



Meer werken, minder verzuim: **wens of werkelijkheid**

In dit artikel is gebruik gemaakt van de voortschrijdende verzuimcijfers van het eerste kwartaal 2021, gebaseerd op vier aaneengesloten kwartalen.

‘Meer uren verhogen de stress en werkdruk ervaren door medewerkers en leiden tot ziekmeldingen. Een kortere werkweek zorgt voor een betere balans tussen werk en privé van medewerkers.’

Recentelijk gaf een hoofd HR van een zorginstelling aan geen heil te zien in contractuitbreiding als oplossing voor arbeidstekorten. Een idee dat bij veel zorginstellingen leeft. De angst voor hoger verzuim maakt veel organisaties terughoudend om medewerkers een groter contract aan te bieden. Minder werken wordt zelfs vaak gezien als dé manier om verzuim terug te brengen. Door deze overtuiging wordt een belangrijke oplossingsroute afgesloten voor de grote, groeiende personeelstekorten in de zorgsector, geschat op meer dan 100.000 in 2030. Maar is verzuim ook daadwerkelijk hoger bij grotere contracten? Wij zochten het uit.

Verzuim hoogst bij relatief kleine contracten en is lager naarmate contractomvang toeneemt

Verzuimdata van meer dan een half miljoen zorgmedewerkers afkomstig van Vernet, het onderzoeksbureau en kennisnetwerk op het gebied van HR- en verzuimgegevens, laten een heel ander, misschien verrassend beeld zien. Verzuim is het hoogst bij medewerkers met een relatief kleine contractgrootte: het verzuimpercentage is 8,41 in de groep met een contract tussen de 18 en 21,6 uur.¹ Interessant genoeg worden verzuimpercentages lager naarmate contractomvang toeneemt: zo daalt het verzuimpercentage tot 6,9 bij contracten tussen de 28,8 en de 32,4 uur.² Deze relatie tussen contractgrootte en verzuim is zichtbaar in alle deelsectoren en is de afgelopen jaren min of meer gelijk gebleven.³

1. De totale populatie in scope bestaat uit medewerkers (n=546,510) van ZKH 30%, GHZ 22%, GGZ 10% en VVT 38%.

2. Zie Appendix, overzicht 1, voor een gedetailleerd overzicht.

3. Zie Appendix, overzicht 2 voor een gedetailleerd overzicht.

Relatie tussen verzuim en contractgrootte – Zorgbreed

Verzuim percentage per categorie contractgrootte	546.510 zorgmedewerkers	Percentage medewerkers
< 14,4 uur	6,4%	~10%
14,4 tot 18 uur	8,1%	~6%
18 tot 21,6 uur	8,4%	~11%
21,6 tot 25,2 uur	7,9%	~21%
25,2 tot 28,8 uur	7,5%	~14%
28,8 tot 32,4 uur	6,9%	~21%
32,4 tot 36 uur	5,9%	~2%
36 uur of meer uur	4,9%	~15%

Hyperproductiviteit, double burden en financiële zorgen zijn mogelijk verklaringen voor hoger verzuim bij kleinere contracten

Wij zien drie mogelijke redenen voor een hoger verzuimpercentage bij een kleinere contractomvang en lichten elk van deze kort toe.

Hyperproductiviteit bij kleine contracten kan leiden tot hoge ervaren werkdruk en werkstress

In de afgelopen jaren zijn contractomvang en dienstroosters waar mogelijk geoptimaliseerd op basis van de zorgvraag: medewerkers werken wanneer de cliënt hen nodig heeft, hetgeen vaak in de ochtend en in de avond is. Dit heeft geleid tot zorgpieken die leidend zijn geworden voor de roosters van medewerkers: veel korte en soms gebroken diensten. Hyperproductiviteit wordt ook veroorzaakt door de manier van bekostiging in sommige deelsectoren, waarbij voor elke zorgtaak een bepaald aantal minuten is gallocceerd, een aantal dat vaak ook steeds verder teruggeschroefd wordt. Door de focus op efficiëntie is er weinig tijd beschikbaar voor niet-zorgtaken, zoals overleg of administratie. Voor bepaalde groepen zorgmedewerkers telt letterlijk elke minuut. Deze hyperproductiviteit kan resulteren in hoge ervaren werkdruk en/of werkstress en daarmee in verzuim.

