



De Staat van de arbeidsmarkt sociaal werk 2023

Joris de Rooij & Amy Raateland
oktober 2023



Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Samenvatting	3
3. Beschrijving branche	5
Samenstelling branche sociaal werk	5
Kleine ondernemingen in de branche sociaal werk	5
Aantal werkenden in de branche sociaal werk	5
Gemiddelde aantal fte's in de branche sociaal werk	6
Meest voorkomende kwalificaties in de branche sociaal werk	7
Werknemers in loondienst naar leeftijd	8
Prognose omvang branche sociaal werk	8
4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid	10
Werkbeleving	10
Werktijden	10
Werkdruk	11
Agressie	12
Vitaliteit	12
Vermoeidheid	13
Verzuim	13
Aandeel werkgerelateerd verzuim	14
Oorzaken werkgerelateerd verzuim	15
Verzuim door overgangsklachten	15
HRM-knelpunten	16
5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid	17
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken	17
Maatregelen beperken uitstroom	17
Maatregelen tegen werkdruk	17
Maatregelen tegen agressie	18
Maatregelen voor langer doorwerken	19
6. Inzet van technologie	20
Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties	20
Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën	20
Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties	21
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers	21

1. Inleiding

In 2021 heeft het AZW-programma voor alle branches binnen zorg en welzijn een brancheanalyse gemaakt, in samenwerking met PFZW. Deze brancheanalyses zijn opgesteld om de basis te vormen van activiteitenplannen die cao-tafels en fondsen in zorg en welzijn op dat moment voor de verschillende branches in zorg en welzijn aan het ontwikkelen waren. Deze plannen waren gericht op het verhogen van de duurzame inzetbaarheid en het faciliteren van eerder uittreden.

Meerdere branches hebben in juni 2023 om een update gevraagd van deze brancheanalyse. Daarom is voor deze branches een update gemaakt van de brancheanalyse met een nieuwe naam: 'De Staat van de arbeidsmarkt'. Hierbij is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers PFZW, 2022 (met dank aan PFZW)
- AZW Werknemerspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- AZW Werkgeverspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2022
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022
- CBS Verzuimklachten overgangsgelateerd, 2022

In deze brancheanalyse is een vergelijking gemaakt met de data die zijn opgeleverd in de vorige brancheanalyse. Daarom wijken de jaartallen waarmee we in deze brancheanalyse vergelijken bij de verschillende onderwerpen in sommige gevallen af.

www.azwinfo.nl

2. Samenvatting

Voor u ligt 'De Staat van de arbeidsmarkt van de branche Sociaal werk'. Enkele highlights zijn:

- In de branche sociaal werk zijn in het vierde kwartaal van 2022 in totaal 71.800 mensen werkzaam, waarvan 59.800 in loondienst en ongeveer 12.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 79% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is ongeveer 17% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien met ongeveer 4% zal afnemen.
- 42% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door hectische omstandigheden en de hoeveelheid werk.
- 64% van de werknemers heeft te maken met verbale agressie.
- Van de medewerkers voelt 61% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 19% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2019 ligt het gemiddelde verzuim in het sociaal werk hoger dan gemiddeld voor de sector zorg en welzijn (Z&W). Nadat het verzuim in 2021 heel licht daalde, zien we in 2022 een forse stijging naar 7,5%. Dit is het hoogste niveau van de afgelopen tien jaren, maar wel 0,4%-punt lager dan het gemiddelde verzuim in Z&W.
- In het eerste kwartaal van 2023 is het verzuim iets lager dan in het eerste kwartaal van 2022. Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging stabiliseert of licht begint af te nemen.
- Van de medewerkers die verzuimden, gaf 24% aan dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag.
- Personeelstekorten (30%) en ziekteverzuim (25%) zijn de meest genoemde HRM-knelpunten. 43% van de organisaties in het sociaal werk ervaart geen knelpunten in het personeelsbeleid.
- De gemiddelde uittreedleeftijd in 2022 is 65,9 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 39% van de organisaties aan om minder te werken. Daarnaast biedt 23% van de organisaties de mogelijkheid om de arbeidstijden aan te passen.

Opvallende verschillen ten opzichte van de vorige brancheanalyse

- Het aantal kleinere organisaties met minder dan 25 werknemers is stabiel gebleven op 79%.
- De groep van 65 jaar en ouder is toegenomen. Die was 1,9% in april 2021 en is 2,0% in december 2022.
- Het percentage werknemers dat in dienst is voor een vast aantal uren per week, is gestegen van 94% in 2019 naar 99% in 2023.
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige brancheanalyse (Werknemersenquête (WNE), 2019) gaf 66% aan zich fit en sterk te voelen tegen 61% in 2022. Ook bruisen medewerkers minder van de energie (was 61%, WNE 2019 en is nu 59%, WNE 2022). Het percentage medewerkers dat aangeeft 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan is met 63% gelijk gebleven ten opzichte van 2019.
- De mate waarin de verschillende soorten agressie in 2022 voorkomen, is toegenomen ten opzichte van de vorige meting.
- Organisaties zetten meer maatregelen in tegen agressie. Er wordt voornamelijk meer ingezet op het bespreekbaar maken van agressie en geweld (60% in 2023; dit was 49% in 2020) en het verlenen van opvang en nazorg (39% in 2023; dit was 28% in 2020).
- Om medewerkers langer door te laten werken bieden meer organisaties aan om minder te werken (was 36% in 2021, is 39% in 2023). Er wordt minder gebruik gemaakt van individuele

ergonomische aanpassingen op de werkplek (was 18% in 2021, is 12% in 2023) en opleiding en ontwikkeling (was 22% in 2021, is 17% in 2023).

3. Beschrijving branche

Samenstelling branche sociaal werk

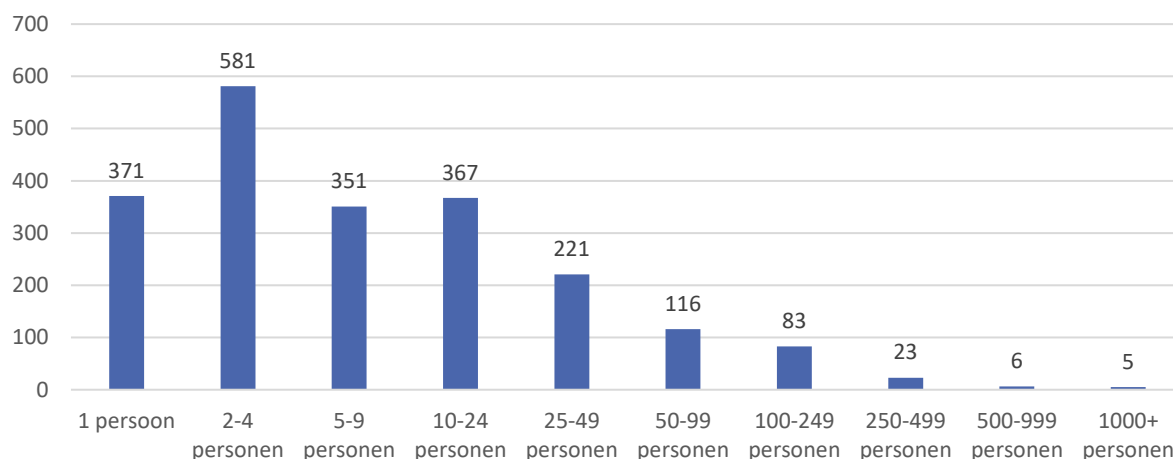
Binnen de branche sociaal werk zijn in het vierde kwartaal van 2022 zo'n 2.124 organisaties actief¹.

