



Arbeidsmarktontwikkelingen Ziekenhuizen

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

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

Mismatch

In de Ziekenhuizen is sprake van een **kwalitatieve mismatch** door¹:

- Een tekort aan mensen met een bepaalde beroepsopleiding en/of specialisatie.
- Het ontbreken van bepaalde competenties bij het zittende personeel.
- Het ontbreken van werkervaring.



Vertrekredenen

In de Ziekenhuizen heeft **23% van de werknemers** in de afgelopen 12 maanden actie ondernomen om **ander werk te zoeken**². 30% heeft de wens om **binnen 5 jaar te vertrekken**².



Redenen hiervoor zijn²:

- Intimidatie van collega of leidinggevende.
- Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, ontwikkelingsmogelijkheden).
- Ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden (gebrek aan autonomie en waardering).



Vacatures

Van de Ziekenhuizen (incl. UMC's) heeft **59% moeilijk vervulbare vacatures**³. Ziekenhuizen hanteren verschillende aanpakken om vacatures vervuld te krijgen⁴:

- Regionaal afspraken maken met MBO- en HBO-opleidingen over stageplekken.
- Traineeships aanbieden voor interne en externe talenten.
- Zij-instromers aantrekken.
- Werknemers intern opleiden voor specifieke functies.
- Inzetten op functiedifferentiatie.
- Investeren in het 'binden en boeien' van jonge werknemers.





Behoud voor de sector bij sluiting (afdeling van) ziekenhuis

Verpleegkundigen die **gedwongen vertrekken bij ziekenhuizen** (bijvoorbeeld als gevolg van sluiting van een ziekenhuis of afdeling) blijven veelal behouden voor de sector Zorg en Welzijn¹. Zij stromen met name uit naar de

periferie, zoals de Wijkzorg, of gaan aan de slag in privéklinieken. Ook vertrekken er veel verpleegkundigen via detachering, of gaan aan de slag als zzp'er.

Agressie

Externe agressie komt in de Ziekenhuizen gemiddeld minder voor dan in de sector Zorg en Welzijn in totaliteit². Bij externe agressie (door patiënten of cliënten) is er vooral sprake van verbale (55%) en fysieke (18%) agressie³. De NEA voegt hieraan toe dat externe agressie vooral plaatsvindt in de vorm van intimidatie². Uit de veldarena kwam daarnaast ook discriminatie naar voren⁴. Het komt zowel voor bij zorgverleners als balie- en receptie-werknemers. Het komt vaak voor bij de Spoedeisende Hulp en Kindergeneeskunde¹.

De volgende maatregelen worden genomen tegen externe agressie¹:

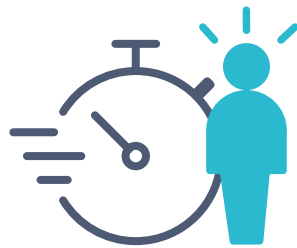
- Versterken van de meldcultuur.
- Veiligheidsmaatregelen nemen (cameratoezicht, alarmsysteem).
- Gedragscodes invoeren.
- Agressietraining.
- In gesprek gaan met patiënt en familie.
- Beëindigen behandelovereenkomst.

Interne agressie komt in de Ziekenhuizen meer voor dan in de sector Zorg en Welzijn in zijn geheel. 18% van de werknemers in Ziekenhuizen heeft te maken gehad met interne agressie². Het gaat hierbij bijna altijd om intimidatie (14%). Hierbij valt te denken aan de afhankelijkheid van meerderen (bijv. m.b.t. opleidingsplaatsen). Ook pesten (7%) komt voor en ongewenste seksuele aandacht (2%) komt meer dan gemiddeld voor.

De volgende maatregelen zouden vooral moeten worden genomen tegen interne agressie¹:

- Veranderen van de cultuur, zodat mensen elkaar durven aanspreken.
- Vertrouwenspersoon aanstellen.



