



FACTSHEET ARBEIDSMARKT IN BEELD 2022

Deze factsheet geeft een overzicht van de regionale arbeidsmarktontwikkelingen in de zorg- en welzijnssector en is bedoeld om duiding en context te geven aan trends op de arbeidsmarkt.

VOOR WIE

De factsheet is geschikt voor iedereen die voor zijn werk context nodig heeft om keuzes te onderbouwen. Dus voor zowel bestuurders, afdeling HR als managers. Maar ook voor regionale en lokale partijen kan het helpen om over betrouwbare en vergelijkbare data te kunnen beschikken.

BRONNEN

De cijfers die worden gehanteerd komen allemaal voort uit cijfers van het CBS, vanuit PFZW en vanuit de website Arbeidsmarkt in beeld. Wanneer cijfermateriaal wordt geactualiseerd bij het CBS en PFZW vindt er ook actualisatie plaats bij Arbeidsmarkt in Beeld. Vervolgens worden deze nieuwe inzichten geüpdatet en verwerkt in de factsheets van WGZ Zorg en Welzijn.

VRAGEN

Heeft u vragen over de factsheets of wilt u meer verdieping en informatie ontvangen over bepaalde onderwerpen?

Dat kan uiteraard. Neem hiervoor contact op met Johan Stubbe (j.stubbe@wgz.zorgenvelzijn.nl)

Voor de website arbeidsmarkt in beeld klikt u [HIER](#)

Voor cijfers van het CBS klikt u [HIER](#)





ZORGSELECT

Het loopbaanplatform en de vacaturesite van zorg en welzijn in Oost-Nederland



Verkeersbronnen:

- Via social media (Facebook): 155.800
- Via Google: 106.400
- Direct naar de site: 76.000
- Via andere sites: 41.800

Social Media

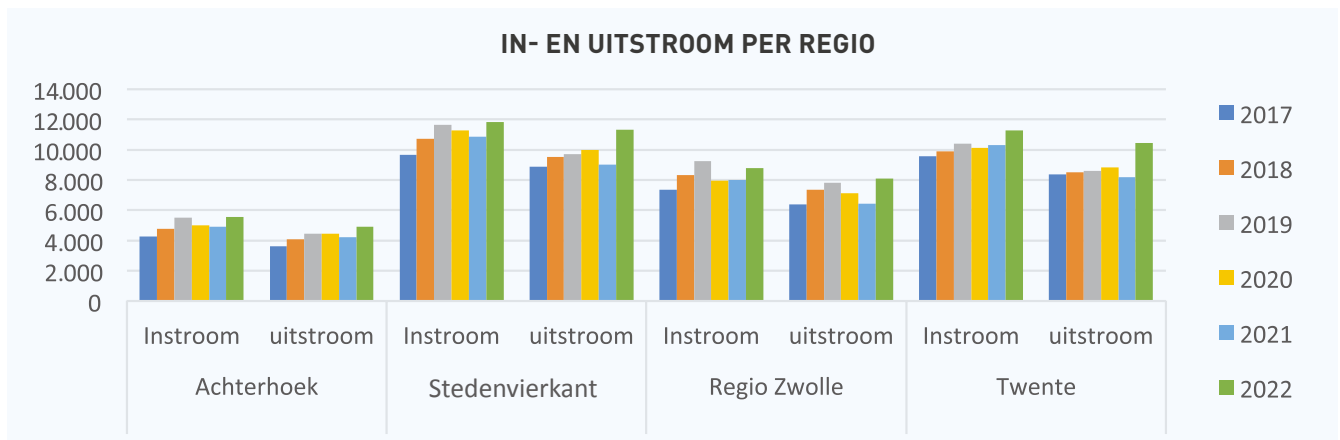
- Facebook ZorgSelect
 1. Bijna 12.000 volgers
 2. Ruim 450.000 Facebook gebruikers bereikt
 3. De meeste bezoekers komen uit de leeftijdsgroep 25-35 jaar
- Twitter ZorgSelect
 1. 4.000 volgers
 2. 58.000 tweets
 3. 8 clicks per dag per link





IN- EN UITSTROOM

Onderstaande grafiek laat de ontwikkeling zien van de totale in- en uitstroom door de jaren heen.

