

E-ZINE

GENERATIE Z

december 2023

Inleiding

Generatie Z denkt en doet anders dan we tot op heden van andere generaties gewend zijn. We missen nog wel eens de aansluiting met deze *digital natives*. Ook de media-aandacht voor deze generatie is lang niet altijd positief. Laten we dat nu omdraaien en hun talent en kracht zien. Want Generatie Z biedt onze sector juist een enorme kans. Als er een generatie is die veranderverkracht in zich heeft om de zorg en maatschappelijke dienstverlening anders te organiseren, dan is het deze generatie wel.

Opgegroeid in een tijdperk waarin technologische en digitale veranderingen zich razendsnel opvolgen, is vernieuwingsdrang hen niet vreemd. GenZ kan ons helpen in het navigeren naar het anders beantwoorden van de vraag naar zorg en ondersteuning. En daarmee te vernieuwen naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn. Het openstaan voor de kansen, wensen en ideeën van deze doelgroep en het samen buiten de bestaande structuren durven denken, gaat onze sector veel opleveren.

Voor GenZ is het belangrijk dat zij met plezier betekenisvol werk verrichten. Dat er ruimte is voor ontdekken en ontwikkelen in werk en loopbaan. Zij aarzelen niet om te vertrekken op het moment dat ze dit niet vinden. Ruim twee derde van de jongeren tot 25 jaar werkend in Zorg en Welzijn verlaat binnen twee jaar zijn werkgever. Terwijl de sector in onze regio op een tekort van ruim 13.000 medewerkers in 2032 afstevent. Hier hebben werkgevers belangrijk werk te doen om deze kansrijke doelgroep te behouden.

Dit e-zine geeft informatie en inspiratie over wat je als werkgever daarin kunt doen. GenZ komt zelf aan het woord, we geven inzicht in handelingsperspectief voor werkgevers, inspireren met een gesprek tussen generaties in een podcast en informeren je over hoe WZW haar leden faciliteert. Laat je inspireren, zoek verbinding en kom in actie!

Veel leesplezier!

Pascal Neijenhuis
Directeur- bestuurder WZW

In verbinding met Generatie Z

Jongeren uit Generatie Z zijn onze professionals van de toekomst. Om te kunnen blijven voldoen aan de vraag naar (steeds meer en complexere) zorg en ondersteuning, blijft aandacht voor instroom en behoud van deze groep heel belangrijk. Het verschil met andere generaties is groot, ook als het gaat om de plek die werk inneemt in het leven. Voor werkgevers in Zorg en Welzijn de uitdaging te weten welke behoeften deze groep jonge professionals heeft om ze enthousiast en gemotiveerd aan boord te houden van hun organisatie.

