



Tijdelijke contracten, structureel werk?



Resultaten enquête flexibilisering in de zorg

Tijdelijke contracten, structureel werk?

Resultaten enquête flexibilisering in de zorg

Corina Hendriks, Devorah van den Berg
December 2017

CAOP

Het CAOP is hét kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken en arbeidsmarktvragestukken in het publieke domein.

© CAOP Kennis & Onderzoek, in opdracht van werknemersvereniging FBZ
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
1.1	Onderzoeksvragen	4
1.2	Methode en verantwoording	5
1.3	Opzet van dit document	5
2.	Resultaten: Beknopte analyse	6
2.1	In welke mate worden tijdelijke arbeidskrachten ingezet en is er sprake van een trend?	6
2.2	Maken zorgprofessionals zich zorgen over de inzet van tijdelijke arbeidskrachten?	9
2.3	Hoe beïnvloedt de inzet van tijdelijke arbeidskrachten de kwaliteit van werk?	10
2.4	Hoe beïnvloedt de inzet van tijdelijke arbeidskrachten de kwaliteit van zorg?	12
2.5	Hoe ervaren zorgprofessionals hun eigen werksituatie?	13
2.6	Hoe ervaren flexibel/tijdelijke arbeidskrachten hun eigen werksituatie?	16
2.7	Achtergrondkenmerken professionals	17
3.	Resultaten: Overige figuren	18
3.1	Trend flexibilisering	18
3.2	Contractvorm	20
3.3	Achtergrondkenmerken	21

1. Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt flexibiliseert. Zo'n zes op de tien werkenden werkt op basis van een flexibel arbeidscontract of als ZZP'er. Alhoewel de flexibele schil in (semi-) publieke sectoren over het algemeen minder groot is, neemt ook in het openbaar bestuur, het onderwijs en de zorg de inzet van flexibele arbeid toe. Naar aanleiding van deze algemene ontwikkelingen én signalen vanaf de werkvloer, is bij werknemersorganisatie FBZ de vraag gerezen in hoeverre er sprake is van een (sterke) toename van flexibele arbeidskrachten – en dan specifiek tijdelijke arbeidskrachten – in de zorg. Om hier een beeld over te verkrijgen, is in het najaar van 2017 een enquête uitgezet onder de 32.000 leden van de bij de FBZ aangesloten verenigingen. Deze rapportage zet de belangrijkste resultaten van deze enquête uiteen in de vorm van Tabellen en Figuren. De rapportage bevat een beknopte analyse en interpretatie.

1.1 Onderzoeksvragen

De FBZ en zijn aangesloten verenigingen willen weten in welke mate tijdelijk werk voorkomt in de zorg, vooral als deze tijdelijke arbeidskrachten worden ingezet voor structureel werk zonder een perspectief op een vaste aanstelling. Ze zijn hierbij vooral geïnteresseerd in hoe de bij de verenigingen aangesloten zorgprofessionals de flexibilisering van arbeid duiden en hoe zij de gevolgen ervan inschatten en ervaren als het gaat om de kwaliteit van werk en zorg.

De FBZ wil graag een antwoord op de volgende drie onderzoeksvragen:

- 1) In welke mate worden tijdelijke/flexibele contractvormen volgens de zorgprofessionals ingezet in de organisaties waarvoor zij werken? Is er hierbij een differentiatie te maken naar persoonskenmerken, functie, fase in de loopbaan etc.?
- 2) Welke trend zien deze zorgprofessionals op het gebied van flexibilisering in hun organisatie?
- 3) Hoe ervaren de zorgprofessionals de inzet van tijdelijke/flexibele contracten als het gaat om:
 - a. Hun persoonlijke situatie: hoe tevreden zijn de zorgprofessionals over hun eigen contractvorm?
 - b. De kwaliteit van werk: op welke manier beïnvloedt volgens de professionals de inzet van tijdelijke/flexibele contracten de kwaliteit van werk (van het individu, het team, de organisatie)?
 - c. De kwaliteit van de geleverde zorg: op welke manier beïnvloedt volgens de zorgprofessionals de inzet van tijdelijke/flexibele contracten de kwaliteit van geleverde zorg voor de patiënt?

1.2 Methode en verantwoording

Om een antwoord te vinden op deze vragen, is een enquête uitgezet onder de ruim 32.000 zorgprofessionals die lid zijn van de in totaal 19 bij FBZ aangesloten verenigingen. De enquête is via de aangesloten verenigingen uitgezet in de periode van 22 oktober tot 20 november.

Onderwerpen die in de vragenlijst aan de orde komen zijn:

- Persoonlijke werksituatie (branche, contractvorm, omvang organisatie, aantal uren etc.)
- Huidige en (verwachte) toekomstige inzet van tijdelijke en flexibele arbeidskrachten
- Perspectief op inzet tijdelijke en flexibele arbeidskrachten
- Tevredenheid persoonlijke werksituatie
- Ervaren gevolgen van tijdelijk/flexibel werk voor de kwaliteit van werk
- Ervaren gevolgen van tijdelijk/flexibel werk voor de kwaliteit van zorg
- Persoonskenmerken

De resultaten van het onderzoek hebben betrekking op de ervaring en beleving van de ondervraagde zorgprofessionals en geven een algemeen beeld van de ontwikkelingen in de zorg op het gebied van flexibilisering. De FBZ vertegenwoordigt veelal artsen, paramedici en andere hoogopgeleide zorgprofessionals in zo goed als alle zorgbranches. Sommige zorgbranches zijn in het onderzoek echter meer vertegenwoordigd dan andere. Ook zijn bepaalde beroepsgroepen en werknemersorganisaties meer vertegenwoordigd dan andere. Bij kruistabellen van de branches en werknemersorganisaties is ervoor gekozen om deze te beperken tot een top 3. Dit omdat het aantal respondenten bij de overige categorieën te laag is om een representatieve uitspraak te doen.

In totaal hebben 777 zorgprofessionals de enquête ingevuld. Omdat de vragenlijst via de bij de FBZ aangesloten verenigingen is uitgezet, is het totaal aantal benaderde werknemers en dus de respons niet te bepalen. Het aantal respondenten per vraag verschilt. Dit komt omdat respondenten die hebben aangegeven dat er de afgelopen 12 maanden geen gebruik is gemaakt van tijdelijke arbeidskrachten in hun organisatie deels andere vragen voorgelegd hebben gekregen. Ook respondenten met een flexibel/tijdelijk contract hebben deels andere vragen voorgelegd gekregen.

1.3 Opzet van dit document

Dit document bestaat uit twee delen. In hoofdstuk 2 vatten we de belangrijkste resultaten samen en beantwoorden we de onderzoeksvragen. Hoofdstuk 3 presenteert de overige resultaten in overzichtelijke Figuren en Tabellen.

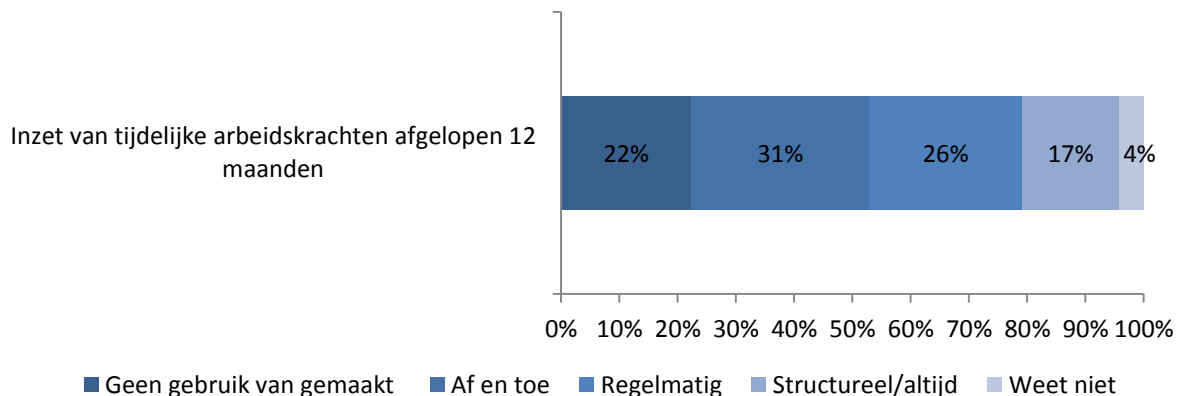
2. Resultaten: Beknopte analyse

Dit hoofdstuk zet de belangrijkste resultaten van de enquête uiteen en beantwoordt de onderzoeksvragen. Een deel van de Tabellen en Figuren waar naar wordt verwezen in de tekst, zijn te vinden in Hoofdstuk 3.

2.1 In welke mate worden tijdelijke arbeidskrachten ingezet en is er sprake van een trend?

Uit het onderzoek komt een gemengd beeld naar voren als het gaat om de inzet van tijdelijke krachten. Enerzijds geeft iets meer dan twee vijfde van de zorgprofessionals aan dat er de afgelopen 12 maanden regelmatig (26%) of structureel (17%) gebruik is gemaakt van tijdelijke arbeidskrachten (Figuur 1). Ook geeft twee vijfde aan dat deze inzet van tijdelijke krachten de afgelopen drie jaar is toegenomen (Figuur 2). Aan de andere kant geeft bijna een kwart (22%) van de respondenten ook aan dat er de afgelopen 12 maanden in de organisatie geen gebruik is gemaakt van tijdelijke arbeidskrachten. Ook verwacht bijna de helft van de respondenten dat de komende maanden de inzet niet meer zal toenemen (Figuur 3). Bijna een vijfde meent dat er wel sprake zal zijn van een toename.

