



De Staat van de arbeidsmarkt verpleging, verzorging en thuiszorg 2023

Joris de Rooij & Amy Raatland
oktober 2023



Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Samenvatting	3
3. Beschrijving branche	5
Samenstelling VVT-branche	5
Kleine ondernemingen in de VVT-branche	5
Aantal werkenden in de VVT-branche	5
Gemiddeld aantal fte's in de VVT-branche	6
Meest voorkomende kwalificaties in de VVT-branche	7
Werknemers in loondienst naar leeftijd	8
Prognose omvang VVT-branche	8
4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid	9
Werkbeleving	9
Werktijden	10
Werkdruk	11
Agressie	12
Vitaliteit	12
Vermoeidheid	13
Verzuim	13
Aandeel werkgerelateerd verzuim	14
Oorzaken werkgerelateerd verzuim	15
Verzuim door overgangsklachten	15
HRM-knelpunten	16
5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid	17
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken	17
Maatregelen beperken uitstroom	17
Maatregelen tegen werkdruk	17
Maatregelen tegen agressie	18
Maatregelen voor langer doorwerken	19
6. Inzet van technologie	20
Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties	20
Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën	20
Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties	21
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers	21

1. Inleiding

In 2021 heeft het AZW-programma voor alle branches binnen zorg en welzijn een brancheanalyse gemaakt, in samenwerking met PFZW. Deze brancheanalyses zijn opgesteld om de basis te vormen van activiteitenplannen die cao-tafels en fondsen in zorg en welzijn op dat moment voor de verschillende branches in zorg en welzijn aan het ontwikkelen waren. Deze plannen waren gericht op het verhogen van de duurzame inzetbaarheid en het faciliteren van eerder uittreden.

Meerdere branches hebben in juni 2023 om een update gevraagd van deze brancheanalyse. Daarom is voor deze branches een update gemaakt van de brancheanalyse, onder de nieuwe naam 'De Staat van de arbeidsmarkt', waarbij gebruik is gemaakt van de volgende bronnen:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers PFZW, 2022 (met dank aan PFZW)
- AZW Werknemerspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- AZW Werkgeverspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2022
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022
- CBS Verzuimklachten overgangsgelateerd, 2022

In deze brancheanalyse is een vergelijking gemaakt met de data die zijn opgeleverd in de vorige brancheanalyse. Daarom wijken de jaartallen waarmee we in deze brancheanalyse vergelijken bij de verschillende onderwerpen in sommige gevallen af.

www.azwinfo.nl

2. Samenvatting

Voor u ligt een brancheanalyse van de branche verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Enkele highlights zijn:

- In de VVT-branche zijn in het vierde kwartaal in totaal 474.300 mensen werkzaam, waarvan 453.300 in loondienst en ongeveer 21.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 59% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is ongeveer 2,0% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 24% zal toenemen.
- 47% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk, door een hoge tijdsdruk en door hectische omstandigheden.
- 58% van de werknemers heeft te maken met verbale agressie.
- Van de medewerkers voelt 59% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 16% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met het eerste kwartaal van 2023 ligt het gemiddelde verzuim in de VVT hoger dan het Nederlands gemiddelde en hoger dan gemiddeld voor de sector zorg en welzijn (Z&W). In de VVT zien we dat het verzuim net als in Z&W recent hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 9,2% op het hoogste niveau in de afgelopen tien jaren.
- In het eerste kwartaal van 2023 is het verzuim een stuk lager dan in het eerste kwartaal van 2022. Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.
- Personeelstekorten zijn het meest genoemde HRM-knelpunt (60%). Een ander knelpunt is ziekteverzuim en/of WIA-instroom (38%). 26% van de organisaties in de VVT ervaart geen knelpunten in het personeelsbeleid.
- De gemiddelde uittreedleeftijd in 2022 is 65,5 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 60% van de organisaties aan om minder te werken. Daarnaast biedt 51% van de organisaties de mogelijkheid om de arbeidstijden aan te passen.

Opvallende verschillen ten opzichte van de vorige brancheanalyse

- Het aantal kleinere organisaties met minder dan 25 werknemers is met 4%-punt gegroeid (van 55% naar 59%).
- De groep van 65 jaar en ouder is toegenomen. Die 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 96% in 2023.
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige brancheanalyse (Werknemersenquête (WNE), 2019) gaf 65% aan zich fit en sterk te voelen tegen 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 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan gedaald met 5% (van 65% naar 60%).
- Seksuele intimidatie komt vaker 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 trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie (van 33% in 2020 naar 49% 2023).

- Om medewerkers langer door te laten werken bieden meer organisaties aan om minder te werken (60% in 2023, tegen 55% in 2021). Ook bieden meer organisaties aan om de arbeidstijden aan te passen (44% in 2021, tegen 51% in 2023) en zetten ze meer in op vermindering van de fysieke en psychische belasting in het werk (31% in 2021, tegen 36% in 2023).

3. Beschrijving branche

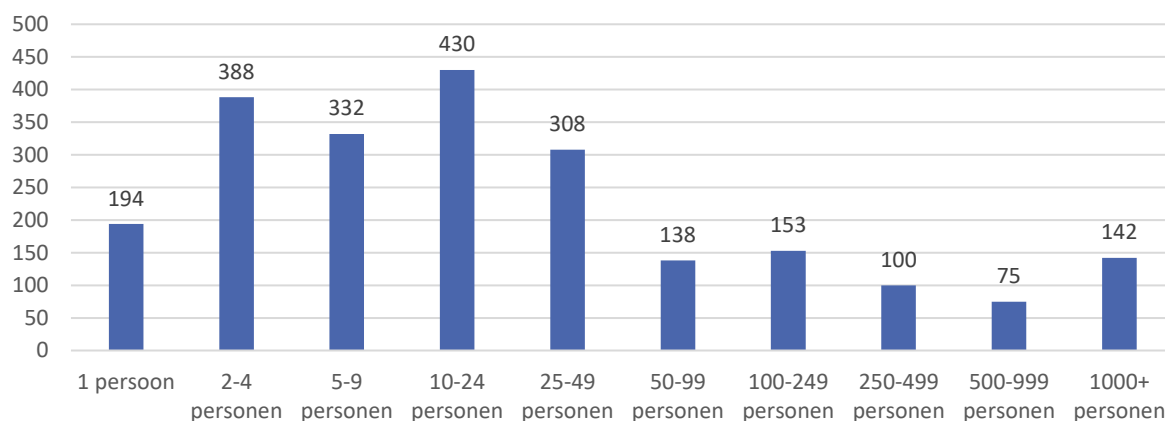
Samenstelling VVT-branche

Binnen de VVT-branche zijn in december 2022 zo'n 2.260 organisaties actief¹. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de VVT:

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

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)



Kleine ondernemingen in de VVT-branche

Een aanzienlijk deel van de organisaties (1.344, 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 ongeveer 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 het vierde kwartaal van 2022 in totaal 474.300 mensen werkzaam. Van deze groep zijn 453.300 mensen werkzaam in loondienst² en ongeveer 21.000 mensen als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in het vierde kwartaal van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

¹ PFZW, sectoranalyses branches zorg en welzijn (december 2022)

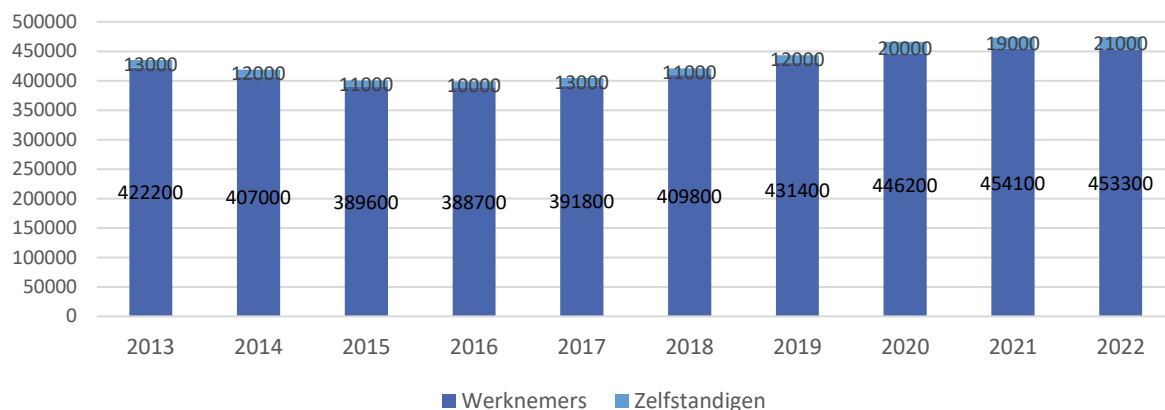
² <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558>

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

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558> en <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden tussen 2013 en 2016 is afgenomen. Van 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 ten opzichte van het jaar ervoor).

