



Werknemersenquête 2017



Werkbeleving



Mobilititeit



Personeelskenmerken



Werkgelegenheid

september 2017

Karin Jettinghoff
Daniël van Hassel
Cisca Joldersma

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
1.1	De werknemersenquête	5
1.2	Begeleidingscommissie	6
1.3	Leeswijzer	6
2.	Methode van onderzoek	7
2.1	Vragenlijst	7
2.2	Steekproef	7
2.3	Steekproefopzet	8
2.4	Bruto steekproef	10
2.5	Dataverzameling	11
2.6	Respons	12
2.7	Weging	13
2.8	Kenmerken van de respondenten	13
3.	Huidige werksituatie en werkkring	15
4.	Vorige werksituatie en werkkring	21
5.	Arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid	25
5.1	Werkdruk	25
5.2	Agressie en geweld	28
5.3	Kwaliteit van de arbeid	32
5.4	Werkoverleg, formele gesprekken en POP	38
5.5	Tevredenheid	39
5.6	Betrokkenheid	40

5.7	Vitaliteit	42
5.8	Arbo-, verzuim- en re-integratie	42
6.	Competenties, opleiding en ontwikkeling	45
6.1	Kennis en vaardigheden	45
6.2	Beroepsopleiding	47
6.3	Scholing en ontwikkeling	50
7.	Mobiliteit	55
7.1	Baanwisseling bij huidige werkgever	55
7.2	Op zoek naar andere baan	55
7.3	Baanzekerheid	58
8.	Inzetbaarheid	61
	Bijlage 1: Sub-branche(s) waarin respondenten werkzaam zijn	63
	Bijlage 2: Achtergrondkenmerken respondenten	67
	Bijlage 3: Functie van respondenten	70
	Bijlage 4: Tabellen bij H3 over huidige werksituatie en werkkring	77
	Bijlage 5: Tabellen bij H4 over de vorige werksituatie en werkkring	80
	Bijlage 6: Tabellen bij H5 over arbo	81
	Bijlage 7: Tabellen bij H5 over personeelsbeleid	83
	Bijlage 8: Tabellen bij H6 over competenties, opleiding en ontwikkeling	86
	Bijlage 9: Tabellen bij H7 over mobiliteit	88

1. Inleiding

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van VWS en sociale partners in zorg en welzijn, georganiseerd via de arbeidsmarktfondsen. Het programma heeft tot doel partijen te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de sector Zorg en Welzijn (verder aan te duiden als WJK).¹ Vanaf 1 maart 2014 voeren Kiwa Carity (inmiddels Prismant) en CAOP het onderzoeksprogramma uit.

Het onderzoeksprogramma bestaat in 2017 uit de volgende onderdelen:

- Continue dataverzameling;
- Website azwinfo.nl;
- Werkgeversenquête en werknemersenquête;
- Integreernde eindrapportages, inclusief toekomstprognose en per kwartaal AZW Actueel.

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

1.1 De werknemersenquête

Eén van de onderdelen van het onderzoeksprogramma is het periodiek enquêteren van werknemers in de sector Zorg en WJK. De werknemersenquêtes leveren informatie op die niet via bestaande bronnen te achterhalen is. De informatie uit de enquête kan worden gebruikt ter verdieping en duiding van de informatie uit de continue dataverzameling (kwantitatieve gegevens).

In deze rapportage staan de resultaten beschreven van de werknemersenquête die in de periode van 8 juni tot en met 6 augustus 2017 is uitgevoerd. Deze enquête onder werknemers levert informatie op over hoe werknemers aankijken tegen het werk in de sector Zorg en WJK, wat hun werkbeleving is, hun inzetbaarheid, ontwikkelmogelijkheden en in hoeverre de thuissituatie te combineren valt met werk.

¹ WJK staat voor de branches Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD), Jeugdzorg en Kinderopvang.

1.2 Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie voor de Werknemersenquête bestaat uit de volgende personen:

- Devie Rusch (StAG)
- Saskia Boonzajer Flaes (O&O fonds GGZ, tot juni 2017)
- Anja Cremers (StAZ)
- Geert Jan Buisman (ministerie van VWS)
- Veronique Tubée (A+O VVT)
- Sabine Scheer (StAZ)
- Johan Siegert (voorzitter; FCB)
- Elsbeth Zeijlemaker (SSFH)
- Elise Merlijn (Sofokles, Kamer UMC)

1.3 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk staat de onderzoeksmethode nader beschreven. In de daarop volgende hoofdstukken staan per thema de belangrijkste resultaten van de werknemersenquête 2017 beschreven. Achtereenvolgens komen de volgende thema's aan de orde:

- Huidige werksituatie en werkkring (hoofdstuk 3)
- Vorige werksituatie en werkkring (hoofdstuk 4)
- Arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid (hoofdstuk 5)
- Competenties, opleiding en ontwikkeling (hoofdstuk 6)
- Mobiliteit (hoofdstuk 7)
- Inzetbaarheid (hoofdstuk 8)

Alle overige tabellen behorend bij deze thema's en hoofdstukken zijn terug te vinden in de bijlagen 4 t/m 9. Verder geeft Bijlage 1 een overzicht van de sub-branches waarin de respondenten werken. In Bijlage 2 worden de achtergrondkenmerken van de respondenten beschreven en in Bijlage 3 is nadere informatie te vinden over de functies die de respondenten binnen hun werkkring vervullen.

2. Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk staat de aanpak voor de uitvoering van de werknemersenquête 2017 (WNE 2017) beschreven. Achtereenvolgens komen de vragenlijstconstructie, de dataverzameling en de respons aan de orde.

2.1 Vragenlijst

De vragenlijst voor de WNE 2017 is ontwikkeld in samenspraak met de Begeleidingscommissie en sluit aan op de vragenlijst die in 2015 is afgenomen onder werknemers. In de enquête komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- a. kenmerken van de huidige werksituatie en werkkring
- b. kenmerken van de vorige werksituatie
- c. werkbeleving
- d. personeelsbeleid
- e. kennis en vaardigheden
- f. opleiding en ontwikkeling
- g. mobiliteit
- h. inzetbaarheid
- i. persoonlijke gegevens

2.2 Steekproef

De enquête is afgenomen onder werknemers in de sector Zorg en WJK. Sinds 2015 wordt voor de uitvoering van de werknemersenquête gebruikgemaakt van het adressenbestand van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) en het Pensioenfonds ABP (ABP). Vrijwel alle werknemers in de sector Zorg en WJK zijn bij deze pensioenfondsen verzekerd. Het steekproefkader voor dit werknemersonderzoek wordt gevormd door de werknemers die via hun werkgever een pensioen opbouwen bij PFZW (dit omvat alle branches behalve de academische ziekenhuizen) of bij ABP (voor de branche academische ziekenhuizen).

Sinds 2015 zijn de huisartsenzorg en academische ziekenhuizen in dit onderzoek als afzonderlijk te onderscheiden branches opgenomen. Net als in voorgaande rapportages zijn de enquêteresultaten voor de Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT) afzonderlijk gepresenteerd voor de verpleging en verzorging enerzijds en de thuiszorg (inclusief kraamzorg en jeugdgezondheidszorg) anderzijds. Tot de branche

'overige zorg' behoren de volgende categorieën: tandheelkundige zorg, ambulancezorg, restgroep verplichtstellingen en vrijwillig aangesloten instellingen.

Tabel 2.1 - Onderzoekspopulatie (werknemers die via hun werkgever een pensioen opbouwen bij PFZW/ABP)

	Aantal in te zetten adressen WNE 2017
Zorg	
Ziekenhuizen (ZH, exclusief UMC)	197.755
UMC	68.615
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	79.344
Verpleging, verzorging, thuiszorg (VVT)	402.027
Gehandicaptenzorg (GHZ)	162.667
Huisartsenzorg (HA)	31.464
Overige zorg	93.538
WJK	
Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD)	56.789
Jeugdzorg	29.550
Kinderopvang	76.698
Totaal	1.198.447

2.3 Steekproefopzet

De omvang van de bruto steekproef (het aantal te benaderen personen) voor de WNE 2017 is bepaald op basis van de volgende punten:

- In principe minimaal een netto respons van 500 VSV-ers per branche (onder VSV-ers verstaan we verpleegkundigen, sociaal agogisch werkenden en verzorgenden).
- In iedere branche zijn in principe de twee meest voorkomende VSV-kwalificaties met ieder 100 respondenten vertegenwoordigd.
- Omdat het werknemersonderzoek betrekking heeft op alle werknemers in een branche dient de netto gewenste steekproef per branche opgehoogd te worden met het aandeel niet-VSV-ers.

- De branche 'overige zorg' is alleen van belang om een volledig beeld van de sector Zorg en WJK te kunnen schetsen en hoeft daarom maar beperkt in de steekproef aanwezig te zijn.
- De bruto-steekproef per branche is mede gebaseerd op de respons op de WNE uit 2015.
- De steekproefomvang per branche loopt niet al te ver uiteen.

Op basis van deze uitgangspunten zijn we gekomen tot onderstaande steekproefopzet. Voor de umc's en de overige zorg is de verwachting dat er minder dan 500 VSV-ers in de steekproef zullen zitten. Deze aantallen zijn naar beneden bijgesteld, omdat anders de bruto steekproef voor deze branches onevenredig groot zouden worden. Daarnaast hebben we de steekproef voor sommige branches extra opgehoogd omdat anders de verschillen tussen de branches erg groot zouden worden.

Tabel 2.2 - Steekproefopzet WNE 2017

	Netto steekproef VSV-ers	% VSV in populatie	Netto steekproef, inclusief niet- VSV	Verwachte respons	Bruto steekproef
Ziekenhuizen	530	44,0%	1205	13,9%	8.647
UMC	250	29,7%	843	11,7%	7.173
GGZ	500	57,3%	872	15,1%	5.771
VVT	700	71,4%	980	12,9%	7.603
Gehandicaptenzorg	560	69,7%	803	12,9%	6.236
Huisartsenzorg	750	74,6%	1005	13,4%	7.480
Overige zorg	100	30,2%	331	11,0%	3.008
WMD	590	59,8	987	12,3%	8.023
Jeugdzorg	510	62,9%	810	11,8%	6.839
Kinderopvang	500	61,8%	809	8,8%	9.152
Totaal					69.932

Op basis van het steekproefkader van PFZW en ABP hebben we de bruto steekproef bepaald. De bruto steekproef is gestratificeerd op basis van de variabelen branche, leeftijdscategorie en fulltime jaarsalarisklasse (het salaris dat iemand zou verdienen als hij/zij fulltime zou werken). De bruto steekproef verdeeld over de branches in Tabel 2.2 is daarbij het vertrekpunt. Vervolgens is deze bruto steekproef zoveel mogelijk evenredig verdeeld over drie leeftijdscategorieën en vier fulltime jaarsalarisklassen.

We onderscheiden de volgende leeftijdscategorieën:

- Jonger dan 35 jaar
- 35 tot en met 50 jaar
- 51 jaar en ouder

De vier fulltime jaarsalarisklassen die we onderscheiden, zijn:

- 0 t/m 30.000 euro
- 30.001 t/m 40.000 euro
- 40.001 t/m 50.000 euro
- 50.001 of meer euro

Deze combinatie van branche, leeftijd en salarisklasse levert $10 \times 3 \times 4 = 120$ cellen op. Iedere cel is een unieke combinatie van een branche met een landsdeel en een salarisklasse. We hebben de bruto steekproef zoveel mogelijk gebaseerd op de verdeling van de populatie (werknemers die via hun werkgever een pensioen opbouwen bij PFZW of ABP) over de 120 cellen.

2.4 Bruto steekproef

Uiteindelijk hebben PFZW en ABP op basis van onze vastgestelde gestratificeerde bruto steekproef uit hun steekproefkader 69.387 werknemers getrokken. Bij PFZW viel de bruto steekproef 390 deelnemers lager uit dan gepland, omdat in bepaalde cellen onvoldoende deelnemers zaten. Bij ABP komt de bruto steekproef 155 deelnemers lager uit dan gepland, omdat in bepaalde cellen het aantal beschikbare e-mailadressen van deelnemers beperkt was.

Aanvullend op de steekproeftrekking bij PFZW en ABP hebben we bijna 4.500 respondenten benaderd die in 2015 hebben meegedaan aan de WNE en die hebben aangegeven aan een volgende meting mee te willen doen. Van deze panelrespondenten hebben we het e-mailadres en zij zijn rechtstreeks door het veldwerkbureau benaderd. Deze respondenten zijn twee jaar geleden voor het laatst bevraagd.

Tijdens de veldwerkperiode viel de respons op de WNE 2017 tegen. Er is toen besloten de enquête langer open te laten staan en om via een oproep van de brancheorganisaties en vakbonden met een open link extra respondenten te werven.

In onderstaand overzicht is de totale bruto steekproef naar branche weergegeven.

Tabel 2.3 - Bruto steekproef naar branche

Branche	Aantal
Ziekenhuizen (excl. umc)	8.648
UMC	7.018
GGZ	5.772
VVT	7.605
Gehandicaptenzorg	6.235
Huisartsenzorg	7.452
Overige zorg	3.007
WMD	7.995
Jeugdzorg	6.517
Kinderopvang	9.138
Panelrespondenten	4.649
Open link	onbekend
Totaal Zorg & WJK (exclusief open link)	74.036

2.5 Dataverzameling

De dataverzameling heeft online plaatsgevonden in de periode van 8 juni 2017 tot en met 6 augustus 2017. De 62.369 werknemers die via hun werkgever pensioen opbouwen bij PFZW, hebben op 7 juni 2017 een uitnodigingsbrief ontvangen via hun pensioenfonds met het verzoek om mee te werken aan het onderzoek. Een herinneringsbrief is verstuurd op 28 juni 2017.

De 7.018 werknemers die via hun werkgever pensioen opbouwen bij ABP, hebben op 20 juni 2017 een uitnodigingsmail ontvangen via hun pensioenfonds met het verzoek om mee te werken aan het onderzoek. Een herinneringsmail is verzonden op 5 juli 2017.

De 4.649 respondenten die in de WNE 2015 hebben aangegeven aan een vervolgonderzoek te willen meewerken, zijn op 13 juni 2017 via email uitgenodigd om mee te werken aan het onderzoek. Deze groep heeft twee keer een herinneringsmail ontvangen, namelijk op 29 juni en 20 juli 2017.

De vragenlijst was vanaf 13 juli 2017 ook in te vullen door werknemers via de open link.

In totaal zijn 7.637 enquêtes ingevuld. De gemiddelde invultijd bedroeg 22,5 minuten.

2.6 Respons

Van de 74.036 personen die gericht zijn benaderd voor dit onderzoek (dus exclusief de personen die de open link hebben ingevuld), hebben 6.931 respondenten de vragenlijst ingevuld. Dit is een respons van 9%.

De respons valt lager uit dan bij de vorige werknemersenquête in 2015. Toen bedroeg de respons 15%. Bij het berekenen van de omvang van de bruto steekproef zijn we uitgegaan van het responspercentage bij de vorige werknemersenquête. Om het aantal respondenten op te hogen, is via een oproep van de brancheorganisaties en vakbonden met een open link geprobeerd extra respondenten te werven. Via de open link hebben nog eens 706 werknemers de enquête heeft ingevuld. Hierdoor komen we uiteindelijk uit op netto 7.637 respondenten. In 2015 kwamen we uit op netto 10.542 respondenten.

Tabel 2.4 - Respons naar branche

	PFZW/ABP	Panelleden	Open link	Totaal
Ziekenhuizen (excl. UMC's)	957	164	35	1.156
UMC's	303	97	3	403
GGZ	588	168	21	777
VVT	718	235	32	985
Gehandicaptenzorg	588	139	24	751
Huisartsenzorg	747	92	511	1.350
Overige zorg	135	24	0	159
WMD	573	90	32	695
Jeugdzorg	572	101	8	681
Kinderopvang	587	53	40	680
Totaal Zorg & WJK	5.768	1.163	706	7.637

2.7 Weging

Zoals in paragraaf 2.2 beschreven, heeft de steekproeftrekking gestratificeerd plaatsgevonden op basis van de variabelen branche, leeftijdscategorie en salarisklasse. Het ligt voor de hand om deze variabelen ook te gebruiken voor het samenstellen van de weegfactor. Door te wegen, krijgen de combinaties van branche, leeftijdscategorie en salarisklasse die in de steekproef zijn ondervertegenwoordigd een hogere weegfactor en combinaties die zijn oververtegenwoordigd een lagere weegfactor. De weging zorgt ervoor dat de verdeling van de respons over branche, leeftijdscategorie en salarisklasse overeenkomt met de verdeling in de populatie.

Van 7.143 respondenten is informatie bekend over branche, leeftijdscategorie en salarisklasse. Voor deze respondenten is de weegfactor berekend door voor elke combinatie van branche, leeftijdscategorie en salarisklasse de populatie te delen door de respons.

Van 494 respondenten is de salarisklasse niet bekend. De weegfactor is voor deze respondenten – vanwege de lage aantallen per cel - berekend op basis van de variabele branche.

2.8 Kenmerken van de respondenten

In de vragenlijst is een vraag opgenomen over de branche waarin de respondenten werkzaam zijn. Dit is gedaan om na te gaan:

- of respondenten die benaderd zijn door PFZW en ABP nog steeds werkzaam zijn in de branche waartoe zij volgens het pensioenfonds zijn ingedeeld;
- in welke branche de panelrespondenten en respondenten die de enquête hebben ingevuld via de open link werkzaam zijn.