Double burden speelt mogelijk een rol in een hoger verzuim bij kleinere contracten

In Nederland neemt de vrouw nog steeds het overgrote gedeelte van de (onbetaalde) zorgtaken, zoals het huishouden, zorg voor kinderen of mantelzorg op zich. Nederlandse vrouwen besteden gemiddeld bijna 1,5 keer zoveel tijd aan zorgtaken als mannen.⁴ Bij lager opgeleide vrouwen zijn deze aan verschillen zelfs nog groter.⁵ Vrouwen met een klein contract zitten vaak in een 'deeltijdplek': omdat ze weinig werken is de verwachting ze het gros van de zorgtaken thuis verrichten, en omdat ze veel zorgtaken op hun bord hebben liggen, voelen ze weinig ruimte om meer te gaan werken of dat thuis bespreekbaar te maken. Deze combinatie van een betaalde baan, zorgtaken

4. Harmonized European Time Use Survey, Eurostat, 2010.

5. *Zorg voor het huishouden en anderen. Een week in kaart* (editie 2), SCP, 2021.

6. Zoals benoemd door Prof. dr. J. Plantenga in onder andere *De dwang van de Nederlandse deeltijdcultuur*, NRC, 2017.

thuis en soms ook nog mantelzorgtaken worden door veel vrouwelijke zorgmedewerkers als zwaar ervaren en kunnen leiden tot een (te) hoge belasting, wat kan bijdragen aan een hoger verzuim.

Een klein contract en daarmee een laag inkomen kunnen bijdragen aan financiële zorgen en daarmee leiden tot verzuim

Onderzoek van het Nibud laat zien dat financiële problemen tot zo'n 7 dagen extra verzuim per jaar leiden⁷. Wij schatten in dat door een combinatie van kleine contracten en relatief lage salarissen meer dan 300.000 werknemers in de sector Zorg en Welzijn een inkomen minder dan € 1.410,00 netto per maand hebben en dus niet financieel onafhankelijk zijn.⁸ Dit maakt medewerkers en hun gezin kwetsbaar in het geval van bijvoorbeeld werkloosheid of een scheiding.⁹ Financiële zorgen leiden vaak tot stress of demotivatie, en daarmee tot meer verzuim.¹⁰ Een groter contract zou dan zelfs voor verlichting kunnen zorgen.

Tijd voor een omslag in denken en doen

Kortom, data weerleggen de overtuiging dat grotere contracten niet wenselijk zijn omdat ze gepaard gaan met een hoog verzuim. Dat is een gemiste kans voor zorginstellingen die kampen met onvervulde vacatures en een hoge inzet van (dure) flexkrachten. Wij hopen dat we met dit artikel ook de vanzelfsprekendheid weg te nemen dat minder werken dé oplossing is voor verzuim. We raden organisaties aan hun eigen verzuimdata en contractgrootte onder de loep te nemen. En door persoonlijke gesprekken met medewerkers aan te gaan kan zelfs wel eens blijken dat een groter contract juist verlichting biedt. En daar zijn medewerkers én werkgevers bij gebaat.



7. *Personeel met Schulden*, Nibud, 2017.

8. Definitie zoals gehanteerd door CBS.

9. *'Beloning van zorgmedewerkers: de onderbelichte kant van de discussie'*, stichting Het Potentieel Pakken, Skipr, maart 2021.

10. *Organisatie en werken in de zorg, de perceptie van de arbeid in Nederland*, Over.Werk, G. Tummers, 2002.

De cijfers zijn met uitzondering van Overzicht 2, gebaseerd op voortschrijdend jaar Q1 2021. Dit betreft vier aaneengesloten kwartalen, namelijk de periode Q2 2020 t/m Q1 2021.