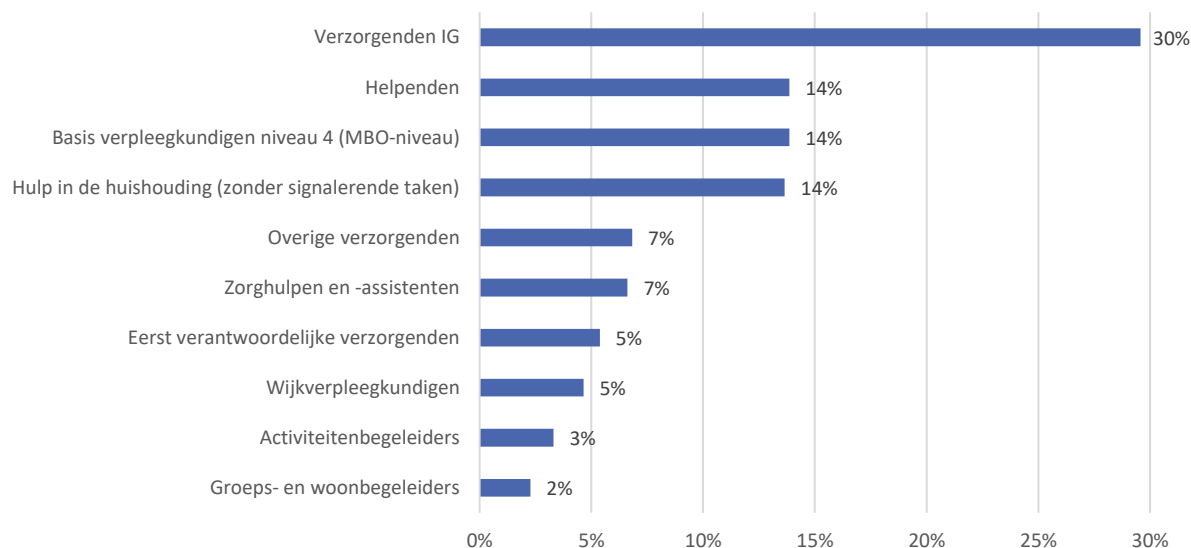
Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking VVT-branche (2013-2022) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline)



Gemiddeld aantal fte's in de VVT-branche

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

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2022, tweede meting)^{5*}



*Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst.

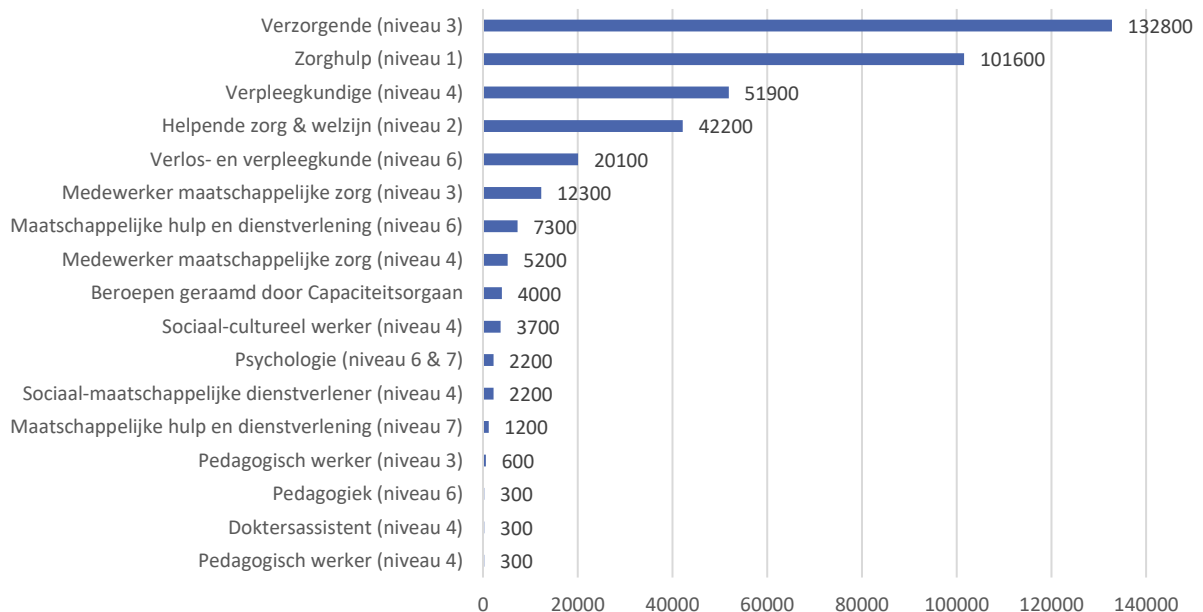
⁵ In de werkgeversenquête uitgevoerd door het CBS in 2022 is uitgegaan van een vaste lijst met meest voorkomende functies. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen. Het overzicht telt daarmee niet op tot 100%.

Meest voorkomende kwalificaties in de VVT-branche

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 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 zijn, vallen buiten de scope van het PMZW.

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2022 op basis van 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 medewerkers een achtergrond heeft als verzorgende (niveau 3). Ze worden gevolgd door medewerkers met een opleiding tot zorghulp (niveau 1), respectievelijk 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 2022)*

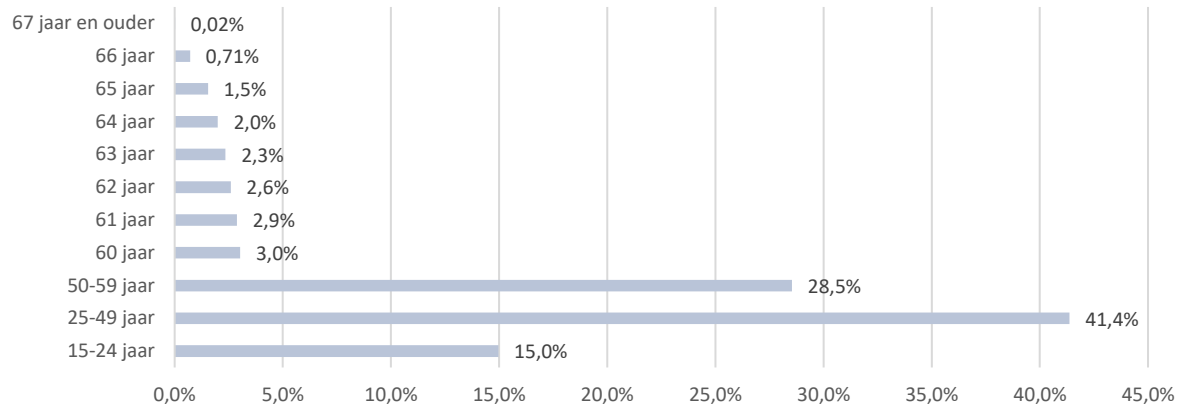


* Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst in het primair proces.

Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers. Deze zijn te zien in figuur 5.

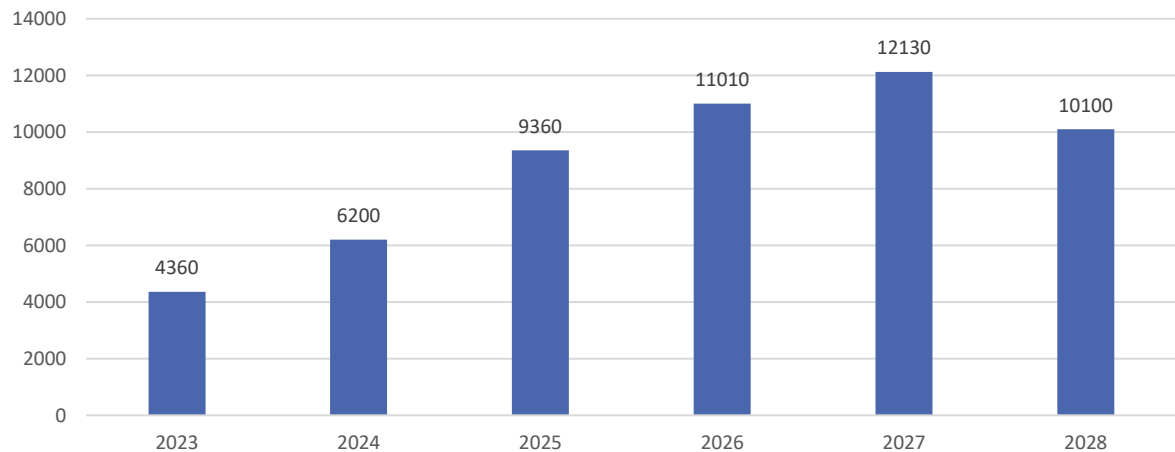
Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Er werken veel meer vrouwen (91%) in de branche VVT dan mannen (9%). 41% van de werknemers is tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 2,3% van de werknemers.

