

# Werknemersenquête Zorg en WJK 2013



**AZW**

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn



# **Werknemersenquête Zorg en WJK 2013**

Douwe Grijpstra, Inge Hartevelt, Patricia Honcoop, Mirjam Tom

Zoetermeer, september 2013



# Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1 Inhoud en methode van onderzoek	7
1.1 Steekproef	8
1.2 Dataverzameling	11
1.3 Databewerking	12
1.4 Representativiteit naar leeftijd en geslacht	13
2 Functies en kwalificaties	15
2.1 Functies	15
2.2 Kwalificaties	17
2.3 Aansluiting functies en kwalificaties	22
3 Zorg en WJK: aantrekkelijke sectoren?	27
3.1 Instroom van werknemers	27
3.2 Behoud van werknemers	28
3.3 Uitstroom werknemers	46
4 Baan en balans	55
4.1 Werkgerelateerde kenmerken	55
4.2 Omvang van de werkweek	57
4.3 Het combineren van werk en privé	59
4.4 Gebruik van bijzondere arbeidsvoorwaarden	61
4.5 Arbeidspotentieel onder huidige werknemers	63
Bijlage	
I Opleidingen in detail	69

## Voorwoord

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en WJK wordt in opdracht van de volgende instellingen uitgevoerd door een consortium bestaande uit Panteia (EIM, Research voor Beleid, Stratus), SEOR en E,til:

- Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Sport
- Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsbeleid Verpleeg- Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (A+O VVT)
- FCB Dienstverleners in arbeidsvraagstukken
- Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG)
- Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)
- Stichting O&O Fonds Geestelijke Gezondheidszorg (OOfGGZ)
- Calibris, kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport

Voor de aansturing het programma is een stuurgroep samengesteld bestaande uit:

- Aart Bertijn (VGN, namens StaG)
- Aloys Kersten (Ministerie van VWS)
- Anja Cremers (NU'91, namens StAZ)
- Jaap Scholten (NVZ, namens StAZ)
- Jeanette Daggelder (GGZ Nederland, namens OOfGGZ)
- Johan Siegert (FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken)
- Lars Pothast (Calibris)
- Louis Rutten (FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken) en
- Paul de Jonge (Actiz, namens A+O VVT).

Onderdeel van het onderzoeksprogramma zijn twee enquêtes: onder werkgemers en onder werknemers. De uitvoering en eerste analyse van de enquêtes is in handen van Panteia.

Voor de uitvoering van de enquêtes heeft het UWV WERKbedrijf een bruto steekproef van werknemers beschikbaar gesteld, waarvoor hartelijk dank.

De stuurgroep heeft een Begeleidingscommissie in het leven geroepen om de uitvoering van de enquêtes en de totstandkoming van dit rapport te begeleiden. Die bestond naast de stuurgroepleden Siegert (voorzitter), Bertijn, Cremers en Scholten uit:

- Maarten Looijestijn (ministerie van VWS), deels vervangen door dhr. Kersten uit de stuurgroep.

De leden van deze commissie worden hierbij hartelijk bedankt voor hun nuttige en constructieve bijdrage.

Voor u ligt een beknopt rapport over de werknemersenquête. De enquête volgde in grote lijnen de vraagstelling van de werknemersenquête van twee jaar geleden, aangevuld met vragen die, oorspronkelijk bestemd voor de monitor intensiveringsgelden langdurige zorg, ook aan respondenten uit de andere branches zijn voorgelegd.

Dit rapport is een tabellenrapport en geeft een blik op de verzamelde gegevens. Het rapport bevat geen analyses en interpretaties. Die analyses en interpretaties in combinatie met andere bronnen vinden plaats in het kader van de verschillende producten van het programma, zoals het integrerend rapport, de regioportretten en mogelijke specifieke deelonderzoeken.

De data van dit deelonderzoek wordt ter beschikking gesteld via de website AZW-info: <http://www.azwinfo.nl>. Op deze site staat ook een lijst van gehanteerde afkortingen.

*Douwe Grijpstra*

*Directeur Research voor Beleid, projectleider enquêtes onderzoeksprogramma AZW*





# 1 Inhoud en methode van onderzoek

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en WJK is door het ministerie van VWS, vijf sociale fondsen in zorg en WJK en Calibris ingericht om de arbeidsmarkt in de sector in kaart te brengen. Het programma wordt uitgevoerd door een consortium bestaande uit Panteia, SEOR en E,til. Het programma bestaat uit de volgende onderdelen:

- Continue dataverzameling
- Werkgevers- en werknemersenquêtes
- Prognoses
- Integrerend rapport
- Regioportretten
- Website azwinfo.nl
- Additioneel onderzoek
- Helpdesk functie.

De enquêtes onder werknemers en werkgevers zijn nodig omdat de informatieverzameling over de arbeidsmarktsituatie uit bestaande bronnen niet alle benodigde informatie oplevert.

De hieruit verkregen data maakt het mogelijk om enerzijds een verdiepingsslag te kunnen slaan waarbij de bestaande bronnen aangevuld en verbeterd kunnen worden en anderzijds meer duiding te kunnen geven aan de veelal cijfermatige data.

Het onderzoek onder werknemers richtte zich op:

- kenmerken van werkenden (dienstverbanden, functies en opleidingen)
- het zoekgedrag van werkzoekenden,
- informatie over instroom, doorstroom en uitstroom,
- de eisen die men aan de werkgever en de werkomstandigheden stelt,
- het imago van de sector en de redenen om voor deze sector te kiezen,
- welke ervaringen men heeft met agressie van patiënten/cliënten en hun familie,
- de beleving van aspecten van het werk.

De vragenlijst is, om vergelijking met eerdere resultaten mogelijk te maken, grotendeels gelijk gehouden met die van eerdere metingen. Veranderingen betroffen met name:

- minder dan wel andere stellingen over de beleving van het werk
- toevoeging van vragen over mobiliteit
- toevoeging van vragen over gevolgde cursussen
- toevoeging van een vraag over als werknemer verrichte handelingen.

## 1.1 Steekproef

### *Onderzoekspopulatie*

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle werkenden in de sector Zorg en WJK zoals vastgelegd in de polisadministratie. Adressen van werkenden in deze sector zijn door het UWV digitaal aan Panteia geleverd. Tabel 1 toont een overzicht van de onderzoekspopulatie.

De branche-indeling van UWV is gebaseerd op de CAO-code van de verzekeringsplichtige instelling die het UWV aantreft in de loonadministratie. Waar instellingen in meer branches actief zijn, kan deze code afwijken van de feitelijke activiteiten van de betreffende werknemer. Omdat we werken met de polisadministratie van UWV, gebaseerd op een CAO-code, bestaat de steekproef alleen uit werknemers met een dienstverband met een instelling in de sector: uitzendkrachten en zzp-ers zijn in de steekproef niet meegenomen.

Tabel 1.1 Onderzoekspopulatie (branche-indeling door UWV op basis van CAO-code verzekeringsplichtige instelling)

<i>Sector (o.b.v. CAO-code)</i>	<i>aantallen</i>
Gehandicaptenzorg	208.098
GGZ	107.423
Ziekenhuizen Academisch	79.962?
Ziekenhuizen Overig	237.933
Verpleeg-/verzorgingshuis	274.889
Thuiszorg	104.714
Welzijn/Maatschappelijke Dienstverlening	64.995
Jeugdzorg	34.510
Kinderopvang	86.106
Tandzorg	18.167
Fysiotherapie	8.905
Apotheek	26.992
Huisarts	24.306
Gezondheidscentrum	5.163
<b>Totaal</b>	<b>1.282.163</b>

*Bron: UWV, polisadministratie, april 2013*

### *Steekproefopzet*

In overleg met de begeleidingscommissie is besloten om een gestratificeerde steekproef te trekken, zoals in de onderstaande tabel is beschreven. De laatste vijf groepen zijn gering van omvang en krijgen ook geen afzonderlijke aandacht in de verschillende producten van het onderzoeksprogramma AZW. Daarom is afgesproken over deze groepen niet individueel te rapporteren.

Tabel 1.2 Bruto steekproef

<i>Branche (op basis van CAO-code verzekeringsplichtige instelling)</i>	<i>aantallen</i>
Gehandicaptenzorg	8.924
GGZ	4.856
Ziekenhuizen Academisch	3.412
Ziekenhuizen Overig	9.568
Verpleeg-/verzorgingshuis	7.130
Thuiszorg	4.406
Welzijn/Maatschappelijke Dienstverlening	4.780
Jeugdzorg	4.467
Kinderopvang	6.640
Tandzorg	904
Fysiotherapie	927
Apotheek	926
Huisarts	887
Gezondheidscentrum	902
Onbekend	126
<b>Totaal</b>	<b>58.855</b>

*Bron: UWV/Panteia*

Uit het totale bestand van het UWV is vervolgens een gestratificeerde bruto steekproef getrokken. Daarnaast zijn uit eerdere metingen die personen benaderd die hebben aangegeven aan een volgende meting te willen meewerken. Deze personen zijn via email benaderd. Van een deel van deze groep is de CAO-code niet bekend. In totaal zijn hiermee 58.855 werknemers geselecteerd.

De stratificatie is zo vormgegeven dat de steekproef per CAO-code evenredig is verdeeld over de (sub)regio's die het onderzoeksprogramma AZW hanteert; deze indeling sluit aan bij die van Regioplus. Daardoor is het mogelijk ook per (sub)regio betrouwbare uitspraken te doen.

Tabel 1.3 Bruto steekproef naar regio's

Regio		aantallen
1.1	Groningen	2.211
1.2	Drenthe	1.853
2.0	Friesland	2.193
3.1	IJsselvecht	1.842
3.2	Twente	2.109
3.3	Noordwest-Veluwe	1.352
3.4	Stedendriehoek	1.865
3.5	Achterhoek	1.505
4.0	Zuid-West en Midden-Gelderland	3.180
5.0	Flevoland	1.863
6.0	Gooi- en Vechtstreek	1.407
7.0	Utrecht	3.726
8.0	Noord-Holland Noord	2.024
9.1	Zaanstreek en Waterland	1.590
9.2	Amsterdam	2.727
10.0	Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	2.276
11.1	Rijnstreek	2.782
11.2	Rijnmond	2.989
12.1	Haaglanden	2.850
12.2	Nieuwe Waterweg Noord	1.127
13.0	Drechtsteden	1.733
14.0	Zeeland	1.573
15.1	West-Brabant	2.034
15.2	Midden-Brabant	1.729
15.3	Noordoost-Brabant	2.069
15.4	Zuidoost-Brabant	2.270
16.1	Noord- en Midden-Limburg	1.879
16.2	Zuid-Limburg	1.971
	Onbekend	126
<b>Totaal</b>		<b>58.855</b>

Bron: UWV/Panteia 2013

## 1.2 Dataverzameling

De schriftelijke / online dataverzameling heeft plaatsgevonden in de periode 15 april tot en met 25 juni 2013. In april hebben 36.000 aselect geselecteerde werknemers uit de Zorg en WJK een uitnodigingsbrief ontvangen. Daarnaast zijn 4.348 respondenten die in eerder onderzoek hebben aangegeven aan een vervolgonderzoek te willen meewerken via email uitgenodigd.

In de schriftelijke of digitale uitnodiging is hen verzocht mee te werken aan een onderzoek waarin naar hun mening over de huidige werksituatie wordt gevraagd. Hiertoe was de link [www.zorgenwelzijn.onderzoek.nl](http://www.zorgenwelzijn.onderzoek.nl) voor dit onderzoek geopend. Door het intikken van twee unieke inlogcodes kreeg men toegang tot de internetvragenlijst.

Een deel van de benaderde personen kon de vragenlijst zowel via internet als op papier invullen. Hiertoe was bij bijna 9.000 personen bij de uitnodigingsbrief de schriftelijke vragenlijst bijgesloten.

Drie weken nadat de uitnodigingsbrief was verstuurd, hebben potentiële respondenten een rappelbrief ontvangen. Halverwege juni is een tweede aselecte steekproef getrokken. Dit betrof de branches waarin de respons sterk achterbleef. Hiervoor zijn nogmaals 18.507 werknemers benaderd met een schriftelijke uitnodiging om via internet de vragenlijst in te vullen.

In totaal hebben tegen de 11.000 werknemers aan dit onderzoek meegewerkt. Een respons van 19%.. De hoogte van de respons heeft geen invloed op de representativiteit overall en per branche. Van 10.273 werknemers zijn de gegevens in dit rapport betrokken. Van die 10.273 werknemers hebben 8.704 werknemers (=85%) via internet en 1.569 werknemers (15%) op papier de vragenlijst ingevuld.<sup>1</sup> Onder de 8.704 digitaal ingevulde vragenlijsten bevinden zich 384 werknemers die een schriftelijke vragenlijst hebben ontvangen, maar ervoor hebben gekozen niet schriftelijk, maar digitaal in te gaan op de uitnodiging.

Dit levert de volgende respons per methode op:

Tabel 1.4 Netto gerealiseerde steekproef per methode

<i>Methode</i>	<i>bruto</i>	<i>netto</i>	<i>%</i>
Internet	45.510	7.095	16%
Schriftelijke vragenlijst	8.997	1.953 <sup>2</sup>	22%
Email	4.348	1.225	28%
	58.855	10.273	17%

<sup>1</sup> Na de sluitingsdatum van de enquête zijn nog 315 formulieren nagekomen.

<sup>2</sup> Waarvan 384 respondenten de vragenlijst digitaal in plaats van schriftelijk hebben ingevuld

Tabel 1.5 Netto gerealiseerde steekproef

<i>Sector (o.b.v. cao-code verzekeringsplichtige instelling UWV)</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>
Gehandicaptenzorg	17%	1.515
GGZ	20%	952
Ziekenhuizen Academisch	14%	469
Ziekenhuizen Overig	19%	1.833
Verpleeg-/verzorgingshuis	23%	1.659
Thuiszorg	20%	895
Welzijn/Maatschappelijke Dienstverlening	15%	705
Jeugdzorg	18%	797
Kinderopvang	11%	723
Tandzorg	10%	86
Fysiotherapie	17%	156
Apotheek	15%	138
Huisarts	18%	158
Gezondheidscentrum	17%	153
Sector onbekend		34
	17%	10.273

*Bron: Panteia 2013*

### 1.3 Databewerking

De data verkregen via de internetvragenlijst hoefde niet gecontroleerd te worden op volledige invulling en het correct volgen van de routing in de vragenlijst. Daarvan was per definitie sprake als men de vragenlijst tot het eind had ingevuld.

De data van de schriftelijke enquête is middels scanning gedigitaliseerd. Na scanning is het verkregen digitale bestand (SPSS) gecontroleerd op de juiste routing van de vragenlijst. Tevens is het bestand steekproefsgewijs vergeleken met de originele vragenlijsten.

Met behulp van de populatiegegevens zijn vervolgens de ophoogfactoren bepaald om te kunnen projecteren naar de populatie.

#### *Wegingsprocedure*

De steekproeftrekking heeft, zoals in paragraaf 1.2 beschreven, gestratificeerd plaatsgevonden. Ten einde statistische analyses te kunnen uitvoeren is het noodzakelijk aan elke respondent/case een weegfactor toe te kennen. Zodoende wordt de verdeling over sector en regio weer aangepast aan de populatie. Een individuele respondent vertegenwoordigt daarmee een aantal personen in de totale populatie.

De weegfactor wordt berekend door voor elke cel in de kruising cao en regio, de populatie te delen door de respons. Een cel die in de steekproef relatief was on-

dervertegenwoordigd krijgt een hoge weegfactor, een cel die relatief was oververtegenwoordigd een lagere weegfactor. De weging zorgt er derhalve voor dat de verdeling van de respons over cao en regio overeenkomt met de verdeling in de populatie.

#### 1.4 Representativiteit naar leeftijd en geslacht

Ten einde te controleren of de respons ook op andere achtergrondkenmerken voldoende overeen komt is gekeken naar de leeftijdsverdeling en de man-vrouw verdeling.

In tabel 1.6 is de gewogen respons van 2013 vergeleken met de meest recent beschikbare gegevens op populatieniveau; die hebben betrekking op 2011. In de tabel is te zien dat de huidige responsverdeling van leeftijd geen opmerkelijke afwijkingen laat zien.

Tabel 1.6 Leeftijdsverdeling in populatie en respons

Leeftijdscategorie	Populatie 2011	gewogen respons 2011	gewogen respons 2013
Jonger dan 20 jaar	3%	1%	2%
20 tot 25 jaar	11%	8%	8%
25 tot 30 jaar	11%	10%	13%
30 tot 35 jaar	10%	9%	10%
35 tot 40 jaar	10%	8%	8%
40 tot 45 jaar	12%	12%	10%
45 tot 50 jaar	13%	14%	13%
50 tot 55 jaar	14%	16%	14%
55 tot 60 jaar	11%	13%	14%
60 tot 65 jaar	5%	6%	7%
65 jaar en ouder	1%	1%	,2%
Onbekend	0%	3%	2%
	100%	100%	100%

Bron: Panteia 2013

Ook de verdeling van de respons naar geslacht is vergeleken met de verdeling van de populatie van 2011. In tabel 1.6 is te zien dat het aandeel vrouwen in de sector zorg en WJK traditioneel hoog ligt: 85% van de werknemers in beide sectoren is volgens de enquête vrouw. Deze verdeling komt exact overeen met de verdeling in de populatie.

Tabel 1.7 Geslacht verdeling in populatie en respons

<i>Geslacht</i>	<i>Populatie 2011</i>	<i>gewogen respons 2011</i>	<i>gewogen respons 2013</i>
Man	15%	13%	15%
Vrouw	85%	87%	85%
	100%	100%	100%

De verschillen in de percentages tussen populatie en gewogen respons naar leeftijd zijn acceptabel. De respons is daarmee representatief voor de gebruikte populatie, d.w.z. alle in de polisadministratie van het UWV voorkomende personen in mei 2011.

De geringe verschillen in de leeftijdsverdeling vormen geen reden om deze te verwerken in de weging naar populatie. Door deze verschillen in leeftijdsverdeling te accepteren blijft ook gewenste verhouding naar cao en regioplus, die de basis vormen voor berekening van de weegfactor, intact.



## 2 Functies en kwalificaties

Dit hoofdstuk gaat in op de functies en kwalificaties van werknemers in de sector zorg en WJK. Welk type functies bekleden deze werknemers? Over welke kwalificaties beschikken zij? En: in hoeverre sluiten deze functies en kwalificaties bij elkaar aan?

### 2.1 Functies

#### *Functietype: uitvoerend of leidinggevend*

Het merendeel (82%) van de werknemers in de sector zorg en WJK heeft een uitvoerende functie. 14% heeft een uitvoerende functie met leidinggevende taken. De resterende 4% van de werknemers heeft een functie die geheel uit leidinggeven bestaat.