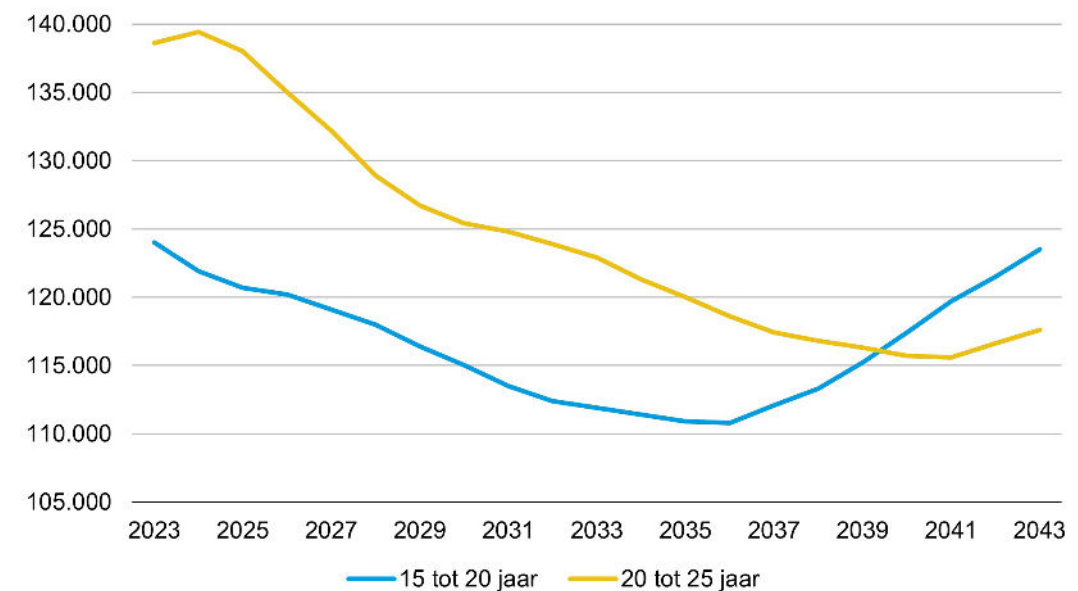
Generatie Z bestaat uit jongeren die zijn geboren tussen grofweg 2000 en 2015*. Wat Generatie Z onderscheidt van andere generaties is dat het de eerste generatie is die opgroeide in een digitaal tijdperk. GenZ kan zich geen wereld voorstellen zonder smartphones, social media en slimme apparaten. Belangrijke thema's op werkgebied zijn geluk, persoonlijke groei en een positieve impact maken (*NOS*). Ze hebben daarnaast een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Dat heeft een keerzijde; uit *onderzoek van TNO* blijkt dat 21 procent van de medewerkers tussen 18 en 27 jaar zich meer dan eens per maand emotioneel uitgeput voelt door werk. Prestatiedruk, onzekerheid en grote sociale druk zijn de grootste oorzaken van stress. Werkdruk en groot verantwoordelijkheidsgevoel waren voor GenZ'er Dionne doorslaggevende redenen om onlangs een nieuwe richting op te gaan in haar loopbaan (*Lees haar verhaal op pagina 6*).

GenZ op de arbeidsmarkt

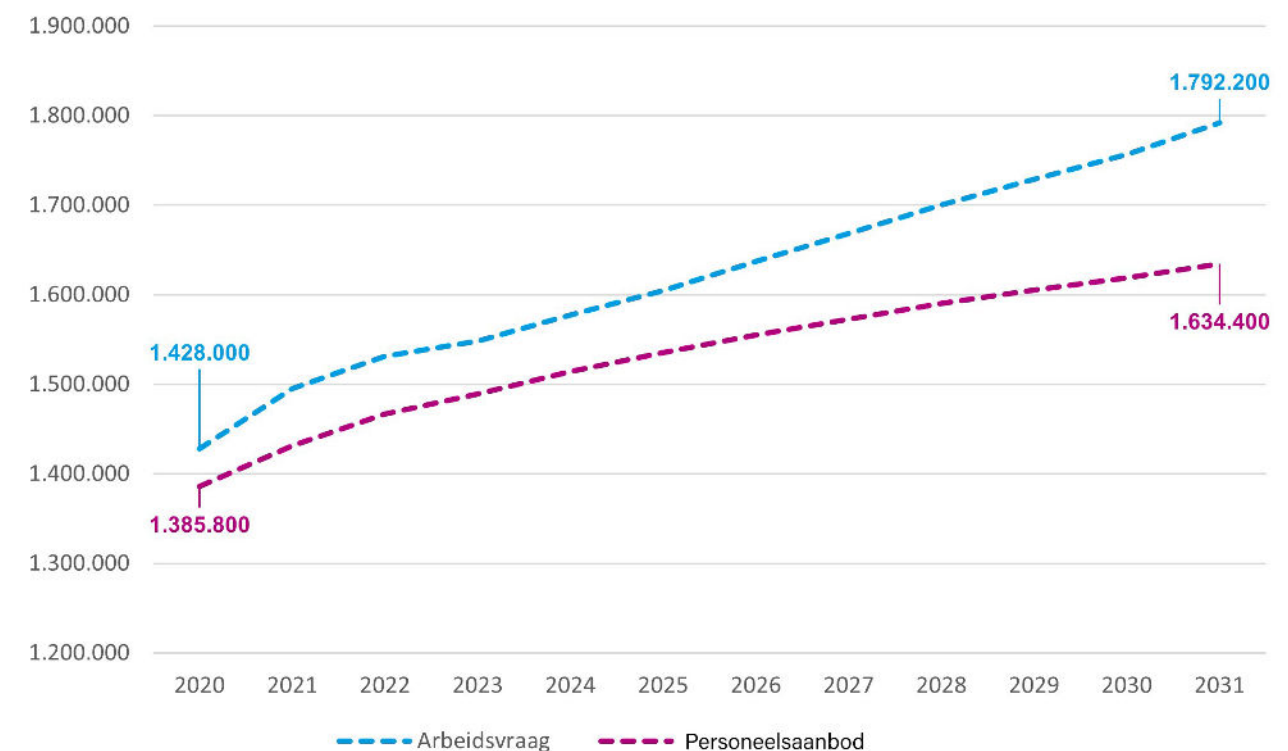
In 2022 was 3 miljoen van de Nederlandse inwoners GenZ'er, zo blijkt uit cijfers van het CBS. Rekening houdend met de dubbele vergrijzing gaat deze generatie een steeds belangrijkere plek op de arbeidsmarkt innemen. Inzoomend op regio WZW (Midden- en Zuid-West Gelderland) zien we dat deze groep 262.600 jongeren tot 25 jaar telt. Een substantiële groep waarvan een deel de komende jaren nog op de arbeidsmarkt komt.

