende branches in de zorg geeft tussen de 80% en 90% van de respondenten aan een opleidingsplan voor 2014 te hebben. Binnen de WJK is een wisselend beeld te zien. In de jeugdzorg geeft 96% van de respondenten aan dat er een opleidingsplan voor 2014 is. In de WMD en kinderopvang geeft ongeveer de helft van de respondenten aan een opleidingsplan voor 2014 te hebben.

Tabel 4.1: Is er een opleidingsplan voor 2014 waarin concrete opleidingsactiviteiten zijn beschreven voor specifieke doelgroepen werknemers?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	89,7%	80,9%	80,0%	87,9%	85,3%	50,2%	96,0%	53,6%	56,1%	70,9%
Nee	10,3%	19,1%	18,8%	10,5%	13,7%	48,2%	4,0%	46,4%	43,1%	28,2%
Weet niet	0,0%	0,0%	1,3%	1,6%	1,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,8%	0,9%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Opleidingsbudget

Ongeveer drie kwart van de respondenten in de sector zorg en WJK geeft aan dat er voor 2014 een opleidingsbudget is vastgesteld (tabel 4.2). Ook dit komt vaker voor in de zorg dan in de WJK. Er zijn duidelijke verschillen tussen de branches. In de jeugdzorg en GGZ geven bijna alle respondenten (respectievelijk 98% en 95%) aan dat er voor 2014 een opleidingsbudget is vastgesteld. In de kinderopvang ligt dit met 52,1% het laagst.

Aan respondenten die hebben aangegeven dat er een opleidingsbudget voor 2014 is vastgesteld en die werken voor een instelling die meerdere vestigingen heeft, is gevraagd of dit opleidingsbudget centraal of decentraal is belegd. Bijna drie kwart geeft aan dat dit budget centraal is belegd (tabel 4.3). In de WJK wordt vaker aangegeven dat het opleidingsbudget centraal is geregeld, dan in de zorg. In de branches kinderopvang en WMD wordt het meest vaak aangegeven dat het opleidingsbudget centraal is belegd (respectievelijk 86,1% en 88,8%). In de gehandicaptenzorg en GGZ komt dit het minst vaak voor (respectievelijk 59,3% en 49,3%).

De respondenten die hebben aangegeven dat er voor 2014 een opleidingsbudget is vastgesteld, is ook gevraagd wat de hoogte hiervan is als percentage van de loonsom (tabel 4.4). Ruim de helft geeft aan dit niet te weten. De respondenten die dit wel weten, geven meestal aan dat dit één of twee procent van de loonsom is.

Het opleidingsbudget voor 2014 is volgens de helft van de respondenten in de sector zorg en WJK gelijk aan het opleidingsbudget in het voorgaande jaar. Volgens 22,2% is het opleidingsbudget in 2014 hoger dan in 2013 en volgens 18,6% is dit budget afgenomen. In de VVT wordt het vaakst aangegeven dat dat het opleidingsbudget hoger is dan in voorgaande jaren (32,8%) en het minst vaak dat het budget lager is (6,3%). In de kinderopvang geven respondenten het vaakst aan dat het opleidingsbudget lager is dan in de voorgaande jaren (39%).

Het opleidingsbudget voor 2013 is volgens 55% van de respondenten in de sector zorg en WJK volledig benut. Het opleidingsbudget wordt in de branches ziekenhuizen en gehandicaptenzorg het minst vaak volledig benut (respectievelijk 40,7% en 41,2%) en de kinderopvang het vaakst (73%).

Tabel 4.2: Is er voor 2014 een opleidingsbudget vastgesteld?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	86,8%	84,3%	95,0%	76,2%	82,4%	76,5%	98,0%	52,1%	69,2%	75,9%
Nee	13,2%	13,9%	5,0%	20,2%	15,5%	19,6%	2,0%	43,8%	27,2%	21,2%
Weet niet	0,0%	1,7%	0,0%	3,6%	2,2%	3,9%	0,0%	4,2%	3,6%	2,9%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 4.3: Indien er voor 2014 een opleidingsbudget vastgesteld en de instelling meerdere vestigingen heeft: Is dit opleidingsbudget centraal of decentraal belegd?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Centraal	63,6%	59,3%	49,3%	67,8%	60,8%	86,1%	65,9%	88,8%	83,5%	71,1%
Decentraal	36,4%	39,5%	49,3%	26,1%	36,4%	13,1%	31,8%	8,8%	14,9%	26,7%
Weet niet	0,0%	1,2%	1,4%	6,1%	2,8%	0,7%	2,3%	2,5%	1,5%	2,3%
Totaal (N)	44	86	71	115	316	137	44	80	261	577

Tabel 4.4: Indien er voor 2014 een opleidingsbudget vastgesteld: Hoe hoog is het opleidingsbudget voor 2014 als percentage van de loonsom?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
1%	16,9%	7,2%	17,1%	5,3%	9,5%	12,8%	20,4%	10,0%	13,1%	11,1%
2%	28,8%	24,7%	18,4%	17,0%	20,7%	18,5%	24,5%	6,0%	15,7%	18,5%
3%-5%	5,1%	7,2%	9,2%	13,3%	10,0%	10,8%	8,2%	11,0%	10,5%	10,2%
6% of meer	0,0%	2,1%	1,3%	4,3%	2,6%	2,6%	0,0%	2,0%	2,0%	2,4%
Weet niet	49,2%	58,8%	53,9%	60,1%	57,1%	55,4%	46,9%	71,0%	58,7%	57,9%
Totaal (N)	59	97	76	188	420	195	49	100	344	764

Tabel 4.5: Indien er voor 2014 een opleidingsbudget vastgesteld: Is het opleidingsbudget voor 2014 hoger, vergelijkbaar of lager dan het opleidingsbudget voor 2013?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Hoger	11,9%	20,6%	11,8%	32,8%	23,3%	26,2%	14,3%	14,0%	20,9%	22,2%
Gelijk	62,7%	57,7%	59,2%	47,1%	53,9%	53,8%	55,1%	37,0%	49,1%	51,8%
Lager	20,3%	13,4%	25,0%	6,3%	13,3%	19,0%	20,4%	39,0%	25,0%	18,6%
Weet niet	5,1%	8,2%	3,9%	13,8%	9,5%	1,0%	10,2%	10,0%	4,9%	7,5%
Totaal (N)	59	97	76	189	421	195	49	100	344	765

Tabel 4.6: Indien er voor 2014 een opleidingsbudget vastgesteld: Hebben de medewerkers het beschikbare opleidingsbudget voor 2013 volledig benut?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	40,7%	41,2%	57,9%	59,3%	52,3%	52,3%	53,1%	73,0%	58,4%	55,0%
Nee	49,2%	36,1%	31,6%	16,9%	28,5%	38,5%	34,7%	18,0%	32,0%	30,1%
Weet niet	10,2%	22,7%	10,5%	23,8%	19,2%	9,2%	12,2%	9,0%	9,6%	14,9%
Totaal (N)	59	97	76	189	421	195	49	100	344	765

Type opleiding

Aan de respondenten is gevraagd wat voor type opleidingen hun medewerkers in de afgelopen 12 maanden voornamelijk hebben gevolgd. Uit de antwoorden blijkt dat medewerkers volgens het merendeel van de respondenten (95,3%) voornamelijk vakinhoudelijke opleidingen, trainingen en cursussen hebben gevolgd (tabel 4.7). Reguliere opleidingen komen met 41% op de tweede plaats. Daarna volgen de bedrijfsspecifieke opleidingen, trainingen en cursussen (28,8%) en de opleidingen gericht op de overgang naar het sociale domein (22,1%).

Bedrijfsspecifieke opleidingen, trainingen en cursussen en reguliere opleidingen worden vaker in de zorg gevolgd dan in de WJK. Het volgen van bedrijfsspecifieke opleidingen, trainingen en cursussen wordt het vaakst genoemd door respondenten in de ziekenhuisbranche (52,9%) en GGZ (52,5%) en het minst vaak door respondenten in de kinderopvang (11,5%) en WMD (16,5%). Reguliere opleidingen worden het vaakst genoemd in de GGZ (60%) en het minst vaak in de kinderopvang (24,5%) en WMD (27,5%).

Tabel 4.7: Wat voor type opleidingen hebben medewerkers op de locaties waarvoor u werkzaam bent in de afgelopen 12 maanden voornamelijk gevolgd?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Vakinhoudelijke opleidingen/trainingen/cursussen gericht op kennis toepasbaar in huidige functie	100,0%	99,1%	100,0%	96,4%	98,0%	91,4%	100,0%	92,2%	92,6%	95,3%
Bedrijfsspecifieke opleidingen/trainingen/cursussen met kans op andere functie binnen de organisatie	52,9%	27,8%	52,5%	41,1%	41,5%	16,5%	28,0%	11,5%	15,7%	28,8%
Opleidingen gericht op de overgang naar het sociale domein	4,4%	19,1%	28,8%	22,2%	20,2%	33,3%	46,0%	6,3%	24,1%	22,1%
Niet functiegerichte opleidingen/trainingen/cursussen met kans op een functie buiten de sector	27,9%	11,3%	16,3%	12,9%	15,1%	11,4%	34,0%	7,3%	12,1%	13,6%
Reguliere opleidingen (om een formeel schooldiploma te behalen)	54,4%	51,3%	60,0%	50,0%	52,4%	27,5%	56,0%	24,5%	29,2%	41,0%
Weet niet	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,6%	3,9%	0,0%	6,3%	4,4%	2,5%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Opleiding en veranderende competentie-eisen

Ruim de helft van de respondenten in de sector zorg en WJK geeft aan dat hun instelling in de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met veranderende competentie-eisen van medewerkers in bepaalde functies (tabel 4.8). De branches waarin respondenten het meest aangeven dat de competentie-eisen van medewerkers zijn veranderd, zijn de jeugdzorg (76%), de GGZ (68,8%) en de WMD (63,5%). Respondenten in de kinderopvang hebben hier het minst vaak mee te maken gehad (24%).

