

A photograph of a caregiver in a light blue uniform assisting an elderly man with a white beard and glasses. The caregiver is leaning over, holding the man's hand, and looking down at him. The man is sitting in a chair, looking up at the caregiver. The background is a bright, indoor setting with white blinds.

Sectoranalyse VVT 2023

12 juli 2023



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

1. Inleiding

In 2021 heeft het AZW programma voor alle branches binnen zorg en welzijn een sectoranalyse gemaakt, in samenwerking met PFZW. Deze sectoranalyses 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 sectoranalyse. Daarom is voor deze branches een update gemaakt van de sectoranalyse, 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
- AZW Werkgeverspanel, eerste en tweede meting 2022
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2022
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022
- CBS Verzuimklachten overgangsgelateerd, 2022

In deze sectoranalyse is een vergelijking gemaakt t.o.v. de data die is opgeleverd in de vorige sectoranalyse. Daarom wijken de jaartallen waarmee we in deze sectoranalyse vergelijken bij de verschillende onderwerpen in sommige gevallen af.

www.azwinfo.nl

12 juli 2023

Amy Raateland
Joris de Rooij
Johan Siegert
Ivo Zuidervaart

2. Samenvatting

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

- In de VVT-branche zijn in Q4 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 met ongeveer 24% zal toenemen.
- 42% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk en 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 2023 Q1* ligt het gemiddelde verzuim in de VVT hoger dan het Nederlands gemiddelde en hoger dan gemiddeld voor de sector zorg en welzijn. In de VVT-branche zien we dat het verzuim recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 9,2% op het hoogste niveau in de afgelopen 10 jaren. Van de medewerkers die verzuimden gaf 30% van de medewerkers aan dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag. De meest genoemde oorzaak is bestemming op het werk.
- Personeelstekorten zijn het meest genoemde HRM-knelpunt (62%). Een ander knelpunt is ziekteverzuim en/of WIA-instroom (45%). 19% 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 57% van de organisaties aan om minder te werken. Daarnaast biedt 51% van de organisaties de mogelijkheid om de arbeidstijden aan te passen.

Opvallende verschillen t.o.v. 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 meervoor. 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).

3. Beschrijving sector

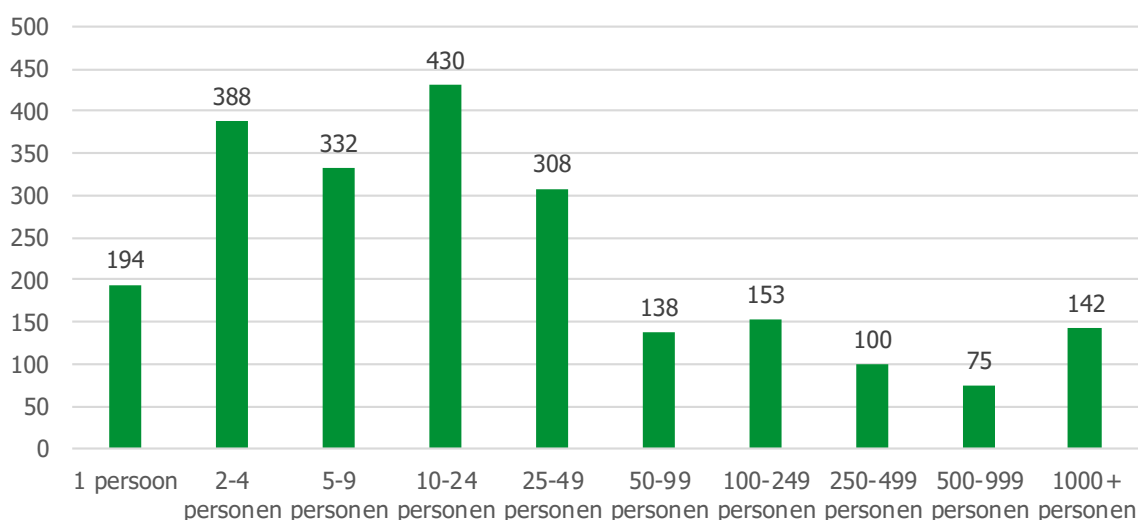
Samenstelling VVT-branche

Binnen de branche verpleging, verzorging en thuiszorg zijn in december 2022 zo'n 2260 organisaties actief¹. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche verpleging, verzorging en thuiszorg:

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

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment 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 1344 (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 Q4 2022 in totaal 474.300 mensen werkzaam. Van deze groep zijn 453.300 mensen werkzaam als werknemers in loondienst². Daarnaast zijn er ongeveer 21.000 mensen werkzaam als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

¹ PFZW, sectoranalyses branches zorgen wel zijn (december 2022)

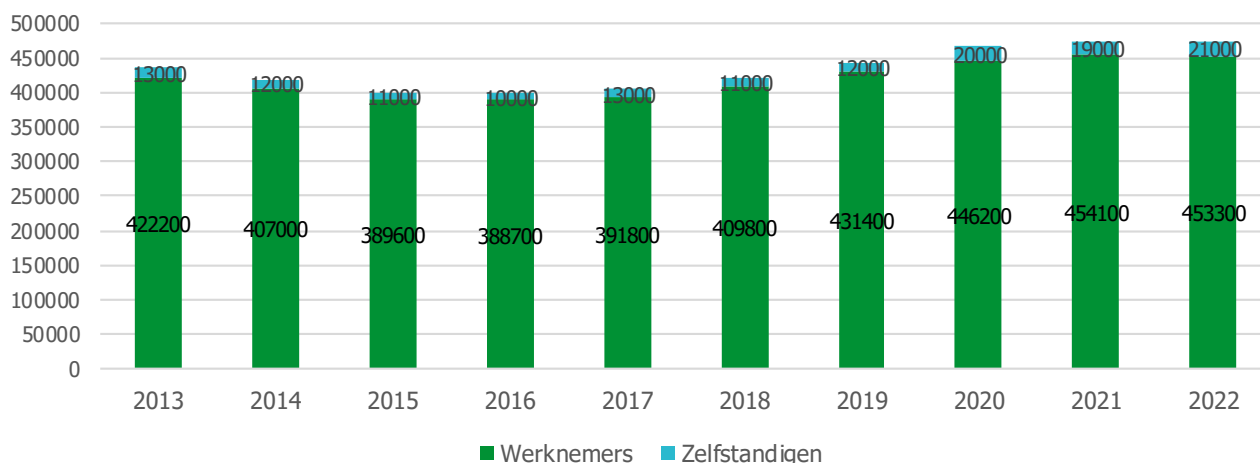
² <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=921B5>

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=921B5> 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. 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).

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



Gemiddelde aantal fte's in de VVT-branche

In de VVT is het gemiddeld aantal fte per organisatie in het vierde kwartaal van 2022 is 128. De meest voorkomende functies, als percentage van het totaal aantal fte's, zijn weergegeven in de figuur hieronder. Samen beslaan de genoemde functies 97% van het totaal aan 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.