De prognose is dat de zorgvraag blijft stijgen. Ondanks dat het aanbod van medewerkers in Zorg en Welzijn meestijgt, blijft er een onvervuld gat tussen de zorgvraag en het arbeidsaanbod. In 2032 resulteert dat in een tekort van meer dan 13.000 medewerkers in Midden- en Zuid-West Gelderland, blijkt uit cijfers van AZW. 'Dit betekent een enorme uitdaging voor

Ontwikkeling aantal jongeren



Prognose arbeidsvraag en vervulde vraag



De prognoses voor de arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn laten zien dat de vraag naar medewerkers sneller stijgt dan het aanbod.

In verbinding met Generatie Z

werkgevers in Zorg en Welzijn', duidt Susanne Haarsma, programmamanager bij WZW. 'Ze kampen nu al met een tekort aan medewerkers en kunnen zich niet veroorloven stil te blijven zitten als het gaat om Generatie Z.'

Goede en realistische voorlichting

Generatie Z is essentieel voor de instroom van nieuwe professionals. 'Daar zetten we in de regio gezamenlijk op in', licht Susanne toe. 'We werken continu aan goede, realistische voorlichting. Dat doen we voor de doelgroep Jongeren vanuit het landelijke label *'Kom zorgen dan'*. Iedereen die zich oriënteert op werken en leren in Zorg en Welzijn, kan daarmee zien hoe mooi werken in onze sector is en een bewuste (studie)keuze maken.'

Even zo belangrijk is aandacht voor de jonge professionals die net aan het werk zijn. Bijna de helft van de instroom in Zorg en Welzijn bestaat uit jongeren onder de 25 jaar. Tegelijkertijd toont het uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn aan dat 67 procent van deze leeftijdscategorie de organisatie al binnen twee jaar verlaat. Susanne: 'Werkgevers zijn zich steeds meer bewust dat we meer moeten doen om Generatie Z te behouden.' WZW ondersteunt haar leden vanuit

verschillende programmalijnen op behoud, leven lang ontwikkelen en arbeidsmarktcommunicatie. Ook als het gaat om Generatie Z. 'Zo heeft een aantal ouderenzorgorganisaties de handen ineengeslagen om via verschillende proeftuinen te kijken hoe zij jongeren kunnen behouden, onder meer op eigen regie bij het roosteren', vertelt Susanne.