Tabel 2.1 laat zien dat hierin verschillen tussen de branches bestaan.

Tabel 2.1 Functietype naar branche (N=9.881)

<i>Functietype</i>	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Uitsluitend uitvoerende functie	79%	78%	81%	80%	90%	83%	81%	82%	84%	82%
Zowel uitvoerende als leidinggevende functie	16%	18%	16%	14%	8%	14%	15%	11%	11%	14%
Uitsluitend leidinggevende functie	5%	5%	3%	6%	3%	3%	4%	8%	4%	4%

*Bron: Panteia, 2013*

In de Thuiszorg en Kraamzorg is het aandeel werknemers met een uitsluitend uitvoerende functie het grootst: 90% van de werknemers werkt daar uitsluitend op uitvoerend niveau. De managementlaag van personen met een geheel leidinggevende functie is hier in vergelijking met de andere branches relatief klein.

De branche Jeugdzorg laat een tegengesteld beeld zien. Het aandeel personen met een uitsluitend leidinggevende functie is hier relatief groot, terwijl het aandeel werknemers met uitsluitend uitvoerende taken relatief klein is.

#### *Inhoud van de functie: VOV en niet-VOV*

Wat betreft de inhoud van de functie, is te zien dat ruim de helft (52%) van de werknemers in de sector zorg en WJK behoort tot het verpleegkundig, opvoedkundig en verzorgend personeel (VOV-personeel). De resterende 48% van de werknemers heeft een niet-VOV functie, bijvoorbeeld in management, staf, hofuncties of overige cliëntgebonden functies.

We zien sterke verschillen tussen de branches als het gaat om het aandeel VOV-

personeel (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 VOV-personeel naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
VOV	62%	41%	34%	61%	82%	18%	68%	72%	85%	52%
Niet-VOV	38%	59%	66%	39%	18%	82%	32%	28%	15%	48%

Bron: Panteia, 2013

De Thuiszorg en kraamzorg en Kinderopvang zijn de branches met het grootste aandeel VOV-personeel. Met name de Kinderopvang springt er met 85% werknemers in een VOV-functie uit.

Het aandeel VOV-personeel in de Overige zorg en de Ziekenhuiszorg is kleiner dan in de meeste overige branches.

#### *Patiëntgebonden taken*

Zoals duidelijk wordt uit onderstaande tabel, voeren verzorgenden het meest cliëntgebonden taken uit. Zo deelt 87% van de verzorgenden medicijnen uit; dit net als 85% van de verpleegkundigen. Verder helpt 88% van de verzorgenden met eten en drinken, wederom gevolgd door de verpleegkundigen met 65%. 92% van de verzorgenden helpt met wassen en/of douchen, ook hier gevolgd door de verpleegkundigen met 68%. Bij het aantrekken van steunkousen helpt 81% van de verzorgenden.

Tabel 2.3 Patiëntgebonden taken naar VOV-functie

<i>Functietype</i>	Verpleegkundige	Verzorgende	Zorghulp/helpende	Rest
Medicijnen uitdelen	85%	87%	11%	20%
Helpen met eten en drinken	65%	88%	48%	21%
Wassen en/of douchen	68%	92%	33%	12%
Steunkousen aantrekken	54%	81%	31%	7%

Bron: Panteia, 2013

## 2.2 Kwalificaties

### *Opleidingsniveau*

Tabel 2.4 presenteert het opleidingsniveau van werknemers in de sector zorg en WJK.

Tabel 2.4 Hoogst behaalde diploma

	<i>Alle werknemers (N=9.913)</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
VMBO*	9%	8%	10%
Havo*	2%	2%	3%
VWO*	1%	1%	2%
MBO	40%	50%	29%
HBO	33%	32%	34%
WO	15%	8%	23%

*Bron: Panteia, 2013; \* = of equivalent*

In de tabel is te zien dat het opleidingsniveau van werknemers met een niet aan VOV gerelateerde functie overwegend hoger is dan dat van VOV-personeel. Het grootste deel van de eerstgenoemde groep (57%) is hoger opgeleid, terwijl het aandeel hoger opgeleiden onder VOV-personeel 40% bedraagt. VOV-personeel is vaker opgeleid op MBO-niveau (50%).

Tussen branches bestaan verschillen als het gaat om het opleidingsniveau van de hier werkzame werknemers (zie tabel 2.5).

Tabel 2.5 Hoogst behaalde diploma naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
VMBO*	6%	5%	5%	13%	21%	10%	6%	4%	7%	9%
Havo*	2%	1%	2%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%
VWO*	1%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	0%	0%	1%
MBO	43%	30%	34%	62%	58%	40%	25%	12%	59%	40%
HBO	34%	37%	38%	15%	14%	31%	49%	57%	21%	33%
WO	14%	25%	20%	6%	4%	15%	16%	25%	10%	15%

*Bron: Panteia, 2013; \* = of equivalent*

De Jeugdzorg kent met 82% het grootste aandeel hoger opgeleiden, gevolgd door de branche Welzijn en maatschappelijke dienstverlening (65%) en de GGZ (62%). In de Thuiszorg en Kraamzorg is het aandeel hoger opgeleiden met 18% relatief laag. De branche kent, evenals de Verpleging en verzorging en de Overige zorg, in vergelijking met andere branches een relatief groot aandeel laag opgeleiden.

### *Zorg- en agogische opleidingen*

Naast het opleidingsniveau van werknemers, is het tevens interessant te kijken naar de inhoud van de gevolgde opleidingen. In het onderzoek is gekeken naar het aandeel werknemers dat een opleiding binnen de kwalificatiestructuur zorg en welzijn heeft gevolgd. Tabel 2.6 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 2.6 Aandeel werknemers met een diploma van een zorg- of agogische opleiding

	<i>Alle werknemers</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Medische opleiding	5%	1%	9%
Gedragswetenschappelijke opleiding	7%	5%	8%
Paramedische opleiding	6%	2%	11%
Medisch-assisterende of ondersteunende opleiding	9%	4%	15%
Verpleegkundige opleiding	18%	27%	8%
Verpleegkundige vervolgo-pleiding	7%	11%	3%
Verzorgende/helpende	20%	32%	7%
Agogische opleiding	21%	28%	12%
Buiten kwalificatiestructuur	26%	18%	37%

*Bron: Panteia, 2013*

De tabel laat zien dat 26% van de werknemers een opleiding buiten de kwalificatiestructuur zorg en welzijn heeft gevolgd. Deze werknemers zijn daarmee niet specifiek voor het werk in de sector opgeleid, maar hebben een andere, mogelijk meer algemene, opleiding gehad. VOV-personeel heeft vaker een zorg- of agogische opleiding gevolgd dan werknemers in een niet aan VOV gerelateerde functie.

In Bijlage I is een overzicht gegeven van de individuele opleidingen die tot de genoemde opleidingsvormen behoren.

Tabel 2.7 laat zien dat een belangrijk deel van de werknemers in de WJK een opleiding buiten de kwalificatiestructuur zorg en welzijn heeft gevolgd. In de branches binnen de zorgsector ligt dit aandeel iets lager, waarbij de Gehandicaptenzorg het kleinste aandeel personeel met een niet aan zorg en welzijn gerelateerde opleiding kent.

Tabel 2.7 Aandeel werknemers met een diploma van een zorg- of agogische opleiding naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Medische opleiding)	1%	4%	14%	1%	1%	6%	0%	1%	0%	5%
Gedragwetenschappelijke opleiding	10%	18%	3%	3%	2%	5%	10%	19%	9%	7%
Paramedische opleiding	3%	3%	13%	5%	2%	11%	2%	2%	1%	6%
Medisch-assisterende of ondersteunende opleiding	1%	3%	19%	2%	2%	28%	2%	2%	1%	9%
Verpleegkundige opleiding	18%	29%	32%	13%	17%	11%	5%	4%	3%	18%
Verpleegkundige vervolgopleiding	2%	11%	18%	3%	5%	5%	1%	2%	1%	7%
Verzorgende/helpende	16%	10%	9%	49%	46%	12%	7%	3%	12%	20%
Agogische opleiding	49%	26%	3%	8%	5%	11%	49%	56%	51%	21%
Buiten kwalificatiestructuur	19%	23%	23%	26%	29%	30%	34%	24%	33%	26%

Bron: Panteia, 2013

### EVC

Een relatief klein deel van de werknemers heeft voor het behalen van de benodigde kwalificaties gebruik gemaakt van een EVC-procedure. Tabel 2.8 maakt dit inzichtelijk.

Tabel 2.8 Aandeel werknemers dat gebruik heeft gemaakt van een EVC-procedure

	Alle werknemers (N=9.643)	VOV	Niet-VOV
Wel EVC	5%	8%	3%
Geen EVC	95%	92%	97%

Bron: Panteia, 2013

De tabel laat zien dat het aandeel werknemers dat gebruik heeft gemaakt van een EVC-traject onder VOV-personeel hoger ligt dan onder werknemers in andere functies. Bij nadere analyse blijkt EVC inderdaad vooral ingezet te worden voor verpleegkundige, helpende en verzorgende opleidingen.

Na een uitsplitsing naar branche, is te zien dat werknemers in de Kinderopvang vaker dan werknemers in andere branches gebruik maken van een EVC-procedure.

Tabel 2.9 Aandeel werknemers dat gebruik heeft gemaakt van een EVC-procedure naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Weil EVC	7%	7%	3%	7%	6%	4%	6%	4%	9%	5%
Geen EVC	93%	93%	97%	93%	94%	96%	94%	96%	91%	95%

Bron: Panteia, 2013

In de Ziekenhuiszorg, de Jeugdzorg en de Overige zorg is EVC relatief weinig gebruikt.

#### *Trainingen en cursussen*

Buiten de eerder genoemde opleidingen waarvoor werknemers een officiële beroepskwalificatie hebben behaald, zijn er ook trainingen en cursussen die niet op kwalificatie zijn gericht. In de hieronder staande tabel wordt gevraagd of en zo ja welke van de volgende trainingen of cursussen de werknemer in 2012 en/of 2013 heeft gevolgd of in 2013 nog gaat volgen.

Tabel 2.10 Hebt u in 2012 en/of 2013 een van de volgende trainingen of cursussen gevolgd, of gaat u deze in 2013 nog volgen?

	<i>Alle werknemers</i> (N=7.240)		
	VOV	Niet-VOV	
Een op zorgtaken gerichte training of cursus (bijvoorbeeld tillen, NAH of dergelijke)	35%	49%	18%
Communicatietraining of -cursus (gericht op communicatie met collega's of cliënten)	38%	40%	36%
Training of cursus gericht op het omgaan met agressie	29%	37%	19%
Training of cursus voor praktijkbegeleiders of leerlingbegeleiders	14%	19%	8%
Training of cursus gericht om zich te kunnen specialiseren op een specifiek vakgebied of specifieke patiëntgroepen	30%	32%	29%
ICT-cursus of -training	12%	9%	15%
Administratieve of financiële training of cursus	7%	4%	12%
Fabriekstraining op nieuwe apparatuur	3%	3%	4%
Organisatiegerichte trainingen (bijvoorbeeld OR-training, training gericht op de bedrijfscultuur, etc.)	9%	8%	11%
Managementtraining	7%	3%	13%
Andere op het werk gerichte training	32%	34%	30%

Bron: Panteia, 2013

Duidelijk is dat VOV-ers over het algemeen meer van bovengenoemde trainingen en cursussen hebben gevolgd dan niet-VOV'ers. Dit hangt er vooral mee samen dat VOV-ers vaker trainingen gericht op zorgtaken (bijvoorbeeld tillen, NAH of dergelijke) hebben gehad. Ook een training of cursus gericht op het omgaan met

agressie en een training of cursus voor praktijkbegeleiders of leerlingbegeleiders is vaker gevolgd door VOV'ers dan door Niet-VOV'ers. Niet-VOV'ers volgen vaker de algemenere cursussen zoals een ICT-cursus of training, een administratieve/financiële training of cursus of een managementtraining.

De volgende tabel laat de verschillen tussen de branches zien.

Tabel 2.11 Hebt u in 2012 en/of 2013 een van de volgende trainingen of cursussen gevolgd, of gaat u deze in 2013 nog volgen? Naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Een op zorgtaken gerichte training of cursus (bijvoorbeeld tillen, NAH of dergelijke)	44%	23%	31%	57%	63%	24%	14%	6%	23%	35%
Communicatietraining of -cursus (gericht op communicatie met collega's of cliënten)	41%	34%	35%	41%	40%	38%	39%	38%	40%	38%
Training of cursus gericht op het omgaan met agressie	41%	52%	17%	31%	27%	22%	38%	47%	7%	29%
Training of cursus voor praktijkbegeleiders of leerlingbegeleiders	15%	13%	16%	18%	12%	9%	11%	7%	16%	14%
Training of cursus gericht om zich te kunnen specialiseren op een specifiek vakgebied of specifieke patiëntgroepen	34%	32%	33%	26%	24%	35%	28%	40%	20%	30%
ICT-cursus of -training	10%	17%	16%	13%	6%	12%	11%	10%	3%	12%
Administratieve of financiële training of cursus	7%	13%	7%	5%	5%	7%	9%	7%	4%	7%
Fabriekstraining op nieuwe apparatuur	1%	1%	9%	2%	2%	4%	1%	2%	%	3%
Organisatiegerichte trainingen (bijvoorbeeld OR-training, training gericht op de bedrijfs-cultuur, etc.)	8%	11%	9%	8%	7%	9%	15%	12%	8%	9%
Managementtraining	6%	11%	10%	6%	4%	7%	7%	7%	4%	7%
Andere op het werk gerichte training	32%	28%	29%	32%	24%	36%	35%	34%	54%	32%

Bron: Panteia, 2013

## 2.3 Aansluiting functies en kwalificaties

Hoe verhouden de kwalificaties van werknemers in de sector zorg en WJK zich tot de functies waarin zij werkzaam zijn? Zijn werknemers voldoende gekwalificeerd voor de functie die zij uitoefenen of werken zij juist onder of boven hun niveau? Deze paragraaf beschrijft de aansluiting tussen functies en kwalificaties.

### *Functieniveau t.o.v. opleidingsniveau*

Tabel 2.12 geeft weer hoe het niveau van de functie zich volgens de werknemers verhoudt tot het opleidingsniveau van werknemers.

Tabel 2.12 Verhouding functieniveau en opleidingsniveau

	<i>Alle werknemers</i> (N=9.928)	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Het functieniveau is in overeenstemming met mijn opleidingsniveau	71%	69%	74%
Het functieniveau is lager dan mijn opleidingsniveau	23%	26%	19%
Het functieniveau is hoger dan mijn opleidingsniveau	6%	6%	6%

*Bron: Panteia, 2013*

De tabel laat zien dat niet iedereen werkt op het niveau waarvoor een opleiding is gevolgd. Dit geldt voor VOV-personeel in ongeveer gelijke mate als voor niet-VOV personeel. Bijna een kwart van alle werknemers geeft aan dat het functieniveau lager is dan het niveau waarvoor zij zijn opgeleid. Een relatief klein deel van de werknemers (6%) werkt boven zijn (opleidings)niveau.

Een uitsplitsing naar branche laat zien dat het aandeel werknemers dat niet werkt op het niveau waarvoor een opleiding is gevolgd het grootst is in de Gehandicaptenzorg en de Thuiszorg en Kraamzorg.

Tabel 2.13 Verhouding functieniveau en opleidingsniveau naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko
In overeenstemming	61%	73%	77%	74%	65%	74%	68%	74%	68%
Functieniveau lager	32%	20%	16%	22%	31%	19%	24%	19%	27%
Functieniveau hoger	7%	7%	7%	4%	4%	6%	7%	7%	5%

*Bron: Panteia, 2013*

Met name de Gehandicaptenzorg en Thuiszorg en Kraamzorg kent een relatief groot onbenut potentieel onder de werknemers: ruim 31% van de werknemers in deze branches heeft een functie onder het opleidingsniveau en is daarmee overgekwalificeerd.

In de Ziekenhuiszorg en de Overige zorg is dit minder vaak het geval: ruim driekwart van het personeel in deze branches meent dat functieniveau en opleidingsniveau met elkaar in overeenstemming zijn.



### *Aansluiting vakgebied*

Werknemers is daarnaast gevraagd naar de inhoudelijke aansluiting tussen functie en opleiding.

Tabel 2.14 laat zien dat driekwart van de werknemers een opleiding heeft gevolgd in het (vak)gebied waarin zij werkzaam zijn. Voor VOV-personeel is dit vaker het geval dan voor werknemers in een niet aan VOV gerelateerde functie.

Tabel 2.14 Werkt u in hetzelfde (vak)gebied als waar u een opleiding voor gevolgd heeft?

	<i>Alle werknemers</i> (N=10.064)	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Ja	75%	78%	72%
Nee	25%	22%	28%

*Bron: Panteia, 2013*

Een vergelijking tussen de branches laat zien dat de inhoudelijke aansluiting tussen opleiding en functie het sterkst is in de Ziekenhuiszorg: 82% van de werknemers in de Ziekenhuiszorg werkt in hetzelfde (vak)gebied als waar zij een opleiding voor hebben gevolgd.

In de Thuiszorg en Kraamzorg is deze inhoudelijke aansluiting minder sterk: het gaat hier om 62% van de medewerkers.

Tabel 2.15 Werkt u in hetzelfde (vak)gebied als waar u een opleiding voor gevolgd heeft? naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Ja	79%	77%	82%	73%	62%	73%	72%	76%	74%	75%
Nee	21%	23%	18%	27%	38%	27%	28%	24%	26%	25%

*Bron: Panteia, 2013*

### *Aansluiting kennis, vaardigheden en werk*

De aansluiting tussen functie en kwalificaties gaat verder dan de opleiding alleen. Ook op de werkvloer kunnen werknemers de voor hun functie noodzakelijke kwalificaties opdoen. Werknemers is daarom gevraagd hoe zij de aansluiting van hun bredere kennis en vaardigheden op hun werk beoordelen.

Tabel 2.16 geeft hiervan het resultaat.

Tabel 2.16 Relatie tussen kennis, vaardigheden en werk

Kennis en vaardigheden zijn:	Alle werknemers (N=10.204)		
	VOV	Niet-VOV	
Ongeveer op het niveau van het werk	63%	61%	65%
Meer dan het werk vereist	30%	32%	27%
Minder dan het werk vereist	3%	3%	3%
Voor een ander vak dan het huidige werk	6%	6%	6%
Verouderd	3%	3%	2%
Niet voldoende praktijkgericht	1%	1%	1%
Anders/w.n.z.	5%	5%	4%

Bron: Panteia, 2013

Het blijkt dat de kennis en vaardigheden waarover werknemers beschikken voor 63% van de werknemers ongeveer op het niveau van het werk liggen. Een derde van de werknemers geeft aan dat niet al hun kennis en vaardigheden op de werkplek benut worden. Voor VOV-personeel is dit iets vaker het geval dan voor werknemers in een niet aan VOV gerelateerde functie.