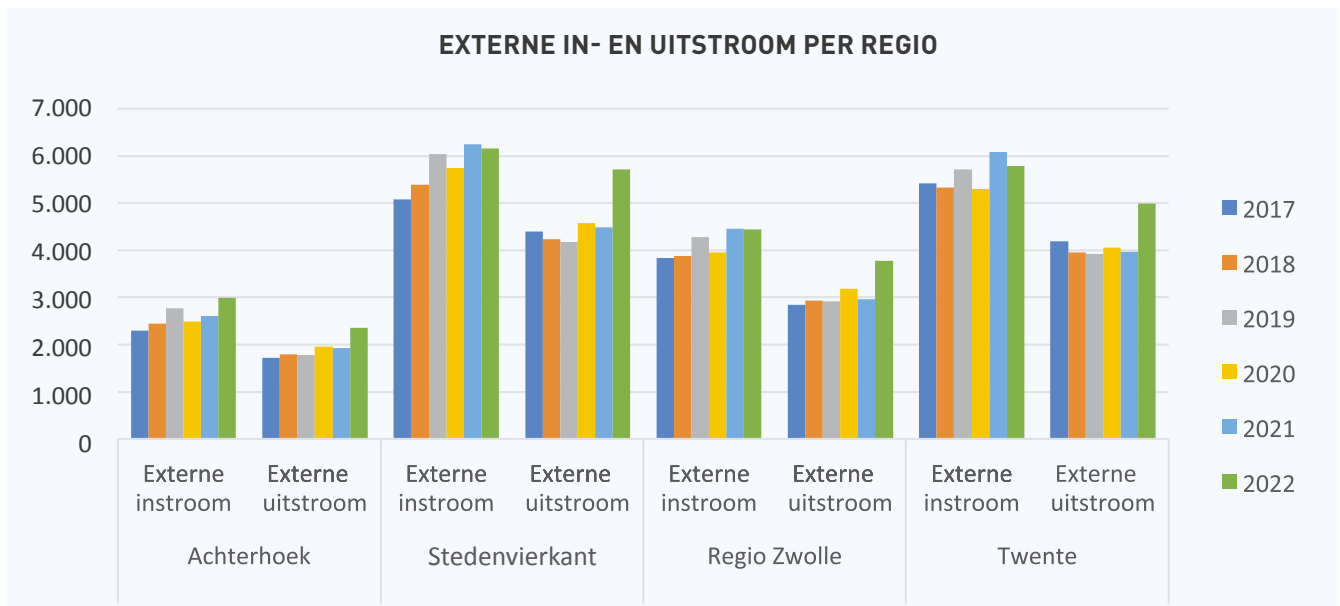


INSTROOM

De instroom laat vanaf 2019 een lichte daling zien. Covid heeft hier zeker invloed op gehad. In 2022 is de instroom in alle vier regio's toegenomen. De komende periode zal uitwijzen of de groei blijft toenemen of dat de groei gaat afvlakken doordat er minder personeel beschikbaar komt. Positief is dat er veel animo is voor het werken in de zorg.

UITSTROOM

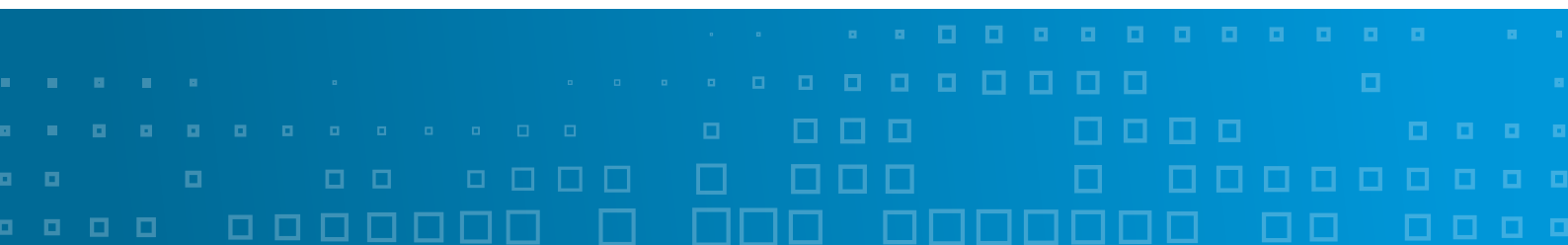
De afgelopen jaren lag de uitstroom altijd 15%-20% lager dan de instroom. In 2022 ligt de uitstroom, ondanks de toename in de instroom, maar 7% lager dan de instroom. De komende periode zal uitwijzen of dit een tijdelijke piek is in de uitstroom of dat de toename in de uitstroom zich voortzet.



EXTERNE IN- EN UITSTROOM

Ditzelfde beeld zien we bij de externe in- en uitstroom. De externe instroom, mensen die van buiten de zorgsector instromen in zorg en welzijn, laat een lichte stijging zien. Mensen weten de zorg dus goed

te vinden. De externe uitstroom, medewerkers die de sector Zorg en Welzijn verlaten, laat in 2022 helaas een sterke stijging zien. Werkgevers doen er goed aan activiteiten te ontplooiën gericht op behoud.





297

landelijke deelnemers (zorg- en welzijnsorganisaties) waarvan 46 in WGZ werkgebied

ruim

34.000

respondenten waarvan 4.500 in WGZ werkgebied

UITSTROOMONDERZOEK

Onderstaande cijfers hebben betrekking op uitstroom in de **zorggebonden** functies.

TOP 5 UITSTROOMREDENEN

WGZ

1. Uitdaging in werkzaamheden
2. Loopbaanmogelijkheden
3. Manier van werken in de organisatie en aansturing leidinggevende
4. Inhoud van het werk
5. Werk-prive balans

Landelijk

1. Loopbaanmogelijkheden
2. Uitdaging in werkzaamheden
3. Manier van werken in de organisatie en aansturing leidinggevende
4. Werksfeer en samenwerking
5. Inhoud van het werk

HAD MIJN VERTREK VOORKOMEN KUNNEN WORDEN?

Van de respondenten binnen het werkgebied van WGZ Zorg en Welzijn geeft 31% aan dat het vertrek niet voorkomen had kunnen worden. 18% was waarschijnlijk in dienst gebleven, als er sprake was geweest van betere communicatie met de direct leidinggevende. Meer ontwikkel/doorgroeimogelijkheden geeft 16% aan als vertrekreden en verandering van werk zegt 11%. Opvallend is dat het verminderen van werkdruk landelijk door 12% van de respondenten wordt genoemd ten opzichte van 9% in Oost-Nederland.

