

## Sectoranalyse

### Branche Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT)

Versie d.d. 24 augustus 2023

Auteurs: Fem Korsten en Paul van Aken

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

#### Inleiding

Deze sectoranalyse bouwt voort op de eerste sectoranalyse VVT d.d. 21 juli 2021 en de update daarvan d.d. 13 januari 2022.

Opvallende verschillen ten opzichte van de vorige sectoranalyse:

- Het aantal kleinere organisaties met minder dan 25 werknemers is met 4% gegroeid (van 55% naar 59%).
- De groep van 65 jaar en ouder is toegenomen, was 1,8% in april 2021 en is 2,3% in december 2022.
- Het percentage werknemers dat in dienst is voor een vast aantal uren per week is gestegen van 93% in 2019 naar 97% in 2022.
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige sectoranalyse (WNE, 2019) gaf 65% aan zich fit en sterk te voelen t.o.v. 59% in de WNE van 2022. Ook bruisen medewerkers minder van de energie (was 65%, WNE 2019 en is nu 59%, WNE 2022). Daarnaast is het percentage medewerkers dat aangeeft zin te hebben om aan het werk te gaan bij het opstaan gedaald met 5% (van 65% naar 60%).
- De meest genoemde oorzaak voor werkgerelateerd verzuim in 2022 is besmetting op het werk (TNO, 2022). In de vorige sectoranalyse stond lichamelijk te zwaar werk op nummer 1 (TNO, 2019). Echter was de optie 'besmetting op het werk' toen niet meegenomen.
- Seksuele intimidatie komt meer voor. In 2020 gaf 19% van de medewerkers aan hiermee te maken hebben gehad en in 2022 lag dit percentage op 25%.
- Organisaties zetten meer maatregelen in tegen agressie. Er wordt voornamelijk meer ingezet op het bieden van opvang en nazorg (van 50% naar 57%).
- Meer organisaties geven aan dat ziekteverzuim en/of instroom in de WIA een belangrijk HRM-knelpunt is. Ter vergelijking in de vorige sectoranalyse (WGE 2019) gaf 20% van de organisaties aan dat dit een knelpunt is en in de WGE 2022 geeft 45% van de organisaties dit aan.
- Om medewerkers langer door te laten werken bieden meer organisaties aan om minder te werken. In de vorige sectoranalyse (WGE 2019) bood 36% van de organisaties dit aan tegen 57% in de WGE van 2022. Ook bieden meer organisaties aan om de arbeidstijden aan te passen (36% in WGE 2019 t.o.v. 51% in de WGE 2022).

## A. Algemene informatie over de sector

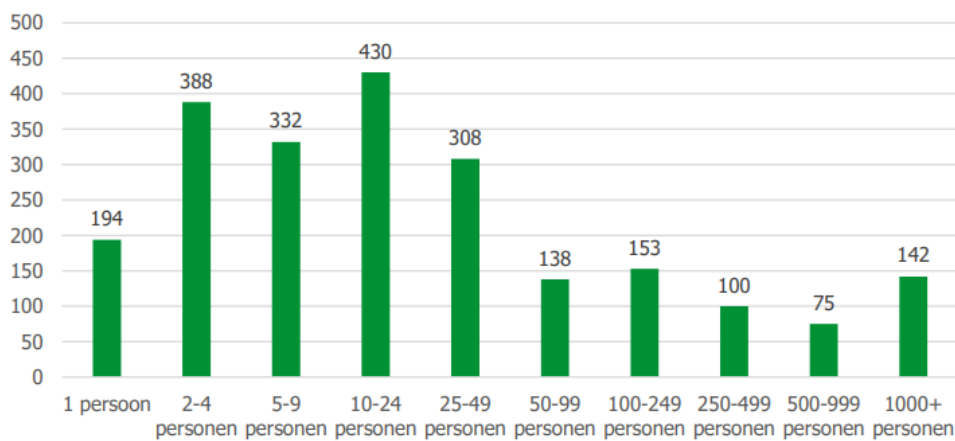
### A.1 Beschrijving sector

#### Samenstelling VVT-branche

Binnen de branche verpleging, verzorging en thuiszorg zijn in december 2022 zo'n 2.260 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 december 2022. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 10-24 personen.



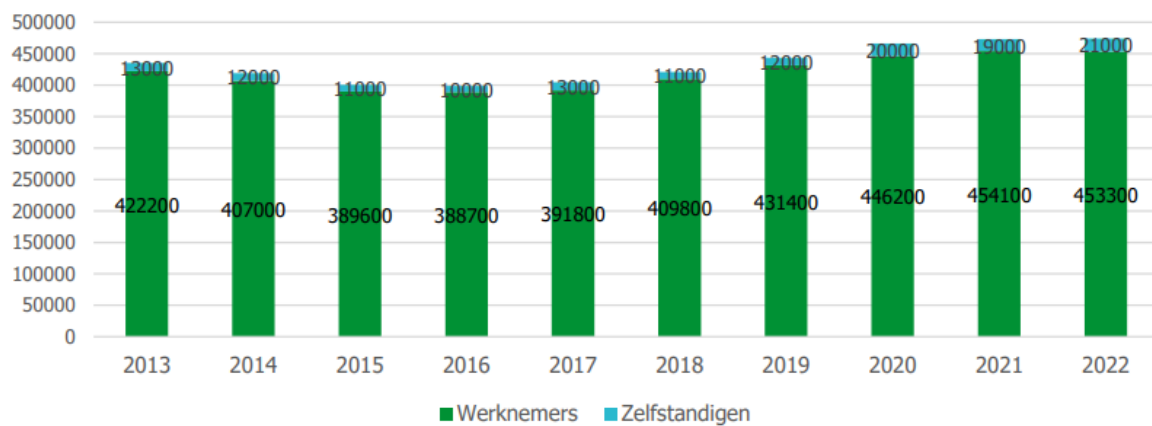
Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche verpleging, verzorging en thuiszorg (Bron: PFZW, december 2022)

<sup>1</sup> PFZW, sectoranalyses branches zorg en welzijn (december 2022)  
Sectoranalyse VVT – augustus 2023

## B. Omvang en samenstelling aantal werkenden

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

In de VVT-branche zijn in Q4 van 2022 in totaal 474.300 mensen werkzaam. Van deze groep zijn 453.300 mensen werkzaam in loondienst<sup>2</sup>. Daarnaast zijn ongeveer 21.000 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 (2013-2022) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline).