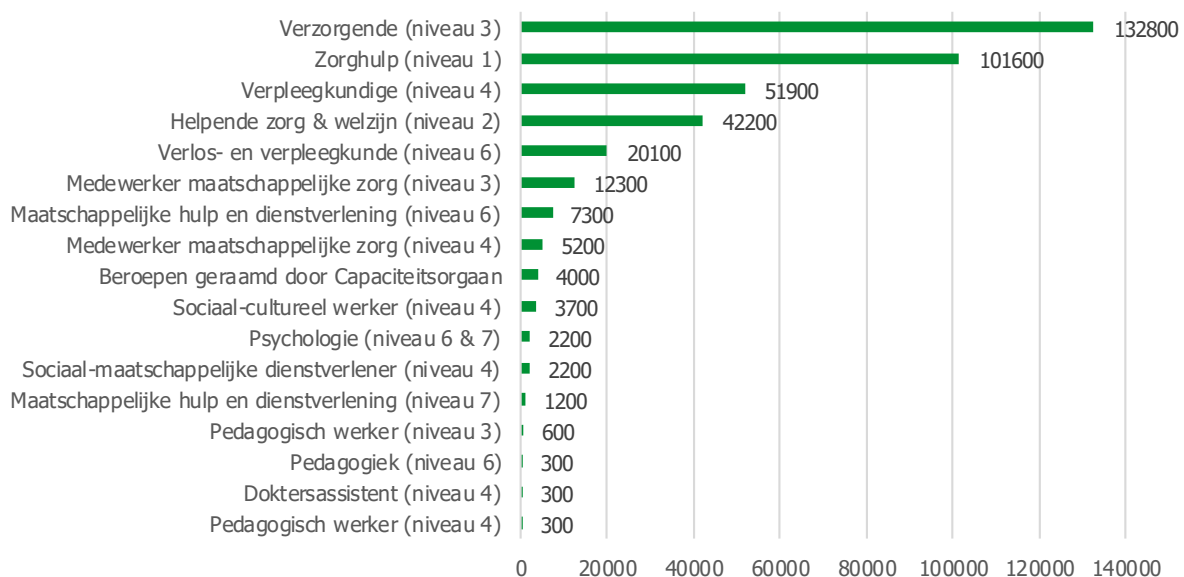
⁵ In de werkgeversenquête uitgevoerd door het CBS in 2022 is uitgegaan van een vaste lijst met meest voorkomende functies. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen. Het overzicht telt daarmee niet op tot 100%.

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

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2022 op basis van gegevens uit het prognosemodel Zorg en Welzijn (PMZW). Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de VVT-branche zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft als verzorgende (niveau 3). Zij worden gevolgd door medewerkers met een opleiding tot zorghulp (niveau 1), verpleegkundigen (niveau 4) en helpenden (niveau 2).

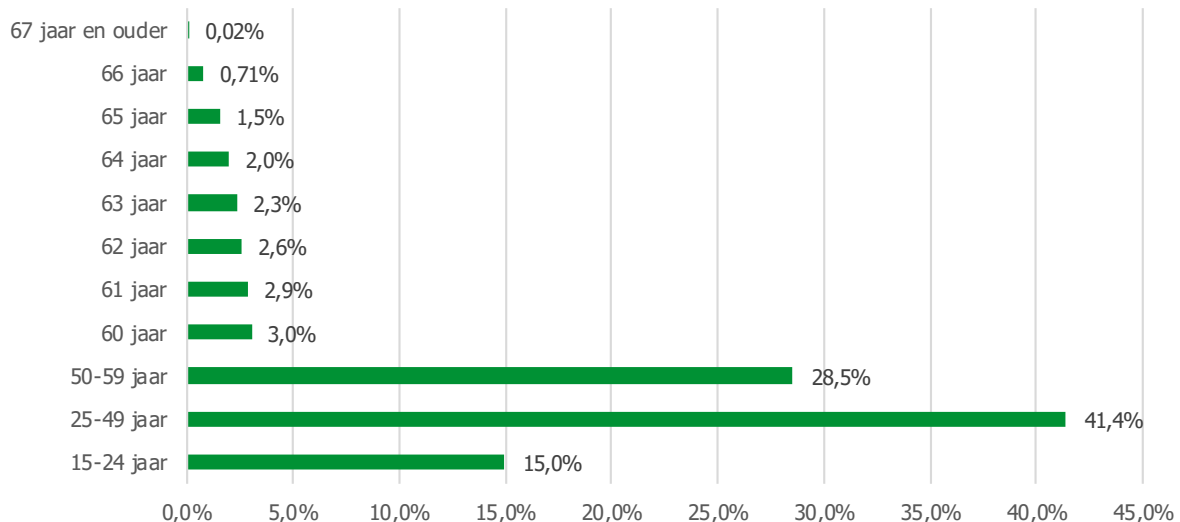
Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de VVT-branche (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2022)



Werknemers in loondienst naar leeftijd

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

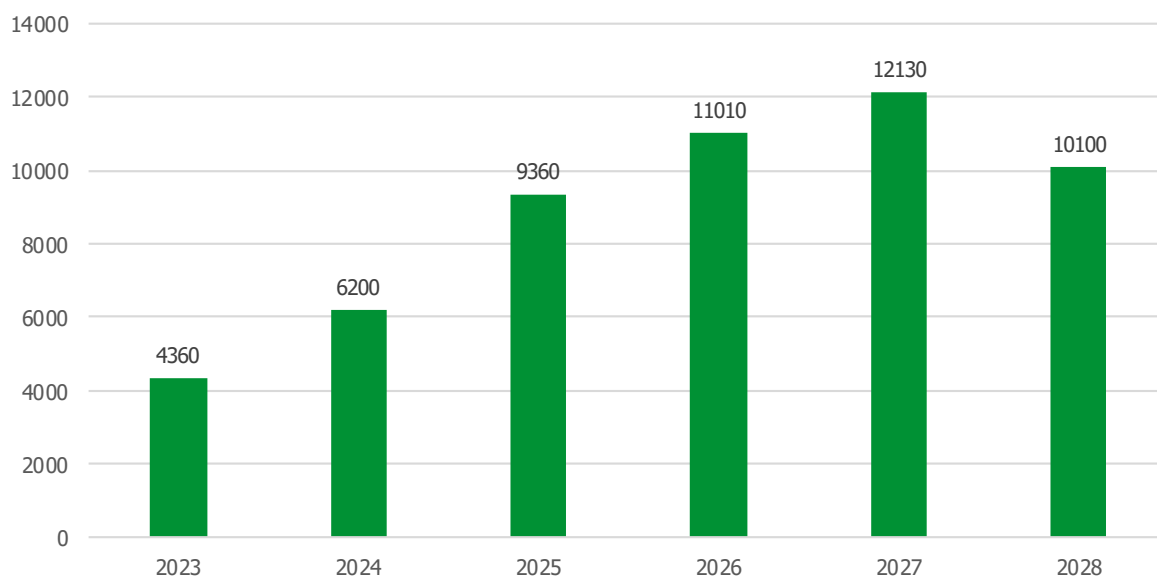
Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (92%) in de branche VVT dan mannen (8%). 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.

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 3 maanden in 2028. In Q1 2028 bereikt hierdoor niemand de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal AOW-gerechtigden is in 2028 daarom lager dan in voorliggende jaren.