Een uitsplitsing naar branche laat zien dat de onderbenutting van kennis en vaardigheden het sterkst speelt binnen de Kinderopvang: 39% van de medewerkers van deze branche geeft aan over meer kennis en vaardigheden te beschikken dan op het werk wordt vereist. In de Ziekenhuiszorg komt dit met 25% het minst voor.

Tabel 2.17 Relatie tussen kennis, vaardigheden en werk naar branche

Kennis en vaardigheden:	Branche									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Op niveau werk	62%	66%	70%	63%	54%	65%	60%	65%	54%	63%
Meer dan vereist	33%	28%	25%	29%	35%	25%	35%	30%	39%	30%
Minder dan vereist	3%	5%	4%	2%	3%	4%	3%	4%	3%	3%
Voor ander vak	5%	6%	4%	6%	11%	6%	7%	3%	7%	6%
Verouderd	3%	2%	2%	3%	4%	4%	2%	2%	2%	3%
Onvoldoende praktijkgericht	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	1%
Anders/w.n.z.	3%	3%	3%	5%	6%	5%	3%	4%	4%	4%

Bron: Panteia, 2013

### *Knelpunten en oplossingsrichtingen*

Voor het grote merendeel van de werknemers in de zorg en WJK leveren hun kennis en vaardigheden geen problemen op voor het uitvoeren van hun functie: 7% van de werknemers geeft aan op dit punt wel knelpunten te ervaren.

Tabel 2.18 Ervaart u - wat uw kennis en vaardigheden betreft - problemen bij de uitoefening van uw functie?

	<i>Alle werknemers (N=10.090)</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Ja	7%	8%	6%
Nee	93%	92%	94%

*Bron: Panteia, 2013*

Knelpunten doen zich het meest voor onder werknemers in de GGZ, Gehandicaptenzorg en WMD. Werknemers in de Kinderopvang en de Thuiszorg en Kraamzorg ervaren op dit gebied de minste knelpunten.

Tabel 2.19 Ervaart u - wat uw kennis en vaardigheden betreft - problemen bij de uitoefening van uw functie? naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Ja	8%	10%	6%	8%	5%	6%	8%	8%	4%	7%
Nee	92%	90%	94%	92%	95%	94%	92%	92%	96%	93%

*Bron: Panteia, 2013*

Aan werknemers die wel knelpunten ervaren, is gevraagd hoe de aansluiting tussen kennis, vaardigheden en werk is te verbeteren. Tabel 2.20 geeft de resultaten hiervan weer.

Tabel 2.20 Hoe denkt u dat deze aansluiting kan worden verbeterd?

	<i>Alle werknemers (N=702)</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Extra scholing/cursussen	53%	54%	52%
Extra begeleiding	24%	22%	26%
Meer ervaring opdoen	30%	27%	35%
Andere functie binnen de instelling/ het bedrijf	15%	15%	15%
Eenzelfde soort functie in een andere instelling/ ander bedrijf	7%	7%	8%
Andere soort functie in een andere instelling/ ander bedrijf	8%	7%	10%
Anders/w.n.z.	19%	21%	18%

*Bron: Panteia, 2013*

Werknemers lijken er overwegend vanuit te gaan dat eventuele knelpunten binnen de huidige functie kunnen worden opgelost, bijvoorbeeld door de inzet van extra scholing (53%) en begeleiding (24%) en het opdoen van meer ervaring. Een minderheid van de werknemers zoekt de oplossing in een functieverandering binnen of buiten de eigen organisatie.

Van het VOV-personeel ziet 27% het opdoen van meer ervaring als oplossingsrichting, van het personeel in een niet aan VOV gerelateerde functie is dit 35%. De volgende tabel laat de verschillen tussen de branches zien.

Tabel 2.21 Hoe denkt u dat deze aansluiting kan worden verbeterd? naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Scholing	52%	49%	53%	51%	56%	61%	52%	55%	49%	53%
Begeleiding	23%	25%	27%	25%	13%	28%	22%	23%	9%	24%
Ervaring opdoen	21%	25%	44%	19%	28%	42%	25%	27%	27%	30%
Andere functie	18%	17%	14%	10%	15%	10%	22%	12%	20%	15%
Ander bedrijf	6%	14%	7%	4%	7%	8%	3%	5%	10%	7%
Andere functie, ander bedrijf	5%	12%	5%	8%	7%	13%	9%	3%	17%	8%
Anders/w.n.z	19%	16%	17%	23%	25%	17%	18%	24%	20%	19%

Bron: Panteia, 2013

Werknemers in de Kinderopvang zijn vaker dan hun collega's in andere branches van mening dat de aansluiting vooral zal verbeteren door van functie te veranderen. Zij zoeken een oplossing bovendien opvallend minder vaak in extra begeleiding.

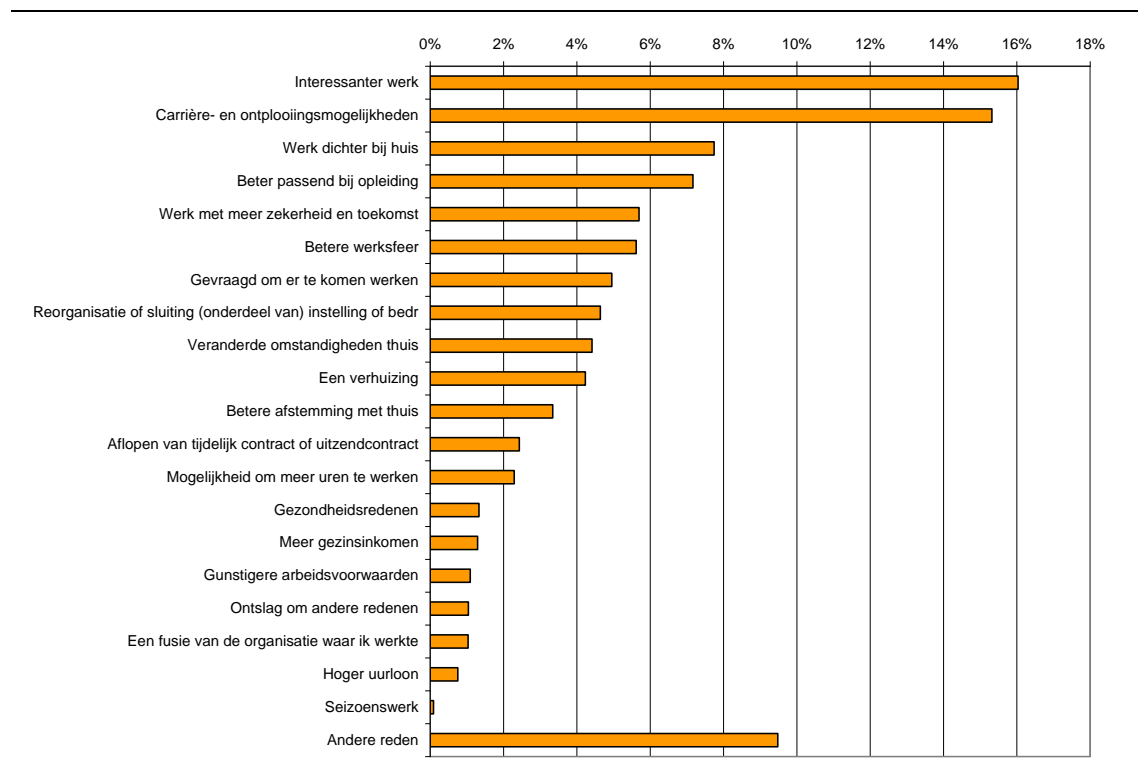
### 3 Zorg en WJK: aantrekkelijke sectoren?

De vergrijzing en veranderende zorgvraag maken het vraagstuk van de personeelsvoorziening in de sector zorg en WJK zeer actueel. Om in de huidige en toekomstige behoefte aan personeel te kunnen voorzien is het zaak nieuw personeel aan te trekken en het huidige personeel waar mogelijk te behouden. Hiervoor is het noodzakelijk dat de sectoren door (potentiële) werknemers als voldoende aantrekkelijk worden beschouwd. Dit hoofdstuk gaat daarom in op de aantrekkelijkheid van de sector zorg en WJK: wat zijn motieven voor nieuwe en huidige werknemers om in de zorg en WJK te (blijven) werken? Hoe tevreden zijn de werknemers in deze sectoren? En: wat zijn redenen om niet (langer) in de sector te willen werken?

#### 3.1 Instroom van werknemers

Figuur 3.1 geeft een overzicht van de belangrijkste redenen voor werknemers om bij de huidige werkgever te gaan werken.

Figuur 3.1 De belangrijkste reden om bij de huidige werkgever te gaan werken (%)

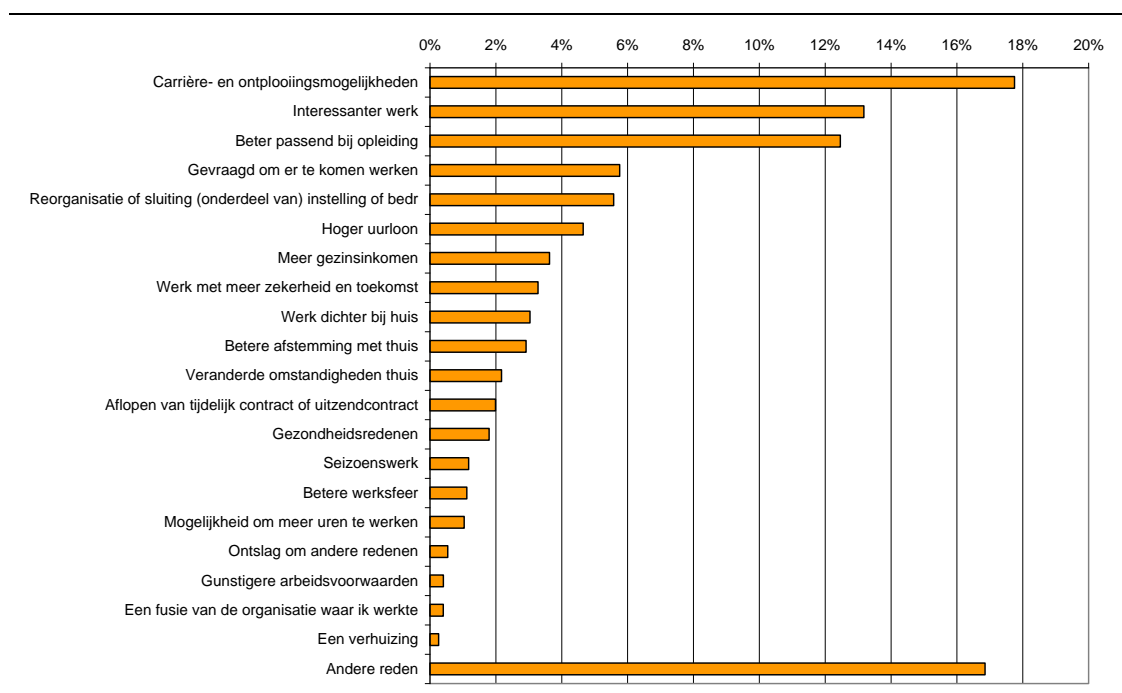


Bron: Panteia, 2013

De grafiek laat zien dat de werknemers in de sector over het algemeen vooral intrinsiek gemotiveerd zijn. 'Interessanter werk' en 'carrière en ontplooiingsmogelijkheden' vormen de belangrijkste redenen om bij de huidige werkgever te gaan werken. Dit geldt voor zowel VOV-personeel als voor niet-VOV personeel en voor werknemers uit alle branches.

Vanuit het vraagstuk van personeelsvoorziening is het van belang zoveel mogelijk nieuwe potentiële werknemers te interesseren voor een carrière in de sector zorg en WJK. Er is daarom tevens gevraagd wat nieuwe werknemers en zij-instromers (t.w. werknemers die één jaar of korter in dienst zijn in de sector zorg en WJK), motiveert om te kiezen voor een baan in deze sector (zie figuur 3.2).

Figuur 3.2 De belangrijkste reden om bij de huidige werkgever te gaan werken voor nieuwe instromers (%)



Bron: Panteia, 2013

Ook voor deze groep zijn 'carrière- en ontplooiingsmogelijkheden' en 'interessanter werk' de belangrijkste redenen om voor een baan in de zorg of WJK te kiezen. Opvallend is dat 'carrière- en ontplooiingsmogelijkheden' er voor deze groep sterker uitspringt: dit is voor bijna een vijfde van de voor de sector nieuwe medewerkers de belangrijkste factor.

## 3.2 Behoud van werknemers

### 3.2.1 Tevredenheid

Om werknemers voor de sector te behouden, is het van belang de huidige werknemers tevreden te houden. De vorige paragraaf bood hiervoor al enkele aanknopingspunten. Maar hoe tevreden zijn de werknemers in de sector zorg en WJK op dit moment eigenlijk? De aandacht gaat achtereenvolgens uit naar tevredenheid met het werk, tevredenheid met de werktijden, tevredenheid met het loon

en tevredenheid met de organisatie.

### *Tevredenheid met het werk*

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de tevredenheid van werknemers met hun werk.

Tabel 3.1 Tevredenheid met het werk

	<i>Alle werknemers</i> (N=10.183)	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Zeer tevreden	21%	20%	23%
Tevreden	56%	56%	55%
Deels tevreden / deels ontevreden	20%	21%	19%
Ontevreden	2%	2%	2%
Zeer ontevreden	1%	1%	1%

*Bron: Panteia, 2013*

De tabel laat zien dat het merendeel van de werknemers in de sector alles bij elkaar genomen (zeer) tevreden is met het werk. Het aantal (zeer) ontevreden medewerkers is bovendien relatief klein. Hierin doen zich tussen VOV-personeel en niet-VOV personeel nauwelijks verschillen voor.

Ook werknemers uit verschillende branches verschillen hierin niet opvallend van elkaar, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 3.2 Tevredenheid met het werk naar branche

(N=10.515)	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Zeer tevreden	19%	16%	22%	23%	24%	24%	23%	19%	19%	21%
Tevreden	57%	55%	59%	55%	54%	55%	54%	56%	53%	56%
Deels tevreden / deels onte- vreden	21%	25%	17%	21%	20%	19%	20%	22%	25%	20%
Ontevreden	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	3%	2%
Zeer ontevre- den	1%	2%	0%	0%	0%	1%	1%	2%	1%	1%

*Bron: Panteia, 2013*

### *Tevredenheid werktijden*

Werktijden hebben een belangrijke invloed op het werkplezier en de tevredenheid van werknemers. Dit geldt in versterkte mate een sector als zorg en WJK, waar onregelmatige diensten en werktijden buiten kantooruren relatief veel voorkomen. Werknemers is daarom gevraagd naar de tevredenheid met de tijden waarop zij werken.

Tabel 3.3 Tevredenheid met werktijden

	<i>Alle werknemers</i> (N=10.195)	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Zeer tevreden	31%	26%	36%
Tevreden	51%	51%	51%
Deels tevreden / deels ontevreden	17%	21%	11%
Ontevreden	1%	2%	1%
Zeer ontevreden	0%	0%	0%

Bron: Panteia, 2013

Uit tabel 3.3 blijkt dat een grote meerderheid (82%) van de werknemers (zeer) tevreden is met de werktijden. Werknemers met een niet aan VOV gerelateerde functie zijn overwegend meer tevreden met hun werktijden dan VOV-werknemers. Werknemers met een functie in de VOV-sfeer zijn vaker deels tevreden en deels ontevreden over de tijden waarop zij werken.

De volgende tabel laat de verschillen tussen de branches zien.

Tabel 3.4 Tevredenheid met werktijden naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Zeer tevreden	27%	30%	27%	31%	32%	35%	37%	38%	27%	31%
Tevreden	51%	53%	53%	50%	51%	51%	49%	47%	47%	51%
Deels tevreden / deels onte- vreden	20%	16%	18%	17%	16%	12%	12%	13%	23%	17%
Ontevreden	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	1%
Zeer ontevre- den	0%	0%	0%		1%	0%	1%	1%	0%	0%

Bron: Panteia, 2013

Werknemers in de Jeugdzorg, WMD en Overige zorg zijn het meest tevreden met de tijden waarop zij werken. Ook in de andere branches is minimaal driekwart van de werknemers (zeer) tevreden met de werktijden.

#### *Het loon*

Hoewel in paragraaf 3.1 al naar voren kwam dat het loon voor het merendeel van de werknemers in de sector zorg en WJK niet van doorslaggevend belang is bij de keuze voor een baan, laat tabel 3.5 de mening van werknemers over het loon dat zij ontvangen zien.



Tabel 3.5 Mening over hoogte van het loon

	Alle werknemers (N=9.512)	VOV	Niet-VOV
Te hoog	0%	0%	0%
Hoog	1%	1%	1%
Tamelijk hoog	13%	11%	16%
Niet zo hoog	53%	52%	54%
Laag	15%	17%	12%
Te laag	18%	20%	17%

Bron: Panteia, 2013

Een meerderheid van 53% van de werknemers geeft aan het loon dat zij verdienen niet zo hoog te vinden. Een derde vindt het loon (te) laag. Dit geldt voor VOV-personeel iets sterker dan voor werknemers in een niet aan VOV gerelateerde functie.

De volgende tabel laat de verschillen tussen de branches zien.

Tabel 3.6 Mening over hoogte loon naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Te hoog			,3%	,1%	,0%	,2%		1%		,1%
Hoog	,3%	1%	1%	1%	,2%	1%	2%	,5%	1%	1%
Tamelijk hoog	10%	18%	12%	12%	8%	16%	17%	22%	12%	13%
Niet zo hoog	54%	52%	53%	52%	52%	51%	53%	49%	55%	53%
Laag	16%	14%	14%	15%	16%	14%	12%	9%	19%	15%
Te laag	20%	15%	19%	19%	24%	17%	16%	19%	13%	18%

Bron: Panteia, 2013

Met name in de Thuiszorg en Kraamzorg vinden de werknemers het loon (te) laag. Bijna 23% van de werknemers in de Jeugdzorg meent omgekeerd dat het loon tamelijk hoog tot te hoog is. Ook in de GGZ oordeelt men relatief positief over het loon.

#### *Tevredenheid met de organisatie*

Een laatste aspect van tevredenheid dat we hier behandelen, is de tevredenheid van werknemers met de organisatie waar zij werken. Tabel 3.7 maakt dit inzichtelijk.