Aan de respondenten is gevraagd in welke branche zij momenteel werkzaam zijn (indien een respondent meer banen heeft, dan is deze vraag gesteld voor de grootste baan, dat wil zeggen de baan met de meeste uren per week). Deze indeling naar branche volgens de respondenten is gebruikt als variabele om de resultaten van de WNE 2017 uit te splitsen naar branche.

In Bijlage 1 is een overzicht gegeven van de sub-branches binnen de sector Zorg en WJK waarin de respondenten werkzaam zijn (indien een respondent meer banen heeft, dan is deze vraag gesteld voor de grootste baan, dat wil zeggen de baan met de meeste uren per week). In Bijlage 2 staan de achtergrondkenmerken van deze respondenten weergegeven.

Tabel 2.5 - Indeling netto respons naar branche volgens respondenten zelf

Indeling naar branche volgens respondenten zelf	
Ziekenhuizen (excl. umc's)	1.168
UMC's	408
GGZ	867
VVT	1.053
Gehandicaptenzorg	738
Huisartsenzorg	1.302
Overige zorg	98
WMD	608
Jeugdzorg	655
Kinderopvang	740
Totaal Zorg & WJK	7.637

3. Huidige werksituatie en werkkring

Aantal jaren werkzaam

Tabel 3.1. geeft weer hoeveel jaren de respondenten werkzaam zijn bij hun huidige werkgever. Dit is voor:

- 43% 10 jaar of langer;
- 25% tussen de 5 en 10 jaar;
- 32% minder dan 5 jaar.

Medewerkers in de WJK zijn over het algemeen minder lang werkzaam bij de huidige werkgever dan werknemers in de zorg. In de WJK geeft 35 procent aan 10 jaar of langer bij de huidige werkgever te werken. In de Zorg is dat 45 procent. De ziekenhuisbranche en academische ziekenhuizen hebben het grootste aandeel medewerkers dat langer dan 10 jaar werkzaam is bij de huidige werkgever (respectievelijk 53% en 50%). Tegelijk hebben deze branches het laagste aandeel medewerkers dat korter dan 5 jaar werkzaam is bij de huidige werkgever (respectievelijk 28% en 27%).

Tabel 3.1 - Sinds wanneer werkt u bij uw huidige werkgever (inclusief rechtsvoorgangers)?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
< 2 jaar	17%	10%	16%	20%	22%	13%	15%	9%	19%	25%	22%	17%	22%	18%
2 tot 5 jaar	11%	17%	14%	12%	14%	15%	18%	21%	22%	16%	16%	14%	18%	14%
5 tot 10 jaar	19%	24%	26%	23%	25%	27%	29%	34%	26%	24%	27%	24%	26%	25%
10 tot 20 jaar	24%	24%	25%	26%	21%	26%	27%	20%	22%	24%	26%	24%	25%	24%
20 jaar of langer	29%	26%	18%	19%	18%	18%	10%	16%	11%	11%	9%	21%	10%	19%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Uitvoerende of leidinggevende functie

Hebben medewerkers in de sector Zorg en WJK een uitvoerende of leidinggevende functie of een combinatie van beiden? Het antwoord op deze vraag staat weergegeven in Tabel 3.2. Het merendeel van de medewerkers (84%) geeft aan een uitvoerende functie te hebben. Verder geeft 13% aan dat hun functie zowel uitvoerende als leidinggevende werkzaamheden bevat. Het overige deel van de werknemers (3%) geeft aan uitsluitend een leidinggevende functie te hebben. In de overige zorg, academische ziekenhuizen, WMD en huisartsenzorg is

het aandeel werknemers met een uitsluitend uitvoerende functie het laagst (minder dan 80%). In de overige zorg, academische ziekenhuizen en huisartsenzorg zijn er meer medewerkers met zowel een uitvoerende als een leidinggevende functie (19% of 21%). In de WMD zijn er relatief veel medewerkers met uitsluitend een leidinggevende functie (7%). In Bijlage 3 staat een overzicht van de functies van de respondenten.

Tabel 3.2 - Heeft u een uitvoerende of leidinggevende functie?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. Zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Uitsluitend uitvoerende functie	85%	77%	83%	86%	86%	83%	79%	75%	77%	84%	87%	84%	83%	84%
Zowel uitvoerende als leidinggevende functie	12%	19%	15%	12%	12%	12%	19%	21%	15%	11%	10%	13%	12%	13%
Uitsluitend leidinggevende functie	3%	4%	2%	3%	1%	5%	2%	3%	7%	4%	3%	3%	5%	3%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Type dienstverband

Het merendeel van de medewerkers in de sector Zorg en WJK (83%) heeft een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd). Verder heeft 9 procent een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband en 5 procent een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband. De overige contractsoorten komen nauwelijks voor; 2 procent is werkzaam als oproep- of invalkracht en 0,3 procent is uitzendkracht of gedetacheerd. Een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband komt het meest voor in de jeugdzorg (15%) en een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband het meest bij de academische ziekenhuizen (11%). Het aandeel oproep- en invalkrachten is het hoogst in de kinderopvang (5%), verpleging en verzorging (4%) en thuiszorg (4%).

Tabel 3.3 - Wat voor soort dienstverband heeft u?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Vast dienstverband	86%	82%	85%	81%	80%	88%	88%	91%	83%	78%	81%	84%	81%	83%
Tijdelijk contract met uitzicht op vast dienstverband	7%	6%	11%	10%	11%	7%	9%	7%	11%	15%	10%	9%	11%	9%
Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband	6%	11%	4%	5%	5%	3%	3%	2%	5%	6%	4%	5%	5%	5%
Uitzendkracht/ gedetacheerde	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Oproep- of invalkracht	1%	1%	0%	4%	4%	2%	1%	1%	1%	1%	5%	2%	3%	2%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Aan de respondenten is ook gevraagd naar specifieke kenmerken van hun functie, waaronder uitgeleend of gedetacheerd zijn, een min-max contract, een nul-uren contract, werkleercontract en/of een gesubsidieerde werkring. Ruim drie kwart van de werknemers geeft aan dat hun functie geen van de genoemde kenmerken heeft (Tabel 3.4) en 11 procent heeft een min-max contract. Daarnaast heeft 4 tot 5 procent van de respondenten een nul-uren contract, is uitgeleend of gedetacheerd door de eigen werkgever of heeft een werkleer/opleidingscontract. Het min-max contract komt het meest voor in de thuiszorg (26%) en kinderopvang (21%). Ook het nul-urencontract komt het meest voor in de kinderopvang (9%) en thuiszorg (8%), maar ook in de verpleging en verzorging (7%). Het werkleercontract komt het meest voor in de branche academische ziekenhuizen (8%). Het functiekenmerk 'Door eigen werkgever uitgeleend of gedetacheerd' is het vaakst genoemd in de jeugdzorg (10%), huisartsenzorg (8%) en WMD (7%).

In Tabel 3.5 staat weergegeven in hoeverre de respondenten in dienst zijn voor een vast aantal uren per week. Het overgrote deel van de respondenten (95%) werkt een vast aantal uren per week. In de kinderopvang en thuiszorg is het aantal respondenten dat geen vast aantal uren per week in dienst is het grootst (beide 10%).

Tabel 3.4 - Heeft het dienstverband dat u in uw huidige werkkring heeft, één van de volgende kenmerken?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Door eigen werkgever uitgeleend of gedetacheerd	4%	4%	4%	3%	3%	4%	8%	3%	7%	10%	5%	4%	7%	4%
Min-max contract	5%	2%	8%	12%	26%	11%	4%	1%	6%	8%	21%	11%	14%	11%
Nul-uren contract	3%	2%	2%	7%	8%	2%	1%	5%	1%	2%	9%	4%	5%	5%
Werkleercontract / opleidingscontract	6%	8%	6%	6%	4%	3%	3%	2%	1%	0%	0%	5%	1%	4%
Gesubsidieerde werkkring	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Geén van deze kenmerken	84%	84%	80%	75%	60%	82%	85%	90%	85%	80%	65%	78%	75%	77%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Tabel 3.5 - Bent u in dienst voor een vast aantal uren per week?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	97%	98%	99%	93%	90%	95%	98%	98%	97%	96%	90%	95%	94%	95%
Nee	3%	2%	1%	7%	10%	5%	2%	2%	3%	4%	10%	5%	6%	5%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Werken in zelfsturende teams

Respondenten is gevraagd of zij werken in een zelfsturend team (Tabel 3.6). In de sector Zorg en WJK geeft 45 procent van de werknemers aan in een zelfsturend team te werken. In de thuiszorg en overige zorg is dit aandeel het grootst (respectievelijk 66% en 60%) en in de ziekenhuisbranche en bij de umc's het laagst (respectievelijk 30% en 28%). In 2015 was nog 39,2 procent van de respondenten in de sector Zorg en WJK werkzaam in een zelfsturend team.

Tabel 3.6 - Werkt u in een zelfsturend team?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	30%	28%	40%	48%	66%	49%	53%	60%	40%	46%	36%	45%	39%	45%
Nee	62%	62%	56%	47%	26%	46%	36%	25%	54%	50%	48%	47%	50%	48%
Weet niet	9%	9%	4%	5%	8%	5%	11%	15%	6%	4%	16%	7%	10%	8%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

4. Vorige werksituatie en werkring

In dit hoofdstuk wordt besproken vanuit welke werksituatie en branche werknemers in hun huidige werkring terecht zijn gekomen. Bijlage 5 bevat tabellen met aanvullende informatie voor dit hoofdstuk.

Instream

Wat was de situatie van de medewerkers in de sector Zorg en WJK voordat zij bij hun huidige werkgever zijn gaan werken? Het antwoord op deze vraag is weergegeven in Tabel 4.1. Zevenenvijftig procent is naar eigen zeggen vanuit een werkzame situatie bij de huidige werkgever terechtgekomen. Dit betreft vooral een vast dienstverband bij een andere werkgever (35%) en een tijdelijk dienstverband bij een andere werkgever (13%). Vijfendertig procent van de respondenten geeft aan vanuit een niet-werkzame situatie bij de huidige werkgever terecht te zijn gekomen. Het betreft hier voornamelijk schoolverlaters (22%). Verder is 7% van de respondenten ingestroomd vanuit een situatie zonder werk en zonder uitkering en 6% had in de periode voor hun huidige werksituatie geen werk, maar wel een uitkering. Met name respondenten uit de overige zorg geven aan bij hun huidige werkgever terecht te zijn gekomen vanuit de situatie 'werkend als werknemer met een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd) bij een andere werkgever' (50%). In de kinderopvang en de GHZ ligt dit percentage relatief laag (respectievelijk 19% en 29%).

Redenen om bij de huidige werkgever te gaan werken

Medewerkers kunnen veel redenen hebben om van werkgever te veranderen. Tegen die achtergrond is de vraag gesteld wat de belangrijkste aanleiding was om bij de huidige werkgever te gaan werken (Tabel 4.2). Respondenten noemen als belangrijkste reden om bij de huidige werkgever te werken dat het werk inhoudelijk interessanter is (33%). Verder geeft 17 procent van de respondenten aan dat zij zijn gevraagd om er te komen werken, dat het werk meer zekerheid en meer toekomst biedt, dat het werk beter past bij de opleiding en dat het werk dichterbij huis is.

Tabel 4.1 - Vanuit welke situatie bent u bij uw huidige werkgever gekomen?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Schoolverlater	17%	12%	7%	6%	8%	12%	12%	4%	6%	6%	11%	10%	8%	10%
Schoolverlater, vanuit stageplek binnen de instelling	9%	14%	12%	13%	8%	21%	8%	1%	7%	11%	16%	12%	12%	12%
Zonder werk en zonder uitkering	5%	4%	4%	7%	12%	7%	9%	12%	9%	3%	10%	7%	8%	7%
Zonder werk met uitkering	4%	5%	7%	6%	6%	8%	5%	2%	10%	6%	10%	6%	9%	6%
Werkend als werknemer met een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd) bij een andere werkgever	36%	36%	38%	38%	36%	29%	41%	50%	36%	39%	19%	37%	29%	35%
Werkend als werknemer met een tijdelijk dienstverband (voor bepaalde tijd) bij een andere werkgever	15%	15%	15%	11%	9%	8%	14%	16%	15%	21%	14%	12%	16%	13%
Werkend via uitzendbureau, detacheringsbureau	4%	6%	5%	2%	4%	2%	2%	3%	3%	4%	1%	3%	2%	3%
Werkend als oproep- of invalkracht	4%	1%	5%	9%	7%	6%	3%	8%	4%	4%	10%	6%	7%	6%
Anders	6%	6%	7%	8%	10%	8%	7%	4%	9%	6%	9%	7%	8%	8%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Tabel 4.2 - Indien bij huidige werkgever gekomen vanuit een werkzame situatie: Wat waren de belangrijkste aanleidingen om bij uw huidige werkgever te gaan werken?(maximaal drie antwoorden mogelijk)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Gevraagd om er te komen werken	15%	16%	18%	12%	13%	19%	27%	31%	21%	22%	19%	16%	20%	17%
Mogelijkheid om in een hogere functie te gaan werken	11%	18%	14%	12%	7%	13%	11%	6%	12%	11%	8%	11%	10%	11%
Mogelijkheid om in een andere functie op hetzelfde niveau te gaan werken	9%	8%	7%	6%	5%	6%	8%	7%	10%	9%	2%	7%	7%	7%
(Inhoudelijk) interessanter werk	37%	48%	42%	26%	23%	33%	33%	27%	41%	51%	19%	32%	34%	33%
Werk met meer zekerheid en toekomst	17%	19%	16%	19%	18%	15%	14%	10%	11%	13%	20%	17%	15%	17%
Betere werksfeer	11%	7%	11%	16%	15%	13%	19%	18%	11%	10%	16%	14%	13%	13%
Beter passend bij opleiding	20%	18%	21%	15%	13%	18%	15%	11%	19%	23%	19%	17%	20%	17%
Mogelijkheid om meer uren te werken	8%	2%	7%	13%	11%	10%	13%	2%	8%	9%	23%	9%	14%	10%
Beter salaris en/of gunstigere arbeidsvoorwaarden	13%	13%	14%	10%	12%	10%	11%	15%	12%	13%	8%	12%	11%	12%
Veranderde omstandigheden thuis	7%	7%	7%	10%	10%	10%	8%	8%	9%	5%	9%	9%	8%	8%
Werk dicht bij huis	21%	14%	17%	18%	18%	15%	18%	21%	11%	12%	20%	18%	15%	17%
Betere afstemming met thuis	6%	5%	5%	8%	9%	5%	9%	4%	8%	4%	7%	7%	7%	7%
Een verhuizing	5%	5%	6%	3%	5%	7%	5%	4%	4%	4%	3%	5%	4%	5%
Gezondheidsredenen	1%	1%	2%	2%	4%	2%	4%	3%	1%	2%	3%	2%	2%	2%
Aflopen van tijdelijk contract of uitzendcontract	7%	5%	9%	6%	7%	5%	6%	1%	7%	9%	8%	6%	8%	6%
Reorganisatie of sluiting	6%	6%	6%	9%	12%	5%	4%	10%	10%	10%	10%	8%	10%	8%

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
(onderdeel van) instelling of bedrijf waar ik werkte														
Anders	12%	14%	9%	11%	15%	15%	10%	5%	14%	6%	13%	12%	12%	12%
Totaal (N)	786	286	647	447	281	427	889	79	393	480	409	3.843	1.282	5.125

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

5. Arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag wat werknemers vinden van hun arbeidsomstandigheden en van verschillende aspecten van het personeelsbeleid. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- werkdruk (paragraaf 5.1)
- agressie en geweld op het werk (paragraaf 5.2)
- kwaliteit van het werk (paragraaf 5.3)
- werkoverleg, formele gesprekken en persoonlijk ontwikkelingsplan (POP; paragraaf 5.4)
- de tevredenheid met het werk en de organisatie (paragraaf 5.5)
- de betrokkenheid bij het werk (paragraaf 5.6)
- de beroepstrots (paragraaf 5.7)
- arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid (paragraaf 5.8)

Bij dit hoofdstuk horen de bijlagen 6 en 7. In Bijlage 6 staan tabellen weergegeven met aanvullende informatie over wat werknemers vinden van hun werk. In Bijlage 7 staan tabellen met aanvullende informatie over het personeelsbeleid van de organisatie.

5.1 Werkdruk

Aspecten van werkdruk

Het aspect werkdruk speelt in verschillende branches en daarmee vormt dit een belangrijk onderdeel van het werk. De respondenten is een aantal vragen voorgelegd over aspecten van werkdruk (Tabel 5.1). Uit de antwoorden blijkt dat 60 procent aangeeft (vaak of altijd) heel veel werk te moeten doen. De helft vindt het werk vaak of altijd hectisch. Verder werkt 48 procent naar eigen zeggen (vaak of altijd) onder hoge tijdsdruk, 45% vindt dat er (vaak of altijd) snel gewerkt moet worden en 43 procent vindt dat er (vaak of altijd) extra hard gewerkt moet worden. In de kinderopvang, thuiszorg en WMD liggen de percentages over het algemeen wat lager en in de jeugdzorg, ziekenhuisbranche, verpleging en verzorging en GGZ wat hoger.

