

## Sectoranalyse

branche Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (VVT)

21 juli 2021

Auteurs: Fem Korsten en Paul van Aken

In opdracht van Stichting A+O VVT: Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg

### A. Algemene informatie over de sector

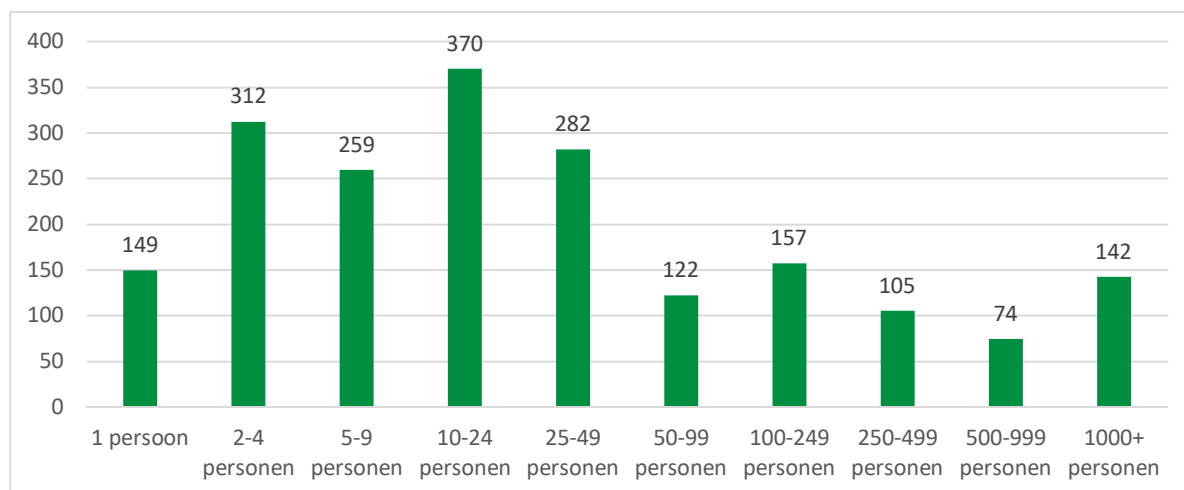
#### A.1 Beschrijving sector

##### Samenstelling VVT-branche

Binnen de branche verpleging, verzorging en thuiszorg zijn in april 2021 zo'n 1.972 organisaties actief<sup>1</sup>. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche verpleging, verzorging en thuiszorg:

- 87100 – Verpleeghuizen
- 87302 – Verzorgingshuizen
- 88101 – Thuiszorg
- 86923 – Jeugdgezondheidszorg

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



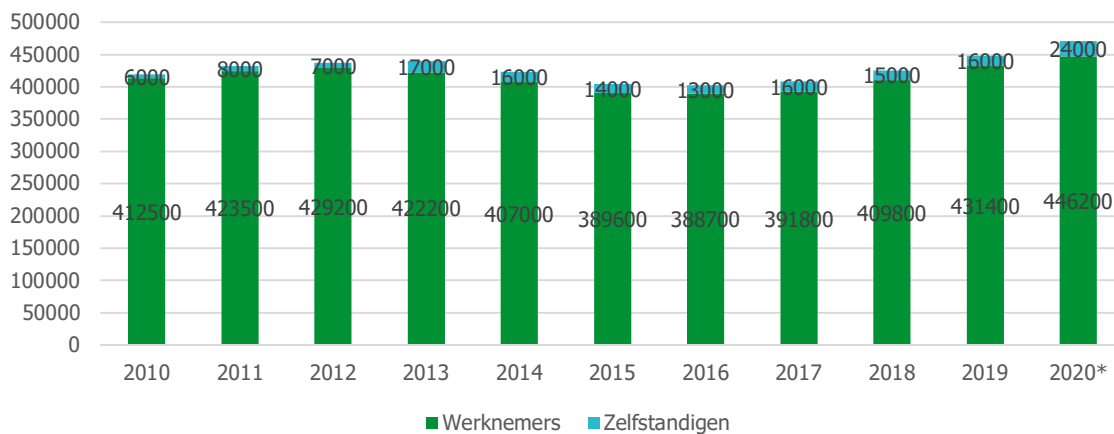
Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche verpleging, verzorging en thuiszorg (Bron: PFZW, april 2021)