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. Daarna zien we een daling in 2028. Dit kan worden verklaard door de verhoging van de AOW-leeftijd met drie maanden in 2028. In het eerste kwartaal van 2028 bereikt hierdoor niemand de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal AOW-gerechtigden is in 2028 daarom lager dan in voorliggende jaren.

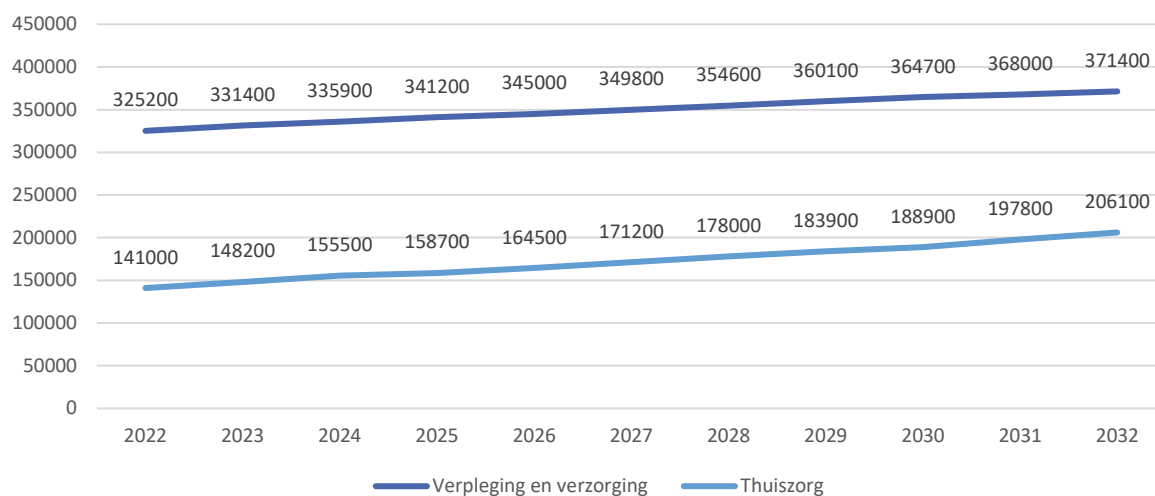
Figuur 6. Medewerkers in AOW-gerechtigde leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Prognose omvang VVT-branche

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers in loondienst. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 7 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde NieuwBeleid-scenario. Door arbeidsvraag en personeelsaanbod tegen elkaar af te zetten wordt de vervulde vraag in het prognosemodel bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.

Figuur 7: Prognose vervulde vraag werknemers VVT-branche (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, NieuwBeleid)⁶



In figuur 7 zien we dat de werkgelegenheid binnen zowel de verpleging en verzorging als de thuiszorg zal toenemen. Volgens de prognose neemt de vervulde vraag over de gehele prognoseperiode binnen de verpleging en verzorging toe met 46.000 werknemers, wat neerkomt op een stijging van 14%. Binnen de thuiszorg neemt de vervulde vraag over de gehele prognoseperiode toe met 65.100 werknemers, wat neerkomt op een stijging van 46%. Hierin zijn onderstaande relevante (voorgenomen) beleidsmaatregelen opgenomen:

- het Integraal Zorgakkoord (IZA);
- het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO);
- het regeerakkoord (incl. aanpassingen Prinsjesdag):
 - kinderopvang: 96% vergoeding van de maximumprijs per 1 januari 2025;
 - herinterpretatie van het kwaliteitskader verpleegzorg;
 - eigen bijdrage huishoudelijke hulp;
- de afspraken over versterking dienstverlening aan kwetsbaren.

Meerdere actuele maatregelen en programma's zijn (nog) geen onderdeel van het NieuwBeleid-scenario dat in het kader van het PMZW-2022 is doorgerekend. Een voorbeeld hiervan is het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) dat op 3 februari 2023 is ondertekend en de Specifieke Uitkering (SPUK)-middelen. Dit geldt ook voor alle maatregelen in het kader van het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) en de Hervormingsagenda Jeugd.

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

Werkbeleving

In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersenquête (WNE) die twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens één onderzoek uitgevoerd onder werkgevers, waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevestigd en waarin aandacht wordt besteed aan

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

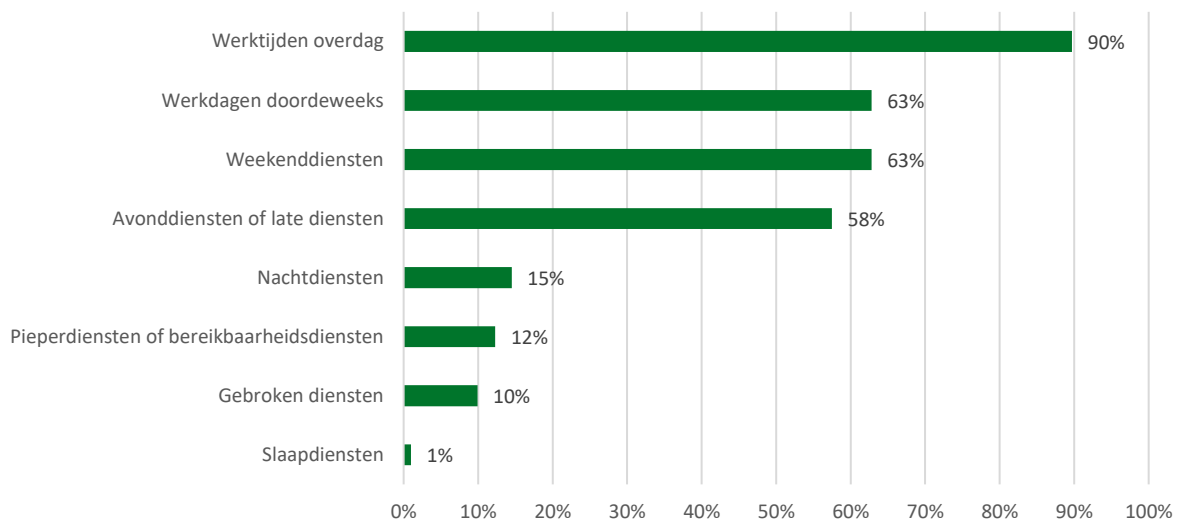
beleid. We vergelijken de VVT-branche in dit deel voor een aantal thema's met het gemiddelde binnen de sector Z&W als geheel.

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de VVT-branche 24,6 uren per week⁷. 96% is in dienst voor een vast aantal uren per week. In 2019 was dit aandeel nog 93%.

Figuur 8 toont de werktijden en diensten binnen de VVT-branche van veel naar weinig voorkomend. 90% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 63% werkt ook doordeweeks en heeft weekenddiensten. 58% heeft te maken met avonddiensten of late diensten en 15% werkt in nachtdiensten. Pieper-of bereikbaarheidsdiensten komen voor bij 12 % van de werknemers en 10% van de werknemers geeft aan in gebroken diensten te werken. Slaapdiensten komen voor bij 1% van de werknemers.