Het gesprek aangaan

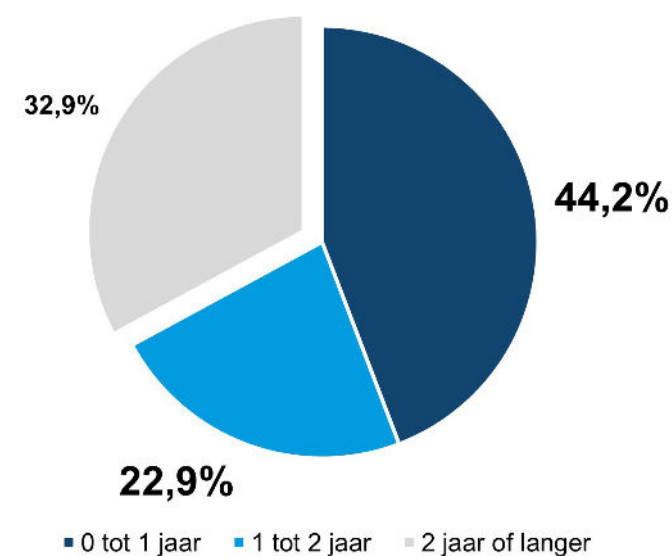
Werkgevers hebben in de afgelopen jaren veel ingezet op het aantrekken van jonge medewerkers. Ze behouden blijkt een ander verhaal. IZZ ontwikkelde daarom de aanpak *Behoud Jong Zorgtalent*, met handvatten voor zorgorganisaties en jonge medewerkers om het samen te hebben over werkdruk en werkplezier, op drie verschillende niveaus. Door met elkaar in gesprek te gaan, voelen jonge medewerkers zich gehoord en gezien door hun bestuurder. Ze hebben meer begrip voor hun leidinggevenden en krijgen een positiever beeld van de organisatie.

Een organisatie waar opvallend veel jongeren werken, is ouderenzorgorganisatie Vilente. Om de rol van jonge medewerkers te versterken, is de organisatie onlangs gestart met 'Jong



Lengte dienstverband uitstromende medewerker

Uitstroom van de leeftijdscategorie 24 jaar of jonger



In verbinding met Generatie Z

Vilente! Hierbij gaan jonge medewerkers het gesprek aan met de organisatie over alles wat hen bezighoudt. Het eerste gesprek vond plaats in oktober. Mark Leppink, HR-adviseur bij Vilente, vertelt over de aanleiding van het project. 'Toen we merkten dat er bij ons meer jonge medewerkers werken dan bij andere organisaties in de regio was onze nieuwsgierigheid gewekt. Wat maakt Vilente zo'n aantrekkelijke werkgever voor jongeren? We besloten het ze zelf te vragen. Want wie kan er beter vertellen wat de jongere generatie nodig heeft, dan deze generatie zelf?'

Langere en betere inwerkperiode

Met dat idee in het achterhoofd is Vilente met twaalf jonge medewerkers om tafel gegaan. Uit het eerste gesprek kwam meteen al een aantal wensen die de organisatie gelijk kan veranderen, geeft Mark aan. 'Bijvoorbeeld dat de jongeren die bij ons in de schoonmaak werken graag op andere tijden willen werken, omdat dat beter uitkomt met hun privéleven. We zijn in gesprek met de teamleiders om dit voor elkaar te krijgen.' Daarnaast bleek er behoefte aan een langere en betere inwerkperiode. Samen met de jongeren gaat Vilente nu een nieuwe inwerkprocedure vormgeven.



Jong Vilente

Mark Leppink, HR-adviseur Vilente

'Wie kan er beter vertellen wat de jongere generatie nodig heeft, dan deze generatie zelf?'

'En alles goed terugkoppelen', benadrukt Mark, 'zodat de medewerkers ook weten dat we naar ze luisteren en iets met de uitkomsten doen.'

Het grootste voordeel van het project volgens Mark: de wisselwerking waarbij ze elkaar helpen. 'Wij leren van de jongere generatie en andersom helpen we hen bij hun vragen. En als ze iets aangeven wat echt niet haalbaar is, dan is het belangrijk om dat ook

meteen aan te geven. Dit is een generatie die behoefte heeft aan duidelijke antwoorden. Samen gaan we op zoek naar wat ze nodig hebben in hun werk.'

** Er bestaan verschillende generatie-indelingen, afhankelijk van welke (internationale) expert/bron je aanhoudt. In dit artikel hebben wij de in Nederland veel gebruikte indeling van Dr. Aart Bontekoning aangehouden.*

GenZ aan het woord

Vastgelopen op randvoorwaarden

Dionne is GenZ'er, werkte met plezier als verpleegkundige in de thuiszorg. Toch maakte ze onlangs de keuze voor een andere baan. Ze liep vast op de randvoorwaarden.