<sup>1</sup> PFZW, sectoranalyses branches zorg en welzijn (april 2021)

## B. Omvang en samenstelling aantal werkenden

### B.1 Aantal werkenden in de VVT-branche

In de VVT-branche zijn in Q4 van 2020 in totaal 470.200 mensen werkzaam<sup>2</sup>. Van deze groep zijn 446.200 mensen werkzaam in loondienst. Daarnaast zijn ongeveer 24.000 mensen werkzaam als zelfstandige<sup>3</sup>. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren<sup>4</sup>.



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, van 2013 tot 2016 is gedaald en daarna weer is toegenomen. Vooral in 2020\* zien we een sterke toename.

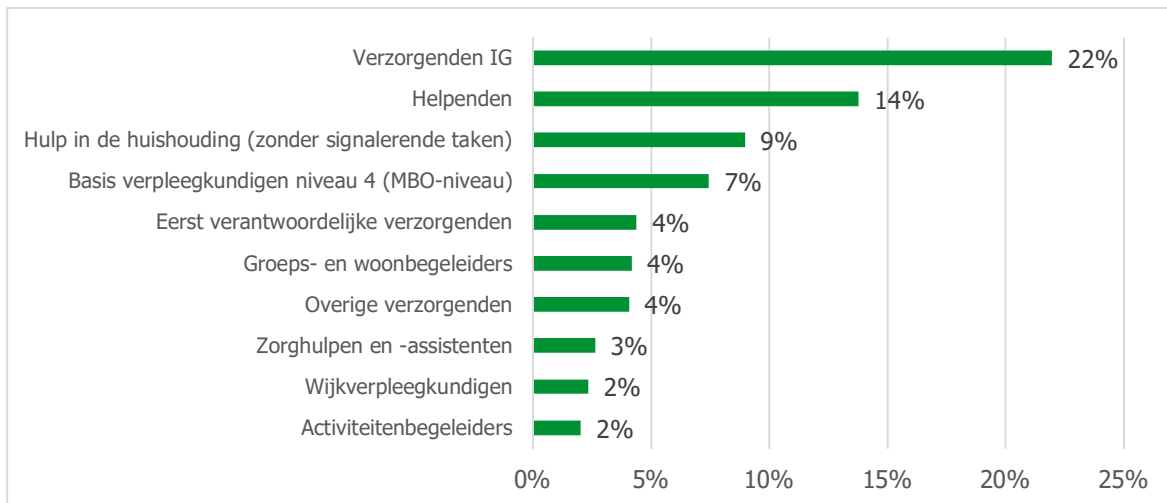
### Gemiddelde aantal fte's in de VVT-branche

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.

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

<sup>3</sup> 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>)

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

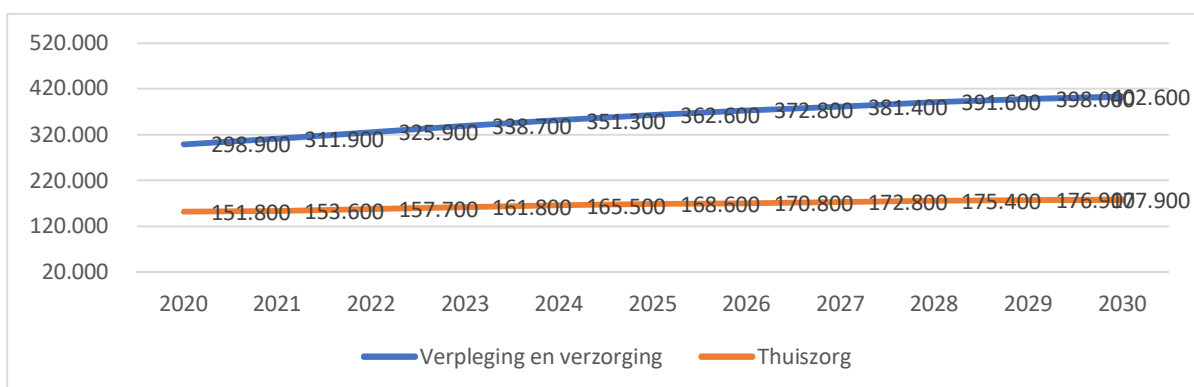


Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2019, eerste meting).<sup>5</sup>

### Prognosemodel arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (PMZW)

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.

Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in het primaire proces en op 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. Figuur 4 toont de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde corona basis scenario. Door de vraag naar arbeid en het personeelsaanbod tegen elkaar af te zetten wordt in het prognosemodel de vervulde vraag bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.



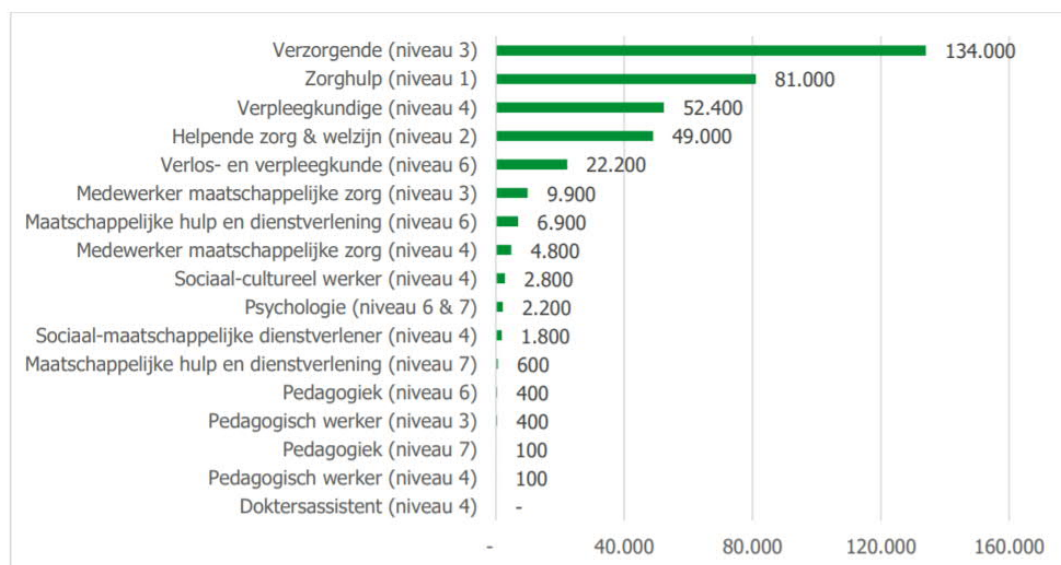
Figuur 4: Prognose vervulde vraag werknemers VVT-branche (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, corona basis scenario)

In dit Prognosemodel arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie/kwalificatieniveau.

<sup>5</sup> 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%.

Figuur 5 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2020 op basis van gegevens uit het prognosemodel arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (PMZW).

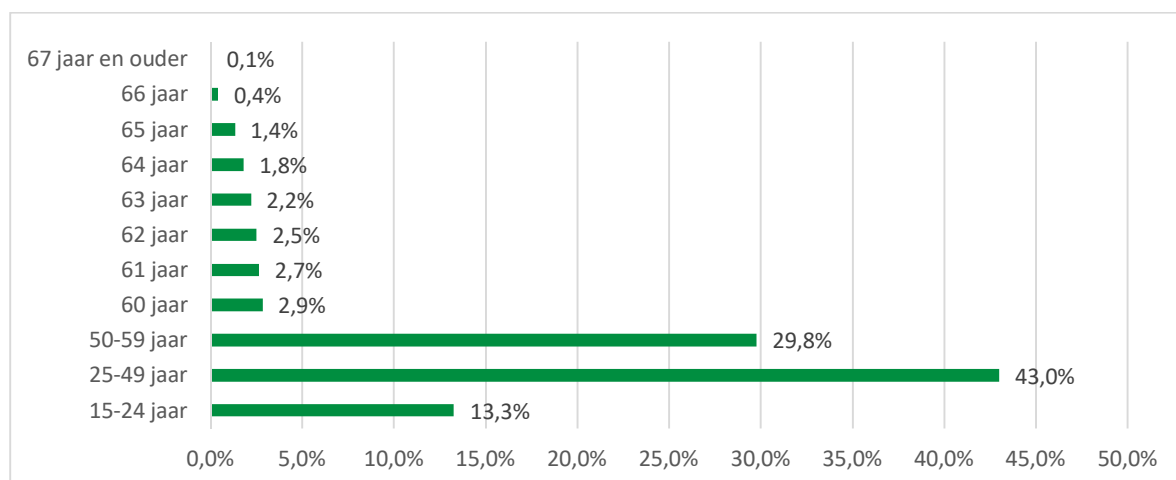
Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de VVT-branche zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft als verzorgende (niveau 3). Zij worden gevolgd door medewerkers met een opleiding tot zorghulp (niveau 1), verpleegkundigen (niveau 4) en helpenden (niveau 2).



