

ARBEIDSMARKT IN BEELD

MIDDEN-, ZUID- EN WEST-GELDERLAND



Cijfers en duiding geven houvast

Een uitgave van **Arbeidsmarkt in beeld**. Voor de eerste keer geen gedrukte factsheet zoals je van WZW gewend bent, maar een digitale uitgave. In een herkenbaar WZW-jasje, dynamischer én met meer dan alleen de cijfers. Het is onderdeel van de vernieuwde aanpak waarop wij onze leden en partners in de regio van arbeidsmarkt-informatie willen voorzien.

De afgelopen periode is het coronavirus van grote invloed geweest. Het hoogtepunt van corona ligt inmiddels achter ons en langzaam komen we in de herfst van de crisis. Dat brengt ruimte voor reflectie. Tijd om ons te realiseren wat de impact van deze crisis is (ge-weest) op onszelf, op onze organisaties en op de arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn, en wat ons dit leert voor het geval er een tweede golf komt.

Wat de impact van de crisis op de arbeidsmarktcijfers is en gaat zijn, zal later dit jaar duidelijker worden. Dat is in deze uitgave dan ook nog niet aan de orde. Wel belichten we een aantal thema's die nu actueel zijn. Niet alleen bezien vanuit coronatijd, maar ook vanuit de opgave van de arbeidsmarkttekorten waar we al voor stonden voordat de coronacrisis uitbrak. Dat doen we enerzijds kwantitatief met cijfers en dataonderbouwing vanuit onderzoek. Anderzijds kwalitatief door experts aan het woord te laten over de aanknopingspunten en oplossingsrichtingen die de cijfers en het onderzoek geven.

Crisis of niet, de grote vraag en uitdaging is en blijft hoe we onze zorg- en welzijns-professionals gaan behouden. Cijfers en duiding bieden daarbij houvast. Bezoek daarom ook wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl voor actuele data over de regionale arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn en beoordeel voor je eigen organisatie wat je hiermee kan en gaat doen.

Klik op de driehoekjes rechts bovenaan de pagina's voor meer informatie en cijfers.

Uitstroom en behoud

Onboarding

Verzuim

Van uitstroom naar behoud

Een jaar geleden startte het landelijke uitstroomonderzoek en worden hierin kwalitatieve en kwantitatieve gegevens van vertrekkende medewerkers in Zorg en Welzijn verzameld. In de regio Midden- en Zuid-Gelderland hebben inmiddels 1.266 mensen afkomstig uit 44 deelnemende zorg- en welzijnsorganisaties de vragenlijst ingevuld (peildatum: 1 juni 2020). Het geeft al een mooi inkijkje in hun vertrekredenen. Pieter-nel van Heijst, programmamanager Duurzame inzetbaarheid bij WZW, laat zien welke aanknopingspunten het zorg- en welzijnsorganisaties kan bieden.



Pieter-nel van Heijst
Programmamanager WZW

Met de instroom van nieuwe medewerkers gaat het goed (zie afbeelding volgende pagina). In deze regio trekt Zorg en Welzijn met de inzet van verschillende, gezamenlijke acties nieuwe mensen – onder meer vanuit het actieprogramma *Waard om voor te werken!*. Alleen blijkt dat de achterdeur nog wagenwijd openstaat. ‘We wisten lang niet wie er vertrok en waarom diegene wegging. Steeds meer organisaties zien de noodzaak om daar inzicht in te krijgen’, merkt Pieter-nel.

Het uitstroomonderzoek geeft aanknopingspunten als het gaat om de leeftijd van de vertrekkende medewerkers in combinatie met hoe snel ze een organisatie weer verlaten. Uit de data blijkt dat 41,8 procent van alle respondenten binnen 2 jaar bij zijn werkgever vertrokken is. Van die groep is 46,4 procent dertig jaar of jonger. ‘Dat geeft het belang van

goede, doelgroepgerichte onboarding aan’, stelt Pieter-nel. ‘Het past bij de lifestyle van jongeren om snel door te gaan naar een volgende werkplek met meer kansen of uitdaging. Aan de werkgever de taak om uit te spitten wat die uitdaging is voor de medewerker en welke loopbaanontwikkelingen er zijn binnen de eigen werkzaamheden.’