In de WNE 2015 lagen deze percentages over het algemeen iets lager. Toen gaf 41,1 procent aan onder hoge tijdsdruk te moeten werken, 40,4 procent erg snel te moeten werken, 54,2 procent heel veel werk te moeten doen, 37,7 procent extra hard te moeten werken en 45 procent dat het werk hectisch is.

Tabel 5.1 - Aspecten van werkdruk (% vaak/altijd)

In welke mate...	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
...moet u onder hoge tijdsdruk werken?	57%	50%	54%	55%	35%	45%	47%	41%	39%	54%	30%	49%	38%	48%
...moet u erg snel werken?	58%	42%	44%	49%	36%	40%	54%	50%	37%	46%	30%	47%	35%	45%
...moet u heel veel werk doen?	63%	60%	65%	68%	49%	60%	63%	51%	58%	72%	52%	61%	58%	60%
...moet u extra hard werken?	51%	45%	47%	50%	31%	40%	40%	27%	35%	53%	36%	44%	39%	43%
...is uw werk hectisch?	56%	53%	60%	50%	33%	54%	54%	29%	54%	70%	42%	50%	52%	50%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Ervaren werkdruk

Wat vinden werknemers van de werkdruk waarmee zij in het werk te maken hebben? Is deze te hoog, goed of te laag? De helft van de respondenten geeft aan dat de werkdruk goed is, terwijl 49% de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt. Het aandeel werknemers dat de werkdruk (veel) te laag vindt, is met 1 procent te verwaarlozen. Het aandeel werknemers dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, is het grootst in de jeugdzorg (62%) en de verpleging en verzorging (58%). In de overige zorg is dit percentage het laagst (25%).

In 2015 gaf nog 56,3 procent van de respondenten werkzaam in de sector Zorg en WJK aan de werkdruk gemiddeld genomen goed te vinden en 42,6 procent vond deze te hoog of veel te hoog.

Tabel 5.2 - Ervaren werkdruk

Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen:	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
(veel) te laag	2%	3%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
goed	48%	52%	48%	41%	58%	49%	55%	75%	58%	37%	54%	50%	52%	50%
te hoog	44%	37%	42%	47%	35%	45%	38%	25%	36%	50%	41%	42%	41%	42%
veel te hoog	6%	8%	9%	11%	8%	6%	6%	1%	5%	12%	5%	8%	6%	7%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Ontwikkeling van de werkdruk

Bijna drie kwart van de werknemers in de sector Zorg en WJK vindt dat de werkdruk over het afgelopen jaar is toegenomen (Tabel 5.3). Volgens 23% is de werkdruk gelijk gebleven. Een zeer klein aandeel van de respondenten geeft aan dat de werkdruk is afgenomen (3%). Respondenten die werkzaam zijn in de branches WMD en overige zorg vinden het minst vaak dat de werkdruk is toegenomen (respectievelijk 61% en 64%). In de verpleging en verzorging ligt dit percentage met 80 procent het hoogst.

Tabel 5.3 - Ontwikkeling van de werkdruk over het afgelopen jaar: toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Toegenomen	74%	66%	76%	80%	70%	77%	73%	64%	61%	77%	69%	74%	68%	73%
Gelijk gebleven	22%	30%	21%	18%	26%	21%	25%	36%	34%	19%	27%	23%	28%	23%
Afgenomen	5%	4%	3%	2%	4%	2%	2%	1%	5%	4%	3%	3%	4%	3%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Beleid ten aanzien van werkdruk

Op de vraag of hun organisatie maatregelen neemt ten aanzien van de werkdruk, antwoorden bijna vier op de tien respondenten dat dit het geval is, maar dat de getroffen maatregelen onvoldoende zijn (Tabel 5.4). Ook vinden bijna drie op de tien respondenten dat hun organisatie geen maatregelen neemt ten aanzien van de werkdruk, maar dat dit wel nodig is. Volgens 19 procent neemt de organisatie voldoende maatregelen ten aanzien van de werkdruk en volgens 8 procent neemt de organisatie geen maatregelen en is dat ook niet nodig. Ruim een derde van de respondenten in de huisartsenzorg en overige zorg geeft aan dat de organisatie voldoende maatregelen heeft genomen ten aanzien van werkdruk. In de ziekenhuizen, GGZ en jeugdzorg liggen deze percentages het laagst (tussen de 12% en 16%). Respondenten in deze branches geven ook relatief vaak aan dat de organisatie onvoldoende maatregelen neemt of geen maatregelen neemt, terwijl dat wel nodig is.

Tabel 5.4 - Maatregelen ten aanzien van werkdruk

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van werkdruk?	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, in voldoende mate	13%	19%	12%	17%	22%	22%	35%	34%	23%	16%	25%	19%	22%	19%
Ja, maar in onvoldoende mate	43%	42%	42%	41%	33%	38%	35%	24%	30%	46%	28%	39%	32%	38%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	6%	7%	6%	7%	10%	7%	10%	17%	10%	3%	10%	8%	9%	8%
Nee, maar is wel nodig	32%	25%	35%	30%	22%	28%	18%	21%	29%	31%	30%	28%	30%	28%
Weet niet/n.v.t.	6%	7%	5%	6%	14%	6%	3%	4%	9%	5%	7%	7%	7%	7%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

5.2 Agressie en geweld

Werknemers in de sector Zorg en WJK hebben te maken met agressie en geweld. In de sector Zorg en WJK wordt met mensen gewerkt, die vaak in grote mate afhankelijk zijn van zorgverleners en soms uit onmacht of om hun zin te krijgen zich agressief gedragen naar zorgverleners toe. Agressie kan afkomstig zijn van patiënten/cliënten of van hun familieleden en/of vrienden. Instellingen hebben in de afgelopen jaren de nodige maatregelen genomen om agressie en geweld tegen te gaan.

Agressie en geweld door patiënten en cliënten

In Tabel 5.5 staan de vormen van agressie en geweld door patiënten/cliënten en hun familie/vrienden waarmee de respondenten (zeer) vaak te maken hebben gehad in het afgelopen jaar. In de sector Zorg en WJK heeft 16 procent van de werknemers (zeer) vaak te maken gehad met verbale agressie (schelden en schreeuwen). Dit geldt voor 8 procent als het gaat om fysieke agressie (zoals duwen, slaan, schoppen en spugen). Hoewel een minderheid van de respondenten (zeer) vaak te maken heeft gehad met de verschillende vormen van agressie en geweld, is de impact van deze gebeurtenissen groot. Het aandeel medewerkers dat vaak tot zeer vaak te maken heeft gehad met de verschillende vormen van agressie en geweld is over het algemeen het hoogst in de jeugdzorg, GHZ, verpleging en verzorging en GGZ.

De resultaten zijn redelijk vergelijkbaar met de uitkomsten van de vorige enquête. In de WNE 2015 had naar eigen zeggen 14,6 procent van de respondenten in de sector Zorg en WJK in het afgelopen jaar te maken met verbale agressie, 6,3 procent met fysieke agressie, 2,8 procent met pesten en 2,5 procent met bedreiging of intimidatie, 1,6 procent met seksuele intimidatie en 1 procent met discriminatie.

Tabel 5.5 - Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met onderstaande zaken door patiënten/cliënten en/of familie/vrienden van patiënten/cliënten? (% zeer vaak/vaak)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Verbale agressie	6%	5%	26%	26%	3%	36%	11%	3%	11%	36%	2%	17%	12%	16%
Pesten	2%	2%	8%	5%	1%	8%	2%	1%	5%	11%	2%	4%	5%	4%
Bedreiging/intimidatie	1%	1%	6%	4%	1%	7%	1%	0%	3%	10%	0%	3%	3%	3%
Seksuele intimidatie	1%	1%	3%	2%	1%	2%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	1%
Discriminatie	1%	0%	3%	2%	1%	2%	1%	0%	3%	3%	1%	1%	2%	2%
Fysieke agressie	3%	2%	9%	16%	0%	23%	0%	0%	1%	13%	1%	9%	3%	8%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Aan de respondenten is gevraagd of agressie van patiënten/cliënten en hun familieleden en/of vrienden het afgelopen jaar is toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven (Tabel 5.6). Volgens bijna twee derde van de werknemers in de sector Zorg en WJK is agressie en geweld gelijk gebleven. Bijna een derde vindt dat agressie is toegenomen. Dit laatste geldt vooral voor werknemers werkzaam in de verpleging en verzorging (41%), terwijl werknemers in de kinderopvang dit het minst vaak (10%) ervaren.

Tabel 5.6 - Heeft u het idee dat intimidatie, agressie en geweld door patiënten/cliënten en/of familie/vrienden van patiënten/cliënten over het afgelopen jaar is toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Toegenomen	33%	31%	36%	41%	26%	31%	35%	23%	26%	36%	10%	33%	21%	31%
Gelijk gebleven	65%	67%	63%	55%	68%	63%	63%	73%	72%	62%	82%	63%	75%	65%
Afgenomen	3%	2%	2%	4%	6%	6%	1%	3%	2%	2%	8%	4%	5%	4%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Agressie en geweld door leidinggevenden en collega's

Agressie op het werk hoeft niet alleen afkomstig te zijn van patiënten en hun familie, maar kan worden veroorzaakt door het gedrag van leidinggevenden en collega's. Tabel 5.7 laat zien dat het aandeel werknemers dat (vaak of zeer vaak) te maken heeft met agressie door leidinggevenden en collega's gering is (ook hier geldt overigens dat de impact groot kan zijn). De meest voorkomende vormen van agressie en geweld door leidinggevenden en collega's zijn pesten op het werk (4% vaak tot zeer vaak) en verbale agressie (3% vaak tot zeer vaak). Pesten door leidinggevenden en collega's komt het meest voor in de umc's (7% vaak tot zeer vaak) en in de verpleging en verzorging (6% vaak tot zeer vaak). Verbale agressie door leidinggevenden en collega's komt het meest voor in de verpleging en verzorging (6% vaak tot zeer vaak) en GGZ (5% vaak tot zeer vaak). Fysieke agressie door leidinggevenden en collega's wordt het meest genoemd in de verpleging en verzorging (3% vaak tot zeer vaak) en GHZ (3% vaak tot zeer vaak).

In de WNE 2015 heeft 1,7 procent van de respondenten in de sector Zorg en WJK het afgelopen jaar te maken gehad met verbale agressie, 3,0 procent met pesten en 0,8 procent met bedreiging of intimidatie, 0,6 procent met fysieke agressie, 0,5 procent met discriminatie en 0,1 procent met seksuele intimidatie.

Tabel 5.7 - Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met onderstaande zaken door leidinggevenden en/of collega's? (% zeer vaak/vaak)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Verbale agressie	2%	3%	5%	6%	2%	3%	2%	2%	1%	2%	1%	3%	1%	3%
Pesten	4%	7%	4%	6%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	4%	4%	3%	4%
Bedreiging/intimidatie	1%	1%	2%	1%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Seksuele intimidatie	0%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Discriminatie	1%	1%	3%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	1%
Fysieke agressie	0%	1%	1%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Is de agressie en geweld afkomstig van leidinggevenden en collega's in het afgelopen jaar toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen? Volgens acht op de tien werknemers is deze vorm van agressie gelijk gebleven (Tabel 5.8). Verder vinden evenveel respondenten dat agressie en geweld afkomstig van leidinggevenden/collega's is toegenomen en afgenomen (beide 10%).

Tabel 5.8 - Heeft u het idee dat intimidatie, agressie en geweld door leidinggevenden en/of collega's over het afgelopen jaar is toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Toegenomen	11%	9%	12%	12%	11%	8%	7%	6%	8%	8%	8%	10%	8%	10%
Gelijk gebleven	80%	83%	82%	72%	81%	80%	83%	85%	83%	85%	82%	79%	83%	80%
Afgenomen	9%	7%	7%	16%	8%	11%	10%	9%	8%	7%	10%	11%	9%	10%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Bespreken van agressie en geweld

Aan de respondenten is de vraag gesteld of zij zich doorgaans veilig voelen om agressie en geweld in het team te bespreken. Volgens de overgrote meerderheid van de werknemers (94%) is dit het geval (Tabel 5.9).

Tabel 5.9 - Voelt u zich doorgaans veilig om agressie en geweld in uw team te bespreken?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	92%	92%	94%	96%	93%	95%	96%	97%	96%	96%	95%	94%	96%	94%
Nee	8%	8%	6%	4%	7%	5%	4%	3%	4%	4%	5%	6%	4%	6%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Beleid ten aanzien van agressie en geweld

Ongeveer vier op de tien respondenten geeft aan dat hun organisatie in voldoende mate maatregelen neemt tegen agressie en geweld (tabel 5.10). Volgens 23 procent neemt de organisatie geen maatregelen, maar is dat ook niet nodig (omdat het niet speelt). Verder vindt 16 procent dat de maatregelen die de organisatie heeft genomen niet voldoende zijn en volgens 6 procent zijn geen maatregelen genomen hoewel dat volgens hen wel nodig is. Ongeveer een derde van de respondenten in de GGZ, GHZ en jeugdzorg vindt dat de genomen maatregelen onvoldoende zijn of dat er geen maatregelen getroffen zijn hoewel dat wel nodig is. In de kinderopvang is dat 6 procent.

Respondenten uit deze branche geven relatief het minst vaak aan dat de organisatie geen maatregelen heeft genomen ten aanzien van agressie en geweld en dat dit ook niet nodig is (omdat het niet speelt).

Tabel 5.10 - Maatregelen ten aanzien van agressie en geweld

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van agressie en geweld?	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, in voldoende mate	39%	37%	39%	38%	38%	45%	45%	37%	41%	48%	25%	40%	35%	39%
Ja, maar in onvoldoende mate	11%	11%	25%	20%	12%	26%	10%	9%	13%	27%	4%	17%	12%	16%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	28%	31%	14%	18%	23%	14%	29%	31%	24%	8%	44%	21%	31%	23%
Nee, maar is wel nodig	4%	1%	10%	8%	4%	7%	5%	7%	8%	7%	2%	6%	5%	6%
Weet niet/n.v.t.	18%	21%	12%	16%	23%	7%	11%	15%	13%	9%	24%	16%	18%	16%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

5.3 Kwaliteit van de arbeid

Taakhoud en ontwikkelruimte

Werknemers in de sector Zorg en WJK is een aantal stellingen voorgelegd die betrekking hebben op de inhoud van hun werk en de ontwikkelingsmogelijkheden die het werk hen biedt. De resultaten staan weergegeven in Tabel 5.11. Te zien is dat werknemers in de sector Zorg en WJK het (volledig of grotendeels) eens zijn met de stellingen dat hun werk inhoudelijk leuk is (89%) en dat het werk dat zij uitvoeren erg zinvol is (87%). Bijna een op de tien werknemers onderschrijft (volledig of grotendeels) de stelling dat het werk eentonig is. Met de stelling 'Ik kan mij ontplooiën en ontwikkelen in het werk' is 53% het (volledig of grotendeels) eens en met de stelling 'Ik heb voldoende loopbaanperspectieven' 44%.

In de vorige werknemersenquête waren de resultaten vergelijkbaar. In 2015 was 88,8 procent van de respondenten het volledig of grotendeels eens met de stelling inhoudelijk leuk werk te hebben. Volgens 86,5 procent was het werk dat ze doen erg zinvol voor ze is. Verder gaf 8,4 procent aan het werk eentonig te vinden en vond ruim de helft (51,6%) dat ze zich kunnen ontplooiën en ontwikkelen in het werk. Met de stelling voldoende loopbaanperspectieven te hebben op het werk was 40,5 procent van de respondenten het eens.

Tabel 5.11 - Stellingen over taakhoud en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk? (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ik heb inhoudelijk leuk werk	90%	87%	89%	89%	85%	92%	90%	94%	87%	92%	89%	89%	89%	89%
Het werk dat ik doe is erg zinvol voor me	87%	83%	84%	90%	88%	89%	89%	77%	87%	89%	84%	87%	86%	87%
Ik vind mijn werk eentonig*	9%	10%	8%	9%	9%	6%	6%	5%	7%	4%	10%	8%	8%	8%
Ik kan mij ontplooien / ontwikkelen in mijn werk	49%	60%	52%	56%	51%	56%	63%	48%	53%	60%	48%	54%	52%	53%
Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk	41%	46%	40%	53%	45%	41%	50%	42%	38%	40%	36%	45%	37%	44%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

* Omgekeerde vraagstelling

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Beleid ten aanzien van scholing en loopbaan

Wat vinden de respondenten van de maatregelen die hun organisatie neemt ten aanzien van de scholing van medewerkers en het bieden van loopbaanmogelijkheden? Ten aanzien van scholing neemt de organisatie volgens 59 procent voldoende maatregelen (Tabel 5.12). Een kwart vindt de getroffen maatregelen onvoldoende en 9 procent vindt dat er geen maatregelen zijn getroffen op het gebied van scholing van medewerkers, terwijl dat volgens hen wel nodig is. In de huisartsenzorg en verpleging en verzorging geven ongeveer zeven op de tien respondenten aan dat er voldoende maatregelen genomen worden ten aanzien van scholing van medewerkers. Ongeveer een kwart geeft aan dat de organisatie onvoldoende maatregelen neemt of geen maatregelen neemt terwijl dat wel nodig is. In de GGZ vindt 46 procent dat de organisatie voldoende maatregelen neemt ten aanzien van scholing van medewerkers. Volgens de helft van de respondenten in deze branche zijn de getroffen maatregelen onvoldoende of zijn deze niet genomen, terwijl dit wel nodig is.