Figuur 5. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de VVT-branche (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2020)

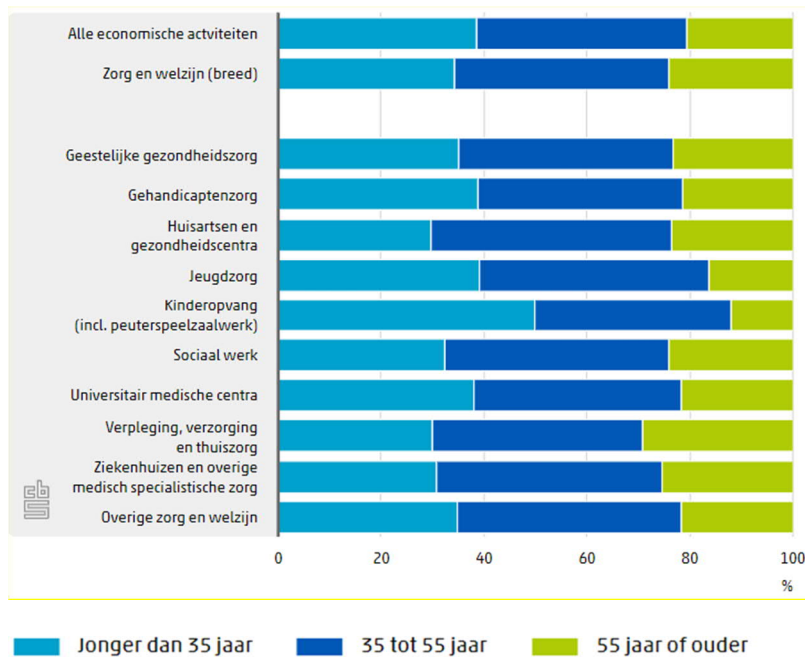
## B.2 Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers (zie 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 1,9% van de werknemers.



Figuur 6. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, april 2021).

Uit cijfers van het CBS (figuur 7) blijkt dat binnen de VVT de leeftijdscategorie 55 jaar of ouder 30% van de medewerkers uitmaakt. Dit is bijna 10% meer dan het landelijk gemiddelde (Wijk, 2020).



Figuur 7: Leeftijd werknemers in zorg en welzijn, Q1 2020 (Wijk, 2020)

### B.3 Verdubbeling aantal AOW-gerechtigden tot 2025

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. (Bron: PFZW)