'Ik vond het werken met mensen heel leuk, maar mijn baan had ook een keerzijde. De werkdruk was al hoog en werd nog hoger doordat verschillende collega's afscheid namen. Ik voelde me erg verantwoordelijk voor onze cliënten. Ik bood dan ook vaak aan om extra werk op me te nemen. Dat vergde veel van mij. Ik ben toen in gesprek gegaan over de druk die ik voelde en dat het zo niet verder kon. Mijn werkgever ondersteunde wel met een flexpool, maar dit loste het personeelstekort en de grote administratieve last niet op.

Daarnaast speelde mijn wens om mij via een vervolgopleiding verder te specialiseren. Ondanks de belofte van mijn werkgever dit voor mij uit te zoeken, kwam er niets van de grond. Ik voelde me niet gehoord. Alles samen was voor mij de druppel. Hoe leuk ik mijn werk inhoudelijk en mijn werkgever ook vond, door de randvoorwaarden kon ik zo niet verder. Daarom ben ik op zoek gegaan naar een nieuwe baan.'

Meer rust en waardering

'Inmiddels ben ik nu (een vervolgopleiding aan het doen als) praktijkondersteuner bij een huisarts. Daar ben ik heel blij mee. Ik heb een andere sector overwogen, maar ik vind het werken met mensen té leuk. Dat kon ik niet missen, dat zorghart zit in mij. Ik heb nu meer rust en voel me veel meer gewaardeerd in mijn nieuwe baan. Er wordt ook aan me gevraagd: Wat wil jij? En kunnen wij daarin iets voor jou doen? Juist de kleine persoonsgerichte dingen maken dat je je gewaardeerd voelt.'

'Dat zorghart zit in mij'



Succesvol samenwerken met GenZ: help ze op weg

Wil je Generatie Z leren begrijpen en behouden voor je organisatie, dan zul je daar als werkgever iets voor moeten doen. Dat concludeert Marieke Mulder, als loopbaancoach verbonden aan WZW en werkge-lukdeskundige voor de jongere generaties. 'GenZ heeft van jongs af aan geleerd om zichzelf op één te zetten en komt vrij zelfverzekerd over. Tegelijkertijd bestaat deze generatie uit jonge medewerkers die de arbeidsmarkt nog niet kennen en begeleiding nodig hebben. Daar kunnen werkgevers op inspelen.'



Met welke vragen komen jongeren uit Generatie Z bij jou terecht?

'Deze generatie jongeren groeide op met het idee dat ze vrijwel alles kunnen, zolang ze maar hun best doen. Ze zetten zichzelf voorop, want met dat idee zijn ze opgevoed. Op de arbeidsmarkt wordt echter iets anders van ze verwacht en dat zijn ze niet gewend. GenZ vindt het vooral belangrijk om iets te betekenen in het werk en wil zich fijn voelen bij een werkgever. Om hulp vragen vinden ze lastig, dus dat is een onderwerp dat ik vaak met ze bespreek. Ik help ze met het uiten van hun onzekerheden op het werk.'

Wat kan een werkgever hierin betekenen?

'Als werkgever is het belangrijk dat je de jonge medewerker goed op weg helpt. Bijvoorbeeld door ze te koppelen aan een buddy. Iemand die ze vanaf het begin meteen in vertrouwen kunnen nemen en die ze kan helpen. Dat verlaagt de drempel om zelf om hulp te vragen. GenZ doet daarnaast veel aan persoonlijke ontwikkeling. Als werkgever kun je ze hierin ondersteunen, bijvoorbeeld via Sterk in je werk ([zie pag 10](#) voor meer informatie).'

Wat kun je als werkgever beter niet doen?