TOP 5 REDENEN OM ZZP-ER TE WORDEN:

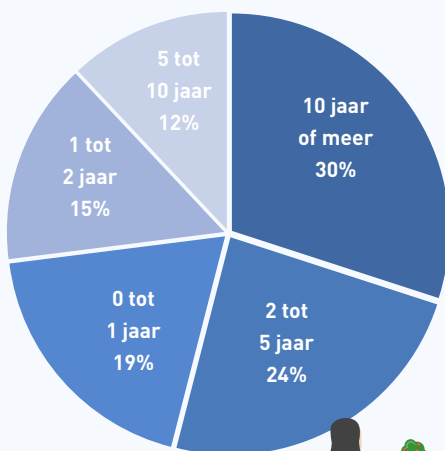
WGZ

1. Regie en keuzemogelijkheden werk
2. Arbeidsvoorwaarden
3. Minder werkstress/werkdruk
4. Werk-prive balans
5. Andere werkinhoud

Landelijk

1. Regie en keuzemogelijkheden werk
2. Werk-prive balans
3. Arbeidsvoorwaarden
4. Flexibele werktijden
5. Minder werkstress/werkdruk

Aantal dienstjaren bij uitdiensttreding



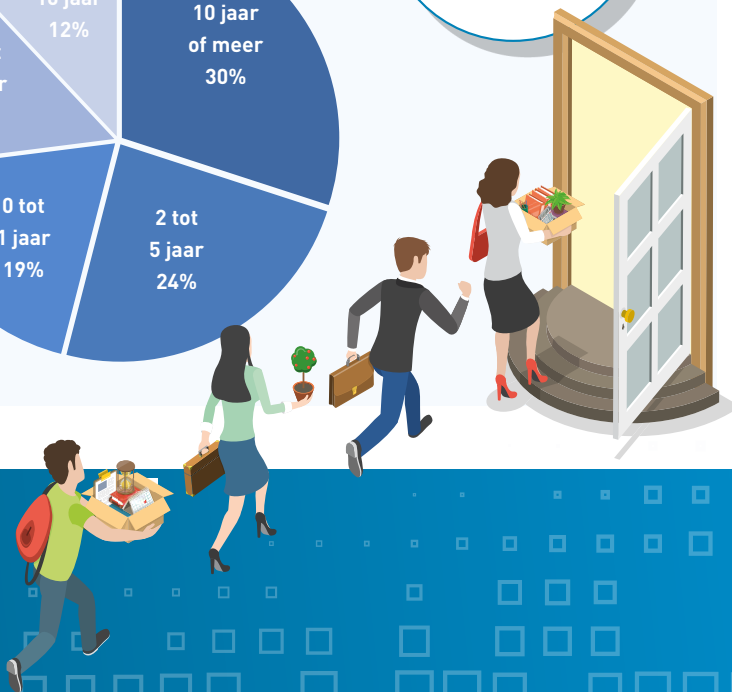
75%

van de uitstromers heeft een vast contract

DOORLOPEND UITSTROOMONDERZOEK

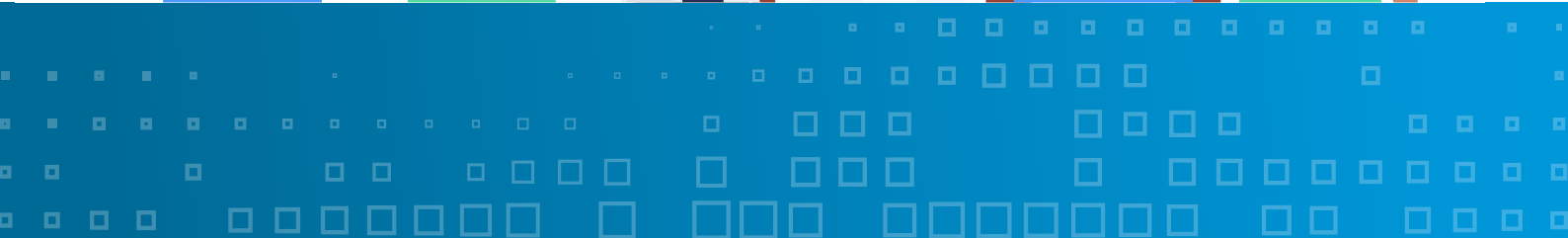
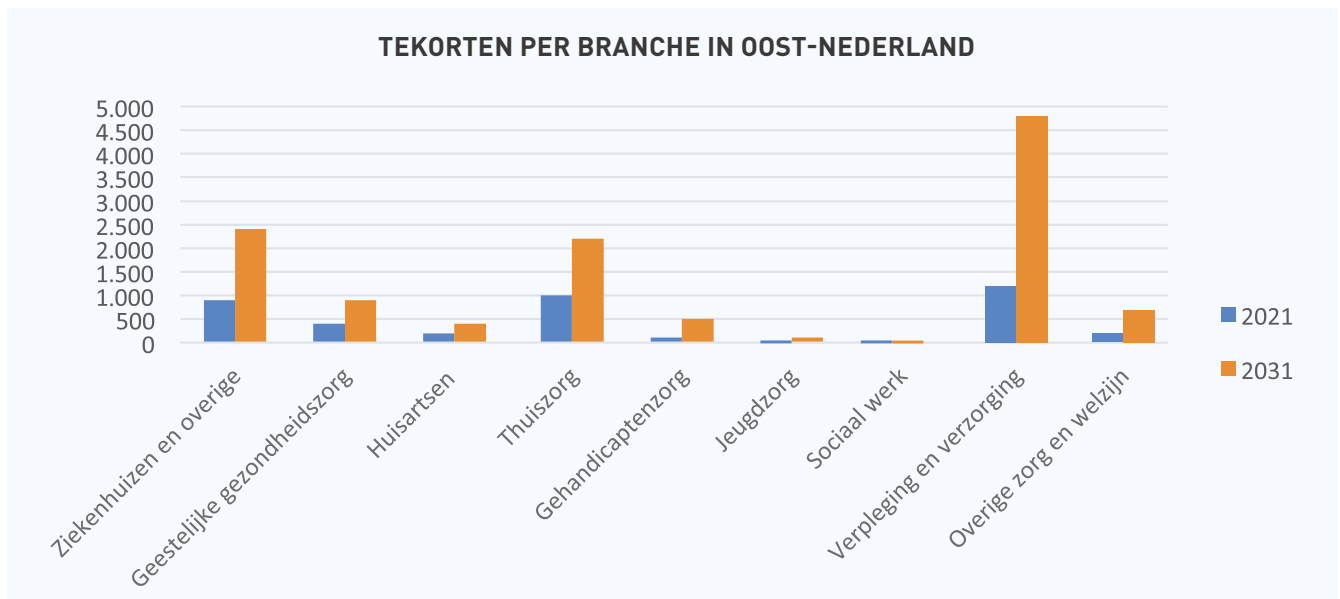
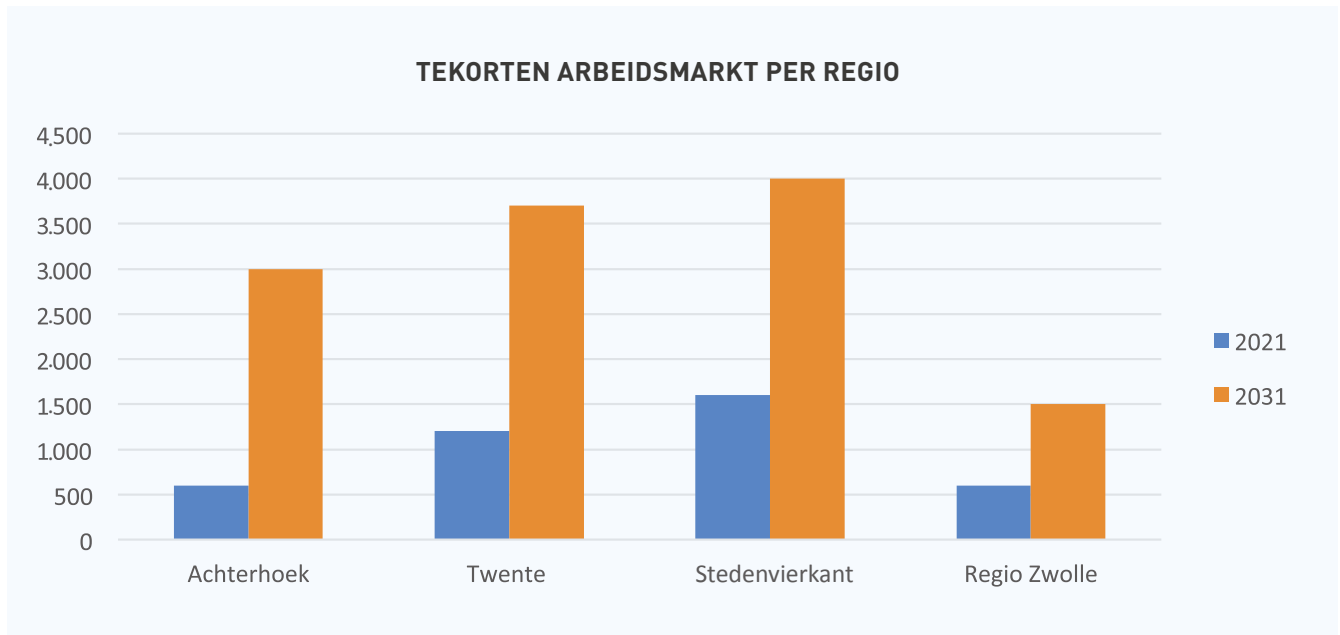
WGZ Zorg en Welzijn is in 2019 gestart met een doorlopend uitstroomonderzoek onder medewerkers in zorg en welzijn. Het onderzoek geeft een duidelijk beeld van de vertrekredenen.

Twee derde van de medewerkers blijft behouden voor de sector, waarvan een klein deel als zzp'er.





ARBEIDSMARKT TEKORTEN





PROGNOSES ARBEIDSMARKT

Het aantal benodigde medewerkers blijft stijgen. Tot 2031 lopen de tekorten in Oost-Nederland op van bijna 4.000 in 2021 naar 12.100 in 2031. Bij ongewijzigd beleid zullen de tekorten na 2031 nog sneller en verder stijgen. De groei van het aantal zorgmedewerkers kan niet op tegen de groei van de zorgvraag. Bij functies in de verpleging en verzorging zullen de grootste tekorten ontstaan, maar ook bij functies die minder vaak voorkomen lopen de tekorten hard op.

De groei in de zorgvraag ontstaat vooral door een toenemende vraag naar ouderenzorg, maar ook andere branches komen stevig onder druk te staan. Zo krijgen de geestelijke gezondheids- en gehandicaptenzorg steeds meer oudere cliënten die extra zorg nodig hebben.

De toenemende zorgvraag en de vergrijzing in het personeelsbestand vormen de basis voor de grote aantallen tekorten.