De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche sociaal werk:

- 87902 Maatschappelijke opvang (24-uurs)
- 88102 Welzijnswerk voor ouderen
- 88992 Maatschappelijk werk
- 88993 Lokaal welzijnswerk

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment december 2022. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 2-4 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche sociaal werk (Bron: PFZW, december 2022)



Kleine ondernemingen in de branche sociaal werk

Een aanzienlijk deel van de organisaties (1.670, 79%) heeft minder dan 25 medewerkers. Dit is gelijk aan het aandeel in 2021. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties op basis van gegevens uit 2021, dan zien we dat ongeveer 17% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de branche sociaal werk

In de branche sociaal werk zijn in het vierde kwartaal van 2022 in totaal 71.800 mensen werkzaam. Van deze groep werken 59.800 mensen in loondienst² en ongeveer 12.000 mensen als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in het vierde kwartaal van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

¹ PFZW, sectoranalyses branches zorg en welzijn (december 2022)

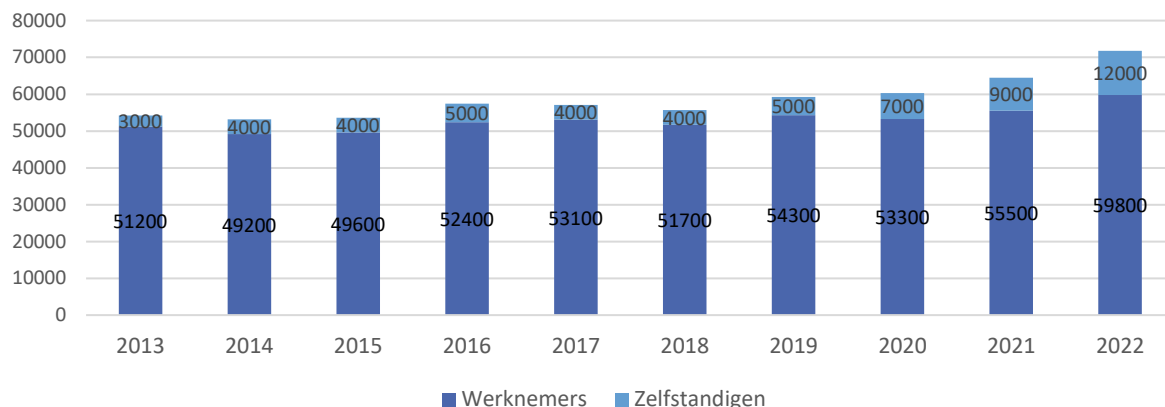
² <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558>

³ Aantal gerapporteerde zelfstandigen zijn zelfstandigen zonder personeel die eigen arbeid verrichten
<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558> en
<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden tussen 2017 en 2018 is afgenomen. Vanaf 2019 zien we een toename van het aantal werkenden in de branche sociaal werk. In 2021 en 2022 zien we de sterkste toename (respectievelijk 4.200 en 7.300 werknemers ten opzichte van het jaar ervoor).

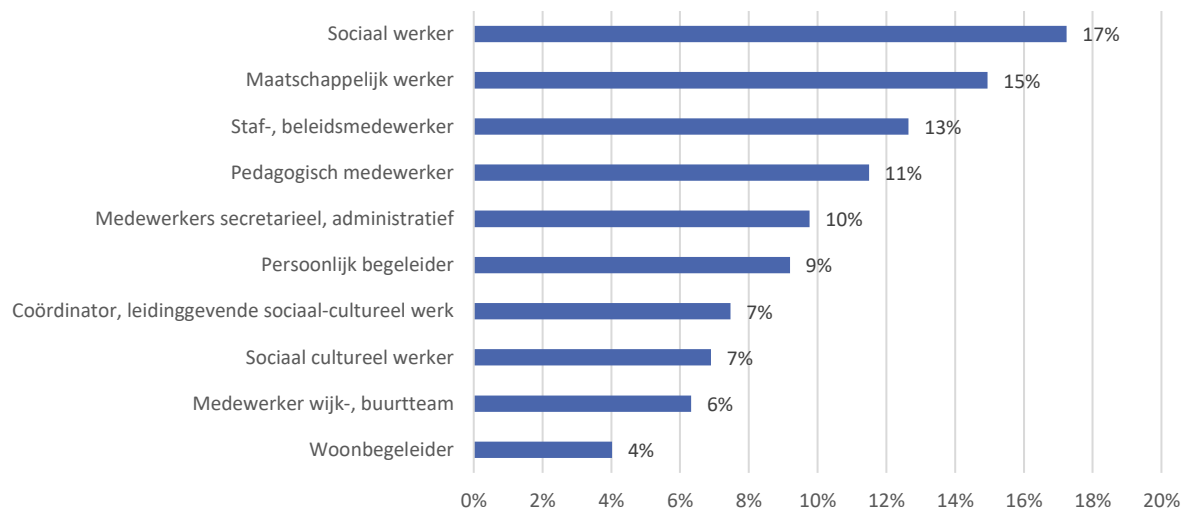
Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking branche sociaal werk (2013-2022) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline)



Gemiddelde aantal fte's in de branche sociaal werk

Gemiddeld heeft een organisatie in de branche sociaal werk 22,0 fte in het vierde kwartaal van 2022. In de figuur hieronder zijn de meest voorkomende functies weergegeven als percentage van het totaal aantal fte's.

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2022, tweede meting)
5*



*Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst.

⁵ In de werkgeversenquête uitgevoerd door het CBS in 2022 is uitgegaan van een vaste lijst met meest voorkomende functies. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen.

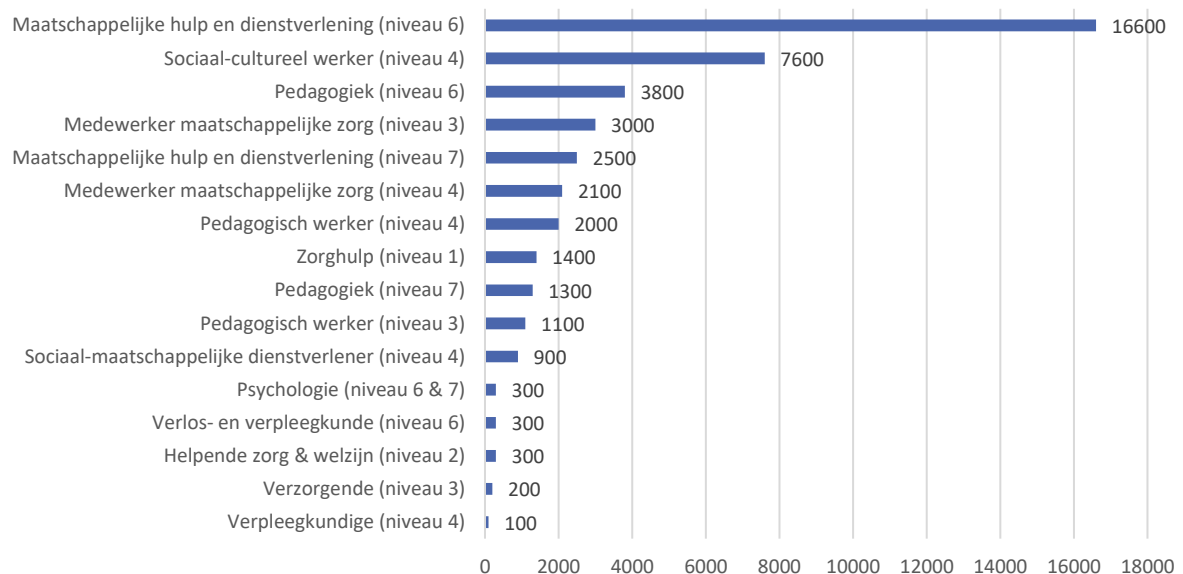
Meest voorkomende kwalificaties in de branche sociaal werk

Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen sociaal werk is geraamd. In dit prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie-/kwalificatieniveau.

Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in het primaire proces op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW, omdat de gegevens hierover worden geschat door het Capaciteitsorgaan. Ook werkenden die niet in loondienst zijn, vallen buiten de scope van het PMZW.

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2022 op basis van gegevens uit het PMZW. Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de branche sociaal werk zien we dat de grootste groep medewerkers een achtergrond heeft in maatschappelijke hulp- en dienstverlening (niveau 6). Ze worden gevolgd door medewerkers met een opleiding tot sociaal-cultureel werker (niveau 4) en pedagogiek (niveau 6).

Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de branche sociaal werk (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2022)*

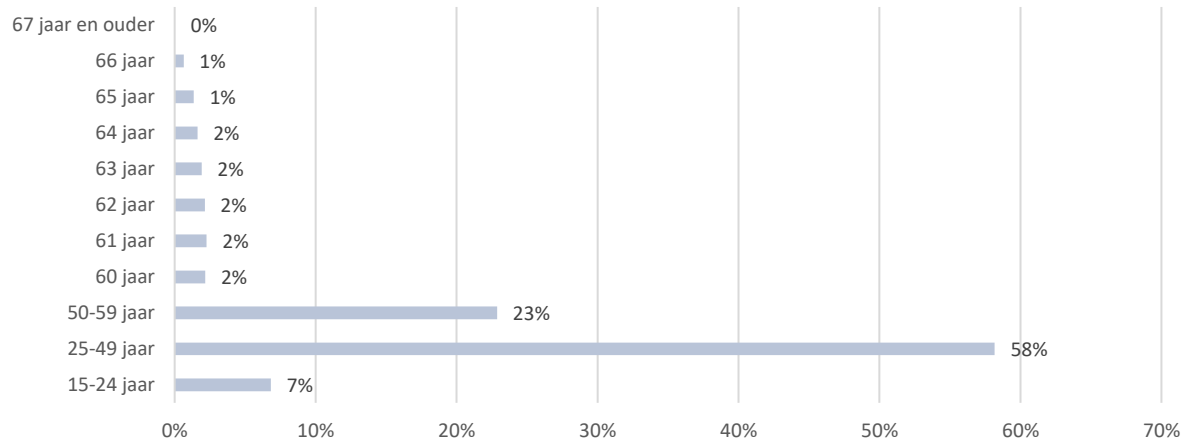


* Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst in het primair proces.

Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers; die zijn te zien in figuur 5.

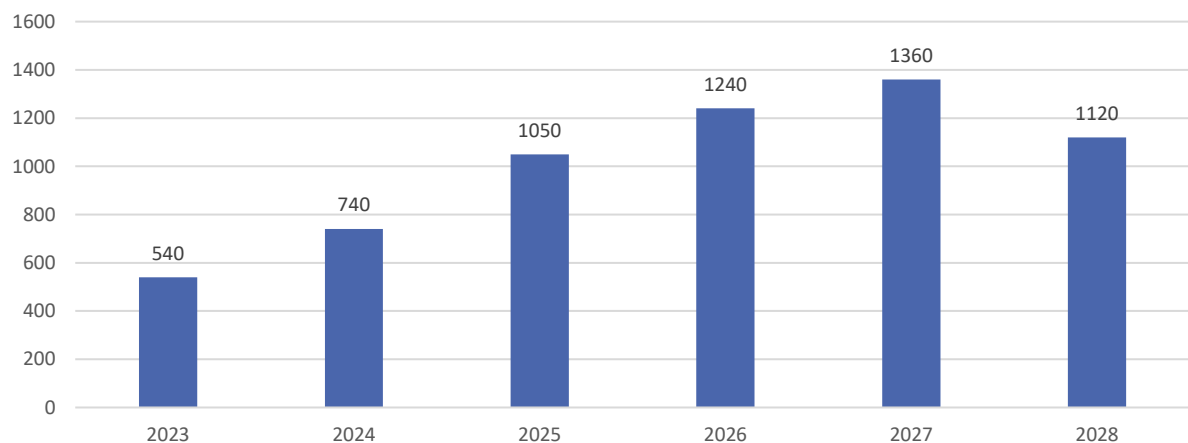
Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (73%) in de branche sociaal werk dan mannen (27%). 58% van de werknemers is tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 2,0% van de werknemers.

De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 65,3 jaar in 2018 tot 65,9 jaar in 2022 (PFZW, 2022). De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, toe van 540 in 2023 naar ruim 1.360 in 2027. Daarna zien we een daling in 2028. Dit kan worden verklaard door de verhoging van de AOW-leeftijd met drie maanden in 2028. In het eerste kwartaal van 2028 bereikt hierdoor niemand de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal AOW-gerechtigden is in 2028 daarom lager dan in voorliggende jaren.

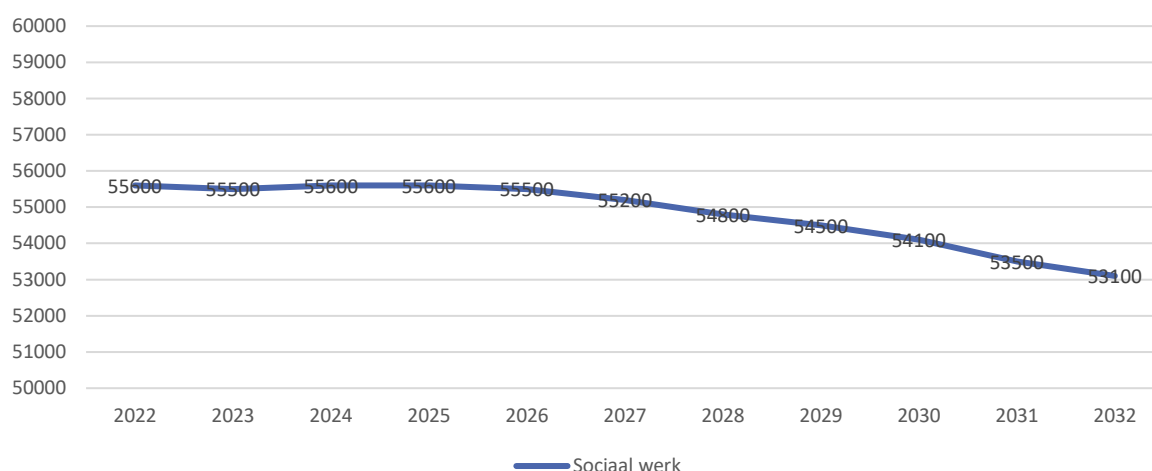
Figuur 6. Medewerkers in AOW-gerechtigde leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Prognose omvang branche sociaal werk

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 7 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde NieuwBeleid scenario. Door arbeidsvraag en personeelsaanbod tegen elkaar af te zetten wordt de vervulde vraag in het prognosemodel bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.

Figuur 7: Prognose vervulde vraag werknemers branche sociaal werk (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, NieuwBeleid)⁶



Volgens de prognose neemt de vervulde vraag in de prognoseperiode af met 2.500 werknemers, wat neerkomt op een daling van 4%. Hierin zijn onderstaande relevante (voorgenomen) beleidsmaatregelen opgenomen:

- het Integraal Zorgakkoord (IZA);
- het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO);
- het regeerakkoord (incl. aanpassingen Prinsjesdag):
 - kinderopvang: 96% vergoeding van de maxumprijs per 1 januari 2025;
 - herinterpretatie van het kwaliteitskader verpleegzorg;
 - eigen bijdrage huishoudelijke hulp;
- de afspraken over versterking dienstverlening aan kwetsbaren.

Meerdere actuele maatregelen en programma's zijn (nog) geen onderdeel van het NieuwBeleid-scenario dat in het kader van het PMZW-2022 is doorgerekend. Een voorbeeld hiervan is het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) dat op 3 februari 2023 is ondertekend en de Specifieke Uitkering(SPUK)-middelen. Dit geldt ook voor alle maatregelen in het kader van het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) en de Hervormingsagenda Jeugd.

⁶ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/sociaal-werk>

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

Werkbeleving

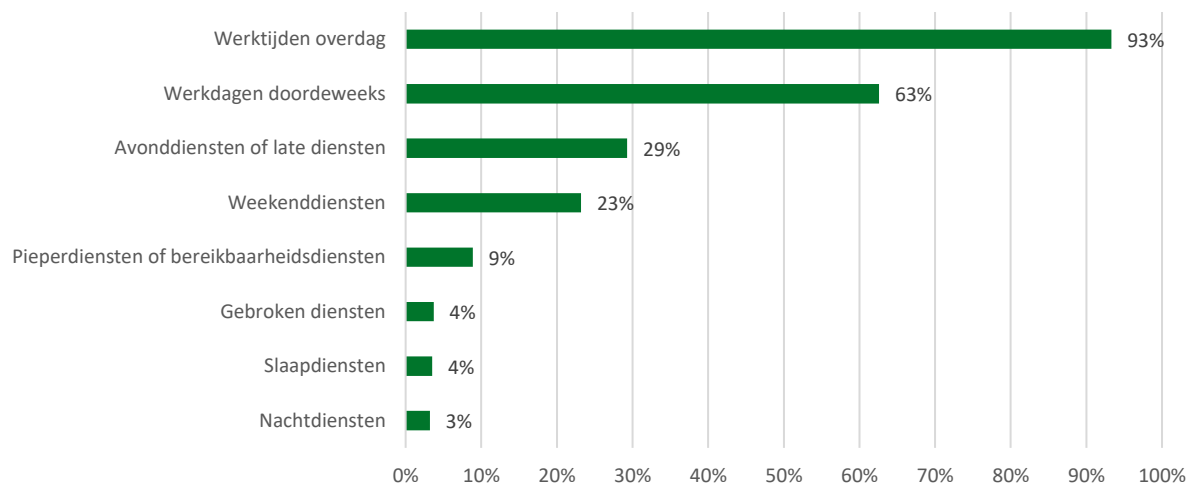
In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersenquête (WNE) die twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers, waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevraagd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken de branche sociaal werk in dit deel voor een aantal thema's met het gemiddelde binnen de sector Z&W als geheel.

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de branche sociaal werk 28,8 uren per week⁷. 99% is in dienst voor een vast aantal uren per week⁸. In 2019 was dit aandeel nog 94%.

Figuur 8 toont de werktijden en diensten binnen de branche sociaal werk van veel naar weinig voorkomend. 93% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 63% werkt (ook) doordeweeks. 29% heeft te maken met avonddiensten of late diensten en 23% werkt in weekenddiensten. Pieper-of bereikbaarheidsdiensten komen voor bij 9% van de werknemers. Nog eens 4% heeft te maken met gebroken diensten, slaapdiensten en/of nachtdiensten.