'GenZ houdt van snelheid, gemak en toegankelijkheid. Ze zijn gewend dat ze met één druk op de knop van alles kunnen regelen. Laat je ze een week op een reactie wachten? Of vraag je ze om in vier stappen iets te doen, terwijl het ook in één stap kan? Dan haken ze af. Zorg voor snelheid in je communicatie en versimpel dingen. Wees eerlijk in de verwachtingen. Vermeld bijvoorbeeld niet alleen in een vacature dat iemand kan doorgroeien, maar geef ook het proces aan en vertel hoe lang dat duurt. Zo voorkom je teleurstellingen achteraf.'

Je bent werkge-lukdeskundige. Hoe kijkt GenZ naar dit thema?

'Dat is simpel: werk moet gewoon echt leuk zijn. Is dat niet zo? Dan zijn ze snel weg. Ze wachten niet lang af. Deze generatie zoekt naar verbinding. Op het moment dat een werkgever erin slaagt om de jonge medewerkers bij de organisatie te betrekken, dan zijn ze bereid om veel voor een werkgever te doen. Dan heb je ze.'

STERK IN JE WERK

Voor werkgevers kan de gratis loopbaanimpuls Sterk in je werk een mooie aanvulling zijn op hoe zij goed voor hun jonge medewerkers kunnen zorgen. Meer hierover op [pagina 10](#).

Inzet zorgrunners ontlast zorgprofessionals

Zorgmedewerkers werk uit handen nemen en tegelijkertijd gebruikmaken van een generatie die wordt opgeleid in een andere richting en voor een andere sector? Dat is het project Zorgrunners in een notendop. Zorgrunners zijn studenten van niet-medische mbo- en hbo-opleidingen die na een korte training* ingezet kunnen worden in de zorgondersteuning. WZW is dit project vorig jaar als pilot gestart, samen met negen ouderenzorgorganisaties in de regio. Door anders te kijken naar de invulling van werk, kunnen de organisaties zorg en ondersteuning blijven bieden aan iedereen die dat echt nodig heeft. Nu én in de toekomst.



**Zorgrunner
Sabine de Leeuw:**

'Ik stapte veel
zekerder mijn
eerste werkdag in'

In drie avonden worden de studenten klaargestoomd voor ondersteunende werkzaamheden in de zorg. Tijdens deze korte opleiding krijgen de zorgrunners basisvaardigheden aangeleerd. Dit levert zowel de organisatie, als de zorgrunner zelf veel op. Zo ook Sabine de Leeuw (19), één van de zorgrunners van het afgelopen jaar. Voordat ze als zorgrunner begon, heeft ze kort de opleidingen Social work en Gezondheid gedaan (niet afgerond). De stages die ze voor beide opleidingen moest doen, leerden haar dat ze graag in de ouderenzorg wilde werken. Als zorgrunner kon ze dat in de praktijk ervaren. 'De zorgrunnerstraining was heel laagdrempelig. Ik leerde er veel en het was ook nog gezellig', vertelt Sabine. 'Doordat ik al wist wat ik wel en niet kon, stapte ik veel zekerder mijn eerste werkdag in. Ik wist ook

wat ik kon verwachten. Ik ben blij dat ik deze kans heb gekregen.' Na de training is Sabine gestart als medewerker bij het ontmoetingscentrum van Qua-Rijn en is ze gestart met de opleiding tot persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg.

Inzicht in Generatie Z

De inzet van zorgrunners vorig jaar zomer gaf veel inzicht in de jonge Generatie Z, vertelt Yvonne Smets, als projectmanager bij WZW betrokken bij het project. 'Het leerde ons dat veel van hen na de zomerperiode hun bijbaan behielden of een keuze voor een zorgopleiding maakten, zoals Sabine. Op deze manier alvast kennis kunnen maken met het werken in de sector draagt er dus echt aan bij dat ze met een juist beeld en de juiste verwachtingen hun baan of opleiding

starten.' Yvonne realiseert zich dat het voor zorgorganisaties niet eenvoudig was om met de inzet van zorgrunners te starten. 'De beweging naar nieuwe rollen en andere invulling van werk is echt nodig. Maar dat vraagt wel lef van de organisatie. Niemand wist aan de voorkant goed wat het zijn of haar organisatie zou gaan opleveren. Het is echt experimenteren en leren van wat werkt en wat niet.'