STIJGING VACATURES

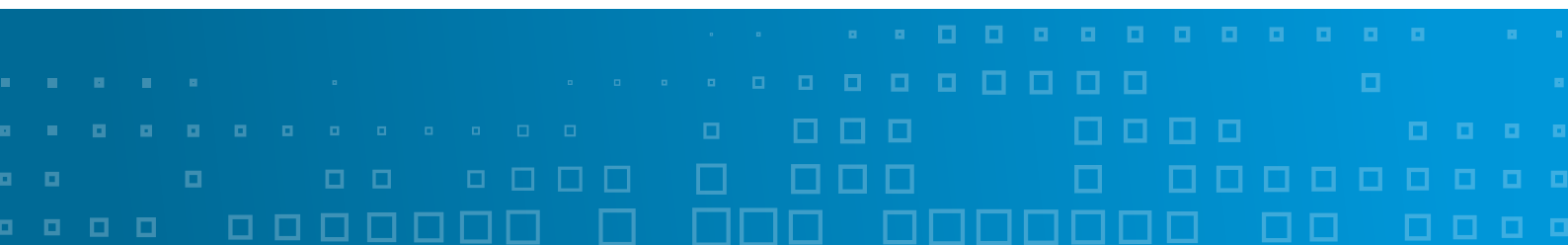
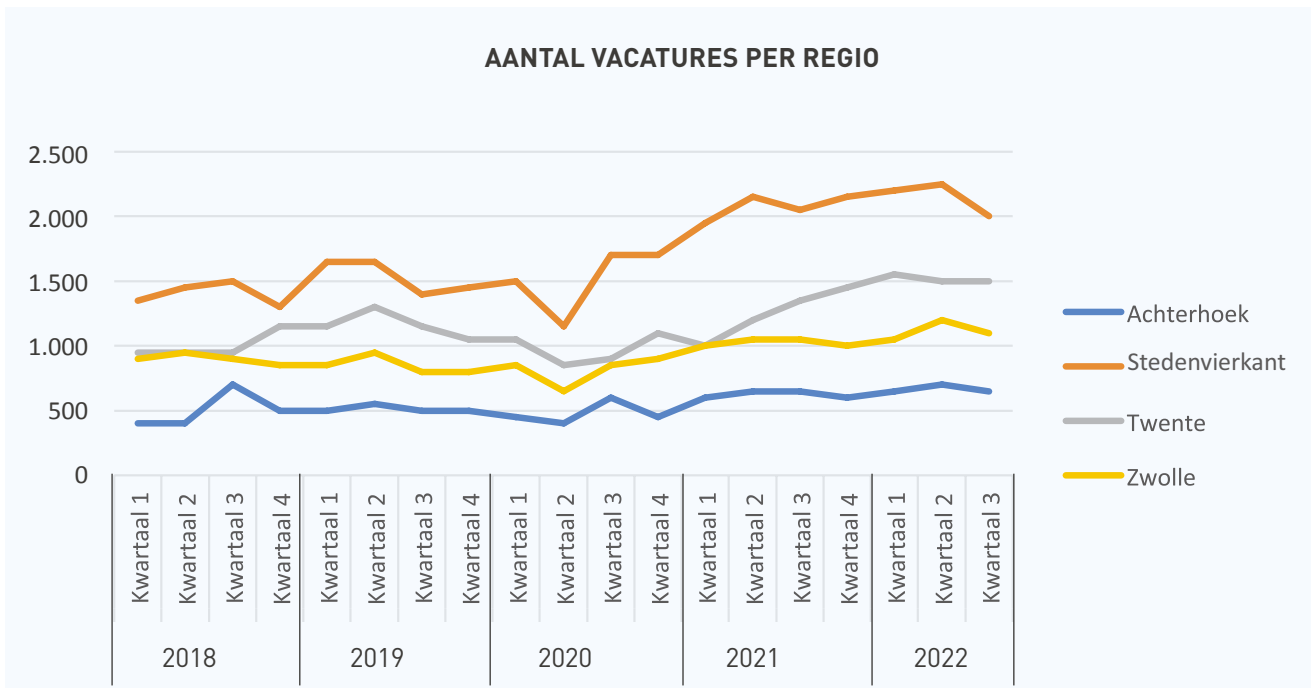
De oplopende personeelstekorten zijn duidelijk terug te zien in het stijgende aantal vacatures. Het aantal vacatures is nog nooit zo hoog geweest.

Met uitzondering van de coronaperiode, is de stijgende trend duidelijk zichtbaar in alle regio's.

Kijk voor meer informatie op wgv.arbeidsmarktinbeeld.nl



AANTAL VACATURES PER REGIO





ZIEKTEVERZUIM

Het verzuim in het tweede en derde kwartaal van 2022 is minder hoog dan in het eerste kwartaal 2022. In het 4e kwartaal 2022 zien we alweer een lichte stijging. Het aanhoudende hoge ziekteverzuim blijft zorgelijk.

De cijfers van Vernet laten een duidelijke stijging zien. Het verzuimpercentage in de zorg in Oost-Nederland was in 2021 gemiddeld 7,2%. In 2022 stijgt dit gemiddelde naar 8,1%.

De stijging van het verzuim wordt vooral veroorzaakt door een toename in het kortdurende verzuim (1-14 dagen). Zorgelijk is echter dat ook het langdurig ziekteverzuim gestaag mee stijgt van 3,3% in 2020 naar 3,9% in 2022.