In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden tussen 2013 en 2016 is afgenomen. Vanaf 2016 t/m 2022 zien we een toename van het aantal werkenden in de VVT-branche. In 2019 en 2020 zien we de sterkste toename (respectievelijk 22.600 en 22.800 werknemers t.o.v. het jaar ervoor).

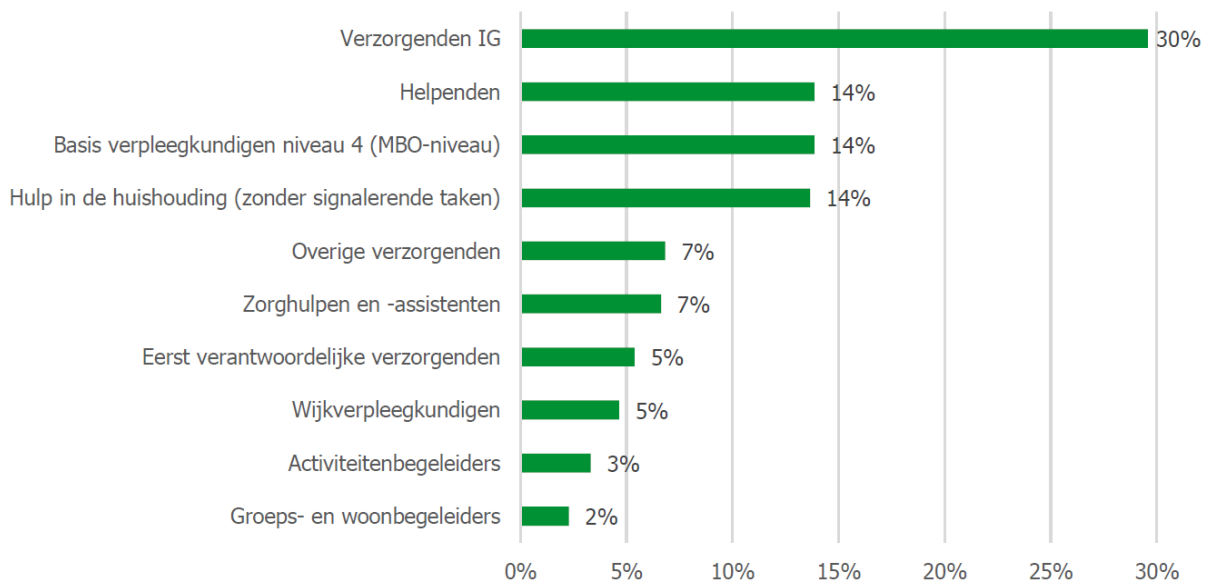
### Gemiddelde aantal fte's in de VVT-branche

In de VVT is het gemiddeld aantal fte 128 per organisatie in het vierde kwartaal van 2022. De meest voorkomende functies, als percentage van het totaal aantal fte's, zijn weergegeven in de figuur hieronder.

<sup>2</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=921B5>

<sup>3</sup> Aantal gerapporteerde zelfstandigen zijn zelfstandigen zonder personeel die eigen arbeid verrichten  
<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

<sup>4</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=921B5> en  
<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

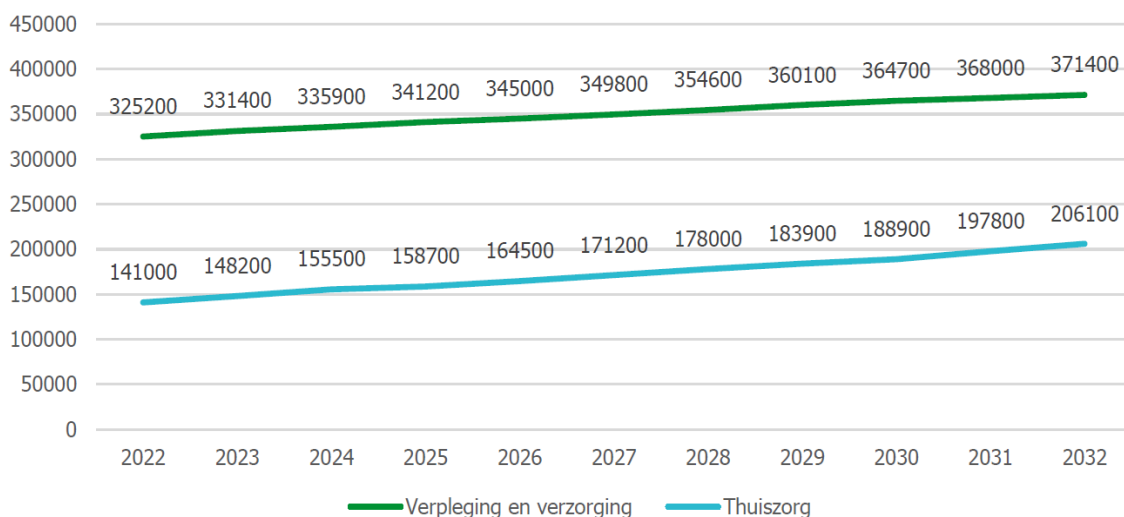


\*Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst.

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2022, tweede 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. 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 het primaire proces en 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.