Wat betreft het bieden van loopbaanmogelijkheden geeft 35 procent aan dat er voldoende maatregelen worden getroffen. Volgens 26 procent zijn de getroffen maatregelen niet voldoende en 17 procent vindt dat er geen maatregelen zijn getroffen op dit gebied, terwijl dit wel nodig is. Bijna een op de tien respondenten geeft aan dat de organisatie geen maatregelen heeft getroffen ten aanzien van het bieden van loopbaanmogelijkheden en vindt dat dit ook niet nodig is. In de GGZ en jeugdzorg geeft ruim de helft van de respondenten aan dat de maatregelen ten aanzien van het bieden van loopbaanmogelijkheden onvoldoende zijn of dat er geen maatregelen zijn getroffen, terwijl dat wel nodig is. In de thuiszorg en huisartsenzorg geldt dit voor een derde van de respondenten.

Tabel 5.12 - Maatregelen ten aanzien van scholing en loopbaan

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van:	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.	
Scholing van medewerkers															
Ja, in voldoende mate	51%	59%	46%	68%	59%	62%	71%	55%	51%	63%	58%	59%	57%	59%	
Ja, maar in onvoldoende mate	31%	28%	33%	19%	23%	26%	18%	23%	23%	24%	25%	25%	24%	25%	
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	5%	6%	3%	3%	3%	4%	3%	
Nee, maar is wel nodig	10%	8%	15%	6%	8%	7%	6%	13%	15%	9%	11%	9%	12%	9%	
Weet niet/n.v.t.	3%	2%	2%	5%	6%	3%	2%	4%	5%	2%	4%	4%	4%	4%	
Bieden van loopbaanmogelijkheden															
Ja, in voldoende mate	30%	35%	29%	42%	38%	37%	36%	28%	37%	30%	29%	35%	32%	35%	
Ja, maar in onvoldoende mate	28%	28%	33%	26%	21%	28%	20%	18%	23%	33%	21%	26%	24%	26%	
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	9%	7%	8%	6%	11%	8%	20%	20%	8%	7%	13%	9%	10%	9%	
Nee, maar is wel nodig	20%	23%	23%	12%	12%	16%	14%	22%	22%	21%	21%	17%	21%	17%	
Weet niet/n.v.t.	12%	7%	8%	14%	19%	11%	11%	11%	10%	10%	16%	13%	13%	13%	
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637	

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Regelruimte

In Tabel 5.13 staat het percentage respondenten dat het (volledig en grotendeels) eens is met stellingen over de regelruimte van medewerkers. In hoeverre ervaren medewerkers dat zij zelf beslissingen kunnen nemen over de inrichting van hun werk? De meeste werknemers zijn het (volledig of grotendeels) eens met de stellingen dat zij de werktijden goed kunnen laten aansluiten bij de thuissituatie (71%) en dat zij voldoende invloed hebben op de inhoud van het werk (65%). Ook onderschrijft 56 procent van de respondenten (volledig en grotendeels) de stellingen 'Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht' en 'ik heb invloed op mijn rooster / de tijden waarop ik werk'. De helft van de werknemers is het (volledig of grotendeels) met de stelling eens dat zij zelf kunnen beslissen hoe ze hun

werk doen. Ruim een derde onderschrijft (volledig en grotendeels) zelf het werktempo te kunnen bepalen. Over het algemeen zijn respondenten uit de branches ziekenhuizen, overige zorg en kinderopvang iets minder positief over hun regelruimte. Respondenten werkzaam in de WMD en jeugdzorg zijn hierover juist iets positiever.

De resultaten komen redelijk overeen met de uitkomsten van de WNE 2015. Toen was 66,7 procent het volledig of grotendeels eens met de stelling voldoende invloed te hebben op het werk. Ook gaf 60,6 procent aan zelf de volgorde van het werk te kunnen bepalen, 39,4 procent zelf het werktempo en 51,4 procent hoe het werk te doen. Ten aanzien van werktijden gaf 57,9 procent aan zelf invloed te hebben op het rooster of werktijden en 75,3 procent dat ze de werktijden goed kunnen laten aansluiten op de thuissituatie.

Tabel 5.13 - Stellingen over regelruimte (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk.	56%	64%	63%	65%	72%	68%	75%	67%	72%	62%	69%	65%	69%	65%
Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht.	44%	57%	67%	56%	60%	56%	59%	41%	83%	79%	44%	55%	64%	56%
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen.	28%	41%	37%	32%	42%	37%	36%	26%	62%	39%	35%	35%	45%	36%
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe.	41%	46%	58%	49%	52%	52%	52%	40%	76%	61%	45%	48%	58%	50%
Ik heb invloed op mijn rooster / op de tijden waarop ik werk.	49%	59%	61%	58%	62%	54%	47%	50%	76%	74%	40%	56%	59%	56%
Ik kan mijn werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie.	65%	71%	75%	72%	75%	69%	80%	74%	81%	81%	63%	71%	72%	71%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Beleid ten aanzien van werktijden en werk-privé balans

Aan de respondenten is gevraagd wat zij vinden van het beleid van hun organisatie ten aanzien van roosters en werktijden en de werk-privé balans. De antwoorden staan weergegeven in Tabel 5.14. Ten aanzien van roosters en werktijden vindt 46 procent van de respondenten dat hun organisatie voldoende maatregelen heeft getroffen en ten aanzien van de werk-privé balans 37 procent. Volgens 26 procent zijn op deze gebieden onvoldoende maatregelen getroffen. Verder geeft een deel aan dat er geen maatregelen zijn getroffen hoewel dat wel nodig is (11 procent ten aanzien van roosters en werktijden en 15 procent ten aanzien van de werk-privé balans). Respondenten in de huisartsenzorg geven het vaakst aan dat hun organisatie maatregelen neemt ten aanzien van roosters en werktijden (57%) en de werk-privé balans (51%). In de huisartsenzorg, overige zorg en WMD zijn respondenten over het algemeen iets positiever over de maatregelen die hun organisatie neemt ten aanzien van roosters en werktijden en werk-privé balans.

Tabel 5.14 - Maatregelen ten aanzien van de volgende aspecten werktijden en werk-privé balans

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van:	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Roosters en werktijden														
Ja, in voldoende mate	43%	47%	40%	45%	48%	43%	57%	50%	47%	44%	54%	45%	50%	46%
Ja, maar in onvoldoende mate	28%	25%	26%	32%	23%	32%	14%	19%	12%	19%	21%	27%	18%	26%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	7%	8%	14%	5%	9%	7%	16%	18%	22%	17%	10%	8%	16%	9%
Nee, maar is wel nodig	15%	8%	7%	11%	11%	11%	6%	8%	8%	7%	9%	11%	8%	11%
Weet niet/n.v.t.	8%	12%	13%	7%	10%	8%	7%	5%	11%	14%	6%	8%	9%	9%
Balans werk-privé														
Ja, in voldoende mate	33%	41%	33%	38%	31%	35%	51%	47%	43%	35%	44%	36%	42%	37%
Ja, maar in onvoldoende mate	26%	26%	27%	30%	29%	30%	15%	14%	17%	29%	19%	27%	20%	26%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	11%	8%	13%	7%	10%	9%	16%	21%	14%	9%	12%	10%	12%	10%
Nee, maar is wel nodig	18%	13%	15%	15%	16%	17%	8%	9%	14%	14%	13%	16%	14%	15%
Weet niet/n.v.t.	12%	12%	13%	10%	13%	10%	9%	9%	11%	12%	11%	11%	11%	11%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Werksfeer en steun leidinggevende

De werksfeer en de steun van de leidinggevende zijn doorgaans aspecten die een belangrijke invloed uitoefenen op hoe werknemers denken over hun werk. Respondenten is gevraagd aan te geven hoe zij denken over de werksfeer en de waardering en steun van hun leidinggevende. Uit Tabel 5.15 blijkt dat een meerderheid van de werknemers in de sector Zorg en WJK (79%) de stelling (volledig of grotendeels) onderschrijft dat de sfeer op hun afdeling of in het team prettig is. Ook is bijna twee derde van de respondenten het (volledig of grotendeels) eens met de stelling dat ze het gevoel hebben door hun leidinggevende te worden gewaardeerd. Verder vindt ruim de helft van de respondenten dat ze voldoende ondersteuning krijgen van hun leidinggevende en dat hun leidinggevende laat weten of hij/zij tevreden is over hun werk. Werknemers in de huisartsenzorg en overige zorg zijn het meest positief over de werksfeer en hun leidinggevende, vergeleken met werknemers in de andere branches in de sector Zorg en WJK. In de thuiszorg liggen deze percentages het laagst.

De resultaten zijn redelijk vergelijkbaar met de uitkomsten van de vorige meting. In 2015 gaf 79,4 procent van de respondenten aan dat er een prettige sfeer heerst op de afdeling of in het team. Verder voelde 67,2 procent zich gewaardeerd door de leidinggevende, gaf 56,6 procent aan voldoende ondersteuning te krijgen van de leidinggevende en is 53,5 procent het (volledig of grotendeels) eens met de stelling 'mijn leidinggevende laat weten of hij/zij tevreden is over mijn werk'.

Tabel 5.15 - Stellingen over werksfeer en steun van leidinggevende (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Er heerst een prettige sfeer op de afdeling / in het team.	79%	81%	75%	81%	73%	80%	85%	85%	77%	81%	86%	79%	82%	79%
Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn leidinggevende.	62%	70%	65%	64%	56%	65%	76%	76%	64%	71%	66%	64%	66%	64%
Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende.	53%	64%	48%	51%	49%	60%	71%	67%	55%	61%	57%	54%	57%	55%
Mijn leidinggevende laat weten of hij/zij tevreden is over mijn werk.	53%	62%	52%	51%	39%	54%	66%	64%	52%	56%	57%	52%	55%	53%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

5.4 Werkoverleg, formele gesprekken en POP

Een meerderheid van de respondenten geeft aan ten minste één keer per maand deel te nemen aan team- of werkoverleg (68%) en in de afgelopen 12 maanden een functionerings- of beoordelingsgesprek te hebben gehad (62%; zie Tabel 5.16). Ongeveer drie op de tien respondenten heeft samen met de leidinggevende een POP opgesteld. Respondenten in de overige zorg (33%) en ziekenhuisbranche (58%) geven het minst vaak aan ten minste één keer per maand deel te nemen aan werkoverleg (respectievelijk 33% en 58%) en respondenten in de branches jeugdzorg (91%) en GGZ, GHZ en WMD (allen 82%) het vaakst. Verder geven respondenten in de thuiszorg en verpleging en verzorging het minst vaak aan in de afgelopen 12 maanden een functionerings- of beoordelingsgesprek te hebben gehad (respectievelijk 37% en 51%) en respondenten in de branches umc's en huisartsenzorg het vaakst (respectievelijk 86%, en 75%). Werknemers in de thuiszorg geven het minst vaak aan samen met hun leidinggevende een POP te hebben opgesteld (13%) en respondenten werkzaam in de jeugdzorg geven dat het vaakst aan (45%).

In de vorige werknemersenquête waren de resultaten redelijk vergelijkbaar. In 2015 gaf 67,4 procent van de respondenten aan ten minste eens per maand deel te nemen aan team- of werkoverleg. Ook had 64,9 procent in het afgelopen jaar een beoordelings- of functioneringsgesprek gehad en 33,6 procent had samen met de leidinggevende een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld.

Tabel 5.16 - Werkoverleg, formele gesprekken en POP (% Ja)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Neemt u ten minste 1x per maand deel aan een team- of werkoverleg?	58%	75%	82%	64%	65%	82%	65%	33%	82%	91%	63%	67%	74%	68%
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een functionerings- of beoordelingsgesprek gehad?	72%	86%	70%	51%	37%	66%	75%	60%	67%	71%	67%	61%	68%	62%
Heeft u samen met uw leidinggevende een persoonlijk ontwikkelplan (POP) opgesteld?	42%	40%	30%	24%	13%	42%	27%	25%	32%	45%	35%	31%	36%	31%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

De meeste respondenten spreken hun leidinggevende meerdere keren per week of één of meerdere keren per maand (Tabel 5.17). In de thuiszorg spreken medewerker en leidinggevende elkaar het minst frequent (61% één keer per maand of minder) en in de huisartsenzorg en overige zorg het meest frequent (ruim drie kwart iedere werkdag of meerdere keren per week).

Tabel 5.17 - Contact met leidinggevende

Ik spreek mijn leidinggevende...	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
... iedere werkdag	10%	16%	3%	4%	1%	3%	43%	36%	8%	4%	11%	8%	9%	8%
... meerdere keren per week	41%	43%	29%	27%	13%	15%	34%	40%	26%	28%	43%	28%	34%	29%
... meerdere keren per maand	29%	26%	32%	33%	24%	38%	14%	15%	31%	37%	29%	30%	31%	30%
... 1 keer per maand	12%	8%	18%	17%	23%	26%	5%	5%	20%	19%	10%	17%	15%	17%
... 1 keer per kwartaal	4%	4%	10%	10%	14%	10%	2%	2%	8%	7%	4%	8%	6%	8%
... 1 of 2 keer per jaar	4%	2%	6%	6%	13%	6%	2%	1%	5%	4%	2%	6%	4%	6%
... minder dan 1 keer per jaar	0%	0%	3%	3%	11%	1%	1%	1%	2%	2%	0%	3%	1%	3%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

5.5 Tevredenheid

Aan de werknemers in de sector Zorg en WJK is gevraagd hoe tevreden zij, alles bij elkaar genomen, zijn over hun werk en over de organisatie waarvoor zij werken. De antwoorden staan weergegeven in Tabel 5.18 en Tabel 5.19. Werknemers in de sector Zorg en WJK zijn over het algemeen meer tevreden over hun werk dan over de organisatie waarvoor zij werken. Over het werk is 67 procent (zeer) tevreden, 29% is deels tevreden, deels ontevreden en 5% is (zeer) ontevreden. Over de organisatie waarvoor men werkt, is 54 procent (zeer) tevreden, 35 procent is deels tevreden, deels ontevreden en 11% (zeer) ontevreden. Over het werk zijn werknemers in de huisartsenzorg en overige zorg het meest tevreden met hun werk (respectievelijk 79% en 78%) en werknemers in de verpleging & verzorging geven het minst aan (zeer) tevreden met hun werk te zijn (59%). Over de organisatie waarvoor men werkt, zijn respondenten in de huisartsenzorg en academische ziekenhuizen het meest tevreden (respectievelijk 72% en 65%) en het aantal respondenten dat aangeeft (zeer) tevreden te zijn met de organisatie waarvoor men werkt, is het laagst in de GGZ (39%).

In 2015 was 70,9 procent, alles bij elkaar genomen, (zeer) tevreden met hun werk en 55,7 procent met de organisatie waarvoor ze werken.

Tabel 5.18 - Hoe tevreden bent u, alles bijeengenomen, met uw werk?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
(zeer) tevreden	69%	75%	66%	59%	66%	64%	79%	78%	73%	69%	65%	66%	69%	67%
deels tevreden/deels ontevreden	27%	20%	27%	35%	30%	31%	19%	22%	25%	26%	30%	29%	27%	29%
(zeer) ontevreden	4%	5%	7%	6%	4%	5%	2%	0%	3%	5%	5%	5%	4%	5%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Tabel 5.19 - Hoe tevreden bent u, alles bijeengenomen, met de organisatie waar u werkt?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
(zeer) tevreden	52%	65%	39%	52%	58%	53%	72%	59%	59%	51%	55%	54%	56%	54%
deels tevreden/deels ontevreden	37%	27%	41%	34%	34%	36%	22%	34%	31%	38%	33%	35%	34%	35%
(zeer) ontevreden	11%	8%	20%	14%	8%	11%	5%	7%	9%	11%	12%	12%	11%	11%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

5.6 Betrokkenheid

Naast tevredenheid over het werk en de organisatie is aan de werknemers in de sector Zorg en WJK gevraagd om aan de hand van stellingen aan te geven in welke mate zij betrokken zijn bij hun organisatie. In Tabel 5.20 is te zien hoeveel procent van de respondenten het volledig/grotendeels eens is met deze stellingen. Van de respondenten is 78 procent het eens met de stelling 'ik ben enthousiast over mijn werk'. Drie kwart van de respondenten is bereid extra inspanningen te leveren als dit bijdraagt aan het succes van hun organisatie. Ook voelt 72 procent zich loyaal naar de organisatie. De stelling dat eigen waarden sterk overeen komen met de waarden van de

organisatie wordt (volledig of grotendeels) onderschreven door 62 procent van de respondenten. Ruim de helft vertelt anderen dat zij er trots op zijn bij deze organisatie te werken. De stellingen worden het meest positief gewaardeerd door werknemers in de huisartsenzorg.

De resultaten komen redelijk overeen met de uitkomsten van de vorige meting. In 2015 gaf 79,3% van de respondenten aan het volledig of grotendeels eens te zijn met de stelling enthousiast te zijn over het werk en 72,3 procent met de stelling bereid te zijn extra inspanningen te leveren als dit bijdraagt aan het succes van de organisatie. Ruim twee derde (68,6%) voelde loyaliteit naar de organisatie. Volgens 57,8 procent kwamen de eigen waarden sterk overeen met de waarden van de organisatie en ongeveer de helft gaf aan anderen te vertellen er trots op te zijn om bij deze organisatie te werken.