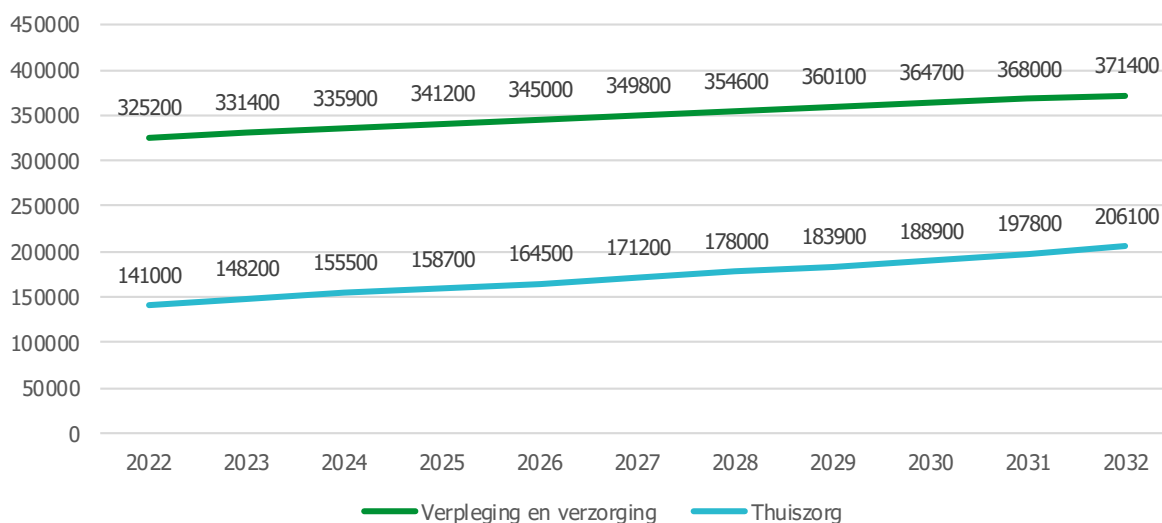
Figuur 6. Medewerkers in AOW-gerechtigde leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Prognose omvang VVT-branche

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie 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 confrontatie van arbeidsvraag en personeelsaanbod wordt in het prognosemodel de vervulde vraag 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



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

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

Werkbeleving

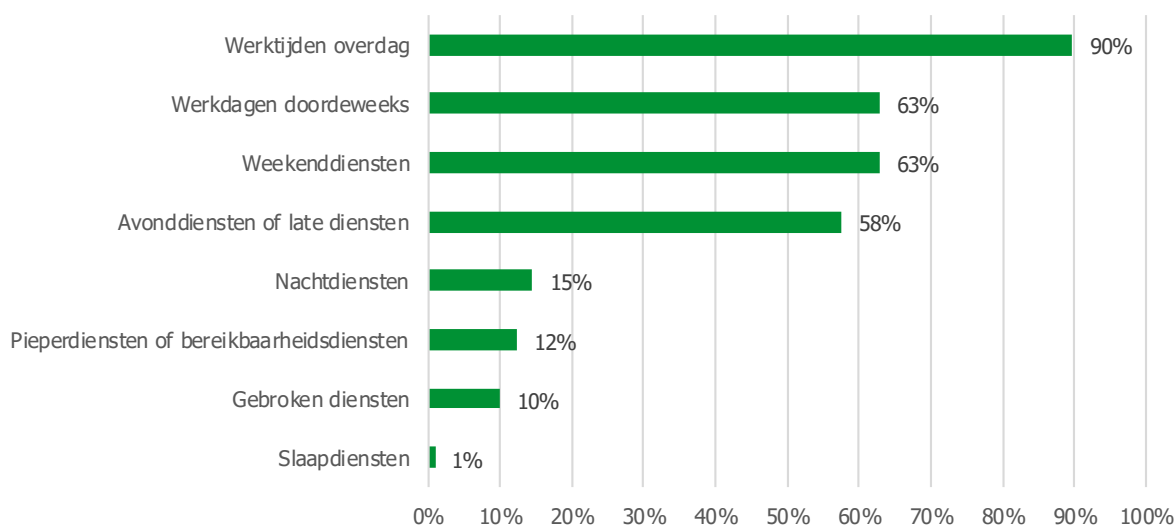
In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersonderzoek wat twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevraagd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken in dit deel de VVT-branche bij een aantal thema's met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn (breed).

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de VVT-branche 23,8 uren per week⁷. 97% is in dienst voor een vast aantal uren per week.

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



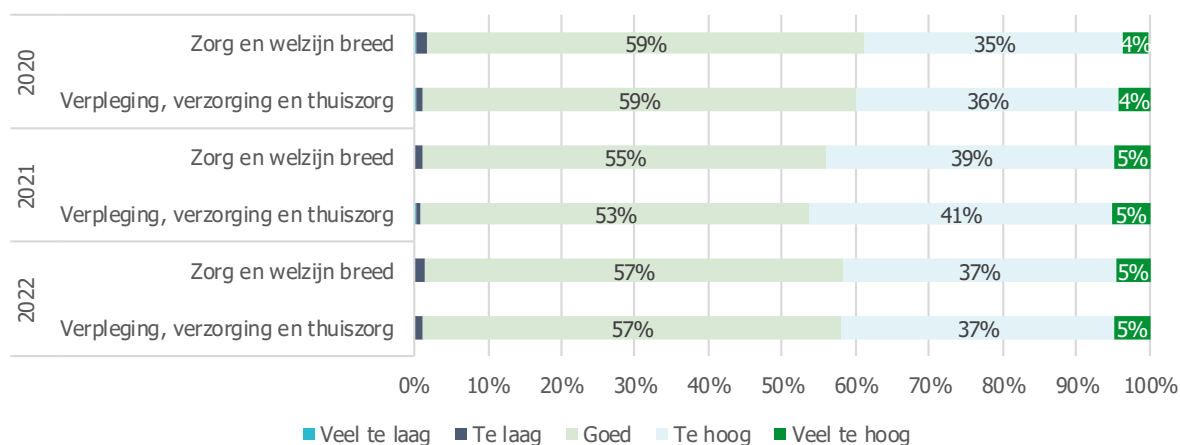
⁷ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquête-4e-kwartaal-2022>

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

Werkdruk

De werkdruk in de VVT-branche is volgens 42% van de werknemers in 2022 (veel) te hoog. 57% van de werknemers vindt de werkdruk goed. Dit is vergelijkbaar met het beeld voor de hele sector zorg en welzijn. Als we deze uitkomsten van 2022 vergelijken met de uitkomsten uit de eerdere meting van 2021 dan zien we dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt in 2022 is toegenomen ten opzichte van 2021, net als in de sector Z&W breed het geval is. Het aandeel dat de werkdruk (veel) te hoog vindt is gelijk gebleven.