Aan de respondenten die hebben aangegeven dat ze in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met veranderende competentie-eisen voor medewerkers in bepaalde functies, is gevraagd of deze veranderende competentie-eisen hebben geleid tot extra opleidingsinspanningen. Volgens de meerderheid van de respondenten (te weten 77,9%) is dat het geval (tabel 4.9). In de ziekenhuisbranche en de VVT wordt het vaakst aangegeven dat

de veranderende competentie-eisen hebben geleid tot extra opleidingsinspanningen (respectievelijk 97,3% en 85,1%). In de kinderopvang en GGZ is dit het minst vaak het geval (respectievelijk 67,4% en 67,3%).

Tabel 4.8: Heeft uw concern/vestiging in de afgelopen 12 maanden te maken gehad met veranderende competentie-eisen voor medewerkers in bepaalde functies?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	54,4%	54,8%	68,8%	56,9%	57,9%	63,5%	76,0%	24,0%	49,5%	53,8%
Nee	45,6%	45,2%	30,0%	42,7%	41,7%	35,3%	24,0%	75,0%	49,5%	45,5%
Weet niet	0,0%	0,0%	1,3%	,4%	0,4%	1,2%	0,0%	1,0%	1,0%	0,7%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 4.9: Zo ja: Hebben deze veranderende competentie-eisen geleid tot extra opleidingsinspanningen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	97,3%	71,4%	67,3%	85,1%	80,4%	77,8%	71,1%	67,4%	74,8%	77,9%
Nee	2,7%	27,0%	32,7%	14,2%	18,9%	22,2%	21,1%	32,6%	24,0%	21,2%
Weet niet	0,0%	1,6%	0,0%	,7%	0,7%	0,0%	7,9%	0,0%	1,2%	0,9%
Totaal (N)	37	63	55	141	296	162	38	46	246	542

Evaluatie van opleidingsinspanningen

De opleidingsactiviteiten van medewerkers worden volgens het merendeel van de respondenten in de sector zorg en WJK geëvalueerd (89,5%).

Tabel 4.10: Worden de opleidingsactiviteiten van medewerkers geëvalueerd?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	86,8%	94,8%	93,8%	94,4%	93,3%	83,9%	86,0%	87,5%	85,5%	89,5%
Nee	13,2%	5,2%	6,3%	4,8%	6,3%	13,3%	12,0%	11,5%	12,5%	9,3%
Weet niet	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,4%	2,7%	2,0%	1,0%	2,0%	1,2%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

4.2 Ontwikkeling

Aan de respondenten is gevraagd welke mogelijkheden de medewerkers in de afgelopen 12 maanden hebben gehad om de eigen ontwikkeling te bevorderen. Er is onder meer gevraagd naar de mogelijkheid voor medewerkers om een ontwikkelscan in te vullen, loopbaanadvies in te winnen of een loopbaanadviestraject te volgen, een outplacementtraject te volgen (voor boventallige medewerkers), om nieuwe dingen te leren in het werk en om door te stromen naar een hogere of andere functie (tabel 4.11 - 5.16). Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat:

- 69,8% voldoende mogelijkheden heeft gecreëerd voor medewerkers om nieuwe dingen te leren (bijvoorbeeld door stage te lopen en door functieroulatie, taakverbreding en taakverrijking);
- 59,2% boventallige medewerkers een outplacementtraject heeft aangeboden (indien de afgelopen 12 maanden medewerkers boventallig zijn geworden);
- 54,1% de medewerkers de mogelijkheid heeft geboden om loopbaanadvies in te winnen of loopbaanadviestraject te volgen;
- 49,3% aangeeft dat activiteiten hebben plaatsgevonden die het medewerkers mogelijk maakt om door te stromen naar een hogere of andere functie;
- 27,5% de medewerkers de mogelijkheid heeft geboden om een ontwikkelscan in te vullen.

Er zijn verschillen tussen branches in de mate waarin zij de diverse ontwikkelingsactiviteiten aanbieden:

- De ontwikkelscan wordt het vaakst aangeboden door respondenten in de GGZ (38,8%) en Jeugdzorg (42%).
- De mogelijkheid om loopbaanadvies in te winnen of een loopbaanadviestraject te volgen wordt het vaakst aangeboden in de ziekenhuisbranche (80,9%), jeugdzorg (80%) en GGZ (76,3%) en het minst vaak in de kinderopvang (36,5%).
- Een outplacementtraject voor boventallige medewerkers wordt door de meeste respondenten in de ziekenhuisbranche (82,1%), GGZ (84,6%) en jeugdzorg (93,5%) aangeboden en door een minderheid van de respondenten in de kinderopvang (34,7%).
- Respondenten in de zorg geven vaker aan dat er voldoende mogelijkheden zijn gecreëerd voor medewerkers om nieuwe dingen te leren (70%-78,3%), dan respondenten in de WJK (59,9%-66,7%).
- Ook hebben in de zorg vaker activiteiten plaatsgevonden die het de medewerkers mogelijk maakt om door te stromen naar een hogere of andere functie, vergeleken met de WJK. In de ziekenhuizen en GGZ hebben deze activiteiten het vaakst plaatsgevonden (respectievelijk 70,6% en 77,5%) en in de kinderopvang en WMD het minst vaak (respectievelijk 24% en 36,9%).

Tabel 4.11: Hebben de medewerkers in de afgelopen 12 maanden de mogelijkheid gehad om een ontwikkelscan in te vullen om inzicht te krijgen in de eigen ontwikkelingsmogelijkheden?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	30,9%	25,2%	38,8%	25,0%	28,0%	24,7%	42,0%	26,0%	27,0%	27,5%
Nee	67,6%	73,9%	58,8%	72,2%	69,9%	73,3%	56,0%	72,9%	71,4%	70,6%
Weet niet	1,5%	0,9%	2,5%	2,8%	2,2%	2,0%	2,0%	1,0%	1,6%	1,9%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 4.12: Hebben medewerkers in de afgelopen 12 maanden de mogelijkheid gehad om loopbaanadvies in te winnen of loopbaanadviestraject te volgen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	80,9%	63,5%	76,3%	48,4%	60,5%	49,4%	80,0%	36,5%	47,5%	54,1%
Nee	16,2%	35,7%	23,8%	50,4%	38,4%	48,6%	20,0%	62,5%	51,1%	44,6%
Weet niet	2,9%	0,9%	0,0%	1,2%	1,2%	2,0%	0,0%	1,0%	1,4%	1,3%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 4.13: Zijn er in de afgelopen 12 maanden medewerkers boventallig geworden?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	57,4%	29,6%	48,8%	24,2%	33,7%	30,2%	62,0%	49,5%	40,8%	37,2%
Nee	42,6%	70,4%	48,8%	75,4%	65,8%	69,8%	38,0%	50,0%	59,0%	62,4%
Weet niet	0,0%	0,0%	2,5%	0,4%	0,6%	0,0%	0,0%	0,5%	0,2%	0,4%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 4.14: Zo ja: Hebben deze boventallige medewerkers een outplacementtraject (van werk naar werk traject) aangeboden gekregen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	82,1%	50,0%	84,6%	61,7%	69,2%	53,2%	93,5%	34,7%	50,7%	59,2%
Nee	17,9%	47,1%	15,4%	33,3%	28,5%	45,5%	6,5%	62,1%	47,3%	38,7%
Weet niet	0,0%	2,9%	0,0%	5,0%	2,3%	1,3%	0,0%	3,2%	2,0%	2,1%
Totaal (N)	39	34	39	60	172	77	31	95	203	375

Tabel 4.15: Zijn er in de afgelopen 12 maanden voldoende mogelijkheden gecreëerd voor medewerkers om nieuwe dingen te leren, bijvoorbeeld door stage te lopen en door functieroulatie, taakverbreding en taakverrijking?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	73,5%	78,3%	70,0%	77,0%	75,7%	66,7%	64,0%	59,9%	63,8%	69,8%
Nee	25,0%	20,9%	26,3%	21,0%	22,3%	32,5%	30,0%	39,6%	35,0%	28,6%
Weet niet	1,5%	0,9%	3,8%	2,0%	2,0%	0,8%	6,0%	0,5%	1,2%	1,6%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 4.16: Hebben activiteiten plaatsgevonden die het medewerkers mogelijk maakt door te stromen naar een hogere of andere functie?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	70,6%	51,3%	77,5%	63,7%	64,0%	36,9%	60,0%	24,0%	34,2%	49,3%
Nee	26,5%	48,7%	21,3%	35,1%	34,8%	62,4%	40,0%	75,5%	65,2%	49,8%
Weet niet	2,9%	0,0%	1,3%	1,2%	1,2%	0,8%	0,0%	0,5%	0,6%	0,9%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

4.3 Opleiden nieuwe medewerkers via BBL en stage

Opleiden van medewerkers via BBL of duale leerweg

Ongeveer de helft van de respondenten in de sector zorg en WJK heeft in de afgelopen 12 maanden werknemers opgeleid via de BBL of duale leerweg (tabel 4.17). Respondenten in de zorg geven vaker aan medewerkers te hebben opgeleid via BBL of duale leerweg (74,2%), vergeleken met respondenten in de WJK (21,1%). Respondenten in de VVT geven het meest vaak aan werknemers te hebben opgeleid via BBL of duale leerweg (83,9%) en medewerkers in de WMD het minst vaak (16,5%).

Respondenten die aan hebben gegeven dat ze in de afgelopen 12 maanden werknemers hebben opgeleid via BBL of duale leerweg, is gevraagd of ze in de afgelopen 12 maanden meer, evenveel of minder werknemers in opleiding hebben gehad dan in voorgaande jaren. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat ze evenveel werknemers hebben opgeleid (tabel 4.18). Verder geeft 22,5% aan *meer* werknemers te hebben opgeleid dan voorgaande jaren en een vergelijkbaar aandeel (21,7%) *minder* werknemers.