Tabel 5.20 - Stellingen over betrokkenheid (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ik ben enthousiast over mijn baan.	80%	76%	75%	79%	75%	79%	84%	78%	73%	76%	78%	78%	76%	78%
Ik ben bereid om extra inspanningen te leveren als dit bijdraagt aan het succes van de organisatie.	74%	78%	76%	72%	69%	75%	87%	72%	84%	80%	79%	74%	81%	75%
Ik voel loyaliteit naar de organisatie.	70%	76%	70%	71%	70%	72%	89%	69%	78%	74%	77%	72%	77%	72%
Mijn waarden komen sterk overeen met de waarden van mijn organisatie.	55%	63%	54%	59%	58%	68%	77%	67%	72%	68%	68%	60%	69%	62%
Ik vertel anderen dat ik er trots op ben om bij de organisatie te werken.	50%	64%	39%	49%	53%	53%	69%	54%	59%	56%	57%	51%	57%	52%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

5.7 Vitaliteit

In de enquête is aan de werknemers in de sector Zorg en WJK ook een aantal stellingen voorgelegd over vitaliteit. In Tabel 5.21 staat weergegeven welk deel van de respondenten het volledig of grotendeels eens is met deze stellingen. Te zien is dat bijna twee derde van de respondenten het eens is met de stellingen 'op het werk te bruisen van energie' (WNE 2015: 72,5%), 'zich fit en sterk te voelen tijdens het werk' (WNE 2015: 69,3%) en 'zin te hebben in het werk als ze 's morgens op staan' (WNE 2015: 65,9%).

Tabel 5.21 - Stellingen over vitaliteit (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Op mijn werk bruis ik van energie.	59%	62%	54%	64%	66%	64%	68%	67%	62%	57%	71%	63%	65%	63%
Als ik werk voel ik me fit en sterk	61%	62%	59%	63%	67%	64%	68%	57%	62%	57%	69%	63%	64%	63%
Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan.	64%	63%	53%	66%	66%	62%	69%	59%	61%	57%	66%	63%	63%	63%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

5.8 Arbo-, verzuim- en re-integratie

Zijn werknemers in de sector Zorg en WJK op de hoogte van het verzuimbeleid van hun organisatie? En wat vinden zij van de maatregelen die hun organisatie neemt ten aanzien van gezondheidsbevordering en re-integratie? De antwoorden op deze vragen komen in deze paragraaf aan de orde.

Ruim drie kwart van de respondenten blijkt op de hoogte te zijn van het verzuimbeleid van hun organisatie (Tabel 5.22). Dit percentage is het hoogst in de GHZ (84%) en het laagst in de huisartsenzorg en overige zorg (respectievelijk 68% en 69%).

Tabel 5.22 - Bent u op de hoogte van het verzuimbeleid van uw organisatie?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	77%	70%	75%	80%	77%	84%	68%	69%	75%	77%	79%	77%	77%	77%
Nee	23%	30%	25%	20%	23%	16%	32%	31%	25%	23%	21%	23%	23%	23%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Ten aanzien van de gezondheidsbevordering en verzuimpreventie neemt de organisatie volgens 34 procent voldoende maatregelen. Wat betreft de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers vindt 42 procent van de respondenten dat de organisatie voldoende maatregelen neemt (Tabel 5.23 en Tabel 5.24). Volgens 26 procent zijn de maatregelen ten aanzien van gezondheidsbevordering en verzuimpreventie onvoldoende en volgens 15 procent worden deze maatregelen niet getroffen, terwijl dat wel nodig is. Voor de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers liggen deze percentages op respectievelijk 22 procent en 7 procent. Kijken we naar de verschillende branches, dan valt op dat respondenten in de GGZ het minst vaak aangeven dat de organisatie voldoende maatregelen neemt ten aanzien van gezondheidsbevordering en verzuimpreventie (22%) en in de GHZ is dat het meest vaak (40%).

Tabel 5.23 - Maatregelen ten aanzien van gezondheidsbevordering

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van gezondheidsbevordering en preventie ziekteverzuim	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, in voldoende mate	30%	30%	22%	36%	38%	40%	35%	39%	28%	28%	39%	34%	33%	34%
Ja, maar in onvoldoende mate	27%	28%	33%	27%	25%	29%	14%	12%	24%	31%	19%	27%	23%	26%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	8%	6%	7%	6%	6%	7%	22%	24%	12%	5%	11%	8%	10%	8%
Nee, maar is wel nodig	18%	18%	21%	13%	11%	11%	12%	16%	19%	21%	13%	15%	17%	15%
Weet niet/n.v.t.	17%	18%	17%	17%	19%	12%	17%	9%	17%	15%	18%	16%	17%	17%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Tabel 5.24 - Maatregelen ten aanzien van begeleiding en re-integratie van zieke werknemers

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van begeleiding en re-integratie van zieke medewerkers	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, in voldoende mate	41%	43%	40%	45%	44%	44%	40%	35%	41%	40%	46%	42%	43%	42%
Ja, maar in onvoldoende mate	25%	23%	24%	24%	20%	23%	11%	18%	17%	23%	17%	23%	18%	22%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	5%	3%	5%	5%	4%	6%	22%	17%	10%	3%	9%	6%	8%	6%
Nee, maar is wel nodig	7%	8%	9%	6%	4%	7%	6%	14%	7%	6%	6%	7%	7%	7%
Weet niet/n.v.t.	22%	22%	21%	20%	28%	20%	21%	15%	25%	27%	22%	22%	24%	22%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

6. Competenties, opleiding en ontwikkeling

Dit hoofdstuk gaat in op de competenties, opleiding en ontwikkeling van werknemers in de sector Zorg en WJK. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- aansluiting tussen de kennis en vaardigheden van de medewerker en diens huidige functie (paragraaf 6.1)
- beroepsopleiding van de werknemers in de Zorg en WJK (paragraaf 6.2)
- scholings- en ontwikkelingsactiviteiten (paragraaf 6.3)

In Bijlage 8 staan tabellen met aanvullende informatie over deze onderwerpen.

6.1 Kennis en vaardigheden

Aan de respondenten is gevraagd hoe het huidige niveau van de functie zich verhoudt tot hun opleidingsniveau. In Tabel 6.1 is te zien dat 71 procent (WNE 2015: 69,8%) van de respondenten vindt dat het niveau van hun functie in overeenstemming is met hun opleidingsniveau. Volgens 22 procent (WNE 2015: 23%) is het functieniveau lager dan het opleidingsniveau en volgens 7 procent (WNE 2015: 7,2%) hoger.

Tabel 6.1 - Hoe verhoudt het niveau van uw huidige functie zich tot uw opleidingsniveau?

Het functieniveau is...	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
...in overeenstemming met mijn opleidingsniveau	74%	75%	74%	74%	69%	62%	74%	67%	64%	78%	66%	71%	68%	71%
...lager dan mijn opleidingsniveau	18%	17%	17%	20%	25%	31%	13%	20%	26%	18%	28%	21%	25%	22%
...hoger dan mijn opleidingsniveau	7%	8%	9%	7%	5%	7%	13%	13%	9%	4%	6%	7%	6%	7%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

In Tabel 6.2 staat een aantal stellingen over de eigen kennis en vaardigheden die aan de respondenten zijn voorgelegd. Een minderheid is het volledig of grotendeels eens met de stellingen dat hun kennis en vaardigheden voor een ander vak zijn dan het huidige werk (14%), zijn verouderd (10%) en niet voldoende praktijkgericht zijn (8%).

Ook hier zijn de resultaten vergelijkbaar met de WNE 2015. Toen gaf 15,4 procent aan dat hun kennis en vaardigheden voor een ander vak dan het huidige werk zijn, 10,5 procent dat de kennis en vaardigheden zijn verouderd doordat het werk anders is geworden en 7,5 procent dat de kennis en vaardigheden niet voldoende praktijkgericht zijn.

Tabel 6.2 - In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over uw kennis en vaardigheden? (% volledig/grotendeels mee eens)

Mijn kennis en vaardigheden...	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
...zijn voor een ander vak dan het huidige werk	13%	13%	12%	14%	17%	14%	7%	9%	20%	10%	17%	13%	17%	14%
...zijn verouderd doordat het werk anders is geworden	8%	8%	8%	11%	12%	13%	6%	6%	11%	9%	8%	10%	9%	10%
...zijn niet voldoende praktijkgericht	7%	7%	9%	11%	7%	10%	4%	5%	11%	6%	7%	8%	8%	8%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Ervaren werknemers in de sector Zorg en WJK – wat betreft hun kennis en vaardigheden - problemen bij de uitoefening van hun huidige functie? Volgens een meerderheid van de respondenten is dat niet het geval (Tabel 6.3). Elf procent (WNE 2015: 9,1%) vindt dat hun kennis en vaardigheden wel een probleem vormen bij de uitoefening van hun huidige functie.

Tabel 6.3 - Ervaart u - wat uw kennis en vaardigheden betreft - problemen bij de uitoefening van uw huidige functie?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	8%	11%	13%	11%	10%	15%	6%	6%	14%	14%	7%	11%	11%	11%
Nee	92%	89%	87%	89%	90%	85%	94%	94%	86%	86%	93%	89%	89%	89%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Aan de respondenten die wat betreft hun kennis en vaardigheden problemen ervaren bij de uitoefening van hun huidige functie, is gevraagd hoe zij denken dat deze aansluiting verbeterd kan worden (Tabel 6.4). Aangezien deze vraag aan een beperkt deel van de respondenten is voorgelegd, staan de resultaten alleen gepresenteerd voor totaal Zorg, totaal WJK en totaal sector Zorg en WJK. Zes op de tien respondenten geeft aan dat dit kan worden verbeterd via extra scholing of cursussen. Verder noemt 35% extra begeleiding en 32% door meer ervaring op te doen. In de WJK wordt vaker dan in de Zorg (28% versus 16%) de mogelijkheid genoemd, om de aansluiting tussen kennis en vaardigheden en huidige functie te verbeteren, 'een zelfde of andere functie binnen de bestaande of andere instelling'.

Tabel 6.4 - Zo ja: Hoe denkt u dat deze aansluiting kan worden verbeterd?

	Totaal Zorg	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Extra scholing of cursussen	61%	57%	60%
Extra begeleiding	35%	34%	35%
Door meer ervaring op te doen	33%	32%	32%
Door een zelfde of andere functie binnen de bestaande of andere instelling	16%	28%	18%
Weet niet	11%	6%	10%
Totaal (N)	583	230	813

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

6.2 Beroepsopleiding

In de enquête is gevraagd naar de beroepsopleidingen waarvan de respondenten een diploma hebben behaald. De resultaten hiervan staan in Tabel 6.5. Als we naar het totaal van de verdeling naar opleiding kijken en het onderscheid naar branche buiten beschouwing laten, dan is te zien dat:

- 23% (WNE 2015: 19,8%) een agogische opleiding heeft;
- 22% (WNE 2015: 24,7%) een verzorgende of helpende opleiding heeft;
- 20% (WNE 2015: 18%) een verpleegkundige opleiding op mbo en/of hbo-niveau (met name Inservice Verpleegkundige A, B of Z en Verpleegkundige MBO kwalificatieniveau 4) heeft;
- 10% (WNE 2015: 9,6%) een medisch-assisterende of ondersteunende opleiding heeft;
- 5% (WNE 2015: 4%) een gedragswetenschappelijke opleiding heeft;
- 4% (WNE 2015: 3,4%) een paramedische opleiding heeft;
- 3% (WNE 2015: 2%) een medisch-wetenschappelijke opleiding heeft en
- 21% (WNE 2015: 27%) geen van deze opleidingen heeft afgerond.

Ten opzichte van de resultaten uit de WNE 2015 zijn er alleen kleine verschuivingen in de verdeling naar opleiding te zien.

Er zijn verder duidelijke verschillen tussen de branches als het gaat om de gevolgde beroepsopleidingen. In Box 6.1 onder de tabel staan per branche de beroepsopleidingen weergegeven, die het meest door de respondenten zijn genoemd.

Tabel 6.5 - Van welke van de onderstaande opleidingen heeft u een diploma behaald?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Een verzorgende en/of helpende opleiding	6%	3%	5%	58%	48%	11%	7%	11%	3%	3%	5%	25%	4%	22%
Een agogische opleiding	3%	4%	28%	10%	6%	57%	4%	4%	49%	63%	66%	16%	60%	23%
Een verpleegkundige opleiding (mbo en/of hbo)	37%	25%	24%	15%	27%	18%	18%	10%	4%	2%	2%	23%	3%	20%
Een medisch-assisterende of ondersteunende opleiding	22%	21%	1%	1%	2%	1%	80%	49%	1%	0%	1%	11%	1%	10%
Een paramedische opleiding	9%	7%	1%	5%	1%	2%	2%	18%	1%	2%	1%	5%	1%	4%
Een medisch-wetenschappelijke opleiding	7%	13%	3%	2%	1%	0%	3%	2%	0%	1%	0%	4%	0%	3%
Een gedragswetenschappelijke opleiding	1%	3%	24%	1%	1%	6%	3%	3%	4%	16%	4%	4%	6%	5%
Geen van bovenstaande opleidingen*	21%	32%	20%	18%	21%	16%	6%	19%	42%	20%	27%	20%	31%	21%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

* Het betreft werknemers die een opleiding buiten de kwalificatiestructuur zorg en welzijn hebben gevolgd. Dit kunnen bijvoorbeeld medewerkers in niet-cliëntgebonden functies zijn.

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Box 6.1: Meest genoemde beroepsopleidingen per branche, gebaseerd op Tabel 6.5

Zorg

Ziekenhuizen

- verpleegkundige opleiding (m.n. Inservice Verpleegkundige A, B of Z en Verpleegkundige MBO kwalificatieniveau 4)
- medisch-assisterende of ondersteunende opleiding
- paramedische opleiding

Tz

- verzorgende en/of helpende opleiding
- verpleegkundige opleiding (m.n. Verpleegkundige MBO kwalificatieniveau 4, Verpleegkundige HBO-V en Inservice Verpleegkundige A, B of Z)

WJK

WMD

- agogische opleiding

UMC's

- verpleegkundige opleiding (m.n. Inservice Verpleegkundige A, B of Z en Verpleegkundige HBO-V)
- medisch-assisterende of ondersteunende opleiding
- medisch wetenschappelijke opleiding

GHZ

- agogische opleiding
- verpleegkundige opleiding (m.n. Inservice Verpleegkundige A, B of Z en Verpleegkundige MBO kwalificatieniveau 4)
- verzorgende en/of helpende opleiding

Jeugdzorg

- agogische opleiding
- gedragswetenschappelijke opleiding

GGZ

- agogische opleiding
- verpleegkundige opleiding (m.n. Inservice Verpleegkundige A, B of Z, Verpleegkundige HBO-V en Verpleegkundige MBO kwalificatieniveau 4)
- gedragswetenschappelijke opleiding

HA

- medisch-assisterende of ondersteunende opleiding
- verpleegkundige opleiding (m.n. Inservice Verpleegkundige A, B of Z en Verpleegkundige HBO-V)

Kinderopvang

- agogische opleiding
- verzorgende en/of helpende opleiding

V&V

- verzorgende en/of helpende opleiding
- verpleegkundige opleiding (m.n. Verpleegkundige MBO kwalificatieniveau 4 en Inservice Verpleegkundige A, B of Z)
- agogische opleiding

Overige zorg

- medisch-assisterende of ondersteunende opleiding
- paramedische opleiding
- verpleegkundige opleiding (m.n. Inservice Verpleegkundige A, B of Z)

Aan de respondenten is tevens gevraagd of zij in 2017 een zorg- of agogische opleiding zijn gaan volgen of dat van plan zijn (Tabel 6.6). Acht procent geeft aan dat dit het geval is.

Tabel 6.6 - Bent u in 2017 een zorg- of agogische opleiding gaan volgen of gaat u die volgen in 2015?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, vanuit mezelf	2%	2%	5%	6%	3%	5%	3%	5%	3%	6%	5%	4%	4%	4%
Ja, aangeboden door mijn werkgever	2%	1%	6%	6%	6%	3%	2%	1%	1%	2%	2%	4%	2%	4%
Nee	96%	97%	89%	88%	91%	92%	95%	95%	96%	93%	93%	92%	94%	92%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

6.3 Scholing en ontwikkeling

Naast de beroepsopleiding is ook gevraagd naar het volgen van trainingen en cursussen en andere ontwikkelactiviteiten. Zo is gevraagd of de respondenten in 2016 een of meerdere trainingen of cursussen hebben gevolgd (Tabel 6.7). Hieruit komt naar voren dat ongeveer een derde van de respondenten geen training of cursus heeft gevolgd (21% had hieraan ook geen behoefte, maar 11% had hier wel behoefte aan). Ongeveer twee derde geeft aan wel een of meerdere trainingen of cursussen te hebben gevolgd. Dit betreft voornamelijk vakinhoudelijke trainingen of cursussen (50%), gevolgd door trainingen of cursussen gericht op vaardigheden (20%) en een bedrijfsspecifieke training of cursus (18%). Respondenten in de huisartsenzorg en jeugdzorg geven het minst vaak aan in 2016 geen training of opleiding te hebben gevolgd (16%) en respondenten in de thuiszorg en overige zorg het vaakst (respectievelijk 43% en 47%).