### C. 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.

## **D Problematiek m.b.t. duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden**

### **D.1 Belangrijke kengetallen VVT In relatie tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden**

- 72% van het aantal fte's is werkzaam in zorgfuncties (primaire proces)
- meer dan de helft van de 446.200 medewerkers in de VVT die werken in loondienst is MBO opgeleid:
  - Verzorgende (niveau 3) 134.000
  - Zorghulp (niveau 1) 81.000
  - Verpleegkundige (niveau 4) 52.400
  - Helpende (niveau 2) 49.000
- In de VVT wordt 24/7 gewerkt. In 2019 heeft 66% van de medewerkers aangegeven in weekenddiensten te werken en 60% draait avonddiensten of late diensten. 18% werkt ook in nachtdiensten, 17% heeft pieper- of bereikbaarheidsdiensten en 17% heeft te maken met gebroken diensten.
- Het verzuim in de VVT is traditioneel het hoogst van de vijf grote zorgbranches: in 2019 was het verzuim zorgbreed 6,14%, in de VVT 6,92%. In 2020 steeg het verzuim in de VVT, naar verwachting als gevolg van corona, naar 8,03% en zorgbreed naar 6,83%. (bron: Vernet)
- Het verzuim in de VVT is onder medewerkers vanaf 56 jaar in 2019 8,66% en daarmee pregnant hoger dan het gemiddelde verzuim van 6,92%. Dit is een meerjarig beeld. Ook betreft het meer langdurig verzuim (vanaf 92 dagen) dan in andere leeftijdsklassen (bron: Vernet).
- 36% (thuiszorg)/33% (V&V) van het werk gerelateerd verzuim is gevolg van lichamelijk te zwaar werk.
- 42% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk en hectische omstandigheden.
- Medewerkers met veel dienstjaren (>25jaar) ervaren meer lichamelijke uitputting en fysieke werkdruk.
- 30% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie 50-59 jaar.
- De gemiddelde uittreed leeftijd in 2020 is 64,8 jaar. 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.

### **D.2 Problematiek rond Duurzame inzetbaarheid en zwaar werk**

#### **D.2.1 De realiteit: een structureel krappe arbeidsmarkt**

Schaarste is de belangrijkste bedreiging voor de VVT-sector de komende jaren. Schaarste aan middelen door economische krimp en stijgende (zorg)uitgaven en schaarste aan medewerkers door vergrijzing en ontgroening. We moeten rekening houden met een structureel krappe arbeidsmarkt. Dat geldt vooral voor de functies van verzorgenden en verpleegkundigen. In de VVT-sector houden we rekening met een uitbreiding van de werkgelegenheid met ruim 100.000 arbeidsplaatsen in de periode tot 2030. Het betreft ruim 25.000 arbeidsplaatsen in de wijkverpleging/thuiszorg en ongeveer 80.000 arbeidsplaatsen in de verpleeghuiszorg.

#### **D.2.2 Belangrijkste oorzaken werk gerelateerd verzuim**

- Fysieke belasting: als oorzaak van werk gerelateerd verzuim geeft 36% van de ondervraagden in de thuiszorg en 33% in de verpleging en verzorging intramuraal aan: lichamelijk te zwaar werk.
- Werkdruk, werkstress scoort resp. 29% en 30%.

Hiermee zijn deze twee oorzaken veruit de belangrijkste oorzaken van werk gerelateerd verzuim in de VVT.

### D.2.3 Werkdruk/werkbelasting

Uit AZW-onderzoek(zie bijlage) blijkt dat zorgmedewerkers over het algemeen positief oordelen over werken in de VVT-sector. Tegelijkertijd moeten we vaststellen dat werkdruk/werkbelasting een groot vraagstuk is in de sector. Dat kunnen we goed verklaren, maar laat zich moeilijk oplossen.

De **werkdruk** van vooral de medewerkers met direct cliëntencontact (verpleging, verzorging, hulp bij het huishouden) wordt als een van de meest belangrijke en urgente vraagstukken beschouwd. "Werkdruk is vaak een kwestie van beleving" wordt weleens gezegd. Daarom spreken we liever over **werkbelasting**. We kunnen ook meer objectief vaststellen in welke mate werkbelasting een relevant vraagstuk is in de ouderenzorg. Daarvoor zijn meerdere aspecten van belang waaronder de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en de toename van de administratieve lastendruk.

#### *Arbeidsproductiviteit en zwaardere zorgvraag*

Als we kijken naar de arbeidsproductiviteit in de ouderenzorg, dan moeten we vaststellen dat deze de afgelopen jaren enorm is toegenomen; dat zien we onder andere aan de groei van het aantal 80-plussers met zorg (23% in de afgelopen 10 jaar), terwijl het aantal medewerkers nu pas weer op het niveau van 2012/2013 is. Per 80-plusser zijn er dus minder medewerkers beschikbaar (Cijfers via CBS).