In de WJK geven werkgevers vaker aan dat er in de afgelopen 12 maanden *minder* werknemers via BBL of duale leerweg zijn opgeleid dan in voorgaande jaren (31,4%), dan dat er *meer* werknemers zijn opgeleid (13,3%). In de zorg is dit andersom en is het verschil minder groot. Hier geeft 25,1% aan *meer* werknemers te hebben opgeleid dan in voorgaande jaren en 19% dat ze *minder* werknemers hebben opgeleid.

In de ziekenhuisbranche en de kinderopvang geven respondenten vaker aan dat zij *minder* werknemers hebben opgeleid via BBL of duale leerweg dan in voorgaande jaren (respectievelijk 34,8% en 43,4%), dan dat zij *meer* werknemers hebben opgeleid (respectievelijk 4,3% en 7,5%). In de VVT is het beeld andersom. Hier geven respondenten vaker aan in de afgelopen 12 maanden *meer* werknemers hebben opgeleid via BBL of duale leerweg dan in voorgaande jaren (33,7%), dan dat zij *minder* werknemers hebben opgeleid (15,9%).

Respondenten die aan hebben gegeven in de afgelopen 12 maanden geen of minder werknemers hebben opgeleid via BBL of duale leerweg, is gevraagd wat hiervoor de belangrijkste reden is (tabel 4.19). Hier worden met name genoemd niet van toepassing voor onze organisatie (26,4%), financiële beperkingen (te duur, 18,6%) en geen behoefte aan nieuw personeel (15,5%). Ook geeft 30,5% een andere reden aan. Als andere reden noemen respondenten met name dat ontwikkelingen in de organisatie het niet toelaten (reorganisatie, krimp, onduidelijkheid over budgetten en cliëntenpopulatie, minder uitstroom, minder vraag naar nieuw personeel, terugloop klanten, geen plek/vacatures), er geen of onvoldoende tijd en ruimte is voor de begeleiding (te belastend), ze er nog niet bekend mee zijn of dat het nog nooit aan de orde is geweest, deze werknemers te laag gekwalificeerd zijn en het rendement te laag is.

De reden dat het niet van toepassing is voor de organisatie wordt het vaakst genoemd door respondenten in de jeugdzorg (47,5%) en GGZ (38,1%). De reden uitsluitend gediplomeerd personeel in dienst te willen hebben wordt het vaakst genoemd in jeugdzorg (15%). Financiële beperkingen (te duur) wordt het vaakst als reden genoemd in de kinderopvang (30,2%) en het minst vaak in de ziekenhuizen (6,1%) en jeugdzorg (2,5%). Respondenten in de VVT geven het vaakst aan dat ze nog een andere reden hebben (51,4%).

Tabel 4.17: Heeft het concern/de vestiging waarvoor u werkzaam bent in de afgelopen 12 maanden werknemers opgeleid via de BBL of duale leerweg?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	67,6%	69,6%	56,3%	83,9%	74,2%	16,5%	20,0%	27,6%	21,1%	48,0%
Nee	25,0%	30,4%	40,0%	15,7%	24,1%	82,4%	74,0%	72,4%	77,7%	50,5%
Weet niet	7,4%	0,0%	3,8%	0,4%	1,8%	1,2%	6,0%	0,0%	1,2%	1,5%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 4.18: Indien in de afgelopen 12 maanden werknemers opgeleid via de BBL of duale leerweg: Heeft het concern/de vestiging waarvoor u werkzaam bent in de afgelopen 12 maanden meer of minder werknemers in opleiding via de BBL of duale leerweg dan voorgaande jaren?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
meer dan voorgaande jaren	4,3%	17,5%	20,0%	33,7%	25,1%	19,0%	20,0%	7,5%	13,3%	22,5%
minder dan voorgaande jaren	34,8%	16,3%	22,2%	15,9%	19,0%	16,7%	30,0%	43,4%	31,4%	21,7%
(ongeveer) evenveel	52,2%	63,8%	51,1%	48,6%	52,5%	59,5%	50,0%	49,1%	53,3%	52,7%
Weet niet	8,7%	2,5%	6,7%	1,9%	3,4%	4,8%	0,0%	0,0%	1,9%	3,1%
Totaal (N)	46	80	45	208	379	42	10	53	105	484

Tabel 4.19: Indien in de afgelopen 12 maanden geen of minder werknemers opgeleid via de BBL of duale leerweg: Wat is de belangrijkste reden om geen/minder werknemers via de BBL of duale leerweg op te leiden?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
niet van toepassing voor onze organisatie	21,2%	18,8%	38,1%	20,8%	24,1%	30,0%	47,5%	19,1%	27,4%	26,4%
geen aanbod van BBL-leerlingen	3,0%	18,8%	2,4%	8,3%	8,7%	14,3%	7,5%	8,0%	11,2%	10,4%
geen aanbod van geschikte BBL-leerlingen	9,1%	8,3%	2,4%	5,6%	6,2%	2,8%	0,0%	3,1%	2,6%	3,7%
geen behoefte aan nieuw personeel	24,2%	25,0%	9,5%	19,4%	19,5%	8,8%	10,0%	21,0%	13,6%	15,5%
we willen uitsluitend gediplomeerd personeel in dienst hebben	3,0%	4,2%	7,1%	0,0%	3,1%	4,6%	15,0%	2,5%	4,8%	4,2%
financiële beperkingen/te duur	6,1%	14,6%	19,0%	15,3%	14,4%	16,6%	2,5%	30,2%	20,5%	18,6%
(nog) anders, namelijk:	30,3%	25,0%	31,0%	51,4%	36,9%	29,5%	27,5%	24,7%	27,4%	30,5%
Weet niet	12,1%	4,2%	2,4%	1,4%	4,1%	6,5%	2,5%	6,8%	6,2%	5,5%
Totaal (N)	33	48	42	72	195	217	40	162	419	614

Opleiden van medewerkers via stage

De meerderheid van de respondenten in de sector zorg en WJK geeft aan de afgelopen 12 maanden stagiaires te hebben gehad (tabel 4.20). De belangrijkste reden om stagiaires op te leiden is dat ze een bijdrage willen leveren aan het opleiden van beroepsbeoefenaren voor de sector (65,1%, tabel 4.21). Als tweede wordt genoemd dat zij stagiaires zien als potentiële werknemers (39,4%) en als derde dat het hun maatschappelijke verantwoordelijkheid is (32,9%).

De reden dat stagiaires worden gezien als potentiële werknemers wordt het vaakst genoemd in de ziekenhuizen, gehandicaptenzorg en GGZ (48,1%-48,4%) en minst vaak in de WMD (28,8%). Maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt het vaakst genoemd als reden in de ziekenhuisbranche (51,6%) en het minst vaak in de gehandicaptenzorg (22,7%). Een frisse blik wordt het vaakst als reden genoemd door respondenten in de ziekenhuisbranche (35,9%). Goedkope inzet van arbeidskrachten wordt het minst vaak genoemd door respondenten in de ziekenhuisbranche (6,3%) en in de jeugdzorg (2%).

Van de respondenten die de afgelopen 12 maanden stagiaires hebben gehad, geeft 60,5% aan dat ze in die periode ongeveer evenveel stagiaires hebben gehad als in voorgaande jaren (tabel 4.22). Verder geeft 20,6% aan in de afgelopen 12 maanden *meer* stagiaires te hebben gehad dan voorgaande jaren en 16,6% *minder*. Als we de antwoorden van de respondenten vergelijken met de vorige werkgeversenquête uit 2013 dan zien we dat zowel in de zorg als in de WJK er sprake is van een toename in het gebruik van stagiaires (zorg in 2013 11% en WJK in 2013 12%).⁴

⁴ Werkgeversenquête 2013 (tabel 5.6).

Respondenten in de zorg geven vaker aan in de afgelopen 12 maanden *meer* stagiaires te hebben gehad dan in voorgaande jaren (24,4%), dan *minder* stagiaires (9,1%). In de WJK is dit andersom en is het verschil minder groot. Hier geven respondenten vaker aan *minder* stagiaires te hebben gehad (24%) en minder vaak dat ze *meer* stagiaires hebben gehad (16,7%). Dit geldt met name voor de kinderopvang en de jeugdzorg.

Respondenten die in de afgelopen 12 maanden *geen* of *minder* stagiaires hebben opgeleid noemen hiervoor als belangrijkste redenen dat er onvoldoende begeleidingscapaciteit is (31,4%) en er onvoldoende aanbod van stagiaires is (27,5%, tabel 4.23). Ook noemt 41,5% hier een andere reden. Als andere reden noemen respondenten met name het verlichten van de werkdruk (extra handen), stagiaires kennis laten maken met de organisatie en de branche, nieuwe kennis in huis halen, de verbinding tussen praktijk en opleiding leggen, contacten of afspraken met onderwijsinstellingen of in de regio, dat ze een erkend leerbedrijf (gecertificeerd) zijn, het houdt de eigen medewerkers scherp, het is leuk om te doen en jong personeel is welkom.