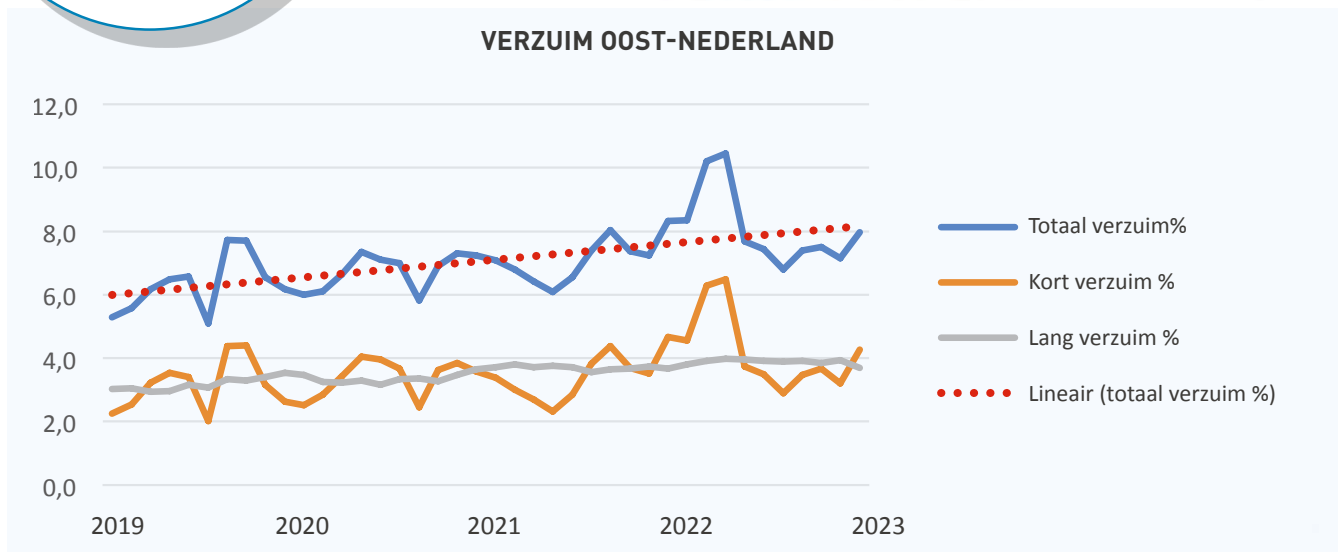
Het sterk stijgende kortdurende verzuim, mede door Covid-19, zorgt voor een daling van de gemiddelde verzuimduur. Het geeft een vertekend beeld door de vele meldingen. Het langdurige verzuim stijgt ook, echter niet zo hard als het kortdurende verzuim.

Mede door Covid-19 en de vergrijzing is het moeilijk grip te krijgen op het verzuim en zal het verzuim de komende tijd verder stijgen. Werkgevers doen er goed aan om in te zetten op preventie.