Figuur 8. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? Percentages, VVT-branche (Bron: WNE 2022, tweede meting)⁸



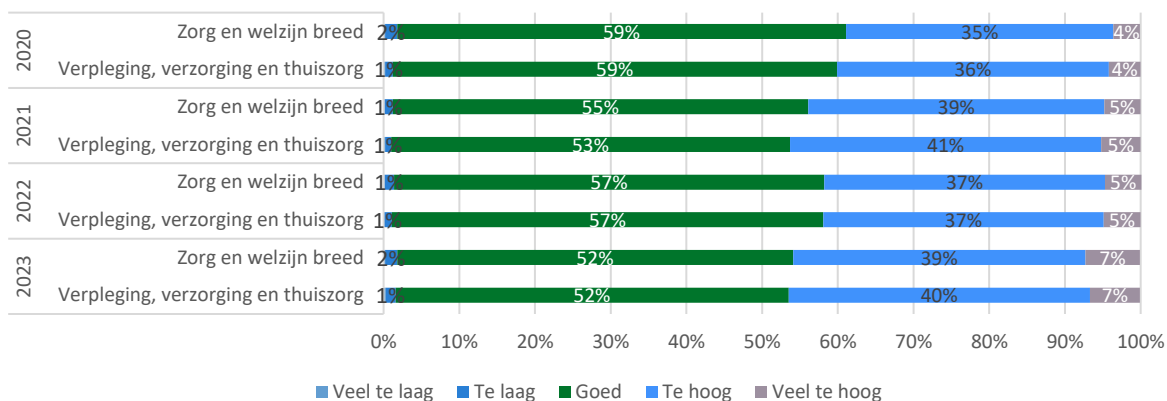
⁷ Bron: Werknemersenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werknemersenquete-2e-kwartaal-2023>

⁸ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

Werkdruk

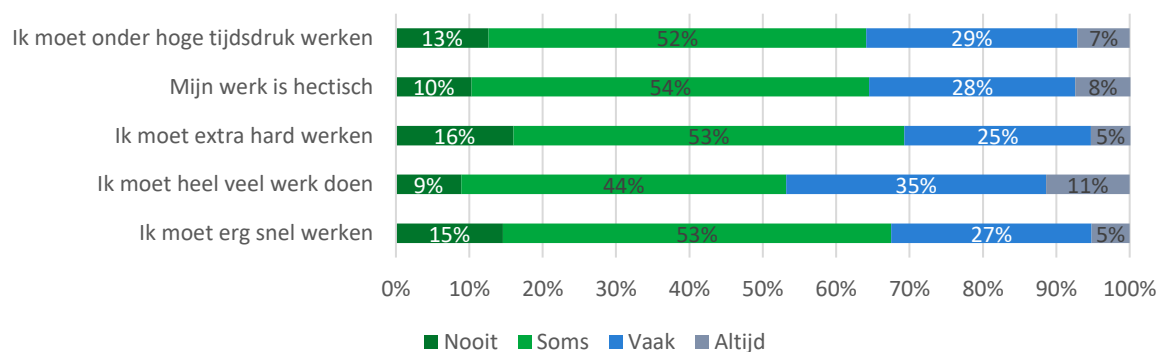
De werkdruk in de VVT-branche is volgens 47% van de werknemers in 2023 (veel) te hoog. 52% van de werknemers vindt de werkdruk goed. Dit is vergelijkbaar met het beeld voor de hele sector Z&W. Als we deze uitkomsten van 2023 vergelijken met de uitkomsten uit de eerdere meting van 2022, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt in 2023 is afgenomen ten opzichte van 2022, net als in de sector Z&W als geheel. Het aandeel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, is toegenomen.

Figuur 9. Werkdruk VVT-branche in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2020, 2021, 2022 tweede meting en 2023, eerste meting)⁹



Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting (figuur 10), dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft de hoeveelheid werk (47%, tegen 50% in Z&W), met onder hoge tijdsdruk werken (36%, tegen 39% in Z&W), met hectische omstandigheden (36%, tegen 42% in Z&W) en snel moeten werken (33%, tegen 36% in Z&W).

Figuur 10. Elementen werkdruk VVT-branche (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹⁰



⁹ Bronnen

- Werknemersenquête 2020, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2020>

- Werknemersenquête 2021, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2021>

- Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

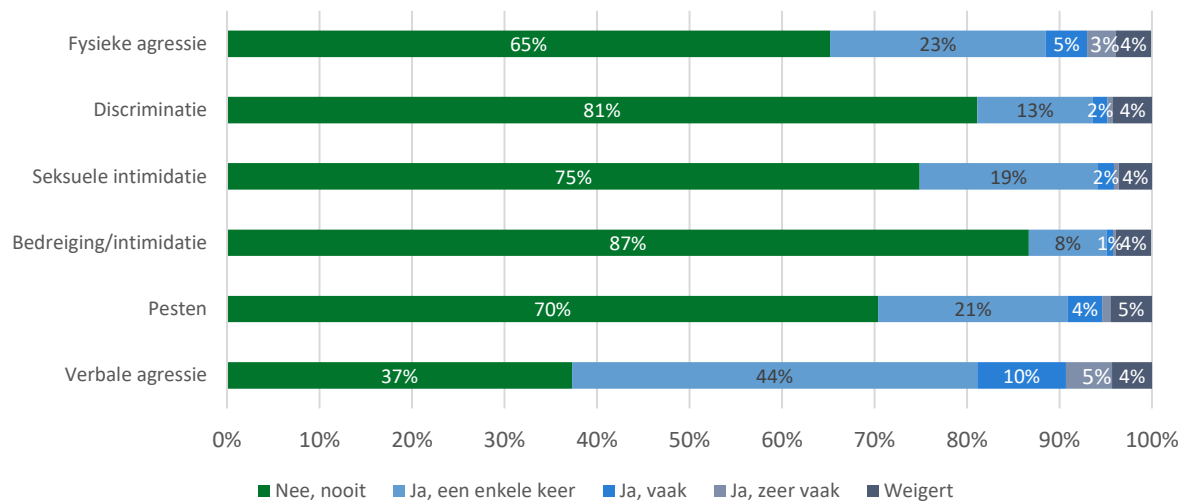
- Bron: Werknemersenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werknemersenquete-2e-kwartaal-2023>

¹⁰ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie. In de VVT-branche heeft 58% van de medewerkers ermee te maken. In de sector Z&W is dit 52%.

Figuur 11. Agressie door patiënten/cliënten in de VVT-branche (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹¹



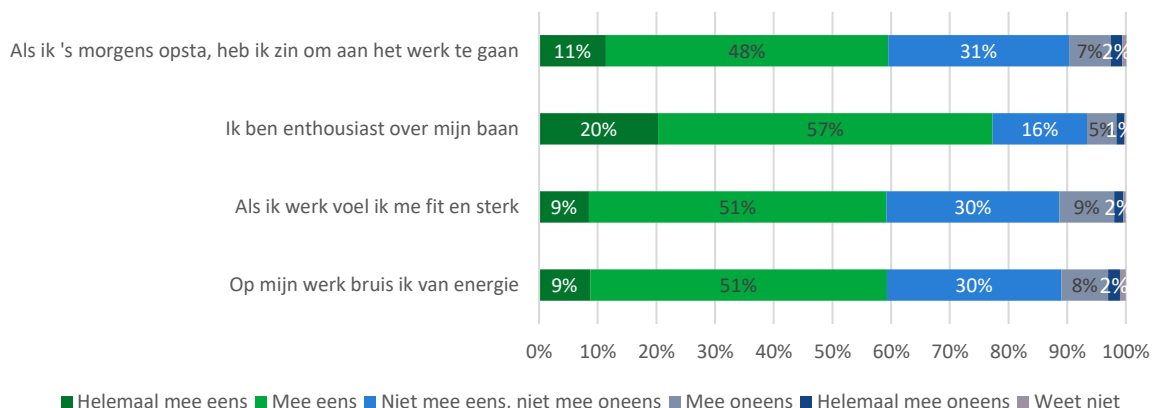
Met fysieke agressie heeft 31% van de medewerkers te maken (tegen 23% in Z&W). 24% van de medewerkers heeft te maken met pesten (tegen 23% in Z&W) en 25% met seksuele intimidatie door patiënten of cliënten (tegen 23% in Z&W). Met discriminatie heeft 15% van de medewerkers te maken (tegen 14% in Z&W). Van alle soorten agressie komt bedreiging of intimidatie door patiënten of cliënten het minst voor: 9% heeft hiermee te maken (tegen 10% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2020, dan zien we dat de mate waarin de meeste soorten agressie in 2022 voorkomen, ongeveer gelijk is aan die in de vorige meting. Een uitzondering hierop is seksuele intimidatie. In 2020 had 19% van de medewerkers in de VVT ermee te maken (tegen 13% in Z&W) en in 2022 25% van de medewerkers in de VVT (tegen 23% in Z&W).