Onderste leidinggevende laag

De direct leidinggevende heeft daarbij een cruciale rol. Dat blijkt ook uit de Top 3 van redenen om te vertrekken én de Top 3 van wat werkgevers kunnen doen om vertrek te voorkomen. Het uitstroomonderzoek laat op dat punt een overeenstemmend beeld zien: Het gaat vooral om de rol van en communicatie met de leidinggevende, loopbaanontwikkeling en uitdaging in werkzaamheden en werkdruk. Pieter-nel: ‘Dat hangt

‘Het past bij de lifestyle van jongeren om snel door te gaan naar een volgende werkplek met meer kansen of uitdaging’

heel nauw samen met die onderste leidinggevende laag. Daar liggen kansen. Binnen veel zorgorganisaties zie je dat dit van origine zorgprofessionals zijn die als volgende loopbaanstap leidinggevende zijn geworden. Maar dat vraagt specifieke skills; Je moet empathische vaardigheden hebben om in staat te zijn het gesprek te voeren over diens ontwikkeling en daaraan de juiste ondersteuning bieden. Als dat goed zit, kom je vanzelf bij de redenen

‘Veel mensen blijven vanuit betrokkenheid in Zorg en Welzijn werken. Maak daar gebruik van’

waarom medewerkers volgens het uitstroomonderzoek vertrekken.’ Dankzij dit onderzoek weten werkgevers nu dat de manier van werken binnen een organisatie een belangrijke reden voor vertrek is. De leidinggevende speelt ook hier weer een belangrijke rol. ‘Interessant voor organisaties is om te achterhalen wat er dan niet goed is’, stelt Pieter-nel. ‘Gaat dat om de organisatiecultuur of zit het in personen, en wat zou wel een goede manier zijn? Moet de medewerker zich aanpassen of past het type organisatie niet bij de medewerker? En waar zitten regelmogelijkheden en regelruimte voor de medewerker? Daar inzicht in krijgen, is ontzettend waardevol!’

Kleine tussengroep

Goed nieuws is dat van alle vertrekkende medewerkers in onze regio bijna 70 procent (69% in Midden- en 62% in Zuid-Gelderland) binnen de sector blijft werken. En ruim 80 procent van de respondenten vond zijn/haar werk inhoudelijk leuk. Waardering en respect was er in voldoende mate van cliënten/patiënten (89%), de samenwerking met collega’s verliep goed (77%) en de sfeer in het team was goed (69%). Waar deze mensen binnen de sectorgrenzen

heen gaan, hebben we nu helaas nog geen antwoord op, geeft Pieter-nel aan. Interessant om te achterhalen, is het zeker wel.

Ook is het volgens haar goed als de individuele organisaties beducht zijn op de tweedeling die kan ontstaan. ‘Als vooral de jongeren vertrekken omdat ze elders kansen zien of uitgekeken zijn op hun werk, dan blijf je als je niet oppast achter met vooral oudere medewerkers. De tussengroep is namelijk vrij smal. En bij de oudere groep is de kans groter dat ze uitgeblust en moeilijk in beweging te krijgen zijn.’ In samenwerking met de HAN is WZW daar nu een project op gestart: Succesvol ouder worden. Hierbij wordt samen met de medewerker én HR onder meer dieper ingegaan op hoe de medewerker ervoor kan zorgen dat hij het laatste deel van zijn loopbaan goed op z’n plek zit, welke regelruimte hij daarbij zelf heeft en hoe de werkgever dat kan faciliteren. ‘Veel mensen blijven vanuit betrokkenheid in Zorg en Welzijn werken. Maak daar gebruik van, juist ook als het mensen betreft die aan het einde van hun carrière zitten.’

Meer info

TOP 3 VERTREKREDENEN

- 1 Loopbaanmogelijkheden
- 2 Uitdaging in werkzaamheden
- 3 Manier van werken in organisatie en aansturing door leidinggevende

TOP 3 MANIEREN OM VERTREK TE VOORKOMEN

- 1 Beter communiceren/ luisteren door leidinggevende
- 2 Meer ontwikkel-/ doorgroei-mogelijkheden
- 3 Veranderingen in inhoud van werk

INSTROOM EN UITSTROOM VAN MEDEWERKERS

Zowel in Midden-Gelderland als in Zuid-Gelderland kwamen er **MEER** medewerkers bij dan dat er medewerkers uitstroomden.