Goede keuze

Ouderenzorgorganisatie Het Maanderzand zette afgelopen zomer ook zorgrunners in. 'Vooraf hebben we goed nagedacht over de inzet van de zorgrunner', vertelt Janneke van Bekkum, adviseur Rooster bij Het Maanderzand. 'We hebben gekozen voor iemand die ook de wens had om te starten met een opleiding in de zorg.

Dat bleek een goede keuze. Na een korte training kreeg ons zorgteam er een enthousiaste medewerker bij. In de vakantie heeft de medewerker veel meegewerkt en geleerd en daarna is ze gestart met de opleiding tot verpleegkundige. In de weekenden en vakanties werkt ze nog steeds bij ons.'

Lees meer over het project Zorgrunners op [pagina 10](#).

Bekijk [hier](#) de video over de Zorgrunners.

** De training is gezamenlijk ontwikkeld door de drie ROC's en/of onderwijsinstellingen in de regio.*



Podcast

WERKGEVERSVERENIGING
ZORG EN WELZIJN

Generatie Z



Nienke



Egbert



Sanne



Sylvia



Podcast: Generaties in gesprek

Werkgevers in Zorg en Welzijn staan voor de grote opgave om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. Dat vraagt om een andere manier van werken en organiseren. De komst van een nieuwe generatie professionals op de arbeidsmarkt brengt veel nieuwe kansen met zich mee. Hoe kunnen werkgevers die zo goed mogelijk benutten voor hun organisatie?

Aan tafel in deze podcast: de Thuiszorg Zusters, een snelgroeende thuiszorgorganisatie die wordt bestuurd door twee jonge ondernemende en ambitieuze verpleegkundigen, onder wie de 24-jarige Sanne Theunissen. Tafelhost Nienke Freije (projectmanager bij WZW, en tevens GenZ'er) ging met Sanne en haar collega's Egbert Streefkerk (21), teamleider en coördinerend verpleegkundige, en Sylvia IJkhout (53), HR-manager, in gesprek. Ze ontrafelden wat Generatie Z kenmerkt en hoe dat zichtbaar wordt bij de Thuiszorg Zusters. Ze gingen daarnaast dieper in op wat de Thuiszorg Zusters doen om Generatie Z te behouden en hoe de samenwerking verloopt tussen de verschillende generaties op de werkvloer.

**Sanne Theunissen, bestuurder Thuiszorg Zusters,
in de podcast:**

'Tegenwoordig wordt veel in hokjes gedacht en ik val niet binnen dat hokje'

Vooraf in gesprek blijven gaan met elkaar en naar elkaar blijven luisteren, blijkt voor jong en oud de simpele maar effectieve manier om succesvol samen te werken. Egbert: 'Soms botst het met hoe ik dingen geleerd heb en oudere collega's het doen. Dan moet je echt samen kijken hoe je het weer op één lijn gaat krijgen.'

Generatie Z in het vizier

Overzicht activiteiten GenZ

WZW faciliteert werkgevers bij het omgaan met Generatie Z. Dat doen wij vanuit onze programmalijnen Aantrekkelijk werkgeverschap, Innovatie, Leven lang ontwikkelen en Arbeidsmarktcommunicatie. In onze leernetwerk- en themabijeenkomsten is er aandacht voor. Ook komt Generatie Z terug in onze projecten en activiteiten. Hier de belangrijkste op een rij.

>> Jongerenvoorlichting

Samen werken we continu aan goede, realistische voorlichting. Iedereen die zich oriënteert op werken en leren in Zorg en Welzijn kan zodoende zien hoe mooi werken in onze sector is en een bewuste (studie)keuze maken. Dat doen we voor de doelgroep Jongeren vanuit het landelijke label "Kom zorgen dan". We werken aan bekendheid en zichtbaarheid op middelbare scholen, mbo en hbo en op hun voorlichtingsactiviteiten. [Meer info](#) of neem contact op met onze collega Yvonne Smets, y.smets@wzw.nl.