Tabel 3.7 Tevredenheid met de organisatie

	<i>Alle werknemers</i> (N=10.178)	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Zeer tevreden	12%	11%	14%
Tevreden	56%	57%	55%
Deels tevreden / deels ontevreden	28%	28%	27%
Ontevreden	4%	4%	3%
Zeer ontevreden	1%	1%	1%

Bron: Panteia, 2013

Uit de tabel blijkt dat een meerderheid van de werknemers (zeer) tevreden is met de organisatie waarvoor zij werken. Dit geldt in gelijke mate voor werknemers buiten de VOV-sfeer als voor VOV-personeel.

Een uitsplitsing naar branche laat zien dat werknemers in alle branches overwegend tevreden zijn met hun organisatie of hier een neutraal oordeel over hebben (tabel 3.8). Er zijn weinig verschillen.

Tabel 3.8 Tevredenheid met de organisatie naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Zeer tevreden	11%	9%	10%	13%	13%	16%	14%	9%	11%	12%
Tevreden	58%	49%	61%	55%	56%	53%	56%	54%	51%	56%
Deels tevreden / deels ontevreden	27%	34%	25%	28%	27%	27%	25%	30%	29%	28%
Ontevreden	3%	7%	3%	2%	2%	3%	4%	4%	6%	4%
Zeer ontevreden	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	1%

Bron: Panteia, 2013

In de GGZ en Kinderopvang is het aantal (zeer) ontevreden werknemers op dit punt het grootst. Ook hier gaat het echter om een minderheid van 8% resp. 8%.

### 3.2.2 Betrokkenheid

Naast tevredenheid, is ook betrokkenheid van belang om werknemers te behouden. Betrokkenheid bij de organisatie creëert immers loyale werknemers die de organisatie niet snel zullen verlaten wanneer zij elders een beter aanbod krijgen. Hoe betrokken zijn de werknemers in de sector zorg en WJK? En hoe kan deze betrokkenheid worden verklaard?

De betrokkenheid van werknemers bij de organisatie is gemeten door hen te laten reageren op een aantal stellingen. Tabel 3.9 geeft het aandeel werknemers dat het met deze stellingen (grotendeels) eens is weer.

Tabel 3.9 Betrokkenheid van werknemers

	Alle werknemers	VOV	Niet-VOV
Ik ben bereid om extra inspanningen te leveren als dit bijdraagt aan het succes van de organisatie	78%	74%	83%
Ik voel loyaliteit naar de organisatie	73%	69%	79%
Mijn waarden komen sterk overeen met de waarden van mijn organisatie	64%	63%	66%
Ik vertel anderen dat ik er trots op ben om bij de organisatie te werken	56%	54%	58%
Er hoeft maar weinig in mijn huidige omstandigheden te veranderen om mij bij de organisatie te laten vertrekken	13%	13%	13%
Er zijn voor mij niet zoveel voordelen om deze organisatie tot in lengte van dagen trouw te blijven	19%	19%	19%
Als ik een extra inspanning lever, dan krijg ik daar van de organisatie geen waardering voor	30%	31%	29%
De organisatie zal iedere klacht van mij negeren	9%	9%	9%
Ook al lever ik optimale inspanningen tijdens mijn werk, het zal de organisatie niet opvallen	25%	27%	24%
De organisatie toont weinig bezorgdheid naar mij	22%	23%	21%

Bron: Panteia, 2013

Bijna driekwart van de werknemers (73%) noemt zichzelf loyaal naar de organisatie waar zij werken. Wanneer extra inspanningen vereist zijn om als organisatie succesvol te kunnen zijn dan is zelfs meer dan driekwart (78%) hiertoe bereid. Daartegenover staat dat een derde (30%) meent dat extra geleverde inspanningen niet door de organisatie wordt gewaardeerd.

Dit betekent niet dat deze werknemers op korte termijn de overstap naar een andere organisatie zullen maken: 13% van de werknemers geeft aan dat er in de huidige omstandigheden maar weinig hoeft te veranderen om hen bij de huidige organisatie te laten vertrekken. Het merendeel van de werknemers lijkt daarmee voldoende betrokken om (voorlopig) bij de organisatie te blijven werken.

De volgende tabel laat de verschillen tussen de branches zien.

Tabel 3.10 Betrokkenheid werknemers naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Ik ben bereid om extra inspanningen te leveren als dit bijdraagt aan het succes van de organisatie	77%	76%	79%	75%	69%	82%	85%	82%	82%	78%
Ik voel loyaliteit naar de organisatie	73%	67%	74%	70%	70%	78%	81%	75%	74%	74%
Mijn waarden komen sterk overeen met de waarden van mijn organisatie	69%	56%	62%	62%	62%	66%	72%	65%	70%	64%
Ik vertel anderen dat ik er trots op ben om bij de organisatie te werken	56%	47%	57%	55%	54%	61%	59%	55%	57%	56%
Er hoeft maar weinig in mijn huidige omstandigheden te veranderen om mij bij de organisatie te laten vertrekken	13%	17%	11%	14%	13%	13%	13%	15%	18%	13%
Er zijn voor mij niet zoveel voordelen om deze organisatie tot in lengte van dagen trouw te blijven	17%	24%	18%	17%	18%	20%	21%	22%	21%	19%
Als ik een extra inspanning lever, dan krijg ik daar van de organisatie geen waardering voor	29%	37%	34%	28%	25%	27%	27%	36%	32%	30%
De organisatie zal iedere klacht van mij negeren	7%	14%	10%	8%	7%	8%	8%	11%	11%	9%
Ook al lever ik optimale inspanningen tijdens mijn werk, het zal de organisatie niet opvallen	24%	29%	29%	25%	25%	22%	21%	26%	24%	25%
De organisatie toont weinig bezorgdheid naar mij	22%	28%	25%	22%	21%	19%	20%	24%	22%	22%

Bron: Panteia, 2013

### *Werkhouding*

In tabel 3.11 wordt een aantal stellingen weergegeven die betrekking hebben op de werkhouding van de werknemer. De werknemers voelen zich vooral trots op het werk dat zij doen (86%). Het gaat echter niet zover dat men geen kritiek verdraagt op het vak of op vakgenoten (40%).

Tabel 3.11 Werkhouding van werknemers

	Alle werknemers (N=10.200)	VOV	Niet-VOV
Ik zie mezelf als een echte vakvrouw/vakman.	80%	82%	79%
Op mijn werk bruis ik van energie.	73%	76%	71%
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	86%	88%	84%
Mijn vak is een belangrijk onderdeel van wie ik ben.	80%	84%	76%
Als ik werk voel ik me fit en sterk.	71%	73%	69%
Ik ben enthousiast over mijn baan.	80%	82%	79%
Mijn vak heeft voor mij grote persoonlijke betekenis.	71%	74%	68%
Mijn werk inspireert mij.	72%	75%	68%
Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan.	69%	70%	67%
Wanneer iemand mijn (vak)genoten bekritiseert voelt dat als een persoonlijke belediging.	40%	40%	39%

Bron: Panteia, 2013

Dat de werknemers vooral trots zijn op het werk dat zij doen is bij alle branches van toepassing en het sterkst binnen de Gehandicaptenzorg (89%).

Tabel 3.12 Werkhouding van werknemers naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Ik zie mezelf als een echte vakvrouw/vakman.	82%	82%	80%	82%	78%	77%	81%	85%	84%	80%
Op mijn werk bruis ik van energie.	75%	67%	71%	77%	77%	72%	73%	69%	79%	73%
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	89%	86%	88%	88%	82%	83%	86%	86%	87%	86%
Mijn vak is een belangrijk onderdeel van wie ik ben.	83%	81%	81%	84%	77%	75%	79%	78%	83%	80%
Als ik werk voel ik me fit en sterk.	74%	65%	69%	74%	75%	69%	69%	63%	75%	71%
Ik ben enthousiast over mijn baan.	84%	79%	83%	81%	77%	77%	80%	77%	80%	80%
Mijn vak heeft voor mij grote persoonlijke betekenis.	74%	74%	72%	75%	70%	67%	69%	65%	71%	71%
Mijn werk inspireert mij.	77%	72%	71%	75%	69%	65%	73%	72%	74%	72%
Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan.	71%	62%	68%	72%	72%	67%	65%	62%	73%	69%
Wanneer iemand mijn (vak)genoten bekritiseert voelt dat als een persoonlijke belediging.	33%	30%	44%	43%	42%	41%	35%	36%	41%	40%

Bron: Panteia, 2013

### Loopbaan en ontwikkeling

Tabel 3.13 geeft de mening van de werknemers weer op stellingen met betrekking tot de loopbaan en eigen ontwikkeling. Bij tweederde van de werknemers bestaat er de wens om zich verder te ontwikkelen, zowel in de huidige functie als los van de huidige functie. Bijna de helft van de werknemers denkt jaarlijks bewust na over hun loopbaan. Een minderheid (30%) wordt hiertoe vanuit de werkgever aangespoord.

Tabel 3.13 Loopbaan en eigen ontwikkeling

	Alle werknemers (N=10.201)		
	VOV	Niet-VOV	
Ik denk ieder jaar bewust na over mijn loopbaan.	46%	46%	45%
Ik word door mijn werkgever aangespoord om te denken over mijn loopbaan.	30%	30%	30%
Als ik nu naar ander werk zou zoeken dan denk ik binnen 3 maanden een andere baan te vinden.	29%	29%	28%
Ik wil mezelf ontwikkelen in mijn huidige functie.	65%	63%	67%
Ik wil me ontwikkelen ook al heeft dat geen relatie met mijn functie waarin ik nu werk.	62%	59%	65%

De volgende tabel laat de verschillen tussen de branches zien.

Tabel 3.14 Loopbaan en eigen ontwikkeling naar branche

	Tz en Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Ik denk ieder jaar bewust na over mijn loopbaan.	46%	51%	52%	38%	41%	41%	50%	54%	41%	46%
Ik word door mijn werkgever aangespoord om te denken over mijn loopbaan.	34%	30%	35%	28%	23%	28%	30%	38%	22%	30%
Als ik nu naar ander werk zou zoeken dan denk ik binnen 3 maanden een andere baan te vinden.	25%	31%	36%	33%	29%	29%	18%	20%	12%	29%
Ik wil mezelf ontwikkelen in mijn huidige functie.	67%	72%	73%	62%	48%	63%	66%	73%	60%	65%
Ik wil me ontwikkelen ook al heeft dat geen relatie met mijn functie waarin ik nu werk.	67%	73%	64%	53%	54%	61%	68%	72%	62%	62%

Bron: Panteia, 2013

Binnen de Thuiszorg en Kraamzorg is een minderheid (48%) het eens met de

stelling *Ik wil mezelf ontwikkelen in mijn huidige functie*. Bij de andere branches ligt dit percentage hoger.

### 3.2.3 Arbeidsomstandigheden

Goede arbeidsomstandigheden dragen bij aan het behoud van werknemers voor de sector. Juist in een sector als zorg en WJK, die de naam heeft een sector met veel fysiek en emotioneel zwaar werk te zijn, is een focus op arbeidsomstandigheden van belang. Hoe ervaren werknemers in de sector hun arbeidsomstandigheden?

#### *Arbeidsomstandigheden in beeld*

Tabel 3.15 geeft een overzicht van de arbeidsomstandigheden in de sector. Respondenten konden deze vragen beantwoorden met 'ja, regelmatig', 'ja, soms' of 'niet'. In de tabel is weergegeven welk deel van de werknemers regelmatig met de genoemde arbeidsomstandigheden te maken heeft.

Tabel 3.15 Arbeidsomstandigheden in de sector

	<i>Alle werknemers</i> (N=10.158)	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Stank, lawaai, tocht, hoge/lage temperaturen	23%	26%	18%
Werk met veel verantwoordelijkheid	64%	68%	60%
Lichamelijk zwaar werk	25%	37%	12%
Geestelijk zwaar werk	32%	37%	26%
Emotioneel zwaar werk	24%	30%	17%
Herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden	23%	27%	19%
Werk met gevaarlijke stoffen	4%	4%	4%
Werk onder gevaarlijke omstandigheden	3%	3%	2%
Ongewenste intimiteiten van collega's	0%	0%	0%

*Bron: Panteia, 2013*

Tweederde van de werknemers heeft naar eigen zeggen werk met veel verantwoordelijkheid. Als dat niet het geval is, is dat niet per se negatief: veel verantwoordelijkheid kan leiden tot stress, maar kan werknemers ook uitdaging bieden. Vervelender wordt het wanneer men het werk daarbij als zwaar ervaart. Dit is voor een deel van de werknemers het geval. Een derde van de werknemers geeft aan dat het werk geestelijk zwaar is, terwijl ruim een kwart aangeeft dat het werk ook emotioneel en lichamelijk zwaar is. VOV-personeel ervaart het werk vaker als geestelijk, emotioneel en vooral ook lichamelijk zwaar dan werknemers in een niet aan VOV gerelateerde functie.

Tabel 3.16 geeft weer hoe dit door werknemers in de verschillende branches ervaren wordt.

Tabel 3.16 Arbeidsomstandigheden naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Stank, lawaai, tocht, hoge/lage temperaturen	23%	19%	25%	34%	21%	17%	16%	13%	20%	23%
Werk met veel verantwoordelijkheid	69%	68%	69%	62%	50%	60%	61%	75%	75%	64%
Lichamelijk zwaar werk	26%	9%	24%	43%	36%	17%	8%	5%	35%	25%
Geestelijk zwaar werk	39%	49%	30%	36%	23%	28%	32%	46%	16%	32%
Emotioneel zwaar werk	28%	40%	24%	23%	20%	17%	26%	43%	10%	24%
Herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden	19%	14%	19%	31%	43%	23%	12%	7%	29%	23%
Werk met gevaarlijke stoffen	1%	2%	12%	2%	2%	4%	1%			4%
Werk onder gevaarlijke omstandigheden	2%	6%	4%	1%	1%	3%	3%	2%		3%
Ongewenste intimiteiten van collega's	,2%	,9%	,1%	,4%	,0%	,2%	,1%	,1%		,2%

Bron: Panteia, 2013

Als het gaat om geestelijke en emotionele belasting, scoren de GGZ en de Jeugdzorg relatief hoog. De geestelijke belasting in de Gehandicaptenzorg en Verpleging en verzorging wordt door 39% resp. 36% van de werknemers als zwaar beoordeeld.

In de Verpleging en Verzorging heeft meer dan een derde last van stank, lawaai, tocht, hoge/lage temperaturen. Ook hebben in deze sector en in de Kinderopvang de werknemers relatief vaak zwaar lichamelijk werk. Binnen de Thuiszorg en Kraamzorg beschouwt 43% de werkzaamheden als zich herhalende en eenvoudige werkzaamheden.

#### Werkdruk

Of het werk door werknemers als zwaar wordt ervaren, ligt deels ook aan de werkdruk.

Tabel 3.17 geeft een beeld van de werkdruk in de sector zorg en WJK. De tabel geeft het aandeel werknemers weer dat de genoemde aspecten van werkdruk *vaak* of *altijd* ervaart.



Tabel 3.17 Aspecten werkdruk

In welke mate...	Alle werknemers (N=10.176)	VOV	Niet-VOV
...moet u onder hoge tijdsdruk werken?	41%	38%	45%
...moet u erg snel werken?	38%	35%	42%
...moet u heel veel werk doen?	50%	46%	54%
...moet u extra hard werken?	34%	32%	37%
...is uw werk hectisch?	44%	41%	47%

Bron: Panteia, 2013

Uit de tabel blijkt dat de ervaren werkdruk voor een deel van de werknemers vrij hoog is. Opvallend is dat dit voor werknemers in niet aan VOV gerelateerde functies op alle genoemde aspecten sterker geldt dan voor VOV-personeel.

Tabel 3.18 laat de verschillen tussen de branches zien.

Tabel 3.18 Aspecten werkdruk naar branche

In welke mate...	Alle werknemers										
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot	
...moet u onder hoge tijdsdruk werken?	37%	50%	51%	42%	24%	42%	38%	55%	30%	41%	
...moet u erg snel werken?	32%	44%	47%	42%	22%	41%	35%	46%	25%	38%	
...moet u heel veel werk doen?	49%	57%	56%	53%	31%	50%	49%	65%	46%	50%	
...moet u extra hard werken?	33%	41%	40%	35%	19%	34%	33%	47%	32%	34%	
...is uw werk hectisch?	46%	57%	51%	40%	21%	42%	50%	63%	41%	44%	

Bron: Panteia, 2013

In de bovenstaande tabel is te zien dat de Thuiszorg en Kraamzorg in vergelijking met de andere branches een lagere werkdruk kent. Werknemers in de Jeugdzorg en Geestelijke Gezondheidszorg ervaren de meeste werkdruk.

In tabel 3.19 wordt specifiek gevraagd naar de werkdruk. Een meerderheid vindt de werkdruk goed. Hierin verschillen de werknemers in de VOV en de Niet-VOV niet van elkaar. Een derde van de werknemers vindt de werkdruk echter te hoog.

Tabel 3.19 Werkdruk

	<i>Alle werknemers</i> (N=10.145)	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Veel te laag	0%	0%	0%
Te laag	2%	2%	3%
Goed	64%	64%	64%
Te hoog	30%	31%	29%
Veel te hoog	4%	4%	4%

Tabel 3.20 geeft weer hoe de werkdruk door werknemers in de verschillende branches ervaren wordt.

Tabel 3.20 Werkdruk naar branche

<i>In welke mate...</i>	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Veel te laag		1%	0%			0%	0%		0%	0%
Te laag	2%	3%	3%	2%	1%	2%	2%	2%	3%	2%
Goed	63%	53%	63%	60%	78%	66%	65%	53%	64%	64%
Te hoog	32%	37%	31%	34%	19%	29%	29%	36%	30%	30%
Veel te hoog	4%	7%	3%	4%	1%	4%	4%	9%	3%	4%

Bekeken naar branche is de werkdruk binnen de Jeugdzorg en de GGZ vaker (veel) te hoog (45% resp. 43%) dan binnen de andere branches. In de Thuiszorg en Kraamzorg ervaart men relatief weinig werkdruk (22% te hoog).

### *Agressie*

De afgelopen jaren is er sprake van een hernieuwde aandacht voor agressie en geweld in de publieke sector. Tabel 3.21 geeft een overzicht van de vormen agressie die werknemers in de Zorg en WJK ervaren. In de tabel is het aandeel werknemers dat deze vormen van agressie *vaak* of *zeer vaak* ervaart weergegeven.

Tabel 3.21 Agressie door patiënten

	<i>Alle werknemers</i> (N=10.102)	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Verbale agressie	13%	18%	6%
Bedreiging/intimidatie	3%	4%	1%
Seksuele intimidatie	1%	2%	1%
Discriminatie	1%	2%	1%
Fysieke agressie	7%	11%	2%

Bron: Panteia, 2013

De tabel laat zien dat 13% van de werknemers (zeer) vaak geconfronteerd wordt met verbale agressie door patiënten. Daarnaast geeft 38% van de werknemers aan hier af en toe mee te maken te krijgen. Ook fysieke agressie komt regelmatig voor: 11% van de werknemers in een VOV-functie heeft hier (zeer) vaak mee te maken, en nog eens 28% een enkele keer. Dit is niet geheel onverwacht: VOV-personeel heeft immers per definitie een patiëntgebonden functie en daarmee dagelijks met patiënten te maken. Dit geldt niet noodzakelijkerwijs voor werknemers in niet-VOV functies.