Figuur 1: Inzet van tijdelijke arbeidskrachten afgelopen 12 maanden (n=569)

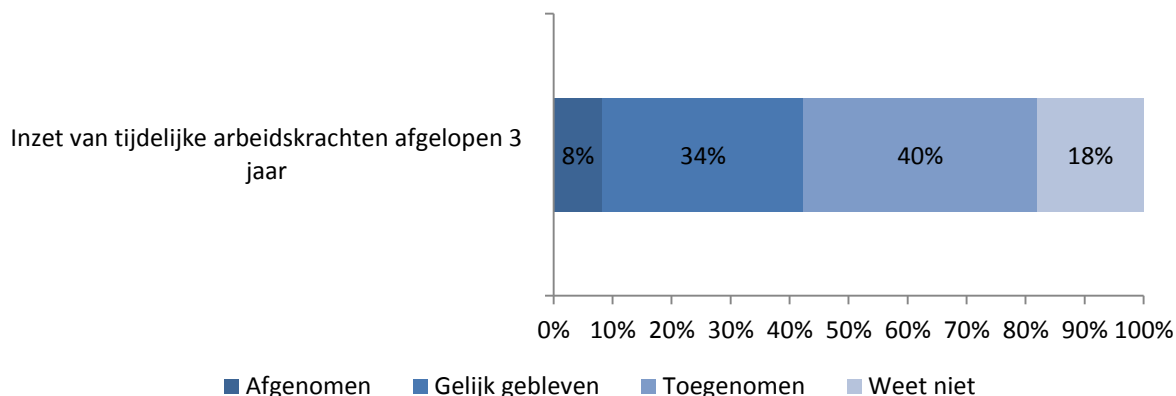


Wie zijn deze tijdelijke arbeidskrachten?

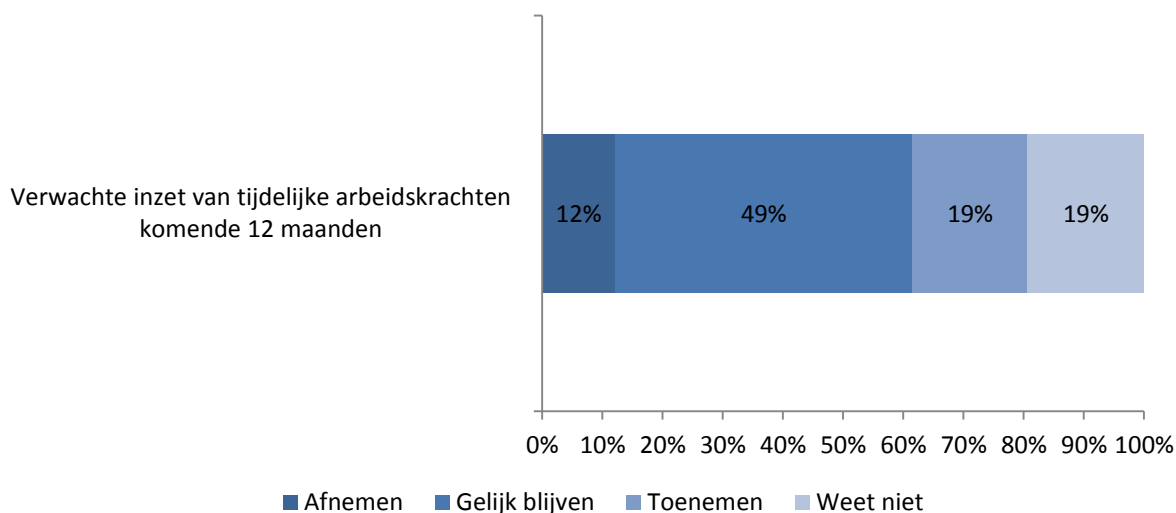
De respondenten geven aan dat vooral jongere werkenden en starters vaker een tijdelijk contract krijgen aangeboden dan (oudere) werkenden die al verder zijn in hun loopbaan.

Als het gaat om bepaalde functies dan worden vaak genoemd: psychologen, begeleiders en paramedici.

Figuur 2: Inzet van tijdelijke arbeidskrachten afgelopen 3 jaar (n=569)



Figuur 3: Verwachte inzet tijdelijke arbeidskrachten komende 12 maanden (n=569)

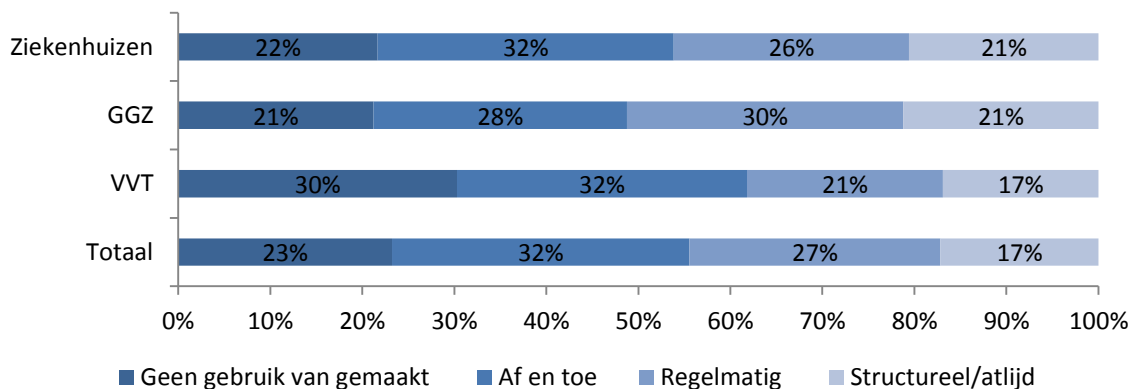


Verschillen tussen branches

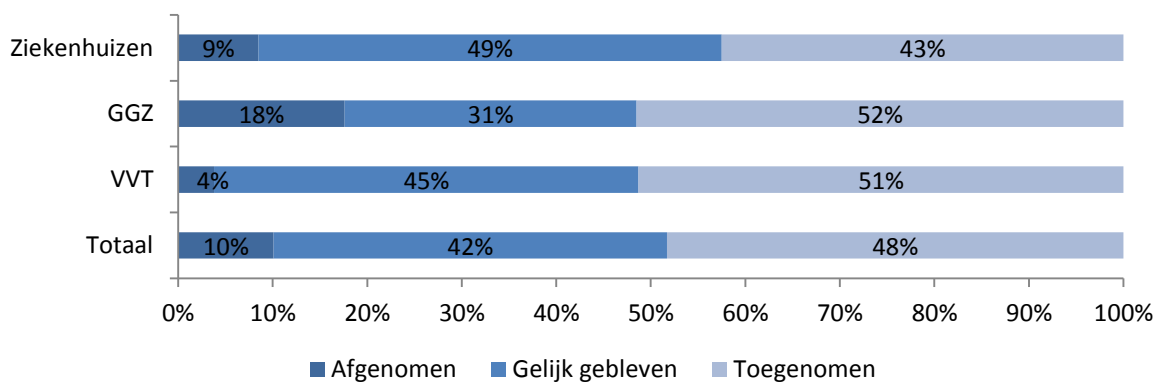
Volgens de zorgprofessionals is in de branches Ziekenhuizen en de GGZ de afgelopen 12 maanden iets vaker structureel gebruik gemaakt van tijdelijke arbeidskrachten dan in de VVT (4% hoger dan totaal) (Figuur 4)¹. Wel is volgens de onderzochte professionals de inzet van tijdelijke krachten de afgelopen 3 jaar vooral toegenomen in de VVT en GGZ en minder in de ziekenhuizen. In de GGZ wordt tot slot ook vaker verwacht dat de inzet van tijdelijke arbeidskrachten zal blijven toenemen. Een relatief groot aantal respondenten geeft aan niet te weten of de inzet van tijdelijke arbeidskrachten de komende 12 maanden zal toenemen (19%).

¹ Omdat het aantal respondenten in de categorie 'Weet niet' bij de vragen vaak laag is, is er voor gekozen om bij een aantal kruistabellen deze categorie niet mee te nemen. Hierdoor kunnen de percentages bij 'totaal' afwijken van de figuren waar de categorie 'weet niet' wel is meegenomen.

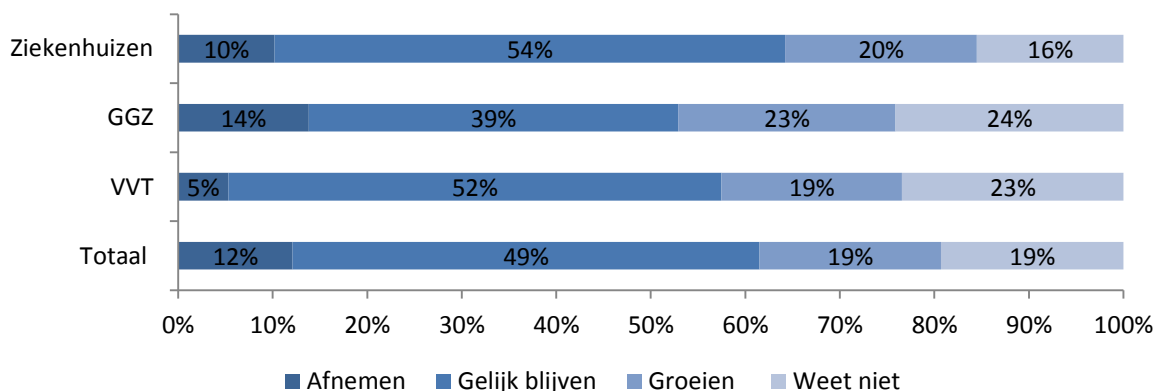
Figuur 4: Top 3 branches en inzet van tijdelijke arbeidskrachten afgelopen 12 maanden (n=349)



Figuur 5: Top 3 branches en inzet van tijdelijke arbeidskrachten afgelopen 3 jaar (n=299)



Figuur 6: Top 3 branches en verwachte inzet van tijdelijke arbeidskrachten komende 12 maanden (n=368)