De resultaten zijn redelijk vergelijkbaar met de vorige enquête waarin 36 procent in 2014 geen training of cursus had gevolgd (24,5 procent had daar ook geen behoefte aan en 11,5 procent had hier wel behoefte aan). Verder gaf 49,3 procent aan in dat jaar een vakinhoudelijke training of cursus te hebben gevolgd, 20 procent een training of cursus gericht op vaardigheden en 11,7 procent een andere op het werk gerichte training of cursus. Een bedrijfsspecifieke training of cursus of een training en cursus gericht op de overgang naar het sociale domein zijn slechts door 3 procent van de respondenten gevolgd.

Tabel 6.7 - Heeft u in 2016 een van de volgende trainingen of cursussen gevolgd?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, een vakinhoudelijke training of cursus (toepasbaar in huidige functie)	55%	56%	51%	46%	43%	56%	74%	46%	44%	67%	44%	51%	48%	50%
Ja, een training of cursus gericht op vaardigheden	24%	24%	20%	17%	15%	24%	29%	14%	27%	29%	15%	20%	22%	20%
Ja, een bedrijfsspecifieke training of cursus	18%	21%	23%	17%	13%	25%	16%	9%	16%	23%	16%	18%	18%	18%
Ja, een training of cursus gericht op de overgang naar het sociale domein	0%	1%	1%	3%	2%	3%	1%	0%	6%	5%	1%	2%	4%	2%
Ja, een andere op het werk gerichte training of cursus	8%	8%	10%	12%	8%	11%	9%	5%	12%	9%	15%	10%	13%	10%
Nee, ik heb geen training of cursus gevolgd, maar had daar wel behoefte aan	12%	11%	11%	11%	10%	8%	5%	19%	15%	7%	15%	11%	13%	11%
Nee, ik heb geen training of cursus gevolgd en had daar ook geen behoefte aan	18%	19%	18%	26%	33%	15%	11%	28%	18%	9%	18%	22%	16%	21%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Aan de respondenten die in 2016 een training of cursus hebben gevolgd, is gevraagd wat hiervan de reden was (Tabel 6.8). Het merendeel van de respondenten noemt als reden om de taken en werkzaamheden binnen de eigen functie beter uit te kunnen voeren (75%). Verder noemt 36% als redenen het behouden van hun registratie en uit persoonlijke interesse. Kijken we naar de verschillende branches, dan zien we dat in de Zorg vaker een training of opleiding wordt gevolgd om de registratie te kunnen behouden dan in de WJK (38% versus 27%). De reden om de taken en werkzaamheden binnen de eigen functie beter uit te kunnen voeren, wordt het minst vaak genoemd in de kinderopvang (67%) en het vaakst in de huisartsenzorg (83%). De reden uit persoonlijke interesse wordt het minst vaak genoemd door

respondenten werkzaam in de kinderopvang (26%) en het vaakst door respondenten werkzaam in de huisartsenzorg en academische ziekenhuizen (respectievelijk 58% en 47%).

Tabel 6.8 - Zo ja: Wat was de reden om in 2016 deze training(en) of cursus(sen) te volgen?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Om de taken en werkzaamheden binnen mijn functie beter uit te kunnen voeren	76%	75%	72%	75%	76%	76%	83%	74%	82%	78%	67%	75%	74%	75%
Om mijn eigen functie te kunnen behouden	14%	9%	9%	11%	15%	9%	14%	9%	2%	12%	9%	11%	7%	11%
Herhalingstraining of -cursus om registratie te behouden (bijv. BIG-registratie)	36%	24%	35%	43%	31%	44%	37%	41%	15%	39%	29%	38%	27%	36%
Verhogen kansen op een andere functie op vergelijkbaar niveau bij huidige werkgever	1%	2%	3%	1%	1%	1%	2%	0%	1%	2%	2%	1%	2%	1%
Verhogen kansen op een hogere functie bij huidige werkgever	2%	3%	5%	2%	3%	4%	4%	0%	1%	4%	4%	3%	3%	3%
Verhogen kansen op een functie bij een andere werkgever in dezelfde sector	2%	1%	4%	2%	1%	2%	2%	4%	1%	6%	3%	2%	3%	2%
Verhogen kansen op een functie in een andere sector	1%	1%	2%	2%	%	1%	1%	0%	2%	1%	2%	1%	2%	1%
Uit persoonlijke interesse	38%	47%	38%	37%	32%	29%	58%	26%	38%	42%	30%	36%	35%	36%
Ik was deze opleiding al begonnen voordat ik in deze functie ging werken	1%	4%	1%	1%	3%	0%	0%	0%	2%	2%	1%	1%	2%	1%
Totaal (N)	840	264	610	417	242	568	1.107	52	411	535	502	4.101	1.448	5.549

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Ook in 2015 waren de belangrijkste redenen om in 2014 een training of opleiding te volgen om taken en werkzaamheden binnen de functie beter uit te kunnen voeren (73,7%), herhalingstraining of – cursus om registratie te behouden (32,2%), persoonlijke interesse (30,4%) en om de eigen functie te kunnen behouden (9,8%).

Overige activiteiten om kennis en vaardigheden op peil te houden

Andere activiteiten die de respondenten hebben ondernomen om hun kennis en vaardigheden op peil te houden, betreffen met name het lezen van vakliteratuur (49%), contact onderhouden met vakgenoten (36%) en het bezoeken van congressen of beurzen (30%; tabel 6.9). Bijna een kwart onderneemt geen van deze activiteiten.

Vergelijken we de verschillende branches met elkaar, dan vallen de volgende punten op:

- Medewerkers in de branches huisartsenzorg en jeugdzorg geven het minst vaak aan geen van deze activiteiten te ondernemen (beide 12%). Medewerkers in de kinderopvang doen dit het meest vaak (35%).
- De verschillende activiteiten worden het minst vaak genoemd door medewerkers in de kinderopvang. Het meest vaak door medewerkers in de huisartsenzorg en academische ziekenhuizen.
- Lezen van vakliteratuur en aansluiting bij een beroepsvereniging worden het vaakst gerapporteerd door medewerkers in de branches huisartsenzorg (respectievelijk 66% en 34%) en academische ziekenhuizen (respectievelijk 60% en 24%).
- Contact onderhouden met vakgenoten wordt het meest genoemd door medewerkers in de branches WMD (48%) en jeugdzorg (46%).
- Het bezoeken van congressen en beurzen wordt het meest genoemd door medewerkers in de branche academische ziekenhuizen (56%), ziekenhuizen (42%) en huisartsenzorg (42%).
- Intervisie en/of supervisie worden het vaakst genoemd door medewerkers in de jeugdzorg (63%), GGZ (49%) en WMD (40%).

De resultaten zijn redelijk vergelijkbaar met de vorige meting. In de WNE 2015 gaf 28,8 procent van de respondenten aan in 2014 geen van de genoemde andere activiteiten te hebben ondernomen om de kennis en vaardigheden op peil te houden. Verder gaf 45,5 procent aan vakliteratuur te hebben gelezen, 34,7 procent contact te hebben onderhouden met vakgenoten, 27,6 procent congressen of beurzen te hebben bezocht, 11,1 procent te zijn aangesloten bij een beroepsvereniging en 8,3 procent andere activiteiten.

Tabel 6.9 - Welke andere activiteiten heeft u in 2016 ondernomen om uw kennis en vaardigheden op peil te houden?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Bezoeken van congressen/beurzen	42%	56%	31%	23%	21%	20%	42%	37%	34%	37%	9%	31%	23%	30%
Lezen van vakliteratuur	55%	60%	53%	46%	50%	42%	66%	45%	49%	51%	40%	50%	45%	49%
Contact onderhouden met vakgenoten	37%	45%	42%	33%	28%	37%	43%	29%	48%	46%	25%	36%	37%	36%
Aansluiting bij een beroepsvereniging	19%	24%	15%	11%	12%	5%	34%	13%	7%	12%	3%	14%	6%	13%
Via intervisie en/of supervisie	19%	24%	49%	18%	17%	30%	25%	11%	40%	63%	10%	23%	31%	24%
Andere activiteit(en), namelijk:	11%	7%	6%	11%	10%	8%	10%	6%	6%	5%	8%	9%	7%	9%
Geen van deze activiteiten	22%	19%	19%	27%	28%	27%	12%	27%	20%	12%	35%	24%	26%	24%
Weet niet	3%	1%	2%	6%	7%	3%	3%	4%	2%	1%	8%	4%	5%	4%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

7. Mobiliteit

In dit hoofdstuk komt de mobiliteit van werknemers in de Zorg en WJK aan de orde. Achtereenvolgens gaan we in op de volgende onderwerpen:

- de mobiliteit bij de huidige werkgever (paragraaf 7.1)
- het zoeken van een andere baan (paragraaf 7.2)
- baanzekerheid (paragraaf 7.3)

In Bijlage 9 staan tabellen met aanvullende informatie over deze onderwerpen.

7.1 Baanwisseling bij huidige werkgever

Aan de medewerkers in de sector Zorg en WJK is gevraagd of zij bij hun werkgever wel eens van functie zijn veranderd (Tabel 7.1). Volgens 36 procent van de respondenten is dat het geval. Onder respondenten werkzaam in de academische ziekenhuizen, GGZ en GHZ ligt dit percentage met 48 procent het hoogst. Het laagst is het percentage in de huisartsenzorg (17%) en kinderopvang (20%).

Tabel 7.1 - Bent u bij uw huidige werkgever wel eens van functie veranderd?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	34%	48%	48%	38%	25%	48%	17%	26%	42%	41%	20%	37%	31%	36%
Nee	66%	52%	52%	62%	75%	52%	83%	74%	58%	59%	80%	63%	69%	64%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

7.2 Op zoek naar andere baan

In de enquête is ook gevraagd aan respondenten of ze op dit moment op zoek zijn naar een andere baan. De resultaten staan weergegeven in Tabel 7.2. Hieruit is op te maken dat een meerderheid niet op zoek is naar een andere baan (78%). In totaal is 15 procent wel op zoek naar een andere baan (13% vrijwillig en 2% niet vrijwillig).

In de vorige meting in 2015 gaf 10,5 procent aan vrijwillig op zoek te zijn naar een andere baan en 3,8 procent niet vrijwillig. Het overige deel was niet op zoek naar een andere baan (78,8%) of wilde deze vraag niet beantwoorden (6,9%).

Tabel 7.2 - Bent u op dit moment op zoek naar een andere baan?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, vrijwillig	12%	10%	15%	10%	10%	17%	8%	12%	15%	15%	18%	12%	17%	13%
Ja, maar niet vrijwillig	2%	3%	3%	3%	1%	2%	2%	1%	4%	3%	3%	2%	3%	2%
Nee	79%	83%	76%	78%	81%	74%	85%	82%	71%	75%	69%	79%	71%	78%
Wil ik niet beantwoorden	7%	3%	6%	9%	8%	8%	6%	5%	9%	6%	9%	7%	9%	7%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Aan de respondenten die op zoek zijn naar een andere baan is gevraagd wat de drie belangrijkste redenen hiervoor zijn (Tabel 7.3). Omdat dit een beperkt deel van de respondenten betreft, presenteren we deze gegevens alleen voor de totale Zorg, totale WJK en totale sector Zorg & WJK. Over het algemeen noemen respondenten in de sector Zorg en WJK als belangrijkste redenen voor het zoeken naar een nieuwe baan dat ze toe zijn aan een nieuwe uitdaging (60%), gevolgd door de stellingen 'Ik vind dat er geen prettige sfeer heerst', 'Ik wil werk dat beter betaalt' en 'ik vind de werkdruk te hoog' (allen 23%).

Aan de respondenten die momenteel niet op zoek zijn naar een andere baan, is gevraagd hoe lang zij nog hun huidige functie willen vervullen (Tabel 7.4). In totaal geeft 45 procent aan dit niet te weten. Verder geeft 22 procent aan 10 jaar of langer in de huidige functie te willen blijven werken, 14 procent 5 tot 10 jaar en 18 procent minder dan 5 jaar.

Tabel 7.3 - Indien op dit moment op zoek naar een andere functie: Wat zijn de drie belangrijkste redenen waarom u op zoek bent naar een andere werkring?

	Totaal Zorg	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
(Er dreigt) een reorganisatie bij mijn werkgever	15%	14%	15%
(Er dreigt) ontslag bij mijn werkgever	6%	11%	7%
Mijn tijdelijk contract loopt af	10%	14%	11%
Ik ben toe aan een nieuwe uitdaging	58%	65%	60%
Ik ben niet tevreden over het contact met mijn leidinggevende	16%	23%	17%
Ik vind dat er geen prettige sfeer heerst	23%	22%	23%
Ik ben onvoldoende tevreden met de zorg die geboden wordt	18%	13%	17%
Ik wil werk dat beter betaalt	23%	20%	23%
Ik vind de reistijd te lang	11%	10%	11%
Ik vind de werkdruk te hoog	23%	21%	23%
Ik vind het werk lichamelijk te zwaar	15%	6%	14%
Ik vind het werk geestelijk te zwaar	8%	6%	8%
De werktijden en roosters zijn ongunstig voor mij	21%	15%	20%
Ik krijg te weinig verantwoordelijkheid	19%	25%	20%
Er wordt geen mogelijkheid geboden om meer uren te werken	12%	17%	13%
Persoonlijke reden, bijv. verhuizing, gezinssituatie	20%	19%	20%
Totaal (N)	750	363	1.113

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Tabel 7.4 - Indien op dit moment niet op zoek naar een andere functie: Hoe lang zou u uw huidige functie nog willen vervullen?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
minder dan 2 jaar	6%	8%	6%	6%	5%	5%	3%	5%	4%	4%	2%	6%	3%	5%
2 tot 5 jaar	13%	19%	19%	12%	10%	12%	6%	7%	22%	16%	9%	13%	15%	13%
5 tot 10 jaar	17%	14%	18%	12%	14%	15%	16%	7%	22%	18%	9%	14%	15%	14%
10 tot 20 jaar	13%	9%	9%	14%	12%	13%	20%	19%	13%	13%	15%	13%	14%	13%
20 jaar of langer	10%	11%	6%	8%	8%	8%	13%	24%	3%	3%	12%	9%	7%	9%
weet niet	42%	38%	40%	47%	52%	47%	42%	38%	36%	46%	53%	45%	46%	45%
Totaal (N)	942	336	655	497	332	557	1.090	83	442	507	534	4.494	1.483	5.977

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

7.3 Baanzekerheid

Verwacht u dat u uw huidige baan/functie bij uw huidige werkgever/opdrachtgever in 2017 kunt behouden? Het overgrote deel van de respondenten werkzaam in de Zorg en WJK geeft aan dat dit het geval is. In totaal verwacht vijf procent op zoek te moeten gaan naar werk bij een andere werkgever en drie procent dat ze hun huidige baan/functie kwijtraken maar wel in dienst te kunnen blijven bij hun huidige werkgever.

In de WNE 2015 gaf 90,6 procent van de respondenten aan te verwachten de huidige baan of functie bij de huidige werkgever te kunnen behouden. Verder verwachtte 6,1 procent op zoek te moeten gaan naar ander werk bij een andere werkgever en 3,2 naar een andere baan of functie bij dezelfde werkgever.

Tabel 7.5 - Verwacht u dat u uw huidige baan/functie bij uw huidige werkgever/opdrachtgever in 2017 kunt behouden?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, ik verwacht mijn huidige baan/functie bij mijn huidige werkgever te behouden	93%	92%	89%	90%	92%	91%	96%	96%	89%	91%	92%	92%	91%	92%
Nee, ik verwacht dat mijn huidige baan/functie kwijt raak, maar wel in dienst kan blijven bij mijn huidige werkgever	3%	4%	4%	4%	4%	3%	1%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	3%
Nee, ik verwacht dat ik op zoek moet gaan naar werk bij een andere werkgever	3%	4%	7%	6%	4%	5%	3%	3%	9%	7%	6%	5%	7%	5%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

8. Inzetbaarheid

In dit hoofdstuk staat eerst beschreven in hoeverre medewerkers in de Zorg en WJK nadenken over hun loopbaan en zich verder willen ontwikkelen. Vervolgens gaan we in op de vragen over het willen en kunnen doorwerken tot aan de AOW-leeftijd.

Loopbaan en ontwikkeling

Tabel 8.1 geeft weer hoeveel procent van de respondenten het volledig of grotendeels eens is met stellingen over het nadenken over de eigen loopbaan en de wens om zich verder te ontwikkelen. Uit de tabel valt op te maken dat 55 procent ieder jaar bewust nadenkt over hun loopbaan en 29 procent door hun werkgever wordt gestimuleerd om na te denken over hun loopbaan. Daarnaast geeft 66 procent aan zichzelf te willen ontwikkelen in hun huidige functie en 32 procent dat zij zich willen ontwikkelen in een andere functie. Respondenten in de overige zorg en thuiszorg geven in vergelijking met andere sectoren het minst vaak aan ieder jaar bewust na te denken over hun loopbaan (respectievelijk 38% en 45%) en hierin door hun werkgever te worden gestimuleerd (respectievelijk 19% en 18%). Verder geven respondenten in de thuiszorg het minst vaak aan zich te willen ontwikkelen in hun huidige functie (54%) en respondenten in de overige zorg het minst vaak zich te willen ontwikkelen in een andere functie (22%).