Kijk voor meer informatie op wgv.arbeidsmarktbeeld.nl



VERZUIM OOST-NEDERLAND

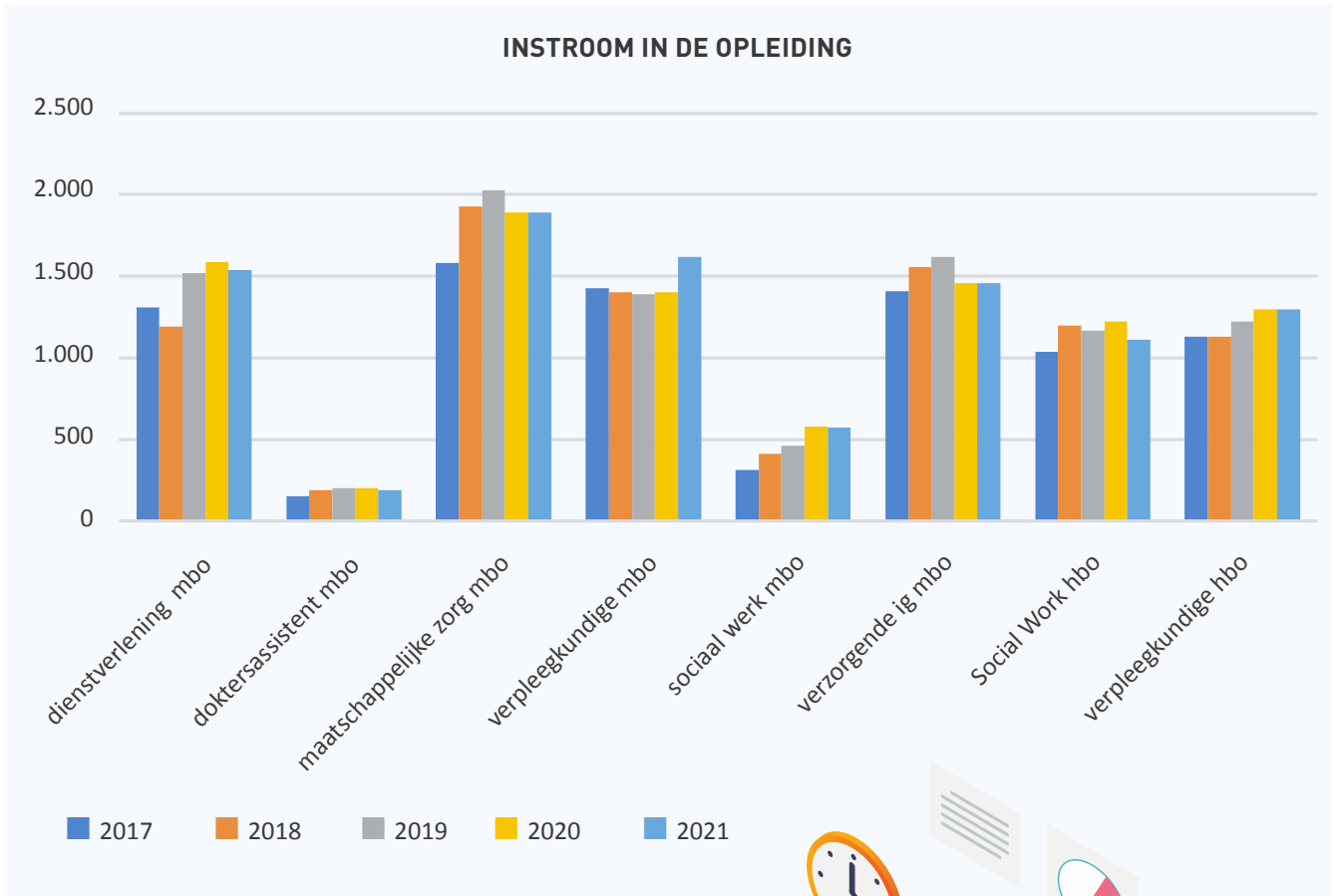




ONDERWIJS

De instroom in de zorgopleidingen (mbo en hbo) laat al jaren een redelijk stabiel beeld zien, met een lichte stijging sinds 2019. In 2021 zien we daar een stabilisatie van, met uitzondering van de verpleegkundige opleiding. De verwachting voor de komende jaren is een lichte daling in de instroom in de zorgopleidingen.

Dit wordt mede veroorzaakt door de ontgroening. Het aantal gediplomeerden Verzorgende IG daalt licht en dit is ook de verwachting voor de komende jaren. Het aantal gediplomeerden mbo Verpleegkunde blijft stabiel en het aantal gediplomeerden hbo Verpleegkunde stijgt licht.





STERK IN JE WERK

Aandacht hebben voor je medewerkers leidt tot behoud.

Sterk in je werk is er voor iedereen die in zorg en welzijn werkt en hulp wil bij het nadenken over zijn of haar loopbaan. Samen met een ervaren en onafhankelijke loopbaancoach bespreek je bijvoorbeeld hoe je je werk in de zorg beter kunt organiseren, of hoe je kunt zorgen voor een betere werk-privébalans.



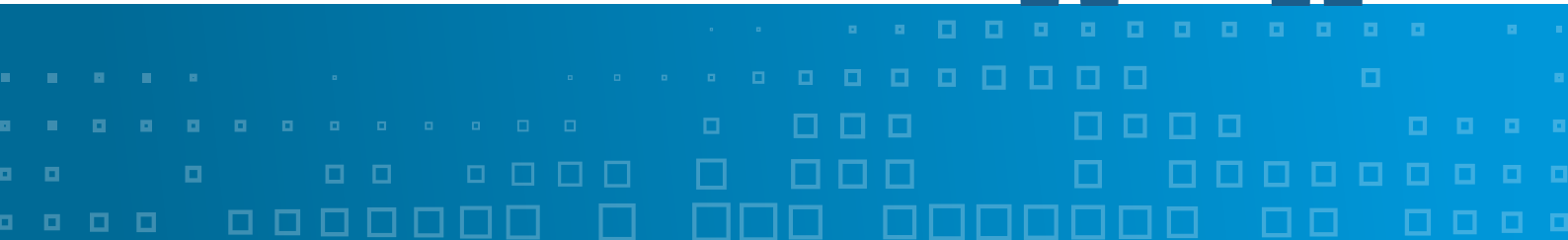
2022:



BELANGRIJKSTE UITKOMSTEN ONDERZOEK

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat 'Sterk in je werk, zorg voor jezelf':

- componenten bevat die bijdragen aan behoud van personeel en (zij-)instroom
- helpt bij de oriëntatie op een opleiding in zorg en welzijn
- een goed instrument is als schakel in andere landelijke, regionale en sectoroverstijgende initiatieven om deelnemers meer perspectief te kunnen bieden
- direct inzetbaar is als effectief instrument voor duurzame inzetbaarheid





SECTORPLANPLUS

Tijdvak	Looptijd tijdvak	Aantal opleidingstrajecten (in de 4 WGV regio's)	Aantal aanvragende zorgorganisaties
SectorplanPlus 2017-2022			
1	24/8/2017 t/m 30/4/2018	6.657	113
2	1/5/2018 t/m 31/12/2018	9.290	166
3	1/1/2019 t/m 31/12/2019	12.376	186
4	1/1/2020 t/m 23/8/2022	61.545	264
SectorplanPlus 2022-2023			
5	22/8/2022 t/m 31/8/2023	38.625	302

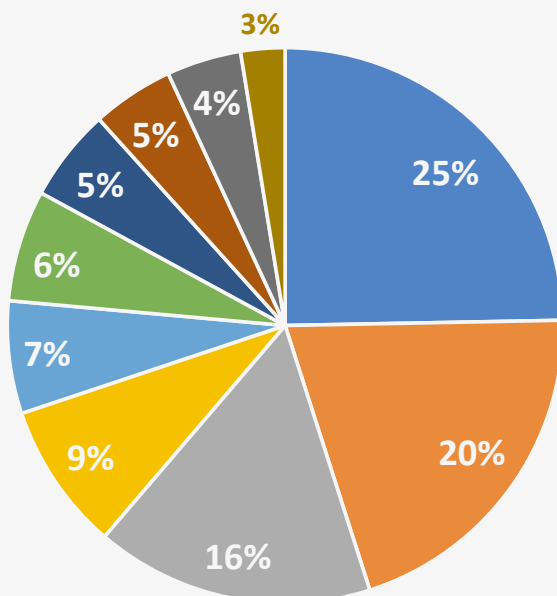
SECTORPLANPLUS

SectorplanPlus is een meerjarige subsidie van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voor werkgevers in zorg en welzijn.