Figuur 8. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? Percentages, branche sociaal werk (Bron: WNE 2022, tweede meting)⁹



⁷ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquête-4e-kwartaal-2022>

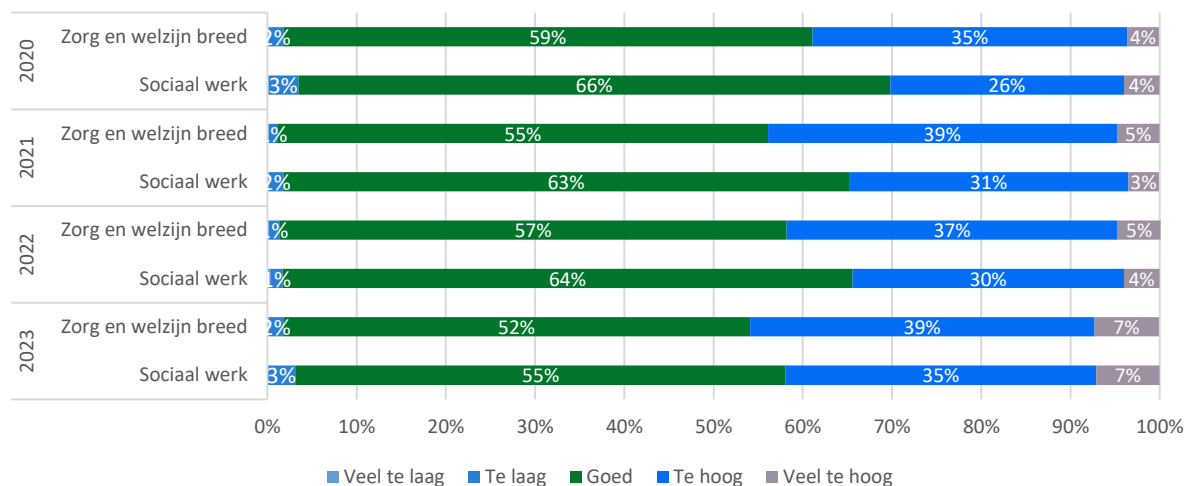
⁸ Bron: Werknemersenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werknemersenquête-2e-kwartaal-2023>

⁹ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquête-4e-kwartaal-2022>

Werkdruk

De werkdruk in de branche sociaal werk is volgens 42% van de werknemers in 2023 (veel) te hoog. 55% van de werknemers vindt de werkdruk goed. Dit is iets positiever dan het beeld voor de hele sector Z&W; daar vindt 52% de werkdruk goed. Als we deze uitkomsten van 2023 vergelijken met de uitkomsten uit de eerdere meting van 2022, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt, in 2023 is afgenomen ten opzichte van 2022 (toen 64%). Het aandeel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, is ook toegenomen.

Figuur 9. Werkdruk branche sociaal werk in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2020, 2021, 2022 tweede meting en 2023, eerste meting)¹⁰

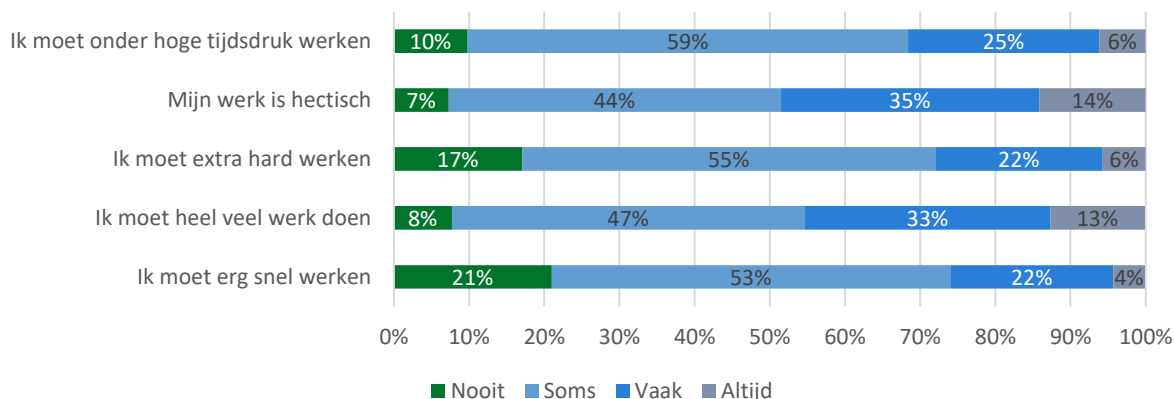


Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting (figuur 10), dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft met werk dat hectisch is (49% tegen 42% in Z&W), met heel veel werk moeten doen (46%, tegen 50 procent in Z&W) en met werken onder een hoge tijdsdruk (31%, tegen 39 procent in Z&W).

¹⁰ Bronnen

- Werknemersenquête 2020, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2020>
- Werknemersenquête 2021, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2021>
- Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>
- Werknemersenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werknemersenquete-2e-kwartaal-2023>

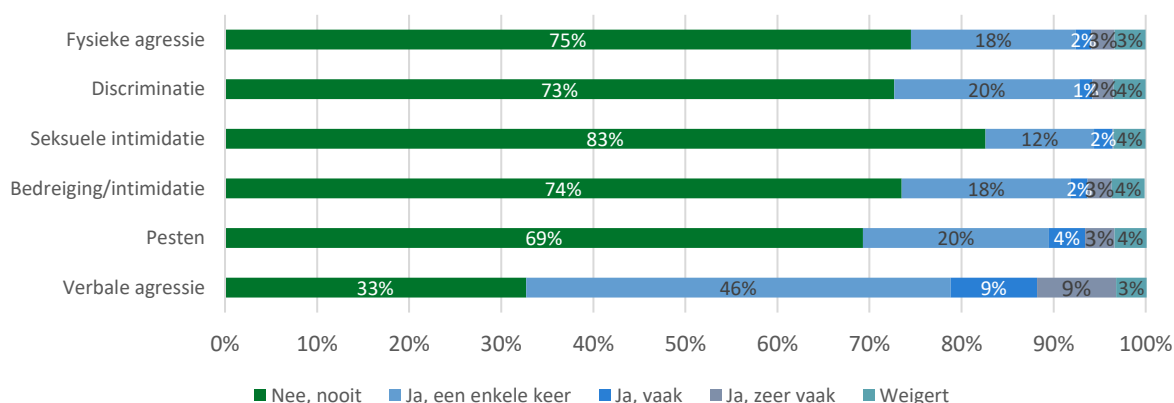
Figuur 10. Elementen werkdruk branche sociaal werk (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹¹



Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie. In de branche sociaal werk heeft 64% van de medewerkers ermee te maken; in de sector Z&W is dit 52%.

Figuur 11. Agressie door patiënten/cliënten in de branche sociaal werk (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹²



Met fysieke agressie heeft 22% van de medewerkers te maken (tegen 23% in Z&W). 27% van de medewerkers heeft met pesten te maken (tegen 23% in Z&W), 25% met seksuele intimidatie door patiënten of cliënten (tegen 23% in Z&W) en 23% met bedreiging of intimidatie (tegen 10% in Z&W). Van alle soorten agressie komt discriminatie bij sociaal werk het minst voor (bij 14% van de medewerkers, gelijk aan het aandeel in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2020, dan zien we dat de mate waarin de verschillende soorten agressie in 2022 voorkomen, is toegenomen ten opzichte van de vorige meting.

Vitaliteit

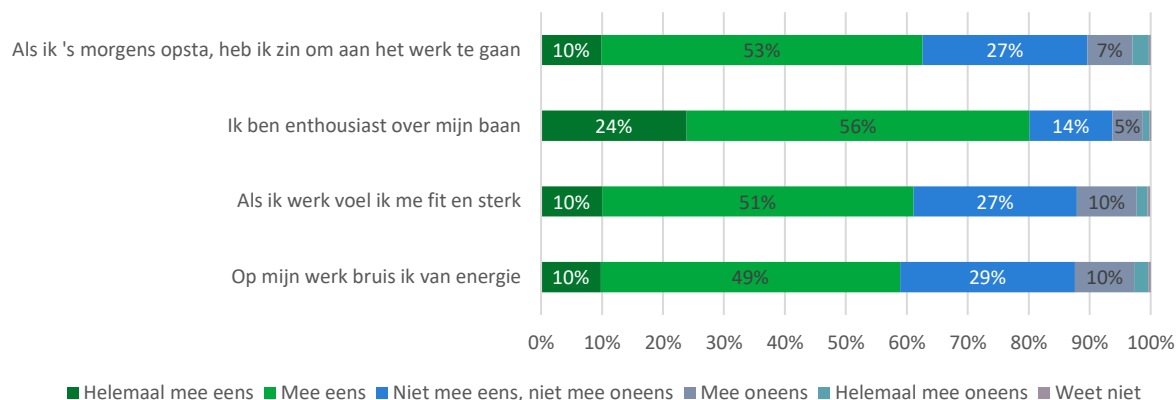
In de branche sociaal werk is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan: 80% (tegen 78% in Z&W). Het aandeel medewerkers dat aangeeft enthousiast te zijn over hun baan, is ongeveer gelijk aan dat in de vorige meting van 2019. 61% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 58% in Z&W). Ter vergelijking: in de tweede meting van 2019 gaf 66% binnen de branche sociaal werk aan zich fit en sterk te voelen. 59% van de werknemers geeft aan te bruisen van de energie (tegen 57% in Z&W). Ook hier is sprake van een lichte afname: in de tweede meting van 2019

¹¹ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

¹² Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

gaf 61% aan te bruisen van de energie binnen de branche sociaal werk. 63% heeft 's ochtends zin om aan het werk te gaan (59% in Z&W). Dat percentage is hetzelfde als in de vorige meting uit 2019.

