

# AZW

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn



## AZW Branche- rapportage VVT



Februari 2017



# Inhoud

Deze brancherapportage Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT) is gelijktijdig gepubliceerd met het integrerend eindrapport Arbeid in Zorg en Welzijn 2016. In het eindrapport worden de resultaten van de toekomstverkenning, andere producten van het AZW-programma en beschikbare informatie uit studies van derden gebundeld.

In deze brancherapportage komen de in 2016 beschikbaar gekomen gegevens over de arbeidsmarkt voor de VVT aan de orde.

We gaan achtereenvolgens in op:

- Stand van zaken arbeidsmarkt
- Uitkomsten prognose
- Maatschappelijke en beleidsontwikkelingen
- Inhoudelijke en organisatorische ontwikkelingen
- Ontwikkelingen arbeidsmarkt
- Uitdagingen toekomst.

Voor meer informatie over deze brancherapportage:

Martien Laarman-Wierenga: [martien.laarman@kiwa.nl](mailto:martien.laarman@kiwa.nl)

Marjolein Brink: [marjolein.brink@kiwa.nl](mailto:marjolein.brink@kiwa.nl)

Esther Noordzij-van Ekris: [esther.noordzij@kiwa.nl](mailto:esther.noordzij@kiwa.nl)

Cisca Joldersma: [c.joldersma@caop.nl](mailto:c.joldersma@caop.nl)

## Stand van zaken arbeidsmarkt VVT

De werkgelegenheid in de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) is tot en met 2015 afgenomen. De branche laat tussen 2012 en 2015 een krimp van 13,2% zien. Het kwartaalcijfer van het derde kwartaal van 2016 laat zien dat deze krimp ook in 2016 nog doorzet.

Werkgelegenheidsontwikkeling (aantal medewerkers)	
<b>2012</b>	426.592
<b>2013</b>	417.078
<b>2014</b>	395.062
<b>2015</b>	370.251
<b>2016 - q3*</b>	364.120
<b>Ontwikkeling 2012-2015</b>	<b>-13,2%</b>

*Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016): data van CBS en PFZW, bewerking door Kiwa Carity.*

*\* Kwartaalcijfer*

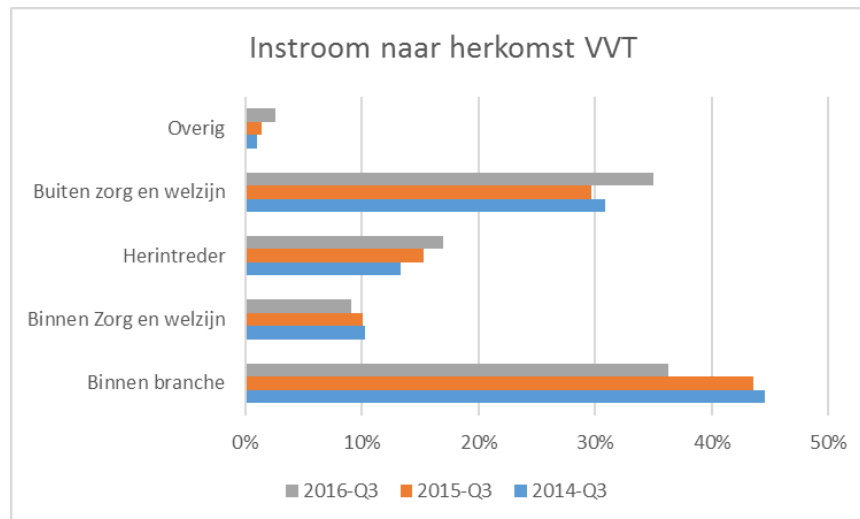
### Inzet van flexibele arbeid

Zowel in de verpleging en verzorging (79,4%) als in de thuiszorg (72,4%) heeft het merendeel van het personeel een vast dienstverband. Daarnaast werkt 8,1% als oproep-/invalkracht in de verpleging en verzorging. In de thuiszorg is deze groep iets groter: 8,7%. In de verpleging en verzorging werkt 1,0% als zelfstandige. Voor de thuiszorg is dit percentage hoger: 4,7%.