Tabel 4.20: Heeft het concern/de vestiging waarvoor u werkzaam bent in de afgelopen 12 maanden stagiaires gehad?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	94,1%	95,7%	96,3%	85,5%	90,6%	92,5%	100,0%	93,8%	93,8%	92,2%
Nee	1,5%	4,3%	3,8%	14,1%	8,6%	7,5%	0,0%	6,3%	6,2%	7,4%
Weet niet	4,4%	0,0%	0,0%	0,4%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 4.21: Indien in de afgelopen 12 maanden stagiaires gehad: Wat is de belangrijkste reden om stagiaires op te leiden?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
stagiaires zien wij als potentiële werknemers	48,4%	48,2%	48,1%	43,9%	46,2%	28,8%	46,0%	33,9%	32,6%	39,4%
willen bijdrage leveren aan opleiden van beroepsbeoefenaren voor sector	64,1%	72,7%	61,0%	60,4%	63,9%	64,0%	64,0%	70,0%	66,3%	65,1%
maatschappelijke verantwoordelijkheid	51,6%	22,7%	36,4%	35,4%	34,8%	32,2%	38,0%	27,8%	31,1%	32,9%
frisse blik	35,9%	28,2%	26,0%	18,4%	24,4%	18,2%	22,0%	14,4%	17,2%	20,8%
goedkope inzet van arbeidskrachten	6,3%	11,8%	13,0%	12,3%	11,4%	22,5%	2,0%	23,3%	20,6%	16,0%
(nog) anders, te weten:	17,2%	15,5%	13,0%	23,6%	19,0%	16,1%	20,0%	11,1%	14,6%	16,8%
Weet niet	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,2%	1,7%	0,0%	0,0%	0,9%	0,5%
Totaal (N)	64	110	77	212	463	236	50	180	466	929

Tabel 4.22: Indien in de afgelopen 12 maanden stagiaires gehad: Heeft het concern/de vestiging in de afgelopen 12 maanden meer of minder stagiaires dan voorgaande jaren?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
meer dan voorgaande jaren	9,4%	23,6%	16,9%	32,1%	24,4%	20,3%	12,0%	13,3%	16,7%	20,6%
minder dan voorgaande jaren	6,3%	5,5%	5,2%	13,2%	9,1%	15,7%	32,0%	32,8%	24,0%	16,6%
ongeveer evenveel	79,7%	69,1%	74,0%	51,9%	63,5%	62,3%	54,0%	52,2%	57,5%	60,5%
Weet niet	4,7%	1,8%	3,9%	2,8%	3,0%	1,7%	2,0%	1,7%	1,7%	2,4%
Totaal (N)	64	110	77	212	463	236	50	180	466	929

Tabel 4.23: Indien in de afgelopen 12 maanden geen of minder stagiaires gehad: Wat is de belangrijkste reden om geen/minder stagiaires op te leiden?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
er is onvoldoende begeleidingscapaciteit	40,0%	27,3%	57,1%	34,9%	36,0%	28,6%	62,5%	21,1%	28,7%	31,4%
financiële beperkingen, de stagevergoeding is een probleem	0,0%	18,2%	28,6%	1,6%	5,8%	12,5%	12,5%	14,1%	13,3%	10,5%
onvoldoende aanbod van stagiaires	0,0%	36,4%	14,3%	11,1%	14,0%	33,9%	6,3%	43,7%	35,7%	27,5%
onvrede met opleidingsstelsel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,7%	0,4%
geringe inzetbaarheid stagiaires	0,0%	9,1%	0,0%	3,2%	3,5%	7,1%	6,3%	0,0%	3,5%	3,5%
(nog) anders, namelijk:	80,0%	27,3%	14,3%	54,0%	48,8%	33,9%	37,5%	39,4%	37,1%	41,5%
Weet niet	0,0%	0,0%	0,0%	7,9%	5,8%	3,6%	0,0%	0,0%	1,4%	3,1%
Totaal (N)	5	11	7	63	86	56	16	71	143	229

5 Functionerings- en beoordelingsgesprekken

In dit hoofdstuk staat beschreven in welke mate functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gevoerd met medewerkers en voor welk deel van de medewerkers een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is opgesteld.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat in de afgelopen 12 maanden met nagenoeg alle of een meerderheid van de werknemers een functioneringsgesprek is gevoerd (82,8%, tabel 5.1).

Een minderheid van de respondenten geeft aan dat er in de afgelopen 12 maanden met nagenoeg alle of een meerderheid van de werknemers een beoordelingsgesprek is gevoerd (32,1%, tabel 5.2). Van de respondenten die hebben aangegeven dat in de afgelopen 12 maanden een beoordelingsgesprek is gevoerd met een deel van de medewerkers, geeft bijna twee derde aan dat daarbij vaak tot altijd gebruik wordt gemaakt van competentieprofielen (tabel 5.3). Respondenten in de GGZ geven het vaakst aan dat altijd tot vaak gebruik wordt gemaakt van competentieprofielen (77,5%) en respondenten in de VVT het minst vaak (54,7%).

De uitkomsten en afspraken uit de functionerings- en beoordelingsgesprekken worden volgens nagenoeg alle respondenten altijd tot vaak vastgelegd (tabel 5.4).

Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) wordt volgens ruim een kwart van de respondenten in de sector zorg en WJK voor nagenoeg alle of een meerderheid van de medewerkers opgesteld (tabel 5.5). Volgens bijna twee derde van de respondenten wordt een POP voor minder dan de helft of geen van de medewerkers opgesteld. In de jeugdzorg en GGZ wordt het meest vaak een POP opgesteld voor nagenoeg alle of een meerderheid van de medewerkers (respectievelijk 48% en 40%).

Tabel 5.1: Met welk deel van de medewerkers is in de afgelopen 12 maanden een functioneringsgesprek gevoerd?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Met nagenoeg alle medewerkers	45,6%	60,9%	62,5%	60,1%	58,7%	67,1%	56,0%	77,1%	69,8%	64,2%
Met een meerderheid van de werknemers	42,6%	18,3%	27,5%	20,6%	24,1%	11,8%	30,0%	9,9%	12,9%	18,6%
Met ongeveer de helft van de werknemers	7,4%	9,6%	7,5%	9,3%	8,8%	7,8%	8,0%	3,6%	6,2%	7,5%
Minder dan de helft van de medewerkers	1,5%	7,8%	0,0%	6,9%	5,3%	5,1%	6,0%	2,1%	4,0%	4,7%
Met geen van de medewerkers	1,5%	2,6%	1,3%	2,8%	2,3%	8,2%	0,0%	7,3%	7,0%	4,7%
Weet niet	1,5%	0,9%	1,3%	0,4%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 5.2: Met welk deel van de medewerkers is in de afgelopen 12 maanden een beoordelingsgesprek gevoerd?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Met nagenoeg alle medewerkers	16,2%	14,8%	21,3%	28,2%	22,5%	27,1%	12,0%	40,1%	30,6%	26,5%
Met een meerderheid van de werknemers	8,8%	,9%	11,3%	6,5%	6,3%	4,3%	12,0%	4,2%	5,0%	5,7%
Met ongeveer de helft van de werknemers	2,9%	4,3%	1,3%	4,4%	3,7%	1,6%	4,0%	2,1%	2,0%	2,9%
Minder dan de helft van de medewerkers	23,5%	19,1%	16,3%	20,2%	19,8%	17,3%	22,0%	9,9%	14,9%	17,4%
Met geen van de medewerkers	47,1%	60,0%	50,0%	40,3%	47,2%	49,8%	46,0%	43,2%	46,9%	47,0%
Weet niet	1,5%	0,9%	0,0%	0,4%	0,6%	0,0%	4,0%	0,5%	0,6%	0,6%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 5.3: Zo ja: Wordt bij de beoordeling van medewerkers gebruik gemaakt van competentieprofielen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja, altijd	61,1%	43,5%	65,0%	40,5%	47,4%	47,7%	48,1%	60,6%	53,0%	50,2%
Ja, vaak	2,8%	26,1%	12,5%	14,2%	14,4%	14,8%	14,8%	9,2%	12,5%	13,5%
Ja, soms	13,9%	8,7%	0,0%	14,2%	11,1%	5,5%	11,1%	8,3%	7,2%	9,2%
Nee, nooit	19,4%	19,6%	20,0%	29,1%	24,8%	28,9%	25,9%	19,3%	24,6%	24,7%
Weet niet	2,8%	2,2%	2,5%	2,0%	2,2%	3,1%	0,0%	2,8%	2,7%	2,4%
Totaal (N)	36	46	40	148	270	128	27	109	264	534

Tabel 5.4: Worden de uitkomsten en afspraken uit de functionerings- of beoordelingsgesprekken schriftelijk vastgelegd?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja, altijd	95,6%	97,3%	92,4%	95,1%	95,2%	96,6%	92,0%	95,0%	95,5%	95,4%
Ja, vaak	4,4%	1,8%	7,6%	2,5%	3,4%	2,5%	8,0%	4,4%	3,8%	3,6%
Ja, soms	0,0%	0,9%	0,0%	2,1%	1,2%	0,4%	0,0%	0,6%	0,4%	0,8%
Nee, nooit	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Weet niet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%
Totaal (N)	68	113	79	243	503	237	50	181	468	971

Tabel 5.5: Voor welk deel van de medewerkers is een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Voor nagenoeg alle medewerkers	10,3%	19,1%	32,5%	15,7%	18,4%	17,3%	30,0%	23,4%	20,9%	19,6%
Voor een meerderheid van de werknemers	13,2%	7,8%	7,5%	7,3%	8,2%	5,5%	18,0%	6,3%	7,0%	7,6%
Voor ongeveer de helft van de werknemers	10,3%	11,3%	8,8%	6,9%	8,6%	2,7%	2,0%	4,7%	3,4%	6,1%
Voor minder dan de helft van de medewerkers	50,0%	23,5%	21,3%	37,1%	33,3%	23,9%	26,0%	16,7%	21,3%	27,4%
Voor geen van de medewerkers	11,8%	37,4%	25,0%	31,0%	29,0%	48,2%	22,0%	49,0%	45,9%	37,3%
Weet niet	4,4%	0,9%	5,0%	2,0%	2,5%	2,4%	2,0%	0,0%	1,4%	2,0%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

6 Arbobeleid

In dit hoofdstuk gaan we in op diverse aspecten van het arbobeleid. Allereerst komt de aanwezigheid van een Risico-Inventarisatie en –Evaluatie aan bod. Vervolgens beschrijven we in hoeverre medewerkers de mogelijkheid hebben om een vitaliteitsscan te doen. Daarna gaan we in op de werkdruk en tot slot op aspecten rondom agressie en geweld.

6.1 RI&E

De meerderheid van de respondenten geeft aan een geldige en actuele Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) beschikbaar te hebben (tabel 6.1). Het percentage respondenten met een RI&E ligt in alle branches boven de 80%, met uitzondering van de branche WMD. In de branche WMD heeft ongeveer 70% van de respondenten een actuele RI&E. Het percentage is het hoogst in de ziekenhuisbranche, met een score van meer dan 97,1%.