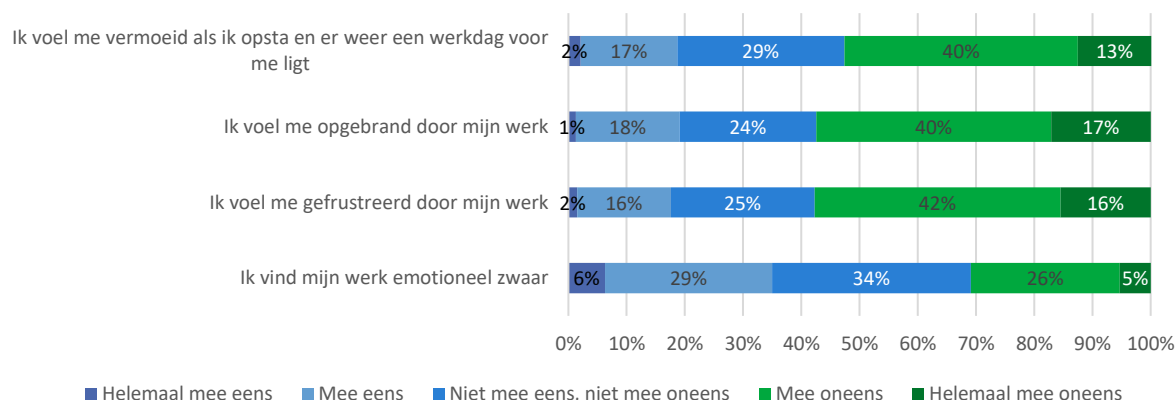
Figuur 12. Vitaliteit in de branche sociaal werk (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹³



Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de branche sociaal werk hoger op de meeste stellingen over vermoeidheid dan medewerkers in de gehele sector Z&W gemiddeld. In de branche sociaal werk vindt 35% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 26% in Z&W). 19% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (gelijk aan het aandeel in Z&W). Ook geeft 19% aan zich opgebrand te voelen door het werk (tegen 16% in Z&W) en 18% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 14% in Z&W). Als we deze resultaten vergelijken met de tweede meting uit 2020, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat aangeeft dat ze last hebben van vermoeidheid op deze vier aspecten licht is toegenomen ten opzichte van de meting in 2020.

Figuur 13. Vermoeidheid in de branche sociaal werk (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹⁴



Verzuim

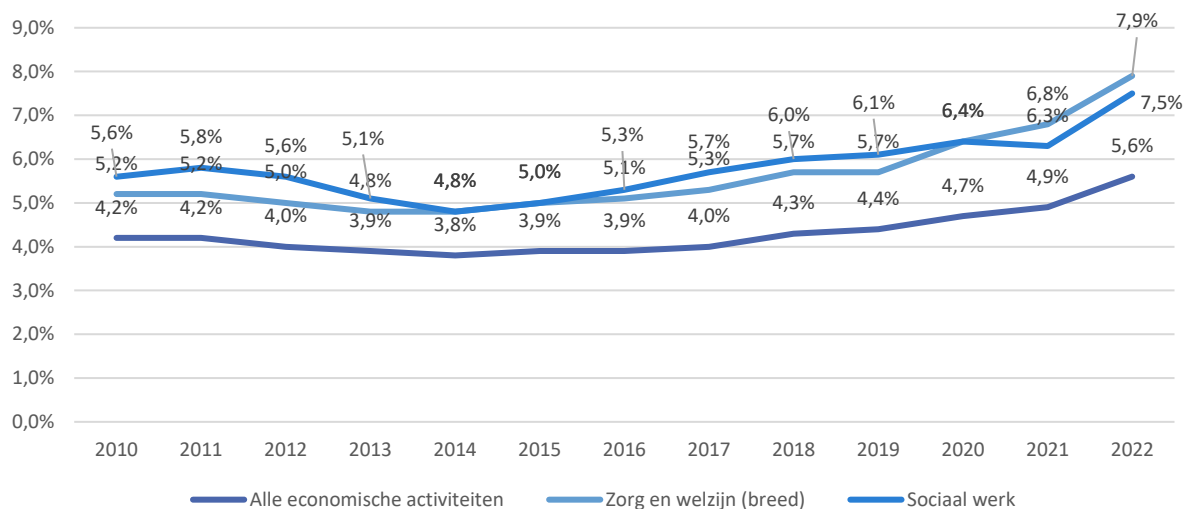
In figuur 14 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2022. Over deze periode zien we dat het verzuim in de branche sociaal werk tot 2020 hoger ligt dan het gemiddelde in Z&W en fors hoger dan het Nederlands gemiddelde. In de branche sociaal werk zien we dat het verzuim net als in Z&W recent hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het

¹³ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

¹⁴ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

verzuim met 7,5% op het hoogste niveau van de afgelopen tien jaren, maar wel 0,4%-punt lager dan het verzuim in Z&W.

Figuur 14. Ontwikkeling verzuim in de branche sociaal werk, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten¹⁵



In het eerste kwartaal van 2023 (niet getoond) is het verzuim met 7,9% iets lager dan het was in het eerste kwartaal van 2022 (toen 8,1%). Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging stabiliseert of licht begint af te nemen.

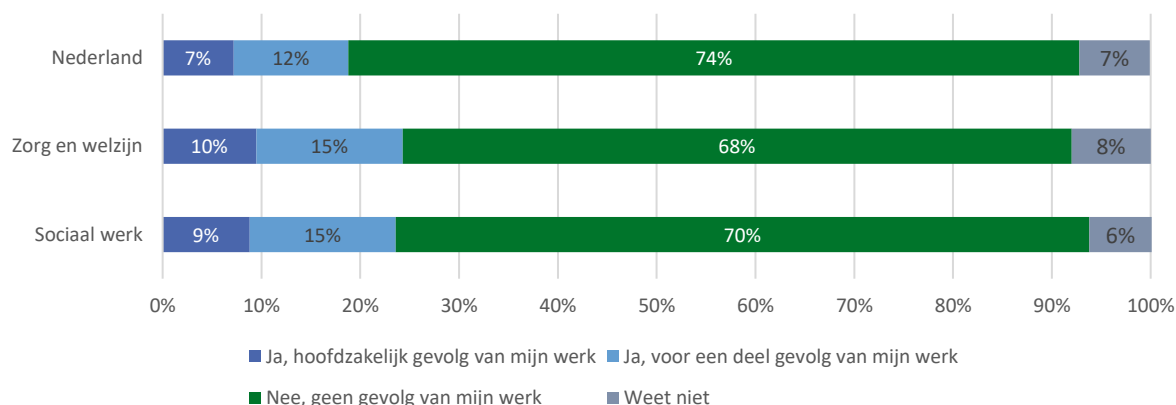
Aandeel werkgerelateerd verzuim

TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2022 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 15 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde, een oorzaak hadden in het werk. Gevraagd is of het meest recente verzuim wegens ziekte een gevolg was van het werk, waarbij het gaat om een inschatting van de werknemer. Er kon gekozen worden uit de antwoordopties: ja, hoofdzakelijk werkgerelateerd; ja, voor een deel werkgerelateerd; nee, niet werkgerelateerd of weet niet.

Hieruit komt naar voren dat 24% van de medewerkers in de branche sociaal werk aangaf dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of voor een deel het gevolg was van het werk. Ter vergelijking: dit percentage ligt gemiddeld voor Nederland op 19% en voor de sector Z&W (breed) op 25%.