2.2 Maken zorgprofessionals zich zorgen over de inzet van tijdelijke arbeidskrachten?

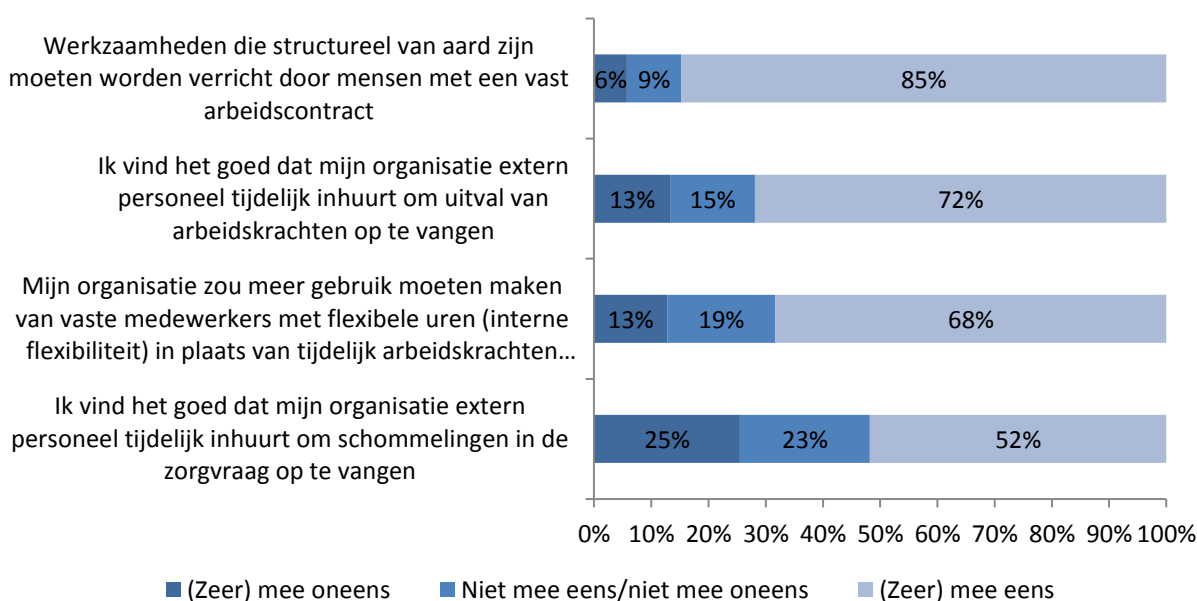
In algemene zin staat het merendeel van de respondenten positief tegenover de inzet van tijdelijke krachten om schommelingen in de zorgvraag of uitval van arbeidskrachten op te vangen (Figuur 7). Hierbij plaatsen de respondenten wel twee kanttekeningen:

- 1) Allereerst meent 68% van de zorgprofessionals dat er meer gebruik zou moeten worden gemaakt van interne flexibiliteit dan van externe flexibiliteit;
- 2) Ten tweede meent 85% dat tijdelijke arbeidskrachten vooral ingezet moeten worden voor tijdelijke werkzaamheden.

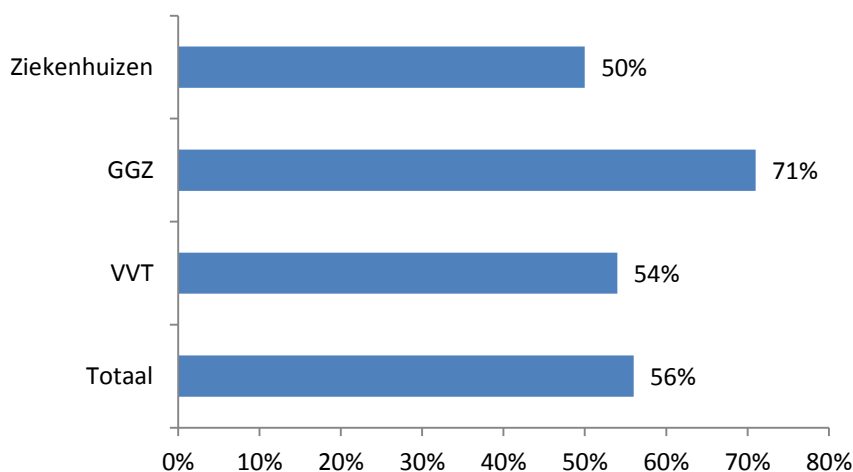
Vooral dit laatste is een punt van zorg voor veel zorgprofessionals: 77% van de respondenten geeft aan dat de tijdelijke arbeidskrachten in hun organisatie werkzaamheden uitvoeren die structureel van aard zijn. Van de respondenten die een flexibel of tijdelijk contract hebben, geeft 91% aan dat ze werkzaamheden uitvoeren die structureel van aard zijn. Tijdelijke arbeidskrachten doen in dit licht overigens niet vaker fysiek zwaar werk en/of worden niet opvallend minder of juist vaker ingezet voor avond-/nacht-/of weekenddiensten.

Meer dan de helft van de respondenten (56%) maakt zich zorgen over de inzet van tijdelijke of flexibele arbeidskrachten. Het zijn vooral zorgprofessionals werkzaam in de branche GGZ die zich zorgen maken (71%; zie Figuur 8). In de paragrafen 2.3 en 2.4 gaan we in op specifieke zorgen met betrekking tot de kwaliteit van werk en de kwaliteit van zorg. Overige zorgen hebben respondenten over het gebrek aan perspectief (ongeveer 30% meent dat tijdelijk werk in hun organisatie een opstap is naar vast werk; 30% meent dat tijdelijk werk geen opstap is naar vast werk; de overige zorgprofessionals zijn neutraal), achterblijvende investering in opleiding en ontwikkeling en een gebrek aan zekerheid.

Figuur 7: Algemeen oordeel inzet tijdelijke krachten (n=774)



Figuur 8: Top 3 branches en zorgen over toenemende inzet van tijdelijke/flexibele arbeidskrachten binnen team/afdeling (n=274)



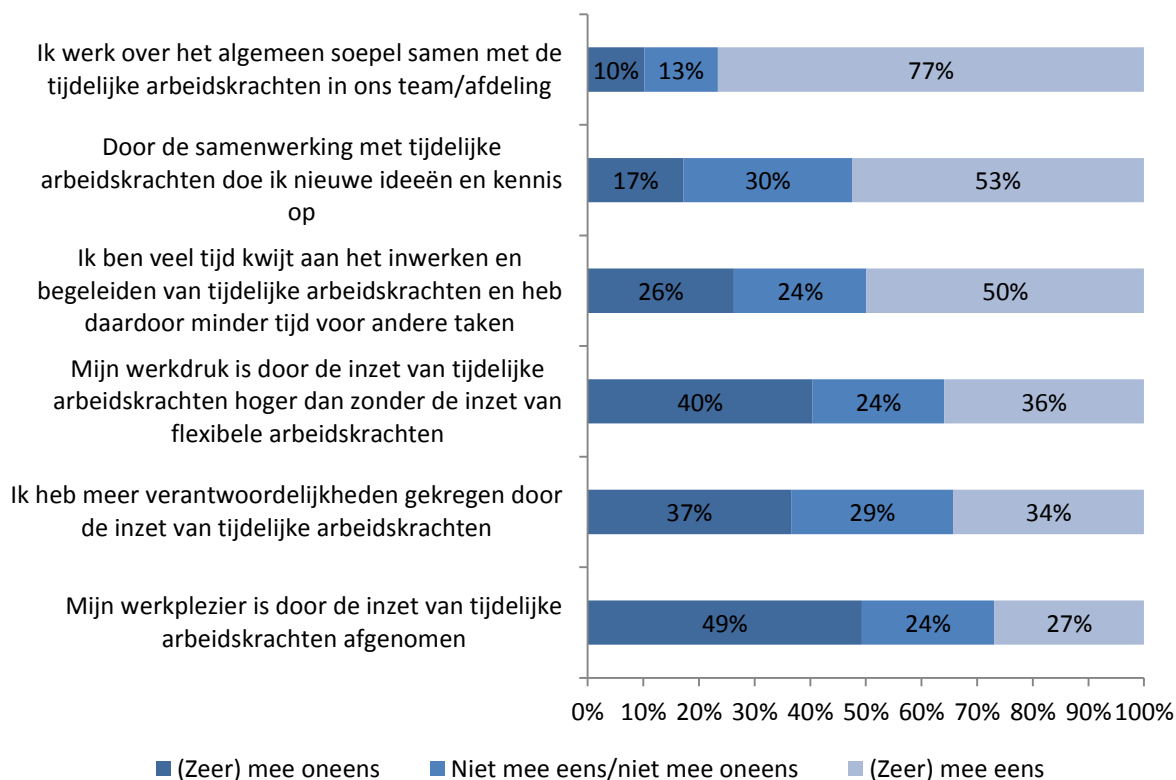
2.3 Hoe beïnvloedt de inzet van tijdelijke arbeidskrachten de kwaliteit van werk?

Als het gaat om de gevolgen van de inzet van tijdelijk werk voor de kwaliteit van werk, vallen drie globale conclusies te trekken. Allereerst, zien respondenten deels positieve gevolgen van de inzet van tijdelijke arbeidskrachten voor de werkdruk en het opvangen van uitval van arbeidskrachten. Ruim 40% meent dat de werkdruk door de inzet van tijdelijke arbeidskrachten afneemt (een kwart is 'neutraal' en 36% meent dat de werkdruk is toegenomen). 60% is het eens met de stelling dat door de inzet van tijdelijke arbeidskrachten de uitval van arbeidskrachten beter wordt opgevangen.