Tabel 6.1: Is er een geldige en actuele Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) beschikbaar?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	97,1%	89,6%	81,3%	83,5%	86,3%	69,8%	86,0%	89,6%	79,1%	82,7%
Nee	2,9%	10,4%	11,3%	9,3%	9,0%	25,5%	6,0%	8,9%	17,1%	13,0%
Weet niet	0,0%	0,0%	7,5%	7,3%	4,7%	4,7%	8,0%	1,6%	3,8%	4,3%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

6.2 Vitaliteitsscan

De meeste respondenten hebben de afgelopen 12 maanden geen vitaliteitsscan of gezondheidsscan aan de medewerkers aangeboden (tabel 6.2). Het percentage respondenten dat wel een dergelijke scan aanbood is het hoogst onder de ziekenhuizen (42,6%) en het laagst in de WMD en kinderopvang (respectievelijk 18% en 16,7%).

Tabel 6.2: Hebben de medewerkers in de afgelopen 12 maanden de mogelijkheid gehad om deel te nemen aan een vitaliteitsscan of andere gezondheidsscan om inzicht te krijgen in de eigen gezondheid?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	42,6%	38,3%	28,8%	26,6%	31,7%	18,0%	24,0%	16,7%	18,1%	25,0%
Nee	55,9%	60,0%	68,8%	71,4%	66,3%	79,6%	72,0%	82,8%	80,1%	73,1%
Weet niet	1,5%	1,7%	2,5%	2,0%	2,0%	2,4%	4,0%	0,5%	1,8%	1,9%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

6.3 Werkdruk

Werkdruk en de gevolgen op de werkvloer

Het percentage respondenten waar de afgelopen 12 maanden problemen zijn geweest met de werkdruk varieert tussen de branches van 28,1% in de kinderopvang tot 70% in de jeugdzorg (tabel 6.3). In de GGZ is het percentage respondenten dat niet weet of er problemen omtrent werkdruk waren hoger dan in de andere branches (ruim 6% ten opzichte van minder dan 2% in de andere branches).

Werkdruk leidt volgens 75,8% van de respondenten tot overwerk (behalve in de kinderopvang waar dat volgens 53,7% van de respondenten het geval is). Ook leidt de werkdruk volgens 74,7% van de respondenten tot klachten onder het personeel (tabel 6.4). In alle branches ligt het percentage respondenten waar klachten gehoord worden onder het personeel tussen de 70% en 80%.

De werkdruk leidt in mindere mate tot conflicten of spanningen onder medewerkers (30% tot 50%), een hoger ziekteverzuim (variërend van 30% tot 50%), een lagere kwaliteit van zorg (20% tot 40%) en klachten van cliënten (20% tot 40%). Het inzetten van overgekwalificeerd personeel als gevolg van de hoge werkdruk vindt vaker plaats (5% tot 40%) dan de inzet van ondergekwalificeerd personeel (5% tot 15%).

Maatregelen

Om de werkdruk te verminderen zijn diverse maatregelen genomen (tabel 6.5). De maatregelen die het meest gekozen zijn, zijn werkprocessen efficiënter vormgeven (20-50%) en extra personeel aantrekken (15-40%). Werkdrukvermindering via het aantrekken van extra personeel gebeurt het meest in de VVT, terwijl het efficiënter inrichten van werkprocessen juist in de ziekenhuisbranche het meest wordt toegepast. In mindere mate wordt gekozen voor betere roostering, werkdrukanalyse of coaching van leidinggevendenden. Maatregelen die bij minder dan 10% van de respondenten zijn genomen zijn het aanpassen van werktijden, flexibilisering van werktijden, stressmanagement training, verlaging van het ziekteverzuim, meer vrijwilligers inschakelen, een wachtlijst instellen of de inzet van (til)hulpmiddelen. Daarnaast geeft ruim 50% van de respondenten aan nog "andere maatregelen" genomen te hebben. Genoemde maatregelen zijn onder meer uitbesteden, lean management en coaching van personeel. Bij minder dan 10% van de respondenten is geen maatregel genomen (met uitzondering van de WMD waar 15% van de respondenten geen maatregelen heeft genomen). De belangrijkste redenen die worden opgegeven om geen maatregelen te nemen zijn de beperkte mogelijkheden om er wat aan te doen.

Ontwikkeling van de werkdruk

In bijna alle branches geeft meer dan de helft van de respondenten aan dat de werkdruk is toegenomen ten opzichte van het voorgaande jaar (tabel 6.6). Het aantal respondenten dat aangeeft dat de werkdruk is toegenomen neemt toe als we de werkgeversenquête 2014 vergelijken met die van 2013. In de werkgeversenquête 2013 gaf 34% van de respondenten in de zorg aan dat de werkdruk was toegenomen, en 43% van de respondenten in de WJK.⁵

Uitzonderingen zijn de VVT en kinderopvang, waar het percentage rond de 40% ligt. Nog eens 40% in deze twee branches geeft aan dat de werkdruk gelijk is gebleven. Minder dan 10% van respondenten in de hele sector geeft aan dat de werkdruk is afgenomen.

Tabel 6.3: Zijn er in de afgelopen 12 maanden problemen geweest met de werkdruk?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	54,4%	48,7%	66,3%	36,7%	46,4%	49,0%	70,0%	28,1%	43,1%	44,7%
Nee	44,1%	49,6%	27,5%	62,1%	51,5%	51,0%	30,0%	70,8%	56,5%	54,0%
Weet niet/geen mening	1,5%	1,7%	6,3%	1,2%	2,2%	0,0%	0,0%	1,0%	0,4%	1,3%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

⁵ Werkgeversenquête 2013 (tabel 6.1).

Tabel 6.4: Indien in de afgelopen 12 maanden problemen zijn geweest met de werkdruk: Heeft u het idee dat de werkdruk tot een of meerdere van de volgende zaken binnen uw organisatie leidt? (% ja)

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd- zorg	Kinder- opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
hoger ziekteverzuim	29,7%	32,1%	52,8%	36,3%	38,0%	44,0%	34,3%	33,3%	39,7%	38,8%
hoger verloop	10,8%	14,3%	17,0%	15,4%	14,8%	7,2%	11,4%	16,7%	10,3%	12,6%
overwerk	83,8%	73,2%	73,6%	78,0%	76,8%	80,8%	85,7%	53,7%	74,8%	75,8%
een lagere kwaliteit van zorg	27,0%	37,5%	39,6%	35,2%	35,4%	27,2%	22,9%	29,6%	27,1%	31,5%
klachten onder het personeel	78,4%	75,0%	79,2%	71,4%	75,1%	72,8%	74,3%	77,8%	74,3%	74,7%
klachten van cliënten	24,3%	37,5%	30,2%	42,9%	35,9%	18,4%	17,1%	25,9%	20,1%	28,4%
conflicten/spanningen onder werknemers	45,9%	33,9%	49,1%	36,3%	40,1%	44,0%	40,0%	48,1%	44,4%	42,1%
inzetten van ondergekwificeerd personeel	10,8%	12,5%	7,5%	9,9%	10,1%	5,6%	5,7%	3,7%	5,1%	7,8%
inzetten van overgekwificeerd personeel	35,1%	30,4%	20,8%	37,4%	31,6%	20,0%	5,7%	29,6%	20,1%	26,2%
alleen werken" (toelichting: individueel werken bij de klant)	10,8%	50,0%	28,3%	17,6%	26,6%	15,2%	11,4%	31,5%	18,7%	22,8%
Totaal (N)	37	56	53	91	237	125	35	54	214	451

Tabel 6.5: Indien in de afgelopen 12 maanden problemen zijn geweest met de werkdruk: Welke maatregelen zijn er in de afgelopen 12 maanden genomen op de locaties waarvoor u werkzaam bent om de werkdruk te verminderen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
aanpassen werktijden	5,4%	3,6%	3,8%	4,4%	4,2%	2,4%	2,9%	1,9%	2,3%	3,3%
betere roostering	8,1%	23,2%	9,4%	19,8%	16,5%	8,0%	11,4%	16,7%	10,7%	13,7%
flexibilisering werktijden	13,5%	8,9%	5,7%	3,3%	6,8%	1,6%	5,7%	5,6%	3,3%	5,1%
werkprocessen efficiënter vormgeven	51,4%	33,9%	34,0%	22,0%	32,1%	36,0%	28,6%	37,0%	35,0%	33,5%
werkdrukanalyse (technisch)	16,2%	19,6%	24,5%	9,9%	16,5%	10,4%	11,4%	7,4%	9,8%	13,3%
stressmanagement training	2,7%	3,6%	7,5%	3,3%	4,2%	3,2%	5,7%	0,0%	2,8%	3,5%
coaching van leidinggevenden	5,4%	19,6%	20,8%	12,1%	14,8%	15,2%	14,3%	14,8%	15,0%	14,9%
door het ziekteverzuim te verlagen	0,0%	5,4%	3,8%	3,3%	3,4%	1,6%	0,0%	0,0%	0,9%	2,2%
door extra personeel aan te trekken	16,2%	23,2%	17,0%	42,9%	28,3%	20,0%	28,6%	14,8%	20,1%	24,4%
meer vrijwilligers	0,0%	1,8%	0,0%	2,2%	1,3%	3,2%	0,0%	1,9%	2,3%	1,8%
door een wachtlijst in te stellen	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,8%	2,9%	3,7%	1,9%	1,1%
inzet van (til)hulpmiddelen	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	1,9%	0,5%	0,4%
GEEN maatregelen genomen	5,4%	3,6%	9,4%	6,6%	6,3%	15,2%	5,7%	5,6%	11,2%	8,6%
(nog) anders, te weten:	64,9%	55,4%	50,9%	46,2%	52,3%	44,0%	60,0%	50,0%	48,1%	50,3%
Totaal (N)	37	56	53	91	237	125	35	54	214	451

Tabel 6.6: Heeft u het idee dat de werkdruk ten opzichte van het voorgaande jaar is veranderd?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
ja, deze is toegenomen	51,5%	62,6%	68,8%	44,0%	53,0%	62,0%	62,0%	38,0%	52,7%	52,9%
ja, deze is afgenomen	7,4%	2,6%	6,3%	7,3%	6,1%	4,7%	4,0%	11,5%	7,2%	6,6%
nee, deze is gelijk gebleven	38,2%	33,0%	22,5%	41,9%	36,4%	31,8%	32,0%	47,9%	38,0%	37,2%
Weet niet/geen mening	2,9%	1,7%	2,5%	6,9%	4,5%	1,6%	2,0%	2,6%	2,0%	3,3%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

6.4 Agressie en geweld

De mate waarin medewerkers te maken hebben gehad met agressie en geweld verschilt substantieel tussen de branches (tabel 6.7). In de kinderopvang geeft minder dan 10% van de respondenten aan dat medewerkers hiermee te maken hebben gehad, in de WMD 42%, VVT 57,3% en in de overige branches meer dan 80%. De meeste respondenten (meer dan 75%) geven aan dat incidenten altijd intern gemeld en afgehandeld zijn (tabel 6.8).