In de periode vanaf 2015 zien we ook dat de verpleeghuispopulatie verandert, waar eerst een grote groep mensen met somatische klachten in een verpleeghuis woonde, zijn dat nu vooral mensen met een psychogeriatrische (dementie) indicatie, dit vertaalt zich in een toegenomen zorgzwaarte. (Bron CBS)

Mensen wonen langer thuis en korter in het verpleeghuis. Hierdoor wordt de zorg in de wijkverpleging zwaarder en is er in het verpleeghuis door de combinatie van ziektebeeld en ligduur steeds minder kans om een band op te bouwen met de cliënten. Het is aannemelijk dat de mentale werkbelasting hierdoor is toegenomen.

Behalve zwaarder, is de zorg thuis ook meer versnipperd. Waar in het verleden cliënten met een ZPP-3 indicatie in een verpleeghuis woonden en ruim 10 uur zorg per week kregen, wonen zij nu thuis en krijgen nog maar 5 uur zorg per week. Medewerkers in de wijkverpleging zien hierdoor meer cliënten per dienst en besteden een groter deel van hun werktijd aan reizen (Bron: Vektis)

#### *Administratieve lastendruk*

Ook de administratieve lastendruk is toegenomen. In 2019 geven medewerkers in de VVT en medewerkers in andere zorgbranches aan 35% van hun werktijd bezig te zijn met administratieve lasten, terwijl ze niet meer dan 23% acceptabel zouden vinden. In 2016 was de zorgbrede lastendruk nog maar 25%. In de VVT geeft 62% van de medewerkers aan de administratieve lasten "enigszins belastend" te vinden en 18% vindt het "zeer belastend". (Bron: Berenschot<sup>6</sup>)

In combinatie met het arbeidsmarkt-vraagstuk vormt werkbelasting binnen de VVT-sector een serieus vraagstuk. Ook het toegenomen verzuim, de moeilijk vervulbare vacatures en de lage overhead dragen bij aan de toename van werkbelasting.

*Om de werkbelasting echt aan te pakken is nodig:*

- instroom van veel nieuwe medewerkers;
- een radicale vermindering van de administratieve lasten;
- een andere manier van werken en meer technologische ondersteuning.

---

<sup>6</sup> Berenschot: rapportage administratieve belasting langdurige zorg 2019 ([https://www.berenschot.nl/media/qw0n45zj/rapportage\\_administratieve\\_belasting\\_langdurige\\_zorg\\_2019.pdf](https://www.berenschot.nl/media/qw0n45zj/rapportage_administratieve_belasting_langdurige_zorg_2019.pdf))

#### **D.2.4 Fysieke belasting nader beschouwd**

Uit longitudinaal onderzoek in de VVT (Knibbe et al., 2001, 2003, 2005, 2007 en 2015) hebben we gevalideerde onderzoeksresultaten over (de beleving van) fysieke belasting onder zorgverleners en medewerkers in ondersteunende diensten.

Enkele relevante uitkomsten:

- De 12 maandsrugklachtenprevalentie bij zorgverleners ligt in 2015 op 52% in verpleeghuizen, 46% in verzorgingshuizen en 54% in de thuiszorg. Het gemiddelde voor de Nederlandse vrouw ligt rond de 40-42%.
- In 2015 is er sprake van een significant hogere prevalentie voor de oudere zorgverleners vanaf 55 jaar. Het daarmee samenhangende verzuim door rugklachten is vanaf 55-plus 1.3 keer zo groot in vergelijking tot de leeftijdscategorie jonger dan 55 jaar.
- Medewerkers in ondersteunende diensten zoals de keuken, technische dienst/onderhoud en vervoer/magazijn laten een (licht) verhoogde prevalentie zien (45-67%) ten opzichte van het gemiddelde van de Nederlandse bevolking.