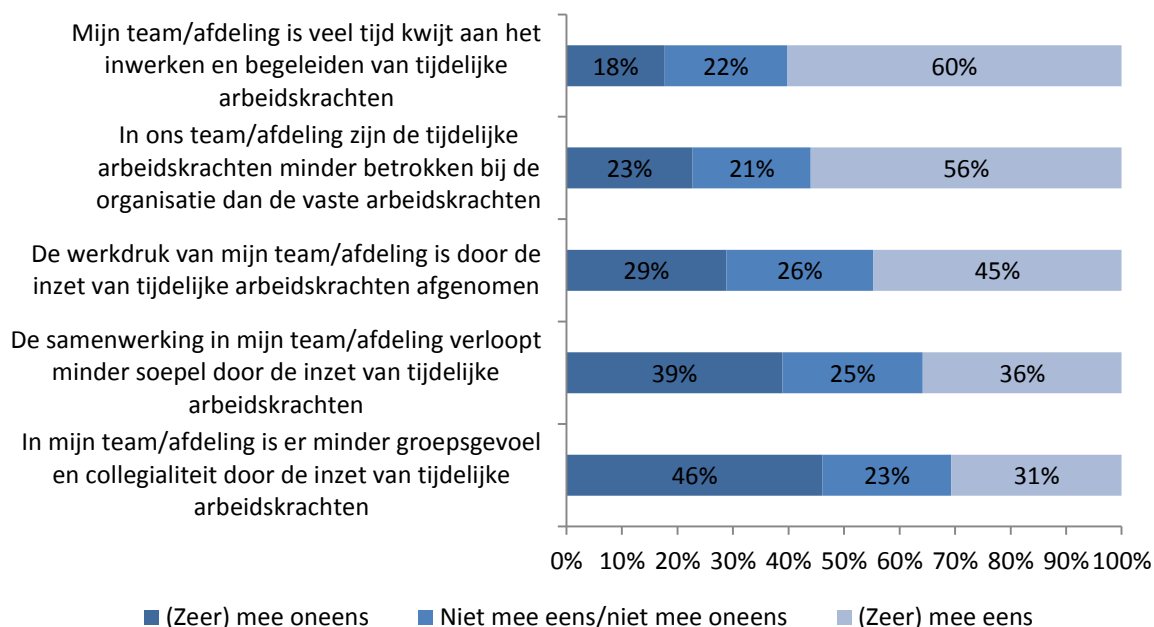
Ten tweede bestaan er vooral zorgen als het gaat om het inwerken en begeleiden van tijdelijke arbeidskrachten: 60% van de respondenten geeft aan dat hun team/afdeling veel tijd kwijt is aan het begeleiden van tijdelijke arbeidskrachten; ruim 50% van de respondenten ervaart dat hij/zij zelf hieraan veel tijd kwijt is. Ook geven respondenten aan dat in hun ogen tijdelijke arbeidskrachten niet altijd goed op de hoogte zijn van de werkwijzen en normen van de organisatie (51%). Andere zorgen bestaan er over de betrokkenheid van tijdelijke arbeidskrachten bij de organisatie, een afnemend groepsgevoel en collegialiteit, en het verlies van kennis en expertise. Een interessant detail hierbij is dat zo'n 40% van de respondenten met een vast contract aangeeft dat in hun ogen tijdelijke arbeidskrachten minder betrokken zijn bij de organisatie dan vaste arbeidskrachten; dit terwijl van de respondenten met een flexibel/tijdelijk arbeidskracht zo'n 70% aangeeft zich juist zeer betrokken bij de organisatie te voelen.

Ten derde zien respondenten vooral mogelijke negatieve gevolgen van de inzet van tijdelijk werk voor het team of de organisatie, maar hebben ze zelf op persoonlijk niveau over het algemeen meer positieve ervaringen. Respondenten zijn vooral te spreken over de soepele samenwerking tussen henzelf en tijdelijke krachten (77%) en het feit dat ze door deze samenwerking nieuwe ideeën en kennis opdoen (53% is het eens met deze stelling; 17% oneens). Dit terwijl er op team/organisatieniveau een diffuser beeld bestaat onder respondenten over de soepele samenwerking en respondenten zich zorgen maken over het verlies van kennis en expertise.

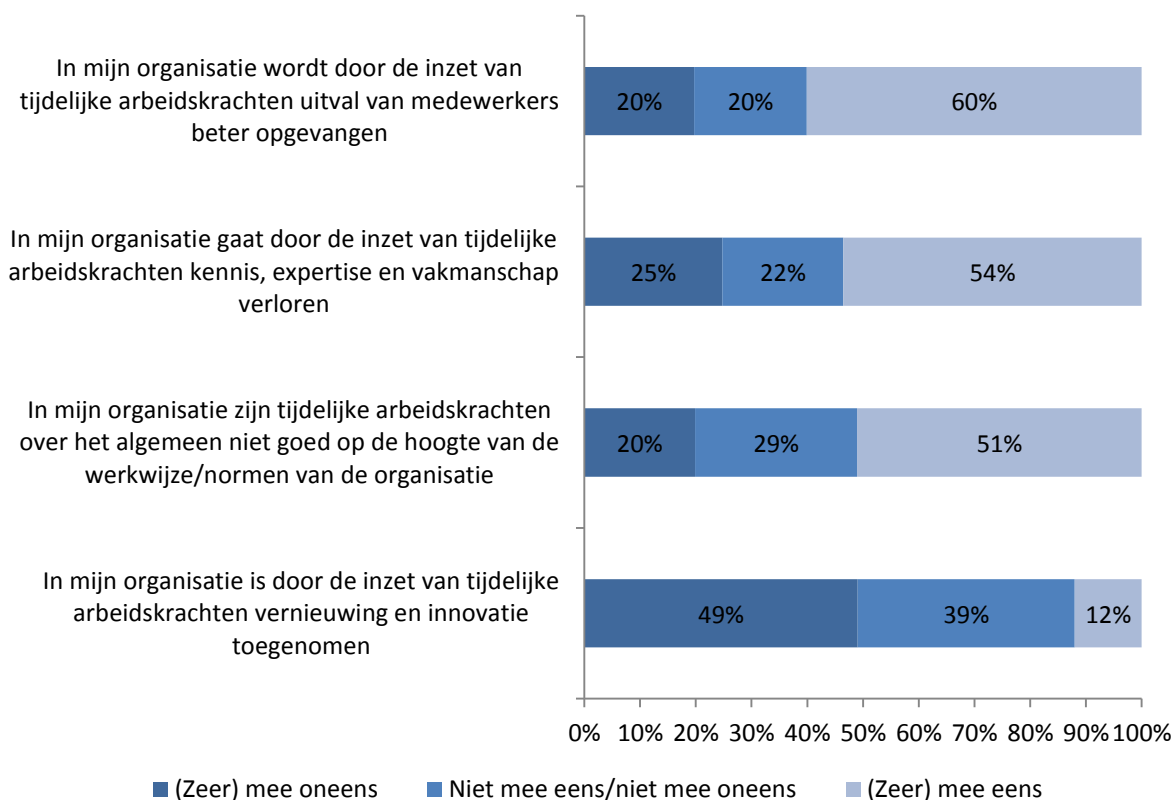
Figuur 9: Kwaliteit van werk, individueel niveau (n=426)



Figuur 10: Kwaliteit van werk, team/afdeling niveau (n=420)



Figuur 11: Kwaliteit van werk, organisatieniveau (n=424)



2.4 Hoe beïnvloedt de inzet van tijdelijke arbeidskrachten de kwaliteit van zorg?

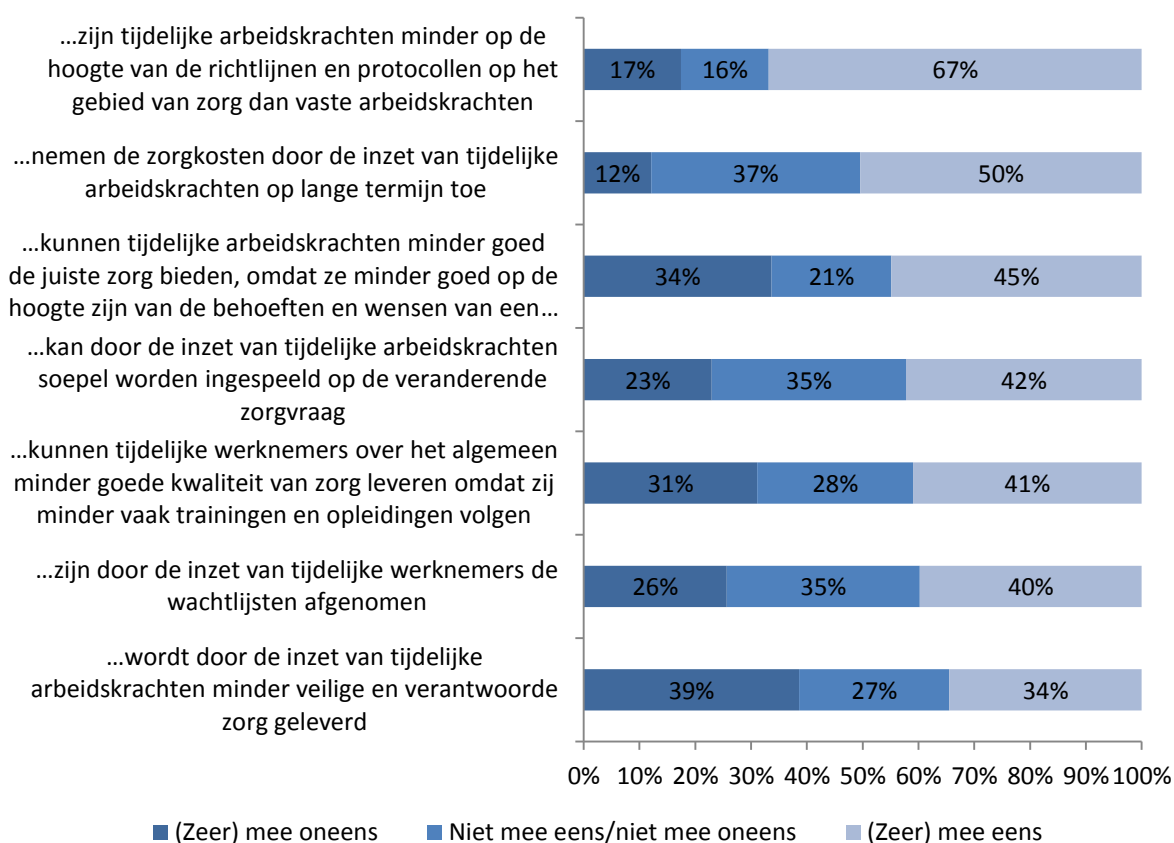
De resultaten van het onderzoek zijn minder eenduidig als het gaat om de (ervaren) gevolgen van de inzet van tijdelijk werk voor de kwaliteit van zorg². Ongeveer twee vijfde van de respondenten meent dat er soepel kan worden ingespeeld op de veranderende zorgvraag door de inzet van tijdelijke arbeidskrachten (Figuur 12). De meningen van respondenten zijn verdeeld als het gaat om de vraag of door de inzet van tijdelijke arbeidskrachten de wachtlijsten afnemen of juist de zorgkosten toenemen.