Het merendeel van de respondenten in de zorg en de jeugdzorg (69,8%-94%) geeft aan dat er maatregelen zijn genomen om de weerbaarheid en de omgang van medewerkers met agressie en geweld te verbeteren (tabel 6.9). In mindere mate is dat het geval in de WMD (39,2%) en kinderopvang (20,3%).

Ook zijn volgens een meerderheid van de respondenten (76,4%) maatregelen genomen om agressie en geweld bespreekbaar te maken met de leidinggevende en/of het team (tabel 6.10). Het percentage respondenten dat hier actief in is geweest, is hoger dan 90% in de zorg en de jeugdzorg, 63,5% in WMD en 44,3% in de kinderopvang.

Verder geeft 60,9% van de respondenten aan dat er initiatieven zijn ondernomen om de opvang van medewerkers te faciliteren (tabel 6.11). En ruim de helft van de respondenten geeft aan dat in de afgelopen 12 maanden werkafspraken zijn gemaakt of protocollen zijn opgesteld of aangescherpt om de kans op agressie en geweld te verminderen (tabel 6.12).

In mindere mate geven de respondenten aan dat de werkplek is aangepast om de kans op agressie en geweld te verminderen (17,2%; tabel 6.13). Het percentage respondenten dat de werkplek heeft aangepast is 20-30% voor de ziekenhuisbranche, gehandicaptenzorg, GGZ en jeugdzorg, 14,5% in de VVT en 14,1% in de WMD en 7,3% in de kinderopvang.

Tabel 6.7: Hebben medewerkers in de afgelopen 12 maanden te maken gehad met agressie en geweld in hun werk?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	77,9%	80,9%	86,3%	57,3%	69,9%	42,0%	94,0%	7,3%	33,8%	52,1%
Nee	20,6%	19,1%	12,5%	41,1%	29,0%	56,5%	2,0%	91,7%	64,6%	46,5%
Weet niet	1,5%	0,0%	1,3%	1,6%	1,2%	1,6%	4,0%	1,0%	1,6%	1,4%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 6.8: Indien medewerkers in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met agressie en geweld in hun werk: Zijn incidenten met agressie van cliënten, die zich in de afgelopen 12 maanden hebben voorgedaan, intern gemeld en afgehandeld?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja, altijd	77,8%	90,3%	77,5%	85,8%	84,2%	75,7%	73,5%	75,0%	75,0%	81,2%
Ja, vaak	14,8%	8,6%	21,1%	10,1%	12,6%	9,9%	20,4%	6,3%	12,5%	12,5%
Ja, soms	5,6%	1,1%	0,0%	,7%	1,4%	7,2%	2,0%	0,0%	5,1%	2,6%
Nee, nooit	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,5%	1,8%	0,0%	6,3%	1,7%	0,9%
Weet niet	1,9%	0,0%	1,4%	2,0%	1,4%	5,4%	4,1%	12,5%	5,7%	2,8%
Totaal (N)	54	93	71	148	366	111	49	16	176	542

Tabel 6.9: Zijn er op de locaties waarvoor u werkt in de afgelopen 12 maanden activiteiten ondernomen om de weerbaarheid en omgang (coping) van medewerkers met agressie en geweld te verbeteren?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	86,8%	80,0%	88,8%	69,8%	77,3%	39,2%	94,0%	20,3%	37,4%	57,6%
Nee	13,2%	18,3%	8,8%	27,8%	20,7%	58,8%	6,0%	79,2%	61,4%	40,8%
Weet niet	0,0%	1,7%	2,5%	2,4%	2,0%	2,0%	0,0%	0,5%	1,2%	1,6%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 6.10: Zijn er op de locaties waarvoor u werkt in de afgelopen 12 maanden activiteiten ondernomen om agressie en geweld bespreekbaar te maken met de leidinggevende en/of in het team?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	94,1%	92,2%	95,0%	92,3%	93,0%	63,5%	96,0%	44,3%	59,4%	76,4%
Nee	4,4%	7,8%	2,5%	6,9%	6,1%	34,9%	4,0%	54,7%	39,4%	22,5%
Weet niet	1,5%	0,0%	2,5%	,8%	1,0%	1,6%	0,0%	1,0%	1,2%	1,1%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 6.11: Zijn er op de locaties waarvoor u werkt in de afgelopen 12 maanden activiteiten ondernomen om de opvang van medewerkers na incidenten met cliënten (beter) te faciliteren?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	92,6%	80,0%	90,0%	71,8%	79,3%	43,5%	92,0%	27,1%	42,1%	60,9%
Nee	7,4%	19,1%	8,8%	24,6%	18,6%	54,5%	8,0%	72,4%	56,7%	37,4%
Weet niet	0,0%	0,9%	1,3%	3,6%	2,2%	2,0%	0,0%	0,5%	1,2%	1,7%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 6.12: Zijn er in de afgelopen 12 maanden werkafspraken gemaakt of protocollen opgesteld of aangescherpt om de kans op agressie en geweld te verminderen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	72,1%	73,9%	76,3%	64,1%	69,3%	44,3%	66,0%	27,1%	39,8%	54,8%
Nee	23,5%	26,1%	21,3%	33,1%	28,4%	54,1%	30,0%	71,9%	58,6%	43,3%
Weet niet	4,4%	0,0%	2,5%	2,8%	2,3%	1,6%	4,0%	1,0%	1,6%	2,0%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 6.13: Is in de afgelopen 12 maanden de werkplek aangepast om de kans op agressie en geweld te verminderen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	35,3%	26,1%	28,8%	14,5%	22,1%	14,1%	20,0%	7,3%	12,1%	17,2%
Nee	52,9%	71,3%	67,5%	81,9%	73,4%	85,5%	72,0%	91,1%	86,3%	79,8%
Weet niet	11,8%	2,6%	3,8%	3,6%	4,5%	0,4%	8,0%	1,6%	1,6%	3,1%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

7 Combinatie werk-privé

In dit hoofdstuk komt het inzicht en eventuele maatregelen rondom de balans tussen en werk en privé aan bod.

De meerderheid van de respondenten (80,8%) geeft aan inzicht te hebben in de problemen die medewerkers ervaren met hun werk-privé balans (tabel 7.1). Het percentage respondenten loopt op van 75,5% in de kinderopvang tot 86,1% in de gehandicaptenzorg.

Volgens 61,1% van de respondenten zijn activiteiten ondernomen om de medewerkers beter toe te rusten op het bewaken van hun werk privé balans (tabel 7.2). Volgens 86,4% van de respondenten zijn er initiatieven genomen om de werk-privé balans bespreekbaar te maken met de leidinggevende en/of het team (tabel 7.3). Minder dan een derde van de respondenten geeft aan dat er aan de arbeidsvoorwaarden iets is gewijzigd om werk en privé beter op elkaar te kunnen afstemmen (tabel 7.4). In ongeveer de helft van de gevallen zijn er faciliteiten of voorzieningen aangeboden ter ondersteuning van de medewerkers (tabel 7.5).

Over het algemeen zijn de verschillen tussen de branches klein. Desalniettemin lijkt er in de jeugdzorg iets meer aandacht en ondersteuning te zijn om een goede werk-privé balans te waarborgen, en in de kinderopvang het minst.

Mantelzorg

Ongeveer twee derde van de respondenten geeft aan dat er voldoende instrumenten en/of personeelsregelingen aanwezig zijn om mantelzorg te faciliteren (tabel 7.6). Het laagst scoren hier de kinderopvang en de VVT met 60,1%, terwijl de ziekenhuisbranche, gehandicaptenzorg, GGZ en jeugdzorg met ongeveer 75% het hoogst scoren.

Aan de respondenten die aangaven dat er voldoende instrumenten en/of personeelsregelingen aanwezig zijn om mantelzorg te faciliteren, is gevraagd of medewerkers met mantelzorgtaken in de afgelopen 12 maanden door P&O en/of hun leidinggevende zijn gewezen op deze instrumenten en personeelsregelingen. Ruim twee derde van de respondenten geeft aan dat dit het geval is. In de GGZ en jeugdzorg worden medewerkers met mantelzorgtaken volgens bijna 90% van de respondenten op deze instrumenten gewezen door P&O en/of hun leidinggevende (tabel 7.7). De kinderopvang scoort hier het laagste met ongeveer 40% van de respondenten waar medewerkers met mantelzorgtaken op de instrumenten wordt gewezen. In de overige branches ligt het percentage tussen de 60 en 80%.