Tabel 3.22 presenteert de resultaten per branche.

Tabel 3.22 Agressie door patiënten naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Verbale agressie	30%	27%	5%	15%	2%	9%	15%	29%	2%	13%
Bedreiging/intimidatie	6%	10%	1%	1%	0%	2%	5%	9%	0%	3%
Seksuele intimidatie	2%	4%	0%	2%	0%	1%	1%	1%	0%	1%
Discriminatie	2%	4%	1%	2%	0%	1%	2%	4%	0%	1%
Fysieke agressie	22%	12%	2%	11%	0%	3%	7%	11%	2%	7%

Bron: Panteia, 2013

Uit de tabel volgt dat werknemers in de Gehandicaptenzorg, Jeugdzorg en de GGZ het meest te maken krijgen met agressie. Meer dan een kwart van de werknemers in beide branches worden vaak of zeer vaak met verbale agressie geconfronteerd. Het aandeel werknemers in de Gehandicaptenzorg dat (zeer) vaak met fysieke agressie te maken krijgt is 22%. In de Thuiszorg en Kraamzorg, Ziekenhuiszorg en de Kinderopvang heeft het personeel minder frequent te maken met agressiviteit.

### *Werktijden*

Een laatste relevant aspect in verband met de arbeidsomstandigheden in de sector zorg en WJK zijn de werktijden. Een baan in zorg of welzijn is vaak niet van negen tot vijf. Werknemers hebben te maken met wisselende diensten en variërende begin- en eindtijden.

Tabel 3.23 geeft een overzicht van het aandeel werknemers in de sector met

werktijden buiten kantooruren.

Tabel 3.23 Werktijden

	<i>Alle werknemers (N=9.970)</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Avonddiensten	42%	57%	24%
Nachtdiensten	17%	23%	9%
Zaterdagdiensten	44%	59%	27%
Zondagdiensten	42%	58%	23%
Gebroken diensten	13%	20%	6%
Slaapdiensten	6%	9%	4%
Pieperdiensten	16%	16%	17%

Bron: Panteia, 2013

VOV-personeel heeft vaker dan werknemers in niet aan VOV gerelateerde functies te maken met werktijden buiten kantooruren. Met name avond- en weekenddiensten komen voor een meerderheid van het VOV-personeel met enige regelmaat voor.

Kijkend naar de afzonderlijke branches (tabel 3.24), is te zien dat onregelmatige werktijden het meest voorkomen in de Verpleging en verzorging en de Gehandicaptenzorg.

Tabel 3.24 Werktijden naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Avonddiensten	57%	43%	48%	55%	42%	25%	38%	37%	8%	42%
Nachtdiensten	10%	17%	35%	22%	9%	8%	6%	11%	0%	17%
Zaterdagdiensten	96%	94%	95%	94%	95%	92%	94%	97%	96%	95%
Zondagdiensten	56%	39%	50%	70%	50%	29%	31%	25%	2%	44%
Gebroken diensten	54%	38%	48%	69%	49%	23%	26%	23%	1%	42%
Slaapdiensten	19%	9%	7%	11%	31%	6%	15%	12%	18%	13%
Pieperdiensten	22%	9%	4%	1%	2%	3%	8%	16%	0%	6%

Bron: Panteia, 2013

Werknemers in de kinderopvang hebben de meeste 'reguliere' diensten: werktijden buiten kantooruren komen voor hen nauwelijks voor.

### 3.2.4 Ziekte en verzuim

Om werknemers optimaal te kunnen inzetten en het risico op uitval te verkleinen, is het van belang dat werknemers gezond zijn. Met name aan werk gerelateerde ziekten brengen een groot risico op langdurige of zelfs structurele uitval met zich mee. Hoe staat het met het ziekteverzuim in de sector? En in hoeverre is dit ziekteverzuim werk gerelateerd?

### Ziekteverzuim

Tabel 3.25 geeft een overzicht van het aandeel werknemers dat het afgelopen jaar twee weken of meer achtereen niet heeft kunnen werken in verband met ziekte.

Tabel 3.25 Ziekteverzuim langer dan twee weken achtereen

	Alle werknemers (N=10.148)	VOV	Niet-VOV
Ziekteverzuim langer dan twee weken	14%	15%	13%

Bron: Panteia, 2013

In totaal is 14% van de werknemers in de sector zorg en WJK het afgelopen jaar langer dan twee weken aan een stuk ziek geweest. Onder VOV-personeel ligt dit aandeel hoger dan onder werknemers met een functie buiten de VOV-sfeer.

In de volgende tabel is het ziekteverzuim uitgesplitst naar branche.

Tabel 3.26 Ziekteverzuim langer dan twee weken achtereen naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Ziekteverzuim langer dan twee weken	13%	16%	12%	15%	18%	14%	14%	17%	13%	14%

Bron: Panteia, 2013

De bovenstaande tabel laat zien dat de Thuiszorg en Kraamzorg het hoogste langdurig ziekteverzuim kent: van de werknemers in deze branche was 18% het afgelopen jaar twee weken of langer aaneengesloten ziek. Ook de Jeugdzorg en de GGZ scoren op dit punt met 17% en 16% relatief iets hoger.

### Werkgerelateerd ziekteverzuim

Aan werknemers die het afgelopen jaar minimaal twee weken achtereen ziek zijn geweest is gevraagd in hoeverre de oorzaak van het ziekteverzuim bij het werk lag. Tabel 3.27 presenteert hiervan de uitkomsten.

Tabel 3.27 Lag de oorzaak van het ziekteverzuim bij het werk?

	Alle werknemers (N=1.418)	VOV	Niet-VOV
Ja, de oorzaak lag geheel bij het werk	10%	9%	11%
Ja, de oorzaak had gedeeltelijk met het werk te maken	20%	21%	18%
Nee, de oorzaak had niet met het werk te maken	71%	70%	72%

Bron: Panteia, 2013

Ruim een derde van de werknemers geeft aan dat de oorzaak voor het ziektever-

zuim geheel of gedeeltelijk in het werk lag.

Een uitsplitsing naar branche maakt interessante verschillen zichtbaar.

Tabel 3.28 Lag de oorzaak van het ziekteverzuim bij het werk? Naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Over- ge zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Ja, de oorzaak lag geheel bij het werk	12%	15%	7%	10%	9%	5%	10%	15%	9%	9%
Ja, de oorzaak had gedeeltelijk met het werk te maken	22%	19%	19%	13%	23%	22%	20%	21%	20%	20%
Nee, de oorzaak had niet met het werk te maken	66%	66%	74%	77%	68%	72%	70%	64%	71%	71%

Bron: Panteia, 2013

In de Jeugdzorg wordt meer dan een derde van de respondenten het langdurig ziekteverzuim geheel of gedeeltelijk toegeschreven aan het werk. Dit geldt in bijna gelijke mate ook voor de GGZ en de Gehandicaptenzorg. In de Verpleging en verzorging is dit aandeel kleiner: het merendeel van het ziekteverzuim in deze branche is niet werk gerelateerd. Dit geldt ook voor de Ziekenhuiszorg.

Indien het ziekteverzuim wel werk gerelateerd was: wat was hiervan dan de oorzaak?

Tabel 3.29 geeft een overzicht van de factoren in het werk die leiden tot langdurig ziekteverzuim.

Tabel 3.29 Oorzaken van ziekteverzuim binnen werk

	Alle werknemers (N=401)	VOV	Niet-VOV
Lichamelijke klachten door arbeidsomstandigheden	36%	38%	34%
Lichamelijk letsel door ongeluk op werk	5%	6%	4%
Te hoge werkdruk	46%	44%	50%
Reorganisatie, (dreigend) ontslag	11%	10%	13%
Onenigheid met de leiding of (andere) collega's	21%	18%	25%
De omgang met cliënten / patiënten	7%	9%	4%

Bron: Panteia, 2013

Een relatief groot deel van het werk gerelateerde langdurig ziekteverzuim in de sector wordt veroorzaakt door een te hoge werkdruk. In de niet-VOV-beroepen geldt dit sterker dan in VOV beroepen. Ook lichamelijke klachten door arbeidsomstandigheden is een belangrijke veroorzaker van langdurige ziekte.

In de volgende tabel zijn de oorzaken van ziekteverzuim uitgesplitst naar branche.

Tabel 3.30 Oorzaken van ziekteverzuim binnen werk naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Overige	Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Lichamelijke klachten door arbeidsomstandigheden	26%	16%	29%	54%	61%	38%	12%	18%	44%	35%	
Lichamelijk letsel door ongeluk op werk	15%	7%	2%	5%	4%	4%			2%	5%	
Te hoge werkdruk	31%	47%	51%	36%	31%	44%	61%	66%	71%	45%	
Reorganisatie, (dreigend) ontslag	6%	23%	8%	3%	8%	7%	7%	37%	17%	11%	
Onenigheid met de leiding of (andere) collega's	25%	22%	21%	20%	10%	21%	21%	31%	24%	20%	
De omgang met cliënten / patiënten	13%	12%	6%		4%	3%	4%	25%		6%	

Bron: Panteia, 2013

De bovenstaande tabel levert een aantal opvallende zaken op. In de eerste plaats valt op dat in de Kinderopvang een te hoge werkdruk door 71% wordt genoemd als oorzaak van werk gerelateerd ziekteverzuim. Ook de WMD en de Jeugdzorg scoren op dit punt hoog. In de Thuiszorg en Kraamzorg zijn lichamelijke klachten als gevolg van arbeidsomstandigheden een belangrijke oorzaak van ziekte. Dit geldt in mindere mate ook voor de Verpleging en verzorging. Opvallend zijn ook de hoge percentages in de Jeugdzorg (37%) en in de GGZ (23%) die reorganisatie en (dreigend) ontslag noemen als oorzaak van verzuim.

### 3.3 Uitstroom werknemers

Werkgevers in de sector Zorg en WJK is er veel aan gelegen nieuw personeel aan te trekken en het huidige personeel te behouden. Toch is een zekere mate van uitstroom niet te voorkomen. De vergrijzing speelt hierin een rol, maar ook het feit dat werknemers nu eenmaal mobiel zijn en soms op zoek gaan naar een andere baan. In deze laatste paragraaf van dit hoofdstuk richten we ons op deze laatste groep werknemers. Hoe groot is deze groep, wat zijn redenen voor hen om te vertrekken en in hoeverre blijven deze mensen behouden voor de sector?

#### *Vertrekkende werknemers*

Tabel 3.31 geeft een overzicht van het aandeel werknemers dat op zoek is naar een andere baan.

Tabel 3.31 Werknemers op zoek naar een andere baan

	<i>Alle werknemers (N=10.210)</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Op zoek naar een andere baan	15%	15%	15%

*Bron: Panteia, 2013*

De tabel laat zien dat 15% van de werknemers in de sector zorg en WJK op zoek is naar een andere baan.

In tabel 3.32 zijn de resultaten uitgesplitst naar branche.

Tabel 3.32 Werknemers op zoek naar een andere baan naar branche

<i>(N=10.512)</i>	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Op zoek	16%	16%	13%	10%	14%	13%	20%	18%	23%	15%

*Bron: Panteia, 2013*

De Kinderopvang, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening en de Jeugdzorg kennen het grootste aandeel werknemers dat op zoek is naar een andere baan. In deze drie sectoren wil 17% tot 23% van de werknemers van baan veranderen.

#### *Actiebereidheid*

In hoeverre ondernemen deze werknemers ook echt actie om een nieuwe baan te vinden? Tabel 3.33 geeft een overzicht van de actiebereidheid van werknemers die op zoek zijn naar een andere baan.



Tabel 3.33 In welke mate heeft u actie ondernomen om een andere baan te vinden?

	Alle werknemers (N=1.458)	VOV	Niet-VOV
Heel veel	13%	15%	12%
Veel	36%	36%	37%
Weinig	44%	42%	45%
Heel weinig	5%	4%	5%
Niet	2%	2%	2%

Bron: Panteia, 2013

Een meerderheid (51%) van de werknemers dat op zoek is naar een andere baan zegt weinig tot in het geheel nog geen actie te hebben ondernomen om een nieuwe baan te vinden. Een uitsplitsing naar branche (tabel 3.34) levert op dit punt geen opmerkelijke verschillen op.

Tabel 3.34 In welke mate heeft u actie ondernomen om een andere baan te vinden? Naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Heel veel	10%	8%	11%	12%	22%	17%	12%	13%	17%	13%
Veel	40%	37%	33%	38%	42%	33%	41%	26%	33%	36%
Weinig	43%	48%	50%	41%	32%	45%	38%	52%	45%	44%
Heel weinig	5%	5%	5%	6%	3%	2%	7%	5%	4%	5%
Niet	3%	2%	1%	3%	2%	2%	2%	3%	0%	2%

Bron: Panteia, 2013

Bijna de helft van de werknemers onderneemt dus daadwerkelijk (veel) actie om een nieuwe baan te vinden. Tabel 3.35 geeft een overzicht van de activiteiten die werknemers ondernemen wanneer ze wel tot actie overgaan.

Tabel 3.35 Welke activiteiten heeft u de afgelopen vier weken ondernomen om een andere baan te vinden?

	<i>Alle werknemers</i> (N=1.478)	VOV	Niet-VOV
Geïnformeerd bij UWV WERKbedrijf	12%	14%	11%
Nakijken van personeelsadvertenties via internet	70%	71%	70%
Reageren op personeelsadvertenties via internet	42%	45%	39%
Nakijken van personeelsadvertenties niet via internet	23%	24%	21%
Reageren op personeelsadvertenties niet via internet	11%	12%	10%
Sollicitatiegesprek gevoerd of assessment gedaan	21%	20%	22%
Open sollicitatiebrief geschreven	29%	35%	23%
Geïnformeerd of laten inschrijven bij uitzendbureau	10%	11%	8%
Geïnformeerd bij werkgevers	24%	25%	23%
Geïnformeerd bij familie, vrienden of relaties	37%	39%	34%
Bedrijfsdag bezocht	2%	2%	2%
Banenbeurs bezocht	2%	3%	2%

Bron: Panteia, 2013

Personeelsadvertenties op internet zijn de belangrijkste bron van informatie voor werknemers in de sector zorg en WJK die op zoek zijn naar een nieuwe baan: 70% van de werkzoekenden heeft deze informatiebron de afgelopen vier weken gebruikt. Van hen heeft 42% daadwerkelijk op een vacature gereageerd. Meer dan een derde van het VOV-personeel heeft een open sollicitatiebrief geschreven. Ook personeelsadvertenties niet via internet en het raadplegen van het eigen netwerk zijn belangrijke wegen om een nieuwe baan te vinden. Dit geldt voor werknemers in alle branches (zie tabel 3.36).

Tabel 3.36 Welke activiteiten heeft u de afgelopen vier weken ondernomen om een andere baan te vinden? Naar branche

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Geïnformeerd bij UWV WERKbedrijf	12%	9%	8%	12%	19%	8%	17%	7%	21%	13%
Nakijken van persoonsadvertenties via internet	70%	71%	71%	70%	60%	75%	68%	72%	77%	70%
Reageren op persoonsadvertenties via internet	46%	41%	37%	44%	44%	34%	50%	38%	48%	42%
Nakijken van persoonsadvertenties niet via internet	21%	17%	17%	26%	26%	19%	25%	20%	37%	23%
Reageren op persoonsadvertenties niet via internet	10%	7%	6%	14%	17%	11%	10%	7%	19%	11%
Sollicitatiegesprek gevoerd of assessment gedaan	21%	21%	24%	25%	11%	23%	23%	19%	18%	21%
Open sollicitatiebrief geschreven	23%	23%	25%	28%	36%	28%	35%	19%	40%	29%
Geïnformeerd of laten inschrijven bij uitzendbureau	8%	8%	7%	6%	14%	9%	14%	5%	14%	10%
Geïnformeerd bij werkgevers	24%	26%	27%	26%	24%	21%	18%	28%	23%	24%
Geïnformeerd bij familie, vrienden of relaties	34%	41%	35%	30%	37%	29%	47%	40%	47%	37%
Bedrijfsdag bezocht	3%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%
Banenbeurs bezocht	2%	1%	3%	2%	4%	1%	3%		3%	2%

Bron: Panteia, 2013

#### *Uitstroom uit de sector*

Dat werknemers op zoek zijn naar een andere baan, betekent niet noodzakelijkerwijs dat zij daarmee niet behouden blijven voor de sector. Een relatief groot deel van de werknemers die op zoek zijn naar een nieuwe baan, geeft aan deze baan binnen de sector zorg en WJK te zoeken (tabel 3.37).

Tabel 3.37 In welke sector zoekt u een baan?

	<i>Alle werknemers (N=1.453)</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Binnen de zorg	46%	44%	49%
Binnen de WJK	27%	38%	16%
Buiten de sector Zorg en WJK	18%	17%	20%
Geen voorkeur	26%	19%	33%

Bron: Panteia, 2013

Met name VOV-personeel blijft de sector trouw: van hen geeft 82% aan een baan te zoeken binnen de sector zorg en WJK. Niet-VOV personeel heeft een minder uitgesproken voorkeur voor deze sectoren: zij hebben vaker geen voorkeur voor een sector.

Een uitsplitsing naar branche laat zien dat met name vanuit de Thuiszorg en Kraamzorg potentieel veel uitstroom uit de sector zal plaatsvinden: 28% van de werknemers in de Thuiszorg en Kraamzorg zoekt naar werk buiten de sector zorg en WJK. Het aandeel werkzoekenden dat binnen de sector aan het werk wil blijven is het grootst in de Jeugdzorg.

Tabel 3.38 In welke sector zoekt u een baan? Naar branche

	<i>Overige</i>									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Binnen de zorg	52%	52%	69%	56%	33%	58%	18%	19%	11%	45%
Binnen de WJK	36%	19%	8%	9%	15%	15%	58%	69%	52%	27%
Buiten de sector Zorg en WJK	22%	18%	14%	15%	27%	15%	20%	15%	17%	18%
Geen voorkeur	24%	27%	19%	26%	30%	24%	28%	15%	31%	25%

Bron: Panteia, 2013

Tabel 3.39 laat zien op welke manieren de werkzoekenden ondersteund zouden willen worden bij het zoeken naar een andere baan. Van de verschillende opties worden zowel het verkrijgen van inzicht in kansen op de arbeidsmarkt als scholing, omscholing en bijscholing het meest genoemd. Werkzoekenden onder niet-VOV personeel zouden ook behoefte hebben aan een persoonlijk contactpersoon of coach.