Respondenten maken zich vooral zorgen over de mate waarin tijdelijke arbeidskrachten op de hoogte zijn van richtlijnen en protocollen: 67% van de respondenten is het (zeer) eens met de stelling dat tijdelijke krachten minder van deze richtlijnen en protocollen op de hoogte zijn. Ook vindt een deel van de respondenten dat tijdelijke arbeidskrachten minder goede zorg kunnen leveren, omdat ze minder goed op de hoogte zijn van de wensen en behoeftes van patiënten. Volgens bijna 90% van de respondenten vinden patiënten/cliënten het prettiger om zoveel

² Een relatief groot aantal respondenten geeft bij de verschillende stellingen aan niet te weten/niet te kunnen zeggen wat de gevolgen van de inzet van tijdelijke werk voor de kwaliteit van zorg is. Vooral het inschatten van de al dan niet toenemende zorgkosten vinden respondenten lastig.

mogelijk door dezelfde medewerker te worden geholpen. In de toelichting geven respondenten aan dat het leren kennen, herkennen en begrijpen van cliënten van groot belang is in hun werk. Tegelijkertijd zijn de respondenten niet eensgezind in hun oordeel of bovenstaande dan ook leidt tot minder veilige en verantwoorde zorg.

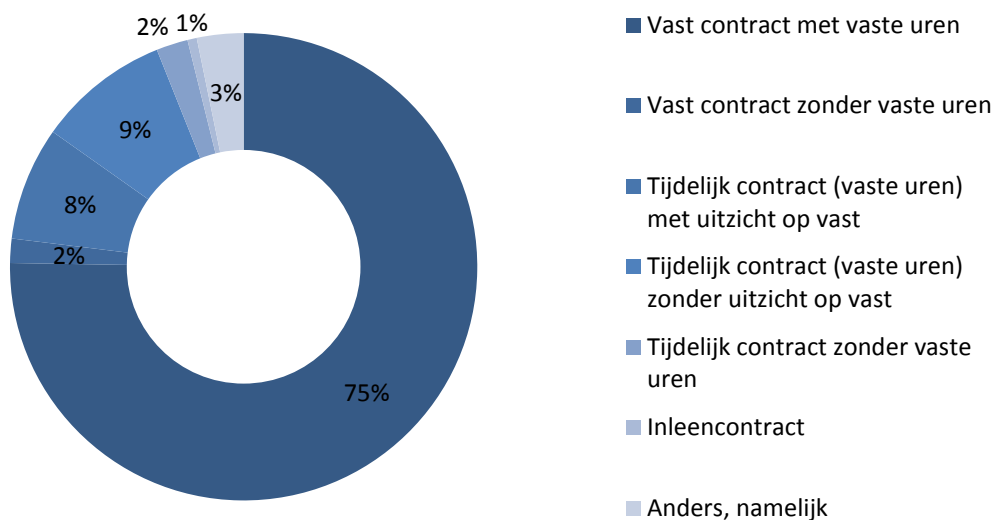
Figuur 12: Kwaliteit van zorg (n=419). In mijn organisatie.....



2.5 Hoe ervaren zorgprofessionals hun eigen werksituatie?

Ruim 75% van de respondenten heeft een vast contract. Zo'n 8% heeft een tijdelijk contract met uitzicht op vast; 9% heeft een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast. Een kleine 2% heeft een inleencontract; de overige 6% zijn vooral ZZP'ers, heeft een opleidingscontract of heeft een combinatie van een vast en flexibel contract (zie Figuur 13). In vergelijking met andere beschikbare cijfers lijkt het percentage tijdelijke/flexibele arbeidskrachten onder de onderzochte zorgprofessionals licht hoger dan verwacht. In de jaarlijkse AZW-enquêtes (2017) geeft 83% van de respondenten werkzaam in de zorg aan een vast contract te hebben en 5% een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast; de percentages tijdelijke arbeidskrachten met uitzicht op vast komen wel overeen. Het percentage flexibele contracten is ook licht hoger in vergelijking met sectorale CPB-cijfers (2016): 25% t.o.v. 20%. Let wel: de verschillen kunnen eventueel worden verklaard door de inhoud van deze enquête waardoor flexibele/tijdelijke arbeidskrachten eerder geneigd zijn om de enquête in te vullen.

Figuur 13: Contractvorm (n=774)

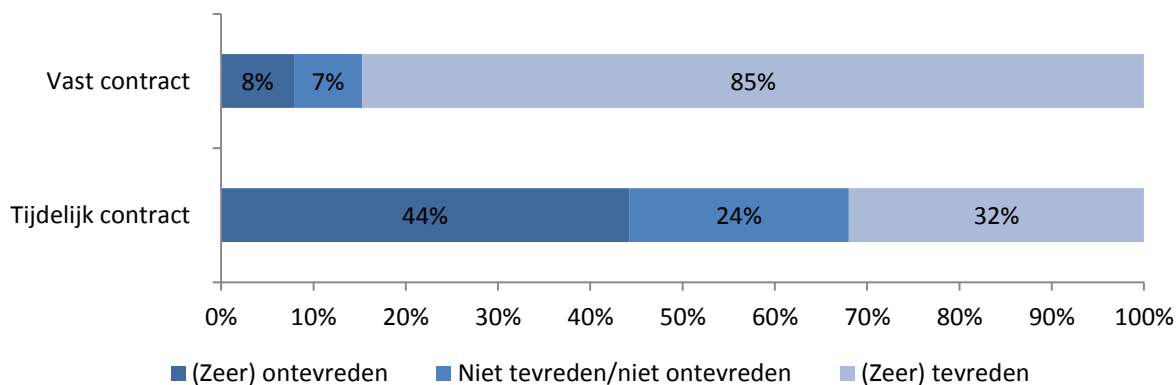


Respondenten zijn over het algemeen tevreden met hun contractvorm: 44% is tevreden, 30% is zeer tevreden. Arbeidskrachten met een vast contract zijn flink tevredener (85%) met hun contract dan arbeidskrachten met een tijdelijk contract (32%) (Figuur 14). 84% van de flexibele/tijdelijke arbeidskrachten geeft aan liever een vast contract te hebben bij de organisatie waarvoor ze werken. De helft van deze arbeidskrachten verwacht binnen twee jaar een vast contract te hebben.

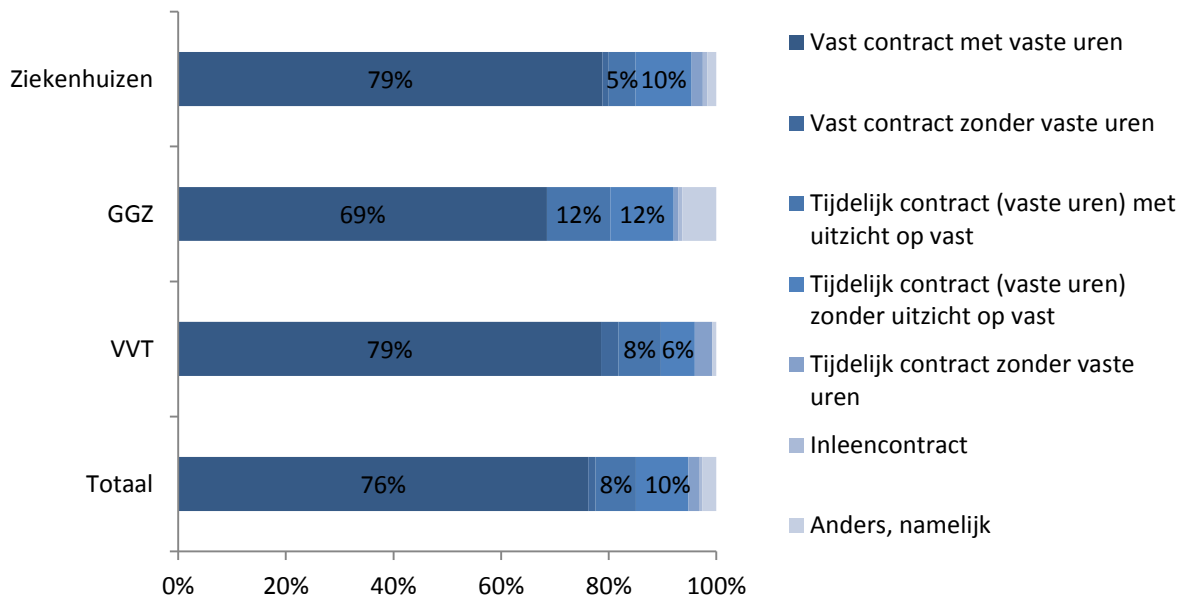
Verschillen tussen branches en verenigingen

Als we kijken naar de drie branches met de hoogste aantallen respondenten dan valt op dat het percentage vaste contracten in de ziekenhuizen en VVT aanzienlijk hoger is dan het percentage vaste contracten in de GGZ. In de GGZ is met 12% het percentage tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast het grootst (Figuur 15). Het percentage vaste contracten is tot slot bij de top 3 van aangesloten verenigingen het hoogst bij de NVLF (Figuur 16).

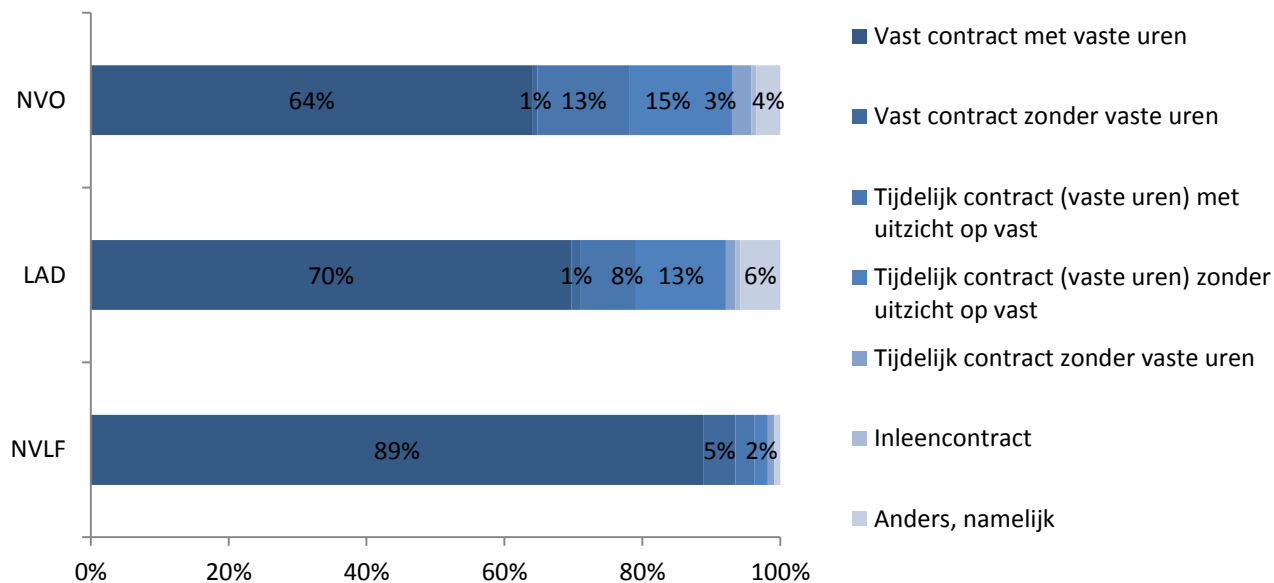
Figuur 14: Kruistabel contractvorm en tevredenheid met contract (n=744)



Figuur 15: Top 3 branches en contractvorm (n=493)



Figuur 16: Top 3 werknemersorganisatie en contractvorm (n=387)



Verschillen in leeftijd, opleiding en aantal personen werkzaam in organisatie

Wanneer er wordt uitgesplitst naar leeftijd komt naar voren dat respondenten jonger dan 35 jaar (61%) minder vaak een vast contract hebben dan werkenden in de leeftijdscategorieën 45-54 jaar en 55 jaar en ouder (respectievelijk 93% en 94%) (Figuur 23). Ook blijkt dat respondenten met een hbo-diploma vaker een vast contract hebben (89%) dan respondenten met een universitaire diploma (75%) (zie Figuur 24). Wanneer wordt gekeken naar hoeveel mensen er in de organisatie werken, komt naar voren dat het percentage respondenten dat aangeeft een vast contract te hebben groter is, naarmate er meer mensen in de organisatie werken.

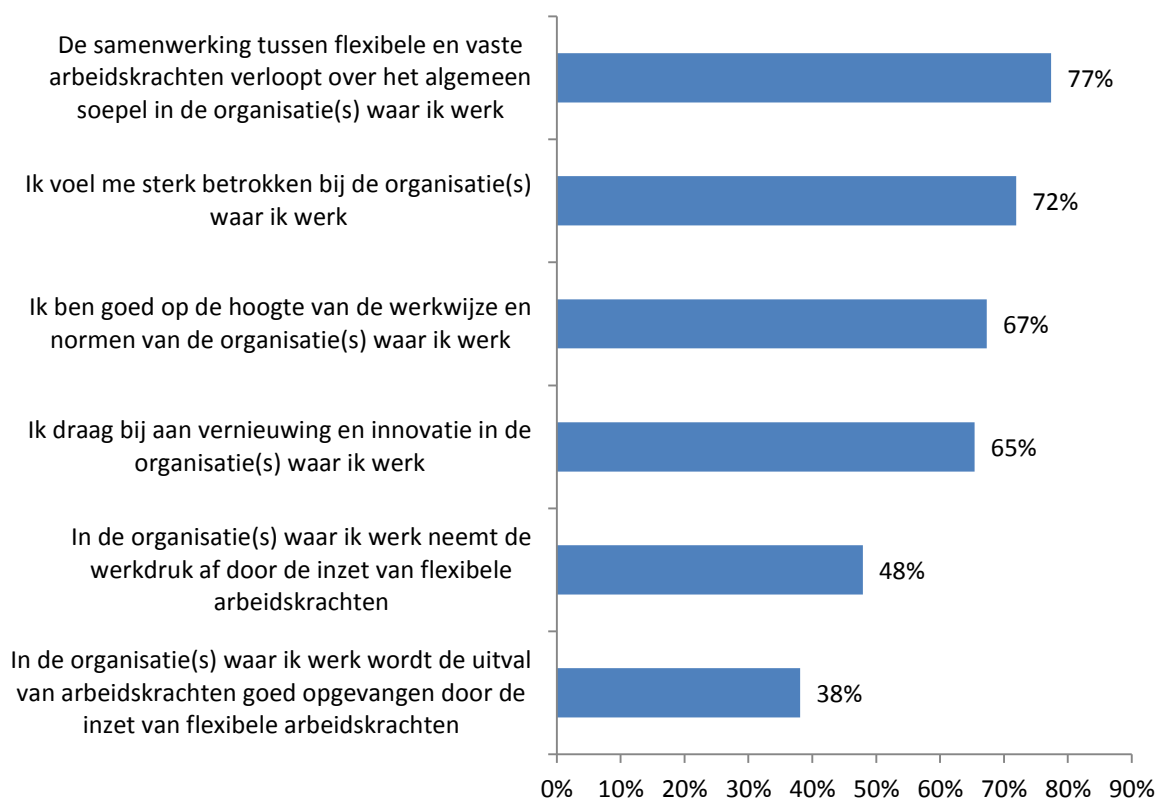
2.6 Hoe ervaren flexibel/tijdelijke arbeidskrachten hun eigen werksituatie?

Zoals hierboven al aangegeven, zijn de flexibel en tijdelijke arbeidskrachten aanzienlijk minder tevreden over hun contractvorm dan werkenden met een vast contract. Naast onvrede over de contractvorm, maken flexibel/tijdelijke arbeidskrachten zich zorgen over de mate waarin er in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling wordt geïnvesteerd (29% is het 'eens' met deze stelling; 14% 'zeer eens'). Ook meent 34% van de flexibele/tijdelijke arbeidskrachten dat ze minder goed in hun taken worden begeleid dan vaste medewerkers.

Positief zijn de flexibele/tijdelijke werkenden over de waardering die ze ervaren in de organisatie waar ze werken. Ook menen ze dat de samenwerking met vaste medewerkers over het algemeen soepel verloopt (Figuur 17). Flexibel/tijdelijke krachten geven tot slot aan dat ze zich zeer betrokken voelen bij de organisatie, dat ze goed op de hoogte zijn van de werkwijze en normen van de organisatie en dat ze bijdragen aan vernieuwing en innovatie. Opvallend hierbij is dat de respondenten met een vast contract zich juist zorgen maken over deze elementen.

Als het gaat om de kwaliteit van zorg menen flexibele/tijdelijke arbeidskrachten dat de inzet van arbeidskrachten zoals hen zelf helpt bij het soepel inspelen op de veranderende zorgvraag (zo'n 45% eens of zeer mee eens). Tegelijkertijd meent een groot deel wel dat dit op termijn de kosten omhoog drijft (ruim 41%).

Figuur 17: *Kwaliteit van werk en betrokkenheid tijdelijke/flexibele arbeidskrachten (% (zeer) mee eens)(n=153)*



2.7 Achtergrondkenmerken professionals

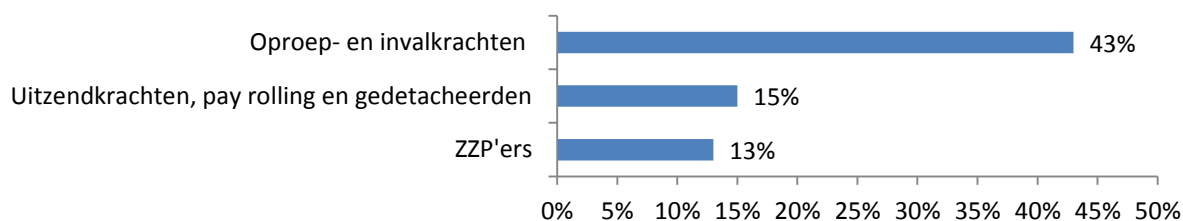
Als het gaat om de achtergrondkenmerken van respondenten dan valt het volgende op:

- 1) Ruim 85% van de respondenten is vrouw;
- 2) De verschillende leeftijdscategorieën zijn redelijk evenwichtig verdeeld (zie Figuur 26);
- 3) Het merendeel (59%) heeft een WO-achtergrond (zie Figuur 27);
- 4) Zo'n 40% werkt in een organisatie van 1000 of meer personen (zie Figuur 30);
- 5) Zo'n 38% is langer dan 20 jaar werkzaam in de zorg;
- 6) Ongeveer een kwart werkt 6 tot 10 jaar bij de huidige werkgever; ongeveer een klein kwart 11 tot 20 jaar bij de huidige werkgever (zie Figuur 31).

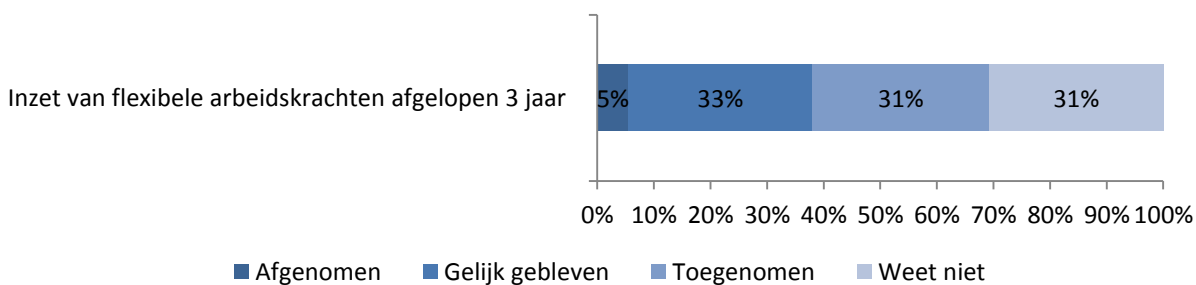
3. Resultaten: Overige figuren

3.1 Trend flexibilisering

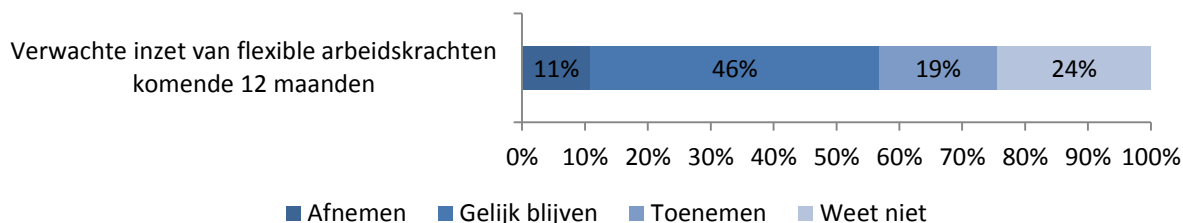
Figuur 18: Soorten flexibel werk waar afgelopen 12 maanden van gebruik is gemaakt (n=569) (Meerdere antwoorden mogelijk)



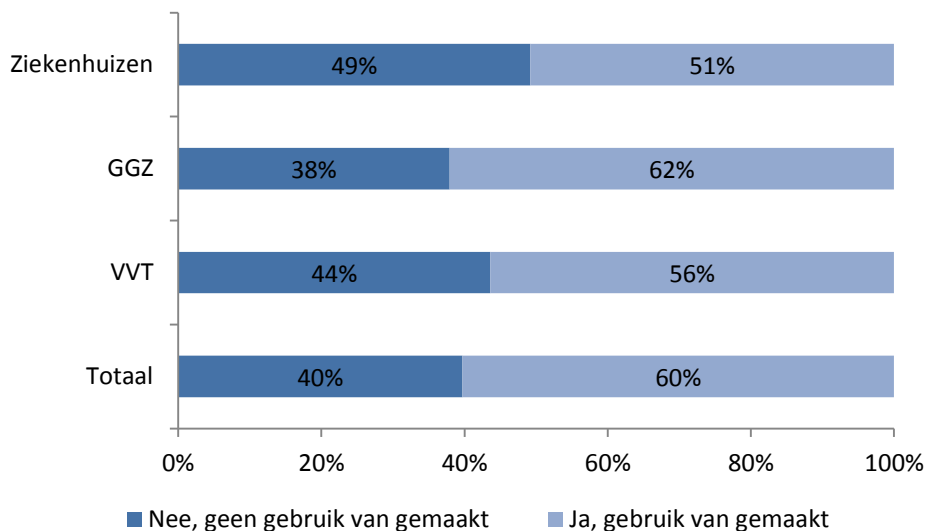
Figuur 19: Ontwikkeling van gebruik van flexibele arbeidskrachten afgelopen 3 jaar (n=568)



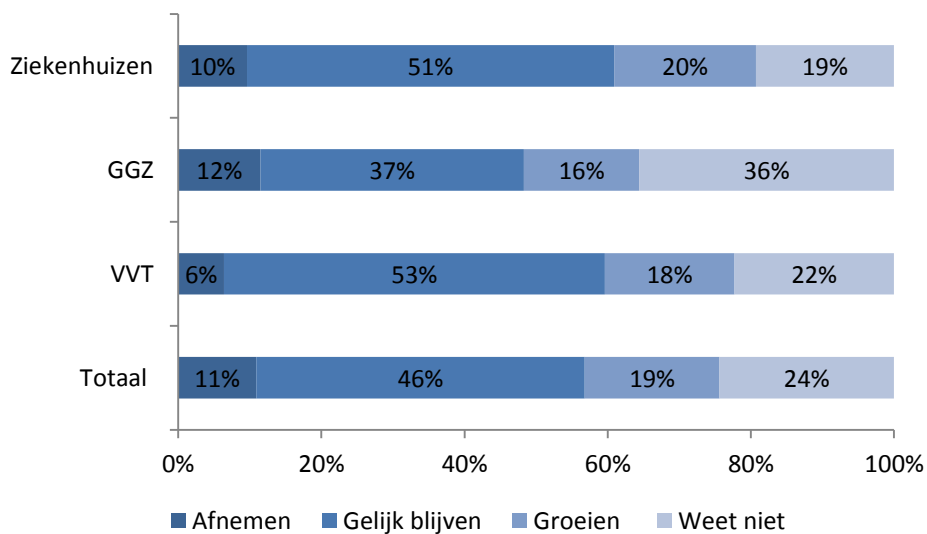
Figuur 20: Verwachting inzet flexibele arbeidskrachten komende 12 maanden (n=569)



Figuur 21: Top 3 branches en gebruik van flexibele arbeidskrachten afgelopen 12 maanden (n=368)

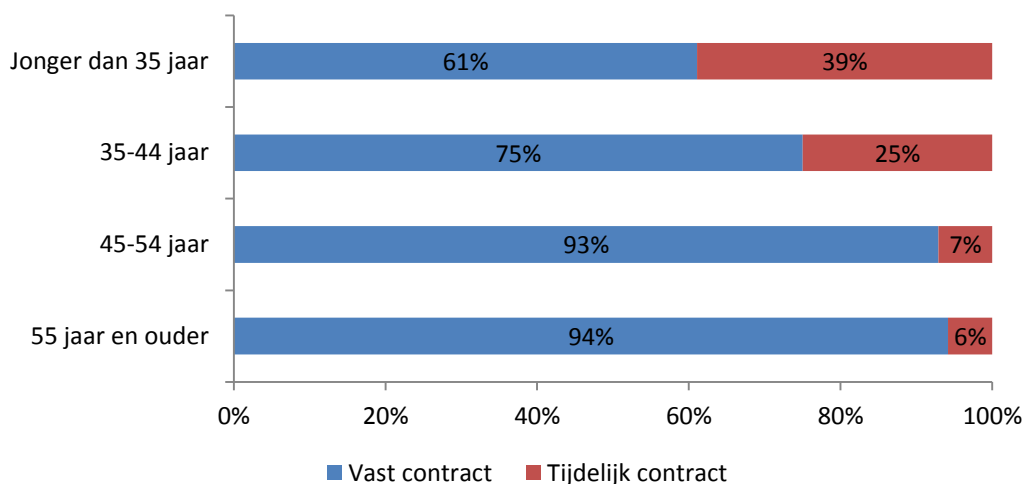


Figuur 22: Top 3 branches en verwachte inzet flexibele krachten komende drie jaar (n=368)

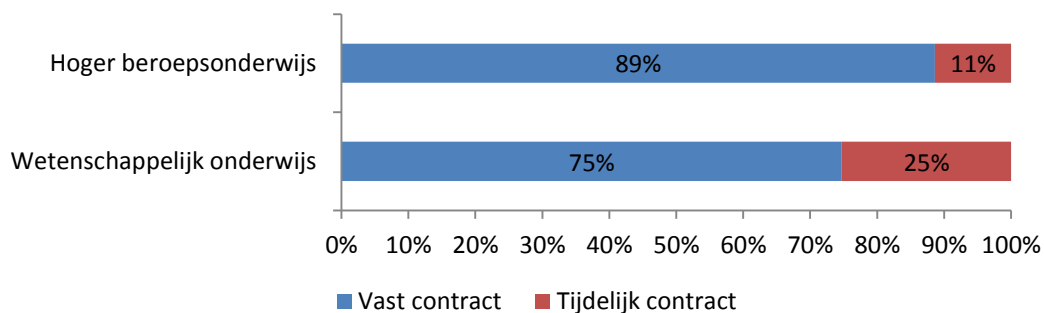


3.2 Contractvorm

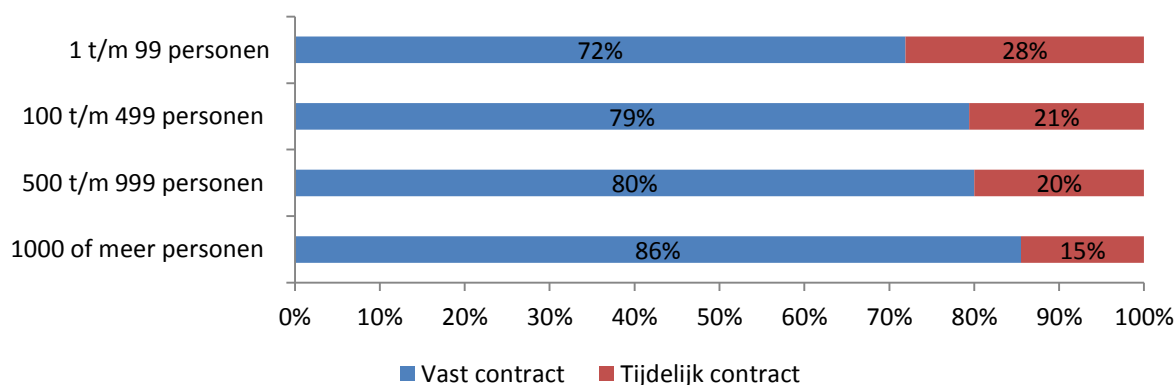
Figuur 23: Kruistabel leeftijd respondenten en contractvorm (n=735)



Figuur 24: Opleiding respondenten en contractvorm (n=715)

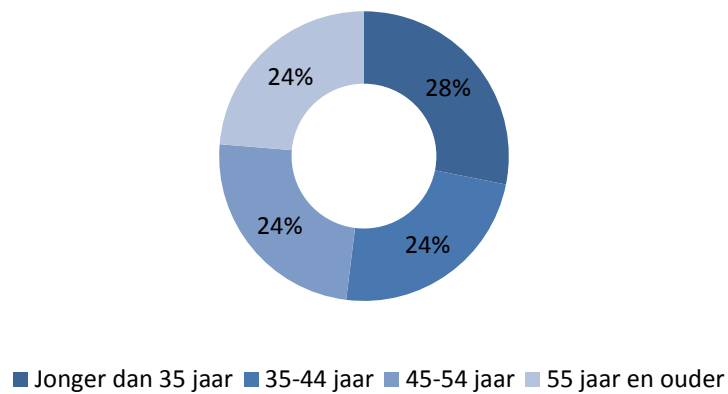


Figuur 25: Aantal personen werkzaam in organisatie en contractvorm (n=744)

