



# Arbeidsmarktontwikkelingen Gehandicaptenzorg

In dit onderzoek naar arbeidsmarktontwikkelingen zijn de volgende 3 bronnen het meest belangrijk:

- 1 Focusgroep HHM met werknemers en managers/adviseurs HRM uit de Gehandicaptenzorg
- 2 Analyse NEA 2015-2018 door TNO
- 3 AZW werkgeversonderzoek 2019 (CBS)

## Mismatch

In de Gehandicaptenzorg is sprake van een **kwalitatieve mismatch** door<sup>1</sup>:

- Verwachtingen die niet overeenkomen met de praktijk.
- Het ontbreken van benodigde vaardigheden/competenties.
- Vooral vacatures voor complexe doelgroepen (cliënten met meervoudige beperkingen of met moeilijk te begrijpen gedragsproblemen en agressief gedrag) zijn moeilijk te vervullen.



## Vertrekredenen

In de Gehandicaptenzorg heeft **28% van de werknemers** in de afgelopen 12 maanden actie ondernomen om **ander werk te zoeken**<sup>2</sup>. 37% heeft de wens om **binnen 5 jaar te vertrekken**<sup>2</sup>.



**Redenen hiervoor zijn**<sup>2</sup>:

- Interne agressie (intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden/collega's).
- Ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden (gebrek aan autonomie en waardering).
- Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden (leiderschap, salaris, zelf werktijden kunnen bepalen, ontwikkelingsmogelijkheden).

## Vacatures



In de Gehandicaptenzorg heeft **61% moeilijk vervulbare vacatures**<sup>3</sup>. Organisaties in de Gehandicaptenzorg hanteren verschillende aanpakken om vacatures vervuld te krijgen<sup>4</sup>:

- Professionaliseren van werving en selectie door: het aanstellen van recruiters, de inzet van werving en selectiebureaus en beter profileren van de organisatie via o.a. meet and greets, open dagen en events.
- Tegengaan van irreële verwachtingen van sollicitanten door: het communiceren van video's die een beeld geven van de gehandicaptenzorg, het organiseren van meeloopdagen, ruimere inwerkperioden en snuffelstages.
- Afspraken maken met opleidingsinstituten, mensen intern opleiden en maatwerktrajecten aanbieden voor mensen met diploma's die raakvlakken hebben met zorg en agogisch werk.





## Behoud voor de sector bij vertrek uit de Gehandicaptenzorg door krimp

Er is momenteel **bijna nergens sprake van krimp** in de Gehandicaptenzorg, daardoor is hier geen informatie over verzameld.

De verwachting is dat medewerkers die uitstromen over het algemeen binnen de sector aan het werk blijven<sup>1</sup>.

## Agressie

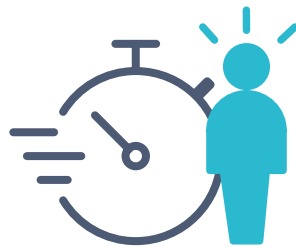
**Externe agressie** komt in de Gehandicaptenzorg gemiddeld meer voor dan in de sector Zorg en Welzijn in totaliteit<sup>2</sup>. Bij externe agressie (door patiënten of cliënten) is er vooral sprake van verbale (75%) en fysieke (58%) agressie<sup>3</sup>. De NEA voegt hier aan toe: lichamelijk geweld (45%) en intimidatie (39%)<sup>4</sup>. Vooral het lichamelijk geweld is opvallend (5% is gemiddeld voor Zorg en Welzijn). Uit de veldarena kwam ook naar voren dat geweld en agressie inherent is aan de doelgroep en als 'normaal' wordt gezien<sup>1</sup>. De oorzaken zijn gerelateerd aan de problematiek van cliënten (onvoorspelbaar gedrag, middelengebruik, frustratie over hun situatie), maar ook aan de mate van veiligheid in de organisatie door personeelstekort<sup>1</sup>.