Vitaliteit

In de VVT-branche is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan: 77% (tegen 78% in Z&W). Het aandeel medewerkers dat aangeeft enthousiast te zijn over hun baan, is wel gedaald ten opzichte van de tweede meting van 2019 (toen 80%). 59% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 58% in Z&W). Ter vergelijking: in tweede meting van 2019 gaf 65% binnen de VVT-branche aan zich fit en sterk te voelen (64% in Z&W). 59% van de werknemers geeft aan te bruisen van de energie (tegen 57% in Z&W). Ook hier is sprake van een afname: in de tweede meting van 2019 gaf 65% aan te bruisen van de energie binnen de VVT-branche (tegen 62% in Z&W). 60% heeft 's ochtends zin om aan het werk te gaan bij (59% in Z&W). Ter vergelijking in de tweede meting van 2019 gaf 65% aan 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan (63% in Z&W).

¹¹ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

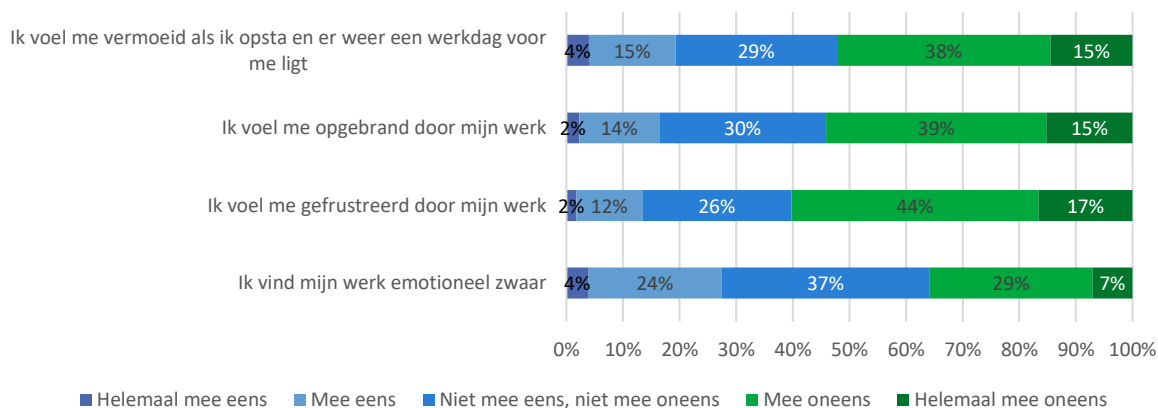
Figuur 12. Vitaliteit in de VVT-branche (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹²



Vermoeidheid

Gemiddeld is de score van medewerkers in de VVT-branche op een aantal stellingen over vermoeidheid vergelijkbaar met die van medewerkers in de gehele sector Z&W gemiddeld. In de VVT-branche vindt 27% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 26% in Z&W). 19% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (ook 19% in Z&W). 16% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (ook 16% in Z&W) en 13% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 14% in Z&W). Als we deze resultaten vergelijken met de tweede meting uit 2020, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat aangeeft het (helemaal) oneens te zijn met deze stellingen licht is toegenomen. De vermoeidheid lijkt daarmee iets te zijn afgenomen. Vooral op de stelling 'Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt' reageren meer medewerkers in vergelijking tot 2020 met '(helemaal) oneens' (52% in 2022, tegen 47% in 2020).

Figuur 13. Vermoeidheid in de VVT-branche (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹³



Verzuim

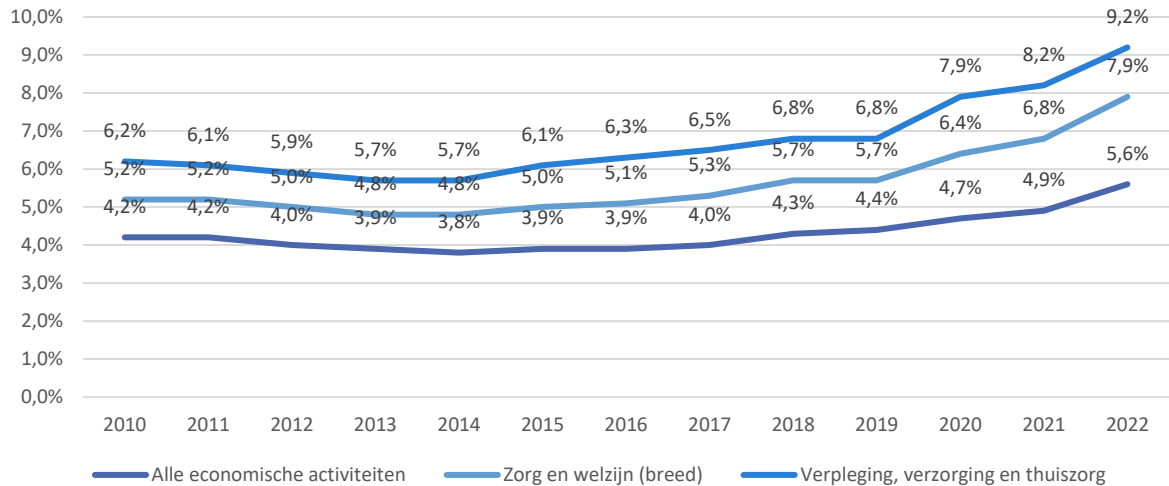
In figuur 14 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2022. Over deze periode zien we dat het verzuim in de VVT-branche hoger ligt dan het gemiddelde in Z&W en fors

¹² Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

¹³ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

hoger dan het Nederlands gemiddelde. In de VVT-branche zien we dat het verzuim net als in Z&W recent hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 9,2% op het hoogste niveau van de afgelopen tien jaren (1,3%-punt hoger dan het verzuim in Z&W).

Figuur 14. Ontwikkeling verzuim in de VVT-branche, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten¹⁴



In het eerste kwartaal van 2023 (niet getoond) is het verzuim met 9,6 % een stuk lager dan in het eerste kwartaal van 2022 (toen 10,4%). Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.

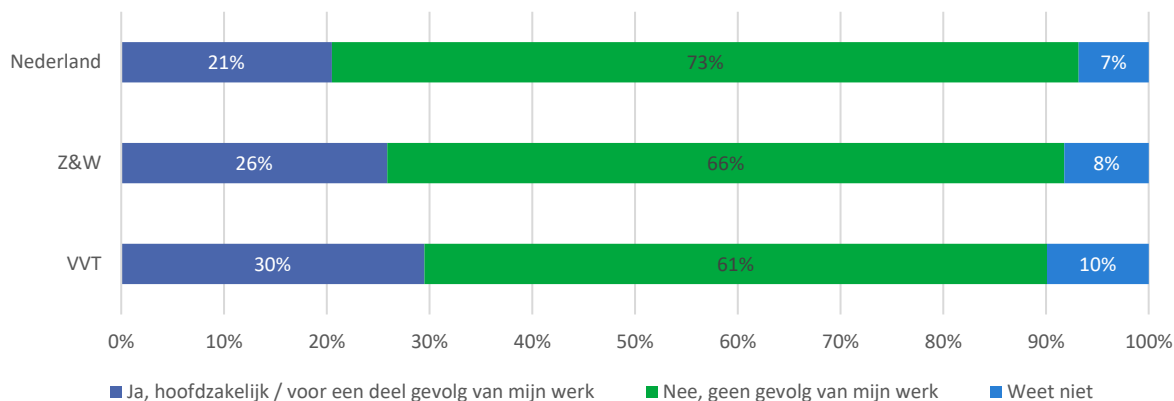
Aandeel werkgerelateerd verzuim

TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2022 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 ze hadden verzuimd. In figuur 15 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde een oorzaak hadden in het werk. Gevraagd is of het meest recente verzuim wegens ziekte een gevolg was van het werk, waarbij het gaat om een inschatting van de werknemer. Er kon gekozen worden uit de antwoordopties: ja, hoofdzakelijk werkgerelateerd; ja, voor een deel werkgerelateerd; nee, niet werkgerelateerd of weet niet.

Hieruit komt naar voren dat 30% van de medewerkers in de VVT-branche aangaf dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of voor een deel het gevolg was van het werk. Ter vergelijking: dit percentage ligt gemiddeld voor Nederland op 21% en voor de sector Z&W op 26%.