Bron: Knibbe, J.J., Knibbe, N.E.: Vijfde Monitoring Fysieke Belasting in Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Kraamzorg 2015

Weliswaar is deze onderzoekreeks na 2015 niet meer herhaald. Toch kunnen we reëel veronderstellen dat, gezien de toegenomen vergrijzing en toegenomen zorgzwaarte en de uitkomsten van meer recente NEA-onderzoeken, de (ervaren) fysieke belasting niet (significant) verbeterd zal zijn sinds 2015.

#### **D.2.5 Welke groepen zijn in het bijzonder in beeld bij zwaar werk in de VVT**

- Medewerkers in de directe zorgverlening, zoals verpleging en verzorging, (para) medisch, dagbesteding.
- Medewerkers in de hulp bij het huishouden (WMO-ondersteuning)
- Medewerkers in de facilitaire dienst, zoals schoonmaak, was- en linnenverzorging, technische dienst en onderhoud, keuken, magazijnbeheer.

### **D.3 Wat wordt al gedaan aan duurzame inzetbaarheid; op welke wijze wordt hier aandacht aan besteed door werkenden en werkgevers**

*Werkgevers en werkenden:* zie bijlage, pagina 8 e.v. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

*Sociale partners/ arbeidsmarktfonds A+O VVT:*

A+O VVT heeft het **programma Duurzame inzetbaarheid in de VVT 2015-2017** uitgevoerd.

In april 2016 verscheen het onderzoeksrapport 'Daadwerkelijk werk maken van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid in de VVT' (van Vuuren, T et.al) .

Wat maakt dat werkgevers en werknemers daadwerkelijk werk maken van duurzame inzetbaarheid? Wat werkt wel en wat werkt niet? En welke manier van communiceren is hierin het meest effectief? Uit het onderzoek blijkt dat organisaties meer moeten doen om mensen in beweging te krijgen rondom dit onderwerp dan alleen het aanreiken van informatie en kennis. Het geven van informatie werkt alleen wanneer iemand bewust bezig is met een onderwerp, maar in 90% van de gevallen zijn mensen zich niet zo bewust van hun gedrag. Uit het onderzoek komen vier speerpunten naar voren waar werkgevers en werknemers aan kunnen werken: zelfleiderschap, gedragsverandering (ont-automatiseren), maatwerk en dialoog.

Uit dit programma zijn voortgekomen: de routekaart duurzaam werken in de VVT en de Toolbox dialoog.

In 2018 is het programma duurzame inzetbaarheid voortgezet onder de naam Mens & Werk.

Daarnaast ondersteunen en bevorderen sociale partners (de inzet op) goede arbeidsomstandigheden met de Arbocatalogus VVT [www.arbocatalogusvvt.nl](http://www.arbocatalogusvvt.nl)



#### D.4 Wat wordt al gedaan aan ontzietmaatregelen of zwaarwerkregelingen

In de CAO VVT staan ontzietbepalingen voor medewerkers vanaf 55 jaar: zij worden niet ingeroosterd voor en nacht-, bereikbaarheids-, aanwezigheids- (waaronder slaapdienst) of consignatiedienst tussen 23.00 en 7.00 uur, tenzij zij daar geen bezwaar tegen hebben.

#### LandingsBaan, BalansBudget en na 45 jaar werken in de zorg met pensioen

In de CAO VVT 2019-2021 zijn afspraken gemaakt over het introduceren van de 'LandingsBaan', het BalansBudget en is afgesproken om tot een regeling te komen op basis waarvan medewerkers die 45 jaar in de zorg hebben gewerkt met pensioen kunnen. Bij het maken van deze afspraken anticipeerden we op het in wording zijnde pensioenakkoord.

Met de gemaakte cao-afspraken beoogden we de volgende zaken:

**LandingsBaan:** de gemiddelde leeftijd in de VVT-sector bedraagt 44,1 jaar. 30% van de medewerkers is 55 jaar of ouder en gaat de komende 10 jaar dus met pensioen.

**Het BalansBudget** moet alle medewerkers in de VVT-sector in staat stellen om werk en privé beter met elkaar te kunnen combineren. Het BalansBudget stelt medewerkers in staat om een beperkte periode minder te werken door gebruik te maken van zelf opgebouwde verlofaanspraken. We veronderstellen dat we hiermee uitval en uitstroom kunnen beperken.