¹⁵ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=99460>

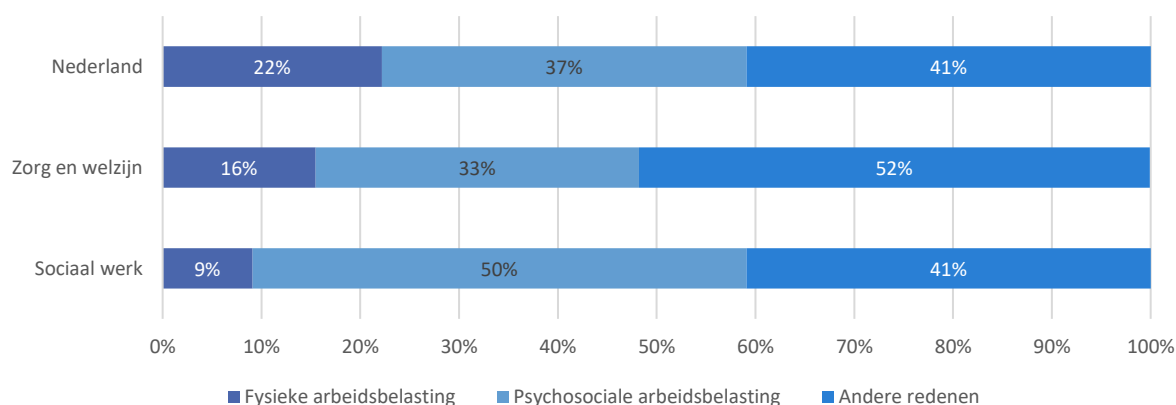
Figuur 15. Werkgerelateerd verzuim branche sociaal werk (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁶



Oorzaken werkgerelateerd verzuim

In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim, wanneer die in het werk lagen.

Figuur 16. Oorzaken werkgerelateerd verzuim in de branche sociaal werk (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁷



In figuur 16 is te zien dat het grootste aandeel werknemers aangaf dat de psychosociale arbeidsbelasting de oorzaak is geweest van het verzuim (50%). Dit aandeel is veel hoger dan gemiddeld in de sector Z&W (33%). Fysieke arbeidsbelasting wordt door een kleiner deel van de medewerkers genoemd als oorzaak van verzuim (9%). Dit komt gemiddeld in de sector Z&W vaker voor, namelijk bij 16% van de medewerkers.

Verzuim door overgangsklachten

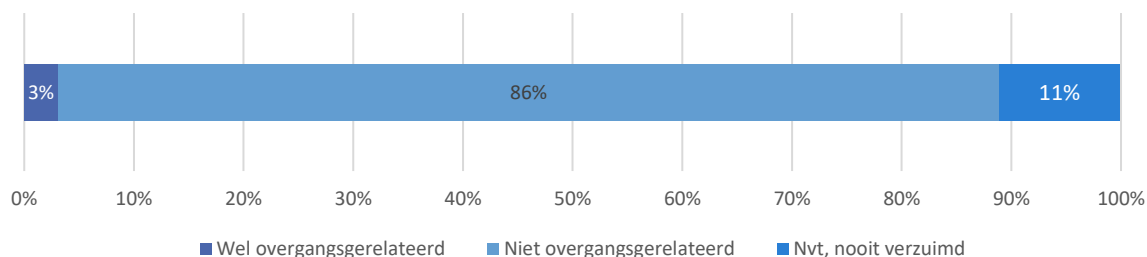
In het kader van het AZW-onderzoeksprogramma heeft het ministerie van VWS gevraagd om cijfers over overgangsklachten bij vrouwen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is bekend of de klachten bij het meest recente verzuimgeval gerelateerd waren aan de overgang. De populatie voor dit onderzoek bestaat uit alle vrouwelijke werknemers van 15 tot 75 jaar die in Nederland wonen en werken. Voor de branche sociaal werk zijn alleen cijfers gepubliceerd voor alle medewerkers gemiddeld (figuur 17). Hier zien we dat in totaal 3% van de vrouwen aangaf dat de klachten bij het laatste verzuimgeval overgangsgelateerd waren. Dit aandeel is iets hoger dan gemiddeld in de sector Z&W (2%). Voor de totale sector Z&W zijn ook gegevens gepubliceerd over medewerkers in verschillende leeftijdscategorieën. Hieruit kwam naar voren dat 0,2% van

¹⁶ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24153NED/table?dl=95E06>

¹⁷ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24153NED/table?dl=95E06>

vrouwelijke medewerkers in de categorie 15 tot 45 jaar aangaf dat het laatste verzuimgeval te maken had met overgangsklachten. Binnen de groep van 45 tot 75 jaar geeft 4,1% aan dat overgangsgelateerde klachten de oorzaak waren van het laatste verzuimgeval (2022).¹⁸

Figuur 17. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten branche sociaal werk (Bron: CBS, 2022)¹⁹

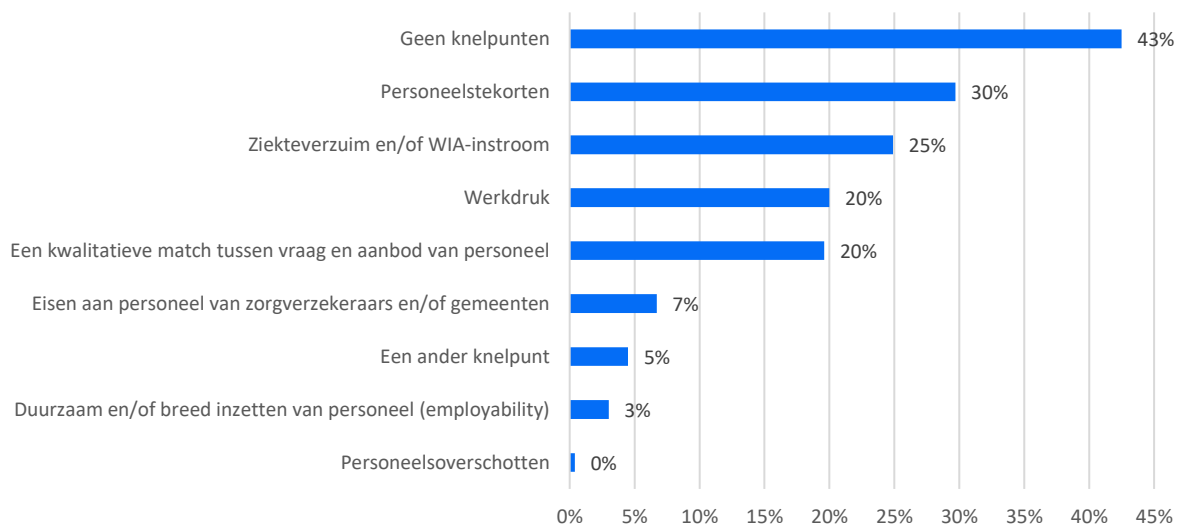


HRM-knelpunten

In de werkgeversenquête (WGE) van 2023 (eerste meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 18 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de branche sociaal werk en voor de sector Z&W als geheel, geordend naar de mate waarin ze voorkomen.

43% van de organisaties rapporteert geen knelpunten. Dit aandeel is groter dan gemiddeld in de sector Z&W (31%). De meest genoemde knelpunten zijn personeelstekorten (30%, tegen 51% in Z&W), gevolgd door ziekteverzuim en/of WIA-instroom (25%, tegen 30% in Z&W). Even vaak geselecteerd zijn de werkdruk (20%, tegen 35% in Z&W) en een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod (20%, tegen 19% in Z&W). Bijna al deze knelpunten worden in het sociaal werk daarmee minder vaak gerapporteerd dan gemiddeld in de sector zorg en welzijn.

Figuur 18. HRM-knelpunten sociaal werk (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁰



¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

¹⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

²⁰ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquête-2e-kwartaal-2023>

5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

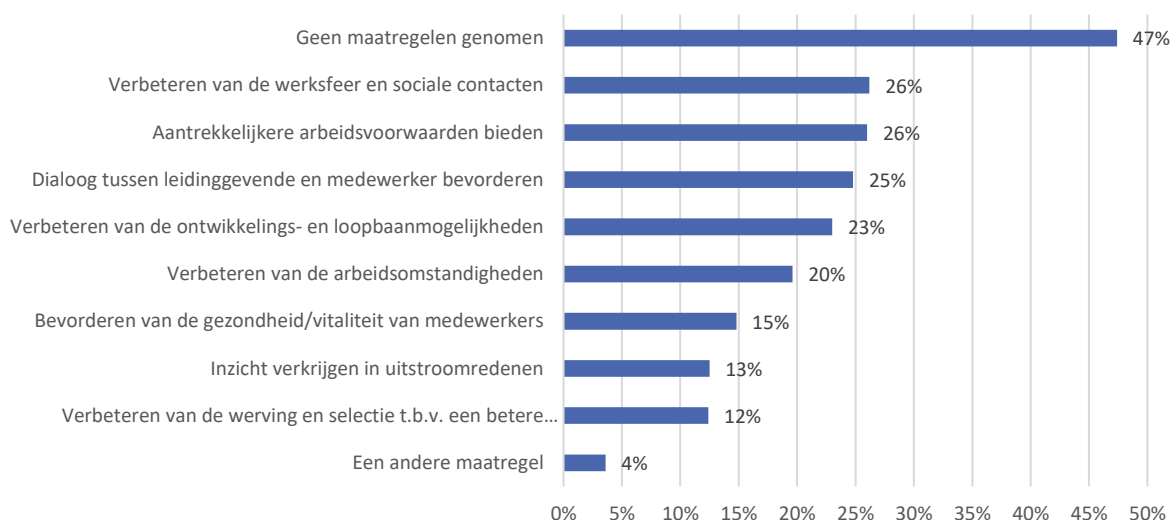
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgeversenquête (WGE) van 2022 (eerste en tweede meting) zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 19 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de branche sociaal werk hebben getroffen om de uitstroom te beperken. Bijna de helft (47%) van de organisaties gaf aan geen maatregelen te hebben getroffen om de uitstroom te beperken.