Onboarding

WZW zet zich samen met haar leden in om in onze regio de arbeidsmarkttekorten op te lossen, onder meer met het actieprogramma *Waard om voor te werken!*. De coronacrisis is daar bovenop gekomen. De druk op de zorg is enorm, en de behoefte aan extra capaciteitsondersteuning was en is ook in onze regio groot.

[Meer info](#)

In maart meldden zich landelijk binnen een mum van tijd zo'n 20.000 mensen vrijwillig aan om een bijdrage te leveren aan de zorg ten tijde van de coronacrisis. Het Regionaal Contactpunt van WZW organiseert daarvoor de matching tussen organisaties en de professionals in onze regio. Vele van deze "extra handen" zullen weer terugkeren of zijn reeds teruggekeerd naar hun oude werk of pensioen, maar een gedeelte van deze mensen wil wellicht in Zorg en Welzijn blijven werken. Hoe mooi zou het zijn als we deze professionals voor de sector kunnen behouden. Daarover ging WZW in gesprek met twee experts in deze podcast.



Je browser herkent geen van de beschikbare video-indelingen.
[Klik hier voor onze veelgestelde vragen over HTML5-video.](#)



Sturen op verzuim

Meer info

Het ziekteverzuim onder medewerkers in Nederland was in het eerste kwartaal van dit jaar 5,2 procent, zo bracht het CBS in mei de voorlopige cijfers vervroegd uit. Het hoogst gemeten sinds 2003. De sector Zorg en Welzijn was daarbij samen met Industrie lijstaanvoerder met het hoogste percentage van alle sectoren: 6,7 procent. Niet verwonderlijk gezien de medewerkers in onze sector in de eerste maanden van het jaar vol te maken kregen met het coronavirus.

Medewerkers verzuimen nou eenmaal en dat doen ze om verschillende redenen. Daar kwam het afgelopen half jaar de coronacrisis bij. Voor de sector Zorg en Welzijn een extra klap. Werkenden in Zorg en Welzijn lopen meer risico op besmetting. Doordat onder deze groep veel getest wordt en er dus eerder besmettingen vastgesteld zullen worden, kan het aantal ziekmeldingen als gevolg van een coronabesmetting flink stijgen. Daarnaast is er sprake van hoge (emotionele) druk bij professionals die werken op de IC's, in de ouderenzorg en werkzaamheden verrichten met andere kwetsbare doelgroepen. De impact van het langdurig werken onder grote druk en soms zware omstandigheden kan nog effect op de verzuimcijfers hebben in de rest van het jaar.

Sturen op verzuim

Sturen op verzuimcijfers is ingewikkeld, maar actuele cijfers geven

houvast. Met de omstandigheden van dit jaar zal meer dan in andere jaren het geval was, bij werkgevers de behoefte bestaan aan sturingsinformatie, concrete handvatten en interventies om het verzuim in hun organisatie aan te pakken.

In het najaar van 2020 organiseert WZW daarom een **themagerichte bijeenkomst over de verzuimcijfers** in samenwerking met Vernet. We duiken in de cijfers en gaan in op hoe je ze kunt analyseren, interpreteren, benchmarken en prognosticeren. Om meer inzicht te krijgen in het regionale en landelijke beeld van vergelijkbare organisaties en functies. Een bijeenkomst waarin wij met jou, jouw collega-organisaties in de regio en verschillende experts graag kijken naar de regionale en individuele kansen, mogelijkheden en oplossingen gericht op verzuim en duurzame inzetbaarheid.

THEMABIJEENKOMST VERZUIMCIJFERS

dinsdag 13 oktober

Presentatie verzuimcijfers

In samenwerking met Vernet
13.00 - 14.30 uur

Leernetwerk Verzuim

Aan de slag met verzuimcijfers in samenwerking met Vitaal Verder. Vertaling naar de praktijk
15.00 - 16.30 uur

De presentatie en/of het leernetwerk bijwonen kan live en digitaal. Meld je nu aan via [deze link](#)!



WZW.ARBEIDSMARKTINBEELD.NL

**Hét digitale platform voor actuele
arbeidsmarktcijfers van Zorg en Welzijn
in Midden- en Zuid-Gelderland
op elk gewenst moment.**



**WERKGEVERSVERENIGING
ZORG EN WELZIJN**

info@wzw.nl | 026 389 89 83