>> Zorgrunners

Een zorgrunner is een student van niet-medische studies van mbo en hbo die na een korte training ingezet kan worden in de zorgondersteuning en daarmee de zorgprofessionals kan ontlasten. In de pilot van vorig jaar werden zorgrunners in de zomerperiode ingezet. Zorgorganisaties ervoeren daarmee de meerwaarde van hun inzet tijdens piekmomenten. We leerden in de pilotfase tevens dat veel zorgrunners na de zomerperiode hun bijbaan behielden, en/of een keuze voor een zorgopleiding maakten. Het gaf veel inzicht in de jonge Generatie Z. Met het project Zorgrunners kunnen we nieuwe kansrijke (jonge) doelgroepen aantrekken. [Meer info](#) of neem contact op met onze collega Yvonne Smets, y.smets@wzw.nl.

>> Sterk in je werk

Het behouden van medewerkers – en vooral de jonge generatie onder wie de uitstroom heel hoog is – is één van de belangrijkste uitdagingen én oplossingen voor het personeelstekort in Zorg en Welzijn. Sterk in je werk draagt bij aan behoud. Sinds eind 2016 hebben ruim 4.500 kandidaten in onze regio gebruik gemaakt van de loopbaanimpuls Sterk in je werk. Dit zijn zowel individuele kandidaten, als kandidaten die hebben deelgenomen aan één van de Sterk in je werk Inspiratiecarroussels die wij voor onze leden en onderwijs organiseren. [Lees hier](#) de mogelijkheden van beide opties.

>> Loopbaanplatform Werkeninzorgenwelzijn.nl

Jonge starters zijn één van de belangrijkste doelgroepen van ons loopbaanplatform [Werkeninzorgenwelzijn.nl](https://werkeninzorgenwelzijn.nl). Via het platform helpen we ze in hun oriëntatie op leren, werken en ontwikkelen in Zorg en Welzijn. Ze vinden informatie over werkgevers in de regio, werkvelden in de verschillende branches, alle vacatures en agenda-activiteiten in de regio. De contentstrategie van Werkeninzorgenwelzijn.nl sluit nauw aan op de doelgroep GenZ. Dat vertaalt zich bijvoorbeeld naar inspirerende verhalen van andere GenZ'ers die werken in de sector. Neem voor meer informatie contact op met onze collega Yvonne Smets, y.smets@wzw.nl.

>> Webinars Onboarding

In 2023 werden vier inspirerende online onboarding sessies georganiseerd door acht werkgeversorganisaties voor Zorg en Welzijn. Op 20 juni was er een webinar over het verwelkomen en behouden van Generatie Z. In dit interactieve webinar was ook een panel van GenZ'ers aangesloten om vragen te beantwoorden. In 2024 zullen opnieuw verschillende sessies worden georganiseerd. Houd daarvoor onze agenda in onze nieuwsbrief en op wzw.nl in de gaten. De online onboardingssessies worden aangeboden door: Utrechtzorg, deRotterdamseZorg, ZWconnect, WGV Zorg en Welzijn, WZW, Zorg aan Zet, Sigra en Viazorg.

>> Verzuimpreventie

Uit onderzoek van TNO blijkt dat 21 procent van de medewerkers tussen 18 en 27 jaar zich meer dan eens per maand emotioneel uitgeput voelt door werk. Prestatiedruk, onzekerheid en grote sociale druk zijn de grootste oorzaken van stress. Vanuit het leernetwerk Verzuim besteden we in 2024 aandacht aan de achterliggende actoren van het verzuim en preventieve interventies bij deze groep. Houd daarvoor onze agenda in onze nieuwsbrief en op wzw.nl in de gaten of neem voor meer informatie contact op met projectmanager Marlijn ter Maat, m.termaat@wzw.nl.

>> Arbeidsmarktinformatie

Het online dashboard Arbeidsmarkt in beeld geeft altijd een actueel overzicht van de arbeidsmarktdata en ontwikkelingen in Midden- en Zuid-West Gelderland. In het dashboard vind je ook informatie over de bevolking en verdeling daarvan, waaronder de groep jongeren. Daarnaast brengen wij meerdere aanvullende publicaties in het jaar uit. Maak direct gebruik van de beschikbare data op wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl.

wzw.nl

werkeninzorgenwelzijn.nl

wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl



info@wzw.nl | 026 389 89 83