Tabel 3.39 Ondersteuningsopties bij het zoeken naar een andere baan

	<i>Alle werknemers (N=447)</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Scholing, omscholing en bijscholing	39%	37%	40%
Hulp bij solliciteren	20%	20%	21%
Solliciteren onder werktijd	20%	17%	23%
Inzicht krijgen in kansen op de arbeidsmarkt	40%	44%	34%
Ondersteuning door mijn manager	14%	12%	15%
Ondersteuning door gespecialiseerd bureau	24%	20%	30%
Persoonlijke contactpersoon/coach	32%	30%	34%
Anders	9%	9%	10%
Weet niet / wil niet zeggen	11%	12%	9%

*Bron: Panteia, 2013*

In de Jeugdzorg en in de Verpleging en verzorging heeft meer dan de helft van de werkzoekenden aan het verkrijgen van inzicht in kansen op de arbeidsmarkt. Ondersteuning door een persoonlijke coach wordt het vaakst genoemd door werkzoekenden in de sector Welzijn en maatschappelijke dienstverlening en de Verpleging en verzorging, in beide 44%.

Tabel 3.40 Ondersteuningsopties bij het zoeken naar een andere baan

	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	Overige zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Scholing, omscholing en bijscholing	26%	41%	31%	36%	42%	45%	44%	37%	47%	39%
Hulp bij solliciteren	16%	19%	21%	28%	16%	13%	17%	25%	26%	20%
Solliciteren onder werktijd	16%	21%	28%	17%	2%	10%	27%	33%	23%	20%
Inzicht krijgen in kansen op de arbeidsmarkt	36%	25%	42%	51%	38%	26%	42%	54%	47%	39%
Ondersteuning door mijn manager	28%	20%	19%	19%	7%	5%	9%	16%	4%	13%
Ondersteuning door gespecialiseerd bureau	24%	39%	30%	20%	27%	13%	21%	35%	19%	25%
Persoonlijke contact-persoon/coach	39%	36%	26%	44%	36%	19%	44%	31%	22%	32%
Anders	12%	13%	6%	1%	6%	17%	13%	15%	8%	10%
Weet niet / wil niet zeggen	10%	17%	7%	10%	9%	17%	5%	2%	17%	11%

In tabel 3.41 zien we het relatieve belang van de redenen naar een andere werking te zoeken. De respondenten konden achtereenvolgens de belangrijkste reden, de op één na belangrijkste reden en de op twee na belangrijkste reden aangeven.

Ten einde een relatieve belangscore te berekenen zijn deze vragen als volgt verwerkt.

Deze antwoorden zijn vertaald in een relatieve belangscore.

Indien een reden:

- als belangrijkste werd genoemd zijn 3 punten toegekend
- als tweede genoemd twee punten en
- als derde genoemd 1 punt.

Op deze wijze bevindt de relatieve belangscore zich op een schaal van 0 tot 3.

Tabel 3.41 Reden van het zoeken van een andere werkkring (relatief belang, max. 3 min. 0)

	Alle werknemers		
	(N=1.458)	VOV	Niet-VOV
(Er dreigt) een reorganisatie bij mijn werkgever	,48	,49	,47
(Er dreigt) ontslag bij mijn werkgever	,31	,35	,27
Mijn tijdelijk contract loopt af	,59	,50	,69
Ik ben toe aan een nieuwe uitdaging	1,00	,93	1,08
Ik ben niet tevreden over het contact met mijn leidinggevende	,27	,20	,35
Ik vind dat er geen prettige sfeer heerst	,31	,28	,34
Ik ben onvoldoende tevreden met de zorg die geboden wordt	,14	,15	,14
Ik wil werk dat beter betaalt	,37	,38	,35
Ik vind de reistijd te lang	,13	,09	,17
Ik vind de werkdruk te hoog	,18	,20	,15
Ik vind het werk lichamelijk te zwaar	,12	,20	,04
Ik vind het werk geestelijk te zwaar	,09	,10	,08
De werktijden en roosters zijn ongunstig voor mij	,10	,15	,05
Ik krijg te weinig verantwoordelijkheid	,14	,13	,16
Er wordt geen mogelijkheid geboden om meer uren te werken	,29	,39	,19
Persoonlijke reden, bijv. verhuizing, gezinssituatie	,17	,18	,15

Bron: Panteia, 2013

De duidelijk belangrijkste reden is het toe zijn aan een nieuwe uitdaging. Alle andere redenen zijn duidelijk van minder belang. Het is verder informatief te kijken naar de verschillen naar achtergrondkenmerken. Tussen VOV-functies en niet VOV-functies zien we duidelijke verschillen. VOV-ers noemen een dreigend ontslag, de te hoge werkdruk, het lichamelijk zware werk, de ongunstige werktijden en roosters en het onthouden van de mogelijkheid om meer uren te werken vaker als reden om op zoek te gaan naar een andere werkkring dan niet-VOV'ers. Daarentegen zijn o.a. het aflopen van een tijdelijk contract, het niet tevreden zijn over het contact met de leidinggevende en het feit dat er op de werkplek geen prettige sfeer heerst minder vaak een reden voor VOV'ers om een andere werkkring te zoeken. Tussen branches zien we ook interessante verschillen.

Tabel 3.42 Reden zoeken andere werkkring (relatief belang, max. 3 min. 0) naar branche

	Tz en Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
(Er dreigt) een reorganisatie bij mijn werkgever	,42	,54	,36	,33	,49	,28	,68	,73	,79	,48
(Er dreigt) ontslag bij mijn werkgever	,13	,31	,16	,15	,37	,29	,53	,47	,62	,31
Mijn tijdelijk contract loopt af	,51	,45	,82	,47	,53	,57	,57	,41	,61	,59
Ik ben toe aan een nieuwe uitdaging	1,04	,96	1,00	1,08	,98	1,22	,91	,96	,87	1,00
Ik ben niet tevreden over het contact met mijn leidinggevend	,18	,33	,28	,37	,19	,47	,17	,27	,18	,27
Ik vind dat er geen prettige sfeer heerst	,21	,39	,44	,41	,14	,29	,31	,30	,18	,31
Ik ben onvoldoende tevreden met de zorg die geboden wordt	,15	,42	,09	,10	,05	,20	,14	,23	,04	,14
Ik wil werk dat beter betaalt	,35	,30	,31	,36	,71	,46	,29	,16	,26	,37
Ik vind de reistijd te lang	,15	,21	,16	,09	,02	,19	,12	,18	,04	,13
Ik vind de werkdruk te hoog	,20	,19	,20	,23	,15	,11	,17	,30	,10	,18
Ik vind het werk lichamelijk te zwaar	,15	,12	,07	,22	,28	,15	,00	,03	,06	,12
Ik vind het werk geestelijk te zwaar	,16	,19	,07	,04	,03	,06	,07	,30	,05	,09
De werktijden en roosters zijn ongunstig voor mij	,17	,11	,08	,08	,09	,07	,11	,23	,10	,10
Ik krijg te weinig verantwoordelijkheid	,14	,12	,16	,16	,09	,16	,15	,13	,14	,14
Er wordt geen mogelijkheid geboden om meer uren te werken	,38	,09	,13	,46	,32	,26	,34	,14	,58	,29
Persoonlijke reden, bijv. verhuizing, gezinssituatie	,20	,12	,21	,15	,22	,08	,16	,13	,14	,17

Bron: Panteia, 2013

Voor alle werknemers is de belangrijkste reden om ander werk te zoeken dat ze toe zijn aan een nieuwe uitdaging. Het aflopen van een tijdelijk contract is vooral voor werknemers in de Ziekenhuiszorg een belangrijke reden om op zoek te gaan naar een andere werkkring. Het ontbreken van een mogelijkheid om meer uren te gaan werken speelt vooral in de Kinderopvang en in mindere mate in de Verpleging en verzorging. Ook de dreiging van ontslag is van belang voor de medewerkers in de Kinderopvang. Opvallend is de hoge score op het onderdeel betaling die wordt genoemd door de Thuiszorg en Kraamzorg (.71) als reden om op zoek te gaan naar ander werk.



## 4 Baan en balans

De sector zorg en WJK is onderhevig aan ontwikkelingen en schommelingen voor wat betreft de zorgvraag in de markt, de vraag naar arbeidskrachten en de beschikbare financiële middelen. Daarnaast is de personeelssamenstelling bijzonder doordat het overgrote merendeel vrouw is. Verder zien we in de sector de nodige wisselingen in de organisatie van instellingen, in de zin van overnames, splitsingen, fusies enz. De omvang van het gemiddelde arbeidscontract in de zorg biedt in theorie flexibiliteit zowel voor bijstelling van die omvang naar boven als bijstelling naar beneden. In welke mate dit doorvoerbaar is, is afhankelijk van een aantal aspecten waaronder de wensen van de medewerkers.

### 4.1 Werkgerelateerde kenmerken

#### *Lengte van het dienstverband*

De gemiddelde werknemer in de sector werkt al bijna 16 jaar in deze sector, waarvan 8 jaar bij de huidige werkgever. De gemiddelde lengte van het dienstverband varieert per branche (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 Gemiddelde lengte van het dienstverband naar branche

<i>Branche</i>	<i>Aantal jaar werkzaam in de sector (N=9.712)</i>	<i>Aantal jaar werkzaam bij de huidige werkgever (N=9.873)</i>
Gehandicaptenzorg	15	8
GGZ	17	8
Ziekenhuiszorg	15	8
Verpleging en verzorging	18	11
Thuiszorg en Kraamzorg	17	8
Overige zorg	16	8
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	14	8
Jeugdzorg	15	7
Kinderopvang	12	7
Totaal	16	8

*Bron: Panteia, 2013*

In de Verpleging en verzorging hebben werknemers gemiddeld de meeste ervaring opgedaan binnen de sector en bij de eigen werkgever: het gaat hierbij om respectievelijk 18 en 11 jaar. In de kinderopvang – waar de gemiddelde leeftijd van werknemers lager ligt dan in andere branches – is het aantal ervaringsjaren binnen de sector (12 jaar) en bij de huidige werkgever (7 jaar) het kleinst.

#### *Soort dienstverband*

Tabel 4.2 laat zien dat het merendeel van de werknemers in de sector zorg en WJK een vast dienstverband heeft. Hierbij gaat het trouwens alleen om werknemers met een dienstverband met een instelling in de sector: uitzendkrachten en zzp-ers zijn in de volgende tabellen niet inbegrepen.

Tabel 4.2 Soort dienstverband

Soort dienstverband	% (N=10.163)
Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	77%
Tijdelijk contract met uitzicht op vast dienstverband	9%
Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband	9%
Anders	5%

Bron: Panteia, 2013

Van de werknemers heeft 9% een tijdelijk contract en uitzicht op een vaste aanstelling. Van de werknemers in de sector heeft ook 9% een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband.

Een vast contract of uitzicht hierop staat echter niet altijd garant voor stabiliteit en zekerheid qua functie. De flexibele schil in de sector is groter dan deze cijfers doen vermoeden. Tabel 4.3 laat zien dat 4% van de in de sector werkzame werknemers is gedetacheerd of ingeleend. Deze werknemers zijn niet in dienst van de organisatie waar zij werken. Die organisaties kunnen daarvan – indien nodig – relatief gemakkelijk afscheid nemen. 7% van de werknemers heeft een contract met werk op af- of oproepbasis.

Tabel 4.3 Dienstverband met bijzondere kenmerken

	% (N=9.735)
Door eigen werkgever uitgeleend of gedetacheerd	4%
Contract met werk op af- of oproepbasis	7%
Werkleercontract / opleidingscontract	6%
Gesubsidieerde werkkring (werkervaringsplaats, ID-baan, WIW-baan)	0,1%
Geen bijzondere kenmerken	83%

Bron: Panteia, 2013

De tabel laat verder zien dat 6% van de werknemers een werkleercontract of opleidingscontract heeft. Een relatief kleine minderheid van 0,1% van de werknemers heeft een gesubsidieerde werkplek.

## 4.2 Omvang van de werkweek

De volgende tabellen laten de contractomvang van werknemers zien.

Tabel 4.4 Contractomvang in uren per week

	Alle werknemers (N=9.071)	VOV	niet-VOV
Gemiddeld	26,8	25,2	28,4

Bron: Panteia, 2013

Tabel 4.5 Contractomvang in uren per week

	Alle werknemers (N=9.067)	VOV	niet-VOV
tot 12 uur	4%	5%	3%
12 tot 20 uur	14%	17%	12%
20 tot 28 uur	30%	32%	27%
28 tot 36 uur	29%	32%	25%
36 uur of meer	23%	14%	33%

Bron: Panteia, 2013

De hoeveelheid contracturen is in huidige meting 27. Voor de personen met niet-patiëntgebonden functies bedraagt dit gemiddelde 28 uren.

Met gemiddeld 25 uur is de contractomvang voor VOV-ers lager. Het aantal full-time banen is onder deze groep kleiner. De contractomvang verschilt per branche, zoals de volgende tabellen weergeven.

Tabel 4.6 Contractomvang in uren per week (gemiddeld) naar branche

	Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Gemiddeld	26	30	31	24	21	26	27	30	24	27

Bron: Panteia, 2013

Tabel 4.7 Contractomvang in uren per week naar branche

	Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
tot 12 uur	3%	1%	1%	6%	12%	4%	5%	2%	7%	4%
12 tot 20 uur	14%	6%	7%	20%	30%	15%	12%	7%	21%	14%
20 tot 28 uur	34%	24%	20%	32%	36%	35%	28%	19%	41%	30%
28 tot 36 uur	34%	41%	28%	30%	15%	24%	36%	42%	20%	29%
36 uur of meer	15%	28%	44%	13%	7%	22%	19%	30%	11%	23%

Bron: Panteia, 2013

In de Jeugdzorg, de Ziekenhuiszorg en de GGZ is de aanstellingsomvang het grootst. De Thuiszorg en Kraamzorg laat de kleinste contractomvang zien.

#### *Veranderingen in contractomvang*

Aan de werknemers is gevraagd of ze (contractueel) meer of minder uren zijn gaan werken.

Tabel 4.8 Veranderingen in contractomvang in de afgelopen twee jaren

	Alle werknemers		
	(N=10.025)	VOV	niet-VOV
Niet veranderd	72%	71%	73%
Hoger gemiddeld aantal uur per week	15%	15%	15%
Lager gemiddeld aantal uur per week	13%	14%	12%

Bron: Panteia, 2013

Er zijn percentueel meer personen méér gaan werken, dan personen die minder zijn gaan werken. Bij de groep niet-VOV-ers is het verschil 3% terwijl bij VOV-ers het verschil 1% is.

Per branche is het beeld als volgt.

Tabel 4.9 Veranderingen in contractomvang in de afgelopen twee jaren naar branche

	Tz en Overige										
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot	
Niet veranderd	71%	73%	75%	77%	71%	69%	71%	68%	62%	72%	
Hoger gemiddeld aantal uur per week	19%	14%	14%	15%	17%	16%	15%	17%	11%	15%	
Lager gemiddeld aantal uur per week	10%	13%	12%	8%	12%	15%	14%	15%	27%	13%	

Bron: Panteia, 2013

Met name in de Kinderopvang komen blijkbaar relatief veel veranderingen voor.

De volgende twee tabellen laten de stijging en de daling van de contractomvang zien.

Tabel 4.10 Gemiddelde **stijging** van de contractomvang

	Alle werknemers		
	(N=1.272)	VOV	niet-VOV
Gemiddeld	7	7	7

Bron: Panteia, 2013

Tabel 4.11 Gemiddelde **daling** van de contractomvang

	Alle werknemers		
	(N=1.158)	VOV	niet-VOV
Gemiddeld	7	7	7

Bron: Panteia, 2013

De gemiddelde stijging en daling van de omvang houden zich in evenwicht. De wijzigingen in de omvang komen van het arbeidscontract komen gemiddeld genomen niet uit boven een werkdag.

Indien VOV-ers minder gaan werken is het gemiddelde aantal uren iets hoger dan het gemiddeld aantal uren meer als ze meer gaan werken, resp. 7 en 7. Bij het meer werken is de stijging bij niet-VOV-ers iets minder hoog.

Per branche zijn de volgende stijgingen en dalingen waar te nemen.

Tabel 4.12 Gemiddelde **stijging** van de contractomvang naar branche

	Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Gemiddeld	7	7	7	8	7	6	6	6	5	7

Bron: Panteia, 2013

Tabel 4.13 Gemiddelde **daling** van de contractomvang naar branche

	Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Gemiddeld	8	6	8	9	6	6	7	7	8	7

Bron: Panteia, 2013

In de Gehandicaptenzorg, de GGZ en de Overig zorg is de stijging gemiddeld groter dan de daling. Voor de overige branches geldt het omgekeerde, waarbij de Kinderopvang het grootste verschil tussen gemiddelde stijging en daling laat zien.

### 4.3 Het combineren van werk en privé

#### *Thuisituatie*

Kijkend naar de thuisituatie van werknemers in de sector zorg en WJK, is te zien dat driekwart gehuwd is of samenwoont met een partner met eigen inkomsten. Dit houdt in dat het gezinsinkomen voor het merendeel van de werknemers in de sector zorg en WJK niet (alleen) van hen afhankelijk is: het inkomen van deze werknemers is niet de enige bron van inkomsten.

Minder dan de helft (48%) van de werknemers heeft thuiswonende kinderen en is daarmee taakcombineerder. 11% van de werknemers heeft thuiswonende kinderen tussen de 0 en 3 jaar en 18% heeft thuiswonende kinderen tussen de 4 en 12 jaar. Het combineren van werk en privé speelt daarom zeker bij werknemers in de sector zorg en WJK.

Problemen in de combinatie van werk en privé kan aanleiding zijn de contractomvang te wijzigen of op zoek te gaan naar een andere werkkring. De navolgende tabellen geven inzicht in de mate waarin problemen worden ervaren. Deze vraag is alleen gesteld aan de werknemers met thuiswonende kinderen.

Tabel 4.14 Problemen in combinatie werk en zorgtaken

	Alle werknemers		
	(N=4.869)	Man	Vrouw
Geen problemen	76%	70%	77%
Enigszins problemen	23%	29%	22%
Veel problemen	1%	1%	1%

Bron: Panteia, 2013

Het valt op dat voor vrouwen de combinatie werk en zorg blijkbaar minder problemen oplevert dan voor mannen. We zien echter ook verschillen bij de hoeveelheid gewerkte uren. Van de groep die 36 uur of meer per week werkt ervaart bijna 90% geen problemen in de combinatie van werk en zorgtaken. Voor de groep werknemers die werkt tot 12 uur per week ervaart maar 77% geen problemen met deze combinatie. Opvallend dat hoe meer uren per week men werkt hoe minder problemen men ervaart met het combineren van werk en zorgtaken.