Tabel 8.1 - In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over uw loopbaan? (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ik denk ieder jaar bewust na over mijn loopbaan	57%	60%	63%	54%	45%	61%	50%	38%	59%	62%	52%	55%	56%	55%
Ik word door mijn werkgever gestimuleerd om na te denken over mijn loopbaan	28%	44%	26%	30%	18%	33%	28%	19%	34%	35%	27%	28%	31%	29%
Ik wil mijzelf ontwikkelen in mijn huidige functie	68%	73%	71%	64%	54%	68%	74%	62%	68%	75%	66%	65%	69%	66%
Ik wil me ontwikkelen in een andere functie	27%	35%	36%	30%	30%	37%	26%	22%	40%	40%	36%	31%	38%	32%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

In de WNE 2015 gaf 47,7 procent aan ieder jaar bewust na te denken over de eigen loopbaan, 25,4 procent door de werkgever aangespoord te worden om na te denken over de eigen loopbaan, 67,5 procent zichzelf te willen ontwikkelen in de huidige functie en 60,4 procent zich te willen ontwikkelen ook al heeft dat geen relatie met de functie waarin ze werkzaam zijn.

Willen en kunnen doorwerken tot aan AOW-leeftijd

Willen werknemers in de Zorg en WJK blijven werken tot aan de AOW-leeftijd? En denken zij hiertoe lichamelijk en geestelijk in staat te zijn? De antwoorden op deze vragen staan weergegeven in de tabellen 8.2 en 8.3. Ongeveer de helft van de respondenten wil graag doorwerken tot aan de AOW-leeftijd. Ongeveer een vijfde wil dit niet en de overige 28% weet dit (nog) niet. Het aandeel respondenten dat zichzelf in staat acht om het huidige werk voort te zetten tot aan de AOW-leeftijd ligt met 34% ruim lager. Verder denkt 38% hier niet toe in staat te zijn en 27% weet dit (nog) niet.

Tabel 8.2 - Wilt u blijven werken tot aan de AOW-leeftijd?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	43%	54%	55%	52%	51%	52%	58%	43%	53%	59%	54%	50%	55%	51%
Nee	28%	26%	18%	19%	17%	21%	16%	24%	24%	16%	13%	21%	17%	21%
Weet niet	30%	19%	27%	29%	32%	27%	25%	32%	23%	26%	33%	28%	28%	28%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Tabel 8.3 - Denkt u - lichamelijk en geestelijk - in staat te zijn om uw (huidige) werk voort te zetten tot aan de AOW-leeftijd?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	35%	50%	44%	25%	21%	36%	54%	42%	48%	43%	33%	33%	40%	34%
Nee	40%	32%	29%	45%	44%	39%	18%	38%	24%	32%	40%	39%	33%	38%
Weet niet	25%	18%	27%	30%	35%	25%	28%	21%	28%	25%	28%	27%	27%	27%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages en totaal (N) is het (ongewogen) aantal respondenten dat de vraag heeft beantwoord.

Bijlage 1: Sub-branche(s) waarin respondenten werkzaam zijn

Tabel B1.1: Binnen welke sub-branche(s) binnen de ziekenhuisbranche bent u momenteel werkzaam?

	Ziekenhuizen (ZH)
Algemene ziekenhuizen	68%
UMC's	25%
Categorale ziekenhuizen	3%
Revalidatiecentra	5%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.2: Binnen welke sub-branche(s) binnen de GGZ bent u momenteel werkzaam?

	GGZ
Basis-GGZ	11%
Gespecialiseerde GGZ	46%
Langdurige zorg	7%
Kind & Jeugd	10%
Forensische Psychiatrie	5%
Verslavingszorg	8%
Begeleid wonen	6%
Regionale Instelling voor Beschermd Wonen (RIBW)	8%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.3: Binnen welke sub-branche(s) binnen de VVT bent u momenteel werkzaam?

	VVT
Verpleeg- en verzorgingshuizen	61%
Thuiszorg: wijkverpleging en persoonlijke verzorging	28%
Thuiszorg: huishoudelijke hulp	9%
Kraamzorg	1%
Jeugdgezondheidszorg	0%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.4: Binnen welke sub-branche(s) binnen de gehandicaptenzorg bent u momenteel werkzaam?

	GHZ
Instellingen voor de Intramurale zorg (AWBZ, WLZ)	82%
Instellingen met zorgtaken in het sociale domein (WMO, Jeugdzorg, Participatiewet)	18%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.4a: U heeft aangegeven dat u momenteel werkzaam bent in een instelling met zorgtaken in het sociale domein (WMO, Jeugdzorg, Participatiewet). Waar richt uw instelling zich op?

	GHZ
Jeugdzorg	31%
Overige sociaal domein	69%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.5: Binnen welke sub-branche(s) binnen de huisartsenzorg bent u momenteel werkzaam?

	HA
Huisartsen(dag)praktijken	78%
Huisartsenposten/huisartsendienstenstructuren	9%
Gezondheidscentra	10%
Zorggroepen	3%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.5a: U heeft aangegeven werkzaam te zijn bij een huisartsenpraktijk, huisartsenpost, gezondheidscentrum of zorggroep: Staat u hier ook op de loonlijst?

	HA
Ja	99%
Nee	1%

Tabel B1.6: Binnen welke sub-branche(s) binnen de overige zorg bent u momenteel werkzaam?

	Overige zorg
Mondzorg	70%
Fysiotherapie	4%
Apotheek	6%
Anders	20%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.7: Binnen welke sub-branche(s) binnen de WMD bent u momenteel werkzaam?

	Welzijn (WMD)
Sociaal Cultureel Werk	12%
Welzijnswerk Jeugd	4%
Welzijnswerk Ouderen	8%
Jongerenwerk	3%
Welzijnswerk Minderheden, Vluchtelingen en Asielzoeker	3%
Algemeen maatschappelijk werk	11%
Bedrijfsmaatschappelijk werk	0%
Bureaus Sociaal Raadslieden	1%
Telefonische hulpdiensten	0%
FIOM-bureaus	0%
Bureaus slachtofferhulp	1%
Schuldhelpverlening	0%

Welzijn (WMD)	
Opvangcentra	2%
Herstellingsoorden	0%
Begeleid wonen	4%
Maatschappelijke Opvang	12%
Vrouwenopvang	2%
Arbeidsparticipatie	1%
Vorming, Training en Advies	1%
Peuterspeelzalen	4%
Anders	29%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.8: Binnen welke sub-branche(s) binnen de jeugdzorg bent u momenteel werkzaam?

Jeugdzorg	
Jeugdbescherming	18%
Jeugdreclassering	2%
Pleegzorg	9%
(Overige) Jeugdhulp	71%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B1.9: Binnen welke sub-branche(s) binnen de kinderopvang bent u momenteel werkzaam?

Kinderopvang	
Dagopvang 0 - 4 jaar	56%
Buitenschoolse opvang 4 - 12 jaar	14%
Dagopvang en buitenschoolse opvang beide	23%
Anders	7%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Bijlage 2: Achtergrondkenmerken respondenten

Tabel B2.1: Wat is uw geslacht?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Man	19%	32%	24%	9%	4%	16%	4%	8%	26%	19%	3%	14%	13%	14%
Vrouw	81%	68%	76%	91%	96%	84%	96%	92%	74%	81%	97%	86%	87%	86%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B2.2: Wat is uw leeftijd?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
16-24 jaar	8%	3%	3%	12%	9%	10%	5%	5%	4%	6%	14%	8%	9%	8%
25-34 jaar	24%	32%	34%	21%	14%	30%	27%	21%	25%	36%	38%	24%	33%	25%
35-44 jaar	15%	15%	17%	10%	15%	16%	14%	18%	15%	19%	16%	14%	16%	14%
45-54 jaar	26%	26%	19%	29%	26%	20%	30%	34%	28%	18%	17%	26%	21%	25%
55-67 jaar	28%	24%	28%	28%	36%	24%	24%	22%	28%	20%	16%	28%	21%	27%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B2.3: Provincie waar respondent woont (ingedeeld op basis van postcode)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Drenthe	4%	4%	3%	3%	4%	3%	3%	2%	5%	3%	1%	3%	3%	3%
Flevoland	2%	0%	1%	2%	2%	2%	2%	4%	2%	3%	1%	2%	2%	2%
Friesland	3%	0%	2%	5%	6%	6%	6%	5%	6%	3%	3%	4%	4%	4%
Gelderland	9%	15%	16%	14%	17%	15%	13%	11%	12%	14%	13%	14%	13%	14%
Groningen	3%	10%	3%	4%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	2%	4%	3%	4%
Limburg	7%	9%	6%	9%	8%	9%	9%	8%	7%	6%	6%	8%	6%	8%
Noord-Brabant	19%	4%	15%	15%	14%	14%	19%	11%	14%	19%	17%	14%	16%	15%
Noord-Holland	14%	15%	15%	12%	10%	12%	13%	22%	12%	12%	22%	13%	17%	14%
Overijssel	9%	1%	6%	10%	9%	11%	7%	7%	7%	4%	6%	8%	6%	8%
Utrecht	6%	15%	9%	7%	5%	6%	6%	6%	9%	9%	9%	7%	9%	7%
Zeeland	2%	0%	2%	3%	3%	2%	2%	5%	1%	1%	2%	2%	1%	2%
Zuid-Holland	22%	28%	20%	16%	19%	17%	18%	16%	24%	22%	18%	19%	21%	19%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B2.4: Levert de combinatie van uw werk en de zorg voor uw kinderen problemen op?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Geen problemen	41%	33%	41%	40%	39%	37%	54%	43%	39%	39%	48%	40%	43%	40%
Enigszins problemen	14%	12%	11%	10%	13%	17%	11%	10%	14%	18%	14%	13%	15%	13%
Veel problemen	1%	2%	1%	1%	2%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Niet van toepassing	43%	53%	47%	49%	46%	45%	35%	47%	46%	43%	38%	46%	42%	46%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B2.5: Levert de combinatie van uw werk en uw mantelzorgtaken problemen op?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Geen problemen	29%	25%	29%	32%	36%	26%	37%	28%	31%	26%	28%	30%	29%	30%
Enigszins problemen	16%	14%	15%	16%	15%	15%	13%	12%	13%	12%	9%	15%	11%	15%
Veel problemen	2%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	2%	3%	1%	1%	2%	2%	2%
Niet van toepassing	53%	60%	55%	50%	47%	56%	48%	58%	53%	61%	62%	53%	59%	54%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Bijlage 3: Functie van respondenten

Tabel B3.1: U heeft eerder aangegeven in de zorg (exclusief thuiszorg, kraamzorg en huisartsenzorg) werkzaam te zijn. Wilt u aankruisen welke omschrijving het best bij uw functie in deze werkring past?

	ZH	UMC's	GGZ	V&V	GHZ	Overige zorg
Algemeen personeel						
Management en staf	5%	11%	7%	3%	6%	7%
Administratief / secretariael	9%	9%	9%	3%	2%	4%
Automatisering	2%	5%	1%	1%	0%	0%
Opleiding	0%	2%	1%	1%	0%	1%
Inkoop	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Personeel en organisatie	1%	1%	1%	2%	2%	0%
Technische dienst, tuin- en plantsoendienst	1%	1%	1%	1%	0%	0%
Hotelfunctie						
Civiele dienst	1%	1%	2%	1%	0%	1%
Keuken en voeding	2%	1%	1%	4%	1%	0%
Magazijn, transport, restaurant	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Onderhoud (linnenvoorziening, schoonmaak, afwas)	2%	0%	1%	2%	1%	0%
Winkel, portier, receptie	1%	1%	0%	1%	1%	0%
Leerling verpleegkundig, verzorgend enagogisch personeel						
Leerling verpleegkundig personeel	1%	0%	1%	2%	1%	0%
Leerling verzorgend personeel	0%	0%	0%	3%	0%	0%
Leerlingagogisch personeel	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Verpleegkundig, verzorgend enagogisch personeel						
Zorghulp	0%	0%	0%	1%	0%	0%

	ZH	UMC's	GGZ	V&V	GHZ	Overige zorg
Afdelingsassistent / verzorgingsassistent / zorgassistent	1%	1%	0%	3%	1%	0%
Helpende functie	1%	1%	0%	7%	4%	1%
Verzorgende functie	2%	1%	2%	29%	7%	0%
Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV)	0%	0%	1%	12%	4%	0%
Begeleidende / agogische functie	0%	0%	13%	2%	40%	0%
HBO-verpleegkundige	17%	16%	12%	2%	1%	3%
MBO-verpleegkundige	14%	3%	6%	7%	4%	2%
Operatieassistent / anesthesiemedewerker	5%	2%	0%	0%	0%	0%
Assisterende functie (bijv. apothekers-, tandarts- en doktersassistent)	5%	4%	1%	0%	0%	53%
Teamleider	1%	1%	1%	1%	2%	3%
Overige patiënt- en bewonersgebonden functies						
Functie (medische) elektronika en revalidatietechniek	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Onderzoeksfunctie (lab, functie-onderzoek, beeldvormende technieken)	13%	21%	0%	0%	0%	1%
Behandel- en behandelingsondersteunende functie (bijv. diëtist, ergotherapeut, fysiotherapeut, logopedist, oefentherapie)	5%	3%	1%	5%	2%	12%
Apotheker	1%	2%	0%	0%	0%	4%
Psychosociale behandel- en begeleidingsfunctie (bijv. activiteitenbegeleider, arbeidstherapeut, bewegingsagoog, creatief)	1%	2%	11%	3%	13%	0%
Medische functie (bijv. arts, arts-assistent, medisch specialist)	8%	10%	4%	2%	0%	6%
Sociaal-wetenschappelijke functie (bijv. psycholoog, psychotherapeut, pedagoog)	1%	0%	23%	1%	5%	2%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	738	98

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B3.2: U heeft eerder aangegeven in de huisartsenzorg werkzaam te zijn. Wilt u aankruisen welke omschrijving het best bij uw functie in deze werkring past?

	HA
Huisarts	2%
Huisarts in opleiding	1%
Doktersassistent	48%
Leidinggevend Doktersassistent	8%
Triagist	4%
Leidinggevend Triagist	1%
Apothekersassistent	2%
Praktijkondersteuner huisartsenzorg Somatiek	20%
Praktijkondersteuner huisartsenzorg GGZ	5%
Verpleegkundig Specialist/nurse practitioner	1%
Locatiemanager	2%
Hoofd Administratie	1%
Administratief Medewerker	1%
P&O-functionaris/-adviseur	0%
Kwaliteits- en Klachtenfunctionaris	1%
Secretaresse	1%
Huishoudelijk Medewerker	0%
Chauffeur	0%
Praktijkmanager	3%
Totaal (N)	1.300

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B3.3: U heeft eerder aangegeven in de thuis- of kraamzorg werkzaam te zijn. Wilt u aankruisen welke omschrijving het best bij uw functie in deze werkring past?

	Tz
<i>Algemeen personeel</i>	
Management en staf	2%
Administratief / secretariael	2%
Automatisering	0%
Opleiding	0%
Inkoop	0%
Personeel en organisatie	0%
<i>Algemene thuiszorg</i>	
Thuishulp A	21%
Verzorgingshulp B	4%
Verzorgende C	11%
Verzorgende D	5%
Gespecialiseerd verzorgende E	1%
Wijkziekenverzorgende	17%
Wijkverpleegkundige	12%
Verpleegkundige in de wijk	12%
Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV)	6%
Gespecialiseerde verpleegkundige functie	1%
Leidinggevende (b.v. teamleider, zorgteammanager, thuiszorgmanager)	1%
Zorg coördinator/casemanager	2%
Ondersteunende functie (bijv. stafarts, planner, zorglijn medewerker)	0%
<i>Ouder- en kind zorg / dieetadvisering / collectieve preventie</i>	
Verpleegkundige / verzorgende functie (bijv. jeugdverpleegkundige)	1%
Overige uitvoerende functie (bijv. medewerker activiteitenbegeleider, weeghulp, consultatie-bureau-arts)	1%

	Tz
Leidinggevende ouder- en kind zorg / dieetadvisering / collectieve preventie	0%
Ondersteunende functie (bijv. stafarts, planner, coördinator, intaker)	0%
<i>Kraamzorg</i>	
Kraamverzorgende	1%
Kraamverpleegkundige	0%
Leidinggevende in de kraamzorg	0%
Ondersteunende functie (bijv. planner, coördinator)	0%
Totaal (N)	405

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B3.4: U heeft eerder aangegeven in de welzijn, maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg of kinderopvang werkzaam te zijn. Wilt u aankruisen welke omschrijving het best bij uw functie in deze werkring past?