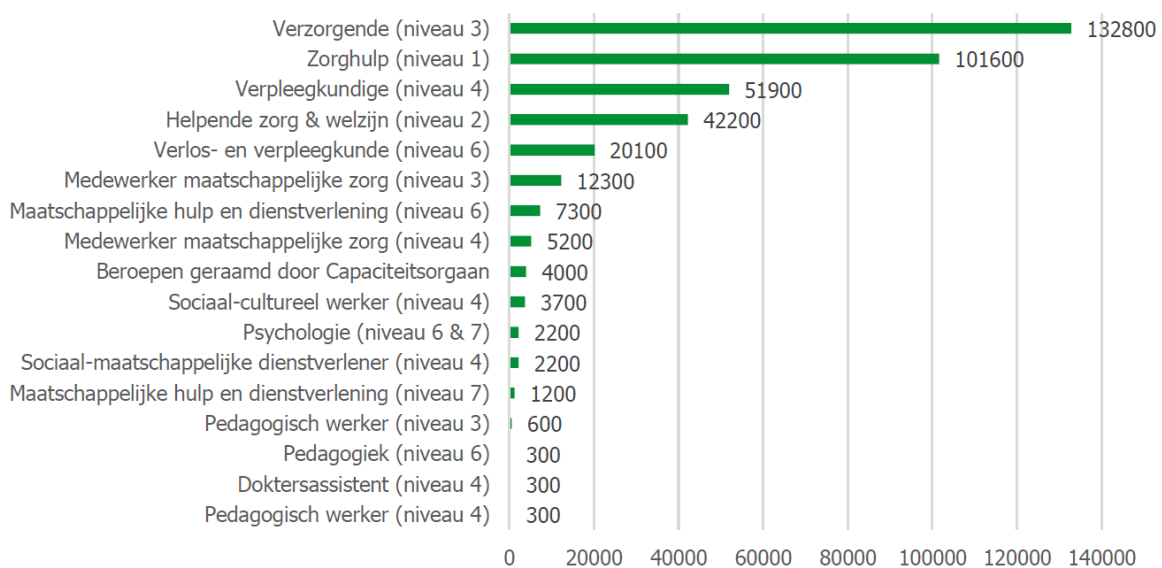


<sup>5</sup> In de werkgeversenquête uitgevoerd door het CBS in 2022 is uitgegaan van een vaste lijst met meest voorkomende functies. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen. Het overzicht telt daarmee niet op tot 100%.

*Figuur 4: Prognose vervulde vraag werknemers VVT-branche (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, Nieuw Beleid)<sup>6</sup>*

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

Figuur 5 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2022 op basis van de gegevens uit het 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 2022)*

### **Instream medewerkers met een niet volledig (zorg) diploma**

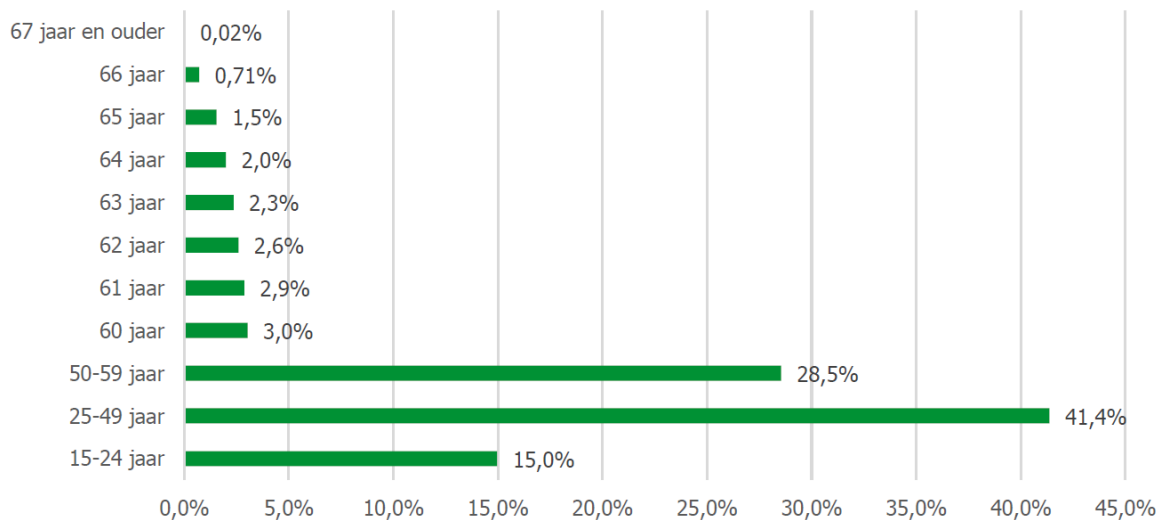
Om de groei van de vraag naar zorg (gedeeltelijk) op te vangen, wordt er samengewerkt met het onderwijsveld om opleidingen te hervormen. Zo hoeven zogenaamde zij-instromers, die beschikken over een kwalificatie voor een andere sector niet altijd meer een volledige opleiding te volgen, maar volgen zij alleen dat gedeelte van de opleiding wat voor het werk relevant is.

Binnen teams stromen nu medewerkers in met een niet volledig (zorg)diploma, die wel dezelfde werkzaamheden uitvoeren.