¹⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=99460>

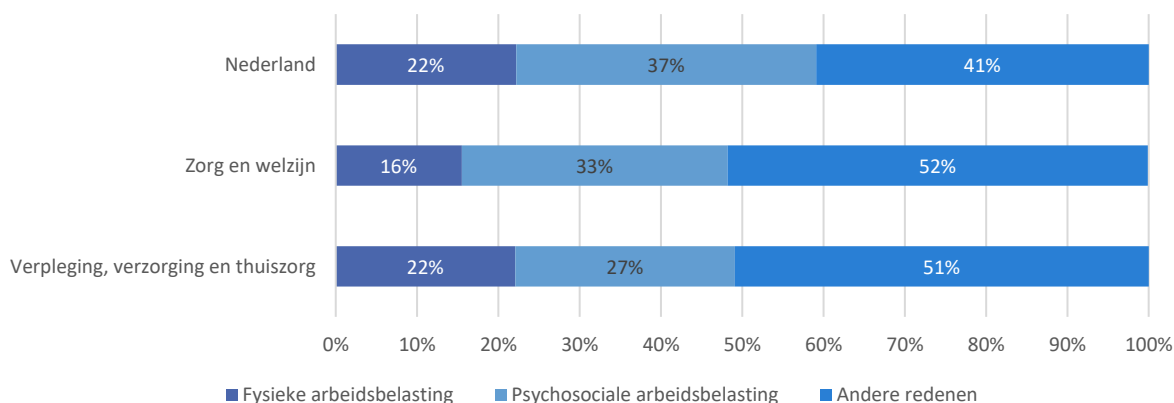
Figuur 15. Werkgerelateerd verzuim VVT-branche (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁵



Oorzaken werkgerelateerd verzuim

In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim, wanneer die in het werk lagen.

Figuur 16. Oorzaken werkgerelateerd verzuim in de VVT-branche (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁶



In figuur 16 is te zien dat het grootste aandeel werknemers aangaf dat een andere reden de oorzaak is geweest van het verzuim (51%). Dit aandeel is ongeveer gelijk aan het gemiddelde in de sector Z&W (33%). Fysieke arbeidsbelasting wordt door een groter deel van de medewerkers als oorzaak van verzuim genoemd (22%). Dit komt gemiddeld in de sector Z&W minder vaak voor, namelijk bij 16% van de medewerkers.

Verzuim door overgangsklachten

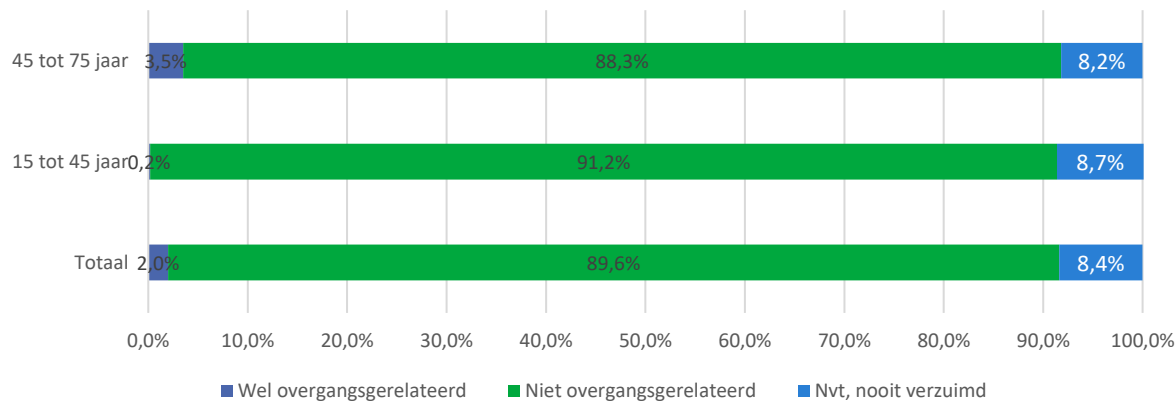
In het kader van het AZW-onderzoeksprogramma heeft het ministerie van VWS gevraagd om cijfers over overgangsklachten bij vrouwen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is bekend of de klachten bij het meest recente verzuimgeval gerelateerd waren aan de overgang. De populatie voor dit onderzoek bestaat uit alle vrouwelijke werknemers van 15 tot 75 jaar die in Nederland wonen en werken. Er is onderscheid gemaakt in drie groepen: totaal, 15 tot 45 jaar en 45 tot 75 jaar. In de VVT-branche geeft in totaal 2% aan dat de klachten bij het laatste verzuimgeval overgangsgelateerd waren. Voor de categorie 15 tot 45 jaar ligt dit percentage op 0,2%. Binnen de

¹⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/22/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-vvt-2022>

¹⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/22/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-vvt-2022>

groep 45 tot 75 jaar geeft 3,5% aan dat overgangsgerelateerde klachten de oorzaak waren van het laatste verzuimgeval (2022).¹⁷

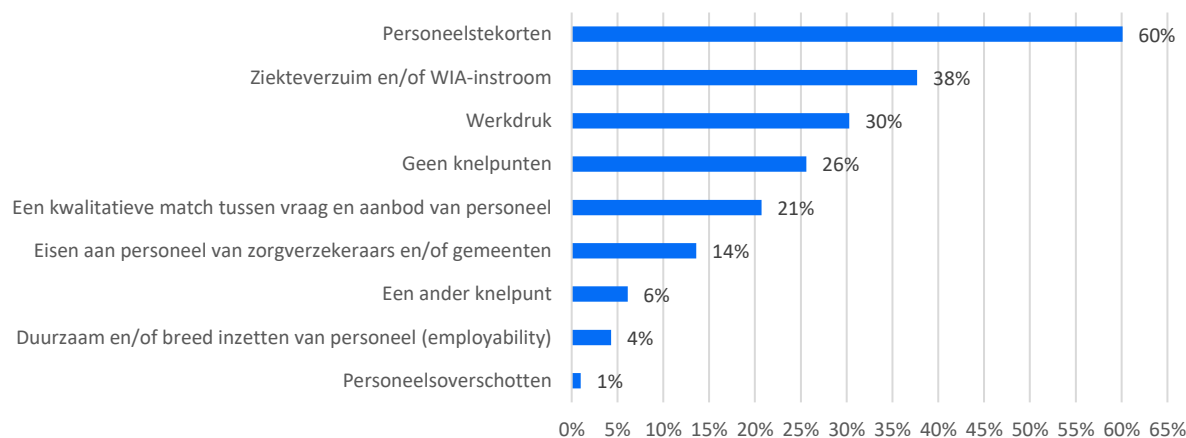
Figuur 17. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten naar leeftijd VVT (Bron: CBS, 2022)¹⁸



HRM-knelpunten

In de werkgeversenquête (WGE) van 2023 (eerste meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 18 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de VVT-branche en voor de sector Z&W, geordend naar mate van voorkomen. Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (60%, tegen 51% in Z&W), gevolgd door ziekteverzuim en/of WIA-instroom (38%, tegen 30% in Z&W) en werkdruk (30%, tegen 35% in Z&W). 26% van de organisaties in de VVT rapporteert geen knelpunten (tegen 31% in Z&W).

Figuur 18. HRM-knelpunten verpleging, verzorging en thuiszorg (Bron: WGE 2023, eerste meting)¹⁹



¹⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgerelateerd-2022>

¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgerelateerd-2022>

¹⁹ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

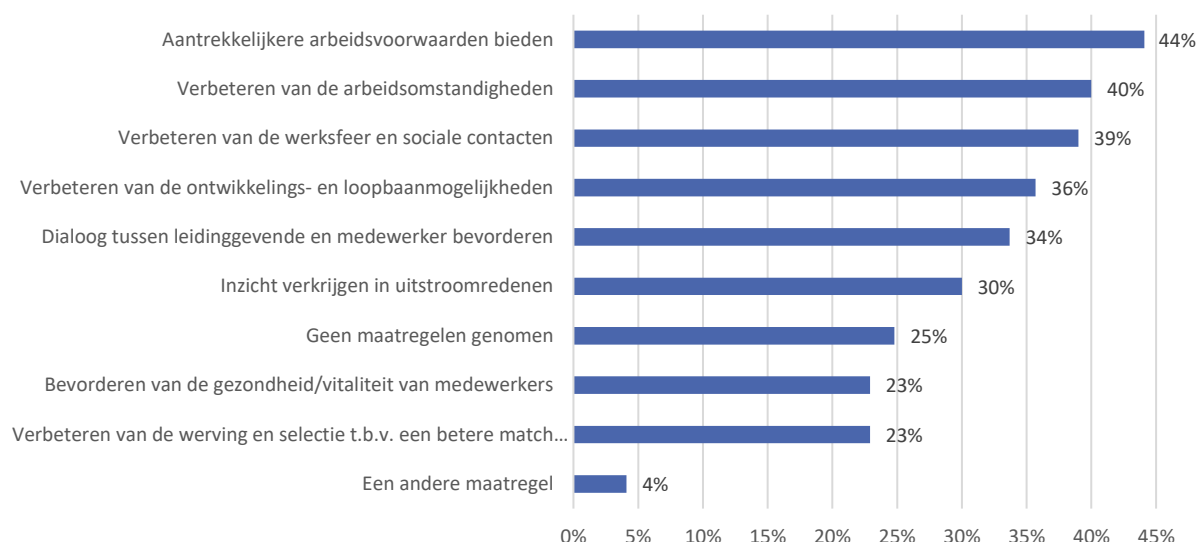
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de WGE van 2022 (eerste en tweede meting) zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 19 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de VVT-branche hebben getroffen om de uitstroom te beperken.