	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang
Directie/Leidinggevende			
Directie	3%	1%	1%
Manager van staf / ondersteunende functies	1%	2%	2%
Manager (van functies) primair proces	5%	3%	3%
Coördinator	8%	1%	1%
Staf/ondersteunend			
Administratief/secretariële medewerker	5%	7%	2%
Staf/beleidsmedewerker	5%	2%	1%
Kwaliteitsmedewerker	1%	0%	1%
Personeel en organisatie (P&O)	1%	1%	1%
Opleidingsfunctionaris, praktijkopleider	1%	0%	0%
Receptionist / telefonist	1%	1%	0%
Facilitair	3%	1%	0%
Financiën	3%	1%	0%
Automatisering	0%	0%	0%
Inkoop	0%	0%	0%
Overig	1%	0%	1%
Primair proces (cliënt-gerelateerde functie)			
Maatschappelijk werker	13%	6%	0%
Sociaal werker	10%	2%	0%
Sociaal raadslid	1%	0%	0%
Sociaal cultureel werker	3%	0%	0%
Activiteitenbegeleider	1%	0%	1%
Woonbegeleider	3%	2%	1%

	WMD	Jeugdzorg	Kinderopvang
Persoonlijk begeleider	3%	4%	0%
Begeleider vrijwilligers	1%	0%	0%
Bewindvoerder	0%	0%	0%
Budgetconsulent	0%	0%	0%
Nachtwaker	1%	0%	0%
Beheerder	1%	0%	0%
Buurtwerker en/of opbouwwerker	1%	0%	0%
Peuterspeelzaalleid(st)er	2%	0%	6%
Pedagogisch medewerker	3%	19%	44%
Ambulant hulpverlener	4%	20%	0%
Gedragswetenschapper	0%	7%	0%
Medewerker toegang	1%	2%	0%
Jeugdbeschermer / gezinsvoogd	0%	11%	0%
Jeugdreclasseerder	0%	1%	0%
Jeugd- en jongerenwerker (inclusief kinderwerk)	4%	1%	0%
Pedagogisch medewerk(st)er kinderdagverblijf	0%	0%	23%
Pedagogisch medewerk(st)er buitenschoolse opvang (= BSO)	0%	0%	9%
Bemiddelingsmedewerker gastouderbureau	0%	0%	0%
Overige functies primair proces	9%	6%	1%
Totaal (N)	608	655	740

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Bijlage 4: Tabellen bij H3 over huidige werksituatie en werkring

Tabel B4.1: Hoeveel mensen werken er in totaal in de organisatie waar u werkt?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
1 t/m 4 personen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	7%	3%	1%	2%	1%	2%	1%
5 t/m 9 personen	0%	0%	1%	0%	1%	1%	30%	19%	3%	2%	7%	2%	5%	3%
10 t/m 49 personen	2%	2%	6%	5%	5%	5%	47%	46%	21%	7%	24%	7%	20%	9%
50 t/m 99 personen	1%	1%	5%	4%	3%	2%	6%	7%	13%	5%	14%	3%	12%	4%
100 t/m 499 personen	8%	1%	18%	23%	17%	11%	10%	11%	35%	46%	33%	14%	36%	17%
500 t/m 999 personen	12%	2%	20%	19%	23%	21%	2%	10%	10%	26%	11%	16%	14%	16%
1.000 of meer personen	76%	95%	51%	49%	51%	60%	1%	1%	14%	13%	9%	56%	11%	50%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B4.2: Indien deels of uitsluitend werkzaam in een leidinggevende functie: Aan hoeveel medewerkers geeft u leiding?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
1-4 personen	28%	31%	25%	18%	22%	21%	51%	42%	40%	23%	42%	26%	38%	28%
5-9 personen	19%	21%	31%	36%	33%	24%	25%	14%	23%	30%	16%	26%	22%	26%
10-19 personen	18%	14%	23%	15%	33%	24%	14%	15%	16%	21%	18%	20%	18%	20%
20-49 personen	18%	17%	9%	15%	5%	15%	8%	22%	15%	18%	17%	14%	16%	14%
50-99 personen	12%	9%	9%	11%	4%	9%	1%	0%	4%	4%	6%	9%	5%	8%
100 of meer personen	5%	8%	3%	4%	2%	6%	0%	7%	1%	4%	0%	5%	2%	4%
Totaal (N)	196	99	156	126	69	141	273	24	152	109	102	1.085	363	1.448

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B4.3: Werkt u in een sociaal wijkteam of jeugdteam van de gemeente?

	GGZ	V&V	Tz	GHZ	WMD	Jeugd- zorg
Nee	96%	99%	44%	98%	82%	86%
Ja, in een sociaal wijkteam van de gemeente	2%	0%	8%	1%	15%	4%
Ja, in een jeugdteam van de gemeente	2%	0%	1%	1%	4%	10%
Ja, in een team wijkverpleging	1%	1%	51%	1%	1%	0%
Totaal (N)	857	632	405	718	597	649

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B4.4: Voor hoeveel uren per week bent u volgens uw contract in dienst?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
minder dan 12 uur	1%	0%	1%	5%	11%	2%	3%	1%	4%	0%	7%	4%	5%	4%
12 tot 20 uur	6%	2%	4%	16%	17%	12%	16%	15%	9%	2%	19%	11%	13%	11%
20 tot 28 uur	26%	15%	19%	29%	36%	31%	43%	35%	24%	21%	39%	28%	30%	29%
28 tot 36 uur	29%	23%	44%	34%	21%	34%	27%	24%	39%	46%	19%	31%	31%	31%
36 uur of meer	38%	59%	32%	17%	15%	21%	12%	25%	24%	30%	17%	26%	22%	26%
Totaal (N)	1.168	408	867	641	409	738	1.302	97	607	655	736	5.632	1.998	7.630

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B4.5: Hoeveel uur werkt u betaald, gemiddeld per week?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
minder dan 12 uur	2%	1%	1%	7%	13%	3%	3%	5%	5%	1%	7%	5%	5%	5%
12 tot 20 uur	6%	3%	3%	14%	17%	11%	13%	14%	8%	2%	18%	10%	12%	11%
20 tot 28 uur	26%	13%	19%	31%	37%	32%	40%	32%	23%	21%	42%	29%	32%	29%
28 tot 36 uur	31%	25%	42%	37%	25%	35%	30%	25%	40%	46%	24%	33%	33%	33%
36 uur of meer	36%	57%	34%	12%	8%	18%	13%	24%	24%	29%	9%	23%	18%	22%
Totaal (N)	1.168	407	866	641	409	735	1.300	98	608	653	738	5.626	1.999	7.625

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Bijlage 5: Tabellen bij H4 over de vorige werksituatie en werkkring

Tabel B5.1: Indien bij huidige werkgever gekomen vanuit een werkzame situatie: Was u in dienst voor een vast aantal uren per week?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	86%	91%	83%	81%	78%	74%	90%	92%	80%	84%	66%	83%	75%	82%
Nee	14%	9%	17%	19%	22%	26%	10%	8%	20%	16%	34%	17%	25%	18%
Totaal (N)	787	286	647	447	281	428	889	79	393	480	409	3.845	1.282	5.127

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B5.2: Voor hoeveel uren per week was u in dienst?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
minder dan 12 uur	1%	0%	1%	4%	3%	2%	3%	1%	3%	1%	3%	2%	2%	2%
12 tot 20 uur	3%	2%	3%	6%	11%	4%	11%	11%	6%	3%	7%	6%	6%	6%
20 tot 28 uur	10%	5%	10%	16%	17%	11%	21%	19%	11%	14%	10%	13%	11%	13%
28 tot 36 uur	13%	9%	21%	15%	12%	11%	11%	12%	16%	24%	7%	13%	13%	13%
36 uur of meer	73%	84%	66%	59%	58%	73%	54%	58%	64%	59%	73%	66%	67%	66%
Totaal (N)	1.168	408	867	641	409	738	1.301	98	608	655	739	5.632	2.002	7.634

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Bijlage 6: Tabellen bij H5 over arbo

Tabel B6.1: Stellingen over arbeidsvoorwaarden (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ik vind mijn uurloon te laag voor de verantwoordelijkheid die ik draag in mijn werk.	60%	54%	56%	58%	73%	61%	59%	50%	49%	58%	51%	60%	51%	59%
Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe.	31%	37%	34%	31%	21%	30%	40%	40%	44%	33%	36%	31%	38%	32%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B6.2: Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
werktijden overdag	98%	98%	96%	93%	96%	95%	97%	98%	99%	100%	100%	96%	99%	96%
avonddiensten / late diensten	51%	35%	37%	67%	59%	63%	13%	30%	33%	35%	9%	53%	22%	49%
nachtdiensten	35%	26%	15%	30%	6%	12%	6%	8%	4%	11%	0%	21%	4%	19%
werkdagen doordeweeks	97%	96%	97%	97%	98%	97%	96%	98%	96%	98%	99%	97%	98%	97%
weekenddiensten (zaterdag- en/of zondagdiensten)	57%	39%	35%	77%	66%	62%	10%	29%	24%	26%	2%	58%	14%	51%
gebroken diensten	6%	5%	5%	13%	47%	21%	3%	1%	8%	12%	20%	16%	15%	16%
slaapdiensten	3%	5%	5%	1%	2%	27%	1%	6%	1%	16%	0%	6%	4%	6%
pieperdiensten / bereikbaarheidsdiensten	23%	24%	13%	11%	42%	18%	5%	23%	12%	28%	7%	21%	13%	20%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B6.3: Stellingen over vermoeidheid/emotionele uitputting (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt.	25%	21%	28%	29%	20%	19%	18%	25%	23%	28%	20%	24%	23%	24%
Ik vind mijn werk emotioneel zwaar.	29%	23%	45%	34%	24%	34%	22%	11%	29%	47%	12%	30%	24%	29%
Ik voel me gefrustreerd door mijn werk.	15%	18%	21%	21%	12%	16%	10%	17%	17%	21%	13%	17%	16%	17%
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.	19%	18%	23%	28%	16%	18%	14%	13%	19%	21%	17%	20%	19%	20%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B6.4: Stellingen over beschikbare tijd voor werkzaamheden (% volledig/grotendeels mee eens)

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ik heb voldoende tijd om mijn cliënten persoonlijke aandacht te geven.	32%	32%	40%	27%	51%	37%	54%	66%	46%	35%	43%	37%	42%	38%
Ik heb voldoende tijd om mijn cliënten goed te verzorgen.	25%	27%	27%	25%	44%	36%	46%	57%	30%	25%	48%	32%	37%	33%
Ik heb vaak het gevoel dat ik tijd tekort kom.	62%	58%	70%	72%	57%	67%	59%	47%	63%	75%	63%	64%	65%	64%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Bijlage 7: Tabellen bij H5 over personeelsbeleid

Tabel B7.1: Is er in uw team of afdeling sprake van langdurige onderbezetting?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	60%	51%	49%	49%	48%	44%	29%	30%	39%	48%	24%	49%	33%	47%
Nee	35%	42%	44%	40%	32%	49%	61%	62%	51%	45%	64%	41%	56%	43%
Weet niet	5%	7%	6%	11%	21%	7%	10%	8%	10%	8%	13%	10%	11%	10%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B7.2: Maatregelen ten aanzien van fysieke belasting

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van fysieke belasting in het werk	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, in voldoende mate	25%	22%	19%	32%	39%	33%	38%	36%	21%	18%	38%	30%	29%	30%
Ja, maar in onvoldoende mate	28%	26%	14%	32%	28%	26%	12%	18%	12%	18%	21%	26%	17%	25%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	17%	21%	37%	10%	8%	17%	36%	26%	40%	37%	16%	17%	28%	19%
Nee, maar is wel nodig	19%	14%	13%	18%	12%	14%	7%	15%	11%	7%	15%	15%	12%	15%
Weet niet/n.v.t.	11%	17%	18%	8%	14%	11%	8%	5%	17%	20%	9%	11%	14%	12%

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B7.3: Maatregelen ten aanzien van emotionele uitputting

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van emotionele belasting in het werk	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja, in voldoende mate	28%	31%	26%	28%	34%	35%	46%	37%	34%	31%	31%	31%	32%	31%
Ja, maar in onvoldoende mate	21%	21%	31%	30%	24%	31%	17%	9%	22%	34%	14%	25%	21%	25%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	21%	24%	10%	14%	12%	9%	20%	30%	17%	6%	30%	16%	21%	16%
Nee, maar is wel nodig	16%	10%	26%	17%	13%	16%	11%	13%	21%	21%	12%	16%	17%	16%
Weet niet/n.v.t.	13%	14%	7%	12%	17%	9%	6%	10%	6%	7%	13%	12%	10%	12%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B7.4: Maatregelen ten aanzien van de veiligheid op de werkplek

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van:	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Veiligheid op de werkplek (arbeidsongevallen, gevaarlijke stoffen)														
Ja, in voldoende mate	60%	63%	37%	56%	47%	52%	57%	69%	34%	41%	62%	54%	49%	53%
Ja, maar in onvoldoende mate	14%	15%	17%	16%	13%	17%	7%	12%	13%	11%	7%	15%	10%	14%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	9%	7%	15%	10%	12%	11%	19%	7%	21%	22%	17%	11%	19%	12%
Nee, maar is wel nodig	5%	4%	10%	6%	6%	5%	4%	5%	10%	4%	3%	6%	5%	6%
Weet niet/n.v.t.	12%	11%	20%	12%	22%	14%	13%	7%	22%	21%	12%	14%	17%	15%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B7.5: Maatregelen ten aanzien van mantelzorg

Neemt uw organisatie maatregelen ten aanzien van:	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. Zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Mantelzorg														
Ja, in voldoende mate	18%	20%	14%	30%	25%	16%	22%	16%	28%	12%	12%	21%	17%	21%
Ja, maar in onvoldoende mate	11%	13%	12%	21%	15%	12%	7%	3%	12%	7%	5%	14%	8%	13%
Nee, maar ook niet nodig (het speelt hier niet)	15%	13%	21%	10%	13%	19%	33%	36%	16%	21%	27%	16%	22%	17%
Nee, maar is wel nodig	11%	9%	8%	8%	9%	9%	6%	5%	9%	6%	6%	9%	7%	9%
Weet niet/n.v.t.	45%	45%	45%	30%	38%	44%	32%	40%	36%	54%	50%	39%	46%	40%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Bijlage 8: Tabellen bij H6 over competenties, opleiding en ontwikkeling

Tabel B8.1: Werkt u in hetzelfde (vak)gebied als waar u een opleiding voor gevolgd heeft?

	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
Ja	83%	79%	82%	82%	75%	84%	92%	74%	63%	88%	80%	81%	76%	80%
Nee	17%	21%	18%	18%	25%	16%	8%	26%	37%	12%	20%	19%	24%	20%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B8.2: Hoe verhoudt het niveau van uw kennis en vaardigheden zich tot het niveau van werk dat u momenteel verricht?

Mijn kennis en vaardigheden...	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
...liggen ongeveer op het niveau van het werk	67%	67%	67%	62%	59%	58%	68%	71%	53%	70%	55%	63%	57%	62%
...zijn meer dan het werk vereist	29%	29%	30%	31%	35%	37%	30%	27%	38%	27%	41%	32%	37%	32%
...zijn minder dan het werk vereist	4%	4%	4%	7%	5%	5%	2%	2%	9%	3%	4%	5%	5%	5%
Totaal (N)	1.168	408	867	642	409	738	1.302	98	608	655	740	5.634	2.003	7.637

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B8.3: Indien geen training of cursus gevolgd, maar wel behoefte daaraan: Aan wat voor training of opleiding had u behoefte?

	Totaal Zorg	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
Een vakinhoudelijke training of cursus	72%	73%	72%
Een training of cursus gericht op vaardigheden	48%	46%	47%
Een bedrijfsspecifieke training of cursus	13%	9%	12%
Een generieke training of cursus	6%	4%	6%
Een cursus gericht op de overgang naar het sociale domein	9%	5%	8%
Totaal (N)	494	208	702

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Bijlage 9: Tabellen bij H7 over mobiliteit

Tabel B9.1: Indien van functie veranderd bij huidige werkgever: Kunt u aangeven wat de laatste functieverandering was?

Ik heb een...	ZH	UMC	GGZ	V&V	Tz	GHZ	HA	Ov. zorg	WMD	Jeugd	Kind	Tot. Zorg	Tot. WJK	Tot.
...functie gekregen op een hoger niveau	51%	61%	59%	60%	75%	56%	83%	74%	47%	47%	51%	60%	48%	58%
...andere functie gekregen op hetzelfde niveau	36%	29%	30%	27%	20%	27%	14%	14%	44%	47%	36%	28%	42%	30%
...functie gekregen op lager niveau	13%	11%	11%	13%	5%	17%	3%	12%	9%	6%	14%	12%	10%	12%
Totaal (N)	441	208	428	256	109	369	236	25	263	289	143	2.072	695	2.767

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Tabel B9.2: U bent op dit moment op zoek naar een andere functie. In welke sector zoekt u een baan?

	Totaal Zorg	Totaal WJK	Totaal Zorg & WJK
UMC	12%	3%	10%
Ziekenhuizen (exclusief UMC)	19%	3%	16%
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	15%	13%	15%
Verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT)	21%	4%	18%
Gehandicaptenzorg	15%	7%	13%
Huisartsenzorg	9%	1%	7%
Overige zorg	12%	6%	11%
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening (WMD)	12%	31%	15%
Jeugdzorg	8%	24%	11%
Kinderopvang	2%	22%	6%
Buiten de sector Zorg en WJK, namelijk:	17%	21%	18%
Geen voorkeur	21%	22%	21%
Totaal (N)	751	363	1.114

Toelichting: Percentages zijn gewogen percentages.

Dit rapport is onderdeel van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Meer informatie over dit programma is te vinden op www.azwinfo.nl

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij het CAOP. 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 het CAOP. CAOP aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Colofon

Dit rapport is een uitgave van CAOP
Lange Voorhout 13, Postbus 556, 2501 CN Den Haag
www.caop.nl; info@caop.nl

Dit programma wordt uitgevoerd door:

CAOP

kiwa 
Partner for progress