### **B.2 Werknemers in loondienst naar leeftijd**

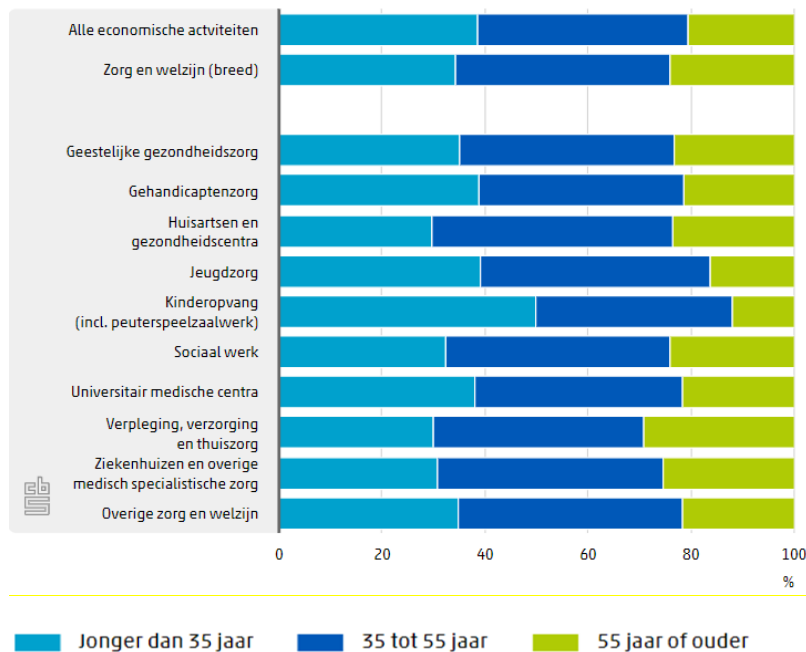
PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers (zie figuur 6). Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (92%) in de branche VVT dan mannen (8%). Zo'n 41% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 2,3% van de werknemers. Ruim 43% van de medewerkers is ouder dan 50 jaar.

<sup>6</sup> <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/verpleging-en-verzorging> en <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/thuiszorg>



*Figuur 6. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, december 2022).*

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 Zeer forse toename aantal AOW-gerechtigden tot 2027

De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 64,9 jaar in 2018 tot 65,5 jaar in 2022 (PFZW, 2022). De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van 4.360 in 2023 naar ruim 12.130 in 2027.

### **C. Kleine ondernemingen in de VVT-branche**

Een aanzienlijk deel van de organisaties 1.344 (of 59%) heeft minder dan 25 medewerkers. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties op basis van gegevens uit 2021 (meest recent) 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

- Ruim 70% van het aantal fte's is werkzaam in zorgfuncties (primaire proces)
- Meer dan de helft van de medewerkers in de VVT werkt in loondienst is mbo opgeleid:
  - Verzorgende (niveau 3) 132.800
  - Zorghulp (niveau 1) 101.600
  - Verpleegkundige (niveau 4) 51.900
  - Helpende (niveau 2) 42.200
- In de VVT wordt 24/7 gewerkt. In de werknemersenquête 2022<sup>7</sup> van het AZW-programma is het volgende aangegeven: 63% van de respondenten werkt doordeweeks en heeft weekenddiensten. 58% werkt ook in avonddiensten of late diensten en 15% werkt in nachtdiensten. Bereikbaarheidsdiensten komen voor bij 12% van de werknemers en 10% werkt in gebroken diensten.
- Het verzuim in de VVT is traditioneel het hoogst van de grote zorgbranches (Algemene Ziekenhuizen, Gehandicaptenzorg, GGZ en VVT : in 2022 was het verzuim zorgbreed 7,9%, in de VVT 9,2%, het hoogste niveau van de afgelopen 10 jaar. (bron: Vernet)
- Het verzuim in de VVT is onder medewerkers vanaf 56 jaar in 2021 10,15% en in 2022 11% en is daarmee pregnant hoger dan het gemiddelde verzuim van 8,46% (2021) en 9,54% (2022). Dit is een meerjarig beeld. (bron: Vernet).
- 30% van de verzuimende medewerkers geeft aan dat het verzuim werk gerelateerd is.
- 17% van het werkgerelateerde verzuim is het gevolg van lichamelijk te zwaar werk.
- De belangrijkste redenen van verzuim volgens werknemers: 40% geeft aan dat een besmetting op het werk de belangrijkste reden is. Te hoge werkdruk en lichamelijk te zwaar werk worden met respectievelijk 21% en 17% als tweede en derde belangrijke reden genoemd. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk, het onder hoge tijdsdruk moeten werken en door hectische omstandigheden.
- Bijna 30% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie 50-59 jaar.
- De gemiddelde leeftijd waarop medewerkers stoppen met werken is in 2022 65,5 jaar. In 2020 was dat 64,8 jaar. De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van ruim 4.360 in 2023 naar ruim 12.130 in 2027.

### 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 Verandervermogen organisaties blijft achter

VVT-organisaties hebben in de periode 2013-2016 te maken gehad met een forse daling van het aantal werkenden (zie figuur 2) als gevolg van bezuinigingen. Daardoor werd vooral ook de beleidsondersteunende staf, waaronder HRM-functies, wegbezuinigd. Vandaag de dag is dat nog te merken: de overhead in de VVT bedraagt rond de 12% en dat is minimaal, afgezet tegen het landelijke gemiddelde in bedrijven (benchmark Berenschot). Ook is er veel onervarenheid onder stafmedewerkers in HRM- en opleiding- en

---

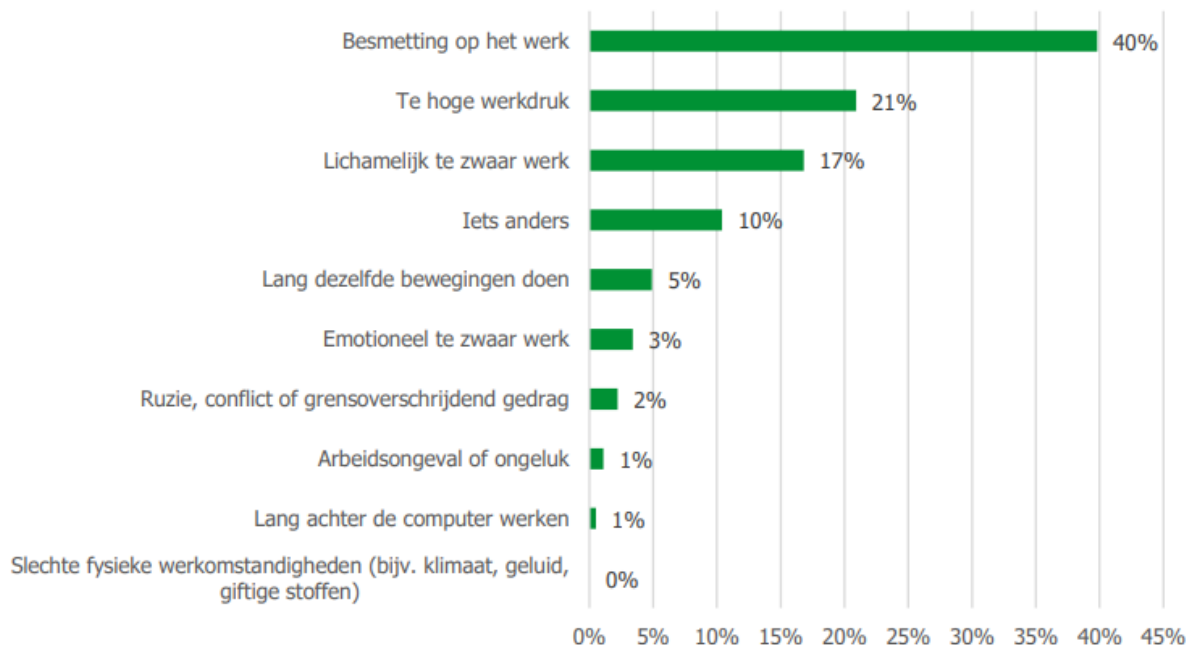
<sup>7</sup> Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquête-4e-kwartaal-2022>



ontwikkelingsfuncties. Tevens is er sprake van veel ‘incidentele gelden’ (kortlopende subsidies), die relatief veel capaciteit kosten voor aanvraag en verantwoording en uiteindelijk niet (effectief) bijdragen aan het (willen) zijn van een ‘lerende organisatie’. Alles bij elkaar heeft dit een negatieve invloed op het leer- en verandervermogen van VVT-organisaties en daarmee ook op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

### D.2.3 Belangrijkste oorzaken werk gerelateerd verzuim

- De meest genoemde oorzaak voor werkgerelateerd verzuim in 2022 is besmetting op het werk (TNO, 2022). In de vorige sectoranalyse stond lichamelijk te zwaar werk op nummer 1 (TNO, 2019). Echter was de optie ‘besmetting op het werk’ toen niet meegenomen.
- Te hoge werkdruk scoort nu 21% (TNO, 2022), dit was 29% voor thuiszorg en 30% voor verpleging en verzorging (TNO, 2019).
- Lichamelijk zwaar werkt wordt nu door 17% opgegeven als oorzaak voor verzuim (TNO 2022), in 2019 gaf 36% van de ondervraagden in de thuiszorg en 33% in de verpleging dit als oorzaak op.



Figuur 8: Oorzaken werk gerelateerd verzuim in de VVT-branche (Bron: TNO NEA, 2022)

Hiermee zijn werkdruk en fysieke belasting nog steeds belangrijke oorzaken voor werkgerelateerd verzuim in de VVT, maar is nu besmetting op het werk erbij gekomen als belangrijkste oorzaak. Deze laatste is in 2019 niet onderzocht. Covid-19 is ongetwijfeld aanleiding geweest om deze oorzaak nader te analyseren en is ook in de jaren 2019-2021 een hoofdoorzaak van besmetting geweest.

### D.2.4 Werkdruk/werkbelasting

Uit AZW-onderzoek blijkt dat zorgmedewerkers over het algemeen positief oordelen over werken in de VVT-sector. Al blijkt de werktevredenheid sinds eind 2021 wel iets te zijn afgenomen<sup>8</sup>, dit is voornamelijk omdat medewerkers minder tevreden zijn over hun arbeidsomstandigheden, zoals de mogelijkheden om hun eigen werktijden te bepalen, thuis te werken en hun salaris. Dat kunnen we goed verklaren, maar laat zich moeilijk oplossen.

<sup>8</sup> Werkdruk en arbeidstevredenheid in de zorg, 2022, Dirven, J.W., Gielen W.: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/werkdruk-en-arbeidstevredenheid-in-de-zorg?onepage=true#c-4--Samenvatting-en-conclusies>

De **werkdruk** van vooral de medewerkers met direct cliëntencontact (verpleging, verzorging, hulp bij het huishouden) wordt als één 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 ZZP-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>9</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, waardoor veel administratieve en organiserende taken in het primair proces zijn belegd, 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>9</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))  
Sectoranalyse VVT – augustus 2023

### D.2.5 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 maands-rugklachtenprevalentie 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.

#### De volgende 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 en magazijnbeheer.

### D.2.6 Agressie, (seksuele) intimidatie en discriminatie

Er is een toename van agressie en ongewenst gedrag, zowel in omvang als in ernst van de agressie. Binnen de VVT-sector geeft 29% aan dat de omvang van agressie is toegenomen en 19% geeft aan dat daarnaast de ernst van de agressie is toegenomen (AZW Statline<sup>10</sup>). En uit het onderzoek van PGGM&CO blijkt dat 74% van de medewerkers binnen de VVT-sector te maken heeft gehad met agressie en ongewenst gedrag door patiënten of cliënten en 43% met agressie en ongewenst gedrag door familie, vrienden of bezoekers van patiënten of cliënten.<sup>11</sup>

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de VVT-branche voor bij 58% van de medewerkers. Fysieke agressie komt voor bij 31%, pesten bij 24%, en seksuele intimidatie door cliënten bij 25% van de medewerkers. Discriminatie komt voor bij 15% van de medewerkers.