**De volgende maatregelen worden genomen tegen externe agressie<sup>1</sup>:**

- Monitoren van incidenten.
- Trainingen voor werknemers.
- Alternatieven zoeken voor vrijheidsbeperkende maatregelen.
- Meer inzet van artsen, GZ-psychologen en psychiaters.
- Extra nachtdienst.
- App voor veilig huisbezoek.
- Duale begeleiding van cliënten.
- Aanstellen coaches en oprichten opvangteams.

**Interne agressie** komt in de Gehandicaptenzorg ook voor bij 15% van de werknemers<sup>2</sup>. Het gaat hierbij bijna altijd om intimidatie (11%). Ook pesten (7%) en ongewenste seksuele aandacht (2%) komen voor. In de veldarena is niet verder ingegaan op interne agressie<sup>1</sup>.



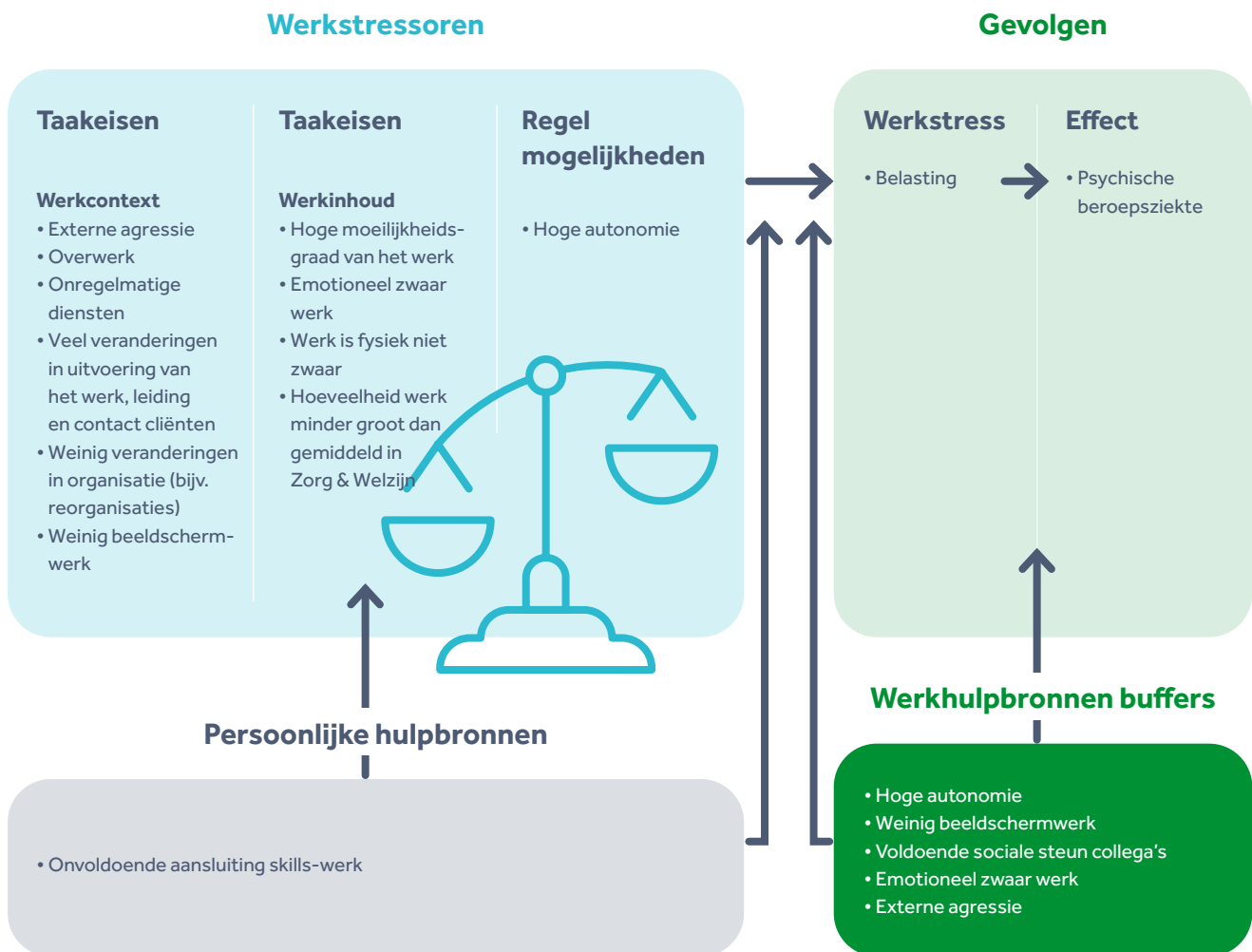


## Werkdruk

**46% van de werknemers** in de Gehandicaptenzorg vindt de werkdruk (veel) te hoog<sup>5</sup>. Onderstaand model toont de uitkomsten van werkstressoren, persoonlijke hulpbronnen, werkhulpbronnen en gevolgen voor werknemers in de Gehandicaptenzorg<sup>2</sup>.

In de Gehandicaptenzorg kwamen daarnaast de volgende **oorzaken van werkdruk** naar voren<sup>1</sup>:

- Complexiteit van de doelgroep en daarmee samenhangende complexere taken zorgt voor weinig rustmomenten tijdens de dienst.
- Onderbezetting vanwege ziekteverzuim en structureel te weinig personeel in dienst.



*Het werkdrukmodel wordt landelijk gehanteerd in alle sectoren en is wetenschappelijk gevalideerd. In het model staan de significante verschillen tussen de branche Gehandicaptenzorg en de sector Zorg en Welzijn weergegeven.*



# Verzuim

Bij **25%** van de werknemers die verzuimen is het verzuim (deels) het **gevolg van het werk**. De top 3 belangrijkste oorzaken van werkgerelateerd verzuim zijn<sup>2</sup>:

1. Werkdruk, werkstress (36%)
2. Lichamelijk zwaar werk (18%)
3. Emotioneel zwaar werk (9%)