Tabel 7.1: Heeft u inzicht of medewerkers problemen ervaren met hun werk-privé balans?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	82,4%	86,1%	78,8%	83,1%	83,0%	80,4%	80,0%	75,5%	78,5%	80,8%
Nee	16,2%	13,0%	17,5%	16,1%	15,7%	18,0%	18,0%	22,9%	19,9%	17,8%
Weet niet	1,5%	0,9%	3,8%	0,8%	1,4%	1,6%	2,0%	1,6%	1,6%	1,5%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 7.2: Zijn er op de locaties waarvoor u werkt in de afgelopen 12 maanden activiteiten ondernomen om medewerkers beter toe te rusten op het bewaken van hun werk privé balans?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	69,1%	65,2%	63,8%	62,5%	64,2%	61,6%	70,0%	50,0%	57,9%	61,1%
Nee	30,9%	34,8%	35,0%	36,3%	35,0%	35,7%	30,0%	47,9%	39,8%	37,4%
Weet niet	0,0%	0,0%	1,3%	1,2%	0,8%	2,7%	0,0%	2,1%	2,2%	1,5%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 7.3: Zijn er op de locaties waarvoor u werkt in de afgelopen 12 maanden activiteiten ondernomen om de werk-privé balans van medewerkers bespreekbaar te maken met de leidinggevende en/of in het team?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	89,7%	89,6%	88,8%	86,7%	88,1%	86,3%	90,0%	81,3%	84,7%	86,4%
Nee	5,9%	9,6%	10,0%	12,5%	10,6%	11,4%	8,0%	17,7%	13,5%	12,0%
Weet niet	4,4%	0,9%	1,3%	0,8%	1,4%	2,4%	2,0%	1,0%	1,8%	1,6%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 7.4: Zijn op de locaties waarvoor u werkt in de afgelopen 12 maanden de arbeidsvoorwaarden van medewerkers gewijzigd waardoor zij werk en privé nog beter op elkaar af kunnen stemmen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	42,6%	31,3%	37,5%	30,2%	33,3%	26,3%	40,0%	25,0%	27,2%	30,3%
Nee	57,4%	67,0%	60,0%	66,9%	64,6%	72,9%	60,0%	74,5%	72,2%	68,4%
Weet niet	0,0%	1,7%	2,5%	2,8%	2,2%	0,8%	0,0%	0,5%	0,6%	1,4%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 7.5: Zijn op de locaties waarvoor u werkt in de afgelopen 12 maanden faciliteiten of voorzieningen aangeboden aan medewerkers die het voor hen nog makkelijker maken om werk en privé op elkaar af te stemmen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	52,9%	60,0%	58,8%	50,0%	54,0%	55,3%	68,0%	39,6%	50,5%	52,3%
Nee	45,6%	40,0%	40,0%	48,8%	45,0%	43,5%	30,0%	60,4%	48,7%	46,8%
Weet niet	1,5%	0,0%	1,3%	1,2%	1,0%	1,2%	2,0%	0,0%	0,8%	0,9%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 7.6: Zijn er voldoende instrumenten en/of personeelsregelingen aanwezig om medewerkers die mantelzorg verlenen te faciliteren?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	75,0%	76,5%	75,0%	60,1%	68,1%	70,6%	74,0%	58,9%	66,4%	67,3%
Nee	14,7%	19,1%	17,5%	35,1%	26,0%	23,1%	16,0%	32,8%	26,2%	26,1%
Weet niet	10,3%	4,3%	7,5%	4,8%	5,9%	6,3%	10,0%	8,3%	7,4%	6,6%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 7.7: Zo ja: Zijn medewerkers met mantelzorgtaken in de afgelopen 12 maanden door P&O en/of hun leidinggevende geweest op deze instrumenten en personeelsregelingen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	78,4%	62,5%	88,3%	72,0%	73,4%	71,7%	89,2%	41,6%	63,3%	68,5%
Nee	17,6%	28,4%	10,0%	21,3%	20,6%	24,4%	8,1%	54,0%	32,7%	26,5%
Weet niet	3,9%	9,1%	1,7%	6,7%	6,0%	3,9%	2,7%	4,4%	3,9%	5,0%
Totaal (N)	51	88	60	150	349	180	37	113	330	679

8 Innovatie in het werk

Bijna twee derde van de respondenten geeft aan in *hoge* tot *redelijke* mate in te spelen op nieuwe technologische ontwikkelingen, productinnovaties en nieuwe typen dienstverlening (tabel 8.1). Ongeveer een derde geeft aan hier *in beperkte* mate of *niet* op in te spelen. In de kinderopvang wordt volgens de respondenten het minste ingespeeld op nieuwe ontwikkelingen.

In alle branches worden volgens de respondenten de komende jaren nieuwe ontwikkelingen verwacht (tabel 8.2). Deze perceptie is het grootst in de ziekenhuisbranche (100%) en het laagst in de kinderopvang (74%).

Ruim de helft van de respondenten (58%) verwacht geen verandering in de vraag naar personeel door de nieuwe ontwikkelingen (tabel 8.3). De respondenten die wel verwachten dat de ontwikkelingen van invloed zullen zijn op de vraag naar personeel, verwachten vaker een daling van de vraag naar personeel (26%) dan een stijging (10,4%). Een uitzondering hier op is de kinderopvang, daar wordt iets vaker een toename dan een afname in de vraag naar personeel verwacht (15,5% versus 5,6%).

Respondenten verwachten overwegend dat de ontwikkelingen een toename van het benodigde kwalificatieniveau van het personeel zullen betekenen (58,9%; tabel 8.4). Vrijwel geen enkele respondent verwacht een afname. Ruim een derde verwacht dat het vereiste kwalificatieniveau niet zal veranderen.

Tabel 8.1: In welke mate wordt ingespeeld op nieuwe technologische ontwikkelingen, productinnovaties en nieuwe typen dienstverlening?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	Welzijn	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
In hoge mate	39,7%	24,3%	26,3%	27,8%	28,4%	21,6%	32,0%	16,1%	20,5%	24,5%
In redelijke mate	35,3%	39,1%	48,8%	40,3%	40,7%	40,0%	44,0%	34,4%	38,2%	39,5%
In beperkte mate	25,0%	30,4%	18,8%	21,8%	23,7%	25,5%	20,0%	32,8%	27,8%	25,7%
Niet	0,0%	6,1%	2,5%	8,5%	5,9%	11,8%	4,0%	15,6%	12,5%	9,1%
Weet niet	0,0%	0,0%	3,8%	1,6%	1,4%	1,2%	0,0%	1,0%	1,0%	1,2%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 8.2: Denkt u dat nieuwe technologieën, productinnovaties en nieuwe typen dienstverlening in de komende jaren hun intrede zullen gaan doen?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	Welzijn	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Ja	100,0%	91,3%	97,5%	89,9%	92,8%	85,5%	98,0%	74,0%	82,3%	87,6%
Nee	0,0%	6,1%	0,0%	4,4%	3,5%	9,0%	0,0%	15,6%	10,7%	7,0%
Weet niet	0,0%	2,6%	2,5%	5,6%	3,7%	5,5%	2,0%	10,4%	7,0%	5,4%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	50	192	497	1.008

Tabel 8.3: Indien u denkt dat nieuwe technologieën, productinnovaties en nieuwe typen dienstverlening in de komende jaren hun intrede zullen gaan doen: Welke impact zullen deze nieuwe technologieën, productinnovaties en nieuwe typen dienstverlening hebben op de vraag naar personeel (het aantal benodigde personeelsleden)?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	Welzijn	Jeugd-zorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
De vraag naar personeel zal hierdoor:										
Toenemen	2,9%	6,7%	6,4%	9,4%	7,4%	15,6%	2,0%	15,5%	13,9%	10,4%
Niet veranderen	48,5%	45,7%	53,8%	57,8%	53,2%	59,6%	51,0%	73,9%	63,6%	58,0%
Afnemen	42,6%	40,0%	33,3%	27,4%	33,3%	20,2%	40,8%	5,6%	17,6%	26,0%
Weet niet	5,9%	7,6%	6,4%	5,4%	6,1%	4,6%	6,1%	4,9%	4,9%	5,5%
Totaal (N)	68	105	78	223	474	218	49	142	409	883

Tabel 8.4: Indien u denkt dat nieuwe technologieën, productinnovaties en nieuwe typen dienstverlening in de komende jaren hun intrede zullen gaan doen: Welke impact zullen deze nieuwe technologieën, productinnovaties en nieuwe typen dienstverlening hebben op het kwalificatieniveau van medewerkers?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	Welzijn	Jeugd-zorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Het benodigde kwalificatieniveau van medewerkers zal hierdoor:										
Toenemen	72,1%	61,0%	47,4%	65,5%	62,4%	56,4%	53,1%	52,8%	54,8%	58,9%
Niet veranderen	23,5%	34,3%	41,0%	30,5%	32,1%	36,7%	34,7%	43,0%	38,6%	35,1%
Afnemen	0,0%	1,0%	3,8%	1,3%	1,5%	2,8%	2,0%	0,7%	2,0%	1,7%
Weet niet	4,4%	3,8%	7,7%	2,7%	4,0%	4,1%	10,2%	3,5%	4,6%	4,3%
Totaal (N)	68	105	78	223	474	218	49	142	409	883

9 Ontwikkeling arbeidsmarkt en personeel

In tabel 9.1 zijn de knelpunten weergegeven die de respondenten hebben ervaren op het gebied van arbeidsmarkt en personeel. Ruim een kwart van de respondenten geeft aan geen knelpunten te hebben ervaren. Respondenten in de WMD en kinderopvang ervaren naar verhouding het minst vaak knelpunten (ongeveer 40% ervaart geen knelpunten), en de GGZ en jeugdzorg het vaakst (10% ervaart geen knelpunten). De knelpunten liggen vooral op het gebied van ziekteverzuim en/of WAO-instroom, het afscheid nemen van boventallig personeel (vooral in de GGZ en jeugdzorg), de inzetbaarheid van personeel en de beheersing van de werkdruk. Daarnaast levert het aantrekken van (nieuw) personeel vooral in de zorg problemen op. Daarnaast geeft een aanzienlijk deel van de respondenten aan andere knelpunten te ervaren. Genoemde knelpunten zijn onder meer het grote verloop door de tijdelijke contracten en te weinig flexibiliteit van de werknemers.

Tabel 9.1: Welke knelpunten hebben zich op de locaties waarvoor u werkzaam bent in de afgelopen 12 maanden voorgedaan?