<sup>10</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24129NED/table?dl=94948>

<sup>11</sup> [https://www.pggmenco.nl/media/n2rhpfpz/agressie-op-de-werkvloer-brancherapportage-verpleging-verzorging-en-thuiszorg\\_pggmenco-2.pdf](https://www.pggmenco.nl/media/n2rhpfpz/agressie-op-de-werkvloer-brancherapportage-verpleging-verzorging-en-thuiszorg_pggmenco-2.pdf)

1. <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24129NED/table?dl=94948>

2. [https://www.pggmenco.nl/media/n2rhpfpz/agressie-op-de-werkvloer-brancherapportage-verpleging-verzorging-en-thuiszorg\\_pggmenco-2.pdf](https://www.pggmenco.nl/media/n2rhpfpz/agressie-op-de-werkvloer-brancherapportage-verpleging-verzorging-en-thuiszorg_pggmenco-2.pdf)

Uit onderzoek<sup>12</sup> blijkt dat medewerkers in de VVT veel gebruik maken van relationele gezondheidsstrategieën, en hierin op hun collega's vertrouwen. Medewerkers die gezien worden als "cultureel anders" worden hier sneller van buitengesloten, wat leidt tot een hoger verzuim en tot de keuze om ZZP'er te worden.

### D.2.7 Overgangsklachten

In de VVT werken 92% vrouwen. 41% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar en ruim 28% in de leeftijdscategorie 50-59 jaar.

Uit het IZZ Ledenpanel over de overgang (2019<sup>13</sup>) blijkt dat bijna 65 procent van de vrouwen tussen de 40 en 60 jaar overgangsklachten ervaart. Bijna 20 procent noemt deze klachten zwaar. Veertig procent merkt dat het werk eronder lijdt. Bij 10 procent van de ondervraagde vrouwen heeft de overgang (zeer) vaak invloed op het werk (gehad), bij een derde soms en bij circa 40 procent (bijna) nooit. De invloed op het werk komt met name door vermoeidheid/slecht slapen, concentratieproblemen, stemmingswisselingen en/of opvliegers.

TNO heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verdiepend onderzoek gedaan: TNO-rapport De Overgang: klachten en invloed op het werk<sup>14</sup>.

Uit dat onderzoek komt onder meer het volgende naar voren over de gezondheid en inzetbaarheid van vrouwelijke werknemers in Nederland in de overgang:

- 16% van de vrouwelijke werknemers in Nederland tussen 40 en 75 jaar is in de overgang. Dit zijn 315.000 werknemers.
- 80% daarvan (251.000 werknemers) heeft (soms of regelmatig) last van overgangsklachten.
- Bij 55% van de vrouwen in de overgang (173.000 werknemers) hebben de klachten invloed op het werk.
- 36% vindt dat ze minder goed functioneert.
- 2% meldt zich weleens ziek door overgangsklachten.
- Vrouwen die soms of regelmatig overgangsklachten hebben, ervaren een slechtere inzetbaarheid en minder werkvermogen (de mate waarin iemand in staat is om zijn werk te doen).
- 57% van de vrouwen met overgangsklachten die van invloed zijn op het werk heeft behoefte aan meer ondersteuning of begrip op de werkvloer.

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

**Werkgevers:** Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken.

In de werkgevers enquête van 2022 (eerste en tweede meting)<sup>15</sup> zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. Hieronder staat een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid.

#### Personeelsbeleid mobiliteit

In figuur 9 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de VVT-branche hebben getroffen om de uitstroom te beperken.

---

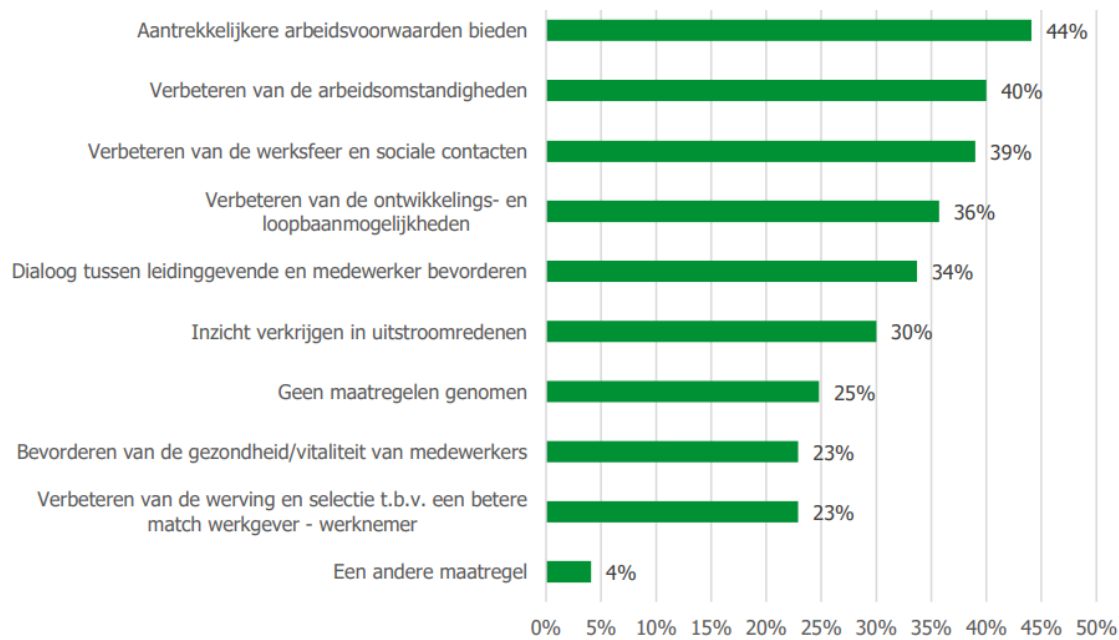
<sup>12</sup> The caring class, precarization of paid care workers in long-term care and its relation to health: an intersectional perspective, 2023, Duijs, S.E.:

<https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/215266249/the+caring+class+saskia+duijs+omslag++binnenwerk+-+63dc07b805a2f.pdf>

<sup>13</sup> Ledenpanel overgang, 2020, IZZ: <https://izz.nl/zorgorganisaties/ledenpanel-overgang-bekijk-de-cijfers>

<sup>14</sup> De overgang, klachten en invloed op het werk, 2022, TNO: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/de-overgang-klachten-en-de-invloed-op-het-werk/>

<sup>15</sup> Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azwuitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>



*Figuur 9 Maatregelen beperken uitstroom VVT (Bron: WGE 2022, tweede meting)*

#### Maatregelen tegen werkdruk

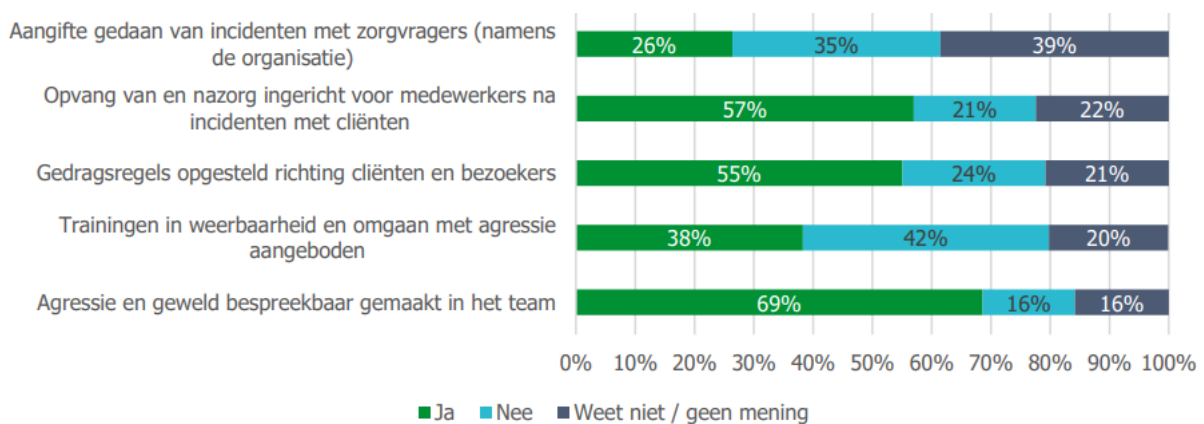
In figuur 10 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemde maatregelen zijn het aantrekken/inzetten van extra personeel en het bespreekbaar maken van de werkdruk, beiden door 62% van de organisaties ingezet (tegen 43% en 55% in Zorg & Welzijn). Ook het efficiënter vormgeven van werkprocessen is een veel genomen maatregel, door 54% van de organisaties ingezet (tegen 43% in Z&W). Nog eens 52% rapporteert het verbeteren/aanpassen van werktijden en roostering (tegen 37% in Z&W). Als we de uitkomsten van deze meting vergelijken met een eerdere meting in 2020 dan zien we dat dezelfde vier maatregelen met meest worden ingezet als in 2022, maar dat de volgorde wel is gewijzigd. Meer organisaties kozen in deze meting voor het bespreekbaar maken van de werkdruk (nog 50% in 2020) en voor het efficiënter vormgeven van werkprocessen (nog 45% in 2020).



*Figuur 10 Maatregelen tegen werkdruk VVT (Bron: WGE 2022, tweede meting)*

### Maatregelen tegen agressie

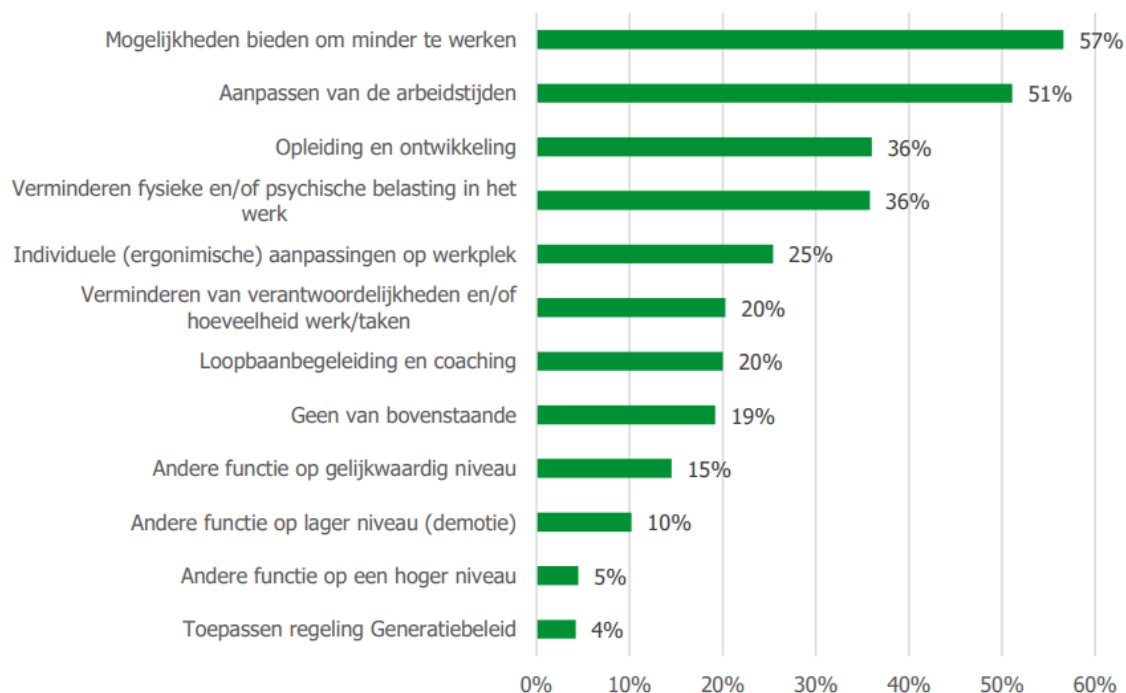
In de VVT-branche worden vooral maatregelen genomen door agressie en geweld bespreekbaar te maken in de teams (69%, tegen 53% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (57% tegen 33% in Z&W) en worden gedragsregels opgesteld voor cliënten en bezoekers (55% tegen 41% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (38% tegen 24% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) (26% tegen 19% in Z&W). Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van de tweede meting in 2020 dan zien we dat een aantal maatregelen vaker is geselecteerd dan in 2020 het geval was, namelijk agressie en geweld bespreekbaar gemaakt in het team (was 63% in 2019), trainingen (was 33%) en het bieden van opvang en nazorg (was 50%) en gedragsregels opstellen (was 54%). De maatregel aangifte doen is even vaak ingezet (was 26%).



*Figuur 11. Maatregelen tegen agressie VVT-branche (Bron: WGE 2022, tweede meting)*

### Maatregelen voor langer doorwerken

In de eerste meting van de WGE 2022 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers te faciliteren en te stimuleren om langer door te werken tot een hogere leeftijd. In de VVT-branche wordt vooral gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (57% tegen 42% in Z&W), gevolgd door het aanpassen van de arbeidstijden (51% tegen 26% in Z&W). 19% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 41% in Z&W).



Figuur 12 Maatregelen langer doorwerken VVT-branche (Bron: WGE 2022, eerste meting)

#### Sociale partners/ arbeidsmarktfonds A+O VVT:

Sociale partners en A+O VVT zijn met de MDIEU-subsidie in 2022 het programma Over Morgen [www.vtwerktaanmorgen.nl](http://www.vtwerktaanmorgen.nl) gestart. Duurzame inzetbaarheid wordt in dit programma in breed perspectief benaderd: het besef laten landen dat de zorg van morgen echt anders moet worden georganiseerd en het gesprek hierover in organisaties onder medewerkers faciliteren. En in samenhang daarmee individuele organisaties faciliteren bij organisatieverandering, bevorderen van het leervermogen en aanpakken van geanalyseerde knelpunten op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit gebeurt met een aanbod aan interventies die zijn verbonden aan thema's van het Persoon Werk-Fit model: ontwerp van werk; leiderschapstijl; HRM-instrumenten; zelf-management. De resultaten van interventies worden gemonitord en geanalyseerd ten behoeve van de deelnemende organisaties en voor een branchebeeld van duurzame inzetbaarheid. Het programma eindigt in februari 2024.

#### 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 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 eerder 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 10% en 11% (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' zijn 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 programma Over morgen**

Het programma Over Morgen (2022-2024) wordt voortgezet

- Duurzame inzetbaarheid: aanbieden interventies, ondersteunen implementatie, monitoren resultaten.
- Het werk moet anders: Praat vandaag over morgen (theatervoorstelling, gesprek faciliteren) en de campagne 'Hoe dan?'

##### **D.5.2 Aandacht voor medewerkers met overgangs- en menstruatieklasten**

Met een interventie aanpak zal aandacht worden besteed aan de problematiek van medewerkers in de overgang en met menstruatieklasten en de daarmee samenhangende fysieke en psychische klachten.

Doelen:

- Hiervoor (meer) begrip realiseren bij werkgevers, leidinggevenden, collega's en organisaties te ondersteunen de stap te maken naar een overgangsvriendelijk werkklimaat.
- Medewerkers ondersteunen om meer inzicht te krijgen in de impact van de overgang en menstruatieklasten en hoe daarmee om te gaan in relatie tot het werk.

##### **D.5.3 Aandacht voor agressie, (seksuele) intimidatie en discriminatie**

De grootste behoefte<sup>16</sup> voor het omgaan met agressie en (seksuele) intimidatie ligt bij trainingen, het gaat dan om verbale weerbaarheid. Een training kan ook helpen om medewerkers eerder signalen te laten herkennen van agressie en ongewenst gedrag om escalatie te voorkomen.

Ook is er behoefte aan het trainen van leidinggevenden op het gebied van ondersteuningsvaardigheden. Dit zorgt ervoor dat medewerkers zich beter gehoord voelen en draagt bij aan werktevredenheid, maar zorgt ook voor een cultuur waarin meer meldingen worden gedaan en escalatie kan worden voorkomen.

---

<sup>16</sup> Peiling Veilige Zorg VVT- sector, 2023, A+O VVT  
Sectoranalyse VVT – augustus 2023



#### **D.5.4 Onderzoek naar effect op motivatie en werkvermogen van instromende medewerkers met een niet volledig (zorg)diploma.**

Om de groei van de vraag naar zorg (gedeeltelijk) op te vangen, wordt er samengewerkt met het onderwijsveld om opleidingen te hervormen. Zo hoeven zogenaamde zij-instromers, die beschikken over een kwalificatie voor een andere sector niet altijd meer een volledige opleiding te volgen, maar volgen zij alleen dat gedeelte van de opleiding wat voor het werk relevant is.

Binnen teams stromen nu medewerkers in met een niet volledig (zorg)diploma, die wel dezelfde werkzaamheden uitvoeren. We willen onderzoeken welke effecten dit heeft op de motivatie en daarmee samenhangend het werkvermogen van medewerkers en of er factoren zijn die eraan bijdragen dat medewerkers met een onvolledig diploma succesvol kunnen landen in een team.

#### **D.5.5 BalansBudget: ontwikkelen tijdsparfonds**

Onder D.4 wordt het BalansBudget (een vorm van verlofsparen binnen de fiscale grenzen) genoemd als instrument om alle medewerkers in de VVT-sector in staat te stellen om werk en privé beter met elkaar te kunnen combineren en daarmee te hoge werkdruk te voorkomen. 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.

In de CAO VVT is vastgelegd dat ten behoeve van het uitvoeren van het BalansBudget een tijdsparfonds wordt ontwikkeld. Door sparen via een tijdsparfonds mogelijk te maken kunnen we de benodigde flexibiliteit (de verlofrechten worden werkgeveronafhankelijk beheerd, geen overdracht bij verandering van baan of verlies van rechten door faillissement) bieden, en blijft de sector aantrekkelijk voor de huidige en toekomstige werkenden.