Onderstaande figuur toont de privé- en werk-gerelateerde factoren die een risico vormen voor een hoog individueel verzuimpercentage<sup>2</sup>.

## Werkstressoren:

- Onregelmatig werken
- Externe agressie
- Interne agressie
- Grote reorganisatie
- Geen verandering in werk (technologie)
- Verandering in werk (uitvoering en/of leiding)
- Werk beïnvloedt thuissituatie
- Risico op baanverlies
- Zorgen over behoud baan

## Ontbreken werkhulpbronnen

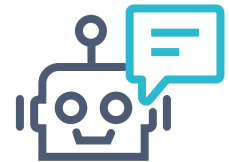
- Geen steun van leidinggevende

## Ontbreken persoonlijke hulpbronnen:

- Thuissituatie beïnvloedt werk
- Geen aansluiting skills-werk (overkwalificatie)
- Ontbreken nieuwe skills



## Technologie en domotica



De deelnemers van de veldarena<sup>1</sup> geven aan dat het **effect van technologie op werkdruk**, agressie en inzet van personeel heel **beperkt** is, doordat veel technologie zich hier niet primair op richt, maar bedoeld is voor verbetering van de beleving van cliënten en kwaliteit van de zorg. Daarnaast is veel technologie nog in ontwikkeling. Goed werkende systemen en goede trainingen van werknemers zijn randvoorwaarden om een positief effect te kunnen

hebben op werkdruk, agressie en inzet van personeel. De volgende technologieën en domotica worden nu nog niet toegepast, maar werkgevers en werknemers zien het wel als een mogelijke oplossing voor de problemen met werkdruk, agressie en de inzet van personeel in de Gehandicaptenzorg<sup>1</sup>:

- Robots (fysiek hulpmiddel).
- Systeem voor automatische verslaglegging.
- Robots voor niet-patiëntgebonden taken.

## MEER INFORMATIE

Het rapport geeft ook een uitgebreid overzicht van technologieën waar werkgevers en werknemers ervaring mee hebben. Wil je daar meer over weten? [Check de uitgebreide brancherapportage!](#)