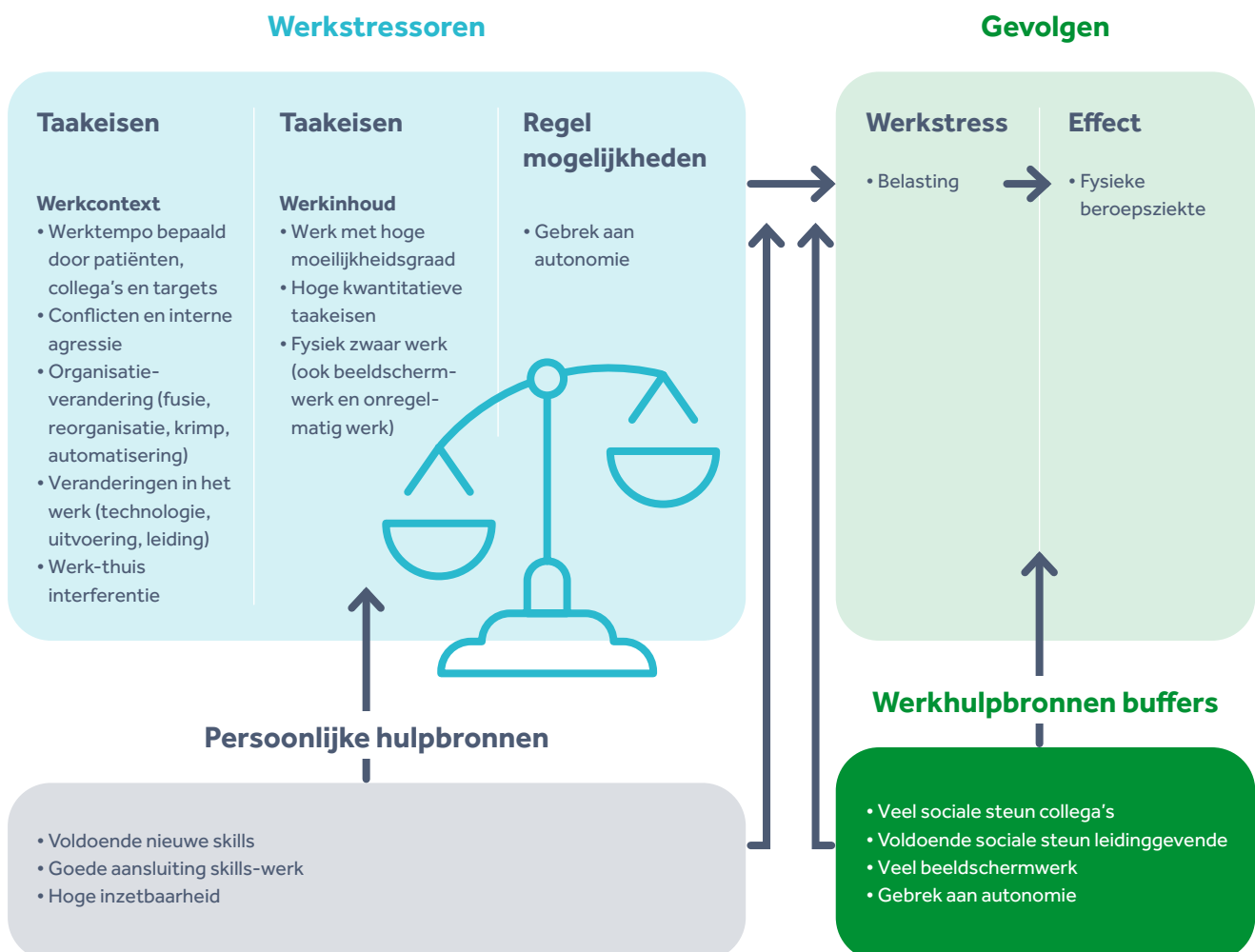


Werkdruk

48% van de werknemers in de Ziekenhuizen vindt de **werkdruk (veel) te hoog**⁵. Onderstaand model toont de uitkomsten van werkstressoren, persoonlijke hulpbronnen, werkhulpbronnen en gevolgen voor werknemers in de Ziekenhuizen².

Bij de Ziekenhuizen kwamen daarnaast de volgende **oorzaken van werkdruk** naar voren¹:

- Administratieve druk.
- Toename zorgzwaarte door snellere doorloop patiënten en toename complexiteit zorg.
- Instabiliteit van teams.
- Begeleiden leerlingen.
- Nieuwe media en 24/7 bereikbaar zijn.



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



Verzuim

Bij **21%** van de werknemers die verzuimen is het verzuim (deels) het **gevolg van het werk**. De top 3 belangrijkste oorzaken van werk-gerelateerd verzuim zijn²:

1. Werkdruk, werkstress (38%)
2. Lichamelijk zwaar werk (21%)
3. Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter een computer werken (8%)

Onderstaande figuur toont de privé- en werk-gerelateerde factoren die een risico vormen voor een hoog individueel verzuimpercentage².

Werkstressoren:

- Onregelmatig werken
- Interne agressie
- Krimp zonder ontslag
- Verandering in werk (uitvoering en/of leiding)
- Werk beïnvloedt thuissituatie
- Risico op baanverlies
- Zorgen over behoud baan

Ontbreken werkhulpbronnen

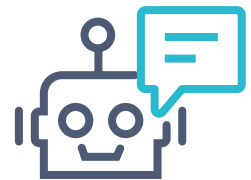
- Geen steun van leidinggevende

Ontbreken persoonlijke hulpbronnen:

- Geen aansluiting skills-werk (onder- en overkwalificatie)
- Ontbreken nieuwe skills



Technologie en domotica



Over de **impact van de technologieën** op werkdruk, agressie en de inzet van personeel **verschillen de deelnemers** aan de veldarena **van mening**. Sommige werknemers en werkgevers ervaren een **positieve impact van de technologieën** (minder werkdruk en agressie en betere inzet personeel), anderen ervaren een **negatieve impact** of hebben hierover geen uitgesproken mening¹.

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 Ziekenhuizen branche¹:

- Robots inzetten voor sociaal contact.
- Robots voor niet-patiënt gebonden 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!](#)