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

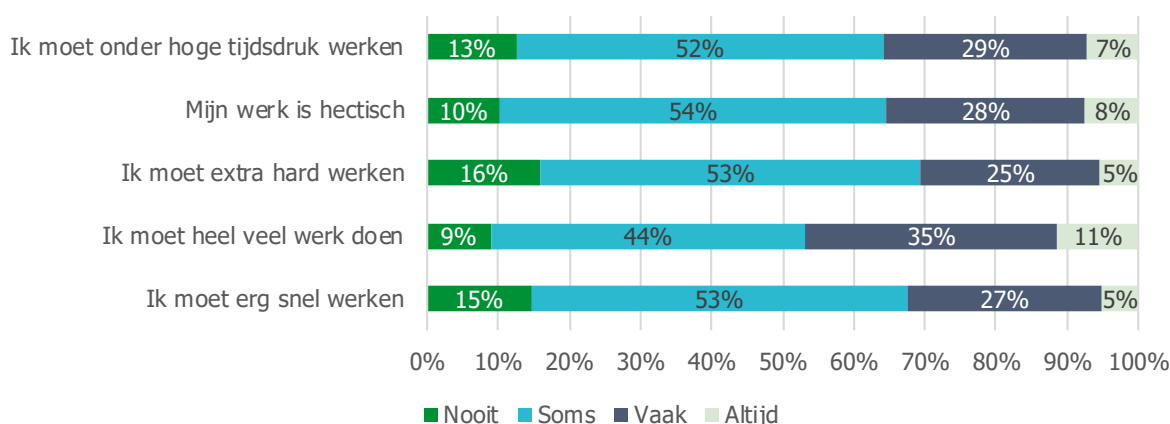


Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkdruk (Figuur 10) dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft de hoeveelheid werk (47%, tegen 50% in Z&W breed), met onder hoge tijdsdruk werken (36%, tegen 39% in Z&W breed), met hectische omstandigheden (36%, tegen 42% in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

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>

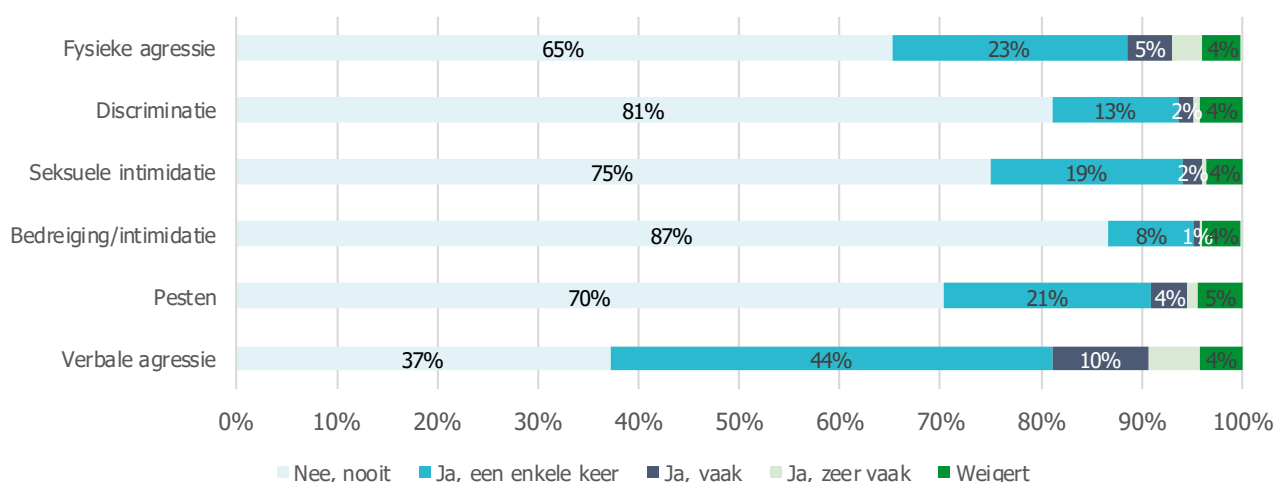
Figuur 10. Elementen werkdruk VVT-branche (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹⁰



Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de VVT-branche voor bij 58% van de medewerkers. In de sector zorg en welzijn is dit 52%.

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



Fysieke agressie komt voor bij 31% van de medewerkers (tegen 23% in Z&W). Pesten komt voor bij 24% van de medewerkers (tegen 23% in Z&W). Seksuele intimidatie door patiënten of cliënten komt voor bij 25% van de medewerkers (tegen 23% in Z&W). Discriminatie kwam voor bij 15% van de medewerkers (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 de vorige meting. Een uitzondering hierop is bij seksuele intimidatie. In 2020 kwam dit voor bij 19% van de medewerkers in de VVT (tegen 13% in Z&W) en in 2022 bij 25% van de medewerkers in de VVT (tegen 23% in Z&W).

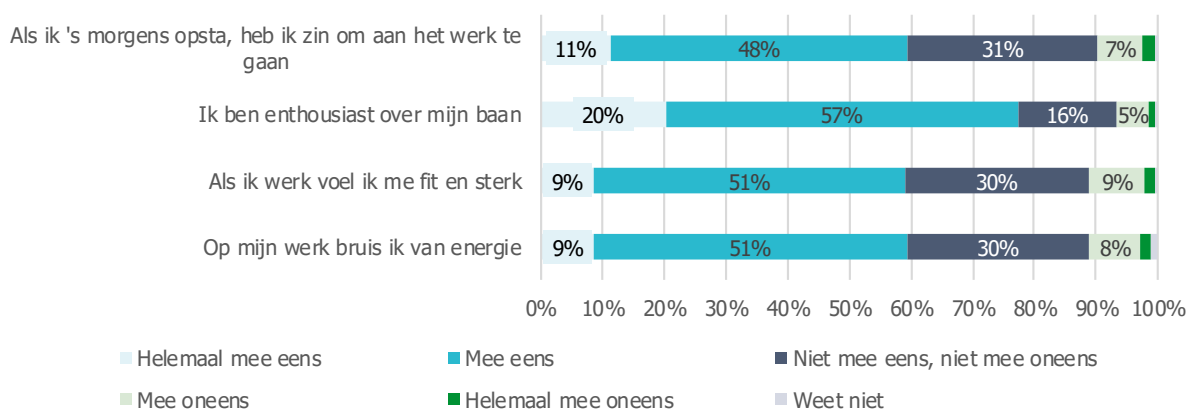
¹⁰ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

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

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 t.o.v. 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-sector (tegen 62% in Z&W). 60% heeft zin om aan het werk te gaan bij het opstaan (59% in Z&W). Ter vergelijking in de tweede meting van 2019 gaf 65% aan zin te hebben om aan het werk te gaan bij het opstaan (63% in Z&W).