Appendix

Overzicht 1. Verzuim en deeltijd per branche

Verzuim en deeltijd in de zorg

Uur per week*	< 14.4	14.4–18	18–21.6	21.6–25.2	25.2–28.8	28.8–32.4	32.4–36	> 36	Totaal
Verzuim ZKH	5,9%	7,0%	7,2%	6,8%	6,5%	5,9%	5,2%	4,3%	5,7%
Medewerkers ZKH	4,3%	4,9%	8,5%	20,5%	11,5%	23,1%	1,8%	25,3%	100,0%
Verzuim GHZ	5,7%	7,8%	8,1%	7,7%	7,2%	7,1%	6,5%	5,5%	7,0%
Medewerkers GHZ	9,5%	5,4%	10,7%	20,5%	17,9%	23,0%	2,3%	10,7%	100,0%
Verzuim GGZ	4,9%	6,4%	6,5%	6,6%	6,5%	6,3%	5,2%	5,0%	5,9%
Medewerkers GGZ	4,6%	3,1%	4,3%	15,2%	12,7%	31,0%	1,8%	27,1%	100,0%
Verzuim VVT	6,8%	8,8%	9,1%	9,0%	8,5%	8,1%	6,4%	5,5%	8,2%
Medewerkers VVT	15,0%	9,2%	15,3%	22,3%	15,2%	15,4%	0,6%	6,9%	100,0%
Verzuim Zorgbreed	6,3%	8,1%	8,4%	7,9%	7,5%	6,8%	5,9%	4,8%	6,8%
Medewerkers Zorgbreed	9,5%	6,4%	11,1%	20,6%	14,4%	21,0%	1,5%	15,4%	100,0%

* Contract aantal uren per week

Bron: Vernet. Populatie Q1 2021: 546.510 medewerkers, sectoren ZKH, GHZ, GGZ en VVT.

Overzicht 2. Ontwikkeling verzuim Zorgbreed

Zorgbreed verzuim voortschrijdende jaren (in %)

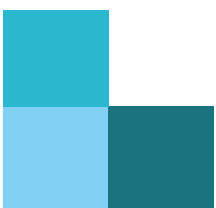
Deeltijdfactor	Q1 2017	Q1 2018	Q1 2019	Q1 2020	Q1 2021
< 40%	5,15	5,66	5,7	5,77	6,37
40–60%	6,29	7,04	7,01	7,38	8,32
60–80%	5,87	6,45	6,56	7,02	7,74
> 80%	4,93	5,35	5,37	5,61	5,97

Bron: Vernet. Populatie Q1 2021: 546.510 medewerkers, sectoren ZKH, GHZ, GGZ en VVT.

Overzicht 3. Verzuim en deeltijdfactor

Subsector	ZKH	GHZ	GGZ	VVT	Zorgbreed
Verzuim %	5,75	7,07	5,94	8,23	6,89
Deeltijdfactor	0,78	0,70	0,81	0,63	0,71

Bron: Vernet. Populatie Q1 2021: 546.510 medewerkers, sectoren ZKH, GHZ, GGZ en VVT.





Het
Potentieel
Pakken

Over Het Potentieel Pakken

Stichting Het Potentieel Pakken heeft als missie om het potentieel van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten met innovatieve, actiegerichte initiatieven waarbij vrouwelijk talent ingezet wordt als oplossing voor arbeidsmarktproblemen. Het eerste initiatief van de stichting 'Contractuitbreiding in de Zorg' is erop gericht arbeidstekorten in de zorg terug te dringen door de deeltijdfactor te verhogen. Dit gebeurt door intensieve trajecten in nauwe samenwerking met zorginstellingen, het houden van bootcamps om organisaties handvatten te geven met grotere contracten aan de slag te gaan en het ontwikkelen van kennis en tools, zoals de WerkUrenBerekenaar. Het tweede initiatief 'Contractuitbreiding het Onderwijs' is momenteel in een proeftuinfase.



Over Vernet

Onderzoeksbureau en kennisnetwerk Vernet is sinds 1996 marktleider in het verzamelen, benchmarken en interpreteren van HR- en verzuimgegevens in de Nederlandse zorgsector. Met inzichtelijke data wil Vernet werkgevers in afzonderlijke zorgbranches helpen om te komen tot een verhoogde inzetbaarheid van hun personeel. Vernet bedient zo'n vierhonderd zorgorganisaties met circa 600 duizend medewerkers.

Vernet is een 100%-dochteronderneming van pensioenuitvoeringsorganisatie PGGM. De dienstverlening van Vernet sluit aan bij de ambitie van PGGM en Pensioenfonds Zorg en Welzijn om werkgevers en werknemers in de sector zorg en welzijn te ondersteunen.



VERNET