Tabel 4.15 Problemen in de combinatie van werk en zorgtaken naar branche

	Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Geen problemen	73%	68%	73%	80%	80%	79%	77%	71%	76%	76%
Enigszins problemen	26%	30%	25%	20%	20%	20%	23%	27%	23%	23%
Veel problemen	1%	2%	2%	0%	0%	1%	0%	2%	1%	1%

Bron: Panteia, 2013

In de Verpleging en Verzorging en de Thuiszorg en Kraamzorg zien we de hoogste percentages werknemers die geen problemen hebben met het combineren van werk en zorgtaken. Aan de andere kant van het spectrum zien we dat in de GGZ en de Jeugdzorg meer problemen voorkomen. In geen van de sectoren meldt méér dan 2% van de werknemers veel problemen te hebben.

Tabel 4.16 Problemen in de combinatie van werk en zorgtaken

	Alle werknemers		
	(N=4.871)	VOV	Niet-VOV
Geen problemen	76%	74%	78%
Enigszins problemen	23%	25%	22%
Veel problemen	1%	1%	1%

Bron: Panteia, 2013

Uitsplitsing van deze vraag naar Verpleegkundig, Verzorgend en Sociaal-Pedagogisch (VOV)-personeel versus ander personeel laat zien dat Niet-VOV-personeel gemiddeld iets minder problemen ervaart met de combinatie werk en zorgtaken.

#### 4.4 Gebruik van bijzondere arbeidsvoorwaarden

Het gebruik van verschillende regelingen geeft inzicht in de wijze waarop werkgevers de arbeidsvoorwaarden vormgeven ten einde tegemoet te komen aan de wensen van de werknemers. Daarbij gaat het zowel om regelingen in de sfeer van de combinatie van werk en privé als om financiële regelingen.

Tabel 4.17 Gebruik van regelingen

	Alle werknemers	VOV	Niet-VOV
1 Betaald zorgverlof (N=9.347)	7%	7%	6%
2 Betaald ouderschapsverlof (N=9.362)	5%	6%	4%
3 Verlof sparen (N=9.337)	13%	14%	13%
4 Studieverlof (N=9.307)	5%	4%	6%
5 Tegemoetkoming studiekosten (N=9.382)	14%	12%	16%
6 Arbeidsmarkttoelage (N=9.244)	2%	2%	1%
7 Prestatiebeloning (N=9.340)	2%	2%	2%
8 Gratificatie (N=9.244)	5%	4%	5%
9 13e maand/10 Eindejaarsuitkering (N=10.273)	82%	84%	80%
11 Andere bonussen (N=9.327)	5%	5%	4%
12 Regelmatig een extra toeslag vanwege onregelmatige werktijden (N=9.545)	34%	47%	19%
13 Auto van de zaak / autokostenregeling (N=9.514)	5%	5%	4%
14 Vergoeding woon-werkverkeer (N=9.796)	70%	68%	72%
15 Keuzemogelijkheden tussen Arbeidsvoorwaarden (N=8.952)	15%	12%	18%

Bron: Panteia, 2013

Financiële regelingen zijn het meest van toepassing. 82% van de werknemers zegt een eindejaarsuitkering of een 13<sup>e</sup> maand te krijgen. Meer dan tweederde van de werknemers krijgt een vergoeding voor woon-werkverkeer; een deel van hen zal daar niet voor in aanmerking komen omdat ze dicht bij het werk wonen. Al minder vaak komen onregelmatigheidstoelagen en tegemoetkomingen van studiekosten voor. Bonussen, arbeidsmarkttoelagen en auto's van de zaak zijn redelijk schaars.

De betaalde vormen van verlof (betaald zorgverlof, betaald ouderschapsverlof en studieverlof) komen bij relatief kleine aantallen werknemers voor.

Ten slotte kent bijna 15% van de werknemers keuzemogelijkheden binnen de arbeidsvoorwaarden.

In de meeste gevallen zijn de verschillen tussen de VOV-werknemers en de andere werknemers relatief klein. Onregelmatigheidstoelagen zitten met name bij de VOV-ers, terwijl de overige werknemers vaker gebruik maken van een tege-

moetkoming studiekosten, vaker studieverlof krijgen en vaker mogen kiezen tussen arbeidsvoorwaarden.

Tabel 4.18 Gebruik van regelingen naar branche

	Ove-									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Tz en Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
1 Betaald zorgverlof	8%	8%	5%	6%	7%	8%	7%	7%	10%	7%
2 Betaald ouderschapsverlof	6%	5%	4%	4%	4%	4%	6%	12%	7%	5%
3 Verlof sparen	19%	23%	12%	10%	11%	9%	11%	14%	18%	13%
4 Studieverlof	4%	9%	8%	4%	3%	4%	4%	4%	3%	5%
5 Tegemoetkoming studiekosten	12%	20%	22%	12%	6%	14%	11%	10%	6%	14%
6 Arbeidsmarkttoelage	1%	2%	3%	1%		1%			1%	1%
7 Prestatiebeloning	1%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	1%	5%	2%
8 Gratificatie	4%	4%	5%	6%	4%	4%	4%	3%	2%	5%
9 13e maand/10 Eindejaarsuitkering	87%	90%	90%	84%	81%	64%	85%	95%	76%	83%
11 Andere bonussen	5%	4%	4%	5%	4%	5%	4%	2%	9%	5%
12 Regelmatig een extra toeslag vanwege onregelmatige werktijden	47%	33%	39%	53%	39%	16%	20%	27%	5%	34%
13 Auto van de zaak / auto-kostenregeling	5%	6%	2%	2%	14%	4%	5%	10%	2%	5%
14 Vergoeding woon-werkverkeer	82%	80%	76%	56%	77%	65%	66%	81%	39%	70%
15 Keuzemogelijkheden tussen Arbeidsvoorwaarden	22%	29%	18%	13%	7%	10%	13%	15%	3%	15%

Bron: Panteia, 2013

Wat betreft de branches zijn de volgende uitschieters waar te nemen:

- Van studieverlof is opmerkelijk vaak sprake in de GGZ.
- De tegemoetkoming studiekosten wordt vaak verleend in de GGZ en de Ziekenhuizen.
- Werknemers in de Kinderopvang krijgen minder vaak een vergoeding voor woon-werkverkeer.
- In de Kinderopvang is wel vaak sprake van een prestatiebeloning en andere bonussen.
- In de Overige zorg krijgt men naar eigen zeggen minder vaak een 13<sup>e</sup> maand of eindejaarsuitkering.
- In de Thuis, Kraam- en Jeugdzorg is vaker sprake van een auto van de zaak of autokostenregeling.

Op het gebied van twee zaken, onregelmatigheidstoelagen en keuzemogelijkheden tussen arbeidsvoorwaarden, zijn grote verschillen tussen branches waar te nemen.



Tabel 4.19 Gebruik van regelingen naar geslacht

	Alle werknemers	man	vrouw
1 Betaald zorgverlof	7%	7%	7%
2 Betaald ouderschapsverlof	5%	4%	5%
3 Verlof sparen	13%	15%	13%
4 Studieverlof	5%	9%	4%
5 Tegemoetkoming studiekosten	14%	19%	13%
6 Arbeidsmarkttoelage	2%	3%	1%
7 Prestatiebeloning	2%	3%	2%
8 Gratificatie	5%	7%	4%
9 13e maand/10 Eindejaarsuitkering	82%	86%	82%
11 Andere bonussen	5%	4%	5%
12 Regelmatig een extra toeslag vanwege onregelmatige werktijden	34%	32%	34%
13 Auto van de zaak / autokostenregeling	5%	6%	4%
14 Vergoeding woon-werkverkeer)	70%	73%	69%
15 Keuzemogelijkheden tussen Arbeidsvoorwaarden	15%	26%	13%

Bron: Panteia, 2013

Bij vrouwen is vaker sprake van betaald ouderschapsverlof en andere bonussen. Ook krijgen vrouwen vaker een extra toeslag vanwege onregelmatige werktijden. Mannen krijgen vaker betaald zorgverlof, studieverlof, een tegemoetkoming in de studiekosten, een arbeidstoelage en een prestatiebeloning. Ook krijgen mannen vaker een gratificatie, 13<sup>e</sup> maand of een Eindejaarsuitkering. Ten slotte valt op dat mannen vaker een auto van de zaak of een autokostenregeling hebben. Ook hebben mannen vaker dan vrouwen keuzemogelijkheden tussen arbeidsvoorwaarden.

#### 4.5 Arbeidspotentieel onder huidige werknemers

Zowel vanwege personeelstekorten in kwantitatieve zin als in kwalitatieve zin als vanwege bijvoorbeeld vacaturestops en reorganisaties binnen instellingen is het interessant te kijken naar de arbeidsreserves onder het zittende personeel in de sector.

## Arbeidsreserve: uitbreiding van het aantal te werken uren

Tabel 4.20 Tevredenheid met contracturen

	Alle werknemers		
	(N=9.375)	VOV	Niet-VOV
Ik vind het aantal uren goed	83%	82%	83%
Ik zou graag meer uren willen werken	10%	11%	9%
Ik zou graag minder uren willen werken	7%	7%	8%

Bron: Panteia, 2013

Het aantal werknemers dat zegt meer uren te willen werken ligt 3% hoger dan het aantal werknemers dat zegt minder te willen werken. Het verschil tussen deze twee groepen is groter bij VOV-ers dan bij niet-VOV-ers.

Tabel 4.21 Tevredenheid met contracturen naar branche

	Tz en Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	Kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Ik vind het aantal uren goed	80%	81%	84%	85%	86%	83%	80%	78%	77%	83%
Ik zou graag meer uren willen werken	13%	8%	7%	11%	10%	10%	12%	11%	17%	10%
Ik zou minder uren willen werken	7%	10%	10%	4%	4%	8%	8%	11%	5%	7%

Bron: Panteia, 2013

Tussen de branches zijn ook duidelijke verschillen te zien wat betreft de percentages medewerkers die minder willen gaan werken en de percentages dat meer wil gaan werken.

Met name in de Kinderopvang, de Ghz, en de Verpleging en Verzorging is het deel dat meer wil gaan werken groter dan het deel dat minder wil gaan werken. Alleen in de GGZ en de Ziekenhuiszorg willen meer werknemers graag minder dan meer uren werken.

Het is interessant deze percentages te vergelijken met de tabellen 5.5 en 5.6 hierboven, over daadwerkelijke veranderingen in contractomvang. Ruim 80% van de werknemers blijkt dus zijn/haar contractomvang niet te willen veranderen. Tegelijkertijd blijkt 30% dat in de afgelopen jaren wel te hebben gedaan. De discrepantie zien we zowel bij het percentage dat zegt meer uren te willen werken: 10% zegt dit te willen doen, terwijl we hebben gezien dat 15% dat daadwerkelijk heeft gedaan en 7% zegt minder uren te willen werken en 13% heeft dat daadwerkelijk gedaan. Met name bij de groep VOV-ers lijkt het er op dat daadwerkelijk gedrag afwijkt van de initiële wens wanneer het minder uren werken betreft.

Tabel 4.22 Veranderingen contractomvang in de afgelopen twee jaren

	Alle werknemers (N=7.141)	man	vrouw
Nee, niet veranderd	71%	83%	69%
Ik ben gemiddeld een aantal uur per week meer gaan werken:	15%	9%	16%
Ik ben gemiddeld een aantal uur per week minder gaan werken:	14%	8%	15%

Bron: Panteia, 2013

Tabel 4.23 Tevredenheid met contracturen

	Alle werknemers (N=6.668)	man	vrouw
Ik vind het aantal uren goed zo, ik wil niet meer of minder uren werken	82%	82%	82%
Ik zou graag meer uren willen werken (namelijk gaan werken)	8%	9%	7%
Ik zou graag minder uren willen werken	10%	9%	10%

Bron: Panteia, 2013

Bij verdere analyse blijkt de wens om meer te willen werken en het daadwerkelijk meer gaan werken vooral bij de vrouwen in de groep met patiënt-, cliënt-, en bewonergerelateerde functies redelijk uit elkaar te liggen. 16% is daadwerkelijk meer gaan werken en 7% geeft aan dat te willen.

Het valt buiten de reikwijdte van deze dataverzameling en analyse dieper in te gaan op de oorzaken van dit fenomeen. De onderstaande tabel bevat echter elementen die in dit vraagstuk van belang kunnen zijn.

*Knelpunten bij de uitbreiding van het aantal uren en behoud van uren*

Op zoek naar de knelpunten bij uitbreiding van het aantal uren gaat de aandacht eerst uit naar de redenen voor aanpassing van het aantal uren. In de onderstaande tabel zijn zowel de redenen voor bijstelling naar boven als bijstelling naar beneden opgenomen.

Tabel 4.24 Redenen veranderingen in contractomvang in de afgelopen twee jaren

	Alle werknemers (N=2.127)	Ja, gemiddeld aantal uur per week MEER gaan werken	Ja, gemiddeld aantal uur per week MINDER gaan werken
De zorg voor kinderen thuis of Anderen	15%	3%	28%
Minder zorgtaken	3%	3%	3%
Meer inkomen	18%	35%	1%
Meer vrije tijd	10%	4%	17%
Vanwege gezondheid	7%	2%	12%
Noodzakelijk voor huidige werk	13%	21%	4%
Omzetting van mijn overuren naar contracturen	5%	9%	1%
Andere werkkring of functie	10%	12%	7%
Reorganisatie binnen bedrijf	6%	4%	9%
Door aanvang, einde of wijziging uren van tweede werkkring	2%	2%	1%
Opleiding of cursus	7%	8%	7%
Zwangerschap	5%	0%	10%
Flex-pensioen	0%	0%	1%
Minder tijd nodig voor de zorg voor kinderen	7%	12%	0%
Persoonlijk Budget Levensfase (PBL)	1%	0%	1%
Anders, namelijk:	18%	15%	21%
Weet niet / wil niet zeggen	1%	1%	1%

Bron: Panteia, 2013

#### *Kinderopvang?*

Te zien is dat de belangrijkste reden om minder te gaan werken volgens de werknemers is te vinden in de zorg voor kinderen thuis of anderen. De belangrijkste reden om meer uren te maken is de behoefte meer inkomen te verkrijgen.

Vanuit het perspectief van de knelpunten, de redenen waarom, een aanpassing in de werktijd (nog) niet heeft plaatsgevonden is het volgende waar te nemen.

Tabel 4.25 Knelpunten veranderingen in contractomvang

	Alle werknemers (N=1.688)	Ik zou graag een ander aantal uren (meer) willen werken	Ik zou graag een ander aantal uren (minder) willen werken
Mijn werkgever wil niet dat ik meer / minder ga werken	32%	16%	43%
Het is financieel niet mogelijk om minder te gaan werken	19%	41%	3%
Het lukt niet om opvang voor de kinderen te regelen	2%	1%	2%
Het is roostertechnisch niet mogelijk	13%	7%	17%
Ik heb het (nog) niet aangekaart	17%	24%	11%
Anders, namelijk:	31%	25%	34%
Weet niet / wil niet zeggen	2%	1%	3%

Bron: Panteia, 2013

Werknemers die minder willen werken, maar waarbij dat niet is gelukt geven als belangrijkste reden dat minder werken financieel niet mogelijk is.

#### *Wil de werkgever wel uitbreiding?*

Het gegeven dat de werknemer meer wil werken en dat de werkgever eventueel op termijn gebruik wil maken van het aanwezige arbeidspotentieel, betekent nog niet dat dit in geval van een specifiek bedrijf, een specifieke werknemer en op een bepaald moment, is te effectueren. In de bovenstaande tabel is te zien dat een belangrijke reden waarom het contract niet kan worden uitgebreid ligt in (het ontbreken van) de behoefte van de werkgever.



## BIJLAGE I Opleidingen in detail

Tabel B1 Van welke verpleegkundige opleiding(en) heeft u het diploma gehaald? (Meerdere antwoorden mogelijk.)

	<i>Alle werknemers</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
MDGO-VP lang (Verplegende)	2%	2%	3%
MBO-V (Verpleegkundige)	9%	10%	6%
Inservice Verpleegkundige A	29%	27%	35%
Inservice Verpleegkundige B	10%	8%	16%
Inservice Verpleegkundige Z	13%	13%	16%
Verpleegkundige HBO-V	13%	13%	15%
Andere verpleegkundige opleiding, namelijk:	8%	7%	9%
Verpleegkundige MBO, kwalificatieniveau 4	22%	25%	11%
Verpleegkundige HBO, kwalificatieniveau 5	15%	16%	9%
Andere verpleegkundige opleiding, namelijk:	7%	8%	4%
	N=	1.728	1.363
			365

Gepercenteerd op aantal respondenten

Bron: Panteia, 2013

Tabel B2 Van welke verpleegkundige vervolgopleiding(en) heeft u het diploma gehaald? (Meerdere antwoorden mogelijk.)