Figuur 19. Maatregelen beperken uitstroom sociaal werk (Bron: WGE 2022, tweede meting)²¹



26% van de organisaties besteedde aandacht aan het verbeteren van de werksfeer en sociale contacten (tegen 35% in Z&W). Nog eens 26% koos ervoor om aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden te bieden (tegen 34% in Z&W). 25% nam maatregelen om de dialoog tussen het leidinggevende en medewerker te bevorderen (tegen 27% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met die van de meting van 2020, dan valt op dat organisaties vooral meer zijn gaan investeren in aantrekkelijkere arbeidsomstandigheden (26% in 2022, tegen 13% in 2020), gevolgd door het inzicht krijgen in uitstroomredenen (13% in 2022, tegen 6% in 2020). Ook ging er meer aandacht naar het verbeteren van de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden (23% in 2022, tegen 18% in 2020). Het deel van de organisaties dat geen maatregelen heeft genomen, is gedaald van 51% in 2020 naar 47% in 2022.

Maatregelen tegen werkdruk

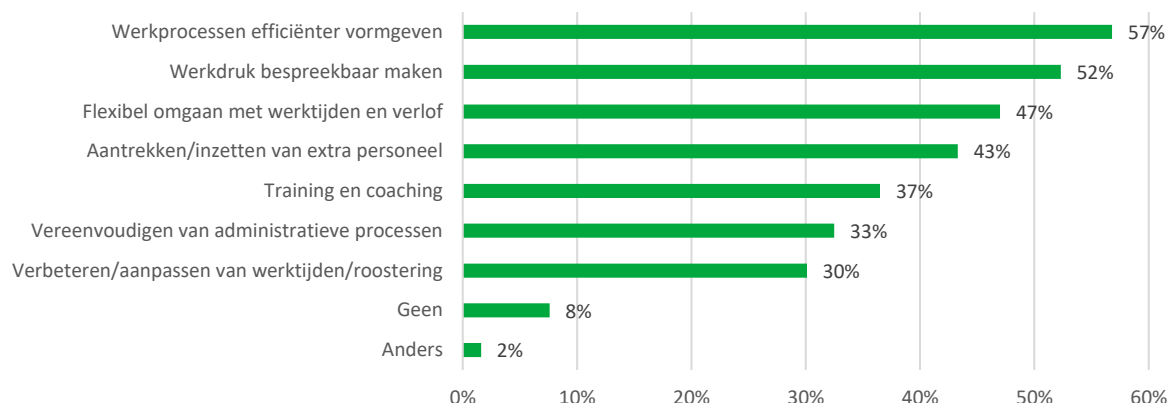
In figuur 20 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk tegen te gaan. Meest genoemde maatregelen zijn het efficiënter vormgeven van werkprocessen (57%, tegen 49% in Z&W), het bespreekbaar maken van de werkdruk (52%, tegen 50% in Z&W), flexibel omgaan

²¹ Bron: Werkgeversenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

met werktijden en verlof (47%, tegen 30% in Z&W) en aantrekken of inzetten van extra personeel (43%, tegen 46% in Z&W).

Als we de uitkomsten van deze meting vergelijken met een eerdere meting in 2020, dan zien we dat de drie maatregelen die het meest worden ingezet dezelfde zijn als in 2020, maar dat de volgorde wel is gewijzigd. Meer organisaties kozen in deze meting voor het efficiënter inzetten van werkprocessen (39% in 2020), het aantrekken of inzetten van extra personeel (28% in 2020) en het vereenvoudigen van administratieve processen (22% in 2020). Het aandeel organisaties dat geen maatregelen nam, is afgenomen van 10% in 2020 naar 8% in 2023.

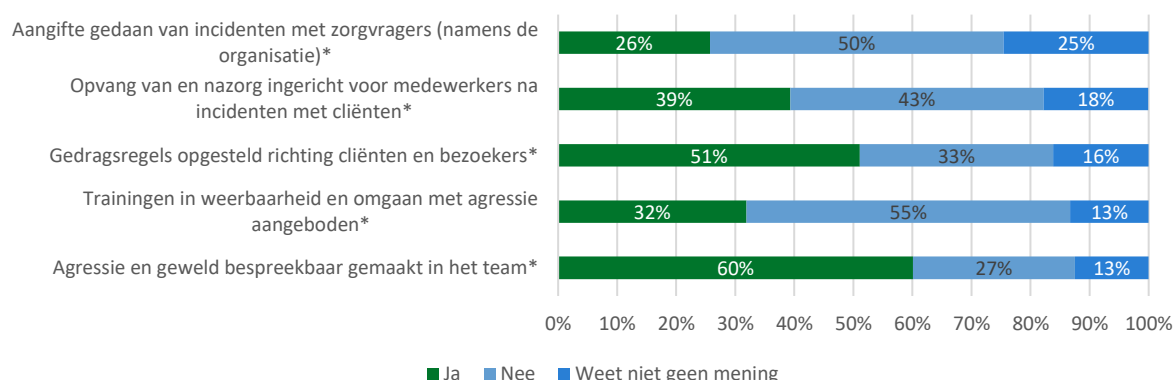
Figuur 20. Maatregelen tegen werkdruk sociaal werk (Bron: WGE 2023, eerste meting)²²



Maatregelen tegen agressie

De maatregel die in de branche sociaal werk het meest wordt genomen tegen agressie is: agressie en geweld bespreekbaar maken in de teams (60%, tegen 58% in Z&W). Ook worden gedragsregels opgesteld voor cliënten en bezoekers (51%, tegen 44% in Z&W) en wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (39%, tegen 36% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (32%, tegen 25% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met cliënten (namens de organisatie) (26% tegen 22% in Z&W). Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van de tweede meting in 2020, dan zien we dat alle maatregelen vaker zijn geselecteerd dan in 2020. Dit geldt vooral voor het bespreekbaar maken van agressie en geweld (49% in 2020) en het verlenen van opvang en nazorg (28% in 2020).

Figuur 21. Maatregelen tegen agressie branche sociaal werk (Bron: WGE 2023, eerste meting)²³



²² Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

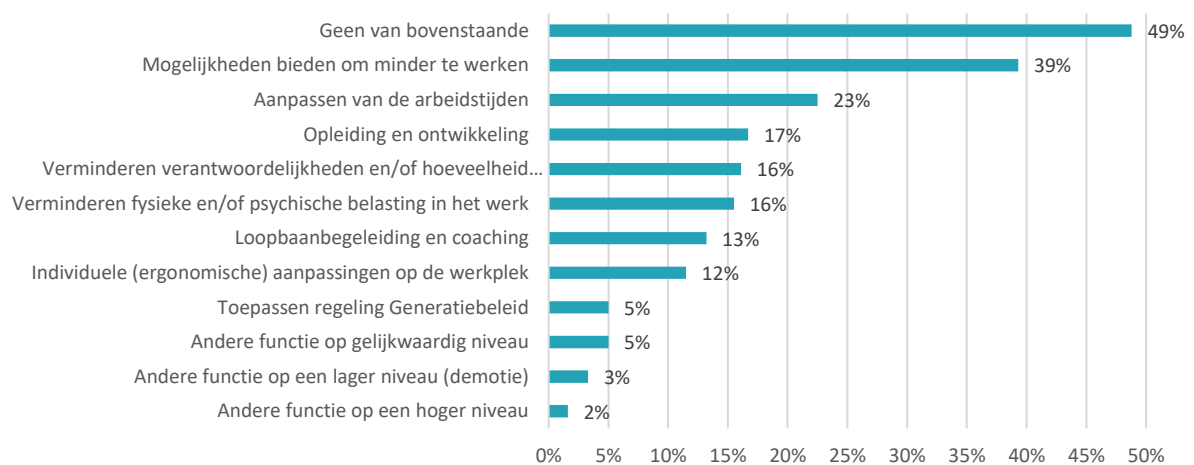
²³ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Maatregelen voor langer doorwerken

In de eerste meting van de WGE 2023 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers te faciliteren en stimuleren om langer door te werken. Organisaties kiezen er vooral voor om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (39%, tegen 40% in Z&W), gevolgd door het aanpassen van de arbeidstijden (23%, tegen 26% in Z&W). 49% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 48% in Z&W).

Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten uit een eerdere meting in 2021, dan zien we dat in 2023 vaker gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om minder uren te werken (36% in 2021). Er wordt minder gebruik gemaakt van individuele ergonomische aanpassingen op de werkplek (18% in 2021) en opleiding en ontwikkeling (22% in 2021).

Figuur 22. Maatregelen langer doorwerken branche sociaal werk (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁴



²⁴ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

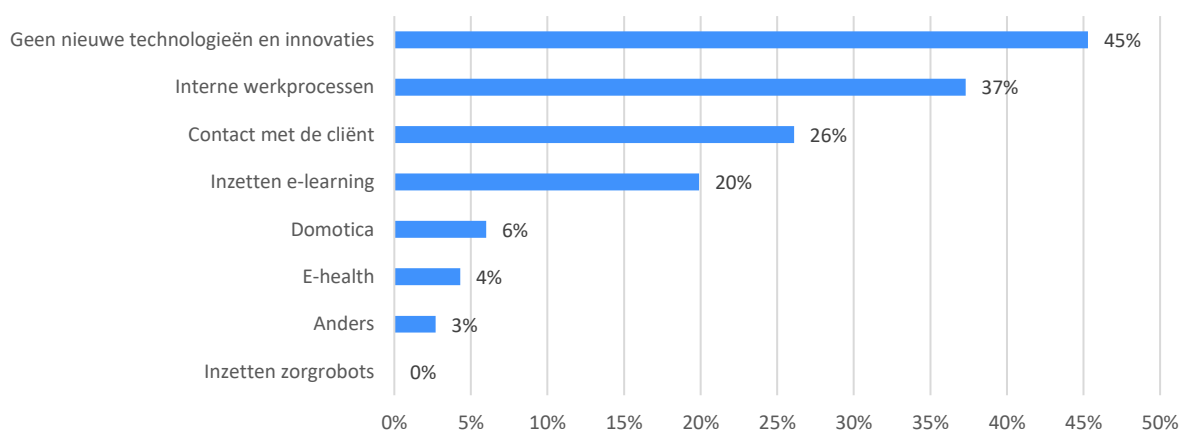
6. Inzet van technologie

In de WGE is een aantal vragen opgenomen over technologie. Er wordt zowel gevraagd welke vormen van nieuwe technologie en innovaties zijn ingezet als in welke mate medewerkers opgeleid worden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties. Daarnaast wordt uitgevraagd in welke mate er aandacht is binnen organisaties om medewerkers te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties en wat het te verwachten effect is van nieuwe technologie en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers. Dit onderdeel is nieuw in de brancheanalyses. Daarom wordt bij de cijfers geen vergelijking gemaakt met uitkomsten uit een eerdere versie van deze rapportage.

Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties

Aan werkgevers is de vraag voorgelegd welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties zijn ingevoerd. 45% geeft aan dat ze gebruikmaken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties voor de interne werkprocessen (tegen 31% in Z&W). Ruim een derde (37%) van de organisaties geeft aan nieuwe technologieën te hebben ingezet gericht op interne werkprocessen (tegen 36% in Z&W). Daarnaast geeft 26% aan dat ze nieuwe technologieën en innovaties inzetten in het contact met de cliënt (tegen 46% in Z&W). Nog eens 20% geeft aan dat ze e-learnings inzetten (tegen 34% in Z&W). 45% geeft aan dat ze geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 31% in Z&W).

Figuur 23. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de branche sociaal werk (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁵

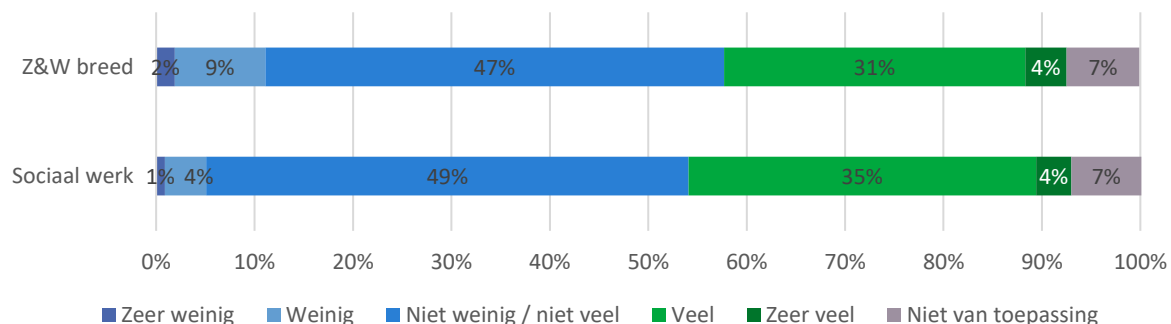


Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

39% van de organisaties geeft aan dat ze hun medewerkers (zeer) veel opleiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (tegen 35% in Z&W). 49% heeft aangegeven dat ze niet weinig, maar ook niet veel gebruikmaken van het opleiden van de medewerkers (tegen 47% in Z&W) en 5% besteedt hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 11% in Z&W).

²⁵ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

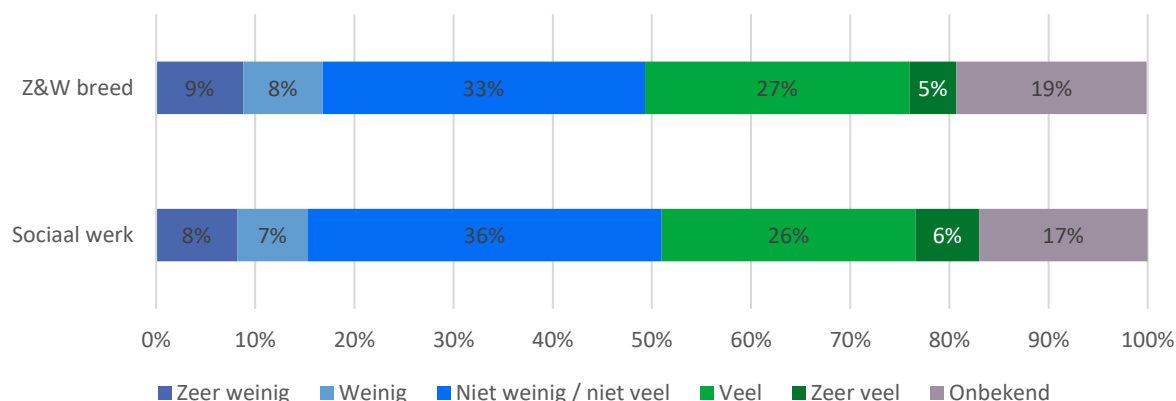
Figuur 24. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de branche sociaal werk (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁶



Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

32% van de organisaties geeft aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 31% in Z&W). 36% van de organisaties heeft aangegeven dat ze dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 33% in Z&W). En 15% geeft aan dat ze medewerkers er (zeer) weinig bij betrekken (tegen 17% in Z&W).

Figuur 25. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de branche sociaal werk (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁷



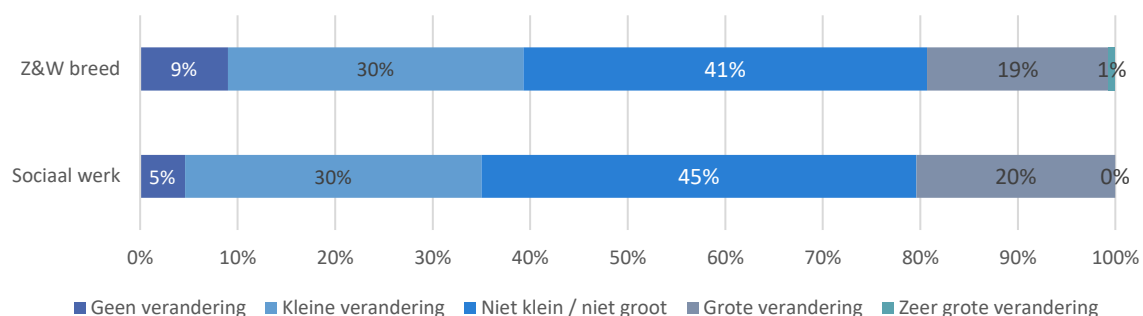
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers

Iets minder dan de helft van de organisaties (45%) geeft aan dat ze een 'gemiddelde' verandering verwachten van technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers (tegen 41% in Z&W). 20% verwacht een (zeer) grote verandering in de gevraagde competenties. Dit aandeel is gelijk aan het gemiddelde in Z&W (20%).

²⁶ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

²⁷ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Figuur 26. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de branche sociaal werk (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁸



²⁸ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>



Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl