

Samenvatting

Voor u ligt een sectoranalyse van de VVT-branche. Enkele highlights zijn:

- In de VVT-branche zijn in 2020* 470.200 mensen werkzaam, waarvan 446.200 in loondienst en ongeveer 24.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 55% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is 2,0% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar fors toe zal nemen.
- 42% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk en hectische omstandigheden.
- 59% van de werknemers heeft te maken met (verbale) agressie.
- Van de medewerkers voelt 65% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 14% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2020* ligt het gemiddelde verzuim in de VVT hoger dan het Nederlands gemiddelde en hoger dan gemiddeld voor de sector zorg en welzijn. Van de medewerkers die verzuimden gaf 31% van de medewerkers in de verpleging en verzorging en 29% van de medewerkers in de thuiszorg aan dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag. De meest genoemde oorzaak is dat het werk lichamelijk te zwaar is.
- Personeelstekorten zijn het meest genoemde HRM knelpunt. Een ander knelpunt is werkdruk. 28% van de organisaties in de VVT ervaart geen knelpunten in het personeelsbeleid.
- De gemiddelde uittrede leeftijd in 2020 is 64,8 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 36% van de organisaties de mogelijkheid om de arbeidstijden aan te passen en om minder te gaan werken. Ook investeert 27% in opleiding en ontwikkeling.

Bij het tot stand komen van deze notitie zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers PFZW
- AZW Werknemerspanel
- AZW Werkgeverspanel
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

Beschrijving sector

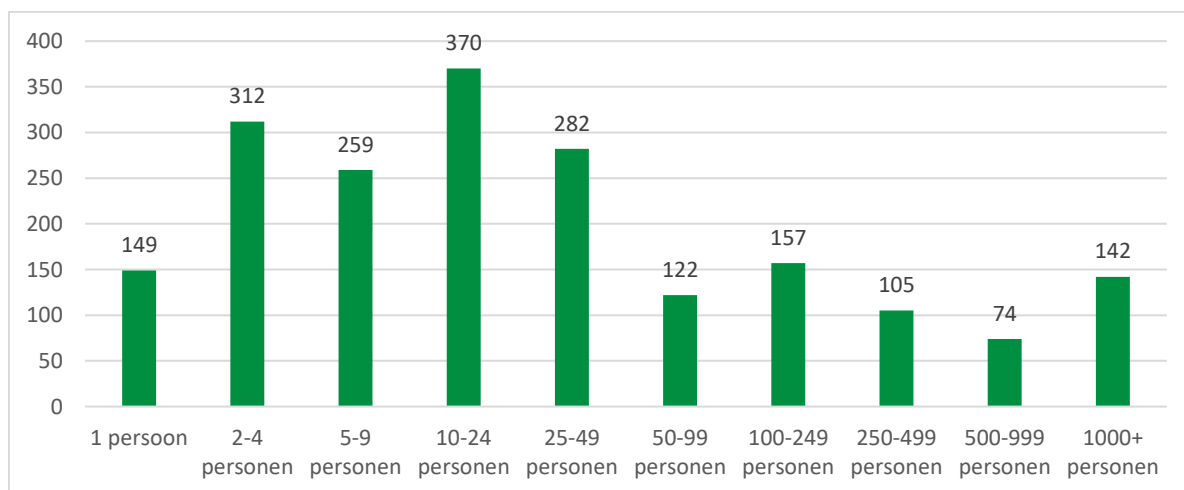
Samenstelling VVT-branche

Binnen de branche verpleging, verzorging en thuiszorg zijn in april 2021 zo'n 1.972 organisaties actief¹. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche verpleging, verzorging en thuiszorg:

- 87100 – Verpleeghuizen
- 87302 – Verzorgingshuizen
- 88101 – Thuiszorg

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment april 2021. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 10-24 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche verpleging, verzorging en thuiszorg (Bron: PFZW, april 2021)



Kleine ondernemingen in de VVT-branche

Een aanzienlijk deel van de organisaties 1.090 (of 55%) heeft minder dan 25 medewerkers. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties dan zien we dat 2,0% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de VVT-branche

In de VVT-branche zijn in Q4 van 2020 in totaal 470.200 mensen werkzaam². Van deze groep zijn 446.200 mensen werkzaam als werknemer in loondienst. Daarnaast zijn ongeveer 24.000 mensen werkzaam als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

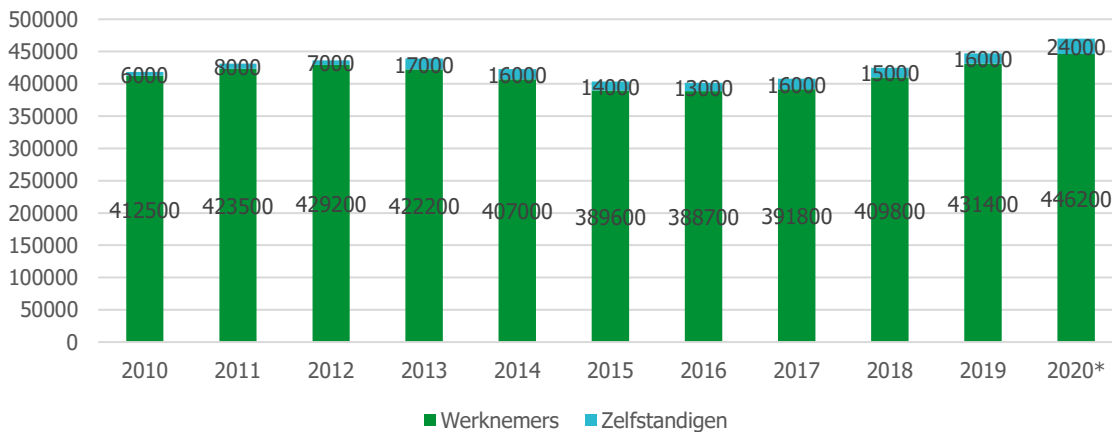
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorg en welzijn (april 2021)

² CBS Statline dashboard werkgelegenheid (<https://dashboards.cbs.nl/v2/AZWDashboard/>)

³ Het meest recente standcijfer over zelfstandigen is van 2020. Het cijfer is een schatting gebaseerd op de WNE van 2020. (<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24096NED/table?ts=1617019384111>)

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?ts=1617007022089>

Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking VVT-branche (2010-2020*) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline, * is een voorlopig cijfer).

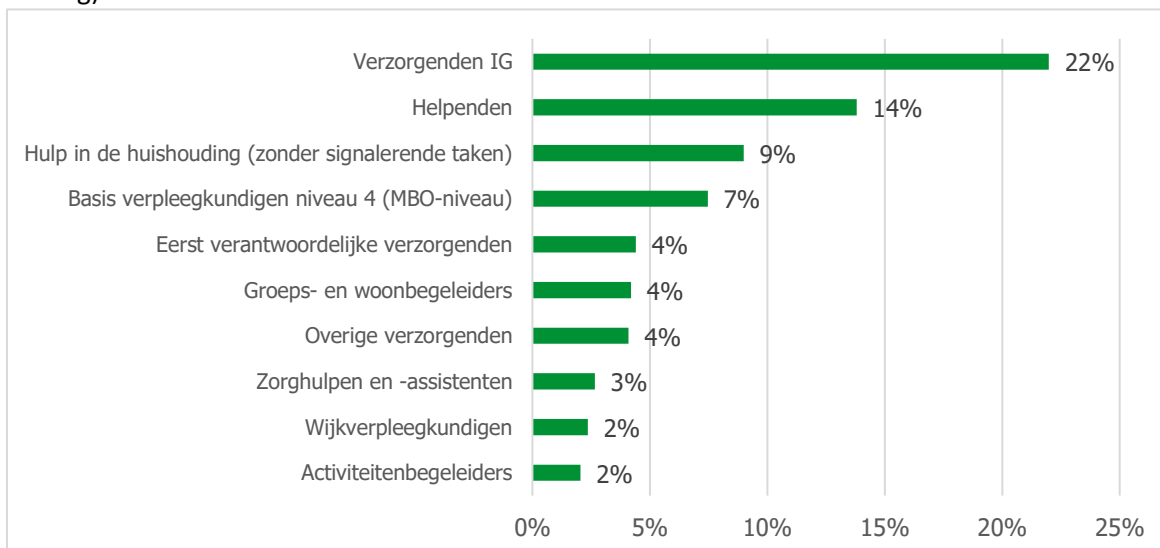


In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden is toegenomen tot 2013, tot 2016 is gedaald en daarna weer is toegenomen. Vooral in 2020* zien we een sterke toename.

Gemiddelde aantal fte's in de VVT-branche

In de VVT omvat het aantal werkzame personen per organisatie gemiddeld 97,8 fte. De meest voorkomende functies, als percentage van het totaal aantal fte's, zijn weergegeven in de figuur hieronder. Samen beslaan de genoemde functies 72% van het totaal aan fte's.

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2019, eerste meting).⁵



⁵ In de werkgeversenquête uitgevoerd door het CBS in 2019 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. Het overzicht telt daarmee niet op tot 100%.

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

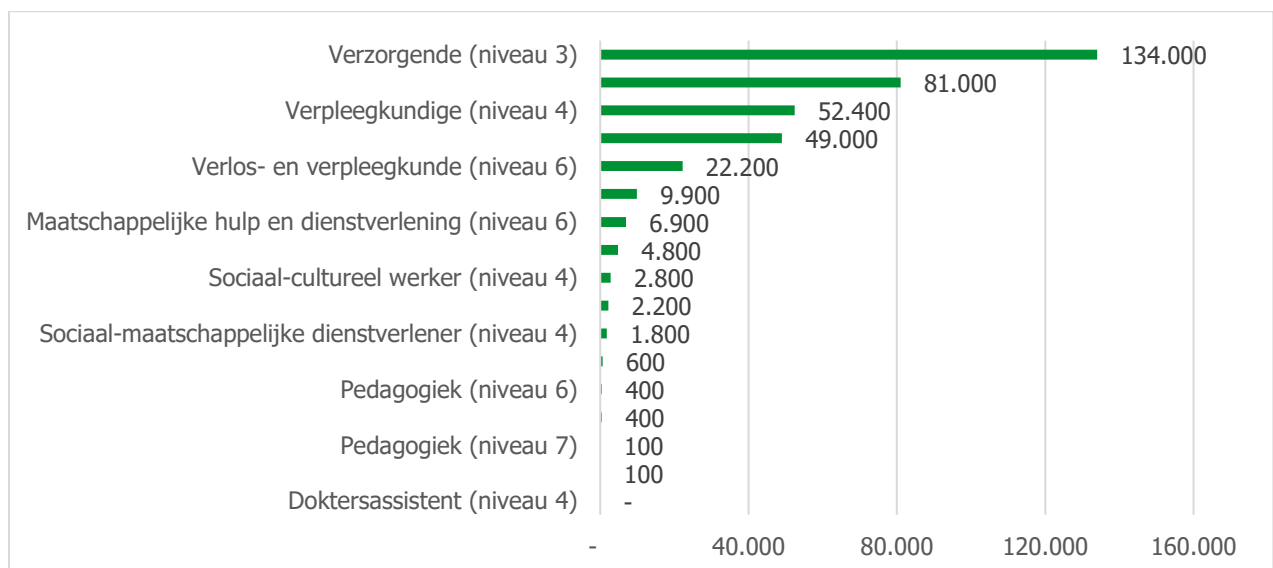
Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in primair proces functies op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW omdat de gegevens hierover worden geschat door het capaciteitsorgaan.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

Meest voorkomende kwalificaties in de VVT-branche

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2020 op basis van gegevens uit het prognosemodel Zorg en Welzijn (PMZW).

Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de VVT-branche zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft als verzorgende (niveau 3). Zij worden gevolgd door medewerkers met een opleiding tot verzorgende (niveau 6), verpleegkundigen (niveau 4) en helpenden (niveau 2).

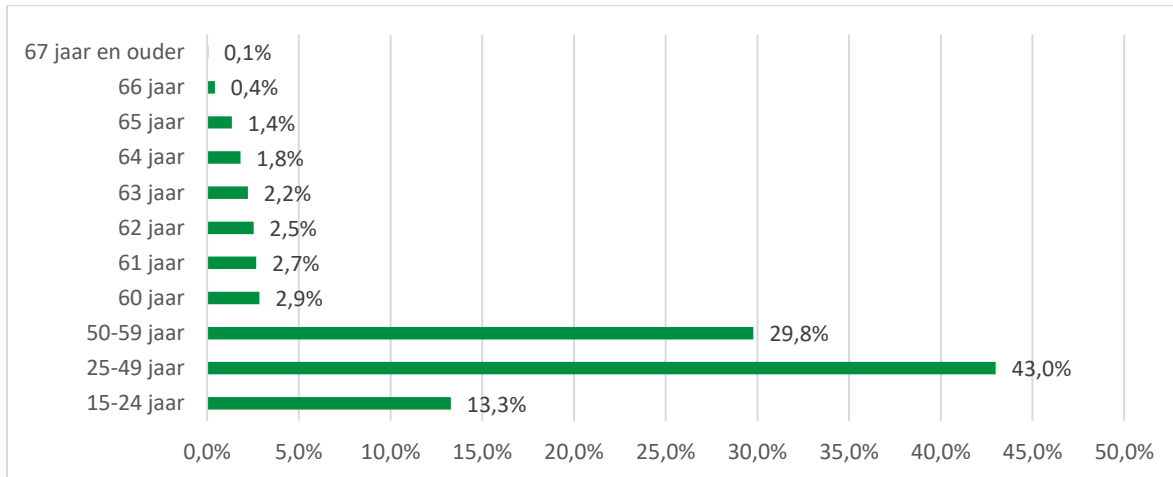
Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de VVT-branche (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2020)



Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers, deze zijn te zien in figuur 5. Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (92%) in de branche VVT dan mannen (8%). Zo'n 43% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 1,8% van de werknemers.

Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, april 2021).

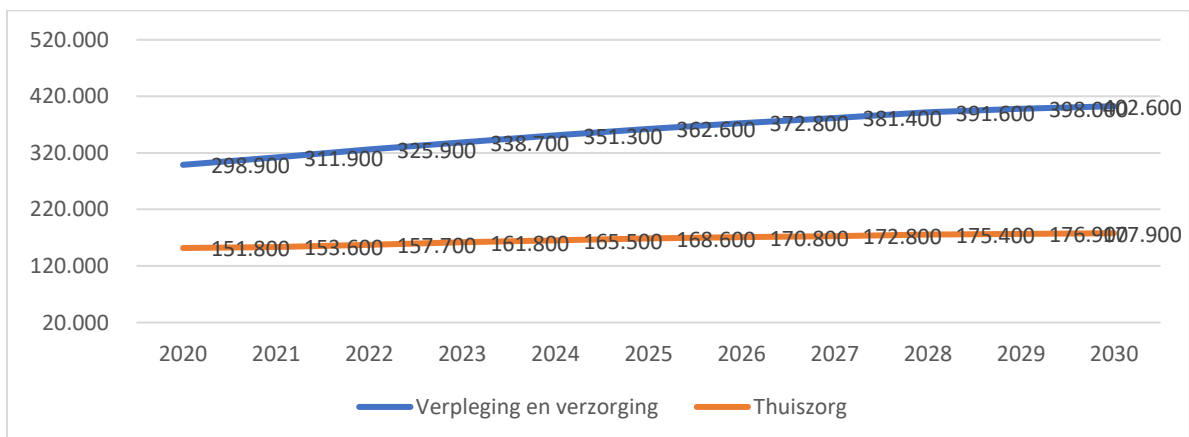


De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 63,7 jaren in 2016 tot 64,8 jaren in 2020. De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van ruim 5.500 in 2021 naar bijna 11.500 in 2025.

Prognose omvang VVT-branche

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 6 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde corona basis scenario. Door confrontatie van arbeidsvraag en personeelsaanbod wordt in het prognosemodel de vervulde vraag bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.

Figuur 6: Prognose vervulde vraag werknemers VVT-branche (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, corona basis scenario)



Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

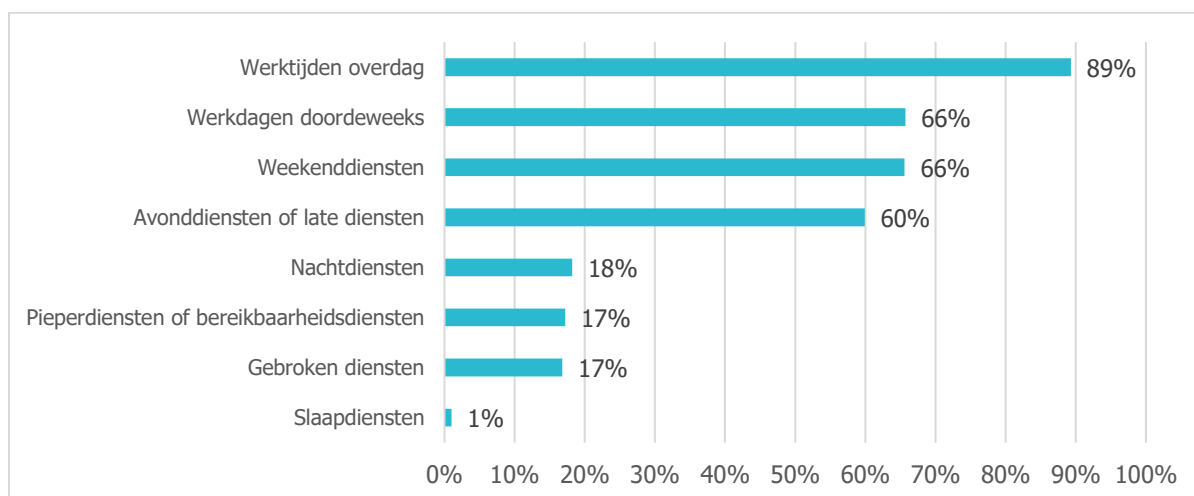
Werkbeleving

In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersonderzoek wat 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 in dit deel de VVT-branche steeds met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn (breed).

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de VVT-branche 23,7 uren per week⁶. 93% is in dienst voor een vast aantal uren per week.

Figuur 7. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? Percentages, VVT-branche (Bron: WNE 2019, eerste meting)



Figuur 7 toont de werktijden en diensten binnen de VVT-branche van veel naar weinig voorkomend. 89% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 66% werkt ook doordeweeks en in de weekenden. 60% heeft te maken met avonddiensten of late diensten en 18% werkt in nachtdiensten. Pieper- of bereikbaarheidsdiensten en gebroken diensten komen voor bij 17% van de werknemers. Slaapdiensten bij 1%.

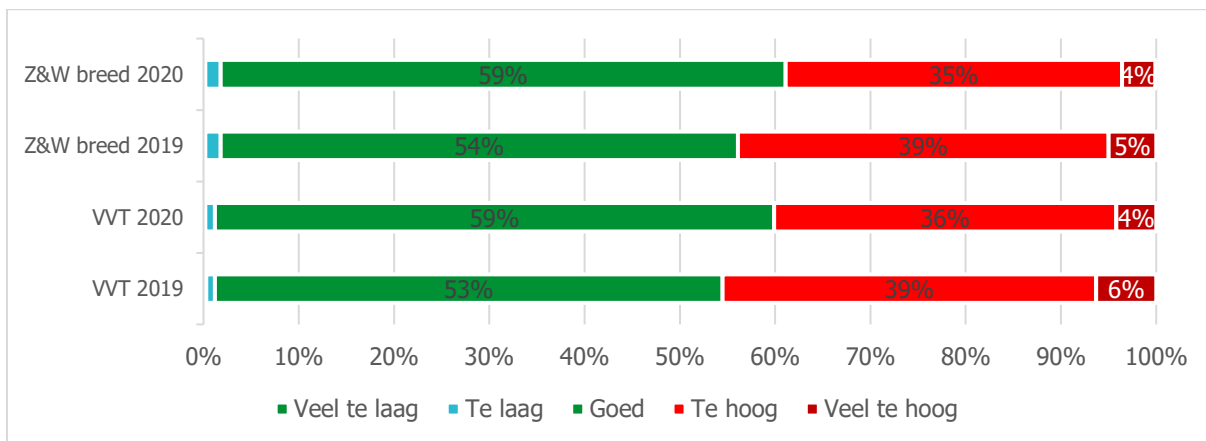
Werkdruk

De werkdruk in de VVT-branche is volgens (afgerond) 42% van de werknemers (veel) te hoog. 59% van de werknemers vindt de werkdruk goed. Dit is vergelijkbaar met het beeld voor de hele sector zorg en welzijn.

⁶ Bron: Werknemers enquête 2019, eerste meting

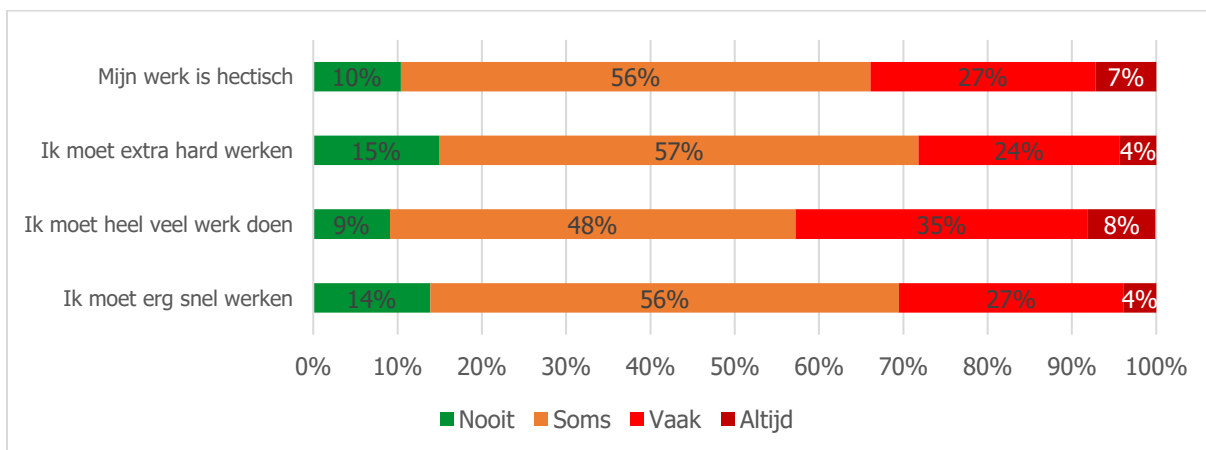
Als we deze uitkomsten van 2020 vergelijken met de uitkomsten uit de eerdere meting van 2019 dan zien we dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt is toegenomen, net als in de sector Z&W breed het geval is. Ook daalde het aandeel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt.

Figuur 8. Werkdruk VVT-branche in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2019 en 2020).



Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft de hoeveelheid werk (43%, tegen 45% in Z&W breed), met hectische omstandigheden (34%, tegen 40% in Z&W breed) en snel moeten werken (31%, tegen 32% in Z&W breed).

Figuur 9. Elementen werkdruk VVT-branche (Bron: WNE 2020).

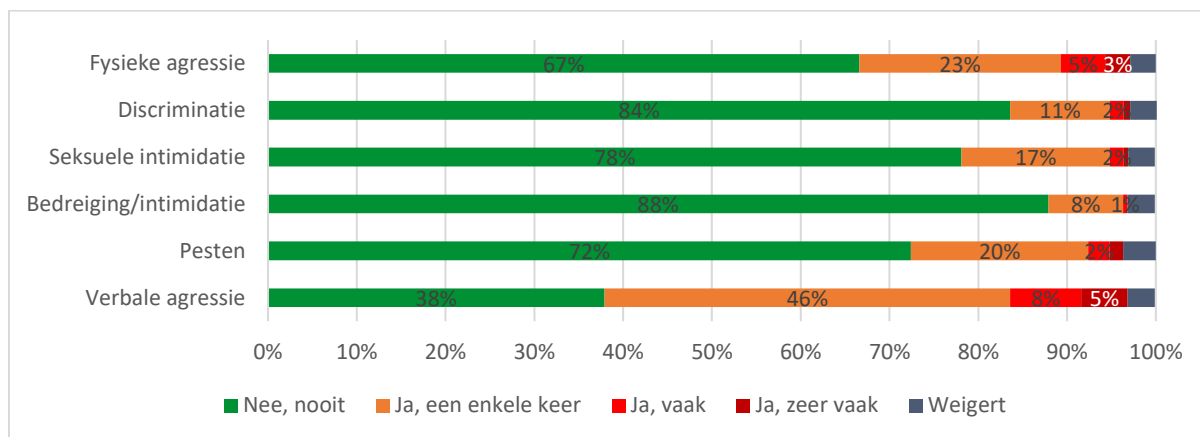


Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de VVT-branche voor bij 59% van de medewerkers. In de sector zorg en welzijn is dit 53%. Fysieke agressie komt voor bij 31% van de medewerkers (tegen 24% in Z&W). Pesten komt voor bij 24% van de medewerkers (tegen 23% in Z&W). Seksuele intimidatie door patiënten of cliënten komt voor bij 19% van de medewerkers (tegen 13% in Z&W). Discriminatie kwam voor bij 14% van de medewerkers (eveneens 14% in Z&W). Van alle soorten agressie komt bedreiging of intimidatie door patiënten of cliënten het minst voor,

9% heeft hiermee te maken. In de sector zorg en welzijn is dit gemiddeld 11%. Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2019 dan zien we dat de meeste soorten agressie in 2020 iets minder voorkomen dan in 2019 het geval was.

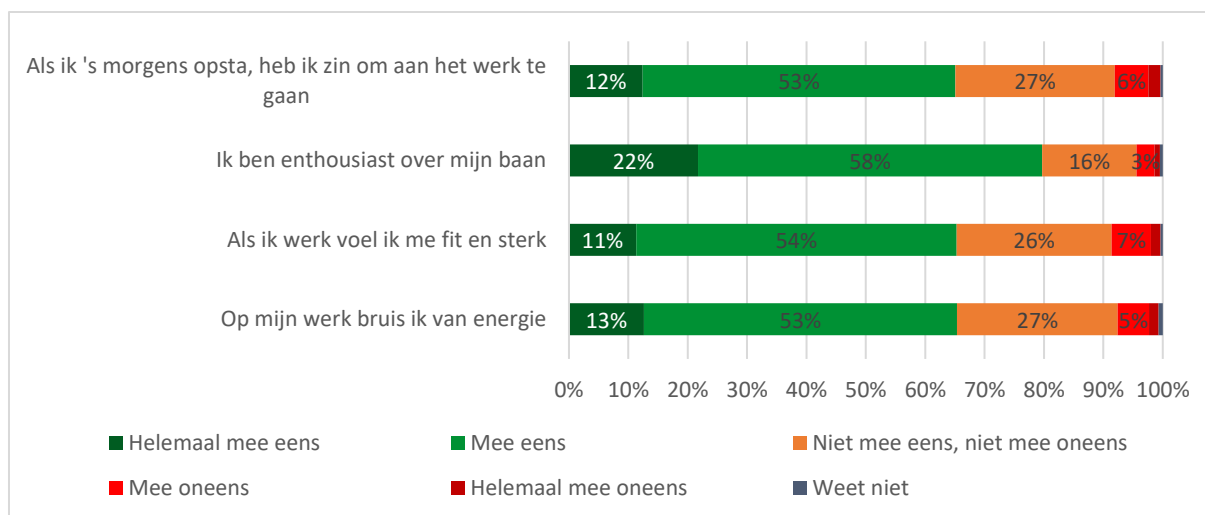
Figuur 10. Agressie door patiënten/cliënten in de VVT-branche (Bron: WNE 2020).



Vitaliteit

In de VVT-branche is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan (80%, 79% in Z&W). 65% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 64% in Z&W). Ook 65% bruis van energie (tegen 62% in Z&W) en eveneens 65% heeft zin om aan het werk te gaan bij het opstaan (63% in Z&W).

Figuur 11. Vitaliteit in de VVT-branche (Bron: WNE 2019, tweede meting)⁷.

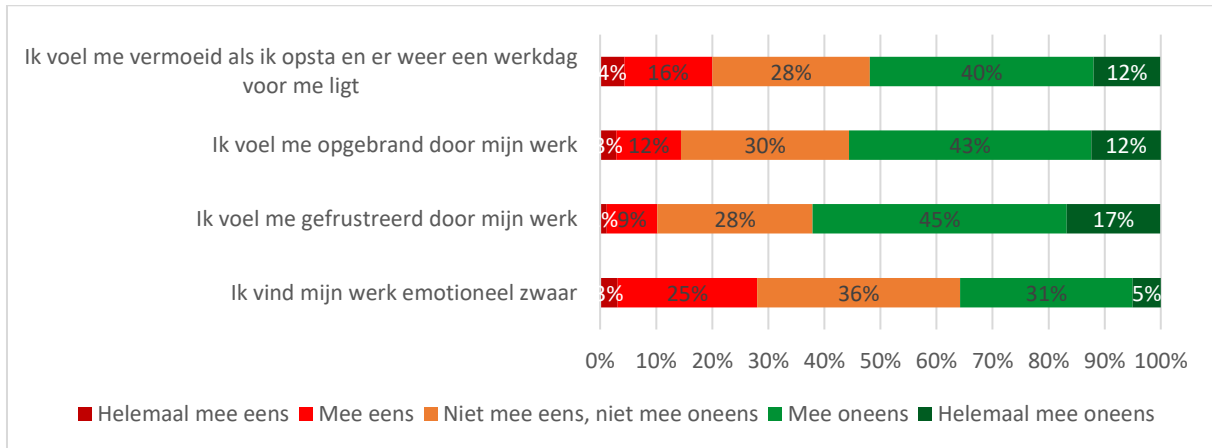


Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de VVT-branche vergelijkbaar op een aantal stellingen over vermoeidheid met medewerkers in de gehele sector zorg en welzijn gemiddeld.

⁷ In de WNE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Figuur 12. Vermoeidheid in de VVT-branche (Bron: WNE 2019, eerste meting).

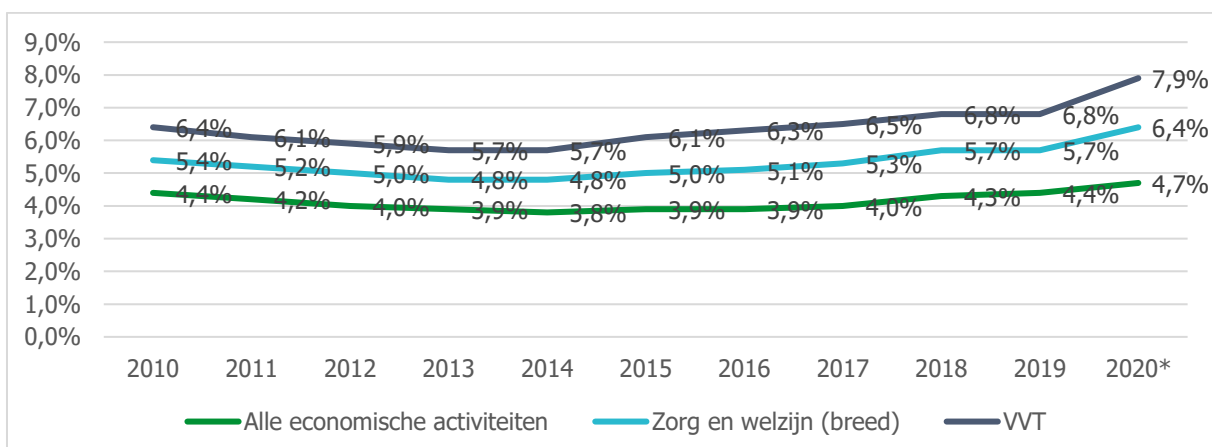


In de VVT-branche vindt 28% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 27% in Z&W). 20% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (tegen 19% in Z&W). 14% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (tegen 15% in Z&W) en 10% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 12% in Z&W). Als we deze resultaten vergelijken met de eerdere meting uit 2019 dan zien we dat het aandeel medewerkers dat aangeeft het (helemaal) oneens te zijn met deze stellingen licht is toegenomen ten opzichte van de vorige meting. De vermoeidheid lijkt daarmee iets te zijn afgenomen ten opzichte van 2019.

Verzuim

In figuur 13 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2020*⁸.

Figuur 13. Ontwikkeling verzuim in de VVT-branche, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten (Bron: verzuimdata CBS AZW statline).



Over deze periode zien we dat het verzuim in de VVT-branche hoger ligt dan het gemiddelde in Z&W en fors hoger dan het Nederlands gemiddelde. In de VVT-branche zien we dat het verzuim recent net

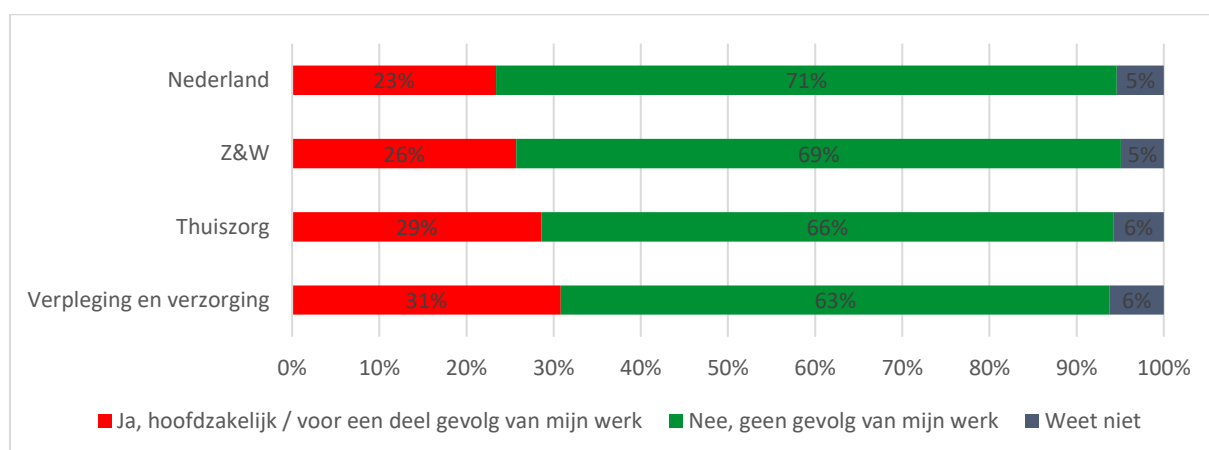
⁸ * is een voorlopig cijfer.

als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2020* ligt het verzuim met 7,9% op het hoogste niveau in de afgelopen 10 jaren.

Aandeel werkgerelateerd verzuim

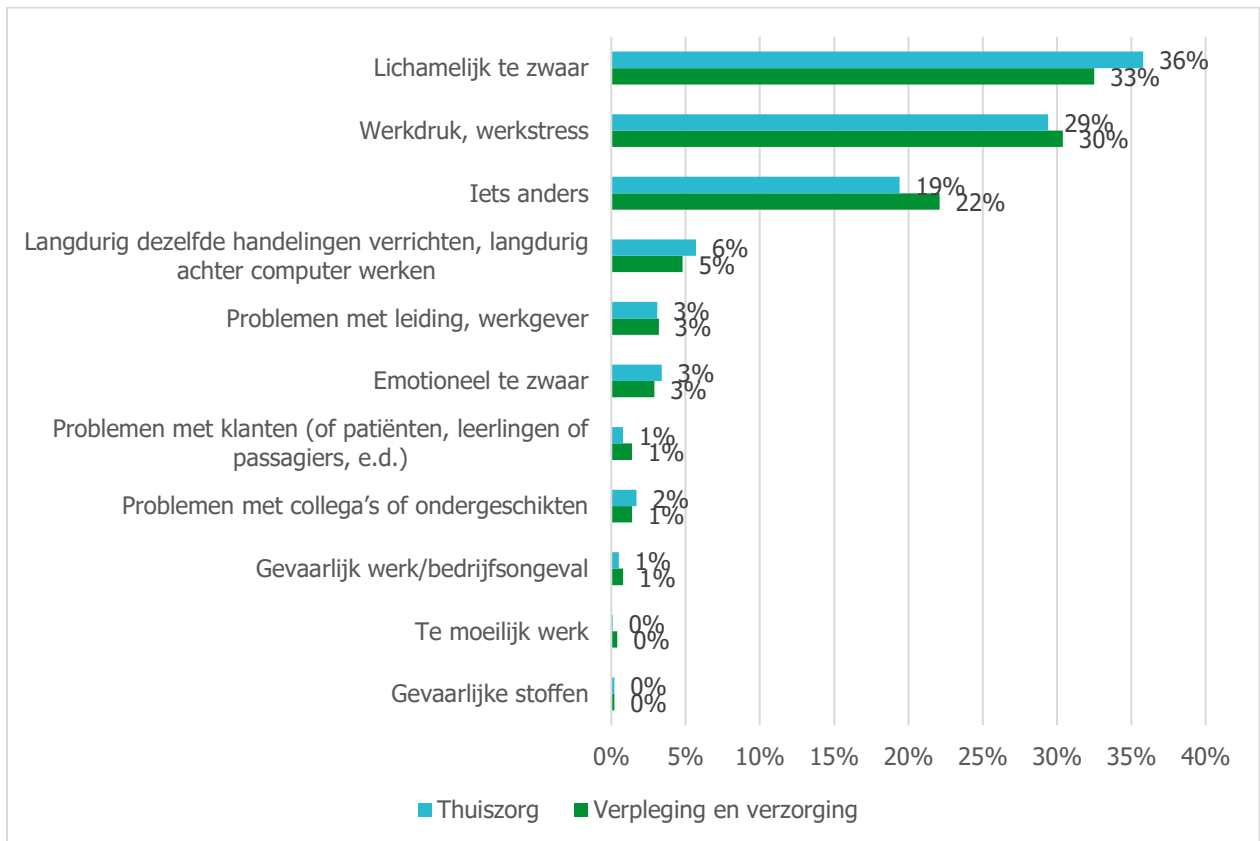
TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2019 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 13 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde een oorzaak hadden in het werk. Hieruit komt naar voren dat 31% van de medewerkers in de verpleging en verzorging en 29% van de medewerkers in de thuiszorg die hadden verzuimd, aangaven dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of deels een gevolg was van het werk. Ter vergelijking ligt dit percentage gemiddeld voor Nederland op 23% en voor de sector zorg en welzijn op 26%.

Figuur 14. Werkgerelateerd verzuim VVT-branche (Bron: TNO NEA, 2019).



Oorzaken werkgerelateerd verzuim

Figuur 15. Oorzaken werkgerelateerd verzuim (Bron: TNO NEA, 2019).

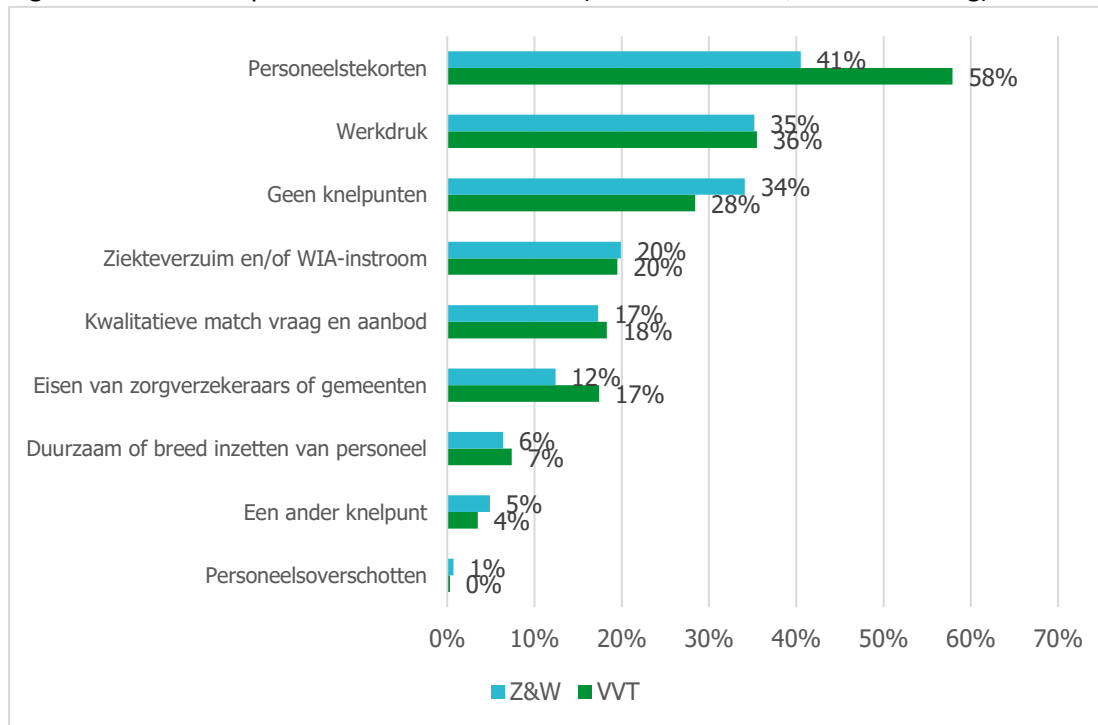


In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers gaf aan dat het werk lichamelijk te zwaar is. Werkdruk en werkstress komen op plek twee als meest genoemde reden.

HRM knelpunten

In de werkgeversenquête van 2019 (tweede meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 15 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de VVT-branche en voor de sector Z&W breed, geordend naar mate van voorkomen in de VVT-branche.

Figuur 16. HRM knelpunten VVT en sector Z&W (Bron: WGE 2019, tweede meting)⁹.



Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (58%), gevolgd door werkdruk (36%). 28% van de organisaties rapporteert geen knelpunten. Het valt op dat personeelstekorten vaker worden genoemd als knelpunt in de VVT-branche dan gemiddeld voor de sector Z&W.

⁹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

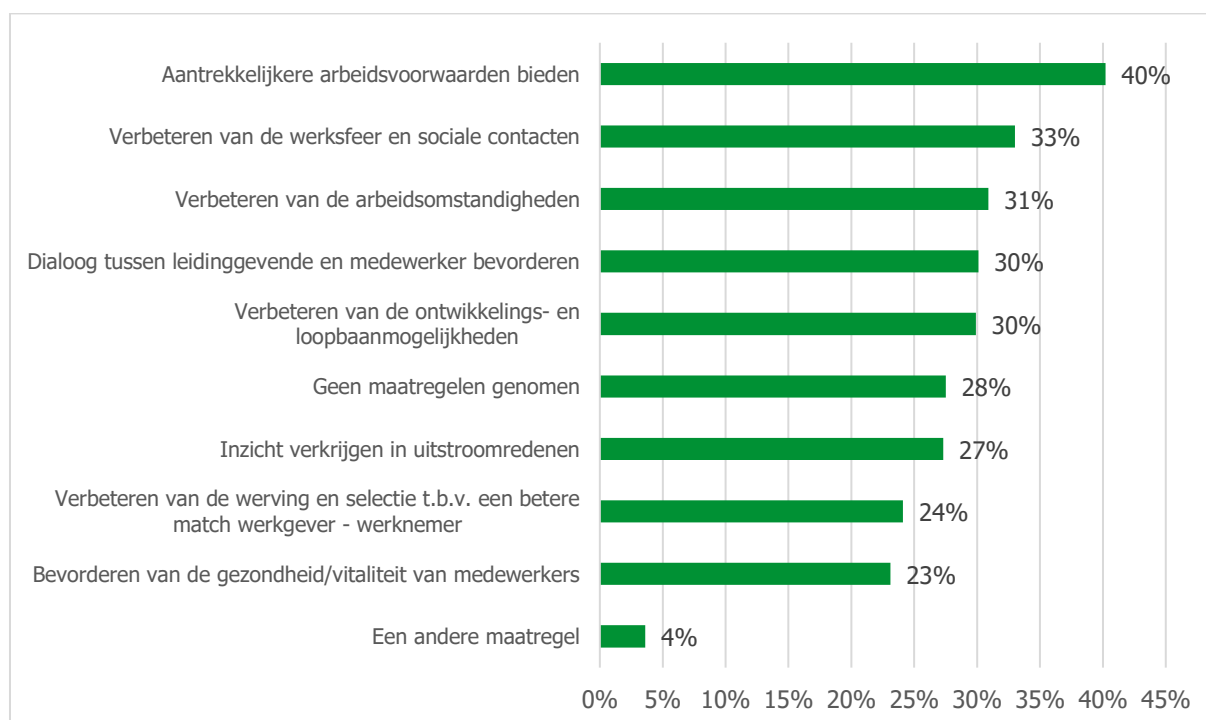
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgevers enquête van 2019 (eerste en tweede meting) en 2020 zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid. In de werkgeversenquête van 2020 is een wijziging aangebracht in de samenstelling van het panel¹⁰. Deze wijziging kan mede de oorzaak zijn van veranderingen in uitkomsten bij de figuren die volgen in dit onderdeel.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 17 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de VVT-branche hebben getroffen om de uitstroom te beperken. 40% van de organisaties besteedde aandacht aan het bieden van aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden (tegen 24% in Z&W). 33% van de werkgevers nam maatregelen om de werksfeer en sociale contacten te verbeteren (tegen 26% in Z&W). 31% heeft gewerkt aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (tegen 20% in Z&W). 28% van de organisaties nam geen maatregelen (tegen 50% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met die van de meting in 2019 dan valt op dat de individuele maatregelen minder vaak zijn ingezet dan in 2019 het geval was. Het deel van de organisaties dat geen maatregelen heeft genomen nam daarentegen toe (20% in 2019).

Figuur 17. Maatregelen beperken uitstroom VVT (Bron: WGE 2020).

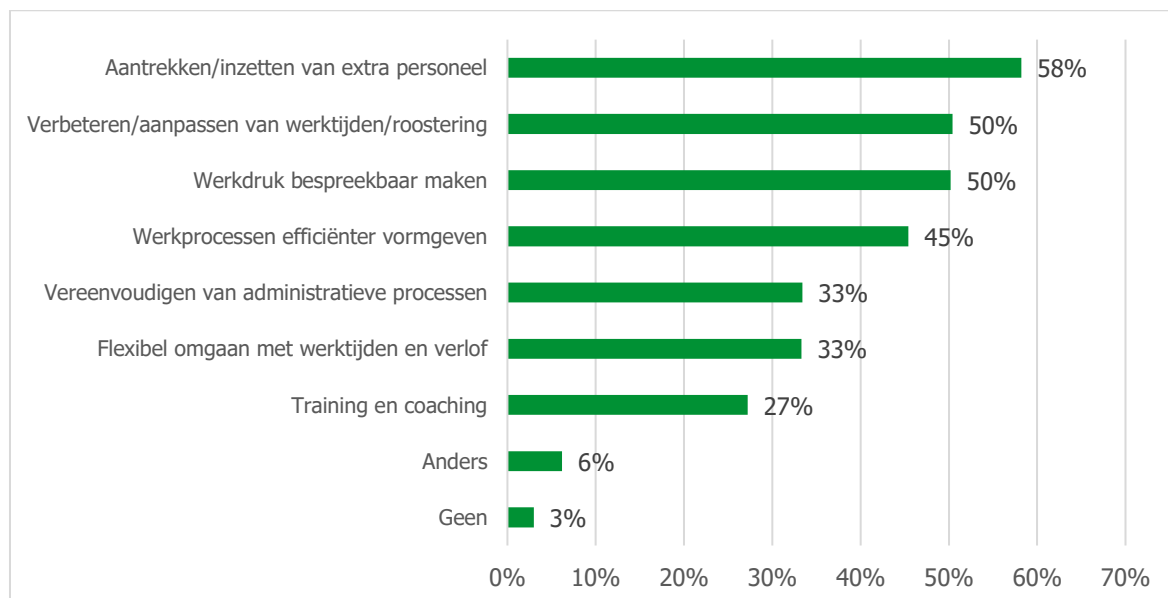


¹⁰ Het steekproefontwerp voor de derde peiling is gewijzigd t.o.v. de eerste twee peilingen in 2019. Bedrijven met GK 10 (1 werkzame persoon) zijn geen onderdeel meer van de doelpopulatie.

Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 18 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemd wordt het aantrekken en inzetten van extra personeel wat door 58% van de organisaties wordt ingezet (tegen 39% in Z&W). Ook het verbeteren of aanpassen van werktijden en roostering is een veel genomen maatregel, door 50% van de organisaties ingezet (tegen 33% in Z&W). Ook door 50% geselecteerd is het bespreekbaar maken van de werkdruk (tegen 49% in Z&W). Nog eens 45% rapporteert inzet op het efficiënter vormgeven van werkprocessen (tegen 41% in Z&W). Als we de uitkomsten van deze meting vergelijken met de eerdere meting in 2020 dan zien we dat dezelfde vier maatregelen het meest worden ingezet als in 2019, maar dat de volgorde wel is gewijzigd. Minder organisaties kozen in deze meting voor het bespreekbaar maken van de werkdruk (nog 66% in 2019).

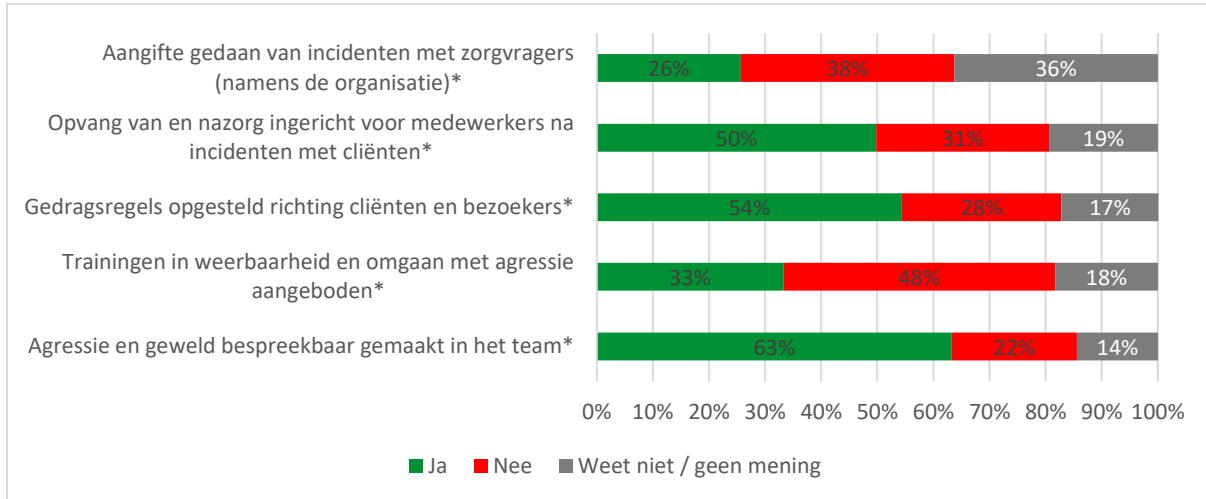
Figuur 18. Maatregelen tegen werkdruk VVT (Bron: WGE 2020)



Maatregelen tegen agressie

In de VVT-branche worden vooral maatregelen genomen door agressie en geweld bespreekbaar te maken in de teams (63%, tegen 44% in Z&W) en door gedragsregels op te stellen voor bezoekers (54% tegen 39% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (50%, tegen 27% in Z&W), worden trainingen gegeven aan medewerkers in weerbaarheid en omgaan met agressie (33%, tegen 16% in Z&W) en wordt aangifte van incidenten met zorgvragers (26% tegen 16% in Z&W). Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van het eerdere onderzoek uit 2019 dan zien we dat de meeste maatregelen in de meting van 2020 minder vaak zijn geselecteerd dan in 2019 het geval was.

Figuur 19. Maatregelen tegen agressie VVT-branche (Bron: WGE 2019, eerste meting)

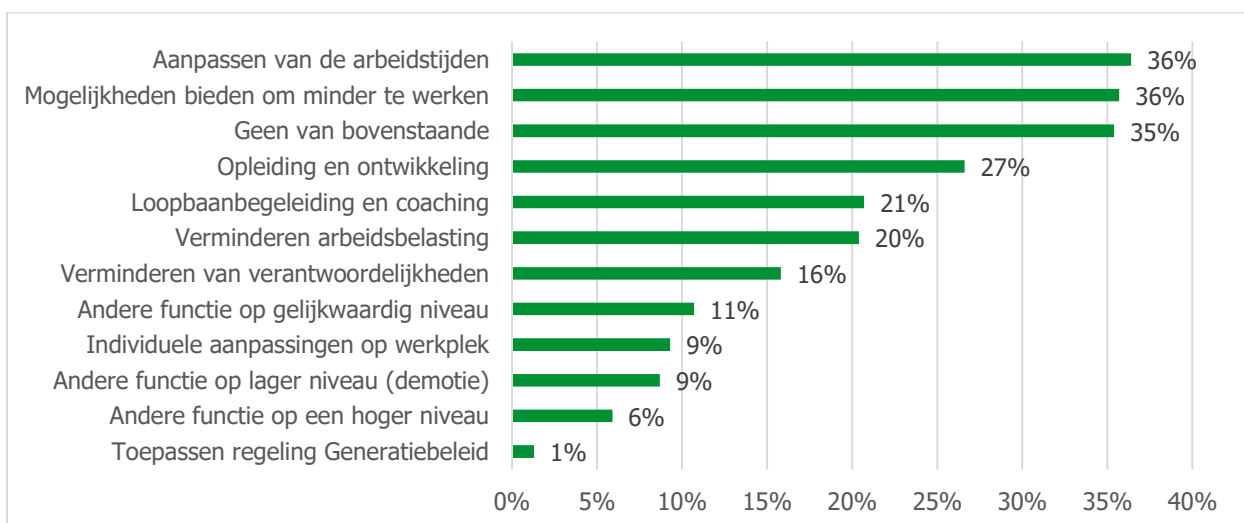


* Exclusief de bedrijven die worden beschouwd als zelfstandige zonder personeel (zzp).

Maatregelen voor langer doorwerken

In de tweede meting van de WGE 2019 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers in staat te stellen om langer door te werken. In de VVT-branche wordt vooral gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden de werktijden aan te passen (36% tegen 33% in Z&W). 35% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van deze maatregelen in te zetten. Daarnaast wordt gekozen voor opleiding en ontwikkeling (27%, tegen 20% in Z&W).

Figuur 20. Maatregelen langer doorwerken VVT-branche (Bron: WGE 2019, tweede meting) ¹¹.



¹¹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.



Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

Activiteiten fonds VVT

[Zelf aan te vullen door sociale partners]