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

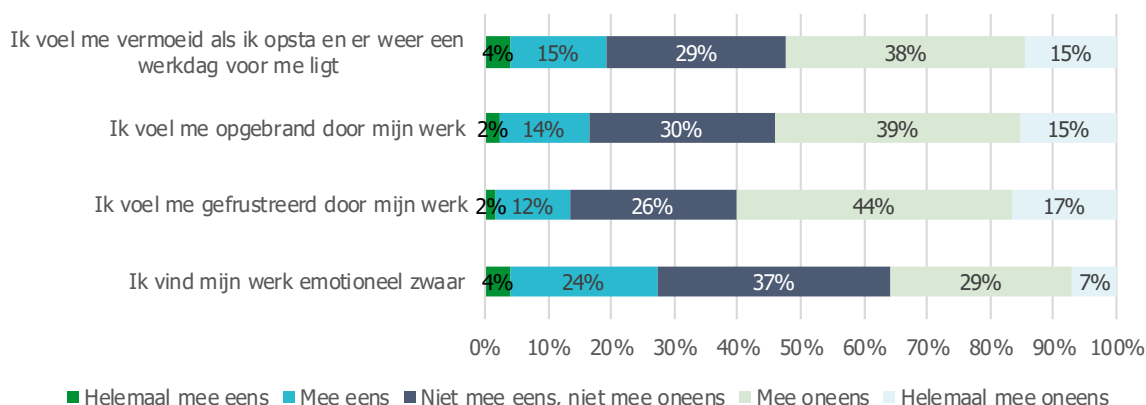


Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de VVT-branche vergelijkbaar op een aantal stellingen over vermoeidheid met medewerkers in de gehele sector zorg en welzijn gemiddeld. 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, t.o.v. 47% in 2020).

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

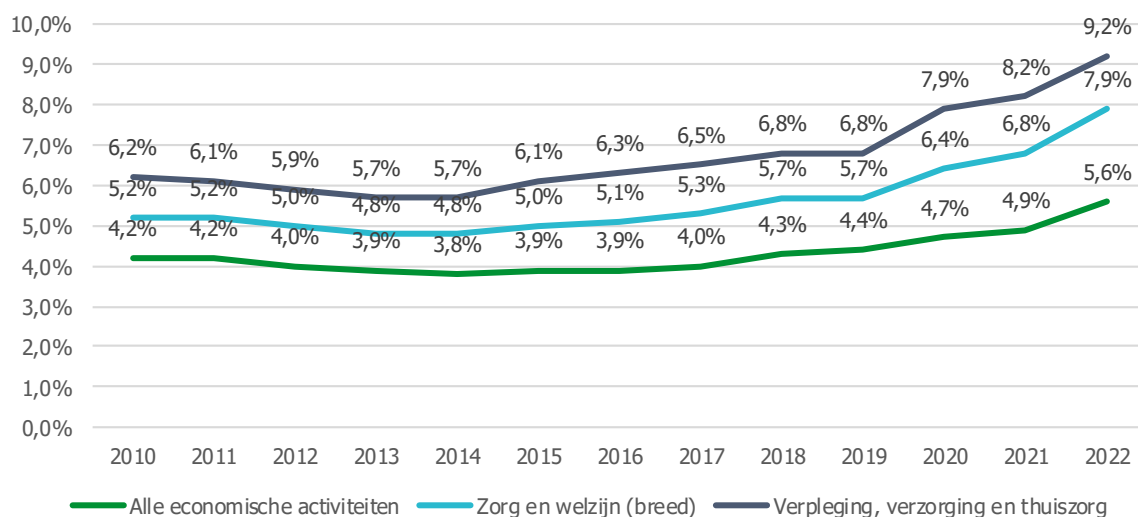
Figuur 13. Vermoeidheid in de VVT-branche (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹³



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 hoger dan het Nederlands gemiddelde. In de VVT-branche zien we dat het verzuim recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 9,2% op het hoogste niveau van de afgelopen 10 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 procent een stuk lager dan het was in het eerste kwartaal van 2022 (toen 10,4 procent). 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

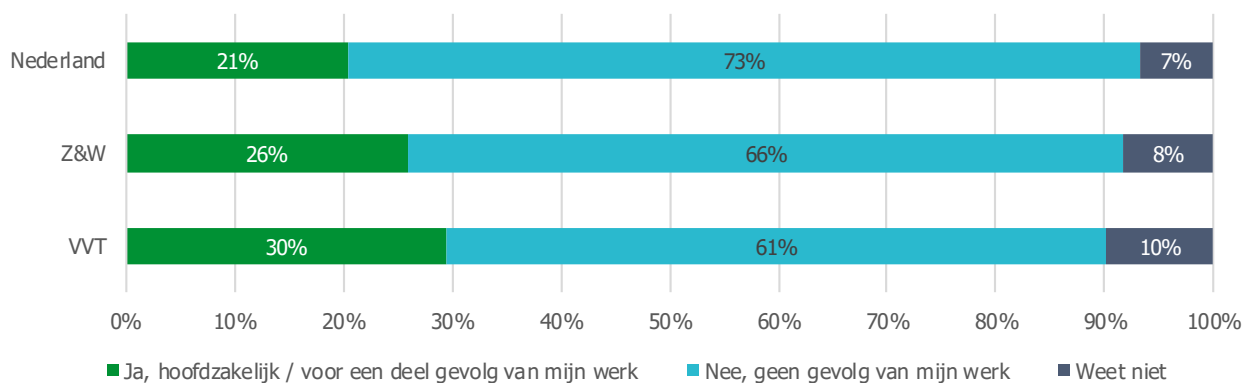
¹³ Bron: Werknemers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

¹⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=921D5>

zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij 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 aangaven dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijks of voor een deel het gevolg was van het werk. Ter vergelijking ligt dit percentage gemiddeld voor Nederland op 21% en voor de sector zorg en welzijn (breed) op 26%.

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

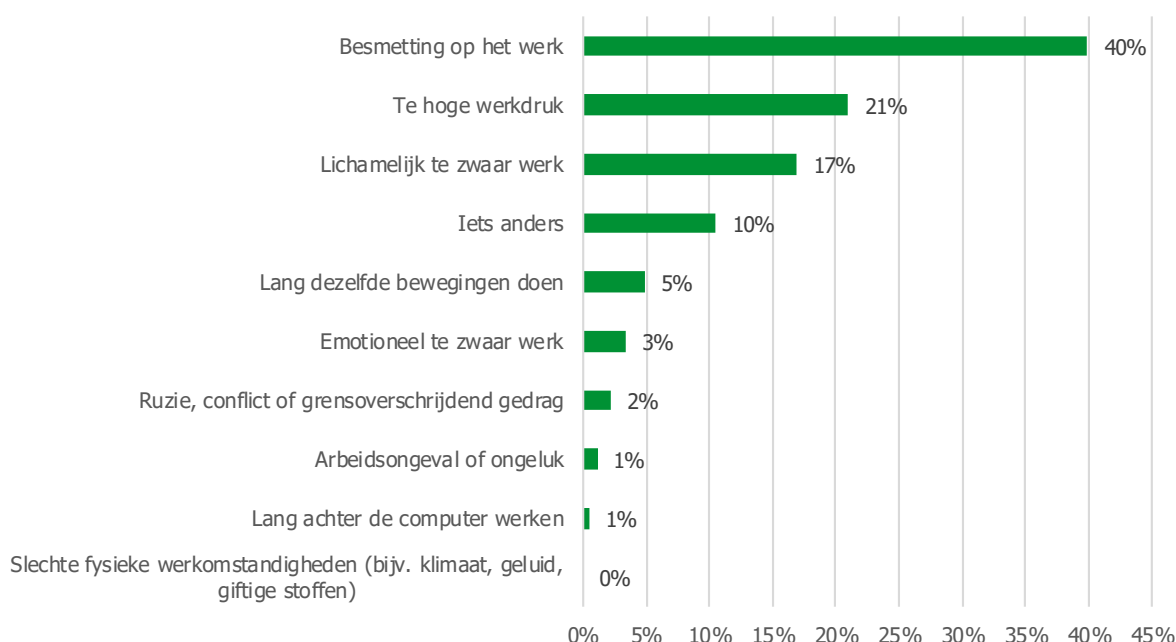


Oorzaken werkgerelateerd verzuim

In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen.

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

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



In Figuur 16 is te zien dat het grootste aandeel werknemers aangaf dat een besmetting op het werk de belangrijkste reden is (40%)¹⁷. Een te hoge werkdruk en lichamelijk te zwaar werk komen op plek twee en drie als meest genoemde reden. Ter vergelijking in de vorige sectoranalyse uit 2021 stond lichamelijk te zwaar werk op de eerste plek (toen 36% in thuiszorg en 33% in verpleging en verzorging). Werkdruk en werkstress stond op nummer twee (toen 29% in thuiszorg en 30% in verpleging en verzorging).

Verzuim door overgangsklachten

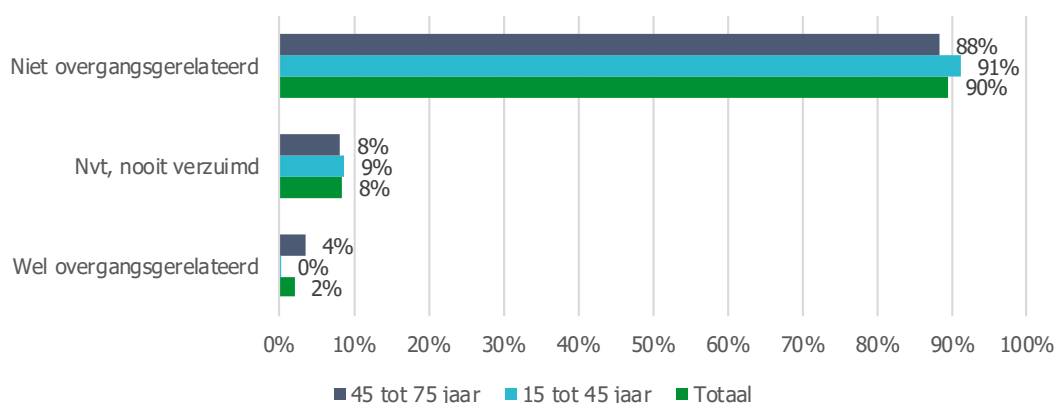
In het kader van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) is door het Ministerie van VWS gevraagd om cijfers met betrekking tot overgangsklachten bij vrouwen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is bekend of de klachten bij het meest recente verzuimgeval gerelateerd 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 groep 45 tot 75 jaar geeft 3,5% aan dat overgangsgelateerde klachten de oorzaak waren van het laatste verzuimgeval (2022).¹⁸

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

¹⁷ Een aanzienlijk deel van het werkgerelateerde verzuim heeft te maken met besmetting op het werk. In de vorige vragenlijst was deze optie niet meegenomen.

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

Figuur 17. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten naar leeftijd (Bron: CBS, 2022)¹⁹

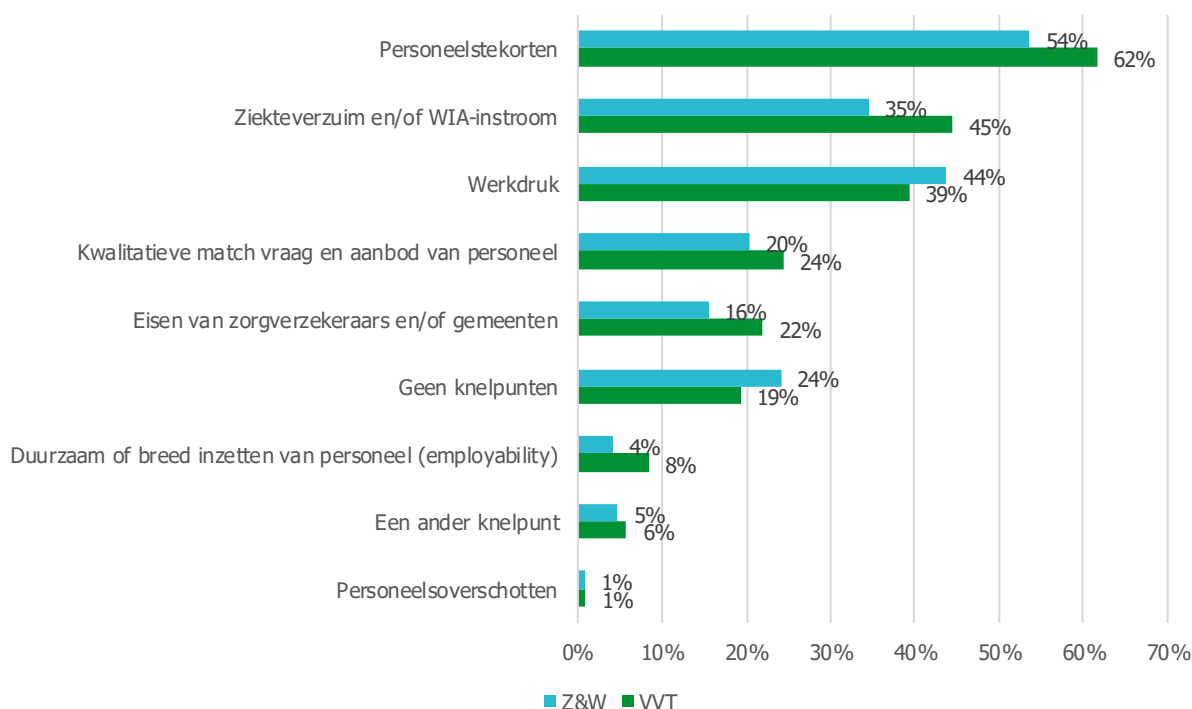


HRM-knelpunten

In de werkgeversenquête van 2022 (eerste meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 18 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de VVT-branchen en voor de sector Z&W breed, geordend naar mate van voorkomen in de VVT-branchen.

Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (62%), gevolgd door ziekteverzuim en/of WIA-instroom (45%). 19% van de organisaties rapporteert geen knelpunten. Het valt op dat ziekteverzuim en/of WIA-instroom en personeelstekorten vaker worden genoemd als knelpunten in de VVT-branchen dan gemiddeld voor de sector Z&W.

Figuur 18. HRM-knelpunten VVT en sector Z&W (Bron: WGE 2022, eerste meting)²⁰



¹⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

²⁰ Bron: Werkgevers enquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgevers enquête 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)²¹



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 ten behoeve van een betere match tussen werkgevers en werknemer (tegen 12% in Z&W). 23% heeft gewerkt aan het bevorderen van de gezondheid/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 investeren in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (40% in 2022 t.o.v. 31% in 2020), gevolgd door het verbeteren van ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden (36% in 2022 t.o.v. 30% in 2020) en het verbeteren van de werksfeer en sociale contacten (39% in 2022 t.o.v. 33% in 2020). Het deel van de organisaties dat geen maatregelen heeft genomen is ook gedaald van 28% in 2020 naar 25% in 2022.

²¹ Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 20 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, beide door 62% van de organisaties ingezet (tegen 43% en 55% in Z&W). Ook het efficiënter vormgeven van werkprocessen is een veel genomen maatregelen, door 54% van de organisaties ingezet (tegen 43% in Z&W). Nog eens 52% rapporteert het verbeteren/aapassen 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 20. Maatregelen tegen werkdruk VVT (Bron: WGE 2022, tweede meting)²²

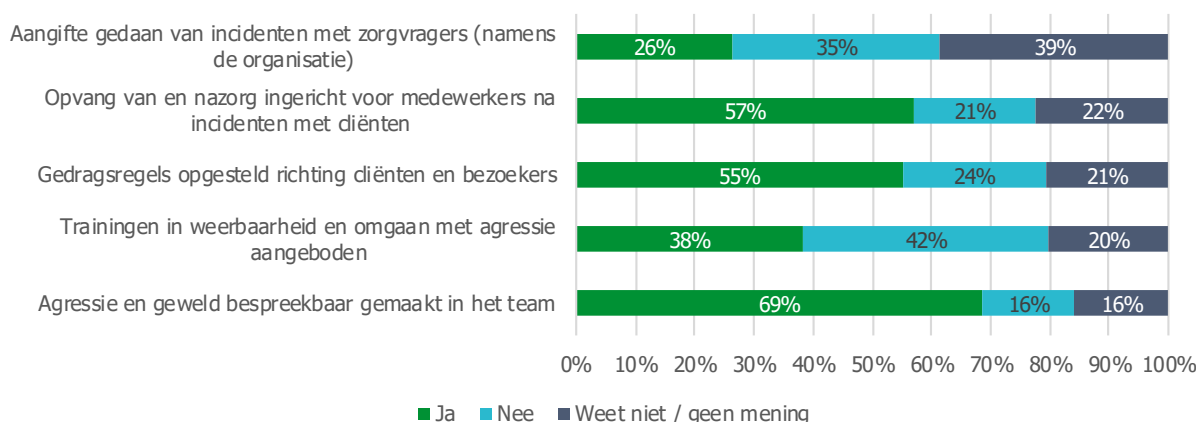


Maatregelen tegen agressie

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 de meeste maatregelen vaker zijn 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 21%)

²² Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

Figuur 21. Maatregelen tegen agressie VVT-branche (Bron: WGE 2022, tweede meting)²³ *

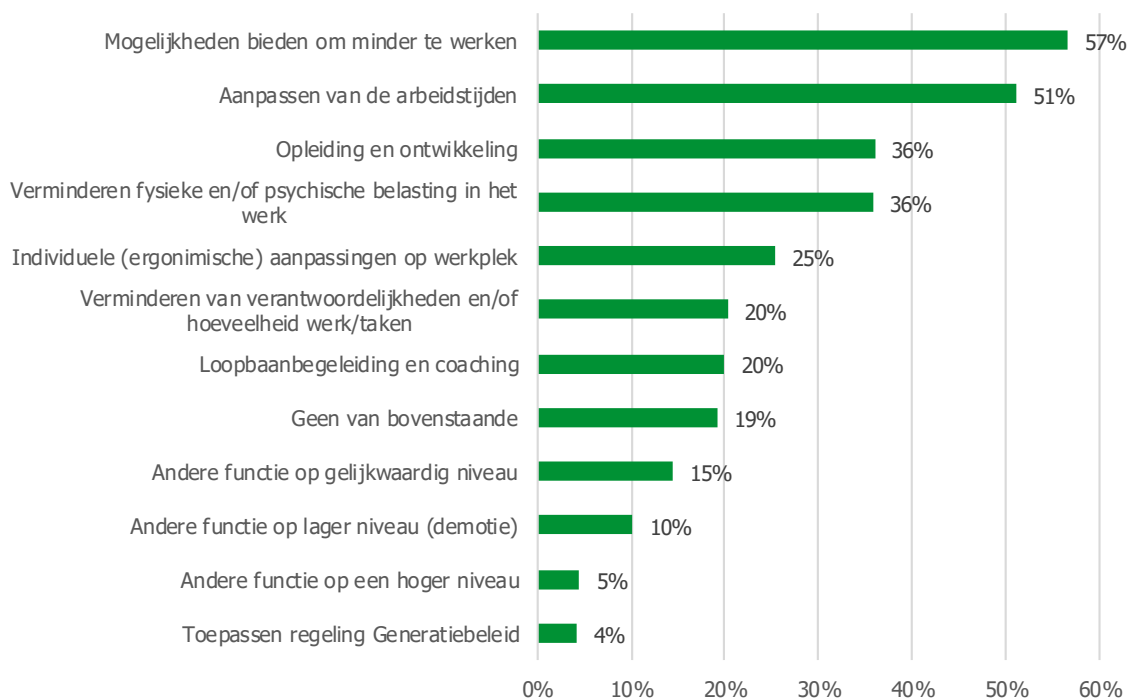


*Exclusief de bedrijven die worden beschouwd als zelfstandige zonder personeel

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 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 22. Maatregelen langer doorwerken VVT-branche (Bron: WGE 2022, eerste meting)²⁴



²³ Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

²⁴ Bron: Werkgevers enquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

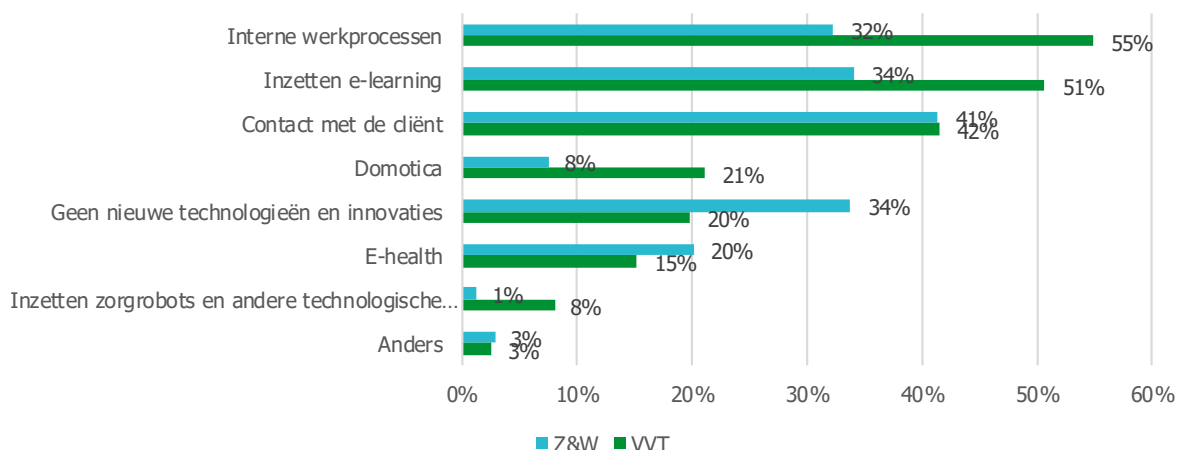
Inzet van technologie

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 naar de mate waarin 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.

Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties

Aan werkgevers is de vraag voorgelegd welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties zijn ingevoerd. 55% geeft aan dat zij gebruik maken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties ten behoeve van de interne werkprocessen (tegen 32% in Z&W). Nog eens 51% geeft aan dat zij e-learnings inzetten (tegen 34% in Z&W). Daarnaast geeft 42% aan dat zij nieuwe technologieën en innovaties inzetten in het contact met de cliënt (tegen 41% in Z&W). 20% geeft aan dat zij geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 34% in Z&W).

Figuur 23. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de VVT-branche (Bron: WGE, tweede meting)²⁵

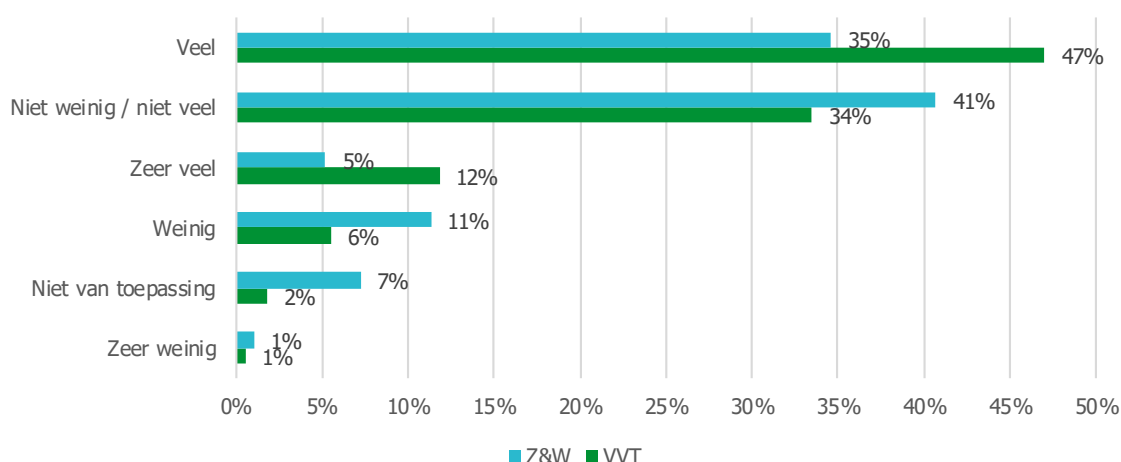


Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

59% van de organisaties geeft aan dat zij hun medewerkers (zeer) veel opleiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (tegen 40% in Z&W). 34% heeft aangegeven dat zij niet weinig, maar ook niet veel gebruik maken van het opleiden van de medewerkers (tegen 41% in Z&W) en 7% besteed hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 12% in Z&W).

²⁵Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

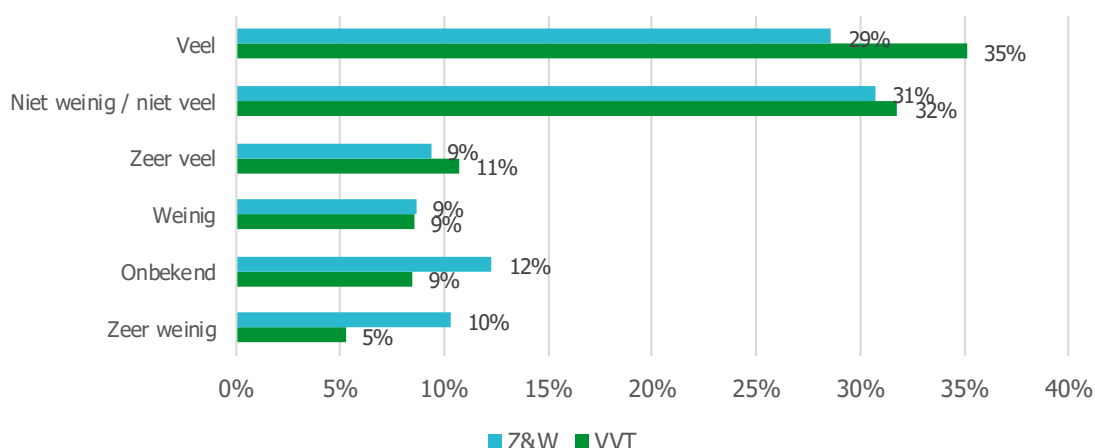
Figuur 24. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de VVT-branche (Bron: WGE, eerste meting)²⁶



Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

46% van de organisaties geeft aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 38% in Z&W). 32% van de organisaties heeft aangegeven dat zij dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 31% in Z&W). En 14% geeft aan dat zij medewerkers (zeer) weinig betrekken hierbij (tegen 19% in Z&W).

Figuur 25. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de VVT-branche (Bron: WGE, tweede meting)²⁷



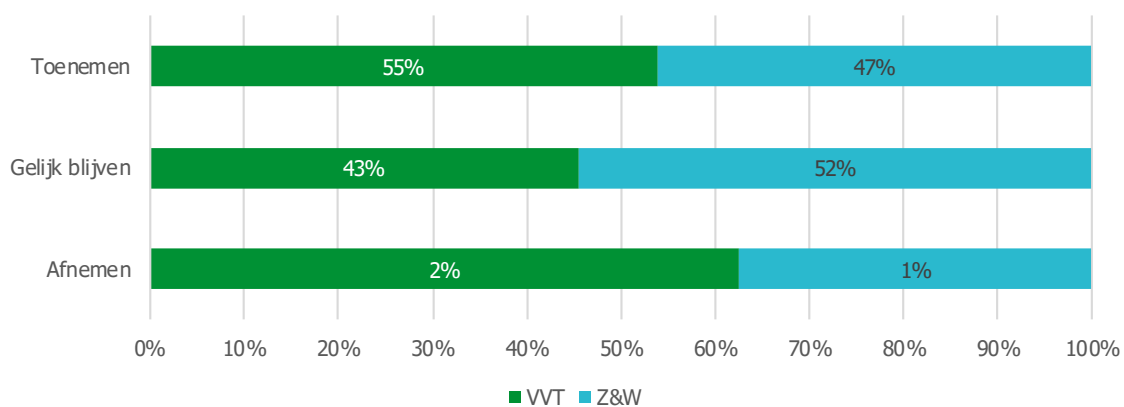
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers

55% van de organisaties geeft aan dat zij verwachten dat er meer wordt gevraagd aan competenties van medewerkers bij de inzet van nieuwe technologieën en innovaties (tegen 47% in Z&W). 43% denkt dat de gevraagde competenties gelijk zullen blijven (tegen 52% in Z&W).

²⁶ Bron: Werkgevers enquête 2022, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2022>

²⁷ Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

Figuur 26. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de VVT-branche (Bron: WGE, tweede meting)²⁸



²⁸Bron: Werkgevers enquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