De **regeling na 45 jaar werken in de zorg met pensioen** introduceren we omdat we daarmee een aantrekkelijk perspectief kunnen bieden aan medewerkers die hun gehele carrière, waarvan tenminste 20 jaar in een zwaar beroep als bedoeld hierboven in D.2.5 hebben gewerkt in de zorg. Op deze wijze stimuleren we ook dat mensen doorwerken tot het moment dat ze daadwerkelijk 45 jaar in de zorg hebben gewerkt.

Uit cijfers van UWV en PFZW moeten we vaststellen dat oudere medewerkers vaker en langduriger arbeidsongeschikt zijn. Het verzuim van medewerkers ouder dan 56 jaar beweegt zich al enkele jaren tussen 8,5 en 9% (bron: Vernet). We willen deze medewerkers behouden voor de VVT-sector, door hen in staat te stellen om korter te gaan werken. Op deze wijze veronderstellen we dat de belastbaarheid en de belasting beter in balans kunnen worden gehouden.

Het BalansBudget en de regeling 'na 45 jaar werken met pensioen' worden naar verwachting per 1 september 2021 van kracht. De LandingsBaan wordt op een later moment geïntroduceerd.

#### D.5 Manier waarop extra investeringen in duurzame inzetbaarheid kunnen bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek

##### D.5.1 Anders werken

- Inzetten op meer instroom van medewerkers lijkt vanzelfsprekend maar is niet voldoende om de volledige vraag in te vullen.
- Door de beperkte begeleidingscapaciteit, veroorzaakt door gebrek aan financiering en het arbeidsmarkttekort, kan er niet voldoende opgeleid worden voor de toekomstige noodzakelijke groei.
- Een stevige inzet op technologische en sociale innovatie is heel hard nodig.
- Maar vooral moet het besef doordringen dat we niet kunnen blijven doen wat we nu doen: het moet echt anders!

*Dit vraagt om een **ambitieuw verandertraject in de sector dat zeker vijf jaar gaat duren.***

Elementen van een verandertraject zijn:

- Bij alle lagen in de VVT-organisaties moet er urgentiebesef zijn en/of groeien;
- Er moeten denkrichtingen worden ontwikkeld en uitgewerkt hoe het werken anders kan;
- Er moet vastgesteld worden wat medewerkers kan helpen om de omslag naar *anders werken* te maken.

waardoor activiteiten en processen ontstaan die leiden tot minder werkdruk en gezond en met plezier werken.

### **D.5.2 Van weten naar doen**

Naast het ingang zetten van een verandertraject naar wezenlijk *anders werken* is het van belang om de goede praktijken van koplopers te benutten en te verbreden en versnellen, zodat (steeds) meer VVT-organisaties structureel werk maken van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Want er is al veel kennis en ervaring en er zijn gevalideerde interventies. Ook hier zien we dat *van weten naar doen* niet vanzelfsprekend is. Ook hier is een (verander)projectmatige aanpak nodig om de successen en valkuilen van koplopers te verbreden in de VVT.

### **D.5.3 Meten**

Om vast te kunnen stellen of de inspanningen op organisatieniveau en op project- of brancheniveau daadwerkelijk effect hebben op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is het nodig een valide meetmethode toe te passen en de verbinding aan te gaan met de wetenschap - bijvoorbeeld het lectoraat Human Resource Management van de HAN - voor het analyseren en onderbouwen van data en advisering over (effecten van) verbetertrajecten.

### **D.5.4 Online platform**

Uit onderzoek in opdracht van ActiZ onder VVT-organisaties (N=104) naar de ondersteuningsbehoefte op het gebied van duurzame inzetbaarheid geeft de meerderheid aan behoefte te hebben aan een online platform Duurzame Inzetbaarheid, waarop o.a. te vinden zijn: een routekaart om werk te maken van duurzame inzetbaarheid, een tool-kit met ondersteunende hulpmiddelen, een databank met best practices, mogelijkheid om kennis te delen tussen organisaties. (Jansen, M. 2021: Nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar zijn, een advies rapport over duurzame inzetbaarheid)