Figuur 19. Maatregelen beperken uitstroom VVT (Bron: WGE 2022, tweede meting)²⁰



44% van de organisaties besteedde aandacht aan het bieden van aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden (tegen 34% in Z&W). 23% van de werkgevers nam maatregelen om de werving en selectie te verbeteren voor een betere match tussen werkgever en werknemer (tegen 12% in Z&W). 23% heeft gewerkt aan het bevorderen van de gezondheid en vitaliteit van medewerkers (tegen 18% in Z&W). 25% van de organisaties nam geen maatregelen (tegen 41% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met die van de meting van 2020, dan valt op dat organisaties vooral meer zijn gaan investeren in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (40% in 2022, tegen 31% in 2020), gevolgd door het verbeteren van ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden (36% in 2022, tegen 30% in 2020) en het verbeteren van de werksfeer en sociale contacten (39% in 2022, tegen 33% in 2020). Het deel van de organisaties dat geen maatregelen heeft genomen, is ook gedaald: van 28% in 2020 naar 25% in 2022.

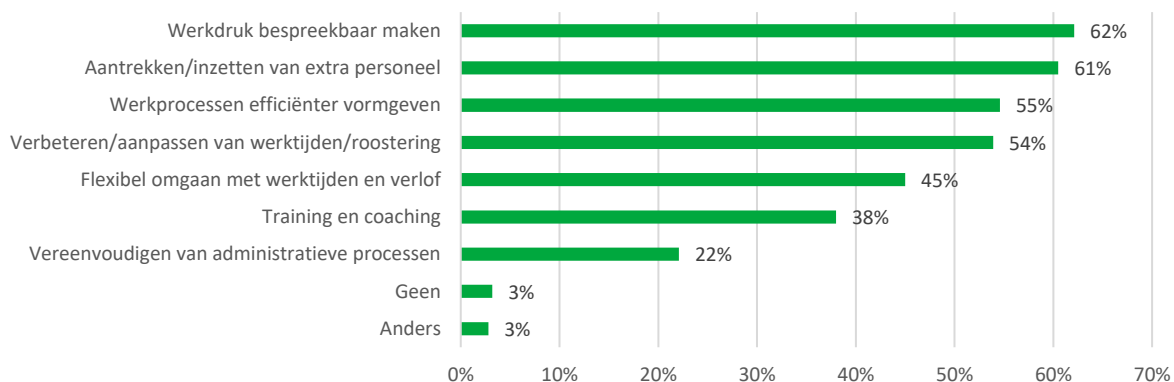
Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 20 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk tegen te gaan. Meest genoemde maatregelen zijn het bespreekbaar maken van de werkdruk (62%, tegen 50%

²⁰ Bron: Werkgeversenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

in Z&W) en het aantrekken of inzetten van extra personeel (61%, tegen 46% in Z&W). Ook het efficiënter vormgeven van werkprocessen is een maatregel die veel organisaties genomen hebben: 55% van de organisaties heeft die ingezet (tegen 49% in Z&W). Nog eens 54% rapporteert het verbeteren of aanpassen van werktijden en roostering (tegen 36% in Z&W). Als we de uitkomsten van deze meting vergelijken met een eerdere meting in 2020, dan zien we dat dezelfde vier maatregelen als in 2020 het meest worden ingezet, maar dat de volgorde wel is gewijzigd. Meer organisaties kozen in deze meting voor het bespreekbaar maken van de werkdruk (50% in 2020) en voor het efficiënter vormgeven van werkprocessen (45% in 2020).

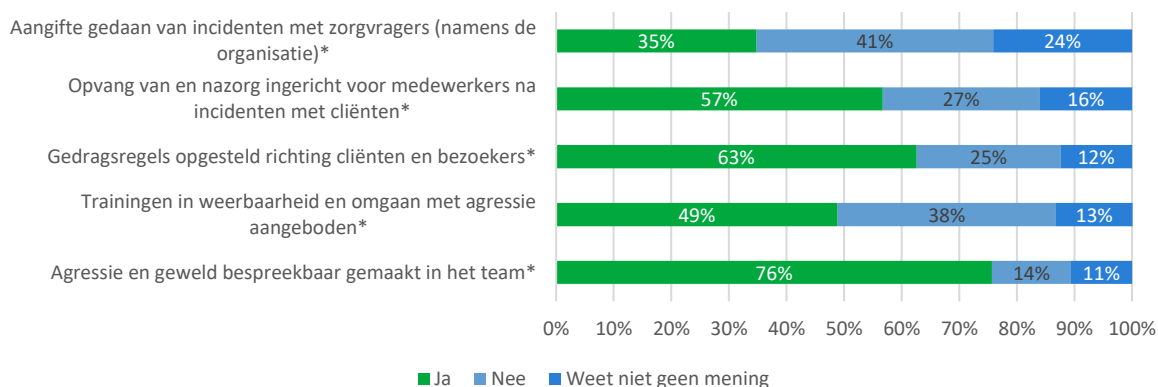
Figuur 20. Maatregelen tegen werkdruk VVT (Bron: WGE 2023, eerste meting)²¹



Maatregelen tegen agressie

In de VVT-branche is de belangrijkste maatregel die wordt genomen om agressie tegen te gaan: agressie en geweld bespreekbaar maken in de teams (76%, tegen 58% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (57%, tegen 36% in Z&W) en worden gedragsregels opgesteld voor cliënten en bezoekers (63%, tegen 44% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (49%, tegen 25% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) (35%, tegen 22% in Z&W). Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van de tweede meting in 2020, dan zien we dat alle maatregelen in 2023 vaker zijn geselecteerd dan in 2020. De maatregelen die het meest zijn toegenomen, zijn het bieden van trainingen in weerbaarheid (was 33% in 2020) en het bespreekbaar maken van agressie en geweld in het team (was 63% in 2019).

Figuur 21. Maatregelen tegen agressie VVT-branche (Bron: WGE 2023, eerste meting)²²



²¹ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

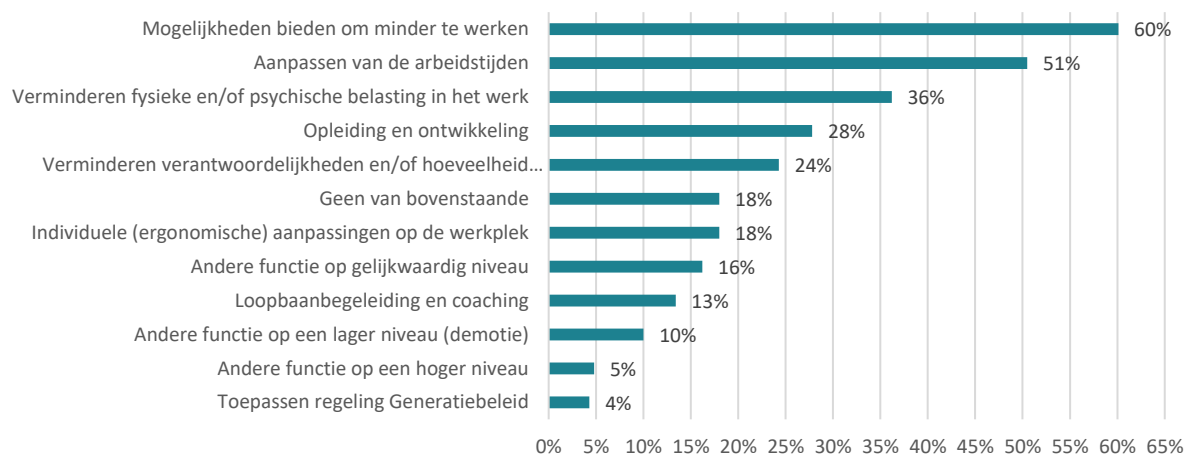
²² Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Maatregelen voor langer doorwerken

In de eerste meting van de WGE 2023 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers te faciliteren en stimuleren om langer door te werken. In de VVT-branche wordt er vooral voor gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (60%, tegen 40% in Z&W), gevolgd door het aanpassen van de arbeidstijden (51%, tegen 26% in Z&W). 18% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 48% in Z&W).