	<i>Alle werknemers</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Master-opleiding Advanced Nursing Practice / verpleegkundig specialist	3%	3%	1%
Intensive care verpleegkundige	17%	18%	11%
Kinder IC verpleegkundige	1%	1%	2%
Neonatalogie verpleegkundige	2%	2%	2%
SEH verpleegkundige	6%	7%	3%
Dialyse verpleegkundige	5%	6%	5%
Obstetrie & gynaecologie verpleegkundige	4%	4%	5%
Kinderverpleegkundige	9%	8%	10%
Oncologie verpleegkundige	9%	11%	2%
GGZ verpleegkundig specialist	2%	2%	4%
SPV	9%	8%	13%
CCU verpleegkundige	6%	7%	5%
(Praktijk)verpleegkundige ouderenzorg	3%	3%	2%
Andere verpleegkundige vervolgopleiding	39%	38%	41%
	N=	605	482
			123

Gepercenteerd op aantal respondenten

Bron: Panteia, 2013



Tabel B3 Van welke verzorgende en/of helpende opleiding(en) heeft u het diploma gehaald? (Meerdere antwoorden mogelijk)

	<i>Alle werknemers</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
INAS/INTAS	14%	13%	19%
Verzorgingsassistent / zorgassistent (leerlingwezen)	3%	3%	5%
Helpende (leerlingwezen)	4%	4%	3%
Helpende verzorgingshuizen (leerlingwezen)	3%	3%	1%
Bejaardenhelpende in verzorgingshuizen (leerlingwezen)	3%	4%	1%
Helpende gezinsverzorging (leerlingwezen)	1%	1%	2%
MDGO-VZ kort / KMBO-VZ (helpende)	3%	3%	4%
Verzorgende (leerlingwezen)	5%	6%	4%
Bejaardenverzorgende in verzorgingshuizen (leerlingwezen)	6%	6%	4%
Verzorgende gezinsverzorging (leerlingwezen)	1%	1%	1%
MHNO / MSPO-Gezinsverzorgende	2%	2%	3%
Kraamverzorgende (internaat)	3%	3%	3%
MBO-VZ (Verzorgende Beroepen) / MDGO-VZ lang	12%	12%	11%
Inservice Ziekenverzorgende (ZV)	20%	18%	28%
Andere verzorgende en/of helpende opleiding, namelijk:	10%	10%	10%
Kwalificatieniveau 1 (Zorghulp)	1%	1%	1%
Kwalificatieniveau 2 (Helpende Zorg en Welzijn)	9%	11%	3%
Kwalificatieniveau 2 (Helpende)	5%	6%	2%
Kwalificatieniveau 3 (Verzorgende AG)	4%	4%	1%
Kwalificatieniveau 3 IG (Verzorgende IG)	26%	27%	20%
Kraamverzorgende	2%	2%	2%
Thuishulp A	3%	3%	3%
Verzorgingshulp B	2%	3%	1%
Verzorgende C	4%	4%	3%
Verzorgende D	2%	2%	1%
Gespecialiseerd verzorgende E	1%	1%	%
Eerst Verantwoordelijk Verzorgende	5%	5%	3%
Andere verzorgende en/of helpende opleiding	6%	5%	6%
	N=	1.783	1.483
			300

*Gepercenteerd op aantal respondenten*

*Bron: Panteia, 2013*

Tabel B4 Van welke agogische opleiding(en) heeft u het diploma gehaald?  
(Meerdere antwoorden mogelijk)

	<i>Alle werknemers</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
MHNO Vormingsklas	1%	1%	1%
Leidster kindercentra (leerlingwezen / WEB)	1%	1%	1%
Kleuterleidster Akte A / Akte B	1%	0%	1%
MHNO-KV / JV (Kinder- en Jeugdverzorging) 2-jarig	2%	2%	2%
MHNO-KV / JV (Kinder- en Jeugdverzorging) 3-jarig	2%	2%	2%
Opleiding Pedagogisch Medewerker (OPM)	3%	3%	2%
Verzorgster zwakzinnigenzorg (Diploma Z)	1%	1%	2%
Verdere Scholing in Dienstverband (VSID)	1%	1%	0%
MDGO / MBO-IW (InrichtingsWerk)	4%	4%	4%
MDGO / MBO-AW (Agogisch Werk)	7%	7%	7%
MDGO / MBO-SCW (Sociaal-Cultureel Werk) / Sociaal Cultureel Werker (WEB)	1%	1%	0%
MDGO / MBO-SPW (Sociaal-Pedagogisch Werker) / Sociaal Pedagogisch Werker (WEB)	12%	13%	9%
MBO-AB lang/ Activiteitenbegeleider (WEB)	6%	5%	7%
MBO/ MDGO/ MSPO-AT (ArbeidsTherapie)	0%	0%	0%
MBO / MDGO / MSPO-AP / PB en -SD (Arbeidsmarkt-Politiek / PersoneelsBeleid en Sociale Dienstverlening)	0%	0%	0%
MBO-SA I. (Sociale Dienstverlening)	1%	1%	1%
MBO-SA II. (Sociale Arbeid)	0%	0%	0%
Sociaal Dienstverlener (WEB)	0%	0%	0%
Kinderbescherming A / B	0%	1%	0%
Kinderverzorging; centrale raad	0%	0%	0%
HBO-Pedagogiek	3%	2%	4%
HBO-J, K&O, Middeloo, Kopse Hof, Jelburg	5%	4%	8%
Sociale academie MW	6%	4%	11%
Sociale academie SCW	2%	2%	3%
Sociale academie IW	3%	2%	6%
Andere agogische opleiding, namelijk:	8%	7%	11%
Kwalificatieniveau 2, Helpende Welzijn (incl. Helpende Zorg en BOL BBL Welzijn, Helpende breed, helpende sociaal agogisch werk)	1%	1%	0%
Kwalificatieniveau 3, Pedagogisch Medewerker Kinderopvang	2%	3%	1%
Kwalificatieniveau 3, Medewerker Maatschappelijke Zorg	1%	2%	1%
Kwalificatieniveau 3, Sociaal Dienstverlener	0%	1%	0%
Kwalificatieniveau 3, Sociaal Pedagogisch Werker	5%	6%	1%

	<i>Alle werknemers</i>	<i>VOV</i>	<i>Niet-VOV</i>
Kwalificatieniveau 4, Gespecialiseerd Medewerker Kinderopvang	1%	1%	1%
Kwalificatieniveau 4, Pedagogisch Medewerker Jeugdzorg	1%	1%	0%
Kwalificatieniveau 4, Maatschappelijke Zorg, Persoonlijk Begeleider Gehandicaptenzorg	2%	3%	1%
Kwalificatieniveau 4, Maatschappelijke Zorg, Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen	1%	1%	0%
Kwalificatieniveau 4, Sociaal-maatschappelijk Dienstverlener	0%	0%	0%
Kwalificatieniveau 4, Sociaal Pedagogisch Werker	13%	15%	8%
Kwalificatieniveau 4, Sociaal Cultureel Werker	1%	1%	0%
HBO Sociaal-pedagogische hulpverlening	17%	17%	19%
HBO Culturele en maatschappelijke vorming	2%	2%	1%
HBO Maatschap. werk en dienstverlening	9%	8%	10%
HBO Pedagogiek	2%	2%	1%
HBO Personeel en arbeid	0%	0%	1%
HBO Sociaal juridische dienstverlening	0%	0%	0%
HBO Creatieve therapie	1%	1%	1%
Andere agogische opleiding	5%	5%	6%
	N=	2.326	1.721
			605

*Gepercenteerd op aantal respondenten*

*Bron: Panteia, 2013*

Tabel B5 Van welke verpleegkundige opleiding(en) heeft u het diploma gehaald? (Meerdere antwoorden mogelijk)

					Tz en	Overige			Jz	Ko	Tot
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	kz	zorg	WMD				
MDGO-VP lang (Verplegende)	4%	2%	2%	2%	1%	4%	0%	5%	0%	2%	
MBO-V (Verpleegkundige)	11%	9%	9%	8%	11%	10%	6%	0%	6%	9%	
Inservice Verpleegkundige A	4%	14%	35%	29%	40%	38%	27%	21%	14%	29%	
Inservice Verpleegkundige B	3%	36%	3%	10%	6%	15%	14%	39%	4%	10%	
Inservice Verpleegkundige Z	59%	11%	1%	19%	5%	12%	39%	14%	41%	13%	
Verpleegkundige HBO-V	9%	17%	13%	9%	21%	11%	11%	31%	16%	13%	
Andere verpleegkundige opleiding, namelijk:	5%	10%	6%	8%	12%	11%	6%	5%	13%	8%	
Verpleegkundige MBO, kwalificatieniveau 4	16%	19%	30%	25%	13%	14%	7%	2%	10%	22%	
Verpleegkundige HBO, kwalificatieniveau 5	5%	16%	21%	7%	14%	6%	6%	31%	0%	15%	
Andere verpleegkundige opleiding, namelijk:	2%	9%	10%	1%	4%	9%	2%	20%	11%	7%	
N=	197	267	684	133	191	156	51	23	23	1725	

*Gepercenteerd op aantal respondenten*

*Bron: Panteia, 2013*

Tabel B6 Van welke verpleegkundige vervolgopleiding(en) heeft u het diploma gehaald? (Meerdere antwoorden mogelijk)

					Tz en	Overige			Jz	Ko	Tot
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	kz	zorg	WMD				
Master-opleiding Advanced Nursing Practice / verpleegkundig specialist	0%	7%	3%	8%	0%	1%	0%	0%	0%	3%	
Intensive care verpleegkundige	0%	2%	25%	5%	6%	8%	0%	8%	0%	17%	
Kinder IC verpleegkundige	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	13%	0%	1%	
Neonatalogie verpleegkundige	0%	1%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	
SEH verpleegkundige	0%	0%	10%	0%	2%	2%	0%	0%	0%	6%	
Dialyse verpleegkundige	0%	3%	8%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	5%	
Obstetrie & gynaecologie verpleegkundige	0%	1%	5%	4%	7%	1%	0%	0%	0%	4%	
Kinderverpleegkundige	0%	0%	8%	5%	22%	14%	0%	2%	59%	9%	
Oncologie verpleegkundige	0%	0%	13%	5%	9%	3%	0%	0%	0%	9%	
GGZ verpleegkundig specialist	8%	13%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	
SPV	10%	57%	0%	0%	0%	12%	5%	53%	0%	9%	
CCU verpleegkundige	0%	0%	8%	5%	8%	4%	0%	20%	0%	6%	
(Praktijk)verpleegkundige ouderenzorg	8%	0%	0%	10%	10%	5%	17%	0%	0%	3%	
Andere verpleegkundige vervolgopleiding	51%	28%	34%	53%	57%	56%	56%	12%	0%	39%	
N=	18	80	338	26	49	71	11	8	4	605	

Gepercentageerd op aantal respondenten

Bron: Panteia, 2013

Tabel B7 Van welke verzorgende en/of helpende opleiding(en) heeft u het diploma gehaald? (Meerdere antwoorden mogelijk)

						Tz en	Overige				Tot
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	kz	zorg	WMD	Jz	Ko		
INAS/INTAS	11%	8%	13%	17%	14%	15%	13%	12%	5%	14%	
Verzorgingsassistent / zorgassistent (leerlingwezen)	5%	2%	2%	2%	2%	8%	4%	0%	2%	3%	
Helpende (leerlingwezen)	5%	9%	1%	4%	4%	4%	5%	0%	7%	4%	
Helpende verzorgingshuizen (leerlingwezen)	3%	2%	1%	5%	2%	2%	1%	0%	3%	3%	
Bejaardenhelpende in verzorgingshuizen (leerlingwezen)	3%	0%	1%	5%	2%	3%	0%	0%	5%	3%	
Helpende gezinsverzorging (leerlingwezen)	1%	1%	0%	1%	2%	1%	0%	0%	3%	1%	
MDGO-VZ kort / KMBO-VZ (helpende)	2%	2%	3%	4%	4%	2%	5%	0%	0%	3%	
Verzorgende (leerlingwezen)	3%	6%	9%	8%	3%	3%	2%	0%	1%	5%	
Bejaardenverzorgende in verzorgingshuizen (leerlingwezen)	3%	2%	1%	10%	5%	4%	0%	0%	2%	5%	
Verzorgende gezinsverzorging (leerlingwezen)	0%	2%	0%	1%	2%	1%	1%	0%	0%	1%	
MHNO / MSPO-Gezinsverzorgende	2%	0%	0%	1%	4%	6%	4%	4%	2%	2%	
Kraamverzorgende (internaat)	3%	1%	3%	0%	7%	3%	1%	31%	3%	3%	
MBO-VZ (Verzorgende Beroepen) / MDGO-VZ lang	12%	6%	10%	12%	14%	9%	13%	9%	11%	12%	
Inservice Ziekenverzorgende (ZV)	16%	34%	30%	22%	14%	21%	26%	35%	3%	20%	
Andere verzorgende en/of helpende opleiding, namelijk:	14%	9%	4%	10%	9%	13%	12%	24%	16%	10%	
Kwalificatieniveau 1 (Zorghulp)	1%	0%	0%	1%	1%	3%	2%	0%	0%	1%	
Kwalificatieniveau 2 (Helpende Zorg en Welzijn)	18%	6%	2%	10%	7%	2%	11%	0%	33%	9%	
Kwalificatieniveau 2 (Helpende)	3%	6%	1%	6%	6%	4%	6%	0%	4%	5%	
Kwalificatieniveau 3 (Verzorgende AG)	5%	6%	2%	2%	5%	3%	6%	0%	6%	4%	
Kwalificatieniveau 3 IG (Verzorgende IG)	15%	16%	40%	36%	19%	24%	7%	0%	7%	26%	
Kraamverzorgende	0%	4%	1%	0%	7%	0%	0%	0%	2%	2%	
Thuishulp A	1%	2%	0%	1%	8%	5%	2%	0%	2%	3%	
Verzorgingshulp B	0%	2%	0%	1%	6%	1%	2%	0%	2%	2%	
Verzorgende C	2%	3%	1%	2%	8%	5%	4%	0%	3%	4%	
Verzorgende D	0%	0%	1%	1%	5%	0%	1%	0%	0%	2%	
Gespecialiseerd verzorgende E	0%	2%	0%	0%	2%	0%	8%	0%	0%	1%	
Eerst Verantwoordelijk Verzorgende	3%	1%	3%	9%	3%	6%	0%	0%	1%	5%	
Andere verzorgende en/of helpende opleiding	11%	2%	3%	6%	3%	8%	8%	4%	13%	6%	
	N=	159	94	198	521	498	144	63	13	81	1771

Gepercentageerd op aantal respondenten

Bron: Panteia, 2013

Tabel B8 Van welke agogische opleiding(en) heeft u het diploma gehaald?  
Meerdere antwoorden mogelijk)

	Tz en Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
MHNO Vormingsklas	1%	1%	1%	0%	3%	2%	1%	1%	0%	1%
Leidster kindercentra (leerlingwezen / WEB)	0%	0%	1%	1%	0%	1%	2%	0%	4%	1%
Kleuterleidster Akte A / Akte B	0%	1%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	2%	1%
MHNO-KV / JV (Kinder- en Jeugdverzorging) 2-jarig	2%	0%	0%	3%	2%	3%	1%	0%	3%	2%
MHNO-KV / JV (Kinder- en Jeugdverzorging) 3-jarig	4%	1%	0%	5%	4%	2%	1%	1%	4%	2%
Opleiding Pedagogisch Medewerker (OPM)	3%	1%	1%	2%	6%	1%	2%	1%	7%	3%
Verzorgster zwakzinnigenzorg (Diploma Z)	3%	0%	0%	6%	0%	3%	1%	0%	0%	1%
Verdere Scholing in Dienstverband (VSID)	1%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%
MDGO / MBO-IW (InrichtingsWerk)	4%	7%	3%	3%	5%	6%	2%	5%	3%	4%
MDGO / MBO-AW (Agogisch Werk)	9%	3%	9%	3%	5%	5%	5%	6%	10%	7%
MDGO / MBO-SCW (Sociaal-Cultureel Werk) / Sociaal Cultureel Werker (WEB)	0%	1%	1%	1%	0%	0%	3%	1%	1%	1%
MDGO / MBO-SPW (Sociaal-Pedagogisch Werker) / Sociaal Pedagogisch Werker (WEB)	15%	9%	8%	7%	14%	12%	8%	5%	21%	12%
MBO-AB lang/ Activiteitenbegeleider (WEB)	7%	5%	4%	26%	2%	5%	6%	2%	1%	6%
MBO/ MDGO/ MSPO-AT (ArbeidsTherapie)	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
MBO / MDGO / MSPO-AP / PB en -SD (ArbeidsmarktPolitiek / PersoneelsBeleid en Sociale Dienstverlening)	0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	2%	1%	0%
MBO-SA I. (Sociale Dienstverlening)	0%	1%	0%	0%	2%	2%	2%	1%	0%	1%
MBO-SA II. (Sociale Arbeid)	0%	1%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%
Sociaal Dienstverlener (WEB)	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%
Kinderbescherming A / B	1%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	0%
Kinderverzorging; centrale raad	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%
HBO-Pedagogiek	3%	3%	1%	3%	4%	3%	2%	4%	2%	3%
HBO-J, K&O, Middeloo, Kopse Hof, Jelburg	5%	2%	8%	4%	1%	7%	5%	10%	3%	5%
Sociale academie MW	4%	12%	10%	1%	10%	4%	12%	8%	1%	6%
Sociale academie SCW	1%	2%	0%	0%	5%	7%	4%	0%	1%	2%
Sociale academie IW	4%	4%	2%	4%	4%	4%	3%	7%	1%	3%
Andere agogische opleiding, namelijk:	7%	6%	16%	9%	13%	14%	8%	9%	5%	8%

	Tz en Overige									
	Ghz	GGZ	Zkh	V&V	kz	zorg	WMD	Jz	Ko	Tot
Kwalificatieniveau 2, Helpende Welzijn (incl. Helpende Zorg en BOL BBL Welzijn, Helpende breed, helpende sociaalagogisch werk)	1%	1%	3%	5%	6%	0%	1%	0%	0%	1%
Kwalificatieniveau 3, Pedagogisch Medewerker Kinderopvang	0%	0%	0%	0%	6%	1%	1%	0%	11%	2%
Kwalificatieniveau 3, Medewerker Maatschappelijke Zorg	3%	1%	0%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	1%
Kwalificatieniveau 3, Sociaal Dienstverlener	0%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
Kwalificatieniveau 3, Sociaal Pedagogisch Werker	5%	2%	4%	2%	1%	1%	1%	1%	15%	5%
Kwalificatieniveau 4, Gespecialiseerd Medewerker Kinderopvang	0%	0%	0%	1%	0%	3%	1%	0%	4%	1%
Kwalificatieniveau 4, Pedagogisch Medewerker Jeugdzorg	1%	0%	3%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
Kwalificatieniveau 4, Maatschappelijke Zorg, Persoonlijk Begeleider Gehandicaptenzorg	6%	2%	0%	1%	0%	2%	2%	0%	0%	2%
Kwalificatieniveau 4, Maatschappelijke Zorg, Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen	0%	2%	1%	2%	0%	0%	1%	0%	1%	1%
Kwalificatieniveau 4, Sociaal-maatschappelijk Dienstverlener	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Kwalificatieniveau 4, Sociaal Pedagogisch Werker	17%	10%	7%	12%	2%	13%	12%	10%	15%	13%
Kwalificatieniveau 4, Sociaal Cultureel Werker	1%	0%	0%	1%	0%	0%	2%	1%	0%	1%
HBO Sociaal-pedagogische hulpverlening	23%	29%	16%	12%	5%	15%	14%	30%	5%	17%
HBO Culturele en maatschappelijke vorming	0%	0%	0%	2%	0%	1%	3%	1%	3%	2%
HBO Maatschap. werk en dienstverlening	4%	16%	5%	2%	3%	6%	17%	22%	1%	9%
HBO Pedagogiek	1%	1%	1%	0%	0%	2%	3%	3%	3%	2%
HBO Personeel en arbeid	0%	2%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
HBO Sociaal juridische dienstverlening	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
HBO Creatieve therapie	1%	1%	1%	0%	3%	0%	1%	1%	0%	1%
Andere agogische opleiding	4%	5%	8%	4%	3%	7%	4%	6%	5%	5%
N=	511	220	62	82	53	144	494	379	371	2316

*Gepercenteerd op aantal respondenten*

*Bron: Panteia, 2013*





Dit rapport is onderdeel van het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Meer informatie over dit programma is te vinden op [www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl)

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

#### COLOFON

Dit rapport is een uitgave van Panteia  
Bredewater 26, Postbus 7001, 2701 AA Zoetermeer

*Dit programma wordt uitgevoerd door:*



basis voor beslissingen

**E,til**