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
het aantrekken van (nieuw) personeel	8,8%	6,1%	13,8%	12,5%	10,8%	2,4%	2,0%	3,6%	2,8%	6,9%
het vasthouden van zittend personeel	0,0%	2,6%	3,8%	2,0%	2,2%	1,6%	2,0%	3,6%	2,4%	2,3%
het afscheid nemen van boventallig personeel	7,4%	6,1%	17,5%	3,6%	6,8%	5,5%	30,6%	11,5%	10,3%	8,5%
onder- of overkwalificatie van personeel	1,5%	3,5%	7,5%	7,3%	5,7%	3,9%	10,2%	2,6%	4,0%	4,9%
onvoldoende beschikbaarheid van personeel als gevolg van verlof/vakantie	2,9%	3,5%	2,5%	2,4%	2,7%	2,4%	4,1%	7,8%	4,6%	3,7%
coördinatieproblemen door aanstellingsomvang medewerkers	4,4%	4,3%	1,3%	3,6%	3,5%	2,0%	2,0%	6,8%	3,8%	3,7%
beperkingen als gevolg van arbeidstijdenregelingen	1,5%	1,7%	5,0%	0,8%	1,8%	0,4%	0,0%	2,6%	1,2%	1,5%
vergrijzing van het personeel	7,4%	0,9%	6,3%	2,4%	3,3%	2,4%	4,1%	2,1%	2,4%	2,9%
inzetbaarheid van het personeel	11,8%	9,6%	7,5%	7,3%	8,4%	7,8%	6,1%	9,9%	8,5%	8,4%
ziekteverzuim en/of WAO-instroom	8,8%	13,9%	2,5%	12,1%	10,6%	12,2%	12,2%	11,5%	11,9%	11,2%
beheersing van de werkdruk	8,8%	12,2%	11,3%	5,2%	8,2%	9,8%	8,2%	5,2%	7,9%	8,0%
productiviteit van het personeel	1,5%	0,9%	3,8%	1,2%	1,6%	2,4%	0,0%	0,0%	1,2%	1,4%
loonkosten	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	1,0%	3,5%	2,0%	3,6%	3,4%	2,2%
arbeidsconflicten en spanningen in de organisatie	0,0%	4,3%	3,8%	2,4%	2,7%	2,7%	2,0%	1,6%	2,2%	2,5%
het aantrekken en/of behouden van medewerkers met een etnische achtergrond	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%

	ZH	GHZ	GGZ	VVT	Totaal Zorg	WMD	Jeugd- zorg	Kinder- opvang	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
verplegend, verzorgend of agogisch personeel zonder (toereikend) diploma	1,5%	0,0%	0,0%	1,6%	1,0%	0,4%	2,0%	0,0%	0,4%	0,7%
overgang naar een nieuwe werkwijze (bijvoorbeeld Welzijn Nieuwe Stijl)	2,9%	7,0%	2,5%	3,2%	3,9%	5,5%	6,1%	3,1%	4,6%	4,3%
GEEN knelpunten	26,5%	27,8%	11,3%	28,2%	25,2%	36,9%	12,2%	35,9%	34,1%	29,6%
(nog) andere knelpunten, te weten:	57,4%	39,1%	62,5%	41,9%	46,6%	35,3%	57,1%	33,3%	36,7%	41,7%
Weet niet/geen mening	0,0%	0,9%	1,3%	2,8%	1,8%	1,6%	0,0%	1,0%	1,2%	1,5%
Totaal (N)	68	115	80	248	511	255	49	192	496	1.007

Bijlage 1 Sub-branches waarin werkgevers hun diensten leveren

Om een beter beeld te krijgen van de respondenten is gevraagd in welke sub-branche(s) binnen de branche waarin ze werkzaam zijn ze voornamelijk hun diensten leveren.

Uit de antwoorden blijkt dat in de branches ziekenhuizen, WMD, Jeugdzorg en VVT de meeste respondenten (60%-85%) hun diensten leveren in één sub-branche.

- In de ziekenhuisbranche (tabel B1.1) zijn de meeste respondenten actief in de sub-branche algemene ziekenhuizen (n=43).
- Brede welzijnsorganisaties (n=96) en maatschappelijk werk en dienstverlening en hulpverlening (n=86) worden het vaakst genoemd als sub-branche waar respondenten in de WMD actief in zijn (tabel B1.5).
- In de jeugdzorg (tabel B1.6) zijn de meeste respondenten actief bij bureaus jeugdzorg (n=25) en organisaties van gezins- en opvoedondersteuning (n=26).
- Respondenten uit de VVT (tabel B1.4) leveren meestal hun diensten in verpleeg- en verzorgingshuizen (n=119) en in de thuiszorg (n=167).

In de gehandicaptenzorg (tabel B1.2) levert ongeveer de helft van de respondenten hun diensten in meerdere sub-branches. Hier leveren de meeste respondenten hun diensten aan instellingen voor de intramurale zorg (n=94).

In de branches GGZ en kinderopvang leveren de meeste respondenten (70%-80%) hun diensten in meer dan één sub-branche.

- Binnen de GGZ (tabel B1.3) zijn de meeste respondenten actief in de gespecialiseerde GGZ (n=62) en is ongeveer de helft van de respondenten actief in de basis-GGZ (n=38), langdurige zorg (n=39) en Kind & Jeugd (n=40).
- Binnen de kinderopvang (tabel B1.7) zijn de meeste respondenten actief in zowel de dagopvang (n=177) als de buitenschoolse opvang (n=142).

Tabel B1.1: Binnen welke sub-branche(s) binnen de ziekenhuisbranche leveren de locaties waarvoor u werkt voornamelijk hun diensten?

	Ziekenhuizen (ZH)
Algemene ziekenhuizen	43
UMC's	4
Categorale ziekenhuizen	10
Revalidatiecentra	13
Anders*	10
Totaal	68

* Hier worden onder meer genoemd: VVT, brandwondencentrum, bestralingsinstituut, mytielonderwijs, reumatologie, gespecialiseerd ziekenhuis, langdurige en klinische zorg en school.

Tabel B1.2: Binnen welke sub-branche(s) binnen de gehandicaptenzorg leveren de locaties waarvoor u werkt voornamelijk hun diensten?

	Gehandicaptenzorg (GHZ)
Instellingen voor de Intramurale zorg (AWBZ, WLZ)	94
Instellingen met zorgtaken in het sociale domein (WMO, Jeugdzorg, Participatiewet)	56
Anders*	24
Totaal	115

* Hier noemt een groot deel van de respondenten extramurale zorg. Verder worden genoemd: dagbesteding, ontmoetingscentrum, GGZ, mytielscholen, ziekenhuis, cultuur- en onderwijsinstellingen, jeugd richting werk bemiddelen, 24 uren zorg en zintuigelijke en auditieve handicap.

Tabel B1.3: Binnen welke sub-branche(s) binnen de GGZ leveren de locaties waarvoor u werkt voornamelijk hun diensten?

	GGZ
Basis-GGZ	38
Gespecialiseerde GGZ	62
Langdurige zorg	39
Kind & Jeugd	40
Forensische Psychiatrie	24
Anders*	26
Totaal	80

* Hier worden onder meer genoemd: WMD, maatschappelijke opvang, woonbegeleiding, jeugdzorg, TBS, derdelijns GGZ, verslavingszorg, straathoekwerk, langdurige zorg WMO, ouderen/volwassenenzorg, extramurale zorg, Intensive Care en eerstelijns psychiatrie.

Tabel B1.4: Binnen welke sub-branche(s) binnen de VVT leveren de locaties waarvoor u werkt voornamelijk hun diensten?

	VVT
Verpleeg- en verzorgingshuizen	119
Thuiszorg	167
Kraamzorg	42
Jeugdgezondheidszorg	5
Anders*	31
Totaal	248

* Hier worden onder meer genoemd: kinderopvang, dagbesteding, dagverzorging, dagopvang, WMO, huishoudelijke hulp, hospice, klooster, extramuraal, gedeelte RIBW (ADL zorg), gehandicaptenzorg, ziekenhuizen, welzijn, revalidatie, GGZ, forensische zorg, crisisopvang.

Tabel B1.5: Binnen welke sub-branche(s) binnen de WMD leveren de locaties waarvoor u werkt voornamelijk hun diensten?

	Welzijn (WMD)
Brede welzijnsorganisaties	96
Maatschappelijk opvang en vrouwenopvang (resp. daklozen en huiselijk geweld)	35
Maatschappelijk werk en dienstverlening en hulpverlening	86
Peuterspeelzalen	68
Overige welzijnsorganisaties	68
Anders*	40
Totaal	255

* Hier worden onder meer genoemd: kinderopvang, jeugd- en jongerenwerk, opvangen begeleiding slachtoffers huishoudelijk geweld, buurt- en clubhuiswerk, mensen met psychiatrische indicatie, juridische dienstverlening, ouderen, ondersteuning van kinderen met rugzakje / zorgleerlingen, opvang en ondersteuning van dak- en thuislozen en maatschappelijke opvang van jongeren,

Tabel B1.6: Binnen welke sub-branche(s) binnen de jeugdzorg leveren de locaties waarvoor u werkt voornamelijk hun diensten?

	Jeugdzorg
Bureaus Jeugdzorg	25
Organisaties van gezins- en opvoedondersteuning	26
Landelijk werkende instellingen	12
Anders*	12
Weet niet	1
Totaal	50

* Hier worden onder meer genoemd: GGZ, wijk- en buurtdiensten, jeugdgevangenis, jeugdinrichting, vrouwenopvang, residentiele jeugdzorg (24 uren), pleegzorg, KOA (minderjarige asielzoekers).

Tabel B1.7: Binnen welke sub-branche(s) binnen de kinderopvang leveren de locaties waarvoor u werkt voornamelijk hun diensten?

	Kinderopvang
Dagopvang 0 - 4 jaar	177
Buitenschoolse opvang 4 - 12 jaar	142
Anders*	56
Totaal	192

* Hier noemen respondenten vooral peuterspeelzaal/-opvang, voorschoolse opvang, tussenschoolse opvang en gastouderopvang.