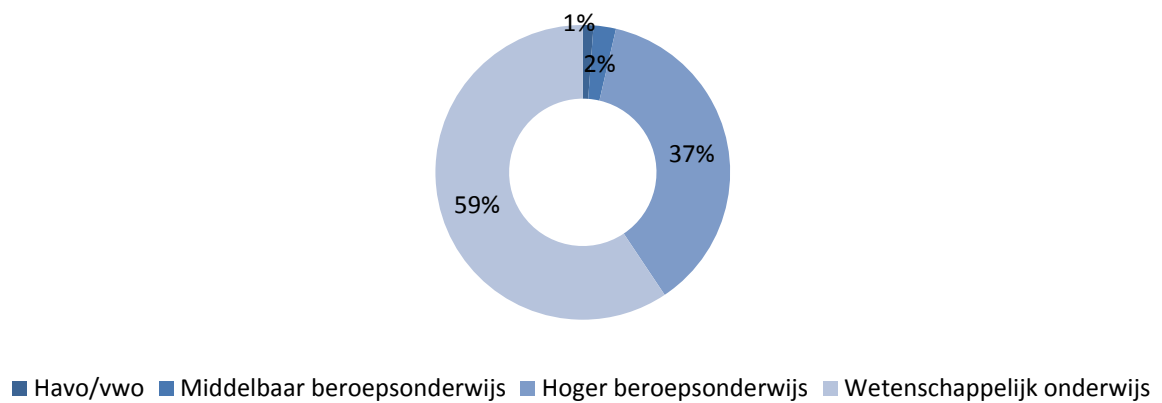


3.3 Achtergrondkenmerken

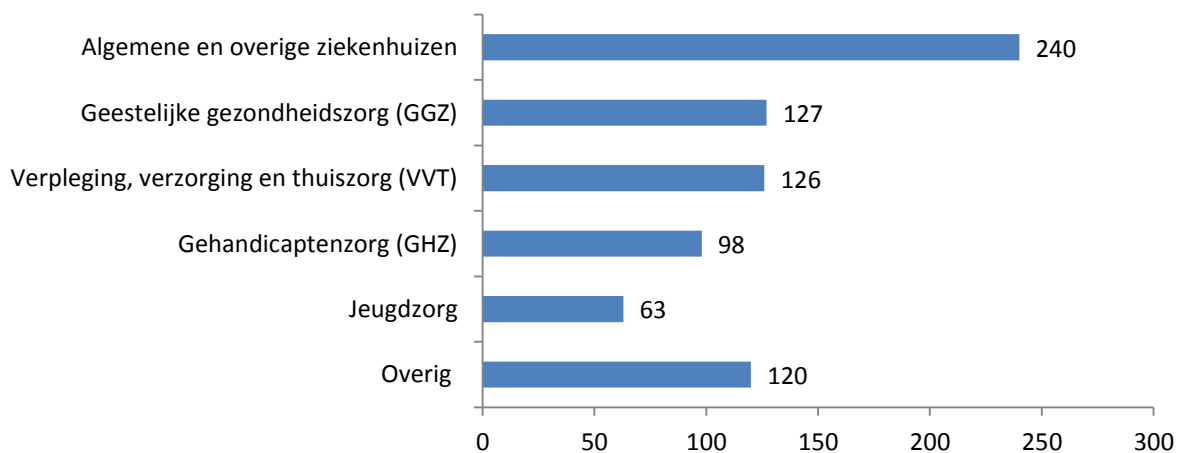
Figuur 26: Leeftijd respondenten (n=764)



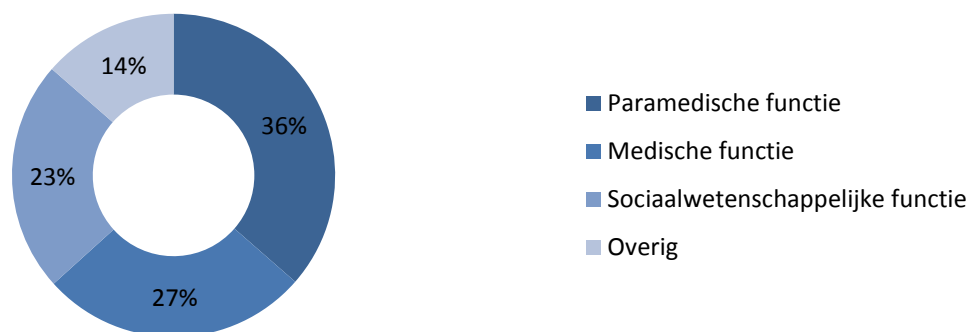
Figuur 27: Opleidingsniveau respondenten (n=773)



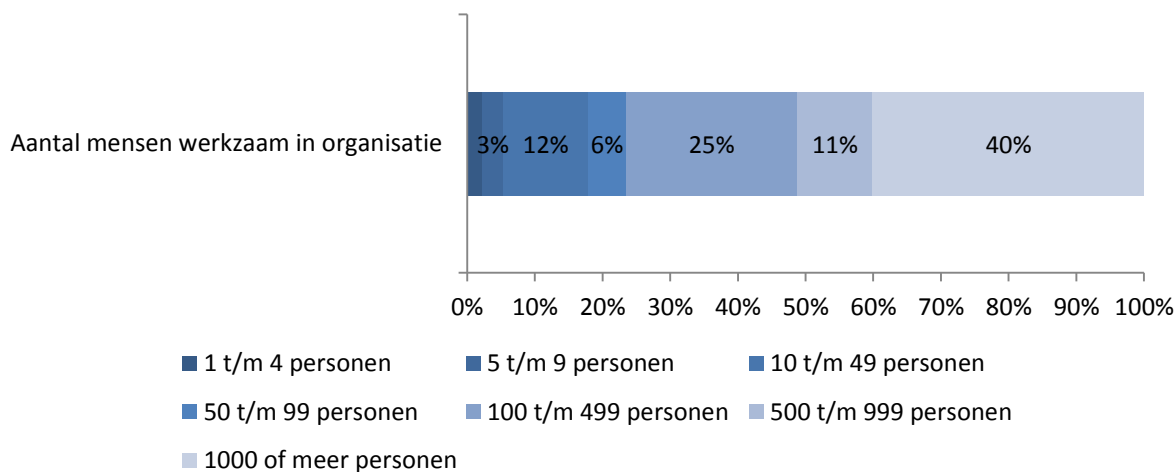
Figuur 28: Branches waar respondenten in werkzaam zijn (n=774)



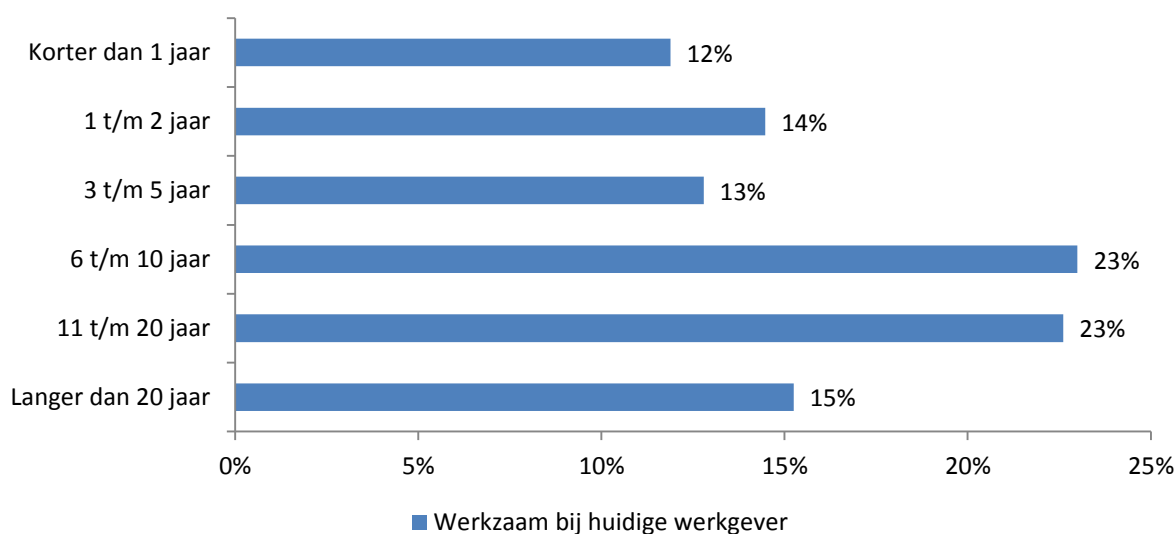
Figuur 29: Functie respondenten (n=774)



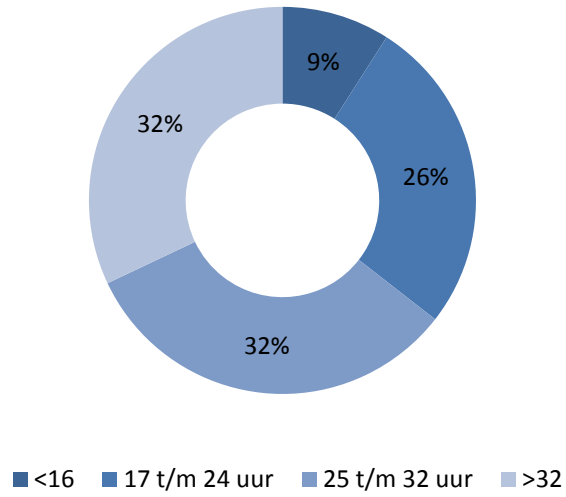
Figuur 30: Aantal mensen werkzaam in organisatie respondenten (n=774)



Figuur 31: Aantal jaar werkzaam in de zorg en huidige werkgever (n=774)



Figuur 32: Aantal gewerkte uren per week (n=744)



Figuur 33: Meer uren willen werken (n=744)