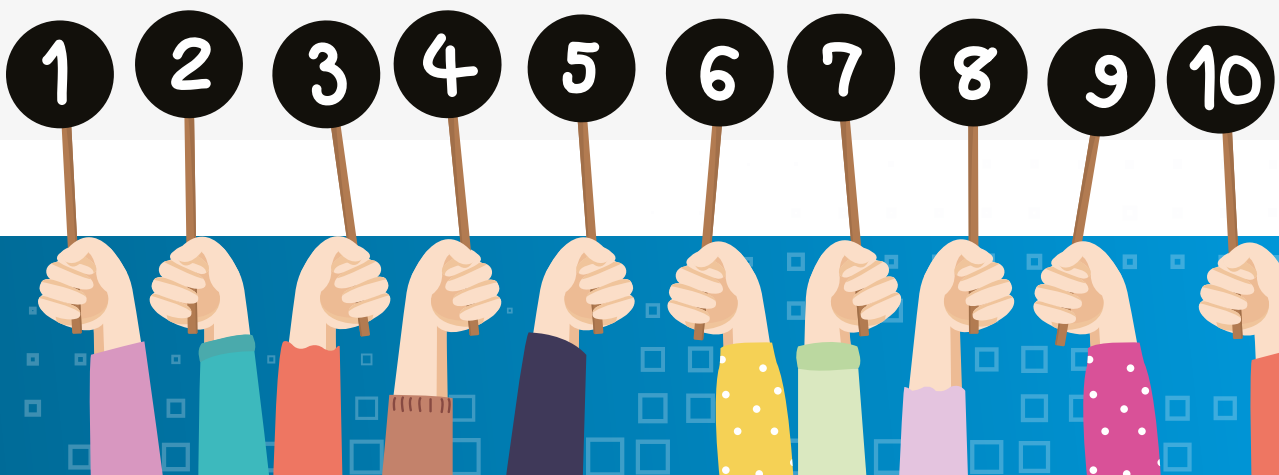
Met deze subsidie wordt een extra impuls gegeven aan opleidingsprojecten die gericht zijn op nieuwe

instroom, met ontslag bedreigde werknemers, opscholing binnen de organisatie via de beroepskwalificerende scholing of opleidingen tot praktijk/werkbegeleiders. Ook zijn opleidingstrajecten gericht op het behoud van medewerkers subsidiabel.

MBO OPLEIDINGEN TOP 10 (TOTAAL AANTAL BBL OPLEIDINGEN 6.778)

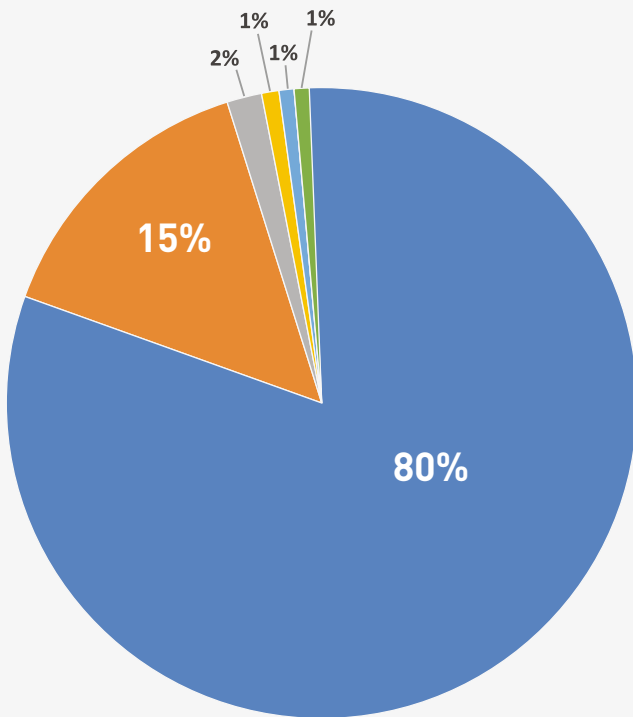


- Verzorgende IG (niveau 3)
- mbo Verpleegkunde (niveau 4)
- Verzorgende IG
- Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen (niveau 4)
- Persoonlijk Begeleider gehandicapenzorg (niveau 4)
- Combinatieopleiding Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg
- Helpende Zorg & Welzijn (niveau 2)
- Verpleegkundige (niveau 4)
- mbo Verpleegkunde
- Begeleider gehandicapenzorg (niveau 3)





HBO OPLEIDINGEN TOP 6 (TOTAAL AANTAL HBO OPLEIDINGEN 784)



- Verpleegkundige (6 hbo)
- Social Work (6 hbo)
- Praktijkondersteuner Huisartsen Somatiek (6 post-hbo)
- Verpleegkunde (6 hbo)
- Management in de Zorg (6 hbo)
- Praktijkondersteuner Huisartsen GGZ (6 post-hbo)

SAMENWERKEN

Om nu en in de toekomst zorg en welzijn te kunnen (blijven) leveren, is het essentieel om samen te werken aan de arbeidsmarktproblematiek. Gezamenlijke aanpak levert meer kwaliteiten en mogelijkheden op dan een individuele aanpak. Door kennis uit te wisselen, samen te werken en van binnen naar buiten te kijken op terreinen als imago, behoud en innovatie kunnen we de uitdagingen binnen de arbeidsproblematiek aan, de personeelstekorten zo klein mogelijk houden en vorm geven aan de noodzaak om anders te werken binnen zorg en welzijn.

BREDE INTERNE AANPAK

Breng de bestaande disciplines en expertise eens bij elkaar en betrek ook zeker de werkvloer bij het zoeken naar oplossingen voor terugdringing van de tekorten. Zet in op analyseren van de organisatiedata en zoek hierin de samenwerking met collega organisaties en WGV Zorg en Welzijn. Personeelstekorten zijn een probleem van de hele organisatie en niet alleen van de HRM afdeling. Het vraagt om een brede interne aanpak.