## In- en uitstroom

In de afgelopen jaren was er sprake van krimp in de verpleging, verzorging en de thuiszorg. De uitstroom was in die periode groter dan de instroom.

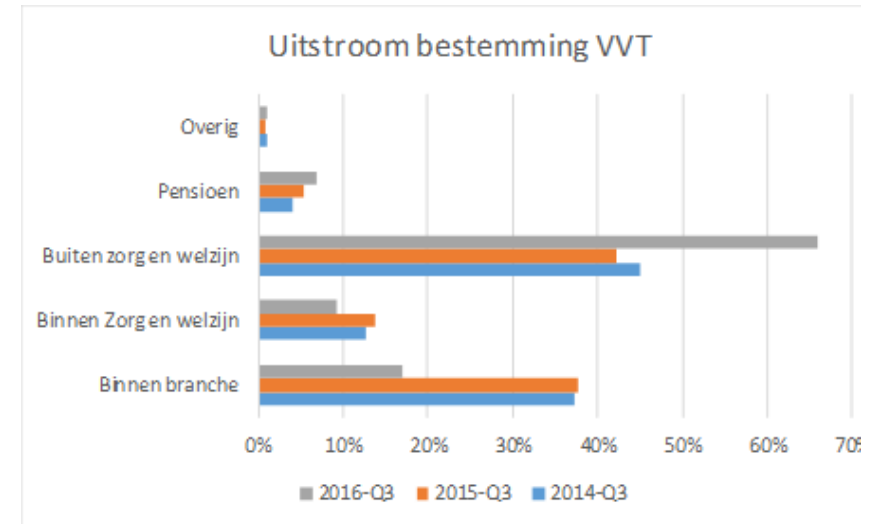
De mensen die zijn ingestroomd in de afgelopen jaren, komen vooral uit de branche zelf. In het derde kwartaal van 2016 is de instroom van buiten zorg en welzijn echter bijna even hoog als de instroom van binnen de branche. Het aandeel dat de branche binnen komt als herintreder, neemt over de jaren toe.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016): data van PFZW, bewerking door Kiwa Carity.

Van de mensen die uitstromen uit de branche is het merendeel gaan werken buiten de sector Zorg en Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en Jeugdzorg (WJK). Vooral in het derde kwartaal van 2016 is deze groep fors toegenomen.

Het aandeel van de mensen dat met pensioen gaat, neemt ook toe.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016): data van PFZW, bewerking door Kiwa Carity.

### Instroom in onderwijs

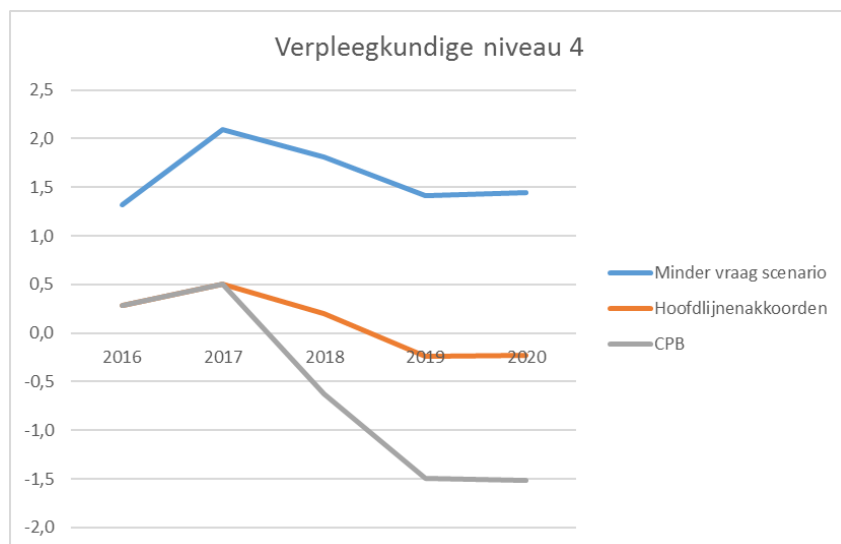
De instroom in de opleidingen verpleegkunde op mbo-niveau en op hbo-niveau is tussen 2012 en 2014 afgenomen: -4,2% op het mbo en -3,9% op het hbo. Ook de instroom in de opleiding tot verzorgende en helpende zorg en welzijn is afgenomen met respectievelijk 21,4% en 33,3%. De opleiding tot zorghulp heeft met de grootste krimp in instroom te maken, namelijk met -60,7% in de periode 2012 tot 2014. De opleiding tot medewerker maatschappelijke zorg persoonlijk begeleider laat een toename van de instroom van 28,0% zien in dezelfde periode.

## Uitkomsten prognose

Het onderzoeksprogramma berekent prognoses van vraag en aanbod per kwalificatie voor vijf jaren: 2016 tot en met 2020. Dit wordt gedaan voor 16 kernkwalificaties. Hier zoomen we in op drie kwalificaties die veel voor komen in de VVT: de mbo-verpleegkundige, de verzorgende, de helpende zorg en welzijn en de zorghulpen. We onderscheiden een minder-vraag-scenario en twee veel-vraag-scenario's op basis van CPB en Hoofdlijnenakkoorden. De resultaten zijn branche-overstijgend.

### Mbo-verpleegkundige

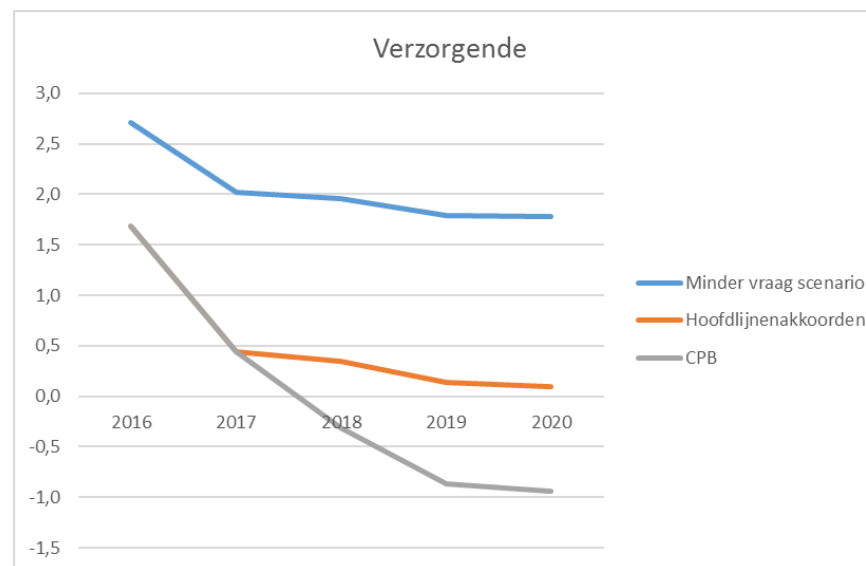
Het is de verwachting dat in 2016 en 2017 de werkgelegenheid voor de verpleegkundige op niveau 4 nog niet echt toe neemt. Hier komt vanaf 2018 verandering in, maar in het minder-vraag-scenario is het aanbod vanuit het onderwijs nog groot genoeg om aan de vraag te voldoen.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016) Kiwa Carity.

### Verzorgende

In het minder-vraag-scenario worden overschotten verwacht van medewerkers met een kwalificatie 'verzorgende', variërend van 5.000 in 2017 tot 3.500 in 2020. In de andere twee scenario's wordt een evenwicht op de arbeidsmarkt voorspeld (Hoofdlijnenakkoorden) of zelfs tekorten (CPB), oplopend tot 2.000 mensen in 2020. Tussen de 35 en 40% van het aanbod is afkomstig vanuit het onderwijs.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016) Kiwa Carity.

### Helpende zorg en welzijn en zorghulp

Door allerlei veranderingen in de inrichting van de zorg is het voor de mbo-niveaus 1 en 2 minder goed mogelijk om vraag naar en aanbod van personeel nog goed met elkaar in verband te brengen. Alle getoetste scenario's geven een aanbodoverschot aan voor de kwalificaties helpende zorg en welzijn en zorghulp. Daarnaast zoeken werkgevers steeds vaker werknemers met een hoger opleidingsniveau (zie ook verderop bij de Arbeidsmarktontwikkelingen).

## Maatschappelijke en beleidsontwikkelingen

- Voor de wijkverpleging is in 2017 €180 miljoen extra beschikbaar gesteld om te voldoen aan de toenemende vraag. Over de hoogte van de tarieven bestaat nog discussie. Er wordt in 2017 gewerkt met een geïntegreerd tarief voor (wijk)verpleging en verzorging, waardoor de administratieve lasten kunnen verminderen (*NZA, 2016; Ministerie van VWS, 2016*).
- In de periode 2004 tot 2013 zijn de stijgende zorguitgaven gepaard gegaan met een daling van het informele zorggebruik. Het aandeel mensen met formele hulp in het huishouden is in 2015 lager dan in 2014, terwijl het aandeel informele hulp in 2015 vergelijkbaar is met 2014. Het is nog onduidelijk of bij dalende zorguitgaven het informele zorggebruik toe zal nemen (*SCP, 2016; SCP, 2017*).
- Technologische ontwikkelingen zullen volgens meer dan een kwart van de werkgevers tot gevolg hebben dat de hoeveelheid cliëntgebonden personeel afneemt. Vier vijfde verwacht dat de benodigde competenties hierdoor veranderen. Huidige effecten van technologie zijn volgens een kwart van de werkgevers vooral herkenbaar in digitale rapportage en raadpleging cliëntendossier en volgens een op de tien werkgevers in toepassing domotica en contact via beeldscherm (*WGE, 2016*). Mantelzorgers en hun naasten met dementie geven aan nog weinig gebruik hiervan te maken (*Alzheimer Nederland en Nivel, 2016*).
- De inspectie constateert in 2016 dat de deskundigheid en inzetbaarheid van personeel in een deel van de verpleeghuizen beter moet worden afgestemd op de zorgbehoefte van cliënten. Er zou sprake zijn van onvoldoende gekwalificeerd personeel (*IGZ, 2016*).
- Het Nederlandse publiek ervaart vrijwilligers als een welkome aanvulling op de verpleeghuiszorg voor bewoners. Iets minder dan de helft van mensen met een naaste in het verpleeghuis vindt het normaal als naasten een deel van de zorg op zich blijven nemen. De algemene waardering voor verpleeghuiszorg is 6,2 en voor het verpleeghuis waar hun naaste verblijft, is de waardering een 6,8 (*Motivaction, 2016*). Bewoners zelf zouden hun instelling waarderen met gemiddeld een 7,8 al zijn er grote verschillen tussen de verpleeghuizen (*Patiëntfederatie Nederland, 2016*). Cliënten ervaren de kwaliteit van het personeel met een 8,7 voor verpleging & verzorging en een 8,3 voor zorg thuis (*Actiz, 2016*).
- Het maatschappelijke initiatief tot het Manifest Ouderenzorg 'Scherp op ouderenzorg' (2016) is in de Tweede Kamer unaniem gesteund. (<http://www.gastvrijezorg.nl/beleid/nieuws/2016/12/tweede-kamer-omarmt-manifest-hugo-borst-10118857>) Het manifest roept op tot het vaststellen van hoeveel zorgpersoneel nodig is om complete zorg te leveren en de regeldruk te verminderen. Naar aanleiding van het manifest vindt een discussie plaats over het 'vier ogen, vier handenprincipe'. Uitgaande van dit principe zouden er volgens berekeningen van Actiz en CPB 70.000 extra aan personeel nodig zijn. In dit beleidsrijke scenario nemen de eerder bij de prognose genoemde tekorten rond mbo-verpleegkundigen en verzorgenden enorm toe (*Actiz, 2017*).
- Het initiatief van de regering tot 'Waardigheid en trots' voor verpleeghuiszorg is voortgezet en vele instellingen zijn aan de slag gegaan met de kwaliteit van de verpleeghuiszorg. Er is extra geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering personeel en dagbesteding. Voor het komen tot een personeelsnorm is op basis van het Kwaliteitskader een Leidraad verantwoorde personeelssamenstelling verpleeghuizen ontwikkeld. Het kwaliteitskader en de leidraad zijn inmiddels vastgesteld door het Zorginstituut (2016; *Ministerie van VWS, 2016*).

- Er wordt gewerkt aan een integrale vernieuwingsagenda voor de ouderenzorg (*Ministerie van VWS, 2016*).

## Inhoudelijke & organisatorische ontwikkelingen

- Er wordt meer wijkgericht gewerkt in de thuiszorg. Verwachting is dat het uitvoerend werk in wijkteams bij verzorgende IG en verpleegkundigen MBO-4 komt te liggen. De hbo-verpleegkundige heeft een regierol. De vraag naar verzorgenden zou daardoor in 2016 en in 2017 kunnen groeien. De rol van de wijkverpleegkundige in relatie tot eerstelijnszorg moet nog verder vorm krijgen (*Bosman & Vos, 2016; Ministerie van VWS, 2016a*).
- In 2016 hebben diverse veldpartijen een wijkverpleegkundig genootschap opgericht, NWG, om de functie van de nieuwe wijkverpleegkundige verder te professionaliseren. (<https://www.nursing.nl/verpleegkundigen/nieuws/2016/5/nederlands-wijkverpleegkundig-genootschap-opgericht/>)
- De verwachting is dat de behoefte aan tijdelijk verblijf en acute opvang in crisissituaties in de verpleegzorg toeneemt (*Coolen, 2015*).
- Steeds meer werken organisaties met (de achterliggende waarden) van zelfsturende teams. Helpende randvoorwaarden zijn kwaliteit van de teams op orde, lerende organisatie en beschikbare managementinformatie (*KPMG, 2015*).
- Er is steeds meer behoefte om de specialist ouderengeneeskundige ook ambulant inzet te zetten. Het

zorginstituut bekijkt in hoeverre dat kan onder de ZVW (*Ministerie van VWS, 2016a*).

- Meer mantelzorgers die zorgen voor een naaste met dementie voelen zich zwaarbelast of overbelast. De helft geeft aan dat de zorg vooral op hen neerkomt. Een op de tien denkt de zorg niet langer dan een half jaar vol te houden (*Alzheimer Nederland & Nivel, 2016*).

## Arbeidsmarktontwikkelingen

- De werkgevers ervaren in 2016 iets meer groei dan krimp van personeel in hun organisatie. In de gehele sector VVT doen moeilijk vervulbare vacatures en tekorten zich vooral voor bij verzorgende-IG (mbo-3 niveau), verzorgende en verpleegkundige mbo-4 niveau en hbo. Er is sprake van een overschot of afname van personeel voor verzorgend/helpende mbo 1 en mbo 2-niveau (*WGE, 2016*). Een nieuw toekomstperspectief voor een deel van deze groepen is mogelijk te vinden in de functie ondersteuning thuis (*Ministerie van VWS, 2016*).
- Meer dan de helft van de werkgevers signaleert een toename van de werkdruk, die volgens een vijfde veroorzaakt is door vooral onderbezetting en moeilijker/complexer werk (*WGE, 2016*).
- Verpleegkundigen in de thuiszorg ervaren relatief veel autonomie, terwijl verzorgenden in de thuiszorg juist de minste autonomie in hun werk ervaren. Een op de tien verpleegkundigen zou belangstelling hebben voor een overstap naar de thuiszorg (*Nivel, 2016*).
- Twee derde van de werkgevers geeft aan te maken te hebben met agressie en twee vijfde ervaart een toename in de omvang

van agressie en geweld en bijna een kwart signaleert meer ernstige vormen van agressie en geweld (WGE, 2016).

- Driekwart van de werkgevers geeft aan zich bezig te houden met strategische personeelsplanning. Meer dan twee vijfde heeft aandacht voor het bestaande en het toekomstig personeelsbestand en bijna een derde kijkt naar ontwikkelingen en maakt een vergelijking tussen het bestaande en het toekomstig personeelsbestand. Met het oog op de toekomst richten negen van de tien werkgevers zich vooral op functiegerichte scholing en vier op de vijf op efficiëntie en samenwerking in de regio (WGE, 2016).
- Opleiden voor een hoger kwalificatieniveau richt zich bij twee derde van de werkgevers op van mbo 2 naar mbo 3 en van mbo 3 naar mbo 4 en bij 45% van mbo- naar hbo-niveau. Ook vindt specialistische en verdiepende scholing plaats voor mbo'ers. Bijscholing varieert verder van gerichte inhoudelijk scholing op de zwaardere cliënten en nieuwe cliëntvragen tot technologie, preventie en signalering (WGE, 2016).
- De nieuwe CAO die in 2016 is afgesloten, richt zich op het terugdringen van regeldruk en ziekteverzuim en kent extra impulsen voor scholing en opleiding zodat er voldoende (hoog)opgeleid personeel is om de juiste zorg te kunnen bieden en bij te dragen aan een prettiger werksfeer/omgeving.

## Uitdagingen

- Werken aan kwaliteitszorg met een passende mix van personeel in een dynamische en veranderende, maatschappelijk en politiek complexe omgeving..

- Werken aan het imago van de branche in het algemeen en op de arbeidsmarkt in het bijzonder om personeel te behouden en te werven.
- Innovatieve oplossingen vinden, samen met andere partijen, om in te kunnen spelen op de verwachte enorme personeelstekorten die ontstaan bij het beleidsrijke scenario gebaseerd op het manifest ouderenzorg.

## Literatuurverwijzingen

- Actiz (2016). *Over Kennis en Wijsheid: Inzichten uit de Actiz Benchmark Zorg, 2016*. <https://www.actiz.nl/thema/ondernemerschap/benchmark>
- Actiz (2017). *Kwaliteitskader*. Brief aan Tweede Kamer. <https://www.actiz.nl/nieuws/ouderenzorg/2017/02/brief-actiz-aan-tweede-kamer-kwaliteitskader>
- Alzheimer Nederland en Nivel (2016). *Dementiemonitor Mantelzorg 2016*. [www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Dementiemonitor\\_Mantelzorg\\_2016.pdf](http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Dementiemonitor_Mantelzorg_2016.pdf)
- Bosman & Vos (2016). *Verzorgenden in wijkteams: Een verkenning naar aantallen, deskundigheid en rol*. <https://www.bosmanvos.nl/nieuws/versterken-rol-en-deskundigheid-van-verzorgenden-in-wijkteams/>
- Coolen, J. (2015). *Ouderen in zorghuizen: broze mensen én leefplezier*. <http://www.vilans.nl/docs/vilans/publicaties/ouderen-zorghuizen-kwaliteit-verpleeghuiszorg.pdf>
- IGZ (2016). *Eindrapportage toezicht IGZ op 150 verpleegzorginstellingen*. [https://www.igz.nl/actueel/nieuws/eindrapport\\_toezicht\\_op\\_150\\_verpleegzorginstellingen.aspx](https://www.igz.nl/actueel/nieuws/eindrapport_toezicht_op_150_verpleegzorginstellingen.aspx)
- KPMG (2015). *Zelfsturing in de zorg: Zes openhartige gesprekken over dilemma's in de dagelijkse praktijk*. <http://hervorminglangdurigezorg.nl/external/files/Zelfsturing-in-de-zorg-KPMG.pdf>
- Manifest Scherp op Ouderenzorg (2016). Borst, H. & Gaemers, C. <https://www.scherpopouderenzorg.nl/>

- Ministerie van VWS (2016). *Arbeidsmarkt zorg: Herstel na moeilijke jaren*.  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/11/04/kamerbrief-over-arbeidsmarkt-zorg-herstel-na-moeilijke-jaren>.
- Ministerie van VWS (2016). *Rijksbegroting 2017 XVI Volksgezondheid, Welzijn en Sport*. Tweede Kamer, 23 550 xvi, nr. 1.  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/begrotingen/2016/09/20/xvi-volksgezondheid-welzijn-en-sport-rijksbegroting-2017>
- Ministerie van VWS (2016). *Derde voortgangsrapportage waardigheid & trots*.  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/07/04/derde-voortgangsrapportage-waardigheid-en-trots>
- Motivaction (2016). *Verpleeghuiszorg in Nederland. Belevingsonderzoek onder Nederlands publiek, professionals en bestuurders*.  
<http://www.waardigheidentrots.nl/wp-content/uploads/2016/07/Motivaction-verpleeghuiszorg-in-nederland.pdf>
- NZA (2016). *Regelgeving verpleging en verzorging en intensieve kindzorg 2017*.
- Nivel (2016). *De aantrekkelijkheid van werken in de zorg 2015: Cijfers en trends*.  
<http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/aantrekkelijkheid-werken-zorg-2015.pdf>
- Nivel (2016). *Inspelen op Veranderingen in de zorg: Ervaringen van verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en praktijkondersteuners*.  
[http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Inspelen\\_op\\_verandering\\_en\\_in\\_de\\_zorg.pdf](http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Inspelen_op_verandering_en_in_de_zorg.pdf)
- SCP (2016). *Thuiszorguitgaven en informele hulp*.  
[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2016/Thuiszorguitgaven\\_en\\_informele\\_hulp](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Thuiszorguitgaven_en_informele_hulp)
- SCP (2016). *Zorg en ondersteuning in Nederland: Kerncijfers 2014*.  
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-739733.pdf>
- SCP (2017). *Zorg en ondersteuning in Nederland: Kerncijfers 2015*.  
[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2017/Zorg\\_en\\_ondersteuning\\_in\\_Nederland\\_kerncijfers\\_2015](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Zorg_en_ondersteuning_in_Nederland_kerncijfers_2015)
- Werkgeversenquête (WGE) 2016*. Jettinghoff, K. & Joldersma, C.  
 Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Den Haag: CAOP & Kiwa Charity. <http://www.azwinfo.nl/documents>
- Zorginstituut (2016). *Kwaliteitskader verpleeghuiszorg*.  
<https://www.zorginstituutnederland.nl/publicaties/publicatie/2017/01/13/kwaliteitskader-verpleeghuiszorg>

## Programma AZW

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn heeft tot doel partijen te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de sector Zorg, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang (WJK).

Hiermee wordt kennis aangereikt over (effectieve) oplossingsstrategieën die in de praktijk kunnen worden gebruikt voor de aanpak van knelpunten, zodat betrokken partijen de eigen beleidsverantwoordelijkheid kunnen waarmaken. Het programma wordt aangestuurd door het ministerie van VWS (formele opdrachtgever) en de sociale partners in zorg en WJK. Vanaf 1 maart 2014 voeren Kiwa Charity en CAOP het onderzoeksprogramma uit.

Het onderzoeksprogramma bestaat uit verschillende onderdelen:

- Continue dataverzameling;
- Website azwinfo.nl;
- Regioportretten/tabellenboek;
- Prognosemodel en online tool;
- Werkgeversenquête;
- Werknemersenquête;
- Integrerend rapport;
- Incidentele onderzoeken.

In 2016 is voor het eerst gewerkt met 3 AZW Actueels met actuele tussentijdse informatie over de arbeidsmarkt. In het eindrapport zijn het voormalige integrerend rapport en de toekomstverkenning samengevoegd. Meer informatie over het onderzoeksprogramma is te vinden op: <http://www.azwinfo.nl>.