Als we deze uitkomsten vergelijken met uitkomsten uit een eerdere meting van 2021, dan zien we dat in 2023 dezelfde maatregelen in de top vier terugkomen als in 2021 en ook in dezelfde volgorde. De drie meest gekozen maatregelen worden in 2023 vaker ingezet dan in 2021. Opleiding en ontwikkeling wordt daarentegen wat minder vaak ingezet (was 31% in 2021). Het aandeel organisaties dat geen maatregelen heeft ingezet, is afgenomen (was 24% in 2021).

Figuur 22. Maatregelen langer doorwerken VVT-branche (Bron: WGE 2023, eerste meting)²³



²³ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

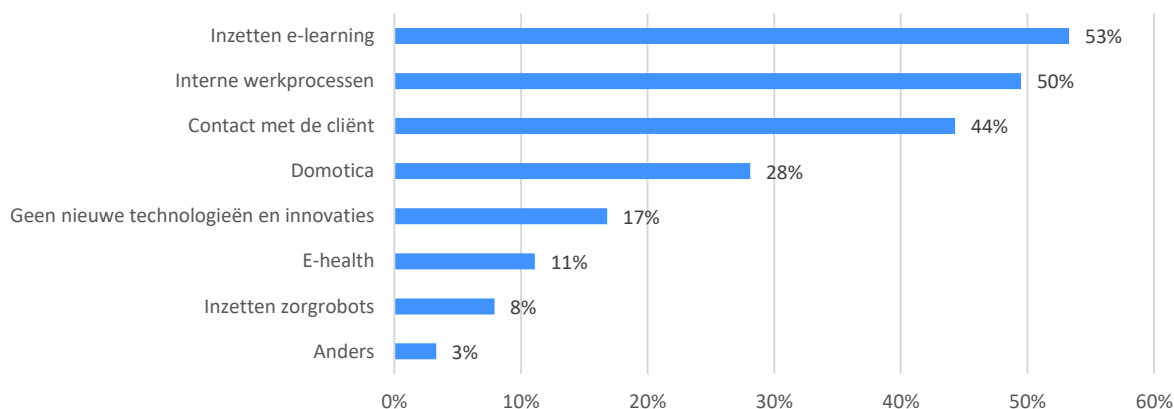
6. Inzet van technologie

In de zowel de eerste als de tweede meting van de WGE zijn een aantal vragen opgenomen over technologie. Er wordt zowel gevraagd welke vormen van nieuwe technologie en innovaties zijn ingezet als in welke mate medewerkers opgeleid worden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties. Daarnaast wordt uitgevraagd in welke mate er aandacht is binnen organisaties om medewerkers te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties en wat het te verwachten effect is van nieuwe technologie en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers. Dit onderdeel is nieuw in de brancheanalyses. Daarom wordt bij de cijfers geen vergelijking gemaakt met uitkomsten uit een eerdere versie van deze rapportage.

Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties

Aan werkgevers is de vraag voorgelegd welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties zijn ingevoerd. 53% geeft aan dat ze e-learnings inzetten (tegen 34% in Z&W). 50% geeft aan dat ze gebruikmaken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties voor de interne werkprocessen (tegen 36% in Z&W). Daarnaast geeft 44% aan dat ze nieuwe technologieën en innovaties inzetten in het contact met de cliënt (tegen 46% in Z&W). 17% geeft aan dat ze geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 31% in Z&W).

Figuur 23. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de VVT-branche (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁴

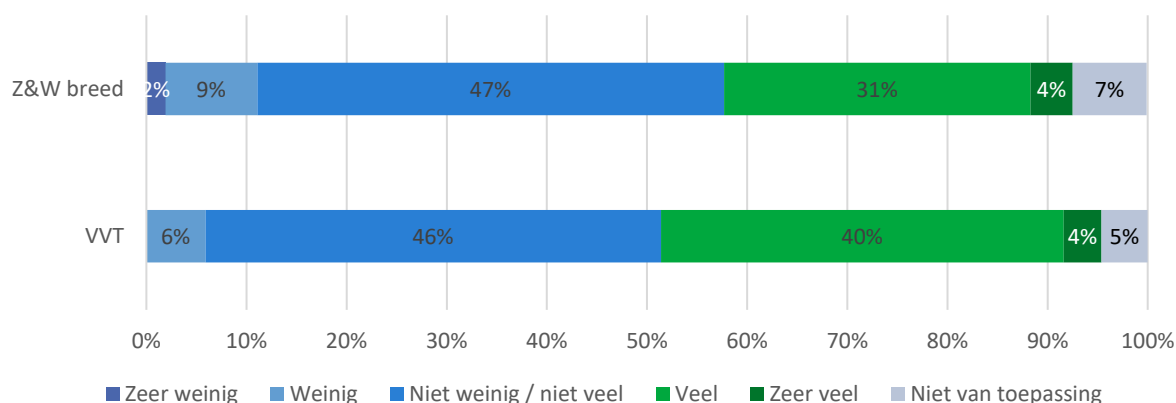


Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

44% van de organisaties geeft aan dat ze hun medewerkers (zeer) veel opleiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (tegen 35% in Z&W). 46% heeft aangegeven dat ze niet weinig, maar ook niet veel gebruikmaken van het opleiden van de medewerkers (tegen 47% in Z&W) en 6% besteedt hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 11% in Z&W).

²⁴ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

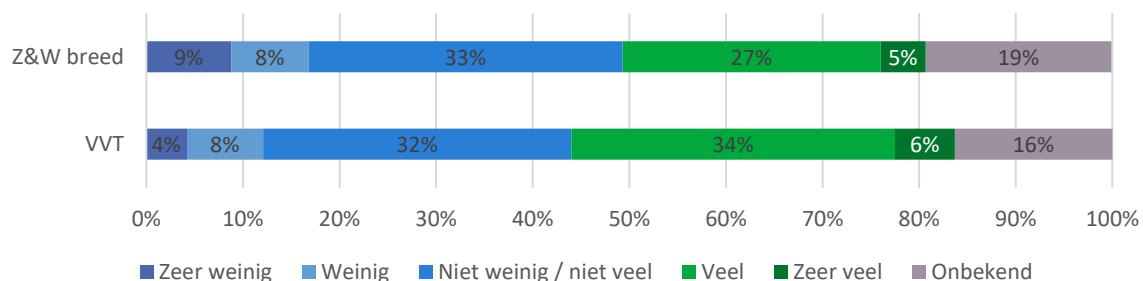
Figuur 24. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de VVT-branche (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁵



Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

40% van de organisaties geeft aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 32% in Z&W). 32% van de organisaties heeft aangegeven dat ze dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 33% in Z&W). En 12% geeft aan dat ze medewerkers er (zeer) weinig bij betrekken (tegen 17% in Z&W).

Figuur 25. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de VVT-branche (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁶



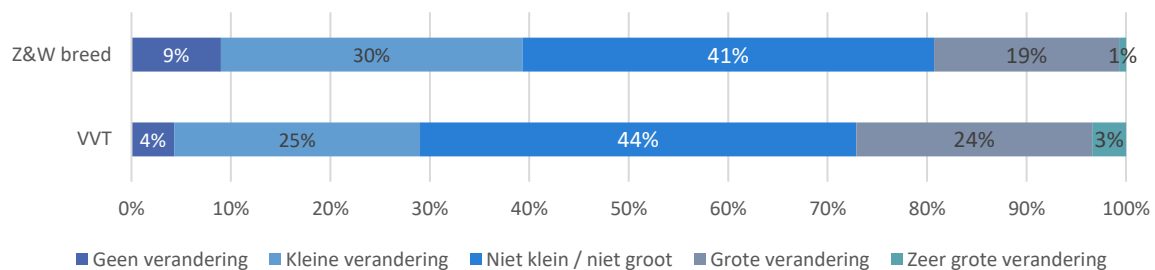
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers

Bijna de helft van de organisaties (45%) geeft aan dat ze een 'gemiddelde' verandering verwachten van technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers (tegen 41% in Z&W). 27% verwacht een (zeer) grote verandering in de gevraagde competenties. Dit aandeel is groter dan gemiddeld in Z&W (20%).

²⁵ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

²⁶ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Figuur 26. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de VVT-branche (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁷



²⁷ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>



Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl